

# မြန်မာ့အကျပ်အတည်း

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားများအတွက်  
အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းက ကောင်းမွန်သော  
အလုပ်အကိုင်များ ပေးနိုင်ပါမည်လား။



SOMO & ALR & LRDP

# အသိအမှတ်ပြုခြင်း

## မြန်မာ့အကျပ်အတည်း

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားများအတွက် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းက ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များပေးနိုင် ပါမည်လား။ ၂၀၁၇ ခုနှစ် ၊ ဖေဖော်ဝါရီလတွင် ကနဦးတင်ပြခဲ့ပြီး သြဂုတ်လတွင် Update ပြုလုပ်သည်။

အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ - Martje Theuws, Pauline Overeem of the Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), Action Labor Rights (ALR), Labour Rights Defenders and Promoters (LRDP)

Text editing: Vicky Anning

Layout: Frans Schupp

Cover photo: Lauren DeCicca | MAKMENDE

Photos: Lauren DeCicca | MAKMENDE

ဤအစီရင်ခံစာတွင်ဖော်ပြထားသော Martje Theuws ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိအထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် ရိုက်ကူးခဲ့သောဓာတ်ပုံများသည် ဤအစီရင်ခံစာအတွက် သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သော စက်ရုံများ၌ ရိုက်ကူးခဲ့ခြင်း မဟုတ်ပါ။

ISBN: 978-94-6207-116-2

Print: Drukkerij Raddraaier

အင်တာဗျူးဖြေကြားပေးခဲ့သော၊ အတွေ့အကြုံများကို ရှင်းပြခဲ့သော အလုပ်သမားအားလုံးကို SOMO မှ ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် အားဖြည့်ကူညီပေးခဲ့ကြသော မြန်မာနိုင်ငံနှင့် နိုင်ငံတကာရှိ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

ဤထုတ်ဝေမှုဖြစ်မြောက်စေရန်အတွက် ဒတ်ချ်နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာနမှ ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးသည်။ သို့ပါသော်လည်း ဤအစီရင်ခံစာတွင်ပါဝင်သော အကြောင်းအရာများအားလုံးသည် SOMO တွင်သာ တာဝန်ရှိပြီး ဒတ်ချ်နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အမြင်များကို ထင်ဟပ်ခြင်း လုံးဝ မရှိပါကြောင်း လေးလေးနက်နက် သိစေအပ် ပါသည်။

အထူးဖော်ပြချက်  
ဤအစီရင်ခံစာတွင် အသုံးပြုထားသောစကားလုံးများ အားလုံးအတွက် SOMO တွင်တာဝန်ရှိသည်။ အဓိက အချက်အလက်များ (Executive Summary)၊ အခန်း ၄ နှင့် အခန်း ၆ တို့တွင် ALR နှင့် LRDP တို့က SOMO နှင့် ပူးတွဲရေးသားထားသည်။ အခန်း ၁၊ ၂၊ ၃ နှင့် ၅ တို့ကိုမူ SOMO ကသာ ရေးသားထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

SOMO

Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen

Centre for Research on Multinational Corporations

Sarphatistraat 30, 1018 GL Amsterdam  
The Netherlands  
T: +31 (0)20 639 12 91 , F: +31 (0)20 639 13 21  
info@somo.nl - www.somo.nl



Action Labor Rights (www.actionlaborrights.org)



Labour Rights Defenders & Promoters  
lrdpmyanmar.blogspot.nl/2013/04/labourrights-defenders-promoters.html

## မြန်မာ့အလုပ်အကိုင်အတည်:

မြန်မာနိုင်ငံရှိအလုပ်သမားများအတွက် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းက  
ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များ ပေးနိုင်ပါမည်လား။

SOMO | ALR နှင့် LRDP

မာတိကာ

အတိုကောက်စကားလုံးများ ..... ၅

အစီရင်ခံစာပြုစုသူများ ..... ၆

အဓိကအချက်အလက်များ..... ၇

၁။ မိတ်ဆက်ခြင်း ..... ၂၁

    ၁.၁။ ဘာကြောင့်ဤအစီရင်ခံစာကို ရေးသားတင်ပြရတာလဲ..... ၂၁

    ၁.၂။ သုတေသနနည်းလမ်း..... ၂၄

    ၁.၃။ အကြမ်းဖျင်းဖော်ပြချက်..... ၂၉

၂။ မြန်မာ့အရွေ့ ..... ၃၀

    ၂.၁။ စစ်အာဏာရှင်အုပ်ချုပ်ရေးမှသည် ပါလီမန်အစိုးရသို့ ကြမ်းတမ်းသောခရီး..... ၃၀

    ၂.၂။ စီးပွားရေးနှင့်ကုန်သွယ်မှု..... ၃၃

        ၂.၂.၁။ ကုန်သွယ်မှုအရေးယူပိတ်ဆို့ခြင်းများ..... ၃၅

        ၂.၂.၂။ ဥရောပသမဂ္ဂ၏ ကုန်သွယ်မှုမူဝါဒ ..... ၃၆

        ၂.၂.၃။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ကာကွယ်ခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်..... ၃၈

        ၂.၂.၄။ အမေရိက၏ ကုန်သွယ်မှု မူဝါဒ ..... ၄၃

        ၂.၂.၅။ အရေးယူပိတ်ဆို့မှုအလွန် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု..... ၄၅

    ၂.၄။ အထူးစီးပွားရေးရန်များ..... ၄၅

၃။ စံအဖြစ်သတ်မှတ်ထားသောမူဘောင်..... ၄၈

    ၃.၁။ နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများ..... ၄၈

        ၃.၁.၁။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ..... ၄၈

        ၃.၁.၂။ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ၏ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ..... ၄၉

        ၃.၁.၃။ စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့်ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း(OECD)၏ နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အတွက် လမ်းညွှန်များ..... ၅၂

        ၃.၁.၄။ ကလေးအလုပ်သမားနှင့်ပတ်သက်၍ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်မူဘောင်..... ၅၄

        ၃.၁.၅။ အမွေစေခိုင်းမှုနှင့် ပတ်သက်၍ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်မူဘောင်..... ၅၅

        ၃.၁.၆။ အခကြေးငွေနှင့် ပတ်သက်၍ နိုင်ငံတကာ စံသတ်မှတ်ချက်မူဘောင်..... ၅၆

    ၃.၂။ မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေများ..... ၅၇

        ၃.၂.၁။ ကလေးအလုပ်သမား..... ၅၇

        ၃.၂.၂။ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်များ..... ၅၈

        ၃.၂.၃။ အခကြေးငွေများ..... ၅၉

        ၃.၂.၄။ အလုပ်ချိန်များ..... ၆၁

        ၃.၂.၅။ လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခွင့်..... ၆၂

        ၃.၂.၆။ စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားညှိနှိုင်းခွင့် (Collective Bargaining)..... ၆၅

        ၃.၂.၇။ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်း..... ၆၆

        ၃.၂.၈။ လူမှုဖူလုံရေး..... ၆၆

၃.၂.၉။ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး.....၆၇

၃.၂.၁၀။ ဥပဒေအကောင်အထည်ဖော်မှု.....၆၈

၃.၃။ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ.....၆၉

၄။ အမှန်တစ်ကယ် မည်သို့ ဖြစ်နေပါသနည်း.....၇၀

၄.၁။ မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း.....၇၁

၄.၂။ သုတေသနပြုခဲ့သော စက်ရုံများ.....၇၆

၄.၃။ အလုပ်သမားများ၏ နောက်ကြောင်းရာဇဝင်.....၈၀

၄.၄။ အလုပ်အကိုင်ဆက်သွယ်မှု (သို့မဟုတ်) အလုပ်အကိုင်စာချုပ်.....၈၄

၄.၅။ အခကြေးငွေများ.....၈၆

၄.၆။ အလုပ်ချိန်များ.....၉၉

၄.၇။ ကလေးအလုပ်သမား.....၁၀၂

၄.၈။ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေး.....၁၀၈

၄.၉။ လူမှုဖူလုံရေး.....၁၁၄

၄.၁၀။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် နှစ်နာမှုတိုင်ကြားခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ် .....၁၁၅

၄.၁၁။ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ.....၁၁၈

၅။ ဝယ်ယူမှုမူဝါဒများနှင့် သွင်းအားစုကွင်းဆက်များအဆင့်ဆင့်ဆိုင်ရာရှေ့ဆောင်အဖွဲ့များ .....၁၁၉

၅.၁။ ဝယ်ယူမှုမူဝါဒများ၏ မူဝါဒများနှင့် အလေ့အကျင့်များ.....၁၁၉

၅.၁.၁။ C&A.....၁၁၉

၅.၁.၂။ Deuter.....၁၂၂

၅.၁.၃။ Gaastra.....၁၂၄

၅.၁.၄။ H&M.....၁၂၅

၅.၁.၅။ Muji.....၁၂၇

၅.၁.၆။ Newlook.....၁၂၈

၅.၁.၇။ Primark.....၁၂၉

၅.၁.၈။ Suitsupply.....၁၃၁

၅.၁.၉။ Takko.....၁၃၃

၅.၂။ မြန်မာ့အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှု.....၁၃၄

၅.၂.၁။ မြန်မာ့အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ.....၁၃၄

၅.၂.၂။ IndustriAll.....၁၃၆

၅.၂.၃။ မြန်မာ့အလုပ်သမားအဖွဲ့များ (ရွေးချယ်ထားခြင်း).....၁၃၆

၅.၃။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ သွင်းအားစုကွင်းဆက်များဆိုင်ရာ ရှေ့ဆောင်အဖွဲ့များနှင့် အခြားရှေ့ဆောင်အဖွဲ့များ.....၁၃၇

၅.၃.၁။ Action, Collaboration, Transformation (ACT).....၁၃၇

၅.၃.၂။ Business Social Responsibility (BSR).....၁၃၈

၅.၃.၃။ Ethical Trade Initiative (ETI).....၁၃၉

၅.၃.၄။ Fair Labor Association (FLA).....၁၄၂

၅.၃.၅။ Fair Wear Foundation (FWF).....	၁၄၃
၅.၃.၆။ International Labor Organization (ILO).....	၁၄၆
၅.၃.၇။ SMART Myanmar.....	၁၄၇
၅.၄။ နိဂုံးမှတ်ချက်များ.....	၁၄၈
၆။ နိဂုံးချုပ်ခြင်းနှင့်အကြံပြုချက်များ.....	၁၄၉
၆.၁။ အရေးအကြီးဆုံးအလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များ.....	၁၅၂
၆.၁.၁။ လက်ရှိမြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေ၏ မပြည့်စုံမှုများ.....	၁၅၂
၆.၁.၂။ လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့် .....	၁၅၂
၆.၁.၃။ အခကြေးငွေများ.....	၁၅၄
၆.၁.၄။ ကလေးအလုပ်သမား.....	၁၅၆
၆.၁.၅။ အလုပ်အကိုင်ဆက်သွယ်မှုများ (အလုပ်အကိုင်စာချုပ် ရရှိခြင်း).....	၁၆၀
၆.၂။ ပဋိပက္ခအလွန်အခြေအနေတွင်ပဋိပက္ခကိုင်သိခြင်းနားလည်မှုရှိသောမူဝါဒများနှင့်အလေ့အကျင့်များလိုအပ်သည်.....	၁၆၁
၆.၂.၁။ လူ့ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရမည့် နိုင်ငံတော်၏တာဝန်.....	၁၆၂
၆.၂.၁။ တရားဥပဒေစိုးမိုးမှု.....	၁၆၂
၆.၂.၂။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းနှင့် ဥပ ဒေတွင်ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းခြင်း.....	၁၆၃
၆.၂.၃။ နိုင်ငံများ၏အခြားတာဝန်များ.....	၁၆၃
၆.၄။ လူ့ အခွင့်အရေးများကိုလေးစားလိုက်နာရမည့် ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်.....	၁၆၅
၆.၅။ ကုစားခွင့်.....	၁၆၉
၆.၆။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု.....	၁၇၀
၆.၆.၁။ ကော်ပိုရိတ်လုပ်ငန်းများ၏ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ပွင့်လင်းမြင်သာမှုဆိုင်ရာအခြေအတင်ဆွေးနွေးမှုများ.....	၁၇၁
၆.၆.၂။ ကော်ပိုရိတ်လုပ်ငန်းများပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိလာစေရန်အတွက်ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်ရမည့်အရာများ.....	၁၇၁
၆.၆.၃။ ကော်ပိုရိတ်လုပ်ငန်းများပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစေရန်အတွက် နိုင်ငံများက တွန်းအားပေးရမည်.....	၁၇၃
၆.၇။ ရေရှည်တည်တံ့သောစီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ကောင်းမွန်သောအလုပ်များ.....	၁၇၄
၆.၈။ ရေရှည်တည်တံ့သောစီးပွားရေးဆက်သွယ်မှုများနှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသောဝယ်ယူခြင်းဆိုင်ရာအလေ့အကျင့်များ.....	၁၇၆
၆.၉။ အသိအမြင်တိုးတက်ပွင့်လန်းစေခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်း.....	၁၇၇

## Acronyms

AC Arbitration Council

ACT Action, Collaboration, Transformation

ALR Action Labor Rights

ASSK Aung San Suu Kyi

BSPP Burma Socialist Programme Party

BSR Business Social Responsibility

CBA Collective Bargaining Agreement

CoF Certificate of Fitness

CTUM Confederation of Trade Unions  
of Myanmar

CCC Clean Clothes Campaign

CSO Civil Society Organisation

CSR Corporate Social Responsibility

EAO Ethnic Armed Organisation

EBA Everything But Arms

EC European Commission

EP European Parliament

ETI Ethical Trade Initiative

EU European Union

FLA Fair Labor Association

FPIC Free Prior and Informed Consent

FWF Fair Wear Foundation

FY Fiscal year

GFA Global Framework Agreement

GDP Gross Domestic Product

GSP Generalised System of Preferences

GUF Global Union Federation

IDP Internally Displaced Person

IFA International Framework Agreement

ILO International Labour Organization

IPA Investment Protection Agreement

LDC Least Developed Country

LRDP Labour Rights Defenders & Promoters

MGMA Myanmar Garment Manufacturers  
Association

MICS Myanmar Industries Craft & Services  
Trade Unions Federation)

MoU Memorandum of Understanding

NCA Nationwide Ceasefire Agreement

NGO Non-governmental organisation

NLD National League for Democracy

NRC National Registration Card

OECD Organisation for Economic  
Co-operation and Development

OHS Occupational Health and Safety

SEZ Special Economic Zone

SIA Sustainability Impact Assessment

SLORC State Law and Order Restoration  
Council

SOMO Centre for Research on Multinational  
Corporations

SPDC State Peace and Development  
Council

SSB Social Security Board

STUM Solidarity Trade Union of Myanmar

TRC Temporary Registration Card

TTIP Transatlantic Trade and Investment  
Partnership

UN United Nations

UNGP United National Guiding Principles

USDP Union Solidarity and Development  
Party

US United States

WCC Workplace Coordinating Council

## အစီရင်ခံစာပြုစုသူများ

### နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပေါ် သုတေသနပြုမှု စင်တာ - SOMO

SOMO သည် နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပတ်သက်၍ သုတေသနပြုလုပ်သည့် အမှီအခို ကင်းသော၊ အရေးပါသော သုတေသနအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ SOMOသည် ငွေကြေးအကျိုးအမြတ်ရှာသော အဖွဲ့အစည်းမဟုတ်ဘဲ ဗဟုသုတဆိုင်ရာ သုတေသနစင်တာ တစ်ခုလည်းဖြစ်သည်။ SOMO သည် ၁၉၇၃ ခုနှစ်မှ စတင်၍ နိုင်ငံတကာစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအား လေ့လာ သကဲ့သို့ အဆိုပါ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူနှင့်ပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် သက်ရောက်မှုကိုလည်း လေ့လာသုတေသနပြုလုပ်လျက်ရှိပါ သည်။ ငွေကြေးအကျိုးအမြတ်မရှာသောအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရကဏ္ဍအတွက် သုတေသနပြုလုပ်ခြင်းဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှု၊ အတိုင်ပင်ခံ ဆွေးနွေးခြင်းဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုနှင့် သင်တန်းဝန်ဆောင်မှုများကိုလည်း SOMO မှ ပြုလုပ်ပေးလျက် ရှိပါသည်။ တစ်ကမ္ဘာလုံးတွင်ရှိသော SOMO၏ ကွန်ရက်များမှ တစ်ဆင့်အရပ်ဖက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန် SOMO မှ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ အထက်ဖော်ပြပါ နည်းလမ်းသုံးသွယ်ဖြင့် လူမှုရေး၊ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ရေရှည်တည်တံ့မှုများ ရရှိလာအောင် SOMO အနေဖြင့် အားဖြည့်ဆောင်ရွက်နေပါသည်။

### အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ဆောင်ရွက်သူများအဖွဲ့ (Action Labor Rights – ALR)

ALR ကို ၂၀၀၂ ခုနှစ်တွင် စတင်တည်ထောင်ခဲ့ပြီး လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့် ပိုမိုရရှိရေး၊ အဓမ္မ စေခိုင်းမှုများပပျောက်ရေး နှင့် ကလေးလုပ်သားပပျောက်ရေးကို အလေးထား ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းများ၊ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများကို ALR မှ အလုပ်သမားများအား သင်ကြားပို့ချ ပေးလျက်ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအပေါ် သုတေသနပြုလုပ်ခြင်းကိုလည်း ALR မှ ဆောင်ရွက် သည်။ အဆိုပါ သုတေသနကို အဓိကအားဖြင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများတွင် ပြုလုပ်သည်။

<http://www.actionlaborrights.org/>

### အလုပ်သမားများအခွင့်အရေး ကာကွယ် မြှင့်တင်သူများအဖွဲ့ (Labor Rights Defenders and Promoters - LRDP)

ထိုင်းနိုင်ငံ၊ မဲဆောက်၌ရောက်ရှိနေသော လူ့အခွင့်အရေးတက်ကြွလှုပ်ရှားသူ မြန်မာတို့က ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် LRDP ကို စတင် တည်ထောင် ခဲ့သည်။ အလုပ်သမားများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုဖြင့်တက်လာရေး၊ အလုပ်သမားများ၏နေထိုင်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ တိုးတက် လာစေရန်အတွက် နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းတို့ကို အကောင်အထည်ဖော်မှုများ ပိုမိုရရှိလာရေးတို့မှာ LRDP ၏ ရည်မှန်းချက်များဖြစ် သည်။ အလုပ်သမား ဥပဒေသစ်များနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို အလုပ်သမားပိုမိုသိရှိနားလည်လာစေရန် လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အလုပ် သမားသမဂ္ဂများနှင့် မျှဝေဆွေးနွေးခြင်း၊ အလုပ်သမားများအား အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍ သင်တန်းများပေးခြင်းနှင့် လိုအပ်ပါက စက်ရုံမန်နေဂျာများနှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးနိုင်ရန် အလုပ်သမားများအား အကူအညီပေးခြင်းတို့ကို LRDP မှ ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။

<http://lrpmyanmar.blogspot.nl/>



### အဓိက အချက်အလက်များ



အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမားများ ၎င်းတို့ နေထိုင်ရာ အိမ်များမှ အလုပ်သို့ သွားနေစဉ်။ Lauren DeCicca

### ဘာကြောင့် ဒီ အစီရင်ခံစာကို ပြုစုတင်ပြရပါသလဲ။

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ လုပ်သားနှင့် လုပ်အားအများအပြားလိုအပ်သော လုပ်ငန်းများတွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် တစ်ခုအပါအဝင်ဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အထည်ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ အထည်များကို ဈေးသက်သက်သာသာနှင့် အချိန်တိုအတွင်း ထုတ်လုပ်ပေးနိုင်မည့်နေရာဒေသများကို အမြဲတစေ မျက်မြေမပြတ် လေ့လာအကဲခတ်နေကြသည်။ ပြီးခဲ့သည့်နှစ်အနည်းငယ်အတွင်း မြန်မာနိုင်ငံသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများအတွက် အထည်ထုတ်လုပ်ပေးမည့် ထင်ရှားသော နေရာဒေသတစ်ခုအဖြစ် လျင်မြန်စွာ ရပ်တည်လာသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်သမားခ ဈေးသက်သာလွန်းခြင်းနှင့် အထည်ကုမ္ပဏီများအတွက်သွင်းကုန် ပို့ကုန်ခွန်တို့ကလည်း အလွန်သင့်လျော်နေ၍ဖြစ်သည်။ သို့သော် အလုပ်သမားများ ကြုံတွေ့နေရသည့်အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေတို့မှာမူ မည်သည့်နည်းနှင့်မျှ လက်ခံနိုင်ဖွယ် မရှိပေ။ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခံရမှုများသည် နေရာတိုင်းနီးပါးတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသည်။ ရင်ဆိုင်ရသူအလုပ်သမားများအနေဖြင့် တစ်ခါတစ်ရံ ၎င်းတို့၏နစ်နာမှုများကို တိုင်ကြားမှုများနှင့် ဆန္ဒထုတ်ဖော်မှုများပြုလုပ်ကြပြီး အဆိုပါသတင်းများကို နိုင်ငံတကာမီဒီယာတို့တွင် အခါအားလျော်စွာ တွေ့ရတတ်သည်။ အလုပ်သမားများသည် များသောအားဖြင့် ရေငံနှုတ်ပိတ်ပြီး အလုပ်ကိုသာ ပင်ပင်ပန်းပန်း လုပ်ကိုင်နေကြရသည်။ ဤအစီရင်ခံစာကို ပြုစုသူများအနေဖြင့် လက်ရှိဖြစ်ပေါ်နေသော အဓိကပြဿနာများကိုတင်ပြသည်သာမက ပြဿနာများ ယခုထက်ပိုပြီး အရှိန်မြှင့်မလာမီ ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်သင့်သော အပြုသဘောဆောင်သည့် ဖြေရှင်းမှုနည်းလမ်းများကိုလည်း အကြံပြုတင်ပြထားပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံကို စစ်အာဏာရှင်တို့က နှစ်ပေါင်း ၅၀ ကျော် အုပ်ချုပ်ခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် နှစ်ပေါင်းများစွာ စီးပွားရေးအရ ဖယ်ကျဉ် ခံခဲ့ရပြီး ဒီမိုကရေစီ ပွင့်လန်းစပြုလာသည်အချိန်မှ အစပြု၍ နိုင်ငံတကာက မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် စီးပွားရေးပိတ်ဆို့မှုများကို ဖယ်ရှား ပေးခဲ့သည်။ ယခုအခါ မြန်မာနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ တရှိန်ထိုးတိုးတက်နေသည်။ ပို့ကုန်ဦးစားပေး အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် စတင်သည်မှာ မကြာသေးသော်လည်း လုပ်ငန်းတိုးချဲ့မှုမှာ အလွန်ပင်မြန်ဆန်ပြီး ဥရောပနှင့်အာရှမှ ဖောက်သည် လုပ်ငန်းရှင်များအတွက် အဝတ်အထည်များကို အမြောက်အများထုတ်လုပ်ပေးနေသည်။

၂၀၁၄ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ပို့ကုန်တန်ဖိုးသည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉၈၆ သန်း (ယူရို ၇၂၀ သန်း) အထိရောက်ရှိခဲ့ပြီး ၂၀၁၀ အထည်ပို့ကုန် တန်ဖိုး (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၃၇ သန်း/ ယူရို ၂၇၀ သန်း)ထက် သုံးဆနီးပါးမြင့်တက်လာခဲ့သည်။ မြန်မာ့အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း၏ စာရင်းများအရ ၂၀၁၅ တွင် အထည်ပို့ကုန်တန်ဖိုးစုစုပေါင်း အမေရိကန်ဒေါ်လာ သန်း ၁၄၀၀ ကျော် (၁.၄၆ ဘီလီယံ) သို့မဟုတ် ယူရိုငွေအားဖြင့် သန်း ၁၃၀၀ ကျော် (၁.၃၂ ဘီလီယံ) ရှိပြီး မြန်မာတစ်နိုင်ငံလုံး၏ ပြည်ပပို့ကုန်ခွန် ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း ကို အထည်ပို့ကုန်များမှ ရရှိသည်။<sup>၁</sup>

ဥရောပသမဂ္ဂသည် မြန်မာ့အထည်ပို့ကုန်များအတွက် တရှိန်ထိုးကြီးမားလာသော ဈေးကွက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ဥရောပ သမဂ္ဂမှ ၎င်း၏ နိုင်ငံများအတွက် အထည်တင်သွင်းမှု တန်ဖိုး ယူရို ၄၂၃သန်း ရှိပြီး ယခင်နှစ်တင်သွင်းမှုထက် ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းပိုများသည်။<sup>၂</sup>

နိုင်ငံတကာ စီးပွားရေး ပိတ်ဆို့မှုများကိုကြုံတွေ့နေရသည့် အချိန်က မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ချုပ်စက်ရုံပေါင်း ၁၃၀ သာရှိခဲ့ရာမှ ယခုအချိန်တွင် အထည်ချုပ်စက်ရုံပေါင်း ၄၀၀ ကျော် ရှိနေပြီဖြစ်သည်။ လျှင်မြန်စွာ တိုးပွားလာသော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများတွင် ၂၀၁၆ ခုနှစ်၌ အလုပ်သမားပေါင်း ၃၅၀၀၀၀ ခန့် ရှိနေပြီး ၎င်းတို့အနက် ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။<sup>၃</sup> မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း ရှင်များအသင်း၏ ခန့်မှန်းချက်အရ ၂၀၂၄ ခုနှစ်တွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများ၌ အလုပ်သမားပေါင်း ၁.၅ သန်းရှိလာနိုင်သည်။<sup>၄</sup>

ယနေ့ မြန်မာနိုင်ငံသည် အခြား အထည်ထုတ်လုပ်သည့် နိုင်ငံများဖြစ်သည့် ထိုင်း၊ ကမ္ဘောဒီးယား၊ တရုတ်၊ အင်ဒိုနီးရှားတို့နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် လုပ်အားခ ပိုမိုဈေးသက်သာလျက်ရှိသည်။ အာရှနိုင်ငံသား အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် စက်ရုံများပိုင်ဆိုင်နေ ကြပြီး အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများ၏ လုပ်အားခများကိုဖြတ်တောက်ခြင်း၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခြင်းဖြင့် အမြတ် အစွန်းမြောက်များစွာ ရရှိနေကြသည်။ အာရှနိုင်ငံသား အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များထံမှ ဝယ်ယူသည့် အနောက်နိုင်ငံသားဝယ်ယူသူ များကလည်း ၎င်းတို့ဝယ်ယူမည့် အဝတ်အထည်များကို အသက်သာဆုံးနှုန်းထားနှင့် ဈေးပေါ်ပေါ်ဖြင့် ရရှိနိုင်ရေးအတွက် အမျိုးမျိုး တွန်းအားပေးနေကြသည်။ အထည်ချုပ်စက်ရုံအရေအတွက် တစ်ဝက်ခန့်သည် နိုင်ငံခြားသားပိုင် (သို့မဟုတ်) နိုင်ငံခြားသားနှင့် မြန်မာလူမျိုးတို့၏ ဖက်စပ်လုပ်ငန်းများ ဖြစ်နေသည်။ နိုင်ငံခြားသားပိုင် စက်ရုံအများစု၏ ပိုင်ရှင်များမှာ တရုတ်၊ ကိုရီးယား၊ ထိုင်ဝမ်နှင့် ဂျပန်လူမျိုးများဖြစ်သည်။

အနောက်နိုင်ငံသားအဝယ်ကုမ္ပဏီများက မြန်မာနိုင်ငံတွင် အော်ဒါယူမှုများတစ်ဟုန်ထိုးများပြားလာနေသည်။ အနောက်နိုင်ငံများ၏ အချို့သော နာမည်ကြီး အမှတ်တံဆိပ် ကုမ္ပဏီများက ၎င်းတို့ အား အထည်သွင်းမည့် အလုပ်ရုံများ (suppliers) ကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပိုမိုချဲ့ ထွင်နိုင်ရန် အလွန်စိတ်ဝင်စားနေကြသည်။ Supplier များ ကို မြန်မာနိုင်ငံ၌ တဖြည်းဖြည်းနှင့် တိုးချဲ့နေကြသော ကုမ္ပဏီများ စာရင်းထဲတွင် H&M နှင့် C&A အမှတ် တံဆိပ်ကုမ္ပဏီများသည်လည်း အပါအဝင်ဖြစ်သည်။

သို့ သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံသည် ဒီမိုကရေစီ အခြေမခိုင်သေးသော၊ လူဦးရေ လေးပုံတစ်ပုံ ဆင်းရဲတွင်းထဲကျ ရောက်နေသော နိုင်ငံဖြစ် သည့်အားလျော်စွာ ဤကဲ့သို့အဆောတလျင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများမှာ စိုးရိမ်ဖွယ်ပင် ဖြစ်သည်။ ဒီမိုကရေစီအတွက် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို

ပြီးခဲ့သည့်နှစ်များက စတင်လာခဲ့သည် ဆိုသော်ငြား ကြီးမားသော ပြဿနာများကို မဖြေရှင်းနိုင်သေးချေ။ မြန်မာ့တပ်မတော်နှင့် တိုင်းရင်းသား လက်နက်ကိုင်အုပ်စုများ၏ တိုက်ပွဲများမှာ အချို့ပြည်နယ်များတွင် ဖြစ်ပွားနေဆဲဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် မြန်မာ့လူ့အသိုင်း အပိုင်းအလွှာတိုင်းတွင် မြန်မာ့တပ်မတော်၏ လွှမ်းမိုးမှုက ဆက်လက်တည်ရှိနေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိအလုပ်သမားဥပဒေတွင် ချို့ယွင်းချက်၊ လိုအပ်ချက်များ ရှိနေဆဲဖြစ်သည်။ အကြောင်း ရင်းတစ်ရပ်မှာ ဥပဒေများ ကိုရေးဆွဲရာတွင် အများပြည်သူ၏ သဘောတူညီချက် ကောက်ယူသည့်လုပ်ငန်းစဉ် မပါရှိခြင်း (သို့မဟုတ်) အများပါဝင်ဆွေးနွေးခွင့် မရခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားဥပဒေတစ်ခုနှင့်တစ်ခု အကြား သဟဇာတမဖြစ်မှု၊ လိုက်လျောညီထွေမဖြစ်မှုများ ရှိနေသည်။ အလုပ်သမားများအတွက် သမဂ္ဂများဖွဲ့စည်းရန်၊ သမဂ္ဂတွင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အလုပ်သမား ဥပဒေပါ အချက်အလက်များက အတားအဆီးဖြစ်နေသည်။ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်းအလွန်တွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား သဘောတူညီချက်ရစေရန်ဆွေးနွေးခွင့်နှင့်ပတ်သက်ပြီး လက်ရှိအလုပ်သမားဥပဒေက လုံလုံလောက်လောက် ဖော်ပြထားခြင်း မရှိချေ။ အခြားသော အလုပ်သမားဥပဒေများတွင်လည်း မရှိမဖြစ်ပါဝင်ရမည့် ဖော်ပြချက်များမပါဝင်သကဲ့သို့အချို့သော ဖော်ပြချက်များမှာ အဓိပ္ပာယ်တိတိကျကျမရှိဘဲ အမျိုးမျိုး ဖွင့်ဆို၍ ရနိုင်နေသည်။

---

1 Textile Excellence, "Myanmar Rises As An Alternative Garment Manufacturing Hub," 11 December 2016, <<http://www.textileexcellence.com/news/details/1651/myanmar-rises-as-an-alternative-garment-manufacturing-hub>>

2 European Commission DG Trade, "European Union, Trade in goods with Myanmar," 4 November 2016, <[http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2006/september/tradoc\\_113423.pdf](http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2006/september/tradoc_113423.pdf)>

3 Oxfam, "Made in Myanmar – Entrenched poverty or decent jobs for garment workers?" December 2015, <[https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file\\_attachments/bp209-made-in-myanmar-garment-workers-091215-en\\_0.pdf](https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp209-made-in-myanmar-garment-workers-091215-en_0.pdf)>

4 Myanmar Garment Manufacturers Association (MGMA), "Myanmar Garment Industry – 10 year strategy 2015 – 2024," August 2015, <<http://www.myanmargarments.org/wp-content/uploads/2015/09/Myanmar-garment-industry-10-yearstrategy-Aug-2015.pdf>>

အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအတွက် တံခါးဖွင့်ပေးခဲ့သည်မှာ မကြာလှသေးချေ။ အမှီအခိုကင်းသော အလုပ် သမားသမဂ္ဂများဖွဲ့စည်းခွင့်ကို နှစ်ပေါင်း ၅၀ကျော်ကြာ တားမြစ်ခဲ့သည်။ ချီတက် ဆန္ဒထုတ်ဖော်မှုများကို တားမြစ်ခဲ့သကဲ့သို့ သဘော မတူညီသူများကိုလည်း ပြင်းပြင်းထန်ထန် နှိပ်ကွပ်ခဲ့သည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများနှင့် အတိုက်အခံပီတီဝင်များမှာ အကျဉ်းထောင်ထဲတွင် နှစ်ပေါင်းများစွာ ထိန်းသိမ်းခံခဲ့ရပြီး အချို့မှာ ပြည်ပနိုင်ငံများတွင် နှစ်ပေါင်းများစွာ တိမ်းရှောင်ခိုလှုံခဲ့ရသည်။

ယခု မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလှည့်အပြောင်းတွင် အစိုးရသစ်အနေဖြင့် နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေး စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ ဥပဒေများကို ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ပြောင်းလဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရန် ကြိုးပမ်းသော တာဝန်ဝတ္တရားများ ရှိလာပြီဖြစ်သည်။ တစ်ချိန် တည်းမှာပင် မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခံရမှု အန္တရာယ်များကိုလည်း အရေးတကြီး ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်နေပြီဖြစ်သည်။

### ရည်ရွယ်ချက်နှင့် သုတေသနနည်းလမ်း

SOMO၊ ALR နှင့် LRDP တို့အနေဖြင့် ဤသုတေသနတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အထည်ထုတ်လုပ်နေသော ဥရောပမှ အထည်ကုမ္ပဏီများ (သို့မဟုတ်) မကြာမီ မြန်မာနိုင်ငံ၌ ထိုသို့ ပြုလုပ်ရန် စီစဉ်နေသော ဥရောပမှ အထည် ကုမ္ပဏီများ နှင့်၎င်းတို့အား အထည်ထုတ်လုပ်ပေးမည့် လုပ်ငန်းရှင်/စက်ရုံများ (suppliers) အပေါ် ဆွေးနွေးတင်ပြပါမည်။ အဓိက ဆွေးနွေးတင်ပြမည့် အကြောင်းအရာမှာ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အန္တရာယ်နှင့်ကြုံနေရသော လူ့အခွင့်အရေးများ၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများနှင့် ပို့ကုန်ဦးစားပေးအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် အမှန် တကယ် ဖြစ်ပေါ်နေသော အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများ ဖြစ်ပါသည်။

အနောက်နိုင်ငံများအနေဖြင့် ဈေးသက်သာသောအထည်များ လိုအပ်ချက်သည် အမြဲတစေ ပိုမိုများပြားလာလျက်ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ အတွင်း၌ ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များ၊ အလုပ်သမားအခြေအနေများကို ဖော်ဆောင်ပေးရန် ထိုတိုးတက်များပြားလာသော လိုအပ်ချက်များက အကူအညီပေးနိုင်ပါမည်လား (သို့မဟုတ်) မည်သို့ကူညီပေးနိုင်မည်နည်းဆိုသည့် ဆွေးနွေးမှုများအပေါ် ဤအစီရင် ခံစာ ရေးသားသူများကလည်း ပါဝင်အားဖြည့်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဒီမိုကရေစီ အခြေမခိုင်သေးသော မြန်မာကဲ့သို့ နိုင်ငံများတွင် ကုမ္ပဏီကြီးများ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လည်ပတ်မှုကြောင့် လူ၊ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးတွင် အနှုတ်သဘောဆောင်သော သက်ရောက်မှုများရှိလာနိုင်သည်ဆိုသည့်အချက်ကိုနားလည်မှုအပေါ်တွင် အထက်ဖော်ပြပါ မေးခွန်းက အခြေခံထားသည်။

ဤအစီရင်ခံစာတွင် အဝယ်ကုမ္ပဏီများ (လက်လီရောင်းသူများ၊ အေးဂျင့်များ နှင့် အဝယ်ဆိုင်များ အပါအဝင်) နှင့် အထည်ချုပ်စက်ရုံများ (နိုင်ငံခြားသားပိုင်စက်ရုံများ နှင့် မြန်မာနိုင်ငံသားပိုင်စက်ရုံများ) အပေါ်အဓိက ဦးတည်ဆွေးနွေးထားပါသည်။ သုတေသနပြုလုပ်ရာမှ တွေ့ရှိရသော အဝယ်ကုမ္ပဏီများတွင် C&A၊ H&M နှင့် Primark တို့လည်း အပါအဝင်ဖြစ်သည်။ အဆိုပါကုမ္ပဏီများသည် ဥရောပနှင့် တစ်ကမ္ဘာလုံးအနေအထားတွင် နာမည်ကြီးအမှတ်တံဆိပ်အနေဖြင့်လည်းကောင်း၊ လက်လီရောင်းချသူများအဖြစ်လည်းကောင်း အများက အာရုံစိုက်ကြသည့်ကုမ္ပဏီများဖြစ်ရာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၎င်းတို့ရောက်ရှိမှုအပေါ်ကို အများက သတိထားမိလာကြသည်။ ဤသုတေသန သည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှိ အခြားသော ပါဝင်သက်ဆိုင်သူ (Stakeholder) များ၏ အားထုတ်မှုနှင့် ဆောင်ရွက်မှုနည်းလမ်းများ အကြောင်းကိုလည်း လေ့လာထားသည်။ ဥပမာအားဖြင့် - Fair Labor Association ၊ Fair Wear Foundation နှင့် Ethical Trade Initiative တို့၏ လုပ်ဆောင်မှု နည်းလမ်းများအကြောင်းကိုလည်း ဆွေးနွေးထားသည်။ ခြုံပြောရမည်ဆိုပါလျှင် စက်ရုံများ၊ အဝယ် ကုမ္ပဏီများ နှင့် အခြားသွင်းအားစုကင်းဆက်များ (supply chain) လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလုံးသည် မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ် အလုပ်သမားများ လိုအပ်နေသော ကောင်းမွန်သည့်သက်ရောက်မှုများ မပေးနိုင်သည်ကို သုတေသနပြုရာမှ တစ်ဆင့်တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။

သုတေသနတွေ့ရှိချက်များကို မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၊ နိုင်ငံခြားသားအပူပေးကုမ္ပဏီများ၏ မိခင်နိုင်ငံအစိုးရ၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ချုပ် စက်ရုံများ ပိုင်ဆိုင်ထားသော နိုင်ငံခြားသားများ၏ မိခင်နိုင်ငံအစိုးရတို့သိလာစေရန်လည်း ရည်ရွယ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် OECD နိုင်ငံများ (Organization for Economic Co-operation and Development - စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ) ဖြစ်သည့် ဆွီဒင်၊ ယူကေ၊ နယ်သာလန်၊ ဂျာမနီ၊ ဂျပန် နှင့် တောင်ကိုရီးယား နိုင်ငံတို့သိလာစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

ဤသုတေသနကို အထည်ချုပ် စက်ရုံ ၁၂ ရုံတွင် ပြုလုပ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ အဆိုပါ စက်ရုံများသည် ရန်ကုန် နှင့် ရန်ကုန် ပတ်ဝန်းကျင် တွင်လည်းကောင်း၊ ပဲခူးနှင့် ပုသိမ်တို့တွင်လည်းကောင်း အသီးသီးတည်ရှိကြသည်။ ၂၀၁၆ ဖေဖော်ဝါရီမှ ဇွန်လအထိ အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမားပေါင်း ၄၀၀ ကျော်ကို အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ထို့အပြင် အခြားသက်ဆိုင်သူများ (မြန်မာ့အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ၁၀ ၊ ကမ္ဘာ့အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အဖွဲ့ချုပ်များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအကူအညီပေးရေး အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပြည်တွင်း ပြည်ပ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း - ILO ကဲ့သို့ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ၊ မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ် လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း၊ Fair Wear Foundation၊ Ethical Trade Initiative နှင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ အထည် အမြောက်အများရရှိနေသော တံဆိပ်(Brands)များနှင့်လည်း တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခဲ့ပြီး သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိခဲ့ပါသည်။

ဤအစီရင်ခံစာတွင်ပါဝင်သော ကုမ္ပဏီများဆီသို့ အစီရင်ခံစာအကြမ်းပေးပို့ပြီး တုံ့ပြန်အကြံပြုနိုင်အောင် အခွင့်အရေးပေးခဲ့ပါသည်။

သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သော အထည်ချုပ်စက်ရုံများနှင့် ၎င်းတို့ထံမှ ဝယ်ယူသူများအကြောင်း ခြုံငုံဖော်ပြချက်

ဇယားနံပါတ် (၁)တွင် သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သော စက်ရုံများနှင့် ၎င်းတို့ထံမှ ဝယ်ယူသူများကို ဖော်ပြထားပါသည်။ အလုပ်သမားများကို အင်တာဗျူးခြင်း၊ အများသိအောင်အသိပေးထားသော Supplier စာရင်းများကို လေ့လာခြင်းနှင့် အမေရိက၏အထည်တင်သွင်းမှုအချက် အလက်များကို လေ့လာခြင်းအားဖြင့် ဝယ်ယူသူများ (buyers) ကို သိရှိခဲ့ပါသည်။ အချို့ကုမ္ပဏီများကအဆိုပါ ပတ်သက်ဆက်နွယ်မှု များကို အတည်ပြုပေးခဲ့သော်လည်း အချို့မှာမူ SOMO ၏ ပြန်လည်ကြည့်ရှုသုံးသပ်ပေးရန် တောင်းဆိုချက်ကို ပြန်ကြားမှုမပြုခဲ့ချေ။ (အသေးစိတ်ပိုမို သိရှိလိုပါက အစီရင်ခံစာ၏ အပိုဒ် ၄.၂ ကို ကြည့်ပါ။) သုတေသနပြု လုပ်ခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံ၏ နာမည်ကို ဤ အစီရင်ခံစာတွင် မဖော်ပြထားသကဲ့သို့ သုတေသနပြင်ဘက် မည်သည့်ပြင်ပဆက်သွယ်မှုမျိုးတွင်မဆို ဖော်ပြခြင်း မရှိပါ။ ကနဦးတွင် SOMO အနေဖြင့် စက်ရုံနာမည်များကို ဖော်ပြရန် ရည်ရွယ်ခဲ့သည်။ SOMO သည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် သွင်းအားစုကွင်းဆက်များ (Supply chain) အကြောင်းကို ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ ဖော်ပြလေ့ရှိသော ခိုင်မာသည့် ဦးဆောင်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အလုပ် သမားထု ကြုံနေရသောပြဿနာများ၊ အထည်ချုပ်စက်ရုံများနှင့် အဆိုပါစက်ရုံများထံမှဝယ်ယူသူ ဖောက်သည်များအကြား မည်သို့ ချိတ်ဆက်မှုရှိသည်ကို အများသိအောင် ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ ဖော်ပြခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများအတွက် အခြေအနေတိုးတက်ကောင်း မွန်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန် Supply Chain အဆင့်ဆင့်ရှိ ပါဝင်သက်ဆိုင် နေသူများကို တွန်းအားပေးနိုင်သည်။ ဝယ်ယူသူများ အနေဖြင့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများကို သတိပြုမိရန်လိုအပ်သကဲ့သို့ ၎င်းတို့၏ Supplier စက်ရုံများ၌သာမက အနာဂတ်တွင် ၎င်းတို့ထံ ချိတ်ဆက်မည့် Supplier စက်ရုံများ၌လည်း အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်နေသော အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကို သတိပြုရန် လိုအပ်ပေသည်။ သို့မှသာလျှင် သတင်းအချက်အလက်ပြည့်စုံစွာ ရရှိပြီး ဝယ်ယူမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရွေးချယ်မှုများပြုလုပ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ စက်ရုံနာမည်များကို ဖော်ပြခြင်းအားဖြင့် အချက်အလက် တိကျမှန်ကန်မှု ရှိ/ မရှိကို သိရှိနိုင်သကဲ့သို့ အစီရင်ခံစာ၏ အရည်အသွေးကို လည်း မြင့်တက်စေသည်။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်းအားဖြင့် ဤကဲ့သို့သော ကောင်းကျိုးများရှိသကဲ့သို့ အခြားတစ်ဖက်တွင်မူ ဆိုးကျိုး များကိုလည်း ဖြစ်သွားစေနိုင်သည်။ သုတေသနအတွက် အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများ၊ အခြားသော အလုပ်သမားများ၊ ရပ်ရွာ လူထု၊ သမဂ္ဂတက်ကြွလှုပ်ရှားသူများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့များ နှင့်/ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအပေါ် ဆိုးကျိုးများ သက်ရောက် သွားနိုင်သည်။ ဤအစီရင်ခံစာတွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း (အဓိကအားဖြင့် စက်ရုံများ) တွင် အလုပ်လုပ်နေသော အလုပ်သမားများ

ကြံ့တွေ့နေရသည့် အခြေအနေဆိုးများကို တင်ပြထားသည်။ များသောအားဖြင့် အဆိုပါ အလုပ်သမားများမှာ ငယ်ရွယ်ပြီး ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအကြောင်း မသိရှိကြပေ။ အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုများ လွတ်လွတ်လပ်လပ်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အခြေအနေလည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင်မရှိသေးကြောင်း တွေ့ရသည်။ လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများအတွက်လည်း လုံခြုံရေးမှာ စိုးရိမ်ဖွယ်အခြေအနေတွင် ရောက်နေသည်။ ထို့ကြောင့် လက်ရှိအနေအထားတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ ရရှိနေသေးသော အခြေအနေများကို ထိခိုက်မှုမရှိစေရန် SOMO အနေဖြင့် သတိထားရပါမည်။ သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက် စက်ရုံတစ်ရုံကသာ SOMO ၏ ပြန်လည်ဆန်းစစ် သုံးသပ်ပေးပါရန် တောင်းဆိုချက်ကိုလိုက်လျော့ပြီး တုံ့ပြန်မှုပေးခဲ့ သည်။ အခြားသော စက်ရုံများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ Supply Chain တွင် ဖြစ်ပေါ်နေသော ပြင်းထန်သည့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများအကြောင်း တင်ပြထားသည့် ဤအစီရင်ခံစာအပေါ် မည်သို့တုံ့ပြန်မည်ဆိုသည်ကို SOMO အနေဖြင့် မသိရှိနိုင်သေးပေ။ ထို့ကြောင့် SOMO အနေဖြင့် အထူးတလည် ဂရုစိုက်မှုပြုရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်ကို SOMO ၏ ပြည်တွင်းပြည်ပ ပါတနာအဖွဲ့အစည်းများကလည်း မျှဝေမှုပြုလုပ်ခဲ့သည်။

**ဇယား (၁) သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သော အထည်ချုပ်စက်ရုံများ နှင့် ၎င်းတို့ထံမှ ဝယ်ယူသူများ**

စက်ရုံ	ဝယ်ယူသူ
စက်ရုံ ၁	I-max and Giorenzo
စက်ရုံ ၂	Lonsdale (Sport s Direct)
စက်ရုံ ၃	Suitsupply
စက်ရုံ ၄	H&M, Primark, Muji
စက်ရုံ ၅	Fair Wear Foundation members, Kawasaki, Hudy, Erima, Henri Lloyd
စက်ရုံ ၆	Karrimor (Sports Direct)
စက်ရုံ ၇	7 Pierre Cardin, Bessshirt, Arrow
စက်ရုံ ၈	H&M, C&A
စက်ရုံ ၉	H&M, Muji
စက်ရုံ ၁၀	Izumifuhaku
စက်ရုံ ၁၁	New Look, Takko
စက်ရုံ ၁၂	K2 (Korea), Gaastra, LL & S Purchasing Corp (The Levy Group)

### အရေးပါသော တွေ့ရှိချက်များ

စိုးရိမ်ဖွယ်ကောင်းသော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခံရမှုများ နှင့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ဤသုတေသနပြုလုပ်ရာမှ တစ်ဆင့် တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။

### သမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းနိုင်မှု နည်းပါးခြင်း

တက်ကြွစွာ လှုပ်ရှားနိုင်သော အမှီအခိုကင်းသည့် သမဂ္ဂများမှာ ရှားပါးလျက်ရှိသည်။ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စုပေါင်း အရေးဆိုခွင့်တို့အကြောင်း အလုပ်သမားများအနေဖြင့် မသိရှိကြပေ။ ပိုမို သဘောပေါက်ကြသော အလုပ်သမားများကမူ ၎င်းတို့လုပ်ကိုင် နေသော စက်ရုံများတွင် သမဂ္ဂများဖွဲ့စည်းရေးမှာ မည်သို့မျှ မဖြစ်နိုင်ဟု ဆိုကြသည်။

### လုပ်အားခ နည်းပါးခြင်းနှင့် တရားမဝင် ငွေကြေးဖြတ်တောက်မှုများ

မြန်မာနိုင်ငံ၏ တရားဝင် သတ်မှတ်ထားသော တစ်နေ့တာ လုပ်အားခမှာ ၃၆၀၀ ကျပ် (၂,၄၈ ယူရို) မျှသာရှိ သည်။ ဤငွေပမာဏသည် သင့်တင့်စွာ အသက်ရှင်နေထိုင်နိုင်ရန် မလုံလောက်သည့်အတွက် အလုပ်သမားအများစုမှာ အကြွေးတင်နေကြသည်။ ထို့အပြင် စက်ရုံများ အနေဖြင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေတွင် ပါဝင်သော အလုပ်သင်နှင့် အစမ်းခန့်ကာလဖော်ပြချက်များကို အခွင့်ကောင်းယူကာ အနည်းဆုံးလုပ်အားခကို မပေးကြသဖြင့် အလုပ်သမားတော်တော်များများမှာ အနည်းဆုံး လုပ်အားခကိုပင် မရရှိကြချေ။

အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အနည်းဆုံးလုပ်အားခရရှိရန်နှင့် အလုပ်တည်မြဲစေရန်အတွက် အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်နေရ သော ကိစ္စရပ်များကိုလည်း ဤသုတေသန ပြုလုပ်ရာမှ သိရှိခဲ့ရသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားများ၏ ထိခိုက်နစ်နာလွယ်မှုကို အမြတ်ထုတ်၍ အလုပ်များ မပြီးမြောက် လျှင် အပြစ်ပေးသောစနစ်ကို ကျင့်သုံးနေကြောင်းကိုလည်း ဤသုတေသနပြုလုပ်ရာမှ တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ အထည်သတ်မှတ်ချက်များ ပြည့်စေရေးအတွက် အလုပ်တက်သည့်ရက် တစ်ရက်မျှ မပျက်စေရန် အလုပ်သမားများမှာ အလွန်ကြီးမားသောဖိအားများ သယ်ဆောင် ထားကြရသည်။ ခွင့်တစ်ရက်ယူပါက (နေမကောင်း မကျန်းမာ၍ဖြစ်စေ) လုပ်အားခ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ဖြတ်တောက်ခြင်းကို စက်ရုံ အများစုတွင် တွေ့ရသည်။ ဤသို့ပြစ်ဒဏ်သဖွယ် လုပ်အားခဖြတ်တောက်ခြင်းသည် အလုပ်သမားများအား မသင့်လျော်သော မက်လုံးများ ပေးနေခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများအား မကျန်းမာသည့်အချိန် (သို့မဟုတ်) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရနေစေကာမူ အလုပ်လုပ်စေရန် အတင်းအကျပ်ဖိအားပေးသည့် သဘောသက်ရောက်နေသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အတင်းအကျပ်စေခိုင်းမှု ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ ဤအခြေအနေကို အတင်းအကျပ် စေခိုင်းမှုမြောက်သည်ဟု ဆို၍ရနိုင်သည်။

### အချိန်ပိုအလွန်အမင်းများခြင်း နှင့် လုပ်ခမဲ့အချိန်ပိုများ

တစ်ပတ်လျှင် အလုပ်ချိန်နာရီ ၆၀ ကျော် ပုံမှန်အလုပ်လုပ်ရသည်ဟု အလုပ်သမားများက ပြောပြကြသည်။ အထည်တင်ပို့ရမည့် သတ်မှတ်ရက် နီးကပ်လာပါက ညဉ့်နက်သည်အထိ ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ကြရသည်ဟုလည်း အလုပ်သမားများက ဆိုသည်။ အချို့ အလုပ်သမားများမှာ အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ရသော်ငြား အချိန်ပိုကြေး မရရှိကြပေ။

## ကလေးအလုပ်သမား

ကလေးအလုပ်သမားများသည် မြန်မာနိုင်ငံအနှံ့တွင် ရှိနေသည်။ ဤသုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သည့် အထည်ချုပ် စက်ရုံ ၁၂ ရုံရှိ အင်တာဗျူး ပြုလုပ်ခဲ့သော အသက် ၁၈ နှစ်အောက် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့အလုပ် စလုပ်စဉ်က အသက် ၁၈ နှစ်အောက်သာရှိသေးကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက် ၆ ရုံတွင် လက်ရှိအလုပ်သမားအချို့သည် အသက် ၁၅ နှစ် မပြည့်မီကပင် အဆိုပါစက်ရုံများ၌ အလုပ်စလုပ်ခဲ့ကြောင်း ခိုင်ခိုင်မာမာညွှန်ပြမှုများကို တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ ဤ ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမားများသည် အရွယ်ရောက်ပြီးသူ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကဲ့သို့ လုပ်ငန်းတာဝန်များ ထမ်းဆောင်နေကြသည်ဟု ယူဆရသည်။ ထို့အပြင် စက်ရုံအချို့မှာ ငယ်ရွယ်သေးသော အလုပ်သမားများကို နေ့စားအဖြစ် ဌားရမ်းထားပြီး စက်ရုံသို့ စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့များလာသည့်နေ့များတွင် အဆိုပါ နေ့စားများကို မငှား တော့ကြောင်း ဤသုတေသနပြုရာမှ တွေ့ရှိရသည်။

## အလုပ်စာချုပ်များ မရှိခြင်း

အင်တာဗျူးခဲ့သည့် အလုပ်သမားများ၏ တစ်ဝက်ခန့် သည် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် လက်မှတ်ထိုးထားပေ။ လက်မှတ်ထိုးထားသော အလုပ်သမားများတွင်လည်း ငါးပုံ တစ်ပုံကသာ စာချုပ်ကို လက်ဝယ်ရရှိကြသည်။ စာချုပ်မရရှိကြခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ခံစားပိုင်ခွင့်များ၊ ရပိုင်ခွင့်များအကြောင်း မသိရှိကြပေ။

သုတေသနပြုခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက် ၄ ရုံတွင် နေ့စားအလုပ်သမားများ လုပ်ကိုင်နေကြသည်။ နေ့စား အလုပ်သမားများသည် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် လက်မှတ်ထိုးထားကြချေ။ ၎င်းတို့သည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဖြစ်သည့် ၃၆၀၀ ကျပ်(၂.၄၈ ယူရို)ထက်ပင် နည်းပါးသော နေ့စားလုပ်အားခသာရရှိကြပြီး အပိုဆုကြေးနှင့် အခြားခံစားခွင့်များကို မရရှိကြပါ။ နေ့စားအလုပ်သမားများအတွက် လူမှုဖူလုံရေးစနစ်လည်း မရှိပါ။ ထို့အပြင် တရားဝင် အလုပ်စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားခြင်းလည်းမရှိသဖြင့် လွယ်ကူစွာ အလုပ်ဖြုတ်ပစ်နိုင်ပြီး နေ့စား အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်မှာ ခိုင်မာမှုမရှိချေ။

## နစ်နာမှုများကို တင်ပြဆွေးနွေးနိုင်မည့် လုပ်ငန်းစဉ်များမရှိခြင်း

လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများကို စက်ရုံ စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာတာဝန်ရှိသူများနှင့် ဆွေးနွေးခွင့် (သို့မဟုတ်) နစ်နာမှုများကို တိုင်တန်းခွင့်နှင့် ပတ်သက်၍ အခွင့်အရေး အလွန်နည်းပါးကြောင်း အလုပ်သမားများက ဆိုကြသည်။ အပြစ်ပေးခံရမည်ကို အလုပ်သမားများအနေဖြင့် စိုးရိမ်ကြောက်ရွံ့မှုများ အမှန်တစ်ကယ် ရှိနေသည်။ အငြင်းပွားမှုများကို ဥပဒေကြောင်းအရ ဖြေရှင်းပေးသည့်စနစ်မှာလည်း ကောင်းမွန်စွာ လည်ပတ်ခြင်း မရှိပေ။ ကုမ္ပဏီများတွင် နစ်နာမှုများကို တင်ပြဆွေးနွေးနိုင်မည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ မရှိပါ။





မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ရုံ (သုတေသနပြုလုပ်ရာတွင် ဤစက်ရုံမပါဝင်ပါ) - ဓါတ်ပုံ - Martje Theuus | SOMO

### မြေအခွင့်အရေး ပြဿနာများ

စစ်အုပ်ချုပ်ရေးကာလတစ်လျှောက် ယေဘုယျအားဖြင့် စက်မှုဇုန်များနှင့် အထူးစီးပွားရေးဇုန်များကို လယ်မြေများပေါ်တွင် ဖော်ဆောင်ခဲ့ကြသည်။ ထို့ကြောင့် ယခုအထည်ချုပ်စက်ရုံများတည်ရှိနေသော မြေများမှာ နိုင်ငံတကာ အလေ့အကျင့်များနှင့်အညီ ရယူထားခြင်းမဟုတ်ပေ။ မြေသိမ်းခံ ရွာသူရွာသားများ၏ တိုင်ကြားမှုများကို မဖြေရှင်းနိုင်သေးသဖြင့် ဤမြေကိစ္စရပ်များသည်လည်း ယနေ့တိုင် ဆက်လက်တည်ရှိနေဆဲ ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အဓိကစီးပွားရေးကဏ္ဍများတွင် တပ်မတော်နှင့် ခရိုနီတို့၏ လွှမ်းမိုးမှုမှာ မြင့်မားသည့် အတွက် လက်ရှိ စက်ရုံပိုင်ဆိုင်မှုများ၊ မြေပိုင်ဆိုင်မှုများနှင့် ပတ်သက်လာလျှင် မေးခွန်းထုတ်ဖွယ်ပင် ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမြတ်အစွန်းရသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတိုင်းနီးပါးတွင် မြန်မာ့တပ်မတော်က ပါဝင်နေသည်။ သုတေသနပြုခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက်မှ တစ်ရုံသည် သီလပါအထူးစီးပွားရေးဇုန်တွင် တည်ရှိသည်။ အဆိုပါ အထူးစီးပွားရေးဇုန်တည်ဆောက်မှုနှင့် မြေအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြင်းပြင်းထန်ထန် ချိုးဖောက်မှုများအကြား ဆက်စပ်မှုရှိကြောင်းကို သေချာစွာမှတ်တမ်းတင်ထားသော မှတ်တမ်းမှတ်ရာများရှိသည်ဟု ကြားသိခဲ့ရသည်။

## အဆောတလျင် ဆောင်ရွက်ချက်များ လိုအပ်နေသည်

ဤသုတေသန တွေ့ရှိချက်များအရ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်နေသူများ၊ အစိုးရများအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင်/အပေါ် ကျင့်သုံးလျက် ရှိသော ၎င်းတို့၏ မူဝါဒများနှင့်အလေ့အကျင့်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် အဆောတလျင်လိုအပ်နေပြီ ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံကို ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ဒဏ် (သို့မဟုတ်) ဒုတိယဘက်လားဒေ့ရှ် မဖြစ်စေရေးအတွက် အခွင့်အရေး ရှိနေသေးသည်။ ယင်းနိုင်ငံများသည် ဈေး ပေါ့ပေါ့ဖြင့်အထည်များတင်ပို့သော်လည်း လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများမှာ အလွန်ဆိုးရွားလှသည့်အပြင် လုံခြုံမှုလည်း မရှိခဲ့ပေ။

ငြိမ်းချမ်းရေးကို အားဖြည့်ပေးသော၊ ဆင်းရဲသား အကျိုးစီးပွားကို ဦးစားပေးသော ရေရှည်တည်တံ့သည့် စီးပွားရေးဖော်ဆောင်ရေးသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အလွန်ကြီးမားသော စိန်ခေါ်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်အခြေ အနေများကို ကောင်းမွန်လာအောင်မြှင့်တင်ခြင်းသည် ဤပဟေဠိကြီးအတွက် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း အဖြေရှာခြင်းလည်း ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်နေသော သူများအားလုံးက တက်ညီလက်ညီ အကောင်အထည်ဖော် ပေးရန် လိုအပ်ကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ တွေ့မြင်နိုင်သည်။ အကြီးမားဆုံး ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို သယ်ဆောင်ရမည့်သူမှာ မြန်မာအစိုးရပင် ဖြစ်ပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များကို လေးစားရန်၊ ကာကွယ်ရန်နှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးရန် မြန်မာအစိုးရတွင် တာဝန် ရှိသည်။ နိုင်ငံတကာ အမြင့်ဆုံး စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ အလုပ်သမားအကျိုးရှေ့ရှုသော အလုပ်သမားဥပဒေများကို မြန်မာအစိုးရ အနေဖြင့် ရေးဆွဲခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ပြဋ္ဌာန်းခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမား၊ မြေအခွင့်အရေး၊ လူ့အခွင့် အရေးတို့နှင့်ပတ်သက်သော ဥပဒေနှင့်မူဝါဒများ ပြုပြင်ပြောင်းလဲသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ရာတွင်ဖြစ်စေ အလုပ်သမားများကိုလည်း ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ပါဝင်ခွင့်ပေးသင့်သည်။ အဆိုပါဥပဒေများကို ဒီဇိုင်းရေးဆွဲသည့် အချိန်မှစ၍ အကောင်အထည် ဖော်သည်အထိ အဆင့်တိုင်းတွင် အလုပ်သမားများကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ပါဝင်ခွင့်ပေးသင့်ပါသည်။

စက်ရုံတို့သည်လည်း အားကောင်းသော ပါဝင်သူဖြစ်ပါသည်။ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက် များအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လည်ပတ်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အထည် ထုတ်လုပ်နေသောသူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ် ဆောင်ချက်များကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ်တွင် အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်မှုတို့ကို ဖော်ထုတ်ရန်၊ ကြိုတင်ကာကွယ်ရန်၊ လျော့ချရန် နှင့် အန္တရာယ်သောဆောင်သော သက်ရောက်မှုများကို ပြေလည်အောင်ပြန်လည်ဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိသည်။ ထို့အပြင် အခြားသူများ နှင့် (သွင်းအားစုကွင်းဆက်အဆင့်ဆင့်ရှိ ၎င်းတို့နှင့် လက်တွဲလုပ်ကိုင်သူများအပါအဝင်) စီးပွားရေးလက်တွဲ လုပ်ကိုင်ရာမှဖြစ်ပေါ်လာ သော အကျိုးဆက်များကိုလည်း အထက်ဖော်ပြပါအတိုင်း တာဝန်ယူဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ပေးရပေမည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ကိုင်လိုသော အထည်ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းစာချုပ်လက်မှတ်မထိုးမီ သက်ဆိုင်ရာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လုပ်ငန်းရှင်များအကြောင်းကို ကြိုကြိုတင်တင် လုံ့လထား လေ့လာဆန်းစစ်မှုများ ပြုလုပ်သင့်ပေသည်။ ကံမကောင်းစွာဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ သည် ပြီးခဲ့သည့် လအနည်းငယ်အတွင်း လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများ၌ ပိုမိုအမြစ်တွယ်လာနေသည်။ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်နိုင်ခြေများ တွင်တွင်ကျယ်ကျယ် တည်ရှိနေသည့်အားလျော်စွာ နိုင်ငံခြားပိုင်စက်ရုံများနှင့် ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် နိုင်ငံအခြေအနေအလိုက် တိတိကျကျ ကြိုတင်လေ့လာဆန်းစစ်မှုများကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်သင့်ပေသည်။ တိုင်း/ပြည်နယ်များတွင် မစတင်မီ (သို့မဟုတ်) အထည် ထုတ်လုပ်ရန် ကနဦးလိုအပ်ချက်များ မဆောင်ရွက်မီ ပထမအဆင့်အနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ချိုးဖောက်မှုများကို နှံ့စပ်သေချာစွာ လေ့လာဆန်းစစ်မှုပြုလုပ်သင့်သည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်လိုသည့် ဒေသ၏ လူမှုစီးပွားပတ်ဝန်းကျင်ကို ပြည့်ပြည့်ဝဝ နားလည်အောင် အားထုတ်မှုပြုသင့်သည်။ အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ခြေများကို လေ့လာ ဆန်းစစ်ရာတွင်လည်း ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဒေသခံအလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ NGO (အစိုးရ မဟုတ်သောအဖွဲ့ အစည်း) များ ၊ အခြားသင့်လျော်သော နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်သင့်သည်။

ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အထည်အော်ဒါများ မမှာယူမီ အထည်သွင်းမည့်သူများ (Suppliers) ကို ရွေးချယ်ရန် တင်းကျပ်သော ရွေးချယ်မှုစံနှုန်းများ ချမှတ်ထားရပါမည်။ အဆိုပါ စံနှုန်းများကို နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံနှုန်းများ၊ ပြည်တွင်းအလုပ်သမားဥပဒေ၊ ကုမ္ပဏီများ ဆိုင်ရာ ကော်ပိုရေးရှင်းဥပဒေနှင့်အညီ ရေးဆွဲရမည်ဖြစ်ပြီး ကိုယ်တိုင်တိတိကျကျ လိုက်နာရပါမည်။ အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ခြေများကို မလျော့ချနိုင်ခဲ့ပါလျှင် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို မစတင်သင့်သကဲ့သို့ အထည်အော်ဒါများကိုလည်း မမှာယူ သင့်သေးပါ။

အထည်ထုတ်လုပ်သူများနှင့် ဝယ်ယူသူများအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းစတင်သည်နှင့်တစ်ပြိုင်နက် လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေများကို စဉ်ဆက်မပြတ်လေ့လာခြင်း၊ ချဖောက်မှုများဖြစ်ပေါ်ပါက ပြေလည်အောင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက် ခြင်းများ လိုအပ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုများ ပိုမိုတိုးတက် ကောင်းမွန်လာစေရေး စဉ်ဆက်မပြတ် ဆောင်ရွက်သင့်ပေသည်။ မြန်မာ့အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုနှင့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ တိုးတက်မှုများမှာ အရှိန်ရနေပြီဖြစ်၍ ၎င်းတို့ကို လုပ်ငန်းခွင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ပေးသင့်သည်ဟူသော နားလည်မှုကို အခြေခံပြီး အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့များနှင့် အရပ်ဖက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများအား ၎င်းတို့၏ ကျရာတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ခွင့်ရအောင် အားပေး ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်ပါက ထုတ်လုပ်သူကုမ္ပဏီ ဖြစ်စေ၊ ဝယ်ယူသည့် ကုမ္ပဏီများ ဖြစ်စေ၊ ကုမ္ပဏီတစ်ခုစီတိုင်း အနေဖြင့် တုန့်ဆိုင်းခြင်းမရှိဘဲ ချက်ချင်းအရေးယူဆောင်ရွက်ရမည့် ရှင်းလင်းသိသာသော တာဝန်ရှိသည်။ သို့သော်လည်း ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အခြားသက်ဆိုင်ပါဝင်သူများနှင့်လည်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း တစ်ရပ်လုံးအနေအထားဖြင့် ဆောင်ရွက်သည့်နည်းလမ်းဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများကိုဆန်းစစ်ရာတွင် အခြားသက်ဆိုင်ပါဝင်သူများနှင့် ပူးပေါင်းခြင်း၊ လူမှုဆိုင်ရာ လေ့လာဆန်းစစ်ချက်များကိုဖလှယ်ခြင်း၊ မိမိနှင့်လက်တွဲလုပ်ဆောင်သည့် အထည်စက်ရုံများသည် စည်းကမ်းလိုက်နာမှုမရှိပါက သက်ဆိုင်ပါဝင်သူများနှင့် ပူးပေါင်းဖြေရှင်းခြင်း၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုပိုင်းဆိုင်ရာ တိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း စသည်တို့ကို ဒေသခံသက်ဆိုင်ပါဝင်နေသူများနှင့် နီးကပ်စွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် ပြုလုပ်ရပေမည်။ အခြားသောလုပ်ငန်းရှင်များအကျိုးငှာလည်းကောင်း၊ ထိခိုက်မှုကြုံရသောအလုပ်သမားများ၊ ရပ်ရွာလူထုနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ အကျိုးငှာလည်းကောင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးများ အပေါ်သက်ရောက်မှုကို မည်သို့မည်ပုံ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နေကြောင်း သတင်းပေး ရှင်းပြသင့်သည်။

**အကြံပြုချက်များ**

**လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုခွင့် (အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားညှိနှိုင်းခွင့်)**

အလုပ်သမားများအနေဖြင့် သမဂ္ဂများတည်ထောင်ခွင့်နှင့် မိမိတို့ရွေးချယ်မှုအလိုက် သမဂ္ဂများတွင် ပါဝင်ခွင့်ရှိသည်။ အထည်ချုပ်စက်ရုံ တိုင်း၊ စက်မှုဇုန်နှင့် အထူးစီးပွားရေးဇုန်အပါအဝင် ဇုန်တိုင်းတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအနေဖြင့် ဟန့်တားမှုမရှိဘဲ လှုပ်ရှားဆောင် ရွက်ခွင့် ရှိသင့်သည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများပြုကြံအောင် ကြံစည်လုပ်ဆောင်မှုများအား မည်သည့်နည်းနှင့်မျှ လက်ပိုက်ကြည့်မနေ သင့်ချေ။ အစိုးရနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အရေးပါသော ပံ့ပိုးကူညီမှုများပေးရပေမည်။ စက်ရုံများ နှင့် ဝယ်ယူသူ ကုမ္ပဏီများ အနေဖြင့် ဒီမိုကရေစီနည်းကျကျ ရွေးကောက်ထားသော အလုပ်ရှင်နှင့် အစိုးရအပေါ် မှီခိုမှုကင်းသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကိုသာ လက်ခံသင့်သည်။ အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားညှိနှိုင်းဆွေးနွေးသည့် (စုပေါင်းအရေးဆို သည့်) အခါဖြစ်စေ၊ အခြားသော ညှိနှိုင်းမှုများနှင့် တိုင်ပင်မှုများ ပြုလုပ်သည့်အခါဖြစ်စေ ဒီမိုကရေစီနည်းကျကျ ရွေးကောက်ထားသော သမဂ္ဂများအား ပါတနာကဲ့သို့ ပါဝင်ခွင့်ပေးသင့် သည်။ ထုတ်လုပ်သူများနှင့် ဝယ်ယူသူများအနေဖြင့်လည်း အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား ယုံကြည်မှုရှိသော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု ဖြစ်အောင် ဖန်တီးပေးသင့်သည်။ ထို့အပြင် သမဂ္ဂ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များကို ခိုင်မာတိကျသော အစီအစဉ်များဖြင့် ကြိုကြိုတင်တင် ကူညီပေးသင့်သည်။

## အခကြေးငွေ

အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အချိန်ပိုမလုပ်ကိုင်ဘဲ ပုံမှန်အလုပ်ချိန် ရက်သတ္တပတ်အတွက် လုံလောက်သော အခကြေးငွေ ရရှိခွင့်ရှိသည်။ လက်ရှိ တရားဝင်သတ်မှတ်ထားသော အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမှာ တစ်ရက်လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ် (၂.၄၈ ယူရို) ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်ရန် ဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်စဉ်က အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများက တစ်နေ့လျှင် အနည်းဆုံး ၄၆၀၀ ကျပ်သတ်မှတ်ပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။ ယခုအခါ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများက တစ်နေ့လျှင် ၆၀၀၀ - ၁၀၀၀၀ ကျပ်သတ်မှတ်မှသာလျှင် သင့်လျော်သောနှုန်းထားဖြစ်မည်ဟု အကြံပြုနေကြသည်။ အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမား သဘောတူညီချက်ဖြင့် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကို မည်သည့်အဆင့်၌သတ်မှတ်စေကာမူ (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရှင်ဘက်ကသာ သတ်မှတ်စေကာမူ တရားဝင်သတ်မှတ်ထားသော အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသည် ကြမ်းခင်းနှုန်းထားသာဖြစ်သင့်ပြီး အများဆုံး အခကြေးငွေအဖြစ် မမြင်သင့်ပေ။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ပြိုင်ဆိုင်ခြင်းများကို ရပ်တန့်စေရန်အတွက် ဒေသကြီးအလိုက် ကြမ်းခင်းနှုန်းထားကို သတ်မှတ်ရန်လိုအပ်နေပြီဖြစ်သည်။ မြန်မာအစိုးရအနေဖြင့် အရှေ့တောင်အာရှဒေသကြီးထဲမှ အထည်ထုတ်လုပ်သော နိုင်ငံများဖြစ်သည့် ထိုင်း၊ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နှင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်သင့်သည်။

## ကလေးအလုပ်သမား

အသက် ၁၅ နှစ်အောက်များကို အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်သမားများအဖြစ် မည်သည့်နည်းနှင့်မျှ လက်မခံသင့်ချေ။ အသက် ၁၅ နှစ်အရွယ် အလုပ်သမားများသည် တစ်နေ့လျှင် ၄ နာရီသာ အလုပ်လုပ်ခွင့်နှင့် ကျန်သောအချိန်များကို အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ သင်ကြားပေးသောကျောင်းသို့ တက်ရောက်ခွင့် ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၁၈ နှစ်အထိ အလုပ်သမားများအတွက် အန္တရာယ်များသည့်အလုပ်မှ ကင်းလွတ်ခွင့်ရှိသင့်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံများ - မြန်မာနိုင်ငံသားပိုင်ဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံခြားသားပိုင်ဖြစ်စေ၊ လက်ရှိ အလုပ်သမားထုတွင် အသက်မပြည့်သေးသော အလုပ်သမားများ ရှိ မရှိကို စိစစ်သင့်သည်။ အရေးအကြီးဆုံးမှာ ကလေးလုပ်သားများကို (တရားဝင်ဖြစ်သော) အချိန်ပိုင်း သို့မဟုတ် အချိန်ပြည့်ပညာရေးသို့ အသက်အရွယ်အလိုက် လက်လှမ်းမှီခွင့်ရှိအောင် ကုမ္ပဏီများက ပံ့ပိုးကူညီပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ယခင်ကတည်းကရှိနှင့်နေသော ကလေးအလုပ်သမားများအတွက်လည်း ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ အရွယ်ရောက်ပြီးသူများမှ လုံလောက်စွာ စောင့်ရှောက်ပေးမှု၊ ယာယီငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် အခြားသော ဝန်ဆောင်မှုများ လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။ ကလေးအလုပ်သမားများ တရားဝင်အလုပ်လုပ်နိုင်သောအသက်အရွယ်ရောက်သည်အထိ အလုပ်ရှင်နှင့် ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီများက လုပ်အားခနှင့် ကျောင်းစရိတ်များ ပံ့ပိုးပေးသင့်သည်။

## ပဋိပက္ခအလွန်အခြေအနေတွင် ပဋိပက္ခကို သိမြင်နားလည်မှုရှိသော မူဝါဒများနှင့် အလေ့အကျင့်များ လိုအပ်သည်

မြန်မာနိုင်ငံသည် ဆယ်စုနှစ်များစွာ ကြာမြင့်ခဲ့သော စစ်အုပ်ချုပ်ရေးအောက်မှ ထွက်ပေါ်စပြုလာပြီဖြစ်သည်။ လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန်မှာ အလွန်အလှမ်းဝေးပါသေးသည်။ ဤသို့သောပတ်ဝန်းကျင်တွင် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်နေသောကုမ္ပဏီများအားလုံးအတွက် သာမန်လိုက်နာဆောင်ရွက်နေကျ ကော်ပိုရိတ်တာဝန်များထက်ပိုမိုသော တာဝန်တစ်ရပ်ယူရန်ရှိသည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ပဋိပက္ခကို သိရှိနားလည်ဖို့လိုအပ်သကဲ့သို့ "မိမိကြောင့် အခြားသူများအပေါ် အန္တရာယ်မဖြစ်စေရေး" ဆိုသည့် မူဝါဒများကိုလည်း အကောင်အထည်ဖော်လိုက်နာရပေမည်။ ဥပမာ - ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ရပ်ရွာလူထု၏အခွင့်အရေးများနှင့် မိရိုးဖလာ မြေအခွင့်အရေး

များကိုလေးစားမှုရှိခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာ ကြိုတင်သတင်းပေးပြီး သဘောတူညီမှုရယူခြင်း (Free Prior Informed Consent) ကို လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် လက်ရှိတည်ရှိနေသော (တည်ဆောက်နေဆဲဖြစ်သော) စက်မှုရန်များနှင့် အထူးစီးပွားရေး ဇုန်များတွင် အထက်ဖော်ပြပါ အချက်များကို အထူးလိုက်နာသင့်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအခြေ အနေများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိ၊ မရှိကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လေ့လာဆန်းစစ်အကောင်အထည်ဖော်မှုပြုလုပ်ခြင်း (Due Diligence) အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အနေဖြင့် ကုမ္ပဏီများသည် စက်ရုံနှင့် မြေပိုင်ဆိုင်မှုများအကြောင်း၊ မြန်မာ့တပ်မတော်ဝန်ထမ်းဟောင်း များနှင့် ခရိုနီများ၏ ပါဝင်နိုင်ခြေတို့အကြောင်းကို စုံစမ်းလေ့လာသင့်သည်။ မြန်မာအစိုးရအနေဖြင့် မြေဈေးကိုထိန်းချုပ်နိုင်ရန်အတွက် မြေဈေးကစားနေသူများနှင့်ပတ်သက်၍ ထိထိရောက်ရောက်ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ ကုမ္ပဏီများသည်လည်း မြေဈေးကွက်ကစားမှုတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်းကို ရှောင်ကျဉ်သင့်ပေသည်။

### ကုစားခွင့်

အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုများတွင်ပါဝင်နေကြသောသူများအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ တရားဝင်အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်း များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို လေးစားသင့်သည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီဖြစ်စေ၊ စက်ရုံအလုပ်သမားသမဂ္ဂတွင် ပါဝင်သော အလုပ်သမား အုပ်စုဖြစ်စေ အလုပ်ရှင်၏ ဟန့်တားမှု၊ ခြိမ်းခြောက်မှု၊ ခွဲခြားမှု မရှိဘဲ ဥပဒေကြောင်းအရ အကူအညီများ ရယူခွင့်ရှိသင့်သည်။

အထည်ကုမ္ပဏီများ (ထုတ်လုပ်သူကုမ္ပဏီ နှင့် ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီ) အနေဖြင့် ၎င်းတို့ကြောင့် ထိခိုက်မှုကြုံရသော အလုပ်သမားတစ်ဦး ချင်းစီနှင့် ရပ်ရွာလူထုအတွက် ကုစားခွင့်ပေးသင့်သည်။ အထည်ကုမ္ပဏီများ (ထုတ်လုပ်သူကုမ္ပဏီနှင့် ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီ) အနေဖြင့် ယုံကြည်ထိုက်သော နစ်နာမှုတိုင်ကြားခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များကို တည်ထောင်ပေးသင့်သည်။

### ပွင့်လင်းမြင်သာမှု

အထည်ကုမ္ပဏီများ (ထုတ်လုပ်သူကုမ္ပဏီများ နှင့် ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီများ) အနေဖြင့် ကော်ပိုရိတ် (အသင်းအဖွဲ့)ဆိုင်ရာ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု များကို ပြည့်ပြည့်ဝဝ လိုက်နာသင့်ပေသည်။ အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာဖွဲ့စည်းမှု ၊ Suppliers များ၏ တည်နေရာ၊ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်၊ အလုပ်သမားအင်အား၊ ကြိုကြိုတင်တင်ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်းများနှင့်ပတ်သက်၍ အသေးစိတ်သတင်းအချက်အလက်များကို အများ သိအောင် ဖော်ပြသင့်သည်။ ဤသို့ ဖော်ပြခြင်းအားဖြင့် သွင်းအားစုကွင်းဆက်များအဆင့်ဆင့်ရှိ ပါဝင်နေသူများကို ကူညီပေးနိုင်ပြီး အသင်းအဖွဲ့ကြီး တစ်ခုလုံး၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုးများကို အကျိုးရှိစွာ ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

တစ်ကမ္ဘာလုံးရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၌ သွင်းအားစုကွင်းဆက်များ အဆင့်ဆင့်တွင် ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာမှု ရှိလာစေရေးအတွက် စီးပွားရေးဆိုင်ရာအသင်းအဖွဲ့များ၊ အများပါဝင်သော အသင်းအဖွဲ့များနှင့် ကုန်သွယ်ရေးအသင်းအဖွဲ့များကလည်း တွန်းအားပေး ဆောင် ရွက်သင့်သည်။ အမှတ်တံဆိပ် (ကုမ္ပဏီ)များ၊ လက်လီရောင်း သူများနှင့်ထုတ်လုပ်သူများအနေဖြင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်းတွင် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များမျှဝေမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ကောင်းသောအမြင်များ၊ ထောက်ပံ့ပေးမည့်အမြင်များ ရှိရပေမည်။ ဥပဒေပညာအခြေပြု ၎င်းနိုင်ငံများ၏ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများအကြောင်း (သွင်းအားစုကွင်းဆက် များ အဆင့်ဆင့် - Supply Chain တွင် ဆက်သွယ်မှုအပါအဝင်) ကို အများသိအောင် ဖွင့်ဟဖော်ပြလာစေရေးအတွက် တာဝန်ယူ တိုက်တွန်းဆောင်ရွက်သင့်ပေသည်။

### ရေရှည်တည်တံ့သော စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှု နှင့် ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များ

မြန်မာနိုင်ငံသည် အလွန်ဆင်းရဲသော နိုင်ငံဖြစ်သည် - အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတိုးတက်မှု၏ အကျိုးအမြတ်သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည် ထုတ်လုပ်နေသော နိုင်ငံခြားအမှတ်တံဆိပ်ကုမ္ပဏီများ (သို့မဟုတ်) စက်ရုံပိုင်ရှင်များအတွက်သာ မဟုတ်ဘဲ လူထုတစ်ရပ်လုံးအတွက် ဖြစ်ရန် အလွန်တရားအရေးကြီးပေသည်။ အလုပ်အကိုင်များကို ဖန်တီးပေးရမည်မှန်သော်လည်း အလုပ်ဟု ဆိုနိုင်ရုံသာသက်သာ ဖန်တီးပေးရမည် မဟုတ်ပေ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လိုအပ်နေသည်မှာ လုံလောက်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များ ဖြစ်သည်။ အန္တရာယ် ရှိသော အလုပ်များမဟုတ်။ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုသည် လူထုအတွက် အဓိကဖြစ်ရပေမည်။ မြန်မာအစိုးရအနေဖြင့် နိုင်ငံခြား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအတွက် တင်းကျပ်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်သင့်ပြီး နိုင်ငံခြားသားပိုင်ကုမ္ပဏီများ (အထည်ထုတ်လုပ်သူများအပါအဝင်) အား လိုအပ်သည့်လိုင်စင်မရှိပါက လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ခွင့်မပြုခြင်းများကို ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

### နိဂုံး

ပို့ကုန်ဦးစားပေး အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်အကိုင်များဖန်တီးပေးခြင်းဖြင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်နှင့် ဆင်းရဲမွဲတေမှုလျော့ချနိုင်ရန် တစ်ဖက်တစ်လမ်းမှ အထောက်အကူပြုဖို့ အခွင့်အလမ်းရှိနေသည်။ သို့ပါသော်လည်း ဤပို့ကုန်ဦးစားပေး အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအနေဖြင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို တိုက်ရိုက်ချိုးဖောက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားများ၊ ရပ်ရွာလူထု၊ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် စီးပွားရေးတို့အပေါ်တွင် ကျရောက်သော အနှုတ်သဘောဆောင်သည့် သက်ရောက်မှုများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေခြင်းတို့ ဖြင့်လည်း အခြေအနေများကို လက်ရှိထက် ပိုမိုဆိုးသွားစေနိုင်သည်။

ထို့ ကြောင့် သက်ဆိုင်ပါဝင်နေသူများအားလုံး (အထည်ချုပ်စက်ရုံမှသည် ဝယ်ယူသူ ကုမ္ပဏီသို့၊ မြန်မာအစိုးရ မှသည် နိုင်ငံခြားသား ကုမ္ပဏီများ၏ မိခင်နိုင်ငံအစိုးရများသို့) အနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို လေးစား၊ လိုက်နာ၊ ကာကွယ် ရမည့် အခြေခံတာဝန်တစ်ရပ် ရှိသည်။ ဤသုတေသန၏ တွေ့ရှိချက်များအရ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းကို ပိုမိုကောင်းမွန် စွာ ဆောင်ရွက်ရန်၊ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေလျော့ချရေးကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ဆောင်ရွက်ရန်၊ အမှန်တစ်ကယ်ဖြစ်ပေါ်နေသော ချိုးဖောက်မှု များအား ပြေလည်အောင်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှု ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန်တို့ကို အရေးတကြီး ဆောင်ရွက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ဖို့ လိုအပ်နေပြီ ဖြစ်သည်။ သက်ဆိုင်ပါဝင်နေသူများအားလုံးအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်များဖန်တီးရုံသာသက်သာ မဟုတ်ဘဲ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများအတွက် လုံလောက်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ ဖန်တီး ပေးရန် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်နေပြီ ဖြစ်သည်။

## ၁။ မိတ်ဆက်ခြင်း

### ၁.၁။ ဘာကြောင့် ဤအစီရင်ခံစာကို ရေးသားတင်ပြရတာလဲ

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်များပြားလာလျက်ရှိသည်။ လုပ်သားနှင့်လုပ်အား အများအပြားလိုအပ်သော လုပ်ငန်းများတွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းက တစ်ခု အပါအဝင်ဖြစ်သည်။ နှစ်စဉ်နှင့်အမျှ အထည်ဝယ်ယူသူများ ပိုမိုများပြားလာသည်နှင့်အညီ နာမည်ကြီးအမှတ်တံဆိပ်များနှင့် လက်လီရောင်းသူများအကြား ပြိုင်ဆိုင်မှု ပိုမိုပြင်းထန်လာသည်။ ဈေးသက်သက်သာသာနှင့် အမြန်ထုတ်လုပ်ပို့ဆောင်ခြင်းဆိုသည်မှာ ၎င်းတို့၏ အဓိကလိုအပ်ချက်ဖြစ်ပြီး အဆိုပါလိုအပ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီသော ထုတ်လုပ်ရေးဒေသများကို ရှာဖွေနေကြသည်။

မြန်မာနိုင်ငံက အဆိုပါ အဓိကလိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်အားခသက်သက်သာသာဖြင့် အလုပ်သမားများစွာရှိသည်။ ဒီမိုကရေစီဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ စတင်အကောင်အထည်ဖော်လာသည့် မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ၎င်း၏ထုတ်ကုန်များကို ပြည်ပသို့တင်ပို့ခွင့် ရလာသည်။ ဥရောပနှင့် အမေရိကဈေးကွက်အတွက် မျက်နှာသာပေးထားသော အခြေအနေဖြစ်သည်။ ပြီးခဲ့သည့် နှစ်အနည်းငယ်အတွင်း ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အထည်လုပ်ငန်းများအတွက် မြန်မာနိုင်ငံသည် အထည်ထုတ်လုပ်ရန် ထင်ရှားသော နေရာဒေသတစ်ခု လျင်မြန်စွာ ဖြစ်လာခဲ့သည်။ မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် လျင်မြန်စွာ တိုးတက်များပြားလာပြီး ဥရောပဈေးကွက်အတွက် အထည်မြောက်များစွာ ထုတ်လုပ်ပေးလျက်ရှိသည်။

ဤအစီရင်ခံစာတွင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာရပ်များကို ဖော်ပြထားသည်။ အဆိုပါ ပြဿနာရပ်များတွင် - လွန်စွာနည်းပါးသော လုပ်အားခ၊ မတရားငွေကြေးဖြတ်တောက်မှုများ (ဥပမာ - ဆေးခွင့်ယူသည့်အတွက်)၊ များပြားလှစွာသော အလုပ်ချိန်နာရီများ၊ လုပ်အားခမပေးဘဲ အမွေစေခိုင်းသည့်အတွက် အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ရခြင်းများ၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ (၃၆၀၀ ကျပ်) မပေးလိုသည့်အတွက် အလုပ်သင် ဆိုသည့် ခေါင်းစဉ်ကို အလွဲသုံးစားပြုခြင်း၊ ကလေးအလုပ်သမားများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုမရှိခြင်း တို့လည်း အပါအဝင်ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးနှင့်အလုပ်သမားအခွင့်အရေးတို့ကို လေးစားလိုက်နာရမည့်တာဝန်ရှိသည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတစ်ရပ်လုံးအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် အဆောတလျင် အရေးတကြီးလိုအပ်နေပြီဖြစ်ကြောင်း ဤအစီရင်ခံစာ၏ တွေ့ရှိချက်များကညွှန်ပြနေသည်။ ဤသုတေသန၏ တွေ့ရှိချက်များအရ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေလေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေလျော့ချရေးကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အမှန်တစ်ကယ်ဖြစ်ပေါ်နေသော ချိုးဖောက်မှုများအား ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်တို့ မှာ အရေးတကြီးဆောလျင်စွာ လိုအပ်နေပြီ ဖြစ်သည်။

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း - ဤအစီရင်ခံစာတွင် အထူးသဖြင့် ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီများအပေါ် အဓိကဦးတည်ဆွေးနွေးထားသည်။ သုတေသနတွေ့ရှိချက်များကို မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၊ နိုင်ငံခြားသားအဝယ်ကုမ္ပဏီများ၏ မိခင်နိုင်ငံ အစိုးရ၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ချုပ်စက်ရုံများ ပိုင်ဆိုင်ထားသော နိုင်ငံခြားသားများ၏ မိခင်နိုင်ငံအစိုးရတို့ သိလာစေရန်လည်း ရည်ရွယ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အိုအီးစီဒီနိုင်ငံများ (Organization for Economic Co-operation and Development - စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ) ဖြစ်သည့် ဆွီဒင်၊ ယူကေ၊ နယ်သာလန်၊ ဂျာမနီ၊ ဂျပန်နှင့် တောင်ကိုရီးယားနိုင်ငံတို့ သိလာစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် Suppliers များကို ရွေးချယ်ရာတွင် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း နှင့် အညီရွေးချယ် ရမည်ဖြစ်ပြီး Suppliers များအပေါ် ချမှတ်ထားသော ဝယ်ယူခြင်းဆိုင်ရာအလေ့အကျင့်များ နှင့်အညီလည်း ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ လာမည့်နှစ်များတွင်လည်း

SOMO နှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် ပါတနာများအနေဖြင့် မိမိတို့ ရွေးချယ်ထားသောကုမ္ပဏီများနှင့် အစိုးရများကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ ဆက်လက်သတိပေး တင်ပြသွားပါမည်။

### နောက်ခံအကြောင်းအရာ

၁၉၆၂ မှ ၂၀၁၀ အထိ မြန်မာနိုင်ငံကို စစ်အာဏာရှင်တို့က အုပ်ချုပ်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် စစ်အာဏာရှင် အစား မြန်မာ့တပ်မတော်က ကျောထောက်နောက်ခံပြုထားသော အရပ်သားအစိုးရတစ်ရပ် အာဏာရလာခဲ့သည်။ ထိုအချိန်မှအစပြု၍ အလယ်အလတ် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို မြန်မာနိုင်ငံ၌ စတင်မြင်တွေ့လာသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အထွေထွေရွေးကောက်ပွဲများ ကျင်းပခဲ့သည်။ ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည် ဦးဆောင်သော အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ် (NLD) သည် မဲ ၇၇ % အနိုင်ရရှိခဲ့သည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဧပြီလတွင် NLD ဦးဆောင်သော အစိုးရတစ်ရပ် တက်လာပြီး ဦးထင်ကျော်သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ သမ္မတဖြစ်လာသည်။

NLDအနေဖြင့် အစိုးရတစ်ရပ်၏ အာဏာရရှိပြီး တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ခွင့်ရသည်မှာ ပထမဆုံးအကြိမ်ဖြစ်သည်။ အလွန်ကြီးမားသော စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်လည်း ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အများပြည်သူ အဖွဲ့အစည်းများတွင် - အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန အပါအဝင် (အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးနှင့် အလုပ်သမားရုံးများတွင်) တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသော အစိုးရဝန်ထမ်းအများစုမှာ နဂိုလူများသာ ဖြစ်သည်။ စစ်အာဏာရှင်လက်ထက်က အစိုးရဝန်ထမ်းအများစုသည် လက်ရှိအစိုးရသစ် လက်ထက်တွင်လည်း ဆက်လက်ပါဝင်နေဆဲ ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံနေရသူများဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို ၂၀၁၂ အထိ တားမြစ်ပိတ်ပင်ခဲ့သည်။

အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအတွက် တံခါးဖွင့်ပေးခဲ့သည်မှာ မကြာလှသေးချေ။ အမှီအခိုကင်းသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းခွင့်ကို နှစ်ပေါင်း ၅၀ ကျော်ကြာ တားမြစ်ခဲ့သည်။ ချီတက် ဆန္ဒထုတ်ဖော်မှုများကို တားမြစ်ခဲ့သကဲ့သို့ သဘောမတူညီသူများကိုလည်း ပြင်းပြင်းထန်ထန် နှိပ်ကွပ်ခဲ့သည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများနှင့် အတိုက်အခံပီတီဝင်များမှာ အကျဉ်းထောင်ထဲတွင် နှစ်ပေါင်းများစွာ ထိန်းသိမ်းခံခဲ့ရပြီး အချို့မှာ ပြည်ပနိုင်ငံများတွင် နှစ်ပေါင်းများစွာ တိမ်းရှောင်ခိုလှုံခဲ့ရသည်။

ဒီမိုကရေစီအတွက် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုခြေလှမ်းများကို ပြီးခဲ့သည့်နှစ်များက စတင်လာခဲ့သည်ဆိုသော်ငြား ကြီးမားသောပြဿနာများကို မဖြေရှင်းနိုင်သေးချေ။ မြန်မာ့တပ်မတော်နှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အုပ်စုများ၏ တိုက်ပွဲများမှာ အချို့ပြည်နယ်များတွင် ဖြစ်ပွားနေဆဲဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် မြန်မာ့လူ့အသိုင်းအဝိုင်းအလွှာတိုင်းတွင် မြန်မာ့တပ်မတော်၏ လွှမ်းမိုးမှုက ဆက်လက်တည်ရှိနေသည်။ အစိုးရသစ်အနေဖြင့် နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ ဥပဒေများကို ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ပြောင်းလဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရန် ကြီးမားသော တာဝန်ဝတ္တရားများ ရှိလာပြီဖြစ်သည်။



### လွန်စွာတိုးတက်လာသော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဒီမိုကရေစီဆိုင်ရာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ အစပြုလာချိန်မှစ၍ ဥရောပသမဂ္ဂအပါအဝင် နိုင်ငံများစွာက စီးပွားရေး ပိတ်ဆို့မှုများကို ဖယ်ရှားပေးခဲ့သည်။ ယခုအခါ မြန်မာနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုသည် တဟုန်ထိုးတိုးတက်နေသည်။ ဤသို့ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ စီးဝင်မှုကြောင့် မကြာသေးသောနှစ်များအတွင်း အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် အကျိုးအမြတ်များစွာရရှိလာပြီး ကိန်းဂဏန်းများအရလည်း အဆပေါင်းများစွာ တိုးတက်လာသည်။

၂၀၁၄ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ပို့ကုန်တန်ဖိုးသည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉၈၆ သန်း (ယူရို ၇၂၀ သန်း<sup>၅</sup>) အထိရောက်ရှိခဲ့ပြီး ၂၀၁၀ အထည်ပို့ကုန်တန်ဖိုး (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၃၇ သန်း/ ယူရို ၂၇၀ သန်း<sup>၆</sup>) ထက် သုံးဆနီးပါး မြင့်တက်လာခဲ့သည်။<sup>၇</sup> မြန်မာ့အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း၏ စာရင်းများအရ ၂၀၁၅ တွင် အထည်ပို့ကုန်တန်ဖိုး စုစုပေါင်း အမေရိကန်ဒေါ်လာ သန်း ၁၄၀၀ ကျော် (၁.၄၆ ဘီလီယံ) သို့မဟုတ် ယူရိုငွေအားဖြင့် သန်း ၁၃၀၀ ကျော် (၁.၃၂ ဘီလီယံ<sup>၈</sup>) ရှိပြီး မြန်မာတစ်နိုင်ငံလုံး၏ ပြည်ပပို့ကုန်ခွန် ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း ကို အထည်ပို့ကုန်များမှ ရရှိသည်။<sup>၉</sup>

ဥရောပသမဂ္ဂသည် မြန်မာ့အထည်ပို့ကုန်များအတွက် တရိန်ထိုးကြီးမားလာသော ဈေးကွက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ဥရောပ သမဂ္ဂမှ ၎င်း၏နိုင်ငံများအတွက် အထည်တင်သွင်းမှုတန်ဖိုး ယူရို ၄၂၃ သန်း ရှိပြီး ယခင်နှစ်တင်သွင်းမှုထက် ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းပိုများသည်။<sup>၁၀</sup>

နှစ်အနည်းငယ်အတွင်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် အဓိကနေရာတွင် ပါဝင်လာခဲ့သော်လည်း ၎င်းတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် လူ့ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအခြေအနေများအကြောင်း အနည်းငယ်သာသိရှိကြသည်။ ALR<sup>၁၁</sup>, Progressive Voice<sup>၁၂</sup> နှင့် Oxfam<sup>၁၃</sup> အဖွဲ့တို့ကလည်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသော အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရမှုများဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာများကို မကြာသေးမီက ထုတ်ဝေခဲ့သည်။

---

5 For this conversion (US dollar to Euro) the currency rate of 1 July 2014 was used.  
6 For this conversion (US dollar to Euro) the currency rate if 1 July 2010 was used.  
7 HKTDC Research, "Myanmar Rising: The Garment Sector Takes Off ", 22 June 2016. <<http://economists-pick-research.hktdc.com/business-news/article/Research-Articles/Myanmar-Rising-The-Garment-Sector-Takes-Off/rp/en/1/1X000000/1X0A6IQS.htm>>  
8 For this conversion (US dollar to Euro) the currency rate if 1 July 2015 was used.  
9 Textile Excellence, "Myanmar Rises As An Alternative Garment Manufacturing Hub," 11 December 2016, <<http://www.textileexcellence.com/news/details/1651/myanmar-rises-as-an-alternative-garment-manufacturing-hub>>  
10 European Commission DG Trade, "European Union, Trade in goods with Myanmar," 4 November 2016, [http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2006/september/tradoc\\_113423.pdf](http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2006/september/tradoc_113423.pdf)  
11 ALR, "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," March 2016, <[http://www.actionlaborrights.org/attachments/view/?attach\\_id=1060](http://www.actionlaborrights.org/attachments/view/?attach_id=1060)>  
12 Progressive Voice, "Raising the Bottom - A Report on the Garment Industry in Myanmar," December 2016, <<http://progressivevoicemyanmar.org/wp-content/uploads/2016/11/Raising-the-Bottom-Layout-English-Version-15-11-20161.pdf>>  
13 Oxfam, "Made in Myanmar – Entrenched poverty or decent jobs for garment workers?," December 2015, <[https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file\\_attachments/bp209-made-in-myanmar-garment-workers-091215-en\\_0.pdf](https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp209-made-in-myanmar-garment-workers-091215-en_0.pdf)>

SOMO အနေဖြင့် လက်ရှိ မြန်မာနိုင်ငံမှထုတ်လုပ်သော အထည်များရရှိနေသော ဥရောပအထည်ကုမ္ပဏီများ (သို့မဟုတ်) မကြာမီ ထိုသို့ ပြုလုပ်ရန်စီစဉ်နေသော ဥရောပအထည်ကုမ္ပဏီများနှင့် ၎င်းတို့အား အထည်သွင်းသူများ (Suppliers) ကို သုတေသနအတွက် အဓိက ရွေးချယ်ခဲ့ပါသည်။ ဥရောပသမဂ္ဂသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ပိုကုန်-သွင်းကုန်ပါတနာ ဖြစ်လာပါသည်။ ထို့ပြင် ၂၀၁၆ နိုဝင်ဘာတွင် မြန်မာနိုင်ငံအပေါ်၌ထားရှိသော လက်ကျန် စီးပွားရေးပိတ်ဆို့မှုကို အမေရိကန်နိုင်ငံက ပယ်ဖျက်ပေးလိုက်ပြီဖြစ်၍ မကြာတော့သည့် အနာဂတ်တွင် အမေရိကသို့ အထည်တင်ပို့မှုများ ပိုမိုတိုးတက်လာမည်ဟု မျှော်လင့်နိုင်ပေသည်။ ဥရောပ အထည်ကုမ္ပဏီ တော်တော် များများသည် မြန်မာနိုင်ငံမှထုတ်လုပ်သောအထည်များကို ရရှိနေကြပြီဖြစ်သည်။

SOMO သည် နယ်သာလန်နိုင်ငံအခြေစိုက် သုတေသနစင်တာတစ်ခုဖြစ်ပြီး "ဥရောပ၏ သန့်ရှင်းသောအဝတ်အစားများဆိုင်ရာစည်းရုံး လှုံ့ဆော်မှုညွှန်ပေါင်းအဖွဲ့များ (European Clean Clothes Campaign coalitions) နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေသော စင်တာတစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် SOMO သည် ဤသုတေသနမှတစ်ဆင့် ဥရောပရှိ အမှတ်တံဆိပ်များ၊ အထည်ကုမ္ပဏီများ နှင့် လက်လီ ရောင်းချသူလုပ်ငန်းရှင်များအား မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသော ပြဿနာရပ်များအား တာဝန်ယူဖြေရှင်းပေးရန် အရေးဆိုနေပြီ ဖြစ်ပါသည်။

အခြေခံကျသောမေးခွန်းများသည် ဤသုတေသန၏ အရေးအကြီးဆုံး အစိတ်အပိုင်းအဖြစ်ပါဝင်နေသည်။ အဓိကမေးခွန်းထုတ်ထောက်ပြ ထားသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပို့ကုန်ဦးစားပေးအထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၌ အန္တရာယ်နှင့် လက်တစ်ကမ်းအကွာတွင် ရောက်ရှိနေပြီဖြစ်သော အလုပ်သမားအခွင့်အရေး၊ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အမှန်တစ်ကယ်ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခံရမှုများ ဖြစ်ပါသည်။ အနောက်နိုင်ငံများအနေဖြင့် ဈေးသက်သာသောအထည်များလိုအပ်ချက်သည် အမြဲတစေ ပိုမိုများပြားလာလျက်ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း၌ ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များ၊ အလုပ်သမားအခြေအနေများကို ဖော်ဆောင်ပေးရန် ထိုတိုးတက်မှုများပြား လာသော လိုအပ်ချက်များက အကူအညီပေးနိုင်ပါမည်လား (သို့မဟုတ်) မည်သို့ကူညီပေးနိုင်မည်နည်းဆိုသည့် ဆွေးနွေးမှုများအပေါ် ဤအစီရင်ခံစာ ရေးသားတင်ပြသူများဖြစ်သည့် SOMO ၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆောင်ရွက်သူများအဖွဲ့ (Action Labor Right) နှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ကာကွယ်သူများနှင့်မြှင့်တင်သူများအဖွဲ့ (Labor Rights Defenders and Promoters) တို့က ပါဝင်အားဖြည့် နိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဒီမိုကရေစီအခြေမခိုင်သေးသော မြန်မာ့သို့နိုင်ငံများတွင် ကုမ္ပဏီကြီးများ ပင်ရောက်လုပ်ကိုင်လည်ပတ်မှု ကြောင့် လူ၊ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ပြည်တွင်း စီးပွားရေးတွင် အနှုတ်သဘောဆောင်သော သက်ရောက်မှုများ ရှိလာနိုင်သည်ဆိုသည့် အချက်ကို နားလည်မှုအပေါ်တွင် အထက်ဖော်ပြပါ မေးခွန်းက အခြေခံထားသည်။

၁.၂။ သုတေသနနည်းလမ်း

၂၀၁၅ ခုနှစ် ဇူလိုင်လတွင် ပထမအကြိမ် အခြေအနေလေ့လာ ဆန်းစစ်မှုပြုလုပ်ရန် SOMO မှ သုတေသီများ မြန်မာနိုင်ငံသို့ လာ ရောက်ခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်တွင်းပြည်ပ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားနှင့်ဆိုင်သော အစိုးရမဟုတ် သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်မှုများပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ထဲထဲဝင်ဝင် သိရှိလာစေရန်၊ သက်ဆိုင်ပါဝင်နေသူများ၏ နောက်ကြောင်းရာဇဝင်၊ အစီအစဉ်များ၊ ရည်မှန်းချက်များနှင့် အခက်အခဲများကို သိရှိနားလည်နိုင်ရန်အတွက် ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် သုတေသန လက်တွဲပြုလုပ်ရန်အတွက် စိတ်ဝင်စားသော၊ အဆင်သင့်ဖြစ်နေသော ပြည်တွင်းရှိ အဖွဲ့အစည်းများကို ရွေးချယ်နိုင်ရန်လည်း SOMO က ရည်ရွယ်သည်။

ဤပထမအကြိမ် အခြေအနေလေ့လာဆန်းစစ်မှုပြုလုပ်ခြင်းမှ ရလဒ်အနေဖြင့် SOMO၊ ALR နှင့် LRDP တို့အကြား စီမံချက်အတွက် ပါတနာများအဖြစ် ဆောင်ရွက်ရန် သဘောတူညီချက်ရရှိခဲ့သည်။ အဆိုပါစီမံချက်တွင် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်း၊ သင်တန်းပေးခြင်း၊

လက်တွေ့ကွင်းဆင်း သုတေသနပြုလုပ်ခြင်း၊ အစိုးရကို တွန်းအားပေးခြင်းနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များ ပါဝင်သည်။

လက်တွေ့ကွင်းဆင်း သုတေသနပြုလုပ်ခြင်းအတွက် အချိန်ကာလ၊ စကားလုံးအသုံးအနှုန်းများနှင့် သုတေသန၏ ဦးစားပေး ဆောင်ရွက်လိုသည်များကို ပိုမိုရှင်းလင်းစွာနားလည်နိုင်စေရန် SOMO၊ ALR နှင့် LRDP တို့အကြား ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများ၊ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုများ မကြာခဏ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

ကွင်းဆင်းသုတေသနပြုလုပ်ရန်အတွက် အထည်ချုပ်စက်ရုံများကို ရွေးချယ်မှုပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အောက်ပါ စံ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ စက်ရုံများကို ရွေးချယ်ခဲ့ပါသည် -

- ပြည်ပဈေးကွက်သို့ တင်ပို့ရန် အထည်ထုတ်လုပ်နေသော စက်ရုံများ
- ရောက်ရှိနိုင်မှုနှင့် အလုပ်သမားများကြား အဆက်အသွယ်ရှိမှု။ ပြီးခဲ့သော နှစ်အနည်းငယ်အတွင်း ALR နှင့် LRDP တို့သည် သင်တန်းများ ပြုလုပ်ပေးခြင်း ၊ အလုပ်သမားရေးရာ အသိအမြင်ဖွင့်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များကို ပူးပေါင်းစီစဉ်ပေးခြင်းတို့မှတစ်ဆင့် ရာနှင့်ချီသော အလုပ်သမားများနှင့် အဆက်အသွယ်များ ရရှိခဲ့သည်။
- စက်ရုံများ၏ လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေဆိုင်ရာ မှတ်တမ်း။ ALRနှင့် LRDP တို့အနေဖြင့် ရန်ကုန်နှင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း တည်ရှိသော အခြားမြို့များတွင် သုတေသန ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး အလုပ်သမား များကြားတွင် ကွန်ရက်တည်ဆောက်နိုင်ခဲ့သဖြင့် သတင်းအချက်အလက်မှတ်တမ်းများ အမြောက်အများရှိနေပေသည်။
- ပိုင်ဆိုင်မှု။ နောက်ဆုံးရွေးချယ်မှုအရ သုတေသနပြုလုပ်မည့်စက်ရုံစာရင်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံသားပိုင်စက်ရုံများနှင့် နိုင်ငံခြားသားပိုင်စက်ရုံများဟူ၍ အမျိုးအစား နှစ်ခုလုံး ပါဝင်သည်။
- ပထဝီအနေအထား။ နောက်ဆုံးရွေးချယ်မှုအရ သုတေသနပြုလုပ်မည့် စက်ရုံစာရင်းတွင် ပါဝင်သော စက်ရုံများမှာ ရန်ကုန်ရှိ မတူညီသော စက်မှုဇုန်များနှင့် အထူးစီးပွားရေးဇုန်များတွင် တည်ရှိသည်။ ပဲခူးရှိ စက်ရုံတစ်ရုံနှင့် ပုသိမ်ရှိ စက်ရုံတစ်ရုံတို့လည်း ပါဝင်သည်။

သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံ၏နာမည်ကို ဤအစီရင်ခံစာတွင် မဖော်ပြထားသကဲ့သို့ သုတေသနပြင်ဘက် မည်သည့်ပြင်ပဆက်သွယ်မှုမျိုးတွင်မဆို ဖော်ပြခြင်းမရှိပါ။ ကနဦးတွင် SOMO အနေဖြင့် စက်ရုံနာမည်များကို ဖော်ပြရန် ရည်ရွယ်ခဲ့သည်။ SOMO သည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် အထည်ထုတ်လုပ်တင်ပို့မှု အဆင့်ဆင့်ကို ပွင့်လင်းမြင်သာစွာဖော်ပြလေ့ရှိသော ခိုင်မာသည့်ဦးဆောင်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားထု ကြုံနေရသောပြဿနာများ၊ အထည်ချုပ်စက်ရုံများနှင့် အဆိုပါ စက်ရုံများထံမှ ဝယ်ယူသူဖောက်သည်များအကြား မည်သို့ချိတ်ဆက်မှုရှိသည်ကို အများသိအောင် ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ ဖော်ပြခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများအတွက် အခြေအနေတိုးတက်ကောင်းမွန်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန် သွင်းအားစုကွင်းဆက်များအဆင့်ဆင့်ရှိ ပါဝင်သက်ဆိုင်နေသူများကို တွန်းအားပေးနိုင်သည်။ ဝယ်ယူသူများ အနေဖြင့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများကို သတိပြုမိရန်လိုအပ်သကဲ့သို့ ၎င်းတို့၏ Supplier စက်ရုံများ၌သာမက အနာဂတ်တွင် ၎င်းတို့နှင့်ချိတ်ဆက်မည့် Supplier စက်ရုံများ၌လည်း အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်နေသော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို သတိပြုရန် လိုအပ်ပေသည်။ သို့မှသာလျှင် သတင်းအချက်အလက် ပြည့်စုံစွာရရှိပြီး ဝယ်ယူမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ရွေးချယ်မှုများပြုလုပ်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။ စက်ရုံနာမည်များကို ဖော်ပြခြင်းအားဖြင့် အချက်အလက် တိကျမှန်ကန်မှု ရှိ၊ မရှိကိုလည်း သိရှိနိုင်သကဲ့သို့ အစီရင်ခံစာ၏ အရည်အသွေးကိုလည်း မြင့်တက်စေသည်။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်းအားဖြင့် ဤကဲ့သို့သော ကောင်းကျိုးများ ရှိသကဲ့သို့ အခြားတစ်ဖက်တွင်မူ ဆိုးကျိုးများကိုလည်း ဖြစ်သွားစေနိုင်သည်။ သုတေသနအတွက် အင်တာဗျူးခွဲသော အလုပ်သမားများ၊ အခြားသော အလုပ်သမားများ၊ ရပ်ရွာလူထု၊ သမ္မတတက်ကြွလှုပ်ရှားသူများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့များနှင့်/ သို့မဟုတ်

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအပေါ် ဆိုးကျိုးများ သက်ရောက်သွားနိုင်သည်။ ဤအစီရင်ခံစာတွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း (အဓိကအားဖြင့် စက်ရုံများ) တွင် အလုပ်လုပ်နေသော အလုပ်သမားများကြုံတွေ့နေရသည့် အခြေအနေဆိုးများကို တင်ပြထားသည်။ များသောအားဖြင့် အဆိုပါ အလုပ်သမားများမှာ ငယ်ရွယ်ပြီး ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအကြောင်း မသိရှိကြပေ။ အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုများ လွတ်လွတ်လပ်လပ် ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အခြေအနေလည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် မရှိသေးကြောင်း တွေ့ရသည်။ လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ် စောင့်ရှောက်သူများအတွက်လည်း လုံခြုံရေးမှာ စိုးရိမ်ဖွယ် အခြေအနေတွင် ရောက်နေသည်။ ထို့ကြောင့် လက်ရှိအနေအထားတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ ရရှိနေသေးသော အခြေအနေများကို ထိခိုက်မှုမရှိစေရန် SOMO အနေဖြင့် သတိထားရပါမည်။ သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက် စက်ရုံတစ်ရုံကသာ SOMO ၏ ပြန်လည်ဆန်းစစ်သုံးသပ်ပေးပါရန် တောင်းဆိုချက်ကို လိုက်လျောပြီး တုံ့ပြန်မှု ပေးခဲ့သည်။ အခြားသော စက်ရုံများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ သွင်းအားစုကွင်းဆက်များအဆင့်ဆင့်တွင် ဖြစ်ပေါ်နေသော ပြင်းထန်သည့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများအကြောင်း တင်ပြထားသည့် ဤ အစီရင်ခံစာကို မည်သို့တုံ့ပြန်မည်ဆိုသည်ကို SOMO အနေဖြင့် မသိရှိနိုင်သေးပေ။ ထို့ကြောင့် SOMO အနေဖြင့် အထူးတလည် ဂရုစိုက်မှုပြုရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက် ကို SOMO ၏ ပြည်တွင်း ပြည်ပ ပါတနာအဖွဲ့အစည်းများကလည်း မျှဝေမှုပြုလုပ်ခဲ့သည်။

၂၀၁၆ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီ မှ ဇွန်လအထိ အလုပ်သမား ၄၃၃ ဦးကို အင်တာဗျူး ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ၄၅ မိနစ်စီ ကြာသော အင်တာဗျူး ၃၀၀ နှင့် ပိုမို အသေးစိတ်ကျသော တစ်နာရီစီကြာသည့် အင်တာဗျူး ၁၃၃ ရက် ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့သည်။ အင်တာဗျူးတွင် အသုံးပြုသော မေးခွန်းများ နှင့် ညွှန်ကြားချက်များကို SOMO၊ ALR နှင့် LRDP တို့က ပူးတွဲပြင်ဆင်ခဲ့သည်။ ခေါင်းစဉ်၊ ပါဝင်မည့် အကြောင်းအရာများ နှင့် မေးခွန်းများ တည်ဆောက်ခြင်းကို သေချာစွာ စဉ်းစားဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ပိုမို ရှည်ကြာသော အင်တာဗျူးများသည် အလုပ်သမားများ၏ ဘဝနှင့် ပတ်သက်ပြီး နောက်ခံအကြောင်းအရာများနှင့် သတင်းအချက်အလက်များကို ရရှိစေခဲ့သည်။ ALR နှင့် LRDP မှ ဝန်ထမ်း ၁၀ ဦး နှင့် အခြားစေတနာ့ဝန်ထမ်းများက အလုပ်သမားများအား အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ထို့အပြင် အရည်အချင်းပြည့်ဝသော စကားပြန်၏ အကူအညီနှင့် အချို့သော အင်တာဗျူးများကို SOMO က ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့သည်။

၂၀၁၆ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလတွင် SOMO ၏ သုတေသီများက ALR နှင့် LRDP ဝန်ထမ်းများ၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်းများအတွက် နှစ်ရက်တာ သင်တန်းပြုလုပ်ခဲ့သည်။ သင်တန်းတွင် သုတေသနအတွက် အသုံးပြုမည့် နည်းလမ်း၊ တာဝန်နှင့် တာဝန်ယူမှု အကြောင်းတို့ကို အလေး ထား ဆွေးနွေးခဲ့သည်။ သွင်းအားစုကွင်းဆက်များ အဆင့်ဆင့်ရှိ တာဝန်ယူမှုဆိုင်ရာ သဘောတရားများအကြောင်း ဆွေးနွေးသကဲ့သို့ သွင်းအားစုကွင်းဆက်များ အဆင့်ဆင့်ပွင့်လင်းမြင်သာရှိမှု၊ အထည်လုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအခြေအနေများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုရှိမရှိကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လေ့လာဆန်းစစ်အကောင်အထည်ဖော်မှုပြုလုပ်ခြင်း Due Diligence (ကုလသမဂ္ဂ၏ လမ်းညွှန် အခြေခံမူများ)၊ အလုပ်သမားများနှင့် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရန် အရေးပါမှုနှင့် အင်တာဗျူးဖြေကြားပေးမည့် အလုပ်သမား များအတွက် ဘေးကင်းလုံခြုံစိတ်ချမှုတို့ကိုလည်း နှစ်ရက်တာ သင်တန်းကာလတွင် ဆွေးနွေးခဲ့ပါသည်။

၂၀၁၆ ဖေဖော်ဝါရီ မှ မေလအထိ SOMO မှ သုတေသီ အမျိုးသမီး Martje Theuws သည် ရန်ကုန်တွင် နေထိုင်ခဲ့ပြီး ကွင်းဆင်းလေ့လာမှု များအတွက် ALR ၊ LRDP တို့နှင့်အတူ စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ Martje Theuws ကို ကျွမ်းကျင်သောမြန်မာစကားပြန်မှ ကူညီပေးခဲ့သည်။

အလုပ်သမားများအား အင်တာဗျူးခြင်းနှင့် အင်တာဗျူးမေးခွန်းများကို မြန်မာဘာသာဖြင့် ပြင်ဆင်ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး အင်္ဂလိပ်ဘာသာသို့ ပြန်ဆိုခဲ့သည်။ ဘာသာပြန်ဆိုထားသော အင်တာဗျူးများအား လေ့လာသုံးသပ်ခြင်းနှင့် စနစ်တကျ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်မှုများကို SOMO က ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ သုတေသနပြုလုပ်ပြီးနောက် သုံးသပ်ချက်၊ ယူဆချက်များပါဝင်သော အစီရင်ခံစာကို SOMO က အကြမ်း ရေးသားခဲ့ပြီး ALR နှင့် LRDP တို့ ကလည်း ပင်ရောက်ဆွေးနွေးမှုနှင့် တုံ့ပြန်မှတ်ချက်ပေးမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ

၂၀၁၆ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီ မှ ဧပြီလအထိနှင့် ၂၀၁၆ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလတို့တွင် ဤသုတေသနအတွက် သက်ဆိုင်ပါဝင်နေသူများနှင့် တွေ့ဆုံပြီး အင်တာဗျူးပြုလုပ်ရာမှ သတင်းအချက်အလက်များကို ရရှိခဲ့သည်။ သက်ဆိုင်ပါဝင်နေသူများမှာ - မြန်မာ့အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ၊ ကမ္ဘာ့အလုပ်သမား သမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ် (Global Union Federations – GUFs)၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂညီပေးရေး အဖွဲ့အစည်းများ (Trade Union Support Organizations – TUSOs)၊ ပြည်တွင်း ပြည်ပ အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ (ILO အပါအဝင်)၊ မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (MGMA)၊ Fair Wear Foundation ၊ ကျင့်ဝတ်လိုက်နာစွာ ကုန်သွယ်မှုအဖွဲ့အစည်း (Ethical Trading Initiative- ETI) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ထုတ်လုပ်နေသော အမှတ်တံဆိပ် (ကုမ္ပဏီ) များဖြစ်သည်။

### ကုမ္ပဏီများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် ကုမ္ပဏီများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းကို SOMO မှ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သော စက်ရုံ ၁၂ ရုံနှင့် ၎င်းတို့၏ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော ဖောက်သည်ကုမ္ပဏီများအား SOMO ၏ ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းနှင့်အညီ အစီရင်ခံစာအကြမ်းကို ပေးပို့ခဲ့ပြီး အစီရင်ခံစာတွင် ပါဝင်သော အယူအဆများနှင့် အချက်အလက်ဆိုင်ရာ မတိကျမှု၊ မှားယွင်းမှုများ တွေ့ရှိပါက ပြင်ဆင်ပေးနိုင်ရန်၊ မှတ်ချက်နှင့် အကြံပြုချက်များပေးနိုင်ရန် အခွင့်အရေးပေးခဲ့ပါသည်။ Fair Wear Foundation နှင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ ထုတ်လုပ်သော အထည်များရရှိနေသည်ဟု သိထားသော ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင် အမှတ်တံဆိပ် (Brands) များကိုလည်း SOMO ကဆက်သွယ်ခဲ့ပြီး သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံတွင် အော်ဒါမှာယူခြင်း ရှိ မရှိ လေ့လာခဲ့သည်။ ဤသို့ ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှု များ ပြုလုပ်နေသည်ကို ရက်သတ္တနှစ်ပတ် ကြိုတင်အသိပေးခဲ့ပြီး တုံ့ပြန်မှုပြုလုပ်နိုင်ရန် ကုမ္ပဏီများကို အချိန် နှစ်ပတ်ပေးခဲ့ပါသည်။

ဤသို့ အစီရင်ခံစာကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းအပြင် သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် လည်ပတ်နေသော ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး မေးခွန်းများဖြေကြားပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့သည်။ အလားတူစွာပင် ဝယ်ယူသူ ကုမ္ပဏီများ ကိုလည်း မြန်မာနိုင်ငံမှထုတ်လုပ်သောအထည်များရယူမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ၎င်းတို့၏ မူဝါဒများနှင့် အလေ့အကျင့်များအကြောင်း ဖြေကြား ပေးရန်တောင်းဆိုခဲ့သည်။

ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းကာလ ပြီးဆုံးသည့်အချိန်တွင် ကုမ္ပဏီများထံမှ ပြန်ကြားချက် ၉ ခု ရရှိခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ ကုမ္ပဏီများသည် သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သော စက်ရုံ (သို့မဟုတ်) တစ်ခုထက်ပိုသော စက်ရုံများတွင် ဝယ်ယူသူများဖြစ်ကြောင်း ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့သည်။<sup>၁၄</sup> ပြန်ကြားချက်ပေးခဲ့သော ကုမ္ပဏီများမှာ C&A ၊ Deuter ၊ Gaastra ၊ H&M ၊ Primark ၊ New Look ၊ Muji ၊ Suitsupply နှင့် Takko တို့ ဖြစ်သည်။

ပြန်လည်သုံးသပ်ပေးပါရန် တောင်းဆိုချက်ကို အကြောင်းမပြန်ခဲ့သော ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီများမှာ - Lonsdale (Sports Direct) ၊ Kawasaki Hudy ၊ Sports Direct ၊ Erima ၊ Henri Loyd ၊ Karrimor (Sports Direct) ၊ Pierre Cardin ၊ Arrow ၊ Bessshirt ၊ Izumifuhaku ၊ K2 နှင့် LL & S အဝယ်ကော်ပိုရေးရှင်း ( The Levy အုပ်စု ) တို့ဖြစ်သည်။

14. အစီရင်ခံစာအကြမ်းတွင် ယူကေ လက်လီရောင်းကုမ္ပဏီဖြစ်သည့် Marks & Spencer နှင့် အမေရိက၏ Lollytogs အမှတ်တံဆိပ်တို့ကို စက်ရုံ ၃ နှင့် ၄ ၏ ဖောက်သည်များ ဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြခဲ့သည်။ SOMO ၏ အစီရင်ခံစာအကြမ်းကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပေးရန် တောင်းဆိုချက်ကို Marks & Spencer က လိုက်လျောခဲ့ပြီး ၎င်းတို့အနေဖြင့် စက်ရုံ ၃ တွင် ၂၀၁၅၊ မေလ၌ စမ်းသပ်မှာယူမှုများအပြီး ဆက်လက်မှာယူမှုမရှိတော့ကြောင်း အကြောင်းပြန်ခဲ့သည်။ စက်ရုံ ၄ သည် SOMO ကို ဆက်သွယ်ပြီး H & M ၊ Primark နှင့် C & A တို့သည် ၎င်းတို့၏ ဖောက်သည်များဖြစ်ကြောင်း အတည်ပြုပေးခဲ့ပြီး Lollytogs အကြောင်းကို ဖော်ပြမှု မပြုခဲ့ပါ။ စာပိုဒ် ၄.၂ ကို ကြည့်ရန်။



အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများ မနက်ခင်း အလုပ်မစမီ ဖယ်ရီပေါ်မှ ဆင်းလာကြစဉ်။ Lauren DeCicca/ MAKMENDE

ထို့အပြင် သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သော စက်ရုံ ၁၂ ရုံ မဟုတ်ဘဲ မြန်မာနိုင်ငံမှထုတ်လုပ်သော အထည်များရရှိနေသည့် Fair Wear ဇာင်းဒေးရှင်း အဖွဲ့ဝင်များကိုလည်း အထွေထွေထွေမေးခွန်းများကို ဖြေကြားပေးပါရန် တောင်းဆိုခဲ့သည်။ အကြောင်းပြန်သော Fair Wear Foundation အဖွဲ့ဝင်များမှာ - Engelber Strauss ၊ Fond of Bags ၊ Jack Wolfskin ၊ Mammut ၊ Odlo ၊ Salewa နှင့် Vaude တို့ ဖြစ်သည်။ Fair Wear Foundation အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သော Outdoor & Sports ကို ဆက်သွယ်အကြောင်းကြားခဲ့သော်လည်း အကြောင်း မပြန်ခဲ့ချေ။ ထိုမျှသာ မက SOMO အနေဖြင့် Fair Wear Foundation မှ ပေးပို့သောစာကို လက်ခံရရှိခဲ့သည်။ သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက် မည်သည့်စက်ရုံထံမှ အထည်ရရှိခြင်းမရှိဟု Marks & Spencer နှင့် O'Neill Europe တို့က အကြောင်းပြန်လာသည်။

စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက် တစ်ရုံကသာ အစီရင်ခံစာ အကြမ်းအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းပြုလုပ်ရန် တောင်းဆိုချက်ကို လိုက်လျောခဲ့သည် - စက်ရုံ ၄။

SOMO ၏ တောင်းဆိုချက်အရ Ethical Trading Initiative (ETI) အဖွဲ့အနေဖြင့် မြန်မာ့အနည်းဆုံး အခကြေးငွေနှင့်ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့၏ ချဉ်းကပ်မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို မျှဝေပေးခဲ့သည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ မျှတသောအလုပ်သမားအသင်းအဖွဲ့ (Fair Labour Association)ဆိုင်ရာ မူဝါဒများအကြောင်း နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များ၏ လူမှုဆိုင်ရာတာဝန်များအကြောင်းကို ဤအစီရင်ခံစာတွင် မှတ်ချက်များ ရေးသားထားပါသည်။ အဆိုပါ အကြောင်းအရာများမှာ အများလွယ်ကူစွာ ရှာဖွေတွေ့ရှိနိုင်သော အကြောင်းအရာများလည်းဖြစ်သည်။ ဤကဲ့သို့သော အခြားချဉ်းကပ်မှု ခြေလှမ်းများအကြောင်း ကိုလည်း အများလွယ်ကူစွာရှာဖွေတွေ့ရှိနိုင်သော အရင်းအမြစ်များကို မှီငြမ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ SOMO ၏သုတေသီများနှင့် ဆွေးနွေး ၍သော်လည်းကောင်း ဤအစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသောကုမ္ပဏီများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုမရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများထက် ပိုမိုပြီး အာရုံစိုက်ခံရမည်ဆိုသည်မှာ ရှောင်လွှဲ၍မရသော အချက်ဖြစ်သည်။ မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းမူဝါဒများ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့် စီမံကိန်းများ အကြောင်း၊ လေ့လာဆန်းစစ်ချက်များနှင့် ကြုံတွေ့ရမည့်အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေများအကြောင်းကို အများနှင့် မျှဝေဆွေးနွေးသောသူများ အနေဖြင့် ပိုမိုအာရုံစိုက်ခံရလေ့ရှိသည်။ သို့သော် အချိန်တိုင်း အပေါင်းလက္ခဏာဆောင်သောအမြင်ဖြင့် အာရုံစိုက်ခံရခြင်း မဟုတ်ဘဲ ပြင်းပြင်းထန်ထန် ဝေဖန်ခံရလေ့ ရှိတတ်သည်။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုမရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များမှာမူ အများမမြင်တွေ့နိုင်သဖြင့် ထိုကဲ့သို့ကြုံရခြင်း မရှိချေ။ ဤအချက်သည် အတိုင်းအတာတစ်ခုထိ တရားမျှတမှု မရှိဟု SOMO အနေဖြင့် နားလည်ပါသည်။ ဤအချက် ကို ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်း၏ ဆိုးကျိုး (သို့မဟုတ်) အခြားသက်ဆိုင် ပါဝင်သူများနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုကြောင့် ကြုံတွေ့ရသောဆိုးကျိုးဟု ဆို၍ရကောင်းရနိုင်ပေသည်။ သို့သော်လည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူနှင့်ကမ္ဘာကြီးအပေါ် မည်သို့သက်ရောက်မှုရှိသည်ကို ဝေဖန်လေ့လာသုံးသပ်ရမည်မှာ SOMO ၏ အဓိကလုပ်ငန်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့ ဝေဖန်လေ့လာသုံး သပ်ခြင်းသည် လေ့လာစောင့်ကြည့်သူတစ်ဦးဖြစ်သော SOMO ၏ အဓိကကျသောအစိတ်အပိုင်းကြီးတစ်ခု လည်းဖြစ်သည်။

၁.၃ ။ အကြမ်းဖျဉ်းဖော်ပြချက်

**အခန်း ၂** တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ မကြာသေးမီက တွေ့ရှိခဲ့ရသော နိုင်ငံရေး၊ လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများကို ဖော်ပြထားပါသည်။

**အခန်း ၃** တွင် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစာချုပ်များ၊ စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် လမ်းညွှန်များ ပါဝင်သည်။ မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေ အကြောင်းကိုလည်း ဖော်ပြထားသည်။ ဤအခန်းတွင် ဖော်ပြထားသော သတင်းအချက်အလက်များကို “Fair Wear Foundation ၏ မြန်မာနိုင်ငံအကြောင်းလေ့လာခြင်း” မှ ရရှိသည်။ Fair Wear Foundation ၏ မြန်မာနိုင်ငံအကြောင်း လေ့လာခြင်းသည် SOMO မှ ကောက်ယူ လေ့လာဆန်းစစ်ခဲ့သော သတင်းအချက်အလက်များကို အခြေပြုထားသည်။<sup>၁၅</sup>

**အခန်း ၄** တွင် SOMO၊ ALR နှင့် LRDP တို့က ကွင်းဆင်းသုတေသနနှင့် ရုံးပိုင်းဆိုင်ရာသုတေသနပြုလုပ်ရာမှရရှိသော တွေ့ရှိချက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့အပြင် သင့်လျော်သောနေရာများတွင် စက်ရုံများနှင့် ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီတို့၏ အကြောင်းပြန်ချက်များကို တင်ပြ ထားသည်။

**အခန်း ၅** တွင် ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီများ၏ မြန်မာနိုင်ငံအပေါ်၌ ထားရှိသော မူဝါဒများနှင့် အလေ့အကျင့်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့အပြင် မြန်မာ့အလုပ်သမားလုပ်ငန်းမှုအကြောင်း၊ ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီများ၊ အထည်ချုပ် စက်ရုံများ၊ ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီများ၏ Supplier စက်ရုံများ၊ အခြားသက်ဆိုင်ပါဝင်နေသူများအကြောင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ သွင်းအားစုကွင်းဆက်များအဆင့်ဆင့်ရှိ ဆောင်ရွက်နေမှုများအကြောင်းကို တင်ပြထားပါသည်။

**အခန်း ၆** တွင် နိဂုံးချုပ် ကောက်ချက်များ၊ အကြံပြုချက်များနှင့်အတူ အစီရင်ခံစာကို အဆုံးသတ်ထားပါသည်။

ဤအစီရင်ခံစာတွင် အသုံးပြုထားသောစကားလုံးများ အားလုံးအတွက် SOMO တွင် တာဝန်ရှိသည်။ အဓိက အချက်အလက်များ (Executive Summary)၊ အခန်း ၄ နှင့် အခန်း ၆ တို့တွင် ALR နှင့် LRDP တို့က SOMO နှင့် ပူးတွဲရေးသားထားသည်။ အခန်း ၁၊ ၂၊ ၃ နှင့် ၅ တို့ကိုမူ SOMO ကသာ ရေးသားထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

15 Fair Wear Foundation, “Myanmar Country Study”, 2016, <<http://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/11/CS-Myanmar-2016.pdf>>

## ၂။ မြန်မာ့အရေး

ဤအခန်းတွင် မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများ၏ နောက်ကြောင်းရာဇဝင်ကို ပိုမိုသိရှိနိုင်စေရန်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံ၌ မကြာသေးမီက တွေ့ရှိခဲ့ရသော နိုင်ငံရေး၊ လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများကို ဖော်ပြထားပါသည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအနေဖြင့် သတိမူရမည့် လေးလေးနက်နက်ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် လူမှု-စီးပွားနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာရပ်များ၊ စိန်ခေါ်မှုများကို တင်ပြဆွေးနွေးထားသည်။

စစ်အာဏာရှင်စနစ်မှ ပါလီမန် ဒီမိုကရေစီ စနစ်သို့ ကူးပြောင်းခဲ့သည်ကို တင်ပြထားသည်။ မြန်မာ့လူဦးရေနှင့်ပတ်သက်၍ ကိန်းဂဏန်းများနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများကိုတင်ပြထားသကဲ့သို့ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများ၏ အခြေအနေနှင့် ရည်မှန်းချက်များ အကြောင်းကိုလည်း ဖော်ပြထားသည်။ မြန်မာ့တပ်မတော်နှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများကြား တိုက်ပွဲများ ဆက်လက်ဖြစ်ပွားနေဆဲ ဖြစ်ပြီး မလုံလောက်သော ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကြောင့် နိုင်ငံတည်ငြိမ်ရေးနှင့် တိုင်းသူပြည်သားတို့၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုကို မည်သို့ ခြိမ်းခြောက်မှုရှိနေကြောင်းကိုလည်း ဆွေးနွေးထားသည်။

စီးပွားရေးနှင့် ကုန်သွယ်ရေးခေါင်းစဉ်အောက်တွင် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ဆင်းရဲမွဲတေမှုအကြောင်း၊ ဥပဒေပဿမဂ္ဂနှင့် အမေရိကတို့၏ ကုန်သွယ်ရေးမူဝါဒများအကြောင်း၊ ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာ အရေးယူပိတ်ဆို့မှုနှင့် ပိတ်ဆို့မှုအလွန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ အကြောင်း၊ လက်ရှိ ဆွေးနွေးငြင်းခုံလျက်ရှိသော ဥပဒေပဿမဂ္ဂ-မြန်မာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကာကွယ်ခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အကြောင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ကိန်းဂဏန်းများနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုကို ဖော်ပြထားသည်။ အထူးစီးပွားရေးရန်များတည်ဆောက်မှုနှင့် ပတ်သက်၍လည်း သတင်းအချက်အလက်များ ပေးထားပါသည်။

### ၂.၁။ စစ်အာဏာရှင်အုပ်ချုပ်ရေးမှသည် ပါလီမန်အစိုးရသို့ ကြမ်းတမ်းသောခရီး

မြန်မာ့ဒီမိုကရေစီသည် ပွင့်လန်းစပြုလာသလို လွယ်ကူစွာလည်း ပြိုကွဲသွားနိုင်သည်။ ဆယ်စုနှစ်များစွာ ကြာမြင့်ခဲ့သော စစ်အုပ်ချုပ်ရေးမှသည် ပါလီမန်အစိုးရ (ယခုထိ အတည်ပြုနိုင်ခြင်းမရှိသေး) ဆီသို့ အသွင်ကူးပြောင်းမှုများကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် မကြာသေးသောနှစ်များက စတင်ခဲ့သည်။ ဤလမ်းခရီးသည် ရှည်ကြာသကဲ့သို့ ကြမ်းတမ်းမည်မှာ သေချာနေပြီး အနာဂတ်သည်လည်း မရေရာဆဲဖြစ်သည်။

၁၉၆၂ တွင် ဗိုလ်ချုပ်ကြီးနေဝင်းက အာဏာသိမ်းခဲ့သည်။ ထိုစဉ်က မြန်မာနိုင်ငံကို ဗမာနိုင်ငံဟု ခေါ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် မြန်မာ့တပ်မတော်၏ တိုက်ရိုက် ထိန်းချုပ်မှုအောက်တွင်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက် ထိန်းချုပ်မှုအောက်တွင်လည်းကောင်း နှစ်ပေါင်းများစွာ နေခဲ့ရသည်။ ၁၉၆၂ မှစ၍ အာဏာရှိသူမှာ မြန်မာ့တပ်မတော်သာဖြစ်ခဲ့ပြီး အစိုးရတစ်ရပ်လုံးတွင် တပ်မတော်က စဉ်ဆက်မပြတ် ပါဝင်ခဲ့သည်။<sup>၁၆</sup> ဦးနေဝင်းဦးဆောင်သည့် စစ်အုပ်ချုပ်ရေးက မြန်မာ့ဆိုရှယ်လစ်လမ်းစဉ်ကို ချမှတ် အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သည်။ မြန်မာ့ဆိုရှယ်လစ်လမ်းစဉ်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို နိုင်ငံပိုင်ပြုခြင်းနှင့် စီးပွားရေးအရ အခြားနိုင်ငံများအပေါ် အမှီအခိုကင်းမှု (သို့မဟုတ်) စီးပွားရေးအရ မြန်မာနိုင်ငံသည် ကမ္ဘာကြီးနှင့် မဆက်သွယ်ဘဲ သီးခြားနေထိုင်မှုတို့ ပါဝင်သည်။

16 Transnational Institute, "Myanmar: The Dilemma of Ceasefires but No Peace. A Commentary by Lahaipai Seng Raw," 19 October 2016, <<https://www.tni.org/en/article/myanmar-the-dilemma-of-ceasefires-but-no-peace>>



ဆန္ဒပြမှုများကို နှစ်ပေါင်းများစွာ အကြမ်းဖက်နှိမ်နင်းခဲ့သည်။ ၁၉၈၈ တွင် အစိုးရ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ မှားယွင်းသော စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် နိုင်ငံရေးအရ ဖိနှိပ်မှုကို ဆန့်ကျင်သည့် လူထုအုံကြွမှုဖြစ်ပွားခဲ့သည်။ အဆိုပါ အုံကြွမှုသည် မြန်မာတစ်နိုင်ငံလုံးအနှံ့ ဒီမိုကရေစီဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားဆန္ဒပြမှုများအသွင် ဦးတည်သွားခဲ့သည်။ စစ်အုပ်ချုပ်ရေးအနေဖြင့် ဆန္ဒပြသူများကို အကြမ်းဖက်နှိမ်နင်းခဲ့ပြီး လုံခြုံရေးတပ်သား များက ဆန္ဒပြသူ ရာပေါင်း၊ ထောင်ပေါင်းများစွာကို သတ်ပစ်ခဲ့ကြသည်။ ၁၉၈၈ ဇူလိုင်လတွင် ဗမာ့ဆိုရှယ်လစ်လမ်းစဉ်ပါတီ၏ ဥက္ကဋ္ဌ ရာထူးမှ ဦးနေဝင်း နှုတ်ထွက်ခဲ့သည်။ ဤသို့ နှုတ်ထွက်မှုမပြုမီအထိ မြန်မာ့နိုင်ငံရေးစင်မြင့်ကို နောက်ကွယ်မှ ဦးနေဝင်းက လွှမ်းမိုးထား ခဲ့သည်။ ၎င်းနေရာကို ဆက်ခံသည့် ဗိုလ်ချုပ်ကြီးစောမောင် လက်ထက်တွင် နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ပိပြားမှု တည်ဆောက်ရေးအဖွဲ့ (SLORC) ကို စတင်တည်ထောင်ခဲ့သည်။ ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံတော် အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးကောင်စီ (SPDC) အဖြစ် အမည်ပြောင်း ခဲ့သည်။

၁၉၈၉ တွင် နိုင်ငံတော်ငြိမ်ဝပ်ပိပြားမှု တည်ဆောက်ရေးအဖွဲ့က စစ်အုပ်ချုပ်ရေးအမိန့် (မာရှယ်လော) ကို ကြေညာခဲ့သည်။ ထို့အပြင် အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ်၏ ခေါင်းဆောင် ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်ကို နေအိမ်အကျယ်ချုပ် ချခဲ့သည်။ ထိုနှစ်မှာပင် နိုင်ငံ၏အမည်ကို ဗမာနိုင်ငံမှ မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြောင်းခဲ့သည်။

၁၉၉၀ ခုနှစ်၊ မေလတွင် နှစ်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း လွတ်လပ်သော ရွေးကောက်ပွဲများကို ပထမဆုံးအကြိမ် ကျင်းပနိုင်ခဲ့သည်။ NLD က မဲ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်း အနိုင်ရခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း စစ်အာဏာရှင်တို့က အာဏာလွှဲပြောင်းပေးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့ကြသည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ယခုထိသက်ဝင်နေဆဲဖြစ်သော ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဝေဖန်မှုများရှိသော်လည်း အတည်ပြု ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ကြသည်။ ၂၀၀၈ ဖွဲ့စည်းပုံအရ မြန်မာ့ အထက်လွှတ်တော်နှင့် အောက်လွှတ်တော်တွင် တပ်မတော်သား ကိုယ်စားလှယ် ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းအား ရွေးကောက်ပွဲ ဝင်စရာမလိုဘဲ လွှတ်တော်အမတ်အဖြစ် ပါဝင်ခွင့်ပေးထားသကဲ့သို့ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး၊ ကာကွယ်ရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးနှင့် နယ်စပ်ရေးရာဝန်ကြီးဌာန၏ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးတို့ကို မြန်မာ့တပ်မတော်မှ ခန့်အပ်သည်။ ထို့အပြင် မိသားစုထဲတွင် နိုင်ငံခြားသားပါဝင်နေလျှင် သမ္မတဖြစ်ခွင့် မရှိချေ။ NLD ခေါင်းဆောင် ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည် တွင် ဗြိတိသျှနိုင်ငံသားဖြစ်သည့် သား နှစ်ယောက်ရှိပြီး ကွယ်လွန်သွားခဲ့ပြီဖြစ်သော သူမ၏ ခင်ပွန်းမှာလည်း ဗြိတိသျှနိုင်ငံသားဖြစ် သည့်အားလျော်စွာ သူမအနေဖြင့် သမ္မတဖြစ်ခွင့် မရှိချေ။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေကို ပြင်ဆင်လိုပါက ၇၅ ရာခိုင်နှုန်း သဘောတူညီချက် ရရန် လိုအပ်ပြီး တပ်မတော်သားကိုယ်စားလှယ်များကို အရေးပါသည့် ဗီတိုအာဏာ ပေးထားသည်။

၂၀၁၀ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလတွင် အထွေထွေရွေးကောက်ပွဲများ ကျင်းပခဲ့သည်။ မြန်မာ့တပ်မတော်က ကျောထောက်နောက်ခံပြုထားသည့် အသစ်စက်စက် ဖွဲ့စည်းထားသော ပြည်ထောင်စုကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးပါတီက ရွေးကောက်ပွဲတွင် အနိုင်ရရှိခဲ့သည်။ ထိုစဉ်က အတိုက်အခံပိတ်က ရွေးကောက်ပွဲဆိုင်ရာ မသမာမှုများ အများအပြားဖြစ်ပွားခဲ့သည်ဟု ပြောဆိုခဲ့ပြီး အနောက်နိုင်ငံ အများစုကလည်း ရွေးကောက်ပွဲရလဒ်ကို ပြင်းပြင်းထန်ထန် ဝေဖန်ခဲ့သည်။ သို့သော်ငြားလည်း ၂၀၁၀ ခုနှစ်မှစ၍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ် စတင်ခဲ့ပါသည်။ ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်သည် နေအိမ်အကျယ်ချုပ်မှ လွတ်မြောက်လာခဲ့ပြီး နိုင်ငံရေး အကျဉ်းသား ၂၀၀ ကျော်လည်း လွတ်မြောက်လာသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ဆန္ဒထုတ်ဖော်ခွင့်ပြုသည့် အလုပ်သမားဥပဒေအသစ်များ ထွက်ပေါ်လာ သည်။ စာနယ်ဇင်း ဆင်ဆာဖြတ်တောက်မှုကိုလည်း ဖြေလျှော့ပေးခဲ့သည်။<sup>၁၇</sup> သို့သော်လည်း အကြီးမားဆုံး ပြဿနာရပ်များမှာ ဆက်လက်တည်ရှိနေဆဲ ဖြစ်သည်။ မြန်မာ့တပ်မတော်နှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများကြား တိုက်ပွဲများမှာ ပြည်နယ် အချို့တွင် ဆက်လက်ဖြစ်ပွားနေဆဲဖြစ်သည်။ အစိုးရတပ်များနှင့် အခြားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များ၏ ကလေးစစ်သား စုဆောင်းမှုများမှာ ဆက်လက် ဖြစ်ပေါ်နေဆဲဖြစ်ကြောင်း ကြားသိရသည်။<sup>၁၈</sup> ခြုံငုံပြောရမည်ဆိုပါလျှင် မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အလွှာတိုင်းတွင် မြန်မာ့ တပ်မတော်၏ ဩဇာအာဏာမှာ လွန်စွာမြင့်မားနေဆဲဖြစ်သည်။

17 BBC, "Timeline: Reforms in Myanmar, 8 July 2015," <<http://www.bbc.com/news/world-asia-16546688>> (18 November 2015).  
18 UN Office of the Special Representative of the Secretary General for Children and Armed Conflict, no date, <<https://childrenandarmedconflict.un.org/countries/myanmar/>> (16 June 2016).

၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၈ ရက်နေ့တွင် အထွေထွေရွေးကောက်ပွဲများကို ကျင်းပခဲ့သည်။ ၁၉၉၀ နောက်ပိုင်း ပထမဆုံးအကြိမ်အဖြစ် လွတ်လပ်သော ရွေးကောက်ပွဲများကို ပြန်လည်ကျင်းပခွင့်ရခြင်း ဖြစ်သည်။ NLD ပါတီက ၆ ရာ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ပြည်ထောင်စုကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးပါတီက ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း အသီးသီး အနိုင်ရရှိခဲ့သည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၃၀ ရက်နေ့တွင် ဦးထင်ကျော်က NLD ၏ ပထမဆုံး သမ္မတအဖြစ် ကျမ်းသစ္စာကျိန်ဆိုခဲ့သည်။ ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်သည် နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ဝန်ကြီးအဖြစ်လည်းကောင်း၊ သမ္မတရုံး ဝန်ကြီးဌာန၏ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးအဖြစ်လည်းကောင်း ခန့်အပ်ခြင်းခံရသည်။ ၂၀၁၆၊ ဧပြီလတွင် ၁၉ မြန်မာ့လွှတ်တော်က နိုင်ငံတော် အတိုင်ပင်ခံ ဟုခေါ်သည့် ရာထူးအသစ်ကို လက်ခံသဘောတူခဲ့ပြီး ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်သည် မြန်မာနိုင်ငံ အုပ်ချုပ်ရေးအစိုးရ၏ အရေးပါသော သူတစ်ဦးဖြစ်လာသည်။

ယခင်အစိုးရတွင် ပါဝင်ခဲ့ဖူးသော ရာထူးကြီးအရာရှိများသည် ယခုအစိုးရသစ်၌လည်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ပါဝင်လျက်ရှိသည်။ ဥပမာ အားဖြင့် - ပြည်ထောင်စုကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးပါတီ၏ ဗဟိုကော်မတီဝင် တစ်ဦးဖြစ်သူ၊ ယခင် တပ်မတော်အစိုးရလက်ထက်က ပို့ဆောင်ရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ဝန်ကြီးလည်းဖြစ်ခဲ့သူ ဦးသိန်းဆွေ သည် ယခုအစိုးရလက်ထက်တွင် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ဖြစ်လာသည်။<sup>၂၀</sup>

ထို့အပြင် လက်ရှိ အစိုးရအုပ်ချုပ်ရေးသည် ယခင်အစိုးရလက်ထက် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအပေါ်တွင် ကြီးလေးစွာ မှီခိုမှုရှိနေသည် - ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်၊ ဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ ဦးစီးဌာနများ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်တို့မှာလည်း ယခင်အစိုးရလက်ထက်ကပင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေခဲ့သောသူများ ဖြစ်သည်။ ခရိုင်နှင့် မြို့နယ်အဆင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့ များကိုလည်း ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပြီး အဆိုပါ ဝန်ထမ်းများမှာ စစ်အစိုးရလက်ထက်ကပင် ထိုရာထူးများတွင် တာဝန်ထမ်း ဆောင်နေသူများ ဖြစ်သည်။

တိုင်းရင်းသားများ နှစ်ပေါင်းများစွာ တောင်းဆိုနေကြသော ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်အတွက် များစွာမျှော်လင့်ချက်မရှိဘဲ ဗဟိုချုပ်ကိုင်သည့် တစ်ပြည်ထောင်စနစ်အဖြစ်သာ ဆက်လက်တည်ရှိနေသဖြင့် ပြည်ထောင်စု အစိုးရသစ်နှင့်ပတ်သက်၍ တော်တော်များများက ဝေဖန် ကြသည်။ (အောက်တွင် ကြည့်ပါ)

နိုင်ငံရေး၊ မြန်မာ့တပ်မတော်နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအကြား ပတ်သက်နေမှုမှာလည်း နောက်ထပ် စိုးရိမ်စရာတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ တပ်မတော်တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ဖူးသူများက အရေးပါသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပြုလုပ်ထားသည်။<sup>၂၁</sup> NLD သည် ပထမဆုံး အကြိမ်အနေဖြင့် နိုင်ငံအုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ဥပဒေပြုရေးတို့တွင် ပါဝင်လာပြီး တာဝန်များထမ်းဆောင်လာသည်။ သို့ပါသော်လည်း အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းတွင် အတွေ့အကြုံမရှိသော NLD ဦးဆောင်သည့် အစိုးရအနေဖြင့် အဆိုပါတာဝန်များကို ထမ်းဆောင် နိုင်ပါမည်လားဟု စိုးရိမ်မှုများလည်း ရှိနေကြသည်။ ဤအချက်သည် NLD လွှတ်တော်အမတ်များအတွက် မှန်သည်။

19 The army representatives in parliament refused to vote, stood in protest and complained repeatedly that this new bill is unconstitutional. Source: BBC News, "Myanmar parliament approves Aung San Suu Kyi 'PM-like' role," 5 April 2016, <<http://www.bbc.com/news/world-asia-35967763>>  
20 Myanmar Times, "Who's who: Myanmar's new cabinet," 23 March 2016, <<http://www.mmTimes.com/index.php/nationalnews/nay-pyi-taw/19609-who-s-who-myanmar-s-new-cabinet.html>>  
21 Shibani Mahtani and Richard C. Paddock, "'Cronies' of Former Myanmar Regime Thrive Despite U.S. Blacklist. Targeted companies such as Myanmar's Asia World keep a tight hold on the country's economy," Wall Street Journal, 12 August 2015, <http://www.wsj.com/articles/cronies-of-former-myanmar-regime-thrive-despite-u-s-blacklist-1439433052>

NLD၏ နိုင်ငံရေး ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ (မကြာသေးမီက ပေါ်ထွက်လာသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ အပါအဝင်) နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် စိတ်ဝင်စားမှုနည်းပါးနေသည်ဟု ထင်ရသည်။<sup>၂၂</sup>

၂.၃။ စီးပွားရေးနှင့် ကုန်သွယ်မှု

နှစ်ပေါင်းများစွာ အာဏာရှင်စနစ်အောက်ကျရောက်ပြီး သီးခြားဖြစ်နေခဲ့ရာမှ ယခုအခါမြန်မာ့စီးပွားရေးသည် တိုးတက်လာပြီဖြစ်သည်။ မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်း နှစ်စဉ်တိုးတက်မှုနှုန်း (ပျမ်းမျှ) ၅ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် တိုးတက်လာသည်။<sup>၂၆</sup> ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ပြည်တွင်း အသားတင်ထုတ်ကုန် တိုးတက်မှုမှာ ၇.၂ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည်ဟု အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်က ဆိုသည်။

တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ငွေဖောင်းပွန်း ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်ဟုလည်း သိရသည်။<sup>၂၇</sup> ရေကြီးရေလျှံမှုများကြောင့် စိုက်ပျိုးရေးသီးနှံများ ဆိုးရွားစွာပျက်စီးခဲ့ရပြီး စားသောက်ကုန်ဈေးနှုန်းများတက်လာကာ ငွေဖောင်းပွန်းလည်း မြင့်တက်လာသည်ဟု သိရှိခဲ့ရသည်။

၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် လူဦးရေ၏ ၃၂.၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် ဆင်းရဲမွဲတေမှုများ ( အနည်းဆုံးခန့်မှန်း ဝင်ငွေထက်ပင်နည်းသော ဝင်ငွေသာရှိခြင်း) အောက်သို့ ရောက်ရှိခဲ့သည်။<sup>၂၈</sup> ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ဆင်းရဲမွဲတေမှုနှုန်းမှာ ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ၂၆ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည်။<sup>၂၉</sup> လူဦးရေ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကျေးလက်ဒေသများတွင် နေထိုင်ကြသည်။ ကျေးလက်ဒေသများတွင် ဆင်းရဲမွဲတေမှုမှာ မြို့ပြ၏ ဆင်းရဲမွဲတေမှုထက် နှစ်ဆပိုမြင့်သည်။ အထူးသဖြင့် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများနေထိုင်ကြသည့် ဝေးလံခေါင်းပါးသော နယ်စပ်ဒေသများနှင့် ပဋိပက္ခသင့်ဒေသများတွင် ဆင်းရဲမွဲတေမှု ပိုမိုမြင့်မားသည်။<sup>၃၀</sup> လူဦးရေ၏ လေးပုံတစ်ပုံကသာ လျှပ်စစ်ဓာတ်အား သုံးစွဲခွင့်ရသေးသည်။<sup>၃၁</sup> စွမ်းအင်အတွက် ထင်းကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သုံးစွဲနေကြရဆဲ ဖြစ်သည်။

22 SOMO conversations with labour NGOs in Myanmar in December 2016.  
36 UNDP, "About Myanmar," no date, <http://www.mm.undp.org/content/myanmar/en/home/countryinfo.html> (6 January 2016).  
37 Asian Development Bank, "Outlook 2016 – Update", 2016, <<https://www.adb.org/sites/default/files/publication/197141/ado2016-update.pdf>> 38 CIA, "The World Factbook – Burma", last updated 19 December 2016, <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/bm.html>>  
39 UNDP, "About Myanmar," no date, <<http://www.mm.undp.org/content/myanmar/en/home/countryinfo.html>> (6 January 2016).  
40 UNDP, "About Myanmar," no date, <<http://www.mm.undp.org/content/myanmar/en/home/countryinfo.html>> (6 January 2016).  
41 UNDP, "About Myanmar," no date, <<http://www.mm.undp.org/content/myanmar/en/home/countryinfo.html>> (6 January 2016).

မြန်မာနိုင်ငံသည် ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ဆိုးရွားပြင်းထန်စွာကြုံခဲ့ရသော ဆိုင်ကလုန်းနာဂစ်ကဲ့သို့ ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုဒဏ်နှင့် ရာသီဥတု ဆိုးဝါးပြင်းထန်မှုဒဏ်ကို ကြုံတွေ့ရနိုင်ခြေ အလွန်မြင့်သည်။ ဤအချက်ကြောင့် ကျေးလက်နေ ဆင်းရဲသားလူထုအတွက် အန္တရာယ် ကျရောက်နိုင်ခြေနှင့် ထိခိုက်နိုင်ခြေ အလွန်တရာ မြင့်မားသည်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးများနှင့် အခြားထိခိုက်လွယ်အုပ်စု များအတွက် ဖြစ်သည်။ ဒေသခံလူထု အနေနှင့်လည်း ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားမှု မရှိသလောက်ဖြစ်ပြီး စိန်ခေါ်ချက်ကြီးတစ်ရပ်ဖြစ်နေသည်။

သို့သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် သဘာဝသယံဇာတပေါများပြီး နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို ဆွဲဆောင်နိုင်သည့် ဖွံ့ဖြိုးသောအလုပ် သမားထု ရှိသည်။ စွမ်းအင်ကဏ္ဍ၊ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၊ သတင်းအချက်အလက်နှင့် နည်းပညာ၊ အစားအသောက်နှင့် အဖျော်ယမကာ ပိုင်းတွင် အလုပ်သမားများ အထူးတလည် လိုအပ်နေသည်။ ကတိပြုထားသော နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု တိုးတက်မှုသည် ၂၀၁၃ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် အမေရိကန် ဒေါ်လာ သန်း လေးထောင်တစ်ရာ (၄.၁ ဘီလီယံ) သို့မဟုတ် ယူရို သန်းပေါင်း သုံးထောင်တစ်ရာ (၃.၁ ဘီလီယံ) ရှိပြီး ၂၀၁၄ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင်မူ အမေရိကန်ဒေါ်လာ သန်းပေါင်း ရှစ်ထောင်တစ်ရာ (၈.၁ ဘီလီယံ) သို့မဟုတ် ယူရို သန်းပေါင်း ငါးထောင်ကိုးရာ (၅.၉ ဘီလီယံ) အထိ တိုးတက်လာသည်။<sup>၄၂</sup>

ရေနံနှင့် သဘာဝဓာတ်ငွေ့ သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အဓိက ပို့ကုန်စာရင်းထဲတွင် ပါဝင်သည်။ အခြားသော ပို့ကုန်များမှာ ဟင်းသီးဟင်းရွက်များ၊ သစ်၊ ငါး၊ အပတ်အထည်၊ ရာဘာနှင့် သစ်သီးတို့ ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အဓိက ပို့ကုန်ပါတနာများမှာ တရုတ်၊ အိန္ဒိယ၊ ဂျပန်၊ တောင်ကိုရီးယား၊ ဂျာမနီ၊ အင်ဒိုနီးရှားနှင့် ဟောင်ကောင် တို့ ဖြစ်သည်။<sup>၄၃</sup> ဥရောပသမဂ္ဂသည် မြန်မာနိုင်ငံမှ အဓိကအားဖြင့် အပတ် အထည်နှင့် စိုက်ပျိုးရေးထုတ်ကုန်များကို တင်သွင်းသည်။

၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ခန့်မှန်းခြေအရ အလုပ်သမား ၃၆.၁၈ သန်း ရှိသည်။<sup>၄၄</sup> ၅၁ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသားများဖြစ်ကြပြီး ကျန်သော ၄၉ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။<sup>၄၅</sup>

---

42 CIA, "The World Factbook – Burma", last updated 19 December 2016, <<https://www.cia.gov/library/publications/the-worldfactbook/geos/bm.html>> Conversion rates (US Dollars to Euro's) used here from 1 July 2013 and 1 July 2014.  
43 Trading Economics website, "Myanmar Exports 2010-2016," no date, <<http://www.tradingeconomics.com/myanmar/exports>> (11 May 2016).  
44 CIA, "The World Factbook – Burma," last updated 19 December 2016, <<https://www.cia.gov/library/publications/the-worldfactbook/geos/bm.html>> (7 January 2017).  
45 UNCTADSTAT, General profile: Myanmar, Labour force by gender, <<http://unctadstat.unctad.org/CountryProfile/GeneralProfile/en-GB/104/index.html>> (10 January 2017).



အထည်ချုပ်အလုပ်သမား အများစုနေထိုင်ကြသည့် ရန်ကုန်လိုင်သာယာစက်မှုဇုန်ရှိ ရေကြီးနေသော လမ်းပေါ်တွင် အမျိုးသမီးတစ်ဦးနှင့် ကလေးများ လမ်းလျှောက်နေကြစဉ်။  
 ဝါတ်ပုံ - Lauren DeCicca/ MAKMENDE

၂.၃.၁။ ကုန်သွယ်မှု အရေးယူပိတ်ဆို့ခြင်းများ

၁၉၈၀ မှ ၁၉၉၀ ခုနှစ်များအတွင်း ဆိုးဝါးပြင်းထန်လှသော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကြောင့် မြန်မာစစ် အစိုးရအပေါ် အမေရိက၊ ဥရောပသမဂ္ဂ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့အစည်းနှင့် အခြားနိုင်ငံများက ကုန်သွယ်မှုနှင့်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများအား အရေးယူ ပိတ်ဆို့ခြင်းနှင့် အခြားသော တားမြစ်ကန့်သတ်မှုများကို ထားရှိခဲ့ကြသည်။ ၁၉၉၉ ခုနှစ်တွင်ကျင်းပသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ် သမားရေးရာညီလာခံကလည်း မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် အရေးယူကန့်သတ်မှုမျိုးစုံ ချမှတ်ခဲ့သည်။ အတင်းအဓမ္မစေခိုင်းမှုများတိုက်ဖျက်ရေး အတွက် မှလွဲ၍ အခြားသောနည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO)က မြန်မာနိုင်ငံအား မပေးခဲ့ချေ။ ထိုမျှသာမက ILO ၏ အလုပ်သမားရေးရာအစည်းအဝေးများနှင့် လုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများသို့လည်း မြန်မာ နိုင်ငံကို ဖိတ်ကြားခြင်းမပြုတော့ပေ။ အတင်းအဓမ္မ အလုပ်စေခိုင်းမှုများ မြန်မာနိုင်ငံအနှံ့တွင် ဖြစ်ပွားနေသည်ဟု ကောက်ချက်ချပြီး နောက်ပိုင်း ILO မှ မြန်မာနိုင်ငံအပေါ်ကို အရေးယူကန့်သတ်မှုမျိုးစုံ ချမှတ်ခဲ့သည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေပြုရေးနှင့် ဆောင်ရွက်မှုအလေ့အကျင့်နှင့် ပတ်သက်၍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ရန် ILO က အကြံပြုချက်များ ပေးခဲ့သည်။ ၂၀၀၀ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် အဆိုပါအကြံပြုချက်များကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း မရှိကြောင်းတွေ့ရှိခဲ့ပြီးသည့်နောက် ILO က အခြားနည်းလမ်းများကို ကျင့်သုံးခဲ့သည်။ ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ဆက်သွယ်မှုကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်နှင့် အတင်းအဓမ္မအလုပ်စေခိုင်းမှုများကို တွန်းအားပေးမှု မဖြစ်စေရေးအတွက် မိမိတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များအား သေသေချာချာ ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် တောင်းဆိုခဲ့သည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ILO က မြန်မာနိုင်ငံအပေါ်ထားရှိသော ၎င်းတို့၏ အရေးယူပိတ်ဆို့မှု၊ ကန့်သတ်မှုများကို ပြန်လည်ဖျက်သိမ်းပေးခဲ့သည်။<sup>၄၆</sup>

၂.၃.၂ ။ ဥရောပသမဂ္ဂ၏ ကုန်သွယ်မှုမူဝါဒ

ဥရောပသမဂ္ဂ (EU) အနေဖြင့် မြန်မာ့စစ်အစိုးရအပေါ် အရေးယူ ပိတ်ဆို့မှုမျိုးစုံ ထားရှိခဲ့သည်။ ၁၉၉၁ တွင် နိုင်ငံတော်အေးချမ်းသာယာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးကောင်စီ အစိုးရသည် ၁၉၉၀ ရွေးကောက်ပွဲရလဒ်များကို ငြင်းဆန်ခဲ့သည်။ ထို့အတွက် ဥရောပသမဂ္ဂအနေဖြင့် လူသားချင်းစာနာမှုဆိုင်ရာ အကူအညီမှလွဲ၍ အခြားသော ကူညီထောက်ပံ့မှုများကို ရပ်စဲခဲ့သည့်အပြင် လက်နက်ကုန်သွယ်မှု ပိတ်ပင်ခြင်းနှင့် သံရုံးများမှ စစ်ဘက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများကိုလည်း မိခင်နိုင်ငံများသို့ ပြန်စေခဲ့သည်။ ဥရောပနိုင်ငံများဆိုင်ရာ ကောင်စစ်ဝန် (ဂျိမ်းစ်လီအန်ဒါ နီကော ) သည် မြန်မာစစ်အစိုးရက ထိန်းသိမ်းထားစဉ်အတောအတွင်း ၁၉၉၆ ၌ သေဆုံးသွားခဲ့သည်။ နောက်ဆက်တွဲအနေဖြင့် မြန်မာစစ်အာဏာရှင်များ၊ ၎င်းတို့ဆွေမျိုးများနှင့် ၎င်းတို့အား ထောက်ခံအားပေးသူများကို ဥရောပနိုင်ငံများသို့ ခရီးသွားခွင့် ပိတ်ပင်ခဲ့သည်။ ၁၉၉၇ တွင် အတင်းအဓမ္မ အလုပ်စေခိုင်းခြင်းဆိုင်ရာ ILO သဘောတူစာချုပ်၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ဖောက်ဖျက်မှုကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် GSP စနစ်ကို EU က ရုတ်သိမ်းခဲ့သည်။ GSP ( generalized system of preferences )ဆိုသည်မှာ ထုတ်ကုန်အချို့ကို အခွန်ပေးစရာမလိုဘဲ တင်ပို့ခွင့် (သို့မဟုတ်) အခွန် အနည်းငယ်ဖြင့်သာ တင်ပို့ခွင့်ကို ဆိုလိုသည်။ ထို့အပြင် ၂၀၀၇ ခုနှစ်၊ ဆန္ဒပြမှုများကို အကြမ်းဖက်နှိပ်ကွပ်မှု၏ နောက်ဆက်တွဲအဖြစ် စစ်ခေါင်းဆောင်များအတွက် အဓိကအကျိုးရှိစေသော ပို့ကုန်များဖြစ်သည့် သစ်၊ ရွှေ၊ ခဲမဖြူ၊ သံနှင့် ကြေးနီ တင်ပို့မှုအပေါ်တွင် တင်းကျပ်သော အရေးယူကန့်သတ်ချက်များကိုလည်း ဆက်လက်ထားရှိခဲ့သည်။<sup>၄၇</sup>

၂၀၁၁၌ အာဏာရလာသော မြန်မာ့အရပ်သားတစ်ပိုင်းအစိုးရက ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ဆောင်ရွက်လာသည့် အတွက် ဥရောပသမဂ္ဂအနေဖြင့် အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများကို ၂၀၁၂ တွင် ဆိုင်းငံ့ပေးခဲ့သည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၌ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို အကောင်အထည်ဖော်လာသည်ဟူသော ILO ၏ အဆိုအရ မြန်မာနိုင်ငံကို GSP (ထုတ်ကုန်အချို့ကို အခွန်ပေးစရာမလိုဘဲ) EU သို့ တင်ပို့ခွင့် (သို့မဟုတ်) အခွန်အနည်း ငယ်ဖြင့်သာတင်ပို့ခွင့်) နိုင်ငံများစာရင်းထဲ ဥရောပသမဂ္ဂက ပြန်လည်ထည့်သွင်းပေးခဲ့သည်။

46 ILO website, "ILO lifts restrictions on Myanmar," 13 June 2012, <[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_183287/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_183287/lang--en/index.htm)>  
 47 European Policy Centre, "The effectiveness of EU sanctions - An analysis of Iran, Belarus, Syria and Myanmar (Burma)," November 2013, <[http://www.epc.eu/documents/uploads/pub\\_3928\\_epc\\_issue\\_paper\\_76\\_-\\_the\\_effectiveness\\_of\\_eu](http://www.epc.eu/documents/uploads/pub_3928_epc_issue_paper_76_-_the_effectiveness_of_eu)>

ဖွံ့ဖြိုးမှု အနည်းဆုံးနိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်သည့်အားလျော်စွာ မြန်မာနိုင်ငံသည် အဆိုပါ GSP စနစ်တွင် တစ်ခုအပါ အဝင်ဖြစ်သော “လက်နက်မှလွဲ၍အခြားထုတ်ကုန်များအားလုံးကိုတင်ပို့ခွင့် - EBA” မှ အသီးအပွင့်များ ခံစားခွင့်ရရှိခဲ့သည်။ EBA စနစ်ကြောင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုအနည်းဆုံးနိုင်ငံ ၄၉ နိုင်ငံသည် ၎င်းတို့၏ထုတ်ကုန်များအား ဥရောပသမဂ္ဂသို့တင်ပို့ရာတွင် အခွန်လုံးဝပေးစရာမလိုသော စနစ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ အခွန်အနည်းငယ်သာပေးရသောစနစ်ဖြင့်ဖြစ်စေ တင်ပို့ခွင့်ရခဲ့သည်။<sup>၄၈</sup> ၂၀၁၃၊ ဧပြီလတွင် မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် လက်နက်ကုန်သွယ်မှုပိတ်ဆို့ခြင်းမှလွဲ၍ အခြားသော အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများကို ဥရောပသမဂ္ဂက ဖယ်ရှားပေးခဲ့သည်။

ကျင့်ဝတ်လိုက်နာစွာကုန်သွယ်ရေးအဖွဲ့ (Ethical Trading Initiative – ETI) သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကုမ္ပဏီများ၏ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။ ဤအဖွဲ့အစည်း ကမူ ဥရောပသမဂ္ဂ၏ လက်နက်မှလွဲ၍ အခြားထုတ်ကုန်များတင်ပို့ခွင့်စနစ်(EBA)နှင့်ပတ်သက်၍ ဝေဖန်ခဲ့သည်။ နိုင်ငံများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးများ (သို့မဟုတ်) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသဘောတူစာချုပ်များကို လေးစားလိုက်နာပါသည်ဟု သက်သေပြစရာမလိုဘဲ နိုင်ငံပုံရိပ်ကို မြှင့်တင်နိုင်သည်ဟု ဆိုသည်။ “EBA နဲ့ ပို့ကုန်တွေတင်ပို့နေတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေအနေနဲ့ အလေ့အကျင့်ကောင်းတွေကို ပြသဖို့ မလိုအပ်သလို အလုပ်သမားတွေ၊ ရပ်ရွာလူထုတွေရဲ့အခွင့်အရေးတွေကို မချိုးဖောက်ပါဘူး ဆိုတာတွေပြသဖို့လည်း မလိုအပ်ပါဘူး။ လိုက်နာကြောင်း၊ မချိုးဖောက်ကြောင်းတွေနဲ့ အကဲဖြတ်တဲ့ စနစ်ကိုပြောင်းဖို့ လိုနေပါပြီ။”<sup>၄၉</sup> အလုပ်သမားဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အကောင်အထည်ဖော်မှုများ ဆောင်ရွက်ရန် အတွက် ETI က ဥရောပသမဂ္ဂကို EBA တွင် လုပ်ငန်းစဉ်အသစ်များ ဖော်ဆောင်စေလိုသည်။ အားမကောင်းသေးသော အစိုးရများရှိသည့် မြန်မာကဲ့သို့ နိုင်ငံများတွင် ပြည်ပသို့ ပို့ကုန်တင်ပို့သည့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အပြည်အဝှမ်း စာရင်းစစ်မှုများပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သကဲ့သို့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိ မရှိကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လေ့လာဆန်းစစ်အကောင်အထည်ဖော်မှုပြုလုပ်ခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများချမှတ်ရန် လိုအပ်သည်ဟု ETI က ဆိုသည်။ ဤနည်းအားဖြင့် အလုပ်သမားများနှင့် အခြားထိခိုက်လွယ်အုပ်စုများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများပေးထားသည်ဟု သက်သေပြနိုင်သည် ဟု ETI ကဆိုသည်။

လူ့ အခွင့်အရေးစောင့်ကြည့်သူများအဖွဲ့ (Human Rights Watch – HRW) ကမူ GSP ဖြင့် ကုန်တင်ပို့ခွင့်နိုင်ငံ စာရင်းထဲ မြန်မာနိုင်ငံကို ပြန်သွင်းခဲ့သော EU ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်မှာ စောလွန်းသည်ဟု ဝေဖန်ခဲ့သည်။ လူသားချင်းစာနာမှုဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို မြန်မာနိုင်ငံ၏ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ချက်မှာ အလွန်အမင်းနည်းလှသည်ဟု ဆိုသည်။<sup>၅၀</sup> အမေရိကန်နိုင်ငံကမူ “ဖွံ့ဖြိုးမှုအနည်းဆုံးဖြစ်သောကြောင့် GSP စနစ်ဖြင့် ကုန်တင်ပို့ခွင့်ရှိသောနိုင်ငံများစာရင်း” တွင် မြန်မာနိုင်ငံကို ပြန်လည်မထည့်သွင်းမီ ဒီမိုကရေစီနည်းကျကျ ရွေးကောက်ခဲ့သော မြန်မာအစိုးရကို ၂၀၁၆ အထိ စောင့်ကြည့်နေခဲ့သည်။ လေ့လာဆန်းစစ်မှုများ၏ အဆိုအရ ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာ အရေးယူပိတ်ဆို့ခြင်းမှတစ်ဆင့် လူ့အခွင့်အရေးလေးစားလိုက်နာလာအောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အမေရိကန်နိုင်ငံသည် ဥရောပသမဂ္ဂထက် ပိုမိုခိုင်မာပြတ်သားသည်ဟု ဆိုကြသည်။<sup>၅၁</sup> အလုပ်သမားဆိုင်ရာ (သို့မဟုတ်) လူသားချင်းစာနာမှုဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို ဖောက်ဖျက်သောနိုင်ငံများအား GSP စနစ် ဖြင့် ကုန်တင်ပို့ခွင့်ကို ပြန်လည်ရုတ်သိမ်းမည်ဟု ခိုင်မာသော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အမေရိကန်နိုင်ငံက ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားသည်။ အမေရိကန်နိုင်ငံက အဆိုပါ ပြန်လည်ရုတ်သိမ်းမှုများကို ၁၃ ကြိမ်တိုင်တိုင် ပြုလုပ်ခဲ့ပြီ ဖြစ်ပြီး ဥရောပသမဂ္ဂကမူ ၃ ကြိမ်သာ ပြုလုပ်ရသေးသည်။

48 “European Commission, “Everything But Arms (EBA) – Who benefits?”, 10 October 2014, <[http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2014/october/tradoc\\_152839.pdf](http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2014/october/tradoc_152839.pdf)>  
49 ETI, “Cambodia, Myanmar and the EU’s ‘Everything But Arms’ trade deal,” 1 June 2016, <<http://www.ethicaltrade.org/blog/cambodia-myanmar-and-eu-everything-arms-trade-deal>>  
50 Financial Times, “Critics hit out at EU move on Myanmar,” 23 April 2013, <<https://www.ft.com/content/4e07bd72-ab86-11e2-ac71-00144feabdc0>>  
51 European Parliament DG for external policies, “A comparative study of EU and US approaches to human rights in external relations,” November 2014, <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/534981/EXPO\\_STU%282014%2953481\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/534981/EXPO_STU%282014%2953481_EN.pdf)>, p46.

ဥရောပသမဂ္ဂအနေဖြင့် ၎င်း၏ကုန်သွယ်မှုမူဝါဒသည် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးရှိ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှု စနစ်ကောင်းများကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။ ဤရည်မှန်းချက်ကို ပြည့်မြောက်စေရန်အတွက် ဥရောပသမဂ္ဂအနေဖြင့် GSP စနစ်အပြင် အပြန်အလှန်သဘောတူစာချုပ်များကိုလည်း အသုံးပြုသည်။ ယခုလက်ရှိတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကာကွယ်ခြင်း ဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (Investment Protection Agreement – IPA) ချုပ်ဆိုရန် အဆိုပြုထားသည် (အပိုင်း ၂.၃.၃ ကိုကြည့်ပါ)။ သို့သော်လည်း ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းစီမံအုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လေ့လာမှုပြုသည့် လျူဗင်စင်တာ (The Leuven Center for Global Governance) က ထုတ်ဝေသည့် စာစောင်အဆိုအရ ဥရောပသမဂ္ဂသည် စံသတ်မှတ်ထားသော ရည်ရွယ်ချက်များထက် နိုင်ငံရေး (သို့မဟုတ်) စီးပွားရေး အရ အကျိုးအမြတ်များဘက်ကို ပို၍အားသာနေသယောင်ရှိသည် ဟုဆိုသည်။<sup>52</sup> အကယ်၍ ဥရောပသမဂ္ဂ(EU)၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ သည် လျှင်မြန်စွာ မဆောင်ရွက်ပါက မြန်မာနိုင်ငံတွင် တရုတ်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများက ဦးဆောင်သွားနိုင်သည်။ ထို့ကြောင့် EU အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကာကွယ်ခြင်းဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (Investment Protection Agreement – IPA) ချုပ်ဆိုနိုင်ရန် စတင် ဆွေးနွေးမှုများ ပြုနေခြင်းဖြစ်သည်ဟုလည်း အဆိုပါ စာစောင်တွင် ဖော်ပြထားသည်။<sup>53</sup>

### ၂.၃.၃ ။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ကာကွယ်ခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်

ဥရောပသမဂ္ဂနှင့် မြန်မာနိုင်ငံကြား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကာကွယ်ခြင်းဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (Investment Protection Agreement – IPA) ချုပ်ဆိုနိုင်ရန် ကြိုးပမ်းလျက် ရှိသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ၊ မေလနှင့် စက်တင်ဘာလတို့တွင် ရန်ကုန်မြို့၌ IPA ဆိုင်ရာ တွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးမှု ၃ ကြိမ်ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။ IPA ကို လက်ခံကြိုဆိုကြသူများရှိသကဲ့သို့ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဝေဖန်ကြသူများလည်း ရှိသည်။ ဥရောပသမဂ္ဂ၏ ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာကော်မရှင်နာအမျိုးသမီး Cecilia Malmström သည် IPA ကို လှိုက်လှိုက်လှဲလှဲထောက်ခံသူတစ်ဦး ဖြစ်သည်။<sup>54</sup> မြန်မာ့အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံတကာအရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများကမူ မကြာမီ ချုပ်ဆိုနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ထားသော IPA နှင့်ပတ်သက်၍ လွန်စွာစိုးရိမ်ပူပန်မိကြောင်းကို ၂၀၁၄ ခုနှစ်မှစ၍ ကြေညာချက်ထုတ်ပြန်ခြင်းနှင့် အိတ်ဖွင့်ပေးစာ ပေးပို့ခြင်းတို့ဖြင့် ပြသခဲ့ကြသည်။

---

52 KU Leuven, Leuven Centre for Global Governance Studies, "The EU GSP: A Preference for Human Rights and Good Governance? The Case of Myanmar," March 2015, <[https://ghum.kuleuven.be/ggs/publications/working\\_papers/new\\_series/wp151-160/wp155-beke-hachez.pdf](https://ghum.kuleuven.be/ggs/publications/working_papers/new_series/wp151-160/wp155-beke-hachez.pdf)>, p 24.

53 KU Leuven, Leuven Centre for Global Governance Studies, "The EU GSP: A Preference for Human Rights and Good Governance? The Case of Myanmar," March 2015, <[https://ghum.kuleuven.be/ggs/publications/working\\_papers/new\\_series/wp151-160/wp155-beke-hachez.pdf](https://ghum.kuleuven.be/ggs/publications/working_papers/new_series/wp151-160/wp155-beke-hachez.pdf)>, p 23.

54 Letter by Cecilia Malmström, Member of the European Commission, 4 April 2016, <<http://www.eu-myanmarsia.com/data/info/201604172002043593pic.pdf>>



ဥရောပကော်မရှင်၏ အမြင်အရ IPA (ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကာကွယ်ခြင်းဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်)ကို ချုပ်ဆိုခြင်းဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် EU ကုမ္ပဏီများ လွယ်ကူစွာ ပြိုင်ဆိုင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ တရုတ်၊ အိန္ဒိယ၊ လာအို၊ ဖိလစ်ပိုင်၊ ထိုင်းနှင့် ဗီယက်နမ်တို့က ကုန်သွယ်မှုနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များကို လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးဖြစ်သည်။ ဥရောပကော်မရှင်၏အဆိုအရ လက်ရှိအခြေအနေတွင် EU နိုင်ငံများမှာ အခွင့်မသာသောဘက် တွင်ရှိနေသည်ဟု ဆိုသည်။ EU နှင့်မြန်မာအကြား ချုပ်ဆိုမည့် IPA အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် EU အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံတည်းအကြားတွင်သာ အပြန်အလှန်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဆိုင်ရာစာချုပ်ချုပ်ဆိုမှုကို တားဆီးရမည်ဖြစ်သည်။ သို့မဟုတ်ပါက EU နိုင်ငံများအချင်းချင်း မလိုလားအပ်သောပြိုင်ဆိုင်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည်။<sup>55</sup> မြန်မာနိုင်ငံ၏ သဘာဝသယံဇာတ၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ စွမ်းအင်ကဏ္ဍနှင့်ဆိုင်သော အခြားစီးပွားရေးကဏ္ဍများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် IPA အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံကို ကူညီပေးသင့်သည်။ ဤအချက်နှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားနှင့် လုပ်အားအများအပြားလိုအပ်သော အထည်ချုပ်ကဲ့သို့လုပ်ငန်းများတွင် EU ၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို အထူးတလည် ဖော်ပြထားသည်။<sup>56</sup>

၂၀၁၆၊ ဇွန်လ၊ ၁ ရက်နေ့တွင် မြန်မာအစိုးရသစ်နှင့် ဥရောပကော်မရှင်တို့ ပူးတွဲပြီး IPA နှင့်ပတ်သက်၍ နည်းလမ်းအထောက်အပံ့များ ပေးပါရန် ဥရောပကောင်စီနှင့် ဥရောပပါလီမန်အား တောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။<sup>57</sup> ဥရောပ ကောင်စီက EU နှင့် မြန်မာအကြား အပြန်အလှန် ကုန်သွယ်မှုသက်တမ်းတိုးခြင်းကို ထောက်ခံပါကြောင်း ပြောကြားပြီး ကောင်းမွန်သောပြန်ကြားချက်ပေးခဲ့သည်။ “ IPA ကို အပြီးသတ် လက်မှတ်ထိုးခြင်းအားဖြင့် နောက်ထပ် စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများ ထွက်ပေါ်လာမည်။ တာဝန်ယူမှုရှိသောရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို အလေးထား ဆောင်ရွက်နေသကဲ့သို့ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ရေရှည်တည်တံ့သော စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများရရှိလာအောင် အထောက်အကူပြုနိုင် လိမ့်မည်” ဟု ဥရောပကောင်စီက ဆိုသည်။<sup>58</sup>

မြန်မာနှင့် EU ကြား IPA ချုပ်ဆိုမှု အထောက်အကူဖြစ်စေရန်အတွက် “ရေရှည်တည်တံ့ခြင်းဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုအကဲဖြတ်ခြင်းအဖွဲ့ (Sustainability Impact Assessment – SIA)” ကို ဥရောပကော်မရှင်က တာဝန်ပေးခဲ့သည်။ အဆိုပါအဖွဲ့၏ နောက်ဆုံးအစီရင်ခံစာအရ EU - မြန်မာအကြား ချုပ်ဆိုရန်ရည်ရွယ်ထားသည့် IPA ကြောင့် (အထူးသဖြင့်) အထည်အလိပ်ကဏ္ဍနှင့် အခြားကဏ္ဍများတွင် ဆိုးကျိုးများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်နိုင်ခြေများရှိနေသည်ဟု သက်ဆိုင်ပါဝင်သူများက ပြောကြားကြောင်း သိရှိခဲ့ရသည်။<sup>59</sup>

55 European Commission, “Executive Summary of the Impact Assessment - Report on the EU-Myanmar/Burma Investment Relations”, 19 February 2014, <[http://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/ia\\_carried\\_out/docs/ia\\_2014/swd\\_2014\\_0040\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/ia_carried_out/docs/ia_2014/swd_2014_0040_en.pdf)>  
56 European Commission, “Executive Summary of the Impact Assessment - Report on the EU-Myanmar/Burma Investment Relations”, 19 February 2014, <[http://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/ia\\_carried\\_out/docs/ia\\_2014/swd\\_2014\\_0040\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/ia_carried_out/docs/ia_2014/swd_2014_0040_en.pdf)>  
57 European Commission, “Taking the EU-Myanmar partnership to the next level: an EU strategy in support of Myanmar’s reforms,” 1 June 2016, <[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-16-2008\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2008_en.htm)>  
58 Council of the European Union, “Myanmar/Burma – Council conclusions on EU strategy with Myanmar/Burma,” 20 June 2016, <<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10482-2016-INIT/en/pdf>>  
59 Development Solutions, “Sustainability Impact Assessment (SIA) in support of an investment protection agreement between the European Union and the Republic of the Union of Myanmar. Final Report,” June 2016, <<http://www.eu-myanmarsia.com/ data/info/201612111858154952pic1.pdf>>, p. 135.



အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများ နေထိုင်သောနေရာရှိ နေအိမ်သို့ မိန်းကလေးငယ်တစ်ဦး လမ်းလျှောက်သွားနေစဉ်။ ထိုနေရာတွင် အမှိုက် သရိုက်များ အလွန်ပေါများပြီး ရေဆိုးများဖြင့် ဖုံးလွှမ်းလျက်ရှိသည်။ Lauren DeCicca / MAKMENDE

ထိုသို့ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားသော်ငြား တစ်ချိန်တည်းမှာပင် EU - မြန်မာကြား ချုပ်ဆိုမည့် IPA နှင့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်နိုင်ခြေများ အကြား မည်သို့ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်နေသည်ဆိုသည့် အချက်ကိုမူ အစီရင်ခံစာက မဖော်ပြခဲ့ပေ။<sup>60</sup> “ရေရှည်တည်တံ့မည့်နေရာ ဒေသများ၌ အကျိုးအမြတ်စုစုပေါင်းကို အထည်အလိပ်ကဏ္ဍမှ ရရှိနိုင်လိမ့်မည်။ ထိုသို့ရရှိရန် EU-မြန်မာကြားချုပ်ဆိုမည့် IPAက အကူအညီပေးနိုင်သည်” ဟု SIA ၏ နောက်ဆုံးအစီရင်ခံစာတွင် ရေးသားထားသည်။<sup>61</sup>

60 Development Solutions, “Sustainability Impact Assessment (SIA) in support of an investment protection agreement between the European Union and the Republic of the Union of Myanmar. Final Report,” June 2016, <<http://www.eu-myanmarsia.com/data/info/201612111858154952pic1.pdf>>, p. 135.  
 61 Development Solutions, “Sustainability Impact Assessment (SIA) in support of an investment protection agreement between the European Union and the Republic of the Union of Myanmar. Final Report”, June 2016, <<http://www.eu-myanmarsia.com/data/info/201612111858154952pic1.pdf>>, p. 208.

ဥပဒေပုဒ်မပါမိမိကမူ IPA နှင့် ပတ်သက်ပြီး ဝေဖန်ခဲ့သည်။ ရခိုင်ပြည်ရှိ မိမိကိုယ်မိမိရှိဟင်ဂျာဟုသုံးနှုန်းကြသူ မူဆလင်များ၏ အခြေအနေနှင့်ပတ်သက်ပြီး ၂၀၁၆၊ ဇူလိုင် ၇ ရက်နေ့တွင် ဥပဒေပုဒ်မပါမိမိနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ခဲ့သည်။ ထိုစဉ်ကလည်း EU-မြန်မာကြား IPA ကို အပြီးသတ်ခြင်းမပြုမီ အထူးဂရုပြု သတိထားစီစဉ်ဆောင်ရွက်ကြရန် ဥပဒေပုဒ်မပါမိမိက ကြေညာခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကော်ပိုရိတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုနှင့်ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှု/တာဝန်ရှိမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ ဥပဒေများ၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး၊ မြေပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာဥပဒေများ ခိုင်ခိုင်မာမာမရှိခြင်းအတွက် အနာဂတ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာ မျှတစွာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေလိမ့်မည်ဟု ဥပဒေပုဒ်မပါ မိမိက IPA အပေါ် ဝေဖန်ထောက်ပြခဲ့သည်။<sup>6၂</sup>

EU နှင့် မြန်မာနိုင်ငံကြားချုပ်ဆိုမည့် IPAနှင့်ပတ်သက်၍ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများက ပိုမိုပြင်းထန်စွာ ဝေဖန်ခဲ့ကြသည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်များကို လက်မှတ်ထိုးခြင်းဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒီမိုကရေစီဖွံ့ဖြိုးမှု ရပ်တန့်သွားစေနိုင်သည်ဟူ၍ မြန်မာ့အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံတကာအရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ (နယ်သာလန်နိုင်ငံအခြေစိုက် Trans-national Institute – TNI အပါအဝင်) က ၎င်းတို့၏ စိုးရိမ်မှုများကို ၂၀၁၄ ခုနှစ်ကပင် အလေးအနက်ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။<sup>6၃</sup>

ဥပဒေပုဒ်မမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့၏လုပ်ဆောင်ချက်များအကြောင်း အများသိအောင်ဖော်ပြရန် တာဝန်ရှိသည်ဟူသော အဆိုကို မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရိုရေးအထောက်အကူပြုဌာန (Myanmar Center for Responsible Business – MCRB) က ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် တင်သွင်းခဲ့သည်။ အမေရိကန်အစိုးရသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်ပတ်နေသော အမေရိကန်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အစီရင်ခံစာတင်ရာတွင် ပါဝင်ရမည့်လိုအပ်ချက်များကို ထုတ်ပြန်ကြေညာထားသကဲ့သို့ EU ကိုလည်း အလားတူ လိုအပ်ချက်များကို ရေးသားထုတ်ပြန်ပေးရန် MCRB က တောင်းဆိုထားသည်။<sup>6၄</sup> သို့သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံလျက်ရှိသော ဥပဒေပုဒ်မကုမ္ပဏီများအား ထိုသို့တရားဝင်တာဝန်ခံခိုင်းခြင်းကို ဥပဒေပုဒ်မမရှင်က ငြင်းပယ်ခဲ့သည်။ IPA တွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သီးသန့်ဖော်ပြချက်များ “မလိုအပ်လောက်ပေ” ဟု ဥပဒေပုဒ်မ ကော်မရှင်ကဆိုသည်။<sup>6၅</sup>

63 Transnational Institute (TNI), “Over 70 Myanmar CSOs express their concerns over the EU-Myanmar Investment agreement”, 26 March 2014, <<https://www.tni.org/en/declaration/over-70-myanmar-csos-express-their-concerns-over-eu-myanmar-investment-agreement>> and Transnational Institute (TNI), “CSO Statement on Myanmar investment treaties,” 25 June 2014, <<https://www.tni.org/en/declaration/cso-statement-myanmar-investment-treaties>>

64 Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB), “Challenges of the proposed EU-Myanmar Investment Protection Agreement,” 17 December 2015, <<http://www.eu-myanmarsia.com/data/info/20160111829593619pic.pdf>>

65 European Commission, “Civil Society Dialogue. Meeting on the Trade Sustainability Impact Assessment of the EU – Myanmar Investment Protection Agreement (IPA)”, 4 May 2016, <<http://www.eu-myanmarsia.com/data/info/201607050036221319pic.pdf>>

၂၀၁၆ ဇန်နဝါရီ နှင့် ဧပြီလများတွင် မြန်မာ့အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း ၅၀၀ ကျော်က ရေရှည်တည်တံ့ခြင်းဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုအကဲဖြတ်ခြင်းအဖွဲ့ (Sustainability Impact Assessment – SIA) ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ဖြေရှင်းပေးပါရန် ဥရောပကော်မရှင်သို့ တိုင်ကြားစာပေးပို့ခဲ့သည်။<sup>66</sup> SIA ၏ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှု ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ် နှင့် SIA အတိုင်ပင်ခံ၏ တရားမဝင်သောမေးခွန်းများနှင့် ပတ်သက်ပြီး စိုးရိမ်မှုများပေါ်ထွက်လာခဲ့သည်။ တိုင်ကြားစာတွင် လက်မှတ်ထိုးထားသည့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အဆိုအရ မေးခွန်းများတွင် အရေးကြီးဆုံးပြဿနာရပ်များကို ဖြေရှင်းနိုင်ရေးနှင့်ပတ်သက်၍ မဆွေးနွေး မဖော်ပြထားဟု ဆိုသည်။ ပြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် IPA ၏ သက်ရောက်နိုင်ခြေများ၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူအားကာကွယ်ခြင်းနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူနှင့် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရအကြား အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးတို့အပေါ် IPA ၏ သက်ရောက်နိုင်ခြေ၊ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့်အများပြည်သူအကျိုးစီးပွားအတွက် မြန်မာအစိုးရ၏ စီမံအုပ်ချုပ်ခြင်းအပေါ် IPA ၏ သက်ရောက်နိုင်ခြေများကို ခန့်မှန်းတွက်ဆချက်များ၊ စသည်တို့ကို မေးခွန်းလွှာများတွင် မတွေ့ရပေ။<sup>67</sup>

IPA ဆိုင်ရာ စတုတ္ထအကြိမ်မြောက်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ မစတင်မီ ဆွေးနွေးမှုများဆက်လက် ဖြစ်ပေါ်နေသည်။ ၂၀၁၆၊ နိုဝင်ဘာလတွင် ထုတ်ဝေခဲ့သောအိတ်ဖွင့်ပေးစာတွင် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ဥရောပနိုင်ငံများက IPA လုပ်ငန်းစဉ်ကြီးတစ်ခုလုံးကို ဆိုင်းငံ့ထားရန် တောင်းဆိုခဲ့သည်။ အဓိကဖော်ပြခဲ့သော အကြောင်းအရာမှာ မြန်မာနိုင်ငံသည် အသွင်ကူးပြောင်းဆဲကာလတွင်သာရှိသေးပြီး နိုင်ငံ၏သဘာဝ သယံဇာတနှင့် တိုင်းသူပြည်သားတို့၏ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ပေးမည့်ဥပဒေမူဘောင်များ ချမှတ်ရန် ကြိုးပမ်းသော စီမံခန့်ခွဲမှုများနှင့် ကြုံနေရဆဲနိုင်ငံဖြစ်သည်။ IPA တွင် “ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူနှင့် မြန်မာနိုင်ငံအကြား အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် (Investor-State Dispute Settlement) ” ကိုသာ ထည့်သွင်းလိုက်ပါက နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအနေဖြင့် မြန်မာအစိုးရနှင့် ပတ်သက်၍ တစ်စုံတစ်ရာ ကျေနပ်မှုမရှိပါက တရားစွဲဆိုခွင့်ရရှိမည် ဖြစ်သည်။ ဤသို့ တရားစွဲဆိုမှုများကြောင့် မြန်မာအစိုးရအနေဖြင့် ဒေါ်လာသန်းပေါင်းများစွာ ကုန်ကျနိုင်ခြေရှိပြီး ညီမျှသော၊ ရေရှည်တည်တံ့သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများရရှိမှု နှောင့်နှေးသွားနိုင်သည်ဟူ၍ ဆွေးနွေးငြင်းခုံမှုများ ရှိနေသည်။ ထို့ကြောင့် မြန်မာအစိုးရအနေဖြင့် အများပြည်သူကျန်းမာရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးမည့် တင်းကျပ်သောဥပဒေသစ်များ၊ ရေသုံးစွဲခွင့်၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများကိုရရှိပိုင်ခွင့်နှင့် ပတ်ဝန်းကျင် ယိုယွင်းပျက်စီးမှုကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးမည့် တင်းကျပ်သောဥပဒေသစ်များနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်တည်တံ့သောငြိမ်းချမ်းရေးအတွက် အထောက်အပံ့ပေးမည့် တင်းကျပ်သောဥပဒေသစ်များကို ချမှတ်ပြဌာန်းသင့်ပေသည်။<sup>68</sup>

---

66 Transnational Institute (TNI), “More than 500 civil society organisations from Myanmar express their concerns about the Investment Protection Agreement with the EU. Letter from civil society organisations in Myanmar to EC Commissioner Malmström”, 14 January 2016, <<https://www.tni.org/en/article/more-than-500-civil-society-organisations-from-myanmar-express-their-concerns-about-the>>; and “Concerns of Myanmar Civil Society on ‘Sustainability Impact Assessment (SIA) in support of an investment protection agreement between EU and Myanmar. A letter of concern’”, 5 April 2016, <<https://www.tni.org/en/article/concerns-of-myanmar-civil-society-on-sustainability-impact-assessment-sia-in-support-of-an-0>>

67 TNI, “More than 500 civil society organisations from Myanmar express their concerns about the Investment Protection Agreement with the EU. Letter from civil society organisations in Myanmar to EC Commissioner Malmström”, 14 January 2016, <<https://www.tni.org/en/article/more-than-500-civil-society-organisations-from-myanmar-express-their-concerns-about-the>>

68 Transnational Institute (TNI), “Suspend negotiations for an investment protection agreement between the EU and Myanmar. Open letter”, 16 November 2016, <<https://www.tni.org/en/article/suspend-negotiations-for-an-investment-protection-agreement-between-the-eu-and-myanmarprotection-agreement-between-the-eu-and-myanmar>>

### ၂.၃.၄ ။ အမေရိက၏ ကုန်သွယ်မှု မူဝါဒ

၁၉၈၈ ခုနှစ် ဆန္ဒပြမှုများကို အကြမ်းဖက်နှိပ်ကွပ်ခဲ့သော မြန်မာစစ်အစိုးရ၏ လုပ်ဆောင်ချက်အပေါ် တုံ့ပြန်သည့်အနေဖြင့် အဆိုပါ နှစ်မှာပင် အမေရိကန်နိုင်ငံက မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် အရေးယူပိတ်ဆို့ မှုများ စတင်ကျင့်သုံးခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံသို့ နိုင်ငံခြားအကူအညီများ ပေးအပ်ခြင်းနှင့် လက်နက်ရောင်းချခြင်းတို့ကို တစ်ပြိုင်နက်တည်း ဆိုင်းငံ့ခဲ့သည်။ ယခင်က မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ထုတ်ကုန်အချို့ကို အမေရိကသို့ အခွန်ပေးစရာမလိုဘဲ တင်ပို့ခွင့် (သို့မဟုတ်) အခွန်အနည်းငယ်ဖြင့်သာ တင်ပို့ခွင့် (generalized system of preferences - GSP) ရရှိခဲ့ရာမှ ၁၉၈၉ ခုနှစ်တွင် ဆိုင်းငံ့ခြင်းခံရသည်။ အကြောင်းမှာ GSP စနစ်ကို ကျင့်သုံးခွင့်ရရှိစေမည့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ဆိုင်ရာသတ်မှတ်ချက်များကို မြန်မာနိုင်ငံက မပြည့်မီတော့၍ ဖြစ်သည်။<sup>၆၆</sup> မြန်မာစစ်အစိုးရက ၁၉၉၀ ခုနှစ် ရွေးကောက်ပွဲရလဒ်များကို ငြင်းပယ်လိုက်သည့်အခါတွင်မူ မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် အရေးယူပိတ်ဆို့မှုအသစ်များကို ထပ်မံချမှတ်ကျင့်သုံးခဲ့သည်။ ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင်မူ အမေရိက၏ အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများ ပိုမိုတင်းကျပ်လာခဲ့ပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင်ပြုလုပ်မည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအသစ်များကို တားမြစ်ခဲ့သကဲ့သို့ မြန်မာနိုင်ငံမှ အရာရှိများ၏ အမေရိကသို့ ခရီးသွားလာခွင့်ကိုလည်း ကန့်သတ်ခဲ့သည်။ ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သော အကြမ်းဖက် နှိမ်နင်းမှုနှင့် ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်ကို ထိန်းသိမ်းမှုကြောင့် အမေရိကန်၏ အထက်လွှတ်တော်တွင် မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာလွတ်လပ်ခြင်း နှင့် ဒီမိုကရေစီဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ အဆိုပါဥပဒေအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ထုတ်လုပ်သော၊ ဖြန့်ဖြူးသော(သို့မဟုတ်) ကြီးထွားဖွံ့ဖြိုး သောထုတ်ကုန်များအား တင်ပို့ခွင့်ကို တားမြစ်နိုင်သည်။<sup>၆၇</sup>

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အရပ်သားတစ်ပိုင်းအစိုးရ အာဏာရလာမှုအပေါ် တုံ့ပြန်သောအားဖြင့် အမေရိကန်က မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် ၎င်း၏ အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများကို စတင်၍ ဖယ်ရှားမှုပြုလုပ်လာခဲ့သည်။ ယခုအခါ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမေရိကန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ လာရောက်မြှုပ်နှံခွင့်၊ မြန်မာ့ထုတ်ကုန်များ (ကျောက်စိမ်းအမျိုးအစားများနှင့် ပတ္တမြားမူလွဲ၍) အား အမေရိကသို့တင်ပို့ခွင့်နှင့် မြန်မာ့ ဘဏ္ဍာရေးဝန်ဆောင်မှုများကို အမေရိကန်တို့ အသုံးပြုခွင့်များ ရရှိနေပြီဖြစ်သည်။ အမေရိကန်ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန၏ တစ်သီးပုဂ္ဂလ ပစ်မှတ်ထား အရေးယူပိတ်ဆို့မှု (Treasury Department's Specially Designated Nationals - SDN list) စာရင်းဝင် မြန်မာနိုင်ငံ သားများနှင့် အမေရိကန်နိုင်ငံသားများ ပတ်သက်ဆက်နွယ်မှုကို ကန့်သတ်မှုမှာ ဆက်လက်တည်ရှိနေဆဲ ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အဆိုပါ စာရင်းဝင် မြန်မာနိုင်ငံသားများက ၅၀ ရာခိုင်နှုန်း (သို့မဟုတ်) ၅၀ ရာခိုင်နှုန်း ထက်ပိုမို၍ ပိုင်ဆိုင်ထားသော အဖွဲ့အစည်း/ အဆောက်အအုံ များ/ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစုများ နှင့် အမေရိကန် နိုင်ငံသားများ၏ ပတ်သက်ဆက်နွယ်မှုကိုလည်း ဆက်လက်ကန့်သတ်ထားသည်။

69 Congressional Research Service, "Generalised System of Preferences: Background and Renewal," August 2015, <Debatehttps://fas.org/sgp/crs/misc/ RL33663.pdf>  
 70 USA, Engage website, "US Foreign Policy Sanctions: Burma," no date, <http://usaengage.org/Issues/Sanctions-Programs/Myanmar/> (13 July 2016).

ထို့အပြင် ၂၀၁၃ တွင် အမေရိကန် ချမှတ်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော “မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှုရှိသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအတွက် လိုအပ်ချက်များ ဥပဒေ” အရ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၅၀၀၀၀၀ ( ၄၆၅၉၂၀ ယူရို) နှင့်အထက် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားသည့် အမေရိကန်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းများ၊ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများ၊ သက်ရောက်မှုများနှင့် ပတ်သက်၍ အမေရိကန်၏ ဖက်ဒရယ် ပြည်နယ်များဝန်ကြီးဌာနသို့ နှစ်စဉ် အစီရင်ခံစာတင်ပြရန် လိုအပ်သည်။ အမေရိကန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် လည်ပတ်လျက်ရှိသော ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများရှိပါက ဖြေရှင်းဆောင်ရွက် နိုင်ရေးအတွက် အဆိုပါလုပ်ငန်းရှင်များမှ ခိုင်မာသောမူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ဖော်ထုတ်ချမှတ်နိုင်ရန် အမေရိကန်ဖက်ဒရယ် ပြည်နယ်များဝန်ကြီးဌာနက နှစ်စဉ်အစီရင်ခံစာများမှရရှိသော သတင်းအချက်အလက်များအား အခြေခံအချက်များအဖြစ် အသုံးပြု၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များကို အားပေးကူညီမည် ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် “မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို လေ့လာစောင့်ကြည့်ရာ၌ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများက တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင်လာစေရန်၊ ခွဲဖြူးတိုးတက်မှုများ နိုင်ငံအနှံ့ဖြစ်ပေါ်လာစေရေးအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု များပိုမိုရရှိလာအောင် အရပ်ဖက်လူထုအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီများနှင့်ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် နိုင်ငံရေးနှင့်စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများဖြစ်ပေါ်လာစေရန် အများပြည်သူသိအောင် ဖွင့်ဟဖော်ပြသော အစီရင်ခံစာများက အားပေးရမည်။”<sup>၇၁</sup>

၂၀၁၆၊ စက်တင်ဘာလတွင် မြန်မာနိုင်ငံအပေါ်ထားရှိသော ကျန်ရှိနေသေးသည့် အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများ အားလုံးကိုဖယ်ရှားပေးမည်ဟု အမေရိကန်အစိုးရက ကြေညာခဲ့သည်။ ၂၀၁၆၊ နိုဝင်ဘာလတွင် GSP (ထုတ်ကုန် အချို့ကို အခွန်ပေးစရာမလိုဘဲ တင်ပို့ခွင့် (သို့မဟုတ်) အခွန်အနည်းငယ်ဖြင့်သာ တင်ပို့ခွင့်) ဖြင့် အမေရိကန်သို့ ကုန်တင်ပို့ခွင့်ကို မြန်မာနိုင်ငံအားပြန်လည်ပေးအပ်မည်ဟုလည်း အမေရိကန် အစိုးရကကြေညာခဲ့သည်။<sup>၇၂</sup> သို့သော် အထည်အလိပ်နှင့် အဝတ်အထည်ပစ္စည်းများကိုမူ GSP စနစ်ဖြင့် တင်ပို့ခွင့်မပေးထားပေ။<sup>၇၃</sup>

မြန်မာနိုင်ငံအပေါ်ထားရှိသော ကျန်ရှိနေသေးသည့် အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများ အားလုံးကို ရုတ်သိမ်းရန်အတွက် မြန်မာအစိုးရအပေါ် စစ်တပ်၏ လွှမ်းမိုးမှုလျော့ချရေးဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုများကို မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ပြသရန် လိုအပ်ကြောင်း၊ ထိုသို့ပြုလုပ်နိုင်ရန်အတွက် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုလည်း လိုအပ်မည်ဖြစ်ကြောင်းကို အမေရိကန် အရာရှိများက ထောက်ပြခဲ့သည်။ သို့သော် လည်း ကျန်ရှိနေသေးသော အရေးယူပိတ်ဆို့ မှုများကို အမေရိကန်နိုင်ငံက ရုတ်သိမ်းပေးခဲ့သည်။<sup>၇၄</sup>

---

71 US Department of State, “Burma Responsible Investment Reporting Requirements,” May 2013,  
 72 Office of the United States Trade Representative, “United States Reinstates Trade Preference Benefits for Burma Following Review of Eligibility Criteria”, September 2016 <<https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2016/september/united-states-reinstates-trade>>  
 73 Office of the United States Trade Representative, “US Generalized System of Preferences Guidebook,” September 2016, <<https://ustr.gov/sites/default/files/GSP-Guidebook-September-16-2016.pdf>>  
 74 The Wall Street Journal, “U.S. to End Economic Sanctions Against Myanmar,” 14 September 2016, <<http://www.wsj.com/articles/u-s-to-end-economic-sanctions-against-myanmar-1473874082>>

လူ့အခွင့်အရေးလေ့လာစောင့်ကြည့်ရေးအဖွဲ့ (HRW)ကလည်း အမေရိက၏ မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် ကျန်ရှိနေသေးသည့် အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများ အလုံးစုံရုတ်သိမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဝေဖန်ခဲ့သည်။ ဒီမိုကရေစီဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများလမ်းချော်အောင် မြန်မာစစ်တပ်က မပြုလုပ်နိုင်စေရန်အတွက် အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများကိုထားရှိရန် HRW က အမေရိကန်အစိုးရကို တိုက်တွန်းခဲ့သည်။ ကျန်ရှိနေသေးသော အရေးယူပိတ်ဆို့မှုအများစုမှာ မြန်မာတစ်နိုင်ငံလုံးကို ဦးတည်ထားခြင်းမဟုတ်ဘဲ နိုင်ငံ၏ ဒီမိုကရေစီလှုပ်ရှားမှုကို အတားအဆီးဖြစ်စေမည့်သူများကိုသာ ဦးတည်ပိတ်ဆို့ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။<sup>၇၅</sup>

၂.၃.၅ ။ အရေးယူပိတ်ဆို့မှုအလွန် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု

အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများကို ဆိုင်းငံ့လိုက်သည့်အချိန်မှစ၍ မြန်မာနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ တစ်ဟုန်ထိုး တိုးတက်လာသည်။ ဥပမာအားဖြင့် - စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း၊ သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်း၊ ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်း၊ ဆည်တာတမံတည်ဆောက်ခြင်းလုပ်ငန်းနှင့် သစ်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းတို့တွင် ဖြစ်သည်။ ပို့ကုန်ဦးစားပေးအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည်လည်း ဤနိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကြောင့် အကျိုးအမြတ်များရရှိလာပြီး ပြီးခဲ့သည့် နှစ်အနည်းငယ်အတွင်း တစ်ဟုန်ထိုး တိုးတက်လာခဲ့သည်။ မြန်မာအစိုးရသည် အခွန်လုံးဝကင်းလွတ်ခွင့် မူဝါဒများ ( Zero-tax policies)ကျင့်သုံးခြင်း၊ စီးပွားရေးဇုန်အသစ်များတည်ဆောက်ခြင်းတို့ဖြင့် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို ဆွဲဆောင်လျက်ရှိပေသည်။

၂.၄။ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များ

နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို ဆွဲဆောင်ရန်နှင့် ပံ့ပိုးကူညီရန်အတွက်သော်လည်းကောင်း၊ ဆိပ်ကမ်းနှင့် ကမ်းရိုးတန်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစီမံကိန်း၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ်သော်လည်းကောင်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထူး စီးပွားရေးဇုန် ၃ ခုကို ဖော်ဆောင်ခဲ့သည်။

- နိုင်ငံ၏အရှေ့တောင်ဘက် ထိုင်းနယ်စပ်အနီးရှိ ထားဝယ် အထူးစီးပွားရေးဇုန်
- ရန်ကုန်တောင်ဘက် ၂၅ ကီလိုမီတာအကွာရှိ သီလဝါ အထူးစီးပွားရေးဇုန်
- ရခိုင်ပြည်နယ်ရှိ ကျောက်ဖြူ အထူးစီးပွားရေးဇုန်

ဤစီးပွားရေးဇုန်များသည် တစ်နည်းအားဖြင့် စီးပွားရေးလျှင်မြန်စွာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာမှု၏ သင်္ကေတဖြစ်သကဲ့သို့ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို ဆွဲဆောင်ရန် နိုင်ငံတကာသို့ မြန်မာနိုင်ငံ၏ တံခါးဖွင့်ပေးမှုလည်း ဖြစ်သည်။ ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စီမံအုပ်ချုပ်ရေး၊ ရပ်ရွာလူထု၏ ပါဝင်မှု၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်ပတ်သက်၍ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များတွင် အထူးစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ရှိသည်။ လူ့အခွင့်အရေး၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးတို့ကိုလည်း အထူးစီးပွားရေးဇုန်များတွင် ကောင်းမွန်စွာ လေးစားလိုက်နာမှု မရှိချေ။

75 Human Rights Watch, "Burma: US Should Retain Key Sanctions", 6 September 2016, <https://www.hrw.org/news/2016/09/06/burma-us-should-retain-key-sanctions>



မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ရုံ (သုတေသနပြုလုပ်ရာတွင် ဤစက်ရုံ မပါဝင်ပါ။)။ Martje Theuvs / SOMO

သီလဝါ နှင့် ကျောက်ဖြူအထူးစီးပွားရေးဇုန်တို့တွင် အထည်များထုတ်လုပ်နေပြီဖြစ်ပြီး - သို့မဟုတ် မကြာမီ ထုတ်လုပ်တော့မည်ဖြစ်သည်။ သီလဝါအထူးစီးပွားရေးဇုန်၌ နီးမြှုပ်နှံခွင့်ရရှိသူများစာရင်းတွင် အထည်ချုပ် စက်ရုံ ၆ ရုံ ပါဝင်သည်။<sup>၇၆</sup> ဤအစီရင်ခံစာအတွက် သုတေသနပြုခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက် ၁ ရုံသည် သီလဝါ အထူးစီးပွားရေးဇုန်၌ တည်ရှိသည်။ တည်ဆောက်မှုများပြီးစီးပါက သီလဝါ အထူးစီးပွားရေးဇုန်သည် ဧရိယာစုစု ပေါင်း ၂၄၇၀ ဟက်တာရှိမည်ဖြစ်ပြီး သီလဝါဆိပ်ကမ်းတစ်လျှောက်ရှိ ဇုန် ၃ ခုလည်း ပါဝင်မည်ဖြစ်သည်။ သီလဝါအထူးစီးပွားရေးဇုန်ကို အဆင့်နှစ်ဆင့်ဖြင့် တည်ဆောက်နေခြင်းဖြစ်သည်။ ပထမအဆင့်မှာ ပြီးမြောက်ပြီးဖြစ်၍ ပထမတစ်သုတ်တွင်ပါဝင်သောကုမ္ပဏီများက လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်ကပင် စတင်နေပြီဖြစ်သည်။

ပထမအဆင့်တည်ဆောက်ခြင်းအတွက် ဒေသခံများအား နေရာရွှေ့ပြောင်းခြင်းနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားခြင်းတို့ကို ရန်ကုန်တိုင်းအစိုးရနှင့် သီလဝါ အထူးစီးပွားရေးဇုန် စီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီတို့က ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ သို့သော်လည်း ရန်ကုန်တိုင်းအစိုးရက ဒေသခံတို့အား အဆိုပါကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး သင့်တင့်လျောက်ပတ်စွာ ကြိုတင်အသိပေးရှင်းပြခြင်း မရှိခဲ့သကဲ့သို့နေရာ ရွှေ့ပြောင်းမှုအတွက် လုံလောက်သော လျော်ကြေးများပေးအပ်ရန်လည်း ပျက်ကွက်ခဲ့သည်။ ရွှေ့ပြောင်းခံရသည့် ဒေသခံများကလည်း မျှတမှုမရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ သေးငယ်ကျဉ်းမြောင်းပြီး ရေကြီးရေလျှံမှုအန္တရာယ်နှင့် ကြုံရနိုင်သည့် ပြန်လည်ချထားပေးသောနေရာများနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အရည်အသွေးညံ့ဖျင်းသော နေစရာအိမ်များနှင့် အခြေခံအဆောက်အအုံတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း တိုင်တန်းမှုများပြုလုပ်ခဲ့သည်။

76 Thilawa SEZ Management Committee website, "List of Approved Investors," no date, <<http://www.myanmarthilawa.gov.mm/list-investors>> (1 June 2016).



ရွှေ့ပြောင်းခံရသူများ၏ အဆိုအရ ၎င်းတို့၏ လယ်မြေများကို ဆက်လက်အသုံးပြုနိုင်ခွင့် ဆုံးရှုံးသကဲ့သို့ အခြားသော အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်းမှုများ၊ ရေကောင်းရေးသန့် ရရှိသုံးစွဲပိုင်ခွင့်များနှင့် ၎င်းတို့၏သားသမီးများအတွက် ပညာရေးအခွင့်အလမ်းများလည်း ဆုံးရှုံး ခဲ့ရသည်။<sup>၇၇</sup> သီလဝါ အထူးစီးပွားရေးဇုန်ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းခံခဲ့ရသည့် ကျေးရွာသူ၊ ကျေးရွာသားများက ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် တစ်မူထူးကဲသည့် အပြုအမူတစ်ရပ်ကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ၎င်းတို့ရရှိသော မလုံလောက်သည့်လျော်ကြေးငွေများ၊ ၎င်းတို့ရွှေ့ပြောင်း နေထိုင်နေရသည့် နေရာများနှင့်ပတ်သက်၍ ဂျပန်နိုင်ငံ၊ တိုကျိုမြို့ရှိ ဂျပန်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး အေဂျင်စီ ( Japan International Cooperation Agency- JICA) - ဂျိုက်ကာ ကို တိုင်ကြားခဲ့သည်။<sup>၇၈</sup>

ဤအစီရင်ခံစာကို ရေးသားနေသည့်အချိန်တွင် ဧရိယာစုစုပေါင်း ၇၀၀ ဟက်တာရှိမည့် သီလဝါအထူးစီးပွားရေး ဇုန်(ဘီ) တည်ဆောက်မှု ကို စတင်တော့မည် ဖြစ်သည်။ ဤ ဇုန်(ဘီ) တည်ဆောက်ရန်အတွက် ပြန်လည်နေရာချထားခြင်းခံရသည့် အိမ်ထောင်စုများက ပြန်လည် နေရာချထားခြင်းဆိုင်ရာ အစီအမံများနှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်မှုများကို ဖော်ပြခဲ့ကြပြီး ဒေသခံလူထုနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများ ပိုမိုပြုလုပ်ရန် တောင်းဆိုနေကြသည်။<sup>၇၉</sup>

ရခိုင်ပြည်နယ်ရှိ ကျောက်ဖြူအထူးစီးပွားရေးဇုန်တွင်လည်း ချည်မျှင်နှင့်အထည်ချုပ်စက်ရုံ အပါအဝင် စက်ရုံအမျိုးမျိုး ရှိမည်ဖြစ်သည်။ ၈၀ တရုတ်၏ ဆစ်တစ်အုပ်စု (CITIC group from China)၊ ၎င်းတို့နှင့်အတူ အခြား တရုတ်ကုမ္ပဏီ ၄ ခု နှင့် ထိုင်းကုမ္ပဏီ ၁ ခုတို့က ကျောက်ဖြူအထူးစီးပွားရေးဇုန်တွင် စက်မှုဇုန် ၁ ခု နှင့် ရေနက်ဆိပ်ကမ်းတစ်ခုကို တည်ဆောက်မည် ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ တွင် ဒေသခံများက ကျောက်ဖြူအထူးစီးပွားရေးဇုန်ကော်မတီသို့ တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်ခဲ့သည်။ တရုတ် ဆစ်တစ်အုပ်စုက ဦးဆောင်သည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအား နှစ်ပေါင်း ၇၀ အထိ (သက်တမ်းတိုးနိုင်ခြေလည်းရှိသည်) မြေအငှားချထားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်မှုများကို ဒေသခံတို့က ကော်မတီထံသို့ ပေးပို့တိုင်ကြားခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုမတိုင်မီ တစ်လ အလိုကလည်း ရခိုင် NGO (၁၀၇ ) ဖွဲ့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထား သည့် ညွှန်ပေါင်းအဖွဲ့ကြီးတစ်ခုက စီမံကိန်းကို ဆိုင်းငံ့ပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။ တင်ဒါရွေးချယ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု မရှိသောကြောင့် အဆိုပါအဖွဲ့က ကန့်ကွက်ခဲ့ကြပြီး ဒေသခံများအကျိုးအတွက်၊ အထူးသဖြင့် စက်မှုလုပ်ငန်းများ တည်ဆောက်ရန် အတွက် မကြာခင်မြေယာများဆုံးရှုံးမှုများကို ကြုံတွေ့ခံစားနေကြရသောလယ်သမားများအတွက် ပိုမိုဦးတည် စဉ်းစားဆောင်ရွက် ပေးစေလိုကြောင်း တောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။<sup>၈၀</sup>

77 Business & Human Rights Resource Centre, "Myanmar: Thilawa Special Economic Zone – summary of impacts, company responses and updates," no date, <[http://business-humanrights.org/en/myanmar-thilawa-special-economic-zone-per centE2 per cent80 per cent93-summary-of-impacts-company-responses-and-updates-0](http://business-humanrights.org/en/myanmar-thilawa-special-economic-zone-per-centE2-per-cent80-per-cent93-summary-of-impacts-company-responses-and-updates-0)> (1 June 2016).  
78 Earth Rights, "Resettled Farmers from Thilawa SEZ Travel to Tokyo to Demand Right to Land Compensation," 11 June 2014, <<http://www.earthrights.org/campaigns/resettled-farmers-thilawa-sez-travel-tokyo-demand-right-land-compensation>> 79 Myanmar Times, "Protests dog Thilawa SEZ as second phase nears start," 3 October 2016, <<http://www.mmtimes.com/index.php/business/22850-protests-dog-thilawa-sez-as-second-phase-nears-start.html>>  
80 China Daily Asia, "Hopes high for potential of China-led investment", 1 April 2016, <[http://www.chinadailyasia.com/asiaweekly/2016-04/01/content\\_15409599.html](http://www.chinadailyasia.com/asiaweekly/2016-04/01/content_15409599.html)>  
81 The Irrawaddy, "NGOs Seek Kyaukphyu SEZ Delay as President Pushes Implementation," 22 December 2015, <<http://www.irrawaddy.com/business/ngos-seek-kyaukphyu-sez-delay-as-president-pushes-implementation.html>>

## ၃။ စံအဖြစ်သတ်မှတ်ထားသောမူဘောင်

### ၃.၁။ နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်းများ

#### ၃.၁.၁။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ

အလုပ်သမားနှင့်ဆက်စပ်နေသော လူ့အခွင့်အရေးများကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်းတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပြီး အသေးစိတ်အချက်များကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း (International Labour Organization – ILO) ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များတွင် ထည့်သွင်းထားသည်။

ILOသည် နိုင်ငံတကာသဘောတူညီချက်များကို အတည်ပြုပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား စံချိန်စံညွှန်းများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ သဘောတူညီချက်များကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးသော နိုင်ငံများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ နိုင်ငံတွင် ဥပဒေပြုရာ၌ ထိုသဘောတူညီချက်များအား ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းရမည်။ ဤသို့ ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းပြီးပါက အဆိုပါနိုင်ငံသည် သဘောတူညီချက်များအား အကောင်အထည်ဖော်ရန် တရားဝင် တာဝန်ရှိသွားပြီဖြစ်သည်။ ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအနက် ၈ ခုကို “အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက်များ” ဟု သတ်မှတ်ထားသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား အတည်ပြုလက်မှတ်ထိုးသည် ဖြစ်စေ၊ မထိုးသည်ဖြစ်စေ၊ ILO ၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတိုင်းတွင် အဆိုပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် ၈ ခုကို လိုက်နာရန် တရားဝင်တာဝန်ရှိသည်။ အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက် ၈ ခုတွင် ကလေးအလုပ်သမားပြဿနာများ၊ အမွေစေခိုင်းမှုများ၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းဆွေးနွေးအရေးဆိုခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါဝင်သည်။

မြန်မာအစိုးရအနေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက် ၈ ခု အနက်မှ ၃ ခုကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည် <sup>၈၂</sup> - အမွေစေခိုင်းခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (C 29) ၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စည်းရုံးခွင့်ကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (C 87) နှင့် အဆိုးရွားဆုံး ကလေးအလုပ်သမားစေခိုင်းမှုပုံစံများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (C 182)။

အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (C 138) ၊ စည်းရုံးခွင့်နှင့် အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားညှိနှိုင်းခြင်း(သို့မဟုတ်) စုပေါင်းဆွေးနွေးအရေးဆိုခွင့်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (C 98) ၊ တန်းတူညီမျှသောအကြေးငွေဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (C 100) ၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (C 111) နှင့် အမွေစေခိုင်းမှုပပျောက်ရေး ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (C 105) တို့ကို မြန်မာအစိုးရအနေဖြင့် ယခုထိ အတည်ပြုလက်မှတ်မရေးထိုးရသေးချေ။

82 ILO Normlex, “Ratifications for Myanmar”, no date, <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:103159](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103159)> (5 January 2016).

၃.၁.၂။ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ၏ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ

ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အတည်ပြုလက်မှတ်ထိုးပြီးသည့်နောက် လိုက်နာအကောင်အထည်ဖော်ရန် မြန်မာအစိုးရတွင် တရားဝင် တာဝန် ရှိသည်။ စက်ရုံများအတွက်မူ ထိုသို့တရားဝင်တာဝန်ရှိသည်ဟု တိုက်ရိုက် အဓိပ္ပာယ် မသက်ရောက်ပေ။ သို့သော်လည်း ကုလသမဂ္ဂကမူ စက်ရုံများသည်လည်း လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရမည်ဟု သတ်မှတ်သည်။ ဤအချက်ကို အခြေခံပြီး ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် “ကာကွယ်ခြင်း ၊ လေးစားလိုက်နာခြင်းနှင့် ကုစားခွင့်” မူဘောင်ကို ကုသမဂ္ဂက ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။<sup>၈၃</sup> ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင်မူ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ၏ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ ထွက်ပေါ်လာခဲ့သည်။<sup>၈၄</sup> ဤ လမ်းညွှန် အခြေခံမူတွင် အစိုးရများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ကုလသမဂ္ဂ၏မူဘောင်များကို မည်သို့လိုက်နာ အကောင်အထည်ဖော်သင့်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

“ကာကွယ်ခြင်း၊ လေးစားလိုက်နာခြင်းနှင့် ကုစားခွင့် - Protect, Respect and Remedy” မူဘောင်တွင် ထောက်တိုင် ၃ ရပ် ပါရှိသည်။ တတိယအုပ်စုများ (စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပါအဝင်)က လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ မကျူးလွန်နိုင်အောင် သင့်လျော်သောမူဝါဒများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်မှုများအား အသုံးပြု၍ကာကွယ်ပေးရမည့် နိုင်ငံတော်၏တာဝန်ကို ပထမထောက်တိုင်ဟု သတ်မှတ်သည်။ ဒုတိယ ထောက်တိုင်မှာ ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန် ဖြစ်သည်။ အဓိပ္ပာယ်မှာ သူတစ်ပါး၏ အခွင့်အရေးများကိုမထိပါစေရန်နှင့် ဆိုးကျိုးများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအခြေအနေများကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လေ့လာဆန်းစစ် အကောင်အထည်ဖော်မှုပြုလုပ်ရမည် ဖြစ်သည်။ တတိယထောက်တိုင်မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် ထိခိုက်ခံစားရသူများအတွက် ဥပဒေကြောင်းအရထိရောက်စွာကုစားခွင့်နှင့် ဥပဒေကြောင်းအရမဟုတ်သော ထိရောက်သည့်ကုစားခွင့်များသို့ ပိုမို လက်လှမ်းမီရန် လိုအပ်ချက်ဖြစ်သည်။

ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန်ဆိုသည့် ထောက်တိုင်အောက်ရှိ အရေးကြီးသော အခြေခံမူတစ်ခုမှာ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာအခြေအနေများကို လေ့လာဆန်းစစ် အကောင် အထည်ဖော်မှုပြုလုပ်ရန် (Due Diligence) ဖြစ်ပါသည်။ Due Diligence ဆိုသည်မှာ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်ကို အသုံးပြု၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မိမိတို့ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြေရှိသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာဆိုးကျိုးများနှင့် အမှန်တစ်ကယ်ဖြစ်ပေါ်လာသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာဆိုးကျိုးများကို ဖော်ထုတ်ရန်၊ မဖြစ်ပွားအောင် ကြိုတင်ကာကွယ်ရန်၊ လျော့ချ ရန်နှင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြေရှိသော (သို့မဟုတ်) ဖြစ်ပေါ် လာသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုးများကို တာဝန်ယူစီမံဖြေရှင်းဆောင်ရွက် ပေးရန် ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေစဉ်တစ်လျှောက် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော၊ အမှန်တစ်ကယ် ဖြစ်ပေါ် လာသော သက်ရောက်မှုများကို လေ့လာအကဲဖြတ်ခြင်း၊ တွေ့ရှိချက်များကိုပေါင်းစည်းခြင်းနှင့် လိုအပ်သည့်အတိုင်း အကောင်အထည် ဖော်ခြင်း၊ တုံ့ပြန်မှုများအပေါ် မျက်ခြေမပြတ် သုံးသပ်ခြင်းနှင့် သက်ရောက်မှုများအား ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နေမှုများကို ရှင်းလင်းပြော ကြားခြင်းတို့ကိုလည်း Due Diligence လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ထည့်သွင်းရမည်ဖြစ်သည်။ (ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော) အခွင့်အရေးထိပါးခံရသူများ၊ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့အား တရားဝင် ကိုယ်စားပြုသူများကိုလည်း ထိရောက်စွာ ပါဝင်ခွင့်ပေးရပါမည်။

83 Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. “Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights”, 2008, <<http://www.ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx>>  
84 United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, “Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’”, 2011, <[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)>

Due Diligence ဆိုသည်မှာ ကုမ္ပဏီများကင်းတို့၏ ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများကို လေ့လာအကဲဖြတ်ခြင်းထက် ပိုပါသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ - ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်ကြောင့် အခွင့်အရေးပိုင်ဆိုင်သူများ (ဥပမာအားဖြင့် စက်ရုံအလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့အပေါ် မှီခိုနေသူများ၊ ရပ်ရွာလူထုများ ) အလွဲသုံးစားပြုခံရခြင်းနှင့် အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ခြေများကို နားလည်လာစေရန် ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီ အပြင် သွင်းအားစုကွင်းဆက်များအဆင့်ဆင့် (Supply Chain) တွင် ပါဝင်သောသူများနှင့် လက်တွဲလုပ်ကိုင်နေသည့် အခြား စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများကလည်း အထက်ပါ အချက်များကို နားလည်လာစေရန် ရည်ရွယ်သည်။<sup>85</sup> ထို့အပြင် Due Diligence ၏ အဆိုအရ ကုမ္ပဏီ များအနေဖြင့် အနာဂတ်တွင် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ မဖြစ်ပွားအောင် ကြိုတင်ကာကွယ်ရန်၊ ဆိုးကျိုးများကိုလျော့ချရန်နှင့် ပြေလည်အောင်ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်သည်။

ထိခိုက်ခံစားရသူများအတွက် ပြေလည်အောင်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်းသည်လည်း ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန်ဆိုသည့် ဒုတိယ ထောက်တိုင်၏ အရေးပါသော အခြေခံမူတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ တာဝန်ယူတတ်စေရန်အတွက် ကုမ္ပဏီများသည် "သက်ရောက်မှု" နှင့်ပတ်သက်၍ သေသေချာချာ သိနားလည်ထားရမည်ဟု ကုလသမဂ္ဂ၏ "ကာကွယ်ခြင်း၊ လေးစားလိုက်နာခြင်းနှင့် ကုစားခွင့်" မူဘောင်တွင် ဆိုထားသည်။ အဓိပ္ပာယ်မှာ အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု များ ပြင်းထန်မှုသည် ချိုးဖောက်သူအပေါ် ကုမ္ပဏီကမည်သို့သော ဩဇာအာဏာရှိသည်ဆိုသည့်အချက်ကို ညွှန်ပြနေခြင်း မဟုတ်ပေ။ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရန်ဆိုသည့် ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ကို Due Diligence ရှုထောင့်မှ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် - ကုမ္ပဏီ၏ စီးပွားရေး လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် အဆိုပါလုပ်ဆောင်ချက်များဆောင်ရွက်ရာတွင် ချိတ်ဆက်ပါဝင် သူများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြေရှိသော/ အမှန်တစ်ကယ် ဖြစ်ပေါ်နေသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများအပေါ် မူတည် နေပေသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မူဝါဒများနှင့်လုပ်ငန်းစဉ်များကို ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်ရန်လိုအပ်သည်ဟု Due Diligence က ဆိုသည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို သိရှိနားလည်သလို လက်တွေ့ကျင့်သုံး အကောင်အထည်ဖော်နေကြောင်း ပြသနိုင်သည်။ ထိုသို့ပြသရန်အတွက် ရှင်းလင်းတင်ပြခြင်းများလိုအပ်သကဲ့သို့ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု ကြိုတင်ချမှတ်ခြင်းနှင့် ၎င်းတို့နှင့် ချိတ်ဆက် ပါဝင်နေသူများအပေါ် တာဝန်ခံခြင်းနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်းများလည်း လိုအပ်သည်။

### တာဝန်ယူမှု ဥပမာများ (Responsibility Scenarios)

ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု တစ်ခုကို ကုမ္ပဏီက မည်သို့ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးရမည်နည်း ဆိုသည့်အချက်သည် ၎င်းသက်ရောက်မှုနှင့် ကုမ္ပဏီအကြား မည်သို့သက်ဆိုင်မှုရှိသနည်းဆိုသည့် အချက်ပေါ်မူတည်နေသည်။ ကုမ္ပဏီနှင့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများ ပတ်သက်ဆက်နွယ်မှုကို အဓိကအားဖြင့် သုံးမျိုးခွဲခြားပြီး မြင်နိုင်သည်။<sup>86</sup>

85 SOMO, Cividep India, CEDHA, "How to use the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in company research and advocacy. A guide for civil society organisations", November 2012, <<https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2012/11/English-version.pdf>>  
86 Ibid.

**ဖြစ်ပွားစေခြင်း။** ■ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် မိမိ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့် သို့မဟုတ် တာဝန်များကြောင့် အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုတွင် အဓိကပါဝင်သူဖြစ်နေပြီး (အလွဲသုံးစားပြုမှုကို တိုက်ရိုက်ကျူးလွန်ခြင်း) ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဖြစ်ပွားစေသည်။ အဆိုပါ ကုမ္ပဏီသည် ၎င်းကြောင့်ဖြစ်ပွားသော (သို့မဟုတ် ဖြစ်ပွားနိုင်ခြေရှိသော) ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုကို ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း၊ လျော့ချခြင်း နှင့် ကုစားခြင်းတို့ ပြုလုပ်ပေးသင့်သည်။

**ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်အောင် အားဖြည့်ပေးနေခြင်း။** ■ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများအား တတိယအုပ်စုတစ်ခုက ဖန်တီးစေရန်အတွက် ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ ဆောင်ရွက်ချက်များ (သို့မဟုတ်) တာဝန်များက အားဖြည့်ပေးခြင်း၊ အရှိန်မြှင့်ပေးခြင်း၊ ထောက်ခံခြင်း (သို့မဟုတ်) ပံ့ပိုးကူညီခြင်းများ ပြုလုပ်နေလျှင် အဆိုပါကုမ္ပဏီသည် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုဖြစ်ပွားအောင် အားဖြည့်ပေးနေသည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လက်တွဲဆောင်ရွက်မှုများမှတစ်ဆင့်လည်း ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုဖြစ်ပေါ်အောင် အားဖြည့်ပေးနေတတ်သည် (ဥပမာ - ဖက်စပ်လုပ်ငန်း) သို့မဟုတ် ကုန်စည်တန်းဖွဲ့ကွင်းဆက် (value chain) ရှိ စီးပွားရေး လက်တွဲဆောင်ရွက်မှုများ။ ဤအခြေအနေမျိုးတွင် ကုမ္ပဏီသည် ၎င်း၏အားဖြည့်ပေးမှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု (သို့မဟုတ်) အနာဂတ်တွင် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုကို တားဆီးရန်၊ ကြိုတင်ကာကွယ်ရန်နှင့် ကုစားပေးရန်လိုအပ်သည်။ ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီသည် မိမိ၏ ဩဇာအာဏာကိုအသုံးပြု၍ မိမိနှင့်လက်တွဲဆောင်ရွက်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အလေ့အကျင့်များကို ပြောင်းလဲစေခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သော ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုကို လျော့ချနိုင်မည် (သို့မဟုတ်) ကြိုတင်ကာ ကွယ်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။

**ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်နွယ်မှုရှိခြင်း။** ■ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုကို မဖြစ်ပွားစေသကဲ့သို့ ဖြစ်ပွားအောင် အားဖြည့်ထောက်ပံ့ပေးမှုလည်း မရှိသော်ငြား မိမိနှင့် စီးပွားရေးလက်တွဲ ဆောင်ရွက်သူများကြောင့်ဖြစ်ပွားသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်စပ်မှု ရှိနေတတ်သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် အဆိုပါ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်ရသည်။ ဤသို့ သောအခြေအနေမျိုးတွင် ကုမ္ပဏီသည် မိမိ၏ ဩဇာအာဏာကို အသုံးပြု၍ မိမိနှင့်လက်တွဲဆောင်ရွက်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အလေ့အကျင့်များကို ပြောင်းလဲစေခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သော ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုကို ရပ်တန့်နိုင်မည် (သို့မဟုတ်) လျော့ပါးစေမည် (သို့မဟုတ်) ကြိုတင်ကာကွယ်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။

၃.၁.၃။ စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း (OECD)၏ နိုင်ငံတကာစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအတွက် လမ်းညွှန်များ

စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း - အိုအီးစီဒီ (Organization for Economic Co-operation and Development) သည် နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် လမ်းညွှန်များ (Guidelines) ချမှတ်ထားသည်။ အဆိုပါလမ်းညွှန်တွင် OECD နိုင်ငံများ (သို့မဟုတ်) OECD နှင့် ဆက်စပ်နိုင်ငံများရှိ နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အကြံပြုချက်များပါဝင်သည်။ ကော်ပိုရေးရှင်းများသည် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပေါ် တာဝန်ခံမှုရှိလာစေရန်အတွက် လုပ်ငန်းစဉ်အနည်းငယ် ထဲမှ တစ်ခုကို OECD ညွှန်ကြားချက်များတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည်။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ၊ လူ့အခွင့်အရေးများ၊ ပတ်ဝန်းကျင်၊ သတင်းအချက်အလက် ထုတ်ပြန်မှု၊ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုကို တိုက်ဖျက်ခြင်း၊ သုံးစွဲသူများအတွက် အကျိုးကျေးဇူး၊ ပြိုင်ဆိုင်မှု၊ အခွန်၊ အသိဉာဏ်ပစ္စည်းဆိုင်ရာ မူပိုင်ခွင့်များ (intellectual property rights) စသည်တို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများက တာဝန်ယူမှုရှိစေရေးအတွက် OECD က လမ်းညွှန်ချက်များပေးထားပါသည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် OECD လမ်းညွှန်ချက် များကို လိုက်နာရန် တရားဝင် တာဝန်ရှိပေ။ သို့သော် OECD တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော အစိုးရများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ ပိုင်နက် အတွင်းတွင် နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ထိုလမ်းညွှန်များကို လိုက်နာအကောင်အထည် ဖော်ရန်နှင့် လေ့လာစောင့်ကြည့်ရန် ကြပ်မတ်ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။<sup>၈၇</sup>

ဤသုတေသနနှင့် သက်ဆိုင်သော OECD နိုင်ငံများမှာ ဆွီဒင်၊ ယူကေ၊ နယ်သာလန်၊ ဂျာမနီ၊ ဂျပန်နှင့် တောင်ကိုရီးယားတို့ဖြစ်သည်။

OECD လမ်းညွှန်ချက်များနှင့်ဆက်စပ်နေသော အစိုးရများအနေဖြင့် မိမိတို့နိုင်ငံများတွင် နိုင်ငံတော်အဆင့် တာဝန်ရှိသူ (National Contact Point - NCP) တစ်ဦးကို ခန့်အပ်ရမည်။ ၎င်း၏တာဝန်မှာ လမ်းညွှန်များ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ပိုမိုမြှင့်တင်ပေးရန်ဖြစ်သည်။ စုံစမ်းမေးမြန်းမှုများအားတင်ပြခြင်း၊ လမ်းညွှန်များ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ပိုမိုမြှင့်တင်ပေးမည့်ဆောင်ရွက်ချက်များပြုလုပ်ခြင်း၊ လမ်းညွှန်များအား လေးစားလိုက်နာခြင်းမရှိဟု စွပ်စွဲချက်များပေါ်ထွက်လာပါက ပြဿနာကိုကူညီဖြေရှင်းပေးခြင်း စသည့်တာဝန်များကို နိုင်ငံတော်အဆင့်တာဝန်ရှိသူက ထမ်းဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။

လမ်းညွှန်များကို ပိုမိုလေးစားလိုက်နာမှုရှိစေရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ၎င်းတို့နှင့် ချိတ်ဆက်ပါဝင် နေသူများအနေဖြင့် သင့်လျော်သောနည်းလမ်းများ၊ ဆောင်ရွက်ချက်များပြုလုပ်နိုင်ရန် နိုင်ငံတော်အဆင့် တာဝန်ရှိသူက အကူအညီပေးရပါမည်။

ထို့အပြင် လမ်းညွှန်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရာမှ ပေါ်ပေါက်လာသော လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ခြင်းဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို စေ့စပ် ဖြန်ဖြေရေးနှင့် ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးဆိုင်ရာ ပလက်ဖောင်းများလည်း ပါဝင်သည်။<sup>၈၈</sup>

87 OECD Watch, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises: A tool for responsible business conduct, <[http://oecdwatch.org/publications-en/Publication\\_3816/at\\_multi\\_download/files?name=OECD%20Watch%20brochure%20%28English%29](http://oecdwatch.org/publications-en/Publication_3816/at_multi_download/files?name=OECD%20Watch%20brochure%20%28English%29)>  
88 OECD website, "National Contact Points for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises", no date <<http://www.oecd.org/investment/mne/ncps.htm>> (23 January 2016).



မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ခု (သုတေသနပြုရာတွင် ဤစက်ရုံ မပါဝင်ပါ) Martje Theuws / SOMO

### အထည်နှင့်ဖိနပ်ကဏ္ဍတွင် သွင်းအားစုကွင်းဆက်အဆင့်ဆင့်၌ တာဝန်ယူမှုရှိခြင်းဆိုင်ရာ Due Diligence လမ်းညွှန်

၂၀၁၇၊ ဖေဖော်ဝါရီလတွင် အထည်နှင့်ဖိနပ်ကဏ္ဍ၏ သွင်းအားစုကွင်းဆက်အဆင့်ဆင့်၌ တာဝန်ယူမှုရှိခြင်း (Responsible Supply Chain) ဆိုင်ရာ Due Diligence Guidance (လမ်းညွှန်) ကို အိုအီးစီဒီမှ ထုတ်ပြန်မည် ဖြစ်သည်။ Due Diligence ဆိုသည်မှာ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများကြောင့် ဖြစ်ပွားနိုင်ခြေရှိသော (သို့မဟုတ်) အမှန်တစ်ကယ် ဖြစ်ပွားနေသော ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို အချိန်နှင့် တစ်ပြေးညီ ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း၊ ရပ်တန့်စေခြင်း၊ လျှော့ချပေးခြင်းနှင့် ကုစားပေးခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆိုလိုသည်။ အိုအီးစီဒီက Due Diligence ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ကိုထုတ်ပြန်ခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အဆိုပါလမ်းညွှန်တွင်ပါဝင်သော Due Diligence ဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များကို အထည်နှင့် ဖိနပ်ကဏ္ဍ၏ သွင်းအားစုကွင်းဆက် အဆင့်ဆင့် (supply chain)တွင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများက လိုက်နာအကောင်အထည်ဖော်လာစေရန် ဖြစ်သည်။ ဤသို့ လိုက်နာအကောင်အထည်ဖော်ခြင်းအားဖြင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်း၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ အထည်နှင့်ဖိနပ်ကဏ္ဍ၏ သွင်းအားစုကွင်းဆက်အဆင့်ဆင့် (supply chain)ရှိ လုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့်သော်လည်းကောင်း ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ခြေရှိသော ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ရှောင်ကျဉ်ရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန် ရည်ရွယ်သည်။ ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းများတည်ရှိရာအရပ်ရှိလူထုနှင့် ယုံကြည်မှုခိုင်ခိုင်မာမာတည်ဆောက်နိုင်ရန်အတွက် အထည်နှင့် ဖိနပ်ကဏ္ဍရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များသည် အစိုးရ၏ မူဝါဒများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိရမည်။ ထို့အတွက် အိုအီးစီဒီလမ်းညွှန်ချက်၏ ရည်ရွယ်ချက်များကို Due Diligence ဆိုင်ရာလမ်းညွှန်က ကူညီအားဖြည့်ပေးလိုခြင်း ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးနှင့်

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ၏ အခြေခံလမ်းညွှန်များ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) တွင် ပါဝင်သော Due Diligenceဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား အိုအီးစီဒီ ၏ ၎င်း Due Diligence ဆိုင်ရာလမ်းညွှန်က အကူအညီပေးမည်ဖြစ်သည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ/ အခွင့်အရေးများနှင့်လည်းကောင်း၊ အခြားသက်ဆိုင်ရာ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်များ/အကြံပြုချက်များနှင့်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံတကာစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုပုဂ္ဂိုလ်ဆိုင်ရာအခြေခံမူများနှင့်ပတ်သက်သော ILO၏ သုံးပွင့်ဆိုင်ကြေညာစာတမ်းတို့နှင့် လည်းကောင်း ဤလမ်းညွှန်က လိုက်လျောညီထွေရှိသည်။

ဤလမ်းညွှန်တွင် အထူးသဖြင့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်နိုင်မှုအန္တရာယ်များသောဒေသများ (specific risk areas) ဆိုင်ရာ Due Diligence လုပ်ငန်းစဉ်ကို သီးခြားယူတစ်ခုအနေဖြင့် ဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းနှင့်အတူ ဤလမ်းညွှန်က စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အထည်နှင့် ဖိနှပ်ကဏ္ဍတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုနှင့်ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှုရှိစေရန်အတွက် လိုက်နာဆောင်ရွက်သင့်သည်များကို ပြည့်စုံ လုံလောက်စွာ စုစည်းတင်ပြထားပါသည်။<sup>၈၉</sup>

### ၃.၁.၄။ ကလေးအလုပ်သမားနှင့်ပတ်သက်၍ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက် မူဘောင်

ကလေးအလုပ်သမားပြဿနာကို တိုက်ဖျက်ရန်အတွက် ILO က သဘောတူချမှတ်ထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များအနက် အခိုင်မာ အပြည့်စုံဆုံးသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များမှာ - အလုပ်စတင်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်အတွက် ရှိရမည့် အနည်းဆုံးအသက်အရွယ်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (ကွန်ဗင်းရှင်း 138) နှင့် အဆိုးရွားဆုံး ကလေးအလုပ်သမား စေခိုင်းမှုပုံစံများကိုတားဆီးခြင်းနှင့် ပပျောက်ရေးအတွက် ချက်ချင်းဆောင် ရွက်ရန်များဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (ကွန်ဗင်းရှင်း 182) တို့ ဖြစ်သည်။ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်နှစ်ခုလုံးမှာ အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက်များဖြစ်သည့်အတွက် အတည် ပြုလက်မှတ်ထိုးသည်ဖြစ်စေ၊ မထိုးသည်ဖြစ်စေ ILO ၏အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် လိုက်နာအကောင်အထည်ဖော်ရန် တရားဝင် တာဝန်ရှိပေသည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက် (C182 ) ၏ ရည်ရွယ်ချက်များတွင်<sup>၉၀</sup> "ကလေး" ဆိုသည်မှာ အသက် ၁၈ နှစ်အောက် လူအားလုံးကို ဆိုလိုသည်။ အပိုမိ (၃) တွင် အဆိုးရွားဆုံး ကလေးအလုပ်သမားစေခိုင်းမှုပုံစံများကို ဤသို့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည် - (က) ကျွန်ုပ်ပြုခြင်းပုံစံများအားလုံး (သို့မဟုတ်) ကျွန်ုပ်ပြုခြင်းနှင့် အလားသဏ္ဍာန်တူသော အလေ့အကျင့်များ၊ ဥပမာအားဖြင့် ကလေးများအား ရောင်းဝယ်ခြင်းနှင့် လူကုန် ကူးခြင်း၊ အကြွေးပြန်ဆပ်သည့် အချိန်အထိကလေးကို ကျွန်ုပ်ပြုခြင်း၊ ကျေးပိုင်ကျွန်ုပ်ပိုင်စနစ်မှာကဲ့သို့ ကလေးအား ကျွန်ုပ်အဖြစ်ခိုင်းစေခြင်း နှင့် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခအတွင်း ကလေးများအား အဓမ္မစေခိုင်းခြင်း (သို့မဟုတ်) မဖြစ်မနေ အလုပ်လုပ်စေခြင်း (လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခအတွက် ကလေးများအား အဓမ္မ (သို့မဟုတ်) မဖြစ်မနေ စစ်မှုထမ်းစေခြင်း အပါအဝင်) ၊ (ခ) ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းအတွက် ကလေးများအား ကမ်းလှမ်းခြင်း (သို့မဟုတ်)ရောင်းချခြင်း ၊ ညစ်ညမ်းခါတ်ပုံများ ရိုက်ကူးထုတ်လုပ်ရန် ကလေးများအား ကမ်းလှမ်းခြင်း (သို့မဟုတ်) ရောင်းချခြင်း၊ (ဂ) ဥပဒေပြင်ပလုပ်ငန်းများလုပ်ခိုင်းရန် (သက်ဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များတွင် ဖော်ပြချက်များအရ) - အထူးသဖြင့် မူးယစ်ဆေးများ ရောင်းဝယ်ဖောက်ကားရန်အတွက် ကလေးများအား ကမ်းလှမ်းခြင်း (သို့မဟုတ်) ရောင်းချခြင်း ၊ (ဃ) အလုပ်၏သဘာဝ (သို့မဟုတ်) အခြေအနေက ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်း လုံခြုံရေး (သို့မဟုတ်) အကျင့် စာရိတ္တများကို ထိခိုက်စေခြင်း။

89 OECD, "Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector", upcoming. Text taken from not yet published final version that is in SOMO's possession.  
90 ILO, "Worst Forms of Child Labour Convention", 1999 (No. 182), <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312327:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327:NO)>



ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် (ကွန်ဗင်းရှင်း 138) <sup>၉၁</sup> တွင် အလုပ်စတင်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်အတွက် ရှိရမည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် အရွယ်မှာ ၁၅ နှစ်အောက် မငယ်ရ ဟုဆိုထားသည်။ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်က ဆက်လက်ဖော်ပြထားသည်မှာ စီးပွားရေးနှင့် ပညာရေး လုံလောက်စွာမဖွံ့ဖြိုးသေးသော နိုင်ငံတွင် အလုပ်စတင်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်အတွက် ရှိရမည့် အနည်းဆုံးအသက်အရွယ်မှာ ၁၄ နှစ် အဖြစ်သတ်မှတ်၍ ရကောင်းရနိုင်သည်။ သို့သော် ထိုသို့သတ်မှတ်နိုင်ရန် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အရင်ဆုံး တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှု များ လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။

၃.၁.၅ ။ အဓမ္မစေခိုင်းမှုနှင့် ပတ်သက်၍ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်မူဘောင်

အဓမ္မစေခိုင်းမှု (သို့မဟုတ်) မဖြစ်မနေအလုပ်လုပ်ရမည်ဟု စေခိုင်းမှုပုံစံအားလုံးကို ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် (C 29 နှင့် 105) က တားမြစ်ထား သည်။ ILO က အဓမ္မစေခိုင်းမှုကို ဤသို့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသည်- "အပြစ်ပေးခြင်း ဆိုင်ရာခြိမ်းခြောက်မှုကြောင့် လူတစ်ဦးသည် မိမိ မပြုလုပ်လိုသော်လည်း ပြုလုပ်နေရသောအလုပ် (သို့မဟုတ်) ဝန်ဆောင်မှုအားလုံး" ကို အဓမ္မစေခိုင်းမှု ဟု ခေါ်သည်။ အဓမ္မစေခိုင်းခြင်း ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (C 29) ၏ အလိုအရ မတရားသဖြင့်အဓမ္မစေခိုင်းမှု (သို့မဟုတ်) မဖြစ်မနေအလုပ် လုပ်ရန်စေခိုင်းမှုများကို ပြစ်မှု ဥပဒေနှင့်အညီ တရားစီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော နိုင်ငံများအနေဖြင့် အဓမ္မစေခိုင်းမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ မိမိနိုင်ငံအတွင်း၌ ကျင့်သုံးနေသော ဥပဒေများ၊ ပြစ်ဒဏ်များအား လုံလုံလောက်လောက်ရှိစေရန် ကြပ်မတ် အကောင်အထည်ဖော်ရမည် ဖြစ်သည်။ အဓမ္မစေခိုင်းခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (C 105) ကို ဖျက်သိမ်းခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက် မှာ အဆိုပါပြဋ္ဌာန်းချက်က အချို့သော အဓမ္မစေခိုင်းမှုများကို ထည့်သွင်းဖော်ပြရန်လိုအပ်နေပြီး ယင်းတို့အားလည်း တိုက်ဖျက်လိုသည့် အတွက် ဖြစ်သည်။

ထို့ အပြင် အဓမ္မစေခိုင်းမှု (သို့မဟုတ်) မဖြစ်မနေအလုပ်လုပ်ရန် စေခိုင်းမှုသည် အဆိုးရွားဆုံးကလေးအလုပ်သမားစေခိုင်းမှုပုံစံ တစ်မျိုး ဖြစ်ကြောင်း အဆိုးရွားဆုံး ကလေးအလုပ်သမားစေခိုင်းမှုပုံစံများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် ဖော်ပြထားသည်။

ILO ၏အဆိုအရ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၏ ဥပဒေဘောင်အတွင်း သတ်မှတ်ချက်နှင့်ဖြစ်စေ (သို့မဟုတ်) စုပေါင်းအရေးဆိုမှုဆိုင်ရာ သဘော တူညီချက်များနှင့်ဖြစ်စေ ကိုက်ညီနေသော အချိန်ပိုလွန်ကိစ္စလုပ်ကိုင်ရန်လိုအပ်မှုကို အဓမ္မစေခိုင်းမှုဟု မဆိုနိုင်ချေ။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အနည်းဆုံးအခကြေး ငွေရရှိရန် (သို့မဟုတ်) အလုပ်မဆုံးရှုံးစေရန်အတွက် (သို့မဟုတ်) နှစ်ခုလုံးအတွက် အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းရန် တာဝန် ရှိနေသည့် အခြေအနေများကိုမူ အဓမ္မစေခိုင်းမှုဟု ဆိုနိုင်သည်။ ILO ၏အဆိုအရ - " အလုပ်သမား၏ ထိခိုက်လွယ်မှုကို အမြတ်ထုတ်၍ ပြုလုပ်ခိုင်းသော အလုပ် (သို့မဟုတ်) ဝန်ဆောင်မှု၊ မပြီးမြောက်ပါက အပြစ်ပေးမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်မှု၊ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ မပေးမှု (သို့မဟုတ်) ထို့ထက်လျော့နည်း၍ ပေးမှု၊ စသော ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်မှုများအား "လုပ်ငန်း ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေဆိုးရွားခြင်း" ဆိုသည့် ခေါင်းစဉ်အောက်တွင် မထားရှိသင့်တော့ပေ။ အပြစ်ပေးရန် ခြိမ်းခြောက်မှုအောက်တွင် အလုပ်သမားများအား အဓမ္မစေခိုင်းမှုပြုနေခြင်းဖြစ်ရာ အလုပ်သမားများအတွက် အကာအကွယ်ပေးရန် လိုအပ်နေပေသည်။" <sup>၉၂</sup>

91 ILO, "Minimum Age Convention", 1973 (No. 138), <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312283:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO)>  
 92 ILO website, "Q&As on Business and Forced Labour," no date, <[http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_FL\\_FAQ\\_EN/lang-en/index.htm#Q9](http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_FL_FAQ_EN/lang-en/index.htm#Q9)> (30 December 2015).

၃.၁.၆ ။ အခကြေးငွေနှင့် ပတ်သက်၍ နိုင်ငံတကာ စံသတ်မှတ်ချက်မူဘောင်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကြေညာစာတမ်း၏ အပိုဒ် ၂၃ (၃)တွင် ဤသို့ဖော်ပြထားသည် - “ အလုပ်လုပ်သူတိုင်းသည် မိမိအတွက်သာမက မိမိ၏ မိသားစုအတွက်ပါ လူသားဂုဏ်သိက္ခာနှင့်ထိုက်တန်စွာ နေထိုင်နိုင်ရန် မျှတလုံလောက်သော အခကြေးငွေ ရရှိခွင့် ရှိသကဲ့သို့ လိုအပ်ပါက အခြားသော လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာနည်းလမ်းများဖြင့် ထောက်ပံ့မှုကို ရရှိခွင့်ရှိသည်။”<sup>၉၃</sup>

အခကြေးငွေကာကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ILO ၏ပြဋ္ဌာန်းချက် (C 95 - အထူးသဖြင့် အပိုဒ် ၈ နှင့် ၉ ) တွင် ဖော်ပြချက်များအရ အခကြေးငွေမှ ဖြတ်တောက်မှုများအား ဥပဒေများ (သို့မဟုတ်) စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (သို့မဟုတ်) စုရုံးအရေးဆိုသဘောတူညီချက် (သို့မဟုတ်) ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ခွင့်ပြုထားသည့် အခြေအနေအတိုင်းအတာ၌သာ ပြုလုပ်ရမည်။ မည်သည့် အခြေအနေအောက် တွင် မည်သည့်အတိုင်း အတာအထိ အခကြေးငွေမှ ဖြတ်တောက်မှုများပြုလုပ်မည်ဆိုသည်ကို ကျွမ်းကျင်သူအာဏာပိုင်က အလုပ်သမား များအား အသိပေးရှင်းပြရမည်။ အလုပ်ရရှိစေရန် (သို့မဟုတ်) အလုပ်မဆုံးရှုံးစေရန် ရည်ရွယ်ပြီး အလုပ်ရှင်ကို(သို့မဟုတ်) အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်ကို (သို့မဟုတ်) ကြားမှဆက်သွယ်ပေးသူ (အလုပ်သမား ကန်ထရိုက် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားရှာဖွေ စုဆောင်းပေးသူ) ကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်သောအားဖြင့်ဖြစ်စေ ပေးရန်အတွက် အလုပ်သမား၏ အခကြေးငွေမှ ဖြတ်တောက်ခံရမှုများကို တားဆီး ရမည်ဖြစ်သည်။

အထက်ဖော်ပြပါ အခွင့်အရေးများနှင့် အခြေခံမူများကို ယခုအချိန်အထိ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လေးစားလိုက်နာမှု မရှိသေးမှန်း မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံ ၁၂ ရုံတွင် သုတေသနပြုလုပ်ရာမှရရှိသော တွေ့ရှိချက်များကို အခြေပြု၍ ရေးသားထားသော ဤအစီရင်ခံစာက ဖော်ပြနေသည်။

93 United Nations, “Universal Declaration of Human Rights,” <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml#a23>

## ၃.၂။ မြန်မာ့အလုပ်သမား ဥပဒေများ

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိ ဥပဒေမူဘောင်များမှာ ကိုလိုနီခေတ်၊ လွတ်လပ်ရေးရပြီး စစ်အာဏာရှင်ခေတ် နှင့် ၂၀၁၁ မှစ၍ ယနေ့အချိန်အထိ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများမှ ထွက်ပေါ်လာခြင်း ဖြစ်သည်။

ဤသုတေသနနှင့် သင့်လျော်သော မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေများကို အောက်တွင် အတိုချုပ် ဆွေးနွေးထားပါသည်။ သို့သော်လည်း စေ့စပ်ပြည့်စုံသော အကြမ်းဖျင်းဖော်ပြမှုဟု မဆိုနိုင်ပါ။

အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော သတင်းအချက်အလက်များကို “Fair Wear Foundation ၏ မြန်မာနိုင်ငံအကြောင်း လေ့လာခြင်း (country study)” တွင်လည်း ဖော်ပြထားပါသည်။ Fair Wear Foundation ၏ အဆိုပါလေ့လာခြင်း အတွက် SOMO ကလည်း အားဖြည့် ကူညီပေးခဲ့သည်။<sup>၉၄</sup> ထို့အပြင် ITUC ၏ အစီရင်ခံစာဖြစ်သည့် “မြန်မာနိုင်ငံရှိ တိုက်ရိုက်နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု - လူ့အခွင့်ရေးများအပေါ် မည်သည့်သက်ရောက်မှုများ ရှိပါသလဲ” တွင် နောက်ထပ် သတင်းအချက်အလက်များကို တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။<sup>၉၅</sup>

### ၃.၂.၁။ ကလေးအလုပ်သမား

၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် စက်ရုံ/အလုပ်ရုံ အက်ဥပဒေက အလုပ်စတင်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် အနည်းဆုံးရိုရမည့် အသက်အရွယ် ကို ၁၄ နှစ်အဖြစ် သတ်မှတ်ပေးခဲ့သည်။ ယင်းပြင်ဆင်ချက်မတိုင်မီကမူ အနည်းဆုံးရိုရမည့် အသက်အရွယ်မှာ ၁၃ နှစ်ဖြစ်သည်။ အသက် ၁၃ နှစ် နှင့် ၁၄ နှစ်အရွယ်ကလေးများကို ယခုအခါ တစ်နေ့လျှင် အများဆုံး ၄ နာရီအထိ အလုပ်လုပ်ခွင့်ပေးထားသည်။ ၎င်းတို့သည် ညနေ ၆ နာရီမှ မနက် ၆ နာရီအထိ အလုပ်လုပ်ခွင့် မရှိပေ။<sup>၉၆</sup>

ကလေးသူငယ်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ (၁၉၉၃) အရ အသက် ၁၆ နှစ်အထိကို ကလေးဟု သတ်မှတ်ပြီး ကလေးများ အတွက်အသက်အန္တရာယ် ဖြစ်စေနိုင်သောအလုပ် (သို့မဟုတ်) ရောဂါဖြစ်ပွားစေနိုင်သော အလုပ် (သို့မဟုတ်) အကျင့်စာရိတ္တပျက်ပြားစေသောအလုပ်များတွင် ကလေးများအား လုပ်ကိုင်ခွင့်မပြုရန် တားမြစ်ထားသည်။<sup>၉၇</sup> သို့သော်လည်း ကလေးများမဆောင်ရွက်သင့်သော အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်းဟူ၍ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက် မရှိသေးချေ။<sup>၉၈</sup> ဤ ဥပဒေကို အမြန်ဆုံး ပြင်ဆင်ရန်လိုအပ်နေပြီ ဖြစ်သည်။

94 Fair Wear Foundation, “Myanmar Country Study,” 2016, <<http://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/11/CS-Myanmar-2016.pdf>>  
95 ITUC, “Foreign direct Investment in Myanmar – What impact on human rights?,” October 2015, <<https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-burma.pdf>>  
96 Republic of the Union of Myanmar, “The Factories Act, 1951” (unofficial translation), <[http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/88477/123120/F1558150740/MMR88477\\_per\\_cent20Eng\\_per\\_cent202016.pdf](http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/88477/123120/F1558150740/MMR88477_per_cent20Eng_per_cent202016.pdf)>  
97 The State Law and Order Restoration Council, “The Child Law (The State Law and Order Restoration Council Law No. 9/93),” 14 July 1993.  
98 ALR, “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,” March 2016, <[http://www.actionlaborrights.org/attachments/view/?attach\\_id=1060](http://www.actionlaborrights.org/attachments/view/?attach_id=1060)>

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေက ဆက်လက်ဖော်ပြထားသည်မှာ အသက် ၁၈ နှစ်အောက်များသည် အလုပ်လုပ်ကိုင်လိုပါက “ကျန်းမာရေး ကောင်းမွန်ကြောင်းနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ကြောင်းထောက်ခံစာ” ရှိရန် လိုအပ်သည်။ ဤထောက်ခံစာကို ရရှိရန် ဆရာဝန်က စစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး “လူငယ်တစ်ဦးအနေဖြင့် အသက် ၁၃ နှစ် ပြည့်ကြောင်း (သို့မဟုတ် - စက်ရုံတွင် အရွယ်ရောက်ပြီးသူအဖြစ် အလုပ် လုပ်ကိုင်မည့် အခြေအနေဆိုပါက ၁၅ နှစ်ပြည့်ပြီးကြောင်း) ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်လည်း ပြည့်မှီကြောင်း၊ ကျန်းမာပြီး အလုပ်လုပ်နိုင်ပြီဖြစ်ကြောင်း” ထောက်ခံချက် ထုတ်ပေးမည်ဖြစ်သည်။ အရွယ်မရောက်သေးသူ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်နေစဉ်တစ်လျှောက် အဆိုပါထောက်ခံချက်ရရှိပြီးဖြစ်ကြောင်း ပြသထားသည့် အရာတစ်ခုခု ကိုင်ဆောင်/ဝတ်ဆင် ထားရမည် ဖြစ်သည်။<sup>99</sup>

### ၃.၂.၂ ။ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်များ

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေ (၂၀၁၃)<sup>၁၀၀</sup> အရ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားတိုင်းသည် အလုပ်အကိုင်စာချုပ် တစ်ခု မဖြစ်မနေ ရရှိပိုင်ဆိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။ အစမ်းခန့်နှင့် အလုပ်သင်ကာလရှိ အလုပ်သမားများမှလွဲပြီး ကျန်သောအလုပ်သမားများ အနေဖြင့် အလုပ်စတင်ပင်ရောက်သည့်နေ့မှစ၍ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် အလုပ်ရှင်နှင့်အတူ လက်မှတ်ရေး ထိုးသင့်သည်။

အလုပ်အကိုင်စာချုပ်များ ချုပ်ဆိုရာတွင် အသုံးပြုရန်အတွက် စံသတ်မှတ်ထားသော ပုံစံတစ်ခု ရှိသည်။ ယင်းပုံစံ၌ စာချုပ်တွင် မဖြစ်မနေ ပါဝင်ရမည့် အချက် ၂၁ ချက်ကို ဖော်ပြထားသည်။ စတင်သည့်ရက်၊ ပြီးဆုံးသည့်ရက်များကို ဖော်ပြထားသည့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်းမျိုး မဖြစ်ပွားစေရန်အတွက် စာချုပ်တွင် စတင်သည့်ရက်နှင့် ပြီးဆုံးသည့်ရက် မဖြစ်မနေပါဝင်ရန် လိုအပ်သည်။ အလုပ်အကိုင်တစ်ခုသည် မည်မျှကြာသင့်ကြောင်း ဤ ဥပဒေတွင် ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားပေ။

စက်ရုံစီမံအုပ်ချုပ်ရေးအတွက် စာချုပ်တစ်စောင်၊ အလုပ်သမားအတွက် တစ်စောင်နှင့် မြို့နယ် အလုပ်သမားရုံးကို ပေးပို့ရန်အတွက် တစ်စောင်နှုန်းဖြင့် စာချုပ်တစ်ခါချုပ်ဆိုခြင်း အနည်းဆုံး ၃ စောင် ရှိရမည် ဖြစ်သည်။

အစိုးရက ချမှတ်လိုက်သည့် တစ်ဦးချင်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်စာချုပ် (individual employment contract) နှင့် ပတ်သက်ပြီး သမဂ္ဂများက မနှစ်သက်မှုများ ရှိခဲ့သည်။ အထူးသဖြင့် CTUM အနေနှင့် စက်ရုံ အဆင့်တွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သောသဘောတူညီချက်များရရှိရေးဆိုင်ရာ ၎င်းတို့၏ လွတ်လပ်စွာညှိနှိုင်းပိုင်ခွင့် ကို အဆိုပါစာချုပ်ကြောင့် အဟန့်အတားဖြစ်ပေါ်စေသဖြင့် မကျေနပ်မှုရှိနေသည်။ အလုပ်သမား များအတွက် အလုပ်စတင်သည့်ရက်နှင့် အလုပ်ပြီးဆုံးသည့်ရက်များ ထည့်သွင်းရေးသားရန် စာချုပ်က တိုက်တွန်းထားသည်။ တစ်နည်း အားဖြင့် အချိန်ကာလ အတိအကျသတ်မှတ်ထားသော စာချုပ်ဖြစ်ပေသည်။

99 Republic of the Union of Myanmar, “The Factories Act, 1951” (unofficial translation), <[http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/88477/123120/F1558150740/MMR88477\\_per\\_cent20Eng\\_per\\_cent202016.pdf](http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/88477/123120/F1558150740/MMR88477_per_cent20Eng_per_cent202016.pdf)>  
100 Employment and Skill Development Law (Pyidaungsu Hluttaw Law No. 29/2013), 30 August 2013, unofficial translation, [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=90699&p\\_country=MMR&p\\_count=86](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=90699&p_country=MMR&p_count=86)

၃.၂.၃ ။ အခကြေးငွေများ

၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ဥပဒေ (၂၀၁၃)<sup>၁၀၁</sup> ကို စတင်ဆွေးနွေးခဲ့သည်။ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေဆိုင်ရာဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်မှုများ ပြုလုပ်ရန်မူဘောင်ကို အဆိုပါ ဥပဒေက ဖော်ပြခဲ့သည်။

အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်သော သုံးပွင့်ဆိုင် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများကို ၂ နှစ်ခန့် အချိန်ယူပြုလုပ်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် မြန်မာ့ပထမဆုံး အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ အဖြစ် တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ်နှုန်းထားဖြင့် သတ်မှတ်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ၏ ငွေလဲလှယ်နှုန်း အရ တစ်နေ့လျှင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ၃ ယူရိုရရှိခဲ့သော်လည်း ဤအစရင်ခံစာရေးနေသည့်အချိန်တွင်မူ ၃၆၀၀ ကျပ်သည် ၂.၄၈ ယူရိုနှင့် ညီမျှသည်။<sup>၁၀၂</sup> ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံပြီးလျှင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ (တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ်) သည် အာရှတွင် အနိမ့်ဆုံး ဖြစ်သည်။<sup>၁၀၃</sup>

အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ (တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ်)နှင့် ပတ်သက်၍ အငြင်းပွားမှုများစွာ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ အလုပ်ရှင်များကမူ အဆိုပြုသည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ရေရှည်မတည်တံ့မှု ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် တစ်နေ့လျှင် ၂၅၀၀ ကျပ်ထက် ပိုပေးရန် မတတ်နိုင်ဟု ဆိုခဲ့သည်။ (၂၀၁၅ ဇွန်လတွင် ၂၅၀၀ ကျပ်သည် ၂.၀၉ ယူရိုနှင့် ညီမျှပြီး လက်ရှိ အချိန်တွင် ၁.၇၂ ယူရိုသာရှိသည်။) မြန်မာအလုပ်ရှင်များက ၃၆၀၀ ကျပ်သည် မြင့်မားလွန်းပြီး ၎င်းတို့အား စီးပွားရေးလောကမှ ထွက်ခွာသွားအောင် တွန်းအားပေးနေသည်ဟု ဆိုခဲ့သည်။ တရုတ်နှင့် ကိုရီးယား အထည်ချုပ်စက်ရုံ အနည်းဆုံး ၉၀ က ၎င်းတို့၏ စက်ရုံများ ပိတ်သိမ်းမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခဲ့သည်။<sup>၁၀၄</sup> အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကမူ တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ်နှုန်းထားသည် အလုပ်သမားများအတွက် လုံလောက်ကောင်းမွန်သော နေထိုင်မှုဖြစ်ပေါ်စေလိမ့်မည် မဟုတ်ဟု အလေးအနက် ပြောကြားခဲ့သည်။

101 Republic of the Union of Myanmar, "The Minimum Wage Law, 2013 (The Pyidaungsu Hluttaw Law No. 7/2013)," March 2013 (unofficial translation).  
102 The currency rate of 23 January 2017 was used for the conversions in this paragraph. 1 MMK = 0,0006883327 Euro. Source: <<http://www.xe.com/currencytables/?from=MMK&date=2017-01-23>>  
103 Government of the Philippines – Department of Labor and Employment, "Comparative Wages in Selected Countries," 29 December 2016, <[http://www.nwpc.dole.gov.ph/pages/statistics/stat\\_comparative.html](http://www.nwpc.dole.gov.ph/pages/statistics/stat_comparative.html)>  
104 See <<https://business-humanrights.org/en/myanmar-govt-proposes-daily-minimum-wage-of-3600-kyats-factories-call-forlower-pay-unions-workers-protest-includes-statements-by-intl-brands>>



အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများ တစ်နေ့တာအလုပ်ပြီး၍ အိမ်တွင် ထိုင်နေစဉ်။ Lauren DeCicca / MAKMENDE

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်ချက်သည် တစ်နိုင်ငံလုံးကို သက်ရောက်မှုရှိသကဲ့သို့ ကဏ္ဍမရွေး၊ လုပ်ငန်းမရွေး သက်ရောက်မှု ရှိသည်။ သို့သော် အောက်ဖော်ပြပါ လွတ်ငြိမ်းခွင့်များလည်း ရှိပေသည်။

- အသေးစားလုပ်ငန်းများ (အလုပ်သမားဦးရေ ၁၅ ဦးအောက်သာရှိသည်)
- အထူးစီးပွားရေးဇုန်များတွင် လည်ပတ်နေသော ကုမ္ပဏီများ - ဥပဒေတွင် ဖော်ပြချက်အရ “အထူးစီးပွားရေးဇုန်စီမံခန့်ခွဲရေး ကော်မတီများသည် ၎င်းတို့၏ အဆိုပြုအနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်းထားကို နိုင်ငံတော်အဆင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဆိုင်ရာ ကော်မတီသို့တင်ပြရမည်၊ ပြီးမှ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မည်” ဟု ဆိုသည်။
- အသစ်ခန့်အပ်ထားသော အလုပ်သမားများ - အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမားများ အား လုပ်ငန်းခွင်စတင် ဝင်ရောက်သည့် ပထမသုံးလတွင် အလုပ်သင်အဖြစ် ဌားရမ်းခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်သင်ကာလတွင် အလုပ်ရှင်က အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ၏ တစ်ဝက် (တစ်နေ့လျှင် ၁၈၀၀ ကျပ်/ ၁.၂၄ ယူရို - လက်ရှိနှုန်းထား) ကို ပေးအပ်မည် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သင် ကာလပြီးလျှင် အလုပ်သမားများအား အစမ်းခန့်အဖြစ် ၃ လ ခန့်အပ်မည်ဖြစ်ပြီး အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ၏ ၇၅ ရာခိုင်နှုန်း (တစ်နေ့လျှင် ၂၇၀၀ ကျပ်/ ၁.၈၆ ယူရို - လက်ရှိနှုန်းထား) ရရှိမည်ဖြစ်သည်။

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများအား ပထမသုံးလတွင် အလုပ်သင် အဖြစ်ခန့်အပ်ပြီး အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ၏ တစ်ဝက်နှုန်းထားသာပေးခွင့်၊ သုံးလမြောက်မှ ခြောက်လမြောက်အထိ အစမ်းခန့်အဖြစ်ခန့်ထားပြီး အနည်းဆုံး အခကြေး ငွေ၏ ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းသာ ပေးခွင့်ရှိနေသည်။ လက်ရှိ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်းထားဖြစ်သည့် တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ် (၂.၄၉ ယူရို - လက်ရှိနှုန်းထား) သည် သမားရိုးကျဘဝနေထိုင်မှုအတွက် လုံလောက်သောနှုန်းထားမဟုတ်ကြောင်းကို ဤအစီရင်ခံစာ၏ နောက် အခန်းများတွင် ဆွေးနွေးထားသည်။ အလုပ်သင်နှင့် အစမ်းခန့် အတွက်ပေးသော နေ့စဉ်နှုန်းထားများသည် ဇန်နဝင်စစ် မဖြစ်စေလောက်

Daily production report

LINE	Style	Target	O/p	H/i	9:00	10:15	11:15	12:30	1:30	2:30	3:30	4:30	5:30	6:00
1	1101				20 20	30 60	30 80	30 110	30 140					
2	538				-	-	-	-	-					
3	3T115				35 35	35 70	30 105	30 135	35 170					
4	8098				19 19	25 44	30 74	25 99	30 129					
5	8021				30 30	30 60	30 90	30 120	25 145					
6	8096				25 25	35 60	40 100	35 135	35 170					
7	1102													
Apron														

အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ခုရှိ အလုပ်လျာထားချက်နှင့် ပြီးမြောက်မှုပြ ဇယား (ဤစက်ရုံသည် သုတေသနပြုလုပ်ရာ၌ မပါဝင်ပေ)။ Martje Theuvs / SOMO

အခကြေးငွေ (poverty wage)ပင် ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမားများအား အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဖြစ်သည့် တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ် မပေးလိုပါက အလုပ်သင်နှင့် အစမ်းခန့် ကာလ (စုစုပေါင်း ၆ လ) ပြည့်ပြီးလျှင် အလုပ်သမားများအား အလုပ် ဖြုတ်ပစ်၍ ရနေသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် အလွဲသုံးစားလုပ်ရန် အလုပ်ရှင်ကို တံခါးဖွင့်ပေးထားခြင်းသဘော သက်ရောက်နေသည်။

၃.၂.၄။ အလုပ်ချိန်များ

စက်ရုံ/အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေအရ စံသတ်မှတ်ထားသော အလုပ်ချိန်မှာ တစ်နေ့လျှင် ၈ နာရီဖြစ်ပြီး တစ်ပတ်လျှင် ၄၄ နာရီဖြစ်သည်။ ၅ နာရီဆက်တိုက် အလုပ်လုပ်ပြီးလျှင် ၃၀ မိနစ် ရပ်နားချိန်ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး အဆိုပါ ၃၀ မိနစ်ကိုလည်း အလုပ်ချိန်အဖြစ်ထည့်သွင်း ရေတွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ တစ်နေ့လျှင် အလုပ်ချိန်နှင့် ကြားရပ် နားချိန်များအပါအဝင် စုစုပေါင်း ၁၀ နာရီထက် မပိုသင့်ပေ။ တစ်ပတ်လျှင် အလုပ်ရက် ၆ ရက်ထက် မပိုသင့်ဘဲ တနင်္ဂနွေတစ်ရက်ကို အလုပ်သမားများအတွက် ပိတ်ရက်အဖြစ် သတ်မှတ်ပေးရမည်။ အကာယ၍ တနင်္ဂနွေနေ့တွင် အလုပ်ဆင်းရန် လိုအပ်ပါက အစားထိုးပိတ်ရက် တစ်ရက်မဖြစ်မနေ ပေးရမည် ဖြစ်သည်။<sup>၁၀၅</sup>

၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနက တစ်ပတ်လျှင် အလုပ်ချိန်နာရီ စုစုပေါင်း ၆၄ နာရီ (ပုံမှန်အလုပ်ချိန် ၄၄ နာရီ + အချိန်ပို ၂၀ နာရီ) ခွင့်ပြုသည့် လမ်းညွှန်တစ်ခုကို ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။<sup>၁၀၆</sup>

105 Republic of the Union of Myanmar, "The Factories Act, 1951" (unofficial translation), <[http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/88477/123120/F1558150740/MMR88477\\_per cent20Eng\\_per cent202016.pdf](http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/88477/123120/F1558150740/MMR88477_per cent20Eng_per cent202016.pdf)>  
 106 The Republic of the Union of Myanmar Ministry of Labour, Employment and Social Security, Factories and General Labour Laws Inspection Department, "Directive No. 615/2/FGLLID Law 2/12 (1584)", December 2012.

၃.၂.၅။ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမှီအခိုကင်းသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် ဆန္ဒထုတ်ဖော်မှုများကို နှစ်ပေါင်း ၅၀ ကျော် တားမြစ်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေ အသက်ဝင်လာခဲ့သည်။ အဆိုပါ ဥပဒေများက အလုပ်သမားများအား စည်းရုံးခွင့်၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်သော စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ခွင့်များ ပေးခဲ့သည်။ ထိုအခြေအနေမတိုင်ခင်အထိ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများမှာ မြေအောက်လှုပ်ရှားမှုအသွင်ဖြင့်သာ အနည်းအကျဉ်းကျင့်လည်ခဲ့သကဲ့သို့ အချို့မှာ ပြည်ပသို့ တိမ်းရှောင်ခဲ့ရသည်။ ၂၀၁၁ မတိုင်မီကပင် တည်ရှိနေခဲ့သော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများမှာ စစ်အစိုးရက ဖွဲ့စည်းပေးထားသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသာ ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဥပဒေ <sup>၁၁</sup> က စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စုပေါင်းဆက်သွယ်မှုများ (Industrial Relations) အတွက် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ချမှတ်ပေးခဲ့သည်။ အဆိုပါ စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စုပေါင်းဆက်သွယ်မှုများတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ လူအများစုပေါင်းလှုပ်ရှားမှုများနှင့် အငြင်းပွားမှုများ ဖြစ်ပေါ်လျှင် သဘောတူညီချက်ရသည်အထိ အလုပ်ရှင်ဘက်က အလုပ်ပိတ်ထားခြင်းများ ပါဝင်သည်။ ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၂၉ တွင် အလုပ်ရှင်အနေနှင့် ကဏ္ဍအလိုက် အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြု၍ ဖွဲ့စည်းထားသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို အသိအမှတ်ပြုရန် ဖော်ပြထားသည်။ ဥပဒေတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို အဆင့်အလိုက် ခွဲထားသည် - ကုမ္ပဏီအဆင့်ရှိ အမျိုးအစားတူသော (သို့မဟုတ်) ဆောင်ရွက်မှုတူသော အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ မြို့နယ်အဆင့်ရှိ အမျိုးအစားတူသော (သို့မဟုတ်) ဆောင်ရွက်မှုတူသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်း/ပြည်နယ်အဆင့်ရှိ အမျိုးအစားတူသော (သို့မဟုတ်) ဆောင်ရွက်မှုတူသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အမျိုးအစားတူသော (သို့မဟုတ်) ဆောင်ရွက်မှုတူသော အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များဟူ၍လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံတော်အဆင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် ဟူ၍လည်းကောင်း ခွဲထားသည် ( ဥပဒေက တစ်နိုင်လုံးအနေအထားဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် တစ်ခုသာရှိရမည်ဟု အကြံပြုသည်)။

အဆင့်တိုင်းရှိ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် ဥပဒေနှင့်အညီ မှတ်ပုံတင်ရန်လိုအပ်သကဲ့သို့ အောက်ဖော်ပြပါ လိုအပ်ချက်များကို လည်း ပြည့်မီရမည် ဖြစ်သည် -

- အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက်သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမားအနည်းဆုံး ၃၀ ဦးဖြင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည် (အလုပ်သမား ၃၀ ဦးအောက်ရှိသော လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်ပါက အနည်းဆုံး ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းက အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ရမည်။
- မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ် အတွင်းရှိ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းစုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။
- တိုင်း/ပြည်နယ်အဆင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အတွင်းရှိ မြို့နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းစုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း အောက်မနည်းသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

107 The Republic of the Union of Myanmar, "The Labour Organisation Law" (The Pyidaungsu Hluttaw Law No. 7/ 2011), 11th October, 2011, unofficial translation.



- အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (Labor Federation) ကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းစုစုပေါင်း၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက်မနည်းသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း များက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။
- မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ချုပ် (Labor Confederation) ကို လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှု အမျိုး အစားအလိုက်ဖွဲ့စည်းထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စုစုပေါင်း၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက် မနည်းသော အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်များက ထောက်ခံလျှင် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာဥပဒေက အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဆန္ဒထုတ်ဖော်မှုကို ခွင့်ပြုထားသည်။ သို့သော် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်ထံမှ ခွင့်ပြုချက် ကြိုတင်တောင်းခံရန်လိုအပ်သည့်အပြင် အလုပ်ရှင်နှင့် ဖျန်ဖြေစေ့စပ်ရေးအဖွဲ့ဝင်များကိုလည်း ၁၄ ရက်စော၍ မဖြစ်မနေ အသိပေးရန်လိုအပ်သည်။

“ထိုသို့အသိပေးရာတွင် ဆန္ဒထုတ်ဖော်မည့် ရက်စွဲ၊ နေရာ၊ ဆန္ဒထုတ်ဖော်သူအရေအတွက်၊ မည်သို့ဆန္ဒထုတ်ဖော်မည်၊ ဆန္ဒထုတ်ဖော်မည့်အချိန် စသည်တို့ကိုလည်း အသိပေးရန် လိုအပ်သည်။”<sup>၁၀၈</sup>

အငြင်းပွားမှုများဖြစ်ပေါ်လျှင် အလုပ်ရှင်များက သက်ဆိုင်ရာ ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် အလုပ်ရုံကို ခေတ္တပိတ်ခွင့် ရှိသည်။ သို့သော် ခွင့်ပြုချက်ကို ၁၄ ရက်စော၍ ယူထားရမည် ဖြစ်သည်။ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ငန်းစဉ် ဆောင်ရွက်နေသည့် အတောအတွင်း အလုပ်သမားများဆန္ဒထုတ်ဖော်မှုနှင့် မရှိသကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်များဘက်ကလည်း စက်ရုံကို ခေတ္တပိတ်ခွင့် မရှိပေ။ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များအား စုရုံးဆောင်ရွက်မှုများကြောင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းများ မဖြစ်ပွားစေရန်လည်း တားမြစ်ထားသည်။<sup>၁၀၉</sup> ရဲ့ဝန်ထမ်းများအား သမဂ္ဂများတွင် ပါဝင်ခွင့်မပေးထားချေ။<sup>၁၁၀</sup>

---

108 The Republic of the Union of Myanmar, “The Labour Organisation Law” (The Pyidaungsu Hluttaw Law No. 7/ 2011), 11th October, 2011, unofficial translation.

109 AMRC, “Labour Laws in Myanmar,” May 2014, <[http://www.amrc.org.hk/sites/default/files/field/alu-article/files/ALU per cent202014 per cent20 per cent2383 per cent20- per cent20Labour per cent20in per cent20Myanmar.pdf](http://www.amrc.org.hk/sites/default/files/field/alu-article/files/ALU%202014%20per%20cent202383%20per%20cent20Labour%20per%20cent20in%20Myanmar.pdf)>

110 ITUC, “Survey of Violations of Trade Union Rights – Myanmar”, last updated 18 February 2014, <<http://survey.ituc-csi.org/+Burma-+.html?lang#tabs-2>>

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာဥပဒေ၏ စာပိုဒ်အချို့တွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းရေး၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂထဲတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရေးနှင့် စုရုံးလုပ်ဆောင်မှုများတွင် ပါဝင်ခွင့်ရရှိရေးတို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး အတားအဆီးများကို တွေ့ရသည်။

ITUC က အဆိုပါ ဥပဒေ၏ အတားအဆီးများစွာထဲမှ အောက်ပါ အတားအဆီးအချို့ကို စာရင်းပြုစုထားသည်<sup>111</sup> -

- အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့ရွေးချယ်သော အဖွဲ့အစည်းများတွင် ပါဝင်ခွင့်နှင့် ဖွဲ့စည်းခွင့်ကိုကန့်သတ်သည့်အနေဖြင့် နိုင်ငံတော် အဆင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်ကိုတစ်ခုသာ ဖွဲ့စည်းရန် ဥပဒေက ရည် ညွှန်းထားသည်။
- ဆန္ဒထုတ်ဖော်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ဥပဒေကဖော်ပြထားသည်မှာ - ဆန္ဒထုတ်ဖော်မှုအတွက် ခွင့်ပြုချက် ရရှိရန် စည်းရုံးသူများ အနေဖြင့် ဆန္ဒထုတ်ဖော်မည့် ရက်စွဲ၊ နေရာ၊ အချိန် နာရီ၊ ကြာမြင့်မည့်အချိန်နှင့် ဆန္ဒထုတ်ဖော်မည့်သူ အရေအတွက်တို့ကို ကြိုတင် အသိပေးရန်လိုအပ်သည်။ အကယ်၍ ကြိုတင်အသိပေးထားသည့် ဆန္ဒထုတ်ဖော်မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက် များနှင့်အညီ မဟုတ်ဘဲ ဆန္ဒထုတ်ဖော်ခဲ့ပါက တရားမဝင် ဟု သတ်မှတ်ကြေညာမည် ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ ဆန္ဒထုတ်ဖော်ခွင့်မရှိဟု ဥပဒေတွင် ဖော်ပြ ထားသည်။ ဤအချက်က အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ဆန္ဒထုတ်ဖော်ခွင့်ကို ကန့်သတ်ချုပ်ချယ် နေသည်။
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်းနှင့် သမဂ္ဂလုပ်ငန်းများ (သို့မဟုတ်) ဆန္ဒထုတ်ဖော်မှုတွင် ပါဝင်သူ အလုပ်သမားကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းအား ဥပဒေက တားမြစ်ထားသော်လည်း အဆိုပါ အလုပ်သမားအပေါ် အခြားသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု (သို့မဟုတ်) လက်စားချေမှုပြုခြင်း (ဥပမာ - စက်ရုံတွင် အဓမ္မ လုပ်ငန်းနေရာပြောင်းခိုင်းခြင်း၊ အဓိကကြံ့ခေ့ရသောပြဿနာ ဖြစ်သည်) ကို ရှင်းလင်းစွာ တားမြစ်ထားမှုမရှိချေ။ ထို့အပြင် သမဂ္ဂဖွဲ့စည်းရန် ကြိုးစားနေကြသော အလုပ်သမားများအား လည်း ဥပဒေက မြင်သာစွာ အကာအကွယ်ပေးမှုကို မတွေ့ရပေ။ အလုပ်သမားဌာနရမ်းမူဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကိုလည်း တားမြစ်မထားချေ (ဥပမာ - မည်သည့် အလုပ်သမားကို မဌာနရမ်းရန် ဟု အလုပ်ရှင်များအချင်းချင်း အသိပေးမှု)။

111 ITUC, "Survey of violations of trade union rights," no date, <http://survey.ituc-csi.org/+Burma-.html?lang#tabs-2> (3 November 2015).

## ၃.၂.၆ ။ စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားညှိနှိုင်းခွင့် (Collective Bargaining)

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေတွင် ဖော်ပြချက်အရ “အလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားဥပဒေများတွင် ပါရှိသော ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို မရရှိနိုင်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ တောင်းဆိုချက်များကို သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအလိုက် အလုပ်ရှင်သို့တင်ပြသော်လည်း သဘောတူညီမှုမရသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်နှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခွင့်၊ ပြေလည်အောင် ဖြေရှင်းခွင့်ရှိသည်” ဟုဆိုသည်။

ဥပဒေက ဆက်လက်ဖော်ပြထားသည်မှာ “ အလုပ်သမားများ၏ စုရုံးအရေးဆိုမှုများတွင် အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများလည်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိသည်” <sup>၁၁၂</sup> ဟူ၍ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမား ညှိနှိုင်းမှုသဘောတူစာချုပ်(Collective Bargaining Agreement – CBA)ကို မြို့နယ်အဆင့် တွင် ချုပ်ဆိုရန်ရှိသည်။ အလုပ်သမားများသည် စီဘီအေ တွင် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့်လည်းကောင်း၊ တစ်ဦးချင်းစီအနေဖြင့် လည်းကောင်း ပါဝင်နိုင်သည်။ စီဘီအေတွင်ပါဝင်သော မည်သည့်အချက်ကိုမဆို အလုပ်ရှင်ကချိုးဖောက်ပါက အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရာ၌ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် တရားလို အဖြစ်ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားတစ်ဦးက တရားလိုအဖြစ်ဆောင်ရွက်ခွင့် မရှိပေ။ စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့်ဆိုင်ရာတာဝန်၊ အရေးဆိုခွင့်အတွက် ကြာမြင့်မည့်အချိန်၊ စာချုပ်အတွက် ပထမအကြိမ်မြောက် ခုံသမာဓိဆွေးနွေးခြင်း၊ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု အဆင့်များ၊ အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမား သဘောတူညီချက်များကို သက်တမ်းတိုးခွင့်နှင့် မှတ်တမ်းတင်ခွင့် (သို့မဟုတ်) အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း စသည်တို့ကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဥပဒေတွင် ခိုင်ခိုင်မာမာဖော်ပြထားခြင်း မရှိပေ။ ၁၁၃ စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုနှင့်ပတ်သက်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ အခွင့်အရေးကို ဥပဒေတွင် ဖော်ပြထားသော်လည်း အလုပ်ရှင်ထမ်းဆောင်ရမည့်တာဝန်ကို ဖော်ပြထားချေ။

ဥပဒေတွင်ပါဝင်သော အခြားအပိုင်းများမှာလည်း အဓိပ္ပာယ်အမျိုးမျိုးဖွင့်ဆိုမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။ လက်တွေ့၌ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းရန် စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု (အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမား ညှိနှိုင်းမှု) ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်သည်။ အများအားဖြင့် အငြင်းပွားမှုနှင့်ဆိုင်သော အကြောင်းအရာများကိုသာ CBA က ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းဖြစ်၍ အခြားအကြောင်းအရာများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ကျက်နိုင်မှု အားနည်းသည်။ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပေါ်မှသာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း မဟုတ်ဘဲ အလုပ်သမားကိစ္စရပ်အလုံးစုံနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုလုပ်ငန်းစဉ်ကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် မစတင်နိုင်သေးချေ။

“ဖိအားအောက်တွင်” အမည်ရှိ ALR ၏ အစီရင်ခံစာတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ အကောင်အထည် ဖော်မှုမရှိခြင်းကြောင့် CBA တွင် သဘောတူညီခဲ့သောအချက်များအား အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီအတွက် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် မပါရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည် ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ထို့ကြောင့် မြန်မာ့ CBA သည် စာချုပ်သက်သက်သာဖြစ်ပြီး အကျိုးသက်ရောက်မှု နည်းလှသည်။ <sup>၁၁၄</sup>

112 Republic of the Union of Myanmar, “The Labour Organisation Law” (The Pyidaungsu Hluttaw Law No. 7/2011); 11 October 2011, unofficial translation.  
113 ITUC, ‘Foreign Direct Investment in Myanmar – What impact on human rights?’, October 2015, <<http://www.ituc-csi.org/foreign-direct-investment-in->>  
114 ALR, ‘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’, March 2016 <[http://www.actionlaborrightrights.org/attachments/view/?attach\\_id=1060](http://www.actionlaborrightrights.org/attachments/view/?attach_id=1060)>

## ၃.၂.၇။ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်း

၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး တစ်ဦးချင်းဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှုများကို အလုပ်သမား ရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (Workplace Coordinating Committee)နှင့် တိုင်ပင်ရန်၊ မြို့နယ်အဆင့်ရှိ အငြင်းပွားမှုဖျက်ဖြေရေး အဖွဲ့ (Township Conciliation Body) ဆီသို့သွားရန်နှင့် အကယ်၍ အငြင်းပွားမှုဖျက်ဖြေခြင်း မအောင်မြင်ပါက တရားရုံးတွင် ဖြေရှင်း ကြရန် ဖော်ပြထားသည်။ အငြင်းပွားမှုတွင် လူအများပါဝင်ပတ်သက်ပါက ခုံသမာဓိဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်၊ ညှိနှိုင်းခြင်းနှင့် ဖျက်ဖြေခြင်း အဆင့်များကို ကျော်သွားသည်။ အများပါဝင်သော အငြင်းပွားမှုကို ပထမအဆင့်အနေဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီနှင့် တိုင်ပင်ရမည်။ ပြီးလျှင် မြို့နယ်အဆင့်ရှိ အငြင်းပွားမှုဖျက်ဖြေရေးအဖွဲ့ဆီသို့ ဆက်လက် သယ်ဆောင်သွားရမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ မအောင်မြင်ခဲ့ပါက အများပါဝင်သည့်အငြင်းပွားမှုကို တိုင်း/ပြည်နယ်အဆင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်ရန် လွှဲပြောင်းပေးမည်ဖြစ်သည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သောဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် မသက်ဆိုင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ပါက ရွေးချယ်စရာ နှစ်ခုရှိသည် - ဆန္ဒထုတ်ဖော်ရန် (အလုပ်သမားများ) သို့မဟုတ် အလုပ်ခေတ္တပိတ်ထားရန် (အလုပ် ရှင်)၊ သို့မဟုတ် ခုံရုံးဖွဲ့စစ်ဆေးပေးရန်အတွက် ခုံသမာဓိကောင်စီကို အယူခံဝင်ရန်ဖြစ်ပြီး အဆိုပါခုံရုံးကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရက စီမံအုပ်ချုပ်ရန် ဖြစ်သည်။<sup>၁၁၅</sup>

ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ၂ ဦးနှင့် သမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ် ၂ ဦး (အကယ်၍ သမဂ္ဂမရှိပါက အလုပ်သမားများမှ ရွေးချယ်သောကိုယ်စားလှယ် ၂ ဦး)တို့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။ အလုပ်သမား ၃၀ ဦးထက်ပိုသော လုပ်ငန်းများတွင် ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (Workplace Coordinating Committee- WCC) ကို ဖွဲ့စည်းရမည်ဖြစ်သည်။ ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီသည် လုပ်ငန်းခွင်နှစ်နာမှုများနှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များ အပြီးသတ်သည့်အဆင့်ထိ ညှိနှိုင်းပေးရန် တာဝန်ရှိသည်။

## ၃.၂.၈။ လူမှုဖူလုံရေး

၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေသစ်ကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ အဆိုပါဥပဒေက တရားဝင်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမားများအတွက် လူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို တိုးချဲ့ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ ထပ်မံဖြည့်စွက်ထားသော လူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များမှာ - ကျန်ရစ်သူမိသားစု အကျိုးခံစားခွင့်၊ အလုပ်လုပ်နိုင်စွမ်းခံစားဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်၊ သက်ပြည့်ပင်စင်များ၊ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်း ဆိုင်ရာ အာမခံ ခံစားခွင့်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာ အိမ်ရာခံစားခွင့်တို့ ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် တည်ရှိပြီးဖြစ်သော အကျိုးခံစားခွင့်များ ကိုလည်း တိုးမြှင့်ပေးခဲ့သည် (ဆေးခွင့်၊ မီးဖွားခွင့် / မွေးကင်းစကလေး၏ ဖခင်အတွက် ခွင့်၊ သေဆုံးခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရမှုဆိုင်ရာ ခံစားခွင့်များ) ။ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရာ၌ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ၏ အားဖြည့်ပါဝင်မှုများကို တိုးမြှင့်ထားသကဲ့သို့ မတူညီသော အကျိုးခံစားခွင့်များအတွက် ရန်ပုံငွေ သုံးရပ်ထူထောင်ရန်လည်း စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ချမှတ် ထားသည်။ ၂၀၁၄၊ ဇူလိုင်လ ၁ ရက်နေ့မှစ၍ အောက်ပါ ထည့်ဝင်ကြေးများကောက်ခံရန် သတ်မှတ်ခဲ့သည် - ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုစောင့် ရှောက်ရေး ရန်ပုံငွေအတွက် အလုပ်ရှင်က ၂ ရာခိုင်နှုန်း၊ အလုပ်သမားက ၂ ရာခိုင်နှုန်း ထည့်ဝင်ရန်၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေ အတွက် အလုပ်ရှင်က ၁ ရာခိုင်နှုန်း ထည့်သွင်းပါဝင်ရန် ဖြစ်သည်။ စုစုပေါင်း ထည့်သွင်းပါဝင်မှုမှာ အလုပ်ရှင်က ၃ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အလုပ်သမားက ၂ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်သည်။ လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေတွင် ထည့်သွင်းပါဝင်ရန် တစ်လလျှင် အများဆုံး ၃၀၀၀၀ (သုံးသိန်းကျပ်- ၂၀၆ ယူရို) ဝင်ငွေရှိရမည်ဟု သတ်မှတ်ထားသည်။<sup>၁၁၆</sup>

115 The Republic of the Union of Myanmar, "The Settlement of Labour Dispute Law" (The Pyidaungsu Hluttaw Law No. 5/2012), 28 March 2012, unofficial translation.  
 116 The Republic of the Union of Myanmar, "The Social Security Law, 2012", 2012 <[http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=90653&p\\_country=MMR&p\\_count=86](http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=90653&p_country=MMR&p_count=86)>, draft version.

၁၉၅၁ တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော ခွင့်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် ဥပဒေကို ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် အသေးစားပြင်ဆင်မှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အလုပ်သမား များသည် လစာအပြည့်ဖြင့် အများပြည်သူပိတ်ရက် ၁၄ ရက် (ဥပဒေတွင်သတ်မှတ်ထားသည်) ခံစားခွင့် ၊ တစ်လလျှင် ရက်ပေါင်း ၂၀ အလုပ်လုပ်ခဲ့ပါက ၁၂ လပြည့်လျှင် လစာအပြည့်ရသော ခွင့် ၁၀ ရက် ဆက်တိုက်ခံစားခွင့်၊ တစ်နှစ်လျှင် လစာအပြည့်ရသော ရှောင်တခင်ခွင့် ၆ ရက် (တစ်ခါယူလျှင် အများဆုံး ၃ ရက်) ခံစားခွင့်၊ ဆေးထောက်ခံစာဖြင့် လစာအပြည့်ရသော ဆေးခွင့် ရက်ပေါင်း ၃၀ ခံစားခွင့် (အလုပ်စတင်ပြီး ၆ လကျော်လျှင် လစာအပြည့်ဖြင့် ရက်ပေါင်း ၃၀ ခံစားခွင့်၊ ၆ လအောက်ဆိုလျှင် လစာမဲ့ အနေဖြင့် ရက်ပေါင်း ၃၀ ခံစားခွင့်) ရရှိရမည်။<sup>၁၁၇</sup>

လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရ ပြစ်မှုကြောင့် (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရှင်၏ ထိန်းချုပ်မှုကြောင့် (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေး အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို အလုပ်ရှင်ဘက်မှ မပြည့်မီမှုကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုဖြစ်ပေါ်ပါက ဆေးကုသစရိတ်ကို အလုပ်ရှင်မှ အပြည့်အဝ ထုတ်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။

၃.၂.၉ ။ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေအရ စက်မှုလုပ်ငန်း (၁၀ဦးထက်ကျော်သောအလုပ်သမားများရှိသည်) တည်ဆောက်မှု၏ အတွင်းနှင့်အပြင် ဘက်တွင် ဖြစ်ပွားသော မည်သည့် မတော်တဆမှုကိုမဆို စက်ရုံများနှင့် အထွေထွေအလုပ်သမားဥပဒေများ စစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာနသို့ သတင်းပို့တင်ပြရမည် ဖြစ်သည်။

ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အထောက်အကူပစ္စည်းများနှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်ရုံများတွင် အရေးပေါ်သုံးဆေးပစ္စည်း သေတ္တာတစ်ခု မဖြစ်မနေ ရှိရမည်ဟု အလုပ်ရုံများဥပဒေက ဖော်ပြထားသည်။ အလုပ်သမား ၂၅၀ ဦးထက် ကျော်သော အလုပ်ရုံများတွင် အလုပ်ရုံဆေးခန်းနှင့် လိုင်စင်ရသူနာပြုတစ်ဦး မဖြစ်မနေရှိရမည်ဟုလည်း ဥပဒေ က ဆိုထားသည်။

စက်ရုံများကို သန့်ရှင်းစွာထားရန်၊ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများနှင့် မိလ္လာပစ္စည်းများကို စနစ်တကျစွန့်ပစ်နိုင်မည့် ထိရောက်သောအစီအမံများထား ရှိရန်၊ အိမ်သာများလုံလောက်စွာထားရှိရန်၊ ရေလုံလုံလောက်လောက် သုံးစွဲခွင့် ရရှိစေရန်၊ ဘေးစင်များ လုံလောက်စွာထားရှိပေးရန်နှင့် သန့်ရှင်းသောသောက်ရေ လုံလုံလောက်လောက် မဖြစ်မနေထားရှိပေးရန်တို့ကို အလုပ်ရုံများဥပဒေတွင် ဆက်လက်ဖော်ပြထားသည်။ အဆိုပါဥပဒေတွင် ပါဝင်သော ကျန်းမာရေးနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြားအချက်များမှာ - အလုပ်ခန်းများတွင် လေဝင်လေထွက် ကောင်း စေရန် ၊ ဖုန်မှုန့်နှင့် အခိုးအငွေ့ များကို ရှူရှိုက်မိခြင်းမှကာကွယ်ရန် နည်းလမ်းကောင်းများနှင့် လုံလောက်သင့်လျော်သော မီးချောင်းများ တပ်ဆင်အသုံးပြုရန် တို့ဖြစ်သည်။<sup>၁၁၈</sup>

117 Derived from: AMRC, 'Labour Laws in Myanmar', May 2014, <<http://www.amrc.org.hk/sites/default/files/field/alu-article/files/ALUpercent202014 percent20percent2383percent20-percent20Labourpercent20Lawpercent20inper cent20Myanmar.pdf>>  
118 Republic of the Union of Myanmar, "The Factories Act, 1951" (unofficial translation) <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/88477/123120/ F1558150740/MMR88477 per cent20Eng per cent202016.pdf>>

## ၃.၂.၁၀ ။ ဥပဒေအကောင်အထည်ဖော်မှု

အလုပ်သမားဥပဒေများကို အကောင်အထည်ဖော်လိုက်နာခြင်း ရှိ၊ မရှိ စစ်ဆေးရန်အတွက် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန အောက်ရှိ စက်ရုံများနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်ဖြစ်သော အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးတွင် တာဝန်ရှိသည်။

အလုပ်သမားရုံးများကို ပြည်နယ်၊ တိုင်းနှင့် မြို့နယ်အဆင့်တွင် ဖွဲ့စည်းထားပြီး အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာနအောက်တွင် အလုပ်လုပ်သည်။ မြို့နယ်အဆင့် အလုပ်သမားရုံးများ၏ တာဝန်များမှာ - "စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာဆက်သွယ်မှုများ ငြိမ်းချမ်းစွာ တည်ရှိစေရန်၊ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို စီမံကွပ်ကဲရန် ( ပြည်တွင်း နှင့် ပြည်ပ)၊ လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်လာစေရန်၊ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ ရရှိစေရန်နှင့် ဒေသတွင်း ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာများ၊ နိုင်ငံတကာဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာများတွင် ပူးပေါင်းကူညီရန်" တို့ ဖြစ်သည်။<sup>၁၁၉</sup>

လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်အဖွဲ့ (Social Security Board – SSB ) က မြန်မာ့လူမှုဖူလုံရေးအစီအမံများ (အကျိုးခံစားခွင့်နှင့် ထည့်ဝင်ကြေး အပါအဝင်) ကို စီမံကွပ်ကဲသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ မြို့နယ်အများစုတွင် လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်အဖွဲ့ရုံး မဖွင့်နိုင်သေးသဖြင့် လူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာ အကောင်အထည်ဖော်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ပြဿနာများစွာ ကျန်ရှိနေသေးသည်။

ဥပဒေဆိုင်ရာ အကောင်အထည်ဖော်မှုအားနည်းခြင်းသည် ပြဿနာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အစိုးရ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ (NGOs)၏ အဆိုအရ အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအတွက် လုံလောက်သော ရန်ပုံငွေမရှိသကဲ့သို့ စွမ်းဆောင်ရည် မပြည့်ဝခြင်းနှင့် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုလည်း များလှသည်ဟုဆိုသည်။ စက်ရုံစစ်ဆေးရေးလာမည့်အကြောင်း ကြိုတင် ကြေညာလေ့ ရှိသည့်အတွက် စက်ရုံပိုင်ရှင်များက ကြိုတင်မွမ်းမံပြင်ဆင်ထားပြီး စက်ရုံစစ်ဆေးရေးအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်၏ ပကတိအခြေအနေများကို အမှန်အတိုင်းသိရန် ခဲယဉ်းလှသည်။ စက်ရုံစစ်ဆေးရေးလာစဉ်အတွင်း အသက်မပြည့်သော အလုပ်သမားများအား အခန်းတစ်ခုထဲတွင် ပုန်းအောင်းခိုင်းထားသည့် သာဓကများပင်ရှိသည်ဟု အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ NGOs များထံမှ သိရသည်။ ထို့အပြင် ဥပဒေချိုးဖောက်မှုများကို ပြစ်တင်စစ်ဆေးလျှင်လည်း အလုပ်ရှင်များမှာ မကြာခဏဆိုသလို မစိုးမပို့ အပြစ်ဒဏ်သာ ခံယူရပြီး ပြီးဆုံးသွားလေ့ရှိသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကိုလည်း စက်ရုံပိုင်ရှင်များက လွယ်လွယ်ကူကူပင် လျစ်လျူရှုထားနိုင်ကြသည်။<sup>၁၂၀</sup>

119 Government of the Republic of the Union of Myanmar, National Employment and Skill Development, "Labour Exchange Office," no date, <<http://www.nesdmyanmar.org/labour-exchange-office/>> (12 July 2016).  
120 Interviews with various civil society organisations, February – April 2016 and November 2016.

### ၃.၃ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ

ယခင်အစိုးရအနေဖြင့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို နိုင်ငံတကာဥပဒေများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိလာစေရန် (ဥပဒေအသစ်များရေးဆွဲ ပြဋ္ဌာန်းခြင်းနှင့် အဟောင်းများကိုပြင်ဆင်ခြင်း) ကြိုးစားခဲ့သော်လည်း အဆိုပါ ဥပဒေများတွင် လိုအပ်ချက်များနှင့် ချို့ယွင်းချက်များ ရှိနေသည်။ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ လိုအပ်သောစာပိုဒ်အချို့ မပါဝင်ခြင်း၊ အချို့စာပိုဒ်များမှာ အမျိုးမျိုး အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆို၍ ရနေခြင်းနှင့် အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို လုံလောက်စွာ မဖော်ပြထားခြင်း စသော လိုအပ်ချက်များနှင့် ချို့ယွင်းမှုများကို တွေ့ရသည်။ ထို့အပြင် အဆိုပါ ဥပဒေများကို လူထုထံမှ သဘောတူညီချက်မတောင်းခံဘဲ ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်း (သို့မဟုတ်) ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းရေးဆိုင်ရာ လူထု တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပွဲများ မကျင်းပဘဲ ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းကိုလည်း တွေ့ရသည်။<sup>၁၂၁</sup> အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သကဲ့သို့ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေများတွင် လိုအပ်ချက်နှင့် ချို့ယွင်းချက်များရှိရှိမျှမက ဥပဒေဆိုင်ရာ အကောင်အထည်ဖော်မှုအပိုင်းသည်လည်း ပြဿနာတစ်ရပ် ဖြစ်နေပေသည်။

---

121 AMRC, "Labour Laws in Myanmar," May 2014, <<http://www.amrc.org.hk/sites/default/files/field/alu-article/files/ALU per cent202014 per cent20 per cent2383 per cent20- per cent20Labour per cent20in per cent20Myanmar.pdf>>

## ၄။ အမှန်တစ်ကယ် မည်သို့ဖြစ်နေပါသနည်း။

### သုတေသန တွေ့ရှိချက်များ

ဤသုတေသနကို စက်ရုံ ၁၂ ရုံအပေါ်တွင် ဦးတည်ပြီး ပြုလုပ်ထားပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလမှ ဇွန်လအထိ စက်ရုံ ၁၂ ရုံမှ အလုပ်သမား ၄၀၃ ဦးကို အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ၃၇၀ ဦးမှာ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများဖြစ်ပြီး ကျန်သော ၃၃ ဦးမှာ အမျိုးသားများဖြစ်ပါသည်။ ဤအခန်းတွင် အဆိုပါ အင်တာဗျူးများပြုလုပ်ရာမှ ရရှိသော တွေ့ရှိချက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။

ဤအခန်း၏ မူကြမ်းကို စက်ရုံ ၁၂ ရုံနှင့် ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိသော အဝယ်ကုမ္ပဏီများအား SOMO မှ ပေးပို့ခဲ့ပြီး ပြန်ကြားချက် စုစုပေါင်း ၁၀ ခု ရရှိခဲ့သည်။ စက်ရုံအမှတ် (၄) မှ ပြန်ကြားချက်တစ်ခုပေးပို့ခဲ့ပြီး အဝယ်ကုမ္ပဏီများထံမှ ပြန်ကြားချက် ၉ ခု ရရှိခဲ့သည်။ ပြန်ကြားခဲ့သော အဝယ်ကုမ္ပဏီများမှာ C&A Deuter ၊ H&M ၊ Gaastra ၊ Muji ၊ New Look ၊ Primark၊ Suitsupply နှင့် Takko တို့ဖြစ်သည်။

ပြန်ကြားမှုပေးခဲ့သော ကုမ္ပဏီ ၁၀ ခု အနက် ၅ ခုက သုတေသနဆိုင်ရာ တွေ့ရှိချက်အချို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး အထူးတုံ့ပြန်မှုများပေးခဲ့သည်။ အဆိုပါ ကုမ္ပဏီ ၅ ခုမှာ Deuter ၊ H&M ၊ New Look ၊ Suitsupply နှင့် Takko တို့ ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့၏ အထူးတုံ့ပြန်မှုများမှာ အထည်ချုပ် စက်ရုံ ၆ ရုံ နှင့် ဆက်စပ်နေသည်။<sup>၁၂၂</sup>

ကုမ္ပဏီများ၏ ထိုသို့တုံ့ပြန်မှုများအား ဤအခန်းတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကော်ပိုရိတ် မူဝါဒများ၊ အစီအစဉ်များ၊ ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်ပတ်သက်သော အထွေထွေပြန်ကြားချက်များနှင့် သတင်းအချက်အလက်များကိုမူ အခန်း ၅ တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအကြောင်း မိတ်ဆက်ခြင်းဖြင့် ဤအခန်းကို အစပြုထားသည်။ အလုပ်သမားဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ အလိုက် သုတေသနတွေ့ရှိချက်များကို အုပ်စုခွဲပြီး ဖော်ပြထားပါသည်။

---

122 Deuter replied that they are sourcing from XXX, not from Factory 5. XXX and Factory 5, however, fall under the same management and both factories are located on these same premises. In May 2016, FWF did an audit at both factories.



၄.၁။ မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ချည်မျှင်နှင့် အထည်လုပ်ငန်းသမိုင်းမှာ ရှည်လျားလှသည်။ ပထမဆုံးသော ချည်မျှင်နှင့် အထည်စက်ရုံများကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဗြိတိသျှတို့ အုပ်စိုးနေစဉ် (၁၈၂၄- ၁၉၄၈)ကပင် တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ၁၉၈၈ ခုနှစ်ကစ၍ စစ်အစိုးရက မြန်မာနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံခြား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို ခွင့်ပြုခဲ့ပြီး မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် အတော်အတန်ကြီးထွားလာခဲ့သည်။ ၂၀၀၀ ခုနှစ် အစောပိုင်းရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၏ စံချိန်အမြင့်ဆုံးကာလများတွင် စက်ရုံပေါင်း ၄၀၀ခန့် လည်ပတ်နေပြီး အလုပ်သမား ၃၀၀၀၀၀ (သုံးသိန်း) ကို အလုပ်ခန့်ထားသည်။ ထိုစဉ်က အထည်ပိုကုန်တန်ဖိုးမှာ အမေရိကန်ဒေါ်လာ သန်း ၆၀၀ ရှိသည်။ ၂၀၀၉ အထည်ပိုကုန်အနက် ၆၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမေရိကသို့ တင်ပို့ခြင်းဖြစ်သည်။ ၂၀၀၉ သို့သော်လည်း ၂၀၀၀ ခုနှစ်များတွင် မြန်မာ့စစ်အစိုးရအပေါ် အမေရိက၊ ကနေဒါ၊ ဥရောပသမဂ္ဂနှင့် အခြားနိုင်ငံများက ကုန်သွယ်မှုနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဆိုင်ရာ အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများ ချမှတ်လိုက်သည့်အတွက် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများ ရပ်ဆိုင်းသွားခဲ့သည်။ စက်ရုံ ရာကျော် ပိတ်သိမ်းလိုက်သည့်အတွက် မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း အထိနာခဲ့သည်။ စက်ရုံပေါင်း ၁၃၀ ခန့်သည် ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုကာလတွင်လည်း ဆက်လက်လည်ပတ်နေခဲ့ပြီး ကိုရီးယား၊ ဂျပန်၊ ထိုင်ဝမ်နှင့် တရုတ် ကုမ္ပဏီများအတွက် အထည်ထုတ်လုပ်ပေးခဲ့သည်။ ၂၀၁၅

အမေရိက၏ အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများ ရုတ်သိမ်းအပြီးတွင် ဥရောပဈေးကွက်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံမှ အထည်ထုတ်လုပ်ပေးမှု လျင်မြန်စွာ ပိုမိုတိုးတက်လာခဲ့သည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်မှ၍ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပို့ကုန်ဦးစားပေး အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၌ လှိုင်းထန်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရရှိလာသည်။ ယခုအခါ အမေရိက၏ အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများကို ရုတ်သိမ်းလိုက်ပြီးဖြစ်၍ အမေရိကန်မှ Brands များသည်လည်း မြန်မာနိုင်ငံမှ အထည်များ အော်ဒါမှာယူတော့မည်ဟု မျှော်လင့်နိုင်ပေသည်။

၂၀၁၄ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ပိုကုန်တန်ဖိုးသည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉၈၆ သန်း (ယူရို ၇၂၀ သန်း) အထိ ရောက်ရှိခဲ့ပြီး ၂၀၁၀ အထည်ပိုကုန်တန်ဖိုး (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၃၇ သန်း/ ယူရို ၂၇၀ သန်း)ထက် သုံးဆ နီးပါး မြင့်တက်လာခဲ့သည်။ ၂၀၁၆ မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း၏ စာရင်းများအရ ၂၀၁၅ တွင် အထည်ပိုကုန်တန်ဖိုး စုစုပေါင်း အမေရိကန်ဒေါ်လာ သန်း ၁၄၀၀ ကျော် (၁.၄၆ ဘီလီယံ) သို့မဟုတ် ယူရိုငွေအားဖြင့် သန်း ၁၃၀၀ ကျော် (၁.၃၂ ဘီလီယံ) ရှိပြီး မြန်မာတစ်နိုင်ငံလုံး၏ ပြည်ပပို့ကုန်ခွန် ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းကို အထည်ပိုကုန်များမှ ရရှိသည်။ ၂၀၁၅ မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအတွက် ဥရောပသမဂ္ဂသည် လျင်မြန်စွာ ကြီးထွားလာသော ပို့ကုန်ဈေးကွက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ဥရောပသမဂ္ဂ၏ မြန်မာနိုင်ငံမှ အထည်တင်သွင်းမှုတန်ဖိုး စုစုပေါင်း ယူရို ၄၂၃ သန်းရှိပြီး ၂၀၁၄ ခုနှစ်ထက် ၈၀ ရာခိုင်နှုန်း တိုးတက်လာသည်။ ၂၀၁၆

123 Fukunishi ed., "Dynamics of the Garment Industry in Low-Income Countries: Experience of Asia and Africa (Interim Report). Chousakenkyu Houkokusho, IDE-JETRO, 2012 <[http://www.ide.go.jp/English/Publish/Download/Report/2011/pdf/410\\_ch8.pdf](http://www.ide.go.jp/English/Publish/Download/Report/2011/pdf/410_ch8.pdf)>  
124 Fashion United, "Myanmar: apparel exports jump to 1 billion US dollars", 23 November 2016, <<https://fashionunited.com/news/business/myanmar-apparel-exports-jump-to-1-billion-us-dollars/2016112313733>>  
125 Based on a conversation with MGMA representative  
126 HKTDC Research, "Myanmar Rising: The Garment Sector Takes Off ", 22 June 2016. <<http://economists-pick-research.hktdc.com/business-news/article/Research-Articles/Myanmar-Rising-The-Garment-Sector-Takes-Off/rp/en/1/1X000000/1X0A61QS.htm>>  
127 Textile Excellence, "Myanmar Rises As An Alternative Garment Manufacturing Hub," 11 December 2016, <<http://www.textileexcellence.com/news/details/1651/myanmar-rises-as-an-alternative-garment-manufacturing-hub>>  
128 European Commission DG Trade, "European Union, Trade in goods with Myanmar," 4 November 2016, <[http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2006/september/tradoc\\_113423.pdf](http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2006/september/tradoc_113423.pdf)>

၂၀၁၄ ခုနှစ်က ဂျပန်နှင့် ကိုရီးယားသည် မြန်မာ့ပို့ကုန်များတင်ပို့ရာ အဓိကနေရာများဖြစ်ခဲ့သည်။ မြန်မာ့အထည်ပို့ကုန် စုစုပေါင်း၏ ၃၈ ရာခိုင်နှုန်းကို ဂျပန်သို့လည်းကောင်း၊ ၃၁ ရာခိုင်နှုန်းကို ကိုရီးယားသို့လည်းကောင်း၊ ၂၃ ရာခိုင်နှုန်းကို ဥရောပသမဂ္ဂသို့လည်းကောင်း အသီးသီးတင်ပို့ခဲ့သည်။<sup>၁၂၉</sup>

အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများရှိစဉ်ကာလက မြန်မာ့အထည်ချုပ်စက်ရုံပေါင်း ၁၃၀ သာရှိခဲ့ရာမှ အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများ ရှုတ်သိမ်းလိုက်သောကြောင့် ယခုအခါ စက်ရုံပေါင်း ၄၀၀ ကျော်ရှိနေပြီ ဖြစ်သည်။ အထည်ချုပ်စက်ရုံအများစုမှာ ရန်ကုန်ဝန်းကျင်ရှိ စက်မှုဇုန်များတွင် တည်ရှိသည်။ ယခုအခါ ပဲခူးနှင့် ပုသိမ်မြို့များတွင် တိုးချဲ့မှုများ စတင်နေပြီဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အထည်ထုတ်လုပ်မှုကို (သို့မဟုတ် ထုတ်လုပ်ရန် ပြင်ဆင်မှုများကို) သီလဝါ (ရန်ကုန်တိုင်း) နှင့် ကျောက်ဖြူ (ရခိုင်) အထူးစီးပွားရေးဇုန်များတွင် တွေ့မြင်နေရပြီဖြစ်သည်။

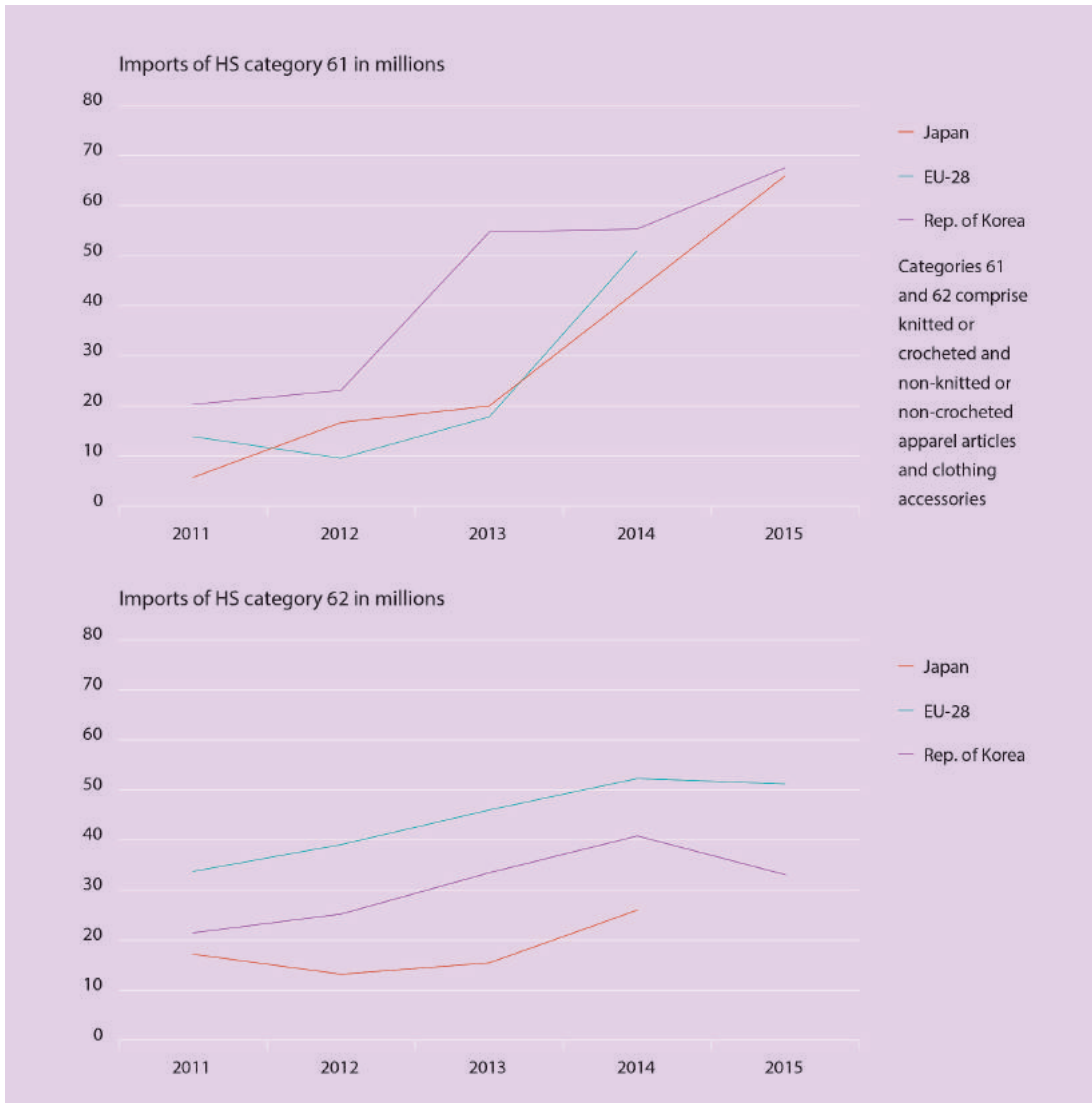
အထည်ထုတ်လုပ်ရန် အလုပ်ရုံသစ်များကို တည်ဆောက်နေသကဲ့သို့ တည်ရှိပြီး အလုပ်ရုံများကိုလည်း တိုးချဲ့နေကြသည်။ ၁၉၉၀ ခုနှစ်များတွင် တည်ဆောက်ခဲ့သော စက်ရုံအဆောက်အဦများမှာ သေးငယ်ပြီး အများအားဖြင့် ကောင်းမွန်စွာဆောက်လုပ်ထားခြင်း မရှိပေ။ နှစ်ပေါင်းများစွာ အခန်းပိုများထပ်တိုးခဲ့ကြသော်လည်း ထွက်ပေါက်များကို လုံလုံလောက်လောက် တည်ဆောက်ထားခြင်း မရှိသောကြောင့် စက်ရုံအဆောက်အအုံများ မှာ ဝက်ဘာကဲ့သို့ ထွက်ပေါက်ရှာမတွေ့ဘဲ တဲလည်လည်ဖြစ်နေသည်။<sup>၁၃၀</sup> အဆိုပါ စက်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်နေရသော အလုပ်သမားများအတွက် အဆောက်အအုံဘေးကင်းလုံခြုံရေးပတ်သက်၍ အလွန်စိုးရိမ်ဖွယ်ရာပင်ဖြစ်သည်။

၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် လျှင်မြန်စွာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေသော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၌ အလုပ်သမားပေါင်း ၃၅၀၀၀၀ (သုံးသိန်းခွဲ) ရှိပြီး ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။<sup>၁၃၁</sup> ၂၀၂၄ ခုနှစ်တွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၌ အလုပ်သမား ပေါင်း ၁.၅ သန်းခန့် ရှိလိမ့်မည်ဟု မြန်မာ့အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းက ခန့်မှန်းထားသည်။<sup>၁၃၂</sup>

---

129 HKTC Research, "Myanmar Rising: The Garment Sector Takes Off", 22 June 2016, <<http://economists-pick-research.hktdc.com/business-news/article/Research-Articles/Myanmar-Rising-The-Garment-Sector-Takes-Off/rp/en/1/1X000000/1X0A6IQS.htm>>  
130 Myanmar Garment Manufacturers Association (MGMA), in a meeting with SOMO, 3 May 2016, Yangon, Myanmar.  
131 Oxfam, "Made in Myanmar – Entrenched poverty or decent jobs for garment workers?" December 2015, <[https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file\\_attachments/bp209-made-in-myanmar-garment-workers-091215-en\\_0.pdf](https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp209-made-in-myanmar-garment-workers-091215-en_0.pdf)>  
132 Myanmar Garment Manufacturers Association (MGMA), "Myanmar Garment Industry – 10 year strategy 2015 – 2024," August 2015, <http://www.myanmargarments.org/wp-content/uploads/2015/09/Myanmar-garment-industry-10-year-strategy-Aug-2015.pdf>

ပုံ ၁။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ HS အမျိုးအစား ၆၁ နှင့် ၆၂ ပို့ကုန်များကို ပြည်ပနိုင်ငံများသို့ တင်သွင်းမှု



Source: UN Comtrade Database <https://comtrade.un.org/data/> <sup>133</sup>

အမျိုးအစား ၆၁ နှင့် ၆၂ တွင် သိုးမွေးထည်/ ဇာထည်များ (သို့မဟုတ်) သိုးမွေးထည်/ ဇာထည်မဟုတ်သည်များနှင့် အခြား အဝတ်အထည် ဆိုင်ရာ ဆက်စပ်ပစ္စည်းများပါဝင်သည်။

133 UN Comtrade Database <<https://comtrade.un.org/data/>> for the period 2011-2015; reporters Japan, Republic of Korea and the EU; partner Myanmar; import of articles covered by HS codes 61 and 62.

### နိုင်ငံခြားပိုင်စက်ရုံများ

အထည်ချုပ်စက်ရုံအရေအတွက် တစ်ဝက်ခန့်သည် နိုင်ငံခြားပိုင် (သို့မဟုတ်) မြန်မာနှင့် နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီတို့၏ ဖက်စပ်လုပ်ငန်းများ ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံခြားသားပိုင်ကုမ္ပဏီများကို တရုတ်၊ ကိုရီးယား၊ ထိုင်ဝမ်နှင့် ဂျပန်တို့ကို ပိုင်ဆိုင်ကြသည်။<sup>၁၃၄</sup>

နိုင်ငံခြားထုတ်လုပ်သူများအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အခြေအနေများက ၎င်းတို့အတွက် သင့်လျော်မှုကြောင့်လည်းကောင်း၊ အဓိကအားဖြင့် အထည်ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာကုန်ကျစရိတ် နည်းသောကြောင့်လည်းကောင်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာအလုပ်ရုံများ တည်ဆောက်လာကြသည်။ စက်ရုံမန်နေဂျာများ၏ ပြောကြားချက်အရ အနောက်နိုင်ငံများမှ အထည်ဖောက်သည်ကြီးများ၏ အထည်များကို ပိုမိုဈေးသက်သာစေရန် တောင်းဆိုမှုကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံများဖွင့်လှစ်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်ဟု သိရသည်။ ဥပမာအားဖြင့် - မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ထုတ်လုပ်မှုအတွက် အလုပ်ရုံတစ်ခု တည်ဆောက်ရန် ဥရောပအထည်ဖောက်သည်ကြီးတစ်ဦးက တောင်းဆိုခဲ့သည်ဟု ရန်ကုန်မြို့ရှိ တရုတ်လူမျိုး ပိုင်အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ခု၏ မန်နေဂျာတစ်ဦးက ပြောပြသည်။ အထည်ဝယ်ယူသူဖောက်သည်များက အထည်များကို ပိုမိုသက်သာသောဈေးနှုန်းဖြင့် ရရှိနိုင်ရန် ဖိအားပေးနေသော်ငြား တရုတ်နိုင်ငံတွင် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေနှုန်းထား မြင့်တက်လာသည့်အတွက် အထည်ထုတ်လုပ်နိုင်ရန် အလွန်ခက်ခဲကြောင်းကိုလည်း အဆိုပါ မန်နေဂျာက ပြောကြားခဲ့သည်။ အခြားမန်နေဂျာတစ်ဦးကလည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ထုတ်လုပ်ရန် အခြေအနေများမှာ တည်ငြိမ်နေပြီဖြစ်သကဲ့သို့ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် မြန်မာ့ယာဉ်ကြောပိတ်ဆို့မှုက နည်းပါးကြောင်းကိုလည်း ပြောကြားခဲ့သည်။<sup>၁၃၅</sup>

### CMP စနစ်ဖြင့် ထုတ်လုပ်ခြင်း

မြန်မာ့အထည်ချုပ်စက်ရုံ အများစုသည် CMP (cut-make-pack) စနစ်ဖြင့် လည်ပတ်နေကြသည်။ CMP စနစ် (သို့မဟုတ် လက်စားစနစ်) ဆိုသည်မှာ စာချုပ်ချုပ်ဆိုပြီး လုပ်ကိုင်ရသော စနစ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ အထည် ထုတ်လုပ်သူများက အလုပ်သမားအင်အားများစွာ၊ လုပ်အားများစွာအသုံးပြုကာ အထည်များကို ဖြတ်ညှပ်ခြင်း၊ သတ်မှတ်ထားသည့် ဒီဇိုင်းအလိုက်ချုပ်လုပ်ခြင်းနှင့် နိုင်ငံတကာဈေးကွက်များသို့ တင်ပို့ရန် အထည်များအား ထုပ်ပိုးခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ ဤစနစ်ကို အသုံးပြုရာတွင် အဝယ်ကုမ္ပဏီ (နာမည်ကြီး အဝတ်အထည်တံဆိပ် သို့မဟုတ် လက်လီရောင်းသူ သို့မဟုတ် အထည်ဝယ်ရုံ ) များအနေဖြင့် ၎င်းတို့အတွက် အထည်ထုတ်လုပ်ပေးမည့် စက်ရုံများအား လိုအပ်သည့် အထည်ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ ပစ္စည်းများ (ချည်များ၊ ကြယ်သီးများ၊ ဇစ်များ၊ တံဆိပ်များ၊ အနားကွပ်နှင့် အတွင်းမျက်နှာပြင်များ၊ အထည်ထုပ်ပိုးမှုအတွက် ပစ္စည်းအများစု အပါအဝင်) ကို ထောက်ပံ့ပေးရသည်။ ထို့အပြင် သတ်မှတ်ထားသော နိုင်ငံများသို့ အထည်များကို ပို့ဆောင်ရန်အတွက်လည်း အဝယ် ကုမ္ပဏီများက တာဝန်ယူပေးရသည်။

134 MGMA, "Complete members list, first quarter 2015."  
135 SOMO, conversations with factory managers, January to April 2016, Yangon, Myanmar.

အခြား စနစ်တစ်ခုဖြစ်သည့် FOB (Free on Board သို့မဟုတ် Freight on Board ဟုလည်း တစ်ခါတစ်ရံ သုံးကြသည်) စနစ်ကိုမူ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အနည်းအကျဉ်းသာတွေ့ရသေးသည်။ FOB စနစ်တွင် လက်လီရောင်းသူအနေဖြင့် နိုင်ငံခြားဈေးကွက်များမှ စွမ်းဆောင် ရည်မြင့်သော၊ ငွေကြေးအင်အားတောင့်တင်းသော အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် အထည်အော်ဒါမှာယူရန်သာ လိုအပ်သည်။ စက်ရုံများက အထည်ထုတ်လုပ်ပို့ဆောင်မှုများအားလုံးကို တာဝန်ယူလုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ဤစနစ်ဖြင့် အထည်ထုတ်လုပ်မှုပုံစံမျိုး၌ အထည် ဝယ်သူများအနေဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် မပါဝင်ချေ။ CMP စနစ် (လက်ခစား စနစ်) သည် FOB စနစ်ထက် အမြတ်အစွန်းနည်း သည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အခြားသောကဏ္ဍများကဲ့သို့ပင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည်လည်း အခြေခံအဆောက်အအုံဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင် နေရသည်။ အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများနှင့် ကုန်းလမ်းဆက်သွယ်မှု ကောင်းမွန်စွာမရှိခြင်း (ဖုန်ထူသော မညီမညာ မြေလမ်းများအပါဝင်)၊ လျှပ်စစ် ဓာတ်အားပြတ်တောက်ခြင်းနှင့် တည်ငြိမ်မြန်ဆန်သော အင်တာနက်လိုင်းများမရှိခြင်းတို့သည် အခြေခံအဆောက်အအုံဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှု များထဲတွင် ပါဝင်သည်။

၄.၂။ သုတေသနပြုခဲ့သော စက်ရုံများ

ရန်ကုန်မြို့တွင်း၊ ရန်ကုန်မြို့ပန်းကျင်( ဒဂုံဆိပ်ကမ်းစက်မှုဇုန်၊ လှိုင်သာယာစက်မှုဇုန်၊ မင်္ဂလာဒုံ၊ ဒဂုံအရှေ့ပိုင်း၊ အင်းစိန်၊ ရွှေပေါက်ကွဲနှင့် ရွှေပြည်သာစက်မှုဇုန်) ၊ ပဲခူးနှင့် ပုသိမ်ရှိ မတူညီသော စက်မှုဇုန်များရှိ အထည်ချုပ်စက် ရုံ ၁၂ ရုံတွင် လေ့လာသုတေသနပြုခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် သီလဝါ အထူးစီးပွားရေးဇုန်ရှိ စက်ရုံတစ်ရုံသည် လည်း ဤသုတေသန၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် ပါဝင်သည်။

အထည်ချုပ်စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက်မှ ၃ ရုံမှာ မြန်မာပိုင်ဖြစ်ပြီး ကျန်သော စက်ရုံ ၉ ရုံမှာ နိုင်ငံခြားပိုင်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ထုတ်လုပ်မှုအများစုသည် နိုင်ငံခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၏ လက်တွင်ရှိသည် ဟု ဆိုနိုင်ပေသည်။

ဇယား ၂။ သုတေသနပြုခဲ့သော အထည်ချုပ်စက်ရုံများကို ပိုင်ဆိုင်သူများ Headquarter Location

စက်ရုံ	ဝယ်ယူသူ
စက်ရုံ ၁	မြန်မာ
စက်ရုံ ၂	မြန်မာ
စက်ရုံ ၃	ဂျပန်
စက်ရုံ ၄	ထိုင်ဝမ်
စက်ရုံ ၅	ထိုင်ဝမ်
စက်ရုံ ၆	ထိုင်ဝမ်
စက်ရုံ ၇	တရုတ်
စက်ရုံ ၈	မြန်မာ (ဧကစပ်လုပ်ငန်း)
စက်ရုံ ၉	တရုတ်
စက်ရုံ ၁၀	တရုတ်
စက်ရုံ ၁၁	မြန်မာ
စက်ရုံ ၁၂	ကိုရီးယား

စစ်အုပ်ချုပ်ရေးကာလတစ်လျှောက် ယေဘုယျအားဖြင့် စက်မှုဇုန်များနှင့် အထူးစီးပွားရေးဇုန်များကို လယ်မြေများပေါ်တွင် ဖော်ဆောင်ခဲ့ကြသည်။ ထို့ကြောင့် ယခုအထည်ချုပ်စက်ရုံများတည်ရှိနေသောမြေများမှာ နိုင်ငံတကာအလေ့အကျင့်များနှင့်အညီ ရယူထားခြင်းမဟုတ်ပေ။ ဤမြေသိမ်းခံရမှုများကို ယခုထိတိုင်မဖြေရှင်းနိုင်သေးချေ။ ၁၉၈၈ ခုနှစ် နောက်ပိုင်းတွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သော မြေသိမ်းမှုများကို ထိရောက်စွာဖြေရှင်းနိုင်ရန် မြန်မာ့ လွှတ်တော်ကော်မတီကလည်း အလေးထားဆောင်ရွက်နေသည်။<sup>၁၃၆</sup>

136 BSR, "Shaping a Sustainable Garment Sector in Myanmar - Key Opportunities Built on Local Context," June 2014 [http://www.bsr.org/reports/BSR\\_Shaping\\_Sustainable\\_Garment\\_Sector\\_Myanmar.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_Shaping_Sustainable_Garment_Sector_Myanmar.pdf)

ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အဓိကစီးပွားရေးကဏ္ဍများတွင် တပ်မတော်နှင့် ခရိုနီတို့၏ လွှမ်းမိုးမှုမှာ မြင်မားသည့်အတွက် လက်ရှိ စက်ရုံ ပိုင်ဆိုင်မှုများ၊ မြေပိုင်ဆိုင်မှုများနှင့်ပတ်သက်လာလျှင် မေးခွန်းထုတ်ဖွယ်ပင်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမြတ်အစွန်းရသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတိုင်းနီးပါးတွင် မြန်မာ့တပ်မတော်က ပါဝင်နေသည်။

သုတေသနပြုခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက်မှ စက်ရုံ (၇)သည် သီလဝါအထူးစီးပွားရေးဇုန်တွင် တည်ရှိသည်။ အဆိုပါ အထူးစီးပွားရေးဇုန် တည်ဆောက်မှုနှင့် မြေအခွင့်အရေး ပြင်းပြင်းထန်ထန် ချိုးဖောက်မှုများအကြား ဆက်စပ်မှုရှိကြောင်းကို သေချာစွာမှတ်တမ်းတင်ထား သော မှတ်တမ်းမှတ်ရာများ ရှိသည်ဟု ကြားသိခဲ့ရသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် မြေသိမ်းဆည်းမှုများနှင့် မြေပိုင်ဆိုင်မှုပုံစံများဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို ရရှိနိုင်ရန် ခက်ခဲလှသည်။ များသော အားဖြင့် မြေပိုင်ဆိုင်မှုများကို သုံး၊ လေးကြိမ် ခန့်လွှဲပြောင်းပြီးသားဖြစ်နေသည့်အတွက် လက်ရှိ မြေပိုင်ဆိုင်သူများကလည်း မိမိတို့ အနေဖြင့် မြေများကို တရားဝင်ရရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်သောကြောင့် မည်သည့် တာဝန်ခံမှုများမှ မလုပ်ပေးနိုင်ဟု ငြင်းဆိုကြသည်။

အကယ်၍ စက်ရုံပိုင်ဆိုင်သူများအနေဖြင့် မြန်မာတပ်မတော်နှင့် ချိတ်ဆက်မှုများရှိပါက ၎င်းတို့၏ အမှန်တကယ် ပိုင်ဆိုင်မှုများကို ဖုံးကွယ် ထားရန်အတွက် “ဟန်ပြိုင်ဆိုင်သူ - Puppet owners” များထားရှိကြသည်ဟုလည်း သတင်းများက ဆိုကြသည်။<sup>၁၃၇</sup>

မြန်မာနိုင်ငံတွင် တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းမရှိဘဲ လည်ပတ်နေသည့် တရုတ်အထည်ကုမ္ပဏီများအား ရည်ညွှန်းသော “မှောင်ခို ဈေးကွက်” အကြောင်းကိုလည်း ကြားသိရသည်။<sup>၁၃၈</sup> အခြားကြားသိရသော ပြဿနာတစ်ရပ်မှာ တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံခြားအဝယ်ကုမ္ပဏီများက ၎င်းတို့၏ ပုံမှန် Supplier များထံတွင် အထည်အော်ဒါမှာယူသည်။ အဆိုပါ Supplier များက အများ သတိမမူမိသော အခြားသောအထည် ထုတ်လုပ်သည့်အလုပ်ရုံများအား တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်ပြန်ပေးသည်။<sup>၁၃၉</sup> အထက်ဖော်ပြပါ အကြောင်းအရာများသည် ဤအစီရင်ခံစာအတွက် သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သော စက်ရုံ ၁၂ ရုံနှင့် တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်မှုမရှိပါ။ သို့ပါသော် လည်း ထိုအကြောင်းအရာများသည် စိုးရိမ်ဖွယ်ရာ အချက်ပြနေမှုများ ဖြစ်ပါသည်။

ဝယ်ယူသူများ

သုတေသနပြုခဲ့သော စက်ရုံ ၁၂ ရုံက အထည်ထုတ်လုပ်ပေးနေသည်ဟု ယုံကြည်ရသော အထည်တံဆိပ်များ (Brands) နှင့် လက်လီ ရောင်းချသူများ (Retailers) ကို မတူညီသော အကိုးအကားများမှတစ်ဆင့် SOMO ၊ ALR နှင့် LRDP တို့က ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့သည်။

သုတေသနပြုခဲ့သော စက်ရုံ ၁၂ ရုံနှင့် ၎င်းတို့၏ ဖောက်သည်များအကြား ဆက်စပ်မှုကို ဇယား ၃ တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ အဆိုပါ သတင်းအချက်အလက်များရရှိရန် အကိုးအကားများမှာ - စက်ရုံ ၁၂ ရုံမှ အလုပ်သမား ၄၀၃ ဦးကို အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခြင်း၊ အထည် တံဆိပ်များနှင့် လက်လီရောင်းချသူများက ထုတ်ဝေထားသော ၎င်းတို့၏ Suppliers စာရင်းကို ကိုးကားခြင်းနှင့် အမေရိက၏ အခွန်နှင့် ကုန်စည်ပို့ဆောင်မှု အချက်အလက် အပါအဝင် အခြား အများသိအောင် ထုတ်ပြန်ထားသော ရင်းမြစ်များကို ကိုးကားခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

137 Myanmar labour NGOs, meetings in Yangon, November 2016.  
138 Myanmar labour NGOs, meetings in Yangon, November 2016.  
139 Myanmar labour NGOs, meetings in Yangon, November 2016.

စက်ရုံ ၁၂ ရုံက အထည်ထုတ်လုပ်ပေးနေသည်ဟု ဤအစီရင်ခံစာ၌ ဖော်ပြထားသော အထည်တံဆိပ်များနှင့် လက်လီရောင်းချသူများက ယခုအချိန်၌ အဆိုပါ စက်ရုံ ၁၂ ရုံမှ အထည်မရရှိတော့သည်လည်းဖြစ်နိုင်သည်။ စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက် အချို့၌ အထည်မှာယူမှုအော်ဒါများ ရှိကြောင်း သက်သေမှတ်တမ်းများကို ဤသုတေသနပြု လုပ်သူများမှတွေ့ရှိထားသည်။ သို့သော် Suppliers များနှင့် မည်သည့်အချိန် မှစ၍ မည်သို့ချိတ်ဆက်မှုများ ရှိလာကြောင်းကို သုတေသနပြုသူများအနေဖြင့် သေချာစွာ မသိရှိနိုင်ပါ။

ဝယ်သူနှင့် ၎င်းတို့၏ Supplier များဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို အများပြည်သူ ရရှိနိုင်မှုမှာ နည်းပါးလွန်းလှသည်ဖြစ်၍ ဝယ်သူ (Buyer) - ကုန်ပစ္စည်းသွင်းသူ (Supplier) တို့အကြား ပတ်သက်ဆက်စပ်မှုကို ဇယား ၃ အနေဖြင့် ပြီးပြည့်စုံစွာ ခြုံငုံဖော်ပြနိုင်ခြင်း မရှိပါ။ အထည်တံဆိပ်နှင့် လက်လီရောင်းသူ အနည်းငယ်ကသာ ၎င်းတို့၏ Supplier စာရင်းကို ထုတ်ပြန်ကြေညာကြသကဲ့သို့ပင် သွင်းကုန်-ထုတ်ကုန်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ (သွင်းကုန်-ထုတ်ကုန် ကုမ္ပဏီများ၏ ကုန်စည်ပို့ဆောင်မှုအချက်အလက်များ အပါအဝင်) ကို ထုတ်ပြန်ကြေညာသော နိုင်ငံလည်း အနည်းငယ်သာရှိပေသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့်လည်း မည်သည့် ဖောက်သည် အတွက် အထည်ထုတ်လုပ်ပေးနေမှန်း များသောအားဖြင့် မသိကြချေ။



ဇယား ၃။ အထည်ချုပ်စက်ရုံများနှင့် ၎င်းတို့ထံမှ အထည်ဝယ်ယူသူများ Factory Buy

စက်ရုံ	ဝယ်ယူသူ
စက်ရုံ ၁	I-max and Giorenzo <sup>140</sup>
စက်ရုံ ၂	Lonsdale (Sports Direct) <sup>141</sup>
စက်ရုံ ၃	Suitsupply <sup>143</sup>
စက်ရုံ ၄	H&M <sup>145</sup> , Primark <sup>146</sup> , Muji <sup>147</sup>
စက်ရုံ ၅	Fair Wear Foundation members <sup>149</sup> , Deuter <sup>150</sup> , Kawasaki <sup>151</sup> , Hudy <sup>151</sup> , Erima <sup>151</sup> , Henri Lloyd <sup>143</sup>
စက်ရုံ ၆	Karrimor (Sports Direct) <sup>151</sup>
စက်ရုံ ၇	7 Pierre Cardin <sup>151</sup> , Bessshirt <sup>151</sup> , Arrow <sup>151</sup>
စက်ရုံ ၈	H&M <sup>145</sup> , C&A <sup>153</sup>
စက်ရုံ ၉	H&M <sup>145</sup> , Muji <sup>154</sup>
စက်ရုံ ၁၀	Izumifuhaku <sup>151</sup>
စက်ရုံ ၁၁	New Look <sup>151</sup> , Takko <sup>151</sup>
စက်ရုံ ၁၂	K2 <sup>151</sup> , Gaastra <sup>151</sup> , LL & S Purchasing Corp (The Levy Group) <sup>143</sup>

140 Source: interview with workers, February to June 2016.

141 Source: interview with workers, February to June 2016.

143 Source: US import data, January 2016 to August 2016.

145 H&M, "Supplier List," no date, <<http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-list.html>>, (13 December 2016).

146 Source: interviews with workers. Workers mentioned Primark's Cedar Wood brand.

147 Source: Panjiva, shipments of September 2016. .

149 Fair Wear Foundation, "Fair Wear Foundation – Factories Myanmar", December 2016, <<http://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/10/Supplier-list-Myanmar-update-December-2016.pdf>> The FWF factory list gives names of factories in Myanmar used by FWF member brands, but does not provide the direct link between the factory and specific FWF brands.

150 Source: interviews with workers, February to June 2016. Deuter informed SOMO that they are not sourcing from the investigated unit but from another unit. The two units fall under the same management and are located at the same premises.

151 Source: interviews with workers, February to June 2016.

153 C&A, Supplier List, version of June 2016. C&A informed SOMO that after audits conducted in June and November 2015, production at Factory 8 was suspended due to alarming audit findings.

154 Source: US import data, September to December 2015.

## ၄.၃။ အလုပ်သမားများ၏ နောက်ကြောင်းရာဇဝင်

စက်ရုံ ၁၂ ရုံတွင် အလုပ်လုပ်နေသော အလုပ်သမားစုစုပေါင်း ခန့်မှန်းခြေ ၁၇၁၅၀ ဦးခန့် ရှိမည်ဖြစ်သည်။ အသေးဆုံးစက်ရုံတွင် အလုပ်သမား ၃၀၀ ခန့်ထားပြီး အကြီးဆုံးစက်ရုံတွင် ၃၅၀၀ ဦးရှိသည်။

### အလုပ်သမားများ၏ မူလဌာနေ

အင်တာဗျူးဖြေကြားပေးခဲ့သော အလုပ်သမားများသည် မတူညီသော ဒေသများ၊ ပြည်နယ်များ၊ ခရိုင်များမှ ရောက်ရှိလာကြခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ အဆိုပါအလုပ်သမားများထဲတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတော်တော်များများလည်း ပါဝင်သည် (ဇယား ၅ ကို ကြည့်ပါ)။

**ဇယား ၄။ သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သော စက်ရုံ ၁၂ ရုံရှိ အလုပ်သမားအင်အားနှင့် အင်တာဗျူးဖြေကြားပေးခဲ့သော အလုပ်သမားများစာရင်း**

စက်ရုံ	အင်တာဗျူးဖြေကြားပေးခဲ့သော အလုပ်သမားများ	ကျား	မ
စက်ရုံ ၁	၃၃	၃	၃၀
စက်ရုံ ၂	၃၂	၁	၃၁
စက်ရုံ ၃	၃၉	၁	၃၈
စက်ရုံ ၄	၃၃	၉	၂၄
စက်ရုံ ၅	၃၃	၉	၂၄
စက်ရုံ ၆	၃၆	၀	၃၆
စက်ရုံ ၇	၃၄	၁	၃၃
စက်ရုံ ၈	၃၃	၄	၂၉
စက်ရုံ ၉	၃၃	၃	၃၀
စက်ရုံ ၁၀	၃၂	၀	၃၂
စက်ရုံ ၁၁	၃၂	၀	၃၂
စက်ရုံ ၁၂	၃၃	၂	၃၁
စုစုပေါင်း	၄၀၃	၃၃	၃၇၀

Labour force<sup>157</sup> Interviewed workers

157 The Myanmar Garment Manufacturers Association Complete Members List, first Quarter 2015.

**ဇယား ၅ ။ အင်တာဗျူးဖြေကြားပေးခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ မူလဌာနေ**

ပြည်နယ်/ တိုင်း	အင်တာဗျူးဖြေကြားပေးခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ မူလဌာနေ
ရန်ကုန်တိုင်း	၃၈ %
ဧရာဝတီတိုင်း	၂၆ %
ပဲခူးတိုင်း	၁၆ %
မကွေးတိုင်း	၇ %
မန္တလေးတိုင်း	၆ %
ရခိုင်ပြည်နယ်	၃ %
ကရင်ပြည်နယ်	၁ %
ရှမ်းပြည်နယ်	၁ %
စစ်ကိုင်းတိုင်း	၁ %
မွန်ပြည်နယ်	၁ %

State or Division Percentage of interviewed workers

**အလုပ်သမားများ နေထိုင်နေရသော အခြေအနေများ**

အင်တာဗျူးဖြေကြားပေးခဲ့သော အလုပ်သမားအများစုမှာ ကျေးလက်ဒေသများမှ ရန်ကုန်မြို့သို့ အလုပ်လုပ်ရန်ပြောင်းရွှေ့လာကြသူများ ဖြစ်သည်။ ရန်ကုန်မြို့ရှိ ၎င်းတို့အလုပ်လုပ်သောစက်ရုံများနှင့် နီးသောနေရာများတွင် နေစရာ ရှာကြရသည်။ အထူးသဖြင့် ရန်ကုန်မြို့တွင် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော နေစရာများ၌ နေထိုင်ရန် မတတ်နိုင်ခြင်းက ကြီးမားသောပြဿနာ ဖြစ်သည်။ ပြီးခဲ့သော နှစ်များအတွင်း အိမ်ဌာားခဈေးနှုန်းများမှာ အလွန်တရာ မြင့်တက်လာခဲ့သည်။ ရန်ကုန်လူဦးရေ၏ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အရည်အသွေး မမှီသော နေအိမ် များတွင် နေထိုင်နေကြရသည်ဟု မြန်မာ့ဆောက်လုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာနက ဆိုသည်။<sup>၁၅၈</sup> ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အများစု မှာ ရန်ကုန်မြို့ ၏ ဆင်းရဲသားရပ်ကွက်များ (သို့မဟုတ်) ကျူးကျော်ရပ်ကွက်များတွင် ဝမ်းနည်းဖွယ်အခြေအနေနှင့် နေထိုင်နေရပြီး အဆိုပါ ရပ်ကွက်များ တွင် လျှပ်စစ်မီး (သို့မဟုတ်) အိမ်တိုင်ယာရောက် သောက်သုံးရေ ပေးပေးမှုလည်း မရှိပေ။ ထို့အပြင် မိမိနေထိုင်ရာ အရပ်သည် တရား မဝင် ရပ်ကွက်ဖြစ်နေပါက နှင်ထုတ်ခံရနိုင်သည်။ ရန်ကုန်မြို့အာဏာပိုင်များသည်လည်း “တရားမဝင် ကျူးကျော် ရပ်ကွက်များ” ဟု ယုံကြည်ရသော နေရာများအား အလှည့်ကျ ဖြိုခွဲနေသည်ဟု စွပ်စွဲခံနေရသည်။<sup>၁၅၉</sup>

158 ELEVEN, “30% of Yangon lives in slums: ministry,” 1 June 2016, <<http://www.elevenmyanmar.com/local/30-yangon-lives-slums-ministry>>  
 159 Mizzima, “Rapid migration and lack of cheap housing fuels Yangon slum growth,” 20 February 2016, <<http://www.mizzima.com/latest-news-news-features/rapid-migration-and-lack-cheap-housing-fuels-yangon-slum-growth#sthash.uBbkWTxW.dpuf>>



ရန်ကုန်မြို့ရှိ အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများ ၎င်းတို့၏ အဆောင်အခန်းကျဉ်းလေးထဲတွင် အစားအသောက်ပြင်ဆင်နေကြစဉ်။ Lauren DeCicca / MAKMENDE

ပုဂ္ဂလိကအဆောင်များသည်လည်း အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများ အများဆုံးအသုံးပြုသော နေစရာများဖြစ်သည်။ အဆောင်တွင် အခန်းတစ်ခန်းငှားနေပြီး အဆောင်ရှိ အသုံးအဆောင်များကို မျှဝေသုံးစွဲကြရသည်။ အထည်ချုပ်စက်ရုံများအချို့က ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများအတွက် နေစရာအဆောင်များ ပေးထားသည်ကို တစ်ခါတစ်ရံတွေ့ရှိရသည်။ သုတေသနပြုခဲ့သော စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက် စက်ရုံ ၁၁ နှင့် ၄ တွင် အလုပ်သမားများအတွက် အဆောင်ပေးထားသည်။ စက်ရုံ ၁၁ ရှိ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အဆောင်လခပေးစရာမလိုဘဲ လျှပ်စစ်နှင့် ရေသုံးစွဲမှုအတွက်သာ ကုန်ကျငွေ ပေးဆောင်ရသည်။

**အကြောင်းအရာ ၁။ ဆင်းရဲသားရပ်ကွက်များတွင် နေထိုင်ခြင်း**

လိုင်သာယာသည် ရန်ကုန်မြို့ရှိ အကြီးဆုံးစက်မှုဇုန်ဖြစ်ပြီး အဆိုပါစက်မှုဇုန်တွင် အထည်ချုပ်စက်ရုံများစွာ တည်ရှိသည်။ ပြီးခဲ့သော နှစ်များအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများစွာသည် လိုင်သာယာရှိ ဆင်းရဲသားရပ်ကွက်များတွင် အခြေချနေထိုင်လာကြပြီး ယခုအခါ လူပေါင်း ၇၀၀၀၀ (ခုနစ်သိန်း) ခန့် နေထိုင်နေကြသည်။ ၁၆၀

သီရိနှင့် ရတနာသည် စက်ရုံ တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေပြီး လိုင်သာယာရှိ ကျူးကျော်ရပ်ကွက် တစ်ခုတွင် နေထိုင်ကြသည်။ ဝါးဖြင့် ၎င်းတို့ ကိုယ်ပိုင်ငွေဖြင့်ဆောက်လုပ်ထားသော ယာယီတဲများတွင် နေထိုင်ကြသည်။ လျှပ်စစ်ဇီးလည်း မရှိ၊ အိမ်တိုင်ယာရောက် သောက်သုံးရေ ပေးပေးမှုလည်း မရှိပေ။ “ ကျမတို့ကို ကျူးကျော်တွေ့လို့ ခေါ်ကြတယ်” ဟု သီရိက ပြောသည်။ “ဒီမှာနေရတာကောင်းတာ တစ်ခုကတော့ ကျမတို့အနေနဲ့ အိမ်ဌာနစရိတ်တွေ ကုန်စရာမလိုဘူးလေ၊ ဒီတော့ ကျမတို့ အခက်အခဲတွေအများကြီးရှိပေမယ့် နည်းနည်း အသက်ရှူချောင်တာပေါ့”။

အဆိုပါကျူးကျော်ရပ်ကွက်တွင် နေထိုင်သည်မှာ နှစ်များစွာကြာပြီဖြစ်၍ နှင်ထုတ်ခံရနိုင်သည်ဟု စိုးကြောက်မှုများ သီရိ နှင့် ရတနာထံတွင် မရှိချေ။

စက်ရုံ ၄ တွင်မူ စက်ရုံမှပေးထားသောအဆောင်တွင် နေထိုင်သူ အလုပ်သမားများ၏ လစာမှ လစဉ်တစ်လလျှင် ၁၅၀၀၀ ကျပ် (၁၁.၃၁ ယူရို <sup>၁၆</sup>) ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် တစ်ပတ်လျှင် ဆန် ၆ ဗူးရရှိ သော်လည်း အဆိုပါထောက်ပံ့မှုမှာ ငွေကြေးအစား ဆန်ဖြင့်ပေးသော ငွေပေးချေပုံစံတစ်မျိုး ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမားများအတွက် အဆောင်များကို ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ မှ စ၍ မပေးတော့ကြောင်း စက်ရုံ ၄ က SOMO အား အကြောင်းကြားခဲ့သည်။

စက်ရုံ ၁ တွင်လုပ်ကိုင်နေကြသော အလုပ်သမားများသည် အဆောင်ဌာနနေကြပြီး နေစရိတ်နှင့် စားစရိတ်အတွက် တစ်လလျှင် ၂၄၀၀၀ ကျပ် (၁၈ ယူရို) ပေးရသည်။ အဆောင်တွင် နေထိုင်သူ စုစုပေါင်း ၄၀၀ ခန့် ရှိ သည်။ လူဆယ်ယောက်လျှင် တစ်ခန်းနှုန်းဖြင့် ရေချိုးခန်းကို မျှသုံးကြရသည်။ အဆောင်စီမံအုပ်ချုပ်သူများက လည်း တင်းကျပ်သော စည်းကမ်းများချမှတ်ထားပြီး ည ၁၀ နောက်ပိုင်းတွင် အဆောင်သို့ ဝင်ခွင့်နှင့် အပြင်ထွက်ခွာခွင့်ကို တားမြစ်ထားသည်။

160 Mizzima, "Rapid migration and lack of cheap housing fuels Yangon slum growth," 20 February 2016, <<http://www.mizzima.com/latest-news-news-features/rapid-migration-and-lack-cheap-housing-fuels-yangon-slum-growth#sthash.uBbkWTxW.dpuf>>  
161 The currency rate of 15 April 2016 was used for the conversions in this chapter. The currency rate was taken from <http://www.xe.com>

**ဇယား ၆။ အလုပ်သမားများနေထိုင်နေကြသော ပုံစံများ**

အမျိုးအစား	အင်တာဗျူးဖြေကြားပေးခဲ့သော အလုပ်သမားများ
အဆောင်တွင် နေထိုင်ကြခြင်း	၁၂၅
မိသားစုနှင့် အတူနေကြခြင်း	၂၅၈
ကိုယ်ပိုင်အစီအစဉ်နှင့် နေထိုင်ကြခြင်း / မိတ်ဆွေ အပေါင်းအသင်းနှင့် အတူနေကြခြင်း	၁၄
မဖြေကြားလိုသူ	၆
စုစုပေါင်း	၄၀၃

Type of housing Number of interviewed workers

**၄.၄။ အလုပ်အကိုင်ဆက်သွယ်မှု (သို့မဟုတ်) အလုပ်အကိုင်စာချုပ်**

အင်တာဗျူးဖြေကြားပေးခဲ့သော အလုပ်သမားတစ်ဝက်ကျော်က အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြသည်။ အဆိုပါ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သူ အလုပ်သမားများ၏ ငါးပုံတစ်ပုံကသာ စာချုပ်တစ်စောင်ရရှိကြသည်။ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သူအများစုသည် စာချုပ်ပါ အကြောင်းအရာများ (သို့မဟုတ်) စာချုပ်သက်တမ်းကို မသိရှိကြပေ။ စာချုပ်ကိုဖတ်ရှုနိုင်ရန် အချိန်လုံလောက်စွာ မပေးခဲ့ဟုလည်း အလုပ်သမားများက ဆိုကြသည်။ စက်ရုံ ၈ မှ အင်တာဗျူးဖြေကြားပေးခဲ့သော အလုပ်သမား ၃၃ ဦးလုံးသည် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြပြီး စက်ရုံ ၁၁ တွင်မူ အင်တာဗျူးဖြေကြားပေးခဲ့သော အလုပ်သမား ၃၁ ဦးအနက် ၁ ဦးသာ စာချုပ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ ရခြင်း မရှိပေ။

သို့သော်လည်း အင်တာဗျူးဖြေကြားပေးခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ တစ်ဝက်ခန့်မှာ စာချုပ်တွင် လက်မှတ် မရေးထိုးခဲ့ရချေ။ စက်ရုံ ၃၊ ၂၊ ၆၊ ၇၊ ၉ နှင့် ၁ တို့ရှိ အင်တာဗျူးဖြေကြားပေးခဲ့သော အလုပ်သမားအများစုမှာ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် လက်မှတ်မရေးထိုးခဲ့ရချေ။ စက်ရုံ ၃ နှင့် ၂ တွင် အခြေအနေအဆိုးဆုံး ဖြစ်သည်။

ဤအစီရင်ခံစာအကြမ်းကို Suitsupply က ပြန်ကြားခဲ့မှုအရ စက်ရုံ ၃ တွင် Fair Wear Foundation မှ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် စာရင်းစစ်ဂင်ခဲ့ပြီး အလုပ်သမားအများစုမှာ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်၌ လက်မှတ်ရေးထိုးထားကြပြီ ဟုဆိုသည်။ သို့ပါသော်လည်း အဆိုပါ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော အလုပ်အကိုင် စာချုပ်တစ်စောင်ကို အလုပ်သမားတိုင်း မရရှိခဲ့ပေ။ ဤအကြောင်းအရာနှင့်ပတ်သက်၍ စက်ရုံနှင့် ဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်ခဲ့သည်ဟု Suitsupply က ဆိုသည်။ ထို့အပြင် စက်ရုံစီမံအုပ်ချုပ်သူများကလည်း ယခုအချိန်မှစ၍ စာချုပ်တွင် ပါရှိသောအချက်အစား အလုပ်သမားများကို ရှင်းပြသွားမည်ဟု ကတိပြုခဲ့သည်။<sup>၁၆၂</sup>

162 Suitsupply, "Response to draft version of this report", 28 December 2016.

စက်ရုံ ၄ ကလည်း အစီရင်ခံစာအကြမ်းနှင့်ပတ်သက်၍ ပြန်ကြားချက်ပေးခဲ့သည်။ အလုပ်သမားစာချုပ်များကို ဒေသအတွင်းရှိ အလုပ် သမား ဦးစီးဌာနသို့ ခွင့်ပြုချက်အထောက်အထားအနေဖြင့် ပေးပို့ရန်လိုအပ်ပြီး ထိုလုပ်ငန်းစဉ်များလုပ်ဆောင်ရန် အလွန်အချိန်ပေးရ ကြောင်း၊ ထို့အတွက်ကြောင့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် စာချုပ် တစ်စောင် မရရှိသေးခြင်းဖြစ်ကြောင်း စက်ရုံ ၄ က ပြန်ကြားခဲ့သည်။ လက်ရှိအချိန်တွင် အလုပ်သမားများအားလုံး အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ စာချုပ်တစ်စောင်ကိုလည်း ရရှိ ပြီးဖြစ်ကြောင်းလည်း စက်ရုံ ၄ က ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည်။<sup>၁၆၃</sup>

H & M ကမူ စက်ရုံ ၉ နှင့်ပတ်သက်သော တွေ့ရှိချက်များအပေါ် ပြန်ကြားချက်ပေးခဲ့သည်။ ၂၀၁၆၊ ဒီဇင်ဘာ ၁၉ ရက်နေ့တွင် လှည့်လည် စစ်ဆေးမှုအရ<sup>၁၆၄</sup> - "အလုပ်သမားအားလုံးသည် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ကို အလုပ်စတင်သည့် ၇ ရက်အတွင်း လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး ဖြစ်သည်ဟု တွေ့ရှိရသည်"။<sup>၁၆၅</sup>

**နေ့စားအလုပ်သမားများ**

မြန်မာနိုင်ငံတွင် နေ့စားအလုပ်သမားများရှမ်းခြင်းသည် မထူးဆန်းသော အလေ့အကျင့်တစ်ခုဖြစ်သည်။ သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သော စက်ရုံ ၁၂ ၌လည်း နေ့စားအလုပ်သမားများကို တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ စက်ရုံ ၂၊ ၆ ၊ ၁၀ နှင့် ၁၁ တို့ရှိ အလုပ်သမားထုတွင် နေ့စားအလုပ် သမားများ ပါဝင်နေကြောင်း အင်တာဗျူးများမှတစ်ဆင့် ရှင်းလင်းစွာသိရှိခဲ့ရသည်။

စက်ရုံ ၁၁ ရှိအလုပ်သမားထုတွင် နေ့စားအလုပ်သမားများလည်း ပါဝင်ကြောင်း New Look က အတည်ပြု ခဲ့သည်။<sup>၁၆၆</sup>

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ စတင် အသက်ဝင်လာသည့်အချိန်မှစ၍ စက်ရုံ ၂ တွင် အလုပ်သမားများကို ဆက်တိုက်ဌာနရမ်းမှု မပြုတော့ဘဲ နေ့စားအလုပ်သမားအသစ်များကိုသာ ငှားရမ်းတော့ကြောင်း အဆိုပါစက်ရုံရှိ အင်တာဗျူးဖြေကြားပေးခဲ့သော အလုပ်သမား အချို့၏ ပြောပြချက်အရ သိရှိခဲ့ရသည်။

စက်ရုံ ၁၀ ရှိ အင်တာဗျူးဖြေကြားပေးခဲ့သော အလုပ်သမားအချို့၏ ပြောပြချက်အရ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ဥပဒေ စတင်အသက်ဝင် လာပြီးချိန်မှ စ၍ အကူ (helper) အဖြစ် အလုပ်ခန့်ထားသော အလုပ်သမားများအား ရာထူးချကာ နေ့စားအလုပ်သမားအဖြစ် ပြောင်းခဲ့ ကြကြောင်း သိရှိခဲ့ရသည်။ အဆိုပါစက်ရုံတွင် နေ့စားအလုပ်သမားအမြောက်အများ ငှားရမ်းထားပြီး တစ်နေ့တာလုပ်အားခအဖြစ် တစ်ဦးလျှင် ၂၀၀၀ ကျပ် (၁.၅၀ ယူရို) ရရှိကြသည်။ နေ့စဉ် အထည်သတ်မှတ်နှုန်းများ (daily targets) ကို ပြည့်မီပါက တစ်နေ့လျှင် လုပ်အားခ ၃၀၀၀ ကျပ် (၂.၂၆ ယူရို) ရရှိမည်ဖြစ်သည်။ အကူ (Helpers) များအနေဖြင့် လုပ်ရမည့် တာဝန်အမျိုးမျိုး ရှိနိုင်သည် - ဥပမာအားဖြင့် ပိတ်စညှပ် (သို့မဟုတ်) မီးပူ ဌာနတွင် ကူညီပေးခြင်း၊ ပိတ်စညှပ်သည့် ဌာနတွင် ကူညီပေးရသည့် အကူ (helpers) များအတွက် နေ့စဉ် သတ်မှတ်နှုန်းပြည့်မီရန် ခက်ခဲသည့်အတွက် အများအားဖြင့် တစ်နေ့လျှင် ၂၀၀၀ ကျပ်သာ လုပ်အားခ ရရှိကြသည်။ ထို့ကြောင့် ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသော အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှုန်းထားထက်ပင် နည်းနေပေသည် ( အခကြေးငွေများအကြောင်း ကို အပိုင်း ၄.၅ တွင် ကြည့်ပါ)။

---

163 Factory 4, "Response to draft version of this report", 5 January 2017.  
164 H&M specifically mentioned this was an unannounced visit. However, ALR reported that workers of two H&M suppliers were in the know in advance of the upcoming visit.  
165 H&M, "Response to draft version of this report", 22 December 2016.  
166 New Look, "response to draft version of this report", 6 January 2017.

အချို့အခြေအနေများ၌ နေ့စားအလုပ်သမားများမှာ အသက်မပြည့်သေးသော အလုပ်သမားများဖြစ်နေသည် (ကလေးအလုပ်သမား အကြောင်းကို အပိုင်း ၄.၇ တွင် ကြည့်ပါ)။

နေ့စားအလုပ်သမားများသည် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိပေ။ ၎င်းတို့၏ တစ်နေ့တာ လုပ်အားသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဖြစ်သော ၃၆၀၀ ကျပ် (၂.၇၁ ယူရို) ထက်နည်းသကဲ့သို့ ဘောနပ် (Bonus) ၊ အခြားအကျိုးခံစားခွင့်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာ ခံစားခွင့်လည်း မရှိချေ။ ထို့အပြင် နေ့စားအလုပ်သမားများအတွက် တရားဝင်အလုပ်အကိုင်စာချုပ် မရှိသောကြောင့် အချိန်မရွေး အလုပ်ထုတ်ခံရနိုင်ပြီး အလုပ်မှာ အာမခံချက်မရှိပေ။

### ၄.၅။ အခကြေးငွေများ

#### တရားဝင်သတ်မှတ်ထားသည့်အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ

တရားဝင်ထုတ်ပြန်ထားသော အနည်းဆုံး အခကြေးငွေနှင့်ပတ်သက်၍ ဆိုးရွားသော ကိစ္စရပ်များရှိနေကြောင်း ဤသုတေသနက ဖော်ပြနေသည်။ သုတေသနပြုခဲ့သော စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက်မှ ၉ရုံတွင် တစ်နေ့တာအတွက် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဖြစ်သည့် ၃၆၀၀ ကျပ် (၂.၇၁ ယူရို) အောက်လျော့နည်းသော ဝင်ငွေသာရရှိသည့် အလုပ်သမားများ ရှိနေသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ စက်ရုံ ၁၊ ၆၊ ၇ နှင့် ၉ တို့တွင် - အလုပ်သင်များမှာ အလုပ်စလုပ်သည့် ပထမသုံးလအတွက် အနိမ့်ဆုံး တစ်နေ့တာဝင်ငွေ အဖြစ် ၁၈၀၀ ကျပ် (၁.၃၇ ယူရို) သာရရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်သင်များအတွက် မည်သည့်အလုပ်အမျိုးအစားဖြစ်စေ၊ ယခင်ကမည်မျှပင် အလုပ်အတွေ့အကြုံ ရှိခဲ့သည်ဖြစ်စေ ပထမ သုံးလအတွက် တစ်နေ့လျှင် လုပ်အားခ ၁၈၀၀ ကျပ်သာ ရရှိမည်ဖြစ်သည်။

အစီရင်ခံစာ၏ စက်ရုံ ၉ တွင် တွေ့ရှိချက်များကို ပြန်ကြားသောအားဖြင့် H & M က ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည်မှာ - ဒီဇင်ဘာ ၁၉ ရက်၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ၎င်းတို့က အလုပ်သမားများကို အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့ရာ အချို့အလုပ်သမားများမှာ “သင်တန်းသား” များဖြစ်ပြီး တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ်ရရှိသည်ဟု ဆိုသည်။<sup>၁၆၇</sup> ဤအချက်ကို သုတေသနပါတနာဖြစ်သည့် ALR က မှတ်ချက်ပေးခဲ့ရာ စက်ရုံ ၉ ရှိ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ပထမ ၃ လ၌ တစ်နေ့လျှင် ၁၈၀၀ ကျပ်သာ ရရှိသည်ဟုဆိုသည်။

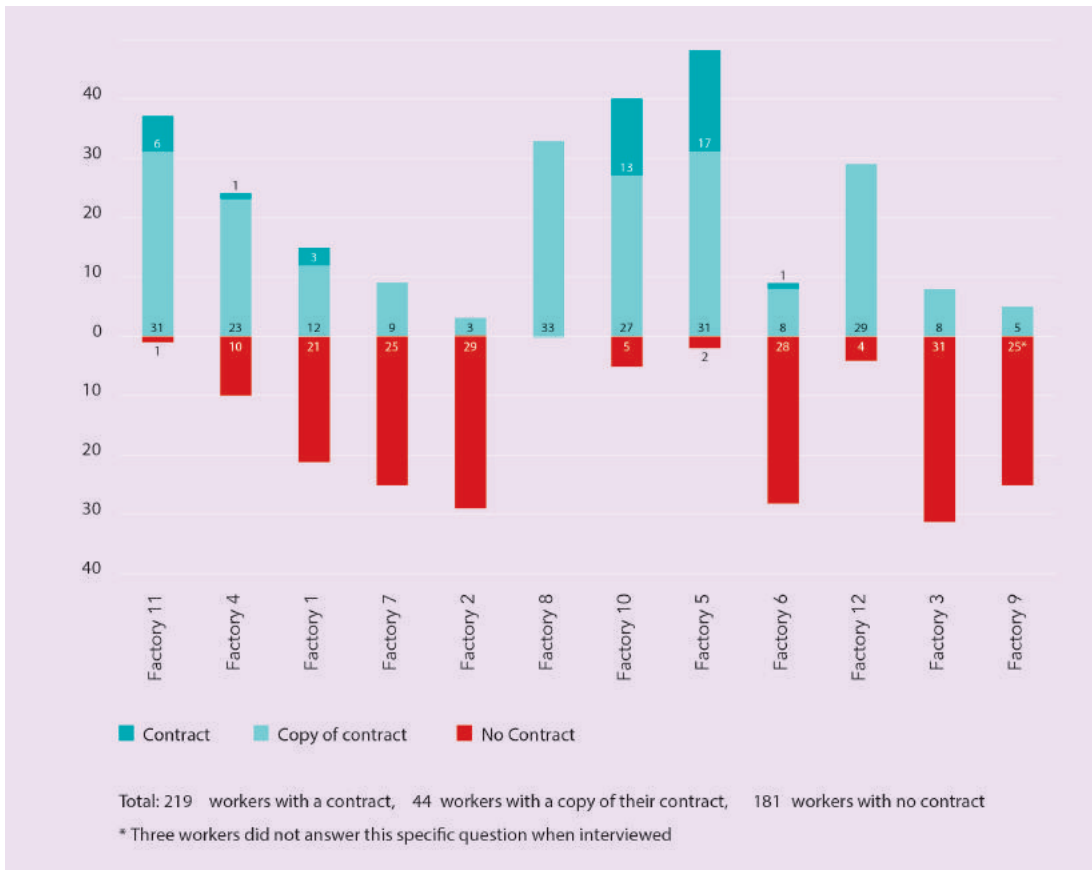
စက်ရုံ ၁၀ တွင် နေ့စားအလုပ်သမားများသည် တစ်နေ့လျှင် လုပ်အားခ ၂၅၀၀ ကျပ်(၁.၅၁ ယူရို)သာ ရရှိခဲ့သည်။ စက်ရုံ ၈ ၊ ၅၊ ၃ နှင့် ၁၁ တို့တွင် အစမ်းခန့်ကာလ ၃ လ၌ အလုပ်သမားများအတွက် အနိမ့်ဆုံး တစ်နေ့တာ လုပ်အားခမှာ ၂၇၀၀ ကျပ် (၂.၀၃ ယူရို) ဖြစ်သည်။

စက်ရုံ ၇ တွင် အစမ်းခန့်ကာလ၌ အလုပ်သမားများအား တစ်နေ့တာ လုပ်အားခအဖြစ် ၂၇၀၀ ကျပ်ပေးခဲ့သည် ဟု New Look ကလည်း အတည်ပြုသည်။ ၁၆၈ စက်ရုံ ၃ တွင်မူ အလုပ်သမားများသည် အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခ အဖြစ် တစ်နေ့လျှင် ၂၇၀၀ ကျပ်သာ ရရှိခဲ့သည် ဟု Suitsupply က အတည်ပြုပေးခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားများအတွက် လုံလောက်သော အခကြေးငွေရရှိစေရန် စက်ရုံနှင့် ဆွေးနွေးသွားမည်ဟုလည်း Suitsupply က ရေးသားခဲ့သည်။<sup>၁၆၉</sup>

167 H&M, "Response to draft version of this report", 22 December 2016.  
168 New Look, "Response to draft version of this report", 6 January 2017.  
169 Suitsupply, "Response to draft version of this report", 28 December 2016.



ပုံ ၂။ အလုပ်အကိုင်ဆက်စပ်မှုများ (သို့ မဟုတ်) အလုပ်အကိုင်စာချုပ်



အစိမ်းပုပ်ရောင် = အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည့် အလုပ်သမားများ၊ အစိမ်းဖျော့ရောင် = စာချုပ်လက်ဝယ်ရရှိသူ အလုပ်သမားများ၊ အနီရောင် = စာချုပ်တွင် လက်မှတ်မထိုးခဲ့ရသူ အလုပ်သမားများ။

စုစုပေါင်း။ ။ အလုပ်သမား ၂၁၉ ဦးသည် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး ၄၄ ဦးမှာ စာချုပ် လက်ဝယ် ရရှိကြသည်။ ၁၈၁ ဦးမှာ စာချုပ်တွင် လက်မှတ်မရေးထိုးခဲ့ရပေ။ ၃ ဦးကမူ အဖြေမပေးခဲ့ပါ။

စက်ရုံ ၈ တွင်မူ အင်တာဗျူးစတင်ပြုလုပ်သည့် အချိန်မှစ၍ အစမ်းခန့်ကာလအတွက် လုပ်အားခ (အနည်းဆုံးအခကြေး ငွေ၏ ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းသာ) ပေးချေမှုအလေ့အကျင့်သည် ပြောင်းလဲသွားခဲ့သည်ဟု ALR က ပြောကြားခဲ့သည်။ လက်ရှိတွင် စက်ရုံ ၈ ၌ အလုပ်သမား များအားလုံးသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ အဖြစ် တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ် ရရှိနေကြသည်။

နေ့စဉ် စံအဖြစ်သတ်မှတ်ထားသော အထည်အရေအတွက်များ ပြည့်မီအောင် မလုပ်ကိုင်နိုင်ခဲ့ပါက အလုပ်သမားအသစ်များအား အနည်းဆုံး အခကြေးငွေပေးရန်မလိုဟု ဥပဒေက ဆိုထားသည်။ အလုပ်သမားအသစ်များ အနေဖြင့် သင်တန်းများရရှိရမည်ဟုလည်း ဆိုထားသည်။ သို့သော် ဤသုတေသနအတွက် အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့သော အလုပ်သမား ၄၀၀ ကျော်က သင်တန်းအကြောင်းကို မပြောကြားခဲ့ကြပေ။

စက်ရုံများသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ ပါ အလုပ်သင်နှင့် အစမ်းခန့် ဖော်ပြချက်များကို အလွဲသုံးစားပြုနေကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ တွေ့ရှိရသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် မည်မျှပင် အလုပ်အတွေ့အကြုံရှိပြီး ဖြစ်စေကာမူ စက်ရုံတွင် အလုပ်စတင်ပါက အလုပ်သင် အခကြေးငွေသာ ရရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဤအချက်ကြောင့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်အသစ် သို့ ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်ရန် ခက်ခဲစေသည်။ စက်ရုံတစ်ခုမှ တစ်ခုသို့ ပြောင်းလဲအလုပ်လုပ်ကိုင်လိုပါက ပထမ ၃ လမှ ၆လအတွင်း ၎င်းတို့ အနေဖြင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေထက်နည်းသော လုပ်အားခသာ ရရှိတော့မည်ဖြစ်သည်။

စက်ရုံ ၁၂ တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားတစ်ဦးက ရှင်းပြသည်မှာ - "အခြားစက်ရုံတစ်ခုမှာ အလုပ်လုပ်ချင်ပေမယ့် အလုပ်ပြောင်းရင် အလုပ်သမားအသစ်အဖြစ် အစကနေ ပြန်စရမယ်။ ကျမဘယ်လောက်မှ ပင်ငွေရတော့မှာ မဟုတ်ဘူး။"

" စက်ရုံ ၁၁ မှာ အလုပ်လုပ်နေတာ ၂ နှစ်ရှိပြီ။ အမေ ကင်ဆာဖြစ်တော့ အမေ့ကိုပြုစုဖို့ ကျမ ခွင့်လိုချင်တယ်။ စက်ရုံ စီမံခန့်ခွဲရေးက သဘောမတူဘဲ ကျမကို အလုပ်ဖြုတ်ခဲ့တယ်။ နှစ်ပတ်ကြာတော့ စက်ရုံကို ကျမပြန်သွားပြီး အလုပ်ပြန်ခန့်ဖို့ ပြောခဲ့တယ်။ ကံကောင်းစွာနဲ့ ကျမ အလုပ်ပြန်ရတယ်။ ဒါပေမယ့် အလုပ်သမားအသစ်အနေနဲ့ပဲ သတ်မှတ်ခံရပြီးတော့ ခု တစ်နေ့ကို ၂၇၀၀ ကျပ်ပဲ ပင်ငွေရှိပါတယ်။"

**စက်ရုံ ၁၁ မှ အလုပ်သမားတစ်ဦး**

**လစဉ်ရရှိသော လစာများ**

အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့မှုများအရ အလုပ်သမားများလစဉ် ၎င်းတို့ နေထိုင်ရာအိမ်သို့ ယူဆောင်သွားနိုင်သော လစာ (စုစုပေါင်းလစာ)သည် စက်ရုံတစ်ခုနှင့် တစ်ခုမတူဘဲ များစွာကွဲပြားမှုရှိကြောင်း ရှင်းလင်းစွာသိရှိရသည်။ လစာ အနည်းအများကွဲပြားမှုသည် အချိန်ပိုကြေးများ အပေါ် မူတည်သည်။ ထို့အပြင် ရှုပ်ထွေးလှသော အခကြေးငွေ ဖြတ်တောက်မှုများ၊ ဘောနပ်များနှင့် ခံစားခွင့်စနစ်လည်း ရှိနေပေသည်။

အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီ၏ စုစုပေါင်းလစာ ကွဲပြားမှု - စက်ရုံ ၁၀ ရှိ နေ့စားအလုပ်သမားတစ်ဦးနှင့် စက်ရုံ ၁ ရှိ အကူအလုပ်သမား (helper) တစ်ဦးသည် တစ်လလျှင် စုစုပေါင်းလစာ ၇၀၀၀၀ ကျပ် (၅၃ ယူရို) စီ ရရှိကြပြီး စက်ရုံ ၂ ရှိ ထုပ်ပိုးဌာနတွင် လုပ်ကိုင်သော (အဆိုပါစက်ရုံတွင် လုပ်သက် ၁၁ နှစ်ရှိပြီဖြစ်သော) အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ စုစုပေါင်းလစာမှာ တစ်လလျှင် ၂၇၀၀၀၀ ကျပ် (၂၀၄ ယူရို) ဖြစ်သည်။

**လုပ်အားခဖြတ်တောက်မှုများ/ဒဏ်ငွေများ**

ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာသတ်မှတ်ချက်များ ပြည့်မီရန် အလုပ်သမားများအပေါ်တွင် အလွန်ကြီးမားသော ဖိအားများရှိနေသကဲ့သို့ အလုပ် တက်ရက် တစ်နေ့တစ်ရက်မှ ပျက်ကွက်မှုမရှိစေရန်လည်း ကြီးမားသော ဖိအားများရှိနေသည်။ အလုပ်တစ်ရက်ပျက်ကွက်ပါက (ကျန်းမာရေး မကောင်း၍ဖြစ်စေ) အလုပ်သမားလစာ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကို အဖြတ်ခံရသည်။ အလုပ်သမားများအနေနှင့် နေ့စဉ် စားဝတ်နေရေးလိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မီရန် ရုန်းကန်နေရပြီး တစ်နေ့တာ လုပ်အားခ ဖြတ်တောက်မှုများကို မကြုံတွေ့လိုကြသည့်

ဇယား ၇။ အခကြေးငွေ (ကျပ်)

စက်ရုံ	အချိန်ပိုကြေး/ ဘောနပ် များမပါ သော အခြေခံ အခကြေးငွေ	အချိန်ပိုကြေး/ ဘောနပ် များမပါ သော အမြင့်ဆုံး အခြေခံအခကြေးငွေ	အချိန်ပိုကြေး၊ ဘောနပ်များနှင့် ဖြတ်တောက်မှုများကို ထည့်သွင်းတွက်ချက် ထားသည့် လစဉ် ရရှိသော အနိမ့်ဆုံးလစာ	အချိန်ပိုကြေး၊ ဘောနပ်များနှင့် ဖြတ်တောက်မှုများကို ထည့်သွင်းတွက်ချက် ထားသည့် လစဉ်ရရှိသော အမြင့်ဆုံးလစာ	လစာ ဖြတ်ပိုင်း
စက်ရုံ ၁	၁၈၀၀ ကျပ်/ ၁.၃၆ ယူရို	၃၇၀၀ ကျပ်/ ၂.၇၂ ယူရို	၇၀၀၀ ကျပ်/ ၅၃ ယူရို	၂၂၀၀၀ ကျပ်/ ၁၆၆ ယူရို	ရရှိ
စက်ရုံ ၂	၃၆၀၀ ကျပ်/ ၂.၇၂ ယူရို	၃၆၀၀ ကျပ်/ ၂.၇၂ ယူရို	၁၀၀၀၀ ကျပ်/ ၇၅ ယူရို	၂၇၀၀၀ ကျပ်/ ၂၀၄ ယူရို	ရရှိ
စက်ရုံ ၃	၂၇၀၀ ကျပ် <sup>၁၇၀</sup> / ၂.၀၃ ယူရို	၃၆၀၀ ကျပ်/ ၂.၇၂ ယူရို	၁၀၀၀၀ ကျပ်/ ၇၅ ယူရို	၂၂၀၀၀ ကျပ်/ ၁၆၆ ယူရို	ရရှိ
စက်ရုံ ၄	၃၆၀၀ ကျပ်/ ၂.၇၂ ယူရို	၃၆၀၀ ကျပ်/ ၂.၇၂ ယူရို	၁၃၀၀၀ ကျပ်/ ၉၈ ယူရို	၂၆၀၀၀ ကျပ်/ ၁၉၆ ယူရို	ရရှိ
စက်ရုံ ၅	၂၇၀၀ ကျပ်/ ၂.၀၃ ယူရို	၃၆၀၀ ကျပ်/ ၂.၇၂ ယူရို	၁၀၈၀၀ ကျပ်/ ၈၁ ယူရို	၁၈၅၀၀ ကျပ်/ ၁၃၉ ယူရို	ရရှိ
စက်ရုံ ၆	၁၈၀၀ ကျပ်/ ၁.၃၆ ယူရို	၄၀၅၀ ကျပ်/ ၃.၀၅ ယူရို	၈၁၀၀ ကျပ်/ ၆၁ ယူရို	၁၈၀၀၀ ကျပ်/ ၁၃၆ ယူရို	ရရှိ
စက်ရုံ ၇	၁၈၀၀ ကျပ်/ ၁.၃၆ ယူရို	၃၆၀၀ ကျပ်/ ၂.၇၂ ယူရို	၁၀၁၃၀၀ ကျပ်/ ၇၆ ယူရို	၁၇၄၅၀၀ ကျပ်/ ၁၃၂ ယူရို	ဧပြီ ၂၀၁၆ အရ <sup>၁၇၁</sup>
စက်ရုံ ၈	၃၆၀၀ ကျပ်/ ၂.၇၂ ယူရို	၃၆၀၀ ကျပ်/ ၂.၇၂ ယူရို	၁၅၀၀၀ ကျပ်/၁၁၃ ယူရို	၂၂၀၀၀ ကျပ်/ ၁၆၆ ယူရို	ရရှိ
စက်ရုံ ၉	၁၈၀၀ ကျပ်/ ၁.၃၆ ယူရို	၃၆၀၀ ကျပ်/ ၂.၇၂ ယူရို	၁၂၀၀၀ ကျပ်/ ၉၀ ယူရို	၂၅၀၀၀ ကျပ်/ ၁၈၆ ယူရို	ရရှိ
စက်ရုံ ၁၀	၂၀၀၀ကျပ်/၁.၅၁ ယူရို	၃၆၀၀ ကျပ်/ ၂.၇၂ ယူရို	၇၀၀၀ ကျပ်/ ၅၃ ယူရို	၂၆၀၀၀ ကျပ်/ ၁၉၆ ယူရို	ရရှိ
စက်ရုံ ၁၁	၂၇၀၀ ကျပ်/ ၂.၀၃ ယူရို	၃၆၀၀ ကျပ်/ ၂.၇၂ ယူရို	၁၀၈၀၀ ကျပ်/ ၈၁ ယူရို	၂၆၀၀၀ ကျပ်/ ၁၉၆ ယူရို	ရရှိ
စက်ရုံ ၁၂	၃၆၀၀ ကျပ်/ ၂.၇၂ ယူရို	၃၆၀၀ ကျပ်/ ၂.၇၂ ယူရို	၁၆၅၀၀ ကျပ်/၁၂၄ ယူရို	၂၂၀၀၀ ကျပ်/ ၁၇၂ ယူရို	ရရှိ

အတွက် နေမကောင်းသည့်တိုင်အောင် အလုပ်ကို မဖြစ်မနေဆက်လုပ်ရန် ဖိအားပေးခံရသကဲ့သို့ ဖြစ်နေသည်။ အလုပ်သမားများအား ဆေးခွင့်၊ လုပ်သက်ခွင့်နှင့် ရှောင်တခင်ခွင့်တို့အကြောင်းကို ရှင်းပြခြင်းမရှိသကဲ့သို့ ခွင့်ရရှိရေးအတွက် မည်သို့လျှောက်ထားရမည်ကို လည်း မသိရှိကြပေ။

170 The 33 interviewed workers at Factory 3 all mentioned receiving 3,600 kyat per day. ALR, however, later spoke with other Factory 3 workers who mentioned they were paid probation wages.  
 171 Until March 2016, workers at Factory 7 did not receive pay slips. In spring 2016, ALR had a conversation with Factory 7 management about labour issues. The obligation to provide workers with pay slips was discussed. Since April 2016, workers at Factory 7 have been receiving pay slips.



ဈေးသည်များထံမှ အလုပ်သမားများ မနက်စာ ဝယ်ယူစားသောက်နေကြစဉ်။ Lauren Deficca / MAKMENDE

**ဆေးခွင့်ဆိုင်ရာ လုပ်အားခဖြတ်တောက်မှုများ**

သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက် ၉ ခုတွင် အလုပ်သမားများ ဆေးခွင့်ယူပါက လစာဖြတ်တောက်မှုများရှိကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ အချို့သော စက်ရုံများတွင် ဆေးခွင့်ရက်များ၊ အခြားသောခွင့်ရက်များ၊ ကြိုတင်အသိပေးသော ခွင့်ရက်များ၊ ကြိုတင် အသိပေးသော ခွင့်ရက်များဟူ၍ ခွဲခြားရေတွက်မှုများ ရှိသည်။ အချို့စက်ရုံများတွင် အခြေခံလုပ်အားခဖြစ်သည့် တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ် (၂.၇၁ ယူရို) ကို ဖြတ်တောက်ပြီး အချို့စက်ရုံများတွင်မူ ဘောနပ်များ (ဆုကြေးများ) ကို ဖြတ်တောက်မှု (သို့မဟုတ်) တစ်နေ့တာ လုပ်အားခနှင့် ဘောနပ်များကိုပါ ဖြတ်တောက်မှုများရှိသည်။

ဥပမာအားဖြင့် - စက်ရုံ ၄ ရုံအလုပ်သမားများအနေဖြင့် တစ်ရက်ထက်ပို၍ ဆေးခွင့်ယူပါက ရက်မှန်ကြေး ၁၀၀၀၀ ကျပ် (၇.၅၄ ယူရို) ရရှိတော့မည် မဟုတ်ပေ။ စက်ရုံ ၄ က ပြန်ကြားချက်ပေးသည်မှာ ၂၀၁၅ စက်တင်ဘာလမှစ၍ “လစာပေးမှုပုံစံတွင် ရက်မှန်ကြေးများ ကို မပေးတော့” ဟူ၍ဖြစ်သည်။<sup>၁၇၂</sup> လုပ်အားခဖြတ်တောက်မှုများနှင့် ပတ်သက်ပြီး စက်ရုံ ၄ က အခြားသောပြန်ကြားမှုများ မပေးခဲ့ချေ။

စက်ရုံ ၁၁ ရုံအလုပ်သမားများ ဆေးခွင့်ယူပါက တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ်ဖြတ်တောက်ခံရသည်။ ကြိုတင်အသိပေးသော ခွင့်ယူပါက တစ်ရက်လျှင် ၈၀၀၀ ကျပ် ဖြတ်တောက်ခံရသည်။ အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ ပြောပြချက်အရ စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲရေးအနေဖြင့် ရှောင်တခင်ခွင့် (သို့မဟုတ်) နှစ်ပတ်လည်ခွင့် (သို့မဟုတ်) ခွင့်လျှောက်ထားမှုအကြောင်းများကို အလုပ်သမားများအား ရှင်းပြခဲ့ခြင်း မရှိဟု ဆိုသည်။

172 Factory 4, “Response to a draft version of this report”, 5 January 2017.

စက်ရုံ ၇ တွင်မူ ၃ ရက်ဆက်တိုက် အလုပ်မှ ခွင့်ယူပါက အလိုအလျောက် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ပြီးဖြစ်ကြောင်း အဆိုပါစက်ရုံရှိ အင်တာဗျူး ခွဲသော အလုပ်သမားများ ပြောကြားချက်အရသိရှိခဲ့ရသည်။

“ခွင့်ယူရတာ အရမ်းခက်ခဲပါတယ်။ ခွင့်ယူခဲ့ရင်လစာဖြတ်တယ်။ ပြီးတော့စူပါ (supervisor - ကြီးကြပ်သူ) တွေ ကလည်း လူရှေ့သူရှေ့မှာ ရိုင်းရိုင်းစိုင်းစိုင်းတွေ ပြောတယ်”

**စက်ရုံ ၈ ရှိအလုပ်သမားတစ်ဦး**

“ကျမရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦး မျက်စိထိသွားတယ်။ အပ်ကျိုးပြီး မျက်စိထိဝင်သွားတယ်။ မျက်စိခိုက်မိတာကြောင့် သူ တစ်ရက် ဆေးခွင့်ယူလိုက်ရတယ်။ သူ့ရဲ့လစာထဲကနေ ၂ ရက်တာလုပ်အားခ ဖြတ်ခံရတယ်”

**စက်ရုံ ၁၂ မှ အလုပ်သမားတစ်ဦး**

ကျန်းမာရေးမကောင်း၍ဖြစ်စေ၊ ထိခိုက်မှုကြောင့်ဖြစ်စေ အလုပ်ပျက်ကွက်ခဲ့ပါက အလုပ်သမားများအနေဖြင့် များပြားသော လုပ်အားခ များ ဆုံးရှုံးရသည်ဟု ဆိုကြသည်။ ဤသို့ဖြစ်တောက်မှုများ ပြုလုပ်ခြင်းသည် အလုပ်သမားများအား မသင့်လျော်သော မက်လုံးများ ပေးနေခြင်းဖြစ်ပြီး နေမကောင်း မကျန်းမာသည့်တိုင်အောင် (သို့မဟုတ်) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများရှိသည့်တိုင်အောင် မဖြစ်မနေ အလုပ် လုပ်ရန် ဖိအားပေးသကဲ့သို့ ဖြစ်နေသည်။ (လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများနှင့် မကျန်းမာမှုများ အကြောင်းပိုမိုသိရှိလိုပါက အောက်တွင် ဖော်ပြထားသော ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုတွင် ကြည့်ရန်)

**ဆရာဝန်ထံမှ ဆေးထောက်ခံစာ**

လစာမဖြတ်သော ဆေးခွင့်ရရှိရန်အတွက် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ဆရာဝန်၏ ဆေးထောက်ခံစာ လိုအပ်သည်။ အဆိုပါ ဆေးထောက်ခံ စာကို လူမှုဖူလုံရေးဆေးခန်းမှသာ ရရှိနိုင်သည်။ လူမှုဖူလုံရေးဆေးခန်း အများစုသည် ပေးကွာသောနေရာတွင် တည်ရှိသဖြင့် ထိုဆေးခန်း များသို့သွားရန် အလုပ်သမားများအနေနှင့် တွန့်ဆုတ်ကြသည်။ ဖူလုံရေးဆေးခန်းသို့သွားရန်အတွက် အချိန်များစွာပေးရန်လိုအပ်သဖြင့် အလုပ်သမားများ အနေနှင့် နေထိုင်မကောင်းသော်လည်း ဆေးခန်းသို့မသွားရန်ဆုံးဖြတ်ပြီး လစာဖြတ်တောက်မှုကိုသာ လက်ခံလိုက် ကြသည်။

သုတေသနပြုရာမှ တွေ့ရှိချက်များအရ အချို့နေရာတွင်မူ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ဆရာဝန်၏ ဆေးထောက်ခံစာကို အလုပ်ရှင် ထံတင်ပြပြီး ဆေးခွင့်ယူသော်ငြား ယင်းဆေးခွင့်အတွက် လစာဖြတ်တောက်မှု ဆက်လက်တည်ရှိနေကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

“ဆရာဝန်က ဆေးထောက်ခံစာပေးပြီး ကျမအနေနဲ့ ဆေးခွင့် ၃ ရက်ရမယ်လို့ တော့ပြောတယ်။ ဒါပေမယ့် စက်ရုံကတော့ ကျမလစာကနေ ၃၃၀၀ကျပ် (၂၅ ယူရို) ဖြတ်လိုက်တယ်။ စူပါ (ကြီးကြပ်သူ)တွေဆီ ကျမ အဲဒီအကြောင်းပြောတော့ ကျမတို့အနေနဲ့ ဘာခွင့်ပဲယူယူ၊ လစာကတော့ ဖြတ်မှာပဲလို့ သူက ကျမကို ပြန်ပြောတယ်”

**စက်ရုံ ၁၂ မှ အလုပ်သမားတစ်ဦး**

## အခြားဖြတ်တောက်မှုများ

အခြားသော ဖြတ်တောက်မှုများလည်းရှိသည်ဟု အင်တာဗျူးခွဲသော အလုပ်သမားများက ပြောပြကြသည်။ အလုပ်ရှင်များကစီစဉ်ပေးသော အခြားဝန်ဆောင်မှုများအတွက်လည်း အလုပ်သမားများက အခကြေးငွေ ပေးကြရသည်။ ဥပမာအားဖြင့် စက်ရုံ ၆ နှင့် ၁၂ တွင် စက်ရုံ၏ ဖယ်ရီကား ဝန်ဆောင်မှုအတွက် အလုပ်သမားများအနေနှင့် တစ်လလျှင် ၁၀၀၀၀ ကျပ် (၇.၅၄ ယူရို)စက်ရုံကို ပေးရသည်။

## စက်ရုံ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ/ သတိပေးချက်များ

သုတေသနပြုခွဲသော စက်ရုံများတွင် တင်းကျပ်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ချမှတ်ထားသည်။ အင်တာဗျူးခွဲသော အလုပ်သမားများ၏ ပြောကြားချက်အရ အောက်ဖော်ပြပါ ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး သတိပေးခံရမှုများ ရှိသည်ဟု သိရသည် -

- ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ မပြည့်မီခြင်း (စက်ရုံ ၄၊ ၁၊ ၁၂၊ ၃၊ ၉)
- အလုပ်ချိန်အတွင်း စကားပြောခြင်း (စက်ရုံ ၄၊ ၁၊ ၉)
- ခွင့်ယူခြင်း (စက်ရုံ ၁၁၊ ၈၊ ၁၂၊ ၉)
- အလုပ်ချိန်အတွင်း အစာ စားခြင်း (စက်ရုံ ၁၁)
- သနပ်ခါးလိမ်းခြင်း <sup>၁၇</sup> (စက်ရုံ ၁၁)
- အမှားပြုလုပ်မိခြင်း (စက်ရုံ ၁၁၊ ၁၂၊ ၃၊ ၅)
- ခေါင်းတွင် ပန်းပန်ခြင်း (စက်ရုံ ၁၁)
- အလုပ်မတက်ခြင်း (စက်ရုံ ၄၊ ၆၊ ၁၂)
- အလုပ်နှောကံကျခြင်း (စက်ရုံ ၈၊ ၉)
- စူပါ (ကြီးကြပ်သူ)အား ပြန်လည်ပြောဆိုခြင်း (စက်ရုံ ၈)
- အလုပ်ချိန်အတွင်း ဖုန်းအသုံးပြုခြင်း (စက်ရုံ ၅)
- အိမ်သာ မကြာခဏသွားခြင်း (စက်ရုံ ၅၊ ၃)

---

173 Thanaka is a traditional facial cosmetic product used by both women and men, based on ground bark.



အလုပ်သမားများ ဖယ်ရီကားပေါ်မှ ဆင်းလာစဉ်။ Lauren DeCicca/ MAKMENDE

သတိပေးခံရမှု ၃ ကြိမ်ပြည့်ပါက အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရမည်ဖြစ်သည်။ အစီရင်ခံစာ အကြမ်းပေးပို့ခဲ့စဉ်က Takko က အကြောင်းပြန်ခဲ့သည်မှာ Fair Wear Foundation အနေဖြင့် စက်ရုံ ၁၁ တွင် စာရင်းစစ်ခဲ့ပြီး စည်းကမ်းလိုက်နာမှုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များကို သက်သေအဖြစ်တွေ့ရှိခဲ့ရသည်ဟု ဆိုသည်။<sup>၁၇၄</sup>

Fair Wear Foundation အနေဖြင့် စက်ရုံ ၃ တွင်လည်း စာရင်းစစ်ခဲ့ပြီး အလုပ်သမားများ စည်းကမ်းလိုက်နာစေရန်အတွက် အဆိုပါ စက်ရုံတွင် တင်းကျပ်သော သတိပေးမှုစနစ်များ ရှိသည်ဟု Suitsupply က ဆိုသည်။ စက်ရုံ ၃ သည် လက်ရှိအချိန်တွင် ကုမ္ပဏီ၏ မူဝါဒကို ပြန်လည်ရေးသားနေပြီး မလိုအပ်သော တင်းကျပ်စွာ သတိပေးမှုများကို ဖယ်ထုတ်ပြီးဖြစ်သည်ဟုလည်း Suitsupply က ဆိုသည်။ ထို့အပြင် နိုင်ငံခြားပိုင် (သို့မဟုတ်) နိုင်ငံခြားသားများစီမံအုပ်ချုပ်သော အထည်ချုပ်စက်ရုံများအတွက် အထူးသဖြင့် ရည်ရွယ်ထားသော “မတူညီသောယဉ်ကျေးမှုများအလိုက် ပြောဆိုဆက်သွယ်ခြင်း - Cross-cultural Communication” (SMART Myanmar က ပြုလုပ်မည်) သင်တန်းကျင်းပနိုင်ခြေ ရှိ/ မရှိ ဆိုသည်ကိုလည်း Suitsupply က လေ့လာနေသည်။<sup>၁၇၅</sup>

174 Takko, “Response to a draft version of this report”, 5 January 2017.  
 175 Suitsupply, “Response to draft version of this report”, 28 December 2016.

**ဒဏ်ငွေများ**

စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ချိုးဖောက်မှုအားလုံးအတွက် စက်ရုံ စီမံခန့်ခွဲရေးမှ သတ်မှတ်ထားသော ဒဏ်ငွေများ အကြောင်းကိုလည်း သုတေသန ပြုခဲ့သည့် စက်ရုံ ၂ ရုံမှ အလုပ်သမားများက ပြောပြခဲ့ကြသည်။

ဥပမာအားဖြင့်- စက်ရုံ ၆ တွင် အလုပ်သမားများ အလုပ်နောက်ကျသည့်အချိန်တိုင်း ၎င်းတို့၏ လစာမှ ၅၀၀ ကျပ် (၀.၃၈ ယူရို) ဖြတ်တောက်ခံရသည်။ အလုပ်ချိန် နာရီပိုက် ပျက်ကွက်သည့် အချိန်တိုင်း လစာမှ ၂၇၀၀ ကျပ် (၂.၀၃ ယူရို) ဖြတ်တောက်ခံရသည်။

စက်ရုံ ၇ တွင်မူ - နောက်ကျခြင်း၊ လက်မဆေးခြင်း၊ အလုပ်ကြမ်းပြင်တွင် ဖုန်းသုံးခြင်း၊ ရှူးဖိနပ်မစီးခြင်း၊ ယူနီဖောင်းအပြည့်အစုံမဝတ်ခြင်း၊ အိမ်သာအသုံးပြုနေသော်လည်း အသုံးပြုခွင့်ကတ်ပြား မပြနိုင်ခြင်း၊ အစရှိသော အပြစ်များအတွက် ၅၀၀ ကျပ် ဒဏ်ငွေပေးဆောင်ရ သည်ဟု အလုပ်သမားများက ဆိုကြသည်။

“ကားက အလုပ်ကိုရောက်တာနောက်ကျရင် ကျမတို့အပြစ်မဟုတ်လည်း ငွေ ၅၀၀ ပေးရတယ်။ အလုပ်ကို အချိန်မှန်ရောက်ဖို့ ကား အရိုင်းဘာနဲ့ ကိုယ့်ဟာကိုညှိကြလို့ စက်ရုံကလူကြီးတွေက ကျမတို့ကို ပြောတယ်”

**စက်ရုံ ၇ မှ အလုပ်သမားတစ်ဦး**

**ဘောနပ် (ဆုကြေးများ)နှင့် အလုပ်ဝန်**

အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့သော စက်ရုံများအနက် စက်ရုံ ၈ နှင့် ၁၂ မှလွဲ၍ အခြားစက်ရုံတိုင်းတွင် ဘောနပ် စနစ်များ ရှိကြောင်းတွေ့ရှိခဲ့သည်။ ရက်မှန်ကြေး၊ ကျွမ်းကျင်ကြေးနှင့် အထည်ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်စံနှုန်းများပြည့်မီကြေး ဟူ၍ ဘောနပ်ပေးသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

တစ်လတာအတွင်း အလုပ်ပျက်ရက်မရှိသည့် အလုပ်သမားများအတွက် စက်ရုံက ရက်မှန်ကြေး ပေးသည်။ စက်ရုံ ၂ တွင် ရက်မှန်ကြေး အနေဖြင့် တစ်လလျှင် ၅၀၀၀ ကျပ် (၃.၇၇ ယူရို) ရရှိကြပြီး စက်ရုံ ၁၀ တွင်မူ ၁၅၀၀၀ ကျပ် (၁၁.၃၁ ယူရို) ရရှိသည်။ ဤ ဘောနပ်ငွေ သည် အလုပ်သမားများအတွက် အလွန်အရေးပါသည်။ အလုပ်သမားများက ဤဘောနပ်ကို “ခွင့်မယူသည့်အတွက် ရရှိသည့် ဆုကြေး” ဟု ခေါ်ကြသည်။

အခြားသောစက်ရုံများတွင် ရက်မှန်ဆုအပြင် ကျွမ်းကျင်မှုအလိုက်ပေးသော ဆုကြေးနှင့် သတ်မှတ်သည့် အထည်အရေအတွက် ပြီးမြောက်မှုအတွက်လည်း ဆုကြေးရှိသည် - ဥပမာ စက်ရုံ ၄၊ ၇၊ ၁ နှင့် ၅ တို့ ဖြစ်သည်။

စက်ရုံ ၅ ရှိအလုပ်သမားများအနေဖြင့် သတ်မှတ်ထားသည့် အထည်အရေအတွက်ပြည့်မီပါက တစ်လလျှင် ၁၀၀၀၀ ကျပ် (၇.၅၄ ယူရို) မှ ၂၅၀၀၀ ကျပ် (၁၈.၈၅ ယူရို)အထိ ရရှိနိုင်သည်။

စက်ရုံ ၂ တွင် အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့ ၏ အလုပ်အတွေ့အကြုံပေါ်မူတည်၍ အေ၊ ဘီ၊ စီ အဆင့်များ ခွဲထားပြီး အဆင့်အလိုက် လစဉ် ဆုကြေးများ ရရှိကြသည်။ “စီ” အဆင့် အလုပ်သမားများသည် လစဉ် ဘောနပ် ၅၀၀၀ ကျပ်(၃.၇၇ ယူရို) ၊ “ဘီ” အဆင့် အလုပ် သမားများဖြစ်ပါက ၇၅၀၀ ကျပ် (၅.၆၆ ယူရို) နှင့် “အေ” အဆင့်ဖြစ်ပါက ၁၀၀၀၀ ကျပ် ရရှိသည်။



စက်ရုံ ၁၁ ၌ လည်း အလားတူ အဆင့်ခွဲထားပြီး အဆင့် “အေ” နှင့် “ဘီ” အလုပ်သမားများကြား လစဉ် ဘောနပ် ငွေကွာခြားမှု ၁၀၀၀၀ ခန့်ရှိသည်။

စက်ရုံ ၆ တွင်မူ အလုပ်ဝင်သည်မှာ တစ်နှစ်ကျော်ပြီဖြစ်သော အလုပ်သမားများက နှစ်ပတ်လည်ဆုကြေးအနေ ဖြင့် ၆၀၀၀ ကျပ် (၄.၅၂ ယူရို) ရရှိသည်။

သို့ပါသော်လည်း ဆုကြေးဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားများအတွက် ထိုက်တန်သောကြောင့် ပေးသောဆုဖြစ်သင့်သည်။ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ကြောင့် ထိုက်တန်စွာပေးသောဆု ဖြစ်ရပေမည်။ အလုပ်သမားများ ဖျားနာ၍ အလုပ်မလာနိုင်ပါက ရက်မှန်ကြေး ရရှိတော့မည် မဟုတ်ပေ။ စက်ရုံ ၅ တွင် “ခွင့်မယူသဖြင့် ပေးသောဆုကြေး” ကို ရရှိရန် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ခက်ခဲသည် - အလုပ် သို့ ၁၀ မိနစ်နောက်ကျပါက အဆိုပါဆုမှာ တစ်လတာအတွက် ပျက်ပြယ်ပြီဖြစ်သည်။ စက်ရုံ ၆ တွင်မူ အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းပါမှ ရက်မှန်ဆု ရရှိမည် ဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် အလုပ်သမားများ၏ အဆင့်မြင့်လာသည်နှင့်အမျှ အထည်ပြည့်မှီရန် သတ်မှတ်ချက်ကလည်း ပိုမြင့်လာပြီး ထိုသို့ပြည့်မှီမှသာ ဘောနပ်ရရှိမည်ဖြစ်ရာ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်ဖိအားများစွာကို သယ်ဆောင်ထားရသည်။ သတ်မှတ်ချက်မပြည့်မှီပါက ဘောနပ်ငွေကိုလည်း ရရှိတော့မည် မဟုတ်ဘဲ အလုပ်သမားများ၏ တစ်လတာဝင်ငွေကို များစွာထိခိုက်စေသည်။ ဤအချက်က အလုပ် သမားများအား အလုပ်ချိန်နာရီ များစွာ အလုပ်လုပ်ရန် တွန်းအားပေးနေသည်။ ရာထူးတိုးသည်နှင့်အမျှ အထည်ပြည့်မှီရန် သတ်မှတ်ချက် လည်း ပိုမိုများပြားလာသည့်အတွက် အလုပ်သမားများအနေနှင့် ရာထူးတိုးရန် တွန်းဆုတ်လာကြသည်။ အထည် သတ်မှတ်ချက်များ ပိုမိုများပြားလာပါက စိတ်ဖိစီးမှု ပိုများလာသကဲ့သို့ သတ်မှတ်ချက် မပြည့်မှီပါကလည်း နှင့်နှင့်သီးသီး ပြောဆိုခံရနိုင်ခြေများရှိသော ကြောင့် ဖြစ်သည်။

“ကျမ ရာထူးတိုးမှာကြောက်တယ်။ တိုးလည်း မတိုးချင်ဘူး။ ရာထူးတစ်ဆင့်တိုးသွားရင် ဝင်ငွေအနည်းငယ် တိုးသလို အထည် သတ်မှတ် ချက်တွေလည်း ပိုပိုပြီး တိုးလာမယ်။ ရာထူး အဆင့်တက်လာလေ၊ အထည် သတ်မှတ်ချက်တွေ ပိုများလေပဲ။ စူပါ (ကြီးကြပ်သူ) တွေ၊ လိုင်းလီဒါတွေကလည်း ကျမတို့ကို ဖိအားတွေပိုပေး၊ ပိုအော်ငေါက်ကြမယ်။ အထည်သတ်မှတ်ချက်တွေမပြည့်ရင် အလုပ်သမားတွေ ပျင်းလို့ ဆိုပြီး သူတို့က အော် ကြငေါက်ကြမယ်။ ကျမကို အဲလို နှုတ်ကြမ်းလျှာကြမ်းတွေနဲ့ လာအော်ကြမှာ မလိုချင်ဘူး။ ဒါကြောင့် ကျမ ရာထူးလည်း မတိုးချင်ဘူး”

**စက်ရုံ ၁၁ ရှိ (အသက် ၁၇ နှစ်အရွယ်) အလုပ်သမားတစ်ဦး**

စက်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် အထည်ချုပ်မဟုတ်သော အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အချို့သော ဘောနပ်များ မရရှိကြပေ။ ဥပမာအားဖြင့် စက်ရုံ ၁၀ ရှိ အလုပ်သမားက ပြောပြကြသည်မှာ သန့်ရှင်းရေး အလုပ်သမားများသည် ဆုကြေးများ (သို့မဟုတ်) အခြား သော ခံစားခွင့်များကိုလည်း မရရှိကြပေ။ သန့်ရှင်းရေးအလုပ် သမားများအနေဖြင့် အချိန်ပို အလုပ်ဆင်းလျှင်လည်း တစ်နေ့ကို (အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ဖြစ်သည့်) ၃၆၀၀ ကျပ်သာ ရရှိကြသည်။

ငွေကြေး ထောက်ပံ့မှုများ နှင့် ခံစားခွင့်များ

အခြေခံလစာ၊ ဖြတ်တောက်မှုများ၊ ဘောနပ်များနှင့် အလုပ်ရှင်ကပေးသော ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုများက အလုပ်သမားများ၏ တစ်လတာ ဝင်ငွေ အနည်းအများကို ဆုံးဖြတ်ပေးသည်။ အလုပ်သွားလာရေးဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုများနှင့် အထွေထွေထောက်ပံ့မှုများ အကြောင်းကို အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများက ပြောပြခဲ့ကြသည်။ ထောက်ပံ့ငွေ ပမာဏမှာလည်း ကွဲပြားမှုရှိသည်။

စက်ရုံ ၈ ရှိ အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများပြောကြားချက်အရ အလုပ်ရှင်မှ နှစ်လလျှင် တစ်ကြိမ် "အထွေထွေထောက်ပံ့မှုအနေဖြင့်" ထောက်ပံ့ငွေ ၂၀၀၀၀ ကျပ် ( ၁၅ ယူရို) မှ ၃၀၀၀၀ ကျပ် (၂၃ ယူရို) ပေးသည်ဟု သိရသည်။

စက်ရုံ ၉ နှင့် ၂ ရှိ အလုပ်သမားများကလည်း အလုပ်သွားလာရေးဆိုင်ရာ ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုအကြောင်းကို ပြောပြခဲ့သည်။ စက်ရုံ ၉ တွင် တစ်လလျှင် ၆၆၀၀ ကျပ် (၅ ယူရို) မှ ၇၈၀၀ ကျပ် (၅.၈၈ ယူရို) အထိ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ စက်ရုံ ၂ တွင်မူ အလုပ်သွားလာရေး ဆိုင်ရာ ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုအဖြစ် တစ်နေ့လျှင် ၄၀၀ ကျပ် ( ၀.၃၀ ယူရို) ထောက်ပံ့ပေးသည်။

အခြားသောစက်ရုံများတွင်မူ စက်ရုံမှ ငွေကြေးအစား အခြားနည်းဖြင့် ထောက်ပံ့ပေးသည်။ စက်ရုံ ၁ နှင့် ၅ တွင် အလုပ်သမားများအတွက် စက်ရုံမှ ကား ကြို/ ပို့ရှိပြီး ယင်း ဝန်ဆောင်မှုအတွက် ငွေပေးစရာ မလိုအပ်ပေ။ စက်ရုံ ၄ ရှိ အလုပ်သမားများကမူ ကုမ္ပဏီ၏ ဖယ်ရီ ဝန်ဆောင်မှုများကို အသုံးပြုနေကြသည်။

ဇယား ၈။ ငွေကြေးဖြတ်တောက်မှုများနှင့် ဆုကြေး(ဘောနပ်)များ

စက်ရုံ	ငွေကြေးဖြတ်တောက်မှုများ	ဘောနပ်များ (ဆုကြေးများ)
စက်ရုံ ၁	လုပ်အားခ ဖြတ်တောက်ခြင်းမရှိ	ရက်မှန်ကြေး - ၁၀၀၀၀ ကျပ် (၇.၅၄ ယူရို) သတ်မှတ်သည့် အထည်အရေအတွက် ပြည့်မှီသည့် အတွက် ဆုကြေး - ၂၀၀၀ ကျပ် (၁.၅၁ ယူရို)
စက်ရုံ ၂	လုပ်အားခ ဖြတ်တောက်ခြင်းမရှိ	ကျွမ်းကျင်ကြေး - အဆင့် ဖော်တွင် မူတည်သည်။ အဆင့် A - ၁၀၀၀၀ ကျပ် (၇.၅၄ ယူရို)၊ B - ၇၅၀၀ ကျပ် (၅.၆၅ ယူရို) ၊ C - ၅၀၀၀ ကျပ် (၃.၇၈ ယူရို)
စက်ရုံ ၃	လုပ်အားခ ဖြတ်တောက်ခြင်းမရှိ	ရက်မှန်ကြေး - ၁၀၀၀၀ ကျပ် (၇.၅၄ ယူရို)
စက်ရုံ ၄	လုပ်အားခ ဖြတ်တောက်ခြင်းမရှိ ရက်မှန်ကြေး - ၁၀၀၀၀ ကျပ် (၇.၅၄ ယူရို) အဆောင်ခ - ၁၅၀၀၀ ကျပ် (၁၁.၃၁ ယူရို) (စက်ရုံ၏အဆောင်တွင် နေထိုင်သူများအတွက်)	ရက်မှန်ကြေး - ၁၀၀၀၀ ကျပ် (၇.၅၄ ယူရို) သတ်မှတ်သည့်အထည်အရေအတွက် ပြည့်မှီသည့် အတွက်ဆုကြေး - ၂၀၀၀၀ ကျပ် (၁၅.၁၀ ယူရို) အထိ ရရှိနိုင်သည်
စက်ရုံ ၅	ဆေးခွင့်ယူပါက - ရက်မှန်ကြေး ၁၀၀၀၀ ကျပ် (၇.၅၄ ယူရို) + နေ့စဉ် လုပ်အားခ + သတ်မှတ်သည့် အထည်အရေအတွက် ပြည့်မှီ သည့်အတွက် ပေးသော ဆုကြေးတစ်စိတ်တစ်ပိုင်း	ရက်မှန်ကြေး - ၁၀၀၀၀ ကျပ် (၇.၅၄ ယူရို) သတ်မှတ်သည့်အထည်အရေအတွက် ပြည့်မှီသည့် အတွက် ဆုကြေး - ၁၀၀၀၀ ကျပ် (၇.၅၄ ယူရို) မှ ၂၅၀၀၀ ကျပ် (၁၈.၈၅ ယူရို) အထိ
စက်ရုံ ၆	ခွင့်ယူပါကတစ်နေ့လျှင် ၁၂၀၀၀ ကျပ် ဖြတ်တောက်သည် ဆေးခွင့် - တစ်နေ့လျှင် ၁၀၀၀၀ ကျပ် (၇.၅၄ ယူရို) အလုပ် ကြို/ပို့- ၁၀၀၀၀ ကျပ် အလုပ်နောက်ကျလျှင် - ၃၀ မိနစ်ကို ၅၀၀ ကျပ် (၀.၃၈ ယူရို) အလုပ်ပျက်ကွက်လျှင် - ၂၇၀၀ ကျပ် (၂.၀၃ ယူရို)	နှစ်ပတ်လည် ဆုကြေး- ၆၀၀၀ ကျပ် (၄.၅၂ ယူရို)  ရက်မှန်ကြေး - ၅၀၀၀ ကျပ် (၃.၇၈ ယူရို)မှ ၁၀၀၀၀ ကျပ်(၇.၅၄ ယူရို)
စက်ရုံ ၇	ကြိုတင်အသိပေးပြီးခွင့်ယူလျှင် - တစ်နေ့လျှင် ၅၀၀၀ ကျပ် ကြိုတင်အသိပေးဘဲ ခွင့်ယူလျှင် - တစ်နေ့လျှင် ၁၀၀၀ ကျပ် (၇.၅၄ ယူရို) ဆေးခွင့်- တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ် (၂.၇၁ ယူရို) ဒဏ်ငွေ ၅၀၀ကျပ် - အလုပ်နောက်ကျလျှင် ၊ လက်မဆေးလျှင်၊ ဖုန်းသုံးလျှင်၊ ဖိနပ်မစီးလျှင်၊ ယူနီဖောင်းအပြည့်အစုံ မဝတ်လျှင်၊ အိမ်သာကတ်မပါဘဲ အိမ်သာသုံးလျှင်	ရက်မှန်ကြေး - ၁၅၀၀၀ ကျပ် (၁၁.၃၁ ယူရို)
စက်ရုံ ၈	ခွင့်ယူပါက - တစ်နေ့လျှင် ၅၀၀၀ ကျပ် (၃.၇၈ ယူရို) မှ ၈၀၀၀ ကျပ် (၆ ယူရို)	အလုပ်သမားများက မည်သည့်ဆုကြေး အကြောင်းကိုမျှ ပြောပြ ခြင်းမရှိ
စက်ရုံ ၉	သာမန်ခွင့်ဖြစ်စေ၊ ဆေးခွင့်ဖြစ်စေ ခွင့်ယူပါက ငွေကြေးဖြတ် တောက်မှု ရှိသည်ဟု အလုပ်သမားများက ဆိုသည်။ သို့သော် မည်မျှဖြတ်တောက်သည် ဆိုသော ပမာဏကို အတိအကျမသိကြပေ။ ၎င်းတို့အဆိုအရ တစ်နေ့လျှင် ၆၀၀၀ ကျပ် (၄.၅၂ ယူရို)မှ ၁၀၀၀၀ ကျပ် (၇.၅၄ ယူရို) အထိ ဖြတ်တောက်မှုရှိနိုင်သည်။	ရက်မှန်ကြေး - ၁၀၀၀၀ ကျပ် (၇.၅၄ ယူရို)  အလုပ်ဆိုင်ရာ သွားလားရေးအတွက် - ၆၆၀၀ ကျပ် (၄.၉၂ ယူရို) မှ ၇၈၀၀ ကျပ် (၅.၈၈ ယူရို) အတွင်း ရရှိသည်
စက်ရုံ ၁၀	ဆေးခွင့် တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ်(၂.၇၁ ယူရို) ကြိုတင်အသိပေးဘဲ ခွင့်ယူပါက - တစ်နေ့လျှင် ၇၅၀၀ ကျပ် (၅.၆၅ ယူရို) ရက်မှန်ကြေး - ၁၅၀၀၀ကျပ် (၁၁.၃၁ ယူရို)	ရက်မှန်ကြေး - ၁၅၀၀၀ကျပ် (၁၁.၃၁ ယူရို)
စက်ရုံ ၁၁	ကြိုတင်အသိပေးဘဲ ခွင့်ယူပါက - တစ်နေ့လျှင် ၈၀၀၀ ကျပ် (၆ ယူရို) ဆေးခွင့် - တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ် (၂.၇၁ ယူရို) နယူးလုတ်(New Look) က ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် စစ်ဆေးမှုတွင်မူ ဤကိစ္စရပ်ကို မတွေ့ရှိခဲ့ဟု အကြောင်း ပြန်ခဲ့သည်။	ရက်မှန်ကြေး - ၁၀၀၀၀ ကျပ်(၇.၅၄ ယူရို)
စက်ရုံ ၁၂	ခွင့်(သို့မဟုတ် ဆေးခွင့်ပင်ဖြစ်စေ) ယူပါက - တစ်နေ့ လျှင် ၇၂၀၀ ကျပ် (၅.၄၃ ယူရို) အလုပ် ကြို/ပို့အတွက် - တစ်လလျှင် ၁၀၀၀၀ ကျပ် (၇.၅၄ ယူရို)	မည်သည့်ဆုကြေးမှ မရှိ။

### အခြေခံလိုအပ်ချက်များ

အင်တာဗျူးခွဲသော အလုပ်သမား ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်က ၎င်းတို့၏ လစာသည် အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို မဖြည့်ဆည်းနိုင်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ နေ့စဉ်လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန်အတွက် ရုန်းကန်နေရသည်ဟုလည်း အလုပ်သမားများက ဆိုကြသည်။ လစာအား - နေစရာ၊ အစားအသောက်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဆေးအသုံးစရိတ်၊ ပညာရေး၊ အပတ်အစားနှင့် ဖိနပ်၊ သွားလာရေး၊ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး၊ လူသုံးကုန်ပစ္စည်းများနှင့် ဖုန်းဘီလ်တို့အတွက် အသုံးပြုကြသည်။ အလုပ်သမားများစွာသည် အကြွေးများပေးဆပ်ရန်ရှိနေကြပြီး အတိုးနှုန်းမှာလည်း မြင့်မားသည်။ နေ့စဉ်အခက်အခဲများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားများ အသုံးပြုနေကြသော နည်းလမ်း အသွယ်သွယ်မှာ -

- ဝင်ငွေရရှိကြသူများ။ ။ ဖျမ်းမျှအားဖြင့် အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ မိသားစုတွင် ဝင်ငွေရှိသူ ၃ ဦး (ကလေးများအပါအဝင်) ရှိပါသည်။ စက်ရုံ ၁၀၊ ၁ နှင့် ၁၂ ရှိအလုပ်သမားများ၏အဆို အရ အသက်၁၄ နှစ်အောက် ကလေးများပင် မိသားစုကို တစ်ဖက်တစ်လမ်းမှ အထောက်အကူပြုနိုင်ရန် ဝင်ငွေရသည့် အလုပ်ကို လုပ်ကိုင်နေကြသည်ဟု သိရသည်။
- အလုပ်ချိန်ပြီးပါကအခြားအလုပ်တစ်ခုလုပ်ခြင်း။ ။ အချို့အလုပ်သမားများကမူ စက်ရုံမှအလုပ်ဆင်းပါက အခြားအလုပ်ကို လုပ်ကြသည်။ အချို့အလုပ်သမားများက အိမ်တွင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ကြပြီး ပြီးမြောက်သည့် ပမာဏအလိုက် ဝင်ငွေရရှိကြသည်။ ဥပမာအားဖြင့် စက်ရုံ ၇ ရှိ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် စက်ရုံအလုပ်ချိန်ပြီးပါက အိမ်တွင် ဖိနပ်အလုပ်ဆင်ခြင်း အလုပ်ကိုလုပ်ပြီး ပြီးမြောက်သည့်ပမာဏအလိုက် ဝင်ငွေရရှိသည်။ အခြားအလုပ်သမားများတွင် စက်ရုံအလုပ်ချိန်ပြီးပါက တက်စီမောင်းသူလည်း ရှိသည်။
- အသုံးစရိတ်လျော့ချခြင်း ။ ။ အစားအသောက်၊ အပတ်အစားနှင့် အခြားသောအခြေခံ လိုအပ်ချက်များအပေါ် သုံးစွဲမှုကို စနစ်တကျလျော့ချသည်ဟုလည်း အလုပ်သမားများက ဆိုကြသည်။
- မြို့ပြရှိ ကျူးကျော်ရပ်ကွက်များတွင်နေထိုင်ခြင်း ။ ။ နေစရာအတွက် စရိတ်မှာကြီးမြင့်လှသဖြင့် အလုပ်သမားများစွာသည် ကျူးကျော်ရပ်ကွက်များတွင်သာ နေထိုင်ကြသည်။
- ငွေချေးခြင်း။ ။ အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့သည့် အလုပ်သမား ၄၀၃ ဦးအနက် ၁၅၃ ဦးသည် နေ့စဉ်လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန်အတွက် ငွေချေးယူကြကြောင်း သိရသည်။ အိမ်နီးနားချင်းများထံမှ မကြာခဏ ငွေချေးယူကြရကြောင်း အလုပ်သမားများက ပြောပြကြသည်။ အတိုးနှုန်းမှာ ၂၀% ဖြစ် သည်။

“ကျမတို့အခက်အခဲတွေကို ဖြေရှင်းဖို့ မဖြစ်မနေ ငွေချေးကြရပါတယ်။ အတိုးကလည်း ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း။ လကုန်ရင် ကြွေးဟောင်းပေးပြီး ကြွေးသစ်ယူကြရတာပဲ။ ဒီလိုပဲ ဖြေရှင်းနေရတာ။ ကြွေးရှင်ကို ကြွေးဟောင်း မဆပ်နိုင်သရွေ့ သူ့ဆီက နောက်ထပ် ပိုက်ဆံထပ်ချေးလို့ မရတော့ဘူး။ ပိုက်ဆံချေးပေးမယ့်သူ အသစ်တစ်ယောက်ထပ် ရှာရတယ်”

### စက်ရုံ ၁၀ မှ အလုပ်သမားများ

“မိသားစုအတွက် ကျွန်တော့်လစာက မလောက်ဘူးလေ။ ဒါကြောင့် စက်ရုံမှာအလုပ်ပြီးရင် ဆိုင်ကယ်တက်စီ ဆွဲရတယ်။ ကျွန်တော် နာရီအများကြီး အလုပ်လုပ်တော့ မိသားစုကတော့ ကြွေးမရှိဘူး။ စက်ရုံက ကျွန်တော့်မိတ်ဆွေ တော်တော်များများကတော့ အခက်အခဲတွေဖြေရှင်းဖို့ တစ်နေရာရာက ပိုက်ဆံချေးကြတယ်။ ကျွန်တော့်မှာ အားလပ်ချိန် မရှိဘူး။ ကျွန်တော့်သားလေးအတွက်လည်း စဉ်းစားရတယ်။ ခု သူက နှစ်တန်း တက်နေတယ်။ ကျွန်တော့်သားလေးကို ပညာရေးမှာ ကောင်းကောင်းမွန်မွန်လေး ဖြစ်စေချင်တယ်”

### စက်ရုံ ၅ မှ အလုပ်သမား တစ်ဦး

### ၄.၆။ အလုပ်ချိန်များ

သုတေသနပြုခဲ့သည်စက်ရုံများအားလုံးရှိ အလုပ်သမားများသည် တစ်ပတ်လျှင် ၆ ရက် အလုပ်လုပ်ကြရသကဲ့သို့ အချိန်ပိုလည်း လုပ်ရကြောင်း သိရှိရသည်။ အထည်တင်ပို့မည့် သတ်မှတ်ရက်ပေါ်မူတည်ပြီး အပတ်စဉ် အချိန်ပိုများကွဲပြားသကဲ့သို့ စက်ရုံများအကြားလည်း အချိန်ပိုနာရီအရေအတွက် ကွဲပြားသည်။ သုတေသန ပြုခဲ့သည့် အချို့စက်ရုံများတွင် အချိန်ပိုနာရီ အလွန်များပြားခြင်း၊ အချိန်ပိုဆင်းရန် အတင်းအကျပ် စေခိုင်းခြင်း၊ အခကြေးငွေမရသော အချိန်ပိုဆင်းခြင်းတို့နှင့်ပတ်သက်သော ပြဿနာများကို ပြောပြကြသည်။

#### အချိန်ပိုနာရီ အလွန်များပြားခြင်း

အချိန်ပိုနာရီ အလွန်များပြားခြင်း - တစ်ပတ်လျှင် အလုပ်ချိန်နာရီ ၆၀ ထက်ကျော်လွန်သည်ဟု - စက်ရုံ ၁၁၊ ၅၊ ၁၂၊ ၆၊ ၈ နှင့် ၉ တို့မှ အလုပ်သမားများက ပြောပြခဲ့သည်။

စက်ရုံ ၁၁ တွင်အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားတစ်ဝက်ခန့်က တစ်ပတ်လျှင် နာရီပေါင်း ၆၀ ထက်ကျော်လွန် ကာ ၆၆ နာရီ အလုပ်လုပ်ရကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ New Look ကလည်း အဆိုပါအချက်ကို အတည်ပြု ပေးခဲ့သည်။ ထို့အပြင် အချိန်ပိုနာရီကို လက်ရေးဖြင့်သာ ရေးမှတ်သောစနစ်သည် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးအတွက် ရတက်မအေးဖွယ် ဖြစ်သည်ဟုလည်း Newlook က ဖော်ပြခဲ့သည်။<sup>၁၆</sup> Takko ကလည်း စက်ရုံများ၏ အချိန်ပိုဆိုင်ရာ ချိုးဖောက်မှုများကိုတွေ့ရှိခဲ့ရသည်ဟု ဆိုသည်။

- စက်ရုံ ၆ မှ အလုပ်သမားအချို့ကလည်း တစ်ပတ်လျှင် ၆၆ နာရီအလုပ်လုပ်ရကြောင်း ပြောပြခဲ့သည်။
- စက်ရုံ ၅ မှ အလုပ်သမားအချို့ကမူ တစ်ပတ်လျှင် ၆၈ နာရီ အလုပ်လုပ်ခဲ့ရသော အလုပ်ရက်သတ္တပတ်များ အကြောင်းကို ပြောပြခဲ့ကြသည်။
- စက်ရုံ ၁၂ တွင် မနက် ၈ နာရီမှ ၅နာရီအထိ (၂၁ နာရီတိုင်အောင် မရပ်မနား) အလုပ်လုပ်ခဲ့ရသည်ဟု အလုပ်သမား ၄ ဦးက ပြောကြားခဲ့သည်။
- စက်ရုံ ၈ တွင်မူ တနင်္လာမှ သောကြာအထိ မနက် ၈နာရီမှ ၂၁ နာရီတိုင်အောင် အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ တစ်နေ့လျှင် အနားယူခွင့် ၃၀ မိနစ်နီး နှစ်ကြိမ်ရှိသည်။ စနေနေ့တွင်မူ ၈ နာရီ အလုပ်လုပ် ကြရသည်။ ထို့ ကြောင့် တစ်ပတ်လျှင် အလုပ်ချိန်နာရီ အနည်းဆုံး ၆၃ နာရီရှိသည်။ အကယ်၍ ဥပဒေက ပြဌာန်းထားသည့်အတိုင်း အနားယူချိန်များကိုပါ ထည့်တွက်ပါက စုစုပေါင်း အလုပ်ချိန် ၆၈ နာရီ ရှိသည်။
- စက်ရုံ ၉ ရှိ အလုပ်သမား ၁၁ ဦးကလည်း တစ်ပတ်လျှင် အလုပ်ချိန်နာရီ ၆၀ ထက်ကျော်လွန်ကာ အလုပ်လုပ်ရသည် ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ တစ်လလျှင် ၆ ကြိမ်၊ ၇ ကြိမ်ခန့် ၂၁ နာရီအထိ အလုပ်လုပ်ရသည်ဟု အဆိုပါ အလုပ်သမား ၁၁ ဦးထဲမှ ၂ ဦးက ပြောပြခဲ့သည်။ စက်ရုံ ၉ ၏ ပုံမှန်အချိန်ပိုသည် ၂၁ နာရီအထိသာဖြစ်ပြီး အချိန်ပိုဆင်းရန် အတင်းအကျပ်စေခိုင်းမှု ရှိ/ မရှိ မဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့ကြောင်း H & M က အကြောင်းပြန်ခဲ့သည်။

176 New Look, "response to draft version of this report", 6 January 2017.



မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ရုံ (သုတေသနပြုရာတွင် မပါဝင်ပါ)။ Martje Theuws/ SOMO

**အတင်းအကျပ် အချိန်ပိုစေခိုင်းမှုများ**

စက်ရုံ ၉၊ ၅ နှင့် ၁၂ တို့တွင် အတင်းအကျပ် အချိန်ပိုစေခိုင်းမှုများရှိသည်ဟု အလုပ်သမားများကဆိုသည်။ စက်ရုံ ၅ နှင့် ၁၂ တွင် အတင်းအကျပ် အချိန်ပိုစေခိုင်းခြင်းခံခဲ့ရသည်ဟု အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမား သုံးပုံ နှစ်ပုံက ပြောကြားခဲ့သည်။ စက်ရုံ ၅ ရှိ အချို့အလုပ်သမားများကမူ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ရန် သဘောမတူပါက လစာဖြတ်တောက်ခံရသည်ဟု ပြောပြခဲ့သည်။ စက်ရုံ ၉ ရှိ အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများအနက် ၉ ဦးက အဆိုပါစက်ရုံ၏ အတင်းအကျပ်အချိန်ပိုစေခိုင်းမှုများ အကြောင်း ရှင်းပြခဲ့သည်။

**လုပ်အားခမဲ့ အချိန်ပိုများ**

သုတေသနပြုခဲ့သော စက်ရုံများအနက်မှ လေးခုတွင် လုပ်အားခမဲ့ အချိန်ပိုသည် ပြဿနာတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ လုပ်အားခမရသော အချိန်ပိုများအကြောင်းကို စက်ရုံ ၁၁၊ ၇၊ ၈ နှင့် ၃ တို့မှ အလုပ်သမားများက ပြောပြခဲ့သည်။

စက်ရုံ ၁၁ ရှိ အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့သော အလုပ်သမားအချို့ကမူ စက်ရုံ၏တစ်နေ့တာ အထည်အရေအတွက် သတ်မှတ်ချက်များသည် အလွန်များလှပြီး ၎င်းတို့အနေဖြင့် အလုပ်ချိန် ၈ နာရီအတွင်း ပြည့်မီအောင် မဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် သတ်မှတ်ထားသည့်အရေအတွက်ကို ရောက်ရှိစေရန် ၎င်းတို့အနေဖြင့် နေ့စဉ် ညနေ ၅ နာရီမှ ၇ နာရီအထိ အလုပ်ချိန် ၂ နာရီ ပိုမို လုပ်ကိုင်နေရသည်။ အဆိုပါ ၂ နာရီအတွက် လုပ်အားခ မရရှိပေ။ အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် ည ၇ နာရီနောက်ပိုင်းတွင် လုပ်ကိုင်သော အချိန်ပိုများအတွက်သာ လုပ်အားခ ရရှိကြသည်။

စက်ရုံ ၇ တွင် မနက်တိုင်း ၇ နာရီမှ ၈ နာရီအထိ တန်းစီကာ စက်ရုံအုပ်ချုပ်သူများ၏ အမှာစကားများနှင့် ကြေညာချက်များကို နားထောင် ရသည်ဟု အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများက ရှင်းပြခဲ့သည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်မစမီ လုပ်ငန်းခွင် သန့်ရှင်းရေး လုပ်ဆောင်ကြရသည်။ အလားတူပင် ညနေခင်း အလုပ်ပြီးချိန်၌လည်း လုပ်ငန်းခွင်သန့်ရှင်းရေးလုပ်ဆောင်ရသကဲ့သို့ စက်ရုံအုပ်ချုပ် သူများ၏ မှာကြားချက်များ၊ ကြေညာချက်များကို ဆက်လက်နားထောင်ကြရသည်။ ထိုသို့ နေ့စဉ် မိနစ် ၄၀ ခန့် (တစ်ပတ်လျှင် ၄ နာရီ) အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်နေခြင်းအတွက် အချိန်ပြန်လည် အစားထိုးကာ အနားယူခွင့်ပေးခြင်းလည်း မရှိပေ။

စက်ရုံ ၈ တွင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် မနက် ၈ နာရီမှ ည ၇ နာရီအထိ အလုပ် လုပ်ကြရသည်။ ညနေ ၅ နာရီမှ ၇ နာရီအထိ အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်မှုအတွက် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အချိန်ပိုလုပ်အားခ ရရှိသည်။ သို့သော် ည ၇ နာရီတွင် အလုပ်မပြီးသေးပါက ပြီးသည်အထိ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရပြီး အများအားဖြင့် ည ၈ နာရီမှသာ အလုပ်ပြီးကြသည်။ ည ၇ နာရီနောက်ပိုင်း အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်မှု အတွက် လုပ်အားခမရရှိကြောင်း အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများက ပြောပြခဲ့ကြသည်။ သုတေသန အစီရင်ခံစာအကြမ်းကို H & M သို့ ပေးပို့ခဲ့ပြီး H & M ကလည်း စက်ရုံသို့သွားရောက်ကာ အလုပ်သမားအချို့ကို အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့သည်။ သို့သော် အလုပ် သမားများသည် ည ၇ နာရီအထိသာ အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ကြပြီး ၇ နာရီနောက်ပိုင်း အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်မှုများ အကြောင်းကိုမူ မတွေ့ရှိခဲ့ဟု H & M က အကြောင်းပြန်ခဲ့သည်။ နောက်ထပ် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်ရန် CTUM ကို အသိပေးပြီး ဖြစ်သည်ဟုလည်း H & M က ရေးသားခဲ့သည်။

“ပြည့်ရမယ်လို့ သတ်မှတ်ထားတဲ့ အထည်အရေအတွက် မပြည့်တော့ အလုပ်သမားတွေအနေနဲ့ တစ်လကို နာရီ ၂၀ လုပ်အားခမရဘဲ အလုပ်လုပ်ပေးရတယ်”

“အချိန်ပိုမလုပ်ချင်ဘူး ငြင်းရင် အလုပ်ကဖြုတ်ပစ်မယ်လို့ အမြဲ ခြိမ်းခြောက်ကြတယ်”

**စက်ရုံ ၈ မှအလုပ်သမားများ**

စက်ရုံ ၃ ရှိအလုပ်သမားများအနေနှင့်လည်း သတ်မှတ်ထားသော အထည်အရေအတွက် ပြည့်မီရန် လိုအပ်သည်။ အကယ်၍ အလုပ်ချိန် ၈ နာရီအတွင်း အထည်အရေအတွက် မပြည့်မီခဲ့ပါက လုပ်အားခမရဘဲ ပြည့်မီသည်အထိ အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ကြရကြောင်း အလုပ်သမား ၁၄ ဦးက ပြောကြားခဲ့သည်။

အဆိုပါ ကိစ္စနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဖဲဝဲဖောင်ဒေးရှင်း မှ စက်ရုံ ၃ တွင် စာရင်းစစ်ခဲ့ပြီး လုပ်အားခမရရှိသော အချိန်ပို လုပ်ကိုင်မှုများကို မတွေ့ရှိခဲ့ဟု Suitsupply က အကြောင်းပြန်လာခဲ့သည်။ ၎င်းတို့ အနေဖြင့် ဆက်လက် စုံစမ်းစစ်ဆေးသွားမည်ဟုလည်း Suitsupply က ဆိုသည်။<sup>၁၇၈</sup>

177 H&M, “Response to draft version of this report”, 22 December 2016.  
178 Suitsupply, “Response to draft version of this report”, 28 December 2016.

၄.၇။ ကလေးအလုပ်သမား

သုတေသနပြုခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံလုံး၌ အလုပ်စတင်ခဲ့စဉ်က အသက် ၁၈ နှစ်အောက်သာရှိသေးသော အလုပ်သမားများကို အင်တာဗျူး ခဲ့သည်။ စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက် ၆ ရုံတွင် လက်ရှိအလုပ်လုပ်နေသော အလုပ်သမားအချို့သည် အဆိုပါ စက်ရုံများတွင် အလုပ် စတင် လုပ် ခဲ့စဉ်က အသက် ၁၅ နှစ်အောက်သာရှိသေးကြောင်း ညွှန်ပြနေသော ခိုင်မာသည့်အချက်များကို တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ ထိုစက်ရုံများမှာ စက်ရုံ ၂၊ ၅၊ ၆၊ ၉၊ ၁၁ နှင့် ၁၂ တို့ ဖြစ်သည်။

သုတေသနအစီရင်ခံစာ အကြမ်းကို Takko က အကြောင်းပြန်ခဲ့သည်မှာ - ၂၀၁၆၊ ဩဂုတ်လတွင် Fair Wear Foundation က စက်ရုံ အမှတ် ၁၁ တွင် စာရင်းစစ်ခဲ့ပြီး စက်ရုံတွင် ဥပဒေနှင့်မညီသော မှားယွင်းဆောင်ရွက်မှုများရှိနေသည်ဟု သတိပြုမိခဲ့သည်။ ကလေး အလုပ်သမားများ ကိစ္စရပ်သည်လည်း တစ်ခုအပါအဝင် ဖြစ်သည်။ စက်ရုံတွင် အဆိုပါအခြေအနေများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် Takko အနေဖြင့် စတင်လုပ်ဆောင်နေပြီ ဖြစ်သည်ဟုလည်း အကြောင်းပြန်ခဲ့သည်။ ကလေးအလုပ်သမားကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ - ယခုအခါ အသက် ၁၆ နှစ်အောက်အလုပ်သမားများ မရှိတော့ကြောင်း၊ စက်ရုံတွင် ယခင်က အလုပ်လုပ်ခဲ့သော အသက်မပြည့်သေးသည့် အလုပ်သမားများ အတွက် ငွေကြေးထောက်ပံ့မှု အပြည့်အပေးရန်၊ ပညာရေးဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုပေးရန်နှင့် အလုပ်လုပ်နိုင်သော အသက်အရွယ်သို့ ရောက်ပါက လုပ်ငန်းခွင်သို့ဝင်ရောက်နိုင်ရေးအတွက် ပြင်ဆင်ထားရန် စက်ရုံကို ညွှန်ကြားထားပြီးဖြစ်ကြောင်း တက်ကို Takko က ပြန်ကြားချက်ပေးခဲ့သည်။ ထို့အပြင် စက်ရုံတွင် အသက် ၁၈ နှစ်အောက် (၁၆ နှစ်၊ ၁၇ နှစ် အပါအဝင်) အလုပ်သမားများအား အလုပ် ခန့်ထားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေများ၊ နိုင်ငံတကာသဘောတူညီချက်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခြင်း ရှိ ၊ မရှိ ကို ဂရုတစိုက်လေ့လာစောင့်ကြည့်မှုများ ပြုလုပ်နေသည်ဟုလည်း Takko က ဆိုသည်။<sup>၁၇၉</sup>

စက်ရုံ ၂ တွင် အလုပ်သမား ၃၂ ဦးကို အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့ပြီး ၎င်းတို့အနက်မှ တစ်ဝက်သည် အလုပ်စတင်ခဲ့စဉ်က အသက် ၁၈ နှစ် အောက်သာ ရှိသေးကြောင်းတွေ့ရှိခဲ့သည်။ ၄ ဦးမှာ စက်ရုံ ၂ တွင် အလုပ်စတင်ခဲ့စဉ်က အသက် ၁၅ နှစ်အောက်သာရှိသေးသည်။

စက်ရုံ ၁၂ ရှိ အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမား ၂ ဦးကမူ အလုပ်စတင်ခဲ့စဉ်က ၎င်းတို့အသက်မှာ ၁၄ နှစ်သာ ရှိသေးသည်ဟု ရှင်းပြခဲ့ သည်။ စက်ရုံ ၁၂ ရှိအင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားအချို့က အဆိုပါစက်ရုံတွင် အငယ်ဆုံးအလုပ်သမားသည် အသက် ၁၃ နှစ်သာ ရှိသေးပြီး စက်ရုံကလည်း အလုပ်သမားအားလုံး၏ အသက်ကို စစ်ဆေးခြင်းမရှိဟု ဆိုကြသည်။

စက်ရုံ ၁၁ ရှိ အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမား ၃ ဦးကမူ အဆိုပါစက်ရုံတွင် စတင်အလုပ် လုပ်ခဲ့စဉ်က ၎င်းတို့ သည် အသက် ၁၄ နှစ်သာ ရှိသေးသည်ဟု ဆိုသည်။ New Look က ၎င်းတို့၏ စစ်ဆေးမှုတွင်မူ အဆိုပါကိစ္စရပ်နှင့်ပတ်သက်၍ တွေ့ရှိခြင်း မရှိဟု အကြောင်းပြန်ခဲ့ သည်။<sup>၁၈၀</sup> စက်ရုံ ၁၁ ရှိအင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ ပြောကြားချက်အရ နွေရာသီအချိန်၌ စက်ရုံတွင် အသက် ၁၃ နှစ်နှင့် ၁၅ နှစ်အကြား ကလေးများအား အကူ (helpers) အလုပ်သမားများအဖြစ် ခန့်ထားလေ့ရှိကြောင်း သိရှိခဲ့ရသည်။ ထို့အပြင် ၂၀၁၄ ခုနှစ်က စက် ရုံ ၁၁ တွင် အသက်မပြည့်သေးသော အလုပ်သမားအချို့ကို ငှားရမ်းခဲ့ကြောင်း သိရှိခဲ့သည်။ အလုပ်အတွက် အရေးပေါ် လိုအပ်ချက်များရှိ၍ဖြစ်စေ၊ အသက်အရွယ် ကန့်သတ်ချက်များကို တင်းတင်းကျပ်ကျပ် မကျင့်သုံးခဲ့၍ဖြစ်စေ လုပ်ငန်းခွင်၌ အဆိုပါ အလုပ်သမားများကို ငှားရမ်းခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုအချိန်က အသက်မပြည့်သေးသော အလုပ်သမားများအတွက် အခြားသူတစ်ဦး၏ မှတ်ပုံတင်ကို အသုံးပြုပြီး အလုပ်ရရန် အလွန်လွယ်ကူခဲ့သည်။ နောက်ပိုင်းတွင်မူ စက်ရုံက အသက်ကန့်သတ်ချက်များကို ပိုမိုတင်းကျပ် လာခဲ့သည်။

179 Takko, "Response to a draft version of this report", 5 January 2017.  
180 New Look, "response to draft version of this report", 6 January 2017.



စက်ရုံ ၅ ရှိ အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများအနက် ၇ ဦးက ၎င်းတို့အလုပ်တွင် အသက် ၁၅ နှစ် နှင့် ၁၅ နှစ်အောက် အလုပ်သမား များရှိသည်ဟု ဆိုခဲ့သည်။ ALR အဖွဲ့ကလည်း အဆိုပါစက်ရုံတွင် အင်တာဗျူးများပြုလုပ်ခဲ့စဉ်က အသက် ၁၃-၁၄ နှစ်အရွယ် ကလေး တစ်ဦးကို တွေ့ရှိခဲ့သည်ဟု ဆိုသည်။

သုတေသနအစီရင်ခံစာ အကြမ်းကို Fair Wear Foundation နှင့် Deuter ကလည်း အကြောင်းပြန်ချက်ပေးခဲ့ပြီး ၎င်းတို့အနေဖြင့် အထက်ပါကိစ္စရပ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး အံ့အားသင့်စရာဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။ စက်ရုံ ၅ ၌ ၂၀၁၆၊ မေလ တွင် Fair Wear Foundation က စာရင်းစစ်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၆၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် သင်တန်းတစ်ခု ပေးခဲ့သည်။ သို့ပါသော်လည်း အသက်မပြည့်သေးသည့် အလုပ်သမားများကို မတွေ့ရှိခဲ့ရဟုဆိုသည်။ Fair Wear Foundation က ချက်ချင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်မည်ဟု ကြေညာခဲ့သည်။<sup>၁၁၀</sup>

စက်ရုံ ၉ တွင် အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများအနက် ၅ ဦးက အဆိုပါစက်ရုံတွင် အသက် ၁၄ နှစ်အရွယ် အလုပ်သမားများရှိ ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားများထဲတွင် အသက် ၁၆ နှစ်အောက် အလုပ်သမား ၂ ဦးကို ၂၀၁၆၊ မေလ၌ သတိထား မိခဲ့သည်ဟု H & M က အကြောင်းပြန်ခဲ့သည်။ ၎င်းတို့အနက်မှ တစ်ဦးကို ပညာဆက်လက်သင်ကြားနိုင်ရန်အတွက် စက်ရုံမှ ငွေကြေး ထောက်ပံ့ပေးခဲ့သည်။ ၂၀၁၆၊ နိုဝင်ဘာ (SOMO ၏ သုတေသနပြီးမြောက်သည့်အချိန်) တွင် H&M က စက်ရုံ ၉ သို့ သွားရောက်ကြည့်ရှု ခဲ့ပြီး အသက် ၁၄ နှစ်အောက် အလုပ်သမားများကို မတွေ့ရှိခဲ့ဟုဆိုသည်။ အသက် ၁၈ နှစ်အောက် အလုပ်သမားအချို့ကို တွေ့ရှိခဲ့ရပြီး ၎င်းတို့အားလုံးတွင် လိုအပ်သော စာရွက်စာတမ်းများနှင့် ဆေးထောက်ခံစာများလည်း ရှိသည်ဟု H & M က ဆက်လက်ဖော်ပြခဲ့ သည်။<sup>၁၁၂</sup>

စက်ရုံ ၁၁ ရှိ အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ ပြောကြားချက်အရ နွေရာသီအချိန်၌ စက်ရုံတွင် အသက် ၁၃ နှစ် နှင့် ၁၅ နှစ် အကြား ကလေးများအား အကူ (helpers) အလုပ်သမားများအဖြစ် ခန့်ထားလေ့ရှိကြောင်း သိရှိခဲ့ရသည်။ ထို့အပြင် ၂၀၁၄ ခုနှစ်က စက်ရုံ ၁၁ တွင် အသက်မပြည့်သေးသော အလုပ်သမားအချို့ကို ငှားရမ်းခဲ့ကြောင်းသိရှိခဲ့သည်။ အလုပ်အတွက် အရေးပေါ်လိုအပ်ချက် များရှိခဲ့ဖြစ်စေ၊ အသက်အရွယ် ကန့်သတ်ချက်များကို တင်းတင်းကျပ်ကျပ် မကျင့်သုံးခဲ့ဖြစ်စေ လုပ်ငန်းခွင်၌ အဆိုပါ အလုပ်သမား များကို ငှားရမ်းခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုအချိန်က အသက်မပြည့်သေးသော အလုပ်သမားများအတွက် အခြားသူတစ်ဦး၏ မှတ်ပုံတင်ကို အသုံးပြုပြီး အလုပ်ရရန် အလွန်လွယ်ကူခဲ့သည်။ နောက်ပိုင်းတွင်မူ စက်ရုံက အသက်ကန့်သတ်ချက်များကို ပိုမိုတင်းကျပ်လာခဲ့သည်။

သုတေသနပြုခဲ့သော စက်ရုံများ၌ ကလေးအလုပ်သမားကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်သော အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို အင်တာဗျူး များမှတစ်ဆင့် ရရှိခဲ့သည်။ သို့ပါသော်လည်း အဆိုပါကိစ္စရပ်တစ်ခုလုံးကို ပြည့်ပြည့်စုံစုံ သိရှိခွင့်ရရန် ခက်ခဲလှသည်။ သုတေသနပြု လုပ်ခဲ့သော စက်ရုံ ၁၂ ရုံလုံး၌ မြန်မာနိုင်ငံ ဥပဒေနှင့်အညီ သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံး အသက်အရွယ်ထက်ပင် ငယ်သော၊ နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများက သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အသက်အရွယ်ထက် ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမား များ ရှိနေနိုင်သည်။ အချက်အလက်နှင့် ကိန်းဂဏန်းများအား မမြင်နိုင်အောင် တားဆီးနေသော အချက်များ ရှိသည်။

181 FWF, "Response to a draft version of this report", 13 January 2017 and Deuter, "Response to a draft version of this report", 4 January 2017.  
182 H&M, "Response to draft version of this report", 22 December 2016.

အသက်ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းခွင်ဘဝအကြောင်းကို ပြောပြရန် မဝံ့ကြောင်း သုတေသနပြုသူများက တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ စက်ရုံ ၁၂ ရုံလုံးရှိ အသက်ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမား အချို့အား အင်တာဗျူးရန် ကြိုးစားခဲ့သော်လည်း မအောင်မြင်ခဲ့ချေ။ မည်သည့်မေးခွန်းကိုမျှ မဖြေလိုဟူသော တုံ့ပြန်မှုကိုသာရခဲ့သည်။

အင်တာဗျူးပြုလုပ်ရန် သဘောတူညီခဲ့သော ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားအချို့မှာ (ဥပမာအားဖြင့် စက်ရုံ ၁၀ တွင်)လည်း ၎င်းတို့၏ အသက်ကို ပြောပြလိုခြင်းမရှိပေ။ အင်တာဗျူးမေးခွန်းမေးသူတို့က အဆိုပါအလုပ်သမား တို့၏ အသက်သည် အလုပ်ရှင်ကသိထားသော အသက်အရွယ်ထက် ငယ်လိမ့်မည်ဟု ကောက်ချက် ချခဲ့ ကြသည်။

အချို့သော စက်ရုံများတွင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အသက်အရွယ်ကိုပြောပြခဲ့သော်လည်း ရှိရင်း စွဲ အသက်ထက် ပိုကြီးကာ ပြောကြကြောင်းတွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏အသက်အမှန်နှင့် အလုပ်ဆိုင်ရာ အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို ပြောပြလိုက်ပါက ပြဿနာဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်ဟု ထင်မြင်နေကြခြင်းဖြစ်မည်ဟု အင်တာဗျူးမေးသူများက ယူဆသည်။ အင်တာဗျူး မေးသူများ၏ အဆိုအရ အဆိုပါ အလုပ်သမားများအနက်မှ အချို့သည် အသက် ၁၃ နှစ်အောက်သာရှိသေးကြောင်းတွေ့ရှိခဲ့ရပြီး စက်ရုံ တွင် မည်သည့်နည်းနှင့်မျှ အလုပ် မလုပ်ကိုင်သင့်ချေ။

၎င်းတို့အနက်မှအချို့အလုပ်သမားများမှာမူ အသက် ၁၃ နှစ်မှ ၁၅ နှစ်ကြားသာရှိသေးပြီး ဥပဒေအရခွင့် ပြုထားသော အများဆုံး အလုပ်ချိန်ဖြစ်သည့် တစ်နေ့ ၄နာရီထက်ပင် ပိုမိုကာ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ သိရှိခဲ့ရသည်။ အချို့အလုပ်သမားများ သည် အသက် ၁၆ နှစ်နှင့် ၁၇ နှစ်ကြားသာရှိပုံရသော်လည်း ၎င်းတို့ကမူ ထုတ်ဖော်ပြောကြားလိုခြင်းမရှိပါ။

စက်ရုံ ၁၁ ရုံ အလုပ်သမားတစ်ဦးအား သူမ၏ အသက်ကို မေးခဲ့ရာ ဤသို့ တုံ့ပြန်ခဲ့သည် - “ကျမ အသက် အမှန်ကို သိချင်တာလား၊ စက်ရုံကိုပြောထားတဲ့ အသက်ကို သိချင်တာလား?”

ဖြစ်ရပ်သစ် (New Phenomenon) - အသက်အရွယ်ကန့်သတ်ချက်များ

အချို့သောအလုပ်ရှင်များသည် မကြာသေးမီက အသက်ကန့်သတ်မှုများကို စတင် ကျင့်သုံးလာသည်။ အသစ်ခန့်အပ်သော အလုပ်သမား များသည် အနည်းဆုံး ၁၈ နှစ်ပြည့်ပြီး ဖြစ်သင့်သည်။ အမှတ်တံဆိပ် (Brands) ကုမ္ပဏီများကလည်း အသက်အရွယ်ဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက် များကို တင်းကျပ်လာကြသည်။

“စက်ရုံကို ဘိုင်ယာ (Buyer) တွေ လာမယ်ဆိုရင် ကလေးအလုပ်သမားတွေကို အလုပ်မလာခိုင်းဘူး”  
စက်ရုံ ၆ ရုံအလုပ်သမားတစ်ဦး

စက်ရုံ ၉၂၅ မှ ဖောက်သည်များက ဖိအားပေးမှုကြောင့် ကလေးအလုပ်သမားများကို မကြာသေးမီက အလုပ်မှ ရပ်စဲခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း စက်ရုံအနေဖြင့် အဆိုပါအလုပ်သမားများအား နှစ်နာကြေးပေးအပ်ခဲ့ခြင်း မရှိချေ။ ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားတစ်ဦးကို သူမ၏ ယခင်အလုပ်ရှင်က ကျောင်းစရိတ်ထောက်ပံ့ပေးပြီး ကျောင်းသို့ ဆက်လက်ပို့ပေးနိုင်ခဲ့ကြောင်း သိရှိခဲ့ရသည်။

အကြောင်းအရာ ၂။ ရီရီအကြောင်း

စက်ရုံ ၁၁တွင် ရီရီအလုပ်လုပ်ခဲ့စဉ်က သူမအသက်မှာ ၁၅ နှစ်ဖြစ်သည်။ သူမ၏ သူငယ်ချင်း ၂ဦးမှာ အလုပ်စတင်လုပ်ကိုင်ခဲ့စဉ်က ၁၄ နှစ်သာရှိသေးသည်။ ဤသုတေသနအတွက် အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့သည့် အချိန်တွင်မူ သူတို့ ၁၁ နှစ် အသက် ၁၇ နှစ် ရှိပြီဖြစ်သည်။ ရီရီ အမေသည်လည်း အင်တာဗျူး ပြုလုပ်ချိန်တွင် ရှိနေခဲ့ပြီး ဆွေနှေးကြသည့်အချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ သူမကြောက်လန့် နေခဲ့သည်။ မိသားစု တစ်ခုလုံးသည် ရီရီ၏ ဝင်ငွေအပေါ်တွင် မှီခိုနေရသည်။ ရီရီ အနေဖြင့် သူမ၏ အသက်နှင့် ပတ်သက်၍ လိမ္ညာခြင်းမပြုခဲ့ချေ။ သူမသည် ငယ်လွန်းသော်လည်း စက်ရုံက အလုပ်ခန့် ခဲ့သည်။ မကြာသေးမီ အချိန်မှစ၍ အသက် ၁၈ နှစ် မပြည့်သေးပါက မိန်းကလေးငယ်များအတွက် အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် အလုပ်ရရှိရန် ပိုခက်ခဲ့လာသည်။ ထိုကြောင့် ရီရီနှင့် သူမ၏ သူငယ်ချင်းများသည် စက်ရုံ ၁၁ ရှိ သူမတို့ ၏အလုပ် ဆုံးရှုံးမည် ကို မလိုလားကြပေ။

စက်ရုံ ၁၁ တွင် အလုပ်လုပ်နေသော ရီရီ နှင့် သူမ၏ သူငယ်ချင်းနှစ်ဦးအား အင်တာဗျူးခဲ့ခြင်း



စက်ရုံအလုပ်သမားများ ၎င်းတို့၏ အိမ်ခန်းကျဉ်းလေးထဲ၌ ညစာစားနေကြစဉ်။ Lauren DeCicca/ MAKMENDE

**မှတ်ပုံတင်ကတ်များ**

မှတ်ပုံတင်အတုများ အသုံးပြုမှုသည် နေရာအနှံ့ဖြစ်ပွားလျက်ရှိကြောင်း ဤသုတေသနက ညွှန်ပြနေသည်။ အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ ပြောကြားချက်အရ ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားများသည် မကြာခင် ဆိုသလိုပင် စက်ရုံ၌ အလုပ်ရရှိရန် မှတ်ပုံတင်အတုကို အသုံးပြုခဲ့ကြသည်။

“မှတ်ပုံတင်ကိုတော့ စစ်ကြပါတယ်၊ အချို့အလုပ်သမားတွေဆို အသက်အမှန်က ၁၄ နှစ်ပဲရှိသေးတယ်။ သူတို့က အလုပ်ရဖို့ မှတ်ပုံတင်အတုကို သုံးကြတာတွေရှိတယ်”

**စက်ရုံ ၆ ရှိ အလုပ်သမားတစ်ဦး**

အလုပ်ရှင်အများစုသည် မှတ်ပုံတင်စစ်ဆေးခြင်းဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်ကို လိုလိုလားလားပင် မသိချင်ယောင်ဆောင်ထားကြသည်။ မကြာခင်ဆိုသလို ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားအများစု၏ မှတ်ပုံတင်များကို သေသေချာချာ စိစစ်ခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်ခန့်ထားကြသည်။

အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ အဆိုအရ မှတ်ပုံတင်အတုအသုံးပြုကြောင်း ထင်ရှားသော်လည်း ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားများကို တစ်ခါတစ်ရံ အလုပ်ခန့်ထားကြကြောင်း သိရှိခဲ့ရသည်။ ဤအချက်နှင့်ပတ်သက်၍ H & M က အကြောင်းပြန်ခဲ့သည်မှာ - ၂၀၁၆၊

အောက်တိုဘာ၊ ၂၀ ရက်နေ့တွင် စက်ရုံတစ်ခုသို့ သွား ရောက်စစ်ဆေးခဲ့ပြီး စက်ရုံ၏ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာနရှိ မှတ်ပုံတင်များကို ယင်းဌာနမှန်နေရာနှင့်အတူ ပြန်လည်စိစစ်ခဲ့ရာ မည်သည့်မှတ်ပုံတင်အတု (သို့မဟုတ်) မထင်ရှားသည့်မှတ်ပုံတင်များကိုမျှ မတွေ့ခဲ့ရဟု ဆိုသည်။<sup>၁၈၃</sup>

**နေ့စားအလုပ်သမားများ**

ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားများအား နေ့စားအလုပ်သမားအဖြစ် ဌာနရမ်းကြကြောင်း ဤသုတေသနပြုရာမှ သိရှိခဲ့ရသည်။ နေ့စား အလုပ်သမားများသည် တစ်နေ့လျှင် ၂၀၀၀ကျပ် မှ ၃၀၀၀ ကျပ်အထိရရှိကြပြီး စက်ရုံ၏ ဘောနပ်များနှင့် အခြားခံစားခွင့်များကို မရရှိ ကြပေ။ ထို့အပြင် နေ့စားအလုပ်သမားများသည် အလုပ်အကိုင်စာချုပ် မရှိကြသဖြင့် လွယ်လင့်တကူ အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်း ခံရသည်။

စက်ရုံ ၆ ရှိ အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ အဆိုအရ ၎င်းတို့စက်ရုံတွင် နေ့စားအလုပ်သမား များစွာရှိသည်ဟု သိရသည်။ အဆိုပါ နေ့စားအလုပ်သမားများတွင် ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားများလည်း ပါဝင်နေကြောင်း ALR ကဆိုသည်။ ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမားများအချို့မှာ အသက် ၁၄ နှင့် ၁၅ နှစ်သာရှိသေး သည်။ အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့သည့် အချိန်များအတွင်း လေ့လာဆန်းစစ်ချက် များအရ စက်ရုံ ၆ တွင် အသက် ၁၄ နှင့် ၁၅ နှစ်ကြား အလုပ်သမားအရေအတွက် ၁၀၀ ခန့်ရှိမည်ဟု ALR ဝန်ထမ်းက ဆိုသည်။ အထည်ဝယ်ယူသူ ကုမ္ပဏီအချို့သည် ကလေးအလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပိုမိုတင်းကျပ်လာသည့်အတွက် စက်ရုံများအနေဖြင့် ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် ပိုမိုတွန့်ဆုတ်လာကြသည်။ နေ့စား အလုပ်သမားများမှာ အလုပ်ရှင်၏ ဆန္ဒကို ဖြည့်ဆည်းရန် အဆင်သင့်ရှိနေခြင်း၊ အလုပ်စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော အလုပ်သမားများနှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက လွယ်လင့်တကူ အလုပ်မှ ရပ်စဲနိုင်ခြင်း စသော အခြေအနေများရှိနေသည်။

စက်ရုံ ၁၀ တွင်အလုပ်စတင်ခဲ့စဉ်က အသက် ၁၅ နှစ်သာရှိသေးသောအလုပ်သမားတစ်ဦးကလည်း သူမအနေဖြင့် မှတ်ပုံတင်ကတ်မရှိ သောကြောင့် နေ့စားအလုပ်သမားအဖြစ်သာ အလုပ်လုပ်ခွင့်ရကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ အသက် ၁၈ နှစ် ပြည့်ပြီးဖြစ်ကြောင်း မှတ်ပုံတင် မပြုနိုင်သော အလုပ်သမားများအား နေ့စားအဖြစ်သာ ငှားရမ်းကြကြောင်း သူမက ဆက်လက်ရှင်းပြခဲ့သည်။

**အခြားအကြောင်းအရာ - အသက်အရွယ်အလိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှု**

သွက်လက်လျင်မြန်သော၊ အမြင်အာရုံကောင်းသော အလုပ်သမားများကိုသာ အလုပ်ရှင်များက လိုချင်ကြကြောင်း အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများက ရှင်းပြကြသည်။ အထူးသဖြင့် စက်ချုပ်ခြင်းနှင့် ကျူစီ (အရည် အသွေးစစ်ဆေးသူ- Quality Control) အလုပ်အတွက် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများကို ပိုမိုလိုချင်ကြသည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အလုပ်သမားများ (သို့မဟုတ်) တစ်နှစ်အရွယ်ကလေးငယ်များကို စောင့်ရှောက်နေရသော အလုပ်သမားများအား အနှောင့်အယှက်တစ်ခုဟု မြင်ကြသည်။ အဆိုပါ အချက်များနှင့် ကိုက်ညီနေသော အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှရပ်စဲမှု မကြာခဏဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိသည်ဟုလည်း ကြားသိခဲ့ရသည်။ အသက် ၃၀ နှစ်နှင့်အထက် အမျိုးသမီးများအတွက် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်ရရန် ခက်ခဲသည်ဟုလည်း ကြားသိခဲ့ ရသည်။

183 H&M, "Response to draft version of this report", 22 December 2016.

အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားအချို့ကမူ ၎င်းတို့၏ အသက်များကို လိမ်ညာပြောခဲ့သည်ဟု ရှင်းပြသည်။ စက်ရုံ ၇ မှ အသက် ၄၀ ကျော်အရွယ် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားတစ်ဦးက အလုပ်ရရှိစေရန်အတွက် သူမ၏ အသက်ကို ၃၀ ကျော်ဟု လိမ်ညာပြောခဲ့ကြောင်း သိရှိခဲ့ရသည်။ ထို့အပြင် မျက်မှန်ကို အသက်ကြီးသူများသာ အသုံးပြုကြသည်ဟု စက်ရုံတွင်ယူဆကြသဖြင့် သူမအနေဖြင့်မျက်မှန်ကို အများမမြင်အောင် သိမ်းထားရသည်။

### ၄.၈ ။ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေး

အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ ၂၁ ရာခိုင်နှုန်းကသာ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့်ကျန်းမာရေး ဆိုင်ရာသင်တန်းကို ရရှိဖူးကြသည်။ စက်ရုံ ၁၊ ၈၊ ၂၊ ၁၀ နှင့် ၁၂ တို့တွင် အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများ ဖြေကြားချက်အရ ၎င်းတို့ထံမှ မည်သူကမျှ အဆိုပါသင်တန်းကို မတက်ရောက်ခဲ့ဖူးကြောင်း (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာရှုထောင့်မှ မည်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကိုမျှ မရဖူးကြောင်း သိရှိခဲ့ရသည်။ စက်ရုံ ၈ တွင် အဆိုပါသင်တန်းများကို မပေးခဲ့ဖူးကြောင်း H & M က အတည်ပြု ချက်ပေးခဲ့သည်။

အခြားစက်ရုံများတွင် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးသင်တန်းများ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ပြုလုပ်ခဲ့သော်လည်း အလုပ် သမားများအားလုံး မတက်ရောက်ခဲ့ရပေ။ စက်ရုံ ၄ နှင့် ၅ တွင် အဆိုပါသင်တန်းများကို ပုံမှန်ကျင်းပပေးခဲ့ပြီး အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ် သမားများ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံသည် ထိုသင်တန်းများ တက်ရောက်ခဲ့ဖူးကြောင်း ပြောပြခဲ့ကြသည်။

မီးဘေးလုံခြုံရေးသင်တန်းများကို ပိုမိုပြုလုပ်ခဲ့ကြသည် - အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများမှ ၃၁ ရာခိုင်နှုန်းက မီးဘေးလုံခြုံရေး သင်တန်းများတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသည်။ စက်ရုံ ၄ တွင် အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားတစ်ဦး ကလည်း မီးဘေးလုံခြုံရေး သင်တန်းကို တက်ရောက်ခဲ့သည်။ မီးဘေးလုံခြုံရေးသင်တန်းနှင့်ပတ်သက်၍ စက်ရုံ ၁၊ ၈၊ ၃၊ ၁၀ နှင့် ၂ တို့၏ ဆောင်ရွက်ချက်မှာ အဆိုးဆုံး ဖြစ်သည်။ ထိုစက်ရုံများတွင် ၅ ဦးထက်နည်းသော အလုပ်သမားများကသာ မီးဘေးလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်များကို ရရှိခဲ့ဖူး ကြသည်။

H & M ၏ အဆိုအရ စက်ရုံ ၈၅၂၀၁၆၊ ဇူလိုင်လတွင် မီးဘေးလုံခြုံရေးနှင့် မီးဘေးကြိုပါက မည်သို့ ထွက်ခွာရမည်ဆိုသည့် သင်တန်းကို ကျင်းပခဲ့သည်ဟု သိရသည်။ ထိုအချိန်၌ စက်ရုံ ၈ တွင် ဤသုတေသနအတွက် အင်တာဗျူးပြုလုပ်မှုများ ပြီးဆုံးသွားပြီ ဖြစ်သည်။ Suitsupply ကလည်း အလုပ်သမားများအားလုံး မီးဘေးလုံခြုံရေးသင်တန်း ရရှိပြီးဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။ သို့ပါသော်လည်း အလုပ် သမားများအနေဖြင့် ပညာအဆင့်အတန်း နိမ့်ပါးသည့်အတွက် သင်တန်းတွင် ပြောကြားခဲ့သော အကြောင်းအရာများကို နားလည်ရန် ခက်ခဲလှသည်။ ယခုအခါ စက်ရုံတွင် သင်တန်းအသစ်တစ်ခုကို ပို့ချနိုင်ရန် ပြင်ဆင်နေပြီး အလုပ်သမားများ ပိုမိုနားလည်စေရန်အတွက် ဝိုင်းပန်းပန်း၊ ပြကွက်များ ပိုမိုထည့်သွင်းထားမည်ဖြစ်သည်။<sup>၁၀၄</sup>

184 Suitsupply, "Response to draft version of this report", 28 December 2016.

အကာအကွယ်ပစ္စည်းများ အသုံးပြုမှုမှာလည်း အလွန်နည်းလှသည်။ အင်တာဗျူးခွဲသော အလုပ်သမားများထဲမှ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းကသာ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အကာအကွယ်ပစ္စည်းများ ရရှိသည်ဟု ပြောပြခဲ့ကြသည်။ စက်ရုံ ၁၁ ရှိ အင်တာဗျူးခွဲသော အလုပ်သမား၏ တစ်ဝက်ခန့်က စက်ရုံကပေးသော အကာအကွယ်ပစ္စည်းများမှာ ဝတ်ဆင်ရ/ အသုံးပြုရသည်မှာ ခက်သဖြင့် မသုံးဖြစ်ကြဟု ဆိုခဲ့သည်။ သို့သော် Buyerများ စက်ရုံသို့ လာမည်ဆိုပါက အကာအကွယ်ပစ္စည်းများ မဖြစ်မနေဝတ်ခိုင်းသည်ဟုလည်း ၎င်းတို့က ဆက်လက် ပြောကြားခဲ့သည်။ New Look အနေဖြင့် ကိုယ်ပိုင်စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်ခဲ့ရာတွင် အဆိုပါ ကိစ္စရပ်များကို မတွေ့ရှိခဲ့ဟု အကြောင်းပြန် လာခဲ့သည်။<sup>၁၈၅</sup> စက်ရုံ ၁ ရှိအလုပ်သမားများကလည်း ၎င်းတို့အနေဖြင့် အကာအကွယ်ပစ္စည်းများ ရရှိသော်လည်း သက်တောင့်သက်သာ မဖြစ်မှုကြောင့် ဝတ်ဆင်သုံးစွဲခြင်း မရှိပေ။

စက်ရုံ ၄ တွင် အလုပ်သမား သုံးပုံနှစ်ပုံကျော်က လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အကာအကွယ်ပစ္စည်းများ ရရှိသည်။ ၎င်းတို့အားလုံး အဆိုပါ ပစ္စည်းများကို အသုံးပြုကြသည်ဟုလည်း ဆိုခဲ့သည်။ စက်ရုံ ၅ တွင်မူ လျှပ်စစ်ကြောင့် ဓာတ်လိုက်မှုမှ ကာကွယ်နိုင်ရန်အတွက် ရာသာ ဘွတ်ဖိနပ်များ ပေးထားသည်ဟုလည်း သိရှိခဲ့ရသည်။

စက်ရုံ ၈ နှင့် ၁၂ တွင်မူ ဝယ်ယူနှင့် အခြား လေ့လာသူများ လာရောက်သည့်အချိန်တွင်သာ အလုပ်သမားများအား အကာအကွယ် ပစ္စည်းများသုံးခွင့်ပေးသည်ဟု သိရသည်။ စက်ရုံသို့ ၂၀၁၆၊ ဒီဇင်ဘာ၊ ၁၉ ရက် နေ့တွင် H & M မှ သွားရောက်စစ်ဆေးခဲ့ပြီး သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများအားလုံး အကာအကွယ်ပစ္စည်းများ အသုံးပြုသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့သည်ဟု H & M က အကြောင်းပြန်ခဲ့သည်။<sup>၁၈၆</sup>

စက်ရုံ ၁၀ ရှိ အင်တာဗျူးခွဲသော အလုပ်သမားများကမူ စက်ရုံ၌ အကာအကွယ်ပစ္စည်းများ အလုံအလောက် မရှိဟုဆိုခဲ့သည်။ အချို့ ရက်များတွင် အလုပ်သမားများအတွက် စက်ရုံမှ နှာခေါင်းစည်း (mask) ထုတ်ပေးသော်လည်း အချို့ရက်များတွင်မူ နှာခေါင်းစည်းမပါဘဲ အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ အလုပ်သမားများက နှာခေါင်းစည်းထုတ်ပေးရန် တောင်းဆိုသောအခါ မလုံလောက်သောကြောင့် မပေးနိုင် ကြောင်း စက်ရုံက ပြောကြားခဲ့သည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အထည်ဖြတ်စနစ် အမှုန်အမွှားများကို ရှူသွင်းနေရသောကြောင့် အသက်ရှူလမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ ပြဿနာများ၊ ချောင်းဆိုးခြင်းနှင့် လည်ချောင်းနာခြင်းတို့ကို ခံစားနေရသည်ဟု ဆိုခဲ့သည်။

စက်ရုံ ၁၂ တွင် အလုပ်သမားများသည် သားမွေးများကို ကိုင်တွယ်လုပ်ကိုင်နေရပြီး နှာခေါင်းစည်း မရှိသည့်အတွက် လည်ချောင်းနာခြင်း နှင့် မအီမသာဖြစ်ခြင်းတို့ကို ကြုံတွေ့နေရသည်။

**ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးပစ္စည်းများ**

စက်ရုံ ၄ နှင့် ၂ တွင် ဆေးခန်းရှိပြီး အလုပ်သမားများ နာမကျန်းဖြစ်ပါက (သို့မဟုတ်) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရပါက သွားရောက်ပြသနိုင်သည်။ စက်ရုံ ၁၀၊ ၁၂ နှင့် ၆ တို့ တွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ သူနာပြုတစ်ဦးစီရှိကြသည်။ စက်ရုံ ၁၂ နှင့် ၁၀ တွင် ဆေးပစ္စည်းများမရှိဟု အလုပ်သမားများက ပြောကြားခဲ့သည်။ ထို့ ကြောင့် အထည် ထုတ်လုပ်နေသည့် လိုင်းတစ်ခုမှ ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့ ကိုယ်ပိုင်ပိုက်ဆံဖြင့် ဆေးများကို စုပေါင်းဝယ်ယူ ထားသည်။

စက်ရုံ ၁ သို့ တစ်ပတ်လျှင် ၂ ရက် (သို့မဟုတ်) ၃ ရက် ဆရာဝန် လာရောက်သည်။ စက်ရုံ ၇ တွင် ဆေးခန်းဖွင့် ထားခြင်းမရှိဘဲ ဆေးဝါး အချို့ကိုမူ စက်ရုံတွင် ရရှိနိုင်သည်။

185 New Look, "response to draft version of this report", 6 January 2017.  
186 H&M, "Response to draft version of this report", 22 December 2016.

စက်ရုံ ၁၁ နှင့် ၈ တွင် ဆေးခန်းရှိသော်လည်း အမှန်တစ်ကယ် ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုအတွက် မဟုတ်ဘဲ ဟန်ပြုသာဖွင့်ထားခြင်း ဖြစ်ကြောင်း အဆိုပါစက်ရုံများမှ အလုပ်သမားများက ပြောပြခဲ့သည်။ H & M က စက်ရုံ ၈ သို့ ၂၀၁၆၊ ဒီဇင်ဘာ၊ ၁၉ ရက်နေ့တွင် သွားရောက်စစ်ဆေးခဲ့ပြီး ဆေးခန်းတွင် သူနာပြုတစ်ဦးရှိကြောင်း အကြောင်းပြန်ခဲ့သည်။<sup>၁၈၇</sup>

စက်ရုံ ၅ တွင်မူ မည်သည့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးပစ္စည်း (သို့မဟုတ်) ဆေးခန်းမှ မရှိပေ။ ဆေးဝါးများကို မိမိတို့ကိုယ်ပိုင်ငွေဖြင့် ဝယ်ယူကြရသည်ဟု အလုပ်သမားများက ပြောပြခဲ့ကြသည်။ လိုင်းတစ်လိုင်းတွင် အလုပ်သမားများအချင်းချင်း ငွေကောက်ခံပြီး ထိုလိုင်းတွင် အသုံးပြုမည့် ဆေးဝါးများကို ဝယ်ယူနေရသည်။

“ဆေးခန်းနဲ့ သူနာပြုတော့ရှိတယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒါဟန်ပြပဲ။ ပုံမှန်ဆိုရင် ဆေးခန်းကို သော့ခတ်ထားတယ်။ ဘိုင်ယာ (Buyer) တွေလာမှ ဖွင့်တယ်။ ဆေးခန်းထဲက ဆေးဝါးတွေကို ကျမတို့ သုံးခွင့်မရှိဘူး။ ဒါကြောင့် အပြင် ဆေးခန်းပဲ သွားရတယ်။”

**စက်ရုံ ၁၁ မှ အလုပ်သမားများ**

**မီးဘေးလုံခြုံရေးနှင့် အဆောက်အအုံ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး**

မီးဘေးလုံခြုံရေးနှင့် ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ပူပန်မှုလည်းရှိသည်။ ဂါယာကြီးသွယ်တန်းမှုများဆိုးဝါးခြင်းကြောင့် မီးဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ ရှိသည်။ ထွက်ပေါက်များ လုံလုံလောက်လောက်မရှိခြင်း၊ အရည်အသွေးညံ့ဖျင်းစွာ ဆောက်လုပ်ထားသော/တိုးချဲ့ထားသော အဆောက် အအုံများ ရှိခြင်း၊ လူထုထပ်လွန်းသော စက်ရုံများဖြစ်ခြင်း၊ ထွက်ပေါက်များကို တားဆီးထားခြင်း (သို့မဟုတ်) ပိတ်ထားခြင်းနှင့် မီးဘေးလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ သရုပ်ပြလေ့ကျင့်မှုများ မရှိခြင်းတို့က အန္တရာယ်ကို ဖိတ်ခေါ်သကဲ့သို့ ဖြစ်နေသည်။<sup>၁၈၈</sup>

စက်ရုံ ၁၁ တွင် အသက်ဆုံးရှုံးသည်အထိ ဖြစ်ပွားခဲ့သော မတော်တဆမှုတစ်ခုအကြောင်းကို အဆိုပါ စက်ရုံမှ အလုပ်သမားများက ပြောပြခဲ့သည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ နွေရာသီတွင် အလွန်ပူလွန်းပြီး စက်ရုံအတွင်း၌ ပန်ကာ လုံလုံလောက်လောက်မရှိသဖြင့် အလုပ်သမား တစ်ဦးက အပူသက်သာစေရန်အတွက် တံခါးဖွင့်ရန် ကြိုးစားခဲ့သည်။ တံခါးကြီးမှာ ပြုတ်ထွက်ပြီး အလုပ်သမားအပေါ် ပိကျခဲ့ရာမှ အဆိုပါ အလုပ်သမားသည် ကံမကောင်းစွာဖြင့် အသက်ဆုံးရှုံးခဲ့ရသည်။ သေဆုံးသူ အလုပ်သမားမိသားစုအတွက် နှစ်နာကြေးအဖြစ် စက်ရုံမှ ငွေကျပ် ၆ သိန်း ပေးခဲ့သည်ဟု သိရှိခဲ့ရသည်။

စက်ရုံ ၁၀၊ ၉၊ ၆ နှင့် ၁၂ တို့တွင် လျှပ်စစ်ရှော့၊ ဂါယာရှော့များ ဖြစ်ပွားမှုရှိကြောင်း အဆိုပါစက်ရုံများမှ အလုပ်သမားများက ရှင်းပြခဲ့ကြ သည်။ စက်ရုံ ၁၀ နှင့် ၁၂ တို့တွင်မူ ဘွိုင်လာအိုး မတော်တဆမှုများရှိကြောင်း အလုပ်သမားများက ပြောကြားခဲ့သည်။ စက်ရုံ ၁၀ တွင် ဘွိုင်လာအိုး ပေါက်ကွဲမှုကြောင့် အလုပ်သမားတစ်ဦး ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရခဲ့သည်ဟု သိရှိခဲ့သည်။

187 H&M, “Response to draft version of this report”, 22 December 2016.  
188 SOMO, interviews with SMART and MGMA, July 2015 and April 2016, Yangon, Myanmar.



စက်ရုံ ၆ တွင်မူ ဖိးဘေးဖြစ်ပွားမည်ကို ကြောက်ရွံ့နေကြောင်း အလုပ်သမားများက ဆိုခဲ့ကြသည် - “ကျမဆို အမြဲသတိထား နားစွင့်ပြီး နေတယ်။ ဖိးလောင်မှာ ကြောက်တယ်” ဟု အလုပ်သမားတစ်ဦးက ဆိုသည်။ စက်ရုံ ၁၂ တွင်မူ တစ်စုံတစ်ရာ ဖြစ်ပွားပါက အဆောက် အအုံအပြင်ဘက်သို့ အချိန်မီရောက်ရှိရေးနှင့် ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ ရှိနေသည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦးက ရှင်းပြသည်မှာ -

“တစ်ခါတစ်လေ ကျမရဲ့ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက် စိတ်ပူတယ်။ ထွက်ပေါက်က တအားသေးတယ်။ အလုပ်သမားအကုန်လုံး အပြင်ရောက်ဖို့ဆို အချိန်တော်တော်ကို ကြာတယ်။ အရင်လက မတော်တဆမှု တစ်ခုဖြစ်တယ်။ အလုပ်ပြီးတဲ့ အချိန်မှာပေါ့။ အလုပ် သမားအကုန်လုံးက ဖယ်ရီလွတ်သွားမှာစိုးလို့ အလုပ်အယက်ထွက်ကြတယ်။ မိန်းကလေးတစ်ယောက် မှောက်လဲပြီး ခြေထောက် ကျိုးသွားတယ်။ ထွက်ပေါက်တံခါးက ခုရိုတယ်။ ဒါပေမယ့် အရမ်းသေးလွန်းတယ်။ ထွက်ပေါက်တွေ မလုံလောက်ဘူး။”

**စက်ရုံ ၁၂ ရှိ အလုပ်သမားတစ်ဦး**

ဤကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ အစီရင်ခံစာ အကြမ်းသို့ New Look က အကြောင်းပြန်ခဲ့သည်။ စက်ရုံ ၁၁ ၌ New Look မှ ကိုယ်ပိုင်စုံစမ်း စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ရာတွင်လည်း လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စိုးရိမ်စရာများကို တွေ့ရှိခဲ့ရသည်ဟု ဆိုသည်။ နယူးလွတ်က ရေးသားခဲ့သည်မှာ - အရေးပေါ်ထွက်ပေါက်များကို သော့ခတ်ပိတ်ထားကြောင်းနှင့် စက်ရုံအတွင်းရှိ လူသွားလမ်းလေးများမှာလည်း အလွန်ကျဉ်းမြောင်းပြီး အရေးပေါ်အခြေအနေကြုံလာပါက အလုပ်သမားများ ထွက်ခွာရန် အခက်အခဲဖြစ်စေသည်။<sup>၁၉</sup>

**ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများ**

အလုပ်ချိန်များ ရှည်လျားလွန်းခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ပျော်ရွှင်မှုအပေါ် ဆိုးကျိုးများ သက်ရောက်စေနိုင်သည်။ စက်ရုံ ၇ နှင့် ၆ ရှိ အလုပ်သမားများက ၎င်းတို့၏ နေ့စဉ်အထည်အရေအတွက် ပြည့်မှီစေရန် နေ့လယ်စာမစားဘဲ အလုပ်ကိုသာ ပိုလုပ် ကြသည်ဟု ဆိုခဲ့သည်။ စက်ရုံ ၆ ရှိ အလုပ်သမား ၅ ဦး ကလည်း မကြာခဏဆိုသလို နေ့လယ်စာမစားဘဲ အလုပ် ပိုလုပ်ကြသည့် အတွက် အစာအိမ်နာခြင်း၊ ဝိုက်အောင်ဝိုက်နာခြင်းများ ခံစားခဲ့ရသည်ဟုဆိုသည်။ စက်ရုံ ၁၀ ရှိ အလုပ်သမားအချို့ကလည်း နေ့စဉ် သတ်မှတ်အထည်အရေအတွက်များ ပြည့်မှီရန်အတွက် အနားပေးချိန်တွင် အနားမယူဖြစ်သကဲ့သို့ အိမ်သာလည်း မသွားဖြစ်တော့ ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ စက်ရုံ ၁၀ က အလုပ်သမားတစ်ဦးက ရှင်းပြခဲ့သည်မှာ -

“စက်ရုံကသတ်မှတ်တဲ့ နေ့စဉ် အထည်အရေအတွက်က ပြည့်ဖို့ခက်တယ်။ အရေအတွက်ပြည့်အောင် အနားပေးတဲ့အချိန် ကျမတို့ မနားဘူး။ အိမ်သာလည်း မသွားဖြစ်တော့ဘူး။ ကျမဆို တစ်နေ့လုံးမှ အိမ်သာကိုတစ်ခေါက်ပဲ သွားဖြစ်အောင် ကြိုးစားတယ်။”

အလုပ်ချိန်များ ရှည်လျားလွန်းခြင်းနှင့် နေ့စဉ်အထည်အရေအတွက်များ ပြည့်မှီရန် အမြဲ ဖိအားပေးခံရမှုကြောင့် အလွန်အမင်းပင်ပန်း သည်ဟု အလုပ်သမားများက အင်တာဗျူးမေးသူများအား ပြောပြခဲ့ကြသည်။ စက်ရုံ ၉ ရှိ အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားတစ်ဦးက ပြောပြသည်မှာ -

“အချိန်ပိုတွေ အကြာကြီးလုပ်ရတော့ ကျမ ခေါင်းတွေ မူးလာတယ်”

189 New Look, “Response to draft version of this report”, 6 January 2017.

စက်ရုံအတွင်း၌ အပူချိန်သည် နွေရာသီကာလများ (အထူးသဖြင့် မတ်လ မှ မေလ အထိ) တွင် မခံမရပ်နိုင် အောင်မြင်တက်သွားနိုင်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုလများတွင် အပူချိန်သည် ၄၀ ဒီဂရီစင်တီဂရိတ် အထိလွယ်ကူစွာ ရောက်ရှိနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ စက်ရုံများတွင် လေဝင်လေထွက် မကောင်းချေ။ အလွန်အမင်းပူပြင်းမှုကြောင့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ခေါင်းကိုက်ခြင်းများ ခံစားကြရပြီး ချွေးထွက်လွန်ကာ မေ့မြောသွားမှုပင် ရှိကြောင်း သိရှိခဲ့ရသည်။ New Look ကလည်း ပိတ်စ (သို့မဟုတ်) အထည်ညှပ်ဌာနတွင် အပူချိန်နှင့် ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ဖွယ်ရာများတွေ့ရသည်ဟု SOMO ကို အကြောင်းပြန်ခဲ့သည်။<sup>၁၉၀</sup>

စက်ရုံ ၅ ၌လည်း အပူချိန်မြင့်မားလွန်းခြင်းနှင့် စိတ်ဖိစီးမှုများကြောင့် အလုပ်သမားများ မေ့မောတတ်ကြသည်။ အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့သည့် အချိန်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများ ပြောကြားချက်အရ အလုပ်သမား ၃ ဦး မေ့မြောမှုများ ကြုံခဲ့ရသည်။

စက်ရုံ ၅ မှ အလုပ်သမားတစ်ဦးကလည်း လုပ်ငန်းချိန်အတွင်း သူ၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦး မကျန်းမာဖြစ်သည့်အတွက် မည်သို့ ကူညီခဲ့ရပုံကို ရှင်းပြခဲ့သည်။

“ကျနော်တို့မှာ ဆိုင်ကယ်ရှိတော့ တစ်ခါတစ်လေ ကျနော်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေ နေမကောင်းဖြစ်ရင် သူတို့ကို ကျနော် ဆေးခန်းခေါ်သွားတယ်။ ဒါမှမဟုတ်လည်း အိမ်ကို လိုက်ပို့တယ်။ ဒီလိုမှမဟုတ်ရင် သူတို့နေမကောင်းတာတောင် စက်ရုံမှာပဲ နေနေရမှာ။ စက်ရုံက ဘယ်ကိုမှ ပို့ပေးမှာမဟုတ်ဘူး။ အလုပ်သမားတွေ ခေါင်းမူးတာ၊ ဝိုက်အောင့်တာ၊ တစ်ခါတစ်လေ မူးမေ့ပြီး လဲကျသွားတာမျိုး ရှိတယ်။ စက်ရုံကတော့ ရေတိုက်၊ ဆေးပေးတာတော့ ရှိပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အလုပ်သမားတွေက အဲဒီလိုအခါမျိုးဆို အိမ်ပြန်ချင်တယ်။ ဒီလို နေမကောင်းတဲ့သူကို အိမ်တစ်ခါလိုက်ပို့တိုင်း ကျနော်လစာထဲကနေ ၁၈၀၀၀ ကျပ် ဖြတ်ခံရတယ်။ နေမကောင်းတဲ့ အလုပ်သမားအတွက်လည်း ဒီအတိုင်းဖြစ်တာပဲ။ ခုဆို ကျနော် အလုပ်ဖြုတ်ခံရဖို့ များနေပြီ။ ဘာလို့လဲဆိုတော့ အလုပ်ကနေ ဒီလိုတွေ လိုက်ပို့နေ၊ သွားနေလို့ဆိုပြီး ကျနော်ကို သတိပေးတာ ၃ ကြိမ်ပြည့်သွားပြီလေ။”

**စက်ရုံ ၅ မှ အလုပ်သမားတစ်ဦး**

ထို့အပြင် အခြားစက်ရုံများတွင် ကြုံနေရသော အဓိက ပြဿနာတစ်ခုမှာ သောက်ရေးသန့် မလုံလောက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) သောက်ရေးသန့် မရရှိခြင်း ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် နွေရာသီကာလများတွင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ချွေးထွက်များမှုကြောင့် ရေဓာတ်ခန်းခြောက်မှု မဖြစ်စေရန် ရေလုံလောက်စွာ သောက်သုံးရန် လိုအပ်သည်။

စက်ရုံ ၅ တွင် စက်ရုံမှပေးသောသောက်သုံးရေသည် သန့်ရှင်းမှုမရှိဟု အလုပ်သမားများက ပြောကြားခဲ့ကြသည်။ ရုံးပိုင်းဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများအတွက်သာ သောက်သုံးရေသန့်ရရှိပြီး အခြားသော အလုပ်သမားများအတွက်ပေးသော သောက်ရေးသည် အနံ့အသက်ဆိုးလှသဖြင့် သောက်ရေအဖြစ် အသုံးပြု၍မရဟု အလုပ်သမားများက ပြောပြခဲ့သည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦး ပြောပြချက်အရ ရေသန့်ပူးအခွံများထဲသို့ စက်ရုံက မသန့်ရှင်းသောရေများ ဖြည့်ပေးပြီး အလုပ်သမားများအားပြန်ပေးကြောင်း သိရှိခဲ့ရသည်။ အစီရင်ခံစာ အကြမ်းကို Fair Wear Foundation က အကြောင်းပြန်ခဲ့သည်မှာ - ၂၀၁၆၊ မေလ တွင် စက်ရုံ ၅ ၌ Fair Wear Foundation က စာရင်းစစ်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၆၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် သင်တန်းတစ်ခုပေးခဲ့ရာ အထက်ဖော်ပြပါ သောက်ရေးကိစ္စရပ်ကို မတွေ့ရှိခဲ့ဟု ဆိုသည်။ Fair Wear Foundation မှ နောက်ထပ်လေ့လာ စုံစမ်းမှုများ ပြုလုပ်နေပါသည်။<sup>၁၉၁</sup>

190 Ibid  
191 FWF, "Response to a draft version of this report", 13 January 2017



အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများ နေထိုင်ကြသော ကျေးကျွန်ရွာတစ်ခုတွင် အမျိုးသမီးတစ်ဦး သူမ၏ အိမ်အပြင်ဘက်၌ ခေါင်းလျှော် နေစဉ်။ Lauren DeCicca / MAKMENDE

စက်ရုံ ၈ ရှိအလုပ်သမားများကလည်း သောက်သုံးရေ မရရှိမှုနှင့် ပတ်သက်၍ ပြောပြခဲ့သည်။

“စက်ရုံထဲမှာ အရမ်းပူပြီး လေပင်လေထွက်လည်း မကောင်းဘူး။ သောက်ရေလုံလုံလောက်လောက်မရှိတော့ တစ်ခါတစ်လေ ကျမတို့ ရေ တအားဆာတယ်။ စက်ရုံကို Buyer တွေလာရင်တော့ အလုပ်သမားတွေကို သောက်ရေတစ်ဗူးနဲ့ ရေခွက်တစ်ခွက်ပေးတယ်။ ပုံမှန်ဆိုရင်တော့ မရဘူး။”

**စက်ရုံ ၈ မှ အလုပ်သမားများ**

ဒီဇင်ဘာ ၁၉ ရက်နေ့တွင် H & M က စက်ရုံသို့သွားရောက်လေ့လာခဲ့ပြီး အလုပ်သမားများအား သောက်ရေပေးထားကြောင်းတွေ့ရှိခဲ့ရသည်ဟု ဖော်ပြခဲ့သည်။ H & M က ဆက်လက်ဖော်ပြခဲ့သည်မှာ - စက်ရုံ ၈ ၏ စီမံခန့်ခွဲသူများက နွေရာသီတွင် စက်ရုံအတွင်း၌ အလွန်ပူပြင်းကြောင်းနှင့် အသုံးပြုရန် ပန်ကာများတပ်ဆင်ထားကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ သို့သော် ပန်ကာများ အမှန်တစ်ကယ် လုံလောက်စွာပေးထားခြင်း ရှိ၊ မရှိကို H & M မှ မစိစစ်နိုင်ခဲ့ချေ။

အိမ်သာများ လုံလောက်စွာမရှိခြင်းနှင့် အိမ်သာအသုံးပြုမှု ပိတ်ပင်ခြင်းများ အကြောင်းကိုလည်း သိရှိခဲ့ရသည်။ ထိုသို့ ပိတ်ပင်မှုများကြောင့် အလုပ်သမားများသည် အိမ်သာသွားခြင်းမှ ရှောင်ကျဉ်နိုင်ရန်အတွက် ရေမသောက်ကြတော့ဟုလည်း ကြားသိခဲ့ရသည်။ စက်ရုံ ၅ ၌ အလုပ်သမားများ အိမ်သာအသုံးပြုလိုသည့်အချိန်တွင် ခွင့်မပြုမှုများ ရှိသည်။ အိမ်သာ မကြာခဏအသုံးပြုပါက လစာဖြတ်တောက်မှုများပြုလုပ်ကြောင်း အလုပ်သမားများက ပြောပြခဲ့သည်။

စက်ရုံ ၈ တွင် အိမ်သာများ လုံလုံလောက်လောက် မရှိကြောင်းနှင့် များပြားလှသော အလုပ်ဝန်ကြောင့် အိမ်သာအသုံးပြုရန် အချိန်လည်းမရှိဟု အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများက ပြောပြခဲ့ကြသည်။ ထို့အပြင် အိမ်သာများမှာ ညစ်ပတ်လှပြီး စက်ရုံသို့ Buyer များလာရောက်သည့်အချိန်တွင်သာ သန့်ရှင်းမှုရှိကြောင်း အလုပ်သမားများက ဆက်လက်ရှင်းပြခဲ့သည်။ H & M ကမူ ဒီဇင်ဘာလက သွားရောက်လေ့လာမှုများအရ စက်ရုံတွင် အိမ်သာလုံလောက်မှုရှိသကဲ့သို့ သန့်ရှင်းမှုလည်းရှိသည်ဟု ဖော်ပြခဲ့သည်။

“အလုပ်သမားတွေ အိမ်သာ ခဏ ခဏသွားရင် ဘယ်နှစ်ကြိမ်ရှိပြီလဲ သူတို့က မှတ်ထားတယ်။ အိမ်သာထဲမှာ အချိန်ဘယ်လောက်ကြာတယ်ဆိုတာကိုလည်း မှတ်ထားတယ်။ အိမ်သာ ခဏ ခဏသွားတဲ့အတွက် လစာထဲက ဖြတ်မယ်လို့လည်း သူတို့က ကျမတို့ကို ပြောတယ်”

**စက်ရုံ ၅ မှ အလုပ်သမားတစ်ဦး**

**၄.၉။ လူမှုဖူလုံရေး**

ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမားများအတွက် ထည့်ဝင်ကြေးများထည့်သွင်းပြီး စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးသည့် လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများလည်း ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး နာမကျန်းဖြစ်မှု၊ မီးဖွားခွင့်၊ ဖခင်ခွင့်၊ သေဆုံးမှု (အသုဘစရိတ်) နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုတို့အတွက် ငွေကြေးခံစားခွင့် ရှိရမည်ဖြစ်သည်။<sup>၁၉၂</sup>

စက်ရုံအများစုတွင် အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ အဆိုအရ ၎င်းတို့လစာ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း (အများအားဖြင့် တစ်လလျှင် ၂၀၆၀ ကျပ် / ၁.၆၃ ယူရို) ကို လူမှုဖူလုံရေးအတွက် ထည့်ဝင်ကြေးအနေဖြင့် စက်ရုံက ဖြတ်တောက်သည်။ စက်ရုံ ၇ ရှိ အလုပ်သမားများကမူ ၎င်းတို့နာမည်ဖြင့် ဖူလုံရေးဆိုင်ရာ ထည့်ဝင်ကြေး ထည့်သွင်းမှု ရှိ၊ မရှိကို မသိကြချေ။ အင်တာဗျူးများပြုလုပ်ခဲ့စဉ်က အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လစာဖြတ်ပိုင်းများ မရရှိကြသည့်အတွက် လစာမှဖြတ်တောက်မှုများ ရှိ၊ မရှိ မသိရှိခဲ့ရပါ။ လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်အဖွဲ့၏ ဖူလုံရေးကတ်ပြားများ ထုတ်ပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်မှာ အလွန်နှေးကွေးသည်ဟု စက်ရုံ ၄ က ဆိုခဲ့သည်။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်ကို အရှိန်မြှင့်ဆောင်ရွက်ပေးရန်အတွက် လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်အဖွဲ့အား စက်ရုံမှလည်း သုံး၊ လေး ကြိမ်ခန့် ဆက်သွယ်ပြီးဖြစ်သည်။ ဘုတ်အဖွဲ့မှ ထုတ်ပေးသော ဖူလုံရေးကတ်ပြားများ မရသေးမီကာလအတွက် အလုပ်သမားအချို့အား ယာယီကတ်ပြားများ ပေးအပ်ထားပြီးဖြစ်သည်ဟုလည်း စက်ရုံ ၄ က ဖော်ပြခဲ့သည်။<sup>၁၉၃</sup>

စက်ရုံ ၃ တွင်မူ အချို့အလုပ်သမားများ၏ လစာမှ လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေးအဖြစ် ဖြတ်တောက်မှုများရှိပြီး အချို့အလုပ်သမားများကမူ မည်သည့်ဖူလုံရေးဆိုင်ရာ ဖြတ်တောက်မှုမျှ မရှိဟု ဆိုခဲ့သည်။

နေ့စားအလုပ်သမားများအတွက်မူ လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်များ မရှိပေ။

---

192 The World Bank Group, “Building Resilience, Equity and Opportunity in Myanmar: The Role of Social Protection,” September 2015, <[http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDS/2015/07/09/090224b082fe36a6/1\\_0/Rendered/PDF/Strengthening00provision0in0in0Myanmar.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDS/2015/07/09/090224b082fe36a6/1_0/Rendered/PDF/Strengthening00provision0in0in0Myanmar.pdf)>

193 Factory 4, “Response to a draft version of this report”, 5 January 2017.

အလုပ်သမားအများစုသည် လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေးများ ထည့်သွင်းနေသည့်အတွက် ဖူလုံရေးဆိုင်ရာ ခံစားခွင့်များရရှိရမည်ဖြစ် သော်လည်း လက်တွေ့တွင်မူ မည်သည့်ခံစားခွင့်ကိုမှ မရရှိကြပေ။ အလုပ်သမားများအတွက် ဖူလုံရေးကတ် (သို့မဟုတ်) စမတ်ကတ် မပေးထားပါ။ ဖူလုံရေးဆေးခန်းများသို့ သွားရောက် ဝန်ဆောင်မှုရယူရန်အတွက် ဖူလုံရေးကတ်တစ်ခု ရှိရမည်ဖြစ်သည်။

စက်ရုံ ၁၁ ရှိ အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများကမူ စက်ရုံ၏ ရာထူးကြီး ဝန်ထမ်းများ - ဥပမာ- ကြီးကြပ်သူများနှင့် လိုင်းမန်နေဂျာ များသာ လူမှုဖူလုံရေးကတ် ရရှိသည်ဟု ပြောပြခဲ့သည်။ စက်ရုံ ၁၀ ၌ အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများ ပြောကြားချက်အရ အလုပ် သမားတစ်ဝက်ခန့်သာ ဖူလုံရေးကတ်ရရှိသည်ဟု သိရှိခဲ့ရသည်။ စက်ရုံအနေဖြင့် အလုပ်သမားများဆေးခွင့်ယူမှုကို မလိုလားသည့် အတွက် ဖူလုံရေးကတ်များ မပေးခြင်းဖြစ်သည်ဟု အလုပ်သမားများက သံသယရှိနေခဲ့ကြသည်။

အလားတူစွာပင် စက်ရုံ ၈ ၌လည်း အလုပ်သမားအများစုမှာ ဖူလုံရေးကတ်များ မရရှိခဲ့ကြပေ။ စက်ရုံ ၃ ရှိ အလုပ်သမားတစ်ဦးကမူ စက်ရုံ တွင် အနည်းဆုံး တစ်နှစ်အလုပ်လုပ်ပြီးသည့် အလုပ်သမားများအတွက်သာ လူမှုဖူလုံရေးကတ်များထုတ်ပေးသည်ဟု ဆိုခဲ့သည်။<sup>၁၉၄</sup>

“ကျမဆီမှာ ဖူလုံရေးကတ်မရှိဘူး။ အဆောင်က ကျမ သူငယ်ချင်းတွေကတော့ သုံး၊ လေးလအကြာမှာ ကတ်ရတယ်။ ကျမလည်း ဖူလုံရေး ကတ်ရှိဖို့ လိုတယ်။ ဒါပေမယ့် ဘာလို့ခုထိ ဖူလုံရေးကတ် မရသေးတာလဲလို့ စက်ရုံကို မမေးခဲ့ဘူး။ မေးလိုက်ရင် ကျမကို ဖူလုံရေးကတ် ဝေချာပေါက် ပေးတော့မှာမဟုတ်ဘူး။”

**စက်ရုံ ၁၂ မှ အလုပ်သမားတစ်ဦး**

**၄.၁၀။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် နှစ်နာမှုတိုင်ကြားခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်**

အလုပ်သမားများအား အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့ရာမှ တစ်ဆင့် ရှင်းလင်းစွာ သိရှိခဲ့ရသည်မှာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းနိုင်ခွင့်၊ သမဂ္ဂ များတွင် ပါဝင်ခွင့်၊ သမဂ္ဂများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် ပတ်သက်သော ဗဟုသုတများ အလုပ်သမားများထံတွင် အလွန်နည်းပါးလျက် ရှိသေးသည်။ အင်တာဗျူးဖြေကြားခဲ့သော အလုပ်သမား သုံးပုံ နှစ်ပုံ ( ၄၀၃ ဦး အနက်မှ ၃၀၀ ဦး) သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအကြောင်း ကို မသိရှိပေ။ စက်ရုံ ၁၊ ၁၀၊ ၇ နှင့် ၁၂ တို့တွင် အင်တာဗျူးခဲ့သည့် အလုပ်သမားများအနက် တစ်ဦးတစ်ယောက်ကမူ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ အကြောင်းကို မသိရှိကြပေ။ စက်ရုံ ၄၊ ၂ နှင့် ၅ တို့တွင်မူ အားသာချက်အနေဖြင့် အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများအနက်မှ တစ်ဝက်ကျော်သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအကြောင်းကို သိရှိကြသည်။

အင်တာဗျူးများပြုလုပ်ခဲ့သည့် အချိန်ကာလတစ်လျှောက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂရှိသော စက်ရုံတစ်ခုသာ တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ စက်ရုံ ၂ တွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂရှိပြီး “စက်ရုံ ၂ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ” ဟု ခေါ်သည်။ အင်တာဗျူးခဲ့သည့် အလုပ်သမားများထဲမှ ၇ ဦးသည် ထိုသမဂ္ဂ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၅၊ ဒီဇင်ဘာတွင် လုပ်အားခ တိုးမြှင့်ပေးရန် ဆန္ဒထုတ်ဖော်ခဲ့သော အလုပ်သမားများက ဆန္ဒထုတ်ဖော်မှုအပြီး၌ သမဂ္ဂကို စတင် ဖွဲ့စည်းခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ လုပ်အားခတိုးမြှင့်ပေးရန် ညှိနှိုင်းမှုကို အလုပ်သမားများ အောင်မြင်စွာပြုလုပ်နိုင်ခဲ့သည်။ နေ့စား အလုပ်သမားများအတွက် တစ်နေ့တာလုပ်အားခ ၁၆၀၀ ကျပ် (၁.၂ ယူရို) မှသည် ၂၇၀၀ ကျပ် (၂.၀၃ ယူရို) သို့ တိုးလာခဲ့သည်။ အလုပ် သမားအခွင့်အရေးအရ ယူခွင့်ရှိသောခွင့်များ ရယူရန် အလုပ်သမားများအတွက် အနည်းငယ် လွယ်ကူလာခဲ့သည်။

194 ALR comments that the Ministry of Labour has not issued enough social security cards.

အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် လွန်ခဲ့သော နှစ်များက နှစ်စဉ် ဆန္ဒထုတ်ဖော်ခဲ့ကြသည်။ သို့သော် ယခင်နှစ်က အလုပ်သမားများ၏ တောင်းဆိုချက်များ အောင်မြင်ခဲ့သည့်အတွက် ယခုနှစ်အတွက်မူ ဆန္ဒထုတ်ဖော်ရန် အစီအစဉ်မရှိဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ အင်တာဗျူးပြုလုပ်နေသည့်ကာလအတွင်း စက်ရုံ စီမံအုပ်ချုပ်သူများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအကြား နေ့စားအလုပ် သမားများနှင့် ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်နေသည်။ စက်ရုံ ၂ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအနေဖြင့် စက်ရုံ၏ နေ့စားအလုပ်သမားများ ငှားရမ်းအသုံးပြုနေမှုကိုရပ်တန့်ပြီး စက်ရုံ၏ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအဖြစ် ခန့်အပ်ပေးစေလိုသည်။ သမဂ္ဂမှ ခွင့်ဆိုငှာသတင်းအချက်အလက်များကို အလုပ်သမားများအား ပြောပြခဲ့ကြောင်း၊ စက်ရုံ စီမံအုပ်ချုပ်သူများနှင့် သမဂ္ဂအကြား အလုပ်ချိန်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုလည်းရှိကြောင်း အလုပ်သမားများက ပြောပြခဲ့ကြသည်။ အင်တာဗျူးခဲ့သော၊ စက်ရုံ ၂ သမဂ္ဂတွင် မပါဝင်သော အလုပ်သမားများက ဆိုကြသည်မှာ - အိမ်တွင် အခြားတာဝန်များရှိသည့်အတွက် အစည်းအဝေးများမတက်နိုင်ကြောင်း (သို့မဟုတ်) သမဂ္ဂတွင်ပါဝင်မှုကို စက်ရုံကြီးကြပ်သူများ သိရှိသွားပါက ကြုံရမည့်အခြေအနေကို ကြောက်ရွံ့သောကြောင့်လည်းကောင်း သမဂ္ဂတွင် မပါဝင်ဖြစ်ဟု ဆိုသည်။

စက်ရုံ ၃ တွင်မူ အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး သမဂ္ဂ၏ ဆန္ဒထုတ်ဖော်မှုအပြီးတွင် စက်ရုံစီမံအုပ်ချုပ်သူများက သမဂ္ဂကို ပျက်စီးသွားအောင် ပြုလုပ်ခဲ့သည်ဟု အလုပ်သမားများက ရှင်းပြခဲ့ကြသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ် တွင် လုပ်အားခတိုးပေးရန် ဆန္ဒထုတ်ဖော်မှုတစ်ခုကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များက ဦးဆောင်ခဲ့သည်။ ဆန္ဒထုတ်ဖော်မှုတွင်ပါဝင်သော အလုပ်သမား ၃ ဦးမှာ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်း ခံခဲ့ရသည်။ အခြားသော သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များက အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ခဲ့ကြသည်။ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် အလုပ်သမားများမှာ အလုပ်ဆုံးရှုံးမည်ကို စိုးရွံ့လာကြပြီး သမဂ္ဂတွင် မပါဝင်ရဲတော့ချေ။

စက်ရုံ ၅ တွင် အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ တစ်ဝက်ကျော်သည် ALR နှင့် အခါအားလျော်စွာ အဆက်အသွယ်ရှိသည့် အလျောက် သမဂ္ဂအခွင့်အရေးများအကြောင်း သိရှိကြသည်။ အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများအနက်မှ အချို့က သမဂ္ဂဖွဲ့စည်းရန် စိတ်ဝင်စားကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

စက်ရုံ ၈ ရှိအလုပ်သမားများအား သမဂ္ဂများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို ပြောပြခဲ့ရာ ၎င်းတို့စက်ရုံတွင် သမဂ္ဂဖွဲ့စည်းရန် မဖြစ်နိုင်ဟု ဆိုခဲ့သည်။ အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် သမဂ္ဂဖွဲ့စည်းရန် ကြိုးစားပါက အလုပ်ဖြုတ်ခံရမည်ဟု ယုံကြည်နေကြသည်။ H & M ကမူ ဤတွေ့ရှိချက်ကို မစိစစ်နိုင်ခဲ့သဖြင့် CTUM အား လိုအပ်သလို စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ရန် အသိပေးပြီးဖြစ်သည်ဟု အကြောင်းပြန်ခဲ့သည်။<sup>၁၉၅</sup>

စက်ရုံ ၄ တွင်မူ စက်ရုံစီမံအုပ်ချုပ်သူများက ဖွဲ့စည်းပေးထားသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုရှိသည်ဟု အင်တာဗျူးခဲ့သည့် အလုပ်သမားများက ပြောခဲ့ကြသည်။ စက်ရုံ ၄ က တုံ့ပြန်ခဲ့သည်မှာ - အဆိုပါသမဂ္ဂကို ဖွဲ့စည်းရန် နိုင်ငံခြားသား စက်ရုံစီမံအုပ်ချုပ်သူများက ခွင့်ပြုခဲ့ပြီး သမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်များကိုလည်း အလုပ်သမားများက ရွေးကောက်တင်မြှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။<sup>၁၉၆</sup>

---

195 H&M, "Response to draft version of this report", 22 December 2016.  
196 Factory 4, "Response to a draft version of this report", 5 January 2017.



မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ရုံ (သုတေသနပြုရာတွင် ဤစက်ရုံမပါဝင်ပါ) Martje Theuws / SOMO

တိုင်ကြားခြင်း

အလုပ်အကိုင်(သို့မဟုတ်)လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် ပတ်သက်၍ တိုင်ကြားလိုပါက မည်သည့်နေရာသို့သွားရမည်နည်းဟု မေးခဲ့ရာတွင် ကြီးကြပ်သူ (supervisor) ဆီသို့သွားရန် ညွှန်ကြားထားကြောင်း အင်တာဗျူးခွဲသည့် အလုပ်သမားအများစုက ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ အလုပ်သမားအနည်းငယ်သည် ဥပဒေနှင့်အညီ တိုင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်နည်းကို သိရှိထားကြသည်။

စက်ရုံ ၁၁ ရှိ အလုပ်သမား ၅ ဦးက မြို့နယ်အလုပ်သမားရုံးအကြောင်းကို သိရှိပြီး အကယ်၍ အလုပ်သမားပြဿနာများ ဖြစ်ပွားပါက ထိုရုံးသို့သွားနိုင်ကြောင်းကိုလည်း သိထားသည်။ စက်ရုံ ၁၁ တွင် “နစ်နာမှုဆိုင်ရာ တိုင်ကြားခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်” မရှိသည့်အတွက် စိုးရိမ်စရာဖြစ်သည်ဟု New Look က SOMO ကို အကြောင်း ပြန်ခဲ့သည်။<sup>၁၉၇</sup>

စက်ရုံ ၂ ရှိ အလုပ်သမား ၆ ဦးကမူ တိုင်ကြားချက်များကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်လိမ့်မည်ဟု ဆိုခဲ့ကြသည်။ အချို့အလုပ်သမားများကမူ တိုင်ကြားလိုသည်များရှိပါက မည်သူဆီသွားရမည်ကို မသိရှိဟုဆိုကြပြီး အချို့ကမူ တိုင်တန်းရန် မဖြစ်နိုင်ဟု ဆိုခဲ့ကြသည်။ တိုင်တန်းအရေးဆိုမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါက အလုပ်ဖြုတ်ခံရမည်ဖြစ်ကြောင်း အလုပ်သမားများက ဖော်ပြခဲ့သည်။ စက်ရုံ ၈ မှ အလုပ်သမားတစ်ဦးက နာမည်ပျက်စာရင်းသွင်းမှုဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များပင်ရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

197 New Look, “response to draft version of this report”, 6 January 2017.

“အလုပ်သမားရုံးမှာ သွားပြီး တိုင်မယ်တော့မယ်ဆိုရင် အဲဒီအလုပ်သမားဟာ နောက်ဘယ်စက်ရုံမှာမှ အလုပ်ရတော့မှာ မဟုတ်ဘူးဆိုပြီး စက်ရုံလူကြီးတွေက အလုပ်သမားတွေကို ခြိမ်းခြောက်တယ်”

**စက်ရုံ ၈ မှ အလုပ်သမားတစ်ဦး**

“တိုင်မယ်တော့မယ်ဆိုရင် အလုပ်ပြုတ်ပြီပဲ”

**စက်ရုံ ၅ မှ အလုပ်သမားတစ်ဦး**

**၄.၁၁ ။ နိဂုံးချုပ် မှတ်ချက်များ**

အသိပေးခဲ့သော Buyer များအနက်မှ တစ်ဝက်ပင်မပြည့်သော Buyer များနှင့် သုတေသနပြုခဲ့သော စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက်မှ တစ်ရုံကသာ SOMO ၏ အစီရင်ခံစာအကြမ်းကို တုံ့ပြန်မှုပေးခဲ့ကြသည်။ ကုမ္ပဏီ ၅ ခုကလည်း သုတေသနတွေ့ရှိချက်အချို့နှင့်ပတ်သက်၍ တုံ့ပြန်မှုပေးခဲ့သည်။ အဆိုပါ တုံ့ပြန်ချက်များမှာ စက်ရုံ ၄၊ ၉၊ ၈၊ ၁၁ ၊ ၅ တို့နှင့်သက်ဆိုင်သော တုံ့ပြန်ချက်များဖြစ်သည်။ SOMO ၏ သုတေသနတွေ့ရှိချက်များထဲမှ အချို့ကို အတည်ပြုခဲ့ကြသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်သင်နှင့် အစမ်းခန့်ကာလတွင် အလုပ်သမားများအား အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ မပေးခြင်းနှင့် စက်ရုံများရှိ ကလေးအလုပ်သမားကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ အတည်ပြုချက်ပေးခဲ့ကြသည်။ အသင်းအဖွဲ့များကို လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်းခွင့်မရှိမှုနှင့် ပတ်သက်သော SOMO ၏ စိုးရိမ်မှုများကိုမူ အပြည့်အဝ အသိအမှတ်မပြုခဲ့ချေ။ သုတေသနပြုခဲ့သော စက်ရုံ ၁၂ ရုံတွင် နစ်နာမှုများကို တိုင်ကြားခွင့်/ အရေးဆိုခွင့်လုပ်ငန်းစဉ်များ မရှိမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ဤအစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသော်လည်း ကုမ္ပဏီများက အသိအမှတ်ပြုခြင်းမရှိသည်မှာ သတိထားဖွယ်ရာပင် ဖြစ်သည်။ H & M နှင့် New Look တို့ကသာ လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်သမားများ၏ နစ်နာမှုများကို စက်ရုံ စီမံအုပ်ချုပ်သူများထံ တိုင်ကြားနိုင်မည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ မရှိဟု အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်နိုင်မည့် ခြုံငုံဖော်ပြချက်များ ရှိခဲ့သည်။

အချို့ကုမ္ပဏီများက SOMO ၏ အချို့တွေ့ရှိချက်များအား မစိစစ်နိုင်ခဲ့ဟု ဆိုကြသည်။ အချို့ကုမ္ပဏီများကမူ နောက်ထပ် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများ ပြုလုပ်သွားမည်ဟု ကြေညာခဲ့သည်။ အချို့ကမူ SOMO ၏ အစီရင်ခံစာအကြမ်းက လှုံ့ဆော်မှုများကြောင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများကို စတင်ဆောင်ရွက်နေကြပြီ ဖြစ်သည်။ အချို့ကိစ္စရပ်များတွင် မှန်ကန်သော ဆောင်ရွက်ချက်များသို့ ဦးတည်လာနေပြီ ဖြစ်သည်။ ယခုအနေအထားအထိ SOMO နှင့် ဤသုတေသနကို လက်တွဲလုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသော ပါတနာအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ပြီးခဲ့သော လများအတွင်း ကုမ္ပဏီများ၏ တိုးတက်ပြောင်းလဲရေးဆိုင်ရာ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ချက်များကို လေ့လာစိစစ်မှု မပြုနိုင်သေးပါ။



### ၅။ ဝယ်ယူမှု၏မူဝါဒများနှင့် သွင်းအားစုကွင်းဆက်များအဆင့်ဆင့်ဆိုင်ရာ ရှေ့ဆောင်အဖွဲ့များ

ဤအခန်းတွင် ဝယ်ယူမှုကုမ္ပဏီများ ( အမှတ်တံဆိပ်များနှင့် လက်လီရောင်းကုမ္ပဏီများ) ၏ မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့်ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့များအကြောင်း၊ ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များအကြောင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ IndustriAll Global Union အကြောင်းကိုလည်း ဖော်ပြပြီး မြန်မာ့အလုပ်သမားရွေ့လျားမှုများဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များပေးထားသည်။ ဤအခန်း၏ အဆုံးတွင်မူ သက်ဆိုင်ရာ အထည်စက်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် သက်ဆိုင်သူများစွာပါဝင်သော သွင်းအားစုကွင်းဆက်အဆင့်ဆင့်ဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများ (Supply Chain Initiatives) ကို ဖော်ပြထားသည်။ အဆိုပါ Supply Chain Initiatives တွင် ACT၊ BSR၊ ETI၊ FLA၊ FWF နှင့် SMART တို့လည်း အပါအဝင်ဖြစ်သည်။

### ၅.၁။ ဝယ်ယူမှုကုမ္ပဏီများ၏ မူဝါဒများနှင့် အလေ့အကျင့်များ

အောက်ဖော်ပြပါ စာပိုဒ်များတွင် အချို့အမှတ်တံဆိပ် (Brand)များနှင့် လက်လီရောင်းကုမ္ပဏီများ၏ မူဝါဒများနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ထုတ်လုပ်သည့် အထည်အမြောက်အများကို မကြာသေးမီနှစ်များမှစ၍ ရရှိနေသော၊ သုတေသနပြုခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက် တစ်ရုံ (သို့မဟုတ်) တစ်ရုံ ထက်ပိုသော စက်ရုံများ၏ ဖောက်သည်အဖြစ် ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိခဲ့သော အမှတ်တံဆိပ်များနှင့် လက်လီရောင်းကုမ္ပဏီများအကြောင်း ဖြစ်သည်။ SOMO ၏ အစီရင်ခံစာအကြမ်းအပေါ် ပေးပို့ခဲ့ကြသော တုံ့ပြန်ချက်များနှင့် ထပ်တိုးမေးခွန်းများအပေါ် အခြေပြုပြီး ဤအခန်းကို တင်ပြထားပါသည်။ ထို့အပြင် အများသူငါ လွယ်လွယ်ကူကူ ရရှိနိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များကိုလည်း အသုံးပြုပြီး ပြည့်စုံအောင် တင်ပြထားသည်။ SOMO အား သတင်းအချက်အလက်များ မျှဝေခဲ့သော ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မမျှဝေသော ကုမ္ပဏီများနှင့်စာလျှင် ဝေဖန်ချက်များကို ပိုမိုရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရမည်ဖြစ်သည်။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်းနှင့် တွဲလျက်ပါလာသော စာမျက်နှာတစ်ခုဟု ဆိုလျှင်လည်း ဆိုနိုင်ပေသည်။

### ၅.၁.၁။ C & A <sup>၁၉၈</sup>

### မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည် စတင်ထုတ်လုပ်ခဲ့သည့်နှစ် - ၂၀၁၄ ခုနှစ်

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ထုတ်လုပ်ခြင်း အကြောင်းရင်း - C & A ၏ ရေရှည်အထည်သွင်းသူ (Suppliers) များ အနက် တရုတ်၊ ဟောင်ကောင်၊ ကိုရီးယား နှင့် အင်ဒိုနီးရှား Supplier များသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် စက်ရုံများ စတင်တည်ထောင်လာသည်ဟု C & A က ဆိုသည်။ အာရှရှိ အချို့သောနိုင်ငံများနှင့်စာလျှင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အခွန်ကင်းလွတ်ခွင့်အခြေအနေကြောင့် Suppliers များက မြန်မာနိုင်ငံကို စိတ်ဝင်စားလာကြသည်။ <sup>၁၉၉</sup> ထို Suppliers များက C & A အား မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်အော်ဒါမှာယူရန် အဆိုပြုခဲ့ကြသည်။ လက်ရှိအချိန် အထိ C & A ၏ Supplier ဖြစ်သည့် ရန်ကုန်ရှိ စက်ရုံတစ်ခုမှ မန်နေဂျာတစ်ဦးနှင့် SOMO က တွေ့ဆုံခဲ့သည်။ ၎င်း၏ အဆိုအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် စက်ရုံတစ်ခုဖွင့်လှစ်ရန် C & A က ၎င်းတို့ကို အားပေးခဲ့ပြီး အနည်းဆုံး တစ်နှစ် အထည်အော်ဒါမှာယူမည်ဟု လည်း ကတိပြုခဲ့သည်ဟု သိရှိခဲ့ရသည်။ <sup>၂၀၀</sup>

198 Based on C&A's reaction to a draft version of this report, 30 December 2016.  
199 C&A in an e-mail to SOMO, 13 January 2017.  
200 Meeting between SOMO and C&A, March 2016, Yangon, Myanmar.



အထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမားများ မနက်ခင်းတွင် စက်လှေဖြင့် ၎င်းတို့ ရွာမှ အလုပ်သို့ သွားနေစဉ်။ DeCicca/ MAKMENDE

C & A ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ Supplier အရေအတွက် - ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် C&A က ၎င်းတို့၏ Supplier စာရင်းကို အများသိအောင် ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် C & A ၏ Supplier အရေအတွက် ၁၅ ခုရှိသည်။ ၂၀၁၆၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် ထုတ်ပြန်ကြေညာသော Supplier စာရင်းအရ လက်ရှိတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ C & A ၏ Supplier အရေအတွက် ၁၁ ခု ရှိသည်။ C & A အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ထုတ်လုပ်မှု မြှင့်တင်ရန်၊ စက်ရုံအရေအတွက် တိုးချဲ့ရန်နှင့် ထုတ်လုပ်သော ထုတ်ကုန်အမျိုးအစားများကိုလည်း တိုးချဲ့ရန် ဆောင်ရွက်သွားမည်ဟု SOMO ကို အသိပေးခဲ့သည်။ ၂၀၁၆၊ ဇွန်လ က ထုတ်ပြန်ကြေညာသော Supplier စာရင်းထဲရှိ စက်ရုံအချို့မှာ ၂၀၁၆၊ ဒီဇင်ဘာ ကြေညာချက်၌ မပါရှိတော့ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့သည်။ C & A ၏အဆိုအရ စက်ရုံ တစ်ရုံသည် C & A ၏ အချိန်သတ်မှတ်ချက်အတွင်း အထည်မသွင်းနိုင်ဟု သိရှိရသည်။ အခြားစက်ရုံ ၂ ရုံမှာမူ စာရင်းစစ်ရလဒ်များ မကောင်းသဖြင့် အထည်မှာယူမှု ဆိုင်းငံ့ခဲ့သည်ဟု C & A က ဆိုသည်။

ကုမ္ပဏီက မြန်မာနိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့၏ Supplier အမည်များနှင့် တည်နေရာကို SOMO အားပြောကြားမှု - ရှိခဲ့သည် ( C & A ၏ Supplier စာရင်း ထုတ်ပြန်ကြေညာချက်)။ ထို့အပြင် C & A က မြန်မာနိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့ Supplier များ၏ စက်ရုံ ၄ ရုံကို လေ့လာရန် SOMO အား ဖိတ်ခေါ်ခဲ့သည်။ Chinadawn အထည်စက်ရုံ၊ Mingalar Sumbiri အထည်စက်ရုံ၊ Myue & Sue နှင့် Tristate မြန်မာ စက်ရုံတို့ ဖြစ်သည် (ဤစက်ရုံများမှာ သုတေသနပြုရာတွင် မပါဝင်ခဲ့ပါ)

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိ၊ မရှိကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လေ့လာဆန်းစစ် အကောင်အထည်ဖော်မှုပြုလုပ်ခြင်း (Due Diligence) - C & A က ၎င်းတို့၏ ယုံကြည်ရသော၊ စနစ်တကျဖွဲ့စည်းထားသော၊ ရေရှည် Supplier များနှင့်သာ အထည်ထုတ်လုပ်မည်ဟုဆိုသည်။ လက်တွေ့တွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံခြားသားပိုင် အထည်

ချုပ်စက်ရုံများနှင့်သာ လက်တွဲ အထည်ထုတ်လုပ်မည်ဟု ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အခက်အခဲနှင့် စိန်ခေါ်မှုများကို C & A က ဤနည်းလမ်းဖြင့် အဖြေရှာခြင်း ဖြစ်ပေသည်။

မကြာသေးသောအချိန်က C & A ၊ IndustriAll Global Union နှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့နှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်နေသူများ၊ မြန်မာ့ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (ILO) နှင့် မြန်မာအစိုးရတို့ပါဝင်သော တွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးမှုတစ်ခု ပထမအကြိမ်ပြုလုပ်ခဲ့သည်ဟု C & A က ဖော်ပြခဲ့သည်။ ဆွေးနွေးပွဲ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေ ပိုမိုကောင်းမွန်လာရေးကို ထိထိရောက်ရောက် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖော်ထုတ်ရန် ဖြစ်သည်။<sup>၂၀၁</sup> ယခုအနေအထားအထိ မြန်မာနိုင်ငံ တိုင်းနှင့် ပြည်နယ်အသီးသီးရှိ သက်ဆိုင်သူများနှင့် ချိတ်ဆက်မှုမှာ အလွန်အားနည်း နေသေးသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကုမ္ပဏီများက မြန်မာနိုင်ငံကို အမှန်တစ်ကယ် ကုန်ထုတ်လုပ်နိုင်သော နိုင်ငံအဖြစ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပြုသင့်၊ မပြုသင့် အရင်စဉ်းစား ဆုံးဖြတ်ပြီးမှသာလျှင် ၎င်းတို့၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် စတင်ပြုလုပ်မည်ဟု ဆိုထားသော ကြောင့် ဖြစ်သည်။<sup>၂၀၂</sup>

ထို့အပြင် ၂၀၁၆ ၊ ဒီဇင်ဘာလ၌ C & A က ဝန်ထမ်းကိုးယောက်ရှိသော ရုံးတစ်ခုကို မြန်မာနိုင်ငံ၌ နောက်လ အနည်းငယ်အတွင်း ဖွင့်လှစ်မည်ဟု ကြေညာခဲ့သည်။ ဤသို့ ဖွင့်လှစ်ခြင်းအားဖြင့် C & A ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင်း အခြေအနေများကို ပိုမိုနားလည် လာပြီး အထည်စက်ရုံများနှင့် နီးကပ်စွာအလုပ်လုပ်လာနိုင်ကာ အဓိကပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန် ကူညီနိုင်မည်ဖြစ်သည်ဟု C & A က ပြောကြားခဲ့သည်။

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း - ဤအစီရင်ခံစာကို ရေးသားနေချိန်၌ မြန်မာနိုင်ငံတွင် C & A ၏ ဝန်ထမ်း မရှိသေးပါ။ ယခုအခြေအနေတွင် C & A ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ Supplier စက်ရုံများတွင် လူမှုလိုက်နာခြင်းဆိုင်ရာ စာရင်းစစ်မှုကို ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်စာရင်းစစ် အဖွဲ့မှ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ စာရင်းစစ်များက စက်ရုံများသို့ လှည့်လည်စစ်ဆေးခဲ့ကြပြီး စက်ရုံတွင်း၌ အလုပ်သမားများအား အင်တာဗျူး ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါအင်တာဗျူးများကို ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် စာရင်းစစ်အသင်းက စကားပြန်၏ အကူအညီဖြင့် ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် တွေ့ရှိရသော အဓိကပြဿနာများ - မြန်မာနိုင်ငံတွင် တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် အဓိက ဦးတည် ရမည့်အရာမှာ အဆောက်အအုံဆိုင်ရာ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး (Building Safety) နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး (Occupational Health and Safety) တို့ဖြစ်သည်ဟု C & A က SOMO အား အသိပေးခဲ့သည်။ အဆိုပါအချက်များကို လုပ်ဆောင်ရန် အနည်းငယ်သော အားထုတ်မှုသာ လိုအပ်သည်ဟု အများကထင်မြင်နေကြသည်။ ထို့အပြင်လွတ်လပ်စွာ အဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းခွင့်၊ စုပေါင်းအရေးဆိုမှုများ ပြုလုပ်ခွင့် (အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမား ညှိနှိုင်းခွင့်)၊ လုပ်အားခနှင့် အလုပ်ချိန်များ အပေါ်တွင်လည်း C & A က အဓိကထား ဦးတည်လိုသည်။ ဤအချက်များမှာ C & A အနေဖြင့် ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရမည့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော စိန်ခေါ်မှုများဖြစ်ပေသည်။ C&A အနေဖြင့် ပြည်တွင်းပြည်ပရှိ သက်ဆိုင်သူများ (အခြား လက်လီရောင်း ကုမ္ပဏီများ၊ ILO ၊ Industri All) နှင့်လည်း ပူးပေါင်းဆောင် ရွက်လိုသည်။ ACT ၏ "လုံလောက် သင့်တင့်သော လုပ်အားခဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များ" ကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်မည့် ဒုတိယနိုင်ငံအဖြစ် မြန်မာနိုင်ငံအား ထည့်သွင်းရန် ACT ကို C & A က တွန်းအားပေးခဲ့သည်ဟု ဆိုသည်။ ဝယ်ယူခြင်း အလေ့အကျင့် ဆိုင်ရာ ချိုးဖောက်မှုများရှိပါက အမြန်ဆုံး အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ ရှိသင့်ပြီဟုလည်း C & A က ဆက်လက်ဖော်ပြခဲ့သည်။<sup>၂၀၃</sup>

201 2C&A, "letter to SOMO in response to a draft version of this report", 30 December 2016.  
202 Meeting between SOMO and C&A, March 2016, Yangon, Myanmar  
203 C&A in an e-mail to SOMO, 13 January 2017.

စက်ရုံဆိုင်ရာတွေ့ရှိချက်များအပေါ် တုံ့ပြန်မှု - ၂၀၁၆ ၊ ဇွန်လက ထုတ်ပြန်ခဲ့သော C & A ၏ Supplier စာရင်း၌ စက်ရုံ ၈ ပါဝင်ခဲ့သော်လည်း ၂၀၁၆ ၊ ဒီဇင်ဘာတွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သော C & A ၏ ပြုပြင်ထားသည့် စာရင်းတွင်မူ မပါဝင်တော့ပေ။ C & A က ရှင်းပြသည်မှာ ၂၀၁၅ နိုဝင်ဘာလတွင် စက်ရုံ ၈ ၌ စာရင်းစစ်မှု နှစ်ကြိမ်ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး ကျေနပ်ဖွယ်ရာမရှိသော အခြေအနေများကြောင့် စက်ရုံကို ဆိုင်းငံ့ထားခဲ့သည်။ မှားယွင်းမှုများကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်မှုများပြီးမြောက်သည်ဟု အတည်ပြုပြီးသည်အထိ အထည်ထုတ်လုပ်မှုများကို ရပ်ဆိုင်းခဲ့သည်ဟု C & A က ဆိုခဲ့သည်။ စက်ရုံ ၈ အနေဖြင့် စက်ရုံအသစ်တစ်ခုတည်ဆောက်နေပြီး အဆိုပါ စက်ရုံသစ်တွင် စံချိန်စံညွှန်းများပြည့်မီအောင် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်မည်ဟုလည်း C & A က ပြောကြားခဲ့သည်။ စက်ရုံ ၈ ကို ယခု အခြေအနေအထိ Supplier စာရင်းမှ ပယ်ထားသော်လည်း အဆိုပါစက်ရုံတွင် ပြဿနာရပ်များကို ဖြေရှင်းနိုင်ပြီဟု စာရင်းစစ်က အတည်ပြုသည့်အချိန်တွင် C & A က အထည်ထုတ်လုပ်မှုများ ပြန်လည်စတင်မည်ဖြစ်သည်။ အခြားဆိုင်းငံ့ခဲ့သော စက်ရုံများ၊ စက်ရုံ ၈ ၏ ချိုးဖောက်မှုများနှင့် ပတ်သက်၍ C & A က နောက်ထပ် သတင်းအချက်အလက်များ မပေးခဲ့ပါ။

၂၀၁၇၊ ပထမ ၃ လ၌ C & A ၊ H & M ၊ ILO နှင့် ဆွီဒင်ဖွံ့ဖြိုးရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု (Swedish Development Cooperation- SIDA) တို့ပူးပေါင်းပြုလုပ်သည့် အစီအစဉ်တစ်ခု စတင်မည်ဟုလည်း C & A က ကြေညာခဲ့သည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ဆင်းရဲမွဲတေမှုကိုလျှော့ချရန်၊ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများအား စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးရန်၊ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်နှင့်ပတ်သက်သော တိုးတက်မှုများဖော်ဆောင်ရန် နှင့် လူမှုဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးမှုများ တိုးတက်လာစေရန်ဖြစ်သည် (ပိုမိုသိရှိလိုပါက အပိုင်း ၅.၂.၇ တွင် ကြည့်ပါ)။

၅.၁.၂။ Deuter <sup>၂၀၄</sup>

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည် စတင် ထုတ်လုပ်ခဲ့သည့်နှစ် - ၂၀၁၅

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ထုတ်လုပ်ခြင်း အကြောင်းရင်း - Deuter က Supplier စက်ရုံ ၂ ရုံနှင့်သာ အလုပ်လုပ်သည်။ ဗီယက်နမ် Supplier နှင့် ထိုင်ဝမ် Supplier တို့ ဖြစ်သည်။ Deuter နှင့် ၁၂ နှစ်တာ လက်တွဲလုပ်ကိုင်ခဲ့သော ထိုင်ဝမ် Supplier က ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ စက်ရုံ ၂ ရုံ တည်ထောင်ခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် Deuter အနေနှင့်လည်း ၎င်း၏ အထည်ထုတ်လုပ်မှုအချို့ကို မြန်မာနိုင်ငံ၌ ပြုလုပ်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

Deuter ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ Supplier အရေအတွက် - တစ်ခု

ကုမ္ပဏီက မြန်မာနိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့၏ Supplier အမည်များနှင့် တည်နေရာကို SOMO အားပြောကြားမှု - ရှိသည်။

---

204 Based on Deuter's response to a draft version of this report, 4 January 2017.

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိ မရှိကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လေ့လာဆန်းစစ် အကောင်အထည်ဖော်မှုပြုလုပ်ခြင်း (Due Diligence) - Deuter အနေဖြင့် ရေရှည်လုပ်ငန်းလက်တွဲဆောင်ရွက်မှု များကိုသာ အလေးပေးသည့်အတွက် ဖြစ်နိုင်သရွေ့ ၎င်း၏ Supplier များနှင့်သာ အလုပ်လုပ်ရန်ကြိုးစားကြောင်း ဖော်ပြခဲ့သည်။ Supplier နှစ်ခုနှင့်သာ Deuter လက်တွဲ အလုပ်လုပ်လာခဲ့သည်မှာ ဆယ်စုနှစ်တစ်ခု ကျော်လာပြီဖြစ်သည်။ Deuter ၏ Due Diligence လုပ်ငန်းစဉ်အတွက် ဤသို့ ရေရှည်လက်တွဲဆောင်ရွက်မှုက အလွန်အရေးပါသည်ဟု ဆိုသည်။ ထို့အပြင် Deuter ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအသင်း၊ အရည်အသွေးဆိုင်ရာ မန်နေဂျာ၊ ကော်ပိုရိတ်တာဝန်များဆိုင်ရာ မန်နေဂျာနှင့် ထိပ်တန်း စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့တို့ကလည်း Deuter ၏ Supplier စက်ရုံများသို့ ပုံမှန် လေ့လာစစ်ဆေးကြကြောင်း သိရှိရသည်။ စက်ရုံများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာအဖွဲ့များကလည်း ဂျာမနီနိုင်ငံရှိ Deuter ရုံးချုပ်သို့ လာရောက်လေ့လာကြပြီး ပြဿနာရပ်များကို ထိပ်တန်းစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများ ပြုလုပ်ကြသည်။ ဖဲဝဲ ဖောင် ဒေးရှင်းနှင့်အတူ မှီခိုမှုကင်းသော စာရင်းစစ်ခြင်း၊ မှားယွင်းဆောင်ရွက်ချက်များကို မှန်ကန်အောင် ပြန်လည်ဆောင်ရွက်နေမှုများအပေါ် လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း တို့ကိုလည်း Deuter က ပြုလုပ်သည်။ ထို့အပြင် နိုင်ငံအနေအထားအလိုက် အလုပ်သမားများနှင့် စက်ရုံ စီမံအုပ်ချုပ်သူများကို သင်တန်းပေးခြင်းဖြင့် Supplier များ၏ စွမ်းရည်မြှင့်တင်လာစေရန် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း - Deuter ၏ လေ့လာစောင့်ကြည့်မှု၊ စာရင်းစစ်မှုနှင့် ကုစားမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များ သည် Fair Wear Foundation ၏ စိစစ်အတည်ပြုခြင်းစနစ်ပေါ်တွင် အခြေပြုသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် တွေ့ရှိရသော အဓိကပြဿနာများ - မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်နိုင်ခြေများ မြင့်တက်နေကြောင်း သတိပြုမိသည်ဟု Deuter က ဆိုခဲ့သည်။ အောက်ဖော်ပြပါ ကိစ္စရပ်များကို Deuter က မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။

- ရှည်လျားလှသော အလုပ်ချိန်များ
- သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များနှင့် ဆန္ဒထုတ်ဖော်မှုဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်များကို နှိပ်ကွပ်ခြင်း
- လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ ဆိုးရွားခြင်း
- ကလေးအလုပ်သမား
- နှုတ်ဖြင့် ဖော်ကားမှု
- စက်ရုံများတွင် ကျန်းမာရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများ နိမ့်ကျခြင်း
- အလုပ်ရှင်နှင့် သမဂ္ဂများကြားတွင် ကောင်းမွန်သောလူမှုဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးမှုများမရှိခြင်း

စက်ရုံဆိုင်ရာတွေ့ရှိချက်များအပေါ် တုံ့ပြန်မှု - စက်ရုံ ၅ မှအထည်ထုတ်လုပ်ပေးခြင်းမရှိဟု Deuter က ဆိုခဲ့သည်။ သို့သော် စက်ရုံ ၅ နှင့် ဝင်းခြံတစ်ခုတည်းတွင်ရှိသော၊ စက်ရုံ ၅ နှင့် ကုမ္ပဏီတူသော အခြားစက်ရုံ တစ်ခုကမူ အထည်ထုတ်လုပ်ပေးနေသည်ဟု ဆိုသည်။ ဤစက်ရုံနှစ်ခုလုံးကို Fair Wear Foundation က ၂၀၁၆၊ မေလ၌ စာရင်းစစ်မှု ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ Deuter ၏ ပြောကြားချက်အရ အဆိုပါ Fair Wear Foundation ၏ စာရင်းစစ်ရလဒ်များကမူ SOMO မှရေးသားဖော်ပြထားသော စက်ရုံ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို အတည်ပြုခြင်းမရှိခဲ့ဟု သိရှိရသည်။ စက်ရုံတွင် ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားအား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ SOMO ၏ တွေ့ရှိချက်အား Fair Wear Foundation ၏ စာရင်းစစ်က အတည်မပြုခဲ့ချေ။ ၎င်းတို့စာရင်းစစ်နေသည့် ကာလအတွင်း တွေ့ရှိခဲ့ရသည့် အငယ်ဆုံး အလုပ်သမားမှာ အသက် ၁၈ နှစ်ရှိပြီဟု ဆိုသည်။ Deuter ၏ လူမှုဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာ ( ၂၀၁၅၊ ဇူလိုင်မှသည် ၂၀၁၆၊ ဇွန်လ အထိ) ၌ စာရင်းစစ်ပြုလုပ်ရာမှ တွေ့ရှိချက်ရလဒ်များကို အကျဉ်းချုံးဖော်ပြထားပေသည်။



အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမားများ အလုပ်ဝင်ရန်အတွက် မနက်အစောတွင် စက်ရုံသို့ လမ်းလျှောက်လာစဉ်။ Lauren Decicca / MAKMENDE

၅.၁.၃ ။ Gastra <sup>၂၀၅</sup>

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည် စတင် ထုတ်လုပ်ခဲ့သည့်နှစ် - ကုမ္ပဏီက မည်သည့်သတင်းအချက်အလက်မှ မပေးခဲ့ပါ။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည် စတင်ထုတ်လုပ်ရခြင်း အကြောင်းရင်း - ကုမ္ပဏီက မည်သည့်သတင်းအချက်အလက်မှ မပေးခဲ့ပါ။

Gastra ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ Supplier အရေအတွက်- ကုမ္ပဏီက မည်သည့် သတင်းအချက်အလက်မှ မပေးခဲ့ပါ။

ကုမ္ပဏီက မြန်မာနိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့၏ Supplier အမည်များနှင့် တည်နေရာကို SOMO အားပြောကြားမှု - မရှိပါ။

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း - Gastra သည် 'စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုဆိုင်ရာ လိုက်နာရေးလုပ်ရှားမှု (BSCI - Business Social Compliance Initiative)' ၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည်။ BSCI ၏ နည်းလမ်းများနှင့်အညီ တတိယအဖွဲ့အစည်းမှ စာရင်းစစ်ခြင်းများကို ပြုလုပ်သည်။ အဆိုပါ စာရင်းစစ်မှုများကို Gastra ၏ တောင်းဆိုမှုဖြင့် SGS ကပြုလုပ်နေသည်ဟု ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည်။ မှားယွင်းသော လုပ်ဆောင်ချက်များကို တွေ့ရှိပါကလည်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများပြုလုပ်ခြင်း ရှိ၊ မရှိ သိရှိနိုင်ရန်အတွက် ပုံမှန် လေ့လာစောင့်ကြည့်မှုများ ပြုလုပ်လျက်ရှိသည်ဟု Gastra က ဆိုခဲ့သည်။

205 Based on Gastra's response to a draft version of this report, 16 December 2016.

မြန်မာနိုင်ငံတွင် တွေ့ရှိရသော အဓိကပြဿနာများ - ကုမ္ပဏီက မည်သည့် သတင်းအချက်အလက်မှ မပေးခဲ့ပါ။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုရှိမရှိကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လေ့လာဆန်းစစ် အကောင်အထည်ဖော်မှုပြုလုပ်ခြင်း (Due Diligence) - ကုမ္ပဏီက မည်သည့် သတင်းအချက်အလက်မှ မပေးခဲ့ပါ။ စက်ရုံဆိုင်ရာတွေ့ရှိချက်များအပေါ် တုံ့ပြန်မှု - Gaastra (Doniger ဖက်ရှင်အုပ်စု၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု) က စက်ရုံ ၁၂ တွင် အထည်ထုတ်လုပ်နေကြောင်း အတည်ပြုချက်ပေးခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ စာရင်းစစ်မှုကြောင့် စက်ရုံ ၁၂ တွင် တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာအောင် လုပ်ပေးသင့်ကြောင်း Gaastra က သတိထားမိလာသည်။ ပြဿနာရပ်များကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် စတင်စီစဉ်ဆောင်ရွက်နေပြီ ဟုလည်း ဆိုခဲ့သည်။

သို့သော်လည်း စက်ရုံများဆိုင်ရာ SOMO ၏တွေ့ရှိချက်များအား တုံ့ပြန်မှုပေးရန်ကိုမူ Gaastra ကုမ္ပဏီက ငြင်းဆန်ခဲ့သည်။ Gaastra အနေဖြင့် BSCI ကိုသာ တာဝန်ခံမည်ဖြစ်သည်ဟုလည်း ဆိုခဲ့သည်။ စက်ရုံများအား အစီရင်ခံစာပေးပို့ခဲ့ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ အားထုတ်မှုများကို အထောက်အကူဖြစ်စေသည့်အတွက် SOMO ကို ကျေးဇူးတင်ကြောင်း Gaastra က ပြောကြားခဲ့သည်။

### ၅.၁.၄ ။ H & M <sup>၂၀၆</sup>

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည် စတင် ထုတ်လုပ်ခဲ့သည့်နှစ် - ၂၀၁၃

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်စတင်ထုတ်လုပ်ခြင်း အကြောင်းရင်း - H & M သည် လုပ်ငန်းတိုးချဲ့လို သည့်ကုမ္ပဏီဖြစ်သည့်အားလျော်စွာ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အထည်ထုတ်လုပ်သည့်ဈေးကွက်များကို အစဉ်အမြဲ ရှာဖွေနေလေ့ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ကာလအတန်ကြာ အထည်ထုတ်လုပ်ခဲ့ပြီးဖြစ်၍ အချို့သော ထုတ်ကုန်များအတွက် ကောင်းမွန်သောကျွမ်းကျင်မှုများ တည်ရှိနေပြီဖြစ်သည်ဟု H & M က ဆိုခဲ့သည်။

H & M ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ Supplier အရေအတွက် - အထည်ထုတ်လုပ်နေသည့်စက်ရုံ ၂၆ ရုံ နှင့် ကုန်ကြမ်းများကိုပြင်ဆင်သော စက်ရုံ ၁၂ ရုံရှိသည်ဟု H & M က ထုတ်ပြန်ကြေညာသော Supplier စာရင်းတွင် ဖော်ပြထားသည်။ <sup>၂၀၇</sup>

ကုမ္ပဏီက မြန်မာနိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့၏ Supplier အမည်များနှင့် တည်နေရာကို SOMO အားပြောကြားမှု - ရှိသည် (H & M က ထုတ်ပြန်ကြေညာသော Supplier စာရင်း)

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုရှိမရှိကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လေ့လာဆန်းစစ် အကောင်အထည်ဖော်မှုပြုလုပ်ခြင်း (Due Diligence) - ဈေးကွက်တစ်ခုတွင် အထည်ထုတ်လုပ်မှု မပြုလုပ်မီ စီးပွားရေးနှင့် ရေရှည်တည်တံ့မှုဆိုင်ရာ အခြေအနေများကို သိရှိနိုင်ရန်အတွက် 'ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေဆိုင်ရာ လေ့လာဆန်းစစ်မှု' ကို H & M က

206 Based on H&M's response to a draft version of this report, 22 December 2016.  
207 H&M, "Supplier List", no date, <<http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-list.html>> (13 January 2017).

ပြုလုပ်လေ့ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း အဆိုပါလေ့လာဆန်းစစ်မှုကို H & M က ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ဒေသဆိုင်ရာ အရပ်ဖက်အဖွဲ့၊ အစည်းများ၊ အစိုးရ၊ စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာဦးဆောင်သူများနှင့် တွေ့ဆုံခြင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်ကို ပိုမိုသိရှိရန်အတွက် စက်ရုံများသို့ သွားရောက်လေ့လာခြင်းနှင့် အခွင့်အလမ်းနှင့် စိန်ခေါ်မှုများကို အတွင်းကျကျလေ့လာ ဆန်းစစ်ခြင်းများပြုလုပ်ခဲ့သည်။ H & M နှင့် လက်တွဲအလုပ်လုပ်ရန်အတွက် H & M ၏ 'ရေရှည်တည်တံ့မှုဆိုင်ရာ အလေးပေးဆောင်ရွက်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများ' ကို Supplier များ အနေဖြင့် လက်မှတ်ထိုးလိုက်နာရန် လိုအပ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် Supplier များအနေဖြင့် ၎င်းအချက်ကို လိုက်နာ ရန်သာမက အခြားဝင်ခွင့်ဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို H & M က ချမှတ်ထားသည်။ လိုအပ်ချက်များအနက် မြေနှင့်သက်ဆိုင်သော Due Diligence သည် တစ်ချက် အပါအဝင် ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များတွင်ရှိသော စက်ရုံများနှင့် အလုပ်လုပ် မည်မဟုတ်ဟု H & M က SOMO ကို အသိပေးခဲ့သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အထူးစီးပွားရေးဇုန်များ တည်ထောင်မှုသည် မြေ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများနှင့် ဆက်စပ်နေသောကြောင့် ဖြစ်သည်။<sup>၂၀၈</sup>

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေလေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း - H & M ၏ ရေရှည်တည်တံ့မှုဆိုင်ရာပြည်တွင်းအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသည်။ စက်ရုံတိုင်းကို တစ်နှစ်လျှင် ၄ ကြိမ် သွားရောက် လေ့လာစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်သည်ဟု H & M က ဆိုသည်။ Supplier များ၏ ရေရှည် တည်တံ့မှုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် စွမ်းဆောင်နိုင်မှုများကို လေ့လာစောင့်ကြည့်ရန်နှင့် ထောက်ပံ့မှုပေးနိုင်ရန် H & M ရုံးတွင် အဓိက Supplier စက်ရုံများ၏ စီမံခန့်ခွဲသူများနှင့် သုံးလတစ်ကြိမ် တွေ့ဆုံမှုများပြုလုပ်သည်။ အလုပ်သမားများ၏အသံကို ကြားနိုင်ရန် အတွက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ ပြည်တွင်း အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများနှင့်လည်း ပုံမှန်ဆက်သွယ်မှုရှိသည်ဟု H & M က ဖော်ပြခဲ့သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် တွေ့ရှိရသော အဓိကပြဿနာများ - စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲသူများနှင့် အလုပ်သမားများအကြားတွင် လူမှုဆိုင်ရာဆွေးနွေးမှုများ အားနည်းနေပြီး ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားများအား အကာအကွယ်ပေးခြင်း အခြေအနေသည်လည်း စိုးရိမ်ဖွယ် ဖြစ်နေသည်။ မြန်မာ နိုင်ငံရှိ H & M အထည်စက်ရုံတိုင်းတွင် သင်တန်းများပေးရန်နှင့် လေ့လာအကဲဖြတ်မှုပြုလုပ်ရန်အတွက် တရုတ်အတိုင်ပင်ခံကုမ္ပဏီ တစ်ခုဖြစ်သည့် 'ကလေးအခွင့်အရေးများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဝန်ကုမ္ပဏီ ( Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility – CCRCSR)' နှင့် H & M က လက်တွဲလုပ်ကိုင်နေသည်။ ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားများအား ထိထိရောက်ရောက် အကာအကွယ်ပေးရန်နှင့် မှန်ကန်သောမှတ်ပုံတင်ကိုင်ဆောင်ထားသူ အလုပ်သမားများကိုသာ ငှားရမ်းရန် စက်ရုံလူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲသူများအား သင်တန်းများပေးရန်လိုအပ်နေသည်ဟု H & M က ရေးသား ခဲ့သည်။

သင့်လျော်လုံလောက်မှုရှိသောအခကြေးငွေသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် အဖြစ်အများဆုံး စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ် အနေဖြင့်ရှိနေကြောင်း H & M က ဖော်ပြခဲ့သည်။ ၂၀၁၇ ခု မြန်မာနိုင်ငံရှိစက်ရုံ ၁၀ ခုတွင် သင့်လျော်လုံလောက်မှုရှိသော အခကြေးငွေနည်းလမ်းကို အကောင် အထည်ဖော်မည်ဖြစ်ပြီး ၂၀၁၈ တွင်မူ မဟာဗျူဟာဆိုင်ရာ Supplier များအားလုံးအတွက် သင့်လျော်လုံလောက်မှုရှိသော အခကြေးငွေ နည်းလမ်းကို စတင်အကောင် အထည်ဖော်မည်ဟု H & M က ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ H & M ၏ Supplier များအားလုံး အနေဖြင့် အလုပ်သမားများအား အနည်းဆုံးလုပ်အားခ တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ် (ဤအစီရင်ခံစာ ရေးနေချိန်တွင် ၂.၄၈ ယူရို) ကို မဖြစ်မနေ ပေးရန် H & M က မျှော်လင့်သည်။ Suppliers များက အလုပ်သင်နှင့် အစမ်းခန့်ကာလအတွက် ပေးသော ၃၆၀၀ အောက် လျော့နည်းသည့် အခကြေးငွေကို H & M က သဘောတူလက်ခံခြင်း မရှိပေ။<sup>၂၀၉</sup>

208 Conversation between SOMO and H&M, September 2016.  
209 Conversation between SOMO and H&M, September 2016.



စက်ရုံဆိုင်ရာတွေ့ရှိချက်များအပေါ် တုံ့ပြန်မှု - SOMO ၏ သုတေသန အစီရင်ခံစာအကြမ်းကို ရရှိပြီးနောက်ပိုင်း ၂၀၁၆၊ ဒီဇင်ဘာ၊ ၁၉ ရက်နေ့တွင် H & M က စက်ရုံ ၉ နှင့် ၈ သို့ သွားရောက်လေ့လာစစ်ဆေးခဲ့သည်။ အလုပ်သမားများနှင့် စက်ရုံစီမံအုပ်ချုပ်သူများကို အင်တာဗျူးခဲ့ပြီး မှတ်တမ်းမှတ်ရာများကိုလည်း စစ်ဆေးခဲ့သည်။ စက်ရုံဆိုင်ရာတွေ့ရှိချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ H & M ၏ တုံ့ပြန်မှုကို အခန်း ၄ တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

၂၀၁၆၊ အောက်တိုဘာနှင့် နိုဝင်ဘာတွင် H & M က ကိုယ်ပိုင်လေ့လာဆန်းစစ်မှုများကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ စက်ရုံတိုင်းရှိ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာနမှ မှတ်တမ်းများကို စစ်ဆေးခဲ့သည်။ H & M သည် အဆိုပါ လေ့လာဆန်းစစ်မှု၏ရလဒ်များကို SOMO နှင့် မျှဝေခြင်း မပြုလုပ်ခဲ့ပေ။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမားများအနေဖြင့် မှန်ကန်သော မှတ်ပုံတင်များမရှိပါက ရရှိလာအောင် အခွင့်အလမ်းများဖန်တီးပေးနိုင်ရန် H & M အနေဖြင့် စက်ရုံများနှင့် ဆွေးနွေးနေသည်ဟု ဆိုခဲ့သည်။

၅.၁.၅။ Muji ၂၁၀

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည် စတင် ထုတ်လုပ်ခဲ့သည့်နှစ် - ၂၀၁၅

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည် စတင်ထုတ်လုပ်ခြင်း အကြောင်းရင်း - မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားများ ပေါများခြင်းနှင့် နိုင်ငံ၏ လုပ်အားခနှုန်းထားသည် အလုပ်၏ အရည်အသွေးနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိခြင်းတို့ကြောင့် အထည်စတင်ထုတ်လုပ်ရန် ကုမ္ပဏီက ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ထို့အပြင် တရုတ်အထည်စများကို အသုံးပြုသည့်တိုင်အောင် အခွန်လျှော့ပေါ့ပေးရန် လျှောက်ထားနိုင်သည်။ နောက်ဆုံးတစ်ချက်အနေဖြင့် - မြန်မာနိုင်ငံသည် လူမှုတည်ငြိမ်မှုများနှင့် လုံခြုံမှုရှိသော ဗုဒ္ဓဘာသာနိုင်ငံတစ်ခုဖြစ်သောကြောင့် Muji အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည် စတင်ထုတ်လုပ်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်ဟု ဆိုသည်။

Muji ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ Supplier အရေအတွက် - ၆ ခု

ကုမ္ပဏီက ၎င်းတို့၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ Supplier အမည်များနှင့် တည်နေရာကို SOMO အားပြောကြားမှု - ရှိသည်

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုရှိမရှိကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လေ့လာဆန်းစစ် အကောင်အထည်ဖော်မှုပြုလုပ်ခြင်း (Due Diligence) - "တိုးတက်မှုတွေ့၊ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုတွေ့ အမှန်တစ်ကယ် ရှိ၊ မရှိ သေသေချာချာသိရဖို့အတွက် တည်ရှိပြီး စက်ရုံတွေကို တစ်နှစ်တစ်ကြိမ် ပတ်ဝန်းကျင်၊ အလုပ်သမား၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ မေးခွန်းတွေကို ဖြေခိုင်းပါတယ်။

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း - Muji နှင့် စီးပွားရေးပါတနာများက ကာလအပိုင်းအခြားအလိုက် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများကို လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း၊ Muji ၏ အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာဝန်ထမ်းများက သုံးလတစ်ကြိမ် လေ့လာစစ်ဆေးခြင်း၊ Muji ၏ အရောင်းမြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်မှ ခြောက်လတစ်ကြိမ် စက်ရုံများသို့ လေ့လာစစ်ဆေးခြင်းများ ပြုလုပ်သည်။

210 Based on Muji's response to a draft version of this report, 30 December 2016.

မြန်မာနိုင်ငံတွင် တွေ့ရှိရသော အဓိကပြဿနာများ - နိုင်ငံခြားအဝယ်ကုမ္ပဏီများက မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် ပိုမိုစိတ်ဝင်စားလာကြသည့် အတွက် အနာဂတ်တွင် အလုပ်သမားရှားပါးမှုပြဿနာ ကြုံရနိုင်သည်ဟု Mujji က ခန့်မှန်းသည်။

စက်ရုံဆိုင်ရာတွေ့ရှိချက်များအပေါ် တုံ့ပြန်မှု - စက်ရုံ ၄ နှင့် ၉ က အထည်ထုတ်လုပ်ပေးနေသည်ဟု Mujji က အတည်ပြုချက်ပေးခဲ့သည်။ သို့ပါသော်လည်း Mujji သည် ကုန်သွယ်ရေးကုမ္ပဏီတစ်ခုမှတစ်ဆင့် အလုပ်လုပ်ခြင်းဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံရှိ စက်ရုံများနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်မှုမရှိဟု ဆိုသည်။ စက်ရုံ ၄ နှင့် ၉ တွင်တွေ့ရှိခဲ့ရသော တွေ့ရှိချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ မှတ်ချက်ပေးရန် Mujji က ငြင်းဆန်ခဲ့သည်။

### ၅.၁.၆ ။ New Look <sup>၂၀၁</sup>

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည် စတင် ထုတ်လုပ်ခဲ့သည့်နှစ် - ၂၀၁၄

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်စတင်ထုတ်လုပ်ခြင်း အကြောင်းရင်း - ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်နည်းခြင်း၊ သင့်လျော်သောအခွန်နှုန်းထားများရှိခြင်း၊ နှစ်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ စက်ရုံများနှင့်လက်တွဲလုပ်ကိုင်မှုကြောင့် စီးပွားရေးပိုမိုတိုးတက်လာနိုင်သော အခွင့်အလမ်းရှိခြင်း၊ စသည့်အချက်များကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ပိုမိုထုတ်လုပ်ရန် အစီအစဉ်ရှိသည်ဟု New Look က ဆိုသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ Supplier အရေအတွက် - ၈ ခု

ကုမ္ပဏီက ၎င်းတို့၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ Supplier အမည်များနှင့် တည်နေရာကို SOMO အားပြောကြားမှု - ရှိသည်

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုရှိမရှိကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လေ့လာဆန်းစစ် အကောင်အထည်ဖော်မှုပြုလုပ်ခြင်း (Due Diligence) - New Look က ၎င်း၏ Due Diligence လုပ်ငန်းစဉ်များကို ရှင်းပြခဲ့သည် - ပထမအဆင့်အနေဖြင့် Supplier များအနေဖြင့် တတိယအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ စာရင်းစစ်ဆေးမှုရလဒ်ကို New Look အားတင်ပြရန်လိုအပ်သည်။ ဖွင့်လင်းမြင်သာမှုပိုမိုရရှိစေရန်နှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များ မထပ်စေရန်အတွက် စာရင်းစစ်ပုံစံကို SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audits) ၏ ပုံစံဖြင့် ပြုလုပ်ခြင်းကို New Look က ပို အလိုရှိသည်။ စာရင်းစစ်၏ ရလဒ်များကို အခြေခံပြီး ကုစားခွင့်အစီအစဉ်များ ချမှတ်သည်။ New Look အနေဖြင့် ၎င်း၏ Supplier များနှင့် ပူးပေါင်းပြီး ပြဿနာများကိုအဖြေရှာရန် ရည်မှန်းထားသည်ဟု ဆိုသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကုစားခွင့်အစီအစဉ်များရှိခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းတို့သည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများနှင့် တိုးတက်မှုများဖြစ်ပေါ်လာစေရန် မရှိမဖြစ် အရေးပါသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ပြဿနာ၏အခြေခံအကြောင်းရင်းများကို သိရှိနိုင်ရန်အတွက် လေ့လာစောင့်ကြည့်မှုများနှင့် မူဝါဒများချမှတ်ခြင်းအပြင် နောက်ထပ်ဆက်လက်ဆောင်ရွက်စရာများ ရှိသည်ဟုလည်း New Look က ဆိုခဲ့သည်။

211 Based on New Look's reaction to a draft version of this report, 6 January 2017.

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း - New Look ၏ အထည်ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာနိုင်ငံများတွင် အကူအညီ တောင်းရန်တယ်လီဖုန်းလိုင်းများ (Helplines) တပ်ဆင်ထားသည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် မိမိတို့ပြဿနာများကို အဆိုပါ တယ်လီဖုန်းလိုင်းများမှတစ်ဆင့် ပြောကြားနိုင်သည်။ စက်ရုံသို့သွားရောက်လေ့လာစစ်ဆေးခြင်းများနှင့် အလုပ်သမားအင်တာဗျူးများကိုလည်း New Look က ပြုလုပ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် တွေ့ရှိရသော အဓိကပြဿနာများ -

- လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများ ( မျက်စိအကာအကွယ် သို့မဟုတ် အပ်မတိုးမိစေရန် အကာအကွယ်မရှိခြင်း၊ တစ်ကိုယ်ရေသုံး ကာကွယ်ရေးပစ္စည်းများကို စနစ်တကျ အသုံးပြုမှု မရှိခြင်း)၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများနိမ့်ကျခြင်း၊ ဗဟုသုတနှင့် သင်တန်းများမရရှိခြင်း။
- ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း - အသက်အရွယ်စိစစ်ခြင်းဆိုင်ရာ ကောင်းမွန်သောစနစ်မရှိခြင်းကြောင့် ကလေးအလုပ်သမားပြဿနာများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်။
- အချိန်ပို အလုပ်ချိန်နာရီများ
- အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဆိုင်ရာ ပြဿနာများ - အလုပ်သမားများထံတွင် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်မရှိခြင်း၊ လုပ်အားခနှင့် အလုပ်ချိန်နာရီများကို တိကျခိုင်မာစွာ မမှတ်ထားခြင်းတို့ကြောင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ပေးခြင်း ရှိ/ မရှိ ကို မစိစစ်နိုင်ခြင်း။
- တရားမဝင်ဘဲ ကန်ထရိုက်တစ်ဆင့်ပေးခြင်း
- မြန်မာနိုင်ငံရှိစက်ရုံအများစုသည် နိုင်ငံခြားသားပိုင်ဖြစ်သောကြောင့် ပြောဆိုဆက်သွယ်မှုဆိုင်ရာ ပြဿနာများရှိခြင်း။ ထိုစက်ရုံများကို စီမံအုပ်ချုပ်နေသူများသည် မြန်မာစကားမပြောတတ်ချေ။

စက်ရုံဆိုင်ရာတွေ့ရှိချက်များအပေါ် တုံ့ပြန်မှု - စက်ရုံ ၁၁ က အထည်ထုတ်လုပ်ပေးနေသည်ဟု New Look က အတည်ပြုချက်ပေးခဲ့သည်။ ၂၀၁၆၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် စက်ရုံသို့ သွားရောက်လေ့လာစစ်ဆေးခဲ့ပြီး အလုပ်သမား ၂၁ ဦးကို New Look အဖွဲ့မှ အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ယင်းမတိုင်ခင် တတိယအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက ပြုလုပ်ခဲ့သော စာရင်းစစ်မှုတွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာစိုးရိမ်ဖွယ်ရာများ တွေ့ရှိခဲ့သည်။ ထို့အပြင် SOMO နှင့် New Look တို့၏ ကိုယ်ပိုင်လေ့လာစစ်ဆေးမှုများကလည်း စက်ရုံတွင် အခြားသော ပြဿနာများကို တွေ့ရှိခဲ့သည်။ SOMO တွေ့ရှိခဲ့သော ပြဿနာရပ်များအချို့ကို New Look ကလည်း တွေ့ရှိခဲ့သည်။ SOMO မတွေ့ရှိခဲ့သော အခြားပြဿနာရပ်များကိုလည်း New Look က တွေ့ရှိခဲ့ပြီး အဆိုပါပြဿနာများကို SOMO အား New Look က အသိပေးခဲ့သည် (ပိုမိုသိရှိလိုပါက အခန်း ၄ ကိုကြည့်ပါ)။

၅.၁.၇။ Primark ၂၁၂

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည် စတင် ထုတ်လုပ်ခဲ့သည့်နှစ် - ၂၀၁၂

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်စတင်ထုတ်လုပ်ရခြင်း အကြောင်းရင်း - ကုမ္ပဏီက မည်သည့်သတင်းအချက်အလက်မှ မပေးခဲ့ပါ

212 Based on Primark's response to a draft version of this report, 3 January 2017.



မြန်မာနိုင်ငံရှိအထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ရုံ (သုတေသနပြုရာတွင် မပါဝင်ပါ)။ Martje Theuws / SOMO

မြန်မာနိုင်ငံရှိ Supplier အရေအတွက် - ကုမ္ပဏီက မည်သည့်သတင်းအချက်အလက်မှ မပေးခဲ့ပါ

ကုမ္ပဏီက ၎င်းတို့၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ Supplier အမည်များနှင့် တည်နေရာကို SOMO အားပြောကြားမှု - မရှိပါ

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိ၊ မရှိကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လေ့လာဆန်းစစ် အကောင်အထည်ဖော်မှုပြုလုပ်ခြင်း (Due Diligence) - ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ၊ အိုအီးစီဒီ၏ Due Diligence လမ်းညွှန်ချက်များနှင့်အညီ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ Due Diligence လုပ်ငန်းစဉ်များကိုလုပ်ဆောင်နေသည်ဟု Primark က ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည်။ အိုအီးစီဒီ Due Diligence၏ အကြံပေးအဖွဲ့တွင် Primark က အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးလည်း ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ Primark ၏ Due Diligence လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ရုံးအခြေပြုသုတေသနပြုလုပ်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သူများကိုချိတ်ဆက်ခြင်း (Stakeholder Mapping) တို့ပါဝင်သည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုများကို အခြေပြု၍ ၂၀၁၆ ၊ စက်တင်ဘာလတွင် Primark က သက်ဆိုင်သူများနှင့် တွေ့ဆုံခြင်းများကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း - Primark ၏ Ethical Team မှ စာရင်းစစ်ပြီး ထိုရလဒ်များကို တတိယအဖွဲ့အစည်းက သဘောတူညီချက်ပေးခြင်းမှတစ်ဆင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို လေ့လာစောင့်ကြည့်မှုများ ပြုလုပ်သည်။ စက်ရုံတိုင်းတွင် အထည်ထုတ်လုပ်မှုများမပြုလုပ်မီ စာရင်းစစ်လေ့ရှိသည်။ အကယ်၍ Due Diligence လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများနိုင်သည်ဟု တွေ့ရှိရ

ပါက စာရင်းစစ်မှုများကို ကြိုတင်အသိပေးကြေညာခြင်းမရှိဘဲ ပြုလုပ်သည်။ အကယ်၍ Primark ၏ သွင်းအားစုကွင်းဆက်များတွင် ပြဿနာရပ်များတွေ့ရှိရပါက ဝင်ရောက်စစ်ဆေးမှုများ (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများကို ကြိုတင်အသိပေး ကြေညာခြင်းမရှိဘဲ ပြုလုပ်မည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားများ၏ဘဝနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုကို ပြင်းထန်စွာခြိမ်းခြောက်နေသော မည်သည့်ကိစ္စရပ်များကိုမဆို (အမွေစေခိုင်းခြင်း၊ လူကုန်ကူးပြီး အလုပ်သမားကဲ့သို့စေခိုင်းခြင်း၊ ထောင်အလုပ်သမားသဖွယ် စေခိုင်းခြင်းတို့ အပါအဝင်) ချက်ချင်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ရန် ဦးစားပေးအနေဖြင့် ထားရှိသည်။ အဆိုပါ ပြဿနာရပ်များဖြစ်ပေါ်သော စက်ရုံများကို ချက်ချင်းရပ်ဆိုင်းမည်ဖြစ်ပြီး ပြဿနာ ရပ်များအား သင့်လျော်စွာ ပြည့်ပြည့်ဝဝ ဖြေရှင်းပြီးသည်အထိ ရပ်ဆိုင်းထားမည်ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် တွေ့ရှိရသော အဓိကပြဿနာများ - Primark အနေဖြင့်ကိုယ်ပိုင်စာရင်းစစ်မှုများနှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော Due Diligence လုပ်ငန်းစဉ်များမှတစ်ဆင့် SOMO ၏ အစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြခဲ့သော အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ခြေများကို သတိပြုမိလာသည်ဟု ဆို သည်။ သို့သော် မည်သည့်အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ခြေများအား တွေ့ရှိဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့သည်ဟုမူ ရေးသားဖော်ပြထားခြင်း မရှိပါ။

စက်ရုံဆိုင်ရာတွေ့ရှိချက်များအပေါ် တုံ့ပြန်မှု - SOMO ၏ အစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြခဲ့သောပြဿနာများကို Primark ၏ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့က လေ့လာစစ်ဆေးနေပြီဖြစ်ကြောင်းနှင့် ယခုအချိန်တွင် စက်ရုံများ၌ အထည်အော်ဒါ အသစ်များကို မမှာယူထားဟုလည်း Primark က SOMO အား အသိပေးခဲ့သည်။

၅.၁.၈ ။ Suitsupply ၂၁၃

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည် စတင် ထုတ်လုပ်ခဲ့သည့်နှစ် - ၂၀၁၅

မြန်မာနိုင်ငံရှိ Supplier အရေအတွက် - ၁ ခု (ဤစက်ရုံ၌ အနာဂတ်တွင်အထည်ပိုမိုထုတ်လုပ်ရန် Suitsupply က မျှော်မှန်းထားသည်) မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်စတင်ထုတ်လုပ်ရခြင်း အကြောင်းရင်း - ဝတ်စုံများချုပ်လုပ်သည့် လုပ်ငန်းများတည်ထောင်ခြင်းနှင့် ထောက်ပံ့ ပို့ဆောင်ရေးဆိုင်ရာ အကျိုးအမြတ်များ ရရှိခြင်းကြောင့်။

ကုမ္ပဏီက ၎င်းတို့၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ Supplier အမည်များနှင့် တည်နေရာကို SOMO အားပြောကြားမှု - ရှိသည်

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုရှိမရှိကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လေ့လာဆန်းစစ် အကောင်အထည်ဖော်မှုပြုလုပ်ခြင်း (Due Diligence) - Suitsupply ၏ ကနဦး Due Diligence လုပ်ဆောင်ချက် အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအကြောင်း ခြုံငုံသုံးသပ် နိုင်ရန်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံကိုလာရောက်လေ့လာခြင်းများပြုလုပ် သကဲ့သို့မတူညီသောအထည်ထုတ်လုပ်ရေးနေရာများသို့ သွားရောက်လေ့လာခဲ့သည်။ ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများနှင့် အခွင့်အရေးများကို ယေဘုယျ သိရှိနိုင်ရန်အတွက် နိုင်ငံအကြောင်းသက်ဆိုင်ရာလေ့လာမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ လေ့လာဆန်းစစ်မှုများပြုလုပ်ပြီး အထည်ရရှိမှုဆိုင်ရာမန်နေဂျာများအတွက် လမ်းညွှန်များသဖွယ် အသုံးပြုသည်။ စက်ရုံများကိုလည်း Suitsupply ၏ မူဝါဒများနှင့် Suitsupply သည် ဖဲဝဲဖောင်ဒေးရှင်းအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ကြောင်းကိုလည်း အသိပေးခဲ့သည်။

213 Based on Suitsupply's response to a draft version of this report, 5 January 2017.

ပုံမှန်အားဖြင့် အထည်ထုတ်လုပ်မှု မစတင်မီ ယခင်ကပြုလုပ်ခဲ့သော စာရင်းစစ်မှုအစီရင်ခံစာများကို လေ့လာသုံးသပ်ပြီး Suitsupply အတွက် စာရင်းစစ်မှုပြုလုပ်သည်။

Suitsupply သည် Supplier များနှင့် လုပ်ငန်းပါတနာအဖြစ် ရေရှည်လက်တွဲလုပ်ဆောင်မှုမျိုးကို လိုလားသည် ဟုဆိုသည်။ Suitsupply ကဝယ်ယူသည့်ပစ္စည်းများ၏ တစ်ဝက်ကျော်ကို အဓိက Supplier လေးခုက ထုတ်လုပ်ပေးသည်ဟု သိရသည်။ အဆိုပါ Supplier လေးခုတွင် Suitsupply ၏ ဝယ်ယူအားကလည်း အလွန်မြင့်သည်။ အချို့ အခြေအနေများတွင် Suitsupply တစ်ဦးတည်းကသာ ဖောက်သည်အဖြစ် ဝယ်ယူမှုလည်း ရှိသည်။

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း - ရက်သတ္တ ၄ ပတ်မှ ၆ ပတ်တိုင်း စက်ရုံများအား အထည်ရရှိမှုဆိုင်ရာမန်နေဂျာနှင့် အဝယ်မန်နေဂျာတို့က လေ့လာစစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်သည်။ အဆိုပါမန်နေဂျာများအား ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဝန် (CSR) ဌာနမှ သင်တန်းပေးထားပြီး စက်ရုံ၏အခြေအနေအားလုံးကို ခြုံငုံလေ့လာသုံးသပ်ရန်၊ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်း လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို လည်း လေ့လာသုံးသပ်ရန် တာဝန်ရှိသည်။ လေ့လာမှုတစ်ခါပြုလုပ်တိုင်း စစ်ဆေးမှုဆိုင်ရာဖောင်တစ်ခု ကို ဖြည့်ပြီး ဓာတ်ပုံများလည်း ရိုက်ယူသည်။ ပြီးလျှင် အစီရင်ခံစာကို CSR ဌာနသို့ တင်ပြရသည်။ စာရင်းစစ်မှုများပြုလုပ်နေစဉ် တစ်လျှောက် CSR မန်နေဂျာလည်းရှိနေမည်ဖြစ်ပြီး ထုတ်လုပ်ရေးနေရာများတွင် တိုးတက်မှုများ ရှိ/ မရှိ လေ့လာစောင့်ကြည့်ရန်နှင့် လိုအပ်သောလမ်းညွှန်မှုများပေးနိုင်ရန် (ကြိုတင်အသိပေးဘဲ) သွားရောက်လေ့လာစစ်ဆေးသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် တွေ့ရှိရသော အဓိကပြဿနာများ - (တိုင်းရင်းသားများအပေါ်) ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ၊ ကလေးအလုပ်သမား၊ အစိုးရပိုင်း ကွဲပြားမှုများ၊ ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်း

နိုင်ငံအခြေအနေအလိုက် ဆောင်ရွက်မှုများ - ကလေးအလုပ်သမားပြဿနာများလျော့ပါးစေရန်အတွက် Suitsupply အနေဖြင့် အသက် ၁၈ နှစ်ပြည့်ပြီးသူများကိုသာ အလုပ်ခန့်သော စက်ရုံနှင့် အလုပ်လုပ်သည်။

စက်ရုံဆိုင်ရာတွေ့ရှိချက်များအပေါ် တုံ့ပြန်မှု - Suitsupply သည် ပုံမှန်အားဖြင့် အထည်ထုတ်လုပ်မှုမစတင်မီ စာရင်းစစ်မှုများပြုလုပ် လေ့ရှိသည်။ သို့သော်စက်ရုံ ၃ ဌာနမှ Suitsupply အတွက်အထည်ထုတ်လုပ်မှုကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့ပြီး ပထမဆုံးအကြိမ် စာရင်း စစ်မှုကို ၂၀၁၆၊ ဒီဇင်ဘာမှသာ ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၌ပင် Fair Wear Foundation ( Suitsupply က အဖွဲ့ဝင် အဖြစ်ပါဝင်သည်) က မြန်မာနိုင်ငံတွင် အတည်တကျဖြစ်စေရန် ဆောင်ရွက်နေဆဲဖြစ်သည်။

ပထမဆုံးအကြိမ်စာရင်းစစ်မှုကို မကြာသေးမီက ပြုလုပ်ထားခြင်းဖြစ်သည့်အတွက် Suitsupply အနေဖြင့် စာရင်းစစ် အစီရင်ခံစာနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဆိုင်ရာ အစီအစဉ်ကို မရရှိသေးပေ။ စာရင်းစစ်ရလဒ်များကို Suitsupply နှင့် Fair Wear Foundation ၏ စာရင်းစစ် အဖွဲ့ကြား ဆွေးနွေးခဲ့ပြီး စက်ရုံ ၃ ဌာန ပိုမိုကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေများဖြစ်ပေါ်လာစေရန် Suitsupply အနေဖြင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ စတင်နေပြီဖြစ်သည်။ ထပ်မံစာရင်းစစ်မှုကို ၂၀၁၇ တွင် ပြုလုပ်ရန် စီစဉ်ထားပြီဖြစ်သည်။

SOMO ၏ သုတေသနအစီရင်ခံစာတွင်ပါဝင်သော ကိစ္စရပ်အချို့ကို Fair Wear Foundation ၏ စာရင်းစစ်အဖွဲ့က အတည်ပြုခဲ့ပြီး အချို့တွေ့ရှိချက်များကိုမူ အတည်မပြုခဲ့ချေ။ သုတေသနတွေ့ရှိချက်များအချို့ကို Suitsupply က တုံ့ပြန်မှုပေးခဲ့ပြီး အခန်း ၄ တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

### ၅.၁.၉ ။ Takko ၂၁၄

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်စတင်ထုတ်လုပ်ခဲ့သည့်နှစ် - မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများ ဖျက်သိမ်းလိုက်သည့်အချိန်မှစ၍ Takko က အထည်အော်ဒါများ စတင်မှာယူခဲ့သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်စတင်ထုတ်လုပ်ခြင်း အကြောင်းရင်း - ကုမ္ပဏီက မည်သည့်သတင်းအချက်အလက်မှ မပေးခဲ့ပါ

မြန်မာနိုင်ငံရှိ Supplier အရေအတွက် - ၄ ခု ၂၁၅

ကုမ္ပဏီက ၎င်းတို့၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ Supplier အမည်များနှင့် တည်နေရာကို SOMO အားပြောကြားမှု - မရှိပါ

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုရှိမရှိကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လေ့လာဆန်းစစ် အကောင်အထည်ဖော်မှုပြုလုပ်ခြင်း (Due Diligence)လုပ်ငန်းစဉ် - ကုမ္ပဏီက ဤမေးခွန်းကို ဖြေကြားခြင်းမရှိပါ။ သို့သော်လည်း Takkoသည် Fair Wear Foundation ၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည့်အတွက် Fair Wear Foundation ၏ နိုင်ငံအလိုက် ချမှတ်ထားသော လိုအပ်ချက်များကို လိုက်နာအကောင်အထည်ဖော်ရန် လိုအပ်မည် ဖြစ်သည် (စာပိုဒ် ၅.၃.၅ ကိုကြည့်ပါ)။

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း - ကုမ္ပဏီက ဤမေးခွန်းကို ဖြေကြားခြင်းမရှိပါ။ သို့သော်လည်း Takkoသည် Fair Wear Foundation ၏ အဖွဲ့ဝင် ဖြစ်သည့်အတွက် Fair Wear Foundation က စာရင်းစစ်မှု ပြုလုပ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် တွေ့ရှိရသော အဓိကပြဿနာများ - ကုမ္ပဏီက မည်သည့်သတင်းအချက်အလက်မှ မပေးခဲ့ပါ

စက်ရုံဆိုင်ရာတွေ့ရှိချက်များအပေါ် တုံ့ပြန်မှု - စက်ရုံ ၁၁ တွင်ဖြစ်ပေါ်နေသော ဥပဒေနှင့်မညီသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို သတိပြုမိကြောင်း Takkoက SOMO ကို အသိပေးခဲ့သည်။ ၂၀၁၆၊ ဩဂုတ်လတွင် ဖဲဝဲဖောင်အေးရှင်းက စက်ရုံ ၁၁ ၌ စာရင်းစစ်မှုပြုလုပ်ခဲ့ပြီး ကလေးနှင့် ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ရခြင်းနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များ ကို တွေ့ရှိခဲ့ရသည် ဟုဆိုသည်။

Takko မန်နေဂျာနှင့် စာရင်းစစ်အဖွဲ့သည် စက်ရုံများတွင် လိုက်နာမှုဆိုင်ရာ လေ့လာဆန်းစစ်မှုပြုလုပ်ရန်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံသို့ သွားရောက်ခဲ့သည်။ စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲသူများအား သင်တန်းပေးခဲ့သည်ဟု Takko က ရေးသားခဲ့သည်။ ထို့အပြင် စာရင်းစစ်မှုနည်းလမ်းများကိုလည်း ပြန်လည်လေ့လာသုံးသပ်ပြီး ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ပြုလုပ်ခဲ့သည်ဟု Takko က ဆိုသည်။ စက်ရုံများကို အရင်ကထက် အကြိမ်ရေတိုးကာ မကြာခဏစစ်ဆေးရန်နှင့် ကြိုတင်မကြေညာဘဲ စစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်ရန်တို့ကိုလည်း ပြင်ဆင်ချက်များတွင် ထည့်သွင်းခဲ့သည်။ စက်ရုံ ၁၁ တွင် တွေ့ရှိချက်များက Takko အတွက် အထည်ထုတ်လုပ်ပေးနေသော အခြားစက်ရုံ ၆ ရုံ၌လည်း လေ့လာစစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်ရန် အချက်ပြခဲ့သည်ဟု Takko က ဆိုခဲ့သည်။

---

214 Based on Takkos' response to a draft version of this report, 5 January 2017.  
215 Takko, "Sourcing Report 2014/2015," <[http://demandware.edgesuite.net/abbh\\_prd/on/demandware.static/-/Library-Sites-Library-Takko/default/dw35fda398/company-page/Takko\\_SR2014\\_150915\\_DS\\_Zusammen\\_EN.pdf](http://demandware.edgesuite.net/abbh_prd/on/demandware.static/-/Library-Sites-Library-Takko/default/dw35fda398/company-page/Takko_SR2014_150915_DS_Zusammen_EN.pdf)>

စက်ရုံ ၁၁ ကို စီမံခန့်ခွဲနေသူများသည် ပွင့်လင်းမှုရှိသကဲ့သို့ နောင်တများကိုလည်း ပြောကြားခဲ့သည်။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်လည်း စိတ်ဆန္ဒပြင်းပြနေကြသဖြင့် စက်ရုံ ၁၁ ၌ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေတိုးတက်ရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ထိထိရောက်ရောက် ဆွေးနွေးနိုင်ခဲ့သည်ဟုလည်း Takkō က ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေး ကင်းလုံခြုံရေးတိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန်အတွက် လုပ်ဆောင်ချက်များကို စတင်နေပြီဖြစ်ပြီး ခြုံငုံပြောရမည်ဆိုပါလျှင် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ သုတေသနတွေ့ရှိချက် အချို့ကို Takkō က တုံ့ပြန်ချက်များပေးထားပြီး အခန်း ၄ တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။

## ၅.၂။ မြန်မာ့အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှု

### ၅.၂.၁။ မြန်မာ့အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ

အလုပ်သမားသမဂ္ဂကဏ္ဍတွင် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများစွာ ရှိသည်။ စစ်အာဏာရှင်လက်ထက်က မြေအောက် အဖွဲ့အစည်းအဖြစ်သာ လှုပ်ရှားခဲ့ရသော (သို့မဟုတ်) ပြည်ပတွင်တိမ်းရှောင်နေခဲ့ရသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့များသည် တရားဝင်အဖွဲ့အစည်းများအဖြစ် ရပ်တည်လာကြပြီး အဖွဲ့ဝင်များလည်း ပိုမိုများပြားလာသည်။ သမဂ္ဂ အဖွဲ့သစ်များလည်း ပေါ်ပေါက်လာကြသည်။<sup>၂၁၆</sup>

အလုပ်သမားသမဂ္ဂပေါင်းစည်းအဖွဲ့များ (Trade union umbrella organizations) အနေဖြင့် အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမားများ အပေါ် ဦးတည်ထားသည်။

### မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (CTUM)

CTUM (Confederation of Trade Unions Myanmar) ကို ၁၉၉၁ ခုနှစ်တွင် ဗမာ့အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (Burma Trade Unions Federation) အဖြစ်စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် မြန်မာ့အလုပ်သမား သမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (Federation of Trade Unions Myanmar - FTUM) ဟု အမည်ပြောင်းခဲ့သည်။ ၂၀၁၄၊ နိုဝင်ဘာ၌ FTUM ၏ ဒုတိယအကြိမ်မြောက်ညီလာခံကိုကျင်းပပြီး FTUM မှ CTUM ဟု ပြောင်းလဲသတ်မှတ်ခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ စစ်အာဏာရှင်များ အုပ်စိုးစဉ်ကာလက CTUM ၏ ခေါင်းဆောင်များသည် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများတွင် တိမ်းရှောင်ခိုလှုံခဲ့ရသည်။ ထိုနစ်များအတွင်း ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်၊ ထိုင်းနှင့်အိန္ဒိယတွင်ရှိသော မြန်မာ့ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ပေးခဲ့သည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ ဒီမိုကရေစီဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုများအတွက် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းနှင့် ပြည်ပတွင် ကွန်ရက်များ တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် CTUM ၏ ခေါင်းဆောင်များသည် မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လာခွင့်ရရှိခဲ့ပြီး ၂၀၁၅၊ ဇူလိုင်လတွင် မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနမှ CTUM အား တရားဝင်အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်အဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးအပ်ခဲ့သည်။ CTUM သည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကြီးများထဲမှ လည်း နိုင်ငံမာသော ကျောထောက်နောက်ခံပြုမှု ရရှိထားပြီး အဆိုပါအဖွဲ့အစည်းများက မြန်မာ့အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ပထမအဆင့်အနေဖြင့်ချိတ်ဆက်ရသော ပြည်တွင်းပါတနာအဖွဲ့ချုပ်တစ်ခုလည်း ဖြစ်သည်။ CTUM သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (ITUC- International Trade Unions Confederation) နှင့်လည်း တရားဝင်ချိတ်ဆက်ထားသည်။ ၂၀၁၆၊ ဒီဇင်ဘာလအထိ CTUM တွင် အခြေခံ အဖွဲ့ဝင်သမဂ္ဂပေါင်း ၇၄၅ ဖွဲ့ရှိပြီး အဖွဲ့ဝင်ကြေး ထည့်သွင်းထားသည့်အဖွဲ့ဝင်လူဦးရေပေါင်း ၆၁၀၀၀ ကျော်ရှိသည်။<sup>၂၁၇</sup> CTUM ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များရှိသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှာ - စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း၊ စက်မှုလုပ်ငန်း၊ သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်း၊ ပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း၊ သစ်အလုပ်သမားများ၊ ပညာရေးနှင့် ရေလုပ်ငန်းတို့ ဖြစ်သည်။

216 A lot of the information presented in this paragraph was gathered by SOMO in the context of an assignment for Mondial FNV, in March 2016. This document has not been published.  
217 CTUM, overview of affiliates, 29 July 2016 (by email).



### မြန်မာနိုင်ငံကုန်ထုတ်နှင့် စက်မှုလက်မှုအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (IWFM)

မြန်မာနိုင်ငံကုန်ထုတ်နှင့် စက်မှုလက်မှုအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် ( IWFM - Industrial Workers Federation of Myanmar) သည် CTUM နှင့် တရားဝင်ချိတ်ဆက်ထားပြီး လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်နေသောကဏ္ဍများမှာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၊ ဖိနပ်လုပ်ငန်းနှင့် အစားအသောက် ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းတို့ ဖြစ်သည်။ IWFM နှင့်တရားဝင် ချိတ်ဆက်ထားသောသမဂ္ဂအဖွဲ့ပေါင်း ၄၀ ကျော်ရှိပြီး လူဦးရေပေါင်း ၁၀၀၀၀ ခန့်ရှိသည်။<sup>၂၁၈</sup> IWFM သည် IndustriAll နှင့်လည်း တရားဝင်ချိတ်ဆက်ထားသည်။

### မြန်မာနိုင်ငံစက်မှုလက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းပေါင်းစုံ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (MICS)

မြန်မာနိုင်ငံစက်မှုလက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းပေါင်းစုံ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (MICS - Myanmar Industries Craft and Services Trade Unions Federation) ကို ကနဦးတွင် မြန်မာ့အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (Myanmar Trade Union Federation – MTUF) အဖြစ်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် မြန်မာ့စက်မှုလက်မှု ဆိုင်ရာအလုပ်သမားသမဂ္ဂများ (Myanmar Industrial Trade Unions- MITU) ဟု အမည်ပြောင်းခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖိနပ်မှုများရှိနေခဲ့စဉ်က MICS သည် မြေအောက်အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့်သာ လှုပ်ရှားခဲ့ပြီး MICS ၏ အချို့သောအရေးကြီးသည့်ခေါင်းဆောင်များမှာလည်း ထောင်ထဲတွင်နှစ်ပေါင်းကြာရှည်စွာ ထိန်းသိမ်းခြင်းခံခဲ့ရသည်။ MICS ကို မှတ်ပုံတင်နိုင်ရန် အချိန်များစွာကြာမြင့်ခဲ့ပြီး နောက်ဆုံးတွင်မူ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ မေလ၌ တရားဝင်အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မှတ်ပုံတင်နိုင်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၆၊ မတ်လအထိ MICS နှင့် တရားဝင်ချိတ်ဆက်ထားသော သမဂ္ဂအဖွဲ့ပေါင်း ၇၀-၇၅ ဖွဲ့ခန့်ရှိပြီး အဖွဲ့ဝင်ကြေးထည့်သွင်းထားသောအဖွဲ့ဝင် လူပေါင်း ၁၀၀၀၀ ကျော်ရှိသည်။<sup>၂၁၉</sup> ၂၀၁၇၊ ဇန်နဝါရီလတွင် အဖွဲ့ဝင်အရေအတွက် ပို၍များနေမည် ဖြစ်သည်။ မြို့နယ်အဆင့်တွင် တရားဝင်ချိတ်ဆက်ထားသော သမဂ္ဂအဖွဲ့ ၈ ဖွဲ့ရှိသည်။ MICS လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်နေသောကဏ္ဍများမှာ - လူသုံးကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ခြင်းလုပ်ငန်း၊ ခဲ၊ စတီနှင့် သံလုပ်ငန်း၊ အစားအသောက်လုပ်ငန်း၊ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း (ဟိုတယ်နှင့် စားသောက်ဆိုင်များ)၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၊ ငါးလုပ်ငန်း၊ ကုန်တင်ကုန်ချလုပ်ငန်း၊ အထည်လုပ်ငန်း၊ ချည်မျှင်နှင့် သားရေထည်လုပ်ငန်း၊ ရေနံနှင့် သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်း၊ သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်းနှင့် ဘီလပ်မြေလုပ်ငန်းတို့ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့ဝင်အများစုသည် ချည်မျှင်၊ အထည်နှင့် သားရေလုပ်ငန်းတို့မှ ဖြစ်သည်။

### သွေးစည်းညီညွတ်သော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (STUM)

STUM (Solidarity of Trade Unions Myanmar) ကို MICS ၏ ခေါင်းဆောင်ဟောင်းတစ်ဦးမှ မကြာသေးမီက တည်ထောင်ခဲ့သည်။ STUM သည် ယခုအချိန်အထိမှတ်ပုံမတင်ရသေးဘဲ အဖွဲ့ချုပ် (ဖက်ဒရေးရှင်း)အဖြစ် မှတ်ပုံတင်ရန် အစီအစဉ်ရှိသည်။ STUM အတွက် သက်ဆိုင်သောကဏ္ဍများမှာ - ပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း၊ စက်မှုလုပ်ငန်း (အထည်ချုပ်နှင့် ဆောက်လုပ်ရေး)နှင့် စိုက်ပျိုးရေး လုပ်ငန်းတို့ ဖြစ်သည်။ STUM ၌ အခြေခံအဆင့်တွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂပေါင်း ၆ ဖွဲ့ရှိပြီး မြို့နယ်အဆင့်တွင် နှစ်ဖွဲ့ရှိသည်။ ၂၀၁၆၊ ဇူလိုင်လတွင် အဖွဲ့ဝင်လူပေါင်း ၁၇၄၀ ခန့်ရှိသည်။

218 CTUM, overview of affiliates, 29 July 2016 (by email).  
219 SOMO, interview with MICS, 1 March 2016, Yangon, Myanmar.

## ၅.၂.၂။ အင်ဒတ်စထရီအော (IndustriALL)

မြန်မာနိုင်ငံတွင် IndustriALL နှင့် တရားဝင်ချိတ်ဆက်ထားသော အဖွဲ့ချုပ် (ဖက်ဒရေးရှင်း) နှစ်ခုရှိသည် - မြန်မာနိုင်ငံကုန်ထုတ်နှင့် စက်မှုလက်မှုအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (Industrial Workers Federation of Myanmar – IWFM) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ သတ္တုတွင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (Mining Workers Federation of Myanmar – MWFM) တို့ ဖြစ်သည်။ ဤအဖွဲ့ချုပ် နှစ်ခု၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားလာစေရန် IndustriALL က အဓိက ဦးတည်ထားသည်။

## H&M ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ မူဘောင်သဘောတူညီချက် (Global Framework Agreement – GFA)

၂၀၁၅ ခု နိုဝင်ဘာလတွင် H & M နှင့် IndustriALL ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသမဂ္ဂတို့က မူဘောင်တစ်ခုကို သဘောတူ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ အဆိုပါမူဘောင်ကို ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာမူဘောင်သဘောတူညီချက် (GFA) ဟုခေါ်သည်။ GFA ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာဆက်သွယ်မှုများ တိုးတက်လာစေရေး၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ရေးနှင့် ပဋိပက္ခများကို ငြိမ်းချမ်းစွာ အဖြေရှာရေးတို့ဖြစ်သည်။<sup>၂၂၀</sup> စက်ရုံအဆင့်မှသည် အထက်သို့အဆင့်ဆင့် GFA အား အကောင်အထည်ဖော်မှုကို အကာအကွယ်ပေးရန်နှင့် အလုပ်သမားဈေးကွက်၌ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နေသူအဖွဲ့များအကြား ဆွေးနွေးမှုများကိုပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် နိုင်ငံတော်အဆင့် လေ့လာစောင့်ကြည့်ရေးကော်မတီများ (National Monitoring Committees- NMC) ဖွဲ့စည်းရန် GFA တွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည်။<sup>၂၂၁</sup> ၂၀၁၆ ခုနှစ်အစောပိုင်းက မြန်မာနိုင်ငံတွင် NMC တစ်ခုကို H & M ၏ ပန်ထမ်းများနှင့် ပြည်တွင်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ မကြာသေးမီက GFA ကိုသက်တမ်းတိုးခဲ့ပြီး အချိန်ကာလအားဖြင့် ကန့်သတ်မထားချေ။

## ၅.၂.၃။ မြန်မာအလုပ်သမားအဖွဲ့များ (ရွေးချယ်ထားခြင်း)

အတက်ကြွဆုံး မြန်မာအလုပ်သမားအဖွဲ့များမှာ ၈၈ မျိုးဆက် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ပွင့်လင်းလူ့အဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆောင်ရွက်သူများ ( Action Labor Right - ALR) ၊ မြန်မာ့အမျိုးသမီးသမဂ္ဂ (Burmese Women’s Union)၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးကော်မတီ (Cooperative Committee of Trade Unions – CCTU) ၊ Let’s Help Each Other (LHEO)၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ကာကွယ်မြှင့်တင်သူများအဖွဲ့ (Labor Rights Defenders and Promoters- LRDP) နှင့် ရောင်ခြည်ဦး အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (YCO) တို့ဖြစ်သည်။

၈၈ မျိုးဆက်အဖွဲ့၊ ALR ၊ LRDP ၊ CCTU နှင့် LHEO တို့ချိတ်ဆက်လှုပ်ရှားနေသည့် ကဏ္ဍများမှာ- သုတေသန ဆိုင်ရာများ၊ သင်တန်းများ (အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် သမဂ္ဂဖွဲ့စည်းရေး) နှင့် အလုပ်သမားများအတွက် ဥပဒေသင်တန်းရရှိထားသူများက အကူအညီပေးမှုများ ဖြစ်သည်။ ၈၈ မျိုးဆက်အဖွဲ့၊ ALR ၊ CCTU နှင့် LRDP တို့ပူးပေါင်းပြီး စာတမ်းများ၊ ကြေညာချက်များထုတ်ပြန်ခြင်းဖြင့် မြန်မာအစိုးရကို စည်းရုံးအရေးဆိုမှုလည်း ပြုလုပ်သည်။ ၈၈ မျိုးဆက်အဖွဲ့၊ ALR ၊ CCTU နှင့် LRDP တို့သည် Oxfam အဖွဲ့၏ “မြန်မာပြည်တွင် ပြုလုပ်သည့်- Made in Myanmar” အမည်ရသော လေ့လာမှုတွင် ပါတနာများအဖြစ် ပါဝင်ခဲ့သည်။<sup>၂၂၂</sup>

220 H&M, “ response to draft version of this report”, 23 December 2016.  
221 IndustriALL website, ‘IndustriALL Global Union and H&M sign global framework agreement’, 3 November 2015 <http://www.industriall-union.org/industriall-global-union-and-hm-sign-global-framework-agreement>  
222 Oxfam, Oxfam, “Made in Myanmar – Entrenched poverty or decent jobs for garment workers?” December 2015, <[https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file\\_attachments/bp209-made-in-myanmar-garment-workers-091215-en\\_0.pdf](https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp209-made-in-myanmar-garment-workers-091215-en_0.pdf)>

## ၅.၃။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ သွင်းအားစုကွင်းဆက်များဆိုင်ရာ ရှေ့ဆောင်အဖွဲ့များနှင့် အခြား ရှေ့ဆောင်အဖွဲ့များ

### ၅.၃.၁။ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ပြောင်းလဲခြင်းအဖွဲ့ (ACT)

လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ပြောင်းလဲခြင်းအဖွဲ့ (Action၊ Collaboration၊ Transformation – ACT) ကို ၂၀၁၅ တွင် စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး အမှတ်တံဆိပ်များ (Brands)၊ လက်လီရောင်းသူများ၊ ထုတ်လုပ်သူများ (Manufacturers) နှင့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ ပါဝင်သည်။ ချည်မျှင်နှင့်အထည်ဆိုင်ရာ သွင်းအားစုကွင်းဆက်၌ သင့်လျော်လုံလောက်သောအခကြေးငွေဆိုင်ရာကိစ္စရပ်ကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် ဖြစ်သည်။ အထည်နှင့် ချည်မျှင်များကိုထုတ်လုပ်နေသော အဓိကနိုင်ငံများတွင် စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာစုပေါင်း အရေးဆိုမှုများ (Industry Collective Bargainings) ပြုလုပ်ပြီး လုပ်အားခပိုမိုရရှိလာစေရန် ACT က ရည်ရွယ်သည်။ ဤအချက်ကို တာဝန်ယူမှုရှိသော ဝယ်ယူခြင်းဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များက အထောက်အကူပြုသည်။<sup>၂၂၃</sup>

စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာစုပေါင်းအရေးဆိုမှု (Industry Collective Bargaining- ICB) သည် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ် ဖြစ်ပြီး ထုတ်လုပ်သူများ နှင့် အလုပ်သမားများ၏ နိုင်ငံတော်အဆင့်ကိုယ်စားလှယ်များ (လုပ်ငန်းရှင်အသင်းများ နှင့်အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ) ပါဝင်သည်။ နိုင်ငံ အတွင်းရှိ စက်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍတစ်ခုလုံး၌အသက်ဝင်မည့် လုပ်အားခနှင့် လုပ်ငန်းအခြေအနေများကို ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရန်နှင့် သဘော တူညီမှုရရှိရန်အတွက် လုပ်ငန်းစဉ်တစ် ရပ် ဖြစ်ပါသည်။

အများသဘောတူညီချက်များသည် ဥပဒေနှင့်ကိုက်ညီမှုရှိရန်လိုအပ်သကဲ့သို့ လက်တွေ့လည်း အကောင်အထည် ဖော်နိုင်ရပါမည်။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမားများအတွက် သင့်လျော်လုံလောက်သောလုပ်အားခနှင့် ကောင်းမွန်သောလုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင် များကို ဖန်တီးပေးနိုင်ရန် ACT က လုပ်ငန်းစဉ်များ တည်ဆောက်လိုသည်။ သို့သော်လည်း သင့်လျော်လုံလောက်သော လုပ်အားခ ဆိုသည်မှာ မည်မျှဖြစ်သည်ဟူ၍ မသိရှိရသေးသကဲ့သို့ အကောင်အထည်ဖော်နေသော အဆင့်များအကြောင်းကိုလည်း ACT က ကြေညာခြင်း၊ အသိပေးခြင်း မရှိသေးပါ။<sup>၂၂၄</sup>

IndustriALL ကွမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသမဂ္ဂအနေဖြင့် ACT ၏ လုပ်ငန်းစဉ်တွင်ပါဝင်သော အမှတ်တံဆိပ် (Brand) တိုင်းနှင့် နားလည်မှု သဝဏ်လွှာ (MOU) ကို လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးဖြစ်သည်။ အထည်ထုတ်လုပ်နေသော နိုင်ငံများ၌ စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အရေးဆိုမှု (Industrial Bargaining - IB) နှင့်ပတ်သက်၍ MOU တွင် ပြည့်စုံရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားသည်။ IB သည် သင့်လျော်လုံလောက်သော လုပ်အားခများရရှိစေရန်အတွက် မရှိမဖြစ်အရေးပါသည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အသင်းအပင်း လွတ်လပ်စွာဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုမှုများကို သိမြင်နားလည်လာစေရန်လည်း IB ကို လိုအပ်သည်။<sup>၂၂၅</sup>

မြန်မာနိုင်ငံအား ACT ၏ အစီအစဉ်များ အကောင်အထည်ဖော်မည့် ဒုတိယနိုင်ငံအဖြစ် ACTက ညွှန်းဆိုထားကြောင်း Primark နှင့် C & A တို့က SOMO ကို အသိပေးခဲ့သည်။

223 ACT, "Fact Sheet", no date, <<http://www.hiil.org/data/sitemanagement/media/ACT%20Factsheet.pdf>> (27 October 2016).  
224 Ibid.  
225 IndustriALL website, "Industry bargaining for living wages," 18 August 2015, <http://www.industriall-union.org/industry-bargaining-for-living-wages>

လက်ရှိအချိန်အထိ ACT တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသော ကုမ္ပဏီ ၁၈ ခုရှိသည် - Arcadia ၊ Asos ၊ C & A ၊ Coles ၊ Debenhams ၊ Esprit ၊ H&M ၊ Inditex ၊ Kmart ၊ N Brown Group ၊ New Look ၊ Next ၊ Pentland ၊ Primark ၊ Target ၊ Tchibo ၊ Tesco နှင့် Topshop တို့ ဖြစ်သည်။<sup>၂၂၆</sup>

### ၅.၃.၂။ လူမှုဆိုင်ရာတာဝန်ယူမှုရှိသောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့ (BSR)

လူမှုဆိုင်ရာတာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း (Business for Social Responsibility- BSR) အဖွဲ့သည် ၎င်းတို့၏ ကွန်ရက်များ ဖြစ်သည့် ကုမ္ပဏီပေါင်း ၂၅၀ ကျော်အပြင် အခြားပါတနာများနှင့်လည်း လက်တွဲ၍လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည်။ BSR ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ - မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုတို့တွင် ရေရှည်တည်တံ့မှုကို ထည့်သွင်းပေါင်းစည်းခြင်းအားဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၌ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်၊ တရားမျှတပြီး ရေရှည်တည်တံ့သော ကမ္ဘာကြီးဖြစ်လာစေရန်အတွက် ကုမ္ပဏီများနှင့် ၎င်းတို့နှင့် ချိတ်ဆက်ပါဝင်နေသူများ (Stakeholders)အကြား ပိုမိုပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုရှိလာစေရန် တို့ဖြစ်သည်။<sup>၂၂၇</sup>

တာဝန်ယူမှုရှိသော ကုန်ပစ္စည်းရရှိမှုဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ (Principles of Responsible Sourcing) ကို မြန်မာနိုင်ငံ၌ ၂၀၁၄၊ ဇူလိုင်လ တွင် BSR က ကြေညာခဲ့သည်။ ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အဓိကဦးစားပေး ကဏ္ဍရပ် ၄ ခု ကိုလည်း BSR က သတ်မှတ်ခဲ့သည်။ ၎င်းတို့မှာ စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာဆက်သွယ်မှုများကို ပိုမို အားကောင်းလာစေခြင်း၊ ခေတ်မှီသော လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များကို ဖြစ်ပေါ်လာစေခြင်း၊ ကလေးအလုပ်သမားများ လုံးဝ ပပျောက်သွားအောင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် မြေအခွင့်အရေး များကို ခိုင်ခိုင်မာမာရရှိစေခြင်း တို့ ဖြစ်သည်။<sup>၂၂၈</sup>

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကလေးအလုပ်သမားကိစ္စရပ်များနှင့် မြေအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များအတွက် လမ်းညွှန် အကျဉ်းချုံးဖော်ပြချက် (Guidance Briefings) များကို BSR က ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခဲ့ပြီး Myanmar Responsible Sourcing Group ကိုလည်း ဖွဲ့စည်းတည်ထောင် ခဲ့သည်။ အဆိုပါအဖွဲ့တွင် H & M၊ Gap၊ Marks & Spencer နှင့် N Brown Group တို့က အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်သည်။<sup>၂၂၉</sup> BSR ၏ အင်တာနက် စာမျက်နှာပေါ်တွင် ဖော်ပြချက်အရ မြန်မာနိုင်ငံရှိသွင်းအားစုကွင်းဆက်များအဆင့်ဆင့်၌ ရေရှည်တည်တံ့မှုပိုမိုရရှိစေရန်အတွက် BSR အဖွဲ့ဝင်များသည် BSR ၊ ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာဆိုင်ရာ ချိတ်ဆက်ပါဝင်သူများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည်။ ထိုသို့ ရေရှည် တည်တံ့မှုပိုမိုရရှိစေရန်အတွက် တာဝန်ယူမှုရှိသောကုန်ပစ္စည်းရရှိမှုဆိုင်ရာအခြေခံမူများ (Principles of Responsible Sourcing) ၏ အချက်ကြီး ၄ ချက်ကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိသည် - ရေရှည်တည်တံ့မှုဆိုင်ရာဦးဆောင်ခြင်း၊ Due Diligence လုပ်ငန်းစဉ်ကို ပိုမိုကောင်းမွန်စေခြင်း၊ သက်ဆိုင်ပါဝင်သူများ အားချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်းနှင့် တာဝန်ယူမှုရှိခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။<sup>၂၃၀</sup>

---

226 ACT, "fact sheet", no date, <<http://www.hiil.org/data/sitemanagement/media/ACT%20Factsheet.pdf>> (6 January 2017).  
227 BSR website, "About us," no date, <<https://www.bsr.org/en/about>>  
228 BSR, "Principles of Responsible Sourcing for Myanmar's Garment Sector," July 2014, <<https://www.bsr.org/en/our-insights/blog-view/principles-of-responsible-sourcing-for-myanmars-garment-sector>>  
229 BSR website, "Myanmar Responsible Sourcing," no date, <<https://www.bsr.org/collaboration/groups/myanmar-responsible-sourcing>> (6 January 2017).  
230 BSR website, "Myanmar Responsible Sourcing", no date, <<https://www.bsr.org/collaboration/groups/myanmar-responsible-sourcing>> (6 January 2017).

### ၅.၃.၃။ ကျင့်ဝတ်လိုက်နာသော ကုန်သွယ်ရေးဆိုင်ရာလုပ်ရှားမှုအဖွဲ့ (ETI)

ETI (Ethical Trading Initiative) သည် ယူကေအခြေစိုက် မဟာမိတ်အဖွဲ့တစ်ခုဖြစ်ပြီး ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းတွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လေးစားလိုက်နာမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်နေသော ကုမ္ပဏီများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် NGOs များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။<sup>၂၃၀</sup>

၂၀၁၅ ဇူလိုင်လတွင် ထိုစဉ်က မြန်မာနိုင်ငံ၌အထည်ထုတ်လုပ်နေသော(သို့မဟုတ်) ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားသော ETI အဖွဲ့ဝင်ကုမ္ပဏီများ ကိုယ်စား ETI က မြန်မာအစိုးရကို စာတစ်စောင်ပေးပို့ခဲ့သည်။ ထိုစဉ်ကမြန်မာနိုင်ငံတွင် အဆိုပြုခဲ့ကြသော အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ၃၆၀၀ ကျပ်အပေါ် မြန်မာ့အလုပ်ရှင်များက ဆန့်ကျင်ပေးမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး တုံ့ပြန်သောအားဖြင့် ထိုစာကို ပေးပို့ခြင်းဖြစ်သည်။

မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းနှင့် အလုပ်ရှင်အသင်းများက ထိုသို့ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို တိုးမြှင့်ခြင်းကြောင့် နိုင်ငံခြား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ရပ်တန့်သွားနိုင်သည်ဟု ဆိုခဲ့ကြသည်။ ETI ကမူ ထိုအဆိုကို ဆန့်ကျင်ကြောင်း စာ၌ ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည်။<sup>၂၃၂</sup> အလုပ်ရှင်များ၏ ကင်းလွတ်ခွင့်ဆိုင်ရာ တောင်းဆိုမှုကို ငြင်းဆန်ပေးရန် မြန်မာအစိုးရအားစည်းရုံးရာ၌ ETI ၏ စာက ထိထိရောက် ရောက်ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည်ဟု သက်ဆိုင်ပါဝင်သူများက ဆိုခဲ့သည်ဟု ETI က ပြောကြားခဲ့သည်။<sup>၂၃၃</sup>

လေ့လာစောင့်ကြည့်မှုနည်းလမ်းများဆိုင်ရာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို မျှဝေအသိပေးရန်နှင့် အနည်းဆုံးအခကြေး ငွေဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်သမားများအားလုပ်အားပေးရန် ETI က မြန်မာနိုင်ငံတွင်ထုတ်လုပ်သည့် အဝတ်အထည်များအားရရှိနေသော ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင် များကို တောင်းဆိုထားသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ အထည်ရယူနေသော ETI အဖွဲ့ဝင်များသည် Supplier စက်ရုံများတွင် အထည်အော်ဒါ များ မမှာယူမီ အဆိုပါစက်ရုံများသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များကို လိုက်နာခြင်း ရှိ/ မရှိ စစ်ဆေးကြောင်း၊ အမှတ်တံဆိပ်များ( Brands) အနေဖြင့်လည်း Supplierများအား သင်တန်းနှင့် အထောက်အကူပေးပေးခဲ့ကြောင်း ETI မှ SOMO ကို ဆက်လက်အသိပေးခဲ့သည်။ ထို့အပြင် အချို့အမှတ်တံဆိပ်များက ၎င်းတို့အနေဖြင့် ပြည်တွင်းသမဂ္ဂများ၊ သက်ဆိုင်ပါဝင်နေသူများနှင့် လည်း ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုများ ရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း Supplier စက်ရုံများ (ETI အဖွဲ့ဝင်များ၏ Supplier များ) တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသော အလုပ်သမားများအား အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်အညီ မည်သည့် အနေ အထားအထိ လုပ်အားပေးနေသည် ဟူသော သတင်းအချက်အလက်များကိုမူ ETI က မပေးခဲ့ပါ။

231 ETI website, "About," <<http://www.ethicaltrade.org/about-eti>>  
232 ETI, "ETI supports calls for new Myanmar minimum wage to apply to garment sector," 15 July 2015, <http://www.ethicaltrade.org/blog/eti-supports-calls-new-myanmar-minimum-wage-apply-garment-sector>  
233 ETI, "email to SOMO," 26 November 2016.

အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမားဥပဒေဆိုင်ရာအားနည်းချက်များ (ဥပမာအားဖြင့် - အလုပ်သင်နှင့် အစမ်းခန့်အတွက် အလုပ်သမား ဌာနရမ်းခြင်း) ကို အသုံးပြုကာ အလုပ်သမားများအား အနည်းဆုံးအကြေးငွေ (တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ်) မပေးဘဲ ရှောင်လွှဲနေကြသည်။ ဤအချက်ကို သတိပြုမိသည့်အချိန်မှစ၍ ETI သည် ၎င်း၏ မြန်မာလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအဖွဲ့နှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်ခဲ့ပြီး ကြေညာချက်အကြမ်း တစ်စောင် ပူးတွဲထုတ်ပြန်ခဲ့သည် (အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော အကြောင်းအရာ ၃ တွင်ကြည့်ရန်)။ ကြေညာ ချက်တွင်ဖော်ပြထားသည်မှာ အလုပ်သမားများအား မည်သည့်အချိန်ကာလအတွက်စာချုပ်နှင့်ငှားရမ်းသည် ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် အနည်းဆုံးအကြေးငွေ ၃၆၀၀ ကျပ်ကို ရရှိသင့်သည်ဟု အလေးအနက် ဖော်ပြထားသည်။ ETI သည် မြန်မာနိုင်ငံမှ အဝတ်အထည်များရယူနေသော ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်များအား Supplier များနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်ရာ၌ အထက်ပါအချက်ကိုမဖြစ်မနေ အသိပေး ပြောကြားရန်ညွှန်ကြားထားသည်။ ၂၃၄

၂၀၁၅၊ စက်တင်ဘာတွင် ETI အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့ဝင်များက မြန်မာနိုင်ငံရှိ အဓိကသက်ဆိုင်ပါဝင်သူ (Key Stakeholders) များနှင့် တွေ့ဆုံ ခဲ့သည်။ CTUM ၊ Solidarity Center ၊ Oxfam ၊ နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာ ယူကေဝန်ကြီးဌာန (DFID) ၊ မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MRCB)၊ အခြားသော အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တွေ့ဆုံခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး စိတ်ဝင်စားမှု အတိုင်းအတာနှင့် ETI ၏ အချို့သောဆောင်ရွက်ချက်များကို လိုအပ်မှု ရှိ/ မရှိ လေ့လာအကဲဖြတ်ရန်အတွက် ဖြစ်သည်။ ဤတွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးမှု များမှတစ်ဆင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် Brands များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အခြားသက်ဆိုင်သူများ ပါဝင်သော လှုပ်ရှားမှု များမှာ တည်ရှိနေခြင်းဖြစ်ကြောင်း ETI က ကောက်ချက်ချခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ETI အနေဖြင့် မည်သည့်အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်အားဖြည့် ရမည်ဆိုသည်ကို ဆုံးဖြတ်ရန် အလွန်စောနေသေးကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ ETI အတွက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ ထင်မြင်ယူဆချက် တို့မှာ အလွန်အရေးပါသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် နိုင်ငံတကာ၏ ကူညီမှုများနှင့် ညီညွတ်မှုများကို အသိ အမှတ်ပြု လေးစားပါကြောင်း၊ သို့သော် အခြေတည်စသမဂ္ဂများအတွက်လည်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများရရှိရန်နှင့် မိမိတို့ခြေထောက်ပေါ် တွင် ရပ်တည်နိုင်ရန်အတွက် နေရာ၊ အချိန်နှင့် အခွင့်အလမ်းများ လိုအပ်ပါကြောင်း၊ ပြင်ပမှ လွန်ကဲသော ဝင်ရောက်စွတ်ဖက်မှုများ ကြောင့် အခြေတည်စ သမဂ္ဂများ၏ မဟာဗျူဟာများဖော်ထုတ်ချမှတ်ရေးနှင့် ဆက်သွယ်ချိတ်ဆက်မှုများတွင် အတားအဆီးများဖြစ်သွား စေနိုင်ပါကြောင်း ETI အား ပြောကြားခဲ့သည်။ ၂၃၅

ETI သည် ဟောင်ကောင်ရုံးမှတစ်ဆင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ သက်ဆိုင်ပါဝင်သူအမျိုးမျိုးနှင့် ဆက်သွယ်မှုများရှိနေပြီး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများကို လေ့လာစောင့်ကြည့်နေပါသည်။ ETI အဖွဲ့အတွင်း၌ မြန်မာလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအဖွဲ့ (Myanmar Working Group) နှင့် ဖြန့်ဝေမှု စာရင်းများ (Distribution list) ရှိပြီး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို မျှဝေရန်၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင်ကျင်းပသော အခမ်းအနားများနှင့် အစည်း အဝေးများသို့ဖိတ်ကြားရန် ၎င်းတို့ကို ပထမအဆင့်အနေဖြင့် အသုံးပြုသည်။

234 ETI, "email to SOMO," 8 December 2016.  
235 ETI, "email to SOMO," 26 November 2016.

**အကြောင်းအရာ ၃ - မြန်မာနိုင်ငံတွင်အထည်ထုတ်လုပ်နေကြသော ETI အဖွဲ့ဝင် Brand များ၏ ပူးတွဲ ကြေညာချက်**

၂၉၊ အောက်တိုဘာ၊ ၂၀၁၅။

ဂရုပြုရန် - Supplier များမှသည် မြန်မာနိုင်ငံမှထုတ်လုပ်သည့် အဝတ်အထည်များရယူနေသော ETI ကုမ္ပဏီ များဆီသို့ ။

လေးစားရပါသော (နာမည် XXX)။

မြန်မာ့တရားဝင်အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဖြစ်သည့် တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ်သည် ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာ၊ ၁ ရက်နေ့တွင် အသက်ဝင်လာသည့်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံတွင်အထည်ထုတ်လုပ်နေသော ETI အဖွဲ့ဝင် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့အစည်း၏ ဖိတ်ခေါ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ အစမ်းခန်းနှင့်အလုပ်သင် စာချုပ်သစ်များဖြင့် အလုပ်သမားများအားဌာနရမ်းကာ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ မပေးဘဲ ရှောင်လွှဲနေသည့် အလေ့အကျင့်နှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်မိပါကြောင်းကို ဤစာရေးသားပြီး ဖော်ပြခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ETIအဖွဲ့ဝင်အမှတ်တံဆိပ်များ (Brand)အနေဖြင့် ၂၀၁၅၊ ဇူလိုင်လတွင်ပေးပို့သောစာ၌လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် အဆိုပြုသည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို သဘောတူညီကြောင်း ဖော်ပြထားပြီးဖြစ်သည်။ ETIအဖွဲ့ဝင် အမှတ်တံဆိပ်များ(Brands)အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆက်သွယ်မှုဖြစ်သည့် Supplier များမှတစ်ဆင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို ဆက်လက်ထောက်ခံ သွားမည် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် Supplier များအနေဖြင့်လည်း အလုပ်သမားတိုင်းကို မည်သည့်စာချုပ်နှင့်ဌာနရမ်းသည်ဖြစ်စေ တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ် ပေးအပ်မည်ဟု ETI အဖွဲ့ဝင် Brand များက မျှော်လင့်ပါသည်။ အမျိုးအစား ကွဲပြားသောစာချုပ်များကို ချုပ်ဆိုပြီး အနည်းဆုံးအခ ကြေးငွေပေးရန်တာဝန်ကို ရှောင်လွှဲနေမှုများသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဆန္ဒဖြစ်သော "အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို ထောက်ခံမှု" နှင့် ဆန့်ကျင်လျက်ရှိသည်ဟု သတ်မှတ်သည်။

(XXX ကုမ္ပဏီ) အတွက် အထည်ထုတ်လုပ်ပေးနေသော Supplier ဖြစ်သည့် သင့်ကို ကျွန်ုပ်တို့ကသတိပေးလိုသည်မှာ - သင့် အနေဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏ ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာရန်နှင့် ETI ၏ အခြေခံစည်းမျဉ်း (<http://www.ethicaltrade.org/eti-basecode>) ကိုလိုက်နာရန် ဖြစ်သည်။ ပိုမိုနားလည်လာစေရန်အတွက် တွက်ချက်မှုများကို အောက်ပါအတိုင်းရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြ ထားပါသည်။

- ပုံမှန်အလုပ်ချိန်အတိုင်းလုပ်ကိုင်မှုအတွက် တစ်လလျှင် ၁၀၈၀၀၀ ကျပ်ကို အလုပ်သမားတိုင်းအား ပေးအပ်ရမည် ဖြစ်သည်။ အချိန်ပိုလုပ်အားခများကိုလည်း သတ်မှတ်ထားသောအနည်းဆုံးအခကြေးငွေအရ မှန်ကန်စွာတွက်ချက်ပြီး ပေးအပ်ရမည်ဖြစ်သည်။
- အလုပ်ချိန်တစ်နာရီလျှင် အနည်းဆုံးလုပ်အားခ - ၁၀၈၀၀၀ ရက် / ၃၀ ရက် / ၈ နာရီ = ၄၅၀ ကျပ်
- အချိန်ပိုတစ်နာရီစာလုပ်အားခသည် ပုံမှန်အလုပ်ချိန်တစ်နာရီစာလုပ်အားခ၏ နှစ်ဆထက် မနည်းသင့်ပေ။

ပုံမှန်အလုပ်ချိန်များ - ပုံမှန်အလုပ်ချိန်သည် တစ်ပတ်လျှင် ၄၈နာရီဖြစ်ကြောင်း မကြာသေးမီက မြန်မာ့အထည် ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များ အသင်းက ပြောကြားခဲ့သည်။ ၁၉၅၁ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေတွင်မူ ပုံမှန်အလုပ်ချိန်သည် တစ်ပတ်လျှင် ၄၄ နာရီဖြစ်သည်။ ဥပဒေပါ ဖော်ပြချက်များက ကျွန်ုပ်တို့အား လမ်းညွှန်မှုပေးနေကြောင်းကို သင့်အား သတိပေးလိုသည်။

ထို့အပြင် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ခလစာအကြောင်းနှင့် အခကြေးငွေတွက်ချက်ပုံများကို Suppliers များက ကျွန်ုပ်တို့အား ပွင့်လင်း မြင်သာမှုရှိစွာ အသိပေးရန်လိုအပ်သည်။ ပြည်ပနိုင်ငံများတွင် အထည်ထုတ်လုပ်ရရှိနေမှုကို လျှို့ဝှက်ထားမည်ဆိုပါက ကျွန်ုပ်တို့ အနေဖြင့် လုံးဝသည်းခံမည်မဟုတ်ကြောင်းကိုလည်း သိစေလိုသည်။ မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမားအားလုံးသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေရရှိကြောင်း သေချာစေရန် အတွက် ETI ၏အသင်းများနှင့် စာရင်းစစ်များအနေဖြင့် သင်တို့နှင့် အလုပ်လုပ် ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။

အကယ်၍ သင်တို့အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ထံမှ ရှင်းလင်းချက်များနှင့် အကူအညီများလိုအပ်မည်ဆိုပါက အသိပေးစေလိုပါသည်။

ETI ၏အဆိုအရ ယခုအချိန်အထိ မြန်မာနိုင်ငံမှထုတ်လုပ်သည့် အဝတ်အထည်များရရှိနေသော အမှတ်တံဆိပ် (Brands) များမှာ အနည်းငယ်သာ ရှိသေးသည် - Due Diligenceလုပ်ငန်းစဉ်များကို နံနံ့စပ်စပ်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်နှင့် ခိုင်မာသည့်လူမှုလိုက်နာမှုဆိုင်ရာ စနစ် (Social Compliance Systems) များကို တည်ထောင်နိုင်ရန်အတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမည့် အရင်းအမြစ်များနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသော (အဓိကအားဖြင့် ) ကြီးမားသည့် အမှတ်တံဆိပ်ကုမ္ပဏီများ ဖြစ်သည်။<sup>၂၃၆</sup>

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်အော်ဒါမှာယူနေသည်ဟု အတည်ပြုချက်ပေးသော ETI အဖွဲ့ဝင်များမှာ - NEXT ၊ Bestseller ၊ C&A ၊ H&M ၊ Gap ၊ Marks & Spencer ၊ N Brown ၊ Orsay ၊ Primark ၊ Regatta နှင့် Tchibo တို့ဖြစ်သည်။

ETI အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ Supplier စာရင်းအပြည့်အစုံကို ETI အား ပေးအပ်ရန် မလိုပါ။ ETI ၏ အချို့သော နိုင်ငံအလိုက် အစီအစဉ်များ၏ လိုအပ်ချက်အရ ETI အဖွဲ့ဝင်များထံမှ အဆိုပါသက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံရှိ သွင်းအားစုကွင်းဆက်ဆိုင်ရာအချက်အလက်များ (Supply Chain Data)ကို ETI က တောင်းခံနိုင်သည်။ သို့သော် ယခုအချိန်အထိ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ETIမှ ထိုသို့ ပြုလုပ်ဖူးခြင်း မရှိသေးပေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် မြန်မာနိုင်ငံအပေါ်ဦးတည်ထားသော ETI အစီအစဉ် (သို့မဟုတ်) ဆောင်ရွက်ချက်များ မရှိသေးသောကြောင့် ဖြစ်သည်။<sup>၂၃၇</sup>

**၅.၃.၄ ။ မျှတသော အလုပ်သမားရေးရာအသင်း (Fair Labor Association)**

မျှတသောအလုပ်သမားရေးရာအသင်း (Fair Labor Association – FLA) သည် အမေရိကအခြေစိုက် ညွှန်ပေါင်းအဖွဲ့တစ်ခုဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်လိုသည့် တက္ကသိုလ်များ၊ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကုမ္ပဏီများဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။ ၂၀၁၅ ဇူလိုင်တွင် FLA နှင့် ၎င်း၏ပါတနာများက မြန်မာအစိုးရကို စာတစ်စောင်ပေးပို့ခဲ့သည်။<sup>၂၃၈</sup> မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကုန်သွယ်ရေးအသင်းများက အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ (တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ကျပ်)ကင်းလွတ်ခွင့်ရရန်အတွက် အစိုးရအားစည်းရုံးအရေးဆိုရန် ကြိုးစားနေမှုများကို တုံ့ပြန်သောအားဖြင့် ထိုစာကိုပေးပို့ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများအတွက် လုပ်အားခ တိုးမြှင့်ခြင်းအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံသို့လာရောက်မည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကိုတန့်သွားစေနိုင်သည်ဟု အဆိုပါ ကုန်သွယ်ရေးအသင်းများက အကြံပြုခဲ့ကြသည်။ သို့သော် FLA နှင့် ၎င်း၏ ပါတနာများက ထိုအကြံပြုချက်ကို သဘောမတူခဲ့ဘဲ လုပ်အားခကို တိုးမြှင့်ပေးခြင်းအားဖြင့် သွင်းအားစုကွင်းဆက်အဆင့်ဆင့် သင့်လျော်လုံလောက်သော အခကြေးငွေပေးရန် လိုလားလားရှိသော Brands (အမှတ်တံဆိပ်)များအား မြန်မာနိုင်ငံ၌ အထည် ထုတ်လုပ်ရန်/ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပြုလုပ်ရန် ဟန့်တားရာမရောက်သည့်အပြင် အားပေးရာပင်ရောက်ကြောင်း မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။

---

236 ETI, "email to SOMO," 26 November 2016.  
237 ETI, "Email to SOMO," 8 December 2016.  
238 FLA, "Letter to the Myanmar government," 14 July 2015, <[http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/letter\\_on\\_minimum\\_wage\\_exemptions\\_in\\_myanmar\\_july\\_2015.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/letter_on_minimum_wage_exemptions_in_myanmar_july_2015.pdf)>



လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သော ကော်ပိုရေးရှင်း ၁၇ ခုတွင် မြန်မာနိုင်ငံမှထုတ်လုပ်သည့် အဝတ်အထည်များရရှိနေသော ကုမ္ပဏီများ၊ မြန်မာ နိုင်ငံတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန်စဉ်းစားနေသောကုမ္ပဏီများနှင့် အခြားသော ကုမ္ပဏီများ ပါဝင်သည်။ အဆိုပါ ကုမ္ပဏီ ၁၇ ခုမှာ - Adidas Group ၊ Best Promotions ၊ Chenfeng Group ၊ ChicoBag ၊ College Kids ၊ Kathmandu ၊ Kranos Corporation၊ Mountain Equipment Co-op ၊ National Memory Project ၊ New Balance ၊ Outerknown ၊ Patagonia ၊ Public Identity၊ Santa’s Workshop ၊ SEAsTra/SE Asia Trade၊ Top of the World နှင့် Widget Wah တို့ဖြစ်သည်။<sup>၂၃၉</sup>

### ၅.၃.၅။ Fair Wear Foundation

Fair Wear Foundation – FWF သည် နယ်သာလန်နိုင်ငံတွင် အခြေစိုက်ပြီး အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၌ လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေများကို လေ့လာစိစစ်ရန်နှင့် တိုးတက်မှုများ ဖော်ဆောင်ရန်အတွက် Brands (အမှတ် တံဆိပ်) များ ၊ စက်ရုံများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများ (NGOs)၊ (တစ်ခါတစ်ရံ) အစိုးရများနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ဖောင်ဒေးရှင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ Brand (အမှတ်တံဆိပ်) တစ်ခုအနေဖြင့် Fair Wear Foundation ၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်လာပါက အဝတ်အထည်များထုတ်လုပ်နေသော ၎င်းတို့၏စက်ရုံများတွင် အလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေတိုးတက်ကောင်းမွန်လာရေးဆိုင်ရာ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ချက်များကို တစ်ဆင့်ချင်း အကောင်အထည်ဖော်ရန် ပြင်းပြသောဆန္ဒရှိရမည်ဖြစ်သည်။<sup>၂၄၀</sup>

---

239 FLA website, “17 FLA Affiliates Oppose Unfair Minimum Wage Exemption for Myanmar Garment Workers,” 15 July 2015, <<http://www.fairlabor.org/report/17-fla-affiliates-oppose-unfair-minimum-wage-exemption-myanmar-garment-workers>>  
 240 FWF website, “About,” <<https://www.fairwear.org/about/>>



အထည်ချုပ်အလုပ်သမားတစ်ဦး ၎င်းနေထိုင်ရာအဆောင်၌ အပတ်ထုတ်လုပ်နေစဉ်။ Lauren DeCicca / MEKMENDE

၂၀၁၀ ခုနှစ်၊ မေလတွင် Fair Wear Foundation က မြန်မာနိုင်ငံ၌ တရားဝင် စတင်ရပ်တည်ခဲ့သည်။ ထိုစဉ်က မြန်မာနိုင်ငံတွင် စက်ရုံများ၌ လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေ တိုးတက်ရေးအတွက် ရှေ့ဆောင်လမ်းပြမည့် ခိုင်မာသောလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဆောင်ရွက်ရန် အသင်းအဖွဲ့များ မလုံလောက်သေးဟု Fair Wear Foundation က ယူဆခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ပြည်တွင်းသက်ဆိုင်သူ (local stakeholders) များအကြား လူမှုဆိုင်ရာဆွေးနွေးမှု ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန် ခိုင်မာသောဖွဲ့စည်းမှုများလည်း မရှိသေးဟု Fair Wear Foundation က ယူဆခဲ့သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ နောက်ဆက်တွဲအနေဖြင့် Fair Wear Foundation က ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်များနှင့် (အဖွဲ့ဝင်) ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသူများကို မြန်မာနိုင်ငံရှိ စက်ရုံများ၌ အထည်ထုတ်လုပ်နေမှုကို ရပ်တန့်ထားစေခဲ့သည်။<sup>၂၄၁</sup> ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် Fair Wear Foundation က မြန်မာနိုင်ငံ၌ ၎င်းတို့၏ ရပ်တည်မှုကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခဲ့သည်။ ဥပမာအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများကို ဆိုင်းငံ့ပေးခဲ့ပြီးနောက် အမေရိကနှင့်အခြားအနောက်တိုင်းနိုင်ငံ FWF ဘုတ်အဖွဲ့ကလည်း "ကုမ္ပဏီများ၏ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ထုတ်လုပ်မှုကို ရပ်ဆိုင်းထားရန်" ဆိုသည့်အချက်ကို ဆိုင်းငံ့ပေးခဲ့သည်။<sup>၂၄၂</sup>

ဖဲပဲဖောင်ဒေးရှင်းက မြန်မာနိုင်ငံကို ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေမြင့်သော နိုင်ငံတစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ခဲ့ပြီး ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်များ သည် မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အောက်ပါလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းရန်လိုအပ်သည်။<sup>၂၄၃</sup>

241 FWF, "Burma – FWF guidance paper", April 2012, <<http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/countrystudies/guidancepaperBurma-April2012.pdf>>  
 242 FWF, "Position paper on order placements in Myanmar/Burma", 2012, <<http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/countrystudies/othercountries/burma/FWFpositionBurma-Sep12.pdf>>  
 243 FWF, "FWF Position paper on Myanmar", update December 2013, <http://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/06/MyanmarpositionupdateDec2013.pdf>

လိုအပ်ချက်များမှာ -

- မြန်မာစစ်တပ်နှင့်ချိတ်ဆက်မှုရှိသောစက်ရုံများတွင် အထည်ထုတ်လုပ်ခြင်းကိုရှောင်ကျဉ်ရန်(နှင့်/သို့မဟုတ်) အမွေစေခိုင်းမှုတွင် ငြိစွန်းပါဝင်သောစက်ရုံများ၌ အထည်ထုတ်လုပ်ခြင်းကို ရှောင်ကျဉ်ရန် (နှင့်/သို့မဟုတ်) မြေသိမ်းဆည်းမှုအလေ့အကျင့်များနှင့် ငြိစွန်းနေသောသူများပိုင်ဆိုင်သည့် မြေများပေါ်တွင် တည်ဆောက်ထားသောစက်ရုံများ၌ အထည်ထုတ်လုပ်ခြင်းကို ရှောင်ကျဉ်ရန်။
- FWF အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် နှစ်စဉ် Supplier စာရင်းများကို တင်ပြရန်လိုအပ်သည်။ ထိုစာရင်းများ အပေါ်အခြေပြု၍ FWF က Supplier စက်ရုံများစာရင်းကို တစ်စုတစ်စည်းတည်း ထုတ်ပြန်သည်။
- မြန်မာနိုင်ငံမှ အထည်အော်ဒါမှာယူနေသော (သို့မဟုတ် မှာယူရန်စဉ်းစားနေသော) FWF အဖွဲ့ဝင်များသည် ၎င်းတို့၏ Due Diligence လုပ်ငန်းစဉ်ကို ပြည့်စုံစွာ မဖြစ်မနေတင်ပြရမည်။
- အခြားနိုင်ငံများမှ အထည်များထုတ်လုပ်နေရာမှ မြန်မာပြည်တွင် ပြောင်းလဲထုတ်လုပ်နေသော FWF အဖွဲ့ဝင်များသည် အကြောင်းရင်းကို လုပ်ငန်းအစီအစဉ် (Work Plan) တွင် မဖြစ်မနေဖော်ပြရမည်။ ထို့အပြင် အခြားနိုင်ငံများတွင်အော်ဒါမှာယူနေရာမှ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြောင်းလဲမှာယူမည်ဆိုပါကလည်း အဆိုပါနိုင်ငံများ၌ တာဝန်ယူမှုရှိသော ထွက်ခွာမှုဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာများကို မိမိတို့နှင့်အတူ ထွက်ခွာမည့် Suppliers စက်ရုံများနှင့်အတူ ထိရောက်စွာဆောင်ရွက်ရမည် ဖြစ်သည်။
- မြန်မာနိုင်ငံမှ အဝတ်အထည်များရယူနေသည့် FWF အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏နှစ်စဉ်လုပ်ငန်း အစီအစဉ်များတင်ပြရာ၌ FWF၏ အလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းတိုင်းကို ပြည့်စုံရန်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အခြေအနေများကို မည်သို့တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင်ဆောင်ရွက်ထားသည် ဆိုသည့်အချက်ကို အထူး ဖော်ပြရန်လိုအပ်သည်။ အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိစက်ရုံများ၌ တိုင်းရင်းသားများအား ခွဲခြားဆက်ဆံနေသည့်အလေ့အကျင့်များကို လေ့လာစောင့်ကြည့်ရန်နှင့် ကုစားပေးရန်ဖြစ်သည်။ အဆိုပါကိစ္စရပ်များ ကို FWF အဖွဲ့ဝင်များ၏ လူမှုဆိုင်ရာအစီရင်ခံစာများတွင် ထည့်သွင်းအစီရင်ခံရမည် ဖြစ်ပါသည်။
- မြန်မာနိုင်ငံမှအဝတ်အထည်များရယူနေသော FWF အဖွဲ့ဝင်များသည် စက်ရုံတိုင်း၌လူမှုဆိုင်ရာဆွေးနွေးမှု (Social Dialogue) ကို အားဖြည့်ပေးသည့်လုပ်ငန်းစဉ်များအား မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ပေးရပါမည်။ FWF အနေဖြင့် အဖွဲ့ဝင်များအား အလုပ်သမားသမဂ္ဂရှိသည့်စက်ရုံများကို ပိုမိုရွေးချယ်စေလိုသည်။ စက်ရုံအဆင့်တွင် လူမှုဆိုင်ရာဆွေးနွေးမှု (Social Dialogue) ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရေးအတွက် Supplier များအား သင်တန်းပေးရန် (နှင့်/ သို့မဟုတ်) အခြားသော လုပ်ဆောင်ချက်များ ပြုလုပ်ရန် စာရင်းသွင်းထားရမည်။
- မြန်မာနိုင်ငံမှ အဝတ်အထည်များရယူနေသော FWF အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့အားအထည်ထုတ် လုပ်ပေးနေသည့် စက်ရုံတိုင်းအတွက် အွန်လိုင်းနည်းလမ်း (online tool) တစ်ခုဖြစ်သည့် အခကြေးငွေ ပေးချေမှု အနိမ့်အမြင့်ပြ လှေကား (Wage Ladder) ကို စတင်အသုံးပြုရမည်ဖြစ်သကဲ့သို့ သတင်းထုတ်ပြန်မှုလည်း ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုနည်းလမ်းကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် အခကြေးငွေများကို နှိုင်းယှဉ်မှုပြုလုပ်ပြီး သင့်လျော်လုံလောက်သော အခကြေးငွေ ဟုတ်/ မဟုတ် လေ့လာသုံးသပ်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။

ဤအစီရင်ခံစာကိုရေးသားနေချိန်တွင် FWF (ဖိတ်ဖောင်ဒေးရှင်း)အဖွဲ့ဝင် ၁၀ ခု အတွက် မြန်မာနိုင်ငံရှိစက်ရုံ ပေါင်း ၂၀ ရုံက အထည်များ ထုတ်လုပ်ပေးနေသည်။<sup>၂၄၄</sup> အဆိုပါအဖွဲ့ဝင်များမှာ - Deuter ၊ Engelbert Strauss ၊ Fond of Bags ၊ Jack Wolfskin ၊ Mammut ၊ OberAlp (Salewa) ၊ Odlo Sports ၊ Outdoor Sports ၊ Suitsupply ၊ Takko နှင့် Vaude တို့ဖြစ်သည်။ FWF က ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်များကို အထည်ထုတ်လုပ်ပေးနေသော မြန်မာနိုင်ငံရှိစက်ရုံပေါင်း ၂၀ ရုံ ပါဝင်သည့် စာရင်းတစ်ခုကို FWF ၏ အင်တာနက်စာမျက်နှာ (Website) တွင် ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့သည်။<sup>၂၄၅</sup>

244 FWF website, "Myanmar", no date, <<http://www.fairwear.org/country/myanmar/>> (5 January 2017).  
 245 FWF website, "Factories in Myanmar supplying FWF members," January 2017, <<http://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/10/Supplier-list-Myanmar-update-January-2017.pdf>>

၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် “FWF၏ မြန်မာနိုင်ငံအကြောင်းလေ့လာဆန်းစစ်မှု” ကို FWF က ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ အဆိုပါ လေ့လာဆန်းစစ်မှုအတွက် SOMO ကလည်း အားဖြည့်ကူညီထားသည်။ လက်ရှိအချိန်တွင် FWFသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် စိစစ်မှုဆိုင်ရာစံနှုန်းမော်ဒယ်များ ချမှတ်နိုင်ရန်နှင့် အလုပ်သမားများ၏အခက်အခဲများကို တိုင်ကြားနိုင်မည့် ပြည်တွင်းတယ်လီဖုန်းလိုင်းများ တည်ထောင်နိုင်ရန် လုပ်ဆောင်နေသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် FWF သည် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာပညာပေးအစီအစဉ်ကို မြန်မာနိုင်ငံ၌စမ်းသပ်သည့်အနေဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သည်။ ၂၄၆

၅.၃.၆ ။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း (ILO)

မြန်မာနိုင်ငံတွင်ဖွင့်လှစ်ထားသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း (ILO) ၏ ရုံးသည် ကွမ္မာပေါ်ရှိ ILO ၏ အကြီးဆုံးရုံးများအနက်မှ တစ်ခုဖြစ်သည်။ ILO မြန်မာသည်- (၁)အလုပ်၌ အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများ ပိုမိုကောင်းမွန်စွာရရှိလာရေး (အဓိကအားဖြင့်-စနစ်တကျကျူးလွန်သောအမွေစေခိုင်းမှုများပပျောက်ရေး၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်ဆိုင်ရာတိုးတက်မှု ရေရှည်တည်တံ့ရေးနှင့် ခိုင်မာရေး၊ ကလေးအလုပ်သမားဌာနရမ်းမူလျော့ကျရေးအတွက် မူဝါဒနှင့်မူဘောင်များ ပိုမိုခိုင်မာလာစေရေး - အထူးသဖြင့် အဆိုးရွားဆုံးသောကလေးအလုပ်သမားစေခိုင်းမှုပုံစံများ) ၊ (၂) အားကောင်းလာသောအလုပ်သမား ဈေးကွက်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်စနစ်များ၊ ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာနည်းစနစ်များ၊ စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ကိုင်သော လုပ်ငန်းရှင်များ၏ တိုးတက်မှုများနှင့် လူမှုအကာအကွယ်ပေးမှုများကို တိုးချဲ့ခြင်း - တိုမှတစ်ဆင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများနှင့် လူမှုအကာအကွယ်များကို ပိုမိုရရှိလာစေရန် အားဖြည့်ပါဝင်ရေး၊ (၃) စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့်အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာမူဝါဒများအပေါ်လွှမ်းမိုးမှုရှိလာစေရန် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်စေရေး - တို့အပေါ်တွင် အဓိကအလေးထားဆောင်ရွက်နေပါသည်။ ၂၄၇

ILO ၊ H&M နှင့် C&A တို့ ပူးတွဲဆောင်ရွက်နေကြသော စီမံချက်တစ်ခုအကြောင်းကို SOMO က သိရှိခဲ့သည်။ အဆိုပါ စီမံချက်အတွက် ဆွီဒင်သံရုံးကလည်း ပူးတွဲငွေကြေးထောက်ပံ့မှုပေးမည်ဖြစ်သည်။ စီမံချက်အမည်မှာ “မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၌ ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့် ရေရှည်တည်တံ့သောဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရရှိစေရန်အတွက် အလုပ်ဆိုင်ရာချိတ်ဆက်မှုများအား မြှင့်တင်ရေး” ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဆင်းရဲမွဲတေမှု လျော့ကျစေရေးအတွက် အားဖြည့်ပါဝင်ရန် စီမံချက်ကရည်ရွယ်ထားသည် - ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များဖန်တီးခြင်း (အထူးသဖြင့် လူငယ်များအတွက်)၊ အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်း (ကျန်းမာရေး၊ တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရေး နှင့် ကိုယ်စားပြုနိုင်ရေး) - အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၌ အလုပ်ဆိုင်ရာချိတ်ဆက်မှုများ (Job relations) ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေခြင်း၊ လူမှုဆိုင်ရာဆွေးနွေးမှုတိုးတက်လာစေခြင်းနှင့် ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုရှိခြင်း။ အဆိုပါစီမံချက်တွင်ပါဝင်သော Brands (အမှတ်တံဆိပ်များ) ၏ ပြောကြားချက်အရ စီမံချက်၏ အဓိကမျှော်မှန်းထားသော ရလဒ်တစ်ခုမှာ - အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့အစည်းများ ခိုင်မာတောင့်တင်းလာစေရန် အားဖြည့်ကူညီနိုင်ရေးနှင့် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍရှိ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရေး ဖြစ်သည်။ စီမံချက်၏ စက်ရုံအဆင့်ဆောင်ရွက်ချက်များကို ၂၀၁၇ နွေဦးရာသီ၌ စတင်မည်ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလအထိ စီမံချက်ကဆက်လက်တည်ရှိနေမည် ဖြစ်သည်။ ၂၄၈

246 FWF website, “Myanmar”, no date, <<http://www.fairwear.org/country/myanmar/>> (5 January 2017).  
247 ILO Myanmar website, ‘Areas of Work’, no date, <<http://www.ilo.org/yangon/areas/lang-en/index.htm>>  
248 H&M, “response to draft version of this report”, 23 December 2016 and C&A, “response to draft version of this report”, 30 December 2016.

## ၅.၃.၇။ SMART Myanmar

SMART မြန်မာ (ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှုနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသော အသေးစားနှင့် အလတ်စားစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ - SMEs for Environmental Accountability, Responsibility and Transparency) ဆိုသည်မှာ ဥရောပသမဂ္ဂက ငွေကြေး ထောက်ပံ့ပေးထားသော ၄ နှစ်တာ စီမံချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ SMART သည် အသေးစားနှင့် အလတ်စား အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များ အား ထုတ်လုပ်ရေး၊ လူမှုဆိုင်ရာ လိုက်နာရေးနှင့် စွမ်းအင်အသုံးပြုမှုလျော့ချရေးတို့တွင် အကူအညီပေးသည်။ မြန်မာ့အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (MGMA) ၊ အာရှနှင့်ပစိဖိတ်ဒေသတွင် ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက်ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးသောအသင်း (The Association of Development Financing Institutions in Asia and Pacific – ADFIAP) ၊ ဂျာမန်လက်လီကုန်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံခြားကုန်သွယ်မှု အသင်း (Foreign Trade Association of German Retail Trade – AVE ) နှင့် မိတ်ဘိုင် (Made-by) အဖွဲ့တို့သည် SMART စီမံချက်တွင် ပါဝင်အားပေးပံ့ပိုးကြသည်။<sup>၂၄၉</sup>

လာမည့်နှစ်များအတွင်း SMART၏ “လူမှုဆိုင်ရာလိုက်နာမှု အကယ်ဒမီ - Social Compliance Academy) တွင်စက်ရုံပေါင်း ၁၀၀ ကို သင်တန်းပေးနိုင်ရန် SMART က ရည်မှန်းထားသည်။ သင်တန်းသည် ၆ လကြာမြင့်မည်ဖြစ်ပြီး လက်တွေ့လုပ်ငန်းခွင်၌ တိုင်ပင် ဆွေးနွေးမှုပြုလုပ်ခြင်း (on-site consultancy) ၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ၊ လူမှုလိုက်နာမှုဆိုင်ရာ လေ့လာအကဲဖြတ်ခြင်းများနှင့် အမှား ပြင်ဆင်ခြင်းဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များ ပါဝင်သည်။<sup>၂၅၀</sup> SMART သည် စာရင်းစစ်ခြင်းနှင့် အကြံပေးခြင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများလည်း ပေးလျက်ရှိသည်။

---

249 SMART Myanmar website, “About”, no date, <<http://www.smartmyanmar.org/about/>>  
 250 SOMO, meetings with SMART, June 2015 and May 2016, Yangon, Myanmar.

## ၅.၄။ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များ

ပြန်လည်သုံးသပ်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်ကို လုပ်ဆောင်နေသည့်အချိန်က SOMO အနေဖြင့် ကုမ္ပဏီများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုက်ရိုက် ပြေဆိုဆွေးနွေးမှုများမှလည်းကောင်း၊ အများပြည်သူသိရှိအောင် ထုတ်ပြန်ထားသော သတင်းရင်းမြစ်များမှလည်းကောင်း ဤအခန်း တွင် ဖော်ပြထားသော သတင်းအချက်အလက်များကို ရရှိပါသည်။

ကုမ္ပဏီများမှပေးသော သတင်းအချက်အလက်များသည် များသောအားဖြင့် အတိတကျ မရှိလှပေ။ အများပြည်သူသိရှိအောင် ထုတ်ပြန် ထားသော သတင်းအချက်အလက်များ (မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် ထားရှိသောကုမ္ပဏီများ၏ မူဝါဒများ၊ အစီရင်ခံစာများနှင့် ကော်ပိုရိတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အင်တာနက်စာမျက်နှာပေါ်တွင် ဖော်ပြထားသောဆောင်ရွက်ချက်များ) ၊ SOMO ၏ အစီရင်ခံစာအကြမ်းနှင့် မေးခွန်းများကို တုံ့ပြန်ဖြေကြားခဲ့မှုများကို လေ့လာသုံးသပ်ကြည့်ပါက ကုမ္ပဏီများမှပေးသော သတင်းအချက်အလက်များသည် များသော အားဖြင့် အတိတကျ မရှိလှကြောင်းကို တွေ့ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် - H & M က ၎င်းတို့လုပ်ငန်းရှိ ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမား များနှင့်ပတ်သက်ပြီး လေ့လာအကဲဖြတ်မှုတစ်ခုပြုလုပ်ခဲ့သည်ဟု SOMO အား ပြောကြားခဲ့ပြီး ရလဒ်များကိုမူ SOMO ကို အသိပေးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည်။

ဝယ်ယူကုမ္ပဏီများနှင့် သွင်းအားစုကွင်းဆက်ဆိုင်ရာ ရှေ့ဆောင်အဖွဲ့အစည်းအချို့က ၎င်းတို့ မျှော်မှန်းထားသော အစီအစဉ်များနှင့် စီမံချက်များကို တင်ပြခဲ့ကြပြီး အရေးအသားသက်သက်အနေဖြင့်မူ ကောင်းမွန်လှသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဆွီဒင်နိုင်ငံက ပူးတွဲငွေကြေး ထောက်ပံ့ပေးထားသည့် ILO ၊ H & M နှင့် C & A တို့ပါဝင်သော စီမံချက်အသေးစိတ်ကို SOMO အား ပြောကြားရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည်။

SOMO အနေဖြင့် ကြေညာချက်များထုတ်ပြန်ရန် မရှိပါ။ အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို အနည်းငယ်မျှသာ သိရှိရသဖြင့် အဆိုပါ စီမံချက်များ၏ အရည်အသွေးနှင့် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နေမှုများကို မှန်ကန်စွာ လေ့လာအကဲဖြတ်နိုင်ရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။ ဤအချက်များ ကြောင့် SOMO အနေဖြင့် မသက်မသာ ခံစားရပါသည်။

SOMO က သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံတွင် အထည်ထုတ်လုပ်နေသော Brands (အမှတ်တံဆိပ်) များက မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရာ၌ ပြင်းထန်သောအလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုအန္တရာယ်များရှိနေကြောင်း အသိအမှတ် ပြုပါသည်ဟုဆိုသည်။ သို့သော်ငြားလည်း အဆိုပါအမှတ် တံဆိပ် (Brands)များသည် ပျော်ရွှင်စွာဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ အထည်အော်ဒါများ မှာယူနေဆဲဖြစ်ပြီး Suppliers စက်ရုံများကိုလည်း တိုးချဲ့နေသည်။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအန္တရာယ် ကျရောက်နိုင်ခြေများကို ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့သော်လည်း Brands များ၏ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်စီးပွားရေးတိုးချဲ့မှုကို လျော့နည်းမသွား စေခဲ့ပေ။ အဆိုပါ Brands များ (သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံတွင် အထည်ဝယ်သူများ) ကသာ ထိုသို့ပြုလုပ်နေသည်မဟုတ်ဘဲ အခြားများပြားလှစွာသော ဥရောပ ၊ အမေရိကနှင့် အာရှ Brands များကလည်း မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်စက်ရုံများ၌ အထည်အော်ဒါများ မှာယူနေကြသည်။

### ၆။ နိဂုံးချုပ်ခြင်းနှင့် အကြံပြုချက်များ

ဤသုတေသန၏ အဓိကအကျဆုံးအချက်အနေဖြင့် အခြေခံမေးခွန်းများ ပါဝင်သည်။ ပထမဆုံးအနေဖြင့် SOMO ၊ ALR နှင့် LRDP တို့သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ရှိ လူ့အခွင့်အရေးများ၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး အခြေအနေများနှင့် ပို့ကုန်ဦးစားပေး အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းတွင် အမှန်တစ်ကယ်ဖြစ်ပေါ်နေသော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို လေ့လာဆန်းစစ်ချင်ခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း ထို့ထက်ပို၍ကျယ်ပြန့်သော ကိစ္စရပ်ကိုလည်း တွေ့ရှိလာရသည် - အနောက်နိုင်ငံများ၏ စဉ်ဆက်မပြတ် ကြီးထွားလာသော လိုအပ်ချက်ဖြစ်သည့် အထည်များကို ဈေးပေါပေါဖြင့်ရလိုမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများကို ကူညီဖန်တီးပေးနိုင်ပါမည်လား ဟူ၍ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ဒီမိုကရေစီသည် ထိရလွယ်သောအခြေအနေတွင်သာ ရှိသေးပြီး ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးကို တံခါးဖွင့်ပေးစေအခြေအနေလည်း ဖြစ်သည်။ လူများ၊ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးတွင် ကုမ္ပဏီကြီးများက မည်သို့သက်ရောက်စေမည်နည်း။

ယင်းအချက်ကိုထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ဤနောက်ဆုံးအခန်း၌ နိဂုံးချုပ်မှတ်ချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ကုမ္ပဏီများနှင့် အစိုးရတာဝန်ရှိသူများ၏ တာဝန်နှင့်အခန်းကဏ္ဍကိုလည်း ကမ္ဘာ့ကုလ သမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့်လူ့ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာလမ်းညွှန် အခြေခံမူများ (UNGP) နှင့်အညီ ဆွေးနွေးဖော်ပြထားပါသည်။ "ကုမ္ပဏီများ" ဟုဆိုရာတွင် အထည်စက်ရုံများနှင့်အဝယ်ကုမ္ပဏီများ ပါဝင်ပြီး "အစိုးရ" ဟုဆိုရာ၌ မြန်မာအစိုးရ၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ချုပ်စက်ရုံများကိုပိုင်ဆိုင်သော နိုင်ငံခြားသားများ၏ မိခင်နိုင်ငံ အစိုးရများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ ထုတ်လုပ်သောအထည်အမြောက်အများရရှိနေသော အဝယ်ကုမ္ပဏီများ၏ မိခင်နိုင်ငံအစိုးရ တို့လည်း ပါဝင်သည်။

ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိခဲ့သော အဝယ်ကုမ္ပဏီများမှာ C & A ၊ H & M နှင့် Primark တို့ ဖြစ်သည်။ ဥရောပနှင့် ကမ္ဘာအနှံ့တွင် နာမည်ကြီး အမှတ်တံဆိပ်များဖြစ်ခြင်း၊ လက်လီရောင်းသူများဖြစ်ခြင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင်၎င်းတို့တည်ရှိနေ ခြင်းကြောင့် ကမ္ဘာမှ မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် အာရုံစိုက်မှုများလာသည်။ သုတေသနတွေ့ရှိချက်အရ သက်ဆိုင်သူ အများပါဝင်သော ရှေ့ဆောင်အဖွဲ့များ (Multi-stakeholder initiatives)သည် အလုပ်သမားရေးရာ အခြေအနေများအတွက် ကတိပြုထားသော သက်ရောက်မှုများ မဖန်တီးပေးနိုင်သည်ကို သိရှိရသည်။

မြန်မာအစိုးရကို အကြံပြုချက်များပေးသကဲ့သို့ OECD အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများကိုလည်း ပေးထားပါသည်။ အဆိုပါ နိုင်ငံများမှာ - ဆွီဒင်၊ ယူကေ၊ နယ်သာလန်၊ ဂျာမနီ၊ ဂျပန်နှင့် တောင်ကိုရီးယားတို့ ဖြစ်သည်။ အဆိုပါနိုင်ငံများမှ "နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် OECD လမ်းညွှန်မှုများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတော်အဆင့်တာဝန်ရှိသူများ" အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အထည်ချုပ်ကုမ္ပဏီများ လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေမှုကို စောင့်ကြည့်ရာတွင် ပိုမို တက်ကြွစွာ ပါဝင်သင့်သည်။ ထိုသို့ပါဝင်ရာ၌ အထည်နှင့်ဖိနပ်ကဏ္ဍတွင် တာဝန်ယူမှုရှိသော သွင်းအားစုတွင်းဆက်များ (Responsible Supply Chains)ဆိုင်ရာ OECD ၏ Due Diligence လမ်းညွှန်မှုအသစ်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရမည် ဖြစ်သည်။

ဤအစီရင်ခံစာမှ အရေးအကြီးဆုံးအနေဖြင့်ပေးလိုသည့် အချက်တစ်ချက်မှာ "အရေးကြီးအဆောတလျင် ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ချက်" ဖြစ်သည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှိ သက်ဆိုင်သူများနှင့်သက်ဆိုင်ရာအစိုးရများ အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ ၎င်းတို့၏ မူဝါဒများနှင့် အလေ့အကျင့်များကို ပြန်လည်စဉ်းစားသုံးသပ်ရန် အရေးကြီး အဆောတလျင်လိုအပ်နေပြီ ဖြစ်ပါသည်။ ပို့ကုန်ဦးစားပေး အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းတွင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုသည် အရှိန်ပြင်းစွာဖြင့် စတင်လာခဲ့သော်လည်း အခြေခံလိုအပ်ချက်များကိုမူ ယခုအချိန်အထိ မရရှိ



အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများနေထိုင်သော အဆောင်ကို အပြင်မျက်နှာစာမှတွေ့ ရစဉ်။ Lauren DeCicca / MAKMENDE

သေးပေ။ မြန်မာနိုင်ငံကို ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ပြီးနောက် (သို့မဟုတ်) ဒုတိယဘက်လားဒေ့ရှ်ကဲ့သို့ မဖြစ်စေရေးအတွက် အခွင့်အရေးရှိနေသေးသည်။ ယင်းနိုင်ငံများသည် ဈေးပေါ့ပေါ်ဖြင့် အထည်များတင်ပို့သော်လည်း လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများမှာ အလွန်ဆိုးရွားလှသည့်အပြင် လုံခြုံမှုလည်း မရှိခဲ့ပေ။ ဤအစီရင်ခံစာတွင် အရေးအကြီးဆုံးသော ပြဿနာများကိုဖော်ပြထားပြီး အခြေအနေများပိုမိုဆိုးရွား မလာမီ အပြုသဘောဆောင်သော နည်းလမ်းများဖြင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်ဆင်းရဲသားအကျိုးပြုရေရှည်တည်တံ့သောစီးပွားရေးကို အားဖြည့်ကူညီရေးသည် ကြီးမားလှသော စိန်ခေါ်ချက်တစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာအခြေ အနေများကို တိုးတက်လာအောင်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ထိုပြဿနာအတွက် အဖြေတစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် မတူကွဲပြားသောသက်ဆိုင်သူများထံမှ လက်တွေ့ပါဝင်မှုလိုအပ်ကြောင်း ထင်ရှားနေပေသည်။ အကြီးမားဆုံးတာဝန်ကိုယူရမည့်သူမှာ မြန်မာအစိုးရပင်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးသည် အင်အားတောင့်တင်းသောပါဝင်သူ (Powerful player) တစ်ဦးဖြစ်သည်။ မြန်မာ့ အလုပ်သမားရေးရာရှေ့ဆောင်အဖွဲ့များနှင့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည်အရှိန်အဟုန်ပြင်းစွာဖြင့် တိုးတက်မှုများရရှိနေပြီဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ NGOs (အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများ) တည်ထောင်ဖွဲ့စည်းမှုသည်လည်း အရှိန်အပြည့်အဖြင့် ဖြစ်ပေါ်နေပြီဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့များနှင့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအား ၎င်းတို့ ထမ်းဆောင်ရမည့်တာဝန် အခန်းကဏ္ဍများကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် အားဖြည့်ကူညီပေးရမည်ဖြစ်သည်။



အရေးယူဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သောအခြေအနေဖြစ်ပေါ်လာပါက ကုမ္ပဏီတစ်ခုစီတိုင်းအနေဖြင့် (ထုတ်လုပ်သူနှင့် အဝယ်ကုမ္ပဏီများ အပါအဝင်) မတုန့်ဆိုင်းဘဲ ချက်ချင်းတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရေးသည် သိသာထင်ရှားသော တာဝန်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ကုမ္ပဏီများ သည် အခြားသူများနှင့်လည်း - အထူးသဖြင့် အများပါဝင်သည့် အခင်းအကျင်း(multi-stakeholder setting) ဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု များ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုလုံးဆိုင်ရာချဉ်းကပ်မှုသည် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေကိုလေ့လာသုံးသပ်ရာ၌ အင်အားစုများအား ပါဝင်စေလိုသည်။ လူမှုဆိုင်ရာစာရင်းစစ်ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် စစ်ဆေးမှုများ၏ ရလဒ်ကိုလည်း မျှဝေ ဆွေးနွေး စေလိုသည်။ တူညီသော Supplier များထံမှ အထည်မှာယူနေသော အင်အားစုများကလည်း အဆိုပါ Supplier စက်ရုံများတွင် စည်းကမ်း မလိုက်နာမှုများတွေ့ရှိပါက ပြည်တွင်းသက်ဆိုင်သူများနှင့်ပူးပေါင်းပြီး ပူးတွဲဖြေရှင်းကြစေလိုသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့ ကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် သက်ရောက်မှုများအား မည်သို့ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နေကြောင်းကို အသိပေးပြောကြားသင့်ပေသည်။ ထိုသို့ပြောကြားခြင်းအားဖြင့် အခြားကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက်လည်းကောင်း၊ ထိခိုက်ခံစားရသော အလုပ်သမားများ အတွက်လည်းကောင်း၊ ရပ်ရွာလူထုနှင့် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများအတွက်လည်းကောင်း အကျိုးရှိစေမည်ဖြစ်သည်။

အခြားဆောင်ရွက်စရာတစ်ခုမှာ အလုပ်သမားရေးရာနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအတွက် သုတေသနများ တိုးချဲ့ပြုလုပ်ရန်ဖြစ် သည်။ ဥပမာအားဖြင့် - တိုင်းရင်းသားပဋိပက္ခနှင့် မြေသိမ်းဆည်းမှုအကြား ဆက်စပ်မှု၊ ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုကြောင့် အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်းမှုဆိုင်ရာ ဆုံးရှုံးမှုများ၊ ရန်ကုန်မြို့သို့ အလုံးအရင်းနှင့်ရောက်ရှိလာသော အလုပ်ရှာဖွေသူများ၊ အရွယ်ရောက်ပြီး အလုပ် သမားများအတွက် နိမ့်ပါးသော အခကြေးငွေနှင့် ကလေးအလုပ်သမားများအကြား ဆက်စပ်မှုတို့ ဖြစ်သည်။

## ၆.၁။ အရေးအကြီးဆုံး အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များ

### ၆.၁.၁။ လက်ရှိမြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေ၏ မပြည့်စုံမှုများ

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိအလုပ်သမားဥပဒေတွင် ချို့ယွင်းချက်၊ လိုအပ်ချက်များ ရှိနေဆဲဖြစ်သည်။ အကြောင်းရင်းတစ်ရပ်မှာ ဥပဒေများကို ရေးဆွဲရာတွင် အများပြည်သူ၏ သဘောတူညီချက်ကောက်ယူသည့် လုပ်ငန်းစဉ် မပါရှိခြင်း (သို့မဟုတ်) အများပါဝင်ဆွေးနွေးခွင့် မရခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားဥပဒေတစ်ခုနှင့်တစ်ခု အကြား သဘာဝတစ်ခုဖြစ်မှု၊ လိုက်လျောညီထွေ မဖြစ်မှုများရှိနေသည်။ အလုပ်သမားများအတွက် သမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းရန်၊ သမဂ္ဂတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုများကို ဆောင်ရွက်ရန် အတွက် အလုပ်သမားဥပဒေများတွင် ဖော်ပြထားသော အချက်အလက်များက အတားအဆီးဖြစ်နေသည်။ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်း အလွန်တွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား သဘောတူညီချက်ရစေရန် ဆွေးနွေးခွင့် (စုပေါင်းညှိနှိုင်း အရေးဆိုခွင့် - Collective Bargaining) နှင့်ပတ်သက်ပြီး လက်ရှိအလုပ်သမားဥပဒေက လုံလုံလောက်လောက် ဖော်ပြထားခြင်း မရှိချေ။ အခြားသော အလုပ်သမားဥပဒေများ တွင်လည်း မရှိမဖြစ် ပါဝင်ရမည့် ဖော်ပြချက်များ မပါဝင်သကဲ့သို့ အချို့သော ဖော်ပြချက်များမှာ အဓိပ္ပာယ်တိတိကျကျမရှိဘဲ အမျိုးမျိုး ဖွင့်ဆို၍ ရနိုင်နေသည်။ ထိုချို့ယွင်းချက်များကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည်။

### ၆.၁.၂။ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့်

သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သည့်အချိန်က အမှီအခိုကင်းပြီး သက်ဝင်လှုပ်ရှားနေသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုကို စက်ရုံ တစ်ရုံ၌သာ တွေ့ရှိ ခဲ့ရသည်။ အလုပ်သမားများစွာသည် အသင်းအဖွဲ့လွတ်လပ်စွာဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ပတ်သက်၍လည်းကောင်း၊ စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့်နှင့် (အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားအကြားဆွေးနွေးခွင့်) ပတ်သက်၍လည်းကောင်း မသိရှိကြကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ ပိုမိုသိရှိထားသော အလုပ်သမားအချို့ကမူ ၎င်းတို့၏ စက်ရုံ၌ သမဂ္ဂဖွဲ့စည်းရန်မှာ လုံးဝ မဖြစ်နိုင်ဟု ဆိုခဲ့ကြသည်။

**အထောက်အကူပေးသည့်အခွင့်အရေးများ (enabling rights) ကို လေးစားလိုက်နာစေရန် ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်ရမည့် အရာများ**  
အလုပ်သမားများအနေဖြင့် သမဂ္ဂများကိုလွတ်လပ်စွာဖွဲ့စည်းခွင့်၊ ၎င်းတို့ရွေးချယ်မှုအလိုက် သမဂ္ဂများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခွင့် (ဥပမာ - အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ညှိနှိုင်းခွင့်) တို့မှာ အဓိက အထောက်အကူပေးနေသည့်အခွင့်အရေး များ (Key enabling rights) ဖြစ်ပေသည်။ ဤအခွင့်အရေးများမှာ တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်များ (Responsible business conduct) ၏ အဓိကအချက်များ လည်း ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်အကြား ကောင်းမွန်သောဆက်သွယ်မှုများ သည် အလွန် အရေးပါသည်။ အစိုးရ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ရင့်ကျက်ခိုင်မာ သော လုပ်ငန်းဆိုင်ရာဆက်သွယ်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာအောင် ဆောင်ရွက်ကြရမည်ဖြစ်သည်။

စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာဆက်သွယ်မှုများအပေါ်တွင် အဆက်မပြတ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများထံမှ စဉ်ဆက်မပြတ် အာရုံစိုက်မှုများ လိုအပ်သည်။ အစိုးရအနေဖြင့်လည်း အရေးပါသောအထောက် အကူပေးသည့်အခန်းကဏ္ဍ (key enabling role) ကို ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည်။ ILO အပါအဝင် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့်လည်း တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါ သည်။ ထိုအခွင့်အရေးများအပေါ် ဦးတည်ဆောင်ရွက်နေမှုများ ထင်ထင်ရှားရှားရှိသင့်ပေသည်။

စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကိုဦးတည်သော နိုင်ငံတကာကဏ္ဍကြေးထောက်ပံ့သည့်အစီအစဉ်များကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများ (NGOs) နှင့်ပူးပေါင်းပြီး ဒီဇိုင်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း ပြုလုပ်သင့်ပေသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ရာ၌ ရင့်ကျက်ခိုင်မာသော လုပ်ငန်းဆိုင်ရာဆက်သွယ်မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့်တို့အပေါ် ဦးတည်ဆောင်ရွက်ခြင်းများလည်း ပါဝင်ရမည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့ရွေးချယ်မှုအလိုက် သမဂ္ဂများဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် သမဂ္ဂများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့် ရှိသည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂဖွဲ့စည်းနေသည့် အချိန်ကာလတစ်လျှောက် မည်သည့်အဆင့်၌မဆို စက်ရုံသမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူများအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း၊ ရာထူးချုတ်ခြင်း၊ ပြောင်းရွှေ့ခြင်း (သို့မဟုတ်) အခြားသောလက်စားချေခြင်းများအား မည်သည့်နည်းနှင့်မျှ လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိပေ။ အထူးသဖြင့် - သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များ၏နာမည်များကို ထုတ်ပြန်ကြေညာပြီး တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ခြင်း မပြီးမြောက်သေးသည့် အဆင့်တွင်ဖြစ်သည်။ ထုတ်လုပ်သူများနှင့်ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီများယူရမည့်တာဝန်ကို ဤနေရာတွင် ရှင်းလင်းစွာ တွေ့မြင်ရသည်။

အထက်ဖော်ပြပါအချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ဥပဒေတွင် မရေရာမှုများ၊ မရှင်းလင်းသည်များရှိပါက မြန်မာ အာဏာပိုင်များအနေဖြင့် ဆွေးနွေးအဖြေရှာသင့်ပေသည်။

စက်ရုံနှင့်ရန်များအားလုံးတွင် (စက်မှုရန်များနှင့် အထူးစီးပွားရေးရန်များ အပါအဝင်) အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ အနေဖြင့် အဟန့်အတားမရှိဘဲ တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ခွင့်ရှိရမည်။ သမဂ္ဂများပြိုကွဲအောင် ဆောင်ရွက်မှုများကို သည်းမခံသင့်ပေ။

အလုပ်သမားများအခွင့်အရေးများကို အသိပေးရှင်းပြရန်နှင့် အလုပ်သမားများကို စည်းရုံးနိုင်ရန်အတွက် သမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့များနှင့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် စက်ရုံများ၊ ဝင်းမြဲများ၊ စက်မှုရန်များနှင့် အထူးစီးပွားရေးရန်များသို့ ဝင်ရောက်သွားလာခွင့် ရှိသင့်သည်။

အစိုးရနှင့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အရေးပါသောပံ့ပိုးကူညီပေးသည့်တာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ရန်လိုအပ်သည်။ စက်ရုံများနှင့် အဝယ်ကုမ္ပဏီများသည် ဒီမိုကရေစီနည်းဖြင့် ရွေးချယ်ထားသော၊ အလုပ်ရှင်များအပေါ် (သို့မဟုတ်) အစိုးရအပေါ်တွင်အမှီခိုကင်းသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကိုသာ စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုမှုပြုရန်၊ အခြားသော ဆွေးနွေးမှုများနှင့် တိုင်ပင်မှုများပြုလုပ်ရန်အတွက် ပါတနာအဖြစ် လက်ခံသင့်ပေသည်။

စက်ရုံတွင် တစ်ခုထက်ပိုသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ တက်ကြွလှုပ်ရှားနေနိုင်သည်။ သို့သော် စစ်မှန်သော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ မဖွဲ့စည်းနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်ရှင်ကဖွဲ့စည်းထိန်းချုပ်ထားသော "အဝါရောင်အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ - yellow unions" များလည်း ရှိနေတတ်သည်။ အဆိုပါ အဝါရောင်သမဂ္ဂများကို လက်မခံသင့်ပေ။ အလုပ်ရှင်နှင့် ဝယ်ယူသူ ကုမ္ပဏီများသည်လည်း သမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ (Workplace Coordinating Committee - WCC) တို့၏ မတူကွဲပြားမှုများကို သိရှိလာစေရန် မိမိကိုယ်တိုင် လေ့လာမှုများ ပြုလုပ်သင့်သည်။ အလုပ်ရှင်များသည် ဥပဒေကိုလိုက်နာပြီး လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီများဖွဲ့စည်းမှုနှင့် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုများဖြစ်ပေါ်လာအောင် မဖြစ်မနေ ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂဟု မှားယွင်းစွာ ထင်မှတ်မနေသင့်ပေ။

ထုတ်လုပ်သူများနှင့် ဝယ်ယူသူများသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်နိုင်မည့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးပေးသင့်သည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ခိုင်မာသောအစီအစဉ်များကို ကြိုကြိုတင်တင်ချမှတ်ထားပြီး သမဂ္ဂ၏ဆောင်ရွက်ချက်များကို အားပေးကူညီရပေမည်။ သမဂ္ဂများအတွက်လည်း ကိုယ်ပိုင်အဆောက်အအုံတစ်ခု ပေးထားသင့်သည်။ သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များကိုလည်း သမဂ္ဂဆိုင်ရာအလုပ်များလုပ်ဆောင်ရန်အတွက် အချိန်လုံလောက်စွာပေးထားရမည်။ အလုပ်သမားများနှင့် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များသည် တစ်ဦးချင်း (သို့မဟုတ်) အုပ်စုလိုက် ခွဲခြားအပြစ်ပေးခြင်း၏ သားကောင်များမဖြစ်သင့်ချေ။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုကိုစတင်ရာ၌ ပါဝင်သူများအားလုံးသည် အများပါဝင်သော အလုပ်သမားရေးရာလှုပ်ရှားမှုများ (pluralistic labor movement) အတွက် အပေါင်းလက္ခဏာဆောင်မည့်ရွေးချယ်မှုကို ပြုလုပ်သင့်သည်။

အလုပ်သမားများ၏ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခွင့် (ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားဆွေးနွေးခွင့်) ကို ကုမ္ပဏီများက အသိအမှတ်ပြုပေးသင့်သည်။ အငြင်းပွားမှုများ မဖြစ်ပွားစေရန်နှင့် ရင့်ကျက်ခိုင်မာသော စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာဆက်သွယ်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်အတွက် စုပေါင်းတောင်းဆိုခြင်းသည် အလွန်အရေးပါသည်။ စုပေါင်းတောင်းဆိုခြင်း (Collective Bargaining) ကို မိမိတို့ဆန္ဒအလျောက် လွတ်လပ်စွာ၊ ပွင့်လင်းမျှတမှု (Good Faith) ရှိစွာဖြင့် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ စုပေါင်းတောင်းဆိုရာတွင် မည်သူမဆို လွတ်လပ်စွာပါဝင်ခွင့်ရှိသင့်ပြီး ၎င်းတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အာဏာပိုင်များက ဝင်ရောက်စွတ်ဖက်မှု မပြုသင့်ချေ။ ပွင့်လင်းမျှတမှုဆိုင်ရာအခြေခံမူကဆိုထားသည်မှာ - မည်သူမဆိုပါဝင်သူများအနေဖြင့် သဘောတူညီချက်ရရှိသည်အထိ အားထုတ်ရန်၊ စစ်မှန်သော/အထောက်အကူပြုသော ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ရန်၊ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုပြုစဉ် မျှတခြင်းမရှိသော နှောင့်နှေးမှုများကို ရှောင်ကျဉ်ရန်၊ Good Faith တွင် ထည့်သွင်းအသုံးပြုသော နိဂုံးချုပ် သဘောတူညီချက်များကိုလေးစားရန်နှင့် လူအများပါဝင်သော အငြင်းပွားမှုများကို ဆွေးနွေးဖြေရှင်းရန်အတွက် အချိန်လုံလောက်စွာပေးရန်တို့ ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံတကာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့်လည်း ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအားလုံး (သို့မဟုတ်) တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကို အခြားနိုင်ငံများသို့ပြောင်းရွှေ့ပစ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်မှုများ မပြုလုပ်သင့်ပေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုသို့ခြိမ်းခြောက်မှုများသည် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုအပေါ် တရားမျှတမှု မရှိစွာဖြင့် လွှမ်းမိုးသွားနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။<sup>၂၅၁</sup>

### ၆.၁.၃ ။ အခကြေးငွေများ

သင့်လျော်လုံလောက်သော အခကြေးငွေရရှိရေးသည် လူ့အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ သို့ပါသော်လည်း ဤသုတေသနအတွက် အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့သော အလုပ်သမားများအနက် အများစု၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းမှ ရရှိသောဝင်ငွေသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် မိသားစုများအတွက် လုံလောက်မှုမရှိကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ အလုပ်သမားအများစုသည် အကြွေးတင်နေကြသည်။ တရားဝင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ (တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ်) သည် သင့်လျော်လုံလောက်သော အခကြေးငွေဟု သတ်မှတ်နိုင်ရန် အလွန်တရာ အလှမ်းဝေးလှသည်။ ပို၍ဆိုးသည်မှာ အလုပ်သမားအချို့သည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ (၃၆၀၀ ကျပ်) ကိုပင် မရရှိကြချေ။ စက်ရုံများသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေတွင်ပါရှိသော အစမ်းခန့်နှင့် အလုပ်သင်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အလွဲသုံးစားပြု၍ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို ရှောင်လွှဲနေကြသည်။

251 ILO. <[http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_CB\\_FAQ\\_EN/lang--en/index.htm#Q6](http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_CB_FAQ_EN/lang--en/index.htm#Q6)>

အချို့အခြေအနေများတွင် အလုပ်သမားများသည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို ရရှိရန်နှင့် အလုပ်မဆုံးရှုံးစေရန်အတွက် မဖြစ်မနေ အချိန်ပို လုပ်ကိုင်နေရမှုများရှိကြောင်းကို ဤသုတေသနပြုလုပ်ရာမှ တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားများ၏ ထိခိုက်လွယ်မှုကို အမြတ် ထုတ်သည့်အနေဖြင့် အပြစ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ခြိမ်းခြောက်မှုများအောက်တွင် အလုပ်စေခိုင်းမှုများ ရှိကြောင်းကိုလည်း သိရှိခဲ့ရသည်။ နေ့စဉ်အထည်အရေအတွက်များ ပြည့်မှီစေရန်အတွက် အလုပ်သမားများမှာ အလုပ်ရက်တစ်ရက်မျှပင် မပျက်ရဲဘဲ ဖိအားများကို သယ်ဆောင်ထားရသည်။ စက်ရုံအများစုတွင် အလုပ်တစ်ရက်ပျက်ပါက (မကျန်းမာ၍ဖြစ်စေ) လစာထဲမှ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြတ်တောက်ခံရမည် ဖြစ်သည်။ ဤသို့ဖြတ်တောက်မှုများကြောင့် အလုပ်သမားများအတွက် မသင့်လျော်သော မက်လုံးပေးမှုများဖြစ်ပေါ်စေပြီး မကျန်းမာသော်ငြား (သို့မဟုတ်) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရနေသော်ငြား အလုပ်များဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန် တွန်းအားပေးနေသည်။ ILO ၏ အမွေစေခိုင်းမှုဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်အရ (အခန်း ၃ ကို ကြည့်ပါ) ဤအခြေအနေသည် အမွေစေခိုင်းမှုမြောက်သည်ဟု အခြေအတင် ဆွေးနွေးနိုင်သည်။

**အခကြေးငွေဆိုင်ရာပြဿနာရပ်များကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် ရှေ့ဆက်လုပ်ဆောင်ရမည့် အဆင့်များ**

အလုပ်သမားများသည် အချိန်ပိုမလုပ်ကိုင်ဘဲ ပုံမှန်အလုပ်ချိန်နှင့် အလုပ်ရက်များအတွက် သင့်လျော်လုံလောက်သော အခကြေးငွေ ရရှိခွင့် ရှိသည်။ လက်ရှိ မြန်မာနိုင်ငံ၏ တရားဝင်အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသည် တစ်နေ့လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ် ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို သတ်မှတ်ရန်ဆွေးနွေးခဲ့စဉ်က အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများက တစ်နေ့လျှင် ၆၀၀၀ - ၁၀၀၀၀ ကျပ် နှုန်းဖြင့် သတ်မှတ်ပါက သင့်လျော်သည်ဟု အကြံပြုခဲ့သည်။

တရားဝင်အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို အများဆုံးအခကြေးငွေအဖြစ်မမြင်ဘဲ ကြမ်းခင်းနှုန်းထားအဖြစ်သာ မြင်သင့်သည်။ ဤအနည်းဆုံးအခကြေးငွေအဆင့်၌သာ ဆက်လက်ရပ်တည်နေရမည့် မည်သည့်အကြောင်းပြချက်ကိုမျှ မတွေ့ရပါ။ မည်သည့်ဆွေးနွေးမှုတွင် အဆိုငွေကြေးဖောင်းပွနှုန်းကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည် ဖြစ်သည်။

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၌ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ပြိုင်ဆိုင်မှုများကို ရပ်တန့်စေရန်အတွက် ဒေသကြီးအလိုက် ကြမ်းခင်းအခကြေးငွေကို သတ်မှတ်ရန်လိုအပ်နေပြီ ဖြစ်သည်။ ထို့အတွက် မြန်မာအစိုးရအနေဖြင့် အရှေ့တောင်အာရှဒေသကြီးရှိ အထည်ထုတ်လုပ်နေသော နိုင်ငံများဖြစ်သော ထိုင်း၊ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်၊ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတို့နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သင့်ပေသည်။

အလုပ်သမားအားလုံးသည် အလုပ်စတင်သည့် ပထမဆုံးတစ်ရက်မှစတင်ပြီး အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို ရရှိသင့်သည်။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေထက်နည်းသော လုပ်အားခသာပေး၍ အလုပ်သင်များအပေါ်ခေါင်းပုံဖြတ်မှုကို သည်းမခံသင့်ပေ။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို အများဆုံးအခကြေးငွေအဖြစ် မမြင်ဘဲ ကြမ်းခင်းနှုန်းထားအဖြစ်သာ မြင်ရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများထံမှ ဥပဒေနှင့်မညီသော လစာဖြတ်တောက်မှုများ မပြုသင့်ချေ (ဥပမာအားဖြင့် - ဆေးခွင့်ဖြင့် ခွင့်ယူသော်လည်း အခကြေးငွေ ဖြတ်တောက်ခြင်း)။ အပယ်ကုမ္ပဏီများသည်လည်း ဤကိစ္စရပ်များကို တင်းကျပ်စွာ လေ့လာစောင့်ကြည့်ရမည်။ ထုတ်လုပ်မှုအရေအတွက်ပြည့်မှီခြင်းနှင့် အခကြေးငွေပေးချေခြင်းတို့အား ပူးတွဲကျင့်သုံးနေမှုကို သည်းမခံသင့်ပေ။

တရားဝင်အနည်းဆုံးအခကြေးငွေများကိုလည်း နှစ်နှစ်လျှင်တစ်ကြိမ်မဟုတ်ဘဲ တစ်နှစ်လျှင်တစ်ကြိမ် ပြန်လည် သုံးသပ်မှုပြုလုပ်သင့်သည်။ အခကြေးငွေအတွက် သုံးပွင့်ဆိုင်တရားဝင်ပြန်လည်သုံးသပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်အပြင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့်လည်း ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်သင့်သည်။

စက်ရုံအဆင့်ရှိ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အဆင့်ပိုမြင့်သောသမဂ္ဂများတွင် တရားဝင်အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ထက်မြင့်သောလုပ်အား ခရရှိရေးဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုကို အလုပ်ရှင်များက ခွင့်ပြုပေးသင့်သည်။

အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသော လစာဖြတ်ပိုင်းများကိုလည်း အလုပ်သမားများကရရှိသင့်သည်။ လစာကိုငွေသား ဖြင့်ပေးချေသောကြောင့် လစာဖြတ်ပိုင်းများရရှိရေးသည် အထူးအရေးပါသည်။ အခကြေးငွေပေးချေမှုသည် သင့်လျော်မှန်ကန်ကြောင်း၊ လိမ်ညာမှုနှင့် ခိုးယူမှုများ မရှိကြောင်း သေချာစေရန် စီမံခန့်ခွဲသူများက လုပ်ဆောင်ပေးသင့်သည်။ အလုပ်ချိန်နာရီများ၊ အခကြေးငွေပေးချေမှုများနှင့် အကျိုး အမြတ်များကို နှစ်ဆင့် မှတ်တမ်းတင်ခြင်းများအား လက်မခံသင့်ပေ။ အဝယ်ကုမ္ပဏီများသည်လည်း ဤကိစ္စအပေါ် လေ့လာစောင့်ကြည့် နေရပါမည်။

အထူးစီးပွားရေးဇုန်ဥပဒေ (အပိုဒ် ၂၀၊ က) နှင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ (အပိုဒ် ၂၈၊ က) တို့တွင် အခကြေးငွေဆိုင်ရာစာစုများ ပါရှိသည်။ အဆိုပါဥပဒေများကိုလည်း တစ်ခုနှင့် တစ်ခု သဟဇာတဖြစ်ရန် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။

၆.၁.၄ ။ ကလေးအလုပ်သမား

ကလေးအလုပ်သမားများကို မြန်မာနိုင်ငံအနှံ့တွင် တွေ့ရှိရသည်။ ဆင်းရဲမွဲတေမှုက ကလေးများအား လုပ်ငန်းခွင်သို့ဝင်ရောက်ရန် တွန်းအားပေးနေသည်။<sup>၂၅၂</sup> အလွန်အမင်းဆင်းရဲခြင်းနှင့် အသက်အရွယ်ငယ်သေးသည့် အချိန်တွင် ကျောင်းထွက်ခြင်း (မြန်မာနိုင်ငံတွင် မသင်မနေရပညာရေးသည် အချိန်ကာလအားဖြင့် ၅ နှစ်သာ ရှိသည်) ကြောင့် အသက်မပြည့်သေးသော အလုပ်သမားအရေအတွက် မြောက်များစွာရှိနေသည်။

သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံလုံးတွင် အလုပ်စတင်ခဲ့စဉ်က အသက် ၁၈ နှစ်အောက်သာရှိသေးသော အလုပ်သမားများရှိ ကြောင်း သိရှိခဲ့ရသည်။ စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက် ၆ ရုံတွင် ခိုင်မာသောတွေ့ရှိချက်များအရ လက်ရှိအလုပ်သမားအချို့သည် အဆိုပါ စက်ရုံများတွင် အလုပ်စတင်ခဲ့စဉ်က အသက် ၁၅ နှစ်အောက်သာ ရှိသေးကြောင်း သိရှိခဲ့ရသည်။ ဤ ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမားများ သည် အရွယ်ရောက်ပြီးလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကဲ့သို့ တူညီသော အလုပ်ကိုလုပ်ကိုင်နေသည်ဟု ယူဆရသည်။ ဤအချက်သည် ကလေး အလုပ်သမားဆိုင်ရာ မြန်မာ့ဥပဒေနှင့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို ချိုးဖောက်နေခြင်း ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အချို့သော စက်ရုံများတွင် ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားများအား နေ့စားအဖြစ် ငှားရမ်းထားပြီး လုပ်ငန်းခွင် စစ်ဆေးသူများလာရောက် သည့်နေ့ရက်များတွင်မူ အဆိုပါ အလုပ်သမားများကို အလုပ်မှ ရပ်နားထားမှုများကို ပြုလုပ်နေကြောင်း ဤသုတေသနပြုလုပ်ရာမှ သိရှိခဲ့ရသည်။

သို့ ပါသော်လည်း ထိုပြဿနာများကို ပြည့်ပြည့်စုံစုံသိရှိနိုင်ရန်မှာ ခက်ခဲလှသည် - ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်ဆုံးရှုံး မည်ကို စိုးရိမ်ကြသဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာအခြေအနေများကို ပြောပြရန် တုံ့ဆိုင်းကြသည်။ မှတ်ပုံတင် အတုများကို အသုံး ပြုမှုသည်လည်း ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဖြစ်ပွားနေသည်။ ပို၍ဆိုးသည်မှာ အလုပ်သမားအများစုထံတွင် လိုအပ်သော စာရွက်စာတမ်းများ မရှိခြင်း ဖြစ်သည်။

252 UNICEF website, 'World Day Against Child Labour,' 12 June 2014, [http://www.unicef.org/myanmar/reallives\\_22662.html](http://www.unicef.org/myanmar/reallives_22662.html)

အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အစိုးရဝန်ထမ်းများသည် ကလေးအခွင့်အရေးများကို မသိရှိကြခြင်းနှင့် ကလေးအလုပ်သမားများ ဖြစ်ပေါ်လာစေသော အကြောင်းရင်းများကို လွဲမှားစွာနားလည်ကြခြင်းတို့ကြောင့် ကြီးမားသောပြဿနာ တစ်ရပ်ဖြစ်စေသည်။ အသိ အမြင်ဖွင့်သင်တန်းများနှင့် သတင်းအချက်အလက်ပေးခြင်းများကို ရှေ့တန်းတင်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်နေပြီဖြစ်သည်။ ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာပြဿနာများကို တိုက်ဖျက်ရန် ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်ရမည့် အဆင့်များ

**အသက်၊ အလုပ်ချိန်နှင့် ကျောင်းပညာရေး**

အသက်၁၅ နှစ်မပြည့်သေးသောအလုပ်သမားများကို အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၌ မည်သည့်နည်းနှင့်မျှ လက်မခံသင့်ချေ။ အသက် ၁၅ နှစ်အရွယ် ကလေးအလုပ်သမားတစ်ဦးသည် တစ်နေ့လျှင် ၄ နာရီသာ အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိပြီး ကျန်သောအချိန်များတွင် အသက်မွေးဝမ်း ကျောင်းမူဆိုင်ရာ စာသင်ကျောင်းများ၌ ပညာဆည်းပူးခွင့် ရှိသင့်သည်။ အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၁၈ နှစ်အရွယ်အထိ ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမားများသည် အန္တရာယ်ကြီးမားသော အလုပ်များလုပ်ကိုင်ခြင်းမှ ကင်းလွတ်ခွင့်ရှိသင့်သည်။ အသက် ၁၆ နှစ်မှ ၁၈ နှစ်အရွယ်၊ မှန်ကန်သောမှတ်ပုံတင် ကိုင်ဆောင်ထားသော၊ ကျန်းမာကြောင်းထောက်ခံစာရရှိထားသော ငယ်ရွယ်သည့် အလုပ်သမားများအား အချိန်ပိုမလုပ်ကိုင်စေရန် (သို့မဟုတ်) ညအချိန်တွင် အလုပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုမရှိစေရန်နှင့် လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်နှင့်အညီ လုပ်အားခရရှိစေရန်အတွက် အလုပ်ရှင်များက သေသေချာချာ ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်သင့်သည်။

အရွယ်ရောက်ပြီးအလုပ်သမားများနှင့်မတူဘဲ အခြားသောအချိန်ဇယားနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ငယ်ရွယ်သည့်အလုပ်သမားများ အတွက် စက်ရုံ အကြို/အပိုအလုပ်ရှင်များက စီစဉ်ပေးသင့်သည်။ ထိုအပြင်ငယ်ရွယ် သောအလုပ်သမားများသည် အရွယ်ရောက် ပြီးအလုပ်သမားများကဲ့သို့ ဆုကြေးများ (bonus) နှင့် အကျိုးအမြတ်များကို တန်းတူခံစားပိုင်ခွင့် ရှိရပေမည်။

**အသက်အရွယ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် လိုအပ်သောစာရွက်စာတမ်းများ**

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံများ (မြန်မာနိုင်ငံသားပိုင် စက်ရုံဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံခြားသားပိုင် စက်ရုံဖြစ်စေ) သည် ၎င်းတို့၏ လက်ရှိ အလုပ်သမားအင်အားစုတွင် အသက်မပြည့်သေးသော အလုပ်သမားများ ရှိ/ မရှိ လေ့လာစိစစ်မှု ပြုလုပ်သင့်သည်။

အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများ ဌာနရမ်းသည့်အခါတွင် အလေ့အကျင့် စံနှုန်းတစ်ခုအနေဖြင့် အသက် အရွယ်စစ်ဆေးမှုများကို နှံ့စပ်သေချာစွာ ပြုလုပ်သင့်သည်။ အလုပ်သမား၏စာရွက်စာတမ်းများ (မှတ်ပုံတင်၊ မြို့ နယ်တွင်မှတ်ပုံတင်ထားမှုများ၊ အိမ်ထောင်စု ဇယား သို့မဟုတ် မွေးစာရင်း) ကို စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ကျန်းမာရေး စစ်ဆေးမှုများလည်း လိုအပ်မည် ဖြစ်သည်။ အသက် ၁၆နှစ်မှ ၁၈နှစ်အရွယ် ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမား များအား ကျန်းမာကြောင်းထောက်ခံစာ (Certificate of fitness) ခိုင်ခိုင်မာမာပြန်င်မှသာလျှင် အလုပ်ခန့် သင့် သည်။ ကျန်းမာကြောင်းထောက်ခံစာအတုများ၊ မှတ်ပုံတင်အတုများကိုအသုံးပြုပြီး အလုပ်လာရောက် လျှောက်ထား မှုများရှိနိုင်သည်ဆိုသည့်အချက်ကို အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် သတိထားသင့်သည်။ အလုပ်သမား များအတွက် ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးမှုဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များကို အလုပ်ရှင်က ပေးသင့်သည်။ အဝယ်ကုမ္ပဏီ များသည်လည်း ၎င်းတို့ Supplierများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုကို သတိပြုမိရန် လိုအပ်သကဲ့သို့ စာရွက်စာတမ်းအတုများ ဖြင့် မွမ်းမံထားသော မှတ်တမ်းမှတ်ရာများရှိနိုင်သည်ဆိုသည့်အချက်ကို သတိပြုရပေမည်။



အမျိုးသမီးတစ်ဦး သူမ၏နေအိမ်၌ မီးပူတိုက်နေစဉ် ။ Lauren DeCicca / MAKMENDE

**သင့်လျော်လုံလောက်သော အခကြေးငွေနှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသောဝယ်ယူမှုဆိုင်ရာအလေ့အကျင့်များ**

ကလေးအလုပ်သမားများ ပေါ်ပေါက်လာစေသည့် အကြောင်းရင်းများစွာရှိသည့်အနက်မှ အရွယ်ရောက်ပြီး အလုပ်သမားများအတွက် နှိပ်ပါးသော အခကြေးငွေနှင့်ပူ ပင်ကိုအားဖြင့် ဆက်စပ်နေသည်။ ကလေးအလုပ်သမားများ ပေါ်ပေါက်လာစေမှု (သွယ်ဝိုက်သော အားဖြင့်) ကို တိုက်ဖျက်ရန်အတွက် ခိုင်မာသော၊ သင့်လျော်လုံလောက်မှုရှိသော အခကြေးငွေဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာတစ်ရပ် မရှိမဖြစ် လိုအပ်နေသည်။

အဝယ်ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ လက်ရှိဝယ်ယူမှုဆိုင်ရာအလေ့အကျင့်များ (purchasing practice)၊ ဈေးနှုန်းသတ်မှတ်ခြင်းဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာများ (pricing strategy)နှင့် ကုန်ကျမှုဆိုင်ရာများ (cost structure)၊ သွင်းအားစုကွင်းဆက်ရှိ အခကြေးငွေနှင့် လုပ်ငန်း ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေများနှင့် ကလေးအခွင့်အရေးများအပေါ် ၎င်းတို့၏သက်ရောက်မှုများကို လေ့လာဆန်းစစ်သင့်ပေသည်။ ထို့အပြင် အဝယ်ကုမ္ပဏီများ၏ ဝယ်ယူခြင်းဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များသည် - သင့်လျော်လုံလောက်သော အခကြေးငွေရရှိရေးသို့ ဦးတည်နေသော မူဝါဒများ၊ မြောက်များလှစွာသော အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်မှုများကို ဖြေရှင်းရေးသည့်ဦးတည်နေသော မူဝါဒများနှင့်လိုက်လျောညီထွေရှိ ရမည် ဖြစ်သည်။ အဝယ်ကုမ္ပဏီများ၏ ဝယ်ယူခြင်းဆိုင်ရာအလေ့အကျင့်များသည် (ဈေးနှုန်းသတ်မှတ်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် အချိန် ကန့်သတ်ချက်များ အပါအဝင်) Supplier များအား ကုန်ကျမှုစရိတ် အလွန်အမင်းနည်းစွာဖြင့် အထည်ထုတ်လုပ်ပေးရန် ဖိအားများ မပေးသင့်ချေ။ ထိုသို့ ဖိအားများပေးခြင်းဖြင့် မစို့မပို့ အခကြေးငွေများ (poverty wages) နှင့် ကလေးအလုပ်သမားများကဲ့သို့သော



နောက်ဆက်တွဲဆိုးကျိုးများ ဖြစ်လာမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အဝယ်ကုမ္ပဏီများသည် သင့်လျော်လုံလောက်သော အခကြေးငွေကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် မဟာဗျူဟာတစ်ရပ် (ဈေးနှုန်းသတ်မှတ်ခြင်းဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာများနှင့် ကုန်ကျမှုဆိုင်ရာများ အပါအဝင်) ကို ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်သင့်သည်။ ဖြစ်နိုင်သည့် မည်သည့်နေရာ၌မဆို အထက် ဖော်ပြပါအချက်များကို သက်ဆိုင် သူများအချင်းချင်း (နှင့်/ သို့မဟုတ်) ကဏ္ဍအလိုက်အဖွဲ့အစည်းများအကြားတွင် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ ထို့အပြင် သွင်းအားစုကွင်းဆက်ရှိ အလုပ်သမားများအား သင့်လျော်လုံလောက်သော အခကြေးငွေပေးအပ်ရန်အတွက် အဝယ်ကုမ္ပဏီများသည် Supplier များ ၊ အခြား သက်ဆိုင်သူများနှင့်လည်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။

**လုပ်ငန်းခွင်မှ အထွက်၊ ကျောင်းသို့အပင်**

ကလေးများအားလုပ်ငန်းခွင်မှ ထုတ်ပယ်ရမည်ဆိုသည့်အချက်ကြောင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို ကန့်သတ်လိုက်ခြင်းများ မပြုလုပ်မိစေရန် အလွန်အရေးကြီးသည်။ အရေးအကြီးဆုံးမှာ ကလေးများ၏ အသက်အရွယ်အလိုက် အလုပ်ခွင် မှသည် တရားဝင်ကျောင်းပညာရေးသို့ အချိန်ပြည့်ဖြစ်စေ၊ အချိန်ပိုင်းဖြစ်စေ ကူးပြောင်းလေ့လာမှုပြုနိုင်စေရန်အတွက် ကုမ္ပဏီများက ပံ့ပိုးကူညီပေးရပါမည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် ဝယ်ယူသူများက ကျောင်းစရိတ်များပေးရန် သဘောတူညီသင့်ပြီး ကလေးများတရားဝင်အလုပ် လုပ်နိုင်သည့် အသက်အရွယ်ရောက်လာသည်အထိ အခကြေးငွေများကို အစားထိုးပေးအပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ လေ့လာစောင့်ကြည့်မှုများ ပြုလုပ်ရန်၊ ကလေးအလုပ်သမားများအတွက် အစားထိုးပေးအပ်ငွေများ ရရှိစေရန်နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုဆိုင်ရာ စာသင်ကျောင်း များသို့ ကလေးများ မဖြစ်မနေသွားရောက်စေရန်အတွက် အလုပ်ရှင်များနှင့် ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ကလေးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သော ပြည်တွင်းအရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

စက်ရုံများတွင် ယခင်ကအလုပ်လုပ်ခဲ့ဖူးသော ကလေးအလုပ်သမားများသည်လည်း ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ အရွယ်ရောက်ပြီး သူများထံမှ လုံလောက်စွာဂရုစိုက်မှု၊ ယာယီငွေကြေးအထောက်အပံ့ (သို့မဟုတ်) အခြား ဝန်ဆောင်မှုများ လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။

**ကလေးအလုပ်သမားပြဿနာရပ်များကို တိုက်ဖျက်ရာ၌ မြန်မာအစိုးရ၏ အခန်းကဏ္ဍ**

- ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၃၈ (Conventions 138) ကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ဥပဒေများတွင် သင့်လျော်စွာ ထည့်သွင်း ပြဋ္ဌာန်းရန်။

- ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ကွဲပြားသောဥပဒေများကို ကိုက်ညီမှုရှိလာစေရန်။
- သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်လေ့လာစစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်ရန်။
- မှတ်ပုံတင်ကတ်များရရှိရေးလုပ်ငန်းစဉ်များကို ပိုမိုလွယ်ကူလာစေရန်။ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် မှတ်ပုံတင်ကတ် ရရှိရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ ဇာတိမြေသို့ပြန်ရခြင်းများ မဖြစ်သင့်ပေ။
- ပညာရေးအရည်အသွေးနှင့် အခြေခံအဆောက်အအုံများ မြှင့်တင်ရန်။ ကျောင်းနေအရွယ်ကလေးများ - အထူးသဖြင့် ဝင်ငွေနှည်း မိသားစုများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းမိသားစုများ၏ ကလေးများအတွက် အရည်အသွေးပြည့်မီသော အချိန်ပြည့်ပညာရေး ကို ကျောင်းစရိတ်ပေးစရာမလိုဘဲရရှိခွင့် (သို့မဟုတ်) ပညာရေးနှင့် ဆက်စပ်နေသော မမြင်နိုင်သည့်စရိတ်များကို ပေးစရာ မလိုဘဲ အရည်အသွေးပြည့်မီသော အချိန်ပြည့် ပညာရေးကို သေချာစွာရရှိခွင့်။ ကျောင်းအပ်နှံခြင်းပြီးဆုံးပါက အတန်းတက် ရောက်မှုအကြိမ်ရေများကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် စံသတ်မှတ်ထားသည့်အချိန်အတွင်း ကျောင်း(အတန်း) ပြီးဆုံးရန်အတွက် ကြိုးပမ်းအား ထုတ်မှုများ ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။

- လုပ်ငန်းခွင်မှကလေးများအား သမားရိုးကျစာသင်ကျောင်းစနစ်တွင် ပေါင်းစည်းနိုင်ရန်အတွက် အကူးအပြောင်းဆိုင်ရာ ပညာရေး (ပေါင်းကူးဆက်သွယ်ပေးသည့်သင်ခန်းစာများ၊ ကလေးများနှင့် မိဘများကို တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများ အပါအဝင်) မှတစ်ဆင့် ပံ့ပိုးကူညီပေးရမည်ဖြစ်သည်။

**၆.၁.၅။ အလုပ်အကိုင်ဆက်သွယ်မှုများ (အလုပ်အကိုင်စာချုပ် ရရှိခြင်း)**

အင်တာဗျူးခဲ့သော အလုပ်သမားများအနက် တစ်ဝက်ခန့်သည် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် လက်မှတ်ထိုးခဲ့ရပေ။ လက်မှတ်ထိုးခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ ငါးပုံတစ်ပုံကသာလျှင် စာချုပ်တစ်စောင် လက်ဝယ်ရရှိကြသည်။ အလုပ်အကိုင်စာချုပ် မရရှိသည့်အတွက် အလုပ် သမားများသည် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများနှင့် ခံစားခွင့်များကို မသိရှိကြချေ။

သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သည့် စက်ရုံ ၁၂ ရုံအနက် ၄ ရုံ၏ အလုပ်သမားထုတွင် နေ့စားအလုပ်သမားများကိုလည်း တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။

နေ့စားအလုပ်သမားများသည် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်များတွင် လက်မှတ်မရေးထိုးထားပေ။ ၎င်းတို့သည် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ (တစ်နေ့ လျှင် ၃၆၀၀ ကျပ်) အောက်လျော့နည်းသော လုပ်အားခကိုသာ ရရှိနိုင်ခြေများသည်။ ဆုကြေးများ (Bonus) နှင့် အခြားသော ခံစားခွင့်များ ကိုလည်း မရရှိပေ။ လူမှုဖူလုံရေးစနစ်တွင်လည်း နေ့စားအလုပ်သမားများ မပါဝင်ပါ။ ထို့အပြင် တရားဝင်အလုပ်အကိုင်စာချုပ်များ မရှိခြင်းကြောင့် အချိန်မရွေး အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရနိုင်ပြီး နေ့စားအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်မှာ ခိုင်မာမှု၊ တည်မြဲမှု မရှိပေ။

**အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာပြဿနာရပ်များကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်ရမည့်အဆင့်များ**

မည်သည့် အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား ဖြစ်ပါစေ၊ အလုပ်သမား အားလုံးသည် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးသင့်သည်။ ပုံမှန်အလုပ်သမားများနည်းတူ အလုပ်သင်များသည်လည်း အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ရပိုင်ခွင့် ရှိသည်။ အလုပ်သမားအားလုံးသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်များအကြောင်းနှင့် စာချုပ်သက်တမ်းကို သိရှိနားလည်ရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ကိုလည်း အလုပ် သမားများနားလည်သည့် ဘာသာစကားဖြင့် ရေးသားထားရမည်။ ငွေကြေးဖြတ်တောက်မှုများနှင့် ခံစားခွင့်ဆိုင်ရာအကြောင်း အရာများ ကို ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ ဖော်ပြထားရပါမည်။ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်များတွင် မသင့်လျော်သော (သို့မဟုတ်) ရင့်သီးသော စာစုများ မပါ သင့်ပေ။ အလုပ်ရှင်က ယူရမည့်တာဝန်တစ်ရပ်ကို ဤနေရာတွင် ထင်ရှားစွာတွေ့မြင်နိုင်သည်။

အလုပ်သမားများအားလုံးသည် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တစ်စောင် လက်ဝယ်ပိုင်ဆိုင်သင့်သည်။ ထို့အတွက် အလုပ်ရှင်နှင့် ပြည်တွင်း အာဏာပိုင်များအနေဖြင့် သေချာစွာကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပေသည်။

နိုင်ငံသားမှတ်ပုံတင်ရရှိစေရန်အတွက် နှေးကွေးလှသောလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ပိုမိုမြန်ဆန်လာအောင် အစိုးရအနေဖြင့် ပြုလုပ် ပေးသင့်သည်။ ထို့အပြင် လူမှုဖူလုံရေးကတ်များထုတ်ပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကိုလည်း ပိုမို သွက်လက်မြန်ဆန်လာအောင် ဆောင်ရွက် ပေးသင့်သည်။ အထူးသဖြင့် အခြားတိုင်းနှင့် ပြည်နယ်များမှလာသော အလုပ်သမားများအတွက် ဤအချက်များက ပိုမိုသင့်လျော်သည်။

## ၆.၂ ။ ပဋိပက္ခအလွန်အခြေအနေတွင် ပဋိပက္ခကိုသိမြင်နားလည်မှုရှိသော မူဝါဒများနှင့် အလေ့အကျင့်များ လိုအပ်သည်

မြန်မာနိုင်ငံသည် ဆယ်စုနှစ်များစွာ ကြာမြင့်ခဲ့သော စစ်အုပ်ချုပ်ရေးအောက်မှ ထွက်ပေါ်စပြုလာပြီဖြစ်သည်။ အားလုံးပါဝင်ပြီး ရေရှည် တည်တံ့မည့် ငြိမ်းချမ်းရေးဆီသို့လည်း လျှောက်လှမ်းနေပြီဖြစ်သည်။ မြန်မာ့လူ့အသိုင်းအဝိုင်းတွင် တပ်မတော်သည် အလွန်အာဏာ ရှိနေဆဲဖြစ်သကဲ့သို့ အစိုးရ၊ လွှတ်တော်နှင့် စီးပွားရေးတို့တွင်လည်း ခိုင်မာသောရာထူးနေရာများ ရရှိထားသည်။ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ၊ တပ်မတော်နှင့် ရဲဝန်ထမ်းများ၏ အလွန်အကျွံ အကြမ်းနည်းသုံးမှုများသည်လည်း ဖြစ်ပွားနေဆဲဖြစ်သည်။ တိုင်းရင်းသားဒေသများတွင် သာမန်ပြည်သူများသည် အကြမ်းဖက်မှုနှင့်ရင်ဆိုင်နေရခြင်း ၊ မလုံခြုံခြင်းနှင့် ဆင်းရဲမွဲတေမှုများ ရှိနေဆဲဖြစ်သည်။ စက်မှုဇုန်များနှင့် အထူးစီးပွားရေးဇုန်များတည်ဆောက်မှုသည် မြေသိမ်းဆည်းမှု၊ အတင်းအဓမ္မနှင့်ထုတ်ခံရမှုနှင့် ယှဉ်တွဲဖြစ်ပေါ်နေသည်။ ပြည်ထောင်စု အဆင့်ရှိ တစ်ပြည်ထောင်အစိုးရနှင့်လည်း တိုင်းရင်းသားအုပ်စုများက သဘောမတူညီမှုများ ရှိနေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ထိရှလွယ် သော အခြေအနေတွင် ရောက်နေသည်ဟုဆိုပါက လွန်သည်ဟုဆိုသာပေ။ ပြီးခဲ့သော နှစ်နှစ်တာကာလတွင် ပိုမိုဖြစ်ပွားလာသော လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ - အထူးသဖြင့် ပြီးခဲ့သောလအနည်းငယ်က ရှမ်းပြည်နယ်၊ ကချင်ပြည်နယ်နှင့် အခြားနေရာများတွင် လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခသည် ပိုမိုအမြစ်တွယ်လာခဲ့သည်။

ပါလီမန်အစိုးရသည် အတွေ့အကြုံနည်းနေသေးသည်။ အုပ်ချုပ်ရေးတွင်လည်း တိုင်းရင်းသားကိုယ်စားလှယ်များ နည်းနေသည်။ တရား ဥပဒေစိုးမိုးမှု လုံလောက်စွာမရှိသေးသကဲ့သို့ လူမှုဆိုင်ရာစစ်ဆေးမှုများ၊ သဟဇာတ ဖြစ်မှုများသည်လည်း မလုံလောက်သေးချေ။ ခြုံငုံပြောရမည်ဆိုပါလျှင် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ - အထူးသဖြင့် တိုင်းရင်းသား အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် နေရာပေးမှု နည်းနေ သေးသည်။ အလုပ်သမားရေးရာ လှုပ်ရှားမှုများသည်လည်း အစပျိုးသည့်အဆင့်တွင်သာ ရှိနေသေးသည်။

### ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်ရမည့် အချက်များ

ဤသို့သောအခြေအနေ၌ မြန်မာနိုင်ငံ၌လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်နေသောကုမ္ပဏီများတွင် သာမန်ထက် ပိုမိုကြီးမားသော တာဝန်ရှိသည်။ အဆိုပါကုမ္ပဏီများသည် Due Diligence (စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးအခြေအနေများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိ၊ မရှိကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လေ့လာဆန်းစစ် အကောင်အထည်ဖော်မှုပြုလုပ်ခြင်း) လုပ်ငန်းစဉ်ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည် ဖြစ် သည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရာ၌ ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ သာမန်လိုက်နာမှုသာမကဘဲ ထိရှလွယ်အခြေအနေများနှင့် ပဋိပက္ခ ဆိုင်ရာ အခြေအနေများကိုလည်း သတိကြီးစွာဖြင့် လေ့လာဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။

အထည်ကုမ္ပဏီများသည် ပဋိပက္ခ(လွန်မြောက်သည်)အခြေအနေများအား ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရန်အတွက် မူဝါဒများနှင့် မဟာဗျူဟာများကို နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့်အညီ ချမှတ်ရမည် (သို့မဟုတ်) မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဆောင် ရွက်ခြင်းအားဖြင့် ပဋိပက္ခအသစ်ဖြစ်ပေါ်အောင် အားဖြည့်ကူညီခြင်းနှင့် တည်ရှိပြီးပဋိပက္ခများ၌ပါဝင်ခြင်းတို့မှ ရှောင်ရှားနိုင်မည် ဖြစ် သည်။ ထိုဖော်ပြပါဆောင်ရွက်ချက်များ၌ ပဋိပက္ခကိုသိနားလည်မှုနှင့် "မိမိကြောင့် အခြားသူများကို အန္တရာယ်မဖြစ်စေရေး မူဝါဒ - Do No Harm" များလည်း ပါဝင်ရပါမည်။ ကောင်းကျိုးကိုရည်စူး၍ လိုအပ်သည်များကို ဆောင်ရွက်နေသောကုမ္ပဏီများသည်လည်း ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့် ပဋိပက္ခအခြေအနေနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးအပေါ် မည်သည့်သက်ရောက်မှုများရှိနိုင်သည်ဆိုသည်ကို ကနဦး အဆင့်တွင် သေချာနုံ့စပ်စွာ လေ့လာဆုံးဖြတ်ရပါမည်။

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ရပ်ရွာလူထု၏ အခွင့်အရေးများနှင့် မိရိုးဖလာမြေအခွင့်အရေးများကို လေးစားမှုရှိခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာ ကြိုတင် သတင်းပေးပြီး သဘောတူညီမှုရယူခြင်း (Free Prior Informed Consent) ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် လက်ရှိတည်ရှိနေသော (တည်ဆောက်နေဆဲဖြစ်သော) စက်မှုဇုန်များနှင့် အထူးစီးပွားရေးဇုန်များတွင် အထက်ဖော်ပြပါ အချက်များကို အထူးလိုက်နာသင့်သည် (ဥပမာ - ရခိုင်ပြည်နယ်ရှိ ကျောက်ဖြူအထူးစီးပွားရေးဇုန်)။ သီလဝါနှင့်အခြားဇုန်များရှိ ထိခိုက် နစ်နာမှုကြုံရသော ရွာသူရွာသားများအနေဖြင့် လျော်ကြေးငွေများရရှိပိုင်ခွင့် ရှိသည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မိမိတို့၏အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်များကို လေ့လာဆန်းစစ်သင့်သည်။

ကုမ္ပဏီများသည်လည်း မြေဈေးကွက်ကစားမှုတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်းကို ရှောင်ကျဉ်သင့်ပေသည်။ မြန်မာ အစိုးရအနေဖြင့် မြေဈေး ကိုထိန်းချုပ်နိုင်ရန်အတွက် မြေဈေးကစားနေသူများနှင့်ပတ်သက်၍ ထိထိရောက်ရောက် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးအခြေအနေများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိ၊ မရှိကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လေ့လာ ဆန်းစစ်အကောင်အထည်ဖော်မှုပြုလုပ်ခြင်း (Due Diligence) အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အနေဖြင့် ကုမ္ပဏီများသည် စက်ရုံနှင့် မြေပိုင်ဆိုင် မှုများအကြောင်း၊ မြန်မာ့တပ်မတော်ဝန်ထမ်း(ဟောင်း)များနှင့် ခရီးစဉ်များ၏ ပါဝင်နိုင်ခြေတို့အကြောင်းကို စုံစမ်းလေ့လာသင့်သည်။

## ၆.၃။ လူ့ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရမည့် နိုင်ငံတော်၏တာဝန်

လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များကို ဖြည့်ဆည်းရန်၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် လေးစားရန် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရတွင် မြဲငုံပြီး တာဝန်ရှိသည်။

### ၆.၃.၁ ။ တရားဥပဒေစိုးမိုးမှု

တရားဥပဒေစိုးမိုးမှုကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် NLD ကဦးဆောင်သော မြန်မာနိုင်ငံ၏ အစိုးရသစ်တွင် မြင်သာသော၊ အရေး တကြီးဖြစ်သော တာဝန်တစ်ရပ်ရှိနေပြီ ဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာ့တရားမျှတမှုဆိုင်ရာစီမံချက်က ချမှတ်ထားသော အောက်ပါအခြေခံမူ ၄ ချက် ကိုလည်း လိုက်နာဆောင်ရွက်သင့်ပါသည် -

- ၁။ ဥပဒေအရ အစိုးရနှင့်ပူးပေါင်းအရာရှိများ၊ ကိုယ်စားလှယ် (agent) များ၊ သက်ဆိုင်သူတစ်ဦးချင်းစီနှင့် ပုဂ္ဂလိကစီးပွားရေးလုပ်ငန်း များက တာဝန်ခံရမည်ဖြစ်သည်။
- ၂။ ဥပဒေများသည် ရှင်းလင်းရမည်၊ လူထုကို အသိပေးရမည်၊ တည်ငြိမ်ရမည်၊ မျှတရမည်။ တန်းတူညီမျှစွာလည်း အသုံးပြုရမည် ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် (လူအများနှင့် ပိုင်ဆိုင်မှုများ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် အဓိကဖြစ်သော လူ့အခွင့်အရေးများ အပါအဝင်) အခြေခံအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ပေးရပါမည်။
- ၃။ ဥပဒေများကို တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၊ စီမံခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များသည် မျှတ၊ လုံလောက်အကျိုးရှိပြီး အများလက်လှမ်းမီရရှိနိုင်ရပါမည်။
- ၄။ တရားမျှတမှုများကို - အရည်အချင်းပြည့်ဝသော၊ ကျင့်ဝတ်လိုက်နာသော၊ အမှီအခိုကင်းသောကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အရေအတွက် လုံလောက်စွာရှိသော၊ အရင်းအမြစ်လုံလောက်စွာရှိသော၊ မိမိ၏ရပ်ရွာလူထုကို အမှန်တစ်ကယ်ကိုယ်စားပြုနိုင်သော ဘက်မလိုက် သူများက အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ ဆောင်ကျဉ်ပေးရပါမည်။<sup>၂၅၃</sup>

253 What is the rule of law?, <<http://worldjusticeproject.org/what-rule-law>>

၆.၃.၂ ။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း နှင့် ဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းခြင်း

မြန်မာအစိုးရသည် အလုပ်သမားဥပဒေများအား နိုင်ငံတကာ အမြင့်ဆုံးစံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ အဆင့်ဆင့်ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။ အလုပ်သမား၊ မြေနှင့်လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ မူဝါဒများကို ဒီဇိုင်းရေးဆွဲသည့်အဆင့်မှ လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်သည့်အဆင့်ထိ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်ရာ၌ အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် (အလုပ်သမားရှေ့ဆောင်အဖွဲ့များ) များကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ပါဝင်ခွင့်ပေးသင့်ပါသည်။ အရေးတကြီးပြင်ဆင်ရန် လိုအပ်နေသော တည်ဆဲဥပဒေများမှာ - အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ အမွေစေခိုင်းခြင်းဆိုင်ရာဥပဒေ၊ ငြိမ်းချမ်းစွာစုဝေးခွင့် ဥပဒေ၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေနှင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ တို့ ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားရေးရာအလေ့အကျင့်များ၌ အခြေခံအဖြစ်သတ်မှတ်ထားသောအုတ်မြစ်ချမှတ်မှုများကို ILO က ချမှတ်ထားပါသည်။ အခြေခံ (fundamental) အဖြစ်သတ်မှတ်ထားသော ILO ၏ အဓိကပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် အဆိုပါပြဋ္ဌာန်းချက်များအား လက်မှတ်ရေးထိုးသည်ဖြစ်စေ၊ မထိုးသည်ဖြစ်စေ၊ ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတိုင်းနှင့် ဥပဒေကြောင်းအရ အကျိုးဝင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည်လည်း ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်သောကြောင့် ILO ၏ အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက်များကို မဖြစ်မနေ လိုက်နာရမည် ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာအစိုးရအနေဖြင့် ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအချို့ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရန် အရေးတကြီးလိုအပ်နေပြီ ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (C 138) ၊ စည်းရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအရေးဆိုခွင့်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (C 98) ၊ တန်းတူညီမျှသောအခကြေးငွေဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (C 100) ၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (C 111) နှင့် အမွေစေခိုင်းမှုပပျောက်ရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် (C 105) တို့ ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံများသည် မိမိတို့အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ပြည်တွင်းရှိ ဥပဒေများတွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏လမ်းညွှန်အခြေခံမူများကလည်း နိုင်ငံတိုင်းတွင် တတိယအဖွဲ့အစည်းများ (စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အပါအဝင်) ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အလွဲသုံးစားပြုမှုများကို သင့်လျော်သောမူဝါဒများ ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အသုံးပြု၍ တားဆီးကာကွယ်ရမည့်တာဝန်ရှိသည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းဖော်ပြထားသည်။

၆.၃.၃ ။ နိုင်ငံများ၏ အခြားတာဝန်များ

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ(UNGP)သည် - မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသည့် နိုင်ငံခြားသားပိုင်အထည်ချုပ်စက်ရုံများ၏ မိခင်ကုမ္ပဏီများရှိသောနိုင်ငံများနှင့် Brands (အမှတ်တံဆိပ်များ) မြန်မာနိုင်ငံမှထုတ်လုပ်သော အထည်အမြောက်အများ ရယူနေသော/ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ကုန်သွယ်မှုပြုနေသော လက်လီရောင်းသူများ၊ အဝယ်ရုံများနှင့် ကိုယ်စားလှယ်များရှိရာ နိုင်ငံများအပေါ် ကိုလည်း သက်ရောက်မှုရှိသည်။ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏လမ်းညွှန်အခြေခံမူများအရ နိုင်ငံများသည် ၎င်းတို့ ပိုင်နက်အတွင်း (နှင့်/သို့မဟုတ်) တရားစီရင်ခွင့်အတွင်း၌ရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်စဉ်တစ်လျှောက် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန် ရည်မှန်းချက်များကို ရှင်းလင်းပြင်သာစွာ ထုတ်ပြန်ထားရမည်။ မိခင်နိုင်ငံများ အနေဖြင့် ၎င်းတို့ နိုင်ငံသူ၊ နိုင်ငံသား စီးပွားရေး

လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် တိုင်းတစ်ပါးတွင် အလွဲသုံးစားပြုမှုများ မကျူးလွန်နိုင်ရန်အတွက် နိုင်ငံ၏ တရားစီရင်ပိုင်ခွင့်အတွင်း စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်များဖြင့် အဆင့်များချမှတ်ကာ ကြိုတင်ကာကွယ်ထားရပါမည်။<sup>၂၅၄</sup>

အဆိုပါအဆင့်များတွင် အောက်ပါအချက်များပါဝင်သည် -

- နိုင်ငံများအနေဖြင့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခြင်း(သို့မဟုတ်) စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ချမှတ်ခြင်းတို့ဖြင့် မိမိနိုင်ငံတွင် အမြဲတမ်းနေထိုင်သူ နိုင်ငံတကာ အထည်ဝယ်သူများ (international apparel buyers) အား ၎င်းတို့၏ သွင်းအားစုကွင်းဆက်များဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို အချိန်ကာလအပိုင်းအခြားအလိုက် ထုတ်ပြန်စေရမည်။ အဆိုပါ နိုင်ငံတကာ အထည်ဝယ်သူ သူများအတွက် ကုန်ပစ္စည်းသွင်းသူ (Suppliers) များ ၊ တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်များနှင့် နိုင်ငံတကာ အထည်ဝယ်သူများ၏ Due Diligence လုပ်ငန်းစဉ်များကိုလည်း ထုတ်ပြန်ရန် လိုအပ်သည်။ အဆင့်အလိုက် ဆောင်ရွက်မှုများ အမှန်တစ်ကယ် ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်အတွက် အထက်ဖော်ပြပါအချက်များကို နိုင်ငံအလိုက် တစ်နိုင်ငံလုံးအဆင့်နှင့် ဥပဒေအဆင့်တွင် အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။
- မိမိနိုင်ငံပိုင်နက်အတွင်း/ တရားစီရင်ခွင့်အတွင်းတွင် အမြဲတည်ရှိသောကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ သွင်းအားစုကွင်းဆက် အဆင့်ဆင့်၌ လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာစေရန်အတွက် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ/လုပ်ဆောင်ချက်များကို ချမှတ်ရန်၊ ထို့ အပြင်ကုမ္ပဏီများအားအထောက်အကူပေးနေသည့် အစိုးရ၏တည်ဆဲဥပဒေများ/ မူဝါဒများ/ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ တွင် ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ခံရန်လိုအပ်ချက်ကို ထည့်သွင်းပေါင်းစပ်ခြင်းပါဝင်သည်။
- နိုင်ငံများအနေဖြင့် မိမိတို့နိုင်ငံ ပိုင်နက်အတွင်း/ တရားစီရင်ခွင့်အတွင်း အမြဲနေထိုင်သော ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ သွင်းအားစုကွင်းဆက်အဆင့်ဆင့်တွင်ဖြစ်ပေါ်သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို တာဝန်ခံရန်အတွက် ဥပဒေများ/ မူဝါဒများ ချမှတ် ထုတ်ပြန်ကျင့်သုံးခြင်း။
- မြန်မာအစိုးရနှင့်အပြန်အလှန်ချိတ်ဆက်မှုများဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများဆိုင်ရာ စိုးရိမ်စရာများကို မီးမောင်းထိုးဖော်ပြခြင်းနှင့် မြန်မာအစိုးရ၏ အဆိုပါကိစ္စရပ်များ ကိုဖြေရှင်းနိုင်ရန် အားထုတ်ကြိုးပမ်းမှုများကို ကူညီထောက်ပံ့ပေးခြင်း။
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများပေါ်ပေါက်လာမှုနှင့် လည်ပတ်နေပြီဖြစ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို စီမံအုပ်ချုပ်နေသော အခြား ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများ (ဥပမာအားဖြင့် ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဥပဒေ) သည် လူ့အခွင့်အရေးများကို စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများက လေးစားလိုက်နာမှုရှိလာစေရန် အားပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လေးစားလိုက်နာမှု ကို ကန့်သတ်ခြင်း မရှိစေရပါ။<sup>၂၅၅</sup>
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေစဉ်ကာလတစ်လျှောက် လူ့အခွင့်အရေးများကို မည်ကဲ့သို့ လေးစားလိုက်နာနိုင်သည်ဟု ညွှန်ပြသည့် အကျိုးရှိသောလမ်းညွှန်မှုများ ပေးရန်။<sup>၂၅၆</sup>

254 United Nations, "Guiding Principles on Business and Human Rights - Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework", 2011, <[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)>  
 255 United Nations, "Guiding Principles on Business and Human Rights – Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, 2011 <[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)>  
 256 Ibid.

## ၆.၄။ လူ့ အခွင့်အရေးများကိုလေးစားလိုက်နာရမည့် ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်

တစ်ကမ္ဘာလုံးအနေအထားဖြင့်အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည့် စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ မူဘောင်မရှိခြင်းကြောင့် နိုင်ငံ အလိုက်ချမှတ်ထားသောဥပဒေများနှင့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများကသာ လမ်းညွှန်မှုများပေးနေ သည်။ အမြင့်ဆုံးနိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများသည် ပြည်တွင်း အလုပ်သမားဥပဒေများအပေါ် လွှမ်းမိုးမှုရှိသင့်သည်။ သို့ပါသော်လည်း ထိုပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများသည် အနိမ့်ဆုံးစံချိန်စံညွှန်းအဆင့်သာ ချမှတ်ထားသည်ဆိုသည့်အချက်ကို သတိမူရပါ မည် - ကော်ပိုရိတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အဝယ်ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ထို့ထက်ကောင်းမွန်သောလွန်သော စံချိန်စံညွှန်း များကို ထောက်ပြလုပ်ဆောင်နိုင်ပေသည်။

အဖြစ်မနေမဟုတ်ဘဲ ဆန္ဒအလျောက်သာ လုပ်ဆောင်သော ကော်ပိုရိတ်ဆိုင်ရာချဉ်းကပ်မှုများသည် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာမှု မရှိကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီများ၊ သက်ဆိုင်ရာအရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြည်တွင်းရှိ အလုပ် သမားသမဂ္ဂများအကြား အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည့် သဘောတူညီချက်များ ချမှတ်နိုင်ရန်တောင်းဆိုမှုများအား ကနဦးအဆင့်မှာပင် SOMO က ချိတ်ဆက်ပါဝင်ခဲ့သည်။<sup>၂၅၇</sup>

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ (UNGP)အရ - မြန်မာနိုင်ငံတွင်အထည်ထုတ်လုပ်နေသော /လုပ်ငန်း လည်ပတ်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်စီးပွားရေးဆောင်ရွက်မှုများတစ်လျှောက် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ/ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ များကို ဖော်ထုတ်ရန်၊ ကြိုတင်ကာကွယ်ရန်၊ လျော့ပါးသက်သာစေရန်နှင့် လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် အနှုတ်လက္ခဏာဆောင်သည့် သက်ရောက်မှုများအား ကုစားဖြေရှင်းပေးရန် တာဝန်ရှိသည်။ ထို့အပြင် အခြားလုပ်ငန်းရှင်များ (သွင်းအားစုကွင်းဆက်အဆင့်ဆင့် အပါ အဝင်) နှင့် စီးပွားရေး ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရာမှ နောက်ဆက်တွဲဖြစ်ပေါ်လာသော ဆိုးကျိုးများကိုလည်း အထက်ပါအတိုင်း ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိသည်။ ကနဦးအဆင့်မှစ၍ (သို့မဟုတ်) အဆင့်ဆင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခဲ့သော သွင်းအားစုကွင်းဆက် ပါတနာများ (Supply Chain partners)နှင့် တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်များပါဝင်သည်။ ထို့အတူ တရားဝင်အသိအမှတ်မပြုထားသော တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်များနှင့် အိမ်တွင်းအလုပ်သမားများလည်း ပါဝင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်နေသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းအုပ်စုများတွင် - မြန်မာနိုင်ငံသားပိုင် စက်ရုံများနှင့် နိုင်ငံခြားသားပိုင် စက်ရုံများ (Suppliers) ၊ အမှတ်တံဆိပ်များ (Brands)၊ လက်လီရောင်းသူများ၊ အဝယ်ရုံများနှင့် အေးဂျင့်များ (ဝယ်သူများ - Buyers) ၊ စသဖြင့် ပါဝင်သည်။

257 Clean Clothes Campaign "Position Paper on Human Rights Due Diligence", March 2016, <https://cleanclothes.org/resources/publications/position-paper-on-human-rightsdue-diligence/view>



အထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမားများနေထိုင်ရာ ကျွဲကျော်ရပ်ကွက်။ Lauren DeCicca / MAKMENDE

မြန်မာနိုင်ငံတွင်လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်လိုသော အထည်ကုမ္ပဏီများသည် Due Diligence (စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေး အခြေအနေများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိ မရှိကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လေ့လာဆန်းစစ်အကောင်အထည်ဖော်မှုပြုလုပ်ခြင်း) လုပ်ငန်းစဉ်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာ့အထည်ချုပ်ကဏ္ဍရှိ ပဋိပက္ခအလွန်အခြေအနေနှင့် ကျယ်ပြန့်စွာဖြစ်ပေါ်နေသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်အခြေအနေများကြောင့် နိုင်ငံခြားသားပိုင် အထည်ထုတ်လုပ်သည့်စက်ရုံများနှင့် အဝယ်ကုမ္ပဏီများသည် သတိကြီးစွာဖြင့် နိုင်ငံအလိုက် Due Diligence လုပ်ငန်းစဉ်များကိုချမှတ် အကောင်အထည်ဖော်သင့်သည်။ သွင်းအားစုကွင်းဆက်ရှိအဖွဲ့အစည်းများသည်လည်း ထိုသို့သော မူဝါဒများချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်သင့်သည်။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ် (Global Union Federations – GUF) နှင့် နိုင်ငံတကာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအကြားချုပ်ဆိုထားသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ မူဘောင်သဘောတူညီချက်များ (International Framework Agreement – IFA) တွင် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် လိုအပ်ချက်များကို သီးသန့်အနေဖြင့် ထည့်သွင်းသင့်သည်။

နိုင်ငံအလိုက်ဦးတည်ဆောင်ရွက်ရမည့်အရာများတွင် - မြေသိမ်းဆည်းမှု၊ မေးခွန်းထုတ်ဖွယ်ကောင်းသော မြေပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် တပ်မတော်၏ လွှမ်းမိုးမှု၊ နိုင်ငံခြားသားပိုင်အထည်ချုပ်စက်ရုံများ၏ အင်အားကောင်းစွာတည်ရှိမှု၊ ကလေးအလုပ်သမားများ၊ တိုင်းရင်းသားအလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ထူးအဆင့်အတန်း၊ စသည်တို့နှင့် ဆက်စပ်နေသော အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေနှင့် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများ ပါဝင်သည်။



တိုင်း/ ပြည်နယ်များနှင့် ထုတ်လုပ်ရေး၌ လုပ်ငန်းများမစတင်မီ ကနဦးအဆင့်အနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများဖြစ်နိုင်ခြေ (သို့မဟုတ်) ဖြစ်ပွားနေခြင်း ရှိ/ မရှိ သိရှိနိုင်ရန် နှံ့စပ်သေချာသော လေ့လာဆန်းစစ်မှုများပြုလုပ်ရန် လိုအပ် သည်။ ကုမ္ပဏီများသည် မိမိတို့လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မည့်ဒေသ၏ လူမှု-စီးပွားပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေကို ပြည့်စုံစွာသိရှိနိုင်ရန်အတွက် ကြိုးပမ်းအားထုတ်ရန်လိုအပ်သည်။ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ /ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများကို လေ့လာဆန်းစစ်ရာတွင် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ပြည်တွင်းရှိ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေး တိုင်ပင်သင့်ပေသည်။ အထူးသဖြင့် နိုင်ငံခြားသားပိုင် အထည်ချုပ်စက်ရုံများနှင့် အဝယ် ကုမ္ပဏီများအတွက် အဆိုပါအချက်များမှာ ပိုမို သင့်လျော်မှုရှိသည်။

အဝယ်ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် Supplier များထံမှအထည်အော်ဒါများ မမှာယူမီ အဆိုပါ Supplier များသည် နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်း များ၊ ပြည်တွင်းအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် ၎င်းတို့ချမှတ်ထားသော ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကိုလိုက်နာ ခြင်း ရှိ/ မရှိ ဖော်ထုတ်နိုင်ရန်အတွက် တင်းကျပ်သောရွေးချယ်မှုဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များ ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်ရပါမည်။ အညွှန်းကိန်းများတွင် အလုပ်သမားအခွင့် အရေးဆိုင်ရာကောင်းမွန်သောမှတ်တမ်း၊ ဘေးကင်းလုံခြုံသောလုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ၊ ဒီမိုကရေစီနည်း ဖြင့်ရွေးကောက်ထားသော တက်ကြွလှုပ်ရှားနေသည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၊ စသဖြင့် ပါဝင်သည်။

အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ခြေများကို လျော့ပါးအောင်မပြုလုပ်နိုင်ပါက ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း စတင်လုပ်ကိုင်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အော်ဒါများစတင်မှာယူခြင်းတို့မှ ရှောင်ကျဉ်ရပါမည်။

လေ့လာစောင့်ကြည့်မှု၊ ဖြေရှင်းမှုနှင့် တိုးတက်မှု

ထုတ်လုပ်သူများ (သို့မဟုတ်) ဝယ်သူများသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများ စတင်ပြုလုပ်ပြီးဆို ပါက လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေများကို လေ့လာစောင့်ကြည့်ရန်၊ ချိုးဖောက်မှု များဖြစ်ပေါ်ပါက ဖြေရှင်းပေးရန် လိုအပ်သည်။ အရေး အကြီးဆုံးမှာ စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်မှုရရှိလာစေရန် အတွက် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မဆုတ်မနစ်ကြိုးပမ်းအားထုတ်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အတွက် လွယ်ကူသောနည်း လမ်းမရှိပါ။ ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် စည်းကမ်းကျင့်ဝတ်များရှိနေသော်လည်း အဆိုပါစည်း ကမ်းကျင့်ဝတ်များကို လိုက်နာအကောင်အထည်ဖော်ခြင်း ရှိ / မရှိ သိရှိနိုင်ရန်အတွက် လူမှုဆိုင်ရာစာရင်းစစ်မှု (social auditing) အား နည်းလမ်းတစ်ခုအနေဖြင့် အသုံးပြုခြင်းကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဝေဖန်နေကြပေသည်။<sup>၂၅၈</sup> ပြဿနာ၏ အခြေခံအကြောင်း ရင်းမှာ အဆိုပါနည်းလမ်းများအားလုံးသည် မဖြစ်မနေပြုလုပ်ရမည့် အရာများမဟုတ်ဘဲ စိတ်ဆန္ဒရှိမှသာ လုပ်ဆောင်၍ ရနေခြင်း ဖြစ် သည်။ ထို့အပြင် အဆိုပါလူမှုဆိုင်ရာစာရင်းစစ်မှုသည် အိမ်ရှင်နိုင်ငံများ၏အစိုးရများအား အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးစနစ်များကို တာဝန်ယူရန် အားပေးမှုလည်း မရှိချေ။ ထို့အပြင် လူမှုဆိုင်ရာစာရင်းစစ်မှုများ သည် အမှန်တစ်ကယ်ဖြစ်ပေါ်နေသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို တိကျခိုင်ခိုင်မာမာ ဖော်ပြနိုင်ခြင်း နည်းပါးလှသည်။ စက်ရုံများ တွင် အမှန်တစ်ကယ်ကြုံနေရသောအခြေအနေများအား မှန်ကန်စွာ ကိုယ်စားပြုနိုင်မှုများလည်း ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည်။<sup>၂၅၉</sup> လူမှုဆိုင်ရာ စာရင်းစစ်မှု (social auditing)ကိုလည်း ကနဦးကပင်လက်တွဲခဲ့သည့် Suppliers များတွင်သာ ပြုလုပ်လေ့ရှိသည်။ အခြားချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်သော Suppliers များ၊ တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်များနှင့် တရားဝင်မဟုတ်သော တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်များ၌ လူမှုဆိုင်ရာ စာရင်းစစ်မှု မပြုလုပ်ပေ။ Brands (အမှတ်တံဆိပ်) များအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင်ထိုကဲ့သို့သော လူမှုစာရင်း စစ်မှုဆိုင်ရာ အန္တရာယ် ထောင်ချောက်တွင်းသို့ မသက်ဆင်းမိစေရန် အလွန်တရာအရေးကြီးလှပေသည်။

258 Friedrich Ebert Stiftung (FES), "Liability of Social Auditors in the Textile Industry," Carolijn Terwindt and Miriam Saage-Maass, December 2016, <<http://library.fes.de/pdf-files/iez/13041.pdf>>  
259 Ibid.

လေ့လာစောင့်ကြည့်မှု၊ ဖြေရှင်းမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာလုပ်ဆောင်ချက်များသည် အောက်ဖော်ပြပါ အခြေခံမူများအား ထည့်သွင်း စဉ်းစားသင့်ပေသည် -

- အလုပ်သမားရေးရာအခြေအနေများကို စစ်မှန်စွာ၊ အမှီအခိုကင်းစွာဖြင့် လေ့လာစစ်စစ်ရန်။
- ဒီဇိုင်းရေးဆွဲသည့်အဆင့်မှ လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်သည့်အဆင့်အထိ လေ့လာစောင့်ကြည့်မှု၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ဆောင်ရွက်ရာ၌ အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများကို ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ ပါဝင်ခွင့်ပေးရန်။
- ကနဦးအဆင့်၌ လက်တွဲဆောင်ရွက်ခဲ့သော Supplier များသာမက အခြားသော Supplier များကိုလည်း လေ့လာစောင့်ကြည့်ရန်နှင့် တိုးတက်မှုများဖော်ဆောင်ရန်။ Brands (အမှတ်တံဆိပ်များ) နှင့် လက်လီရောင်းသူများသည် သွင်းအားစုကွင်းဆက် အဆင့်ဆင့်တာဝန်ယူမှုကို CMP (cut-make-pack - လက်ခစားစနစ်) အဆင့်၌သာမက အခြားသောအဆင့်များတွင်လည်း ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လက်ခံဆောင်ရွက်ရပါမည်။ နောက်ဆုံးဖြစ်သည့်ကုန်ပစ္စည်းများ (end products) ကို စုစည်းသည့်အဆင့်နှင့် အခြားသောအဆင့်များ၌လည်း သွင်းအားစုကွင်းဆက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှုကို လက်ခံကျင့်သုံးရပါမည်။ ထို့အတူပင် နောက်ဆုံးအဆင့် ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်သည့်စက်ရုံများတွင်သာ လေ့လာစောင့်ကြည့်မှုနှင့် တိုးတက်မှုများ ဖော်ဆောင်မည် ဟုလည်း ကန့်သတ်မထားသင့်ပေ။ သွင်းအားစုကွင်းဆက်တစ်လျှောက် (ချည်ငင်ခြင်း၊ ရက်လုပ်ခြင်းအဆင့်များအပါအဝင်) တွင်လည်း ထိုသို့ ပြုလုပ် ရန်လိုအပ်သည်။

ဝယ်ယူမှုများသည်၎င်းတို့၏ Supplier စက်ရုံများရှိ လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေများအပေါ်၌လည်း သေသေချာချာလေ့လာစောင့်ကြည့်မှု ပြုလုပ်နိုင်ရပါမည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အနေအထားအရ ထိုသို့လေ့လာစောင့်ကြည့်မှုကို လက်တွေ့ကျကျပြုလုပ်နိုင်ရန်အတွက် - လိုအပ်သည့်အချိန်မှသာ မြန်မာနိုင်ငံသို့ လာရောက်သောဝန်ထမ်း များ (သို့မဟုတ်) စာရင်းစစ်များအပေါ်မှီခိုနေမည့်အစား နိုင်ငံတွင်း၌ ရုံးဖွင့်လှစ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးထားရှိခြင်းတို့ ပြုလုပ်သင့်ပေသည်။ အဝယ်ကုမ္ပဏီများသည်လည်း အေးဂျင့်များ (သို့မဟုတ်) အဝယ်ရုံများမှတစ်ဆင့် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကို ရှောင်ကျဉ်သင့်သည်။

အထည်ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့အပြင် အခြားဝယ်ယူမှုများနှင့်သက်ဆိုင်သူအများအပြားပါဝင်သော အခင်းအကျင်းဖြင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ် လေ့ရှိသည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အခြားဝယ်ယူမှုများ၊ သက်ဆိုင်သူများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်လိုလားကြောင်း၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ရှိကြောင်း ပြသသင့်သည်။ ထို့အပြင် အခြားသူများ၏ စတင်မှုကိုစောင့်နေမည့်အစား မိမိတို့ကိုယ်တိုင် စတင် ဦးဆောင်လှုပ်ရှားသင့် ပေသည်။

အထည်ကုမ္ပဏီများသည် တိုးတက်မှုကိုရေးရာလေ့လာသမားဥပဒေများနှင့်မူဝါဒများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရန် အထောက်အကူ ပေးသင့်သည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ရာ၌ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော အလုပ်သမားရေးရာ လှုပ်ရှားမှုအစီအစဉ်နှင့်အညီ ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ကောပိုရိတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ထိုကဲ့သို့သော စည်းရုံးသိမ်းသွင်းမှုဆိုင်ရာ အားထုတ်မှုများကို ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစွာဖြင့် ပြုလုပ် ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

### ၆.၅။ ကုစားခွင့် (Access to Remedy)

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများတွင်ပါဝင်သူများအားလုံးသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ တရားဝင်ဥပဒေကြောင်းအရ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် တိုးတက်လာသော လုပ်ငန်းစဉ်များကို လေးစားရမည် ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ အဖွဲ့လိုက်ဖြစ်စေ (သို့မဟုတ်) စက်ရုံအလုပ်သမားသမဂ္ဂဖြစ်စေ ဥပဒေဆိုင်ရာအကူအညီများ ရယူခွင့် ရှိသင့်သည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်မှုကို အလုပ်ရှင်များက တားမြစ်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်းနှင့် အရေးယူခြင်း မပြုသင့်ချေ။

ဥပဒေကြောင်းအရ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်းနည်းစနစ်ကို အဟန့်အတားမဖြစ်စေရန်အတွက် ထုတ်လုပ်သူလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် ဝယ်ယူသူများတွင်လည်း တာဝန်ရှိသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကိုသာ စောင့်နေမည့်အစား ကြိုကြိုတင်တင်ဖြင့် ပူးပေါင်းအဖြေရှာမှုများ ပြုလုပ်ထားသင့်သည်။

ခုံသမာဓိနည်းစနစ်သည်လည်း အမှန်တစ်ကယ် သုံးပွင့်ဆိုင် ဖြစ်သင့်သည်။ ယခုအချိန်တွင်မူ ဤအချက်သည် အခက်အခဲမဟုတ်တော့ပေ။ အစိုးရနှင့်အလုပ်ရှင်များသည် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေကြပြီဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများ/သမဂ္ဂများ၏ အသံများကိုမူ များစွာမကြားရသေးချေ။ ခုံသမာဓိကောင်စီအနေဖြင့်လည်း ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာ၌ သမဂ္ဂလုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကြောင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ် ခြင်းခံရသော အလုပ်သမားများအား လျော်ကြေးငွေပေးအပ်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်အစား အဆိုပါ အလုပ်သမားများအား အလုပ်ပြန်လည် ခန့်အပ်ရန် ဆုံးဖြတ်သင့်ပေသည်။

စက်ရုံများ/ စီမံအုပ်ချုပ်သူများသည်လည်း ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လေးစားလိုက်နာသင့်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ထုတ်လုပ်နေသော နိုင်ငံခြားသားပိုင် အထည်ထုတ်လုပ်သူ ကုမ္ပဏီအများစုနှင့် အဝယ် ကုမ္ပဏီများသည် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို မလေးစားမလိုက်နာသော အထည်ချုပ်စက်ရုံများအား ဆန့်ကျင်သင့်သည်။

အထည်ကုမ္ပဏီများ (ထုတ်လုပ်သူများနှင့် ဝယ်ယူသူများ)သည် ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာလုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့် ထိခိုက်ခံစားရသူ လူတစ်ဦးချင်းကိုဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားများကိုဖြစ်စေ၊ ရပ်ရွာလူထုကိုဖြစ်စေ ကုစားခွင့်ပေးသင့်သည်။ ထိုသို့ ကုစားခွင့်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ယုံကြည်ထိုက်သော နှစ်နာမှုတိုင်ကြားခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ် တစ်ရပ်တည်ထောင်ပေးသင့်သည်။ ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ နှစ်နာမှုတိုင်ကြားခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်သည် အလုပ်သမားအကျိုးရေးရှုသော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ဖြစ်စေရန်အတွက် သတ်မှတ်ထားသည့် အရည်အချင်းများ၌ တရားဝင်ဖြစ်ခြင်း၊ လက်လှမ်းမီခြင်း၊ ကြိုတင်ခန့်မှန်းနိုင်ခြင်း၊ တန်းတူညီမျှခြင်း၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်းနှင့် အခွင့်အရေးများနှင့် ဆီလျော်မှုရှိခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ ထို့အပြင် နှစ်နာမှုတိုင်ကြားခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်သည် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများအပေါ် အခြေပြု၍ စဉ်ဆက်မပြတ် လေ့လာသင်ယူမှုများပြုလုပ်နိုင်သော အရင်းအမြစ်တစ်ခုလည်း ဖြစ်သည်။ သင့်လျော်ရာဘာသာစကားကို အသုံးပြုနိုင်ခွင့်လည်း ရှိသင့်ပါသည်။ <sup>၂၆၀</sup>

သင့်လျော်နိုင်မည့်ဖြေရှင်းချက်များကိုဆုံးဖြတ်ချက်ချရာ၌ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခံရသူများသည်လည်းတက်ကြွစွာပါဝင်ခွင့် ရှိရပါမည်။

260 United Nations, "Guiding Principles on Business and Human Rights – Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, 2011 [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

## ၆.၆။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု များစွာမရှိလှပေ။ ဝယ်ယူမှုနှင့် Supplier အကြား ချိတ်ဆက်မှုနှင့်ဆိုင်သော သတင်း အချက်အလက်များကို လွယ်ကူစွာမရရှိနိုင်ပေ။ တစ်ခါတစ်ရံ အခြေခံအဖြစ် မရှိမဖြစ်ရရှိသင့်သော အချက်အလက်များ (ဥပမာအားဖြင့် - ကော်ပိုရိတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အသေးစိတ်အဆက်အသွယ် စာရင်း) ကိုပင် လွယ်လွယ်ကူကူ မရရှိနိုင်ပါ။ ကုမ္ပဏီများကလည်း ၎င်းတို့၏ Due Diligence လုပ်ငန်းစဉ်များ၏ နယ်ပယ်နှင့်သက်ရောက်မှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ပြည့်ပြည့်စုံစုံ အသိပေးခြင်း မရှိပါ။

ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ဆဲ Brands ( အမှတ်တံဆိပ်များ) နှင့် လက်လီရောင်းသူအစုအဖွဲ့များသည် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ပွင့်လင်းမြင်သာမှုများရှိ လာစေရေးအတွက် Supplier စာရင်းများကို ထုတ်ပြန်ကြေညာပြီး မကြာသေးသော နှစ်များအတွင်း အရေးကြီးသောခြေလှမ်းတစ်ခုကို စတင်နိုင်ခဲ့သည်။ ဤသုတေသနတွင်ဖော်ပြခဲ့သော ကုမ္ပဏီများအနက် ဖော်ပြပါကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့ Supplier များ၏ သတင်း အချက်အလက်များကို မတူညီသော အသေးစိတ်အချက်အလက်များဖြင့် အများသိအောင်ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့သည် - C&A ၊ Deuten ၊ H & M ၊ SOMO ၊ ၎င်းတို့၏ အချက်အလက်အရ Supplier သတင်းအချက်အလက်များကို အများသိစေရန် ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့သည့်ကုမ္ပဏီ များမှာ - New Look ၊ Muji နှင့် Suitsupply တို့ ဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် စက်ရုံ ၄ ကလည်း ၎င်းတို့၏ ဖောက်သည်နာမည်များကို SOMO အား အသိပေးခဲ့သည်။ Fair Wear Foundation ကလည်း မြန်မာ့စက်ရုံများစာရင်းကို စုစည်းဖော်ပြခဲ့သည်။ အဆိုပါစာရင်း၌ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ထုတ်လုပ်နေသူများ အားလုံးကိုဖော်ပြထား သည်။ Fair Wear Foundation အဖွဲ့ဝင်များသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုများရှိပြီး အဆိုပါချိတ်ဆက်မှုများ၏ အသေး စိတ်အချက်အလက်များကို အသိပေးခဲ့ပါ။

အောက်ဖော်ပြပါကုမ္ပဏီများသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခြေစိုက်သော၎င်းတို့၏ Supplier သတင်းအချက်အလက် များကို မပြောပြခဲ့ချေ - Primark ၊ Gastra နှင့် Takko ။

အောက်ဖော်ပြပါ ကုမ္ပဏီများကမူ အကြောင်းပြန်ချက်တစ်စုံတစ်ရာ မပေးခဲ့ပါ - Lonsdale (Sports Direct) ၊ Kawasaki ၊ Hudy ၊ Sports Direct ၊ Erima ၊ Henri Lloyd ၊ Karrimor (Sports Direct) ၊ Pierre Cardin ၊ Arrow ၊ Bessshirt ၊ Izumifuhaku ၊ K2 နှင့် LL & S Purchasing Corp ။ (The Levy Group) ။

ခြုံငုံပြောရမည်ဆိုပါလျှင် သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့သည့် စုစုပေါင်း စက်ရုံ ၁၂ ရုံ အနက် ၁၁ ရုံက တုံ့ပြန်မှု မပေးခဲ့ပေ။

၆.၆.၁ ။ ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သောပွင့်လင်းမြင်သာမှုဆိုင်ရာ (Greater Corporate Transparency) အခြေအတင်ဆွေးနွေးမှုများ <sup>၂၆၀</sup>

အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ တရားဝင်အလုပ်ရှင်ကို သိရှိရန်နှင့် အလုပ်ကာလ၊ အလုပ်ဆိုင်ရာဖော်ပြချက်များကို တိတိကျကျ သိရှိရန်လိုအပ်သည်။ ထိုသို့ သိရှိထားမှသာလျှင် အလုပ်တွင်ပြဿနာများ ကြုံတွေ့ရပါက ရှေ့ဆက်လျှောက်လှမ်းရမည့်လမ်းကြောင်းကို မှန်မှန်ကန်ကန် ရွေးချယ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ၎င်းတို့အလုပ်ရုံ၏ ဖောက်သည်များအကြောင်းကိုလည်း သိရှိရန်လိုအပ်သည်။ အလုပ်ရှင်များထံတွင် တောင်းဆိုမှုပြုနေစဉ်ကာလ၌ အလုပ်သမားများသည် လက်ဗလာဖြင့် ထွက်ခွာခဲ့ရပါက အဝယ်ကုမ္ပဏီများအား ဆက်သွယ်ပြီး လျော်ကြေးငွေကိစ္စရပ်များနှင့် အခက်အခဲများကိုဖြေရှင်းပေးရန် တောင်းဆိုနိုင်ပေသည်။ ပြည်တွင်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာအစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ (NGOs)သည်လည်း ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍဖြစ်သည့် အလုပ်သမားများကို အကျိုးရှိစွာအကူအညီပေးနိုင်ရန်အတွက် အဆိုပါသတင်းအချက်အလက်များ လိုအပ်သည်။ ပြည်တွင်းနှင့်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့်လည်း သွင်းအားစုကွင်းဆက်ဆိုင်ရာ (ကော်ပိုရိတ်များ၏ စာရင်းစစ်မှုရလဒ်များ အပါအဝင်) အသေးစိတ်အချက်အလက်များ လိုအပ်သည်။ သို့မှသာလျှင် အထည်ချုပ်စက်မှုလုပ်ငန်း၌ အလုပ်သမားရေးရာအခြေအနေများအတွက် တောင်းဆိုမှုများကို အမှီအခိုကင်းစွာ လေ့လာစိစစ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို မရရှိပါက အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ထိထိရောက်ရောက် တုံ့ပြန်နိုင်ရန် ခက်ခဲသည်။

အထည်ဝယ်ယူသုံးစွဲမည့်သူများသည်လည်း အဝတ်အထည်များကို မည်သည့်ဒေသမှ မည်သည့်အခြေအနေများတွင် ထုတ်လုပ်နေကြောင်းကို သိရှိရန် လိုအပ်သည်။ သို့မှသာလျှင် အဝတ်အထည်များ မဝယ်ယူမသုံးစွဲမီ ဝယ်ယူခြင်းဆိုင်ရာဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများနှင့် ပြည်သူ့အာဏာပိုင်များသည်လည်း တာဝန်ယူမှုရှိသောရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ဝယ်ယူမှုဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ ရေရှည်တည်တံ့ခြင်းဆိုင်ရာ အမျိုးမျိုးသော ရှုထောင့်များ၊ အချက်အလက်များကို သိရှိရန်လိုအပ်သည်။ အဆိုပါ အချက်အလက်များတွင် သွင်းအားစုကွင်းဆက်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များလည်း အပါအဝင်ဖြစ်သည်။ နောက်ဆုံးဖြစ်သော်လည်း အရေးကြီးသည့်အချက်အနေဖြင့် - ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်းသည် ကုမ္ပဏီများအတွက်လည်း ကောင်းမွန်သည့်အချက်ဖြစ်ပါသည်။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်းဖြင့် စီမံခန့်ခွဲမှု အရည်အသွေးများကို မြှင့်တက်စေသကဲ့သို့ ကုမ္ပဏီ၏တန်ဖိုးကိုလည်း တိုးမြှင့်ပေးသည်။ ကော်ပိုရိတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအပေါ် သက်ရောက်မှုများဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များကို ကုမ္ပဏီက ထုတ်ပြန်ပေးနိုင်မည်ဆိုပါက စီမံခန့်ခွဲသူများ၏ တန်ဖိုးမြှင့်တက်လာမည်ဖြစ်သကဲ့သို့ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများနှင့် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများကိုလည်း သာ၍ကောင်းမွန်စွာ ဖြေရှင်းနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

၆.၆.၂။ ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိလာစေရန်အတွက် ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်ရမည့်အရာများ

ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်းသည် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်များနှင့်ဆက်စပ်နေသည့် အရေးပါသည့်အချက်တစ်ချက်ဖြစ်ပါသည်။ ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိလာစေရန် နိုင်ငံများက တွန်းအားပေး လှုံ့ဆော်သင့်သည်။ ဖြစ်နိုင်သမျှ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစွာဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက လုပ်ဆောင်သင့်ပေသည်။

261 SOMO and ICN, "Time for transparency - The case of the Tamil Nadu textile and garment industry", March 2013 <https://www.somo.nl/time-for-transparency-in-the-garment-industry/>

အထည်ကုမ္ပဏီ (ထုတ်လုပ်သူနှင့်ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီ) များသည် ကော်ပိုရိတ်ဆိုင်ရာပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို အပြည့်အဝ ကျင့်သုံးလိုက်နာ သင့်သည်။

ပွင့်လင်းမြင်သာမှုသည် နည်းလမ်းတစ်ရပ်အနေဖြင့် မရပ်တည်နိုင်သော်လည်း ကော်ပိုရိတ်ဆိုင်ရာတာဝန်ခံမှုကို တည်ဆောက်ရာ၌ အရေးပါသောအုတ်တစ်ချပ် ဖြစ်သည်။ ကော်ပိုရိတ်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှု၊ Supplier များ၏ အခြေစိုက်နေရာ၊ အလုပ်အကိုင်ဆက် သွယ်မှုများ (ဥပမာ - အလုပ်အကိုင်စာချုပ်) ၊ လုပ်သားအင်အားနှင့် Due Diligence လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ စသည်တို့ကို အသေးစိတ် ထုတ်ပြန်ကြေညာခြင်းဖြင့် ကော်ပိုရိတ်လုပ်ငန်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သည့်ဆိုးကျိုးများအား ထိထိရောက်ရောက်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် သွင်းအားစု ကွင်းဆက် တစ်လျှောက်ရှိ မတူညီသောပါဝင်သူများ/သက်ဆိုင်သူများကို အကူအညီပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများ၊ ရပ်ရွာ လူထုများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အရပ်ဖက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများ၊ ပညာရှင်များနှင့် အခြား သက်ဆိုင်ပါဝင်သူများအနေဖြင့် ပြည်တွင်း အဆင့်မြှင့်တင်ပေး နိုင်ငံတကာအဆင့်မြှင့်တင်ပေး တိုးတက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာအောင် တွန်းအားပေးရန်၊ ဖြေရှင်းရန်(သို့မဟုတ်) လျော်ကြေး ပေးရန်အတွက်လည်း လှုံ့ဆော်တိုက်တွန်းနိုင်ရန် သတင်းအချက်အလက်များ လိုအပ်သည်။ စီးပွားရေးဆိုင်ရာဆက်သွယ်မှုများနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများကလည်း အဆိုပါအချက်အလက်များကို စိတ်ဝင်စားကြသည်။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုသည် ဆင့်ကဲဖြစ်ပေါ်နေရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး ကုမ္ပဏီများ၏ စဉ်ဆက်မပြတ်ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများ လိုအပ်သည်။

ကုမ္ပဏီများသည် အောက်ဖော်ပြပါတို့၏ အသေးစိတ်သတင်းအချက်အလက်များကို အများပြည်သူသိစေရန် စဉ်ဆက်မပြတ် ထုတ်ပြန် ကြေညာပေးနိုင်ပါလျှင် အကောင်းဆုံးဖြစ်ပါသည် -

- ကော်ပိုရိတ်ဆိုင်ရာဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှု
- မိခင်ကုမ္ပဏီ၏အမည်နှင့် တည်နေရာ (ဖော်ပြ၍ရမည်ဆိုလျှင်)
- ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာပုံစံများနှင့် စက်ရုံ/အလုပ်ရုံများ၏ အမည်များနှင့်တည်နေရာများ (အခြားဖြစ်နိုင် ခြေရှိသော စက်ရုံ နာမည်များ)
- ကနဦးကပင်လက်တွဲခဲ့သော Supplier များနှင့် နောက်အဆင့်များမှစ၍ လက်တွဲခဲ့သော Supplier များ (တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက် များ အပါအဝင်) ၏ အမည်များနှင့် တည်နေရာများ၊ တရားဝင်မဟုတ်ဘဲ လက်တွဲဆောင်ရွက်ခဲ့သော Supplier များ၏ အမည် များနှင့်တည်နေရာများ ။ Supplier စာရင်းများတွင် Supplier ကို ရှင်းလင်းစွာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်၊ စမ်းသပ်မှုနှင့် အော်ဒါ မှာယူမှုပုံစံ အသေးစိတ်အချက်အလက်များ၊ ဆိုင်းငံ့ထားသော (သို့မဟုတ်) ရပ်တန့် လိုက်သော Supplier များ။ Supplier စာရင်း အဟောင်းနှင့် အသစ်ကြား ကွာခြားမှုကို သီးသန့်ဖော်ပြသင့်သည်။
- အဝယ်ကုမ္ပဏီများ၏ရှုထောင့်မှနေ၍ - Supplier များသည် မဟာဗျူဟာအရ လက်တွဲထားသော Supplier များ ဟုတ်/ မဟုတ်၊ Supplier များနှင့်လက်တွဲခဲ့သည့် အချိန်ကာလဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်။
- Supplier များ၏ ရှုထောင့်မှနေ၍ - အဝယ်ကုမ္ပဏီများသည် မဟာဗျူဟာအရလက်တွဲထားသော ကုမ္ပဏီများ ဟုတ်/ မဟုတ်၊ ကုမ္ပဏီများနှင့်လက်တွဲခဲ့သည့် အချိန်ကာလဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်။
- ထုတ်လုပ်သည့် (သို့မဟုတ်) ရရှိသည့် ထုတ်ကုန်
- အလုပ်ရုံတစ်ခုစီရှိ အလုပ်သမားများအရေအတွက် ၊ အသက်/ ကျား/မ/ အလုပ်စာချုပ်အမျိုးအစားအရ ခွဲပြီး တင်ပြရန်
- ပေးအပ်သောလုပ်အားခ
- စက်ရုံ/အလုပ်ရုံများ၌ တက်ကြွလှုပ်ရှားနေသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂ (များ)
- စာရင်းစစ်လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ စာရင်းစစ်ရာမှ တွေ့ရှိချက်များ၊ အမှားအတွက် အမှန်ပြင်ဆင်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ နှင့် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုများ

- လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေများတိုးတက်လာစေရန်ဦးတည်ပြီး စီမံချက်များနှင့်အစီအစဉ်များတွင် တစ်ဦးတည်း သို့မဟုတ် အခြားကုမ္ပဏီများနှင့် ပူးပေါင်း၍ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း
- ကုမ္ပဏီ၏ Due Diligence လုပ်ငန်းစဉ်များ။ Due Diligence လုပ်ငန်းစဉ်များ၏ ဆက်သွယ်ရေး (Communication)သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ Due Diligence လုပ်ဆောင်ချက်များ လုံလောက် ခြင်း ရှိ/ မရှိ လေ့လာအကဲဖြတ်နိုင်စေရန်အတွက် သတင်းအချက်အလက်လုံလောက်စွာပေးသင့်သည်။

ကော်ပိုရိတ်လုပ်ငန်းနှင့် သွင်းအားစုကွင်းဆက်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို လွယ်ကူစွာရရှိနိုင်သော အနေအထား၌ သင့်လျော် ရာ ဘာသာစကားဖြင့် ရရှိနိုင်အောင် ပြုလုပ်ပေးသင့်သည်။ ပြင်ပကော်ပိုရိတ်ဆက် သွယ်ရေးများကိုလည်း ဖောင်ပုံစံတွင်ထည့်သွင်း ဖော်ပြသင့်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုဆိုင်ရာသက်ရောက်မှုများနှင့် ယှဉ်တွဲဖော်ပြသင့်ပေသည်။<sup>၂၆၂</sup>

စီးပွားရေးဆိုင်ရာအသင်းအဖွဲ့လုပ်ရှားမှုများ၊ အများပါဝင်သော အဖွဲ့အစည်းလုပ်ရှားမှုများနှင့် ကုန်သွယ်ရေး အသင်းအဖွဲ့များသည် လည်း အထည်လုပ်ငန်း၏ သွင်းအားစုကွင်းဆက်ဆံဆင့်၌ ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာလာစေရန် တိုက်တွန်းလှုံ့ဆော်သင့်သည်။ ကဏ္ဍ အတွင်းရှိ စီးပွားရေးဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များကို မျှဝေမှုအပေါ်၌ Brands ၊ လက်လီရောင်းသူများနှင့် ထုတ်လုပ်သူလုပ်ငန်းရှင် များက တက်ကြွသော၊ အပေါင်းလက္ခဏာဆောင်သော အမြင်ထားရှိသင့်ပေသည်။

Supplier များနှင့်စာချုပ်ချုပ်ဆိုရာ၌ ကုမ္ပဏီများသည် စံလုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ခုအနေဖြင့် စီးပွားရေးဆက်သွယ်မှုများဆိုင်ရာ သတင်း အချက်အလက်များကိုမပေါက်ကြားစေရန် တင်းတင်းကျပ်ကျပ်ပိတ်ပင်တားဆီးမှုများအစား ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် သတင်းအချက်အလက် များကို ထုတ်ဝေကြေညာမှုများ၏ အရေးပါမှုကို အလေးထားဖော်ပြထားသည့် စာစုများပါရှိသင့်သည်။

၆.၆.၃။ ကော်ပိုရိတ်လုပ်ငန်းများပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစေရန်အတွက် နိုင်ငံများက တွန်းအားပေးရမည်

နိုင်ငံများသည် ကုမ္ပဏီများ (အထူးသဖြင့် အကြီးစားနိုင်ငံတကာစီးပွားရေးကုမ္ပဏီများ) အား ကမ္ဘာအနှံ့ရှိ ၎င်းတို့၏ လူမှုနှင့်ပတ်ဝန်းကျင် ဆိုင်ရာလုပ်ဆောင်ချက်များကို အများသူငါ သိရှိစေရန် အစီရင်ခံစာသင့်သည်။ ထိုသို့ အစီရင်ခံစာခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီများအား ပွင့်လင်း မြင်သာမှုရှိလာစေရန် နိုင်ငံတော်က တွန်းအားပေးနိုင်သကဲ့သို့ ကုမ္ပဏီ၏ဆောင်ရွက်ချက်များအား တရားဝင်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများက ဖြစ်စေ၊ အများပြည်သူကဖြစ်စေ လေ့လာဆန်းစစ်မှုများ ပြုလုပ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

အစိုးရများ - ဤအစီရင်ခံစာက ရည်ညွှန်းထားသော အစိုးရများဆိုသည်မှာ မြန်မာအစိုးရနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ထုတ်လုပ်နေ သော/ လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသော ကုမ္ပဏီများ၏ မိခင်နိုင်ငံအစိုးရများကို ဆိုလိုသည်။ အဆိုပါအစိုးရများသည် ကော်ပိုရိတ်လုပ်ငန်းများ နှင့် သွင်းအားစုကွင်းဆက်တစ်လျှောက် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ရှိစေရန်အတွက် ဥပဒေနှင့်အကျိုးဝင်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ပြဋ္ဌာန်း ချမှတ် အကောင်အထည်ဖော်သင့်သည်။

မြန်မာအစိုးရသည် အထည်ပိုက်များ (ဆိပ်ကမ်းများမှတစ်ဆင့်ပို့ခြင်း) ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များကို အများပြည်သူ သိရှိနိုင်ရန် အတွက် ပွင့်လင်းမြင်သာစွာဖြင့် အသေးစိတ်ထုတ်ပြန်ကြေညာသင့်သည်။

262 United Nations, "Guiding Principles on Business and Human Rights – Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, 2011 <[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)>

နယ်သာလန်နိုင်ငံအပါအဝင် ဥရောပရှိအထည်တင်သွင်းနေသောနိုင်ငံများသည် ဆိပ်ကမ်းများ၊ လေဆိပ်များနှင့် အခြားနယ်စပ် ကုန်သွယ်မှုများမှ အထည်များတင်သွင်းနေမှု သတင်းအချက်အလက်များအား အများပြည်သူ သိရှိနိုင်ရန် ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ အသေးစိတ်ထုတ်ပြန်ကြေညာသင့်ပေသည်။

### ၆.၇။ ရေရှည်တည်တံ့သော စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ကောင်းမွန်သောအလုပ်များ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အားလုံးပါဝင်သည့် ရေရှည်တည်တံ့သော ငြိမ်းချမ်းရေးဆီသို့ လျှောက်လှမ်းရမည့်လမ်းမှာ ရှည်ကြာဦးမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဆင်းရဲမွဲတေမှုနှင့် ဆိုးရွားနောက်ကျသော စီးပွားရေးအခြေအနေများကို ကျော်ဖြတ်ရာ၌ ရေရှည်တည်တံ့သော ဆင်းရဲသားအကျိုးပြု စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများဖြစ်ပေါ်လာစေရန် တွန်းအားပေးရန်အတွက် မြန်မာအစိုးရသည် ကြီးမားလှသောစိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်ကို ကြုံတွေ့နေရသည်။ ကော်ပိုရိတ်များ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များ ၊ ကုန်သွယ်ရေးဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်များနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုသဘောတူညီချက်များသည် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ရပ်ရွာလူထု အပါအဝင် အများပြည်သူကို လုံလုံလောက်လောက် အကျိုးပြုခြင်းမရှိပေ။ မြန်မာနှင့် ဥရောပသမဂ္ဂအကြားချုပ်ဆိုမည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကာကွယ်ခြင်း သဘောတူစာချုပ်ကိုလည်း ဆန့်ကျင်မှုများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ မြန်မာနှင့် နိုင်ငံတကာအရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများကမူ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် မူဝါဒပိုင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အပြည့်အဝ ခိုင်ခိုင်မာမာဆက်လက်ရပ်တည်ရန် အလေးထားလှုံ့ဆော်နေကြသည်။ ထိုသို့ ဆက်လက်ရပ်တည်နိုင်မှသာလျှင် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများအား ၎င်းတို့၏ ဖွံ့ဖြိုးရေးရည်မှန်းချက်များကို အမှန်တစ်ကယ် အကောင်အထည်ဖော်ရန် မြန်မာအစိုးရအနေဖြင့် ထိထိရောက်ရောက် တွန်းအားပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိလွှတ်တော်အမတ်များသည် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ကာကွယ်ရေးသဘောတူစာချုပ် (Investment Protection Agreements – IPA) အပေါ် နိုင်ငံတကာက ဆွေးနွေးငြင်းခုံနေမှုနောက်ဆုံးအခြေအနေများအား ရင်းနှီးနှားလည်မှုရှိလာစေရန် အချိန်ယူလေ့လာရဦးမည် ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အဆိုပြုထားသော IPA ၏ သက်ရောက်နိုင်ခြေများနှင့် ကျယ်ပြန့်စွာအသုံးပြုနိုင်ခြေများအကြောင်းကိုလည်း သိရှိလာရန် လွှတ်တော်အမတ်များအနေဖြင့် ကြိုးစားအားထုတ်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

အထည်လုပ်ငန်းသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် လျင်မြန်စွာဖွံ့ဖြိုးလာသော စီးပွားရေးအရလည်း ပိုမိုတိုးတက်လာသော လုပ်ငန်းများအနက် တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် အလွန်ဆင်းရဲလှသော နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ ဖြစ်သည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ထုတ်လုပ်နေသော (သို့မဟုတ်) မြန်မာနိုင်ငံရှိ စက်ရုံများမှထုတ်လုပ်သော အထည်များရရှိနေသော နိုင်ငံခြား Brands (အမှတ်တံဆိပ်) များကိုသာမက မြန်မာနိုင်ငံသူ၊ နိုင်ငံသားများအတွက် အကျိုးပြုရန် အရေးကြီးလှပေသည်။ ဆိုးရွားသည့်အခြေအနေများကို ကြုံရစေကာမူ အလုပ်အကိုင်များကိုသာ ဆက်လက်ဖန်တီးနေမည် ဟူ၍ မဖြစ်သင့်ချေ။ အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များမဟုတ်ဘဲ ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များဖန်တီးပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုသည် လူထုအတွက် အဓိကဖြစ်သင့်ပေသည်။



### ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်ရမည့်အရာများ

မြန်မာအစိုးရသည် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအတွက် တင်းကျပ်သောစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ချမှတ်ပြဋ္ဌာန်းပြီး နိုင်ငံခြားသားပိုင် ကုမ္ပဏီများ (အထည်ထုတ်လုပ်သူကုမ္ပဏီများ အပါအဝင်) အား အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနတွင် တရားဝင်မှတ်ပုံတင်စေခြင်းအားဖြင့် အဆိုပါ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၏ တရားမဝင်သော လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများကို တန်ပြန်ရင်ဆိုင်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။<sup>၂၆၃</sup>

ဥပဒေပညာမဂ္ဂအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၌ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်နေသော ၎င်းတို့အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် စီးပွားရေး ဆောင်ရွက်ချက်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ (သွင်းအားစုကွင်းဆက်အဆင့်ဆင့် ချိတ်ဆက်မှုများ အပါအဝင်) ကို ပွင့်လင်း မြင်သာစွာ ထုတ်ပြန်စေသင့်သည်။ အစီရင်ခံစာ၌ပါဝင်ရမည့် အချက်များကို ဥပဒေပညာ မြန်မာရှိ ပတ်သက်ပါဝင်သူအများ အကြား နီးကပ်စွာ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီး ရေးဆွဲရပါ မည်။ ဥပဒေပညာမဂ္ဂ၏အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတိုင်းသည်လည်း ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

အထည်လုပ်ငန်းသည် အလုပ်အကိုင်များဖန်တီးပြီး စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန်နှင့် ဆင်းရဲမွဲတေမှုလျှော့ချရန် အားဖြည့်ကူညီပေးနေ သည်။ သို့သော်အလုပ်အကိုင်ဟုဆိုနိုင်ရန်သာ ဖန်တီးပေးခြင်းမဟုတ်ဘဲ ကောင်းမွန်သောအလုပ်များဖြစ်အောင် ဖန်တီးပေးရပါမည်။ ILO က "ကောင်းမွန်သောအလုပ်" ဆိုသည်မှာ အကျိုးရှိသော၊ သင့်လျော်လုံလောက်သော ဝင်ငွေရရှိသော၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဘေးကင်း လုံခြုံသော၊ မိသားစုများအတွက် လူမှုကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများပေးသော၊ တစ်ကိုယ်ရေ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက်နှင့် လူမှုပေါင်း စည်းရေးအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့်အခွင့်အရေးများရှိသော၊ လူတို့၏ စိုးရိမ်သောကများကို လွတ်လပ်စွာ ပြောဆိုပိုင်ခွင့်ရှိသော၊ မိမိတို့၏ ဘဝအခြေအနေနှင့် အမျိုးသမီး/ အမျိုးသားများအတွက် တန်းတူညီမျှသောဆက်ဆံမှုများ/အခွင့်အရေးများရရှိရေးအပေါ်တွင် သက်ရောက်မှုရှိသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာ၌ စည်းရုံးခွင့်နှင့် ပါဝင်ခွင့်ရှိသော - အလုပ်ဖြစ်သည်ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်။<sup>၂၆၄</sup> အလုပ်သမားများသည် နေရာအိမ်၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ ပညာရေးနှင့်လူမှုဖူလုံရေး တို့ အပါအဝင် ကောင်းမွန်သော အခြေခံ ပံ့ပိုးမှုများ (ပစ္စည်းများ)ကို အသုံးပြုခွင့်ရှိသည်။ အစိုးရနှင့် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမားများအတွက် ကောင်းမွန်သော၊ အလုပ်သမားများတတ်နိုင်သော နေအိမ်အဆောက်အအုံများဆောက်လုပ်ပေးရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသင့်ပေသည်။<sup>၂၆၅</sup>

နိုင်ငံခြားသားဝယ်ယူသူများက နိုင်ငံခြားသားပိုင်အထည်စက်ရုံများ - အထူးသဖြင့် တရုတ်နှင့် ကိုရီးယားပိုင် စက်ရုံများကို ပိုလိုလားကြ သည်။ ယင်းသည် မြန်မာ့လုပ်ငန်းရှင်များအတွက် အကျိုးမရှိစေသော အချက်တစ်ချက်ပင်ဖြစ်သည်။ အထည်ထုတ်လုပ်သူကုမ္ပဏီများ နှင့် ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ Supplier များ အဖြစ် မြန်မာနိုင်ငံသားပိုင်စက်ရုံများ (နိုင်ငံခြားသားပိုင်စက်ရုံများနှင့်အတူ)၊ အသေးစားနှင့် အလတ်စား စက်ရုံများ၊ တိုင်းရင်းသားလုပ်ငန်းရှင်များပိုင်ဆိုင်ကွပ်ကဲသော စက်ရုံများနှင့် ရန်ကုန်ပြင်ပရှိ စက်ရုံများကို လည်း ရွေးချယ်လက်တွဲသင့်သည်။

သို့ ပါသော်လည်း Suppliers စက်ရုံများကို ရွေးချယ်ရာ၌ ဝယ်ယူသူများအနေဖြင့် တပ်မတော်မှပိုင်ဆိုင်သော (သို့မဟုတ်) တပ်မတော် အရာရှိဟောင်းများ ပိုင်ဆိုင်သောစက်ရုံများကို ရှောင်ကျဉ်ရပါမည်။ ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံသားများကို ဟန်ပြိုင်ဆိုင်သူများ (puppet owners) အဖြစ်ထားကာ လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသော နိုင်ငံခြားသား ထုတ်လုပ်သူများ/ အလုပ်ရုံများကိုလည်း ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီများ အနေဖြင့် သတိထားရမည်ဖြစ်ပါသည်။

263 Point brought forward by labour NGOs in conversation with SOMO, November 2016, Yangon, Myanmar.  
264 ILO Decent work, <<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>>  
265 Point brought forward by labour NGO in conversation with SOMO, November 2016, Yangon, Myanmar.

ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီများသည် CMP(cut-make-pack - လက်ခစား) စနစ်ဖြင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသော မြန်မာနိုင်ငံသားပိုင်စက်ရုံများ အား FOB (Free-on-board or Freight-on-board) စနစ်ဆီသို့ အပြည့်အဝ ချီတက်လာနိုင်စေရန် ကူညီထောက်ပံ့ပေးသင့်သည်။ FOB စနစ်တွင် လက်လီရောင်းသူများအနေဖြင့် နိုင်ငံခြားဈေးကွက်များရှိ စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်သော၊ ငွေကြေးခိုင်မာတောင့်တင်းသော စက်ရုံများ၌ အော်ဒါမှာယူလိုက်ရန်သာ ဖြစ်သည်။ စက်ရုံများအနေဖြင့် အထည်ထုတ်လုပ်ရန်လိုအပ်သည့်အရာများကို ငှားရမ်းခြင်း၊ ဝယ်ယူခြင်းနှင့် သင်္ဘောမှတစ်ဆင့် အထည်တင်ပို့ခြင်းများကို အစအဆုံးလုပ်ကိုင်သွားမည် ဖြစ်သည်။ FOB ထုတ်လုပ်ရေးစနစ်တွင် ဝယ်ယူသူသည် ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်၌ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိပါ။

အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားထုအတွက် တည်ငြိမ်မှုရှိသော အလုပ်အကိုင်များဖန်တီးပေးရန် ရည်ရွယ်ချက် ရှိသင့်သည်။ စက်ရုံများအား ခြုံ့တစ်ခြုံ့ အတွင်း၊ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံအတွင်း (သို့မဟုတ်) တစ်နိုင်ငံမှ တစ်နိုင်ငံသို့ နေရာပြောင်းရွှေ့မှုများပြုလုပ်ရန် ဆုံးဖြတ်မည်ဆိုပါက အဆိုပါအချက်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည် ဖြစ်ပါသည်။

### ၆.၈။ ရေရှည်တည်တံ့သောစီးပွားရေးဆက်သွယ်မှုများနှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသောဝယ်ယူခြင်းဆိုင်ရာအလေ့အကျင့်များ

စီးပွားရေးပါတနာများ (အထူးသဖြင့် ဝယ်ယူသူများနှင့် Suppliersများ) အကြား အနှုတ်သဘောဆောင်သည့် ဆက်သွယ်မှုမဟုတ်ဘဲ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုရှိသော၊ ရေရှည်ဖြစ်သော၊ စဉ်ဆက်မပြတ်တိုးတက်မှုများ အပေါ် ဦးတည်သော ဆက်သွယ်မှု ရှိသင့်သည်။ လူ့အခွင့်အရေးများကို စံသတ်မှတ်ထားသည့်လိုက်နာမှုထက် ပိုမို၍ လေးစားလိုက်နာသော Suppliers (ကုန်ပစ္စည်းသွင်းသူများ) အား ဝယ်ယူသူများက ပိုမိုလိုလားနှစ်သက်မှုဆိုင်ရာ ဆုချီးမြှင့်နိုင်ပေသည်။ မိမိတို့၏ စီးပွားရေးပါတနာများနှင့် စီးပွားရေးဆက်သွယ်မှုများကို တည်ဆောက်နိုင်ပြီးဆိုပါက ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ထိုဆက်သွယ်မှုများအား လွယ်ကူစွာဖြတ်တောက်မှုကို ရှောင်ကျဉ်သင့်ပေသည်။ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကိုအကြောင်းပြု၍ စီးပွားရေးဆက်သွယ်မှုများဖြတ်တောက်ခြင်းသည် သင့်လျော်သော အကြောင်းပြချက်တစ်ရပ်မဟုတ်ပေ။ အဆက်အသွယ်ဖြတ်တောက်ပြီးရှောင်ပုန်းခြင်းဖြင့် မိမိ၏ စီးပွားရေး ပါတနာများအား အလုပ်နှင့် အလုပ်သမားရေးရာ အခြေအနေတိုးတက်မှုများ ဖော်ဆောင်လာအောင် အားပေးနိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုခြင်းအနေနှင့်ဖြစ်စေ၊ လိုအပ်ပါက အခြားသောကုမ္ပဏီနှင့်အတူဖြစ်စေ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများနှင့် အမှန်တစ်ကယ်အခွင့်အရေးချိုးဖောက်နေမှုများကို ဖြေရှင်းပေးသင့်သည်။

Suppliers များနှင့် ချုပ်ဆိုထားသော စာချုပ်များ အဆုံးသတ်လိုက်သော်လည်း ဝယ်ယူသူကုမ္ပဏီများ၏တာဝန်များမှာ မပြီးဆုံးသေးပါ။ စီးပွားရေးဆက်သွယ်မှုတစ်ခုကိုအဆုံးသတ်မည်ဆိုပါက အလုပ်သမားအား ၎င်းတို့ရရှိသင့်သော လစာများနှင့် အခြားအကျိုးခံစားခွင့်များကို ပေးအပ်နိုင်ရန်အတွက် အဆုံးသတ်ခြင်းဆိုင်ရာအစီအစဉ် (phase-out plan) တစ်ခုကို ဝယ်ယူသူက ရေးဆွဲချမှတ်ရပါမည်။ အလုပ်သမားများ အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှု မဖြစ်ပေါ်စေရန်အတွက် သက်ရောက်မှုကြုံရသူအလုပ်သမားများအား အခြားစက်ရုံများက ငှားရမ်းရေးကို ဝယ်ယူသူအနေဖြင့် ဦးစားပေးဆောင်ရွက်သင့်သည်။ ခြုံ့ပြောရမည်ဆိုပါလျှင် စီးပွားရေးဆက်သွယ်မှုများ အဆုံးသတ်ခြင်းကို နောက်ဆုံးအကြိမ်အဖြစ် အပန်းဖြေအနားယူကာ ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်ရမည့်အရာများ အတွက်ပြင်ဆင်မှုအနေဖြင့်သာ အသုံးပြုသင့်သည်။

ဝယ်ယူမှုဆိုင်ရာအလေ့အကျင့်များသည်လည်း လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာမှုကို တားမြစ်ပိတ်ပင်ခြင်းမရှိဘဲ အားဖြည့်ပေးသင့်သည်။ အဆိုပါအလေ့အကျင့်များသည် "လူ့အခွင့်အရေးဆောင်ရွက်ချက်များ ပိုမိုကောင်းမွန်လာရေး" ဆိုသည့် ကော်ပိုရိတ်လုပ်ငန်းများ၏ ကတိကဝတ်နှင့်လည်း ကိုက်ညီမှုရှိသင့်သည်။

ဝယ်ယူခြင်းဆိုင်ရာအလေ့အကျင့်များအား လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီစေရန် ဆိုသည်မှာ -

- ရေရှည်တည်တံ့မည့် Buyer- Supplier ဆက်သွယ်မှုများတည်ဆောက်ခြင်း။ ဝယ်ယူသူများက Suppliersများနှင့် ရေရှည် ဆက်သွယ်မှုများကို ထိန်းသိမ်းထားရှိခြင်းဖြင့် အဆိုပါ Suppliers များအပေါ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံလိုကြောင်း ထုတ်လုပ်သူများကို မြင်သာစွာအချက်ပေးသည်။ အပြန်အလှန်အားဖြင့် Suppliers များသည်လည်း တိုးတက်မှုများဖော်ဆောင်ရန်အတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် ပိုမိုစိတ်ဝင်စားလာမည်ဖြစ်သည်။
- ကောင်းမွန်သောထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာအစီအစဉ် - စတင်ထုတ်လုပ်သည့်အချိန်မှ ထုတ်ကုန်တင်ပို့သည့် အဆင့်အထိ သင့်လျော် လုံလောက်သောအချိန်၊ အော်ဒါများကိုခန့်မှန်းနိုင်ခြင်းနှင့် နောက်ဆုံးအချိန်တွင်မှ ကပ်ပြီးအပြောင်းအလဲလုပ်ခြင်းကို လျော့ ချရန် တို့ပါဝင်သည်။ အစီအစဉ်ကို ကောင်းမွန်စွာနှင့် လက်တွေ့ကျစွာ စီစဉ်ခြင်းအားဖြင့် Suppliers များအတွက်လည်း ဈေးသက်သာသော အလုပ်သမား များအား ဆွဲဆောင်ရန်၊ ဌားရမ်းရန် လိုအပ်တော့မည်မဟုတ်ချေ။ ဝယ်ယူသူများသည် “ပူးပေါင်းရေးဆွဲ ထားသောအစီအစဉ်” ကို အသုံးပြု၍ မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းအချိန်ဇယားကို စက်ရုံများအား အသိပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပြီး Supplier များကိုလည်း ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် အားပေးတိုက်တွန်းသင့်သည်။
- မှာယူမည့်အော်ဒါအရေအတွက်နှင့် Suppliers များ၏ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းတို့ လိုက်လျောညီထွေရှိစေ ရန်။
- ရရှိသောထုတ်ကုန်များ၏ လူမှုနှင့်ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာအရည်အသွေးကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ဈေးနှုန်း သတ်မှတ်သည့် မူဝါဒတစ်ခု ချမှတ်ရန်

## ၆.၉ ။ အသိအမြင်တိုးတက်ပွင့်လန်းစေခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်း

### ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်ရမည့်အရာများ

အလုပ်သမားများအနေဖြင့် မဖြစ်မနေသိထားသောအချက်များကို သိရှိစေရန် ကုမ္ပဏီများက ကြီးကြပ်သင့်သည် - သက်ဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် နစ်နာမှုတိုင်ကြားခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များ အကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်များ (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရှင် များ၏ ဖောက်သည်များ ပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ စီမံချက်များ၊ အစီအစဉ်များနှင့် လုပ်ရှားမှု များအကြောင်းကိုလည်း အလုပ်သမားများ သိရှိစေရမည် ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါသတင်းအချက်အလက်များကို အများရရှိနိုင်သောပုံစံများ၊ သင့်လျော်ရာ ဘာသာစကားများနှင့် ထုတ်ပြန်ကြေညာမှု ပြုသင့်ပေသည်။

အလုပ်သမားများသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၏ အဓိကအကျဆုံးအစိတ်အပိုင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေး များအကြောင်းကို အသိပေးရန်မှာ အရေးအကြီးဆုံးအချက်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားအင်အားစု၏ လူမှုဆိုင်ရာလှုပ်ရှားမှုများကို အားပေး မြှင့်တင်သင့်သည်။

အလှူအသီးသီးရှိ အစိုးရဝန်ထမ်းများနှင့် ကုမ္ပဏီ၏အကြီးအကဲများသည် ပြည်တွင်းအလုပ်သမားဥပဒေ၊ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမား ဆိုင်ရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (UNGP) များ အပါအဝင် အခြားအလုပ်သမားရေးရာ လမ်းညွှန် ဆောင်ရွက်ချက်များအကြောင်းကို သိရှိရန်နှင့် သင်တန်းများရရှိထားရန် အရေးကြီးလှပေသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း တွင် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရမည့် ကုမ္ပဏီများ၏တာဝန်များအကြောင်း၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို အလွဲသုံးစား ပြုနိုင်ခြေများနှင့် အမှန်တစ်ကယ် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်နေမှုများအကြောင်းကို သတိမူသင့်သည်။

ဤနေရာ၌ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ NGOs များသည်လည်း အမှီအခိုကင်းသော သတင်းအချက်အလက်နှင့် လေ့လာသုံးသပ်မှုများပေးရန် အရေးကြီးသော တာဝန်ရှိပေသည်။

အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးနှင့် အလုပ်သမားရုံးများသည် လည်း ပြန်လည်အင်အားဖြည့်တင်းရန်၊ ဝန်ထမ်းလုံလောက်လောက်ထားရှိရန်၊ သင်တန်းများ လုံလောက်စွာပေးရန်နှင့် လုံလောက်သောအရင်းအမြစ်များရှိရန် လိုအပ်ပေသည်။

အထည်ချုပ်စက်ရုံများအား လေ့လာစစ်ဆေးခြင်းကို ကြိုတင်မကြေညာအကြောင်းမကြားဘဲ အဟန့်အတား ကင်းစွာဖြင့် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် နိုင်ငံတကာအလှူရှင်များသည်လည်း ရန်ပုံငွေထူထောင်ပေးခြင်းဖြင့် အထောက်အကူပေးသင့်သည်။

အထည်ချုပ်စက်ရုံများ၏ စီမံအုပ်ချုပ်သူများ၊ ကြီးကြပ်သူများနှင့် အခြားဝန်ထမ်းများသည်လည်း ပြည်တွင်း အလုပ်သမားဥပဒေများ၊ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ (ILO ကွန်ဗန်းရှင်းများ၊ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ လမ်းညွှန်အခြေခံမှုများနှင့် နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် OECD လမ်းညွှန်ချက်များ) အကြောင်းကို သိရှိရင်းနှီးလာစေရန် လေ့လာအားထုတ်မှုများ ပြုလုပ်သင့်သည်။

## မြန်မာ့အကျပ်အတည်း

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် မြန်မာ့အလုပ်သမားများအတွက် ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်များ ပေးနိုင်ပါမည်လား။

မြန်မာ့အကျပ်အတည်းကို ထိလွယ်ရှလွယ်ဒီမိုကရေစီနိုင်ငံတွင် အနောက်နိုင်ငံ အထည်အမှတ်တံဆိပ်များ အနေဖြင့် မျှတစွာ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက် နိုင်ပါသလား။ မည်သို့ ဆောင်ရွက်ပါမည်နည်းဆိုသည့် မေးခွန်းကို ဤအစီရင်ခံစာ၌ မေးမြန်းထားသည်။ ကမ္ဘာ့အဖွဲ့အစည်းရှိ လုပ်သားနှင့် လုပ်အား အများအပြားလိုအပ်သော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် တစ်ခုအပါအဝင် ဖြစ်သည်။ အဝတ်အထည်များကို ဈေးသက်သာစွာဖြင့် ပိုမိုလျင်မြန် စွာထုတ်လုပ်ပေးနိုင်မည့် ထုတ်လုပ်ရေးဒေသများကို အဝတ်အထည်ကုမ္ပဏီများက အမြဲတစေ ရှာဖွေနေကြသည်။ ဈေးသက်သာသော အလုပ်သမားအများအပြားရှိခြင်းနှင့် နှစ်လိုဖွယ်ကောင်းသော ကုန်သွယ်မှုအခြေအနေများကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံသည် ပြီးခဲ့သောနှစ်များအတွင်း အထည်အမြောက်အများ ထုတ်လုပ်ရန်နေရာ ကောင်းတစ်ခုအဖြစ် တဟုန်ထိုး ထင်ရှားလာသည်။ သို့သော်လည်း အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်အကိုင်ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေများမှာ မည်သည့်နည်းနှင့်မျှ လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိပေ။ မြောက်များလှစွာသော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အလွဲသုံးစားပြုမှုများ ဖြစ်ပေါ်နေသည်။ စက်မှုရန်များ တည်ဆောက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသော မြေအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများလည်း ဖြစ်ပေါ်နေသည်။ ရင်ဆိုင်ရဲသူ အလုပ်သမားများက တစ်ခါတစ်ရံ ၎င်းတို့၏ နှစ်နာမှုများကို တိုင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်ကြသကဲ့သို့ တစ်ခါတစ်ရံတွင်မူ ဆန္ဒထုတ်ဖော်ကြပြီး အဆိုပါ သတင်းများကို နိုင်ငံတကာမီဒီယာများ၌ အခါအားလျော်စွာ တွေ့ရှိရတတ်သည်။ များသောအားဖြင့် အလုပ်သမားများသည် နှုတ်ပိတ်နေကြပြီး အလုပ်ကိုသာ ပင်ပင်ပန်းပန်း လုပ်ကိုင်နေကြရသည်။ မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမားများ ရင်ဆိုင်တွေ့ကြုံနေရသော အရေးကြီးဆုံးပြဿနာများကို ဤအစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ အစီရင်ခံစာ ပြုစုသူများဖြစ်သည့် - SOMO ၊ ALR နှင့် LRDP တို့ အနေဖြင့် ပဋိပက္ခအခြေအနေများ ပိုမိုဆိုးရွားမလာမီ အချိန်မီဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် အားပြည့်ကူညီရန် အကြံပြုချက်များပေးထားပါသည်။ လုပ်ငန်းမလည်ပတ်မီနှင့် အထည်အော်ဒါများမဟုတ်မီ နှစ်ပတ် သေချာသော လေ့လာအကဲဖြတ်မှုများပြုလုပ်ခြင်း အပါအဝင် နိုင်ငံအလိုက် တင်းကျပ်သော Due Diligence လုပ်ငန်းစဉ်များ၏ အရေးပါပုံကို အဆိုပါအကြံပြုချက်များက မီးမောင်းထိုးဖော်ပြထားပါသည်။

