



အစီရင်ခံစာ အနှစ်ချုပ်

Action Labour Rights က ရေးသားသည့် ဤအစီရင်ခံစာသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် တည်ရှိသည့် အထည်ချုပ်စက်ရုံများအနက် ကိုရီးယားနိုင်ငံသားများ အပြည့်အဝပိုင်ဆိုင်သည့် စက်ရုံများ နှင့် ကိုရီးယားကုမ္ပဏီများနှင့် ဖက်စပ်လုပ်ကိုင်သည့် စက်ရုံများမှ အလုပ်သမားများနှင့်သက် ဆိုင်သည့် အခြေအနေများကို ဆန်းစစ်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီအများစုသည် ရန်ကုန်နှင့် ပဲခူးဝန်းကျင်ရှိ စက်မှုဇုန်များတွင် တည်ရှိပါသည်။ ယခု အစီရင်ခံစာသည် ၂၀၁၅ ဧပြီလမှ ဇွန်လအတွင်း ကွင်းဆင်းလေ့လာသူ ဆယ်ယောက်ပါဝင်သော အဖွဲ့ဖြင့် စက်ရုံလုပ်ငန်းခွင် ၃၉ ခုမှ ဝန်ထမ်းပေါင်း ၁၂၀၀ ကို အရည်အသွေးအရော့ အရော့အတွက်အရပါ အခြေခံသည့် မေးခွန်းများကို မေးမြန်း၍ ရရှိလာသည့် အချက်အလက်များကို အခြေခံ၍ ရေးသားထား ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထို့အတူ အခြားသူများပြုလုပ်ထားခဲ့သည့် ရေးသားသည့် အကြောင်းအရာ အချက်အလက်များမှ ပြန်လည်ကောက်နုတ်ထားသည့် တစ်ဆင့်ခံ အချက်အလက်များလဲ ပါဝင်ပါသည်။ ကိုယ်တိုင် မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ရာတွင်လည်း အရေးပါသောသူများဖြစ်သည့် မန်နေဂျာများနှင့် ဝန်ထမ်းများအား အဖွဲ့လိုက် ဆွေးနွေးစေမှုများလည်း ပါဝင်ပါသည်။

ဤ အစီရင်ခံစာသည် မြန်မာ့တရားစီရင်မှု ဥပဒေစည်းမျဉ်းများအရ လိုက်နာရမည့် လိုအပ်ချက်များနှင့် စက်ရုံတွင်းတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသည့် အခြေအနေတို့ ကိုက်ညီမှု ရှိမရှိကို နှိုင်းယှဉ်၍ ဖော်ပြထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်ချိန်နှင့် အချိန်ပိုဆင်းခြင်းကဲ့သို့ သော စည်းမျဉ်းများနှင့် ပတ်သက်သည့် ကိစ္စရပ်များတွင် ကိုရီးယား စက်ရုံတော်တော်များများက လိုက်နာမှုမရှိသည်ကို ဤစစ်တမ်းတွင် ပြုလုပ်ချိန်တွင် သိသိသာသာ တွေ့ရှိခဲ့ရပါသည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် စက်ရုံများတွင် သက်မှတ်ထားသည့်အချိန်ထက် အချိန်ပို ပို၍လုပ်ရခြင်းသည် ဥပဒေလိုက်နာမှု ရှုထောင့်မှသာမက စက်ရုံလုပ်သားများ၏ ကျန်းမာရေး၊ သာယာရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုသည့် အရေးပါသောကိစ္စရပ်၏ ရှုထောင့်မှပါ အဓိက စိုးရိမ်ဖွယ်ကိစ္စ ဖြစ်နေသည်ကိုမြင်တွေ့ရပါသည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သော စက်ရုံများ၏ ၃၀% နီးပါးသည် ရက်သတ္တပတ်တစ်ပတ်လျှင် သက်မှတ်ထားသည့် အချိန်ပိုဆင်းရမည့် အမြင့်ဆုံးအချိန် ၁၆ နာရီဆိုသည့် ကန့်သတ်ချက်အား

လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ကြပါသည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူခံရသော အလုပ်သမားများ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံနီးပါးဖြစ်သာ (၆၂%) သည် အချိန်ပိုဆင်းရခြင်းအား ငြင်းဆန်၍မရနိုင်ပါဟု တင်ပြထားပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံနီးပါး (၆၃%) မှ မိမိတို့ အိမ်ပြန်ယူသွားရသော လုပ်ခသည် ကောင်းမွန်စွာ နေထိုင်နိုင်ရန် လောက်ငှမှု မရှိကြောင်း ပြောခဲ့ကြသည့်အတွက် အချိန်ပိုဆင်းရခြင်းအား မငြင်းဆန်နိုင်ခြင်းသည် အံ့ဩစရာ မရှိပါချေ။

အခြေခံလုပ်အားခ ကိစ္စရပ်များထက်ကျော်လွန်၍ အချိန်ပိုကြေးနှင့် ရက်မှန်ကြေးကိစ္စများကို မြန်မာအထည်ချုပ်စက်ရုံ အများစု၏ လုပ်ခရှင်းတမ်းစာရွက်များတွင် တွေ့ကြရပြီး လုပ်သားတစ်ယောက်၏ လစာတွက်ချက်ရာတွင် မတူညီသော တွက်ချက်နည်း ၁၈ ခုခန့်ဖြင့် တွက်ချက်ထားသည်ကို လေ့လာတွေ့ရှိခဲ့ရပါသည်။ ထို့အတူ ၉၈ % သော လုပ်သားများဆီမှ အထူးလုပ်ခကြေးတစ်ခုဖြစ်သည့် အချိန်ပို အလုပ်ချိန်များအား ပျက်ကွက်ခြင်းမရှိဘဲ လုပ်ကိုင်ခြင်းအတွက် ပေးသော လုပ်ခများကိုလည်း တွေ့ရှိခဲ့ရပါသည်။ ဂိတ်ကြေး (အချိန်ပိုလုပ်ရန် ငြင်းဆန်ခြင်းကြောင့် လုပ်ခဖြတ်တောက်ခံရခြင်း) နှင့် အပိုချိန် (တရားမဝင် အချိန်ပိုဆင်းခိုင်းခြင်း - ၁၅ % သော လုပ်သားများမှဖြေဆိုခြင်း) စသည့် အဆိုပါ လုပ်ခကြေးများနှင့်ပတ်သက်သည့် ဖြတ်တောက်ခြင်းများသည် တရားဥပဒေနှင့်မညီပေ။ ၃၀ % သော အလုပ်သမားများက လစာရှင်းတမ်းစာရွက်များကို အင်္ဂလိပ် သို့မဟုတ် ကိုရီးယားဘာသာဖြင့် ရေးသားထားသည့် စာရွက်များသာ ရရှိခဲ့ကြောင်းကိုလည်း အံ့အားသင့်ဖွယ်တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ ယင်းအချက်မှာ မြန်မာဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသော လစာရှင်းတမ်း အချက်အလက်များကို မြန်မာဘာသာဖြင့် ပေးအပ်ရန် ညွှန်ကြားထားသည့် မြန်မာဥပဒေအား တိုက်ရိုက်ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများ၏ ၄၀ % ကသာ အလုပ်ခန့်အပ်စာချုပ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြရသည်ဟု ပြောဆိုပြီး ထိုသူတို့ထဲမှ အများစုတွင် ကိုယ်ပိုင် စာချုပ်မိတ္တူတစ်စောင်မျှပင် မရှိကြချေ။

ဤစစ်တမ်းကောက်ယူချက်များအရ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင် ခေါင်းဆောင်များနှင့် တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများသည် လစာ၊ ရာထူးတိုးခြင်း၊ အချိန်ပိုကြေးနှင့် အလုပ်စာချုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်းစသော ကိစ္စရပ်များတွင် ခွဲခြားဖိနှိပ်ဆက်ဆံခြင်းခံခဲ့ရသည်ကိုလည်း တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ ဖြေဆိုသူများထဲမှ ၇၀% ခန့်သည် ၎င်းအား ပြဿနာ တစ်ခုအဖြစ် ဖော်ပြပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ ၂၀၁၂ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေအရ ဝန်ထမ်း ၃၀ ဦးထက်ပိုသော လုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦးအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင် ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီတစ်ခု ဖွဲ့စည်းရန်မှာ

ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ လိုအပ်သော်လည်း စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သော ကိုရီးယားအထည်ချုပ်စက်ရုံများ (စက်ရုံအားလုံးသည် ဝန်ထမ်းဦးရေ ၃၀ အထက်ရှိ) ၏ ၁၄ % ခန့်သာ လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီများ ထားရှိသည်။

စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သော အလုပ်သမားများ၏ ၂၂ % သာ ဥပဒေအရ ရပိုင်ခွင့်ရှိသော တစ်နှစ်တွင် ရက် ၃၀ ဆေးခွင့်ကို ခံစားနိုင်ခွင့်ရှိကြသည်။ အခြား ၃၉ % ၏ပြောကြားချက်အရ ထိုသူတို့သည် ၃ ရက်ထက်ပို၍ ဆေးခွင့်ယူခွင့်မရှိဘဲ ထိုသက်မှတ်ရက်ထက် ကျော်လွန်ပါက လစာဖြတ်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းများ ကြုံရသည်ဟု သိရှိခဲ့သည်။ မီးဖွားခွင့်နှင့် ပတ်သက်သည့် ရပိုင်ခွင့်အခွင့်အရေးများကို နားလည်သိရှိမှုမှာလည်း နည်းပါးပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်ပြုခံရမှုမေးခွန်းများကိုမေးမြန်းရာတွင် ဖြေကြားသူ အမျိုးသမီးများအနက် ၇% သည် ယင်းပြဿနာများကို ကိုယ်တိုင်တွေ့ကြုံခံစားရခြင်း သို့မဟုတ် မျက်မြင်ကိုယ်တွေ့တွေ့ရှိခဲ့သည်ဟု ပြောပြခဲ့ကြသည်။ ၁၀ % သော ဖြေကြားသူများမှလည်း အထက်လူကြီးများထံမှ နှုတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုများ၊ ဆဲဆိုမှုများ နှင့် ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်မှုများကို အလုပ်ချိန်အတွင်းတွင် ခံခဲ့ကြရသည်ဟု ဆိုသည်။

ကလေးသူငယ်အလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်သည့်မေးခွန်းများကို အရွယ်ရောက်ပြီးသော အလုပ်သမားများနှင့် ကလေးသူငယ်အလုပ်သမားများကို မေးမြန်းရာတွင် ကလေးသူငယ်များ အလုပ်ဖြုတ်ခံရမည်ကို စိုးရိမ်သဖြင့် ဖြေကြားရန် တွန့်ဆုတ်မှုများ ရှိသောကြောင့် ယခုစစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် စက်ရုံများ၌ ကလေးသူငယ်အလုပ်သမား ရှိနေမှုကို တိကျသည့် ကိန်းဂဏန်းများဖြင့် ဖော်ပြနိုင်ခြင်းမရှိပေ။ သို့သော်လည်း ဖြေဆိုခဲ့ကြသည့် သူများ၏ တုံ့ပြန်ချက်များအရ စက်ရုံများတွင် ကလေးသူငယ်အလုပ်သမားများ ဆက်လက်ရှိနေသေးသည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ ယုံကြည်ပါသည်။

စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် ဝန်ထမ်းများ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံကျော်က အလွန်ပူပြင်းသော၊ သက်တောင့်သက်သာမရှိသည့် အပူချိန်များတွင်လည်း အလုပ်လုပ်ခဲ့ရသောကြောင့် ဖြေဆိုသူ၏ တစ်ဝက်ကျော်က ထုပ်လုပ်နိုင်စွမ်းနှင့် ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေသည်ဟု ပြောခဲ့သည်။ သုံးပုံနှစ်ပုံ (၆၇%)ကသာ စက်ရုံများတွင် အရေးပေါ်ထွက်ပေါက်ရှိသည်ဟု ပြောခဲ့သည်။ ယင်းအချက်မှာ ဥပဒေအရထားရှိရမည့် လိုအပ်ချက် နောက်တစ်ခုသာ ဖြစ်ပါသည်။ ၂၆% မှဖြေကြားချက်အရ ထိုအရေးပေါ်ထွက်ပေါက်ရှိသည့် နေရာများကိုလည်း အသုံးပြု၍ မရဟု လေ့လာတွေ့ရှိခဲ့သည်။

ဖြေဆိုသူအားလုံးနီးပါးက မီးဘေး အန္တရာယ် အကာအကွယ်ပစ္စည်းများ ကို စက်ရုံထဲတွင် ရှိသည်ဟု ပြောကြားသော်လည်း ၅၅% သည် ထိုပစ္စည်းများကို မည်သို့ အသုံးပြုရမည်ကို မသိရှိပါ။ ဖြေဆိုသူများထဲမှ ၃၀% ကသာ စက်ရုံများတွင် မီးလောင်မှုကို တုန့်ပြန်သည့် သရုပ်ပြလေ့ကျင့်မှုကို ပုံမှန်လုပ်ဆောင်ရသည်ဟု ပြောခဲ့သည်။ နောက်ဆက်တွဲအချက်အလက်များကို Major Findings (အဓိကတွေ့ရှိမှုများ) နှင့် Case Studies (ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုများ) တွင် အသေးစိတ်ဖော်ပြထားပါသည်။

ဤလေ့လာတွေ့ရှိချက်များသည် ကိုရီးယားစက်ရုံများတွင်သာ တွေ့ရှိခဲ့သည့် တွေ့ရှိရခြင်းသာမဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မြန်မာအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများမှ အခြေခံဖြစ်သော အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ပိုမိုလေးစားလာရန်နှင့် အလုပ်သမားများ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် အမြတ်ထုတ်ခံ နေရခြင်းများမှ ကာကွယ်ရန် ရည်ရွယ်၍ ဤစာစောင်မှတစ်ဆင့် အကြံပေးတိုက်တွန်းထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤအကြံပြုချက်များသည် ကိုရီးယားပိုင် စက်ရုံများအတွက်သာ ရည်ရွယ်ထားခြင်း မဟုတ်ဘဲ မြန်မာ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတစ်ခုလုံးအတွက် ရည်ရွယ်၍ တိုက်တွန်းထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ တိုက်တွန်းချက်များတွင် ဥပဒေများပိုမိုကောင်းမွန်လာခြင်း၊ ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့် ဥပဒေများအသက်ဝင်စေခြင်းတို့ဖြင့် စက်ရုံများသည် ချမှတ်ထားသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအား ပိုမိုလိုက်နာပြီး တိုးတက်လာစေရန် တိုက်တွန်းချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

ထုတ်လုပ်မှု ကွင်းဆက်၏ အခြားတစ်ဖက်ဖြစ်သော နိုင်ငံတကာ အဝယ်တော်များနှင့် အရောင်းဆိုင်များ အနေဖြင့်လည်း ဝယ်ယူသူများ၏အမှုအကျင့်များ တိုးတက်လာရန်အတွက် အရေးယူမှုများပြုလုပ်ခြင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် နှစ်ဦးနှစ်ဘက် အကျိုးရှိမည့် ရေရှည် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု မိတ်ဖက်များပြုလုပ် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာသည် မိမိတို့ကိုယ်တိုင် မိမိတို့ လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်သည့် လိုက်နာစောင့်ကြည့်မှုပြုခြင်း (human right due diligence) အတွက် အသုံးဝင်သည့် အရင်းအမြစ်အချက်အလက် များဖြစ်စေရန်နှင့် စက်ရုံများတွင် တိုးတက်မှုများ တစိုက်မတ်မတ် ဖြစ်လာရန် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ခြင်းများမှ တဆင့် ထောက်ပံ့ပေးနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ဤအစီရင်ခံစာသည် နိုင်ငံတကာနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ စားသုံးသူများအကြားတွင် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော နားလည်သဘောပေါက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာစေပြီး အထူးသဖြင့် ငယ်ရွယ်သော မျိုးဆက်များအနေဖြင့် မြန်မာ အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်နေသော အလုပ်သမားရေးရာ

အခြေအနေများကို သိရှိကာ ပိုမိုကောင်းမွန်သော၊ သတိရှိသော အဝတ်အထည်ဝယ်ယူမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာစေမည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ မျှော်လင့်ပါသည်။

နိဂုံးချုပ်အဖြစ် ကျွန်ုပ်တို့သည် ကိုးရီးယားနိုင်ငံအစိုးရအား Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်သည်ဟု ယူဆထားပါသည်။ ထိုအတွက်ကြောင့် ကိုးရီးယားနိုင်ငံအစိုးရအဖွဲ့သည် OECD ၏ နိုင်ငံပေါင်းစုံ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစုများ လမ်းညွှန်ချက်¹ တွင် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံလည်း ဖြစ်သည့်အတွက်လည်း စီးပွားရေး လုပ်ငန်းစုများ လိုက်နာရမည့် ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းများနှင့် တည်ဆဲ အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးများနှင့် ဝန်ထမ်းခန့်အပ်မှု ကျင့်ထုံးများ၊ လိုက်နာရမည့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံနှုန်းများ ၏ ဘောင်အတွင်းတွင် သေချာစွာ လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ပေးရန် ကျွန်ုပ်တို့ တိုက်တွန်းလိုပါသည်။ ယခု လေ့လာမှုစစ်တမ်းမှ တွေ့ရှိချက်များပေါ်အခြေခံ၍ ထိုကဲ့သို့ လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အကူအညီဖြစ်လိမ့်မည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ ယုံကြည်မျှော်လင့်ပါသည်။



1 OECD (၂၀၁၁)၊ OECD ၏ နိုင်ငံပေါင်းစုံ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစုများ လမ်းညွှန်ချက်၊ အခန်း ငါး၊ OECD ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမှု <http://www.oecd.org/corporate/mne> တွင် ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။