

၂၀၁၆ မေလ

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ ကလေးလုပ်သား

စိန်ခေါ်မှုများနှင့် အကြံပြုချက်များ

ဤအစီရင်ခံစာနှင့်ပတ်သက်၍

ဤအစီရင်ခံစာသည် မြန်မာအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ ကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ်များအပေါ် ကောင်းစွာနားလည်သဘောပေါက်ရန်နှင့် ကိုင်တွယ်ရန် စိတ်ဝင်စားသော စီးပွားရေးတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများအတွက် အချက်အလက် အသေးစိတ်တင်ပြမှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ ဤသုတေသနကို International Development and Research Centre (IDRC) က ခွင့်ပြုရန်ပံ့ပိုးမှုအမှတ် ၁၀၈၀၅၇ အရ ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့ခဲ့ပြီး ၂၀၁၅-၂၀၁၆ ခုနှစ်အတွင်း Myanmar Responsible Sourcing Working Group ၏ ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် အပြိုင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အစီရင်ခံစာကို Laura Ediger, Jeremy Prepscius နှင့် Chris Fletcher တို့က BSR မှ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ အကူအညီဖြင့် ရေးသားခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ နောက်ထပ် သိရှိလိုသော အချက်အလက်များအတွက် Jeremy Prepscius (jprepscius@bsr.org) ထံ ကျေးဇူးပြု၍ဆက်သွယ် မေးမြန်းနိုင်သည်။

ကျေးဇူးတင်လွှာ

အစီရင်ခံစာပါ အင်တာဗျူးများနှင့် သုံးသပ်ချက်များ နှစ်မျိုးစလုံးအတွက် ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် သဘောထားအမြင်များကို ပါဝင်ဖြည့်ဆည်းပေးခဲ့ကြသော လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကို စာရေးသူများက အထူးကျေးဇူးတင်လိုပါသည်။ ကျန်ရှိသော အမှားအယွင်းမှန်သမျှသည် စာရေးသူများနှင့်သာ သက်ဆိုင်ပါသည်။

ဝန်ခံချက်

BSR သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ ကုမ္ပဏီများ၏ကဏ္ဍ ၊ ကော်ပိုရေးရှင်းများဆိုင်ရာ လူမှုတာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၏ လမ်းကြောင်းများကို နားလည်ရေးအတွက် အခါအားလျော်စွာ စာတမ်းများထုတ်ဝေလေ့ရှိပါသည်။ BSR သည် ၎င်း၏ အဖွဲ့ဝင်များ၏ ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုရန်၊ သီးခြားမူဝါဒများနှင့် စံချိန်စံညွှန်းများကို ထောက်ခံခြင်းမပြုရန်ဆိုသည့်မူဝါဒကို ထိမ်းသိမ်းထားသည်။ ဤစာတမ်းတွင် ဖော်ပြထားသော သုံးသပ်ချက်အမြင်များသည် BSR အဖွဲ့ဝင်များကို ကိုယ်စားပြုခြင်းမရှိပဲ စာရေးသူများနှင့်သာ သက်ဆိုင်ပါသည်။

အကြံပြုလိုသော ရည်ညွှန်း

“မြန်မာအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ကလေးလုပ်သားအသုံးပြုနှင့်ပတ်သက်သည့် စိန်ခေါ်မှုများနှင့် အကြံပြုချက်များ။” BSR အစီရင်ခံစာ၊ BSR ၂၀၁၆ ။ ဆန်ဖရန်စစ္စကို။

မာတိကာ

အဓိကအကြောင်းအရာများ အကျဉ်းချုပ်.....	4
နိဒါန်း.....	8
မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးလုပ်သားနှင့်ပတ်သက်သော အခြေအနေ.....	10
ကလေးသူငယ် ရပိုင်ခွင့် အခြေပြုချဉ်းကပ်မှု.....	22
တားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် ကုစားပြင်ဆင်ရေးအတွက် အကြံပြုချက်များ.....	25
နောက်ထပ်လုပ်ဆောင်ရမည့် အဆင့်များ.....	32
နောက်ဆက်တွဲများ.....	33

အဓိကအကြောင်းအရာများ အကျဉ်းချုပ်

မြန်မာအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များနှင့် ကုန်သွယ်မှုပြုလုပ်ရန် အမေရိကန်နှင့် အီးယူဈေးကွက်များကို အသစ်ပြန်လည်ဖွင့်ပေးလိုက်ခြင်းနှင့်အတူ “Made in Myanmar” ပြန်လာရန် အဆင်သင့် ဖြစ်နေပြီဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်သားစရိတ်နည်းပါးမှုက တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ဆွဲဆောင်မှုကြောင့် ဝယ်လက်များနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများသည် အခွင့်အလမ်းများရှာဖွေရန် ရန်ကုန်သို့ ပြန်ရောက်လာကြပြီဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် အနောက်နိုင်ငံဈေးကွက်များ၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ရောင်းချမှုကွင်းဆက်များ၏ လူမှုဆိုင်ရာ၊ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ဆက်နွယ်နေသော လိုက်နာရန်ဝတ္တရားများရှိသည်ဟု ကျေးဇူးပြု၍ အဆက်ပြတ်ခဲ့သည်မှာ ဆယ်စုနှစ်တစ်ခု ကျော်ခဲ့ပြီဖြစ်သည်။ ယခုအခါဝယ်လက်များ၏ မျှော်မှန်းချက်များကို ပြည့်မီရန်အတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းများသည် ကြီးစွာလိုအပ်နေသော လျင်မြန်စွာ ထုတ်လုပ်နိုင်ပြီး၊ အရည်အသွေးရှိရန်တို့ကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန်လိုသကဲ့သို့ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့်ကိုက်ညီသည့် လုပ်သားဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို သေချာပေါက် ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန် လိုအပ်လာသည်။

ကလေးလုပ်သားအသုံးပြုမှုသည် အထူးသဖြင့် စိုးရိမ်စရာနယ်ပယ် ဖြစ်နေသည်။ ဆင်းရဲမွဲတေမှုနှုန်း မြင့်မားခြင်း၊ အလယ်တန်းကျောင်းအပ်နှံမှုနှုန်း နိမ့်ကျခြင်း၊ အလုပ်သမားဥပဒေ သက်ရောက်မှုအားနည်းခြင်းတို့ ရှိနေသော တိုင်းပြည်တွင် အပိုဝင်ငွေလိုအပ်နေသော မိသားစုများအတွက် ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှုသည် အံ့အားသင့်စရာမရှိသော ရွေးချယ်မှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ အသက်မပြည့်သော လုပ်သားများ (ဥပဒေအရ အနိမ့်ဆုံး ၁၄ နှစ်ထက်ပင် အသက်ငယ်) သည် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်မှ လွှတ်ရည်ဆိုင်များအထိ ကဏ္ဍများစွာတွင် အများအပြား တွေ့မြင်နေရသည်။

တာဝန်ယူမှုရှိသော ဝယ်လက်သည် မည်သို့ပြုလုပ်သင့်သနည်း။ ယခုအချိန်အထိ ဝယ်လက်အများစုသည် ကုန်ပေးသွင်းသူကျင့်ဝတ်များကို လိုက်နာသည့် အတွေ့အကြုံ နှစ်ပေါင်းများစွာရှိထားပြီးဖြစ်သော အခြေကျပြီးသား နိုင်ငံခြားသားပိုင်လုပ်ငန်းများနှင့်သာအလုပ်လုပ်ခြင်းအားဖြင့် ၎င်းတို့အတွက် စွန့်စားရနိုင်ခြေ နည်းနိုင်သမျှ နည်းအောင်ရွေးချယ်ထားကြသည်။ ၎င်းစက်ရုံများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများအတွက် အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို ၁၆ နှစ် သို့မဟုတ် ၁၈နှစ်အရွယ်ကို များသောအားဖြင့် သတ်မှတ်ထားကြရာ အမျိုးသားဥပဒေအရ သတ်မှတ်ချက်ထက်ပင် မြင့်နေပါသေးသည်။ ထို့သို့လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အသက်ကိုစုံစမ်းစစ်ဆေးရန် ခက်ခဲသည့် တိုင်းပြည်တွင် ကလေးလုပ်သားပြဿနာကို လျော့ချရန် အထောက်အကူဖြစ်စေပါသည်။

၎င်းစည်းကမ်းသည် ပုံရိပ်ကိုထိခိုက်နိုင်သောပြဿနာကို စီမံခန့်ခွဲရာတွင် ထိရောက်သောမဟာဗျူဟာ ဖြစ်နိုင်သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် နေရာအနှံ့ဆင်းရဲမွဲတေမှု၊ ပညာရေးအခွင့်အလမ်းရှားပါးမှုတို့နှင့်ဆိုင်သော အခြေအ

နေနှင့် စိန်ခေါ်မှုများကိုမူ လစ်လျူရှုထားသလိုဖြစ်နေပါသည်။ ထို့အပြင် အနာဂတ်တွင် ကလေးများအတွက် စက်ရုံများတွင်မဟုတ်ပဲ စာသင်ကျောင်းများတွင် အချိန်ကုန်ရမည့်နေရာတစ်ခုကို နိုင်ငံတကာရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု များနှင့် ကုန်ပေးသွင်းသူများကွင်းဆက်တို့က ထည့်ဝင်ပေးနိုင်မည့် အလားအလာကိုလည်း လစ်လျူရှုထားသလို ဖြစ်ရသည်။ ထို့အပြင် တာဝန်ယူမှုရှိသော ကုမ္ပဏီများနှင့်ဆက်နွယ်မှုမရှိသော ပြင်ပလုပ်ငန်းများတွင် ကလေး လုပ်သားအသုံးပြုမှုသည် “Made in Myanmar” တံဆိပ်ကို မှေးမှိန်သွားစေမည့် တကယ့်အန္တရာယ်ဖြစ်ကြောင်း ကိုလည်း သတိမမူမိကြပေ။

ဤအစီရင်ခံစာသည် မြန်မာနိုင်ငံမှ ကလေးလုပ်သားများအကြောင်းအရာကို ရှင်းပြထားရာ အခြားကဏ္ဍများ အတွက်ရော အထူးအားဖြင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအတွက်ပါ ရှင်းလင်းတင်ပြထားပါဖြစ်သည်။ အကြောင်းမှာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ကလေးများ၏ အနေအထားနှင့်ပတ်သက်၍ အချက်အလက်ပြည့်ပြည့်စုံစုံမရှိ သောကြောင့်ဖြစ်ပြီး တွေ့ရှိချက်များမှာ သော့ချက်ကျသော လေ့လာစောင့်ကြည့်သူများနှင့် ပါဝင်ဖြေကြားသူများ ၏ အင်တာဗျူးများအပေါ် အဓိကအားဖြင့် အခြေခံထားခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်းတွေ့ရှိချက်များမှာ -

- အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် အသက်ငယ်လုပ်သားများရှိသော်လည်း စက်ရုံလုပ်သားအင်အားစု၏ ရာခိုင်နှုန်းအနည်းငယ်မျှသာဖြစ်ပြီး အသက်မပြည့်သောလုပ်သားများမှာ မရှိသလောက်ရှားပါသည်။ သို့ ရာတွင် အသက်ငယ်သော လုပ်သားများသည် အရွယ်ရောက်ပြီးသူများနှင့် အလုပ်ချိန်တန်းတူ လုပ်ကိုင် ကြရပြီး အလုပ်ချိန်နှင့် အလုပ်ခွင်အခြေအနေကို ကြပ်မတ်သော စည်းကမ်းများမှာ သက်ရောက်မှုမရှိ ပေ။
- အမေရိကန်နှင့် ဥရောပဈေးကွက်များသို့ ပိုမိုတွေ့ထိလာမှုသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကို ပြန်လည်ပုံဖော် ပေးနေသော်လည်း စက်ရုံအများစုသည် အမေရိကန်နှင့် ဥရောပဝယ်လက်များထံ ယခုထိမရောင်းချ ရသေးပဲ ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားနှင့်ဆိုင်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှာလည်း နောက်ကျကျန်နေဆဲ ဖြစ်သည်။

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ကြီးထွားလာသည်နှင့်အမျှ ကလေးလုပ်သားနှင့်ဆိုင်သော ပြဿနာဖြစ်နိုင်ချေ အကြောင်းရင်းများမှာလည်း အကောင်းဖက်သို့ ပြောင်းလဲလာနိုင်သည်။ အထည်ချုပ်စက်ရုံသစ်များ ဖွင့်လှစ်မှုလာ ခြင်းကြောင့် စရိတ်နည်းလုပ်သားလိုအပ်မှုမှာလည်း မြင့်တက်လာမည်ဖြစ်သည်။ အခြားစီးပွားရေးကဏ္ဍများ လည်း ကြီးထွားလာကာ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ၏ ယှဉ်ပြိုင်မှုကိုလည်း မြင့်တက်စေလိမ့်မည်။ တစ်ချိန်ထဲတွင် လုပ်ခလစာသစ် သတ်မှတ်မှုများသည် လုပ်သားလိုအပ်ချက်ကိစ္စအပေါ်တွင်လည်း သက်ရောက်မှုရှိနေပြီး ကုန် ထုတ်လုပ်ငန်း၏ တည်ဆောက်ပုံပြောင်းလဲလာကာ အကယ်၍တဆင့်ကန်ထရိုက်များနှင့် တတိယအဖွဲ့ကုန်ပေး သွင်းသူများ ပိုမိုများပြားလာပါက ကလေးလုပ်သား ပြဿနာကို ကြီးထွားလာစေနိုင်သည်။

သော့ချက်ကျသော အကြံပြုချက်များ

ကလေးလုပ်သားပြဿနာကို တားဆီးကာကွယ်ရန်နှင့် ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရန်အတွက် အကာအကွယ်ပေးရေး မူဘောင်ထူထောင်ခြင်းကို ဝယ်လက်များနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများက အားပေးသင့်သည်။ ၎င်းမူဘောင်အပေါ် ကဏ္ဍနှင့် သက်ဆိုင်သူအားလုံး၏ မပျက်မကွက် စဉ်ဆက်မပြတ် လုပ်ဆောင်မှုလိုအပ်ပြီး အောက်ပါတို့ပါဝင် သည် -

- ရှင်းလင်း၍ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော ဥပဒေနှင့် စည်းကမ်းများကို ပြဌာန်းခြင်း
- ကလေးများအား တရားဝင်အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်ရောက်သည်အထိ ပညာရေး ကို အားပေးသော ယဉ်ကျေးမှုစံများထွန်းကားလာစေရန် တွန်းအားပေးခြင်း
- အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအတွက် အိမ်ထောင်စုတစ်ခုလုံးအား ပံ့ပိုးနိုင်စေမည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း လုပ်ငန်း အာမခံချက်ရှိခြင်း
- လုပ်သားများ၊ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ စစ်ဆေးသူများ၊ သမဂ္ဂများနှင့် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းများပါဝင်သော စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုနှင့် လိုက်နာကျင့်သုံးမှုစနစ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း

အဆိုပါအကာအကွယ်ပေးရေးမူဘောင်ကို တည်ဆောက်ခြင်းသည် ရေရှည်မျှော်မြင်မှုဖြစ်ပြီး၊ လက်ရှိ မရေရာ မှုများနှင့် စနစ်တကျစိမ်ခေါ်မှုများကို ဖြေရှင်းပေးသည့် လုံ့လစိုက်ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းသည် အောင်မြင်သော ဖော်ပြရာဖွဲ့မှုအစီအစဉ်များအတွက် လွန်စွာအရေးပါသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ဝယ်လက်များနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူ များသည်လည်း အောက်ပါနည်းလမ်းများဖြင့် အရေးပါစွာ ထည့်ဝင်လုပ်ဆောင် ပါဝင်နိုင်သည် -

လုပ်ငန်းခွင်တွင် - အသက်ငယ်လုပ်သားများအတွက် သင့်တော်သောလုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ ဖြစ်စေရန် တိကျသော လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် စနစ်များအပါအဝင် လုပ်သားစုဆောင်းမှုနှင့် ငှားရမ်းမှုဆိုင်ရာ အဆင့်မြင့်သင် တန်းနှင့် အသုံးပြုစရာများ ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သည်။ ကုန်ပေးသွင်းသူကျင့်ဝတ်များအရ အလုပ်လုပ်နိုင်သော အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်နှင့် မကိုက်ညီသော်လည်း တရားဝင်အလုပ်ပေးထားသော ငယ်ရွယ်သူလုပ်သားများကို အလုပ်မဖြုတ်သင့်ပါ။ လုပ်သားများအတွက် သိရှိနားလည်မှု မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် ထိရောက်သော တုန့်ပြန်ပြော ကြားနိုင်သည့်စနစ်များသည် ကလေးလုပ်သားပြဿနာ တားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရေးတွင် လုပ်သားများကိုယ်တိုင်က တက်ကြွစွာ ပါဝင်လာစေရန် အထောက်အကူပြုမည်ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွက် - ကလေးလုပ်သားပြဿနာ တားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် မြန်မာအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း၏ အရေးယူဆောင်ရွက်ရေးမူဘောင် ကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းနယ်ပယ် တစ်ခုလုံးအတွက် အစပြုဆောင်ရွက်ချက်များကို ပံ့ပိုးပေးခြင်း၊ အဓိကကျသော အစိုးရဌာနများနှင့် မိတ်ဖက်လုပ် ဆောင်မှုများကို ဖော်ဆောင်ပေးရန်ဖြစ်သည်။

တစ်ချိန်ထဲတွင် အသက်မပြည့်သောလုပ်သားများနှင့် ငယ်ရွယ်သောလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်မည့် ပြင် ဆင်ချက်များတွင် (အလွတ်သဘော ရွေးချယ်စရာများအပါအဝင်) ပညာရေးကို တိုး၍လုပ်လှမ်းမီစေခြင်း၊ ထိ ရောက်မှုရှိသော အမှုကိစ္စစီမံခန့်ခွဲမှုများကို ပံ့ပိုးမှုပေးခြင်းတို့ ပါဝင်သင့်သည်။ မိသားစုများ၊ အသိုင်းအဝိုင်းများ

အား သိရှိနားလည်မှုကို မြှင့်တင်ပေးရန် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်အားပေးခြင်း၊ အိမ်ထောင်စုများအတွက် အရေးပေါ် လျှင် အသုံးပြုနိုင်ရန် အစီအမံများ ဖန်တီးပေးခြင်းသည် ကလေးလုပ်သားကို လက်ရှိအသုံးပြုနေသည့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် လူ့အဖွဲ့အစည်း အခြေအနေပြောင်းလဲစေရန်အတွက်လည်း အထောက်အကူပြုမည် ဖြစ်သည်။

တော်ရုံသတိမပြုမိသော ထိုသို့သော လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် ကြိုးပမ်းမှုများအားလုံးကို ဖော်ပြအသိပေးခြင်းသည် ကလေးများ၏ အနာဂါတ်နှင့်ပတ်သက်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် ဌာနဆိုင်ရာနှင့် ကလေးသူငယ်ရပိုင်ခွင့်တို့ ပါဝင်ရန်အသိအမှတ်ပြုသည့် ကလေးသူငယ်ရပိုင်ခွင့် အခြေပြုချဉ်းကပ်မှု ဖြစ်သင့်သည်။ ကလေးလုပ်သားကိစ္စကို လူမှုရေးအရ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လက်ခံထားသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် ကလေးများအတွက် အကောင်းဆုံးဖြစ်မည့် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများကိုသာမကပဲ တစ်ဦးချင်းအခြေအနေများနှင့် စိတ်ဆန္ဒများကိုပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် မဖြစ်မနေလိုအပ်သည်။ အစီအစဉ်များသည် အသက်ငယ်လုပ်သားများ ရင်ဆိုင်နေရသည့် လူမှုစီးပွားအခက်အခဲများ၊ ရုပ်ပိုင်းနှင့် စိတ်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီပြီး ဆန္ဒအလျောက် ဖြစ်ရန် လိုအပ်သည့်ပြင် ကလေးလုပ်သားနှင့်ပတ်သက်ပြီး နိုင်ငံ၏ စံများ၊ နိုင်ငံတကာစံများကို ပြည့်မီရန်လည်းလိုပါသည်။

နိဒါန်း

မြန်မာနိုင်ငံသည် နိုင်ငံရေးနှင့် လူမှုစီးပွားပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း ခေတ်သစ်တစ်ခုကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်နေသည့်အလျောက် နိုင်ငံ၏ စက်မှုကုန်ထုတ်ကဏ္ဍအများစုသည်လည်း ကမ္ဘာ့ကြီးနှင့် ပိုမိုထိတွေ့လာမှုနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကြောင့် အကျိုးဖြစ်ထွန်းနေပြီဖြစ်သည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍသည်လည်း နိုင်ငံ၏ ထိပ်တန်းပို့ကုန်လုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်ခဲ့ဘူးသောသမိုင်းရှိခဲ့ခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှု အတွေ့အကြုံနှင့် လုပ်သားစရိတ်သက်သာမှုတို့ကို အားသာချက်အဖြစ်အသုံးပြုနိုင်သည့် အလားအလာရှိခြင်းတို့ကြောင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် အထူးသဖြင့် အားကောင်းစွာ ပြန်လည်ရှင်သန်လာနိုင်ပါသည်။

မြန်မာအထည်ချုပ်လုပ်ငန်း တင်ပို့မှုများသည် ၂၀၀၀ ခုနှစ်များ အစောပိုင်းတွင် သိသိသာသာ ကြီးထွားခဲ့ပြီး တစ်နှစ်လျှင် အမေရိကန်ဒေါ်လာသန်း ၈၀၀ ဝန်းကျင်အထိ ရောက်ရှိခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် အဓိကဈေးကွက်များဖြစ်သော အမေရိကန်နှင့် အီးယူတို့၏ စီးပွားရေးအရေးယူပိတ်ဆို့မှုများက အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍကို ပြင်းထန်စွာ ရိုက်ခတ်ခဲ့သည်။ ဂျပန်၊ တောင်ကိုရီးယားတို့နှင့် အထည်ချုပ်ကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ဆောင်ခဲ့သော်လည်း အထည်ချုပ်တင်ပို့မှု စုစုပေါင်းပမာဏသည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်အထိ ပြန်လည်နုလုံလာနိုင်ခြင်း မရှိသေးပေ။¹

ယခုအခါ ၎င်းအရေးယူပိတ်ဆို့မှုများကို လုံးဝနီးပါးဖယ်ရှားလိုက်ပြီဖြစ်ရာ မြန်မာအထည်ချုပ်ကဏ္ဍသည် မြောက်အမေရိကနှင့် ဥရောပတံဆိပ်များ၊ လက်လီလုပ်ငန်းများထံမှ သိသိသာသာ စိတ်ဝင်စားမှုကို ပြန်လည်ရရှိနေပြီဖြစ်သည်။ သို့သော် မြန်မာအထည်ချုပ်ကဏ္ဍသည် ထုတ်လုပ်မှု အရည်အသွေးနှင့် ပမာဏတိုးတက်မြင့်မားစေရန် ကြိုးပမ်းသော ငွေရင်းငွေနှီးနှင့် အခြေခံအဆောက်အအုံ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ လိုအပ်နေရုံသာမကပဲ လူမှုဆိုင်ရာ၊ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်အပေါ် လုပ်ဆောင်ပုံများတွင်လည်း အခြားအာရှဒေသများမှ ပြိုင်ဖက်များ၏ နောက်တွင် ကျန်နေရစ်ခဲ့သည်။

ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံအများစုရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် အတူတကွရှိနေသော စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုမှာ ကုန်ပေးသွင်းမှုကွင်းဆက်များတွင် ကလေးလုပ်သားအသုံးပြုမှုပင်ဖြစ်သည်။ လက်ရှိမြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း ဆင်းရဲမွဲတေမှုနှုန်းမြင့်မားခြင်း၊ အလယ်တန်းကျောင်း အပ်နှံမှုနှုန်းနည်းပါးခြင်း၊ အလုပ်သမားဥပဒေများ သက်ရောက်မှုအားနည်းခြင်း အကြောင်းရင်းများစွာသည် ကလေးလုပ်သားကိစ္စတွင် ပါဝင်ဆက်နွယ်လျက် ရှိသည်။

ယခုအစီရင်ခံစာသည် ၂၀၁၅ နှစ်ကုန်ပိုင်းတွင် လုပ်ဆောင်ခဲ့သော BSR ၏ သုတေသနတွေ့ရှိချက်များကို တင်ပြခြင်းဖြစ်သည်။ ရည်မှန်းချက်မှာ မြန်မာအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ကလေးလုပ်သားအသုံးပြုမှုနှင့် ဆက်စပ်နေသော လက်ရှိလုပ်ကိုင်နေပုံများကို ကောင်းစွာနားလည်ရေးဖြစ်ပြီး ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှု တားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် သင့်လျော်သောလုပ်ဆောင်မှုများကို ဖော်ထုတ်နိုင်စေရန် ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ဦးစားပေးမှာ ကုမ္ပဏီများအား လုပ်ငန်းအပ်နှံမှု၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတို့နှင့်ပတ်သက်၍ အချက်အလက်

¹ ILO. 2015. "Myanmar Garment Subsector Value Chain Analysis."

ပြည့်စုံမှုအပေါ် အခြေခံသော ရွေးချယ်မှု၊ တာဝန်ယူမှုရှိသောရွေးချယ်မှုများ ပြုလုပ်နိုင်အောင် ကူညီရန်နှင့် ယခုကဲ့သို့သော အသွင်ကူးပြောင်းမှုကာလတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများတွင် အပြုသဘော ထည့်ဝင်မှုများပေးနိုင်အောင် ကူညီပေးရန်ဖြစ်သည်။

မြန်မာအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍသည် စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် အခြေခံအဆောက်အအုံကဏ္ဍတွင် သာမကပဲ လူမှုဆိုင်ရာနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများတွင်ပါ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် လိုအပ်နေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးလုပ်သားနှင့်ပတ်သက်သော အခြေအနေ

“ဒီနိုင်ငံမှာ ဘယ်နေရာကိုသွားသွား ကဏ္ဍတိုင်းမှာ ကလေးတွေ အလုပ်လုပ်နေတာကို တွေ့ရတယ်”

- Tim Aye-Hardy ၊ မြန်မာမိုဘိုင်းလ် ပညာရေးပရောဂျက်²

မြန်မာနိုင်ငံမှ ကလေးသူငယ် မြောက်များစွာသည် ကျောင်းမှထွက်ကာ အလုပ်လုပ်နေကြရသည်

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အသက်ငယ်လုပ်သားများကို အလွယ်တကူတွေ့မြင်နိုင်ပြီး မြို့ပြလွှာရည်ဆိုင်များနှင့် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်များ၊ အိမ်တွင်းမှုလုပ်ငန်းများ၊ လယ်ယာလုပ်ငန်းခွင်များတွင် ကူညီလုပ်ကိုင်ပေးနေကြခြင်းဖြစ်သည်။ ၂၀၁၄ မြန်မာနိုင်ငံလူဦးရေနှင့် အိမ်ရာစစ်တမ်းအရ အသက် ၁၀ နှစ်မှ ၁၇ နှစ်အကြား ကလေးများ၏ လေးပုံတစ်ပုံသည် လုပ်သားအင်အားစုတွင် ပါဝင်လျက်ရှိသည်။³ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ ILO က ရန်ကုန်လှိုင်သာယာစက်မှုဇုန်တွင် မကြာသေးမှီက လေ့လာခဲ့ရာ အသက် ၁၀ နှစ်မှ ၁၇ နှစ်အကြား ကလေးများသည် ဈေးဆိုင်များ၊ စက်ရုံများ၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်များ၊ လွှာရည်ဆိုင်များ၊ စားသောက်ဆိုင်များ၊ ပို့ဆောင်ရေးကုမ္ပဏီများ၊ ပုဂ္ဂလိကအိမ်ထောင်စုများတွင် အလုပ်လုပ်နေကြသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့သည်။ အဆိုပါကလေးအများစုသည် တရားဝင် အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော အနိမ့်ဆုံးအသက် ၁၄ နှစ်မပြည့်မှီကပင် စတင်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြခြင်းဖြစ်သည် (၂၀၁၆ ဇန်နဝါရီလတွင် ၁၃ နှစ်မှ တိုးမြှင့်လိုက်ခြင်းဖြစ်သည်)။⁴

ယခုကဲ့သို့ ကလေးလုပ်သား တရားဝင်အသုံးပြုမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဂုဏ်သတင်းနှင့် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းကို ဆက်လက်ထိခိုက်စေသည်။ ကလေးလုပ်သားပြဿနာကို အကဲဖြတ်ထားသော ၂၀၁၄ ကလေးလုပ်သား အသုံးပြုမှုညွှန်းကိန်းတွင် ၁၉၇ နိုင်ငံအနက် မြန်မာနိုင်ငံသည် ထိပ်ဆုံး ၁၀ နိုင်ငံစာရင်းတွင် ရပ်တည်နေသည်။⁵ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုက မြန်မာပို့ကုန်အမျိုးအစား မြောက်များစွာအပေါ် အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများ ဆက်လက်ချမှတ်

² Saberi, Roxana. 2015. “Long hours, Meager Wages: Child Labor Continues in Myanmar.” Al Jazeera, April 10. (link).
³ ILO. 2015. “Knowledge, Attitudes, and Practices (KAP) Study on Child Labor in Yangon, Ayeyarwady Region, and Mon State,” (p. 11). (link).
⁴ ILO. 2016. “Child Labor Rapid Assessment in Hlaing Thar Yar Industrial Zone in Yangon, Myanmar.”
⁵ Verisk Maplecroft. 2014. “Child Labor Index 2014.” (link)

ထားခြင်းမှာ ကလေးလုပ်သားအသုံးပြုမှု သို့မဟုတ် အတင်းအကျပ်ခိုင်းစေမှုကို များများစားစား တွေ့နေရသောကြောင့် ဖြစ်သည်။⁶

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကလေးလုပ်သား ဥပဒေများ

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အသက်ငယ်သောလုပ်သားများနှင့် ဆိုင်သောဥပဒေများသည် အပြည့်အဝ တစ်သမတ်တည်း မရှိသော်လည်း ၂၀၁၆ ဇန်နဝါရီလတွင် စက်ရုံများနှင့် ဈေးဆိုင်များ၌ အလုပ်လုပ်နိုင်သော အနိမ့်ဆုံး အသက် အရွယ်ကို ၁၄ နှစ်အဖြစ် သတ်မှတ်ပေးခဲ့သည်။
 အသက် ၁၈ နှစ်အောက် လုပ်သားများကိုလည်း ညှိပိုင်းအလုပ်နှင့် အန္တရာယ်များသောအလုပ်များမှ တားမြစ်ကန့်သတ်ထားသည် (အသေးစိတ်ကို နောက်ဆက်တွဲ ၁ တွင် ကြည့်ပါ)။

အလုပ်ချိန်နာရီများ	အလုပ်သမား၏ အသက်	
	၁၄-၁၆	၁၆-၁၈*
၄ နာရီ သို့မဟုတ် ထိုထက်နည်း	တရားဝင်	တရားဝင်
တစ်ရက် ၄ နာရီထက်များ	X	တရားဝင်
ည ၆ နာရီ - မနက် ၆ နာရီကြား	X	တရားဝင်
တနင်္ဂနွေနေ့အလုပ်ဆင်း	X	တရားဝင်

*ကျန်းမာသန်စွမ်းကြောင်း ဆေးလက်မှတ်ဖြင့်

“ကလေးလုပ်သား” ဆိုသည်ကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုမှုဖြစ်သော အလုပ်လုပ်နိုင်သော အနိမ့်ဆုံး အသက်အရွယ် (ထိုစဉ်က ၁၃ နှစ်) မပြည့်ခြင်း သို့မဟုတ် အသက် ၁၈ နှစ်အောက်လုပ်သားများအတွက် တရားဝင်အလုပ်ချိန်နှင့် အလုပ်ခွင်အခြေအနေ သတ်မှတ်ချက်မပြည့်မီခြင်းကိုအခြေခံကာ လှိုင်သာယာမြို့နယ်အတွင်း အင်တာဗျူးပြု လုပ်ခဲ့သော အိမ်ထောင်စုများ၏ ၂၁ ရာခိုင်နှုန်းက ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှု ဖြစ်ရပ်များကို တင်ပြခဲ့ကြကြောင်း ILO ကတွေ့ရှိခဲ့သည်။⁷ ၎င်းနယ်မြေတွင် အင်တာဗျူးမေးမြန်းခဲ့သော လုပ်သားများ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းဝန်းကျင်

⁶ အမေရိကန် အရေးယူပိတ်ဆို့မှုတွင် လက်ရှိပါဝင်နေသော ပို့ကုန်များမှာ ဝါး၊ ပဲအမျိုးမျိုး၊ အုတ်ခဲ၊ ကျောက်စိမ်း၊ ရာဘာ၊ ပတ္တမြား၊ ကြံနှင့် ကျွန်းသစ်တို့ဖြစ်။ See : FXB Center for Health and Human Rights. 2014. “ILO Convention 182: What Myanmar Should Do Next.” Harvard University, December 18. (link).

⁷ အသက် ၁၃၊ ၁၃ - ၁၅ ကြားသည် တစ်ရက်လျှင် လေးနာရီထက် ပိုမိုလုပ်ကိုင်နေ၊ ၁၆ မှ ၁၇ အကြားသည် တစ်ရက်လျှင် ရှစ်နာရီထက် ပိုမိုလုပ်ကိုင်နေ၊ ၁၈ နှစ်အောက်သည် နံနက် ၆ နာရီမှ ညနေ ၆ နာရီအကြား လုပ်ကိုင်နေဟု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်။

သည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းနှင့် အခြားစက်ရုံများ၌ အလုပ်လုပ်နေကြပြီး ကလေးလုပ်သားများ အလုပ်စတင်လုပ် ကိုင်သော ပျမ်းမျှအသက်မှာ ၁၃.၈၂ နှစ်ဖြစ်သည်။⁸

ဆင်းရဲမွဲတေမှုသည် ကလေးလုပ်သားအတွက် အဓိကမောင်းနှင်အား

ကလေးအလုပ်လုပ်ခြင်း၏ အဓိကအကြောင်းရင်းမှာ အိမ်ထောင်စုအတွင်း ငွေကြေးကြပ်တည်းမှုဖြစ်ပြီး မြန်မာ နိုင်ငံမှ အိမ်ထောင်စုများ၏ သုံးပုံတစ်ပုံဝန်းကျင်သည် ဆင်းရဲမွဲတေမှု အခြေအနေတွင် နေထိုင်နေရသည် ဟု ခန့်မှန်းရသည်။¹⁰ ILO က ကလေးလုပ်သားများ၊ ၎င်းတို့၏မိဘများ၊ အခြားအဓိကကျသော သတင်းအချက်အ လက်ပေးနိုင်မည့်သူများနှင့် ပြုလုပ်သော အင်တာဗျူးများတွင် ကလေးများသည် လိုအပ်ပါက မိသားစုတွင် စီးပွား ရေးအရ ပါဝင်ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသည်ဟု ယေဘုယျအားလုံးက သဘောတူကြသည်ကို တွေ့ရပြီး ဤအ ကြောင်းပြချက်ကို လုပ်သားအင်အားစုတွင် ကလေးများပါဝင်နေမှုအား လူမှုရေးအကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လက် သင့်ခံခြင်းအတွက် အများကသဘောတူကြသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ အကြောင်းရင်းအဖြစ်ပါဝင်နေသော မိသား စုစီးပွားရေး၏ အရေးကြီးပုံကို ရာသီချိန်အလိုက် ကလေးများအားခိုင်းစေမှုတွင်လည်း တွေ့မြင်ရပြီး နှစ်စဉ်စိုက်ပျိုး စရိတ်ချေးငွေလည်ပတ်မှုပုံစံကြောင့် မိဘများအကြွေးဆပ်ရမည့်အချိန်တွင် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ကလေးများ အပို့ခံရ ခြင်းဖြစ်သည်။¹¹

“မြန်မာနိုင်ငံဟာ အလွန်ဆင်းရဲတဲ့အတွက် စက်ရုံတွေမှာ ကလေးလုပ်သားတွေကို ပပျောက်အောင်လုပ်ဖို့ မလွယ်ပါဘူး”

- Action Labor Rights နှင့် အင်တာဗျူးမှ

ပညာရေးစရိတ်ကြီးမှုနှင့် တန်ဖိုးကျမှုကြောင့် မူလတန်းအပြီး ကျောင်းထွက်မှုနှုန်းမြင့်တက်

တစ်ချိန်တည်းတွင် မသင်မနေရ မူလတန်းပညာရေးအပြီး အသက် ၁၁ နှစ် သို့မဟုတ် ၁၂ နှစ်အရွယ်ဝန်းကျင် တွင် ပညာရေးစနစ်အတွင်း ကျောင်းအပ်နှံမှုနှုန်း သိသိသာသာ ကျဆင်းသွားသည်။ ကျောင်းဖယ်ရီ၊ စာအုပ်စာ တမ်း၊ ပေးသွင်းကြေး၊ မဖြစ်မနေကျူရှင်စရိတ်အပါအဝင် သွယ်ဝိုက်ကုန်ကျစရိတ်များသည်လည်း အများစုအ တွက် အလယ်တန်းပညာရေးကို မတတ်နိုင်တော့သည့် အကြောင်းရင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။¹² မူလတန်းအပြီးတွင်

⁸ ILO KAP study, p. 35.
⁹ ILO KAP study, p. 21.
¹⁰ ကမ္ဘာ့ဘဏ် ခန့်မှန်းချက်အရ။ See: McCarty, Adam. 2014. “Data Tweaks Change Face of Poverty.” Myanmar Times, May 19. (link).
¹¹ Interview, Myanmar Centre for Responsible Business.
¹² ILO KAP study, p. 6.

အိမ်နှင့် အနီးဆုံးကျောင်း၏ အကွာအဝေးသည်လည်း ပိုဝေးလာသည်။ ကျောင်းထွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်ခွင်ဝင်ခြင်းသည် သိသာထင်ရှားစွာ တိုက်ဆိုင်နေပြီး လေ့လာမှုအစီရင်ခံစာတစ်စောင်တွင် အလုပ်မလုပ်သော ကလေးများ၏ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကျောင်းတက်နေကြကြောင်းနှင့် အလုပ်လုပ်သော ကလေးများ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းမျှသာ ကျောင်းဆက်တက်နေဆဲဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိထားသည်။¹³ မသင်မနေရ ငါးနှစ်ပညာရေးပြီးသည့်အရွယ် (များသော အားဖြင့် ၁၁ နှစ်၊ ၁၂ နှစ်) နှင့် တရားဝင်အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် (၁၄ နှစ်) တို့အကြား ကွာဟချက်ကျဉ်းမြောင်းမှုသည် အသက်မပြည့်သောလုပ်သားများ သိသိသာသာ စုဝေးတိုးပွားလာမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။

သက်ဆိုင်သူ Stakeholders များနှင့် အင်တာဗျူးများတွင် အများစုက မြန်မာ့ပညာရေးစနစ်တွင် ပါဝင်မှုအပေါ် တန်ဖိုးထားမှုသည် အကန့်အသတ်ရှိနေကြောင်း ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လက်ခံထားကြသည်ဟု တင်ပြကြသည်။ မိဘအများစုသည် အထူးသဖြင့် ကျောင်းအပ်နှံစရိတ်ကြီးမြင့်မှု၊ အိမ်ထောင်စုဝင်ငွေမှ ထပ်မံကုန်ကျမှုများကြောင့် ၎င်းတို့၏ ကလေးများအား ကျောင်းဆက်ထားခြင်းသည် ရေရှည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဟု ရှုမြင်နိုင်ခြင်းမရှိကြတော့ကြောင်း အင်တာဗျူးပါဝင်ဖြေကြားသူများစွာက မှတ်ချက်ပေးကြသည်။

“အခမဲ့ပညာရေးဆိုပေမယ့် လက်တွေ့မှာ မိသားစုတွေက ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးလို့ ယူဆကြတဲ့ သွယ်ဝိုက်ကုန်ကျစရိတ်တွေ ပါဝင်နေပါတယ်။ ကလေးများ စာသင်ခန်းထဲမှာ ရှိနေဖို့ အခွင့်အလမ်းအတွက် ပေးဆပ်မှုတန်ဖိုး တစ်ခုရှိနေပြီး ၎င်းမှာ ဝင်ငွေဆုံးရှုံးမှုကို ဆိုလိုပါတယ်။ ဒီအကြောင်းရင်းကြောင့် ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှု မလိုအပ်အောင် ပြုလုပ်ဖို့အတွက် သက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းများကိုလည်း တိုးတက်အောင်ပြုလုပ်ပေးဖို့လိုအပ်ပါတယ်”

- ILO အင်တာဗျူး

ကလေးလုပ်သားများနှင့်ပတ်သက်သောဥပဒေများသည် တသမတ်တည်းမရှိသည့်အပြင် သက်ရောက်မှုမှာလည်း အကန့်အသတ်ရှိပါသည်

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများသည် ကလေးဆိုသည်ကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုမှုနှင့် ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမားများ (အသက် ၁၄ -၁၈) အတွက် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေလိုအပ်ချက်များကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုမှုတွင် ရှင်းလင်းမှုမရှိပေ။ နောက်ဆက်တွဲ ပြန်လှန်သုံးသပ်မှုများ စတင်လုပ်ဆောင်နေသော်ငြားလည်း တသမတ်တည်း အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်မှုနှင့် အသုံးပြုမှုသေချာစေရန် ဥပဒေများ ဆီလျော်ညီညွတ်မှုရှိရန် လိုအပ်နေသည်။ ထို့အပြင် အနိမ့်ဆုံး အ

¹³ ILO KAP study, p. 38.

လုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော အသက်အရွယ်ကဲ့သို့ တိကျရမည့်စည်းကမ်းစံနှုန်းများအတွက်ပင် အစိုးရ၏ အာဏာသက် ရောက်မှုမှာ အကန့်အသတ်ရှိသည်။ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန လက်အောက်ရှိ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန (FGLLID) သည် အလုပ်သမားဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာ အောင် တွန်းအားပေးရန်၊ အဆောက်အဦများကို စစ်ဆေးရန် တာဝန်ရှိသော်လည်း အာဏာသက်ရောက်မှု အား နည်းသည်ဟု အကဲခတ်လေ့လာသူများက တင်ပြကြသည်။ FGLLID သည် ဝန်ထမ်းအင်အားရှားပါးပြီး ရင်းမြစ် များအားနည်းသည့်အပြင် ကလေးများအလုပ်လုပ်ရန် လိုအပ်သည်ဟု လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းက ယေဘုယျလက်ခံ ထားမှုကြောင့် ကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ် ဦးစားပေးကိစ္စရပ် တစ်ခုမဟုတ်ပေ။ အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေး တာဝန်ခံ များသည် သင့်လျော်သော ကိရိယာများ၊ ဗဟုသုတများ မရှိခြင်းအပြင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် ရင်းမြစ်များမရှိသော ကြောင့် အလုပ်သမား၏ အသက်နှင့်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များကို လုပ်ဆောင်ရသူများသည် အခြားနည်းလမ်းကို ရှာရန် ရွေးချယ်လာကြဖွယ်ရှိသည်။¹⁴ ယခုအစိုးရသစ်သည် စည်းကမ်းဥပဒေများ အာဏာသက်ရောက်ရေးတွင် ပိုမိုအားတက်သရောရှိမည်ဟု¹⁵ မျှော်လင့်ရသော်လည်း အလုပ်သမားစစ်ဆေးမှုဆိုင်ရာဌာနအတွက် စွမ်းဆောင် ရည်တည်ဆောက်ရန် အချိန်ယူရဦးမည်ဖြစ်သည်။

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ ကလေးလုပ်သား

ကလေးများသည် မြန်မာအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်သားအင်အားစုတွင် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ပါဝင်နေသော် လည်း ၎င်းတို့၏ကဏ္ဍနှင့် ပတ်သက်၍ ပြည့်စုံသော၊ စနစ်ကျသော အချက်အလက်မရှိပေ။ ရနိုင်သမျှ အထောက် အထားသည် မှန်ကန်မှုအဓိကဖြစ်ပြီး ၎င်းကဏ္ဍအကဲခတ်လေ့လာသူများ၊ ဆက်စပ်ပါဝင်သူများက မြင်သမျှ၊ ကြားသမျှကို ဆွေးနွေးရာမှ ထွက်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်သည်။ BSR နှင့် သက်ဆိုင်နေသူများ၏ ဆွေးနွေးပွဲမှ အောက် ပါအဓိကအချက်များကို တွေ့ရှိခဲ့သည် -

1. အသက်ငယ်သော လုပ်သားများသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်သော်လည်း များသော အားဖြင့် စက်ရုံလုပ်သားအင်အားစု၏ ရာခိုင်နှုန်းအနည်းငယ်မျှသာဖြစ်ပြီး အသက် ၁၄ နှစ်အောက် အ လုပ်သမားမရှိသလောက်ရှားသည်။¹⁶ လူများစုက ၎င်းတို့မြင်တွေ့ရသော အငယ်ဆုံးအရွယ်သည် အ သက် ၁၄ နှစ် ၁၅ နှစ် ဝန်းကျင်ဖြစ်သည်ဟု သတင်းပေးကြသည်။ မြန်မာအထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင် “ဖြတ်၊ ချုပ်၊ ထုပ်” လုပ်ငန်းလွှမ်းမိုးသည့်အလျှောက် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် လေ့ကျင့်မှုလိုအပ်သော အပ်ချုပ်စက်များ ကို အရွယ်ရောက်လုပ်သားများကသာ အသုံးပြုကြသည်။ ထို့ကြောင့် ပို၍အသက်ငယ်သော လုပ်သား များမှာ ထုပ်ပိုးခြင်း၊ စီခြင်း၊ အပ်ချည်ညှပ်ခြင်းနှင့် အကူအစရှိသော ပေါ့ပါးသည့်အလုပ်များကို အဓိက

¹⁴ Interview, ILO.
¹⁵ Interview, Embassy of Canada.
¹⁶ Interviews: MGMA, U.S. Embassy, Action Labor Rights, CTUM, KT Care Foundation, Myanmar Responsible Sourcing Working Group.

လုပ်ကိုင်ကြရပြီး ငယ်ရွယ်သော ယောက်ျားလေးများမှာမူ လေးပင်သော အထုပ်များကိုလည်း သယ်ပိုး ကြရသည်။

2. သို့ရာတွင် အဆိုပါအသက်ငယ်သော လုပ်သားများအတွက် နောက်ဆက်တွဲ အကာအကွယ်ပေးမှုများ ကိုမူ များသောအားဖြင့် ချမှတ်ထားခြင်းမရှိပေ။ အသက် ၁၈ နှစ်အောက်လုပ်သားများသည် အလုပ်နာရီ အလုပ်ချိန်၊ အလုပ်အမျိုးအစားတို့နှင့်ပတ်သက်၍ သီးခြားကန့်သတ်ချက် ရှိရမည့်သူများဖြစ်သည်။ ဥပမာ - အသက် ၁၆ နှစ်အောက်လုပ်သားများအား တစ်နေ့လျှင် လေးနာရီထက် ပိုမိုခိုင်းရသည့်အပြင် ညဆိုင်းအလုပ်နှင့် အန္တရာယ်များသော အလုပ်များကို မခိုင်းရန် တားမြစ်ထားသည်။¹⁷ လက်တွေ့တွင်မူ အသက်ငယ်သော လုပ်သားများသည် များသောအားဖြင့် အရွယ်ရောက်လုပ်သားများနှင့် အလုပ်ချိန် တန်းတူ လုပ်နေကြရသော်လည်း အကျိုးခံစားခွင့်နည်းပြီး အနိုင်ကျင့်ခံရသည့် အန္တရာယ်ကိစ္စများနေ သည်။¹⁸ အချို့စက်ရုံများကမူ ငယ်ရွယ်သူများအား တရားဝင်လုပ်သားဖြစ်နိုင်သည့် အသက် ၁၈ နှစ် ပြည့်ချိန်အထိရောက်အောင် နေ့ဆိုင်းလုပ်သားအဖြစ် ငှားရမ်းထားကြသည်။¹⁹ အသက်ငယ်လုပ်သားများ သည် အရွယ်ရောက်လုပ်သားများကဲ့သို့ပင် တစ်ရက်လျှင် ၁၂ နာရီ၊ တစ်ပတ်လျှင် နာရီ ၆၀ အလုပ်လုပ် နေကြရသည်ဟု တရားဝင်စက်ရုံလုပ်သားတစ်ဦးက သတင်းပေးသည်။²⁰
3. စက်ရုံများ၌ အသက်ငယ်လုပ်သားများ ရှိနေခြင်းသည် လိုအပ်ချက်ကြောင့်ထက် လုပ်သားဖေးသွင်းမှု ရလဒ်တစ်ခုသာဖြစ်သည်။ အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသများ တွင် ဆင်းရဲမွဲတေမှုနှုန်း မြင့်မားသည့်အလျှောက် အိမ်ထောင်စုဝင်ငွေတိုးအောင် ကလေးများပါဝင်နိုင် မည့် နည်းလမ်းများကို မိသားစုများက ရှာဖွေနေကြသည်။ စီးပွားရေးအရ လိုအပ်လာပါက ကလေးများ သည် ၎င်းတို့မိသားစု၏ ငွေရေးကြေးရေးအတွက် ပါဝင်သင့်သည်ဟူသော အိုင်ဒီယာကို ကျယ်ကျယ် ပြန့်ပြန့် လက်ခံထားကြကြောင်း ILO ၏ KAP အစီရင်ခံစာတွင် တွေ့ရှိထားသည်။ မိဘများနှင့် ကလေး များသည် အလုပ်ရှာရန်အတွက် ရောက်လာကြသည်ဟု စက်ရုံပိုင်ရှင်များက ပြောကြားကြပြီး အများစု မှာ အိမ်အကူအဖြစ် အလုပ်လုပ်ရန် အပ်နှံကြသည်ဟု သိရှိရသည်။²¹

¹⁷ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းများစာရင်း တရားဝင်မရှိသေး။
¹⁸ Interview, Action Labor Rights.
¹⁹ Interview, KT Care Foundation.
²⁰ Interview, KT Care Foundation.
²¹ ILO KAP လေ့လာမှု

“အလုပ်ရှင်များသည် ကလေးများကို တက်ကြွစွာ စုဆောင်းခြင်းမပြု၊ သို့သော်လည်း အလုပ်တောင်းခံခြင်းကို တုန့်ပြန်လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းသာဖြစ်သည်ဟု ယူဆကြသည်။”²²

- ဗဟုသုတ၊ ခံယူချက်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ ILO ၏ လေ့လာမှု

4. အမေရိကန်နှင့် ဥရောပဈေးကွက်များသို့ တိုး၍လက်လှမ်းမီလာမှုသည် လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို ပြောင်းလဲစေသည်။ အမေရိကန်နှင့် ဥရောပတံဆိပ်များကို ရောင်းချရန် စီစဉ်နေသော စက်ရုံပိုင်ရှင်များသည် ပြည်တွင်းစည်းကမ်းထက် ပိုမိုမြင့်မားသော အနိမ့်ဆုံးအသက်ကန့်သတ်ချက် စံနှုန်းကို လိုက်နာကျင့်သုံးလာကြသည်။ ကုန်ပေးသွင်းသူများအနေနှင့် အသက် ၁၆ နှစ်အောက် လုပ်သားများကို မခိုင်းရန် အချို့ဝယ်လက်များက သတ်မှတ်ထားကြပြီး အချို့ကလည်း အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို ၁၈ နှစ်သတ်မှတ်ကြသည်။ မြင့်မားသောစံနှုန်း သတ်မှတ်ချက်သည် ပြည်တွင်းအသက် သတ်မှတ်ချက်ထက် ငယ်သောလုပ်သားများကို တမင်ဖြစ်စေ၊ မတော်တဆဖြစ်စေ အလုပ်ခန့်မည့် အန္တရာယ်ကို လျော့ချရန် အထောက်အကူ ဖြစ်စေသည့်အပြင် အသက်ငယ်လုပ်သားများအတွက် အထူးစီစဉ်ပေးရသည့် လိုအပ်ချက်ကိုလည်း ကျဉ်းမြောင်းသွားစေသည်။

ပြည်တွင်းအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအဖွဲ့ဖြစ်သော မြန်မာအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း MGMA သည် အလုပ်လုပ်ရန် အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို နိုင်ငံဥပဒေသတ်မှတ်ချက်ထက် ပိုမြင့်ကာ ၁၅ နှစ် သတ်မှတ်ထားသည်။ အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်ခွင့် အသက်စံနှုန်း တိုးမြှင့်ခြင်းသည် အသက်ငယ်သော လုပ်သားများကို ကြမ်းတမ်းသောအလုပ်ခွင်များသို့ တွန်းပို့သည့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု ဖြစ်စေလိမ့်မည် ဟု အချို့လေ့လာသူများက ထောက်ပြကြသည်။ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင် အသက်ငယ်လုပ်သားများ ဖယ်ရှားခံရမည့် အလားအလာကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များက ကန့်ကွက်ပြောဆိုခဲ့ကြပြီး အလုပ်နှင့် ပညာရေးပေါင်းစပ်ပေးရန် အကြံပြုထားကြသည်။²³

²² ILO KAP လေ့လာမှု၊ p. vi.

²³ Interview, CTUM.

“လူငယ်လူရွယ်တို့၏ အလုပ်အကိုင်သည် အိမ်ထောင်စုဝင်ငွေအတွက် အရေးကြီးပါဝင်သော အကြောင်းရင်းတစ်ခု ဖြစ်သကဲ့သို့ ကျွမ်းကျင်သော လုပ်သားအင်အားစုအတွက် ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးမှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ အသက် ၁၈ နှစ်အောက် လုပ်သားမထားရဟု အကြံပြုထိုက်ပါ”

- ILO အင်တာဗျူး

5. သို့ရာတွင် စက်ရုံအများစုသည် အမေရိကန်နှင့် ဥရောပဝယ်လက်များထံ ယခုထိမရောင်းချရသေးသောကြောင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားနှင့်ဆိုင်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှာ ခေတ်နောက်ကျနေသည်။ ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းပိုင် စက်ရုံများနှင့် အမေရိကန်၊ ဥရောပဈေးကွက်များသို့ ရောင်းချနေသော စက်ရုံများ အကြားတွင် သိသာထင်ရှားစွာ ကွာဟချက်ကြီးမားနေသည်။ ဒုတိယအုပ်စုကို နိုင်ငံခြားသားများက ပိုင်ဆိုင်ကြပြီး အသေးစိတ်လိုက်နာမှုရှိသော စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များကို ကျင့်သုံးနေပုံရသည်။ အထည်ချုပ် စက်ရုံများ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံကို ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းရှင်များက ပိုင်ဆိုင်ကြပြီး ထုတ်လုပ်မှုအရည်အသွေး နိမ့်ကျခြင်းနှင့် လုပ်သားတို့၏ အခြေအနေဆိုးဝါးခြင်းတို့ရှိနေကြောင်း ၂၀၁၃ က လေ့လာမှုတွင် တွေ့ရှိထားသည်။²⁴
6. အလုပ်သမား၏ အသက်အရွယ် စီစစ်မှုသည် စိန်ခေါ်မှုဖြစ်သည်။ လုပ်သားအများစုသည် မွေးစာရင်းရယူထားလေ့မရှိသည့် ကျေးလက်ဒေသများမှ ရွှေ့ပြောင်းလာသူများဖြစ်သည်။²⁵ အထောက်အထားအတု ပြုလုပ်မှုနှင့် ငှားရမ်းမှု၊ နိုင်ငံသားစီစစ်ရေးကဒ်မရှိမှုတို့ကြောင့် လုပ်သားတို့၏ အသက်အရွယ်ကို တိတိကျကျစစ်ဆေးရန် အခက်အခဲရှိသည်။ အချို့စနစ်များတွင် အသက်ကိုခန့်မှန်းရန် ဆေးဖက်ဆိုင်ရာ၊ သွားဖက်ဆိုင်ရာ အကဲဖြတ်ချက်များကို ထည့်သွင်းထားသော်လည်း ၎င်းအချက်များသည်လည်း အသုံးဝင်မှု အကန့်အသတ်ရှိသည်။

ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းရှင် ပိုင်ဆိုင်မှု?

နိုင်ငံခြားပိုင်နှင့် ပြည်တွင်းပိုင် စက်ရုံများအကြား ကွာဟမှုသည် ပြဿနာအခြေအနေဖြစ်သည်။ နိုင်ငံခြားသားပိုင်ရှင်များသည် နေရာတိုင်းတွင် ၎င်းတို့ကျင့်သုံးနေသော စံနှုန်းများကို ပြသနိုင်ပြီး အနောက်အုပ်စုဝယ်လက်များ၏ မျှော်မှန်းချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိနေသည့်အချိန်တွင် ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းရှင်များမှာလူမှုဆိုင်ရာ လိုက်နာမှုများကို လေ့လာရန် ဆယ်နှစ်လုံးလုံး ပျက်ကွက်ခဲ့ကြသည်။ လူထုအသိုင်းအဝိုင်း

²⁴ ILO. “Myanmar Garment Subsector Value Chain Analysis.”

²⁵ ILO KAP study, p. 35

တွင် အားကောင်းစွာရှိနေသော အရေးပါပြီး ရေရှည်ရှင်သန်နိုင်သည့်ကဏ္ဍအဖြစ် ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းရှင်များ တိုးတက်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း စိုးရိမ်မှုကို သက်ဆိုင်ရာသူများစွာက ထုတ်ဖော်ပြောကြားကြသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ အကောင်အထည်ဖော်နေသည့်အလျောက် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍသည်လည်း မြန်ဆန်စွာ ပြောင်းလဲမည်ဖြစ်ရာ လုပ်သားတို့အတွက် အန္တရာယ်ရှိသော ပတ်ဝန်းကျင်ကိုလည်း အနေအထား ပြောင်းလဲသွားစေမည်ဖြစ်သည် -

7. စရိတ်နည်းလုပ်သား ထပ်မံလိုအပ်မှုသည် အသက်ငယ်လုပ်သားများ ငှားရမ်းရန် ဖိအားကို တိုးစေနိုင်သည်။ အထည်ချုပ်စက်ရုံသစ်များ ဖွင့်လှစ်နေပြီဖြစ်ရာ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသော လုပ်သားအင်အားစုသည် လာမည့်ငါးနှစ်အတွင်း ၂၆၀,၀၀၀ မှ ၆၀၀,၀၀၀ ဦးအထိ မြင့်တက်သွားမည်ဟု ယူဆရသည်။²⁶ နိုင်ငံခြားသားပိုင်ကုမ္ပဏီများ ကြီးထွားလာကာ အရွယ်ရောက်ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများကို ပိုမိုငှားရမ်းသွားမည်ဖြစ်ရာ ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းရှင်ပိုင် စက်ရုံများသည် အသက်ငယ်လုပ်သားများကို ပိုမိုငှားရမ်းလာကြဖွယ်ရှိသည်။²⁷ ထို့အပြင် အခြားစီးပွားရေးကဏ္ဍများ ကြီးထွားမှုကလည်း ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများအတွက် အခွင့်အလမ်းများအပြိုင်အဆိုင်တိုးပွားလာမည်ဖြစ်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော၊ အသက်ငယ်သော လုပ်သားအင်အားစုထဲမှ ရွေးထုတ်ယူရသော စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲမှုပုံစံကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။
8. အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခသတ်မှတ်ချက်အသစ်သည် လုပ်သားလိုအပ်ချက်အပေါ်တွင်လည်း သက်ရောက်မှုရှိနိုင်သည်။ ယခုချမှတ်လိုက်သော မြင့်မားသည့်အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခသည် စက်ရုံများအတွက် စရိတ်လျှော့ခြင်း၊ လုပ်သားတန်ဖိုးမြှင့်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်လာမည်ဖြစ်ရာ အသက်ငယ်ပြီး ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော စရိတ်နည်းလုပ်သားများကို ရှာဖွေလာကြဖွယ်ရှိသည်ဟု အကဲခတ်လေ့လာသူ အချို့က ခန့်မှန်းသည်။ တစ်ဖက်တွင်လည်း လုပ်ခလစာစံနှုန်းများကို သတ်မှတ်မှုကြောင့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များအနေနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသောလုပ်သားများကို မြင့်မားသော အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာပေးရန် မလိုလားပါက အသက်ငယ်သော လုပ်သားများအတွက် အလုပ်အကိုင်များ ရှားပါးသွားနိုင်သည်။
9. လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်း ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံပြောင်းလဲမှုများသည် လုပ်သားတို့အတွက် ဆိုးကျိုးဖြစ်နိုင်ခြေများကို တိုးလာစေနိုင်သည်။ လက်ရှိအဓိကအလုပ်မှာ ညှပ်-ချုပ်-ထုပ် ဖြစ်ပြီး အခြားပေးသွင်းသူများထံ တဆင့်ကန်ထရိုက်ပေးမှု နည်းပါးသည်။ အကယ်၍ စီစဉ်ထားသည့်အတိုင်း လုပ်ငန်းပုံစံသည် ဝန်ဆောင်မှုအပြည့်အဝပေးရမည့်ပုံစံသို့ပြောင်းသွားပါက ကုန်ကြမ်းသွင်းမည့် ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းရှင်များ တိုး၍ လိုအပ်လာမည်ဖြစ်ပြီး၊ သို့မဟုတ် အမှာပမာဏ၊ ကုန်ကျစရိတ်ဖိအားစသော အခြားအကြောင်း

²⁶ ILO. "Myanmar Garment Subsector Value Chain Analysis," ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အမျိုးသားပို့ကုန် မူဝါဒအပေါ် အခြေခံသည်။

²⁷ Interview, Action Labor Rights.

ရင်းများကြောင့် တဆင့်ကန်ထရိုက်လုပ်ငန်း ပိုမိုကျယ်ပြန့်လာလျှင်၊ လုပ်သားများအား ငှားရမ်း စီမံခန့်ခွဲပုံ အပေါ် ထိန်းချုပ်မှုဆုံးရှုံးသွားခြင်းကြောင့် ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှု အန္တရာယ်သည်လည်း တိုးလာမည် ဖြစ်သည်။

လက်ရှိစိန်ခေါ်မှုများနှင့် အနာဂတ်ဆိုးကျိုးဖြစ်နိုင်ချေများ ရှိနေသည့်တိုင် မြန်မာအထည်ချုပ်ကဏ္ဍ တိုးတက်လာ တော့မည်ဖြစ်ရာ ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှုကို လျော့နည်းသွားစေရန်အတွက် အကာအကွယ်များကို ယခုပင်ချ မှတ်ဖို့ လိုအပ်နေပါသည်။

လက်ရှိလုပ်ရားဆောင်ရွက်နေမှုများနှင့် အစပျိုးဆောင်ရွက်ချက်များ

ဆင်းရဲမွဲတေမှုနှင့် ပညာရေးကွဲသို့သော အခြေခံအကြောင်းရင်းများ အပါအဝင် ကလေးလုပ်သား ခိုင်းစေမှုကိစ္စ၏ လက္ခဏာသွင်ပြင်အမျိုးမျိုးကို ဖြေရှင်းရန် အဖွဲ့အစည်းမြောက်များစွာက အစပျိုးလုပ်ဆောင်နေသည့် ဆောင် ရွက်ချက်များရှိသည်။ အချို့က လူကုန်ကူးမှုနှင့် ကလေးစစ်သားပြဿနာကဲ့သို့သော အထူးစိုးရိမ်စရာ ဦးစား ပေးကိစ္စများအပေါ်တွင် အာရုံစိုက်ကြသည်။ အချို့ကလည်း အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ အလုပ်သမားကိစ္စမျိုး စုံကို ဖြေရှင်းပေးနေကြပြီး အနည်းအကျဉ်းကမူ ကလေးလုပ်သားနှင့် အသက်ငယ်လုပ်သားကိစ္စတို့ကို သီးသန့် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ ဥပမာ-

- **နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (ILO)** သည် အထူးသဖြင့် ကလေးလုပ်သားဥပဒေများနှင့် ပတ်သက် ၍ အကြံပေးခြင်းအပါအဝင် အလုပ်သမားဥပဒေ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် မြန်မာအစိုးရနှင့် ချိတ် ဆက်ဆောင်ရွက်နေသည်။ ILO ၏ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးလုပ်သားကင်းစင်ရေးစီမံချက် (My-PEC)²⁸ ၌ ကလေးများကို ကျောင်းထားရန် မိသားစုများကို မက်လုံးပေးခြင်းကဲ့သို့သော ကလေးလုပ်သားကိစ္စ ကြားဝင်ဖြေရှင်းမှုပုံစံများကို စမ်းသပ်သည့် ရှေ့ပြေးစီမံချက်များပါဝင်သည်။ ILO သည် အစိုးရ၏ အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးတာဝန်ခံများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် လုပ်သားများကို အလုပ်သမားကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်သည့် သင်တန်းများပေးသည့်အပြင် အလုပ်သမား လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ပတ်သက်သည့် သုတေသနနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကိုလည်း ထုတ်ဝေပေးသည်။ ထို့အပြင် လူထုထံရောက်ရှိရန် မီဒီယာ လမ်းကြောင်းများကို အသုံးပြုခြင်းနှင့် စာသင်ကျောင်းများ၊ ရပ်ကွက်များသို့ တိုက်ရိုက်ထိတွေ့ခြင်း တို့ပါဝင်မည့် အသိအမြင်တိုးမြှင့်ရေး စီမံချက်ကိုလည်း အကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိသည်။
- **မြန်မာအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း**သည် တိုင်းပြည်တွင်းရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များ အားလုံး နီးပါး (၃၅၀ ဝန်းကျင်) ပါဝင်ပြီး အဆိုပါအဖွဲ့ဝင်များအတွက် ဆန္ဒအလျောက် လိုက်နာနိုင်သည့် ကျင့်ဝတ် ကို ရေးဆွဲထားသည်။ အသင်း၏ လေးနှစ်လုပ်ငန်းစီမံချက်တွင် အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော အနိမ့်ဆုံးအ

²⁸ ပရောဂျက် အချက်အလက် ဤနေရာတွင် ကြည့်နိုင်သည်

သက် ၁၅ နှစ် သတ်မှတ်ချက်ကို အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် လူမှုဆိုင်ရာ အပြည့်အဝလိုက်နာမှုရှိရေး ရည်မှန်းချက်အရ လိုက်နာရန်ပါဝင်သည်။

- **ယူနီဆက် (UNICEF)** သည် ကလေးများ ပညာရေးကို လက်လှမ်းမီမှု၊ ကဏ္ဍအားလုံးတွင် အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်သတ်မှတ်မှုတို့အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသော ကလေးဥပဒေနှင့် ပညာရေးဥပဒေများ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲခြင်း အပါအဝင် ကလေးသူငယ်ရပိုင်ခွင့်များနှင့် ပတ်သက်သည့် ဥပဒေပြုမှု ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတွင် မြန်မာအစိုးရကို ပံ့ပိုးကူညီလျက်ရှိသည်။ ထို့အပြင် ယူနီဆက်သည် လူမှုရေးဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစနစ်များ ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် လူမှုဝန်ထမ်းဌာနကို ပံ့ပိုးအားပေးနေသည့်အပြင် စက်ရုံများအတွက် အသိအမြင်များကိုမြှင့်တင်ပေးနိုင်မည့် အထောက်အကူပစ္စည်းများတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှု၊ ကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးတာဝန်ခံများကို စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်မှု၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာသည့်စနစ်များ ဖွံ့ဖြိုးမှုတို့နှင့်ပတ်သက်၍လည်း အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန (FGLID) နှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်နေသည်။ ကလေးလုပ်သား ခိုင်းစေမှု တားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် ကုစားရေးအစီအစဉ်များတွင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ပိုမိုချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်းများကို တိုးတက်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။
- **Save the Children** နှင့် **World Vision** ကဲ့သို့သော နိုင်ငံတကာနှင့် ပြည်တွင်း အင်န်ဂျီအိုများတွင် ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှုဖြစ်စဉ်များအတွက် ကိစ္စရပ်ကိုစီမံခန့်ခွဲမှု ပြုလုပ်နိုင်စေမည့် အစိုးရ၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာလုပ်ငန်း အခြေခံအဆောက်အအုံ ဖွံ့ဖြိုးစေခြင်းအပါအဝင် ကလေးများကို နည်းအမျိုးမျိုးဖြင့် ပံ့ပိုးကူညီသွားမည့် အစီအစဉ်များ ရှိကြသည်။
- **Myanmar Mobile Education Project (MyME)** သည်လည်း ရွှေ့လျားစာသင်ခန်းများကို အသုံးပြုကာ ဣန္ဒာဝါဒဆိုင်ရာလုပ်ငန်းမှ အသက်ငယ်သော လုပ်သားများကို ဗဟုသုတနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးနေသည်။
- **Myanmar Center for Responsible Business** သည် ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး လုပ်ဆောင်နေပုံများအား စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းအပါအဝင် သီးသန့်လုပ်ငန်းတစ်ခုချင်းအပေါ် လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စအား လေ့လာအကဲဖြတ်ချက်များကို ထုတ်ပြန်ပေးနေသည်။
- **Oxfam** နှင့် **Action Labor Rights** သည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမား လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ပတ်သက်၍ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု သုတေသန အစီရင်ခံစာကို ထုတ်ပြန်ထားသည်။
- **Myanmar Responsible Sourcing Working Group** သည် ကုမ္ပဏီများအတွက် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် ဆက်စပ်နေသော ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှုအပါအဝင် လူမှုဆိုင်ရာ၊ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအပေါ် နားလည်သဘောပေါက်ရန်၊ ထိတွေ့ဆက်ဆံရန် ပလက်ဖောင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။
- ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများသည်လည်း ကုန်ပေးသွင်းသူများ၏ လူမှုဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ပေးပုံများ၊ အလုပ်လုပ်ရမည့် အသက်သတ်မှတ်ချက်၊ အလုပ်အနေအထားတို့နှင့်ပတ်သက်၍ ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာစံနှုန်း

များလိုက်နာမှုအပါအဝင် အလုပ်သမားကိစ္စရပ်များကို စီမံခန့်ခွဲမှု တိုးတက်စေရန် တက်တက်ကြွကြွ အတူလုပ်ဆောင်နိုင်မည့် ခြေလှမ်းများ လှမ်းနေပြီဖြစ်ပါသည်။

အဆိုပါလှုပ်ရှားမှုများမှတစ်ဆင့် ထွက်ပေါ်လာသော အတွေ့အကြုံနှင့် ဗဟုသုတတို့သည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း ကဏ္ဍရှိ ကလေးလုပ်သားကိစ္စနှင့်ဆက်စပ်သော အနာဂတ်လုပ်ငန်းမှန်သမျှအတွက် အရေးကြီးသော သင်ခန်းစာများနှင့် အသုံးဝင်သောအမြင်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးမည်ဖြစ်သည်။ ထိရောက်သော ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ကုစားမှုနည်းလမ်းများအတွက် ရွေးချယ်စရာများအနေဖြင့် လက်ရှိဗဟုသုတနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို ဒီဇိုင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်မှုများအတွက် လုပ်ဆောင်ရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။

ကလေးသူငယ် ရပိုင်ခွင့် အခြေပြုချဉ်းကပ်မှု

ယူနီဆက်နှင့် Save the Children ကဲ့သို့သော ကလေးသူငယ် ကာကွယ်ရေးကို လုပ်ဆောင်နေသော အဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့၏ အစီအစဉ်များနှင့် လှုပ်ရှားမှုများအတွက် ကလေးသူငယ် ရပိုင်ခွင့်ကို အခြေပြုသည် ချဉ်းကပ်မှုကို ချမှတ်ကျင့်သုံးလျက်ရှိသည်။ ဤချဉ်းကပ်မှုသည် ကလေးသူငယ်ရပိုင်ခွင့်များကို အလုပ်နှင့် လမ်းညွှန်မှုဝါဒများအဖြစ် ဦးစားပေးသတ်မှတ်ရုံသာမကပဲ ကလေးများသည် တိုင်ပင်နှီးနှောခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ပါဝင်ခွင့်ရှိသူများအဖြစ် တစ်လေးတစ်စား ဆက်ဆံရန် ကြိုးစားခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်းရှုထောင့်အရ အလုပ်ခွင်ဝင်နေသောကလေးများအား ကူညီပံ့ပိုးရန်ကြိုးစားသူများသည် အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းများတွင် ကလေးများ၏ ဆန္ဒနှင့် တက်ကြွစွာပါဝင်မှုတို့ကို ဦးစားပေးကြရသည်။

Children’s Rights and Business Principles (CRBPs) သည် ကလေးသူငယ်ရပိုင်ခွင့်များအား မည်သို့ ကာကွယ်ရမည်ကို လမ်းညွှန်မှုပေးခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီများအား အကူအညီပေးသည်။ ယူနီဆက်, Save the Children, United Nations Global Compact တို့ဦးဆောင်သော တိုင်ပင်နှီးနှောမှုများမှတစ်ဆင့် ဖွဲ့စည်းဖြစ်ပေါ်လာသော CRBPs သည် အလုပ်ခွင်၊ ဈေးတန်းနှင့် ရပ်ကွက်ထဲတွင် ကလေးသူငယ်ရပိုင်ခွင့်များကို လေးစားရန်နှင့် အားပေးရန် သီးသန့်လုပ်ဆောင်ဖွယ်ရာများနှင့် ကတိကဝတ်များကို ကုမ္ပဏီများအတွက် ထုတ်ပြန်ပေးသည်။²⁹ ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှုသည် CRBPs တွင် အထူးပင်အရေးပါပြီး အောက်ပါ မူနှစ်ခုဖြင့် သီးသန့်ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းပေးနေသည် -

- CRBP မူ ၂** - စီးပွားရေးဆောင်ရွက်မှုများနှင့် စီးပွားရေးအရဆက်ဆံမှုများ အားလုံးတွင် ကလေးလုပ်သား ကင်းစင်ရေးအတွက် ထည့်ဝင်ဆောင်ရွက်ကြရန်
- CRBP မူ ၃** - အသက်ငယ်သော လုပ်သားများ၊ မိဘများနှင့် စောင့်ရှောက်သူများအတွက် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော အလုပ်ကိုပေးရန်

မူ ၃ နှင့် ပတ်သက်သည့် လမ်းညွှန်ချက်အဆက် - အသက်ငယ်သော လုပ်သားများအတွက် အသက်နှင့် လျော်ညီသော လူမှုရေးအရ အကာအကွယ်ပေးမှု၊ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ အပါအဝင် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော အလုပ်ခွင် အခွင့်အလမ်းများကို မြှင့်တင်ရန်ဖြစ်သည်။ အရည်အသွေးမှီ ပညာရေး၊ အသက်မွေးပညာသင်တန်းနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ်များသည် စားဝတ်နေရေး စရိတ်ရရှိရန် အခွင့်အလမ်းများဖြစ်သည့်အလျောက် အလွန်အရေးပါသည်။

လမ်းညွှန်ချက်တွင် ကလေးလုပ်သားကင်းစင်ရေးနှင့် အသက်ငယ်လုပ်သားများအတွက် သင့်တော်သော အလုပ်ရနိုင်မှုတိုးချဲ့ရေးနှစ်မျိုးစလုံးကို ရည်မှန်းချက်နှစ်ရပ်အဖြစ် ထားရှိသည်။ ဒုတိယမူသည် စီးပွားရေးလိုအပ်ချက်အရ အလုပ်ရှာနေသည့် ကလေးမြောက်များစွာ ရှိနေသည့် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အထူးသဖြင့်အရေးပါသည်။

²⁹ CRBPs နှင့်ဆိုင်သော နောက်ထပ်အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို နောက်ဆက်တွဲ ၃ တွင် ကြည့်နိုင်သည်။

အသက်ငယ်လုပ်သားများအတွက် သင့်တော်သောအလုပ် ဖြည့်ဆည်းပေးရေး ရည်မှန်းချက်သည် အလုပ်လာတောင်းခြင်းခံရသော စက်ရုံပိုင်ရှင်များ၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာတာဝန်သိသော စိတ်ဓာတ်ကို ရောင်ပြန်ဟပ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

CRBPs တွင်ဖော်ပြထားသော ကော်ပိုရေးရှင်းများ၏ ကတိကဝတ်များသည် ကလေးလုပ်သားကိစ္စဖြေရှင်းရာတွင် ကုမ္ပဏီများ၏ အလားအလာရှိသော အခန်းကဏ္ဍကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ချဉ်းကပ်မှု ပြုလုပ်ထားပြီး အကြောင်းရင်းခံအချက်များကို အတူလက်တွဲ ဖြေရှင်းရန် အကြံပြုထားသည်။³⁰

- i. ကလေးလုပ်သားများရှိနေရခြင်း၏ အကြောင်းရင်းခံအချက်များအပေါ် ရေရှည်ခံမည် အဖြေရရှိနိုင်ရေးနှင့် ကလေးများ၏ ပညာရေးကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတူသူများ၊ ရပ်ရွာလူထုများ၊ ကလေးသူငယ်ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အစိုးရများနှင့် အတူတကွ လုပ်ကိုင်ရန်။
- ii. ကလေးလုပ်သားပပျောက်ရန် လူမှုရေးအရ ပါဝင်လာအောင်စည်းရုံးခြင်းနှင့် အသိပညာပေးခြင်းတို့မှတစ်ဆင့် လုပ်ဆောင်နေသော လူထုအသိုင်းအဝိုင်း၊ ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာကြိုးပမ်းမှုများကို ပံ့ပိုးကူညီရန်၊ ဒေသခံအသိုင်းအဝိုင်းများ၊ ကလေးများနှင့် ပူးပေါင်း၍ ရေးဆွဲကာ အကောင်အထည်ဖော်နေသော ကလေးလုပ်သားပပျောက်ရေး အစီအစဉ်များကို ပံ့ပိုးရန်။
- iii. ကလေးလုပ်သားကိစ္စ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တစ်ခုလုံး ပါဝင်ချဉ်းကပ်မှုတိုးတက်လာရေးအတွက် အခြားကုမ္ပဏီများ၊ ကဏ္ဍအလိုက်အသင်းများ၊ လုပ်ငန်းရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် မိတ်ဖက်အဖြစ်လက်တွဲလုပ်ဆောင်ရန်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးအာဏာပိုင်များ၊ အလုပ်သမား ဦးစီးဌာနများ၊ အခြားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်ဆံရေးလမ်းကြောင်း တည်ဆောက်ရန်။
- iv. ဒေသအဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အဆင့်၊ နိုင်ငံအဆင့်တွင်ရှိသော ကိုယ်စားပြုအလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများတွင် ကလေးလုပ်သားနှင့်ပတ်သက်သော လုပ်ငန်းအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ကော်မတီ ဖွဲ့စည်းရန် သို့မဟုတ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်။
- v. တစ်နိုင်ငံလုံးအဆင့်တွင် ကလေးလုပ်သားရှိနေမှုကို တိုက်ဖျက်ရန် အဓိကမူဝါဒနှင့် အင်စတီကျူးရှင်းဆိုင်ရာစနစ်များ၏ အစိတ်အပိုင်းအနေနှင့် ကလေးလုပ်သားပြဿနာကို တားဆီးကာကွယ်သည့် တစ်မျိုးသားလုံးအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံချက် ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ခြင်းကို ကူညီပံ့ပိုးရန်။
- vi. အလုပ်လုပ်နိုင်သော အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ် ပြည့်ပြီးသော အသက်ငယ်လုပ်သားများအတွက် လူငယ်အလုပ်အကိုင်၊ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် အလုပ်ခွင်သင်တန်း အခွင့်အလမ်းများကို မြှင့်တင်ပေးသည့် အစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်ရန်။

³⁰ From Children's Rights and Business Principles website, <http://childrenandbusiness.org/the-principles/principle-2/>.

vii. တရားဝင်စီးပွားရေးကဏ္ဍဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုကိုသာ အလေးပေးလုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်ပြီး ကလေးလုပ်သား ခိုင်းစေမှု ဖြစ်ပေါ်စေမည့် ပြင်ပအလုပ်စီစဉ်မှုများကို ရှောင်ရှားရန်။

ကလေးလုပ်သားနှင့်ဆိုင်သော အဖြစ်အပျက်များကို ၎င်းတို့ဖြစ်ပေါ်နေသည့် လူမှုစီးပွားအခြေအနေမှ သီးခြားခွဲ ထုတ်စဉ်းစားရန် မဖြစ်နိုင်ကြောင်းကို အထက်ပါအကြံပြုချက်များက ထင်ဟပ်နေသည်။ ကလေးလုပ်သားကိစ္စ ရပ်ကို ထိရောက်စွာဖြေရှင်းရာတွင် ပညာရေး၊ ဆင်းရဲမွဲတေမှု၊ သိရှိနားလည်မှုနှင့် လူထုအသိုင်းအဝိုင်း၊ အင်န်ဂျီ အိုများ၊ သမဂ္ဂများ၊ အစိုးရနှင့် အလုပ်ရှင်များ ပါဝင်ပတ်သက်မှုတို့ကို စနစ်တကျချဉ်းကပ်ရန် လိုအပ်သည်။

နောက်ထပ်သောချက်ကျ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုမှာ အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းနှင့် စက်ရုံတစ်ရုံချင်းတို့၏ ယခု အဆင့်ထက် ပိုမိုပါဝင်ပတ်သက်ရန် လိုအပ်မှုဖြစ်သည်။ စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်ရန် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ် ချက်မပြည့်သူမရှိကြောင်း သေချာစေခြင်းသည် တရားဝင်စံနှုန်းများကို လိုက်နာမှုရှိစေမည့် အခြေခံစည်းကမ်း တစ်ခုဖြစ်သည်။ သို့သော် ၎င်းအခြေခံစည်းကမ်းကို လိုက်နာသည့် ချဉ်းကပ်မှုတစ်ခုတည်းဖြင့် ကလေးလုပ်သား ခိုင်းစေမှု ဖြစ်ပေါ်စေသော အကြောင်းရင်းခံအချက်များကို ဖြေရှင်းမပေးနိုင်ပါ။

တားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် ကုစားပြင်ဆင်ရေးအတွက် အကြံပြုချက်များ

“လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိသော၊ သက်ဆိုင်သော ရပ်ရွာလူထု၏ လူမှုစီးပွားဆိုင်ရာ အမှန်တရားနှင့် ကွဲပြားနေသော ဥပဒေသည် သက်ရောက်မှုရှိရန် ခက်ခဲလိမ့်မည်”³¹

- ILO KAP လေ့လာမှု

ကလေးလုပ်သားတားဆီးကာကွယ်ရာတွင် ပါဝင်ရန်လိုအပ်သော အစိတ်အပိုင်းများမှာ -

- ရှင်းလင်းတိကျပြီး ရှေ့နောက်ညီညွတ်သော ဥပဒေများနှင့် စည်းကမ်းများ
- ရှင်းလင်းသောတန်ဖိုးကိုပေးမည့် ပညာရေးဆိုင်ရာ ရွေးချယ်သင်ယူစရာများ
- လုပ်သားများ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုများ၊ သမဂ္ဂများ၊ စစ်ဆေးရေးမှူးများ၊ အသိုင်းအဝိုင်းများ၏ လေ့လာစောင့်ကြည့်မှုနှင့် သက်ရောက်မှု
- အရွယ်ရောက်သူများအတွက် အိမ်ထောင်စုကို ပံ့ပိုးနိုင်မည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းများ

ရှင်းလင်းသော ဥပဒေများနှင့် အမိန့်များ

အလုပ်လုပ်သောကလေးများအတွက် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက်၊ အလုပ်ချိန်နာရီ၊ အလုပ်ခွင်အခြေအနေ တို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် စံများနှင့် အကာအကွယ်ပေးမှုများကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုသည့် ဥပဒေမူဘောင်များသည် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့် တစ်သားတည်းကိုက်ညီပြီး ရှင်းလင်းရမည်။ စက်ရုံများအက်ဥပဒေနှင့်၊ ဈေးဆိုင်နှင့် လုပ်ငန်းများအက်ဥပဒေတို့ကို မကြာသေးမီက ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရာတွင် အလုပ်လုပ်နိုင်သော အနိမ့်ဆုံး အသက် ကို ၁၄ နှစ်သို့တိုးမြှင့်ခဲ့ပြီး ဥပဒေချိုးဖောက်မှုများအတွက် ပြစ်ဒဏ်ကိုလည်း တိုးမြှင့်ထားသည်။ ကလေးသူငယ် ဆိုင်ရာဥပဒေတွင် ပြောင်းလဲမှုများသည် စက်မှုလုပ်ငန်းအားလုံးတွင် ကျင့်သုံးမည့် ကလေးသူငယ်အလုပ်အကိုင် အတွက် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက်ကို စတင်ကျင့်သုံးစေမည်ဟု မျှော်လင့်ရသည်။ ထို့အပြင် ပြင်ဆင်မှု များတွင် အသက်ငယ်သော လုပ်သားများ (၁၄-၁၆နှစ်) အတွက် ဘေးအန္တရာယ်များသောအလုပ်၊ ညပိုင်းအလုပ် များနှင့်ပတ်သက်၍ အကာအကွယ်ပေးထားမှုများဆက်လက်ပါဝင်စေမည်ဖြစ်ကာ တစ်နေ့လျှင် ရှစ်နာရီ လုပ်ခွင့်

³¹ ILO KAP study, p. 8

ပေးထားမှုများမှာ အသက်ငယ်လုပ်သားများအတွက် တရားဝင်အလုပ်အကိုင်ဖြစ်ရန်နှင့် မျှတမှုရှိစေရန် လိုအပ်သည်။³²

တန်ဖိုးရှိစေမည့် ပညာရေးဆိုင်ရာ ရွေးချယ်သင်ယူစရာများ

မြန်မာ့ယဉ်ကျေးမှုထုံးစံတွင် ပညာရေးကို တန်ဖိုးထားကြောင်းနှင့် ကျောင်းဆက်မတက်ခိုင်းပဲ အလုပ်လုပ်ခိုင်းခြင်းသည် အဓိကအားဖြင့် ငွေကြေးကြပ်တည်းမှုကြောင့်သာဖြစ်ကြောင်းကို မူလတန်းကျောင်းအပ်နှံမှုနှုန်း မြင့်မားမှုက ညွှန်ပြနေသည်။

သို့ရာတွင် ပညာရေးစနစ်သည် အသုံးဝင်သော ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဗဟုသုတကို မပေးနိုင်ဟု လက်ခံယူဆမှုများက မိသားစုများနှင့် ကလေးများအား ကျောင်းထွက်၍ အလုပ်လုပ်စေရန် လိုလားမှုကို သေချာပေါက် ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်။ ပညာရေးအတွက် ရွေးချယ်သင်ယူစရာများ၏ အရည်အသွေးကို တိုးတက်စေခြင်းနှင့်၊ မသင်မနေရ ပညာရေး ပြီးစီးသည့်အသက်နှင့် အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော အနိမ့်ဆုံးအသက်တို့အကြား ကွာဟမှုကို ပိတ်လိုက်ခြင်းသည် ကလေးများ ကျောင်းထွက်၍ အလုပ်လုပ်မည့် ဖြစ်နိုင်ချေကို လျော့ချရာတွင် အထောက်အကူပြုလိမ့်မည်။

အရွယ်ရောက်သူများအတွက် အိမ်ထောင်စုကို လုံလောက်စွာပံ့ပိုးနိုင်မည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း လုပ်ငန်းများ

ဆင်းရဲမွဲတေမှုအဆင့်သည် မြန်မာ့စီးပွားရေး အခြေအနေတစ်ရပ်လုံးနှင့် ဆက်နွယ်နေသည်။ တိုင်းပြည်၏ လက်ရှိစီးပွားရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုလမ်းကြောင်းသည် မြန်ဆန်သောဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် ဝင်ငွေတိုးမှုကို မောင်းနှင်နိုင်မည် ဟုမျှော်လင့်ရသည်။ ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် ကလေးလုပ်သားလျော့ချရေးအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော်လည်း ရေရှည်အလားအလာ တစ်ခုသာဖြစ်သည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင် ကလေးလုပ်သားလျော့ချရေးမဟာဗျူဟာတွင် ဖြေရှင်းနည်းများကို စဉ်းစားသည့်အခါ အိမ်ထောင်စုစီးပွားရေးဖိအားများကိုပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။ ကျယ်ပြန့်သော လူမှုဖူလုံရေး အစီအစဉ်များသည်လည်း မိသားစုအပိုဝင်ငွေအတွက် ကလေးလုပ်သားကို မှီခိုရန် လိုအပ်မှုကို လျော့ချပေးနိုင်သည်။

လေ့လာစောင့်ကြည့်မှုနှင့် ဥပဒေ၏ သက်ရောက်မှု

အလုပ်ခွင်တွင် ကလေးသူငယ်ရပိုင်ခွင့် ချိုးဖောက်မှုများ၊ အသက်မပြည့်သောကလေး အလုပ်အကိုင်များနှင့် ကလေးညှဉ်းပန်းမှုဖြစ်ရပ်များတွင် စောင့်ကြည့်လေ့လာရေး၊ ကြားဝင်တားဆီးရေးတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အစိုးရ အဖွဲ့အစည်းများ၏ အခြေခံဝတ္တရားများကို ရှင်းလင်းအောင် ပြုလုပ်ခြင်းသည် တာဝန်ယူမှု ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် အထောက်အကူပြုသည်။ ထို့အပြင် ကလေးနှင့် အသက်ငယ်လုပ်သားဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် စံနှုန်းများ သက်

³² Action Labor Rights. 2016. "Under Pressure: A Report on Labour Conditions in Korean Factories in Myanmar." March 28. (link).

ရောက်မှုရှိရေးအတွက် အစိုးရ၏ လက်ရှိစွမ်းဆောင်ရည် အကန့်အသတ်ရှိခြင်းကြောင့် လေ့လာစောင့်ကြည့်မှုကို လူထုအသိုင်းအဝိုင်းက ဝေမျှတာဝန်ယူရမည့် ဝတ္တရားဖြစ်လာသည်။ လုပ်သားများနှင့် သမဂ္ဂများသည် စက်ရုံများတွင် ရှိနေသောကြောင့် စစ်ဆေးရေးမှူးများနှင့် ဆိုင်ရာဌာနများသို့ တရားဝင်နှင့် တရားမဝင်နည်းလမ်းများမှ တစ်ဆင့် သတင်းအချက်အလက် ပေးပို့နိုင်သည်။ လူထုအသိုင်းအဝိုင်းကလည်း ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှုနှင့် အလုပ်ခွင်အခြေအနေဆိုးဝါးမှုကိစ္စများရှိပါက လေ့လာစောင့်ကြည့်ကာ မိဘများ၊ စက်ရုံမန်နေဂျာများနှင့် လူမှုဖူလုံရေးဌာနများသို့ သတင်းပေးပို့နိုင်သည်။

စီးပွားရေးနည်းလမ်းဖြင့် ကာကွယ်ရန်နှင့် ပြန်လည်ကုစားပြင်ဆင်ရန်အတွက် လုပ်ဆောင်ရန် အကြံပြုချက်များ

“ဖက်ရှင်လုပ်ငန်းဟာ နောက်မကျမီ မိမိဘက်က စ၍ တစ်ခုခုလုပ်ဆောင်ရန်၊ မျှတ၊ လုံခြုံပြီး သင့်လျော်တဲ့ အခြေခံအဆောက်အအုံတစ်ခုဖန်တီးရန် အခွင့်အလမ်းရှိပါတယ်”

-Kelly Drennan, Fashion Takes Action

ခြံခြံဆိုရလျှင် ဝယ်ယူသူများနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများသည် အထူးဂရုပြုမှု၊ အရေးပါသော မရေရာမှုများနှင့် ကျယ်ပြန့်သော စနစ်တကျရှိနေသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းများပါဝင်သည့် တာဝန်ယူမှုရှိသော ချဉ်းကပ်မှုကို ချမှတ်သင့်သည်။ အောက်တွင် အကြံပြုထားချက်များသည် အသက်မပြည့်ပဲ ငယ်ရွယ်သည့် အလုပ်သမားများကို အကာအကွယ်ပေးရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်မည့် သီးသန့်လုပ်ဆောင်နိုင်သည်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။

အလုပ်ဌာနတွင် အကာအကွယ်ပေးမှုများကို ထည့်သွင်းခြင်း

ကလေးများကို အလုပ်သမားအဖြစ် ငှားရမ်းခြင်း ပြုမပြုနှင့် ၎င်းတို့ကို မည်သို့သော အလုပ်သဘာဝမျိုးခိုင်းစေမည် စသည်တို့ကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် **စက်ရုံမန်နေဂျာများ**သည် မရှိမဖြစ်ကဏ္ဍတွင် ပါဝင်နေပါသည်။ စက်ရုံမန်နေဂျာများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များအပေါ် လွှမ်းမိုးနိုင်သည့် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးရှိနိုင်သလို ကလေးလုပ်သားများနှင့်ပတ်သက်ပြီး နိုင်ငံတကာစံများနှင့်အညီ အကောင်အထည်ဖော် ရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်လာစေရန်လည်း နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးရှိပါသည်။

1. လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် လူခန့်ထားခြင်း၊ ငှားရမ်းခြင်းများပြုလုပ်ရာတွင် အသုံးပြုနိုင်သည့် နည်းလမ်းများ၊ လူခန့်ထားသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အစကတည်းက ကလေးလုပ်သားများမပါအောင် မည်သို့ဖယ်ရှားရမည်ဆိုသည်ကို လမ်းညွှန်ချက်များပေးပါ။ ထိုသို့ပေးရာတွင် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်မန်နေဂျာများအား အလုပ်သမားများ၏ အသက်၊ သွင်ပြင်လက္ခဏာများကို မှန်မမှန်လုပ်ဆောင်ရာတွင် မေးခွန်းများနှင့် စစ်ဆေးရန်များပါဝင်ရပါမည်။ အလုပ်သမား၏ ဇာတိမြို့မှ အစိုးရကိုယ်စားလှယ်များထံမှ တရားဝင်စာရွက်စာတမ်းများလိုအပ်မှုကို အလုပ်လျှောက်သည့် အဆင့်တစ်ခုအဖြစ်ထည့်သွင်းထားသင့်သည်။ ထို့အပြင် လျှောက်လွှာရှင်ကို ငှားရမ်းသည်ဖြစ်စေ၊ မငှားရမ်းသည်ဖြစ်စေ၊ အသက်နှင့်ပတ်သက်သော ဖော်ပြထားချက်များ၊ စီစစ်ထားမှုများနှင့်ဆိုင်သောမှတ်တမ်းမိတ္တူများကို လျှောက်လွှာဖိုင်တွင် ပူးတွဲထားသင့်သည်။
2. ကောင်းမွန်စွာ အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အခြေအနေများသေချာစေမည့် ရှင်းလင်းသော လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် ပံ့ပိုးသည့် စနစ်များ ။ ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ခွင့်ပြုသော အလုပ်ချိန်ထက်ပို၍ အလုပ်မလုပ်ရရန်၊ နေ့အချိန်တွင်သာ ဥပဒေအရခွင့်ပြုသော အချိန်ဖြစ်ရန်များသေချာအောင် အထူးအကာအကွယ်များရှိသင့်သည်။ HR စနစ်များသည် အလုပ်သမားများကို သူတို့၏ အသက်အုပ်စုအလိုက် ရှင်းလင်းစွာ တာဝန်ပေးသင့်သည်။ ၎င်းအပေါ်မူတည်၍ အချိန်နှင့် အလုပ်တာဝန်ကိုလည်း ရှင်းလင်းအောင် ပေးသင့်သည်။ အသက် ၁၈ နှစ်အောက်အလုပ်သမားများကို ကျဘမ်းလုပ်သားများအဖြစ် ငှားရမ်းခြင်းမျိုးကို တားမြစ်ထားသင့်သည်။ လမ်းညွှန်ချက်များမှာလည်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ အကြောင်းအရာ၊ အခြေအနေတို့ဖြင့် ကိုက်ညီရပါမည်။ ဆိုလိုသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေအရ တရားဝင်ခန့်အပ်ထားသော အလုပ်သမားများကို အလုပ်ရှင်သတ်မှတ်သော အသက်လိုအပ်ချက်မပြည့်မီရုံမျှဖြင့် ဖြုတ်မပစ်သင့်ပဲ၊ လစာပေး နှင့်/သို့မဟုတ် ပညာရေးအရရွေးချယ်စရာများဖြင့် ဆက်လက်ခန့်ထားနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။

အလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့်များကို သိနားလည်လာအောင်လုပ်ဆောင်ပေးပြီး **၎င်းတို့အား အခွင့်အာဏာများ ပေးခြင်းဖြင့်** ကိစ္စရပ်များကို ဖော်ထုတ်နိုင်လာခြင်း၊ တစ်ခုခုတုန့်ပြန်လုပ်ဆောင်လာနိုင်ခြင်း၊ ထိုကိစ္စရပ်များကို သက် ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များထံ သတင်းပို့လာနိုင်ခြင်းများရှိလာနိုင်သည်။

3. **သိရှိနားလည်မှုများ မြှင့်တင်ပေးခြင်း** ။ ဆက်သွယ်ရေးနှင့် မီဒီယာချယ်နယ်အမျိုးမျိုးမှတစ်ဆင့် သိရှိနားလည်မှုများကို မြှင့်တင်ပေးခြင်းသည် ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ စံများကို လေးစားလာစေရန် အထောက်အကူဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမားနှင့်ဆိုင်သော လုပ်ဆောင်ပုံများကို အားလုံးပါဝင်စောင့်ကြည့်မှုဖြစ်လာစေရန်လည်း အထောက်အကူဖြစ်ပါသည်။
4. **ထိရောက်သော စနစ်များ**။ တရားမျှတမှုမရှိဟု ခံစားနေရမှုများကို ဖော်ထုတ်နိုင်သည့် လမ်းကြောင်းများ၊ အချိန်မရွေးဆက်နိုင်သော ဖုန်းများ၊ သဘောထားမှတ်ချက်ရေးသားပေးပို့နိုင်သော စာတိုက်ပုံများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များကဲ့သို့သော ထိရောက်သော စနစ်များသည် ကလေးလုပ်သားများသို့မဟုတ် ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမားများနှင့်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များကို အလုပ်သမားများက သတင်းပို့

နိုင်ရန် အလားအလာကောင်းသည့် ရွေးချယ်စရာလမ်းကြောင်းများဖြစ်သည်။ အကောင်းဆုံးအနေအထားမှာ သတင်းပို့နိုင်သည့် လမ်းကြောင်းများထူထောင်ထားသင့်သည်။

ကဏ္ဍတစ်ခုလုံးတိုးတက်မှုသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအရွယ်အစားမည်သို့ဖြစ်စေ၊ ပြည်တွင်းကပိုင်သည်ဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံခြားကပိုင်သည်ဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးက အသက်မပြည့်သူများနှင့် ငယ်ရွယ်သည့် အလုပ်သမားများအတွက် အကာအကွယ်ပေးမှုကို လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးက တညီတည်းကျင့်သုံးမှုသေချာပြီး စက်ရုံအားလုံးတွင် စံပြုထွက်ပေါ်လာနိုင်စေရန် အထိရောက်ဆုံးနည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။

- 5. **MGMA ၏ အရေးယူဆောင်ရွက်သည့်မူဘောင် (MGMA Framework of Action) လုပ်ငန်းစဉ်ကို ပံ့ပိုးခြင်း** - ကလေးလုပ်သားများနှင့်ပတ်သက်ပြီး MGMA ၏ အရေးယူဆောင်ရွက်သည့် မူဘောင်ကို ပံ့ပိုးခြင်းသည် လုပ်ငန်း၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတိုးတက်လာစေမည့် မတူသည့် ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများထံမှ ထိရောက်သည့် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများထွက်ပေါ်လာစေပါသည်။
- 6. **အဓိကကျသော အစိုးရဌာနများနှင့် မိတ်ဖက်အဖြစ်တွဲဖက်လုပ်ကိုင်ခြင်း** - အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန (FGLLID) ကဲ့သို့သော အဓိကကျသည့် အစိုးရဌာနများနှင့် တွဲဖက်လုပ်ကိုင်ခြင်းသည် မျှော်မှန်းချက်များကို ရှင်းလင်းစွာ ချမှတ်ထားပြီး အမှန်တကယ်လုပ်ဆောင်နေမှုကို သေချာစေပြီး စောင့်ကြည့်ခြင်းနှင့် စစ်ဆေးခြင်းကို ထိရောက်မှုရှိစေရေးသေချာစေရန် အထောက်အကူပြုပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၊ တာဝန်ယူမှုရှိစေမည့် လုပ်ငန်းအုပ်စု မျိုးဖွဲ့စည်းထားခြင်းသည် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်အကိုင်၊ လူမှုဖူလုံရေးစသည့်အဖွဲ့များနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းပေးသော ချဉ်းကပ်မှုကို လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ပါသည်။

အခြားဆည်းပူးနိုင်သည့် ပညာရေး၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေး၊ သို့မဟုတ် အလုပ်သင်အဖြစ် လုပ်ကိုင်ခြင်းတို့မှတစ်ဆင့် **ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမားများကို ပံ့ပိုးခြင်း**သည် အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွေးစရာများဖန်တီးပေးကာ ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမားများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အတွေ့အကြုံများကို ဝေငှပေးမည့် အရင်းအမြစ်များပိုမိုဖန်တီးပေးလာနိုင်ပါသည်။

- 7. **ပုံမှန်နှင့် အလွတ်သဘောပညာရေးအတွက် ရွေးချယ်စရာများကို တိုး၍လက်လှမ်းမီလာခြင်း** ။ ဥပမာအားဖြင့် ပညာလည်းသင်/အလုပ်လည်းလုပ်နိုင်သည့် ရောစပ်ထားသော ပရိုဂရမ်များကို ဖန်တီးပေးခြင်းသည် ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမားများအား ဝင်ငွေလည်းရ၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဗဟုသုတများလည်းဖြည့်ဆီးနိုင်စေပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်သည် အထူးသဖြင့် တစ်ရက်လျှင် လေးနာရီတရားဝင်အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော ၁၄-၁၅ နှစ်အရွယ်ရှိအလုပ်သမားများအတွက် သင့်လျော်ပါသည်။ ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမားများကို အလုပ်အကိုင်ပေးပြီး ပညာရေးအတွက်လည်းရွေးစရာရှိကြောင်း အာမခံနိုင်သော ချဉ်းကပ်မှုမျိုးလုပ်ဆောင်လိုသည့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များအတွက် ၎င်းမှာ အရင်းအမြစ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးမှာ လက်ရှိအစိုးရနှင့် လူထုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများကထူထောင်နေကြသော နယ်ပယ်ဖြစ်ကာ လာမည့်နှစ်များအတွင်း နောက်ထပ်အရင်းအမြစ်များလည်း ထွက်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။

ဘုန်းတော်ကြီးကျောင်းများမှာ အစိုးရကျောင်းစနစ်အပြင် အခြားရွေးချယ်နေနိုင်သည့် ကျောင်းများဖြစ် ရာ ၎င်းတို့သည် ယခုထက်ပို၍ ခုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။

“အသက် ၁၄ နှစ်ကလေးတစ်ယောက်ဟာ စက်ရုံအလုပ်သမားတစ်ဦးအဖြစ် မကောင်းပါဘူး။ ၁၄ နှစ်ကနေ ၁၇ နှစ်က ပညာသင်ရမယ့် အရွယ်ဖြစ်ပါတယ်။ အကယ်၍ အလုပ်သမားတွေဟာ စက်ရုံတွေအကြောင်းပဲသိလို့ရှိရင် တခြားအခြေအနေတွေကို ဘာမှ သိတော့မှာ မဟုတ်ဘူး။”

-အထည်ချုပ်စက်ရုံလုပ်သားဟောင်းတစ်ဦး

8. ကလေးလုပ်သားဖြစ်ရပ်အမှုကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း - အဆိုပါအမှုကို HR မန်နေဂျာများက လုပ်ဆောင်ရာတွင် ကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ်ကို အထူးပြုလုပ်ဆောင်ပေးနေသော ပြင်ပ NGO များ နှင့်/သို့မဟုတ် လူမှုဝန် ထမ်းဦးစီးဌာန (လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန) မှ လူမှုဝန် ထမ်းလုပ်သားများက ကူညီပံ့ပိုးမှုများပေးရန် လက်ရှိလုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ ၁၈ နှစ်အောက်လုပ် သားများတွေ့ရှိခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ချိန်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ချိုးဖောက်ခြင်းနှင့် ၁၄-၁၈ နှစ်အတွင်းလုပ် သားများအတွက် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ လိုအပ်ချက်များ တွေ့ရှိခြင်းများတွင် အထက်က ဖော်ပြခဲ့သူများသည် ပါဝင်လုပ်ဆောင်လာလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။

ရပ်ရွာအတွင်း အကာအကွယ်ပေးရေးအစီအစဉ်များထည့်သွင်းခြင်း

- 9. ရပ်ရွာအဖွဲ့ဝင်များအတွက် သိရှိနားလည်မှုများမြှင့်တင်ပေးခြင်း - ရွေးကောက်ခံရသောခေါင်းဆောင် များ၊ ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များ၊ ကျောင်းဆရာများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ စစ်ဆေးရေးအရာရှိများ စသည် တို့သာမက မိဘများ၊ ကလေးများနှင့် အောက်ခြေလူတန်းစားများအပါအဝင်ကို သိရှိနားလည်မှုများ မြှင့်တင်ပေးခြင်းသည် ကလေးများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ၊ အလုပ်အပေါ် သစ္စာရှိမှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာတန်ဖိုးထားမှုများ ပြောင်းလဲပေးရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်ပါသည်။
- 10. အိမ်ထောင်စုများအတွက် အကျဉ်းအကြပ်ထဲတွင် ဒုက္ခမရောက်စေရန် အစီအစဉ်များဖန်တီးပေးခြင်း - ထိုသို့ဖန်တီးပေးခြင်းသည် စီးပွားရေးအရလည်းကောင်း၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရလည်းကောင်း၊ အကျပ်အတည်း ပေါ်ပေါက်လာပါက အသုံးပြုရန် အရင်းအမြစ်များရှိနေခြင်းကြောင့် ကလေးများကို ကျောင်းထွက်စေပြီး အလုပ်ရှာစေသည့် ဖိအားကို လျော့ချပေးပါသည်။

ရပိုင်ခွင့်ကို အခြေပြုသော ချဉ်းကပ်မှုလိုအပ်ခြင်း

အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သော အရေးယူဆောင်ရွက်ရန်များအားလုံးသည် ရပိုင်ခွင့်များကို အခြေပြုသော ချဉ်းကပ်မှုကို အခြေခံသင့်ပါသည်။ အေဂျင်စီများကို အသိအမှတ်ပြုပြီး ကလေးများကိုလည်း ၎င်းတို့၏ အနာဂတ်အတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် ပါဝင်နိုင်ကြရန်မှာ ကလေးများ၏ ရပိုင်ခွင့်ဖြစ်သည် ဆိုသည်ကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုရမည်။ ILO သည် ဗဟုသုတ၊ သဘောထားနှင့် လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များ (Knowledge, Attitudes, and Practices – KAP) အကြောင်းကို လေ့လာမှုက တွေ့ရှိရသည်မှာ ကလေးများသည် တစ်ခါတစ်ရံ အလုပ်ရရှိရန် တက်ကြွစွာ ဆုံးဖြတ်ကြရကြောင်း၊ အကြောင်းမှာ အိမ်ထောင်စုဆင်းရဲမွဲတေမှု၊ မိသားစုတာဝန်၊ နှင့်/သို့မဟုတ် ပညာရေးအခွင့်အလမ်းမရှိခြင်းတို့ကြောင့်ဖြစ်သည်ကို တွေ့ရှိရသည်။³³ စက်ရုံတစ်ခုမှမန်နေဂျာက ရေးသားထားရာတွင် သူက ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမားများကို အလုပ်လုပ်မည့်အစား အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာသင်ရန် နားချရာ၌ သဘောမတူမှုများကို ကြုံတွေ့ရကြောင်း၊ ကလေးများသည် အလုပ်ထွက်လိုကြပဲ အလုပ်ထွက်ရပါကလည်း အလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့် စာသင်ခြင်းကြားအချိန်ကို ခွဲခြားအသုံးပြုရမည့်အစား အခြားအလုပ်များကိုသာ ထပ်မံရှာဖွေကြသည်ကို တွေ့ရသည်ဟုဆိုပါသည်။³⁴ ကလေးများအနေဖြင့်က ၎င်းတို့သည် အိမ်ထောင်စုဝင်ငွေကို တဖက်တလမ်းမှ ဖြည့်ဆည်းပေးသည့် တာဝန်ကိုယူရမှ စိတ်ကျေနပ်မှုရမည့် သဘောရှိပါသည်။ ILO ၏ KAP လေ့လာမှုအရ တွေ့ရှိရသည်မှာ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အလုပ်လုပ်နေသည့် ကလေးများ၏ ၈၀ ရာနှုန်းက ၎င်းတို့၏ အလုပ်ကို နှစ်သက်ကြောင်းဖော်ပြထားပါသည်။³⁵

ကလေးလုပ်သားများကို လူမှုရေးအကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်လက်ခံလာကြသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် ကလေးများအတွက် မည်သည်က အကောင်းဆုံးဖြစ်မည်ဆိုသည့်အပေါ် နိုင်ငံတကာစံများကိုချဉ်းသာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်သည်မဟုတ်ပဲ တစ်ဦးချင်း၏ အခြေအနေ၊ ဦးစားပေးမှုများနှင့် ကလေးတစ်ဦးစီ၏ ဆန္ဒစသည်တို့ကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်သည်။ အမိန့်အရ ဖွဲ့စည်းခြင်းများ သို့မဟုတ် ပရိုဂရမ်များအစား အဖွဲ့အစည်းများသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းများတွင် ကလေးများကို မည်သို့အကောင်းဆုံးတက်ကြွစွာပါဝင်စေမလဲ ဆိုသည်ကို စဉ်းစားသင့်ပါသည်။ ထို့အပြင် ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမားများကြုံတွေ့နေရသည့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ၊ လူမှုစီးပွားအခက်အခဲများနှင့် အံ့ကိုက်ဖြစ်မည့် မိမိဆန္ဒအလျောက်လုပ်ဆောင်ရသည့် ပရိုဂရမ်များမည်သို့ရေးဆွဲမည်ကို စဉ်းစားသင့်ပြီး တချိန်တည်းတွင် ကလေးလုပ်သားများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာစံများနှင့် ကိုက်ညီစေရန်လည်းလိုအပ်ပါသည်။

³³ ILO KAP study
³⁴ Interview, Maple Trading Co.
³⁵ ILO KAP study, p. 23

နောက်ထပ်လုပ်ဆောင်ရမည့် အဆင့်များ

အဓိကကျသော လူမှုစီးပွားနှင့် နိုင်ငံရေးအရပြောင်းလဲမှုများလုပ်ကိုင်နေသော နိုင်ငံတစ်ခုတွင် ကလေးလုပ်သားကိစ္စကို ကိုင်တွယ်ခြင်းမှာ အလွန်ကြီးလေးသော တာဝန်တစ်ရပ်ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ ထိုသို့ယူဆခြင်း အကြောင်းတစ်ခုမှာ နိုင်ငံတကာဝယ်လက်များ သို့မဟုတ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကြီးကြီးမားမားထူထောင်ထားခြင်း မပြုရန်- အနည်းဆုံးအားဖြင့်တော့ မထူထောင်သေးရန် ဆုံးဖြတ်ထားကြခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။

သို့သော်လည်း ပြောင်းလဲမှုနှုန်းသည် အလုပ်သမားများအတွက် ကောင်မွန်စေမည့် လုပ်ငန်းတစ်ခုထူထောင်ရန် မညီမျှသော အခွင့်အလမ်းကို ဖန်တီးလာနိုင်ပါသည်။ အစိုးရပြောင်းသွားပါက လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်အသစ်များနှင့် ဝန်ကြီးအသစ်များသည် စီးပွားရေးနှင့် လုပ်သားအင်အားစုကို ကူညီတည်ဆောက်ရန် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေကြလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။ ကျယ်ပြန့်စွာ ဖြစ်ပေါ်နေသော ဆင်းရဲမွဲတေမှုနှင့် နိမ့်ကျနေသော ပညာရေးစနစ်ကို ကူညီကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ရန် လုပ်ဆောင်မှုများလုပ်ကြရမည်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံတကာအရင်းအနှီးများသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဲ့သို့သော ပို့ကုန်ကို ဦးတည်သော ကဏ္ဍအပါအဝင် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးတည်ဆောက်ရာတွင် အကူအညီပေးရန် အလွန်လိုအပ်နေပါသည်။ ငွေအရင်းအနှီးအပြင် ဗဟုသုတများကိုလည်းမျှဝေပေးရမည်ဖြစ်သည်။

ကမ္ဘာ့ဒီမိုကရေစီ၊ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်၊ ဗီယက်နမ်၊ အင်ဒိုနီးရှားနှင့် အခြားနေရာများတွင် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍမှ အလုပ်သမားကိစ္စရပ်ကို မည်သို့ကိုင်တွယ်ခဲ့သည်ဆိုသည်များအား လေ့လာရန် သင်ခန်းစာအများအပြားရှိပါသည်။ ဖြစ်ခဲ့ဘူးသော အမှားမျိုးကို ထပ်မံ၍ မမှားသင့်တော့ပေ။ အခြားနေရာများတွင် အသုံးပြုသောနည်းများနှင့် အကာအကွယ်ပေးမှုအများအပြားသည် အောင်မြင်ကြောင်း သက်သေပြနိုင်ခဲ့ရာ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အကြံဉာဏ်များပေးနိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံတကာမှ အဝယ်များသည် ဤလုပ်ငန်းကို ပုံဖော်ရာတွင် အရေးပါသောကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေပါသည်။ ထိုသို့ပုံဖော်ရာတွင် အလုပ်သမားစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အကောင်းဆုံးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအကြောင်း ဗဟုသုတများမျှဝေခြင်း၊ အမြတ်မရသော ထုတ်လုပ်မှုများအတွက် အကြံဉာဏ်များပေးခြင်း၊ အရည်အသွေးထိန်းခြင်းတို့မှတစ်ဆင့် လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။ မျှော်လင့်ချက်များဖလှယ်ခြင်းတွင် ကလေးလုပ်သားလုံးဝမရှိရန်သာမက အားလုံးပါဝင်နိုင်သော ရပိုင်ခွင့်ကို အခြေပြုသော ချဉ်းကပ်မှုမှတစ်ဆင့် အလုပ်သမားများကို မည်သို့အကောင်းဆုံးအကာအကွယ်ပေးမည်ဆိုသည်နှင့် အခွင့်အာဏာပေးလာနိုင်ရန် များပါဝင်ပြီး ထိုသို့ဖလှယ်ခြင်းဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍကို အောက်ခြေမှစ၍ တည်ဆောက်ရာ၌ ထောက်အကူဖြစ်ပါသည်။

နောက်ဆက်တွဲများ

နောက်ဆက်တွဲ ၁ - မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍမှ ကလေးလုပ်သားများနှင့် ဆက်စပ်နေသော အမျိုးသား ဥပဒေများနှင့် နိုင်ငံတကာစံများ

မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားဥပဒေများနှင့် စံများ

ရင်းမြစ်	အသက် (နှစ်)	အခြေအနေ
စက်ရုံအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) * ၂၀၁၆ ဇန်နဝါရီတွင် ပြန်လည်ပြင်ဆင်	အနည်းဆုံးအသက် ၁၄	
	၁၄ - ၁၈	<ul style="list-style-type: none"> ကျန်းမာကြောင်းဆေးလက်မှတ်လိုအပ်။ စက်လည်ပတ်နေစဉ် စက်ကို သန့်ရှင်းရေးလုပ်ခြင်း၊ ဆီဖြည့်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ချိန်ညှိခြင်းများကို တားမြစ်ခြင်း။ ချည်လုံးစက် cotton opener အသုံးပြုနေသည့် စက်ရုံများတွင် အလုပ်ခန့်ခြင်းကို တားမြစ်ခြင်း။ ဒဏ်ရာရစေနိုင်သည့် လေးပင်သောအရာများ မခြင်း၊ သယ်ခြင်းနှင့် ရွေ့ခြင်းများကို တားမြစ်ခြင်း။
	၁၄ - ၁၆	<ul style="list-style-type: none"> တစ်ရက်လျှင် အများဆုံး ၄ နာရီ ည ၆ နာရီမှ မနက် ၆ နာရီကြား အလုပ်မခိုင်းရ။ အဆိုင်းနှစ်ဆိုင်းသာ ခွင့်ပြု။ မထပ်ရ။ စက်ရုံတစ်ရုံသာခိုင်းရမည်။ တနင်္ဂနွေနေ့ အလုပ်လုပ်ခိုင်းခြင်းကို တားမြစ်။
	၁၆ - ၁၈	<ul style="list-style-type: none"> ဆေးလက်မှတ်ပြန်ပါက အရွယ်ရောက်သူကဲ့သို့ အလုပ်လုပ်နိုင် သည် (၁၄-၁၈ အတွက်သတ်မှတ်ချက်များလည်းအကြုံးဝင်သည်) ။ သို့မဟုတ်ပါက ၁၄-၁၆ တွင် သတ်မှတ်ထားချက်များအတိုင်းသာ လိုက်နာရမည်။
ဆိုင်များနှင့် ဆိုင်ဖွင့်ခြင်းအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) * ၂၀၁၆ ဇန်နဝါရီ တွင် ပြန်လည်ပြင်ဆင်	အနည်းဆုံးအသက် ၁၄	
	၁၄ - ၁၆	<ul style="list-style-type: none"> အများဆုံး တစ်ရက် ၄ နာရီ။ တစ်ရက်လျှင် မိနစ် ၃၀ အနားပေးရ မည်။ ည ၆ နာရီမှ မနက် ၆ နာရီကြား အလုပ်မခိုင်းရ။ တစ်ပတ်လျှင် အနည်းဆုံးတစ်ရက် အနားပေးရမည်။ မည် သည့် ရက်ဖြစ်ရမည်ဟု သတ်မှတ်မထား။
	၁၄ - ၁၈	<ul style="list-style-type: none"> ကျန်းမာသန်စွမ်းသည်ဟု ဖော်ပြသော ဆေးလက်မှတ်မရှိပဲ အလုပ်လုပ်ခြင်းကို တားမြစ်သည်။ အန္တရာယ်များသည်ဟု သီးသန့်ဖော်ပြထားသော အလုပ်များတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခွင့်မပြု။
ကလေးသူငယ်ဥပဒေ (၁၉၉၃)	သတ်မှတ်မထား	<ul style="list-style-type: none"> ကလေးဘဝ အသက် ၁၆ နှစ်တွင် ကုန်ဆုံး။ လူငယ်ဆိုသည်ကို ၁၆-၁၈ ဟု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုပါသည်။

*လက်ရှိပြန်လည်သုံးသပ်နေဆဲ		
MGMA လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်များ (၂၀၁၅)	၁၅	အသက်မပြည့်သော အလုပ်သမားများကို ခန့်ထားခြင်း သို့မဟုတ် တွေ့ရှိခြင်းရှိပါက ကုမ္ပဏီများသည် ကလေးငယ်များကို လူမှုရေးအရ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းပေးခြင်းကို မြှင့်တင်သည့် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော ပြင်ဆင်မှုများကို ကူညီလုပ်ဆောင်သင့်သည်။ ၎င်းတို့ကို ကျောင်းတက်နိုင်ရန်နှင့် အခြားပညာရေးအစီအစဉ်များတွင်ပါဝင်နိုင်အောင် ကူညီသင့်သည်။

နိုင်ငံတကာ ဥပဒေနှင့် စံများ

ရင်းမြစ်	အနိမ့်ဆုံးအသက် (နှစ်)	ခြွင်းချက်များ	အလုပ်အမျိုးအစား
ILO 138 အနိမ့်ဆုံးအသက်သဘောတူညီချက် ^၁	၁၈	၁၆ ၊ တင်းကြပ်သော သတ်မှတ်ချက်များဖြင့်	အန္တရာယ်များသော အလုပ် ^၂
	၁၅	၁၄ ၊ မြန်မာနိုင်ငံကဲ့သို့သော ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ	ပုံမှန်အလုပ်
	၁၃ - ၁၅	၁၂-၁၄ ၊ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအတွက်	ပေါ့ပါးသောအလုပ် ^၃
ILO 182 ကလေးလုပ်သားများအတွက်အဆိုးဆုံးပုံစံသဘောတူညီချက် ^၄	၁၈		အဆိုးဆုံးပုံစံများ ^၅ အန္တရာယ်များသော အလုပ် ^၆
	၁၈	၁၆ ၊ အကယ်၍ အလုပ်သမားများနှင့် သမဂ္ဂတို့က အလုပ်သဘာဝကို ညှိနှိုင်းပြီးပါကဖြစ်သည်။ “ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံမှုနှင့် စာရိတ္တဆိုင်ရာများကို အပြည့်အဝအကာအကွယ်ပေးရမည်။ ကလေးများကို ညွှန်ကြားချက်တစ်ခုချင်း အပြည့်အစုံပြောခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်၏ သက်ဆိုင်ရာ ဌာနခွဲအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းပေးရမည်။”	အန္တရာယ်များသော အလုပ် ^၇
ILO 190 ကလေးလုပ်သားများအတွက်အဆိုးဆုံးပုံစံအကြံပြုချက် ^၈	၁၈		
ရင်းမြစ်	အနိမ့်ဆုံးအသက် (နှစ်)	လိုအပ်ချက်များ	
ကလေးသူငယ်ရပိုင်ခွင့်နှင့်ပတ်သက်သော ကုလသမဂ္ဂ သဘောတူညီချက် (၁၉၈၉) ^၉	သတ်မှတ်မထား။	အလုပ်ခန့်ခြင်းအတွက်အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် အလုပ်ချိန်နာရီနှင့် သတ်မှတ်ချက် စည်းမျဉ်းများ၊ ချိုးဖောက်ပါက သင့်လျော်သော ပြစ်ဒဏ်များနှင့် အရေးယူမှုများ။ စီးပွားရေးအရ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိခြင်း သို့မဟုတ် ကလေးပညာရေးတွင် စွက်ဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကလေး၏ ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်း ဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လူ့တန်ဖိုး၊ စာရိတ္တ၊ သို့မဟုတ် လူမှုဖွံ့ဖြိုးမှုတို့ကို	

		အနှောက်အရှက်ဖြစ်စေ မည် အလုပ်မျိုးကို လုပ်စေခြင်းများမှ အကာအ ကွယ်ပေးခြင်း။	
--	--	---	--

^၁ မြန်မာနိုင်ငံသည် ILO 138 ကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိပေ။ ထို့ကြောင့် ထိုကိစ္စရပ်အတွက် တရားဝင် လိုက်နာရန် မလိုပေ။ သို့သော် ၎င်းအားနှောင်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးရန် မြန်မာနိုင်ငံက ကတိပြုထားပါသည်။

^၂ ILO 182 သဘောတူညီချက်၏ လမ်းညွှန်မှုအရ နိုင်ငံတွင်းဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းသတ်မှတ်ထားသည်။

^၃ နိုင်ငံ၏ဥပဒေတွင် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားချက်အရ အလုပ်သည် ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကို အန္တရာယ်မပြုသရွေ့ ၎င်းတို့၏ ကျောင်းတက်မှု၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအတွက် မိတ်ဆက် သို့မဟုတ် လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်များ၊ သို့မဟုတ် ရရှိသော ညွှန်ကြားချက်များထံမှ ၎င်းတို့ စွမ်းဆောင်ရည်အတွက် အကျိုး အမြတ်ရရှိမှုတို့အပေါ် အနှောက်အရှက်ဖြစ်သည်ဟု မဆိုနိုင်ပေ။

^၄ မြန်မာနိုင်ငံသည် ILO 182 ကို ၂၀၁၃ တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ခြင်းကြောင့် ပါဝင်သော အချက်များကို တရား ဝင်လိုက်နာရန် တာဝန်ရှိသည်။

^၅ “(က) ကလေးငယ်များကို ရောင်းခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းကဲ့သို့ သော ကျေးကျွန်ပုံစံအားလုံး သို့မဟုတ် ကျေးကျွန် ကဲ့သို့ ပြုမူခြင်း၊ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများတွင် ကလေးများကို အတင်းအဓမ္မ သို့မဟုတ် မလုပ်မနေရ အသုံးပြု ခြင်းအပါအဝင် ကျေးကျွန်ပြုမှုနှင့် လယ်သူရင်းငှားပြုမှု၊ အတင်းအဓမ္မလုပ်သားအဖြစ် သွပ်သွင်းခြင်းများ။ (ခ) ပြည့်တန်စာအလို့ငှာအတွက်၊ လိင်အသားပေး ဓါတ်ပုံ သို့မဟုတ် ရုပ်ရှင်များတွင် ကလေးအား အသုံးပြုခြင်း၊ အခ ကြေးငွေဖြင့်ခိုင်းခြင်း၊ ကမ်းလှမ်းခြင်းများ။ (ဂ) ကလေးငယ်တစ်ဦးကို ဥပဒေပြင်ပလုပ်ဆောင်မှုများလုပ်ရန် အခ ကြေးငွေဖြင့်ခိုင်းခြင်း၊ ကမ်းလှမ်းခြင်း၊ အထူးသဖြင့် နိုင်ငံတကာစာချုပ်များတွင် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားသည့် မူးယစ် ဆေးဝါးထုတ်လုပ်ရောင်းဝယ်ခြင်းများ။ (ဃ) အလုပ်၏ သဘာဝအရလည်းကောင်း၊ အခြေအနေများအရ လည်း ကောင်း၊ ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံမှုနှင့် စာရိတ္တကို အန္တရာယ်ပေးခြင်း။” ဟု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။

^၆ နိုင်ငံ၏ ဥပဒေတွင် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားချက်အရ ILO 190 ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရပါမည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် အ န္တရာယ်ရှိသော အလုပ်ဆိုသည်တွင် မည်သို့သော အလုပ်မျိုးပါဝင်သည်ဟု မဆုံးဖြတ်ရသေးပါ။ သို့သော် လုပ် ဆောင်နေဆဲဖြစ်ပါသည်။

^၇ လက်ခံရမည်ဟု မဆိုလိုသော အကြံပြုချက်အနေဖြင့် ကလေးလုပ်သားကာကွယ်တားဆီးရေးအစီအစဉ်များထိ ရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် အထောက်အကူပြုမည့် မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအတော်များများ ကို ထည့်သွင်းအကြံပြုထားပါသည်။

၁၀ (၁) ကလေးများကို ရှုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျူးလွန်မှုများကို လုပ်ဆောင်သည့် အလုပ်များ။ (၂) မြေအောက်၊ ရေအောက်၊ အန္တရာယ်ရှိသော အမြင့်၊ ပိတ်လှောင်ထားသော နေရာများတွင် လုပ်ရသော အလုပ်။ (၃) အန္တရာယ်ကြီးသော စက်ကြီးများ၊ စက်ပစ္စည်းများ၊ ကိရိယာများ၊ သို့မဟုတ် လူဖြင့်ကိုင်တွယ်ရသော သို့မဟုတ် လေးလံသောပစ္စည်းများကို သယ်ပို့ရသော အလုပ်များ။ (၄) ကျန်းမာရေးအတွက် မသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်တွင် အလုပ်လုပ်ခြင်း၊ ဥပမာ ကလေးများကို အန္တရာယ်ရှိသော ပစ္စည်းများ၊ ကြားခံပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ခိုင်းစေခြင်း၊ သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေမည့် အပူချိန်၊ အသံ၊ သို့မဟုတ် တုန်ခါမှုများရှိသော အလုပ်များ။ (၅) အချိန်ကြာရှည်စွာ အလုပ်လုပ်လုပ်ရခြင်း၊ သို့မဟုတ် ညအချိန်လုပ်ရခြင်း၊ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်၏အနီး အဆောက်အဦတွင် ကလေးကို ပိတ်လှောင်လုပ်စေခြင်းကဲ့သို့သော ခက်ခဲသော အခြေအနေမျိုးမှ အလုပ်၊ များပါဝင်သည်။

၁၁ မြန်မာနိုင်ငံသည် ကလေးသူငယ်ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ သဘောတူညီချက်ကို ၁၉၉၁ ခုနှစ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။

နောက်ဆက်တွဲ ၂ - ပါဝင်ပတ်သက်နေသည့် သက်ဆိုင်သူများ

ဤသုတေသနအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော သက်ဆိုင်သူများတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည် -

Action Labor Rights

Business Kind Myanmar

Control Union

Confederation of Trade Unions of Myanmar (CTUM)

ကနေဒါသံရုံး

Fashion Takes Action

Gap

H&M

International Labour Organization

KT Care Foundation

Maple Trading Co.

Myanmar Centre for Responsible Business

မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း

Myanmar Mobile Education Project

People in Need

Project Management Unit

Save the Children

Terre des Hommes

UNICEF

အမေရိကန်သံရုံး

World Vision

နောက်ဆက်တွဲ ၃ - ကလေးသူငယ်များရပိုင်ခွင့်နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှုများ³⁶

UNICEF၊ Save the Children နှင့် United Nation Global Compact တို့မှ ဦးဆောင်ပြီး လုပ်သည့် တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းမှုများမှ တဆင့်ရေးဆွဲသော CRBP များသည် ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် လမ်းညွှန်မှုများအရ ရေးဆွဲထားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုများအတွက် ကမ္ဘာ့စံများနှင့် ကိုက်ညီသော ကလေးသူငယ်ရပိုင်ခွင့်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်လိမ့်မည်ဖြစ်သည်။ CRBP များအတွင်းပါဝင်သော မူ ၁၀ ချက်သည် လုပ်ဆောင်ရန် အချက်များကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုပေးထားရာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ကလေးများ၏ လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားသည့် ကော်ပိုရေးရှင်းဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှုများကို ပြည့်မီအောင်လုပ်ဆောင်ရန်ပါဝင်ပြီး အလုပ်ဌာန၊ ဈေး၊ ရပ်ရွာများက ကလေးများ၏ ရပိုင်ခွင့်ကို ပံ့ပိုးနိုင်မည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို အကြံပြုထားမှုများပါဝင်သည်။ မူများက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အောက်ပါတို့အားလိုက်နာရန် တိုက်တွန်းထားသည် -

1. ကလေးများ၏ ရပိုင်ခွင့်ကို လေးစားရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားကို ပြည့်မီစေရန်နှင့် ကလေးများ၏ လူ့အခွင့်အရေးကို ပံ့ပိုးပေးရေးကို ကတိပြုရန်။
2. စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုမှန်သမျှနှင့် စီးပွားရေးနှင့်ဆိုင်သော ဆက်ဆံရေးများအားလုံး အပါအဝင်တွင် ကလေးလုပ်သားမရှိအောင်တိုက်ဖျက်ရာတွင် ထည့်ဝင်မှုများပြုရန်။
3. ငယ်ရွယ်သော အလုပ်သမားများ၊ မိဘများနှင့် စောင့်ရှောက်သူများကို သင့်လျော်သည့် ကောင်းမွန်သော အလုပ်ပေးရန်။
4. စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုများနှင့် စီးပွားရေးအဆောက်အဦများအားလုံးတွင် ကလေးသူငယ်များကို အကာအကွယ်ပေးမှုသေချာစေရန်။
5. ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ စိတ်ချရမှုသေချာစေရန်နှင့် ၎င်းတို့မှတစ်ဆင့် ကလေးများ၏ ရပိုင်ခွင့်များကို ပံ့ပိုးရန် ကြိုးစားရန်။
6. ကလေးများ၏ ရပိုင်ခွင့်ကို လေးစားပြီး၊ ကူညီမည့် ဈေးကွက်ရှာခြင်းများနှင့် ကြော်ငြာများကို အသုံးပြုရန်။
7. ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာနှင့် မြေယာရယူခြင်း၊ အသုံးပြုခြင်းတို့နှင့်ဆိုင်သော ကလေးများ၏ ရပိုင်ခွင့်များကို လေးစားရန်၊ ပံ့ပိုးရန်။
8. လုံခြုံရေးဆိုင်ရာအစီအစဉ်များတွင် ကလေးများ၏ ရပိုင်ခွင့်များကို လေးစားရန်၊ ပံ့ပိုးရန်။
9. အရေးပေါ်အခြေအနေအရ သက်ရောက်မှုဒဏ်ခံရသော ကလေးများကို အကာအကွယ်ပေးရာတွင်ကူညီရန်။
10. ကလေးများ၏ ရပိုင်ခွင့်များကို အကာအကွယ်ပေးမည့် ရပ်ရွာနှင့် အစိုးရ၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို ပိုမို ခိုင်မာအောင်လုပ်ဆောင်ပေးရန်။

³⁶ သတင်းအချက်အလက်များပိုမို ကြည့်ရှုလိုပါက Children's Rights and Business Principles, <http://childrenandbusiness.org/>

BSR အကြောင်း

BSR သည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အမြတ်မယူသည့် အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပြီး၊ တရားမျှတ၍ ရေရှည်တည်တံ့မည့် ကမ္ဘာကြီး တည်ဆောက်ရန် အဖွဲ့ဝင်ကုမ္ပဏီပေါင်း ၂၅၀ ကျော် ပါဝင်သည့် ၎င်း၏ ကွန်ရက်ဖြင့် အလုပ်လုပ်နေပါသည်။ BSR သည် အာရှ၊ ဥရောပ၊ မြောက်အမေရိကတို့ရှိ ၎င်း၏ ရုံးများမှနေ၍ ရေရှည်စီးပွားရေးမဟာဗျူဟာများနှင့် အဖြေရှာမှုများကို ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်မှုများ၊ သုတေသနများ၊ ကဏ္ဍအချင်းချင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများမှတစ်ဆင့် ရေးဆွဲပေးလျက်ရှိပါသည်။ BSR သည် နှစ်ပေါင်း ၂၀ ကျော် စဉ်ဆက်မပြတ်ဦးဆောင်မှုကဏ္ဍမှ ပါဝင်ခဲ့ပြီး နောက်ထပ်သတင်းအချက်အလက်များ သိရှိလိုပါက www.bsr.org သို့ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

IDRC အကြောင်း

ကနေဒါနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံခြားရေးရာနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကြိုးပမ်းအားထုတ်မှု၏ အစိတ်အပိုင်းဖြစ်ပါသည်။ IDRC သည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေသော ကမ္ဘာတွင် ဘဝများနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းများတိုးတက်လာစေရန် ဗဟုသုတများ၊ တီထွင်ဖန်တီးမှုများနှင့် အဖြေရှာမှုများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပါသည်။