



စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ သက်ရောက်မှုများအား ကဏ္ဍအလိုက် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း

လူ့အခွင့်အရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အနှစ်ချုပ်စာလွှာ

အလုပ်သမား အခွင့်အရေး



အနှစ်ချုပ်စာလွှာသည် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရိုရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ သက်ရောက်မှုများအား ကဏ္ဍအလိုက်လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း သုတေသနအဖွဲ့များ အသုံးပြု ရန်အတွက် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် အထူးသဖြင့် စီးပွားရေးကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ လူ့အခွင့် အရေးချိုးဖောက်နိုင်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ နားလည်နိုင်စေရေးတွင်လည်း အသုံးပြုနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ MCRB ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ သက်ရောက်မှုများအား ကဏ္ဍအလိုက် လေ့လာ ဆန်းစစ်ခြင်း သုတေသနလုပ်ငန်းများနှင့်ပတ်သက်၍ MCRB အင်တာနက်စာမျက်နှာ www.mcrb.org.mm တွင် အသေးစိတ် ဝင်ရောက် ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ဆက်နွှယ်သည့် အကြောင်းအရာအကျဉ်းချုပ်

အလုပ်သမားတိုင်းတွင် အလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့်ဆက်နွှယ်သည့် လူ့အခွင့်အရေးရှိသည်။ ထိုအရာကို အလုပ်သမားအခွင့်အရေး၊ သို့မဟုတ် လုပ်သားများ၏ လူ့အခွင့်အရေးဟု ခေါ်ဆိုသည်။ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) မှ “ကောင်းမွန်သောအလုပ်”ဟုခေါ်ဆိုသော အယူအဆကိုတင်ပြထားသည်။ ကောင်းမွန်သော အလုပ်ဆိုသည်မှာ “ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းရှိသော၊ ထိုက်သင့်သော ဝင်ငွေပေးသော၊ လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံမှုနှင့် မိသားစုအတွက် လူမှုရေးအကာအကွယ်ပေးသော၊ မိမိဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် လူမှုရေးပေါင်းစည်းမှုကောင်းမွန်သော၊ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို လွတ်လပ်စွာထုတ်ဖော်နိုင်သော၊ မိမိဘဝနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သော၊ မိန်းမ-ယောက်ျား အားလုံးအား တန်းတူရည်တူ အခွင့်အလမ်းနှင့် ဆက်ဆံမှုရှိသော” အလုပ်ကို ဆိုလိုသည်။ ကောင်းမွန်သော အလုပ်ရှိခြင်းသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုမှ တိုက်ရိုက်လွတ်မြောက်ရာလမ်းဖြစ်သည်။

“အလုပ်သမား”ဆိုသည့် ဝေါဟာရတွင် တရားဝင်ဝန်ထမ်းအပြင်ယာယီ၊ ပျံ့ကျနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများပါ ပါဝင်သည်။ ထိုပြင်လူ့အခွင့်အရေးသည် ထုတ်ကုန်ဖြန့်ဖြူးမှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသောကုမ္ပဏီများမှ လုပ်သားများနှင့် လည်းဆိုင်သည်။ ဥပမာ - ကုမ္ပဏီ (အေ)သည် ကုမ္ပဏီ (ဘီ)ကို ဝန်ဆောင်မှုတစ်ခုခု (ကုန်ထုတ်မှု၊ ဆောက်လုပ်ရေး ဝန်ဆောင်မှု၊ ကျွမ်းကျင်မှု) ကန်ထရိုက်ပေးတယ်ဆိုပါဆို။ အဲဒီအခါ ကုမ္ပဏီ(အေ)သည် ကုမ္ပဏီ (ဘီ)၏ အလုပ်သမားများအပေါ် သက်ရောက်မှုများနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်နွှယ်မှုရှိလာသည်။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီ (အေ)သည် မိမိဝန်ထမ်းများအပြင် ကုမ္ပဏီ(ဘီ)မှ ဝန်ထမ်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ဆက်စပ်လာသည်။ (အထူးပြောစရာမလိုသည်မှာ ကုမ္ပဏီ (ဘီ)သည် မိမိဝန်ထမ်းများ၏အခွင့်အရေးကို လေးစားရန် တိုက်ရိုက်တာဝန်ခံမှု အရှိဆုံးဖြစ်သည်။) ကုမ္ပဏီ (အေ)သည် ကုမ္ပဏီ(ဘီ)နှင့် ကန်ထရိုက်ချုပ်ရာတွင် စာချုပ်ထဲ၌လိုက်နာရန် လိုအပ်သည့်အချက်များကို ထည့်သွင်းနိုင်သည်။ အထူးသဖြင့် ကုမ္ပဏီ(ဘီ)မှ ကုမ္ပဏီ(အေ)၏နေရာတွင် လာရောက်ဝင်ဆောင်မှုပေးသည့် အခါဖြစ်သည်။ (ဟိုတယ်တွင် သန့်ရှင်းရေးလုပ်ရန် တခြားကုမ္ပဏီမှ သန့်ရှင်းရေးဝန်ထမ်းများကို ကန်ထရိုက်ပေးခြင်း၊ သို့မဟုတ် ရေနံနှင့်သဘာဝ ဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းမှ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းအတွက် တခြားကုမ္ပဏီတစ်ခုကို ကန်ထရိုက်ပေးခြင်းမျိုး ဖြစ်သည်။) ကုမ္ပဏီ(အေ)သည် ကုမ္ပဏီ(ဘီ)မှ ၎င်း၏ အလုပ်သမားများ အခွင့်အရေးများကို လေးစားမှု ရှိ၊ မရှိ စစ်ဆေးနိုင်သည့် အခွင့်အရေးရှိပါသည်။ ကုမ္ပဏီ(ဘီ)သည် ပြင်ပနေရာတွင် အလုပ်လုပ်လျှင်တောင်မှ ကုမ္ပဏီ (အေ)သည် ကုမ္ပဏီ(ဘီ) မှ ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများကို မည်သို့ဆက်ဆံသည်ကို စောင့်ကြည့်သင့်ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်မျိုးစုံ ပါဝင်ပတ်သက်မှုရှိပါသည်-

- **စည်းရုံးမှုနှင့် စုပေါင်းရေးညှိနှိုင်းမှု အခွင့်အရေး** - အလုပ်သမားတိုင်းသည် မိမိအကျိုးစီးပွား မြှင့်တင်ရန်၊ ကာကွယ်ရန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့်စုပေါင်းညှိနှိုင်းရန် အဖွဲ့ဖွဲ့ခွင့်၊ မိမိနှစ်သက်ရာ အဖွဲ့အစည်းသို့ ဝင်ခွင့်ရှိပါသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းများကို များသောအားဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများဟု ခေါ်ကြသည်။ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်များ၊ လုပ်ငန်းရှင်အစည်းအရုံးနှင့် အစိုးရတို့၏ နှောင့်ယှက်မှုမရှိဘဲ လွတ်လပ်စွာ စုရုံးနိုင်ခွင့် ရှိသင့်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၂၀၁၁ ခုနှစ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းများရှိသည်။ ထိုဥပဒေသစ်သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကုန်သွယ်ရေးသမဂ္ဂများ (အလုပ်အမားအဖွဲ့များ) တည်ထောင်ရန်အတွက် ဥပဒေမူဘောင်တစ်ခု ဖြစ်သည်။
- **အလုပ်နှင့် ရရှိမှုအခြေအနေများ** - စာချုပ်များ၊ လုပ်ခ၊ အကျိုးခံစားခွင့်၊ လုပ်ချိန်၊ ခွင့်ရက် - အလုပ်သမားများအတွက် ပေးထားသောလုပ်ငန်းအခြေအနေသည် ၎င်းတို့၏မိသားစုများကို လုံလောက်စွာ ထောက်ပံ့နိုင်မှုရှိရမည်။ လုံလောက်သောအနားယူမှုနှင့် အားလပ်ချိန်ပေးမှု၊ အကယ်၍ထိခိုက်မှု၊ ပင်စင်ယူမှု၊ သေဆုံးမှုတို့ ကြောင့် ဆက်လက် အလုပ်မလုပ်နိုင်သည့်အခါ လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်ရှိရမည်။

- **ကျန်းမာရေး၊ အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် အလုပ်အမားများလုံခြုံရေး** - လုပ်ငန်းခွင်သည် အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် အသက်အန္တရာယ်ထိခိုက်စေမှုမျိုး မဖြစ်သင့်ပေ။ အလုပ်ရှင်သည် (ထိခိုက်မိပြီးမှ ဖြေရှင်းပေးမှုမျိုးထက်) အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည်များကို ကာကွယ်ထားသော လုံခြုံသော လုပ်ငန်းခွင် ဖြစ်အောင် လုပ်ပေးရမည်။ အလုပ်သမားများ အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရန် လုပ်ငန်းသုံးကိရိယာများ အသုံးပြုပုံ သင်တန်းနှင့် လိုအပ်သည့် အကာအကွယ်ကိရိယာများ ဖြည့်ဆည်းပေးရမည်။
- **အမွေခိုင်းစေမှုနှင့် ကလေးအလုပ်သမားများတားမြစ်ခြင်း -**
 - ကလေးများလုပ်သည့် လုပ်ငန်းတိုင်းကို "ကလေးအလုပ်သမား" ဟု အမျိုးအစား မသတ်မှတ်ပါ။ ဥပမာ- အိမ်မှ မိဘများကိုကူညီပေးခြင်း၊ မိသားစုစီးပွားရေးကို ဝိုင်းကူခြင်း သို့မဟုတ် ကျောင်းချိန် ပြင်ပနှင့် ကျောင်းပိတ်ရက်တွင်း ဝင်ငွေရှာခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ "ကလေးအလုပ်သမား" ဆိုသည်မှာ - (၁) ကလေးများကို စိတ်ပိုင်းရှုပ်ပိုင်း၊ လူမှုရေးနှင့် ကိုယ်ကျင့်တရားပိုင်းအရ အန္တရာယ်ပေးမှုနှင့် ထိခိုက်နာကျင်စေမှု၊ (၂) ကျောင်းပညာရေး ထိခိုက်စေခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ အဆိုးဆုံးသော ကလေး အလုပ်သမားပုံစံသည် ကလေးများအား ကျွန်ပြုခိုင်းစေခြင်း၊ ကြီးမားသောဘေးရန်နှင့် ရောဂါရရှိစေ ခြင်းနှင့် ကလေးစစ်သားများအဖြစ် အသုံးပြုခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အပေါ့စားနှင့် ကာလတိုအလုပ် လုပ်နိုင်ရန်လိုအပ်သည့် အနိမ့်ဆုံး အသက်ကန့်သတ်ချက်သည် အသက် (၁၃) နှစ်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံ တကာကန့်သတ်ချက်သည် (၁၅) နှစ် ဖြစ်သည်။
 - **အမွေခိုင်းစေခြင်း ပုံသဏ္ဍန်အမျိုးမျိုးတို့မှာ** - အလုပ်ဖြင့် အကြွေးဆပ်စေခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အခြားသော ခေတ်သစ်ကျွန်ပြုမှုပုံစံတို့ ဖြစ်သည်။ သားကောင်အဖြစ် ခံရသူတို့မှာ များသောအားဖြင့် ထိခိုက် လွယ်အမျိုးသမီးများနှင့် ငယ်ရွယ်သူမိန်းကလေးတို့ ဖြစ်ကြသည်။ ၎င်းတို့ကို ပြည့်တန်ဆာ အဖြစ်ခိုင်းစေခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအဖြစ် ကျရောက်စေပြီး၊ အလုပ်ဖြင့် အကြွေးဆပ် စေခြင်း၊ ကြပ်ပိတ်နေသော အလုပ်ရုံ၊ လယ်ယာလုပ်ငန်းတို့တွင် တရားမဝင်သောနည်းတို့ဖြင့် ထိမ်းသိန်းထားခြင်း (မှတ်ပုံတင်၊ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်စသည်တို့ကို အတင်းအဓမ္မသိမ်းထားခြင်း အပါအဝင်)နှင့် လစာ အနည်းငယ်၊ သို့မဟုတ် လစာမပေးခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။
- **ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ဖော်ကားနှောင့်ယှက်မှု မရှိခြင်း** - မြန်မာနိုင်ငံအပါအဝင် လူ့အဖွဲ့အစည်းတိုင်းတွင် ကျား-မ ဖြစ်တည်မှု၊ လူမျိုးနွယ်၊ တိုင်းရင်းသားဖွဲ့စည်းမှု၊ ဘာသာရေး၊ မသန်မစွမ်းဖြစ်မှုနှင့် မတူညီသည့် လိင်စိတ်ခံစားမှုတို့အပေါ် အခြေပြုသည့် လူလူချင်းခွဲခြားဆက်ဆံမှုတို့ ရှိပါသည်။ လူမှုရေးခွဲခြားမှုများ သည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် လာရောက်ထင်ဟပ်ပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုမှ ကင်းလွတ်ခြင်းဟူသော အခွင့်အရေးလည်း ရှိပါသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်လေးစားမှု၊ လူတိုင်းလူတိုင်း ကောင်းမွန်စွာနေထိုင်ရေးအတွက် သာတူညီမျှအခွင့်အရေးကို အသိအမှတ်ပြုရန်ဖြစ်သည်။ ခွဲခြား ဆက်ဆံခံရမှုမှ အကာအကွယ်ပေးသည့် လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေ များစွာရှိပါသည်။ အလုပ်တစ်ခုရရန်၊ ရာထူးတိုးရန်အတွက် လူတိုင်းလူတိုင်း တူညီသောအခွင့်အရေးရရှိရန် ပြဌာန်းချက်များရှိသည်။ လုပ်ငန်း ခွင်အတွင်း ဖော်ကားနှောင့်ယှက်မှုသည် ရုပ်ပိုင်း၊ စိတ်ပိုင်းအရ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုလုပ်ခြင်းကို ဖော်ပြခြင်း ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် မလိုလားအပ်သော အာရုံစိုက်ခံရခြင်း၊ ရိုင်းပြောပြောဆိုခြင်း၊ ထိကိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် အကြမ်းဖက်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အနိုင်ကျင့်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်းနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်ပြုခြင်း တို့ ပါဝင်သည်။

ယခုဖော်ပြပါအချက်များသည် ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အဘယ့်ကြောင့် သက်ဆိုင်ပါသနည်း။

ဖော်ပြပါကိစ္စများကို နားလည်ရန်အတွက် အလုပ်အခြေအနေကို မေးရန်လိုအပ်ပါသည်။

- နိုင်ငံတကာနှင့် နိုင်ငံတွင်းဥပဒေအရ အလုပ်သမားများပိုင်ဆိုင်သော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများကို လေးစားလိုက်နာမှုရှိလား။
- စည်းရုံးမှုနှင့် စုပေါင်းရေးညှိနှိုင်းမှု အခွင့်အရေးတို့သည် အောက်ခြေဒေသအဆင့်၌ အသက်ဝင်ရဲ့လား၊ ဘယ်လိုလုပ်ဆောင်နေလဲ။ ဤလူ့အခွင့်အရေးသည် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ တိုးတက်ရေးအတွက် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ အကြောင်းမှာ အလုပ်ရှင်တို့၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေအပေါ် စိတ်ကြိုက် လုပ်နိုင်ခွင့်ပါဝါကို တန်ပြန်ထိန်းချုပ်နိုင်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထိုအခွင့်အရေးသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် နှစ်ပေါင်း များစွာပြင်းပယ်ခံခဲ့ရပြီး၊ မကြာသေးမီကမှ အသိအမှတ်ပြုခံရပါသည်။ အလုပ်သမားများသည် ဒေသအလိုက် စုဖွဲ့ထားကြသလား၊ အလုပ်ရှင်တို့သည် အလုပ်သမားများအခွင့်အရေးကို လေးစားကြ သလား၊ သို့မဟုတ် သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်နှင့် အဖွဲ့ဝင်များကို ခြိမ်းခြောက်ကြသလား၊ လက်တုံ့ပြန်ကြ သလား၊ ဒေသခံ အလုပ်သမားအုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှ အငြင်းပွားမှုများကို ဘက်လိုက်မှုမရှိဘဲ ဖြေရှင်းပေး သလား စသည်တို့ကို နားလည်ရန် အရေးကြီးပါသည်။
- အလုပ်အင်အားစု၏ ဖွဲ့စည်းထားပုံ (ပုံစံတကျ/ပုံစံလွတ်၊ ကျား/မ၊ ရေရှည်/ရေတို/ ကာလအပိုင်းအခြား မရှိ)နှင့် အလုပ်သမားတို့သည် အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သော အခွင့်အရေး အများအပြား ရရှိခံစားနေပြီဟု မှတ်ယူသလား၊ သို့မဟုတ် ထိုအခွင့်အရေးတို့သည် ရေရှည်နှင့် အလှမ်းကွာဝေးသည့် ရည်မှန်းချက်အဖြစ် ရှိနေသလား။
- အကယ်၍ အလုပ်သမားတစ်ဦးက အသည်းအသန် နာမကျန်းဖြစ်လျှင်၊ မတော်တဆမှုဖြစ်လျှင်၊ အလုပ် ဆုံးရှုံးလျှင်၊ အလုပ်မလုပ်နိုင်လျှင် သို့မဟုတ် ဘယ်လို နောက်မှထောက်ကန်ပေးမှုမျိုးရှိလဲ၊ သို့မဟုတ် လူမှုလုံခြုံရေးကွန်ယက်ရှိလား၊ ထိုကိစ္စအတွက် အစိုးရမှစီစဉ်ထားသော ကူညီထောက်ပံ့ရေး စနစ်ရှိ လား၊ သို့မဟုတ် ၎င်းအစားမိသားစုများ၊ ဆွေမျိုးများ၊ ရပ်ရွာမိတ်ဆွေများထံမှ အကူအညီကိုပဲ အားကိုးရလား။

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိုးကားချက်များ

- နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၏ အဓိက အလုပ်စံညွှန်းများ (အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်း ခွင့်၊ အလုပ်သမားများမှစုပေါင်း၍ ရပိုင်ခွင့်များနှင့်ပတ်သက်၍ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးနိုင်ခွင့်ကို ထိရောက်စွာ အသိ အမှတ်ပြုခြင်း၊ အခွင့်အရေးပေးမှုပုံစံအမျိုးမျိုးကို ပပျောက်စေခြင်း၊ ကလေးလုပ်သားအသုံးပြုမှုကို ထိရောက် စွာပယ်ဖျက်ခြင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုနှင့် အလုပ်ရာထူးနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်စေခြင်း။
- CESC (စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်) သင့်တင့်သောလစာဖြင့် အလုပ် လုပ်ပိုင်ခွင့်၊ လုံလောက်မှုတသော လူနေမှုအဆင့်အတန်းရရှိခွင့် ခံစားပိုင်ခွင့်၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ထိုသမဂ္ဂများတွင်ပါဝင်နိုင်ခွင့်၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ ရရှိပိုင်ခွင့်။
- ICCPR (နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်) လူတိုင်း လွတ်လပ်စွာ အဖွဲ့ အစည်းများ ထူထောင်ဝင်ရောက်ပိုင်ခွင့်။

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