

အနိမ့်ဆုံးကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအခြေအနေ အစီရင်ခံစာ



အနိမ့်ဆုံးကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း - မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအခြေအနေ အစီရင်ခံစာ

ရှေ့ပြေးအသံ (Progressive Voice) မှ ရေးသားထုတ်ဝေသည်။
၂၀၁၆ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ

ရှေ့ပြေးအသံ (**Progressive Voice**)
www.progressivevoicemyanmar.org
info@progressive-voice.org

ရှေ့ပြေးအသံ (Progressive Voice) အကြောင်း

ရှေ့ပြေးအသံသည် အရပ်ဘက်လူထုအသိုင်းအဝိုင်းအား အခြေပြုကာ လူထုပူးပေါင်းပါဝင်မှုနှင့် အခွင့်အရေးကို အခြေခံသော မူဝါဒဆိုင်ရာ သုတေသနနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးအဖွဲ့တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ရှေ့ပြေးအသံမှ အခြေခံလူထုတို့၏ အသံများအား မြှင့်တင်ပေးကာ လူ့အခွင့်အရေးအခြေခံသည့် မူဝါဒများ ပေါ်ထွန်းလာရေးအတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းဖြင့် ရပ်ရွာလူထုအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် နိုင်ငံအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတကာ မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်သူများအကြား ပေါင်းကူးသဖွယ် ဆောင်ရွက်ပါသည်။

မိမိတို့ ရှေ့ပြေးအသံ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာတို့၏ ကျောထောက်နောက်ခံမှာ လူ့အခွင့်အရေး အခြေခံစံချိန်စံနှုန်းများနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်သည်။ မိမိတို့သည် အလုံးစုံခြုံငုံပြီး ခွဲထုတ်မရနိုင်သော အကြွင်းမဲ့ဖြစ်သော လူ့အခွင့်အရေး သဘောသဘာဝအား စွဲကိုင်ကာ မည်သူ့ကိုမှ လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ တိုင်းရင်းသား၊ လူမျိုးစု၊ လိင် သို့မဟုတ် ကျား/မရေးရာ၊ လိင်စိတ်ခံယူမှု၊ အသက်အရွယ်၊ မသန်စွမ်းမှု၊ လူမှုရေးအဆင့်အတန်း၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာနှင့် နိုင်ငံရေး သို့မဟုတ် အခြားသော ယုံကြည်မှုများအပေါ် အခြေခံသည့် မည်သည့်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမျိုးမှ မလုပ်ဆောင်ပါ။

ရှေ့ပြေးအသံ၏ သုတေသနလုပ်ငန်းကို ‘မည်သူမှ ထိခိုက်နစ်နာခြင်း မရှိစေရေး’ မူအား လက်ကိုင်ပြုကာ ကျင့်ဝတ်ထိက္ခာနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ဤသုတေသနအပေါ်အခြေခံ၍ မည်သည့်နိုင်ငံရေးပါတီနှင့် နိုင်ငံရေး သို့မဟုတ် ဘာသာရေး အဖွဲ့အစည်းများဘက်မှ ဘက်လိုက်မှုမရှိဘဲ လွတ်လပ်အမှီအခိုကင်းပြီး မူကိုအခြေခံသော သုတေသနပြုမှုနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ သုံးသပ်မှုများကို ဖော်ထုတ်ပါသည်။

မာတိကာ

အတိုကောက်များ	၇
အနှစ်ချုပ်	၈
သုတေသနနည်းနာပေဒ	၁၅
နိဒါန်း	၁၈
အခန်း (၁) မြန်မာနိုင်ငံ၏အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း	၂၀
အခန်း (၂) နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး၊ အလုပ်သမားဥပဒေ၊ စံနှုန်းများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ	၂၆
၂. ၁ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုဝေးခွင့်	၂၆
၂. ၂ စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့်	၂၇
၂. ၃ သင့်တော်ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ	၂၉
၂. ၄ နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်း (MNE) များအတွက် OECD လမ်းညွှန်ချက်များ	၃၀
၂. ၅ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်ချက်များ	၃၁
၂. ၆ သက်ဆိုင်သူပေါင်းစုံပါဝင်သောရှေ့ဆောင်အစုအဖွဲ့များနှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာမူဘောင်သဘောတူညီချက် (GFA) များ	၃၂
၂. ၇ အခြားစံနှုန်းများ	၃၂
၂. ၈ ကုန်သွယ်ရေးသဘောတူညီချက်များနှင့် နှစ်နိုင်ငံရင်းနှီးမြှုပ်နှံရေးစာချုပ်များ	၃၃
၂. ၉ လုပ်ငန်းရှင်၏လူမှုရေးတာဝန်ရှိမှု (CSR)	၃၄
အခန်း (၃) ပြည်တွင်းအလုပ်သမားဥပဒေများ	၃၆
၃. ၁ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့်စုဝေးခွင့်	၃၆
၃. ၂ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ	၃၇
၃. ၃ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ	၄၀
၃. ၄ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ	၄၂
၃. ၅ အခြားသက်ဆိုင်သောဥပဒေများ	၄၄
၃. ၆ ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာအနှစ်ချုပ်	၄၆
အခန်း (၄) သပိတ်လှိုင်းလုံးများ	၄၇
အခန်း (၅) အဓိကတွေ့ရှိချက်များ	၅၁
၅. ၁ အလုပ်ချိန်	၅၁
၅. ၂ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ	၅၅
၅. ၃ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၏ ဂယက်ရိုက်ခတ်မှုများ	၆၄
၅. ၄ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး	၇၀
အခန်း (၆) အနိမ့်ဆုံးကို မြှင့်တင်ပေးခြင်းလား	၈၀
အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ	၈၆
ကျေးဇူးတင်လွှာ	၉၀
ဇယားကွက်များ	
ဇယားကွက် ၁ - ညှပ်-ချုပ်-ချော၊ သင်္ဘောပေါ်အရောက်၊ ကိုယ်ပိုင်ဒီဇိုင်းဖြင့်ထုတ်လုပ်/ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်ဖြင့်ထုတ်လုပ်	၂၄
ဇယားကွက် ၂ - မြန်မာနိုင်ငံအသေးစားနှင့် အလတ်စားလုပ်ငန်းများ တာဝန်ခံရေး၊ တာဝန်ယူရေးနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာရေးအဖွဲ့ ..	၂၅
ဇယားကွက် ၃ - မြန်မာနိုင်ငံရှိ ILO အဖွဲ့	၃၃
ဇယားကွက် ၄ - အမေရိကန်နိုင်ငံ၏ အစီရင်ခံစာတင်ရေး သတ်မှတ်ချက်များ	၃၄
ဇယားကွက် ၅ - MGMA လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်	၄၅
ဇယားကွက် ၆ - လှိုင်သာယာစက်မှုဇုန် - အန္တရာယ်ပြင်း၊ ရာဇဝတ်မှုထူပြော	၆၃
ဇယားကွက် ၇ - လူနေမှုစရိတ်နှင့် ငွေကြေးဖောင်းပွမှု မြှင့်တက်နေခြင်း	၆၇
ဇယားကွက် ၈ - သမဂ္ဂများကို နှိပ်ကွပ်ခြင်း	၇၁
ဇယားကွက် ၉ - အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အောင်မြင်မှုဖြစ်ရပ်တစ်ခု	၇၃
ဇယားကွက် ၁၀ - စက်ရုံ၏ဖိအားများ	၇၇

အတိုကောက်များ

- ADB ■ အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်
- CEACR ■ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ ကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာ ပညာရှင်များအဖွဲ့
- CMT ■ ညပ်-ချုပ်-ချော
- CSO ■ အရပ်ဘက်လူထုအဖွဲ့အစည်း
- CSR ■ လုပ်ငန်းရှင်၏ လူမှုရေးတာဝန်ရှိမှု
- ETI ■ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော ကုန်သွယ်ရေးရှေ့ဆောင်မှု
- GFA ■ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာမူဘောင်သဘောတူညီချက်
- FLA ■ တရားမျှတသောလုပ်အားအသင်း
- FOB ■ သင်္ဘောပေါ် အရောက်
- GSP ■ အထွေထွေဦးစားပေးစနစ်
- HRD ■ လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူ
- ICCPR ■ အရပ်ဘက်နှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ်
- ICESCR ■ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ်
- IFC ■ နိုင်ငံတကာငွေကြေးကော်ပိုရေးရှင်း
- IFI ■ နိုင်ငံတကာငွေကြေးအဖွဲ့
- ILC ■ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားညီလာခံ
- ILO ■ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့
- ITUC ■ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ပေါင်းချုပ်
- LDC ■ ဖွံ့ဖြိုးမှုအနည်းဆုံးတိုင်းပြည်
- MGMA ■ မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း
- MNE ■ နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်း
- NCP ■ နိုင်ငံအဆင့်ဆက်ဆံရေးဌာန
- NGO ■ အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်း
- NLD ■ အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ်
- ODM/OBM ■ ကိုယ်ပိုင်ဒီဇိုင်းဖြင့်ထုတ်လုပ်/ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်ဖြင့်ထုတ်လုပ်
- OECD ■ စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးရုံး
- PNA ■ လိုအပ်ချက်များရှေ့ပြေးဆန်းစစ်မှု
- SEZ ■ အထူးစီးပွားရေးဇုန်
- SMART ■ မြန်မာနိုင်ငံ အသေးစားနှင့် အလတ်စားလုပ်ငန်းများ တာဝန်ခံရေး၊ တာဝန်ယူရေးနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာရေးအဖွဲ့
- UDHR ■ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း
- WB ■ ကမ္ဘာ့ဘဏ်

အနှစ်ချုပ်

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် တရုတ်နှင့် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်ကဲ့သို့ အဓိကထုတ်လုပ်သူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အရွယ်အစားအရ သေးငယ်သော်လည်း တစ်နှစ်ထိုးကြီးထွားနေသော နိုင်ငံ၏စက်မှုလုပ်ငန်းများရှိ စက်ရုံ ၃၅၀ ကျော်မှ တစ်ဆင့်ခံမှာယူ ထုတ်လုပ်သူ ပြည်ပကုမ္ပဏီများ ဝယ်ယူသူ များသထက်များလာနေသည်။ အလုပ်အကိုင် ပိုမိုများပြားလာသော်လည်း အလုပ် သမားစံနှုန်းများမှာ နိမ့်ကျနေသေးသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးအတွက် အလှမ်းဝေးနေသေးသည်ကို ယခု ‘အနိမ့်ဆုံးကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း’ အစီရင်ခံစာက တွေ့ရှိထားသည်။ အကြောင်းမူ နိုင်ငံ တကာမှ အသိအမှတ်ပြုထားသော လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အလုပ်သမားစံနှုန်းများထက် နိမ့်ကျလှသော စံနှုန်းများကျင့်သုံးနေပြီး ပြိုင်ဆိုင်မှုအလွန်ကြီးမားသည့် ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်၏ဒဏ်ကို အမျိုးသမီးအများစုဖြစ်သော စက်ရုံအလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလူး အလဲခံနေကြရသောကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီး ၈၇ ရာခိုင်နှုန်းပါဝင်သော အထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမားများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု ၁၉၉ ခုကိုသာမက ဤလုပ်ငန်းတွင် အဓိကသက်ဆိုင်သူများဖြစ်သည့် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းရှင်အသိုင်းအဝိုင်းနှင့်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ နှင့်လည်းကောင်း တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများအပေါ် အခြေခံထားသော ‘အနိမ့်ဆုံးကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း’ အစီရင်ခံစာတွင် တင်ပြထား သည့် သုတေသနတွေ့ရှိချက်များအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို နိုင်ငံတော်ဥပဒေများဖြင့် လုံလောက်စွာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ထားခြင်း မရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထို့အပြင် ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်များအတွင်းသို့ ဝင်ရောက်ခြင်းကြောင့် မြန်မာ နိုင်ငံအနေဖြင့် ကြုံတွေ့ရသည့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံပိုင်းဆိုင်ရာ ဖိအားများက ဤသို့ဝင်ရောက်ခြင်းမှ ရရှိမည့် ဆိုးကျိုးများနှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်လာသော စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှုတို့သည် လုံလောက်သည့်အကာအကွယ် မရှိသူများအပေါ် မည်ကဲ့သို့သက်ရောက်မှု ရှိစေ မည်ကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ရန် လိုအပ်လာစေသည်။

ဤအစီရင်ခံစာ၏ အဓိကတွေ့ရှိချက်များသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းမှ အလုပ်သမားများ၏ ကွဲပြားခြားနားသော ဘဝရပ်သွင် (၄) မျိုးနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ ယင်းတို့မှာ အလုပ်ချိန်၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၏ ဂယက်ရိုက်ခတ်မှုနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးတို့ဖြစ်သည်။

အလုပ်ချိန်

- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမား ၉၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ပုံမှန်အားဖြင့် တစ်ပတ်လျှင် ၆ ရက် အလုပ်လုပ်ကြရသည်။
- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမား ၈၈ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ပုံမှန်အားဖြင့် တစ်ရက်လျှင် ၁၀ နာရီနှင့် အထက် အလုပ်လုပ် ကြရသည်။
- အလုပ်သမားများမှာ အချိန်ပိုမလုပ်ရန် ငြင်းဆန်မှုနည်းသည်။ ဤသည်မှာ အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့်ဖြစ်ပြီး ငြင်းဆန် နိုင်ကြောင်းမသိခြင်း၊ လူနေမှုစရိတ်မြင့်တက်နေသည်ကို ရင်ဆိုင်နိုင်ရန် အချိန်ပိုလုပ်ခလစာ လိုအပ်ခြင်း သို့မဟုတ် တစ်ခါ တရံတွင် အတင်းအကျပ်စေခိုင်းခံရခြင်းနှင့် ခြိမ်းခြောက်အနိုင်ကျင့်ခံရခြင်း တို့ပါဝင်သည်။
- အလုပ်သမားများ ခွင့်ရက်မယူရန် မန်နေဂျာများနှင့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များက ဖိအားပေးလေ့ရှိပြီး ယူပါက အများစုမှာ လစာ

ဖြတ်တောက်ခံရသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမား ၆၀ ရာခိုင်နှုန်း၏ အဆိုအရ ဒဏ်ကြေးမှာ တစ်ရက်လျှင် ကျပ် ၅,၀၀၀ နှင့်အထက်ဖြစ်ပြီး ၃၆ ရာခိုင်နှုန်းကမူ ကျပ် ၁၀,၀၀၀ နှင့်အထက်ဟု ဆိုသည်။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမှာ တစ်ရက်လျှင် ကျပ် ၃,၆၀၀ ဖြစ်၊ မမျှတသောဖြတ်တောက်မှု ဖြစ်နေသည်။ အပြစ်ဒဏ် အဖြစ်လည်းကောင်း၊ နောင်ကြဉ်စေရန် အဟန့်အတားအဖြစ် လည်းကောင်း အသုံးပြုသော ဖြတ်တောက်မှုမှာ ကျပ် ၂၀,၀၀၀ ပင်ကျော်သည်ဟု အချို့အလုပ်သမားများက ပြောပြခဲ့သည်။

- ခွင့်ရက်ယူရန် ခွင့်တင်ခြင်းကို အများအားဖြင့် ငြင်းပယ်ခံရကြောင်းနှင့် အကယ်၍ ခွင့်ပြုချက်မရဘဲ သုံးရက်ထက်ပိုပြီး နားပါက အလုပ်ထုတ်ခံရသည်ကို အလုပ်သမားများက ပြောကြသည်။

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ

- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမား ၅၄ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့၏ မန်နေဂျာများ၊ အလုပ်ကြပ်(စူပါ)များနှင့် ပြဿနာများ ရှိကြောင်း ပြောပြသည်။ ဤထဲတွင် မလိုအပ်ဘဲ နှုတ်ဖြင့်ဖိအားပေးခြင်းမှအစ စိတ်ထင်သလို အလုပ်ထုတ်ခြင်းအထိ ပါဝင်သည်။ အခြားအလုပ်သမားများကလည်း မန်နေဂျာများ၊ အလုပ်ကြပ်(စူပါ)များက ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်ရန် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်ခြင်းရှိကြောင်း ပြောသည်။ သို့သော် အများစု၏ တူညီသော ဖော်ပြချက်မှာ စံနှုန်းပြည့်မီအောင် ဖိအားပေးခြင်းဖြစ်ပြီး အတင်းအကျပ်အချိန်ပိုဆင်းခိုင်းခြင်း၊ နားချိန်လျှော့ချခြင်း၊ အလုပ် ထုတ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းနှင့် နှုတ်အားဖြင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖိအားပေးခြင်း တို့ပါဝင်သည်။
- အလုပ်သမား ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းက အိမ်သာနှင့်ပတ်သက်၍ ရေမရှိခြင်း၊ အလုပ်သမားဦးရေနှင့်ယှဉ်လျှင် အိမ်သာနည်းခြင်း၊ အိမ်သာအသုံးပြုသည့်အကြိမ်နှင့် ကြာချိန်ကန့်သတ်ခြင်း သို့မဟုတ် မသန့်ရှင်းခြင်းတို့ကို မကျေမနပ်ပြောပြကြသည်။
- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော စက်ရုံအလုပ်သမား ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းက ကျန်းမာရေးအတွက် ဆေးခန်းရှိကြောင်း (ဥပဒေအရ ပြဋ္ဌာန်းထားသည်) ပြောပြသော်လည်း ယင်းဆေးခန်းလေးပုံတစ်ပုံကျော် (၂၇ ရာခိုင်နှုန်း) မှာ ဆေးဝါးမလုံလောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးပြဿနာများ ကိုင်တွယ်ရန် ကျွမ်းကျင်သော ကျန်းမာရေးဝန်ထမ်းမရှိခြင်း ကဲ့သို့ ပြဿနာများ ရှိကြောင်း ပြောကြသည်။
- ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် မီးဖွားခွင့်တို့ကို လွှမ်းခြုံသော လူမှုဖူလုံရေးစနစ်သည် အကျင့်ပျက်ခြစားမှု ဖြစ်လွယ် ကြောင်း ယခုခုတေသနအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အဓိကသက်ဆိုင်သူများက ပြောပြသည်။ သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များနှင့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များပေါင်း၍ လူမှုဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေထည့်ဝင်နေသည့် အလုပ်သမားအရေအတွက်အား ၎င်းတို့ကိုယ်ကျိုးအတွက် စာရင်းမှားပြသောအဖြစ်များလည်း ရှိသည်။
- မီးဖွားခွင့်ကို ဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသော်လည်း တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမား ၂၇ ရာခိုင်နှုန်းက မီးဖွားခွင့် မရှိဟု ယူဆကြပြီး ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာမူ ရေရေရာရာမသိကြပေ။ စက်ရုံပိုင်ရှင်အချို့က မီးဖွားခွင့်ပေးရန် ရှောင်လွှဲသည့် နည်းလမ်း တစ်ခုမှာ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများ စက်ရုံမှ ၎င်းတို့သဘောအလျောက် လစာမဲ့ခွင့်ယူစေခြင်းဖြစ်ပြီး ကလေးမွေးပြီးမှ အလုပ်စတင်စဉ်ရခဲ့သည့် ကနဦးလုပ်ခလစဖြင့် အစမှအလုပ်ပြန်ဝင်စေခြင်း ဖြစ်သည်။
- ဘာသာစကားအခက်အခဲများကြောင့် လစာရှင်းတမ်းစာရွက်များနှင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရာတို့တွင် နိုင်ငံခြားသား စက်ရုံ ပိုင်ရှင်များနှင့် ပြဿနာများ ဖြစ်ပွားလေ့ရှိသည်။
- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အလုပ်သမားများ၏ ၈၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့အများစုက အလုပ်ခွင် အတွင်း ကာမပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု သို့မဟုတ် ကျား-မကျွဲပြားမှုအပေါ် အခြေခံသည့် မတော်မလျော်ဆက်ဆံမှုများ မကြုံတွေ့ရကြောင်းနှင့် ယင်းသို့ဖြစ်သည့်အကြောင်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းမှာ အလုပ်ကြပ်(စူပါ)အများအပြားနှင့် အလုပ်သမား အများစုမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သောကြောင့် ဟုဆိုသော်လည်း အနည်းငယ်သော အလုပ်သမားများကမူ ထိုသို့ မတော် မလျော်ဆက်ဆံမှုများ တစ်ခါတရံရှိကြောင်း ပြောကြသည်။ ၃၂ ရာခိုင်နှုန်းကမူ အလုပ်မှအိမ်သို့ လမ်းလျှောက်ပြန်ရာ၌ လုံခြုံ ဘေးကင်းမှုမရှိကြောင်း ပြောပြကြသည်။ အထူးသဖြင့် အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းရန် လိုအပ်သည့်အခါ အိမ်သို့ ည ၈ နာရီကျော်မှ

လမ်းလျှောက်ပြန်ရာ၌ ပိုဆိုးတတ်သည်။ အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့အနေဖြင့် အနိုင်ကျင့် တိုက်ခိုက်စော်ကားခံရလွယ်သည် ဟုခံစားရကြောင်းနှင့် မကြာခဏပင် နှုတ်ဖြင့်နှောင့်ယှက်ခြင်းခံရကြောင်း ပြောပြကြသည်။ ၎င်းတို့နှင့် သိကျွမ်းသော အမျိုးသမီးများ သို့မဟုတ် အခြားအမျိုးသမီးများ ကာမပိုင်းဆိုင်ရာ တိုက်ခိုက်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် မုဒိမ်းကျင့်ခံရခြင်းများ ရှိသည်ဟုလည်း ပြောပြကြသည်။

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၏ ဂယက်ရိုက်ခတ်မှု

- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမား ၉၉ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့၏အလုပ်ရှင်သည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမူဝါဒကို စတင်ချမှတ်သည့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ ၁ ရက်နေ့ကတည်းက လိုက်နာဆောင်ရွက်နေကြောင်း ပြောပြသည်။
- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမား ၆၁ ရာခိုင်နှုန်းက အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမူဝါဒ၏ ဆိုးကျိုးဂယက်များအကြောင်း ပြောပြသည်။
- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ စတင်သတ်မှတ်ကတည်းက ဆိုးကျိုးဂယက်ကြုံတွေ့ခဲ့သည်ဟု ဖော်ပြသော အလုပ်သမားများ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံကျော် အဆိုအရ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများမှာ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားသတ်မှတ်ချက်အရလည်းကောင်း၊ စည်းကမ်းတင်းကြပ်မှုအရလည်းကောင်း ပိုမိုဆိုးဝါးလာခဲ့သည်။
- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမူဝါဒ၏ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဖော်ပြခဲ့သော တွေ့ဆုံမေးမြန်းခံအလုပ်သမားများ၏ ထက်ဝက်ကျော်က ဆုကြေးများနှင့် ခံစားခွင့်များ ဆုံးရှုံးမှုတို့ကို ဆိုးကျိုးရိုက်ခတ်ချက်အဖြစ် အလေးပေးပြောကြသည်။
- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်ခြင်းကြောင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအပါအဝင် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးတွင် အလုပ်သမား တစ်ဦးချင်း၏ ပျမ်းမျှလစာ တိုးမြှင့်လာသော်လည်း အလုပ်သမားအများအပြားအတွက်မူ လူနေမှုစရိတ်နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိပေ။ ငွေကြေးဖောင်းပွမှုနှင့် ကုန်ဈေးနှုန်းကြီးမြင့်လာမှုတို့ကြောင့် အလုပ်သမားများသည် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေဥပဒေ မကျင့်သုံးမီ ကာလများကဲ့သို့ပင် ဝမ်းရေးအတွက် အလျဉ်မီအောင် ရုန်းကန်လှုပ်ရှားနေရဆဲဖြစ်သည်။
- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ စတင်သတ်မှတ်ပြီးနောက်တွင် ကျွမ်းကျင်အဆင့်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး လစာနှုန်းထားများ တန်းညှိခြင်း ဖြစ်ရပ်အချို့ကြောင့် အချို့ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ သို့မဟုတ် သက်တမ်းရင့်အလုပ်သမားများအတွက် အခြေခံလစာမှာ လက်တွေ့ အားဖြင့် လျော့ကျသွားခဲ့ကြောင်း ဤသုတေသနတွေ့ရှိချက်များက ဖော်ပြနေသည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး

- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမား ၃၃ ရာခိုင်နှုန်းကသာ ၎င်းတို့စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂရှိကြောင်းပြောပြီး သမဂ္ဂတည်ရှိမှုကိုသိသူများအနက် အများအပြားမှာ အဖွဲ့ဝင်မဟုတ်ကြပေ။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမားများ အနက် စုစုပေါင်း ၈ ရာခိုင်နှုန်းကသာ ၎င်းတို့သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင် ဖြစ်ကြောင်းပြောသည်။
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအကြောင်း အသိအမြင် နည်းပါးနေသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သူ သုံးပုံတစ်ပုံ (၃၅ ရာခိုင်နှုန်း) မှာ သမဂ္ဂ ရှိမရှိကိုပင် မသိကြပေ။
- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခံရသူများထဲမှ သမဂ္ဂအကြောင်းသိသူများအနက် ၂၂ ရာခိုင်နှုန်းက သမဂ္ဂဝင်ဖြစ်လျှင် အန္တရာယ်မကင်း ဟုယူဆကြသည်။ သမဂ္ဂဝင်ခြင်းမှာ အန္တရာယ်မကင်းဟုယူဆရာ၊ အများဆုံးရည်ညွှန်းလေ့ရှိသည့် အကြောင်းတရားမှာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်းကြောင့် အလုပ်ဖြုတ်ခံရမည်ကို ကြောက်ရွံ့ခြင်းနှင့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များက အလုပ်ထုတ်ပစ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းတို့ဖြစ်သည်။
- သမဂ္ဂရှိသည်ဟုပြောသော အလုပ်သမားများ၏ ၁၃ ရာခိုင်နှုန်းက ယင်းသမဂ္ဂမှာ စင်စစ်အားဖြင့် အလုပ်ရှင်က ထိန်းချုပ်သို့မဟုတ် ထူထောင်ထားသည့် သမဂ္ဂဖြစ်ကြောင်း ပြောပြသည်။

အနိမ့်ဆုံးကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအခြေအနေ အစီရင်ခံစာ



မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်အလုပ်သမား ၂၄၀,၀၀၀ ၏ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်။



မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် တရုတ်နှင့် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်ကဲ့သို့ အဓိကထုတ်လုပ်သူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အရွယ်အစားအရ သေးငယ်နေသော်လည်း တရုန်ထိုး ကြီးထွားလာနေသော နိုင်ငံ၏စက်မှုဇုန်များရှိ စက်ရုံ ၃၅၀ ကျော်မှ တစ်ဆင့် မှာယူထုတ်လုပ်သူ ပြည်ပကုမ္ပဏီများ၊ ဝယ်ယူသူများ များသထက်များလာနေသည်။



တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အလုပ်သမားများ၏ ၉၉ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့အလုပ်ရှင်သည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ စတင်ပြဋ္ဌာန်းသည့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ ၁ ရက်နေ့ကတည်းက လိုက်နာကျင့်သုံးနေကြောင်း ပြောကြသည်။



တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ ၆၁ ရာခိုင်နှုန်းက အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမူဝါဒ၏ ဆိုးကျိုးကယ်ကများအကြောင်း ပြောပြသည်။



တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ ၅၄ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့၏ မန်နေဂျာများ၊ အလုပ်ကြပ်(စုပါ)များနှင့် ပြဿနာများ ရှိကြောင်းနှင့် ထိုအထဲတွင် အတင်းအကျပ်အချိန်ပိုဆင်းပိုင်းခြင်း၊ နားချိန်လျော့ချခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းနှင့် နှုတ်အားဖြင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖိအားပေးခြင်း တို့ပါဝင်သည်။



အလုပ်သမားအများစုမှ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ စတင်ကျင့်သုံးကတည်းက ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရင်ဆိုင်နေရပြီး အလုပ်ရှင်အခြေအနေများသည် တင်းကျပ်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာ လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ ကုန်ထုတ် လုပ်အားအပေါ် မျှော်မှန်းချက်ပိုင်းအရလည်းကောင်း ပိုမိုပြင်းထန်လာကြောင်း ဆိုကြသည်။



“ကျွန်ုပ်တို့အဖို့မှာ [သမဂ္ဂမှာ] ဝင်ရင် ကျွန်ုပ်တို့ စက်ရုံက ခြိမ်းခြောက်နိုင်တယ်၊ တားဆီးနိုင်တယ်၊ ဒါပေမယ့် ကျွန်ုပ်တို့ မကြောက်ဘူး၊ ကျွန်ုပ်တို့အဖို့အရေးကို ကျွန်ုပ်တို့တယ်။”
(အထည်ချုပ်စက်ရုံ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားတစ်ဦး၊ မင်္ဂလာဒုံစက်မှုဇုန်)



တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမားများထဲမှ ၈၈ ရာခိုင်နှုန်းမှာ တစ်ရက်လျှင် ၁၀ နာရီနှင့်အထက် ပုံမှန်လုပ်ကြရသည်။



တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ ၉၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ပုံမှန်အားဖြင့် တစ်ပတ်လျှင် ၆ ရက် အလုပ်လုပ်ကြရသည်။

ပြည်တွင်းဥပဒေများသည် စည်းရုံးဖွဲ့စည်းခွင့်အပါအဝင် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် မလုံလောက်ကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေသစ်များမှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (International Labour Organization - ILO) ၏ အလုပ်သမားရေးရာစံနှုန်းများနှင့် မကိုက်ညီကြောင်းလည်း အစီရင်ခံစာက တွေ့ရှိသည်။ အထူးသဖြင့် ပြေလည်စေရေး ရှေးရှုသည့် စေတနာကောင်းအခြေခံ အပေးအယူညှိနှိုင်းရေးကို အာမခံသော ယန္တရားများ၊ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များ ကင်းမဲ့ခြင်းကြောင့် အငြင်းပွားမှုများအတွင်း စက်ရုံပိုင်ရှင်များအား ခုံသမာဓိအဖွဲ့များနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များ လိုက်နာစေရန် မလွဲမသွေတာဝန်ယူခိုင်းခြင်းမရှိ ဖြစ်နေသည်။ အချို့စက်ရုံများက မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (Myanmar Garment Manufacturers Association - MGMA) ၏ လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ် သို့မဟုတ် အခြားကုမ္ပဏီများ၏ လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်ကို လိုက်နာကျင့်သုံးကြသော်လည်း ယင်းမူဝါဒများ စံနှုန်းများမှာ ပုဂ္ဂလိက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ၎င်းတို့ဆန္ဒအလျောက် အကောင်အထည်ဖော် ကျင့်သုံးသည့်စံနှုန်းများသာဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ တွင် အချို့ဝယ်လက်များသည် နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရယူထားသည့် ကမ္ဘာလုံး ဆိုင်ရာမူဘောင်သဘောတူညီချက် (Global Framework Agreement - GFA) များထဲပါဝင်နေပြီး အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများအတွက် ကန့်ကွက်တိုင်တန်းနိုင်သော ယန္တရားများထားရှိပေးသော်လည်း အလုပ်သမားများကို ကာကွယ် စောင့်ရှောက်နိုင်လောက်သည့် ခိုင်မာအားကောင်းမှုနှင့် ပြည့်စုံခြုံငုံမှုလည်းမရှိသည့် ဥပဒေမူဘောင်ကို အခွင့်ကောင်းယူ အမြတ်ထုတ်ရန် စိတ်အားသန်နေသော ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသည့် စက်ရုံများနှင့် ဝယ်လက်များ အမြဲရှိနေမည်ဖြစ်သည်။

ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်ကြီး၏ ဖိအားများမှာ မြန်မာနိုင်ငံအား ‘အနိမ့်ဆုံးသို့ ပြိုင်ဆိုင်ခြင်း’ ထဲ ဝင်ရမည့်အန္တရာယ် ကြုံနေစေပါသည်။ စက်ရုံပိုင်ရှင်များအတွက်ဆိုလျှင် ရပ်တည်ရှင်သန်နိုင်ရေးနှင့် အမြတ်ရရေးက အလုပ်သမားများထံမှ ဖြစ်နိုင်သမျှ အများဆုံး လုပ်အားညှစ်ထုတ်ယူစေရန်ဖိအားများ ဖြစ်စေသည်။ တစ်ဘက်တွင်လည်း တတ်နိုင်သမျှဈေးပေါပေါနှင့် မြန်မြန်ထုတ်လုပ်နိုင်ရန် တွန်းအားရှိနေသည်။ ‘ခေတ်ရေစီးကြောင်းဖက်ရှင်’ လောကကျယ်ပြန့်လွှမ်းမိုးနေမှုကြောင့် မြန်ဆန်သက်သာသည့် ထုတ်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းအားဖြင့် ဝယ်ယူသုံးစွဲသူများအတွက် ‘ဖက်ရှင်ကျသော’ အဝတ်တန်ဆာကို ဈေးနည်းနည်းဖြင့် ဝယ်နိုင်ခွင့်ရလာရာ ဝယ်လက်များကလည်း အထည်ချုပ်စက်ရုံများအပေါ် ဖိအားပေးလာကြသည်။ ထိုအခါ စက်ရုံပိုင်ရှင်များနှင့် မန်နေဂျာတို့က ယင်းဖိအားများအား အလုပ်သမားများအပေါ် လွှဲချလိုက်သည်ကို ယခုအစီရင်ခံစာ တွေ့ရှိချက်များက သက်သေပြနေသည်။ စက်ရုံ ပိုင်ရှင်နှင့် မန်နေဂျာအများအပြားက ယင်းဖိအားအရ အလုပ်သမားများကို အတင်းအကျပ် အချိန်ပိုဆင်းခိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် နားရက်ယူပါက အလုပ်ထုတ်မည်ဟုခြိမ်းခြောက်ခြင်းတို့ လုပ်ရမည်ဆိုပါက လုပ်ကြမည်သာဖြစ်သည်။ အမြတ်အစွန်းရရှိရေးအတွက် ဆိုလျှင် စက်ရုံများသည် ဆေးခန်းကို ပစ္စည်းကိရိယာသင့်တော်စွာ ဖြည့်ဆည်းမှုမလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများအတွက် အိမ်သာအသစ်များသော်လည်းကောင်း၊ ပိုမိုသန့်ရှင်းသော အိမ်သာများသော်လည်းကောင်း မထားပေးခြင်းဖြင့် ငွေချွေတာ ပြီး အမြတ်ရယူကြသည်။ ထိုမျှမက ကုန်သွယ်ရေးဖြေလျှော့မှုကြောင့် အရင်း၏ရွှေ့ပြောင်းနိုင်မှု ပိုလွယ်ကူလာသည်နှင့်အမျှ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအနေဖြင့် လုပ်အားပိုဈေးပေါရာ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနည်းပါးရာ နေရာသို့ လုပ်ငန်းရွှေ့ရန် ပိုလွယ်လာပြီး ဝယ်လက်များကလည်း ၎င်းတို့တစ်ဆင့်ခံ မှာယူထုတ်လုပ်သည့်နေရာကို ရွှေ့ပြောင်းလာနိုင်သည်။ ဤအနေအထား ကြောင့် အာရှဒေသအတွင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့များနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအကြား ဘုံအကျိုးအမြတ်ရရှိရေးအတွက် နိုင်ငံ လွန်ချိတ်ဆက်မှုများ ရှာဖွေထူထောင်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ရှာသင့်ပေသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် အရင်း၏ ပြောင်းလွယ် ရွှေ့လွယ်မှုကို အတူတကွခွဲခံတွန်းလှန်ခြင်းအားဖြင့် အာရှဒေသတွင်း၌လည်းကောင်း၊ တစ်ကမ္ဘာလုံး၌လည်းကောင်း အလုပ်သမား စံနှုန်းများကို စုပေါင်းမြှင့်တင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားများဘက်မှကြည့်မည်ဆိုလျှင် ငွေကြေးဖောင်းပွမှုနှုန်း မြင့်တက်နေခြင်းနှင့် အကျိုးဆက်ဖြစ်သည့် လူနေမှုစရိတ် မြင့်တက်နေခြင်းတို့ကြောင့် နားရက်ယူခြင်း သို့မဟုတ် အချိန်ပိုဆင်းခိုင်းခြင်းအတွက် လုပ်ခလစာဖြတ်ခြင်းကို မခံနိုင်ကြ ပေ။ ရန်ကုန်မြို့သို့ ရွှေ့ပြောင်းလာနေကြသည့် ကြီးမားလှသော အလုပ်သမားအင်အားထုကြီးက ဤအဖြစ်ကို ပိုဆိုးစေပြီး လုပ်အားအထွက်မကောင်းဟု ယူဆခံရသော သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်နေသော

အလုပ်သမားတစ်ယောက်ကို အလုပ်ဖြုတ်ကာ အစားထိုးရန် လွယ်ကူလာစေသည်။ ထို့အပြင် ကျေးလက်ဒေသများမှ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လူမှုရေးအကူအညီနှင့် မိသားစုကျောထောက်နေောက်ခံမရှိသဖြင့် မြို့ပေါ်တွင် အလုပ်မရှိဘဲ မရပ် တည်နိုင်ပေ။ ယင်းအလုပ်သမားများသည် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း မရှိသလောက်ဖြစ်သော နေရပ်သို့လည်း မပြန်နိုင်သလို ဖြစ်ရပ်အများစုတွင် မိသားစုတစ်စုလုံး၏ စားဝတ်နေရေးမှာ ၎င်းတို့အပေါ်တွင်သာ မူတည်နေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျေးရွာပိုင်မြေကို ပုဂ္ဂလိကပိုင်လုပ်ရေး တွန်းအားရှိနေခြင်း၊ သဘာဝသယံဇာတ ထုတ်ယူရေးအတွက်လည်း ကောင်း၊ အခြေခံအဆောက်အအုံတည်ဆောက်ရေးအတွက်လည်းကောင်း၊ သီးနှံတစ်မျိုးတည်းစိုက်ပျိုးရေးနှင့် အကြီးစားစီးပွားဖြစ် စိုက်ပျိုးရေးအတွက်လည်းကောင်း ကျေးလက်ဒေသများ၌ မြေသိမ်းမှုအနှံ့အပြားဖြစ်နေခြင်းတို့က လူအများကို မြေမဲ့ယာမဲ့ဖြစ်စေပြီး ကျေးလက်ဆင်းရဲသားဦးရေ မြင့်တက်လာစေခဲ့သည်။ ထို့အပြင် လုပ်အားအခြေပြု အသေးစားစိုက်ပျိုးရေးကို အရင်းအခြေပြု အကြီးစားစိုက်ပျိုးရေး နည်းနာများက အစားထိုးသည့်အခြေအနေလည်း ဖြစ်စေသဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုမဲ့ အလုပ်သမားထုကြီးတစ်ခုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။¹ ဤအထဲမှအများအပြားမှာ မြေမဲ့ယာမဲ့ဖြစ်ပြီး စာရင်းငှားများအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေကြရကာ စက်မှုထွန်းကားသည့် မြို့ပြဒေသများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားကြသူများလည်း အများအပြားရှိသဖြင့် အလုပ်သမားပေါများမှု ဖြစ်လာစေသည်။ သဘာဝ ဘေးဒဏ်များ၏ ကြီးမားလှသော အကျိုးသက်ရောက်မှုများကလည်း ကျေးလက်ဒေသလူနေမှုဘဝကို ပျက်စီးစေပြီး ဤရွှေ့ ပြောင်းအလုပ်သမားအရေအတွက် တိုးပွားလာစေရန် ပိုမိုအားပေးနေသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ တိုးတက် ကောင်းမွန်လာရေးသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဟူသော သဘောတရားနှင့် အခွင့်အရေးမဲ့ နေသော ကျေးလက်ဆင်းရဲသားထုနှင့် ခွဲမရအောင် ဆက်စပ်နေသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထို့အတွက် ကျေးလက်ဒေသများတွင် မြေအသုံးပြုခွင့် ခိုင်မာစေရေးနှင့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသည့် ဖွံ့ဖြိုးရေးမူဝါဒများ ဖော်ထုတ်ကျင့်သုံးရေးသည် ရန်ကုန်စက်မှုဇုန်များရှိ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအပေါ် သက်ရောက်နေသည့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံပိုင်းဆိုင်ရာဖိအားတစ်စုံလုံး၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုဖြစ်လာသည်။

အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများသည် လူ့အခွင့်အရေးများပင်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့ တစ်ခုနှင့်တစ်ခုအကြား သီးသန့်ခွဲထား၍ မရနိုင်ပေ။ အမြတ်ရရေးနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပိုင်ခွင့် ဦးစားပေးသဖြင့် နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြု လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အလုပ်သမားစံနှုန်းများ ပျက်ယွင်းမခံသင့်ပေ။ နိုင်ငံတော်အစိုးရအနေနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများဖွဲ့စည်းခွင့် သို့မဟုတ် ပါဝင် ခွင့်ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုများတွင် ပြေလည်စေရေး ရှေးရှုသည့် စေတနာကောင်းအခြေခံ အပေးအယူညှိနှိုင်းရေး အာမခံရန်လည်းကောင်း၊ ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် မီးဖွားခွင့်၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်ခွင့်တို့အား ကာကွယ်ရေးအာမခံသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ စံနှုန်းများကို အားပေး မြှင့်တင်ရန်လည်းကောင်း၊ ဥပဒေဖောက်ဖျက်သည့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များအား အပြစ်ပေးနိုင်ရန်လည်းကောင်း၊ မူဝါဒနှင့် ဥပဒေ ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြောင်းအလဲများလုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်ရှိသည်။ ထို့အပြင် ယင်းကဲ့သို့သော မူဝါဒနှင့် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ အကာအကွယ်များ ကင်းမဲ့နေသည့်အခြေအနေတွင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ အောင်မြင်ရေးအတွက် ကြိုးစားနေသော အလုပ်သမားရေးလှုပ်ရှားသူများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးပေး၍ ၎င်းတို့၏လှုပ်ရှားမှုများကို အားပေးသင့်သည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင် လုံလောက်သော နိုင်ငံတော်ဥပဒေများ မရှိသေးသည့်အချိန်၌ ပုဂ္ဂလိကစီးပွားရေးနယ်ပယ်အနေဖြင့် စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်မှုများ၊ နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်း (Multinational Enterprise - MNE) များအတွက် စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးရုံး (Office for Economic Co-operation and Development - OECD) လမ်းညွှန်ချက်များကဲ့သို့ နိုင်ငံတကာလမ်းညွှန်ချက်များကို လိုက်နာရန်တာဝန်ရှိပေသည်။ မြန်မာ နိုင်ငံသည် အခြားနိုင်ငံများနှင့်ယှဉ်လျှင် ကမ္ဘာ့အထည်ချုပ်စေ့ကျက်သည့် အသစ်ဝင်လာသည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်သည့်အပြင်

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

အထူးသဖြင့် လက်ရှိဒီမိုကရေစီ အသွင်ကူးပြောင်းနေမှုအရ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင်း အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ် စောင့်ရှောက်သော ရေရှည်တည်တံ့မည့် ဖွံ့ဖြိုးရေးစံနမူနာပုံစံတစ်ရပ်ဖြစ်လာစေရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်သင့်ပေသည်။



၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ဆန္ဒပြနေသော နေမင်းအောင်၊ ဂျက်စမင်ဖြူ နှင့် တိုးမြတ်အောင် အထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမားများအားတွေ့ရစဉ်
Copyright: Let's Help Each Other

သုတေသနနည်းနာပေဒ

ဤအစီရင်ခံစာ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကို အခွင့်အရေးအခြေခံရှုထောင့်မှ ခြုံငုံဖော်ပြရန် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အစီရင်ခံစာတွင် စက်ရုံအလုပ်သမားများက နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြု လူ့အခွင့်အရေးများ၊ အလုပ်သမား စံနှုန်းများနှင့်ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့အခွင့်အရေးများရရှိအောင် ရုန်းကန်တိုက်ပွဲဝင်မှုများကို အလေးပေးထားပါသည်။

အစီရင်ခံစာသည် အရည်အသွေးနှင့် အရေအတွက်ပိုင်း ကွင်းဆင်းသုတေသနပြုမှုနှင့် စားပွဲထိုင်သုတေသနတို့အပေါ်တွင် အခြေခံထားပါသည်။ ကွင်းဆင်းသုတေသနပြုရာတွင် အရေအတွက်ပိုင်း စစ်တမ်းကောက်ခြင်း အဓိကပါဝင်သော်လည်း အရည်အသွေးဦးစားပေးသော တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းပုံစံချထားသည့် မေးခွန်းများဖြင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများလည်း ပါဝင်ပါသည်။ ယင်းသုတေသနကို အထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမား ၁၉၉ ဦးနှင့်ပြုလုပ်ခဲ့ရာ စက်မှုဇုန် ၁၄ ခုရှိ စက်ရုံ ၆၂ ရုံမှ အမျိုးသမီး ၁၇၃ ဦး၊ အမျိုးသား ၂၆ ဦးတို့ ပူးပေါင်းပါဝင်ခဲ့သည်။ အဓိကအားဖြင့် ရန်ကုန်နှင့်အနီးတဝိုက်မှဖြစ်ကြပြီး ပုသိမ်၊ အင်းတကော်နှင့် ပဲခူးတို့မှလည်း ပါဝင်သည်။ ဝယ်လက်များ၊ စက်ရုံပိုင်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားရေးတက်ကြွလှုပ်ရှားသူများ၊ ရှေ့နေများ၊ ခုံသမား၊ အဖွဲ့ဝင်များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများစသည့် သက်ဆိုင်သူအသီးသီးနှင့်လည်း အရည်အသွေးဦးစားပေးပုံစံပိုကျသည့် တွေ့ဆုံ မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ဤကွင်းဆင်းသုတေသနကို ၂၀၁၆ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလနှင့် ဧပြီလအကြား လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ထို့အပြင် စားပွဲထိုင်သုတေသနကိုလည်း လုပ်ခဲ့သည်။

လိုအပ်ချက်များရှေ့ပြေးဆန်းစစ်မှု (Preliminary Needs Assessment - PNA) အပေါ် အခြေခံ၍ သုတေသနနည်းနာပေဒ ကို ရေးဆွဲထားပါသည်။ PNA လုပ်ဆောင်ရာတွင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးလှုပ်ရှားသူများ၊ သမဂ္ဂများ၊ ခုံသမား၊ ကောင်စီဝင်၊ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းရှင် စသည့် အဓိကသက်ဆိုင်သူများနှင့် အလွတ်သဘောဆွေးနွေးပွဲများ၊ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ ပါဝင်သည်။ PNA လုပ်ဆောင်ရခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ လုံခြုံရေး၊ ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်သည့်ကိစ္စရပ်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်မည့် သုတေသနနည်းနာပေဒပုံစံ ရေးဆွဲရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် ဖြစ်သည်။ PNA သည် အစီရင်ခံစာကို ပုံဖော်ရာနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင် မည်သည့်ကိစ္စရပ်များ ထည့်သွင်းမေးမြန်းရမည်ကို ပုံဖော်ပေးခဲ့သည်။ PNA အတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများမှာ အလွတ်သဘောဖြစ်၍ ယခုအစီရင်ခံစာအတွက် နောက်ခံအချက် အလက်ပေးခြင်းသာဖြစ်ပြီး တိုက်ရိုက်ကိုးကားခြင်း သို့မဟုတ် ရည်ညွှန်းခြင်းလုပ်မထားပေ။

PNA ကိုအခြေခံပြီး ရန်ကုန်တဝိုက်ရှိ စက်မှုဇုန်အများအပြားကို လွှမ်းခြုံနိုင်ရန် သုတေသနနည်းနာပေဒကို ရေးဆွဲ ထားသည်။ အကြောင်းမှာ အစီရင်ခံစာသည် သီးသန့်စက်ရုံများ သို့မဟုတ် နာမည်ကြီးအမှတ်တံဆိပ်ကုမ္ပဏီများကိုသာ ပစ်မှတ် မထားဘဲ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးရှိ အလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ခြုံငုံဖော်ပြလိုသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ အရေးအပါဆုံးစက်မှုဇုန်များအဖြစ် တွေ့ရှိရသည်မှာ အကြီးဆုံးဖြစ်သော လှိုင်သာယာနှင့် ရွှေပြည်သာ၊ ရွှေပေါက်၊ တောင်ဒဂုံ၊ မြောက်ဥက္ကလာပ၊ မင်္ဂလာဒုံတို့ဖြစ်သည်။ ဤဇုန်များတွင် အထည်ချုပ်စက်ရုံများပြားစွာရှိပြီး အလုပ်ရှင်-အလုပ် သမားရေးရာ မငြိမ်သက်မှုများလည်း ကြီးကြီးမားမားတွေ့ခဲ့ရသည်။ ပုသိမ်၊ အင်းတကော်နှင့် ပဲခူးတို့ရှိရွေးချယ်ခဲ့ခြင်းမှာ ထို နေရာများသည် ရန်ကုန်ထက်သေးငယ်ကြသော်လည်း အထည်ချုပ်စက်ရုံများ စုစည်းနေသောကြောင့်ဖြစ်ပြီး ရန်ကုန်ဒေသမှ အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမားများရင်ဆိုင်နေရသောကိစ္စရပ်များသည် ယင်းဒေသများမှ အလုပ်သမားများအပေါ် တူညီသော

သက်ရောက်မှု ရှိမရှိ သိရန်ဖြစ်သည်။ အစီရင်ခံစာတွင် ပဲခူး၊ အင်းတကော်၊ ပုသိမ်နှင့် ရန်ကုန် အခြေစိုက် စက်မှုဇုန်များအကြား သိသာသောကွဲပြားမှုများ မတွေ့ရပေ။ မန္တလေးတွင်လည်း အတော်အသင့်ကြီးမားသော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှိသော်လည်း ပြည်တွင်းဈေးကွက်အတွက် အဓိကဖြစ်နေပြီး စက်ရုံငယ်များက မြန်မာ့ရိုးရာဝတ်စုံများကဲ့သို့ အထည်များသာ ထုတ်လုပ်နေကြသည်။ အထည်ချုပ်ဈေးကွက်သည် ပြည်ပမှဝယ်လက်များနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ နိုင်ငံတွင်းဝင်လာသည်နှင့်အမျှ ကျယ်ပြန့်လာမည့်လုပ်ငန်းဖြစ်သောကြောင့် ဤအစီရင်ခံစာ၏ အလေးပေးချက်မှာ ပြည်ပပို့ကုန်ဈေးကွက်ဖြစ်သဖြင့် မန္တလေးတွင် သုတေသနလုပ်ဆောင်ရန် မရွေးချယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ မည်သို့ဖြစ်စေ ယခုအစီရင်ခံစာတွင် မီးမောင်းထိုးပြထားသော အခြေခံအလုပ်သမားပြဿနာရပ်အချို့မှာ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံး၏ အခြေအနေအတွင်း အကျုံးဝင်နေပါသည်။

ကွင်းဆင်းသုတေသီများအား တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများလုပ်ဆောင်ပုံ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များနှင့် လုံခြုံရေးအစီအမံများ အကြောင်းကို သုတေသနကိုဦးဆောင်သော ရှေ့ပြေးအသံဝန်ထမ်းက သင်တန်းပေးခဲ့သည်။ PNA ၏အကြံပြုချက်အရ ကာမပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်မှုသည် မဖြစ်မနေ အလေးထားကိုင်တွယ်ရမည့် ပြဿနာဖြစ်သောကြောင့် ဤသုတေသနလုပ်ငန်းတွင် ကျား-မ ကွဲပြားမှုဆိုင်ရာ အကဲဆတ်မှုအား အာမခံမှုရှိစေရေးအတွက် အမျိုးသမီးသုတေသီ ၅ ဦးသည် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုအတွက် သင်တန်းတက်ခဲ့ပြီး တစ်ချိန်တည်းတွင် ကာမနှောင့်ယှက်မှုနှင့် တိုက်ခိုက်မှုအပါအဝင် ကာမအကြမ်းဖက်မှု ပြဿနာရပ်ကိုလည်း လေ့လာခဲ့ကြသည်။ ယင်းကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ သင်တန်းပေးရန်အတွက် အတွေ့အကြုံရှိပြီး ကျွမ်းကျင်မှုရှိသော ပြင်ပမှ အတိုင်ပင်ခံတစ်ဦးကို ငှားရမ်းခဲ့သည်။ သုတေသနလုပ်ဆောင်သောရက်တိုင်းတွင် ကွင်းဆင်းသုတေသီ ၂ ဦး သို့မဟုတ် ၃ ဦးပါ အဖွဲ့ငယ် ၃ ဖွဲ့က မတူသောစက်မှုဇုန် ၃ ခုတွင် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ တစ်ပြိုင်တည်း လုပ်ခဲ့ကြသည်။ သုတေသနလုပ်ငန်းစဉ် တစ်လျှောက်လုံးတွင် အချက်အလက်များလုံခြုံရေးနှင့် မေးမြန်းခံရသူများ မည်သူမည်ဝါဖြစ်သည်ကို လျှို့ဝှက်ထားပေးရေးအတွက် အာမခံမှုရှိရန် အဆင့်ဆင့်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။

သုတေသနပြုမှုကို ဒေသခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အကူအညီဖြင့် လုပ်ခဲ့သည်။ ၎င်းတို့က လက်တွေ့ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စများတွင်ကူညီကာ သုတေသနကာလနှင့် အစီရင်ခံစာပြုစုသည့် ကာလတစ်လျှောက်လုံး၊ အကြံဉာဏ်နှင့် အထောက်အကူများပေးခဲ့ကြသည်။ ၎င်းအဖွဲ့များမှာ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးလှုပ်ရှားသူများအဖွဲ့ (Action Labor Rights - ALR)၊ အလုပ်သမားအချင်းချင်းရိုင်းပင်းကူညီပေးရေးအဖွဲ့ (Let's Help Each Other - LHEO)၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးကော်မတီ (Cooperative Committee for Trade Unions - CCTU)၊ လွတ်လပ်သော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်အဖွဲ့ (Independent Worker Unions Cooperative Program - IWUCP)၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ထူထောင်ရေးနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး ပညာပေးရေးကွန်ရက် (ပဲခူးကွန်ရက်) နှင့် အလုပ်သမား လယ်သမား စုပေါင်းဆုံချက်ရုံး (ရွှေပြည်သာ) တို့ဖြစ်ကြသည်။

သုတေသနအဖွဲ့သည် စိန်ခေါ်မှုအချို့ကိုလည်း ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်။ ထိုစိန်ခေါ်မှုများထဲမှတစ်ခုမှာ အလုပ်သမားများနှင့် တွေ့ဆုံနိုင်ရေးဖြစ်သည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် အလုပ်သမားများမှာ တနင်္ဂနွေနေ့တစ်ရက်သာနားရက်ကြသည်။ ထို့ကြောင့် ထိုတစ်ရက် တည်း၌သာ သုတေသီများက စက်မှုဇုန်ထဲ၌သော်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့နေအိမ်များ၌သော်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့ နေအိမ်နှင့် သိပ်မဝေးသည့်နေရာတွင်လည်းကောင်း တစ်နာရီထက် ပိုမကြာသော တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများကို ၎င်းတို့၏ အပြည့်အဝ သဘောတူညီမှုဖြင့် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အချို့နေရာများတွင် နှစ်ကိုယ်ချင်းသီးသန့် (သုတေသီနှင့်အလုပ်သမား) တွေ့ဆုံမေးမြန်းရန် နေရာမရှိသဖြင့် ဝရန်တာများ၊ လယ်ကွင်းများနှင့် အခြားနေရာများတွင် လုပ်ခဲ့ကြသည်။ အလုပ်သမားအချို့မှာ ဤသုတေသနတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းကြောင့် လက်တုံ့ပြန်ခံရမည်ကိုစိုးရိမ်၍ တွန့်ဆုတ်မှုများလည်းရှိခဲ့သည်။ အစောပိုင်းတွင် သုတေသနအဖွဲ့က အလုပ်သမားများကိုကြိုတင်၍ ၎င်းတို့ပူးပေါင်းပါဝင်မှုပေါက်ကြားရေး၊ အချက်အလက်များကို အစဉ်အမြဲ လုံခြုံအောင် ထိန်းသိမ်းထားရေး မည်သို့ဆောင်ရွက်မည့်အကြောင်းကို အသေးစိတ်ရှင်းပြပြီး သုတေသန၏ရည်ရွယ်ချက်နှင့် အခြားအကြောင်းအရာများအပေါ် အလုပ်သမားများဘက်မှ မေးမြန်းစုံစမ်းသည်များကို အချိန်ပေးဖြေကြားခဲ့သည်။ အလုပ်ရှင်ထံ

ပေါက်ကြားမည် မဟုတ်ကြောင်းကို အာမခံသေချာစေသည့်အတွက် ၎င်းတို့အနေဖြင့် စိတ်ချလက်ချနှင့် ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောဆိုရန် အားတက်သရော ဖြစ်စေခဲ့သည်။ ဤသို့အာမခံမှုကြောင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကိုလည်း တစ်ဆင့်ပြန်လည် ဝေမျှခဲ့သည့်အတွက် နောက်ထပ်အလုပ်သမားများ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခံရန် စိတ်ဝင်စားသဘောတူလာခဲ့ကြသည်။

နိဒါန်း



လှိုင်သာယာစက်မှုဇုန် ၄ ရှိ တော့ပြန်မြန်မာအထည်ချုပ်စက်ရုံအားတွေ့ရစဉ်
Copyright: Action Labor Rights

မြန်မာနိုင်ငံသည် ၂၀၁၁ ခုနှစ်မှစ၍ နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ဖြတ်သန်းနေခဲ့ရာ စီးပွားရေး ဖြေ
လျှော့မှုမှာ အလွမ်းအကျယ်ဆုံးဖြစ်ခဲ့သည်။ သမ္မတဦးသိန်းစိန်၏ ယခင်အရပ်သားတစ်ပိုင်းအစိုးရဘက်မှ ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်များ
အတွင်းသို့ ပေါင်းစည်းဝင်ရောက်ရေးအတွက် ပိုမိုတံခါးဖွင့်ပေးမှုကြောင့်လည်းကောင်း၊ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၊ ဗြိတိန်၊
ဥရောပသမဂ္ဂနှင့် ဩစတြေးလျစသည့်နိုင်ငံတို့က ကုန်သွယ်ရေးပိတ်ဆို့မှုများ ရုပ်သိမ်းပေးခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း မြန်မာနိုင်ငံ
ကို အလားအလာများနှင့် ပြည့်နှက်နေသော နောက်ဆုံးစီးပွားရေးနယ်ပယ်အဖြစ် ရှုမြင်ကြသည်။

၂၀၁၅ ခုနှစ် ရွေးကောက်ပွဲနိုင် အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ် (National League for Democracy - NLD) ဦးဆောင်သည့်အစိုးရ၏ စီးပွားရေးပေါ်လစီကို ၎င်းတို့၏ရွေးကောက်ပွဲ ကြေညာစာတမ်းတွင် ဖော်ပြထားရာ၌ နောက်ထပ် ဖြေ လျှော့မှုလုပ်ရန်နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများဆွဲဆောင်ရန် ရည်ရွယ်ထားသည်။^၂ အထူးသဖြင့် ယင်းစီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေးအခင်းအကျင်း သစ်ထဲတွင် အလျင်အမြန်တိုးချဲ့ရန် အားသွန်ခွန်စိုက် ကြိုးပမ်းနေသောလုပ်ငန်းမှာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းပင်ဖြစ်သည်။ မြန် မာနိုင်ငံတွင်ထုတ်လုပ်သည့် အဝတ်အထည်များ၏ ပို့ကုန်တန်ဖိုးမှာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ဒေါ်လာ ၉၁၂ သန်းရှိခဲ့ရာမှ ၂၀၂၄ ခုနှစ်တွင် ဒေါ်လာ ၈ ဘီလီယံ မှ ၁၀ ဘီလီယံအထိ တိုးမြှင့်ရန်နှင့် အလုပ်သမားဦးရေ ၂၄၀,၀၀၀ ခန့်ရှိရာ ၁ သန်း မှ ၁.၅ သန်းအထိ တိုးချဲ့ရန် MGMA က ရည်မှန်းထားသည်။^၃ ယခုပင်လျှင် H&M, Gap Inc နှင့် Adidas အပါအဝင် ဥရောပနှင့် အမေရိကန်မှ နာမည်ကြီးအမှတ်တံဆိပ်ကုမ္ပဏီများ မြန်မာနိုင်ငံတွင် တစ်ဆင့်ခံ မှာယူထုတ်လုပ်နေပြီဖြစ်သည်။

သို့သော်လည်း စီးပွားရေးဖြေလျှော့မှုနှင့် လုပ်ငန်းအလျင်အမြန်တိုးချဲ့မှုတို့ကြောင့် လူကို ထိခိုက်နစ်နာမှုများဖြစ်လာနိုင် သည်။ ကုမ္ပဏီများ၏ မတရားပြုမှုများမှ အကာအကွယ်မရှိသလောက်ဖြစ်ပြီး ထိခိုက်လွယ်ဆုံး လူထုများရှိနေသည့် အခြေအနေတွင် အထိန်းအချုပ်မဲ့ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုသည် တန်းတူညီမျှမရှိခြင်းနှင့် ထိခိုက်နစ်နာလွယ်သည့် လူ့အခွင့်အရေး အခြေအနေများကို ပိုမိုဆိုးဝါးလာစေနိုင်သည်။ လွန်ခဲ့သည့်နှစ်အနည်းငယ်အတွင်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကြောင့် မြေသိမ်းမှုများ၊ ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှုများ၊ ရိုးရာစဉ်လာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု ပျောက်ဆုံးပျက်စီးမှုများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်သည့် မတရားမှုများ ဖြစ်စေခဲ့သည့်အဖြစ်မျိုးကို မြန်မာနိုင်ငံတွင်တွေ့ရသည်။ ထို့အပြင် ကျေးလက်မှ မြို့ပြဒေသများသို့ အထူးသဖြင့် အထည်ချုပ်စက်ရုံများရှိရာ စက်မှုဇုန်များသို့ အလုပ်ရှာရန် ရွှေ့ပြောင်းရောက်ရှိလာကြသည့် ကျွမ်းကျင်မှုမဲ့ အလုပ် သမားအင်အားစုကြီးတစ်ခုကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကျေးလက်နှင့် စက်မှုဖွံ့ဖြိုးရေး အပြန်အလှန်ဆက်စပ်နေမှုကို လျစ်လျူရှုမရနိုင်ပေ။

မကြာသေးမီက သုတေသနပြုချက်အရ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးအခန်းကဏ္ဍမှ အလုပ်သမားများသည် လူမဆန်အောင် ဆိုးဝါးလှသည့် အလုပ်ခွင်အခြေအနေများအောက် အလုပ်ချိန်ကြာရှည်စွာ လုပ်နေကြရပြီး ၎င်းတို့အလုပ်ခွင်အခြေအနေများ တိုးတက်ရေးတောင်းဆိုကြရာ၌ စိန်ခေါ်မှုအများအပြား ရင်ဆိုင်နေကြရသည်။ တရားဥပဒေ စိုးမိုးမှု အားနည်းနေဆဲဖြစ်ကာ အလုပ်သမားဥပဒေများမှာလည်း ခေတ်နောက်ကျနေခြင်း သို့မဟုတ် မကြာမီကပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် ဥပဒေများဆိုလျှင် ဟာကွက်များစွာရှိနေသဖြင့် အလုပ်သမားများ သင့်တင့်လုပ်ခလစာ၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် လွတ်လပ်စွာ သင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်တောင်းဆိုရာ၌ လုံလောက်သော ကာကွယ်မှုမပေးနိုင်ပေ။ သို့ရာတွင် မကြာသေးမီက ဥပဒေမူဘောင်ပိုင်း ဆိုင်ရာ အပြောင်းအလဲများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ထွန်းသစ်စအလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုကို အရှိန်မြှင့်ပေးလိုက်သည်။ ယင်းအလုပ် သမားလှုပ်ရှားမှုအများစုသည် ယနေ့တိုင် အထည်ချုပ်စက်ရုံ ၃၅၀ ကျော်နှင့် လည်ပတ်နေသောရန်ကုန်မြို့၏ စက်မှုဇုန်များတွင် စုစည်းတည်ရှိနေသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အခြားအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားများကိုစည်းရုံးကာ အထည်ချုပ်စက်ရုံလုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ တိုးတက်အောင် စုပေါင်းလှုပ်ရှားနေကြသည်။

၂၀၁၅ ရွေးကောက်ပွဲတွင် လူထုထောက်ခံမှုအရ အနိုင်ရရှိခဲ့သည့် NLD ဦးဆောင်သောအစိုးရသစ်အနေဖြင့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအာမခံမည့် နိုင်ငံတော်မူဝါဒနှင့် ဥပဒေအပြောင်းအလဲများပြုလုပ်ရန် တာဝန်ရှိနေ သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် နိုင်ငံတကာရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအတွက် စိတ်ဝင်စားဖွယ်၊ ယှဉ်ပြိုင်ချင်ဖွယ် ရွေးချယ်စရာအဖြစ် တည်ရှိနေသည့်တစ်ချိန်တည်းတွင် အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားအကြား အပြုသဘောဆောင်၍ ကောင်းမွန်သော

2. Claire Hammond, "Revealed: NLD's economic policies" The Myanmar Times, 17 August, 2015. <http://www.mmmtimes.com/index.php/business/16025-revealed-nld-s-economic-policies.html> (accessed 15 July, 2016).
3. "Myanmar Garment Industry 10 Year Strategy 2015-2024," Myanmar Garment Manufacturers Association, August 2015. <http://www.myanmargarments.org/wp-content/uploads/2015/09/Myanmar-garment-industry-10-year-strategy-Aug-2015.pdf> (accessed 15 July, 2016).

ဆက်ဆံရေးများ၊ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီမှုများရှိသော ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးသည့်လုပ်ငန်းအဖြစ် စံနမူနာကောင်း ဖြစ်ရန် အလားအလာရှိနေသည်။ သို့သော် သင့်တော်ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ ဖြစ်မြောက်လာစေရန်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံသည် ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်သို့ ဝင်ရောက်ခဲ့ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများအပေါ် သက်ရောက်နေသော ဈေးကွက်ဆိုင်ရာ ဖိအားများနှင့်အတူ နိုင်ငံတစ်ဝှမ်းလုံး အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းများလုပ်ဆောင်ရာတွင် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲ စေရေးတို့အတွက် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရမည်ဖြစ်သည်။

မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်းက ပြုလုပ်ခဲ့ပြီးသော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများနှင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သုတေသနကိုအခြေခံပြီး⁴ ယနေ့မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကို ခြုံငုံဖော်ပြရန် အထူးသဖြင့် မကြာသေးမီက စတင်ကျင့်သုံးခဲ့သည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေရှုထောင့်မှဖော်ပြရန် ယခုအစီရင်ခံစာမှ ရည်ရွယ်ပါသည်။ အခြေခံမူလ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများသည် သီးခြားစီမဟုတ်ကြသည့်အပြင် ၎င်းအခွင့်အရေးများကို ကုန်ကျစရိတ် လျော့ချရေးအတွက် အမြတ်ထုတ်အသုံးချရန် သို့မဟုတ် ဂုဏ်သိက္ခာတက်ရေးအတွက်ကြော်ငြာရန် ကုန်စည်များအဖြစ်လည်း မရှုမြင်သင့်ပေ။ ၎င်းအခွင့်အရေးများမှာ ဒီမိုကရေစီနှင့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မည့် စီးပွားရေးအနာဂတ်ဆီသို့ ဦးတည်သော လှုပ်ရှားမှုအောင်မြင်ရေးအတွက် ကြီးမားသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုပင်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ ယခုအစီရင်ခံစာတွင် ယင်းအခွင့်အရေး များကို မြန်မာနိုင်ငံအနာဂတ်၌ မရှိမဖြစ် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် အခိုင်အမာတည်ရှိသွားစေရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ ပေးအပ်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

အခန်း (၁) တွင် နောက်ခံသမိုင်းအကျဉ်းချုပ်အပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကို ခြုံငုံဖော်ပြထားပါသည်။ အခန်း (၂) တွင် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများကျင့်သုံးပုံ၊ ကြပ်မတ်အကောင်အထည်ဖော်ပုံနှင့် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် မည်သို့ ဆက်စပ်နေပုံတို့ကို ဖော်ပြထားသည်။ အခန်း (၃) မှာ ရှေ့အခန်းနှင့်ဆက်စပ်လျက် ယင်းနိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြု အလုပ်သမား အခွင့်အရေး၊ လူ့အခွင့်အရေးတို့နှင့်ပတ်သက်သည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်တွင်းဥပဒေများကို ခြုံငုံဖော်ပြထားပြီး ယင်းဥပဒေများ၏ ချို့ယွင်းချက်များကိုလည်း ထောက်ပြထားသည်။ အခန်း (၄) တွင် လွန်ခဲ့သည့် ၅ နှစ်အတွင်း အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှု၏ အဓိက ဖြစ်ထွန်းမှုများနှင့် အထူးသဖြင့် ရန်ကုန်တစ်ဝိုက်ရှိ စက်မှုဇုန်များတွင်တွေ့ရှိခဲ့သော အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုများ၏ စုပေါင်း လုပ်ဆောင်မှုများကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားသည်။ အခန်း (၅) ၌ အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမား ၁၉၉ ဦးနှင့်သာမက အဓိက သက်ဆိုင်သူများဖြစ်သည့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့်ပါ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများအပေါ် အခြေခံထားသည့် အဓိကသုတေသနတွေ့ရှိချက်များကို တင်ပြထားသည်။ ယင်းအဓိကတွေ့ရှိချက်များနှင့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများ ဆက်စပ်ပုံ၊ ပြည်တွင်းအလုပ်သမားဥပဒေများ၊ မူဝါဒများနှင့်ဆက်စပ်ပုံတို့ကို ဆန်းစစ်သုံးသပ်ထားသည်။ အခန်း (၆) တွင် နိဂုံးချုပ်အနေဖြင့် ကျယ်ပြန့်လှသော မြန်မာ့စီးပွားရေးအခင်းအကျင်းထဲတွင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးသည် ကုန်စည်တစ် ခုမဟုတ်ဘဲ အလုပ်သမားထု၏ အခြေခံမူလလူ့အခွင့်အရေးအဖြစ် အရေးကြီးမှုကို သုံးသပ်ထောက်ပြထားပြီး မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် အဓိကပါဝင်ပတ်သက်နေသူများအတွက် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များဖြင့် အဆုံးသတ်ထားပါသည်။

4. See "Modern Slavery," A Study of Labour Conditions in Yangon's Industrial Zones," Labour Rights Clinic, Cooperation Program of Independent Laborers, Construction-based Labor Union and Workers Support Group, November 2013. <http://www.burmapartnership.org/2013/11/modern-slavery-a-study-of-labour-conditions-in-yangons-industrial-zones/> (accessed 14 July, 2016), "Made in Myanmar: Entrenched Poverty or Decent Jobs for Garment Workers?" Oxfam, 9 December, 2015. <http://www.burmapartnership.org/2015/12/entrenched-poverty-or-decent-jobs-for-garment-workers/> (accessed 14 July, 2016) and "Under Pressure: A Study of Labour Conditions in Garment Factories in Myanmar which are wholly Korean owned or in a joint venture with Korean Companies," Action Labor Rights, March 2016.

အခန်း (၁) မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် ၁၉၉၀ ခုနှစ်များအစောပိုင်းက ပြည်တွင်းစီးပွားရေး ပုဂ္ဂလိကပိုင် ပြောင်းရေးသို့ ရွေ့လျားခဲ့ချိန်တွင် တရွေ့ရွေ့စတင်ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့ပြီး စက်မှုလုပ်ငန်းများတည်ထောင်ခြင်းနှင့် တိုက်ဆိုင်သွားခဲ့သည်။ စက်မှုလုပ်ငန်းများမှာ အထူးသဖြင့် အဓိကကုန်းသန်းရောင်းဝယ်ရေးမြို့တော်လည်းဖြစ်၊ ထိုစဉ်က မြန်မာနိုင်ငံ၏မြို့တော်လည်း ဖြစ်ခဲ့သော ရန်ကင်းမြို့နှင့် ရန်ကင်းတိုက်တွင်ဖြစ်သည်။ ၁၉၉၀ နှင့် ၂၀၀၀ ခုနှစ်များကြားတွင် အဝတ်အထည်တင်ပို့မှုသည် ပြည်ပပို့ကုန်စုစုပေါင်း၏ ၂.၅ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၃၉.၅ ရာခိုင်နှုန်းသို့ မြင့်တက်လာခဲ့သည်။^၅ ၂၀၀၀ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်သည် မြန်မာ့အဝတ်အထည် ထက်ဝက်ကျော်ကိုဝယ်ယူခဲ့သော မြန်မာနိုင်ငံ၏ အကြီးဆုံးပို့ကုန်ဈေးကွက်ဖြစ်ခဲ့ပြီး ဒုတိယလိုက်သူမှာ ဥရောပသမဂ္ဂဖြစ်သည်။^၆ ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်နိုင်ငံက မြန်မာ့လွတ်လပ်ရေးနှင့် ဒီမိုကရေစီအက်ဥပဒေ (Burmese Freedom and Democracy Act) ဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံကို ဒဏ်ခတ်ပိတ်ဆို့မှုများချမှတ်ခဲ့ရာ အမေရိကန်ကုမ္ပဏီများကို မြန်မာနိုင်ငံတွင်ပြုလုပ်သည့် ထုတ်ကုန်များကိုဝယ်ယူခွင့်ပိတ်ပင်လိုက်ပြီးနောက် ပို့ကုန်သည် သုညသို့ ကျဆင်းသွားသည်။ ပြည်ပမှ တင်သွင်းလာသည့် ကိရိယာများအပေါ် ပိုမိုတင်းကျပ်သည့် ကန့်သတ်ချက်များ ချမှတ်ခြင်းအပါအဝင် ပြည်တွင်းမူဝါဒကလည်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကျဆင်းမှုကို အားဖြည့်ခဲ့သည်။ ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမား ဦးရေသည် ၂၀၀၁ ခုနှစ်တွင် အများဆုံး ၁၃၅,၀၀၀ ရှိခဲ့ရာမှ ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် ၅၁,၀၀၀ ခန့်သို့ကျသွားခဲ့သည်။^၇ အမေရိကန်ဈေးကွက်ကို ဆုံးရှုံးလိုက်ခြင်းကြောင့် အာရှဈေးကွက်ဘက်သို့ရွှေ့လိုက်ရပြီး ဂျပန်နိုင်ငံသည် မြန်မာ့အဝတ်အထည်များကို အများဆုံးတင်သွင်းသူဖြစ်လာပြီး တောင်ကိုရီးယားကလည်း မြန်မာ့အဝတ်အထည်ပို့ကုန်၏ ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းခန့် ဝယ်ယူနေသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးအနေဖြင့် အလုပ်သမား ၇၂,၀၀၀ ခန့်ကို အလုပ်ပြန်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။^၈

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် သမ္မတဦးသိန်းစိန်ဦးဆောင်သော အရပ်သားတစ်ပိုင်းအစိုးရ အာဏာရလာသည့်အခါ နိုင်ငံရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများနှင့် နောက်ထပ်စီးပွားရေးဖြေလျှော့မှုများ စတင်လာခဲ့သည်။ ထိုအချိန်မှစ၍ အမေရိကန်က ဒဏ်ခတ်ပိတ်ဆို့မှုများကို ရုပ်သိမ်းခဲ့ရာ မြန်မာနိုင်ငံသည် ဥရောပသမဂ္ဂ၏ ဦးစားပေးကုန်သွယ်ဖက်စာရင်းပေါ်မှ တစ်နိုင်ငံဖြစ်လာပြီး အထွေထွေဦးစားပေးစနစ် (Generalized System of Preferences - GSP) ၏ 'လက်နက်မှလွဲ၍အားလုံး' အစီအစဉ်ပေါ်ရောက်လာကာ အာရှမဟုတ်သောနိုင်ငံများမှ နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ သိသိသာသာတိုးလာခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ဖွံ့ဖြိုးမှုအနည်းဆုံးနိုင်ငံ (Least Developed Country) အဖြစ်လည်း သတ်မှတ်ခံရသဖြင့် ဥရောပသမဂ္ဂ၏ GSP စာရင်းပေါ်တွင် ပိုအဆင်ပြေစေသည့်အပြင် ဂျပန်နိုင်ငံသို့တင်ပို့ရာ၌လည်း အကောက်ခွန်များ လျော့ပေးခြင်းခံရသည်။^၉

သဘာဝသယံဇာတနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရေးအခွင့်အလမ်းများ ပေါများသည့်အကြောင်းအချက်က မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံခြားကုန်သွယ်မှုဇာတ်ကြောင်းကို လွှမ်းမိုးနေကာ နောက်ဆုံးစီးပွားရေးနယ်နိမိတ်အဖြစ် ရှုမြင်ခံရသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်

5. Toshihiro Kudo, "How Has the Myanmar Garment Industry Evolved?" in Dynamics of the Garment Industry in Low-Income Countries: Experience of Africa and Asia, edited by Takahiro Fukunishi (Institute of Developing Economics – Japan External Trade Organization: 2012), Chapter 8.
6. Ibid.
7. Ibid.
8. Ibid.
9. Myanmar has always enjoyed reduced tariffs to Japan as a LDC country, see Toshihiro Kudo, "Myanmar's Apparel Industry in the New International Environment: Prospects and Challenges," Institute of Developing Economics – Japan External Trade Organization, Discussion Paper 430, September 2013.



မှော်ဘီအထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ရုံအတွင်းပိုင်းအားတွေရစဉ်
 Copyright: Progressive Voice

ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် ကြီးမား၍ စရိတ်သက်သာသည့် အလုပ်သမားအင်အားစုကို အဓိကနှိုင်းယှဉ်စရာအခွင့်သာချက်အဖြစ် မကြာခဏညွှန်းကြသည်။ ဒေသတွင်း၌ အရင်းရွှေ့လျားမှုသည် ပိုလွယ်ကူလာပြီး လုပ်ခလစာနည်းရာနှင့် အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှု၏ ခုခံတွန်းလှန်မှုနည်းရာ ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးအခြေခံနယ်မြေများသို့ အရင်းရွှေ့ပြောင်းသည့် အလားအလာရှိနေသည့်အတွက် ကုန်ထုတ်လုပ်ရန်ဈေးပေါသည့် အလုပ်သမားထုကြီးက ဝယ်လက်များနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် စိတ်ဝင်စားရန် ဆွဲဆောင်နေသည်။

ဤသို့ဖြင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းမှာ အလျင်အမြန်ကျယ်ပြန့်လာနေသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ် တစ်လျှောက်လုံး တစ်ပတ်လျှင် အထည်ချုပ်စက်ရုံသစ်တစ်ရုံဖွင့်နေခဲ့ရာ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ပို့ကုန်တန်ဖိုး ဒေါ်လာ ၃၄၉ သန်းရှိခဲ့သော်လည်း နှစ်ကုန်ပိုင်းတွင် စုစုပေါင်းပို့ကုန် ဒေါ်လာ ၁.၅၆ ဘီလီယံသို့ မြင့်တက်လာခဲ့သည်။¹⁰ ဥရောပသမဂ္ဂသို့ ပို့ကုန်များမှာ ၂၀၁၃ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၄ ခုနှစ်အကြား နှစ်ဆတိုးခဲ့ပြီး ယင်းကာလမှာပင် အမေရိကန်သို့ပို့ကုန်များလည်း အဆနှစ်ဆယ်တိုးလာခဲ့သည်။¹¹ Gap Inc၊ H&M၊ Topshop၊ Marks and Spencer၊ Tesco နှင့် Primark ကဲ့သို့နိုင်ငံတကာ နာမည်ကြီးအမှတ်တံဆိပ် ကုမ္ပဏီအများအပြားက မြန်မာနိုင်ငံတွင် တစ်ဆင့်ခံမှာယူထုတ်လုပ်နေကြပြီးဖြစ်သည်။¹² ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ယခုအခါ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ချုပ်စက်ရုံ

10. MGMA Export Data, MGMA, <http://www.myanmargarments.org/events-news/export-data/> (accessed 15 July, 2016).
 11. "Myanmar Garment Industry 10 Year Strategy 2015-2024," Myanmar Garment Manufacturers Association, August 2015. <http://www.myanmargarments.org/wp-content/uploads/2015/09/Myanmar-garment-industry-10-year-strategy-Aug-2015.pdf> (accessed 15 July, 2016).
 12. Sarah Butler, "Burma's minimum wage pledge welcomed by UK retailers," The Guardian, 31 August, 2015. <https://www.theguardian.com/business/2015/aug/31/burma-minimum-wage-uk-retailers> (accessed 15 July, 2016).

ရန်ကုန်မြို့စက်မှုဇုန်များပြမြေပုံ

Yangon City



Copyright: Myanmar Garment Manufacturers Association

၃၅၀ ခန့်ရှိနေပြီး¹³ လူပေါင်း ၂၄၀,၀၀၀ ကို အလုပ်ပေးထားရာ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။¹⁴ အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမားအများအပြားသည် ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးနှင့် ရခိုင်ပြည်နယ်တို့မှ လာကြသည်။ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးမှာ ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် နာဂစ်မုန်တိုင်းဒဏ်ကို ဆိုးဆိုးဝါးဝါးခံခဲ့ရပြီး ရခိုင်ပြည်နယ်မှာလည်း ၂၀၁၀ ခုနှစ် ဝီရိမုန်တိုင်းဒဏ်ကို ခံခဲ့ရသောဒေသဖြစ် သည်။ သိန်းနှင့်ချီသော ပြည်သူများ၏ အိုးအိမ်နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုများကြောင့် အများအပြားမှာ ရန်ကုန်ရှိ စက်မှုဇုန်များကဲ့သို့နေရာများတွင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအခွင့်အလမ်းများရှာကြရန် ရွှေ့ပြောင်းလာကြသည်။ ကျေးလက်

13. "SMART Myanmar Factories Improvement Program – Success Stories and Results," SMART Myanmar, August 2015. http://www.switch-asia.eu/fileadmin/user_upload/Project%20news/SMART_Myanmar_news/SMART_Myanmar_Garment_Factories_Improvement_Program.pdf (accessed 15 July, 2016).
 14. MGMA Export Data, MGMA, <http://www.myanmargarments.org/events-news/export-data/> (accessed 15 July, 2016).



ဇယားကွက် ၁ - ညှပ်-ချုပ်-ချော (CMT)၊ သင်္ဘောပေါ်အရောက် (FOB)၊ ကိုယ်ပိုင် ဒီဇိုင်းဖြင့်ထုတ်လုပ်/ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်ဖြင့်ထုတ်လုပ် (ODM/OBM)

ညှပ်-ချုပ်-ချော (Cut-Make-Trim - CMT) - ကုန်ကြမ်းများကို နိုင်ငံတွင်းတင်သွင်းပြီး စက်ရုံများက အထည်များကို ညှပ်ခြင်း၊ အော်ဒါမှာထားသည့် ပုံစံအတိုင်းချုပ်ခြင်းနှင့် ပြည့်ပတ်ပို့ရန်အသင့်ဖြစ်အောင် နောက်ဆုံးအထွက်ကို ပါကင်ထုပ်ပိုးခြင်းဖြစ်သည်။

သင်္ဘောပေါ်အရောက် (Free On Board - FOB) - ကုန်ထုတ်လုပ်သူက အော်ဒါကို လက်ခံသည့်အခါ ကုန်ကြမ်းရှာဖွေသည့် အဆင့်နှင့် ထုတ်လုပ်သည့်အဆင့်တို့ကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရပြီး အော်ဒါသင်္ဘောပေါ်ရောက်သည့်အဆင့်မှသာ ဝယ်လက်က ဝယ်ယူသည်။

ကိုယ်ပိုင်ဒီဇိုင်းဖြင့်ထုတ်လုပ်/ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်ဖြင့်ထုတ်လုပ် (Own Design Manufacturing/Own Brand Manufacturing- ODM/OBM) - ဒီဇိုင်းအပါအဝင် အဆင့်အားလုံးကို စက်ရုံထဲမှာ တာဝန်ယူလုပ်ဆောင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စက်ရုံများ ဤ အဆင့်သို့ရောက်ရန် MGMA က ရည်မှန်းထားသည်။

ဒေသများ၊ နစ်နာမှုကိုဖြစ်စေသောရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကလည်း စီးပွားဖြစ်စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း၊ သဘာဝသယံဇာတ ထုတ်ယူရေး စီမံကိန်း၊ (လမ်း၊ တံတားကဲ့သို့သော) အခြေခံအဆောက်အအုံစီမံကိန်း စသည်တို့အတွက် လူအများကို ၎င်းတို့၏ မြေယာ များပေါ်မှ မောင်းထုတ်နေသောကြောင့် စက်မှုလုပ်ငန်းများဆီသို့ ရွှေ့ပြောင်းမှုကို အားဖြည့်နေသည်။

အဝတ်အထည်တင်ပို့ရာတွင် နာမည်ကြီးသည့် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများဖြစ်သော ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်တို့၏ အဆင့်နှင့် (ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်တွင် အထည်ချုပ်စက်ရုံ ၃,၅၀၀ နီးပါးရှိပြီး လူ ၄ သန်းခန့်ကို အလုပ်ပေးထားသည်)¹⁵ ဝေးနေသေးသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းမှာ ဆက်လက်ကြီးထွားနေသည်။ MGMA ၏ မျှော်မှန်းချက်မှာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် ၂၀၂၄ ခုနှစ်တွင် “မြန်မာနိုင်ငံ၌ ဝင်ငွေအများဆုံးရသောလုပ်ငန်း” ဖြစ်လာရန်နှင့် အလုပ်သမား ၁ သန်း မှ ၁. ၅ သန်းကို အလုပ်ပေးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ထားသည်။¹⁶ ဤအလျင်အမြန်တိုးချဲ့ရေးကို ရည်မှန်းထားသည့်အလျောက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများလိုအပ်မှုကို အလေးထားစရာဖြစ်လာသည်။ အထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမားများ လက်တလောရင်ဆိုင်နေရသည့် မတရားမှုများနှင့် အခြေအနေဆိုးများကို တိုးပွားလာမည့်အလုပ်သမားများလည်း ခံစားရပါက၊ ဥပမာ လက်ရှိအလုပ်သမား ၂၄၀,၀၀၀ မှာ ဆိုးဝါးသော အလုပ်ခွင်အခြေအနေအောက်တွင် အလုပ်လုပ်နေရပြီး အခြေအနေများ တိုးတက်လာခြင်းမရှိပါက လူ ၁. ၅ သန်းအတွက် အလုပ်အကိုင်များထပ်မံဖန်တီးရုံတစ်ခုဖြင့် မလုံလောက်နိုင်ပေ။

အထည်ချုပ်စက်ရုံများ၏ ပိုင်ဆိုင်မှုမှာ တစ်ခါတရံတွင် ရှင်းရှင်းလင်းလင်းမရှိဘဲ “နာမည်ခံ” ပိုင်ရှင်များ (အမည်အရ ပြည်တွင်းမှနိုင်ငံသားပိုင်သော်လည်း အမှန်တကယ်ပိုင်သူမှာ နိုင်ငံခြားသားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူဖြစ်ခြင်း) အဖြစ်များသည်။ ဥပမာ အထည်ချုပ်စက်ရုံများ၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ တရားဝင်အားဖြင့် ကိုရီးယားပိုင်ဖြစ်သော်လည်း အခြား ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ဒေသခံပိုင် အဖြစ်မှတ်ပုံတင်ထားသည့် ကိုရီးယားကုမ္ပဏီပိုင်များဟု ခန့်မှန်းရသည်။¹⁷

15. Nurul Islam Hasib, “Myanmar business leader invites Bangladesh to fight together for US GSP,” bdnews24, 4 March, 2016. <http://bdnews24.com/business/2016/03/04/myanmar-business-leader-invites-bangladesh-to-fight-together-for-us-gsp> (accessed 15 July, 2016).
16. “Myanmar Garment Industry 10 Year Strategy 2015-2024,” Myanmar Garment Manufacturers Association, August 2015. <http://www.myanmargarments.org/wp-content/uploads/2015/09/Myanmar-garment-industry-10-year-strategy-Aug-2015.pdf> (accessed 15 July, 2016).
17. Zaw Zaw Htwe, “S Korean factories slammed for labour violations: report,” The Myanmar Times, 30 March, 2016. <http://www.mmmtimes.com/index.php/national-news/yangon/19720-s-korean-factories-slammed-for-labour-violations-report.html> (accessed 15 July, 2016).

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်စက်ရုံအများအပြားမှာ ရန်ကုန်မြို့၏စက်မှုဇုန်များတွင်စုစည်းနေရာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အကြီးဆုံးစက်မှုဇုန်ဖြစ်သော လှိုင်သာယာတွင် စက်ရုံအများဆုံးရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒုတိယအကြီးဆုံးမြို့တော်ဖြစ်သော မန္တလေးမြို့တွင်လည်း အတော်အသင့်ကြီးမားသော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှိရာ အများအပြားမှာ လုံချည်ကဲ့သို့¹⁸ အထည်များကို ပြည်တွင်းဈေးကွက်အတွက် ထုတ်လုပ်ကြသည်။ အခြားစက်မှုဇုန်များမှာ ပုသိမ်နှင့် ပဲခူးတို့ဖြစ်သည်။ သီလဝါ အထူးစီးပွားရေးဇုန် (Special Economic Zone - SEZ) တွင် အထည်ချုပ်စက်ရုံများထည့်သွင်းရန် အစီအစဉ်များလည်းရှိနေသည်။ သီလဝါ SEZ သည် ရန်ကုန်မြို့မှ ၂၅ ကီလိုမီတာခန့်အကွာတွင်တည်ရှိပြီး မပြီးစီးသေးပေ။ ၎င်းတွင် ဆိပ်ကမ်းတစ်ခု၊ ကုန်ထုတ်နယ်မြေများ၊ လူနေရပ်ကွက်များ၊ ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးရပ်ကွက်များ ပါဝင်မည်ဖြစ်ပြီး ဂျပန်အစိုးရက ကျောထောက်နောက်ခံပေးထားကာ ဂျပန်နှင့်မြန်မာကုမ္ပဏီများ၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပါရှိမည်ဖြစ်သည်။

သို့သော်လည်း အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း တိုးတက်ကြီးထွားရေးအတွက် အဟန့်အတားများရှိနေဆဲဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းအများစုမှာ ညှပ်-ချုပ်-ချော (Cut-Make-Trim - CMT) အပေါ်အခြေခံသည်။ CMT သည် လုပ်အားများများလိုပြီး မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် သင်္ဘောပေါ်အရောက် (Free On Board – FOB) စနစ်သို့ မသွားနိုင်သေးသရွေ့ လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံး၏ တိုးတက်ကြီးထွားမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုအပေါ် အကန့်အသတ်ဖြစ်နေပေလိမ့်မည်။ ဥပမာအားဖြင့် တရုတ်နိုင်ငံမှ ရန်ကုန်မြို့သို့ ကုန်ကြမ်းများတင်ပို့ရန် သုံးပတ် အထိ ကြာမြင့်နိုင်သည်။¹⁹

အခြေခံအဆောက်အအုံပြဿနာများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏စက်မှုလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် အကြီးဆုံးပြဿနာတစ်ခုဟု မကြာခဏညွှန်းကြသည်။ MGMA က စိတ်မချရသောလျှပ်စစ်ဓာတ်အား၊ ရေနက်ဆိပ်ကမ်းမရှိမှု၊ ညံ့ဖျင်းသော မီးရထားလမ်းနှင့် ကားလမ်းဆက်သွယ်မှုတို့ကို ထောက်ပြသည်။²⁰ မကြာသေးမီကထုတ်ခဲ့သည့် ၂၀၁၄ ခုနှစ် ကမ္ဘာ့ဘဏ်ထောက်ပံ့စွမ်းဆောင်ရည် အညွှန်းကိန်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် နိုင်ငံပေါင်း ၁၆၀ အနက် အဆင့် ၁၄၅ ချိတ်ခဲ့သည်။²¹ စိတ်ချရသော လျှပ်စစ်ဓာတ်အား မရှိခြင်းကြောင့် စက်ရုံပိုင်ရှင်အများအပြားမှာ ကိုယ်ပိုင်မီးစက်များသုံးနေရရာ ပိုမိုအကုန်အကျများသော ဓာတ်အားရင်းမြစ်ဖြစ် နေသည်။ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီမှုချို့တဲ့ခြင်းအား စက်မှုလုပ်ငန်းကြီးထွားတိုးတက်ရေးအတွက် အဟန့်အတားတစ်ခုအဖြစ် ကိုးကားနေကြသည်ကို အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင်တွေ့ခဲ့ရသော သပိတ်မှောက်မှုများက သက်သေခံ နေသည်။ (အခန်း ၄ ကို ကြည့်ပါ)

ဇယားကွက် ၂ - မြန်မာနိုင်ငံ အသေးစားနှင့် အလတ်စားလုပ်ငန်းများ တာဝန်ခံရေး၊ တာဝန်ယူရေးနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာရေးအဖွဲ့ (SMART)

SMART မြန်မာအဖွဲ့သည် ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့သည့် ဥရောပသမဂ္ဂမှ ငွေကြေးထောက်ပံ့သော စီမံကိန်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး ၂၀၁၉ ခုနှစ်အထိ ထောက်ပံ့ထားသည်။ ၎င်း၏ ယေဘုယျရည်မှန်းချက်မှာ “ ‘မြန်မာပြည်ဖြစ်’ အဝတ်အထည်များထုတ်လုပ်မှု ရေရှည်တည်တံ့ရေးကို အားပေးမြှင့်တင်ရန်နှင့် ပံ့ပိုးကူညီရန်၊ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင် (Small and Medium Enterprise – SME) များ၏ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းကို တိုးမြှင့်ရန်’ ဖြစ်သည်။¹ ၎င်းသည် အရည်အချင်းမြှင့်တင်ရေး ရှေ့ဆောင်မှုများ လုပ်ဆောင်နေသလို MGMA မှ စက်ရုံပိုင်ရှင်များအတွက် ‘လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်’ ရေးဆွဲရာ၌လည်း အထောက်အကူပေးနေသည်။

1. About SMART Myanmar, SMART Myanmar, <http://www.smartmyanmar.org/about/> (accessed 15 July, 2016).

18. Traditional Myanmar sarong.
19. Justin Kent, “Can Manufacturing Succeed in Myanmar?” Forbes, 18 October, 2012. <http://www.forbes.com/sites/connorconnect/2012/10/18/can-manufacturing-succeed-in-myanmar/#f77ef544b7d5> (accessed 15 July, 2016).
20. MGMA Infrastructure, MGMA, <http://www.myanmargarments.org/factory-information/infrastructure/> (accessed 15 July, 2016).
21. International Scorecard- Myanmar 2014, The World Bank, <http://ipi.worldbank.org/international/scorecard/radar/32/C/MMR/2014> (accessed 15 July, 2016).

အခန်း (၂)

နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး၊ အလုပ်သမားဥပဒေ၊ စံနှုန်းများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ

နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားဥပဒေနှင့်တကွ အလုပ်သမားရေးရာနှင့် တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေအားဖြင့် လွတ်လပ်စွာ သင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်ကဲ့သို့ သော့ချက်ကျသည့်လူ့အခွင့်အရေးများကို တိတိကျကျဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ထားပြီးဖြစ်သည်။ ၁၉၄၈ ခုနှစ်မှစ၍ မြန်မာနိုင်ငံကအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခဲ့သော ILO သည် အလုပ်သမားဥပဒေကိုလည်းကောင်း၊ မြန်မာအစိုးရလိုက်နာနေရသည့် ILO သဘောတူစာချုပ်အမျိုးမျိုးကိုလည်းကောင်း ချမှတ်ဖော်ထုတ်ရာ၌ ရှေ့တန်းကပါဝင်နေသော နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းကြီး တစ်ဖွဲ့ဖြစ်သည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း (Universal Declaration of Human Rights - UDHR) နှင့် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ် (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights - ICESCR) တို့ကလည်း အစိုးရအနေနှင့်လိုက်နာသင့်သည့် တာဝန်များထပ်ပေးထားသည်။ နောက်ထပ်လမ်းညွှန်ချက်များနှင့်စံနှုန်းများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့်လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်မှုများနှင့် MNE များအတွက် OECD လမ်းညွှန်ချက်များတွင်တွေ့ရှိနိုင်သည်။ ယင်းထပ်ဆောင်းလမ်းညွှန်ချက် များသည် ILO သဘောတူစာချုပ်များ၊ UDHR ၊ ICESCR တို့နှင့်မတူဘဲ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏တာဝန်ရှိမှုများနှင့် ရည်မှန်း ချက်များ ချမှတ်ပေးပြီး၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့်လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်မှုများမှာ အစိုးရနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း နှစ်ဘက်လုံးပတ်သက်သည့်မှုများဖြစ်သည်။ GFA နှင့် သက်ဆိုင်သူပေါင်းစုံရှေ့ဆောင်ချက်များမှာ အနောက်တိုင်း နာမည်ကြီး အမှတ်တံဆိပ်ကုမ္ပဏီများအကြား ခေတ်စားကိုင်စွဲနေကြသလို ဆန္ဒအလျောက်ကျင့်သုံးသည့် လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်နှင့် လုပ်ငန်းရှင်၏ လူမှုရေးတာဝန်ရှိမှု သဘောတရားတို့ကို ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းများက သုံးနေကြသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့်မူ ယင်းတို့ကို အလုပ်သမား အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး လှေခါးပေါ်မှ အောက်ဆုံးလှေခါးထစ်အဖြစ် ယူဆကြသည်။

၂. ၁ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုဝေးခွင့်

သမဂ္ဂထူထောင်ရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှု ခိုင်မာတောင့်တင်းစေရန်အတွက် သော့ ချက်ကျသော လူ့အခွင့်အရေးများကို အားပေးမြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း လုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ လွတ်လပ်စွာ စည်းရုံးဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ တည်ထောင်ခွင့်နှင့် ပါဝင်ခွင့်တို့သည် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် သင့်တော် ကောင်းမွန်သောလုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ အားပေးရေးအတွက် အစဉ်အမြဲ အချက်အခြာကျနေဆဲဖြစ်သည်။ ယင်းကဲ့သို့သော အသင်းအဖွဲ့များ၊ သမဂ္ဂများမှ နောက်တစ်ဆင့်လှုပ်ရှားနိုင်သောခြေလှမ်းမှာ အလုပ်သမားများ ငြိမ်းချမ်းစွာစုဝေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ ကောင်းမွန်လာရေးအတွက် တောင်းဆိုရန်ဖြစ်သည်။

ILO သဘောတူစာချုပ် ၈၇ ဖြစ်သော လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ညီလာခံခေါ်ဆိုကျင်းပနိုင်ခွင့် ကာကွယ်ရေးတွင် ယခုလို ဆိုထားသည်။

အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် လုံးဝခွဲခြားမှုမရှိစေဘဲ မိမိနှစ်သက်ရာအဖွဲ့အစည်းများကို တင်ကြိုစေခိုင်းမှု မခံရဘဲ တည်ထောင်ခွင့်နှင့် သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအတိုင်း ပါဝင်ခွင့်ရှိရမည်။²²

22. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), International Labour Organization, (adopted at 31st ILC session, 9 July, 1948, entered into force 4 July, 1950). Article 2.

သဘောတူစာချုပ် ၈၇ က စုပေါင်းအခွင့်အရေးများကိုလည်း အာမခံထားသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ သို့မဟုတ် အခြားအသင်းအဖွဲ့များတို့ကို အာဏာပိုင်များနှင့်အလုပ်ရှင်များ၏ စွက်ဖက်မခံပိုင်ခွင့်၊ မိမိတို့လှုပ်ရှားမှုများကို မိမိတို့ဖာသာ စီစဉ်ခန့်ခွဲနိုင်မည့် ကိုယ်ပိုင်လွတ်လပ်ခွင့်တို့ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ILO သဘောတူစာချုပ် ၈၇ အား သဘောတူလက်မှတ်ထိုးပြီးဖြစ်၍ ယင်းသဘောတူစာချုပ်မှပုဒ်မများကို ပြည်တွင်းဥပဒေများအတွင်း ထည့်သွင်းရန်နှင့် ပင်မ စံတန်ဖိုးများကိုလိုက်နာရန် ဥပဒေအရတာဝန်ရှိနေပြီဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် တိုင်ကြားရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အပါအဝင် ယင်းသဘောတူစာချုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ILO ကြီးကြပ်ရေးစနစ်ကိုလည်း နာခံရသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် UDHR အပိုဒ် ၂၀ (၁) အရ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် လွတ်လပ်စွာစုဝေးခွင့်တို့ကို ကာကွယ်ရန်လည်း တာဝန်ရှိသည်။ UDHR အပိုဒ် ၂၃ (၄) တွင် ယင်းအခွင့်အရေးများကို အလုပ်သမားရေးရာနှင့် သီးသန့် ဆက်စပ်လျက် ချဲ့ထွင်ဖော်ပြထားသည်။

မည်သူမဆို မိမိ၏အကျိုးစီးပွားများ ကာကွယ်ရေးအတွက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ တည်ထောင်ခွင့်နှင့် ပါဝင်ခွင့် ရှိသည်။²³

ထို့အပြင် ICESCR အပိုဒ် ၈၁ (က) တွင်လည်း ယခုလိုဆိုသည်။

မိမိ၏ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးအကျိုးစီးပွားများ မြှင့်တင်ရေးနှင့် ကာကွယ်ရေးအတွက် မည်သူမဆို အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ တည်ထောင်ခွင့်၊ သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအတိုင်း မိမိနှစ်သက်ရာအလုပ်သမားသမဂ္ဂထံ ပူးပေါင်းပါဝင်ခွင့်ရှိသည်။²⁴

UDHR သည် နိုင်ငံတကာထုံးတမ်းစဉ်လာဥပဒေဖြစ်သဖြင့် မြန်မာအစိုးရအပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးပြီး ICESCR ကိုမူ မြန်မာ နိုင်ငံကအတည်မပြုသေးသော်လည်း ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် လက်မှတ်ထိုးခဲ့ပြီးဖြစ်၍ ယင်းစာချုပ်၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် အနှစ်သာရကို လေးစားလိုက်နာရန် ကတိပြုထားပြီဖြစ်သည်။

၂.၂ စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့်

စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့်သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအနေဖြင့် မိမိတို့အဖွဲ့ဝင်များ၏ အလုပ်အခြေအနေ ပိုမိုကောင်းမွန် စေရေးကြိုးပမ်းရာ၌ အရေးအပါဆုံးလှုပ်ရှားမှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ ILO သဘောတူစာချုပ် ၉၈ ဖြစ်သောစည်းရုံးစီစဉ်ခွင့်နှင့် စုပေါင်း တောင်းဆိုခွင့်ဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်တွင် ယခုလိုဖော်ပြထားသည်။

အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကြား ဆန္ဒအလျောက် စေ့ စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းယန္တရား အပြည့်အဝဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် အသုံးချရေးကို အားပေးမြှင့်တင်ရန် လိုအပ်သည့်နေရာတိုင်းတွင် နိုင်ငံအခြေအနေနှင့်ကိုက်ညီသော ဆောင်ရွက်မှုများပြုလုပ်ရန်နှင့် ထိုသို့လုပ်ရာတွင် အလုပ်စည်းကမ်းချက်များနှင့် အခြေအနေများကို စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များအားဖြင့် ထိန်းချုပ်ရန်ဖြစ်သည်။²⁵

23. Universal Declaration of Human Rights (UDHR), (adopted 10 December, 1948), UNGA Resolution 217 (III) A. Article 20 (1).
24. International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights (ICESCR), (adopted 16 December, 1966, entered into force 3 January, 1976), UNGA Resolution 2200A (XXI). Article 8 1(a).
25. Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), International Labour Organization, (adopted at 32nd ILC session, 1 July, 1949) Article 4.



၂၀၁၅ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၁၂ ရက် ရန်ကုန်မြို့၌ အနည်းဆုံးအကြေးငွေ အဆိုတင်သွင်းချက်ကို ဆန့်ကျင်ဆန္ဒပြနေသည့် အလုပ်သမားများအားတွေ့ရစဉ်
Copyright: Aung Myin Ye Zaw/The Myanmar Times

ယင်းကိစ္စသည် လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်၊ စုဝေးခွင့်တို့နှင့် နီးကပ်စွာဆက်စပ်နေပြီး စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများရရှိရန် ယန္တရားပင်ဖြစ်သည်။ ILO ၏ ၁၉၅၁ ခုနှစ် စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်အရ -

အလုပ်ရှင်တစ်ဦး၊ တစ်စု သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုနှင့် တစ်ဘက်မှအလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ကိုယ်စားလှယ်များအကြားချုပ်ဆိုသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ၊ အလုပ်စည်းကမ်းချက်များနှင့် ပတ်သက်သောအချက်များကို ရေးသားထားသည့် သဘောတူစာချုပ်အားလုံးကို နှစ်ဘက်သဘောတူညီမှုဖြင့်အဆုံးသတ်ရန်။²⁶

ထို့အပြင် ILO သဘောတူစာချုပ် ၉၈ က အလုပ်သမားများကို သမဂ္ဂဝင်လှုပ်ရှားမှုများအပေါ် အခြေခံပြီး ခွဲခြားဖိနှိပ်ခံရမှုမှ ကာကွယ်ပေးရန်လိုအပ်ကြောင်းလည်း ပြောထားသည်။ ယင်းသဘောတူစာချုပ်၏ အဓိကအပိုင်းမှာ ပြေလည်စေရေးရှေ့ရှုသော စိတ်ကောင်းစေတနာဖြင့်လုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်ရှိမှုဖြစ်ပြီး စစ်မှန်သည့်စေတနာဖြင့်ရရှိခဲ့သော သဘောတူညီချက်များကို လေးစားတန်ဖိုးထားခြင်းဖြင့် ဥပဒေများ စည်းမျဉ်းများဖြင့် အာမခံရမည်ဖြစ်သည်။

26. Collective Agreements Recommendation, 1951 (No.91), International Labour Organization, (adopted at 34th ILC session, 29 June, 1951), Article 2(1).

မြန်မာနိုင်ငံသည် ILO သဘောတူစာချုပ် ၉၈ ကို သဘောတူအတည်ပြုခြင်း မရှိသေးသော်လည်း ယင်းသဘောတူစာချုပ်သည် ၁၉၉၈ ခုနှစ် အလုပ်၏အခြေခံမူများနှင့်အခွင့်အရေးများ ကြေညာစာတမ်းတွင် ILO ညွှန်းဆိုခဲ့သော ပင်မသဘောတူစာချုပ် သဘောတူညီချက် ၈ ခုတွင် တစ်ခုအပါအဝင်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ILO အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ယင်းသဘောတူစာချုပ် ၈ ခုကို လေးစားလိုက်နာရန်၊ အားပေးမြှင့်တင်ရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရန် တာဝန်ရှိပေသည်။

သပိတ်မှောက်ခွင့်မှာ သဘောတူစာချုပ် ၈၇ တွင်ပါရှိပြီး ICESCR ပုဒ်မ ၈(ဃ) တွင်လည်း ထည့်သွင်းချမှတ်ထားသည်။

သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများနှင့်ကိုက်ညီစွာကျင့်သုံးသည့် သပိတ်မှောက်ခွင့် [...] ကို အာမခံရန် လက်ရှိသဘောတူ စာချုပ်တွင်ပါဝင်သော နိုင်ငံများ၊ အဖွဲ့ဝင်များက ကတိပြုသည်။²⁷

၂. ၃ သင့်တော်ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ

ILO သဘောတူစာချုပ်အများအပြားတွင် သင့်တော်ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်များ ချမှတ်ထားသော် လည်း မြန်မာနိုင်ငံက ယင်းသဘောတူစာချုပ်အများအပြားကို သဘောတူအတည်ပြုခြင်းမရှိပေ။ ခြွင်းချက်မှာ ၁၉၂၁ ခုနှစ်တွင် သဘောတူအတည်ပြုခဲ့သည့် အလုပ်ချိန် (စက်မှုလုပ်ငန်း) သဘောတူစာချုပ်တွင် ယခုလိုပြောထားသည်။

မည်သည့်အစိုးရ သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကစက်မှုလုပ်ငန်းတွင်မဆို အလုပ်လုပ်ချိန်သည် [...] တစ်ရက်လျှင် ၈ နာရီ၊ တစ်ပတ်လျှင် ၄၈ နာရီထက် မကျော်လွန်စေရ။²⁸

၁၉၂၃ ခုနှစ်တွင် သဘောတူအတည်ပြုခဲ့သော အပတ်စဉ်နားချိန် (စက်မှုလုပ်ငန်း) သဘောတူစာချုပ်တွင်လည်း အလုပ် သမားများအတွက် ယခုလိုဆိုထားသည်။

၇ ရက်ကာလတိုင်းတွင် အနည်းဆုံး ၂၄ နာရီ တစ်ဆက်တည်းနားခွင့်ခံစားရမည်။²⁹

၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင်မူ မြန်မာနိုင်ငံအပါအဝင် ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက ၂၀၀၈ ခုနှစ် မျှတသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာပေါင်းစည်းမှု တစ်ခုအတွက် လူမှုရေးတရားမျှတမှုကြေညာစာတမ်း (Declaration on Social Justice for a Fair Globalization) ချမှတ်ခဲ့ရာ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ILO ၏ “သင့်တော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အစီအစဉ်” ကို လိုက်နာကျင့်သုံးရမည် ဖြစ်သည်။³⁰ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ILO ၏ သင့်တော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အစီအစဉ်မှ အဓိကအစိတ်အပိုင်း (၄) ခုဖြစ်သည့် အလုပ်ရရှိရေး၊ လူမှုဖူလုံရေး၊ လူမှုစေ့စပ်ဆွေးနွေးရေးနှင့် လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်အပါအဝင် စုပေါင်းတောင်း ဆိုခွင့်ရရှိရန်ရည်ရွယ်သည့် မူဝါဒများ မဟာဗျူဟာများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်တာဝန်ရှိသည်။

ထိုမျှမက UDHR အပိုဒ် ၂၃ (၃) က ယခုလိုပြဌာန်းထားသည်။

27. ICESCR, Article 8(d).
28. Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), International Labour Organization, (adopted at 1st ILC session, 28 November, 1919, came into force 13 June, 1921) Article 2.
29. Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14), International Labour Organization, (adopted at 3rd ILC session, 17 November, 1921, came into force 19 June, 1923) Article 2.
30. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, International Labour Organization, (adopted at 97th ILC session, 10 June, 2008).

အလုပ်လုပ်သူတိုင်းသည် မိမိအတွက်နှင့် မိမိမိသားစုအတွက် လူ့ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် ထိုက်တန်သောရပ်တည်မှု အာမခံနိုင်ရန် တရားမျှတ၍ ကျေနပ်ဖွယ်ရှိသော အခကြေးငွေရပိုင်ခွင့်ရှိပြီး လိုအပ်ပါက အခြားလူမှုဖူလုံရေး နည်းလမ်းများဖြင့် ဖြည့်စွက်ခံပိုင်ခွင့်ရှိသည်။³¹

ICESCR အပိုဒ် ၇ တွင်လည်း သဘောတူစာချုပ်ဝင်နိုင်ငံများကို ယခုလို ထပ်လောင်းတောင်းဆိုထားသည်။

တရားမျှတ၍ ကျေနပ်ဖွယ်လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို လူတိုင်းခံစားခွင့်အား အသိအမှတ်ပြုရမည်။³²

ဤအချက်ထဲတွင် တရားမျှတသော လူနေမှုအဆင့်မှီလုပ်ခလစာ၊ ဘေးကင်းလုံခြုံ၍ ကျန်းမာရေးနှင့်ကိုက်ညီသော လုပ်ငန်းခွင်၊ အမျိုးသား အမျိုးသမီးများအတွက် တန်းတူအခွင့်အရေးနှင့် တန်းတူလစာ၊ လုံလောက်သောအနားယူချိန် သို့မဟုတ် အပန်းဖြေချိန်တို့ပါဝင်သည်။

၂. ၄ နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်း (MNE) များအတွက် OECD လမ်းညွှန်ချက်များ³³

နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်း (Multinational Enterprises - MNE) များအတွက် OECD လမ်းညွှန်ချက်များ (လမ်းညွှန်ချက်များ) မှာ MNE များအနေဖြင့် စံနှုန်းအချို့ကိုလိုက်နာရေး အာမခံရန်ရည်ရွယ်ပြီး ယင်းလုပ်ငန်းကြီးများရှိရာ နိုင်ငံများ (၄၆ နိုင်ငံ) က လက်မှတ်ထိုးထားသည့် လမ်းညွှန်ချက်တစ်စုံဖြစ်သည်။ ယင်းစံနှုန်းများထဲတွင် လွတ်လပ်စွာ သင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့်တို့ပါဝင်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် [...] စုပေါင်းတောင်းဆိုရေး၊ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးချင်းနှင့်/သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အသင်းအဖွဲ့များနှင့် အပြုသဘောစေ့စပ်ဆွေးနွေးရေး ရည်ရွယ်ချက်အတွက် နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်ခန့်ထားသည့် အလုပ်သမားများ၏ သမဂ္ဂများ၊ နှစ်သက်ရာကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများ ထားရှိခွင့်ကို လေးစားလိုက်နာပြီး စေ့စပ်ဆွေးနွေးရာတွင် အလုပ်စည်းကမ်းချက်များ အလုပ်ခွင်အခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်၍ သဘောတူညီချက်များ ရရန်ဖြစ်သည်။³⁴

လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍လည်း အခန်းတစ်ခန်းပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြု လူ့အခွင့်အရေးများ၊ မိမိတို့လှုပ်ရှားရာနိုင်ငံများ၏ နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေးကတိကဝတ်များ၊ သက်ဆိုင်ရာပြည်တွင်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတို့၏ မူဘောင်အတွင်း -

၁) လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာရမည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အခြားသူတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် ထိပါးကျူးလွန်ခြင်း ရှောင်ရှားရမည်။ မိမိတို့ပတ်သက်နေသည့် လူ့အခွင့်အရေးရှိက်ခတ်ချက်ဆိုးကျိုးများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရမည်။³⁵

လက်မှတ်ထိုးထားသည့်နိုင်ငံတိုင်းသည် လမ်းညွှန်ချက်များချိုးဖောက်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် တိုင်တန်းမှုများကို ကိုင်တွယ်ရန်

31. UDHR, Article 23(3).
32. ICESCR, Article 7.
33. OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Organisation for Economic Cooperation and Development, 2011 Edition. <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf> (accessed 15 July, 2016)
34. OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Section V.
35. OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Section IV.

အခွင့်အာဏာရှိသော နိုင်ငံအဆင့်ဆက်ဆံရေးဌာန (National Contact Point - NCP) ထားရှိရမည်ဖြစ်သည်။ ယင်း NCP များမှ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို တရားရုံးများက အသက်ဝင်အောင် မကြပ်မတ်နိုင်သော်လည်း MNE များကို လက်ခံမည့် နိုင်ငံများတွင် လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် အကျိုးဝင်အောင်ဆွဲယူရာ၌ အောင်မြင်မှုအချို့ရှိခဲ့သည်။ မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၏ ထူးခြားချက်အရ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ရှိသော တောင်ကိုရီးယားမှ MNE များသည် လက်မှတ်ထိုးထားသည့် အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံဖြစ်သောကြောင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို လိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။ အခြားအဓိကအာရှရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူဖြစ်သော တရုတ်နိုင်ငံမှာမူ လက်မှတ်ထိုးထားသဖြင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို လိုက်နာစရာမလိုပေ။ သို့ရာတွင် ဥရောပနှင့် အမေရိကန်မှ ဝယ်လက်များက မြန်မာနိုင်ငံမှ ပို၍ပို၍ တစ်ဆင့်ခံယူထုတ်လုပ်နေကြရာ အမေရိကန်နှင့် ဥရောပနိုင်ငံအများအပြားမှာ OECD လမ်းညွှန်ချက် များကို လက်မှတ်ထိုးထားသောကြောင့် MNE ဆိုင်ရာ OECD လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် တိုင်ကြားရေးယန္တရားသည် မြန်မာနိုင်ငံ တွင် ပို၍သက်ရောက်မှုရှိလာသည်။

၂. ၅ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်မှုများ³⁶

ကုလသမဂ္ဂလူ့အခွင့်အရေးကောင်စီက ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ချမှတ်ခဲ့သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလ သမဂ္ဂလမ်းညွှန်မှုများ (လမ်းညွှန်မှုများ) ဆိုသည်မှာ လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ကုမ္ပဏီများ၏ တာဝန်ရှိမှုများကို သတ်မှတ်ပြီး ကုမ္ပဏီများ၏ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် ချိုးဖောက်ခံရသူများအတွက် ထိရောက်သည့် လျော်ကြေးအာမခံနိုင်ရန် အစိုးရများ၏တာဝန်ကို တောင်ချထားသော အခြေခံမူ ၃၁ ချက်ဖြစ်သည်။ ယင်းလမ်းညွှန်မှုများကို မဏ္ဍိုင်သုံးခုခွဲထားသည်။ ပထမမဏ္ဍိုင်မှာ ဥပဒေများ၊ မူဝါဒများ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာများဖြင့် ကုမ္ပဏီတို့၏ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန် အစိုးရ၏တာဝန်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အစိုးရများအနေဖြင့် မိမိတို့နိုင်ငံအတွင်း လုပ်ကိုင်လည်ပတ်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကိုလည်းကောင်း၊ နိုင်ငံတွင်းအခြေစိုက်ပြီး ပင်လယ်ရပ်ခြားတွင် လုပ်ကိုင်လည်ပတ်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကိုလည်းကောင်း ယင်းလမ်းညွှန်မှုများကို လိုက်နာကျင့်သုံးရေး အာမခံရမည်ဖြစ်သည်။ ဒုတိယမဏ္ဍိုင်မှာ ILO ပင်မသဘောတူစာချုပ် ၈ ခု နှင့် UDHR၊ ICESCR၊ ICCPR တို့တွင် ဖော်ပြထားသော အခွင့်အရေးများ အပါအဝင် နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြုလူ့အခွင့်အရေးစံနှုန်းများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ လေးစားလိုက်နာရန်တာဝန်ရှိမှုဖြစ်သည်။ ဤအထဲတွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ထိုက်သင့်သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၊ လူ့အခွင့်အရေးအန္တရာယ်များနှင့် ချိုးဖောက်မှုများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခြင်း၊ တားဆီးခြင်း၊ လျော့ပါးစေခြင်း၊ ဖြစ်လာသည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများအတွက် ကုစားပေးခြင်းတို့ ပါဝင်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများအတွက် ကုစားခံခွင့်ရရေးဖြစ်သော နစ်နာကြေး သို့မဟုတ် အပြစ်ဒဏ်များကိုလည်း ချဲ့ထွင်ဖော်ပြထားသည်။ ယင်းကိစ္စထဲတွင် တရားရေးပိုင်းကုစားချက်နှင့် တရားရေးပိုင်း မဟုတ်သော ကုစားချက်တို့ပါဝင်သည်။ ဤလမ်းညွှန်မှုများသည် လမ်းညွှန်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းထိန်းကျောင်းမှု ပေးနိုင်သော်လည်း ‘လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်အစီအစဉ်’ ကို ထူထောင်ခဲ့သည်။ ယင်းအစီအစဉ်က အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ ထုတ်ပြန်သည့် အခြေအနေအောက်တွင် လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်အကြောင်း အသိအမြင်တိုးမြှင့်ရေးနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရေးကိုရည်ရွယ်သည်။ အစီအစဉ်ထဲတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအတွက် သင်တန်းများ၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများပါဝင်ပြီး အသိအမြင်တိုးမြှင့်ရေးလှုပ်ရှားမှု အမျိုးမျိုးလည်းပါဝင်သည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်က အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်များဖိုရမ် ကျင်းပရေးစီစဉ်ရာ၌လည်းကူညီခဲ့သည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ILO သည် မြန်မာ၊ ဒိန်းမတ်၊ ဂျပန်၊ အမေရိကန်အစိုးရများနှင့်အတူ ‘မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် ကျင့်ထုံးများ အားပေးမြှင့်တင်ရေး ရှေ့ဆောင်ရွက်ချက်’ ကို ထူထောင်ခဲ့သည်။ ဤရှေ့ဆောင်ချက်က အလုပ်သမားမူဝါဒပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို အားပေးမြှင့်တင်ရန်နှင့် အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်၊ အရပ်ဘက် လူထုအဖွဲ့အစည်း (CSO) များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကြား တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းရေးလုပ်ငန်းကို တိုးတက်စေရန် ရည်ရွယ်သည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ဥရောပသမဂ္ဂက ယင်းရှေ့ဆောင်ရွက်ချက်ထဲ ပါဝင်လာခဲ့သည်။

36. UN Guiding Principles on Business and Human Rights (endorsed by the UN Human Rights Council, 16 June, 2011, Resolution 17/4)

၂. ၆ သက်ဆိုင်သူပေါင်းစုံပါဝင်သော ရှေ့ဆောင်အစုအဖွဲ့များနှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ မူဘောင်သဘောတူညီချက် (GFA) များ

တရားမျှတသောလုပ်အားအသင်း (Fair Labor Association - FLA) နှင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော ကုန်သွယ်ရေးရှေ့ဆောင်မှု (Ethical Trading Initiative - ETI) ကဲ့သို့ သက်ဆိုင်သူပေါင်းစုံပါဝင်သော ရှေ့ဆောင်အစုအဖွဲ့များထဲတွင် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း (Non-Governmental Organization - NGO) များ၊ ဝယ်လက်များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် ကုမ္ပဏီများ ပါဝင်သည်။ ယင်းတို့မှာ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများသည် အလုပ်သမားစံနှုန်းများ၊ အခြားလူမှုရေး စံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိမရှိကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးနိုင်ရန် ရှေ့ဆောင်ရွက်ပြုမှု၏ နောက်ထပ်နမူနာတစ်ခုပင်ဖြစ်သည်။ ယင်းကဲ့သို့ ရှေ့ဆောင်ချက်များတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် NGO များပါဝင်ပြီး အများအားဖြင့် ILO ၏ အလုပ်သမား စံနှုန်းများအပေါ်အခြေခံလေ့ရှိသည်။ သို့သော်လည်း ယင်းကဲ့သို့သော ရှေ့ဆောင်ရွက်ပြုမှုများသည် ဆန္ဒအလျောက်သာ ဖြစ်နေပြီး မလိုက်နာမနေရမဟုတ်ပေ။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ယင်းတို့သည် တိုင်ကြားရေးယန္တရားများမှတစ်ဆင့် တာဝန်ခံမှု အတိုင်းအတာတစ်ခုကိုမူ ဆောင်ကျဉ်းပေးနေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံနှင့်သက်ဆိုင်နေသည့် နမူနာတစ်ခုမှာ FLA ဖြစ်သည်။ မြန်မာ နိုင်ငံမှ ထုတ်ကုန်များ တစ်ဆင့်ခံမှာယူထုတ်လုပ်သော အမေရိကန်အားကစားပစ္စည်းတံဆိပ် Adidas ကုမ္ပဏီမှာ ယင်းအသင်း၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည်။

GFA ဆိုသည်မှာ နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးကုမ္ပဏီကြီးများနှင့် ကမ္ဘာ့အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအကြား သဘောတူစာချုပ်များဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကာကွယ်ရေး၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများဖြေရှင်းရေး၊ ပင်မ ILO သဘောတူစာချုပ်များ လိုက်နာကိုင်စွဲရေးနှင့် စေ့စပ်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် အလုပ်သမားများနှင့် ကုမ္ပဏီတို့၏တရားဝင်မှုကို အသိအမှတ်ပြုအာမခံရေးတို့ အတွက် ပြဌာန်းချက်များပါဝင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်ပြုနိုင်သောနမူနာတစ်ခုမှာ H&M ကုမ္ပဏီနှင့် ကမ္ဘာ့အလုပ်သမား သမဂ္ဂဖြစ်သည့် IndustriALL အကြား ၂၀၁၅ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလတွင် လက်မှတ်ထိုးခဲ့သော GFA ဖြစ်သည်။ (ဇယားကွက် ၉ - အလုပ်သမားသမဂ္ဂအောင်မြင်မှုဖြစ်ရပ်တစ်ခုကိုကြည့်ပါ)

၂. ၇ အခြားစံနှုန်းများ

စီမံကိန်းများအတွက် ငွေချေးသည့်အခါ သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများထုတ်ပေးသည့်အခါ နိုင်ငံ တကာငွေကြေးအဖွဲ့ (International Financial Institutions - IFI) များတွင် ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင် ဘေးဆီးရန်ကာမူဝါဒများ ထားရှိ သည်။ ကမ္ဘာ့ဘဏ် (World Bank - WB)၊ နိုင်ငံတကာငွေကြေးကော်ပိုရေးရှင်း (International Finance Corporation - IFC) နှင့် အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ် (Asia Development Bank - ADB) ကဲ့သို့ IFI များ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြန်လည်ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်နေကြရာ ၎င်းတို့ထံမှ ငွေချေးသည့်အစိုးရ သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့ချမှတ်ထားသည့် လူမှုရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှုဆိုင်ရာမူဝါဒများကို လိုက်နာကြရသည်။ ဤအထဲတွင် WB ၏ ဘေးဆီးရန်ကာမူဝါဒများ၊ IFC ၏ စွမ်းဆောင်ချက်စံနှုန်းများ၊ ADB ၏ ဘေးဆီးရန်ကာမူဝါဒကြေညာချက်တို့ပါဝင်သည်။ ဤအဖွဲ့အစည်းများတွင် မကျေနပ် ချက် သို့မဟုတ် တိုင်ကြားချက်ယန္တရားများလည်းရှိ၍ ချိုးဖောက်ခံရသူများက နစ်နာကြေးတောင်းနိုင် သို့မဟုတ် စီမံကိန်းကိုပင် ရပ်တန့်အောင်လုပ်နိုင်သည်။

ဇယားကွက် ၃ - မြန်မာနိုင်ငံရှိ ILO အဖွဲ့

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပေါ်ထွန်းစတင်သောလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုအတွင်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ အသိအမှတ်ပြုရန် လိုအပ်ချက်နှင့် လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်၏ အရေးပါမှုတို့ကို သဘောပေါက်လျက် ILO သည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်နှောင်းပိုင်းတွင် ‘လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်အစီအစဉ်’ ကို ထူထောင်ခဲ့သည်။ ယင်းအစီအစဉ်က အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ ထုတ်ပြန်သည့် အခြေအနေအောက်တွင် လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်အကြောင်း အသိအမြင်တိုးမြှင့်ရေးနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရေးကို ရည်ရွယ်သည်။ အစီအစဉ်ထဲတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအတွက် သင်တန်းများ၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများပါဝင်ပြီး အသိအမြင်တိုးမြှင့်ရေး လှုပ်ရှားမှုအမျိုးမျိုးလည်းပါဝင်သည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်က အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်များဖိုရမ် ကျင်းပရေးစီစဉ်ရာ၌လည်း ကူညီခဲ့သည်။¹ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ILO သည် မြန်မာ၊ ဒိန်းမတ်၊ ဂျပန်၊ အမေရိကန်အစိုးရများနှင့်အတူ ‘မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့်ကျင့်ထုံးများ အားပေးမြှင့်တင်ရေးရှေ့ဆောင်ရွက်ချက်’ ကို ထူထောင်ခဲ့သည်။ ဤရှေ့ဆောင်ချက်က အလုပ်သမားမူဝါဒပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို အားပေးမြှင့်တင်ရန်နှင့် အစိုးရ အလုပ်ရှင်၊ အရပ်ဘက်လူထုအဖွဲ့အစည်း (CSO) များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကြား တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းရေးလုပ်ငန်းကို တိုးတက်စေရန် ရည်ရွယ်သည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ဥရောပသမဂ္ဂက ယင်းရှေ့ဆောင်ရွက်ချက်ထဲ ပါဝင်လာခဲ့သည်။²

1. Ross Wilson, “The New Union Movement in Myanmar,” Global Labour Column, Number 149. September 2013.
2. “Factsheet: New Initiative to Improve Labor Rights in Burma,” Office of the United States Trade Representative, November 2014. <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/fact-sheets/2014/November/New-Initiative-to-Improve-Labor-Rights-in-Burma> (accessed 17 July, 2016).

၂. ၈ ကုန်သွယ်ရေးသဘောတူညီချက်များနှင့် နှစ်နိုင်ငံရင်းနှီးမြှုပ်နှံရေးစာချုပ်များ

ကုန်သွယ်ရေးသဘောတူညီချက်များသည် အလုပ်သမားစံနှုန်းများ အကောင်အထည်ဖော်ရေးနှင့်ပတ်သက်၍ အခွင့်သာချက်နှင့် ပြဿနာနှစ်မျိုးစလုံးဖြစ်စေသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဥရောပသမဂ္ဂ၏ GSP က အဝတ်အထည်များ ထုတ်လုပ်သည့်နိုင်ငံသည် ILO ၏ အလုပ်အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများကြေညာစာတမ်း (အထက်တွင်ကြည့်ပါ) တွင် လွှမ်းမိုးသည့် ပင်မအလုပ်သမားစံနှုန်း ၈ ခုနှင့် ကိုက်ညီပါက အဝတ်အထည်များအပါအဝင် ကုန်ပစ္စည်းအချို့ကို ဥရောပသမဂ္ဂသို့ တင်သွင်းရာ၌ အကောက်ခွန်နှုန်းများလျော့ပေးသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ၂၀၁၃ ခုနှစ်မှစ၍ ဥရောပသမဂ္ဂ၏ GSP အကျိုးခံစားခဲ့ရသည်။

ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုစာချုပ်များမှာ ပြည်ပရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများကို ၎င်းတို့၏အမြတ်အစွန်းထိခိုက်စေသည်ဟုယူဆရသည့် နိုင်ငံတစ်ခု၏ဥပဒေများ သို့မဟုတ် မူဝါဒများမှကာကွယ်ပေးရန် ရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်သည်။ အငြင်းပွားမှုများဖြစ်လာလျှင် နိုင်ငံတကာဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ထံသွားရပြီး ယင်းမှာ အများအားဖြင့် ငွေကုန်ကြေးကျများ၍ အချိန်ကြာသောလုပ်ငန်းဖြစ်သဖြင့် အစိုးရများအဖို့ ကုမ္ပဏီအမြတ်အစွန်းထက် လူမှုရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုကို ဦးစားပေးသောဥပဒေနှင့် မူဝါဒများချမှတ်ရန် အဟန့်အတားဖြစ်စေနိုင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် လောလောဆယ်တွင် တရုတ်၊ ဂျပန်၊ တောင်ကိုရီးယား အပါအဝင် နိုင်ငံမျိုးစုံနှင့် စာချုပ်များရှိနေပြီး ဥရောပသမဂ္ဂနှင့်လည်း စာချုပ်ချုပ်ရန် စေ့စပ်ဆွေးနွေးနေဆဲဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေများအပါအဝင် ဥပဒေမူဘောင်မှာ လူမှုရေး၊ ပတ်ဝန်းကျင်ရေး၊ လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများတွင် ကြီးကြီးမားမားချို့တဲ့နေဆဲဖြစ်ရာ နှစ်နိုင်ငံရင်းနှီးမြှုပ်နှံရေးစာချုပ်များသည် ပြည်သူလူထုနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထက် အမြတ်အစွန်းနှင့် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းရှင်ကို ပို၍အခွင့်ထူးပေးသည့် အလားအလာရှိနေသည်။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မည့်ဥပဒေများ တင်သွင်းချမှတ်ရာ၌ တန်ဖိုးကြီး၍ ခက်ခဲသည့် အဟန့်အတားများ ဖြစ်နိုင်စရာရှိသည်။³⁷

37. See Daniel Aguirre, “Reconciling Investment Protection and Human Rights, The Myanmar Times, 30 August, 2016. <http://www.mmtimes.com/index.php/opinion/22221-reconciling-investment-protection-and-human-rights.html> (accessed 6 September, 2016).

ဇယားကွက် ၄ - အမေရိကန်နိုင်ငံ၏ အစီရင်ခံစာတင်ရေး သတ်မှတ်ချက်များ

အမေရိကန်နိုင်ငံက ၂၀၁၂ နှင့် ၂၀၁၃ ခုနှစ်များတွင် ပြစ်ဒဏ်ခတ်ပိတ်ဆို့မှုအများစုကို ရုပ်သိမ်းလိုက်ပြီးနောက် ၂၀၁၃ ခုနှစ် မေလ ၂၃ ရက်တွင် စတင်အသက်ဝင်လာသော အစီရင်ခံစာတင်ရေးသတ်မှတ်ချက်ကိုလည်း ချမှတ်ခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ဒေါ်လာ ၅၀၀,၀၀၀ ထက်ပို၍ (၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ဒေါ်လာ ၅ သန်းအထိ တိုးလိုက်သည်)¹ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသော မည်သည့်အမေရိကန် ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် လူပုဂ္ဂိုလ်မဆို “မြန်မာနိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး မူဝါဒများ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အစုံအလင် ကို အစီရင်ခံစာတင်ရန် သတ်မှတ်ထားသည်။ ဤအထဲတွင် လူ့အခွင့်အရေး၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး၊ မြေယာအခွင့် အရေး၊ ရပ်ရွာလူထုနှင့် တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းရေး၊ သက်ဆိုင်သူများနှင့်ထိတွေ့ရေး၊ ပတ်ဝန်းကျင်စောင့်ထိန်းရေး၊ အကျင့်ပျက်ခြစားမှု ဆန့်ကျင် ရေး၊ လုံခြုံရေးတာဝန်ယူမှုများနှင့်စီစဉ်မှုများ၊ အန္တရာယ်နှင့်ထိခိုက်မှုဆန်းစစ်ရေးနှင့် လျော့ချရေး၊ အစိုးရသို့ ငွေပေးချေမှုများ၊ မြန်မာ့ရေနံနှင့် သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်း (Myanmar Oil and Gas Enterprise) နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအားလုံး၊ စစ်တပ် သို့မဟုတ် အစိုးရမဟုတ်သော လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များနှင့် ဆက်ဆံရေးတို့ ပါဝင်သည်။”² ယင်းအစီရင်ခံစာများကို အများ ပြည်သူဖတ်ရှုနိုင်ရန် ထုတ်ပြန်ထားရာ အမေရိကန်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အသိတရားရှိရှိ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံ ရေးကိုအားပေးရန် ရည်ရွယ်ခြင်းဖြစ်သလို အရပ်ဘက်လူထုအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို စောင့်ကြည့်လေ့ လာနိုင်ရန် သတင်းအချက်အလက်ပေးရန်လည်းဖြစ်သည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ် ဩဂုတ်လ ၂၅ ရက်နှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၁ ရက်နေ့များတွင် Gap Inc ကုမ္ပဏီက မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံနှစ်ခုမှ တစ်ဆင့်ခံမှာယူထုတ်လုပ်ရာတွင် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်း လည်ပတ်မှုများ၊ လှူရှားမှုများ၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ထိုက်သင့်သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများကို ဖော်ပြသည့်အစီရင်ခံစာများ³ တင်သွင်းခဲ့သည်။ ကျန်ရှိနေသည့် စီးပွားရေးပိတ်ဆို့မှုများအား ၂၀၁၆ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ တွင်ရုပ်သိမ်းလိုက်ပြီးနောက် အစီရင်ခံစာတင်ရေး သတ်မှတ်ချက်များသည်လည်း မလုပ်မနေရအဆင့်မှ ဆန္ဒအလျောက်သာ လုပ်ဆောင်ရသည့်အဆင့်သို့ လျော့ကျသွားသည်။

1. Sean Gleeson, “The Sanctions Saga,” Frontier Myanmar, 2 June, 2016. <http://frontiermyanmar.net/en/the-sanctions-saga> (accessed 17 July, 2016). or <http://burma.usembassy.gov/reporting-requirements.html>
2. “Burma Responsible Investment Reporting Requirements,” US Department of State, 23 May, 2013. <http://www.state.gov/r/pa/prs/ps/2013/05/209869.htm> (accessed 17 June, 2016).
3. See “Responsible Sourcing in Myanmar, Gap Inc., 25 August, 2014 http://photos.state.gov/libraries/burma/895/pdf/Gap_Inc_Myanmar_Public_Report-8_25_14FINAL.pdf (accessed 17 June, 2016) and Responsible Sourcing in Myanmar, Gap Inc., 1 July, 2015. <http://photos.state.gov/libraries/burma/895/pdf/20150701GapIncMyanmarPublicReport.pdf> (accessed 17 June, 2016).

၂. ၉ လုပ်ငန်းရှင်၏ လူမှုရေးတာဝန်ရှိမှု (CSR)

ပုဂ္ဂလိကနယ်ပယ်မှ ကုမ္ပဏီအများအပြားသည် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများရှိ လက်ခွဲပေးထားသောစက်ရုံများ၏ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများအပေါ် ဝေဖန်မှုအမျိုးမျိုးကြုံရသည်ကို တုန့်ပြန်သည့်အနေဖြင့် ထိုက်သင့်သည့်စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုနှင့် အလုပ်ခွင် အခြေအနေများဆိုင်ရာ ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ် သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီတွင်းမူဝါဒများ ရေးဆွဲချမှတ်ထားကြသည်။ ယင်းတို့ကို အများအားဖြင့် လုပ်ငန်းရှင်၏လူမှုရေးတာဝန်ရှိမှု (Corporate Social Responsibility - CSR) ဟု ခေါ်လေ့ရှိသည်။ CSR လုပ်ငန်းစဉ်များသည် အလုပ်သမားများထံမှလာခြင်းမဟုတ်ဘဲ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းရှင်ထံမှလာခြင်းဖြစ်၍ မကြာခဏ ဝေဖန်ပြစ်တင် ခံရလေ့ရှိပြီး အများအားဖြင့် အစိုးရစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း သို့မဟုတ် ဥပဒေများကို အစားထိုးခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ CSR ရှေ့ဆောင် ချက်များ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းသည် ဆန္ဒအလျောက်သာဖြစ်ပြီး မလိုက်နာမနေရ

မဟုတ်ချေ။ အချို့ CSR သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်များသည် အပြုသဘော အကျိုးသက်ရောက်နိုင်သော်လည်း “မြေခွေးအား ကြက်ခြံစောင့်ခိုင်းခြင်း”³⁸ အဖြစ်လည်း သရုပ်ဖော်နိုင်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ကျပ် ၁,၀၀၀ အမြတ်ရရန်မျှော်မှန်းပြီး ကျပ် ၁၀၀ စွန့်ခြင်းဖြစ်ရာ အမှန်တကယ်စေတနာဖြင့်လုပ်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ နောက်ထပ်ပိုမြတ်စွန်းရန်သာဖြစ်နေသည့်အတွက် “ထောင်မြင် ရာစွန့်” ခြင်းအဖြစ်လည်း သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်နမူနာတစ်ခုမှာ MGMA ၏ ‘လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်’ ဖြစ်သည်။ ယင်းမှာ အထည်ချုပ်နယ်ပယ်ရှိ အသင်းဝင်များအတွက် အသိတရားရှိသော စီးပွားရေးကျင့်စဉ်များကို ဖော်ပြထားသည့် ဆန္ဒအလျောက်လိုက်နာရသော ရှေ့ဆောင် ရှေ့ရွက်ပြုလုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ (ဇယားကွက် ၅ - MGMA လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်ကိုကြည့်ပါ)

38. Jonathan Rosenblum, “Monitoring Labor Rights: A Resource Manual for NGOs,” AAAS Science and Human Rights Program, 2005. P.17.

အခန်း (၃) ပြည်တွင်းအလုပ်သမားဥပဒေများ

၃.၁ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုဝေးခွင့်

လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုဝေးခွင့်တို့နှင့်ပတ်သက်၍ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ခက်ခဲဒုက္ခရောက်ခဲ့သော အတိတ်သမိုင်းရှိခဲ့သည်။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခဲ့သူများကို စစ်တပ်အကြီးအကဲဟောင်း ဗိုလ်ချုပ်ကြီးနေဝင်း ခေါင်းဆောင်သော ၁၉၆၂ ခုနှစ် စစ်အာဏာသိမ်းပွဲဖြစ်ပြီးကတည်းက အမျိုးမျိုးအမှုဆင်ပြီး တောက်လျှောက် ဖမ်းဆီးအကျဉ်းချခဲ့သည်။ အခွင့်အရေးပိုင်း တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများကို စွဲချက်တင်ရန်အသုံးပြုခဲ့သော ဥပဒေအများအပြားမှာ ယနေ့တိုင်အသက်ဝင်နေဆဲဖြစ်ပြီး နယ်ပယ်အသီးသီးမှ လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူ (Human Rights Defender - HRD) များမှာ ဖမ်းဆီးခြင်း၊ ဥပဒေမဲ့ထိန်းသိမ်းချုပ်နှောင်ခြင်း၊ ထောင်ချခြင်းတို့ကို အလွယ်တကူခံနေရဆဲဖြစ်သည်။ ယင်းသို့ဖြစ်နေခြင်းမှာ ၂၀၀၈ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၅၄ တွင်ပြောထားသည့် နိုင်ငံသားတိုင်း၏ အောက်ပါအခွင့်အရေးနှင့် ကွဲလွဲနေသည်။

လက်နက်မပါဘဲ ငြိမ်းချမ်းစွာစုဝေးခွင့်၊ စီတန်းလှည့်လည်ခွင့်နှင့် အသင်းအဖွဲ့ သို့မဟုတ် အစည်းအရုံးများ ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်ခွင့်။³⁹

ဥပမာ ၂၀၁၅ ခုနှစ်အစောပိုင်းတွင် ကိုရီးယားပိုင်နှင့် တရုတ်ပိုင်စက်ရုံများ၌ သပိတ်မှောက်မှုများဆက်တိုက်ဖြစ်ခဲ့ပြီး အလုပ်သမားများ ဒါဇင်နှင့်ချီ၍အဖမ်းခံရသည်။ အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင်အလုပ်လုပ်ပြီး ဆန္ဒပြပွဲများနှင့် သပိတ်များအား စည်းရုံးစီစဉ်ခဲ့သော သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်နှစ်ဦးဖြစ်သည့် ကိုမျိုးမင်းမင်းနှင့် ကိုနိုင်ဌေးလွင်တို့ကို ၁၉၆၁ ခုနှစ် ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၀၅ (ခ) နှင့် ၂၀၁၁ ခုနှစ် ငြိမ်းချမ်းစွာစုဝေးခွင့်နှင့် ငြိမ်းချမ်းစွာစီတန်းလှည့်လည်ခွင့်ဆိုင်ရာဥပဒေ (ငြိမ်းစုစီ ဥပဒေ) ပုဒ်မ ၁၈ ဖြင့် စွဲချက်တင်ခဲ့သည်။⁴⁰ ယင်းဥပဒေနှစ်ခုစလုံးမှာ အလွန်တရာမှ အငြင်းပွားစရာဖြစ်နေပြီး သမဂ္ဂဝင်များနှင့် အခြား HRD အများအပြားကို နှိပ်ကွပ်ရာတွင် အသုံးပြုနေသည်။⁴¹

ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၀၅ (ခ) တွင် ယခုလိုဆိုသည်။

နိုင်ငံတော်အစိုးရကိုဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ရေးကိုဖြစ်စေ ထိခိုက်သည့်ပြစ်မှုကို တစ်ဦးတစ်ယောက်သောသူက ကျူးလွန်ချင်လာအောင် အများပြည်သူကိုသော်လည်းကောင်း၊ အများပြည်သူ၏သီးခြားလူစုကိုသော်လည်းကောင်း ကြောက်ခြင်း၊ ထိတ်လန့်ခြင်း တစ်ခုခုဖြစ်စေရန် အကြံရှိလျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုသို့ဖြစ်စေတန်ရာသည့် အကြောင်းရှိလျှင်

39. Constitution of the Republic of the Union of Myanmar (2008). Section 354.
40. "Drop the Charges: Labour Activists Arrested for Demanding A \$1 Pay Rise," Burma Campaign UK, 30 April, 2015. <http://burmacampaign.org.uk/drop-the-charges-labour-activists-arrested-for-demanding-a-1-pay-rise/> (accessed 17 July, 2016).
41. Myo Min Min and Naing Htay Lwin were released in a presidential pardon on 17 April, 2016, soon after the NLD-led Government came to power. Other cases of unionists imprisoned and since released include Ma Win Pa Pa, Ma Khine Sabel Oo, and Ko Naing Htay Lwin, among others. See Kyaw Phone Kyaw, "Workers hit with prison time," The Myanmar Times, 18 August, 2015, <http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/16031-workers-hit-with-prison-time.html> (accessed 17 July, 2016).

[...] မည်သူမဆို ဖော်ပြချက်ကိုဖြစ်စေ၊ ကောလာဟလကိုဖြစ်စေ၊ သတင်းကိုဖြစ်စေပြုရာတွင်၊ သို့တည်းမဟုတ် ထုတ်ပြန်ကြေညာရာတွင်၊ သို့တည်းမဟုတ် ပြန်ချီရာတွင် [...] ထိုသူကို ထောင်ဒဏ်နှစ်နှစ်ထိဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေချမှတ်ရမည်။⁴²

ဤဥပဒေသည် လွတ်လပ်စွာစုဝေးခွင့်နှင့် သင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်ဟူသည့် အခြေခံမူလအခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်နေသည်။ နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ရေး’ ကဲ့သို့ ဝေဝါးဝါးစကားလုံးများမှာလည်း ကြိုက်သလို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်နိုင်သဖြင့် လွှဲများစွာသုံးနိုင်သည်။⁴³

ငြိမ်း၊ စု၊ စီ ဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၈ (ကိုမျိုးမင်းမင်းနှင့် ကိုနိုင်ဌေးလွင်တို့ကို အမှုဖွင့်ခဲ့သောဥပဒေ) မှာလည်း သမ္မတဦးသိန်းစိန်သက် တမ်းအတွင်း ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော ပြဿနာပွားသည့် နောက်ထပ်ဥပဒေတစ်ခုဖြစ်သည်။ အပေါ်ယံအားဖြင့်မူ ယင်းဥပဒေက ငြိမ်းချမ်းစွာ ဆန္ဒပြမှုကို ခွင့်ပြုထားသည်။ သို့သော်လည်း ဆန်းကြယ်စွာပင် ယင်းဥပဒေသည် HRD များနှင့် သမဂ္ဂဝင်များအပါအဝင် ဒီမိုကရေစီရေးတက်ကြွလှုပ်ရှားသူများအား သမ္မတဦးသိန်းစိန်အစိုးရက အကျဉ်းချရာတွင် တန်ခိုးအကြီးဆုံးလက်နက်တစ်ခု ဖြစ်ခဲ့သည်။ ယင်းဥပဒေပုဒ်မ ၁၈ တွင် ဆန္ဒပြပွဲများ၌ ငြိမ်းချမ်းစွာစီတန်းလှည့်လည်ရန် “သဘောတူညီချက်” (မူလ ဥပဒေစာသားပါ “ခွင့်ပြုချက်” ကို ပြောင်းလဲလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်) လိုကြောင်းပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ဒေသခံအာဏာပိုင်များထံမှ သဘောတူညီချက်မရရှိပါက (အများအားဖြင့်ငြင်းပယ်ခံရလေ့ရှိသည်) ဆန္ဒပြမှုစီစဉ်သူများနှင့် ပါဝင်သူများသည် ထောင်ဒဏ် ၆ လအထိကျခံနိုင်မည့် တရားစွဲဆိုခြင်းခံရမည်ဖြစ်သည်။ ဤအစီရင်ခံစာရေးနေသည့်အချိန်တွင် NLD ဦးဆောင်သောအစိုးရက “သဘောတူညီချက်” ရယူရန်လိုကြောင်းပြဋ္ဌာန်းချက်ကိုဖယ်ရှားရန် ဥပဒေပြင်ဆင်ရေးလုပ်ငန်းလုပ်နေသော်လည်း ပြည်သူ့လွှတ်တော်နှင့် အမျိုးသားလွှတ်တော်အကြား သဘောကွဲလွဲမှုများကြောင့် ပြင်ဆင်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်သည်လည်း နှောင့်နှေးနေရသည်။ သို့ရာတွင် ပြင်ဆင်ချက်များမှာ မလုံလောက်သေးကြောင်း လူ့အခွင့်အရေးအဖွဲ့များက ဆက်လက်ဝေဖန်နေကြသည်။ လူ့အခွင့်အရေးစောင့်ကြည့်ရေးအဖွဲ့ (Human Rights Watch – HRW) အဆိုအရ -

ဥပဒေကြမ်းတွင် လက်ရှိဥပဒေမှ အခြေခံပြဿနာကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားရာ အဓိပ္ပာယ်ကျယ်ကျယ် ဖွင့်ဆိုနိုင်သည့် ဟောပြောမှုကန့်သတ်ချက်များ ချိုးဖောက်ခြင်း၊ သတ်မှတ်ထားသော စုဝေးနေရာနှင့်ကွဲလွဲခြင်း၊ အသိပေးအကြောင်းကြားရန် ပျက်ကွက်ခြင်းတို့အတွက် ရာဇဝတ်ပြစ်ဒဏ်များ ခွင့်ပြုထားခဲ့ခြင်းသည်။⁴⁴

၃.၂ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ⁴⁵

၂၀၀၈ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၄ တွင် ယခုလိုပြဋ္ဌာန်းထားသည်။

နိုင်ငံတော်သည် အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်နိုင်ရန် လိုအပ်သောဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်းဆောင်ရွက်မည်။⁴⁶

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ရေးဆွဲထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၂ ခုနှစ် မတ်လတွင်အတည်ပြုခဲ့သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေက

42. The Penal Code Section 505(b). Available at http://www.burmalibrary.org/docs13/Penal_Code-articles.pdf
43. “How to Defend the Defenders: A Report on the Situation of Human Rights Defenders in Burma and Appropriate Protection Mechanisms,” Assistance Association for Political Prisoners and Burma Partnership, July 2015. <http://www.burmapartnership.org/2015/07/how-to-defend-the-defenders/> (accessed 17 July, 2016).
44. “Burma: Proposed Assembly Law Falls Short,” Human Rights Watch, 27 May, 2016. <https://www.hrw.org/news/2016/05/27/burma-proposed-assembly-law-falls-short> (accessed 17 July, 2016).
45. The Labour Organization Law. Available at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-yangon/documents/genericdocument/wcms_185567.pdf (accessed 17 July, 2016).
46. Constitution of the Republic of the Union of Myanmar (2008). Section 24.

အပေါ်ယံအားဖြင့် အလုပ်သမားများကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ တည်ထောင်ခွင့်နှင့် လွတ်လပ်စွာပါဝင်ခွင့်ပေးထားသည်။
ယင်းအဖွဲ့အစည်းများသည်

ယင်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သော ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို ရေးဆွဲရာတွင်လည်းကောင်း၊ ကိုယ်စားလှယ်များကို ရွေးချယ်ရာတွင်
လည်းကောင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို ဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ အစီအစဉ်များ
ရေးဆွဲချမှတ်ရာတွင်လည်းကောင်း လွတ်လပ်စွာဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့်ရှိစေရမည်။ အလုပ်သမားဆိုင်ရာဥပဒေပါ
အခွင့်အရေးများကို အလုပ်သမားများ ရရှိခံစားနိုင်ခြင်းမရှိပါက အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်ရှင်နှင့်
ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိပြီး သဘောတူညီချက်မရရှိခဲ့လျှင် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်ထံ
တောင်းဆိုခွင့်ရှိသည်။⁴⁷

ယင်းဥပဒေတွင် သပိတ်မှောက်ခွင့်ကိုလည်း ဖော်ပြထားသည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အစည်းအဝေးများပြုလုပ်ခြင်း၊ သပိတ်မှောက်ခြင်းနှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုခြင်းတို့ကို
ဆောင်ရွက်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်က ချမှတ်ထားသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ စည်းမျဉ်း
စည်းကမ်းများ၊ ညွှန်ကြားချက်များနှင့်အညီ ငြိမ်းချမ်းစွာဆောင်ရွက်ရမည်။⁴⁸

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးလှုပ်ရှားမှုတွင် အရေးပါသော ရှေ့ခြေလှမ်း
တစ်ခု သေချာပေါက်ဖြစ်သော်လည်း ပြင်ဆင်ရန်လိုအပ်သည့် ချို့ယွင်းချက်များရှိနေသည်။ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပြီးနောက် ILO ၏ သဘော
တူစာချုပ်များနှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ ကျင့်သုံးခြင်းဆိုင်ရာ ပညာရှင်များအဖွဲ့ (Committee of
Experts on the Application of Conventions and Recommendations - CEACR) က ILO သဘောတူစာချုပ်
၈၇ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ညီလာခံခေါ်ဆိုကျင်းပနိုင်ခွင့် ကာကွယ်ရေးနှင့် မကိုက်ညီသည့် ပြဿနာများကို ၂၀၁၂
ခုနှစ် နိုဝင်ဘာအလုပ်သမားညီလာခံ (International Labour Conference – ILC) တွင် လေ့လာတွေ့ရှိချက်အဖြစ်
ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။⁴⁹ ယင်းတို့မှာ -

- ၁။ ဥပဒေထဲတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တစ်ခုတည်းကိုသာ တောက်လျှောက်ရည်ညွှန်းထားသည်။ ယင်းအချက်က ထွေပြား
စုံလင်သည့်အလုပ်သမားသမဂ္ဂရှိရေးလိုအပ်မှုကို အလေးထားသည့် သဘောတူစာချုပ် ၈၇ အပိုဒ် ၂ နှင့် ၅ ကို ဆန့်ကျင်
နေသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တစ်ခုထက်ပို၍ ဖွဲ့စည်းခွင့်ကို ဥပဒေတွင်အသိအမှတ်ပြုရန် CEACR က
အကြံပြုတိုက်တွန်းလိုက်သည်။
- ၂။ အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့် သပိတ်မှောက်ခွင့် (အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၂) ကို ကန့်သတ်ထားသည်မှာ
အထက်ဆင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ခွင့်ပြုချက်၊ ဤနေရာတွင် ဆိုလိုသည်မှာ “သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်” ၏
ခွင့်ပြုချက်အပေါ် အခြေခံရမည်ဟု သတ်မှတ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းအချက်သည် သဘောတူစာချုပ် ၈၇ အပိုဒ် ၃ ပါ
သမဂ္ဂများ မိမိလှုပ်ရှားမှုများကို မိမိဖာသာဖော်ထုတ်ခွင့်နှင့် ဆန့်ကျင်နေသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့်
အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ သပိတ်မှောက်ခွင့်နှင့်ပတ်သက်၍ အဖွဲ့ချုပ် သို့မဟုတ် အဖွဲ့ပေါင်းချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်ရှိရေးအစား
လွတ်လပ်ခွင့်အပြည့်အဝပေးရန် ယင်းပုဒ်မကိုပြင်ဆင်ရန် CEACR က အကြံပြုတိုက်တွန်းခဲ့သည်။

47. The Labour Organization Law. Chapter V, Section 17.
48. The Labour Organization Law, Chapter V, Section 22.
49. ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Observation - Follow up to the
conclusions of the Committee on the Application of Standards (International Labour Conference, adopted at 100th Session,
June 2011, published 101st Session, June 2012). Available at http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2698694 (accessed 17 July, 2016).

၃။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၆ ကလည်း သဘောတူစာချုပ် ၈၇ အပိုဒ် ၃ ကို ဆန့်ကျင်နေပုံမှာ ငွေကြေးကို အထက်ဆင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အဖွဲ့ချုပ်များသို့ အပ်နှံခန့်ခွဲရန် သတ်မှတ်ထားသဖြင့် အဖွဲ့အစည်း၏ ဘဏ္ဍာ ရေးလွတ်လပ်မှုနှင့် လှုပ်ရှားမှုများကို လွတ်လပ်စွာစီစဉ်အုပ်ချုပ်ခွင့်အား ထိခိုက်နေသည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းသတ်မှတ်ချက်ကို ဖယ်ရှားပြီး အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနောက်တစ်ခုသို့ ငွေကြေးများအပ်နှံခန့်ခွဲပေးရေးမှာ သမဂ္ဂများ၏ ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ချက် အပေါ်တွင်သာအခြေခံရမည်ဖြစ်ပြီး ဥပဒေဖြင့်မသတ်မှတ်ရန် CEACR က အကြံပြုတိုက်တွန်းခဲ့သည်။

၂၀၁၂၊ ၂၀၁၃ နှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်များမှ ILC ညီလာခံများတွင် CEACR က ထုတ်ဝေခဲ့သော နောက်ထပ်လေ့လာတွေ့ရှိချက်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၄ နှင့်သက်ဆိုင်သည်။

၄။ အလုပ်ငှာနုတ်စုတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတည်ထောင်ရာ၌ အဖွဲ့ဝင်အလုပ် သမား ၃၀ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းရှိရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် မဆီလျော်ကြောင်း၊ အထူးသဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများတွင် မသင့်တော်ကြောင်း CEACR ကဆိုသည်။ ယင်းအချက်သည် သဘောတူစာချုပ် ၈၇ အပိုဒ် ၂ တွင်ပါသည့် အလုပ်သမားများသမဂ္ဂ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို လွတ်လပ်စွာတည်ထောင်ခွင့်အား ကန့်သတ် နေခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းသတ်မှတ်ချက်ကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီး ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းထားသည်။⁵⁰

မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလူ့အခွင့်အရေးကိုယ်စားလှယ်ဟောင်း သောမတ်စ်အိုဟေးကင်တာနားက ၂၀၁၂ ခုနှစ် ကုလသမဂ္ဂလူ့အခွင့်အရေးကောင်စီသို့ အစီရင်ခံစာတင်သွင်းရာ၌ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေထုတ်ပြန်ခြင်းကို ကြိုဆိုသော် လည်း အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ကန့်သတ်ထားသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ထောက်ပြခဲ့သည်။⁵¹ အထူးသဖြင့် အစိုးရပိုင်ကဏ္ဍမှ အလုပ်သမားများ သပိတ်မှောက်ရန်ဆုံးဖြတ်သည့်အခါ သပိတ်မှောက်မည့်နေ့ရက်၊ အချိန်၊ ပါဝင်မည့်လူဦးရေ နေရာနှင့် ပုံစံကို ၁၄ ရက်ကြိုတင်၍ တင်ပြရန်နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင်ကဏ္ဍတွင် သုံးရက်ကြို၍ တင်ပြရန် သတ်မှတ်ချက်မှာ လွန်ကဲနေ သည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေတွင် အလုပ်ရှင်များကို ပြေလည်စေရေးရှေ့ရှုသော စေတနာကောင်းအခြေခံ အပေးအယူ ညှိနှိုင်းရေးအာမခံနိုင်စေရန် လုံလောက်သောပြစ်ဒဏ်များမထားရှိပေ။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားတစ်ယောက်ကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂဝင်ခြင်းကြောင့် သို့မဟုတ် စုပေါင်းလှုပ်ရှားမှုတွင် ပါဝင်ခြင်းကြောင့် အလုပ်ထုတ်ပါက အလုပ်ရှင်ကို မြန်မာငွေ ကျပ် ၁၀၀,၀၀၀ (၈၅ ဒေါ်လာ) ဒဏ်ငွေ သို့မဟုတ် ထောင်ဒဏ်တစ်နှစ် ချမှတ်နိုင်သည်။ သို့သော် ဒဏ်ငွေမှာနည်းလွန်းသဖြင့် အဟန့်အတားဖြစ်လောက်အောင် အာမခံနိုင်ပေ။ ထို့အပြင် ထောင်ဒဏ်ကိုလည်း လက်တွေ့ တစ်ခါမျှမသုံးသေးပေ။⁵²

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေမှ နောက်ထပ်ချို့ယွင်းချက်တစ်ခုမှာ မရှိမဖြစ်ဝန်ဆောင်မှုများအပေါ် ကန့်သတ်ချက်များ နှင့်ပတ်သက်၍ စကားလုံးဝေဝါးခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ပုဒ်မ ၄၁ အရ (မီးသတ်နှင့် ဆေးရုံတို့ကဲ့သို့) မရှိမဖြစ်ဝန်ဆောင်လုပ်ငန်း များတွင် သပိတ်မှောက်မှုမှာ တရားမဝင်ပေ။ ထို့အပြင် မရှိမဖြစ်မဟုတ်သော ဝန်ဆောင်မှုတစ်ခုက မရှိမဖြစ် ဝန်ဆောင်မှု ဖြစ် လာစေမည့်ဖြစ်စဉ်ကိုလည်း ဖော်ပြထားသည်။

50. ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Observation, (International Labour Conference, adopted 2014, published 104th Session, 2015). Available at http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3189887 (accessed 17 July, 2016).
51. Tomas Ojea Quintana, "Progress report of the Special Rapporteur on the situation of human rights in Myanmar," UN Human Rights Council, A/HRC/19/67, 7 March, 2012. http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session19/A-HRC-19-67_en.pdf (accessed 17 July, 2016).
52. "Foreign Direct Investment in Myanmar: What Impact on Human Rights?" International Trade Union Confederation (ITUC), October 2015, P.15. <http://www.ituc-csi.org/foreign-direct-investment-in?lang=en> (accessed 17 July, 2016).

အချိန်ကာလတစ်ခုကျော်လွန်၍ သပိတ်မှောက်ခြင်းကြောင့် အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သူများ၏ အလုပ်ခွင်အကျိုးစီးပွားကို ပြန်လည်အစားထိုး၍ မရနိုင်လောက်အောင် ထိခိုက်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလွန်အမင်း ထိခိုက်စေလျှင်ဖြစ်စေ⁵³

စကားအသုံးအနှုန်းမှာ အလွန်ဝေဝါးလှပြီး သပိတ်တစ်ခုကို တရားမဝင်သတ်မှတ်နိုင်ရန် လိုသလိုအဓိပ္ပာယ်ကောက်နိုင်သည့် အလားအလာရှိသည်။⁵⁴

၃. ၃ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ⁵⁵

၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သော ဤဥပဒေသည် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးအတွက် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာယန္တရား တည်ထောင်ပေးထားသည်။ ထို့ကြောင့် ကနဦးတွင် အငြင်းပွားမှုများကို ‘လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ’ က လုပ်ငန်းဌာနအဆင့်၌ ၅ ရက်အတွင်းဖြေရှင်းပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ယင်းကော်မတီတွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ၂ ဦးနှင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ၂ ဦးပါဝင်သည်။ အကယ်၍ အငြင်းပွားမှုကို မဖြေရှင်းနိုင်ပါက မြို့နယ်အဆင့် ‘ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့’ သို့ သွားရမည်ဖြစ်သည်။ ယင်းအဖွဲ့တွင် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့၏ ကိုယ်စားလှယ် ၃ ဦးစီနှင့် နှစ်ဘက်စလုံးမှ ယုံကြည်လက်ခံသူ ၂ ဦး၊ ဒေသခံအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့်မှ ခန့်အပ်သူ ၃ ဦး၊ ပေါင်း ၁၁ ဦး ပါဝင်သည်။ အငြင်းပွားမှုကို မဖြေရှင်းနိုင်သေးပါက တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အဆင့် ‘အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးခုံသမာဓိအဖွဲ့’ သို့ ရောက်သွားသည်။ ယင်းအဖွဲ့မှလည်း ‘ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့’ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် အလားတူသည်။ အငြင်းပွားမှုသည် နောက်ဆုံးတွင် နိုင်ငံတော်အဆင့် ‘အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးခုံသမာဓိကောင်စီ’ သို့ ရောက်သွားနိုင်သည်။ ယင်းကောင်စီမှာ တရားရုံးစနစ်သို့မရောက်မီ အမြင့်ဆုံးသော အလုပ်အကိုင်အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့ဖြစ်သည်။ ‘သမာဓိကောင်စီ’ တွင် အဖွဲ့ဝင် ၁၅ ဦး ပါရှိရာ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ၅ ဦးစီပါဝင်သလို အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ ၅ ဦးလည်းပါဝင်သည်။ အငြင်းပွားမှုများကို အထက်ပါအစုအဖွဲ့များမှ ကိုယ်စားလှယ် ၃ ဦးစီ၊ စုစုပေါင်း ၉ ဦးပါဝင်သော ခုံရုံးဖွဲ့စည်းကာ မလိုက်နာမနေရဆုံးဖြတ်ချက်ချ၍ ဖြေရှင်းပေးသည်။

အလုပ်သမား တစ်ဦးချင်းအနေဖြင့်မူ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့အဆင့်၌ စေ့စပ်ဆွေးနွေးသည့်လုပ်ငန်းကို ဖြတ်သန်းပြီးနောက် နောက်ဆုံးအားကိုးရာမှာ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၂၃ အရ -

[...] ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က သတ်မှတ်သည့်နည်းလမ်းများနှင့်အညီ ဖျန်ဖြေပေးမှုကိုမကျေနပ်ပါက မကျေနပ်သူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့်ဖြစ်စေ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်။⁵⁶

စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများနှင့် ပတ်သက်၍မူ အကယ်၍ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုကို ခုံသမာဓိကောင်စီအထိ ရောက်သော်လည်း မဖြေရှင်းနိုင်သေးပါက အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် တရားရုံးချုပ်နှင့်ပူးပေါင်းပြီး အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရန် အလုပ်သမားတရားရုံး တည်ထောင်နိုင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတရားစီရင်ရေးစနစ်၏သမိုင်းကြောင်းတွင် ယခုတိုင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းမရှိသေးသော ပြဿနာများအရ ထိရောက်မှုမရှိ နိုင်ငံရေးအရမခိုင်မာ၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုမရှိပြီး လက်လှမ်းမမှီနိုင်ဖြစ်နေသည့် အခြေအနေအရ အငြင်းပွားမှုများကို တရားရုံးတွင် တရားမျှတ၍ ပွင့်လင်းမြင်သာသောနည်းလမ်းဖြင့် ဖြေရှင်းနိုင်စွမ်းမှာ အလွန်နိမ့်ကျနေသည်။ ထို့အပြင် ယင်းအချက်က ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခွင့်အာဏာ အပြီးအပြတ်ဖြစ်မှုကိုလည်း ကန့်သတ်ရာကျသည်။

53. The Labour Organization Law, Chapter XI, Section 41.
54. "Foreign Direct Investment in Myanmar: What Impact on Human Rights?" ITUC. P.15
55. The Settlement of Labour Dispute Law. Available at http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=90651&p_country=MMR&p_count=86 (accessed 17 July, 2016).
56. The Settlement of Labour Dispute Law. Section 23.



အစိုးရ၏ အနည်းဆုံးအကြေးငွေ အဆိုတင်သွင်းချက်ကို လှိုင်သာယာစက်မှုဇုန်၌ ချီတက်ဆန္ဒပြနေသည့် ဆန္ဒပြသူတစ်ဦးအားတွေ့ရစဉ်
Copyright: Aung Myin Ye Zaw/The Myanmar Times

ဤဥပဒေ၏ အဓိကပြဿနာတစ်ခုမှာ ခုံသမာဓိကောင်စီဆုံးဖြတ်ချက်များ မလိုက်နာမှုအပေါ် ပြစ်ဒဏ်များ မထိရောက်ခြင်း ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များ မလိုက်နာမှုကြောင့် အနိမ့်ဆုံးဒဏ်ငွေမှာ ကျပ် ၁,၀၀၀,၀၀၀ ဖြစ်သည် (ဥပဒေထုတ်ခါစက ယင်းဒဏ်ငွေမှာ ကျပ် ၁၀၀,၀၀၀ ဖြစ်သော်လည်း ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ကျပ် ၁,၀၀၀,၀၀၀ အဖြစ် ပြင်ဆင်လိုက်သည်။) ကျပ် ၁,၀၀၀,၀၀၀ မှာ အနိမ့်ဆုံးဖြစ်သော်လည်း လက်တွေ့တွင် ယင်းပမာဏကို အမြင့်ဆုံးဒဏ်ငွေအဖြစ်သုံးနေပြီး ယင်းထက်များသည့် ပိုမိုအပြစ်ပေးရာရောက်သည့် ပြစ်ဒဏ်များကိုမကျင့်သုံးပေ။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ ချမှတ် သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကိုပစ်ပယ်ပြီး ဒဏ်ငွေကို လိုလိုလားလားနှင့်ပေးရန် လွယ်ကူစေသည်။ ဤအတိုင်းလည်း ပုံမှန်ဖြစ်နေပြီး လုပ်ငန်းထဲ နောက်ထပ်ပဋိပက္ခများပိုဖြစ်စေရန် မီးပွားတစ်ခုဖြစ်နေသည်။

ဤဥပဒေထဲတွင် သပိတ်မှောက်ခွင့်အပေါ် ကန့်သတ်ချက်အချို့လည်းရှိသည်။ ပုဒ်မ ၄၀ က အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းရန် လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံ သမာဓိ ကောင်စီယန္တရားများဖြင့် မသွားပြီးသရွေ့ သပိတ်မှောက်ခွင့်မပြုပေ။ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ပေါင်းချုပ် (International Trade Union Confederation – ITUC) အဆိုအရ ယင်းအချက်သည် ထူးခြားသည့်အငြင်းပွားမှုများ နှင့် ပတ်သက်သောသပိတ်များကို ကန့်သတ်လိုက်ခြင်းဖြစ်၍ “ထောက်ခံစာနာသပိတ်၊ ကန့်ကွက်ဆန္ဒပြသပိတ်၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးမူဝါဒအပေါ်သပိတ်” စသည်တို့ကိုပယ်ချခြင်းဖြစ်သဖြင့် ILO သဘောတူစာချုပ် ၈၇ ကို ဆန့်ကျင်နေသည်။⁵⁷

57. “Foreign Direct Investment in Myanmar: What Impact on Human Rights?” ITUC, P.16

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေက ပေးမထားသည့် စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့်ဆိုင်ရာ အဓိကအစိတ် အပိုင်းများကိုလည်း ITUC က ထောက်ပြခဲ့သည်။ ယင်းတို့မှာ -

- (၁) ပြေလည်စေရေး ရှေးရှုသည့် စေတနာကောင်းအခြေခံ အပေးအယူညှိနှိုင်းရေးတာဝန် - ဖြေရှင်းချက်တစ်ရပ် အောင်မြင်စွာ ရရှိရေး ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အဖွဲ့အားလုံးက အပေးအယူလုပ်ညှိနှိုင်းရေး အာမခံသည့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊
- (၂) အပေးအယူညှိနှိုင်းရန်အချိန်ကာလ - သမဂ္ဂတစ်ခုက အဖွဲ့ဝင်များနှင့်တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းရန်၊ မိမိတို့ရပ်တည်ချက်နှင့် လုပ်ဆောင်ချက် အစီအစဉ်တို့ကို ချမှတ်ရန်အချိန်၊ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားအင်အားများသော လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် သက်ဆိုင်သည်။
- (၃) ပထမဆုံးသဘောတူညီချက်အတွက် ကြားဝင်စေ့စပ်ပေးမှု - အကယ်၍ သမဂ္ဂ၏ ပထမဆုံးစေ့စပ်ဆွေးနွေးမှုဖြစ်ပါက အလုပ်ရှင်အမြင်တွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတရားဝင်မှုအား အသိအမှတ်ပြုရေးအာမခံပေးနိုင်ရန် တတိယအင်အားစု ပါဝင်ပတ်သက်မှု၊
- (၄) စေ့စပ်ဆွေးနွေးမှုအဆင့်များ - ဥပမာအားဖြင့် ဒေသများ၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍများကျော်လွန်သည့် နိုင်ငံအဆင့်စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု၊
- (၅) စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို တိုးချဲ့ခြင်း၊ မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် ကျင့်သုံးခြင်း - ဘက်နှစ်ဘက်ကို တွဲချိတ်ပေးခြင်းဖြင့် ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့များ၏ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ထိထိရောက်ရောက် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။⁵⁸

၃. ၄ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ⁵⁹

၂၀၁၂ ခုနှစ်က အလုပ်သမားများ သောင်းနှင့်ချီ၍ လစာတိုးရေးအပါအဝင် လုပ်ခွင်အခြေအနေတိုးတက်ရေး တောင်းဆိုရန် သပိတ်မှောက်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုများ ပေါ်ပေါက်ခဲ့ပြီးနောက် အစိုးရက ၂၀၁၃ ခုနှစ် မတ်လ ၂၂ ရက်နေ့တွင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေကိုပြဋ္ဌာန်းခဲ့သဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ လှုပ်ရှားမှုများအတွက် အောင်မြင်မှုတစ်ခုရခဲ့သည်။ ယင်း ဥပဒေအရ မြန်မာနိုင်ငံအနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်ရေးအမျိုးသားကော်မတီကိုတည်ထောင်ခဲ့ရာ အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ သုံးပွင့်ဆိုင်ပါဝင်ပြီး ကော်မတီသည် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေသတ်မှတ်ရန် အခွင့်အာဏာရှိခဲ့သည်။ ၂ နှစ်ကျော် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခဲ့ပြီးနောက် ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဇွန်လ ၂၉ ရက်နေ့တွင် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာအား တစ်နာရီလျှင် ကျပ် ၄၅၀ နှင့် ၈ နာရီအလုပ်ချိန်ကို အခြေခံသော တစ်ရက်အတွက် ကျပ် ၃,၆၀၀ ယာယီသတ်မှတ်ခဲ့သည်။⁶⁰ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအဖွဲ့များက ယင်းကိန်းဂဏန်းကို အငြင်းပွားလိုပါကတင်ပြရန် ၂ ပတ်အချိန်ပေးခဲ့သည်။

ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းရှင်တို့မှ ယင်းဂဏန်းသည် မြင့်လွန်းသည်ဟု ကနဦးတုန့်ပြန်ခဲ့သည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူ အတော်များများက အချိန်ပိုကြေးနှုန်းထားမှာ အာရှဒေသတွင်း၌ အမြင့်ဆုံးနှုန်းထားထဲတွင်ပါဝင်နေပြီး အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်းထားကို တစ်ရက်ကျပ် ၂,၅၀၀ ဆိုလျှင် သင့်တော်သော ပမာဏဖြစ်သည်ဟုဆိုကာ မြန်မာနိုင်ငံမှထွက်တော့မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ကြသည်။ အထည်ချုပ်စက်ရုံ ၁၄၅ ရုံမှ ဝန်ထမ်း ၂၀၀ ကျော်ကမူ ယင်းပမာဏကို လက်မခံနိုင်ကြောင်း⁶¹ မြန်မာနိုင်ငံအနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်ရေးအမျိုးသားကော်မတီသို့ ကန့်ကွက်တင်ပြခဲ့ကြသည်။ တရုတ်နှင့် တောင်ကိုရီးယားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူ ၃၀ ကျော်ကလည်း

58. "Foreign Direct Investment in Myanmar: What Impact on Human Rights?" ITUC, p.16
 59. The Minimum Wage Law. Available at <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/90652/114148/F1221961295/MMR90652%20Eng.pdf> (accessed 17 July, 2016).
 60. Yen Saning, "3,600 Kyat Daily Minimum Wage Proposed for All Sectors," The Irrawaddy, 30 June, 2015. <http://www.irrawaddy.com/business/3600-kyat-daily-minimum-wage-proposed-for-all-sectors.html> (accessed 17 July, 2016).
 61. "Garment factories vote against proposed minimum wage," The Global new Light of Myanmar, 2 July, 2015. <http://globalnewlightofmyanmar.com/garment-factories-vote-against-proposed-minimum-wage/> (accessed 17 July, 2016).

၎င်းတို့လုပ်ငန်းများ ပိတ်တော့မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခဲ့ကြ၍ အလုပ်အကိုင် ၇၀,၀၀၀ မရေမရာဖြစ်ခဲ့သည်။⁶² အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအား ယင်းဥပဒေကျင့်သုံးခြင်းမှ ခြွင်းချက်ထားပေးရန်လည်း အလုပ်ရှင်များကကြိုးပမ်းခဲ့သည်။ ယင်းကြိုးပမ်းမှုကို သက်ဆိုင်သူ ပေါင်းစုံပါဝင်သော ရှေ့ဆောင်အစုအဖွဲ့ ၂ ခုက ပယ်ချခဲ့သည်။ နိုင်ငံတကာ နာမည်ကြီးအမှတ်တံဆိပ်ကုမ္ပဏီများဖြစ်သော Adidas နှင့် Patagonia စသည်တို့ပါဝင်သည့် FLA နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့များက မြန်မာအစိုးရထံစာပို့၍ ခြွင်းချက်ထားရေး လုပ်ရပ်ကို အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်း ကန့်ကွက်ခဲ့သည်။

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအတွက် ညှိနှိုင်းထားသည့် ထိုသို့သောခြွင်းချက်ကြောင့် သိန်းနှင့်ချီသော အထည်ချုပ် အလုပ် သမားများ ၎င်းတို့၏အခြေခံလိုအပ်ချက်များအား ဖြည့်ဆည်းနိုင်သည့်လုပ်ခလစာမရဘဲ ဖြစ်သွားစေမည်ကို မိမိတို့ စိုးရိမ်မှုပန်မိပါသည်။⁶³

H&M, Gap Inc, Primark တို့ကဲ့သို့ နာမည်ကြီးအမှတ်တံဆိပ်ကုမ္ပဏီများပါဝင်သည့် သက်ဆိုင်သူပေါင်းစုံ ပါဝင်သော ရှေ့ဆောင်အစုအဖွဲ့ နောက်တစ်ခုဖြစ်သော ETI နှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ နိုင်ငံတကာ NGO များ၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး အဖွဲ့များကလည်း အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအဆိုပြုချက်ထဲမှ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကို ခြွင်းချက်ထားရေးကြိုးပမ်းချက်များအား ပယ်ချပြီး ယင်းကိန်းဂဏန်းကိုလက်ခံရန် လုပ်ငန်းရှင်များအားတိုက်တွန်းခဲ့သည်။

ထိုသို့ သုံးဦးသုံးဖလှယ် စေ့စပ်ဆွေးနွေးပြီး သဘောတူခဲ့သည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ထုတ် လုပ်မှုအဆင့်ဆင့်တွင် အထူးသဖြင့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ ခံယူထားသည့် ETI အဖွဲ့ဝင်များ ကဲ့သို့ နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီများအား မြန်မာနိုင်ငံမှ အဝတ်အထည်များဝယ်ယူရန် အဟန့်အတားမဖြစ်စေသည့်အပြင် ပိုမိုဆွဲဆောင်နိုင်ပါလိမ့်မည်။⁶⁴

တစ်ဘက်တွင် ကျပ် ၃,၆၀၀ ပမာဏကို လက်ခံခဲ့ကြသော်လည်း ကျပ် ၄,၀၀၀ ရရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်နေသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများမှာမူ စိတ်ပျက်လက်ပျက် ဖြစ်ခဲ့ကြသည်။⁶⁵

နှစ်လကြာ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပြီးနောက် အဆိုပြုထားသည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ တစ်နေ့ကျပ် ၃,၆၀၀ မှာ အတည်ဖြစ်ကာ မည်သည့်လုပ်ငန်းကိုမျှခြွင်းချက်မပေးဘဲ ဥပဒေဖြစ်သွား၍ ၂၀၁၅ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ ၁ ရက်နေ့တွင် အသက်ဝင်လာသည်။⁶⁶ ယင်းဥပဒေအား ချိုးဖောက်သူ မည်သူမဆို ထောင်ဒဏ် ၁၂ လ နှင့်/သို့မဟုတ် ဒဏ်ငွေ ကျပ် ၅၀၀,၀၀၀ ရင်ဆိုင်ရနိုင်သည်။ အလုပ်သမား ၁၅ ဦးနှင့်အောက်ရှိသော လုပ်ငန်းငယ်များမှာ ယခုနှုန်းထားနှင့်မသက်ဆိုင်ပေ။ ၃ လအထိ အလုပ်သင်အစီ အစဉ်အတွက် တစ်နေ့ ကျပ် ၁,၈၀၀ နှင့် နောက်ထပ်သုံးလအစမ်းခန့်ကာလအတွက် တစ်နေ့လျှင် ကျပ် ၂,၇၀၀ အသီးသီး

62. "Myanmar workers protest demanding higher wages," Business Standard, 12 July, 2015. http://www.business-standard.com/article/news-ians/myanmar-workers-protest-demanding-higher-wages-115071200351_1.html (accessed 17 July, 2016).
63. 17 FLA affiliates oppose unfair minimum wage exemption for Myanmar garment workers," Fair Labor Association, 15 July, 2015. <http://www.fairlabor.org/report/17-fla-affiliates-oppose-unfair-minimum-wage-exemption-myanmar-garment-workers> (accessed 17 July, 2016).
64. "ETI supports call for new Myanmar minimum wage to apply to garment sector," Ethical Trading Initiative, 15 July, 2015. <http://www.ethicaltrade.org/blog/eti-supports-calls-new-myanmar-minimum-wage-apply-garment-sector> (accessed 17 July, 2016).
65. Nyan Lynn Aung, "Proposed K3600 minimum wage draws mixed response from workers, employers," The Myanmar Times, 26 June, 2015. <http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/yangon/15224-proposed-k3600-minimum-wage-draws-mixed-response-from-workers-employers.html> (accessed 17 July, 2016).
66. Khin Wine Phyu Phyu, "New minimum wage sees workers sacked and struggling," The Myanmar Times, 31 August, 2015. <http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/yangon/16221-new-minimum-wage-sees-workers-sacked-and-struggling.html> (accessed 17 July, 2016).

တစ်နေ့တာအနည်းဆုံးအခကြေးငွေ

Daily minimum wage



All amounts based on the current exchange rate and a 48-hour maximum work week

* Vietnam's minimum wage varies by region, from \$4 to \$5.90

Copyright: The Myanmar Times

ပေးရန် အဆင့်ခွဲထားသည့်စနစ်လည်းရှိသေးသည်။⁶⁷ ဤဥပဒေက မြန်မာနိုင်ငံ၏ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို အိမ်နီးချင်း ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နှင့် မတိမ်းမယိမ်းဖြစ်စေကာ ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် ဝီယက်နမ်ထက်နိမ့်ကျသွားသောကြောင့် အာရှဒေသတွင်း၌ အနိမ့်ဆုံးဖြစ်လာစေခဲ့သည်။

၃. ၅ အခြားသက်ဆိုင်သောဥပဒေများ

၁၉၅၁ ခုနှစ် စက်ရုံအက်ဥပဒေ⁶⁸ တွင် သတ်မှတ်ထားသည်မှာ ပုံမှန်အလုပ်ချိန်သည် တစ်ရက်လျှင် ၈ နာရီ၊ တစ်ပတ်လျှင် ၄၄ နာရီနှင့် မဖြစ်မနေနားရက်တစ်ရက် (ယေဘုယျအားဖြင့် တနင်္ဂနွေနေ့) ဟူ၍ဖြစ်သည်။ အချိန်ပိုကို တစ်ပတ်လျှင် ၁၂ နာရီ အထိသာဟု ကန့်သတ်ထားပြီး အချိန်ပိုကြေးအား ပုံမှန်လုပ်ခနှုန်းထက် နှစ်ဆပိုပေးရသည်။ ဤသည်မှာ အာရှဒေသတွင်း အမြင့်ဆုံး အချိန်ပိုကြေးတစ်ခုဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ယင်းဥပဒေကို အကောင်အထည်ဖော်ရာ၌မူ အတော်လေး ကွဲပြားခြားနားမှုများရှိသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့များ ယခင်ကပြုလုပ်ခဲ့သည့် သုတေသနပြုချက်များအရ စက်ရုံအလုပ်သမားအများစုသည် ဝမ်းရေးအတွက် တစ်

67. MGMA, Factory Information – Labour Laws and Regulations, MGMA, <http://www.myanmargarments.org/factory-information/laws-regulations/> (accessed 17 July, 2016).

68. The Factories Act. Unofficial translation available at <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/88477/123120/F1558150740/MMR88477%20Eng%202016.pdf> (accessed 17 July, 2016).

ဇယားကွက် ၅ - MGMA လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်

၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် MGMA က အဖွဲ့ဝင်စက်ရုံ ၃၀၀ ကျော်အတွက် လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်တစ်ခု အတည်ပြုထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ ယင်းကျင့်ဝတ်သည် ဆန္ဒအလျောက်လိုက်နာရသောကျင့်ဝတ်ဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရေရှည်တည်တံ့နိုင်မည့် အဝတ်အထည် ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းအတွက် အကောင်းဆုံးကျင့်စဉ်များကိုဖော်ပြထားရာ ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များလည်း ပါဝင်ပြီး အလုပ်သမားစံနှုန်းများဆိုင်ရာ ILO သဘောတူစာချုပ်များကိုလည်း ရည်ညွှန်းထားသည်။ သို့ရာတွင် အခြားသော လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်များကဲ့သို့ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းရှင်များမှ ရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်ပြီး ဆန္ဒအလျောက်ကျင့်သုံးခြင်းသာဖြစ်၍ ယင်းကဲ့သို့ သောလမ်းညွှန်ချက်များကို အဖွဲ့ဝင်များလိုက်နာစေရန် မဖြစ်မနေ ကြပ်မတ်နိုင်မှုလည်းမရှိပေ။¹

1. "Myanmar Garment Manufacturers Association publishes first ever Code-of-Conduct for Myanmar's apparel industry," MGMA, 1 February, 2015. <http://www.myanmargarments.org/wp-content/uploads/2015/02/MGMA-Code-of-Conduct-Press-Release.pdf> (accessed 17 July, 2016).

ပတ်လျှင် ၁၂ နာရီထက်ကျော်၍ အချိန်ပိုလုပ်နေကြရသည်။⁶⁹ ရှုပ်ထွေးလှသောဆွဲကြေးစနစ်နှင့် နည်းပါးလှသော လုပ်ခလစာ တို့ကြောင့် စက်ရုံအလုပ်သမားများအတွက် ပျမ်းမျှအလုပ်ချိန်မှာ တစ်ရက်လျှင် ၁၁ နာရီ၊ တစ်ပတ်လျှင် ၆ ရက် ဖြစ်သွားသည်။⁷⁰

၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် ၁၉၅၁ ခုနှစ် ခွင့်နှင့်အားလပ်ရက်အက်ဥပဒေက ဆေးခွင့်၊ မီးဖွားခွင့်၊ လုပ်သက်ခွင့်၊ ရှောင်တခင်ခွင့်အပြင် အများပြည်သူအားလပ်ရက်အတွက် ခွင့်များသတ်မှတ်ပေးထားသည်။⁷¹ ၂၀၁၂ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ⁷² နှင့် ၂၀၁၄ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေးနည်းဥပဒေတို့အရ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား နှစ်ဘက်စလုံးမှ လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေသို့ ထည့်ဝင်ရန်သတ်မှတ်ထားရာ အလုပ်ရှင်က ၃ ရာခိုင်နှုန်း၊ အလုပ်သမားက ၂ ရာခိုင်နှုန်း ထည့်ဝင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ဤရန်ပုံငွေတွင် တစ်လ ကျပ် ၃၀၀,၀၀၀ အောက်ဝင်ငွေရှိသော အလုပ်သမားများသာအကျုံးဝင်ပြီး ကျပ် ၃၀၀,၀၀၀ အထက်ဝင်ငွေရှိသော အလုပ်သမားများမပါဝင်ပေ။ ယင်းရန်ပုံငွေသည် ဆေးဝါးကုသမှုနှင့် ဖျားနာ သို့မဟုတ် ထိခိုက်ဒဏ်ရာအတွက် ငွေပေးချေမှု၊ မီးဖွားခွင့်အတွက် ပေးချေမှုနှင့် ကွယ်လွန်ပါက ခံစားခွင့်ရှိသည့် ကျန်ရစ်သူမိသားစုများအတွက် ပေးချေမှု စသည့် တို့အတွက်အကျုံးဝင်သည်။⁷³ ၂၀၁၃ ခုနှစ် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးဥပဒေ⁷⁴က အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား သဘောတူစာချုပ်များရေးဆွဲရန်နှင့် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးရုံးသို့တင်ပြရန် သတ်မှတ်ထားပြီး ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းပေးရန် အလုပ်ရှင်များကထည့်ဝင်သည့် ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်ကိုလည်းထူထောင်ကာ ယင်းရန်ပုံငွေကို အစိုးရ၏ကျွမ်းကျင်မှု

69. See "Modern Slavery," A Study of Labour Conditions in Yangon's Industrial Zones," Labour Rights Clinic, Cooperation Program of Independent Laborers, Construction-based Labor Union and Workers Support Group, November 2013. <http://www.burmapartnership.org/2013/11/modern-slavery-a-study-of-labour-conditions-in-yangons-industrial-zones/> (accessed 14 July, 2016), "Made in Myanmar: Entrenched Poverty or Decent Jobs for Garment Workers?" Oxfam, 9 December, 2015. <http://www.burmapartnership.org/2015/12/entrenched-poverty-or-decent-jobs-for-garment-workers/> (accessed 14 July, 2016) and "Under Pressure: A Study of Labour Conditions in Garment Factories in Myanmar which are wholly Korean owned or in a joint venture with Korean Companies," Action Labor Rights, March 2016. http://www.actionlaborrights.org/attachments/view/?attach_id=1060 (accessed 14 July, 2016).

70. Modern Slavery, Labour Rights Clinic, Cooperation Program of Independent Laborers, Construction-based Labor Union and Workers Support Group.

71. MGMA, Factory Information – Labour Laws and Regulations, MGMA, <http://www.myanmargarments.org/factory-information/laws-regulations/> (accessed 17 July, 2016).

72. The Social Security Law. Available at http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=90653&p_country=MMR&p_count=106 (accessed 17 July, 2016).

73. MGMA, Factory Information – Labour Laws and Regulations, MGMA, <http://www.myanmargarments.org/factory-information/laws-regulations/> (accessed 17 July, 2016).

74. Employment and Skill Development Law. Available at <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/90699/118441/F135623278/MMR90699%202.pdf> (accessed 17 July, 2016).



ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့သစ်က စီမံအုပ်ချုပ်မည်ဖြစ်သည်။⁷⁵ အလုပ်ခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် အန္တရာယ်ကင်းရေး အက်ဥပဒေသစ်တစ်ခုကို ပြင်ဆင်နေသည်မှာ နှစ်အချို့ရှိပြီဖြစ်သော်လည်း မချမှတ်ရသေးပေ။⁷⁶

၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် အတည်ပြုခဲ့သည့် မြန်မာအစိုးရဦးစီးဌာနများဥပဒေကလည်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ စသည့်ဥပဒေအားလုံးအပေါ် ကျော်လွန်ခွင့်ရှိသောကြောင့် SEZ များတွင် ဤဥပဒေများကျင့်သုံး၍ မရနိုင်ဖြစ်စေသည်။ သီလဝါကဲ့သို့ SEZ များတွင် အထည်ချုပ်စက်ရုံများထည့်သွင်းရန် အစီအစဉ်များရှိနေသဖြင့် SEZ များတွင် အလုပ်လုပ်မည့်အလုပ်သမားများအတွက် ဥပဒေနှစ်ခုဖြင့် (မည်မျှပင်ချို့ယွင်းသည်ဖြစ်စေ) အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်မှာ အကျိုးမဝင်နိုင်ဖြစ်လာကာ ယင်းဥပဒေနှစ်ခုမှာလည်း ပို၍ပင် အားနည်းသွားလိမ့်မည်။⁷⁷

၃. ၆ ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာအနှစ်ချုပ်

မြန်မာအစိုးရသည် နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေအောက်တွင် လိုက်နာဖြည့်ဆည်းရမည့် ကတိကဝတ်များအရ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုဝေးခွင့်၊ စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့်၊ သင့်တော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများကို နိုင်ငံအဆင့်ဥပဒေများအတွင်း ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းရန် တာဝန်ရှိသည်။ မူဝါဒစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း (Soft Law) များဖြစ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်မှုများ၊ MNE များအတွက် OECD လမ်းညွှန်ချက်များ စသည်တို့ကလည်း အစိုးရများ၊ ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများ၊ MNE လက်ခံသော တိုင်းပြည်များအနေဖြင့် အခြေခံမူလလူ့အခွင့်အရေးနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းများအတွင်း ထိုက်သင့်သည့်စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုရှိရန်၊ ကုစားဖြေရှင်းချက်များ လမ်းဖွင့်ပေးရန်အတွက် နောက်ထပ်လမ်းညွှန်ချက်နှင့် တာဝန်များသတ်မှတ်ပေးထားသည်။

သို့သော် နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးဥပဒေ၊ အလုပ်သမားဥပဒေနှင့်စံနှုန်းများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များ ရှိနေသည့်ကြားမှ အကောင်အထည်ဖော်ရေးပြဿနာ အတိုင်းအတာအမျိုးမျိုးရှိနေသဖြင့် နောက်ဆုံးတွင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ဥပဒေအရ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု လုံလောက်မှုမရှိဖြစ်နေသည်။ နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြု လူ့အခွင့်အရေးများ၊ အလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့်ကိုက်ညီပြီး လက်တွေ့အောက်ခြေရှိ အလုပ်သမားလုပ်ဆောင်မှုများ၏ တောင်းဆိုချက်များအပေါ် အခြေခံသော ခိုင်မာသည့် နိုင်ငံတော်အဆင့်ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများ လိုအပ်နေသည်။ အပေါ်ယံအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင်အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သည့် ဥပဒေများထုတ်ပြန်ထားသော်လည်း ယင်းဥပဒေမူဝါဒများ၏ အဓိကဟာတွက်များနှင့်တကွ အကောင်အထည်ဖော်ရေး ပကတိအခြေအနေစိန်ခေါ်မှုများက အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် ရေရှည်ခိုင်မြဲမှုမရှိသော ဝန်းကျင်တစ်ရပ်ကိုဖြစ်ပေါ်စေသည်။ လက်တွေ့တွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် ခေတ်နောက်ကျနေသော စီးပွားရေးကို ပြန်လည်နုလန်ထူစေရေး၊ သာတူညီမျှဖွံ့ဖြိုးရေးစံနှုန်းမူနာအတွက် အစိုးရကြီးပမ်းချိန်၌ ဒီမိုကရေစီအသွင်ကူးပြောင်းရေး၏ အချက်အခြာကာလတွင် အရေးကြီးဆုံးဖြစ်သည့် အလုပ်သမားအင်အားစုအတွက် လုံလောက်သော ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးထားပေ။

75. Employment and Skill Development Law.
76. Shwe Yee Saw Myint, "Myanmar to draft first labour safety law," The Myanmar Times, 21 December, 2012. <http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/3625-myanmar-to-draft-first-labour-safety-law.html> (accessed 17 July, 2016).
77. Myanmar Special Economic Zones Law, Section 89. Available at http://www.burmalibrary.org/docs17/2014-Myanmar-SEZ_Law-en.pdf (accessed 6 September, 2016).

အခန်း (၄) သပိတ်လှိုင်းလုံးများ

ယခင်စစ်အစိုးရအဆက်ဆက်လက်ထက်တွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂဝါဒကို ပြင်းပြင်းထန်ထန်ဖိနှိပ်ခဲ့သော်လည်း ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် သမ္မတဦးသိန်းစိန်၏ အရပ်သားအရေခြုံအစိုးရ အာဏာရလာပြီးနောက်နှင့် အဓိကအလုပ်သမားဥပဒေနှစ်ခုဖြစ်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေတို့ပြဋ္ဌာန်းပြီးနောက် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများပေါ်ထွန်းမှုနှင့် အရေအတွက်တိုးပွားလာမှုတို့ အလျင်အမြန် မြင့်တက်လာခဲ့သည်။ ယခုအခါ အခြေခံအဆင့် သို့မဟုတ် စက်ရုံအဆင့်တွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ၁,၉၀၀ ကျော်၊ မြို့နယ်အဆင့်တွင် ၁၀၅ ခု၊ တိုင်း သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အဆင့်တွင် ၁၄ ခု၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် ၇ ခု၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ပေါင်းချုပ်တစ်ခုရှိနေသည်ဟုသတင်းရသည်။⁷⁸ အလုပ်သမားရေးရာ လှုပ်ရှားတောင်းဆိုမှုလည်း မြင့်တက်လာရာ လုပ်ခလစာတိတိကျကျထားရှိရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေတိုးတက်ရေး၊ သမဂ္ဂဝင်များ အပေါ် ခွဲခြားဖိနှိပ်မှုအဆုံးသတ်ရေးတောင်းဆိုသည့် သပိတ်လှိုင်းလုံးများ တစ်လုံးပြီးတစ်လုံးထခဲ့၍ တင်းမာမှုများဖြစ်ရုံသာမက တစ်ခါတရံ အကြမ်းဖက်မှုပင်ဖြစ်ခဲ့သည်။ သပိတ်မှောက်ရာတွင် ပါဝင်သူများ သို့မဟုတ် စီစဉ်သူများမှာလည်း အာဏာပိုင်များ၏ ဖမ်းဆီးခြင်း၊ တရားစွဲခြင်း၊ ထောင်ချခြင်း ခံကြရသည်။

အလုပ်သမားလှုပ်ရှားတောင်းဆိုမှု ပထမဆုံးလှိုင်းလုံး ၂၀၁၂ ခုနှစ် နွေဦးတွင်ပေါ်ပေါက်ခဲ့ရာ အဓိကအားဖြင့် ရန်ကုန် စက်မှုဇုန်များရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံများအပါအဝင် စက်ရုံပေါင်းစုံမှ ထောင်နှင့်ချီသောအလုပ်သမားများ သပိတ်မှောက်ခဲ့ကြသည်။⁷⁹ အလုပ်သမားများ တောင်းဆိုချက်များထဲတွင် ဘဝရပ်တည်ရေး အခြေခံလိုအပ်ချက် ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရေးအတွက် လုပ်ခလစာ တိုးရေး၊ ညံ့ဖျင်းသည့်လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ ကောင်းမွန်ရေးတို့အပြင် ရှုပ်ထွေးလှသော လုပ်ခလစာပေးစနစ် ဖျက်သိမ်းရေး လည်းပါဝင်သည်။ ယင်းလုပ်ခလစာပေးစနစ်မှာ အချိန်မှန်ကြေး၊ အချိန်ပိုကြေး၊ ရက်မှန်ကြေးများကို နည်းပါးလွန်းလှသော အခြေခံလစာနှင့် ပေါင်းစပ်ထားခြင်းဖြစ်ပြီး အလွန်ရှည်ကြာသည့် အလုပ်ချိန်များကို နားရက်မယူရဘဲ လုပ်ရစေသည်။⁸⁰

လွတ်လပ်သည့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူအဖွဲ့များနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ပူးပေါင်းကွန်ရက် တစ်ခုမှ ၂၀၁၂ ခုနှစ်နှောင်းပိုင်းနှင့် ၂၀၁၃ ခုနှစ်နှစ်ဦးပိုင်း၌ လုပ်ဆောင်ခဲ့သော သုတေသနတွင် ယင်းအလုပ်သမားလှုပ်ရှား တောင်းဆိုမှု ပထမလှိုင်းလုံး ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည့်ပြဿနာရပ်များကို အသေးစိတ်လေ့လာခဲ့သည်။ ၎င်းတို့၏ ‘ခေတ်သစ်ကျွန် သဘောက်’ အစီရင်ခံစာက ပျမ်းမျှလုပ်ခလစာမှာ အချိန်ပိုပါ ပါမှ တစ်လလျှင် ကျပ် ၇၅,၀၀၀ မှ ၉၅,၀၀၀ ရှိ ကြောင်းနှင့် ပျမ်းမျှတစ်ရက်အလုပ်ချိန်မှာ ၁၁ နာရီရှိကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့သည်။⁸¹ အထည်ချုပ်စက်ရုံများအတွက် အော်ဒါကြီးကြီး ရောက် လာလျှင် အလုပ်သမားများမှာ မနက်မိုးလင်းသည်အထိ တစ်ညလုံးလုပ်ရကြောင်း၊ ယင်းသို့မလုပ်ပါက ‘ရက်မှန်ကြေး’ နှင့်/သို့မဟုတ် ‘အချိန်ပိုကြေး’ ဖြတ်ခံရကြောင်းလည်း အစီရင်ခံစာကတွေ့ရှိခဲ့သည်။ ‘ရက်မှန်ကြေး’ နှင့် ‘အချိန်ပိုကြေး’ တို့စုပေါင်းလိုက်ပါက အလုပ်သမားတစ်ယောက် လုပ်ခ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်ရှိနေ၍ အလုပ်သမားအများစုမှာ ထမင်းနပ်မှန်အောင်

78. “Myanmar to promote, protect, labour rights,” Business Standards, 2 May, 2016. http://www.business-standard.com/article/news-ians/myanmar-to-promote-protect-labour-rights-116050200353_1.html (accessed 18 July, 2016).
 79. Nyein Nyein, “Over 5,000 Workers Still on Strike in Rangoon,” The Irrawaddy, 22 May, 2012. <http://www.irrawaddy.com/burma/over-5000-workers-still-on-strike-in-rangoon.html> (accessed 18 July, 2016).
 80. Noe Noe Aung and Myat May Zin, “Eighteen strikes Yangon in May,” The Myanmar Times, 28 May, 2012. <http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/yangon/658-eighteen-strikes-yangon-in-may-activist.html> (accessed 18 July, 2016).
 81. Modern Slavery, Labour Rights Clinic, Cooperation Program of Independent Laborers, Construction-based Labor Union and Workers Support Group.



၂၀၁၅ ခုနှစ် ဖော်ဖော်ဝါရီလ ၁၉ ရက် ရန်ကုန်မြို့၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ရှိ တိုင်ယီဖီနပ်စက်ရုံအလုပ်သမားများမှ လုပ်ခတိုးမြှင့်ပေးရေး ဆန္ဒပြနေပုံအားတွေ့ရစဉ်
 Copyright: The Irrawaddy

မနည်းရုန်းကန်နေရသည်ဖြစ်ရာ အချိန်ပိုင်း လုပ်ခိုင်းလာတိုင်း အလုပ်သမားအများအပြားအဖို့ မရှောင်လွှဲနိုင်ဘဲလုပ်ကြရသည်။⁸² ALR က ၂၀၁၄ ခုနှစ်နှောင်းပိုင်းနှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်နှစ်ဦး၌ ကိုရီးယားပိုင်အထည်ချုပ်စက်ရုံများအား သုတေသနပြုသည့် ‘ဖိစီးမှု များအောက်တွင် - မြန်မာနိုင်ငံရှိ ရာနှုန်းပြည့် ကိုရီးယားပိုင် သို့မဟုတ် ကိုရီးယားကုမ္ပဏီများနှင့်ဖက်စပ်အထည်ချုပ်စက်ရုံများ မှ အလုပ်သမားအခြေအနေများလေ့လာချက်’ အစီရင်ခံစာတွင်လည်း အလားတူတွေ့ရှိချက်များကို ဖော်ပြခဲ့သည်။⁸³

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေတို့ထုတ်ပြန်ခြင်းနှင့် အများ လက်ခံနိုင်မည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေအား ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင်ကြေညာပြီးနောက် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ တောင်းဆိုချက်များထဲမှ တစ်ခုရရှိခဲ့သဖြင့် သပိတ်များငြိမ်သက်သွားခဲ့သည်။ ကြားဝင်ဖျန်ဖြေရေးယန္တရားသစ်များ ပေါ်ပေါက်လာ ကာ စက်ရုံအလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများအား စတင်ဖြေရှင်းပေးခဲ့သည်။

သို့သော်လည်း ယင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များနှင့်ပတ်သက်သည့်ပြဿနာများ စတင်ပေါ်ပေါက်လာခဲ့ပြီး အဓိကအားဖြင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့များနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီဆုံးဖြတ်ချက်များအား ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ကျင့်သုံးစေရေး ကြပ်မတ် သည့်ယန္တရားများ ကင်းမဲ့မှုက ပြဿနာတက်စေခြင်းဖြစ်သည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီ (နိုင်ငံတော်အဆင့်ဖျန်ဖြေရေးယန္တရား) ဆုံးဖြတ်ချက်များအား မလိုက်နာခြင်းအတွက်ပြစ်ဒဏ်မှာ နဂိုမူလက ကျပ် ၁၀၀,၀၀၀ သတ်မှတ်ခဲ့ပြီး နောင်တွင် ကျပ် ၁,၀၀၀,၀၀၀ သို့တိုးမြှင့်ခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် သမဂ္ဂနှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်အများအပြားက ယင်းပမာဏမှာ အလုပ်ရှင်များအတွက်

82. Modern Slavery, Labour Rights Clinic, Cooperation Program of Independent Laborers, Construction-based Labor Union and Workers Support Group.
 83. "Under Pressure: A Study of Labour Conditions in Garment Factories in Myanmar which are wholly Korean owned or in a joint venture with Korean Companies," Action Labor Rights.

ဒဏ်ကြေးကို လွယ်လွယ်ကူကူပေးဆောင်နိုင်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လျစ်လျူရှုနိုင်သဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များလိုက်နာစေရန် သို့မဟုတ် နာခံစေရန် မလုံလောက်သောကြောင့် ပြစ်ဒဏ်မှန်လွန်းသည်ဟု ယူဆကြသည်။ လှိုင်သာယာစက်မှုဇုန်မှ ၂၀၁၃ ခုနှစ် ဇွန်လသပိတ်များတွင် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့များ၏ဆုံးဖြတ်ချက်များကို နာခံရန်တောင်းဆိုမှုများ ပါဝင်ခဲ့သည်။ ဥပမာ ၂၀၁၃ ခုနှစ်က ထိပ်တန်းအထည်ချုပ်စက်ရုံမှ အလုပ်ထုတ်ခံရသော အလုပ်သမား ၆ ယောက်ကို အလုပ်ပြန်ခန့်ရန် ခုံသမာဓိကောင်စီက အမိန့်ထုတ်ခဲ့သော်လည်း ယနေ့တိုင်အလုပ်ပြန်မခန့်ခဲ့ပေ။⁸⁴

ခုံသမာဓိအဖွဲ့များ ခုံသမာဓိကောင်စီတို့နှင့် ပြဿနာများပေါ်ထွက်လာခြင်း၊ အနည်းဆုံးအကြေးငွေသစ် သတ်မှတ် ရေး နှောင့်နှေးကြန့်ကြာနေခြင်း၊ ထို့အပြင် ၂၀၁၂ ခုနှစ် သပိတ်များတွင်ပါဝင်ခဲ့သူတို့ ထောက်ပြခဲ့သည့် အလားတူပြဿနာ အများအပြားတို့က ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလတွင် နောက်ထပ်အလုပ်သမားလှုပ်ရှားတောင်းဆိုမှု လှိုင်းလုံးတစ်လုံးအဖြစ် ပေါက်ကွဲသွားခဲ့သည်။⁸⁵ ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလကုန်ပိုင်းနှင့် ဖေဖော်ဝါရီလဆန်းပိုင်းတွင် စတင်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားသပိတ်များ တွင် ထောင်နှင့်ချီသော အလုပ်သမားများ ပါဝင်ခဲ့ကြသည်။ အဓိကဖြစ်ပွားရာ စက်ရုံများမှာ ရက်ဒီစတုံး၊ ကော့စ်တက်၊ အီးလန်း မြန်မာ၊ ဖွဲ့ဒီဂလိုရီ အထည်ချုပ်စက်ရုံများနှင့် တိုင်ယီဖီနပ်စက်ရုံတို့ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားအားလုံးက လုပ်ခလစာ တိုးပေးရေး နှင့် အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးစည်းမျဉ်းများ ရေးဆွဲရာတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ပါဝင်ခွင့်ရရေး၊ ပုံမှန်အလုပ်သမား များရရှိနေသည့်အခွင့်အရေးများကို နေ့စားအလုပ်သမားများလည်း ခံစားခွင့်ရရေး စသည်တို့ကို တောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။⁸⁶ အချို့ သပိတ်များမှာ ဖေဖော်ဝါရီတစ်လလုံးနီးပါး ကြာမြင့်ခဲ့သည်။ အီးလန်းဝန်ထမ်း ရွှေပြည်သာမြို့နယ် အထည်ချုပ်အလုပ်သမား သမဂ္ဂခေါင်းဆောင် ကိုမျိုးမင်းမင်းနှင့် ဖွဲ့ဒီဂလိုရီ အထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမား ကိုနိုင်ဌေးလွင်တို့ အလုပ်သမားသပိတ်ကိစ္စဖြင့် အဖမ်းခံရပြီးနောက် ၎င်းတို့လွတ်မြောက်ရေးမှာ အလုပ်သမားတို့၏ တောင်းဆိုချက်တစ်ခုဖြစ်လာသည်။⁸⁷ ကော့စ်တက်စက်ရုံ အလုပ်သမား ကိုနိုင်ဇော်လည်း အဖမ်းခံရသည်။⁸⁸

အလုပ်သမားသပိတ်များကိုဖြိုခွဲရန် အာဏာပိုင်တို့က ဖမ်းဆီးရုံမျှသာလုပ်ခဲ့သည်မဟုတ်ပေ။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး အစိုးရကလည်း သပိတ်မှောက်သူများကို ဥပဒေအရအရေးယူမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခဲ့သလို⁸⁹ ရဲတပ်ဖွဲ့ကလည်း အီးလန်းအပါအဝင် စက်ရုံများတွင် ထိုင်သပိတ်မှောက်နေသူများကို ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀ ရက်နေ့တွင် အကြမ်းဖက်ဖြိုခွဲခဲ့သည်။⁹⁰ သပိတ်မှောက်သူ အများအပြား ကစဉ့်ကလျားဖြစ်သွားပြီး အချို့အလုပ်သမားများမှာမူ တစ်ရက် ကျပ် ၃၀၀ လုပ်ခတိုးပေးသောအခါ အလုပ်ပြန် ဆင်းခဲ့ကြသည်။⁹¹ ဖွဲ့ဒီဂလိုရီနှင့် ကော့စ်တက်စက်ရုံများမှ အလုပ်သမားအချို့ကမူ ဆက်လက်သပိတ်မှောက်နေကြသော်လည်း

84. Noe Noe Aung, "Workers strike over wage demands," The Myanmar Times, 17-23 June, 2013. <http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/yangon/7150-thousands-of-workers-protest-in-hlaing-tharyar.html> (accessed 18 July, 2016). In a recent update, however, two years later, at the same factory, the Yangon Region Labour Relations Department decided to sue the owner after he repeatedly failed to attend township-level Conciliation Body hearings on a dispute involving back-pay. See "Ministry to sue garment factory boss," The Myanmar Times, 15 January, 2016. <http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/yangon/18483-ministry-to-sue-garment-factory-boss.html> (accessed 18 July, 2016).
85. Yen Saning, "Thousands of Garment Workers Strike in Rangoon," The Irrawaddy, 20 February, 2015. <http://www.irrawaddy.com/burma/thousands-garment-workers-strike-rangoon.html> (accessed 18 July, 2016).
86. "Police break up striking workers in Shwepyithar," Democratic Voice of Burma, 21 February, 2015. <http://www.dvb.no/news/police-break-up-striking-garment-workers-in-shwepyithar-myanmar-burma-yangon/48587> (accessed 18 July, 2016).
87. "Myanmar Garment Workers Threaten Further Strikes if Demands Not Met," Radio Free Asia, 24 February, 2016. <http://www.rfa.org/english/news/myanmar/strikes-02242015130920.html> (accessed 18 July, 2016).
88. Yen Saning, "Rangoon Labor Strike Continues on Small Scale Amid Rising Tension," The Irrawaddy, 25 February, 2015. <http://www.burmanet.org/news/2015/02/26/the-irrawaddy-rangoon-labor-strike-continues-on-small-scale-amid-rising-tension-yen-snaing/> (accessed 18 July, 2016).
89. "Sit-in held at Taiyi factory despite govt threats," Democratic Voice of Burma, 20 February, 2015. <http://www.dvb.no/news/sit-in-held-at-taiyi-factory-despite-govt-threats-labour-burma-myanmar/48542> (accessed 18 July, 2016).
90. "Police break up striking garment workers in Shwepyithar," Democratic Voice of Burma, 21 February, 2015. <http://www.dvb.no/news/police-break-up-striking-garment-workers-in-shwepyithar-myanmar-burma-yangon/48587> (accessed 18 July, 2016).
91. Kyaw Phone Kyaw, "Workers issue threat to government over arrests," The Myanmar Times, 9 March, 2015. <http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/13409-workers-issue-threat-to-govt-over-arrests.html> (accessed 18 July, 2016).

မတ်လ ၄ ရက်နေ့တွင် လုံထိန်းရဲများက အလုပ်သမား ၁၄ ယောက်နှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူတစ်ယောက် ကိုဖမ်းဆီးခဲ့သလို 'တာဝန်' စာလုံးပါ လက်ပတ်နီများပတ်ထားသည့်လူမိုက်ဂိုဏ်းများက လုံထိန်းရဲတို့နှင့်ပူးပေါင်း၍ သပိတ်မှောက် အလုပ်သမားများကိုဖြိုခွဲရန် အကြမ်းဖက်ခဲ့ကြသည်။ အချုပ်ဆိုရလျှင် ယင်းသပိတ်မှောက်ထဲပါဝင်မှုကြောင့် ဒါဇင်နှင့်ချီသော အလုပ် သမားများ၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးတက်ကြွလှုပ်ရှားသူများနှင့် သမဂ္ဂဝင်များ အဖမ်းခံခဲ့ရသည်။⁹²

၂၀၁၅ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ ၁ ရက်နေ့တွင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ စတင်ကျင့်သုံးခဲ့ပြီးနောက် လုပ်ငန်းရှင်များက လစာနှုန်းထားသစ်များနှင့်ကိုက်ညီအောင် ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲကြရာတွင် စက်ရုံတစ်ရုံပိတ်လိုက်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများအား ထမင်းကျွေးခြင်း သို့မဟုတ် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးကဲ့သို့ အခြားထောက်ပံ့မှုများ၊ ဆုကြေးများ၊ အစီအစဉ်များ ရပ်တန့်ခြင်း စသည့် ဆိုးကျိုးများလည်း ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ ဤအချက်က အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားများအဖို့ အထည် ချုပ်စက်ရုံလုပ်ခပိုမြင့်သည့် တရုတ်နိုင်ငံလိုနေရာမျိုးသို့ လွယ်လွယ်လေးရွှေ့မသွားနိုင်သော်လည်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအနေဖြင့် မူ အာရှဒေသတွင်း၌ လုပ်ခလစာသက်သာသည့် မည်သည့်သို့နေရာမဆို ရွှေ့ပြောင်းမြှုပ်နှံနိုင်နေသည့် အရင်း၏ပြောင်းလွယ် ရွှေ့လွယ်ပြဿနာကို ပြသနေခြင်းဖြစ်ပါသည်။⁹³ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေစတင်ပြီး ရက်သတ္တပတ်များ၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများ တသိတတန်းကြီးဖြစ်ခဲ့ရာ⁹⁴ အလုပ်သမားများ အလုပ်ထုတ်ခံရပြီး လစာနည်းသည့် အလုပ်သင် သို့မဟုတ် အစမ်းခန့်အဖြစ် ပြန်လည်ခန့်မှုများဖြစ်ခဲ့ကြောင်း တိုင်တန်းမှုများလည်း ရှိခဲ့သည်။⁹⁵

92. Kyaw Phone Kyaw, "Workers hit with prison time," The Myanmar Times, 18 August, 2015. <http://www.mmmtimes.com/index.php/national-news/16031-workers-hit-with-prison-time.html> (accessed 18 July, 2016).
93. Thuzar, "Garment Factories Downsize in Response to Minimum Wage," The Irrawaddy, 5 September, 2015. <http://www.irrawaddy.com/burma/garment-factories-downsize-in-response-to-minimum-wage.html> (accessed 18 July, 2016).
94. Nyan Lynn Aung and Khin Wine Phyu Phyu, "Payday unpleasant surprise for workers," The Myanmar Times, 1 October, 2015. <http://www.mmmtimes.com/index.php/national-news/16774-payday-unpleasant-surprise-for-workers.html> (accessed 18 July, 2016).
95. Nyan Lynn Aung and Khin Wine Phyu Phyu, "Labour disputes rise as factories cut back," The Myanmar Times, 17 September, 2015. <http://www.mmmtimes.com/index.php/in-depth/16520-labour-disputes-rise-as-factories-cut-back.html> (accessed 18 July, 2016).

အခန်း (၅) အဓိကတွေ့ရှိချက်များ

၅. ၁ အလုပ်ချိန်

အလုပ်ချိန်ကြာရှည်ခြင်း

တရားဝင်အလုပ်ချိန်မှာ တစ်ရက်လျှင် ၈ နာရီနှင့် အချိန်ပိုအများဆုံး တစ်ပတ်လျှင် ၁၂ နာရီသာ ဖြစ်သော်လည်း သုတေသနပြုချက်၏ အဓိကတွေ့ရှိချက်တစ်ခုမှာ အလုပ်သမားများသည် မကြာခဏပင် အလွန်ကြာရှည်သော အလုပ်ချိန်များကို တစ်ပတ်လျှင် ၆ ရက်လုပ်ရန် အခိုင်းခံရခြင်းဖြစ်သည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အလုပ်သမား ၁၉၉ ဦးအနက် ၉၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာ တစ်ပတ်လျှင် ၆ ရက် ပုံမှန်အလုပ်လုပ်ရပြီး အချို့မှာ ၎င်းတို့လုပ်နေသည့်စက်ရုံမှ အော်ဒါများ၏ပမာဏနှင့် အတိုင်းအတာပေါ်မူတည်၍ တစ်ပတ်လျှင် ၇ ရက်လုပ်ကြရသည်။⁹⁶

အတင်းအကျပ်အချိန်ပိုလုပ်ခိုင်းခံရခြင်း

အလုပ်သမားအများစုမှာ ရွေးချယ်စရာမရှိ အချိန်ပိုလုပ်နေရဆဲဖြစ်ပြီး တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အလုပ်သမားများထဲမှ ၈၈ ရာခိုင်နှုန်းမှာ တစ်ရက်လျှင် ၁၀ နာရီနှင့်အထက် ပုံမှန်လုပ်ကြရသည်။ အချိန်ပိုလုပ်ရသည့် အကြောင်းရင်းအမျိုးမျိုးရှိရာ ၎င်းဆန်ခွင့်ရှိကြောင်းမသိခြင်း၊ မြင့်တက်နေသောလူနေမှုစရိတ်များ ကာမိစေရန် လစာငွေကိုထပ်ဖြည့်နိုင်မည့် အပိုဆောင်း အချိန်ပိုကြေးလိုအပ်ခြင်း သို့မဟုတ် တစ်ခါတရံတွင် အတင်းအကျပ် ခြိမ်းခြောက်ခိုင်းစေခံရခြင်းတို့ကြောင့်ဖြစ်သည်။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အလုပ်သမားအများအပြားက ၎င်းတို့အလုပ်ချိန်မှာ တစ်ရက်လျှင် ၈ နာရီနှင့် အချိန်ပိုဟု ပြောကြသော်လည်း လက်တွေ့တွင် အချိန်ပိုဟု သတ်မှတ်ခံရခြင်းမရှိဘဲ တစ်ရက်ကို ၉ နာရီ သို့မဟုတ် ၁၀ နာရီ ပုံမှန်လုပ်နေကြရသည်။ ဥပမာ ပဲခူးမှ စက်ရုံအလုပ်သမားတစ်ယောက်က တစ်ရက်ကို ၈ နာရီလုပ်ရသည်ဟု ပြောပြသော်လည်း အချိန်အားဖြင့် မနက် ၈ နာရီမှ ညနေ ၆ နာရီဟုဆိုသည်။⁹⁷ ဤလုပ်ရပ်မျိုးအား အလုပ်သမားများကိုလှည့်ဖြားရန် တွင်တွင်ကျယ်ကျယ် အသုံးပြုနေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အလုပ်သမားများမှာ ပုံမှန်အလုပ်ချိန် တစ်ရက် ၈ နာရီဖြစ်သည်ကိုသိရှိသော်လည်း ၎င်းတို့အား အလုပ်သိမ်းချိန် ဘယ်နှစ်နာရီဟုသာပြောပြီး ခိုင်းစေမှုကိုမငြင်းနိုင်ဘဲ တစ်ရက် ၁၀ နာရီ လုပ်နေကြရသည်။

လစာရှင်းတမ်းစာရွက်နှင့်ပတ်သက်၍ အများအားဖြင့် မြန်မာဘာသာနှင့်ဖော်ပြခြင်း မဟုတ်သဖြင့် အလုပ်သမားအများ

96. This complements previous research from Action Labor Rights, and a network of labor rights activists groups and trade unions who found that the average working day was over ten hours per week. See "Modern Slavery," A Study of Labour Conditions in Yangon's Industrial Zones," Labour Rights Clinic, Cooperation Program of Independent Laborers, Construction-based Labor Union and Workers Support Group, November 2013. <http://www.burmapartnership.org/2013/11/modern-slavery-a-study-of-labour-conditions-in-yangons-industrial-zones/> (accessed 14 July, 2016) and "Under Pressure: A Study of Labour Conditions in Garment Factories in Myanmar which are wholly Korean owned or in a joint venture with Korean Companies," Action Labor Rights, March 2016. http://www.actionlaborrights.org/attachments/view/?attach_id=1060 (accessed 14 July, 2016).

97. Female garment factory worker, interview with field researcher, Bago, March 2016.

အပြားက နားမလည်နိုင်သည့်အတွက် လစာနှင့် အချိန်ပိုကြေးရှုပ်ထွေးမှု ဆက်ဖြစ်နေစေသည်။ ယင်းရှင်းတမ်းစာရွက်များမှာ တရုတ်၊ ကိုရီးယား သို့မဟုတ် အင်္ဂလိပ်ဘာသာများနှင့်ဖြစ်နေတတ်သဖြင့် အလုပ်သမားများမှာ တကယ့်လက်တွေ့လုပ်ခနှင့် လစာခွဲခြားပြမှုကို မဆန်းစစ်နိုင်ကြဘဲ အချိန်ပိုကြေးအမှန်အတိုင်း ရမရကိုလည်းမစစ်ဆေးနိုင်ကြပေ။ အချိန်ပိုနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားများကိုလှည့်စားရန် လွယ်ကူလှပုံကို ဥပမာတစ်ခုပြရလျှင် ဝဲခူးမြို့မှ စက်ရုံအလုပ်သမားနောက်တစ်ဦးက ၎င်းအနေဖြင့် တစ်ရက် ၁၀ နာရီ၊ တစ်ပတ် ၆ ရက်လုပ်ရသည်ဟုပြောသော်လည်း အချိန်ပိုမလုပ်ကြောင်း ပြောနေခြင်းဖြစ်သည်။⁹⁸ ထို့အပြင် ဖြစ်ရပ်အများအပြား၌ စက်ရုံကစီစဉ်ပေးသည့် ဖယ်ရီကားမှာ ပုံမှန်အလုပ်သိမ်းချိန်တွင်မထွက်ဘဲ စက်ရုံပိုင်ရှင်က အလုပ်သိမ်းစေချင်သည့်အချိန်မှသာ စက်ရုံမှထွက်ရသည်။

အချိန်ပိုဆင်းရန်ဖိအားမှာ စက်ရုံပိုင်ရှင်များ၊ ၎င်းတို့မှတစ်ဆင့် အလုပ်ကြပ်(စူပါ)များထံမှလာခြင်းဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ယင်းကိစ္စတွင် ၎င်းတို့ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်မရှိဟု ယူဆနေကြသည်။ အချို့ဖြစ်စဉ်များတွင် အလုပ်သမားများက ၎င်းတို့လုပ်ရမည်မှာ အချိန်ပိုဟုသိသော်လည်း မလုပ်မနေရဟုပြောကာ ခိုင်းစေခံရသည်။ တောင်ဒဂုံမှ အလုပ်သမားတစ်ယောက်က ယခုလိုရှင်းပြသည်။

ပုံမှန်ဆိုရင် ကျနော်တို့ တစ်ပတ်ကို ၆ ရက် လုပ်ရတယ်။ တနင်္လာနေ့ကနေ စနေနေ့အထိပေါ့။ ခြွင်းချက်အနေနဲ့ တစ်ခါတလေ အလုပ်သမားတွေက တနင်္ဂနွေနေ့မှာတောင် လုပ်ရတယ်။ ဒါပေမယ့် ကောင်းတာကတော့ တခြား အလုပ်ဆင်းတဲ့နေ့တွေထက် နှစ်ဆပေးတယ်။ တကယ်လို့ ကျနော်ဖြစ်ဖြစ်၊ အလုပ်သမားတွေဖြစ်ဖြစ် တနင်္ဂနွေနေ့ အလုပ်ဆင်းဖို့ငြင်းရင် အလုပ်ဖြုတ်ခံရမယ်လို့ ခြိမ်းခြောက်ခံရတယ်။⁹⁹

မင်္ဂလာဒုံမှ အလုပ်သမားတစ်ယောက်ကမူ အချိန်ပိုလုပ်ရန် ငြင်းဆန်ခဲ့၍ အကျိုးဆက်များခံခဲ့ရသည့်ဖြစ်ရပ်ကို ယခုလို ပြောပြသည်။

အိုဗာတိုင်အခြေအနေနဲ့ ပတ်သက်ရင် ကျမအတွက်ပြဿနာပဲ။ တစ်ခါတလေ ကျမ အိုဗာတိုင်မဆင်းချင်ဘူး။ ဘာလို့လဲဆိုတော့ တအားပင်ပန်းပြီး အချိန်ကုန်တယ်လေ။ ဒါ့ကြောင့် ကျမ မလုပ်ဘဲနေတယ်။ အဲလိုနေတော့ ကျမတို့စက်ရုံပိုင်ရှင် ဂျပန်သူငွေကမကြိုက်ဘူး။ ဆူဆဲပြီး သူပြောတာနားမထောင်လို့ ဖိအားပေးတယ်။ အဲ့ဒီတော့ အပြစ်ပေးတဲ့အနေနဲ့ ကျမကို လစာဖြတ်တယ်။ ဒါပေမယ့် အချိန်ပို ဆင်းမဆင်းက ကျမရဲ့ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်မှုပဲ လို့ ထင်ပါတယ်။¹⁰⁰

လှိုင်သာယာမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးကမူ ယင်းကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ စက်ရုံဘက်က မည်သို့ပြုပြင်ပေးစေချင်ကြောင်းကို ယခုလိုပြောပြသည်။

စက်ရုံအလုပ်သမားတွေအတွက် အလုပ်ခွင်အခြေအနေ တိုးတက်ဖို့ဆိုရင် [...] ကျမကတော့ အထူးသဖြင့် ညကြီး မိုးချုပ်ထိ အချိန်ပိုနောက်ကျဆင်းရတာလို့မျိုး အလုပ်သမားတွေသဘောမတူဘဲ အိုဗာတိုင်လုပ်ဖို့ အတင်းခိုင်းတာမျိုး၊ ဖိအားပေးတာမျိုး မလုပ်စေချင်ဘူး။¹⁰¹

အချို့ဖြစ်ရပ်များတွင် အလွန်အမင်းနောက်ကျသည်အထိ အချိန်ပိုဆင်းရသည်ဟု မြောက်ဥက္ကလာပမှ အလုပ်သမား

98. Male garment factory worker, interview with field researcher, Bago, March 2016
99. Male garment factory worker, interview with field researcher, South Dagon, March 2016.
100. Female garment factory worker, interview with field researcher, Mingalardon, March 2016.
101. Female garment factory worker, interview with field researcher, Hlaingtharyar, April 2016.

တစ်ယောက်ကလည်း ယခုလိုဆိုသည်။

“

ပုံမှန်ဆိုရင် ဒီစက်ရုံမှာ ကျမ မနက် ၇ နာရီခွဲကနေ ညနေ ၆ နာရီ ၄၀ အထိလုပ်ရတယ်။ တကယ်လို့ အချိန်ပို လုပ်ဖို့ရှိရင် အလုပ်သမားတွေကို မနက် ၂ နာရီအထိ အတင်းဖိအားပေးပြီး အချိန်ပိုလုပ်ခိုင်းတယ်။¹⁰²

”

အလုပ်ချိန်ရှည်ကြာစွာ တောက်လျှောက်လုပ်ခိုင်းခံရခြင်းနှင့် ကုန်ထွက်သတ်မှတ်ချက် (စံနှုန်း) ပြည့်မီအောင် ဖိအားပေးခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်သမားများမှာ ရုပ်ပိုင်း၊ စိတ်ပိုင်းကျန်းမာရေးဆိုးကျိုးများ ဖြစ်လာသည်။ ပုံမှန်အလုပ်ဆင်းချိန်မှာ ညနေ ၅ နာရီဖြစ်သော်လည်း အချိန်ပိုရိုပါက ည ၈ နာရီအထိလုပ်ရသည့် တောင်ဒဂုံမှ အလုပ်သမားတစ်ယောက်က ယခုလိုရှင်းပြသည်။

“

အော်ဒါကြီးတွေ အရမ်းများတဲ့အခါမျိုးမှာ အလုပ်သမားတွေကို ပြင်းပြင်းထန်ထန် ဖိအားပေးတယ်၊ အတင်းခိုင်းတယ်။ အလုပ်ကြီးစားဖို့ သွက်သွက်လုပ်ဖို့ဟောကတယ်။ အဲဒါကြောင့် အလုပ်သမားတွေခမျာ မနိုင်ဝန်ထမ်းရလို့ စိတ်ပန်းလှပန်းဖြစ်ကုန်တယ်။¹⁰³

”

အချို့ဖြစ်ရပ်များတွင်မူ အလုပ်သမားများမှာ အော်ဒါပြည့်မီအောင် ရုန်းကန်နေရပြီး အလုပ်ကြပ်(စူပါ)များ၏ ဖိအားပေးခြင်းခံရစဉ်အချိန်လည်း ‘အခိုးခံ’ ရသည်။ ဥပမာ ပဲခူးမှ အလုပ်သမား တစ်ယောက်က ယခုလိုပြောပြသည်။

ပြဿနာကြီးတစ်ခုက အလုပ်သမားတွေကို မတရားဆိုးဆိုးဝါးဝါးဆက်ဆံတဲ့ကိစ္စပဲ။ ဆိုလိုတာက အချိန်ခိုးပြီး အတင်းအကျပ် သန့်ရှင်းရေးလုပ်ခိုင်းတာမျိုးကြောင့် အိမ်ပြန်ချိန် အမြဲနောက်ကျရတယ်။¹⁰⁴

အဆိုးဆုံးဖြစ်ရပ်များတွင် အလုပ်သမားများမှာ အချိန်ပိုဆင်းရသော်လည်း အချိန်ပိုကြေးမရကြပေ။ ဥပမာ လှိုင်သာယာမှ အလုပ်သမားတစ်ယောက်က ယခုလိုရှင်းပြသည်။

ကျမတို့ အိုဗာတိုင်ဆင်းတဲ့အတွက် ပိုက်ဆံမရဘူး။ သူတို့က အိုဗာတိုင်ဆင်းတဲ့လူတွေအတွက် ဖယ်ရီကား စီစဉ်ပေးတယ်။ တကယ်လို့ ကျမတို့က အိမ်ပြန်ရမှာဝေးလွန်းလို့ အိုဗာတိုင်လုပ်ရမှာကိုငြင်းရင် သူတို့က ကျမတို့ကို ရာထူးချမယ်လို့ ခြိမ်းခြောက်တယ်။ ဆိုလိုတာက ကျမတို့ လစာလျော့သွားမယ့်သဘော။¹⁰⁵

ပုသိမ်မှ အလုပ်သမားတစ်ယောက်ကလည်း ယခုလိုပြောပြသည်။

102. Female garment factory worker, interview with field researcher, North Okkalapa, March 2016.
103. Male garment factory worker, interview with field researcher, South Dagon, March 2016.
104. Female garment factory worker, interview with field researcher, Bago, March 2016.
105. Female garment factory worker, interview with field researcher, Hlaingtharyar, April 2016.



တစ်ခါတလေ အလုပ်သမားတွေ အိုဗာတိုင်ကြေးမရဘူး။ နောက်ပြီး အိမ်ပြန်ရမှာ အရမ်းနောက်ကျနေလို့ စက်ရုံထဲမှာပဲ အိပ်ရတယ်။ ဒါမှမဟုတ် တစ်ညလုံး ငုတ်တုတ်ထိုင်နေရတယ်။¹⁰⁶



ဖျားနာရက်များအတွက် လုပ်ခလစာမှနှုတ်ခြင်း

နားရက်ယူခြင်းကို မန်နေဂျာများနှင့် အလုပ်ရှင်များက လုံးဝအားမပေးကြပေ။ အလုပ်သမားအများစုမှာ လစာ ဖြတ်တောက်ခံကြရသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခံရသူ အလုပ်သမားများထဲမှ ၆၁ ရာခိုင်နှုန်းက (တစ်ရက်နားလျှင်) ကျပ် ၅,၀၀၀ နှင့်အထက် ဒဏ်ငွေရိုက်ခံရကြောင်းပြောပြီး ၃၆ ရာခိုင်နှုန်းကမူ ကျပ် ၁၀,၀၀၀ နှင့်အထက် ဒဏ်ရိုက်သည်ဟုဆိုကြသည်။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမှာ ကျပ် ၃,၆၀၀ ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားအများစုမှာ ယင်းအခကြေးငွေနှင့်ပင် အလုပ်မိအောင် မနည်း ရုန်းကန်နေရသည်ဖြစ်ရာ လစာဖြတ်တောက်မှုမှာ အချိုးအစားမမျှပေ။ အချို့အလုပ်သမားများက ပြစ်ဒဏ်အဖြစ်လည်းကောင်း၊ နောင်မပျက်စေရန် ဟန့်တားသည့်အနေဖြင့်လည်းကောင်း၊ ဖြတ်တောက်မှုမှာ ကျပ် ၂၀,၀၀၀ ကျော်သည်ဟုပင် ပြောကြသည်။ ဥပမာအားဖြင့် လှိုင်သာယာမှ အလုပ်သမားတစ်ယောက်က ယခုလိုပြောပြသည်။

တကယ်လို့ အလုပ်သမားတွေက တစ်ရက်နားလိုက်ရင် ဒဏ်ငွေအဖြစ် ဒါမှမဟုတ် အပြစ်ပေးတာအဖြစ် အဲဒီရက် အတွက် နေ့တွက်လုပ်အားခအားလုံး အဖြတ်ခံရတယ်။ အဲဒါ စုစုပေါင်း ကျပ် ၂၆,၀၀၀ လောက်ရှိတယ်။ နားရက်ယူဖို့ ခွင့်တောင်းတောင်း မတောင်းတောင်း မဆိုဘူး။¹⁰⁷

ထို့အပြင် အလုပ်နားရန်ခွင့်တောင်းလျှင်လည်း ပုံမှန်အားဖြင့် ငြင်းပယ်ခံရလေ့ရှိသည်။ အကယ်၍ သုံးရက်ထက်ပိုပြီး အလုပ်ပျက်ပါက ခွင့်လည်းမတောင်းပါက အလုပ်ထုတ်ခံရသည်ဟု အလုပ်သမားအများအပြားကဆိုကြသည်။ ပုသိမ်မှ အလုပ် သမားတစ်ယောက်က အလုပ် ၃ ရက်ပျက်လျှင် အလုပ်ထုတ်ခံရလေ့ရှိပြီး တစ်ရက်ပျက်လျှင်မူ လုပ်ခ ၃ ရက်စာ အဖြတ်ခံရသည်ဟု ပြောသည်။ သူမက ယခုလိုရှင်းပြသည်။

အရင်က ‘အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေထွက်ခင်’ တစ်ခါတလေဆို ကျမတို့ခွင့်ယူလို့ရတယ်။ ဒါပေမယ့် အခု တော့ ကျမတို့အလုပ်ထုတ်ခံရမှာကြောက်နေရတယ်။ ဒါ့ကြောင့် ကျမတို့ နေထိုင်မကောင်ဖြစ်လည်း၊ စိတ်မပါလည်း အလုပ်သွားရတယ်။ ကျမတို့က မန်နေဂျာဆီက ခွင့်တောင်းလို့ရတယ်။ ဒါပေမယ့် စူပါက ခွင့်မပေးဘူး။ သူနဲ့ရင်းနှီးတဲ့ လူတွေပဲခွင့်ရတယ်။¹⁰⁸

ရွှေပြည်သာမှ အလုပ်သမားနောက်တစ်ယောက်က ယခုလိုပြောပြသည်။

အလုပ်တစ်ရက်နားပြီး ကျမယောင်းမ ဆေးရုံမှာ ကလေးမွေးတာသွားကြည့်တယ်။ နောက်နေ့ အလုပ်ပြန်ဆင်းတော့ ကျမအလုပ်စဝင်တာ တစ်လပဲရှိသေးပြီး ခွင့်တစ်ရက်ယူလို့ဆိုပြီး တအားအဆူခံရတယ်။ နောက်တစ်ခါ အလုပ်ပျက်ရင် အလုပ်ထုတ်မယ်လို့ ကျမကိုပြောတယ်။¹⁰⁹

106. Female garment factory worker, interview with field researcher, Pathein, March 2016.
 107. Female garment factory worker, interview with field researcher, Hlaingtharyar, March 2016.
 108. Female garment factory worker, interview with field researcher, Pathein, March 2016.
 109. Female garment factory worker, interview with field researcher, Shwepyithar, March 2016.

အချို့စက်ရုံများတွင်မူ မည်သို့မျှ နားရက်ယူခွင့်မရှိကြောင်းကို လှိုင်သာယာမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက ယခုလိုပြောပြသည်။



ဒီစက်ရုံမှာ ရက်ပျက်ခွင့်မရှိဘူး။ ဒါပေမယ့် ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် နားရက်ယူဖို့ကတော့ အလုပ်ကထုတ်ခံရနိုင်တယ်၊ ဘာမှပြန်ပြောလို့မရဘူး။¹¹⁰



ယခင်က နည်းပါးလွန်းလှသည့် အခြေခံလစာ၊ ပေါင်းထည့်ပေးသောဆုကြေးများ၊ မက်လုံးများနှင့် အခြားပေးကမ်းမှုများကို အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်ပြီးနောက်ပိုင်းတွင် ဖြတ်တောက်ပစ်လိုက်သည်။ ဤသို့ဖြင့် စက်ရုံပိုင်ရှင်အများအပြားက အလုပ်သမားများ နားရက်ယူခြင်းကို ဟန့်တားသည့်အနေဖြင့် ကြီးကြီးမားမားဒဏ်ရိုက်မှု၊ ဖြတ်တောက်မှု၊ အလုပ်ထုတ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်မှုများသုံး၍ အလုပ်သမားများ အလုပ်မလုပ်နိုင်လောက်အောင် မည်မျှပင်ဖျားနာသည်ဖြစ်စေ၊ ဖြေရှင်းစရာကိုယ်ပိုင် ပြဿနာများရှိသည်ဖြစ်စေ အချိန်နှင့်ပြီးရမည့် အော်ဒါသတ်မှတ်ချက်များပြည့်အောင် ဆက်လုပ်ပေးရသည်။

အလုပ်နားချိန်များကို လျှော့ချခြင်း

ယေဘုယျအားဖြင့် အထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမားများ၏ နေ့ခင်းထမင်းစားချိန်အတွက် မိနစ် ၃၀ မှ ၆၀ အထိ နားချိန် ပေးရန် သတ်မှတ်ထားသည်။ အချိန်ပိုရှိလျှင် မိနစ် ၂၀ မှ ၃၀ အထိ နောက်ထပ် နားချိန်တစ်ခုရလေ့ရှိသည်။ သို့သော် အမှန် တကယ်နားချိန်နှင့်ပတ်သက်၍ ပြဿနာများရှိနေရာ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အလုပ်သမားများ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းက အချိန်ပိုရှိလျှင် မကြာခဏဆိုသလို နားချိန်ကိုလျှော့ချလေ့ရှိသည်ဟုဆိုကြသည်။ ဤသုတေသနအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အခြားအဓိကသက်ဆိုင်သူများမှလည်း ထိုအလုပ်သမားအများအပြားက တွေ့ဆုံမေးမြန်းချိန်တွင်ဖော်ပြသည့် နားချိန်မှာ အမှန် တကယ်ရသည့် နားချိန်မဟုတ်ဘဲ (ဥပဒေအရ) သတ်မှတ်ပေးထားသည့် နားချိန်ကိုပြောခြင်း ဖြစ်နေသောကြောင့် ပကတိ အခြေ အနေတွင် ထိုသို့ဖြေဆိုသည့် အလုပ်သမားဦးရေမှာ ပိုများနိုင်သည့် အခြေအနေရှိသည်ဟုပြောကြပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ပဲခူးမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက လက်တွေ့တွင် အားလပ်ချိန်မှာ ၇ မိနစ်ခန့်သာရသည်ဟု ပြောပြီး¹¹¹ အခြားအလုပ်သမားတစ်ဦးကလည်း နေ့လည်ထမင်းစားချိန်မှာပင် အလုပ်လုပ်ရသည်ဟုဆိုပါသည်။¹¹² မင်္ဂလာဒုံမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက ယခုလို ရှင်းပြသည်။

တစ်ရက်ကို နားချိန် တစ်ခါပဲရတယ်၊ နာရီဝက်ရတယ်။ တစ်ခါတလေဆို နားဖို့ အထူးသဖြင့် ကျမတို့ကိုပေးထားတဲ့ တစ်ရက်စာ စံချိန်မပြီးတဲ့အခါမျိုးမှာ ထမင်းစားဖို့အချိန်တောင်မရှိဘူး။ ကျမတို့ကို ဆူတာဆဲတာလည်းရှိတယ်။¹¹³

၅.၂ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ

အထည်ချုပ်စက်ရုံများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်၍ ပြောဆိုကြသည့်ကိစ္စများမှာ အလုပ်ကြပ် (စူပါ) များ ရိုင်းစိုင်းမောက်မာမှု၊ အိမ်သာနှင့်သန့်ရှင်းရေးမလုံလောက်မှု၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးမလုံခြုံမှု၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအတွက် အိမ်ပြန် နောက်ကျရာတွင် မလုံခြုံမှု၊ စက်ရုံအများအပြားတွင် မီးဖွားခွင့် မရရှိမှုတို့ဖြစ်သည်။

110. Female garment factory worker, interview with field researcher, Hlaingtharyar, April 2016.
111. Female garment factory worker, interview with field researcher, Bago, March 2016.
112. Female garment factory worker, interview with field researcher, Patheingyi, March 2016.
113. Female garment factory worker, interview with field researcher, Mingalardon, March 2016.



ရန်ကုန်မြို့၊ ရွှေနိရီ အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ရုံ၌ အလုပ်လုပ်နေသော အလုပ်သမားများအားတွေ့ရစဉ်
 Copyright: Aung Htay Hlaing/The Myanmar Times

အလုပ်ကြပ်(စူပါ)များ ရှိုင်းစိုင်းမှု

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမား ၅၄ ရာခိုင်နှုန်းက မလိုအပ်ဘဲ ဖိအားပေးခြင်းမှအစ စိတ်ထင်သလို အလုပ်ထုတ်ခြင်းအပါအဝင် ၎င်းတို့၏ မန်နေဂျာများ၊ အလုပ်ကြပ်(စူပါ)များနှင့် ပြဿနာတို့ကိုဖော်ပြကြသည်။ အခြားအလုပ်သမားများကလည်း ကိုယ်ထိလက်ရောက်လုပ်ရန်ခြိမ်းခြောက်မှု သို့မဟုတ် အမှန်တကယ် ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်မှုရှိကြောင်း ပြောကြသည်။ အများဆုံးတိုင်တန်းကြသည်မှာ အော်ဒါပြည့်မီအောင်ဖိအားပေးခြင်းဖြစ်ပြီး အတင်းအကျပ်အချိန်ပိုခိုင်းစေခြင်း (အထက်မှ အခန်း ၅.၁ တွင် ဖော်ပြပြီးဖြစ်သည်)၊ နားချိန်လျှော့ချခြင်း (အထက်မှ အခန်း ၅.၁ တွင်ဖော်ပြပြီးဖြစ်သည်)၊ အလုပ်ထုတ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ နှုတ်ဖြင့်တောက်လျှောက် ကြိမ်းမောင်းဆဲဆိုခြင်းတို့ပါဝင်သည်။ ရွှေပြည်သာမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက ယခုလိုရှင်းပြသည်။

ကျမတော့ စူပါတွေကို တအားကြောက်တယ်။ စက်ရုံမှာ အလုပ်စလုပ်ပြီး ၃ ရက်မြောက်မှာ ကျမ အမှားလုပ်မိတယ်။ အဲဒါက ပိတ်စကို မတော်တဆ ကတ်ကြေးနဲ့ညှပ်မိတာ။ ကတ်ကြေးတွေကလည်း အသစ်တွေ၊ တအားထက်တယ် [...] စူပါက စစ်လို့တွေ့တော့ ကျမကိုဆူတယ်။ အကျယ်ကြီးအော်တယ်။ ရှိုင်းရှိုင်းကြမ်းကြမ်းအော်တယ်။ ကျမလည်း တအားရှက်တယ်။ အလုပ်ကထွက်ဖို့တောင် စဉ်းစားသေးတယ်။ ဒါပေမယ့် မိသားစုအခြေအနေက မကောင်းလို့ မထွက်ဖို့ ဆုံးဖြတ်လိုက်တယ်။ [...] တစ်ခါတလေကျတော့ စူပါကကျမကိုလောတယ်။ မြန်သထက်မြန်အောင်လုပ်ခိုင်းတယ်။ ကျမလည်း အစွမ်းကုန်လုပ်နေရလို့ ပင်ပန်းနေပြီလေ။ စိတ်အညစ်ဆုံးအချိန်က ညနေဘက် အလုပ်မသိမ်းခင်အချိန်ပေါ့။ အဲဒီအချိန်မှာ အလုပ်တွေ အများကြီးထပ်ရောက်လာတယ်။ ကူမယ့်လူကလည်း တစ်ယောက်နှစ်ယောက်ပဲရှိတယ်။¹¹⁴

114. Female garment factory worker, interview with field researcher, Shwepyithar, March 2016.

လှိုင်သာယာမှ အလုပ်သမားတစ်ယောက်ကလည်း ယခုလိုရှင်းပြသည်။

စူပါတွေနဲ့ မန်နေဂျာတွေရဲ့ အပြုအမူတွေနဲ့ပတ်သက်ပြီးပြောရရင် တစ်ခါတလေ တအားကြမ်းတယ်၊ ဆိုးတယ်။ အလုပ် သမားတွေအပေါ် သူတို့သဘောထားဆိုးလို့ အလုပ်သမားတွေ တကယ့်ကို စိတ်ဆင်းရဲရတယ်၊ ငိုတောင် ငိုရတယ်။¹¹⁵

အလုပ်ကြပ်(စူပါ)များ၏ ဆက်ဆံမှုထဲတွင် အလုပ်သမားများကို စိတ်ထင်သလို အလုပ်ထုတ်ပစ်ခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။ တောင်ဒဂုံမှ အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမားဟောင်းတစ်ယောက်က ယခုလိုရှင်းပြသည်။

ကျမအပါအဝင် အလုပ်သမား ၂၀ မမျှော်လင့်ဘဲ အလုပ်ထုတ်ခံလိုက်ရတယ်။ အလုပ်မရှိတော့ ကျမတို့အားလုံး ဒုက္ခ ရောက်ကြတယ်။ စူပါတွေ၊ အလုပ်သမားခေါင်းတွေနဲ့ စက်ရုံပိုင်ရှင်တွေက တအားကိုယ်ကျိုးကြည့်ပြီး အလုပ်သမား တွေအပေါ်ဆိုးတယ်။ သူတို့မကြိုက်ဘူးဆိုရင် ဘယ်သူဖြစ်ဖြစ် ချက်ခြင်းကန်ထုတ်လိုက်တာပဲ။¹¹⁶

ကိုယ်ထိလက်ရောက်စော်ကားမှုနှင့်ပတ်သက်၍လည်း အလုပ်သမားများက အကြိမ်တော်တော်များများ ဖော်ပြကြသည်။ ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်မှု ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဖြစ်ပွားခြင်းမရှိသော်လည်း ကွင်းဆင်းသူတေသနလုပ်ဆောင်စဉ်အတွင်း အလုပ်သမားများက ၆ ကြိမ် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့သည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သူများ၏ ၃ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သည်။ ဤအချက်က ယင်းကိစ္စမှ ပြဿနာတစ်ခုအဖြစ် ပုံမှန်ဖြစ်ပွားနေမှုကို ဖော်ပြနေသည်။ ရွှေပေါက်ကွဲမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက ယခုလိုရှင်းပြသည်။

စူပါတွေက တစ်ခါတလေ အလုပ်သမားတွေကို အလွန်အကျွံအော်တယ်၊ ဆဲတယ်၊ ဖိအားပေးတယ်၊ ကိုယ်ထိ လက်ရောက်တောင် လုပ်တာရှိတယ်။ အလုပ်သမားတွေ အလုပ်လုပ်ပုံကိုမကြိုက်ရင် နားရင်းရှိက်တယ်။ ဒါအပြင် စက်ရုံထဲမှာ အလုပ်သမားတွေအပေါ် သတိပေးတာတွေ အပြစ်ပေးတာတွေလည်း လုပ်တာများတယ်။¹¹⁷

ရွှေပေါက်ကွဲရှိ အခြားစက်ရုံတစ်ရုံမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးကလည်း ယခုလိုရှင်းပြသည်။

အလုပ်သမားတွေအပေါ် စူပါတွေ၊ မန်နေဂျာတွေနဲ့ အလုပ်သမားခေါင်းတွေရဲ့ သဘောထားတွေ ဆက်ဆံရေးတွေက အရမ်းဆိုးတယ်။ တစ်ခါတလေဆို အလုပ်သမားတွေ ပါးရိုက်ခံရ၊ အထိုးခံရ၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက် စော်ကားခံရတယ်။ တစ်ခါတလေ အလုပ်သမားတွေ အလုပ်ကထွက်သွားကြတာမျိုးတောင်ဖြစ်တယ်။¹¹⁸

ပဲခူးမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးကလည်း အလားတူအပြုအမူမျိုးအကြောင်း ပြောပြသည်။

စူပါတွေနဲ့ မန်နေဂျာတွေက တအားရိုင်းတယ်၊ အလုပ်သမားတွေအပေါ် တအားဆိုးတယ်။ အလုပ်သမားတွေကို ကိုယ်ထိလက်ရောက်လုပ်တယ်၊ ရိုက်တယ်၊ ဟောက်တယ်၊ ပါးရိုက်တယ်။ ဒါပေမယ့် ကျမတို့ အလုပ်သမားတွေကတော့ ငြိမ်ခံနေရတယ်။¹¹⁹

115. Female garment factory worker, interview with field researcher, Hlaingtharyar, March 2016.
116. Female garment factory worker, interview with field researcher, South Dagon, March 2016.
117. Female garment factory worker, interview with field researcher, Shwepaukkan, March 2016.
118. Male garment factory worker, interview with field researcher, Shwepaukkan, March 2016.
119. Female garment factory worker, interview with field researcher, Bago, March 2016.

အလုပ်သမားများအပေါ် တောက်လျှောက်ဖိအားပေးနေမှု၊ ခြိမ်းခြောက်အနိုင်ကျင့်မှု၊ အချို့စက်ရုံများတွင် ကိုယ်ထိ လက်ရောက်စော်ကားမှုတို့သည် ဝယ်လက်များအတွက် အော်ဒါများ အချိန်မီဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန် ဖိအားများနှင့် ဆက်စပ်နေသလို မြန်မာ့လူ့ဘောင်တွင် ပျံ့နှံ့အမြစ်တွယ်နေသည့် အထက်ဖားအောက်ဖိ အာဏာပြယဉ်ကျေးမှုမလေ့နှင့်လည်း သက်ဆိုင်နေသည်။ ဤသုတေသနတွေ့ရှိချက်များအရ ရုပ်ပိုင်းနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖိအားများ၊ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားများအတွက် နားချိန်နည်း နည်းနှင့် အလုပ်ချိန်ကြာကြာ လုပ်နေရသည့် အခြေအနေမျိုးသည် အလုပ်သမားများ ရင်ဆိုင်ရသည့် အခက်အခဲများထဲတွင် အဆိုးဆုံးသွင်ပြင်လက္ခဏာများပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဤဖိအားများသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ စတင်သတ်မှတ်ပြီးနောက် တိုးမြှင့် လာသည်ဟု ဖြေကြားသူအများအပြားကဆိုသည်။

တင်းကျပ်သော အိမ်သာအသုံးပြုချိန်များ

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သောအလုပ်သမား ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းက အိမ်သာမလုံလောက်မှုနှင့် ထိန်းသိမ်းမှုညံ့ဖျင်းခြင်းကို မကျေမနပ် ဖော်ပြကြသည်။ ရေမရှိခြင်း၊ အလုပ်သမားဦးရေနှင့်မကိုက်ညီစွာ အိမ်သာအရေအတွက်နည်းခြင်း၊ အိမ်သာသွားသည့် အကြိမ် ရေအားကန့်သတ်ခြင်း၊ အချိန်ကန့်သတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သန့်ရှင်းမှုမဲ့ခြင်းကို ဖော်ပြကြသည်။

အိမ်သာအခြေအနေနှင့်ပတ်သက်၍ အဆိုးဆုံးကိစ္စမှာ အသုံးပြုမှုအားတင်းကျပ်လွန်းခြင်းဖြစ်သည်။ အိမ်သာပြဿနာ အကြောင်းပြောပြသည့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခံသူထဲမှ ၅၅ ရာခိုင်နှုန်းက အိမ်သာအသုံးပြုခွင့် စည်းကမ်းတင်းကျပ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ပုံမှန်စစ်ဆေးစောင့်ကြည့်ကြောင်း၊ အထည်ချုပ်သတ်မှတ်ချက်အချို့ပြည့်မီမှသာ သုံးခွင့်ပေးကြောင်း သို့မဟုတ် တစ်ရက်လျှင် ဘယ်နှစ်ကြိမ်သာသုံးရမည်ဟု ကန့်သတ်ကြောင်းပြောကြသည်။ စက်ရုံများတွင် ယေဘုယျသုံးသည့်စနစ်မှာ သော့ (သော့ကဒ်ပြား ဟုခေါ်ကြသည်) ဖြစ်ပြီး အိမ်သာသုံးရန်လိုအပ်သည့် သော့ကဒ်ပြားများကို အလုပ်သမားများအကြားဝေငှသုံးကြရသည်။ ထို့ ကြောင့် အလုပ်ကြပ်(စုပေါ်)များအနေဖြင့် အလုပ်သမားများ အိမ်သာအသုံးပြုသည့်အကြိမ်ရေနှင့်ကြာချိန်ကို စစ်ဆေးနိုင်ပြီး အလုပ်သမားများ အိမ်သာအသုံးပြုမှုအပေါ် ဖိအားပေးနိုင်သည်။ ဖြစ်ရပ်နှစ်ခုတွင် ဒဏ်ငွေဆောင်ရခြင်းပင်ဖြစ်ခဲ့သည်ဟု အလုပ်သမားများကဆိုသည်။ ပဲခူးမြို့မှ စက်ရုံအလုပ်သမားတစ်ယောက်က သော့ကဒ်ပြားမပါဘဲ အိမ်သာသုံးပါက ကျပ် ၃,၀၀၀ ဒဏ်ငွေရိုက်သည်ဟုပြောသည်။ ယင်းမှာ တစ်ရက်တာအနည်းဆုံးအခကြေးငွေ (ဒေးကြေး) ၏ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့်ညီသည်။¹²⁰ ရွှေပြည်သာမှ အလုပ်သမားတစ်ယောက်ကလည်း သော့ကဒ်ပြားမပါဘဲအိမ်သာသုံးလျှင် ဒဏ်ငွေ ကျပ် ၅,၀၀၀ ရိုက်ကြောင်းပြော ပြသည်။ ယင်းပမာဏမှာ တစ်ရက်တာအနည်းဆုံးအခကြေးငွေ (ဒေးကြေး) ထက်ပင်များနေသည်။ ရွှေပေါက်ကွဲမှ အလုပ်သမား တစ်ယောက်ကမူ အိမ်သာသွားမှုတင်းကျပ်ခြင်းကို အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်မှုနှင့် ယခုလိုဆက်စပ်ပြသည်။

စက်ရုံရဲ့ အလုပ်ခွင်နဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေကို ပြောရမယ်ဆိုရင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကြောင့် အလုပ် သမားတွေအတွက် ပိုကြပ်လာတယ်၊ ပိုခက်ခဲလာတယ်။ အလုပ်သမားတွေ အိမ်သာတက်ချိန်၊ နားချိန်နဲ့ ဆေးလိပ် သောက်ချိန်တွေအပေါ်မှာ ပိုတင်းကျပ်လာတယ်။¹²¹

အိမ်သာသုံးခွင့်နှင့် သုံးခွင့်အကြိမ်ရေ ပိုမိုတင်းကျပ်လာခြင်းမှာ အထူးသဖြင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်ပြီးသည့် နောက်ပိုင်းတွင် စက်ရုံပိုင်ရှင်များက အလုပ်သမားများထံမှ ရှိသမျှလုပ်အားကို ညှစ်ထုတ်နေခြင်းနှင့် တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်နေသည်။

အိမ်သာနှင့်ပတ်သက်၍ ဒုတိယအများဆုံး ပြောကြသည့်ပြဿနာမှာ ညံ့ဖျင်းလှသောသန့်ရှင်းမှုဖြစ်သည်။ အထူးတလည် ဆိုးဝါးသည့်အခြေအနေများအား ဖော်ပြနေသည့်ဥပမာအချို့ရှိနေသည်။ မင်္ဂလာဒုံမှ စက်ရုံအလုပ်သမားတစ်ယောက်က ယခုလို

120. Female garment factory worker, interview with field researcher, Bago, March 2016.
121. Male garment factory worker, interview with field researcher, Shwepaukkan, March 2016

မကျေမနပ်ပြောသည်။

စက်ရုံထဲက အလုပ်သမားတွေအတွက် အိမ်သာတွေက တအားညစ်ပတ်ပြီး နံစော်နေတာပဲ။ အဲဒီအကြောင်းကို သန့်ရှင်းရေးဌာနကို ပြောပေမယ့် ဘာမှဂရုစိုက်ပုံမရဘူး။ စက်ရုံတစ်ခုလုံး ပျံ့နေတဲ့အနံ့ဆိုးကြောင့် ကျမ အလုပ် ထွက်ချင်စိတ်တောင်ပေါက်တယ်။¹²²

အခြားအလုပ်သမားများကလည်း အိမ်သာနှင့်လူဦးရေအချိုးအစား မညီမျှမှုသည် အကြီးဆုံးပြဿနာဖြစ်သည်ဟု ဆိုကြသည်။ လှိုင်သာယာမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးကလည်း အလုပ်သမား ၁,၀၀၀ ကျော်အတွက် အိမ်သာ ၁၆ လုံးသာရှိသည်ဟု¹²³ ပြောပြသလို လှိုင်သာယာရှိ အခြားစက်ရုံတစ်ခုမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးကလည်း အလုပ်သမား ၈၀၀ အတွက် အိမ်သာ ၁၂ လုံးသာရှိသည်ဟု ပြောသည်။¹²⁴

ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု

၁၉၅၁ ခုနှစ် စက်ရုံအက်ဥပဒေအရ စက်ရုံများသည် အလုပ်သမားများအတွက် ဆေးခန်းတစ်ခုထားပေးရမည်။ စက်ရုံ၌ လုပ်သားဦးရေ ၂၅၀ ကျော်လျှင် သူနာပြုတစ်ယောက်ထားပေးပြီး ဆေးဝါးများ ဖြည့်ဆည်းထားရှိရမည်ဖြစ်သည်။¹²⁵ တွေ့ဆုံ မေးမြန်းခဲ့သော စက်ရုံအလုပ်သမား ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းက ဆေးခန်းရှိကြောင်း ဖော်ပြကြသော်လည်း ၎င်းတို့အနက်မှ လေးပုံတစ်ပုံကမူ ဆေးဝါးမလုံလောက်ခြင်း သို့မဟုတ် သူနာပြုမှ ကျန်းမာရေးပြဿနာများ ကိုင်တွယ်နိုင်လောက်အောင် မကျွမ်းကျင်ခြင်း စသည့် ပြဿနာများအားဖော်ပြကြသည်။ ဥပမာအားဖြင့် မင်္ဂလာဒုံမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက ယခုလိုပြောသည်။

စက်ရုံထဲမှာ ဆေးခန်းတစ်ခုရှိတယ်။ အလုပ်သမားတွေကို ကြည့်ပေးတာ။ ကျမနေမကောင်းရင် ဒါမှမဟုတ် ကျန်းမာ ရေးပြဿနာတစ်ခုခုရှိရင် အဲဒီဆေးခန်းကို သွားလို့ရတယ်။ ဒါပေမယ့် ဆေးကုဆေးပေး တအားညံ့လွန်းပြီး ငှားထားတဲ့ သူနာပြုကလည်း အသက်ကြီးကြီးနဲ့ ဆက်ဆံရေးမကောင်းလို့ ကျမတော့ အဲဒီဆေးခန်းမသုံးဘူး။ ကျမတို့ကို ရောဂါနဲ့ကိုက်တဲ့ဆေးလည်း မပေးတော့ အန္တရာယ်များတယ်လေ။ ဒါကြောင့် ကျမတော့ စက်ရုံအပြင်က ဆေးရုံတွေ ဆေးခန်းတွေပဲသွားတယ်။ တစ်ခါသွားရင်တော့ ကျပ် ၃,၀၀၀ လောက်ကုန်တယ်။¹²⁶

ဆေးခန်းမှာ ဟန်ပြသက်သက်ဖြစ်ပြီး ဆေးမရှိကြောင်း အလုပ်သမားအချို့ကပြောပြသည်။ ပုသိမ်မှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက ယခုလိုရှင်းပြသည်။

ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်ဖို့တော့ စက်ရုံထဲမှာ အလုပ်သမားတွေအတွက် ဆေးခန်းတစ်ခုရှိတယ်။ ဒါပေမယ့် ဟန်ပြ သက်သက်ပါပဲ။ သူနာပြုဆရာမက စက်ရုံကို တစ်ပတ်တစ်ခါပဲလာတယ်။ ဆေးဝါးလုံလုံလောက်လောက်မရှိလို့ အဖျား အနာတွေအတွက် ဆေးဝါးတွေ ဆေးကုသပေးတာတွေကညံ့တယ်။¹²⁷

အလုပ်သမားအချို့က ၎င်းတို့ဖျားနာလျှင် ခွင့်မယူရဘဲ စက်ရုံဆေးခန်းတွင် သက်သာသည်အထိ နားခိုင်းသည်ဟု ပြောကြ သည်။ အခြားအလုပ်သမားများကလည်း နေမကောင်းဖြစ်ပါက ဆေးခန်းနှင့် အလုပ်ကြပ်(စူပါ)အား သတင်းပို့သည့်တိုင်အောင်

122. Female garment factory worker, interview with field researcher, Mingalardon, March 2016.
123. Female garment factory worker, interview with field researcher, Hlaingtharyar, April 2016.
124. Female garment factory worker, interview with field researcher, Hlaingtharyar, April 2016.
125. The Factories Act, Section 47.
126. Female garment factory worker, interview with field researcher, Mingalardon, March 2016.
127. Female garment factory worker, interview with field researcher, Patheingyi, March 2016.

အိမ်ပြန်ခွင့်မရဟု ပြောကြသည်။ မင်္ဂလာဒုံမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက ယခုလိုဆိုသည်။

ကျမအနေနဲ့ စက်ရုံထဲကကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုစနစ် အားနည်းချက်တွေကို ထောက်ပြချင်တယ်။ အဲ့ဒီစနစ် ဒါမှမဟုတ် စီမံခန့်ခွဲမှုကို လုံလုံလောက်လောက် အဆင့်မြှင့်ပေးဖို့ အလေးအနက်စဉ်းစားစေချင်တယ်။ သိပ်မကြာခင် ကပဲ အလုပ်သမားနှစ်ယောက် ကျန်းမာရေးဆိုးလို့ သေသွားတယ်။ အလုပ်သမားတွေ နေမကောင်းရင် ဒါမှမဟုတ် ဖျားရင် လွယ်လွယ်နဲ့ အိမ်ပြန်ခွင့် စက်ရုံကထွက်ခွင့်မရဘူး။¹²⁸

ဆေးခန်းများ၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများနှင့် ပတ်သက်သည့် နောက်ထပ်ပြဿနာရပ်တစ်ခုမှာ အကျင့်ပျက်ခြစားမှုနှင့် ဆိုင်သည်။ လူမှုဖူလုံရေးနည်းဥပဒေအရ အလုပ်သမားများသည် လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေသို့ မိမိတို့ လုပ်ခလစာ၏ ၂ ရာခိုင်နှုန်း၊ အလုပ်ရှင်များက နောက်ထပ် ၃ ရာခိုင်နှုန်း ထည့်ဝင်ရသည်။ ယင်းရန်ပုံငွေတွင် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ မီးဖွားခွင့်စသည့် ခံစားခွင့်များအကျုံးဝင်သည်။¹²⁹ သို့ရာတွင် ဤသုတေသနအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အဓိကသက်ဆိုင်သူများကမူ ယင်းစနစ် သည် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုဖြစ်လွယ်စေသည်ဟု ပြောကြသည်။ သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များနှင့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များပူးပေါင်း၍ ၎င်းတို့ အကျိုးအတွက် ရန်ပုံငွေထည့်ဝင်သော အလုပ်သမားဦးရေကို လျှော့၍စာရင်းပြနိုင်သည်။ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးက ယခုလိုရှင်းပြသည်။

တကယ်လို့ စက်ရုံမှာ အလုပ်သမား ၂၀၀ ရှိရင် အစိုးရဆီမှာ လူမှုဖူလုံရေးကဒ်ပြားအတွက် အလုပ်သမား ၁၀၀ စာပဲ စာရင်းတင်တယ်။ ဒါ့ကြောင့် စက်ရုံထဲမှာ တခြားလူတွေလို အခွင့်အရေးတွေ ဒါမှမဟုတ် အထောက်အပံ့တွေ ဘာမှမရတဲ့ အလုပ်သမားတချို့ရှိတယ်။¹³⁰

ယင်းအဖြစ်၏ ဆင့်ပွားအကျိုးသက်ရောက်မှုကို ခုံသမာဓိကောင်စီဝင်တစ်ဦးက ယခုလိုပြောသည်။

“ စက်ရုံတွေမှာရှိတဲ့ ကျန်းမာရေးဌာနတွေ ဆေးခန်းတွေက အလုပ်မဖြစ်ဘူး။ ဆေးဝါးမလုံလောက်ဘူး၊ ဒါမှမဟုတ် ပစ္စည်းကိရိယာတွေ မလုံလောက်ဘူး။ အကျိုးဆက်ကတော့ အလုပ်သမားတွေ ဖျားနာရင် ဝန်ထမ်းက ဘာမှ မလုပ်ပေးနိုင်ဘူး။”¹³¹

အလုပ်ချိန်ရှည်ကြာ၍ အလုပ်သမားအများအပြားခံစားရသည့် ပင်ပန်းနွမ်းနယ်မှုနှင့် ပူအိုက်ပြီး သန့်ရှင်းမှုမရှိသည့် အခြေအနေများကြောင့် လုံလောက်ပြီး လက်လှမ်းမှီသော ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုကို မဖြစ်မနေလိုအပ်နေသည်။ စက်ရုံ ပိုင်ရှင်အချို့က ဖျားနာသူများကို အိမ်ပြန်မလွှတ်ခြင်းကြောင့် ဆိုးဝါးသည့်အကျိုးဆက်များ ဖြစ်ပွားနိုင်ခြေရှိကြောင်း အထက် တွင် အလုပ်သမားနှစ်ဦး ကျန်းမာရေးဆိုး၍ သေဆုံးခဲ့ရသောအမှု၌ ဖော်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ ထိုမျှသာမက အကျင့်ပျက်ခြစားသော အာဏာပိုင်များကလည်း လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေမှတစ်ဆင့် အလုပ်သမားများ၏ခံစားခွင့်ဖြစ်ရမည့် ရန်ပုံငွေများအား အလွဲသုံးစား လုပ်ခြင်းကြောင့် အခြေအနေကိုပိုဆိုးစေနိုင်သည်။

128. Female garment factory worker, interview with field researcher, Mingalardon, March 2016.
129. MGMA, Factory Information – Labor Laws and Regulations, MGMA. <http://www.myanmargarments.org/factory-information/laws-regulations/> (accessed 18 July, 2016)
130. Vice-chairperson of a labor federation based in Yangon, interview with field researcher, Yangon, March 2016.
131. Arbitration Council member, interview with field researcher, Yangon, March 2016.

မီးဖွားခွင့်

၂၀၁၂ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေတွင် လစာပြည့်မီးဖွားခွင့်ပေးထားရာ မေ့မိ ၆ ပတ်နှင့် မေ့ပြီး ၈ ပတ် လစာအပြည့် ခွင့်ဖြစ်သည် (အခန်း ၃. ၅ ကိုကြည့်ပါ)။¹³² သို့သော် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အလုပ်သမားများထဲမှ ၂၇ ရာခိုင်နှုန်းက မီးဖွားခွင့်မရှိဟု ယူဆနေကြပြီး ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းကမူ သေသေချာချာမသိဘဲ ၅၈ ရာခိုင်နှုန်းကသာ မီးဖွားခွင့်ပေးကြောင်း ပြောကြသည်။ စက်ရုံပိုင်ရှင်များက မီးဖွားခွင့်ပေးရေးကိုရှောင်ရှားရန် သုံးသည့်နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများ မိမိဆန္ဒအလျောက် စက်ရုံမှ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေခြင်း၊ ကလေးမွေးပြီးမှ အလုပ်ပြန်ဝင်စေခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော် အလုပ်ပြန်ဝင်သည့်အခါ အစမ်းခန့်အဖြစ် သို့မဟုတ် အလုပ်သင်အဖြစ် ကျပ် ၂,၇၀၀ သို့မဟုတ် ကျပ် ၁,၈၀၀ နှင့်ပြန်လုပ်ရသည့်အတွက် လစာလျော့သွားသည်။ အလုပ်သမားအများအပြားမှာ မူလကျွမ်းကျင်အဆင့်၊ အမြဲတမ်းအလုပ်သမားအဆင့်လည်း ဆုံးရှုံးသွားသည်။ ပုသိမ်မှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက ယခုလိုရှင်းပြသည်။

စက်ရုံထဲမှာ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးကိစ္စအတွက် မီးဖွားခွင့်မရှိဘူး။ ကျမအလုပ်အဖွဲ့က ကိုယ်ဝန်ဆောင် အမျိုးသမီးတစ်ယောက် မီးဖွားခွင့်ရဖို့ စူပါဆီ သွားတောင်းတာ ဒီအတိုင်းပဲပစ်ထားတယ်။ ဒါကြောင့် ဒီစက်ရုံမှာ ကိုယ်ဝန်ဆောင် အမျိုးသမီးအများစုက မွေးခါနီးရင် အလုပ်ထွက်ရတယ်။ တခြားရွေးစရာမရှိဘူး။¹³³

ယင်းစက်ရုံမှပင် အခြားအလုပ်သမားတစ်ဦးကလည်း မီးဖွားခွင့်ဆိုသည်မှာ “အပြောသက်သက်” သာဖြစ်သည်ဟု ပြောသည်။¹³⁴ စက်ရုံအတော်များများက ဥပဒေ၌သတ်မှတ်ထားသည့် မီးဖွားခွင့်မပေးကြသော်လည်း စက်ရုံအချို့တွင် ကိုယ်ဝန်ဆောင်အလုပ်သမားအတွက် ဆက်ဆံရေးကောင်းပြီး ခံစားခွင့်များရကြောင်း အလုပ်သမားအချို့ကပြောသည်။ ဥပမာအားဖြင့် တောင်ဒဂုံရှိ စက်ရုံတစ်ရုံတွင် ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများ အိမ်စောစောပြန်နိုင်ပြီး ဥပဒေမှသတ်မှတ်ထားသည့် လစာပြည့်ခွင့်များသင့်တော်စွာရရှိကြသည်။¹³⁵

နိုင်ငံခြားသားစက်ရုံပိုင်ရှင်များနှင့် ဆက်သွယ်ရေးပြဿနာများ

အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် နိုင်ငံခြားသားပိုင်ဆိုင်မှု အထူးသဖြင့် ကိုရီးယားနှင့် တရုတ်ပိုင်ဆိုင်မှုများပြားနေခြင်းတို့ကြောင့် ဘာသာစကားပြဿနာ၊ ဆက်သွယ်ရေးပြဿနာများ အဖြစ်များသည်။ ဥပမာအားဖြင့် လှိုင်သာယာမှ အလုပ်သမားတစ်ယောက်က တရုတ်လူမျိုးစက်ရုံပိုင်ရှင်အကြောင်း ယခုလိုမကျေမနပ်ပြောသည်။

ဒီစက်ရုံမှာ အများစု ‘မန်နေဂျာတွေ’ က တရုတ်တွေဖြစ်တော့ ကျမနဲ့ တခြားအတူလုပ်တဲ့ အလုပ်သမားတွေ ဘာသာစကားအခက်ခဲကြောင့် ပြဿနာတွေအများကြီးရှိတယ်။ သူတို့ပြောတာကို ကျမတို့နားမလည်တဲ့အခါ သူတို့က စိတ်တိုပြီး တစ်ခါတလေ ကျမတို့ကို ရိုင်းရိုင်းစိုင်းစိုင်းအော်တယ်။ ဆဲတယ်၊ ဆူတယ်၊ ရိုက်တာ၊ ထိုးတာတောင်ရှိတယ်။¹³⁶

ဤပြဿနာများကိုကျော်လွှားနိုင်ရန် စက်ရုံများတွင် စကားပြန်များခန့်ထားသော်လည်း တစ်ခါတရံ ၎င်းတို့က ပြဿနာများကို ပိုဆိုးစေသည်။ အင်းတကော်မှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက ယခုလိုရှင်းပြသည်။

132. The Social Security Law, Section 25(c).
133. Female garment factory worker, interview with field researcher, Pathein, March 2016.
134. Female garment factory worker, interview with field researcher, Pathein, March 2016.
135. Female garment factory worker, interview with field researcher, South Dagon, March 2016.
136. Female garment factory worker, interview with field researcher, Hlaingtharyar, April 2016.

စကားပြန်က အလုပ်ရှင်ဘက်မှာပဲ အမြဲနေတယ်။ နောက်ပြီးတော့ ကျမတို့ပြောတာ၊ အလုပ်ရှင်ကို သိစေချင်တာကို အပြည့်အစုံ ဘာသာမပြန်ပေးဘူး။ အလုပ်ရှင်က ကျမတို့ပြောတာကိုတော့ အပြည့်အစုံဘာသာပြန်တယ်။ သူတို့က အလုပ်ရှင်ခိုင်းရင် ဘာမဆိုလုပ်မှာပဲ။¹³⁷

လစာရှင်းတမ်းစာရွက်များနှင့်ပတ်သက်၍လည်း ဘာသာစကား ပြဿနာရှိနေသည်။ ယင်းစာရွက်များမှာ အများအားဖြင့် မြန်မာဘာသာဖြင့်မဟုတ်ကြပေ။ ထိုင်းလူမျိုးပိုင်စက်ရုံတစ်ခုမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးမှာ ဖယ်ရီကားခများကို လစာမှ နှုတ်မနှုတ် နားမလည်ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့သည်။

ငွေပေးဖြတ်ပိုင်းအားလုံး ထိုင်းလိုရေးထားတယ်၊ ဘာဆိုလိုမှန်း ကျမလည်းနားမလည်ဘူး။¹³⁸

အလုပ်သမားသမဂ္ဂခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ကလည်း တရုတ်လူမျိုးစက်ရုံပိုင်ရှင်တစ်ဦးနှင့် စက်ရုံအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်း ရာတွင် ကြုံတွေ့ရသောအခက်အခဲများကို ယခုလိုရှင်းပြသည်။

သူတို့က [တရုတ်သူဌေးက] ကျနော်တို့ပြောတာ ဘာဆိုလိုမှန်း နားမလည်ဘူး။ လောလောဆယ် ကျနော်တို့က လစာ နည်းတာကို မကျေနပ်လို့ ပြောနေတာမဟုတ်ဘူး။ ကျနော်တို့အလုပ်သမားတွေက လစာပေးပုံ အသေးစိတ်တွေ သိချင်တာ၊ ဒါပေမယ့် သူတို့က ကျနော်တို့တောင်းတာကိုငြင်းနေတယ်။¹³⁹

ကာမပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်စော်ကားမှု

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အလုပ်သမားများ၏ ၈၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့အများစုက အလုပ်ခွင် အတွင်း ကာမပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်မှု သို့မဟုတ် ကျား-မကွဲပြားမှုအခြေခံသည့် မတော်မလျော်ဆက်ဆံမှုများ မကြုံတွေ့ရ ကြောင်းနှင့် ယင်းသို့ဖြစ်သည့်အကြောင်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းမှာ အလုပ်ကြပ်(စူပါ)အများအပြားနှင့် အလုပ်သမားအများစုမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သောကြောင့်ဟုဆိုသော်လည်း အနည်းငယ်သောအလုပ်သမားများကမူ ထိုသို့မတော်မလျော်ဆက်ဆံမှုများ တစ်ခါတရံရှိကြောင်းပြောကြသည်။ အလုပ်သမား ၃၂ ရာခိုင်နှုန်းကမူ အလုပ်ပြီး၍ အိမ်သို့လမ်းလျှောက်ပြန်သည့်အခါ အထူး သဖြင့် အချိန်ပိုဆင်းရသဖြင့် ည ၈ နာရီကျော်မှ အမှောင်ထဲတွင် အိမ်သို့လမ်းလျှောက်ပြန်ရသည့်အခါ မလုံခြုံခံစားကြရသည်ဟု ဆိုကြသည်။ ထိုအမျိုးသမီးအလုပ်သမားများမှာ အမျိုးသမီးများအား စော်ကားတိုက်ခိုက်ခံရလွယ်သည်ဟုခံစားရခြင်း၊ မကြာခဏ နှုတ်အားဖြင့် နှောင့်ယှက်စော်ကားခံရခြင်းကိုသာမက ၎င်းတို့နှင့်သိကျွမ်းသူအမျိုးသမီးများ ကာမပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားတိုက်ခိုက်ခံရမှု သို့မဟုတ် မုဒိမ်းမှုများကြုံရသည်ကိုသိရှိကြောင်း သို့မဟုတ် အခြားအမျိုးသမီးများထံမှ ထိုသို့သော အခြေအနေများနှင့်ဆိုင်ရသည့် သတင်းများလည်းကြားရကြောင်း ဖော်ပြကြပါသည်။ စက်မှုဇုန်နယ်မြေများသည် အများအားဖြင့် နိုင်ငံ၏ အခြားနေရာဒေသပေါင်းစုံမှ ရွှေ့ပြောင်းလာသူများ မြောက်မြားစွာနေထိုင်နေကြသည့်အတွက် လူနေထူထပ်ပြီး ရာဇဝတ်မှုဖြစ်နှုန်းလည်း မြင့်မားသည် (ဇယားကွက် ၆ - လှိုင်သာယာစက်မှုဇုန် - အန္တရာယ်ပြင်း၍ရာဇဝတ်မှုထူပြောကိုကြည့်ပါ။) အလုပ်ပြီး၍ အိမ်ပြန်သည့်အခါ အမှန်တကယ် လုံခြုံမှုရှိသည်ဟုပြောသော အမျိုးသမီးအများအပြားအဖို့မူ မိသားစုဝင်တစ်ဦးမှ လာကြိုခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် အိမ်သို့ အတူတကွ လမ်းလျှောက်ပြန်ကြခြင်းနှင့် တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်နေသော ကြောင့်ဖြစ်သည်။

လှိုင်သာယာမှ အမျိုးသမီးတစ်ဦးက ယခုလိုဆိုသည်။

137. Female garment factory worker, interview with field researcher, Indagaw, April 2016.
138. Female garment factory worker, interview with field researcher, South Dagon, March 2016.
139. Chairperson of factory level trade union, interview with field researcher, Yangon, March 2016.

“

အမျိုးသမီးတွေအတွက် စက်ရုံနားမှာ တစ်နေရာက တစ်နေရာကို သွားဖို့လာဖို့ အန္တရာယ်ရှိတယ်။ ဘာလို့လဲဆိုတော့ အဲဒီနားမှာ အရက်ဆိုင်တွေ၊ လက်ဖက်ရည်ဆိုင်တွေ၊ စားသောက်ဆိုင်တွေ အများကြီး။ မိန်းကလေးတွေကို ကာမက်စွဲနှောင့်ယှက်နိုင်တယ်။ စော်ကားနိုင်တယ်။ ခြိမ်းခြောက်နိုင်တယ်။ သွားရင်းလာရင်း လူတောင်လုနိုင်တယ်။ စက်ရုံထဲမှာတော့ စတာနောက်တာ၊ အိမ်ကလီလုပ်တာပဲရှိတယ်။ ဆိုးဆိုးဝါးဝါးမရှိဘူး။¹⁴⁰

”

မင်္ဂလာဒုံမှ အမျိုးသမီးတစ်ဦး၏ ပြောကြားချက်ကလည်း ထိုအချက်ကို ထောက်ခံနေသည်။

အခုဆို လမ်းထဲမှာ အရက်ဆိုင်၊ ဘီယာဆိုင်တွေ တစ်လျှောက်လုံးအပြည့်ပဲ။ ကျမတို့အိမ်ပြန်ချိန်ဆိုရင် အဲဒီဆိုင်တွေမှာ မူးနေတဲ့လူတွေပြည့်နေပြီ။ ကျမတို့ အိမ်ကိုလမ်းလျှောက်ပြန်ချိန်မှာ အဲဒီလမ်းပေါ် လူကောင်းတစ်ယောက်မှ မရှိတော့ဘူး။ တစ်ခါတလေ ဆိုင်ကယ်စီးတဲ့ကောင်တွေက ဖြတ်သွားရင်းနဲ့ မိန်းကလေးတွေခန္ဓာကိုယ်ကို ဟိုကိုင်ဒီကိုင် လုပ်သွားတယ်။ ဒါ့အပြင် ကျမ မနက် အလုပ်ကို လမ်းလျှောက်သွားတဲ့အချိန်ဆိုရင်လည်း မှောင်နေတုန်းပဲ။¹⁴¹

အမျိုးသမီးအလုပ်သမားတစ်ယောက်က ၎င်းအိမ်ပြန်နေကျလမ်းတွင် မကြာသေးမီကဖြစ်ပွားခဲ့သည့် မုဒိမ်းမှုတစ်မှုအကြောင်း ကြားရသဖြင့် အိမ်သို့လမ်းလျှောက်ပြန်ရသည်မှာ လုံခြုံမှုမရှိဟုခံစားရကြောင်းပြောပြသည်။ ထို့ကြောင့် သူမအလုပ်လုပ်နေသော စက်ရုံမှ အလုပ်သမားများသည် အတင်းအကျပ် အချိန်ပိုဆင်းခိုင်းခံရ၍ အိမ်ပြန်နောက်ကျပါက စက်ရုံမှာပင်အိပ်ကြသည်။¹⁴²

ဇယားကွက် ၆ - လှိုင်သာယာစက်မှုဇုန် - အန္တရာယ်ပြွမ်း၍ ရာဇဝတ်မှုထူပြော

တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာအရ လှိုင်သာယာသည် လူဦးရေအထူထပ်ဆုံးမြို့နယ်ဖြစ်ပြီး နေထိုင်သူ ၇၀၀,၀၀၀ ထဲတွင် နိုင်ငံအနှံ့မှာလျော်ရာကဲ့သို့ ကျူးကျော်လူဦးရေများပြားလှသည်။ မြို့နယ်တွင် ရဲအင်အားမလုံလောက်ဘဲ လူယက်မှု၊ ရိုက်နှက်မှု၊ ကာမပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှု၊ လူသတ်မှုကဲ့သို့သော ရာဇဝတ်မှုများအများအပြား ဖြစ်ပွားနေသည်။ မြန်မာတိုင်းမိသတင်းစာ၏ ၂၀၁၅ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလက သတင်းတစ်ပုဒ်တွင် လှိုင်သာယာရှိ အချို့နေရာများမှာ လူမိုက်ဂိုဏ်းများကထိန်းချုပ်ထားပြီး ဒေသခံလူထုအပေါ် ဗိုလ်ကျဆက်ကြေးကောက်နေကာ ရဲများအတွက် ‘သွားခွင့်မရ’ နယ်မြေများဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရသည်။¹ လှိုင်သာယာသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အကြီးဆုံးစက်မှုဇုန်ဖြစ်ပြီး ပထမဆုံးတည်ထောင်ခဲ့သည့်ဇုန်လည်းဖြစ်ကာ အထည်ချုပ်စက်ရုံများ အများဆုံးစုဝေးရာနယ်မြေဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်သူ အမျိုးသမီးငယ်အများအပြားမှာ ညပိုင်း၌ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရာဇဝတ်မှုထူပြောဆုံးမြို့နယ်ဖြစ်၍ အိမ်သို့လမ်းလျှောက်ပြန်ရာမှာ ကြုံတွေ့ရသည့် ကြောက်ရွံ့မှုများက ကြီးမားသည့် ပြဿနာတစ်ရပ်ဖြစ်နေသည်။ ထိုမျှသာမက အချို့စက်ရုံပိုင်ရှင်များက စက်ရုံပိုင်ရှင်များအချင်းချင်း အငြင်းပွားရာတွင်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများတွင် သပိတ်မှောက်အလုပ်သမားများကို ဖြိုခွဲရာတွင်လည်းကောင်း လူမိုက်ဂိုဏ်းများကိုအသုံးပြုကြောင်း သတင်းများရရှိသည်။

1. Zaw Zaw Htwe, “A town beyond the law: Hlaing Tharyar,” The Myanmar Times, 4 February, 2016. <http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/yan-gon/18817-a-town-beyond-the-law-hlaing-tharyar.html> (accessed 14 July, 2016).

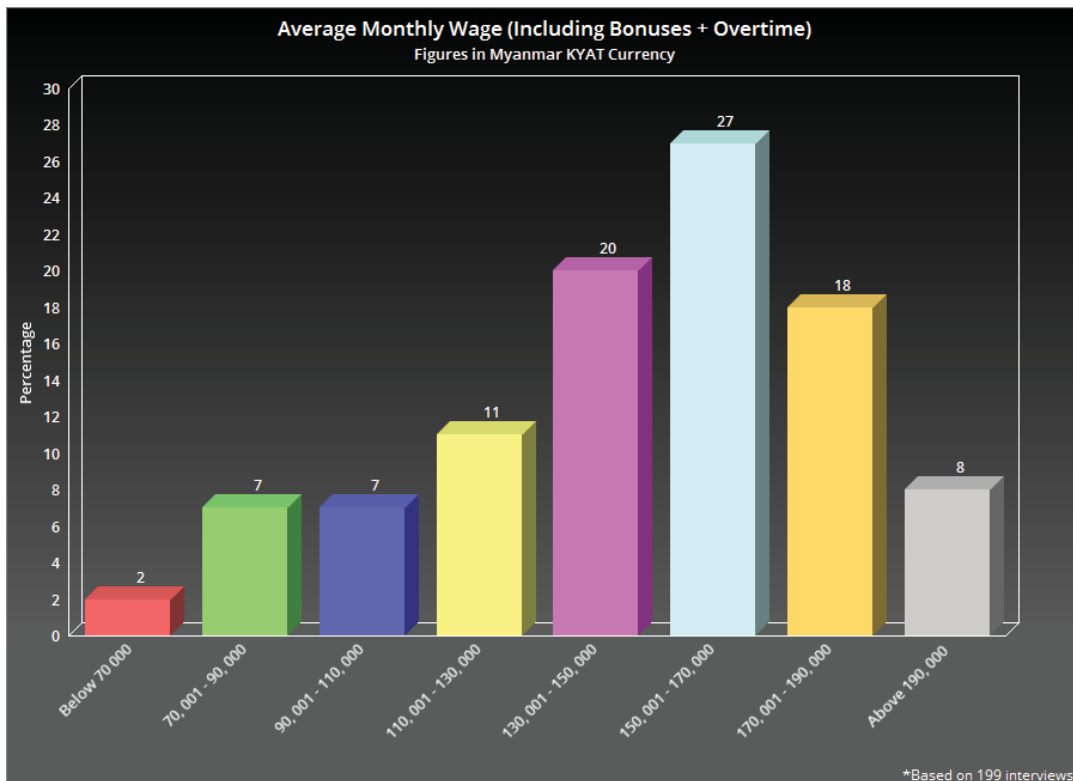
140. Female garment factory worker, interview with field researcher, Hlaingtharyar, April 2016.
141. Female garment factory worker, interview with field researcher, Mingalardon, March 2016.
142. Female garment factory worker, interview with field researcher, North Okkalapa, March 2016.

အခန်း (၅)

၅. ၃ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၏ ဂယက်ရိုက်ခတ်မှုများ

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အလုပ်သမားများ၏ ၉၉ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့အလုပ်ရှင်သည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေကို စတင်ပြဋ္ဌာန်းသည့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ ၁ ရက်နေ့ကတည်းက လိုက်နာကျင့်သုံးနေကြောင်းပြောကြသည်။ သို့သော် ၆၁ ရာခိုင်နှုန်းကမူ ယင်းဥပဒေ၏ ဆိုးကျိုးဂယက်များအား ဖော်ပြကြသည်။ ဤနေရာတွင်သတိပြုရမည်မှာ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သူ အချို့သည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ စတင်ကျင့်သုံးပြီးမှ အလုပ်ဝင်သူများဖြစ်ပြီး ယင်းဥပဒေအပြောင်းအလဲ၏ အကျိုး သက်ရောက်မှုများကို ရေရှည်ရာရာမသိကြပေ။ ရှေ့ပိုင်းတွင်ဖော်ပြခဲ့သော ၂၀၁၂ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်များက အလုပ်သမား အခွင့်အရေးအဖွဲ့များလုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် ယခင်သုတေသနများနှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက အလုပ်သမားအများစုအတွက် ပျမ်းမျှလစာ တိုးမြှင့်လာသော်လည်း ယင်းတိုးမြှင့်မှုမှာ လက်တွေ့အားဖြင့် ငွေကြေးဖောင်းပွမှုနှင့် ကိုက်ညီရုံသာရှိပြီး လူနေမှုအဆင့်အတန်း တိုးတက်မလာသည့်အပြင် ပျမ်းမျှတစ်ပတ်အလုပ်ချိန်မှာလည်း အလွန်တရာမြင့်မားနေဆဲဖြစ်သည်။¹⁴³

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သူ ၁၉၉ ဦးအား အခြေခံထားသည့်ဆုကြေးနှင့် အချိန်ပိုကြေးအပါအဝင် ပျမ်းမျှလုပ်ခလစာ



Copyright: Progressive Voice

143. Research undertaken by previous groups includes labor rights activists groups and trade unions in 2012, which found the average monthly wage to be 75,000MMK – 95,000MMK, and Oxfam in 2015 which found 122,000MMK to be the average monthly wage. See “Modern Slavery,” A Study of Labour Conditions in Yangon’s Industrial Zones,” Labour Rights Clinic, Co-operation Program of Independent Laborers, Construction-based Labor Union and Workers Support Group, November 2013. <http://www.burmapartnership.org/2013/11/modern-slavery-a-study-of-labour-conditions-in-yangons-industrial-zones/> (accessed 14 July, 2016) and “Made in Myanmar: Entrenched Poverty or Decent Jobs for Garment Workers?” Oxfam, 9 December, 2015. <http://www.burmapartnership.org/2015/12/entrenched-poverty-or-decent-jobs-for-garment-workers/> (accessed 14 July, 2016).

အလုပ်သမားများဖော်ပြကြသည့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများမှာ သတ်မှတ်စံနှုန်းမြင့်တင်ခြင်းအပါအဝင် ကုန်ထုတ် စွမ်းအားတိုးရန်ဖိအား၊ အိမ်သာအသုံးပြုချိန် သို့မဟုတ် နေ့ခင်းထမင်းစားချိန် စသည်တို့အပေါ်ကန့်သတ်ခြင်းနှင့် စည်းကမ်း ပိုမိုတင်းကျပ်ခြင်းများ၊ အလုပ်ရုံသို့ ဖယ်ရီကားအကြိုအပို့၊ အချိန်မှန်ကြေး စသည်တို့ကဲ့သို့ ခံစားခွင့်များ၊ ဆုကြေးများအား ဖြတ်တောက်ခြင်းများဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် စက်ရုံအတော်များများက အနည်းဆုံး အခကြေးငွေအဆင့် အမျိုးမျိုးကွာခြားချက်ကို အခွင့်ကောင်းယူပြီး အလုပ်သင်အဖြစ် တစ်ရက် ကျပ် ၁,၈၀၀ နှင့် ၃ လ၊ အစမ်းခန့်အဖြစ် တစ်ရက် ကျပ် ၂,၇၀၀ နှင့် ၃ လ ခန့်အပ်ကာ တစ်ရက် ကျပ် ၃,၆၀၀ နှုန်းရသည့် ပုံမှန်အလုပ်သမားတစ်ဦးအဖြစ်သို့မရောက်မီ အလုပ်ဖြုတ်ပစ်သဖြင့် အလုပ်သမားအများအပြားမှာ တစ်ရက်အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ကျပ် ၃,၆၀၀ စံနှုန်းကို မခံစားရဘဲဖြစ်နေသည်။

ပိုမိုတင်းကျပ်လာသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ စတင်ကျင့်သုံးကတည်းက ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများ ခံနေရသည်ဟု ပြောသူများထဲမှ သုံးပုံနှစ်ပုံကျော်အဆိုအရ အလုပ်ခွင်အခြေအနေများသည် တင်းကျပ်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းပိုင်းအရလည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ ကုန်ထုတ်လုပ်အားအပေါ် မျှော်မှန်းချက်ပိုင်းအရလည်းကောင်း ပိုမိုပြင်းထန်လာခဲ့သည်။ ဥပမာအားဖြင့် အင်းတကော်မှ အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ခုတွင် ယခင်က အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများကို တစ်နာရီလျှင် အထည် ၅၀ ချုပ်ရန် စံနှုန်းသတ်မှတ်ပေးထားခဲ့သော်လည်း အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ စတင်သတ်မှတ်ပြီးနောက် ၈၀ သို့မြင့်တက်ခဲ့သည်။¹⁴⁴ အင်းတ ကော်မှ အလုပ်သမားတစ်ဦးကလည်း ယခုလိုပြောသည်။

အခြေခံလုပ်ခကို တစ်ရက် ကျပ် ၃,၆၀၀ လို့ သတ်မှတ်လိုက်ပြီးတဲ့နောက်မှာ ကျမတို့ အလုပ်ပိုလုပ်ရတယ်၊ မရပ် မနားလုပ်ရတယ်။ ကျမတို့အလုပ်လုပ်ရင်း တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် လှမ်းစကားပြောရင်တောင် အဆူခံရတယ်။ စည်းကမ်းတွေက အရင်က ထက်ပိုတင်းကျပ်လာတယ်။¹⁴⁵

မြောက်ဥက္ကလာပမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက ယခုလိုပြောသည်။

“
 အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမူဝါဒ စကျင့်သုံးပြီးတဲ့နောက် လစာတွေ တစ်စုံတစ်ရာအတိုင်းအတာထိ မြင့်လာတာ မှန်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် တစ်ချိန်တည်းမှာပဲ အလုပ်သမားတွေအပေါ် ဆက်ဆံရေးက အရမ်းရိုင်းစိုင်းကြမ်းတမ်းပြီး မလျော်မကန်ဖြစ်လာတယ်။ အလုပ်သမားတွေ အမြဲပဲဒဏ်ရိုက်ခံရ၊ အလုပ်ဖြုတ်ခံရတာတွေဖြစ်လာတယ်။ အလုပ်သမားတွေအပေါ် စည်းကမ်းတွေ ပိုတင်းကျပ်လာတယ်၊ ကန့်သတ်တာတွေ ပိုလုပ်လာတယ်။ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကြောင့် အလုပ်တွေပိုလုပ်ရပြီး အလုပ်ချိန်တွေပိုများလာတယ်။¹⁴⁶
 ”

ပုသိမ်မှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ စတင်ပြီးနောက်အခြေအနေကို ယခုလိုပြောပြသည်။

144. Female garment factory worker, interview with field researcher, Indagaw, April 2016.
 145. Female garment factory worker, interview with field researcher, Indagaw, April 2016.
 146. Female garment factory worker, interview with field researcher, North Okkalapa, March 2016.

တကယ်လို့ အလုပ်သမားတွေ အမှားတစ်ခုခုလုပ်မိရင်၊ ဥပမာ အဝတ်ချုပ်နေတုန်း မှားသွားရင် အမှားအကြီးအသေး ပေါ်မူတည်ပြီး ဒဏ်ရိုက်ခံရတယ်။ ကျမအနေနဲ့ကတော့ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမူဝါဒချပြီးနောက်မှာ အကောင်းဘက် ပြောင်းလဲတာ ဘာမှမရှိသလိုဘဲခံစားရတယ်။¹⁴⁷

မင်္ဂလာဒုံတွင် ယင်းဥပဒေကြောင့် နေ့ခင်းထမင်းစားနားချိန်အပေါ် ဂယက်ရိုက်မှုကို အလုပ်သမားတစ်ယောက်က ယခုလို ပြောသည်။

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမူဝါဒ စတင်သုံးပြီးနောက်ပိုင်းမှာ ဆိုးတဲ့အပြောင်းအလဲတွေ အများကြီးပဲ။ ဥပမာ ဘော နပ်တွေ မရှိတော့ဘူး၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်ဖို့ ငွေကြေးအထောက်အပံ့မရှိတော့ဘူး၊ နောက်ပြီး ကိုယ်လုပ်နိုင်တာ ထက်ပိုပြီးလုပ်ဖို့ အခိုင်းခံရတယ်။¹⁴⁸

မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအတွက် ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်များထံမှ ဖိအားမှာကြီးလွန်းသဖြင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမူဝါဒ စတင်ကျင့်သုံးသော်လည်း အလုပ်အခြေအနေများ အလိုအလျောက်တိုးတက်မလာပေ။ မြန်မာစက်ရုံများက ရောင်းသည့် ကုန် ပစ္စည်းများ၏ ကုန်ကျစရိတ်အပြောင်းအလဲမရှိသော်လည်း စက်ရုံပိုင်ရှင်များမှာမူ ပိုမြင့်မားသည့် အခြေခံလုပ်ခလစာကို ကိုင် တွယ်ရသဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်၌ ပိုမိုတင်းကျပ်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ချမှတ်ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ညှစ်ထုတ်ကာ ထိုဈေးကွက်ဖိအားကို အလုပ်သမားများထံသို့ လွှဲပြောင်းပေးကြသည်။

ဆုကြေးများ၊ ခံစားခွင့်များ လျှော့ချခြင်း

တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမူဝါဒ၏ ဆိုးကျိုးများအား ဖော်ပြခဲ့ကြသော အလုပ်သမားများ၏ ထက်ဝက် ကျော်က ဆုကြေးများနှင့် ခံစားခွင့်များ ဆုံးရှုံးမှုကို အလေးပေးထောက်ပြကြသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ပုသိမ်မှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက ယခုလိုပြောပြသည်။

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမူဝါဒချပြီးတော့ လစာပမာဏ အတိုင်းအတာတစ်ခုထိ တိုးသွားတာတော့အမှန်ပဲ၊ ၃၀,၀၀၀ လောက်တိုးသွားတယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီနောက်ကွယ်က ပြဿနာက အလုပ်တွေ ပိုလုပ်ခိုင်းလာတယ်။ ဒါ့အပြင် အချိန်မှန်ကြေး၊ ရက်မှန်ကြေး ဒါမှမဟုတ် ကျွမ်းကျင်အဆင့်ဘောနပ်တချို့၊ ဆုကြေးတွေ၊ မက်လုံးတွေ၊ ဖယ်ရီခတွေ၊ အရင်ကပေးခဲ့တာတွေကိုလည်း အခုမူဝါဒကြောင့် ရပ်ပစ်လိုက်တယ်။¹⁴⁹

မင်္ဂလာဒုံမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးကလည်း ယခုလိုပြောသည်။

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမူဝါဒချပြီးတော့ ဆိုးတဲ့ဟာတွေ မရေခိုင်လောက်အောင်ဖြစ်လာတယ်။ လူအများစုက [အလုပ်သမားတွေက] အရင်ကရခဲ့တဲ့ အခွင့်အရေးတွေ ဆုကြေးတွေဖျက်သိမ်းခံရ ဒါမှမဟုတ် ရပ်စဲခံရလို့ မပျော် ကြာ မကျေနပ်ကြဘူး။¹⁵⁰

147. Female garment factory worker, interview with field researcher, Pathein, March 2016.
148. Female garment factory worker, interview with field researcher, Mingalardon, March 2016.
149. Male garment factory worker, interview with field researcher, Pathein, March 2016.
150. Female garment factory worker, interview with field researcher, Mingalardon, March 2016.

ယင်းဆုကြေးများနှင့် အခြားမက်လုံးပေးကမ်းမှုများမှာ ဥပဒေဖြင့်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်း မဟုတ်သဖြင့် အလုပ်ရှင်များက အလွယ်တကူ ရပ်တန့်ဖြတ်တောက်လိုက်ခြင်းသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်မှုအပေါ် တုန့်ပြန်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု မှန်းဆနိုင်ပေသည်။ အလုပ်သမား အများအပြားမှာ ယခင်ရခဲ့သည့်ဆုကြေးများ မရတော့သော်လည်း ယခုမူဝါဒ အပြောင်းအလဲကြောင့် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများအပေါ် ထိန်းချုပ်နိုင်မှုမှာလည်း လျော့ကျသွားသည်။ အလွယ်တကူနှင့် စိတ်ထင်သလို ဖြတ်တောက်လျှော့ချနိုင်သော ဆုကြေး၊ အချိန်ပိုကြေး၊ ခံစားခွင့် စသည်တို့ကို အလွန်နည်းပါးလှသော ပျမ်းမျှအခြေခံလစာနှင့် ပေါင်းကာ ရှုပ်ထွေးလှသော လစာစနစ်အဖြစ် ယခင်က ဖန်တီးထားခဲ့ရာ အလုပ်သမားများမှာ အခြားရွေးချယ်စရာမရှိဘဲ ရှည်လျားသော အလုပ်ချိန်များလုပ်ခဲ့ရသည်။ ယင်းအခြေအနေမှာ အတိုင်းအတာတစ်ခုထိ ဆက်လက်တည်ရှိနေရာ ခွင့်ရက်ယူလျှင် အချိုးအစားမမျှအောင် လစာဖြတ်ခြင်း၊ အတင်းအကျပ် အချိန်ပိုဆင်းခိုင်းခြင်းတို့ ရှိနေသေးသော်လည်း တရားဝင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ရပိုင်ခွင့်ကြောင့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏လစာရေရာမှုနှင့် လစာအပေါ်ထိန်းချုပ်နိုင်မှု အတိုင်းအတာတစ်ခု ရှိလာပေသည်။

လူနေမှုစရိတ်နှင့် ကိုက်ညီခြင်း ရှိ မရှိ

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်ခြင်းကြောင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင်လည်းကောင်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးတွင်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်း၏ ပျမ်းမျှလစာတိုးမြှင့်လာသော်လည်း အလုပ်သမားအများအပြားအတွက်မူ လူနေမှုစရိတ်နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိပေ။ ငွေကြေးဖောင်းပွမှုနှင့် ကုန်ဈေးနှုန်းများမြင့်တက်နေမှုကြောင့် အလုပ်သမားများသည် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေမူဝါဒမကျင့်သုံးမီ နှစ်ကာလများမှာကဲ့သို့ စားဝတ်နေရေး အလျဉ်မီအောင် ရုန်းကန်နေရဆဲဖြစ်သည်။ လှိုင်သာယာမှ အလုပ်သမားတစ်ယောက်က အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေနှင့်ပတ်သက်၍ ယခုလိုပြောသည်။

ဇယားကွက် ၇ - လူနေမှုစရိတ်နှင့် ငွေကြေးဖောင်းပွမှု မြင့်တက်နေခြင်း

သမ္မတဦးသိန်းစိန်အစိုးရ တက်လာပြီးနောက် စီးပွားရေးအလျင်အမြန် စတင်ဖြေလျှော့ခဲ့ချိန်မှစ၍ စုစုပေါင်းပြည်တွင်း ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုး (Gross Domestic Product – GDP) တိုးတက်မှုမှာ ဒေသတွင်း၌ အမြန်ဆုံးနှုန်းဖြစ်နေကာ နိုင်ငံတကာငွေကြေးရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (International Monetary Fund – IMF) က ၈.၅ ရာခိုင်နှုန်းဟုဆိုသော်လည်း¹ မြန်မာနိုင်ငံဗဟိုဘဏ်ကမူ ၁၂ ရာခိုင်နှုန်းဟု ပို၍မြင့်ပြောခဲ့သည်။² နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ စီးဝင်လျက်ရှိသဖြင့် အိမ်၊ ခြံ၊ မြေ အရောင်းအဝယ်စနိုးထပြီး မြို့ပြထွန်းကားစည်ပင်မှုနှုန်းလည်း မြင့်တက်နေသည်။ သို့ရာတွင် စီးပွားရေး၌ ဤမြန်ဆန်လှသော အဆောက်အအုံပိုင်း အပြောင်းအလဲများက အလွန်မြင့်မားသော ငွေကြေးဖောင်းပွမှုနှုန်းကိုဖန်တီးခဲ့သည်။ အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမားအများအပြားမှာ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမူဝါဒ စတင်ကျင့်သုံးစဉ်မှစ၍ လုပ်ခလစာများ တိုးမြှင့်လာသော်လည်း ငွေကြေးဖောင်းပွမှုနှင့် လူနေမှုစရိတ်တို့ မှန်မှန်ကြီးမြင့်တက်နေခြင်းက လုပ်ခလစာတိုးမြှင့်မှုကို လက်တွေ့အားဖြင့် ချေဖျက်လိုက်သလိုဖြစ်နေသည်။ ဥပမာအားဖြင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့်ထဲမှ အမြင့်ဆုံးလစာ (တစ်လလျှင် ကျပ် ၂၅၀,၀၀၀ ခန့်) ရ အလုပ်သမားတစ်ယောက်မှာ တောင်ဒဂုံရှိ စက်ရုံတစ်ရုံတွင် လုပ်နေခဲ့သည်မှာ ၆ နှစ်ကြာပြီဖြစ်သော်လည်း လူနေမှုစရိတ်နှင့် ကုန်ဈေးနှုန်းများမြင့်တက်နေမှုကြောင့် သူမ၏မိသားစုကို အလျဉ်မီရုံသာ ထောက်ပံ့နိုင်ကြောင်းပြောပြသည်။³

1. "IMF forecasts strong growth despite signs of overheating," Frontier Myanmar, 24 September, 2015. <http://frontiermyanmar.net/en/business/imf-forecasts-strong-growth-signs-overheating> (accessed 14 July, 2016).
 2. Kyaw Hsu Mon, "Inflation Reaches 12%, Alarming Business Leaders," The Irrawaddy, 23 August, 2016. <http://www.irrawaddy.com/business/inflation-reaches-12-percent-alarming-business-leaders.html> (accessed 2 September, 2016).
 3. Female garment factory worker, interview with field researcher, South Dagon, March 2016.

အခန်း (၅)

ကျမကတော့ ကောင်းတဲ့အပြောင်းအလဲ ဘာမှမရှိဘူးလို့ထင်တယ်၊ လစာတွေ အတိုင်းအတာတစ်ခုတိုးလာတာတော့ မှန်ပါတယ်။ ပြဿနာက ကုန်ပစ္စည်းဈေးတွေမြင့်လာတဲ့အပြင် ကျမတို့လုပ်အားအပေါ် တောင်းဆိုမှုတွေကလည်း မြင့်လာတယ်။¹⁵¹

နောက်ထပ် လှိုင်သာယာအလုပ်သမားတစ်ဦး၏ ဖော်ပြချက်ကလည်း ယင်းအချက်ကို ထောက်ခံနေသည်။

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမူဝါဒချပြီးနောက်မှာ အပေါ်ယံအားဖြင့် လစာငွေပမာဏက အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ မြင့်တက်လာတာအမှန်ပါပဲ။ ဒါပေမယ့် လူနေမှုစရိတ်တွေ ကုန်ဈေးနှုန်းတွေက တောက်လျှောက်တက်နေတော့ တန်ဖိုးပိုင်းအရ ဘာမှတက်မလာဘူး။¹⁵²

ထို့ကြောင့် အချို့အလုပ်သမားများမှာ ၎င်းတို့အတွက်နှင့် ၎င်းတို့မိသားစုအတွက် အနိမ့်ဆုံးလိုအပ်ချက်များ ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန် ရနိုင်သမျှ အချိန်ပိုလုပ်ရန်လိုသည်ဟုခံစားနေကြရသည်။

ကွာခြားသောလစာနှုန်းထားများ

စက်ရုံများက လစာနှုန်းထား ထိန်းညှိပြင်ဆင်သည့်အနေဖြင့် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုအပေါ်အခြေခံသည့် လစာအဆင့်များအား ပယ်ဖျက်လိုက်သဖြင့် ကျွမ်းကျင်အဆင့်အလုပ်သမားများ၏ လစာနှုန်းထားများမှာ (လူသစ်များနှင့်တန်းတူ) တန်းညီအလျှော့ခံရကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုမှုများလည်းရှိခဲ့သည်။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဟုဆိုသော်လည်း လက်တွေ့တွင် စက်ရုံပိုင်ရှင်အများအပြားက ကျပ် ၃,၆၀၀ ကို အများဆုံးအခကြေးငွေအဖြစ် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ကျင့်သုံးနေကြသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများကို ကျွမ်းကျင်ဆုကြေးအဖြစ် တစ်လ ကျပ် ၂၅,၀၀၀ ပေးခဲ့ရာမှ ကျပ် ၅,၀၀၀ သို့ လျှော့ချခဲ့ပုံကို အင်းတကော်မှ အလုပ်သမားတစ်ဦးကရှင်းပြခဲ့သည်။¹⁵³ ရွှေပေါက်ကွဲမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးကလည်း ယင်းကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမူဝါဒ၏ ဆိုးကျိုးရိုက်ခတ်မှုများကိုယခုလိုပြောသည်။

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမူဝါဒ အကောင်အထည်ဖော်ပြီးတော့ အလုပ်သမားတွေအတွက် မကောင်းတဲ့အပြောင်းအလဲ တွေရှိလာတယ်။ အဲဒါက သူတို့ရဲ့ကျွမ်းကျင်အဆင့်တွေကို ပြောင်းလဲပစ်တာ လျော့ချပစ်လိုက်မျိုးတွေပါ။¹⁵⁴

ယင်းကိစ္စက အတွေ့အကြုံရင့် အလုပ်သမားအချို့ကို ထိခိုက်စေခဲ့ကြောင်း ပဲခူးမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက ယခုလို ပြောပြသည်။

နှစ်အကြာကြီး အလုပ်လုပ်ခဲ့တဲ့ ဝါရင့်တွေအတွက် ကျမ စိတ်မကောင်းဘူး။ သူတို့ရဲ့ဆုကြေးတွေ၊ ကျွမ်းကျင်ကြေးတွေ အကုန်အဖျက်ခံရတယ်။ ကျမနဲ့အတူလုပ်တဲ့ ဝါရင့်တစ်ယောက်ဆို လုပ်သက် ၁၅ နှစ်ရှိပြီ၊ ကျမလို အငယ်တွေက တစ်လကို အနည်းဆုံး ကျပ် ၁၇၀,၀၀၀ ရတယ်။ ဒါပေမယ့် သူက တစ်လကို ကျပ် ၁၈၀,၀၀၀ ပဲရတော့ ကျမတို့နဲ့ သိပ်မကွာတော့ဘူး။¹⁵⁵

151. Female garment factory worker, interview with field researcher, Hlaingtharyar, April 2016.
152. Female garment factory worker, interview with field researcher, Hlaingtharyar, April 2016.
153. Female garment factory worker, interview with field researcher, Indagaw, April 2016.
154. Female garment factory worker, interview with field researcher, Shwepaukkan, March 2016.
155. Female garment factory worker, interview with field researcher, Bago, March 2016.



မြန်မာ့စိုးစံဝင်းဖိနပ်စက်ရုံအလုပ်သမား ၄၀၀ ခန့်မှ လုပ်ခလစာတိုးမြှင့်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ပိုမိုလုံခြုံမှုရှိရေးတို့အတွက် တောင်းဆိုဆန္ဒပြနေပုံအားတွေ့ရစဉ်
 Copyright: Let's Help Each Other

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများကို အလုပ်ခန့်သည့် ပထမ ၃ လတွင် ကနဦးအလုပ်သင်နှုန်း တစ်ရက် ကျပ် ၁,၈၀၀ ဖြင့် အလုပ်ခန့်နိုင်ပြီး ယင်းနောက်တွင် အစမ်းခန့်နှုန်း တစ်ရက် ကျပ် ၂,၇၀၀ ဖြင့် ၃ လထားနိုင်သည်။ စက်ရုံပိုင်ရှင်အချို့က ဤပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အခွင့်ကောင်းယူကာ အသုံးပြုကြသည်။ ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်သည် အလုပ်သမားများ အလုပ်စတင်ချိန်အတွက်သာ သက်ဆိုင်သော်လည်း ယခုမူဝါဒစတင်ကျင့်သုံးပြီးနောက် တွင် အလုပ်သမားများအလုပ်ထုတ်ခံရပြီး လစာအနိမ့်ဖြင့် ပြန်လည်အငှားခံရသည့် ဖြစ်ရပ်များလည်းရှိခဲ့သည်။ အလုပ်သင်နှုန်းဖြင့် လုပ်ခအနည်းငယ်သာပေးပြီး ပြန်ခန့်ရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် စက်ရုံပိုင်ရှင်မှ ၎င်းတို့အားအလုပ်ဖြုတ်ပြီး အသစ်ပြန်လျှောက်ရန် ပြောခဲ့ပုံကို ပုသိမ်မှအလုပ်သမားတစ်ဦးက ယခုလိုရှင်းပြသည်။

အလုပ်သမားအသစ်ဖြစ်ဖြစ်၊ အရင်လုပ်ဖူးတဲ့ လူဟောင်းဖြစ်ဖြစ် တစ်ရက်လုပ်ခ ကျပ် ၁,၈၀၀ ပဲရမယ်။ ဥပမာ လွန်ခဲ့တဲ့ ၃-၄ ရက်ကပဲ [တစ်ရက် ကျပ် ၃,၆၀၀ နဲ့] လုပ်ခဲ့ဖူးပေမယ့် အလုပ်ပြန်လျှောက်ရင် ကျပ် ၁,၈၀၀ ပဲရမယ်။ တစ်ရက် ကျပ် ၃,၆၀၀ [အလုပ်ပြန်လျှောက်လိုက်ရင်] မရတော့ဘူး။¹⁵⁶

156. Female garment factory worker, interview with field researcher, Pathein, March 2016.

၅. ၄ - အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး

အလုပ်သမားများ၏ အမြင်ရှုထောင့်နှင့် ၎င်းတို့နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတို့၏ ဆက်ဆံရေးနှင့်ပတ်သက်လျှင် အဓိကပြဿနာရပ်နှစ်ခု ထင်ထင်ရှားရှားထွက်ပေါ်လာသည်။ တစ်ခုမှာ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမားများထဲမှ ၃၃ ရာခိုင်နှုန်းကသာ ၎င်းတို့စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂရှိသည်ဟု ဖော်ပြခြင်းဖြစ်ပြီး နောက်တစ်ခုမှာ သမဂ္ဂရှိကြောင်းဖော်ပြသူများအနက် အများအပြားမှာ သမဂ္ဂဝင်များမဟုတ်ကြပေ။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အလုပ်သမားများ၏ ၈ ရာခိုင်နှုန်းကသာ ၎င်းတို့သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များ ဖြစ်သည်ဟုပြောခဲ့သည်။ ဤသို့ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မှုနည်းခြင်းမှာ စက်ရုံပိုင်ရှင်တို့၏ခြိမ်းခြောက်မှုများ၊ အနိုင်ကျင့်မှုများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအကြောင်း အသိအမြင်နည်းပါးမှု၊ အလုပ်ရှင်ထူထောင်ထားသည့် သို့မဟုတ် လွှမ်းမိုးထားသည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတည်ရှိမှု စသည့် အကြောင်း အမျိုးမျိုးတို့ကြောင့်ဖြစ်သည်။

သမဂ္ဂဝင်များအား ခြိမ်းခြောက်ခြင်းနှင့် အနိုင်ကျင့်ခြင်းများ

အလုပ်သမားအများအပြားမှာ ခြိမ်းခြောက်ခံရ အနိုင်ကျင့်ခံရသဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသို့မဝင်ကြပေ။ သမဂ္ဂရှိမှန်း သိကြသည့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သူများထဲမှ ၂၂ ရာခိုင်နှုန်းက သမဂ္ဂဝင်လျှင် အန္တရာယ်ရှိသည်ဟုယူဆကြသည်။ အလုပ်သမား သမဂ္ဂဝင်မဟုတ်သော လှိုင်သာယာမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက သမဂ္ဂဝင်ပြီး အလုပ်ခွင်အခြေအနေကို ကန့်ကွက်ဆန္ဒပြသဖြင့် အလုပ်ထုတ်ခံရသူများ ရှိနေသောကြောင့် ‘အန္တရာယ်မကင်း’ သဖြင့် သူမအနေနှင့် သမဂ္ဂမဝင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြခဲ့သည်။¹⁵⁷ အလုပ်သမားသမဂ္ဂဝင်မှုကြောင့် အလုပ်ထုတ်ခံရမည်ကိုစိုးရိမ်ခြင်းနှင့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များက အလုပ်ထုတ်ပစ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းမှာ သမဂ္ဂဝင်ခြင်းကို အန္တရာယ်မကင်းဟု ယူဆစေသည့် အညွှန်းခံရဆုံး အကြောင်းပြချက်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အနိုင်ကျင့်ခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းဖြင့် စက်ရုံများအတွင်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအား ခွင့်မပြုခြင်းသည် စက်ရုံပိုင်ရှင်များအနေဖြင့် နိုင်ငံတော်ဥပဒေများ၊ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေကို ချိုးဖောက်နေခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ယင်းဥပဒေတွင် အလုပ်သမားများကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတည်ထောင်ခွင့်နှင့် ပါဝင်ခွင့်ပေးထားသည်။ ပဲခူးမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက ယခုလိုရှင်းပြသည်။

ဒီစက်ရုံမှာ လျှို့ဝှက်အလုပ်သမားသမဂ္ဂရှိတယ်၊ တိုးတိုးတိတ်တိတ် ဖွဲ့စည်းထားတာ။ ကျနော်လည်း အဖွဲ့ဝင် ထားတယ်။ [ဒီစက်ရုံမှာ] အလုပ်သမားသမဂ္ဂထောင်တာကို ခွင့်မပြုဘူး။ တကယ်လို့ ကျနော်အပါအဝင် ပါတဲ့သူတွေ ကို စက်ရုံသူငွေတွေသိသွားရင် ကျနော်တို့အားလုံး ချက်ချင်းအလုပ်ထုတ်ခံရမှာ။ အရင်ကလည်း ဒီကိစ္စကြောင့် အလုပ်သမားအများကြီး အလုပ်ထုတ်ခံရဖူးတယ်။¹⁵⁸

မင်္ဂလာဒုံမှ အခြားအလုပ်သမားတစ်ဦးကမူ ၎င်းတို့အား စက်ရုံပိုင်ရှင်က သမဂ္ဂမဝင်ရန် သတိပေးထားသည်ဟု ဆိုသည်။ ၎င်းတို့အား စက်ရုံပိုင်ရှင်က ယခုလိုပြောသည်။

သူတို့ [အလုပ်သမားတွေ] ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ပေးထားပြီးသား။¹⁵⁹

ဖြစ်ရပ်အချို့တွင် ယင်းအချက်က သမဂ္ဂဖျက်သိမ်းမှုကိုပင် ဖြစ်သွားစေသည်ဟု ပုသိမ်မှအလုပ်သမားတစ်ဦးက ယခုလို ဆိုသည်။

157. Female garment factory worker, interview with field researcher, Hlaingtharyar, March 2016.
158. Male garment factory worker, interview with field researcher, Bago, March 2016.
159. Female garment factory worker, interview with field researcher, Mingalardon, March 2016.

ဇယားကွက် ၈ - သမဂ္ဂများကို နှိပ်ကွပ်ခြင်း

စက်ရုံတစ်ရုံတွင်းမှ အလုပ်သမားအတော်များများကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့ရာတွင် အလုပ်ကြပ်(စူပါ)များနှင့် ပိုင်ရှင်များက အလုပ်သမားများအား ဆက်ဆံရာတွင် ရိုင်းပျဏ်ကားမှုများရှိနေပြီး ထိုကိစ္စအားဖြေရှင်းရန် အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ ကြိုးစားသော်လည်း စက်ရုံပိုင်ရှင်က သမဂ္ဂဝင်များကိုနှိပ်ကွပ်မှုကြောင့် အောင်မြင်မှုမရှိခဲ့ပေ။ ပဲခူးမြို့ရှိ တရုတ်လူမျိုးပိုင် ယင်းစက်ရုံသည် ထိုသို့သောဆက်ဆံရေးပိုင်း ပြဿနာများစွာရှိနေသည်။ စက်ရုံပိုင်ရှင်က အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခိုင်းသည့်အခါ လက်နှင့် မညွှန်ပြဘဲ သူမ၏ခြေထောက်နှင့်ညွှန်ပြသည်။ ဤသည်မှာ မြန်မာ့ယဉ်ကျေးမှုတွင် အထူးရိုင်းစိုင်းသော စော်ကားမှုဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများက စကားပြန်မှတစ်ဆင့် ယင်းလုပ်ရပ်ကို ကန့်ကွက်သည့်အခါ စက်ရုံပိုင်ရှင်အမျိုးသမီးက မြန်မာလူမျိုးများသည် သူတောင်းစားများဖြစ်ကြောင်း၊ ၎င်းတို့ (တရုတ်များ) ယခုလို စက်ရုံလာဖွင့်သောကြောင့်သာ ထမင်းစားနိုင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း တုန့်ပြန်ပြောဆိုသည်။ အလုပ်သမားများက ထိုကိစ္စကို တယ်လီဖုန်းမှတစ်ဆင့် အလုပ်သမားရေးရာ တာဝန်ရှိသူများအား အကြောင်းကြားသဖြင့် တာဝန်ရှိသူများမှ စက်ရုံသို့လာသည့်အခါ စက်ရုံပိုင်ရှင်အမျိုးသမီးမှာ အလုပ်သမားများကို ထိုနည်းဖြင့် ဆက်ဆံခွင့်မရှိသည်ကို သိရှိကြောင်းနှင့် နောင်တွင် ထိုသို့ဆက်ဆံရန် ခံဝန်ချက်တစ်ခု လက်မှတ်ထိုးခဲ့ရသည်။¹

ဤစက်ရုံတွင် သမဂ္ဂတစ်ခုတည်ထောင်ခဲ့ပြီး ယင်းသမဂ္ဂတည်ရှိကြောင်းကို အလုပ်သမားရေးရာတာဝန်ရှိသူများက စက်ရုံပိုင် ရှင်အား အသိပေးသည့်အခါ အလုပ်ကြပ်(စူပါ)တစ်ယောက်က ‘အဲဒါ [သမဂ္ဂဟာ] အလကား၊ အဓိပ္ပာယ်မရှိဘူး၊ သူဌေးက အလုပ်သမားတွေအပေါ် ကောင်းနေပြီးသားဆိုတော့ အဲဒါမလိုအပ်ဘူး’ ဟု ပြန်ပြောခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း သမဂ္ဂကိုထူထောင်ခဲ့ပြီးနောက် စက်ရုံပိုင်ရှင်က မည်သူတို့သမဂ္ဂဝင်များဖြစ်သည်ကိုစုံစမ်းလာခဲ့ပြီး အဖွဲ့ဝင်ဟုသံသယရှိသူ မည်သူ့ကိုမဆိုအလုပ်ထုတ်ပစ်ခဲ့သည်။ ဥပမာအားဖြင့် ပါကင်ထုပ်ပိုးဌာနမှ [သမဂ္ဂဝင်] အလုပ်သမားနှစ်ဦးမှာ ၎င်းတို့ အစော်ကားခံရသည့်အတွက် ယင်းအမှုကို အလုပ်သမားရေးရာ တာဝန်ရှိသူများထံတိုင်မည်ဟု စက်ရုံပိုင်ရှင်အား ပြောခဲ့ပြီးနောက် ချက်ချင်းအလုပ်ထုတ်ခံရသည်။³

1. Female garment factory worker, interview with field researcher, Bago, March 2016.
2. Male garment factory worker, interview with field researcher, Bago, March 2016.
3. Male garment factory worker, interview with field researcher, Bago, March 2016.

ဒီစက်ရုံထဲမှာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ မရှိတော့ဘူး။ ဒါဟာ စက်ရုံကလုပ်တဲ့ ခြိမ်းခြောက်မှုတွေ အနိုင်ကျင့်မှုတွေ ကြောင့်ပါ။¹⁶⁰

လုပ်ခတိုးရေးဆန္ဒပြသဖြင့် စက်ရုံမှအလုပ်ထွက်ရန် အလုပ်သမားများအား လူမှိုက်ဂိုဏ်းများက ခြိမ်းခြောက်ခဲ့သော အထူးစိုးရိမ်ဖွယ်ဖြစ်ရပ်တစ်ခုကိုလည်း သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကပြောပြသည်။¹⁶¹ ယင်းဖြစ်ရပ်က အခန်း (၄) တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် မတ်လက ကော့စ်တက်နှင့် ဖွဲ့စည်းလိုရုံစက်ရုံများမှ သပိတ်မှောက်အလုပ်သမားများကို အင်အားသုံး အကြမ်းဖက်ဖြိုခွဲမှုအား ထင်ဟပ်နေသည်။ ယင်းပြဿနာရပ်ကို အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများ အမှုလိုက်ပေးသည့် ရှေ့နေတစ်ဦးက ယခုလိုအသေးစိတ်ပြောပြသည်။

လူဆိုးလူမှိုက်တွေသုံးတာက အင်မတန်အတွေ့ရများတယ်၊ ဒါပေမယ့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးဘက်က ဘာမှအရေးမယူဘူး။ ဒီတော့ အဲဒါဟာ အငြင်းပွားမှုကိစ္စတွေ ဖြေရှင်းတဲ့အခါ တရားဝင်နီးပါး အသုံးများတဲ့နည်းလမ်း ဖြစ်လာတယ်။ အလုပ်သမားကိစ္စ၊ မြေယာကိစ္စတွေ လုပ်နေတဲ့လူ ဘယ်သူမဆို အဲဒီအန္တရာယ်မျိုး ရင်ဆိုင်ရလိမ့်မယ်။

160. Female garment factory worker, interview with field researcher, Patheingyi, March 2016.
 161. Chairperson of factory level trade union, interview with field researcher, Yangon, March 2016.

ဒါနဲ့ပတ်သက်ပြီး ကျနော်တို့က ရဲကိုတင်ပြဖို့ ဒါမှမဟုတ် တိုင်ချက်ဖွင့်ဖို့ ကြိုးစားရင် ရဲက လက်မခံဘူး၊ ဒါပေမယ့် တစ်ဘက်မှာတော့ ကျနော်တို့ကို ထောင်ထဲထည့်ဖို့တော့ အင်မတန်လွယ်တယ်။¹⁶²

ယင်းခြိမ်းခြောက်မှုများရှိသော်ငြားလည်း အလုပ်သမားအချို့က သမဂ္ဂဝင် ဆက်လုပ်ကြသည်။ ဥပမာ မင်္ဂလာဒုံမှ အလုပ် သမားတစ်ယောက်က ယခုလိုပြောသည်။

ဟုတ်ကဲ့၊ သမဂ္ဂရှိတာသိတယ်၊ အခု အဲဒီမှာ [သမဂ္ဂမှာ] အဖွဲ့ဝင်။ ဒါပေမယ့် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်နေတဲ့အတွက် ကျမ ဒုက္ခကြီးကြီးရောက်သွားနိုင်တဲ့ပြဿနာနဲ့ ခြိမ်းခြောက်မှုတချို့ရှိနေလို့ အဲဒါကို လူသိသိပ်မခံဘူး။¹⁶³

မင်္ဂလာဒုံမှ နောက်အလုပ်သမားတစ်ဦးကမူ သမဂ္ဂထဲဝင်ခြင်းကြောင့် သူမကို အလုပ်ထုတ်လိမ့်မည် မထင်သော်လည်း စက်ရုံအုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းကမူ သူမကို သမဂ္ဂမဝင်ဖြစ်အောင်ဟန့်တားရန် ကြိုးစားလိမ့်မည်ထင်ကြောင်းပြောသည်။

“ ကျမ အဲဒီမှာ [သမဂ္ဂမှာ] ဝင်ရင် ကျမကို စက်ရုံကခြိမ်းခြောက်နိုင်တယ်၊ တားဆီးနိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့် ကျမ မကြောက် ဘူး။ ကျမအခွင့်အရေးကို ကျမသိတယ်။ ကျမတို့ အလုပ်သမားသမဂ္ဂထဲဝင်လို့ အလုပ်ထုတ်ပစ်ဖို့ သူတို့အတွက် ဘယ်တော့မှ မဖြစ်နိုင်ဘူး။ အဲဒါကို သူတို့သိတယ်။ ဒါပေမယ့် အလုပ်သမားတွေကို သမဂ္ဂထဲမဝင်အောင် တားဆီးဖို့ သူတို့မှာ တခြားခြိမ်းခြောက်တဲ့၊ ဟန့်တားတဲ့ နည်းလမ်းတချို့ရှိနေတယ်။¹⁶⁴ ”

ခြိမ်းခြောက်မှုများပြီး အဖွဲ့ဝင်အရေအတွက်နည်းသော်လည်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ထိထိရောက်ရောက် ရပ်တည် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည့် ဖြစ်ရပ်များရှိနေသည်။ လှိုင်သာယာမှ အလုပ်သမားတစ်ယောက်က စက်ရုံရှိသမဂ္ဂဝင်အလုပ်သမားများမှ အလုပ်ကြပ်(စူပါ)များ၏ မတရားပြုမှုနှင့် အိမ်သာသုံးရာ၌ တင်းကျပ်စွာစောင့်ကြည့်မှုများအား ကန့်ကွက်ဆန္ဒပြပြီးနောက် ယင်းအခြေအနေများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာသည်ဟု ပြောပြသည်။¹⁶⁵ အလုပ်သမားသမဂ္ဂခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်က သူမ၏ စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားများသည် ဥပဒေမှသတ်မှတ်ထားသည့် မီးဖွားခွင့်မှာ မမွေးမီ ၆ ပတ်၊ မွေးပြီး ၈ ပတ်ဖြစ်ကြောင်း မသိခဲ့ ကြသော်လည်း သမဂ္ဂထူထောင်ပြီးနောက်တွင်မူ အလုပ်သမားများမှာ ယင်းအခွင့်အရေးကို သိမြင်လာကြကြောင်း ထောက်ပြ သည်။¹⁶⁶

အလုပ်ရှင်ကထိန်းချုပ်ထားသည့်သမဂ္ဂများ

သမဂ္ဂရှိသည်ဟုပြောသော အလုပ်သမားများ၏ ၁၃ ရာခိုင်နှုန်းက ယင်းသမဂ္ဂမှာ စင်စစ်အားဖြင့် အလုပ်ရှင်က ထူထောင် ထား သို့မဟုတ် ထိန်းချုပ်ထားသည့် သမဂ္ဂဖြစ်သည်ဟု ပြောပြသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ရွှေပေါက်တုံမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက ယခုလို ပြောသည်။

162. Labor lawyer, interview with field researcher, Yangon, March 2016.
163. Female garment factory worker, interview with field researcher, Mingalardon, March 2016.
164. Female garment factory worker, interview with field researcher, Mingalardon, March 2016.
165. Female garment factory worker, interview with field researcher, Hlaingtharyar, April 2016.
166. Chairperson of factory level trade union, interview with field researcher, Yangon, March 2016.

ဇယားကွက် ၉ - အလုပ်သမားသမဂ္ဂအောင်မြင်မှုဖြစ်ရပ်တစ်ခု

ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသမဂ္ဂ IndustriALL နှင့် ဆွီဒင်မှ နာမည်ကြီးအမှတ်တံဆိပ်ကုမ္ပဏီ H&M တို့ကြား ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာမူဘောင် သဘောတူညီချက် (GFA) ကို ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလက လက်မှတ်ရေးထိုးချုပ်ဆိုခဲ့ခြင်း၏ရလဒ်အား ရန်ကုန်မြို့ရှိ H&M လက်ခွဲစက်ရုံတစ်ခုဖြစ်သော ဂျာလီဖက်ရှင်စက်ရုံတွင်ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုတစ်ခု၌ တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလတွင် သမဂ္ဂခေါင်းဆောင် ၈ ယောက် အလုပ်ထုတ်ခံရသည့်ကိစ္စအား IndustriALL ၏ ဒေသခံ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သော မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (Confederation of Trade Unions Myanmar - CTUM) က IndustriALL ၏ ဒေသဆိုင်ရာရုံးသို့ သတင်းပို့ခဲ့သည်။ ထိုရုံးကတစ်ဖန် H&M ၏ 'ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေး' ဌာန၌ အမှုဖွင့်ခဲ့သည်။ GFA ကို ကိုးကားကိုင်စွဲ၍ စေ့စပ်ဆွေးနွေးမှုများ လုပ်ခဲ့ပြီးနောက် သဘောတူညီမှုတစ်ခုရခဲ့ပြီး အထုတ် ခံသမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များကို အလုပ်ပြန်ခန့်၍ စက်ရုံအဆင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ တရားဝင်မှုကိုလည်း စက်ရုံက အသိအမှတ် ပြုခဲ့ရသည်။¹

1. "Agreement with H&M proves instrumental in resolving conflicts," IndustriALL, 1 July, 2016. <http://www.industrialall-union.org/agreement-with-hm-proves-instrumental-in-resolving-conflicts-0> (accessed 18 July, 2016).

ဒီစက်ရုံမှာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂရှိတယ်၊ ဒါပေမယ့် သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်တွေက စူပါတို့၊ မန်နေဂျာတို့၊ အလုပ်သမား ခေါင်းတို့လို ထိပ်တန်းရာထူးက လူတွေပဲဖြစ်နေတော့ သမဂ္ဂက တကယ်တမ်း အလုပ်လုပ်တာမဟုတ်တော့ဘူး။¹⁶⁷

ပုသိမ်မှ အလုပ်သမားတစ်ယောက်ကလည်း ဤအချက်ကို သဘောတူသည်။

ဒီစက်ရုံမှာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုရှိတယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီအဖွဲ့က အလုပ်သမားတွေအတွက်မရပ်ဘဲ စက်ရုံပိုင်ရှင် တွေအတွက်ပဲ ရပ်တည်လို့ ကျမ မပါဘူး။ အဲဒါ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို အလုပ်သမားတွေ ကဖွဲ့တာမဟုတ်ဘဲ စက်ရုံပိုင်ရှင်တွေက ဖွဲ့ပေးထားတာမို့လို့။¹⁶⁸

အင်းတကော်ရှိ အလုပ်သမားတစ်ဦးက ယခုလို အရှင်းဆုံး ပြောပြသည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂဆိုတာ ဟန်ပြအဖွဲ့အစည်း သက်သက်ပဲဟာ။¹⁶⁹

သမဂ္ဂများကို ထိန်းချုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီထဲတွင် မဟာမိတ်များထည့်ထားခြင်းအားဖြင့် စက်ရုံ ပိုင်ရှင်များနှင့် မန်နေဂျာများက အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများကို ပိုမိုလွယ်ကူစွာ ထိန်းချုပ်နိုင်သည့်အပြင် တစ်ဘက်တွင် လည်း မည်မျှပင်ဟန်ပြဖြစ်စေ ၎င်းတို့စက်ရုံ၌ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရှိကြောင်းပြသနိုင်စေသည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအကြောင်းသိမြင်မှုနည်းပါးခြင်း

ဖြေကြားသူများထဲမှ သုံးပုံတစ်ပုံ (၃၅ ရာခိုင်နှုန်း) မှာ သမဂ္ဂရှိမရှိကိုပင် မသိကြပေ။ စက်ရုံတွင် သမဂ္ဂရှိမရှိနှင့် ယင်း သမဂ္ဂတွင် အဖွဲ့ဝင်ထားမထားမေးသည့်အခါ ယေဘုယျအားဖြင့် အများဆုံးအဖြေတစ်ခုမှာယခုလိုဖြစ်သည်။

167. Female garment factory worker, interview with field researcher, Shwepaukkan, March 2016.

168. Female garment factory worker, interview with field researcher, Pathein, March 2016.

169. Female garment factory worker, interview with field researcher, Indagaw, March 2016.

ကျမ အလုပ်သမားသမဂ္ဂထဲ မပါပါဘူး။ အဲဒါ ဘာမှန်းတောင်မသိဘူး။ ကျမတို့ စက်ရုံမှာ အတူလုပ်တဲ့ အလုပ်သမား တွေလည်း တစ်ယောက်မှ အဲဒီထဲပါတာမတွေ့ဘူး။¹⁷⁰

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂစနစ်မှာ ဆယ်စုနှစ်ပေါင်းများစွာ ဖိနှိပ်ခံထားခဲ့ရသည့် အခြေအနေမှ ပေါ်ထွန်းစသာ ရှိသေးပြီး အလုပ်သမားအများအပြားကလည်း သမဂ္ဂထဲပါဝင်ရန်မသင့်ဟု ယူဆနေကြသည်။ အဖွဲ့ဝင် ၁၀,၀၀၀ ကျော်ရှိသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ်ဝင်တစ်ယောက်က ယခုလိုရှင်းပြသည်။

တချို့အလုပ်သမားတွေက သမဂ္ဂဆိုတာ သူတို့အလုပ်မဟုတ်ဘူး၊ တခြားလူတွေက အပြောင်းအလဲတွေဖြစ်အောင် လုပ်ပေးရင် သူတို့လည်းအကျိုးရှိမှာပဲ၊ ဒါကြောင့် သမဂ္ဂထဲမဖြစ်မနေပါစရာမလိုဘူးလို့ စဉ်းစားချက်ရှိကြတယ်။ သူတို့က ဒုက္ခမခံချင်ကြဘူး။¹⁷¹

သမဂ္ဂဝင်နောက်တစ်ယောက်ကလည်း ယင်းအနေဖြင့် အားမလိုအားမရဖြစ်မှုကို ယခုလိုဖော်ပြသည်။

ဥပဒေက ကျနော်တို့ကို သမဂ္ဂဖွဲ့ခွင့်ပေးထားတယ်၊ ဒါပေမယ့် အလုပ်သမားတွေ ကိုယ့်အခွင့်အရေးတွေ ပိုသိလာပြီး ဘယ်လိုတောင်းဆိုရမယ်ဆိုတာ သိလာမှာစိုးလို့ အလုပ်ရှင်တွေက တချို့စက်ရုံတွေမှာ အလုပ်သမားတွေကို အဲဒါ ပေးမလုပ်ဘူး။¹⁷²

ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာအဟန့်အတားများ၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့များနှင့် စုစည်းမှုမရှိသော အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှု

စက်ရုံပိုင်ရှင်အချို့၏ ခြိမ်းခြောက်မှု၊ အနိုင်ကျင့်မှု၊ ဖိအားပေးမှုများရှိနေသောကြောင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂဝင်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် အလုပ်သမားများ၏ကြောက်ရွံ့မှုမှာ ဆက်လက်ရှိနေမည်ဖြစ်သည်။ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်သည် နိုင်ငံတကာမှအသိအမှတ်ပြုထားသည့် အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးဖြစ်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂထဲပါဝင်ခွင့်ကို မည်သည့်နည်းနှင့်မျှ မတားဆီးသင့်ပေ။ ယင်းအချက်သည် ပြည်တွင်းဥပဒေ အားနည်းချက်များနှင့် တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်နေပြီး သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင်များကို အလုပ်ထုတ်ပစ်သည့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များမှာ ထိုက်တန်စွာပြစ်ဒဏ်မခံရဘဲ ဖြစ်နေသည်။ အလုပ်သမား များကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေအရ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် ဖြစ်ခြင်းကြောင့် အလုပ် ထုတ်ပစ်ပါက ထိုအလုပ်ရှင်အား ထောင်ဒဏ်တစ်နှစ်ချမှတ်နိုင်သည်။ သို့သော် လက်တွေ့တွင်မူ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင် ဖြစ်ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများ အလုပ်ထုတ်ခံရမှုသတင်းအများအပြားရှိနေသော်လည်း အာဏာပိုင်များက အလုပ်ရှင်များ အား ထိုကဲ့သို့ ထောင်ဒဏ်ဖြင့် အပြစ်ပေးအရေးယူမှု တစ်ခါမျှမရှိသေးပေ။

ခုံသမာဓိအဖွဲ့များနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့ကို ထူထောင်ခွင့်ပေးထားသည့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၏ အကြီးဆုံးပြဿနာတစ်ခုမှာ စိတ်ကောင်းစေတနာဖြင့် အပေးအယူလုပ်ညှိနှိုင်းရေးကို အာမခံမပေးသည့်အပြင် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရာ၌ သက်ဆိုင်ရာဖြန့်ဖြေရေးအဖွဲ့က မည်သို့ပင်ဆုံးဖြတ်သည်ဖြစ်စေ အလုပ်ရှင်များမှ မလိုက်နာဘဲ လုပ်ချင်ရာလုပ်ခွင့် ရနေစေသည်။ အလုပ်ရှင်တစ်ယောက်က ခုံသမာဓိအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ဖောက်ဖျက်ပါက ချမှတ်သည့်ဒဏ်ငွေ (ကျပ် ၁,၀၀၀,၀၀၀) မှာ ၎င်းတို့အား သမဂ္ဂဝင်များကိုနှိပ်ကွပ်ခြင်းမှ ဟန့်တားရန်နှင့် စိတ်ကောင်းစေတနာဖြင့် ဆက်ဆံဆောင်ရွက်ရေးအားပေးရန် မလုံလောက်ပေ။ သမဂ္ဂဝင်များနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး

170. Female garment factory worker, interview with field researcher, Shwepyithar, March 2016.
171. Vice-chairperson of a labor federation based in Yangon, interview with field researcher, Yangon, March 2016.
172. Vice-chairperson of a labor federation based in Yangon, interview with field researcher, Yangon, March 2016.

လှုပ်ရှားတက်ကြွသူများက ယင်းအချက်သည် အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးအတွက် ရောမအနှောင့်အယှက်ကြီး ဖြစ်နေသည်ဟု တောက်လျှောက်ယူဆခဲ့ကြသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်ဝင်တစ်ဦးက ယခုလို ရိုးရိုးရှင်းရှင်းပြောသည်။

ဥပဒေ [အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ] က သိပ်အားမကောင်းတော့ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွေ၊ ကောင်စီတွေလည်း မထိရောက်တော့ဘူးပေါ့။¹⁷³

အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ဆောင်ရွက်နေသည့် ရှေ့နေတစ်ဦးကလည်း ယင်းဥပဒေမှ ချို့ယွင်းချက်ကြီးတစ်ခုကို ယခုလို ထောက်ပြသည်။

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေက စည်းနှောင်မှုမရှိဘူး၊ အဲဒီထဲမှာ ဒဏ်ငွေပါပေမယ့် ထောင်ဒဏ်တော့မရှိဘူး။ ဒါပေမယ့် အလုပ်သမားတွေအတွက် စက်ရုံပိုင်ရှင်တွေဆီက လျော်ကြေးယူတာကမှ ခုံသမာဓိကောင်စီတက်တာထက် ကောင်းသေးတယ်။ ခုံသမာဓိကောင်စီက သူဌေးကို ကျပ် ၁,၀၀၀,၀၀၀ ဒဏ်ရိုက်တော့ ဒဏ်ငွေက အစိုးရဘတ်ဂျက်ထဲဝင်သွားပြီး အလုပ်သမားတွေ ဘာမှမရတော့ဘူး။ ဒါကြောင့် အလုပ်သမားတွေက ခုံသမာဓိကောင်စီကို အယုံအကြည်မရှိကြဘူး။¹⁷⁴

ခုံသမာဓိကောင်စီကို အလုပ်သမားဘက်လိုက်မှုနှင့် အလုပ်ရှင်ဘက်လိုက်မှု နှစ်မျိုးစလုံး စွပ်စွဲခံရမှုများရှိနေရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးစနစ်အပေါ် ယုံကြည်မှုချို့တဲ့နေသည်မှာထင်ရှားသည်။¹⁷⁵ သမဂ္ဂအချို့နှင့် အလုပ်သမားရေးရာ တက်ကြွ လှုပ်ရှားသူအချို့ကမူ ခုံသမာဓိကောင်စီနှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့များသည် မကြာခဏပင် အလုပ်ရှင်များဘက်သို့ ဘက်လိုက်ကြသည်ဟု ယူဆကြသည်။ ဥပမာအားဖြင့် သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကယခုလိုဆိုသည်။

ကျမကြားတာက ဖျန်ဖြေရေးခုံသမာဓိအဖွဲ့က ပြဿနာဖြေရှင်းရာမှာ ထိရောက်မှုမရှိဘူးတဲ့။ အဲဒီထဲမှာ အကျင့်ပျက်ခြစားမှုတချို့ရှိနေတယ်။ သူတို့က အလုပ်ရှင်တွေကို မျက်နှာသာပေးတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေချကြတယ်လို့လည်း ကြားတယ်။¹⁷⁶

အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့မှ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦး၏ ဖော်ပြချက်ကလည်း ယင်းအချက်ကို ထောက်ခံနေသည်။

ကျနော်အမှုတင်ဖူးတဲ့အတွေ့အကြုံအရ ခုံသမာဓိကောင်စီကတော့ သူတို့တတ်နိုင်သလောက် အကောင်းဆုံးလုပ်ဖို့ ကြိုးစားကြတယ်။ တစ်ချိန်တည်းမှာ သူတို့လုပ်ပုံကိုင်ပုံနဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချတဲ့အပိုင်းတွေမှာ အားနည်းချက်တွေရှိနေတယ်။ ဥပမာ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေက အလုပ်ရှင်တွေဘက်လိုက်ပြီး အလုပ်သမားတွေဘက်ကိုတော့ အလျော့ပေးညှိနှိုင်းဖို့ပြောတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေလည်းများတယ်။¹⁷⁷

အနည်းဆုံးအကြေးငွေပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ပြီး မကြာမီထုတ်ဝေခဲ့သော မြန်မာတိုင်းမ်သတင်းစာ¹⁷⁸ ပါ ဆောင်းပါးတစ်ပုဒ်

173. Vice-chairperson of a labor federation based in Yangon, interview with field researcher, Yangon, March 2016.
174. Labor lawyer, interview with field researcher, Yangon 2016.
175. Noe Noe Aung, "Workers strike over wage demands," The Myanmar Times, 17-23 June, 2013. <http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/yangon/7150-thousands-of-workers-protest-in-hlaing-tharyar.html> (accessed 14 July, 2016)
176. Chairperson of factory level trade union, interview with field researcher, Yangon, March 2016.
177. Labor rights organization representative, interview with field researcher, Yangon, March 2016.
178. Zaw Zaw Htwe and Laignee Barron, "Factory owners weary of the arbitration council," The Myanmar Times, 25 September, 2015. <http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/16690-factory-workers-weary-of-the-arbitration-council.html> (accessed 14 July, 2016).

ကလည်း အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့များအပေါ် ယုံကြည်မှုမရှိပုံကို ထောက်ပြခဲ့သည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလက အေးရှားရိပ်အထည်ချုပ်စက်ရုံမှ အမှုတစ်မှုတွင် အလုပ်သမား ၂၀၀ နီးပါးကို ကြိုတင်သတိပေးခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်ပစ်ခဲ့သည်။ ယင်းအချိန်မှာ အနည်းဆုံးအကြေးငွေဥပဒေ စတင်အသက်ဝင်လာပြီး စက်ရုံအနေဖြင့် စရိတ်လျှော့ချရန် ကြိုးစားနေချိန် ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရပ်စဲမှုများကို အငြင်းပွားကြသဖြင့် ယင်းအမှုသည် ရန်ကုန်တိုင်းခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ရောက်လာသည့်အခါ အလုပ်သမား ၁၉၆ ယောက်အနက် ၇ ယောက်ကိုပြန်ခန့်ရန် စက်ရုံအားအမိန့်ချခဲ့သည်။ အေးရှားရိပ်စက်ရုံ သမဂ္ဂဝင် တစ်ယောက်က အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ကို အယုံအကြည်မရှိကြောင်း၊ ယင်းအမှုကို ခုံသမာဓိကောင်စီအထိ တက်ရန် မထိုက်တန်ကြောင်း ထိုစဉ်ကပြောခဲ့သည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီတွင်ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ၅ ဦးအနက် အထည်ချုပ်စက်ရုံများမှ သမဂ္ဂဝင်တစ်ဦးမျှမပါရှိပေ။¹⁷⁹ အဖွဲ့ပေါင်းချုပ်တစ်ခု၏ အဖွဲ့ဝင်သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက ခုံသမာဓိ ကောင်စီဖျက်သိမ်းရန်အထိပင် တောင်းဆိုခဲ့ကြောင်း ယခုလိုပြောသည်။

ခုံသမာဓိကောင်စီက အငြင်းပွားမှုကိုဆုံးဖြတ်မယ်။ တစ်ခါတလေ မျှတတယ်၊ တစ်ခါတလေ မမျှတဘူး။ ဆုံးဖြတ် ချက်တစ်ခုချပြီးရင် ကျနော်တို့က အဲဒါကိုသုံးသပ်ပြီးတော့ ကောင်စီရဲ့ အားနည်းချက်နဲ့ ထိရောက်မှုမရှိတာတွေ မြင် တယ်။ ဒါကြောင့် ကျနော်တို့က သတင်းစာရှင်းလင်းပွဲလုပ်ပြီး ကောင်စီဖျက်သိမ်းဖို့တောင် တောင်းဆိုခဲ့တယ်။¹⁸⁰

သို့ရာတွင် ခုံသမာဓိကောင်စီဝင်များကမူ အလုပ်ရှင်များဘက်သို့ ဘက်လိုက်သည်ဟူသော စွပ်စွဲချက်များကို ပယ်ချကာ တတ်နိုင်သမျှ အလုပ်သမားများဘက်မှ ရပ်တည်ကြောင်းဖော်ပြကြသည်။¹⁸¹

အချို့သော သမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ်များအချင်းချင်းကြားတွင်သာမက အဖွဲ့ချုပ်များနှင့် အခြားသက်ဆိုင်သူများကြား တင်းမာမှု ရှိနေကာ အလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေမှန်ကို အဖွဲ့ချုပ်များမှ အမှန်တကယ် သိရှိနားလည်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ သက်ဆိုင်သူ အချို့က သံသယဖြစ်ကာ ယုံကြည်မှု အားနည်းနေသည်။ အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စများ ဆောင်ရွက်နေသော ရှေ့နေ တစ်ယောက်က ယခုလို ရှင်းပြသည်။

မနှစ်က အနည်းဆုံးအကြေးငွေကိစ္စ ဆွေးနွေးကြတော့ အဲဒီအဖွဲ့ချုပ်ခေါင်းဆောင်တွေက ၃,၆၀၀ နဲ့ သဘောတူ လိုက်တယ်။ တကယ်တော့ အလုပ်သမားတွေရဲ့လိုအပ်ချက်က ကျပ် ၄,၀၀၀ ဖြစ်နေတာ။ သူတို့က အလုပ်သမားတွေကို တကယ်ကိုယ်စားမပြုဘဲ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနတာဝန်ရှိသူတွေနဲ့ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းတာတွေ လုပ်ခဲ့တယ်။¹⁸²

ဤအချက်ကို ပိုရှုပ်ထွေးစေသည်မှာ တရားဝင်မှုရရှိရန် စင်ပြိုင်အဖွဲ့ချုပ်များ ပြိုင်ဆိုင်နေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ယင်းပြိုင် ဆိုင်မှုအား ၂၀၁၃ ခုနှစ်ကကျင်းပခဲ့သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်များ ဖိုရမ်အစည်းအဝေးမှ သက်သေ ပြနေသည်။ ယင်းအစည်းအဝေးမှာ ထိုနှစ်အတွက် ဆွစ်ဇာလန်နိုင်ငံ ဂျီနီဗာမြို့၌ကျင်းပခဲ့သည့် ILO ၏ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားညီလာခံ (ILC) သို့ တက်ရောက်မည့် ကိုယ်စားလှယ်ရွေးချယ်ရန်ဖြစ်သည်။ အစည်းအဝေးမှာ တင်းမာမှုများနှင့် ပြည့်နေခဲ့ပြီး မြန်မာနိုင်ငံအလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (Federation of Trade Unions of Myanmar) က ဆွေးနွေးပွဲမှ သပိတ်မှောက်ထွက်သွားမည်ဟုပင်ခြိမ်းခြောက်ခဲ့သည်။¹⁸³ ILO ၏ မြန်မာနိုင်ငံ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်စီမံကိန်းကို ထူထောင်သူ ရော့စ်ဝီလ်ဆင်က ယင်းအစည်းအဝေးအခြေအနေကို သုံးသပ်ရာတွင် နောက်ဆုံး၌ ILC အတွက် ကိုယ်စားလှယ်

179. Zaw Zaw Htwe and Laignee Barron, "Factory owners weary of the arbitration council," The Myanmar Times, 25 Sep-tember, 2015. <http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/16690-factory-workers-weary-of-the-arbitration-council.html> (accessed 14 July, 2016).
180. Union leader and member of a confederation of unions, interview with field researcher, Yangon, March 2016.
181. Arbitration Council member, interview with field researcher, Yangon, March 2016.
182. Labor lawyer, interview with field researcher, Yangon, March 2016.
183. Ross Wilson, "The New Union Movement in Myanmar," Global Labour Column, Number 149. September 2013. The Fed-eration of Trade Unions of Myanmar became the Confederation of Trade Unions of Myanmar in July 2015..

ဇယားကွက် ၁၀ - စက်ရုံ၏ဖိအားများ

ဤအစီရင်ခံစာ၏ ဦးစားပေးမှုမှာ အလုပ်သမားတို့၏ ရှုထောင့်မှဖြစ်သော်လည်း စက်ရုံပိုင်ရှင်များ ကြုံတွေ့နေရသည့် ဖိအားများ၊ စိန်ခေါ်မှုများကလည်း လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို တိုက်ရိုက်ထိခိုက်သက်ရောက်မှုရှိနေသည်။ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများအရ အထည်ချုပ်စက်ရုံပိုင်ရှင်များရင်ဆိုင်ရသည့် အဓိကပြဿနာများထဲတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်သည်။

- **လျှပ်စစ်ဓာတ်အားပြတ်တောက်မှု** - အခြေအနေတိုးတက်လာသော်လည်း ဓာတ်အားပြတ်တောက်မှုများ ပုံမှန်ဖြစ်နေဆဲ။
- **အကျင့်ပျက်ခြစားမှု** - စည်ပင်သာယာ၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ ဆိပ်ကမ်း၊ အလုပ်သမား၊ လျှပ်စစ်ဌာနတို့မှ ဒေသခံအရာရှိများနှင့် အခြားအာဏာပိုင်များအား ပုံမှန်လာဘတ်ထိုးနေခြင်း။
- **မြေနေရာငှားရမ်းခများ** - ငွေကြေးဖောင်းပွမှု မြင့်တက်လာသည်နှင့်အမျှ အိမ်၊ ခြံ၊ မြေ လုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးမှုက စက်ရုံနေရာငှားရမ်းခများတက်စေခြင်း။
- **အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ** - အလုပ်သမားအများစုအတွက် လုပ်ခလစာတိုးမြှင့်မှုများက စက်ရုံအများအပြားကို အသုံးစရိတ်ပိုများစေသဖြင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားမြှင့်တင်ရန်လိုအပ်။
- **ငွေဈေးအတက်အကျများ** - လွန်ခဲ့သည့်သုံးနှစ်တာကာလတွင် မြန်မာကျပ်ငွေ မတည်မငြိမ်ဖြစ်ခဲ့၍ ကုန်ကြမ်းဝယ်ယူရာ၊ ဈေးနှုန်းမငြိမ်သက်မှုဖြစ်စေ။
- **ကုန်ကြမ်းတင်သွင်းမှု** - မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း ညှပ်-ချုပ်-ချော (CMT) ပုံစံအတိုင်း ဆက်သွားနေသရွေ့ ကုန်ကြမ်းတင်သွင်းခစရိတ်များ၊ ဥပမာအားဖြင့် တရုတ်နိုင်ငံမှ တင်သွင်းစရိတ်များက တိုးတက်မှုကိုကန့်သတ်နေ။
- **ကျွမ်းကျင်အလုပ်သမားလိုအပ်မှု** - နည်းပညာအထောက်အကူနှင့် ကျွမ်းကျင်စက်ချုပ်သမားများရရှိမှု အခြေအနေအပေါ်မူတည်။
- **ဝယ်လက်များထံမှဖိအား** - ‘ခေတ်ရေစီးကြောင်းဖက်ရှင်’ လောကတွင် ထုတ်လုပ်ရေးကြာမြင့်ချိန်များ တိုတောင်းလာနေပြီး ဈေးသက်သာသည့်အဝတ်အထည်များ ဝယ်လိုအားကြီးမားနေသဖြင့် ဝယ်လက်များက စက်ရုံများအပေါ်ဖိအားပေးနေ နှင့်
- **သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးအချိတ်အဆက်ညံ့ဖျင်းမှု** - ရေနက်ဆိပ်ကမ်း လက်လှမ်းမမီ၊ မီးရထားစနစ် ခေတ်နောက်ကျပြီး ကားလမ်းဆက်သွယ်ရေး ညံ့ဖျင်း။

တစ်ယောက်ကို ဒီမိုကရေစီနည်းလမ်းဖြင့် ရွေးချယ်နိုင်ခဲ့သော်လည်း “အချို့က နောက်ကွယ်မှ အစီအစဉ်များကို သံသယရှိ နေကြပြီး ကိုယ်စားလှယ် ရွေးချယ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်နှင့်ပတ်သက်၍ တင်းမာမှုရှိခဲ့သည်”¹⁸⁴ ဟုပြောသည်။ နောက်ဆုံးတွင် လယ်သမားကိုယ်စားလှယ် တစ်ယောက်ကို ညီလာခံတက်မည့် အလုပ်သမားများကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် ရွေးချယ်ခဲ့သည်။

ဤသို့ တရားဝင်မှုအတွက် ယှဉ်ပြိုင်မှုနှင့် အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုအပေါ် ယင်းယှဉ်ပြိုင်မှု၏ ဆိုးကျိုးများနှင့်ပတ်သက်၍ နောက်ဥပမာတစ်ခုကို ဝါရင့်အလုပ်သမား တက်ကြွလှုပ်ရှားသူတစ်ဦးက ယခုလိုပြောပြသည်။

ဥပမာတစ်ခုကတော့ လှိုင်သာယာက တိုင်ယီအထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမားသမဂ္ဂပါ။ တိုင်ယီမှာ အလုပ်သမား ၃,၀၀၀ ရှိပြီး အလုပ်သမားအများစုက သမဂ္ဂဝင်တွေဖြစ်တယ်။ သူတို့က တက်ကြွပြီး အားကောင်းတော့ အခြားအလုပ်

184. Ross Wilson, “The New Union Movement in Myanmar,” Global Labour Column, Number 149. September 2013.

သမားအဖွဲ့အစည်းကြီးတွေဖြစ်တဲ့ က၊ ခ နဲ့ တခြားအဖွဲ့တွေက¹⁸⁵ သူတို့ [အဖွဲ့ကြီးတွေ] ထဲပါဖို့ စည်းရုံးကြတယ်။ အခုတော့ သူတို့ [တိုင်ယီ] က ၂ ဖွဲ့ကွဲသွားတယ်။ နောက်တော့ ၄ ဖွဲ့ကွဲသွားတယ်။ တချို့က က ထဲဝင်သွားတယ်။ တချို့က တခြားအဖွဲ့ထဲ ဝင်သွားတယ်။¹⁸⁶

အကျင့်ပျက်ခြစားမှု

အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ခုံသမားအဖွဲ့များနှင့် ခုံသမားမိကောင်စီတို့အပေါ် ယုံကြည်မှုမှာ အားနည်းနေသေးသည်။ စက်ရုံပိုင်ရှင်များမှ အစိုးရအရာရှိများအား ‘စာအိတ်များ’ ပေးခဲ့သည့် အမှု ၃ ခု သတင်းအကြောင်းကို အဓိကသက်ဆိုင်သူများက ပြောပြကြသည်။ ယင်းအမှုများတွင် အငြင်းပွားမှုဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့အဆင့်ဆင့်တွင် တာဝန်ယူထားသည့် မြို့နယ် သို့မဟုတ် အခြားအစိုးရအရာရှိများသည် အငြင်းပွားမှုများရှိရာ နေရာဌာနများသို့သွားလာရန် ဘဏ္ဍာငွေအလုံအလောက်မရှိကြပေ။ သို့သော် စက်ရုံပိုင်ရှင်များက ၎င်းတို့အတွက် ‘တက္ကစီခ’ အဖြစ် စာအိတ်များထဲ ပိုက်ဆံထည့်ပြီးပေးကြသည်။ ယင်းစာအိတ်များတွင် ငွေမည်မျှပါသည်ကို မည်သူမျှတိတိကျကျမသိကြပေ။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူတစ်ဦးက ယခုလိုဆိုသည်။

အလုပ်သမားရုံးက အရာရှိတွေ စက်ရုံကို စစ်ဆေးဖို့လာရင် စက်ရုံထဲတောင် ဝင်ခွင့်မပေးဘဲ လက်ထဲစာအိတ်တွေ ထည့်ပေးလိုက်တာပဲ။¹⁸⁷

ဤအလုပ်သမားအခွင့်အရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူက နောက်အမှုတစ်ခုအကြောင်းလည်းပြောပြသည်။ ယင်းအမှုတွင် အလုပ်သမားရေးအရာရှိများက စက်ရုံပိုင်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးရန် ရောက်လာကြသည်။ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပွဲလုပ်နေစဉ်အတွင်း စက်ရုံပိုင်ရှင်များက မတ်တပ်ထပြီး ၎င်းတို့ဆက်မလုပ်နိုင်တော့ကြောင်း ပြောသည်။ အလုပ်သမားအရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများအဆိုအရ အလုပ်သမားရေးအရာရှိများ ငြိမ်ကျသွားသည့်တုံ့ပြန်မှုကိုကြည့်လျှင် ရှင်းနေသည်မှာ -

အလုပ်ရှင်က အစိုးရအလုပ်သမားရုံးအပေါ် ဩဇာရှိနေတယ်။¹⁸⁸

အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှု၏ အနာဂတ်

အသိအမြင်အားနည်းမှု၊ အဖွဲ့ဝင်အင်အားနည်းမှု၊ အလုပ်ရှင်ကထူထောင်သည့် သို့မဟုတ် ခြယ်လှယ်သည့် သမဂ္ဂများရှိနေမှု၊ စက်ရုံအချို့တွင် သမဂ္ဂများအားနှိပ်ကွပ်ရန် အနိုင်ကျင့်ခြိမ်းခြောက်မှုနှင့် ကြောက်ရွံ့မှုတို့အား အသုံးပြုမှုများရှိသော်လည်း မိမိတို့အခွင့်အရေးအတွက် ရပ်တည်လုပ်ကိုင်ရန် အလုပ်သမားအချို့တွင် ခိုင်မာသည့်ပိုင်းဖြတ်မှုရှိသည်။ ဥပမာ ပဲခူးမှ စက်ရုံ အလုပ်သမားတစ်ဦးက အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအခြေအနေကို တိုးတက်စေချင်သော်လည်း သူမ၏စက်ရုံ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ မရှိသေးကြောင်း ယခုလိုဆိုသည်။

ဘယ်လိုလုပ်ရမယ်ဆိုတာ မသိပေမယ့် စက်ရုံထဲမှာ အလုပ်ခွင်အခြေအနေတိုးတက်အောင် ကျမ တအားလုပ်ချင် တယ်။ တချို့လူတွေ [အလုပ်သမားတွေ] က သူတို့အမှားလုပ်မိရင် အလုပ်ထုတ်ခံရမှာကြောက်နေလို့ စက်ရုံထဲမှာ အပြောင်းအလဲတွေလုပ်ဖို့ တွန့်ဆုတ်နေကြတယ်။ ကျမကတော့ မကြောက်ဘူး၊ အလုပ်သမားတွေကို တရားမျှတတာနဲ့

185. Names of federations involved deleted by the author.
186. Labor rights activist, interview with field researcher, Yangon, February 2016.
187. Labor rights organization representative, interview with field researcher, Yangon, March 2016.
188. Labor rights organization representative, interview with field researcher, Yangon, March 2016.

တန်းတူရည်တူဆက်ဆံရမယ်၊ အိုဗာတိုင်လုပ်တာတွေ ဖိအားတွေပေးတဲ့အတိုင်း လစာလည်းပေးရမယ်လို့ ကျမ တကယ်ယုံကြည်တယ်။¹⁸⁹

သို့သော်လည်း ခုံသမာဓိကောင်စီနှင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်များအား အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် ပတ်သက် သည့်အားနည်းချက်များ၊ အလုပ်ရှင်တို့၏ ခြိမ်းခြောက်မှုနှင့် အနိုင်ကျင့်မှုများနှင့် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး အကြောင်း အသိအမြင်အားနည်းမှုများ စသည့် ပြင်ပအကြောင်းရင်းများသက်သက်ကြောင့် အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှု ပိုမိုခက်ခဲ နေခြင်းမဟုတ်ပေ။ အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အခင်းအကျင်းကိုယ်၌တွင်ပင် စည်းလုံးညီညွတ်ရန်နှင့် အား ကောင်းသောအသံ တညီတညာတည်းထွက်လာရန် လိုအပ်နေသေးသည်။



လိုင်သာယာစက်မှုဇုန် ၄ ရှိ နေမင်းအောင်အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမားများမှ လုပ်ခတိုးမြှင့်ရေးဆန္ဒပြနေပုံအားတွေ့ရစဉ်
Copyright: Let's Help Each Other

189. Female garment factory worker, interview with field researcher, Bago, March 2016.

အခန်း (၆) အနိမ့်ဆုံးကိုမြှင့်တင်ပေးခြင်းလား

ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံပိုင်းဆိုင်ရာဖိအားများ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုများကို ပြေလည်စေရေးအား ဦးတည်သည့်စေတနာကောင်းဖြင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းကာ တရားမျှတ၍ ဘက်မလိုက်သည့်နည်းလမ်းနှင့်ဖြေရှင်းကြသော သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများရရှိရန် သွားရမည့်ခရီးမှာ အလှမ်းဝေးနေဆဲဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဆိုခြင်းကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ စက်ရုံအားလုံးသည် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီဘဲ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ဖောက်ဖျက်နေသည်ဟု ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပေ။ သို့ရာတွင် ထိုသို့ဖောက်ဖျက်နေသောစက်ရုံများ အလွန်များပြားစွာရှိနေပါသည်။ မကြာသေးမီကမှစ၍ မြန်မာနိုင်ငံမှ အဝတ်အထည်များကို တစ်ဆင့်ခံ ထုတ်လုပ်ဝယ်ယူသူ အနောက်တိုင်း နာမည်ကြီးအမှတ်တံဆိပ်ကုမ္ပဏီတစ်ခုက ယခုလိုဆိုသည်။

ကျင့်ဝတ်မဲ့တဲ့ ကုန်ထုတ်လုပ်သူတိုင်းအတွက် သူနဲ့တန်းတူ ဒါမှမဟုတ် ပိုပြီးကျင့်ဝတ်မဲ့တဲ့ ဝယ်လက်တစ်ယောက် ရှိနေမှာပဲ။ အဲလိုလူတွေက အများကြီး။¹⁹⁰

အလုပ်သမားများမှာ ညံ့ဖျင်းသည့်အလုပ်ခွင်အခြေအနေတွင် ရှည်လျားသောအလုပ်ချိန်များ ဆက်လုပ်နေရခြင်း၊ အချိန်ပိုလုပ်ရန် အတင်းအကျပ်အခိုင်းခံရခြင်း သို့မဟုတ် ဖိအားပေးခံရခြင်းနှင့် မည်သည့်အကြောင်းကြောင့်ဖြစ်စေ ခွင့်ရက် မယူရခြင်းတို့၏ နောက်ကွယ်တွင် အကြောင်းအမျိုးမျိုးရှိနေသည်။ အော်ဒါများ ပြီးစီးရေးဖိအားကြောင့် လိုအပ်သည့်အချိန်တွင် အလုပ်သမားများ လုပ်ငန်းခွင်၌ရှိရေးကိုသာ စက်ရုံပိုင်ရှင်များက ဦးစားပေးကြသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်သာမက ဒေသတွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာ အတိုင်း အတာအရ အလွန်ပြိုင်ဆိုင်မှုများသောလုပ်ငန်းတွင် ကျင့်ဝတ်မဲ့ ဝယ်လက်များက မကြာခဏပင် အဝတ်အထည်များကို ဈေးအပေါ်ဆုံးနည်းလမ်းဖြင့် တစ်ဆင့်ခံ ထုတ်လုပ်ဝယ်ယူနိုင်ရန် ရှာဖွေလေ့ရှိသည်။ သို့မှသာ ဝယ်ယူသုံးစွဲသူများအကြိုက် ‘ခေတ်ရေစီးကြောင်းဖက်ရှင်’ ကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များက အော်ဒါများ ပိုမိုမြန်ဆန်စွာပြီးစီးခြင်းဖြင့် အခြားစက်ရုံများအပေါ် အသာစီးပိုရရန် ကြိုးစားကြသည်။ ဤသို့ဖြင့် အော်ဒါကြီးတစ်ခုလာလျှင် အလုပ်ကြပ်(စူပါ)များက စက်ရုံပိုင်ရှင်များထံမှ ဖိအားခံရပြီး တစ်ဖန် အလုပ်သမားများအပေါ် ထိုဖိအားကိုလွှဲပေးလိုက်သည်။ ရလဒ်မှာ စက်ရုံများက စရိတ်အကုန်အကျလျှော့ချ၍ အလုပ်သမားများအား အော်ဒါပြီးမြောက်ရန် လိုအပ်သည့် အလုပ်ချိန်များအတိုင်း လုပ်ကိုင်ရန် တင်းကျပ်လိုက်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ မင်္ဂလာဒုံမှအလုပ်သမားတစ်ယောက်က ယခုလိုရှင်းပြသည်။

ကျွမကို တစ်ရက်စာပေးထားတဲ့အလုပ် (ဆိုပါစို့ အထည် ၁၅ ထည်ချုပ်ဖို့ပေးထားတာ) ကို မနက် ၇ နာရီခွဲကနေ ညနေ ၅ နာရီခွဲအတွင်းမပြီးရင် ကျမ အိမ်ပြန်လို့မရဘူး။ ကျမ အိုတာတိုင်မလုပ်ချင်လည်း ဆက်လုပ်ရတယ်။¹⁹¹

အလုပ်သမားအင်အား ပေါများနေသည့် အခင်းအကျင်းထဲတွင် အလုပ်မပြုတ်ရန် ဖိအားကလည်းရှိနေသည်။ အထူးသဖြင့် ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများစွာပြုပြီးနောက် ရန်ကုန်မြို့နှင့် ရန်ကုန်စက်မှုဇုန်များသို့ ရွှေ့ပြောင်းလာမှုများ တစ်နှစ်

190. Western investor, interview with field researcher, Yangon, March 2016.
191. Female garment factory worker, interview with field researcher, Mingalardon, March 2016.

ထက်တစ်နှစ် များလာနေပြီး လစ်လပ်သွားသည့်နေရာမှန်သမျှဖြည့်ရန် အလုပ်သမားအင်အား မှန်မှန်ကြီးတိုးပွားလာလျက် ရှိသည်။ နာဂစ်မုန်တိုင်းကဲ့သို့ သဘာဝဘေးဒဏ်များ၊ (လမ်း၊ တံတားကဲ့သို့) အခြေခံအဆောက်အအုံ စီမံကိန်းများ၊ စီးပွားဖြစ် စိုက်ပျိုးရေးများနှင့် သဘာဝသယံဇာတထုတ်ယူရေးတို့အတွက် မြေသိမ်းမှုများကြောင့် လယ်သမားများမှာ ၎င်းတို့အသက် မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများ ဆုံးရှုံးမှုပိုများလာခြင်းနှင့် ၎င်း၏အကျိုးဆက်အဖြစ် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ပျောက်ကွယ်ခြင်းတို့မှာ ဤကျေးလက်-မြို့ပြ ရွှေ့ပြောင်းမှုကို အားဖြည့်ပေးနေသည့် အကြောင်းရင်းများဖြစ်သည်။ ဈေးကြီးလွန်းသည်ဟု ယူဆရသည့် ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးနယ်မြေများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအင်အားစု အတိုက်အခံအားကောင်းသော နယ်မြေများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အား အခြားသို့ ရွှေ့ပြောင်းမြှုပ်နှံမှုများတွေ့မြင်ရသကဲ့သို့ အရင်းက လုပ်အားထက် ပိုမိုပြောင်းလွယ်ရွှေ့လွယ်သော အခြေအနေ တွင်ရှိနေသည်။

ထိုအခြေအနေအား ကျေးလက်ဒေသများတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကျေးလက်လူထုမှ အစဉ်အလာအရ အသုံးပြုခဲ့သည့် လုပ်အား အခြေပြုလယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးပုံစံအပေါ် စီးပွားဖြစ်စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း၏ အရင်းအနှီးအခြေပြု လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးပုံစံအသစ်က လွှမ်းမိုးသွားကာ ဖွံ့ဖြိုးရေးမူဝါဒ၏ အခြေခံဖြစ်လာခြင်းတွင်လည်းတွေ့ရှိရပါသည်။

စက်မှုဇုန်များတွင် ယင်းကဲ့သို့ အလုပ်သမားအင်အား ပုံမှန်လုံလုံလောက်လောက် ရရှိနေမှုကို ‘ဈေးကွက်လုပ်သား ထိန်းချုပ်မှု’ ဟုခေါ်နိုင်ပြီး ၎င်းထိန်းချုပ်မှုအောက်တွင် “အလုပ်သမားများအား မျက်နှာသာမပေးသော လုပ်သားဈေးကွက် အခြေအနေများက လည်း အလုပ်သမားများကို စည်းကမ်းသေဝပ်စေသည့်အပြင် အလုပ်ပြုတ်ပြီး ကာလရှည်အလုပ်လက်မဲ့ သို့မဟုတ် အချိန်ပိုင်းအလုပ်လက်မဲ့ ဖြစ်စေနိုင်သဖြင့် သမဂ္ဂထဲတက်တက်ကြွကြွပါဝင်ရန် အလုပ်သမားများမှ ကြောက်ရွံ့နေသောကြောင့် အင်အားကောင်းခိုင်မာသည့် အလုပ်သမားဖွဲ့စည်းမှုသည်လည်း ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်ခံနေရသည်။”¹⁹² ထို့ကြောင့် အလုပ်သမား အများအပြားမှာ မည်သည့်နည်းနှင့်မှ အလုပ်မပြုတ်ရရေးဖိအားကို ရင်ဆိုင်နေရသောကြောင့် အလုပ်ရှင်တို့၏ တောင်းဆိုမှုများကို တစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ စုပေါင်းလှုပ်ရှားမှုဖြင့်ဖြစ်စေ ဆန့်ကျင်မည့်အစား လိုက်လျောလိုက်ကြသည်။ ဤအချက်ကို ထောက်ခံကြောင်း NLD အလုပ်သမားရေးရာကော်မတီဝင်တစ်ဦးက စာနာနားလည်စွာဖြင့်ယခုလိုဆိုသည်။

အလုပ်သမားအများစုက ရခိုင်နဲ့ ဧရာဝတီကလာကြတာ၊ အဲဒီနေရာတွေမှာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဖို့ အဆင်မပြေ တော့လို့။ ဂီရိနဲ့ နာဂစ်မုန်တိုင်းတွေကြောင့် အဲဒီက လယ်ယာမြေအများစု ပျက်စီးကုန်တယ်။ ဆားငံရေဝင်လို့ လယ်တွေ ပျက်သွားတယ်။ လယ်လုပ်စရာမရှိတော့လို့ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတွေ ဖြစ်လာတာ။ အဲဒါတွေကြောင့် သူ တို့က ရထားတဲ့အလုပ်တွေ လက်လွတ်မခံနိုင်တော့ဘူး။”¹⁹³

သမဂ္ဂဝင်မှုနည်းပါးသည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုသည် နုနယ်သည့်အခြေအနေတွင်သာရှိသေးသည်။ အခန်း ၅. ၄ တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် အဖွဲ့ဝင်အလွန်နည်းနေသေးခြင်းမှာ သမဂ္ဂအကြောင်းနှင့် အလုပ် သမားအခွင့်အရေးအကြောင်း ယေဘုယျအားဖြင့် အသိအမြင်နည်းပါးခြင်းတို့ကြောင့်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂထဲမဝင်အောင် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် အချို့ဖြစ်ရပ်များတွင် ဖမ်းဆီးခြင်းဖြင့် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းတို့၏ အနိုင်ကျင့်မှုမှာလည်း ပြဿနာရပ်တစ်ခုဖြစ်နေသည်။ ထို့ကြောင့် အချိန်ပိုအတင်းအကျပ် မလုပ်ခိုင်းရေး၊ အလုပ်ခွင်အခြေအနေပိုကောင်းရေး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂထဲဝင်ခွင့်ရရေး တောင်းဆိုချက်များမှာ ခက် ခဲသည့် အတားအဆီးများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသည်။

192. Mark Anner, "Worker Resistance in Global Supply Chains," International Journal of Labour Research, Volume 7, Issue 1-2 (2015): p.18.
193. NLD Labor Committee Member, interview with field researcher, Yangon, March 2016.

ထို့ကြောင့် ယင်းအခြေအနေများ ကောင်းမွန်လာရေးအတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်နိုင်ရန်နှင့် စေ့စပ်ဆွေးနွေးနိုင်ရန် အား ကောင်းသောအလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှု၏ အရေးပါချက်သည် ကြီးမားလှသည်။ ပဲခူးမှ အလုပ်သမားတစ်ယောက်က ယခုလို ဆို သည်။

စက်ရုံထဲက အလုပ်ခွင်အခြေအနေတွေ တိုးတက်ဖို့ဆိုရင် အလုပ်သမားတွေအားလုံးစုပေါင်းလှုပ်ရှားပြီးတော့ ဒီကိစ္စ ကို တိုးတက်အောင်လုပ်ရမယ်၊ အားပေးရမယ်၊ တိုးချဲ့ရမယ်လို့ ကျမထင်တယ်။ ဘယ်အလုပ်သမားမှ စက်ရုံထဲက အလုပ်လုပ်ရတဲ့အခြေအနေကို တိုးတက်အောင် တစ်ဦးချင်းကြိုးစားလို့မရနိုင်ဘူး။¹⁹⁴

အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုတစ်ခု၏ အင်အားသည် ၎င်း၏အရေအတွက်နှင့် သွေးစည်းညီညွတ်မှုထဲတွင်ရှိသည်။ အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်ဝင်တစ်ယောက်က ယခုလိုဆိုသည်။

“
အလုပ်ရှင်မှာ ငွေရှိတယ်၊ အစိုးရမှာ အာဏာရှိတယ်၊ ကျနော်တို့မှာတော့ ပါးစပ်တွေပဲရှိတယ်။ ဒါကြောင့် ကျနော် တို့အနေနဲ့ တတ်နိုင်သမျှ ကိုယ့်ပါးစပ်တွေကိုစုပေါင်းဖို့၊ အတူအလုပ်လုပ်ဖို့လိုတယ်။ ဒါမှ အလုပ်သမားတွေအတွက် ကျနော်တို့လိုချင်တာကို အော်နိုင်မယ်၊ တောင်းဆိုနိုင်မယ်။”¹⁹⁵

ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် ဘုံရည်မှန်းချက်အတွက် လက်တွဲအလုပ်လုပ်ရန် အလွန်အရေးကြီးသည်။

နိဂုံး

မြန်မာနိုင်ငံမှ အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများအဖို့မူ ညံ့ဖျင်းသည့်အလုပ်ခွင်အခြေအနေများ၊ ရှည်ကြာသော အလုပ်ချိန်များ၊ စည်းရုံးဖွဲ့စည်းရန် ကြိုးပမ်းသည့်အခါ တွေ့ရသောပြဿနာများတို့မှာ လူနေမှုစရိတ် မြင့်တက်လာသည်နှင့်အမျှ ဝမ်းရေးအလျဉ်မီ အောင် ရုန်းကန်ရသည့်ဖိအား၊ အစားထိုးမည့်အလုပ်သမားများ ပေါများလာသည့်အတွက် မိမိတို့လက်ရှိ အလုပ်မပြုတ်အောင် ထိန်းထားရန်ဖိအား၊ အတွေ့အကြုံနုနယ်သေးသော အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုအခြေအနေတို့ကြောင့် ပို၍ပင်ခက်ခဲလာသည်။

ထို့အတွက် အလုပ်သမားများ မတရားပြုမခံရစေရေးနှင့် ၎င်းတို့အခွင့်အရေးများခံစားနိုင်ရေးအား အာမခံနိုင်စေရန် ဥပဒေပိုင်းနှင့် မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ အပြောင်းအလဲများလုပ်ဆောင်ရန်အရေးကြီးသည်။ ဤအထဲတွင် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့် အရေးများကာကွယ်နိုင်ရန် ထိရောက်သည့် ကြပ်မတ်ရေးယန္တရားများအပါအဝင် ပြည်တွင်းဥပဒေများ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလည်း ပါဝင်သည်။ ILO စံနှုန်းများနှင့် သဘောတူစာချုပ်များသည် လမ်းညွှန်ချက်ပေးကာ ဥပဒေအရ အပေါ်ယံစည်းနှောင်မှုရှိသော်လည်း လက်တွေ့ကျင့်သုံးရာ၌မူ အကန့်အသတ်များရှိနေသေးသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ စက်ရုံပိုင်ရှင်တစ်ယောက်၏ မမျှတသော အလုပ်ခန့်အပ်ရေးဆိုင်ရာ အမူအကျင့်များအပေါ် ILO ဥပဒေများ၏ တိုက်ရိုက်ထိရောက်မှုကို မမြင်ရနိုင်သော်လည်း ILO သဘောတူစာချုပ်များမှ အခြေခံမူများနှင့် စံနှုန်းများကိုအလေးပေးထည့်သွင်းထားသည့် ပြည်တွင်းဥပဒေတစ်ခုခုအား ၎င်းစက်ရုံ

194. Female garment factory worker, interview with field researcher, Bago, March 2016.
195. Vice-chairperson of a labor federation based in Yangon, interview with field researcher, Yangon, March 2016.

ပိုင်ရှင်မှချိုးဖောက်မိပါက ထိရောက်မှုရှိသည်မှာ မြင်သာပါသည်။ ILO သဘောတူစာချုပ်ကဲ့သို့ အကောင်အထည်ဖွဲ့ပြီး လက်တွေ့ မသုံးနိုင်သည့် စိတ်ကူးထည်သဘောတရားများထက် လက်တွေ့ထောင်ဒဏ်ထည့်သွင်းပါက (ဥပဒေလိုက်နာစေရန်) တွန်းအားပိုမို ဖြစ်လာနိုင်ခြေရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် လောလောဆယ်၌ ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာမူဘောင်သည် အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့ မကြာခဏ ရင်ဆိုင်နေရသည့် မတရားပြုခံရမှုများမှ အကာအကွယ်ပေးနိုင်လောက်အောင် အားမကောင်းသေးပေ။ ဤမတရားမှုများထဲတွင် အလုပ်ချိန်ကြာရှည်မှု၊ စက်ရုံပိုင်ရှင်၊ မန်နေဂျာနှင့် အလုပ်ကြပ်(စူပါ)များက အော်ဒါများပြီးအောင် တောက်လျှောက်ဖိအားပေးမှုနှင့် မတရားပြုမှု၊ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ ၁၁ နာရီကြာ အလုပ်ဆင်းပြီး၍ ညဉ့်နက်ပိုင်း အိမ်သို့လမ်းလျှောက်ပြန်ရာလမ်းတွင် ရင်ဆိုင်ရသည့် ကာမပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်မှု၊ အိမ်သာအသုံးပြုချိန်တင်းကျပ်မှု သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂထဲဝင်ပါက အလုပ် ထုတ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်မှုများပါဝင်သည်။

ဝယ်လက်များနှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားသမဂ္ဂများအကြား သဘောတူထားသည့် GFA များက လက်မှတ်ထိုး ထားသော ဝယ်လက်များနှင့် ၎င်းတို့တစ်ဆင့်ခံမှာယူထုတ်လုပ်သည့် စက်ရုံများအပေါ်တွင် ကောင်းသည့်သက်ရောက်မှုများ ဆောင်ကြဉ်းလာနိုင်သော်လည်း (လေးကွက် ၉ - သမဂ္ဂအောင်မြင်မှုဖြစ်ရပ်တစ်ခုကိုကြည့်ပါ) အဆုံးစွန်ပြောရလျှင် ၎င်းတို့မှာ ဆန္ဒရှိမှသာ လိုက်နာရန်လိုသည့် သဘောတူညီချက်များဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုက အဆိုပါသဘောတူညီချက်မျိုးအား လိုက်နာခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများနှင့် သင့်တော်ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို အားပေးမြှင့်တင် နိုင်သော်လည်း (ကုမ္ပဏီတစ်ခုက) ဤသို့လိုက်နာသဖြင့် အခြားကုမ္ပဏီကို ယင်းသဘောတူညီချက်အား အလိုလိုလက်မှတ်ထိုး လိုက်နာစေရန်နှင့် သဘောတူညီချက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် အလုပ်သမားစံနှုန်းများကျင့်သုံးစေရန် တွန်းအားပေး၍မရပေ။

နာမည်ကြီးအမှတ်တံဆိပ်ကုမ္ပဏီအချို့က နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြုအလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့် အခြေခံမူလ လူ့အခွင့် အရေးများ လိုက်နာကိုင်စွဲရေးကို 'စီးပွားရေးအရ အကျိုးရှိသည့်ကိစ္စ' ဟုမြင်ကြသည်။ ဤဆိုလိုရင်းအရ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တက်လာမည်၊ အလုပ်ပျက်ရန်နည်းသွားမည်၊ ကျန်းမာရေးတိုးတက်လာပြီး အန္တရာယ်ကင်းရေး စံနှုန်းများကောင်းလာသဖြင့် ကုန်ကျစရိတ်များသည့် မတော်တဆမှုများလျော့ကျမည်၊ အလုပ်သမားများအလုပ်မြဲရန် အလားအလာများမည်၊ ဤသို့ ဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်လာပြီး ကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေး ပိုကောင်းလာမည်၊ မန်နေဂျာများအတွက်လည်း အလုပ်သမား အပြောင်းအလဲ ကိုင်တွယ်ရနည်းသွားမည်ဟုမြင်ကြသည်။ ထိုမျှမက အထူးသဖြင့် (ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံအများဆုံးရှိသည့်) 'ကမ္ဘာ့ မြောက်ခြမ်း' တွင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာနှင့် ရေရှည်တည်တံ့ရေးဆိုင်ရာ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များ၊ မူဝါဒများနှင့်ပတ်သက်ပြီး နာမည် ကြီးအမှတ်တံဆိပ်ကုမ္ပဏီများကို ပိုမိုစိစစ်နေကြသည်။ နာမည်ကြီးအမှတ်တံဆိပ်ကုမ္ပဏီများသည် တစ်ဆင့်ခံဝယ်ယူ ထုတ်လုပ် သည့် စက်ရုံများ၏ ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသောလုပ်ရပ်များကြောင့် သပိတ်မှောက်ခံရမှုနှင့် အများပြည်သူ၏ ဝေဖန်ပြစ်တင်မှုများမှ မကင်းလွတ်နိုင်သည့်အတွက် အမြတ်အစွန်းပမာဏအားထိခိုက်စေသည်။

သို့ရာတွင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဟူသည် အမြတ်ကိုသာ အဓိကဦးတည်သည့် နာမည်ကြီးအမှတ်တံဆိပ်ကုမ္ပဏီများ၏ ကုန်ကျစရိတ်-အကျိုးအမြတ် ဆန်းစစ်သုံးသပ်ချက် လေ့ကျင့်ခန်းတစ်ခု၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ်၊ ကုန်စည်တစ်ရပ်အဖြစ် သဘောထားရမည့်အရာမဟုတ်ပေ။ အချို့ကုမ္ပဏီများမှာ အလုပ်သမားရေးရာစံနှုန်းများ ကျင့်သုံးခြင်း၏အကျိုးအမြတ်ကို သိမြင်ကြသော်လည်း ကုမ္ပဏီအများစုအတွက်မူ ဤ 'စီးပွားရေးအရအကျိုးရှိသည့်ကိစ္စ' က အလုပ်မဖြစ်ပေ။ အလုပ် သမားအခွင့်အရေးသည် လူ့အခွင့်အရေးပင်ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့ကို အမျိုးမျိုးသော နိုင်ငံတကာကြေညာချက်များ၊ သဘောတူ စာချုပ်များတွင်ဖော်ပြထားပြီး မြန်မာအပါအဝင် နိုင်ငံများက ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှတစ်ဆင့် သဘောတူထားကြသည်။ ဤစံနှုန်းများ၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ အမြတ်အစွန်းရရန်သက်သက်မဟုတ်ဘဲ တစ်ကမ္ဘာလုံးရှိ အလုပ် သမားများအပါအဝင် လူတိုင်း၏ အခြေခံမူလအခွင့်အရေးများ၊ လွတ်လပ်ခွင့်များကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်ဖြစ်သည်။ ဤအချက်သည်သာ မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေတိုးတက်ရေးနှင့် အလုပ်သမားများ၏

အခွင့်အရေးများဖြစ်သော လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုဝေးခွင့်စသည်တို့အား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် ရည်ရွယ်သော ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် နိုင်ငံတော်အဆင့် အလုပ်သမားရေးရာမူဝါဒနှင့် ပြည်တွင်းဥပဒေများ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အတွက် အကြောင်းတရားဖြစ်ရမည်။

လုပ်ငန်း၏အလွန်တရာပြိုင်ဆိုင်မှုများသော အနေအထားအရ အမြတ်ရနိုင်စွမ်းနှင့် ရပ်တည်နိုင်ရေးကို ထိန်းထားနိုင်ရန် စက်ရုံများရင်ဆိုင်နေရသော ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုပိုင်းဆိုင်ရာဖိအားများ၊ အလုပ်သမားများအပေါ် လွှဲချရသည့်ဖိအားများကို အသိအမှတ်ပြုရန်လည်းအရေးကြီးသည်။ အသိအမှတ်ပြုရေးဆိုသည်မှာ ‘မလုပ်ချင်ထွက်သွား’ ဆောင်ပုဒ် သို့မဟုတ် စက်ရုံများ အနေဖြင့် တာဝန်ရှိမှုကိုရှောင်လွှဲနိုင်ရန် အကြောင်းတရားမဖြစ်သင့်ဘဲ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသဘာဝကို လက်တွေ့ကျကျဆန်းစစ်ရပါမည်။ အကယ်၍ မြန်မာနိုင်ငံသည် တစ်ဆင့်ခံမှာယူထုတ်လုပ်ရန် အလွန်အမင်းဈေးကြီးလာပါက ဝယ်လက်များနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများသည် ဈေးသက်သာသည့် ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးနယ်မြေသို့ လွယ်လင့်တကူ ပြောင်းရွှေ့သွားမည်သာ ဖြစ်သည်။ သို့ဖြင့် ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးနယ်မြေများက ကုန်ကျစရိတ်များလျော့ချကာ အော်ဒါများဆွဲဆောင်နိုင်ရန် အလုပ်သမားအင် အားစုနစ်နာစေသည့် အကုန်အကျခွေတာမှုများ ဆက်လုပ်ကြသည့်အခါ ‘အနိမ့်ဆုံးသို့ပြိုင်ဆိုင်ခြင်း’ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။

ဤနေရာတွင် မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၌ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရာ၊ ပြဿနာများနှင့် ဖြေ ရှင်းချက်များကိုသုံးသပ်ရာတွင် လုပ်အားအပေါ် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာဖိအားများနှင့် လုပ်အားနှင့်ယှဉ်ပါက အရင်း ၏ ပြောင်းလွယ်ရွေ့လွယ်နိုင်စွမ်းပိုရှိမှုတို့အပေါ် ဒေသဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံတကာမှ နားလည်သဘောပေါက်မှုနှင့်ပင် ချိန်ဆ ဆန်းစစ်သုံးသပ်ရန် လိုအပ်လာသည်။ ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးစရိတ် ပိုမိုဈေးသက်သာသည့်နေရာ၊ အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုများ စု စည်းမှုအားနည်းသော သို့မဟုတ် ပိုမိုထိန်းချုပ်ခံထားရသည့်နေရာများကို ရှာဖွေသည့်အနေဖြင့် အရင်းသည် အာရှဒေသတွင်း၌ ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးနယ်မြေတစ်ခုမှတစ်ခုသို့ လွယ်ကူစွာရွှေ့သွားနိုင်သည်။ ယင်းအခြေအနေကို ခုခံတွန်းလှန်နိုင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုများအကြား၊ ဥပမာ ကမ္ဘောဒီးယား၊ ဝီယက်နမ်၊ မြန်မာ စသည်တို့အကြား သွေးစည်းညီညွတ်ရေး လှုပ်ရှားမှုကဲ့သို့ လမ်းကြောင်းများကို စူးစမ်းဖော်ထုတ်ခြင်းသည် ‘အနိမ့်ဆုံးသို့ပြိုင်ဆိုင်မှု’ ကိုတိုက်ဖျက်ကာ ‘အနိမ့်ဆုံးကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း’ အဖြစ် အာရှဒေသတွင်း၌ အလုပ်သမားရေးရာစံနှုန်းများကို စုပေါင်းမြှင့်တင်နိုင်မည့် အလားအလာရှိနေသည်။

ပြည်တွင်းရှိ လုပ်အားဈေးကွက်အပေါ် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုပိုင်းဆိုင်ရာ ဖိအားများကိုလည်း ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရမည် ဖြစ်ပြီး ဤအထဲတွင် လုပ်အားထက် အရင်းကိုဦးစားပေးသည့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှုမရှိနိုင်သော ကျေးလက်ဖွံ့ဖြိုးရေးမူဝါဒ များကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာသည့် လုပ်အားအစုအပုံ ပိုလျှံကြီးထွားလာသည့်ပြဿနာကို ဖြေရှင်းရေးလည်းပါဝင်သည်။ ထို့ကြောင့်မိမိတို့မြေယာများကို မျိုးဆက်ပေါင်းများစွာထွန်ယက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး ယခုအခါ မြေသိမ်းခံရခြင်းများကြောင့် မြေပွဲယာမဲ့ ဖြစ်လာသော လယ်သမားများအတွက်သော်လည်းကောင်း၊ အကြီးစားစီးပွားဖြစ်စိုက်ပျိုးရေးနှင့် သီးနှံတစ်မျိုးတည်းစိုက်ပျိုး သည့်စိုက်ခင်းကြီးများကြောင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများနည်းပါးလာသော လယ်သမားများအတွက်သော်လည်းကောင်း လယ်လုပ်ခွင့်အာမခံရမည်ဖြစ်သည်။

ပြည်တွင်းအလုပ်သမားရေးရာစံနှုန်းများ၊ မူဝါဒများကို နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြု လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အလုပ်သမား ရေးရာ စံနှုန်းများအတိုင်းကိုက်ညီအောင်လုပ်ခြင်းဖြင့် မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် ကမ္ဘာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအတွက် လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံတဝှမ်းရှိ အခြားကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများအတွက်လည်းကောင်း၊ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီပြီး ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမည့် စံပြနမူနာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းပုံစံဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း အလျင်အမြန်ကြီးထွားနေခြင်း၊ မြင့်မားသည့် အလုပ်သမားရေးရာစံနှုန်းများ လိုက်နာကျင့်သုံးမည်ဟု လူသိရှင်ကြား ကတိကဝတ်ပြုထားသောကုမ္ပဏီများထံမှ ကြီးမားသည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများရရှိရန် အလားအလာရှိနေခြင်းတို့ကို လူထုရွေးကောက်တင်မြှောက်သော အစိုးရသစ်တွင် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများအား ကာကွယ်မြှင့်တင်ပေးရန် တာဝန်ရှိနေခြင်းအားပေါင်းစပ်လိုက်ခြင်းဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ယင်းစံပြနမူနာ

ဖြစ်လာရန် အခွင့်အလမ်းရှိနေပါသည်။ သို့သော်လည်း လုပ်အားဆိုသည်မှာ ပြည်တွင်းရှိ ကျေးလက်လူထုအသိုင်းအဝိုင်းများ အပေါ်ကျရောက်နေသည့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံပိုင်းဆိုင်ရာ ဖိအားများကိုလည်းကောင်း၊ ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်များအတွင်း ပေါင်းစည်းဝင်ရောက်မှု၏ မညီမမျှမှုများကိုလည်းကောင်း ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်ကြိုးစားကာ အမြတ်အစွန်းထက် လူကို ပိုဦးစားပေးခြင်းဖြင့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော စံပြုဖွံ့ဖြိုးရေးလမ်းကြောင်းနမူနာတစ်ခု၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုသာဖြစ်သည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းတွင် မညီမမျှမှုများ၏ဒဏ်ကို ခါးစည်းခံနေရသည့်အပြင် အစိုးရအဆက်ဆက်၏ ပစ်ပယ်မှုကို ဆယ်စုနှစ် များစွာခံခဲ့ရပြီး ယခုအခါတွင်လည်း ဈေးကွက်၏ပစ်ပယ်မှုခံရမည့်အန္တရာယ်ရှိနေသည့် မြန်မာနိုင်ငံမှ အခြေခံလူထုများ၏အသံကို နားထောင်ခြင်း၊ လက်တွဲလုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် စွမ်းအားမြှင့်တင်ပေးခြင်းတို့ပါဝင်သည်။



၂၀၁၅ ခုနှစ် ဖော်ဖော်ဝါရီလ ၁၉ ရက် ရန်ကုန်မြို့၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ရှိ တိုင်ယီဒီနပ်စက်ရုံအလုပ်သမားများမှ လုပ်ခတိုးမြှင့်ပေးရေး ဆန္ဒပြနေပုံအားတွေ့ရစဉ်
Copyright: The Irrawaddy

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့

- ဘန်ကောက်မြို့ရှိ ဒေသဆိုင်ရာရုံး လက်အောက်ခံအဖြစ် ဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ILO သဘောတူစာချုပ်များနှင့်ကိုက်ညီအောင် ထောက်ပံ့နိုင်ရေးအတွက် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လက်ရှိဆက်ဆံရေးရုံးကို နိုင်ငံအဆင့်ရုံးသို့ အဆင့်မြှင့်တင်ဖွင့်လှစ်ရန်၊
- စက်ရုံအဆင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအပါအဝင် လွတ်လပ်သော အခြေခံအလုပ်သမားအခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် ထိတွေ့ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်၊
- တိုင်ကြားရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အလွယ်တကူလက်လှမ်းမှီစေရေး၊ ဒေသခံဘာသာစကားဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် လိုအပ်သည့်နေရာတိုင်းတွင် အထောက်အကူပေးရန်၊
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရေးစွမ်းရည်နှင့် စံတန်ဖိုးဆိုင်ရာသင်တန်းပေးရန်နှင့် အရည်အချင်းမြှင့်တင်ပေးရန်၊
- စက်ရုံပိုင်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အသိအမြင်ဖွင့်သင်တန်းပေးရေးသို့ ရင်းမြစ်ထောက်ပံ့မှုများ ပိုမိုလုပ်ဆောင်ပေးရန်၊
- ILO သဘောတူစာချုပ် ၈၇ ပါပြဋ္ဌာန်းချက်များ ကျင့်သုံးရေးအတွက် မြန်မာအစိုးရထံ CEACR မှ တိုက်ရိုက်ပန်ကြားချက်များ ဆက်လက်ပေးပို့ရန် နှင့်
- အောက်ပါတို့ လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် အစိုးရအားတောင်းဆိုရန် -
 - ကျန်ရှိသော ILO ပင်မသဘောတူစာချုပ်များ၊ အထူးသဖြင့် သဘောတူစာချုပ် ၉၈ အား လက်မှတ်ထိုးရေး၊
 - အလုပ်သမားဥပဒေများကို သဘောတူစာချုပ် ၈၇ နှင့်လည်းကောင်း၊ စုပေါင်းအရေးဆိုမှု အခြေခံမူများနှင့်လည်းကောင်း ကိုက်ညီအောင်လုပ်ရေး၊
 - ICESCR နှင့် ICCPR ကို သဘောတူလက်မှတ်ထိုးရေး။

မြန်မာအစိုးရ

- ကျန်ရှိသော ILO ပင်မသဘောတူစာချုပ်များ၊ အထူးသဖြင့် သဘောတူစာချုပ် ၉၈ အား အတည်ပြုလက်မှတ်ထိုးရန်၊
- ICESCR နှင့် ICCPR ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ထိုးရန်၊
- သဘောတူစာချုပ် ၈၇ နှင့်ပတ်သက်၍ CEACR ထံမှ ILO ၏တိုက်ရိုက်ပန်ကြားချက်အား တုံ့ပြန်ဖြေကြားရန်၊
- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသည် 'လူနေမှုအဆင့်မှီလုပ်ခ' နှင့်လည်းကောင်း၊ ငွေကြေးဖောင်းပွမှုနှင့်လည်းကောင်း ကိုက်ညီစေရေးနှင့် အလုပ်ရှင်များက ဥပဒေလိုက်နာရေးတို့ကိုအာမခံနိုင်ရန် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ အကောင်အထည်ဖော်မှုအား စဉ်ဆက်မပြတ် လေ့လာစောင့်ကြည့်နေရန်၊
- လွတ်လပ်သောအလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ထူထောင် စည်းရုံး လှုပ်ရှားနိုင်ရေး အားပေးမြှင့်တင်ရန်၊ နေရာပေးရန်နှင့် အကာအကွယ်ပေးရန်၊
- စက်ရုံများမှ လက်တွေ့အခြေအနေမှန်ကို သိနားလည်နိုင်ရေးအတွက် လွတ်လပ်သောအခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း

များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရန်၊

- ငြိမ်းချမ်းစွာဆန္ဒပြမှုအတွက် ရာဇဝတ်ပြစ်ဒဏ်များကို ဖယ်ရှားနိုင်ရန် ငြိမ်းချမ်းစွာစုဝေးခွင့်နှင့် စီတန်းလှည့်လည်ခွင့် ဆိုင်ရာဥပဒေမှ ပုဒ်မများကိုပြင်ဆင်ရန်၊
- ILO သဘောတူစာချုပ်များနှင့်ကိုက်ညီပြီး စိတ်ကောင်းစေတနာဖြင့် အပေးအယူလုပ်စေစပ်ညှိနှိုင်းရေးအာမခံနိုင်ရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (အခန်း (၃) တွင် ဖော်ပြထားသည်) နှစ်ခုစလုံးမှ ပြဿနာရှိနေသည့်ပုဒ်မများကို ပြင်ဆင်ရန်။ အထူးသဖြင့်
 - အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေမှ ပုဒ်မကို ခုံသမာဓိကောင်စီဆုံးဖြတ်ချက်များအား မလိုက်နာသူတို့ အတွက် ထောင်ဒဏ်များထည့်သွင်းနိုင်ရေး ပြင်ဆင်ရန်၊
- လုပ်ငန်းခွင်မတော်တမူမှုများကြောင့် ထိခိုက်ရသူအလုပ်သမားတို့အား အလုပ်ရှင်များက လျော်ကြေးအပြည့်အဝပေးရေး အတွက် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေကိုပြင်ဆင်ရန်။ သို့ဖြင့် အန္တရာယ်ကင်းသောအလုပ်ခွင်ဖြစ်အောင် အာမခံရန်အတွက် စက်ရုံ ပိုင်ရှင်များကို တွန်းအားပေးရန်၊
- လူမှုဖူလုံရေးကန်ပြားများ ရပိုင်ခွင့်နှင့်ပြည့်မီသော အလုပ်သမားများအားလုံးအား အလုပ်ရှင်များမှထုတ်ပေးရေး ကြပ်မတ် ဆောင်ရွက်ရန်၊
- သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မှုကြောင့် အလုပ်သမားများကို အလုပ်ထုတ်သည့် အလုပ်ရှင်များအား ထောင်ဒဏ်အပြစ်ပေးနိုင်ရေး အတွက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ အခန်း ၅၁ ကို ကျင့်သုံးကြပ်မတ်ရန်၊
- နိုင်ငံတဝှမ်းမှ အစိုးရအလုပ်သမားရုံးများသည် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကာကွယ်ရန် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို ကျေပွန်စွာထမ်းဆောင်နိုင်ရေးအတွက် ဘဏ္ဍာငွေအလုံအလောက် ထောက်ပံ့ရေးအာမခံရန်၊
- အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမားများကို အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်း အလုပ်သင်လစာနှင့် ၃ လ ခန့်ပြီး နောက် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၏ ၇၅ ရာခိုင်နှုန်း အစမ်းခန့်လစာဖြင့် ၃ လဆက်ခန့်နိုင်သည့် လက်ရှိအခြေအနေအစား အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၏ ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် အလုပ်သင်နှင့် အစမ်းခန့်နှစ်ခုပေါင်း အများဆုံးသုံးလဖြင့်သာ ခန့်အပ်စေရေးအတွက် အနည်းဆုံးခကြေးငွေဥပဒေကိုပြင်ဆင်ရန်၊
- အလုပ်သမားရေးရာနှင့်ပတ်သက်သော သက်ဆိုင်ရာဌာနအားလုံး၊ အဖွဲ့အားလုံးရှိ လာဘ်ယူသော အစိုးရဝန်ထမ်းများ အပေါ် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအစီအမံများ ကျင့်သုံးကြပ်မတ်ရန်၊
- အချိန်ပိုလုပ်ရသူများအား လုံခြုံဘေးကင်းစွာ အိမ်သို့သယ်ယူပို့ဆောင်ပေးရေးပြဌာန်းချက် ထည့်သွင်းရန်အတွက် ဥပဒေ ပြုရန် သို့မဟုတ် လက်ရှိဥပဒေများကိုပြင်ဆင်ရန်၊
- လက်ရှိအလုပ်သမားဥပဒေများ ပြင်ဆင်ရာနှင့် ဥပဒေသစ်များ ရေးဆွဲရာတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားအခွင့် အရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ရန်၊
- သက်ဆိုင်ရာကျန်းမာရေးဥပဒေ၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဥပဒေတို့ကို စက်ရုံပိုင်ရှင်များလိုက်နာစေရေးနှင့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်စေရေးအာမခံနိုင်ရန် စေ့စပ်သေချာသော လျှပ်တစ်ပြက်စက်ရုံစစ်ဆေးမှုများ ပုံမှန်လုပ်ဆောင်ရန် နှင့်
- ခုံသမာဓိအဖွဲ့များအနေဖြင့် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုကင်းစွာ ၎င်းတို့အလုပ်ကို တရားမျှတပြီး ဘက်မလိုက်ဘဲဆောင်ရွက်နိုင် ရန်အတွက် ဘဏ္ဍာငွေအလုံအလောက်ထောက်ပံ့ပေးရန်။

ခုံသမာဓိကောင်စီ

- ခုံသမာဓိအဖွဲ့များနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ ရွေးကောက်တင်မြောက်ရေးအတွက် ရှင်းလင်းပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာ၍ အများပါဝင်ခွင့်ရှိသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများချမှတ်ရန်၊
- နိုင်ငံအဆင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းမှ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦး ရွေးကောက်တင်မြောက်ရန် နှင့်
- ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှုအား အာမခံနိုင်ရေးအတွက် ခုံသမာဓိအဖွဲ့များနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အားလုံးကို လူသိရှင်ကြားကြေညာရန်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများ

- စိတ်ကောင်းစေတနာဖြင့် အပေးအယူလုပ်စေစပ်ရေး၏ တန်ဖိုးများအပေါ် အခြေခံကာ အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးတွင် ဆက်လက်ထိတွေ့လုပ်ဆောင်ရန်၊
- သော့ချက်ကျသော ILO သဘောတူစာချုပ်များ၊ အထူးသဖြင့် သဘောတူစာချုပ် ၉၈ ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ထိုးရေးအတွက် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အခြားသက်ဆိုင်ရာအစိုးရဝန်ကြီးဌာနများအား ဆက်လက်စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရန်၊
- သဘောတူစာချုပ် ၈၇ အကောင်အထည်ဖော်ကျင့်သုံးရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ILO ၏ CEACR သို့ မှတ်ချက်များ ဆက်လက်တင်ပြရန်၊
- သမဂ္ဂဝင်များ အနိုင်ကျင့်ခြိမ်းခြောက်ခံရမှုများ၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက်ခြိမ်းခြောက်ခံရမှုများ သို့မဟုတ် အခြားနှိပ်ကွပ်မှုပုံစံများကို ILO ၏ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်ကော်မတီထံ ဆက်လက်တိုင်ကြားမှုဖွင့်ရန်၊
- ပိုမိုအင်အားကောင်းပြီး စည်းလုံးညီညွတ်သော အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုဖြစ်စေရန်အတွက် အခြားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်၊
- လယ်သမားအဖွဲ့များ၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးနှင့် မြေယာအခွင့်အရေး လှုပ်ရှားတက်ကြွသူများနှင့် ဘုံရည်မှန်းချက်များအပေါ် အခြေခံသည့်ချိတ်ဆက်မှုများ၊ သွေးစည်းညီညွတ်မှုများနှင့် ကွန်ရက်များတည်ထောင်ရန်၊
- စုပေါင်း၊ ‘အနိမ့်ဆုံးကိုမြှင့်တင်ပေးခြင်း’ အတွက် ဒေသတွင်းမှ အခြားအလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ၊ သွေးစည်းညီညွတ်မှုများနှင့် ကွန်ရက်များတည်ထောင်ရန်၊
- စက်ရုံများတွင် အလုပ်သမားများအကြား အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာအသိအမြင် ဆက်လက်မြှင့်တင်ရန် နှင့်
- အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း အလုပ်သမားအင်အားစု၏ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်မှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်နေသောကြောင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများတွင် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်မှုကို တက်တက်ကြွကြွအားပေးမြှင့်တင်ရန်။

နိုင်ငံအဆင့်အရပ်ဘက်လူထုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကွန်ရက်များ

- နိုင်ငံအဆင့်စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးကွန်ရက်များနှင့် ရှေ့ဆောင်ရှေ့ရွက်မှုများမှတစ်ဆင့် လွတ်လပ်သောအလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးတက်ကြွလှုပ်ရှားသူများကို ထိတွေ့ဆက်ဆံရန်နှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ရန်၊
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် ဆက်စပ်ညှိနှိုင်းပြီး မိမိတို့၏ ဦးစားပေးကဏ္ဍဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး လုပ်ငန်းအတွင်းသို့ အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များထည့်သွင်းကာ အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုနှင့် သွေးစည်းညီညွတ်မှုပြုသရန်၊ နှင့်
- မြန်မာနိုင်ငံ လျှောက်လှမ်းနေသော အလုံးစုံဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ချိတ်ဆက်ပေးနိုင်မည့် ညွှန်ပေါင်းအဖွဲ့များနှင့် ကွန်ရက်များတည်ဆောက်ရန်။

စက်ရုံပိုင်ရှင်များ

- ပြည်တွင်းအလုပ်သမားဥပဒေအားလုံးကိုလည်းကောင်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့များနှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လည်းကောင်း လိုက်နာရန်၊
- ဥပဒေအရလည်းကောင်း၊ စက်ရုံမူဝါဒအရလည်းကောင်း အလုပ်သမားများရသင့်ရထိုက်သည့် ခံစားခွင့်များနှင့်တကွ ခွင့်သတ်မှတ်ချက်များအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းချက်များနှင့် အခြေအနေများကို မြန်မာဘာသာဖြင့် ရှင်းလင်းစွာ ရေးသားဖော်ပြထားသည့် နှစ်ဘက်သဘောတူစာချုပ်များစီစဉ်ပေးရန်၊
- လစာရှင်းတမ်းစာရွက်များကို မြန်မာဘာသာဖြင့်ရေးသားရေး အာမခံရန်နှင့် အခြေခံလစာ၊ အချိန်ပိုလစာ၊ အခြားခံစားခွင့်များ သို့မဟုတ် ဆုကြေးတို့ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းခွဲခြားဖော်ပြပေးရန်၊

- အချိန်ပိုလုပ်သော အလုပ်သမားများအတွက် လုံခြုံဘေးကင်းသည့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစီစဉ်ပေးရန်၊
- ကိရိယာနှင့် စက်ပစ္စည်းများ အသုံးပြုရေးအတွက် လုံလောက်စွာသင်တန်းပေးရေးအပါအဝင် သင့်တော်သည့် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရေးအစီအမံများဆောင်ရွက်ရန်နှင့် မီးသတ်ဗူးများ အလုံအလောက်ထားရှိပေးရန်၊
- အလုပ်သမားများအားလုံးအတွက် လူမှုဖူလုံရေးကဒ်ပြားများစီစဉ်ပေးရန်၊
- ဆေးခန်းများတွင် ဆေးဝါးများ အလုံအလောက်ထားပေးရေးနှင့် အရည်အချင်းပြည့်မီသော ကျန်းမာရေးဝန်ထမ်းများ ခန့်ထားရန်၊
- အလုပ်သမားများအား သင့်တော်သည့်နားချိန်များပေးရန်နှင့် မလိုအပ်သောဖိအားများမပေးဘဲ အိမ်သာအသုံးပြုခွင့်အား ကန့်သတ်ခြင်းမပြုရန်၊
- အချိန်ပိုလုပ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားများအား ရွေးချယ်ခွင့်ပေးရန်၊
- အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် မီးဖွားခွင့်ဆိုင်ရာအသေးစိတ်အချက်အလက်များ ချပြပေးရန်၊
- ဖျားနာခွင့်ယူသည့်အလုပ်သမားများအား ဖျားနာသည့်နေ့တွင် ဆရာဝန်လက်မှတ်ပြခိုင်းသည့် လက်ရှိအခြေအနေအစား အလုပ်ပြန်ဆင်းသည့်နေ့တွင်သာ ဆရာဝန်လက်မှတ်နှင့် ဆေးစာပြခွင့်ပေးရန်၊
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများ၏ တရားဝင်မှုကို အသိအမှတ်ပြုရန်၊
- ယင်းအဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများအား စွက်ဖက်ခြင်းမပြုရန်နှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များနှင့် ခေါင်းဆောင်များကို နှိပ်ကွပ်ခြင်း၊ အနိုင်ကျင့်ဖိနှိပ်ခြင်းနှင့် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများအားလုံးရပ်တန့်ရန် နှင့်
- အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ကြပ်(စူပါ)များအတွက် သင်တန်းများ၊ အရည်အချင်းတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များနှင့် အခွင့်အလမ်းများစီစဉ်ပေးရန်။

နိုင်ငံတကာဝယ်လက်များနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ

- မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအားလုံးသည် ILO သဘောတူစာချုပ်များ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်မှုများ၊ MNE များအတွက် OECD လမ်းညွှန်ချက်များ အပါအဝင် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့် အရေးစံနှုန်းများ၊ အလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီရေးအာမခံရန်၊
- မြန်မာနိုင်ငံရှိစက်ရုံများမှ တစ်ဆင့်ခံ မမှာယူ မထုတ်လုပ်မီ၊ ထုတ်လုပ်နေစဉ်နှင့် မှာယူထုတ်လုပ်ပြီးနောက် ထိုက်သင့်သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုဖြင့်ထိတွေ့ဆက်ဆံရန်၊
- ကုန်ပစ္စည်းများ တစ်ဆင့်ခံထုတ်လုပ်သည့် စက်ရုံအားလုံး၏ အမည်၊ လိပ်စာ၊ ဆက်သွယ်ရန်အချက်အလက်နှင့် စက်ရုံပိုင်ရှင် အကြောင်း အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို အများပြည်သူထုတ်ပြန်ရန်၊
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများအပါအဝင် အလုပ်သမားကဏ္ဍမှ သက်ဆိုင်သူ အားလုံးနှင့် ပုံမှန်တွေ့ဆုံညှိနှိုင်းတိုင်ပင်ရန်၊
- အစိုးရနှင့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များအား နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြု အလုပ်သမားစံနှုန်းများကျင့်သုံးစေရေး အားပေးမြှင့်တင် ရန်နှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရန် နှင့်
- အလုပ်သမားအင်အားစု၏ ကျွမ်းကျင်မှုကိုလည်းကောင်း၊ ထုတ်ကုန်များ၏ အရည်အသွေးကိုလည်းကောင်း အဆင့်မြှင့် တင်နိုင်ကာ အကျိုးဆက်အားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပိုမိုထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းရှိပြီး ရေရှည်တည်တံ့သော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေး ရှေ့ဆောင်ရှေ့ရွက်လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် အစီအစဉ်များတွင် ရင်းနှီး မြှုပ်နှံရန်။

ကျေးဇူးတင်လွှာ

“အနိမ့်ဆုံးကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း - မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအခြေအနေအစီရင်ခံစာ” အတွက် သုတေသနပြုရာတွင် မိမိတို့၏ ရှားပါးလှသော ကိုယ်ပိုင်အချိန်ကိုပေးပြီး သဘောထားကြီးစွာဖြင့် ပူးပေါင်းပါဝင်ပေးခဲ့ကြသော အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမားများအား ရှေ့ပြေးအသံမှ ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာ၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်များထဲမှတစ်ခုမှာ အလုပ် သမားများကို အကျိုးရှိစေရန်ဖြစ်သည့်အတွက် ၎င်းတို့အချိန်များပေးခဲ့ခြင်း၏ ရလဒ်ဖြစ်သော ယခုအစီရင်ခံစာအား လက်လှမ်းမီစွာ အသုံးပြုကာ အလုပ်သမားများမှ ၎င်းတို့၏အသံများကို ကိုယ်တိုင်မြှင့်တင်နိုင်ရေး ရှေ့ပြေးအသံက ကြိုးပမ်းအားထုတ်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ဤအစီရင်ခံစာသည် အစိုးရ၊ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် အခြားသက်ဆိုင်သူများအားလုံးမှ အလုပ် သမားများ၏လိုအပ်ချက်များကို ပိုမိုနားလည်လာကာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှိ နိမ့်ကျနေသေးသည့် အလုပ်သမား စံနှုန်းများကို စုပေါင်းမြှင့်တင်ပေးခြင်းဖြင့် အကျိုးရှိစေလိမ့်မည်ဟု မိမိတို့မှမျှော်လင့်ပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာ၏ သုတေသန အတွက် ပူးပေါင်းပါဝင်ကူညီပေးကာ မိမိတို့၏ကျွမ်းကျင်ရာ အသိအမြင်များဖြည့်ဆည်းပေးခဲ့သည့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း ရှေ့ပြေးအသံကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ အစီရင်ခံစာပုံဖော်ခြင်းနှင့် သုံးသပ် ဆန်းစစ်ခြင်းတို့အတွက် မူကြမ်းအဆင့်ဆင့်အပေါ် အသေးစိတ် အကြံပြုဝေဖန်သုံးသပ်ပေးခဲ့ကြသော ပညာရှင်များနှင့် ကျွမ်း ကျင်သူများကိုလည်း ကျေးဇူးတင်ကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ဤအစီရင်ခံစာဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် ငွေကြေးထောက်ပံ့ကူညီပေးခဲ့သော Freedom House နှင့် Swedish Burma Committee တို့ကိုလည်း ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။