

အာဆီယံရှိ အလုပ်သမားများ လွတ်လပ်စွာ
အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်

Composed of 60 eminent judges and lawyers from all regions of the world, the International Commission of Jurists (ICJ) promotes and protects human rights through the Rule of Law, by using its unique legal expertise to develop and strengthen national and international justice systems. Established in 1952 and active on the five continents, the ICJ aims to ensure the progressive development and effective implementation of international human rights and international humanitarian law; secure the realization of civil, cultural, economic, political and social rights; safeguard the separation of powers; and guarantee the independence of the judiciary and legal profession.

® The Impact of COVID-19 on the Economic, Social and Cultural Rights of the Marginalized in Thailand - Briefing Paper

© Copyright International Commission of Jurists
Published in August 2021

The International Commission of Jurists (ICJ) permits free reproduction of extracts from any of its publications provided that due acknowledgment is given and a copy of the publication carrying the extract is sent to its headquarters at the following address:

International Commission of Jurists
P.O. Box 1740
Rue des Buis 3
CH 1211 Geneva 1
Switzerland
t: +41 22 979 38 00
f +41 22 979 38 01
www.icj.org

အာဆီယံရှိ အလုပ်သမားများ လွတ်လပ်စွာ
အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်



အာဆီယံရှိ အလုပ်သမားများ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်

နိဒါန်း

- လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ ငြိမ်းချမ်းစွာ စုဝေးခြင်း၊ ထင်မြင်ယူဆခြင်း၊ ထုတ်ဖော် ပြောဆိုခြင်းနှင့် သတင်းအချက်အလက် အသုံးပြုခြင်း နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး လွတ်လပ်မှု၊ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်မှုနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း စသည့် အခွင့်အရေးများအား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေ၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ထုတ်ပြန်ကြေငြာချက်၊ နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံရေး အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ ပဋိညာဉ်စာချုပ်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ ပဋိညာဉ်စာချုပ်နှင့် အခြား စာချုပ်စာတမ်းများမှတစ်ဆင့် အကာအကွယ်ပေးထားကြောင်းကို ထပ်လောင်းအတည်ပြုခြင်း-
- Vienna ထုတ်ပြန်ကြေညာချက်ချက် နှင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်း တို့တွင် ထိုလူ့အခွင့်အရေးများကို ဦးစားပေး တစ်ရပ်အနေနှင့် အကာအကွယ်ပေး မြှင့်တင်ရန် ထပ်လောင်းအတည်ပြုထားပြီး၊ လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများ ဆိုင်ရာ ထုတ်ပြန်ကြေညာချက်တွင် လူ့အခွင့်အရေး များ မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အသင်းအဖွဲ့များနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခွင့် အပါအဝင်၊ ၎င်းတို့အားပေးရမည့် အထူး အကာအကွယ်များအတွက် လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများ၏ မရှိမဖြစ် အခန်းကဏ္ဍကို ထပ်လောင်း အတည်ပြုထားကြောင်း ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း-
- လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်၊ ဒီမိုကရေစီ၏ အခြေခံမူများ၊ တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးနှင့် ကောင်းမွန်သည့် အုပ်ချုပ်မှု တို့ကို လေးစား လိုက်နာခြင်း နှင့် မြှင့်တင်ခြင်းတို့ အပါအဝင်၊ အာဆီယံ ပဋိညာဉ်စာတမ်းတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အာဆီယံအခြေခံမူများ၏ ရည်ရွယ်ချက် များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း-
- စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ UN လမ်းညွှန်မူဝါဒများနှင့်အညီ၊ လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစား လိုက်နာရန် တာဝန်ရှိကြောင်း ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း-
- အာဆီယံ ဒေသတစ်ဝှမ်းရှိ လူများနှင့် အသိုင်းအဝိုင်းများ၏ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ ဥပဒေရေးရာ၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ သမိုင်းကြောင်းနှင့် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ နောက်ခံအခြေအနေများအတွင်း ကျယ်ပြန့်စွာ မတူကွဲပြားမှု ရှိပုံကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း-
- နိုင်ငံနှင့် နိုင်ငံမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများမှ လက်တွေ့နှင့် အွန်လိုင်းပေါ်တွင် လုပ်ဆောင်သည့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်၊ ငြိမ်းချမ်းစွာ စုဝေးခွင့်၊ လွတ်လပ်စွာ ထင်မြင်ယူဆခွင့်၊ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်၊ သတင်းအချက်အလက် လွတ်လပ်ခွင့် နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ၊ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ခွင့်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်တို့အပေါ် လွန်ကဲစွာ ကန့်သတ်သည့် အလေ့အထများအပေါ် ထည့်သွင်း စဉ်းစားခြင်း -
- လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်၊ လွတ်လပ်စွာ စုဝေးခွင့်နှင့် ၎င်းတို့နှင့်အပြန်အလှန် ဆက်နွယ်သည့် အခွင့်အရေးများအား အဓိပ္ပါယ် ပြည့်ဝစွာ ကျင့်သုံးရာတွင် ပိုမိုကြီးမားသော အတားအဆီးများနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ကြိုတော်ဖွယ်ရှိသည့် အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ် အလုပ်သမားများ၊ အိမ်အကူလုပ်သားများ၊ ရွှေ့ပြောင်းနှင့် ဒုက္ခသည် အလုပ်သမားများ၊ LGBTI အလုပ်သမားများ၊ မသန်စွမ်း အလုပ်သမား များနှင့် တရားမဝင်ကဏ္ဍများရှိ အလုပ်သမားများ အပါအဝင်၊ သို့သော် ကန့်သတ်ထားခြင်း မဟုတ်သည့်၊ ဘေးဖယ်ခံအုပ်စုများ၊ အခွင့်အလမ်း နည်း အုပ်စုများနှင့် မဲပေးခွင့် ရုတ်သိမ်းခံရသည့် အုပ်စုများမှ လူပုဂ္ဂိုလ်အသီးသီး ကြုံတွေ့ကြရသည့် အထူးစိန်ခေါ်မှုများအတွက် ထည့်သွင်း စဉ်းစားခြင်း-
- လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားအခွင့်အရေးများ အပါအဝင် ပြင်ပတွင် ရှိသော အခွင့်အရေးများကို အွန်လိုင်းတွင်လည်း အကာအကွယ် ပေးထားရမည်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စပ်ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများအား လွန်ကဲစွာ ကန့်သတ်ပိတ်ပင်ရန်အတွက်၊ AI ဉာဏ်ရည်တုံ့ နည်းပညာအပါအဝင်၊ နည်းပညာအသစ်များ အသုံးပြုခြင်းအပေါ် စိုးရိမ်ပူပန်ကြောင်း အတည်ပြုခြင်း-
- နိုင်ငံများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ တရားသူကြီးများ၊ ရှေ့နေများ နှင့်/သို့မဟုတ် ရှေ့နေအသင်းအဖွဲ့များ၊ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ နှင့် အရပ် ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအတွက် လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားခြင်း၊ အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် ပြည့်မှီအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ကင်းရှင်းသော နည်းလမ်းဖြင့် ဆောင်ရွက်ကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ ပေးရန်လိုအပ်ကြောင်း သိရှိ နားလည်ခြင်း-

ပါဝင်လက်မှတ်ရေးထိုးသူများသည် ဤ အရှေ့တောင်အာရှ နိုင်ငံများအသင်း (ASEAN)၏ အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်း ခွင့်ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်ကို လေးနက်စွာ အတည်ပြုလက်ခံပါသည်။

လမ်းညွှန်မူဝါဒများ

- လူ့အခွင့်အရေးများ၏ လူ့ဂုဏ်သိက္ခာ၊ ဒီမိုကရေစီနှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အခြေခံ။ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်၊ ငြိမ်းချမ်းစွာ စုဝေးခွင့်၊ လွတ်လပ်စွာ ထင်မြင်ယူဆခွင့်၊ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်၊ သတင်းအချက်အလက် လွတ်လပ်ခွင့် နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ၊ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ခွင့်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်တို့သည် တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာဖြစ်သော၊ ခွဲခြား၍ မရနိုင်သော၊ တစ်ခုနှင့် တစ်ခု အပြန်အလှန် အမှီသဟဲပြုပြီး ဆက်နွယ်နေသော အခွင့်အရေးများဖြစ်သည်။ ထိုအခွင့်အရေးများသည် လူများ၏ အကျိုးစီးပွားနှင့် အခြားလူ့အခွင့်အရေးများကို ရရှိနိုင်ရန်အတွက် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုခြင်း နည်းလမ်းများ ဖြစ်သည့်အတွက် ဒီမိုကရေစီ၊ တရားဥပဒေ စိုးမိုးမှုနှင့် နေရာအသီးရှိ လူတိုင်းအတွက် လူ့ဂုဏ်သိက္ခာတို့အား လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း အတွက် အဓိကသော့ချက်ဖြစ်သည်။
- တရားဥပဒေ စိုးမိုးမှု- တရားဥပဒေ စိုးမိုးမှုသည် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်ကို ကာကွယ်ရန် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပြီး အခြားတစ်ဖက်တွင် နိုင်ငံရေးနှင့် နိုင်ငံသားပါဝင်မှုတို့သည် တရားဥပဒေစိုးမိုးမှုအား ပိုမိုအားကောင်း ခိုင်မာလာစေရန်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပြီး ၎င်းတို့အား နိုင်ငံရေးပါတီများနှင့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ်များဖြင့်သာ ချန်လှပ်ထား၍ မရနိုင်ပေ။ တရားဥပဒေ စိုးမိုးမှုအား ကာကွယ်ရန်အတွက်၊ လူ့အခွင့်အရေးများအား ကန့်သတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ပိတ်ပင်ခြင်း ခံရသူတစ်ဦးသည် ထိုစီမံဆောင်ရွက်မှုများ၏ တရားမျှတမှုကို နှင့်/သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ပြည်တွင်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိမရှိကို စိန်ခေါ်ရန်အတွက် လွတ်လပ်၍ တရားမျှတပြီး ထိရောက်မှု ရှိသော တရားစီရင်ရေးကို ရရှိပိုင်ခွင့်ရှိသည်။
- လေးစာလိုက်နာရန်၊ ကာကွယ်ရန်နှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်များ- အလုပ်သမားများသည် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် လက်စားချေခြင်းတို့ကို မကြောက်ရွံ့ဘဲ ဆန္ဒပြရန်နှင့် သပိတ်မှောက်ခွင့် အပါအဝင်၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းခြင်းနှင့် အခြားစုပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အလုပ်သမားများ အားလုံးအား အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ နှင့် အလုပ်သမား အသင်းအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ဝင်ရောက်ခြင်း ဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများကို ခြုံငုံထားသည့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်၊ ငြိမ်းချမ်းစွာ စုဝေးခွင့်၊ လွတ်လပ်စွာ ထင်မြင်ယူဆခွင့်၊ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်၊ သတင်းအချက်အလက် လွတ်လပ်ခွင့် နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ၊ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ခွင့်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်တို့အား လေးစားလိုက်နာရန်၊ ကာကွယ်ရန်နှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်အတွက် နိုင်ငံများတွင် တာဝန်ရှိသည်။
- ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်းနှင့် မျှတမှု - လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်၊ ငြိမ်းချမ်းစွာ စုဝေးခွင့်၊ လွတ်လပ်စွာ ထင်မြင်ယူဆခွင့်၊ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်၊ သတင်းအချက်အလက် လွတ်လပ်ခွင့် နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ၊ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ခွင့်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်တို့အား လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ မျိုးရိုး၊ နိုင်ငံသား၊ လူမှုရေး သို့မဟုတ် လူမျိုး ဇစ်မြစ်၊ စကား၊ ကိုယ်ပိုင်ကွယ်ရာ၊ အသက်အရွယ်၊ အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစား၊ အလုပ်အကိုင်၊ လုပ်ငန်းခွင်နေရာ၊ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် ကဏ္ဍ၊ နိုင်ငံသားဖြစ်တည်မှု၊ နိုင်ငံသားသို့မဟုတ် ရွှေ့ပြောင်းမှု အခြေအနေ၊ ကျား/မ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခံယူချက် သို့မဟုတ် ကျား/မ ဖြစ်တည်မှု၊ နိုင်ငံရေးသို့မဟုတ် အခြား ရွေးခြယ်မှု ကျန်းမာရေး အခြေအနေများ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မှု၊ လက်ထပ်ထိမ်းမြားမှု၊ မိသားစု အခန်းကဏ္ဍ၊ မိဘအဖြစ် ဖြစ်တည်မှု၊ ကျန်းမာရေး အနေအထား၊ HIV ရှိမှု၊ ပိုင်ဆိုင်မှု၊ လူမှု-စီးပွားအခြေအနေ၊ မွေးဖွားမှု သို့မဟုတ် အခြား အခြေအနေများအပေါ် ခွဲခြား ဆက်ဆံမှု မရှိဘဲအားလုံး တန်းတူညီမျှစွာ ခံစားခွင့် ရှိရမည်။
- အခြေအနေအသီးသီးရှိ အလုပ်သမားအားလုံး မျှတစွာ ပါဝင်မှု - ဤစာတမ်းတွင် ဖော်ပြထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အခြေခံမူများသည် တရားမဝင်ကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမားများ၊ အိမ်ကူ လုပ်သားများ၊ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်း လုပ်ကြသူများ၊ စိုက်ပျိုးရေး လုပ်သားများ၊ ဒစ်ဂျစ်တယ် လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်ကြသူများနှင့် လစာမရှိသော အလုပ်သမားများ၊ စသည့် အခြေအနေအသီးသီးမှ အလုပ်သမားများ အားလုံးအတွက် အကျိုးဝင်သည်။ ၎င်းသည် ပို့ကုန်စီမံဆောင်ရွက်ရေး ဇုန်များ၊ အထူးစီးပွားရေး ဇုန်များ၊ နယ်စပ်ဒေသများနှင့် နိုင်ငံပြတ်ကျော် လုပ်ငန်းဇုန်များ၊ စသည့် ပိုက်နက်အားလုံးနှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအားလုံး အတွက် အကျိုးဝင်သည်။
- နိုင်ငံပိုင်နက်ပြင်ပရှိ တာဝန်များနှင့် နိုင်ငံတကာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု- အထူးသဖြင့် နိုင်ငံတစ်ခုသည် အခွင့်အရေးများကို ကျင့်သုံးရန်အတွက် ထိရောက်သော ထိန်းချုပ်မှုကို ကျင့်သုံးရမည့် အခြေအနေများ သို့မဟုတ် ပြတ်သားသည့် ဩဇာအာဏာကို ကျင့်သုံး သို့မဟုတ် စီမံဆောင်ရွက် ရမည့်အနေအထားအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအားဖြင့် နိုင်ငံများသည် ၎င်း၏ ပိုင်နက်အတွင်းနှင့် ပိုက်နက်ပြင်ပရှိ အခြေအနေ နှစ်ရပ်လုံးတွင် ထိုအခွင့်အရေးများအား လေးစားရန်၊ အကာအကွယ်ပေးရန်နှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိသည်။
- တရားဝင်မှု၊ တရားဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှု၊ လိုအပ်မှုနှင့် အချိုးကျမှု- လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်၊ ငြိမ်းချမ်းစွာ စုဝေးခွင့်၊ လွတ်လပ်စွာ ထင်မြင်ယူဆခွင့်၊ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်၊ သတင်းအချက်အလက် လွတ်လပ်ခွင့် နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ၊ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ခွင့်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်တို့အား မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့်မဆို ပိတ်ပင်ခြင်းသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများနှင့် တင်းကျပ်စွာ ကိုက်ညီမှု ရှိရမည်။ ၎င်းတို့အား ခွဲခြားမှုမရှိသည့် နည်းလမ်းဖြင့်၊ တရားဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံမူနှင့် ကိုက်ညီပြီး အမျိုးသားလုံခြုံရေး၊ လူထုကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်၊ ငြိမ်ဝပ်ပိပြားရေး သို့မဟုတ် အခြားသူများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် လွတ်လပ်ခွင့်များကို အကာအကွယ်ပေးရန် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့်အခါမျိုးတွင်သာ ကန့်သတ်ပိတ်ပင်မှုများကို ပြုလုပ်နိုင်သည်။ ကန့်သတ်ပိတ်ပင်ခြင်းအတွက် တိုင်းတာချက်များ အားလုံးသည် ရှေ့တွင် အဖော်ပြထားသည့် အချက်များအားလုံးနှင့် အချိုးအစားညီညွတ်မှု ရှိရမည်။
- ထိရောက်သော ပြန်လည်ကုစားမှုနှင့် လျော်ကြေးငွေ ရရှိပိုင်ခွင့်- အခွင့်အရေးများအား ချိုးဖောက်ခြင်း သို့မဟုတ် အလွဲသုံးစား ပြုခြင်း ခံရကြောင်း ခိုင်လုံသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်တိုင်းအတွက်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေနှင့်အညီ ထပ်မံဖြစ်ပွားမှု မရှိစေရန် အာမခံချက်အား အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းအပါအဝင်၊ ထိရောက်သော ပြန်လည်ကုစားမှုနှင့် လျော်ကြေးငွေ ရရှိပိုင်ခွင့်တို့ ရှိရမည်။
- လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန် ကော်ပိုရိတ်များ၏ တာဝန်- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး စံနှုန်းများနှင့် အညီ၊ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်ရှိပြီး၊ ထိုသို့တာဝန်ရှိသည့်အလျောက် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်

မူများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးများပေါ် သက်ရောက်လာနိုင်ခြေအတွက် လုံလောက်သည့် အင်အားစိုက်ထုတ်ခြင်းနှင့် ချိုးဖောက်မှုများအား တရားဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီပြီး ထိရောက်မှုရှိသော ပြန်လည်ကုစားမှု နည်းလမ်းများဖြင့် ကုစားပေးခြင်း၊ စသည့် ထိရောက်သော တိုင်းတာမှု များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို လိုက်နာကျင့်သုံးရမည်။

အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ

အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်တွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခြင်း ဆိုသည်မှာ၊ အခြားအရာများထက်၊ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီတိုင်း၏ အကျိုးစီးပွားများအား မြှင့်တင်ရန်နှင့် အကာအကွယ်ပေးရန်အတွက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဥပဒေတွင် ဖော်ပြထားသည့် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်များမှ အပ အခြားသော ခွင့်ပြုချက် သို့မဟုတ် ကန့်သတ်ချက်များ မရှိဘဲ မိမိသို့ နှစ်သက်ရွေးချယ်ရာ အဖွဲ့အစည်းအား တည်ထောင်ရန် နှင့် ပါဝင်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် ထိုအခွင့်အရေး၏ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အဓိကအစိတ်အပိုင်းဖြစ်ပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဥပဒေဖြင့် အကာအကွယ်ပေးထားသည်။ အသင်းအဖွဲ့များအား ၎င်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများနှင့် စည်းမျဉ်းများကို ရေးဆွဲရန်၊ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များအား လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်ရန်၊ ၎င်းတို့၏ အုပ်ချုပ်မှုနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအား စီမံဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွားများအား အကျိုးပြုရန်နှင့် အကာအကွယ်ပေးရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ စီမံကိန်းများအား ရေးဆွဲရန် အခွင့်ရှိသည်။ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် လက်စားချေခြင်းတို့ကို ကြောက်ရွံ့ရန် မလိုအပ်ဘဲ စုပေါင်းညှိနှိုင်း အဖြေရှာခြင်း၊ ဆန္ဒထုတ်ဖော်ခြင်းနှင့် သပိတ်မှောက်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ခွင့်သည် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်မှ အကာအကွယ်ပေးထားသော ရှုထောင့်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

ငြိမ်းချမ်းစွာ စုဝေးခွင့်သည် လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အသင်းအဖွဲ့များအား စုပေါင်းထုတ်ဖော် ပြောဆိုခွင့်ကို ရရှိစေသည်။ စုပေါင်းကျင့်သုံးနိုင်သော သီးခြားအခွင့်အရေး တစ်ရပ်အနေဖြင့်၊ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်အပေါ် ပီတိပင်ခြင်းသည် တခါတရံတွင် စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို အကာအကွယ်ပေးထားသည့် လွတ်လပ်စွာစုဝေးခွင့်အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိစေနိုင်သည်။ ငြိမ်းချမ်းစွာ စုဝေးခွင့်သည်၊ အကြမ်းမဖက်သော စုဝေးမှုများနှင့် သီးသန့်နှင့် အများပိုင်နေရာများတွင် အွန်လိုင်းပေါ် နှင့် ပြင်ပ နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးဖြင့် ငြိမ်းချမ်းစွာ ကျင့်သုံးပြုလုပ်သည့် ဆန္ဒပြပွဲများ၊ ဆန့်ကျင်ပွဲများ၊ အစည်းအဝေးများ၊ ထိုင်ရာ-မထ ဆန္ဒဖော်ထုတ်မှုများ၊ သို့မဟုတ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီသည့် အခြားနည်းလမ်းများအားလုံးကို အကာအကွယ်ထားသည်။

လွတ်လပ်စွာ ထင်မြင်ယူဆခွင့်၊ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်နှင့် သတင်းအချက်အလက် လွတ်လပ်ခွင့်တို့သည် ထုတ်ဖော်ပြသရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လူများ စုဝေးခြင်းတွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုဝေးခွင့်တို့အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် အဓိကကျသော အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုဖြစ်သည်။ လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်းတွင် နယ်နိမိတ်ခွဲခြားခြင်း မရှိသော သတင်းအချက်အလက်နှင့် အကြံအဉာဏ် အမျိုးမျိုးအား ရှာဖွေခွင့်၊ လက်ခံရယူခွင့်နှင့် ပေးဝေခွင့်တို့ ပါဝင်သည်။ အသင်းအဖွဲ့များတွင် အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးချင်းစီ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များအား ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့် အပြင်၊ အသင်းအဖွဲ့၏ ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များမှတစ်ဆင့် လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်နှင့် ထင်မြင်ယူဆခွင့်တို့ ရှိသည်။

နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ခွင့်ဆိုသည်မှာ လူတိုင်းအတွက် လူထုဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေး ကိစ္စရပ်များများတွင် တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်ထားသည့် ကိုယ်စားလှယ်များမှ တစ်ဆင့်ဖြစ်စေ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အဖွဲ့များအား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာပေးအပ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အပါအဝင်၊ ဘေးဖယ်ထားခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းတို့ကို ဖယ်ရှားရင်းလင်းရန်အတွက် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည်။

အလုပ်လုပ်ခွင့် တွင် လူတိုင်းအတွက် မိမိလွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်ထားသော သို့မဟုတ် လက်ခံထားသော အလုပ်အကိုင်အားဖြင့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း အခွင့်အလမ်း ရရှိပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ဤအခွင့်အရေးသည် တစ်ဦးချင်းစီ၏ အခွင့်အရေးသာမက စုပေါင်း အခွင့်အရေးတစ်ခုလည်းဖြစ်သည်။ ဤအခွင့်အရေး၏ စုပေါင်းလုပ်ဆောင်မှု ရှုထောင့်တွင် လူတိုင်းအတွက် မိမိစိတ်ကြိုက် ရွေးချယ်ထားသည့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများအပါအဝင်၊ အသင်းအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခွင့်နှင့် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခွင့်အပြင်၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ လွတ်လပ်စွာ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခွင့်လည်း ပါဝင်သည်။ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်၏ အရေးပါသည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုမှာ မျှတပြီး သင့်လျော်မှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေကို ရရှိခွင့်ဖြစ်ပြီး ၎င်းအား စတင်အကောင်အထည်ဖော်ရန်၊ ထိန်းသိမ်းရန်နှင့် အကာအကွယ်ပေးရန်အတွက် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်သည် အလွန်ရေးပါသည်။

I. အာဆီယံအဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

အတည်ပြုလက်မှတ် ရေးထိုးခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံကျင့်သုံးခြင်း

- လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုဝေးခွင့်၊ လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်၊ နှင့် အခြေခံ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများသာမက၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက် ၈၇၊ ၉၈ နှင့် ၁၉၀ ကဲ့သို့သော အခြားအလုပ်သမား အခွင့်အရေးများကို အာမခံပေးထားပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ ပဋိညာဉ်စာချုပ်၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ ပဋိညာဉ်စာချုပ်၊ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပဋိညာဉ်စာချုပ်၊ အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အမျိုးမျိုး ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအားလုံးနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များ၏ အခွင့်အရေးများအား အကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်၊ စသည့် သက်ဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး သဘောတူညီချက်များတွင် ပါဝင်လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံကျင့်သုံးခြင်း။ ၎င်းတို့အားလုံးအား အလုပ်သမားများအပေါ် စုပေါင်းလူမှုရေး တာဝန်ဆိုင်ရာ အာဆီယံလမ်းညွှန်ချက်များတွင် အသိအမှတ်ပြု ကိုးကားထားပြီးဖြစ်ကာ၊ အာဆီယံဆိုင်ရာ ထိပ်သီး အလုပ်သမားအရာရှိ အစည်းအဝေးများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အခွင့်အရေးများ မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ အာဆီယံ သဘောတူညီချက်တို့ တွင်လည်း သဘောတူလက်ခံထားပြီးဖြစ်ပါသည်။

ဥပဒေတွင် ထည့်သွင်း၍ လက်တွေ့ကျင့်သုံးခြင်း

လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်

- ဥပဒေနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ကင်းရှင်းရေး မူဝါဒနှင့် အညီ လူတိုင်းသည် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ အပါအဝင်၊ အသင်းအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ပါဝင်ခွင့်တို့ ရှိစေရမည်။ အသင်းအဖွဲ့များသည် ၎င်းတို့၏ ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်သတ်မှတ်ခွင့်ရှိပြီး လူထုဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံရေး ကိစ္စရပ်များတွင် တန်းတူညီမျှ ပါဝင်ခွင့် ရှိသည်။
- အုပ်ချုပ်ရေးအရ လိုအပ်ချက်အတွက် အသိပေးရန် သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင်ရန်လိုအပ်ပါက၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် ရိုးရှင်းသော၊ မျှတသော၊ ပွင့်လင်းမြင်သာသော၊ လက်လက်မှီနိုင်ပြီး မြန်ဆန်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ သတ်မှတ်ပေးရမည်။ ထိုသို့သော လုပ်ငန်းစဉ်များအား အထူးတစ်လည် သို့မဟုတ် သိသာစွာ အဟန့်အတား ဖြစ်စေမည့် မလိုအပ်ဘဲ အခက်တွေ့စေနိုင်သည့် ငွေကြေးဆိုင်ရာနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု ဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကဲ့သို့သော များပြား လွန်ကဲသည့် လိုအပ်ချက်များကို ဖယ်ရှားရမည်။
- ဥပဒေနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် ILO အကြံပြုချက် ၂၀၄ နှင့်အညီ၊ အလုပ်သမားများ၏ အရေးကြီးသည့် အလွတ်သဘောမှ တရားဝင် စီးပွားရေး စနစ်သို့ ကူးပြောင်းရေးအတွက် ဦးစားပေးရမည်။
- အိမ်ဖော် အလုပ်သမားများ၊ စိုက်ပျိုးရေး အလုပ်သမားများ နှင့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအပါအဝင်၊ အမျိုးသမီး များစွာ ပါဝင်သည့် အဖွဲ့များအား လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်မှ ပိတ်ပင်သည့် အလုပ်သမားဥပဒေပါ သိသာထင်ရှားသည့် ခြင်းချက်များကို ဖယ်ရှားရမည်။
- ဒစ်ဂျစ်တယ်လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် အလုပ်သမားများသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်နေကြသည့် အလုပ်သမားများကဲ့သို့ပင် တူညီသည့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားသော အခွင့်အရေးများကို ခံစားခွင့် ရှိရမည်။ ဤကိစ္စရပ်အတွက် နိုင်ငံဥပဒေများတွင် ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားခြင်း မပြုလုပ်သင့်ပါ။
- ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အချက်များနှင့် အမျိုးသား လုံခြုံရေး သို့မဟုတ် လူထု၏ ငြိမ်ဝပ်ပိပြားရေး၊ လူထု ကျန်းမာရေး၊ ကျင့်ဝတ်များ သို့မဟုတ် အခြားသူများ၏ အခွင့်အရေးနှင့် လွတ်လပ်မှုကို ကာကွယ်ရန်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပြီး အချိုးမျှတသည့် ကိစ္စရပ်များမှအပ၊ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်ကို ပိတ်ပင်တားမြစ်မှုများ မရှိစေရပါ။
- လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုဝေးခွင့်တို့ကို ကျင့်သုံးရာတွင် လုံခြုံစိတ်ချရပြီး သင်လျော်မှုရှိသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို ဖန်တီးရန်အတွက် ကျား/မ အခြေပြုနှင့် အခြားသော အကြမ်းဖက်မှုများ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကလေးသူငယ် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုများအတွက်သာ ကန့်သတ်ထားခြင်းမဟုတ်သော်လည်း ၎င်းတို့ပါဝင်သည့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုများ ၊ နှင့် အလုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများကို ဥပဒေနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတို့တွင် တားမြစ်ပိတ်ပင်ထားရမည်။
- ဥပဒေနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတို့တွင် အထူးစီးပွားရေးဇုန်များနှင့် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ကုန်သွယ်ရေးတိုးမြှင့်ရန် တည်ဆောက်ထားသည့် အထူးသတ်မှတ်ချက် ဧရိယာများတွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်များအား အသိအမှတ်ပြု လက်ခံကြောင်း သေချာစေရမည်။
- အထူးစီးပွားရေးဇုန်များနှင့် ထိုဇုန်များတွင် လာရောက်လုပ်ကိုင်မည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်သူများနှင့် ပြုလုပ်ထားသော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များတွင် ဘက်လိုက်မှုမရှိသော မျှတသည့် စစ်ဆေးဆောင်ရွက်မှုများ နှင့် အခြားသော စောင့်ကြည့်လေ့လာရေး ယန္တရားများအပေါ် အဟန့်အတားများနှင့် မလိုလားအပ်သော ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုများ မရှိကြောင်း နှင့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြား ဆက်စပ်အခွင့်အရေးများအား အသိအမှတ်ပြုပြီး အာမခံချက်ရှိကြောင်း သေချာစေရမည်။

လွတ်လပ်စွာ စုဝေးခွင့်

- ဤအခွင့်အရေးအား ကျင့်သုံးမှုသည် အာဏာပိုင်များ၏ ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်ကို ရယူရန် မလိုအပ်စေရဘဲ၊ အနည်းဆုံး ကြိုတင် အသိပေးရန် လိုအပ်မှု ရှိခဲ့ပါက စုဝေးမှုကို အဆင်ပြေချောမွေ့စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် အာဏာပိုင်များအနေဖြင့် လူထုလိုခြံရေးနှင့် ငြိမ်ဝပ်ပိပြားရေးနှင့် အခြားလူများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် လွတ်လပ်မှုတို့အား အကာအကွယ်ပေးရန် ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်ခြင်းသာ ဖြစ်စေရမည်။ ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက် တောင်းခံခြင်း လိုအပ်ချက်အား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများတွင် ခွင့်ပြုထားခြင်း မရှိဘဲ ပြည်တွင်းဥပဒေတွင်လည်း လိုအပ်ခြင်း မရှိစေရ။
- ညအချိန်နှင့် တည်နေရာတားမြစ်ချက်များကို ရှောင်ကြဉ်ပြီး အခြား အနှောင့်အယှက်ဖြစ်မှု ပိုနည်းသော ကန့်သတ်ချက်များ ဖြစ်နိုင်ခြေများကို ပံ့ပိုးပေးပါ။ တားမြစ်ပိတ်ပင်ခြင်းသည် နောက်ဆုံး ရွေးချယ်စရာ နည်းလမ်းဖြစ်သင့်ပြီး အများပြည်သူ အနှောင့်အယှက်ဖြစ်မည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့် ရုတ်သိမ်းရန် တောင်းဆိုခြင်း မပြုသင့်ပါ။
- စုဝေးမှုများအား အခမဲ့ ကျင်းပခွင့်ပေးကြောင်း သေချာစေရမည်။
- ကြိုတင်စီစဉ်ထားသည့် ဖြစ်စေ မစီစဉ်ထားသည့် ဖြစ်စေ စီစဉ်ဆောင်ရွက်သူများသည် လက်ရှိဖြစ်စဉ်များအပေါ် တိုက်ရိုက် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်ကြသည့်အတွက်၊ ကြိုတင်အသိပေးမှု လိုအပ်ချက်များကို လိုက်နာနိုင်ခြင်း မရှိသောအခါများတွင်၊ စေ့ဆော်မှုကြောင့် အလိုအလျောက် ဖြစ်ပေါ်လာသော စုဝေးခွင့်ကို ခွင့်ပြုရမည်။
- ကြိုတင်အသိပေးမှု လုပ်ထုံးများကို လိုက်နာသည်ဖြစ်စေ၊ မလိုက်နာသည်ဖြစ်စေ၊ အသိပေးအကြောင်းကြားရန် သို့မဟုတ် အလားတူ အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ရုံမျှဖြင့်၊ ငြိမ်းချမ်းစွာ စုဝေးမှုများအား အလွန်အကျွံ အင်အားသုံး ဖျက်သိမ်းခြင်း နှင့် ပြင်းထန်သည့် ဒဏ်ငွေများ သို့မဟုတ် ထောင်ဒဏ်ချမှတ်နိုင်သည့် တရားမမှု သို့မဟုတ် ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာ ဒဏ်ခတ်အရေးယူခြင်းများ မပြုလုပ်ကြောင်း သေချာစေရမည်။
- စီစဉ်ကျင်းပသူများသည် အခြားသူများကြောင့် သီးခြားဖြစ်ပွားသည့် ဥပဒေမဲ့ လုပ်ရပ်များအတွက် တာဝန်ယူ တာဝန်ယူခံမှုရခြင်း မရှိစေရန်နှင့် လူထုငြိမ်ဝပ်ပိပြားမှု ထိန်းသိမ်းရန်အတွက် တာဝန်ခံရန်မလိုအပ်ကြောင်း သေချာစေရမည်။ အချို့သော ခြင်းချက် အခြေအနေများတွင်၊ သက်သေအထောက်အထားများအရ စီစဉ်ကျင်းပသူများသည် အခြားသူများ၏ လုံခြုံရေးအပေါ် ပြင်းထန်စွာ ထိခိုက်စေမှု ဖြစ်ပွားမည်ကို သိရှိပြီးဖြစ်သည့် သို့မဟုတ် ကြိုတင်သိရှိနိုင်ပြီး ကြိုတင်ကာကွယ်နိုင်သည့် အကျိုးအကြောင်း လုံလောက်မှုရှိသည်ကို ဖော်ပြနေပါက၊ စီစဉ်ဆောင်ရွက်သူများသည် တာဝန်ခံရမည်ဖြစ်သည်။
- အင်တာနက်နှင့် တယ်လီဖုန်းဆက်သွယ်ရေး ရရှိနိုင်မှုအား အချိန်တိုင်း ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားရန်နှင့် လူမှု မီဒီယာအပါအဝင် သတင်းဆက်သွယ်ရေး နည်းပညာများအား ပိတ်ပင်ခြင်း၊ ဟန့်တားခြင်း သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း မရှိကြောင်း သေချာစေရမည်။
- ငြိမ်းချမ်းစွာ စုဝေးမှုတွင် ပါဝင်ကြသူများအား၊ “ငှားရမ်းထားသည့် ရန်စပျိုးသူများ” နှင့် တန်ပြန် ဆန္ဒပြသူများ၊ -တခါတရံ ထိုသို့လုပ်ဆောင်သူများသည် အစိုးရဝန်ထမ်း ဖြစ်နေသည့် အချိန်များအပါအဝင်- ထိုသို့သော စုဝေးမှုကို အနှောင့်အယှက်ပေးရန် သို့မဟုတ် လူစုကွဲစေရန် ရည်ရွယ်သည့် အခြားလူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများမှ အကာအကွယ်ပေးရမည်။
- ယေဘုယျအားဖြင့် လူထုစုဝေးမှုများတွင် နိုင်ငံတော် နှင့် အခြား ပုဂ္ဂိုလ်က လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ အင်အား အသုံးပြုမှုကို ပိတ်ပင်တားမြစ်ရမည်။ လုံခြုံရေး အကြောင်းရင်းများကြောင့် အင်အားအသုံးပြုရန် လိုအပ်သည့် ခြင်းချက်နေရာများတွင်၊ ၎င်းသည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပြီး အချိုးမျှတမှု ရှိရမည်ဖြစ်ပြီး နောက်ဆုံးရွေးချယ်စရာသာ ဖြစ်သင့်သည်။ အခြားသူများ၏ အသက်အန္တရာယ်ကို ကာကွယ်ရန် ရှောင်လွှဲရမည့် အချိန်များမှအပ၊ သေစေလောက်သည့် အင်အားအသုံးပြုမှုသည် မည်သည့်အခါမျှ တရားမဝင်ပေ။

လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်နှင့် သတင်းအချက်အလက် လွတ်လပ်ခွင့်

- အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းမှု သို့မဟုတ် စုဝေးမှု ကိစ္စရပ်များတွင် ကျင့်သုံးသည့် လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော် ပြောဆိုခွင့်အား ဥပဒေနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတို့ဖြင့် လေးစားလိုက်နာ၍ အကာအကွယ်ပေးရမည်။ ၎င်းတွင်၊ လူထုကိစ္စရပ်များ၊ လူထုအကျိုးစီးပွားများနှင့် အစိုးရသို့မဟုတ် အစိုးရ အရာရှိများအား ဝေဖန်ချက်များအား အွန်လိုင်းနှင့် ပြင်ပတို့တွင် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုမှုများ ပါဝင်ပြီး၊ ၎င်းတို့သည် ကန့်သတ်ထားခြင်းမဟုတ်ပေ။
- လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်အား ကန့်သတ်ပိတ်ပင်ခြင်းသည် တရားဝင်မှု၊ တရားဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီမှု၊ အမှန်တကယ် လိုအပ်မှုနှင့် အချိုးမျှတမှု စသည့် အခြေခံမူများအပါအဝင်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် စံနှုန်းများနှင့် တင်းကျပ်စွာ ကိုက်ညီမှု ရှိရမည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ ရန်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် အကြမ်းဖက်ခြင်း စသည်တို့ကို အဆက်မပြတ် လှုံ့ဆော်သည့် အမုန်းတရား ပြန့်ပွားစေသော ထုတ်ဖော်ပြောဆိုမှု သို့မဟုတ် ဟောပြောမှုများအား ပိတ်ပင်တားမြစ်ခွင့်ရှိသည်။
- အသင်းအဖွဲ့များနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အွန်လိုင်းပေါ်တွင် ပြောဆိုရေးသားချက်များအား၊ ထိုသူများ၏ ဝေဖန်ရန် သို့မဟုတ် အလားတူ မှတ်ချက်ပေးရန် အခွင့်အရေးအား ကျင့်သုံးမှုအပေါ် အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေရန် အမြင်ဖြင့် လက်တုံ့ပြန်ရန်၊ ခြိမ်းခြောက်ရန် သို့မဟုတ် ထိခိုက်စေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် တရားစွဲဆိုခြင်း နှင့် တရားရေး လုပ်ငန်းစဉ်များဖြင့် ခြိမ်းခြောက်မှုများ အပါဝင်၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ မတရားဖိနှိပ်ခြင်းများမှ အကာအကွယ်ပေးရမည်။
- လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ငြိမ်းချမ်းစွာစုဝေးခွင့်၊ နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး လွတ်လပ်ခွင့်၊ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ခွင့်နှင့် အလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့်တို့အား ကျင့်သုံးရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် သတင်းအချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေခြင်းနှင့် ရယူခြင်းတို့ကို ပိတ်ပင်တားဆီးမှုမှ ရှောင်ကြဉ်ရမည်။

နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ခွင့်

- ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ကင်းရှင်းရေး အခြေခံဖြင့် နိုင်ငံသားရေးရာ၊ လူထုအရေး နှင့် နိုင်ငံရေး ကိစ္စရပ်များ လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် ပါဝင်ဆောင်ရွက် ခွင့်ကို ကျင့်သုံးရာတွင် အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန်အတွက် လုံခြုံသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု ဖန်တီးထိန်းသိမ်းပေးရမည်။
- လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များအား မြှင့်တင်ခြင်း၊ အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုခြင်းတို့ကို ဟန့်တား ကြန့်ကြာ စေသည့် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းခွင် ရှုထောင့်အသီးသီးအတွက် လုပ်ငန်းဆောင်တာများ ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန်နှင့် အာရုံစိုက်မှု ရရှိစေရန်အတွက် လူထုရေးရာကိစ္စ ဝေဖန်မှုများနှင့် အဆိုပြုတင်ပြချက်များကို အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အေဂျင်စီများနှင့် သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ ထံသို့ တင်ပြရန်အတွက် လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အစုအဖွဲ့ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ ရှိစေရမည်။
- အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး မဟာဗျူဟာများကဲ့သို့သော သမာသမတ်ကျသော၊ တရားမျှတပြီး သာတူညီမျှရှိသည့် အလုပ်အကိုင် မြှင့်တင်ရေး မဟာဗျူဟာများအတွက် ဦးစားပေးများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း၊ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် အကဲဖြတ် ခြင်းများတွင် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ် မြှင့်တင်ရန် ဆောင်ရွက်နေကြသည့် အသင်းအဖွဲ့များနှင့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများကို ပါဝင်စေရမည်။
- တန်းတူညီမျှ ပါဝင်ခွင့်၏ အဟန့်အတားများကို ဖယ်ရှားရန်နှင့် အခြေအနေအရပ်ရပ်မှ အလုပ်သမားများ၊ အထူးသဖြင့် ဘေးဖယ်ခံအုပ်စု များ နှင့်/သို့မဟုတ် ကိုယ်စားပြုပါဝင်သူ မရှိသည့် အုပ်စုများသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအပါဝင်၊ ၎င်းတို့၏ အကျိုးကျေးဇူးများအား ကာ ကွယ်မြှင့်တင်ပေးမည့် အသင်းအဖွဲ့များတွင် ထိရောက်စွာ ပါဝင်နိုင်ကြရန်အတွက် ဥပဒေနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် လိုအပ်သည့် တိုင်းတာ ချက်များ ပြုလုပ်ပါ။
- ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အယူအဆများနှင့် အလေ့အထများ ပပျောက်စေရန်အတွက် လူထုပညာပေး အစီအစဉ်များနှင့် စီမံကိန်းများ တည်ဆောက် ခြင်း နှင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့မှတစ်ဆင့်၊ အခွင့်အရေး ပိုင်ရှင်များ၊ အထူးသဖြင့် ဘေးဖယ်ခံအုပ်စုများ နှင့်/သို့မဟုတ် ကိုယ်စားပြုပါဝင်မှု မရှိသည့် အုပ်စုများအား များပြည်သူ့ ရေးရာ ကိစ္စရပ်များတွင် အဓိပ္ပာယ်ရှိစွာနှင့် ထိရောက်စွာ ပါဝင်နိုင်ရန် လုပ်ဆောင် ခွင့် ပေးရမည်။

အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်

- အထူးသဖြင့် လုံခြုံသည့် လုပ်ငန်းခွင် ကဲ့သို့သော မျှတပြီး သင့်လျော်လျောက်ပတ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ ရရှိပိုင်ခွင့် ၊ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အလုပ်အကိုင်အား လွတ်လပ်စွာ ရွေးခြယ် လက်ခံခွင့် စသည်တို့ ပါဝင်သည့်၊ လက်ခံနိုင်စွမ်းနှင့် အလုပ်အကိုင် အရည်အသွေးတို့အား သေချာစေခြင်းဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်အား အကာအကွယ်ပေးရန် လုပ်ဆောင်ပါ။
- တာဝန်ယူတာဝန်ခံမှုရှိခြင်း၊ ပွင့်လင်းမြင်သာခြင်းနှင့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများအပါအဝင်၊ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများအား မြှင့်တင် ကာကွယ်ပေးနေသည့် အသင်းအဖွဲ့များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု စသည်တို့ကို အပြည့်အဝ လေးစားလိုက်နာ သည့် အမျိုးသား အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်အား ရေးဆွဲ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ပါ။
- အလုပ်အကိုင် ရရှိခံစားခွင့်နှင့် အခြားသော လူတိုင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အခွင့်အရေးများ လက်လှမ်းမီ ရရှိမှုအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် အလေ့အထများနှင့် မမျှတသည့် လုပ်ဆောင်မှုများကို ဥပဒေနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတို့မှ ရှင်းလင်းဖယ်ရှားရန်အတွက် တိုင်းတာချက်များကို အမျိုးသား အလုပ်အကိုင် ရရှိရေး မဟာဗျူဟာတွင် ထည့်သွင်းရေးဆွဲပါ။
- သင့်သင့်လျောက်ပတ်သည့် အလုပ်အကိုင် ရရှိခွင့်အား ကျင့်သုံးရာတွင် တိုးတက်မှုဖြစ်စဉ်များအား စောင့်ကြည့်လေ့လာရန်၊ လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ တာဝန်များနှင့် ကိုက်ညီမှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသည့် အကြောင်းအချက်များနှင့် အခက်အခဲများအား ခွဲခြားဖော်ထုတ်ရန်နှင့် ဥပဒေရေးရာနှင့် အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာနှင့် အခြားလိုအပ်သည့် ကြိုတင်ကာကွယ်မှုနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ချောမွေ့စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အတွက် ယန္တရားတစ်ခုအား တည်ဆောက် ထိန်းသိမ်းပါ။
- အဖိနှိပ်ခံနှင့် ဘေးဖယ်ခံ လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အုပ်စုများအတွက် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သည့် အလုပ်အကိုင် ရရှိခွင့်ကို ကျင့်သုံးနိုင်စေရန် နှင့် အကာအကွယ်ပေးရန်အတွက် ကူညီလုပ်ဆောင်နေသည့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြား အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများမှ အဖွဲ့ဝင်များ၏ လုပ်ဆောင်မှုများအား လေးစား၊ ကာကွယ်၍ ကူညီဆောင်ရွက်ပြီး ၎င်းတို့အား ခြိမ်းခြောက်မှု သို့မဟုတ် လက်တုံ့ပြန်မှုများကို ကြောက်ရွံ့စရာမလိုလဲ ဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း သေချာစေပါ။
- စောင့်ရှောက်မှုပေးသူများ (မိခင်များ)အား မိသားစု တာဝန်များအား အလုပ်အကိုင်တာဝန်များနှင့် အတူလုပ်ဆောင်နိုင်ပြီး အသင်းအဖွဲ့များ နှင့် သာမန်ပြည်သူဘဝတွင် ပါဝင်ခွင့် ရရှိစေရန်အတွက် ကုန်ကျစရိတ်သက်သာသည့် ကလေးထိန်းကျောင်းများ ထောက်ပံ့ပေးခြင်းနှင့် မျှတ သည့် မိသားစုတာဝန်များ ဝေမျှမှုအား မြှင့်တင်ခြင်းကဲ့သို့သော ၊ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် အထောက်အကူပြု လူမှုရေး ဝန်ဆောင်မှုများ ပံ့ပိုး ပေးခြင်းကို အားပေးသည့် ပြည့်စုံသော မူဝါဒများ ချမှတ်ပါ။

ယေဘုယျအားဖြင့်

- ဥပဒေအရ ပြဋ္ဌာန်းထားပြီး အမျိုးသားလုံခြုံရေး၊ လူထုကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်၊ ငြိမ်ဝပ်ပိပြားရေး သို့မဟုတ် အခြားသူများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် လွတ်လပ်ခွင့်များကို အကာအကွယ်ပေးရန် မရှိမဖြစ် လိုအပ်ပြီး အချိုးမျှတမှု ရှိသည့်အခါမျိုး မဟုတ်ပါက လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်၊ ငြိမ်းချမ်းစွာ စုဝေးခွင့်၊ လွတ်လပ်စွာ ထင်မြင်ယူဆခွင့်၊ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်၊ သတင်းအချက်အလက် လွတ်လပ်ခွင့်နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ၊ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ခွင့်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် (အတိုအားဖြင့်)၊ “လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားအခြေခံ လွတ်လပ်ခွင့်များအား ကန့်သတ်ပိတ်ပင်မှုများကို ဖယ်ရှားပါ။ အာဏာပိုင်များ၏ အလွဲသုံးစားပြုလုပ်မှုကို ရှောင်ကြဉ်ရန်အတွက် ထို ကန့်သတ်ချက်များအား အသေးစိတ် တိကျစွာ ဖော်ပြထားကြောင်း သေချာစေရမည်။
- လူထုကျန်းမာရေး အရေးပေါ်အခြေအနေကဲ့သို့သော နိုင်ငံတော် အရေးပေါ် အခြေအနေမျိုးတွင် ဥပဒေအရ ထုတ်ပြန်ချက် အသစ်များ ပြုလုပ်သည့် အခါမျိုးတွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားအခြေခံ လွတ်လပ်ခွင့်များကို လေးစားလိုက်နားပြီး ၎င်းတို့အား လူ့အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ရန်အတွက် ယိုးမယ်ဖွဲ့ အသုံးပြုခြင်း မရှိစေရန် သေချာစေရမည်။ နိုင်ငံတော် အရေးပေါ် အခြေအနေ ကြေညာရာတွင် ပြုလုပ်သည့် အခွင့်အရေး ရှုတ်သိမ်းမှုများအားလုံးသည် ခွဲခြားမှုမရှိဘဲ နိုင်ငံ၏ အသက်ရှင်ရပ်တည်မှုပေါ် ခြိမ်းခြောက်မှုကို တိကျစွာ ကိုက်ညီရန် လိုအပ်ပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေများနှင့် Siracusa မူဝါဒတို့နှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိရမည်။
- သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များ၏ လူတိုင်းအပေါ် အကာအကွယ်ပေးရာတွင် လူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ယောက်စီတိုင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် အခြားအခြေခံ လွတ်လပ်ခွင့်များကို အကျင့်သုံးခြင်း၏ အကျိုးရလဒ်အဖြစ် ၎င်းတို့အပေါ် အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်မှုများ၊ လက်တုံ့ပြန်ခြင်း၊ လက်တွေ့သဘောအရ သို့မဟုတ် ဥပဒေလမ်းကြောင်းအရ အကျိုးယုတ်စေရန် ခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်း၊ ဖိအားပေးခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော ထင်ရာပြု ကျူးလွန်မှုများမှ အကာအကွယ်ပေးကြောင်း သေချာစေရန် လိုအပ်သည့် တိုင်းတာမှုများ ပြုလုပ်ရမည်။
- အထူးသဖြင့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားအခြေခံ လွတ်လပ်ခွင့်များကို ကျင့်သုံးနေကြသူများအား ပြင်ပနှင့် အွန်လိုင်းတို့တွင် လက်တုံ့ပြန်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း နှင့် ခြိမ်းခြောက်သည့် လုပ်ရပ်များ ကျူးလွန်ခြင်းတို့ကို တားမြစ်ပိတ်ပင်ရမည်။ ၎င်းတို့တွင် တရားမဝင် စောင့်ကြည့်ထောက်လှမ်းခြင်း၊ တရားစီရင်ရေးအား မလျော်ကန်စွာ အသုံးပြုခြင်း၊ နှောင့်ယှက်ထိပါးခြင်း၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးကို ချိုးဖောက်ခြင်းနှင့် အခြားသော ကန့်သတ်ပိတ်ပင်မှု ပုံစံအမျိုးမျိုးပါဝင်သည်။
- အခြေအနေရပ်ရပ်ရှိ အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားသော အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များကို ကျင့်သုံးနိုင်ရန်အတွက် သင့်လျော်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု ဖန်တီးထိန်းသိမ်းပြီး ထိုအခွင့်အရေးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိဘဲ လူတိုင်း လက်ခံကျင့်သုံးနိုင်စေရန်အတွက် အပြုသဘောဆောင်သည့် တိုင်းတာချက်များ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သည်။ ၎င်းတွင် ဥပဒေပြုရေးနှင့် အခြားအစိုးရလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများတွင် ကျား/မ အခြေပြု ရှုထောင့်အမြင်နှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ နေရာပေးမှုတို့လည်း ပါဝင်သည်။
- အခြေအနေအရပ်ရပ်ရှိ အနှိမ်ခံနှင့် ဘေးဖယ်ခံ အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားသော အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များ ကျင့်သုံးခြင်းကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသည့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စီးပွားရေး၊ ဥပဒေရေးရာ၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အတားအဆီးများကို ဖယ်ရှားပါ။
- လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားအခြေခံ လွတ်လပ်ခွင့်များဆိုင်ရာ ပိတ်ပင်မှုများ သို့မဟုတ် ကန့်သတ်ချက်များသည် တရားစီရင်ရေးဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်မှုနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်မှု ရရှိစေရန် သေချာစေပြီး ထိခိုက်နစ်နာသူများတွင် ဤအစီအမံများ၏ တရားဝင်မှုနှင့်/သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏နိုင်ငံ သို့မဟုတ် နိုင်ငံတကာဥပဒေနှင့်အညီ ၎င်းတို့၏တရားဝင်မှုကို စိန်ခေါ်ရန် တရားမျှတသော၊ အမှီအခိုကင်းပြီး ထိရောက်သော တရားစီရင်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ရရှိရမည်။
- လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားအခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များကို ချိုးဖောက်ခြင်းအတွက် ထိရောက်သော ကုစားမှုနှင့် လျော်ကြေးငွေအား
- အခွင့်အရေးတစ်ခုအဖြစ် ရရှိနိုင်ပြီး ခိုင်မာသော ဥပဒေမူဘောင်များ၊ အရင်းအမြစ်များ၊ သတင်းအချက်အလက်များ၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးနှင့် ပညာရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ဆောင်မှုများကို ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် လူတိုင်းလက်လှမ်းမီနိုင် နိုင်စေရမည်။ ၎င်းတွင် တရားစီရင်မှုကို ရရှိနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှု-အထူးပြု တရားရုံးများ တည်ထောင်ခြင်းနှင့် အခြားအတားအဆီးများ ထပ်မံမဖြစ်ပေါ်စေဘဲ တရားစီရင်ရေး သဘောသဘာဝကဲ့သို့ ထိရောက်သောကုစားခွင့်ကို ရရှိစေမည့် ဖျန်ဖြေခြင်း၊ ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးနှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့များကဲ့သို့သော အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ အခြားအခြားသော ယန္တရားများလည်း ပါဝင်သည်။
- လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားအခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ပြည်တွင်း နှင့် နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး စံနှုန်းများနှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များအား လိုက်နာမှုရှိကြောင်း ဥပဒေနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအရ စေချာစေရမည်။
- လေလံကုမ္ပဏီများအတွက် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် အခြားအခြေခံ လွတ်လပ်ခွင့်များအပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန် ကတိကဝတ်ပြုရန် လိုအပ်ချက်အား အစိုးရ၏ ဝယ်ယူရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ပေါင်းစပ်ကာ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့်အညီ အဆိုပါအခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန် လုံလောက်သော လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ယန္တရားများကို ချမှတ်ဆောင်ရွက်ပါ။ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားသော အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များအား ကျယ်ပြန့်စွာ သို့မဟုတ် နည်းစနစ်တကျ ချိုးဖောက်ထားသည့် မှတ်တမ်းရှိသော လေလံယှဉ်ပြိုင်သူများသည် အစိုးရ ကန်ထရိုက်များ သို့မဟုတ် အစိုးရ ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုများမှ ဖယ်ရှားခံရမည်ဖြစ်သည်။
- တရားဝင် လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးခြင်းနှင့် လုံလောက်သည့် အရင်းအမြစ်များမှတစ်ဆင့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားသော အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များအား သေချာစေပြီး ပို့ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ဇုန်များ၊ အထူးစီးပွားရေး ဇုန်များနှင့် ဒစ်ဂျစ်တယ် လုပ်ငန်းများ အပါအဝင်၊ အခြေအနေအသီးသီးရှိ နေရာအသီးသီးတွင် ထိရောက်သော အလုပ်သမား စစ်ဆေးမှု နှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု ယန္တရားများ ချမှတ်ပါ။

- လေလံယှဉ်ပြိုင်မှုများ ပါဝင်သည့် ကုန်သွယ်ရေးနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု သဘောတူညီချက်များတွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားသော အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များအား လေးစားလိုက်နာ၍ အကာအကွယ်ပေးထားပြီး ထိုသဘောတူညီချက်များအား လိုက်နာခြင်း မရှိပါက တိုင်းတန်းမှု ပြုလုပ်ပေးမည့် တရားဝင်ပါတီများ ထားရှိရန် သင့်လျော်သည့် ယန္တရားများ ထည့်သွင်းထားပါ။
- ပြည်တွင်း ဥပဒေများတွင် ထိုနိုင်ငံပိုင်းနက်အတွင်း သို့မဟုတ် တရားစီရင်ခွင့် နယ်ပယ်အတွင်း ဖွင့်လှစ်ထားသော သို့မဟုတ် လည်ပတ်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ၎င်းတို့၏ ပြည်တွင်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများ အားလုံးအတွက် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားသော အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များအပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာမှု ရှိကြောင်း သေချာစေပါ။
- အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားများကို ကူညီပံ့ပိုးလျက်ရှိသည့် အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများသည် လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများ ဖြစ်ကြပြီး ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများအတွက် ထောက်ခံအားပေးသူများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပံ့ပိုးကူညီမှုများနှင့် အကာအကွယ်များ ခံစားခွင့်ရှိသည့်အပြင် နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေအောက်တွင်လည်း အကာအကွယ်ပေးထားခြင်း ခံရသူများဖြစ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုပါ။
- နိုင်ငံပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ နှင့် နိုင်ငံတော်က ချုပ်ကိုင်ထားသည့် သို့မဟုတ် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိသည့် လုံလောက်သည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်း ပမာဏအား နိုင်ငံပိုင်နက်အတွင်း တည်ဆောက်ထားသော သို့မဟုတ် လည်ပတ်လျက်ရှိသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုဆိုင်ရာ တိုင်ကြားထားသည့် ချိုးဖောက်မှုသည် မည်သည့်နေရာတွင် ကျူးလွန်ခဲ့သည်ဖြစ်စေ ထိုတိုင်ကြားမှုများအတွက်ပြည်တွင်း တရားရုံးများ၏ စီရင်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို တည်ဆောက်ပါ။

B. စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

- အလုပ်သမား အားလုံး၏ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမား အသင်းအဖွဲ့များတွင် ပါဝင်ခွင့်နှင့် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် လက်တုံ့ပြန် မည်ကို မကြောက်ရွံ့ဘဲ ဆန္ဒပြုခွင့်နှင့် သပိတ်မှောက်ခွင့်တို့ အပါအဝင်၊ စုပေါင်း ညှိနှိုင်းအဖြေရှာခြင်းနှင့် အခြားစုပေါင်း လုပ်ဆောင်မှု အခွင့်အရေးများ ကိုလေးစားလိုက်နာပါ။
- အခြေအနေအရပ်ရပ်တွင် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ကင်းရှင်းရေး မှုနှင့်အညီ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကိုယ်စားလှယ်ရွေးချယ်မှုနှင့် စုပေါင်း ညှိနှိုင်းအဖြေရှာခြင်းဆိုင်ရာ လွတ်လပ်ခွင့်တို့အား လေးစားလိုက်နာ ရမည်။
- စုပေါင်းညှိနှိုင်း အဖြေရှာခြင်းအား ဆန္ဒအလျောက် လွတ်လပ်စွာ နှင့် ကောင်းမွန်သည့် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ကြောင်း သေချာစေ ခြင်းဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းပိုင်ခွင့်ကို ထိရောက်စွာ အသိအမှတ်ပြု လေးစားပါ။ စုပေါင်းညှိနှိုင်း အဖြေရှာခြင်းဖြင့် ရရှိလာသော သဘောတူညီ ချက်များကို လေးစားလိုက်နာပြီး အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ၏ သဘောတူညီချက်မပါဘဲ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ ပြောင်းလဲ ခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ပါ။
- အလုပ်ခန့်ခြင်း၊ ရာထူးတိုးခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ အပါအဝင် ကုမ္ပဏီ၏မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ကျင့်ထုံးများသည် လုပ်ပိုက်လမ်းများအား ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမား သမဂ္ဂ အသင်းဝင်မှု တို့မဟုတ် ၎င်းပေါ်ထားသော အမြင်ကြောင့် သို့မဟုတ် သမဂ္ဂလုပ်ငန်းစဉ် များတွင် ပါဝင်ခြင်းကြောင့် ခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမား သမဂ္ဂအများ နှင့်/သို့မဟုတ် အခြားအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ တွင် မဝင်ရောက်ရန် ရွေးချယ်ခြင်းကြောင့် မျက်နှာသာပေးခြင်းတို့ မရှိကြောင်း သေချာစေပါ။
- ကုမ္ပဏီ၏ ကုန်စည်ထောက်ပံ့မှု ကွင်းဆက်အား ပွင့်လင်းမြင်သာ ရှိစေခြင်းနှင့် လူသိရှိကြား သတင်းအချက်အလက် ပေးခြင်း အပြုအဝင်၊ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုန်စည်ထောက်ပံ့မှု ကွင်းဆက်များနှင့် ဝယ်ယူမှု အလေ့အထများနှင့် ဆက်နွယ်သည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ တွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားသော အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များအား လေးစားလိုက်နာရန် မူဝါဒဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ အား လေးစားလိုက်နာပြီး လုံလောက်သည့် အားစိုက်ထုတ်မှု ရှိကြောင်း သေချာစေပါ။
- လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားသော အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များချိုးဖောက်မှုများအား ခွဲခြားဖော်ထုတ်ရန်၊ ကာကွယ်ရန်၊ လျော့ပါးစေရန်နှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လုံလောက်သည့် အားစိုက်ထုတ်မှုများ ကျင့်သုံးပြီး ထိုလုပ်ငန်းစဉ် များနှင့် ရလဒ်များအား ရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည် ဖော်ခြင်းနှင့် လူထုအား အစီရင်ခံခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်ရာတွင် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အနီးကပ် လုပ်ဆောင်ပါ။
- စုပေါင်းညှိနှိုင်း အဖြေရှာခြင်းကို လိုအပ်သော သူများကဲ့သို့သော၊ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များအား လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားသော အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များကို လက်လှမ်းမီရရှိခွင့် ပေးပါ။
- အထူးသဖြင့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများနှင့် စုပေါင်း ညှိနှိုင်းအဖြေရှာခြင်းတို့အတွက် လုံလောက်သည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာနှင့် ဥပဒေရေးရာ မူ ဘောင်များ မရှိသည့် နိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမား-စီမံအုပ်ချုပ်သူ ဆက်ဆံရေးအား ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် လုပ်ဆောင်ပါ။ ၎င်းတို့တွင် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ လွတ်လပ်စွာ ရေးမြယ်ခွင့်နှင့် လုံလောက်သည့် ပြောဆိုဆွေးနွေးမှု နှင့် တိုင်ကြားမှု ယန္တရားများ ပါဝင် သည့် အပြိုင်ကိုယ်စားပြု စနစ်များအား အားပေးကူညီ ပံ့ပိုးမှုများ ပါဝင်သည်။
- ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေး မိတ်ဖက်များ၊ ကုန်စည်ထောက်ပံ့ သူများ သို့မဟုတ် ကန်ထရိုက်ခွဲများမှ စာချုပ်ပါ လိုအပ်ချက်များ၊ ထိရောက်သော အချိန်အလိုက် စာရင်းစစ်ခြင်းနှင့် လေ့လာစစ်ဆေးခြင်း၊ အထောက်အကူပြု လေ့ကျင့် သင်ကြားမှုများနှင့် ပညာပေး လုပ်ငန်းများ၊ ပိုမို ခိုင်မာသော ဥပဒေရေးရာမူဘောင်အတွက် ထောက်ခံအားပေးခြင်း၊ စဉ်ဆက်မပြတ် ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများ၊ လုံလောက်သည့် အင်အား စိုက်ထုတ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အလားတူ လုပ်ဆောင်ချက်များအားဖြင့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အခြားသော အခြေခံ လွတ်လပ်ခွင့်များအား အကာအကွယ်ပေး ၍ လေးစားလိုက်နာစေရမည်။

C. အလုပ်သမား သမဂ္ဂနှင့် အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

- အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများသည် လူ့အခွင့်အရေးများဖြစ်သည်ဟူသည့် အခြေခံမူအပေါ် ကတိကဝတ်ထားပါ။
- လွတ်လပ်စွာ စုဝေးခွင့်နှင့် အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့် တို့အား ကျင့်သုံးခြင်းကို အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် လုံလောက်သည့် နည်းပညာ အသုံးပြုမှုနှင့် ဒေသန္တရ ဗဟုသုတများ အပါအဝင်၊ မူဝါဒများနှင့် ဖြေရှင်းချက်နည်းလမ်းများကို ရေးဆွဲရန်အတွက် အစိုးရများ၊ ကုမ္ပဏီများ နှင့် ပညာရေးကဏ္ဍတို့နှင့် ဆက်လက်၍ ဆန်းသစ်တီထွင်ခြင်းနှင့် မိတ်ဖက်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်ပါ။
- မဲပေးအရေးဆိုပိုင်ခွင့် ရုတ်သိမ်းခံထားရသည့် အလုပ်သမား အုပ်စုများအား ကမ်းလင့်ထောက်ကူ၍ အားပေးထောက်ခံပြီး အလုပ်သမား သမဂ္ဂများနှင့် စုပေါင်း ညှိနှိုင်း သဘောတူညီချက်များတွင် အိမ်အကူ လုပ်သားများ၊ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများနှင့် တရားမဝင် အလုပ်သမား များ အားလုံး၏ ပူးပေါင်း ပါဝင်မှု အပြည့်အဝရရှိစေရန်အတွက် ကြိုးပမ်းအားထုတ်ပါ။
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုနှင့် လှုပ်ရှားမှုများတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကင်းရှင်းရေးနှင့် တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ ကို လိုက်နာကြောင်း သေချာစေရမည်။ အထက်ပါ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ကင်းရှင်းရေးနှင့် တန်းတူညီမျှရေး မူများတွင် ပါဝင်သည့် အကြောင်းရင်း များကို အခြေခံ၍ လူပုဂ္ဂိုလ်များအား ကွဲပြားစွာ ဆက်ဆံမှုများအတွက် အကျိုးအကြောင်းလုံလောက်သည့် ဖြေရှင်းချက်များ ရှိရမည်။
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအတွင်း ကျား၊မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုနှင့် နှောင့်ယှက်မှုနှင့် အဖွဲ့ဝင် အချင်းချင်းအကြား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တားဆီးရန်နှင့် တုံ့ပြန်ရန် မူဝါဒများကို ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ပါ။
- ဘေးဖယ်ခံ အုပ်စုများ နှင့်/သို့မဟုတ် ကိုယ်စားပြုမှုနည်းပါးသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်များ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများမှ သမဂ္ဂများအတွင်း အဓိပ္ပါယ်ရှိ စွာ ပါဝင်မှု၊ ကိုယ်စားပြုမှု နှင့် ခေါင်းဆောင်မှုများ ပြုလုပ်ရာတွင် ကြုံတွေ့ရသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် ချန်လှပ်ထားခြင်း ကဲ့သို့ သော အတားအဆီးများအား ဖယ်ရှားရန်အတွက် အပြုသဘောဆောင်သည့် နည်းလမ်းများဖြင့် ဆောင်ရွက်ပါ။ ထိုအုပ်စုများထဲတွင် လူနည်းစု တိုင်းရင်းသားများ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ စနစ်တကျ မဖွဲ့စည်းထားသည့် ကဏ္ဍများမှ အလုပ်သမားများ၊ လူနည်းစုများ၊ မသန်စွမ်းများ၊ LGBTIများ၊ အမျိုးသမီးများ နှင့် လူငယ်တို့ ပါဝင်သည်။ သို့သော် ၎င်းတို့ချည်း ကန့်သတ်ထားခြင်း မဟုတ်ပေ။
- တာဝန်ရှိ တရားစီရင်ရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေး သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းများရှေ့မှောက်တွင် နစ်နာချက် သို့မဟုတ် တိုင်ကြားချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အမှုတွဲများ တင်သွင်းရာတွင် အလုပ်သမား တစ်ဦးချင်းစီနှင့် စပ်ဆိုင်ရာ လူပုဂ္ဂိုလ် သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများအား ပံ့ပိုးကူညီ ပါ။

နောက်ဆက်တွဲ A- အရှေ့တောင် အာရှရှိ လက်ရှိအခြေအနေနှင့် စိန်ခေါ်မှုများ

ဤ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်ဆိုင်ရာ ဒေသတွင်း လမ်းညွှန်ချက်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ကိစ္စရပ်များတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး စံနှုန်းများနှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များအား ဒေသန္တရ ပြုရန်၊ လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများ၏ လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ အထူးစိုးရိမ်စရာများအား ပြည်လည်သုံးသပ်ရန်နှင့် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံအများအတွင်း အသိုင်းအဝိုင်းအခြေပြု အလုပ်သမား အခွင့်အရေး လှုပ်ရှားမှုများကို ကူညီအားပေးရန် ရေးဆွဲထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

အာဆီယံနိုင်ငံများသည် အထူးသဖြင့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ အခြေခံ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား စံနှုန်းသတ်မှတ်ချက်များကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်မှုများ ရှိခဲ့ပါသည်။ အာဆီယံနိုင်ငံ ၁၀ နိုင်ငံအနက် ၆ နိုင်ငံသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးအရာအဖွဲ့၏ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုရုံးခွင့်ကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် အမှတ် ၈၇အား လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်း မရှိပေ။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးအရာအဖွဲ့၏ စည်းရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဖြေရှင်းခွင့်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အမှတ် ၉၈ ကို ၁၀ နိုင်ငံတွင် ၄နိုင်ငံ အတည်လက်မှတ် မထိုးရသေးပေ။ ၁၀ နိုင်ငံအနက် ၄ နိုင်ငံသည် နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ ပဋိညာဉ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိသေးဘဲ နိုင်ငံ ၃ နိုင်ငံသည် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်၊ ငြိမ်းချမ်းစွာစုဝေးခွင့်၊ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်နှင့် သတင်းအချက်အလက် အခွင့်အရေးများနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအခွင့်အရေးများ၊ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ခွင့်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်များကို ကာကွယ်ပေးသည့် အဓိက လူ့အခွင့်အရေးတူရိယာများဖြစ်သည့် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာပဋိညာဉ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်း မရှိသေးပေ။

ဤဒေသတွင်းရှိ နှစ်လို့ဖွယ် မကောင်းသည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ အခင်းအကျင်းသည် အချို့သော အပယ်ခံများနှင့် ချို့တဲ့သော အုပ်စုများမှ လူများကို အချိုးမညီမျှစွာ သက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများသည် ဒေသတွင်း၌ အားနည်းသော အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများတွင် ရှိနေကြသော်လည်း အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ ဥပဒေများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများ၏ အခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းမရှိသည့်အပြင် စည်းရုံးရေးလုပ်ဆောင်ခွင့်နှင့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကိုပင် ကန့်သတ်ထားသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်မြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ အာဆီယံကြေညာချက်ကို ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် အတည်ပြုလက်ခံခဲ့ပြီးဖြစ်သော်လည်း အခြေအနေဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် အမျိုးသမီးများသည် ကျား-မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု ဖြစ်ပွားမှု မြင့်မားသည့် ဆိုးရွားသည့် လုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင်များတွင် နေထိုင်သွားလာကြရပါသည်။ စနစ်တကျ မဖွဲ့စည်းထားသည့် ကဏ္ဍများမှ အလုပ်သမားများသည် တရားမျှတမှုရရှိရေးတွင် စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရပြီး သမဂ္ဂများ စုဝေးရန်၊ ဖွဲ့စည်းရန် သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းရန်၊ သို့မဟုတ် မြင့်မားသော လုပ်ခလစာ သို့မဟုတ် ပိုမိုကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများအတွက် ညှိနှိုင်းရန် အခွင့်အလမ်းနည်းပါးပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့သည် ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်သမားဥပဒေ အကာအကွယ် ဘောင်ပြင်ပတွင် ရှိနေသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ပျံ့နှံ့တည်ရှိနေခြင်းနှင့် မတူကွဲပြားသော လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှုနှင့်/သို့မဟုတ် ကျား/မခံယူချက်များအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ကာကွယ်ရေးဥပဒေများ မရှိခြင်းကြောင့် ဒေသတွင်းရှိ LGBTI အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို ကျင့်သုံးရာတွင် အတားအဆီးများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရပါသည်။ အလားတူပင် မသန်စွမ်း အလုပ်သမားများသည် လူမှုရေး နိမ့်ချမှုများ နှင့် လုံလောက်သော အခြေခံအဆောက်အအုံနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ အပါအဝင် သင့်လျော်သော နေရာထိုင်ခင်းများ လက်လှမ်းမမီနိုင်ခြင်း တို့ကြောင့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများအား အပြည့်အဝ ရရှိမှုတွင် အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့ရနိုင်ပါသည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ဒေသတစ်လွှားရှိ အထူးရင်းနှီးမြုပ်နှံမှု မူဘောင်များ၊ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များနှင့် အခြားသော အစိုးရ-ဦးဆောင်သည့် စီမံကိန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးစံနှုန်းများကို လျော့ချခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်၊ ငြိမ်းချမ်းစွာ စုဝေးခွင့်၊ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်၊ သတင်းအချက်အလက် ရရှိခွင့်၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအခွင့်အရေး၊ နိုင်ငံရေးတွင် ပါဝင်ခွင့်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်တို့ အပေါ် ကန့်သတ်သည့် ပိတ်ပင်မှု အသစ်များ ချမှတ်ရန် မကြာခဏအသုံးပြုလေ့ရှိပါသည်။

နောက်ဆက်တွဲ B- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား စံနှုန်းများအား အရှေ့တောင်အာရှတွင် အတည်ပြုလက်မှတ် ရေးထိုးခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံ ကျင့်သုံးခြင်း

	ILO C087	ILO C098	ICCPR	ICESCR
ဘရူနိုင်း	N/A	N/A	N/A	N/A
ကမ္ဘာ့ဘဏ္ဍား	1999	1999	1992	1992
အင်ဒိုနီးရှား	1998	1957	2006	2006
လာအို	N/A	N/A	2009	2007
မလေးရှား	N/A	1961	N/A	N/A
မန်မာ	1955	N/A	N/A	2017
ဖိလစ်ပိုင်	1953	1953	1986	1974
စင်ကာပူ	N/A	1965	N/A	N/A
ထိုင်း	N/A	N/A	1996	1999
ဗီယက်နမ်	N/A	2019	1982	1982
စုစုပေါင်း အတည်ပြု လက်မှတ် ရေးထိုး ခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံ ကျင့်သုံးခြင်း	4	6	6	7

Commission Members

March 2021 (for an updated list, please visit www.icj.org/commission)

President:

Prof. Robert Goldman, United States

Vice-Presidents:

Prof. Carlos Ayala, Venezuela

Justice Radmila Dragicevic-Dicic, Serbia

Executive Committee:

Justice Sir Nicolas Bratza, UK

Dame Silvia Cartwright, New Zealand

(Chair) Ms Roberta Clarke, Barbados-Canada

Mr. Shawan Jabarin, Palestine

Ms Hina Jilani, Pakistan

Justice Sanji Monageng, Botswana

Mr Belisário dos Santos Júnior, Brazil

Other Commission Members:

Professor Kyong-Wahn Ahn, Republic of Korea

Justice Chinara Aidarbekova, Kyrgyzstan

Justice Adolfo Azcuna, Philippines

Ms Hadeel Abdel Aziz, Jordan

Mr Reed Brody, United States

Justice Azhar Cachalia, South Africa

Prof. Miguel Carbonell, Mexico

Justice Moses Chinhengo, Zimbabwe

Prof. Sarah Cleveland, United States

Justice Martine Comte, France

Mr Marzen Darwish, Syria

Mr Gamal Eid, Egypt

Mr Roberto Garretón, Chile

Ms Nahla Haidar El Addal, Lebanon

Prof. Michelo Hansungule, Zambia

Ms Gulnora Ishankanova, Uzbekistan

Ms Imrana Jalal, Fiji

Justice Kalthoum Kennou, Tunisia

Ms Jamesina Essie L. King, Sierra Leone

Prof. César Landa, Peru

Justice Ketil Lund, Norway

Justice Qinisile Mabuza, Swaziland

Justice José Antonio Martín Pallín, Spain

Prof. Juan Méndez, Argentina

Justice Charles Mkandawire, Malawi

Justice Yvonne Mokgoro, South Africa

Justice Tamara Morschakova, Russia

Justice Willy Mutunga, Kenya

Justice Egbert Myjer, Netherlands

Justice John Lawrence O'Meally, Australia

Ms Mikiko Otani, Japan

Justice Fatsah Ouguergouz, Algeria

Dr Jarna Petman, Finland

Prof. Mónica Pinto, Argentina

Prof. Victor Rodriguez Rescia, Costa Rica

Mr Alejandro Salinas Rivera, Chile

Mr Michael Sfard, Israel

Prof. Marco Sassoli, Italy-Switzerland

Justice Ajit Prakash Shah, India

Justice Kalyan Shrestha, Nepal

Ms Ambiga Sreenevasan, Malaysia

Justice Marwan Tashani, Libya

Mr Wilder Tayler, Uruguay

Justice Philippe Texier, France

Justice Lillian Tibatemwa-Ekirikubinza, Uganda

Justice Stefan Trechsel, Switzerland

Prof. Rodrigo Uprimny Yepes, Colombia

