

စီမံကိန်းအဆင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများ

အလုပ်သမား



အလုပ်သမား

ဤအပိုင်းတွင် ပါဝင်သော ကဏ္ဍများ -

- (က) ပတ်သက်ဆက်နွယ်သော နိုင်ငံရေးရာအခြေအနေ
- (ခ) ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ
- (ဂ) ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်းမှ တွေ့ရှိချက်များ

(က) ပတ်သက်ဆက်နွယ်သော နိုင်ငံရေးရာအခြေအနေ

အလုပ်သမားကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ မြန်မာနိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွင်း တာဝန်ယူရမည့် စိန်ခေါ်မှုအမြောက်အများရှိနေပါသည်။ အနှစ်(၅၀)ကာလအတွင်း လွတ်လပ်သော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများဖွဲ့စည်းခြင်းကို တားမြစ်ပိတ်ပင်ခဲ့ပြီး အလုပ်သမား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဥပဒေများသည် ခေတ်ဟောင်းနေခြင်းနှင့်၊ သို့မဟုတ် အကန့်အသတ်များရှိနေခြင်း၊ စစ်တပ်နှင့်အရပ်ဘက်အုပ်ချုပ်သူများမှ အရပ်သားများအား အဓမ္မစေခိုင်းခြင်းများမှာ အစဉ်အလာကဲ့သို့ ဖြစ်ခဲ့ခြင်းနှင့် ကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ်မှာ ယခုအချိန်ထိ ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်နေဆဲဖြစ်သော ပြဿနာများပင်ဖြစ်သည်။ ၂၀၀၈-ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အပိုဒ်-၃၄၈ အရ ပြည်ထောင်စုအတွင်း နေထိုင်ကြသည့် မည်သည့်နိုင်ငံသားကိုမဆို ၎င်းတို့၏ လူမျိုး၊ မွေးရပ်၊ ကိုးကွယ်မှုဘာသာ၊ တရားဝင်အလုပ်အကိုင်၊ အဆင့်အတန်း၊ ယဉ်ကျေးမှုလေ့ထုံးတမ်း၊ လိင်၊ ကြွယ်ဝမှုတို့နှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမပြုရန် အကာအကွယ်ပေးထားပါသည်။ သို့သော် နိုင်ငံတကာတွင် လက်ခံကျင့်သုံးနေသည့် စံနှုန်းများဖြစ်သော အသားအရောင်၊ ဘာသာစကား၊ နိုင်ငံရေး၊ သို့မဟုတ် အခြားသော ထင်မြင်ယူဆချက်များနှင့် မိခင်နိုင်ငံတို့အပေါ် အခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမျိုး မပြုလုပ်ရန်ကိုမူ အခြေခံဥပဒေအရ အကာအကွယ်မပေးထားသည့်အတွက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အကာအကွယ်ပေးမှုတွင် ကွာဟချက်ကြီးများ ရှိနေပါသည်။

ခန့်မှန်းအားဖြင့် ၇၀-ရာခိုင်နှုန်းသော လူဦးရေသည် စိုက်ပျိုးရေး၊ သို့မဟုတ် ဆက်စပ်လုပ်ငန်းများ၌ လုပ်ကိုင်နေကြပြီး ၂၃-ရာခိုင်နှုန်းမှာ ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍအတွင်း၊ ၇-ရာခိုင်နှုန်းမှာ စက်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍများအတွင်း အသီးသီးလုပ်ကိုင်လျက် ရှိနေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်မှုနှုန်းမှာ ၂၀၁၀-ခုနှစ်တွင် ၃၇-ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး ၎င်းကိန်းဂဏန်းမှာ ကျေးလက်တွင် နေထိုင်သူ/ မြို့ပြတွင်နေထိုင်သူ၊ ဆင်းရဲသူ/မဆင်းရဲသူ၊ ကျား/မ အားလုံးအပေါ် သက်ရောက်နေကာ အထူးသဖြင့် လူငယ်များ ပါဝင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားနှင့်ပတ်သက်၍ ယုံကြည်စိတ်ချရသော စာရင်းအင်းနှင့် အခြားတိကျခိုင်မာသည့် အချက်အလက်များမရှိပါ။ အလုပ်သမား၊ အလုပ်ခန့်အပ်ရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန (Ministry of Labour, Employment and Social Security) မှ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) ၏ ပံ့ပိုးမှုဖြင့် အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်သမားထုဆိုင်ရာ ပြီးပြည့်စုံသောစစ်တမ်းတစ်ခုကို ၂၀၁၄-ခုနှစ် တတိယလပတ်အတွင်း ကောက်ယူမည်ဖြစ်သည်။

လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုခွင့်

အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်များအပေါ် အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ၂၀၀၈-ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် အဓိကကျသည့် အလုပ်သမားဥပဒေအသစ်များသည် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်အပေါ် အကာအကွယ်ပေးရာတွင် ကွာဟချက်များရှိနေသေးသော်လည်း နှစ်(၅၀)အတွင်း ပထမဆုံးအကြိမ်အဖြစ် လွတ်လပ်သော အလုပ်သမားသမဂ္ဂဖွဲ့စည်းခွင့်ကို ခွင့်ပြုပေးခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၀-ခုနှစ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေအရ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်းကို ခွင့်ပြုပြီး ၂၀၁၂-ခုနှစ် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေအရ အငြင်းပွားမှုများအား ဖြေရှင်းနိုင်မည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ယန္တရားများအတွက် ခွင့်ပြုပေးပါသည်။ ထိုအချိန်မှစ၍ မှတ်ပုံတင်လာကြရာ ရာနှင့်ချီသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ပေါ်ပေါက်လာပြီး အများစုမှာ လုပ်ငန်းအဆင့် (Enterprise Level) ၌ ဖြစ်ကြသည်။

တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာအရ ယခုအချိန်သည် တိုင်းပြည်အတွက်လိုအပ်လျှက်ရှိသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးများ ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အခွင့်အခါကောင်းတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ သို့သော် လက်ရှိဥပဒေအရ သမဂ္ဂများအနေဖြင့် မိမိတို့လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းအဆင့် (Enterprise Level) ထက်ကျော်လွန်၍ သမဂ္ဂများဖွဲ့စည်းရန် ခက်ခဲလျှက်ရှိပါသည်။ သမဂ္ဂကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ သိရှိနားလည်မှု မရှိခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း၊ အချို့ကိစ္စရပ်များတွင် ခိုင်မာစွာ အမြစ်တွယ်နေသည့် အတွေးအခေါ်အပြုအမူများကြောင့် လည်းကောင်း၊ လူ့အခွင့်အရေးကိုအခြေခံသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမား ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများသည် (မူဘောင်များအရအခွင့်အလမ်းသစ်များကို အခြေခံသော အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးများသည်) ပဋိပက္ခပုံစံအသွင်သို့ ရောက်ရှိသွားစေနိုင်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော ပဋိပက္ခများ ဖြစ်လာနိုင်ခြေသည် လူသိများသည့် ငြင်းခုံမှုကိစ္စရပ်များကိုအခြေခံသော နားလည်မှုအမြင်များနှင့် ဥပဒေ၏ အားနည်းချက်များကြောင့် လက်တွေ့တွင် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ဥပဒေအသစ်အရ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အလမ်းများကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးရန် ရှာဖွေနေသော အလုပ်သမားများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ရှိလာနိုင်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO)မှ အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှု ခုံသမာဓိ၏ ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်များ အားကောင်းစေရန်နှင့် ပါတီများအတွင်း အပေးအယူမျှတသော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအပေါ် တာဝန်ရှိခြင်းဟူသော အချက်များအပါအဝင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့များဖွဲ့စည်းခွင့် ဥပဒေအသစ်အား ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် အကြံပြုချက်များ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။

အဓမ္မစေခိုင်းမှု

၁၉၉၅-ခုနှစ်တွင် အဓမ္မစေခိုင်းမှုမပြုလုပ်ရန် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO)၏ ကွန်ဗင်းရှင်းအမှတ်- ၂၉ အား အစိုးရမှ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သော်လည်း တပ်မတော် (မြန်မာ့စစ်တပ်) နှင့် အရပ်ဘက်အုပ်ချုပ်ရေးများမှ ဆယ်စုနှစ်များစွာအတွင်း အရပ်သားများအား အဓမ္မစေခိုင်းမှုမှာ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ရှိနေခြင်းနှင့် ပုံစံတကျ အသုံးပြုခြင်းများမှာ အဓိကစိုးရိမ်ဖွယ်ရာတစ်ရပ် ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ၊ သို့မဟုတ် ပြည်တွင်း ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့ပိုက်လိုင်း နေရာများအတွက် လုံခြုံရေးနှင့် ဆက်စပ်၍ များစွာသော အခြေခံအဆောက်အအုံစီမံကိန်းများအတွင်း အဓမ္မစေခိုင်းမှု ကိစ္စရပ်များအပေါ် တိုင်တန်းချက်များ ရှိခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၁-ခုနှစ် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းများ စတင်ချိန်မှစ၍ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) အပါအဝင် စောင့်ကြည့်သူများမှ လျော့ပါးသွားသည့် အဓမ္မစေခိုင်းမှုများအပေါ် ကြိုဆိုခဲ့ကြသော်လည်း အချို့နေရာများတွင် ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်နေဆဲပင် ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၅-ခုနှစ်တွင် အဓမ္မစေခိုင်းမှုများ ပပျောက်စေရမည်ဟု သမ္မတဦးသိန်းစိန်မှ ကတိကဝတ် ပြုခဲ့ပါသည်။

ယခုအခါ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လမ်းဖောက်ခြင်းကဲ့သို့သော စီမံချက်များတွင် အဓမ္မစေခိုင်းမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ အန္တရာယ်နည်းပါးလာပြီ ဖြစ်သော်လည်း အဆိုပါကိစ္စရပ်သည် ဆယ်စုနှစ်များစွာ ကျင့်သုံးလာသည့် အလေ့အထဖြစ်နေခြင်း၊ ဒေသအုပ်ချုပ်ရေးနှင့် အခြားသောအာဏာရှိသူများမှ ယခုအချိန်ထိ တစ်ခါတစ်ရံ ကျင့်သုံးနေခြင်းများ ရှိနေဆဲဖြစ်သောကြောင့် စောင့်ကြည့်ရန် လိုအပ်နေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) မှ မှတ်ချက်ပြုသည်မှာ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအတွင်း အဓမ္မစေခိုင်းမှုကိစ္စရပ်ဆိုင်ရာ တိုင်တန်းမှုများ အလွန်နည်းပါးကြောင်းနှင့် ဖြစ်နိုင်သည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အဓမ္မစေခိုင်းမှုသည် ယေဘုယျအားဖြင့် အစိုးရနှင့်သာ ဆက်စပ်နေသည်ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အတိတ်ကာလအတွင်း ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့စီမံချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အဓမ္မစေခိုင်းမှုဆိုင်ရာ တိုင်ကြားမှု အမြောက်အများရှိခဲ့ပြီး များမကြာမီက ကိစ္စရပ်များမှာ ရွှေသဘာဝဓာတ်ငွေ့ပိုက်လိုင်း (Shwe Gas Pipeline) ဖြစ်သည်။ ရခိုင်ပြည်နယ်အတွင်း လမ်းဖောက်လုပ်ခြင်းကိစ္စတစ်ခုနှင့် မကွေးတိုင်းဒေသကြီးအတွင်း ပိုက်လိုင်းတည်ဆောက်မှုဆိုင်ရာ ကိစ္စတစ်ခုအတွင်း အဓမ္မစေခိုင်းမှုများရှိခဲ့ကြောင်း ၂၀၁၁-ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် အစိုးရမဟုတ်သော မြန်မာ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှ အစီရင်ခံတင်ပြခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂအထူးကိုယ်စားလှယ်မှ သူ၏ ၂၀၁၀-ခုနှစ် မတ်လအစီရင်ခံစာအတွင်း ရွှေဓာတ်ငွေ့ပိုက်လိုင်းအနီး နေရာဒေသများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ အရှေ့တောင်ပိုင်းရှိ ကန်ပေါက်-မြိုင်ကလေး ဓာတ်ငွေ့ပိုက်လိုင်းစီမံကိန်းဒေသများမှ အဓမ္မစေခိုင်းမှုဆိုင်ရာ တိုင်ကြားမှု အမြောက်အများ ရရှိခဲ့ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

ကလေးလုပ်သား

ကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ်သည် မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝန်း ပျံ့နှံ့လျက်တွေ့ရှိရပြီး လက်ဖက်ရည်ဆိုင်၊ သို့မဟုတ် စားသောက်ဆိုင် အလုပ်သမားများအဖြစ်၊ လမ်းပေါ် ဈေးသည်များအဖြစ်၊ အလုပ်ကြမ်းသမားများအဖြစ်၊ အမှိုက်ကောက်သူများ၊ သို့မဟုတ် တောင်းရမ်းစားသောက်သူများအဖြစ် ရှိနေသည့်အပြင် အစားအစာပြင်ဆင်ခြင်းလုပ်ငန်းများ၊ အသေးစားကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း များနှင့် ကျေးလက်ဒေသ လယ်လုပ်ငန်းများတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လျက် ရှိကြပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ရေနံနှင့်ဓာတ်ငွေ့ လုပ်ငန်းများအတွင်း တိုက်ရိုက်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်မှု မရှိနိုင်သည့်တိုင် မြောက်များစွာသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများအတွင်း ကလေး များဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေကြသည့်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံ၌ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေကြသည့် ကုမ္ပဏီများအတွက် ကလေးလုပ်သား အန္တရာယ်မှာ ကြီးမားပါသည်။ ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် တစ်စုံတစ်ဦး၏ အသက်အရွယ်ကို စစ်ဆေးနိုင်ရန်ကိစ္စရပ်မှာ လွယ်ကူမှု မရှိပါ။

မြို့ပြရှိ မွေးစာရင်းမှတ်ပုံတင်မှုမှာ ၉၄-ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး ကျေးလက်ဒေသများတွင်မူ ၆၄-ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိသည်ဟု တင်ပြ ထားပါသည်။ ၂၀၁၄-ခုနှစ် မေလတွင် ဒေသမီဒီယာတစ်ခုမှ အစီရင်ခံ တင်ပြထားသည်မှာ ဒီဇင်ဘာ-၂၀၁၃ တွင် အစိုးရမှ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) ကွန်ဗင်းရှင်းအမှတ်-၁၈၂ ဖြစ်သည့် အဆိုးရွားဆုံးသော ကလေးလုပ်သားပုံစံများဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်းနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရန် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနအနေနှင့် ၂၀၁၅-ခုနှစ် တွင် အဆိုးရွားဆုံးသော ကလေးလုပ်သားပုံစံများ ပပျောက်သွားစေရန် ရည်ရွယ်လျက်ရှိကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

အလုပ်သမားဥပဒေများ

အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သော လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုခွင့်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများအပြင် အလုပ် သမားကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ လွှတ်တော်သို့တင်ပြခဲ့သော ဥပဒေအသစ်များမှာ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းကျွမ်း ကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးဥပဒေ (၃၀ ဩဂုတ်လ ၂၀၁၃)၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (ဩဂုတ်လ ၂၀၁၂) နှင့် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ အက်ဥပဒေ- ၂၀၁၃ တို့ ဖြစ်ကြသည်။ အခြားသော ဥပဒေများမှာ အကြမ်းအဆင့်သာရှိနေမည်။ သို့မဟုတ် အကြမ်းရေးဆွဲ နေဆဲအဆင့်၌သာ ရှိနေသည်ဟု ယုံကြည်ရပြီး ဈေးဆိုင်များနှင့်လုပ်ငန်းများ အက်ဥပဒေ-၂၀၁၃၊ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရေး အက်ဥပဒေနှင့် စက်ရုံများအက်ဥပဒေပြင်ဆင်ချက် ဥပဒေကြမ်း- ၂၀၁၃တို့ ပါဝင်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) သည် အစိုးရနှင့်ပူးပေါင်းကာ ပြီးပြည့်စုံသည့် အလုပ်သမားဥပဒေတစ်ခု အကြမ်းရေးဆွဲနိုင်ရာ၌ လွှမ်းမိုးခြုံအခြေပြုနိုင်မည့် ဥပဒေရေးရာနှင့် မူဝါဒရေးရာမူဘောင်တစ်ခု ပေါ်ပေါက်လာနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာဥပဒေအသစ်တွင် လစာစားအလုပ်သမားများအတွက် တစ်ပတ်လျှင်တစ်ရက် နားခွင့်ရရှိရန်နှင့် ၎င်း နားရက်အတွက် လစာခံစားခွင့်ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး နားရက်တွင်အလုပ်လုပ်သည့် လစာစားအလုပ်သမားအတွက် အချိန်ပိုကြေးပေး ရန် ဖော်ပြပါရှိပါသည် (အပိုဒ် ၁၆-ဃ)။ နေ့စား အလုပ်သမားများအတွက် အကာအကွယ်ပေးမှုမှာ သိသိသာသာနည်းပါးပါသည်။ သို့သော်လည်း နေ့စားအလုပ်သမားတစ်ဦးသည် တစ်နေ့အလုပ်ချိန်အတွင်း အလုပ်သမားကြောင့်မဟုတ်ဘဲ အလုပ်ရှင်ကြောင့် ဖြစ်ရသည့် အလုပ်ချိန်လျော့နည်းသွားမှုအတွက် အဆိုပါအလုပ်သမားအနေနှင့် တစ်ရက်လုပ်ခ အပြည့်အဝရရှိမည်ဖြစ်သည် (အပိုဒ် ၁၆-င)။ ဥပဒေအရအချိန်ပိုင်းအလုပ်များ၊ ကြာမြင့်ချိန်၊ သို့မဟုတ် ပြီးမြောက်သည့်အခါရေကို အခြေခံသည့်အလုပ်များ (အပိုဒ် ၁၆-ဂ) ပါဝင်ပြီး အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီးအကြား ခွဲခြားမှုမရှိစေဘဲ တူညီသည့် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ ရရှိသင့်ပါသည် (အပိုဒ် ၁၆-စ)။ အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာဥပဒေတွင် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာပေးရန် ပျက်ကွက်သည့် အလုပ်ရှင်အတွက် ပြစ်ဒဏ် သတ်မှတ်ထားသော်လည်း အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာနှုန်းများ၊ သို့မဟုတ် နှုန်းထားများကို သတ်မှတ်ထားခြင်း မရှိသေးပါ။ အလုပ် သမားဝန်ကြီးဌာနမှ နှစ်ကုန်ပိုင်းတွင် သတ်မှတ်ထုတ်ဖော်မည်ဟူ၍ ၂၀၁၄-ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလတွင် ကြေညာခဲ့ပါသည်။ အလုပ် သမားရေးရာ ကျွမ်းကျင်သူများမှ မှတ်ချက်ပြုသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများသည် အနည်းဆုံးလုပ်ခ လစာနှင့်ပတ်သက်သည့် သဘောတရားများအပေါ် အပြည့်အဝ နားလည်မှုမရှိသေးဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်ချိန်နာရီများမှာ ကြာမြင့်လေ့ရှိပြီး အလုပ်သမားဥပဒေအသစ်နှင့်အတူ အလုပ်ချိန်နာရီများ လျော့ချနိုင်ရေး ဦးတည်သွားကြ မည် ဖြစ်သည်။

လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအသစ် (ဩဂုတ်လ ၂၀၁၂) တွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးမှ ထည့်ဝင်ရမည့် လူမှုဖူလုံရေးရံပုံငွေမှ ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုရေးအာမခံစနစ်၊ မိသားစု ပံ့ပိုးမှုအာမခံစနစ်၊ နာမကျန်းခံစားခွင့်၊ ပင်စင်ခံစားခွင့်နှင့်

အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သူခံစားခွင့် အာမခံစနစ်နှင့် အလုပ်မရရှိချိန်ခံစားခွင့် အာမခံစနစ်များအား ပံ့ပိုးပေးထားပါသည်။ ဤဥပဒေအရ လူမှုဖူလုံရေး အက်ဥပဒေ-၁၉၅၄ အား လွှမ်းမိုးပယ်ဖျက်လိုက်ပြီး ၂၀၁၄-ခုနှစ် ဧပြီလ တစ်ရက်နေ့မှ စတင် သက်ရောက်မည် ဖြစ်သည်။ လက်ရှိအချိန်တွင် လူဦးရေ၏ တစ်ရာခိုင်နှုန်းသာ လူမှုဖူလုံရေး စနစ် အတွင်း မှတ်ပုံတင်ထားပါသည်ဟု လူမှုဖူလုံရေး ဘုတ်အဖွဲ့ဦးဆောင်သူထံမှ သိရှိရပါသည်။ လူမှုဖူလုံရေး စည်းမျဉ်းများနှင့် သတ်မှတ်ချက်များအား ၂၀၁၄-ခုနှစ် ဧပြီလ (၁) ရက် နေ့မှစ၍ ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့ပြီး မည်သည့်ဝင်ငွေပမာဏရှိသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက်မဆို ဆောင်ရွက်ပေးရန် ကုမ္ပဏီအများစု အတွက် မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်စေခဲ့ပါသည်။ ကုန်ထုတ်လုပ်ရေး၊ ဖျော်ဖြေရေး၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးဖော်ထုတ် လုပ်ငန်းလုပ်ငန်းများ၊ နိုင်ငံခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ဘဏ္ဍာရေးကဏ္ဍများအားလုံးတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် ဝန်ထမ်းနှစ် ယောက်နှင့် နှစ်ယောက်အထက်ရှိသည့် ကုမ္ပဏီများအနေနှင့် လူမှုဖူလုံရေးအတွက် ငွေကြေးပေးသွင်းရမည်ဖြစ်သည်။ လူမှု ဖူလုံရေးလုပ်ငန်းစဉ်အသစ်မှ အချို့သောခံစားခွင့်များအား ၂၀၁၄-ခုနှစ် ဧပြီလမှစတင်ကာ ပေးအပ်သွားမည်ဖြစ်ကြောင်း အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့ပါသည်။

အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးဥပဒေအရ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများပေးအပ် မည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်များမှ ထည့်ဝင်ရမည့်ရံပုံငွေအား ပံ့ပိုးပေးမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းဥပဒေအရ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်ရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနမှ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံး (Employment and Labor Exchange Office) တစ်ရုံးဖွင့်လှစ်ရန်လည်း ဖော်ပြထားပါသည်။ အထူးအချက်အနေနှင့် ဥပဒေအပိုဒ်-၃ အရ ယခုအခါ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား အလုပ်ခန့်အပ်ရေး သဘောတူစာချုပ်များ ချုပ်ဆိုရန် လိုအပ်လာမည်ဖြစ်သည်။ အဆိုပါဥပဒေသည် ၂၀၁၃-ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလ (၃၀) ရက်နေ့မှ စတင်အသက်ဝင်ခဲ့ပြီး အလုပ်ခန့်အပ်ရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအက်ဥပဒေ (၁၉၅၀) အား ပယ်ဖျက်ပြီး ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအက်ဥပဒေအသစ်သည် ၂၀၁၄-ခုနှစ် နှောင်းပိုင်း၌ လွှတ်တော်မှ အတည်ပြု နိုင်မည်ဟု မျှော်လင့်ရပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကိစ္စရပ်များအတွက် အစိုးရ၏ လုပ်သားစစ်ဆေး ရေးမှူးများ၏ အရေအတွက် ပိုမိုလိုအပ်လျက်ရှိပါသည်။ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ အဆိုအရ ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွက် လုပ်သားစစ်ဆေးရေးမှူးအသစ်များ ငှားရမ်းထားပြီးဖြစ်သော်လည်း လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု မပြုလုပ်မီ သင်တန်းများပေးရန် လိုအပ်နေပါသည်။ ၁၉၅၁-ခုနှစ် ရေနံမြေအက်ဥပဒေ (လုပ်သားနှင့် လုပ်သားရေးရာ) (Oilfields – labour & welfare – act) တွင် ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေလုပ်သားများအတွက် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အကာအကွယ်ပေးမှုများ ပြဌာန်း ထားပြီး ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် လုပ်သားရေးရာကိစ္စရပ်များ ပါဝင်ပါသည်။ ဥပဒေတွင် အလုပ်ချိန် နာရီ သတ်မှတ်ချက်၊ အားလပ်ရက် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကလေးများအား အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းအား ပြင်းထန်စွာတားမြစ်ခြင်းများ ပြဌာန်းထားသကဲ့သို့ လုပ်ငန်းခွင်စစ်ဆေးခြင်းပြုလုပ်ရန်နှင့် ပြစ်ဒဏ်သတ်မှတ်ချက်များလည်း ပါဝင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း လုပ်ငန်းခွင် စစ်ဆေးခြင်း ရှိ မရှိနှင့် အဆိုပါ အခြေခံပြဌာန်းချက်များ လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုများမှာ ရှင်းလင်းမှုမရှိသေးပါ။

အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ သိရှိခြင်းနှင့် ကျင့်သုံးခြင်း

ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်သမားများမှာ ဥပဒေအရပေးအပ်သော အခွင့်အရေးအသစ်များနှင့် အကာအကွယ်ပေးမှုဆိုင်ရာ အသိအမြင်များ မရှိကြပါ။ ဥပဒေအသစ်များအား လက်တွေ့ကျင့်သုံးရေးသည် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုစီအဖြစ် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပြီး ၎င်းဥပဒေအား ပြည့်ပြည့်ဝဝ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်အတွက် အချိန်ကြာမြင့်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ကွင်းဆင်း လေ့လာမှုမှ တွေ့ရှိချက်များသည် အဆိုပါအချက်အား ပြန်လည်ထင်ဟပ်စေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ သိသာထင်ရှားသည့် အားနည်းချက်တစ်ခုမှာ အလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေများနှင့် လုပ်သားများ၏ စိတ်ကျေနပ်မှုများကို အလွန်ကွဲပြားစွာပင် အစီရင်ခံ တင်ပြထားခြင်းဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အလုပ်သမားဥပဒေများ ကျင့်သုံးမှုတွင် တပြေးညီမဖြစ်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

(ခ) ရေနံနှင့်ဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းတွင်ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ အလုပ်ခွင်မှ ကိစ္စရပ်များ

- **အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ။** ။ ဝန်ထမ်းများနှင့် အခြားအလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ (အထူးသဖြင့် မြောက်များစွာသော ဥပဒေအသစ်များနှင့် နှစ်ပေါင်း (၅၀)အတွင်း ပထမဆုံးအကြိမ်အဖြစ် လွတ်လပ်သော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းခွင့်ပြုခြင်းဖြစ်သောကြောင့်)နှင့် ပတ်သက်သည့် သင့်လျော်သော သတင်းအချက် အလက်များ၊ ရှင်းလင်းချက်များ ပံ့ပိုးပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်း အလွန်နည်းပါးသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်းအတွက်ကြောင့်ပင် မဝေးတော့သည့်ကာလအတွင်း အဆိုပါအခန်းကဏ္ဍအတွက် ပြည့်ပြည့်ဝဝ တာဝန်ထမ်းဆောင်နိုင်ရန် မဖြစ်နိုင်ပါ။ အသင်းအဖွဲ့များ လွတ်လပ်စွာဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့်ဆိုင်ရာ အသိပညာများနှင့် နားလည်မှုများ မရှိသေးခြင်း၊ ယခုအချိန်မှ စတင်သိရှိလာခြင်းကြောင့် ကုမ္ပဏီများအနေနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို အလုပ်သမားများကိုယ်တိုင် သိရှိလာစေရန်နှင့် ရရှိစေရန်အတွက် ၎င်းအလုပ်သမားများ ရွေးချယ်ဖွဲ့စည်းထားသည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အပြုသဘောဆောင်သော ချိတ်ဆက်မှုများ ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။
- **နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့် တိုင်းတာခြင်း ။** ။ လျင်မြန်စွာပေါ်ပေါက်လာသည့် အလုပ်သမားဥပဒေများအား ကျင့်သုံးခြင်းဖြစ်သည့်အတွက် အဆိုပါဥပဒေများအတွင်း ထပ်နေသည့်နေရာများ၊ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ဆန့်ကျင်သည့် သဘောသက်ရောက်နေသည်များ ရှိနေနိုင်ပြီး နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာ စံနှုန်းများနှင့် ချိန်ညှိရာတွင် လွဲချော်မှုများလည်း ရှိနိုင်ပါသည်။ အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း အပြည့်ပြည့်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) သည် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်ပြီး လွှမ်းမိုးနိုင်မည့် အလုပ်သမားဥပဒေတစ်ခု ပေါ်ပေါက်လာရေးအတွက် အစိုးရနှင့် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိနေပါသည်။ ၎င်းဥပဒေမတိုင်မီ အချိန်အတွင်း၌ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့်အညီ တိုင်းတာနိုင်မည့် မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် အလုပ်သမား စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များအား ခိုင်မာမှန်ကန်စေမည် ဖြစ်ပါသည်။

ဒေသခံများအား အလုပ်အကိုင်ခေါ်ယူရေး မျှော်လင့်ချက်များ

- **"ဒေသခံ" ဟူသော အသုံးအနှုန်းအပေါ် မတူညီသည့် ယူဆချက်အမြင်များ။** ။ ဒေသရပ်ရွာလူထုမှ အလုပ်အကိုင်ရရှိရန် မျှော်လင့်ချက်များ မြင့်မားလျက်ရှိသော်လည်း လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီသောလုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုမရှိခြင်းနှင့်ပညာအရည်အချင်းပြည့်မီမှု မရှိခြင်းများရှိနေပါသည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မြန်မာပြည်တွင်းရှိအခြားဒေသများမှ အလုပ်သမားများကို ခန့်အပ်ခြင်းသည်လည်း "ဒေသခံများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်" အား ပြည့်မီနိုင်သော်လည်း ရပ်ရွာလူထုအနေဖြင့် "ဒေသခံ"များအား အလုပ်ပေးအပ်ခြင်းဆိုသည်မှာ ၎င်းရပ်ရွာလူထုအတွင်း နေထိုင်သူများအား အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းဟု နားလည်သဘောပေါက်ကြသည်။
- ဤကဲ့သို့ ဝေါဟာရ၏အဓိပ္ပာယ်နှင့် သိမြင်ယူဆချက်အကြား လွဲမှားစွာဖြစ်တည်နေမှုသည် ဒေသအတွင်း၌ ရေရှည်တွင် ဆက်ဆံရေးတင်းမာမှုများအား ပေါ်ပေါက်လာစေနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် ဒေသခံအလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်နေရာအရေအတွက် အကန့်အသတ်များနှင့် ရရှိနိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်အဆင့်များ (လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု အထူးမလိုအပ်သော လုပ်ငန်းများ၊ လုပ်ခနည်းသော လုပ်ငန်းများနှင့် ယာယီဝန်ထမ်းအဖြစ်သာ) ကြောင့် စိတ်ပျက်ခြင်း၊ မကျေနပ်ဖြစ်ခြင်းများ ဖြစ်ပေါ် ခံစားရစေနိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေအရ ကျွမ်းကျင်မှုမလိုအပ်သော အလုပ်သမားနေရာများတွင် မြန်မာနိုင်ငံသားများကိုသာ ခန့်အပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ တည်ဆောက်ရေး လုပ်ငန်းကာလအလွန် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ကာလတွင်မူ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်သူများကိုသာ လိုအပ်ပြီး ရပ်ရွာလူထုအတွင်းတွင် ထိုသို့ ကျွမ်းကျင်မှုများအား ပြည့်မီသူ မရှိပါ။
- **ဒေသခံများအား အလုပ်အကိုင်ခေါ်ယူရေး လျာထားချက်များ။** ။ ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့ကုမ္ပဏီများသည် "ဒေသတွင်း နေထိုင်သူ"များအား အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရေး လျာထားချက်များ ပြည့်မီရန်အတွက် ရုန်းကန်ကြရနိုင်ပါသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အကန့်အသတ်ဖြင့်သာရှိနေသည့် မြန်မာ့ကျွမ်းကျင်လုပ်သားထုအတွင်း ကြပ်တည်းစွာပင် ယှဉ်ပြိုင်ရယူကြရမည် ဖြစ်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေအရ ပထမ(၂)နှစ်အတွင်း ၂၅-ရာခိုင်နှုန်း၊ (၄)နှစ်အတွင်းတွင် အနည်းဆုံး ၅၀-ရာခိုင်နှုန်းနှင့် (၆)နှစ်အတွင်းတွင် အနည်းဆုံး ၇၅-ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် ကျွမ်းကျင်လုပ်သား

နိုင်ငံသားများအား အလုပ်ခန့်အပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့ကုမ္ပဏီများအနေနှင့် စံ-ထုတ်လုပ်မှုအပေါ် ခွဲဝေရေးသဘောတူစာချုပ် (PSC) ချုပ်ဆိုရန် "နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေနှင့် အခြားဥပဒေများအရ မြန်မာနိုင်ငံသား များအား အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရန် ကြိုးစားအားထုတ်ပြီး ဝန်ထမ်းနေရာချမှုအစီအစဉ်အား တင်ပြရပါမည်" (အပိုဒ် ၁၅-၁)၊ အချက်အလက်များ ကောက်ယူရန်နှင့်၊ သို့မဟုတ် သင်တန်းပံ့ပိုးရန်အတွက် အနည်းဆုံး အမေရိကန်ဒေါ်လာ ငါးသောင်း နှစ်စဉ် အသုံးပြုရန် (အပိုဒ် ၁၅-၂) သဘောတူလိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။ ရေနံနှင့်ဓာတ်ငွေ့ကုမ္ပဏီများအား လတ်တလော ဘွဲ့ရများနှင့် အမျိုးသမီးများအား အလုပ်ခေါ်ယူရန်အတွက် မြန်မာ့ရေနံနှင့် သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းမှ တိုက်တွန်းထား ပါသည်။ အခြားဖွံ့ဖြိုးလာသော စီးပွားရေးများအတွင်း တူညီသည့် အခြေအနေများအောက်တွင် ဤသို့ယှဉ်ပြိုင်မှုများသည် လုပ်ခလစာနှင့် ဈေးနှုန်းဖောင်းပွမှုများကို ဦးတည်စေပြီး အချိုးမညီစွာပင် လုပ်ခနည်းဝန်ထမ်းများ၊ သို့မဟုတ် သတ်မှတ် ဘောင်ပြင်ပမှ လုပ်သားထုများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်စေပါသည်။

- **စမ်းသပ်တိုင်းတာခြင်းလုပ်ငန်းအတွင်း ဒေသခံများအား အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှု။** ။ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ဥပဒေ တွင်ပါရှိသော ဒေသခံများအား အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေး စဉ်းမျဉ်းများသည် စမ်းသပ်တိုင်းတာခြင်းအဆင့်အတွက် အကျိုး မဝင်ကြောင်း အချို့သောကုမ္ပဏီများက ပြောကြားပါသည်။ သို့သော်လည်း ဒေသရပ်ရွာလူထုအနေနှင့် ၎င်းတို့ ဒေသအတွင်း လုပ်ကိုင်နေသော ကုမ္ပဏီများသည် ဒေသခံလုပ်သား အနည်းငယ်ဖြင့်သာ သုံး-လေးနှစ်အထိ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသည် ဟု မြင်လာပါက တင်းမာမှုများဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။

အမွေစေခိုင်းမှုနှင့် အခြားသော လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်မှုများ

- **အမွေစေခိုင်းမှု လျော့ပါးလာခြင်း။** ။ ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းများအတွင်း အမွေစေခိုင်းမှုကိစ္စရပ်များ လျော့ပါး လာသည်နှင့်အမျှ ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်သူများအနေနှင့် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းများအတွင်း ပေါ်ပေါက်လာ ဖွယ်ရှိသော အမွေစေခိုင်းမှုဆိုင်ရာအန္တရာယ်များအား သတိချပ်၍ စောင့်ကြည့်နေသင့်ပါသည်။ သယံဇာတတူးဖော်ရေး လုပ်ငန်းများနှင့်ဆက်စပ်၍ တပ်မတော်မှ အမွေစေခိုင်းမှုကိစ္စရပ်များ ဖြစ်ပေါ်ဖွယ်ရှိနေသေးပြီး အဆိုပါကိစ္စရပ်သည် ပြည်ထောင်စုအစိုးရနှင့် လူမျိုးစုအုပ်စုများအကြား ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားဖွယ်ရာ တွန်းအားတစ်ခု၊ သို့မဟုတ် ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားရန် အကြောင်းအရာများမှ တစ်ခုအဖြစ် ရှိနေပါသေးသည်။ ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းများနှင့် အမွေစေခိုင်းမှုအကြားမှ အဆက်အစပ်မှာ အများအားဖြင့် တပ်မတော်၊ သို့မဟုတ် ဒေသအုပ်ချုပ်ရေး အဖွဲ့များမှ တစ်ဆင့်သာဖြစ်ပြီး ပိုက်လိုင်းများ ကဲ့သို့ ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းနေရာတစ်ခုကို လုံခြုံရေးအတွက် စစ်တပ်အသုံးအဆောင် များ သယ်ပို့ရန်ဖြစ်စေ၊ လမ်းတံတားနှင့် အခြားအခြေခံအဆောက်အအုံများ ဆောက်လုပ်ရာတွင် လိုအပ်မည့် လုပ်အားပံ့ပိုး ခြင်းဖြစ်စေ ဒေသခံရွာသားများအား ခေါ်ယူစုဆောင်းခြင်းများ ဖြစ်ပါသည်။ အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း အမွေ စေခိုင်းမှုကိစ္စရပ်များ လျော့နည်းလာချိန်တွင် အမွေစေခိုင်းမှုဆိုင်ရာ တိုင်ကြားမှုများ လက်ခံဖြေရှင်းရေးယန္တရားအား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) မှ အဆိုပြုခြင်း မရှိသေးပါ။ ပြောင်းလဲမှုပြုလုပ်ရန်အတွက်လည်း အချိန်များစွာ ကြာမြင့်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ဒေသခံရွာသားများအား အမွေစေခိုင်းမှုများမှ ငွေကြေးဆိုင်ရာ၊ မဟာဗျူဟာဆိုင်ရာ နှင့် အခြားသော အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိနေခြင်း ရှိပါက ပိုမိုအချိန်ကြာမြင့်မည်ဖြစ်ပါသည်။

- **အခြားသော လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်မှုပုံစံများ။** ။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ဖွံ့ဖြိုးမှုအနည်းဆုံးသော နိုင်ငံဖြစ်ပြီး (LDC) ကျေးလက် ဒေသနွမ်းပါးမှုအခြေအနေ မြင့်မားခြင်း၊ စာမတတ်သူလူဦးရေ များပြားခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်မရရှိသူ များပြားခြင်း၊ စီးပွားရေး ပြောင်းလဲမှုတစ်ခု၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် ပါဝင်လိုသည့် ဆန္ဒပြင်းပြသူများစွာ ရှိနေခြင်း၊ ခြစားမှုများနှင့် လက်ရှိအလုပ် သမားများမှ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများအား သိရှိမှုရှိခြင်းများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ နည်းပါးနေခြင်းများ တွေ့ရှိရပါသည်။ အဆိုပါ ဒေသရပ်ရွာများအတွက် အလုပ်အကိုင်များစွာမှာ ကျွမ်းကျင်မှုမလိုအပ်သော၊ နေ့စားအလုပ်များပင် ဖြစ်နေပြီး တစ်ခါတစ်ရံတွင်မူ ၎င်းအလုပ်များအား အတိအလင်းဖြစ်စေ၊ မသိမသာဖြစ်စေ (ကြားခံပုဂ္ဂိုလ်) လုပ်သားပွဲစားများမှ တစ်ဆင့် ထိန်းချုပ်ပါသည်။ အလုပ်သမားများအား ပေးအပ်ရမည့်လုပ်ခများမှ ရာခိုင်နှုန်းအများစုကို လုပ်သားပွဲစားများမှ ရယူကြကြောင်း ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုများမှ ညွှန်ပြလျက်ရှိပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် လုပ်သားများအတွက် အခြေခံကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှုများလည်းမရှိပါ (ရေးသားထားသော စာချုပ်များ၊ အလုပ်လုပ်ရမည့်အခြေအနေနှင့် ပတ်သက်သည့် ဖွင့်ဆို ချက်များ၊ ပြည့်စုံလုံလောက်မှုရှိစေမည့် နေထိုင်စားသောက်မှု စရိတ်များ)။ မြန်မာနှင့် နိုင်ငံခြားမှ တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်တာ

များအကြားတွင် အလုပ်သမားများအား လုပ်ခပေးချေရန်အချိန် အလွန်ကြန့်ကြာပါသည် (ဆောက်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ် အတွင်းတွင် ၂-လ မှ ၃-လ အထိ)။ ထို့အပြင် လက်ရှိ ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်သူများသည် ဒေသခံမှ လုံခြုံရေးအစောင့်များကိုသို့ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု မလိုအပ်သော၊ သို့မဟုတ် အနည်းငယ်သာလိုအပ်သော ရေရှည်အလုပ် အကိုင်များ အပါအဝင် အဓိကမကျသော လုပ်ငန်းများအတွက် ပြင်ပဝန်ဆောင်မှုများ (Outsourcing) ရယူသုံးစွဲနေကြပြီဟု ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုများမှ ညွှန်ပြလျက်ရှိပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးအတွက် မြန်မာနိုင်ငံမှ အခြားနိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်နေကြသည်မှာ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှုကြောင့် ဖြစ်သည့်အတွက် အဆိုပါလမ်းကြောင်းသည် ပြောင်းပြန် ဖြစ်လာနိုင်ပြီး အထူးသဖြင့် နယ်စပ်ဒေသများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရန်အတွက် ပြန်လည် ဝင်ရောက်လာနိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် မကြာခဏဆိုသလိုပင် လုပ်အားခ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရလေ့ရှိပါသည်။

- **ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားနှင့် ယာယီအလုပ်သမားများ။** ။ အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့် အခြေအနေများသည် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေနှင့် အလေ့အထများအတွင်း ခေါင်းပုံဖြတ်မှုများ ဖန်တီးပေးနိုင်ပြီး အချို့သောကိစ္စရပ်များသည် အဓမ္မစေခိုင်းမှု အဖြစ်ပင် သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်သည် ပြစ်ဒဏ်တစ်ခုဖြင့် မြိမ်းခြောက်ခံရမှုအောက်မှ ဆောင်ရွက်ရ သည့်လုပ်ငန်းကို အဓမ္မစေခိုင်းမှုဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုပါသည်။ အလုပ်သမားများအနေနှင့် အခကြေးငွေရရှိသည့် မည်သည့် အလုပ်မျိုးကိုမဆို ဆောင်ရွက်ရန်ဆန္ဒရှိကြသည့်အတွက် တစ်ခါတစ်ရံတွင် ခေါင်းပုံဖြတ်မှု လုပ်ငန်းအခြေအနေများ အကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန် ဝန်လေးကြပါသည်။ နေ့စားလုပ်သား၊ သို့မဟုတ် ယာယီအလုပ်သမားများအား ကြားခံ ပုဂ္ဂိုလ်များမှတစ်ဆင့် ချိတ်ဆက်ပေးရာတွင်ခေါင်းပုံဖြတ်မှု အခြေအနေများ မဖြစ်မြောက်စေရေးအတွက် ကုမ္ပဏီများအနေ နှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များနှင့် သတ်မှတ်ချက်များအပေါ်တွင် အထူးအလေးပေးဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများအရ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပေးအပ်ခြင်းများအတွက် လုပ်သားပွဲစားများသည် အလုပ် သမားများထံမှ အခကြေးငွေရယူခြင်းကို တားမြစ်ပါသည်။ ၎င်းအစား အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးအပ်ခများကို အလုပ်ရှင်မှသာ ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ မြန်မာအစိုးရ အနေနှင့် ထိုအချက်နှင့်ပတ်သက်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားကွန်ဗင်းရှင်း အား လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိပါ။ အဆိုပါ ကွန်ဗင်းရှင်းသည် ကုမ္ပဏီများလက်တွေ့ ကျင့်သုံးရမည့် လမ်းညွှန်ဖြစ်ပြီး လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ထိပါးမှုကိစ္စရပ်များပေါ်ပေါက်မည့် နေရာများအတွက် နိုင်ငံတကာသုံးစံနှုန်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ် ရှင်များအနေနှင့် ဝန်ထမ်းငှားရမ်းခြင်း၊ သို့မဟုတ် လုပ်သားပွဲစားများ အသုံးပြုခြင်းကိစ္စရပ်များအတွက် ရှင်းလင်းသည့် မူဝါဒများ ချမှတ်ထားသင့်ပါသည်။ လုပ်သားကြီးကြပ်သူများနှင့် မန်နေဂျာများအနေနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုဆိုင်ရာ လက္ခဏာ များအား သိရှိနားလည်ထားရန်နှင့် လုပ်သားပွဲစားများ၊ အလုပ်သမားများထံမှ အခကြေးငွေရယူခြင်း၊ သို့မဟုတ် အခြား ခံစားခွင့်များလက်ခံခြင်းကို တားမြစ်ထားကြောင်း နားလည်ထားရမည်ဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းခွဲဝေမှုများနှင့် သံသယဖြစ်ဖွယ် အလေ့အထများကျင့်သုံးသည့် လက္ခဏာများတွေ့ရှိရသည့် လုပ်ငန်းများအပေါ် စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုရမည်ဖြစ်သည်။ ယာယီ လုပ်သားများအပါအဝင် အလုပ်သမားများအားလုံးသည် ထိခိုက်နစ်နာမှုတိုင်ကြားရေးယန္တရားကို အသုံးပြုနိုင်ရန်လည်း ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုအန္တရာယ်များသည် ထုတ်ကုန်ပုံပိုးမှုကွင်းဆက် အတွင်း လုပ်ငန်းတစ်ခုစီ၌ ပိုမိုများပြားလာနိုင်ပါသည်။ ဆိုးရွားသည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု အများစုမှာ ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့်နိမ့်ပါးသော၊ လုပ်ခနည်းပါးသော၊ အလုပ်ကြမ်းလုပ်သားအဆင့်များတွင် ပိုမိုဖြစ်ပွားလေ့ရှိပြီး အဆိုပါ အလုပ်အကိုင် များသည် ယာယီအားဖြင့်သာ တည်ရှိခြင်း၊ သို့မဟုတ် ပုံမှန်အလုပ်အဖြစ် တည်ရှိမှုမရှိခြင်းနှင့် တစ်ခါတစ်ရံတွင် ရေနံနှင့် ဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သူနှင့် တိုက်ရိုက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုခြင်း၊ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်တာများမှ တစ်ဆင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်းများအပေါ်တွင် များစွာမူတည်နေပါသည်။

ကလေးလုပ်သား

- **စီးပွားဓိတ်ဖက်များ။** ။ ရေနံနှင့်ဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းများအတွင်း ကျွမ်းကျင်မှုလိုအပ်သည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများ အတွက် ကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ်ပေါ်ပေါက်မှု အလွန်နည်းပါးနိုင်သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကလေးလုပ်သားများအပေါ် ထားရှိသည့် အယူအဆများနှင့် ယေဘုယျလက်ခံထားမှုများ၊ အသက်အရွယ်စစ်ဆေးနိုင်ရန် ခက်ခဲသည့်ကိစ္စရပ်များ ကြောင့် ကုမ္ပဏီများအနေနှင့် ၎င်းတို့နှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်သည့် ထုတ်ကုန်များ/ဝန်ဆောင်မှုများ ပံ့ပိုးရာတွင် ကလေး လုပ်သားအသုံးပြုမှု ဖြစ်လာနိုင်ချေများအပေါ် အထူးသတိပြုသင့်ပါသည် (ဥပမာ - ဆောက်လုပ်ရေး၊ သို့မဟုတ် အကျွေး အမွေးတာဝန်ယူရသည့် လုပ်ငန်း)။ အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း မတူညီသည့် ထိရလွယ်အုပ်စုများအပေါ် အထူးပြု

ဦးတည်သည့် ဆန်းစစ်မှုများပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပြီးကုမ္ပဏီများအတွက် ကူညီပံ့ပိုးနိုင်မည့် ကလေးများအပေါ် ဆန်းစစ်နိုင်သော နည်းလမ်းများလည်း များပြားလာပြီဖြစ်သည်။ (အန္တရာယ်ကျရောက်လွယ်အုပ်စုများအကြောင်း အခန်း ၄.၆ တွင် ဖတ်ရှုပါ)

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

- **လုပ်သားထုအတွင်း အမျိုးသမီးကိုယ်စားပြုမှု။** ။ ပညာရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များ အပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများမှာ ပျံ့နှံ့လျက်ရှိပါသည်။ ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်စပ်သည့် ပညာရေး နယ်ပယ်များတွင် (ဥပမာ - အင်ဂျင်နီယာပညာရပ်) အမျိုးသမီးများ (ကျောင်းသူများ)သည် အမျိုးသားများထက် ရမှတ် ပိုမိုမြင့်မားရန် လိုအပ်ပါသည်။ မြန်မာ့ရေနံနှင့် သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းအနေနှင့် ကုမ္ပဏီများအား အမျိုးသမီးအင်ဂျင်နီယာ များ ပိုမိုခန့်အပ်ရန် တိုက်တွန်းထားပြီး ၎င်းသည် ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်း အမျိုးသမီးများအား အစဉ်အလာပြင်ပမှ မြှင့်တင်နိုင်မည့် အရေးကြီးသော အချက်ပြုပင်ဖြစ်ပါသည်။ လက်ရှိတွင် ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့ ကဏ္ဍအတွင်း အမျိုးသမီးလုပ်သားခန့်အပ်မှုနှုန်းမှာ အခြားသောနိုင်ငံများနည်းတူ နည်းပါးနေပါသေးသည်။ အခြားနိုင်ငံများ ကဲ့သို့ပင် အကျွေးအမွေးတာဝန်ယူခြင်းနှင့် သန့်ရှင်းရေးလုပ်ငန်းများကိုသာ လုပ်ဆောင်ရသည့် အစဉ်အလာများကို ကျော် လွန်ကာ အမျိုးသမီးလုပ်သားဦးရေ ရာခိုင်နှုန်းတိုးမြှင့်နိုင်ရေးအတွက် အလုပ်ရှင်များမှ အပြုသဘောဖြင့် တက်ကြွစွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ (အန္တရာယ်ကျရောက်လွယ်အုပ်စုများအကြောင်း အခန်း ၄.၆ တွင် ဖတ်ရှုပါ)
- **လုပ်သားထုအတွင်း လူမျိုးစုအခြေပြု ဘာသာရေးအခြေပြုခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ။** ။ အလုပ်ရှင်များအနေနှင့် လုပ်သား ရှာဖွေခန့်အပ်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် လူမျိုးစုဆိုင်ရာ၊ ဘာသာရေးဆိုင်ရာတင်းမာမှုများနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအား အထူးသတိပြုရန် လိုအပ်ပါသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်သမားများ၏ လူမျိုး/ဘာသာ များသည် သိသာထင်ရှားမှု မရှိနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံသားမဟုတ်သော မန်နေဂျာများအနေနှင့် ပိုမို၍ သတိပြု ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်များနှင့် မူဆလင်များအကြား လူထုအတွင်းတင်းမာမှုများသည် ဖြစ်ပေါ်လာဖွယ်ရှိသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအပေါ် (ကုမ္ပဏီအား မည်သူက၊ မည်သည့်ရာထူးဖြင့် ကိုယ်စားပြုနေသည်ကို အသိအမှတ်ပြုထားပြီး) ကုမ္ပဏီများအနေနှင့် နီးကြားမှုရှိနေရန် လိုအပ်သည်ဟု အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လူမျိုးစုများ၏ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းနေမှုကို နားလည်နိုင်ရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းမှာ စိန်ခေါ်မှုရှိနေဆဲပင်ဖြစ်သည်။ ရောထွေးမှုများရှိနေသည့် အခြေအနေအတွင်း နိုင်ငံသားများအား စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းများသည် ဖြေရှင်းပေးနိုင်မှုထက် ပိုမိုတင်းမာမှုများ ဖြစ်ပေါ် စေနိုင်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံသား အမြောက်အများသည် ပုံစံတစ်မျိုးမျိုးဖြင့်ပင် မူလကတည်းက ရောနှောခဲ့ပြီး၊ သို့မဟုတ် နည်းလမ်းများစွာဖြင့် မိမိကိုယ်မိမိ သတ်မှတ်ထားပြီးဖြစ်နေပါသည်။ ပိုမိုကောင်းမွန်သော နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ ထိရလွယ်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအပေါ် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာသိမြင်မှုများ၊ ကုမ္ပဏီ၏ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေး ရှင်းလင်းသည့်မူဝါဒများ၊ အဆိုပါ သတင်းအချက်အလက်များနှင့် သတ်မှတ်ထားသည့် ရလဒ်များထွက်ပေါ်လာရေးအတွက် ထိရောက်သောတိုင်းတာမှုများ ပါဝင်သည့် တူညီသည့်အခွင့်အလမ်းများရရှိစေခြင်း စံပြုနည်းလမ်းများအား လိုက်နာဆောင်ရွက်စေခြင်းများ ဖြစ်နိုင်ပါ သည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကျရောက်နိုင်သည့်အန္တရာယ်များအား ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် လွယ်ကူသောအဖြေ အနည်းငယ်ရှိပြီး ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုမရှိရေးအတွက် အထူးကျွမ်းကျင်မှုရှိသော၊ အထူးအလေးထားသော ကတိကဝတ်တစ်ခု ဖြင့် ကောင်းမွန်စွာ အစပြုနိုင်မည်ဖြစ်သည်။
- **ရပ်ရွာလူထုအပေါ် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်အချက်များ။** ။ ကုမ္ပဏီများအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာဒေသများရှိ ရပ်ရွာလူထုအတွင်းနှင့် အလုပ်ခေါ်ယူမည့်ဒေသများရှိ ရပ်ရွာလူထုအတွင်းတွင် လူမျိုးစုဦးရေ မည်မျှရှိသည်ကို သတိပြုမိရန် လိုအပ်ပါသည်။ နေရာတစ်နေရာတွင် လူမျိုးစုများရောနှောလျက် ရှိနေနိုင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် မွန်ပြည်နယ်တွင် မွန်လူမျိုးများ၊ ကရင်လူမျိုးများအပြင် ပအိုဝ်လူမျိုးများပါ ဗမာလူမျိုးများနှင့်အတူ ရှိနေနိုင်ပြီး ရခိုင်ပြည်နယ်အတွင်းတွင် ဗုဒ္ဓဘာသာကိုးကွယ်သူ ရပ်ရွာလူထုများရှိသကဲ့သို့ မူဆလင်လူထုများလည်း ရှိနေပါသည်။ မတူညီသည့် လူမျိုးများတွင် မတူညီသည့်ဘာသာစကား အသုံးပြုကြပြီး၊ မတူညီသည့်လေ့များလည်း ရှိသည့်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အဆိုပါ အချက်များကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည် ဖြစ်သည်။
- **မသန်စွမ်း။** ။ မသန်စွမ်းများသည် လူထုအတွင်း မြင်တွေ့နိုင်မှုနည်းသည့် အုပ်စုတစ်ခုဖြစ်နေပြီး လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း တွင်ပင် တွေ့ရလေ့မရှိပါ။ အခြားသောနိုင်ငံများကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်များအနေနှင့် မသန်စွမ်းလုပ်သားများအား အလုပ်ခန့်အပ်

ခြင်းနှင့် (မသန်စွမ်းတွဲဖက် လုပ်သားမဟုတ်ဘဲ) လုပ်သားထု၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်စေခြင်းကဲ့သို့သော အပြုသဘော ဆောင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များအား ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီများအနေနှင့် အများအသုံးပြုနိုင်သည့်ပုံစံ (Universal Design) အခြေခံသဘောတရားများအား ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ရန် ဖြစ်နိုင်သမျှ ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ပါသည် (အများ အသုံးပြုနိုင်သည့် ပုံစံဆိုသည်မှာ - လူအများမှ ရယူသုံးစွဲနိုင်သည့် ထုတ်ကုန်ပုံစံများ၊ ပတ်ဝန်းကျင်၊ စီမံကိန်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများအား ဖြစ်နိုင်သမျှ ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ၎င်းတို့အားအသုံးပြုနိုင်ရန်အတွက် လိုက်လျောညီထွေပြုပြင်ရန် မလိုအပ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် အထူးပြုလုပ်ရသော ပုံစံများ မလိုအပ်ခြင်းတို့ဖြင့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုပါသည်။) (အန္တရာယ်ကျ ရောက်လွယ်အုပ်စုများအကြောင်း အခန်း ၄.၆ တွင် ဖတ်ရှုပါ)

- **လိင်တူစိတ်ဝင်စားသူများနှင့် လိင်မူကူးပြောင်းထားသူများ (LGBT)။** ။လိင်တူ စိတ်ဝင်စားသူများနှင့် လိင်မူကူးပြောင်း ထားသူများအပေါ် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းနှင့် လူထုအတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအား အလုပ်ရှင်များအနေနှင့် သတိပြုရန် လိုအပ်ပြီးလက်ရှိအခြေအနေတွင်လိင်တူဆက်ဆံရေးများမှာရာဇဝတ်မှုမြောက်နေဆဲပင်ဖြစ်ပါသည်။(အန္တရာယ်ကျရောက်လွယ် အုပ်စုများအကြောင်း အခန်း ၄.၆ တွင် ဖတ်ရှုပါ)

ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရေး

- **မတော်တဆဖြစ်မှုနှုန်း။** ။ ရေနံနှင့်ဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းများအတွင်း ကုမ္ပဏီစံနှုန်းများတွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးသည် အဓိကကိစ္စရပ်များဖြစ်ပြီး ပုံမှန်အားဖြင့် လုပ်ငန်းကြီးများသည် ၁၉၅၁-ခုနှစ် ရေနံမြေ (လုပ်သားနှင့် လုပ်သားရေးရာ) အက်ဥပဒေမှ အခြေခံပြဌာန်းချက်များထက် သာလွန်ပါသည်။ အခြားသောနိုင်ငံများနှင့် ကွာခြားသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ရေနံနှင့်ဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းများအတွင်း မတော်တဆဖြစ်မှုနှုန်းကို လူသိရှင်ကြား ထုတ်ဖော်ခြင်းမရှိပါ။
- **ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များ။** ။ နိုင်ငံအတွင်းတွင် ကူးစက်ရောဂါများ (ငှက်ဖျား၊ တီဘီ၊ အိတ်ချ်အိုင်ဗီ/အေအိုင်ဒီ အက်စ်) မြောက်များစွာရှိနေပြီး လုပ်ငန်းများအတွက် ဖြစ်လာနိုင်သည့်အန္တရာယ်မှာ လိုအပ်သော လုပ်သားအင်အား မရရှိ ခြင်းနှင့် လုပ်သားထု၏ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းများ လျော့ကျစေခြင်းများ ဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီများမှဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်း အနေနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှုလေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းများ (ESIAs) နှင့် အခြားလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ဖြစ်လာနိုင်ဖွယ်ရှိသည့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ထည့်သွင်းရမည်ဖြစ်ပြီး (ကျန်းမာရေး စစ်ဆေးခြင်း ကဲ့သို့ လုပ်ငန်းများမှရရှိသည့် အချက်အလက်များကို အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းမပြုရန်၊ သို့မဟုတ် အခြားသော ခွဲခြားဆက်ဆံ ခြင်း ပုံစံတစ်ခုခုဖြစ်စေရန် အသုံးပြုမည်မဟုတ်ပါ။) ထိုသို့ ထည့်သွင်းခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများနှင့် ရပ်ရွာလူထုအတွက် မဟာဗျူဟာတစ်ခုစီစဉ်ရေးဆွဲရန်အတွက် သင့်လျော်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ကုန်တင်ကား များဖြင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ အမြောက်အများအသုံးပြုမည်ဆိုပါက စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူများ (ကန် ထရိုက်တာများ) အား သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးအတွက် သတ်မှတ်ထားသည့် အရည်အချင်းနှင့် သင်တန်းအစီအစဉ်များ လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာများအကြားမှ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး

- **စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များ။** ။ ဒေသခံမြန်မာကုမ္ပဏီများသည် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရှင်း လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ၊ အဂတိလိုက်စားမှုကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ အစရှိသည့် ကျယ်ပြန့်သော စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီစေရေးအတွက် ပံ့ပိုးမှုများ လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သူများနှင့် အဓိက ကန်ထရိုက်တာများသည် စာချုပ်ချုပ်ဆိုရာတွင် ကုန်ပစ္စည်းများ၊ ဝန်ဆောင်မှုများပံ့ပိုးပေးမည့် စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များအား စောင့်ကြပ်စစ်ဆေးခြင်း၊ ပံ့ပိုးကူညီခြင်းနှင့် အခြားသော သင့်လျော်ရာမက်လုံးများ/ဟန့်တားမှုများ ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုခြင်းဖြင့် သင့်လျော်သည့် နိုင်ငံ တကာ၊ နိုင်ငံတွင်းနှင့် ကုမ္ပဏီမှစံနှုန်းများအား လေးစားလိုက်နာစေနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ကွင်းဆင်းလေ့လာမှု ပြုလုပ်စဉ် အတွင်း ဖော်ပြချက်အရ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များကို ဖော်ထုတ်ပြောဆိုကြသည်မှာ တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်လုပ်ငန်းများ၏ လုပ်သားများဖြစ်ကြပြီး ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးသော၊ လုပ်ခနည်းပါးသော၊ အလုပ်ကြမ်းလုပ်ရသော အလုပ်အကိုင် နေရာများသည် ယာယီအားဖြင့်၊ သို့မဟုတ် ပုံမှန်မရှိသော လုပ်ငန်းပုံစံများအတွက် လုပ်ကိုင်နေကြရပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများမှာ ဖြစ်သလိုသာရှိနေပြီး လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သူများမှ ပံ့ပိုးသည့် ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများ၊ သို့မဟုတ် ပစ္စည်းများအား လက်လှမ်းမီခြင်း မရှိကြပါ။

(ဂ) ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်းမှ တွေ့ရှိချက်များ

အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရည်ညွှန်းချက် - တရားမျှတမှုရှိပြီး ကောင်းမွန်သောလုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေရရှိပိုင်ခွင့်။ တူညီသော လုပ်ငန်းအတွက် တူညီသောလစာ ရရှိပိုင်ခွင့်။

ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်းမှ တွေ့ရှိချက်များ

- တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်လုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်နေသော လုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမားများအကြား အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း သဘောတူစာချုပ်များအား အလုပ်သမားများအတွက် အမြဲတစေပေးအပ်ခြင်းမရှိပါ။ သို့မဟုတ် လက်မှတ်ရေးထိုးထား သော စာချုပ်အား အလုပ်ရှင်မှထိန်းသိမ်းထားပါသည်။
- အချို့သောကုမ္ပဏီများတွင် ကျွမ်းကျင်သော အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းများမှလွဲ၍ အခြားအလုပ်သမားများအား လစာဖြတ်ပိုင်း ပေးရာတွင် ဝင်ငွေ၊ ဖြတ်ငွေများအား အသေးစိတ်ခွဲခြား၍ ရေးသားဖော်ပြခြင်း မရှိပါ။
 - ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ ၎င်း၏ တစ်ဆင့်ခံ လုပ်ငန်းများအား အလုပ်ခန့်အပ်သည့်စာချုပ်ပုံစံ၊ လစာဖြတ်ပိုင်းပုံစံများနှင့် ပတ်သက်သည့် စံသတ်မှတ်ချက်အရ လိုအပ်ချက်များအား ပြောကြားပံ့ပိုးပေးခဲ့ပါသည်။
- ကာလကြာရှည်စွာပင် ယာယီဝန်ထမ်းများအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေသူများမှာ အများအပြားဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ခြင်းမှာ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းများ၏ ပင်စင်လစာ၊ လူမှုရေးထောက်ပံ့ငွေများစသည့် ကုန်ကျစရိတ်များကို ရှောင်ရှားရန်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားများသည် ယာယီဝန်ထမ်းများအဖြစ် နှစ်ပေါင်းများစွာ လုပ်ကိုင်နေကြရပြီး အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းများထက် ညံ့သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေတွင် လုပ်ကိုင်နေကြရပါသည်။ လူမှုရေးအကျိုးအမြတ် ခံစားခွင့်များကိုလည်း မရရှိ ကြပါ။
- မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့စီမံကိန်း၏ တည်ဆောက်ရေးကာလ အတောအတွင်း အသုံးပြုနေကြသော အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများနှင့် ပွဲစားများအား ငှားရမ်းလေ့ရှိကြပြီး အခြားသောလုပ်ငန်းများတွင်လည်း ပိုမို အသုံးပြုလာကြပါသည်။ ၎င်းလုပ်ငန်းသည် အလုပ်သမားများထံမှ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားပေးရေး အခကြေးငွေများကို မြှောက်များစွာ ယူငင်လျက်ရှိကြပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ အလုပ်သမားရေးရာ စံသတ်မှတ်ချက်များနဲ့ တိုက် ရိုက်ဆန့်ကျင်လျက် ရှိနေပါသည်။
- ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ငှားရမ်းထားရှိသော ကန်ထရိုက်လုပ်ငန်းများမှ အလုပ်သမားများအပေါ်မည်ကဲ့သို့ဆက်ဆံ သည်၊ မည်သည့်စံနှုန်းများထားရှိသည် တို့နှင့်ပတ်သက်၍ သေသေချာချာ ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းခြင်း မရှိပါ။

အလုပ်ချိန်၊ လုပ်လစာနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရည်ညွှန်းချက် - တရားမျှတမှုရှိပြီး ကောင်းမွန်သောလုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေရရှိပိုင်ခွင့်။ လုံလောက် ပြည့်စုံသော လူနေမှုအဆင့်အတန်းဆိုင်ရာ ခံစားခွင့်။

ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်းမှ တွေ့ရှိချက်များ

- ယာယီနေ့စားဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်အကိုင်အခွင့်လမ်းရှိလျှင်ရှိသလို ဝင်ငွေပိုမိုရရှိရန်အတွက် နေ့စဉ်လိုလို အလုပ် လုပ်ကိုင်နေကြရသောကြောင့် အလုပ်သမားစည်းမျဉ်းဥပဒေအောက်တွင် သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်ချိန်ကန့်သတ်ချက် များကို ကျော်လွန်သွားတတ်ပါသည်။
- အချိန်ပိုကြေးပေးခြင်းကို အချို့ကုမ္ပဏီများတွင်တွေ့ရှိရသော်လည်း မြန်မာ့ရေနံနှင့် သဘာဝဓာတ်ငွေ လုပ်ငန်း အောက်တွင် အလွန်ရှားပါးပါသည်။

ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်းမှ တွေ့ရှိချက်များ

- အလုပ်သမားအကြား လုပ်ခလစာနှင့် အကျိုးအမြတ်ဆိုင်ရာ ခံစားခွင့်အပေါ် သိရှိနားလည်မှုမှာ ကွဲပြားမှုများစွာ ရှိနေပါသည်။ အလုပ်သမားအများစုမှ ၎င်းတို့၏ ခံစားခွင့်အခွင့်အလမ်းများနှင့် ပတ်သက်၍နားလည်မှုသည် အလုပ်ရှင်၊ သို့မဟုတ် အစိုးရနှင့်နှိုင်းစာလျှင် အလွန်ပင်နိမ့်ကျနေပါသည်ဟု ဝန်ခံထားကြပါသည်။ ကုမ္ပဏီအများစုသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အလမ်းများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များအား ၎င်းတို့ဘက်မှစတင်၍ မျှဝေခြင်းမှာ နည်းပါးပါသည်။ မရှိသလောက်ရှားပါးပါသည်။ ဤအချက်သည် လတ်တလောတွင် တွန်းအားပေးနေသည့် အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာနှင့်ပတ်သက်သည့် ဥပဒေကဲ့သို့သော အလုပ်သမားဥပဒေအသစ်များ ထွက်ပေါ်လာသည်နှင့်အမျှ ပို၍ပင် အရေးကြီးလာမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရည်ညွှန်းချက် - ကျန်းမာရေးအတွက် ဆေးကုသခံယူပိုင်ခွင့်၊ အသက်ရှင်ခွင့်၊ လွတ်လပ်ခွင့်နှင့်လုံခြုံခွင့်။

ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်းမှ တွေ့ရှိချက်များ

- ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေနှင့်ပတ်သက်၍ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်နေမှုများမှာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုနှင့်တစ်ခု၊ တစ်ဆင့်ခံ-ကန်ထရိုက်တစ်ခုနှင့် တစ်ခုအကြားတွင်လည်း ကွဲပြားခြားနားမှုကို တွေ့ရှိရပါသည်။ အချို့သော နိုင်ငံခြားရေးနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့ကုမ္ပဏီများနှင့် နိုင်ငံခြားဝန်ဆောင်မှုပေးသော ကုမ္ပဏီများတွင် ကောင်းမွန်သော ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး (HSE) အလေ့အကျင့်များ ရှိကြပါသည်။ အထူးသဖြင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ပတ်သက်လျှင် အထူးဂရုပြုလိုက်နာကြပါသည်။ ကုမ္ပဏီအများစုတွင် ၎င်းတို့၏စီမံကိန်းအတွင်း လုပ်ကိုင်နေသော တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်လုပ်ငန်းများအတွက်လည်း တူညီသောကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး (HSE) လိုအပ်ချက်များကို လိုက်နာရန်တောင်းဆိုကြပါသည်။
 - သဘောတူစာချုပ်ပါ သတ်မှတ်တောင်းဆိုမှုများ၊ ကြီးကြပ်လမ်းညွှန်မှုများနှင့် ထောက်ပံ့ပေးမှုများမှတစ်ဆင့် ဒေသတွင်းကုမ္ပဏီများ၏ (HSE) စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ဆိုင်သော သိရှိနားလည်မှုနှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများကို တည်ဆောက်ပေးရန်အခွင့်အလမ်း ရှိပါသည်။ ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုမှ ၎င်းတို့၏ တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာများအတွက် ဤအချက်အား ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။
- လုပ်ငန်းအချို့မှ အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့အားလုပ်သားကြီးကြပ်သူများမှ (HSE) သင်တန်းများ၊ သို့မဟုတ် (HSE) အသိပညာပေးမှုများ ပံ့ပိုးမှုမရှိကြောင်း သတိပြုမိကြပြီး အချို့သောကိစ္စရပ်များတွင် (HSE) အား ဂရုတစိုက် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ကြောင်းကိုပင် အလုပ်သမားများမှ လျစ်လျူရှုတတ်ကြပါသည်။

လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုခြင်း

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရည်ညွှန်းချက် - ငြိမ်းချမ်းစွာစုဝေးခွင့်၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့များဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုခွင့်

ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်းမှ တွေ့ရှိချက်များ

- ကွင်းဆင်းလေ့လာခဲ့သော စီမံကိန်းဒေသ (၆) ခုအတွင်း ကုမ္ပဏီ (၃) ခုတွင်သာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီးကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

- ထိုသို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ အခြားလုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသည့် အလုပ်သမားများအပေါ် ဖိနှိပ်နေမှုများ၊ နှောင့်ယှက်မှုများကြောင့် မဟုတ်ဘဲ ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့ အလုပ်သမားများအကြား အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ (အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏) အခန်းကဏ္ဍနှင့် ပတ်သက်၍ သိမြင်နားလည်မှုမရှိခြင်းကြောင့်သာ ဖြစ်ပါသည်။ လွတ်လပ်သော သမဂ္ဂအဖွဲ့များသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အသစ်ဖြစ်နေပြီး အလုပ်သမားများအား ယခုထက်တိုင် စုစည်းနိုင်မှုမရှိသေးပါ။ အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏စိုးရိမ်မှုများ၊ မကျေနပ်မှုများ၊ နစ်နာချက်များအား ဖော်ထုတ်တိုင်ကြားရန်အတွက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှလွဲ၍ အခြားသောဖော်ထုတ်တိုင်ကြားသည့် နည်းလမ်းများကိုလည်း သိရှိနားလည်ခြင်း မရှိကြပါ။
 - ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ ၎င်းတို့၏လုပ်သားများနှင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့် သမဂ္ဂဆိုင်ရာသဘောထားများနှင့် ပတ်သက်သည့် ရှေ့ပြေးအစီအစဉ်တစ်ခုအား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) အားယခင်နှစ်အတွင်းက တင်ပြခဲ့ပါသည်။
- ကုမ္ပဏီအများစုတွင် အလုပ်သမားများနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်သူများအကြား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ မရှိကြပါ။ ကုမ္ပဏီအနည်းစုတွင်သာ အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သော ထိခိုက်မှုများ၊ စိုးရိမ်မှုများကို ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းရေးနည်းလမ်းများ (grievance mechanism) ထားရှိပါသည်။
- အလုပ်အကိုင်ပေးနိုင်မှုနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် အလုပ်အကိုင်ရလိုသူက ပိုမိုများနေသောကြောင့် ကျွမ်းကျင်မှုမရှိသော အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်တစ်ခုရလျှင်ပင် ငြင်းပယ်ခြင်းမရှိ အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြသည်။ ဤအချက်ကြောင့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လစာ မရရှိခြင်း၊ လုပ်ခလစာ မလုံလောက်ခြင်း၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ (HSE) စံနှုန်းများအားနည်းခြင်း၊ သို့မဟုတ် သမဂ္ဂဖွဲ့စည်းရန် အခက်အခဲအတားအဆီးများရှိခြင်း စသည့် မကျေနပ်ချက်များအား ဖော်ထုတ်ပြောဆိုရန်အတွက် ရှောင်ကြဉ်ကြပါသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း၊ တူညီမျှတစွာ ဆက်ဆံခြင်း

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရည်ညွှန်းချက် - ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကင်းလွတ်ခွင့်၊ အလုပ်လုပ်ခွင့်၊ တရားမျှတမှုရှိပြီး ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေရရှိပိုင်ခွင့်။

ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်းမှ တွေ့ရှိချက်များ

- "အမျိုးသားများ၏ အလုပ်ဖြစ်သောကြောင့် အမျိုးသမီးများ မလုပ်ဆောင်ဘူး" ဟူသော ကျား/မ အခန်းကဏ္ဍ ခွဲခြားခြင်းသည် မှန်ကန်မှုတပြား ရှင်းလင်းသည်ဟုယူဆကြပြီး ဤအချက်အပေါ်တွင် ဒေသခံအလုပ်သမားများနှင့် ကုမ္ပဏီများမှ စိန်ခေါ်မှုမှာ အလွန်ရှားပါးပါသည်။ ကွင်းဆင်းလေ့လာတွေ့ရှိချက်များ၏ သက်သေ အထောက်အထားအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် အမျိုးသမီးရာခိုင်နှုန်းမှာ အလွန်နည်းပါးကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။
- အချို့ကိစ္စရပ်များတွင် ရပ်ရွာလူထုအတွင်းရှိ မူဆလင်များအား အလုပ်ခန့်မည်ဆိုပါက လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းတင်းမာမှုများ၊ မကျေနပ်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေလိမ့်မည်ဟု မှတ်ချက်ပြုခဲ့ကြပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝှမ်းတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အမူအကျင့်များ ပျံ့နှံ့လျက်ရှိသည်ဟူသော အယူအဆများရှိနေပြီး ဤအချက်သည် အထူးသဖြင့် ရခိုင်ပြည်နယ်အတွင်းရှိ လုပ်သားထုအတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမရှိရန်ဟူသော မူဝါဒကိုအကောင်အထည်ဖော်ရေးအတွက် စိန်ခေါ်မှု အဆင့်ဆင့် ရှိနေကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ ဤအချက်ကို ကာကွယ်တားဆီးသည့်အနေဖြင့် ၎င်း၏ဝန်ထမ်း ဒေသခံမူဆလင်အလုပ်သမားတစ်ဦးအား ကမ်းလွန်ရန်လုပ်ကွက်သို့ ရွှေ့ပြောင်းပေးခဲ့သည်။ SWIA သုတေသီများအနေဖြင့် လုံခြုံရေးအရ လူနည်းစုမူဆလင်လူမျိုးများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခွင့် မရရှိခဲ့သော်လည်း ဒေသတွင်း ဆူပူအကြမ်းဖက်မှုများမှာ ယခင်ကတည်းကပင် ရှိခဲ့ကြောင်း မှတ်တမ်းများရှိခဲ့ပါသည်။
- အခြားပတ်ဝန်းကျင်နိုင်ငံများမှ အလုံးအရင်းဖြင့် ဝင်ရောက်လာသော အလုပ်ပူးတွဲလုပ်ဆောင်ရမည့် အလုပ်သမားများနှင့် မန်နေဂျာများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသောအကျိုးဆက်များမှာ မျှော်မှန်းသလောက် သက်ရောက်မှုမရှိသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ၎င်းအစား လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံသည့်အပြုအမူများအား အဓိကထားဝေဖန်မှုများရှိနေသည်။ သို့ရာတွင် မကြာသေးမီကပင် ကုမ္ပဏီတစ်ခုအတွင်း အတူလုပ်ကိုင်ကြသော နိုင်ငံခြားသားများနှင့် ဒေသခံအလုပ်သမားများအကြား ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် ဖြစ်ရပ်တစ်ခုကြောင့် ကုမ္ပဏီပိုင်ပစ္စည်းအချို့ ပျက်ဆီးမှုများရှိခဲ့ပြီး လူသိများသော ကိစ္စရပ်တစ်ခု ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။

အလုပ်သမားများအား လိုအပ်သည့် ပစ္စည်းများပံ့ပိုးခြင်း

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရည်ညွှန်းချက် - ပြည့်စုံလုံလောက်သော လူနေမှုအဆင့်အတန်းခံစားခွင့်၊ တရားမျှတ၍ သင့်လျော်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေဆိုင်ရာ ခံစားခွင့်၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကင်းလွတ်ခွင့်။

ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်းမှ တွေ့ရှိချက်များ

- ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း နေရာတစ်ဝိုက်တွင် အလုပ်သမားများအတွက် အိုးအိမ်နေရာပံ့ပိုးမှုသည် တစ်သမတ်တည်း မရှိပါ။ သို့သော် အတည်တကျဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်းများတွင် အိုးအိမ်နေရာပံ့ပိုးမှုများရှိသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အချို့လုပ်ငန်းခွင်များတွင် နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများနှင့် မြန်မာလူမျိုးအလုပ်သမားများအတွက် သီးခြားအိုးအိမ်နေရာချထားမှုများရှိပြီး အခြားလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် တူညီသောအဆင့်အတန်းဖြင့် တစ်နေရာတည်းတွင် အိုးအိမ်နေရာချထားပေးသည်ကို တွေ့ရပါသည်။
- အလုပ်သမားအများစုသည် နေ့စဉ် အလုပ်ခွဲတမ်းရရှိစေရန် လုပ်ငန်းခွင်အနီးတစ်ဝိုက်တွင် ယာယီတဲထိုးစခန်းချ၍ နေကြပါသည်။ ဆောက်လုပ်ဆဲလုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားများသည် မိမိတို့၏နေထိုင်ရန်အတွက် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ဆောက်လုပ်နေထိုင်ကြသည်ကို ကွင်းဆင်းလေ့လာရေးအဖွဲ့မှ မှတ်သားတွေ့ရှိခဲ့ရပါသည်။ ထိုနေရာများသည် ၎င်းတို့အတွက် ဆင်းရဲချို့တဲ့ပြီး ခြောက်သွေ့မှု၊ နွေးထွေးမှု၊ အကာအကွယ်ရရှိမှုတို့မှာ ပြည့်စုံလုံလောက်ခြင်း မရှိပါ။ ထိုနေရာတွင် နေထိုင်ကြသော အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများအတွက် အရည်အသွေးနိမ့်ကျသော အိမ်လာနှင့် ကျန်းမာသန့်ရှင်းမှုစနစ် အလွန်ဆိုးရွားသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။

အမွေစေခိုင်းမှုနှင့် ကလေးလုပ်သား

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရည်ညွှန်းချက် - အမွေစေခိုင်းမှုနှင့် အခိုင်းစေဘဝမှ လွတ်မြောက်ခွင့်၊ ကလေးလုပ်သားဘဝမှ လွတ်မြောက်ခွင့်၊ ပြည့်စုံလုံလောက်သော လူနေမှုအဆင့်အတန်းကို ခံစားခွင့်၊ ပညာသင်ကြားခွင့်။

ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်းမှ တွေ့ရှိချက်များ

- ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်စပ်နေသော ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် ကုမ္ပဏီများမှ မဟုတ်ဘဲ ဒေသအာဏာပိုင်များမှ အခါအားလျော်စွာ အမွေစေခိုင်းမှုများရှိသည်ဟု ရပ်ရွာအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများမှ တင်ပြခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ကွင်းဆင်းလေ့လာရေးအဖွဲ့အနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့သော ကိစ္စရပ်များကို တိုက်ရိုက်လေ့လာတွေ့ရှိခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများအဖွဲ့ (ILO) မှ နိုင်ငံတစ်ဝန်းလုံးတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် အထက်ပါကိစ္စရပ်များ တဖြည်းဖြည်း လျော့ကျလာသည်ကို တင်ပြခဲ့သော်လည်း အမွေစေခိုင်းမှုပြဿနာသည် ရှိနေဆဲဖြစ်ပြီး ပုဂ္ဂလိက စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် သိသိသာသာနည်းပါးကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့သော် ဤအချက်သည် လက်ရှိဖြစ်ပါနေသော အခြေအနေများကို ထင်ဟပ်သည်ဟု မဆိုနိုင်ပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အမွေစေခိုင်းမှုများအား အစိုးရမှသာဆောင်ရွက်သည်ဟု ယေဘုယျအားဖြင့် ယူဆကြသောကြောင့်ဖြစ်သည်။
- ကွင်းဆင်းလေ့လာရေးအဖွဲ့သည် ၎င်းတို့ သွားရောက်လေ့လာ ကွင်းဆင်းခဲ့သည့်နေရာများတွင် ကလေးလုပ်သားနှင့် သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များကို မတွေ့ရှိခဲ့ပါ။ ရေနံနှင့်ဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းခွင်၏ အလေ့အထအရ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုကို အလေးပေးဆောင်ရွက်ကြသဖြင့် ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာကိစ္စများ တွေ့ရှိရန်လည်း မမျှော်လင့်ခဲ့ပါ။ ယေဘုယျအားဖြင့် ကလေးလုပ်သားကိစ္စသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း နေရာအတော်များတွင် ဖြစ်ပေါ်လျှက်ရှိသော ဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် နီးစပ်သောနေရာရှိ လက်ဖက်ရည်ဆိုင်များနှင့် အရက်ဆိုင်များတွင် ပိုမိုတွေ့ရှိရနိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။
- လေ့လာခဲ့သော စီမံကိန်းများတွင် အလုပ်သမားများ၏ အသက်အရွယ် မှန်/မမှန်ကို ပုံမှန် စစ်ဆေးမှုများရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆက်နွယ်မှု

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရည်ညွှန်းချက် - တရားမျှတမှုရှိပြီး ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေရရှိပိုင်ခွင့်။

ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်းမှ တွေ့ရှိချက်များ

- အလုပ်သမားအခွင့်အရေး အမျိုးမျိုးအတွက် လေးစားလိုက်နာမှုများ မရှိကြပါ (ဥပမာ - အလုပ်ချိန်နာရီများ)။ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆက်နွယ်မှုများ၏ ပြောင်းလဲမှုတန်ဖိုးကွင်းဆက်၏ အချို့အစိတ်အပိုင်းများတွင် အလုပ်သမားများအကြား ရေးသားချုပ်ဆိုထားသော စာချုပ်များသည် နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီနှင့် မြန်မာကုမ္ပဏီနှစ်ခုလုံးတွင် လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။
- လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သူများ၏ လုပ်ငန်းအခြေအနေများအား ပိုမိုတင်းကြပ်စွာ ထိန်းချုပ်ထားပြီး တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်တာများနှင့် စာချုပ်များချုပ်ဆိုရာ၌ စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များ၏ စံနှုန်းများပြည့်မီရန် အခြေအနေများ ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုသည့်တိုင် ၎င်းတို့၏ စီးပွားမိတ်ဖက်များမှတစ်ဆင့် ဆောင်ရွက်သည့်လုပ်ငန်းများတွင်မူ တူညီစွာလိုက်နာခြင်းမရှိပါ။ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သူများမှ ၎င်းတို့တွင် ထိုသို့သော ကတိကဝတ်များထားရှိပြီး စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်း စနစ်များကိုလည်း ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်ကြောင်း မှတ်ချက်ပြုခဲ့ပြီး အဓိကအားဖြင့် ရေရှည်ဖြစ်မည့် စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များအား မျှော်မှန်းလျက်ရှိကြပါသည်။
- အချို့သောကုမ္ပဏီများမှ မှတ်ချက်ပြုသည်မှာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးလုပ်ငန်းများ၊ သို့မဟုတ် တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်တာများသည် အလုပ်သမားများ၏လုပ်ခများမှ အချိုးညီမျှမှု မရှိစွာပင် ငွေကြေးများရယူနေကြပြီး အကျိုးအမြတ်များကို ရယူနေကြသည့်အတွက် အလုပ်သမားများမှာ အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာအောက်၊ သို့မဟုတ် နေထိုင်စားသောက်နိုင်ရုံ လောက်လုပ်ခများသာ ရရှိနေပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံမှ ကောင်းမွန်သောအလေ့အထကောင်းများ ဥပမာ

- စီးပွားရေးရာဆက်နွယ်မှုများအတွက် လုပ်ဆောင်ရမည့်အချက်များ - ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ ၎င်း၏တစ်ဆင့်ခံ လုပ်ငန်းများအား အလုပ်ခန့်အပ်သည့် စာချုပ်ပုံစံ၊ လစာဖြတ်ပိုင်းပုံစံများနှင့်ပတ်သက်သည့် စံသတ်မှတ်ချက်အရ လိုအပ်ချက်များအား ပြောကြားပံ့ပိုးပေးခဲ့ပါသည်။
- အလုပ်သမားများအကြား အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများနှင့် ပတ်သက်၍ အသိပညာ မြှင့်တင်ပေးခြင်း - ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ ၎င်းတို့၏လုပ်သားများနှင့်ဖွဲ့စည်းထားသည့် သမဂ္ဂဆိုင်ရာသဘောထားများနှင့် ပတ်သက်သည့် ရှေ့ပြေး အစီအစဉ်တစ်ခုအား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) အား ယခင်နှစ်အတွင်းက တင်ပြခဲ့ပါသည်။