



International
Labour
Organization

Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်ခြင်းဆိုင်ရာ
ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၃၁)၊ ၁၉၇၀ ခုနှစ်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ရုံး မြန်မာ
အမှတ် ၁ (က)၊ ကန်ဘွဲ့လမ်း (သစ္စာလမ်း)၊
ရန်ကင်းမြို့နယ်၊ ရန်ကင်း၊ မြန်မာ။
ဖုန်း +၉၅ ၁ ၇၃၃၆၅၃၈၊ ၇၃၃၆၅၃၉

▶ Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-fourth Session on 3 June 1970, and
Noting the terms of the Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928, and the Equal Remuneration Convention, 1951, which have been widely ratified, as well as of the Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951, and
Considering that these Conventions have played a valuable part in protecting disadvantaged groups of wage earners, and
Considering that the time has come to adopt a further instrument complementing these Conventions and providing protection for wage earners against unduly low wages, which, while of general application, pays special regard to the needs of developing countries, and
Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to minimum wage fixing machinery and related problems, with special reference to developing countries, which is the fifth item on the agenda of the session, and
Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and seventy the following Convention, which may be cited as the Minimum Wage Fixing Convention, 1970:

- Article 1**
1. Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to establish a system of minimum wages which covers all groups of wage earners whose terms of employment are such that coverage would be appropriate.
 2. The competent authority in each country shall, in agreement or after full consultation with the representative organisations of employers and workers concerned, where such exist, determine the groups of wage earners to be covered.

▶ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်ခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၃၁)၊ ၁၉၇၀ ခုနှစ်

နိဒါန်း

၁၉၇၀ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၃ ရက်နေ့တွင် ၅၄ ကြိမ်မြောက်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာညီလာခံကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့က ကြီးမှူးလျက်၊ ဂျီနီဗာမြို့တွင် ကျင်းပပြုလုပ်ရာ၊

ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားပြီးဖြစ်သော အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်ရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၉၂၈ ခုနှစ်) နှင့် လုပ်ခလစာတန်းတူညီမျှဖြစ်ရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်တို့နှင့်အတူ၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်ရေး ယန္တရား (စိုက်ပျိုးရေး) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၉၅၁ ခုနှစ်) တို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စည်းကမ်းချက်များကို မှတ်သား၍ လည်းကောင်း၊

ဆိုးကျိုးများခံစားကြုံတွေ့နေရသည့် လုပ်ခစား အလုပ်သမားများအား ကာကွယ်ရာတွင် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အရေးပါသည့်အခန်းကဏ္ဍမှပါဝင်ခဲ့ကြပြီးဖြစ်ကြောင်း စဉ်းစားသုံးသပ်၍လည်းကောင်း၊ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ယေဘုယျအသုံးပြုလျက်ရှိစဉ်ပင်၊ ယင်းတို့ကို ပြီးပြည့်စုံစေပြီး၊ လုပ်ခစားအလုပ်သမားများအား အခကြေးငွေ အလွန်အမင်းနိမ့်ကျစွာပေးခြင်းမှ အကာအကွယ်ပေးသည့်၊ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ၏ လိုအပ်မှုများကို အထူးအလေးထားသည့် ပိုမိုကောင်းမွန်သော စာချုပ်စာတမ်းတစ်ရပ်ကို လက်ခံကျင့်သုံးရန်အချိန်တန်ပြီဖြစ်ကြောင်း စဉ်းစားသုံးသပ်၍ လည်းကောင်း၊

ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအတွက် အထူးရည်ညွှန်းထားကာ အစည်းအဝေး၏အစီအစဉ် (၅) တွင်ပါရှိသည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်ရေးဆိုင်ရာ ယန္တရားနှင့် ၎င်းနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ပြဿနာများနှင့်ဆိုင်သော အဆိုပြုချက်အချို့တို့ကို လက်ခံကျင့်သုံးရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်၍လည်းကောင်း၊

ဤအဆိုပြုချက်များကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်ပုံစံတစ်ရပ်အနေဖြင့် ခံယူဆုံးဖြတ်လျက်၊

တစ်ထောင့်ကိုးရာ ခုနှစ်ဆယ်ခုနှစ်၊ ဇွန်လ နှစ်ဆယ့်နှစ်ရက်နေ့တွင် အောက်ပါပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်ရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၉၇၀ ခုနှစ်) အဖြစ်ရည်ညွှန်းလျက် အတည်ပြုလိုက်သည်။

- အပိုဒ် (၁)**
- (၁) ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကိုအတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတိုင်းသည် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များနှင့် အကျိုးဝင်မှု၊ လျော်ကန်သင့်မြတ်မှုရှိသော အလုပ်သမားအစုအဖွဲ့အားလုံးနှင့် အကျိုးဝင်သည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်ရေးဆိုင်ရာ စနစ်တစ်ရပ်ကို ချမှတ်ရမည်။
 - (၂) နိုင်ငံတိုင်းရှိအခွင့်ရအာဏာပိုင်သည် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ တည်ရှိသည့်အနေအထားတွင် ယင်းတို့၏ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများနှင့်သဘောတူညီမှုရယူခြင်းအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် အပြည့်အဝ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီးနောက်တွင်သော်လည်းကောင်း၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် အကျိုးဝင်မည့် လုပ်ခစားအလုပ်သမားအစုအဖွဲ့များကို ဆုံးဖြတ်၍ သတ်မှတ်ရမည်။

3. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any groups of wage earners which may not have been covered in pursuance of this Article, giving the reasons for not covering them, and shall state in subsequent reports the positions of its law and practice in respect of the groups not covered, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such groups.

- Article 2**
1. Minimum wages shall have the force of law and shall not be subject to abatement, and failure to apply them shall make the person or persons concerned liable to appropriate penal or other sanctions.
 2. Subject to the provisions of paragraph 1 of this Article, the freedom of collective bargaining shall be fully respected.

- Article 3**
- The elements to be taken into consideration in determining the level of minimum wages shall, so far as possible and appropriate in relation to national practice and conditions, include--
- (a) the needs of workers and their families, taking into account the general level of wages in the country, the cost of living, social security benefits, and the relative living standards of other social groups;
 - (b) economic factors, including the requirements of economic development, levels of productivity and the desirability of attaining and maintaining a high level of employment.

- Article 4**
1. Each Member which ratifies this Convention shall create and/or maintain machinery adapted to national conditions and requirements whereby minimum wages for groups of wage earners covered in pursuance of Article 1 thereof can be fixed and adjusted from time to time.
 2. Provision shall be made, in connection with the establishment, operation and modification of such machinery, for full consultation with representative organisations of employers and workers concerned or, where no such organisations exist, representatives of employers and workers concerned.
 3. Wherever it is appropriate to the nature of the minimum wage fixing machinery, provision shall also be made for the direct participation in its operation of--

(၃) ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတိုင်းသည် အိုင်အယ်(လ်)အို၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံစည်းမျဉ်းပါ အပိုဒ် (၂၂) အရ ပြဋ္ဌာန်းချက်အသုံးပြုမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ၎င်း၏ ကနဦးအစီရင်ခံစာတွင် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရာတွင် အကျိုးဝင်ခြင်းမရှိသည့် လုပ်ခစား အလုပ်သမားအစုအဖွဲ့တို့ကို စာရင်းဖော်ပြလျက်၊ အဘယ်ကြောင့်အကျိုးမဝင်ကြောင်းကို အကြောင်းပြချက်များဖြင့် တင်ပြရမည်။ အကျိုးဝင်ခြင်းမရှိသော အလုပ်သမားအစုအဖွဲ့များနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ နောက်ဆက်တွဲအစီရင်ခံစာများတွင် မိမိနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများနှင့် အလေ့အကျင့်များတို့၏ ရပ်တည်မှုအနေအထားတို့ကို သတ်မှတ်ဖော်ပြရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ထိုအလုပ်သမားအစုအဖွဲ့များနှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိထားပြီးသော အတိုင်းအတာ သို့မဟုတ် အကျိုးသက်ရောက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဆိုပြုထားသည့်အတိုင်းအတာကို သတ်မှတ်ဖော်ပြရမည်။

အပိုဒ် (၂)

- (၁) အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသည် ဥပဒေအာဏာတည်မှုရှိရမည်ဖြစ်ပြီး၊ လျော့နည်းသွားခြင်းမရှိစေရဘဲ၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို ကျင့်သုံးရန်ပျက်ကွက်ခြင်းသည် သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ် သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ်များအား လျော်ကန်သောပြစ်မှုဥပဒေဆိုင်ရာ ပြစ်ဒဏ်ပေးနိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော အရေးယူမှုများအတွက် တာဝန်ယူနိုင်မှုရှိစေရမည်။
- (၂) ဤအပိုဒ်၏စာပိုဒ်(၁) တွင်ပါရှိသော သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း၏ လွတ်လပ်ခွင့်ကို အပြည့်အဝလေးစားလိုက်နာရမည်။

အပိုဒ် (၃)

- နိုင်ငံ၏ အလေ့အကျင့်၊ အခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဖြစ်နိုင်မှုရှိကာ လျော်ကန်မှုရှိနေသရွေ့၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ အဆင့်အနေအထားသတ်မှတ်ရာ၌ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အခြင်းအရာများတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ရမည်။
- (က) နိုင်ငံရှိ ယေဘုယျအခကြေးငွေအဆင့်အနေအထားကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရာတွင် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့မိသားစုများ၏ လိုအပ်ချက်များ၊ လူနေမှုစရိတ်၊ လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် အခြားသောလူမှုအစုအဖွဲ့များ၏ နှိုင်းယှဉ်နိုင်သော လူနေမှုစံချိန်စံညွှန်းများ၊
- (ခ) စီးပွားရေးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များအပါအဝင်၊ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းခြင်းရာများ၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုအဆင့်အနေအထားများ၊ ရရှိလိုသည့် လိုလားမှုနှင့် အဆင့်မြင့်အလုပ်အကိုင်များကို ခိုင်မာအောင်ထိန်းသိမ်းခြင်း၊

အပိုဒ် (၄)

- (၁) ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတိုင်းသည် နိုင်ငံ၏ အခြေအနေများ၊ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်သည့် ယန္တရားကိုဖန်တီးခြင်း သို့မဟုတ် ထိန်းသိမ်းခြင်းကို လုပ်ဆောင်ရမည်။ ဤနည်းဖြင့် အပိုဒ် (၁) ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရာတွင် လုပ်ခစား အလုပ်သမားအစုအဖွဲ့များအတွက် အကျိုးဝင်သော အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းနိုင်ပြီး၊ မကြာခဏချိန်ညှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။
- (၂) ထိုကဲ့သို့ ယန္တရားကိုချမှတ်ခြင်း၊ အသုံးပြုဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ပြုပြင်မွမ်းမံခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့ အစည်းများမရှိသည့် အခြေအနေတွင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အပြည့်အဝတိုင်ပင်ဆွေးနွေး အကြံပြုနိုင်ရေးအတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ချမှတ်လျက်ဆောင်ရွက်ရမည်။
- (၃) အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်ရေးယန္တရား၏ သဘောသဘာဝနှင့်သင့်လျော်သည့် အခြေအနေမျိုးတွင် ထိုယန္တရားအား အသုံးပြုဆောင်ရွက်ရာတွင် အောက်ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များတိုက်ရိုက်ပါဝင်နိုင်ရေးအတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ချမှတ်လျက်ဆောင်ရွက်ရမည်။

- (a) representatives of organisations of employers and workers concerned or, where no such organisations exist, representatives of employers and workers concerned, on a basis of equality;
- (b) persons having recognised competence for representing the general interests of the country and appointed after full consultation with representative organisations of employers and workers concerned, where such organisations exist and such consultation is in accordance with national law or practice.

Article 5 Appropriate measures, such as adequate inspection reinforced by other necessary measures, shall be taken to ensure the effective application of all provisions relating to minimum wages.

Article 6 This Convention shall not be regarded as revising any existing Convention.

Article 7 The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

- Article 8**
1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
 2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
 3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

- Article 9**
1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
 2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

- (က) သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ်များ သို့မဟုတ် ထိုအဖွဲ့အစည်းများမရှိသည့် အခြေအနေတွင် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်ကိုယ်စား လှယ်များနှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ၊
- (ခ) သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားများ၏ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများရှိသည့်အခြေ အနေတွင် နိုင်ငံတော်၏ဥပဒေ သို့မဟုတ် အလေ့အကျင့်နှင့်အညီ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးအကြံပြု ခြင်းကို အပြည့်အဝဆောင်ရွက်ပြီးနောက်၊ နိုင်ငံ၏ ယေဘုယျအကျိုးစီးပွားများအတွက် ကိုယ် စားပြုရန်ခန့်အပ်ထားပြီး စီရင်ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်ရှိသူအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခြင်းခံရသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များ၊

အပိုဒ် (၅) အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ထိရောက်သေချာစွာ အသုံးပြုနိုင်ရေးအ တွက် အခြားလိုအပ်သည့်အစီအမံများက အားဖြည့်ပေးသော လုံလောက်သည့် စစ်ဆေးမှုကဲ့သို့သော သင့်လျော်သည့်ဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်ရမည်။

အပိုဒ် (၆) တည်ဆဲပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ထားသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အဖြစ် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို မမှတ်ယူရပေ။

အပိုဒ် (၇) ဤပြဋ္ဌာန်းချက်အား တရားဝင်အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းများကို မှတ်ပုံတင်ရန်အလို့ငှာ အပြည် ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ထံသို့ ဆက်သွယ်ပေးပို့ရမည်။

- အပိုဒ် (၈)** (၁) ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လိုက်နာရန်တာဝန်သည် မိမိတို့၏အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးမှုများကို အပြည် ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ထံသို့ မှတ်ပုံတင်ပြီးသော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ များ၌သာလျှင် ရှိစေရမည်။
- (၂) ယင်းသည် အဖွဲ့ဝင် နှစ်နိုင်ငံ၏ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးမှုများအား ညွှန် ကြားရေးမှူးချုပ်ထံသို့ မှတ်ပုံတင်ပြီးသည့်နေ့ရက်မှ တစ်ဆယ့်နှစ်လလွန်မြောက်သောအခါ အာဏာသက်ဝင်စေရမည်။
- (၃) ထိုမှနောက်တွင်၊ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်ခုခုအတွက် ယင်း၏ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးမှုကို မှတ်ပုံ တင်ပြီးသည့်နေ့ရက်မှ တစ်ဆယ့်နှစ်လ လွန်မြောက်သောအခါတွင် အာဏာသက်ဝင်စေရမည်။

- အပိုဒ် (၉)** (၁) ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံသည် ဤပြဋ္ဌာန်း ချက် ဦးစွာအာဏာသက်ဝင်သည့်နေ့ရက်မှ (၁၀) နှစ်တာကာလ လွန်မြောက်သောအခါ၊ ဤပြဋ္ဌာန်း ချက်ကို ပယ်ဖျက်စွန့်လွှတ်ရန်အလို့ငှာ မှတ်ပုံတင်ခြင်းအတွက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာရုံး၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ထံသို့ ဆက်သွယ်ပေးပို့နိုင်သည်။ ယင်းကဲ့သို့ ပယ်ဖျက်စွန့်လွှတ် ခြင်းသည် ယင်းအားမှတ်ပုံတင်သည့် နေ့ရက်မှ နောက်တစ်နှစ်မလွန်မြောက်မီ အကျိုးသက်ရောက် မှုမရှိစေရ။
- (၂) ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကိုအတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသောအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတိုင်းသည်အထက်ပါစာပိုဒ် တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း (၁၀) နှစ်တာကာလကျော်လွန်ပြီး နောက်တစ်နှစ်အတွင်း ဤအပိုဒ် တွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည့် လက်ခံကျင့်သုံးမှုအား ပယ်ဖျက်စွန့်လွှတ်ခွင့်ကို မကျင့်သုံးသော်၊ နောက်ထပ် (၁၀) နှစ်တာကာလအတွက် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လိုက်နာရန် တာဝန်ရှိစေရမည့်အပြင်၊ ထိုမှနောက်တွင် ဤအပိုဒ်၌ထည့် သွင်းဖော်ပြထားသည့် စည်းကမ်းချက်များအရ (၁၀) နှစ်တာ ကာလတစ်ခုစီလွန်မြောက်သည့်အခါတိုင်း ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ပယ်ဖျက်စွန့်လွှတ်နိုင်သည်။

- Article 10** 1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 11 The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 12 At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

- Article 13** 1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:
- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 14 The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

- အပိုဒ် (၁၀)** (၁) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းများ၊ ကြေညာချက်များနှင့် ပယ်ဖျက်ခြင်းများအားလုံးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မှတ်ပုံတင်ခြင်းများအတွက် ၎င်းထံဆက်သွယ် အကြောင်းကြားမှုအားလုံးကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ အားလုံးထံအသိပေးအကြောင်းကြားရမည်။
- (၂) ၎င်းထံသို့ ဆက်သွယ်ပေးပို့သည့် ဒုတိယအကြိမ် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးမှုအား မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို အဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင်များထံသို့ အကြောင်းကြားသောအခါ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်သည် ယင်းအဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင်များအား ဤပြဋ္ဌာန်းချက်အာဏာသက်ဝင်မည့် နေ့ရက်ကို သတိမူမိကြစေရန် ဆောင်ရွက်ရမည်။

အပိုဒ် (၁၁) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်သည် ကုလသမဂ္ဂ ပဋိညာဉ်စာတမ်းပါ အပိုဒ် (၁၀၂) နှင့်အညီ မှတ်ပုံတင်သွင်းရန်အလို့ငှာ အထက်ဖော်ပြပါအပိုဒ်များတွင် ပါရှိသည့်စည်းကမ်းချက်များနှင့်အညီ ၎င်းမှတ်ပုံတင်ပေးထားသည့် အားလုံးသောအတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးမှုများ၊ ကြေညာချက်များနှင့် ပယ်ဖျက်စွန့်လွှတ်ခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စ ဆောင်ရွက်မှုများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အချက်အလက်အပြည့်အစုံကို ကုလသမဂ္ဂအထွေထွေအတွင်းရေးမှူးချုပ်ထံ ဆက်သွယ်ပေးပို့ရမည်။

အပိုဒ် (၁၂) ယင်းကလိုအပ်သည်ဟု ယူဆသည့်အချိန်အခါများ၌ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့သည် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာတစ်စောင်ကို အထွေထွေညီလာခံသို့ တင်ပြရမည်ဖြစ်သည့်အပြင်၊ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်အလုံးစုံကိုဖြစ်စေ သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ဒေသကိုဖြစ်စေ ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ဆောင်ရွက်ရေးကိစ္စအား ညီလာခံ၏ အစည်းအဝေးအစီအစဉ်၌ ထည့်သွင်းလိုခြင်း ရှိမရှိစိစစ်ရမည်။

- အပိုဒ် (၁၃)** (၁) ညီလာခံက ဤပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုလုံးကိုဖြစ်စေ၊ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကိုဖြစ်စေ ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ကာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အသစ်တစ်ခုကို ချမှတ်အတည်ပြုလျှင် ပြဋ္ဌာန်းချက်အသစ်က အခြားမည်သို့မျှ မဆိုပါက၊
- (က) ဤပြဋ္ဌာန်းချက်၏ အပိုဒ် (၉) တွင် မည်သို့သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားစေကာမူ၊ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံက ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အသစ်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းသည် ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အသစ် အာဏာသက်ဝင်လာလျှင်ဖြစ်စေ၊ အာဏာသက်ဝင်လာသောအခါ၌ဖြစ်စေ၊ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်အား ယင်းတရားဥပဒေသဘောကြောင့်ပင်လျှင် ချက်ချင်းပယ်ဖျက်စွန့်လွှတ်ရာရောက်စေရမည်။
- (ခ) ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အသစ် အာဏာသက်ဝင်သည့် နေ့ရက်မှအစပြု၍ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အဖွဲ့ဝင်များအတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရန် ဖွင့်လှစ်ထားသည့်အဖြစ်မှ ရပ်ဆိုင်းစေရမည်။
- (၂) ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးဖြစ်သော်လည်း ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အား အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရသေးသော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအတွက် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်သည် ပကတိရှိရင်းစွဲပါဝင်သည့် သတ်မှတ်ချက်များအတိုင်း အာဏာတည်လျက်ရှိစေရမည်။

အပိုဒ် (၁၄) အင်္ဂလိပ်နှင့် ပြင်သစ်ဘာသာစကားတို့ဖြင့် ရေးသားထားသည့် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ အကြောင်းအရာများသည် တူညီသောအာဏာသက်ရောက်မှုရှိကြသည်။



The translation and printing of this publication is funded by the European Union and delivered by the Labour Market Governance Programme.

ဤပြဋ္ဌာန်းချက်၏ ဘာသာပြန်ဆိုမှုကို ဥရောပသမဂ္ဂ၏ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုဖြင့် မြန်မာလုပ်သားဈေးကွက် အုပ်ချုပ်စီမံရေးဆိုင်ရာ စီမံကိန်းက ပြုစုထုတ်ဝေသည်။

Disclaimer: This publication is not an official translation of ILO instruments. While every effort has been made to provide an accurate translation, the ILO is not responsible for any loss arising as a result of relying on the content of this publication. The ILO is not responsible for any inaccuracies or differences in the interpretation of the ILO instruments in this publication.

ရှင်းလင်းချက် - ဤစာစောင်သည် အိုင်အယ်(လ်)အို စာချုပ်စာတမ်းများ၏ တရားဝင်ဘာသာပြန်ဆိုမှု မဟုတ်ပါ။ တိကျသော ဘာသာပြန်ဆိုမှုဖြစ်စေရန် အစွမ်းကုန်ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ထားသော်ငြားလည်း ဤစာစောင်ပါ အကြောင်းအရာများကို အားကိုရာမှကြုံတွေ့ရသည် ဆုံးရှုံးမှုများအတွက် အိုင်အယ်(လ်)အို မှ တာဝန်ခံခြင်းမရှိပါ။ ဤစာစောင်ပါ အိုင်အယ်(လ်)အို စာချုပ်စာတမ်းများကို အနက်အဓိပ္ပာယ်ကောက် ယူရာ၌ မတိကျမှုများ သို့မဟုတ် ကွဲလွဲမှုများအတွက် အိုင်အယ်(လ်)အိုမှ တာဝန်မခံပါ။