

သုတေသနစာတမ်း-

ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု နောက်ကွယ်မှ အမေ့လျော့ခံ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ

Briefer:

Forgotten Voices Behind the Reform



မြန်မာ့အမျိုးသမီးသမဂ္ဂ
Burmese Women's Union



သုတေသန အစီအစဉ် အကြောင်း

မြန်မာ့အမျိုးသမီး သမဂ္ဂ (Burmese Women's Union) မှ ဦးဆောင်၍ ရန်ကုန်ရှိ မင်္ဂလာဒုံ၊ ရွှေပြည်သာနှင့် လှိုင်သာယာ စက်မှုများတွင် ၂၀၁၆ ဇန်နဝါရီမှ ဧပြီလအတွင်း အမျိုးသမီးရေးပေါ် အခြေခံ၍ အမျိုးသမီးများကိုယ်တိုင် ပူးပေါင်းပါဝင်လှုပ်ရှားသည့် သုတေသန (FPAR) ကို အထည်ချုပ်စက်ရုံ ၉ ခုမှ နယ်မြေခံ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အမျိုးသမီး အလုပ်သမား များဖြင့် လက်တွဲ လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ဤသုတေသနသည် Asia Pacific Forum on Women, Law and Development (APWLD) အဖွဲ့မှ နိုင်ငံ ၉ နိုင်ငံတွင် လုပ်ဆောင်နေသော (FPAR) လုပ်ငန်းစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်း ဖြစ်သည်။

ရန်ကုန်အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေ

မြန်မာနိုင်ငံသည် ကြီးမားသော နိုင်ငံရေး ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပြီး ယင်းသည် နိုင်ငံခြား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး စီမံကိန်းများ စီးဝင်မှုများကိုသယ်ဆောင်စေခဲ့သည်။ ယင်းဖြစ် စဉ်တလျှောက်တွင် အမျိုးသမီးများမှာ သိသာထင်ရှားစွာ ဘေးဖယ်ချန်လှပ်ထားခြင်း ခံခဲ့ရပြီး ဒေသတွင်းနှင့် နိုင်ငံအဆင့်နှစ်ဆင့်စလုံး၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော နေရာများတွင် ၎င်းတို့၏ အဓိပ္ပါယ်ရှိစွာ ပါဝင်မှုမှာ အကန့်အသတ်ကြီးမားစွာ ရှိနေခဲ့သည်။ ယင်းအချက်ကို နိုင်ငံအဆင့် တွင် အထက်လွှတ်တော်နှင့် အောက်လွှတ်တော် ၆၆၄ နေရာတွင် အမျိုးသမီး လွှတ်တော် အမတ်ဦးရေ ၆၄ ဦး ဖြင့် ၁၃%^၁ သာ ရရှိထားခြင်းက ထင်ဟပ်စေသည်။

^၁ <https://www.iwda.org.au/women-mps-doubled-in-myanmars-new-look-parliament/>



ယင်းသည် နိုင်ငံတော်၏ အလုပ်သမားနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မူဝါဒများတွင် ဆင်းရဲသား အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ထိန်းသိမ်းကာကွယ်ရန် ပျက်ကွက်သည့် ရလဒ်ကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ယေဘုယျအားဖြင့် အမျိုးသမီးများအား ဘေးဖယ်ထားမှုကို ပိုမိုဖြစ်ပေါ်စေသည်။ ရန်ကုန်ရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမားများ၏ ခန့်မှန်းခြေ ၉၀% မှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြသည်။ အမျိုးသမီး အထည်ချုပ် အလုပ်သမားများသည် နိုင်ငံရေးတွင် ချန်လှပ်ထားခံရမှု၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုရှိသော လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်၊ လုပ်အား ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု စသော ပြဿနာများကို ခံစားနေကြရသည်။

အမျိုးသမီး အထည်ချုပ် အလုပ်သမားများ တွေ့ကြုံရသည့် စိမ်ခေါ်မှုများနှင့် ချိုးဖောက်ခံရမှုများ

အနိမ့်ဆုံး လုပ်အားခ၏ ဆိုးကျိုး သက်ရောက်မှုများ။ - ၂၀၁၅ ခုနှစ် သြဂုတ်လတွင် အစိုးရသည် အနိမ့်ဆုံး လုပ်အားခ တစ်ရက်လျှင် ၃,၆၀၀ ကျပ် (ခန့်မှန်းချေ အမေရိကန် ၃ ဒေါ်လာ) ကို ၈ နာရီအလုပ်ချိန်အတွက် သတ်မှတ်ခဲ့သည်။ ယင်းသည် အမျိုးသမီး လုပ်သားများ၏ အခြေခံ အိမ်ထောင်စုနှင့် အစားအစာ လိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မီစေသည့် လုံလောက်သော ဝင်ငွေ မဟုတ်ပါ။ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခကို အားကောင်းစွာ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်းမရှိသည့်အ တွက် အများအပြားမှာ သတ်မှတ်ထားသော ဤလုပ်အားခကို မရရှိကြသေးပါ။

မင်္ဂလာဒုံရှိ ထရိုင်စတီတ်စက်ရုံမှ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားတစ်ဦးမှ BWU အား ယခုကဲ့သို့ ပြောပြခဲ့သည်။

"ကျွန်မတို့လစာကမလောက်ပါဘူး။ ကျွန်မသူများတွေဆီက ပိုက်ဆံချေးရတယ်။ ပိုက်ဆံပိုရှိတဲ့လူတွေက ပိုက်ဆံနည်းနည်းပဲ ရှိတဲ့လူတွေကို ချေးတယ်။ အတူတူ အုပ်စုဖွဲ့ပြီးပေါင်းမနေရင် လောက်ငုဖို့ဆိုတာ မဖြစ်နိုင်ဘူး။"

အချို့သော အာဆီယံ နိုင်ငံများရှိ အနိမ့်ဆုံး လုပ်ခများ

နိုင်ငံ	အနိမ့်ဆုံး လုပ်ခ
မြန်မာ	အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆၅* (တစ်လလျှင်)
ကမ္ဘောဒီးယား	အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၂၈ (အထည်ချုပ်နှင့် ဖိနပ် စက်ရုံများ)
ဗီယက်နမ် (HCMC/ဟနွိုင်း)	အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၄၅ (တစ်လလျှင်)
အင်ဒိုနီးရှား (ဂျကာတာ)	အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၁၅ (တစ်လလျှင်)
ထိုင်း (ဘန်ကောက်)	အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉-၁၀ (တစ်ရက်လျှင်)
ဖိလစ်ပိုင် (မနီလာ)	အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၀-၁၁ (တစ်ရက်လျှင်)

* စက်မှုရုံ အလုပ်သမားများ၏ ယာယီ အနိမ့်ဆုံး စံ လုပ်အားခ (မြန်မာနိုင်ငံ၏ အနိမ့်ဆုံး လုပ်အားခသည် ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလကုန်အထိ ကြေညာခြင်းမရှိသေးပါ။)

သတင်းရင်းမြစ် - အစိုးရ ပျူရီများနှင့် နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်း (ဥပမာ - လုပ်အားခ အညွှန်း ဖောင်ဒေးရှင်း) အပါအဝင် အရင်းအမြစ်အမျိုးမျိုး။



၂၀၁၅ ခုနှစ် သြဂုတ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် အနိမ့်ဆုံး လုပ်ခ တစ်ရက်လျှင် ၃,၆၀၀ ကျပ် (ခန့်မှန်းခြေ အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၃.၀၀) ကို အတည်ပြု ပြဌာန်းခဲ့သည်။ တစ်ပတ်လျှင် အလုပ်လုပ်ရက် ၆ ရက်အပေါ် အခြေခံပါက ယင်းသည် လစဉ် ပျမ်းမျှ ဝင်ငွေ ခန့်မှန်းခြေ အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၆၇ ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အနိမ့်ဆုံး လုပ်ခငွေမှာ ထုတ်လုပ်အားကောင်းသော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှိသည့် အခြား အာဆီယံနိုင်ငံများထက် အတော်ပင် နိမ့်နေသည်။

အာဆီယံ စီးပွားရေးနှင့် လူဦးရေ အချက်အလက်များ

	GDP (အမေရိကန်ဒေါ်လာသန်းထောင်ပေါင်း)	လူဦးရေ (သန်းပေါင်း)	တစ်ဦးချင်း ဝင်ငွေ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ)
အာဆီယံ	၂,၃၉၅	၆၂၅.၁	၃,၈၃၂
အင်ဒိုနီးရှား	၈၆၃	၂၅၁.၅	၃,၄၆၀
ထိုင်း	၃၈၇	၆၈.၅	၅,၆၇၉
မလေးရှား	၃၁၂	၃၀.၅	၁၀,၄၂၁
စင်ကာပူ	၂၉၈	၅.၅	၅၅,၁၈၃
ဖိလစ်ပိုင်	၂၆၉	၁၀၀	၂,၇၀၇
ဗီယက်နမ်	၁၇၁	၉၀.၆	၁,၉၀၉
မြန်မာ	၅၆	၅၁.၄	၈၈၈
ဘရူနိုင်း	၁၆	၀.၄	၃၉,၆၇၉
ကမ္ဘောဒီးယား	၁၆	၁၅.၃	၁,၀၃၇
လာအို	၁၀	၆.၆	၁,၅၄၈

သတင်းရင်းမြစ်။ အာဆီယံ အတွင်းရေးမှူး အဖွဲ့ အိုင်အမ်အက်စ်



အာဆီယံ နိုင်ငံများ
အားလုံးတွင်
မြန်မာနိုင်ငံသည်
လူတစ်ဦးချင်းဝင်ငွေတွင်
အနည်းဆုံး ဖြစ်သည်။

ဤအနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခ မူဝါဒသည် အမျိုးသမီးများအတွက် ရည်ရွယ်မထားသော ဆိုးကျိုး သက်ရောက်မှုများစွာကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ အချို့အမျိုးသမီးများက (အလုပ်ရှင်များသည်) အနိမ့်ဆုံး လုပ်အားခကို အလုပ်သမားအားလုံးအပေါ် တစ်ပြိုင်နက်တည်း လွှမ်းခြုံအကောင် အထည်ဖော်သည်ဟု မြင်ကြပြီး လစာငွေ ပိုမိုမြင့်မားစွာ ရရှိသော အလယ်အလတ်အဆင့် အလုပ်သမားများသည် သူတို့၏ လစာငွေများ အနိမ့်ဆုံးလစာအဆင့်သို့ တစ်ဖန်ပြန်လည် လျော့ကျသွားသည့်အဖြစ်ကို တွေ့ကြုံခဲ့ကြရသည်။ အလုပ်သမား အများအပြားသည် အနိမ့်ဆုံး လုပ်အားခ သတ်မှတ်ခြင်းကြောင့် ခရီးသွား စားရိတ်၊ အစားအစာ၊ အချိန်ပိုလုပ်အားခ၊ ချီးမြှင့် ငွေနှင့် ဆုကြေးငွေ စသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ လျော့ကျခြင်း သို့မဟုတ် ဖြတ်တောက်ခြင်း များကို ကြုံတွေ့ကြရသည်။ အနိမ့်ဆုံး လုပ်အားခ သတ်မှတ်ခြင်းသည် လူသုံးကုန်ပစ္စည်း ဈေးနှုန်းများ မြင့်တက်ခြင်းကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်။ ယင်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ အစားအစာ၊ နေထိုင်မှုနှင့် အခြား အခြေခံ လိုအပ်ချက်များ ဝယ်ယူသုံးစွဲနိုင်မှုအပေါ် အဓိက သက်ရောက်မှု ဖြစ်ပေါ်စေသည်။

"အနိမ့်ဆုံး လုပ်အားခ ၃,၆၀၀ ကျပ် (US ၃ ဒေါ်လာ) သတ်မှတ်ပြီးတဲ့အခါ ကုန်ဈေးနှုန်းတွေ တက် ကုန်တယ်။ အရင်က ကျွန်မ အခုရတဲ့ လစာပဲ ရတယ်။ ဒါပေမယ့် ကျွန်မတို့ အိမ်လခက တလကို ၅,၀၀၀ ကျပ် (US ၃.၈၅ ဒေါ်လာ)။ အခု ကျွန်မ အိမ်လခက တစ်လကို ၁၅,၀၀၀ ထိ (US ၁၁.၅၃ ဒေါ်လာ) တိုးလာတယ်။ အစားအသောက်နဲ့ ခရီးစားရိတ်တွေ ကလည်း အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခ ဥပဒေထုတ်ပြီးနောက်မှာ တက်လာတယ်။ ကုန်ဈေးနှုန်းတွေလည်း ပြီးပြီးချင်း (လုပ်အားခ တက်ပြီးပြီးချင်း) တက်လာတယ်။"

ဟု မြန်မာ ဆိုလာမိုဒါ အထည်ချုပ်စက်ရုံမှ အမျိုးသမီး အလုပ်သမားတစ်ဦးက ပြောသည်။

ချို့တဲ့သော လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ - စက်ရုံများအတွင်းရှိ အခြေအနေများမှာ အလွန်ပင်ဆိုးရွားသည်။ ရာနှင့်ချီသော အမျိုးသမီးများမှာ အိမ်သာ အနည်းငယ်ကို ဝေမျှသုံးစွဲ ရသည်။ ဥပမာ - မြန်မာ ဆိုလာမိုဒါ အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် အလုပ်သမား ၉၀၀ ရှိသော်လည်း

အမျိုးသမီးများအတွက် အိမ်သာ ၁၁ လုံးနှင့် အမျိုးသားများအတွက် အိမ်သာ ၂ လုံးသာ ရှိသည်။ အလုပ်သမားများသည် မကြာခဏပင် အတန်းလိုက် ကျင်းကြပ်စွာ ပွတ်သိပ်နေရပြီး ပြတင်းပေါက်များလည်း ပိတ်ထားသဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် လေကောင်းလေသန့် မရရှိပဲ ပူပြင်းသော အပူချိန်တွင် ပိတ်လှောင်နေကြရသည်။ စက်ရုံတွင်းရှိ သောက်ရေများကို သေချာစွာ စစ်ခြင်းမရှိသောကြောင့် ယင်းကို သောက်မိပါက အမျိုးသမီးများ နာမကျန်းဖြစ်စေနိုင်သည်။ စက်ရုံများသည် အရေးပေါ် ထွက်ပေါက်အရေအတွက်လည်း လုံလောက်စွာ မရှိပေ။ ဥပမာ - စက်ရုံတစ်ရုံတွင် အလုပ်သမား ၂,၀၀၀ အတွက် အရေးပေါ်ထွက်ပေါက် ၄ ခုသာ ရှိသည်။

ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု နည်းပါးခြင်း - အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများသည် ကျန်းမာရေး ဆေးခန်းများနှင့် ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုများကို အလွန်အကန့်အသတ်ကြီးစွာ ရရှိကြသည်။ ဆေးခန်းရှိလျှင်ပင် ကျွမ်းကျင်သော ကျန်းမာရေး လုပ်သား အလွန် နည်းပါးနေပြီး ဆေးဝါး နှင့် အခြားသော အရေးကြီးသည့် ကျန်းမာရေး အရင်းအမြစ်များ လုံလောက်စွာ မရှိပေ။

"စက်ရုံမှာ ဆေးခန်းရှိပေမယ့် သူနာပြုမရှိဘူး။ သူနာပြုက စက်ရုံကနေထွက် သွားတာတလလောက်ရှိပြီ။ သူဒီမှာရှိတုန်းကဆိုလည်း အကိုက်ခဲပျောက်ဆေးနဲ့ ပါရာစီတမောပဲ ရတယ်။ ဘယ်အချိန်ပဲ ဆေးခန်းသွားသွား၊ ဒီလိုမျိုးဆေးတွေပဲ ရတယ်"

ဘေးကင်းလုံခြုံမှု - ဘေးကင်းလုံခြုံမှုသည် အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများအတွက် အဓိက ပြဿနာ တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် မကြာခဏပင် ညနက်မှ အလုပ်မှဆင်းကြရပြီး အမှောင်ထဲတွင် လမ်းလျှောက်၍ အိမ်ပြန်ရသောကြောင့် ကာမထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် လုယက်မှု အန္တရာယ်များကို ကြုံတွေ့စေနိုင်သည်။ ရဲက ကာမထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ကျူးလွန်သူများကို ဖမ်းဆီးရန် ပျက်ကွက်ပြီး ယင်းကျူးလွန်မှုများအတွက် အရေးယူ အပြစ်ပေးမှု ကင်းမဲ့သည့် ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးထားသကဲ့သို့ ရှိနေသည်။

မူဝါဒများ အကောင်အထည် မဖော်ခြင်းနှင့် လုံလောက်မှုမရှိခြင်း

၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ပြဌာန်းခဲ့သော လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေသည် အလုပ်သမားများ ကျန်းမာရေး အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ မွေးဖွားခွင့် နှင့် အလုပ်ခွင်တွင် သေဆုံး သို့မဟုတ် ဒဏ်ရာရခြင်းတို့အတွက် ပေးလျော်မှုများ ရရှိစေရေးအတွက် ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် အလုပ်သမားများအား ကာကွယ်ပေးထားသည်။ အလုပ်သမားများသည်လစဉ်ဝင်ငွေ၏ ၂%ကို ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုစောင့်ရှောက်ရေး ရံပုံငွေအဖြစ် ထည့်ဝင်ကြရပြီး ၎င်းတို့၏ လူမှုဖူလုံရေး ကဒ်ပြားများကို အသုံးပြု၍ ဤရံပုံငွေကို အကျိုးခံစားခွင့် ရရှိနိုင်ကြရမည် ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အမျိုးသမီးအလုပ်သမား အများအပြားသည် ၎င်းတို့၏ လူမှုဖူလုံရေး ကဒ်ပြားများ မည်သည့်အခါကမျှ ရရှိခြင်းမရှိပဲ သို့မဟုတ် ယင်းရံပုံငွေကို မည်သို့ လက်လှမ်းမီနိုင်မည်ကို အသိပေးခံရမှု မရှိပဲ ဖြစ်နေသည်။ အလုပ်သမား အများစုသည် လစဉ် လူမှုဖူလုံရေး ရံပုံငွေကို ထည့်ဝင်နေကြရသော်လည်း ယင်းဥပဒေမှ

အကျိုးခံစားခွင့် အနည်းငယ်သာ ရရှိခြင်း သို့မဟုတ် လုံးဝ အကျိုးခံစားခွင့်မရခြင်းများ ရှိနေကြသည်။

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ပြဌာန်းသည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ဥပဒေသည် အလုပ်သမားများ သမဂ္ဂ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ၁၄ ရက်ကြိုတင် အကြောင်းကြားကာ ဆန္ဒပြခွင့်ပေးထားသည့်အပြင် အလုပ်သမားများ သမဂ္ဂဖွဲ့စည်းခြင်းအပေါ် အရေးယူသည့် အလုပ်ရှင်များကို ပြစ်ဒဏ် ချမှတ်ရန်လည်း ဖော်ပြထားသည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအတွက် သမဂ္ဂများ၏ စည်းရုံးမှုများသည် အလုပ်ရှင်၏ ခြိမ်းခြောက်မှုများကြောင့် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်က ဖန်တီးတည်ထောင်ထားသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ တည်ရှိနေခြင်းကြောင့် အခက်ကြုံနေကြရသည်။ ဥပဒေက အလုပ်သမားများ၏ သမဂ္ဂဖွဲ့စည်းခွင့်ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် ပျက်ကွက်နေပြီး ယင်းအခွင့်အရေး ဖော်ဆောင်ရာတွင် တာဝန်ယူပေးရမည့် လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များမှာ မကြာခဏပင် အင်အားနှင့် အကြမ်းဖက်ဖိနှိပ်ရာတွင် တာဝန်ရှိသူများ ဖြစ်လာနေသည်။ ဤအချက်ကို ၂၀၁၄ နှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်များအတွင်း ရန်ကုန်တွင် ဖြစ်ခဲ့သော အမျိုးသမီးများအပါအဝင် အလုပ်သမား ဆန္ဒပြမှုများတွင် ပါဝင်သူများကို ရဲများက ရိုက်နှက် ဖမ်းဆီးခြင်းများဖြင့် တုန့်ပြန်ခဲ့ခြင်းက ထင်ရှားစေသည်။

မူဝါဒ အကြံပြုချက်များ

- မြန်မာအစိုးရသည် အလုပ်သမားအရေးနှင့် သက်ဆိုင်သော ဥပဒေများ၊ တရားဥပဒေပြုခြင်းနှင့် မူဝါဒများကို လူတိုင်းလက်လှမ်းမီနိုင်စေရန် စီစဉ်ထားပေးခြင်း၊ ထိုဥပဒေနှင့် မူဝါဒများသည် နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးဥပဒေ များ၊ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အစိုးရအနေဖြင့် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသောနိုင်ငံတကာ စာချုပ်များ (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်းနှင့် နိုင်ငံတကာ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး) ကို လေးစားလိုက်နာခြင်း၊ ကာကွယ်ပေးခြင်းနှင့် စာချုပ်ပါ တာဝန်ဝတ္တရားများကို ဖြည့်ဆည်းရန်။
- အလုပ်သမားဥပဒေများကို တိကျမှန်ကန်စွာနှင့် (ထိရောက်စွာ) အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် အလုပ်သမားများ ထိခိုက်နစ်နာမှု ဖြစ်ရပ်များအတွက် ဖြေရှင်းသည့် နည်းလမ်းများ အာမခံရန်။
- အနိုင်ဆုံး လုပ်အားခကို အလုပ်သမားများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဘဝ နေထိုင်မှု ရရှိစေရေး အာမခံချက်ပေးသည့် နေထိုင်မှု ဝင်ငွေအဆင့်ကို မြှင့်တင်ပေးရန်။
- အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာနသည် တက်ကြွစွာနှင့် ချစားမှု မရှိပဲ ထိရောက်စွာ လည်ပတ်လုပ်ဆောင်ရေး အာမခံရန်။
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများအပေါ် ကန့်သတ်မှုများကို ရုတ်သိမ်းပြီး အလုပ်သမားများ၏ စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့် အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ဖြည့်ဆည်းပေးရန်။
- အာဆီယံအတွင်းရှိ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် ဒေသခံမြန်မာအလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ပြီး (အလုပ်သမားသပိတ်များ) လှုပ်ရှားမှုများ လုပ်ဆောင်စဉ်အတွင်း နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့် (သွေးစည်းညီညွတ်မှုနှင့်) ထောက်ခံပံ့ပိုးမှုများပေးရန်။



About the Research Programme

The Burmese Women's Union (BWU) led this feminist participatory action research (FPAR) from January 2016 - April 2016 in the industrial zones of Mingalardon, Shwe Pyi Thar, and Hlaing Thar Yar in Yangon. BWU partnered with local labour organizations and women workers from nine garment factories to undertake this research. This research is part of APWLD's FPAR Program in 9 countries.

The Situation of Women Workers in the Garment Sector in Yangon

Burma has undergone a major political transformation in the past decade that has brought with it an influx of foreign investment and development projects. Women have been largely excluded from these processes, and their meaningful participation in decision-making remains extremely limited at both the local and national level. This is reflected at the national level in that women make up only 13%¹ of Parliament, with only 64 of 664 seats in the upper and lower houses held by women.

This results in national labour and development policies which fail to uphold and protect the rights of poor women workers and reinforce the marginalization of women in general. An estimated 90% of workers in garment factories in Yangon industrial zone are women. Women garment workers suffer from the intersecting problems of political exclusion, discrimination in the workplace, labour exploitation and violence against women.

¹ <https://www.iwda.org.au/women-mps-doubled-in-myanmars-new-look-parliament/>

Challenges and Violations Faced by Women Garment Workers

Negative Impacts of a Minimum Wage

In August 2015, the government implemented a minimum wage of 3,600 Kyat (approx. \$3.00 USD) per day for 8 hours of work. This is not a sufficient income to meet women worker's basic household and food needs. The minimum wage is also not strongly enforced and many still do not receive the set salary. One woman from Tristate factory (in Mingalardon) told Burmese Women's Union:

"Our salary is not enough. I have to loan money from other people. The people who have more money loan to the people who have less money. Only by staying together as a group is it possible to have enough."

Minimum Wages in Selected ASEAN Countries

Country	Minimum wage
Myanmar	US\$65* per month
Cambodia	US\$128 (garment and shoe industries)
Vietnam (HCMC/Hanoi)	US\$145 per month
Indonesia (Jakarta)	US\$215 per month
Thailand (Bangkok)	US\$9-10 per day
Philippines (Manila)	US\$10-11 per day

* A temporary minimum salary standard for industrial zone workers (Burmese's minimum wage has not been announced as at end – January 2015)

Source: various sources, including national bureaus and international organisations (e.g. WageIndicator Foundation)



In August 2015 Burma adopted a minimum wage of 3,600 Kyat (approx. \$3.00 USD) per day. Based on a six day working week this makes the average monthly income approximately \$67 USD. Myanmar's minimum wage is much lower than other ASEAN countries with productive garment sectors.

ASEAN Economic and Population Statistics

	GDP (US\$ billion)	Population (million)	Per capita income (US\$)
ASEAN	2,395	625.1	3,832
Indonesia	863	251.5	3,460
Thailand	387	68.5	5,679
Malaysia	312	30.5	10,421
Singapore	298	5.5	55,183
Philippines	269	100	2,707
Vietnam	171	90.6	1,909
Myanmar	56	51.4	888
Brunei	16	0.4	39,679
Cambodia	16	15.3	1,037
Laos	10	6.6	1,548

Source: ASEAN Secretariat, IMF

The policy has also had many unintended negative consequences for women. Some factories have implemented the minimum wage for all workers – which has led to a reduction in wages for skilled and medium-level workers who previously received a much higher salary. Many factories have also cut workers' benefits such as commuter costs, food, overtime pay, tips, and bonuses lowered as a result of the adoption of a minimum wage. The implementation of the minimum wage also caused a spike in the price of commodity goods. This has had a major impact on women's ability to afford food, accommodation, and other basic needs. One woman worker from Myanmar Solamoda Garment Factories explained to Burmese Women's Union:



Per capita income in Burma is the lowest of all ASEAN countries.

“Product prices were raised after the minimum wage became 3,600 Kyat (\$3 USD). Before, I got the same amount of salary which I get now. But my accommodation fee was only 5,000 Kyat (\$3.84 USD) per month. Now, my accommodation fee has increased to 15,000 Kyat (\$11.53 USD) per month. Food and transportation fees were also raised after the Minimum Wage Law came out. The product prices were raised right after [our salaries were increased].”

Poor Working Conditions

Conditions inside the factories visited by Burmese Women’s Union for this report fail to meet minimum standards required under national and international law. Hundreds of women are made to share very few toilets. In the Myanmar Solamoda Garment Factory, 900 workers are forced to share only 11 toilets for women and two for men. Workers are often packed into confined rows and windows remain shut, forcing them to work in close quarters at hot temperatures with no fresh air. Drinking water in the factories is not properly filtered and workers run the risk of developing health problems if they drink it. The factories also lack an adequate number of emergency exits. In one factory visited by Burmese Women’s Union, only four emergency exits were available for 2,000 workers.

Lack of Health Care

Women workers have very limited access to health clinics and medical services. Even when a clinic is available at a factory site, there is often a major shortage of skilled health workers and an insufficient supply of medicine and other vital health resources. One woman from Tristate factory explained to Burmese Women’s Union:

“We have clinics but there is not a nurse. The nurse has taken leave from the factory for a month already. When she was here, we only get pain killers and paracetamol. Whenever we go to clinic, we just got those for any kind of disease.”

Safety Issues

Security is also a major issue for women workers. Many women finish work late at night and must walk home in the dark, exposing them to the threat of sexual harassment and robbery. Police fail to prosecute perpetrators of sexual harassment and have created an environment of impunity for such offenses.

Unimplemented and Inadequate Policies

The Social Security Law enacted in 2014 aims to create protections for workers in the form of health benefits, maternity leave, and coverage in case of death or injury on the job. Workers pay 2% of their monthly wages into a health and social care fund, which they should be able to access using their Social Welfare Card. However, many women workers never receive their welfare card or are not well informed about how to access the fund. Most workers interviewed by Burmese Women’s Union see little or no benefit from this law despite paying into the social security fund every month.

The Labour Organization Law adopted in 2011 establishes that workers may form unions and stage protests if they give 14 days notice and provides penalties for employers that punish the unionization of workers. However, efforts by unions to organize for workers rights are stunted by the threat of employer retaliation or by the presence of employer-created unions that masquerade as workers' collectives. The law fails to protect and uphold workers' rights to unionize and the security forces responsible for upholding those rights are often those violently suppressing them. This was apparent during workers protests in Yangon in 2014 and 2015 when police responded by beating and arresting participants, including women.

Changes Required/Policy Recommendations:

- The Government of Burma must ensure that laws, legislation, and policies are publicly available and in line with international human rights laws and standards. Further, the Government must respect, protect and fulfil its obligations under the Universal Declaration of Human Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.
- The Government of Burma must ensure labour laws are implemented thoroughly and that workers have a means of redress in the event of a grievance.
- The Government of Burma must amend the Minimum Wage Law to ensure a living wage for all workers.
- The Government of Burma must ensure that the Ministry of Labour operates actively and without corruption.
- The Government of Burma must end all restrictions on labour unions, and ensure that workers' right to collectively organize is respected, protected and fulfilled.
- Labour organizations from ASEAN must work together with Burmese organizations and collaborate to find new ways of supporting each other during campaigns.

