



International
Labour
Organization

Decent Work in
Garment Supply
Chains Asia

▶ အပ်ချုပ်ခြင်း- အာရှတိုက်၏ အထည်
ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ ကျား/မ တန်းတူ
ညီမျှမှုနှင့် သိက္ခာရှိသော အလုပ်

Executive summary and recommendations

၂၀၂၁ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် ထုတ်ဝေသည်



Copyright © International Labour Organization (ILO) 2021

First published 2021

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

ISBN 978-922-0340-75-2 (PDF)

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

This report has been prepared for the ILO's Decent Work in Garment Supply Chains Asia project with the financial support of the Swedish International Development Cooperation Agency (Sida).

All photos: © ILO

Printed in Thailand

▶ ကဏ္ဍဆိုင်ရာ ယေဘုယျ ဖော်ပြချက်- အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများအတွက် မသေချာသော အနာဂတ်

ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါ မဖြစ်မီတွင် အာရှတိုက်နှင့် ပစိဖိတ်ရှိ အဝတ်အထည်၊ အထည်အလိပ်နှင့် ဖိနပ် (GTF) ပေါင်းစပ်လုပ်ငန်း၏ ပို့ကုန် တန်ဖိုးသည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆၀၁ ဘီလီယံရှိပြီး တစ်ကမ္ဘာလုံးရှိ ဤလုပ်ငန်းမှ တန်ဖိုး၏ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းကို ကိုယ်စားပြုသည် (ILO 2019g)။

၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ဤဒေသ၌ ခန့်မှန်းခြေ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍလုပ်သားပေါင်း ၆၅သန်းကို အလုပ်ပေးနိုင်ပြီး တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်အကိုင်ရရှိသူများနှင့် မှတ်ပုံတင်မထားသော အလုပ်အကိုင်ရရှိသူများ နှစ်မျိုးလုံး ပါဝင်ကာ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးရှိ GTF အလုပ်သမားများ၏ ၇၅ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည့်အပြင် တစ်ကမ္ဘာလုံးရှိ ကုန်ကြမ်းစီးဆင်းမှုနှင့် သက်ဆိုင်သော ခန့်မှန်းခြေ အလုပ်အကိုင် ၄၅၃ သန်း၏ ကြီးမားသော အချိုး ဖြစ်သည် (ILO, Better Work and Cornell University 2020; ILO 2016b)။ ဤဒေသအတွင်း GTF အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုသည် စုစုပေါင်း အလုပ်အကိုင်ရရှိမှု၏ ၃ -၄ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပြီး အခြားဒေသများတွင် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှု ၀.၈မှ ၁.၆ ရာခိုင်နှုန်း ရှိကြောင်း နှိုင်းယှဉ်တွေ့ရှိရသည် (ILO, Better Work and Cornell University 2020)။

မကြာသေးမီက ဆယ်စုနှစ်များအတွင်း ဒေသတစ်ဝှမ်းတွင်၊ ဤကဏ္ဍသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၊ ဥရောပတိုက်နှင့် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် အများဆုံးတည်ရှိသောဈေးကွက်များအတွက် ကုန်ကျစရိတ်နည်း၍ ကျွမ်းကျင်မှုနိမ့်ကာ အမျိုးသမီးအများစုပါဝင်သော လုပ်သားထု အပေါ်အခြေခံသည့်ပုံစံတစ်ခုကိုယူပြီး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခဲ့သော်လည်း၊ ယခုအခါ တရုတ်နိုင်ငံသည် ကမ္ဘာအကြီးဆုံး အဝတ်အထည် ဈေးကွက်အဖြစ် ပေါ်ထွက်လာသည်။ တစ်ကမ္ဘာလုံးတွင် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍလုပ်သားများ၏ ၈၀ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်သည်ဟု ခန့်မှန်းထားသည် (Better Work 2019c)။ စုစုပေါင်း အမျိုးသမီး ၃၅ သန်းသည် အာရှတိုက်နှင့် ပစိဖိတ်၏ GTF ကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်သည် (ILO, Better Work and Cornell University 2020)။ အာရှနိုင်ငံများတွင် အိန္ဒိယနှင့် ပါကစ္စတန်တွင်သာ အထည်ချုပ်လုပ်သား အများစုသည် အမျိုးသားများ ဖြစ်ပြီး မကြာသေးမီကနှစ်များတွင်မူ အမျိုးသမီး အလုပ်သမား အချိုးသည် မြင့်လာခဲ့သည်။ ထို့ပြင် GTF ကဏ္ဍသည် အထည်ချုပ်စက်ရုံများတည်ရှိသောစင်တာများကိုကျော်လွန်၍ မိသားစုများ၊ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် ဆက်စပ်လုပ်ငန်းများရှိ သန်းနှင့်ချီသောလူများကို သွယ်ဝိုက်၍ ပံ့ပိုးလာသည်။

မကြာသေးမီက၊ ဆယ်စုနှစ်များအတွင်း အမျိုးသမီးဝါဒီ သုတေသီများပါဝင်ခဲ့သော ကြီးမားသည့် ငြင်းခုံဆွေးနွေးမှုက အမျိုးသမီးများ၏အခြေအနေပေါ်တွင်သက်ရောက်သော အရည်အသွေးနိမ့်၍တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ထားသောအလုပ်အကိုင်ရရှိမှုနှင့် ဆက်စပ်သည့် အပြုသဘောဆောင်သောအကျိုးသက်ရောက်မှုများနှင့် သိက္ခာရှိသောအလုပ်၌လိုငွေပြနေခြင်းများ အကြားရှိသည့် အဝတ်အထည်တင်ပို့ရန်ထုတ်လုပ်ခြင်း၏ ဟန်ချက်ကို အာရုံစိုက်သည်။

▶ အများဆုံး အသားပေးဖော်ပြသော အပြုသဘောဆောင်သည့်ရှုထောင့်များတွင်၊ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံချက်မရှိသောအခြေအနေများနှင့် အခြား မှတ်ပုံတင်မထားသောအဓိကအလုပ်များ၌ များစွာပိုဆိုးဝါးသည့်အလားအလာများရှိနိုင်သော အခြေအနေများ အတွက်၊ အခွင့်အရေးများပေးထားခြင်းများ ပါဝင်သည်။ လူမှုရေးနှင့်ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုများသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုနှင့် ဆက်စပ်နေပြီး (Kabeer 2004) မကြာခဏဆိုသလို အသက်သွင်းမှု အဆင့်များ အလွန်ကွဲပြားတတ်သော်လည်း၊ တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုနှင့် အတူလာသည့် လုပ်သားကာကွယ်မှုများနှင့် လစာရ အကျိုးခံစားခွင့်များကိုရရှိမှုတို့ ပါဝင်သည်။ သို့ရာတွင်၊ ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုကို လွတ်လပ်စွာရွေးချယ်ကြသောအလုပ်သမားများအတွက် ၎င်းတို့၏စွမ်းအား အပြည့်အဝတိုးတက်စေရန်နှင့် ၎င်းတို့နှင့် ထိုက် တန်သောစီးပွားရေးဆိုင်ရာဆုလာဘ်များကို အကျိုးခံစားနိုင်ရန် တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံ မှုမရှိရေးကို လေးစားရမည် (ILO 2019a)။

▶ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများအတွက် ကောင်းမွန်စွာ မှတ်တမ်းတင်ထားသော သိက္ခာရှိသည့် အလုပ်မှ လိုငွေပြုမှုများတွင် (နိုင်ငံအလိုက် ကွာခြားသော်လည်း) အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည်-

- ▶ လုပ်အားခ နိမ့်ခြင်းနှင့် ကျား/မ လုပ်အားခ ကွာဟမှုများ (မကြာသေးမီက နှစ်များတွင်မူ အနည်းဆုံး လုပ်ခ ပမာဏများ တိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် လုပ်အားခ တန်းတူညီမျှရေးအတွက် အစိုးရ၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများ ရှိခဲ့သည်)၊
- ▶ အလုပ်ချိန် ကြာမြင့်ခြင်း၊
- ▶ အလုံးစုံ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း (ကိုယ်ဝန်ဆောင်မှုအပေါ် အခြေခံခြင်း ပါဝင်သည်)၊
- ▶ အဓိကအားဖြင့် အမျိုးသမီးများကလုပ်ရသော လုပ်ခရသည့်အလုပ်နှင့် လုပ်ခမရသောအလုပ်အတွက် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး နှစ်ဆဖြစ်ခြင်းကို လုံလောက်စွာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် မူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များ မရှိခြင်း၊
- ▶ ကျား/မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု ¹ နှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးမှု၊
- ▶ စွမ်းရည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုအတွက် ကန့်သတ်ထားသော အခွင့်အရေးများ ရှိခြင်းနှင့်
- ▶ အဆင့်အားလုံးရှိ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှုတွင် ပါဝင်ရန် အတားအဆီးများ ရှိခြင်း။

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အဝတ်အထည် ကုန်ကြမ်းစီးဆင်းမှုများကို ဆိုးရွားစွာထိခိုက်ခဲ့သော ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါ၏ ကမ္ဘာစီးပွားရေး နှောင့်ယှက်မှုအလွန်တွင်၊ ထိုကဏ္ဍရှိ အမျိုးသမီးများအတွက် အနာဂတ် အလားအလာများမှာ လက်ရှိတွင် မသေချာပါ။ အာရှတိုက်ရှိ သမားရိုးကျ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍလုပ်သားများသည် ကပ်ရောဂါကာလအစောပိုင်းတွင် အနည်းဆုံး နှစ်ပတ်မှ လေးပတ်အထိ အလုပ်ရရှိမှု ဆုံးရှုံးခဲ့ရပြီး အလုပ်သမား

¹အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှု ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ ကြေညာချက်တွင် "အမျိုးသမီးများကို ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အန္တရာယ် သို့မဟုတ် နာကျင်ခံစားမှု ဖြစ်စေသော သို့မဟုတ် ဖြစ်စေနိုင်သော၊ ယင်းအပြုအမူများဖြင့် ခြိမ်းခြောက်မှု၊ အကျပ်ကိုင်မှု သို့မဟုတ် မိမိအလိုကျ လွတ်လပ်ခွင့် မပေးခြင်း အပါအဝင် အများပြည်သူသိနိုင်သော ဘဝတွင်ဖြစ်စေ၊ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဆန်သော ဘဝတွင်ဖြစ်စေ မည်သည့် ကျား/မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုကိုမဆို" အမျိုးသမီးများအား အကြမ်းဖက်မှုအဖြစ် ၁၉၉၃ တွင် သတ်မှတ်ထားသည်။ ဤကြေညာချက်၌ ယင်းအကြမ်းဖက်မှုတွင် "လုပ်ငန်းခွင်၊ ပညာရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားနေရာများရှိ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်ပေးမှုနှင့် ခြိမ်းခြောက်မှုတို့" ပါဝင်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည် (Cruz and Klinger 2011)။

ငါးဦးတွင် သုံးဦးကိုသာ စက်ရုံတွင် ပြန်လည်ခန့်ထားခဲ့သည် (ILO, Better Work and Cornell University 2020)။ ထိုအခွင့်အလမ်းများကြောင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၌ အလုပ်အကိုင်များ သန်းနှင့်ချီ၍ ဆုံးရှုံးရသည်ဟု ခန့်မှန်းထားသည်။ တစ်ကမ္ဘာလုံးရှိ တံဆိပ်များက ထပ်မံ ဈေးလျှော့လိုခြင်း၊ အမှာစာများ လျှော့ခြင်းနှင့် တင်သွင်းသူများထံ ငွေပေးချေမှု နှောင့်နှေးခြင်းကြောင့် အလုပ်အကိုင် ဆုံးရှုံးမှုမှာ ဒုတိယလှိုင်းတွင် နောက်ထပ် သန်းချီပြီး တိုးလာနိုင်သည် (Anner 2020)။

ကပ်ရောဂါကြောင့် အာရှတိုက်တွင် ဤကဏ္ဍရှိ ကျား/မ ကွာဟချက်များနှင့် တုံ့ပြန်မှုနည်းလမ်းများသည် ပိုမိုပြင်းထန်လာခဲ့သည် (ILO, Better Work and Cornell University 2020)။ ကျွမ်းကျင်မှုနိမ့်ပြီး လစာနည်းသော အလုပ်များတွင် အမျိုးသမီးများ စုပြုံနေခြင်းကြောင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ အမျိုးသမီးများသည် ကိုဗစ်-၁၉ ကြောင့် အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို အချိုးအစား မမျှတစွာ ခံစားရသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းတို့သည် အိမ်ထောင်စုတွင် လုပ်ခမရသော ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အလုပ်အတွက် တာဝန်ပိုများလာခြင်း၊ စိတ်ဖိစီးမှုပမာဏ မြင့်လာခြင်း၊ ကျား/မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု မြင့်လာခြင်း၊ ဆင်းရဲမွဲတေမှု တိုးမြင့်လာခြင်းနှင့် ဝင်ငွေမရှိသော မိသားစုများကို ထောက်ပံ့ရန် အကြွေးတင်သည့်ပမာဏ များလာခြင်းတို့ကို ရင်ဆိုင်ရသည်။ ကပ်ရောဂါ၏ရလဒ်အနေဖြင့်၊ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်အကိုင်ရှားပါးလာ မှုကြောင့် ထိုကဏ္ဍရှိ အမျိုးသမီးများသည် တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ထားသော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလုပ်များကို အမျိုးသားများက ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်ခြေရှိခြင်းနှင့်လည်း ရင်ဆိုင်နေရသည်။

ဤအခြေအနေတွင် အရေးကြီးသောစဉ်းစားစရာတစ်ခုချက်မှာ၊ ဒစ်ဂျစ်တယ်နည်းပညာအသုံးပြုခြင်းနှင့် လူ့အစား အလိုအလျောက် စက်ကိရိယာကို အသုံးပြုခြင်းအပါအဝင် ကဏ္ဍဆိုင်ရာ ပြန်လည်တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ အဆင့်မြင့်ခြင်းများအပေါ် ရေရှည် အကျိုးသက်ရောက်မှုများသည် ကပ်ရောဂါကြောင့် အရှိန်မြင့်လာနိုင်ခြင်း ဖြစ်သည် (ILO 2020g)။ အာရှတိုက်၏ အခြေ အနေကြောင့် ဖြစ်ပွားလာသည့်ထိုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတိုင်းအတာအရ၊ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ခြေရှိသော အဓိက ပြဿနာ တစ်ခုမှာ နည်းပညာ ဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့်အတူ လုပ်သားအင်အားတွင် အမျိုးသမီးများကိုလျှော့ချသည့် လားရာများ ရှိလာနိုင်ခြင်း ဖြစ်သည်။ အမှန် စင်စစ် ILO သုတေသနက၊ နည်းပညာဆိုင်ရာတိုးတက်မှုနှင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၌ လုပ်သားအင်အားတွင် အမျိုးသမီးများကို လျှော့ချခြင်းတို့အကြား ဆက်နွှယ်မှုရှိကြောင်း ထင်မြင်ချက်ပေးထားသည် (Kucera and Tejani 2014)။

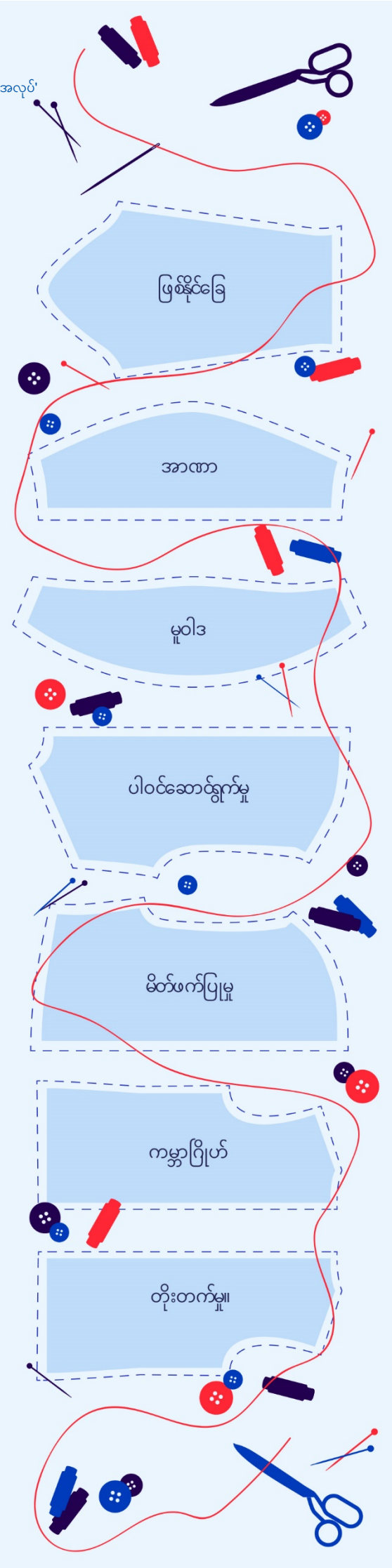
ကဏ္ဍဆိုင်ရာ ပါဝင်သူများသည် ကပ်ရောဂါ ပြန်လည်ထူထောင်ရေးကာလကို မျှော်ကြည့်ရာ၌ ဤစာတမ်းကို ပြင်ဆင်ရာတွင် အကျိုးသက်ဆိုင်သူ ထည့်သွင်းမှုအရ အမျိုးသမီးများ၏ အသံနှင့် ကိုယ်စားပြုမှုသည် သက်ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရေးနှင့် လူမှုရေး ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု ဖြစ်စဉ်များ၌ များစွာလျော့နည်းသွားမည်ဖြစ်ကြောင်း ညွှန်ပြသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်ရှင်များ၏ အဖွဲ့အစည်းများ၊ စက်ရုံ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အခြားကဏ္ဍပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင် အဖွဲ့အစည်းများရှိ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရေး အခန်းကဏ္ဍများတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုမှု သိသာကျယ်ပြန့်စွာ ပိုနည်းနေကြောင်း ထောက်ရှုရသော် ဤအချက်မှာ အံ့သြဖွယ်မရှိပါ။ နိုင်ငံ ၃၀ ၏ ပိုမိုယေဘုယျကျသော CARE နိုင်ငံတကာ (2020a) စစ်တမ်း၏ ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များကို အဖွဲ့အစည်း၏ မြေပြင်အတွေ့အကြုံ၊ သက်သေအခြေပြုမှုနှင့်



ထိုကဲ့သို့ အသံနှင့် ကိုယ်စားပြုမှု မရှိခြင်း၏ အကျိုးဆက်မှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် နေရာတွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ (နှင့် အခြားကဏ္ဍများ) ရှိ သန်းနှင့်ချီသော အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများ၏ တိကျသော ဦးစားပေးမှုများနှင့် လိုအပ်ချက်များကို မကြားနိုင်သည့်အပြင်၊ ဤအချက်က ၎င်းတို့၏ ဘဝလမ်းကြောင်းအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိပါမည်။ ဤအခြေအနေသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများအားဖယ်ထားလေ့ရှိသည့်ခွဲခြားဆက်ဆံသောလူမှုစံနှုန်းများ၏လွှမ်းမိုးမှုနှင့် အချိုးအစားမမျှ သည့် လုပ်ခမရသော ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးအလုပ်တည်းဟူသောဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး၏ရလဒ်ကြောင့် အမျိုးသမီးအများစု ဆင်းရဲဒုက္ခနှင့် တွေ့ကြုံရသည့်အကြောင်းခြင်းရာများနှင့် ဆက်စပ်နေသည်။

အထက်ဖော်ပြပါ အာရှတိုက်ရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၏ အလွန်အရေးကြီးသော ကျား/မ စိန်ခေါ်မှုများသည် အရှိန်မြင့်နေသော ရာသီဥတု ဖောက်ပြန်မှုအခက်အခဲ၏ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသောအကျိုးသက်ရောက်မှုများကြောင့် ပိုမိုဆိုးရွားလာနိုင်သည်။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ရေရှည်တည်တံ့အောင်ထိန်းသိမ်းနိုင်မှုနှင့် ရာသီဥတု အပြောင်းအလဲ၊ ၎င်းတို့နှင့် ကျား/မ ဆုံရာအပြင် ကိုဗစ်-၁၉ ကာလအပြီး အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၏ အနာဂတ်နှင့် ပတ်သက်၍ အပြန်အလှန်ချိတ်ဆက်နေသော ရှုထောင့်သုံးခုကို အသားပေးဖော်ပြထားသည်။

- ▶ ပထမဦးစွာ ရာသီဥတု ပြောင်းလဲမှုကြောင့် ဤလုပ်ငန်းနှင့် ၎င်း၏ အမျိုးသမီး ကြီးစိုးသော လုပ်သားအင်အားအပေါ် ကျရောက်နိုင်သည့် အမှန်တကယ်နှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အကျိုးသက်ရောက်မှုများ တိုးလာနိုင်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် အပူလွန်ကဲမှုကြောင့် စိတ်ဖိစီးမှုသည် အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများနှင့် အသိုင်းအဝိုင်းများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ကောင်းကျိုးအပေါ် ဒေသတစ်ဝှမ်းလုံးတွင် ထိခိုက်နေပြီဖြစ်သည့်အပြင် အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ခမရသော ပြုစုစောင့်ရှောက်ရသည့် အလုပ် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများကို အခြားအရာများနှင့်အတူ ပို၍များလာနေစေသည် (ILO 2019)။
- ▶ ဒုတိယအားဖြင့် ကမ္ဘာပေါ်ရှိ ညစ်ညမ်းမှုအဖြစ်စေဆုံး လုပ်ငန်းများထဲမှ တစ်ခုဖြစ်သော ဤလုပ်ငန်းသည် တစ်ကမ္ဘာလုံးတွင် ထုတ်လွှတ်မှုများ၏အဓိကအရင်းအမြစ်နှင့် မကြာခဏဆိုသလို ရှားပါးထိခိုက်လွယ်သော ရေအရင်းအမြစ်များ၏ အရေးကြီးသောသုံးစွဲသူနှင့် ညစ်ညမ်းစေသူနှစ်မျိုးစလုံး ဖြစ်နေခြင်းကြောင့်၊ ရာသီဥတု အပြောင်းအလဲနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် အပေါ်တွင် အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိနေမည် ဖြစ်သည်။
- ▶ တတိယအားဖြင့် ဖက်ရှင်လုပ်ငန်း၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ "အမြန်ပြောင်းလဲနေသော ဖက်ရှင်/ရေရှည်မခံသော ယဉ်ကျေးမှု" က မလိုအပ်သော ဖြန့်ဖြူးတီးမှု အပါအဝင်၊ ရေရှည်တည်တံ့အောင် မထိန်းသိမ်းနိုင်မည့်ဖိအားများကို သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အပေါ်သို့ သက်ရောက်စေသည်။ မကြာသေးမီက လေ့လာချက်များအရ၊ ဥရောပတိုက်နှင့် မြောက်အမေရိကတိုက်ရှိ တိုးပွားလာသော သုံးစွဲသူအချို့သည် ပစ္စည်းဝယ်ယူဖို့ ဆုံးဖြတ်ရာတွင် ၎င်းတို့ဝယ်ယူသော ထုတ်ကုန်များ၏ ရေရှည်တည်တံ့မှုကို အရေးကြီးသော အချက်အဖြစ် မြင်လာကြောင်းတွေ့ရသည် (Granskog et al. 2020)။



တစ်ချိန်တည်းတွင် အပြောင်းအလဲဖြစ်ပေါ်ရန် အတားအဆီးများစွာ ပေါ်ပေါက်လာကြောင်းတွေ့ရသည်။ ပထမဆုံးအချက်မှာ ဤကဏ္ဍ၏ တံဆိပ်အလိုက် ဈေးသတ်မှတ်ခြင်း၊ ဝယ်ယူခြင်းနှင့် စာချုပ်ချုပ်ခြင်း ပုံစံ၏ အာဏာတုံပြန်မှုနည်းလမ်းများ ဖြစ်သည်။ ကဏ္ဍတစ်ခုလုံးရှိ မက်လုံးများကို "လုပ်အားခ လျှော့ခြင်း" ပြုလုပ်သည့် နည်းလမ်းဖြင့် တည်ဆောက်ထားပြီး လုပ်ခနည်းသည့် အဆင့်များ၊ နည်းပါးသော အမြတ်အစွန်းများ၊ ချုပ်ဆိုထားသည့် လုပ်သားအင်အားများနှင့် (အနောက်တိုင်း ဈေးကွက်များရှိ ပရိပိုင်မြင့် သုံးစွဲသူ ကမ်ပိန်းများ မပါဝင်သော်လည်း) ယေဘုယျအားဖြင့် သုံးစွဲသူများအကြား၌ ၎င်းတို့ ဝယ်ယူသော အဝတ်အထည်များ၏ အမှန်တကယ်တန်ဖိုးကို သတိပြုမိမှု အဆင့်များ နိမ့်ခြင်းတို့ဖြင့် ဤလက္ခဏာများကို ခွဲခြားနိုင်သည်။

ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါသည် ထိုတုံ့ပြန်မှုနည်းလမ်းများကို ပြင်းထန်စေခဲ့ခြင်း ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့သော် တစ်ချိန်တည်းတွင် ၎င်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ အခြေအနေတွင် အပြုသဘောဆောင်သော အပြောင်းအလဲများကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် ကဏ္ဍအတွင်း အခွင့်အရေးအသစ်များပေးသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ဤသတင်းစကားကို နိုင်ငံတကာ အလုပ်ရှင်များအဖွဲ့အစည်း၊ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများနှင့် လုပ်ငန်းအားလုံးပါဝင်သော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သမဂ္ဂက ရေးသားပြီး ILO က ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သည့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှိ ယေဘုယျ ကိုဗစ်-၁၉ လုပ်ဆောင်ချက်တွင် အသားပေးဖော်ပြထားသည် (ILO 2020d)။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏အနာဂတ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခြားကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာမူဘောင်များနှင့်အတူ၊ ဤသဘောတူ ညီချက်သည် လူမှုရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး၏ ရေရှည်တည်တံ့အောင် ထိန်းသိမ်းနိုင်သောစနစ်များကို အခြားအရာများနှင့်အတူ တည်ဆောက်ခြင်းမှတစ်ဆင့်၊ ကပ်ရောဂါ၏အကျိုးသက်ရောက်မှုများကိုလျော့ပါးစေခြင်း၊ ပိုမိုတရားမျှတပြီး ဒဏ်ခံနိုင်သော အထည် ချုပ်လုပ်ငန်းအတွက်အုတ်မြစ်ပံ့ပိုးခြင်း နှစ်မျိုးစလုံး၌၊ အကျိုးသက်ဆိုင်သူပေါင်းစုံ ပါဝင်ရေးအတွက် အပိုဆောင်းမူဘောင်ကို ပံ့ပိုးပေးပါသည် (ILO 2020e)။

▶ ကဏ္ဍ အပြောင်းအလဲအတွက် အဟုန် ဖြစ်ပေါ်စေခြင်း- အဓိက သတင်းစကားများ

၁၉၇၀ ပြည့်နှစ်ကျော်များမှစ၍ အာရှတိုက်ရှိ တင်ပို့ရန် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏ ကြီးထွားမှုနှင့်အတူ ဤလုပ်ငန်းကို တည်ဆောက်ရာတွင် အခြေခံထားသော ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်း၊ ရေရှည်တည်တံ့အောင် ထိန်းသိမ်းနိုင်မှုမရှိခြင်း၏ နက်ရှိုင်းစွာ အမြစ်တွယ်နေသောဖြစ်ပေါ်မှုသင်္ကေတများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် တိုးပွားလာသော အမျိုးအစားစုံလင်သည့် ကနဦးခြေလှမ်း များကိုပါ တွေ့ရသည်။

ဒေသတွင်းရှိ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများအား ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုပေါ် အခြေခံခြင်းအပြင်၊ ရွေးချယ်ထားသော အကျိုးသက်ဆိုင်သူများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ဤစာတမ်းသည် အာရှတိုက်ရှိ

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ကုန်ကြမ်းစီးဆင်းမှုများအတွင်း ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရရှိမှုကိုမြှင့်တင်ရန် အားကောင်းလာသောလုပ်ဆောင်ချက်နှင့် အကျိုးရလဒ် ကောင်းများကိုပံ့ပိုးသည့် အဓိကသတင်းစကားအနည်းငယ်ကို ခွဲခြားဖော်ထုတ်သည်။ ၎င်းတို့ကို “P” အကြောင်းအရာခုနစ်ခု အဖြစ် ခွဲခြားနိုင်သည်- (အပြောင်းအလဲအတွက်) ဖြစ်နိုင်ခြေ၊ အာဏာ၊ ပါဝင်မှု၊ မိတ်ဖက်ပြုမှု၊ ကမ္ဘာဂြိုဟ်၊ မူဝါဒနှင့် တိုးတက်မှုတို့ ဖြစ်သည်။

ဖြစ်နိုင်ခြေ

အထက်ဖော်ပြပါ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှိ တောင်းဆိုမှုတွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း၊ ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါက လှုံ့ဆော်သည့် ဤအကျပ်အတည်းသည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ရေရှည်တည်တံ့စေရန် ထိန်းသိမ်းနိုင်သော စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ပံ့ပိုးသည့် အလုပ်အကိုင် အနာဂတ်ကို ဖော်ဆောင်နိုင်သည့် ပြောင်းလဲနိုင်သော အစီအစဉ်ကို မြှင့်တင်ရန် ရှားပါးအခွင့်အရေးတစ်ခုကို ပေးသည်။ ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ရေရှည်တည်တံ့အောင်ထိန်းသိမ်းမှုသည် ဤအခြေအနေတွင် အပြောင်းအလဲအတွက် အဓိက တွန်းအားအနေနှင့်ရာ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရလဒ်များအနေနှင့်ပါ အရေးပါမည်ဖြစ်သည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ဤဖြစ်နိုင်ခြေကိုသိမြင်ခြင်းဖြင့် အခြားသော အောက်ပါအဓိကသတင်းစကား ခြောက်ခုကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့တစ်ခုစီသည် အပြောင်းအလဲအတွက် ထိရောက်မှုရှိသောမဟာဗျူဟာများနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် အလွန်အရေးကြီး သည်။

အာဏာ

ဤကပ်ရောဂါသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်း တံဆိပ်များနှင့် တင်သွင်းသူများ၊ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအပြင် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအကြား အာဏာခွဲခြားမှုများကို မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။ ဤအကြောင်းအရာပါ မှတ်ချက်အများစုက လက်ရှိ ကဏ္ဍပုံစံအောက်ရှိ အလုံးစုံအာဏာဟန်ချက်သည် နိုင်ငံတကာ တံဆိပ်များနှင့် ဝယ်ယူသူများကို လုံးဝ ဦးစားပေးကြောင်း အသားပေးဖော်ပြထားသည်။ ထိုစဉ် ဤကဏ္ဍရှိ တင်သွင်းသူများနှင့် အမျိုးသမီးကြီးစိုးသော လုပ်သားအင်အား၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများနှင့် ၎င်းတို့၏ အသိုင်းအဝိုင်းများသည် အလုပ်အကိုင်နှင့် ဝင်ငွေ ဆုံးရှုံးရသည့် အဓိက ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို ထမ်းထားရ သည်။ အာဏာတုံ့ပြန်မှုနည်းလမ်းများကို ပြန်လည်ဟန်ချက်ညီစေရန် လိုအပ်ချက်သည်၊ ဒဏ်ခံနိုင်ပြီး တန်းတူညီမျှ၍ ထုတ်လုပ်မှု အားကောင်းသည့်အပြင် အားလုံးအတွက် မျှဝေထားသော ကြွယ်ဝချမ်းသာမှုကို ဆောင်ကြဉ်းသည့် ပိုမိုရေရှည် တည်တံ့အောင် ထိန်းသိမ်းနိုင်မည့် ကဏ္ဍတစ်ခု ဖြစ်စေရေးတွင် မရှိမဖြစ်အရေးပါကြောင်း အကျိုးသက်ဆိုင်သူများစွာက အသားပေး ဖော်ပြထားသည်။ ထိုသို့သော အရွှေ့အတွက် အဓိကတွန်းအားမှာ ကုမ္ပဏီများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဤကဏ္ဍရှိ လူမှုရေးညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုဖြစ်စဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အသံ၊ ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုကို တိုးမြှင့်စေခြင်းဖြစ်သည်။

မူဝါဒ

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ပြောင်းလဲမှုအတွက် မရှိမဖြစ် အုတ်မြစ်မှာ ထိရောက်၍ သင့်လျော်သည့် သက်သေအခြေပြု အများပြည်သူဆိုင်ရာ မူဝါဒ မူဘောင်များကို ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ၊ ဒေသတွင်းနှင့်

နိုင်ငံတော် အဆင့်များတွင် ထားရှိရေးကို သေချာစေရန်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံတော်အဆင့်တွင် ဤမူဝါဒများကို ရေရှည်တည်တံ့အောင်ထိန်းသိမ်းနိုင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ ပန်းတိုင်များ (SDGs)၊ နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး မူဘောင်များ၊ နိုင်ငံတကာ လုပ်အားစံနှုန်းများနှင့် နိုင်ငံတကာ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများအပေါ် အစိုးရ၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများဖြင့် ကျောထောက်နောက်ခံ ပြုသင့် သည်။ သက်ဆိုင်ရာမူဝါဒရေးရာများတွင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများနှင့် ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုမှ ကုန်သွယ်ရေးသဘောတူညီချက် များ၊ လူမှုရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ကျား/မ တုံ့ပြန်မှုရှိသော လူမှုအခြေခံအဆောက်အအုံ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပါဝင်သည်။ စနစ်တကျဖြစ်ပြီး နှိုင်းယှဉ်၍ရသော၊ ကျား/မ သိရှိတုံ့ပြန်ပြီး လိုင်အရ စုပြုခြင်းမရှိသော ကဏ္ဍ ဒေတာ မရှိခြင်းက ဤစာတမ်းတွင် ဆွေးနွေးထားသော အဓိက အကြောင်းအရာများ အပါအဝင် ဤအခြေအနေတွင် ထိရောက်သော မူဝါဒ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အဓိက ခလုတ်ကန်သင်း ဖြစ်စေသည်။

ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု

ကိုဗစ်-19 အလွန် "ပုံမှန်လူနေမှုဘဝ" အသစ်အတွင်း အာရှတိုက်ရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ၏ အနေအထားကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ပြောင်းလဲရာတွင် မရှိမဖြစ် အရေးကြီးသောအရာမှာ အနာဂတ် မဟာဗျူဟာများနှင့် အစီအစဉ်များအတွက် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု၊ မူဝါဒ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း၏ အချက်အချာနေရာတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အသံ၊ ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု ရှိနေစေရန် ဖြစ်သည်။ အရည်အချင်းပြည့်မီသော အမျိုးသမီးများကို လုပ်ငန်း၏ အဆင့်အားလုံးတွင် ခေါင်းဆောင်မှု အခန်းကဏ္ဍများသို့ ပြောင်းရွှေ့ရေးကို အရှိန်မြှင့်ရန် မူဝါဒများနှင့် ဆောင်ရွက်မှုများကို ချဲ့ထွင် ဦးစားပေးရမည်။ ထို့ပြင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အပြောင်းအလဲအတွက် မရှိမဖြစ်အရေးကြီးသော အရာမှာ ကျား/မ ဖြစ်တည်မှုနှင့် လူမျိုး၊ မသန်စွမ်းဖြစ်မှု၊ တိုင်းရင်းသားဖြစ်မှု အခြေအနေ၊ တိုင်းရင်းသားဖြစ်မှု၊ ခိုလှုံခွင့် အခြေအနေ၊ အသက်အရွယ်၊ မိသားစုအခြေအနေ၊ HIV အခြေအနေနှင့် လိုင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စိတ်တိမ်းညွတ်မှု အပါအဝင် အခြား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း ပုံစံများအကြား မူဝါဒနှင့် လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုတို့ ဆုံနိုင်စွမ်းရှိရေး သေချာစေရန်ဖြစ်သည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ဤကဏ္ဍရှိ မဖြစ်စလောက် အနည်းဆုံးဖြစ်သော အလုပ်သမားများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ရှုထောင့်များကို ကိုယ်စားပြုနိုင်ရေးသည် မည်သူမျှ ချန်ထားမခံရရေးကို သေချာစေရန် အလွန်အရေးပါသည်။

မိတ်ဖက်ပြုမှု

အချို့သော အကြောင်းအရာများသည် ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရရှိမှုအတွက် ကဏ္ဍဆိုင်ရာ ပါဝင်သူများအကြား ထိရောက်သော မိတ်ဖက်ပြုမှုများအတွက် အချက်အချာကျကြောင်း ထင်ရှားသည်။ ၎င်းတို့တွင် မျှဝေထားသော အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် ရည်ရွယ်ချက်၊ ပါဝင်မှုရှိခြင်း (အစိုးရများ၊ ဝယ်ယူသူများ၊ တင်သွင်းသူများနှင့် အလုပ်သမားများ စသည်)၊ အာဏာ မျှဝေခြင်းနှင့် နှစ်ဦးနှစ်ဘက်အကျိုးရှိသော ရလဒ်များကို ဦးတည်ခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ ကျား/မ ပါဝင်သော လူမှုရေးညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုနှင့် သုံးဦးသုံးဖလှယ်စနစ်သည် ထိုမိတ်ဖက်ပြုမှုများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် သက်သေပြပြီးသော အဓိက ယာဉ်များ ဖြစ်ကာ၊ စုပေါင်းတောင်းဆိုခြင်းသည် ထိုအပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှုများ၏အဓိကအချက်အဖြစ် လုပ်ငန်းနှင့် ကဏ္ဍအဆင့် များတွင် ရှိသည်။ ဤအကြောင်းအရာတွင် "အပ်ချုပ်ခြင်း" အတွက် မရှိမဖြစ်အရေးကြီးသည့်အရာမှာ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် အမျိုးသားများနှင့်အတူ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏

အဖွဲ့အစည်းများ၊ အမျိုးသမီးများ၏ အဖွဲ့အစည်း များနှင့် ကွန်ရက်များ၊ သုံးစွဲသူ အသင်းအဖွဲ့များ၊ နိုင်ငံတကာ ကမ်ပိန်းများနှင့် ကဏ္ဍတွင်း စုံလင်လှသော အခြား အဖွဲ့အစည်းပိုင်းဆိုင်ရာ ပုံစံများမှတစ်ဆင့် စုပေါင်းလျက် ပါဝင်ရေးဖြစ်သည်။

ကမ္ဘာဂြိုဟ်

အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများစွာသည် လုပ်ငန်းခွင်၌ အပူချိန်များမြင့်လာခြင်းနှင့် ပြင်းထန်သော မိုးလေဝသ ဖြစ်ရပ်များကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သော အနှောင့်အယှက်များကဲ့သို့ ရာသီဥတု အပြောင်းအလဲ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ၏ ထိခိုက်မှုကြောင့် အဓိကထိခိုက်စေမှုကို ခံစားသည်ခံနေရပြီဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့အတွက် ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှု၊ လုပ်သားအခွင့်အရေးများ၊ ရာသီဥတု အပြောင်းအလဲနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ရေရှည်တည်တံ့အောင်ထိန်းသိမ်းနိုင်မှုအကြား ဆက်စပ်မှုများမှာ နေ့စဉ် ရင်ဆိုင်ရသော အမှန်တရား ဖြစ်သည်။ ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါသည် အထည်အလိပ်နှင့် အဝတ်အထည် ထုတ်လုပ်ရေးတွင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ရေရှည်တည်တံ့အောင်ထိန်းသိမ်းနိုင်မှု ပိုမိုရရှိစေရေးအတွက် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို အရှိန်မြှင့်ရန် ထိုဆက်စပ်မှုများနှင့် ပူးပေါင်းအကျိုးရလဒ်များကိုအသုံးပြုရန် အခွင့်အရေးတစ်ခု ပေးပါသည်။ ထိုကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို "တရားမျှတသော အကူးအပြောင်း" အခြေခံသဘောတရားများက လမ်းညွှန်သင့်ပြီး၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို မထိခိုက်သောထုတ်လုပ်မှုနှင့် အဆင့်အားလုံးတွင် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုကဲ့သို့ နည်းလမ်းများဖြင့် ဤကဏ္ဍ၏ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုကျန်ရစ်ခြင်းကို လျှော့ချရန် ရည်ရွယ်ပြီး ကဏ္ဍတွင်း ဒဏ်ခံနိုင်မှု၊ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ထုတ်လုပ်အားကောင်းမှု တိုးမြှင့်စေရေးအတွက် ကူညီပံ့ပိုးရမည် (ILO 2015b)။

တိုးတက်မှု။

အဆုံးတွင် ဒေသတစ်လျှောက် ပိုမိုဒဏ်ခံနိုင်၍ တန်းတူညီမျှမှုရှိပြီး ထုတ်လုပ်အားကောင်းသော အဝတ်အထည် ကုန်ကြမ်းစီးဆင်းမှုများ ဖြစ်လာရန် "အုပ်ချုပ်ခြင်း" တွင် လုပ်ဆောင်ချက်သည် အရေးပါသည်။ အပြုသဘောဆောင်သော အပြောင်းအလဲကို မျှဝေထားသော မျှော်မှန်းချက်နှင့် မူဝါဒ၊ အားလုံးပါဝင်သော ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် မိတ်ဖက်ပြုမှုတို့၏ ရှင်းလင်းပြတ်သားမှုက ကျောထောက်နောက်ခံပြုထားသည့် ရဲရင့်ပြတ်သားသော လုပ်ဆောင်ချက်များဖြင့်သာ ရရှိနိုင်မည်။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှိ တောင်းဆိုမှု အောက်တွင် တည်ထောင်ထားသော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၏ နိုင်ငံတကာ အလုပ်အဖွဲ့သည် ဤအခြေအနေတွင် အရေးကြီးသော ကိုးကားချက်တစ်ခု ပေးသည်။ ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အနှောင့်အယှက်များနှင့် စိန်ခေါ်မှုများအလယ်တွင်ပင် ဒေသတစ်လျှောက် တည်ရှိဆဲ ကောင်းမွန်သည့် ကျင့်သုံးမှုများ၊ အတွေ့အကြုံနှင့် သင်ခန်းစာများကို မျှဝေခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်းသည် အလုံးစုံ ပြောင်းလဲမှုအတွက် ကနဦး အပြောင်းအလဲများနှင့် အဟုန်ထိန်းသိမ်းခြင်း၏ အကျိုးသက်ရောက်မှု အားကောင်းစေရန် အဓိက ကူညီပံ့ပိုးသည့်အရာ ဖြစ်လာပါမည်။²

² ဤအစီရင်ခံစာကို အားဖြည့်မည့် နောင်လာမည့် ILO ထုတ်ဝေမှုတွင် အာရှတိုက်ရှိ အဝတ်အထည် ကုန်ကြမ်းစီးဆင်းမှုများတွင် ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရရှိမှုအတွက် ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ ကောင်းမွန်သည့် ကျင့်သုံးမှု ကိစ္စရပ်လေ့လာမှု အနည်းငယ်ကို ဖော်ပြထားသည်။

▶ မျှော်ကြည့်ခြင်း- အပြောင်းအလဲအတွက် မဟာဗျူဟာများ

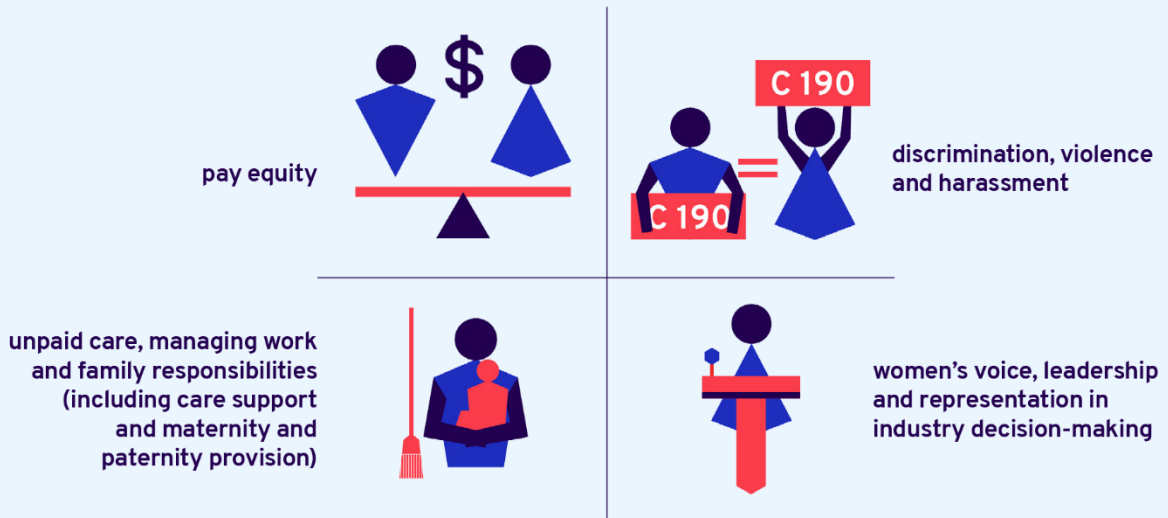
"ပြောင်းလဲမှုသည် သဘာဝအလျောက် ဖြစ်လာမည် မဟုတ်သကဲ့သို့ ရည်ရွယ်ထားပြီး ချိတ်ဆက်မှုမရှိသော အဆင့်များဖြင့်လည်း ဖြစ်လာမည်မဟုတ်ပါ" ဟု အရေးကြီးသော ILO (2019a) အစီရင်ခံစာ ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုအတွက် ကြီးမားသော တိုးတက်မှု-အားလုံးအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် အနာဂတ် တွင် ဖော်ပြထားသည်။ ဤရှုထောင့်မှ ကြည့်လျှင် ကိုဗစ်-19 ကပ်ရောဂါ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို တုံ့ပြန်ရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်၍ အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေရန် နည်းလမ်းများဖြင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရရှိမှုကို မြှင့်တင်ရာတွင် ဒေသတစ်လျှောက် အကျိုးသက်ဆိုင်သူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို လမ်းညွှန်ရန် ပြောင်းလဲမှု သီအိုရီတစ်ခုကို အဆိုပြုထားသည်။ ဤပြောင်းလဲမှု သီအိုရီ၏ အဓိကအချက်မှာ အောက်ပါတို့ဖြစ်သည်-

- ▶ ကဏ္ဍတွင်း လုပ်အားခ တရားမျှတမှု ရရှိခြင်း၊
- ▶ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ အနှောင့်အယှက်ပေးမှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုကို အဆုံးသတ်ခြင်း၊
- ▶ လုပ်ခမရသော ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အလုပ်အတွက် တာဝန်များကို ပြန်လည်ဟန်ချက်ညီစေခြင်း၊
- ▶ ကဏ္ဍ၏ အဆင့်အားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများအနေနှင့် တူညီသော အသံ၊ ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု ရရှိခြင်း။

အောက်တွင် အကြမ်းဖျဉ်းဖော်ပြထားသော အကြံပြုချက်များကို ဒဏ်ခံနိုင်၍ တန်းတူညီမျှမှုရှိပြီး ထုတ်လုပ်အားကောင်းသည့် ပိုမိုရေရှည်တည်တံ့အောင်ထိန်းသိမ်းနိုင်မည့် အနာဂတ်အတွက် ဤကဏ္ဍကို ပြန်လည်ပုံဖော်ပြီး ပြန်လည်နေရာချရန်အတွက် ကပ်ရောဂါက ဖန်တီးပေးသော အခွင့်အလမ်းများကို အမိအရအသုံးချရန် ပူးတွဲအကျိုးသက်ဆိုင်သူ လုပ်ဆောင်ချက်အတွက် ထပ်မံအဆို ပြုထားပါသည်။

▶ အကြံပြုချက်များ

အောက်ပါအကြံပြုချက်များသည် အာရှတိုက်၏ အဝတ်အထည် ကုန်ကြမ်းစီးဆင်းမှုများအတွင်း ဒေသတွင်းနှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့်များ တွင် ပူးတွဲအကျိုးသက်ဆိုင်သူ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်အတွက် အုတ်မြစ်အဖြစ် ပံ့ပိုးရန် ရည်ရွယ်သည်။ တစ်ဦးကိုတစ်ဦး အမှီပြုမှုများပြီး အပြန်အလှန် အားပေးထောက်ခံ၍ ၎င်းတို့သည်- (i) အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများ၊ NGO များ၊ နိုင်ငံတကာ အေဂျင်စီများနှင့် အခြားလုပ်ဆောင်သူများ၏



လုပ်ဆောင်ချက်ကို စုပေါင်း၍သော်လည်းကောင်း၊ ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင် အခွင့်အရေးဖြင့်သော်လည်းကောင်း ပံ့ပိုးရန်နှင့် (ii) နိုင်ငံဆိုင်ရာ ကွဲပြားမှုကို လက်ခံနေရာပေး၍ ဒေသတစ်ဝှမ်း စတင်လုပ်ဆောင် နေပြီဖြစ်သော များပြားစုံလင်သည့် တည်ရှိဆဲ ကနဦးခြေလှမ်းများအပေါ် တည်ဆောက်ရန် ရည်ရွယ်သည်။

အကြံပြုချက်များသည် ဤအစီရင်ခံစာနှင့်အပြိုင် ထုတ်ဝေထားသော ဖြည့်စွက် လမ်းပြမြေပုံအကြောင်းကို ထပ်မံ အသိပေးသည်- ILO၊ ဒေသတွင်း လမ်းပြမြေပုံ - အပ်ချုပ်ခြင်း- အာရှတိုက်၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် သိက္ခာရှိသော အလုပ် (2021) ကို ကြည့်ပါ။ ဤလမ်းပြမြေပုံသည် ဒေသတွင်း အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများအား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာပေးမှုကို ရရှိရန် အကျိုးသက်ဆိုင်သူပေါင်းစုံ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုနှင့် ပူးတွဲလုပ်ဆောင်ချက်အတွက် ပိုမိုအသေးစိတ်သော မူဘောင်ကို ပေးသည်။

ကိုဗစ်-19 ကပ်ရောဂါ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဆက်လက်ဖြေရှင်းရန် ဤကဏ္ဍ၏ အဆင့်အားလုံးရှိ ပူးတွဲအကျိုးသက်ဆိုင်သူ များ၏လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဦးစားပေး၍ မြှင့်တင်ရန်နှင့် တစ်ပြိုင်တည်းတွင်ပင် အာရှတိုက်၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုရေးအကြောင်းကိစ္စသည် ရေရှည်၌ တိုးတက်မှုရှိစေရန်။

- ▶ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ILO ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှိ ကိုဗစ်-၁၉ တောင်းဆိုမှုကို ဤရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ပူးပေါင်းအားထုတ်မှုများအတွက် အဓိက မူဘောင်အဖြစ်၊ အထူးသဖြင့် လုပ်ဆောင်ချက်ကို မြှင့်တင်ပြီး ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန်ထူထောင်ထားသည့် နိုင်ငံတကာလုပ်ငန်းအဖွဲ့က ကနဦးတွင် ဦးစားပေးထားသော အာရှနိုင်ငံများတွင် ညှိနှိုင်းထားရှိရန် ³။

³ ဤနိုင်ငံများမှာ- ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်၊ ကမ္ဘောဒီးယား၊ အိန္ဒိယ၊ အင်ဒိုနီးရှား၊ မြန်မာနှင့် ပါကစ္စတန်တို့ဖြစ်သည်။

လုပ်ဆောင်ချက်အကောင်အထည်ဖော်မှုကို ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာနှင့်ဒေသတွင်း ကုန်ကြမ်းစီးဆင်းမှုများ၌ ပြောင်းလဲမှုကို ပံ့ပိုးပေးသည့် အခြားတည်ဆဲ နိုင်ငံတကာပလက်ဖောင်းများ၊ သဘောတူညီချက်များဖြင့် ချိတ်ဆက်ရန်။⁴

- ▶ ဤကဏ္ဍ၏ တရားဝင်၊ အလွတ်သဘော ရှုထောင့်နှစ်မျိုးလုံးအရ ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများအား လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာပေးမှုအတွက် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို ကိုဗစ်-၁၉ တုံ့ပြန်မှုနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်မှု၏ အဓိကအကြောင်းအရာ ဖြစ်လာစေရေး သေချာစေရန်အတွက် မူဝါဒများ၊ မဟာဗျူဟာများနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို မြှင့်တင်ပြီး အကောင်အထည် ဖော်ရန်။
- ▶ ဤကဏ္ဍရှိ အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ခများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကိုထိခိုက်စေသည့် ဝယ်ယူမှုဆိုင်ရာ ကျင့်သုံးမှုများကို လည်း အကျိုးသက်ဆိုင်သူပေါင်းစုံ ကဏ္ဍ ပြန်လည်ပုံဖော်ရေး ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုနှင့် ကနဦးခြေလှမ်းများ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်။
- ▶ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် မြင်သာသော လုပ်ဆောင်ချက်များ ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုကို ရှေ့ရောက်စေရန် အလုပ်အဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်နိုင်စွမ်းကို အားကောင်းစေရန်။

1951 ခုနှစ်၊ လစာစရိတ် ညီမျှရေး ညီလာခံ (နံပါတ် 100) နှင့်အညီ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်း တန်ဖိုးတူညီသော အလုပ်အတွက် ညီမျှသော လုပ်အားခ ရရှိရေးကို ဦးစားပေး အာရုံစိုက်ရန်။

- ▶ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများနှင့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံနှုန်းများမှ လမ်းညွှန်ချက်နှင့်အညီ တန်ဖိုးတူညီသော အလုပ်အတွက် ညီမျှသော လုပ်အားခအပြင်၊ အနည်းဆုံး လုပ်ခလစာ ပမာဏများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတော်မူဝါဒများနှင့် ဥပဒေများကို ခိုင်မာစေ၍ စောင့်ကြည့်ထိန်းချုပ်ပြီး အသက်သွင်းရန်။
- ▶ အမျိုးသမီးများ၏ အသံများ၊ ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုသည် ကျား/မ လုပ်အားခ တရားမျှတရေးနှင့် အနည်းဆုံး လုပ်အားခ ပမာဏများဆိုင်ရာ ကနဦးခြေလှမ်းအားလုံးနှင့် လူမှုရေး ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုတွင် အဓိကကျကြောင်း သေချာစေရန်။ နိုင်ငံတော်အဆင့် အနည်းဆုံး လုပ်အားခ ပမာဏ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများတွင် အမျိုးသမီးများ ပြည့်နှက်နေသည့် ကဏ္ဍများကို ဦးစားပေး အာရုံစိုက်ရန်။

⁴ ယင်းတို့တွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည်-

- အလုပ်အကိုင် အနာဂတ်ဆိုင်ရာ ILO ရာပြည့် ကြေညာချက်၊
- မျှတသော ကမ္ဘာရွာဖြစ်မှုအတွက် လူမှုရေးတရားမျှတမှုဆိုင်ရာ ILO ကြေညာချက်၊
- လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အခြေခံသဘောတရားများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ILO ကြေညာချက်၊
- နိုင်ငံပေါင်းစုံ လုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုရေးမူဝါဒဆိုင်ရာ အခြေခံသဘောတရားများ၏ သုံးဦးသုံးဖလှယ် ကြေညာချက်၊
- လုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ UN လမ်းညွှန်ချက် အခြေခံသဘောတရားများ၊
- နိုင်ငံပေါင်းစုံလုပ်ငန်းများအတွက် စီးပွားရေးအရ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု (OECD) အတွက် အဖွဲ့အစည်း၊
- အဝတ်အထည်နှင့် ဖိနပ်ကဏ္ဍရှိ တာဝန်ရှိသော ကုန်ကြမ်းစီးဆင်းမှုများအတွက် OECD လုံ့လရှိသော လမ်းညွှန်မှုနှင့်
- ကိုဗစ်-19 ကို လူမှုရေး-စီးပွားရေးအရ ချက်ချင်း တုံ့ပြန်မှုအတွက် ကုလသမဂ္ဂ (UN) မူဘောင်။

- ▶ အပ်ချုပ်ခြင်း- အာရှတိုက်၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် သိက္ခာရှိသော အလုပ်

- ▶ ကုမ္ပဏီ/အလုပ်ရှင် အဆင့်တွင် "တန်ဖိုးတူညီသော အလုပ်" ကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန် ကျား/မ မခွဲခြားသော အလုပ်အကိုင် အကဲဖြတ်မှုများကို အသုံးပြုကြောင်း သေချာစေရန် လုပ်အားခနှင့် လစာ စနစ်များကို သုံးသပ်၊ ချိန်ညှိရန်။

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏ ရှုထောင့်အားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အသံ၊ ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုကို တိုးမြှင့်ရန် မူဝါဒများ၊ မဟာဗျူဟာများနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို ဦးစားပေး၊ ဖော်ထုတ်ရေးဆွဲစေပြီး ပံ့ပိုးရန်။

- ▶ လုပ်ငန်းတွင်းအပါအဝင် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု အဆင့်အားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများကို မြှင့်တင်ရန် တည်ဆဲ အမျိုးသား မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများ၊ မဟာဗျူဟာများနှင့် အစီအစဉ်များကို မြှင့်တင်၊ ခိုင်မာစေပြီး အကောင်အထည်ဖော်ရန် (ဥပမာ- အမျိုးသား ခွဲတမ်း လျာထားချက်များ ရှိပါက)။
- ▶ ကိုဗစ်-19 တုံ့ပြန်မှုနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်မှု၊ စုပေါင်းတောင်းဆိုခြင်း အပါအဝင် (နိုင်ငံတော်အဆင့်မှ လုပ်ငန်းအဆင့်အထိ) ကဏ္ဍ၏ အဆင့်အားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အသံ၊ ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ လူမှုရေး ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု ဖြစ်စဉ်များကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် မူဝါဒများနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို စတင်ပြီး မြှင့်တင်ရန်။
- ▶ ကျား/မ ခွဲတမ်းများ သို့မဟုတ် ပစ်မှတ်များ သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အခွင့်အရေးများ၊ သင်ကြားပြသပေးမှုများနှင့် ကမကထပြုမှုများ လုပ်ဆောင်ခြင်းနည်းလမ်း အပါအဝင် ဤကဏ္ဍရှိ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အခန်းကဏ္ဍများရှိ အမျိုးသမီးများ၏ အရေအတွက်နှင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို တိုးမြှင့်ရန် မူဝါဒများနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များ တည်ဆောက်ရန်။
- ▶ လုပ်ငန်းခွင်တွင်း ခေါင်းဆောင်မှု၊ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ကြီးကြပ်မှုနှင့် ပါတီနှစ်ခုနှင့်ဆိုင်သော ကော်မတီ အခန်းကဏ္ဍများရှိ အမျိုးသမီး အရေအတွက်နှင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို တိုးမြှင့်ရန် လုပ်ဆောင်ချက်များကို စတင်ပြီး ပံ့ပိုးရန်။ ဤအခြေအနေတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံသော လူမှုစံနှုန်းများ လွှမ်းမိုးခြင်း၊ အရည်အသွေးကောင်း၍ တတ်နိုင်သော ကလေးစောင့်ရှောက်မှု မရှိခြင်း၊ အကြမ်းဖက်ခြင်းနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းအပြင် စွမ်းရည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများအပါအဝင် အမျိုးသမီးများ၏ အသံ၊ ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုကို ချုပ်ချယ်သည့် အတားအဆီးများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်။
- ▶ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအပြင် စီးပွားရေးကဏ္ဍတစ်ခုလုံး၌ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် အပြုသဘောဆောင်သော အမျိုးသမီး စံပြုပုဂ္ဂိုလ်များကို မြှင့်တင်ရန်။

၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ILO အကြမ်းဖက်မှုနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးမှုဆိုင်ရာ ညီလာခံ (နံပါတ် 190) နှင့်အညီ ကျား/မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု အပါအဝင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်း အကြမ်းဖက်မှုနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးမှုကို အမြစ်ဖြတ်ရန် မူဝါဒများ၊ မဟာဗျူဟာများနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို ဦးစားပေး၊ ရေးဆွဲသတ်မှတ်ပြီး ပံ့ပိုးရမည်။

- ▶ ဤကဏ္ဍတွင်း အကျိုးသက်ဆိုင်သူပေါင်းစုံ အရေးဆိုခြင်းနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်အတွက် အဓိက အာရုံစိုက်မှုအဖြစ် ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် ၁၉၀ နှင့် ၎င်းနှင့်အတူ အကြံပြုချက် အမှတ် ၂၀၆ ကို မြှင့်တင်မှု။

အကောင်အထည်ဖော်မှုနှင့် တရားဝင်လက်ခံ အတည် ပြုမှုကို ဦးစားပေးလျက် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတွင် ဤအပိုင်းနှင့် ချိတ်ဆက်ရမည်။

- ▶ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် မျိုးပွားမှုဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့် အခွင့်အရေးများ အပါအဝင် ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှု၊ ကျား/မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု နှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားမူဝါဒများ၊ ဥပဒေများနှင့် မဟာဗျူဟာများကို ကဏ္ဍတွင်း မြှင့်တင်မှုနှင့် အသုံးချမှု ရှိစေရန်။
- ▶ အမျိုးသမီးများ၏ အသံ၊ ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုကို ကျား/မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု အပါအဝင် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးမှုဆိုင်ရာမူဝါဒများနှင့်ဆောင်ရွက်ချက်များအကြောင်းသည် ကဏ္ဍ၏ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုနှင့် လူမှုရေး ညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးမှုအားလုံး၏ ဗဟိုတွင် ရှိနေစေရန်။
- ▶ ကျား/မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု အပါအဝင် အလုပ်အကိုင် လောကရှိ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးမှုကို အမြစ်ဖြတ်ရန် နိုင်ငံတကာ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများနှင့် အမျိုးသားမူဝါဒများနှင့် ဥပဒေများကို အကောင်အထည်ဖော်ရေးကို အလုပ်ရှင်များ၏ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားများ၏ အဖွဲ့အစည်းများက သတိပြုမိပြီး ကူညီပံ့ပိုးကြောင်း သေချာစေရန်။
- ▶ ပြဌာန်းချက် အမှတ် ၁၉၀ နှင့် အကြံပြုချက် အမှတ် ၂၀၆ နှင့်အညီ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ ပါဝင်သော အပြန်အလှန် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု ဖြစ်စဉ်များမှတစ်ဆင့် ကျား/မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု အပါအဝင် အလုပ်လောကရှိ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးမှုကို အမြစ်ဖြတ်ရန် လုပ်ငန်းမူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ဘေးကင်းသော တိုင်တန်းချက်များနှင့် စနစ်များ၊ အလုပ်ခွင် ကော်မတီများ၊ မန်နေဂျာများနှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများအတွက် လေ့ကျင့်ရေး အစီအစဉ်များအပြင် အလုပ်သမားများ၏အသံကိုမြှင့်တင်ပေးသည့်အစီအစဉ်များ ဖော်ဆောင်ရန်။

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ အမျိုးသမီးများက ထမ်းဆောင်ရသော အချိုးအစားမမျှသည့် လုပ်ခမရသော ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အလုပ်တာဝန်များကို ၁၉၈၁ ခုနှစ်၊ မိသားစုတာဝန်များ ရှိသော အလုပ်သမားများဆိုင်ရာပြဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၅၆) နှင့် ၂၀၀၀ ခုနှစ်၊ မိခင်ဖြစ်မှု ကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် (အမှတ် 183) နှင့်အညီ အသိအမှတ်ပြုမှု၊ လျှော့ချမှုနှင့် ပြန်လည်ခွဲဝေမှုအား ဦးစားပေး အာရုံစိုက်ရမည်-⁵

- ▶ လုပ်ခမရသော ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အလုပ်နှင့် ပတ်သက်၍ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၏ အခန်းကဏ္ဍများဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံသည့်လူမှုစံနှုန်းများကို စိန်ခေါ် ပြီး ပြောင်းလဲပစ်ရန် ပညာပေးခြင်းနှင့် အများပြည်သူတို့၏အသိအမြင်တိုးပွားရေးကို မြှင့်တင်ရန်။
- ▶ လုပ်ခမရသော ပြုစုစောင့်ရှောက်ရသည့် အလုပ်တွင် အမျိုးသားများ ပါဝင်မှုကို အားပေးပြီး မြှင့်တင်ရန်။

⁵ လုပ်ခမရသော ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အလုပ်ဆိုင်ရာ ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့်ဆိုင်သည့် ILO မူဝါဒများနှင့် စံနှုန်းကိန်းများ အပြည့်အစုံကို သိက္ခာရှိသော ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အလုပ်အတွက် ILO 5R မူဘောင်အောက်တွင် ချမှတ်ထားသည်။ 5Rs မှာ- လုပ်ခမရသော ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အလုပ်ကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ လျှော့ချခြင်းနှင့် ပြန်လည်ခွဲဝေခြင်း၊ ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အလုပ်သမားများအတွက် ပိုများပြီး သိက္ခာရှိသော အလုပ်ကို မြှင့်တင်ခြင်းဖြင့် လုပ်ခမရသော ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အလုပ်ကို ဆုပေးခြင်း နှင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားပြုမှု၊ အပြန်အလှန်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုနှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုကို အာမခံခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ 5R နှင့်သက်ဆိုင်သော မူဝါဒများနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန် စံညွှန်းများ (ILO 2018a) က လမ်းညွှန်သည်။

▶ အပ်ချုပ်ခြင်း- အာရှတိုက်၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် သိက္ခာရှိသော အလုပ်

- ▶ သုံးဦးသုံးဖလှယ် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုကို အသုံးပြုခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးလုပ်သားများ ပါဝင်စေခြင်းဖြင့် အလုပ်ခွင်နှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း အဆင့်များတွင် အရည်အသွေးမီ ပြုစုစောင့်ရှောက်ရသည့် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် သိက္ခာရှိသော ပြုစုစောင့်ရှောက်ရသည့် အလုပ်အတွက် မူဝါဒများ၊ မဟာဗျူဟာများ၊ စံနှုန်းကိန်းများနှင့် ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုများကို ရေးဆွဲသတ်မှတ်ရန်။
- ▶ စုပေါင်း ငွေကြေးထောက်ပံ့ထားသော မီးဖွားခွင့် အခွင့်အရေးများနှင့် ကာကွယ်မှုအပြင် မိဘဖြစ်ခြင်းနှင့် ဖခင်ဖြစ်ခြင်းအတွက် ခွင့်ရက်ကို နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန် စံနှုန်းများနှင့်အညီ တိုးချဲ့၍ တိုးမြှင့်ရန်။
- ▶ အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်များ၊ အထူးသဖြင့် ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါကြောင့် ပိုမိုဆိုးရွားစေသော မှတ်ပုံတင်မထားဘဲ ထိခိုက်လွယ်သည့် အခြေအနေများတွင် ရှိသူများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် **လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး မူဝါဒနှင့် အကျိုးဝင်မှုကို ချဲ့ထွင်ရန် ထိပ်ဏာမခြေလှမ်းများကို ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှိ ကိုဗစ်-၁၉ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် အခြားအားထုတ်မှုများနှင့် ချိတ်ဆက်ရန်။**

အလုပ်ခွင်အတွင်း အပါအဝင် အဆင့်အားလုံးတွင် ကျား/မ ပါဝင်သော လူမှုရေး ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုကို ဦးစားပေး၊ မြှင့်တင်၍ ကျင့်သုံးရန်။

- ▶ အသံ၊ ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုတို့တွင် တန်းတူညီမျှမှု ရရှိရန် ကျား/မ ပါဝင်မှုကို စစ်မှန်ပြီး ထိရောက်သည့်အပြင် စနစ်ကျပြီး ခြေရာခံနိုင်၍ တာဝန်ယူမှုရှိသော လုပ်ဆောင်ချက်များပေါ်တွင် အခြေခံထားကြောင်း သေချာပါစေ။

အလုပ်အကိုင်လောကရှိ ကျား/မ မညီမျှမှုများအပေါ်တွင် တိကျသော သက်ရောက်မှုလမ်းကြောင်း ရှိသည့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များကို တရားဝင်လက်ခံ အတည်ပြုရန်၊ အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် စောင့်ကြည့်ထိန်းချုပ်ရန်အတွက် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို အရှိန်မြှင့်ရန်။

- ▶ ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ဆက်စပ်နေသော တရားဝင်လက်ခံအတည်ပြုမှု ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများနှင့် ကမ်ပိန်းများကို အာရှတိုက်ရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ကုန်ကြမ်းစီးဆင်းမှုများတွင် ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်း များ အသုံးပြုမှုကို ကူညီပံ့ပိုးသည့် မူဝါဒများနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဦးစားပေးပြီး မြှင့်တင်ရန်အတွက် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန်။

သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ရေရှည်တည်တံ့အောင်ထိန်းသိမ်းမှုကို အားကောင်းစေရန်နှင့် ရာသီဥတု ပြောင်းလဲမှု၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အဆင့်အားလုံးရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ မူဝါဒများ၊ မဟာဗျူဟာများ၊ အစီအစဉ်များနှင့် ပဏာမခြေလှမ်းများတွင် ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှု ရှုထောင့်များကို ခေတ်ရေစီးကြောင်းအနေနှင့် စိမ့်ဝင်စေရန် (ဥပမာ- သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို မထိခိုက်သော အလုပ်များနှင့် စွမ်းရည်များကို မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ထုတ်လုပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို မထိခိုက်စေရေးအတွက် ရင်းနှီးမြုပ်နှံခြင်း)။

- ▶ အလားတူပင် အဆင့်အားလုံးရှိ ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများအား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာပေးခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ မဟာဗျူဟာများ၊ အစီအစဉ်များနှင့် ကနဦးခြေလှမ်းများက

သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ရေရှည်တည်တံ့အောင်ထိန်းသိမ်းမှုနှင့် ရာသီဥတု အပြောင်းအလဲဆိုင်ရာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုများကို အရေးတယူပြုရန် သေချာပါစေ။ ၎င်းတို့တွင် (i) အလုပ်ခွင် အပူချိန်များ တိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် (ii) လွန်ကဲသောမိုးလေဝသဖြစ်ရပ်များပိုမိုပြင်းထန်လာပြီး ပုံမှန်ဖြစ်ပွားလာခြင်း ကဲ့သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများကိုအခြေခံသည့် အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ထုတ်လုပ်အားကောင်းမှုအပေါ် အကျိုးသက် ရောက်မှုများ ပါဝင်သည်။

ဒေသတစ်ဝှမ်းရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်သည့် များစွာသော အကျိုးသက်ဆိုင်သူ ကမ်ပိန်းများ၊ အစီအစဉ်များနှင့် စီမံကိန်းများ၏ အလုံးစုံ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို အောက်ပါတို့ဖြင့် တိုးမြှင့်ရမည်- (၁) ဖြစ်နိုင်ပါက ပူးတွဲပဏာမခြေလှမ်းများ လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် (၂) ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော အကျိုးကျေးဇူးနှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုအတွက် အသိပညာ၊ အတွေ့အကြုံ၊ သင်ခန်းစာများနှင့် ကောင်းမွန်သော ကျင့်သုံးမှုများကို မျှဝေခြင်း။

- ▶ အကျိုးသက်ရောက်မှု အားကောင်းရန်၊ ပုံမှန် ဆက်ဆံပြောဆိုမှုများကို အားပေးရန်နှင့် ရရှိနိုင်သော အရင်းအမြစ်များကို ထိရောက်စွာ အသုံးပြုစေရန် သင့်လျော်သည့်နေရာတွင် အကျိုးသက်ဆိုင်သူပေါင်းစုံပါဝင်သော ပလက်ဖောင်းများ အပါအဝင် ဤကဏ္ဍရှိ ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှု ဖော်ဆောင်နေသော ဆောင်ရွက်သူများအကြား ဒေသတွင်း၊ ဒေသငယ်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတော် အဆင့်များရှိ တက်ကြွသော ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို အားပေး၊ ထောက်ပံ့ပြီး ပံ့ပိုးရန်။
- ▶ အချက်အလက်၊ သုတေသနနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု၊ အကဲဖြတ်မှု ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များ၊ သင်ခန်းစာများနှင့် ကောင်းမွန်သော ကျင့်သုံးမှုများကို ဖြန့်ဖြူးရန် ILO အာရှတိုက်တွင်း အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ကုန်ကြမ်းစီးဆင်းမှုရှိ သိက္ခာရှိသော အလုပ်က တည်ထောင်ထားသည့် ဒေသတွင်း အွန်လိုင်း အသိပညာမျှဝေမှုကို ကောင်းစွာ အသုံးပြုရန်။

အာရှတိုက်ရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ကုန်ကြမ်းစီးဆင်းမှုအတွင်း ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများအား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာပေးမှုကို အားပေးရန်အတွက် မူဝါဒများ၊ ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် လူမှုရေး ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု ဖြစ်စဉ်များ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အသိပေးရန် ခေတ်မီသော၊ နှိုင်းယှဉ်နိုင်သော၊ လိင်- စုပေါင်းမထားဘဲ ကျား/မ သီးခြားသိနိုင်သော ဒေတာကို စနစ်တကျ စုဆောင်းမှု၊ အသုံးပြုမှုနှင့် ဖြန့်ဝေမှုကို အားကောင်းစေရန်။ တိကျသော ဆောင်ရွက်ချက်များတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သင့်သည်-

- ▶ ပြဿနာ မရှိသေးသော အဝတ်အထည် ထုတ်လုပ်သည့် နိုင်ငံများတွင် ပုံမှန်ပြုလုပ်သည့် နောက်ထပ် လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်းများ၊
- ▶ လုပ်သား စာရင်းအင်းပညာရှင်များ၏ ၁၉ ကြိမ်မြောက် နိုင်ငံတကာ ညီလာခံ (၂၀၁၃) မှ ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့်အညီ လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်းများ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် အပါအဝင်^၆

^၆ ILO သည် နိုင်ငံတော်အဆင့် အချိန်အသုံးပြုမှု စစ်တမ်းများကို ဖြည့်စွက်သည့်အနေဖြင့် လုပ်ခမရသော ထုတ်လုပ်အားကောင်းသည့် လှုပ်ရှားမှုများတွင် အချိန်ကုန်ဆုံးမှုကို ပုံမှန်ကောက်ယူနိုင်ရန် မော်ဂျူးပုံစံဖြင့် လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်းများတွင် တွဲချိတ်နိုင်မည့် အချိန်အသုံးပြုမှု နည်းလမ်းများအား အသုံးပြုနိုင်ခြေကို စူးစမ်းလေ့လာနေသည့် (ILO, n.d.-f)

- ▶ အပ်ချုပ်ခြင်း- အာရှတိုက်၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် သိက္ခာရှိသော အလုပ်

လုပ်ခမရသော အလုပ်၏ ကျား/မ အင်အားများဆိုင်ရာ ဒေတာ ကောက်ယူရန် နောက်ထပ် ပုံမှန်ပြုလုပ်သော အချိန်အသုံးပြု စစ်တမ်းများ။⁷

- ▶ လုပ်အားခ မျှတမှုနှင့် သက်ဆိုင်သော လားရာများ၊ ပြဿနာများနှင့် မူဝါဒ ရွေးချယ်မှုများဆိုင်ရာ တိုးတက်လာသော ဒေတာ စုဆောင်းမှု၊ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုနှင့် ရရှိနိုင်မှု၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးမှု၊ လုပ်ခမရသော ပြုစုစောင့်ရှောက်ရသည့် အလုပ်နှင့် ကဏ္ဍတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အသံခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ကိုယ်စားပြုမှု
- ▶ အောက်ပါတို့အတွက် အကျိုးသက်ဆိုင်သူပေါင်းစုံ ပါဝင်သော အစီအစဉ်တစ်ခု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရန်- (၁) အဓိက ဒေတာကွာဟမှုများကို ချိတ်ဆက်ရန်နှင့် (၂) အထက်ပါနယ်ပယ်များ အပါအဝင် ဤအဆုံးဘက်ရှိ အစိုးရ၊ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂနှင့် အခြားသက်ဆိုင်သည့်စာရင်းအင်းဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများ၏ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုကို အား ကောင်းစေပြီး ပံ့ပိုးရန်။

ဤသည်မှာ 'အပ်ချုပ်ခြင်း- အာရှတိုက်၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် သိက္ခာရှိသော အလုပ်' မှ ဆောင်ရွက်ချက် အနှစ်ချုပ်နှင့် အကြံပြုချက်များ ဖြစ်သည်။ နောက်ထပ် အသေးစိတ်အချက်အလက်အတွက် ကျေးဇူးပြု၍ ILO ၏ ဝက်ဘ်ဆိုက်တွင် ရရှိနိုင်သော အစီရင်ခံစာ အပြည့်အစုံကို ကြည့်ပါ။⁸

⁷ 2013 တွင် ပြုလုပ်သော လုပ်သား စာရင်းအင်းပညာရှင်များ၏ 19 ကြိမ်မြောက် နိုင်ငံတကာ ညီလာခံကို ပေါက်မြောက်သော ဖြစ်ရပ်တစ်ခုအဖြစ် ကျယ်ပြန့်စွာ မှတ်ယူထားသည်။ ထိုညီလာခံသည် အလုပ်၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုနှင့် လုပ်အား အသုံးပြုမှုလျော့နည်းခြင်းဆိုင်ရာ စာရင်းအင်း၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု၊ သမဝါယမများနှင့် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှုဆိုင်ရာ နောက်ထပ် အလုပ်သမားရေးရာညီလာခံ၏ လုပ်ဆောင်ချက်ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက် ငါးခုကို လက်ခံပြင်ဆင်ခဲ့သည်။ (ILO, n.d.-f)။

⁸ https://ilo.org/asia/publications/WCMS_789822/lang-en/index.htm