

ရှေ့ပြေးအသံ



အနိမ့်ဆုံးကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံ
အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအခြေအနေ
အစီရင်ခံစာ

နိဒါန်း

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် တရုတ်နှင့် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်ကဲ့သို့ အဓိကထုတ်လုပ်သူများနှင့် အရွယ်အစားအရ နှိုင်းယှဉ်ပါက သေးငယ်သော်လည်း တရှိန်ထိုးကြီးထွားနေသော နိုင်ငံ၏စက်မှုဇုန်များရှိ စက်ရုံ ၃၅၀ ကျော်မှ တစ်ဆင့်ခံမှာယူထုတ်လုပ်သူ ပြည်ပကုမ္ပဏီများ ဝယ်ယူသူများသက်သက်များလာနေသည်။ အလုပ်အကိုင် ပိုမိုများပြားလာသော်လည်း အလုပ်သမားစံနှုန်းများမှာ နိမ့်ကျနေသေးသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးအတွက် အလှမ်းဝေးနေသေးသည်ကို ယခု 'အနိမ့်ဆုံးကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း' အစီရင်ခံစာက တွေ့ရှိထားသည်။ အကြောင်းမူ နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြုထားသော လူ့အခွင့်အရေး နှင့် အလုပ်သမားစံနှုန်းများထက် နိမ့်ကျလှသော စံနှုန်းများကျင့်သုံးနေပြီး ပြိုင်ဆိုင်မှုအလွန်ကြီးမားသည့် ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်၏ ဒဏ်ကို အမျိုးသမီးအများစုဖြစ်သော စက်ရုံအလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလူးအလဲခံနေကြရသောကြောင့်ပင် ဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီး ၈၇ ရာခိုင်နှုန်း ပါဝင်သော အထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမားများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု ၁၉၉ ခုကိုသာမက ဤလုပ်ငန်းတွင် အဓိကသက်ဆိုင်သူများဖြစ်သည့် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းရှင် အသိုင်းအဝိုင်းနှင့်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ နှင့်လည်းကောင်း တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများအပေါ် အခြေခံထားသော 'အနိမ့်ဆုံးကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း' အစီရင်ခံစာတွင် တင်ပြထားသည့် သုတေသန တွေ့ရှိချက်များအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို နိုင်ငံတော်ဥပဒေများဖြင့် လုံလောက်စွာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ထားခြင်း မရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထို့အပြင် ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်များအတွင်းသို့ ဝင်ရောက်ခြင်းကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ကြုံတွေ့ရ သည့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံပိုင်းဆိုင်ရာ ဖိအားများက ဤသို့ဝင်ရောက်ခြင်းမှ ရရှိမည့် ဆိုးကျိုးများနှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်လာသော စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှုတို့သည် လုံလောက်သည့်အကာအကွယ် မရှိသူများအပေါ် မည်ကဲ့သို့ သက်ရောက်မှုရှိစေမည်ကို အကဲဖြတ် ဆန်းစစ်ရန် လိုအပ်လာစေသည်။

ဤအစီရင်ခံစာ၏ အဓိကတွေ့ရှိချက်များသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းမှ အလုပ်သမားများ၏ ကွဲပြားခြားနားသော ဘဝရှုပ်သွင် (၄) မျိုးနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ ယင်းတို့မှာ အလုပ်ချိန်၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၏ ဂယက်ရိုက်ခတ်မှုနှင့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး တို့ဖြစ်သည်။

သုတေသနတွေရှိချက်အကျဉ်းချုပ်

အလုပ်ချိန်

- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမား ၉၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ပုံမှန်အားဖြင့် တစ်ပတ်လျှင် ၆ ရက် အလုပ်လုပ်ကြရသည်။
- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမား ၈၈ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ပုံမှန်အားဖြင့် တစ်ရက်လျှင် ၁၀ နာရီနှင့် အထက် အလုပ်လုပ်ကြရသည်။
- အလုပ်သမားများမှာ အချိန်ပို မလုပ်ရန် ငြင်းဆန်မှု နည်းသည်။ ဤသည်မှာ အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် ဖြစ်ပြီး ငြင်းဆန်နိုင်ကြောင်း မသိခြင်း၊ လူနေမှုစရိတ် မြင့်တက်နေသည်ကို ရင်ဆိုင်နိုင်ရန် အချိန်ပိုလုပ်ခ လစာလိုအပ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် တစ်ခါတရံတွင် အတင်း အကျပ် စေခိုင်းခံရခြင်းနှင့် ခြိမ်းခြောက်အနိုင်ကျင့်ခံရ ခြင်း တို့ပါဝင်သည်။
- အလုပ်သမားများ ခွင့်ရက်မယူရန် မန်နေဂျာများနှင့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များက ဖိအားပေးလေ့ရှိပြီး ယူပါက အများ စုမှာ လစာဖြတ်တောက်ခံရသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့ သော အလုပ်သမား ၆၁ ရာခိုင်နှုန်း၏အဆိုအရ ဒဏ် ကြေးမှာ တစ်ရက်လျှင် ကျပ် ၅,၀၀၀ နှင့်အထက် ဖြစ်ပြီး ၃၆ ရာခိုင်နှုန်းကမူ ကျပ် ၁၀,၀၀၀ နှင့်အထက် ဟုဆိုသည်။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမှာ တစ်ရက်လျှင် ကျပ် ၃,၆၀၀ ဖြစ်၍ မမျှတသောဖြတ်တောက်မှု ဖြစ်နေ သည်။ အပြစ်ဒဏ်အဖြစ်လည်းကောင်း၊ နောင်ကြဉ် စေရန် အဟန့်အတားအဖြစ်လည်းကောင်း အသုံးပြု သော ဖြတ်တောက်မှုမှာ ကျပ် ၂၀,၀၀၀ ပင်ကျော် သည်ဟု အချို့အလုပ်သမားများက ပြောပြခဲ့သည်။
- ခွင့်ရက်မယူရန် ခွင့်တင်ခြင်းကို အများအားဖြင့် ငြင်းပယ် ခံရကြောင်းနှင့် အကယ်၍ ခွင့်ပြုချက်မရဘဲ သုံးရက် ထက်ပိုပြီးနားပါက အလုပ်ထုတ်ခံရသည်ကို အလုပ် သမားများက ပြောကြသည်။

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ

- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမား ၅၄ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့၏ မန်နေဂျာများ၊ အလုပ်ကြပ် (စူပါ) များနှင့် ပြဿနာများ ရှိကြောင်း ပြောပြသည်။ ဤထဲတွင် မလိုအပ်ဘဲ နှုတ်ဖြင့်ဖိအားပေးခြင်းမှအစ စိတ်ထင်သလို အလုပ်ထုတ်ခြင်းအထိ ပါဝင်သည်။ အခြားအလုပ်သမား များကလည်း မန်နေဂျာများ၊ အလုပ်ကြပ် (စူပါ) များက ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်ရန် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်ခြင်းရှိကြောင်း ပြောသည်။ သို့သော် အများစု၏ တူညီသော ဖော်ပြချက် မှာ စံနှုန်းပြည့်မီအောင် ဖိအားပေးခြင်းဖြစ်ပြီး အတင်း အကျပ် အချိန်ပို ဆင်းခိုင်းခြင်း၊ နားချိန်လျှော့ချခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းနှင့် နှုတ်အားဖြင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖိအားပေးခြင်း တို့ပါဝင်သည်။

"အလုပ်ရှင်မှာ ငွေရှိတယ်၊ အစိုးရမှာ အာဏာရှိတယ်၊ ကျနော်တို့မှာတော့ ပါးစပ်တွေပဲရှိတယ်။ ဒါကြောင့် ကျနော်တို့ အနေနဲ့ တတ်နိုင်သမျှ ကိုယ့်ပါးစပ်တွေကို စုပေါင်းဖို့၊ အတူအလုပ်လုပ်ဖို့လိုတယ်၊ ဒါမှ အလုပ်သမား တွေအတွက် ကျနော်တို့လိုချင်တာကို အော်နိုင်မယ်၊ တောင်းဆိုနိုင်မယ်။"

(အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦး၊ ရန်ကုန်မြို့)

နောက်ခံဓာတ်ပုံ - အစိုးရ၏ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ အဆိုတင်သွင်းချက်ကို လှိုင်သာယာစက်မှုဇုန်တွင် ချီတက်ဆန္ဒပြနေသည့် ဆန္ဒပြသူတစ်ဦးအားတွေ့ရစဉ်

Copyright: Aun g Myin Ye Zaw/ The Myanmar Times

- အလုပ်သမား ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းက အိမ်သာနှင့်ပတ်သက်၍ ရေမရှိခြင်း၊ အလုပ်သမားဦးရေနှင့်ယှဉ်လျှင် အိမ်သာ နည်းခြင်း၊ အိမ်သာအသုံးပြုသည့် အကြိမ်နှင့် ကြာချိန် ကန့်သတ်ခြင်း သို့မဟုတ် မသန့်ရှင်းခြင်းတို့ကို မကျေမနပ် ပြောပြကြသည်။
- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော စက်ရုံအလုပ်သမား ၇၀ ရာခိုင်နှုန်း က ကျန်းမာရေးအတွက် ဆေးခန်းရှိကြောင်း (ဥပဒေအရ ပြဌာန်းထားသည်) ပြောပြသော်လည်း ယင်းဆေးခန်း လေးပုံတစ်ပုံကျော် (၂၇ ရာခိုင်နှုန်း) မှာ ဆေးဝါးမလုံ လောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေး ပြဿနာများကို တွယ်ရန် ကျွမ်းကျင်သော ကျန်းမာရေးဝန်ထမ်း မရှိခြင်း ကဲ့သို့ ပြဿနာများရှိကြောင်း ပြောကြသည်။
- ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် မီးဖွားခွင့်တို့ကို လွှမ်းမိုး သော လူမှုဖူလုံရေးစနစ်သည် အကျင့်ပျက်ခြစားမှု ဖြစ် လွယ်ကြောင်း ယခုသုတေသနအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့ သော အဓိကသက်ဆိုင်သူများက ပြောပြသည်။ သက် ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များနှင့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များပေါင်း၍ လူမှု ဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေထည့်ဝင်နေသည့် အလုပ်သမားအရေ အတွက်အား ၎င်းတို့ ကိုယ်ကျိုးအတွက် စာရင်းမှားပြ သော အဖြစ်များလည်း ရှိသည်။
- မီးဖွားခွင့်ကို ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသော်လည်း တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမား ၂၇ ရာခိုင်နှုန်းက မီးဖွားခွင့်မရှိဟု ယူဆကြပြီး ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာမူ ရေရေ ရာရာ မသိကြပေ။ စက်ရုံပိုင်ရှင်အချို့က မီးဖွားခွင့်ပေးရန် ရှောင်လွှဲသည့် နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုး သမီးများ စက်ရုံမှ ၎င်းတို့သဘောအလျောက် လစာမဲ့ ခွင့်ယူစေခြင်းဖြစ်ပြီး ကလေးမွေးပြီးမှ အလုပ်စတင်စဉ်ရခဲ့ သည့် ကနဦးလုပ်ခလစာဖြင့် အစမှအလုပ်ပြန်ဝင်စေခြင်း ဖြစ်သည်။
- ဘာသာစကား အခက်အခဲများကြောင့် လစာရှင်းတမ်းစာ ရွက်များနှင့် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရာတို့တွင် နိုင်ငံခြားသား စက်ရုံပိုင်ရှင်များနှင့် ပြဿနာများ ဖြစ်ပွားလေ့ရှိသည်။
- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အလုပ်သမားများ၏ ၈၇ ရာခိုင်နှုန်း သည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့အများစုက အလုပ်ခွင် အတွင်း ကာမပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု သို့မဟုတ် ကျား- မကျွဲပြားမှုအပေါ် အခြေခံသည့် မတော်မလျော် ဆက်ဆံမှု များ မကြုံတွေ့ရကြောင်းနှင့် ယင်းသို့ဖြစ်သည့်အကြောင်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းမှာ အလုပ်ကြပ် (စူပါ) အများအပြားနှင့် အလုပ်သမားအများစုမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်သောကြောင့် ဟုဆိုသော်လည်း အနည်းငယ်သော အလုပ်သမားများ ကမူ ထိုသို့မတော်မလျော် ဆက်ဆံမှုများ တစ်ခါတရံ

ရှိကြောင်း ပြောကြသည်။ ၃၂ ရာခိုင်နှုန်းကမူ အလုပ်မှ အိမ်သို့ လမ်းလျှောက်ပြန်ရာ၌ လုံခြုံဘေးကင်းမှု မရှိ ကြောင်း ပြောပြကြသည်။ အထူးသဖြင့် အချိန်ပိုအလုပ် ဆင်းရန် လိုအပ်သည့်အခါ အိမ်သို့ ည ၈ နာရီ ကျော်မှ လမ်းလျှောက်ပြန်ရာ၌ ပိုဆိုးတတ်သည်။ အမျိုးသမီးများ သည် ၎င်းတို့အနေဖြင့် အနိုင်ကျင့်တိုက်ခိုက်စေကာမူ ခံရလွယ်သည်ဟု ခံစားရကြောင်းနှင့် မကြာခဏပင် နှုတ် ဖြင့်နှောင့်ယှက်ခြင်း ခံရကြောင်း ပြောပြကြသည်။ ၎င်းတို့ နှင့်သိကျွမ်းသော အမျိုးသမီးများ သို့မဟုတ် အခြား အမျိုးသမီးများ ကာမပိုင်းဆိုင်ရာ တိုက်ခိုက်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် မုဒိမ်းကျင့် ခံရခြင်းများ ရှိသည်ဟုလည်း ပြောပြကြသည်။

“အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမူဝါဒ စကျင့်သုံးပြီးတဲ့နောက် လစာတွေ တစ်စုံတစ်ရာ အတိုင်းအတာထိ မြင့်လာတာ မှန်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် တစ်ချိန်တည်းမှာပဲ အလုပ်သမားတွေအပေါ် ဆက်ဆံရေးက အရမ်းရိုင်းဝိုင်း ကြမ်းတမ်းပြီး မလျော်မကန် ဖြစ်လာတယ်။ အလုပ်သမားတွေ အမြဲပဲ ဒဏ်ရိုက်ခံရ၊ အလုပ်ဖြုတ် ခံရတာတွေ ဖြစ်လာတယ်။”

(အထည်ချုပ်စက်ရုံ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားတစ်ဦး မြောက်ဥက္ကလာပစက်မှုဇုန်)

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၏ ဂယက်ရိုက်ခတ်မှု

- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမား ၉၉ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်သည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ မူဝါဒကို စတင်ချမှတ်သည့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ ၁ ရက်နေ့ကတည်းက လိုက်နာဆောင်ရွက်နေကြောင်း ပြောပြသည်။
- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမား ၆၁ ရာခိုင်နှုန်းက အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ မူဝါဒ၏ ဆိုးကျိုးဂယက်များ အကြောင်းပြောပြသည်။

- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ စတင်သတ်မှတ်ကတည်းက ဆိုးကျိုးဂယက် ကြံတွေ့ခဲ့သည်ဟု ဖော်ပြသော အလုပ်သမားများ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံကျော် အဆိုအရ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများမှာ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား သတ်မှတ်ချက် အရလည်းကောင်း၊ စည်းကမ်း တင်းကျပ်မှုအရလည်းကောင်း ပိုမိုဆိုးဝါးလာခဲ့သည်။
- အနည်းဆုံး အခကြေးငွေမူဝါဒ၏ ဆိုးကျိုးသက် ရောက်မှုများကို ဖော်ပြခဲ့သော တွေ့ဆုံမေးမြန်းခံ အလုပ်သမားများ၏ ထက်ဝက်ကျော်က ဆုကြေး များနှင့် ခံစားခွင့်များ ဆုံးရှုံးမှုတို့ကို ဆိုးကျိုးရိုက်ခတ် ချက်အဖြစ် အလေးပေး ပြောကြသည်။
- အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ သတ်မှတ်ခြင်းကြောင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအပါအဝင် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း တစ်ခုလုံးတွင် အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်း၏ ပျမ်းမျှ လစာ တိုးမြှင့်လာသော်လည်း အလုပ်သမားအများ အပြားအတွက်မူ လူနေမှုစရိတ်နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိ ပေ။ ငွေကြေးဖောင်းပွမှုနှင့် ကုန်ဈေးနှုန်းကြီးမြင့် လာမှုတို့ကြောင့် အလုပ်သမားများသည် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေဥပဒေ မကျင့်သုံးမီကာလများကဲ့သို့ပင် ဝမ်းရေးအတွက် အလျဉ်းမီအောင် ရှမ်းကန်လှုပ်ရှား နေရဆဲ ဖြစ်သည်။
- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ စတင်သတ်မှတ်ပြီးနောက် တွင် ကျွမ်းကျင်အဆင့်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး လစာ နှုန်းထားများ တန်းညှိခြင်းဖြစ်ရပ်အချို့ကြောင့် အချို့ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ သို့မဟုတ် သက်တမ်းရှည် အလုပ်သမားများအတွက် အခြေခံလစာမှာ လက် တွေ့အားဖြင့် လျော့ကျသွားခဲ့ကြောင်း ဤသုတေ သနတွေ့ရှိချက်များက ဖော်ပြနေသည်။

အလုပ်သမား သမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး

- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမား ၃၃ ရာခိုင်နှုန်း ကသာ ၎င်းတို့စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ရှိ ကြောင်းပြောပြီး သမဂ္ဂတည်ရှိမှုကို သိသူများ အနက် အများအပြားမှာ အဖွဲ့ဝင် မဟုတ်ကြပေ။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမားများ အနက် စုစုပေါင်း ၈ ရာခိုင်နှုန်းကသာ ၎င်းတို့သည် အလုပ် သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင် ဖြစ်ကြောင်း ပြောသည်။

- အလုပ်သမား သမဂ္ဂများအကြောင်း အသိအမြင် နည်းပါးနေသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် သုံးပုံတစ်ပုံ (၃၅ ရာခိုင်နှုန်း) မှာ သမဂ္ဂ ရှိမရှိကိုပင် မသိကြပေ။
- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခံရသူများထဲမှ သမဂ္ဂအကြောင်း သိသူများအနက် ၂၂ ရာခိုင်နှုန်းက သမဂ္ဂဝင်ဖြစ်လျှင် အန္တရာယ်မကင်းဟု ယူဆကြသည်။ သမဂ္ဂဝင်ခြင်းမှာ အန္တရာယ်မကင်းဟု ယူဆရာ၌ အများဆုံးရည်ညွှန်း လေ့ရှိသည့် အကြောင်းတရားမှာ အလုပ်သမား သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်းကြောင့် အလုပ်ဖြုတ်ခံရမည်ကို ကြောက်ရွံ့ခြင်းနှင့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များက အလုပ်ထုတ် ပစ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းတို့ဖြစ်သည်။
- သမဂ္ဂရှိသည်ဟုပြောသော အလုပ်သမားများ၏ ၁၃ ရာခိုင်နှုန်းက ယင်းသမဂ္ဂမှာ စင်စစ်အားဖြင့် အလုပ် ရှင်က ထိန်းချုပ် သို့မဟုတ် ထူထောင်ထားသည့် သမဂ္ဂဖြစ်ကြောင်း ပြောပြသည်။

“အော်ဒါကြီးတွေ အရမ်းများတဲ့ အခါမျိုးမှာ အလုပ်သမားတွေကို ပြင်းပြင်းထန်ထန် ဖိအားပေးတယ်၊ အတင်းခိုင်းတယ်။ အလုပ်ကြိုးစားဖို့ သွက်သွက်လုပ်ဖို့ ဟောကတယ်။ အဲ့ဒါကြောင့် အလုပ်သမားတွေချော မနိုင်ဝန်ထမ်းရလို့ စိတ်ပန်းလူပန်း ဖြစ်ကုန်တယ်။”

(အထည်ချုပ်စက်ရုံ အမျိုးသားအလုပ်သမားတစ်ဦး၊
တောင်ဒဂုံစက်မှုဇုန်)

ပြည်တွင်းဥပဒေများသည် စည်းရုံးဖွဲ့စည်းခွင့် အပါအဝင် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် မလုံလောက်ကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေသစ်များမှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (International Labour Organization - ILO) ၏ အလုပ်သမားရေးရာ စံနှုန်းများနှင့် မကိုက်ညီကြောင်းလည်း အစီရင်ခံစာက တွေ့ရှိသည်။ အထူးသဖြင့် ပြေလည်စေရေး ရှေးရှုသည့် စေတနာကောင်းအခြေခံ အပေးအယူညှိနှိုင်းရေးကို အာမခံသော ယန္တရားများ၊ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များကင်းမဲ့နေခြင်းကြောင့် အငြင်းပွားမှုများအတွင်း စက်ရုံပိုင်ရှင်များအား ခုံသမာဓိအဖွဲ့များနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များ လိုက်နာစေရန် မလွဲမသွေတာဝန်ယူခိုင်းခြင်းမရှိ ဖြစ်နေသည်။ အချို့စက်ရုံများက မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များ အသင်း (Myanmar Garment Manufacturers Association - MG MA) ၏ လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ် သို့မဟုတ် အခြားကုမ္ပဏီများ၏ လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်ကို လိုက်နာကျင့်သုံးကြသော်လည်း ယင်းမူဝါဒများ စံနှုန်းများမှာ ပုဂ္ဂလိက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ၎င်းတို့ဆန္ဒအလျောက် အကောင်အထည်ဖော် ကျင့်သုံးသည့်စံနှုန်းများသာ ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အချို့ဝယ်လက်များသည် နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရယူထားသည့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာမူဘောင် သဘောတူညီချက် (Global Framework Agreement - GFA) များထဲပါဝင်နေပြီး အလုပ်သမားအခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများအတွက် ကန့်ကွက် တိုင်တန်းနိုင်သော ယန္တရားများထားရှိပေးသော်လည်း အလုပ်သမားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်နိုင်လောက်သည့် ခိုင်မာအားကောင်းမှုနှင့် ပြည့်စုံခြုံငုံမှုလည်း မရှိသည့် ဥပဒေမူဘောင်ကို အခွင့်ကောင်းယူ အမြတ်ထုတ်ရန် စိတ်အားသန်နေသော ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသည့် စက်ရုံများနှင့် ဝယ်လက်များ အမြဲရှိနေမည် ဖြစ်သည်။

ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်ကြီး၏ ဖိအားများမှာ မြန်မာနိုင်ငံအား ‘အနိမ့်ဆုံးသို့ ပြိုင်ဆိုင်ခြင်း’ ထဲဝင်ရမည့်အန္တရာယ် ကြုံနေစေပါသည်။ စက်ရုံပိုင်ရှင်များအတွက်ဆိုရလျှင် ရပ်တည်ရှင်သန်နိုင်ရေးနှင့် အမြတ်ရရေးက အလုပ်သမားများထံမှ ဖြစ်နိုင်သမျှ အများဆုံး လုပ်အားညှစ်ထုတ်ယူစေရန် ဖိအားများ ဖြစ်စေသည်။ တစ်ဘက် တွင်လည်း တတ်နိုင်သမျှဈေးပေါ်ပေါက်နှင့် မြန်မြန်ထုတ်လုပ်နိုင်ရန် တွန်းအားရှိနေသည်။ ‘ခေတ်ရေစီးကြောင်းဖက်ရှင်’ လောက ကျယ်ပြန့်လွှမ်းမိုးနေမှုကြောင့် မြန်ဆန်သက်သာသည့် ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းအားဖြင့် ဝယ်ယူသုံးစွဲသူများအတွက် ‘ဖက်ရှင်ကျသော’ အဝတ်တန်ဆာကို ဈေးနည်းနည်းဖြင့် ဝယ်နိုင်ခွင့် ရလာရာ ဝယ်လက်များကလည်း အထည်ချုပ်စက်ရုံများအပေါ် ဖိအားပေးလာကြသည်။ ထိုအခါ စက်ရုံပိုင်ရှင်များနှင့် မန်နေဂျာတို့က ယင်းဖိအားများအား အလုပ်သမားများအပေါ် လွှဲချလိုက်သည်ကို ယခုအစီရင်ခံစာတွေ့ရှိချက်များက

သက်သေပြနေသည်။ စက်ရုံပိုင်ရှင်နှင့် မန်နေဂျာအများအပြားက ယင်းဖိအားအရ အလုပ်သမားများကို အတင်းအကျပ် အချိန်ပိုဆင်းခိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် နားရက်ယူပါက အလုပ်ထုတ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းတို့ လုပ်ရမည်ဆိုပါက လုပ်ကြမည်သာဖြစ်သည်။

“ကျမ အဲဒီမှာ [သမဂ္ဂမှာ] ဝင်ရင် ကျမကို စက်ရုံက ခြိမ်းခြောက်နိုင်တယ်၊ တားဆီးနိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့် ကျမ မကြောက်ဘူး။ ကျမအခွင့်အရေးကို ကျမ သိတယ်။”

(အထည်ချုပ်စက်ရုံ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားတစ်ဦး မင်္ဂလာဒုံစက်မှုဇုန်)

အမြတ်အစွန်း ရရှိရေးအတွက်ဆိုလျှင် စက်ရုံများသည် ဆေးခန်းကို ပစ္စည်းကိရိယာ သင့်တော်စွာဖြည့်ဆည်းမှု မလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများအတွက် အိမ်သာအသစ်များ သော်လည်းကောင်း၊ ပိုမိုသန့်ရှင်းသော အိမ်သာများသော်လည်းကောင်း မထားပေးခြင်းဖြင့် ငွေချွေတာပြီး အမြတ်ရယူကြသည်။ ထိုမျှမက ကုန်သွယ်ရေးဖြေလျှော့မှုကြောင့် အရင်း၏ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်မှု ပိုလွယ်ကူလာသည်နှင့်အမျှ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ အနေဖြင့် လုပ်အားပိုဈေးပေါ်ရာ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနည်းပါးရာ နေရာသို့ လုပ်ငန်းရွှေ့ရန် ပိုလွယ်လာပြီး ဝယ်လက်များကလည်း ၎င်းတို့ တစ်ဆင့်ခံမှာယူထုတ်လုပ်သည့် နေရာကို ရွှေ့ပြောင်းလာနိုင်သည်။ ဤအနေအထားကြောင့် အာရှဒေသအတွင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့များနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအကြား ဘုံအကျိုးအမြတ်ရရှိရေးအတွက် နိုင်ငံလွန် ချိတ်ဆက်မှုများ ရှာဖွေထူထောင်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ရှာသင့်ပေသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် အရင်း၏ ပြောင်းလွယ် ရွှေ့လွယ်မှုကို အတူတကွ ခုခံတွန်းလှန်ခြင်းအားဖြင့် အာရှဒေသတွင်း၌ လည်းကောင်း၊ တစ်ကမ္ဘာလုံး၌လည်းကောင်း အလုပ်သမားစံနှုန်းများကို စုပေါင်း မြှင့်တင်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားများဘက်မှ ကြည့်မည်ဆိုလျှင် ငွေကြေးဖောင်းပွမှု နှုန်းမြင့်တက်နေခြင်းနှင့် အကျိုးဆက်ဖြစ်သည့် လူနေမှုစရိတ် မြင့်တက်နေခြင်းတို့ကြောင့် နားရက်ယူခြင်း သို့မဟုတ် အချိန်ပို မဆင်းခြင်းအတွက် လုပ်ခလစာဖြတ်ခြင်းကို မခံနိုင်ကြပေ။ ရန်ကုန်မြို့သို့ရွှေ့ပြောင်း လာနေကြသည့် ကြီးမားလှသော အလုပ် သမားအင်အားထုကြီးက ဤအဖြစ်ကို ပိုဆိုးစေပြီး လုပ်အား အတွက် မကောင်းဟု ယူဆခံရသော သို့မဟုတ် အလုပ်သမား သမဂ္ဂ လှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်နေသော အလုပ်သမား တစ်ယောက်ကို အလုပ်ဖြုတ်ကာ အစားထိုးရန် လွယ်ကူလာ စေသည်။ ထို့အပြင် ကျေးလက်ဒေသများမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများအနေဖြင့် လူမှုရေးအကူအညီနှင့် မိသားစုကျော ထောက်နောက်ခံ မရှိသဖြင့် မြို့ပေါ်တွင် အလုပ်မရှိဘဲ မရပ် တည်နိုင်ပေ။ ယင်းအလုပ်သမားများသည် အလုပ်အကိုင် အခွင့် အလမ်း မရှိသလောက်ဖြစ်သော နေရပ်သို့လည်း မပြန်နိုင်သလို ဖြစ်ရပ်အများစုတွင် မိသားစုတစ်စုလုံး၏ စားဝတ်နေရေးမှာ ၎င်းတို့ အပေါ်တွင်သာ မူတည်နေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျေးရွာပိုင်မြေကို ပုဂ္ဂလိကပိုင်လုပ်ရေး တွန်းအား ရှိနေခြင်း၊ သဘာဝသယံဇာတ ထုတ်ယူရေး အတွက်လည်း ကောင်း၊ အခြေခံအဆောက်အအုံ တည်ဆောက်ရေးအတွက် လည်းကောင်း၊ သီးနှံတစ်မျိုးတည်း စိုက်ပျိုးရေးနှင့် အကြီးစား စီးပွားဖြစ် စိုက်ပျိုးရေးအတွက်လည်းကောင်း ကျေးလက်ဒေသ များ၌ မြေသိမ်းမှု အနှံ့အပြားဖြစ်နေခြင်းတို့က လူအများကို မြေမဲ့ ယာမဲ့ဖြစ်စေပြီး ကျေးလက်ဆင်းရဲသားဦးရေ မြင့်တက်လာစေ ခဲ့သည်။ ထို့အပြင် လုပ်အားအခြေပြု အသေးစားစိုက်ပျိုးရေးကို အရင်းအခြေပြု အကြီးစားစိုက်ပျိုးရေး နည်းနာများက အစားထိုး သည့် အခြေအနေလည်း ဖြစ်စေသဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုမဲ့ အလုပ် သမားထုကြီးတစ်ခုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။¹ ဤအထဲမှ အများအပြား မှာ မြေမဲ့ယာမဲ့ဖြစ်ပြီး စာရင်းငှားများအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေကြရကာ စက်မှုထွန်းကားသည့် မြို့ပြဒေသများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားကြသူများ လည်း အများအပြားရှိသဖြင့် အလုပ်သမားပေါများမှု ဖြစ်လာစေ သည်။ သဘာဝဘေးဒဏ်များ၏ ကြီးမားလှသော အကျိုးသက် ရောက်မှုများကလည်း ကျေးလက်ဒေသ လူနေမှုဘဝကို ပျက်စီး စေပြီး ဤရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအရေအတွက် တိုးပွားလာစေရန် ပိုမိုအားပေးနေသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာရေးသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပိုမိုကျယ်ပြန့် သည့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ဟူသော သဘောတရားနှင့်

အခွင့်အရေးမဲ့နေသော ကျေးလက် ဆင်းရဲသားထုနှင့် ခွဲမရအောင် ဆက်စပ်နေသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထို့အတွက် ကျေးလက်ဒေသ များတွင် မြေအသုံးပြုခွင့် ခိုင်မာစေရေးနှင့် ရေရှည်တည်တံ့ ခိုင်မြဲသည့် ဖွံ့ဖြိုးရေးမူဝါဒများ ဖော်ထုတ်ကျင့်သုံးရေးသည် ရန်ကုန် စက်မှု ဇုန်များရှိ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအပေါ် သက်ရောက် နေသည့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံပိုင်းဆိုင်ရာ ဖိအားတစ်စုံလုံး၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်လာသည်။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမား ၆၁ ရာခိုင်နှုန်းက အနည်းဆုံး အခကြေးငွေမူဝါဒ၏ ဆိုးကျိုး ဂယက်များအကြောင်း ပြောပြသည်။



၂၀၁၅ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၁၂ ရက်နေ့ ရန်ကုန်မြို့၌
အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ကျပ် ၃,၆၀၀ အဆိုတင်
သွင်းချက်ကို ဆန့်ကျင်ဆန္ဒပြနေသည့်
အလုပ်သမားများအားတွေ့ရစဉ်

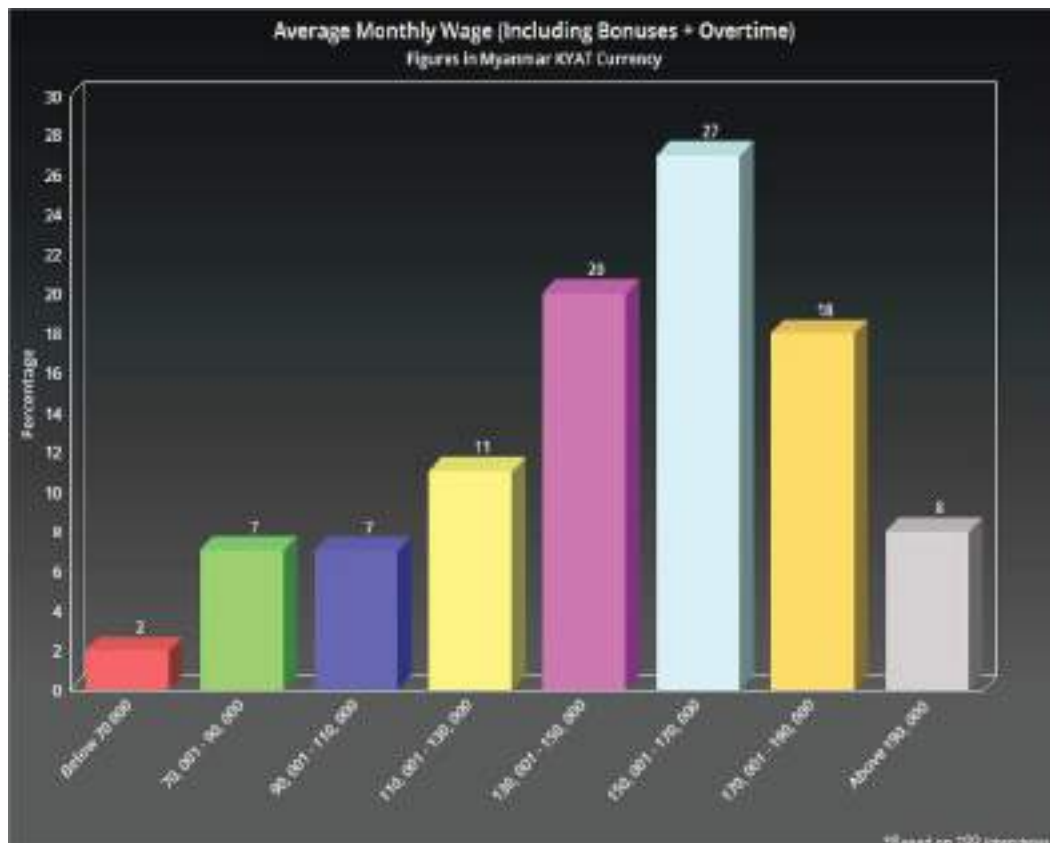
¹Jenny Franco, Hannah Twomey, Khu Khu Ju, Pietje Vervest and Tom Kramer, 'The Meaning of Land in Myanmar: A Primer,' Transnational Institute, November 2015. Available at https://www.tni.org/files/publication-downloads/tni_primer-burma-digitaal.pdf (accessed 7 September, 2016).able at https://www.tni.org/files/publication--downloads/tni_primer-burma-digitaal.pdf (accessed 7 September, 2016).

အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများသည် လူ့အခွင့်အရေးများပင် ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့ တစ်ခုနှင့်တစ်ခုအကြား သီးသန့်ခွဲထား၍ မရနိုင်ပေ။ အမြတ်ရရေးနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပိုင်ခွင့် ဦးစားပေး သဖြင့် နိုင်ငံတကာ အသိအမှတ်ပြု လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အလုပ်သမားစံနှုန်းများ ပျက်ယွင်းမခံသင့်ပေ။ နိုင်ငံတော် အစိုးရအနေနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းခွင့် သို့မဟုတ် ပါဝင်ခွင့်ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုများတွင် ပြေလည်စေရေး ရှေးရှုသည့် စေတနာကောင်းအခြေခံ အပေးအယူလုပ် ညှိနှိုင်းရေး အာမခံနိုင်ရန်လည်းကောင်း၊ ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် မီးဖွားခွင့်၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်ခွင့်တို့အား ကာကွယ်ရေးအာမခံသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ စံနှုန်းများကို အားပေးမြှင့်တင်ရန်လည်းကောင်း၊ ဥပဒေဖောက်ဖျက်သည့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များအား အပြစ်ပေးနိုင်ရန်လည်းကောင်း၊ မူဝါဒနှင့် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ အပြောင်းအလဲများလုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်ရှိသည်။ ထို့အပြင် ယင်းကဲ့သို့သော မူဝါဒနှင့် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ အကာအကွယ်များ ကင်းမဲ့နေသည့် အခြေအနေတွင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ

အောင်မြင်ရေးအတွက် ကြိုးစားနေသော အလုပ်သမားရေးလုပ်ရှားသူများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးပေး၍ ၎င်းတို့၏လုပ်ရှားမှုများကို အားပေးသင့်သည်။

တစ်ချိန်တည်းတွင် လုံလောက်သော နိုင်ငံတော် ဥပဒေများ မရှိသေးသည့်အချိန်၌ ပုဂ္ဂလိကစီးပွားရေးနယ်ပယ်အနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်မှုများ၊ နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်း (Multinational Enterprise - MNE) များအတွက် စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးရုံး (Office for Economic Co-operation and Development - OECD) လမ်းညွှန်ချက်များကဲ့သို့ နိုင်ငံတကာ လမ်းညွှန်ချက်များကို လိုက်နာရန် တာဝန်ရှိပေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် အခြားနိုင်ငံများနှင့်ယှဉ်လျှင် ကမ္ဘာ့အထည်ချုပ် ဈေးကွက်သို့ အသစ်ဝင်လာသည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်သည့်အပြင် အထူးသဖြင့် လက်ရှိဒီမိုကရေစီအသွင်ကူးပြောင်းနေမှုအရ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင်း အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သော ရေရှည်တည်တံ့မည့် ဖွံ့ဖြိုးရေးစံနှုန်းမှာ ပုံစံတစ်ရပ် ဖြစ်လာစေရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်သင့်ပေသည်။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သူ ၁၉၉ ဦးအား အခြေခံထားသည့် ဆုကြေးနှင့် အချိန်ပိုကြေးအပါအဝင် ပျမ်းမျှလုပ်ခလစာ



အဓိကအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

မြန်မာအစိုးရ

- ကျန်ရှိသော ILO ပင်မသဘောတူစာချုပ်များ၊ အထူးသဖြင့် သဘောတူစာချုပ် ၉၈ အား အတည်ပြု လက်မှတ်ထိုးရန်၊
- ICESCR နှင့် ICCPR ကို အတည်ပြု လက်မှတ်ထိုးရန်၊
- သဘောတူစာချုပ် ၈၇ နှင့်ပတ်သက်၍ CEACR ထံမှ ILO ၏တိုက်ရိုက်ပန်ကြားချက်အား တုန့်ပြန်ဖြေကြားရန်၊
- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသည် 'လူနေမှုအဆင့်မီလုပ်ခ' နှင့်လည်းကောင်း၊ ငွေကြေးဖောင်းပွမှုနှင့်လည်းကောင်း ကိုက်ညီစေရေးနှင့် အလုပ်ရှင်များက ဥပဒေလိုက်နာရေးတို့ကို အာမခံနိုင်ရန် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ အကောင်အထည်ဖော်မှုအား စဉ်ဆက်မပြတ် လေ့လာစောင့်ကြည့်နေရန်၊
- လွတ်လပ်သောအလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ထူထောင် စည်းရုံး လှုပ်ရှားနိုင်ရေး အားပေးမြှင့်တင်ရန်၊ နေရာပေးရန်နှင့် အကာအကွယ်ပေးရန် နှင့်
- ILO သဘောတူစာချုပ်များနှင့် ကိုက်ညီပြီး စိတ်ကောင်းစေတနာဖြင့် အပေးအယူလုပ်စေစပ်ညှိနှိုင်းရေး အာမခံနိုင်ရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (အစီရင်ခံစာ အခန်း (၃) တွင် ဖော်ပြထားသည်) နှစ်ခုစလုံးမှ ပြဿနာရှိနေသည့်ပုဒ်များကို ပြင်ဆင်ရန်။ အထူးသဖြင့် -
 - အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေမှပုဒ်မကို ခုံသမာဓိကောင်စီ ဆုံးဖြတ်ချက်များအား မလိုက်နာသူတို့အတွက် ထောင်ဒဏ်များ ထည့်သွင်းနိုင်ရေး ပြင်ဆင်ရန်။

စက်ရုံပိုင်ရှင်များ

- ပြည်တွင်းအလုပ်သမားဥပဒေအားလုံးကိုလည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့များနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကိုလည်းကောင်း လိုက်နာရန်၊
- ဥပဒေအရလည်းကောင်း၊ စက်ရုံမူဝါဒအရလည်းကောင်း အလုပ်သမားများရသင့်ရထိုက်သည့် ခံစားခွင့်များနှင့်တကွ ခွင့်သတ်မှတ်ချက်များအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းချက်များနှင့် အခြေအနေများကို မြန်မာဘာသာဖြင့် ရှင်းလင်းစွာ ရေးသားဖော်ပြထားသည့် နှစ်ဘက်သဘောတူစာချုပ်များ စီစဉ်ပေးရန်၊
- လစာရှင်းတမ်းစာရွက်များကို မြန်မာဘာသာဖြင့်ရေးသားရေး အာမခံရန်နှင့် အခြေခံလစာ၊ အချိန်ပိုလစာ၊ အခြားခံစားခွင့်များ သို့မဟုတ် ဆုကြေးတို့ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းခွဲခြား ဖော်ပြပေးရန်၊
- အချိန်ပိုလုပ်သော အလုပ်သမားများအတွက် လုံခြုံဘေးကင်းသည့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး စီစဉ်ပေးရန်၊
- အချိန်ပိုလုပ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားများအား ရွေးချယ်ခွင့်ပေးရန်၊
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး အဖွဲ့အစည်းများ၏ တရားဝင်မှုကို အသိအမှတ်ပြုရန် နှင့်
- ယင်းအဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများအား စွက်ဖက်ခြင်းမပြုရန်နှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ခေါင်းဆောင်များကို နှိပ်ကွပ်ခြင်း၊ အနိုင်ကျင့်ဖိနှိပ်ခြင်းနှင့် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများအားလုံး ရပ်တန့်ရန်။

နိုင်ငံတကာဝယ်လက်များနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ

- မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအားလုံးသည် ILO သဘောတူစာချုပ်များ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်မှုများ၊ MNE များအတွက် OECD လမ်းညွှန်ချက်များ အပါအဝင် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး စံနှုန်းများ၊ အလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီရေး အာမခံရန်၊
- မြန်မာနိုင်ငံရှိစက်ရုံများမှ တစ်ဆင့်ခံ မမှာယူ မထုတ်လုပ်မီ၊ ထုတ်လုပ်နေစဉ်နှင့် မှာယူထုတ်လုပ်ပြီးနောက် ထိုက်သင့်သည့် စုံစမ်း စစ်ဆေးမှုဖြင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရန်၊
- ကုန်ပစ္စည်းများ တစ်ဆင့်ခံထုတ်လုပ်သည့် စက်ရုံအားလုံး၏ အမည်၊ လိပ်စာ၊ ဆက်သွယ်ရန်အချက်အလက်နှင့် စက်ရုံပိုင်ရှင် အကြောင်း အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို အများပြည်သူသိ ထုတ်ပြန်ရန် နှင့်
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများအပါအဝင် အလုပ်သမားကဏ္ဍမှ သက်ဆိုင်သူအားလုံးနှင့် ပုံမှန်တွေ့ဆုံညှိနှိုင်းတိုင်ပင်ရန်။

ခုံသမာဓိကောင်စီ

- ခုံသမာဓိအဖွဲ့များနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ရေးအတွက် ရှင်းလင်းပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာ၍ အများပါဝင်ခွင့်ရှိသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ချမှတ်ရန် နှင့်
- ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှုအား အာမခံနိုင်ရေးအတွက် ခုံသမာဓိအဖွဲ့များနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အားလုံးကို လူသိရှင်ကြားကြေညာရန်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများ

- စိတ်ကောင်းစေတနာဖြင့် အပေးအယူလုပ်စေစပ်ရေး၏ တန်ဖိုးများအပေါ် အခြေခံကာ အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးတွင် ဆက်လက်ထိတွေ့လုပ်ဆောင်ရန်၊
- ပိုမိုအင်အားကောင်းပြီး စည်းလုံးညီညွတ်သောအလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှု ဖြစ်စေရန်အတွက် အခြားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်၊
- လယ်သမားအဖွဲ့များ၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးနှင့် မြေယာအခွင့်အရေးလှုပ်ရှားတက်ကြွသူများနှင့် ဘုံရည်မှန်းချက်များ အပေါ် အခြေခံသည့် ချိတ်ဆက်မှုများ၊ သွေးစည်းညီညွတ်မှုများနှင့် ကွန်ရက်များ တည်ထောင်ရန်၊
- စုပေါင်း၍ 'အနိမ့်ဆုံးကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း' အတွက် အာရှဒေသတွင်းမှ အခြားအလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ၊ သွေးစည်းညီညွတ်မှုများနှင့် ကွန်ရက်များ တည်ထောင်ရန်
- စက်ရုံများတွင် အလုပ်သမားများအကြား အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာအသိအမြင် ဆက်လက်မြှင့်တင်ရန် နှင့်
- အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း အလုပ်သမားအင်အားစု၏ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်မှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်နေသောကြောင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုကို တက်တက်ကြွကြွ အားပေးမြှင့်တင်ရန်။

နိုင်ငံအဆင့်အရပ်ဘက်လူထုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကွန်ရက်များ

- နိုင်ငံအဆင့်စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး ကွန်ရက်များနှင့် ရှေ့ဆောင်ရှေ့ရွက်မှုများမှတစ်ဆင့် လွတ်လပ်သောအလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများကို ထိတွေ့ဆက်ဆံရန်နှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ရန် နှင့်
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် ဆက်စပ်ညှိနှိုင်းပြီး မိမိတို့၏ဦးစားပေး ကဏ္ဍဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးလုပ်ငန်း အတွင်းသို့ အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များ ထည့်သွင်းကာ အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုနှင့် သွေးစည်းညီညွတ်မှု ပြသရန်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO)

- ဘန်ကောက်မြို့ရှိ ဒေသဆိုင်ရာရုံး လက်အောက်ခံအဖြစ် ဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ILO သဘောတူစာချုပ်များနှင့် ကိုက်ညီအောင် ထောက်ပံ့နိုင်ရေးအတွက် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လက်ရှိဆက်ဆံရေးရုံးကို နိုင်ငံအဆင့်ရုံးသို့ အဆင့်မြှင့်တင် ဖွင့်လှစ်ရန်၊
- စက်ရုံအဆင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအပါအဝင် လွတ်လပ်သော အခြေခံအလုပ်သမားအခွင့်အရေး အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများနှင့် ထိတွေ့ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ရန် နှင့်
- အောက်ပါတို့ကို လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် အစိုးရအားတောင်းဆိုရန် -
 - ကျန်ရှိသော ILO ပင်မသဘောတူစာချုပ်များ၊ အထူးသဖြင့် သဘောတူစာချုပ် ၉၈ အား လက်မှတ်ထိုးရေး၊
 - အလုပ်သမားဥပဒေများကို သဘောတူစာချုပ် ၈၇ နှင့်လည်းကောင်း၊ စုပေါင်းအရေးဆိုမှု အခြေခံမူများနှင့်လည်းကောင်း ကိုက်ညီအောင်လုပ်ရေး၊
 - ICESCR နှင့် ICCPR ကို သဘောတူလက်မှတ်ထိုးရေး။

အနိမ့်ဆုံးကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း

ပြန်ပေါက်ခံရသူ အထူးသဖြင့် လူငယ်များအား အထူးသတိပြုရန် တောင်းဆိုပါသည်။



မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်အလုပ်သမား
၂၄၀,၀၀၀ ဖြစ်၍ ဤ ဥပဒေချုပ်ဆိုချက်
အရည်အသွေးများ ပြန်ကြည့်ရပါမည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ဖော်လုပ်ငန်းသည်
ထမုတ်နှင့် ဘစ်ကော့အဖွဲ့တို့သို့
အဓိကထုတ်လုပ်သူများနှင့် နိုင်ငံသွင်းပို့ကာ
အရွယ်အစားအရ သေးငယ်နေ့စဉ်ကလေး
တင်ပို့ပို့ပြီး ကြိုတင်ထားသောအခါ
နိုင်ငံတော်ဖွဲ့စည်းမှုအရ
စက်ရုံ ၄၀၀ ကျော်မှ တစ်ဆင့်ခံ
ယူထုတ်လုပ်သူ
ပြည်တကျမှန်းများ၊ တစ်ယူသူများ
များသောထက်များကလေးသည်။



ကမ္ဘာ့ဆုံးမချီးမြှင့်ခဲ့သော အကုန်လုံးကမ္ဘာလုံး
 နှင့် ချာပိုင်နှစ်ဦးက
 အနုပညာဆိုင်ရာဆောင်ရွက်မှုပုံစံ
 ယိုးကျွတ်သောကံ့မားအကြောင်း ဖော်ပြသည်။



တွေ့တဲ့အခြေခံအားဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ ၅၄ ရာခိုင်နှုန်းက တစ်တိုင်း၊ နှစ်ခုခုမှာ အလုပ်ကြပ်(ဂျပ်)များနှင့် ပြသောများ၊ မိုးကြိုးနှင့် ထိုအကောင်အထည်အကောင်အချိုးခံနိုင်ရည်ရှိပြီး မှာရုံနဲ့အလုပ်ရခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်မည်ဟု ပြီးအခြေအနေနှင့် မှတ်အားဖြင့် စဉ်ဆက်မပြတ်အားပေးခြင်း တို့ပါဝင်သည်။

[illegible]

66

‘ကုမ္ပဏီ’ဆိုတာ (သမ္မုဒ္ဓာ) ဝတ်ရင် ကုမ္ပဏီ စာကိုရတာ ခြိမ်းခြောက်နိုင်တယ်။ တာအားနည်းတယ်။ ဒါပေမယ့် ကုမ္ပဏီ ဖြစ်တာက သူ့က ကုမ္ပဏီအစုအဝေး ကုမ္ပဏီတယ်။ (အထောင်ချီဝတ်ရင် အချိုးသမီးအလုပ်သမားတင်ပို့။ မင်္ဂလာဒုံစက်မှုဇုန်)



မလ္လိကမုခ်မြိုမိုးသေ အလုပ်အကိုင်အကုန်
၁၈ ခုခိုင်ခံ့မာ့ ကပ်ဖုတ်လွှတ်
၁၉ ခုခိုင်ခံ့အထက် မုခ်လျှိုမိုးသေ



မေတ္တအောင်မြင်ခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏
ဥဌ ဘုရင်နှစ်မှာ ပုံမှန်အားဖြင့်
တစ်လထဲလျှင် ၆ ခုကို အလုပ်လုပ်ကြရသည်။

ထပ်မံသိရှိလိုပါကဆက်သွယ်ရန်

အောင်ခိုင်မင်း၊ ယာယီတာဝန်ခံ၊ ရှေ့ပြေးအသံအဖွဲ့

akm@progressive-voice.org T info@progressive-voice.org

“ရှေ့ပြေးအသံ” သို့မဟုတ် အင်္ဂလိပ်လို “Progressive Voice” သည် မြန်မာနိုင်ငံ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ဒီမိုကရေစီရေးအတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးလုပ်ဆောင်သော အာရှ-ပစိဖိတ်ဒေသတွင်းမှ အဖွဲ့များဖြင့် ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် ကွန်ရက်အဖြစ် ချိတ်ဆက် ဖွဲ့စည်းခဲ့သည့် မြန်မာ့အရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သူများအဖွဲ့ (Burma Partnership) မှ ပေါက်ဖွားလာသည့်အဖွဲ့ဖြစ်ပါသည်။

Visitus: www.progressivevoicemyanmar.org

Facebook: www.facebook.com/progressivevoice/

Twitter: @PVamplify

