



ကိုဗစ်၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

[ကိုဗစ်ခေါ်သံ]

ယခုအစီရင်ခံစာသည် ၂၀၂၀ ဧပြီလမှ အောက်တိုဘာ ၁၅ ရက်နေ့
အတွင်း ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးအတွင်းရှိ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများမှ
အလုပ်သမားများ၏ ကိုဗစ်၁၉ ကပ်ရောဂါအတွင်းတွေ့ကြုံရသော
ဘဝအခြေအနေများကို သုတေသနပြု မေးမြန်းထားချက်များမှ
ကောက်နုတ်အစီရင်ခံထားသည်။



ပုံနှိပ်မှတ်တမ်း

အနာဂတ်အလင်းတန်းများဆုံမှတ်အဖွဲ့

Myanmar
November, 2020

Design & Layout; Ko Wai Lin

မာတိကာ

ကျေးဇူးတင်လွှာ

၅

၁။ အတိုကောက် ဝေါဟာရများ

၆

၂။ အစီရင်ခံစာမှတ်တမ်း

၇

၃။ နိဒါန်း

၈

၄။ အကဲဖြတ် အစီရင်ခံစာ သုတေသနလုပ်ဆောင်မှု အကျဉ်း

၁၂

၅။ အကန့်အသတ်များ

၁၃

၆။ အဓိကရှာဖွေတွေ့ရှိမှုများ

၁၄

၆.၁။ သုတေသနဖြေဆိုသူများ

၂၀

၆.၂။ မူဝါဒများ အပေါ် ထင်မြင်ယူဆမှုများ

၆.၂.၁။ ဒေသန္တရအမိန့်များ

၂၅

၆.၂.၂။ အလုပ်သမားရေးရာမူဝါဒ

၂၇

၆.၂.၃။ လူမှုဖူလုံရေး

၂၇

၆.၂.၄။ အလုပ်သမားများ စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု

၂၉

၆.၃။ သမဂ္ဂ တည်ရှိမှု

၄၂

၆.၄။ အမှုအခင်း ရင်ဆိုင်ရမှု

၅၀

၆.၅။ အထူးကာကွယ်ရမည့် အလုပ်သမားများ

၅၉

၆.၅.၁။ အခက်အခဲများ

၅၉

၆.၅.၁ ကျားမ

၆၂

၆.၅.၂ အထူးကာကွယ်ရမည့် အလုပ်သမားများ အလုပ်ပြုတ်မှု

၆၄

၆.၅.၃ အထူးကာကွယ်ရမည့် အလုပ်သမားများအတွက်

၆၅

အလုပ်သမားများ၏ အကြံပေးချက်များ

၇။ နိဂုံးနှင့် အကြံပြုချက်များ

- ၇.၁။ အစိုးရနှင့် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများသို့ အကြံပြုချက်များ
- ၇.၂ စက်ရုံပိုင်ရှင်၊ အလုပ်ရှင်၊ နှင့် အုပ်ချုပ်သူများသို့ အကြံပြုချက်များ
- ၇.၃ စက်ရုံများမှ ချိတ်ဆက်ဝယ်ယူနေသော နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီများသို့ (Brand) အကြံပြုချက်များ
- ၇.၄ နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းများ သို့ အကြံပြုချက်များ
- ၇.၅ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသို့ အကြံပြုချက်များ

၆၇

၇၀

၇၂

၇၃

၇၄

၉။ နောက်ဆက်တွဲများ

- ၉.၁။ နောက်ဆက်တွဲ ၁။ မေးခွန်းမေးမြန်းခဲ့သည် စက်ရုံများ
- ၉.၂။ နောက်ဆက်တွဲ ၂။ မေးမြန်းခဲ့သည် လူဦးရေနှင့် မြို့နယ်များ
- ၉.၃။ နောက်ဆက်တွဲ ၃။ မေးခွန်းပုံစံ
- ၉.၄။ နောက်ဆက်တွဲ ၄။ မေးခွန်းများ
- ၉။ အနာဂတ်အလင်းတန်း ဆုံမှတ်အဖွဲ့၏ ရည်ရွယ်ချက်များ

၇၅

၇၇

၇၈

၇၉

၉၅

၁၀။ ကိုးကားစာရင်း

၁၀.၁။ ရုပ်ပုံ

၁၀.၂။ ဇယား

၁၀.၃။ အောက်ခြေမှတ်စု

၉၆

၉၇

၉၉

ကျေးဇူးတင်လွှာ

ယခုမှတ်တမ်းတင် အစီရင်ခံစာသည် မြန်မာနိုင်ငံကဲ့သို့ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံတစ်ခုတွင် အခြေခံအလုပ်သမားများ၏ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း ရုန်းကန်နေရသော မြေပြင်အခြေအနေကို ထင်ဟပ်စေမည့် အစီရင်ခံစာတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ကမ္ဘာတဝှမ်းခံစားနေရသော ကိုဗစ်ကာလ ရောဂါသည် အမိုးတခုတည်းအောက်တွင် ရာထောင်ချီအလုပ်လုပ်နေရသော သိန်းသန်းချီ သည့် စက်ရုံလုပ်သားများအတွက် ထိခိုက်နစ်နာမှု များပြားလျက်ရှိပါသည်။ အထူးသဖြင့် ကိုဗစ်ကာလအတွင်း အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် ဖမ်းဆီးခံရမှုများ၊ အလုပ်ဖြုတ်ခံရမှုများ၊ စက်ရုံများတရားဝင်ပိတ်သိမ်းခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်ရှင်များထွက်ပြေးမှုကြောင့် ထိခိုက်ခံစားနေရ မှုများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ အခြေအနေ အဖြစ်အပျက်များကို ယခုအစီရင်ခံစာတွင် ကြိုးစားတင်ပြထားပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိသူများ၊ အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် မြေပြင် အခြေအနေကို သိမြင်ပြီး ထိရောက်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ရန် မျှော်လင့်မိ ပါသည်။

ထိုသို့ တင်ပြနိုင်ရန်အတွက် မပြီးဆုံးသေးသော ရောဂါကပ်ဆိုးအတွင်း စစ်တမ်းများ ပါဝင်ဖြေဆိုပေးသော အလုပ်သမားထု၊ တစ်ဦးခြင်းမေးခွန်းများ၊ အဖွဲ့လိုက်မေးခွန်းများ ဖြေကြားပေးသော မိတ်ဖက်အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များ၊ သမဂ္ဂများနှင့် အချက်အလက်များ လိုက်လံကောက်ပေးသော အနာဂတ်အလင်းတန်းဆုံမှတ်မှ ဝန်ထမ်းများ၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်း များကို ကျေးဇူးအထူးတင်အပ်ပါသည်။ မှတ်တမ်းကောက်ယူနိုင်ရန် ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့ပေး သော ပေါင်းကူးအဖွဲ့အားလည်း မှတ်တမ်းတင် ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ အစီရင်ခံစာတွင် ထည့်သွင်းနိုင်ရန် ဓာတ်ပုံများကို ရိုက်ကူးပေးသော ကိုဂျေပိုင် (MPA) ကိုလည်း ကျေးဇူး တင်ပါသည်။

အထူးသဖြင့် ယခုအစီရင်ခံစာ ဖြစ်မြောက်အောင် အစအဆုံး ရေးသားပြုစုပေးသော ကိုတင်မောင်ထွေးအားလည်း ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

အတိုကောက် ဝေါဟာရများ

ABFTU = All Burma Federation of Trade Unions ALR = Action Labor Rights

CCTV = Closed-circuit television

CMP = Cut-make-package

CSOs = Civil Society Organizations

CTUM = Confederation of Trade Unions in Myanmar

EC = Employment Contract

FGWUM = Federation of Garment Workers Union-Myanmar

EU = European Union

FGD = Focused Group Discussion

ILO = International Labor Organization

KII = Key Informant Interviews

LGBT = Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender

LIFT = Livelihoods and Food Security Fund

MOHS = Ministry Of Health and Sports

NLD = National League for Democracy

OT = Over Time

QC = Quality Control

STUM = Solidarity Trade Union of Myanmar

WCC = Workplace Coordinating Committee(s)

၁။ အစီရင်ခံစာမှတ်တမ်း

ကိုဗစ် ၁၉ ကာလဖြစ်လာသော အခါ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရမှ စီးပွားရေးတုံ့ပြန်မှု မူဝါဒများ (Economic Response Plan) ချမှတ်ပြီး နိုင်ငံ၏စီးပွားရေးထိခိုက်မှုကို တုံ့ပြန်နိုင်ရန် ကြိုးပမ်းလာခဲ့သည်။ လူမှုဖူလုံရေးငွေကြေးများကို ပြန်လည်ထုတ်ပေးပြီး ကွာရတင်းဝင်ရသော၊ စက်ရုံပိတ်လိုက်ရသော အလုပ်သမားများ၏ ထိခိုက်နစ်နာမှုကို လျော့ချနိုင်ရန် ကြိုးစားလာခဲ့သည်။ မူဝါဒများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များ ချမှတ်ပြီး မြေမသေတုတ်မကျိုးဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ကြိုးစားသော်လည်း တကယ်လက်တွေ့မြေပြင်အခြေအနေမှာ ကိုဗစ်ကပ်ရောဂါ ပထမလှိုင်း၊ ဒုတိယလှိုင်းများကြား အလုပ်သမားများ၏ တကယ့်လူနေမှု ၁၀များမှာ ထင်သလောက် အဆင်မပြေခဲ့ကြသလို မိမိရပိုင်ခွင့်အခွင့်အရေး လုပ်ခလစာရရှိရေးအတွက် တောင်းဆိုမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းကြောင့် ဖမ်းဆီးအရေးယူခံရမှုများရှိခဲ့သည်။ အလုပ်သမား အများစုသည် ရန်ကုန်ပြင်ပ နယ်များမှ လာရောက်လုပ်ဆောင်နေသူများဖြစ်သလို စက်ရုံများမှာလည်း တမိုးအောက်မှာ လူရာထောင်ချီ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသောကြောင့် မိမိကိုယ်တိုင်ရောဂါကူးစက်မှာ စိုးကြောက်ရခြင်းထက် နောက်ကျောမှာ မှီခိုနေသူများလဲရှိသောကြောင့် လက်လှုပ်မှပါးစပ်လှုပ်ရသူ အလုပ်သမားများအဖို့ ရှင်သန်ရုံလုပ်ခလစာ မပြတ်ရအောင် နည်းမျိုးစုံကြိုးပမ်းနေရပေသည်။ အထူးသဖြင့် ကိုဗစ်ကာလ၂၀၂၀ ဧပြီလမှ စက်တင်ဘာလ အထိ ၆ လအတွင်း အခြေအနေအရပ်ရပ်ကို အလုပ်သမားများ၏ ဖြစ်စဉ်များ အသံများကို ထင်သာမြင်သာဖြစ်ပေါ်ရန် ယခုမှတ်တမ်းကို ရန်ကုန်မြို့ရှိ စက်မှုဇုန်အများစုတည်ရှိရာ မြို့နယ် ၄ မြို့နယ်မှ အလုပ်သမားများ အထူးသဖြင့် ဖမ်းဆီးထောင်ချခံရသူများ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များ၊ အလုပ်သမားအရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နေသူများ စုစုပေါင်း ၁၅၀ ကျော်ကို မေးမြန်းပြီး ပြုစုရေးသားထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုရရှိလာသော အချက်အလက်များကို စုစည်းပြီး အလုပ်သမားထု၏ လက်ရှိမြေပြင်အခြေအနေကို ထင်ဟပ်နိုင်ရန် အနာဂတ်အလင်းတန်းဆုံမှတ်မှ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် တိုင်းပြည်မူဝါဒများ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေး အတွက် တစ်ထောင့်တစ်နေရာ သံတပွင့်အဖြစ် ယခုမှတ်တမ်းကို ထုတ်ဝေဖြန့်ချိလိုက်ရပါသည်။

အနာဂတ် အလင်းတန်းဆုံမှတ်

ဒါရိုက်တာ

ဒေါ်သက်သက်အောင်

၃. နိဒါန်း

ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ စာရင်းများအရ ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် လူဦးရေ ၅၄ သန်းကျော်ရှိပြီး ၂၅ သန်းကျော်သည် အလုပ်လုပ်နိုင်သော အင်အားဖြစ်ပေသည်။ စက်မှုဇုန်ပေါင်း ၆၃ ခုရှိပြီး အများစုမှာ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးအတွင်းတွင် တည်ရှိသည်။^၁ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးထဲတွင် တောင်ဥက္ကလာပစက်မှုဇုန်၊ ဒဂုံဆိပ်ကမ်းစက်မှုဇုန် (၁၂၂)၊ တောင်ဒဂုံစက်မှုဇုန် (၁၂၂၃)၊ မြောက်ဒဂုံစက်မှုဇုန်၊ မြောက်ဥက္ကလာပစက်မှုဇုန်၊ အရှေ့ဒဂုံစက်မှုဇုန်၊ ရွှေပေါက်ကံစက်မှုဇုန်၊ သာကေတစက်မှုဇုန်၊ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်ထဲမှ မင်္ဂလာဒုံ၊ ပျဉ်းမပင်၊ ရန်ကုန် စက်မှုဇုန်များ၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ထဲမှ လှိုင်သာယာစက်မှုဇုန် (၁၂၂၊ ၃၊ ၄၊ ၅၊ ၆၊ ၇) နှင့် ရွှေလင်ပန်း စက်မှုဇုန်များ၊ ရွှေပြည်သာစက်မှုဇုန် (၁၂၂၊ ၃၊ ၄)၊ သီလဝါစက်မှုဇုန်နှင့် မှော်ဘီစက်မှုဇုန်တို့မှာ ထင်ရှားသောဇုန်များဖြစ်သည်။^၂ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးတွင် လူဦးရေ ၈ သန်းခန့်နေထိုင်ပြီး စက်မှုဇုန်အများစုတည်ရှိရာ၊ စက်ရုံအလုပ်သမားထု အများစုနေထိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီးဖြစ်သည်။ မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်း စက်မှုဇုန်များတိုးတက်လာမှုနှင့် ကျေးလက်ဒေသရှိ ခက်ခဲသောဘဝများအရ ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများနှင့် တိုးတက်မြင့်မားသောဘဝကို ရှာဖွေရန်အတွက် ရန်ကုန်သို့လာရောက်နေထိုင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သူ များပြားလာပါသည်။

၂၀၀၈ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေ အပိုဒ် ၂၄ တွင် နိုင်ငံတော်သည် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် လိုအပ်သည့်ဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်းဆောင်ရွက်မည်ဟု ပါရှိသည့်အတိုင်း ယခု ကိုဗစ်ကာလ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန်မှာလည်း နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ ဖွဲ့စည်းပုံပါ တာဝန်တစ်ရပ်ဖြစ်လာပါသည်။^၃ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဥပဒေ ၂၀၁၉ ပါပြဋ္ဌာန်းချက်အရ အပိုဒ် ၁၇ (က မှ စ ထိ) စစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာတို့အတွက် ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်ကိုလည်း လက်တွေ့ကျင့်ကြံဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပေသည်။ အထူးသဖြင့် ၁၇ (က) ဤဥပဒေနှင့် သက်ဆိုင်သည့် မည်သည့်လုပ်ငန်းခွင်ကိုမဆို စစ်ဆေးရေးအရာရှိ သက်သေခံကတ်ပြားကို ပြသပြီး ဝရမ်းမပါဘဲ အချိန်မရွေး ဝင်ရောက်ခွင့်၊ စစ်ဆေးခွင့်နှင့်စုံစမ်းမေးမြန်းခွင့်၊^၄ (ဂ) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဓာတ်ပုံနှင့် ရုပ်သံမှတ်တမ်းရယူခွင့်တို့ကို တိတိကျကျ အရေးယူဆောင်ရွက်ရပေမည်။ အချို့အမှုအခင်းများတွင် အလုပ်သမားများက ထိုဥပဒေပါ သက်သေအကူအညီ

^၁World Bank 2020 <https://www.worldbank.org/en/country/myanmar/overview>

^၂Myanmar Industries Association 2020 <https://myanmarindustries.org/index.php/home-2/38-myanmar-industries/industrial-zones/239-industrial-zones-yangon>

^၃Constitution 2008 <https://www.president-office.gov.mm/en/sites/default/files/myanmarconstitution2008en.pdf>

^၄ILO 2019 https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=108180&p_count=2&p_classification=14

ရရန် ရိုက်ကူးမှုများအပေါ် တရားဆွဲစွဲမှုများသည်မှာ အလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့်ကို ချိုးဖောက်သလို အစိုးရ ၏ တိကျသေချာသော လုပ်ငန်းဆောင်တာမရှိမှုကိုလည်း ဖော်ပြရာရောက်ပါသည်။ ထို့ပြင် ထိုဥပဒေပါ အခန်း (၈) အပိုဒ် ၂၆ ပါ အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်များဖြစ်သည့် (ခ) လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်အန္တရာယ် ကျရောက်နိုင်မည့် အခြေအနေကို တိုင်းတာအကဲဖြတ်ရန်လိုအပ်သလို စီမံ ဆောင်ရွက်ရမည်။ (ဂ) အလုပ်သမားများကို လုပ်ငန်းခွင် ဆိုင်ရာ ရောဂါခံစားရမှု ရှိ မရှိ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ အသိအမှတ်ပြုဆရာဝန်ဖြင့် ဆေးစစ်ပေးရန် စီမံပေးရ မည်။ ထို့ပြင် (ဃ) ပုဒ်မခွဲ(က)(ခ)နှင့် (ဂ) တို့အရ တွေ့ရှိချက်များပေါ် အခြေခံ၍ လုပ်ငန်းခွင်ကို ဘေး အန္တရာယ်ကင်းရှင်းပြီး ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်သည့် အခြေအနေအထိ ရောက်ရှိစေရန် စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း (င) အလုပ်သမားများအားဦးစီးဌာနက သတ်မှတ်ခွင့်ပြုထား သည့် သင့်တော်သောတစ်ကိုယ်ရည်သုံး ကိုယ်ခန္ဓာ ကာကွယ်ရေးဝတ်စုံများ၊ ပစ္စည်းများနှင့် အထောက်အကူ ပြုပစ္စည်းများ အခမဲ့လုံလောက်စွာထုတ်ပေးပြီး ဝတ်ဆင် လုပ်ကိုင်စေရမည်။ ပုဒ်မ (ဒ) အရ လုပ်ငန်းခွင်ဘေး အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကုန်ကျစရိတ်များ ကို တာဝန်ယူကျခံရမည် စသည့် ဥပဒေပါ ကာကွယ်မှု များကို သေချာစွာ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပေသည်။

လက်ရှိတွင် ကိုဗစ် ၁၉ ရောဂါကပ်ဘေးကြောင့် စက်မှုလုပ်ငန်းအချို့ပိတ်သိမ်းနေခြင်း၊ လုပ်သားလျှော့နေ ခြင်းများရှိနေသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထိုအခွင့်အလမ်းကို အသုံးပြု၍ စက်ရုံပိုင်ရှင်များသည် သမဂ္ဂခေါင်းဆောင် များအား သင့်လျော်သော ညှိနှိုင်းမှုများမပြုလုပ်ဘဲ ပစ်မှတ်များအဖြစ် ဖြုတ်ချရန်ကြိုးစားခဲ့ပြီး ဥပဒေနှင့် အညီ WCC သို့မဟုတ် မည်သည့်အလုပ်သမားသမဂ္ဂ

များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုမရှိဘဲ ဖြုတ်ခြင်း၊ လျှော့ချခြင်း များ ရှိနေသည်ကိုလည်း အလုပ်သမားများက အနာဂတ် အလင်းတန်းဆုံမှတ်အဖွဲ့သို့ တိုင်တန်းဆွေးနွေးမှုများ ရှိလာပါသည်။ အထက်ပါ အလုပ်ရှင်များ၏ ဥပဒေမဲ့ လုပ်ရပ်များအပေါ်တွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့် ဆန္ဒပြခြင်း များ လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် များစွာသော အလုပ်သမားခေါင်း ဆောင်များသည် ငြိမ်းစုစီဥပဒေအပြင်၊ သဘာဝဘေး အန္တရာယ် တားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေပုဒ်မများနှင့် ဖမ်းဆီး အရေးယူခံခဲ့ရသည်ကို များရှိရသည်။

ယခုအချိန် ကိုဗစ်ရောဂါ ဒုတိယလှိုင်း အဆိုးဆုံး အခြေအနေတွင်လည်း အစိုးရ၏ ထောက်ပံ့ကူညီမှုများက အလုပ်သမားများတောင်းဆိုမှုများကို ပြည့်မီခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်သမားများ၏ စားဝတ်နေရေးအခက်အခဲ အကျပ် အတည်းမှသည် အငတ်ဘေးအထိ ရှိနေပေသည်။ တဖက် တွင်လည်း စက်မှုဇုန်များ၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၅ ဘီလီယံခန့်သည် ကိုဗစ်ကာလအတွင်း နိုင်ငံအနေဖြင့် ဆုံးရှုံးမှုများရှိနေပေသည်။^၅ မေလ ၈ ရက် နေ့တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အတိုင်ပင်ခံ ဒေါ်အောင်ဆန်းစု ကြည်၏ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် များနှင့် တွေ့ဆုံမှုတွင် အလုပ်သမားများကို ပညာပေးမှု လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ရန် လမ်းညွှန်မှုများ ပါရှိသော်လည်း^၆ လက်ရှိမြေပြင်အခြေအနေတွင် အလုပ်လုပ်ဆောင်နေ ရမှု၊ ရှင်သန်သွားလာနေရမှုများကို ထင်ဟပ်ခြင်း မရှိပေ။ ထို့ကြောင့် အစိုးရ၏မူဝါဒများသည် အပြုသဘောဆောင် ခြင်းထက် အလုပ်သမားများ၏ ပကတိအခြေအနေအား ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမရှိသည်ကို လေ့လာသုံးသပ်ရပါ သည်။ နိုင်ငံတော်မှ အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံမှုကို ဖြည့်ဆည်းကြီး ကြပ်ပေးရန် တာဝန်ရှိပေသည်။ သို့သော် အမှန်တကယ်

^၅IFPRI 2020 https://images.agri-profocus.nl/upload/post/IFPRI_Assessing_the_Impacts_of_COVID-19_on_Myanmar_Economy1591933488.pdf

^၆Aung San Suu Kyi 2020 <https://www.statecounsellor.gov.mm/en/articles>

နိုင်ငံတော် လှည့်ပတ်ရန်ပုံငွေမှ ကျပ် ၅၀ ဘီလီယံနှင့် လူမှုစွန့်ပေးရန်ပုံငွေမှ ကျပ် ၅၀ ဘီလီယံ၊ စုစုပေါင်း ကျပ် ၁၀၀ ဘီလီယံကို ကနဦး မတည်ငွေအဖြစ် ပြန်မုစီးပွားရေးဘဏ်တွင် COVID-19 Fund ထူထောင်သွားမည်

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်
စီမံကိန်း၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် စက်မှုဝန်ကြီးဌာန
ကြေညာချက်အမှတ် (၁/၂၀၂၀)
၁၃၀၁ ခုနှစ်၊ တပေါင်းလပြည့်ကျော် ၁၀ ရက်
(၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ မတ်လ ၁၈ ရက်)

၁။ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ မတ်လ ၁၈ ရက်နေ့တွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် နိုင်ငံခြား စီးပွားဆက်သွယ်ရေးဝန်ကြီးဌာန နေပြည်တော်၌ ကျင်းပခဲ့သည့် Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် စီးပွားရေး သက်ရောက်မှုများအပေါ် ကုစားရေးကော်မတီ၏ အစည်းအဝေး အမှတ်စဉ် (၂/၂၀၂၀) ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် စီးပွားရေးသက်ရောက်မှုများအပေါ် ကုစားနိုင်ရန် အတွက် စီမံကိန်း ဘဏ္ဍာရေးနှင့် စက်မှုဝန်ကြီးဌာနမှ အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ -

(က) COVID-19 ကြောင့် လက်တလော စီးပွားရေးထိခိုက်မှု အများဆုံး ခံစားရသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများအဖြစ် CMP လုပ်ငန်းများ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများနှင့် အသေးစား အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ဦးစားပေး ကုစားရမည့် ကဏ္ဍအဖြစ် သတ်မှတ်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

(ခ) ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် နိုင်ငံတော် လှည့်ပတ် ရန်ပုံငွေ (Revolving Fund) မှ ကျပ် ၅၀ ဘီလီယံနှင့် လူမှုစွန့်ပေးရန် ပုံငွေမှ ကျပ် ၅၀ ဘီလီယံ၊ စုစုပေါင်း ကျပ် ၁၀၀ ဘီလီယံကို ကနဦး မတည်ငွေအဖြစ် ပြန်မုစီးပွားရေးဘဏ်တွင် COVID-19 Fund ထူထောင်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

(ဂ) အဆိုပါ ရန်ပုံငွေဖြင့် COVID-19 ကြောင့် စီးပွားရေးထိခိုက်မှု အများဆုံး ခံစားရသည့် မြန်မာနိုင်ငံသားပိုင် CMP လုပ်ငန်းများ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများနှင့် အသေးစား အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အတိုးနှုန်း ၁ ရာခိုင်နှုန်း

ဆွေးနွေးကာလ ၁ နှစ် သတ်မှတ်၍ ထုတ်ချေသွားမည်ဖြစ်ပြီး စီးပွားရေးထိခိုက်မှုအပေါ် မူတည်၍ အတိုးနှုန်းနှင့် ဆွေးနွေး ကာလကို လိုအပ်သလို ပြန်လည်သုံးသပ်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

၂။ CMP လုပ်ငန်းများ၊ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများနှင့် အသေးစား အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ၂၀၁၉ - ၂၀၂၀ ဘဏ္ဍာရေး နှစ်အတွင်း သုံးလတစ်ကြိမ် ပေးဆောင်ရမည့် ဝင်ငွေခွန်နှင့် လစဉ်ပေးဆောင် ရမည့် ကုန်သွယ်လုပ်ငန်းခွန်တို့နှင့် ပတ်သက်၍ -

(က) ၂၀၁၉-၂၀၂၀ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်အတွင်း ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ မတ်လ (၃၁) ရက်နေ့တွင် ကုန်ဆုံးမည့် ဒုတိယသုံးလပတ်အတွက် လည်းကောင်း၊ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ ဇွန်လ (၃၀) ရက်နေ့တွင် ကုန်ဆုံးမည့် တတိယသုံးလပတ်အတွက်လည်းကောင်း သုံးလ တစ်ကြိမ် ပေးဆောင်ရမည့် ဝင်ငွေခွန်များကို စက်တင်ဘာလ (၃၀) ရက်နေ့အထိ ပေးဆောင်နိုင်ပါသည်။

(ခ) ၂၀၁၉-၂၀၂၀ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်အတွင်း မတ်လ (၃၁) ရက်နေ့တွင် ကုန်ဆုံးမည့် လအတွက်မှ စတင်၍ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ ဩဂုတ်လ (၃၁) ရက်နေ့တွင် ကုန်ဆုံးမည့် လအတွက်အထိ လစဉ် ပေးဆောင်ရမည့် ကုန်သွယ်လုပ်ငန်းခွန်များကို စက်တင်ဘာလ (၃၀) ရက်နေ့အထိ ပေးဆောင်နိုင်ပါသည်။

၃။ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ကုန်လုပ်ငန်းများမှ ကြိုတင် ကောက်ခံသည့် ဝင်ငွေခွန် ၂ % ကို ၂၀၁၉-၂၀၂၀ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်ကုန်အထိ ကင်းလွတ်ခွင့်ပေးပါမည်။

ရုပ်ပုံ ၁ ။ မတ်လ ၁၈ ရက်နေ့တွင်ထုတ်ပြန်သော နိုင်ငံတော်မှ ကိုဗစ် ၁၉ ရန်ပုံငွေထူထောင်ကြောင်း သတင်း

ဆောင်ရွက်မှုများမှာ ထိရောက်မှုမရှိပဲ ဖြစ်နေ သည်။

အလုပ်ရှင်များကလည်း လုပ်ခလစာ ပေးဆောင်ခြင်း၊ ဥပဒေပါ လျော်ကြေးပေးရခြင်းများကို ရှောင်ရှားပြီး စက်ရုံပိတ် ထွက်ပြေးမှုများရှိနေသလို တဖက်မှလည်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို ကိုဗစ်ကာလ လုပ်သားလျှော့ချသည်ဟု အကြောင်းပြချက်ဖြင့် ဖြိုခွဲနေသည်များလည်း ရှိသည်။ တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှုမရှိသော ပြည်တွင်း ပြည်ပ စက်ရုံလုပ်ငန်းရှင်အချို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့် အလုပ်သမားများမှာ အခက်အခဲနှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံနေရသကဲ့သို့ နိုင်ငံတကာ Brand များမှာလည်း မှာယူမှုများကို ဖျက်သိမ်းခြင်း၊ ကုန်ကြမ်းပံ့ပိုးမှုကို လျှော့ချခြင်း၊ ပေးဆောင်ရမည့် ငွေကြေးများအား ပေးချေခြင်းမရှိမှုများကိုလည်း မြန်မာပြည်မှ လုပ်ငန်းရှင်များက ကြုံတွေ့နေရပါသည်။

၂၀၁၅ တွင်စတင်ခဲ့သော အနိမ့်ဆုံး လုပ်ခကြေး ငွေဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ ၂ နှစ်တစ်ကြိမ်တိုးမြှင့်ရမည့် လုပ်ခ

ကြေးငွေသည် ၂၀၁၈ တွင် ၄၈၀၀ ထိတိုးမြှင့်ခဲ့သလို ယခု ၂၀၂၀ မေလတွင် ဥပဒေအရ ပြန်လည်ပြင်ဆင် သတ်မှတ်ရမည်ဖြစ်သော်လည်း လက်ရှိကြုံတွေ့နေရသော ကိုဗစ်ရောဂါကပ်ဆိုးကြောင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်းကို မပြုလုပ်နိုင်သေးပေ။^၁ ထို့အပြင် ၂၀၁၂ တွင် စတင်ခဲ့သော လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေဖြင့် အစိုးရမှ အလုပ်ပိတ်ရက်များအတွက် လူမှုဖူလုံရေးထောက်ပံ့ငွေ တစ်ရက်လျှင် ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း ၁၉၈၀ ကျပ်သာ ပြန်လည်ထုတ်ပေးသောကြောင့် လက်ရှိ ရန်ကုန်နေထိုင်မှုစရိတ်နှင့် မည်သို့မှလုံလောက်မှုမရှိပဲ အသက်ရှင်သန်ရန်ပင် မလွယ်ကူပါ။ မြန်မာနိုင်ငံ လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေ အပိုဒ် ၁၈ (ခ) ^၂ အရ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ ထည့်သွင်းရသည့် လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေတွင် ထည့်သွင်းရမည်ဖြစ်ပြီး လက်ရှိအချိန်တွင် ပြန်လည်ထုတ်ပြန်နေသည်ကို တွေ့ရှိရသော်လည်း အချို့စက်ရုံများတွင် ထိုလူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေ ထည့်သွင်းထားခြင်း မရှိသည်ကို တွေ့ရှိရပေသည်။

^၁Dezan Shira & Associates May 2018 <https://www.aseanbriefing.com/news/myanmars-daily-minimum-wage-increased-kyat-3600-kyat-4800/>

^၂he Social Security Law, 2012 <https://www.myanmargarments.org/overview-of-laws/>

ကိုဗစ်ခေါ်သံ

ထို့ကြောင့် ပျက်ကွက်သော အလုပ်ရှင်များအား ဥပဒေပါ အတိုင်း ထည့်ဝင်ကြေးအပြင် ပျက်ကွက်ကြေးကိုပါ ထပ်ဆောင်းပေးသွင်းစေခြင်းဖြင့် အရေးယူရန်လည်း လိုအပ်ပေသည်။

အစိုးရ၏ ယခုကဲ့သို့ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကပ်ရောဂါ ဖြစ်ပွားမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်သောစနစ် အားနည်းသောကြောင့် ယခုကဲ့သို့ ကိုဗစ်ကာလတွင် ဘေးအန္တရာယ် ကူညီထောက်ပံ့ရေး လုပ်ငန်းစဉ်ပုံစံများကိုသာ ဆောင်ရွက်နေရပြီး လူမှုဖူလုံရေးစနစ်ဖြင့် ပံ့ပိုးခြင်းအတွက် အလုပ်သမားအားလုံး မှတ်ပုံတင်ရခြင်း၊ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားများထည့်ဝင်ရသည့် လစဉ်လူမှုဖူလုံရေး ကြေးများကို စနစ်တကျဆောင်ရွက်နိုင်မှုမရှိသောကြောင့် ယခုအချိန်ထိ မည်သို့ရရှိနိုင်မည်ကို တိကျသေချာစွာ ရှင်းလင်းနိုင်မှုမရှိသေးပေ။ အချို့သော အလုပ်သမားများမှာ လူမှုဖူလုံရေးကြေးထည့်သွင်းထားသော်လည်း လူမှုဖူလုံရေးထောက်ပံ့ငွေ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းကိုပင် ခံစားရယူနိုင်ခြင်း မရှိပေ။ ထို့ကြောင့် လက်ရှိတွင် အလုပ်သမားများမှာ ငွေကြေးရရန် အလွယ်ဖြေရှင်းနည်းများဖြစ်သော အတိုးနှုန်းကြီးစွာဖြင့် ငွေကြေးချေးယူခြင်း၊ လောင်းကစားပြုခြင်း ပြုလုပ်ကြပြီး အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိပါသည်။

ပထမကိုဗစ်လှိုင်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဖြေရှင်းမှုများကို နိုင်ငံတကာမှ ချီးကျူးမှုများ ရှိခဲ့သော်လည်း ယခု ဒုတိယလှိုင်းတွင်မူ နိုင်ငံတော်၏တုန့်ပြန်မှုမှာ ကျေနပ်ဖွယ်ရာ မရှိပါ။ ယခုကိုဗစ်ကာလကို ထိရောက်စွာ ကိုင်တွယ်ရန် လိုအပ်သလို စီးပွားရေး ပြန်လည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်နေသောကြောင့် အလုပ်ရှင်များကို ပံ့ပိုးကူညီသင့်သလို အလုပ်သမားအရင်းအမြစ်များကိုလည်း ထိန်းသိမ်းနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်သင့်ပေသည်။

အာမခံစနစ်များ နှင့် ထည့်ဝင်ကြေး			
အာမခံစနစ်များ	ထည့်ဝင်ကြေးနှုန်း(ခန့်မှန်း)		
	အလုပ်ရှင်	အလုပ်သမား	ပေါင်း
၁ ကုန်းမာရေးနှင့် လူမှုရေးစောင့်ရှောက်မှု အာမခံစနစ် (မမာမကုန်းမှု၊ ပိုးမွှားမှု၊ သေဆုံးမှု)			
+			
၂ မိသားစုထောက်ပံ့မှုအာမခံစနစ် (ပညာသင်ထောက်ပံ့ကြေး၊ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်)	၂%	၂%	၄%
၃ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းမရှိမှု၊ သက်ကြီးပင်စင်နှင့်ကုန်ရစ်သူ အကျိုးခံစားခွင့် အာမခံစနစ်	၃%	၃%	၆%
၄ အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစားခွင့် အာမခံစနစ်	၀%	၀%	၂%
၅ အခြားလူမှုဖူလုံရေးစနစ် (ကိပ်ယာခံခံမှု)		၂၅%	
၆ အလုပ်တွင်ထိခိုက်မှုအကျိုးခံစားခွင့် အာမခံစနစ်	၀.၀%	၀	၀.၀%

ရုပ်ပုံ ၂။ အာမခံစနစ်များနှင့် ထည့်ဝင်ကြေး ပုံစံ

ထို့ကြောင့် ကိုဗစ်ရောဂါ ကာလအတွင်း အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း၊ လျှော့ခြင်းနှင့် သပိတ်မှောက်ခြင်းကြောင့် ဖမ်းဆီးအရေးယူခံရသော အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များနှင့် အသက်ရှင်သန်မှုအခြေအနေ ခက်ခဲနေသော အလုပ်သမားများအတွက် တစ်စုံတစ်ခုသော သုတေသနနှင့် လေ့လာရေး လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်နေသည်ဟု မိမိတို့အဖွဲ့မှ ထင်မှတ်မိပါသည်။ ထို့အပြင် သုတေသနအစီရင်ခံစာတွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးအတွင်းရှိ စက်မှုဇုန်များမှ စက်ရုံ အလုပ်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားနှင့် အခြားထိခိုက်ခံစားနေရသူများ၏ အခက်အခဲများကိုလည်း သိရှိနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ♦



၄. အကဲဖြတ်အစီရင်ခံစာ သုတေသနလုပ်ဆောင်မှု အကျဉ်း

အနာဂတ်အလင်းတန်းဆုံမှတ်အဖွဲ့မှ ဤသုတေသန စာတမ်းကိုပြုစုရာတွင် အရေအတွက်ပြသုတေသန နည်းနှင့် အရည်အသွေးပြ သုတေသနနည်းကို အသုံးပြုပြီး ရန်ကုန်တိုင်း မြို့နယ်အစုံမှ အလုပ်ဖြုတ်၊ အလုပ်လျှော့၊ လစာလျှော့၊ ဖမ်းဆီးအရေးယူခံရပြီး ထိခိုက်ခံစားနေရသော အလုပ်သမား (၁၂၀) ကျော်ကို ကိုဗစ်ကာလအတွင်း အခက်အခဲ၊ အခြေအနေများ ဆန်းစစ်နိုင်မည့် မေးခွန်း ၈၀ ကျော်ပါ အကဲဖြတ်မှတ်တမ်းလွှာ (Assessment) ကို အသုံးပြုမေးမြန်းထားသည်။ ထိုမေးခွန်းများကို တည်ဆောက်ရန် သုတေသီမှ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများ၊ သမဂ္ဂများနှင့် အကြိမ်များစွာ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများ ဆောင်ရွက်ပြီးနောက် ပြုစုတည်းဖြတ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (Focus Group Discussion) များကို မြို့နယ်စုံမှ အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များ၊ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သမားအရေးဆောင်ရွက်နေသော တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများကို အုပ်စုအလိုက် ၄ ကြိမ်အထိ မေးမြန်းခဲ့ပြီး အလုပ်သမားသမဂ္ဂချုပ်များမှ ခေါင်းဆောင်များ၊ အလုပ်သမားအရေးလက်ရှိလိုက်ပါဆောင်ရွက်နေသော ရှေ့နေများ၊ ပရိဘောဇာနဲ့ပဒေလုပ်သားများ၊ အဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်များကို အဓိကသတင်းအချက်အလက်ပေးသူများ (Key Informants Interview) နှင့် အင်တာဗျူးများ မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ သုတေသနကာလကို ဩဂုတ်လ ၅ ရက်မှ စက်တင်ဘာလ ၂၃ ရက် ၂၀၂၀ အတွင်း သတ်မှတ်ထားပြီး ကိုဗစ်စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ လူတွေ့မေးမြန်းခြင်း၊ ဖုန်းဖြင့်မေးမြန်းခြင်း၊ ဆာပေးဖြေကြားခြင်း အစရှိသည်ဖြင့် သတင်းစကား ရနိုင်သမျှနည်းလမ်းများဖြင့် ရယူစုဆောင်းထားပါသည်။

ရရှိလာသောအချက်အလက်များကို Excel file ထဲတွင် စုစည်းထည့်သွင်းပြီး အရည်အတွက်ပြ ညွှန်းကိန်းများအဖြစ် ပြောင်းလဲဖော်ပြထားသည်။ ထို Data set အချက်အလက်များမှ အရည်အသွေးပြ ဖော်ပြချက်များကို သက်ဆိုင်ရာအစုအဖွဲ့အလိုက် ခွဲခြားပြီး FGD/ KII အရည်အသွေးပြအဖြေများနှင့် ချိတ်ဆက်ပြီး ကဏ္ဍအလိုက် အကျယ်ရေးသားဖော်ပြထားသည်။ ထိုနောက် ယခုသုတေသနစာတမ်းကို အောက်တိုဘာလ ပထမနှင့် ဒုတိယအပတ်အတွင်း ရေးသားခဲ့သည်။

သုတေသန၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း ရုန်းကန်နေရသော အလုပ်သမားများ၏ လူမှုရေး၊ တရားရင်ဆိုင်ရမှု၊ နေထိုင်စားသောက်ရမှုဘဝအခြေအနေကို သိရှိပြီး နိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့် သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိဝန်ကြီးဌာနများအနေဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ ပကတိအခြေအနေကို သိရှိနားလည်ပြီး အလုပ်သမားများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်ထိရောက်သော မူဝါဒများ ချမှတ်နိုင်ရန်နှင့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပြည်တွင်းပြည်ပလုပ်ငန်းရှင်များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များ၊ နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝန်းများမှ လိုအပ်သောနည်းပညာများ ထောက်ပံ့ကူညီမှုနှင့် ထိရောက်သော ပြုပြင်ဆောင်ရွက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ရန် ရည်ရွယ်သည်။ ♦

၅။

အကန့်အသတ်များ

ယခုသုတေသနသည် ကိုဗစ်ရောဂါအတွင်း ဆောင်ရွက်ရသော ကြောင့် အလုပ်သမားများကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင် အခက်အခဲများစွာ ရှိခဲ့ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များတွင် ဆောင်ရွက်နေသူများအတွက် အလုပ်များပြီး အရေးကြီးနေသော အချိန်ဖြစ်သောကြောင့် သုတေသီမှ KII နှင့် FGD ဆောင်ရွက်ရာတွင် ချိတ်ဆက်ရမှုမှာ ခက်ခဲမှုများရှိပေသည်။ သင်တန်းကို ဂျူလိုင်လအတွင်း ပေးနိုင်ခဲ့သော်လည်း အချက်အလက်ကောက်ယူသည့် အချိန်ကာလမှာလည်း သြဂုတ်လနှင့် စက်တင်ဘာလအတွင်း ၇ ပတ်ခန့်သာ ရှိသောကြောင့် မူဝါဒများ၊ နိုင်ငံရေး ခြေအနေများ၊ ကိုဗစ်ရောဂါပျံ့နှံ့မှု အခြေအနေများသည် အချိန်နှင့်အမျှ ပြောင်းလဲနေသည်ဖြစ်သောကြောင့် သတင်းအချက်အလက်များ ထည့်သွင်းမှုအပြီး သုတေသန စတင်ရေးသားသည့် အောက်တိုဘာလ ပထမပတ်တွင်ရှိနေသော အခြေအနေကို ထင်ဟပ်ရန် ပြန်လည်မေးမြန်း အတည်ပြုခြင်းများ လုပ်ဆောင်ခဲ့ရသည်။ ရရှိသော ရန်ပုံငွေ အကန့်အသတ်ကြောင့် Survey မေးခွန်းမေးရာတွင် အလုပ်သမား လူဦးရေအချိုးကို ၁၂၀ သာ မေးမြန်းရန် ကန့်သတ်ခဲ့ရမှုကြောင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးရှိ မြို့နယ်တိုင်း၊ စက်မှုဇုန်တိုင်းကို သုတေသန အလုံးစုံလွှမ်းခြုံမှုမရှိနိုင်ပေ။ မေးမြန်းသူများကို အတတ်နိုင်ဆုံး လုံခြုံစိတ်ချရသောနေရာများတွင် မေးမြန်းရန် စီစဉ်သော်လည်း ကိုဗစ်ကာလနှင့် နေရာအခက်အခဲများကြောင့် အများအားဖြင့် ထိုသူတို့နေထိုင်ရာ အဆောင်၊ အိမ်ခန်းများတွင် မေးမြန်းခဲ့ရပြီး၊ ကိုဗစ်ရောဂါ ဖြစ်ပွားနေသော စက်ရုံမှ အလုပ်သမားများ၊ ကိုဗစ်ရောဂါခံစားနေရသောသူများ၊ ကွာရင်တင်းဝင်နေရသောသူများ၊ အကျဉ်းစခန်းတွင်း လက်ရှိဖမ်းဆီးခံနေရသူများကို မေးမြန်းနိုင်မှုမရှိချေ။ မေးမြန်းရန်စက်ရုံများကို ရွေးချယ်ရာတွင်လည်း အနာဂတ် အလင်းတန်းဆုံမှတ်အဖွဲ့နှင့် ဆက်စပ်နေသော စက်ရုံများကို အဓိကထား မေးမြန်းခြင်း၊ မြို့နယ်များတွင်လည်း ထိခိုက်မှုရှိသောစက်ရုံများ၊ စက်မှုဇုန်များကို အဓိကထားမေးမြန်းရသောကြောင့် အခြားထိခိုက် အလုပ်ပြုတ်ခဲ့သောစက်ရုံများမှ အလုပ်သမားများကို ရှာဖွေမေးမြန်းရန်မှာလည်း အခက်အခဲရှိခဲ့ပါသည်။ ♦

၆။ အဓိက ရှာဖွေတွေ့ရှိမှုများ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဧပြီလမှ စတင်ဖြစ်ပွားသော ကိုဗစ်ကပ်ရောဂါ ပထမလှိုင်းသည် သင်္ကြန်နှစ်သစ်ကူး ပိတ်ရက်ရှည်ဖြစ်သော မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားများအလွန်အမင်းထိခိုက်မှု မရှိခဲ့သော်လည်း စက်ရုံများ ဖွင့်ခြင်း ပိတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမား အများစုနေထိုင်ရာ အဆောင်များ လက်ခံခြင်း လက်မခံခြင်းစသော အစိုးရ၏ မူဝါဒရေးရာညွှန်ကြားမှု မရှင်းလင်းမှုများ ကြောင့် လူမှုစီးပွား ထိခိုက်မှုများ ရှိခဲ့သည်။ ကိုဗစ်ကာလတွင် အလုပ်လက်မဲ့ ဖြစ်သွားကြနုန်းများလည်း များလာသည်။ ကလေးအလုပ်သမားများလည်း ပိုပေါများလာသည်။ ထိုအချိန်ကာလတွင် စက်ရုံအများစုမှာလည်း လုပ်အား အင်အားလျော့သည်ဟု အကြောင်းပြကာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များကို ရွေး၍အလုပ်ထုတ်ခြင်းများ များပြားလာပေသည်။ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား ပဋိပက္ခများနှင့်ပတ်သတ်၍ ကိုဗစ်မဖြစ်ခင်တွင် လုပ်ခတိုးပေးရန်၊ အထွေထွေ လုပ်ခလစာရရှိရန် ဆန္ဒပြကြသောစက်ရုံများကို ကိုဗစ်ကာလနဲ့ ရောင်တော် ပြန်ရောလွှတ်ကာ ပိတ်လိုက်ကြသည်။ ပေးချေရမည့် လျော်ကြေးငွေများကို မပေးချေပဲ ထွက်ပြေးသည့်စက်ရုံများလည်း ရှိသည်။ အဆိုးဆုံးမှာ PLA မြန်မာ အထည်ချုပ်မှ အလုပ်သမားများ၏ လစာ (၃) လစာမပေးခြင်း၊ အခြားစက်ရုံ များမှ လက်ရှိလစာ မပေးသည့် ပြဿနာများ ရှိနေပေသည်။

ကိုဗစ် ၁၉ ရောဂါ ပြန့်ပွားနေသည့်ကာလတွင် တည်ဆဲအလုပ်သမား ဥပဒေကို အလုပ်ရှင်များမှ လိုက်နာမှုမရှိဘဲ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင် ၏ တဖက်သတ်အရေးယူမှု အလုပ်လျှော့ချမှု သမဂ္ဂဝင်များကို အလုပ်ထုတ်မှု များ စသည်ဖြင့် အခွင့်အရေးများချိုးဖောက်ခံနေရပြီး ချိုးဖောက်မှုကို တင်ပြ ရှင်းလင်းရာမှာလည်း ကြာရှည်မှု၊ ဌာနများ၏ တာဝန်အရမဆောင်ရွက်နိုင်မှု များကြောင့် သပိတ်မှောက်ဆန္ဒပြလျှင်လည်း အလုပ်သမားများပဲ လူစုလူဝေးနဲ့ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးစသည့် အကြောင်းပြချက် များဖြင့်အရေးယူခံရနေရသောကြောင့် အလုပ်သမားများဖက်တွင် ထွက်ပေါက် ပိတ်နေပါသည်။

အဓိကကိုဗစ်ကို အကြောင်းပြ၍ သမဂ္ဂကိုဖျိုးချင်သော စက်ရုံများတွင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း မညီဘဲ ဖြိုခွဲချင်ရုံသက်သက်ဖြင့် လုပ်ဆောင်မှုမျိုးများမြင်ရ သည်။ အမှန်တကယ် ကုန်ကြမ်းပြတ်လပ်သောစက်ရုံများ၊ အခက်အခဲရှိသော စက်ရုံများတွင် အလုပ်သမားများဘက်မှလည်း နားလည်မှုပေးကြပါသည်။ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားကြား အချင်းချင်းနားလည်မှုများနှင့် ပြန်ဖွင့်နိုင်သော အချိန်တွင် ဦးစားပေးပြန်ခေါ်ရန် ကတိကဝတ်များ၊ နှစ်ဖက်အဆင်ပြေနိုင်မည့်



ရုပ်ပုံ ၃။ ILO ရုံးရှေ့တွင်တွေ့ရှိရသော အလုပ်သမားတစ်ဦး

တတ်နိုင်သောလျော်ကြေး (သို့) ထောက်ပံ့မှုများနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာရှိပြီး အမှန်တကယ်လိုက်နာသော လုပ်ငန်းရှင်များနှင့် အေးချမ်းစွာပတ်လို့က်ခြင်းများ စသော ပြဿနာမဖြစ်ဘဲ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားကြား အဆင်ပြေမှုများလည်းရှိသည်။ ထိုသို့မဟုတ်ပဲ ကုန်ကြမ်းပြတ်လပ်မှုမရှိသော်လည်း လုပ်သားလျှော့သည့်စက်ရုံများမှ သမဂ္ဂဖြိုချင်သောရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဆောင်ရွက်နေသောကြောင့် ဆက်လက်စုပေါင်းတောင်းဆိုသည့် သပိတ်များဖြစ်လာခြင်းဖြစ်သည်။ များသောအားဖြင့် လုပ်သားလျှော့၍ဖြစ်ရသော သပိတ်များတွင် အလုပ်သမားများကိုလစာလျှော့ လိုင်းချိန်းသည့်ကိစ္စများ၊ လုပ်ခလစာများလျှော့သည့်ကိစ္စများ၊ အချိန်ပိုကြေးများမရသည့်ကိစ္စများနှင့် နှစ်စဉ်နှစ်တိုင်း အလုပ်သမားများအား ပေးလေ့ရှိသော လုပ်သက်အလိုက် အကျိုးခံစားခွင့်များ မပေးခြင်းကိစ္စများသည် အများဆုံးဖြစ်သည်။

ရှင်သန်ခလစာနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ရရှိရန် ဆန္ဒပြသော အလုပ်သမားများ၊ တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများကို ငြိမ်းစုစီ၊ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်ကာကွယ်ရေးဥပဒေအစရှိသော ပုဒ်မအမျိုးမျိုးဖြင့် ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းမှုများရှိသကဲ့သို့၊ ဒဏ်ငွေချမှတ်မှုများကိုလည်းများ ရှိပါသည်။ ကိုဗစ်ကာလအတွင်းတွင် အလုပ်သမားအများစု နေထိုင်ရာ မြို့နယ်များမှာ ကိုဗစ်ကပ်ဘေးဥပဒေဖြင့် နှာခေါင်းစည်း (Mask) မတပ်သောကြောင့် တရားစွဲခံခြင်းများရှိပါသည်။ အသိပညာပေးခြင်းထက် ဖမ်းဆီးအရေးယူပြီး တရားရုံးအထိရောက်ကြရသည်များကို ကြားမြင်နေရပါသည်။ ငွေဒဏ် ၅၀၀၀ ကျပ် ပေးဆောင်ရသည်များလည်းရှိသည်။ အခြားမြို့နယ်များတွင် ထိုကဲ့သို့ တရားရုံးအထိ ခေါ်ဆောင်ဖမ်းဆီးမှုရှိသောကြောင့် အစိုးရနှင့် အာဏာပိုင်များက ဖိနှိပ်မှုတစ်ရပ်အသွင် ဆောင်နေပါသည်။

ကိုဗစ် ၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

စက်ရုံတိုင်းမှာ ဖွင့်လှစ်နိုင်သည် မဟုတ်ဘဲ လစာမဲ့ ယာယီရပ်နားထားသော စက်ရုံများလည်းရှိပါသည်။ သာမန်ဖျားနာသည်ကို သိရှိသည်နှင့် အလုပ်ပါ နားလိုက်သည် မျိုးများလည်းရှိခဲ့သည်။ စက်ရုံအတွင်း ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုဆိုသည်ထက် အကာအကွယ်ထားရှိမှုများ ပင်လျှင် ပြည့်စုံအောင် မထားနိုင်ပါ။

စက်ရုံအများစုတွင် ကိုဗစ်ကာကွယ်ရေးအဖြစ် တစ်သုတ်ကို ၁ နာရီစီဖြင့် ထမင်းစားချိန်ကို ကန့်သတ်ပေးပါသည်။ ထို့ကြောင့် နောက်ဆုံးထမင်းစားရသည့်သူများအတွက် အချိန်နောက်ကျမှသာ စားသောက်ရတာ မျိုးများရှိသောကြောင့် အဆင်မပြေမှုများ ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် ယခင် ခေတ္တမုန့်စားနားချိန်များကိုပါ နားခွင့်ပြုခြင်းမရှိတော့ပါ။ အချို့စက်ရုံများသည် ယခင် လခစားအဖြစ်မှ နေ့စားပုံစံပြောင်းလဲခိုင်းစေသည်များလည်း ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် အပိုဆုကြေးနှင့် အခြားခံစားခွင့်များအတွက် ဖြတ်ချထားမှုများကို ကိုဗစ်ကာလ လုပ်ငန်းခွင်

ဝင်ရောက်ချိန်တွင် လုပ်ဆောင်လာသည်များရှိပါသည်။ လုပ်အားခ လျှော့ကျခံနေရခြင်းကြောင့် အချိန်ပိုမရှိတော့ပါ။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေအရ အနိမ့်ဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေပါ ပြဌာန်းချက်ဖြစ်တဲ့ ပုဒ်မ၅(ဇ)နဲ့အညီ နှစ်နှစ်လျှင်တစ်ကြိမ် ပြင်ဆင်သတ်မှတ်ဖို့မှာလည်း မေလ ၁၄ ရက်နေ့တွင် နှစ်နှစ်ကျော်သော်လည်း ယနေ့အထိ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မှု မရှိသေးပါ။ တည်ဆဲအစိုးရနှင့် တည်ဆဲလွှတ်တော်တို့မှ အလုပ်သမားများအတွက် မျှတသည့်လမ်းကြောင်းတစ်ခုကို ရှာဖွေပေးနိုင်ခြင်း မရှိပါ။

အလုပ်သမားများအတွက် ကာကွယ်ရေးစင်တာများ သီးသန့်ထားရှိမှုမျိုးလည်း မရှိပါ။ စက်ရုံတစ်ရုံတွင် သူနာပြု တစ်ဦးစီရှိရမည်ဟူသော ဥပဒေရှိသော်လည်း အခြေခံကျန်းမာရေးအတွက် ဆေးဝါးစုံလင်စွာ မရှိခြင်းသည် ကိုဗစ်ကာလတွင် ပိုမိုဆိုးရွားလာခဲ့သည်။ အချို့စက်ရုံကျယ်သော စက်ရုံခွဲများသော စက်ရုံများတွင်

ရုပ်ပုံ ၄။ စက်ရုံတစ်ခုတွင် အလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းခွင်တွင်းမဝင်ခင် ကိုယ်အပူချိန်တိုင်းတာနေခြင်း



အဆောင်ထားပေးထားခြင်း အချို့ရှိပါသည်။ သို့သော် များများစားစား ရှိသည်မဟုတ်ပါ။ စက်ရုံထဲတွင် ပိုးများ လူနာဆက်စပ်ရှိလျှင် စက်ရုံအဆောင်ထဲမှာ ထားခြင်းများ ရှိလာပြီး ရပ်ကွက်ထဲမှာ ပိုးတွေ့လျှင် ရပ်ကွက်ထဲတွင် ရှိသော အဆောင်ကို လေ့ဒေါင်းချခြင်းမျိုးများရှိ၍ ထိုသို့ အဆောင်ကို လေ့ဒေါင်းချသော်လည်း အစိုးရနှင့် အလုပ် ရှင်များဘက်မှ ကူညီထောက်ပံ့ပေးမှုမျိုး မတွေ့ရပေ။ ထို့ကြောင့် သမဂ္ဂရှိလျှင် အလှူခံ၍ ကျွေးရသည်လည်း ရှိနေပါသည်။ အထူးသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းပြင်ပမှ လာ ရောက်လုပ်ကိုင်သော နယ်မပြန်နိုင်သည့် ရန်ကုန်တိုင်း ဒေသကြီးအတွင်း အဆောင်များ၊ အိမ်များ ငှားရမ်းနေသူ များမှာ မျက်မြင်ဒုက္ခရောက်ကြရပေသည်။ စက်ရုံများမှ ပေးထားသော အဆောင်တွင်နေထိုင်ရသော အလုပ် သမားများမှာလည်း အလုပ်ပြုတ်ခြင်း၊ လုပ်သားလျှော့ ခြင်းများကြောင့် မူလနေထိုင်ရာအဆောင်များမှ ပြင်ပ အဆောင်များသို့ ပြောင်းရွှေ့နေရပေသည်။

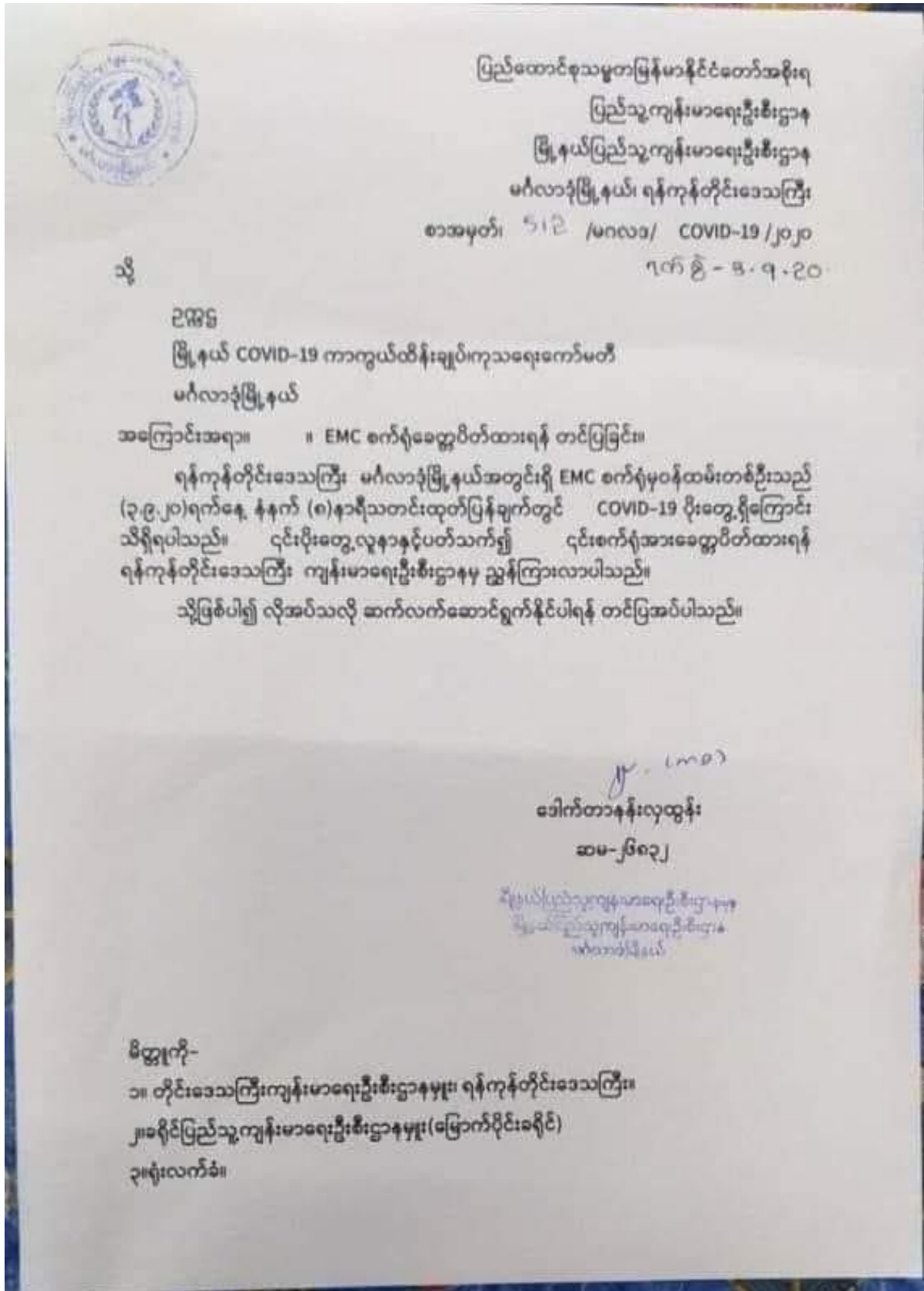
ကိုဗစ်ကာလအတွင်း လူစုလူဝေးမလုပ်ရန် ထုတ်ပြန်ထားသည့်ကာလတွင် ဆန္ဒပြခဲ့သည့် အလုပ် သမားများနှင့် ဧပြီလဆန်းပိုင်းက ဆန္ဒပြခဲ့ကြသည့် အလုပ်သမားများကို ရဲတပ်ဖွဲ့က ဆက်တိုက်ဖမ်းဆီးနေ ခြင်း တရားစွဲထောင်ချမှုများ ရှိလာခဲ့သည်။

တဖက်တွင်လည်း ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး အတွင်း စက်ရုံ ၁၀ ရုံလောက်အထိ ပိုးတွေ့လူနာများ ရှိလာသော်လည်း လုပ်သား လုပ်ခလစာ ပေးချေရမည့် အခြေအနေများနှင့် စီးပွားရေးပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေ များအရ ပိုးတွေ့လူနာထွက်ပေါ်သော စက်ရုံများကို လည်ပတ်ခွင့်ပေးနေသည် များလည်းရှိပါသည်။ ဒုတိယ လှိုင်း ကိုဗစ်ရောဂါပြန်လည် မြင့်မားလာသော်လည်း စက်ရုံအလုပ်ရုံများကို အလုံးစုံပိတ်ခြင်း မရှိသေးပါ။

စက်တင်ဘာ ၂၀ရက်နေ့က ထုတ်ပြန်သော ကျန်းမာရေး နှင့်အားကစား ဝန်ကြီးဌာန၏ ကြေငြာစာ အမိန့်တွင် ကုန်ကြမ်းယူ၊ ကုန်ချောပေးဆောင်ရွက်သော လက်ခစား (CMP) စက်ရုံ အလုပ်ရုံများကို ၂၄-စက်တင်ဘာ ၂၀၂၀မှ ၇-စက်တင်ဘာ ၂၀၂၀ထိ လုပ်ငန်းခွင်ပိတ်စေခြင်းသာ ဆောင်ရွက်မှုရှိပြီး အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ တိကျသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်း လုပ်ခလစာ ပေးချေမှုဆိုင်ရာနှင့် ပတ်သတ်၍ မည်သည့်ညွှန်ကြားချက်မျှ မရှိသေးပါ။ လက်ရှိအချိန်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးအတွင်းမှ မင်္ဂလာဒုံ၊ ဒဂုံဆိပ်ကမ်း၊ ငွေပင်လယ်၊ ရွှေပြည်သာ၊ ရွှေလင်ဗန်း၊ ပျဉ်းမပင်စက်မှုဇုန်များမှ စက်ရုံအချို့ရှိ လုပ်သားအချို့တွင် ကိုဗစ်-၁၉ရောဂါ ကူးစက်ခံထားရပြီး ဖြစ်ပါသည်။^၉

ဥပမာအားဖြင့် လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ အနော် ရထားစက်မှုဇုန်ရှိ လုပ်သားဦးရေ ၈၀၀၀ ကျော် လုပ်ကိုင် နေသည့် ချန်းရီဖိနပ်စက်ရုံတွင် အလုပ်သမား ၁ ဦး ကိုဗစ် -၁၉ ရောဂါပိုးတွေ့ရှိခဲ့ပြီး စက်ရုံကို ပိုးသတ်ဆေးဖျန်းခြင်း လုပ်ဆောင်မှုများ ရှိပါသည်။ လက်ရှိတွင် ရောဂါပိုးတွေ့ရှိ သော စက်ရုံလုပ်သားနှင့်ပတ်သက်၍ Quarantine ထားရှိရမည့်သူဦးရေကို စိစစ်နေဆဲဖြစ်သည်။ ချန်းရီ ဖိနပ်စက်ရုံသည် ပထမကိုဗစ်လှိုင်းအတွင်း ရောဂါပိုး ကူးစက်ခံရသည့်လူနာ အမှတ် ၁၄၄ လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် စက်ရုံ ဖြစ်ပါတယ်။ ယခုကိုဗစ်ဒုတိယလှိုင်းကာလတွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး စက်မှုဇုန်များမှာ ရောဂါပိုးတွေ့ရှိ သောလူနာများ လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့်စက်ရုံများ နေ့စဉ်ထွက် ပေါ်နေပါသည်။ မင်္ဂလာဒုံစက်မှုဇုန်က EMC အိတ် စက်ရုံတွင် ကိုဗစ်-၁၉ ရောဂါကူးစက်ခံရသည့် လုပ်သား ၆ ဦး အထိ တွေ့ရှိလာသဖြင့် စက်ရုံကို ယာယီပိတ်၍ ကျန်းမာရေးပိုင်းဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ ဆောင်ရွက်ပေး

^၉Tint Zaw Htun Sep 2020 <https://www.mmtimes.com/news/worker-yangon-factory-tests-positive-covid-19.html>



ရုပ်ပုံ ၅ ။ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း စက်ရုံအလုပ်ရုံများတွင် ကိုဗစ်ရောဂါပိုး တွေ့ရှိသောကြောင့် စက်ရုံပိတ်ရန် အစိုးရမှ စက်တင်ဘာ ၃ရက် နေ့စွဲဖြင့် ညွှန်ကြားချက်

ကိုဗစ်ခေါ်သံ

ရန် အလုပ်သမားများမှ တောင်းဆိုနေရပြီး လက်ရှိ အစီရင်ခံစာ ရေးသားနေစဉ်အထိ အစိုးရ၏ဆောင်ရွက်မှုများကို မျှော်လင့်စောင့်စားနေရသည့်ဘဝ ဖြစ်နေရပေသည်။

ရောဂါပိုးတွေ့ရှိထားသော စက်ရုံများ ပြန်လည်ဖွင့်လှစ်မှုများရှိနေလျှင်သော်လည်း အလုပ်သမားများ နေထိုင်ရာ ရပ်ကွက်အဆောင်များ၏ “တချို့ဆို ဒီစက်ရုံမသွားနဲ့ ပိုးတွေ့ရှိထားတာရှိတယ်။ ဒါပေမဲ့ အဆောင်မှ အလုပ်သမားများက စက်ရုံမှမပိတ်ထားတာ နောက်စက်ရုံများမှာလည်း အလုပ်ရဖို့မဖြစ်နိုင်လို့ မသွားလို့မရဘူးလို့ပြောကြရင် ဒါဆိုပြန်မလာနဲ့” ဆိုသည်မျိုး အလုပ်သမားများ၏ လူမှုစီးပွားကို တိုက်ရိုက်ထိခိုက်နေပြီး၊ အစိုးရနှင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ လူမှုဖူလုံရေး

ဌာနများ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် ဒေသန္တရအမိန့်များ၏ မထိရောက်မှုဟူ၍ သတ်မှတ်နိုင်သကဲ့သို့ တလွဲများဖြစ်နေသည်ဟုလည်း ယူဆမှတ်ယူရမည်သို့ ဖြစ်နေပါသည်။ သို့သော် ကိုဗစ်ရောဂါကပ်ဆိုးသည် တစ်နိုင်ငံလုံးအနှံ့တွင် ဖြစ်ပွားနေသောကြောင့် ယခုအစီရင်ခံစာသည် မြေပြင်လိုအပ်ချက်များကို ဖော်ပြပြီး အလုပ်သမားများ၏ လက်ရှိကြုံတွေ့နေသော အခြေအနေကို တာဝန်ရှိသူများနှင့် အများပြည်သူ သိမြင်နိုင်ရန် တင်ပြ အကြံပြုခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ယခုအစီရင်ခံစာတွင်ပါဝင်သော အချက်အလက်များ၊ အကြောင်းအရာများသည် လက်ရှိ တွေ့ကြုံခံစားနေရသည့် အလုပ်သမားများ၏ ဖော်ပြချက်များကို စုစည်းမှတ်တမ်းတင်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ♦



၆.၁ ။ သုတေသန တွေ့ရှိချက်များ

ယခုအပိုင်းတွင် သုတေသန ၏တွေ့ရှိချက်များကို အပိုင်းအလိုက် ၆ ခုသတ်မှတ် ခွဲခြားဖော်ပြထားသည်။

၁။ မူဝါဒများ

၂။ ကိုဗစ်ကာလ အလုပ်ချိန်သတ်မှတ်မှုများ

၃။ သမဂ္ဂ တည်ရှိမှု

၄။ လုပ်ငန်းခွင် ပြန်လည်ဝင်ရောက်မှု

၅။ အမှုအခင်း ရင်ဆိုင်ရမှု

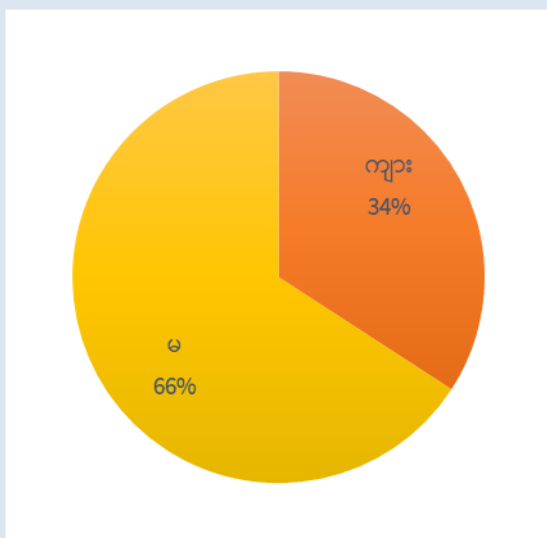
၆။ အထူးကာကွယ်ရမည့် အလုပ်သမားများ

၇။ လက်ရှိ အလုပ်သမားများနှင့် မိသားစု ဘဝအခြေအနေ

ထိုသို့ဖော်ပြနိုင်ရန် သုတေသနတွင် လူဦးရေ ၁၂၀ ကို ကောက်ယူမှတ်တမ်းတင်ထားပါသည်။

၆.၁.၁ ။ သုတေသနဖြေဆိုသူများ

ယခု သုတေသနစာတမ်းတွင် အမျိုးသမီး အလုပ်သမား ၆၆ ရာခိုင်နှုန်း (၇၉ ဦး) နှင့် အမျိုးသား အလုပ်သမား (၄၁ ဦး) ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့ပါသည်။ အများအားဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးသို့ ကျေးလက်ဒေသမှ ပြောင်းရွှေ့လာသူများ



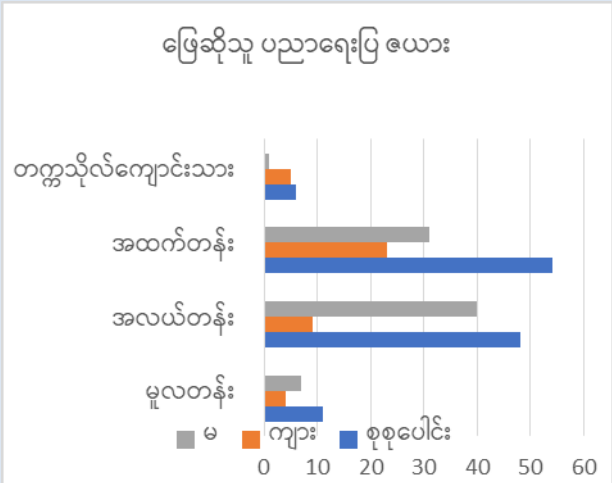
ဇယား ၁ ။ ဖြေဆိုသူ ကျား၊ မ ရာခိုင်နှုန်း



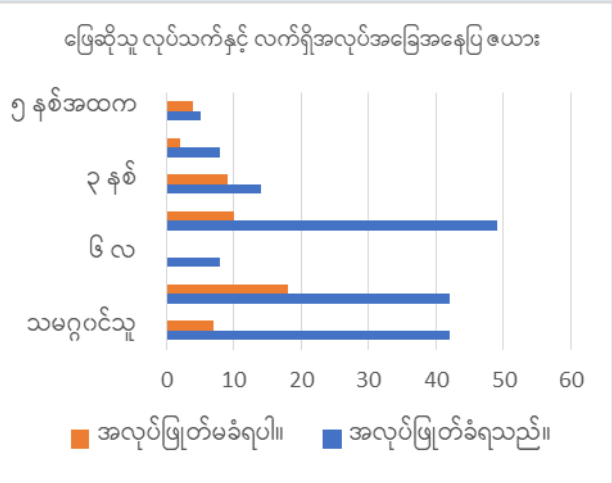
ဇယား ၂ ။ ဖြေဆိုသူ ဒေသနှင့် လူမျိုးပြ ဇယား

ဖြစ်၍ ဧရာဝတီတိုင်း၊ ပဲခူးတိုင်း၊ မကွေးတိုင်း၊ စစ်ကိုင်းတိုင်း၊ မန္တလေးတိုင်း၊ မွန်ပြည်နယ်၊ ရခိုင် ပြည်နယ်တို့မှ ပြောင်းရွှေ့လာသော ဗမာ၊ ရခိုင်၊ ကရင်၊ ချင်းနှင့် မူဆလင်စသည့် စက်ရုံအလုပ်သမားများကို တွေ့ဆုံကောက်ယူခဲ့ပါသည်။ မိခင်ဘာသာစကားအဖြစ် ဗမာစကားကို ပြောဆိုသူ အများစုဖြစ်ပြီး၊ လူမျိုးအလိုက် ရခိုင်၊ ကရင်၊ ချင်းဘာသာ စကားပြောဆိုသူများလည်း ပါဝင်သည်။ ထိုအလုပ်သမားများသည် လှိုင်သာယာ၊ ရွှေပြည်သာ၊ မင်္ဂလာဒုံ၊ တောင်ဒဂုံ၊ မြောက်ဒဂုံ၊ ဒဂုံဆိပ်ကမ်းရှိ စက်ရုံ ၂၄ ရုံတွင် စူပါ၊ စက်ချုပ်၊ ပိတ်ဖြတ်၊ စက်ပြင်၊ အရောင်း၊ လိုင်းအုပ်ချုပ်ရေး၊ လုံခြုံရေး၊ QC အရည်အသွေးစစ်၊ အိတ်ပိတ်၊ စတိုထိန်း၊ ယာဉ်မောင်း၊ သမဂ္ဂ အမှုဆောင် အစရှိသည် အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်နေခဲ့သောသူ၊ လုပ်ကိုင်နေဆဲဖြစ်သောသူများဖြစ်သည်။ (စက်ရုံများနှင့် မြို့နယ်စာရင်းကို နောက်ဆက်တွဲ ဖော်ပြထားပါသည်။) အများအားဖြင့် ၁၁၃ ယောက်သည် အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအဖြစ် အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားစာချုပ်

များဖြင့် လုပ်ကိုင်နေကြသူများဖြစ်ပြီး၊ EC စာချုပ် မချုပ်ဆိုထားသော နေ့စား ၇ ဦး၊ အစမ်းခန့် ၅ ဦးတို့လည်း ပါဝင်သည်။ ဖြေဆိုသူအများစုမှာ အသက် ၂၀မှ ၃၀ နှစ်ကြား အမျိုးသမီးများဖြစ်ပြီး အိမ်ထောင်မရှိသူမှာ ၅၆ ဦး၊ အိမ်ထောင်ရှိသူ ၆၀ ဦး၊ ၄ ဦးမှာ အိမ်ထောင်ကွဲနေသူများဖြစ်သည်။ သုတေသနကို ပိုမိုထိရောက်မှန်ကန်နိုင်စေရန် အတွက် အရည်အသွေးစစ်မေးခွန်းများအဖြစ် ထိုစက်ရုံများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များ၊ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ရှေ့နေဥပဒေအကျိုးတော်ဆောင်၊ အလုပ်သမားအရေးဆောင်ရွက်သူ (၁၄) ဦးအား (Focus Group Discussion; FGD) အုပ်စုလိုက် မေးခွန်းများအပေါ်စုပေါင်း ပြောဆိုဖြေကြားခြင်း နှင့် (၆) ဦးကို (Key Informant Interviews) (KII) အဓိကသတင်းအချက်အလက်ပံ့ပိုးသူအဖြစ် မေးမြန်းခြင်းများကို ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ထို့ပြင် ကိုယ်ဝန်ဆောင်နေသူများ၊ လိင်စိတ်ကွဲပြားသူများ၊ လူနည်းစုဝင်များ၊ မသန်စွမ်းအလုပ်သမားများကိုလည်း ရွေးချယ်မေးမြန်းထားသည်။



ဇယား ၃။ ဖြေဆိုသူ ပညာရေးပြ ဇယား



ဇယား ၄။ ဖြေဆိုသူ လုပ်သက်နှင့် လက်ရှိအလုပ်အခြေအနေပြ အလုပ်အခြေအနေပြ ဇယား

ကိုဗစ် ၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

ပါဝင်ဖြေဆိုသူများ၏ ပညာရေးများ ကွဲပြားမှု ရှိပြီး မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိပိုင်းခြားထားသော အတန်း ပညာရေးစနစ်အရ မူလတန်း၊ အလယ်တန်း၊ အထက် တန်းနှင့် တက္ကသိုလ်ဟူ၍ ခွဲခြားဖော်ပြထားပါသည်။ အချို့သော ဘုန်းကြီးကျောင်းသင်ပညာရေးစနစ်သည် လည်း ထိုအထက်ပါပိုင်းခြားမှုတွင် အကျုံးဝင်ပါသည်။ ပညာရေးအားဖြင့် အထက်တန်းနှင့် အလယ်တန်းပညာ ကို သင်ယူခဲ့ရသူများဖြစ်ပြီး ရာခိုင်နှုန်းအချို့သည် မူလတန်းနှင့် တက္ကသိုလ်ပညာဆည်းပူးသူများလည်း ပါဝင်ပါသည်။ မေးမြန်းခဲ့သောသူအများစုသည် လက်ရှိ အချိန်တွင် အလုပ်ဖြုတ်၊ ပြုတ်နေခဲ့သူအများစုဖြစ်ပြီး

အချက်အလက်များအရ စက်ရုံများတွင် လုပ်သက် (၁) နှစ်နှင့်အောက် လုပ်ခဲ့သူများလည်း အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းခံနေ ရသည်များရှိပါသည်။ ကိုဗစ်ကာလတွင် သမဂ္ဂဝင်သူများ အလုပ်ဖြုတ်ခံရခြင်းကို ပိုမိုတွေ့ရှိရပြီး အင်တာဗျူးများ အရ သမဂ္ဂမဝင်ထားသူများသည် အလုပ်ဖြုတ်ခံရမှုနည်း သော်လည်း အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံရ မှုကိုများတွေ့ကြုံခဲ့ကြရသည်။

အလုပ်မဖြုတ်ခံရသူများသည် အောက်ပါ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများကို ဆုံးရှုံးခဲ့ရသည်။ ♦

လုပ်ခလစာ နှင့် လျော်ကြေးငွေလျှော့သွားခြင်း၊
တံခါးများပိတ်ပြီး အလုပ်သမားများကို ခိုင်းစေခြင်း၊
လုပ်သက်ခွင့်များဖြတ်တောက်ခံရခြင်း
လုပ်ခလစာလျော်ကြေး၊ နစ်နာကြေးများမရခြင်း၊
ယခင်ရှိသော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးမရရှိခြင်း တနင်္ဂနွေနေ့တွင် အလုပ်လုပ်ရခြင်း အပိုကြေး (OT) မရခြင်း
အလုပ်တွင်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းပိုမိုခံရခြင်း
တစ်နှစ်လုံးတွင် လုပ်သက်ခွင့်များ ရှောင်တစ်ခွင်ခွင့် စသောခံစားခွင့်များမရခြင်း၊ ရုပ်သိမ်းခံရခြင်း၊
CCTVမှ တစ်ဆင့် သေသေချာချာစောင့်ကြည့်မှုများလုပ်လာခြင်း၊
ခွင့်ရက်ခံစားခွင့်များမရခြင်း
သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များကို သူများနှင့်တန်းတူအခွင့်အရေးမပေးခြင်း၊ ဖိနှိပ်ထားခြင်း
အလုပ်မဖြုတ်ခံရသူများလည်း သင်္ကြန်ပိတ်ရက် ၁၀ ရက်စာပဲရပြီး ၁၅ ရက်ထပ်ပိတ်မှုအတွက်မရခြင်း
OT ခေါ်ပြီး OT ကြေးမပေးခြင်း၊ ယခင်ရထားသော လူမှုဖူလုံရေးခံစားခွင့်များမရတော့ခြင်း၊
Smart Card ကြေးကောက်သော်လည်း Card ထုတ်မပေးပဲ ဆက်လက် လစဉ် ၃၀၀၀ ကျပ်ကောက်နေခြင်း၊
လုပ်သက်ခွင့်များဖြတ်တောက်ခံရခြင်း
ဆေးခွင့်များမရခြင်း

၆.၂။ မူဝါဒများ အပေါ် ထင်မြင်ယူဆမှုများ



ရုပ်ပုံ ၆။ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ရှိ အလုပ်သမားရုံး

အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ ပြီးခဲ့သော ကြေညာချက်အရ သတ်မှတ်ထားသော အကျုံးဝင်သော မြို့နယ်များတွင် ကြေညာချက်အမှတ် ၁၉၆/ ၂၀၂၀ အရ ၂၄ ရက်မှ ရက်ရက်အထိ ရန်ကုန်တိုင်းအတွင်း စက်ရုံအလုပ်ရုံများ ယာယီရပ်နားခြင်းအတွက် ခံစားခွင့်အနေဖြင့် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၁(ခ) ၂ နှင့် နည်းဥပဒေ ၁၃၆(ခ) တို့ကို ကိုးကားပြီး ၆ လပိုင်း ၂၀၂၀ မှာ လုပ်ခလစာရဲ့ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းပေးရန် ဆုံးဖြတ်ထားမှု ရှိပါသည်။

ကိုဗစ်ကာလတွင် အစိုးရမူဝါဒများ နိုင်ငံသားတိုင်းလိုက်နာရန် ထုတ်ပြန်ချက်များအားလုံးသည် အကြောင်းအရာ မရှင်းလင်းသည့်အတွက် ပြည်သူများအတွက် နားလည်လိုက်နာရန် ခက်ခဲမှုများရှိပါသည်။

အစောပိုင်းတွင် အချိန်နှင့်တပြေးညီ မလုပ်နိုင်မှုကြောင့် ကြန့်ကြာမှုများရှိခဲ့သည်။ အလုပ်သမားများအတွက် သီးသန့်ထုတ်ပြန်ချက်များရှိသော်လည်း စက်ရုံများကို စစ်ဆေးခြင်းတွင် ထိရောက်သော လုပ်ငန်းဆောင်တာများ ဆောင်ရွက်နိုင်မှုများ အားနည်းခဲ့သည်ဟု အလုပ်သမားအရေးဆောင်ရွက်သူများက ဖြေကြားခဲ့သည်။

ကန့်သတ်ချက်များတွင် အကုန်လုံးခြုံ၍ချမှတ်ထားသော်လည်း စက်ရုံအလုပ်ရုံတိုင်းရှိ လုပ်ငန်းခွင်တိုင်းတွင် လိုက်နာနေခြင်းများမရှိကြပါ။ မည်သည့်အချက်များသည် အားလုံးနှင့်သက်ဆိုင်သဖြင့် အကုန်လုံးလိုက်နာရမည်၊ မည်သည်အချက်များသည် သက်ဆိုင်ရာစက်ရုံ သို့မဟုတ် မြို့နယ်မှ အလုပ်သမားများသာ လိုက်နာရမည် စသည်မျိုး သတ်မှတ်ထားမှု မရှိသော

ကိုဗစ် ၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

ကြောင့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ် အလိုက် လုပ်ဆောင်နေရပုံခြင်း မတူညီကြပေ။ အထူး ကန့်သတ်ချက်များအနေဖြင့် ပိုးတွေ့သည့်လူနာများကို စက်ရုံများတွင် ပိုမိုစည်းကြပ်ကန့်သတ်မှုများ ရှိနေပါ သည်။ သို့သော် အစိုးရ၏ ထိရောက်သောချာသော ကာကွယ်မှု ဆောင်ရွက်မှုများမှာ လျော့နည်းနေသည်ဟု အလုပ်သမား အများစုက ယူဆနေကြသည်။

လူစုလူဝေးကိစ္စနဲ့ပတ်သတ်၍ ကိုဗစ်ဒုတိယ လှိုင်းအတွင်း နည်းပါးမှုရှိပြီး ပထမလှိုင်းတွင် ဆန္ဒပြမှု အချို့ ရှိခဲ့သည်။ ပထမလှိုင်းအတွင်း ၅ ယောက်နှင့် အထက် မစုရခြင်း၊ ညမထွက်ရသောအမိန့်ကဲ့သို့ ထုတ်

ပြန်ခြင်းများသည် အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ် အပြန်အချိန်များ နောက်ကျ၍ ပြန်ရသောအချိန်များ အချိန်ပိုဆင်းရသောအချိန်များတွင် အခက်အခဲရှိစေ ခဲ့သည်။ အချို့သော ၂၄ နာရီ အဆိုင်းလိုက် ဆင်းရလေ့ ရှိသော အလုပ်များ၊ စက်ရုံများတွင် လူလျှော့မှုများ ပိုမို များပြားလာခဲ့သည်။ ♦



ရုပ်ပုံ ၇။ ရွေးကောက်ပွဲမဲဆွယ်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများ

၆.၂.၁။ ဒေသန္တရအမိန့်များ

ဒေသန္တရအမိန့်များကြောင့် အလုပ်သမားများ ထိခိုက်မှုများသည် ဒေသန္တရအစိုးရနှင့် ပြည်ထောင်စု အစိုးရကြား သတင်းအချက်အလက် ချိတ်ဆက်မမီသော ကြောင့် စက်ရုံပြန်ဖွင့်သည့်အချိန် ပြန်လာရမလား၊ မလာရဘူးလား၊ စက်ရုံများ ပြန်ဖွင့်မည်၊ မဖွင့်မည်ကို တိကျစွာ မသိရှိသောကြောင့် စက်ရုံများက ၎င်းတို့ အဆင်ပြေသလို ဆောင်ရွက်နေကြခြင်း၊ ပိတ်ရက်ရှည် သင်္ကြန်အပြီး ဧပြီလ ၂၁ ရက်တွင် နယ်မှပြန်လည် ဝင်ရောက်လာသူများအတွက် ဆေးထောက်ခံချက်၊ နေထိုင်မှုထောက်ခံချက်များ ယူရမည်၊ မယူရမည်ဆို သည်ကို ရှင်းလင်းသောလမ်းညွှန်မှုများ မရှိခြင်း တို့ကြောင့် ထောက်ခံချက်များကို တောင်းသည့်နေရာ များမှတောင်း၍ မတောင်းသည့်နေရာများကမတောင်း သော အဖြစ်များတွေ့ကြုံကြရသည်။ တချို့သည် အဆောင်ပြန်ဝင်ခွင့် မရတော့သည့်အထိ ဖြစ်ကြရပြီး လမ်းပေါ်အိပ်ရသည့်အခြေအနေ ကြုံခဲ့ရသည့် အလုပ် သမားများလည်း ရှိပေသည်။ သင်္ကြန်ကာလတွင် ရန်ကုန်မှ ဇာတိရပ်ရွာသို့ ပြန်ချိန်တွင် သတ်မှတ်နေရာ၌ အသွားအလာကန့်သတ်မှု ၁၄ ရက် ဝင်ရပြီး ကွာရန်တင်း ရက်မပြည့်ပါက ရပ်ရွာအုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့က ထောက်ခံ

ချက်လက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်း အဆိုပါလက်မှတ် မပါဝင် ပါက အဆောင်မှ လက်မခံသည့်အတွက် အလုပ်သမား များ နေစရာ အခက်ကြုံနေရသည်များ ရှိပါသည်။ စက်ရုံ များပိတ်ရမည့်အမိန့်သည် အနီးကပ်မှသာထွက်၍ နယ် တွင် သီးခြား ၁၄ ရက်နေခဲ့ကြောင်း လက်မှတ်ပါမှသာ အဆောင်များကခွင့်ပြုခြင်းတို့ကြောင့် နယ်မှအလုပ် သမားများ ရန်ကုန်တွင်နေရေး အခက်ကြုံနေခဲ့ရသည်။ အထူးသဖြင့် ရခိုင်တွင် ပြန်လည်ဖြစ်ပွားသော ဒုတိယ လှိုင်းသည် ရခိုင်လူမျိုး အလုပ်သမားများ၏ လူမှုအသိုင်း အဝန်းအပေါ် ထိခိုက်ရိုက်ခတ်မှုများ ရှိနေပြီး ဖယ်ကျဉ်ခံရ မှုများ ရှိသည်ကို အများအပြား တွေ့ရှိရသည်။ ယခုကိုဗစ် ဒုတိယလှိုင်းတွင် ၂၀၂၀ အထွေထွေ ရွေးကောက်ပွဲ စတင်သည်မို့ မဲဆွယ်လျှင် အများစုပါဝင်သော အလုပ် သမားလူတန်းစားကို မဲထည့်ရန် အလုပ်သမားအခွင့် အရေးများ ထည့်သွင်းစည်းရုံးမှုများ ရှိသော်လည်း လက်ရှိ အချိန်အတွင်း တိကျသေချာသော မူဝါဒချမှတ်ခြင်းများ ထက် ချိန်ဆနေသော ညွှန်ကြားချက်များကိုသာ တွေ့ကြုံ နေရပေသည်။

ကိုဗစ်ကာလ ဒေသန္တရထုတ်ပြန်ကြေငြာချက် များကြောင့် အလုပ်သမားများမှာ

- OT ဆင်းရသောသူများ၊ ညဆိုင်းဆင်းရသူများ အတွက် ညပြန်သွားရေးလာရေးခက်ခဲခြင်း၊
- သမဂ္ဂများ အလုပ်အပြန် အစည်းအဝေးများညနက်တဲ့အထိလုပ်လို့ မရတော့ခြင်း၊
- စက်ရုံအရောင်းအားကျဆင်းသွားသောကြောင့် အလုပ်လျှော့မှုများ ပိုမိုများပြားလာခြင်း၊
- အစိုးရထုတ်ပြန်ချက်များနောက်ကျနေခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများ လိုက်နာရသည်မှာ ပြင်ဆင်ချိန်မရ၊ အဆင်မပြေ ဖြစ်နေခြင်း၊
- လူစုလူဝေးမလုပ်ရအမိန့်ကြောင့် စုပေါင်းဆန္ဒပြမှုများကိုဖမ်းဆီးလာခြင်း၊
- ပိတ်ရက်နယ်ပြန်သွားသည့်သူများရန်ကုန်ပြန်ဝင်၍မရတာများ ကြုံနေရခြင်း၊
- မတရားအလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းများ၊ အလုပ်သမားအခွင့် အရေး ချိုးဖောက်ခံရမှုများကိုလည်း ဒေသန္တရအမိန့် ကြောင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့် မရတော့ခြင်း၊ တောင်းဆိုသော သပိတ်ဖြိုခွဲခံရခြင်း

ကိုဗစ် ၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

ကျန်းမာရေး ထောက်ခံစာယူရာတွင် အဆင်မပြေမှုများရှိနေခြင်း၊

နှာခေါင်းစည်း (Mask) ဈေးကြီး၍ မဝယ်နိုင်၊ စက်ရုံကလည်းထုတ်မပေးသောကြောင့် မျက်နှာဖုံး မတပ်လျှင် ဖမ်းခံရမည်ကို ကြောက်လန့်နေရခြင်း၊

လမ်းများပိတ်ထားသောကြောင့် သွားရလာရသည်မှာ ကြန့်ကြာနေခြင်း၊

ဖယ်ရီ များအား ကိုဗစ်အကြောင်းပြ၍ လုပ်ငန်းရှင်မှ စီစဉ်မပေးတော့ခြင်း

များ ရှိနေသည်ဟု ဖော်ပြကြသည်။ ♦

ရုပ်ပုံ ၈။ လှိုင်သာယာ မြို့နယ်အတွင်း ရွေးကောက်ပွဲအတွက် ကိုယ်စားလှယ်နေရာနှင့် ရခိုင်တိုင်းရင်းသားဝန်ကြီးနေရာ မဲဆွယ် ပိုစတာများအောက်မှ အလုပ်သမားမိန်းကလေးတစ်ဦး



၆.၂.၂ အလုပ်သမားရေးရာမူဝါဒ

အလုပ်သမားရေးရာမူဝါဒအရ အလုပ်သမားများ စိုးရိမ်မှုများရှိသကဲ့သို့ လုပ်ငန်းရှင်များဘက်မှလည်း စိုးရိမ်ပူပန်မှုများလည်း ရှိပေသည်။ လုပ်ငန်းများကိုလည်း လည်ပတ်နေစေချင်သူများ ရှိသလို၊ ရောဂါပိုးကူးစက်မှုကြောင့် ပိတ်စေချင်သူများလည်း ရှိပေသည်။ သို့သော် တိကျသေချာသည့် သတင်းအချက်အလက် မရှိသောကြောင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေရာမှာ အခက်အခဲများ ပိုရှိနေခဲ့သည်။ အစိုးရ၏ သတင်းအချက်အလက်စီးဆင်းမှုသည် လက်ရှိအောက်ခြေတွင် အုပ်ချုပ်စီမံနေသော အစိုးရဝန်ထမ်းများ၊ လုပ်ငန်းရှင်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများဆီသို့ တိုက်ရိုက်စီးဆင်းမှုမရှိသောကြောင့် အချိန်တိုအတွင်း လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေရသည်မှာ အမှန်အမှားမသိပဲ မှန်းဆဆောင်ရွက်နေရသကဲ့သို့ ဖြစ်ပေါ်နေသည်။ အချို့ သတင်းအချက်အလက်များ၊ အမိန့်များသည် လူမှုမီဒီယာများပေါ်မှသာ သိရှိရသောကြောင့် သတင်းတိကျမှု၊ ဆောင်ရွက်မှု၊ လိုက်နာရန် လိုအပ်မှုတို့မှာ မသေချာသကဲ့သို့ တစ်ရက်ထုတ်ပြန်သော

အမိန့်ကိုနောက်နေ့ပြန်ဖျက်သိမ်းသည့် ကိစ္စရပ်များလည်း ရှိနေသည်။ ထို့ကြောင့် တိကျသေချာသော ကာလတခုထိ ရေရှည်လိုက်နာနိုင်မည့် မူဝါဒများချမှတ်နိုင်ရန် လိုအပ်နေပါသည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားရေး ဆောင်ရွက်နေသည့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများက မူလကတည်းက ဇန်နဝါရီလဆန်းတွင်တစ်ကြိမ်၊ မတ်လ ၃ရက်နေ့တွင်တစ်ကြိမ် သက်ဆိုင်ရာအစိုးရနှင့် တိုင်းဒေသကြီး ဝန်ကြီးချုပ်ဆီသို့ ရပ်နားရန် တင်ပြထားပါသည်။ ဇန်နဝါရီလဆန်းတွင် ကုန်ကြမ်းပြတ်သည့် အကြောင်းပြချက်ပေး၍ အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်း၊ ဧပြီလ ၁၉ရက်နေ့မှာထုတ်ပြန်သည့် ကျန်းမာရေးနဲ့ အားကစား ဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့် ညွှန်ကြားချက်ကို ကိုးကား၍ အလုပ်သမားလူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာနမှ စက်ရုံများကိုစိစစ်ပြီးမှသာ ဖွင့်ရန် တင်ပြသော်လည်း သေချာစိစစ်မှုမရှိဘဲ ဖွင့်သည့်စက်ရုံများလည်း များနေခဲ့သည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ♦

၆.၂.၃။ လူမှုဖူလုံရေး

လူမှုဖူလုံရေးအထောက်အပံ့ကို မရသည့်သူများလည်း ရှိနေကြောင်း အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ ပြောဆိုချက်အရ သိရပါသည်။ ထို့အပြင် အစိုးရမှ နွမ်းပါးသူများအတွက် သီးသန့်ထောက်ပံ့သည့် တစ်အိမ်ထောင်ကို ဆန်၊ဆီ၊ဆားနှင့် ၂သောင်းကျပ်ထောက်ပံ့မှုလည်း ရရှိမှုမရှိပါ။ သတ်မှတ်ချက်အရ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်လက်မဲ့စာရင်းထဲ မပါဝင်သည့်အတွက် အခွင့်အရေးများ ဆုံးရှုံးသွားခြင်းမျိုးများလည်း ရှိပါသည်။ ဥရောပသမဂ္ဂ၏ (CMP) အထည်ချုပ် (ဖိနပ်၊အိတ်) လုပ်ငန်းများမှ အလုပ်ပြုတ်သွားသူများအား ထောက်ပံ့ကြေးပေးတာမှာလည်း သမဂ္ဂရှိသူများ၊ ကြားထဲမှ အကျိုး

ဆောင်ပေးသည့်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် သိသူများသာ ရရှိခဲ့သောကြောင့် ထိခိုက်ခံစားရသော အလုပ်သမားများအားလုံး ရရှိခဲ့သည် မဟုတ်ပါ။

ကိုဗစ်ကာလတွင် အစိုးရ၏မူဝါဒများကြောင့် အလုပ်သမားများမှာ လုပ်ခလစာ ဖြတ်တောက်ခံရခြင်း၊ ကျန်းမာရေးအကာအကွယ်မဲ့ခြင်း၊ အစိုးရက Stay-at-Home အိမ်တွင်နေရန်ပြောသော်လည်း အလုပ်ကိုသွားနေရခြင်း၊ အလုပ်ရပ်လိုက်လျှင် လုပ်ခလစာမရခြင်း၊ ဖြတ်တောက်ခံရခြင်း၊ ထို့အပြင် လူမှုဖူလုံရေးကြေးလစာ၏ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းပေးရန် ညွှန်ကြားထားသော်လည်း

ရုပ်ပုံ (၉)။ တိုင်းအစိုးရအဖွဲ့၏ လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးမဝင်သော အလုပ်သမားများအား
ထောက်ပံ့ကြေးပေးမည့်အကြောင်း ညွှန်ကြားချက်

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်

တိုင်းဒေသကြီးအစိုးရအဖွဲ့

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး

စာအမှတ်၊ ၃ / ၆ - ၃ (၂) / လဝက / HR

ရက်စွဲ၊ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၁၅ ရက်

သို့

တိုင်းဒေသကြီးဦးစီးမှူးအလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန
တိုင်းဒေသကြီးဦးစီးမှူးအလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန
တိုင်းဒေသကြီးဦးစီးမှူးအလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာန
ဒေါ်သန်းသန်းသွယ်၊ တွဲဖက်အတွင်းရေးမှူး၊ စက်မှုဇုန်အဆင့်မြှင့်တင်ရေးကြီးကြပ်မှုကော်မတီ-
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး
တိုင်းဒေသကြီးစက်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန
တိုင်းတာဝန်ခံ၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးလူမှုဖူလုံရေးရုံး
ဥက္ကဋ္ဌ၊ ကုန်သည်များနှင့်စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအသင်းချုပ် (UMFCCI)
✓ ဦးသာထက် (IT Consultant)

အကြောင်းအရာ။ လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးမဝင်သော အလုပ်သမားများအား ထောက်ပံ့ကြေးပေးမည့်
ကိစ္စ

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးအတွင်းရှိ စက်မှုဇုန်အတွင်း/ ပြင်ပ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများရှိ
လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးမဝင်သော လုပ်သားများအား နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ ထောက်ပံ့ကြေး(၃၀၀၀၀)ကျပ်
ထောက်ပံ့နိုင်ရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်၊ HR Manager များမှ အလုပ်သမားများစာရင်းကို
ပြုစုပြီး Online (သို့မဟုတ်) Offline ၊ Hard Copy များဖြင့် လျှောက်ထားနိုင်ကြောင်း အကြောင်းကြား
ပါသည်-

(က) စက်မှုဇုန်အတွင်း စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများသည် သက်ဆိုင်ရာ စက်မှုဇုန်စီမံ
ခန့်ခွဲရေးကော်မတီသို့ တင်ပြလျှောက်ထားရန်၊

(ခ) စက်မှုဇုန်ပြင်ပ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများသည် သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်အထွေထွေ
အုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာနရုံး၌ မြို့နယ်အလုပ်သမားစာရင်းပြုစုစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြ
လျှောက်ထားသွားရန်၊


၁၅/၁၀/၂၀၂၀
ဝန်ကြီးချုပ် (ကိုယ်စား)

(မိုးမိုးစုကြည်၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဝန်ကြီး)

မိတ္တူကို

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး Coronavirus Disease 2019(COVID-19)ထိန်းချုပ်ရေးနှင့် အရေးပေါ်
တုံ့ပြန်ရေးကော်မတီ
ခရိုင်အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာန(အားလုံး)
ကုန်သည်များနှင့်စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအသင်းချုပ်(UMFCCI)

အချို့မှာ ၂သောင်းဝန်းကျင်သာ ရရှိ၍ လုံးဝမရရှိသူများလည်း ရှိနေပါသည်။ နှာခေါင်းစည်း (Mask) တပ်ရန် ပြောရာတွင်လည်း တစ်နေ့လုပ်မှ တစ်နေ့စားရသော ဝင်ငွေ ၄၈၀၀ သာရရှိသည့် အလုပ်သမားထုအတွက် ပထမလှိုင်းတွင် တစ်ခုကို ၅၀၀ မှ ၈၀၀ အထိ ကြီးမြင့်ခဲ့သော နှာခေါင်းစည်း (Mask) များ တပ်ရန် အဆင်မပြေသကဲ့သို့ စက်ရုံများတွင်လည်း လုံလောက်သော နှာခေါင်းစည်း (Mask) များ ထားရှိပေးရန်အတွက် တိကျသော ညွှန်ကြားချက်မရှိသည့်အပြင် နှာခေါင်းစည်း

(Mask) မတပ်သည့်သူများကို ဒေသန္တရအုပ်ချုပ်သူများက ဒဏ်ငွေဆောင်ခိုင်းမှုများရှိနေသည်က မူဝါဒရေးရာ ရှုပ်ထွေးမှုများ ဖြစ်စေပါသည်။ ကိုဗစ်ကာလတွင် အစိုးရမှပေးသည့် လူမှုဖူလုံရေးစရိတ်သည် လက်တွေ့တွင် စားမလောက်ပဲ ပုံမှန်ရှင်သန်ခွင့်လစာ ရှိမှသာ အဆင်ပြေသော အလုပ်သမားများဖြစ်သည့်အတွက် လူမှုဖူလုံရေးထောက်ပံ့ကြေး ရရှိရုံမျှဖြင့် ရှင်သန်ရန် အခက်အခဲများရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ♦

၆.၂.၄။ အလုပ်သမားများ စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် ကိုဗစ်အခြေအနေအပေါ်မူတည်၍ အမြင်မတူကြသည်များလည်းရှိပါသည်။ အထူးသဖြင့် သမဂ္ဂရှိသော မြို့နယ်၊ အလုပ်ရုံများတွင် အလုပ်သမားရပိုင်ခွင့် ပိုမိုသိရှိတောင်းဆိုခံစားခွင့်ရှိပြီး သမဂ္ဂအားမကောင်းသော မြို့နယ်၊ စက်ရုံများတွင် လုပ်ငန်းရှင်များမှ အလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်များကို လျစ်လျူရှု၍ ကိုဗစ်ကို ဦးတည်အသုံးပြုကာ ဥပဒေချိုးဖောက် ဆောင်ရွက်မှုများရှိပါသည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အစိုးရဘက်မှ စိုးရိမ်မှုဖြစ်ပေါ်နေခြင်းကြောင့် အလုပ်ရှင်ဘက်ကို ပိုမို အလေးသာနေသည်ဟု ရှုမြင်ကြသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်ရှင်ဥပဒေချိုးဖောက်သောကြောင့် တိုင်လျှင် အချိန်ကြန့်ကြာ၍ ဆန္ဒပြလျှင်မူ သဘာဝဘေးအန္တရာယ် ဥပဒေ၊ ငြိမ်းစုစီဥပဒေတို့ပေါင်းပြီး ချက်ချင်း ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းမှုများ၊ တရားစွဲမှုများ လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အလုပ်သမားများအတွက် မိအေးနှစ်ခါနာအဖြစ် ရောက်ရှိနေပေသည်။

အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ အခန်းကဏ္ဍသည် လက်ရှိအချိန်၌ ခြွင်းချက်များရှိနေပါသည်။ လူမစုစေချင်ခြင်း၊ ဆန္ဒပြမှုများ မလုပ်စေချင်ခြင်းများ ရှိသော်လည်း အလုပ်သမားများ၏ အခက်အခဲများကို လူစုလူဝေး

မဖြစ်ခင် ဖြေရှင်းခြင်း၊ ညှိနှိုင်းပေးခြင်း အစရှိသည်ဖြင့် ကြားဝင်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သောအခြေအနေ တွေ့ရှိသော်လည်း ယခုကာလတွင် အလုပ်သမားများ ဆန္ဒပြသည်နှင့် ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းမှုများ လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး တောင်းဆိုမှုများအား သဘာဝဘေးအန္တရာယ်ကာကွယ်ရေးဥပဒေကို အသုံးပြုပြီး နှိပ်ကွပ်နေသည့်သဘောအသွင် ဆောင်နေပါသည်။ အလုပ်သမားများဘက်မှလည်း စီစဉ်ပြီးလူစုခြင်းမျိုးမရှိ၍ အလုပ်၏ လိုအပ်ချက်ကြောင့် စုရသည်ကို လိုအပ်ချက်ကို ကောင်းမွန်အောင် ဖြေရှင်းမှုမရှိဘဲ အလုပ်သမားများကို အပြစ်ပုံချ၊ ဖမ်းဆီးခြင်းမျိုး ရှိနေပါသည်။ ဘာသာရေးကြောင့် ကိုဗစ်ရောဂါကူးစက်စေခဲ့သော ဒေးဗစ်လားအမှုတွင် ရောဂါကူးစက်စေသောကြောင့် တရားစွဲခြင်းဖြစ်ပြီး လူစုလူဝေးကြောင့် ရောဂါကူးစက်မှုမရှိစေခဲ့သော အလုပ်သမားများကို သဘာဝဘေးအန္တရာယ်ကာကွယ်ရေးဥပဒေမူဝါဒသုံးပြီး တရားစွဲဆိုခြင်းသည် အကျိုးအကြောင်းမခိုင်လုံပဲ တရားစွဲကဲ့သို့ ဖြစ်သွားပါသည်။ ပညာပေးသဘောမျိုး တရားစွဲသည်ဆိုသည်ကိုလည်း တရားရုံးမှ သိရှိပါသည်။ ပြစ်ဒဏ်မှာ ထောင်ဒဏ်ကျခြင်းမျိုးမရှိဘဲ ငွေဒဏ်ချမှတ်လိုလည်း သိရှိပါသည်။ စွပ်စွဲခံရသည့်အပေါ်တွင် ပြန်လည် ချေပခွင့်ရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ နောက်ဆုံးအဖြေ

ကိုဗစ် ၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

မရောက်ခင်ကတည်းမှ ပညာပေးကာလဟု ဆိုသော်လည်း တရားရုံးများမှ ငွေဒဏ်ချမှတ်ခြင်း၊ အပြစ်ရှိသည်ဟု ဝန်ခံခိုင်းခြင်းများသည် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် တရားမျှတမှုမရှိဟု ခံစားနေကြရပါသည်။

ကိုဗစ်ကာလအတွင်း လုပ်ငန်းရှင် ပျက်ကွက်မှုများအား ဥပဒေအရ တောင်းဆိုမှုများရှိသော်လည်း အရေးယူပေးမှု မရှိသောကြောင့် တရားဥပဒေအတိုင်း ခုံကောင်စီကို တင်စေချင်ကြပါသည်။ သို့သော် အလုပ်သမားများသည် တရားစွဲပေးပါရန် တောင်းဆိုသော်လည်း အခက်အခဲဖြစ်နေသည်ဟု သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရ ဌာနများက ပြန်လည်ပြောကြားမှုများ၊ အရပ်ဖက်တရားရုံးမှလည်း အလုပ်သမားကိစ္စနှင့် ပတ်သတ်လာလျှင် လက်ခံဖို့ ခက်ခဲသည့်အတွက် ခုံကောင်စီတိုင်ကြားရန်သာ ဖြေကြားမှုများကြောင့် အလုပ်သမားများအတွက် မည်သည့်အကာအကွယ်မျှ မရရှိဖြစ်နေပါသည်။ ရန်ကုန်မြို့ရှိ စက်ရုံများတွင် ကိုဗစ်-၁၉ ကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီပါက ပြန်လည်

ဖွင့်လှစ်ခွင့်ပြုနေ၍ စက်ရုံတော်တော်များများ ပြန်လည်ဖွင့်လှစ်နေပြီဖြစ်သည်။ ကိုဗစ်-၁၉ ရောဂါ ပျံ့နှံ့ဖြစ်ပွားနေမှုကြောင့် စက်ရုံများပိတ်ထားရ၍ စက်ရုံများမှာ ပြည်ပအော်ဒါများ အချိန်မီပေးနိုင်ခြင်းမရှိသောကြောင့် လုပ်သားအများအပြားမှာလည်း လုပ်ခလစာ အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်။ အချို့စက်ရုံများတွင် လစာ ၂၀% လျှော့၍ ပြဿနာဖြစ်ကြခြင်းများလည်းရှိပါသည်။ စက်ရုံတွင် တရားဝင်စာထုတ်၍ စက်တင်ဘာမှစ၍ ဒီဇင်ဘာ နှစ်ကုန်အထိ သတ်မှတ်ထားသော်လည်း ကိုဗစ်-၁၉ ကူးစက်ရောဂါထပ်တိုးလျှင် နောက်ထပ် စာထုတ်မည်ဖြစ်ကြောင်း လုပ်ရဲပြောရဲလာကြပါသည်။ အလုပ်သမားဥပဒေကို ပြောင်ပြောင်တင်းတင်း ချိုးဖောက်မှုများကို လုပ်ဆောင်နေကြသည်ကို များတွေ့ရှိရသည်။ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရုံးသို့ တိုင်ကြားလျှင်လည်း ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း မရှိပါ။ ♦

ရပ်ပုံ ၁၀။ ဖယ်ရီကား အကြိုအပို့ကို စောင့်နေကြသော အလုပ်သမားများ



၆.၃။ ကိုဗစ်ကာလ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ

ကိုဗစ်ကာလအတွင်း ဖွင့်လှစ်သော စက်ရုံများတွင် ကျန်းမာရေးစိစစ်မှုများနဲ့အတူ လက်ဆေးရည်၊ နှာခေါင်းစည်း (Mask)၊ ဆေးရည်လိုက်ဖြန်းမှုများ ရှိသကဲ့သို့ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည်လည်း Zoom Meetingများ၊ viberများ၊ messenger groups များမှတစ်ဆင့် အသိပညာပေးခြင်းများ ရှိပါသည်။ သို့သော် ထိုပြင်ဆင်မှုများသည် စက်ရုံတွင် လုံလုံလောက်လောက်မရှိပါ။ MASKများ လက်သန့်ဆေးများ ထားရှိရန် ချမှတ်ထားတာများကိုလည်း အလုပ်ရှင်များ အနေဖြင့် စစ်ဆေးမည့်အချိန်တွင်သာ လုပ်ဆောင်ပြသထား၍ ကျန်သည့်အချိန်များတွင် ဂရုစိုက်မှု မရှိခြင်းများ တွေ့နေရပါသည်။ တိုင်သောအခါတွင်လည်း ပြန်လည်အရေးယူမှု မရှိပါ။

စက်ရုံများတွင် ကိုဗစ်ကာကွယ်ရေးညွှန်ကြားချက်များ ထွက်သော်လည်း စက်ရုံများသည် လိုက်နာ

ယောင်ဆောင်၍ ၆ ပေအကွာထားခြင်း၊ နှာခေါင်းစည်း (Mask)တပ်ခိုင်းခြင်း၊ လက်ဆေးရည်များထားရှိခြင်း စသည်တို့ကို အစိုးရ လာစစ်သောအချိန်မှာသာ စက်ရုံမှ ပြင်ဆင်ထားပြီး တကယ်တမ်း ရေရှည်လုပ်ဆောင်ရသော အချိန်တွင် လုံလောက်မှုအဆင်ပြေမှုမရှိကြပါ။ နှာခေါင်းစည်း (Mask) တစ်ခုကို တစ်ပတ်သုံးခိုင်းခြင်း လက်ဆေးဆပ်ပြာ မလုံလောက် မရှိတော့ခြင်းများ ရှိလာပါတယ်။ အလုပ်ခွင်ထဲတွင် ၆ပေ ခွာထားသော်လည်း ဖယ်ရီစီးသောအခါ စုပြုံနေကြရပြီး ပုံမှန်အတိုင်း ကြပ်ညပ်နေခြင်းများ ဖြစ်နေပါသည်။ သို့သော် ထိုအရာများအပေါ်တွင် သေချာစိစစ်အရေးယူပေးခြင်း၊ ပိုကောင်းအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းမျိုး မရှိပါ။ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့်လည်း ထိထိရောက်ရောက်ဆောင်ရွက်ပေးနေခြင်း မရှိပါ။

နိုင်ငံတော်မှ ညွှန်ကြားချက် ထုတ်ပြန်သည့်

ရုပ်ပုံ ၁၁။ မြန်မာ စက်ရုံလုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု



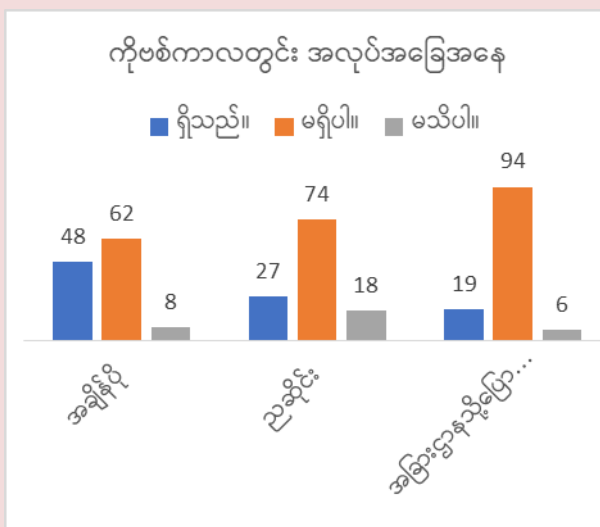
ကိုဗစ် ၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

အချိန်တွင် ကိုက်ညီအောင်လိုက်လုပ်၍ ကျန်သည့်အချိန်တွင် စီစဉ်ပေးခြင်း မရှိပါ။ နောက်မှတစ်ဆင့် ကြီးကြပ်စစ်ဆေးပေးခြင်းလည်း မတွေ့ရှိရပါ။ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းမျိုးလည်း မရှိသောကြောင့် ဟန်ပြလုပ်ဆောင်မှုပုံစံသာဖြစ်နေပါသည်။ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုများကလည်း အရမ်းအားနည်းပါသည်ဟုပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ အစိုးရက စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီသော စက်ရုံများကို ပြန်လည်ဖွင့်လှစ်ခွင့်ပေးသည်ဆိုသော်လည်း သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အပြည့်အဝကိုက်ညီမှုမရှိဟု အလုပ်သမားများက ထောက်ပြကြသည်။

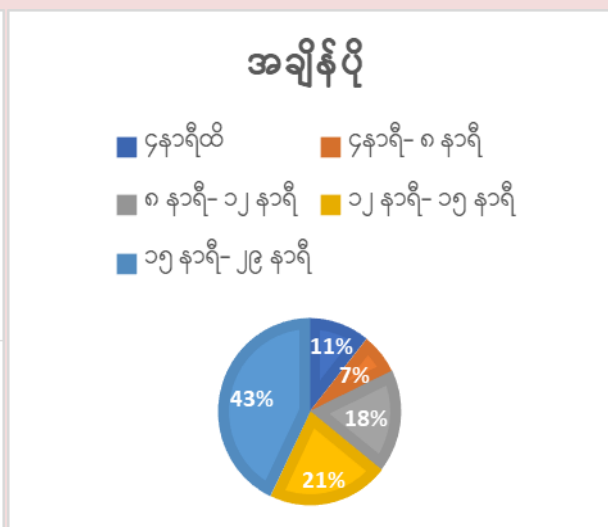
စက်ရုံအလုပ်ရုံများသည် MOHS မှ ထုတ်ပြန်ထားသည်များကို လိုက်နာမှုမရှိဘဲ ဖောက်ဖျက်မှုရှိနေခြင်းကြောင့် ဆောင်ရွက်ပေးရန် ပြောဆိုညှိနှိုင်းပါကလည်း အတိအကျကြီးလိုက်လုပ်ပေးရန် ခက်ခဲသည်ဟုပြောကြသည်။ လူများသဖြင့် လိုက်နာထောက်ပံ့ရန် အခက်အခဲရှိနေသည်။ အိမ်သာများ ထမင်းစားဆောင်များတွင်လည်း သေချာမလုပ်ဆောင်ပါ။ အလုပ်သမားများမှာလည်း MOHS မှ ညွှန်ကြားသည့်အတိုင်း

လိုက်နာရန် ခက်ခဲနေပါသည်။ စက်ရုံတွင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာတွင် မိမိဘာသာ Mask ဝယ်သုံးနေရပေသည်။ ယခုနောက်ပိုင်း အဝတ်နှာခေါင်းစည်း (Mask) များ ဈေးကျသွားသောကြောင့်သာ ခံသာပြီး လျှော်ဖွတ်တပ်ဆင်နိုင်ကြပေသည်။ ဖယ်ရီပေါ်တွင် ပုံမှန်အတိုင်း လူများကြပ်ညပ်စီးနင်းနေကြရသည်။ ထိုသို့ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဖိနပ်မှုများ၊ အလုပ်ရှင်ကို တရားစွဲရန် ဓါတ်ပုံသက်သေအထောက်အထားရှိ၍ အလုပ်ရှင်ကိုယ်တိုင် ဖောက်ဖျက်ခဲ့သည်များကို တင်ပြကြသော်လည်း အရေးယူဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ ကူးစက်ရောဂါများကာကွယ်ရန် အလုပ်သမားများအတွက် စင်တာသပ်သပ်လည်း မထားရှိပါ။ စက်ရုံတစ်ရုံတွင် သူနာပြုတစ်ဦးစီရှိရမည် ဟူသော အလုပ်သမား ဥပဒေရှိသော်လည်း လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှုမရှိပါ။

ကိုဗစ်ကာလတွင် အများအားဖြင့် အချိန်ပိုလုပ်ရခြင်းများရှိနေသေးသည်ဟု ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်ရှိသော ဖြေဆိုသူများကဖြေဆိုခဲ့ပြီး ညဆိုင်းဆင်းရခြင်းနှင့် အလုပ်ထုတ်ပစ်ခံရသူများ၊ အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့တာဝန်ယူရသည်များ ရှိနေသေးသည်ကိုလည်း တွေ့ရှိရ



ဇယား ၅။ ကိုဗစ်ကာလ အလုပ်ချိန်များ



ဇယား ၆။ ကိုဗစ်ကာလ အချိန်ပို ဆင်းရမှု

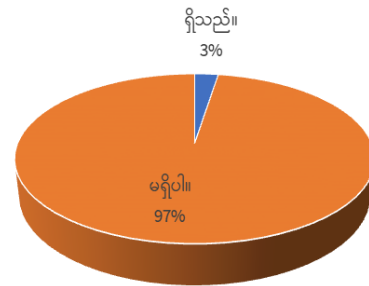
ကိုဗစ်ခေါ်သံ

သည်။ အချိန်ပိုခေါ်ဆိုမှုများရှိသည်ဟု ဖြေဆိုသူများမှာ ၄၈ ရာခိုင်နှုန်းရှိ၍ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း တစ်ပတ် ၁၅နာရီမှ ၂၉နာရီထိ၊ ၂၁ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ၁၂ နာရီအထက် နာရီအထိဆင်းနေရသည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့သည်ကို တွေ့ရှိရသောကြောင့် အချို့သောစက်ရုံများတွင် အလုပ်သမားများသည် အချိန်ပိုကို များပြားစွာဆင်းနေရသေးသည်ဟု သုံးသပ်ရသည်။

အချိန်ပိုခေါ်သည်ကို မဆင်းသောအခါတွင် အလုပ်ရှင်က လစာထုတ်ရာတွင် OT ကြေး ထပ်ဆောင်းမပေးခြင်း၊ လစာပိုက်ဆံ အဖြတ်ခံရခြင်း၊ နားရက်နှစ်ရက်စာမှ ၅၀၀၀ ဖြတ်ခြင်း၊ နှစ်ရက်ထက်ပိုလျှင် ၁၅၀၀၀ ဖြတ်ခြင်း၊ တစ်နာရီစာလုပ်ခဖြတ်တောက်ခံရခြင်းကြောင့် OT မခေါ်တော့ခြင်း ခံဝန်လက်မှတ်ထိုးခိုင်းခြင်း၊ အချို့သည် အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်ပစ်မည်ဟုလည်း ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများကို တွေ့ကြုံနေရပေသည်။

ကိုဗစ်ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်များမှ ကူညီမှုသည် ၃ ရာခိုင်နှုန်းသာရှိ၍ စက်ရုံ ၁ ရုံ တွင် DICE

ကိုဗစ်ကာလတွင်အလုပ်ရှင်၏ကူညီထောက်ပံ့မှု



ဇယား ၇။ အလုပ်ရှင်မှ ထောက်ပံ့မှု

စက်ရုံမှသာ ဆီ ၅၀ သား ဆန် ၅ ပြည် ပေးသည်ကို တွေ့ရှိရပြီး ချန်းရီစက်ရုံမှ ပထမလှိုင်းတွင် အစိုးရမှ ထောက်ပံ့သော လူမှုဖူလုံရေးထောက်ပံ့ငွေ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အလုပ်ရှင်က ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း ပေါင်းပေးပါသည်ဟု ဖြေဆိုထားသည်။ ကျန်သော စက်ရုံများတွင် ကိုဗစ်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများအတွက် ထောက်ပံ့မှုကို အလုပ်ရှင်ထံမှ မရရှိခဲ့ကြပေ။

မေးမြန်းသူများထံမှ ၅၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် စက်ရုံပိတ်သိမ်းမှု၊ အလုပ်ရှင်ထွက်ပြေးမှုကြောင့် အလုပ်လက်မဲ့

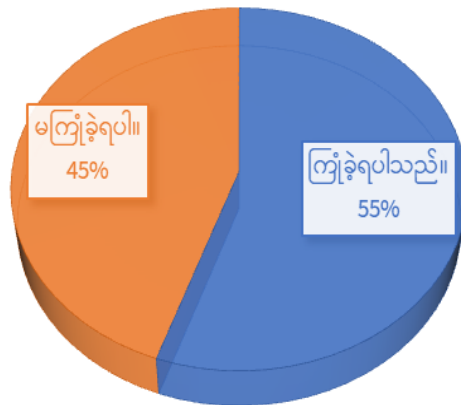
ရုပ်ပုံ ၁၂။ ဥပဒေပါ လူမှုဖူလုံရေးစနစ်ဖြင့် မိသားစု ထောက်ပံ့မှုအာမခံစနစ် အကျိုးခံစားခွင့်များ

မိသားစုထောက်ပံ့မှုအာမခံစနစ် အကျိုးခံစားခွင့်များ

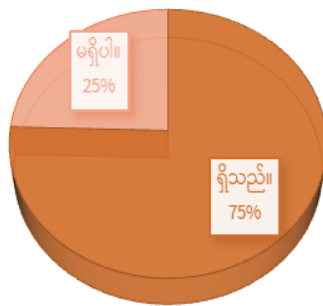
ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုရေးစောင့်ရှောက်မှု အာမခံရန်ပုံငွေသို့ ထည့်ဝင်ကြေး အနည်းဆုံး (၃၆)လ ပေးသွင်းထားသူသည်-

- သားသမီးပညာသင်စရိတ်ခံစားခွင့်ရှိသည်။
- သဘာဝဘေးအန္တရာယ်ကြုံတွေ့ရသည့်အခါ တစ်နှစ်အတွင်း ပျမ်းမျှ လုပ်ခ(၁)လစာ ၏ ၄၀% နှင့် ကယ်ဆယ်ရေးပစ္စည်းများ သတ်မှတ်ချက် နှင့်အညီ ခံစားခွင့်ပေးထားပါသည်။

စက်ရုံပိတ်သိမ်းမှုအတွေ့အကြုံ

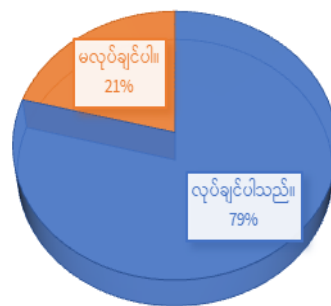


အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ရန်အတားအဆီးများ



ဇယား ၉။ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်မှု အတားအဆီးများ

လုပ်ငန်းခွင်တွင်ပြန်လည်အလုပ်လုပ်ချင်မှု



ဇယား ၁၀။ လုပ်ငန်းခွင်တွင်းပြန်လည် ဝင်ရောက်ချင်မှု

ဖြစ်နေသူများဖြစ်သည်။ လက်ရှိတွင် ထိုစက်ရုံပိတ်သိမ်းမှု အလုပ်ရှင်ထွက်ပြေးမှု အလုပ်ဖြုတ်ခံရမှုများကို အောက် ပါအတိုင်းဖြေရှင်းနေရပြီး အခက်အခဲများ ကြုံနေရသည်။

လုပ်ခလစာမပေး၍ လုပ်ငန်းရှင်ကို တရားစွဲဆို ထားခြင်း၊ စက်ရုံကိုဝိုင်းဝန်းပိတ်ဆို့၍ ဆန္ဒပြကြခြင်း၊ အလရ၊ အလဆတို့နှင့် အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားများ ညှိနှိုင်းနေခြင်း၊ ရပိုင်ခွင့်နှင့် လုပ်ခလစာများ မရလိုက်ဘဲ အရှုံးပေးလိုက်ရခြင်း၊ စားဝတ်နေရေး အဆင်မပြေသော ကြောင့် ရသမျှလျော်ကြေး ယူလိုက်ရခြင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရရုံးများကို တိုင်ကြားခြင်း၊ EU နှင့် အထက်လူကြီး များထံ အလုပ်ပြန်ရအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန် တိုင်ကြား

စာ ပေးထားခြင်း၊ ရန်ကုန်တိုင်းဝန်ကြီးချုပ်ထံ တင်ပြ ထားခြင်း၊ အလုပ်သမားရေး ကူညီဆောင်ရွက်နေသည့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များ အား တိုင်ကြားခြင်း၊ NLD ပါတီ ရုံးသို့တိုင်ထားခြင်း၊ ကိုဗစ်အကြောင်းပြု၍ တောင်းဆိုချက်များ မအောင် မြင် ခဲ့ခြင်း၊ လျော်ကြေးအပြည့်မရခြင်း၊ အလုပ်ရှာမရ၍ အကျပ်အတည်းနှင့် တွေ့ကြုံနေရခြင်း၊ အလုပ် သစ်ရရန် ခက်ခဲခြင်း၊ ကိုဗစ်ကာလ အလုပ်အကိုင်များ ရှားပါး၍ အလုပ်သမားများ စားဝတ်နေရေး ကျပ်တည်းခြင်း၊ အဆောင်၊ အိမ်ငှားခ မပေးနိုင်ခြင်း၊ အဆောင်ရှင်မှ မောင်းထုတ်ခံရခြင်း၊ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်၊ တရားစွဲဆိုခံ ထားရသည့်အတွက် အချိန်မရွေး အဖမ်းခံရနိုင်သည်ကို



MPA

ရက်ပုံ ၁၃။ ဆန္ဒပြ အလုပ်သမားများအား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နေစဉ်

စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်နေရခြင်းစသည့် ဖြစ်ရပ်များကို ကြုံတွေ့နေရသည်။

လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်လာမှုမှာ စက်ရုံတစ်ရုံနှင့် တစ်ရုံမတူညီကြပေ။ သို့သော် ရရှိသောအချက်အလက်များအရ ကိုဗစ်ရောဂါကြောင့် နယ်မှ မပြန်လာခြင်း၊ ပြန်လာရန် ခရီးစဉ် အဆင်မပြေခြင်းနှင့် စက်ရုံများ ဖွင့်မည်၊ မဖွင့်မည် မသေချာခြင်းတို့ကြောင့် လုပ်ငန်းခွင် ပြန်လည်ဝင် ရောက်မှုမှာ အကြမ်းဖျင်းအား ဖြင့် ဧပြီလအပြီးတွင် ၃ ပုံ ၁ ပုံခန့် လျော့ကျသွားသည်ဟု ခန့်မှန်းရသည်။

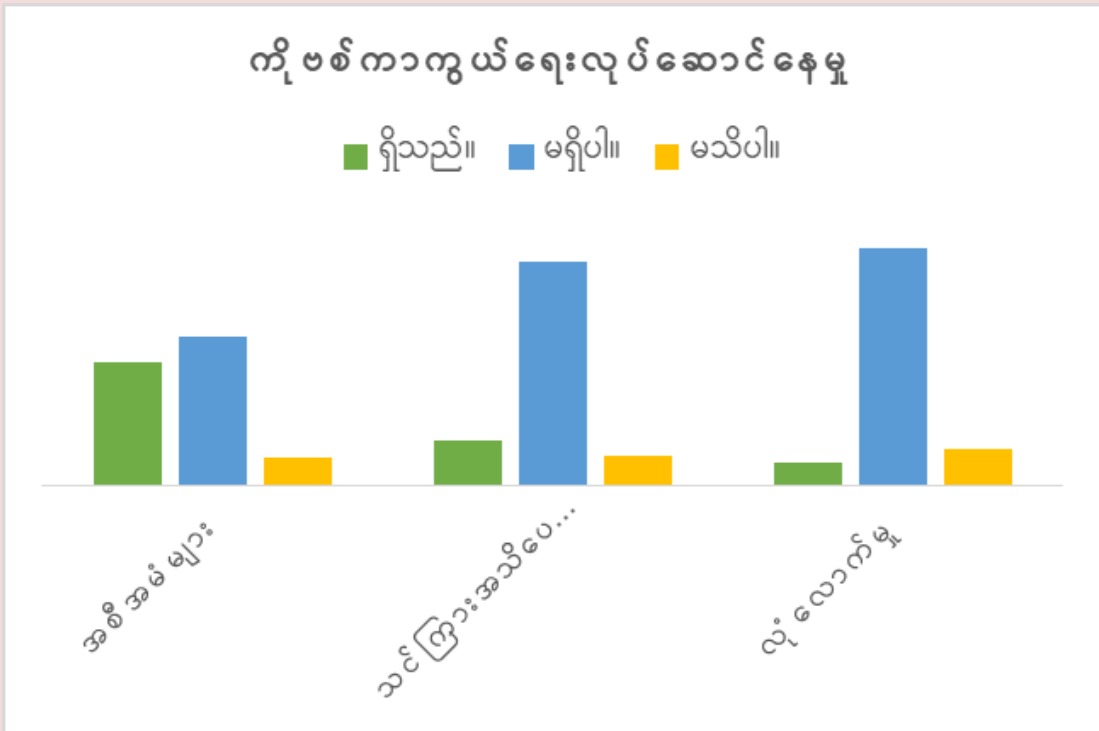
အလုပ်ပြုတ်၊ ဖြုတ်ခံရသူများအနေဖြင့် ကိုဗစ်

ရောဂါကပ်ဆိုး ရှိနေသော်လည်း မူလလုပ်ငန်းခွင် ပြန်လည်ဝင်ရောက်လိုသည် အကြောင်းပြချက်မှာ အများအားဖြင့် စားဝတ်နေရေး အခက်အခဲများနှင့် ကြုံတွေ့နေရသဖြင့် လုပ်ငန်းခွင် ပြန်လည်ဝင် ရောက်ကြရသည်ဟု ဖြေကြားကြသည်။ အချို့မှာ အလုပ်စလုပ်သည့် အချိန်မှစ၍ ဤစက်ရုံမှာသာ လုပ်ခဲ့ခြင်းကြောင့် သံယောဇဉ်စိတ်ဖြင့် မူလစက်ရုံ၌ပင် ပြန်လည်လုပ်ကိုင် ချင်ကြောင်း၊ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း အခြားစက်ရုံများတွင် လက်ရှိရာထူး၊ လုပ်ငန်းခွင်မျိုးဖြင့် အလုပ်ရှာရန် အဆင်မပြေသဖြင့် အခုကဲ့သို့ အလုပ်ရှားသည့်အချိန်တွင် သည်းခံလုပ်နေခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ Export စက်ရုံကြီးများတွင် အလုပ်သိပ်မလုပ်နိုင်သည့်အထင်ဖြင့် ယခု

ကိုဗစ် ၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

စက်ရုံများတွင် လုပ်နိုင်ကိုင်နိုင်ခြင်းကြောင့်/ လစာ ကောင်းသောကြောင့်/ လုပ်ငန်းခွင်နှင့်အသားကျနေ၍ စက်ရုံမှစက်များနှင့် ရင်းနှီးပြီးသားဖြစ်နေသောကြောင့်၊ အလုပ်ဖြုတ်ခံရသည့် မတရားမှုကို လက်မခံလိုသောကြောင့်/နယ်မှ လာနေသောသူဖြစ်နေသောကြောင့်/ လက်ရှိစက်ရုံ၌ ပိုအဆင်ပြေသောကြောင့်/ အိမ်နှင့်နီးသောကြောင့်/ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် အဆင်ပြေသောကြောင့်/ ကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်သည့် အလုပ်ကိုသာ လုပ်ချင်သောကြောင့်/ နောက်နောင် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များကို ယခုကဲ့သို့မပြုလုပ်စေရန် ဆက်လက် လုပ်ကိုင်ပြုချင်သောကြောင့်/ လက်ရှိစက်ရုံတွင် အတွေ့အကြုံရှိပြီးသားဖြစ်သောကြောင့်/ သမဂ္ဂနှင့် WCC မှ ဖြေရှင်းပေးခြင်းများ ရှိသောကြောင့်/ သမဂ္ဂ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းနိုင်ရန်/ နစ်နာမှုများ တောင်းဆိုပေးချင်သောကြောင့်/ လုပ်သက်လည်း ကြာနေပြီဖြစ်သောကြောင့်/ လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်နှင့် အဆင်ပြေသောကြောင့် စသည့် အကြောင်းပြချက်များကြောင့် ပြန်လည်ဝင်ရောက်ချင်ကြောင်း ဖြေဆိုကြသည်။

သင်္ကြန်ကာလအပြီးတွင် နယ်မှ ရန်ကုန်သို့ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရောက်ရန် ပြန်ရောက်လာသည့် အခြေအနေများတွင် ကြုံရသည့်အခက်အခဲများမှာ ကားစီးလုံးငှားလာရသည့် အခက်အခဲ၊ ကျန်းမာရေး ကောင်းကြောင်း တောင်းလာရသည့် ထောက်ခံစာအခက်အခဲများ တွေ့ကြုံခဲ့ရပြီး အချို့ကို အဆောင်များက လက်မခံခြင်းများ ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် စက်ရုံများအတွင်း ကိုဗစ်ကာကွယ်မှုအတွက် အစီအမံများ၊ သင်ကြားပြသမှုများ၊ ကိုဗစ်ကာကွယ်ရေးပစ္စည်းများထားရှိမှု ရှိ၊ မရှိကို မေးမြန်းရာတွင် အများစုမှာ မရှိကြောင်း ဖြေကြားသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ အထူးသဖြင့် ကိုဗစ်ရောဂါကာကွယ်နည်းများ သင်ကြားပြသမှုနှင့် ကိုဗစ်ကာကွယ်ရေးပစ္စည်းများထားရှိမှု မရှိသည်ကို ဖြေကြားသူများသည် တူညီကြပြီး အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ရောဂါကာကွယ်မှုကို သေချာတိကျစွာ သိရှိကာကွယ်နိုင်မှု လျော့နည်းသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

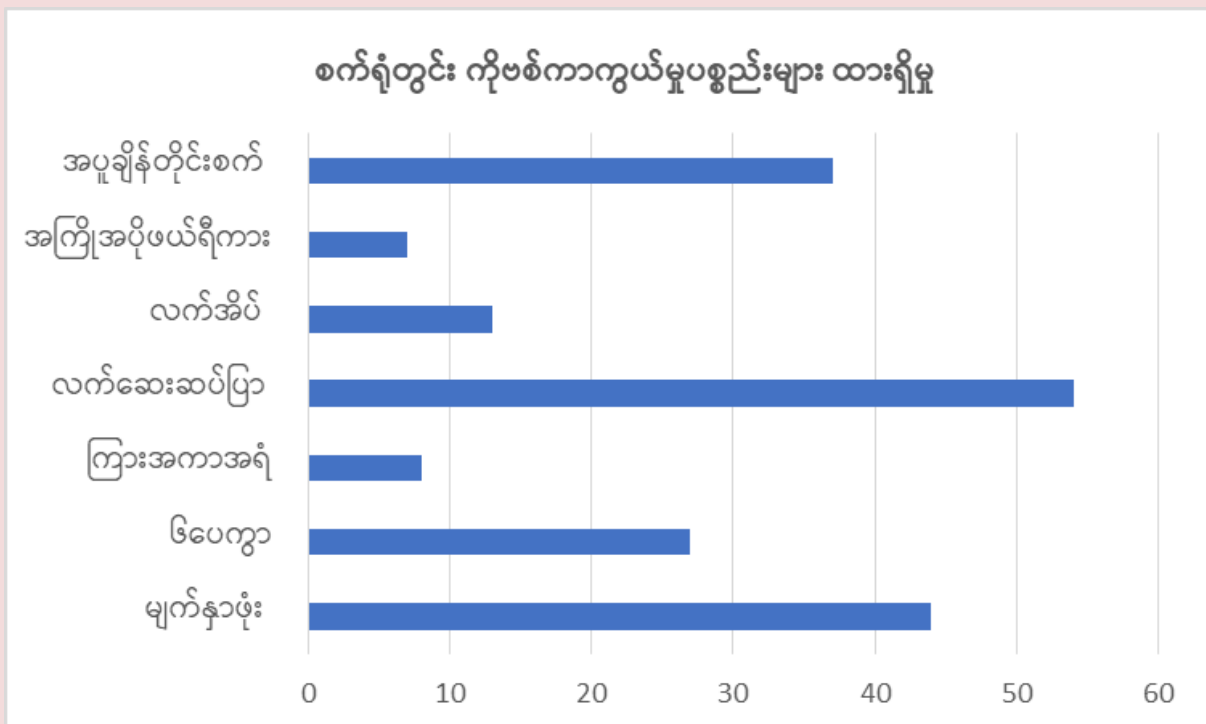


ဇယား ၁၁။ စက်ရုံတွင်း ကိုဗစ်ကာကွယ်ရေး လုပ်ဆောင်မှု

ကိုဗစ်ခေါ်သံ

စက်ရုံများတွင် ကိုဗစ်ကာကွယ်ရေးများ ထားရှိပေးထားသည်ဟု ဖြေကြားသူများကို မေးမြန်းရာတွင် လက်ဆေးဆပ်ပြာ ထားရှိမှု ၅၀ ကျော်၊ အပူချိန်တိုင်းစက် ထားရှိသည်ဟု ဖြေကြားသူ ၃၇ ဦးနှင့် နှာခေါင်းစည်းများ ထားရှိပေးထားသည်ဟု ဖြေကြားသူ ၄၅ ဦး အများဆုံး ဖြေကြားသည်။ ကြားအကာအရံနှင့် ဖယ်ရီကား ထားရှိပေးမှုမှာ အနည်းဆုံးဖြစ်နေသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

ကိုဗစ်ကာကွယ်ရန် အသိပညာများကို သင်ကြားပြသမှုရရှိသည်ဟု ဖြေဆိုသော အလုပ်သမားများသည် ထိုအသိအမြင်ကို စူပါများမှပြောပြခြင်း၊ အစိုးရ ကျန်းမာရေးဝန်ထမ်းများ လာရောက်ဟောပြောခြင်း၊ စက်ရုံမှ လည်းဆောင်ရန်၊ ရှောင်ရန်များကို အသံသွင်းပြီး ဖွင့်ပေးထားခြင်း၊ စပီကာနှင့်ဖွင့်ပြီး အသိပေးခြင်း၊ စုဝေးပြီး လိုက်နာရမည့်အချက်များကို ပြောပြခြင်း၊ ပိုးတွေ့လူနာ မည်မျှရှိပြီဆိုသည်တို့အား ပြောပြပေးခြင်းတို့ရှိသည်ဟု ဖြေကြားကြသည်။ ♦



ဇယား ၁၂။ စက်ရုံတွင်း ကိုဗစ်ကာကွယ်မှု ပစ္စည်းများ ထားရှိမှု



MPA

ရုပ်ပုံ ၁၄။ ကိုဗစ်ကာကွယ်ရေး လုပ်ဆောင်ထားသော စက်ရုံတစ်ခု၏ လက်ဆေးဘေစင်ထားရှိပုံ

ကိုဗစ်ရောဂါ ကာကွယ်မှုမရှိပါဟု ဖြေကြားသူများကို မေးမြန်းရာတွင် အောက်ပါအတိုင်း ဖြေကြားကြသည်။

စက်ရုံတွင် Mask & Hand Gel များမရှိခြင်း၊ ဖယ်ရီများ ကျပ်ညပ်နေအောင်စီးရခြင်း၊
လုပ်ငန်းရှင်မှဥပဒေများအားလိုက်နာမှုမရှိခြင်း၊ ၆ ပေ အကွာမရှိဘဲ လုပ်နေရခြင်း၊
အလုပ်လုပ်ချိန်တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး တစ်ပေပင်ကွာမနေခြင်း၊
လက်ဆေးကန်အလုံအလောက်မရှိခြင်း၊
Hand Gel များကို ရေအဆမတန်ရောထားခြင်း
အလုပ်သမား ၁၃၀၀ ကျော်တွင် လက်ဗွေစက်သုံးလုံးသာရှိပြီး လက်ဗွေနှိပ် အသုံးပြုနေရခြင်း
အကာအရံထားပေးမှုမရှိခြင်း
ဆေး Box တွင်ဆေးများလုံလောက်မှုမရှိခြင်း၊
ကိုဗစ် နှင့်ပတ်သက်သော အကြံပြုစာများကိုပေးလျှင် စက်ရုံတာဝန်ရှင်သူများမှမတုန့်ပြန်ခြင်း၊
ဖယ်ရီတစ်စီး လူ ၅၀ ခန့်စီးနေရခြင်း
Hand-Gel,Mask များကိုစစ်ဆေးရေးဝင်ချိန်မှသာထား ပေး၍ပြန်သွားသောအခါအကုန်ပြန်သိမ်းသွားခြင်း

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းတွင်လည်း

တစ်ရက်ဆင်းတစ်ရက်နားခိုင်း အလုပ်လုပ်ခိုင်းပြီး နားရက်အတွက် လုပ်ခလစာမပေးခြင်း၊
အချို့စက်ရုံများတွင် OT မရှိတော့ခြင်း၊
စည်းကမ်းတင်းကျပ်လာခြင်း၊
စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုကြောင့် ညှိနှိုင်းမှုပြီးသွားပြီးမှ အလုပ်သွားဆင်းသည့်အချိန်တွင် ရက်အကန့်အသတ်မရှိ ပိတ်လိုက်ခြင်း၊
စက်ရုံများအတွင်း လက်ဆေးကန်စနစ်တကျမရှိခြင်း၊
၃ ပေ သို့ ၆ ပေမကွာပဲ အလုပ်လုပ်နေရခြင်း၊ မီတင်ခေါ်ရင်လူများစုဝေးနေခြင်း၊
Mask တစ်ပတ် ၂ ခုပေးမယ် ပြောပြီး တစ်လကို ၂ ခုသာပေးပြီး ၂လပဲပေးပြီးနောက်ပိုင်းမပေးတော့ခြင်း၊
အစိုးရမှလာစစ်သည့်အချိန် ၆ပေခွာပြုခြင်း
အချို့အလုပ်သမားများကို အခြားစက်ရုံသို့ရွှေ့ထားခြင်းများလုပ်ထားခြင်း၊
ထမင်းစားချိန်နှစ်ချိန်မှ သုံးချိန်ဖြစ်သွားပြီး အချို့မှာ နောက်ကျမှ စားနေရခြင်း၊
ယခင်လို ကြား မုန့်စားချိန် မပေးတော့ခြင်း၊
အလုပ်ချိန်လျော့သွားလို့ Day ကြေးဖြတ်ခံရတာများ ရှိခြင်း၊
ထမင်းစရိတ်ဖြတ်တောက်ခံရခြင်း၊
ယခင်ဝန်ထမ်းဟောင်းများကို ဖြုတ်ပြီး ဝန်ထမ်းအသစ်များထပ်ခေါ်ထားသည်ကို များရှိရခြင်း၊
အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားသဘောတူစာချုပ်ကို ပြန်လည်ချုပ်ဆိုနေခြင်း၊
အလုပ်စဆင်းရမည် ပြောသော်လည်း သန့်ရှင်းရေးသာ လုပ်ခိုင်းပြီး စက်ရုံမဖွင့်ခြင်း၊
ဆန္ဒပြရာတွင်ပါဝင်သူများအား အလုပ်ကြမ်းများလုပ်ခိုင်းခြင်း မလုပ်နိုင်၍ပြန်သွားသူများအား နေ့စားခတစ်ဝက်သာ ပေးခြင်း၊ အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း
ကိုယ်ဝန်ဆောင်ဖြစ်နေလို့ အလုပ်မလာခိုင်းခြင်း နောက်ပိုင်းမှာတော့ အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်း၊
ဖယ်ရီများ သေချာစွာစီစဉ်ပေးထားခြင်းမရှိခြင်း၊
စက်ရုံများတွင် အလုပ်လျှော့ခံရလို့ သင်္ကြန်မတိုင်ခင်လစာကောင်းသော်လည်း ယခုလစာနည်းသွားခြင်း၊ နှစ်စဉ်ကြေး မရတော့ခြင်း

စသည်များကို ခံစားနေရသည်ဟု ပြောပြကြသည်။



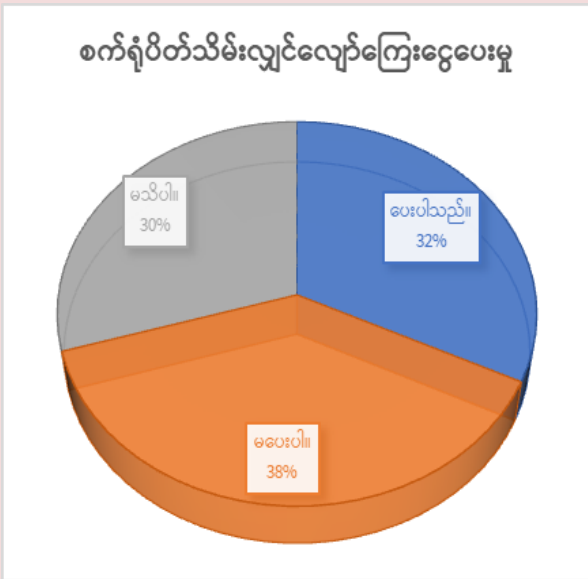
ရုပ်ပုံ ၁၅။ အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ တစ်လစာ လုပ်ခလစာနှင့် တစ်လစာအလုပ်ထုတ်နစ်နာလျော်ကြေးငွေ ရရှိစဉ်

ကိုဗစ်ကာလအတွင်း စက်ရုံများမှ အလုပ်ဖြုတ်ခံရသော အလုပ်သမားများကို လျော်ကြေးငွေပေးမှုတွင် ၃၂ ရာခိုင်နှုန်းသာ ပေးအပ်သည်ဟု ဖြေကြားခဲ့ပြီး ကျန်သော ၃၈ ရာခိုင်နှုန်းက မရရှိကြောင်း ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းက မသိပါဟု ဖြေကြားခဲ့သောကြောင့် လျော်ကြေးမရရှိသော အလုပ်ဖြုတ်ခံရသူများမှာ ၃ ပုံ ၂ ပုံကျော်ထိ ရှိသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ပေးအပ်သော လျော်ကြေးငွေမှာလည်း တစ်ဝက်ကျော်မှာ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခကြေးငွေ တစ်လစာ ဖြစ်သော ၁၄၄၀၀၀ ကျပ်သာ ရရှိခဲ့ကြရပြီး ၁၆ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ထိုထက်ပင်နည်းပါးစွာ ဂရုဏာကြေးအဖြစ် ၁ သိန်းခန့်သာပေးသည်ကို ရရှိခဲ့ကြသည်။ အနည်းဆုံး လုပ်ခကြေးငွေထက် ရရှိသူမှာ ၂၁ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သာ ဥပဒေပါလျော်ကြေးငွေအတိုင်း ရရှိခဲ့ကြပေသည်။

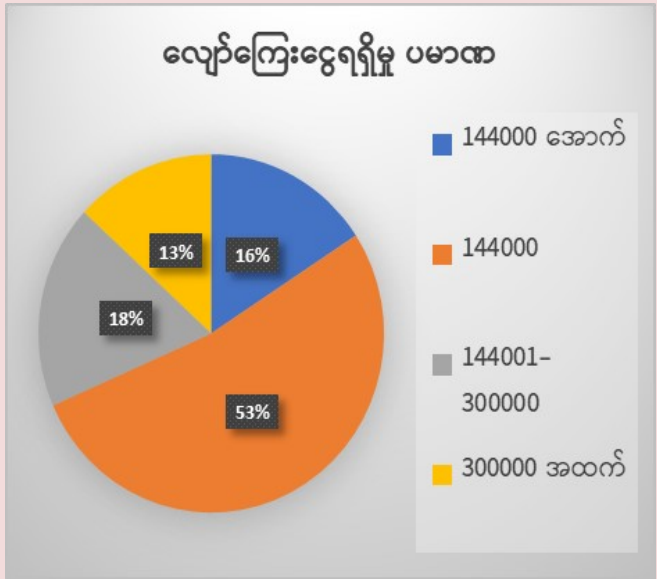
ထို့အပြင် စက်ရုံများတွင် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်နေရသူများမှာလည်း အလုပ်ရှင်မှ ဆန္ဒပြလျှင်၊ ကုန်ကြမ်း

မရလျှင် လူလျှော့မည်ဟု ပြောဆိုမှုများကြောင့် လုပ်နေရသော်လည်း အလုပ်အချိန်မရွေးပြုတ်မည်ကို စိုးရိမ်နေရပြီး စိတ်ဖိစီးမှုများနေခြင်း၊ စိတ်ဓါတ်ကျနေခြင်း၊ စက်ရုံအတွင်း အနေအထိုင်အစားအသောက် အဆင်မပြေဖြစ်နေခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ရာတွင် Mask ကအစ ဝယ်သုံးရခြင်း၊ ပိုင်ရှင်၊ စက်ရုံမှူးပြောင်းပြီး နာမည်အသစ်နှင့် ပြန်ဖွင့်နေခြင်းတို့ကြောင့် ယခင်နှစ်ကြေး၊ ထပ်တိုးကြေးများ မရတော့ခြင်း၊ ပိတ်ရက်များအတွက်လစာမရခြင်း၊ တစ်လဆင်း တစ်လနားခိုင်းပြီး နားစဉ်လစာမဲ့ဖြင့် ခိုင်းသည်ကို လုပ်ပေးနေရခြင်း၊ ဖယ်ရီကားနှင့် အခြား ကိုဗစ်ကာကွယ်ရေးအစီအမံများ မရှိခြင်းကြောင့် စိတ်တထင့်ထင့်ဖြင့် လုပ်ကိုင်နေရခြင်း၊ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ပိုမိုတွန်းခိုင်းခြင်းများလည်း ရှိနေသည်ဟုဖော်ပြပြောဆိုခဲ့ကြသည်။

ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားများသည် ကိုဗစ်ကာလဆိုသော်လည်း ယခင်အခြေအနေအတိုင်း လုပ်ငန်းခွင်များ



ဇယား ၁၃။ စက်ရုံပိတ်သိမ်း လျော်ကြေးငွေရရှိမှု



ဇယား ၁၄။ လျော်ကြေးငွေရရှိသူများ၏ ရရှိသော လျော်ကြေးငွေ ပမာဏပြ ဇယား

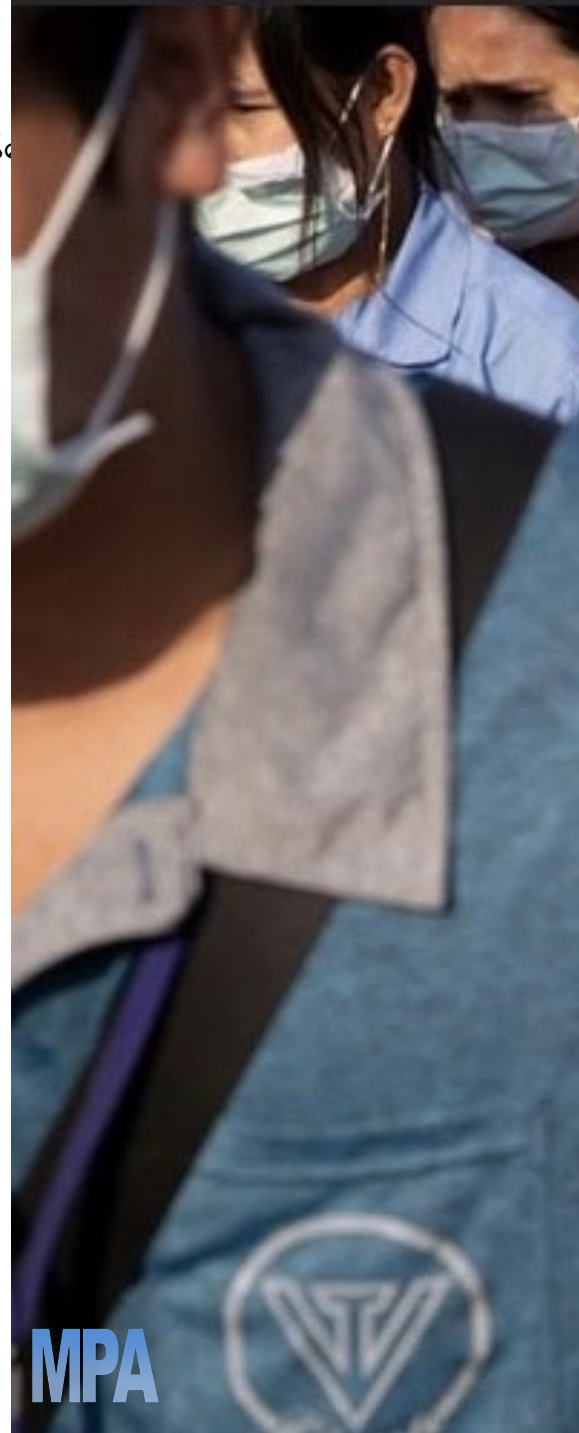
ပုံမှန်လည်ပတ်၍ အလုပ်အကိုင် ရရှိလိုကြသည်။ ထိုသို့ဖြစ်စေရန် လူမှုဝန်ထမ်းမှ တာဝန်ရှိသူများမှ အလုပ်သမားများအား စက်ရုံတွင် တိုက်ရိုက်ထောက်ပံ့ပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ပေးစေချင်ကြသည်။ အလုပ်ရရန် မှတ်ပုံတင်လုပ်ရန် အခက်အခဲရှိနေသဖြင့် မှတ်ပုံတင်လည်း ရရန် လိုအပ်နေသူများလည်းရှိသည်။ မှတ်ပုံတင်မရှိသောကြောင့် အလုပ်သမားလူမှုဖူလုံရေး မရကြသူများလည်းရှိသည်။ အခြေခံလစာ အပြည့်ရချင်သည်။ နှာခေါင်းစည်းများ အလုံအလောက် ထုတ်ပေးရန်လိုအပ်သည်။ အဆောင်၊ အိမ်ငှားခပေးရန် ကူညီထောက်ပံ့မှုများ လိုအပ်နေသည်။ တရားစွဲခံထားရသောကြောင့် ရှေ့နေ လိုအပ်နေပေသည်။ ဆန္ဒပြသည့်အလုပ်သမားများ ပြန်ခန့်ရန် သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များကိုလည်း ပြန်ခန့်ရန် လိုအပ်သည်။ စက်ရုံတွင်း Mask, Hand Gel လက်ဆေးဆပ်ပြာ လုံလုံလောက်လောက် ထားရှိပေးစေ

လိုပါသည်။ ထိုသို့ ထောက်ပံ့မှု ပြည့်စုံစေရန် ကိုဗစ် ကာကွယ်ရေးနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေများကို စက်ရုံများဘက်မှ ပိုမိုလိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိသူများမှ ကြပ်မတ်ပေးရန်လိုအပ်ပေသည်။

နေ့စားဖြစ်သောကြောင့် အလုပ်ဖြုတ်ခံရသောအခါ လျော်ကြေးမရရှိသောကြောင့် နှစ်စဉ်ဝန်ထမ်းအဖြစ် ခန့်စေလိုကြသည်။ အလုပ်ဖြုတ်ခံရပြီး အခြားစက်ရုံများတွင် ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းအတွက် သက်မွေးပညာ သင်ကြားပေးစေလိုကြသည်။ ♦

၆.၃။ သမဂ္ဂ တည်ရှိမှု

အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုစီတိုင်းသည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦး အနည်းဆုံး ရွေးချယ်နိုင်သည်ဟု (အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ အပိုဒ် ၃) တွင် ဖော်ပြထားသည်။ ထို့ကြောင့်၊ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတွင်ပါဝင်သော အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်အရေအတွက်သည် လုပ်ငန်းခွင်တွင်ရှိသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အရေအတွက်အလိုက် အမျိုးမျိုးရှိပါလိမ့်မည်။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ၂၀၁၂ ၏ အပိုဒ် (၄)တွင်လည်း အကယ်၍ အလုပ်ဌာနရှိအလုပ်သမားအားလုံးသည်ထိုအခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ကြသော်လည်း အလုပ်သမားအင်အားစုစုပေါင်း၏ ငါးဆယ်ရာခိုင်နှုန်းကျော်သည် ထိုအခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ကြသော်လည်း ထိုအခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသည် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီအတွက် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦးကို ရွေးချယ်လိမ့်မည်ဟု ဖော်ပြပါရှိသည်။ သို့သော် ကိုဗစ်ကာလတွင် အလုပ်ထုတ်သောအခါ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များကိုသာ ရွေး၍ထုတ်ပစ်သည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ အထုတ်ခံရသော သမဂ္ဂ ဝေါင်းဆောင်များစာရင်းကို (Black list) ပုံစံမျိုးဖြင့် လုပ်ငန်းရှင်အချင်းချင်း ချိတ်ဆက်၍ သတင်းပေးခြင်းမျိုးပြုလုပ်ကာ အလုပ်မခန့်ခြင်းများ ရှိလာသည်။ blacklist လုပ်သောကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ ဆန္ဒပြသည့်လူများသည် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များဖြစ်လျှင် စာရင်းထဲထည့်မှတ်ခံထားရခြင်းများရှိပြီး နောက်စက်ရုံတစ်ခုသို့သွားလျှင် ဓါတ်ပုံနှင့်ပြ၍ ပြောထားသည်မျိုးအထိ ကြုံရသည်များရှိလာကြောင်း ပြောဆိုကြသည်။ ဆန္ဒပြသည့်လူများ၊ ပါဝင်သူများအား ဓါတ်ပုံရိုက်ထား၍ စက်ရုံပိုင်ရှင်များကြား ဖြန့်ဝေထားကြောင်း သိရှိရသည်။ လျော်ကြေးယူထွက်လာခဲ့သော သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးမှ "ကျွန်တော်တို့ပုံတွေကို ဝန်ထမ်းရေးရာတွေမှာ white board ပေါ် ကပ်ပြီး ပြထားတာတွေရှိတယ်" ဟု ပြောပြပါသည်။





ရုပ်ပုံ ၁၆။ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်နေသော အလုပ်သမားများကို အလုပ်သမားရေး လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နေသူများမှ
လက်သန့်ဆေးရည် ဝေနေစဉ်

ထိုကြောင့် အရည်အချင်းရှိသော သည်။ ခုံကောင်စီကလဲ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များကို သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များကို ကိုဗစ်ကာလအတွင်း ပိုမို ကာကွယ်ပေးမှုမရှိသောကြောင့် သမဂ္ဂများတည်ရှိမှု ဆုံးရှုံးနေရပြီး သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်လုပ်ရဲသည့်သူ မှာ ရေရေရာရာမရှိတော့ပေ။ ထိုကြောင့် အလုပ် နည်းလာသဖြင့် သမဂ္ဂများ ပြိုကွဲနေရပေသည်။ သမားသမဂ္ဂများ ပြိုကွဲသွားရသည်။ တမင်ဖြိုခွဲသည့် သမဂ္ဂများဦးဆောင်သော ဆန္ဒပြပွဲများ ရှုံးနိမ့်မှု များ အခြေအနေများလည်း တွေ့ရပါသည်။ အချို့မှာ လာသည့်အခါတွင် အဖွဲ့ဝင်ရန် ကြောက်လာကြပြီး တိုက်ဆိုင်မှုဟုသာ ထင်ကြပါသည်။ သို့သော် တမင် သမဂ္ဂအပေါ်အားကိုးမှုများ လျော့ကျလာသည်။ ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိဖြင့် ဖြိုခွဲသည်ကို သက်သေပြနိုင် အစိုးရအဖွဲ့နှင့် လုပ်ငန်းရှင်များက ပိုမိုဖိနှိပ်မှု ရှိလာ ပါသည်။

ကိုဗစ် ၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

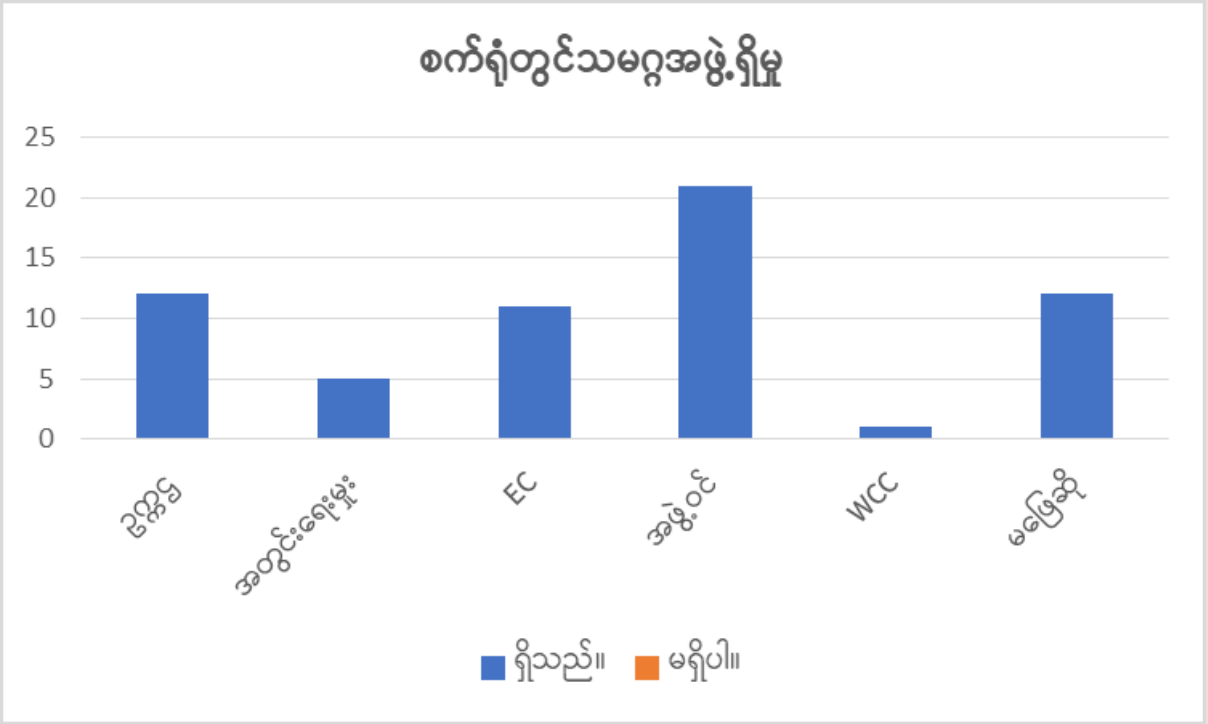
သမဂ္ဂအလုပ်သမားများမှ ပြန်ပြောလျှင်၊ ဆန္ဒပြလျှင် အလုပ်ထုတ်ခံရမှာ ကြောက်၍ ပြန်မပြောရဲကြပါ။ ကိုဗစ်ကာလတွင် အလုပ်အကိုင်များမှာလည်း ရှားပါးနေသဖြင့် အလုပ်ပြုတ်ပါက ပစ္စည်းသိမ်း၍ ရွာပြန်ရမည်ဖြစ်သောကြောင့် ဖိနှိပ်မှုကို ခေါင်းငုံ့ခံ နေကြသည်မှာ များပြားလာလေသည်။ ယခုအစီရင်ခံစာတွင်လည်း ထိုသူတို့၏အမည်များကို ဖော်ပြခြင်းမပြုခြင်းဖြင့် ကာကွယ်ထားပါသည်။

သမဂ္ဂ ခေါင်းဆောင်များဆိုလျှင် ခြိမ်းခြောက်ခံရခြင်း၊ ဓါးဖြင့်ထိုးခံရခြင်းများနှင့် တွေ့ကြုံရပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှ စေခိုင်းသော အရိုက်ခံရခြင်းများလည်းရှိသည်။ သို့သော် တိုင်တန်းရာတွင် ထိရောက်မှု မရှိပါ။

ကိုဗစ်ကာလတွင် အလုပ်သမားများအား လုံးနီးပါး ခက်ခဲမှုကို ကြုံတွေ့ရသည်။ ယခင်ထက် ပို၍ အလုပ်သမား အခွင့်အရေး၊ ခံစားပိုင်ခွင့်များ

ပိုချိုးဖောက်ခံရလာသည်။ ထိုသို့သောအခြေအနေများအတွက် ယခင်နှင့် ယခု အလုပ်သမားအခွင့်အရေး၊ ရပိုင်ခွင့်တို့ကို တောင်းဆိုပေးကြသော သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များနှင့် အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များကို အလုပ်ရှင်များဘက်က ဖိနှိပ်မှုများ၊ အလုပ်ထုတ်ပစ်မှုများ ရှိလာသည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အစိုးရကို အားကိုးတကြီး အကူအညီတောင်းဆိုမှုများ လုပ်ဆောင်ခဲ့သော်လည်း အလုပ်သမားများဘက်မှ ရပ်တည်ပေးမှု နည်းပါးသည်။

သမဂ္ဂများဘက်မှ ကိုဗစ်ကယ်ဆယ်ရေး ပါဝင်မှုနှင့် ပတ်သတ်၍ တတ်နိုင်သည့်ဖက်မှ ပါဝင်ကူညီပေးကြတာများတွေ့ရပါသည်။ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းပြီး သမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်းများမှ သတင်းအချက်အလက်မျှဝေခြင်း၊ ကိုဗစ်ကာလကွယ်ရေးပစ္စည်းများ၊ ရပ်ရွာအတွင်း အစားအသောက်လှူဒါန်းခြင်း၊ PPE ဝတ်စုံများ လိုက်ဝေ



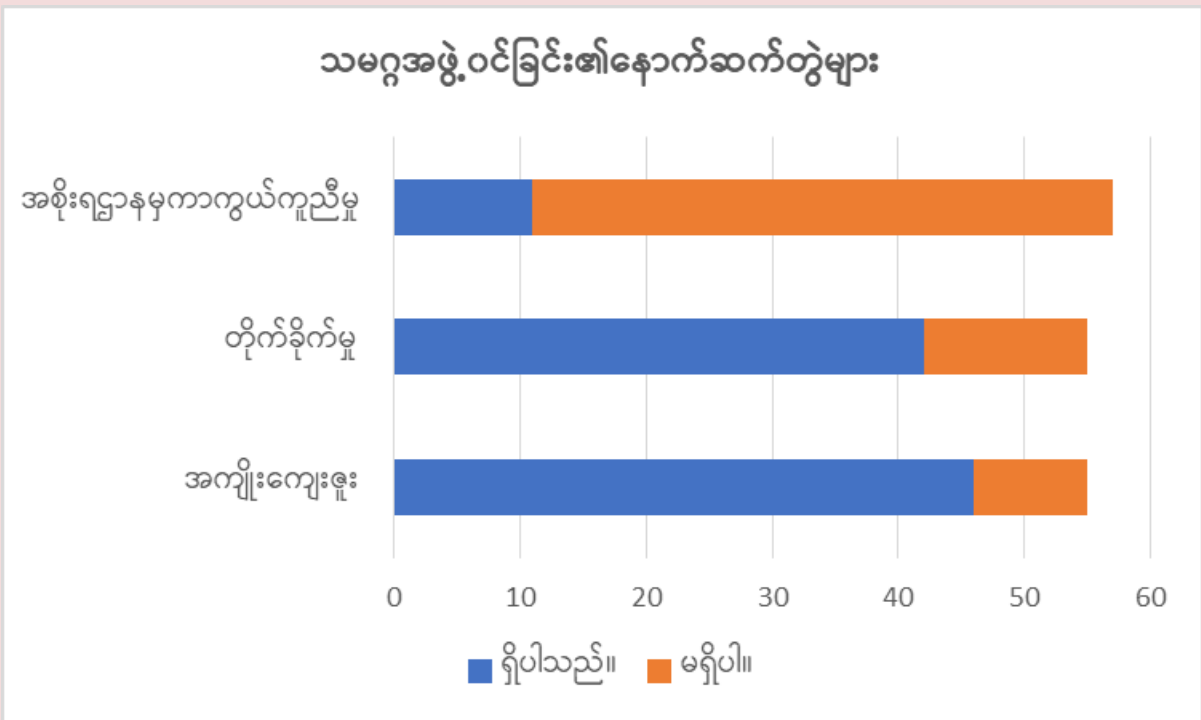
ဇယား ၁၅။ စက်ရုံများတွင် သမဂ္ဂတည်ရှိမှု

ကိုဗစ်ခေါ်သံ

ပေးခြင်း၊ hand gel များ၊ Mask များ လိုက်ဝေပေးခြင်း၊ ဆေးများလိုက်ဖြန်းပေးခြင်း စသည့်ကိစ္စများတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသည်များကို တွေ့ရပါသည်။ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း အချို့အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းပြီး ငွေကြေးကူညီပေးမှုများ၊ ဆန်၊ ဆီ၊ ဆား ထောက်ပံ့မှုများရှိ၍ အချို့ အလုပ်ပြုတ်နေသူ စက်ချုပ်တတ်သူများအား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအသေးစား အဖြစ် ၅ သိန်းမှ ၁၀ သိန်းအထိ ထောက်ကူမတည်ပေးခြင်း၊ စက်နင်းသင်တန်းပေးခြင်းများ ရှိကြသည်။ အတိုးမယူဘဲ ချေးငွေပေးခြင်းစသည်ဖြင့် ထိုကဲ့သို့ အသေးစားလုပ်ငန်း လုပ်ချင်သည့် အလုပ်သမားများကို ကူညီပေးနေခြင်းများ ရှိပါသည်။

Save the Children၊ EU တို့မှလည်း ပိုက်ဆံထောက်ပံ့ခြင်း၊ တချို့မှ ကျန်းမာရေးပစ္စည်းများ ထောက်ပံ့ခြင်း၊ hand gel/ mask တို့ပံ့ပိုးခြင်း၊ သုံးပန်လှအဖွဲ့မှ ကိုယ်ဝန်ဆောင်များကို ထောက်ပံ့

ခြင်းများ ရှိပါသည်။ လိုအပ်နေသော အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အသီးသီးမှ EU, LIFT တို့မှ ထောက်ပံ့ကြေးရယူ၍ ကိုဗစ်ကာကွယ်ရေး အသိပညာပေးမှုများကို ကိုယ်စီ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းများလည်း ရှိသည်။ သို့သော် ထိုရရှိသူများသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂရှိသည့် စက်ရုံများ၊ အမျိုးမျိုးသော သမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ်များသို့ ဝင်ရောက်ထားသော အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမားရေးဆောင်ရွက်သော အဖွဲ့အစည်းများ သမဂ္ဂများနှင့် ဆက်သွယ်နိုင်သူ အလုပ်သမားများရှိသော စက်ရုံများသာ ရရှိပြီး အလုပ်သမားအားလုံး ရရှိခဲ့သည်မဟုတ်ပါ။ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနက ဝင်ရောက်ပါဝင် ကူညီပေးမှုမရှိဘဲ အဖွဲ့အစည်းများမှသာ လုပ်ဆောင်ခဲ့သောကြောင့် ထိရောက်မှုတွင် ထင်သလောက် အားလုံးကို လွှမ်းခြုံနိုင်မှု မရှိခဲ့ပါ။



ဇယား ၁၆။ သမဂ္ဂဝင်ခြင်းကြောင့် အကျိုးရလဒ်များ



ရုပ်ပုံ ၁၇။ စက်ရုံတွင်း ကိုဗစ်ရောဂါ ကာကွယ်ပုံ အသိပညာပေးမှု

သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်းကြောင့် အကျိုးကျေးဇူးများရှိပါသည်ဟု ဖြေကြားသူမှာ ပိုမိုများပြားပြီး ထို့အတူ အလုပ်ရှင်၏တိုက်ခိုက်မှုကို သိသိသာသာ ပိုမိုခံစားရသည်ဟုလည်း ဖြေကြားခဲ့သည်။ တည်ထောင်ထားသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များ၊ အလုပ်သမားများအပေါ် အစိုးရဌာနများ၏ ကာကွယ်ကူညီမှု မရှိပါဟု ဖြေဆိုထားသူမှာ သိသိသာသာ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့် ရှိနေသောကြောင့်

အစိုးရနှင့်သမဂ္ဂများ၏ ပူးတွဲဆောင်ရွက်မှု၊ အပြန်အလှန်ယုံကြည်မှုမှာ နည်းပါးနေသည်ဟု သုံးသပ်ရပေသည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂရှိခြင်းကြောင့် အကျိုးကျေးဇူးရှိပါသည်ဟု ဖြေကြားသူများမှာ သမဂ္ဂများ၏ ဆောင်ရွက်ပေးမှုများကို ဖော်ပြရာတွင် အများအားဖြင့် လုပ်ဆောင်ပေးသည်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားအခွင့်အရေး တောင်းဆိုပေးခြင်း
လက်ဆေးဆပ်ပြာစီစဉ်ပေးခြင်း
တစ်လလျှင် ၈ ရက် နားခိုင်းပြီး ပိုက်ဆံဖြတ်သည့်အပေါ် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ခြင်း
EU ထောက်ပံ့ကြေးတင်ပေးခြင်း
Ferry အဆင်မပြေခြင်းကိစ္စများ

ထောင်ကျသွားသောခေါင်းဆောင်များအား အဖွဲ့ဝင်များက ၂၀၀၀/၃၀၀၀ စုပြီးပေးခြင်း
စက်ရုံမှ MOHS ထုတ်ပြန်ချက်များ မလိုက်နာမှုကို တိုင်ကြားပေးခြင်း
ငွေ ၃၀၀၀၀ ကျပ် ချေးပေးထားခြင်း
အလုပ်အကိုင်ရရှိရန် တောင်းဆိုပေးခြင်း

ကိုဗစ်ခေါ်သံ

အလုပ်သမားဥပဒေပါ အခွင့်အရေးများ ရရှိရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း	ရက်မှန်ကြေးရအောင်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း
ကိုယ်ဝန်ဆောင်များကိုကူညီထောက်ပံ့ခြင်း	နာရေးရှိရင်ကူညီပေးခြင်း
ဆန်ဝေခြင်း	ဆေးခွင့်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးကိစ္စများအတွက် ကူညီပေးခြင်း
Mask ဝေခြင်း	နေ့စားဝန်ထမ်းများလုပ်ခအပြည့်ရရှိစေခြင်း
မသက်ဆိုင်သောအလုပ်များမခိုင်းရန်တောင်းဆို ပေးခြင်း	ကလေးမီးဖွားလျှင်ကူညီပေးခြင်း

သို့သော် အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း သမဂ္ဂဝင်ဖြစ် သောကြောင့် သမဂ္ဂဝင်များအပေါ် အခြားသော ဆိုးကျိုးများမှာ

All Super, Super တို့နဲ့မတည့်အောင်တိုက်ပေးခြင်း	သမဂ္ဂမှတ်ပုံတင်မကျခင်အလုပ်ဖြုတ်နိုင်ရန်အတွက် မန်နေဂျာမှမည်သူများ သမဂ္ဂဝင်ထားသည်ကို လိုက်စုံစမ်းခံရခြင်း
အထက်လူကြီးမှညစ်ညမ်းစွာဆဲဆိုခြင်း	OT မခေါ်တော့ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ အမြဲတမ်းစောင့်ကြည့်ခံရခြင်း
ငြိမ်ငြိမ်မနေရင် အလုပ်ထုတ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခံရခြင်း	အလုပ်ထုတ်ခံရလျှင် အခြားစက်ရုံမှာ အလုပ်လျှောက်၍မရခြင်း
တောင်းဆိုမှုများမှာပါသည့်အလုပ်သမားများကို အလုပ်ပေးမဆင်းခြင်း	Line ပြောင်းခံရခြင်း
Supervisor နှင့် မကြာခဏစကားများပြီး Point Change ခံရခြင်း	အကြောင်းတစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲခံဝန်ထိုးခိုင်းခြင်းများ
အလုပ်သမားသမဂ္ဂဖွဲ့စည်းပြီးသည်ဆိုသည်နှင့် မျိုးစုံခြိမ်းခြောက်ခံရ တိုက်ခိုက်ခံရခြင်း	အထည်များပိုချုပ်ခိုင်းခြင်း
စက်ပြင်အလုပ်မလုပ်ခိုင်းပဲ တစ်နေ့ကုန် မတ်တတ်ရပ်ခိုင်းထားခြင်း	မီတင်တွင် အပြစ်အမြဲအပြောခံရ
EC များအားဖိအားပေးခြင်း တိုက်ခိုက်ခြင်း၊ ဖိနှိပ်ခြင်း	ရာထူးတိုးပေးပြီးသွေးခွဲခြင်း
အပြင်ထွက်ခွင့်မပေးခြင်း	အလုပ်ပိုမိုတွန်းခိုင်းခြင်း
အခြားစက်ရုံများမှာအလုပ်ဝင်လို့မရအောင် Black List လုပ်ပြီးစာရင်းများပို့ထားခြင်း	သမဂ္ဂထည့်ဝင်ကြေးများကောက်ခံခြင်းမပြုရန်တားမြစ် ခံရခြင်း
လူဦးရေလျှော့ချသည်ဆိုကာ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များအား အလုပ်မှဖြုတ်ခြင်း	Point ရရန်ခက်တဲ့နေရာများမှာထားခံရခြင်း
	တရားစွဲဆိုခံရခြင်း

အစိုးရဘက်မှ ကာကွယ်သည်များကို ရရှိပါသည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြရာတွင်၊ သမဂ္ဂဖွဲ့စည်းစဉ်တွင် ရွေးချယ်ထားသောဥက္ကဋ္ဌအား အလုပ်ရှင်မှ Warning ပင်မပေးဘဲအလုပ်မှ ထုတ်ပစ်ခြင်းကို ပြန်ခန့်နိုင်ရန် စီမံပေးခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်ရှိသည်ကို ပြောဆိုအားပေးခြင်း၊ ရပ်ကွက်လူကြီးမှထောက်ပံ့ပေးသော ဆန်၊ ဆီ ငွေနှစ်သောင်း အိမ်ပိုင်မရှိသူများကိုပေးသည်ကို ရရှိခြင်း၊ အစိုးရမှ ကြားနေညှိနှိုင်းပေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ပြန်လည်ဝင်ရောက်နိုင်စေရန် ညှိနှိုင်းပေးခြင်းနှင့် အလုပ်ရှင်ကိုလည်း ကိုယ်တိုင်ပြောပြီး လိုက်နာရန် အာမခံစေခြင်းများ ရှိသည်ဟု ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။



ဇယား ၁၇။ ကိုဗစ်ကာလ စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုပြ ဇယား



ဇယား ၁၈။ စက်ရုံအတွင်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ တည်ရှိမှု

ကိုဗစ်ကာလအတွင်း စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုများကို ဖြေဆိုသူတစ်ဝက်ကျော် ၅၈ ရာခိုင်နှုန်းက လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။ သမဂ္ဂမရှိသော စက်ရုံအတွင်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ ရှိ၊ မရှိကို ဖြေဆိုသူ ၅၅ ရာခိုင်နှုန်းက မရှိပါဟု ဖြေဆိုခဲ့ပြီး ၂၃ ရာခိုင်နှုန်းက ရှိ၊ မရှိသူတို့မသိရှိကြောင်း ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။ ရှိသည်ဟုဖြေဆိုသူမှာ ၂၂ ရာခိုင်နှုန်းသာရှိသောကြောင့် စက်ရုံများတွင် ဥပဒေပါ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားညှိနှိုင်းရေးကော်မတီထားရှိရမည်ဟူသော ညွှန်ကြားချက်ကို ဆောင်ရွက်နေမှုမှာ အားနည်းနေသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

ထိုသို့ သမဂ္ဂ၊ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတို့ မရှိသော စက်ရုံများမှ အလုပ်သမားများကို လုပ်ငန်းခွင်အခက်အခဲများကို မည်သို့ဖြေရှင်းကြသနည်းဟု မေးမြန်းသောအခါ အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များနှင့် တိုင်ပင်၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အရင်ညှိနှိုင်းခြင်း၊ ဌာနဆိုင်ရာများသို့တိုက်ရိုက် တိုင်ကြားခြင်း၊ အပြင်ထွက်ဆန္ဒပြခြင်း၊ အလုပ်သမားများ စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုဖြင့် ဖြေရှင်းရခြင်း၊ Super, Leader

များစုပြီးတင်ပြခြင်း၊ အလုပ်သမားများစုပြီး သူဌေးကို တင်ပြခြင်း၊ မန်နေဂျာမှတစ်ဆင့် ပြောခြင်း၊ စကားပြန်မှ ပြောခြင်း၊ HR ထံ အခက်အခဲများကို အကြောင်းကြားခြင်း၊ Future Light Center ၊ Action Labor Rights ၊ CTUM၊ STUM၊ We Generation အစရှိသည့် အလုပ်သမားအရေး ဆောင်ရွက်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ်များကို အကူအညီ တောင်းယူခြင်းများဖြင့် ဖြေရှင်းကြသည်ဟု ဖြေဆိုကြသည်။

ဥပဒေအရ အလုပ်သမားရေးရာ ကူညီပေးနေကြသူများ ရှိပါသည်။ သို့သော် ယခုကိုဗစ်ကာလမျိုးတွင် အမှုတိုင်းကို အကုန်လိုက်ပါ စောင့်ရှောက်ကာကွယ်မှုမပေးနိုင်သေးပါ။ ကူညီပေးသည့်သူများ၊ ငှားရမ်းရသည့် ရှေ့နေများရှိသော်လည်း အလုပ်သမားဥပဒေကို ကျွမ်းကျင်သူ ရှားပါးပါသည်။ တချို့ရှေ့နေများသည် အလုပ်သမားရေးလုပ်နေသူများလောက် အလုပ်သမားဥပဒေကို နားမလည်မှုများရှိနေသည်ကို တွေ့မြင်ရသည်။ အလုပ်သမားအရေး လုပ်ဆောင်ပေးနေသော အဖွဲ့အစည်းများမှ



ရုပ်ပုံ ၁၈။ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း၌ပင် အလုပ်သွားလာနေရသော အလုပ်သမားများ

အဖမ်းခံရသည့် အလုပ်သမားများအတွက် ရှေ့နေငှားခြင်း၊ အမှုလိုက်ရန် အာမခံပေးခြင်း၊ အချုပ်မှ လွတ်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း၊ လိုအပ်လျှင် လုပ်ငန်းရှင်၊ အစိုးရနှင့် ညှိနှိုင်းများတွေ့ဆုံပေးခြင်း စသည်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးကြပါသည်။

လက်ရှိအချိန်တွင် သမဂ္ဂများအနေဖြင့် အစည်းအဝေးများကျင်းပနိုင်ခြင်း မရှိသကဲ့သို့၊ ရံပုံငွေ ကောက်ခံခြင်းများလည်း ရပ်ဆိုင်းထားရပါသည်။ ဖမ်းဆီးခံရသည့် အလုပ်သမားများအတွက် CSOs၊ အဖွဲ့ချုပ်များ၊ နိုင်ငံရေးပါတီများဖြင့် ဝန်းရံပေးခြင်းများရှိပါသည်။ ထိုအုပ်စုများမှ တစ်ဆင့် ကူညီပေးခြင်းများရှိ၍၊ အစိုးရဘက်မှ ကူညီခြင်းများ ရှိသော်လည်း သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာန၊ ဦးစီးဌာနများမှ အလုပ်သမားများကို တိုက်ရိုက်ကူညီပေးခြင်း မရှိသလောက် ဖြစ်ပါသည်။

ဖမ်းဆီးခံရသည့် တရားစွဲခံရသည့် အလုပ်သမားများကို brand များကမှတစ်ဆင့် နိုင်ငံတကာအကူအညီသွေးစည်းညီညွတ်မှုများအနေဖြင့် ဖိအားပေးမှုကြောင့်

သာ အလုပ်ရှင်မှ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များကို ပြန်ခန့်ပေးခြင်းများ ရှိပါသည်။ ဥပမာ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း သုတေသီကိုယ်တိုင်လိုက်ပါခဲ့သော မြန်မာစက်ရုံဆိုလျှင် ကိုရီးယားသံရုံး၊ နိုင်ငံတကာမှ မှာယူသော Brand အပ်သည့် Zara ဇာယာ၊ Mango မန်းဂိုး၊ Adidas အယ်ဒီဒတ် စသည့် ကုမ္ပဏီများမှတစ်ဆင့် စက်ရုံပိုင်ရှင်ကို ဖိအားပြန်ပေးသော အခါမှသာ မြန်မာသမဂ္ဂခေါင်းဆောင် ၇ ယောက်မှ ၄ ယောက်ကို ပြန်ခန့်ခြင်း၊ မခန့်မီ အခြားသုံးယောက်ကို လျော်ကြေးပေးလျော်ခြင်း၊ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်အများစု ပါဝင်သော အလုပ်သမား ၇၉ယောက်ကို ပြန်လည်ခန့်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ သုတေသီမှ ကိုရီးယားသံရုံးတွင် တွေ့ဆုံညှိနှိုင်းစဉ် ပိုင်ရှင်သည် မူလသံရုံးထက် မြန်မာအစိုးရအာဏာပိုင်များကို ပိုမိုအားကိုး၍ အလုပ်သမားရုံးတွင် သာ ညှိနှိုင်းမှုလုပ်ချင်နေသည်ကို တွေ့ရှိရသဖြင့် တစ်ဖက်မှပြန်သုံးသပ်ရသော် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားရုံးများသည် စက်ရုံပိုင်ရှင်များအား ပစားပေး ထောက်ကူနေသည်မှာ သိသာသော သက်သေပြချက်ဖြစ်ပေသည်။

ကိုဗစ် ၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

လက်ရှိတွင် ကိုဗစ်ပထမလှိုင်းစကတည်းကစ၍ အလုပ်သမားအရေး ဆောင်ရွက်နေသော အဖွဲ့အစည်းများမှ လက်ကမ်းစာစောင်ဝေခြင်းများရှိပါသည်။ ကြိုဆိုသည့်စက်ရုံများရှိသကဲ့သို့ ကြိုဆိုမှုမရှိသည့်အပြင် အလုပ်သမားများမှ လက်ခံသဖြင့် အလုပ်သမားများကို ဒုက္ခပေးသည့်စက်ရုံများ ပြဿနာရှာနေသည့်စက်ရုံများလည်း ရှိပါသည်။ ကိုဗစ်ကို အကြောင်းပြ၍ ဖိနှိပ်ခံရသည်များ ရှိပါသည်။ တခြားအဖွဲ့အစည်းများဖြစ်သော နိုင်ငံရေးပါတီများမှလည်း အလုပ်သမားရေးဘက်၌ ကူညီပေးခြင်းများ

ရှိသော်လည်း လက်ရှိအာဏာရပါတီမှ ကိုယ်စားလှယ်များသည် ပါတီ၏မူဘောင်ကို ကျော်လွန်မရသည်များကြောင့် သမဂ္ဂများနှင့်ပူးပေါင်းမှု အားနည်းနေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အခြားပါတီများမှ အလုပ်သမားရေးရာမူဝါဒများ ချမှတ်နေသော်လည်း အလုပ်သမားရေးအပေါ် သေသေချာချာဂဗနဏ နားလည်မှု မရှိသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် သေချာ ထိစပ်လုပ်ကိုင်သော နိုင်ငံရေးပါတီမှာ အင်မတန်နည်းပါးသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ♦

၆.၄။ အမှုအခင်း ရင်ဆိုင်ရမှု

လက်ရှိကိုဗစ်ကာလတွင် အလုပ်သမားများသည် လုပ်ခလစာရရေး၊ လျော်ကြေးမပေးဘဲ (သို့) မတရားအလုပ်ဖြုတ်ခံရခြင်း၊ အလုပ်ရှင်ထွက်ပြေးသွားခြင်း၊ စက်ရုံလေလံတင်၍ အစိုးရ၏ ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှု နှောင့်နှေးနေခြင်းများအပေါ် ဆန္ဒပြနေကြရသည်။

ရုပ်ပုံ ၁၉။ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများစုပေါင်းတောင်းဆိုမှု တစ်ခု



ကိုဗစ်ခေါ်သံ

စက်ရုံတွေဘက်မှ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ကိုဗစ်လမ်းညွှန်ချက်တွေကို မလိုက်နာပဲ လုပ်ငန်း လည်ပတ်နေသောကြောင့် အလုပ်သမားများသာ ကိုဗစ်လမ်းညွှန်ချက်များကို လိုက်နာပေးရန် တောင်းဆိုသည့်အတွက် တရားစွဲခံရခြင်း အဖမ်းခံနေရခြင်းများ ရှိနေပါသည်။ အလုပ်သမားများကို ကိုဗစ်စည်းမျဉ်းချိုးဖောက်သည် အကြောင်းပြ၍ နေ့တွင်းချင်းအရေးယူ ထောင်ချနေခြင်း လည်းရှိနေပါသည်။ သို့သော် မေးခွန်းထုတ်စရာရှိသည်မှာ ကိုဗစ်လမ်းညွှန်ချက်တွေကို အလုပ်သမားများသာချိုးဖောက်နေသလား အလုပ်ရှင်တွေဘက်မှရော ချိုးဖောက်မှုမရှိဘူးလား ဆိုသည့်မေးခွန်းလည်း ရှိလာလေသည်။

ဥပမာ စက်ရုံများတွင် ၆ ပေ ခွာနေနိုင်ရန် စီစဉ်မှုမရှိခြင်း၊ လက်သန့်ဆေး၊ လက်ဆေးဆပ်ပြာ စသည်တို့ ဖြည့်ဆည်းစီစဉ်ပေးရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊ ပြည့်စုံအောင် ထောက်ပံ့ပေးမှု မရှိခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အသွားအပြန် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုရှိစေရန် စီမံမပေးနိုင်ခြင်း စသည်များသည် အလုပ်သမားများအတွက် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ ဖြစ်ခဲ့ရပြီး အချို့သော ရောဂါပိုးကူးစက်ခံရသည့် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ စက်ရုံများကို အစိုးရတာဝန်ရှိသူများမှ ထဲထဲဝင်ဝင်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း မရှိသည်ကိုလည်း တွေ့ရှိရပါသည်။



အလုပ်သမားများကို သူတို့၏ ရပိုင်ခွင့်များအား မေးမြန်းရာတွင် သိရှိပါသည်ဟု ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းကျော်က

ဖြေကြားသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ မညီသို့သောအခွင့်အရေးများဖြစ်သည်ကို မေးမြန်းရာတွင် အောက်ပါအတိုင်း အများစု ဖြေသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

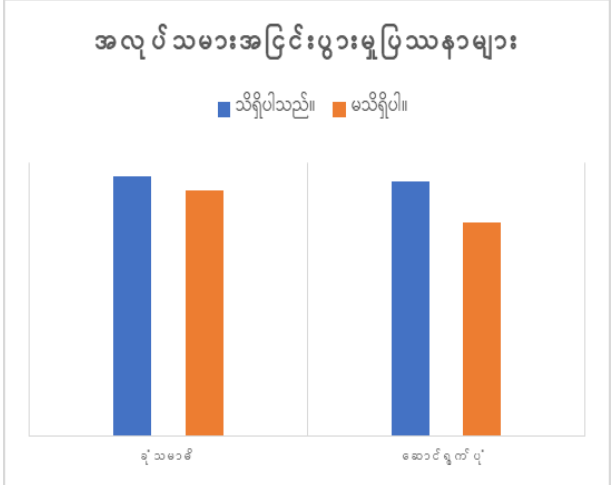
အနည်းဆုံး လုပ်ခလစာ
မီးဖွားခွင့်
လုပ်သက်ခွင့်
တရားဝင်အလုပ်ပိတ်ရက်များ
ဆေးခွင့်
ခွင့်ရက်
OT ဆင်းခြင်း မဆင်းခြင်းသည် မိမိ၏ ဆန္ဒသာဖြစ်ခြင်း
နှစ်ကြေး
လူမှုဖူလုံရေးကြေး
တစ်နှစ်ဆယ်ရက်နားခွင့်
ရှောင်တစ်ခွင်ခွင့်
နာရေးရှိလျှင်တစ်ပတ်ခွင့်
လုပ်ခလစာအပြည့်အဝရရှိခွင့်
အလုပ်ခွင်တွင် သမဂ္ဂရှိခွင့်
သင်္ကြန် Bonus ရရှိခွင့်
ရက်မှန်ကြေးများ ရရှိခွင့်
နှစ်အလိုက်ခံစားခွင့်များ ရရှိခွင့်
အစမ်းခန့်ကာလကျော်လွန်ပါက EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုခွင့်
၃လပြည့်လျှင်အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းဖြစ်ခွင့်
လွတ်လပ်စွာပြောဆိုခွင့်
တစ်နေ့ ၈ နာရီသာလုပ်ခွင့်
အမွေခိုင်းစေခြင်းများ မရှိစေခြင်း
အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးများရရှိခွင့်

ကိုဗစ် ၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

ထိုအခွင့်အရေးများအပေါ် အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားကြား ကိုဗစ်ကာလတွင် ဖြစ်ပေါ်သော ပြဿနာများကို မေးမြန်းရာတွင် အလုပ်သမားများမှ အောက်ပါ အတိုင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။

စက်ရုံများပိတ်သွား၍ ဆန္ဒပြမှုများဖြစ်ပွားခြင်း အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးနှင့် လုပ်ခလစာများ မရရှိသောကြောင့် အငြင်းပွားမှုများ ဖြစ်ပွားနေခြင်း	ခွင့်ကြိုယူခြင်းအား ခွင့်မပြုခြင်း
အလုပ်ပုံမှန်မလည်ပတ်ခြင်း	ကျန်းမာရေးအတွက်အာမခံချက်မရှိခြင်း
လုပ်သားလျှော့ချခြင်း၊	လုပ်ငန်းရှင်ဘက်မှ ကိုဗစ်ကာကွယ်ရေးပစ္စည်းများ လုံလောက်စွာထားရှိပေးရန်ပျက်ကွက်သောကြောင့် အငြင်းပွားမှုဖြစ်ခြင်း
အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားနောက်ဆုံးလစာကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍တရားရင်ဆိုင်နေရခြင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ဥပဒေပါအတိုင်း မပေး၍ အလဆ တွင်ညှိနှိုင်းနေရခြင်း၊	လုပ်သက်ကြေးတောင်းဆိုသောကြောင့် ပြဿနာဖြစ်ခြင်း
လုပ်ခလစာလျှော့ချခံရခြင်း	ကိုဗစ်ကာကွယ်ရေးလက်ကမ်းစာစောင်များဝေသည်ကို လုပ်ငန်းရှင်မှ သဘောမကျ၍အလုပ်ထုတ်ရန်စီစဉ်ခဲ့ခြင်း
အလုပ်ထုတ်ခံရသောပြဿနာရှိနေခြင်း	တောင်းဆိုမှုများလုပ်၍ အလုပ်ဖြုတ်ခံရခြင်း
လူမှုဖူလုံရေးက ၁၁ ရက်စာပေးရန်ရှိသော်လည်း ၅ ရက်စာသာ ရရှိခြင်း၊	သမဂ္ဂဖွဲ့သောကြောင့် အလုပ်ထုတ်ခြင်းများ
သင်္ကြန် Bonus နှင့် OT ကြေးမရရှိခြင်း	လုပ်သက် ၃ လမပြည့်သူများကို အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်း
ကိုဗစ်ကာလ ပိတ်ရက် ၁၀ ရက်အတွက် အလုပ်လုပ်ပေးသော ၄ ရက်စာပေးခြင်း	အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးနှင့် လုပ်ခလစာများမရလို့ အငြင်းပွားမှုများ ဖြစ်ပွားနေခြင်း
သင်္ကြန်ပိတ်ရက် ၁၀ ရက်ခကိုမပေးခြင်း	သတ်မှတ်ရက်ထက်နောက်ကျမှပြန်လည်ဝင်ရောက်လျှင် အလုပ်ထုတ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခံရခြင်း
Mask မတပ်မိလျှင်အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း	OT ကြေးမပေးခြင်းများ
လူအင်အားလျှော့ချခြင်း	လုပ်သက်တစ်နှစ်ကျော်ဝန်ထမ်းများအား EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုပေးခြင်း
Covid အကြောင်းပြု၍ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များအား အဓိကထား၍ အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်း	ဖမ်းဆီးခံရခြင်း
အချို့စက်ရုံများတွင် Ferry အဆင်မပြေမှုများရှိခြင်း နှင့် အချို့စက်ရုံများတွင် ဖယ်ရီစီစဉ်ပေးမှု လုံးဝမရှိတော့ခြင်း	ကိုဗစ်ကာလ အလုပ်ပိတ်ရက်များအတွက် ရက်မှန်ကြေးများဖြတ်တောက်ခြင်း
လုပ်ငန်းရှင်ထွက်ပြေးသွားခြင်း	အချို့သောစက်ရုံများတွင် မန်နေဂျာမှ အလုပ်သမား ခေါင်းဆောင်များကို အလုပ်ထုတ်မှုအပေါ် ထောက်ခံကြောင်း လိုင်းများ၌ လက်မှတ်ထိုးခိုင်းခြင်းကို လူမှုကွန်ရက် (FB) တင်၍ ၆၆ (ဃ) နှင့် တရားစွဲခံရခြင်း
အကြောင်းမဲ့ သက်သက် ခံဝန် (Warning) ထိုးခိုင်းခြင်း	
OT တောက်လျှောက်ခေါ်ခြင်း	

- အချိန်ပိုင်းပြီး အချိန်ပိုကြေးမပေး၍ စုပေါင်းတောင်းဆိုနေခြင်း
- အဆောင်များထဲ၌ လူများ အများကြီးထားရှိခြင်း
- Mask, hand-gel လက်ဆေးကန်များစီစဉ်ပေးရန် တောင်းဆိုသော်လည်း စီစဉ်မပေးခြင်း
- နယ်သမားများကို ပြန်ခွင့်မပေး ပြန်လျှင် အလုပ်ထုတ်ပစ်နေခြင်း၊
- အလုပ်နောက်ကျရင်လည်း ထုတ်ပစ်နေခြင်း
- အများပြည်သူရုံးပိတ်ရက်တွင် အလုပ်ဆင်းနေခြင်း
- ဥပဒေမဲ့ပြုလုပ်ခြင်း



ဇယား ၂၀။ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုပြဿနာများကို ဖြေရှင်းမှုအပေါ် သိရှိမှု

ထိုအထက်ပါ အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံရလျှင်၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုများရှိလျှင် မည်သို့ဖြေရှင်းသည်ကို သိပါသလားဟု မေးမြန်းရာတွင် သိရှိသူသည် တစ်ဝက်သာရှိပြီး ထိုသိရှိသူများထဲမှ ခုံသမားစီဖြင့် ဖြေရှင်းနိုင်သည်ဟု ဖြေကြားသူမှာလည်း တစ်ဝက်သာရှိသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

ရုပ်ပုံ ၂၀။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး လွှတ်တော်ရှေ့ စုပေါင်းအရေးဆိုရန် စုရုံးနေပုံ



ကိုဗစ် ၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

ထိုဖြေရှင်းမှုများကြောင့် အကျိုးဆက်များအနေဖြင့်

- EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုပေးရန်
- လုပ်သက်တစ်နှစ်ကျော်အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းများအား ကူညီပေးနိုင်ခဲ့ခြင်း
- နစ်နာကြေးဘယ်တော့ရမယ်ဆိုတာတော့သိခဲ့ရခြင်း
- အလုပ်ရှင်နှင့်ညှိနှိုင်းပေးသဖြင့် လျော်ကြေးပိုရခဲ့ခြင်း
- စက်ရုံ Company Brand ကြောင့် အလုပ်ပြန်ရခဲ့ခြင်း
- အလုပ်ပုံမှန်ပြန်ဆင်းခွင့်ရပြီးအခြားရပိုင်ခွင့်များရရှိခြင်း
- ဆန်ဆီပဲထောက်ပံ့မှုရရှိခြင်း
- ကူညီပေးသည့်အဖွဲ့အစည်းများကြောင့် အချိန်တိုအတွင်းအဆင်ပြေသွားခြင်း

ဟူသော ကောင်းသော ရလဒ်များ ရရှိခဲ့သလို အောက်ပါ ဆိုးကျိုးများကိုလည်း ခံစားနေရသည်။

- တရားစွဲဆိုမှု ခံရခြင်း
- ရုံးချိန်းများသွားနေရပြီး လုပ်ခလစာလည်းမရခြင်း၊
- အလုပ်အကိုင်ထပ်မံရှာဖွေရန်ခက်ခဲခြင်း
- အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်း

- အများအတွက်လုပ်ခဲ့သော်လည်း စက်ရုံပိတ်သွားသည့် အပေါ် အခြားသူများ၏ အပြစ်ပြောခံရခြင်း
- ရန်တိုက်ပေးသည့်စကားများ ပြောထားခံရခြင်း အငြိုးထားခံရခြင်း
- ရက်ချိန်းများသာပေးနေခြင်း
- လျော်ကြေးပေးပြီးအလုပ်ဖြုတ်ပစ်ခြင်းများရှိနေခြင်း
- အလုပ်ရှင်မှဖြေရှင်းပေးခြင်းမရှိခြင်း
- စက်ရုံပိတ်သိမ်းသွားခြင်း
- သက်ဆိုင်ရာအစိုးရရုံးများကိုတိုင်ကြားသော်လည်း ယနေ့အထိအကြောင်းမထူးခြင်း
- ဖြေရှင်းပေးမှုမရှိခြင်း
- မိမိတို့ဘက်မှအမှုဖွင့်ရန်ကြိုးစားသော်လည်း အလုပ်ရှင်ဘက်မှသာအမှုဖွင့်သွားခြင်း
- အလုပ်လက်မဲ့များဖြစ်ကုန်ခြင်း
- အလုပ်သမားအချင်းချင်း ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း
- ထောင်ကျခြင်း
- အလုပ်သမားခေါင်းဆောင် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သွားခြင်း
- နာမည်ပျက်စာရင်းအသွင်းခံရခြင်း
- Black List သွင်းခံရ တရားစွဲဆိုခြင်းခံရပြီး
- မည်သည့်စက်ရုံတွင်မှအလုပ်လျှောက်မရတော့ခြင်း

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၇ တွင်ပါရှိသော အချက်များအရ အလုပ်သမားများအနေနှင့် အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်း၊ ရာထူးလျော့ချခြင်း၊ နေရာပြောင်းလဲခြင်းများ ပြုလုပ်ခံရခြင်းများမရှိပဲ တိုင်ကြားပိုင်ခွင့်ရှိရမည် ဖြစ်ပါသည်။

သို့သော် လှိုင်သာယာမြို့နယ်ရှိ All Me အထည်ချုပ်စက်ရုံ၊ Gallent Ocean အအေးခန်းစက်ရုံများတွင်

ခွင့်ပြုချက်မရှိပဲ လည်ပတ်သည့်အတွက် ဧပြီလအတွင်း တိုင်ကြားမှုရှိခဲ့သော်လည်း ယနေ့အထိ စက်ရုံတာဝန်ရှိသူများကို အရေးယူခြင်းမရှိသည့်အပြင် တိုင်ကြားမှုပြုသော အလုပ်သမားများ အလုပ်ဖြုတ်ခံရခြင်း၊ ဓာတ်ပုံရိုက်သော အလုပ်သမားနှင့် ကူညီပေးသူ တို့မျိုးဆက်ကွန်ယက်မှ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးတို့ ပုဒ်မ ၆၆ (ဃ) ဖြင့် တရားစွဲဆိုခံရခြင်းများ ရှိနေသည်ကိုတွေ့ရှိရသည်။

ကိုဗစ်ခေါ်သံ

အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင်လည်း လစာခံစားခွင့်များမပေးခြင်း ဖြတ်တောက်မှုများရှိနေခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်သမားများအနေနှင့် သက်ဆိုင်ရာအစိုးရဌာနများထံ တိုင်ကြားခဲ့သော်လည်း ပြေလည်မှုမရှိပဲ တိုင်ကြားသည့်အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်များသာ အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းများ ရှိနေပြီး ခုံသမာဓိ၊ ခုံသမာဓိကောင်စီတို့မှ အလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့်ကိုပေးရန် အမိန့်ချမှတ်ပေးခဲ့လျှင်ပင် အလုပ်ရှင်များမှ ခုံသမာဓိ၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လိုက်နာမှုမရှိခြင်း၊ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု အားနည်းခြင်းများ တွေ့ရှိနေရသည်။

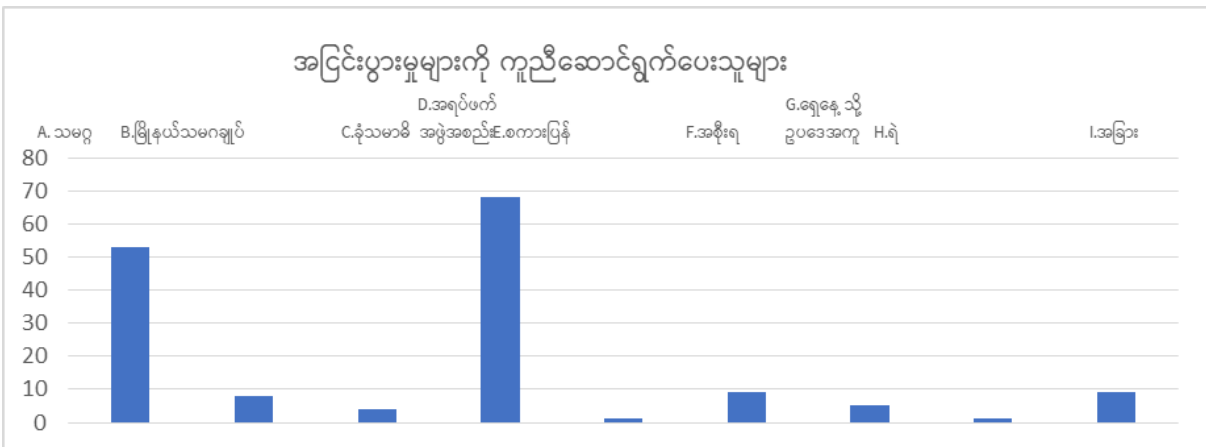
အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ရွေးချယ်စရာမရှိ၍ ၎င်းတို့၏ နစ်နာဆုံးရှုံးမှုများကို စုပေါင်းတောင်းဆိုကြသောအခါတွင် လူစုလူဝေးဖြစ်မှုကို အကြောင်းပြ၍ သဘာဝဘေးအန္တရာယ် တာဆီးကာကွယ်ရေး ပုဒ်မများ၊ အခြားပုဒ်မများဖြင့် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းမှ အရေးယူခြင်းများ ပြုလုပ်လာကြသော အနေအထားများကို တွေ့ရှိရသည်။

လုပ်ငန်းရှင်များအနေနှင့် စက်ရုံပိတ်သိမ်းသွားသော်လည်း ဥပဒေနှင့်အညီ ပိတ်သိမ်းခြင်းမဟုတ်သည့် အတွက် အလုပ်သမားများအနေနှင့် ဥပဒေပါခံစားခွင့်များ ရရှိမှုမရှိဘဲ နစ်နာမှုများစွာရှိခဲ့ကြပါသည်။ (ဥပမာ နောက်ဆုံးထုတ်လစာ + တစ်လစာ) သာ လျော်ကြေးပေးခြင်းများ၊ ဥပဒေအရ ပေးရန်ဆိုသော်ငြားလည်း ပေးရန်ငွေမရှိဟုဆိုကာ အခြေခံလစာ ၄၈၀၀ ကျပ်နှင့်ပင် ညှိနှိုင်း၍မရ

သော ပြဿနာများ၊ နောက်ဆက်တွဲအနေနှင့် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များကို အလုပ်ဖြုတ်ပစ်ခြင်း၊ ကိုဗစ်ကပ်ရောဂါကြောင့် နယ်မှပြန်လာရန် ခက်ခဲနေသော အလုပ်သမားများကို အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်း၊ လစာပေးချေရာတွင် ကန့်သတ်မှုကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် လူစုပြီးဆန္ဒထုတ်ဖော်ခြင်းများ မပြုလုပ်နိုင်အောင် စီစဉ်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်လာကြသည်။

အဆိုပါ အဆင်မပြေမှုများစွာကြောင့် အလုပ်သမားများ စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု ဖြစ်လာသည့်အခါတွင် အမှုအခင်းများစွာ ဖြစ်လာကြပြီး အဆိုပါအမှုများကို တရားရုံးများနှင့် အလုပ်သမားရုံးများမှ အလုပ်သမားများ၏ နစ်နာဆုံးရှုံးမှုများကို မျှတစွာဖြေရှင်းခြင်း မပြုနိုင်ရုံမျှမက လူစုလူဝေးဖြစ်စေသည်ဆိုသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် သဘာဝဘေးအန္တရာယ်တာဆီးကာကွယ်ရေး ပုဒ်မများဖြင့် တရားစွဲဆိုခံနေရခြင်းမှာ အလုပ်သမားများအပေါ် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိနှင့် ကြိုတင်ကြံစည်နေသကဲ့သို့ပင် ဖြစ်နေပါသည်။

တရားစွဲဆိုခံကြရသော အလုပ်သမားများမှာ အာမခံပေးနိုင်သော ပုဒ်မများဖြစ်သဖြင့် အာမခံ ရရှိကြသော်လည်း ၎င်းတို့အနေနှင့် တရားရင်ဆိုင်ရခြင်း၊ ရှေ့နေရှေ့ရပ် အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့ရခြင်းတို့သည် ရေရှည်တွင် ၎င်းတို့အတွက် ဝန်ပိမှုဖြစ်လာစေပြီး တရားဥပဒေသည် ၎င်းတို့အတွက်မျှတမှုမရှိဟု ထင်မှတ်မှုများ ရှိလာကြသည်။



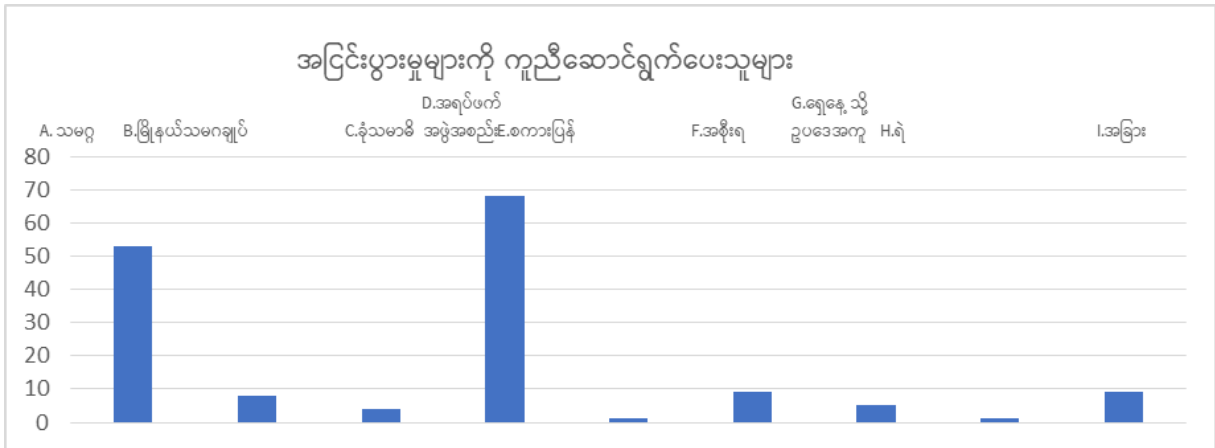
ဇယား ၂။ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တွေ့ဆုံဖြေရှင်းသူများ

ကိုဗစ် ၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

အငြင်းပွားမှုများကို တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရာတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ပါဝင်ပေးသူများမှာ မြန်မာနိုင်ငံသား မန်နေဂျာများဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့မှ အဓိကတွေ့ဆုံ ဖြေရှင်းပေး၍ နိုင်ငံခြားသားပိုင်ရှင်၊ အစိုးရနှင့် စကားပြန်များမှလည်း ပါဝင်တတ်သည်ကို တွေ့ရသည်။

တစ်ဖက်တွင်လည်း အလုပ်သမားရေးဆောင်

ရွက်နေသော အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှ လိုက်ပါကူညီပေးလေ့ရှိပြီး သမဂ္ဂရှိသော စက်ရုံများတွင် မိမိတို့သမဂ္ဂမှ ဦးဆောင်၍ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များမှ လိုက်ပါဆောင်ရွက်ကြသည်။ ခုံသမာဓိ၊ အစိုးရဌာနနှင့် ဥပဒေအကျိုးဆောင် (ရှေ့နေ) များ၏ အကူအညီရရှိမှုသည် နည်းပါးသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။



ဇယား ၂၂။ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်သမားများဘက်မှ ကူညီဖြေရှင်းသူများ

ကိုဗစ်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများကို အလုပ်ရှင်နှင့် အစိုးရဌာနများမှ တရားစွဲဆိုမှုပြုလုပ်ခဲ့သည့် ပုဒ်မများမှာ

- သဘာဝဘေးအန္တရာယ်တားဆီးကာကွယ်ရေးပုဒ်မ ၁၅ ဖြင့် အလဆ မှတရားစွဲဆိုခြင်း - ပုဒ်မ ၃၄၁၊ ၃၇၂၊ ၄၇၂၊ ၄၁၁ တို့ဖြင့် တရားစွဲခံရခြင်း - အလုပ်ရှင်ဖက်မှ ပုဒ်မ ၄၇ ဖြင့်တရားစွဲဆိုထားခြင်းခံရခြင်း - ဒေသန္တရအမိန့်ချိုးဖောက်မှု (လူစုလူဝေး) ဖြစ်မှုဆိုပြီး တရားစွဲဆိုခြင်း	- ပုဒ်မ ၃၀(က)၊ ပုဒ်မ ၃၄၁ ဖြင့် စွဲဆိုခြင်း - ကူညီသူများပုဒ်မ ၁၈၈ ဖြင့်တရားစွဲခံရခြင်း လူမှုမီဒီယာတွင် အသရေဖျက်မှုဆိုပြီး ၆၆ (ဃ) ဖြင့် တရားစွဲဆိုခြင်း တို့ဖြစ်သည်။
--	--

ထိုသို့ တရားစွဲဆို ခံရမှုကြောင့် အလုပ်သမားများ တရားရင်ဆိုင်နေရမှု အခက်အခဲများမှာ

- ရုံးချိန်းများသွားနေရပြီး လုပ်ခလစာလည်းမရရှိခြင်း - အလုပ်သစ်လည်းရှာ၍မရရှိခြင်း - အမှုရင်ဆိုင်နေရ၍ ရုံးချိန်းသွားနေရဆဲဖြစ်ခြင်း - ပုဒ်မတပ်ထားသော်လည်း ရုံးချိန်းမရှိသေးခြင်း	- ထောင် ၁ လ ကျသွားခြင်း - တရားစွဲဆိုခံထားရသည့်အတွက် လာဖမ်းမည့်အချိန်ကို စိုးရိမ်ပူပန်နေရခြင်း - စားဝတ်နေရေး အခက်အခဲနှင့်ကြုံနေရခြင်း - အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များ တရားစွဲခံရခြင်း
---	--

အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန အမှုထမ်း အရာထမ်းများအနေနှင့် အလုပ်သမားများ၏ဥပဒေပါ အခွင့်အရေးများ ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများအတွက် သွားရောက်တိုင်တန်းအကူအညီတောင်းခံခြင်းများအပေါ် ယခုလို ကိုဗစ်ကာလအတွင်း၌ လုပ်ငန်းရှင်များအနေနှင့် လုပ်ငန်းများ ထိခိုက်နေခြင်း အော်ဒါများကျသဖြင့် စက်ရုံများပိတ်နေခြင်းကြောင့် ဥပဒေပါအခွင့်အရေးများ ရပိုင်ခွင့်များဖြစ်သော်လည်း မတိုင်ကြားကြ မတောင်းဆိုကြရန် ကာဆီးပေးခြင်းများ ရှိနေပါသည်။ မဖြစ်မနေဆောင်ရွက်ပေးရန် တင်ပြတောင်းဆိုရာတွင် လက်ခံပေးသော်လည်း ကြန့်ကြာမှုများဖြစ်စေရန် လုပ်ဆောင်နေမှုများ အလုပ်သမားများ၏ ဥပဒေနှင့်အညီ တောင်းဆိုခြင်းများကို လုပ်ဆောင်ရန် စိတ်ဆန္ဒမရှိတော့ခြင်းများ ကြုံနေရပါသည်။ တောင်းဆိုမှုတစ်ခုကို ပြေလည်အောင် မဖြေရှင်းပေးနိုင်မီ အလုပ်သမားများ အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်း၊ လျော်ကြေးမပေးပဲ အလုပ်မှထုတ်ပစ်မှုကြောင့် သက်ဆိုင်ရာဌာနသို့ တိုင်ကြားထားစဉ် တိုင်ကြားသူအလုပ်သမားများကို အလုပ်ရှင်မှ တရားစွဲဆိုခြင်း၊ တစ်ချို့စက်ရုံများမှာ အပိတ်ပြု၍ နာမည်အသစ် အလုပ်သမားအသစ်များဖြင့် စက်ရုံပြန်ဖွင့်ခြင်းစသော ပြဿနာများကိုလည်း တွေ့ရှိရသည်။ ထို့အတူ အလုပ်သမားအရေး ကျွမ်းကျွမ်းကျင်ကျင်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သော ဥပဒေအကျိုးဆောင် (ရှေ့နေ) များ ရှားပါးမှုသည်လည်း အလုပ်သမားများအတွက် အခက်အခဲပြဿနာတစ်ခု ဖြစ်နေပါသည်။

သာဓကအားဖြင့် အလုပ်သမား ၇၀၀ ကျော်ရှိသော စက်ရုံတစ်ခုတွင် အလုပ်သမားများအား လုပ်ခလစာပေးချေရေးအတွက် ရုံးချိန်း ၆ ချိန်းထိတိုင်အောင် ချိန်းဆိုသော်လည်း လုပ်ငန်းရှင်ဘက်မှ လာရောက်ခဲ့ခြင်း မရှိသည်ကို အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနဘက်မှ အရေးယူမှုတစ်စုံတစ်ရာ မပြုလုပ်ခဲ့သော်လည်း အလုပ်သမားများဘက်မှ ရုံးချိန်းတွင် လူမစုံခြင်းများဖြစ်ခဲ့ပါက တစ်ဖက်သတ်အာဏာပြု၍ သတိပေးမှုပြုလုပ်ခြင်းများကိုလည်း တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။

ဒဂုံဆိပ်ကမ်းမြို့နယ်ရှိ Blue Daimond စက်ရုံဖြစ်စဉ်၌ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနနှင့် လုပ်ငန်းရှင်ပူးပေါင်း၍ ဆန္ဒပြအလုပ်သမားများအား နေ့တွင်းချင်း တရားစွဲဆိုခြင်းနှင့် ထောင်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်းများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များအား ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက်ရိုက်နှက်ခံရခြင်းများ ရှိနေခဲ့သည်။

လက်ရှိအချိန်မှာတွင်ပင် ဒဂုံဆိပ်ကမ်းမြို့နယ်တစ်ခုထဲမှာတွင်ပင် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင် တရားရင်ဆိုင်နေရဆဲ အမှု (၁၂) မှု ရှိနေပြီး ညှိနှိုင်း၍ မရသောကိစ္စများကို ရင်ဆိုင်နေကြရသည်။ အချို့ အလုပ်သမားများ တရားစွဲဆိုထားသည့်အမှုများတွင် အလုပ်ရှင်မှ ပြန်လှန်တရားစွဲခြင်း၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ တရားလိုပြုလုပ်၍ တရားစွဲဆိုခြင်းများလည်းရှိနေပြီး အလုပ်သမားများမှာ တရားရင်ဆိုင်စရိတ်အတွက် အကုန်အကျခံနိုင်ရန် အခက်အခဲရှိလာခြင်း၊ ဥပဒေအကျိုးဆောင်ရရှိရန် အခက်အခဲရှိခြင်းတို့ကြောင့် အချို့အမှုများကို ဆက်လက်ရင်ဆိုင်နိုင်စွမ်းမရှိတော့ပဲ မိမိတို့၏ ဥပဒေပါရပိုင်ခွင့်နှင့် အကျိုးစီးပွားအတွက် တောင်းဆိုခဲ့ရသော်လည်း အမှုကျေအေးပေးရခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့ကြရသည်ကို တွေ့ရှိနေရသည်။

အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ယခုကဲ့သို့ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုများတွင် လူစုသည်ဆိုသည်နှင့် သပိတ်စခန်းများသို့ဝင်ရောက်ဖမ်းဆီးခြင်း၊ တရားရုံးတွင် ချက်ခြင်းစွဲချက်တင်၍ အမိန့်ချခြင်းစသည်များ ကြုံတွေ့နေခဲ့ကြရသည်။

ဥပဒေ၏ အကာအကွယ် အကူအညီရယူသုံးစွဲခွင့် ရပါသလားဆိုသည့်အချက်၌ အလုပ်သမားများအတွက် အပြည့်အဝရရှိသည်ဟု မဆိုနိုင်ပေ။ အကြောင်းမှာ အကူအညီပေးနေကြသော အဖွဲ့အစည်းများ ကိုယ်တိုင်ပင်လျှင် အရည်အသွေးပြည့်ဝရန် လိုအပ်ချက်များ ရှိနေသေးခြင်း၊ တရားရေးဆိုင်ရာအတွေ့အကြုံ အားနည်းမှုများ ရှိနေသေးခြင်း၊ ဥပဒေအကျိုးဆောင် ခေါ်ယူနိုင်ရန်ခက်ခဲခြင်း၊ အလုပ်သမားရေးကျွမ်းကျင်သော ဥပဒေ

အကျိုးဆောင်ရှားပါးခြင်း စသည့်အချက်များကြောင့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် မျှတသည့်တရားစီရင်ရေး စနစ်ကိုရရှိရန် မဖြစ်နိုင်သည်ကို လေ့လာတွေ့ရှိနိုင်သည်။

ယခင်တွေ့ကြုံနေကျမျိုးမဟုတ်သော တရားစွဲခံ ရသည့် အခင်းအကျင်းအသစ်များကိုလည်း မြင်တွေ့ သိရှိ နေရပါသည်။ ယခင်တရားစွဲဆိုခြင်းများမှာ လုပ်ငန်းရှင် ဘက်ကသာ စွဲဆိုခြင်းများဖြစ်လေ့ရှိပြီး ယခုအခါ အလုပ် သမားဝန်ကြီးဌာနတာဝန်ရှိသူများမှ တရားလိုပြုလုပ်၍ အလုပ်သမားများအပေါ် သဘာဝဘေးအန္တရာယ် တားဆီး ရေးပုဒ်များ အသုံးပြု တရားစွဲဆိုမှုများပြုလုပ်နေခြင်းကို တွေ့ရှိနေရသည်။ ထို့အတူ ညှိနှိုင်းအောင်မြင်နိုင်မည့် အကြောင်းအရာများကိုလည်း ညှိနှိုင်းရေးလမ်းကြောင်း ဖြင့် ဖြေရှင်းပေးရမည့်အစား လုပ်ငန်းရှင်များဘက်မှ တရားစွဲဆိုခြင်းလမ်းကြောင်းကိုသာ ရွေးချယ်မှုပြုလာစေ ရန် တွန်းအားပေးခြင်း၊ တိုက်တွန်းခြင်းများ ပြုလာနေ သည်ကိုလည်း တွေ့ရှိနေရပါသည်။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ အလုပ်သမားရေး ကူညီပေးလိုသူ ဥပဒေအကျိုးဆောင်များအနေနှင့် အလုပ် သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့်ဥပဒေများကို နားလည်မှု အားနည်း၍ လူ့အခွင့်အရေးရှုထောင့်မှ ချည်းကပ်သုံးသပ် မှုအပိုင်း အားသန်နေကြသောကြောင့် အလုပ်သမားများ အတွက် ထိရောက်သောအကူအညီပေးနိုင်မှု အားနည်းနေ သည်ဟု သုံးသပ်ကြသည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမားအခွင့် အရေး ဦးစားပေးကာကွယ်ပေးနိုင်မည့် ဥပဒေအကျိုး ဆောင်များ လိုအပ်နေသည်ဟု သုံးသပ်နိုင်သည်။

လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရမှုများအတွက် လိုက်ပါကူညီဆောင်ရွက်ပေးနေသော ဥပဒေအထောက် အကူပြုအဖွဲ့များရှိသော်လည်း အလုပ်သမားရေးအတွက် သီးခြားကူညီဆောင်ရွက်ပေးမည့် ဥပဒေ အထောက်အကူ ပြုအဖွဲ့ မရှိပါ။ အလုပ်သမားများအနေနှင့်လည်း ဥပဒေ အကျိုးဆောင်ငှားရမ်းနိုင်ရန်အတွက် စရိတ်စက မတတ် နိုင်ပါ။

ကိုဗစ်ကပ်ရောဂါကာလအတွင်း အလုပ်သမား များ စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုအချို့ ဆက်လက်ဖြစ်ပွားဆဲ ရှိသောကြောင့် ရွှေ့ပြည်သာမြို့နယ်တွင်တည်ရှိသော မြန်မာရွှင်ရယ်အပိုလိုစက်ရုံတွင် အလုပ်သမားများအား လုပ်ခလစာပေးချေခြင်းမပြုပဲ လုပ်ငန်းရှင် ထွက်ပြေးသွား သည့်အတွက် အလုပ်သမားများအနေနှင့် လုပ်ခလစာ ရရှိ ရန် ရန်ကုန်တိုင်းအစိုးရရုံး၊ တရုတ်နိုင်ငံသံရုံးတို့သို့ သွား ရောက်တောင်းဆိုခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့ကြပြီး နောက်ဆုံး တွင်မှ တာဝန်ရှိသူများမှ စက်ရုံတွင်ကျန်ရှိနေသောပစ္စည်း များကို လေလံပစ်၍ အလုပ်သမားများရရန်ရှိသော လုပ်ခ လစာများကို ရှင်းလင်းပေးခဲ့ရသည်။ ရရန်ရှိလုပ်ခလစာ ၏ ၆၀ရာခိုင်နှုန်းသာ အလုပ်သမားများ ရရှိခဲ့ကြရသည်။

၎င်းအပြင် အစိုးရမှအလုပ်ပိတ်ရက်အဖြစ် သတ် မှတ်ထားသော ဧပြီ ၂၀ ရက်နေ့ မှ ၃၀ ရက်နေ့အထိ ကာလအတွင်း လုပ်ငန်းရှင်ဘက်မှ လုပ်ခလစာတာဝန်ယူ ပေးရန် သပိတ်စခန်းဖွင့် တောင်းဆိုနေကြသည့် ဒဂုံဆိပ် ကမ်းမြို့နယ် Blue Diamond ကျောပိုးအိတ်စက်ရုံ အလုပ်သမားသပိတ်ကို မေလ ၄ ရက်နေ့တွင် ရဲတပ်ဖွဲ့မှ အင်အားသုံးဖြိုခွင်းခဲ့ပြီး အလုပ်သမားခေါင်းဆောင် ၆ ဦး အား ဖမ်းဆီးခဲ့သည်။ ထို့အပြင် အခြားအလုပ်သမားများ ကိုလည်း ရဲစခန်းမှ ပုဒ်မ ၃၄၁ ၊ ပုဒ်မ ၁၈၈ များနှင့် အမှုဖွင့် တရားစွဲဆို ထားခြင်းများလည်းရှိနေသည်။

ရဲတပ်ဖွဲ့အနေနှင့်လည်း စနစ်တကျလေ့ကျင့် ထားမှု အားနည်းနေခြင်းများကြောင့် အလုပ်သမားများ အပေါ် မလိုလားအပ်သော အကြမ်းဖက်ထိန်းသိမ်းခြင်း များ၊ လက်ထိပ်ခတ်ခြင်း၊ ခြေကျဉ်းခတ်ခြင်းစသော ရာဇဝတ်မှုကျူးလွန်သည့်သူများသဖွယ် ဆက်ဆံနေခြင်း မှာလည်း ဖိနှိပ်မှုအသွင်ဆောင်နေသည်ကို စိုးရိမ်စဖွယ် တွေ့ရှိနေရသည်။ သို့သော် အဆိုပါကျူးလွန်မှုမျိုးမှာ မြို့ နယ်တိုင်းတွင် ဖြစ်ပျက်နေခြင်းတော့ မဟုတ်ပါ။ အချို့ သောမြို့နယ်များတွင် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန တာဝန်ရှိ သူများမှ အချိန်ဆွဲခြင်း၊ လုပ်ငန်းရှင်ဘက်မှညှိနှိုင်းမှု မပြု

လုပ်ခြင်းများကြောင့် အခြေအနေတင်းမာမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာလျှင် နယ်မြေခံရဲများ၊ အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများ အတတ်နိုင်ဆုံး ဖြေရှင်းပေးခြင်း၊ ထိန်းသိမ်းပေးခြင်းများလည်း ရှိနေပါသည်။ သို့ပါသော်လည်း ကိုဗစ်ကပ်ရောဂါကာလအတွင်း အလုပ်သမားများမှာ ၎င်းတို့၏ နစ်နာချက်များ

ကို စုပေါင်းတောင်းဆိုသည့်အခါတိုင်း အလုပ်သမားများ တရားစွဲဆိုခြင်းခံရသည့်ဖြစ်ရပ်များ များပြားလာခြင်း၊ လုပ်ငန်းရှင်များဘက်မှ အလုပ်သမားဥပဒေများကို ပြောင်ကျကျ ချိုးဖောက်မှုများ များပြားလာခြင်းတို့ကို တွေ့ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ ♦

၆.၅။ အထူးကာကွယ်ရမည့် အလုပ်သမားများ

၆.၅.၁။ အခက်အခဲများ

အလုပ်သမားထုမှာ ယခုကိုဗစ်ကာလ ဖြစ်လာသောအခါ မိမိတစ်ဦးတည်း၏ အသက်ရှင်သန်နိုင်ရန် လုပ်ခလစာ၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ထိခိုက်ခံစားမှုများသာမက အခြားသောလူမှုထိခိုက်မှုများပါ ခံစားလာရသည်။ အများစုမှာ နယ်မှပြောင်းရွှေ့လာရသူများ ဖြစ်သောကြောင့် နေထိုင်ရာ အဆောင်ခပေးရခြင်း၊ နေ့စဉ် ကုန်ကျစရိတ်ရှိနေခြင်းအပြင် အခြားသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ မြင့်တက်လာနေပါသည်။ စက်ရုံများသည် လူနေရပ်ကွက်အပြင်တွင် ရှိသောကြောင့် ပိုးတွေ့သည်ဟု သတင်းရရှိသော စက်ရုံများမှ ဝန်ထမ်းများဆိုလျှင် အဆောင်မှ ပြန်လက်မခံခြင်း၊ ကျန်းမာရေး ထောက်ခံချက်တောင်းခြင်း၊ ထိုစက်ရုံများမှ ပြန်လာရင် ရက်ကွက်နှင့်အဆောင်များမှ အဝင်မခံတော့ခြင်းများ ရှိလာပါသည်။ ရွှေ့ပြည်သားမြို့နယ် သာဓုကန်ဖက်ရွာများ၊ ရပ်ကွက်များတွင် စက်ရုံမှ အလုပ်သမားများ မဝင်လာနိုင်ရန် တုံးများကာထားခြင်း အဆောင်ဝင်ရန်ခက်ခြင်း နေထိုင်ရာ ရပ်ရွာလူထုမှ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းများပါ ခံစားလာကြရသည်။ အထူးသဖြင့် ရခိုင်ပြည်နယ်တွင် စတင်သော ကိုဗစ်ဒုတိယလှိုင်းအစတွင် အလုပ်သမားထုအတွင်း ဒုတိယအများဆုံးဖြစ်

သော ရခိုင်လူမျိုးများအပေါ်တွင် ရပ်ကွက်၊ အဆောင်များနှင့် အလုပ်သမားအချင်းချင်းကြား လူမျိုးရေးအခြေပြုခွဲခြား ဖယ်ရှောင်မှုများ ရှိလာသည်။

ရပ်ကွက်နဲ့ သပိတ်ဖွင့်ဆန္ဒပြသည့်လူများကို တိုက်ပေးခြင်းများ၊ ပိုးတွေ့သည်ဟု သတင်းထွက်ရုံဖြင့် စက်ရုံမှလူများအား တရားခံကဲ့သို့စွပ်စွဲ မဟုတ်မမှန် သတင်းများလွှင့်၍ ဖိအားပေးခြင်းများကြောင့် သပိတ်စခန်းကို ပိတ်ပေးခဲ့ရသည်အဖြစ်များ ရှိနေသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားအချို့ စိတ်ဒဏ်ရာရလာကြပါသည်။ ပတ်ဝန်းကျင်၏ ကိုဗစ်ရောဂါပုတ်ခတ်မှုကြောင့် မိသားစုအတွင်းပင်လျှင် ဖမ်းဆီးခံရသည့် တရားရင်ဆိုင်နေသည့် ဆန္ဒပြမှုတွင်ပါဝင်သည့် မိသားစုဝင်များကို အပြစ်တင်လာသည်များ ရှိလာပါသည်။ အဆောင်နေထိုင်မှုများသည် နေရာထိုင်ခင်းကျဉ်းလာပြီး အဆောင်လခများ ပိုမိုတောင်းခံလာတာများရှိသကဲ့သို့ အချို့အဆောင်များမှာမူ အဆောင်ခများ လျှော့ပေးမှုများ ရှိနေသည်ကိုလည်း တွေ့ရှိရပါသည်။



ရုပ်ပုံ ၂၁။ အလုပ်သမားများ လုပ်ငန်းခွင် တစ်ခုမှ အပြန်

ကိုဗစ်ကာလတွင် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်အကိုင်အခက်အခဲများ၊ စားဝတ်နေရေးအခက်အခဲများရှိလာပြီး အလုပ်ရှင်မှ လစာဖြင့်ခန့်ရာမှ နေ့စားပြောင်းခန့်ရာတွင်လည်း ပြဿနာမတက်ရန်၊ အလုပ်မပြုတ်ရန် ဝင်လုပ်နေရခြင်းများ ရှိလာပါသည်။ အလုပ်လက်မဲ့များ များလာပြီး အိမ်ကိုပြန်မထောက်ပံ့နိုင်မှုများ ဖြစ်လာကြသည်။

လှိုင်သာယာစက်မှုဇုန်မှ သမဂ္ဂဝင်တစ်ဦးမှ “ကျွန်တော် အလုပ်ထုတ်ခံရတာ ၂လရှိပြီ၊ လင်မယားကဲ့တော့မယ် စီးပွားရေးအခြေအနေ အခက်အခဲရှိလို့ မိသားစုကိုလည်း မထောက်ပံ့နိုင်ဘူး၊ မိဘတွေကလည်း ဒီအဖွဲ့ထဲဝင်ပြီးမှ အခက်အခဲများကြုံရ အလုပ်ထုတ်ခံရလို့ မကြည်ဖြူတာများတောင် ရှိလာတယ်” ဟု ရင်ဖွင့်ပြောဆိုမှုများ ရှိသည်။



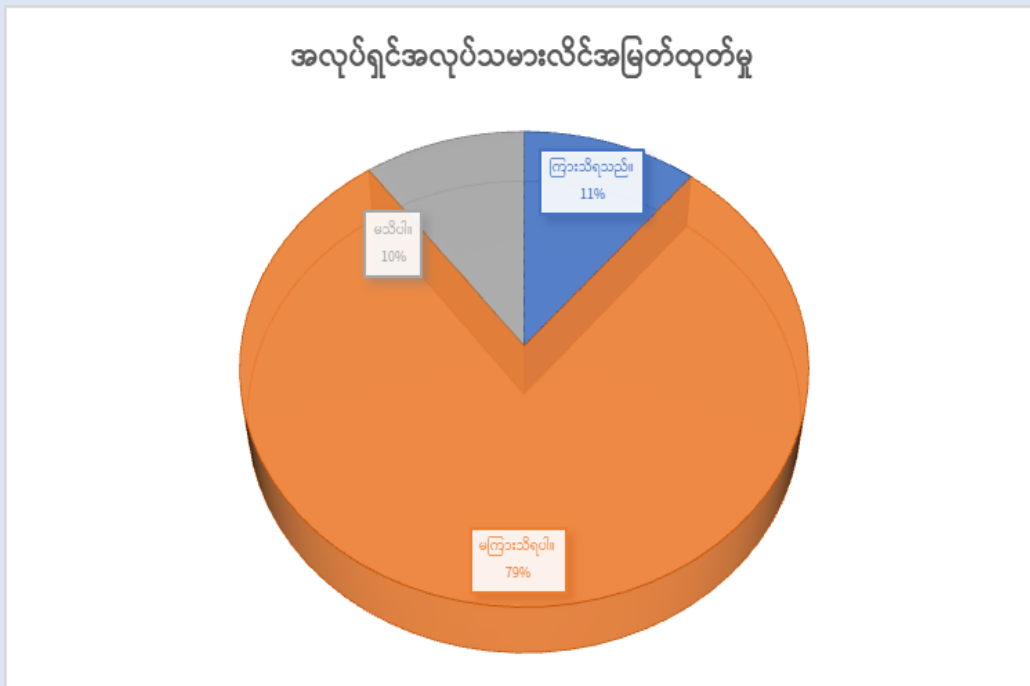
ကိုဗစ်ခေါ်သံ

တရားရင်ဆိုင်နေရသည့် အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် အာမခံရ၍ အပြင်မှ တရားရင်ဆိုင်နေရခြင်း သည် အခက်အခဲဖြစ်နေရသည်။ တရားရင်ဆိုင်စဉ် အသက်ရှင်ရပ်တည်နိုင်ရန် တခြားအလုပ်လည်း လုပ်ရသောကြောင့် ထိုအလုပ်များတွင်လည်း တစ်ပတ်၊ ဆယ်ရက်တစ်ခါ အလုပ်ဖွင့်ရက်များတွင် တရားရင်ဆိုင်ရန် ခွင့်ယူနေရသောကြောင့် ဘဝရှင်သန်ရန် အခက်အခဲ ဖြစ်နေရသည်။

ကိုဗစ်ကာလမှာ အလုပ်ရှင်များက ဖိနှိပ်မှုများ ပိုများလာသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ မလိုအပ်ပဲ အလုပ် ကြေငြာစာများကို လိုက်ကပ်၍ လက်ရှိလုပ်ငန်းခွင်မှ အလုပ်သမားများကို ကောင်းမွန်စွာလုပ်ဆောင်မှုမရှိကြောင်း၊ သတ်မှတ်ထုတ်လုပ်မှု မပြည့်မီပါက အလုပ် ထုတ်ပစ်မည်ဖြစ်ကြောင်း၊ လူစားလဲခန့်အပ်မည်ဖြစ်ကြောင်း စသည်ဖြင့် ပြောဆိုဖိနှိပ်နေမှုများရှိနေသည်ဟု ပြောကြားကြသည်။ ၎င်းတို့ချမှတ်ထားသည့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများအားလုံး လိုက်နာနိုင်မှသာလျှင် အလုပ်ခန့်အပ်မည်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် ဆန္ဒပြခြင်း တောင်းဆိုခြင်းများ မလုပ်ရန် ပြောဆို၍ ခန့်အပ်ခြင်းမျိုးနှင့် ကိုဗစ်ကာလ အလုပ်သမားများ၏ အခက်အခဲရှိမှုအပေါ် အခြေပြုပြီး ဖိနှိပ်မှုများပြုလုပ်လာသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။

ဖမ်းဆီးခံရသည့် အလုပ်သမားတို့၏ မိသားစုများအခြေအနေမှာ အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်ဖြစ်သော အမျိုးသား အဖမ်းခံရသောကြောင့် ဇနီးဖြစ်သူမှာ ဇာတိရွာသို့လည်းပြန်လို့မရဘဲ အခက်အခဲဖြစ်နေတာကြောင့် အလုပ်သမားများက ပြန်ငွေစု အလှူခံရှာကျွေးရသည့် အဆင့်ထိ ရှိနေသည်ကို လည်း တွေ့ရှိရသည်။

လူမှုဖူလုံရေး ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းကို ပထမလှိုင်းတွင် ပေးသည်မှာလည်း ယခုအထိ မရသေးသလို၊ ယခုဒုတိယလှိုင်းတွင်လည်း တိကျသေချာသော ညွှန်ကြားမှုများ မရှိပေ။ ♦



ကိုဗစ်ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်များ၊ အုပ်ချုပ်သူများမှ အမျိုးသမီးများအပေါ် လိင်အမြတ်ထုတ်မှုများမှာ ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းထိ ရှိသည်ကို တွေ့ရှိရသည်မှာ စိုးရိမ်စရာတစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။ အများအားဖြင့် မန်နေဂျာများမှ CCTV မှတစ်ဆင့် မိန်းကလေးများကိုအမြဲကြည့်ခြင်း၊ အိမ်သာများတည့်တည့် အပြင်နေရာတွင်ပင် CCTV ထားရှိခြင်း၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက်အသားယူမှုများရှိခြင်း၊ ဖုန်းနံပါတ်တောင်းခြင်းများရှိနေခြင်း၊ စက်ရုံမှူး ဖိလစ်ပိုင်အုပ်ချုပ်သူတစ်ဦးမှ အမျိုးသမီးတစ်ဦး၏ရင်သားကို ညှစ်ခြင်းများကို မြင်ခဲ့ရခြင်း၊ မန်နေဂျာမှ အလုပ်မဖြုတ်ဘူးဟု အကြောင်းပြု ရသုံးသ့လုပ်ခြင်းများ ခံနေရသည်ဟု ဖြေကြားကြသည်။

စက်ရုံအလုပ်သမားများတွင် အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများက အများဆုံးဖြစ်၍ တိုက်ရိုက် ထိခိုက်ခံစားနေရသူများလည်း ဖြစ်ပါသည်။ ကျန်းမာရေး ဒေသန္တရအမိန့်

များတွင် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများသည် ပိုထိခိုက်ကြရသည်။ အလုပ်မှမိုးချုပ်မှပြန်ရသည်များတွင် ပတ်ဝန်းကျင်သည် တိတ်ဆိတ်နေသည့်အချိန် ရောက်နေသဖြင့် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ကို အထင်လွဲမှား၍ တိုင်တန်းမှုများရှိခဲ့သည်။ ဖြေရှင်းလိုက်၍ သိသွားကြသော်လည်း သိက္ခာကျသည့်အဖြစ်မျိုးအထိ ဖြစ်ကြရသည်။ နောက်ထပ်ချထားသည့် မူဝါဒများ မြို့နယ်အလိုက်ဒေသန္တရအမိန့်များကြောင့် နားလည်မှုလွဲမှားခြင်းများလည်း ရှိပါသည်။ အဆောင်မှ ပေးမထွက်ခိုင်းခြင်း ထွက်ပြီးရင်လည်း အဝင်မခံခြင်းလည်း ရှိပါသည်။ ထိုအထဲတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ဆောင်နေရသူ အမျိုးသမီးများအဖို့ မူလနေရပ်ပြန်မရခြင်း လက်ရှိကိုဗစ်ကာလတွင် နေထိုင်စားသောက် ရှာဖွေရ မလွယ်ကူမှုများနှင့် ပိုမိုရန်ကန်နေရပေသည်။ အချို့သော အိမ်ထောင်သည်များတွင် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုများ တွေ့ကြုံခံစားနေရပါသည်။

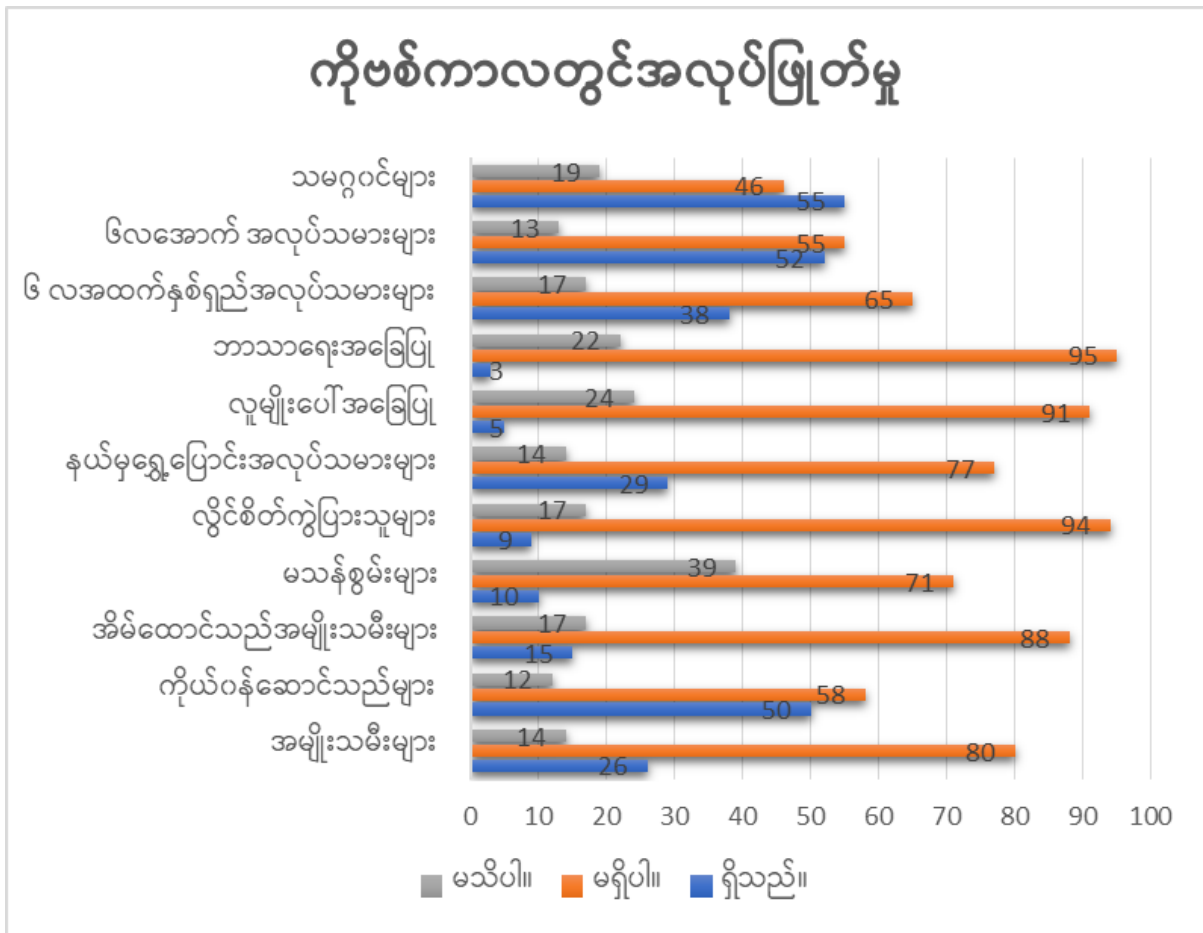


ရုပ်ပုံ ၂၂။ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားရေးကူညီဆောင်ရွက်နေသော အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည့် အနာဂတ်အလင်းတန်းဆုံမှတ်အဖွဲ့မှ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သွားကြသောအလုပ်သမားများအား ငွေကြေးထောက်ပံ့စဉ်

ထိုအထဲတွင် အသက်အရွယ်ငယ်စဉ်ကတည်းမှ ရန်ကုန်တွင် အလုပ်ဝင်ရောက်ခဲ့ပြီး ၁၆နှစ်တွင် စတင် တရားဝင်အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သော်လည်း မှတ်ပုံတင်ရှိပြီး ၁၈ နှစ်ပြည့်မှ စက်ရုံတွင် အလုပ်ရသည်ဟု အလုပ်သမား အခွင့်အရေး သေချာမသိသောကြောင့် မှတ်ပုံတင်မပြခြင်း လောဘကတ်မလုပ်ခြင်း ရှိ၍လုပ်ကိုင်နိုင်မည့် Helper အကူလိုမျိုးနေရာများမှာ လုပ်ခနည်းနည်းဖြင့် စတင်လုပ် ကိုင်ရပြီး သမဂ္ဂ ဝင်ရောက်ထားချင်းလည်း မရှိသော ကြောင့် Sexual Harrassment လိင်ထိပါးမှု လုပ်ခံရ

လျှင်ပင် အလုပ်ထုတ်ခံရမည်ကို ကြောက်ရွံ့သောကြောင့် နစ်နာမှုများကို ပြန်မပြောဘဲ လုပ်ကိုင်နေကြရသည်များ ကို တွေ့ရှိရသည်။ လက်ရှိကိုဗစ်ကာလတွင် ထိုကဲ့သို့ ခြိမ်းခြောက်မှုများ ပိုမိုများပြားလာ၍ အလုပ်ထုတ်ခံရ လျှင် လောဘကတ် (labor Card) မရှိသောကြောင့် အလုပ်သမားစာရင်း တရားဝင် မရှိသောကြောင့်၊ Employment Contract (EC) အလုပ်သမား သဘောတူစာချုပ် မရှိသောကြောင့် လျော်ကြေးမရ ဖြုတ် ပစ်ခံနေတာများ ရှိနေပါသည်။ ♦

၆.၅.၂ အထူးကာကွယ်ရမည့် အလုပ်သမားများအလုပ်ဖြုတ်မှု



ဇယား ၂၄။ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း အထူးကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရမည့် အုပ်စုများအပေါ် အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း သက်ရောက်မှု

ကိုဗစ်ကာလအတွင်း အထူးဂရုစိုက်ရမည့် အုပ်စုများအပေါ်တွင် ဦးတည်အလုပ်ဖြုတ်မှုများ ရှိပါသလားဟု မေးမြန်းရာတွင် သမဂ္ဂဝင်များ၊ ၆ လအောက် အလုပ်သမားများ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်သည်များကို အဓိက ထုတ်ဖြုတ်မှုများ ရှိနေသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ အိမ်ထောင်သည်များ၊ လွိုင်စိတ်ကွဲသူများ၊ ဘာသာရေး၊ လူမျိုးရေး၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား၊ မသန်စွမ်း အလုပ်သမားအုပ်စုများ

ပေါ်တွင်လည်း ထိခိုက်မှုများရှိသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ယခုအစီရင်ခံစာတွင် ထိုအုပ်စုများအပေါ် အသေးစိတ် သုတေသနပြုရန် အချိန်နှင့် အရင်းအမြစ်အရ မစွမ်းသာသောကြောင့် ထိုအုပ်စုများအပေါ် သိခြားသုတေသနပြုလေ့လာရန်မှာလည်း လိုအပ်နေပေသည်။ သို့သော် ထိုထိခိုက်ခံစားနေရသူများအတွက် အလုပ်သမားများ၏ တောင်းဆိုမှုကို အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြပါမည်။ ♦

၆.၅.၃ အထူးကာကွယ်ရမည့်သူများအတွက် အလုပ်သမားများ၏ တောင်းဆိုမှု

အလုပ်သမားများအား လက်ရှိအခက်အခဲများ ပြေလည်ရန် လိုအပ်မှုများကို မေးမြန်းခဲ့ရာတွင်

အသက် ၃၀ ကျော်အလုပ်ပြန်ရရန်ခက်ခဲသောကြောင့် အသက်ကြီးသော ၃၀ အထက်အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးပေးရန်။

သဘောထားတင်းမာသည့် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမား နှစ်ဘက်မနစ်နာစေရန် အစိုးရမှ ဆောင်ရွက်ပေးရန်။

အမိန့်စာများထုတ်မည်ဆိုရင်ရက်ကြိုထုတ်ခြင်းဖြင့် ပြင်ဆင်ချိန်ရအောင်လုပ်ပေးရန်။

သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များကိုဖမ်းဆီးချုပ်နှောင်ခြင်းဖိနှိပ်ခြင်းများကို ကာကွယ်တားမြစ်ပေးရန်။

ကိုယ်ဝန်ဆောင်များကို ထုတ်ပစ်ခြင်း ထွက်ခိုင်းခြင်းမျိုးရှိနေသည်များကို ဥပဒေအတိုင်း ကာကွယ်ပေးရန်။

အစိုးရရုံးချိန်းသွားသည့်အချိန် အလုပ်သမားများဘက်မှ မားမားမတ်မတ်ရပ်တည်ပေးမည့်သူမျိုး၊ ဥပဒေအကာ အကွယ်ပေးရန်။

LGBT များနှင့် အသက်အရွယ် အသင့်အတင့်ရှိသူများ အလုပ်ပြန်ရန်။

လုပ်သက် ၃ လမပြည့်သူများအား အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်းကို ဥပဒေအရ ကာကွယ်ပေးရန်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်နှင့် ကပ်ရောဂါများကျရောက်သောကာလတွင် နေရေးစားရေး အခက်အခဲရှိနေသည်ကို ထောက်ပံ့ပေးရန်

သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များကိုအဓိကထား၍အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းကို ကာကွယ်ပေးရန်။

အမည်ပျက်စာရင်း (Black List) အသွင်းခံရ၍ အခြားစက်ရုံများမှလက်မခံခြင်းကို ကာကွယ်ပေးရန်။

အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် အစည်းအဝေးသွားရင်လစာအဖြတ်ခံရခြင်း၊ ခွင့်မပြုခြင်း များကို ဥပဒေအရ အကာအကွယ်ပေးရန်။

သက်ဆိုင်ရာဌာနအသီးသီးမှ အမှုများကို ကြာရှည်မကိုင်တွယ်ပဲ အမြန်ပြီးပြတ်အောင်လုပ်ဆောင်ပေးရန်။

ဥပဒေအရ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့် နှင့် လွတ်လပ်စွာ စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့်ကို အကာအကွယ်ပေးရန်။

အလုပ်သမားများအား ထိရောက်သော ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်ပေးမှုများပေးရန်။

EC စာချုပ်ပါအခွင့်အရေးများချိုးဖောက်ခံနေရသည်ကို ထိရောက်စွာ ကိုင်တွယ်ပေးရန်။

အလုပ်သမားများအားကိုးလို့ရသည်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားရေးကူညီနေသော အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသာရှိနေသောကြောင့် မားမားမတ်မတ်ရပ်တည်ပေးရန်။

စက်ရုံနေရာများတွင် အိမ်လခ အဆောင်ခများ မတန်တဆဈေးကြီးနေသောကြောင့် အစိုးရနှင့် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားများအတွက် အဆောင်နေထိုင်မှု အဆင်ပြေရန် ဆောင်ရွက်ပေးရန်။

ကိုဗစ်ကာလတွင် အလုပ်မရှိ၊ စားစရာနေစရာမရှိသည့်အလုပ်သမားများအတွက် အစိုးရကူညီပေးရန်။

နေ့စားလုပ်သားများကိုဖိနှိပ်ခံနေရသောကြောင့် ဥပဒေပါအတိုင်း အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းခန့်ခြင်း အလုပ်ရှင်အလုပ်သမား သဘောတူစာချုပ် EC ချုပ်ဆိုခြင်းကို ကြီးကြပ်စိစစ်ပေးရန်။

ကိုဗစ် ၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

ရုပ်ပုံ (၂၃)

ကိုဗစ်ကာလအတွင်း
အလုပ်သမားများအတွက်
အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊
အလုပ်သမားအကျိုး
ဆောင်ရွက်သူညီနောင်များမှ
ထုတ်ပြန်ကြေငြာချက်



Covid 19 ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများတွေ့ကြုံခံစားနေရသော ကိစ္စရပ်များနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့်အာဏာစားဝန်ကြီးဌာန၏ အမိန့်အမှတ် ၁၀၇/၂၀၂၀ နှင့်စပ်လျဉ်းသော ထုတ်ပြန်ကြေငြာချက်

ကိုဗစ်ကပ်ရောဂါ ကာလအတွင်း အစိုးရနှင့် ဝန်ကြီးဌာနများ၏ အမိန့်ညွှန်ကြားချက်များသည် တိကျရှင်းလင်းမှု မရှိခြင်း၊ အများပြည်သူအားလုံး၏ စက်မှုလုပ်ငန်းများ၊ လက်တွေ့ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေများနှင့် လိုက်လျောညီထွေမှု မရှိခြင်း နှင့် အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အလုပ်သမားထုအတွက်ထည့်သွင်း စဉ်းစားမှု အားနည်းခြင်း တို့ကြောင့် အခြေခံပြည်သူလူထုမှာ အခက်အခဲများစွာနှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေကြရပြီးဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားအနေဖြင့်လည်း စက်မှုအလုပ်ရုံများမှ လုပ်သားအင်အားလျော့နည်းမှု၊ စက်ရုံပိတ်သိမ်းခြင်း များကြောင့် အလုပ်လက်မဲ့ပြဿနာနှင့်ဆိုင်ရခြင်း၊ အလုပ်ရှင်မှ ဥပဒေမဲ့ ထွက်ပြေးတိမ်းရှောင်မှုများကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် ဥပဒေပါမီစားခွင့်များ နှစ်ဆုံးရှုံးခြင်း၊ ကိုဗစ်ကာလအတွင်းထိန်းချုပ်မှု လုပ်ဆောင်သည့် ဧပြီလပိတ်ရက်အတွက် လူမှုဖူလုံရေးထောက်ပံ့ငွေ ၆၀% ပေးမည်ဆိုသော်လည်း ၄၀% သာရရှိခြင်းနှင့် နောက်ကျမှ ထောက်ပံ့ငွေရရှိခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများ ဝင်ငွေလျော့ပါးခြင်းနှင့် စားဝတ်နေရေး အခက် အခဲများ ရင်ဆိုင်ရခြင်း၊ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံစနစ်နှင့် အကြိုမဝင်သော အလုပ်သမားများ အတွက်လည်း မည်သည့်ခံစားခွင့်မျှမရရှိသဖြင့်အခက်အခဲများနှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းနှင့် လူမှုရေး တရားမျှတမှုကို မရရှိခြင်းတို့သည် အခြေအနေများစွာကို ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေကြရသည်။

ထို့ကြောင့် မိမိတို့ အလုပ်သမားအရေး လုပ်ရားဆောင်ရွက်နေသော အစုအဖွဲ့များမှ အောက်ပါအချက်များအား အလေးအနက်ထားတောင်းဆို လိုက်ပါသည်။

၁။ အစိုးရနှင့် ဝန်ကြီးဌာနများမှ အမိန့်ညွှန်ကြားချက်များအား တိကျရှင်းလင်းစွာနှင့် အများပြည်သူ အလွယ်တကူ နားလည်စေနိုင်သော စကားရပ်များဖြင့် ထုတ်ပြန်ကြေငြာပေးရန်။

၂။ အမိန့်အမှတ် ၁၀၇/၂၀၂၀တွင် အလုပ်ပိတ်ရက်များအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ပေးချေမှု မပါရှိသောကြောင့် အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားများအကြား များစွာသော အငြင်းပွားမှုများဖြစ်ပေါ် ပြီး လုပ်ငန်းခွင်တည်ငြိမ်မှု ပျက်ယွင်းကာ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး ထိခိုက်ပျက်စီးမှုကို မိမိတို့ အတွင်းပိုင်းဆိုင်ရာမိပါသည်။ ထို့ကြောင့်လုပ်ငန်းခွင်သို့ မသွားရောက်ရန် ကန့်သတ်ထားသည့်ကာလအတွက် အစိုးရအနေဖြင့် လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့် ခံယူငွေ ၆၀% နှင့် အလုပ်ရှင် မှ ၄၀% ပေါင်းစပ်၍ အလုပ်သမားများအား အနည်းဆုံးလုပ်ငန်းခွင်အပြည့်ပေးချေရန်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးအာမခံစနစ် အကျိုးခံစားခွင့်ခံယူငွေနှင့် အကြိုမဝင်သော်လည်း အလုပ်ရှင်မှ ထည့်ဝင်ခဲ့ခြင်း မရှိသော အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ရှင်မှ လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေနှင့် အညီတာဝန်ယူဆောင်ရွက်ပေးရန်။



၃။ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံစနစ်အကျိုးခံစားခွင့်ခံယူငွေနှင့် အကျိုးမဝင်သော အလုပ်သမားများအတွက် အစိုးရ၏ သဘာဝဘေးအန္တရာယ် ကာကွယ်ရေး အရေးပေါ် ခံယူငွေ ၆၀%နှင့် အလုပ်ရှင်မှ ၄၀% ပေါင်းစပ်၍ အလုပ်သမား များအား အနည်းဆုံးလုပ်ငန်းခွင်အပြည့်ပေးရန်။

၄။ လုပ်ငန်းခွင်သွားရောက်ရန် ကန့်သတ်ကာလအတွက် လူမှုဖူလုံရေးမှ အလုပ်သမားများကို ပေးသည့် အကျိုးခံစားခွင့် ငွေကြေးအား အောက်တိုဘာလအတွက် ပေးချေသည့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် တစ်ပါးတည်းထည့်သွင်းပေးရန်။

၅။ လုပ်ငန်းခွင်သို့မသွားရောက်ရန် ကန့်သတ်ကာလသည် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင် ထုတ်ယူရန် ရက်စွဲကို ကျော်လွန်နေသဖြင့် အလုပ်သမားများ စားဝတ်နေရေး အခက်အခဲများ မဖြစ်ပေါ်စေရန်အတွက် ဝန်ကြီးဌာန အနေဖြင့် စီမံဆောင်ရွက်ပေးရန်။

၆။ ကွန်မာရေးနှင့် အာဏာစားဝန်ကြီးဌာန၏ လမ်းညွှန်ချက်များအားလိုက်နာဆောင်ရွက်မှု မရှိသော အလုပ်ရှင်များနှင့် ဥပဒေလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား လေးစားလိုက်နာမှုမရှိဘဲ လုပ်သားခေးချေခြင်း၊ စက်ရုံပိတ်သိမ်းခြင်းများအား ခြုံလုပ်နေသော အလုပ်ရှင်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်ပေးချေမှုမရှိသော အလုပ်ရှင်များကို ပြတ်သားစွာအရေးယူပေးရန်။

သတင်းမီဒီယာများဆက်သွယ်ရန်

၁။ မြန်မာနိုင်ငံတော်မှ လက်မှုနှင့်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းပေါင်းစုံ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့အစည်း (MICS-TUSF) ၀၉-၇၉၀၃၇၁၇၀၀

၂။ စာမာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့အစည်း (ABFTU) ၀၉-၇၉၀၉၂၄၅၀၅

၃။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းပေါင်းစုံအဖွဲ့အစည်း (LHEO) ၀၉-၉၅၄၃၀၃၉၆၀

၄။ အနာဂတ်အလင်းတန်းများစုံမှတ် (FLC) ၀၉-၇၉၅၃၆၀၂၉၉

၅။ Action Labour Right (ALR) ၀၉-၉၇၀၅၀၀၇၄၀

၆။ All Myanmar Trade Unions Network (AMTUN) ၀၉-၇၉၀၃၄၂၇၈၃

၇။ Agriculture Federation of Myanmar (AFM-IUF)

၈။ Association for Labour Development (ALD) ၀၉-၉၆၆၀၆၀၆၆၆

၉။ Federation of Garment Workers Myanmar (FGWM) ၀၉-၇၉၀၉၁၄၉၉၉

၁၀။ Freedom and Labour Action Group (FLAG) ၀၉-၉၅၄၃၀၃၉၆၀

၁၁။ Labour power Group (LPG) ၀၉-၇၉၀၄၀၀၇၇၆

၁၂။ We Generation Network (WGN) ၀၉-၇၉၀၃၄၂၇၈၃

၁၃။ ရောင်ခြည်ဒီအလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ (YCOWA) ၀၉-၄၂၈၀၄၈၇၂၇

၇။ နိဂုံးနှင့် အကြံပြုချက်များ

အနာဂတ်အလင်းတန်းဆုံမှတ်အဖွဲ့ အပါအဝင် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားအကျိုးဆောင်ရွက်သူ ညီနောင်များမှလည်း အထက်ပါ ကိုဗစ်ကာလ အဖြစ်အပျက်များ လျော့ကျစေရန် အစိုးရ တာဝန်ရှိသူများကို တောင်းဆိုမှုများလည်း ရှိပေသည်။ ယခုအစီရင်ခံလွှာတွင် ထိုတောင်းဆိုမှုများကို အကြံပေးချက်များအဖြစ် လက်ရှိ အခြေအနေနှင့် သင့်တော်သလို ပေါင်းစပ် ပြန်လည် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည်။

၇.၁။ အစိုးရနှင့် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများသို့ အကြံပြုချက်များ

၁။ အစိုးရနှင့်ဝန်ကြီးဌာနများမှ ကိုဗစ်ကာလ အမိန့်ညွှန်ကြားချက်များကို ထုတ်ပြန် သည့်အခါ အများပြည်သူ၊ အလုပ်သမားထုတစ်လုံး နားလည်နိုင်စေမည့် တိကျလွယ်ကူ ရှင်းလင်းသော အသုံးအနှုန်း၊ စကားရပ်များအပြင် ပြင်ဆင်နိုင်ရန်အတွက် ကြိုတင် ထုတ်ပြန်ပေးရန်။

၂။ လူမှုဖူလုံရေး ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း ထောက်ပံ့မှုသည် အလုပ်သမားများအတွက် မည်သို့မှ မလုံလောက်ပါ။ ထို့ကြောင့် အစိုးရမှ ကန့်သတ်ထားသည့် ကာလများအတွင်း (ယခု ထောက်ပံ့ထားသော လူမှုဖူလုံရေး ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းကို ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း ထပ်မံတိုးမြှင့်ပြီး) လူမှုဖူလုံရေး ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း ပေါင်းစပ်ပြီး အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ အပြည့်ပေးချေပေးရန်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့် အကျိုး ဝင်သောအလုပ်သမားများအတွက် လူမှုဖူလုံရေးကြေးထည့်ဝင်ခြင်းမရှိသော အလုပ်ရှင် များကို လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့်အညီအရေးယူ ဆောင်ရွက်ပေးရန်။

၃။ လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်နှင့် အကျိုးမဝင်သော အလုပ်သမားများကို အစိုးရ၏ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်ကာကွယ်ရေး ရန်ပုံငွေမှ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း ပေါင်းစပ်ပြီး အနည်းဆုံး လုပ်ခလစာ အပြည့်ပေးချေပေးရန်။

၄။ လုပ်ငန်းခွင် မသွားရောက်ရန် ကန့်သတ်ကာလများအတွက် လူမှုဖူလုံရေးအကျိုး ခံစားခွင့်အား အနီးဆုံး လုပ်ခလစာထုတ်ပေးရမည့် အချိန်တွင် ထည့်သွင်းပေးရန်နှင့် နောင်တွင် ကန့်သတ်ကာလ မစမီ သတ်မှတ်ထည့်သွင်းပြီး ပေးချေနိုင်ရန်အတွက် တိကျသေချာသော လမ်းညွှန်ချက်များ ထုတ်ပြန်ပေးရန်။

၅။ အရေးပေါ်အမိန့်ဖြင့် လုပ်ငန်းခွင် မသွားရန် တားမြစ်ကာလသည် လုပ်ခလစာ ထုတ်ယူရမည့် အချိန်ကျော်လွန်သည်ဖြစ်ခဲ့လျှင် ဝန်ကြီးဌာနများမှ အလုပ်ရှင်များကို

ကြိုတင်ငွေ ထုတ်ပေးသည့် မူဝါဒပုံစံများကို စီမံဆောင်ရွက်သင့်သလို အလုပ်သမားများ၏ စားနပ်ရိက္ခာများကို သင့်တော်သည့်ဈေးဖြင့် ဝယ်နိုင်ရန်လည်း ပံ့ပိုးကူညီမှုများ လုပ်ဆောင် ပေးသင့်သည်။

၆။ အလုပ်သမားဥပဒေ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုက်နာမှုမရှိပဲ လုပ်သားလျှော့ခြင်း၊ လုပ်ခလစာလျှော့ခြင်း၊ လုပ်ခလစာပေးချေမှုမရှိခြင်း၊ လူမှုဖူလုံရေးကြေး ထည့်ဝင်မှု မရှိခြင်း၊ စက်ရုံအလုပ်ရုံများ ပိတ်သိမ်းခြင်း၊ စက်ရုံအလုပ်ရုံလုပ်ငန်းရှင်များ ထွက်ပြေး ခြင်း၊ သမဂ္ဂများကို ဦးတည်ဖွဲ့ခွင်းခြင်း အစရှိသည့် ဥပဒေနှင့် ငြိစွန်းသည့် ကိစ္စရပ်များကို ဆောင်ရွက်နေသည့် အလုပ်ရှင်များအား တည်ဆဲဥပဒေများဖြင့် ထိရောက်စွာ အရေးယူ၊ တရားဆွဲဆိုမှုများ လုပ်ဆောင်ပေးရန်။

၇။ ထို့အပြင် ကိုဗစ်သည်ရေရှည်ကိစ္စဖြစ်၍ အစိုးရဘက်မှစနစ်တကျကာကွယ် ထောက်ပံ့ပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် စက်ရုံထဲတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအတွက် အစိုးရမှ စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း၊ ထိရောက်စွာ စစ်ဆေးခြင်း၊ လိုအပ်ချက်များအား ပံ့ပိုးကူညီပေးခြင်းနှင့် စက်ရုံထဲတွင် ရောဂါပိုး ကူးစက်ခံရသူများ ပေါ်ပေါက်လာပါက အရန်သင့်အကူအညီပေးနိုင်သော ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုများထားရှိပေးရန်။

၈။ အစိုးရဘက်မှ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှု ပြဿနာကိစ္စရပ်များ ပေါ်ပေါက် လာပါက တည်ဆဲဥပဒေ၏ အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့်အညီ ထိရောက်စွာ ကာကွယ်ဖြေရှင်း ရန် ။

၉။ ကျန်းမာရေးနှင့်အားကစားဝန်ကြီးဌာနမှ ကျန်းမာရေးထုတ်ပြန်ကြေငြာချက်များသာ အဓိကရှိပြီး အလုပ်သမားလူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ သက်ဆိုင် သောဝန်ကြီးဌာနများ၊ စက်မှုဇုန်စီမံအုပ်ချုပ်ရေးကော်မတီများမှလည်း ထုတ်ပြန်ကြေညာ ချက်များအပေါ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်၊ အသိပေးမှုများကို ပိုမိုဆောင်ရွက်ပေးရန်။

၁၀။ သက်ဆိုင်ရာ ပါဝင်ပတ်သတ်သူများအားလုံးပါဝင်သော တွေ့ဆုံညှိနှိုင်း ဆွေးနွေး မှုများကို ဖော်ဆောင်၍ မြေပြင်အခြေအနေကို ထင်ဟပ်မည့် ပိုမိုထိရောက်ပြီး အားလုံး ပါဝင် အကျိုးရှိနိုင်မည့် မူဝါဒများ ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန် (သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှင့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ)။

၁၁။ မလိုလားအပ်သော အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုများ မပေါ်ပေါက်စေ ရန်အတွက် အစိုးရမှထုတ်ပြန်သော အမိန့်ညွှန်ကြားချက်များတွင် လုပ်ခလစာ ပေးချေမှု ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ဖြေရှင်းမှုနှင့် အနည်းဆုံး လုပ်ခလစာအပြင် အခြားအကျိုးခံစားမှုများ ကိုလည်း ကာကွယ်မှုပေးနိုင်သည့် တိကျသောညွှန်ကြားချက်များ ထုတ်ပြန်ပေးရန်။ (ဥပမာ ရက်မှန်ကြေး၊ အခြားထောက်ပံ့ကြေး)

၁၂။ ရောဂါကူးစက်ခံရသည်ဟု ယူဆရသော သံသယလူနာ အလုပ်သမားများကို အဆောင်ကွာရင်းတင်း၊ နေအိမ်ကွာရင်းတင်း ဝင်နေစဉ် ၎င်းတို့ကြုံတွေ့နေရသော လူမှု စီးပွား အခက်အခဲများအား အလုပ်ရှင်နှင့် အစိုးရမှ အပြည့်အဝ ကူညီပံ့ပိုးပေးရန်၊ အရပ်ဖက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများသည် တတ်နိုင်သလောက် ကူညီဆောင်ရွက်နေသော် လည်း ပြန်လည်ထူထောင်ဖို့ဆိုလျှင်မူ အစိုးရမှသာ ခိုင်မာသော မူဝါဒများချမှတ် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည့်အတွက် အလုပ်ရှင်များသို့ အစိုးရမှ စားနပ်ရိက္ခာ ထောက်ပံ့မှု၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများနှင့် ပတ်သတ်၍ ရှင်းလင်းသော လမ်းညွှန် မူဝါဒများကို ချမှတ်ပေးရန်။

၁၃။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှလည်း စာချုပ်များရှိ၍ လျော်ရမည် ဆိုသည်မျိုးများကို စိုးရိမ် ပူပန်မှုများရှိခြင်း၊ ထွက်ပြေးတိမ်းရှောင်မှုများရှိနေခြင်းတို့ကြောင့် အမှန်တကယ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို ထိန်းချုပ်ချင်လိုပါက အစိုးရအနေဖြင့် ဥပဒေနှင့်အညီ ကြားဝင်ညှိနှိုင်း ဖြေရှင်းပေးခြင်း၊ အလုပ်သမားရေးမူဝါဒများ ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန်နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု များ ပိုမိုခိုင်မာအားကောင်း လာစေရန်အတွက် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့်အညီ အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား မျှတမှုရှိသည့် မူဝါဒများကို ချမှတ်ပေးရန်။

၁၄။ စီးပွားရေးပိတ်ဆို့မှု ဖြစ်ပေါ်စေသော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများနှင့် အလုပ် သမားအခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်နိုင်ရန် အစိုးရအနေဖြင့် မူဝါဒများကို အကောင်းဆုံးချမှတ်၍ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရန်မည့် ယန္တရားတစ်ခု ဖော်ဆောင် ပေးရန်။

၁၅။ ခုံကောင်စီနဲ့ပတ်သတ်၍ မူဝါဒလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကိုပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွားကို ခိုင်မာစွာကာကွယ်နိုင်မည့် မူဝါဒ၊ ဥပဒေ၊ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများကို ပြန်လည်ပြုပြင်နိုင်ရန်။

၁၆။ စက်မှုဇုန်အများစုရှိသော မြို့နယ်များမှ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်သမား ရေးရာ ကော်မတီဝင်များမှလည်း လွှတ်တော်အတွင်း ထိရောက်သော အလုပ်သမား ရေးရာ မူဝါဒများဖြစ်လာစေရန် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများနှင့် ပုံမှန် ထိရောက်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အကြံပြုတင်ပြခြင်းများကို လက်ခံဆောင်ရွက်ပေးရန်နှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း ဖြစ်သင့်တယ် လုပ်ပေးသင့်တယ်ဆိုတာကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပြီး မိမိမြို့နယ်မှ မဲဆန္ဒရှင် ဖြစ်သော အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွားကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ ပြုလုပ်ပေး ရန်။

၁၇။ ကိုဗစ်ကူးစက်မြန်ရောဂါကြောင့် အဆောင်ပိုင်ရှင်များ၊ ရပ်ကွက်နေပြည်သူများ အနေဖြင့် အလုပ်သမားများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရန်၊ အားပေးရန်၊ နှစ်သိမ့်ရန် အတွက် အစိုးရ၊ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်၊ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ သမဂ္ဂများ ပူးပေါင်းပြီး ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်လုပ်ဆောင်ပေးရန်။

ကိုဗစ် ၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

၁၈။ ရေရှည်တွင် ကိုဗစ်နဲ့ပတ်သတ်ပြီး လုပ်ငန်းများမရပ်ဆိုင်းဘဲနဲ့ စက်ရုံများ လည်ပတ်မည်ဆိုပါက ကျန်းမာရေးနှင့်အားကစားဝန်ကြီးဌာနမှ ချမှတ်ထားသည့် စီစဉ် ညွှန်ကြားထားသော လမ်းညွှန်ချက်များကို လိုက်နာမှုမရှိသည့် အလုပ်ရှင်များ ကိုဗစ် ကူးစက်ရောဂါအား ကာကွယ်ရန်အတွက် ကာကွယ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်၊ စစ်ဆေးမှုလုပ်ငန်းစဉ် များနှင့် စည်းကမ်းမလိုက်နာပါက မည်ကဲ့သို့ စည်းကြပ်အရေးယူမည်ဆိုသည့် တိကျ သော လမ်းညွှန်ချက်များ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ပြဋ္ဌာန်းပေးရန်။

၁၉။ အလုပ်သမားများ၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာလုံခြုံအောင် အထောက် အကူပေးရန်။ (လက်ရှိ အလုပ်အကိုင်မရှိဖြစ်နေသော အလုပ်သမားများကို ယာယီ အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးခြင်းနှင့် ကိုဗစ်ကာလတွင် စိတ်ထိခိုက်ခံစားနေရသော အလုပ်သမားများအား စိတ်ဓါတ်ခွန်အားမြှင့်တင်ပေးခြင်း။)

၂၀။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဥပဒေ ၂၀၁၉ ပါပြဋ္ဌာန်းချက်အရ အပိုဒ် ၁၇ က မှ စ ထိကိုပါ စစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် ကျင့်ဝတ်နှင့် အညီ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာတို့အတွက် ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်ကိုလည်း လက်တွေ့ကျင့်ကြံဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပေသည်။ အထူး သဖြင့် ၁၇ (က) ဤဥပဒေနှင့် သက်ဆိုင်သည့် မည်သည့်လုပ်ငန်းခွင်ကိုမဆို စစ်ဆေးရေး အရာရှိ သက်သေခံကတ်ပြားကို ပြသပြီး ဝရမ်းမပါဘဲ အချိန်မရွေးဝင်ရောက်ခွင့်၊ စစ်ဆေးခွင့်နှင့် စုံစမ်းမေးမြန်းခွင့်၊ (ဂ) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များ ကို ဓာတ်ပုံနှင့် ရုပ်သံမှတ်တမ်းရယူခွင့်တို့ကို တိတိကျကျအရေးယူဆောင်ရွက်စေရန်

၂၁။ လူမှုဖူလုံရေးကြေး ပေးသွင်းရန် ပျက်ကွက်သော အလုပ်ရှင်များကို ထည့်ဝင်ကြေးငွေ အပြင် ပုဒ်မ ၈၈ အရ သတ်မှတ်ထားသော ပျက်ကွက်ကြေးကို ထပ်ဆောင်းပြီး ပေးသွင်း စေရန်

၇.၂ စက်ရုံပိုင်ရှင်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အုပ်ချုပ်သူများသို့ အကြံပြုချက်များ

၁။ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုရရှိပြီး စိတ်လုံစွာ လုပ်ကိုင်နိုင်စေရန် အစိုးရညွှန်ကြားထားသော လမ်းညွှန်ချက်များအတိုင်း Grade A အဆင့်မှီစေအောင် လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း ထိရောက်သော ပြင်ဆင်မှုများ ပြုလုပ်ပေးရန်။

၂။ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း ရောဂါကူးစက်မှု မဖြစ်ပွားစေရန်အတွက် အသိပညာပေးမှုများ ပြုလုပ်ပေးရန်။

၃။ အလုပ်သမားများအတွက် ကိုဗစ်ကာလ နေ့စဉ် ကာကွယ်ရေးပစ္စည်းများဖြစ်သော နှာခေါင်းစည်း (mask)၊ လက်ဆေးဆပ်ပြာ၊ တစ်ခါသုံး လက်အိတ်အစရှိသည်များကို လုံလောက်စွာ ဖြည့်ဆည်း ပံ့ပိုးပေးရန်။

၄။ ILO ပြဌာန်းချက် ၈၇ နှင့် ၉၈ အရ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသို့ အလုပ်သမားတိုင်း လက်လှမ်းမီမှုရှိစေပြီး ဝင်ရောက်ခွင့်၊ ဖွဲ့စည်းခွင့်၊ စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့်များကို ရရှိစေရန် အတွက် လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ပေးရန်။

၅။ လွတ်လပ်စွာဖွဲ့စည်းထားသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီများ၏ အခွင့်အရေးကို အသိအမှတ်ပြုပြီး ကိုဗစ်ကာလအတွင်း ဖြစ်ပွားသည့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ် သမား အငြင်းပွားမှုများ၊ လုပ်သားလျှော့ခြင်း၊ စက်ရုံယာယီ (သို့) အပြီး ပိတ်သိမ်းခြင်းများကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) များနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန်

၆။ အလုပ်သမားများအား ဘေးအန္တရာယ်ကင်းသော အကြိုအပို့ (ဖယ်ရီ) ကို ကိုဗစ်ကာလ အတွင်း အစိုးရ၏ ညွှန်ကြား ချက်များအတိုင်း စီစဉ်ပေးရန်။

၇။ ထိခိုက်ခံစားမှုလွယ်ပြီး သက်ရောက်မှုအများဆုံးဖြစ်နိုင်သည့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်များ၊ သက်ကြီး အလုပ်သမားများ၊ ကလေးရှိသောမိခင်များ၊ မသန်စွမ်းများ၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ် မှုရှိသောသူများ (LGBT)၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ထောက်ပံ့ကူညီမှုများ၊ လုပ်ငန်း ခွင်တည်မြဲရေး အစီအမံများ ဆောင်ရွက်ပေးရန်။

၈။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် လက်ရှိကိုဗစ်ရောဂါကူးစက်မှုခံစားနေရသော မိမိတို့ စက်ရုံမှ အလုပ်သမားများကို ဥပဒေပါထောက်ပံ့ကူညီမှုများအပြင် လူသားချင်းစာနာထောက်ထား မှု အထောက်အကူများကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီများနှင့် ပူးပေါင်း၍ထောက်ပံ့ ကူညီပေးရန်။

၉။ လုပ်သားလျှော့ရာတွင် သမဂ္ဂဝင်များအား ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိဦးတည်၍ လုပ်သား လျှော့ခြင်းများလုပ်ဆောင်ခြင်း မရှိရန်နှင့် ကိုဗစ်ကာလအတွင်း အမှန်တကယ် လုပ်ငန်း လိုအပ်ချက်အရ လုပ်သားလျှော့ချရာတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များ၊ လုပ်ငန်း ခွင်ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီဝင်များနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပြီး ဥပဒေပါအကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိရန်အတွက် ဆောင်ရွက်ပေးရန်။

၁၀။ လက်ရှိကိုဗစ်ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား တရားစွဲဆိုမှုများကို ပြန်လည် ညှိနှိုင်းပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရာတွင်လည်း နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အဆင်ပြေအကျိုးရှိ စေမည့် မျှတသော နည်းလမ်းများဖြင့်ဆောင်ရွက်ရန်။

၁၁။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၏အပိုဒ် ၂(ဈ) တွင် အလုပ် သမားများက အလုပ်အခြေအနေသည် အလုပ်သမားများအပေါ် အန္တရာယ်ကျရောက်မည် ဟု ယုံကြည်သည့်အခါ၊ အလုပ်ကိုရပ်တန့်ကာ လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာနိုင်သော အခွင့်အရေး အလုပ်သမားများတွင်ရှိသည်ဟု ဆိုထားပါသည်။ ထိုသို့ အလုပ်ရပ်ထားသည့် ကာလအတွင်း ကုန်ထုတ်လုပ်မှုမရှိသည့် အခြေအနေတွင် အလုပ်ရှင်သည် လစာပေးရ

ကိုဗစ် ၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

မည်ဟု ပါရှိသောကြောင့် ယခုကိုဗစ်ကာလအတွင်း လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းစေရန် စီမံဆောင်ရွက်နေရသောအချိန်များတွင် အလုပ်ရှင်များ၏ လစာပေးချေရမည့် တာဝန်ရှိမှုကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရပေမည်။

၁၂။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဥပဒေ ၂၀၁၉ အပိုဒ်၂၇ အရ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားတစ်ဦးဦးကို အလုပ်မှ (ခ) ဘေးအန္တရာယ် မကင်းသော သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးထိခိုက်မှုအန္တရာယ်ရှိသော ကိစ္စရပ်များကို တိုင်တန်းခြင်း၊

(ဂ) လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာကော်မတီ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်ကို ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

(ဃ) လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှုဖြစ်ပွားမည့်ဆဲဆဲအခြေအနေ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါရရှိနိုင်မည့် အခြေအနေများတွင် အလုပ်ဆက်လက်မလုပ်ကိုင်ခြင်းတို့အတွက် ထုတ်ပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် ရာထူးအဆင့်လျော့ချခြင်းမပြုရဟု ပါရှိသောကြောင့် ကိုဗစ်ကာလ ထိုအထက်ပါကိစ္စများနှင့် ထုတ်ပယ်မှုများ၊ တရားစွဲဆိုမှုများကို ပယ်ဖျက်ပေးရပေမည်။

၇.၃ စက်ရုံများမှ ချိတ်ဆက်ဝယ်ယူနေသော နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီများသို့ (Brand) အကြံပြုချက်များ

၁။ မိမိတို့နှင့် ဝယ်ယူချိတ်ဆက် လုပ်ကိုင်နေသော စက်ရုံများတွင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ ပြည့်ဝမှုရှိ၊ မရှိကို အမြဲစောင့်ကြည့်ပြီး တာဝန်ယူမှု၊တာဝန်ခံမှုရှိသော စီးပွားရေးရပ်ဝန်းတစ်ခုကို တည်ထောင်ပေးရန်။

၂။ မိမိတို့နှင့်ချိတ်ဆက်ထားသော စက်ရုံများတွင် အလုပ် သမားအခွင့်အရေး အထူးသဖြင့် ကိုဗစ်ကာလ ပြင်ဆင်မှုများ၊ ဆောင်ရွက်ချက်များကို ဆွေးနွေးသုံးသပ်ပြီး စက်ရုံအလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အားလုံးပါဝင်ပြီး ရေရှည်အကျိုးရှိနိုင်မည့် အစီအမံများကို ရေးဆွဲရာတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်။

၃။ လက်ရှိ မိမိတို့နှင့်ချိတ်ဆက်ထားသော စက်ရုံများမှ အလုပ်သမားများအပေါ် တရားစွဲဆိုထားသော အမှုများ အား ပယ်ဖျက်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ကြားဝင်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးရန်။

၄။ မိမိတို့နှင့်ချိတ်ဆက်ထားသော စက်ရုံများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများ ကိုဗစ်ကာလ ကျန်းမာရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ရရှိနိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်သော

ကိုဗစ်ခေါ်သံ

သင်တန်း၊ အကာအကွယ် ပစ္စည်းထောက်ပံ့မှုများအား ထိုစက်ရုံ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ နှင့် ညှိနှိုင်းပြီး ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးရန်။

၅။ မိမိတို့နှင့်ချိတ်ဆက်ထားသော စက်ရုံများတွင် တရားဝင်ခံစားရမည့် လုပ်ခလစာ၊ အကျိုးခံစားခွင့်၊ လုပ်သားကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်များကို သတ်မှတ်ရာတွင် လိုအပ်ပါက ပါဝင်ညှိနှိုင်းပေးပြီး တာဝန်ခံမှုရှိသော အကျိုးတူစီးပွားရေး ရပ်ဝန်းတစ်ခုကို ဆောင်ရွက်ပေးရန်။

၇.၄ နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းများသို့ အကြံပြုချက်များ

၁။ နိုင်ငံတကာသံရုံးများမှ မိမိတို့နိုင်ငံသားများ၏ အကျိုးစီးပွားကို အကာအကွယ်ပေးရုံသာမက နှစ်နိုင်ငံ စီးပွားရေး၊ ချစ်ကြည်ရေး ပိုမိုခိုင်မြဲစေရန်အတွက် မိမိတို့ နိုင်ငံသား လုပ်ငန်းရှင်များကို နိုင်ငံတကာဥပဒေများ၊ လာရောက်သောနိုင်ငံနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်တွင်းရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေ၊ အလုပ်သမားဥပဒေများအပါအဝင် လူမှု ဖူလုံရေးပါဥပဒေများကို သေချာနားလည်ပြီး လိုက်နာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် ညွှန်ကြားပေးရန်။

၂။ မိမိတို့ နိုင်ငံသားလုပ်ငန်းရှင်များမှ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ နှင့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှ တင်ပြအရေးဆိုမှုရှိလာ လျှင် လေးစားစွာဖြင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပြီး မျှတစွာ ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ပေးရန်။

၃။ လက်ရှိ မိမိတို့နိုင်ငံသားများ ဖွင့်လှစ်လည်ပတ်နေ သော စက်ရုံများတွင် ကိုဗစ်ကာလ အစိုးရညွှန်ကြားချက် များအား လေးစားလိုက်နာမှု ရှိမရှိ ရှောင်တခင် စစ်ဆေး မှုများ၊ သတိပေးလုပ်ဆောင်မှုများ၊ ပံ့ပိုးကူညီမှုများ ဆောင်ရွက်ပေးရန်။

၄။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း များနှင့် အခါအားလျော်စွာ တွေ့ဆုံပြီး စက်ရုံအလုပ်ရုံများ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် တာဝန်ယူမှုတာဝန်ခံမှုရှိသော ရေရှည်ကောင်းမွန်သည့် စီးပွားရေးအစီအမံများ ရေးဆွဲနိုင်ရန်အတွက် အကြံပြုချက်များကို လက်ခံဆွေးနွေးပြီး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပေးရန်။

၅။ လက်ရှိမြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေး၊ အလုပ်သမား ရပိုင်ခွင့်များကို ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် နိုင်ငံတကာ ကုန်သွယ်မှုများတွင် အကောက်ခွန်လျော့ပေါ့ပေးခြင်း၊ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးလိုက်နာသော မိမိတို့နိုင်ငံသားလုပ်ငန်းရှင်များအား ပံ့ပိုးကူညီခြင်း၊ ဆုတံဆိပ် ချီးမြှင့်ခြင်းနှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုမရှိသော လုပ်ငန်းရှင်များအား အရေးယူ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ပေးရန်။

၆။ ကိုဗစ်ကာလတွင် နှစ်နိုင်ငံအစိုးရကြား ကူညီပံ့ပိုးမှုများတွင်လည်း မိမိတို့ နိုင်ငံသားများ ဖွင့်လှစ်တည်ထောင်ထားသည့် စက်ရုံများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများအား ပံ့ပိုးကူညီမှု အစီအမံများကို ထည့်သွင်း ဆောင်ရွက်ပေးရန်။

၇.၅ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသို့ အကြံပြုချက်များ

၁။ အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် မိမိတို့စက်ရုံအတွင်း ကိုဗစ်ကာကွယ်မှုအစီအမံများ အပြည့်အဝရရှိစေရန်အတွက် အလုပ်ရှင်နှင့် ပဏာမ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ရန်နှင့် အကယ်၍မရရှိပါက စစ်ဆေးဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အတွက် သက်ဆိုင်ရာအစိုးရအဖွဲ့ ထံသို့တင်ပြ တောင်းဆိုရန်။

၂။ အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် မိမိတို့စက်ရုံရှိ အလုပ် သမားများ၏ ကိုဗစ်အန္တရာယ် အသိပညာပေးမှုများ၊ ကူညီစောင့်ရှောက်မှုများကို အချိန်နှင့် တပြေးညီ ရရှိနိုင်ရန်အတွက် ကိုဗစ်အရေးပေါ်အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းပြီး အစိုးရ ကျန်းမာရေးအဖွဲ့အစည်းများ နှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရန်။

၃။ အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် မိမိတို့စက်ရုံအတွင်း အလုပ်သမားများ၏ လူမှုဖူလုံရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် လုံခြုံရေး သာမက စက်ရုံပြင်ပ အဆောင်နေထိုင်မှု၊ နယ်ဝေးမိသားစုများနှင့် ချိတ်ဆက်မှု၊ ကိုဗစ်ကာလ အလုပ်သမားများ၏ ဘဝလုံခြုံမှုနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာလုံခြုံမှု များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန်အတွက် အရပ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် များနှင့် ဆက်သွယ်၍ ကူညီပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန်အတွက် ဆောင်ရွက် ရန်။

၄။ ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းခံရပြီး တရားရင်ဆိုင်နေရသော အလုပ်သမားများနှင့် ထောင်ဒဏ် ကျခံနေရသော အလုပ်သမားများအပါအဝင် ၎င်းတို့၏မိသားစုများကိုလည်း သွေးစည်း ညီညွတ်မှုဖြင့် ကူညီထောက်ပံ့ပေးရန်။

၅။ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း သမဂ္ဂတည်တံ့ရေးနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ တပြေး ညီ အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိနိုင်ရန်အတွက် ဥပဒေအကာအကွယ်များနှင့် ရေရှည်စီမံချက် များကို ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားရန်။ ♦

၈။ နောက်ဆက်တွဲများ

၈.၁။ နောက်ဆက်တွဲ

၁။ မေးခွန်းမေးမြန်းခဲ့သည် မြို့နယ်များ စက်ရုံများနှင့် လူဦးရေ

Field Researcher 1

Township	Factory Name	Size	Start Date	End Date
South Dagon	Eurogate	4		
	G.T.P	4		
	AD Furniture	4		
	Li Li Myat Oo	4		
	Dice Garment	4		
	Ni Ni Garment	4		
	Top Jane	4		
	ETEC	4		
	TOTAL	32		

Field Researcher 2

Township	Factory Name	Size	Start Date	End Date
Dagon Seikkan	Bright Berg	5		
	Blue Diamond	5		
	May Fair	2		
	Rain Wear House	3		
	KGG	5		
	Asia Dragon	5		
	Breeze Shirt	2		
	Premium Wool	1		
	TOTAL	28		

Field Researcher 3

Township	Factory Name	Size	Start Date	End Date
Shwe Pyi Thar	World Jin	2		
	WanXinda	3		
	Global Wealth	1		
	Myanmar Royal Apolo	6		
	Power Fashion	7		
	Samparoo	3		
	VIP 2	2		
	TOTAL	24		

Field Researcher 3

Township	Factory Name	Size	Start Date	End Date
Mingalardon	Hlawgar Park Security	5		
	Saw Bwar VT	1		
	Total	6		

Field Researcher 4

Township	Factory Name	Size	Start Date	End Date
Hlaing Tharyar	HanTar	11		
	Myanmar Panda Washing	5		
	Yang Clothing	4		
	Chan Yi	4		
	Union View	3		
	ကိုင်းချိန်း Garment	1		
	ALR (Labor Right Defender)	1		
	FGWM (Labor Right Defender)	1		
	TOTAL	30		

၈.၂။ နောက်ဆက်တွဲ ၂

KII နှင့် FGD နောက်ဆက်တွဲ မေးမြန်းခဲ့သော စာရင်း

စဉ်	အမည်	အသက်	ကျား/ မ	ကိုယ်စားပြုမှု	နေ့ရက်	မြို့နယ်	မှတ်ချက်
၁	ကိုသူရိန်အောင်	၄၅	ကျား	ALR	30/8/2020	လှိုင်သာယာ	KII
၂	မမိုးစန္ဒာမြင့်	၃၇	မ	FGWM	7/8/2020	လှိုင်သာယာ	KII
၃	မမျိုးမျိုးအေး	၄၇	မ	STUM	6/9/2020	ရွှေပြည်သာ	KII
၄	ကိုကျော်မျိုး	၃၃	ကျား	ABFTU	7/9/2020	ဒဂုံဆိပ်ကမ်း	KII
၅	ကိုကျော်မျိုးထွေး	၃၈	ကျား	LPG	7/9/2020	မင်္ဂလာဒုံ	KII
၆	ဦးဌေး	၆၈	ကျား	Lawyer	1/10/2020	လှိုင်သာယာ	KII
၇	ကိုနေလင်းအောင်	၂၆	ကျား	MICS-TUsF	2/9/2020	တောင်ဒဂုံ	FGD 3
၈	မျိုးသီဟ	၂၅	ကျား	LPG	2/9/2020	မင်္ဂလာဒုံ	FGD 3
၉	မအေးစန္ဒာဝင်း	၃၈	မ	YCOWA	2/9/2020	ရွှေပြည်သာ	FGD 3
၁၀	ကိုသန်းမြင့်အောင်	၄၁	ကျား	FLC	2/9/2020	တောင်ဒဂုံ	FGD 3

၈.၃ ။ နောက်ဆက်တွဲ ၃

အလုပ်သမား၏ အခြေအနေ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း မေးခွန်းပုံစံ

COVID-19 အမှုအခင်း ကြုံတွေ့နေရသော အလုပ်သမား၏ အခြေအနေ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း မေးခွန်းပုံစံ။

မမေးခင် ပြောပြရမည့် စကားများ။

COVID-19 ကူးစက်မှုကာလအတွင်း အနာဂတ် အလင်းတန်း ဆုံမှတ်၏ လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက် များကို စုဆောင်းနိုင်ရန် ခုလို အချိန်ပေး ကူညီပေးသည့် အတွက်ကျေးဇူးတင်ပါသည်။ သင်ပေးသောသတင်းအချက်အလက်များသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ လက်ရှိနှင့်အနာဂတ်လုပ်ငန်းများကို လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရန်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်။ အလုပ်သမားများ၏ နေ့စဉ် လူမှုဘဝ၊ အထူးသဖြင့် ဖမ်းဆီးခံ အလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေကို တင်ပြနိုင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ ခုမေးခွန်းများကိုလည်း အလုပ်သမားများ အကျိုး ရည်မျှော် သုံးစွဲမှာမို့ အလုပ်သမားထု သွေးစည်းညီညွတ်ရေးနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို ရရှိနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်လိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။

မိမိ၏ကိုယ်ပိုင်လေ့လာများရှိချက်များ သို့မဟုတ် ယုံကြည်စိတ်ချရသောအဆက်အသွယ်များမှ ကြားသိရသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို အခြေခံ၍ အောက်ပါမေးခွန်းများကို အတတ်နိုင်ဆုံး ဖြေဆိုပါ။

အစီရင်ခံနေသော ဧရိယာတစ်ခုစီအတွက်သီးခြားမေးခွန်းလွှာတစ်ခုကို အချိန်ယူ ဖြေကြားပေးစေလိုပါသည်။ ထိုဖြေကြားချက်များကိုလည်း အနာဂတ်အလင်းတန်းဆုံမှတ် အဖွဲ့တွင်သာ သိရှိ ထိန်းသိမ်းထားပါမည်။

အကယ်၍ မေးခွန်းများသို့မဟုတ်စိုးရိမ်မှုများရှိပါက အနာဂတ် အလင်းတန်း ဆုံမှတ်အဖွဲ့သို့ အဖွဲ့ဝင်များကို အချိန်မရွေးဆက်သွယ်ပါ။ ထပ်ဆောင်းမေးခွန်းများရှိပါက အနာဂတ် အလင်းတန်းဆုံမှတ် မှပြန်လည်ဆက်သွယ်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ကျေးဇူး အထူး တင်ရှိပါသည်။

နေ့စွဲ :

အချိန် :

မေးသူအမည် :

နံပါတ် :

မြို့နယ်

စက်ရုံ.....

ဖြေသူ၏ ကိုယ်ရေးအကျဉ်း	
A	အမည်
B	ကျား/မ
C	အသက်/ မွေးခုနှစ်
D	လက်ရှိနေထိုင်သည့်လိပ်စာ
E	မူရင်းလိပ်စာ
F	ပြောင်းရွှေ့လာသည့်နှစ်
G	လူမျိုး
H	မိခင်ဘာသာစကား
I	အောင်မြင်ခဲ့သည့်အတန်း
J	အိမ်ထောင်ရှိ/ အပျို
	အိမ်ထောင်ကွဲ/ မုဆိုဖို့။ မ
K	အလုပ်လုပ်သည့်စက်ရုံ
L	အလုပ်တာဝန်
N	စတင်လုပ်ဆောင်သည့် ခုနှစ်/လ
O	သမဂ္ဂဝင်ဖြစ်သည်/ မဖြစ်

အထွေထွေမေးခွန်းများ

P. သင်သည် ယခုအလုပ်တွင်

- ☐ အမြဲတမ်း
 ☐ နေ့စား
 ☐ အချိန်ပိုင်း/အမြဲတမ်းထမ်း
 ☐ စက်ရုံအလုပ်နှင့် မဆိုင်ပါ။
☐ မပြောပြချင်ပါ။

Q . သင်သည် အောက်ပါ အုပ်စုတွင် ပါဝင်သည်။ (ပါသမျှမှတ်နိုင်သည်)

- ☐ ကိုယ်ဝန်ဆောင်
 ☐ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား
 ☐ လိင်စိတ်ကွဲပြားသူ
 ☐ မသန်စွမ်း
☐ အခြား

R. သင်လက်ရှိကြုံရသော နေရာသော ပြဿနာ အမှုအခင်း၊ တရားစွဲဆို ခံရမှုကို အကျဉ်းချုပ် ဖော်ပြပါ။

.....

.....

.....

ကိုဗစ်ကာလ အလုပ်ချိန်သတ်မှတ်မှုများ

၁။ သင်သည် ကိုဗစ်၁၉ ကာလတွင် အလုပ်ဖြုတ်ခံရပါသလား။

☐ ဖြုတ်ခံရသည် ☐ မဖြုတ်ခံရပါ။ ☐ စက်ရုံနှင့် မသက်ဆိုင်ပါ။

၂။ ဖြုတ်ခံရလျှင် ဘယ်လိုအကြောင်းပြုဖြုတ်ခံရပါသလဲ။

.....

၃။ အလုပ်ဖြုတ်မခံရသော်လည်း လုပ်ခလစာမှ အစ မည်သည့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ ထိခိုက်မှုရှိပါသလဲ။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။ ☐ မသိပါ။

၄။ ရှိခဲ့လျှင် ဘယ်လိုအချက်များကို ထိခိုက်ခံစားခဲ့ရပါသလဲ။

.....

.....

၅။ ကိုဗစ်၁၉ကာလတွင် အလုပ်ရှင်က ကူညီထောက်ပံ့မှုမျိုးရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။ ☐ မသိပါ။

၆။ ရှိခဲ့လျှင် ဘယ်လို ထောက်ပံ့ကူညီမှုများ လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသနည်း။

.....

၇။ ကိုဗစ်၁၉ ကာလအတွင်း အချိန်ပိုဆင်းရပါသလား

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။ ☐ မသိပါ။

၈။ ရှိပါက တစ်ပတ်လျှင် ဘယ်နှစ်နာရီ ဆင်းရပါသလဲ။

.....

၉။ ကိုဗစ်ကာလတွင် ညဆိုင်း အလုပ်(သို့) နံနက် နက်သည်အထိ အလုပ်ဆင်းရပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။ ☐ မသိပါ။

၁၀။ ညဆိုင်းအလုပ်ကို ငြင်းပယ်လျှင်မည်သို့ အရေးယူခံရနိုင်ပါသလဲ။

.....

၁၁။ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း မူလအလုပ်၊ ဌာနမှ အခြားအလုပ်၊ ဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့ခံရပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။

၁၂။ ကိုဗစ်ကာလတွင် စက်ရုံပိတ်သိမ်းမှုကို ကြုံခဲ့ပါသလား။

☐ ကြုံများခဲ့ရပါသည်။ ☐ မကြုံခဲ့ရပါ။

၁၃။ စက်ရုံပိတ်သိမ်းခဲ့လျှင် အလုပ်ရှင်က လျော်ကြေးငွေ ပေးပါလား။

☐ ပေးပါသည်။ ☐ မပေးပါ။

၁၄။ ပေးခဲ့လျှင် မည်မျှ ပေးခဲ့ပါသနည်း။

.....

၁၅။ စက်ရုံပိတ်သိမ်းမှုကို ကြုံခဲ့ပါက မည်သို့ တုန့်ပြန်ခဲ့သနည်း။

.....

.....

၁၆။ စက်ရုံပိတ်သိမ်းသည်ဖြစ်စေ၊ မပိတ်သိမ်းသည်ဖြစ်စေ ကိုဗစ်ရောဂါကြောင့် အခြား ထိခိုက်နှစ်နာမှုများ ရှိပါသလား။

၁.....

၂.....

၃.....

၁၇။ ကိုဗစ်ကာလကြောင့် ကြုံများနေရသော အခက်အခဲများကို ကျော်လွှားနိုင်ဖို့ ဘာလိုအပ်ချက်များရှိမယ်လို့ထင်ပါသလဲ။

.....

.....

.....

၁၈။ ထိုလိုအပ်ချက်များကို မည်သို့ ဆောင်ရွက်ပေးစေလိုပါသလဲ။

.....

.....

.....

၂. သမဂ္ဂ

၁၉။ သင့် လုပ်ခဲ့သော၊ လုပ်နေသော စက်ရုံတွင် သမဂ္ဂအဖွဲ့ရှိပါသလား။ (မရှိပါက ၂၇ သို့သွားပါ)

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။

၂၀။ ထိုသမဂ္ဂအဖွဲ့တွင် သင်မည့်သည် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပါသနည်း။

.....

၂၁။ ထိုသမဂ္ဂတွင် အဖွဲ့ဝင် အင်အားမည်မျှရှိပါသလဲ။

.....

၂၂။ သမဂ္ဂအဖွဲ့ကို မည့်သည့် ခုနှစ်၊ လတွင် စတင်တည်ထောင် ခဲ့ပါသနည်း။

.....

၂၃။ ကိုဗစ်ကာလအတွင် သမဂ္ဂမှ သင့်အတွက် မည်သည့် ခံစားမှုများ ဆောင်ရွက်ပေးပါသနည်း။

၁.....

၂.....

၃.....

၂၄။ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ခြင်းကြောင့် သင့်အတွက် အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။

၂၅။ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ခြင်းကြောင့် သင့်အလုပ်တွင် အလုပ်ရှင်မှ တိုက်ခိုက်မှုများရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။

၂၆။ မည်သို့ တိုက်ခိုက် ခံခဲ့ရပါသနည်း။

.....

.....

.....

ကိုဗစ်ခေါ်သံ

၂၇။ ထိုတိုက်ခိုက်ခံရမှုများကို သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရဌာနများမှ ကာကွယ်ကူညီပေးမှု ရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။

☐ မရှိပါ။

☐ မသိပါ။

၂၈။ ရှိလျှင်မည်သို့ကာကွယ်သည်ကို ဖော်ပြပါ။

.....

.....

.....

၂၉။ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း ပြဿနာများ ဖြစ်ပေါ်ပါက စုပေါင်းတောင်းဆိုချက်များ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသလား။

☐ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

☐ မပြုလုပ်ခဲ့ပါ။

၃၀။ သမဂ္ဂမရှိပါက စက်ရုံတွင်း ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။

☐ မရှိပါ။

၃၁။ သမဂ္ဂ၊ ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီတို့ မရှိပါက သင်၏ အခက်အခဲများကို မည့်သို့ဖြေရှင်းကြပါသနည်း။

.....

.....

.....

3. လုပ်ငန်းခွင် ပြန်လည်ဝင်ရောက်မှု

၃၂။ ကိုဗစ်ကာလတွင် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်သည့် အလုပ်သမားအရေအတွက် ဘယ်
လောက်ရှိသည်ဟုထင်ပါသလဲ။

.....

၃၃။ မဝင်ရောက်သည့် အလုပ်သမားများသည် ဘာကြောင့် ပြန်လည်မဝင်ရောက်သည်ဟုထင်ပါသလဲ။

.....

.....

၃၄။ ကိုဗစ်ကာလတွင် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ရန်သင်အနေဖြင့်အတားအဆီးများရှိသည် ပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။

၃၅။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပြန်လည်အလုပ်လုပ်ချင်ပါသလား။

☐ လုပ်ချင်ပါသည်။ ☐ မလုပ်ချင်ပါ။

၃၆။ ဘာကြောင့်ပါလဲ။

.....

.....

.....

၃၇။ သင်္ကြန်ကာလအပြီး လုပ်ငန်းခွင် ပြန်ရောက်လာသည့်အ ခြေ အ နေ များက ဘယ်လိုရှိလဲ။

.....

.....

၃၈။ အလုပ်သမားအများအတွက် အစိုးရမှထုတ်ပြန်သော ကြေငြာချက်များအား မည်သို့နားလည်ပါသလဲ။

.....

.....

၃၉။ ဒေသန္တရထုတ်ပြန်ကြေငြာချက်များကြောင့် မည်သည့်အခက်အခဲများနှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံရပါသလဲ။

.....

၄၀။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကိုဗစ်ကာကွယ်ရေး အစီအမံများ ရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။ ☐ မသိပါ။

ကိုဗစ်ခေါ်သံ

၄၁။ မည်သို့ စီမံဆောင်ရွက်ထားပါသနည်း။

- ☐ မျက်နှာဖုံး ☐ ၆ ပေကွာ ☐ ကြားအကာအရံ ☐ လက်ဆေးဆပ်ပြာ
☐ လက်အိပ် ☐ လူခြားသော အကြိုအပို့ ဖယ်ရီကား ☐ အပူချိန်တိုင်းစက်

အခြား:

၄၂။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကိုဗစ်ကာကွယ်ရေး အတွက် အလုပ်သမားများကို သင်ကြား အသိပေးမှုရှိပါသလား။

- ☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။

၄၃။ မည်သို့ သင်ကြားပြသပါသနည်း။

.....
.....
.....

၄၄။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကိုဗစ်ကာကွယ်ရေး အတွက် ပြင်ဆင်ထားမှုများသည် လုံလောက်သည်ဟု ထင်ပါသလား။

- ☐ ထင်ပါသည်။ ☐ မထင်ပါ။ ☐ မသိပါ။

၄၅။ မထင်ပါက အဘယ်ကြောင့် ဖြစ်သည်ကို ရှင်းပြပါ။

.....
.....
.....

4. အမှုအခင်း ရင်ဆိုင်ရမှု

၄၆။ သင်၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို သိပါသလား။

☐ ရှိသည်။

☐ မရှိပါ။

၄၇။ ဘာအခွင့်အရေးများဖြစ်ပါသလဲ။

.....

.....

.....

၄၈။ ယခုကဲ့သို့ ပြဿနာများ၊ တရားစွဲဆိုမှုများ ဖြစ်လျှင် မည်သည့် ဥပဒေပါ အခွင့်အရေးများ အသုံးပြုရမည်နည်း။

.....

.....

.....

၄၉။ ဝင်ရောက်ထားသော သမဂ္ဂများရှိလျှင် သင့်ကို အကူအညီများ ပေးပါသလား။

☐ ပေးသည်

☐ မပေးပါ။

☐ မဝင်ထားပါ။

၅၀။ ယခု အမှုဖြစ်စဉ်တွင် သင့်အနေဖြင့် မည်သည့် လူ့အခွင့်အရေး၊ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံရသည်ဟု ထင်ပါသလည်း။

.....

.....

.....

.....

၅၁။ စီမံအုပ်ချုပ်သူများ၏ ကိုယ်ထိလက်ရောက်ဆောင်ရွက်မှုများ၊ နှောက်ယှက်မှုများ ရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။

☐ မရှိပါ။

၅၂။ ရှိလျှင် ဘယ်လို မည်သို့ ကျူးလွန်ခဲ့ကျပါသနည်း။

.....

.....

ကိုဗစ်ခေါ်သံ

၅၃။ ဘယ်လိုဖြေရှင်းပါသလဲ။

.....

.....

၅၄။ မည်သူတို့ထံတွင် အကူအညီများရရှိပါသလဲ။

.....

.....

၅၅။ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိဆိုတာကို သင်သိပါလား။

☐ သိသည်။ ☐ မသိပါ။

၅၆။ သိရင် ဘာကိုဆိုလိုတာလဲ။

.....

.....

.....

၅၇။ ကိုဗစ်ကာလတွင် သင့်ကြုံရသော အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှု ပြဿနာများကို ပြောပြပါ။

.....

.....

.....

၅၈။ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း လုပ်ငန်းခွင်တွင် အငြင်းပွားပါက မည်သို့ဆောင်ရွက်ရမည်ကို သင်သိပါသလား။

☐ သိရှိပါသည် ☐ မသိရှိပါ။

၅၉။ သိရှိလျှင် မည်သို့ဖြေရှင်းခဲ့ပါသနည်း။

.....

.....

.....

၆၀။ ထိုဖြေရှင်းမှုများကြောင့် မည်သည့် အကျိုးဆက်များ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပါသနည်း။

.....

.....

.....

ကိုဗစ် ၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

၆၁။ ထိုအငြင်းပွားမှုများကို မည်သူတွေနှင့် များဆုံး ဖြစ်ပွားခဲ့ပါသလဲ။

- ☐ စက်ရုံမန်နေဂျာ(မြန်မာ) ☐ စက်ရုံမန်နေဂျာ(နိုင်ငံခြား) ☐ ပိုင်ရှင် (မြန်မာ)
☐ ပိုင်ရှင် (နိုင်ငံခြားသား) ☐ စကားပြန် ☐ အစိုးရ
☐ ရှေ့နေ ☐ ရဲ ☐ အခြား

၆၂။ ထိုအငြင်းပွားမှုများကို သင်ဖက်က မည်သူများက ကူညီဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသလဲ။

- ☐ သမဂ္ဂ ☐ မြို့နယ်သမဂ္ဂချုပ် ☐ ခုံသမာဓိ
☐ အရပ်ဖက် အဖွဲ့အစည်း ☐ စကားပြန် ☐ အစိုးရ
☐ ရှေ့နေ သို့ ဥပဒေအကူ ☐ ရဲ ☐ အခြား

၆၃။ သင်ကို မည်သည့်ပုဒ်မများ၊ သို့ မည်သည့်ပြစ်တင်မှုများဖြင့် တရားစွဲဆိုမှုပြုလုပ်ခဲ့ပါသနည်း။

.....

.....

၆၄။ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှ မိမိကို တာဝန်ရှိသူတစ်ဦးက တရားဆွဲဆိုမှု မပြုခင် ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသလား။

- ☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။

၆၅။ ရှိတယ် ဆိုရင် ဘယ်လို တုန့်ပြန်ခဲ့ပါသလဲ။

.....

.....

.....

၆၆။ ထို တရားဆွဲဆိုခဲ့ရသည်ကို လက်ရှိတွင် မည်သို့ ရင်ဆိုင်နေပါသနည်း။

.....

.....

.....

၆၇။ သင်လိုအပ်သော လက်ရှိကြုံရသော နှစ်ရပ်သည် ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် အကူအညီများကို ရေးသားပါ။

.....

.....

.....

အထူးကာကွယ်ရမည့် အလုပ်သမားများ

၆၈။ ကိုဗစ်ကာလတွင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများ အပေါ်တွင် လိင်အမြတ်ထုတ်မှုများ ရှိသည်ကို ကြားသိရပါသလား။

☐ ကြားသိရသည်။ ☐ မကြားသိရပါ။ ☐ မသိပါ။

၆၉။ သိရှိရလျှင် သိရသလောက် ဖော်ပြပါ။

.....

.....

.....

၇၀။ ကိုဗစ်ကာလတွင် အမျိုးသမီးများ အပေါ်အဓိက အလုပ်ဖြုတ်မှုများ ရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။ ☐ မသိပါ။

၇၁။ ကိုဗစ်ကာလတွင် ကိုယ်ဝန်ဆောင်သည်များ အပေါ်အဓိက အလုပ်ဖြုတ်မှုများ ရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။ ☐ မသိပါ။

၇၂။ ကိုဗစ်ကာလတွင် အိမ်ထောင်သည်အမျိုးသမီးများ အပေါ်အဓိက အလုပ်ဖြုတ်မှုများ ရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။ ☐ မသိပါ။

၇၃။ ကိုဗစ်ကာလတွင် မသန်စွမ်းများ အပေါ်အဓိက အလုပ်ဖြုတ်မှုများ ရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။ ☐ မသိပါ။

၇၄။ ကိုဗစ်ကာလတွင် လိင်စိတ်ကွဲပြားသူများ အပေါ်အဓိက အလုပ်ဖြုတ်မှုများ ရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။ ☐ မသိပါ။

၇၅။ ကိုဗစ်ကာလတွင် နယ်မှရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အပေါ်အဓိက အလုပ်ဖြုတ်မှုများ ရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။ ☐ မသိပါ။

၇၆။ ကိုဗစ်ကာလတွင် လူမျိုးပေါ် အခြေပြု အဓိက အလုပ်ဖြုတ်မှုများ ရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။ ☐ မသိပါ။

၇၇။ ကိုဗစ်ကာလတွင် ဘာသာရေးအခြေပြု အပေါ်အဓိက အလုပ်ဖြုတ်မှုများ ရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။ ☐ မသိပါ။

၇၈။ ကိုဗစ်ကာလတွင် ဖိလ အထက် နှစ်ရှည် အလုပ်သမားများ အပေါ်အဓိက အလုပ်ဖြုတ်မှုများ ရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။ ☐ မသိပါ။

ကိုဗစ် ၁၉ ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်နေရသောဘဝများ

၇၉။ ကိုဗစ်ကာလတွင် ဖိလ အောက် အလုပ်သမားများ အပေါ်အဓိက အလုပ်ဖြုတ်မှုများ ရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။ ☐ မသိပါ။

၈၀။ ကိုဗစ်ကာလတွင် သမဂ္ဂဝင်များ အပေါ်အဓိက အလုပ်ဖြုတ်မှုများ ရှိပါသလား။

☐ ရှိသည်။ ☐ မရှိပါ။ ☐ မသိပါ။

၈၁။ သင်အနေဖြင့် အထက်ပါ အုပ်စုများ (အမျိုးသမီး၊ မသန်စွမ်း၊ လိင်စိတ်ကွဲပြားသူများ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား၊ ဘာသာရေး၊ လူမျိုးရေး လူနည်းစုများ၊ သမဂ္ဂဝင်များ) အပေါ် ကိုဗစ်ကာလအတွင်း ထူးခြားမှုများ၊ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုများ ရှိပါက ဖော်ပြပါ။

.....

.....

.....

မေးခွန်းအားလုံးကို ဖြေဆိုပေးသည့်အတွက် ကျေးဇူးတင်ပါသည်။



၈.၄။ နောက်ဆက်တွဲ ၄

KII နှင့် FGD မေးခွန်းများ

မေးခွန်းများ -

၁။ ခုလို ကိုဗစ်ကာလမှာ ဘယ်လိုအစိုးရမှုဝါဒတွေကြောင့် အလုပ်သမားတွေကို ဘာတွေ ထိခိုက်မှုတွေ ရှိပါသလဲ။

၂။ မိမိအစီရင်ခံနေသော စက်ရုံ မြို့နယ်တွင် ဘယ်လို COVID-19 ကန့်သတ်ချက်များ ရှိပါသလဲ။

၃။ လူများသည် COVID-19 အမိန့် (လူစုဝေးနိုင်သည့်အရေအတွက်၊ ညမထွက်ရအမိန့်နှင့် စသည်တို့) ကို ဖောက်ဖျက်ခြင်းကြောင့် ဘယ်လို ထိခိုက်မှုတွေရှိနေပါသလဲ။

၄။ အစိုးရအကျိုးခံစားခွင့်များကို ရထိုက်သူများဖြစ်သည့် အလုပ်သမားများကို အကျိုးခံစားခွင့် ဘယ်လို ရရှိကြပါသလဲ။

၅။ အလုပ်သမားများ၏ ဖမ်းဆီးခံရမှုနှင့်ပတ်သတ်ပြီး အကျင့်ပျက်ခြစားမှုနှင့်ပတ်သတ်၍ ဘယ်လို ဆောင်ရွက်မှုတွေရှိပါသလဲ။

၆။ အလုပ်သမားများ ကိုဗစ်ကြောင့် ကန့်ကွက်မှုများ သို့မဟုတ် ဆန္ဒပြမှုများရှိပါသလား။ ရှိခဲ့လျှင် မည်သည့်အကြောင်းပြချက်ကြောင့် ဖြစ်သနည်း။ သက်ရောက်မှု ရှိပါသလား။

၇။ အလုပ်သမားများကို တရားဆွဲသော တရားရုံးများတွင် အမှုဖြစ်စဉ်များ ဘယ်လိုအခြေအနေ ရှိပါသလဲ။ တရားမျှတတယ်လို့ထင်ပါသလား။

၈။ ဖမ်းခံရသော အလုပ်သမားများအမှုတွင် ပါဝင်မှုတိုးလာခြင်းဖြစ်ဖြစ် သို့မဟုတ် လျော့နည်း လာခြင်းဖြစ်ဖြစ် ရဲဝန်ထမ်းများ၏ တုန့်ပြန်မှု မည်သို့ အခြေအနေ ရှိပါသနည်း။

၉။ အလုပ်သမားများက ပြည်သူများ၏ဥပဒေရေးရာအထောက်အပံ့ရယူသုံးစွဲနိုင်မှုကို ရရှိပါသလား ဘယ်လို ရရှိနိုင်ပါသနည်း။

၁၀။ အလုပ်သမားအရေးနှင့်ပတ်သတ်ပြီး အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ အခန်းကဏ္ဍတွင် အပြောင်း အလဲရှိပါသလား။ ကောင်းလာပါသလား၊ ပိုဆိုးလာပါသလား။

၁၁။ အစိုးရ၏ အလုပ်သမားများအား အရေးယူမှုတွေအပေါ် မည်သို့ထင်မြင်မိပါသနည်း။

၁၂။ အလုပ်ခွင်တွင် ကိုဗစ်နှင့် ပတ်သတ်သော အလုပ်သမားများ ဖမ်းဆီးခံရမှုနှင့် ပတ်သတ်သော အမှုအသစ်များ သို့မဟုတ် လက်ရှိဖြစ်ရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ သဘောထားအမြင်ကိုပြောပြပါ။

၁၃။ ဖမ်းဆီးခံရသော အလုပ်သမားများကို အာမခံရရှိမှုမရှိ၊ ကိစ္စရပ်အသစ်များ သို့မဟုတ် လက်ရှိဖြစ်ရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ နောက်ဆုံးရသတင်းများ ရှိပါသလား။ ကျေးဇူးပြု၍ စွပ်စွဲခံရသူတွင် ရှေ့နေရှိမှု-မရှိမှု၊ ဖမ်းဆီးခံရခြင်းသို့မဟုတ်အာမခံရရှိမှု-မရှိမှု ပါထည့်သွင်းပါ။

၁၄။ အလုပ်သမား၏ လွတ်လပ်စွာစည်းဝေးခွင့်၊ စုရုံးခွင့်နှင့် ပတ်သတ်သော အမှုအသစ်များ သို့မဟုတ် လက်ရှိဖြစ်ရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ နောက်ဆုံးရသတင်းများ ရှိပါသလား။ ကျေးဇူးပြု၍ စွပ်စွဲခံရသူတွင်ရှေ့နေရှိမှု-မရှိမှု၊ ဖမ်းဆီးခံရခြင်းသို့မဟုတ်အာမခံရရှိမှု-မရှိမှု ပါထည့်သွင်းပါ။

၁၅။ စက်ရုံတွင်း ပြန်လည် ဝင်ရသော အလုပ်သမားများ၏ နောက်ဆုံးရသတင်းများ ရှိပါသလား။

၁၆။ အကျဉ်းချုပ်ဖမ်းဆီးခံရသော အလုပ်သမားများကို ထောင်ဝင်စာ တွေ့နိုင်ပါသလား၊ တွေ့နိုင်လျှင် မည်သို့ဆောင်ရွက်ကြပါသနည်း။

၁၇။ မတော်မတရား လုပ်အားခလျှော့ချခြင်းများ ရှိပါသလား။ စတင်နေပြီယုံကြည်ရသည့် အကြောင်းပြချက် ရှိပါသလား။

၁၈။ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများ (သို့) အာဏာပိုင်များမှ ထိခိုက်လွယ်သော သို့မဟုတ် ဘေးဖယ်ခံထားရသော အုပ်စုများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မြင့်မားလာမှုနှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ပူပန်စရာအကြောင်းရှိပါသလား။

၁၉။ စက်ရုံးများ ဆန္ဒပြနေချိန် (သို့) ပဋိပက္ခအခြေအနေတွင် ပြောင်းလဲမှုများရှိပါသလား။

၂၀။ သမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ်များသည် COVID-19 ကယ်ဆယ်ရေးလုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်မှုရှိပါသလား။ ဖမ်းဆီးခံရသော အလုပ်သမားအရေးကိုရော ဘယ်လိုပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုတွေ ရှိပါသလဲ။

၂၁။ သမဂ္ဂများ၏ တည်ဆောက်မှု / လုံခြုံရေးအခြေအနေများကို ယခုအခြေအနေတွင် ဘယ်လို ထင်မြင်မိပါသလဲ။

၂၂။ အလုပ်သမားများအတွက် သီးသန့်ထားရှိသော ရောဂါကူးစက်ပြန့်ပွားမှု ကာကွယ်ရေးစင်တာများတွင် အခြေအနေ / လုံခြုံရေးအခြေအနေ ပြောင်းလဲမှုများရှိပါသလား။

၂၃။ ဖမ်းဆီးခံရသော အလုပ်သမားများကို အလုပ်ခွင်ပြန်လည် မဝင်နိုင်အောင် ဆောင်ရွက်မှုများ ရှိပါသလား။ မည်သို့ဆောင်ရွက်ပါသနည်း။

၂၄။ ဖမ်းဆီးခံရသော အလုပ်သမားများ အတွက် အစိုးရ ပိုင်းမှ မည်သို့ဆောင်ရွက်ပေးပါသနည်း။

၂၅။ အဖမ်းဆီးခံ အလုပ်သမားများအတွက် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများက မည်သို့ ကူညီဆောင်ရွက်ပေးပါသနည်း။

၂၆။ အခြား ဥပဒေထောက်ကူပြုအဖွဲ့များက အဖမ်းဆီးခံအလုပ်သမားများအတွက် မည်သို့ ထောက်ကူပေးပါသနည်း။

၂၇။ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များ၊ CSOs များက ကိုဗစ်အတွင်း အလုပ်သမားထုတစ်ခုလုံးအတွက် မည်သို့ထောက်ပံ့မှု ပေးပါသနည်း။ အခြားအဖွဲ့အစည်းတွေကရော ဘယ်လိုထောက်ပံ့မှု ပေးနေသည်ကို ကြားသိရပါသလဲ။ ဘယ်လိုများ ဆရာတို့ ဆရာမတို့အနေဖြင့် ရေရှည်ဆောင်ရွက်မှု တွေ ရှိပါသလဲ။

၂၈။ အဖမ်းဆီးခံ အလုပ်သမားတို့၏မိသားစုများ အဖမ်းဆီးခံနေရစဉ် မည်သို့နေထိုင် စားသောက် သည်ကို သိသလောက် ဖော်ပြပါ။

၂၉။ အစိုးရ၏ ကိုဗစ်ကာလ အလုပ်သမားမူဝါဒရေးရာအပေါ် သုံးသပ်တင်ပြပေးပါ။

၃၀။ မိမိအနေဖြင့် လက်ရှိအခြေအနေကိုဖြေရှင်းနိုင်ရန် အစိုးရအပေါ် မည်သို့သောအကြံဉာဏ်များ ပေးချင်ပါသနည်း။ ♦



ရုပ်ပုံ ၂၄။ အနာဂတ်အလင်းတန်းဆုံမှတ်အဖွဲ့၏ ကိုဗစ်ကာလ အလုပ်သမားများအား အသိပညာနှင့် လက်သန့်ဆေးရည် ပေးအပ်ခြင်း

၉။ အနာဂတ်အလင်းတန်းဆုံမှတ်အဖွဲ့၏ ရည်ရွယ်ချက်များ

အနာဂတ်အလင်းတန်းဆုံမှတ်အဖွဲ့ကို ၂၀၁၁ ဒီဇင်ဘာလတွင် နိုင်ငံရေးအကျဉ်းသား ဟောင်းအချို့မှ စတင်တည်ထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး..

- ◆ နိုင်ငံရေးအကျဉ်းသားများခြွင်းချက်မရှိ လွတ်မြောက်ရေး၊
- ◆ ၎င်းနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများဘဝ ပြန်လည်ထူထောင်လာစေနိုင်ရန်နှင့် နိုင်ငံ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဖြစ်စဉ်များတွင် အင်တိုက်အားတိုက်ပြန်လည်ပါဝင်နိုင်စေရေး၊
- ◆ ပြည်တွင်းပြည်ပ နယ်ပယ်အသီးသီးတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသော အလုပ်သမားများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ဥပဒေပါအခွင့်အရေးများ ရရှိနိုင်စေရေးနှင့် နိုင်ငံ တကာစံနှုန်းများနှင့်အညီ ရပိုင်ခွင့်များရရှိနိုင်စေရေး စသည်တို့အတွက် ရည်ရွယ် ပါသည်။

Vision

လူ့အခွင့်အရေးစံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီသော လူမှုဘဝလိုအပ်ချက်များကို ပြည့်စုံစေပြီး ငြိမ်းချမ်းသာယာသော လူမှုအသိုက်အဝန်းကို တည်ဆောက်ရန်။

Mission

အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများကို ထိရောက်စွာ ကာကွယ်ဖြေရှင်း ပေးရန်။

အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့်အညီ ပိုမိုပြည့်ဝစွာ ရရှိရန်။

၁၀။ ကိုးကားစာရင်း

၁၀.၁။ ရုပ်ပုံ

မျက်နှာဖုံးကာဗာ ရုပ်ပုံ။ စက်ရုံလုပ်သူများ လုပ်ငန်းခွင်မဝင်မှီ ကိုဗစ်ကာကွယ်နိုင်ရန်
လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း စီစဉ်ထားသောနေရာတွင် ဆေးကြောသန့်စင်နေစဉ်။

ရုပ်ပုံ ၁ ။ မတ်လ ၁၈ ရက်နေ့တွင်ထုတ်ပြန်သော နိုင်ငံတော်မှ ကိုဗစ် ၁၉ ရန်ပုံငွေထူထောင်ကြောင်း
သတင်း

ရုပ်ပုံ ၂ ။ အာမခံစနစ်များနှင့် ထည့်ဝင်ကြေး ပုံစံ

ရုပ်ပုံ ၃။ ILO ရုံးရှေ့တွင်တွေ့ရှိရသော အလုပ်သမားတစ်ဦး

ရုပ်ပုံ ၄ ။ စက်ရုံတစ်ခုတွင် အလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းခွင်တွင်းမဝင်ခင်
ကိုယ်ပူချိန်တိုင်းတာနေခြင်း

ရုပ်ပုံ ၅ ။ ကိုဗစ်ကာလ အတွင်း စက်ရုံအလုပ်သမားများတွင် ကိုဗစ်ရောဂါပိုး တွေ့ရှိသောကြောင့်
စက်ရုံပိတ်ရန် အစိုးရမှ စက်တင်ဘာ ၃ရက်နေ့စွဲဖြင့် ညွှန်ကြားချက်

ရုပ်ပုံ ၆။ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ရှိ အလုပ်သမားရုံး

ရုပ်ပုံ ၇။ ရွေးကောက်ပွဲမဲဆွယ်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများ

ရုပ်ပုံ ၈။ လှိုင်သာယာ မြို့နယ်အတွင်း ရွေးကောက်ပွဲအတွက် ကိုယ်စားလှယ်နေရာနှင့်
ရခိုင်တိုင်းရင်းသားဝန်ကြီးနေရာ မဲဆွယ် ပိုစတာများအောက်မှ အလုပ်သမားတစ်ဦး

ရုပ်ပုံ ၉။ တိုင်းအစိုးရ အဖွဲ့၏ လူမှုရေး အကျိုးမဝင်သော အလုပ်သမားများအား
ထောက်ပံ့ကြေးပေးမည့်အကြောင်း ညွှန်ကြားချက်

ရုပ်ပုံ ၁၀။ ဖယ်ရီကား အကြိုအပို့ကို စောင့်နေကြသော အလုပ်သမားများ

ရုပ်ပုံ ၁၁။ မြန်မာ စက်ရုံလုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု

ရုပ်ပုံ ၁၂။ ဥပဒေပါ လူမှုဖူလုံရေးစနစ်ဖြင့် မိသားစု ထောက်ပံ့မှု အာမခံစနစ် အကျိုးခံစားခွင့်များ

ရုပ်ပုံ ၁၃။ ဆန္ဒပြ အလုပ်သမားများအား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နေစဉ်

ရုပ်ပုံ ၁၄။ ကိုဗစ်ကာကွယ်ရေး လုပ်ဆောင်ထားသော စက်ရုံတစ်ခု၏ လက်ဆေးဘေစင်ထားရှိပုံ

ရုပ်ပုံ ၁၅။ အလုပ်သမား တစ်ဦး ၏တစ်လစာလုပ်ခလစာနှင့်
တစ်လစာအလုပ်ထုတ်နှုန်းလျော်ကြေးငွေ ရရှိစဉ်

ရုပ်ပုံ ၁၆။ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်နေသော အလုပ်သမားများကို အလုပ်သမားရေး
လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နေသူများမှ လက်သန့်ဆေးရည် ဝေနေစဉ်

ရုပ်ပုံ ၁၇။ စက်ရုံတွင်း ကိုဗစ်ရောဂါ ကာကွယ်ပုံ အသိပညာပေးမှု

ရုပ်ပုံ ၁၈။ ကိုဗစ်ကာလအတွင်းပင် အလုပ်သွားလာနေရသော အလုပ်သမားများ

ရုပ်ပုံ ၁၉။ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများစုပေါင်းတောင်းဆိုမှု တစ်ခု

ရုပ်ပုံ ၂၀။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး လွှတ်တော်ရှေ့စုပေါင်း အရေးဆိုရန် စုရုံးနေပုံ

ရုပ်ပုံ ၂၁။ အလုပ်သမားများ လုပ်ငန်းခွင် တစ်ခုမှ အပြန်

ရုပ်ပုံ ၂၂။ ကိုဗစ်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားရေးကူညီဆောင်ရွက်နေသော
အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည့် အနာဂတ်အလင်းတန်းဆုံမှတ်အဖွဲ့မှ
အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သွားကြသော အလုပ်သမားများအား ငွေကြေးထောက်ပံ့စဉ်

ရုပ်ပုံ (၂၃) ကိုဗစ်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမား
အကျိုးဆောင်ရွက်သူ ညီနောင်များမှ ထုတ်ပြန်ကြေငြာချက်

ရုပ်ပုံ ၂၄။ အနာဂတ်အလင်းတန်းဆုံမှတ်အဖွဲ့၏ ကိုဗစ်ကာလ အလုပ်သမားများအား အသိပညာနှင့်
လက်သန့်ဆေးရည် ပေးအပ်ခြင်း

၁၀.၂။ ဇယား

ဇယား ၁ ။ ဖြေဆိုသူ ကျား၊ မ ရာခိုင်နှုန်း

ဇယား ၂ ။ ဖြေဆိုသူ ဒေသနှင့် လူမျိုးပြ ဇယား

ဇယား ၃။ ဖြေဆိုသူ ပညာရေးပြ ဇယား

ဇယား ၄။ ဖြေဆိုသူ လုပ်သက်နှင့် လက်ရှိ အလုပ်အခြေအနေပြ ဇယား

ဇယား ၅။ ကိုဗစ်ကာလ အလုပ်ချိန်များ

ဇယား ၆။ ကိုဗစ်ကာလ အချိန်ပို ဆင်းရမှု

ဇယား ၇။ အလုပ်ရှင်မှ ထောက်ပံ့မှု

ဇယား ၈။ စက်ရုံပိတ်သိမ်းမှု အတွေ့အကြုံ

ဇယား ၉။ အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်မှု အတားအဆီးများ

ဇယား ၁၀။ လုပ်ငန်းခွင်တွင်းပြန်လည် ဝင်ရောက်ချင်မှု

ဇယား ၁၁။ စက်ရုံတွင်း ကိုဗစ်ကာကွယ်ရေး လုပ်ဆောင်မှု

ဇယား ၁၂။ စက်ရုံတွင်း ကိုဗစ်ကာကွယ်မှု ပစ္စည်းများ ထားရှိမှု

ဇယား ၁၃။ စက်ရုံပိတ်သိမ်း လျော်ကြေးငွေရရှိမှု

ဇယား ၁၄။ လျော်ကြေးငွေရရှိသူများ၏ ရှိရှိသော လျော်ကြေးငွေ ပမာဏပြ ဇယား

ဇယား ၁၅။ စက်ရုံများတွင် သမဂ္ဂတည်ရှိမှု

ဇယား ၁၆။ သမဂ္ဂဝင်ခြင်းကြောင့် အကျိုးရလဒ်များ

ဇယား ၁၇။ ကိုဗစ်ကာလ စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုပြ ဇယား

ဇယား ၁၈။ စက်ရုံတွင်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ တည်ရှိမှု

ဇယား ၁၉။ အလုပ်သမားများ အလုပ်သမား အခွင့်အရေး သိရှိသည်ဟု ဖြေဆိုမှုပြ ဇယား

ဇယား ၂၀။ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုပြဿနာများကို ဖြေရှင်းမှုကို သိရှိမှု

ဇယား ၂၁။ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တွေ့ဆုံဖြေရှင်းသူများ

ဇယား ၂၂။ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုတွင် အလုပ်သမားများဘက်မှ ကူညီဖြေရှင်းသူများ

ဇယား ၂၃။ အလုပ်ရှင်မှ အမျိုးသမီး အလုပ်သမားအပေါ် ကိုဗစ်ကာလအတွင်း လိင်အမြတ်ထုတ်မှု

၁၀.၃။ အောက်ခြေမှတ်စု

1. World Bank 2020 <https://www.worldbank.org/en/country/myanmar/overview>

2 Myanmar Industries Association 2020 <https://myanmarindustries.org/index.php/home-2/38-myanmar-industries/industrial-zones/239-industrial-zones-yangon>

3 Constitution 2008 <https://www.president-office.gov.mm/en/sites/default/files/myanmarconstitution2008en.pdf>

4 ILO 2019 https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=108180&p_count=2&p_classification=14

5 IFPRI 2020 https://images.agri-profocus.nl/upload/post/IFPRI_Assessing_the_Impacts_of_COVID-19_on_Myanmar_Economy1591933488.pdf

6 Aung San Suu Kyi 2020 <https://www.statecounsellor.gov.mm/en/articles>

7 Dezan Shira & Associates May 2018 <https://www.aseanbriefing.com/news/myanmars-daily-minimum-wage-increased-kyat-3600-kyat-4800/>

8 The Social Security Law, 2012 <https://www.myanmargarments.org/overview-of-laws/>

9 Tint Zaw Htun Sep 2020 <https://www.mmtimes.com/news/worker-yangon-factory-tests-positive-covid-19.html>

