စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ သက်ရောက်မှုများအား ကဏ္ဍအလိုက် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း

လူအခွင့်အရေးနှင့် စီးပွားရေး အနှစ်ချုပ်စာလွှာ

အလုပ်သမားများ၏ အိုးအိမ်

Institute for Human Rights and Business

Myanmar Centre for Responsible Business

THE DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS

အနှစ်ချုပ်စာလွှာသည် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ သက်ရောက်မှုများအား ကဏ္ဍအလိုက်လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း သုတေသနအဖွဲ့များ အသုံးပြုရန်အတွက် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် အထူးသဖြင့် စီးပွားရေးကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်နိုင်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ နားလည်နိုင်စေရေးတွင်လည်း အသုံးပြုနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ MCRB ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ သက်ရောက်မှုများအား ကဏ္ဍအလိုက် လေ့လာ ဆန်းစစ်ခြင်း သုတေသနလုပ်ငန်းများနှင့်ပတ်သက်၍ MCRB အင်တာနက်စာမျက်နှာ www.mcrb.org.mm တွင် အသေးစိတ် ဝင်ရောက် ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ဆက်နွယ်သည့် အကြောင်းအရာအကျဉ်းချုပ်

ဤအနှစ်ချုပ်စာလွှာအား အလုပ်သမားများ၏ အိုးအိမ်၊ မြေနေရာရယူခြင်းနှင့် ပြန်လည် နေရာချထားခြင်းဆိုင်ရာ အနှစ်ချုပ်စာလွှာများနှင့် ဆက်စပ်ဖတ်ရှုပါ။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (ILO) ၏ အဆိုအရ “ ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သားမားများအတွက် အိုးအိမ်တိုက်ရိုက်ထောက်ပံ့ပေးရန် မလိုအပ်ဟု ဖော်ပြထားသည်။” သို့သော် အလုပ်ရှင်များသည် လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိသည့် အိုးအိမ်နှင့်ပတ်သက်၍ တခြားသောနည်းလမ်းများဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည် (ချွင်းချက်ရှိနိုင်ပါသည်)။ ဥပမာ- လူအများနေထိုင်သည့် နေရာများနှင့်ဝေးကွာသော စီမံကိန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများအတွက် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းသဘောတရားအရ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ကြိုတင်အကြောင်းကြားခန့်ထားခြင်းမဟုတ်ဘဲ ချက်ချင်းလာရောက်လုပ်ကိုင်ရန်လိုအပ်သည့် အနေအထားများ။ အဆိုပါအနေအထားများတွင် အလုပ်ရှင်များသည် အောက်ပါအခြေအနေများကို လုပ်ဆောင်သင့်သည်။

- အလုပ်သမားများ၏ အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးအား အသိအမှတ်ပြုပေးရမည်။
- အိုးအိမ်အတွက် ငှားရမ်းခများသည် အလုပ်သမား၏ဝင်ငွေနှင့် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော နှုန်းထားဖြစ်ရန်နှင့် အိုးအိမ်ငှားရမ်းမှုအပေါ်မှ အကျိုးအမြတ်မျှော်ကိုးထည့်သွင်းခြင်းမျိုး မဖြစ်ရန်။
- အလုပ်သမားများအတွက် နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အခြေခံဝန်ဆောင်မှုများထောက်ပံ့ပေးခြင်းကို အလုပ်အတွက် ငွေပေးချေခြင်းအဖြစ်လုပ်ဆောင်ခြင်းကို တားမြစ်သင့်သည် (သို့) အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွားကိုကာကွယ်ရန် လိုအပ်သည့် အတိုင်းအတာတစ်ရပ်အထိ ဥပဒေပြဌာန်းသင့်သည်။

အလုပ်သမားများ၏ အိုးအိမ်ရပိုင်ခွင့်အပေါ် လိုအပ်သည့် ကွယ်ကွယ်ပေးမှုနှင့် လေးစားမှုမရှိခြင်းကြောင့် အောက်ဖော်ပြပါ အချက်များအပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များတွင် သက်ရောက်မှုများရှိနိုင်ပါသည်။

- **တစ်ဦးချင်းစီ၏ လွတ်လပ်စွာနေထိုင်နိုင်ခွင့်** - အလုပ်သမားများ၏ နေရာထိုင်ခင်းများသည် လူအများ ပြွပ်သိပ်ပြည့်ကျပ်စွာထားရှိခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအကြား ခွဲခြားထားနိုင်သည့် လုံလောက်သည့် နေရာမရှိခြင်း၊ သို့မဟုတ် လုံလောက်သော သန့်စင်ခန်းများ မရှိခြင်း၊ သို့ဖြစ်ရာ ယင်းနေရာထိုင်ခင်းများတွင် နေထိုင်ရသည့် အလုပ်သမားများအတွက် ကိုယ်ပိုင်သီးသန့် လွတ်လပ်စွာ နေထိုင်နိုင်ခွင့် မရှိခြင်း။
- **လူနည်းစုများ၏အခွင့်အရေး** - လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အစားအသောက်ဆိုင်များတွင် အစားအသောက်ပြင်ဆင်ချက်ပြုတ်ရာတွင် လူနည်းစုဝင်များအတွက် ယဉ်ကျေးမှုအားဖြင့် သင့်လျော်သည့် အစားအသောက်များ၊ အစားအသောက်ဝန်ဆောင်မှုများ ပံ့ပိုးခြင်း (ဥပမာ - ဟာလာလုပ်ထားသော အသား) ထို့အပြင် ဘာသာရေး အလေ့အထများအလိုက် နေရာများ (ဥပမာ - ဘာသာရေးဝတ်ပြုဆုတောင်းရန် နေရာ)ကို လည်း စီစဉ်ပေးထားသင့်သည်။
- **မိသားစုဘဝအား ရရှိခံစားပိုင်ခွင့်** - အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏မိသားစုများနှင့် အချိန်ပေးနိုင်ရမည့် အခွင့်အရေးရှိရမည့်အပြင် ကုမ္ပဏီဘက်မှ ၎င်းတို့ အလုပ်သမားများ၏ မိသားစုဝင်များနေထိုင်ရန် အိုးအိမ်များ ထောက်ပံ့ပေးရန်အတွက်လည်း စဉ်းစားပေးသင့်သည်။

- **လူတိုင်း ကျန်းမာစွာနေထိုင်နိုင်ခွင့်** - သန့်စင်ခန်းများ၊ လေကောင်းလေသန့်နှင့် အခြားလိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများမရှိဘဲ ညစ်ပတ်ပြီး လူအများပြွတ်သိပ်နေသည့် ကောင်းမွန်ချင်းမရှိသည့် နေရာထိုင်ခင်းများတွင် နေထိုင်ကြရသော အလုပ်သမားများအတွက် ကျန်းမာရေးကို ဆိုးရွားစွာ ထိခိုက်နိုင်သည်။
- **လူတိုင်းပညာသင်ကြားပိုင်ခွင့်** - ကုမ္ပဏီမှ ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမား မိသားစုများအတွက် နေအိမ်များ ထောက်ပံ့ပေးသည့်အခါ အလုပ်သမားများ၏ ကလေးများ၊ သို့မဟုတ် လူငယ်အလုပ်သမားများ ကျောင်းပညာရေးပြီးဆုံးအောင် သင်ကြားနိုင်ရေးအတွက် ကုမ္ပဏီဘက်မှ အသေအချာ စဉ်းစားလေ့လာပြီး ကျောင်းများကို လုပ်ငန်းခွင်၊ သို့မဟုတ် ၎င်းအလုပ်သမားများနေထိုင်ရာ နေရာအနီးအနားတွင် စီစဉ်ပေးသင့်သည်။
- **အနားယူပိုင်ခွင့်နှင့် သက်တောင့်သက်သာ နေထိုင်ပိုင်ခွင့်** - လုပ်ငန်းခွင့် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နီးသော နေရများ ဥပမာ အလုပ်သမားတန်းလျားများ တွင် နေထိုင်သည့် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ချိန်ကြာမြင့်စွာ လုပ်ကိုင်ရခြင်းများ ကြုံရခြင်း။

ယခုဖော်ပြပါအချက်များသည် ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ စီပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အဘယ့်ကြောင့် သက်ဆိုင်ပါသနည်း။

Where a company provides housing to its workers, it must ensure that it is affordable, culturally appropriate and meets the criteria above.

Worker housing will inevitably be provided by companies within Myanmar's Oil & Gas. Oil & Gas companies off shore and in remote on-shore areas of Myanmar will likely be providing worker housing. International Oil & Gas companies in particular will expect to meet international standards for the housing of their workers. They may also undertake community resettlement (see separate factsheet) where they will need to meet adequate housing standards in providing replacement housing in the new areas for the resettlement. Other industries will also be involved in worker housing, and this will be particularly relevant in relation to the many internal and international migrant workers that will travel to higher employment areas and staff the hotels, local businesses and other vacancies that come with major tourism developments.

ကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေဖြင့် ၎င်း၏အလုပ်သမားများအတွက် နေရာထိုင်ခင်းများပံ့ပိုးရာတွင် ယဉ်ကျေးမှုအားဖြင့်ကိုက်ညီပြီး၊ သက်သာမှုရှိပါ အထက်ဖော်ပြပါ အချက်များနှင့် ကိုက်ညီအောင် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်။

မြန်မာ့ရေနံနှင့် သဘာဝဓာတ်ငွေ့ကဏ္ဍတွင် လုပ်ငန်းကြသော ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ ကမ်းလွန်၊ ကုန်းတွင်း စီမံကိန်းလုပ်ကွက်နယ်မြေများအတွင်း လုပ်ကိုင်နေကြသော အလုပ်သမားများအတွက် နေရာထိုင်ခင်းများ ပံ့ပိုးပေးရန်လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် နိုင်ငံတကာ ရေနံနှင့် သဘာဝဓါတ်ငွေ့ရှာဖွေရေး ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများအတွက် နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီသည့် အလုပ်သမားအိုးအိမ်များကို စီစဉ်ပေးရမည့်အပြင် ဒေသခံများကို ပြန်လည်နေရာချထားခြင်းအတွက်လည်း တာဝန်ယူမှု ရှိရမည်။ (တခြားအနှစ်ချုပ်စာလွှာကိုကြည့်ပါ)။ ပြန်လည်နေရာချထားသောအခါ နေအိမ်၏ ပြည့်စုံသော စံနှုန်းနှင့်ညီစေ ရန်လည်း လိုအပ်သည်။

ထိုနည်းတူစွာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွား လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်လည်း အလုပ်သမားများကို အိုးအိမ် ထောက်ပံ့မှု ရှိသင့်သည်။ အထူးသဖြင့် ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ဆက်စပ်နေခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားငှားရမ်းသည့်နေရာများလည်း များပြားလာနိုင်ပြီး ဟိုတယ်ဝန်ထမ်းများ၊ ဒေသတွင်းလုပ်ငန်းရှင်များ၊ တခြား အလုပ်သမားများသည်လည်း ဖွံ့ဖြိုးမှုကဏ္ဍအတွက် အဓိကကျသည်။

အလုပ်သမားနေရာထိုင်ခင်းနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး မေးမြန်းသင့်သည့် အချက်များ-

- အလုပ်သမားများသည် ကုမ္ပဏီမှထောက်ပံ့ထားသော နေအိမ်များတွင် နေထိုင်ခြင်း ရှိ၊ မရှိ။
- အလုပ်သမားများ သွားလာရခြင်းနှင့် နေထိုင်ရခြင်းအတွက် လုံခြုံမှုရှိ၊ မရှိ။
- အလုပ်သမားများ နေအိမ်မှ သွား၊ လာရတာ လွတ်လပ်မှု ရှိ၊ မရှိ။ တကယ်လို့ မရှိလျှင် ၎င်းတို့ သွားလာမှုကို ကန့်သတ်ထားတဲ့အကြောင်းရင်းက မှန်ကန်မျှတမှု ရှိ၊ မရှိ။
- လူတစ်ဦးအတွက်၊ သို့မဟုတ် မိသားစုအတွက် လုံလောက်သော နေရာ ရှိ၊ မရှိ။
- ၎င်းတို့နေထိုင်သော နေရာများ၌ ရေလုံလောက်စွာ ရရှိ၊ မရှိ။
- ၎င်းတို့ နေရာတွင် လုံလောက်သောမိလ္လာနှင့် စနစ်တကျ အညစ်အကြေး စွန့်ပစ်သည့်စနစ်များ ပါရှိ၊ မရှိ။
- ၎င်းတို့ နေရာထိုင်ခင်းများသည် အပူ၊ အအေး၊ စိုထိုင်းမှု၊ ဆူညံမှု၊ မီး၊ တိရစ္ဆာန်နှင့် ပိုးမွှားများမှ ကူးစက်ရောဂါအပြင် သဘာဝဘေးအန္တရာယ်များ ကျရောက်နိုင်ခြင်းအား ကာကွယ်ပေးနိုင်သည့် နေရာထိုင်ခင်းများ ဖြစ်၊ မဖြစ်။
- ၎င်းတို့နေရာတွင် လုံလောက်သော မိလ္လာ၊ လျှော်ဖွတ်ရေး အထောက်အကူပြုစနစ်၊ လေကောင်းလေသန့် ရရှိမှု၊ ချက်ပြုတ်ရေးပစ္စည်း၊ ကုန်ပစ္စည်းသိုလှောင်ရန်နေရာနှင့် မီးများ ရှိ၊ မရှိ။
- နေအိမ်များတွင် နေထိုင်ကြသော မိသားစုဝင်တစ်ဦးချင်းစီအတွက် အပြင်ဘက်မှ အနှောင့်အယှက်များကို တားဆီးကာကွယ်နိုင်သည့် မိသားစုအလိုက်သော်လည်းကောင်း၊ လူတစ်ဦးချင်းစီ သော်လည်းကောင်း လွတ်လပ်စွာနေထိုင်နိုင်သည့် အနေအထား။
- တိရစ္ဆာန်များအတွက် သီးခြား နေရာထိုင်ခင်းများ ရှိ၊ မရှိ။
- အလုပ်သမားများ နေအိမ်ဆောက်လုပ်ရန် အကုန်အကျ ခံနိုင်၊ မခံနိုင်။
- နေအိမ်မှ လုပ်ငန်းခွင်အထိ အကွာအဝေး။
- အလုပ်သမားများ နေအိမ်မှထွက်သွားရန် လိုအပ်လျှင် ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့်အခြေအနေများအား ရှင်းလင်းနားလည်အောင် လုပ်ဆောင်ထားခြင်း ရှိ၊ မရှိ။

လူ့အခွင့်အရေး ကိုးကားစာတမ်းများ-

- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း (၁၉၄၈)၊ အပိုဒ် ၂၅။
- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးသဘောတူစာချုပ် (၁၉၆၆)၊ အပိုဒ် ၁၁ (၁)။
- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်(ILO) ၏ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် ထောက်ပံ့ခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (စီ- ၁၆၁၊ ၁၉၈၅)၊ အပိုဒ် ၅(ဘီ)။
- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်(ILO)၏ အလုပ်သမားအိုးအိမ် ထောက်ခံချက် (အာ -၁၁၅၊ ၁၉၆၁)၊ အပိုဒ် ၃၊ ၇ နှင့် ၁၉။

This factsheet on Worker Housing has been produced by MCRB. An English version is available from www.mcrb.org.mm.