

စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်ခြင်း
နှိမ်ချဆက်ဆံမှုများကို လျှော့ချခြင်းနှင့်
အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏
အခွင့်အရေးများကိုမြှင့်တင်ခြင်း



မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမား ကူညီပံ့ပိုးရေးအဖွဲ့များအတွက် လက်တွေ့လမ်းညွှန်ချက်

ဥပမာချက်

အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် အိမ်သန့်ရှင်းရေးပြုလုပ်ခြင်း၊ အစားအစာချက်ပြုတ်ခြင်း၊ ကလေးထိန်းခြင်း၊ သက်ကြီးရွယ်အိုများကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း၊ အိမ်ရှင်မိသားစုများ လခစားအလုပ်လုပ်နိုင်ရန် နောက်ကွယ်မှပံ့ပိုးကူညီပေးခြင်းအပြင် အိမ်ရှင်မိသားစုများ အဆင်ပြေသက်သာရန်အတွက် အခြားဝေယျာဝစ္စများ အားလုံးကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပေးရပါသည်။ သို့သော်လည်း အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်ကို အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအဖြစ် တန်ဖိုးထားမှတ်ယူခြင်းမရှိပေ။ အလုပ်သမားဥပဒေများတွင် အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်ကို သီးခြားထည့်သွင်း ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိပေ။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ချိန် နာရီ၊ အနားယူချိန်၊ အားလပ်ရက်၊ လုပ်ခလစာ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုတို့နှင့်ပတ်သက်၍ အာမခံချက်များမရှိပါ။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ပေါ်အကြောင်းပြု၍ နှိမ်ချဆက်ဆံခံကြရသည်။ ဤသို့ နှိမ်ချဆက်ဆံမှုများကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် သိမ်ငယ်အားငယ်မှုနှင့်အတူ ပိုမိုစိုးရွံ့လာပြီး ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်အကိုင်အကြောင်းကို ပြောပြခြင်းမရှိဘဲ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အလွဲသုံးစားပြုခြင်းများကြုံတွေ့သည့်အခါရေငုံနှုတ်ပိတ်ကာ ကြိတ်မှိတ်ခံစားကြရလေသည်။

ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှုများမရှိခြင်းနှင့် နှိမ်ချဆက်ဆံမှုများကြောင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အချင်းချင်း တွေ့ဆုံရန်နှင့် စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ရန် အခွင့်အလမ်းများ ကန့်သတ်ခံကြရသည်။ ထို့ကြောင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအနေဖြင့် စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့်ရှိသော အခြေအနေကို ဖန်တီးဆောင်ရွက်ရန် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အဓိကအခန်းကဏ္ဍတွင်ရှိပါသည်။ ဤသို့ဆောင်ရွက်ရန်မှာ အခက်အခဲစိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်လည်းဖြစ်ပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် သီးခြားစီ လုပ်ကိုင်ကြရလေ့ရှိပြီး လူအများမမြင်သာသည့် အိမ်အတွင်းပိုင်းတွင် လုပ်ကိုင်ကြရခြင်းဖြစ်သည်။ အားလပ်ရက်မရှိခြင်း၊ ပြင်ပနှင့်ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုများ ထိန်းချုပ်ကန့်သတ်ခံရခြင်း၊ စည်းကမ်းတင်းကျပ်သည့် အလုပ်ရှင်များဖြစ်ခြင်းတို့ကြောင့် အိမ်အကူအလုပ်သမား အချင်းချင်းအပြင် ပံ့ပိုးကူညီပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်မှုမပြုနိုင်ဘဲ အလှမ်းဝေးကာ သီးခြားစီဖြစ်ကြရသည်။

မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကွန်ယက်သည် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေများ တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် အစဉ်အားထုတ်ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ကွန်ယက်တွင် ကရင်နှစ်ခြင်း ခရစ်ယာန်အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ပါဝင်ပြီး အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ကူညီပံ့ပိုးမှုများနှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးခဲ့သည်မှာ နှစ်တစ်ရာတိုင်ခွဲပြီဖြစ်၍ များမကြာသေးမီက နှစ်တစ်ရာပြည့်အခမ်းအနားကို ကျင်းပခဲ့ပါသည်။ ကွန်ယက်



သည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေနှင့် ပတ်သက်၍ အသိအမြင် မြှင့်တင်ပေးသည့် အစီအစဉ်နှင့်ပွဲများကို ပြုလုပ်ပေးခြင်းအပြင် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ NGO များနှင့် ပူးပေါင်း၍ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လာသည့်အခါတွင် ကူညီပေးခြင်း၊ လျော်ကြေးနှင့် တရားရေးအကူအညီရယူမှုများတွင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမား ကူညီပံ့ပိုးရေးအဖွဲ့များအတွက် လက်တွေ့လမ်းညွှန်ချက်ဖြစ်သော စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ နှိမ်ချဆက်ဆံမှုများကို လျှော့ချခြင်းနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးများကိုမြှင့်တင်ခြင်းစာအုပ်ကို ILO က ရေးသားပြုစု၍ ကွန်ယက်အဖွဲ့အား ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းပေးလိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။ လမ်းညွှန်စာအုပ်တွင် ကူညီပံ့ပိုးရေးအဖွဲ့များအတွက် အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ဆက်သွယ်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ ဆောင်ရွက်နိုင်မည့်နည်းလမ်းများနှင့်ပတ်သက်၍ လက်တွေ့နည်းလမ်းများကို ဖော်ပြထားပါသည်။

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် အိမ်အကူအလုပ်သမားအားလုံးအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်မြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ ILO မဟာဗျူဟာများထဲမှ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ် ပြီးနောက်တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) နှင့် ပတ်သက်သည့် မူဝါဒစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုစာအုပ်ငယ် ဖြန့်ဝေပေးရန်ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (LIFT) က ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးပေးသည့် ILO စီမံကိန်းတစ်ခုဖြစ်သည့် ပြည်တွင်းပြည်ပ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ စီမံအုပ်ချုပ်မှုဖွံ့ဖြိုးရေး (DIILM) ပံ့ပိုးမှုဖြင့်ဆောင်ရွက်သော အိမ်အကူအလုပ်သမားအား ဥပဒေကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးခြင်းဆိုင်ရာနှိုင်းယှဉ်လေ့လာမှုတစ်ရပ်လည်းထုတ်ပြန်ရန်ရှိပါသည်။

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေနိုင်ခြင်းအတွက် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကွန်ယက်အား ဂုဏ်ယူဝမ်းမြောက်မိပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်ကို အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုရန်နှင့် ဘက်စုံပြည့်စုံကောင်းမွန်သော အလုပ်သမား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်သူများနှင့် အတူတကွ ဆွေးနွေးပြောဆိုမည့် အိမ်အကူအလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမား ကူညီပံ့ပိုးရေးအဖွဲ့များအတွက် ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်က အထောက်အကူပြုမည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။

Jackie Pollock
နည်းပညာအကြံပေးအရာရှိချုပ်၊ DIILM စီမံကိန်း၊ ILO မြန်မာ



ကျေးဇူးတင်လွှာ

မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကွန်ယက်အနေဖြင့် လက်တွေ့ကျ၍ အသုံးဝင်ပြီး စိတ်အားတက်ကြွမှု ရှိစေသော ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ကို ရေးသားပြုစုပေးသည့် စာရေးသူ Ms Liz Cameron ကို ကျေးဇူးအထူးတင်ရှိပါသည်။ ဤစာအုပ်ဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် ပါဝင်ကူညီပေးသူများ အားလုံးနှင့် အထူးသဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေစဉ် ကြုံတွေ့ရသည့် နိမ့်ချဆက်ဆံခံရမှုများအကြောင်းနှင့် အတွေ့အကြုံများ၊ အကြံဉာဏ်များကို မျှဝေပေးပါသော အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ကွန်ယက်မှ အထူးပင်ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ ထိုနိမ့်ချဆက်ဆံမှုများကို ပပျောက်စေရန် ဤလမ်းညွှန်ချက်စာအုပ်က အထောက်အကူ ပြုမည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ ကျေးလက်ဒေသ ပြည်သူများ၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် စားနပ်ရိက္ခာ ဖူလုံမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက်ပံ့ပိုးကူညီပေးပါသော သြစတြေးလျ၊ ဒိန်းမတ်၊ ဥရောပသမဂ္ဂ၊ ပြင်သစ်၊ အိုင်ယာလန်၊ အီတလီ၊ လူဇင်ဘတ်၊ နယ်သာလန်၊ နယူးဇီလန်၊ ဆွီဒင်၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ ယူကေနှင့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတို့အား ကျေးဇူးဥပကာရတင်ရှိပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ အလှူရှင်အဖြစ် ပါဝင်ကူညီ ပံ့ပိုးပေးပါသော မစ်ဆူဘီရိုကော်ပိုရေးရှင်းကိုလည်း ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

မသက်ဆိုင်ကြောင်းကြေငြာချက်

ဤစာတမ်းဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် ငွေကြေးအကူအညီကို သြစတြေးလျ၊ ဒိန်းမတ်၊ ဥရောပသမဂ္ဂ၊ ပြင်သစ်၊ အိုင်ယာလန်၊ အီတလီ၊ လူဇင်ဘတ်၊ နယ်သာလန်၊ နယူးဇီလန်၊ ဆွီဒင်၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ ယူကေ၊ အမေရိကန် ပြည်ထောင်စုအစိုးရနှင့် မစ်ဆူဘီရိုကော်ပိုရှင်း ပံ့ပိုးပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤစာတမ်းတွင် ဖော်ပြထားသည့် ရှုထောင့် အမြင်များကို LIFT အလှူရှင်များ၏ တရားဝင် သဘောထားအမြင်များအဖြစ် မှတ်ယူခြင်းမပြုရပါ။



မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ကွန်ရက်

Karen Baptist Convention (KBC)



ကရင်နှစ်ခြင်းခရစ်ယာန်အဖွဲ့ချုပ် အမျိုးသမီးဌာနမှ ခေတ်ကာလ၏ စိန်ခေါ်မှုများအရ စက်ရုံများ၊ စားသောက်ဆိုင်များနှင့် အိမ်အကူအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား တွေ့ဆုံခြင်းနှင့်၎င်းတို့အားကာကွယ်စောင့်ရှောက်သည့်အစီအစဉ်များကိုလုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် "သဲလိုဂေဟာ" ၌ အခက်အခဲရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအမျိုးသမီးများအား ယာယီနေရာထိုင်ခင်းပြင်ဆင်ပေးခြင်း၊ ကျန်းမာရေးစိတ်ပိုင်း၊ လူမှုရေးပိုင်းဆိုင်ရာအထောက်အပံ့ပေးခြင်းနှင့်ယင်းတို့စိတ်ဝင်စားသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများကို ဘဝရပ်တည်နိုင်ရေးအတွက် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိပါသည်။ သဲလိုဂေဟာသည် သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်းများနှင့်လည်း ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

ဆက်သွယ်ရန်

ဆရာမ မြင့်မြင့်သိန်း ၀၉ ၅၂၀ ၁၈၀ ၄/ ဆရာမ သိုးမော် ၀၉ ၂၅၄ ၀၆၁ ၀၈၉

Future Light Center (FLC)



အနာဂတ် အလင်းတန်းဆုံမှတ်အဖွဲ့ (FLC) ကို ၂၀၁၁ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလဆန်းတွင် နိုင်ငံရေးအကျဉ်းသား ဟောင်းအချို့မှ စတင်တည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ချိန်မှ ၆ နှစ်တာကာလအတွင်း နိုင်ငံရေးအကျဉ်းသားများနှင့် မိသားစုဝင်များ အရေးကိစ္စများအပြင် တောင်သူလယ်သမား၊ အလုပ်သမား၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏အခြေခံအခွင့်အရေးများရရှိနိုင်ရန်အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့်တတ်စွမ်းသမျှ ပံ့ပိုးကူညီ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ FLC သည် လူမျိုးရေး ဘာသာရေးကို အခြေမခံသော၊ ဒီမိုကရေစီရေး၊ ငြိမ်းချမ်းရေး၊ တရားမျှတရေး၊ လူသားဆန်ခြင်း၊ တန်းတူညီမျှခြင်းနှင့် အတူရှင်သန်ခြင်း (Living in humanity and equality) ကို တန်ဖိုးထားသော အပြန်အလှန်လေးစားမှု၊ အသိအမှတ်ပြုမှု၊ နားလည်မှု၊ ညီညွတ်မှုတို့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။

ဆက်သွယ်ရန် - ၀၉ ၇၉၄ ၉၃၂ ၃၄၄

Migrant Worker Rights Network (MWRN)



MWRNသည်မြန်မာနိုင်ငံနှင့်ထိုင်းနိုင်ငံတို့တွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသောရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အခြေခံ၍ ၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် စတင်ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို အလုပ်သမားများကိုယ်တိုင် လှုပ်ရှားတောင်းဆိုနိုင်စေရန်နှင့် ရသင့်ရထိုက်သော အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ပေးရေးသာမက မိမိတို့ကိုယ်တိုင် အခွင့်အရေးများကို သိရှိနားလည်စေရန် တရားမျှတမှု ရရှိစေရန်နှင့်အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုများကိုအလုပ်သမားများကိုယ်တိုင်ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

ဆက်သွယ်ရန် - ထိုင်း (+၆၆ ၈၆၇ ၅၅၅ ၃၃၇) / မြန်မာ (+၉၅ ၉ ၂၆၂ ၇၅၈ ၅၀၁)
Email: mwrnorg@gmail.com



Confederation of Trade Unions Myanmar (CTUM)



မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများအဖွဲ့ချုပ်သည် FTUB အမည်ဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံ၊ ဘန်ကောက် မြို့တွင် ၁၉၉၁ ခုနှစ်ကပင် စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ စတင်ဖွဲ့စည်းစဉ်ကပင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အရေးကို ကဏ္ဍတစ်ရပ်ဖွင့်လှစ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး ယခုအခါ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဌာနတစ်ခု ဖွင့်လှစ်၍ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားပြဿနာများ၊ ပွဲစားအလိမ်ခံရမှုများ၊ ပြည်ပတွင် အဆင်မပြေဖြစ်နေ သော အလုပ်သမားများ ပြန်လည်ခေါ်ယူရေး အစရှိသောကိစ္စရပ်များကို ဆောင်ရွက်နေသော အစိုးရ အသိအမှတ်ပြု နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

ဆက်သွယ်ရန်

ထိုင်း (+၆၆ ၈ ၃၁၆ ၀၅၁ ၃၄) / မြန်မာ (+၉၅ ၁ ၅၁၅ ၂၆)

Myanmar Maritime Trade Unions Federation (MMTUF)



မြန်မာနိုင်ငံပင်လယ်ပျော်သမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (MMTUF_SUB) အား ၁၉၉၁ ခုနှစ်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံ ဘန်ကောက်မြို့၌ စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် မြန်မာပြည်တွင်းသို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခဲ့ပြီး ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများအရေး၊ ပင်လယ်ရေကြောင်း အလုပ်သမားများအရေး၊ ငါးဖမ်း ရေလုပ် သားများအရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအရေးကို မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် CTUM နှင့် ILO ရန်ကုန်ရုံးတို့နှင့်အတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေသော အစိုးရ အသိ အမှတ်ပြု အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် တစ်ခုဖြစ်သည်။

ဆက်သွယ်ရန်

ဦးသက်နိုင် (၀၉ ၄၃၀ ၂၉၁ ၈၅) Email: thetinaing787@gmail.com

United Against Child Trafficking (United-ACT)



United ACT သည် ၂၀၀၉ မေလ ၈ ရက်နေ့၌ ထိုင်းမြန်မာနယ်စပ် မဲဆောက်မြို့တွင် မြန်မာရွှေ့ပြောင်း ကလေးသူငယ်များဖြင့် ကလေးသူငယ်လူကုန်ကူးမှု တားဆီးရေးအတွက် ဖွဲ့စည်းခဲ့သော လူငယ် ပညာပေးပြဇာတ်အဖွဲ့ ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံတွင်း၌ ကလေးငယ်များ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု နှင့်အတူ ကလေးသူငယ်လူကုန်ကူးမှု တားဆီးရေး၊ ရွှေ့ပြောင်းနေသော ကလေးများအရေး၊ ကလေး အလုပ်သမားအရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပညာပေးလုပ်ငန်းများနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများကို လုပ်ဆောင် လျက်ရှိသည်။

ဆက်သွယ်ရန် - ၀၉ ၂၅၈ ၃၂၆ ၀၉၀ / Email: mwrnorg@gmail.com



Brilliant Future of Myanmar (BFM)



အနာဂတ်မြန်မာနိုင်ငံ ထွန်းလင်းတောက်ပမှုအဖွဲ့ (BFM) သည် ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် ၎င်းတို့၏ဘဝ တိုးတက်မြှင့်တင်ရေးအတွက် အဓိက ဆောင်ရွက်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပြီး အသိပညာမြှင့်တင်ရေး သင်တန်းများကို ရပ်ရွာလူထုအတွင်း ပြုလုပ်ပေးလျက်ရှိပါသည်။

ဆက်သွယ်ရန်

၀၉ ၇၉၅ ၈၃၆ ၂၄၉/ ၀၉ ၇၉၅ ၈၃၆ ၂၅၀ / Email: komyominbocon@gmail.com

ပညာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဖောင်ဒေးရှင်း (FED)



FED သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေးနှင့် အမျိုးသမီး ဖွံ့တိုးတက်ရေး အသိပညာပေးရေး လုပ်ငန်းစဉ်များအပြင် နှစ်နာကြေး လျော်ကြေးနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ ကုစားမှုများကို ကူညီဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိပြီး သတင်းအချက်အလက်များကို ရေဒီယို၊ mobile application နှင့် ဂျာနယ်များမှတစ်ဆင့် အချိန်မီဖြန့်ချိပေးလျက်ရှိပါသည်။

ဆက်သွယ်ရန် - ၀၉ ၉၇၂ ၀၅၆ ၂၈၀/ ၀၉ ၂၆၁ ၃၂၄ ၂၉၄

Burmese Women's Union (BWU)



မြန်မာ့အမျိုးသမီးသမဂ္ဂ (BWU) သည် အမျိုးသမီးများ ဟန်ချက်ညီညီ ငြိမ်းချမ်းစွာ နေထိုင်နိုင်သော ကျား-မတန်းတူညီမျှမှုရှိပြီး လူသားဆန်သောလူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် ပေါ်ထွန်းလာစေရန် ရည်ရွယ်ပြီး ဆောင်ရွက်နေသည့် အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

ဆက်သွယ်ရန်

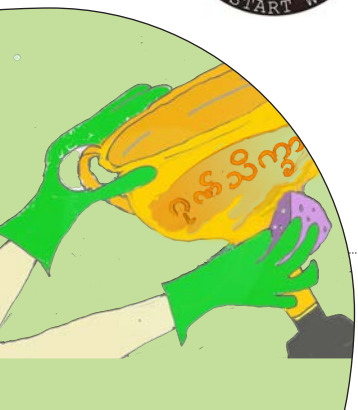
၀၉ ၂၅၁ ၀၄၀ ၆၉၁ / Email: advocacy@burmesewomensunion.org

The Fifth Pillar



ပဉ္စမ မဏ္ဍိုင်အဖွဲ့သည် လူမျိုး၊ ဇာတိ၊ ကိုးကွယ်ရာ ဘာသာသနာ၊ ဆင်းရဲ/ချမ်းသာ၊ ကျား/မ မခွဲခြားဘဲ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒီမိုကရက်တစ် အကူးအပြောင်းဖြစ်စဉ်ကို တစ်ဖက်တစ်လမ်းမှ အထောက်အပံ့ပြုနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပြီး အကျိုးအမြတ်ကို အခြေမခံသော လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ဥပဒေရေးရာအထောက်အကူပြု အဖွဲ့အစည်း တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

ဆက်သွယ်ရန် - ၀၉ ၉၆၅ ၀၅၂ ၄၆၆ Email: thefifthpillar.tfp@gamil.com



Impulse NGO Network



Impulse NGO ကွန်ယက်သည် အစိုးရတာဝန်ရှိသူများ၊ တရားဥပဒေ စိုးမိုးရေးမှ တာဝန်ရှိသူများ၊ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ သတင်းနှင့် မီဒီယာများ၊ ရှေ့နေများနှင့် နယ်စပ်တပ်ဖွဲ့များ လုပ်ငန်း ပိုမိုပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ အိန္ဒိယနှင့်မြန်မာ နှစ်နိုင်ငံလူကုန်ကူးခြင်း ခံရသူများကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် အထောက်အပံ့ပေးခြင်းအတွက် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရေးလမ်းစဉ်စံနှုန်းများအတွက် ဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်ပေးခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုဖြစ်စဉ်အချက်အလက်များကို software အသုံးပြု၍ မှတ်တမ်းတင် သိမ်းဆည်းရေးအတွက် သင်တန်းပေးခြင်းများကို ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။

ဆက်သွယ်ရန် - ၀၉ ၂၅၄ ၀၀၂ ၄၉၁/ ၀၁ ၃၈၀ ၈၅၆/ ၀၁ ၉၂၆ ၄၃၄

We Generation Network



ပြည်တွင်းပြည်ပရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အခြားအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးနစ်နာဆုံးရှုံးမှု များကို ဥပဒေအရ အကူအညီပေးခြင်း၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ခိုင်မာအားကောင်းလာစေရန် ဖွဲ့စည်း ကူညီပေးခြင်း၊ အလုပ်သမား လယ်သမားနှင့် လူငယ် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး မြှင့်တင်ရေးသင်တန်းများ ပေးခြင်း၊ ဥပဒေသင်တန်းများပေးခြင်း၊ အလုပ်သမားဥပဒေ၊ လယ်ယာမြေဥပဒေများ ပြင်ဆင်နိုင်ရေး နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့် ပါဝင်ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။

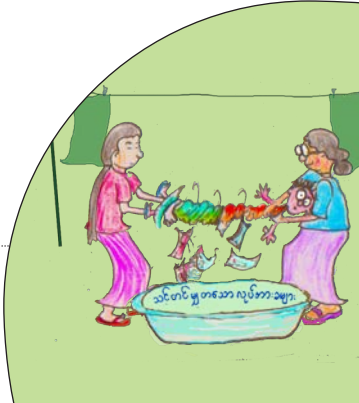
ဆက်သွယ်ရန် - ၀၉ ၄၅၃ ၂၀၁ ၆၆၁၀/၀၉ ၄၀၀ ၃၀၁ ၄၅၃ / Email: aungsoemin385@gmail.com

ရောင်ခြည်ဦး အလုပ်သမားအဖွဲ့ (YCOWA)



ရောင်ခြည်ဦးအလုပ်သမားများအဖွဲ့ကို ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ၁၉၉၉ခုနှစ်က စတင်တည်ထောင်ခဲ့ပြီး မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး နစ်နာဆုံးရှုံးမှုများကို ပြန်လည်ရရှိစေရန်၊ အလုပ်သမားများကိုယ်တိုင်အချင်းချင်းပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပြီးအလုပ်သမားများလူမှုဘဝတိုးတက်ရေး နှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် အစဉ်တစိုက် ကြိုးစားပေးခဲ့သည်။ ၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင် တောင်ကိုရီးယားနိုင်ငံမှ တရားမျှတရေးနှင့်ငြိမ်းချမ်းရေးဆုကို ရရှိခဲ့သည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ရန်ကုန်မြို့၌ ရုံးခွဲစတင်ဖွင့်လှစ်ပြီး အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အသိပညာပေးလုပ်ငန်းနှင့် ဥပဒေ ရေးရာအထောက်အကူပြု လုပ်ငန်းများကို ပြုလုပ်လျက်ရှိသည်။

ဆက်သွယ်ရန် - ထိုင်းနိုင်ငံ (+၆၆- ၀၈၉၅၆၅၉၈၉၉)
မြန်မာနိုင်ငံ (+၉၅- ၀၇၉၂၂၄၀၁၉၉/ ၀၉၄၂၈၀၄၈၇၂၇)



မာတိကာ

ဥပေမာဏ်	III
မြန်မာ့ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကွန်ရက် အတိုကောက် စကားလုံးများ	VI
၁။ နောက်ခံအကြောင်းအရာ	၁
၂။ သုတေသနနည်းလမ်း	၃
၃။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်နှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု	၄
၃။ ၁။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ	၄
၃။ ၂။ အခကြေးငွေပေးချေမှု	၄
၃။ ၃။ လူမှုဖူလုံရေး	၅
၃။ ၄။ လွပ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခွင့်	၅
၃။ ၅။ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အနည်းဆုံးရှိရမည့် အသက်အရွယ်	၆
၃။ ၆။ အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု	၆
၃။ ၇။ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး	၆
၃။ ၈။ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးခြင်း	၇
၃။ ၉။ အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (OSH)	၇
၃။ ၁၀။ အလုပ်ချိန်နှင့် ခွင့်ရက်	၈
၃။ ၁၁။ ကလေးမီးဖွားခွင့်တွင် အကျိုးဝင်ခံစားခွင့်	၈
၄။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဥပဒေမူဘောင်များ	၁၃
၄။ ၁။ ကမ္ဘာ့နိုင်ငံအားလုံး၏ လူ့အခွင့်အရေးအခြေအနေ ပုံမှန်သုံးသပ်သည့်အစည်းအဝေး (UPR)	၁၃
၄။ ၂။ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (CRC)	၁၄
၄။ ၃။ အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအားလုံး ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (CEDAW)	၁၅
၄။ ၄။ အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၂၉)	၁၆
၄။ ၅။ ဆိုးဝါးသောပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၂)	၁၆
၄။ ၆။ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် အနည်းဆုံးရှိရမည့်အသက်အရွယ်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၃၈)	၁၇
၄။ ၇။ ပုံစံတကျမဟုတ်သောစီးပွားရေးမှ ပုံစံတကျဖြစ်သော စီးပွားရေးသို့ကူးပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာ ILO ၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် အမှတ် (၂၀၄)	၁၇
၄။ ၈။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်ဖြစ်ပေါ်ရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် အမှတ် (၂၀၁)	၁၇
၅။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေ	၁၉



မာတိကာ

၆။	အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်အပေါ် နှိမ်ချဆက်ဆံမှု	၂၃
၆၊ ၁။	အမျိုးသမီးဖြစ်ခြင်းအပေါ် နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း	၂၄
၆၊ ၂။	“အမျိုးသမီးအလုပ်” ကို လုပ်ခြင်းဖြစ်သည်ဟူ၍ နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း	၂၄
၆၊ ၃။	ချဉ်းကပ်ဝင်ရောက်သူ၊ အနှောင်အဖွဲ့ မရှိသူ အမျိုးသမီးအဖြစ် နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း	၂၅
၆၊ ၄။	တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုဖြစ်ခြင်းနှင့် ကျေးလက်ဒေသဆင်းရဲမှုအပေါ် နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း	၂၆
၆၊ ၅။	ပညာသင်ယူခွင့်မရှိခြင်းအပေါ် နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း	၂၆
၆၊ ၆။	ကလေးသူငယ်ဖြစ်ခြင်းအပေါ် နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း	၂၆
၆၊ ၇။	ထိခိုက်ခံစားရသူဖြစ်ခြင်းအပေါ် နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း	၂၇
၆၊ ၈။	ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဖြစ်ခြင်းအပေါ် နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း	၂၈
၇။	စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းနည်းလမ်းများနှင့် စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်စေခြင်း	၂၉
၇၊ ၁။	နည်းဗျူဟာ ဖော်ဆောင်ခြင်း	၃၁
၇၊ ၁၊ ၁။	စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်စေခြင်း - ဝန်ဆောင်မှုများပေးရန် စတင်လုပ်ဆောင်နိုင်မည့် ကဏ္ဍနယ်ပယ် ဥပမာများ	၃၃
၇၊ ၁၊ ၂။	စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်စေခြင်း - အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား ဆက်သွယ်ခြင်းနှင့် စည်းရုံးဆောင်ရွက်ခြင်း ဥပမာများ	၃၅
၇၊ ၂။	အိမ်အကူ ကလေးအလုပ်သမားများနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု	၃၇
၇၊ ၂၊ ၁။	ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား အိမ်ထောင်စုစာရင်းတွင် ထည့်သွင်း မှတ်ပုံတင်ခြင်း	၄၁
၇၊ ၃။	အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း	၄၁
၇၊ ၄။	အလုပ်ရှင်များအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း	၄၃
၇၊ ၅။	အလုပ်ရှင်၏ သားသမီးများအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း	၄၈
၇၊ ၆။	သတင်းမီဒီယာများမှတစ်ဆင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း	၄၉
၇၊ ၇။	အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား အခြားသောလုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်လာစေရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း၊	၅၀
၇၊ ၈။	မူဝါဒ ရေးဆွဲချမှတ်သူများအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း	၅၁
၇၊ ၉။	ဒေသတွင်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ယန္တရားများအား အသုံးပြု စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း	၅၃
၇၊ ၉၊ ၁။	အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉)	၅၃
၇၊ ၉၊ ၂။	လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးဖြစ်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား အသုံးပြုခြင်း	၅၅
၇၊ ၉၊ ၃။	အာဆီယံ	၅၈
၇၊ ၁၀။	အများပြည်သူအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း	၅၈
၇၊ ၁၁။	စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုဆိုင်ရာ အရေးကြီးသည့် အချိန်ရက်စွဲများ	၆၁
၈။	နိဂုံး	၆၂
ကိုးကားချက်	၆၃	
နောက်ဆက်တွဲ (၁) အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ စံသဘောတူစာချုပ်နမူနာ	၆၅	
နောက်ဆက်တွဲ (၂) - အိမ်အကူအလုပ်သမားများ သီချင်း	၇၅	



အတိုကောက်စကားလုံးများ

AFML	ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အာဆီယံဖိုရမ်
ASEAN	အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအဖွဲ့
CEDAW	အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ အားလုံး ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်
CRC	ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်
CSO	အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း
DIILM	ပြည်တွင်း ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံကိန်း
ILO	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့
INGO	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်း
IPEC	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်ရေးအစီအစဉ်
LGBT	လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှုကွဲပြားသူများ
LIFT	အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေ
MDRI-CESD	စီးပွားရေးနှင့် လူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ မြန်မာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အရင်းအမြစ်အဖွဲ့အစည်း
MOEAF	မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ်
MOLIP	အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန
MOU	နားလည်မှုစာချွန်လွှာ
MYPEC	ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ မြန်မာကော်မတီ
NGO	အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း
OSH	လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး
SACCS	ကလေးသူငယ်ကျွန်ပြုခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ တောင်အာရှဒေသ ညွှန်ပေါင်းအဖွဲ့
SADSAWU	တောင်အာရှဒေသ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုနှင့် အလုပ်သမားများအဖွဲ့အစည်း
SW-ASEAN	အာဆီယံဒေသတွင်း လိင်အလုပ်သမားများ
SWiM	မြန်မာနိုင်ငံရှိ လိင်အလုပ်သမားများဆိုင်ရာအဖွဲ့
TWGCL	ကလေးအလုပ်သမားရေးရာ နည်းပညာဆိုင်ရာလုပ်ငန်းအဖွဲ့
UN	ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်း
UPR	ကမ္ဘာ့နိုင်ငံများအားလုံး၏ လူ့အခွင့်အရေးအခြေအနေ ပုံမှန်သုံးသပ်သည့် အစည်းအဝေး



၁။ နောက်ခံအကြောင်းအရာ

အိမ်အကူလုပ်ငန်းကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း

ဤစာတမ်း၏ ရည်ရွယ်ချက်အလို့ငှာ 'အိမ်အကူလုပ်ငန်း' နှင့် 'အိမ်အကူအလုပ်သမား' စကားလုံး အသုံးအနှုန်းများကို အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၁၁ (အမှတ် ၁၈၉) ၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်နှင့်အညီ အသုံးပြုထားပါသည်။

(က) အိမ်အကူလုပ်ငန်းဆိုသည်မှာ အိမ်ထောင်စုတစ်စုတွင် သော်လည်းကောင်း (သို့) အိမ်ထောင်စုများအတွက် သော်လည်းကောင်း လုပ်ကိုင်ပေးရသည့် အလုပ်အကိုင်ကို ဆိုလိုပါသည်။

(ခ) အိမ်အကူလုပ်သားဆိုသည်မှာ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးတစ်ခုအတွင်းရှိ အိမ်အကူလုပ်ငန်းတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေသူ မည်သူ့ကိုမဆို ဆိုလိုပါသည်။

(ဂ) အိမ်အကူလုပ်ငန်းကို ပုံမှန်အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ တွင် မဟုတ်ဘဲ ရံဖန်ရံခါ (သို့) တစ်ခါတစ်ရံသာ လုပ်ကိုင်သောသူသည် အိမ်အကူလုပ်သား မဟုတ်ပါ။

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်ကို အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခဲ့ ပါသည်။ ILO အဖွဲ့ဝင်များသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့အား ကူညီပံ့ပိုးပေးသော အဖွဲ့များ၏ အကြံပြုချက်များအား ရယူကာ၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ညီလာခံကြီးတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သော အလုပ် အကိုင်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) ကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက်ပိုင်းတွင် အိမ်အကူ အလုပ်သမားခေါင်းစဉ်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းတွင် ပါဝင်လာသည်။ သို့သော်လည်း ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ မေလခန့်အချိန်ထိ အရှေ့တောင်အာရှတွင် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကိုအတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်နိုင်ငံမှာ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံ တည်းသာ ရှိသေးသည့်အတွက် နိုင်ငံများအတွင်း (သို့) ပြည်ပသို့ အမျိုးသမီးများ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် အိမ်အကူ လုပ်ငန်းကို အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအဖြစ် အလေးထားအသိအမှတ်ပြုရန်မှာ လိုအပ်နေ သေးကြောင်း တွေ့ရပါသည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများ ကြုံတွေ့ကြရသည့် အလွဲသုံးစားပြုမှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် မီဒီယာများက ဖော်ပြသည့် ဆက်စပ်ကိစ္စရပ်များသည် ဒေသတွင်း စိုးရိမ်ဖွယ်ရာများကို ဖြစ်စေပါသည်။ ဤကိစ္စရပ်များကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် အတွက် ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၌ ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့သည့် (၁၀) ကြိမ်မြောက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အာဆီယံဖိုရမ် (AFML) တွင် အိမ်အကူလုပ်ငန်းကဏ္ဍကို ပထဆုံးအကြိမ် ဦးစားပေးဆွေးနွေး ခဲ့ပါသည်။

ပြည်ပတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားအဖြစ် လုပ်ကိုင်သော မြန်မာအမျိုးသမီးများ၏ ထိခိုက် ခံစားရမှုများကို အများပြည်သူအကြား ဝေဖန်ပြောဆိုသံများကို မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရက တုံ့ပြန် ဖြေရှင်းသည့်အနေဖြင့် (၂၀၁၄) ခုနှစ်တွင် ပြည်ပသို့ အိမ်အကူအလုပ်သမားအဖြစ် အမျိုးသမီးများ သွားရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို ယာယီ ပိတ်ပင်တားဆီးခဲ့ပြီး ထိုပိတ်ပင်မှုမှာ နောင် ၃ နှစ်ကြာတိုင် ဆက်လက်တည်ရှိနေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အိမ်အကူ အလုပ်သမားများကို ဆိုးဝါးစွာနှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာသည့်အခါတွင် အလားတူ ပြစ်တင်ဝေဖန်သံများ ထွက်ပေါ်လာပါသည်။ မီဒီယာ အစီရင်ခံစာများနှင့် အခြား အထောက် အထားများအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်အကူအလုပ် လုပ်ကိုင်သော အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များသည် နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် လုပ်ကိုင်သည့်အမျိုးသမီးများ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ ရသည်နှင့်အလားတူ ဆိုးဝါးညှဉ်းပန်းမှုများ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် ဥပဒေတွင် ခွဲခြား ဆက်ဆံခံရမှု၊ လူမှုဆိုင်ရာ ဖယ်ကြည့်ခံရမှုနှင့် နှိမ်ချဆက်ဆံခံရမှုများကို ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ ကြရသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားအရေအတွက်၊ အသက်အရွယ် (သို့) လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်များမှာ အလွန်နည်းပါးနေသေး သည်။ ကာလကြာ ဆိုးဝါးပြင်းထန်သည့် နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းမှုများရှိသည့် လူသိရှင်ကြားကိစ္စရပ် ဖြစ်ပြီးနောက်တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား





ထိထိရောက်ရောက် ကာကွယ်ပေးနိုင်သည့် ဥပဒေတစ်ရပ် ပြဋ္ဌာန်းရန် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်သူလူထုအကြား တောင်းဆိုမှုများ ရှိလာပါသည်။

“ကျွန်မတို့ရဲ့အလုပ်က တခြား အလုပ်သမားတွေ သူတို့အလုပ် တွေကို နောက်ဆံမတင်း လုပ်ကိုင်နိုင်ဖို့ ကူညီပေးတဲ့ အလုပ်မျိုးပါ။ ကျွန်မတို့နိုင် ငံမှာအလေးစားရဆုံးဖြစ်တဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးတချို့အပါအဝင် တခြား အလုပ်သမားပေါင်း မြောက်မြားစွာကို ကျွန်မတို့က ကူညီ ပြုစုစောင့်ရှောက် ပေးနေပါတယ်”

အိမ်အကူအလုပ်သမားတစ်ဦး၊
ရန်ကုန်၊ ဒီဇင်ဘာ ၂၀၁၆

အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို လူမှုရေးအရရော ဥပဒေအရပါ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု မြှင့်တင်ပေးနိုင်ရန် အရေးကြီးသည့် ပထမအဆင့်မှာ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား လက်ရှိ လူမှုပတ်ဝန်းကျင်တွင် ဖြစ်ပေါ်နေသည့် နှိမ်ချဆက်ဆံမှုများကို လျော့နည်းအောင် ပြုလုပ် ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်အား နှိမ်ချဝေဖန်ပြောဆိုမှုများသည် အမျိုးသမီး များ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် စီးပွားရေး စွမ်းဆောင်နိုင်မှုများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်စေသည်။ ထို့ကြောင့် အိမ်အကူအလုပ်သမား ကိစ္စရပ်များကို မီဒီယာများ၊ အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်း များ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် အများပြည်သူ ပိုမိုသိရှိအောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုပါသည်။ (ILO နှင့် UN Women ၊ ၂၀၁၆)

ဤစာတမ်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသည့် နှိမ်ချဆက်ဆံခံရမှုပုံစံ နှင့်အခြေအနေအမျိုးမျိုးကို ဖော်ပြထားပါသည်။ အိမ်အကူ အလုပ် သမားများအပေါ် နှိမ်ချဆက်ဆံမှုကို လျော့ချရန်နှင့် အိမ်အကူအလုပ်ကို တန်ဖိုးထားပြီး ဘေးကင်းလုံခြုံမှုအတွက် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်အလို့ငှာ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့အစည်းများ၊ CSO များနှင့် အခြားမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအား အကြံပြုချက်များအပါအဝင် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းတွင် ထိရောက်သည့်ဥပမာများကို ဖြည့်ဆည်းဖော်ပြရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ မူဝါဒနှင့် လူမှုဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုတွင် မြန်မာ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ တစ်တပ်တစ်အား ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် ၎င်းတို့အား ပံ့ပိုးကူညီပေးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရန် မူဝါဒများ စနစ်တကျဖြစ်စေရန်အပြင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း၊ စားနပ် ရိက္ခာဖူလုံရေးရန်ပုံငွေ (LIFT) က ပံ့ပိုးပေးသည့် ILO (မြန်မာ) ၏ ပြည်တွင်းနှင့်ပြည်ပ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး (DIILM) စီမံကိန်း အားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကဏ္ဍ ပေါင်းစည်းပါဝင် အထောက်အကူပြုရန် ရည်မှန်းချက်ဖြင့် ဤစာတမ်းအား ရေးသားပြုစု ပံ့ပိုးပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။



၂။ သုတေသနနည်းလမ်း

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အိမ်အကူအလုပ်ငန်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရရှိနိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များ၊ အခြားနိုင်ငံများရှိစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုဆိုင်ရာဆောင်ရွက်ချက်များအားလေ့လာဆွေးနွေးမှုများ အပေါ် အဓိကအခြေခံ၍ ဤစာတမ်းကို ရေးသားပြုစုထားပါသည်။ ရန်ကုန်အခြေစိုက် အလုပ်သမားဆိုင်ရာနှင့် အရပ်ဘက်လူမှု အဖွဲ့အစည်း ၉ ဖွဲ့၊ ရှမ်းပြည်နယ်မှ ၁ ဖွဲ့တို့နှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်း၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်ဒီဇင်ဘာလအတွင်း မြန်မာနိုင်ငံသို့ပြန်လာသော အိမ်အကူ အလုပ်သမား ၃ ဦးနှင့် မျက်နှာချင်းဆိုင် ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်း၊ Skype မှတစ်ဆင့် ဆွေးနွေး ပြောဆိုခြင်းအပြင် ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အိမ်အကူအလုပ်သမား ၁၅ ဦးနှင့် ပြုလုပ်သည့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများမှတစ်ဆင့် အရည်အသွေးအခြေပြု အချက်အလက် များကို ရရှိခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ဒေသတွင်းတွင် ဆက်စပ်ကိစ္စရပ်များကို ဆောင်ရွက်နေ ကြသော ကုလသမဂ္ဂ အေဂျင်စီများနှင့်၊ နိုင်ငံတကာရှိ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း (INGO) ဝန်ထမ်းများနှင့်လည်း လူတွေ့ မေးမြန်းခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုများကို ပြုလုပ်ခဲ့ ပါသည်။

အဓိကဆွေးနွေးခဲ့သည့် မေးခွန်းများမှာ -

- အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် မည်သူတွေ ဖြစ်သနည်း။
- အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို မည်သူများက အလုပ်ခန့်အပ်သနည်း။
- အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်ကို ဂုဏ်သိက္ခာမရှိသည့်အလုပ်ဟူ၍ အဘယ်ကြောင့် နှိမ်ချဆက်ဆံသနည်း။

အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်သည် အမျိုးသားနှင့် နိုင်ငံတကာဥပဒေများ၊ မူဝါဒမူဘောင် များတွင် အကျိုးဝင်သက်ဆိုင်မှုရှိခြင်းကြောင့် အဆိုပါသက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒ မူဘောင်များကို ဆန်းစစ်နှိုင်းယှဉ်လေ့လာရန် မူဝါဒဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာမှုကို ပြုလုပ် ခဲ့ပါသည်။

ထို့အပြင် ဤမူဝါဒစာတမ်းအား ပြုစုရေးသားခဲ့သူသည် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း လိင်အလုပ် သမားအရေးဆောင်ရွက်သည့်ဦးဆောင်အဖွဲ့တစ်ခုဖြစ်သော Empower အဖွဲ့တွင် နှစ်ပေါင်း ၂၀ ကျော် ပါဝင်လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး သူ၏ အလုပ် အတွေ့အကြုံ၊ ဗဟုသုတများကို ဤစာတမ်းအတွင်း ဖြည့်စွက်ရေးသားနိုင်ခဲ့ပါသည်။ လိင်အလုပ်သမားများအပေါ် ထားရှိသည့် မကောင်းမြင်မှုများကို Empower အဖွဲ့က တီထွင်ဆန်းသစ်သော စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု အမျိုးမျိုးဖြင့် ပြောင်းလဲဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး ရလဒ်အနေဖြင့် လိင်အလုပ်သမားများသည် တစ်ခါ တရံတွင် မူဝါဒရေးဆွဲရေးဆိုင်ရာစားပွဲဝိုင်းဆွေးနွေးမှုများတွင် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းပါဝင်လာ နိုင်ပြီး လိင်လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်သည့် လိင်အလုပ်သမားများအတွက် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ ပိုမိုတိုးတက် ကောင်းမွန်လာစေခဲ့သည်။



၃။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်နှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ဥပဒေပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုသည် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ဥပဒေရေးရာ ကျယ်ပြန့်သောပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်ကြီး၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် လက်ရှိ ဥပဒေဆိုင်ရာ မူဘောင်တွင် အနည်းအကျဉ်းသာ အကျိုးဝင်သောကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အိမ်အကူ အလုပ်သမားများသည် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းနှင့် အလွဲသုံးစားပြုခြင်း ခံရနိုင်ချေ များပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်ဥပဒေတွင် ၎င်းတို့ကို သီးခြားဖယ်ထုတ်ထားသည်။

သို့သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ အခကြေးငွေဆိုင်ရာနှင့် လွတ်လပ်စွာသင်းပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့် ဆိုင်ရာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အချို့တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို အသိအမှတ်ပြုထား ပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလတွင် ပြည်တွင်းပြည်ပ အလုပ်သမားရေးရာ လွှတ်တော် ကော်မတီက အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရန် ဥပဒေတစ်ရပ်ရေး ဆွဲခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးမှုများရှိကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။¹

မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေအပေါ် ILO လမ်းညွှန်မှု (၂၀၁၇) မှ အိမ်အကူ အလုပ်သမားနှင့် သက်ဆိုင်သော ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အနှစ်ချုပ်ကို သင့်လျော်သလို ထုတ်နှုတ်ပြီး အောက်တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

၃။ ၁။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ

၂၀၁၃ ခုနှစ် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ဥပဒေ ပုဒ်မ (၂)၊ ပုဒ်မခွဲ (က) တွင် "အိမ်အကူ" ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ ကာလရှည်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများပြုပြီးနောက်တွင်ရလဒ်အနေဖြင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို စံသတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်ချိန် တစ်နာရီအတွက် ၄၅၀ ကျပ်ဖြင့် တစ်နေ့ (၈) နာရီအတွက် ၃,၆၀၀ ကျပ်ကို သတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။

၃။ ၂။ အခကြေးငွေပေးချေမှု

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလမှစတင်၍ အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေတွင် အိမ်အကူအလုပ် သမားကို ထည့်သွင်းခဲ့ပါသည်။ ဥပဒေ၏ အခန်း (၃)၊ ပုဒ်မ (၉) တွင် 'အခကြေးငွေမှ နုတ်ယူဖြတ်တောက်ရာတွင် အလုပ်သမားက တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် ပျက်ကွက်မှုအတွက် နုတ်ယူဖြတ်တောက်ငွေများမှအပ အခြား နုတ်ယူဖြတ်တောက်ငွေ စုစုပေါင်းသည် အလုပ် သမားရရှိသည့် အခကြေးငွေ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းထက် မပိုစေရ' ဟုဖော်ပြထားသည်။ ထို့အပြင် 'အသက် (၁၆) နှစ်အောက် အလုပ်သမားထံမှ ဒဏ်ငွေအဖြစ် လုံးဝ နုတ်ယူ ဖြတ်တောက်ခြင်းမပြုရ' ဟုဖော်ပြထားသည်။ အခကြေးငွေနုတ်ယူဖြတ်တောက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အချိန်ပိုကြေးခံစားခွင့် စသည်တို့ကို အကာအကွယ်ပေးသည့် အခကြေးငွေ ပေးချေရေး ဥပဒေအရ ကလေး အိမ်အကူအလုပ်သမား (အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေတွင် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားသည့် အတိုင်း) သည် အခကြေးငွေဆိုင်ရာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုကို အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည်။



1 7 Day Daily, 2016

၃၊ ၃။
လူမှုဖူလုံရေး

လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂) ၏ ပုဒ်မ (၂၀) အရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အနေဖြင့် လူမှုဖူလုံရေးအတွက် မဖြစ်မနေ မှတ်ပုံတင်ရန် မလိုအပ်သော်လည်း မိမိတို့၏ ဆန္ဒအလျောက်ပြုလုပ်နိုင်သည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ၎င်းလစာငွေ၏ ၄% ကို လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်အတွက် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားနှစ်ဦးစလုံးကိုယ်စားပြုသည့် ထည့်ဝင်ကြေးအဖြစ် ထည့်ဝင်စုဆောင်းနိုင်သည်။ သို့မှသာ လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့် အလုံးစုံကို ရရှိခံစားခွင့် ရပါမည်။

အလုပ်သမားလျော်ကြေးအက်ဥပဒေ (၁၉၂၃) အရ အလုပ်သမားတစ်ဦးအား အလုပ် လုပ်ကိုင်မှုအတွက်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သင်အတွက်ဖြစ်စေ နှုတ်အားဖြင့် သို့မဟုတ် စာအားဖြင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုခဲ့သည့် အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားအတွက် လုပ်ငန်းခွင် မတော်တဆ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရသည့်အခြေအနေတွင် အခမဲ့ ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးမှုကို ပြုလုပ်ပေးရမည်။ အလုပ်ကြောင့်ဖြစ်လာသည့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများအတွက် လျော်ကြေးငွေပေးရန် တာဝန် ရှိသည်။ အလုပ်သမား သေဆုံးပါက လျော်ကြေးငွေအဖြစ် အလုပ်သမားရရှိသည့် လစဉ် လစာငွေ၏ ၃၆ ဆကို ပေးရမည်။

၃၊ ၄။
လွှဲလှယ်စွာ အသင်းအပင်း၊
ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့်
စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခွင့်

အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စည်းရုံးခွင့်များကို အောက်ပါဥပဒေများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့် ရှိသည်။

- ၂၀၁၁ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၏ ပုဒ်မ (၂)၊ ပုဒ်မခွဲ (က)
- အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ

အောက်ပါဥပဒေအရ ကလေးသူငယ်များသည် သတ်မှတ်ထားသည့် အသင်းအပင်း အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ပါဝင်နိုင်ခွင့် ရှိသည်။

- ၁၉၉၃ မြန်မာ ကလေးသူငယ်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၁၅ (ဂ) အရ "ဥပဒေအရ ခွင့်ပြုထားသော ကလေးသူငယ်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၊ လူမှုရေး သို့မဟုတ် ဘာသာရေး အဖွဲ့အစည်း များတွင်ပါဝင်ခွင့်ရှိသည်" ဟူ၍ ကလေးသူငယ်များ၏ အခွင့်အရေးကို ဖော်ပြထားပါသည်။



၃၊ ၅။ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အနည်းဆုံးရှိရမည့် အသက်အရွယ်

ကလေးသူငယ်ဥပဒေအရ ကလေးသူငယ်ဆိုသည်မှာ အသက် ၁၆ နှစ် မပြည့်သေးသော သူကိုဆိုလိုပြီး၊ လူငယ်ဆိုသည်မှာ အသက် ၁၆ နှစ်ပြည့်ပြီး ၁၈ နှစ်မပြည့်သေးသူကို ဆိုလိုသည်။

ပုဒ်မ ၂၄ (ခ) အရ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်ခွင်အတွင်း အလုပ်လုပ်ကိုင် နေကြသည့် ကလေးသူငယ်များအား လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ရပိုင်ခွင့် များကို ထိခိုက်နစ်နာ ဆုံးရှုံးမှု မရှိရေးတို့အတွက် ဥပဒေနှင့်အညီ ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ပေးရမည်။ ထိုမျှမက ပုဒ်မ ၆၅ (က) အရ ကလေးသူငယ်အား အသက်ဘေးအန္တရာယ် ဖြစ်စေနိုင်သော သို့မဟုတ် ရောဂါဝေဒနာ စွဲကပ်စေနိုင်သော သို့မဟုတ် အကျင့်စာရိတ္တ ပျက်ပြားစေနိုင်သောအလုပ်ကို ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုခြင်းကို တားမြစ် ပိတ်ပင်ထားသည်။

၃၊ ၆။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု

ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းကို ခံရသဖြင့် အလုပ်ကြမ်းထမ်းဆောင်ခိုင်းခြင်းမှအပ၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေ မှုအား တားမြစ်ထားကြောင်းကို ၂၀၁၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၃၅၈ နှင့် ၃၅၉ တို့တွင် ပြဋ္ဌာန်းဖော်ပြထား ပါသည်။ ရာဇသတ်ကြီး ပုဒ်မ (၃၇၄) တွင် မည်သူမဆို တစ်ဦးတစ်ယောက်သောသူအား ထိုသူအလိုမတူဘဲ ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်၍ အတင်းအဓမ္မ ခိုင်းစေလျှင် ပြစ်မှုမြောက်သည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေအရ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းဆိုသည်မှာ အဓမ္မ အလုပ် ခိုင်းစေခြင်း၊ အဓမ္မ ဝန်ဆောင်မှုပေးစေခြင်း၊ ကျွန်ပြုခြင်း၊ ကျေးကျွန်ကဲ့သို့ခိုင်းစေခြင်း၊ ကြွေးမြီဖြင့် နှောင်ဖွဲ့ခိုင်းစေခြင်းကိုပြုရာမှ ငွေကြေးကိုသော်လည်းကောင်း၊ အကျိုးအမြတ် တစ်စုံတစ်ရာကိုသော်လည်းကောင်း လက်ခံရယူခြင်း၊ သို့မဟုတ် လက်ခံရယူရန် သဘော တူခြင်း ပါဝင်သည်ဟူ၍ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ ကြွေးမြီဖြင့် နှောင်ဖွဲ့ခိုင်းစေခြင်းအား "ကြွေးမြီအတွက် ပေးဆပ်သည့်အနေဖြင့်ဖြစ်စေ၊ ကြွေးမြီအတွက် အာမခံပေးသည့် အနေဖြင့် ဖြစ်စေ အလုပ်လုပ်ကိုင်ပေးရမည့်ကာလနှင့် လုပ်ငန်းအမျိုးအစား တိကျမှုမရှိဘဲ သို့မဟုတ် ကြွေးမြီပြေကျေသည်အထိ သင့်လျော်သည့်လုပ်အားတန်ဖိုး သတ်မှတ်ချက်မရှိဘဲ အလုပ် လုပ်ကိုင်ပေး စေခြင်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုပေးစေခြင်း" ဟူ၍ ရှင်းလင်းအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆို ထားပါသည်။

၃၊ ၇။ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အမျိုးအစား များအပေါ် တွင်သာ အလေးထားဖော်ပြထားပြီး အလုပ်သင်များနှင့် အကျိုးဝင်မှုရှိသော်လည်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများ မပါဝင်ပါ။



၃။ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးခြင်း

၃။ ၈။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးခြင်းကို အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေအရ စက်ရုံ အလုပ်ရုံများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက်သာ သတ်မှတ်ထားပြီး အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန လက်အောက်ရှိ အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနက တာဝန်ယူဆောင်ရွက်သည်။

၃။ ၉။ အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (OSH)

၃။ ၉။

လူမှုဖူလုံရေးအက်ဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၊ ပုဒ်မခွဲ (၅၃) အရ အလုပ်တွင် မတော်တဆ ဖြစ်ပွားမှုများနှင့် အလုပ်ခွင်အတွင်းဒဏ်ရာရရှိမှု၊ ရောဂါရရှိမှုနှင့် သေဆုံးမှုဖြစ်ပွားခြင်းတို့ကို အကာအကွယ်ပေးရန်အတွက်၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး ပညာပေးလုပ်ငန်းများအပြင် လုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအစီအမံများ တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့သည် လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။ အလုပ်ရှင်သည် အာမခံထားသူ အလုပ်သမားအပါအဝင်မည်သည့်လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှုမျိုးကိုမဆို မြို့နယ်လူမှုဖူလုံရေးရုံးသို့ ချက်ချင်းအစီရင်ခံရမည်။ အခြားသော ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များသည် အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေတွင် အကျုံးဝင်သည့် စက်ရုံနှင့် အလုပ်ဌာနများ (သို့မဟုတ်) ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများဥပဒေရှိ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများတွင်သာ အကျုံးဝင်သည်။

အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) လက်အောက်ရှိ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသည် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးမြှင့်တင်ရန်နှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် တာဝန်ရှိသည်။ OSH ဆိုင်ရာ ဥပဒေကို လက်ရှိတွင် မူကြမ်းရေးဆွဲနေပြီး၊ ဥပဒေတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် OSH ဆိုင်ရာ သီးသန့်သတ်မှတ်ပြဌာန်းချက်များအား ထည့်သွင်းမည်/မထည့်သွင်းမည်မှာ ရှင်းလင်းစွာ မသိရသေးပေ။

ကလေးသူငယ်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ(၆၅) အရ အသက် ၁၆ နှစ်အောက်ရှိ ကလေးသူငယ်များကို အန္တရာယ်ရှိနိုင်သောအလုပ်များခိုင်းစေခြင်းမှ ကန့်သတ်ကာကွယ်ပေးရန် ပြဌာန်းထားသော်လည်း၊ အသက် ၁၆ နှစ်မှ ၁၈ နှစ်အတွင်း ကလေးသူငယ်များအတွက် ပြဌာန်းပေးထားသည့် နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများတွင်ဖော်ပြထားသော အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်အကိုင်များတွင် အကျုံးဝင်မှုမရှိသေးပါ။ ကလေးအလုပ်သမားရေးရာ နည်းပညာဆိုင်ရာလုပ်ငန်းအဖွဲ့က အန္တရာယ်ရှိသောလုပ်ငန်းအမျိုးအစားစာရင်းတစ်ခု ပေါ်ပေါက်လာရေးအား အဓိကဦးစားပေးလုပ်ငန်းအဖြစ် သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ကလေးသူငယ်အိမ်အကူ အလုပ်သမားများအတွက် အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်အကိုင်တွင် မိသားစုထံမှ ခွဲခွာနေထိုင်ခြင်းအပါအဝင် နာရီပေါင်းများစွာလုပ်ကိုင်ခြင်း၊ ကစားချိန်နှင့် နားနေချိန်များမရရှိခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ကျန်းမာရေးကို ဆိုးဝါးစွာထိခိုက်စေသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ နှုတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်စော်ကားမှုများ ပါဝင်သည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကလေးအလုပ်သမားပျောက်ရေးအစီအစဉ် (IPEC) က အိမ်အကူအလုပ်တွင် (အဝတ်လျှော်၊ ရေသယ်၊ ကလေးထိန်း) အစရှိသည့် လေးလံသော ပစ္စည်းများအား သယ်ပို့တင်ချရမှုများ၊ မီးနှင့် မီးဖိုချောင်သုံးအိုးအပူများကို



ကိုင်းတွယ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ အိမ်သုံးဓာတုပစ္စည်းများနှင့် ချွန်ထက်သော (မီးဖိုချောင်သုံး) ဓားများကိုကိုင်းတွယ်အသုံးပြုခြင်းအပြင်၊ ဒဏ်ရာရခြင်း၊ မတော်တဆထိခိုက်ခြင်း၊ နာမကျန်း ဖြစ်ခြင်းတို့ ပါဝင်သည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။^၂

၃။ ၁၀။ အလုပ်ချိန်နှင့် ခွင့်ရက်

အသက်အရွယ်အားလုံးရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအားလုံးနှင့် အခကြေးငွေမရရှိသော မိသားစုဝင်များသည် ၁၉၅၁ တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေ (အမှတ် ၅၈) ပုဒ်မ ၂ (၄) (က) နှင့် (ဂ) တွင် အကျုံးဝင်ပါဝင်ခြင်း မရှိသည့်အလျောက်၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားတစ်ယောက် အလုပ်လုပ်ရမည့် အလုပ်ချိန်၊ နှစ်စဉ် အလုပ်ပိတ်ရက် များ၊ နားနေရက်များ၊ အများပြည်သူအလုပ်ပိတ်ရက်များ၊ မီးဖွားခွင့်ခွင့်ရက်များ၊ ဆေးခွင့်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတ်မှတ်ချက်၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ မရှိချေ။

၁၉၉၃ ကလေးသူငယ်ဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၄ (၂) တွင် ကလေးသူငယ်တိုင်းသည် “ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသည့်အလုပ်ချိန်၊ အားလပ်ခွင့်နှင့် အခြားသက်သာခွင့်များကို ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်” ဟူ၍ပြဋ္ဌာန်းဖော်ပြထားပါသည်။ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်အရကလေးသူငယ်အလုပ်သမားတိုင်းသည် သတ်မှတ်ပေးထားသော အလုပ်ချိန်နာရီနှင့် လုံလောက်သောခွင့်ရက်များကို ရပိုင်ခွင့် ရှိကြောင်းကို ဖော်ပြထားသော်လည်း မည်သို့ဖြစ်သင့်သည် ဆိုသည်ကို အသေးစိတ် ဖော်ပြပေးထားခြင်း မရှိပါ။ အခြားလုပ်ငန်းကဏ္ဍများရှိ ကလေးအလုပ်သမားများ အတွက် ကိုမူ၊ အသက် ၁၄ နှစ်မှ ၁၅ နှစ်ရှိ ကလေးသူငယ်များကို စက်ရုံအလုပ်ရုံများ၌ နံနက် ၆ နာရီမှ ညနေ ၆ နာရီကာလအတွင်းသာ အလုပ်ခိုင်းခွင့်ပြုထားပြီး၊ သတ်မှတ်ချိန်အတွင်း တစ်နေ့လျှင် ၄ နာရီထက် ကျော်လွန်အလုပ်ခိုင်းခြင်းကို အလုပ်သမားဥပဒေအရ တားမြစ်ထားပါသည်။ ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများ တွင် အသက် ၁၆ နှစ်မှ ၁၇ နှစ်အတွင်း အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ချိန်ကို တစ်ပတ် ၁၆ နာရီ အထိသာ ခွင့်ပြုပေးထားပါသည်။ အသက် ၁၅ နှစ် အောက် အလုပ်သမားများသည် နှစ်ပတ်လည်ခွင့် ဆက်တိုက် ၁၄ ရက်ကို လစာဖြင့် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိပြီး ၎င်းတို့ထက် အသက်ပိုကြီးသော အလုပ်သမားများမှာမူ ၁၀ ရက်သာ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည်။

၃။ ၁၁။ ကလေးမီးဖွားခွင့်တွင် အကျုံးဝင်ခံစားခွင့်

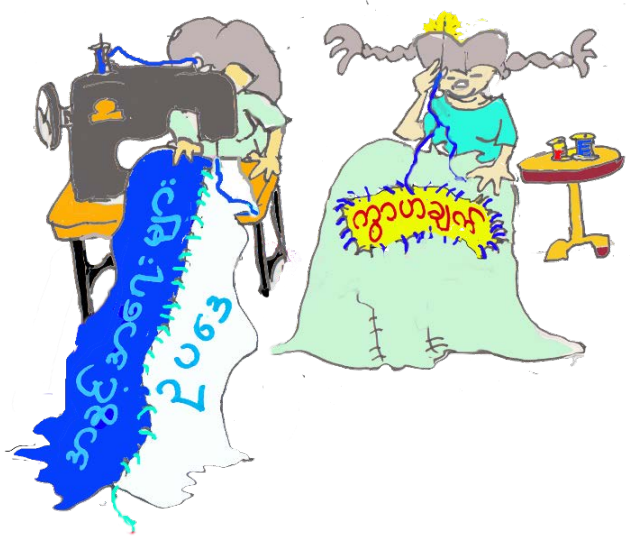
ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေအရ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်လောင်း အလုပ်သမား များသည် မီးဖွားမီ ရက်သတ္တပတ် ၆ ပတ်နှင့် မီးဖွားပြီးနောက် ရက်သတ္တပတ် ၈ ပတ် (ကလေးအမြွှာမွေးဖွားခြင်းအတွက် ထပ်ဆောင်းအပိုခွင့်ရက် ရက်သတ္တပတ် ၄ ပတ်) ကို လစာဖြင့် ခံစားခွင့်ရှိသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် ဤဥပဒေတွင် မပါဝင် ခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများ ထိခိုက်နစ်နာကြရသည်။



2 IPEC: Children in hazardous work: What we know, what we need to do, pp. 27-30. (Geneva, 2011). Available at: http://www.ilo.org/ipcc/Informationresources/WCMS_156475/lang--en/index.htm.

လူမှုဖူလုံရေးစနစ်အတွင်းသို့ မိမိဆန္ဒအလျောက် ကိုယ်ပိုင်ငွေကြေးဖြင့် ၆ လစာအတွက် ပေးချေထည့်ဝင်ထားသည့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသာ ကလေးမီးဖွားစောင့်ရှောက်မှု အပါအဝင် အောက်ပါအခွင့်အရေးများကို ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

- သတ်မှတ်ခွင့်ပြုထားသော ဆေးရုံနှင့် ဆေးပေးခန်းများ၌ ကလေးမီးဖွားမီ စမ်းသပ် စစ်ဆေးမှုများနှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများအား ငွေကြေးကျခံစရာမလိုဘဲ အခမဲ့ စမ်းသပ်စစ်ဆေးခွင့်၊ ဆေးကုသခံယူခွင့်၊
- သတ်မှတ်ခွင့်ပြုထားသော ဆေးရုံနှင့် ဆေးပေးခန်းများ၌ ကလေးမီးဖွားမီ စမ်းသပ် စစ်ဆေးမှုများ အတွက် လစာခံစားခွင့်ဖြင့် ခွင့်ရက် ၇ ရက်၊
- ကလေးမွေးစမှ တစ်နှစ်အထိ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုကို အခမဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်၊
- မီးဖွားခွင့်ကို ကလေးမီးဖွားမီ ရက်သတ္တပတ် ၆ ပတ်အား လစာဖြင့် အကျိုးခံစားခွင့်၊
- ကလေးမီးဖွားပြီးနောက် မီးဖွားခွင့်ကို လစာပြည့်ဖြင့် ခွင့်ရက်ပေါင်း ၈ ပတ် (နှင့် အမြွှာ မွေးဖွားသည့် အခြေအနေအတွက် နောက်ထပ် ရက်သတ္တပတ် ၄ ပတ်)၊
- ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျလျှင် လစာပြည့်ခွင့်ရက် ၆ ပတ် နှင့် ကလေးမွေးစားခြင်းအတွက် လစာပြည့် ခွင့်ရက် ၈ ပတ်၊
- လစာပြည့် ကလေးမီးဖွားခွင့် ခွင့်ရက်အတွက် လစာငွေကို လွန်ခဲ့သော ၁၂ လအတွင်း ရရှိခဲ့သည့် ပုံမှန်လစဉ် လစာငွေ၏ ၆၆.၇ % အပေါ် အခြေခံတွက်ချက်ပေးထားသည်။ ကလေးတစ်ယောက်အတွက် လစာ၏ ၅၀% နှင့်ညီမျှသော အပိုစုကြေးငွေ၊ ကလေး အမြွှာပေးမွေးဖွားခြင်းအတွက် ၇၅ % နှင့် သုံးမြွှာပေး မွေးဖွားခြင်း အတွက် ၁၀၀ % အပို စုကြေးငွေကို ကလေးမွေးဖွားပြီးနောက် ထောက်ပံ့ပေးသည်။



ဇယား (၁) အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်သမားရေးရာမူဘောင် အကျဉ်းချုပ်

အိမ်အကူအလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စရပ်များ	အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်သမားရေးရာ မူဘောင်	အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို အသိအမှတ်ပြုမှု	
		လူကြီး	ကလေးသူငယ်
အခကြေးငွေ	အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအက်ဥပဒေ (၂၀၁၃)	ရှိ	ရှိ
ငွေကြေးမဟုတ်သည့် ပစ္စည်းပေးခြင်းနှင့် လစာငွေနှုတ်ယူခြင်း	အခကြေးငွေပေးချေရေးအက်ဥပဒေ (၂၀၁၆)	ရှိ	ရှိ
အချိန်ပို	အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) နှင့် ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)	မရှိ	မရှိ
အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း	မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ (၂၀၁၁) အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ	ရှိ	ရှိ
ကလေးမီးဖွားခွင့်အပါအဝင် လူမှုဖူလုံရေး	လူမှုဖူလုံရေးအက်ဥပဒေ (၂၀၁၂)	မလုပ်မနေရ မဟုတ်ပါ	မလုပ်မနေရ မဟုတ်ပါ
အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အတွက်အနည်းဆုံးရရှိရမည့် အသက်အရွယ်	ပုဒ်မ(၂၄)၊ ကလေးသူငယ်ဥပဒေ (၁၉၉၃)၊ (သုံးသပ်ဆဲ)	မတွေ့ရှိပါ	၁၄ နှစ်ပြည့်ပြီး
အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်	အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃)	မရှိ	မရှိ



<p>အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု</p>	<p>၂၀၀၈ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ (ပုဒ်မ ၃၅၈ နှင့် ၃၅၉) ရာဇသတ်ကြီး ပုဒ်မ (၃၇၄) လူကုန်ကူးမှုတားဆီး ကာကွယ်ရေးဥပဒေ (၂၀၀၅)</p>	<p>ရှိ</p>	<p>ရှိ</p>
<p>ကြေးမြီဖြင့်နှောင်ဖွဲ့ ခိုင်းစေခြင်း</p>	<p>လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေ (၂၀၀၅)</p>	<p>ရှိ</p>	<p>ရှိ</p>
<p>အလုပ်သမားရေးရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး</p>	<p>၁၉၅၁ မူဘောင်၏ အစိတ်အပိုင်း</p>	<p>မရှိ</p>	<p>မရှိ</p>
<p>အသက်ဘေးအန္တရာယ် ဖြစ်စေနိုင်သော လုပ်ငန်း</p>	<p>လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (၁၉၅၁ မူဘောင် - သုံးသပ်ဆဲ) ကလေးသူငယ် ဥပဒေ (ပုဒ်မ ၆၅) (၁၉၉၃)</p>	<p>မရှိ</p>	<p>မရှိ (ကလေးအလုပ် သမားများအား အထွေထွေ ကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှု)</p>
<p>ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး</p>	<p>အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ</p>	<p>မရှိ</p>	<p>မရှိ</p>
<p>အလုပ်ချိန်နှင့် ခွင့်ရက်၊ အပတ်စဉ် နားနေရက်၊ အများပြည်သူ အလုပ်ပိတ်ရက်၊ ဆေးခွင့်၊ ကလေးမီးဖွားခွင့် ခွင့်ရက်၊</p>	<p>ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)</p>	<p>မရှိ</p>	<p>မရှိ</p>
			<p>ရင်းမြစ် - ILO</p>



အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေပြုခြင်းနှင့် လူမှုဖူလုံရေး အစီအစဉ်များတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အကျိုးဝင်ပါဝင်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အိမ်အကူအလုပ် အကိုင်တန်ဖိုးနှင့် ၎င်းတို့အား အလုပ်သမားများအဖြစ် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများအား အသိ အမှတ်ပြုရန်အတွက် အဓိကကျသည့် အခြေခံအဆင့်ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသားအဆင့် ဥပဒေ ပြုခြင်းများအတွင်း အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်အား ပိုမိုထင်ရှားစွာ တွေ့ရှိလာရသောကြောင့် အလားအလာကောင်းမွန်သည့်အခြေအနေတစ်ရပ်ဖြစ်သည်ကို ဖော်ညွှန်းနေပါသည် (ဇယား ၁ ကို ကြည့်ပါ)။ သို့သော်လည်း ယခုလက်ရှိအချိန်အထိ အိမ်အကူ အလုပ်အကိုင်ကဏ္ဍ ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့်စပ်လျဉ်းသော လူထုပညာပေးခြင်းများ သို့မဟုတ် လက်တွေ့ အကောင် အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်းများမှာ အလွန်ပင်နည်းပါးပြီး မရှိသလောက် ဖြစ်နေကြောင်း ကို ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသူများက အစီရင်ခံတင်ပြကြသည်။ ထို့အပြင် အိမ်အကူအလုပ် သမားများအတွက် ဥပဒေကြောင်းအရ အကာအကွယ်ပေးခြင်းတွင်လည်း ကွာဟချက်များ ရှိနေပါသေးသည်။ ယင်းကွာဟချက်များမှာ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး၊ အလုပ်ချိန်နာရီများ၊ ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်များ၊ ကလေးမီးဖွားခွင့်ဆိုင်ရာအကျိုးခံစားခွင့်များ၊ အလုပ်ရှင် များက မဖြစ်မနေပြုလုပ်ရန်လိုအပ်သော လူမှုဖူလုံရေးတွင် စာရင်းသွင်းပေးမှုများအပါအဝင်၊ ကလေးအလုပ်သမားခန့်အပ်မှုအပေါ် တားမြစ်ကန့်သတ်ချက်များ အစရှိသည့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေအကာအကွယ်များအတွင်း အိမ်အကူ အလုပ်သမားများအား ဖယ်ထုတ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။



၄။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဥပဒေမူဘောင်များ

၄။၁။ ကမ္ဘာ့နိုင်ငံအားလုံး၏ လူ့အခွင့်အရေးအခြေအနေ ပုံမှန်သုံးသပ်သည့် အစည်းအဝေး (UPR)

UPR ကို လူ့အခွင့်အရေးကောင်စီလက်အောက်တွင် မတ်လ ၂၀၀၆ ခုနှစ်၌ ဖော်ဆောင်ခဲ့ပြီး နိုင်ငံတကာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား နိုင်ငံအသီးသီးမှ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည်ဖြစ်စေ၊ မရေးထိုးထားသည်ဖြစ်စေ ၎င်းနိုင်ငံများရှိ လူ့အခွင့်အရေးအခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်၍ အကဲဖြတ်စစ်ဆေး၍ အကြံပြုချက်များပေးသည့် ကုလသမဂ္ဂ၏ လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း သုံးသပ်ဆဲနိုင်ငံများက အစီရင်ခံစာတင်ပြပြီး၊ အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ (NGO) များကလည်း အစီရင်ခံစာတင်ပြနိုင်ကာ၊ သက်ဆိုင်ရာ UN အေဂျင်စီ များက UN စနစ်မှတစ်ဆင့် ရရှိလာသည့် အချက်အလက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အစီရင်ခံစာ တစ်စောင် ရေးဆွဲပေးရသည်။³ ၎င်းအစီရင်ခံစာများကို သုံးသပ်ဆဲနိုင်ငံများမှ အစိုးရများနှင့် အခြား UN အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများအကြား ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်၍ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ကြပါသည်။ မေးခွန်းများ၊ အဖြေများ၊ အကြံပြုချက်များ ပါဝင်သည့် ရလဒ်အစီရင်ခံစာကို မှတ်တမ်းတင် ပေးမည့် ထိုအစည်းအဝေး ဆွေးနွေးမှုများအတွက် အချိန် ၃ နာရီခွဲစွာ ခွင့်ပြုပေးထားသည်။ သုံးသပ်ဆဲနိုင်ငံများသည် အကြံပြုချက်များကိုလက်ခံပြီး၊ အကောင်အထည်ဖော်ရန် တာဝန် ယူခြင်း၊ အနာဂတ်ဆွေးနွေးမှုများ အတွက် မှတ်တမ်းတင်ခြင်းများကို ဆက်လက်ပြုလုပ် နိုင်ကြသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် UPR အစီရင်ခံခြင်းအစီအစဉ်တွင် စတင်ပါဝင် ခဲ့ကာ၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ဒုတိယအကြိမ်၊ ၂၀၂၀ တွင် တတိယအကြိမ် ပါဝင်ရန် စီစဉ်ထား ခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရနှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများက ၎င်းတို့၏ နှစ်ဝက် အစီရင်ခံစာများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တိုးတက်မှုများကို UPR အစီရင်ခံမှုအတွင်း တင်ပြ အစီရင်ခံနိုင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ နှစ်ဝက်အစီရင်ခံစာ တင်ရမည့် အချိန်ကာလမှာ ၂၀၁၈ ခုနှစ် နိုင်ငံ့ဘာလတွင် ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ မေလတွင် အမျိုးသားအဆင့် ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းပွဲကို တတိယအကြိမ် ကျင်းပရန် ပြင်ဆင်ထားပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံက လက်ခံခဲ့သော အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များအနက် အောက်ပါအချက် လေးချက်သည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအပေါ်တွင် အပြုသဘောသက်ရောက်မှု ရှိလာ နိုင်ပါသည်။

- (ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၈၉ အပါအဝင်) UN ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို စဉ်းစားသုံးသပ်ရန် ကတိကဝတ် ပြုခြင်း (သို့) အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း၊
- အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရှုထောင့်အမြင်နှင့် အကြံပြုချက်များကို ထည့်သွင်း စဉ်းစား၍ တည်ဆဲ ကလေးသူငယ်ဥပဒေအား မူကြမ်းပြန်လည်ရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို သွက်လက်မြန်ဆန်စွာ ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျှော့ချခြင်း၊
- ပညာရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

3 The guidelines for submitting a report can be found in the annex "Information and Guidelines for Relevant Stakeholders on the UPR Mechanism"

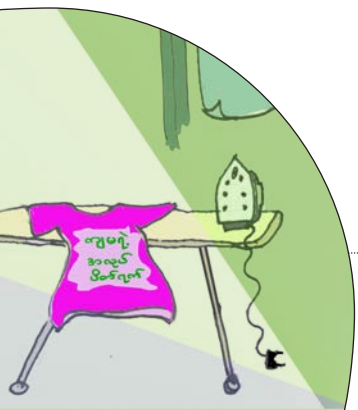


UPR လုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်း နိုင်ငံအတော်များများ၏ အစီရင်ခံစာများ၊ အကြံပြုချက်များတွင်အိမ်အကူအလုပ်ကိုတင်ပြအစီရင်ခံခဲ့ကြသည်။ ၂၀၁၆ခုနှစ်တွင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ၏ စီးပွားရေးအတွက် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ NGO အဖွဲ့အစည်း (HOME) က စင်ကာပူနိုင်ငံအတွင်းရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကိုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးရန်စင်ကာပူအစိုးရအား မေးခွန်းများမေးမြန်းခြင်း၊ အကြံပြုချက်များပေးအပ်ခြင်းတို့ကို ၎င်း UPR လုပ်ငန်းစဉ်သို့ တင်ပို့သည့် အစီရင်ခံစာများမှတစ်ဆင့် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အလုပ်သမားရေးရာ အက်ဥပဒေ အောက်တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အကျုံးဝင်ပါဝင်လာစေရေး အပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားရေးရာ အကြံပြုချက် ၁၁ ချက်ကို ပေးခဲ့ပါသည်။

၂၀၁၂ ခုနှစ် UPR လုပ်ငန်းစဉ်ကာလအတွင်း အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံမှ ၎င်း၏ ပြည်ပရောက်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရေး ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများကို ပိုမို အရှိန်အဟုန်မြှင့် ဆောင်ရွက်သွားရန်ဟူသော အကြံပြုချက်ကို လက်ခံခဲ့သည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင်၊ လူ့အခွင့်အရေးစောင့်ကြည့်ရေး (Human Rights Watch) အဖွဲ့က UPR သို့ တင်သွင်းသောအစီရင်ခံစာတွင်အင်ဒိုနီးရှားအစိုးရအားထိုအကြံပြုချက်ကိုအောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၈၉)အား လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း မရှိသည့်အပေါ် ဝေဖန်ထောက်ပြထားသည်။

၄၂။
ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ
ပြဋ္ဌာန်းချက် (CRC)

မြန်မာနိုင်ငံသည် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ၁၉၉၁ ခုနှစ်တွင် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ CRC အပိုဒ် ၃၂ (၁) အရ နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် အနိမ့်ဆုံးအဆင့် အနေဖြင့် ကလေးသူငယ်များကို စီးပွားရေးအရ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုများ၊ ကလေးသူငယ်များအား အသက်ဘေးအန္တရာယ် ဖြစ်စေတတ်သောအလုပ်များ သို့မဟုတ် ကလေးသူငယ်များ၏ကျောင်းပညာရေးကိုအဟန့်အတားဖြစ်စေသည့်အလုပ်စေခိုင်းမှုများမှ ကလေးသူငယ်များအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရပါမည်။ ထိုမျှမက ပြဋ္ဌာန်းချက် အပိုဒ် ၃၂ အား လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်အလို့ငှာ ဥပဒေပြုခြင်း၊ စီမံအုပ်ချုပ်ရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအစီအမံများ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။



၇၃။
အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့်
ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ အားလုံး
ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ
သဘောတူစာချုပ် (CEDAW)

မြန်မာနိုင်ငံသည် စီဒေါ (CEDAW) သဘောတူစာချုပ်အား ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် လက်မှတ်
ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ စီဒေါကော်မတီသည် အမျိုးသမီး အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် စပ်လျဉ်း
သည့် သတင်းအချက်အလက်များ မရှိခြင်းအပေါ် ၎င်းတို့၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများအား ၂၀၁၆ ခုနှစ်
မြန်မာနိုင်ငံ၏ အစီရင်ခံစာအပေါ် အနှစ်ချုပ် သုံးသပ်အကြံပြုချက်များ (Concluding
Observations to the 2016 Myanmar report) တွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားခဲ့ ပါသည်
(OHCHR, 2016)။ နိုင်ငံတော်အစိုးရအား နောက်နှစ် အစီရင်ခံစာတွင် အမျိုးသမီးအိမ်အကူ
အလုပ်သမားများ၏ လက်ရှိ အခြေအနေနှင့်ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်များကို
ထည့်သွင်းဖော်ပြပေးရန် အတိအလင်း တောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။ ထို့အပြင် စီဒေါကော်မတီမှ
ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၃၈) ဖြစ်သော အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အနည်းဆုံးရရှိရမည့် အသက်
အရွယ်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ သာတူညီမျှ လုပ်ခလစာဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၉၅၁) (အမှတ်
၁၀၀)၊ (အလုပ်အကိုင်နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် ပတ်သက်၍) ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ
ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၉၅၈) (အမှတ် ၁၁၁) တို့အား အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်း မရှိသည့်
အပေါ် ထောက်ပြပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ နောက်ထပ် အစီရင်ခံစာတစ်စောင်အား ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊
ဇူလိုင်လအတွင်း တင်ပြရမည် ဖြစ်သည်။ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများမှလည်း စီဒေါ
ကော်မတီထံသို့ စင်ပြိုင် အစီရင်ခံစာများကိုလည်း ပေးပို့နိုင်သည့်အပြင်၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ
အစိုးရများနှင့်ပူးပေါင်းကာ ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေအရပ်ရပ်ကို
လွှမ်းခြုံဖော်ပြသည့် ပူးတွဲအစီရင်ခံစာများကိုလည်း တင်ပြနိုင်ပါသည်။

ကော်မတီသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်ကိစ္စရပ်များကို ၎င်းတို့၏
အနှစ်ချုပ် လေ့လာချက်စာတမ်းများအတွင်း မကြာခဏ ထည့်သွင်းဖော်ပြပေးခဲ့ပါသည်။
၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင်လည်း ကော်မတီသည် အင်ဒိုနီးရှား အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ
သည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် အကြမ်းဖက်ခံရမှု၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ခံရမှုနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်
ခံရမှုများ ကြုံတွေ့ရပုံနှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများ၏ ခြယ်လှယ်ပုံတို့ကို
အနှစ်ချုပ်စာတမ်းများအတွင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲအနေဖြင့် ကော်မတီက
လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုရန်၊ အလုပ်သမားရှာဖွေခန့်အပ်သည့်
ကုမ္ပဏီများက အလုပ်သမားများအခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာမှု မရှိပါက အပြစ်ဒဏ်
ပေးခြင်းနှင့်တကွ၊ လိင်အလုပ်နှင့် အမွေခိုင်းစေမှုအတွက် အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ
များအား လူကုန်ကူးခြင်းအပါအဝင် အလုပ်သမားရှာဖွေစေတောင်းရေးကို တရားမဝင်
ဆောင်ရွက်နေသူများအား ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ရေးအတွက် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံအတွင်းရှိ အလုပ်
သမား ရှာဖွေခန့်အပ်ရေးအေဂျင်စီနှင့် သင်တန်းဌာနများအား စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ တိုးမြှင့်
ပေးရန်နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉)ကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် အကြံပြုခဲ့ပါသည်။



ကနေဒါနိုင်ငံအတွက် အနှစ်ချုပ်လေ့လာချက်တွင်မူ ယာယီနိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမား အစီအစဉ်အတွင်း အချိန်ကာလအခြေပြု အလုပ်လုပ်ခွင့်ပေးခြင်းသည် အမျိုးသမီးများအား အလုပ်ရှင်များ၏ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုကို တိုးပွားစေနိုင်သောကြောင့်၊ ယင်းအစား အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အမြဲတမ်းနေထိုင်အလုပ်လုပ်ခွင့်ကို ပေးအပ် ရန် ကော်မတီမှ အကြံပြုပြောကြားခဲ့ပါသည် (စာပိုဒ် ၃၉) ။

၄၊ ၄။
အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေမှု ဆိုင်ရာ
ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၂၉)

အလုပ်တစ်ခုကို မလုပ်ကိုင်ပါက (သို့) မလိုက်နာပါက တစ်စုံတစ်ရာ အပြစ်ပေးခံရမည် ဟူသော ခြိမ်းခြောက်မှုကြောင့် ထိုသူ၏ ဆန္ဒမပါဘဲ လုပ်ကိုင်ရသောအလုပ် (သို့) ဝန်ဆောင်မှု မျိုးကို အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဟူ၍ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ၁၉၅၅ ခုနှစ်တွင် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၂၉) ကို အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သော်လည်း စစ်အစိုးရ၏ အုပ်ချုပ်မှုအောက်တွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုကို အဖွဲ့အစည်းများ၌ပင် ကျင့်သုံး ခိုင်းစေခဲ့ကြသည်။ ယင်းအခြေအနေကို ဖြေရှင်းပေးရန် အလို့ငှာ၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်ခန့်တွင် အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေမှုပပျောက်ရေးရည်မှန်းချက်ဖြင့် ILO သည် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် နားလည်မှုစာချွန်လွှာ (MOU) ကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ ထိုနားလည်မှုစာချွန်လွှာ (MOU) ကို နောက်နှစ်များတွင် ပုံမှန် ဆက်လက်၍ သက်တမ်းတိုးချုပ်ဆိုခဲ့ပါသည်။ MOU တွင်ပါဝင်သည့် စည်းကမ်းချက်များအရ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုပပျောက်ရေးတိုးတက် မှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နှစ်စဉ် အစီရင်ခံတင်ပြရပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများ၌ အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေမှုပုံစံအားလုံး ပပျောက်စေရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက် (၂၉) ပါ လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့်ပတ်သက်၍ အစီရင်ခံမှုများကိုလည်း ၂၀၁၈ ခုနှစ် တွင် အစီရင်ခံတင်ပြရမည်ဖြစ်ပါသည်။

၄၊ ၅။
ဆိုးဝါးသောပုံစံဖြင့်
ကလေးအလုပ်သမား
ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်
အမှတ် (၁၈၂)

မြန်မာနိုင်ငံသည် ဆိုးဝါးသောပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၂) ကို ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်တွင်ရှိသော ကလေးအလုပ်သမား ဆိုသည်မှာ အစေခံကဲ့သို့လုပ်ရသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ရှိသော အခြေအနေ (သို့) အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေမျိုး၌ (ပေါ့ပါးသောအလုပ်၊ အန္တရာယ်မရှိသော အချိန်ပြည့်အလုပ်အကိုင်အတွက်) အနည်းဆုံးရှိရမည့် အသက်အရွယ်အောက်ရှိ ကလေး သူငယ်များ လုပ်ကိုင်ရသော အိမ်အကူအလုပ် လုပ်ကိုင်နေရသည့် အခြေအနေကို ရည်ညွှန်း ဖော်ပြထားသည်။ အစိုးရသည် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ပထမဆုံး အစီရင်ခံစာကို တင်သွင်းခဲ့ပြီး ဒုတိယ အစီရင်ခံစာကို ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် တင်သွင်းရမည်ဖြစ်သည်။ ILO သည် "ကလေး အလုပ်သမား ခိုင်းစေမှု အစီရင်ခံမှုဆိုင်ရာ လက်တွေ့လမ်းညွှန်ချက်" (ITC, ILO, 2006) ကို ထုတ်ဝေခဲ့ပြီးဖြစ်ကာ၊ မြန်မာဘာသာစကားဖြင့်လည်း ရယူ ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။



၄၊ ၆။ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် အနည်းဆုံးရရှိမည့်အသက်အရွယ်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၃၈)

အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်တွင်ရှိသော ကလေးအလုပ်သမားနှင့်ပတ်သက်၍ ညွှန်းကိန်းတစ်ခုမှာ (ပေါ့ပါးသောအလုပ်၊ အန္တရာယ်မရှိသော အချိန်ပြည့် အလုပ်အကိုင်အတွက်) အနည်းဆုံးရရှိရမည့် အသက်အရွယ်အောက်ရှိ ကလေးသူငယ်က လုပ်ကိုင်နေရသည့်လုပ်ငန်း အလုပ်အကိုင်ဖြစ်သည်။ အနည်းဆုံးရရှိရမည့် အသက်အရွယ်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ကလေးသူငယ်၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုကို မထိခိုက်လျှင်သော်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့၏ ပညာရေး၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် သင်တန်းတက်ရောက်ခွင့်များကို အတားအဆီးမဖြစ်လျှင်သော်လည်းကောင်း အသက် (၁၃) နှစ်မှ (၁၅) နှစ်ကြားရှိ ကလေးသူငယ်များ အနေဖြင့် ပေါ့ပါးသောအလုပ်အကိုင်အဖြစ်သတ်မှတ်ထားသည့်အိမ်အကူအလုပ်ကိုလုပ်ကိုင်နိုင်သည်။

၄၊ ၇။ ပုံစံတကျမဟုတ်သော စီးပွားရေးမှ ပုံစံတကျဖြစ်သော စီးပွားရေးသို့ ကူးပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာ ILO ၏ အကြံပြု တိုက်တွန်းချက် အမှတ် (၂၀၄)

ပုံစံတကျမဟုတ်သောစီးပွားရေးမှ ပုံစံတကျဖြစ်သော စီးပွားရေးသို့ကူးပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာ ILO ၏ အကြံပြု တိုက်တွန်းချက် အမှတ် (၂၀၄) (၂၀၁၅ခုနှစ်) ၏ နိဒါန်းတွင် ပုံစံတကျမဟုတ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အရေအတွက်များပြားလာခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများအတွက် အဓိက စိန်ခေါ်မှုအခက်အခဲများကို ဖြစ်ပေါ်စေခြင်းအပြင် တိုင်းပြည်ဝင်ငွေ၊ အစိုးရ၏ လုပ်ငန်းဖြန့်ဖြူးကပ်ဆောင်ရွက်နိုင်မှု အတိုင်းအတာအပေါ်တွင်လည်း ဆိုးကျိုးသက်ရောက်စေပါသည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ ပုံစံတကျမဟုတ်သော စီးပွားရေးမှ ပုံစံတကျဖြစ်သော စီးပွားရေးသို့ ကူးပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အကူးအပြောင်းကို ချောမွေ့စွာ ဖော်ဆောင်နိုင်စေရေးအတွက် ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုရှိသည့် မဟာဗျူဟာများကို ပုံဖော်ရေးဆွဲရာတွင်၊ စာချုပ်ဝင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများကို (ပုံစံတကျမဟုတ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် အခွင့်အရေးခံစားခွင့်ကင်းမဲ့သည့် အလုပ်သမားအုပ်စုတစ်ခုအဖြစ်မှတ်ယူ၍) အထူးအလေးထား အာရုံစိုက်ဆောင်ရွက်ပေးသွားပါရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၂၀၄) တွင် တိုက်တွန်း ပန်ကြားထားပါသည်။

၄၊ ၈။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် အမှတ် (၂၀၁)

ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် အမှတ် (၂၀၁) တွင် အိမ်အကူလုပ်ငန်းကို အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုထားပြီး အိမ်အကူ အလုပ်သမားများအား သီးသန့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရန် ဖော်ပြထားပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက်သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့်အလုပ်အကိုင်အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်စေရန်အလို့ငှာ နိုင်ငံတော်အစိုးရများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းစဉ်ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ နေ့စဉ်နှင့်အပတ်စဉ် အနားယူချိန်နာရီ၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ခံစားခွင့်များကို ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ အိမ်အကူ အလုပ်သမားများအား အကြမ်းဖက်မှုများမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန်နှင့်လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးခံစားခွင့်များ ရရှိစေရန်လည်း ပြဋ္ဌာန်းပေးထားပါသည်။ ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်အရအလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အိမ်အလုပ်သမားများကို နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်



ဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို (အထူးသဖြင့် စာဖြင့်ရေးသားဖော်ပြပြီး) ရှင်းလင်းစွာ ပြောဆိုရမည် ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ကလေးလုပ်သား အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို အလုပ် ခန့်ထားရာတွင် အထူးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုက်နာရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း၊ အကောင်အထည် ဖော်ခြင်း၊ အသက်ဝင်အောင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများ၏ ဘဝများကို သိသာစွာ တိုးတက်မြှင့်မားလာစေမည် ဖြစ်ပြီး၊ ယေဘုယျအားဖြင့် အမျိုးသားအဆင့် အလုပ် သမားရေးရာ မူဘောင်ကို ပိုမိုခိုင်မာ အားကောင်းလာစေနိုင်ပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ပေးရန်မှာ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အရေးပေါ် တာဝန် တစ်ရပ်အဖြစ် ရှိနေပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးသည်နှင့် “ကိုယ်စားပြုမှု အများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်း၍ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ အချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရမည်” ဟူ၍ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အပိုဒ် - ၁၈) တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ အနာဂတ်တွင် ဤကဲ့သို့ ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းမှုများအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများက ချက်ချင်း စတင်၍ စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်ရန်မှာ အရေးကြီးပါသည်။



၅။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေ

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်ပြီး ပြည့်စုံကုံလုံသော သုတေသနလေ့လာမှုများနှင့် ယုံကြည်စိတ်ချရသည့် သတင်းအချက်အလက် စာရင်း ဇယားများ မရှိပါ။ ယခုလက်ရှိအချိန်၌ အိမ်အကူ အလုပ်သမားများနှင့် ဆက်စပ်လုပ်ကိုင် နေကြသည့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၏ အတွေ့အကြုံများ၊ ကိုယ်တွေ့အစီရင်ခံစာ များနှင့် သတင်းမီဒီယာဆောင်းပါးများကဲ့သို့ ဆင့်ကမ်း သတင်းအရင်းအမြစ်များမှတစ်ဆင့် သာ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေအရပ်ရပ်ကို လေ့လာ သိရှိနိုင်ပါသည်။

ဤစာတမ်းတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုပေးခဲ့သူ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် မတူကွဲပြားသည့် အသက် အရွယ်အပိုင်းအခြား အုပ်စုနှစ်ခုအတွင်း ပါဝင်နေကြောင်းကို တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ ၎င်းတို့သည် အသက် ၁၄ နှစ်အရွယ်ဝန်းကျင်ခန့် ကလေး အများဆုံးပါဝင်သည့် အသက် ၁၂ နှစ်မှ ၁၈ နှစ်အရွယ်အတွင်းရှိသော အလွန်ငယ်ရွယ်သည့် ကလေးသူငယ်များ (သို့မဟုတ်) အိမ်ထောင်ကွဲ၊ မုဆိုးမ (သို့မဟုတ်) မိသားစု အသိုက်အမြိုမရှိဘဲ အိမ်ထောင် မပြုရသေးသော အသက် ၄၅ နှစ်ကျော် သက်ကြီးပိုင်း အမျိုးသမီးများကို ဖြစ်ကြပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားအများစုသည် မိမိအား အလုပ်ခန့်သည့် နေအိမ်တွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင် ရန် လိုအပ်သည်။ ၎င်းအသက်အရွယ်အပိုင်းအခြားရှိ အမျိုးသမီးအိမ်အကူအလုပ်သမားများ အရေအတွက်မှာ ပိုမိုနည်းပါးလာပြီး၊ ပြုစုစောင့်ရှောက်သူ၊ ယာဉ်မောင်း၊ ဥယျာဉ်မှူး၊ စာဖိုမှူး၊ ကလေးထိန်း အစရှိသည့် တိကျစွာ သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် ပိုမိုလုပ်ကိုင် လာနိုင်ချေရှိပါသည်။

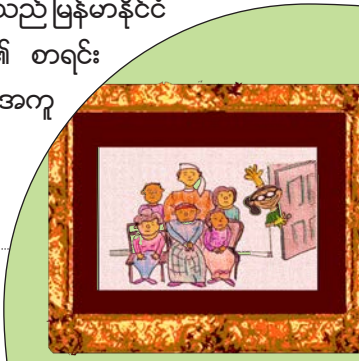
အလုပ်ရှင်မိသားစုသည် ကျေးရွာများတွင် ၎င်းတို့၏ အဆက်အသွယ်များမှတစ်ဆင့် ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ရှာဖွေလေ့ရှိသည်။ ကလေးသူငယ် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ခလစာသည် ရွာတွင်ကျန်ရစ်သည့် ၎င်းတို့မိသားစု အသက်ရှင် နေထိုင်ရေးအတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်စေပါသည်။ (GEN, 2015)



“အများအားဖြင့် ကျောတစ်နေရာစာ၊ အိပ်စရာနဲ့ ထမင်းကျွေးထားမယ်ဆိုရင် လုပ်ခလစာမရလဲ လုပ်နိုင်တဲ့ ဆွေမျိုးနီးစပ်ထဲက မိန်းကလေးငယ်လေးတွေကိုပဲ အလုပ်ရှင်မိသားစု တော်တော်များများက ရှာခန့်ချင်ကြတယ်။”

အာရှဒေသအတွင်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား အလုပ်သမားအနေထက်၊ မိသားစု သဖွယ် သဘောထားဆက်ဆံလေ့ရှိသည်ဟု ထင်မြင်ယူဆကြသည့်အလျောက်၊ မကြာခင်က ဆိုသလို ၎င်းတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များအား လေ့လာကောက်ယူခြင်း မပြုလုပ်ကြချေ။⁴ အိမ်အကူအလုပ်အား အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအဖြစ် ယူဆလေ့မရှိပဲ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ တာဝန်ဖြစ်သည်ဟု ဤစာတမ်းအတွက် ပါဝင် ဖြေကြားပေးကြသူများက လက်ခံယူဆထားသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထိုသို့ ထင်မြင်ယူဆ နေသည့် သဘောထားများသည် အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားကြားရှိ အလုပ်သဘော ဆက်ဆံ ရေးကို မှန်ဝါးအားနည်းသွားစေပြီး၊ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် လုပ်အားခအခကြေးငွေ၊ အလုပ်ချိန် များနှင့် အခြားသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများအား ထိခိုက်နစ်နာစေပါသည်။ အိမ်အကူ အလုပ်သမားများကို “မိသားစုဝင်တစ်ဦး” အနေဖြင့် သဘောထားနေမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံ အတွင်းရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမား အများစုအား နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ စာရင်း ဇယား၊ အချက်အလက်များနှင့် အကာအကွယ်ပေးမှုများအတွင်း အိမ်အကူ

4 ILO, UNWomen, 2016

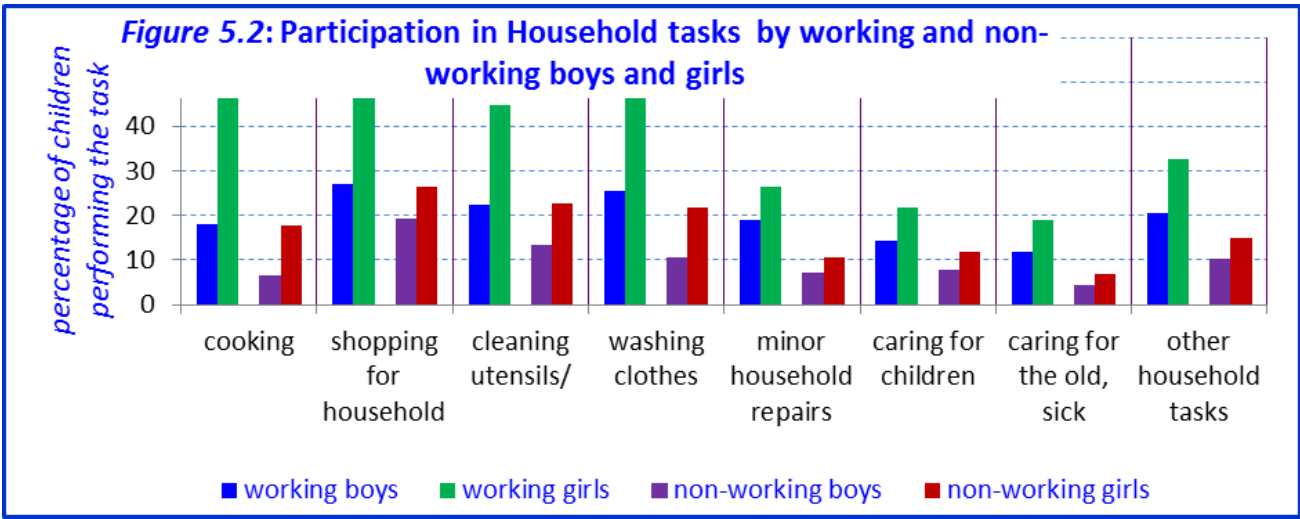




အလုပ်သမားများအား အလုပ်သမားအဖြစ် မမြင်သာတော့ဘဲ ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်မှု မပြုနိုင်တော့ပေ။

“အိမ်အကူအလုပ်သမားတွေကို တန်ဖိုးထားတတ်လာဖို့ဆိုရင် သူတို့တွေ လုပ်ကိုင်ပေးနေတဲ့ အရေးပါတဲ့ အလုပ်တွေကို ထင်သာမြင်သာဖြစ်လာအောင် ဦးစွာ လုပ်ပေးရမယ်။”

၂၀၁၅ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားအင်အား၊ ကလေးလုပ်သားနှင့် ကျောင်းအပြီး လုပ်ငန်းခွင် ဝင်ရောက်မှု အကူးအပြောင်းဆန်းစစ်ခြင်း စစ်တမ်းအတွင်းရှိ ကျား၊မ ခွဲခြားထားသည့် စာရင်းအချက်အလက်များအရ မိန်းကလေးငယ်များသည် ယောက်ျားကလေးများထက် ၃ ဆ ပိုမိုလုပ်ကိုင်ရပြီး လုပ်ခအခကြေးငွေမရရှိသည့် အိမ်အကူအလုပ်များကို တစ်ပတ်လျှင် ၅ နာရီထိတိုင်အောင် လုပ်ဆောင်နေကြောင်းကို ဖော်ပြနေသည်။ တဖန် အလုပ်ခွင်ရှိ မိန်းကလေးငယ်များသည် ၎င်းတို့၏အခကြေးငွေရရှိသည့်အလုပ်များအပြင်၊ အခြားအိမ်အကူ အလုပ်များကိုပါ အခကြေးငွေမရရှိပဲ ထပ်ဆောင်းလုပ်ကိုင်ကြောင်းကို အောက်ဖော်ပြပါ ပုံစံဇယားအတွင်း တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။



ပုံ (၁) - အလုပ်ခွင်အတွင်းနှင့် အလုပ်ခွင်ပြင်ပရှိ ယောက်ျားကလေးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ အိမ်မှုကိစ္စအလုပ်များအတွင်း ပါဝင်မှု ရင်းမြစ် - ကလေးလုပ်သားများဆိုင်ရာ အသိပညာ၊ သဘောထားနှင့် အလေ့အထ (KAP) လေ့လာမှု (၂၀၁၅) ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်ရေးအစီအစဉ် (IPEC, ILO) (၂၀၁၅)



သက်ငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အများစုသည် တစ်လလျှင် ၃၀,၀၀၀ ကျပ် (၂၂ ဒေါ်လာ) လစာအခကြေးငွေကိုသာရရှိသော်လည်း၊ အသက်အရွယ်ပိုကြီးသည့် အမျိုးသမီးများမှာ အထက်ဖော်ပြပါ အနိမ့်ဆုံးလစာငွေ၏ နှစ်ဆခန့် ရရှိတတ်ကြောင်းကို ဤစာတမ်းအတွက် ပါဝင်ဖြေကြားပေးခဲ့သူများက ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။

ရန်ကုန်မြို့ရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် တောရွာဒေသနှင့် တိုင်းရင်းသားဒေသများမှတစ်ဆင့် ပိုမို လုံခြုံမှုရှိသည့် အလုပ်နေရာများသို့ ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ခွင့်ရရန် ပွဲစားများအား ငွေပေးလေ့ရှိသည်။ ထိုကဲ့သို့ အလုပ်နေရာ ရွှေ့ပြောင်းမှုများပြုလုပ်စဉ်အတွင်း အများစုမှာ အကြွေးနွံထဲ ရောက်ရှိသွားတတ်ကြသည် (GEN, 2015)။ ပြောင်းရွှေ့ခအတွက် ပွဲစားခမှာ ပုံမှန်အားဖြင့် ၄၀,၀၀၀ ကျပ် (၃၀ ဒေါ်လာ)^၅ ရှိကြောင်းကို တင်ပြခဲ့ကြသည်။ ကရင်နှစ်ခြင်း ခရစ်ယာန်ကျောင်း (The Karen Baptist Church)နှင့် အခြား လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းတွင် ဖြေဆိုသူများအရ ပွဲစားများသည် တစ်လစာ ကြိုတင်ငွေကို အိမ်အကူအလုပ်သမား၏ မိသားစုအား ပေးထားတတ်ကြပြီး၊ နောက်မှ အလုပ်ရှင်များထံမှ ၎င်းတို့ စိုက်ပေးထားသည့် ကြိုတင်ငွေနှင့်တကွ ပွဲစားခကို ပြန်လည်ရယူတတ်ကြကြောင်းကို ရှင်းပြခဲ့ကြသည်။ အလုပ်ရှင်က ကြိုတင်ပေးလစာငွေနှင့် ပွဲစားခတို့အား အိမ်အကူအလုပ်သမားက ပေးရန် တင်ရှိနေသည့် ကြွေးမြီ (ပျမ်းမျှ ၈၀,၀၀၀ ကျပ် သို့မဟုတ် ၅၈ ဒေါ်လာ) အဖြစ် ယူဆကြသည်။ ထိုအခါမျိုး၌ အိမ်အကူအလုပ်သမား တစ်ယောက်သည် ၂ လ မှ ၃ လအထိ ၎င်း၏လစာအခကြေးငွေအား မရရှိခြင်း၊ ထိုကာလအတွင်း အလုပ်ပြောင်းရွှေ့မှု မပြုနိုင်ခြင်းတို့ကြောင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ခေါင်းပုံဖြတ်မှုအန္တရာယ်ဆီသို့ တွန်းပို့သကဲ့သို့ ဖြစ်နေသည်။

5 Skype discussion with Leddy Mozambique of Peru, January 2017 SINTTRAHOL





“ပစ္စည်းပို့သမား၊ တက်ဆီကားမောင်းဆရာ၊ စတိုးဆိုင်ပိုင်ရှင်၊ အစိုးရဝန်ထမ်း၊ ဆရာ/ဆရာမ၊ ရဲ၊ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်တွေ၊ တပ်မတော်သားတွေ၊ သံတမန်တွေ၊ လွှတ်တော်အမတ်စတဲ့ လူတွေမှာ အိမ်အကူ အလုပ်သမားတွေ ရှိကြပါတယ်”

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ရှာဖွေစုဆောင်းသည့် ပွဲစားနှင့် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ (အလုပ်ခန့်အပ်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီ) နှင့် ဆက်စပ်သည့် သတင်း အချက်အလက်များမှာ အလွန်ပင်နည်းပါးနေသေးသည်။ အလုပ်ခန့်အပ်ရှာဖွေရေး အကျိုး ဆောင်လုပ်ငန်းများနှင့် ပွဲစားများ၏အလေ့အထ၊ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံများမှာ ဤစာတမ်း လေ့လာမှု၏ လွှမ်းခြုံမှုနယ်ပယ်အပြင်ဘက်တွင် ရှိနေသဖြင့်၊ ပိုမိုကျယ်ပြန့်အသေးစိတ်သည့် လေ့လာမှုမျိုး ထပ်မံပြုလုပ်သွားရန် အရေးကြီးပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၌ အရွယ်ရောက်ပြီးသူနှင့် ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအပေါ် သဘောထား အမြင်များ၊ ၎င်းတို့၏ အရေအတွက် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့အလုပ်ရှင်များ၏ စီးပွားရေးအခြေအနေ အစရှိသည် တို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များမှာ ရှားပါးပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား ဝင်ငွေနှိမ့်လူလတ်တန်းစား၊ သာမန် လူလတ်တန်းစားနှင့် ချမ်းသာသူများအပါအဝင် လူ့အသိုင်းအဝိုင်း အလွှာအမျိုးမျိုးမှ အလုပ် ခန့်အပ်လေ့ရှိကြောင်းကို ဤစာတမ်းအတွက် ပါဝင်ဖြေကြားခဲ့သူအားလုံးက တညီတညွတ် တည်း ဖြေကြားပြောဆိုခဲ့ကြပါသည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို အခကြေးငွေဖြင့် အလုပ်ခန့်သည်ဖြစ်စေ၊ အခကြေးငွေ မပေးဘဲ ခန့်သည်ဖြစ်စေ ဂုဏ်သိက္ခာထိခိုက်နိုင်ပုံ မပေါ်ပေ။ အိမ်အကူအလုပ်သမား တစ်ယောက်အား အလုပ်ခန့်ထားနိုင်မှုသည် အလုပ်ရှင်၏ အဆင့်အတန်းကို ပိုမိုမြင့်မား စေတတ်ကြောင်းကို ပါဝင်ဖြေဆိုသူအချို့က ပြောဆိုခဲ့ကြသည်။

ဝင်ငွေနှိမ့်လူလတ်တန်းစားမိသားစုများသည် အိမ်အကူအလုပ်သမား ငှားရမ်းခန့်အပ် လိုပါက အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှင့် လူမှုဖူလုံရေးအာမခံထားရှိပေးမှု အစရှိသည့် အလုပ် သမားစံချိန်စံညွှန်းများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်ကြောင်းကို ပါဝင်ဖြေဆိုသူ များမှ သိရှိနားလည်ထားသော်လည်း၊ ၎င်းအလုပ်ရှင်များကိုယ်တိုင်သည် ဝင်ငွေတိုးတက် ကောင်းမွန်မှုမရှိပါက၊ ထိုကဲ့သို့သော အလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းဆိုင်ရာ အစီအမံများအတွက် ငွေကြေးကျခံပေးနိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ အလုပ်ရှင်များ၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှု၊ ပြဿနာရပ်များအား နားလည်သဘောပေါက် ဖြေရှင်းပေးနိုင်ရန်အတွက်၊ ၎င်းအလုပ်ရှင်များ၏ အခြေအနေများ အပေါ် နောက်ထပ် သုတေသနလေ့လာမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် အကျိုးရှိနိုင်ပါသည်။

အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) သည် မြန်မာ နိုင်ငံအတွင်းရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားများရှိသည့် နယ်ပယ်များနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင် များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်များကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိလာစေရန် အထောက် အကူပြုပေးမည့် လုပ်သားစစ်တမ်းများအား ပုံမှန်ကောက်ယူသွားရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ ထိုစစ်တမ်းများအတွင်း အိမ်အကူ အလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် မေးခွန်း များကို ထည့်သွင်းမေးမြန်း ကောက်ယူသွားနိုင်ပါသည်။

နှိမ်ချဆက်ဆံမှုသည် တစ်စုံတစ်ယောက်အား ပိုမို တန်ဖိုးနိမ့်ကျသွားစေသည်။ လူတစ်ဦး တစ်ယောက်သည် ဂုဏ်သိက္ခာမရှိသူအဖြစ် နှိမ်ချဆက်ဆံခံလိုက်ရပါက၊ နောက်ဆက်တွဲ အနေဖြင့် ၎င်းတို့အပေါ် ဆိုးရွားလှသောဆက်ဆံမှုပုံစံမျိုးဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ခံရသည်။



၆။ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်အပေါ် နှိမ်ချဆက်ဆံမှု



“ကျွန်မ စင်ကာပူနိုင်ငံက ပန်းခြံတစ်ခုမှာ မြန်မာပြည်ကလာတဲ့ အိမ်အကူ အလုပ်သမားတွေနဲ့တွေ့ခဲ့တယ်။ အိမ်အကူ အလုပ်လုပ်တာဟာ ရှက်စရာဖြစ်လို့ သူတို့ ဒီမှာ အိမ်အကူအလုပ် လုပ်နေတာကို မြန်မာပြည်က မိသားစုတွေကို ပြန်မပြောပြဘူးလို့ ကျွန်မကို ပြောပြကြတယ်။ တစ်ခြား ပြန်ရောက်လာကြတဲ့ အိမ်အကူ အလုပ်သမားတွေကလည်း ကျွန်မကို သူတို့ရဲ့ ဓာတ်ပုံ၊ အမည် စတာတွေကို အသုံးမပြုဖို့၊ အခု ဖြေပေးခဲ့တဲ့ မှတ်တမ်းတင်ဖိုင် (အသံ/ ဗီဒီယိုဖိုင်) တွေကို သူများတွေ ကြားသွားမှာစိုးလို့ လူမှုကွန်ရက်တွေပေါ် မတင်ဖို့ ဝေဖွာရပ်ခံခဲ့ကြတယ်။”

ILO နှင့် UN Women မှ အလွတ်သုတေသနပညာရှင် Rebecca Napier-Moore နှင့် လူတွေ့မေးမြန်းခြင်း ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် သာတူညီမျှ မဆက်ဆံခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ဤကဲ့သို့ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကြောင့် နှိမ်ချဆက်ဆံမှုကို ပိုမိုအားပေးရာရောက်ပြီး ရလဒ်အနေဖြင့် ထိုသို့ခွဲခြားဆက်ဆံခံရသူသည် လူ့အသိုင်းအဝိုင်း၏ ဘေးဖယ်ခံထားရမှုကို ကြုံတွေ့လာရသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့သည် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ၎င်းတို့အလိုဆန္ဒအလျောက် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း မရှိတော့ပေ။

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ပြည်ပနိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားရောက်လုပ်ကိုင်သူ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် နှိမ်ချဆက်ဆံမှုကို ခါးစည်းခံကြရသည်။ အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်၍ သုတေသနပြုလုပ်နေသည့် အတိုင်ပင်ခံတစ်ဦးက နှိမ်ချဆက်ဆံမှု အခြေအနေများကို အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြထားသည်။

အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်သည် အရှက်ရဖွယ်ဖြစ်ပြီး ဂုဏ်သိက္ခာမရှိ နှိမ်ချဆက်ဆံခံရခြင်း အကြောင်းရင်းဖြစ်သည်ဟု ဤစာတမ်းအတွက် လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုကြသူ အားလုံးက ပြောပါသည်။ ထိုသို့ နှိမ်ချဆက်ဆံခံရမှုနှင့် နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးဆက် ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်ပွားစေမှုတို့အား လျော့ချနိုင်ရန်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံမှ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ တွေ့ကြုံခံစားနေရသည့် ဂုဏ်သိက္ခာမရှိသည့်အလုပ် လုပ်သူဟူ၍ တရားဝေသတ်မှတ် နှိမ်ချဆက်ဆံမှု ပုံစံအမျိုးမျိုးတို့အား သိရှိနားလည်ရန် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများအပေါ် ဂုဏ်သိက္ခာမရှိသည့်အလုပ်လုပ်ကိုင်သူဟူ၍ နှိမ်ချဆက်ဆံနေမှုများသည် မြန်မာနိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံတည်းသာ ကြုံတွေ့နေရသည့် ပြဿနာရပ်မျိုး မဟုတ်ချေ။ အလုပ်နယ်ပယ်၌ အလုပ်တစ်ခုအား ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လူမှုရေးပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် အကျင့်သိက္ခာပိုင်းဆိုင်ရာ အမည်းစက်စွန်းထင်ပြီး တန်ဖိုးနိမ့်ကျသည်ဟု ထင်မြင်ခံရပါက၊ ယင်းလုပ်ငန်းနှင့် ပါဝင်ဆက်စပ်လုပ်ကိုင်နေသူအလုပ်သမားများပါ နှိမ်ချဆက်ဆံခံရပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်ကို ရိုကျိုးခယစွာ ဝန်ဆောင်မှုပေးရသည့် အလုပ်အကိုင် တစ်ခုဟူ၍ ထင်မြင်တတ်ကြရာ၊ ၎င်းအလုပ်အား လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းမှ လူမှုရေးအရ စွန်းထင်နိမ့်ကျ၊ ဂုဏ်သိက္ခာမရှိသည့် အလုပ်တစ်ခုဟူ၍ တရားဝေ ထင်မြင်ယူဆတတ်ကြသည် (Ashford and Kraner, 1999)။ ထိုမျှမက (အလုပ်၏) နိမ့်ပါးသောအခြေအနေကြောင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် လိင်အမျိုးအစား၊ တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်၊ လူမျိုးစုနှင့် နိုင်ငံသားဖြစ်တည်မှု စသည်တို့ အပေါ်အခြေပြုသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ခံနေကြရသော ဆင်းရဲသည့် အရပ်ဒေသ၊ လူအုပ်စုများမှလာကြသူများဖြစ်တတ်ကြပြီး၊ ၎င်းတို့ယခင်ကတည်းက ကြုံတွေ့နေကြရသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုများအပြင် အိမ်အကူအလုပ်အပေါ် လူမှုရေးအရ အထင်အမြင်သေး၊ ဂုဏ်သိက္ခာမရှိဟူ၍ ထပ်လောင်းနှိမ်ချဆက်ဆံမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာသည် (ILO, 2016)။



၆။ ၁။
အမျိုးသမီးဖြစ်ခြင်းအပေါ်
နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံ၌ အမျိုးသားများသည် မွေးရာပါမြင့်မြတ်ပြီး ဘုန်းကံကြီးမားသည်ဟူသော ထင်မြင်ယူဆချက်မှာ ခိုင်မာစွာ အမြစ်တွယ်လျက်ရှိရာ၊ အမျိုးသားများသည် ပိုမိုမြင့်မားသည့် လူမှုအဆင့်အတန်းနှင့် အခွင့်အာဏာ ရှိသည်ဟူသော ထင်မြင်ယူဆချက်ကို ဘာသာရေး ဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်း၊ အဆိုများက ထောက်ခံအားပေးမှုပြုသဖြင့်၊ ၎င်းထင်မြင်ယူဆချက်သည် လူအများ၏ ယုံကြည်လက်ခံမှုတစ်ခုအဖြစ် ဖြစ်တည်လျက်ရှိပါသည် (Thein, 2015)။

၆။ ၂။
“အမျိုးသမီးအလုပ်” ကို
လုပ်ခြင်းဖြစ်သည်ဟူ၍
နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း

တစ်ခြားနိုင်ငံများနည်းတူ၊ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမား အများစုမှာ အမျိုးသမီးများ နှင့် မိန်းကလေးငယ်များ ဖြစ်ကြသည်။ အမျိုးသားများ၊ ကလေးများနှင့် အိမ်ထောင်အား ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းကို ကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်တစ်ခုဟူ၍ မသတ်မှတ်ပဲ၊ အမျိုးသမီးများ၏ တာဝန်တစ်ရပ်ဟုသာ ထင်မြင်ယူဆနေကြသည်။ ထိုကဲ့သို့ အလွန်အရေးကြီးလှသည့် အလုပ်အား ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံး၌ များသောအားဖြင့် အခကြေးငွေမပေးဘဲ ခိုင်းစေနေကြသည်။



“အိမ်အကူအလုပ် လုပ်တာဟာ ကျွန် တစ်ယောက်လို လုပ်နေရလို့ ရှက်စရာအလုပ်လို့ မြင်မိတယ်”

(ရန်ကုန်မြို့၌ ပါဝင်ဖြေကြားပေးခဲ့သူ အများစု၊ ဒီဇင်ဘာ ၂၀၁၆)

အိမ်၌ အမျိုးသမီးများလုပ်ဆောင်သည့် အိမ်အကူအလုပ်အား အခကြေးငွေပေးစရာမလို ဟူသော သမိုင်းစဉ်ဆက်တစ်လျှောက် လက်ခံထားမှုကြောင့် အိမ်အကူအလုပ်နေရာတွင် အစားထိုးခိုင်းစေသည့် အခကြေးငွေပေးရသည့် မည်သည့် ဝန်ဆောင်မှု/အလုပ်အကိုင်မဆို မည်သည့်အခါမျှ ဈေးသက်သာသည်ဟု ယူဆခြင်းမရှိသည့် အခြေအနေတစ်ရပ်ကို ဖြစ်ပေါ်စေသည် (Windebank, 2010)။ ထို့အတွက်ကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့ တောက်လျှောက်လုပ်ကိုင်လာရသည့် အခကြေးငွေမရရှိသည့် အိမ်အကူအလုပ်နေရာတွင် တစ်ခြားတစ်စုံတစ်ယောက်အားခေါ်ယူခိုင်းစေ၍ အခကြေး ငွေပေးရခြင်း၊ အစားအသောက်၊ အဝတ်အစားများ ထောက်ပံ့ရခြင်းအား မချီတင်ကဲ ခံစားရသည်မှာ အံ့ဩစရာ မဟုတ်ချေ။



“သူတို့က အလုပ်ရှင်မိသားစုတွေရဲ့ အတွင်းရေးကိစ္စတော်တော်များများကို သိရတယ်”

(ရန်ကုန်မြို့မှ ပါဝင်ဖြေကြားပေးခဲ့သူ အများစု၊ ဒီဇင်ဘာ ၂၀၁၆)



အိမ်အကူအလုပ်အတွက် ပေးရသည့် အခကြေးငွေမှာ နည်းပါးသည့်အတွက် အိမ်တွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အိမ်အကူ အလုပ်သမားပေါ်တွင်လည်း တန်ဖိုးထားမှု မရှိကြောင်းကို ထင်ဟပ်စေသည်။ အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအဖြစ် အသိအမှတ် မပြုခြင်းကြောင့် အိမ်အကူ အလုပ်ကို အစေခံနှင့်မခြား မှတ်ယူပြီး နှိမ်ချဆက်ဆံမှုပြုတော့သည်။

၆။ ၃။
ချဉ်းကပ်ဝင်ရောက်သူ
အနှောင်အဖွဲ့မရှိသူ
အမျိုးသမီးအဖြစ်
နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း

အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်မိသားစု၏ အောင်မြင်မှုဘဝအရေးအတွင်း သစ္စာ၊ အနှောင်အဖွဲ့ သို့မဟုတ် ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုများမရှိဘဲ၊ မိသားစုအသိုက်အမြိုများအတွင်း အတူတကွနေထိုင်ကြသူများဖြစ်သည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်မိသားစု၏ အတွင်းရေးကိစ္စများ၊ အလုပ်ရှင် မိသားစု၏ငွေကြေးဥစ္စာပိုင်ဆိုင်မှုများအကြောင်းကိုခရေစေ့တွင်းကျသိရှိနားလည်ထားသော “ချဉ်းကပ်ဝင်ရောက်သူများ” ဟူ၍ အထင်ခံရတတ်သည်။ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများမှာ သံသယစိတ်ဖြင့် မတရားဆက်ဆံခံရတတ်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်များက ၎င်းတို့ ၏ လွတ်လပ်စွာသွားလာခွင့်များအားပိတ်ပင်ခြင်း အစရှိသည့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ လူ့အခွင့်အရေးကိုချိုးဖောက်သည့် မလိုလားအပ်သော ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုမျိုးအား ပြုလုပ် ကျင့်သုံးလာနိုင်ပေသည်။



“ရှုပ်ရှင်နဲ့ တီဗီတွေမှာ အိမ်အကူအလုပ်သမားတွေက အိမ်မှာရှိနေတဲ့ လင်ယောက်ျား ဒါမှမဟုတ် တခြားအမျိုးသားနဲ့ အိမ်ထောင်ရေး ဖောက်ပြန်တတ်တာကို မကြာမကြာ ပြကြတယ်။ သစ္စာမရှိဖောက်ပြန်တဲ့ အမျိုးသားထက် အိမ်အကူအလုပ်သမားကို ဖြားယောင်းသွေးဆောင်သူဆိုပြီး အပြစ်တင် ရိုက်ကူးပြသတာက ပိုများတယ်။”

ထိုမျှမက လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများက ထိုကဲ့သို့ အနှောင်အဖွဲ့မရှိသည့် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များသည် အိမ်ထောင်ရေးနှင့် မိသားစုတည်ငြိမ်မှုကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ အန္တရာယ်ပြု ခြိမ်းခြောက်လာနိုင်သူများအဖြစ် ကောက်ချက်ချတတ်ကြပါသည်။ လင် ယောက်ျား၏ အိမ်ထောင်ရေးသစ္စာရှိမှုအပေါ် သံသယဝင်နေသည့် အိမ်ထောင်သည် ဇနီးမယားများသည် လင်ယောက်ျား၏အပြုအမူအား ပြောဆိုပြုပြင်ခြင်းထက်၊ အိမ်အကူ အလုပ်သမားများအပေါ် အပြစ်တင်ပြောဆိုတတ်ကြသည်။ ထိုကဲ့သို့ နှိမ်ချဆက်ဆံမှုသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအပေါ် မယုံကြည်မှု၊ သံသယဝင်မှုနှင့် ထိန်းချုပ်မှုတို့အား ပိုမို မြင့်တက်လာစေသည်။ အထူးသဖြင့် အခန်းဆက်ဇာတ်လမ်းတွဲများနှင့် ရုပ်ရှင်ဗီဒီယိုများ အစရှိသည့် ဖျော်ဖြေရေးမီဒီယာများတွင် ထိုကဲ့သို့ ဇာတ်လမ်းမျိုးများကို ထည့်သွင်းဖော်ပြ ခြင်းကြောင့် အဆိုးဘက် ခွဲခြားသတ်မှတ်ဆက်ဆံမှုမျိုးကို ပိုမိုတိုးပွားစေသည်။



၆။ ၄။
တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုဖြစ်ခြင်း နှင့်
ကျေးလက်ဒေသဆင်းရဲမှုအပေါ်
နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း

အိမ်အကူအလုပ်သမားအများစုသည် ကျေးလက်တောရွာဒေသများ၊ တိုင်းရင်းသားဒေသများမှ လာရောက်ကြသူများဖြစ်ကာ၊ ပညာတတ်မှုနည်းပါးခြင်း၊ ဖွံ့ဖြိုးမှုနည်းပါးခြင်းများအတွက် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုများကို ကြုံတွေ့ကြရသည်။ အခြားတစ်ဖက်၌ မြို့ပြဒေသများအား ပညာတတ်ခြင်း၊ ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးပြီး လူနေမှုဘဝအဆင့်အတန်းမြင့်မားခြင်း၊ ချမ်းသာကြွယ်ဝခြင်းတို့ဖြင့် ပြည့်စုံသည်ဟု တစ်ထပ်ချမှတ်ယူထားကြပြီး၊ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစု လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများမှ ၎င်းတို့၏ ကလေးသူငယ်များအား မြို့ပြဒေသများသို့ ပို့ဆောင်ကြသည်။ ပိုမိုကောင်းမွန်သောဘဝမျိုးကို အလိုအလျောက် ရရှိနိုင်မည်ဟူသော ယုံကြည်မှုမျှလင့်ချက်၊ မြို့ပြ၏ ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ ပညာတတ်မြောက်မှု အစရှိသည့် ဆွဲဆောင်မှုများသည် ၎င်းတို့၏ကလေးများကို မြို့ကြီးများသို့ပို့လွှတ်ရန် ဆွဲငင်နေသော အရာများဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်အချို့က ဆင်းရဲချို့တဲ့သည့်မိန်းကလေးငယ်များအား ၎င်းတို့၏ မြို့ပြဒေသရှိအိမ်များတွင် နေထိုင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် အခွင့်ထူးအား ပေးအပ်ထားခြင်းဖြင့်၊ ၎င်းတို့သည် ချို့တဲ့သူများအား ကူညီပေးမည့် ဒါနကောင်းမှု ပြုလုပ်နေသည်ဟု ထင်မြင်ယူဆတတ်ကြသည်။

၆။ ၅။
ပညာသင်ယူခွင့်မရှိခြင်းအပေါ်
နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း

လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်းအရ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ပညာရေးစနစ်ကို ကလေးသူငယ်အားလုံး လက်လှမ်းမီသင်ယူနိုင်ခြင်း မရှိသေးပါ။ ILO ၏ လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်း (၂၀၁၅) အရ ကျောင်းလုံးဝမနေဖူးသော ကလေးအားလုံး၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း (၈၂,၀၀၀ ဦး) သည် အလုပ်ခွင်အတွင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်နေလျက်ရှိသည်။ ထိုကဲ့သို့သော မြန်မာနိုင်ငံတစ်နိုင်ငံလုံး၏ အခြေအနေကို ကြည့်ခြင်းအားဖြင့်၊ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားအများစု၌ အတန်းကျောင်းပညာရေးအနည်းငယ် သို့မဟုတ် လုံးဝမရှိကြောင်း ကောက်ချက်ဆွဲနိုင်ပါသည်။ အတန်းပညာတတ်မြောက်မှုအား မကြာခဏဆိုသလိုပင် အသိဉာဏ်ပညာမြင့်မားမှုဖြင့်အတူ ယှဉ်တွဲတိုင်းတာတတ်ကြရာ၊ အတန်းပညာ မတတ်မြောက်မှုအား အသိဉာဏ်ပညာမရှိမှုဖြင့် မှားယွင်းစွာဖြင့် တန်းတူယူဆတတ်သဖြင့်၊ ဂုဏ်သိက္ခာ မရှိဟူ၍ နောက်ထပ် နှိမ်ချဆက်ဆံမှုကို ဖြစ်စေသည်။

၆။ ၆။
ကလေးသူငယ်ဖြစ်ခြင်းအပေါ်
နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း၌ ကလေးသူငယ်များအား ချစ်ခင်မြတ်နိုးတန်ဖိုးထားတတ်ကြသော်လည်း၊ ကလေးသူငယ်များအား ကောင်းမွန်သည့်အကျင့်စရိုက်၊ အပြုအမူအမှန်ကို သင်ကြားပေးရန်အတွက် ၎င်းတို့အား ရိုက်နှက်ဆုံးမပေးရန် လိုအပ်သည်ဟူသော ယုံကြည်ချက်ကို ဆက်လက်ဆုပ်ကိုင်ထားကြဆဲ ဖြစ်သည်။ မိဘနှင့် ဆရာ/ဆရာမများက ထိုကဲ့သို့ ဆုံးမပိုင်ခွင့်ကို ၁၉၉၃ ကလေးသူငယ်ဥပဒေ၏ အပိုဒ် ၆၆ တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။



၆။ ကူ
ထိခိုက်ခံစားရသူဖြစ်ခြင်းအပေါ်
နို့မိချဆက်ဆံခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံနှင့် အခြားပြည်ပနိုင်ငံများအတွင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသော အိမ်အကူ အလုပ်သမားများ၏ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရမှု၊ အကြမ်းဖက်ခံရမှုနှင့် နှိပ်စက်ခံရမှု သတင်းပုံပြင် ဆောင်းပါးများကို မီဒီယာများတွင် ပိုမိုများပြားစွာ တင်ပြအစီရင်ခံလာကြသည်။ ထိုကဲ့သို့သော သတင်းဆောင်းပါးများသည် ကိုယ်ချင်းစာမှုကို ယာယီ ဖြစ်ပွားစေတတ်သော်လည်း၊ ရေရှည် တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား စွမ်းဆောင်ရည် သို့မဟုတ် လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းမရှိသော အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များအဖြစ် ထင်ဟပ်ပြသမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ လိင် အလုပ်သမားရေးရာ လှုပ်ရှားမှုများ၏ အတွေ့အကြုံများအရ ထိခိုက်ခံစားရသူ သားကောင် အဖြစ် တင်ဆက်ပြသမှုသည် ဂုဏ်သိက္ခာမရှိဟူ၍ နှိမ်ချဆက်ဆံမှုကို တိုးပွားစေပြီး၊ အလုပ် သမားအခွင့် အရေးများနှင့် လူ့ဂုဏ်သိက္ခာအလေးထား ဖွံ့ဖြိုးပေါ်ပေါက်လာမှုကို နှောင့်နှေး စေသည်။



၆။ ရ။
ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဖြစ်ခြင်း
အပေါ် နိမ့်ချဆက်ဆံခြင်း

ပြည်တွင်း သို့မဟုတ် ပြည်ပနိုင်ငံများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်း အိမ်အကူ အလုပ်သမားများသည် "အပြင်လူ" အဖြစ် နိမ့်ချဆက်ဆံခံနေရသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမား များသည် ၎င်းတို့အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာ လူမှုအသိုက်အဝန်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်နေရာ (အိမ်ထောင်စု) များ၏ ယဉ်ကျေးမှုလေ့ထုံးစံ၊ ဘာသာတရား သို့မဟုတ် ဘာသာစကားများ နှင့်မတူ ကွဲပြားခြားနားနိုင်ပေသည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများ ကြုံတွေ့ခံစားရနိုင်သည့် အထက်ပါ အမျိုးမျိုးအဖုံဖုံသော နိမ့်ချဆက်ဆံမှုပုံစံအလွှာမျိုးစုံတို့အား စတင်ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရန်အတွက်၊ ၎င်းတို့အား သဘော ပေါက် နားလည်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ အထက်ဖော်ပြပါ အချက်များသည် ပြီးပြည့်စုံသော အချက်အလက် စာရင်းမျိုးမဟုတ်သေးပါ။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများကိုယ်တိုင် ပိုမို လွတ်လပ်စွာ ပြောဆိုတင်ပြလာနိုင်စေရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ ထုတ်ဖော်မှုအသံများ တိုးမြှင့်လာ စေရေး၊ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းများနှင့်တကွ၊ နေရာပေးလာမှုများမှတစ်ဆင့်သာ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ ကြုံတွေ့နေရသည့် အမျိုးမျိုးအဖုံဖုံသော နိမ့်ချဆက်ဆံမှု ပုံစံမျိုးစုံတို့အား ပိုမို ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ ဖော်ထုတ်ပြီး ဖြေရှင်းလာနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ယခုလက်ရှိအချိန်အထိ အထက်တွင်ဖော်ပြပေးထားသည့် နိမ့်ချဆက်ဆံမှုပုံစံများသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့အရေး ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်လှုပ်ရှားနေကြသူများက ဖော်ထုတ်တင်ပြလာသည့် ဖြေကြားချက်များပင်ဖြစ်သည်။ အမျိုးမျိုးအဖုံဖုံသော နိမ့်ချ ဆက်ဆံမှုများနှင့် ၎င်းတို့အကြားဆက်နွှယ်နေမှုများကို သတိပြုမိလာခြင်းအားဖြင့်၊ စည်းရုံး လှုံ့ဆော်မှု၏ ဦးတည်ချက်ကို ပိုမို ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ သတ်မှတ်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူအမျိုးမျိုး/အဖွဲ့အစည်းအမျိုးမျိုးတို့အကြား ပိုမိုအောင်မြင်စွာဆောင်ရွက် နိုင်မည့် နည်းဗျူဟာများကို ဖော်ထုတ်လာနိုင်မည် ဖြစ်သည်။



၇။ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းနည်းလမ်းများနှင့် စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်ခြင်း

အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်စေမှုသည် အဓိကအားဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမား အချင်းချင်း ချိတ်ဆက်သင်းပင်းဖွဲ့စည်းမှုကို ဆိုလိုသည်။ ၎င်းတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ တစ်ဦးချင်းစီ၏ ယုံကြည်မှုနှင့် အဖွဲ့၏ စုပေါင်းအင်အားကို တည်ဆောက်ပေးခြင်းတို့ပါဝင်သည်။ ၎င်းသည် အလုပ်သမားအချင်းချင်းအကြား ခိုင်မာသည့် ဆက်သွယ်ချိတ်ဆက်မှု တည်ဆောက်သည့်ဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ ပြောင်းလဲနေသော လူမှု အသိုက်အဝန်းများ၏ ရှည်ကြာ၊ ခက်ခဲကြမ်းတမ်းလှသည့် ရုန်းကန်လှုပ်ရှားမှုများအကြား အလုပ်သမားများတစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ဖေးမထောက်ပံ့ကူညီပေးသွားနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်သည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အတူတကွ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ် များ ပိုမို ထင်သာမြင်သာဖြစ်လာစေခြင်း၊ ၎င်းတို့ ဖြေရှင်းလိုသည့် ပြဿနာရပ်များအား သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပေးလာနိုင်ခြင်းနှင့် ၎င်းတို့ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်လိုသည့် နည်းလမ်းဗျူဟာ များနှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့်အဖြေများအပေါ် စုပေါင်းအကဲဖြတ်ဆုံးဖြတ်လာနိုင်မှုများ ပြုလုပ် လာနိုင်ပေမည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် မဟာမိတ်အဖွဲ့/လူပုဂ္ဂိုလ်များသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ ဆောင်ရွက် မှုကို အားပေးကူညီပေးရာတွင် လိုအပ်သည့် အရင်းအမြစ်များ ထောက်ပံ့ပေးခြင်း၊ အခွင့် အလမ်းများဖန်တီးပေးခြင်းနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ လူမှုအသိုက်အဝန်းများအတွင်း နေရာတစ်ခု ရလာနိုင်စေရန် ပံ့ပိုးကူညီပေးခြင်း စသည့် အခန်းကဏ္ဍများ ပါဝင်ပါသည်။

အပြုသဘောဆောင်အမြင်ရှုထောင့်(သို့)ပေါ်လစီမူဝါဒရေးရာပြောင်းလဲမှုကိုဖော်ဆောင် ပေးနိုင်ရန်အတွက်၊ အရေးကြီးသောအကြောင်းအရာ၊ ကိစ္စရပ်များကို ပြည်သူလူထုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများက သတိပြုလာစေရန် ရည်ရွယ်ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းမျိုးကို စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုဟု ခေါ်ဆိုသည်။ ဂုဏ်သိက္ခာမရှိဟူ၍ တံဆိပ်တပ် နှိမ်ချဆက်ဆံခံရမှုသည် စိတ်စေတနာကောင်းဖြင့် ဆောင်ရွက်လိုစိတ်ကို ယိုယွင်းတိုက်စားစေရုံသာမက၊ လူထု အားပေးထောက်ခံမှုကိုနှောင့်နှေးစေကာ၊ ထိခိုက်ခံစားရသူများ၏စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ ဆောင်ရွက် ခြင်းကိုပါ အဟန့်အတားဖြစ်စေနိုင်သည်။ ထို့အပြင် ၎င်းတို့သည် ထိရောက်သော စည်းရုံး လှုံ့ဆော်မှုအတွက် အဓိက အဟန့်အတားလည်း ဖြစ်သည်။

ဂုဏ်သိက္ခာမရှိသည့် အလုပ်လုပ်ကိုင်သူများဟူ၍ နှိမ်ချဆက်ဆံမှုများ ပပျောက်သွားစေ ရေးနှင့် အိမ်အကူအလုပ်အား တန်ဖိုးထားအသိအမှတ်ပြုလာစေရေး စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု များကို မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ကျယ်ပြန့်သော အခွင့်အရေးဆိုင်ရာလှုပ်ရှားမှုများတွင် အပို အလုပ် သို့မဟုတ် မလိုအပ်သောအရာအဖြစ် မယူဆနိုင်ပေ။ အနည်းဆုံးအားဖြင့် အခြားသော နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်းများ၏ အရင်းခံအကြောင်းများဖြစ်သည့် တန်းတူညီမျှမှု မရှိခြင်း၊ ဆင်းရဲ မွဲတေမှု၊ တရားမမျှတမှုနှင့် လူအခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို တွန်းလှန်တိုက်ဖျက်နေသည့် လုပ်ငန်းဆောင်တာများအားလုံး၌ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ တွေ့ကြုံခံစားနေရသည့် ဂုဏ်သိက္ခာမရှိသည့် အလုပ်လုပ်ကိုင်သူများဟူ၍ နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်းများနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း များကိုပါ ထည့်သွင်းဖြေရှင်းပေးသွားရန် တာဝန်ရှိပါသည်။





“တစ်ခြားသူတွေ အချိန်တွေ ပိုရလာအောင် ကျွန်မတို့က လုပ်ပေးနေတာပါ”

Leddy Mozombite, ပီရူးနိုင်ငံရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသမဂ္ဂ၏ အထွေထွေအတွင်းရေးမှူး

တောင်းဆိုချက်များကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရေး အဓိကသတင်းအချက်အလက်များ ရရှိလာစေရန်အတွက်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၏ အဓိကတာဝန်မှာ ထိုတောင်းဆိုချက်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်စစ်ဆေးရန်ဖြစ်သည်။ အိမ်အကူအလုပ်အပေါ် ဂုဏ်သိက္ခာမရှိသည့်အလုပ်ဟူ၍ နှိမ်ချဆက်ဆံမှုများအား လျှော့ချရန်အတွက် အိမ်အကူအလုပ်၏ သဘောသဘာဝကို ပြန်လည်အလေးထားသုံးသပ်ခြင်း ပြန်လည်အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုပေးခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ပေးရပါမည်။ အိမ်အကူအလုပ်အပေါ်ထားရှိသည့် မကောင်းမြင်သည့် အမြင်ရှုထောင့်များကိုဖယ်ရှားပြီး အပြုသဘော ဦးတည်ဆောင်ရွက်ချက်များ ပြုလုပ်ရမည်။ ဥပမာ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ လုပ်ဆောင်ပေးနေသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များ၊ အလုပ်ရှင်မိသားစု၏ တန်ဖိုးအကြီးဆုံးဖြစ်သည့် ပစ္စည်းဥစ္စာများအပေါ် ၎င်းတို့က မည်ကဲ့သို့ထိန်းသိမ်းကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးနေရုံ၊ မြန်မာနိုင်ငံ၏ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအပေါ် တိုက်ရိုက်လွှမ်းမိုးနိုင်သည့် လွှတ်တော်အမတ်များ၊ တရားသူကြီးများ၊ ကျောင်းသူ/သားနှင့် အခြားသောလူပုဂ္ဂိုလ်များက ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းဆောင်တာများကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် အိမ်အကူအလုပ်သမားများက မည်ကဲ့သို့ ပံ့ပိုးကူညီပေးရပုံ အစရှိသည်တို့ကို ဖော်ပြပေးရမည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့ ရှာဖွေရရှိသည့် အခကြေးငွေဖြင့် ၎င်းတို့၏ သားသမီးများကို ကျောင်းထားပေးခြင်းဖြင့် ကိုယ်ပိုင်မိသားစုဘဝတိုးတက်ရေးကို ဆောင်ရွက်သကဲ့သို့၊ ကျေးလက်ဒေသ စီးပွားရေးတည်ဆောက်မှုတွင်လည်း တစ်ထောင့်တစ်နေရာမှ အထောက်အကူပြု ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေပါသည်။



စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုပြုလုပ်ရာတွင် ထိရောက်မှုရှိစေရန်အတွက် ပေးချင်သော သတင်းစကားများသည် တိုတုတ် ထိမိ ရိုးရှင်း၍ နားလည်ရလွယ်ကူပြီး၊ ဆွဲဆောင်မှုရှိကာ သက်ဆိုင်သည့် အကြောင်းအရာများသာ ဖြစ်ရမည် (Anti-Slavery International, 2002)။

ထို့အပြင် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုကြောင့် နှိမ်ချဆက်ဆံမှုများ ပိုမိုတိုးပွားလာခြင်း မဖြစ်စေရပါ။ ကမ္ဘာပေါ်ရှိအခြားသောနိုင်ငံများမှအိမ်အကူအလုပ်သမားများသည်လည်းအလားတူသတင်းစကားများကို ရေးသားဖော်ပြထားခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ နိုင်ရီဘီရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ စုဝေးမှုဆိုင်ရာ တူတန်ဘူလိုက် (Tutambulike) ကမ်ပိန်းလှုပ်ရှားမှုအတွင်း ထိရောက်သည့် အောက်ပါ သတင်းစကားမျိုးကို ဖြန့်ဝေပေး နိုင်ခဲ့သည်။



“အလုပ်သမားတိုင်းဟာ အိမ်အကူ အလုပ်သမားတွေအပေါ်မှာ မှီခိုနေရတယ်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားတွေသာ မရှိဘူးဆိုရင် တစ်ခြားအလုပ်သမားတွေ အလုပ်လုပ်နိုင်တော့မှာ မဟုတ်ဘူး ”

“Wamama wa Dhobi ndio tegemeo la nchi bila hao wafanyikazi wengine hawawezi kuenda kazini”

နိုင်ရီဘီရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားများစုဝေးမှုဆိုင်ရာ တူတန်ဘူလိုက် (Tutambulike) ကမ်ပိန်းလှုပ်ရှားမှုမှ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ

<http://www.fahamu.org/tutambulike>



၇၁။
နည်းဗျူဟာ ဖော်ဆောင်ခြင်း

အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား ပံ့ပိုးကူညီပေးသည့်အဖွဲ့များသည် သတင်းအချက်အလက်များကို ဆွေးနွေးခြင်းအပြင် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ရောက်ရှိအောင် ဆောင်ရွက်ရာ၌ အောင်မြင်မှုများကို တိုင်းတာပေးသွားနိုင်သည့် နည်းလမ်းများ၊ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်နှင့် အောင်မြင်မှုမှတ်တိုင်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပေးမည့် နည်းဗျူဟာများကိုပါ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်သည် နှစ်မျိုး ဖြစ်နိုင်ပါသည် -

- (က) အိမ်အကူအလုပ်နှင့် ဆက်စပ်နေသည့် နိမ့်ချဆက်ဆံမှုများကို ပပျောက်စေရန်နှင့်
- (ခ) အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား အလုပ်သမားအဖြစ် အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန် ဖြစ်သည်။

အောင်မြင်မှုမှတ်တိုင်များတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

- အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အရည်အသွေးနှင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပေးမှုများကို ပိုမိုအသိအမှတ်ပြုလာစေခြင်းဖြင့် လူမှုအသိုက်အဝန်းအတွင်း အိမ်အကူအလုပ်နှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားတို့အား ပိုမို ထင်သာမြင်သာ ဖြစ်လာစေခြင်း၊
- အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို စည်းရုံးလှုံ့ဆော်အသိပေးရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများအကြား မိတ်ဖက်ပြုဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ပိုမို ထောက်ပံ့ကူညီပေးရန်နှင့် မူဝါဒရေးဆွဲသူများနှင့် ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အိမ်အကူအလုပ်သမားကွန်ရက် သို့မဟုတ် အသင်းအဖွဲ့များအား ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်း၊
- အိမ်အကူအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ပညာရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးသင်တန်းများသို့ တက်ရောက်သင်ယူနိုင်ခွင့်ကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊
- စံအလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များအား အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေ အစရှိသည့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအကျိုးဝင်ခံစား နိုင်ခွင့်မရှိသေးသော ဥပဒေများအား အိမ်အကူအလုပ်သမားများ ပါဝင်အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိအောင် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲ ပြဋ္ဌာန်းပေးခြင်း၊
- အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) ကို အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် အမှတ် (၂၀၁) ကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- အမျိုးသားအဆင့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ပြဋ္ဌာန်းချက်/သဘောတူညီချက်နှင့်အညီ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းခြင်း၊
- အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးရန် အမျိုးသားအဆင့်ဥပဒေတစ်ရပ်ကို ပြဋ္ဌာန်းချက်/သဘောတူညီချက်နှင့်အညီ ဖော်ဆောင်ပေးခြင်း၊
- အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့ အလုပ်ရှင်များက ဒေသခံကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူးနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးရုံးများ၌ မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို သေချာလုပ်ဆောင်စေခြင်း၊



- အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား၊ မိသားစုဝင်များ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပြီး ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများ ချမှတ်ခြင်းမှတစ်ဆင့် အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စု၌ ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် ဂရုစိုက်စောင့်ရှောက်မှုများ အတွက် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်စေခြင်း၊
- အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့် ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်ပုဂ္ဂလိက အိမ်ထောင်စုများကို စစ်ဆေးရန် အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးယန္တရားများကို ဖွံ့ဖြိုးလာ စေခြင်း၊
- ကနဦးအနေဖြင့် အသက် ၁၄ နှစ်အောက်ရှိ ကလေးသူငယ်များအတွက် အိမ်အကူ အလုပ်လုပ်ရန် မလိုအပ်သည့်အချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခုကို အဆိုပြုနိုင်ရန် မိသားစုများ အတွက် အခြားသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ နည်းပျူဟာများ ရေးဆွဲ ဖော်ဆောင်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့်သင့်တော်ကိုက်ညီသည့်အသက်အရွယ်ကို တိုးမြှင့်သတ်မှတ်ခြင်း။

အိမ်အကူအလုပ်သမားအချင်းချင်း တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးအကြား၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း များနှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ (သို့မဟုတ်) တရားမျှတမှုဆီသို့ လက်လှမ်းမီ ရောက်ရှိလာစေရန်၊ ဂုဏ်သိက္ခာမရှိသောအလုပ် လုပ်ကိုင်သူအဖြစ် နှိမ်ချဆက်ဆံမှု၊ လွတ်လပ်စွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအပေါ် တားမြစ်ပိတ်ပင်မှု၊ အထီးကျန်ဖြစ်စေသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများသည် အလွန်ကြီးမားလှသည့် အဟန့်အတားများ ဖြစ်နေသည်။ စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ၏ အဓိက လုပ်ငန်းတာဝန်မှာ တောင်းဆိုမှုများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ လှုပ်ရှားမှုအစီအစဉ်များ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း စသည့်အဆင့်မျိုးစုံတို့၌ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ ကိုယ်တိုင် ပါဝင်လာနိုင်စေရန် ဖြစ်သည်။

မည်သည့်စည်းရုံးလှုပ်ရှားမှုမျိုး၌မဆို နှိမ်ချဆက်ဆံခံနေရသည့် အုပ်စုများအား ထိုစည်းရုံး လှုပ်ရှားမှုများ၏ အလယ်ဗဟိုတွင်ထားရှိရန် အလွန်အရေးကြီးသော်လည်း၊ လုံခြုံရေးနှင့် လူ့ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အရာများလည်းရှိနေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ချိတ်ဆက်ကွန်ရက်များအနေဖြင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကြောင့် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများအပေါ် ကျရောက်လာနိုင်သော ဘေးအန္တရာယ်များနှင့် အပျက်သဘော ဆောင်သည့် နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် အရေးကြီး ပါသည်။ အောက်ပါအချက်များသည် ပြီးပြည့်စုံသည့် စာရင်းတစ်ခု မဟုတ်သော်လည်း၊ အဓိက ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက်များကို မီးမောင်းထိုး ဖော်ပြထားပါသည်။

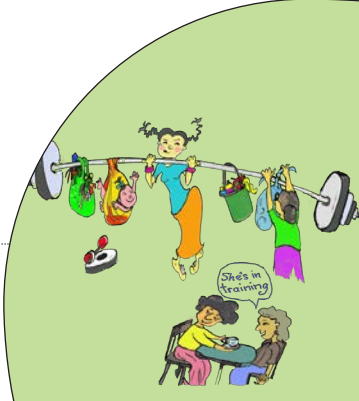
- စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုသည် နှိမ်ချဆက်ဆံမှုကို မတိုးပွားစေရ။ အိမ်အကူအလုပ်သမား များအား သနားစရာ သို့မဟုတ် ထည့်သွင်းစဉ်းစား အလေးထားစရာမလိုသူများအဖြစ်၊ ခွန်အားနည်းပါးပြီး အားနည်းချို့တဲ့သူများအဖြစ် သရုပ်ဖော်ပြသမှုများကို ရှောင်ကြဉ် ရမည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမား အားလုံး၏ ဂုဏ်သိက္ခာ၊ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် တန်ဖိုးများကို အတည်ပြုပေးမည့် စကားလုံး အသုံးအနှုန်းနှင့် သတင်းအချက်အလက်များကိုသာ အသုံးပြုရမည်။



- စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကိုယ်တိုင်လိုက်ပါပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကြောင့် အလုပ်ရှင်များ၏ အပြစ်ပေးမှုကိုခံရခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းများနှင့် အကြမ်းဖက်ခံရခြင်းတို့ မပေါ်ပေါက်စေရန် ၎င်းတို့၏လုံခြုံရေးကို လေ့လာစောင့်ကြည့် ကာကွယ်ပေးရမည်။
- အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား မေးခွန်းမေးမြန်းလိုလျှင် ခွင့်ပြုချက်တောင်းခံရမည်။ ၎င်းတို့၏ ဘဝအကြောင်းအရာပုံပြင်များ၊ ဓာတ်ပုံများအား အသုံးပြုမည်ဆိုလျှင် ၎င်းတို့၏ သဘောတူညီချက် သို့မဟုတ် ငြင်းဆိုမှုများအပေါ်မူတည်၍ အသုံးပြုရမည်။ မေးခွန်းသဘောတူညီချက်တောင်းခံလွှာအား ဖြေကြားပေးမည့်သူက ဖြေဆိုရန်ငြင်းပယ်လိုပါက၊ ငြင်းပယ်နိုင်အောင် ရေးသားပေးထားရမည်။ အထက်ပါ သတိပြုရမည့် အချက်များတွင် ကလေးသူငယ်များအတွက်ပါထည့်သွင်းသတိထားရပါမည်။ မိဘအုပ်ထိန်းသူ၊ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များထံမှ သဘောတူညီချက်၊ ခွင့်ပြုချက်တစ်ခုတည်းဖြင့် မလုံလောက်ချေ။ သတင်းအချက်အလက်များအား ကနဦး မည်သို့အသုံးပြုမည်၊ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော (ကောင်းကျိုး၊ ဆိုးကျိုး) အကျိုးသက်ရောက်မှုများအား ဆွေးနွေးခြင်း၊ လူမှုကွန်ရက်၏ (ကောင်းကျိုး၊ ဆိုးကျိုး) အခန်းကဏ္ဍများကို ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် တကွ၊ သတင်းအချက်အလက်များအား မည်ကဲ့သို့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမည်၊ ယုံနှံ့သွားလျှင် ထိန်းချုပ်ရန် မလွယ်ကူကြောင်း ရှင်းလင်းပြောကြားခြင်း အစရှိသည်တို့အား ပြုလုပ်ပေးရပါမည်။
- နောက်ဆက်တွဲ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ကာကွယ်ဖြေရှင်းရန် အစီအစဉ်တစ်ရပ် ရေးဆွဲထားရမည်။
- မဖြစ်နိုင်သော မျှော်လင့်ချက်ပေးခြင်းများ၊ ကတိကဝတ်ပြုခြင်းများ မပြုလုပ်ရပါ။ မိမိကတိပြုထားသည်များကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ရမည်။
- အိမ်အကူအလုပ်သမားများက ၎င်းတို့၏ ဘဝအခြေအနေနှင့် အလုပ်အကိုင်အပေါ် အမှန်တကယ် ဖြေဆိုသည့် စကားလုံးများကို တတ်နိုင်သမျှ အမှားအယွင်းမရှိအောင် အသုံးပြုရမည်။

၇၂၊ ၁၊ ၁။
စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ ဆောင်ရွက်စေခြင်း
- ဝန်ဆောင်မှုပေးရန်
စတင်လုပ်ဆောင်နိုင်မည့်
ကဏ္ဍနယ်ပယ် ဥပမာများ

အိမ်အကူအလုပ်သမားများတွင် အားလပ်ချိန်အနည်းငယ်သာ ရှိနိုင်သည်။ အစည်းအဝေး၊ တွေ့ဆုံမှုတိုင်းသည် အိမ်အကူအလုပ်သမား တစ်ဦးချင်းစီအတွက် လက်တွေ့ကျပြီး၊ လက်ငင်းအကျိုးရှိရန် လိုအပ်သည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအရေး လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နေကြသည့်အဖွဲ့အစည်းအဖွဲ့အဖွဲ့အစည်းများ၌ အိမ်အကူအလုပ်သမားအုပ်စုများ၏ လတ်တလော လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည့် ဝန်ဆောင်ဆောင်ရွက်ပိုင်းကိုပါ ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်လာကြသည်။ ဝန်ဆောင်မှုတွင် အချက်အပြုတ်သင်ခန်းစာ၊ အာဟာရ၊ သန့်ရှင်းရေး၊ ကလေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ဘာသာစကားသင်ခန်းစာများ (သို့မဟုတ်) စိတ်အပန်းဖြေရေးနှင့် အားကစားလှုပ်ရှားမှုများ (သို့မဟုတ်) ကွန်ပျူတာသင်ကြားပေးမှုနှင့် ငွေကြေး



စီမံခန့်ခွဲမှု သင်ခန်းစာများ အစရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်အရည်အသွေးမြှင့်တင်ရေး သို့မဟုတ် အားကစားနှင့် စိတ်အပန်းဖြေရေးသင်တန်းများ ပါဝင်ပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်များအား တက်ရောက်ခြင်းဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အချင်းချင်း အတူတကွတွေ့ဆုံနိုင်ပြီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်စိတ်ဓါတ်ကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ ၎င်းတို့၏ အလုံးစုံအခြေအနေများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေမည့်နည်းလမ်းကောင်းများကိုတဖြည်းဖြည်းဆွေးနွေးတိုင်ပင်လာနိုင်ခြင်းနှင့် အခြားသော သတင်းအချက်အလက်များကို ဝေငှနိုင်မည့်အချိန်များကိုပါ ပေးလာနိုင်ပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားအချို့မှာ ထိုဝန်ဆောင်မှုများကိုသာ အသုံးပြုကြမည်ဖြစ်သော်လည်း အချို့မှာမူ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုနှင့် လှုပ်ရှားမှုအစီအစဉ်များအတွင်း ပါဝင်လာကြမည်ဖြစ်သည်။ ဝန်ဆောင်မှုပေးအပ်ခြင်းကို သဘောရှိခြင်း၊ အသုံးဝင်မှုရှိစေရန် စီမံပေးအပ်ပေးရမည်။ ထိုကဲ့သို့ဆောင်ရွက်မှုသည် စတင်လုပ်ဆောင်နိုင်မည့် ကဏ္ဍနယ်ပယ်ဖြစ်နိုင်သော်လည်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား လှည့်ဖျားခြင်း၊ ဖိအားပေးခြင်းတို့အား မပြုလုပ်ရပေ။ အကယ်၍ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု လုပ်ငန်းများအတွင်း မပါဝင်လိုပါက၊ ၎င်းတို့သည် ဝန်ဆောင်မှုများကို အသုံးပြုနိုင်ခွင့် ရှိစေရမည်ဖြစ်သည်။

လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းအမျိုးမျိုးက မတူကွဲပြားခြားနားသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ပံ့ပိုးပေးတတ်ကြသည်။ ဥပမာ - ညီမျှခြင်းမြန်မာ (Equality Myanmar) အဖွဲ့အစည်းသည် LGBT လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွက် ဥပဒေရေးရာ အကြံဉာဏ်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ၎င်းတို့၏ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်၊ စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုအဖြစ် ပံ့ပိုးပေးလျက် ရှိသည်။ Sex Workers in Myanmar (SWiM) အဖွဲ့အစည်းသည် HIV အသိပညာပေးနှင့် ကာကွယ်ရေးလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို ထိထိရောက်ရောက်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။

Empower Foundation အဖွဲ့သည် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း လိင်အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စရပ်များအား ဦးစီးဦးဆောင်ပြုဆောင်ရွက်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ လိင်အလုပ်သမားများကို စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးအတွက် အဆင့်တစ်ခုအနေဖြင့် လိင်အလုပ်သမားများအတွက် ဘာသာစကားနှင့် အတန်းကျောင်းပညာရေးများ တက်ရောက်သင်ယူနိုင်စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးသည်။ နေ့စဉ်ဘာသာစကားသင်တန်းများသို့တက်ရောက်ရန်စာရင်းပေးသွင်းထားသော လိင်အလုပ်သမားများကို တစ်လတွင်တစ်ကြိမ် အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲရှိကြောင်းနှင့် ထိုအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲသို့ တက်ရောက်ရန် ကြိုတင်ပြောဆိုထားသည်။ အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲများသို့တက်ရောက်ခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခွင့် ရရှိကြသည်။ ထို့အပြင် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်း အဖွဲ့အစည်းနှင့် အခြားလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များအကြောင်း ရှင်းပြနိုင်ခြင်းနှင့် အတွေ့အကြုံများကို ဆွေးနွေးဖလှယ်နိုင်ခြင်း စသည့်အခွင့်အရေးများရကြသည်။

လူထုနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုလုပ်ငန်းများကို အစည်းအဝေး၊ တွေ့ဆုံမှုများအတွင်း အစီအစဉ်များ ချမှတ်ထားရှိသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ထိုကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များအတွင်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် ကနဦးကာလများ၌ တွန့်ဆုတ်တတ်ကြသော်လည်း တစ်စထက်တစ်စ ယုံကြည်မှုကို အလွယ်တကူ ရရှိတည်ဆောက်နိုင်ကာ တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်လာတတ်ကြသည်။ ထိုသို့ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုများတွင် တောင်းဆိုချက်များအား ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပေးနိုင်ခြင်း၊ ဆန်းသစ်တီထွင်သော နည်းလမ်း/အထောက်အကူပစ္စည်းများအား



ပြင်ဆင်ပေးလာနိုင်ခြင်း၊ လူထုလှုပ်ရှားမှုအစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်ခြင်းနှင့် သတင်းမီဒီယာများ၏အင်တာဗျူးမေးခွန်းများကို ဖြေကြားပေးခြင်း အစရှိသည်တို့ပါဝင်သည်။ ၎င်းနည်းလမ်းများမှတစ်ဆင့် Empower အဖွဲ့အစည်းသည် နှစ်ပေါင်းသုံးဆယ်တစ်လျှောက်လုံး မိမိတို့၏အခွင့်အရေးများနှင့် လိင်အလုပ်သမားအားလုံး၏ အခွင့်အရေးများအတွက် တက်ကြွစွာလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့်လိင်အလုပ်သမားများအတွက် အဓိကအရေးပါသည့်နေရာတစ်ခုကို ဖန်တီးဖော်ဆောင်ပေးလျက် ရှိပါသည်။

၇၂၁၂။
စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်ခြင်း
- အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား
ဆက်သွယ်ခြင်းနှင့်
စည်းရုံးဆောင်ရွက်ခြင်း ဥပမာများ

ရန်ကုန်မြို့ရှိ ကရင်နှစ်ခြင်းခရစ်ယာန်အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ်၏အမျိုးသမီးများနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဌာနကို အိမ်အကူအလုပ်သမားတစ်ဦးဖြစ်သည့် ဒေါ်ဖလော်ရာရွှေနှန်းက ၁၉၁၈ ခုနှစ်တွင် တည်ထောင်ခဲ့သည်။ အဓိကပေးအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုမှာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး၊ မိမိစိတ်သဘောဆန္ဒအရ ကျင့်သုံးလိုက်နာရမည့် အလုပ်ရှင်များလိုက်နာရန်ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများကို ပံ့ပိုးရေးဆွဲဖော်ဆောင်ပေးခြင်း၊ နောက်ဆက်တွဲလုပ်ငန်းများအဖြစ် လုပ်ငန်းခွင်များသို့သွားရောက်လေ့လာကြည့်ရှုခြင်းနှင့် တိုင်ကြားချက်များအား စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၊ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ လက်တွေ့သင်တန်းများပေးအပ်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ နှစ်စဉ် တစ်နှစ်တစ်ကြိမ် အိမ်အကူအလုပ်သမား ၁၅၀ ကျော်ဖြင့် တစ်ရက်တာအစည်းအဝေးအခမ်းအနားကို ကျင်းပလေ့ရှိသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းအားဖြင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေများ၊ လိုလားတောင်းဆိုချက်များကို ပိုမိုလေ့လာနိုင်လာပြီး စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုနှင့် အသင်းအဖွဲ့ပြုဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းကောင်းများကို ရရှိနိုင်ပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ပံ့ပိုးကူညီမှုများနှင့် အများပြည်သူအား အသိပညာပေးခြင်း အစရှိသည့်ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးလာခဲ့သည်မှာ ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် နှစ် ၁၀၀ တိုင်ပြီဖြစ်ပါသည်။

၁၉၉၅ ခုနှစ်တွင် ဝီရူးနိုင်ငံရှိ Asociación Grupo de Trabajo Redes အဖွဲ့အစည်းသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၊ အထူးသဖြင့် လီမာ (Lima) မြို့တွင်ရှိသော ငယ်ရွယ်သည့် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများနှင့် စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ၎င်းအဖွဲ့အစည်းသည် ၁၉၉၈ ခုနှစ်တွင် အခက်အခဲမျိုးစုံကို ကျော်လွှားဖြတ်သန်းခဲ့သည့် အိမ်အကူအလုပ်သမား မိန်းမပျိုလေး "ပန်ချီတာ (Panchita)" အကြောင်းပုံပြင် ဇာတ်လမ်းစာအုပ်တစ်အုပ်ကို ထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။ ထိုစာအုပ်အား နံနက်စောစော အိမ်အကူအလုပ်သမားများ ဈေးဝယ်လေ့ရှိကြသည့် ပေါင်မုန့်ဆိုင်များမှတစ်ဆင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများထံသို့ ဖြန့်ဝေပေးခဲ့သည်။ ၎င်းစာအုပ်တွင် အဖွဲ့အစည်းအား ဆက်သွယ်ရန်လိပ်စာနှင့် ပေးအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများ အသေးစိတ်ကို ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပေးသည်။ ပန်ချီတာပုံပြင်ကို ဖတ်ရှုပြီး "ပန်ချီတာအိမ်ဘယ်မှာရှိလဲ" ဟုမေးမြန်းကာ ၎င်းအဖွဲ့နှင့် ဆက်သွယ်ခဲ့သည့် ဆယ်ကျော်သက်ကလေးများအား စာရင်းပြုစုထားခဲ့သည်။



ပန်ချီတာ၏အိမ် (Casa de Panchita) သည် စာအုပ်မှတစ်ဆင့် ပေါ်ပေါက်လာခဲ့ပြီး၊ ဥပဒေဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် မိသားစုစီမံကိန်းဆိုင်ရာ ခေါင်းစဉ်များနှင့် ပတ်သက်သည့် အသိပညာ၊ လမ်းညွှန်ချက်များပေးခြင်း၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းများကို လုပ်ဆောင်လာနိုင်ခဲ့သည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ တောင်းဆိုချက်အရ အိမ်အကူ အလုပ်သမားငယ်လေးများ ကိုယ်တိုင် ကြီးမှူးပြင်ဆင်သည့် အကပွဲများ၊ တနင်္ဂနွေနေ့လယ်စာ ထမင်းပိုင်းများ စတင်ပြုလုပ်လာခဲ့ကြသည်။ ထိုပြောင်းလဲမှုများမှ အိမ်အကူအလုပ်သမား များ၏ လိုအပ်သည့်ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးခြင်းနှင့်တကွ၊ ၎င်းတို့၏ ယုံကြည်မှုနှင့် ခွန်အားများကို တည်ဆောက်ပေးနိုင်ခဲ့သည့်အပြင်၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် တိုက်ရိုက် သက်ဆိုင်သည့် အခြားသတင်းအချက်အလက်များကို ဆွေးနွေးခြင်းများ ပြုလုပ်ပေးလာနိုင် ခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အခြေအနေအတွက် ၎င်းဥပမာကို ယူငင်အသုံးပြုရမည်ဆိုပါက၊ ပညာပေးစာအုပ်/စာစောင်များ ဝေငှရန် အကောင်းဆုံးနေရာများမှာ မနက်ခင်းဈေးများပင် ဖြစ်ပါသည်။

ပီရူးအိမ်အကူအလုပ်သမားများသမဂ္ဂ (Peruvian Domestic Workers Union (SINTTRAHOL) သည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အတွက် ပထမအဆင့် အရေးကြီးသောအချက်အချို့ကို ဖော်ပြထားပါသည်။

“အိမ်အကူအလုပ်သမား ၅ ယောက်ပါတဲ့အဖွဲ့လေးတစ်ဖွဲ့ ရပြီဆိုရင် စလို့ရပါတယ်။ ကျွန်မတို့သိတာ၊ လုပ်နိုင်တာကနေ အရင်စလုပ်တယ်။ လူမှုအသိုက်အဝန်းအတွင်းမှာ ကျွန်မတို့ကိုယ်တိုင်နဲ့ ကျွန်မတို့အလုပ်ကို မြင်သာထင်သာလာအောင် လုပ်တယ်။ ကနေ့ သူ့အလိုအလျောက်ရလာတယ်လို့ ကျွန်မတို့ ထင်မြင်ယူဆနေကြတဲ့ လွတ်လပ်ခွင့်နဲ့ အခွင့် အရေးမြောက်မြားစွာတို့ဟာ ဘယ်လို ခက်ခက်ခဲခဲ တိုက်ယူရတယ်ဆိုတာကို ကျွန်မတို့ လေ့လာကြတယ်။ ဥပမာပြောရရင် ပီရူးမှာဆိုရင် ကျောင်းသားတွေဟာ ဘတ်စ်ကားစီးရင် ဘတ်စ်ကားခရဲ့ တစ်ဝက်ကိုသာ ပေးရတယ်။ ဒီလို အခွင့်အရေးရဖို့ ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူ



အတော်များများက သူတို့ရဲ့ သွေးချွေးအသက်တွေကို ပေးဆပ်ပြီး ကာလအတော်ကြာကြာ လှုပ်ရှားတိုက်ပွဲဝင်ခဲ့ကြရတာ ဖြစ်ပါတယ်။

ပြီးတော့ အလုပ်သမားတွေ၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးတွေဟာ တစ်နေ့အလုပ်ချိန် ၈ နာရီ သတ်မှတ်ပေးဖို့ကို စုပေါင်းစည်းရုံးပြီး ကြိုးစားပမ်းစားတောင်းဆိုခဲ့ရတာကို ကျွန်မတို့ လေ့လာခဲ့ရတယ်။ အဲဒီအဖြစ်အပျက်တွေက ကျွန်မတို့ကို အသင်းအဖွဲ့နဲ့ ဆောင်ရွက်လိုစိတ် ရှိအောင်၊ အတူတကွ စုပေါင်းတွန်းလှန်နိုင်အောင် ခွန်အားတွေကိုပေးခဲ့တယ်။ ကျွန်မတို့ရဲ့ အလုပ်ရှင်တွေက ကျွန်မတို့ကိုစုပေါင်းပြီး ခေါင်းပုံဖြတ်ကြတယ်။ အဲဒီတော့ ကျွန်မတို့ကလဲ အဲလိုခေါင်းပုံဖြတ်မှုတွေကို တွန်းလှန်တိုက်ခိုက်ဖို့အတွက် စုပေါင်းဆောင်ရွက်ကြရမယ်။ ကျွန်မတို့တွေက ကျွန်မတို့ အသုံးပြုလို့ရမယ့်ဥပဒေတွေ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) စတာတွေကို လေ့လာကြတယ်။ ဥပဒေနဲ့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အောက်မှာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု တွေ ရလာဖို့ ဆယ်စုနှစ်များစွာကြာအောင် ကျွန်မတို့ အိမ်အကူအလုပ်သမားတွေ စုပေါင်း သင်းဖွဲ့ ဆောင်ရွက်ခဲ့ရပါတယ်။ ဒါတွေက စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခဲ့လို့ ရလာတဲ့ အောင်မြင်မှု အသီးအပွင့်တွေသာ ဖြစ်ပါတယ်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) ဟာဆိုရင် ကျွန်မတို့ကို ဘယ်သူကမှ ဒီအတိုင်း ပေးခဲ့တာမျိုးမဟုတ်ဘူး - အိမ်အကူအလုပ်သမားတွေ အသင်းအဖွဲ့နဲ့ စုပေါင်းဆောင်ရွက်လို့ ရရှိလာခဲ့တာ ဖြစ်ပါတယ်။”⁶

၇၂။
အိမ်အကူ
ကလေးအလုပ်သမားများနှင့်
စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု

အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အဆိုးဝါးဆုံး အခြေအနေများဖြစ်ပေါ်သည့် အခါ အထူးသဖြင့် ကလေးများနှင့်ပတ်သက်လာလျှင် လူအများအာရုံစိုက်လာမှုကို ရယူလို သည်မှာ သဘာဝစေ့ဆော်မှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အတွက် ကောင်းမွန်သောပြောင်းလဲမှုများ ပေါ်ပေါက်လာစေရန်၊ ၎င်းတို့၏ အကျပ်အတည်း ဒုက္ခအပေါ် သနားမှုကိုဖန်တီးခြင်းဖြင့် အများပြည်သူ အာရုံစိုက်လာအောင် မကြာခင် ပြုလုပ် တတ်ကြသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအပေါ် နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းမှုများနှင့် သတ်ဖြတ်မှု အကြောင်းအရာများ၊ သတင်းများစွာတို့ကို ဖြန့်ဝေပြီးနောက် ခဏတာ သနားစိတ်များ ပေါ်ပေါက်သော်လည်း အိမ်အကူအလုပ်အပေါ် နှိမ်ချဆက်ဆံမှုနှင့် ဘေးအန္တရာယ် ကျရောက်မှုများကိုမူ ပပျောက်မသွားစေပါ။ ၎င်းသတင်းများသည် အခွင့်အရေးများအား ရယူသုံးစွဲနိုင်မှုကို မတိုးပွားစေခဲ့သော်လည်း၊ ထိခိုက်ခံစားရသူ သားကောင်အဖြစ် နှိမ်ချ ဆက်ဆံခံရမှုများကို တိုးပွားစေပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာ မူဘောင်အား ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းသည် ပိုမို ထိရောက်နိုင်ပါသည် (Armand,2010)။

6 Skype conversation with Leddy Mozombite, Secretary General of the Domestic Workers Union in Peru (SINTTRAHOL) January 2017





မိဒီယာများတွင်အများပြည်သူ၏ပြစ်တင်ဝေဖန်ရှုံ့ချမှုများကြောင့်အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား ပိုမိုအကျပ်အတည်းဖြစ်စေနိုင်ပြီး၊ အန္တရာယ် ပိုမိုဖြစ်စေနိုင်သည့် အခြေအနေသို့ တွန်းပို့တတ်သည်များလည်း ရှိတတ်ပါသည်။ ဥပမာ - မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရမှ အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ပြည်ပနိုင်ငံများသို့ တရားဝင်စေလွှတ်ရန် မူဝါဒချမှတ် စေလွှတ်ခဲ့ရာတွင် အများပြည်သူက အစိုးရ၏မူဝါဒကို ပြင်းပြင်းထန်ထန် ပြစ်တင်ဝေဖန်ရှုံ့ချမှုများ ရှိသောကြောင့် မြန်မာအစိုးရက အမျိုးသမီးများ ပြည်ပနိုင်ငံများသို့ တရားဝင် အိမ်အကူအလုပ်လုပ်ရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို တားဆီးပိတ်ပင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်မှုသည် အမျိုးသမီးများအတွက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှ အခွင့်အလမ်းများ ပိုမို နည်းပါးယုတ်လျော့လာခြင်းများ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားအဖြစ် ဆက်လက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေကြသည့် အမျိုးသမီးများအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ နည်းပါးလာခြင်း၊ နှိမ်ချဆက်ဆံခံရမှုများပြားလာခြင်းအပြင်၊ တရားဥပဒေကိုအားကိုးအကူအညီရယူနိုင်မှုနည်းပါးလာခြင်းစသည့် ဆိုးကျိုးရလဒ်များသာ ဖြစ်ပေါ်လာသည်ကို ဖော်ပြခဲ့ပါသည် (ILO, UNWomen, 2017)။

အထူးသဖြင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများ၏ စံချိန်စံနှုန်းသတ်မှတ်မှုများ များပြားတင်းကျပ်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်မျိုးတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသည့် ကလေးသူငယ် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းနှင့် စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်စေမှုသည် အလွန်ပင်ရှုပ်ထွေးနက်နဲလှပေသည်။ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုဘဝ အမြင်ရှုထောင့်များ ပြောင်းလဲမှုမျိုး မရှိပါ။ ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ မခန့်အပ်ရဟူ၍ ဥပဒေပြုမည်ဆိုပါက လက်တွေ့မကျ (သို့) လက်ရှိအချိန်ကာလနှင့် ကိုက်ညီလိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။ ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား လုံးဝ ပိတ်ပင်မှုသည် ကလေးသူငယ်အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ မိဘအုပ်ထိန်းသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များအပေါ် အလိုအလျောက် တရားခံအဖြစ် တရားဥပဒေ ချိုးဖောက်မှုကို ဖြစ်ပွားစေလိမ့်မည် ဖြစ်သည်။ ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားအတွက်အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်၁၄နှစ်အဖြစ်သတ်မှတ်ရေးစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုကို ပြုလုပ်ရာတွင် ကလေးများ ကျောင်းနေနိုင်ရေး၊ အခြားနည်းလမ်းများဖြင့် မိသားစုဝင်ငွေရှာဖွေနိုင်ရေး အခွင့်အလမ်းများ၊ မိသားစုအတွက် ကလေးထောက်ပံ့ကြေးအစရှိသည်တို့အား





“ကျွန်မရဲ့ အလုပ်ရှင်နဲ့ အစိုးရကို တောင်းဆိုချင်တဲ့ အရေးအကြီးဆုံး အခွင့်အရေးတစ်ခုကတော့ ကျွန်မ မိဘတွေကို တစ်ပတ်တစ်ခါ ဖုန်းခေါ်ဆိုခွင့် ပေးဖို့ပါပဲ”

ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားတစ်ဦး၊ ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၁၆။

ပေးအပ်လာနိုင်စေရန် မိဘများနှင့် အလုပ်ရှင်များကို အထောက်အကူပြု လှုံ့ဆော်ပေး နေသည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အတူတကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရပါမည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ကလေးသူငယ် အလုပ်သမားများအားလုံးအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒ များအတွင်း ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်နှင့် အသံများအား ထုတ်ဖော်ခွင့်ရရှိစေရန်၊ စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ ဆောင်ရွက်ခွင့်များ ရရှိလာစေရန် ပံ့ပိုးကူညီပေးရပါမည်။

အာဖရိကတိုက် အနောက်ကမ်းရိုးတန်းရှိ ဆယ်နီဂေါ (Senegal) နိုင်ငံတွင် Environment Development Action (ENDA) ဟုခေါ်ဆိုသည့် ဒေသခံအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် ကလေး သူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် နှစ်ပေါင်းများစွာ အတူတကွ လက်တွဲလုပ်ဆောင် နေလျက်ရှိပါသည်။ ဒါကာမြို့တော်ရှိ ငယ်ရွယ်သည့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ ကျေးရွာလူမှုပတ်ဝန်းကျင်များအတွင်း ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုအရှိဆုံးလူများကို ဖော်ထုတ် သတ်မှတ်ကြသည်။ ၎င်းတို့တွင် မြို့နယ်ဆော်ဩသူ၊ ရပ်မိရပ်ဖများ၊ ဒေသခံဆရာ/မများ နှင့်တကွ၊ ဒေသန္တရဆေးခန်းနှင့် ဆေးပေးခန်းရှိ ဝန်ထမ်းများ အစရှိသည်တို့ ပါဝင်ကြ ပါသည်။ အခမဲ့တက်ရောက်နိုင်သည့်ဖိရမ် (အစည်းအဝေး) များကို ကျေးရွာ၏ သတ်မှတ် စုဝေးရာအရပ်တွင် ကျင်းပပြုလုပ်ပေးပြီး ၎င်းအစည်းအဝေးပွဲများတွင် ငယ်ရွယ်သူ အလုပ် သမားများက ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်နှင့် ဘဝအတွေ့အကြုံများကို ဆွေးနွေးဖလှယ်ကြကာ၊ ဆွေးနွေးပွဲများကို ပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်က ပြဿနာရပ်များကို ဖော်ထုတ် သတ်မှတ်ပြီး ဖြေရှင်းရန်နည်းလမ်းများကိုပါ ဆွေးနွေးပြောဆိုကြသည်။ ဂျာနယ်လစ်/သတင်း မီဒီယာသမားများကိုလည်း ဖိတ်ကြားကာ၊ ပန်ချီပုံကြမ်းများ၊ ကဗျာများနှင့် သီချင်းများကိုပါ သရုပ်ဖော်ပြသခဲ့ကြသည်။

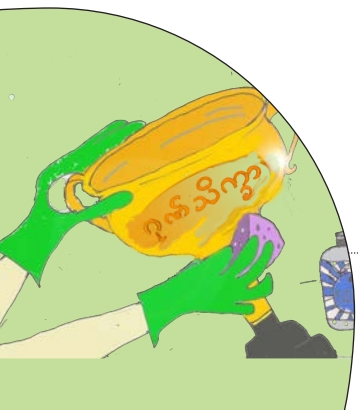
ကျောင်းနေသည့်ကလေးများအား၎င်းတို့အိမ်များတွင်အိမ်အကူအလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ကလေးသူငယ် အလုပ်သမားများ၏အခြေအနေများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားတတ်လာအောင် အားပေးဆောင်ရွက်ခြင်းကို Bihar Domestic Women's Welfare Trust in India ၊ WAYS (Kampala, Uganda) နှင့် Bayti (Morocco) အဖွဲ့အစည်းများက အသုံးပြုခဲ့ကြပါသည်။ ၉ နှစ်နှင့်အထက် ကလေးများက ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးအကြောင်း လေ့လာသင်ယူ နိုင်ရန်နှင့် ညစ်ညမ်းနိမ့်ကျသည်ဟု ယူဆကြသော အိမ်အကူအလုပ်နှင့် အမှိုက်ကောက်ခြင်း၊ လမ်းသန့်ရှင်းရေး အစရှိသော အခြားအလုပ်များ၏ တန်ဖိုးရှိမှုကို အလေးထား ပြောဆိုသည့် အလုပ်အကိုင်လောကအကြောင်း သိရှိလေ့လာနိုင်ရန်အလို့ငှာ၊ ဆရာ/မများနှင့် ပူးပေါင်းကာ ဆက်စပ်သင်ခန်းစာများကို ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းရေးအား ထိုအဖွဲ့များမှ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ သင်ခန်းစာများ သင်ကြားပြီးဆုံးချိန်တွင် ၎င်းကျောင်းသားကလေးများ၏အိမ်တွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား ကျောင်းသို့ဖိတ်ကြားစေပြီး အိမ်အကူ အလုပ်အား တန်ဖိုးထားခြင်းဆိုင်ရာ ဖျော်ပွဲရွှင်ပွဲကို ကျင်းပပေးသည်။



တက်ဇနီးယား (Tanzania) နိုင်ငံရှိ Kuleana Centre for Children’s Rights အဖွဲ့ အစည်းသည် ရပ်ရွာဒေသရှိ အိမ်ထောင်စုများနှင့် နီးကပ်စွာ ဆက်ဆံလုပ်ဆောင်နေသည့် ဒေသခံ အုပ်ချုပ်ရေးအစိုးရ၏ အောက်ဆုံးအဆင့်ရှိ “ရက်ကွက်အုပ်ချုပ်ရေးမှူး” နှင့် “လမ်းခေါင်းဆောင်များ” အစရှိသည့် ခေါင်းဆောင်များနှင့် ပူးတွဲလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သည်။ လမ်းအုပ်ချုပ်ရေးမှူးများနှင့် အလုပ်လုပ်ခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးမှာ ၎င်းတို့အား ခွင့်ပြုမိန့် တောင်းစရာမလိုပဲ၊ လူတိုင်း၏အိမ်သို့တိုက်ရိုက် လက်လှမ်းမီ ရောက်ရှိနိုင်သည်။ ၎င်းတို့သည် ဒေသခံအိမ်ထောင်စုအားလုံးကို သိရှိကျွမ်းဝင်သည့်အတွက်၊ ငယ်ရွယ်သည့် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများကို မည်သည့်အိမ်၌ ငှားရမ်းခန့်အပ်ထားသည်၊ အိမ်ထောင်စုအတွင်း ပဋိပက္ခရှိ/မရှိစသည်တို့အား သိရှိနိုင်သည်။ ၎င်းတို့အား အလုပ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမား နှစ်ဖက်စလုံးမှ ယုံကြည်မှုရှိသည်။

ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် ကလေးသူငယ်များဖြစ်သည့်အလျောက် သီးခြားအခွင့်အရေးများနှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအောက်တွင် လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည်။ သို့သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးသူငယ်အလုပ်သမားအများစုမှာ ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာ ပျော်ရွှင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို တာဝန်ယူ၊ အာမခံပေးမည့် လူကြီးများမရှိသည့် အိမ်မျိုး၊ အခြေအနေမျိုး၌သာ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြောင်းကို ကြားသိရသည်။ ၎င်း ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားများမှာ အိမ်ထောင်စုစာရင်းအတွင်း စာရင်းသွင်း ထားခြင်း မရှိသည့်အတွက် ၎င်းတို့သည် အစိုးရ၏ စာရင်းဇယားများ၊ မျက်စိအောက်မှ ပျောက်ကွယ်သကဲ့သို့ ဖြစ်နေသည်။

ဥရုဂွေးနိုင်ငံ၏ အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေး ဥပဒေ ပြုမှုကို လေ့လာခြင်းသည် အသုံးဝင်နိုင်ပါသည်။ ၁၉၂၁ ခုနှစ်မှ စတင်ကာ အိမ်အကူအလုပ်နှင့် အိမ်ထောင်စုများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်စစ်ဆေးရေးကို ပြုလုပ်ရန် ထိုနိုင်ငံ၏ ဥပဒေမူဘောင် အတွင်း ထည့်သွင်းပေးထားကာ၊ လုပ်ငန်းခွင်စစ်ဆေးရေးအရာရှိသည် ၂၀၁၁ ခုနှစ် တစ်နှစ် တည်း၌ပင် အိမ်ပေါင်း ၉၀၀၀ ကျော်အား သွားရောက်လေ့လာ စစ်ဆေးခဲ့ပါသည် (Uruguay, 1921)။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ILO မှ ထုတ်ဝေခဲ့သည့် “အိမ်အကူအလုပ်ကဏ္ဍရှိ လုပ်ငန်းခွင် စစ်ဆေးရေးနှင့် အခြားလိုက်နာဆောင်ရွက်မှုယန္တရားများ” စာတမ်းတွင် အခြားနိုင်ငံများရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လုပ်ငန်းခွင်စစ်ဆေးမှု ဥပမာများစွာ ပါဝင် ပါသည်။ “ဇင်ဘာဘေဂွေနိုင်ငံရှိ ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ” စာတမ်းတွင် ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အသံများ၊ အတွေ့အကြုံများကို ဖော်ပြပေးနိုင် ခဲ့ကာ၊ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုအတွက် လက်တွေ့ကျသည့် အကြံပြုချက်များကို ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။⁷



7 Accessed at <http://www.africanbookscollective.com/books/child-domestic-workers-in-zimbabwe>

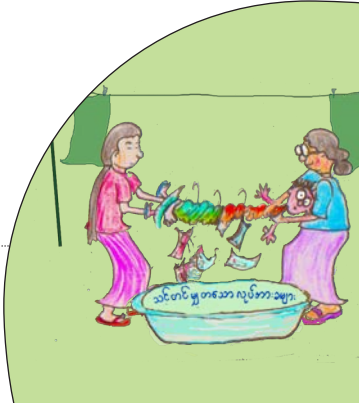
၇၂၁။
ကလေးသူငယ်
အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား
အိမ်ထောင်စုစာရင်းတွင်
ထည့်သွင်းမှတ်ပုံတင်ခြင်း။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် အစိုးရ၏ စာရင်းဇယားများတွင် သိသာထင်ရှားစွာ ပါဝင်ခြင်းမရှိပေ။ ပုံမှန်အားဖြင့် ၎င်းတို့၏ အမည်များသည် အလုပ်ခန့်ထားသည့် အိမ်ထောင်စုစာရင်းတွင် ပါဝင်သည်ဆိုခြင်းထက်၊ ၎င်းတို့၏မိသားစု၏ အိမ်ထောင်စုစာရင်းအတွင်း ကျန်ရှိနေသည်။ အရွယ်ရောက်ပြီးသူ အလုပ်သမားများအတွက် ပူပန်စရာ မဟုတ်သော်လည်း၊ ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာပျော်ရွှင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လူကြီးတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ အနီးကပ်စောင့်ရှောက်တာဝန်ယူမှုမျိုး မရရှိသည့် အကျိုးဆက်ကို ဖြစ်ပွားစေသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားအား မှတ်ပုံတင်ရာတွင် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များစရာ၊ ခက်ခဲစရာ၊ ပြစ်ဒဏ်ကျခံစရာများ မရှိစေရပါ။ အိမ်အကူ ကလေးအလုပ်သမားများအား အစိုးရ၏ စာရင်းဇယားများအတွင်း ထည့်သွင်းပြီး မြင်သာထင်သာ ရှိလာစေမှုဖြင့် အစိုးရ ကျောင်းများ၊ ကျန်းမာရေးဌာနများနှင့် မရှိမဖြစ် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာစီမံချက်များ၊ ဘဏ္ဍာငွေချမှတ်ခြင်းများတွင် ၎င်းတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်လာနိုင်ပါသည်။ မှတ်ပုံတင်ခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များကို မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဌာန (GAD) အောက်ရှိ ဒေသန္တရအုပ်ချုပ်ရေးမှူးများအနေဖြင့် စီမံဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း ပါဝင်ဖြေကြားပေးခဲ့သူ အချို့က အကြံပြုခဲ့ကြပါသည်။

၇၂၂။
အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု
အေဂျင်စီများအား
စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း

မြန်မာပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များ အဖွဲ့ချုပ် (MOEAF) သည် ILO ၏ နည်းပညာဆိုင်ရာ အကူအညီနှင့်အတူ၊ ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့ဝင်များအတွက် လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများကို ရေးဆွဲချမှတ်ခဲ့သည်။ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းရေးဆွဲချမှတ်ရန် တွန်းအားပေးနေသည့်အရာမှာ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများနှင့် စပ်လျဉ်းဖြစ်ပေါ်နေသည့် ခေါင်းပုံဖြတ်သည့်အလေ့အထများကို သတင်းမီဒီယာများကထုတ်ပြန်မှု တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ပါဝင်ပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းရှင်များက ထိုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းအား လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းအား ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ကြောင်းကို ပြသရာရောက်ပါသည်။ “အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီတစ်ချို့က စည်းကမ်းမလိုက်နာတဲ့အတွက်ကြောင့် ကျွန်တော်တို့အားလုံး အများရဲ့ ဝေဖန်ရှုံ့ချခြင်းကိုခံရတယ်။ အေဂျင်စီတွေက ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းအတိုင်း လိုက်နာကျင့်သုံးသွားမယ်ဆိုရင် ကျွန်တော်တို့ လုပ်ငန်းဂုဏ်သိက္ခာ တက်လာလိမ့်မယ်လို့ ယုံကြည်တယ်” ဟူ၍ အေဂျင်စီများက ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ “အခု အေဂျင်စီတွေကို သူတို့တာဝန်ယူ ပို့လွှတ်လိုက်တဲ့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတွေအပေါ်မှာ ဘယ်လောက်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးလဲ၊ ဘယ်အတိုင်းအတာထိ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနဲ့ တာဝန်ဝတ္တရားတွေကို လိုက်နာဆောင်ရွက်လဲဆိုတာကို အမှတ်ပေးစနစ်နဲ့ လုပ်မယ်။ သူတို့ လိုက်နာစောင့်ထိန်းရမယ့် အချက်တွေ ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်မယ်ဆိုရင် သူတို့ရဲ့ လုပ်ငန်းဂုဏ်သိက္ခာ တက်လာမယ်”ဟု MOEAF က ပြောဆိုပါသည်။⁸

8 U Kyaw Zaw, general secretary of MOEAF 2016. Accessed at <http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/yangon/22071-moeaf-members-sign-code-of-conduct.html>



MOEAF ၏ လက်ရှိ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများသည် ပြည်ပသို့သွားရောက်လုပ်ကိုင်ကြမည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ရှာဖွေခန့်အပ်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြဋ္ဌာန်းထားသော်လည်း၊ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ရှင်များအတွက်ပါ သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းပေးနိုင်သည့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း ဥပမာပုံစံတစ်ခု ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။

လိင်အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဧည့်သည်များအကြား ဆက်ဆံမှုပုံစံသည် အိမ်အကူ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်များအကြား ဆက်ဆံမှုမျိုးနှင့်မတူနိုင်သော်လည်း၊ ခေါင်းပုံ ဖြတ်ခြင်းများနှင့် ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုများကို တိုက်ဖျက်ရာတွင် လူမှုအသိုက်အဝန်းများအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် ဥပမာများကို အောက်ပါအတိုင်း တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ ဩစတြေးလျနိုင်ငံရှိ လိင်အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့အပေါ် အကြမ်းဖက်မှုများ ကျူးလွန် သူ၊ မတရား ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ဆက်ဆံသူများ၏ ဓာတ်ပုံများကို ၎င်းတို့ အချင်းချင်းကြား ဖြန့်ဖြူးဝေငှကြသည်။ ၎င်းတို့က ထိုကဲ့သို့သော အမျိုးသားများကို "အရုပ်ဆိုးတဲ့ မတ်ခွက် (Ugly Mugs)" ဟူ၍ နာမည်ပေးခေါ်ဆိုကြကာ၊ ထိုအမည်စာရင်းတွင်ပါဝင်သည့် အမျိုးသား များနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် အန္တရာယ်ရှိကြောင်းကို အလိုအလျောက် သိရှိနိုင်ကြသည်။⁹ လူမှု ကွန်ရက်၏ အကူအညီဖြင့် ထိုစာရင်းကို အခြားလိင်အလုပ်သမားများထံသို့လည်း ပိုမိုဖြန့်ဖြူး ပေးနိုင်ပြီး၊ လိင်အလုပ်သမားများသည် မိမိကိုယ်တိုင်နှင့် အချင်းချင်းအကြား ကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှုကို ပိုမိုပြုလုပ်လာနိုင်သည်။ ၎င်းအစီအစဉ်၏အကျိုးဆက်အားဖြင့် လိင်အလုပ် သမားများသည် တရားဥပဒေနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအကြောင်းများကို ပိုမိုသင်ယူရရှိလာနိုင်ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် လိင်အလုပ်သမားများသည် ရဲများထံသို့ ပြစ်မှုကျူးလွန်မှုများကို တင်ပြ အစီရင်ခံခြင်းများ ပိုမိုပြုလုပ်လာနိုင်ခဲ့သည်။ ထိုနည်းဖြင့် အကြမ်းဖက်မှုများ တဖြည်းဖြည်းချင်း လျော့နည်းသွားခဲ့သည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်တတ်သော အလုပ်ရှင်များကို အလားတူ နည်းလမ်းမျိုး အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

ပွဲစားများနှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများအား အလုပ်ဝုဏ်သိက္ခာကို မြှင့်တင် နိုင်သည့် (သို့မဟုတ်) ကျဆင်းစေနိုင်သည့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုမှတစ်ဆင့် လွှမ်းမိုးထိန်းချုပ် နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်နေပါသည်။ လွှမ်းမိုးထိန်းချုပ်နိုင် မည့် ကဏ္ဍများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခြင်းဖြင့် အချို့သော စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများကို ရှင်းလင်း လွယ်ကူစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

9 Accessed at <https://uknswp.org/um/about/>





၇၂ ။
အလုပ်ရှင်များအား
စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း

အလုပ်ရှင်များကအိမ်အကူအလုပ်သမားများအပေါ် တန်ဖိုးထားမှုတိုးပွားလာခြင်းသည်နှိမ်ချဆက်ဆံမှုများ လျော့ချရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ တိုးတက်ရန်အတွက် အဓိကအချက် ဖြစ်ပါသည်။ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများအနေဖြင့် အိမ်အလုပ်နှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ ဘဝအခြေအနေများကို အလေးထားဖော်ပြခြင်းမှတစ်ဆင့်၊ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမားအပေါ် သတ်မှတ်သည့်တာဝန် ဝတ္တရားများ၊ အလုပ်သမားများနှင့် ဆက်ဆံပြောဆိုခြင်းစသည်တို့နှင့်ပတ်သက်၍နည်းလမ်းအသစ်များကိုစဉ်းစားရန်အားပေးနိုင်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဥပဒေနှင့် မူဝါဒများ၊ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးများ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် အမှတ် (၂၀၁) အစရှိသည့် နိုင်ငံတကာစံချိန်စံနှုန်းများနှင့်ပတ်သက်၍ ပိုမိုသိရှိရန် လိုအပ်ကြောင်းကို ဖြေဆိုသူအချို့က ပြောကြားခဲ့ကြပါသည်။

ယုံကြည်ရသည့် သို့မဟုတ် တရားဝင် သတင်းအချက်အလက်ပင်ရင်းများမှ ရရှိလာသည့် အချက်အလက်များမှာ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများမှ ထုတ်ဝေပေးသည့် သတင်းများထက် ပိုမိုယုံကြည်စိတ်ချရနိုင်လိမ့်မည်ဟု ဖြေဆိုသူများက တင်ပြကြပါသည်။ ဥပဒေအရ တာဝန်ရှိမှုများ၊ အထူးသဖြင့် ပြီးခဲ့သည့် နှစ်အနည်းငယ်အတွင်း ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ချက်



များကို အလုပ်ရှင်အတော်များများက မသိရှိကြဟု ဖြေဆိုသူများက ထင်မြင်ကြသည်။ အထူးအရေးကြီးသည်မှာ ပြောင်းလဲမှုဖြစ်ပေါ်လာစေရန်အတွက် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာခြင်းနှင့် အလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ၎င်းတို့အတွက်နှင့် အလုပ်သမားများအတွက် အကျိုးရှိစေမည် ဖြစ်ကြောင်း အလုပ်ရှင်များကို သက်သေပြရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ကြောင်း ဖြေဆိုသူများက တင်ပြခဲ့ကြသည်။

သင်တန်းများပေးခြင်းဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၌ ကျွမ်းကျင်မှုများ ရှိလာစေကာ ၎င်းတို့အား အသိအမှတ်ပြုမှု တိုးပွားလာစေပြီး၊ ၎င်းတို့၏အလုပ်ကို ထင်သာမြင်သာ ရှိလာ စေနိုင်သောကြောင့် နှိမ်ချဆက်ဆံမှုကို လျှော့ချနိုင်ကြောင်းတွေ့ရပါသည်။ အလုပ်ရှင်များ အနေဖြင့် မိမိတို့၏ အလုပ်သမားများအား ငွေကြေးကုန်ကျမှုမရှိသော စွမ်းရည်မြှင့်သင်တန်း များကို တက်ရောက်ရန် စီစဉ်ခွင့်ပြုမှု၏ အကျိုးကျေးဇူးများကို သိမြင်လာနိုင်ပေမည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးသင်တန်းများ ပေးလျက်ရှိသည့် ရန်ကုန်ရှိ အဖွဲ့အစည်းနှစ်ခုမှာ ကရင်နှစ်ခြင်းခရစ်ယာန်အဖွဲ့ချုပ် (Karen Baptist Convention) နှင့် 3 Good Spoons အဖွဲ့တို့ဖြစ်သည်။ ကရင်နှစ်ခြင်းခရစ်ယာန်အဖွဲ့ချုပ်သည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်မဝင်မီ အခမဲ့သင်တန်းများကို သင်ကြား ပေးသည်။ ဘုရားကျောင်းမှ သင်ကြားပေးသည့် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများတွင် အခြေခံ အရည်အသွေးများရှိကာ၊ ပြောဆိုညွှန်ကြားစရာ သိပ်မလိုအပ်ကြောင်းကို အလုပ်ရှင်များက အသိအမှတ်ပြု ပြောဆိုကြသည်။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်ရှင်များ၏ အိမ်များတွင် လုပ်ကိုင်ရန် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အထူးစီမံထားသည့် သင်တန်းများကို 3 Good Spoons အဖွဲ့က သင်ကြားပြသပေးသည်။ သင်တန်းကြေးကို အလုပ်ရှင်က စိုက်ထုတ်ပေးသည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် နိုင်ငံခြားသားများ၏ ကြိုက်နှစ်သက်သည့်အရာများ အထူးသဖြင့် အစားအသောက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သိရှိလုပ်ကိုင်လာနိုင်ခြင်း အကျိုးကျေးဇူးကို သိမြင်လာသောကြောင့် အိမ်ရှင်များက ထိုသို့သင်တန်းထောက်ပံ့မှုမျိုးကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း ဖြစ်ကြောင်း 3 Good Spoons အဖွဲ့က ပြောဆိုပါသည်။ ထိုမှတစ်ဆင့် (ပိုမိုကောင်းမွန်လာသော အာဟာရဓာတ်နှင့် သန့်ရှင်းသန့်ရပ်မှုများမှတစ်ဆင့်) မိသားစုကျန်းမာရေးကို တိုးပွားကောင်းမွန် စေကြောင်း ပြောပြကြသည်။ ဘာသာစကားသင်ယူမှုသည် အိမ်တွင်းဆက်ဆံရေးနှင့် သဟဇာတဖြစ်မှုကို တိုးပွားစေပါသည်။

သို့သော်လည်း သင်တန်းကျောင်းများသည် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး၊ ဥပဒေအရ အကာ အကွယ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် တိုင်ကြားမှုဆိုင်ရာယန္တရားများကိုမူ သင်ကြားပေးခြင်း မရှိ သေးပေ။



နိုင်ငံတကာအဆင့်တွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအစည်းအရုံး (International Domestic Workers Federation) မှ 'ကျွန်ုပ်တို့၏သာယာသောအိမ်' (My Fair Home) (<http://idwfed.org/myfairhome>) အမည်ရှိ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှု အစီအစဉ်တစ်ခုသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများခန့်ထားသော အလုပ်ရှင်များကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။¹⁰

အလုပ်ရှင်များသည် အွန်လိုင်းတွင်ဖော်ပြထားသော အောက်ပါ ကတိကဝတ်များကို မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် သဘောတူ လက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်ပါသည်။

- ကျွန်ုပ်တို့အိမ်တွင် ခန့်ထားသော အိမ်အကူအလုပ်သမားကို (အနိမ့်ဆုံးအခကြေးငွေ) သင့်တင့်မျှတသည့် အခကြေးငွေပေးမည်ဖြစ်ပြီး သင့်တော်သည့် အလုပ်ချိန်၊ နားနေချိန်များ ပေးပါမည်။
- အလုပ်ခန့်အပ်မှုအခြေအနေနှင့်အချိန်ကာလများကိုအိမ်တွင်ရှိသောမည်သည့်အိမ်အကူအလုပ်သမားနှင့်မဆို ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီး အလုပ်ခန့်အပ်မှုကို နှစ်ဦးသဘောတူစာချုပ်ပြုလုပ်ပါမည်။
- ကျွန်ုပ်တို့အိမ်ရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုများရရှိစေရန် သေချာဆောင်ရွက်ပါမည်။
- ကျွန်ုပ်တို့သည် အလွဲသုံးစားပြုမှု၊ နှောင့်ယှက်စော်ကားမှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုကင်းသော လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်ရေးကို သေချာဂရုပြု ဆောင်ရွက်ပါမည်။
- ကျွန်ုပ်တို့အိမ်ရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို လုံခြုံစိတ်ချရပြီး ကိုယ်ပိုင်သီးသန့် လွတ်လပ်ခွင့်ရှိသော အိမ်ခန်းတစ်ခုအား ပေးမည်ဖြစ်ကာ၊ သင့်တော်ကောင်းမွန်သော နေထိုင်မှုအခြေအနေကို ဖြည့်ဆည်းပေးထားပါမည်။
- ကျွန်ုပ်တို့အိမ်ရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ အားလပ်ချိန်ကို မည်သည့်နေရာတွင်ဖြစ်စေ မည်သည့်ပုံစံဖြင့်မဆို ၎င်းတို့ဆန္ဒအရ ခံစားခွင့်ရမည်ကို ကတိပြုပါသည်။

အထက်ပါ ကတိကဝတ်များကို ဖြည့်စွက်လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးနောက်တွင် အလုပ်ရှင်များသည် မှတ်တမ်းတင်လွှာတစ်ခုကို အွန်လိုင်းမှ ဒေါင်းလုတ်ယူနိုင်ပြီး ထိုမှတ်တမ်းလွှာနှင့်အတူ အလုပ်ရှင်သည် အိမ်အကူအလုပ်သမားနှင့်အတူ ဓာတ်ပုံတွဲရိုက်ကာ ဝက်ဘ်ဆိုက်စာမျက်နှာပေါ်တွင် တင်ပေးရပါသည်။ ဤသို့ မိမိဆန္ဒအလျောက် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အများပြည်သူအကြား ကတိကဝတ်ပြု ဆောင်ရွက်မှုဖြစ်ပေါ်လာစေသည်။

ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံတွင် အစိုးရမဟုတ်သည့် ဒေသန္တရ Shoishab အဖွဲ့သည် ၎င်း အလုပ်လုပ်နေသည့်ဒေသများရှိ အလုပ်ရှင်များနှင့် ရင်းနှီးယုံကြည်မှု တည်ဆောက်ရန် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများကို ကျင်းပသည်။ ၎င်းအဖွဲ့သည် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများရေးဆွဲချမှတ်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းများတွင် အလုပ်ရှင်များ တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်လာစေရန် အားပေးလုပ်ဆောင်ကြသည်။ နှစ်ပတ်လည်အစည်းအဝေးကို ဒါကာမြို့တော် အနီးအပြားရှိ အလုပ်ရှင်များနှင့် ကျင်းပပြုလုပ်သည်။ Shoishab သည် အလုပ်ရှင်များအတွက် သတင်းစာစောင်ကိုလည်း ထုတ်ဝေကာ၊

10 Accessed at <http://idwfed.org/myfairhome>



“ကျွန်ုပ်အိမ်မှာ နေထိုင်တဲ့သူအတွက် ကျွန်ုပ်မှာတာဝန်ရှိတယ်” နှင့် “ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင်က ပညာတတ်တစ်ယောက်ဖြစ်လို့၊ ပညာရေးရဲ့အရေးပါမှုကို သိရှိနားလည်တယ်” အစရှိသည့် အပြုသဘောဆောင်သည့် သတင်းစကားများကိုဖော်ပြပေးသည့် နံရံကပ်စာစောင် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများဖြင့်လည်း အလုပ်ရှင်များ ပိုမိုသိရှိရန် ဆောင်ရွက်သည်။

Shoishab အဖွဲ့မှ ထုတ်ဝေသည့် နံရံကပ်စာစောင်တစ်ခုတွင် အလုပ်ရှင်များအား ၎င်းတို့သည် မည်သို့သော အလုပ်ရှင်ကောင်းများဖြစ်ကြောင်းကို မေးမြန်းထားသည်။ ထိုသို့ မေးမြန်းရာတွင် အောက်ပါမေးခွန်းများအတိုင်း မေးမြန်းထားပါသည် -

သင်ဟာ အလုပ်ရှင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်ပါသလား။ - စဉ်းစားတွေးခေါ်ရန် အချက်များ (Shoishab ၏ နံရံကပ်စာစောင်)

- ၁။ သင်သည် အိမ်အကူအလုပ်သမားအား အလုပ်ချိန်၊ အလုပ်ပမာဏနှင့်ညီမျှသော အခကြေးငွေကို သင့်တင့်မျှတစွာ ပေးပါသလား။
- ၂။ သင်သည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား တစ်ပတ်လျှင် ပိတ်ရက်တစ်ရက် ပေးပါသလား။
- ၃။ သင်သည် အိမ်အကူအလုပ်သမားတစ်ယောက်အား ၎င်း၏ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ကိစ္စ/ ကိစ္စရပ်များ ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန်နှင့် အနားယူရန် တစ်ရက်တာအတွင်း အားလပ်ချိန် /နားနေချိန်များ ပေးပါသလား။
- ၄။ သင်သည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို လေးစားမှုဖြင့် ဆက်ဆံပါသလား။ ကောင်းမွန်စွာ ပြီးမြောက်သည့် အလုပ်တိုင်းအတွက် ၎င်းအား ချီးကျူးစကား ပြောဆိုပါသလား။
- ၅။ သင်သည် သင်၏မိသားစုနှင့် ကလေးများအား အိမ်အကူအလုပ်သမားများအပေါ် ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ခြင်းများ မပြုလုပ်ရန် တားမြစ်ထားပါသလား။
- ၆။ သင်သည် အိမ်အကူအလုပ်သမားကို ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ (သို့) နှုတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှု ပြုပါသလား။
- ၇။ သင်၏ အိမ်အကူအလုပ်သမား ဖျားနာသည့်အခါ ၎င်းကို ဆရာဝန်ထံပို့ခြင်း၊ ကျန်းမာရေး ကုန်ကျစရိတ်များ ကျခံပေးခြင်းဖြင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပေးပါသလား။
- ၈။ သင်သည် သင့်အိမ်ရှိ ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ စာသင်ကျောင်းများသို့ သွားရောက်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးများ ပေးပါသလား။





Shoishab အဖွဲ့၏ လှုပ်ရှားမှုအတွေ့အကြုံအရ အလုပ်ရှင်များသည် အိမ်အကူ အလုပ် သမားများအား Shoishab ပေးအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများအား အသုံးပြုနိုင်ရန် ပိုမိုခွင့်ပြု ပေးလာသည်။ ပေးအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများတွင် အလုပ်ရှင်အိမ်နှင့် နီးသောနေရာများ၌ ပြုလုပ်သည့် သင်တန်းများ/ပညာပေး အစီအစဉ်များပါဝင်သည်။ Shoishab အဖွဲ့က သွားရောက်လေ့လာကြည့်ရှုခဲ့သည့် အလုပ်ရှင်များ၏ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့် သည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများကို သင်တန်းသို့ ပို့လွှတ်တက်ရောက်စေသည်။ ထိုသို့ခွင့်ပြုပေးခြင်းမှာ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် ငွေကြေးစာရင်းငယ်များအား ပြုစုလာနိုင်ခြင်း၊ ဘေလ်များ ပေးလာနိုင်ခြင်းနှင့် ဖုန်းအမှာစကားများကို စာဖြင့်ရေးမှတ်လာနိုင်ခြင်း အစရှိသည့် အိမ်အကူ အလုပ်များကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ လုပ်ကိုင်လာနိုင်သည့် အကျိုးများကို သိမြင်လာသော ကြောင့် ဖြစ်သည်။ အိမ်ထောင်စုများအတွင်း အလုပ်ရှင်များက ကလေးသူငယ် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများအား “၎င်းတို့ စောင့်ရှောက်မှု အောက်တွင်ရှိသည်” ဟူ၍ ထင်မြင်ချက် တဖြည်းဖြည်းပြောင်းလဲလာနိုင်ပြီး၊ ဆက်ဆံမှုနှင့် တာဝန်ယူမှုပိုမိုကောင်းမွန်လာပြီး အိမ်အကူ အလုပ်သမားအပေါ် အလုပ်ရှင်ကထားရှိသည့် ရှုထောင့်အမြင် ပြောင်းလဲသွားနိုင်ပါသည်။

ကလေးသူငယ် ကျွန်ုပ်ပြုခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ တောင်အာရှဒေသ ညွှန်ပေါင်းအဖွဲ့ (SACCS) အဖွဲ့သည် အစိုးရဝန်ထမ်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အုပ်စုတစ်စုအား ရှေးဦးစွာ စည်းရုံး လှုံ့ဆော်ဆောင်ရွက်သည်။ SACCS ၏ ၁၉၉၇ ခုနှစ်အတွင်း စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုကြောင့် အိန္ဒိယနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံတော်အဆင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကော်မရှင်မှ ပြည်ထောင်စုနှင့်



ပြည်နယ်အစိုးရဝန်ထမ်းများ၌ အသက် ၁၄ နှစ်အောက်ထက်ငယ်သော ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား ခန့်အပ်ခိုင်းစေခြင်းမပြုရဟူ၍ အမိန့်ထုတ်ပြန်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ SACCs နှင့် တခြားအဖွဲ့အစည်းများသည် အိန္ဒိယအစိုးရအပေါ် မျက်နှာချင်းဆိုင် အစည်းအဝေးများ၊ သရုပ်ပြမှုများနှင့် လက်ကမ်းစာစောင်များမှတစ်ဆင့် အဆက်မပြတ် ဖိအားပေးတောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။ ၁၉၉၉ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင် အရပ်ဘက်ဆိုင်ရာ ဗဟိုအစိုးရ ဌာနများ (ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း) စည်းမျဉ်းများအတွင်း "မည်သည့် အစိုးရဝန်ထမ်းမှ အသက် ၁၄ နှစ် အောက်ငယ်သော ကလေးသူငယ် အလုပ်သမားများအား ခန့်အပ်၊ အလုပ်ခိုင်းစေမှု မပြုလုပ်ရ" ဟူ၍ ထည့်သွင်း ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ စားပွဲဝိုင်းညီလာခံကို SACCs မှ ကြီးမှူးကာ ၁၉၉၉ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလတွင် ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့ပြီး၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း/စည်းကမ်း ပြောင်းလဲမှုကို အများပြည်သူအား အသိပညာပေးခဲ့သည်။

၇၅။ အလုပ်ရှင်၏ သားသမီးများအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း

အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသည့် အိမ်များတွင် ကလေးသူငယ်များစွာ နေထိုင်တတ်ကြသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအပေါ် အပေါ်စီးမှ နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများကို ၎င်းကလေးသူငယ်များမှ ကိုယ်တွေ့ တွေ့ကြုံကြပေရာ၊ ထိုအပြုအမူမျိုးအား ပုံတူကူးလုပ်ဆောင်လာနိုင်သည်။ ကျောင်းရှိ သင်ကြားရေးအစီအစဉ်များသည် ထိုအလုပ်ရှင်၏ သားသမီးများအား အိမ်အကူအလုပ်သမားများအပေါ် မတူကွဲပြားစွာ တွေးခေါ်ရှုမြင်၊ ဆက်ဆံလာတတ်စေရန် ပြုစုပျိုးထောင်ပေးနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများရှိပါသည်။

ဥပမာအားဖြင့် အိန္ဒိယနိုင်ငံ မွန်ဘိုင်းမြို့တော်ရှိ အမျိုးသားအဆင့် အိမ်အကူအလုပ်သမား ရေးဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှု (National Domestic Workers Movement) ကို လူမှုဝန်ထမ်း ကောလိပ် (College of Social Work) နှင့် ပူးပေါင်းကာ ကျောင်းများတွင် "ကျွန်ုပ်တို့အိမ်မှာ လူတိုင်း စာတတ်ကြတယ်" ဟူသော ဆောင်ပုဒ်ဖြင့် အစီအစဉ်များကို လှုပ်ရှားလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုလှုပ်ရှားမှု၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အလုပ်ရှင်များ၏ ကလေးများမှတစ်ဆင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ဆက်ဆံထိတွေ့စေရန်ဖြစ်သည်။

၎င်းတို့အိမ်အတွင်းရှိ အခြေအနေအမုန်များကို ကလေးများ သိရှိသတိပြုမိလာအောင် ပြုလုပ်ပြီးနောက်၊ စာသင်နှစ်အတွင်းကလေးများက ၎င်းတို့၏အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား စာသင်ပေးရေးကို တစိုက်မတ်မတ် လုပ်ဆောင်ပေးရန် ကလေးများအား ဖိတ်ခေါ်ခဲ့သည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ စာတတ်မြောက်မှု တိုးတက်မှုအခြေအနေကို လူမှုဝန်ထမ်း ကောလိပ်ရှိကျောင်းသူ/သားတစ်ဦးဦးမှ နောက်ဆက်တွဲစစ်ဆေးပေးသည်။ ဤနည်းအားဖြင့် ကျောင်းနေသည့် ကလေးများသည် ၎င်းတို့၏မိဘ အုပ်ထိန်းသူများ (အလုပ်ရှင်များ) ၏ အမြင်ရှုထောင့်အပေါ် လွှမ်းမိုးပြောင်းလဲနိုင်ပြီး အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အနေဖြင့်လည်း ပညာရေးတွင် အခြေခံအဆင့် လေ့လာနိုင်လာသည်။



၇၆။
သတင်းမီဒီယာများမှတစ်ဆင့်
စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း

လွန်ခဲ့သောသုံးနှစ်အတွင်းတွင် အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကားဖြင့်ဖော်ပြခဲ့သည့် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ရှိအိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာသတင်းဆောင်းပါးများတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားအား ထိခိုက်ခံစားရသူ သားကောင်အဖြစ် ရေးသားဖော်ပြကြသည်။ လူတွေ့မေးမြန်းခဲ့သည့် ဖြေဆိုသူများပြောကြားချက်အရ မြန်မာဘာသာစကားသုံး သတင်းမီဒီယာများ၌လည်း ထိုနည်းအတိုင်းပင် အသားပေးဖော်ပြကြောင်း ပြောဆိုပါသည်။ သတင်းအစီရင်ခံမှုများတွင် အိမ်အကူအလုပ်ကို ပိုမိုနက်ရှိုင်းလှသည့် စိုးရိမ်ပူပန်စရာများဖြစ်သည့် ကျား/မရေးရာနှင့် လူမှုအလွှာအဆင့်အတန်းဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့် ဆက်စပ်တင်ပြခြင်းမျိုးမှာ မရှိသလောက်ပင် ရှားပါးလှပါသည်။ ထိုသို့ မပြည့်မစုံ ကွက်ကြား တင်ပြမှုမျိုးသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေသည့် အိမ်အကူအလုပ်၏ တန်ဖိုးကို လူမှုအသိုက်အဝန်းအတွင်း ထင်သာမြင်သာရှိလာစေမှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းမီဒီယာ ဖော်ပြချက်များတွင် ပြည်ပနိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်နေသည့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးလိုအပ်ချက်များအတွက် ကာကွယ်ပေးရန်ကိုသာ အသားပေးဖော်ပြလေ့ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသည့် အိမ်အကူအလုပ်သမားအား အကာအကွယ်ပေးရန် လိုအပ်ချက်ကိုမူ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှု၊ နေရာပေးမှု အလွန်ပင်နည်းပါးနေသေးသည်။ သို့သော်လည်း သတင်းမီဒီယာများသည် လူထုသဘောထား အမြင် ရှုထောင့်များ ပြောင်းလဲရာတွင်အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍများ၌ ပါဝင်ပါသည်။

BBC Media Action Myanmar အဖွဲ့မှ ဇာတ်လမ်းရှည်များနှင့် “ဖြစ်ရပ်မှန် ဘဝဇာတ်လမ်းများ” သည် ဖျော်ဖြေရေးနည်းလမ်းမှတစ်ဆင့် ပရိသတ်အား ဇာတ်ကောင်များနှင့် ရင်းနှီးစေနိုင်ပြီး၊ ကိုယ်ချင်းစာမှုကို ဖန်တီးပေးကာ၊ ယုံကြည်မှု ပုံစံ/စနစ်များကို တွန်းလှန်ပေးနိုင်မည်ဟု ယုံကြည်သည်။ ‘လက်ဖက်ရည်တစ်ခွက်ရဲ့ ခိုင်ယာရီ’ ကဲ့သို့သော ရေဒီယိုအစီအစဉ်များသည် မတူကွဲပြားသော တိုင်းရင်းသားများနှင့် ဘာသာကွဲ လူမှုအသိုက်အဝန်းများအကြား သဘောပေါက်နားလည်မှု၊ သည်းခံမှုတို့ကို တိုးပွားလာစေရန် ရည်ရွယ်ထုတ်လွှင့်ပေးသည်။ ပရိသတ်၏ ပိုမို နားလည်သဘောပေါက်လာမှုကို တည်ဆောက်ပေးနိုင်ခြင်း အကျိုးသက်ရောက်မှုမှာ နားထောင်သူများ၏ ရေဒီယိုအစီအစဉ်အပေါ် တစိုက်မတ်မတ်ဆက်လက်နားထောင်မှုအပေါ် မူတည်လျက်ရှိသည်။ BBC Media Action Myanmar သည် ပေါ့ပါးသောဖျော်ဖြေရေး၊ ဟာသအစီအစဉ်များနှင့်အတူ ပိုမိုလေးနက်သော ဘဝသင်ခန်းစာပေးဇာတ်လမ်းများကို နားထောင်သူ ပရိသတ်အတွက် ထုတ်လွှင့်ပေးပါသည်။ သဘောထားအမြင်နှင့် ယုံကြည်မှုပုံစံများကိုပြောင်းလဲရာတွင် အဓိကတည်ရှိနေသည့် အတားအဆီးများအပေါ် ကောင်းစွာ နားလည်သဘောပေါက်လာစေရေး ဦးတည်လျက် ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းများကို တည်ဆောက်ပေးရပါမည်။



သတင်းမီဒီယာဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုများအတွင်း ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ဖန်တီးမှု ပြုလုပ်ရာတွင်၊ ရည်ရွယ်ထားသည့် ပရိသတ်နှင့် သတင်းမီဒီယာအမျိုးအစား၊ သိစေချင်သည့် သတင်းစကား တထပ်တည်း ကိုက်ညီမှုရှိစေရန် အရေးကြီးကြောင်းကို BBC Media Action က အကြံပြုထားပါသည်။ မိမိ ရည်ရွယ်ထားသည့် ပရိသတ်သည် မည်သည့် သတင်းမီဒီယာ အား (ကြည့်ရှု သို့မဟုတ် နားထောင်) သုံးစွဲလေ့ရှိပါသလဲ။ ဥပမာ - စီးပွားရေးမဂ္ဂဇင်းရှိ သတင်း အချက်အလက်များသည် မိမိတို့နှင့်တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်သော သတင်း အချက်အလက်များ ရရှိသည်ဟု လုပ်ငန်းရှင်အချို့က ယူဆကြရာ ၎င်းတို့အနေဖြင့် စီးပွားရေးမဂ္ဂဇင်းများရှိ သတင်း စကားနှင့် အကြောင်းအရာများကို ပိုမိုစိတ်ဝင်စားကြမည် ဖြစ်သည်။

ရေဒီယိုသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ယနေ့ထက်တိုင် လူအများစုသို့ လက်လှမ်းမီရောက်ရှိ နိုင်သော သတင်းမီဒီယာပုံစံတစ်ခုအဖြစ် ကျန်ရှိနေပါသည်။ စာတတ်မြောက်ခွင့်မရရှိကြသော၊ တီဗွီ သို့မဟုတ် အင်တာနက်များကို လက်လှမ်းမမီကြရာသော၊ အချိန်မရှိသူများအတွက် ရေဒီယိုများသည် အဆင်ပြေ၊ အသင့်လျော်ဆုံး မီဒီယာပုံစံတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း လုံး၌ ရေဒီယိုအား အိမ်အကူအလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုအတွက် အသုံးပြုသည့် ဥပမာသာဓကများစွာ ရှိပါသည်။

မာလဝီနိုင်ငံတွင် အလုပ်ရှင်များ၏ အပြုအမူ၊ အလေ့အထများကို ပြောင်းလဲပေးရန် လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို အလုပ်ရှင်များအကြား ဖြန့်ဖြူးပေးရန် ရေဒီယို အခန်းတွဲ ဇာတ်လမ်းရှည်များအား အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ ထိုချဉ်းကပ်မှုမျိုးသည် ဖြည်းဖြည်းချင်း သွားသည့် ချဉ်းကပ်ဖြေရှင်းမှု နည်းလမ်းမျိုးဖြစ်ပြီး၊ ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမား ခန့်အပ်မှုကို လုံးဝ မပစ်ပယ်စေဘဲ၊ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု၊ လေးစားမှု၊ တရားမျှတမှုရှိသော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို ကလေးသူငယ် အလုပ်သမားများအတွက် ဖန်တီးပေးလာစေရန် အားပေးပြုလုပ်ထားသည်။

ကင်ညာနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံများရှိ အုပ်စုများသည် နိုင်ငံအဆင့်နှင့် ဒေသန္တရအဆင့် ရေဒီယိုအစီအစဉ်များမှတစ်ဆင့် ကလေးသူငယ် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ ကြုံတွေ့နေရ သည့် အခြေအနေများကို သတိပြုလာနိုင်စေရန် ဖန်တီးပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ကလေးသူငယ် များနှင့် လူကြီးအိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့ကြုံတွေ့ရသည့် အခက်အခဲများ အကြောင်း ပြောကြားရန် ဖိတ်ကြားခံရပြီး နားထောင်သူများအနေဖြင့်လည်း ၎င်းအခက်အခဲ များကို ဖြေရှင်းနိုင်မည့်နည်းလမ်းများကို ဆွေးနွေးပြောဆိုနိုင်ကြသည်။

၇၂။ အိမ်တွင်းအလုပ်သမားများအား တခြားသောလုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်လာစေရန် စည်းရုံး လှုံ့ဆော်ခြင်း။



အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ တောင်းဆိုမှုများအတွက် ပိုမို ကျယ်လောင်သည့် အသံများနှင့် လူအများပိုမိုသိရှိလာစေရန်၊ အိမ်အကူအလုပ်အတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများအား အမျိုးသမီး ရေးရာ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ အမျိုးသမီးကွန်ရက်များနှင့်ပါ ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်ရပေမည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုနေသည့် သမဂ္ဂများ မရှိသည့်အတွက် အလုပ် သမား အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး

များကို ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်းများ၏ သတ်မှတ်တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များအတွင်း ထည့်သွင်းကာ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးရပါမည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် နိမ့်ချဆက်ဆံမှုများကို လျော့နည်းသွားစေပြီး စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုနှင့် တောင်းဆိုချက်များ ပိုမိုအားကောင်းလာမည်ဖြစ်သည်။

ယေဘုယျအားဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ တောင်းဆိုမှုလုပ်ငန်းများအတွင်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် တိုင်းရင်းသားအုပ်စုများ၊ ဖွံ့ဖြိုးရေးဆောင်ရွက်သည့်အုပ်စုများ၊ ပညာရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအဖွဲ့များနှင့်/သို့မဟုတ် အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးဥပဒေများတွင် မပါဝင်သည့် တစ်ခြားသော အလုပ်သမားအသင်းအဖွဲ့များနှင့် အချိန်အားလျော်စွာ မဟာဗျူဟာမြောက် မိတ်ဖက်ပြု ဆောက်ရွက်ရန် လိုပါသည်။

၇၂။ မူဝါဒရေးရာ ချမှတ်ရေးဆွဲသူများအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း

မူဝါဒရေးရာ ချမှတ်ရေးဆွဲသူများအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ နိုင်ငံတော်မှ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ တန်ဖိုးများကို အသိအမှတ်ပြုလာစေရန်နှင့် ဥပဒေအရ ခွဲခြားဆက်ဆံခံနေရမှုနှင့် နိမ့်ချဆက်ဆံခံရမှုများကို ဥပဒေအရ တားမြစ်ကာကွယ်ပေးရန်နှင့် အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိခံစားနိုင်စေရန် ဖြစ်ပါသည်။

အမြင်ကျယ်ပြီး၊ ကူညီပံ့ပိုးမှုပေးသော မူဝါဒရေးရာ ချမှတ်ရေးဆွဲသူများအား ဥပဒေရေးဆွဲသူ၊ လွှတ်တော်အဖွဲ့ဝင်များ၊ အစိုးရအကြီးအကဲများ သို့မဟုတ် မည်သည့်လူပုဂ္ဂိုလ်များဖြစ်ကြောင်းကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းတို့အား ရှင်းလင်းပြတ်သားပြီး၊ ယုံကြည်စိတ်ချမှန်ကန်သည့် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် တောင်းဆိုချက်များကိုသာ ပေးအပ်တင်ပြသင့်သည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ပြဿနာရပ်များကို လေ့လာသိရှိလိုသည့်အပြင်၊ အဆိုတင်သွင်းသည့် ဖြေရှင်းရေးနည်းလမ်းများကိုပါ သိရှိနားထောင်လိုကြသည်။ ထိုအချက်အလက်များသည်သာ ပြောင်းလဲမှုများဆောင်ရွက်ရန်အတွက် လက်တွေ့ကျသော ဖြေရှင်းမှုနည်းလမ်း၊ အဆင့်များကို ထွက်ပေါ်လာစေနိုင်ပါသည်။ ထိုအချက်အလက်များရရှိရန်၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် တကွ အခြားအရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းရှိ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသူများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများမှ ၎င်းတို့၏ ထောက်ခံအကြံပြုချက်များကို ပေးအပ်နိုင်ရန် နေရာတစ်ခုအား ဖန်တီးတည်ဆောက်ခြင်းသည် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုအတွက် အလွန်ပင်အရေးပါသည့်အပြင်၊ အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) အား လက်မှတ်ရေးထိုးမည့်အခါတွင် ပို၍အရေးကြီးပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) ၏ အပိုဒ် (၁၈) အရ “ကိုယ်စားပြုမှု အများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများဖြင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးကာ” နိုင်ငံတော်အစိုးရမှ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။



မူဝါဒရေးရာ ချမှတ်ရေးဆွဲသူများနှင့် နိုင်ငံတော်အစိုးရတာဝန်ရှိသူများအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုသည် နိုင်ငံတော်အဆင့်စီမံကိန်းများ၊ ဘဏ္ဍာငွေစီမံချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါက၊ ၎င်းစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုသည် ပို၍ အောင်မြင်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းရှိသည်။ ဥပမာ - အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသတွင် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား၏ အခြေအနေများအပေါ် ဆွေးနွေးနေစဉ်ကာလအတွင်း၊ အခြားနိုင်ငံများတွင် ရောက်ရှိလုပ်ကိုင်နေသည့် ဖိလစ်ပိုင်ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူအလုပ်သမားများအပေါ် ကောင်းမွန်စွာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် အလုပ်ခန့်အပ်ပေးနေသလို ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအတွင်းတွင်လည်း အလားတူ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုမျိုး ပေးသင့်ကြောင်းကို ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ ဥပဒေပြုသူများနှင့် တာဝန်ရှိ အစိုးရဝန်ထမ်းများအားစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုပြုလုပ်ခဲ့ရာ၊ အကျိုးရလဒ်အနေဖြင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအတွင်း ကျင်းပသည့် ဝီဆရန် (Visayan) ဆွေးနွေးပွဲ/ဖိရမ်မှ ဒေသခံအိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်သမားဥပဒေများ ပြောင်းလဲပြဋ္ဌာန်းပေးမှုကို အောင်မြင်စွာ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ပေးနိုင်ခဲ့သည် (Anti-Slavery, 2002)။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် မကြာသေးမီကာလအတွင်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ဥပဒေဆိုင်ရာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးခြင်းကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များက လွှတ်တော်တွင် မေးမြန်းဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ဤအချိန်အခါသည် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်စေခြင်းမှတစ်ဆင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ လိုအပ်ချက်အသံများကို ကြားသိ၊ အရောက်ပို့ပေးရန် ဆောင်ရွက်ရမည့် အလွန်အရေးကြီးလှသည့် အချိန်အခါ ဖြစ်ပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအထောက်အကူပြုအဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင်များက ၂၀၁၃ ခုနှစ် အိမ်အကူအလုပ်သမား အက်ဥပဒေအသစ်အတွက် သတင်းအချက်အလက်ဖြန့်ဝေရေး လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုကို ပုံနှိပ်သတင်းမီဒီယာ၊ အင်တာနက်သတင်းအချက်အလက်များ၊ ရေဒီယိုအစီအစဉ်များနှင့် ရုပ်ရှင်ရုံများ၌ "သတင်းကြော်ငြာ" များမှတစ်ဆင့် ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

တစ်ခါတရံတွင် အစိုးရသည် ကြီးမားသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ရှေးရှုဆောင်ရွက်နေစဉ်အတွင်း သေးငယ်သောပြောင်းလဲမှုကို လုပ်ဆောင်လိုတတ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ပီရူးအစိုးရသည် ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားဧည့်သည် စတင်မိတ်ဆက်သတ်မှတ်ပေးခဲ့ပြီး၊ အလုပ်ရှင်များက အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ပိတ်ရက်များပေးစေပြီး အများပြည်သူအခမ်းအနားများတွင် ပါဝင်ဆင်နွှဲစေခြင်းများ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အရေးပါပုံများ၊ တန်ဖိုးများကို လေးစားအသိအမှတ်ပြု ဖော်ပြခြင်းများပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ အခမ်းအနားများ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် အစိုးရသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ လူမှုဘဝသာယာစေရေးအား အလေးထားသည်ကို လူမှုအသိုက်အဝန်းက သိရှိသွားပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားအားလုံး (အခကြေးငွေရရှိသူဖြစ်စေ၊ မရရှိသူဖြစ်စေ) အတွက် ဇွန်လ



၁၆ ရက်နေ့တွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အိမ်အကူအလုပ်သမားနေ့အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုပြီး အများပြည်သူအားလပ်ရက် တစ်ရက် သတ်မှတ်ပေးရန် အစိုးရကို စည်းရုံးလှုံ့ဆော်နိုင် ပါသည်။

၇၂။
ဒေသတွင်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ
ယန္တရားများအား အသုံးပြု
စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း

၇၂။ ၁။
အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ
ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၈၉)

အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အောင်မြင် စွာ တောင်းဆိုမှုပြုနိုင်ရန်အတွက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) အနေဖြင့် ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းအသစ်များနှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိမှုများကို လက်ခံကျင့်သုံး ဆောင်ရွက်လာရန်အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား ရေးရာညီလာခံ (ILC) တွင် (အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ) အစ ရှိသည့် ILO ၏ သုံးပွင့်ဆိုင်အဖွဲ့ဝင်များကိုသာ လက်ခံပါဝင်ခိုင်းပါသည်။ သို့သော်လည်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၌ ၎င်းတို့အား ကိုယ်စားလှယ်ပြုပေးမည့် သမဂ္ဂမျိုး မရှိသည့် အတွက် ILC သည် ထုံးစံအရသတ်မှတ်ထားသည့် မူဝါဒကို ချွင်းချက်ပြုကာ၊ အိမ်အကူ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များအား ၂၀၁၁ ခုနှစ် ညီလာခံသို့ တက်ရောက်ရန် ခွင့်ပြုပေး ခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း ၎င်းချွင်းချက်ပေးမှုသည် ရတောင်ရစ် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုမျှသာ ဖြစ်ခဲ့ပြီး၊ ILO သို့မဟုတ် ILC ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ၊ မူဝါဒများကို ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ပေးခြင်းမျိုး မဟုတ်ခဲ့ချေ။ ထို့ကြောင့် ၂၀၁၁ ခုနှစ်မှ စတင်ကာ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် နှစ်စဉ်ကျင်းပသော ILC ညီလာခံများ၌ ကိုယ်စားပြုဖော်ပြနိုင်ခွင့် မရရှိခဲ့ကြချေ။ ILC ၌ တက်ရောက်ကိုယ်စားပြု ဖော်ပြနိုင်ခွင့် မရရှိပဲ၊ နိုင်ငံအားလုံးအား အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) အား လက်မှတ်ရေးထိုးရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုမှာ ရှေ့ဆက်မတိုးနိုင်ဘဲ ရှိနေပါသည်။

နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံမှ ပြဋ္ဌာန်းချက်/သဘောတူညီချက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း မရှိသည့်တိုင်၊ ၎င်းပြဋ္ဌာန်းချက်/ သဘောတူညီချက်မှ အိမ်အကူအလုပ်၏ တန်ဖိုးနှင့် အိမ်အကူ အလုပ် သမားများ စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ ဆောင်ရွက်ခြင်းအင်အားကို နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြုပေး နေကြောင်းကို ထင်ဟပ်ဖော်ပြနေပါသည်။ ၎င်းတို့သည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ဂုဏ်ယူစရာတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး၊ နိမ့်ချဆက်ဆံမှုများကို ရင်ဆိုင်တိုက်ခိုက်ရန် အင်အားကြီးမား လှသည့် လက်နက်တစ်ခုပင် ဖြစ်ပေသည်။ ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ထောက်ခံအားပေး၊ စည်းရုံး လှုံ့ဆော်ရန်နှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများက ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လေ့လာသင်ယူလာ နိုင်စေရန်အလို့ငှာ ၎င်းတို့၏ တည်ရှိနေမှုနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား ကူညီထောက်ပံ့ နိုင်မှုတို့ကို အများပြည်သူလူထုအတွင်း အသိပညာပေးမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အလွန် အရေးပါပြီး ၊ အခွင့်အလမ်းရှိသည့် လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်။





အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ် (ITUC) သည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရေး စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရာတွင် အသုံးပြုနိုင်မည့် ထိရောက်ကောင်းမွန်သည့် လမ်းညွှန်ချက်တစ်ရပ်ရေးဆွဲလျက်ရှိပါသည်။ 'အိမ်အကူအလုပ်သမားများ စုစည်းဆောင်ရွက်ခြင်း' ဟုခေါ်သော လမ်းညွှန်ချက်တွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရန်နှင့် အခွင့်အရေးများအား စုပေါင်းတောင်းဆိုနိုင်ရန်အတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ ဖော်ပြထားသည်။¹¹ အသိအမြင်မြှင့်တင်မှုအတွက်တစ်မျက်နှာစာလက်ကမ်းစာစောင်ကိုလည်းဥပမာတစ်ခုအဖြစ်ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည်။¹²

အဆိုပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်သည် နားလည်ရန်လွယ်ကူပြီး၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၊ မူဝါဒရေးရာရေးဆွဲချမှတ်သူများနှင့် အများပြည်သူလူထုအကြား အမျိုးမျိုးအဖုံဖုံသော သတင်းမီဒီယာများကို အသုံးပြု၍ အလွယ်တကူ ဖြန့်ဝေပေးနိုင်ပါသည်။ အမှန်တကယ်အားဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးသည်အထိ စောင့်ဆိုင်းရန်မလိုအပ်ကြောင်း၊ ၎င်းအား အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ချက်ချင်း ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ၊ နည်းလမ်းများအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်ကြောင်းကို လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်သူများက ဖော်ပြကြပါသည်။

စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုနှင့် လှုပ်ရှားမှုများသည် လက်မှတ်ရေးထိုးလိုက်ခြင်းဖြင့် ရပ်တန့်မသွားချေ။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ ၎င်းသည် စိန်ခေါ်မှုကင်းသော ချောမွေ့သည့် ဖြစ်စဉ်မျိုး မဟုတ်ချေ။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိတ်ဖက်များမှ ထိုပြဋ္ဌာန်း



11 Accessed at http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-en-final_digital.pdf
12 Accessed at <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-flyer-en.pdf>

ချက်အားလက်မှတ်ရေးထိုးမှု မရှိပါက အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ဆက်လက်ကြုံတွေ့နေရမည်ဖြစ်သည်ဟု စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းအားဖြင့် ရှိနေသည့် လူမှုရေးရာစိန်ခေါ်မှု၊ အတားအဆီးများကို ချိုးဖျက်ခဲ့ရသည်။ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရသည့် အတားအဆီး အခက်အခဲများမှာ အောက်ပါတို့ဖြစ်သည်။

- အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ရှင်များက စံချိန်စံညွှန်းအသစ်များအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များကို မည်သို့ ပေးချေနိုင်မည်နည်း။
- အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာနှင့် ဝင်ငွေနှုန်းပါးသည့်လူလတ်တန်းစားဖြစ်သူ လုပ်ခအခကြေးငွေပေါ်တွင် မှီခိုရပ်တည်နေရသည့် မိသားစုများရှိ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို အလုပ်ထုတ်ပြီး အလုပ်ရပ်ဆိုင်းမည်လား။
- စက်မှုလုပ်ငန်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများသည် အိမ်ထောင်စုတွင် ကျင့်သုံး၍မရဟူသော အငြင်းပွားမှု၊ လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝ ကွဲပြားခြားနားမှု၊ မိသားစုအတွင်း လိုအပ်ချက်များ အမျိုးမျိုးဖြစ်နိုင်ခြင်း၊ ဆက်ဆံမှုသည် ယုံကြည်မှုအပေါ်တွင် တည်ဆောက်ခြင်း စသည့်အချက်များ။
- အလုပ်သမားအကာအကွယ်ပေးရေးသည် “အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားကြားရှိလိုက်လျောညီထွေရှိသည့် မိသားစုပုံစံဆက်ဆံရေးကို ပျက်စီးစေနိုင်သည်”ဟူသည့် အလုပ်ရှင်များ၏ တင်ပြချက်။
- အိမ်ထောင်စုများသည် လုပ်ငန်းခွင်စစ်ဆေးရေး၏ စစ်ဆေးရန်နေရာ မဟုတ်သည့် အတွက်ကြောင့် ဥပဒေအား လက်တွေ့အကောင်အထည်မဖော်နိုင်ခြင်း¹³

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများသည်လည်း အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) ကို လက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်ရေး၊ လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရေး ကြိုးပမ်းရာတွင် အလားတူ အတားအဆီးများကို ရင်ဆိုင်ဖြတ်ကျော်နိုင်ရန်အတွက် ပြင်ဆင်ထားရန် လိုအပ်ပါသည်။

၇၊ ၉၊ ၂။
လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးဖြစ်သည့်
ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား အသုံးပြုခြင်း

ဇယား (၂) တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အခြားပြဋ္ဌာန်းချက်အချို့သည်လည်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သည့် အဖွဲ့များအနေဖြင့် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် ဖော်ပြထားသည့် အဓိက အလေးထားဖွယ်အချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များကို ဖော်ပြလျက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်နိုင်ပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုချင်းစီသည် အစီရင်ခံစာများတင်သွင်းရန် အခွင့်အလမ်းများပေးထားသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားအထောက်အကူပြုအဖွဲ့များအနေဖြင့် အစီရင်ခံစာတစ်စောင်ချင်းစီအတွက် အဓိကအရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ကာ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ စာပိုဒ်များ၊ အကြောင်းအရာများ ပါဝင်ရန် ၎င်းတို့နှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရပါမည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အစီရင်ခံစာတင်သွင်းရမည့် အချိန်ဇယားကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

13 Ana Valencia (National Project Coordinator on Domestic Work), presentation at the ITC Academy on Formalization of the Informal Economy, November 2014, ITC, Turin.



ဇယား (၂) - မြန်မာနိုင်ငံက အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ (UN) အဖွဲ့အစည်း၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ ယန္တရားများနှင့် အစီရင်ခံစာတင်သွင်းသည့် နေ့ရက်အချိန်ဇယား

အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်၍ အာဏာသက်ဝင်လျက်ရှိသည့် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ အဖွဲ့အစည်း၏ ယန္တရားများနှင့် သဘောတူညီချက်များ/ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ	အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုး ပြီးသည့်ခုနှစ်	အစီရင်ခံစာတင်သွင်း ရမည့် ရက်စွဲ
အမျိုးသမီးများအား နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ အားလုံး ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (CEDAW) (အပိုဒ် ၃၆ - အလုပ်ခန့်အပ်မှု)	၁၉၉၇	ဇူလိုင်လ ၂၀၂၀
အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၂၉)	၂၀၁၂	၂၀၁၈
ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (CRC)	၁၉၉၁	ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၀၁၇
ဆိုးဝါးသောပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမား ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၂)	၂၀၁၃	၂၀၁၈
ကမ္ဘာ့နိုင်ငံအားလုံး၏ လူ့အခွင့်အရေးအခြေအနေ ပုံမှန်သုံးသပ်သည့် အစည်းအဝေး (UPR)	မသိရသေးပါ	နိုဝင်ဘာလ ၂၀၁၈

ရင်းမြစ် - အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း

အစီရင်ခံစာများကို ပုံစံနှစ်မျိုးဖြင့် တင်ပြနိုင်သည်။ ၎င်းတို့မှာ ပုံစံကွဲအစီရင်ခံစာနှင့် စင်ပြိုင်အစီရင်ခံစာတို့ ဖြစ်ပါသည်။

“ပုံစံကွဲအစီရင်ခံစာ” ဆိုသည်မှာ တရားဝင်အစိုးရအစီရင်ခံစာ ထွက်ပေါ်မလာမီ၊ သတ်မှတ်ထားသည့် UN ကော်မတီတစ်ခုသို့ တင်သွင်းသည့် အစီရင်ခံစာကိုဆိုလိုသည်။ သက်ဆိုင်ရာကော်မတီများက လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ကာလအတွင်း အစိုးရအား မေးခွန်းများမေးမြန်းရန် ၎င်းပုံစံကွဲအစီရင်ခံစာများကို အခြေခံကာ အကိုးအကား အချက်အလက်အဖြစ် အသုံးပြုသည်။ တစ်ခြားသော နိုင်ငံများက ၎င်းပုံစံကွဲအစီရင်ခံစာ တင်သွင်းသည့်နည်းလမ်းအား အသုံးပြု၍ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေများ၊ ဆက်ဆံခံရမှုပုံစံများနှင့်ပတ်သက်၍ မေးခွန်းမြောက်မြားစွာအား တင်ပြထားပြီး ဖြစ်သည်။

“စင်ပြိုင်အစီရင်ခံစာ” ဟူသည်မှာ အစိုးရအစီရင်ခံစာ ထုတ်ပြန်ပြီးနောက် စင်ပြိုင်တုံ့ပြန်ထုတ်ဝေသည့် အစီရင်ခံစာကို ဆိုလို သည်။ ၎င်းသည် နိုင်ငံတကာ၌ အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအများစုက ထုတ်ဝေတတ်ကြသည့်အစီရင်ခံစာပုံစံဖြစ်သည်။



စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု နည်းလမ်းအဖြစ် စင်ပြိုင်အစီရင်ခံစာအား ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် တင်ပြအစီရင်ခံခြင်း၌ အားသာချက်နှင့် အားနည်းချက် နှစ်မျိုးစလုံးကို အောက်တွင်ဖော်ပြသည့်အတိုင်း တွေ့နိုင်ပေသည် (RCM, 2009) ။

အားသာချက်များ -

- စင်ပြိုင်အစီရင်ခံမှုသည် နိုင်ငံတကာဖိုရမ်များတွင် မိမိတို့ ပြောကြားလိုသော စိုးရိမ်ပူပန်မှု အကြောင်းအရာများကို ပြောဆိုနိုင်စေသည်။
- နိုင်ငံတကာတရားဥပဒေရပ်ဝန်း၌ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခွင့် ရရှိနိုင်သည့် အခွင့်အရေးတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။
- စင်ပြိုင်အစီရင်ခံစာအား အခြားစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများတွင် အသုံးပြုနိုင်ပြီး၊ ဖြည့်စွက် ပြင်ဆင်မှု အနည်းငယ်ပြုလုပ်ရုံဖြင့် အန်ဂျီအို (အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများ) အတွက် နှစ်ပတ်လည် အစီရင်ခံစာအဖြစ် ပြောင်းလဲတင်ပြနိုင်ပါသည်။
- ကော်မတီများက ထုတ်ပြန်သော အနှစ်ချုပ်လေ့လာတွေ့ရှိချက်များသည် နောက်လာမည့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများအတွက် အလွန်ပင် အသုံးဝင်နိုင်ပါသည်။
- အဆိုပါလုပ်ငန်းစဉ်များသည် အခြားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အတူတကွ ပူးတွဲလုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်လာနိုင်စေမည့် အခွင့်အလမ်းကောင်းတစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်။

အားနည်းချက်များ -

- စင်ပြိုင်အစီရင်ခံစာတစ်ခု ဖန်တီးရာတွင် အရင်းအမြစ်များစွာ လိုအပ်ပြီး၊ အလုပ်သမား များစွာ လိုအပ်သည်။
- သတင်းအချက်အလက် စုဆောင်းပြုစုမှုမှစ၍ စင်ပြိုင်အစီရင်ခံစာ တင်သွင်းသည့် အချိန် အထိ လုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက်လုံးမှ ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ တာဝန်ဝတ္တရား၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း များနှင့် တိကျစွာ ကိုက်ညီမှုရှိစေရန် ပြုလုပ်ပေးရာတွင် သိသာထင်ရှားလှသည့် အချိန် ကာလနှင့် အရင်းအမြစ်များစွာ လိုအပ်သည်။ ထိုမျှမက စင်ပြိုင်အစီရင်ခံစာအတွင်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ ဘဝအတွေ့အကြုံများ ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပြီး၊ အိမ်အကူ အလုပ်သမားများကိုယ်တိုင် လမ်းညွှန်ပေးထားသည်။

အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာနိုင်ငံ) သည် စီအေသို့ စင်ပြိုင်အစီရင်ခံစာများအား ပြင်ဆင် တင်သွင်းခဲ့ရာ၊ စင်ပြိုင်အစီရင်ခံစာများ တင်သွင်းရန် စဉ်းစားပြင်ဆင်နေသည့် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများနှင့် အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအတွက် အသုံးဝင်သော အချက် အလက်/အဆက်အသွယ်တစ်ခု ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။





၇၂ ဥပမာ အာဆီယံ

အာဆီယံဒေသအတွင်း၌ အာဆီယံရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားရေးရာ ဖိုရမ် (AFML) ကို နှစ်စဉ် ကျင်းပလျက် ရှိပါသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ၁၀ ကြိမ်မြောက် အာဆီယံရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားရေးရာ ဖိုရမ် (AFML) ၌ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင် အကြောင်းကို တိုင်ပင်ဆွေးနွေး ခဲ့ကြပြီး၊ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုအတွက် အသုံးပြုနိုင်မည့် ကောင်းမွန်ပြည့်စုံသည့် အကြံပြုချက်များ ရရှိခဲ့ပါသည်။ အကြံပြုချက်များကို သုံးပွင့်ဆိုင် ဆွေးနွေးမှု ဖြင့် ရရှိခဲ့ပြီး ၎င်းတို့အား လက်တွေ့ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ အစိုးရများ၏ ကတိကဝတ်နှင့်၊ အလုပ်သမားများအား စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း ပါဝင်ပါသည်။ အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့ အစည်းများနှင့် ဒေသခံအဖွဲ့အစည်းများသည်လည်း အကြံပြုချက်များနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှု ရှိစေရန် ပြုလုပ်ထားရမည်ဖြစ်ပြီး၊ လက်တွေ့ အကောင်အထည်ဖော်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ အခြေ အနေ တိုးတက်လာမှုများအပေါ် စောင့်ကြည့်လေ့လာရမည်ဖြစ်သည်။

စင်ကာပူနိုင်ငံ၌ ကျင်းပပြုလုပ်မည့် ၁၁ ကြိမ်မြောက် အာဆီယံရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားရေးရာ ဖိုရမ် (AFML) ၌ သုံးပွင့်ဆိုင်အဖွဲ့ဝင်များမှ ၎င်းတို့၏ တိုးတက်မှု အခြေအနေများ နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အစီရင်ခံတင်ပြရမည် ဖြစ်သည်။

၇၂ ဘဝ။ အများပြည်သူအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း

အများပြည်သူဟုဆိုရာတွင် ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်အကြီးအကဲများ အပါအဝင်၊ အသက် အရွယ်မရွေး၊ ကျား/မ မရွေး၊ အလုပ်အကိုင်မရွေး၊ လူမျိုးမရွေး၊ လူမှုရေး စီးပွားရေးမရွေး အားလုံးအကျုံးဝင် ပါဝင်သည်။ အိမ်အကူ အလုပ်သမားများ၊ ထိုသူများ၏ မိသားစုဝင်များ၊ ပွဲစားများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အခြားအလုပ်သမားများလည်း ပါဝင်ပါသည်။ လူထုစည်းရုံး လှုံ့ဆော်မှုကို လက်တွေ့မြေပြင် သို့မဟုတ် အင်တာနက်၊ လူမှုကွန်ယက်၊ Facebook၊ WhatsApp စသည်တို့တွင် ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

အများအားဖြင့် အများပြည်သူနှင့်သက်ဆိုင်သော စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများအား အဖြစ် အပျက်တစ်ခု သို့မဟုတ် အကြောင်းအရာ အချက်အလက်တစ်ခုအပေါ် ရည်ရွယ်၍ (ဥပမာ အားဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်များအပေါ် နှိမ်ချဆက်ဆံမှုများ လျော့နည်းစေရေး) အစရှိသဖြင့်



သိစေလိုသော အကြောင်းအရာ/ဖြစ်ရပ်အပေါ် ဦးတည်ဆောင်ရွက်သည်။ အအောင်မြင်ဆုံး လူထုစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများသည် အများပြည်သူအား ၎င်းတို့သည် ဤလှုပ်ရှားမှုဖြစ်စဉ်နှင့် ပတ်သက်ဆက်နွှယ်နေသည်။ ထို့ကြောင့် ဤလှုပ်ရှားမှုမှနေ၍ လိုအပ်သည့် ပြောင်းလဲမှု များကိုဖော်ဆောင်ရန်လှုပ်ရှားမှုအခွင့်အလမ်းကောင်းတစ်ခုဖြစ်သည်ဟူသောသတင်းစကား ကို လူအများထံ အရောက်ပို့ပြီး လက်ခံလာအောင် လုပ်ဆောင်ကြိုးပမ်းမှုပင် ဖြစ်သည်။

လှုပ်ရှားမှုများမှတစ်ဆင့်အိမ်အကူအလုပ်အကြောင်းပိုမိုရှာဖွေပေးခြင်း၊ နေအိမ်အဆောက် အအုံရုံးခန်းများ အတွင်းရှိနေကြသည့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား အသိအမှတ် ပြုလာစေခြင်း၊ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်တန်ဖိုးနှင့် ပတ်သက်၍ သတင်းအချက်အလက် များကို အလွတ်သဘောအပြင် တရားဝင်နည်းလမ်းများဖြင့် ဖြန့်ဝေသိရှိစေခြင်း၊ ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်းများကို လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် အမှတ် (၁၈၉) အား နိုင်ငံတော်အစိုးရက အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရန် တောင်းဆိုခြင်း၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်သမားရေးရာ အကာအကွယ်များပေးခြင်း၊ အားပေးထောက်ခံသည့်အနေဖြင့် သတ်မှတ်ထားသည့် အရောင် သို့မဟုတ် အမှတ်သင်္ကေတ အဆောင်အယောင်များ ဝတ်ဆင်ခြင်း၊ သတင်းစကားများကို ဖေ့စ်ဘွတ် လူမှုကွန်ရက် စာမျက်နှာပေါ်တွင် ဝေငှဖြန့်ဖြူးပေးခြင်း၊ ဈေးဆိုင်များတွင် နံရံကပ်စာစောင်များကပ်ခြင်းနှင့် အများပြည်သူစုဝေးရာ ပွဲများတွင်ပါဝင်ခြင်း အစရှိသည့် လှုပ်ရှားမှုမျိုးစုံကို လုပ်ဆောင် နိုင်သည်။

အများပြည်သူ ပညာပေးစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ၏ အဓိက အခက်အခဲမှာ ပေးလိုက်သော အချက်အလက်များမှတစ်ဆင့် သဘောထားများ အမှန်တကယ်ပြောင်းလဲမှုမရှိဘဲ တစ်ဦး ချင်းစီ၏ ကြွေးကြော်သံများမှာ ဘာမျှဖြစ်မလာတော့သည့် ကြွေးကြော်သံအဖြစ် လျော့နည်း ပြောင်းလဲသွားမှုပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဤစာတမ်းအတွက် ဖြေဆိုသူများ၏ ပြန်လည်ဖြေဆိုချက် များသည် ၎င်းအချက်ကို အတည်ပြုထောက်ပြနေကြသည်။ ဥပမာအားဖြင့် လူတစ်ဦး တစ်ယောက်သည် ကျား/မရေးရာသင်တန်းတက်ရောက်သင်ယူပြီးသောအခါထိုသူ၏ပြောပုံ ဆိုပုံများမှာ ၎င်းခေါင်းစဉ်အပေါ်တွင် လက်ခံနိုင်သည့် ပြောဆိုမှုပုံစံအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲ သွားမည်ဖြစ်သော်လည်း၊ ထိုသူများ၏ ယုံကြည်မှုများ၊ အပြုအမူများ၊ အလေ့အထများမှာ ပြောင်းလဲမသွားပါ။ ထိုသူများ၏ ဘဝများမှာ နံရံကပ်ကြေငြာများ၊ လက်ကမ်းစာစောင် များကြောင့် ပြောင်းလဲသွားခြင်းမှာ မတွေ့ရသလောက်ပင် ဖြစ်သည်။



အများပြည်သူအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု အတွေ့အကြုံများ

လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုနှစ်များတွင် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများမှ ဦးစီးဆောင်ရွက်သည့် အများပြည်သူ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ပွဲများပြုလုပ်ရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။ ၎င်းအပြင်၊ အများပြည်သူ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ပွဲများကို ဖန်တီးပြုလုပ်ခြင်း၊ စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း အတွေ့အကြုံများ အလွန်နည်းပါးခဲ့သည်ဟု သိရပါသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အများပြည်သူ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သည့် အလေ့အထတစ်ရပ် ပိုမိုထွန်းကား ဖြစ်ထွန်းလာစေရန် အလိုငှာ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအား ဒေသအတွင်းရှိအစီအစဉ်၊ ပွဲများအတွင်း ပါဝင်နိုင်စေရန်အရင်းအမြစ်/နည်းလမ်းကောင်းများနှင့်လှုံ့ဆော်ပေးမှုအစရှိသည့်အထောက်အပံ့များ ပေးအပ်ရပေမည်။ သို့ရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အောင်မြင်စွာ အသုံးပြုနိုင်မည့် နည်းလမ်းများ၊ ပုံစံများသည် လူအများသတင်းဖြန့်ဖြူးပုံ၊ မည်သည့်အရာက လူအများအား လက်ခံလာစေသနည်း၊ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းစည်းလုံးညီညွတ်မှုကိုဖော်ပြပုံအစရှိသောလက်ရှိ ဒေသဆိုင်ရာယဉ်ကျေးမှုများနှင့် လိုက်လျော်ညီထွေမှုရှိသည့် ပုံစံ၊ နည်းလမ်းများသာ ဖြစ်ရပါမည်။

အကြံပြုထားသော စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု အစီအစဉ်များတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ပါသည်။

- လမ်းဘေး ဖျော်ပွဲရွာပွဲများ
- သံချပ်ဖန်တီးမှုများ (ရိုးရာသံပြိုင်ကြေးကြော်သံများ၊ ရိုးရာအဆိုများ)
- ရုပ်သေးပြပွဲများ
- ပြဇာတ်များ
- ဆွေးနွေးပွဲများနှင့် အများပြည်သူနှင့်သက်ဆိုင်သောဖိုရမ်များ
- အောင်မြင်ကျော်ကြားသူများ (သို့) သံတမန်အနေဖြင့် ခန့်အပ်ခံရသည့် အားကစားတွင် နာမည်ကြီးသူများနှင့် တွေ့ဆုံခြင်း
- လမ်းဘေး ကဇာတ်ရုံများ ခင်းကျင်းပြသခြင်းများ

သိသာထင်ရှားလာစေရန်သာ ပြုလုပ်ရန် အရေးကြီးသော်လည်း၊ အများပြည်သူအတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုလှုပ်ရှားမှု၊ သတင်းမီဒီယာနှင့် အခမ်းအနားပွဲများအား အခြားသော စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများနှင့် စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်စေခြင်းများနှင့်အတူ ၎င်းတို့အား အနည်းဆုံး ၁၈ လအထိ အဆက်အပြတ် ကျင်းပပေးသွားနိုင်ပါက ၎င်းတို့သည် ပိုမို ထိရောက်သည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ပေးစွမ်းနိုင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင်ရှိသော မြန်မာအိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် ရိုးရာတေးသီချင်း သီဆိုခြင်းကို အသုံးပြု၍ အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်အမှတ်(၁၈၉)အကြောင်းသံချပ်တေးသီချင်းကိုဖန်တီးကာ၊ ဘန်ကောက်မြို့၌ UN Women မှ UN ဌာနခွဲများအတွက် တည်ခင်းဧည့်ခံသည့် နေ့လယ်စာအပါအဝင်၊ အခြားသော ပွဲအမျိုးမျိုး၌ ၎င်းသံချပ်တေးသီချင်းများကို သီဆိုပြသခဲ့ကြပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအခြေအနေနှင့် အသင့်တော်ဆုံးဖြစ်မည့် အများပြည်သူ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း နည်းလမ်းများအား ဖန်တီးဆောင်ရွက်ခြင်းအတွက် ကူညီပံ့ပိုးမှုသည် အခြားသော လှုပ်ရှားလှုံ့ဆော်မှုများအတွက်ပါ အသုံးဝင်နိုင်ပါသည်။ ဖြေဆိုသမျှအားဖြင့် ပြောဆိုချက်အရ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အနုပညာအား အသုံးပြုခြင်းသည် လက်ရှိအခြေအနေအရ အကျိုးအရှိဆုံးဖြစ်ကြောင်း



ထောက်ပြပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ အများပြည်သူနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ ဆောင်ရွက်ရာတွင်ရှိနေသည့် နိမ့်ချဆက်ဆံမှုများကို တွန်းလှန်တိုက်ဖျက်ရန်အတွက် အနုပညာနှင့် ယဉ်ကျေးမှုသည် လူအားလုံးသို့ ရောက်ရှိရန်လွယ်ကူပြီး အစွမ်းထက်သည့် နည်းလမ်းဖြစ်ပါသည်။

၇၂။ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုဆိုင်ရာ အရေးကြီးသည့် အချိန်ရက်စွဲများ

စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုပြုလုပ်သူ အုပ်စုများအနေဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် စည်းရုံး လှုံ့ဆော်ရေး သတင်းစကားများကို ပေးရာတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနှင့် အမျိုးသား အထိမ်း အမှတ်ရက်များကို ဦးစားပေး အသုံးပြုနိုင်သည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနေ့များတွင် အောက် ဖော်ပြပါရက်များ ပါဝင်ပါသည်။

- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအမျိုးသမီးများနေ့၊ (မတ်လ ၈ ရက်)
- ကမ္ဘာ့အလုပ်သမားနေ့၊ (မေလ ၁ ရက်)
- ကမ္ဘာ့ကလေးအလုပ်သမားဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရေးနေ့ (ဇွန်လ ၁၂ ရက်)
- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအိမ်အကူအလုပ်သမားများနေ့ (ဇွန်လ ၁၆ ရက်)
- လူ့အခွင့်အရေးနေ့၊ (ဒီဇင်ဘာလ ၁၀ ရက်)
- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနေ့၊ (ဒီဇင်ဘာလ ၁၈ ရက်) (ဤရက်တွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၂) ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။)

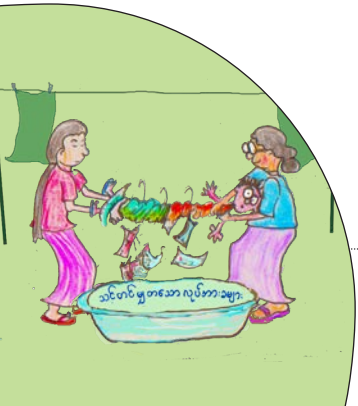
မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသော အိမ်အကူအလုပ်သမားအများစုမှာ ငယ်ရွယ်သူ အမျိုးသမီးငယ် များ (သို့) အမျိုးသမီးကြီးများ ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့သည် အရေးကြီး၊ တန်ဖိုးရှိကာ၊ ကျွမ်းကျင်မှု လိုအပ်သောအလုပ်ကို လုပ်ကိုင်နေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့သည် လေးစားမှု မခံရ သည့်အပြင် ထိုက်တန်သည့် အခကြေးငွေနှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများလည်း မရရှိကြပါ။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည်လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများအတွင်းဂုဏ်သိက္ခာမရှိသည့်အလုပ် လုပ်ကိုင်သူဟူ၍ နိမ့်ချဆက်ဆံခံရသည့်အပြင် ဥပဒေတွင်လည်း ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်း ကြောင့် ဘေးအန္တရာယ်များနှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရပါသည်။ ၎င်းတို့အား ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်း ပေးရန်အတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုနည်းဗျူဟာများအား ဖော်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ဒေသခံအဖွဲ့ အစည်းများနှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများက အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ စုပေါင်း သင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်လာနိုင်စေမှုကို ထောက်ပံ့ကူညီပေးနိုင်လိမ့်မည်ဖြစ်ပြီး၊ အိမ်အကူ အလုပ် အကိုင်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) အား အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပြီး အကောင် အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်လာနိုင်ရေးအတွက် မူဝါဒရေးရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ပြင်ဆင် ဆောင်ရွက်လာနိုင်မည် ဖြစ်သည်။



၈။ နိဂုံး

အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို သီးသန့်ပိတ်လှောင်ထားရုံသာမက၊ ၎င်းတို့၏ လွတ်လပ်စွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခွင့်ကို ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်ထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကြောင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအပေါ် နှိမ်ချဆက်ဆံမှု အခြေအနေများသည် ပိုမို ဆိုးဝါး သွားသည်။ ထိုပိတ်ဆို့ ပိတ်လှောင်မှုများသည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အချင်းချင်းနှင့် ၎င်းတို့အား ထောက်ပံ့ကူညီပေးမည့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချိတ်ဆက်မှု ပြုလုပ်ရာတွင် ကြီးမားသော စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ် ဖြစ်နေသည်ကိုတွေ့ရသည်။ သို့သော်လည်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အသံများသည် အလွန်ပင်အရေးပါလှပါသည်။ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများသည် အသက်အရွယ်မရွေး၊ နယ်ပယ်မျိုးစုံတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အိမ်အကူအလုပ်သမားများအားလုံးအား စုပေါင်းလှုံ့ဆော်နိုင်စေရန်၊ ၎င်းစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုသည်လည်း အားအကောင်းဆုံး ဖြစ်လာပေလိမ့်မည်။ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အခြေအနေတွင် ရောက်ရှိနေသည့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်အတွက် စုစည်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်ရန် မလိုအပ်သော်လည်း၊ ၎င်းတို့သည် ပို၍ ဆိုးဝါးလှသည့် အခြေအနေဆိုးများအတွင်းကျရောက်နေသည့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ညီအစ်မများအတွက် ထောက်ပံ့ကူညီပေးပြီး သင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရန်အတွက် အချိန်ပိုရှိခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာစီမံဆောင်ရွက်နိုင်သည့်အခြေအနေတွင် ရှိနေနိုင်ပါသည်။ အခြားဒေသများရှိ အောင်မြင်ခဲ့ဖူးသည့် သက်သေသာဓကများအရ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုလှုပ်ရှားမှုတိုင်း၏ အလယ်ဗဟိုတွင် ရှိနေရန်မှာ အလွန်အရေးကြီးလှပေသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ကနဦးလုပ်ဆောင်ရမည့်လုပ်ငန်းမှာ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ တောင်းဆိုချက်၊ အမြင်ရှုထောင့်များကို လက်လှမ်းမီဖော်ထုတ်နိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ရရှိအောင်ပြုလုပ်ပေးခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ စုပေါင်းသင်းဖွဲ့ဆောင်ရွက်မှုများကို ထောက်ပံ့အားပေးခြင်းနှင့် ၎င်းတို့သည် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ၏ ပိုင်ရှင် (သို့မဟုတ်) ဆုံးဖြတ်ချက်ချဦးဆောင်သူများအဖြစ် အစဉ်အမြဲ ရှိနေစေရန် ဖန်တီးဆောင်ရွက်ပေးခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

ဤစာတမ်းတွင်မတူကွဲပြားသောနိုင်ငံအမျိုးမျိုး၊ အခြေအနေအမျိုးမျိုးမှစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုပုံစံနည်းလမ်းမျိုးစုံတို့အား ဥပမာပေး ဖော်ပြထားပါသည်။ ထိုဥပမာ၊ သက်သေသာဓကများအား ဆွေးနွေးမှုများနှင့် အချက်အလက်စုဆောင်းခြင်းများ၏ အခြေခံအဆင့်အဖြစ် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် တစ်စုံတစ်ယောက်မှ လုပ်ဆောင်အောင်မြင်ဖူးထားသည့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုနည်းလမ်းများ ဖြစ်ပါသောကြောင့်၊ ၎င်းတို့အား ယုံကြည်မှုအပြည့်ဖြင့် အသုံးပြုခြင်း၊ ဆန်းသစ်တီထွင်သည့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု နည်းလမ်းများကို ဖန်တီးခြင်းနှင့် အခြားသောစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများအတွက် အခြေခံအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ လက်ရှိတွင် အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ အသံများကို ဂရုတစိုက် နားထောင်နေသော အဖွဲ့အစည်းများ၊ လက်ရှိနှင့် အနာဂတ်တွင် ၎င်းတို့နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လိုသူများ၊ အမြင်ရှုထောင့်များအား ပြောင်းလဲရန်၊ နှိမ်ချဆက်ဆံမှုများအားတိုက်ဖျက်ရန် ဥပဒေကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ ပေါ်ထွန်းလာရေးကို ရေရှည်တစ်စိုက်မတ်မတ် ကြိုးပမ်းနေကြသူများသည်သာ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ဦးတည်ရာ လမ်းကြောင်းမှန်ကို ရှာဖွေပေးနိုင်လိမ့်မည်ဖြစ်သည်။ ဤစာတမ်းသည် ထိုရှည်လျားလှသည့် ခရီးပန်းတိုင်သို့သွားရာ လမ်းကြောင်းတစ်ခုဖြစ်မည်ဟု ယုံကြည်မျှော်လင့်ပါသည်။



Anti Slavery International, 2002 *Advocacy: A handbook on Child domestic workers: Finding a voice Maggie Black*

Armand, Pereira January 2010, Domestic child labor: An overview of Brazil's recent experience in *Media Voices for Children Global Policy Reform*

ILO. 2015 *Labour Force Survey*.

ILO Labour Administration, 2015a *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector*, ILO Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch (Geneva)

ILO. 2016 *Formalizing Domestic Work (Geneva)*

ILO. 2017. *ILO Guide to Myanmar Labour Law 2017* (Yangon)

ILO; UNWomen. 2016. *Worker, helper, auntie, maid? Working conditions and attitudes experienced by migrant domestic workers in Thailand and Malaysia* (Bangkok)

ILO; UNWomen, 2017 *Protected or put in harm's way? Bans and Restrictions on women's labour migration in ASEAN countries* (Bangkok)

1921 Uruguay, LABOUR LEGISLATION OF URUGUAY: REGULATORY DECREE OF JUNE 16, 1921 Chapter I.— Concerning domestic workers Article 10

7 Day Daily. 2016. Make an effort to enact the law for protection of domestic workers, 30 Sept, Office of the High Commissioner on Human Rights (OHCHR) 2016 Committee on the Elimination of Discrimination Against Women Concluding Observations on the Combined Fourth and Fifth Periodic Reports of Myanmar

-2016 Concluding Observations Canada CEDAW/C/CAN/CO/8-9:

Ashforth and Kraner, July 1999. How Can You Do It? Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity in the *Academy of Management Review*, Vol 24, No 3



GEN, 2015. *Raising the Curtain: Cultural Norms, Social Practices, and Gender Equality in Myanmar* Myanmar Times. 24 June 2016. *The fight against child labour begins at home. Myanmar Times, Fiona MacGregor*

Regional Centre for Minorities (RCM), 2009. *Using Shadow Reports for Advocacy*

Thein, Pansy Tun, July 2015. *Gender Equality and Cultural Norms in Myanmar*

Windebank, Jan 2010, *Barriers to outsourcing domestic chores in dual-earner households, in the International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 30 Iss: 7/8, pp.387 - 398*




နောက်ဆက်တွဲ (၁) အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ စံသဘောတူစာချုပ်နမူနာ

ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အိမ်အကူအလုပ်ငန်းအတွက် စံသဘောတူစာချုပ်


ဘာသာစကားအမျိုးမျိုးဖြင့် ရေးသားထားသောဤသဘောတူစာချုပ်ကို <http://www.idwf.org/myfairhome> တွင်ရယူနိုင်ပါသည်။ စာချုပ်ချုပ်ဆိုမည့်သူနှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးက နားလည်သော ဘာသာစကားဖြင့်ရေးသားထားသည့် စာချုပ်ဖြစ်သင့်ပါသည်။ ခေတ်နှင့် အညီနောက်ဆုံး မွမ်းမံပြင်ဆင်ရေးဆွဲထားသည့် စာချုပ်ပုံစံကို အသုံးပြုရပါမည်။ သက်ဆိုင်သည့်အကွက်တွင် ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာဖြင့် အမှန်ခြစ် (သို့မဟုတ်) ကြက်ခြေခတ် ခြစ်ပေးပါ။


ထိုင်းအလုပ်သမားအက်ဥပဒေ [B.E. 2541 (1998)] နှင့် ဝန်ကြီးဌာနက ထုတ်ပြန်သည့် စည်းမျဉ်းအမှတ် (၁၄) [B.E. 2555 (2012)] အရ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအား ဥပဒေအရ ဖြည့်ဆည်းပေးရမည့် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်အတွက် အနည်းဆုံးရှိရမည့် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များသည် ဤ စာကော်လံတွင် ဖော်ပြထားသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် ပါဝင်ပါသည်။

ဤဘက်ခြမ်းစာကော်လံတွင် ILO ၏ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၁၁ (အမှတ်-၁၈၉) နှင့် ထိုင်းနိုင်ငံဥပဒေအရ အခြားအလုပ်သမားများကို ပေးသည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများပေါ်တွင် အခြေခံ၍ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်ကောင်းများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များပါဝင်ပါသည်။ ILO ၏ အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ်-၁၈၂) နှင့် အနည်းဆုံးရှိရမည့် အသက်အရွယ်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ်-၁၃၈) တို့အပေါ်တွင် အခြေခံ၍ အသက် (၁၅-၁၈) နှစ်ရှိသော အလုပ်သမားများအတွက် အထူးပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုလည်း အကြံပြု ဖော်ပြထားပါသည်။

	နှစ်ဦးနှစ်ဖက် စာချုပ်ချုပ်ဆိုမည့်သူများ	အကောင်းမွန်ဆုံးသော အလေ့အကျင့်
	<p>အလုပ်ရှင် - (ဦး/ဒေါ်)/ (Mr/Ms) _____</p> <p>နေရပ်လိပ်စာ _____</p> <p>မှတ်ပုံတင်/ပတ်စ်ပို့နံပါတ် _____</p> <p>နှင့်</p> <p>အလုပ်သမား - (ဦး/ဒေါ်)/ (Mr/Ms) _____</p> <p>နေရပ်လိပ်စာ _____</p> <p>မှတ်ပုံတင်/ပတ်စ်ပို့နံပါတ် _____</p> <p><input type="checkbox"/> အလုပ်သမားသည် စာချုပ်ချုပ်ဆိုသည့်နေ့ရက်တွင် အနည်းဆုံး အသက် (၁၅) နှစ် ပြည့်ပြီးဖြစ်ကြောင်းကို အတည်ပြုပါသည်။</p>	<p>ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဥပဒေအရ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အနည်းဆုံးရှိရမည့်အသက်မှာ (၁၅) နှစ်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမားသည် အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ရှိပါက အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း နောက်ဆက်တွဲပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ကျင့်သုံးသင့်ပါသည်။</p>

ဤသဘောတူစာချုပ်ကို ချုပ်ဆိုကြမည့်သူ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးသည် အောက်ပါစည်းကမ်းချက်များကို လိုက်နာရန် သဘောတူပါသည်။

 31	၁။ စတင်သည့်နေ့ရက်	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;"> စာချုပ်သက်တမ်းကုန်ဆုံးသွားသည့်တိုင်အောင်၊ အလုပ်မား အားလုံးသည် လုပ်ကိုင်ပြီးခဲ့သည့် အလုပ်အတွက် လုပ်ခလစာကို ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ </div>
၁.၁။ ဤသဘောတူစာချုပ်သည် ___/___/___ မှစတင်၍ တရားဝင်ဖြစ်သည်။ အပိုဒ် (၁၀.၁) တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးသည် ကြိုတင် အသိပေးအကြောင်းကြားခြင်းဖြင့် စာချုပ်ကို ရပ်စဲပိုင်ခွင့်ရှိသည်။		

	၂။ အိမ်ထောင်စု သတင်းအချက်အလက်	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;"> ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဥပဒေအရ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အနည်းဆုံးရိရမည့်အသက်မှာ (၁၅) နှစ် ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမားသည် အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ရှိပါက အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း နောက်ဆက်တွဲ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ကျင့်သုံးသင့်ပါသည်။ </div>
၂.၁။ အိမ်ထောင်စုလိပ်စာ _____ ၂.၂။ အိမ် အကျယ်အဝန်း အိမ်သည် _____ ထပ် ၊ ရေချိုးခန်း _____ ခန်း၊ အိပ်ခန်း _____ ခန်း၊ ဧည့်ခန်း _____ ခန်း ၊ မီးဖိုခန်း _____ ခန်း၊ နှင့် အခြားအခန်း _____ ခန်းတို့ရှိသည်။ စုစုပေါင်း အကျယ်အဝန်းမှာ _____ စတုရန်းမီတာ ဖြစ်သည်။ ၂.၃။ အိမ်ထောင်စုဝင်များ _____ ဦးအနက်တွင် _____ တို့သည် (အသက် _____ နှစ်စီ ရှိကြသော) ကလေးများဖြစ်ကြပြီး၊ _____ တို့သည် စောင့်ရှောက်မှုလိုအပ်သော သက်ကြီး ရွယ်အိုများဖြစ်သည်။		



၃။ လုပ်ငန်းတာဝန် သတ်မှတ်ဖော်ပြချက်

၃.၁။ အလုပ်သမားသည် အောက်ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို လုပ်ကိုင်ရန် တာဝန်ရှိသည်။

အသေးစိတ်ဖော်ပြချက်များကို နောက်ဆက်တွဲ (၁) တွင် ကြည့်ရှုပါ။

(သက်ဆိုင်သည့်အချက်အားလုံးကို အမှန်ခြစ်ပါ။)

- | | | |
|--|--|--|
| အိမ်မှုကိစ္စထိန်းသိမ်းမှု | ပြုစောစောင့်ရှောက်မှု | အခြားအလုပ် |
| <input type="checkbox"/> သန့်ရှင်းရေးလုပ်ခြင်း | <input type="checkbox"/> ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ခြင်း | <input type="checkbox"/> ဥယျာဉ် စိုက်ပျိုးခြင်း |
| <input type="checkbox"/> ချက်ပြုတ်ခြင်း | <input type="checkbox"/> သက်ကြီးရွယ်အိုပြုစောင့်ရှောက်ခြင်း | <input type="checkbox"/> အိမ်မွေးတိရစ္ဆာန် စောင့်ရှောက်ခြင်း |
| <input type="checkbox"/> အဝတ်လျှော်ဖွပ်ခြင်း | <input type="checkbox"/> နာမကျန်းသူ/မသန်စွမ်းသူကို ပြုစောစောင့်ရှောက် ပေးခြင်း | <input type="checkbox"/> မော်တော်ယာဉ် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းခြင်း |
| <input type="checkbox"/> အထူး အခမ်းအနား/ ပွဲများ | | |

၃.၂။ ဤနေရာတွင် (သို့) နောက်ဆက်တွဲ (၁) တွင်ဖော်ပြထားသည့် အချက်များအတိုင်း သဘောတူထားသည့်အလုပ်တာဝန်များကို ပြောင်းလဲအလုပ်တာဝန်ပေးခြင်းမပြုမီအလုပ်ရှင်သည်အလုပ်သမားထံမှ သဘောတူညီမှု ရယူရမည်။ အလုပ်တာဝန်ပြောင်း လဲမှုအားလုံးနှင့် အပိုထပ်ဆောင်းပေးသည့် မည်သည့်ငွေပေးချေမှုကိုမဆို နောက်ဆက်တွဲ (၂) တွင် မှတ်တမ်းတင်ထား ရှိရမည်။

ဥပဒေအရ အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အကိုင်ဟု သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်များကို အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ရှိသော အလုပ်သမားများအား ခိုင်းစေခြင်းမပြုရ။

ဥပမာ။ ။ အန္တရာယ် ရှိသော ဓါတုပစ္စည်းများကို ကိုင်တွယ်ခြင်း၊ (သို့) အဆမတန် လေးလံသော ဝန်များကို သယ်ယူခြင်း။



၄။ အလုပ်ချိန်

၄.၁။ အလုပ်သမားသည် တစ်ပတ်တွင် _____ ရက် လုပ်ကိုင်ရမည်။
အချိန်ပြည့် လုပ်ကိုင်သူအလုပ်သမားသည် အနည်းဆုံးအားဖြင့် တစ်ပတ်တွင်
နားရက် တစ်ရက် အပြည့် ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

အပတ်စဉ်နားရက်မှာ - _____

၄.၂။ အလုပ်ချိန်မှာ တစ်ရက်တွင် စုစုပေါင်း _____ နာရီဖြစ်ပြီး
_____ မှ _____ ထိဖြစ်သည်။ အလုပ်ချိန်သည် တစ်ရက်အတွင်း
အမျိုးမျိုးပြောင်းလဲမှု ရှိပါက ဖော်ပြပါ။

- တနင်္လာနေ့ _____
- အင်္ဂါနေ့ _____
- ဗုဒ္ဓဟူးနေ့ _____
- ကြာသပတေးနေ့ _____
- သောကြာနေ့ _____
- စနေနေ့ _____
- တနင်္ဂနွေနေ့ _____

၄.၃။ အလုပ်သမားသည် ဆက်တိုက်လုပ်ရသည့် အလုပ်ချိန် (၅)
နာရီပြည့်တိုင်း အနားယူချိန် _____ မိနစ်ကို လစာဖြင့် ခံစားခွင့်ရှိသည်။
အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားနှစ်ဦး နှစ်ဖက်စလုံးကဏ္ဍအနားယူချိန်ကို
သဘောတူညီမှုပြု၍ ပိုင်းခြားသတ်မှတ်နိုင်သည်။

အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဦး
နှစ်ဖက် စလုံးသည် အပတ်စဉ်
အလုပ်ချိန်ဇယားနှင့် လစာ
ရှင်းတမ်းစာရွက် စသည် အသေး
စိတ်ကို မှတ်တမ်းတင်ထား
နိုင်သည်။ (နောက်ဆက်တွဲ ၃)

မိသားစုဆောင်ရွက်ချက်များ၊
ဘာသာရေး ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု
နှင့် အလေ့အကျင့်များကို
ထည့်သွင်း စဉ်းစား၍ အပတ်စဉ်
နားရက်ကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက်
သဘောတူညီမှု ပြုသင့်ပါသည်။

ပုံမှန်အလုပ်ချိန်သည် တစ်ရက်
(၈) နာရီ (တစ်ပတ် ၄၈ နာရီ)
ထက် မကျော်လွန်စေသင့်ပါ။
(၄၈) နာရီထက်ကျော်လွန်သော
အလုပ်ချိန်နာရီကို အချိန်ပို
ကြေးနှုန်းအတိုင်း ပေးရမည်
ဖြစ်သည်။ တစ်ပတ်တွင် (ပုံမှန်
အလုပ်ချိန် ၄၈ နာရီ အပြင်)
အများဆုံး ခွင့်ပြုသည့် အချိန်ပို
နာရီမှာ (၃၆) နာရီဖြစ်သည်။

အလုပ်လုပ်ရက် တစ်ရက်နှင့်
တစ်ရက် အကြား အနားယူချိန်
ကာလသည် အနည်းဆုံး (၁၁)
နာရီရှိသင့်သည်။

အသက် (၁၈) နှစ်အောက်
အလုပ် သမားများကို တစ်ပတ်
(၄၈) နာရီထက် ပို၍ ခိုင်းစေခြင်း
နှင့်၊ ည (၁၀) နာရီမှ မနက် (၆)
နာရီကြား အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို
တားမြစ်ထားပါသည်။

ယေဘုယျအားဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ
အလုပ်သမားများသည် ငါးနာရီ
(အသက် ၁၈ နှစ်အောက်ရှိ
အလုပ်သမားအတွက် ၄ နာရီ)
အလုပ်လုပ်ပြီးတိုင်း အခကြေးငွေ
ခံစားခွင့်နှင့်အတူ အနားယူချိန်
မိနစ် (၆၀) ကို ခံစားပိုင်ခွင့်
ရှိသည်။



၅။ လုပ်ခလစာ/အခကြေးငွေ

၅.၁။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား ၎င်း၏ လုပ်အားအတွက် ဖော်ပြပါ နှုန်းထား အတိုင်း - တစ်နာရီတွင် ဘတ်ငွေ _____ နှင့်ညီမျှသော အခကြေးငွေကို တစ်ရက်/တစ်ပတ်/ တစ်လ(တစ်ခုကိုပိုင်းပါ) တွင် ဘတ်ငွေ _____ ကို ငွေသားဖြင့် ပေးချေရန် သဘောတူပါသည်။

၅.၂။ အလုပ်ရှင်သည် အောက်ပါအတိုင်း ပုံမှန် အခကြေးငွေပေးရန် သဘောတူပါသည်။ (ရွေးချယ်မှုတစ်ခုကို အမှန်ခြစ်ပါ)

- အပတ်စဉ် နှစ်ပတ်တစ်ကြိမ်
- တစ်လတစ်ကြိမ်ဖြင့် _____ နေ့တွင် (ရက်စွဲဖော်ပြပါ)

၅.၃။ သဘောတူပြီးဖြစ်သည့် အပတ်စဉ်အနားယူရက်၊ အများပြည်သူ ရုံးပိတ်ရက် (သို့) နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ရက်များတွင် အလုပ်လုပ်ရန် လိုအပ်ပါက၊ အလုပ်သမားသည် အားလပ်ရက်တွင်လုပ်ရသည့် လုပ်အားကို ပုံမှန်အလုပ်လုပ်ချိန်နာရီ၏ နှစ်ဆနှုန်းဖြင့် ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။

၅.၄။ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားသည်အောက်ပါအချက်များကို သဘောတူနိုင်ပါသည်။

(သက်ဆိုင်သည့်အချက်များအားလုံးကို အမှန်ခြစ်ပါ။)

အလုပ်ရှင်သည် လုပ်ခလစာ ပေးချေသည့်အခါတိုင်း အလုပ်သမားကို လစာရှင်းတမ်းစာရွက်ပေးရမည်။ (နောက်ဆက်တွဲ ၃)။

အလုပ်သမား၏ အတွေ့အကြုံ၊ အလုပ်ပမာဏနှင့်ကိုက်ညီ သင့်တော်သည့် အလုပ်သမားရရှိမည့်လုပ်ခလစာကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးသည် ပုံမှန်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ချိန်ညှိတွက်ချက်ခြင်းပြုရမည်။

အလုပ်သမားကို အချိန်ပိုလုပ်ခအတွက် တစ်နာရီတွင် _____ ဘတ် နှုန်းဖြင့် ပေးရမည်။ (အချိန်ပိုဆိုသည်မှာ သဘောတူစာချုပ်တွင်ဖော်ပြထားသည့် ပုံမှန်အလုပ်ချိန်နာရီထက် ကျော်လွန်ပြီး လုပ်ကိုင်ရသော အလုပ်ချိန်များကို ဆိုလိုပါသည်။)

အရေးပေါ်အခြေအနေတွင် လုပ်ကိုင်ပေးရန် အရန်သင့်ရှိနေပေးခြင်းအတွက် အလုပ် သမားကို တစ်နာရီတွင် _____ ဘတ် ပေးရမည်။ (အရန်သင့်ရှိနေပေးသည့် အလုပ်ချိန်ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားသည် ၎င်းတို့၏အားလပ်ချိန်ကိုဆန္ဒရှိသလိုအသုံးမပြုနိုင်ဘဲ အရေးပေါ်အခြေအနေ အတွက် အရန်သင့်နေပေးရသည့် အချိန်များကို ဆိုလိုပါသည်။ အရန်သင့်ရှိနေပေးသည့် အလုပ်ချိန်ကို အလုပ်သမား၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် သတ်မှတ်ရမည်။)

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေမှာ (၈) နာရီ လုပ်ခအတွက် ဘတ် (၃၀၀) ဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ (၁) နာရီအတွက် (၃၇.၅) ဘတ် ဖြစ်သည်။ အခကြေးငွေကို အလုပ်သမားအား တိုက်ရိုက် ပေးချေရမည်ဖြစ်ပြီး ငွေသားအဖြစ် မည်သည့် အရာမျှ အစားထိုး ပေးချေခြင်း မပြုရပါ။ (ဥပမာ။ ။ အဝတ်အစား၊ အစားအစာ၊ (သို့မဟုတ်) ငွေကြေးအစား အခြား အရာဝတ္ထုများ ပေးခြင်း)

ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အလုပ်ရှင်များသည် နှစ်ကုန်တွင် အလုပ်သမားများအား လုပ်ခ တစ်လစာနှင့် ညီမျှသော အပိုဆုကြေးကို ထုံးစံအရ ပေးလေ့ရှိပါသည်။

မြင့်တက်လာသော နေထိုင်မှု ကုန်ကျစရိတ်နှင့် ငွေဖောင်းပွမှု နှုန်းကို ကာမိစေရန် နှစ်စဉ် လုပ်ခလစာကို ပြန်လည်သုံး သပ်သင့်ပြီး အနည်းဆုံး ၃ % တိုးပေးသင့်ပါသည်။

စံသတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်ပို လုပ်အားခနှုန်းမှာ ပုံမှန် အလုပ်ချိန်ထက် ၁ ဆခွဲဖြစ်ပြီး အားလပ်ရက်နေ့ဖြစ်ပါက ပုံမှန်အလုပ်ချိန်ထက် အနည်းဆုံး ၃ ဆဖြစ်ပါသည်။



၆။ အားလပ်ရက်နှင့် ခွင့်ရက်

၆.၁။ အလုပ်သမားသည် တစ်နှစ်တွင် ပုံမှန်လစာဖြင့် အများပြည်သူရုံးပိတ်ရက်အတိုင်း _____ ရက်ကို (အလုပ်သမားနေ့/မေဒေးအပါအဝင် အနည်းဆုံး ၁၃ ရက်) ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

[အများပြည်သူရုံးပိတ်ရက်သည် အပတ်စဉ် နားရက်နေ့တွင်ကျရောက်ပါက အလုပ်သမားသည် နောက်ကျရောက်သည့် အလုပ်လုပ်ရက်တွင် ခွင့်ရက်ရယူပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးသည် အလုပ်သမားခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည့် အများပြည်သူရုံးပိတ်ရက်များကို သတ်မှတ်ဖော်ပြရမည်။ (နောက်ဆက်တွဲ ၄)]

၆.၂။ အချိန်ပြည့်လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သမားသည် လစာခံစားခွင့်ဖြင့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့် _____ ရက်ကို (အနည်းဆုံး ၆ ရက်) ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(လုပ်သက်တစ်နှစ်အောက်သာ လုပ်ကိုင်ရသေးသော အလုပ်သမား၏ နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ရက်ကို သင့်လျော်သလို တွက်ချက်ပေးရမည်။ အလုပ် (၂) လလုပ်ပြီးတိုင်း နှစ်ပတ်လည်ခွင့် (၁) ရက် ခံစားခွင့် နှုန်းထားဖြင့် တွက်ချက်ပေးရမည်။)

အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ရှိ အလုပ်သမားသည် အစည်းအဝေးနှင့် ဆွေးနွေးပွဲများ တက်ရောက်ခွင့်၊ သင်တန်း တက်ရောက်ခွင့် (သို့) ပညာရေး အသင်းအဖွဲ့များက စီစဉ်သည့် အခြား အစီအစဉ်များသို့ တက်ရောက်ရန် ခွင့်ယူပိုင်ခွင့် ရှိသည်။ ဤခွင့် ရက်များကို လစာခံစားခွင့် ပေးသင့်ပါသည်။ ထိုခွင့်ရက်များသည် တစ်နှစ် ရက် (၃၀) ထက် မပိုသင့်ပါ။

အချိန်ပိုင်းအလုပ်သမားကို လစာဖြင့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့် ပေးခြင်းမရှိပါက၊ အလုပ်ရှင်က နာရီအလိုက် လုပ်ခလစာ (သို့) နေ့စဉ် လုပ်အားခများကို တိုးပေးသင့်သည်။

သာရေးနာရေးခွင့်၊ (သို့) သင်တန်းအတွက်ခွင့်ကဲ့သို့ သော အခြား ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ခွင့်များကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီမှုပြုနိုင်သည်။



၇။ နေထိုင်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ

၇.၁။ သဘောတူ စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူနှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးသည် အလွဲသုံးစားပြုမှု၊ နှောင့်ယှက်စော်ကားမှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှု ပုံစံအားလုံးမှကင်းဝေးသော နေထိုင်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေရှိစေရန် ကတိပြုဆောင်ရွက်ပါမည်။

၇.၂။ ခန့်အပ်ထားသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်၊ လုပ်ငန်းသုံးကိရိယာတန်ဆာပလာနှင့် လုပ်ငန်းဝန်းကျင်အခြေအနေသည် အလုပ်သမား၏ ကျန်းမာရေး၊ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် ပစ္စည်းဥစ္စာများကိုထိခိုက် ဆုံးရှုံးမှု မရှိစေရန် အလုပ်ရှင်က သေချာဆောင်ရွက်ရမည်။

၇.၃။ အလုပ်သမားသည် အိမ်အတွင်း မည်သည့်ပျက်စီးထိခိုက်မှု (သို့) မည်သည့် အပြစ်အနာအဆာချွန်ယွင်းမှုမျိုးကိုမဆို အလုပ်ရှင်အား အသိပေးရန် တာဝန်ရှိသည်။

လိုအပ်လျှင် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားကို သင့်တော်သည့် အကာအကွယ် ပစ္စည်းကိရိယာများ ပေးရမည်။ ဥပမာ။ ။ ပြင်းထန်သည့် ဓါတု ပစ္စည်းများကို ကိုင်တွယ်ရန် အတွက် လက်အိတ်ပေးခြင်း၊ ခိုင်ခံ့ပြီး ဘေးကင်းစိတ်ချရသည့် လှေခါး ပေးခြင်း။

၇.၄။ အလုပ်သမားသည် အလုပ်ရှင်၏အိမ်တွင် နေထိုင်ခြင်း ရှိ/မရှိ။
(တစ်ခုကို အမှန်ဖြစ်ပါ။) နေထိုင်သည်။ မနေထိုင်ပါ။

၇.၄.၁။ အလုပ်သမားသည် အလုပ်ရှင်၏အိမ်တွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်ပါက၊ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအတွက် သင့်တော်သည့်နေရာထိုင်ခင်း၊ သော့ခတ်/တံခါးပိတ်ထားနိုင်သော ရေချိုးသန့်စင်ခန်းများအသုံးပြုခွင့်ကို အခမဲ့ ဖြည့်ဆည်းပေးရန် သဘောတူပါသည်။

အလုပ်သမား၏အခန်းသည် ကိုယ်ပိုင်သီးသန့်အခန်း ဖြစ်ရမည်။

_____ နှင့်အတူနေရမည်။

၇.၄.၂။ အလုပ်သမားကို -
(သက်ဆိုင်သည့်အချက်ကို အမှန်ဖြစ်ပါ။)

တစ်ရက်လျှင် အစားအစာ သုံးကြိမ်/သုံးနပ် ကျွေးမည်။

တစ်ရက်တွင် အစားအစာ _____ ကြိမ်နှင့် စားသောက်စရိတ်ကို တစ်ပတ်/တစ်လ (တစ်ခုကိုပိုင်းပြပါ) တွင် _____ ဘတ် ပေးမည်။

၇.၅။ အိမ်တွင်နေထိုင်လုပ်ကိုင်သူသည် နေ့စဉ်နှင့် အပတ်စဉ်အနားယူချိန်၊ အများပြည်သူရုံးပိတ်ရက်နှင့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ကာလအတွင်း ၎င်းတို့ရွေးချယ်ထားသည့်အတိုင်း အိမ်ပြင်ပသို့ လွတ်လပ်စွာသွားလာခွင့်နှင့် အားလပ်ချိန်ကို လွတ်လပ်စွာအသုံးပြုခွင့်ရှိသည်။

၇.၆။ အလုပ်သမားသည် ၎င်း၏ ခရီးသွားလာခွင့်ဆိုင်ရာနှင့် သက်သေခံအထောက် အထားစာရွက်စာတမ်းများအပါအဝင် အခြားကိုယ်ပိုင် ပစ္စည်းဥစ္စာများကို ကိုယ်နှင့်မကွာ ထိန်းသိမ်းထားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

အလုပ်သမား၏ အခန်းသည် လေဝင် လေထွက်ကောင်းမွန်ပြီး လုံလောက်သော အကျယ်အဝန်း ရှိ၍ သင့်တော်သည့် အခန်းအပူချိန်ဖြစ်ရမည်။

နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အစားအစာ အတွက် လုပ်ခလစာမှ မည်သည့် ဖြတ်တောက်ခြင်းမျှ မပြုလုပ်သင့်ပါ။



၈။ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး

၈.၁။ အလုပ်ကြောင့်ဖြစ်ရသည့် ဖျားနာမှုနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု
(သက်ဆိုင်သည့်အချက်ကို အမှန်ဖြစ်ပါ။)

အလုပ်ကြောင့် (သို့) အလုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ သွားလာခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားသည် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိခြင်း (သို့) ဖျားနာခြင်းရှိလျှင် အလုပ်ရှင်သည် ချက်ချင်း ဆေးဝါးကုသမှုကို စီစဉ်ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး လိုအပ်သည့် ဆေးဝါးကုသမှု ကုန်ကျစရိတ်များကို ပေးရမည်။

၈.၂။ အခြားဖျားနာမှု (သို့) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု

ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်ရှင် များသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမား များကို မှတ်ပုံတင်ရမည် ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားလျော် ကြေးရန်ပုံငွေတွင် ထည့်ဝင်ကြေး ပေးသွင်းရန် လိုအပ်သည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် ဤကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုတွင် အကျိုးမဝင်ခြင်းကြောင့် အလုပ်ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ဖျားနာမှုနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှု အတွက် ဆေးဝါးကုသမှု ကုန်ကျစရိတ်ကို ကျခံပေးရန် အတွက် အလုပ်ရှင်များက တာဝန်ယူ သင့်ပါသည်။

၈.၂.၁။ အလုပ်သမားသည် တစ်နှစ်တွင် နာမကျန်းခွင့်ရက်(၃၀) ကိုခံစားခွင့်ရှိသည်။

(ခွင့်ရက်သည် ဆက်တိုက် ၃ ရက်ထက်ကျော်ပါက အလုပ်သမားသည် ဆေးလက်မှတ် သို့မဟုတ် ဆရာဝန်၏မှတ်ချက်ကို အလုပ်ရှင်သို့တင်ပြရမည်။ အလုပ်ကြောင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရ၍ (သို့) နာမကျန်းဖြစ်၍ အလုပ်သမား မလုပ်ကိုင်နိုင်သည့် နေ့ရက်ကို နာမကျန်းခွင့်အဖြစ် သတ်မှတ်၍မရပါ။)

၈.၂.၂။ နာမကျန်းဖြစ်သည့်အခါတွင် အလုပ်သမား၏ ဆေးကုသကုန်ကျစရိတ်သည် အောက်ပါအစီအစဉ်တွင် အကျုံးဝင်ခံစားခွင့်ရှိသည်။

(အနည်းဆုံး တစ်ခုကို အမှန်ဖြစ်ပါ။)

လူမှုဖူလုံရေးအက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ (၄၀) နှင့်အညီ (ထိုင်းနိုင်ငံသားများ အတွက်သာ)၊ လစဉ်ကြေးအဖြစ် အလုပ်ရှင်ထည့်ဝင်ကြေး _____ ဘတ်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ ကျန်းမာရေးအာမခံအစီအစဉ် (MHIS - ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက်သာ)နှင့်အညီ၊ နှစ်စဉ်ကြေးအဖြစ် အလုပ်ရှင်ထည့်ဝင်ကြေး _____ ဘတ်။

အလုပ်ရှင်ကထောက်ပံ့ပေးသော ပုဂ္ဂလိကဆေးကုသမှုအာမခံ။

၈.၃။ မီးဖွားခြင်းဆိုင်ရာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု (သက်ဆိုင်သည့်အချက်ကို အမှန်ဖြစ်ပါ)

အလုပ်သမား ကိုယ်ဝန်ရှိလျှင် အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးသည် အောက်ပါအတိုင်း သဘောတူပါသည်။

အလုပ်သမားသည် မီးဖွားခွင့်အဖြစ် _____ ရက်ကိုခံစားခွင့်ရှိပြီး မီးဖွားခွင့်ရက်ထဲ မှ _____ ရက်ကို လစာနှင့်အတူခံစားခွင့်ရှိသည်။

အလုပ်သမားသည် မီးဖွားခွင့်အဖြစ် _____ လကို လစာမဲ့ဖြင့် ခံစားခွင့်ရှိသည်။

သင့်တော်သည့် ကာလအကန့်အသတ် အတွင်း ဖျားနာမှုကြောင့် အလုပ်မဆင်းနိုင်ခြင်းသည် စာချုပ်နှင့်အလုပ်ရပ်စဲခြင်း အကြောင်းပြချက် မဖြစ်စေရပါ။

လူမှုဖူလုံရေး အက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ (၄၀) အရ ထိုင်းနိုင်ငံသား များသည် လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်အတွက် မှတ်ပုံတင်နိုင်သည့် အခွင့် ရှိသည်။ အလုပ်သမား အကျိုးခံစားခွင့်အတွက် အလုပ်ရှင်သည် လစဉ်ကြေး ဘတ် (၁၀၀- ၁၅၀) ကို ပေးရမည်။ သတင်း အချက်အလက် အသေးစိတ်ကို လူမှုဖူလုံရေးရုံး ဝက်ဘ်ဆိုက်တွင် လေ့လာနိုင်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသည် MHIS အစီအစဉ်အောက်တွင် မှတ်ပုံ တင်ရန်လိုအပ်သည်။ MHIS အစီအစဉ် တွင်နှစ်စဉ်ကျန်းမာရေး ဆေးစစ်ချက်နှင့် ဆေးကုသမှု အာမခံ ပါဝင်သည်။ အလုပ်ရှင်သည် နှစ်စဉ်ကြေး ဘတ် (၂၀၀၀) ကိုပေးရပါမည်။

ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်သမား များသည် မီးဖွားခွင့် ရက်ပေါင်း (၉၀) ကို ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ဤကာလအတွင်း လုပ်ခလစာကို အလုပ်ရှင်က (၄၅ ရက် အထိ) ပေးလေ့ရှိပြီး လူမှုဖူလုံရေးရုံးက (ကျန်သည့် ၄၅ ရက်) ကို ပေးလေ့ရှိသည်။



၉။ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်း

အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးသည် သာယာအေးချမ်းသော လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်ပေါ်စေရေး နှလုံးသွင်းလျက် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးနှင့် ပတ်သက်၍ ပေါ်ပေါက်လာသည့် အကြောင်းကိစ္စကြီးငယ် မည်သည့်ကိစ္စရပ်ကိုမဆို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရန် သဘောတူကြပါသည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားသည် ဤ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (သို့) ထိုင်းဥပဒေအရ ၎င်းတို့၏အခွင့် အရေးများ၊ တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့်ပတ်သက်၍ အငြင်း ပွားမှုတစ်စုံတစ်ရာပေါ်ပေါက်လာပါက ကြားခံအဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည့် လွတ်လပ်သောညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့အစည်းဖြင့် ပေါ်ပေါက်လာသည့် ကိစ္စရပ်ကို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရန် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးမှ သဘောတူ ကြပါသည်။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေးခြင်းကို အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား တစ်ဖက်ဖက်မှနေ၍ ငြင်းပယ်ခြင်း (သို့) တစ်ဖက်ဖက်၏ ဆောင်ရွက်ချက်များသည် ဥပဒေကြောင်းအရ အရေးယူဆောင်ရွက်ရန် ခိုင်လုံသည်ဆိုပါက ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်း မပြုနိုင်တော့သည့် နောက်တွင် အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးသူအရာရှိ (သို့) တရားရုံး၏အမှုဆောင်ရွက် ချက်များအတိုင်း ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

အလုပ်သမားအားလုံးသည် ၎င်းတို့၏ ဥပဒေဆိုင်ရာ(သို့) လူဝင်မှုဆိုင်ရာအခြေ အနေများ နှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ တရားရုံး၊ ခုံရုံး (သို့) အခြားအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်း ရေးယန္တရားများ၏ ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ပေးမှုကို ရယူပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

ကြားခံအဖွဲ့အဖြစ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုအတွက် Homenet Thailand ကို ဆက်သွယ်စုံစမ်း နိုင်ပါသည်။ ဤစာမျက်နှာ အဆုံးပိုင်းတွင် ဆက်သွယ်နိုင်မည့် လိပ်စာကို ဖော်ပြထားပါသည်။




၁၀။ သဘောတူစာချုပ် ရပ်စဲခြင်း

- ၁၀.၁။ လုပ်ခလစာပေးချေသည့်နေ့ရက်ပြီးနောက်ပိုင်း စာချုပ်ရပ်စဲခြင်း အတည်ဖြစ်စေရန်အလို့ငှာ လုပ်ခလစာပေးချေရမည့်နေ့ရက် တစ်ရက်ရက်တွင် (သို့) ထိုနေ့ရက် မတိုင်မီတွင် အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားတစ်ဖက်ဖက်မှနေ၍ စာဖြင့် ကြိုတင်အသိပေး အကြောင်းကြားခြင်းဖြင့် စာချုပ်ရပ်စဲပိုင်ခွင့်ရှိသည်။
- ၁၀.၂။ စာချုပ်ဖောက်ဖျက်သည့်ကိစ္စရပ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ စာချုပ်ဖောက်ဖျက်ခြင်းကြောင့် တစ်ဖက်ဖက်က စာချုပ်ရပ်စဲပိုင်ခွင့်နှင့် လျော်ကြေးတောင်းဆိုပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ စာချုပ် မဖောက်ဖျက်ခဲ့လျှင် မျှော်မှန်း နိုင်သည့် အနေအထားအတိုင်း ဖြစ်ပေါ်လာမည့် နှစ်ဦး နှစ်ဖက်စလုံး၏ အနေအထားကို ပြန်လည်ထိန်းသိမ်းနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။
- ၁၀.၃။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေး ပြီးဆုံးသည့်အခါ တွင် စာချုပ်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာအခြေအနေနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ အလုပ်သမား၏ဝန်ဆောင်မှု ကာလကြာချိန်နှင့် လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝကိုဖော်ပြသည့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် တစ်စောင်ကို အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား ထုတ်ပေးရမည်။
- ၁၀.၄။ အလုပ်သမား၏ အမှားအယွင်းမရှိဘဲ အလုပ်သမားအလုပ်ထုတ်ခံရပါက အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား ၎င်းလုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် _____ လတိုင်းအတွက် ပေးခဲ့သည့် လစာ၏ _____လစာနှင့်ညီမျှသောငွေကို ပေးပါမည်ဟု သဘောတူပါသည်။

သဘောတူစာချုပ် ဖောက်ဖျက်ခြင်းတွင် ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်ရှင်က လုပ်ခလစာ ပေးရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊ (သို့) သဘောတူ ထားသည့်အလုပ်တာဝန်ကို အလုပ်သမားကဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်းတို့ပါဝင်သည်။

ယေဘုယျအားဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေးကို ခံစား ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေး သည် ၎င်းတို့အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့် အချိန်နှင့် အချိုးကျညီမျှသော ငွေပမာဏဖြစ်သည်။

ဥပမာ။ ။ သုံးလ အလုပ် လုပ်ကိုင်ပေးသူအတွက် အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေးမှာ တစ်လစာဖြစ်ပါသည်။

 နောက်ဆက်တွဲ			
၁။ လုပ်ငန်း တာဝန်များ	၂။ စာချုပ် ပြင်ဆင်ခြင်း	၃။ အပတ်စဉ် အလုပ်အချိန် ဇယားနှင့် လစာရှင်းတမ်းစာရွက်	၄။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် တရားဝင် အများပြည်သူ ရုံးပိတ်ရက်များ

ဤသဘောတူစာချုပ်ကို မိတ္တူနှစ်စောင်ပြုလုပ်ထားပါသည်။ စာချုပ်ချုပ်ဆိုမည့်သူ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးသည် စာချုပ်ပါ အချက်အလက်များ အားလုံးကို ဖတ်ရှု နားလည်သဘောပေါက်ပြီး ဤနေရာတွင် သဘောတူလက်မှတ် ရေးထိုးကြပါသည်။

_____ အလုပ်ရှင် လက်မှတ် ရက်စွဲ ____/____/____ နေရာ _____	_____ အလုပ်သမား လက်မှတ် ရက်စွဲ ____/____/____ နေရာ _____
---	---

ILO ၏ပံ့ပိုးကူညီမှုနှင့် ဩစတြေးလျအစိုးရ၏ နိုင်ငံခြားရေးရာနှင့် ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာဌာန၏ပံ့ပိုးကူညီမှုတို့ဖြင့် “My Fair Home” ကနဦးဆောင်ရွက်ချက် - အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အဖွဲ့ချုပ် (IDWF) ၏ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် ဤသဘောတူစာချုပ်ကို Homenet Thailand နှင့်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်၍ ရေးသားပြုစုထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သင့်အနေဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားအခွင့်အရေးများနှင့်ပတ်သက်၍ ပံ့ပိုးကူညီဆောင်ရွက်လိုပါက www.idwfed.org/myfairhome တွင်ဝင်ရောက်လေ့လာနိုင်ပါသည်။ ဤလိပ်စာတွင် သင့်အနေဖြင့် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၈၉) ကိုလည်း လေ့လာနိုင်ပြီး အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်ရန် ပံ့ပိုးကူညီနိုင်ပါသည်။

သတင်းအချက်အလက် ပိုမို သိရှိလိုပါက အောက်ပါလိပ်စာ အတိုင်း ဆက်သွယ်မေးမြန်း နိုင်ပါသည်။



Homenet – Foundation for Labour and Employment Promotion

☎ +၆၆၂ ၅၁၃ ၉၂၄၂

ဝက်ဘ်ဆိုဒ် - <http://www.homenetthailand.org> ၊ အီးမေးလ် - center@homenetthailand.org

အခြား ဆက်သွယ်နိုင်သည့် လိပ်စာများ -

- ၂၄နာရီ/တစ်ပတ် (အချိန်ပြည့်) လူကုန်ကူးမှုတားဆီး ကာကွယ်ရေး အရေးပေါ် ဖုန်းနံပါတ် ☎ ၁၃၀၀ ၊ ရဲတပ်ဖွဲ့ ☎ ၁၉၁
- (အလုပ်သမားအခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခံရလျှင်) အလုပ်သမားကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေးဌာန - ☎ ၁၅၄၆

နောက်ဆက်တွဲ (၂) – အိမ်အကူအလုပ်သမားများ သီချင်း

C189 Rap

(အိမ်အကူလုပ်သားတွေ လူ့အခွင့်အရေး ခေတ်အခါမှာ ရင်ဆိုင်ရတာ ချိုးဖောက်မှုမြောက်မြားစွာ)2

မြင်ယောင်ပါကွယ် ခက်ခဲတဲ့ဘဝတို့ ရှင်သန်စေချင်ရင် စာနာပါကွယ် တို့ရဲ့ဘဝကို အကာအကွယ်တွေပြုရင်း တိကျအလုပ်ချိန် သတ်မှတ်ပေးပါ။ မြင်ယောင်ပါကွယ် ခက်ခဲတဲ့ဘဝတို့ ရှင်သန်စေချင်ရင်

စာနာပါကွယ် တို့ရဲ့ဘဝကို အကာအကွယ်တွေပြုရင်း တိကျလစာ သတ်မှတ်ပေးပါ။

- ၁။ တစ်နေ့လုံး တို့တွေ ပင်ပန်းပန်း အလုပ်လုပ်ရတယ် -- ဒါပေမဲ့ ကျေးဇူးတင် မခံရဘူး၊ လုပ်ခလစာလည်း လုံလောက်အောင် မရဘူး။
- ၂။ အိမ်အကူအလုပ်ဟာ အရမ်းခက်ခဲပင်ပန်းလှပါတယ် -- မပင်ပန်းဘူးလို့ထင်ရင် သင်ကိုယ်တိုင် လုပ်ကြည့်လိုက်ပါလား။
- ၃။ တစ်ခြားအလုပ်တွေမှာက ပုံမှန်လုပ်ကြ -- အိမ်အကူအလုပ်ကတော့ နေ့နေ့ ညည အလုပ်ချိန်ပါပဲ။
- ၄။ တို့တွေကို ရှင်းလင်းတဲ့ အလုပ်အကိုင်သဘောတူညီမှုတွေ ပေးပါ -- တို့တွေရဲ့ အလုပ်အကိုင်၊ တို့တွေရဲ့ အလုပ်ချိန်၊ လုပ်ခလစာတွေကို သတ်မှတ်ပေးပါ။
- ၅။ အောင်မြင်မှုရရှိနိုင်မဲ့ အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းကတော့ ရှင်းရှင်းလေးပါပဲ -- အမှတ် ၁၈၉ ကို သင် သဘောတူရပါလိမ့်မယ်။
- ၆။ ဒါပေမဲ့ တစ်နိုင်ငံတည်းက သဘောတူတာ တို့အတွက် မလုံလောက်ဘူး -- ပို့ဆောင်တဲ့နိုင်ငံနဲ့ လက်ခံတဲ့နိုင်ငံက သဘောတူရပါမယ်။
- ၇။ နေထိုင်မှုစရိတ်တွေက မြင့်သထက် မြင့်လာတယ် -- တို့တွေရဲ့လိုအပ်ချက်က သင့်တင့်တဲ့ လစာပဲ။
- ၈။ အလုပ်ရှင်တော်တော်များများက အလွဲသုံးစား လုပ်ပါတယ် -- အလုပ်ရှင်ပြောင်းဖို့နဲ့ ရွေးချယ်ဖို့ တို့တွေမှာ လွတ်လပ်ခွင့် ရှိရပါမယ်။
- ၉။ တို့တွေရဲ့ အခွင့်အရေးရဖို့ နီးကပ်လို့လာပြီ -- တို့တွေ အခွင့်အရေးရတဲ့အထိ တိုက်ပွဲဝင်မှာ၊ သင်ကြားရဲ့လား။

မူရင်းတေးသွားကို
MAP Foundation <http://www.mapfoundationcm.org/> က ဖန်တီးပါသည်။



ကျ်စာအုပ်သည် ရောင်းချရန်မဟုတ်ပါ။

