

MAY 2017

မြန်မာနိုင်ငံမှ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများ - အလုပ်ခွင်မှသည် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်
လက်တွေ့လုပ်ဆောင်နေမှုကို ခြုံငုံကြည့်ရှုခြင်း



Supported by
C&A Foundation

 **BSR**
The Business of a Better World

ဤအစီရင်ခံစာနှင့်ပတ်သက်၍

ဤအစီရင်ခံစာကို Laura Ediger နှင့် Chris Fletcher တို့က ရေးသားပြီး ထပ်ဆောင်းလမ်းညွှန်မှုများနှင့် အတွေးအမြင်များကို Jeremy Prepisci က ပေးပါသည်။ မှားယွင်းမှုတစ်ခုတည်းက စာရေးသူများနှင့်သာဆိုင်ပါသည်။ မှတ်ချက်များနှင့် မေးခွန်းများအတွက် Chris Fletcher (cfletcher@bsr.org) ကို ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (၂၀၁၂) နှင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးစနစ်ကို စတင်ခဲ့သည်မှာ ငါးနှစ်ရှိပြီဖြစ်သည်။ ထောင်ပေါင်းများစွာသော အငြင်းပွားမှုများသည် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ (TCB) သို့ရောက်လာခဲ့ပြီး၊ အငြင်းပွားမှု ၃၀၀ နီးပါးသည် မြို့နယ်အဆင့်မှသည် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအဆင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ ထို့နောက် ခုံသမာဓိကောင်စီအဆင့်ထိ အဆင့်ဆင့်ဖြေရှင်းခဲ့သည်ကို တွေ့ရသည်။ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် ဤစနစ်သည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန်အတွက် လမ်းကြောင်းတစ်ခု အဖြစ်လည်းကောင်း၊ တရားရုံးမသွားရဲပဲ ပညာရှင်၏ ကြားဝင်ဖျန်ဖြေမှုအဖြစ်လည်းကောင်း ရှိနေသည်မှာ အထောက်အကူဖြစ်သည်ဟု သဘောတူခဲ့သော်လည်း၊ ၎င်းတို့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို မည်ကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်၊ ချမှတ်သည်ဆိုသည့်အပေါ် မကျေနပ်မှုများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများကိုလည်း တွေ့နေရဆဲဖြစ်သည်။ ဤအစီရင်ခံစာသည် မြန်မာနိုင်ငံမှ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်သည် လက်ရှိဘာဖြစ်နေသည်၊ ထိရောက်အောင်မည်သို့လုပ်ရမည် ဆိုသည်တို့နှင့်ပတ်သက်၍ ယေဘုယျနားလည်သဘောပေါက်မှု တိုးတက်လာစေရန် ရှုဒေါင့်ပေါင်းစုံအား စုပေါင်းထားပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ တွေ့ရှိချက်များသည် သက်ဆိုင်သူများကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းထားခြင်းများ၊ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) မှ ရရှိသော တရားဝင် အချက်အလက်များကို အခြေခံထားသည်။

ဤအစီရင်ခံစာအတွက် သုတေသနနှင့် ထုတ်ဝေမှုကို C&A Foundation မှ ရက်ရောစွာ ပံ့ပိုးပါသည်။

ကျေးဇူးတင်လွှာ

စာရေးသူများအနေဖြင့် သုတေသနနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို သုံးသပ်ရာတွင် ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ ရှုဒေါင့်အမြင်များကို ထည့်ဝင်ပေးခဲ့ကြသူ ပါဝင်ပတ်သက်သူများအား ကျေးဇူးတင်ကြောင်းပြောလိုပါသည်။ ထို့အပြင် Natsu Nogami သည် လွတ်လပ်သော အတိုင်ပင်ခံပညာရှင်တစ်ဦးအနေဖြင့် သူ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများဖြင့် နောက်ခံသုတေသနပြုလုပ်ပြီး အကူအညီများစွာပေးခဲ့သည်။ နောက်ဆက်တွဲ ၃ တွင် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများတွင် ပါဝင်ခဲ့သူစာရင်းကို ဖော်ပြထားပါသည်။

ဝန်ခံချက်

BSR သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ ကုမ္ပဏီများ၏ကဏ္ဍ၊ ကော်ပိုရေးရှင်းများဆိုင်ရာ လူမှုတာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၏ လမ်းကြောင်းများကို နားလည်ရေးအတွက် အခါအားလျော်စွာ စာ

တမ်းများထုတ်ဝေလေ့ရှိသည်။ BSR သည် ၎င်း၏ အဖွဲ့ဝင်များ၏ ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုရန်၊ သီးခြားမူဝါဒများနှင့် စံချိန်စံညွှန်းများကို ထောက်ခံခြင်းမပြုရန်ဆိုသည့်မူဝါဒကို ထိန်းသိမ်းထားသည်။ ဤစာတမ်းတွင် ဖော်ပြထားသော သုံးသပ်ချက်အမြင်များသည် BSR အဖွဲ့ဝင်များ သို့မဟုတ် C&A ဖောင်ဒေးရှင်းကို ကိုယ်စားပြုခြင်းမရှိပဲ စာရေးသူများနှင့်သာ သက်ဆိုင်သည်။

အကြံပြုလိုသော ရည်ညွှန်း

Ediger, Laura and Chris Fletcher. 2017. "Labor Disputes in Myanmar: From the Workplace to the Arbitration Council." Report. BSR, San Francisco.

မာတိကာ

အတိုကောက်စာလုံးများ	3
အဓိကအကြောင်းအရာများ အကျဉ်းချုပ်	4
နိဒါန်း	6
အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်	8
အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် လားရာများ	22
ထိရောက်သော အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပေါ်လာစေရေး သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း	31
အနာဂတ်ကို လှမ်းမျှော်ကြည့်ရှုခြင်း	51
နောက်ဆက်တွဲများ	55

အတိုကောက်စာလုံးများ

AB	ခုံသမာဓိအဖွဲ့ (တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်)
AC	ခုံသမာဓိကောင်စီ (အမျိုးသားအဆင့်)
ACF	Arbitration Council Foundation (ကမ္ဘောဒီးယား)
AFFM-IUF	မြန်မာနိုင်ငံ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် လယ်သမားများအသင်းချုပ်
ALR	Action Labor Rights
CAC	Cambodia Arbitration Council
CBA	စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုသဘောတူညီချက်
CTUM	မြန်မာနိုင်ငံအလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ်
ILO	နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်
MICS	Myanmar Industries, Crafts and Services Trade Union Federation
MOLIP	အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန
SLDL	အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ၂၀၁၂။ ၂၀၁၄ တွင်ပြင်ဆင်။
TCB	မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့
TLO	မြို့နယ်အလုပ်သမားဦးစီးဌာန အရာရှိ
UMFCCI	ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၊ ကုန်သည်များနှင့် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအသင်းချုပ်
WCC	အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ

အဓိကအကြောင်းအရာများ အကျဉ်းချုပ်

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ ဥပဒေဆိုင်ရာ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် လိုက်နာရန်ဝတ္တရားများ သည် ယခင်အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် စည်းကမ်းချက်များအပေါ် အရေးပါသော ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ဖြည့်စွက်ခြင်းများကြောင့် ပြီးခဲ့သောနှစ်အနည်းငယ်အတွင်း သိသာထင်ရှားစွာ ပြောင်းလဲသွားခဲ့သည်။ အဆိုပါ ရပိုင်ခွင့်အသစ်များကို လက်တွေ့တွင် မည်သို့အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုမည်ဆိုသည်နှင့် ကာကွယ်မည်ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) အတွက်သာမကပဲ စတင်သန္ဓေတည်ကာစ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ငန်းအသင်းအဖွဲ့များ၊ ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး အုပ်စုများအတွက်ပါ ဦးစားပေးကိစ္စဖြစ်သည်။

၂၀၁၂ ခုနှစ် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (SLDL) သည် လက်ရှိအလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းသည့် စနစ်အဖြစ်ထူထောင်ထားရာ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအကြား ကွဲလွဲနေမှုများကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်း သို့မဟုတ် ခုံရုံးဖြင့်စီရင်ခြင်း (အနုညတစီရင်ခြင်း) မှတဆင့် ဖြေရှင်းနိုင်စေမည့် အရေးကြီးသောနည်းစနစ်အဖြစ် လုပ်ဆောင်နေသည်။ SLDL သည် လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် စတင်ဖြစ်ပေါ်သော အငြင်းပွားမှုကို အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) ဖြင့် စတင်ဖြေရှင်းပြီး၊ မပြေလည်ပါက မြို့နယ်အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ (TCB) ထံ ဆက်လက်ဖြေရှင်းရန်နှင့် ထို့နောက် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ (AB)၊ နောက်ဆုံးတွင် အမျိုးသားအဆင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ (AC) သို့တင်ပြ ဖြေရှင်းနိုင်သော အဆင့်ဆင့်ဖြေရှင်းနိုင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဖော်ပြထားသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ တရားတဘောင် ရင်ဆိုင်ခြင်းကို အစားထိုးရန်အတွက် မျှတ၍ မြန်ဆန်သော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးကာ သပိတ်မှောက်ခြင်း၊ အလုပ်ပိတ်ခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာမည့် ငွေကြေးဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုကို လျော့ချပေးရန်ဖြစ်သည်။ စနစ်ကို ဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) က စီမံအုပ်ချုပ်သော်လည်း မျှတသော ဖြေရှင်းမှုကို လုပ်ဆောင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် မြို့နယ်အဆင့်၊ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်၊ နိုင်ငံတော်အဆင့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ သုံးပွင့်ဆိုင်ဖွဲ့စည်းမှုတွင် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်သည်။

ထိုစနစ်ဖြင့် လုပ်ဆောင်နေသော အငြင်းပွားမှုများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသုံးသပ်ခြင်းတွင် ပါဝင်နေသူများ၏ အမြင်ရှုဒေါင့်တို့ကိုပါ ပေါင်းထည့်ပေးခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်သည် ထူးခြား၍ အရေးပါသောကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေကြောင်း ပြသနေသည်။ ၂၀၁၆ အတွင်း TBC များက အငြင်းပွားမှု ၁၂၀၇ ကျော် လက်ခံရရှိပြီး လက်ခံရရှိသော အငြင်းပွားမှု အရေအတွက်မှာ ဆက်လက်မြင့်တက်နေသည်။ TCB သို့ ရောက်ရှိလာသော အငြင်းပွားမှုများ၏ ၈၅ ရာခိုင်နှုန်းကျော်မှာ ထိုအဆင့်တွင်ပင် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းဖြင့် ပြေငြိမ်းစေခဲ့သည်ဟု အစိုးရကိန်းဂဏန်းများက ပြသနေသည်။ ၂၀၁၆ အတွင်း အငြင်းပွားမှု ၁၅၀ ခန့် သက်ဆိုင်ရာပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ (AB) သို့ ရောက်ရှိခဲ့ပြီး ယင်းအမှုများ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံခန့်မှာ အမျိုးသားအဆင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ (AC) သို့ အယူခံတင်သွင်းခဲ့ကြသည်။ အငြင်းပွားမှု အနည်းငယ်ကို အယူခံတင်ရန် သို့မဟုတ် ဥပဒေအရ ဆောင်ရွက်ရန် တရားစီရင်ရေးစနစ်သို့ လွှဲပြောင်းပေးခဲ့သည်။ အငြင်းပွားမှု အကြောင်းအရာများမှာ

လုပ်ခလစာနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်မှသည် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေအထိ ကျယ်ပြန့်ပြီး အငြင်းပွားမှုအများစုမှာ အလုပ်သမားများအား အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်နေသည်။

သက်ဆိုင်သူများက အောက်ပါနယ်ပယ်များတွင် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် တိုးတက်ရေးအတွက် အကြံပြုချက်များတင်ပြခဲ့ကြသည်။ (၁) မည်သည့်အငြင်းပွားမှုမျိုးအစားများကို ကြားနာရမည် ဟူသောအချက် နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ရှင်းလင်းသော နယ်ပယ်များ၊ (၂) ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သောလုပ်ငန်းစဉ်တွင် တသမတ်တည်း ကျမှုနှင့် ပရော်ဖက်ရှင်နယ်ပီသမူ၊ (၃) ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ထိထိရောက်ရောက် သက်ဝင်လိုက်နာမှုရှိခြင်း၊ (၄) သုံးပွင့်ဆိုင်အဖွဲ့ဝင်များကို မျှတစွာ ရွေးချယ်ခြင်း၊ (၅) ထိရောက်သော စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်၊ (၆) ပိုမို ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ယူမှု တို့ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် ၂၀၁၆ နှစ်ကုန်ပိုင်း ခုံသမာဓိကောင်စီ အဖွဲ့ဝင်များ ရွေးချယ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်နှင့်ပတ်သက်၍ သက်ဆိုင်သူများ၏ စိုးရိမ်မှုများက အဆိုပါအဖွဲ့၏ တရားဝင်မှုအပေါ် အလုပ်သမားများ၏ စိတ်ချယုံကြည်မှုကို သက်ရောက်မှုများရှိခဲ့သည်။

မြန်မာနိုင်ငံအနေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများဖြေရှင်းရာတွင် အားကောင်းပြီး ထိရောက်သော နည်းလမ်းများကို သေချာစေခြင်းသည် ပြည်တွင်း အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ အကျိုးစီးပွားသာမကပဲ ပိုမို ကျယ်ပြန့်သော နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးအသိုင်းအဝိုင်းနှင့်လည်းသက်ဆိုင်နေပါသည်။ အလားအလာရှိသော အဝယ်များ (buyers) နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများသည် စွန့်စားရမှုများနှင့် မရေရာမှုလျော့ချရေးနှင့် အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များ၏ ရပိုင်ခွင့်နှင့် ကတိကဝတ်များ ထိန်းသိမ်းမှုရှိရေး နည်းလမ်းအဖြစ် ထိရောက်သော အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးစနစ်ကို အမြဲတမ်းတန်ဖိုးထားကြသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အသစ်ဖြစ်ပေါ်လာသော လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပိုမို ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် နယ်ပယ်များရှိနေသော်လည်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများတွင် အတွေ့အကြုံနှင့် ဗဟုသုတများ ရရှိလာသည့်အလျောက် နိုင်ငံ၌ လုပ်ငန်းများ၏ ဆက်ဆံရေး တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးတွင် အဓိကကျသောကဏ္ဍမှ ပါဝင်လာမည့် အလားအလာရှိနေသည်။ ကမ္ဘာ့အသိုင်းအဝိုင်းသည် ထိုစနစ်အပေါ် သိရှိလာရန်နှင့် နားလည်သဘောပေါက်မှုကို တိုးမြှင့်ရန်အတွက် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ချိတ်ဆက်ဆက်ဆံခြင်းမှတစ်ဆင့် လုပ်ငန်းစဉ်အားကောင်းအောင် ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည်။ အထူးသဖြင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာခြင်းသည် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်၏ တာဝန်ယူမှုနှင့် ထိရောက်မှုတို့ တိုးတက်ခြင်းကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။

နိဒါန်း

မြန်မာနိုင်ငံသည် မြန်ဆန်သော လူမှုစီးပွားဆိုင်ရာ၊ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုများကို အကောင်အထည်ဖော်နေသည့်အလျောက် နိုင်ငံ၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြီးထွားအောင် လုပ်နိုင်စွမ်းသည် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ ရပိုင်ခွင့်များကို မည်သို့အသိအမှတ်ပြု၍ မည်သို့ ကာကွယ်ပေးသည်ဟူသော အချက်ပေါ်တွင် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းမူတည်မည်ဖြစ်သည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများက ၎င်းတို့အတွက် ရွေးချယ်စရာများနှင့် စွန့်စားရမည့်အချက်များကို အကဲဖြတ်နေသည့်အလျောက် အထူးသဖြင့် ကြီးမားသော လုပ်သားထုအပေါ် မှီခိုနေရသည့် ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ရေရှည်စီးပွားရေးအလားအလာများအပေါ် စိတ်ချယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်ရာတွင် အလုပ်ရှင် - အလုပ်သမားပဋိပက္ခကို မြန်ဆန်ထိရောက်စွာ ဖြေရှင်းရန် အထောက်အကူပြုသည့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးစနစ်တစ်ခုလိုအပ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံရေး - ယခင်နှင့် ယခု

မြန်မာနိုင်ငံမှ အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးသည် နှစ်ပေါင်းများစွာ အာဏာရှင်ပုံစံ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပြီး ကွဲလွဲမှုများကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရန်နှင့် တောင်းဆိုချက်များ၊ လိုအပ်ချက်များကို ဖလှယ်ရန် အလုပ်သမားရေးရာ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးသည့် စီမံခန့်ခွဲရေးယဉ်ကျေးမှု မရှိခဲ့ပေ။ ၎င်းမှာ တရားမျှတမှုမရှိဟု ခံစားသွားရရန်နှင့် အငြင်းပွားမှုများ အဖြစ်သို့ ကူးပြောင်းသွားမည့် သဘောကွဲပြားမှုများကို တားဆီးရာတွင် အရေးကြီးသော စီမံခန့်ခွဲမှုဖြစ်သည်။ တပ်မတော်အုပ်ချုပ်ရေးအောက်တွင် (၁၉၆၂ - ၂၀၁၁) အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ရပိုင်ခွင့်နှင့် အကျိုးစီးပွားများကို ကာကွယ်ရန်အတွက် စုစည်းခြင်းကို တားမြစ်ခဲ့ပြီး စုပေါင်းညှိနှိုင်းသည့် ပုံစံမရှိခဲ့ပေ။

၂၀၁၁ နောက်ပိုင်းတွင်မူ အလုပ်သမားဥပဒေများစွာကို ပြင်ဆင်ခဲ့ပြီး ဥပဒေအသစ်များကိုလည်း ရေးဆွဲခဲ့သည်။ ၂၀၁၁ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဥပဒေသည် နှစ်ပေါင်းငါးဆယ်ကျော်တားမြစ်ထားခဲ့သော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းမှုကို ခွင့်ပြုခဲ့သည်။ ရလဒ်အားဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွံ့ဖြိုးလာခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏အဆိုအရ ၂၀၁၇ ဧပြီလအထိ မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂအရေအတွက် ၂၄၁၄ ခု (အခြေခံ အဖွဲ့အစည်း ၂၂၆၁၊ မြို့နယ်အဆင့် အဖွဲ့အစည်း ၁၂၅၊ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်အဖွဲ့အစည်း ၁၉၊ စုပေါင်းထားသော အသင်းအဖွဲ့ ၈၊ အသင်းချုပ် ၁) ရှိသည်။¹ လုပ်ငန်းရှင် အဖွဲ့အစည်းများကိုပါ ဖွဲ့စည်းခဲ့သော်လည်း အရေအတွက် (၂၉) ခုသာရှိ၍ နည်းပါး

¹ MOLIP, 2017. www.mol.gov.mm/mm/departments/departments-of-labour/dol-manpower-statistics-division/emp-associations/.

သည့်အပြင် အများစုမှာ တကယ်စစ်မှန်သော အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းမျိုးမဟုတ်ပဲ စီးပွားရေးအသင်းအဖွဲ့များသာ ဖြစ်ကြသည်။²

အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အဆင့်အမျိုးမျိုးမှ MOLIP ဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်သမား ဥပဒေသစ်များ တွင် ဖော်ပြထားသော ရပိုင်ခွင့်များနှင့် လိုက်နာရန်ကတိကဝတ်များကို လေ့လာနေကြဆဲဖြစ်သည်။ တခါတရံ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများကို နားလည်သဘောပေါက်မှုမရှိခြင်းကြောင့် အငြင်းပွားမှုများဖြစ်ပေါ်တတ်သည့် ပြင် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများကို ပြန်လည်သုံးသပ်မှုများနှင့် ပြဌာန်းချက်အသစ်များထည့်သွင်းခြင်းများ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်နေရာ ၎င်းတို့အတွက် လိုအပ်ချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရင်း အငြင်းပွားမှုများ ထွက်ပေါ်လာလေ့ရှိသည်။ အကောင်းဆုံး နိုင်ငံတကာအကောင်းဆုံးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအရ သတ်မှတ်ထား သည့် မှန်ကန်သော စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုသဘောတူညီချက်များ ရှားပါးနေဆဲဖြစ်သော်လည်း အလုပ်သမားသမ ဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ အင်န်ဂျီအိုများ ဖွံ့ဖြိုးလာမှုသည် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရှင်များနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းအပါအဝင် ၎င်းတို့၏ ရပိုင်ခွင့်များကိုသိရှိမှုတို့ တိုးမြှင့်လာစေရန် အ ထောက်အကူပြုသည်။³ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အရွယ်အစားနှင့် လက်လှမ်းမှီမှုတို့ ကြီးထွားလာသည့် အလျောက် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအတွက် အချိန်တိုတိုနှင့် မျှတသောရလဒ်များ ဖော်ထုတ်ပေးနိုင်မည့် အားကောင်း၍ ထိရောက်သော ပဋိပက္ခဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားနှစ်ဖက်စလုံးမှ လက်လှမ်းမီစေရန် ပိုမိုလိုအပ်လာသည်။

² ILO တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း

³ Solidarity Center တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (SDLD) ကို ၂၀၁၂ တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး ဖော်ပြထားသော ရည်ရွယ်ချက်များတွင် အလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့်နှင့် အေးချမ်းသော အလုပ်ခွင်နေရာများကို ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရေး၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုကို တရားမျှတစွာ ဖြေရှင်းခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတစွာ၊ မှန်ကန်စွာ၊ မြန်ဆန်စွာ ရရှိစေရေးတို့ ပါဝင်သည်။^၄ သမိုင်းကြောင်းအရ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုများမှာ ၁၉၂၉ ဝါကိစ္စပဋိပက္ခအက်ဥပဒေအရ အကျုံးဝင်ပြီး အမှုတစ်ခုသည် ဥပဒေပညာရှင်များပါဝင်သော ဝါကိစ္စပဋိပက္ခဖြေရှင်းရေးရုံးသို့ရောက်ရှိရန် အဆင့်အတော်များများကို ဖြတ်သန်းရသည်။ ၁၉၆၂ နောက်ပိုင်းတွင် ထိုစနစ်ကို ပြင်ဆင်ခဲ့ပြီး အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို ဖွဲ့စည်းခွင့်မပြုတော့ပဲ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား အငြင်းပွားမှုမှန်သမျှကို အစိုးရက ကြီးကြပ်သော အလုပ်သမားကော်မတီများမှတစ်ဆင့် ဖြေရှင်းခဲ့သည်။^၅ ၂၀၁၂ SDLD ဖြင့် ၁၉၂၉ ဝါကိစ္စပဋိပက္ခအက်ဥပဒေကို အစားထိုးခဲ့သည်။

SDLD သည် လုပ်ငန်းခွင်အဆင့်၊ မြို့နယ်အဆင့်၊ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်၊ နိုင်ငံအဆင့်တွင် ဖြေရှင်းရန် နည်းစနစ်များဖြင့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကိုရေးဆွဲထားပြီး ထိုလုပ်ငန်းစဉ်မှတစ်ဆင့် သက်ဆိုင်သူများသည် တစ်ဦးချင်းနှင့် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများကို တင်ပြနိုင်ပြီး သဘောတူညီမှုရရှိအောင် ကျွမ်းကျင်သူများထံမှ အကြံဉာဏ်နှင့် ပံ့ပိုးမှုများကိုရယူသည်။ ယင်းဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် ထိုထက်ပိုသော အလုပ်သမားများအကြား အငြင်းပွားခြင်းကို တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုအဖြစ် သတ်မှတ်ပြီး အလုပ်ရှင် (သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းရှင်အဖွဲ့အစည်း) နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့အကြား အငြင်းပွားခြင်းကို စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုဟု သတ်မှတ်သည်။^၆



အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)

အလုပ်သမားများနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုအပိုင်းတို့ အကြား မကြေလည်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာလျှင် ဖြေရှင်းရန် ပထမဆုံး ကြိုးပမ်းမှုအနေဖြင့် အလုပ်သမားနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းအကြား တိုက်ရိုက်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းဖြင့် လုပ်ဆောင်သည်။ SDLD အရ အလုပ်သမား ၃၀ ကျော်ရှိသော အလုပ်ရှင်များသည် မကြေလည်မှုမှန်သမျှ ကိုင်တွယ် ညှိနှိုင်းရန်နှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန်အတွက် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်း ရေးကော်

^၄ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော် အမှတ် ၅/ ၂၀၁၂)၊ ၂၈ မတ်လ ၂၀၁၂။

^၅ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း

^၆ SDLD ဥပဒေ အခန်း(၁) ပုဒ်မ ၂ (ဃ) (က)

မတီ (WCC) ကို ဖွဲ့စည်းရန် လိုအပ်သည်။⁷ WCC တွင် အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦးနှင့် အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦးတို့ဖြင့် စုစုပေါင်းကော်မတီဝင်လေးဦးပါဝင်သည်။ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများမှ ဖြစ်ရန်လိုပြီး သမဂ္ဂများမရှိပါက အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်တင်မြှောက်ရမည် ဖြစ်သည်။⁸

WCC သည် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ ပထမဆုံးအဆင့်ဖြစ်ပြီး အကယ်၍ ယင်းအဖွဲ့များကသာ ကောင်းမွန်သော စိတ်ရင်းစေတနာဖြင့် ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်ပါက အငြင်းပွားမှုအားလုံးနီးပါးကို WCC အဆင့်တွင် ဖြေရှင်းနိုင်လိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ကြောင်းကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား နှစ်ဖက်စလုံးမှ သက်ဆိုင်သူ များစွာက ထုတ်ဖော်ပြောကြားကြသည်။⁹

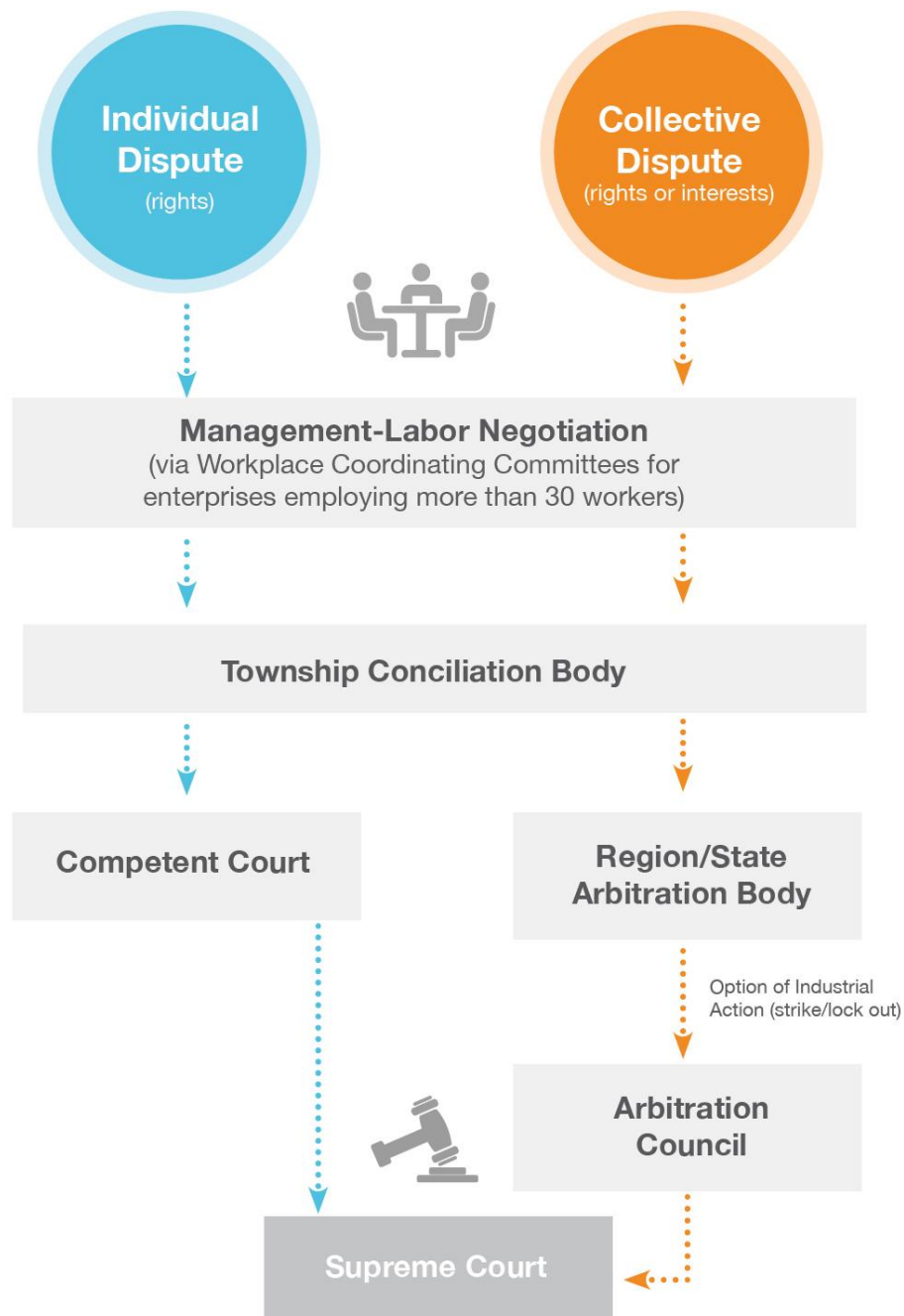
"တားဆီးကာကွယ်ခြင်းသည် ကုသခြင်းထက် ပိုကောင်းသည်။ အငြင်းပွားမှုများကို
ပထမဆုံးဖြစ်ပွားသည့် နေရာတွင် တားဆီးနိုင်လျှင် ပိုကောင်းသည်"
ရန်ကုန် နံ့သာမိအဖွဲ့၊ အဖွဲ့ဝင်

⁷ MOLIP အဆိုအရ SDLD ဥပဒေသည် သတ္တုတွင်းကဏ္ဍမှလွဲလျှင် ကဏ္ဍအားလုံးအပေါ် သက်ရောက်သည် (MOLIP တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း)

⁸ SDLD အခန်း ၂ ပုဒ်မ ၃

⁹ MICS, WCC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများ

Labor dispute settlement process under SLDL



သို့ရာတွင် အလုပ်ခွင်အများစုတွင် WCC များကို ဖွဲ့စည်းထားခြင်းမရှိဟု သက်ဆိုင်သူများက အစီရင်ခံကြသည်။¹⁰ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်မှ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးက ထိုမြို့နယ်အတွင်းရှိ ကဏ္ဍအားလုံးမှ အကြမ်းဖျင်း စက်ရုံပေါင်း ၁၀၀၀ ကျော်တွင် ခန့်မှန်းခြေ ၃၀ မျှသာ WCC ဖွဲ့စည်းထားသည်ဟု ပြောကြားသည်။¹¹ ထို့အပြင် အလုပ်ခွင်အချို့သည် မှန်ကန်သော ကိုယ်စားပြုမှုမရှိခြင်းနှင့် မှန်ကန်သောစိတ်ရင်းစေတနာဖြင့် ပါဝင်မှုမရှိခြင်းတို့ကြောင့် စာရွက်ပေါ်တွင် အမည်ခံမျှသာရှိပြီး လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှုမရှိသော WCC များကို ဖွဲ့စည်းထားကြသည်။ SDLD သည် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ ရွေးချယ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်အား မည်သို့လုပ်ဆောင်ရမည်ကို သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိသောကြောင့် တခါတရံအလုပ်ရှင်များကိုယ်တိုင်က ရွေးချယ်လိုက်ကြရာ WCC ၏ ထိရောက်မှုကို သိသာစွာအားနည်းသွားစေသည်။ အချို့အလုပ်ရှင်များကလည်း ၎င်းတို့အနေနှင့် WCC ကို ဖွဲ့စည်းရန် ကြိုးစားသော်လည်း အဖွဲ့ဝင်ရွေးချယ်ခြင်းကို မည်သို့စီမံရမည် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ မကျေလည်မှုများကို WCC သို့ တင်ပြလာနိုင်ရေးကို မည်သို့သေချာအောင် ပြုလုပ်ရမည် စသည်တို့ကို သေချာမသိကြောင်း ပြောကြားကြသည်။

အထည်ချုပ်စက်ရုံများသည် WCC နှင့်ပတ်သက်၍ နိုင်ငံတကာဖောက်သည်များ၏ ပိုမိုအာရုံစိုက်မှုကို ခံယူရသောကြောင့် အချို့က WCC ဖွဲ့စည်းရန် ကြိုးစားကြသည်။ သို့ရာတွင် WCC များကို ဖွဲ့စည်းထားသော အလုပ်ခွင်များမှာပင် အလုပ်သမားများက WCC ဆိုတာ ဘာလဲ၊ ဘာတွေလုပ်သလဲ ဆိုသည်ကို များသောအားဖြင့် မသိရှိကြပေ။¹² နိုင်ငံသားပိုင်စက်ရုံများတွင် WCC များမှာ မရှိသလောက်ဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းတွင်းဆက်ဆံရေးနှင့် အလုပ်ရှင် - အလုပ်သမား တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်းတို့အပေါ် နားလည်သဘောပေါက်မှု အလွန်နည်းပါးသည်။¹³

"မြန်မာလူမျိုး ပိုင်ရှင်တွေက စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုနဲ့ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ဘာကြောင့်လိုအပ်တယ် ဆိုတာကို နားမလည်ကြဘူး။ သူတို့က မိသားစုလို ခင်ဗျားကို ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်မယ်လို့ ပြောလိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် ဆန္ဒပြတာ ပြီးသွားရင် ဘာတိုးတက်မှုမှ မရှိဘူး။" CTUM

ယခုအချိန်ထိမူ ခိုင်မာသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ရှိသည့် အလုပ်ဌာနများတွင် WCC များ ပိုမိုထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်နေသည့်သဘောကို တွေ့ရသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် WCC များ ဖွဲ့စည်းမှုကို ကူညီနိုင်ခြင်း၊ ကိုယ်စားလှယ် ရွေးချယ်ခြင်းအတွက် မူဘောင်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ခြင်း၊ စိုးရိမ်မှုနှင့် မကျေလည်မှုများကို ဆက်သွယ်သိရှိနိုင်ခြင်း တို့ကြောင့်ဖြစ်သည်။¹⁴

¹⁰ Action Labor Rights (ALR), CTUM, Solidarity Center, WCC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများ။

¹¹ ALR တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

¹² Solidaridad တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

¹³ CTUM, MICS/AFFM တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများ။

¹⁴ CTUM, FIDH, MICS/AFFM, Solidarity Center, WCC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများ။

"WCC အဖွဲ့ဝင်တွေကို ဒီမိုကရေစီနည်းကျ ရွေးချယ်ခွဲရင်တောင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ မရှိရင် အလုပ်သမားတွေ ဘာကိုလိုအပ်တယ်၊ သူတို့ ဘာလုပ်ရမယ်ဆိုတာကို ဘယ်လိုလုပ် သိမှာလဲ" Solidarity Center

အချို့ WCC များသည် သီတင်းတစ်ပတ်၊ နှစ်ပတ်တိုင်းတွင် ပုံမှန်အစည်းအဝေးများ ကျင်းပလေ့ရှိပြီး အချို့ကမူ လိုအပ်သောအချိန်တွင် ခေါ်ယူစည်းဝေးကြသည်။ WCC ကော်မတီဝင်များက ၎င်းတို့သည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြားမှ ကိစ္စရပ် ၅၀ - ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းကို ဖြေရှင်းပေးနိုင်စွမ်းရှိပြီး WCC သည် အလုပ်သမားရပိုင်ခွင့်များကို ကာကွယ်ရန်အတွက် အရေးကြီးသည့် စနစ်အဖြစ် ဖြည့်ဆည်းပေးသည်ဟု ပြောကြားကြသည်။¹⁵

"WCC ကို မစတင်ရသေးခင်က အလုပ်ရှင်တွေဟာ သူတို့လုပ်ချင်ရာကို လုပ်ခဲ့ကြတယ်"
WCC အဖွဲ့ဝင်များ

WCCs ဖွဲ့စည်းမှုသည် ထိရောက်သော အလုပ်သမားစီမံခန့်ခွဲရေး တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုကို ဖန်တီးရေးအတွက် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သောအဆင့်ဖြစ်သည်ဟု အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အဖွဲ့ဝင်များက ရှုမြင်ကြသည်။ အချို့ကိစ္စရပ်များတွင် အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ မရှိသောနေရာများ၌ အလုပ်ရှင်က WCC ဖွဲ့စည်းရေးကို ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု မရှိသည့်အခါတွင် မြို့နယ် အလုပ်သမား ဦးစီးဌာန အရာရှိများ (TLOs) ထံမှ ကူညီပံ့ပိုးမှုကို တောင်းဆိုကြသည်။

မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ (TCB)

SDLD အရ WCC ဖြင့် ဖြေရှင်း၍မရသည့် အငြင်းပွားမှုများကို မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ (TCB) ထံ ကြားနာရန် တင်ပြနိုင်သည်။ TCB တွင် အစိုးရကိုယ်စားလှယ် ၃ ဦး၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ၃ ဦး၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ် ၃ ဦး၊ ဂုဏ်သရေရှိပုဂ္ဂိုလ် ၂ ဦး စုစုပေါင်း ၁၁ ဦး¹⁶ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားပြီး သက်တမ်း ၂ နှစ်ဖြစ်သည်။ အငြင်းပွားမှုများကို အုပ်စုတစ်ခုစီမှ (အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၊ ဂုဏ်သရေရှိပုဂ္ဂိုလ်) ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးစီ ပါဝင်သော လေးဦးအဖွဲ့ဖြင့် ကြားနာရသည်။¹⁷ စိန်ခေါ်မှု ပိုများသော အငြင်းပွားမှုများတွင်မူ အုပ်စု

¹⁵ WCC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

¹⁶ SDLD ဥပဒေအရ အဆိုပါ ဂုဏ်သရေရှိပုဂ္ဂိုလ်များသည် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများက ယုံကြည်လက်ခံသောသူ ဖြစ်ရမည် (SDLD ဥပဒေ အခန်း ၃ ပုဒ်မ ၁၀-င)။ ရန်ကုန် AB မှ ဂုဏ်သရေရှိပုဂ္ဂိုလ် နှစ်ဦးစလုံးမှာ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ဟောင်း အပါအဝင် ဝန်ကြီးဌာန အငြိမ်းစားအရာရှိများဖြစ်သည်။

¹⁷ TCB အဖွဲ့ဝင် မည်မျှပါဝင်သင့်သည် ဟူသော တင်ပြမှုများ ကွဲပြားနေသည်။ အချို့က သုံးဦးသာ လိုအပ်သည်ဟုဆိုသည်။

တစ်ခုစီမှ ကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦးစီ ပါဝင်သော ရှစ်ဦးအဖွဲ့ဖြင့် ကြားနာရန် တောင်းဆိုရသည်။ ကြားနာမှုတွင် အဖွဲ့ဝင်များ အလှည့်ကျ ပါဝင်ရန် ဖိတ်ခေါ်ရသည်။

လက်တွေ့တွင်မူ အငြင်းပွားမှုနှင့် ကိစ္စရပ်များစွာကို WCC ဖြင့် ဖြေရှင်းခြင်းထက် မြို့နယ်အလုပ်သမားဦးစီးဌာန အရာရှိများထံ တိုက်ရိုက်တင်ပြကြသည်။ အထူးသဖြင့် WCC (အမည်ခံဖြစ်စေ၊ လက်တွေ့ဖြစ်စေ) မရှိသောအခါနှင့် အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွားကိုကိုယ်စားပြုရန် WCC ကို မယုံကြည်ရသောအခါတွင် ယင်းသို့ဖြစ်လေ့ရှိပြီး TLO များထံ တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ် တင်ပြကြသည်။¹⁸ TLO များသည် ဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) ၏ မြို့နယ်အဆင့်ရုံးများတွင် ရုံးထိုင်သော ဝန်ထမ်းများဖြစ်ကြပြီး ထွက်ပေါ်လာသည့် အလုပ်သမားရေးရာ မေးခွန်းများ သို့မဟုတ် ကိစ္စရပ်များမှန်သမျှအတွက် ပထမဆုံးဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရသည့်နေရာအဖြစ် ထမ်းဆောင်နေရသည်။ TLO များသည် အငြင်းပွားမှုများကို လက်ခံရန် တာဝန်ရှိပြီး TCB ၏ အတွင်းရေးမှူးအဖြစ်လည်း ဆောင်ရွက်ရသည်။

WCC များ မရှိသည့်၊ အလုပ်မဖြစ်သည့် ကိစ္စရပ်များတွင် TCB သည် အငြင်းပွားမှုများကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန် ပထမဆုံးအခွင့်အလမ်းအဖြစ် ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်ပေးသည်။ အကျိုးဆက်အားဖြင့် ထိရောက်သော WCC ရှိသောကြောင့် တိုက်ရိုက်စေ့စပ်ညှိနှိုင်း၍ရနိုင်သော နေရာမှအလုပ်သမားများထက် WCC မရှိသောနေရာမှ အလုပ်သမားများက ၎င်းတို့၏ အမှုများကို TCB အဆင့်တွင် ဖြေရှင်းရန် အလားအလာ ပိုများသည်။¹⁹

အချို့ကိစ္စရပ်များတွင် အငြင်းပွားမှုများကို ကြားနာမှုမပြုပဲ ဖြေရှင်းရန် TLO များက ကြိုးစားလာကြသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ SDLD အရ ဖြေရှင်းခြင်းထက် အခြားဥပဒေများဖြင့် ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်သည်ဟု ယူဆသည့်အခါများတွင် ထိုသို့ဖြစ်လေ့ရှိသည်။ ယင်းသို့သော ကိစ္စရပ်များတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများအား တိုက်ရိုက်အကြံပေးခြင်းဖြစ်စေ၊ လမ်းညွှန်မှု ခံယူရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာအစိုးရဌာနသို့ လွှဲပြောင်းခြင်းဖြစ်စေ ပြုလုပ်နိုင်သည်။²⁰

"တစ်ချို့ကိစ္စတွေက ဥပဒေအရ ရှင်းလင်းမှု ရှိတယ်။ ဒါကြောင့် အများကြီးပြောစရာ မလိုဘူး။ အလုပ်သမား ဦးစီးဌာနအရာရှိက ဥပဒေက ဒီလိုရှိတယ်၊ သူတို့ ဘယ်လိုလုပ်သင့်တယ် ဆိုတာကို ပြောလိုက်ရုံပဲ"

Action Labor Rights

¹⁸ MICS/AFFM, MOLIP, WCC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

¹⁹ CTUM တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

²⁰ MICS/AFFM, MOLIP, WCC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

အချို့ကိစ္စရပ်များတွင် ပတ်သက်သူအားလုံး တက်ရောက်ခြင်းမရှိပဲ TLO များက ကြားနာမှုပြုလုပ်သည်လည်းရှိသည်။ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များက တစ်ခါတရံတွင် အလုပ်ရှင်ထံမှ ခွင့်တိုင်နိုင်ရန်အတွက် လုံလောက်သော အသိပေးမှုကို မရရှိကြောင်း၊ ကြားနာသည့်နေရာမှာ ခရီးဝေးလွန်းကြောင်း၊ ဖိတ်ကြားခံရခြင်းပင် မရှိကြောင်း စောဒကတက်ကြသည်။²¹ ထို့အပြင် ကိစ္စရပ်အရေအတွက်များလွန်းသောကြောင့် တစ်ခါတစ်ရံအလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များသည် TCB များတွင် ပါဝင်တက်ရောက်ရန် အချိန်မပေးနိုင် သို့မဟုတ် အချိန်မပေးလိုကြောင်း အချို့ပါဝင်နေသူများက ထောက်ပြကြသည်။ အချို့နေရာများတွင်မူ ကြားနာမှုများတွင် ဂုဏ်သရေရှိ ပုဂ္ဂိုလ်များ ပါဝင်တက်ရောက်ခဲ့သည်ဟုဆိုသည်။²²

"TCB တွေက ကောင်းပါတယ်။ ပြဿနာတွေကို တက်တက်ကြွကြွ ဖြေရှင်းပေးကြတယ်။ အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦး နှစ်ဦးပဲရှိရှိ အစိုးရကိုယ်စားလှယ်ပဲရှိရှိ အသုံးဝင်နေတုန်းပါပဲ"

MICS

TCB လုပ်ငန်းစဉ်သည် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေမှုတစ်ခုဖြစ်ပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း မဟုတ်သောကြောင့် TCB သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ထုတ်ပြန်ခြင်း မပြုပေ။ ထိုအစား ပါဝင်ပတ်သက်သည့် နှစ်ဖက်အစုကို အပြန်အလှန်သဘောတူညီမှု ရရှိရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ပံ့ပိုးအားပေးမှုကို ပြုလုပ်သည်။ TLO နှင့် TCB အဖွဲ့ဝင်များသည် သက်ဆိုင်သော ဥပဒေနှင့် စည်းကမ်းများ၊ ဖြစ်သင့်ဖြစ်ထိုက်သော ရလဒ်များနှင့်ပတ်သက်၍ နှစ်ဖက်စလုံးကို အကြံပြုသည့် ကဏ္ဍမှ ပါဝင်နိုင်သော်လည်း သဘောတူညီချက်များကို ပြောဆိုသတ်မှတ်ခြင်း မပြုလုပ်နိုင်ပေ။ SLDL အရ TCB သည် အငြင်းပွားမှုကို သိရှိလက်ခံသည့်နေ့မှ သုံးရက်အတွင်း ကိစ္စတိုင်းကို စေ့စပ်ဖြန်ဖြေပေးရန် လိုအပ်သည်။²³

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်း - အငြင်းပွားမှုတွင် ပတ်သက်နေသောအုပ်စုများအား ဘက်မလိုက် ကြားနေသော တတိယအဖွဲ့၏ ကြားဝင်ဖြန်ဖြေမှုမှတစ်ဆင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူပြေလည်မှုရရှိအောင် ကူညီသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ဖြစ်သည်။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေသူသည် အဖွဲ့များကို ပြေလည်မှုရရန် ကူညီပေးသူဖြစ်ပြီး သဘောတူညီမှုကို ချမှတ်ပေးရန် အာဏာပေးမထားပေ။

အနုညတစီရင်ခြင်း - အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းရာတွင် လိုက်နာရန်နှင့် နောက်ဆုံးအဆင့်ဆုံးဖြတ်ချက် ရရှိရန်အတွက် လွတ်လပ်သော ဘက်မလိုက်ကြားနေ တတိယအစုထံ တင်ပြရသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဖြစ်သည်။

²¹ ALR, WCC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

²² ALR တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

²³ ဥပဒေအရ လိုအပ်သော အချိန်သတ်မှတ်ချက် အသေးစိတ်ကို နောက်ဆက်တွဲ ၂ တွင်ကြည့်ပါ

တစ်ခါတရံတွင် သဘောတူညီမှုရရှိစေရန် TLO ထံမှ ဖိအားပေးမှု ရှိသည်ဟု TCB လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်သူများက တင်ပြကြသည်။ ၎င်းဖိအားပေးမှုသည် အလုပ်သမားများအား (“ဒုက္ခမရှာပါနဲ့” ဟု) ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်အား (“သူတို့ကိုပေးလိုက်ပါ။ ခင်ဗျားတို့ တတ်နိုင်ပါတယ်” ဟု) ဖြစ်စေ တိုက်ရိုက်တိုက်တွန်းမှု²⁴ ဖြစ်နိုင်သော်လည်း ဖိအားပေးမှုသည် အလွန်အကျွံမဖြစ်သင့်ဟု အများစုက ခံစားယူဆကြသည်။ အမှုများကို မည်သို့ကိုင်တွယ်သည်၊ အဖွဲ့များကို မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ ခေါ်ယူစည်းဝေးသည်ဟူသောအချက်သည် TLO တစ်ဦးစီ၏ စဉ်းစားဆင်ခြင်မှုအပေါ်တွင် အဓိကမူတည်နေသည့်သဘောရှိပြီး ချဉ်းကပ်ပုံများအမျိုးမျိုးရှိသည်။ ကိစ္စရပ်အရေအတွက်များပြားစွာ ကိုင်တွယ်ရသော မြို့နယ်များတွင် (ဥပမာ ရန်ကုန်နှင့် အနီးတစ်ဝိုက်) TLO အရာရှိများက ပိုမိုအတွေ့အကြုံရင့်ကျက်၍ ထိရောက်စွာဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း သိရှိရသည်။²⁵

TCB အဆင့်တွင် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ ကိုယ်စားပြုမှုမှာလည်း ထိုသို့ပင် ကွဲပြားမှုရှိသည်။ TCB အဆင့်၌ ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ ကိုယ်စားပြုမှုကို ခွင့်ပြုခြင်း ရှိ၊ မရှိ ဥပဒေတွင် ဖော်ပြထားခြင်း မရှိသော်လည်း²⁶ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်နေသော အလုပ်သမားများသည် အမှုကို ရေးသားရာတွင်ဖြစ်စေ၊ အမှုကို တင်ပြရာတွင်ဖြစ်စေ အလုပ်သမားသမဂ္ဂထံမှ ကူညီပံ့ပိုးမှုကို ရရှိကြသည်။ အချို့ကလည်း အလုပ်သမားရပိုင်ခွင့်အုပ်စုများ၊ အင်န်ဂျီအိုများထံမှ ကူညီပံ့ပိုးမှုကို ရယူကြသည်။ TCB တွင် အလုပ်ရှင်များကို တစ်ခါတစ်ရံ ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ ကူညီပံ့ပိုးမှုရှိသော်လည်း တစ်ခါတစ်ရံ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် အမှုကိုတင်ပြကြသည်။ အချို့ TLO များက သက်ဆိုင်ရာနှစ်ဖက်အဖွဲ့မှလွဲ၍ မည်သူ့ကိုမှ ပါဝင်တက်ရောက်ရန် သို့မဟုတ် တင်ပြရန် ခွင့်ပြုခြင်းမရှိပေ (၂၀၁၃ -၁၄ တွင် ပိုမို တွေ့ရှိရသည်။ ပါဝင်တက်ရောက်မှုသည် ယခုအခါ ပိုမိုပီပြင်လာသည်) ။²⁷ ၎င်းတို့က နှစ်ဖက်အဖွဲ့ကို သဘောတူညီမှုရရှိအောင် ကူညီရန် ကြိုးစားရသောကြောင့် ကြားနာသောနေရာမှ အခြားသူများ ထွက်ခွာပေးရန် တောင်းဆိုလေ့ရှိသည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားရပိုင်ခွင့်အုပ်စုများသည် အလုပ်သမားများအား စာရွက်စာတမ်းရေးသားနိုင်ရန်နှင့် အမှုတင်ပြနိုင်ရန် ကူညီပံ့ပိုးရာတွင် အရေးပါသောကဏ္ဍမှ ပါဝင်ကြသည်။ သာကေအားဖြင့် CTUM သည် ၂၀၁၆ ဇန်နဝါရီလမှ အောက်တိုဘာလအထိ အမှုပေါင်း ၃၆၀ တွင် အကူအညီပေးခဲ့ပြီး Action Labour Rights သည် ၂၀၁၆ အတွင်း အမှုပေါင်း ၁၃၆ ခုတွင် အကူအညီပေးခဲ့သည်ဟု သိရသည်။²⁸

²⁴ ILO, WCC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများ။

²⁵ ALR, CTUM, DFDL တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများ။

²⁶ CTUM တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများ။

²⁷ ၎င်း

²⁸ ALR, CTUM တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများ။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ မြို့နယ်ပေါင်း ၃၂၅ ခုအနက် အများစုတွင် TCB များဖွဲ့စည်းထားသည်ဟု MOLIP က ပြောကြားသော်လည်း²⁹ အငြင်းပွားမှုအများစုကို ရန်ကုန်နှင့် အနီးတစ်ဝိုက်တွင်သာ ကိုင်တွယ်နေကြောင်း တရားဝင် ကိန်းဂဏန်းများက ပြသနေသည်။ အချို့သော TCB များသည် အမှုအရေအတွက်များစွာကို ရင်းမြစ်အနည်းငယ်နှင့် ကိုင်တွယ်နေကြရာ ဥပဒေက သတ်မှတ်ထားသော အချိန်ကာလအတွင်း အမှုများကို ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ရမည့် စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ်တွင်လည်း သက်ရောက်မှုရှိနေသည်ဟု သက်ဆိုင်သူများက တင်ပြကြသည်။ သို့ရာတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် အမှုများစွာကို ကိုင်တွယ်ရသော (လှိုင်သာယာကဲ့သို့) TCB များသည် စက်ရုံအနည်းငယ်၊ အငြင်းပွားမှု အနည်းငယ်သာရှိသော မြို့နယ်များမှ TCB များထက် အတွေ့အကြုံပိုများပြီး လုပ်ငန်းစဉ်ကို ပရော်ဖက်ရှင်နယ်ပီသဘော ပိုမိုစီမံခန့်ခွဲနိုင်သည်။³⁰

TCB အဆင့်တွင်ရရှိသော သဘောတူညီချက်များကို ထုတ်ပြန်ခြင်းမပြုသော်လည်း မြို့နယ်အလုပ်သမားဦးစီးဌာနတွင် မူရင်းစာချုပ်ကို ထိန်းသိမ်းထားပြီး လေ့လာရန်အတွက် တောင်းဆိုလျှင် ရရှိနိုင်သည်။

ခုံသမာဓိအဖွဲ့ (ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်) (AB)

TCB အဆင့်တွင် ဖြေရှင်း၍ မရသော အငြင်းပွားမှုများကို သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ (AB) သို့ တင်ပြနိုင်သည်။ AB ကို တိုင်းနှင့် ပြည်နယ်တစ်ခုစီတွင် ဖွဲ့စည်းထားရာ စုစုပေါင်း ၁၅ ဖွဲ့ရှိပြီး နေပြည်တော်လည်း ပါဝင်သည်။ TCB ကဲ့သို့ပင် AB များတွင်လည်း အစိုးရ ကိုယ်စားလှယ် ၃ ဦး၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းကိုယ်စားလှယ် ၃ ဦး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ်သုံးဦး၊ ဂုဏ်သရေရှိပုဂ္ဂိုလ် ၂ ဦး စုစုပေါင်း အဖွဲ့ဝင် ၁၁ ဦး ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားပြီး ၂ နှစ်သက်တမ်း တာဝန်ထမ်းဆောင်ရသည်။ အမှုကို လက်ခံကြားနာရာတွင် အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အစုများမှ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးစီဖြင့် ၃ ဦး ပါဝင်တက်ရောက်ရသည်။ ထို့နောက်တွင် အမှုကို ဆွေးနွေးရန် အဖွဲ့ဝင် ၁၁ ဦးစလုံး စည်းဝေးကာ အများစုမဲကို အခြေခံ၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည်။ အလုပ်များလွန်းသော (ကဏ္ဍအားလုံးမှ စက်ရုံ ၅၀၀၀ ကျော်ရှိသောကြောင့်) နေရာဖြစ်သည့် ရန်ကုန် AB အနေနှင့် အဖွဲ့ဝင် ၁၁ ဦး ကော်မတီသည် အနည်းဆုံး တစ်ပတ်တစ်ကြိမ် အစည်းအဝေး ပြုလုပ်ရသည်။ အမှုကို လက်ခံကြားနာသည့်ရက်မှ ၇ ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်ကာ သက်ဆိုင်သော အုပ်စုများထံ ၂ ရက်အတွင်း ပေးပို့ရသည်။

AB အဆင့်တွင် အငြင်းပွားအုပ်စုနှစ်ဖက်စလုံးသည် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ အကူအညီကိုဖြစ်စေ၊ ကိုယ်စားပြုမှုကို ဖြစ်စေ ရယူလေ့ရှိသည်။ AB ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လိုက်နာရန် ဝတ္တရားရှိသော်လည်း ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် တစ်ဖက်အုပ်စုက ကျေနပ်မှုမရှိပါက နိုင်ငံတော်အဆင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ (AC) သို့တင်ပြရန် ၇ ရက်အချိန်ရသည်။ အမှုတစ်ခုကို ဆုံးဖြတ်ခြင်းမပြုပဲ AC သို့တင်ပြရန် AB က ဆုံးဖြတ်နိုင်သော်လည်း ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရန် AB အဖွဲ့ဝင် ၁၁ ဦးစလုံးက သဘောတူရန် လိုအပ်သည်။³¹

²⁹ MOLIP တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

³⁰ CTUM တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

³¹ AB တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

ရုံသမာဓိ ကောင်စီ (AC)

ရုံသမာဓိ ကောင်စီ (AC) သည် အနုညတစီရင်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမြင့်ဆုံးအဆင့်ဖြစ်သည်။ AC တွင် ဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) မှရွေးချယ်သော ကိုယ်စားလှယ် ၅ ဦး (များသောအားဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနမှ အငြိမ်းစားအရာရှိများ) ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းမှ ကိုယ်စားလှယ် ၅ ဦး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ် ၅ ဦး စုစုပေါင်း အဖွဲ့ဝင် ၁၅ ဦး ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားပြီး ၂ နှစ် သက်တမ်း ဆောင်ရွက်ရသည်။

အမှုတစ်ခုကို AC က လက်ခံလိုက်သည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက် အမှုကို ကြားနာရန်အတွက် အုပ်စုတစ်စုစီမှ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးစီ ပါဝင်သော အဖွဲ့ဝင် သုံးဦးပါ ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းသည်။ အငြင်းပွားမှုတွင် ပတ်သက်သော အုပ်စုများသည် ခုံရုံးအဖွဲ့တွင် ၎င်းတို့ ပါဝင်စေလိုသော AC အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးကို ရွေးချယ်ခွင့်ရှိသည် (အလုပ်သမားအုပ်စုက အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်းကိုယ်စားလှယ်အားလည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်ဖက်မှ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း

ကိုယ်စားလှယ်အားလည်းကောင်း အသီးသီးရွေးချယ်ကာ ထိုနှစ်ဦးက အစိုးရကိုယ်စားလှယ်ကို ဆက်လက်ရွေးချယ်ရသည်) ။ AB အဖွဲ့နှင့် မတူသောအချက်မှာ AC ၏ ခုံအဖွဲ့သည် နောက်ဆုံးအဆင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်ပိုင်ခွင့်ရှိပြီး အမှုတစ်ခုတိုင်းကို AC တစ်ဖွဲ့လုံးသုံးသပ်ခြင်းနှင့် လက်မှတ်ထိုးခြင်းမပြုလုပ်ပေ။ သို့ရာတွင် လိုက်နာခြင်းမရှိသော အမှုများအား တရားရုံးသို့ လွှဲပြောင်းရေးကို အတည်ပြုရန်အတွက် စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ရန် AC တစ်ဖွဲ့လုံး တစ်လလျှင် တစ်ကြိမ် တွေ့ဆုံစည်းဝေးသည်။³²

ကမ္ဘောဒီးယား၏ ရုံသမာဓိကောင်စီ

ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရန် ကြိုးစားမှုများ မအောင်မြင်သော အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် ၂၀၀၃ ခုနှစ်က ဖွဲ့စည်းခဲ့သော ကမ္ဘောဒီးယားရုံသမာဓိကောင်စီ ပြီးလျှင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရုံသမာဓိကောင်စီသည် နမူနာတစ်ခုဖြစ်သည်။ အငြင်းပွားမှုတစ်ခုစီအတွက် သုံးပွင့်ဆိုင်ဖွဲ့စည်းမှု (အလုပ်သမား၊ အလုပ်ရှင်၊ အစိုးရ) ပါဝင်သော ပုံစံရှိပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မည့် ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းရန် ခုံအဖွဲ့ဝင်သုံးဦးကို ရွေးချယ်သည်။

တူညီချက်များ။ တရားစီရင်ရေးတွင် မထိရောက်မှုနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဖြစ်ပွားနေသောကြောင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးမှုအားနည်းသော အခြေအနေမျိုးတွင် AC နှစ်ဖွဲ့စလုံး လုပ်ဆောင်နေကြရသည်။ ထို့ကြောင့် အနုညတစီရင်ရေးစနစ်သည် တရားစီရင်ရေးစနစ်အပြင် အရေးပါသော ရွေးချယ်စရာအဖြစ် ဖြည့်ဆည်းပေးသည်။

ခြားနားချက်များ။ ကမ္ဘောဒီးယား AC သည် အဖွဲ့ဝင်အရေအတွက် (၃၀) ဖြစ်ပြီး ပိုမိုများပြားကာ အမှုများကို ပိုမိုကိုင်တွယ်ရာ ၂၀၁၅ တွင် ၃၃၈ မှုကိုင်တွယ်ရသည်။ အရေအတွက် ပိုများရခြင်းမှာ ဖြေရှင်းသည့်အဆင့် တဆင့်တည်းသာ ရှိသောကြောင့်ဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင် နှစ်ဆင့် (AB နှင့် AC) ရှိသည်။ ကမ္ဘောဒီးယားတွင် စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုများကို ပိုမိုတွေ့ရှိရပြီး CAC ၏ စီမံပိုင်ခွင့်အတွင်း ကျရောက်နေသော အငြင်းပွားမှုများဖြစ်စေရန် အလားအလာ ပိုများအောင် ဖန်တီးပေးသည်။ ကမ္ဘောဒီးယား AC သည် အစိုးရမှ လွတ်လပ်မှုရှိပြီး မြန်မာ AC မှာမူ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန၏ လက်အောက်တွင်ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံကဲ့သို့ပင် ကမ္ဘောဒီးယား AC အဖွဲ့ဝင်များသည် အစပိုင်းတွင် အတွေ့အကြုံနည်းသော်

³² AC တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်း။

လည်း ILO နှင့် Arbitration Council Foundation တို့ထံမှ သင်တန်းပေးမှုများက စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် ထိရောက်မှုတို့ကို တိုးတက်လာအောင် အထောက်အကူ ပြုခဲ့သည်။

"...ကမ္ဘောဒီးယား ခုံသမာဓိကောင်စီ AC သည် အလုပ်သမားရေးရာ အမှုများကို ကျော်လွန်သော သက်ရောက်မှုရှိသည်။ AC သည် တရားစီရင်ရေး စနစ်တစ်ခုလုံးအတွက် ကောင်းမွန်သောအုပ်ချုပ်မှုနှင့် ရိုးဖြောင့်မှု နမူနာအဖြစ် ထင်ဟပ်သည်။ ကျယ်ပြန့်သော တရားစီရင်ရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အစိုးရ တာဝန်ရှိသူများ ထင်ဟပ်နိုင်၊ သင်ယူနိုင်သည့် ထူးကဲသော ကမ္ဘောဒီးယားစံနှုန်းတစ်ခုကို ဖန်တီးနိုင်ခဲ့ကြောင်း သံသယရှိရန်မလို" - USAID အစီရင်ခံစာ (၂၀၀၉)³³

ခုံအဖွဲ့အနေနှင့် တရားဝင် ကြားနာမှု ပြုလုပ်မလား သို့မဟုတ် ရှိပြီးသား အချက်အလက်များအပေါ် အခြေခံ၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမလား ဆိုသည်ကို ရွေးချယ်နိုင်သည်။ ခုံအဖွဲ့သည် အထောက်အထားအသစ်ကို လက်ခံရန် ဝတ္တရားမရှိသော်လည်း တခါတရံအရေးကြီးသော အထောက်အထားမတွေ့ရပါက အချက်အလက်ပိုမိုရရှိရန် ရှာဖွေနိုင်သည်။³⁴ အမှုကို လက်ခံသည့်အချိန်မှစ၍ ၁၄ ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရသည် (မရှိမဖြစ် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍနှင့် ဆက်စပ်သော အမှုများတွင် ၇ ရက်အတွင်း)။³⁵ ပတ်သက်သောအုပ်စုများသည် သဘောတူညီချက်ကို ပြင်ဆင်ရန် နှစ်ဖက်စလုံးသဘောတူပါက ပြင်ဆင်ရန် အချိန်သုံးလရရှိသည်။ များသောအားဖြင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များက ပရော်ဖက်ရှင်နယ် ပိုမိုပီသသော်လည်း AC အဆင့်တွင် နှစ်ဖက်စလုံး ဥပဒေကိုယ်စားပြုမှုကို ရရှိကြသည်။ စာရွက်စာတမ်းရေးသားရာတွင်ဖြစ်စေ၊ အမှုတင်ပြရာတွင်ဖြစ်စေ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက အမှုထက်ဝက်ခန့်တွင် ပါဝင်ပတ်သက်ကြရသည်ဟု AC အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးက ခန့်မှန်းသည်။³⁶

တရားစီရင်ရေးစနစ်

အငြင်းပွားမှုများ အနေနှင့် အနုညတစီရင်ရေးမှထွက်၍ တရားစီရင်ရေးစနစ်သို့ ဝင်ရောက်နိုင်ရန် နည်းစနစ်ပိုင်းအရ နှစ်နေရာရှိသည်။ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုများအတွက် TCB အဆင့်တွင် ရလဒ်ကို မကျေနပ်ပါက AB သို့ တစ်ဆင့်မတက်ပဲ တရားရုံးသို့ လွှဲပြောင်းတင်ပြနိုင်သည်။ TCB အဆင့်တွင် ဖြေရှင်း၍မရသော စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများမှာမူ AB သို့ တက်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် မည်သည့်အုပ်စုဖြစ်စေ AB နှင့် AC ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို

³³ USAID ၏ ကမ္ဘောဒီးယား အလုပ်သမားရေးရာ ဆောင်ရွက်ချက်များ အစီရင်ခံစာ ၂၀၀၉ ကို ဟူဂိုဗန်နုတယ် ၂၀၁၁ တွင် မူရင်းအတိုင်း ကိုးကားခဲ့သည်။ "ကမ္ဘောဒီးယား ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံတွင် အင်စတီကျူးရှင်း တည်ဆောက်ခြင်း" ILO စာတမ်း အမှတ် ၂၄။ www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_166728/lang-en/index.htm

³⁴ AC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

³⁵ SDLD ဥပဒေအရ မရှိမဖြစ် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် (၁) ရေဖြန့်ဖြူးမှု (၂) လျှပ်စစ်ဓာတ်အား ဖြန့်ဖြူးမှု (၃) မီးသတ်ဌာန (၄) ကျန်းမာရေးဌာန (၅) ဆက်သွယ်ရေးဌာန တို့ပါဝင်သည်။ (SDLD ဥပဒေ အခန်း ၁ ပုဒ်မ ၂-စ)

³⁶ AC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

တရားရုံးသို့ အယူခံလွှာတင်သွင်းနိုင်ပြီး နိုင်ငံသားတိုင်းသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ကြောင့် “မသိကျိုးကျွန်ပြန်ရသည် သို့မဟုတ် သက်ရောက်ဒဏ်ခံရသည်” ဟု ယူဆပါက ထိုသို့ပြုလုပ်ခွင့်ရှိကြောင်း အခြေခံဥပဒေတွင် ပါရှိသည်။³⁷

သို့ရာတွင် လက်တွေ့တွင်မူ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုနှင့် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုအကြား ခြားနားမှုမှာ များစွာရှင်းလင်း ခြင်းမရှိပေ။ ဥပဒေအရ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုသည် အလုပ်ရှင်တစ်ဦးနှင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးနှင့်အထက် အ ကြား အငြင်းပွားမှုဟုလည်းကောင်း၊ စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုသည် အလုပ်ရှင် (သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း) နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအကြား အငြင်းပွားမှုဟုလည်းကောင်း သတ်မှတ်ထားသည်။³⁸ လက်တွေ့တွင်မူ အငြင်းပွားမှုသည် အလုပ်သမား(များ) လား၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းလားဆိုသည်ကို ဆုံးဖြတ်ရန် အခက်တွေ့ နိုင်သည်။ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုများအနေနှင့် အနုညတစီရင်ရေးစနစ်ဖြင့် များသောအားဖြင့် ဖြေရှင်းကြလေ့ရှိ ရာ တရားစီရင်မှုစနစ်ထက် ပိုမိုထိရောက်သောစနစ်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားရပိုင်ခွင့်များကို ကာကွယ်ရန် အ ထောက်အကူဖြစ်သော နည်းလမ်းဟု ရှုမြင်ကြသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

“ကျွန်တော်တို့အတွက်တောင် တစ်ဦးချင်းကိစ္စလား၊ စုပေါင်းကိစ္စလားဆိုတာ ဆုံးဖြတ်ဖို့
အခက်တွေ့နိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် တစ်ဦးချင်းကိစ္စ ဖြစ်ခဲ့ရင်တောင်
ကြားနာပေးနေတုန်းပါပဲ။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ တာဝန်က အငြင်းပွားမှုတွေကို ပြေငြိမ်းအောင်
လုပ်ပေးဖို့ပါ”
ခုံသမာဓိ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦး

AC ဝက်ဘ်ဆိုက် (၂၀၁၄ - ၂၀၁၆) တွင် ဖော်ပြထားသော အမှု ၁၅၁ ခုအနက် ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်မှာ အလုပ်သ မားတစ်ဦးထက် ပိုမိုပတ်သက်နေသည်။ ၎င်းအမှုများသည် စုပေါင်းကိစ္စမဟုတ်ပဲ တစ်ဦးချင်းကိစ္စဖြစ်သည်ဟု သေချာပေါက်ညွှန်ပြနေခြင်းပေ။ အလုပ်သမားတစ်ဦးသာ ပတ်သက်သောကိစ္စအရေအတွက် များပြားမှုက တစ် ဦးချင်းကိစ္စများသည် ထိုစနစ်ဖြင့် ဖြေရှင်းနေခြင်းကို ထင်ဟပ်နေသည်။ ရန်ကုန်မှ AB အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးက ၂၀၁၆ အတွင်း ၎င်းတို့ကြားနာခဲ့သော အမှု ၁၂၀ အနက် ၂၀ မှာ တစ်ဦးချင်းကိစ္စဖြစ်ပြီး ၁၀၀ မှာ စုပေါင်းကိစ္စဖြစ်သည်ဟု ခန့်မှန်းသည်။ ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာကိစ္စများအတွက် တစ်ဦးချင်းအမှုများသည် AB/AC သို့မသွားပဲ တရားရုံးသို့ သွား သင့်သော်လည်း တစ်ဦးချင်းအလုပ်ထုတ်ခံရသောအမှုများမှာမူ အနုညတစီရင်ရေးဖြင့် သွားနိုင်ကြောင်း MOLIP က အကြံပြုထားပြီး ယင်းကဲ့သို့ အမှုများစွာကို AC တွင် ကြားနာလျက်ရှိသည်။³⁹

³⁷ ၂၀၀၈ အခြေခံဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၇၈ (က)

³⁸ SDLD ဥပဒေ အခန်း ၁ ပုဒ်မ ၂ (ဃ) (က)

³⁹ MOLIP တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

တရားစီရင်ရေးစနစ်၏ လက်ရှိအကန့်အသတ်များကြောင့် အနုညတစီရင်ရေးကိုအသုံးပြုမှု မြင့်တက်လာသည့် အလျှောက် အလုပ်သမားများက ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာဇာတ်ကားခံရမှု သို့မဟုတ် ကျူးလွန်ခံရမှုများ အပါအဝင် စုပေါင်း တောင်းဆိုသည့် နယ်ပယ်အပြင်ဖက်မှ အမှုများကို အနုညတစီရင်ရေးသို့ ယူဆောင်တင်ပြလာကြသည်။ တခါတ ရံယင်းသို့သောအမှုများကို TCB ထံယူဆောင်လာခြင်းထက် တရားရုံးသို့သွားကြရန် TLO များက အလုပ်သမား များကို ပြောကြားသော်လည်း တရားစီရင်မှုစနစ်သည် ထိရောက်သော နည်းလမ်းမဟုတ်ဟု အလုပ်သမားများက ခံစားယူဆကြသည်။⁴⁰

အကယ်၍ ဥပဒေအရ လိုက်နာရန် ဝတ္တရားရှိသော AC ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တစ်ဖက်ဖက်က လိုက်နာခြင်းမရှိပါက MOLIP အနေနှင့် AC ထံမှ အတည်ပြုမှုကို ရယူပြီးနောက် အမှုကို တရားရုံးသို့ ပို့နိုင်သည်။ ၂၀၁၅ ဧပြီလမှ ၂၀၁၆ ဇူလိုင်လအတွင်း အမှုပေါင်း ၃၀ ကို တရားရုံးသို့ ပို့ခဲ့သည်။⁴¹ ယင်းကဲ့သို့ လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း AC ၏ ဆုံးဖြတ် ချက်ကို တရားရုံးက အတည်ပြုရန်ဖြစ်စေ၊ ပြင်ဆင်ရန်ဖြစ်စေ စီရင်ချက်ချခြင်းမပြုမှီအထိ AC ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် များကို လိုက်နာရန် ဝတ္တရားရှိသည်။

ဒေသတွင်းနှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အကြောင်း

မြန်မာနိုင်ငံ၏ AC သည် ကမ္ဘောဒီးယား၏ AC ပြီးလျှင် နမူနာတစ်ခုဖြစ်သော်လည်း ဒေသတွင်း၌ သိသိသာသာ သီးသန့်ဖြစ်သောပုံစံဖြစ်သည်။ အိမ်နီးချင်းတိုင်းပြည်များတွင် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရာ တွင် အကူအညီပေးရန်အတွက် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးကို အသုံးပြုနေကြသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်တွင် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အကြား အငြင်းပွားမှုများကို များသောအားဖြင့် တရားရုံးစနစ်ဖြင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း သည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်တွင် အလုပ်သမားရေးရာတရားရုံးများ၌ အလုပ်ကြွေးများစုပုံနေမှုက မြန်ဆန်စွာ ဖြေရှင်းရန် ထိရောက်သောနည်းလမ်း မရှိကြောင်း ပြသနေသည်။⁴² စင်ကာပူတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ အကြား အငြင်းပွားမှုများကို ကိုင်တွယ်ရန်အတွက် လုပ်ငန်းစုအနုညတစီရင်ရေးတရားရုံး (Industrial Arbitra- tion Court) ရှိသည်။ ဗီယက်နမ်တွင် အလုပ်သမားရေးရာခုံသမာဓိကောင်စီရှိသော်လည်း စုပေါင်းအငြင်းပွား မှုပုံစံ အမျိုးအစားကိုသာ ကိုင်တွယ်ရန် ကန့်သတ်ထားသည်။ တရုတ်နိုင်ငံတွင် ကြားဝင်စေ့စပ်ဖြန်ဖြေရေးကို ဦးစားပေးသော အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဆိုင်ရာခုံသမာဓိကောင်စီများ (Labor Disputes Arbitration

⁴⁰ ALR တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

⁴¹ AC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

⁴² ခုံရုံးများ မလုံလောက်မှု၊ လုပ်ငန်းရှင်များ လစ်လျူရှုမှုနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ ဟာကွက်များကြောင့် ၂၀၁၄ တွင် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် အလုပ် သမားရေးရာ တရားရုံး ၈ ရုံးတွင် အမှုကြွေးပေါင်း ၁၆,၁၀၀ ကျန်ရှိခဲ့သည် <http://hrbcountryguide.org/wp-content/uploads/2014/02/Bangladesh-23.03.16.pdf>

Councils – LDACs) ကို အသုံးပြုလျက်ရှိပြီး ၂၀၁၄ အတွင်း အမှုပေါင်း ၇၀၀,၀၀၀ ကျော်ကို ဖြေရှင်းပေးခဲ့ရာ ထက်ဝက်ကျော်ကို စေ့စပ်ဖြန်ဖြေခြင်းမှတစ်ဆင့် ဖြေရှင်းပေးနိုင်ခဲ့သည်။⁴³

⁴³ တရုတ်နိုင်ငံအလုပ်သမားရေးရာထုတ်ပြန်ချက် - “တရုတ်နိုင်ငံ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးစနစ်” www.dlb.org.hk/content/china%E2%80%99s-labour-dispute-resolution-system

အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် လားရာများ

အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်သစ်နှင့်အတူ အတွေ့အကြုံများရရှိလာသည့်အလျောက် အငြင်းပွားမှုအရေအတွက်လည်းများလာခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၆ တွင် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များက အငြင်းပွားမှု ၁,၂၀၀ ကျော်ကို တရားဝင်လက်ခံရရှိခဲ့သည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှုများလည်း မှန်မှန်တိုးပွားလာခဲ့သည်။

ဇယား ၁။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု လက်ခံရရှိမှုနှင့် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းမှု⁴⁴

	၂၀၁၂	၂၀၁၃	၂၀၁၄	၂၀၁၅	၂၀၁၆
မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များ					
လက်ခံရရှိသည့် အမှုများ	၉၆၅	၉၀၂	၈၅၂	၁,၀၁၈	၁,၂၃၈
ဖြေရှင်းမှု	၉၀၈	၇၈၀	၇၃၈	၈၆၂	၁,၀၅၄
(ဖြေရှင်းမှု %)	၉၄%	၈၆%	၈၇%	၈၅%	၈၅%
ခုံသမာဓိအဖွဲ့					
လက်ခံရရှိခဲ့သည့် အမှုများ	၅၇	၁၀၅	၈၈	၁၂၀	၁၅၄
ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ	၄၀	၉၆	၇၈	၁၂၆	၁၄၉
ခုံသမာဓိအဖွဲ့အဆင့်တွင် ဖြေရှင်းမှု	၂၃	၄၂	၃၇	၅၁	၅၉
(ဖြေရှင်းမှု %)	၄၀%	၃၄%	၃၂%	၃၃%	၃၂%
ခုံသမာဓိကောင်စီ					
လက်ခံရရှိခဲ့သည့် အမှုများ	၁၇	၅၄	၄၁	၇၅	၉၀

မြို့နယ်အဆင့်တွင် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များသည် အငြင်းပွားမှုများကို ၈၅ ရာခိုင်နှုန်းလောက် စဉ်ဆက်မပြတ်အောင်မြင်စွာ ဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့ခြင်းကြောင့် အငြင်းပွားမှုများကိုဖြေရှင်းရာ၌ ထိရောက်မှုရှိသည့်သဘောရှိသည်။ ၂၀၁၄ တွင် ရန်ကုန်မြို့ရှိ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များမှ အမှု ၁၆ ရာခိုင်နှုန်းခန့်ကိုသာ ရန်ကုန်ရှိ ခုံသမာဓိအဖွဲ့များသို့ လွှဲပြောင်းပေးခဲ့ရသည်။⁴⁵ ပြောင်းပြန်အားဖြင့် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်တို့မှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့များသည် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းနိုင်မှုနှုန်း ပိုမိုနည်းပါးခဲ့သည်။ နှစ်အများစုတွင် ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် အမှု ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးကို ဆုံးဖြတ်ချက်ထုတ်ပြန်နိုင်ခဲ့သည်။ သို့သော် ၂၀၁၅ နှင့် ၂၀၁၆ တို့တွင် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်၏ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးကို ခုံသမာဓိကောင်စီဆီသို့ အယူခံဝင်ခဲ့ကြသည်။

⁴⁴ MOLIP မှ အချက်အလက်၊ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၄၊ ၂၀၁၇

⁴⁵ ILO ဆက်သွယ်ရေး

မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များသည် အငြင်းပွားမှုများ၏ ၈၅% ကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေမှုဖြင့် အောင်မြင်စွာ ဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့သည်။

အငြင်းပွားမှုများ များပြားလာခြင်း၏ နောက်ကွယ်တွင် ဖြစ်နိုင်သော အကြောင်းပြချက်အချို့ရှိပါသည်။ စနစ်မှာ ပိုမိုခိုင်မာလာပြီး သိရှိနားလည်မှုများလာသည့်အခါ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် အငြင်းပွားမှုများအား မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များသို့ တိုင်ကြားရေးလမ်းကြောင်းကို သတိပြုမိလာကြသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ NGO များ၏ လှုပ်ရှားမှုများကလည်း ပြီးခဲ့သည့် နှစ်အနည်းငယ်အတွင်း မြင့်မားလာခဲ့ရာ ထိုအထဲတွင် စနစ်ကို ပိုမိုအသုံးပြုလာစေနိုင်သည့်ကိစ္စရပ်ဖြစ်သော အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ ရသင့်ရထိုက်သည့် ဥပဒေဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများနှင့်ပတ်သက်၍ သင်တန်းများပေးခြင်းတို့ပါဝင်သည်။ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီများကို တဖြည်းဖြည်းချင်း တည်ထောင်လာခြင်းသည် ယခင်ကမသိကျေးကျွန်ပြုထားခဲ့သည့်၊ ဖြေရှင်းပြီးခဲ့သင့်သည့် တည်ဆဲအငြင်းပွားမှုများကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် ကိုင်တွယ်ရန် အခွင့်အလမ်းတစ်ရပ်အနေဖြင့်လည်း လုပ်ဆောင်ပေးလာနိုင်သည်။⁴⁶ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ မြင့်မားလာပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ပိုမိုတည်ထောင်လာသည့်အခါ အလုပ်သမားများနှင့် လုပ်ငန်းများ ပိုမိုများပြားလာခဲ့ရာ အငြင်းပွားမှုများလည်း ပိုမိုဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အလားအလာများရှိလာသည်။ နောက်ဆုံးမှာတော့ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာတိုးလာခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေအရ အလုပ်ခန့်ထားမှုစာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် လိုအပ်လာမှုအစရှိသည့် အပြောင်းအလဲများကို အလုပ်သမားဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းလာခဲ့သည့်အခါ လုပ်ငန်းရှင်များက အစိုးရ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီစေရန် ၎င်းတို့၏ မူဝါဒများကို ပြောင်းလိုက်သည့် နေရာများတွင် အငြင်းပွားမှုများဖြစ်လာခြင်းဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများသည် ယင်းအပြောင်းအလဲများကို လက်ခံခြင်း သို့မဟုတ် သဘောတူညီခြင်းမရှိပါ။ ဥပမာအားဖြင့် အစိုးရက အသစ်ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ခဲ့သည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုစာချုပ်တွင် အလုပ်သမားများက လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်မှုကြောင့် အလုပ်ရှင်များက အလုပ်ထုတ်ခဲ့သော အငြင်းပွားမှုများသည် ၂၀၁၆ တွင် ရုတ်ချည်း ပေါ်ပေါက်လာခဲ့သည်။

တည်နေရာ

အငြင်းပွားမှုများသည် ပထဝီအနေအထားအရ စက်ရုံများစွာရှိသည့်နေရာများတွင် အဓိကဖြစ်ပေါ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များကိုလည်း ရန်ကုန်မြို့အတွင်းနှင့် ပတ်လည်တွင် ဖွဲ့စည်းထားရှိကြပြီး ရန်ကုန်မှ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် နိုင်ငံ၏ အခြားသော နေရာဒေသများထက် ပိုမိုအလုပ်များကြသည်။ ယင်းသည်

⁴⁶ WCC ၁၀၅၊ ဆုံဖော်ပြချက်

ရုံသမာဓိကောင်စီအမှုများဖြစ်ပွားသည့် နေရာများတွင်လည်းထင်ဟပ်နေပြီး ထုတ်ပြန်ထားသည့် ရုံသမာဓိကောင်စီအမှုများ၏ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါး၏ မူလဇစ်မြစ်မှာ ရန်ကုန်မြို့၌ဖြစ်သည်။⁴⁷

ဇယား ၂ ။ ထုတ်ပြန်ထားသည့် ရုံသမာဓိကောင်စီ အမှုများ၏ တည်နေရာ

ရန်ကုန်	၁၂၀	၇၉%
မန္တလေး	၁၃	၉%
စစ်ကိုင်း	၆	၄%
တနင်္သာရီ	၄	၃%
မကွေး	၁	၁%
မရှင်းလင်း	၇	
စုစုပေါင်း	၁၅၁	

အကြောင်းအရာများ

မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များမှအမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို မရရှိနိုင်သော်လည်း လှိုင်သာယာမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့အတွက် ၂၀၁၄ ကပြုလုပ်ခဲ့သည့် ယခင်သုတေသနများမှ အငြင်းပွားမှုအများစု (နမူနာ ၈၃ မှု၏ ၇၅ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် ဆက်စပ်နေသည့် အကြောင်းအရာများကို တွေ့ရှိခဲ့ရာ အခြေခံလုပ်ခများ၊ လစာများ၊ အချိန်ပိုနှင့် ခံစားခွင့်များ (ဥပမာ - ထမင်းကျွေးခြင်းနှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး) တို့ မြင့်မားလာခြင်းတို့ဖြစ်သည်။⁴⁸ အခြားသော အဖြစ်နည်းသည့် ယေဘုယျအကြောင်းအရာများတွင် အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်ခြင်း (တစ်ခါတစ်ရံတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များ)၊ လျော်ကြေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေတို့ ပါဝင်သည်။ အငြင်းပွားမှုများမှာ စည်မျှင်စည်းကမ်းနှင့်အညီမဟုတ်ဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဖိအားသုံး အချိန်ပိုခိုင်းစေခြင်းကဲ့သို့သော ဥပဒေချိုးဖောက်မှုများကအစ လုပ်ခလစာနှင့် ပြီးစီးရန်သတ်မှတ်ထားသည့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုအပေါ် အငြင်းပွားမှုများ သို့မဟုတ် အိမ်သာအရေအတွက်ကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ သို့မဟုတ် ပိုးမွှားထိန်းချုပ်မှုမရှိခြင်း အစရှိသည်တို့အပေါ် အငြင်းပွားမှုတို့အထိပါဝင်သည်။ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးသည်လည်း အငြင်းပွားမှုဖြစ်ရခြင်း၏ အကြောင်းအရင်းတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ မီးဖွားခွင့်ယူခြင်း၊ နားရက်ယူပြီးနောက် အလုပ်သမားအား သူ၏ ယခင်ရာထူးနေရာ ပြန်လည်ရရှိခွင့်နှင့် သက်ဆိုင်သော အမှုများ⁴⁹ ဖြစ်သည်။ သို့သော် အလုပ်သမားနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအဖွဲ့များက ကျား၊မတန်းတူအခွင့်အရေး၊ မီးဖွားခွင့်ယူခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်း

⁴⁷ ကျွန်တော်တို့၏ သရုပ်ခွဲစစ်မှုသည် ၂၀၁၄-၂၀၁၆ အတွက် အွန်လိုင်းအပေါ်သို့ ၂၀၁၇ ဖေဖော်ဝါရီတွင် တင်ခဲ့သည့် AC အမှုအပေါင်း ၁၅၁ ခုကို ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်အပေါ် အခြေခံထားခြင်းဖြစ်သည်။ ၂၀၁၂-၂၀၁၆အတွင်း ခန့်မှန်ခြေအားဖြင့် အမှုပေါင်း ၂၈၅ ခုကို AC ကလက်ခံရရှိခဲ့သည်။ (ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၁၇ တွင် MOLIP က အစီအရင်ခံခဲ့သည့် အချက်အလက်များ)

⁴⁸ ILO တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု

⁴⁹ CTUM, MOLIP တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ

ဆိုင်ရာစော်ကားမှုကဲ့သို့သော အကြောင်းအရာများအပေါ် အငြင်းပွားမှုအရေအတွက် လျော့ချကောင်းလျော့ချ နိုင်သည်ဟု ဆိုသည့်တိုင် ထိုကဲ့သို့သော အကြောင်းကိစ္စရပ်များအပေါ် သိရှိနားလည်မှု နည်းပါးသည်ဟု အစီအ ရင်ခံကြသည်။⁵⁰

ရုံသမာဓိကောင်စီ အငြင်းပွားမှု၏ ၆၀% သည် အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိနေသည်။

ရုံသမာဓိအဆင့်တွင် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနဝက်ဆိုဒ်တွင် ထုတ်ပြန် ထားသည့် အမူပေါင်း ၁၅၁ မှုအနက် ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်သည် ယခင်အလုပ်နေရာ ပြန်လည်ရရှိရေး (၂၈.၅ ရာ ခိုင်နှုန်း)၊ အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်း (၂၆.၅ ရာခိုင်နှုန်း)၊ သို့မဟုတ် အလုပ်လက်မဲ့လစာ (၆ ရာခိုင်နှုန်း) တို့နှင့် ဆက် စပ်လျက်ရှိသည်။ အကြောင်းအရာအားလုံးသည် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းနှင့် ဆက်စပ်နေခဲ့သည်။ ရန်ကုန်ရုံသမာဓိ အဖွဲ့၊ အဖွဲ့ဝင်များက တင်ပြရာတွင် အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများကို အလုပ်တာဝန်ရပ်စဲခြင်းနှင့် ယတ် သက်၍ မှန်ကန်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်လေ့မရှိဟုဆိုသည်။ အထူးသဖြင့် ၂၀၁၆ တွင် ရုံသမာဓိအဖွဲ့အမှုအများအပြားသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်အား အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်းများကို တွေ့ ရသည်။⁵¹ ထို့အပြင် အခြားသောပါဝင်ပတ်သက်နေသူများက တင်ပြရာတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့ခေါင်းဆောင်နှင့် အဖွဲ့ဝင်များအား ထုတ်ပစ်ခြင်းသည် ၂၀၁၆ တွင် အတွေ့ရများလာခဲ့ပြီး အငြင်းပွားမှုများနှင့် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များ အား အမည်ပျက်စာရင်းသွင်းမှုများလည်း မြင့်မားလာခဲ့သည်ဟုဆိုသည်။⁵²

အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်း၊ လျော်ကြေးပေးခြင်းတို့နှင့်ဆက်စပ်နေသော အငြင်းပွားမှုအကြိမ်နှုန်းများခြင်းသည် ဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းမှုများ ပြည့်စုံမှုမရှိခြင်း သို့မဟုတ် အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ရှင်းလင်းတိကျမှု လုံလုံလောက်လောက် မရှိခြင်းတို့ကြောင့်ဟု ပြသနေကာ အနက်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှုများတွင် ဝိရောဓိဖြစ်စေရန် ဦးတည်သွားစေကြောင်း ဖော်ပြနေသည်။ ဥပဒေအားဖြင့် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းနှင့် တရားနည်းလမ်းမကျသော အလုပ်ထုတ်ပစ်ခြင်းတို့နှင့် ပတ်သက်သော ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် ရှင်းလင်းသည့် ဆင့်ကဲအုပ်ချုပ်ပုံ သို့မဟုတ် တသမတ်တည်း မရှိ ဘဲ၊ မတူသော ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းအမျိုးမျိုးတွင် ပြန့်ကျဲပါဝင်လျက်ရှိသည်။⁵³ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဥပဒေချိုး ဖောက်မှုများသည် ပြောင်းပြောင်းတင်းတင်းရှိလှပြီး ဥပဒေအပေါ် သိရှိနားလည်မှု နိမ့်ပါးလျက်ရှိနေကြောင်း ဖော်

⁵⁰ CTUM, MOLIP တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ

⁵¹ ရန်ကုန် AB တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု

⁵² Solidarity center၊ ILO တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ဇော်ဇော်ထွေး၊ ၂၀၁၆။ “အလုပ်ခွံ၍ မရနိုင်သော အမည်ပျက်စာရင်းဝင် အလုပ်သမားများ - လှုပ်ရှားတက်ကြွသူများ”။ မြန်မာတိုင်းမ်၊ ဩဂုတ် ၂၆။ www.mmtimes.com/index.php/national-news/yan-gon/22162-blacklist-ed-workers-unhireable-activists.html။

⁵³ ILO တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု

ပြနေသည်။ အလုပ်ရှင်တစ်ချို့က သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များကို အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်ခြင်းအတွက် အခြားသော ဆင်ခြေများ ပေးနေသော်လည်း အခြားသူများက “သမဂ္ဂအဖွဲ့စည်းခြင်းမှာ” အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်ခြင်း၏ အကြောင်းရင်းဟု ဆိုကြသည်။ လုပ်ငန်းရှင်တို့အနေဖြင့် ယင်းသို့ဖွဲ့စည်းခြင်းသည် တရားဝင်မှုရှိ၊ မရှိကို စဉ်းစားကြခြင်းမရှိပေ။⁵⁴ ဥပဒေသစ်များ ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည့်အခါ သီးခြားအကြောင်းအရာများအပေါ် ဖြစ်ပွားသည့်အမှုများသည်လည်း မြင့်မားလာရသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) က အနိမ့်ဆုံးအခကြေးငွေနှင့်ပတ်သက်၍ စည်းမျဉ်းများ ချမှတ်လိုက်သည့်အခါ လုပ်ခအပေါ် အငြင်းပွားမှုအရေအတွက် များပြားလာခဲ့သည်။⁵⁵ အလုပ်ခန့်ထားမှုစာချုပ်ကို လူတိုင်းချုပ်ဆိုရန် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည့်အခါ စာချုပ်ပါ အချက်များအပေါ် အငြင်းပွားမှုများနှင့် လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်ခြင်းအတွက် အလုပ်သမားများကို အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်းအပေါ် အငြင်းပွားမှုများ မြင့်မားလာခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်သည် ဥပဒေသစ်နှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို အနက်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့အတွက် စမ်းသပ်သည့်နယ်ပယ်တစ်ခုအဖြစ် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိနေပါသည်။

ခွင့်ယူခြင်း၊ အလုပ်နားရက်များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကဲ့သို့သော သီးခြားနယ်ပယ်များကို စီမံခန့်ခွဲရသည့် နယ်ပယ်များသည် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေတွင် အကျုံးဝင်ပြီးဖြစ်သော်လည်း အနည်းဆုံးသီးခြားဥပဒေ ၁၀ ခု တည်ရှိနေခြင်းသည် ဥပဒေဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်များဖွင့်ဆိုရာ၌ ရှုပ်ထွေးမှုများရှိလာစေသည့်ပြင် မတူညီသည့် ဥပဒေများတွင် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့အပေါ် အနက်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရာ၌လည်း ဝိရောဓိများဖြစ်ပေါ်လာစေပါသည်။ တဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာများ ပါဝင်နေသော အမှုများသည် ပိုမို၍ပင် ခက်ခဲလှပါသည်။ တဆင့်ခံစာချုပ်ဖြင့် ငှားရမ်းခေါ်ယူထားသည် အလုပ်သမားအပေါ် အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ခံမှုမှာ ရှင်းရှင်းလင်းလင်းမရှိသောကြောင့်ဖြစ်သည်။⁵⁶

ခုံသမာဓိကောင်စီတွင် အငြင်းပွားမှုများ၌ ပါဝင်နေသည့် အလုပ်သမား ၅၂ % မှာ အထည်အလိပ်/အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်မှ ဖြစ်သည်။

ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများ

ခန့်မှန်ခြေအားဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ ရောက်ရှိလာသည့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုများအားလုံး၏ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းတွင် အထည်အလိပ်နှင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းနယ်ပယ်မှဖြစ်သည်။ ယင်းအငြင်းပွားမှုများတွင် အလုပ်သ

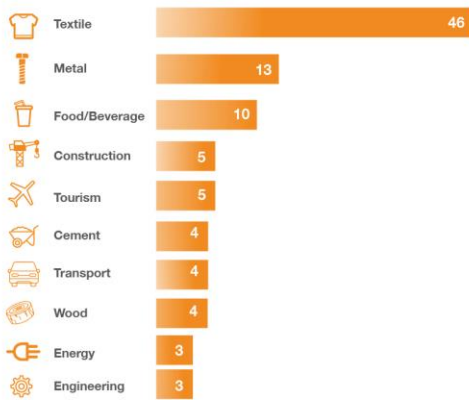
⁵⁴ Solidarity center အင်တာဗျူး

⁵⁵ ဉာဏ်လင်းအောင်နှင့် ခိုင်ဝိုင်းဖြူဖြူ၊ ၂၀၁၅။ ““အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများ ပေါ်ထွက်လာခြင်းနှင့် စက်ရုံများ လျော့ချပစ်ခြင်း”။ မြန်မာတိုင်းမ်၊ စက်တင်ဘာ ၂၇။ www.mmtimes.com/index.php/in-depth/16520-labour-disputes-rise-as-factories-cut-back.html.

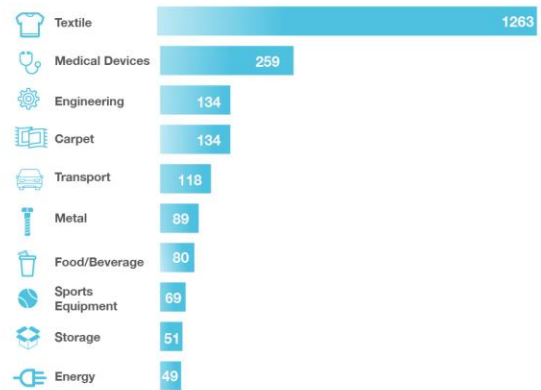
⁵⁶ DFDL တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု

မားအရေအတွက် များပြားစွာပါဝင်နေရာ ထုတ်ပြန်ထားသည့် ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ အငြင်းပွားမှုများတွင် ပါဝင်နေသည့် အလုပ်သမားအားလုံး၏ ၅၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် အထည်အလိပ်နှင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းမှ ဖြစ်ကြသည်။⁵⁷

Top 10 Number of disputes by sector



Top 10 Number of workers in disputes by sector



ခုံသမာဓိကောင်စီအဆင့်သို့ရောက်လာသော အငြင်းပွားမှုလေးမျိုးတွင် ပါဝင်သော လုပ်ငန်းအမျိုးအစားများတွင် သတ္တုလုပ်ငန်း၊ စားသောက်ကုန်/အဖျော်ယမကာလုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်း၊ ဘိလပ်မြေလုပ်ငန်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးနှင့် သစ်သားလုပ်ငန်းနယ်ပယ်များတွင်ဖြစ်သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံပိုင် ရေနံနှင့် သဘာဝဓာတ်ငွေ့ကုမ္ပဏီ PTTEP သည်လည်း ခွင့်ယူခြင်းနှင့် အချိန်ပိုဆင်းခြင်းကိစ္စရပ်တို့အပေါ် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေနှင့်ကိုက်ညီအောင်လုပ်ဆောင်ရေးအတွက် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုရာတွင် လူသိများသည့် အငြင်းပွားမှုများရှိခဲ့သည်။ ယင်းကိစ္စကို ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများက အငြင်းပွားဖွယ်ရာကိစ္စရပ်အဖြစ် ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။

ပိုင်ဆိုင်မှု

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအတွက် ထုတ်ပြန်ထားသည့် ခုံသမာဓိကောင်စီအမှု ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်တွင် နိုင်ငံခြားသားပိုင်စက်ရုံများပါဝင်နေသည်။ ယင်းလုပ်ငန်းနယ်ပယ်သည် နိုင်ငံခြားသားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများနှင့် ဖက်စပ်လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မှုများစွာတည်ရှိနေသည့်အတွက် နိုင်ငံခြားသားလုပ်ငန်းရှင်များ၏ ပါဝင်ပတ်သက်နေမှုမှာ ထို့ထက်ပင် ပိုမိုမြင့်မားမြင့်နိုင်ပါသည်။ ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများက နိုင်ငံခြားသားလုပ်ငန်းရှင်များပါဝင်သော အငြင်းပွားမှုအများအပြားသည် ဘာသာစကားနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ရေး ပြဿနာများ ပါဝင်သည့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အတားအဆီးများကြောင့် ဖြစ်နိုင်သည်ဟု ဖော်ပြကြသည်။ ခုံသမာဓိကောင်စီအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦး တင်ပြရာတွင် နိုင်ငံခြားသားလုပ်ငန်း ရှင်များပါဝင်ပတ်သက်နေသည့် အငြင်းပွားမှုအချို့မှာ နားလည်မှုလွဲမှားခြင်းသာဖြစ်ပြီး ခုံသမာဓိကောင်စီအနေဖြင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ယဉ်ကျေးမှုနှင့်ဆိုင်သော အကြောင်းအရာများကို ရှင်းလင်းဖော်ပြ

⁵⁷ အထက်သို့ကြည့်ပါ။ ဤအချက်အလက်များသည် အွန်လိုင်းပေါ်တွင် တင်ထားသည့် အမှုပေါင်း ၁၅၁ မှုအပေါ် ကျွန်တော်တို့၏ သရုပ်ခွဲစစ်မှုများအား ထင်ဟပ်စေပါသည်။

ခြင်းများသည် အငြင်းပွားမှုကို ပြေလည်နိုင်ရန် လုံလောက်မှုရှိသည်ဟု သူ၏အတွေ့အကြုံကို အခြေခံကာ ဆိုသည်။⁵⁸

အမှုအသေးစိတ်

ရွေးချယ်ထားသော ခုံသမာဓိကောင်စီအမှု ၁၃ ခုကို ILO နှင့် BSR တို့က အင်္ဂလိပ်လို ဘာသာပြန်ဆိုခြင်းဖြစ်သည်။⁵⁹

- » အမှု ၁၃ ခုစလုံးသည် အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများကို အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်နေသည်။ မေးခွန်းမေးမြန်းခြင်းခံရသည့် အလုပ်သမားများက သမဂ္ဂဦးဆောင်သည့် လှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်ခဲ့ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်ဟု အမှုသုံးခုတွင် ဖော်ပြသည်။
- » အမှုအများစုတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ အသေးစိတ်အပေါ်အာရုံပြုကြသည်။ အလုပ်သမားအား ကြိုတင်သတိပေးသလား၊ အလုပ်သမားသည် သတိပေးစာတွင် လက်မှတ်ထိုးခဲ့သလား၊ အလုပ်သမားအား သတိပေးစာတွင် ဖိအားပေးလက်မှတ်ထိုးခဲ့ခိုင်းသလားနှင့် အလုပ်ရှင်က သင့်လျော်သည့် အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေး ပမာဏ ပေးအပ်ခဲ့သလား။
- » အမှုများ၏ ၆၂% တွင် ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ယခင်ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အများအပြားကို သဘောတူညီခဲ့သည်။ အမှု ၃၈% တွင်မူ ခုံသမာဓိကောင်စီသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ကွဲပြားခြားနားစွာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခဲ့သည်။
- » အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ဥပဒေဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုက်နာရန်နှင့် မှတ်တမ်းများကို ကောင်းကောင်းမွန်မွန်ထိန်းသိမ်းထားရန် အကြံပေးခံရသည်။ “အလုပ်ရှင်များသည် မှတ်တမ်းများပြုစုထားကာ တဆင့်ပြီးတဆင့် သတိပေးမှုများပြုလုပ်ခဲ့ပြီး အသိပေးအကြောင်းကြားစာပေးပို့ခြင်းများပြုလုပ်ပြီးမှ အလုပ်သမားကို အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခဲ့လျှင် အလုပ်ရှင်များသည် ညှိနှိုင်းအဖြေရှာရသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်လိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ ဘာမှလည်း ပေးအပ်ရန် လိုအပ်လိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။” (အမှု ၇၂/၂၀၁၆)
- » လူမှုရေးတရားမျှတမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အချက်တစ်ခုအဖြစ် ဖော်ပြကြသည်။ “အလုပ်သမားများသည် အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်းခံရသည့်အခါ သူ့အား မည်သည့်အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေး သို့မဟုတ် လျော်ကြေး

⁵⁸ ခုံသမာဓိကောင်စီ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု

⁵⁹ အမှုနံပါတ်များ။ ၂၅/၂၀၁၅၊ ၁/၂၀၁၆၊ ၃၀/၂၀၁၆၊ ၅၃/၂၀၁၆၊ ၅၉/၂၀၁၆၊ ၆၁/၂၀၁၆၊ ၆၂/၂၀၁၆၊ ၆၆/၂၀၁၆၊ ၆၈/၂၀၁၆၊ ၇၂/၂၀၁၆၊ ၈၄/၂၀၁၆၊ ၈၅/၂၀၁၆။

ကိုမှ ပေးအပ်စရာမလိုပါ။ သို့သော် လူမှုရေးတရားမျှတမှုကို ပြသရန် တစ်လစာပေးသင့်သည်ဟု ဆိုသည်။”
(အမှု ၆၄/၂၀၁၆)

» ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် သိခြား ဥပဒေဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို ကိုးကားရသည်။ (ဥပမာ- လစာယူသလား၊ ခွင့်ရက်ရယူခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်ပစ်ခြင်း) သို့သော် အခြားသော ခုံသမာဓိကောင်စီ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ကို စီရင်ထုံးအဖြစ် ရည်ညွှန်းခဲ့ ခြင်းတော့မရှိပါ။

ထိရောက်သော အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပေါ်လာစေရေး သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း

တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုတလျှောက်လုံးတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများက မြန်မာနိုင်ငံ၏ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်ကို အကူအညီဖြစ်စေမည့် ပိုမိုတိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်သော နယ်ပယ်မှာ အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားတို့အကြား မျှတသောသဘောတူညီမှုအတွက် ပိုမိုထိရောက်ပြီး ယုံကြည်ရလောက်သော စနစ်တစ်ခု ဖြစ်လာစေရေး ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန် ဖြစ်သည်။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည်များမှာ အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ယုံကြည်မှုတိုးတက်စေရန် အကူအညီဖြစ်စေမည့် အချို့သောလုပ်ထုံးလုပ်နည်းပိုင်းနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းဆိုင်ရာ သွင်ပြင်လက္ခဏာများ ဖြစ်ပါသည်။

၁။ ရှင်းလင်းတိကျသော ဥပဒေဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းနှင့် စည်းဘောင်များ

စည်းဘောင်များ သတ်မှတ်ခြင်း။ အနုညတစီရင်ဆုံးဖြတ်သော လုပ်ငန်းစဉ်အနေဖြင့် မည်သည့်အငြင်းပွားမှု အမျိုးအစားကို ကိုင်တွယ်နိုင်သည်ဆိုသည့် လက်ရှိစည်းဘောင်များမှာ အသုံးပြုရန်ခက်ခဲနေသည်ဟု ပြသနေသည်။ စိန်ခေါ်ချက်တစ်ခုမှာ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုနှင့် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုကို ခွဲခြားရန် ခက်ခဲခြင်းဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အားကောင်းမောင်းသန်တရားစီရင်ရေးစနစ် ကင်းမဲ့ခြင်းဆိုသည်မှာ တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုများစွာ (အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်း) ကို AB များနှင့် AC က တရားရုံးကိုယ်စား ဆောင်ရွက်ပေးနေရခြင်းဟု ဆိုလိုသည်။ အချို့သော လေ့လာသူများက ဤသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းမှာ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ရန်အတွက် ပိုကောင်းသည့် အကျိုးရှိသော အံဝင်ခွင်ကျရှိမည့်လုပ်ငန်းစဉ်ဟုရှုမြင်ကြသည်။ သို့သော် ယင်းမှာ “စုပေါင်းခြင်း” သဘောနှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုအပေါ် သဘောတူညီချက် (CBA) တွင် ဘာတွေပါဝင်သည်ဆိုသည်ကို နားမလည်သည့် အခြေခံအားနည်းချက်ကို မီးမောင်းထိုးပြခြင်း ဖြစ်သည်။ SLDL အောက်တွင် CBA သဘောတရားကို အငြင်းပွားမှုများ ဖြေရှင်းသည့် နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် မိတ်ဆက်ထားပြီး ပိုကျယ်ပြန့်သော နိုင်ငံတကာမှ CBA အပေါ် နားလည်ချက်မှာ အလုပ်ခွင်အခြေအနေအလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားတို့ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ဟူ၍ ဖြစ်သည်။⁶⁰ CBA ကို နားလည်ရန်နှင့် အသုံးပြုမှု အားကောင်းစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် မည်သည့်အငြင်းပွားမှုကို အနုညတစီရင်ဆုံးဖြတ်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်မှတစ်ဆင့်သွားသင့်ကြောင်း ခွဲခြားရန် အထောက်အကူဖြစ်မည့် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ MOLIP က ပြောဆိုမှုအရ SLDL ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းသည် AB များနှင့် AC တို့အား တစ်ဦးချင်းရပိုင်ခွင့်အငြင်းပွားမှုများအပေါ် တရားဝင်ကြားနာခွင့်ပြုရန် လုပ်ဆောင်နိုင်ကြောင်းထောက်ပြထားသည်။⁶¹ သို့မဟုတ်ပါက တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုဆိုင်ရာ အမှုများအတွက် အသုံးပြုနိုင်သည့် အနုညတစီရင်ဆုံးဖြတ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု လိုအပ်ပေသည်။

⁶⁰ Solidarity Center တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

⁶¹ ILO တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများတွင် AB များနှင့် AC အဆင့်၌ မိမိ၏သဘောဆန္ဒမပါသော အနုညတစီရင်ဆုံးဖြတ်မှုများလုပ်ဆောင်နေခြင်းရှိ၊ မရှိအပေါ် စိုးရိမ်မှုများမြင့်တက်လာနေသည်။ ယင်းမှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုတိုင်းမှာ လွတ်လပ်ပြီး ၎င်းတို့၏ သဘောဆန္ဒအလျောက် ဖြစ်သင့်သည်ဟူသော ILO ၏ လွတ်လပ်စွာဖွဲ့စည်းခွင့် (ILO Freedom of Association) ပါ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် ဝိရောဓိသဘောဆောင်လိမ့်မည်ဖြစ်သည်။⁶²

ဆက်လက်ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း။ SLDL တွင် ဖော်ပြထားသော အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို လက်တွေ့တဖြည်းဖြည်းကျင့်သုံးနေပြီဖြစ်သဖြင့် အလုပ်သမား၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အစိုးရ တာဝန်ရှိသူများသည် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းအတွက် အတွေ့အကြုံရရှိနေပြီဖြစ်ပြီး ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရမည့် နယ်ပယ်များလည်း ဖော်ထုတ်နိုင်လာပြီဖြစ်သည်။ အချို့သော အပြောင်းအလဲများနှင့် ထပ်တိုးလမ်းညွှန်ချက်များကို ပြင်ဆင်သတ်မှတ်သည့်ပုံစံဖြင့် ချမှတ်ပြီးဖြစ်သည်။ လက်တွေ့အတွေ့အကြုံများကို အခြေခံ၍ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော အလုပ်သမားဥပဒေပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အားထုတ်ကြိုးပမ်းမှုနှင့်အညီ ဥပဒေကို ပြင်ဆင်သုံးသပ်မှုများ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ပါက ဥပဒေ၏ ထိရောက်မှုနှင့် အများလက်ခံမှုတို့ကို အားကောင်းစေရန် အထောက်အကူဖြစ်ပါလိမ့်မည်။

ဥပဒေဆိုင်ရာ သိရှိနားလည်မှုနှင့် လိုက်နာမှုတို့ တိုးတက်စေရန် လုပ်ငန်းစဉ်ကို အသုံးပြုခြင်း။ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်က အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်များကို ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်ပေးသည့် အလုပ်လည်းလုပ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် မြို့နယ်အဆင့်တွင် TLO များသည် အငြင်းပွားမှုကို လက်ခံပြီး အဆင်ပြေအောင် ဖျန်ဖြေညှိနှိုင်းပေးခြင်းထက်စာလျှင် သက်ဆိုင်ရာအမှုကိစ္စများနှင့်ဆိုင်သော ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များအကြောင်း သက်ဆိုင်သူများသို့ အကြံပြုသည့် အခန်းကဏ္ဍ (သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရဌာနသို့ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း) တွင် လုပ်ဆောင်ရသည်။ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ပေးနေသူအချို့က ဖျန်ဖြေညှိနှိုင်းပေးခြင်းသည် အလုပ်သမားများ၏ ဥပဒေကြောင်းအရ ရသင့်ရထိုက်သော အကျိုးအမြတ်ကို တကယ်တမ်းတွင် လျော့နည်းစေသည့် ကိစ္စများရှိကြောင်း ထောက်ပြကြသည်။ ဥပမာ အထူးသဖြင့် အမြန်ပြီးလိုသော ကိစ္စများတွင် ဥပဒေအရ ရထိုက်သည့် လျော်ကြေးထက် ညှိနှိုင်းမှုတွင် အလုပ်သမားများ လက်ခံလိုက်သော လျော်ကြေးပမာဏက နည်းသွားခြင်း ဖြစ်တတ်သည်။⁶³ TLO များနှင့် ဖျန်ဖြေညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးသည့် ဌာနဆိုင်ရာနှင့် အနုညတစီရင်ဆုံးဖြတ်ပေးသည့် အဖွဲ့များမှ အဖွဲ့ဝင်များသည် လုပ်ငန်းစဉ်တလျှောက်လုံး၌ ရှိပြီးသားဥပဒေအခွင့်အရေးနှင့် ကတိကဝတ်များကို သေချာနေစေရန် ထိန်းသိမ်းပေးရမည့် အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍမှပါဝင်ပါသည်။

၂။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းအတွက် တသမတ်တည်းရှိပြီး ပရော်ဖက်ရှင်နယ်ကျသော လုပ်ငန်းစဉ်

⁶² ၎င်း

⁶³ CTUM တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

ပါဝင်ပတ်သက်ကြသူများ၏ အမြင်များမှာ အမျိုးမျိုး ကွဲပြားနေသည်။ သို့သော် အများစုက AB များနှင့် AC တို့မှာ အလုပ်ရှင်များထက် အလုပ်သမားများအပေါ် ပို၍မျက်နှာသာပေးသည်ဟု ယုံကြည်ကြသည်။ တွေ့ရလေ့ရှိသော ရှုမြင်မှုတစ်ခုမှာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ မူလရည်ရွယ်ချက်မှာ ထိန်းသိမ်းထားသင့်သည့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှစ်ဖက်လုံး၏ အခွင့်အရေးနှင့် ကတိကဝတ်များကို နားလည်သော ကြားနေစီရင်အဆုံးအဖြတ် ပေးသူအဖြစ် ဆောင်ရွက်ရန်ထက် အလုပ်သမားများကို ကာကွယ်ရန်အတွက်သာ ဖြစ်သည်ဟူ၍ဖြစ်သည်။

တချိန်တည်းမှာပင် အချို့သောပါဝင်ပတ်သက်နေသူများက ဒေသန္တရအစိုးရတာဝန်ရှိသူများသည် ကုမ္ပဏီများကို ပြစ်ဒဏ်မချမှတ်လိုခြင်းအပြင် အလုပ်ရှင်များက ပရော်ဖက်ရှင်နယ် ဥပဒေအထောက်အပံ့များ အလုပ်သမားများ ထက် ပိုမိုအသုံးပြုနိုင်သည့်အတွက် အလုပ်ရှင်များဘက်က အားသာချက်ရှိနေကြောင်း (အထူးသဖြင့် မြို့နယ်အဆင့်များတွင်) ဝေဖန်ပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ TCB အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးက မြို့နယ်အဆင့်တွင် နှစ်ဖက်လုံးကို ဖိအားပေးကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်များကို အပေးအယူလုပ်ကာ အလုပ်သမားများကို ငွေပေးရန် ဖိအားပေးကြောင်း၊ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့တွင် အရင်းအမြစ်များပိုရှိသည့်အတွက် ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမားများကိုမူ ပြဿနာမလုပ်ပဲ အပေးအယူလုပ်၍ ညှိကြရန် TCB က ဖိအားပေးကြောင်း ပြောကြားသည်။

AB များနှင့် AC အဆင့်တွင် တွေ့ရလေ့ရှိသော သဘောထားတစ်ခုမှာ ထိုအဖွဲ့များသည် အမှုကိစ္စအပေါ် တိတိကျကျဖြစ်ရေးကို တင်းတင်းကြပ်ကြပ်ကိုင်တွယ်ရန်ထက် “လူမှုရေးအရ တရားမျှတမှု” ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမှာ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများ ဘက်တွင် ပိုရပ်တည်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်ဟူ၍ဖြစ်သည်။⁶⁴ AC အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးက လက်တွေ့ကျသော အကြောင်းပြချက်များအတွက် AC ဆွေးနွေးမှုများအနေဖြင့် အားနည်းသူများဘက် (များသောအားဖြင့် အလုပ်သမားများဘက်) မှ ရပ်တည်ပေးခြင်းဖြစ်ကြောင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏စိန်ခေါ်မှု အပြည့်နှင့် လူမှုစီးပွားအခြေအနေပေးထားချက်အရ ပြေလည်အောင် ညှိနှိုင်းမှုဆောင်ရွက်ပေးသင့်ကြောင်း၊ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အငြင်းပွားမှုရင်ဆိုင်ရသော အလုပ်သမားများမှာ မျှော်လင့်ချက်မဲ့၊ စိတ်ပျက်ဖွယ် အခြေအနေတွင် ကျရောက်နေသောကြောင့်ဖြစ်ကြောင်း ပြောကြားသည်။⁶⁵ AC အဆင့်တွင် အလုပ်သမားများ၏ စိတ်ပျက်မှုမှာ အလုပ်ရှင်များ၏ စိတ်ရင်းအမှန်ဖြင့် ပူးပေါင်းပါဝင်မှုမရှိခြင်းနှင့် ချမှတ်လိုက်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာအောင် အရေးယူဆောင်ရွက်မှု မရှိခြင်းတို့နှင့် အများဆုံး ဆက်စပ်နေသည်။

အချို့က ရလဒ်၏ တရားမျှတမှုပေါ် ယုံကြည်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ဖော်ထုတ်ပြောဆိုကြရာ တခါတရံတွင် အလုပ်သမားများဘက်မှ ရလဒ်များကို ကျေနပ်ကြပြီး တခါတရံမကျေနပ်ကြကြောင်း ပြောကြားသည်။⁶⁶ MOLIP ဝန်ထမ်းက ပြောကြားရာတွင် ၎င်းတို့သည် အလုပ်သမားကို ဦးစားပေးသည်၊ အလုပ်ရှင်ကို ဦးစားပေးသည်ဟူသော စောဒကတက်မှု နှစ်မျိုးစလုံးကို ကြားသိရကြောင်း၊ ဘက်လိုက်သည်ဟူသော အမြင်မှာ တဖက်တည်းမှလာသော အ

⁶⁴ Asia Business Synergy, ILO တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ။

⁶⁵ AC တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု။

⁶⁶ CTUM, TCB တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

မြင်ဟုတ်မည်မထင်ကြောင်း ပြောကြားသည်။⁶⁷ MOLIP ဝန်ထမ်းက ဆိုရာတွင် အငြင်းပွားမှုများစွာ အဖွဲ့များသို့ ရောက်ရှိလာသည်မှာ စနစ်အပေါ် ယုံကြည်မှု ရှိသောကြောင့်ဟုလည်း ဆိုသည်။⁶⁸

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ အတွေ့အကြုံအရ အလုပ်သမားများကို ဦးစားပေးသည့် စီရင်ချက်ရလဒ်များကို ဘက်လိုက်မှု ဟုဆိုရန် မလိုအပ်ပေ။ Arbitration Council Foundation ၏ အဖွဲ့ဝင်ဝန်ထမ်းတစ်ဦးက အစောပိုင်းတွင် ကမ္ဘောဒီးယား Arbitration Council အနေဖြင့် အလုပ်သမားများအတွက် ပို၍စည်းကမ်းကိုင်တွယ်ခြင်းမှာ အလုပ်သမားရေးရာ ချိုးဖောက်မှုများနှင့် ဥပဒေကို လိုက်နာမှုမရှိခြင်းတို့၏ သာဓကများစွာ ရှိသောကြောင့်ဟု အစီရင်ခံပါသည်။ ယခုလက်ရှိတွင်မူ အလုပ်သမားများက ဥပဒေမှ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်သည်ထက် ကျော်လွန်သော တောင်းဆိုချက်များဖြင့် အကျိုးစီးပွားများပါဝင်သော အငြင်းပွားမှုများကို ဆောင်ယူလာနေပြီဖြစ်သည့်အတွက် CAC အနေဖြင့် အလုပ်ရှင်များအပေါ် စည်းကမ်းများ ပိုထားလာရသည်ဟုဆိုသည်။⁶⁹

AB နှင့် AC အဖွဲ့ဝင်များအတွက် ၎င်းတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် ပါဝင်သင့်သည့် သတင်းအချက်အလက်နယ်ပယ်တွင် ရှင်းလင်းသည့်လမ်းညွှန်များနှင့် လူမှုဆိုင်ရာ တရားမျှတမှုအချက်များကို ဥပဒေဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များနှင့်အတူ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် ခွင့်ပြုသင့်မသင့်ဆိုသည့် အချက်များသည် အနုညတစီရင်ဆုံးဖြတ်မှုမှ ရရှိလာသော ရလဒ်အပေါ် ယုံကြည်မှု တဖြည်းဖြည်း ရှိလာစေရန် အထောက်အကူပြုပါလိမ့်မည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ယခင်အလားတူဆုံးဖြတ်ခဲ့သည့် ဖြစ်ရပ်များ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်သော မေးခွန်းထွက်ပေါ်လာပါသည်။ CAC ကောင်စီအဖွဲ့ဝင်များသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် နေရာတွင် တသမတ်တည်းရှိစေရေးသေချာစေရန် ရည်ရွယ်သည့် လမ်းညွှန်မှုကို လိုက်နာရန် လိုအပ်သည်။ လက်တွေ့တွင်လည်း ယခင်အမှုကိစ္စများအား ဆီလျော်ပြီး ရည်ညွှန်းနိုင်သော ယခင်အမှုများအဖြစ် တရားဝင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာ၌ တခါတရံ ထည့်သွင်းကြသည်ဟု ဆိုလိုပါသည်။ အကယ်၍ CAC သည် တသမတ်တည်းရှိမှု မရှိသည့်အခါ ဆုံးဖြတ်ချက်စာသားတွင် မည်သည့်အတွက် ထိုသို့ဆုံးဖြတ်ချက်ချကြောင်း အကြောင်းပြချက်ကို စာအားဖြင့် ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် ယခင်ရှိနေသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် ဓလေ့ထုံးတမ်းဥပဒေစီရင်မှုမှ နားချစည်းရုံးရန် (persuasive) ဆိုသည့် စကားရပ်နှင့် ယခင်အမှုကိစ္စများမှ လိုက်နာရန် လိုအပ်ခြင်း(binding) ဟူသော စကားရပ် တို့အကြားတွင် တနေရာ၌ ရှိနေသည်။⁷⁰ မြန်မာ AC မှ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသော အမှုများကို နောက်ပိုင်း အငြင်းပွားမှုများ၌ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန်အတွက် ယခင်စီရင်ထုံးများအနေဖြင့် ရည်ညွှန်းရန် လိုအပ်သည်ဟု လက်ရှိတွင် ဖော်ပြခြင်း မရှိပါ။ သို့ရာတွင် ယခင်ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်များကို နောက်ပိုင်းအမှုများသို့ မည်မျှအတိုင်းအတာအထိ သတင်းအချက်အလက်ပေးနေသည်ဆိုသည်မှာ ယခုတိုင်ရှင်းရှင်းလင်းလင်း မရှိသေး

⁶⁷ MOLIP တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

⁶⁸ ၎င်း

⁶⁹ ACF တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

⁷⁰ ACF တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

ပေ။ AC အဖွဲ့ဝင်များက ပြောဆိုရာတွင် ယခင်ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် လိုက်နာရန်လိုအပ်သည် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ဟု မစဉ်းစားဘဲ နားချစည်းရုံးရန် ဆုံးဖြတ်ချက်အမျိုးအစားများအဖြစ်သာ စဉ်းစားသည်ဟုဆိုသည်။

ထို့ပြင် ယခု အစီရင်ခံစာအတွက် သုံးသပ်ထားသော မြန်မာ AC ဆုံးဖြတ်ချက်များမှာ CAC နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် AC အကြောင်းပြချက်နှင့်ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်းမှုအနည်းငယ်သာပါဝင်သည်။ AC ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် အသေးစိတ် အကြောင်းပြချက်များပါဝင်မှသာ အငြင်းပွားမှုနှင့် သက်ဆိုင်သူများ (နှင့် တရားလွှတ်တော်ချုပ်အတွက် အလား အလာကောင်းလည်းဖြစ်) အတွက် AC က ဆုံးဖြတ်ချက်အတွက် အကျိုးအကြောင်းဆက်စပ်မှုကို ပိုမိုနားလည် ရန် အထောက်အကူပြုပါလိမ့်မည်။ ယင်းမှာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းသည့်စနစ်ကို ပိုမိုခန့်မှန်းရလွယ်အောင် ပြုလုပ် ပေးပြီး အပြန်အလှန်အားဖြင့် ဥပဒေစိုးမိုးရေးကိုလည်း အထောက်အကူပြုစေသည်။⁷¹

၃။ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ထိရောက်စွာ လိုက်နာစေခြင်း

အနုညတစီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လိုက်နာအောင် ဆောင်ရွက်ရသည်မှာလည်း စိန်ခေါ်ချက်တစ်ခု ဖြစ်သည်ကို တွေ့ရသည်။ SLDL တွင် လိုက်နာအောင် အရေးယူဆောင်ရွက်သည့် စနစ်တစ်ခုတိတိကျကျ မရှိပေ။⁷² သို့သော် လက်ရှိဖြစ်ပွားနေသည်မှာ AC ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်ပတ်သက်၍ တစ်ဖက် သို့မဟုတ် နှစ်ဖက်လုံးက လိုက်နာရန် ပျက် ကွက်ပါက MOIP က တရားရုံးနှင့်ဆိုင်သော အမှုတစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်နိုင်သည် (ပထမဆုံး AC မှ အရေးယူသောအဆင့်)။ ဥပမာ - လတ်တလော လပိုင်းအတွင်း ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များ အလုပ်ထုတ်ခံရသော အမှုများတွင် AC ဆုံးဖြတ်ချက်က အလုပ်သမားများကို အလုပ်ပြန်ခန့်ပေးရန်ဖြစ်ပြီး အ လုပ်ရှင်က မလိုက်နာခဲ့ပေ။ ထို့ကြောင့် MOLIP က အလုပ်ရှင်ကို တရားစွဲကာ တရားရုံးမှ ဒဏ်ငွေချမှတ်ခဲ့သည် (အနည်းဆုံး ဒဏ်ငွေ တစ်သန်းကျပ် (သို့မဟုတ်) အကြမ်းဖျင်း အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၄၀ ခန့်) ။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ် နှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်မှုရှိကြောင်း အချို့၏ အသံများထွက်ပေါ်လာခဲ့သည်။ ဥပမာ တရားရုံးတွင် အမှုရင်ဆိုင်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ကျရန်မှာ အချိန်များစွာကြာနိုင်ကြောင်းနှင့် အချို့သက်ဆိုင်သူများက အလုပ်သမားများလက်လျှော့ သွားစေရန် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အမှုကြန့်ကြာအောင်လုပ်နိုင်ကြောင်း ယုံကြည်နေကြသည်။ ထို့ပြင် ပါဝင်ပတ် သက်ကြသူများက အနည်းဆုံး ဒဏ်ငွေပမာဏမှာ နှိုင်းယှဉ်မှုများအရ နည်းပါးပြီး (အလုပ်ရှင်အား) အဟန့်အ တားဖြစ်စေရန် မလုံလောက်ဟု ယူဆကြသည်။ ၎င်းတို့က လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ အလုပ်ရှင်ကို ဒဏ်ရိုက်ပြီး အ လုပ်သမားများကို ပြန်ခန့်ရန် ဖြစ်သော်လည်း အချို့ အလုပ်ရှင်များမှာ ဒဏ်ငွေပေးဆောင်လိုက်ခြင်းက ၎င်းတို့ကို ပြဿနာရှာမည့်သူများအား အလုပ်ပြန်ခန့်ခြင်းကို ရှောင်ရှားရန် ပိုသက်သာသော နည်းလမ်းဟု မှတ်ယူကြသည် ဟုယုံကြည်သည်။⁷³

⁷¹ ဘာသာပြန်ထားသော AC ဆုံးဖြတ်ချက် နမူနာများအပေါ် သုံးသပ်ချက်ကို အခြေခံသည်။

⁷² DFDL တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

⁷³ AC, ALR, CTUM, Solidarity Center တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

"၂၀၁၆ မှာ အလုပ်ရှင် တော်တော်များများက မလိုက်နာဖို့ ဆုံးဖြတ်ကြပြီး တရားရုံးကိုပဲ သွားပြီး ဒဏ်ငွေဆောင်ကြတယ်။ အခု အလုပ်ရှင်တွေက အလုပ်သမားတွေကို ပြန်ခန့်ကြဘူး" CTUM

အလုပ်သမားအုပ်စုများနှင့် AC အဖွဲ့ဝင်များ နှစ်ဘက်လုံးက AC ဆုံးဖြတ်ချက်များကို မလိုက်နာမှုနှင့် ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်မှုရှိကြသည်။ ယင်းမှာ အနုညတစီရင်မှုလုပ်ငန်းစဉ်၏ ထိရောက်မှုကို အားနည်းစေသောကြောင့်ဟုဆိုကြသည်။ အချို့က လွန်ခဲ့သောနှစ်များတွင် အလုပ်ရှင်များက အလုပ်သမားများကို ပြန်ခန့်ရန်ထက် တရားရုံးသွား၍ ဒဏ်ငွေဆောင်ကြသည့် အဖြစ်အပျက်များ ပိုမို မြင့်တက်နေသည်ဟု အစီရင်ခံကြသည်။⁷⁴ အကြံပြုကြသည်မှာ ထိုသို့မလိုက်နာမှုအတွက် ဒဏ်ရိုက်ရာတွင် အနည်းဆုံးဒဏ်ကြေးပမာဏကို တိုးမြှင့်ရန် သို့မဟုတ် ရာဇဝတ် ပြစ်မှုထဲသို့ ထည့်သွင်းရန်ဟူ၍ဖြစ်သည်။⁷⁵ သို့သော် ယင်းသို့ အကြံပြုထားသည့် စာတမ်းကို ၂၀၁၄ ခုနှစ်က လွှတ်တော်တွင် ဥပဒေပြင်ဆင်ရာ၌ အတည်မပြုခဲ့ပေ။ ထိုသို့ ရာဇဝတ်မှုမြောက်သည့် ပြစ်ဒဏ်ထည့်သွင်းမှုကို အလုပ်ရှင်များနှင့် အခြားသူများက မသင့်တော်၊ မထိရောက်ဟုဆိုကာ ဝေဖန်ခဲ့ကြပါသည်။⁷⁶

"ဒဏ်ကြေးက နည်းလွန်းတယ်။ သူတို့ လွယ်လွယ်ပဲ ပေးနိုင်ကြတယ်။ အကျင့်မကောင်းတဲ့ အလုပ်ရှင်တွေက အလုပ်သမားတွေကို သူတို့အခွင့်အရေးတွေ မပေးတာကို လွယ်လွယ်နဲ့ မတားဆီးနိုင်ဘူး။" Solidarity Center

မြို့နယ်နှင့် ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်များတွင်လည်း သဘောတူညီမှုကို လိုက်နာမှုမှာ နှေးကွေးနိုင်သည်။ အလုပ်ရှင်များက သဘောတူပြီးသား သီးသန့်ကိစ္စရပ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အချိန်အများကြီး ယူကြသည် (လျော်ကြေးပေးရန်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ပြန်ခန့်ရန်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ခွင်အခြေအနေ သို့မဟုတ် မူဝါဒများ ပြောင်းလဲပေးရန် ဖြစ်စေကြန့်ကြာသည်) ။ အဆိုပါ အမှုများတွင် အလုပ်သမား အခွင့်အရေး အုပ်စုများက TLO များအား သတင်းအချက်အလက်ပေးခြင်းဖြင့်လည်း ကူညီခြင်းဖြင့် အလုပ်ရှင်၏ နောက်ပိုင်းလုပ်ဆောင်မှုများကို ဆက်လက်စုံစမ်းပေးနိုင်သည်။⁷⁷

⁷⁴ CTUM တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။ ဇော်ဇော်ထွေး၊ ၂၀၁၆ - "စက်ရုံ သူဌေးက အလုပ်သမား ခေါင်းဆောင်တွေကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းတဲ့ စည်းမျဉ်းတွေကို လျစ်လျူရှုပြီး စွပ်စွဲ အလုပ်ထုတ်ခွဲတယ်" Myanmar Times, January 5 www.mmimes.com/index.php/national-news/yangon/18317-factory-bosses-accused-of-firing-labour-leaders-ignoring-arbitration-rulings.html; ဇော်ဇော်ထွေး - "စက်ရုံက အလုပ်သမား သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များကို ပြန်ငှားရမ်းဖို့ ကောင်စီအမိန့်ကိုငြင်းဆန်ခဲ့တယ်" Myanmar Times, October 15 www.mmimes.com/index.php/national-new/s/angon/17017-factory-defies-council-order-to-rehire-union-members.html.

⁷⁵ Progressive Voice ၊ ၂၀၁၆ - အောက်ခြေပြည်သူများအား မြှင့်တင်ရေး - မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံများအကြောင်း အစီရင်ခံစာ

⁷⁶ ILO တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

⁷⁷ ALR တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

၄။ အရည်အချင်းရှိသော အဖွဲ့ဝင်များကို မျှမျှတတ ရွေးချယ်ခြင်း

အဖွဲ့ဝင်များ ရွေးချယ်ခြင်း။ MOLIP သည် ဖျန်ဖြည့်နှိုင်းရေးနှင့် အနုညတစီရင်ဆုံးဖြတ်မှုကို ဆောင်ရွက်မည့် အဖွဲ့အမျိုးမျိုးတို့ကို ရွေးချယ်ရာတွင် တာဝန်အရှိဆုံး ဖြစ်သည်။ SLDL က သုံးပွင့်ဆိုင်အုပ်စုများ (အစိုးရ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့များ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့များ) ထဲမှ အဖွဲ့ဝင်အရေအတွက် မည်မျှကိုတင်မြှောက်ရန် ရှင်းလင်းစွာ သတ်မှတ်ပေးထားသည်။ မြန်မာဥပဒေက အမည်စာရင်းပေးတင်မြှောက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို မည်သို့အသေးစိတ် လုပ်ဆောင်ရမည်ဟု မဖော်ပြထားပါ။ ယင်းရွေးချယ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အငြင်းပွားဖွယ်ရာများစွာရှိသည်။ အထူးသဖြင့်ခုံသမာဓိကောင်စီအတွက်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သော UMFCCI က အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ၅ ဦးကို အမည်ပေးပြီး ကော်မတီက ရွေးချယ်ရသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများဘက်မှ ရွေးချယ်သော ၅ ဦးကို အတည်ပြုရန်အတွက်မူ ပိုမို အငြင်းပွားမှုများသည်ကို တွေ့ရသည်။ MOLIP လုပ်ဆောင်ပုံအရ အဖွဲ့ဝင်များ ရွေးကောက်ပွဲနေ့ရက်ကို ကြေညာခြင်း၊ မည်သည့် အဖွဲ့များအတွက် မဲမည်မျှ ပေးရမည်ဟူသော အခြေခံစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများဆွဲခြင်း၊ ထို့နောက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အမျိုးမျိုးတို့ကို ၎င်းတို့ ကိုယ်စားပြုမည့်သူအား မဲပေးရွေးချယ်ရန် ခွင့်ပြုခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်သည်။ သို့သော် MOLIP က ရွေးကောက်ပွဲနေ့ကို ၂၀၁၆၊ ဇူလိုင်လတွင် သတ်မှတ်လိုက်သဖြင့် မည်သူတွေကိုဖိတ်ပြီး မည်သူတွေကို မဖိတ်ကြောင်း၊ မည်သူတွေကို မဲပေးခွင့်ပြုကြောင်း၊ အစည်းအဝေးများမည်သည့်အချိန်တွင် လုပ်ကြောင်း၊ အစည်းအဝေးရလဒ်ကို အစည်းအဝေးတွင် မပါဝင်သော အချို့အဖွဲ့အစည်းများက ငြင်းဆန်ပြီး ရွေးကောက်ပွဲရလဒ်များကို ဆန့်ကျင်ပယ်ချမှုများရှိခဲ့ပါသည်။⁷⁸ ထိုအချိန်က အဖွဲ့ဝင် ၅ ဦးကို ရွေးချယ်ခဲ့သော်လည်း MOLIP က ဧပြီ ၂၀၁၇ တွင် ရွေးကောက်ပွဲအသစ်⁷⁹ ထပ်မံကျင်းပကာ AC အဖွဲ့ဝင်သစ်များကို ထည့်သွင်းခဲ့ရပါသည်။⁸⁰

အလားတူရွေးချယ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များသည် မြို့နယ်နှင့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်တို့၌လည်းဖြစ်ပေါ်သည်။ အနည်းငယ်သော အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများက ၎င်းတို့၏ ရွေးချယ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို ပိုမိုရိုးရှင်းအောင် လုပ်ဆောင်ကြပြီး အလျင်အမြန် ကြီးထွားလာသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ၎င်းတို့အကြား ပြိုင်ဆိုင်မှုမှာ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်ရွေးချယ်ရာတွင် ပိုမိုပြိုင်ဆိုင်မှုများပြီး ပရမ်းပတာဖြစ်လာပါသည်။⁸¹ အဖွဲ့အမျိုးမျိုးတို့အတွက် ကိုယ်စားလှယ်ရွေးချယ်ရာတွင် မျှတပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသော လုပ်ငန်းစဉ်ကို ထူထောင်ခြင်းအားဖြင့် ရွေးချယ်ခံအဖွဲ့ဝင်များအပေါ် ယုံကြည်မှုပိုမိုရရှိစေကာ သက်တမ်းတစ်ခုမှ တစ်ခုသို့ ကူးပြောင်းရာတွင် ချောမွေ့စေပါသည်။ ကမ္ဘောဒီးယားမှ သက်ဆိုင်ရာပါဝင်ပတ်သက်သူများက ၎င်းတို့၏ CAC အတွေ့အကြုံအရ အဖွဲ့

⁷⁸ ကျော်ကိုကို၊ ၂၀၁၆ - ခုံသမာဓိကောင်စီကိုယ်စားလှယ်အသစ်များ ရွေးချယ်မှု အငြင်းပွားဖွယ်ရာဖြစ်၊ မြန်မာတိုင်းမ်၊ ဇူလိုင် ၂၀။
www.mmtimes.com/index.php/national-news/nay-pyi-taw/21474-new-representatives-on-arbitration-council-disputed.html

⁷⁹ ရွှန်းနိုင်၊ ၂၀၁၆ - စီရင်ဆုံးဖြတ်သည့် ကောင်စီကို အလုပ်သမား သမဂ္ဂ သပိတ်မှောက်၊ မြန်မာတိုင်းမ်၊ ဩဂုတ် ၄။
www.mmtimes.com/index.php/national-news/21752-labour-union-threatens-boycott-of-arbitration-council.html

⁸⁰ Turner, Charles Michio, 2017. "Clouded future for the labour court," Frontier Myanmar, February 27.
<http://frontiermyanmar.net/en/clouded-future-for-the-labour-court>

⁸¹ ILO တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

ဝင်များကို မည်ကဲ့သို့ခန့်အပ်မည်ဆိုသည်အပေါ် သဘောတူရန်လိုအပ်သည်ဆိုသည့် အလေးပေးဆောင်ရွက်ပုံကို ပြောကြားရာတွင် ရွေးချယ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်မှာ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရန် လိုအပ်ကြောင်း၊ မဟုတ်ပါက ရလဒ်ကို သက်ဆိုင်ရာ ပါဝင်ပတ်သက်သူများက ယုံကြည်မှု ရှိမည် မဟုတ်ဟုဆိုသည်။⁸²

အဖွဲ့ဝင်များ၏ သွင်ပြင်လက္ခဏာများ။ ဖျန်ဖြေညှိနှိုင်းပေးခြင်းနှင့် အနုညတစီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းတို့ ဆောင်ရွက်မည့် အဖွဲ့များ၏ အဖွဲ့ဝင်များအတွက် လိုအပ်သော အရည်အချင်းများမှာ ပို၍ ပို၍ တင်းကြပ်လာပါသည် (ဇယား ၃)။ AC အဖွဲ့ဝင်များသည် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မနေရသော်လည်း အောက်ခြေအဆင့်များ၌ အလားတူကန့်သတ်ချက်မျိုးမရှိပါ။ လက်တွေ့တွင် ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များက TCB နှင့် AB တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေမှုများ တွေ့ရပါသည်။

ဇယား (၃) - အဖွဲ့ဝင်များအတွက် လိုအပ်ချက်များ⁸³

အဖွဲ့	အနိမ့်ဆုံး အသက်	သတ်မှတ်ချက်များ
မြို့နယ်အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့	၂၁	အလုပ်သမားရေးရာများတွင် အတွေ့အကြုံရှိသူ၊ စာရိတ္တ ကောင်းသူ။
ခုံသမာဓိအဖွဲ့	၂၅	လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံရှိသူ၊ စာရိတ္တ ကောင်းသူ။
ခုံသမာဓိကောင်စီ	၃၅	» သင့်လျော်သော လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ ရှိသူ၊ စာရိတ္တ ကောင်းသူ၊ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွားကို မျှမျှတတ ဆောင်ရွက်နိုင်သူ။ » အစိုးရဝန်ထမ်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ အဖွဲ့ဝင် မဟုတ်သူ၊ သို့မဟုတ် ၁၂ လကာလ အတွင်း ယင်းအဖွဲ့အစည်းများ၏ အမှုဆောင်ကော်မတီ အဖွဲ့ဝင် မဟုတ်သူ။

TCB အဆင့်တွင် အဖွဲ့ဝင်အများစုမှာ အလုပ်သမားများ၊ ပိုင်ရှင်များ၊ အစိုးရဝန်ထမ်းများဖြစ်ကြသည်။ မြို့နယ်အဆင့်တွင် အလုပ်သမားများနှင့် ပိုင်ရှင်များပါဝင်ခြင်းမှာ စိန်ခေါ်မှုဖြစ်ရာ ၎င်းတို့၏ အချိန်ပြည့်တာဝန်ထမ်းဆောင်နေမှုများရှိနေချိန်တွင် မြို့နယ်အဆင့်၌ အမှုကိစ္စပမာဏကလည်းကြီးမားသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ AB အဆင့်

⁸² ACF တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

⁸³ SLDL အခန်း ၃၊ ပုဒ်မ ၁၀။ အခန်း ၄၊ ပုဒ်မ ၁၄။ အခန်း ၅၊ ပုဒ်မ ၂၀။

တွင်လည်း ထို့အတူပင်ဖြစ်သည်။ AB အဖွဲ့ဝင်များမှာ ၎င်းတို့၏ အချိန်ပြည့်အလုပ်များရှိသည့်အတွက် AB လုပ်ငန်းဆောင်တာများဆောင်ရွက်ကြရန် ၎င်းတို့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ခွင့် သို့မဟုတ် အချိန်ဖွဲ့ပေး ကြရမည်ဖြစ်သည်။

အဖွဲ့တိုင်းမှ အဖွဲ့ဝင်များသည် ၂ နှစ်သက်တမ်းရှိပါသည်။ လက်တွေ့တွင် အဖွဲ့ဝင်များမှာ ထပ်တိုးသက်တမ်း အတွက် ပြန်အရွေးခံရလေ့ရှိသည်။ အချို့သာ အပြောင်းအလဲရှိသည်။ အဖွဲ့ဝင်အပြောင်းအလဲများခြင်းမှာ လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် လိုအပ်သည်များကို လေ့လာရန် အချိန်လိုအပ်သည့်အတွက် အရည်အသွေးပိုင်းဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုကို ဖြစ်စေပါသည်။ ၂၀၁၆ - ၂၀၁၇ ခုံသမာဓိကောင်စီအတွက် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဝက်ကျော်မှာ အသစ်ရွေးချယ်ခံရသူများ ဖြစ်ကြသည်။ လူပုဂ္ဂိုလ်များ မကြာခဏပြောင်းလဲခြင်းမှာ အဖွဲ့ဝင်များသည် အတွေ့အကြုံနည်းပြီး ဗဟုသုတမျှဝေခြင်း နှင့် တဆက်တစပ်တည်းရှိမှုတွင် ပို၍ အကန့်အသတ် ဖြစ်စေပါသည်။⁸⁴ လူဟောင်းများအား သက်တမ်းတိုးတာဝန်ထမ်းဆောင်စေခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ်အသစ်များအတွက် လိုအပ်မှုများနှင့် ရင်းနှီးအောင် လုပ်ပေးခြင်းတို့ကို တိုးတက်လုပ်ဆောင်မှသာ ခဏခဏကိုယ်စားလှယ် ပြောင်းလဲနေမှုများကြောင့် သက်ရောက်မှုကို စိုးရိမ်ရမှုများအား ကိုင်တွယ်ရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်နိုင်ပါလိမ့်မည်။

ခုံသမာဓိကောင်စီတွင် မည်သူတွေ ပါသနည်း။ (၂၀၁၇ - ၂၀၁၈)

MOLIP မှ ရွေးချယ်သော အစိုးရ ကိုယ်စားလှယ် ၅ ဦးမှာ အားလုံးမှာ ဝန်ကြီးဌာနမှ အငြိမ်းစားယူထားကြသူများဖြစ်သည်။ နှစ်ဦးမှာ ဥပဒေပညာရှင်များဖြစ်ပြီး အားလုံးမှာ ယခင်က AC တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ဖူးသည်။ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများမှ ရွေးချယ်သော AC အဖွဲ့ဝင်များမှာ ၃ ဦးက ရှေ့နေဖြစ်ပြီး ကျန်သူများက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦးနှင့် စီးပွားရေးအတိုင်ပင်ခံတစ်ဦးတို့ ဖြစ်ကြသည်။ ၎င်းတို့အထဲမှ ၃ ဦးက အသစ်အမည်စာရင်း တင်သွင်းထားသူများ ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၆၊ ဇူလိုင် ၂၇ တွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများမှ ရွေးချယ်ထားသော အဖွဲ့ဝင် ၅ ဦးတွင် (ယခုတိုင်မခန့်အပ်သေး) လက်ထောက် အင်ဂျင်နီယာ၊ ရထားဝန်ထမ်းနှင့် သတင်းအယ်ဒီတာတစ်ဦးတို့ ပါဝင်သည်။

၅။ ထိရောက်မှုရှိသော စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့် စွမ်းဆောင်နိုင်မှု

အရည်အသွေးနှင့် အချိန်သတ်မှတ်ချက်။ အဖွဲ့အမျိုးမျိုးတွင် အငြင်းပွားမှုများကို ကိုင်တွယ်ရန်အတွက် SLDL တွင် သတ်မှတ်ထားသော လိုအပ်သည့် အချိန်သတ်မှတ်ချက်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ အငြင်းပွားမှုကို အလျင်အမြန် ဖြေရှင်းရန်အတွက် အချိန်တိုတိုသာထားရှိသည်။ သို့သော်လည်း ယင်းအချိန်သတ်မှတ်ချက်မှာ လက်တွေ့မကျပါ။⁸⁵ အောက်ခြေအဆင့်များတွင် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရသည်မှာ ဥပဒေက သတ်မှတ်ထားသည်ထက် ပို၍ ကြန့်ကြာပါသည်။ အထူးသဖြင့် အငြင်းပွားမှုများလှသော လှိုင်သာယာကဲ့သို့ မြို့နယ်အဆင့်တွင် ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် တစ်နှစ်တည်းတွင်ပင် အမှုပေါင်း ၃၀၀ ခန့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခဲ့ရသည်။ မြို့နယ် TCB တွင်

⁸⁴ DFDL တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

⁸⁵ ILO တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရန် အချိန်အကန့်အသတ်မှာ ၃ ရက်ဟု သတ်မှတ်ထားသော်လည်း ဖြေရှင်းဖို့ ကြိုးပမ်းသည့် အစည်းအဝေး ၃ ခါ ကျင်းပရသည်ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ရမလိုဖြစ်သည်။ ယင်းမှာ MOLIP က အတည်ပြုပြီးသော နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။⁸⁶ လက်တွေ့တွင် အမှုကိစ္စများမှာ ဖြေရှင်းရန် ရက်သတ္တပတ် ၁ - ၂ ပတ် ကြာတတ်သည်။⁸⁷

ခုံသမာဓိကောင်စီက အမှုတစ်ခုဖြေရှင်းရန် ၇ ရက် ကြာပြီး AC အဖွဲ့ဝင်များက အလုပ်မြန်မြန်လုပ်ရန်မှာ စိန်ခေါ်မှုဖြစ်ကြောင်းပြောဆိုကြသည်။ လက်တွေ့တွင် ကြားနာမှု တစ်ရက်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန် ၁ - ၂ ရက်ဆွေးနွေးရန် အချိန်ယူရသည်။⁸⁸ AC လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမှုများကို မြန်မြန်ဖြေရှင်းနိုင်မှသာ ၎င်း၌ ဖြေရှင်းရမည့် အငြင်းပွားမှုများစွာ ကျန်ရှိ မနေမည်ဖြစ်သည်။⁸⁹

ဇယား ၄။ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်းအတွက် ဥပဒေက ခွင့်ပြုသော အချိန်သတ်မှတ်ချက်⁹⁰

အဆင့်	ဖြေရှင်းရန် ကြာသည့်ရက်
အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ	၅
မြို့နယ်အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့	၃
တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့	၇
ခုံသမာဓိကောင်စီ	၇

ဥပဒေက မည်သို့ပင် ပြဌာန်းထားစေကာမူ အများအပြားမှာ ယင်းလုပ်ငန်းစဉ်မှာ အချိန်ကြာသည်ဟုမြင်ကြသည်။ WCC အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးက ဆိုသည်မှာ အမှုတစ်ခုသည် ခုံသမာဓိအဆင့်သို့ ရောက်ရှိဖြေရှင်းပြီးသည်အထိ တစ်နှစ်ခန့်ကြာသည်ဟုဆိုသည်။⁹¹ ထို့ကြောင့် AC ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုကို သက်ဝင်လိုက်နာစေရန် တရားရုံးမှတစ်ဆင့် လုပ်ဆောင်ရန်ကိုပါ အချိန်လိုအပ်သည်ဟု ရှုမြင်မှုကို ဖြစ်လာစေရာ အချို့က တရားရုံး၌ လက်ရှိတွင် ၁ - ၂ နှစ်ခန့် အချိန်ကြာပါသည်ဟု ဆိုကြသည်။⁹² တရားရုံးများသည် အလွန်အလုပ်များကြပြီး လက်ရှိတွင် အမှုများအား အချိန်တိုတိုနှင့် ဖြေရှင်းနိုင်စွမ်း မရှိကြပေ။⁹³

⁸⁶ ALR တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

⁸⁷ ၎င်း

⁸⁸ ၎င်း

⁸⁹ AC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း

⁹⁰ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်း အဆင့်များနှင့် အချိန်အကန့်အသတ်နှင့် ပတ်သက်၍ အသေးစိတ်ကို နောက်ဆက်တွဲ ၂ တွင် ကြည့်ပါ။

⁹¹ WCC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

⁹² CTUM တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

⁹³ DFDL, MOLIP တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

အချိန်သတ်မှတ်ချက်နှင့်ပတ်သက်၍ အခြားစိန်ခေါ်မှုမှာ တစ်ဖက်ဖက်က (အထူးသဖြင့်အလုပ်ရှင်ဘက်) လုပ်ငန်းစဉ်ကို အချိန်ဆွဲပြီး နှောင့်နှေးအောင် ပြုလုပ်လျှင် ယင်းသို့လုပ်ဆောင်မှုကို တားဆီးဖို့ အခွင့်အလမ်း နည်းပါးသည်။⁹⁴ အငြင်းပွားမှုတာရှည်နေလျှင် အလုပ်သမားများက အလျှော့ပေးပြီး လျော်ကြေးယူရန် ပိုဖြစ်နိုင်သည့်အတွက် အလုပ်ရှင်များက လုပ်ငန်းစဉ်ကြန့်ကြာစေချင်ကြသည်။⁹⁵ ဥပဒေပြဌာန်းသည့် အချိန်အတွင်း အငြင်းပွားမှုများ ပြေငြိမ်းအောင် ပြုလုပ်ခြင်းသည် ပါဝင်နေသူများကို ကြန့်ကြာခြင်းကြောင့် ပြောင်းပြန် အကျိုးသက်ရောက်မှုများ မဖြစ်စေရေးကို သေချာစေရန် အထောက်အကူဖြစ်သည်။

"အမှုတော်တော်များများက ကြန့်ကြာနေတော့ အလုပ်သမားတွေက လက်လျှော့ပြီး လျော်ကြေးတွေ လက်ခံလိုက်ရတယ်။ (ပေးရင်ပေါ့)" Solidarity Center

အဖွဲ့ဝင်များ၏ ဗဟုသုတနှင့် အတွေ့အကြုံ။ SLDL အရ လက်ရှိ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး စနစ်ကို နားလည်မှုမှာ တသမတ်တည်းမဟုတ်သေးပေ။ အကြောင်းတစ်ခုမှာ ဥပဒေမှာ (၂၀၁၂) အသစ်ဖြစ်ခဲ့ပြီး အကောင်အထည်ဖော်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်မှာ တဖြည်းဖြည်းဖြစ်ပေါ်တိုးတက်ဆဲအခြေအနေတွင်ပင် ရှိသေးသည်။ အတွေ့အကြုံနှင့် ဗဟုသုတ အကန့်အသတ်နှင့်သာရှိနေခြင်းမှာ အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သူများအတွက်သာမက TCB၊ AB နှင့် AC အဖွဲ့ဝင် များအတွက်ပါရှိနေရာ စံတစ်ခုလို ဖြစ်နေသည်။ TCB အများအပြားနှင့် အဖွဲ့ဝင်များ သက်တမ်းတိုခြင်းက မြို့နယ်အဆင့်တွင် ထိရောက်သော သင်တန်းများပေးရန် စိန်ခေါ်မှုပင်ဖြစ်သည်။⁹⁶

သင်တန်းနှင့် အရည်အသွေး မြှင့်တင်ခြင်းကဲ့သို့သော ပံ့ပိုးမှုအစီအစဉ်များကို AB နှင့် AC အဖွဲ့ဝင်များသို့ လွန်ခဲ့သော နှစ်အနည်းငယ်မှစ၍ MOLIP၊ ILO နှင့် U.S Federal Mediation and Conciliation Services (FMCS) တို့က လာပေးနေကြသည်။⁹⁷ AC အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးက ၎င်း၏ သက်တမ်းအစတွင် သင်တန်းပေးမှုများ အကန့်အသတ်နှင့်သာ ရှိနေကြောင်းနှင့် ရှုတ်ထွေးမှုများနှင့် စိန်ခေါ်မှုအချို့ကို ရင်ဆိုင်ရကြောင်း၊ သို့သော် တစ်နှစ်အကြာတွင် ILO မှ ပေးသော သင်တန်းကို ရရှိခဲ့ကြောင်း ပြောကြားသည်။⁹⁸

AC အဆင့်တွင် ဥပဒေကျွမ်းကျင်သူ အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်သည့်တိုင် လွတ်လပ်စွာဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းအပေးအယူ လုပ်ညှိနှိုင်းမှုကဲ့သို့သော အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေကိစ္စများ၌ အသိပညာအကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိနေဆဲဖြစ်

⁹⁴ Solidarity Center တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

⁹⁵ ILO တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

⁹⁶ ၎င်း

⁹⁷ ၎င်း

⁹⁸ AC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

သည်။⁹⁹ ဥပမာ အချို့ကိစ္စများ၌ AC အဖွဲ့ဝင်များသည် လျော်ကြေးငွေပေးနေသမျှ အလုပ်ထုတ်ပစ်မှုကို လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရာဖြစ်သည်ဟု ဆုံးဖြတ်နေကြခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။¹⁰⁰ အချို့သော ပါဝင်ပတ်သက်သူများက အကြံပြုရာတွင် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများကိုသာဖြေရှင်းမည် အလုပ်သမားရေးရာတရားရုံး ထားရှိခြင်းဖြင့် လက်ရှိအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးစနစ်ကို ပံ့ပိုးမည့်အစီအစဉ် သို့မဟုတ် အစားထိုးမည့်အစီအစဉ်အဖြစ် အထောက်အကူဖြစ်နိုင်ပြီး အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ကျွမ်းကျင်သည့် ပညာရှင်များလည်း ပိုမိုလာမည်ဖြစ်ကြောင်း ဆိုကြသည်။

"မြန်မာနိုင်ငံမှာ အလုပ်သမားရေးရာ တရားရုံးဆိုတာ ရှိလာဖို့ ဆုတောင်းပါတယ်။ အဲ့ဒါက ပိုကောင်းမယ်။ အမှုတွေကို ပိုပြီး ကျွမ်းကျင်မှု ရှိရှိ ကိုင်တွယ်နိုင်မယ်။ လက်ရှိက ကျွန်တော်တို့မှာ လုံလောက်တဲ့ ဥပဒေဆိုင်ရာ လေ့ကျင်သင်ကြားပေးတာတွေ မရှိဘူး။"
AB အဖွဲ့ဝင်

လုပ်ငန်းစဉ်။ အထောက်အထားများတင်သွင်းခြင်း၊ မျက်မြင်သက်သေများက ထွက်ဆိုခြင်း၊ ဥပဒေဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်ထားခြင်းအပါအဝင် အငြင်းပွားမှုတစ်ခုကို စဉ်းစားသည့် အခြေခံလုပ်ငန်းစဉ်သည် လွန်ခဲ့သော ငါးနှစ်တာအတွင်း တဖြည်းဖြည်းတိုးတက်လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ သို့သော် ယင်းလုပ်ငန်းစဉ်မှာ နေရာပေါ်မူတည်၍ အမျိုးမျိုးရှိသည်။ မည်သို့သော အထောက်အထားကို လိုအပ်သည် သို့မဟုတ် ခွင့်ပြုသည် (နှင့် နှစ်ဖက်စလုံးက မျှဝေနိုင်ခြင်း ရှိမရှိ) ဆိုသည်တို့မှာ နေရာအလိုက်နှင့် TLO အလိုက် ကွာခြားမှုရှိပါသည်။ ဥပမာ အချို့အမှုများ၌ ထပ်တိုးမျက်မြင်သက်သေများကို ခွင့်မပြုပါ။¹⁰¹ ကြားနာမှုများကို သီးသန့်လုပ်ဆောင်ခြင်းထက် ပွင့်လင်းစွာ လုပ်ဆောင်ကြသည်များလည်း ကြားသိရခြင်းများရှိပါသည်။¹⁰² TCB/AB/AC အဖွဲ့ဝင်များနှင့် အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သူများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အထောက်အပံ့ပေးနေသော NGO များ၏ အတွေ့အကြုံနည်းမှုက စိန်ခေါ်မှုများရှိနေသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှာ ထုံးစံလိုဖြစ်နေပါသည်။¹⁰³

လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် အခြားသော ဥပမာမှာ ၂၀၁၆ ရှေ့က AC အဖွဲ့ဝင်များသည် အမှုဖိုင်တွဲများ ကြိုတင်ရရှိထားမှု မရှိခြင်းဖြစ်သည်။ အမှုတွဲများကို အဖွဲ့ဝင်များ အစည်းအဝေးခန်းထဲ ဝင်မှ ဝေငှပြီး မဆွေးနွေးမီ မိနစ် ၃၀၊ ၁ နာရီခန့်အလိုမှ ယင်းအမှုကို သုံးသပ်ကြရသည်။ AC အဖွဲ့ဝင်များက အမှုများ

⁹⁹ CTUM, Solidarity Center တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

¹⁰⁰ CTUM တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

¹⁰¹ ALR တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

¹⁰² Solidarity Center တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

¹⁰³ ၎င်း

အား လုံလောက်သော အချိန်ဖြင့် သုံးသပ်မှု မပြုနိုင်ဟု စောဒကတက်ကြသဖြင့် MOLIP အနေဖြင့် ပြောင်းလဲမှု ပြုလုပ်ကာ ယခုတော့ အငြင်းပွားသည့် အမှုတွဲကို ၎င်းတို့ တစ်ရက်ကြို ရရှိနေပြီ ဖြစ်သည်။¹⁰⁴

အဂတိလိုက်စားမှုနှင့် အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခများ။ အဖွဲ့ဝင်များကို ၎င်းတို့ ကိုင်တွယ်ရသော အငြင်းပွားမှု၌ ပါဝင်နေ သူတဖက်ဖက်က လွှမ်းမိုးသွားမည့်အန္တရာယ်ကို လက်ရှိတွင်ရော နောင်တွင်ရော အဆင့်အားလုံးတွင် ကြုံလာရ နိုင်သည့် အန္တရာယ်အဖြစ် ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများက သတိပြုမိနေကြပါသည်။¹⁰⁵ အချို့အဖွဲ့ဝင်များသည် ကြားနာမှုမလုပ်ခင် မည်သည့်ဘက်က လူများနှင့်မှ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆက်သွယ်မှု မလုပ်ရန်ဆိုသည့် အလေ့အထကို လိုက်နာသော်လည်း ယင်းကို ဥပဒေဆိုင်ရာလမ်းညွှန်ချက်တွင် တိတိကျကျဖော်ပြထားပေ။¹⁰⁶ ထို့အတူ အ ကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခများ ဖြစ်ပေါ်လာပါက မည်သို့ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရမည်ဆိုသည့် လမ်းညွှန်မှု သို့မဟုတ် တရားဝင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း မရှိပါ။ အချို့ AC အဖွဲ့ဝင်များက ခုံအဖွဲ့သို့ အမှုတင်ရန် သဘောတူညီမှု မရခင် တဖက်ဖက်နှင့် မည်သည့်အချိတ်အဆက်အလားအလာကိုမဆို သုံးသပ်ရန် ၎င်းတို့ ကိုယ်ပိုင်နည်းလမ်းဖြင့် ဆောင်ရွက်ကြပါ သည်။ သို့သော် ယင်းမှာ ရေးသားမထားသော စည်းမျဉ်းသာဖြစ်ပြီး အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးစီက ၎င်းတို့ သဘောဆန္ဒအ လျောက်သာ မိမိတို့ဘာသာ စစ်ဆေးလိုက်နာ တာဝန်ယူကြခြင်း ဖြစ်သည်။¹⁰⁷ ကမ္ဘောဒီးယား AC တွင် ရှိသကဲ့သို့ အလားအလာရှိနိုင်သည့် အရံအတားတစ်ခုအဖြစ်ဖြင့် အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခနှင့်ပတ်သက်သော လုပ်ထုံးလုပ် နည်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်နှင့် စည်းမျဉ်းများအား (ပြည်သူအများ သိရှိနိုင်စေရန်) ထည့်သွင်းထားရပါလိမ့်မည်။¹⁰⁸

အုပ်ချုပ်ရေး။ အုပ်ချုပ်ရေးပံ့ပိုးမှုအားလုံးကို MOLIP က တာဝန်ယူသည်။ မြို့နယ်အဆင့်တွင် မြို့နယ်အလုပ်သ မားဦးစီးဌာနရုံးဝန်ထမ်းများက TCB လုပ်ငန်းစဉ်ကို အထောက်အကူပြုသည်။ ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီးအဆင့် တွင် MOLIP အတွက် ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီးရုံးအရာရှိက AB ၏ အတွင်းရေးမှူးလည်းဖြစ်၊ ၎င်း၏ ဝန်ထမ်း များက AB ကို အထောက်အကူပြုသည်။ နေပြည်တော်မှ MOLIP ဌာန အရာရှိတစ်ဦးက AB အမျိုးမျိုးအတွက် ပံ့ပိုးကြရသည်။ AC အဆင့်တွင် MOLIP မှ ဝန်ထမ်း ၃ - ၄ ဦးအား ကောင်စီကို အထောက်အကူပြုရန် တာဝန်ပေး ထားသည်။¹⁰⁹ နည်းပညာပိုင်းအရ AC ၏ အတွင်းရေးမှူးမှာ MOLIP အလုပ်သမားရေးရာဖြေရှင်းရေးဌာနခွဲ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးဖြစ်သည်။ သို့သော် ၎င်းက နေပြည်တော်တွင် ရုံးထိုင်သောကြောင့် အလှမ်းဝေးနေသဖြင့် လုပ်

¹⁰⁴ AC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

¹⁰⁵ MICS တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

¹⁰⁶ AC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

¹⁰⁷ ၎င်း

¹⁰⁸ ACF တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း - ကမ္ဘောဒီးယားတွင် ဥပဒေ၌ အကျိုးစီးပွား ပဋိပက္ခဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ထည့်သွင်းထားသည်။ မည်သည့် ကောင်စီအဖွဲ့ဝင်မဆို အမှုတင်ရအပေါ် အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခဖြစ်လျှင် ဖြစ်ပွားသည့် အခြေအနေတွင်ပင် ၎င်းတို့ကိုယ် ၎င်းတို့ ဘက်လိုက်မှု ရှိကြောင်း ဝန်ခံရမည် ဖြစ်သည်။

¹⁰⁹ AC, MOLIP တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

ငန်းစဉ်တွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အခက်တွေ့စေသည်။¹¹⁰ ဝန်ထမ်းများပါဝင်သည့် အားကောင်းမောင်းသန်ရုံးအဖွဲ့တစ်ခုရှိခြင်းသည် သက်ဆိုင်သူများကို သတင်းအချက်အလက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ဆက်သွယ်မေးမြန်းနိုင်စေပြီး အလွယ်တကူချိတ်ဆက်နိုင်ခြင်းကြောင့် ကမ္ဘောဒီးယားတွင် ရှိနေသည့် ပုံစံလိုမျိုး စနစ်ကို အားကောင်းစေမည်ဖြစ်သည်။¹¹¹

ကမ္ဘောဒီးယားတွင် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု အထောက်အကူများကို Arbitration Council Foundation မှ ပံ့ပိုးပေးထားရာ ငွေကြေးဆိုင်ရာကိစ္စများကို နိုင်ငံတကာမှ အလှူရှင်က ပေးသည်ဆိုသည့် သဘောဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်မူ အားလုံးကို အစိုးရကသာ အထောက်အပံ့ပေးသည်။ အစိုးရထောက်ပံ့ပေးမှုမှာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် ရေရှည်အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေနိုင်သော်လည်း ယင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကောင်းမွန်စွာ လည်ပတ်နိုင်ရန်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးနှင့် ချိတ်ဆက်ဆက်ဆံရေးတို့ကို လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် လုံလောက်သော ဝန်ထမ်းနှင့် အရင်းအမြစ်များ လိုအပ်ပေသည်။ ကမ္ဘောဒီးယား AC တွင် နိုင်ငံတကာအကြံပေးဘုတ်အဖွဲ့လည်းထားရှိပြီး ယင်းအဖွဲ့တွင် ဥပဒေနှင့် အတတ်ပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။¹¹²

၆။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှု

ပွင့်လင်းမြင်သာမှု။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန် အခြေခံကျသည့် စနစ်များ ရှိနိုင်ပြီးဖြစ်ရမည်။ TCB အဆင့်တွင်မူ သဘောတူညီချက်များကို ထုတ်ပြန်ရန် မလိုသော်လည်း AB နှင့် AC တို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို MOLIP အင်တာနက်စာမျက်နှာတွင် အများသိရန်ဖော်ပြပေးရသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလအတွင်း AC ဆုံးဖြတ်ချက် ၁၅၁ ခုနှင့် AB ဆုံးဖြတ်ချက် ၂၅၂ ခုကို အင်တာနက်စာမျက်နှာတွင် လွှင့်တင်ခဲ့သော်လည်း နည်းပညာအခက်အခဲများကြောင့် တချို့ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ကြည့်ရှု၍ မရနိုင်ခဲ့ပါ။ တခြားဆုံးဖြတ်ချက်များသည် တစ်ခုလုံးပျောက်နေပါသည် (၂၀၁၅-၂၀၁၆ ခုနှစ်အတွင်း ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းသော AC ဆုံးဖြတ်ချက်များ အင်တာနက်စာမျက်နှာတွင် မရှိပါ)။ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အင်တာနက်စာမျက်နှာပေါ်သို့ အလျင်အမြန်လွှင့်တင်ခဲ့ကြောင်း AB နှင့် AC အဖွဲ့ဝင်များက အစီရင်ခံသော်လည်း သိသာသော နှောင့်နှေးမှုများ ရှိနေကြောင်း အသုံးပြုသည့်သက်ဆိုင်သူများက စောဒကတက်ခဲ့ကြသည်။¹¹³ CAC မှ နှစ်ရက်အတွင်း အင်တာနက်ပေါ်တင်ရန် သတ်မှတ်ထားသည့် ကမ္ဘောဒီးယားဥပဒေနှင့် ယှဉ်ကြည့်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

¹¹⁰ AC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

¹¹¹ ACF တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

¹¹² ACF တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

¹¹³ AB, AC, CTUM တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

"ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ဝက်ဆိုက်ဒ် ပေါ်ရောက်ဖို့က လအနည်းငယ်ကြာတယ်ဆိုတော့ ဒါက အရမ်းနောက်ကျပါတယ်။ စာရင်းတစ်ခုလုံးကို ကြည့်ပေးမယ့် အချက်အလက်တွေကို ရှာလို့မရခဲ့ပါဘူး။" CTUM

သက်ဆိုင်သူအများစု (အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် WCC အဖွဲ့ဝင်များအပါအဝင်) က MOLIP ဝက်ဆိုက်ဒ် စာမျက်နှာနှင့် AC ၊ AB ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ယင်းစာမျက်နှာတွင် ပြည်သူများကြည့်နိုင်အောင် လွှင့်တင်ထားသည်ကို မသိရှိကြပါ။¹¹⁴ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ တခြားအသုံးပြုသူများသည် ထိုဝက်ဆိုက်စာမျက်နှာနှင့် အကျွမ်းတဝင်ရှိပြီး လွှင့်တင်ထားသည့် အကြောင်းအရာများကို အသုံးပြုကာ ၎င်းတို့လိုအပ်သည့် သင်ယူလေ့လာမှုများကို တက်ကြွစွာ ပြုလုပ်နေကြပါသည်။ လက်ရှိမြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသည့် သတင်းအချက်အလက်များမှာ မြန်မာဘာသာဖြင့် ဖော်ပြထားသည့်အတွက် နိုင်ငံခြားအဝယ်တော်များနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့သိလိုသည့် အကြောင်းအရာများကို အကူအညီမပါဘဲ ရှာဖွေဖတ်ရှုခြင်း မပြုလုပ်နိုင်ခြင်းမရှိပါ။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် လွှင့်တင်သည့် အကြောင်းအရာအချက်အလက်တချို့ကို အနှစ်ချုပ် သို့မဟုတ် အဓိကကျသည့် အချက်အလက်များကို အင်္ဂလိပ်ဘာသာသို့ ပြန်ဆိုပြီး အချိန်နှင့်တပြေးညီ ရှာဖွေကြည့်ရှုနိုင်ဖို့ ဆန္ဒရှိကြပါသည်။ အကြောင်းအရာများကို ပိုမိုလွယ်ကူစွာ ရရှိစေဖို့ အထောက်အပံ့ပေးနိုင်မည့်အရာများကို ကမ္ဘောဒီးယားကောင်စီ၏ အင်တာနက်စာမျက်နှာက ပံ့ပိုးပေးထားပါသည်။ CAC စာမျက်နှာတွင် ရွေးချယ်ထားသော အမှုများ၏ အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် အနှစ်ချုပ်များအပြင် "ဆုံးဖြတ်ချက်အနှစ်ချုပ်" ၊ CAC လုပ်ငန်းမှုအစီအစဉ်များနှင့် ရလဒ်များ၏ အနှစ်ချုပ်သတင်းအချက်အလက်များ အကြောင်းဖော်ပြထားသည့် နှစ်စဉ်အစီရင်ခံစာများ ပါဝင်ပါသည်။¹¹⁵ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အငြင်းပွားမှုကိစ္စရပ်များ ဖြေရှင်းရာမှရရှိလာသော အလားတူသုံးသပ်ချက်ရလဒ်များသည် MOLIP အတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေသည့်အပြင် ပါဝင်သူများနှင့် လေ့လာသူများအတွက်ပါ ကူညီထောက်ပံ့ပေးနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ - ထိရောက်မှုကို ပြသခြင်း၊ အလေးပေးကြည့်ရှုစေလိုသော အချို့ခေါင်းစဉ်များကို မီးမောင်းထိုးပြနိုင်ခြင်းနှင့် မျှတမှုနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို သရုပ်ဖော်ပြသည့် နည်းလမ်းဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် CAC အကြောင်းအရာများကို မျှဝေထုတ်လွှင့်ခြင်းအားဖြင့် သင့်လျော်သည့်အုပ်စုများ (အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်) များက သူတို့၏ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို သိနားလည်လာနိုင်ကြောင်းကို ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံက တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ ဤနေရာတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုသည် ပညာပေးသည့် ရည်ရွယ်ချက်ကို လုပ်ဆောင်ပေးသည်။¹¹⁶

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုပြဿနာများဖြေရှင်းခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းကိစ္စရပ်များတွင် ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာရှိလာအောင် ပါဝင်သည့် သက်ဆိုင်သူများက ပိုမိုသိရှိနားလည်လာရန်နှင့် တာဝန်ခံမှုရှိလာရန် ကူညီသည့် နည်းလမ်းအနေဖြင့် ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည်။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များ၊ ရင်းမြစ်များကဲ့သို့သော

¹¹⁴ MICS, WCC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

¹¹⁵ www.arbitrationcouncil.org/

¹¹⁶ ACF တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

နောက်ထပ်အကြောင်းအရာများကို ပိုမိုလက်လှမ်းမီကြည့်ရှုနိုင်မည်နည်းလမ်းဖြင့် ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းသည် အဓိကကျသည့် သက်ဆိုင်သူများနှင့် ပြည်သူများကို အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းသည့်လုပ်ငန်းစဉ်၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် လုပ်ဆောင်ပုံကို နားလည်လာစေကာ သတင်းအချက်အလက်ပြည့်ပြည့်စုံစုံဖြင့် ပါဝင်နိုင်စေပါသည်။

အလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များဆက်သွယ်၍ ပေးရာတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် တက်ကြွသည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေသည်။ WCC နှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များက အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းချက်ရလဒ်များကို အလုပ်သမားများသို့ ၎င်းတို့၏ လက်ကိုင်ဖုန်းများ (အထူးသဖြင့် viber app မှတစ်ဆင့်) သို့မဟုတ် သို့မဟုတ် အငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သောသက်ဆိုင်ရာ စက်ရုံများတွင် လက်ကမ်းစာစောင်များဖြန့်ဝေပေးခြင်းနှင့် ကြော်ငြာသင်ပုန်းများတွင် အသိပေးချက်များကပ်ခြင်းများလုပ်ဆောင်နေသည်။¹¹⁷

တာဝန်ခံမှု။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆောင်ရွက်သည့် NGO များသည် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အရေးကြီးသည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပံ့ပိုးမှုများ ဆောင်ရွက်ပေးနေပြီး နည်းလမ်းပေါင်းစုံဖြင့် အလုပ်သမားများ သိရှိနားလည်မှုတိုးလာရန် လုပ်ဆောင်ပေးသည်။ ၎င်းတို့သည် WCC များဖွဲ့စည်းမှုကို ကူညီပေးပြီး ယင်းလမ်းကြောင်းကို အသုံးပြု၍ အလုပ်ရှင်နှင့် တိုက်ရိုက်ညှိနှိုင်းရန် အကူအညီပေးနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားများဘက်မှနေ၍ ရေးသားဖို့လိုအပ်သည့် စာရွက်စာတမ်းများ ပြင်ဆင်ပေးခြင်း၊ ကြားနာမှုများတွင် လူကိုယ်တိုင်လိုက်၍ ပံ့ပိုးခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ အကူအညီများကိုလည်း ငွေကြေးစကားမပြောဘဲ ကူညီခြင်းများပေးပါသည်။ ၎င်းတို့သည် လက်ရှိအမှုများနှင့် ရလဒ်များနှင့်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များကို ၎င်းတို့ကွန်ရက်အတွင်းရှိ အလုပ်သမားများသို့ မျှဝေပေးခြင်းနှင့် အလုပ်သမားရပိုင်ခွင့်များနှင့် အငြင်းပွားမှုများဖြေရှင်းရန် စနစ်များရွေးချယ်ခြင်းများအကြောင်း သင်တန်းများပေးပါသည်။

"တချို့ကိစ္စရပ်တွေက မျှတမှုမရှိပါဘူး။ ဒါပေမယ့် အလုပ်သမားတွေက ALR ကနေ အကူအညီတောင်းတဲ့အခါမှာ ကျွန်တော်တို့ ရှိနေတဲ့အတွက် အလုပ်သမားအရာရှိက မျှတတဲ့ သဘောတူညီချက်တွေ လုပ်လာပါတယ်။" Action Labor Rights

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် NGO များသည် များစွာလေ့လာရဦးမည်ဖြစ်သည့်အပြင် အတွေ့အကြုံနှင့် အရည်အသွေးအဆင့်မှာ အမျိုးမျိုးရှိနေသော်လည်း အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းမှုများတွင် ဗဟုသုတကြွယ်ဝသည့် စောင့်ကြည့်လေ့လာသူများအဖြစ်လုပ်ဆောင်ရာတွင် ၎င်းတို့သည် တာဝန်ခံမှုတိုးလာသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားအရာရှိများနှင့် အငြင်းပွားမှုတွင်ပါဝင်သူများသည် လုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် အတွေ့အကြုံနည်းကာ ဥပဒေဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များကလည်း များပြားသည့် နေရာများတွင် ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် အမှုများကို ခြေရာခံလိုက်ကြည့်ခြင်းနှင့် အလုပ်ရှင်များက ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လိုက်နာခြင်းရှိ၊ မရှိစောင့်ကြည့်ခြင်းဖြင့် လိုက်နာမှုအတွက် တာဝန်ခံ

¹¹⁷ WCC တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

မှုပိုမိုမြင့်မားစေရန် အကူအညီပေးနေသည်။ အထည်ချုပ်စက်ရုံများအတွက်မူ နိုင်ငံတကာအဝယ်များထံသို့ ၎င်းတို့ထံ ပစ္စည်းပေးသွင်းနေသူများသည် အလုပ်သမားပြဿနာများရှိပြီး၊ အနုညတစီရင်မှုကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ကြောင်း အသိပေးသည့် နည်းလမ်းကို အသုံးပြုသည်။¹¹⁸ နိုင်ငံတကာအဝယ်များသည် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်သည် မျှတမှုရှိ၊ မရှိ ကြည့်ရှုလာကြပြီး ၎င်းတို့ကို လက်ရှိ ပစ္စည်းသွင်းနေသူ သို့မဟုတ် နောင်တွင် ပစ္စည်းသွင်းသူဖြစ်လာနိုင်သူသည် လုပ်ငန်းတွင်း တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများတွင် ပါဝင်နေသလား၊ ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများကို မျှမျှတတလုပ်ပေးသလား၊ လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်းခွင့်ကို ပံ့ပိုးသလားဆိုသည်တို့ကို စစ်ဆေးရန် နည်းလမ်းတစ်ခုလည်းဖြစ်သည်။

"ကျွန်တော်တို့ကတော့ (ကမ္ဘောဒီးယားမှာ) ကျွန်တော်တို့ကို ပစ္စည်းသွင်းနေတဲ့သူတွေကို CAC ရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ လိုက်နာဖို့ ကျွန်တော်တို့ ပြောထားတယ်။ လိုက်နာမှုမရှိခဲ့ရင်တော့ သူတို့ရဲ့ အဆင့်သတ်မှတ်ချက်ကို အမှတ်လျှော့လိုက်တယ်။"

H&M

အကြံပြုချက် အကျဉ်းချုပ်

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ထိရောက်သည့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် ပိုမိုတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေရန်အတွက် ပံ့ပိုးမှုများမှာ မတူညီသည့် အုပ်စုများမှ ရရှိလာနိုင်သည်။ ၎င်းအုပ်စုများသည် ကူညီပေးနိုင်သည့် သီးသန့်အခွင့်အလမ်းများရှိကြသည်။

အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနသည် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ ဒီဇိုင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုလုပ်ငန်းများအတွက် တာဝန်ရှိသော ဌာနအနေဖြင့် မရှိမဖြစ်အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသော အကြံပြုချက်အများအပြားမှာ ပါဝင်ပတ်သက်နေသူအမျိုးမျိုးက နှီးနှောတိုင်ပင်သော လုပ်ငန်းစဉ်မှတစ်ဆင့် MOLIP သို့ အဆိုပြုရာတွင် ပါဝင်ပြီးဖြစ်သည်။

- » SLDL နှင့် အခြားသက်ဆိုင်သော ဥပဒေများကို လက်တွေ့အတွေ့အကြုံများနှင့် သက်ဆိုင်သူများက ပေးပို့လာသည့် အချက်အလက်များအပေါ် မူတည်၍ ဆက်လက်ပြင်ဆင်ရန်နှင့် သုံးသပ်ခြင်းများပြုလုပ်ရန်၊ ရေရှည်တွင် ဆက်စပ်နေသော ဥပဒေအားလုံး ညီညွတ်နေရန်ကို ရှေးရှု၍ လုပ်ဆောင်ရန်။
- » စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု ဖွံ့ဖြိုးလာစေရန် ပံ့ပိုးခြင်းအားဖြင့် CBA များသည် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအကြား ပိုမိုပြည့်စုံသည့် သဘောတူညီချက်များဖြစ်လာစေရန်။

¹¹⁸ CTUM တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း။

- » လက်ရှိနှင့် အနာဂတ် အလုပ်သမားရေးရာပြဌာန်းချက်များကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအား အကြံဉာဏ်ပေးနေသည့် TLO နှင့် MOLIP ဝန်ထမ်းများအတွက် သင်တန်းများနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်းများဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရာတွင် ပံ့ပိုးမှုများပေးရန်။
- » AB နှင့် AC အတွက် အထောက်အထားများ၊ ယခင်က စီရင်ထုံးများ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် ကြောင်းကျိုးဆင်ခြင်မှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုရန်တို့နှင့်ပတ်သက်သော ရှင်းလင်းသည့် လမ်းညွှန်ချက်များဖြင့် တသမတ်တည်းဖြစ်ပြီး ပရော်ဖက်ရှင်နယ်ဆန်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းဖြစ်ရေးကို ပံ့ပိုးရန်။
- » AB နှင့် AC တို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လိုက်နာရန်အတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် စနစ်တစ်ခု ဖွံ့ဖြိုးလာစေရန်
- » TCB ၊ AB နှင့် AC အဖွဲ့ဝင်များကို မျှတစွာနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ ရွေးချယ်မှုသေချာစေရန်။
- » TCB ၊ AB နှင့် AC အဖွဲ့ဝင်သစ်များကို မိတ်ဆက်နှင့် သင်ကြားရေး လုပ်ငန်းစဉ်များတိုးတက်စေရန်။
- » အငြင်းပွားတွင် ပါဝင်နေသည့် အဖွဲ့များအား လုပ်ငန်းစဉ်တွင် မလိုအပ်သည့် နှောင့်နှေးမှုများ ဖန်တီးနိုင်စွမ်းကို လျှော့ချရန်။
- » အဖွဲ့များနှင့် ကောင်စီအား အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုကို မည်သို့ရှောင်ရှားမည်ဆိုသည် လမ်းညွှန်ချက်များ ရေးဆွဲရန်။
- » AB နှင့် AC ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ လုံလောက်သည့်သတင်းအချက်အလက်များ လက်လှမ်းမီစေခြင်းဖြင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု တိုးတက်အောင် ပံ့ပိုးရန်။

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားရပိုင်ခွင့် NGO များသည် အလုပ်သမားများအား စနစ်ကို ညွှန်ပြနေခြင်း၊ စောင့်ကြည့်သူများအဖြစ် တာဝန်ခံမှုကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းတို့ဖြင့် အဓိကျသော ထည့်ဝင်မှုများကို ပေးလျက်ရှိသည်။ ထိုအပြင် ၎င်းတို့သည် -

- » စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုအပေါ် ချဉ်းကပ်မှုကို အားကောင်းစေပြီး အားလုံးရှင်းလင်းစွာ မျှော်မှန်းချက်ထားနိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေးသတ်မှတ်ချက်များနှင့် အလုပ်ခွင်အခြေအနေကို ဖန်တီးပေးနိုင်မည့် ပြည့်စုံသည့် CBA များကို အသုံးပြုနိုင်သည်။
- » အလုပ်သမားများနှင့် အကျိုးဆောင်များ (ဥပဒေကျွမ်းကျင်သူများအပါအဝင်) ကို အလုပ်သမားရေးရာ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို မည်သို့အသုံးပြုမည်ဆိုသည်တို့နှင့်ပတ်သက်၍ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများ ဆက်လက်ပြုလုပ်နိုင်သည်။
- » တာဝန်ခံမှု ပိုမိုမြင့်မားစေရန်အတွက် အငြင်းပွားမှုများကို ကြားနာခြင်းများကို တက်ရောက်နားထောင်ခြင်းနှင့် ရလဒ်များကို ခြေရာခံလိုက်ကြည့်ခြင်း တို့ကို ဆက်လက်ပြုလုပ်နိုင်သည်။

- » အငြင်းပွားမှုများကို မြန်မြန်နှင့် မျှမျှတတ ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် ထိရောက်မှုရှိသည့် WCC များထူထောင်မှု ကို ဆက်လက်ပံ့ပိုးနိုင်သည်။
- » အဖွဲ့ဝင်များအပေါ် ယုံကြည်မှုမရှိစေရန် မျှတ၍ ပွင်လင်းမြင်သာသည့် ရွေးချယ်မှုလုပ်ငန်းတွင် ပါဝင် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။
- » သီးသန့်အမှုကိစ္စရပ်များတွင် ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာမှ ပြည်သူများနှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများသည် အရေးကြီးသည့် အစိတ်အပိုင်းတွင် ပါဝင်နေပြီး လုပ်ငန်းရှင် များအကြား သိရှိနားလည်ခြင်းများတိုးလာစေခြင်းနှင့် MOLIP အတွက် လိုအပ်သည့် အချက်အလက်များထည့် ဝင်ပေးသည်။ ၎င်းတို့သည် -

- » HR မန်နေဂျာများကို ဥပဒေဆိုင်ရာလိုက်နာရမည့် ကတိကဝတ်များကို သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် အလုပ်ရှင်များ ၏ ကတိကဝတ်များဖြည့်ဆည်းပေးမှုသေချာစေရန် အလုပ်သမားရေးရာ စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း။
- » လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ၎င်းတို့၏ ပါဝင်မှုအကြောင်းကို အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများအတွင်းနှင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် (အဝယ်များအပါအဝင်) ဆက်သွယ်ခြင်း
- » တရားစီရင်ရေးစနစ်အပြင် ယုံကြည်ရသည့် ရွေးချယ်စရာအဖြစ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် အနုညတစီရင်ခြင်း စနစ်များအပေါ် ယုံကြည်မှုတိုးလာစေရန် WCC မှသည် AC အထိ အဆင့်တိုင်းတွင် စိတ်သဘောထား ကောင်းမွန်စွာဖြင့် ညှိနှိုင်းခြင်း။

နိုင်ငံတကာအဝယ်များသည် ၎င်းတို့၏ လက်ရှိနှင့် အလားအလာရှိသည့် ပစ္စည်းသွင်းနေသူများအပေါ်တွင် လွှမ်း မိုးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်သည့် အခွင့်အလမ်းများရှိသည်။ ၎င်းတို့သည် -

- » အလုပ်ဖြစ်သည့် WCC များ တည်ထောင်မှု လိုအပ်သည်
- » သတ်မှတ်ချက်ပြည့်မီသည့် မျှတသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများပါဝင်သည့် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး လုပ်ငန်း စဉ်တွင် ပါဝင်ပုံအကြောင်း မေးခွန်းများထည့်သွင်းပါ။ ထိုသို့ထည့်သွင်းခြင်းမှာ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူက အ လုပ်သမားများနှင့် ကောင်းမွန်သော သဘောထားဖြင့် ချိတ်ဆက်၊ ညှိနှိုင်းရန် ဆန္ဒရှိသလားဆိုသည်နှင့် AB သို့မဟုတ် AC ဆုံးဖြတ်ချက်များအပေါ် လိုက်နာသလားဆိုသည်တို့အတွက် ညွှန်းကိန်းများအဖြစ် မေးခွန်း ထည့်ရခြင်းဖြစ်သည်။

» ပစ္စည်းပေးသွင်းနေသူ၏ စက်ရုံများတွင် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများအားပေးရန်နှင့် ပံ့ပိုးခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများနှင့် စီမံခန့်ခွဲသူများက အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်အပြင် ၎င်းတို့၏ ဥပဒေဆိုင်ရာ ရပိုင်ခွင့်နှင့် လိုက်နာရမည့် ကတိကဝတ်များကို နားလည်လာမည်ဖြစ်သည်။

အနာဂတ်ကို လှမ်းမျှော်ကြည့်ရခြင်း

အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ အရေးကြီးပုံနှင့် သက်ရောက်မှုများ

ဤကိစ္စတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများက ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရမည့် နယ်ပယ်များရှိနေသေးသည် ဟု ရှုမြင်ကြသော်လည်း အလုပ်သမား၊ အလုပ်ရှင်၊ အစိုးရနှင့် နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးအသိုင်းအဝိုင်းတို့က တညီတညွတ်တည်းသဘောတူကြသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ယုံကြည်ရပြီး၊ မျှတမှုရှိသည့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်မှ အကျိုးအမြတ်များရနိုင်သည့် အလားအလာရှိသည်ဟု ဖြစ်သည်။ တရားစီရင်ရေးစနစ်အပြင် ရွေးချယ်စရာ လက်တွေ့ကျသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်နေခြင်းကလည်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်သည်။ သို့သော် ရေရှည်တွင်မူ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်သည် ၎င်းဖော်ပြထားသည့် ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်သည့် “အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကြား ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေး” ကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်ရေးကို ကောင်းစွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရပါမည်။ အချို့ကလည်း ထင်မြင်ကြသည်မှာ ဆန္ဒပြမှုအရေအတွက်နှင့် ဆန္ဒပြသည့် ကာလရှည်ကာမူတို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး အချက်အလက်စမ်းသပ်မှု အကန့်အသတ်နှင့်သာ လုပ်ဆောင်ခဲ့ရသော်လည်း ၎င်းတို့ကို လျော့ချလာနိုင်ခြင်းကြောင့် ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများတွင် အပေါင်းလက္ခဏာဆောင်သော သက်ရောက်မှုများ ရှိနေသည်ဟု ဖြစ်သည်။¹¹⁹

အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်သည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့အတွက် တရားဥပဒေဆိုင်ရာ ဖြေရှင်းပေးမည့် ငွေကြေးကုန်ကျသက်သာသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို လက်လှမ်းမီနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ မြို့နယ်အလုပ်သမားအရာရှိများနှင့် မြို့နယ်အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များသည် သိရှိထားသည့် ဗဟုသုတများနှင့် အကြံဉာဏ်များကို ဥပဒေကို အခြေပြု၍လည်းကောင်း၊ အလားတူအမှုကိစ္စများကိုလည်းကောင်း အခြေခံ၍ မျှဝေကြရသည်။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးကော်မတီများမှ အဖွဲ့ဝင်များသည် ၎င်းတို့၏ ကြားနာမှုများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် ဥပဒေကို ရှင်းပြခြင်း၊ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရသည်။ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့နှင့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးကော်မတီများသည် ကိစ္စရပ်အတော်များများတွင် အတွေ့အကြုံများလာပါက ရှင်းလင်းပြီး၊ ဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီသော ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်မှုများပါဝင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အများပြည်သူသို့ ချပြနိုင်ခြင်းသည် ဥပဒေကို မှန်းဆနိုင်လာခြင်း၊ ဥပဒေကို တူညီစွာ နားလည်သဘောပေါက်လာစေခြင်းတို့ကို အထောက်အကူဖြစ်စေသည်။ ထို့ကြောင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်သည် မြန်မာနိုင်ငံမှ အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ပုံများတွင် အပြောင်းအလဲများဖြစ်စေရန်အတွက် စမ်းသပ်သည့် နေရာတစ်ခုသဖွယ်လည်း လုပ်ဆောင်ပေးနေသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်က အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခများတိုးပေးခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်အတွက် စာချုပ်မချုပ်မနေရ စနစ်ကို စတင်စေခြင်းများသည် အလုပ်လုပ်မည့်သူများကို အခက်အခဲများဖန်တီးပေးသလိုဖြစ်ရသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်ရှင်များသည် ထိုလိုအပ်ချက်အသစ်များအတွက် အဓိပ္ပါယ်အမျိုးမျိုးဖွင့်ဆိုခြင်း၊ စရိတ်လျော့ချရန် အလုပ်သမားများကို ဖြုတ်ပစ်ခြင်းအပါအဝင်

¹¹⁹ CTUM, MOLIP တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများ

အမျိုးမျိုး တုန့်ပြန်ကြခြင်းများရှိခဲ့ခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။¹²⁰ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့ကြား မှကွဲလွဲနေမှုများကို ထုတ်လုပ်မှုအား ရပ်ဆိုင်းပစ်ခြင်းမရှိပဲ ကိုင်တွယ်၊ ညှိနှိုင်းနိုင်မည့် စနစ်တစ်ခုလိုအပ်သည်။¹²¹

နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးရှုဒေါင့်မှ ကြည့်ပါက အဝယ်များ (buyers) နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများသည် မျှတပြီး၊ ထိရောက်စွာ စွမ်းဆောင်နိုင်သော၊ တသမတ်တည်းရှိမည့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ တန်ဖိုးကို ရှုမြင်နိုင်ကြရာ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်နှစ်ဦးစလုံးအတွက် ရပိုင်ခွင့်များနှင့် ကတိကဝတ်များကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ရေးအတွက် အထောက်အကူဖြစ်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ အငြင်းပွားမှုများတွင် လက်ရှိ သို့မဟုတ် အလားအလာရှိသော စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များ၏ ပါဝင်ပတ်သက်မှုမှန်သမျှကို နားလည်ပေးခြင်းသည် နိုင်ငံသားတိုင်းကို ညီမျှစွာ လုပ်ဆောင်ပေးမည့် လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်ရေးအတွက် ကြိုးစားရာ၌ နောက်ထပ်အချက်အလက်များ ထပ်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ထုတ်လုပ်မှုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်ရှင်ဖက်မှ ရိုးသား၍ ပံ့ပိုးမှုရှိသော ပါဝင်မှုကို တန်ဖိုးဖြတ်နိုင်ရန်နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းစဉ်သည် ၎င်း၏ရည်မှန်းချက်ဖြစ်သည့် မျှတပြီး၊ တန်းတူညီကိုင်တွယ်လုပ်ဆောင်ခြင်း ရှိ၊ မရှိနှင့်ပတ်သက်သည့် အမျိုးမျိုးသော ရှုဒေါင့်များသည် စနစ်အသစ်တစ်ခုကို ထူထောင်ခြင်း၏ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ယုံကြည်ရမှုနှင့် စိတ်ချရမှုတည်ဆောက်ရန် လိုအပ်သည့် အချိန်နှင့် အားထုတ်ရန်များကိုလည်း တစိတ်တပိုင်းထင်ဟပ်နေပါသည်။ အထက်တွင်ရည်ညွှန်းခဲ့သော ကမ္ဘောဒီးယားခုံသမာဓိကောင်စီအတွက် မှန်ကောင်းမှန်နိုင်ပါသည်။ လက်ရှိတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် အလုပ်သမားများအပေါ် မျက်နှာသာပေးသလိုဖြစ်နေရာ အလုပ်ရှင်များက ဥပဒေဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို သိရှိမှုနှင့် နားလည်မှုမရှိခြင်းနှင့် ဥပဒေသက်ရောက်မှုမရှိခြင်းများကြောင့်ဖြစ်သည်။ အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်မန်နေဂျာများသည် ဥပဒေကို ပိုမိုသိရှိလာခြင်းနှင့် အလုပ်ရှင်များဖက်မှ ဥပဒေကိုလိုက်နာလာမှုကို ပိုမိုတွေ့ရှိလာနိုင်ပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများကို ကြီးမားသော ပြောင်းလဲမှုများပြုလုပ်ခဲ့သည်မှာ ငါးနှစ်ရှိပြီဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိရာ လာမည့် လေးငါးနှစ်အတွင်း အချို့သော သီးခြားအလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများကို သုံးသပ်ရန်၊ ပြင်ဆင်ရန်နှင့် အလုပ်သမားရေးရာ လိုက်နာအပ်သည့် ကျင့်ဝတ်များ (Labor Code) အဖြစ်ပေါင်းစည်းရန် စီစဉ်နေခြင်းများပါဝင်သည်။¹²² အလုပ်သ

¹²⁰ ဉာဏ်လင်းအောင်၊ နိုင်ပိုင်းဖြူဖြူနှင့် ဇော်ဇော်ထွေး၊ ၂၀၁၅။ “စက်ရုံများက ပေးစရာရှိသည်များပေးရန်တိုက်တွန်း”။ မြန်မာတိုင်းမ်၊ အောက်တိုဘာ ၂။ www.mmtimes.com/index.php/national-news/16794-factories-told-to-pay-up.html

¹²¹ ILO နှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်း

¹²² ILO ရန်ကုန်ရုံး၏ ဥပဒေဆိုင်ရာအကြီးတန်းအရာရှိ Natsu Nogami “Legal and Institutional Reforms for Improved Labour Market Governance in Myanmar: ILO’s Strategy for Support under the Initiative,” PowerPoint presentation at the Second

မားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေတွင်လည်း ဤကျင့်ဝတ်များကို ထည့်သွင်းလိမ့်မည်ဟုမျှော်လင့်ရသည်။ သို့သော်လည်း တချိန်တည်းတွင် ပြင်ဆင်မှုများနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်မှုများအပေါ်တွင်လည်းမူတည်နေဦးမည်ဖြစ်သည်။ ယခင်က မူလအလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို တိုက်ရိုက်သုံးသပ်ခြင်းမပြုပဲ ထုတ်ပြန်သော အလေ့အထရှိသည့် ပြင်ဆင်ချက်များသည် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းများတွင် ပိုမိုစိန်ခေါ်မှုရှိစေရာ၊ အထူးသဖြင့် ထိုသို့သော ပြင်ဆင်ချက်များသည် မူလဥပဒေစာသားနှင့် အဓိပ္ပါယ်လွဲသွားတတ်သည်။¹²³

၂၀၁၆ ခုနှစ်က အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် လူဦးရေဝန်ကြီးဌာနသည် ဥပဒေနှင့်ပတ်သက်၍ အကြံဉာဏ်များပေးကြရန် အမျိုးမျိုးသော ဒေသများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကို တောင်းဆိုခဲ့ခြင်းကြောင့် တိုင်ပင်နှီးနှောလှယ်ပွဲတစ်ခုကျင်းပခဲ့ပြီး ထွက်လာသော ရလဒ်များကို ဝန်ကြီးသို့ စဉ်းစားနိုင်ရန် တင်ပြခဲ့ပါသည်။¹²⁴ ပြောင်းလဲမှုပြုလုပ်ရန် အချိန်သတ်မှတ်ချက် သို့မဟုတ် သီးခြားလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်ပတ်သက်၍ သိရှိရခြင်းမရှိသေးပါ။

အကောင်အထည်ဖော်မှုတိုးတက်လာစေရန်

ကြားကာလတွင် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တိုးတက်စေရန်နှင့် လက်ရှိလုပ်ငန်းစဉ်၏ ရလဒ်များတိုးတက်လာစေရန် ကူညီနိုင်သည့် နည်းလမ်းများရှိပါသည်။ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားရပိုင်ခွင့်များကို လုပ်ဆောင်နေသော NGO များသည် သိရှိနားလည်မှုတိုးတက်လာစေရန်နှင့် စနစ်ကို အသုံးပြုရာတွင် မျှတပြီး ထိရောက်စေရန် ပံ့ပိုးမှုများပေးရာ၌ အရေးပါသော ကဏ္ဍမှပါဝင်လျက်ရှိသည်။ လုပ်ငန်းစဉ်က မည်သို့အလုပ်လုပ်သည်ဆိုသည်နှင့် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများမှ နည်းပညာနှင့်ဆိုင်သော ပြဌာန်းချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ ပံ့ပိုးမှုပေးနေသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ ပညာရှင်များကို လေ့ကျင့်ပေးသောသင်တန်းများ ထပ်ဆောင်းပေးခြင်းသည် စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုကို တည်ဆောက်ရာတွင် များစွာအထောက်အကူပြုပါသည်။ အချို့သင်တန်းများပေးပြီးဖြစ်သော်လည်း သင်တန်းတက်ရောက်ခဲ့သူများက ဗဟုသုတများမျှဝေခြင်း၊ လေ့လာသင်ယူခဲ့သည်များကို မေးမြန်းခြင်းများဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် အဆင့်အမျိုးမျိုး၊ နေရာအမျိုးမျိုးကြား အတွေ့အကြုံများဖြန့်ဝေခြင်းခြင်းများသည်လည်း အကျိုးများကြောင်း သက်သေပြနိုင်ပါသည်။

ပွင့်လင်းမြင်သာမှုတိုးလာခြင်းသည်လည်း လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်မည်သို့ အလုပ်လုပ်သည်ကို တက်ရောက်သူများနှင့် သက်ဆိုင်သူများအနေဖြင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်နှင့် ပို၍အသေးစိတ်သိနားလည်လာနိုင်သည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့်ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များကို အလုပ်သမားများ၊ NGO များ၊ အဖွဲ့များမှ အဖွဲ့ဝင်များ၊ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ၊ အဝယ်များ (buyers) နှင့် ပြည်သူများအနေဖြင့် အလွယ်တကူလက်လှမ်းမီရရှိနိုင်ခြင်းသည် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ တန်ဖိုးတက်

Stakeholders' Forum on Labour Law Reform and Capacity Building in Yangon, Myanmar, 29-30 September 2016။ ILO ရန်ကုန် ဝက်ဆိုက်တွင် အွန်လိုင်းကြည့်ရှုနိုင်သည်။

¹²³ DFDL တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု

¹²⁴ MOLIP တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု

လာနိုင်ကာ ဖြေရှင်းမှုရလဒ်အပေါ် တာဝန်ခံမှုနှင့် လိုက်နာမှုတိုးတက်လာခြင်းများအတွက် အထောက်အကူဖြစ်ပါသည်။

နောက်ထပ်သုတေသနပြုရန် -

ဤအစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ထုတ်ခဲ့သော အကြောင်းအရာများကို ထပ်ဆောင်းသုတေသနများပြုလုပ်မည်ဆိုပါက ၎င်းသည် ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများကို ပိုမိုရှင်းလင်းလာစေရန် အထောက်အကူဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ သက်ဆိုင်သူများက ဖော်ထုတ်ခဲ့သော သီးခြားအကြံပြုသည့် အကြောင်းအရာများတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်သည် -

- လမ်းကြောင်းများကို နားလည်ရန် (မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိကောင်စီများအပါအဝင်) အမှုကိစ္စရပ်အများအပြားကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသုံးသပ်ခြင်း၊
- အမှုကိစ္စရပ်ကို လက်ခံရရှိသည့် အချိန်မှ ဆုံးဖြတ်ပြီးသည်အထိကြာမြင့်ချိန်နှင့် လွှမ်းမိုးမှုရှိသော အချက်များနှင့်ဆိုင်သော အချက်အလက်များ၊
- ဆန္ဒပြသပိတ်မှောက်ခြင်းများနှင့် အလုပ်ပိတ်ခြင်းများနှင့်ဆိုင်သော လားရာများနှင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးစနစ်၏ သက်ရောက်မှုမှန်သမျှ၏ လားရာများ၊
- မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ ခုံသမာဓိကောင်စီအဆင့်တွင် အဖွဲ့များဖွဲ့စည်းခြင်း၏ အကျိုး၊ အပြစ်များ၊
- အငြင်းပွားမှုများကိုအဖြေရှာရာတွင် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီများ၏ အခန်းကဏ္ဍ။

နောက်ဆက်တွဲ ၁။ မြန်မာနိုင်ငံမှ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးအတွက် ဥပဒေ ပြဌာန်းချက်များ

၁၉၂၉ ခုနှစ် ဝါကိဇ္ဇပဋိပက္ခအက်ဥပဒေအစား အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (SLDL) ကို ၂၀၁၂ ခုနှစ် မတ်လ ၂၈ ရက်နေ့တွင်ပြဌာန်းခဲ့သည်။ အကောင်အထည်ဖော်မည့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းဥပဒေကို ၂၀၁၂ ခုနှစ် ဧပြီလ ၂၆ ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေမှာ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၃၀ ရက်တွင် စတင်အသက်ဝင်ခဲ့သည်။¹²⁵ ထိုဥပဒေကိုပြဌာန်းခြင်းမှာ အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးကို “တရားမျှတစွာ၊ မှန်ကန်စွာနှင့် မြန်ဆန်စွာ” လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် (နိဒါန်းတွင်ဖော်ပြထား) ဖြစ်သည်။ ဥပဒေ တွင် အငြင်းပွားမှု ဆိုသည်ကို အောက်ပါအတိုင်းအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားသည် (အခန်း ၂) -

- **အငြင်းပွားမှု** ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ ပင်စင်၊ လုပ်သက်ဆု၊ လုပ်အားဆုနှင့် စရိတ်အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းမတော်တဆ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုများ၊ သေဆုံးမှုများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သော ရောဂါများအတွက် လျော်ကြေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ နားရက်၊ ခွင့်ကိစ္စ အပါအဝင် အလုပ်သမားရေးရာ အခြားကိစ္စတစ်ရပ်ရပ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အား ကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အားကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့အကြား ဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် သဘောထားကွဲလွဲမှုကို ဆိုသည်။ (ပုဒ်မ ၂ - ၃)
- **တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှု** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများအကြားတွင် တည်ဆဲဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ ဖြစ်ပွားသော တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုကို ဆိုလိုသည်။ (ပုဒ်မ ၂ - ၅)
- **စုပေါင်းအငြင်းပွားမှု** ဆိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြားတွင် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအား အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အဆိုပါအဖွဲ့အစည်းများက အသိအမှတ်ပြုထားသော လုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခွင့်အရေးများကို ကျင့်

¹²⁵ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများကြည့်ရန် (အင်္ဂလိပ်လို ပြင်ဆင်ချက်မှာ အများပြည်သူအတွက်မရနိုင်သဖြင့် ကြည့်ရှုမရနိုင်ပါ) ILO ဝက်ဆိုက်ကြည့်ပါ - www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=90651&p_country=MMR&p_count=86

သုံးမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ဆက်ဆံရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း၊ ဖြစ်ပွားသည့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကို ထိခိုက်စေသော သို့မဟုတ် လူမှုဘဝအေးချမ်းတည်ငြိမ်မှုကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေသော အငြင်းပွားမှုကို ဆိုသည်။ ယင်းစကားရပ်တွင် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေပါ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုလည်းပါဝင်သည်။

ဤဥပဒေအောက်တွင် ပုံစံလေးခုနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့အဆင့်ဆင့်ကို အောက်ပါအခွင့်အာဏာအရ ဖွဲ့စည်းရပါမည် -

- **အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) -** ယင်းကို အလုပ်သမား ၃၀ ဦးနှင့်အထက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းတစ်ခုခုတွင် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်ကို ဆွေးနွေးရရှိနိုင်ရန် ဖွဲ့စည်းနိုင်သည် (ပုဒ်မ ၃)။ ကော်မတီ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်မှာ အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဖက် ကဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်ဖက်ကဖြစ်စေ၊ ၎င်းတို့၏ နှစ်နာချက်ကို ကော်မတီသို့ တောင်းဆို၊ တိုင်ကြားလာပါက ကော်မတီသည် တောင်းဆိုချက်လက်ခံရရှိသည့်နေ့မှစ၍ ငါးရက်အတွင်း ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းပေးရန်ဖြစ်သည် (ပုဒ်မ ၆ - က)။¹²⁶

အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦးနှင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် အရေအတွက်တူ တို့ဖြင့်ဖွဲ့စည်းသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများရှိပါက အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်ကို တစ်ဖွဲ့စီမှ အမည်စာရင်းတင်သွင်းရပြီး၊ အဖွဲ့အစည်းများမရှိပါက အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ရသည်။

လုပ်ငန်းတစ်ခုတည်းတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်သမားများကရွေးချယ်ပေးသော ကိုယ်စားလှယ်များ ပူးတွဲရှိနေခဲ့လျှင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် ယင်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များ အနေအထားလျော့ပါးစေရန် အလုပ်ရှင်သည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများက ရွေးချယ်ပေးသော ကိုယ်စားလှယ်များကို အသုံးပြု၍ ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုရ။

ပြေငြိမ်းမှုမရသော အငြင်းပွားမှုများအတွက် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသည် သက်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်သည် (ပုဒ်မ ၉) -

- **မြို့နယ်အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ (TCB) -** တိုင်ကြားလာသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် အငြင်းပွားမှုအား တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှု အမျိုးအစားခွဲခြားသတ်မှတ်ပြီး အငြင်းပွားမှုပြေငြိမ်းစေရေးအတွက် သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ဖျန်ဖြေဆောင်ရွက်ရန် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့သည် တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အတွင်းရှိ မြို့နယ်များတွင် အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းရသည် (SLDL ပုဒ်မ ၁၀-၁၂)။ မြို့နယ်အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် အဖွဲ့ဝင် ၁၁ ဦးပါဝင်ရာ၊ သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရကို ကိုယ်စားပြုသူတစ်ဦး၊ အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း

¹²⁶ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးကော်မတီသည် ပြေငြိမ်းအောင်လုပ်ဆောင်မှုမှတ်တမ်းကို ထိန်းသိမ်းထားပြီး လုပ်ဆောင်မှုအခြေအနေအားသဘောတူညီချက်နှင့် ရှင်းလင်းချက်တို့ဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ပေးပို့ရမည် (အခန်း ၆ - ခ) ။

များက ရွေးချယ်ပေးသူကိုယ်စားလှယ် ၃ ဦး၊ အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်ပေးသူ ကိုယ်စားလှယ် ၃ ဦး၊ သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်အဆင့်က ဌာနဆိုင်ရာကိုယ်စားလှယ် ၁ ဦး၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက လက်ခံ၊ ယုံကြည်သော ဂုဏ်သရေရှိပုဂ္ဂိုလ် ၂ ဦး၊ ဝန်ကြီးဌာနမှ တာဝန်ပေးသူ ၁ ဦးက အတွင်းရေးမှူးအဖြစ်ပါဝင်သည် (ပုဒ်မ ၁၀)။ မြို့နယ်အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သည် အငြင်းပွားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သိရှိသည့် သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ သုံးရက်အတွင်း ပြေငြိမ်းစေရန် ဖျန်ဖြေပေးရသည် (SLDL ပုဒ်မ ၂၄ - က)။ သုံးရက်အတွင်းပြေငြိမ်းမှုမရသော အငြင်းပွားမှုကို နှစ်ဖက်စလုံးမှ တောင်းဆိုပါက ဖျန်ဖြေမှုကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ ပြေငြိမ်းမှုမရသော အငြင်းပွားမှုကို တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုနှင့်ဆိုင်သော အဖွဲ့များက စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည် (SLDL ပုဒ်မ ၂၃)။ စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုကို သက်ဆိုင်ရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးနိုင်သည် (SLDL ပုဒ်မ ၂၅)။

- **အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့ (SLDL အခန်း ၄) -** ဝန်ကြီးဌာနသည် ပြည်ထောင်စုအစိုးရ၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးခုံသမာဓိအဖွဲ့များကို တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်များတွင် ဖွဲ့စည်းရသည်။ အဖွဲ့သည် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ လွှဲပြောင်းပေးပို့လာသော စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချပေးရသည် (SLDL ပုဒ်မ ၂၇)။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့တွင် အဖွဲ့ဝင် ၁၁ ဦးပါဝင်ရာ သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရက တာဝန်ပေးသူ ၁ ဦး၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများက အမည်စာရင်းတင်သွင်းလာသူများမှ ရွေးချယ်သော ၃ ဦး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက အမည်စာရင်း တင်သွင်းလာသူများမှ ရွေးချယ်သော ၃ ဦး၊ သက်ဆိုင်ရာ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရမှ ရွေးချယ်ပေးသော ဌာနဆိုင်ရာကိုယ်စားလှယ် ၁ ဦး၊ အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက လက်ခံ၊ ယုံကြည်သော ဂုဏ်သရေရှိ ပုဂ္ဂိုလ် ၂ ဦး၊ ဝန်ကြီးဌာနမှ တာဝန်ပေးသူ ၁ ဦးက အတွင်းရေးမှူးအဖြစ်ပါဝင်သည်။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ လွှဲအပ်သော စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုအား လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ခုနစ်ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများထံ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပေးပို့ရမည် (ပုဒ်မ ၂၇)။ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ပါက ဝန်ကြီးနှင့် သက်ဆိုင်ရာတိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အစိုးရအဖွဲ့များသို့ မိတ္တူပေးပို့ရမည် (SLDL ပုဒ်မ ၂၇)။ အကယ်၍ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့က ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်ပါက အငြင်းပွားသူများသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့်နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ခုနစ်ရက်အတွင်း ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ အဆုံးအဖြတ်ခံယူရန် နှစ်ဖက်စလုံးမှ လျှောက်ထားနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် မကျေနပ်သောအဖွဲ့သည် အလုပ်ပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သပိတ်မှောက်ခြင်းကို ဆက်လက်ပြုလုပ်နိုင်သည် (ပုဒ်မ ၂၈)။ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မကျေနပ်သည့် သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူတစ်ဦးဦးသည် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ခုနစ်ရက်အတွင်း ခုံသမာ

မိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားရမည် (ပုဒ်မ ၂၉)။ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို နှစ်ဖက်အငြင်းပွားသူများကသဘောတူလျှင် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အတည်ဖြစ်သည် (ပုဒ်မ ၃၄)။ သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အတည်ဖြစ်သည့်နေ့ရက်မှ သုံးလကျော်လွန်ပါက ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရန် သဘောတူညီနိုင်သည်။ ယင်းသဘောတူညီချက်အရ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲချက်သည် ခုံသမာဓိဆုံးဖြတ်ချက်၏ သက်ဆိုင်ရာအပိုင်းကို လွှမ်းမိုးစေရမည် (ပုဒ်မ ၃၆)။

- **အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးခုံသမာဓိကောင်စီ (SLDL အခန်း ၅) -** ဝန်ကြီးဌာနသည် လက်ခံရရှိသော အငြင်းပွားမှုများကို ကြားနာရန်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်ရန် ပြည်ထောင်စုအစိုးရ၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးခုံသမာဓိကောင်စီကို ဖွဲ့စည်းရသည် (ပုဒ်မ ၂၁ - ခ)။ ခုံသမာဓိကောင်စီတွင် အဖွဲ့ဝင် ၁၅ ဦးပါဝင်ရာ၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ ရွေးချယ်ပေးသူ ၅ ဦး၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများမှ အမည်စာရင်းတင်သွင်းလာသူများထံမှ ရွေးချယ်သူ ၅ ဦး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများမှ အမည်စာရင်းတင်သွင်းလာသူများထံမှ ရွေးချယ်သူ ၅ ဦးပါဝင်သည်။ အမှုကိစ္စကိုလက်ခံရရှိပါက ခုံသမာဓိကောင်စီသည် လျှောက်ထားချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်နိုင်ရန် ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးရသည် (ပုဒ်မ ၃၀)။ ခုံအဖွဲ့တွင် အဖွဲ့တစ်ခုစီကို ကိုယ်စားပြုသော အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးစီဖြင့် အဖွဲ့ဝင် ၃ ဦးပါဝင်သည်။ ခုံအဖွဲ့သည် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုကို လက်ခံရရှိသည့် နေ့ရက်မှ တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ ဆယ်လေးရက်အတွင်း (မရှိမဖြစ်ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ခုနစ်ရက်အတွင်း) ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များမပါ နှစ်ရက်အတွင်း သက်ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားသူများထံ ပေးပို့ရမည် (ပုဒ်မ ၃၂)။ ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အဖြစ်မှတ်ယူရမည် ဖြစ်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အတည်ဖြစ်သည် (ပုဒ်မ ၃၅)။ သက်ဆိုင်ရာအငြင်းပွားသူများသည် ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အတည်ဖြစ်သည့်နေ့ရက်မှ သုံးလကျော်လွန်ပါက ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရန် သဘောတူညီနိုင်သည်။ ယင်းသဘောတူညီချက်အရ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲချက်သည် ခုံသမာဓိဆုံးဖြတ်ချက်၏ သက်ဆိုင်ရာအပိုင်းကို လွှမ်းမိုးစေရမည် (ပုဒ်မ ၃၆)။
- **တရားရုံးများ (SLDL ပုဒ်မ ၂၃) -** တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုတွင် ပါဝင်သူသည် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ဖျန်ဖြေပေးမှုကို မကျေနပ်ပါက ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ တရားဝင်လွှဲအပ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်ဖြင့် ဖြစ်စေ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့ လျှောက်ထားနိုင်သည်။ အခြေခံဥပဒေပုဒ်မ ၂၉၆ (က) အပိုဒ်ခွဲ ၅ အရ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ပြည်ထောင်စုတရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့ အယူခံဝင်နိုင်သည်။

နောက်ဆက်တွဲ ၂ - အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးစနစ်

လုပ်ငန်းစဉ်	အငြင်းပွားမှု ပုံစံ	အဆင့်များ	ဖွဲ့စည်းပုံ	အခွင့်အာဏာ/အခန်းကဏ္ဍ	အများဆုံးအချိန် အကန့်အသတ်
1. ဥပဒေအရအလုပ်ခွင်တွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန် (အလုပ်သမားဦးရေ ၃၀ ထက် နည်းသော လုပ်ငန်းများ) သို့မဟုတ် ဥပဒေအရ WCC မှတစ်ဆင့် အလုပ်ခွင်တွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန် (အလုပ်သမားဦးရေ ၃၀ ထက် များသော လုပ်ငန်းများ)	တစ်ဦးချင်း (သို့) စုပေါင်း	မျှတမှုမရှိပဲခံနေရမှုများကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန် အလုပ်ရှင် ထံ တင်ပြရန် (ပုဒ်မ ၃-၇) ၅ ရက် လိုအပ်ပါက အလုပ်ရှင်သည် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်း အား TCB သို့ ပေးပို့ရသည် (ပုဒ်မ ၆-ခ)၊ အချိန်သတ်မှတ်ချက်မရှိ အလုပ်ရှင်သည် WCC အဖွဲ့ဝင်စာရင်းကို TCB သို့ တင်ပြရသည် (နည်းဥပဒေ ၆)၊ ၁၄ ရက် မျှတမှုမရှိပဲခံနေရမှုများကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန် WCC သို့ တင်ပြရန် (ပုဒ်မ ၆-က) ၅ ရက် အလုပ်ရှင်သည် ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းမှုမှတ်တမ်းအား TCB သို့ ပေးပို့ရသည် (နည်းဥပဒေ ၇)၊ ၇ ရက်	WCC အဖွဲ့ဝင် ၄ ဦး • အလုပ်ရှင်ဖက်မှ ၂ ဦး • အလုပ်သမားသမဂ္ဂ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများက ရွေးပေးသူ ၂ ဦး	• မျှတမှုမရှိပဲခံနေရခြင်းများကို ပြေငြိမ်းစေခြင်း • စုပေါင်းသဘောတူ၍ စေ့စပ်/ အဖြေရှာခြင်း • ကောင်းမွန်သော စီမံခန့်ခွဲမှုကို မြှင့်တင်ခြင်း - အလုပ်သမားနှင့် ဆက်ဆံရေး • အလုပ်ခန့်ထားမှု၊ အလုပ်ခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု၊ ကြွယ်ဝမှုနှင့် ထုတ်လုပ်မှုအခြေအနေများကို စေ့စပ်၊ ညှိနှိုင်းခြင်း	၅ ရက် ၂၆ ရက်

2. ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး (မြို့နယ်)	တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုများကို ဆန္ဒအရ ဖျန်ဖြေခြင်း စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများကို ဥပဒေအရ ဖျန်ဖြေခြင်း	အငြင်းပွားမှုများကို TCB သို့ တင်ပြရသည် (ပုဒ်မ ၉) အချိန်ကန့်သတ်မှုမရှိ TCB က အငြင်းပွားမှုပုံစံသည် တစ်ဦးချင်းလား စုပေါင်းလားဆိုသည်ကို ဆုံးဖြတ် (ပုဒ်မ ၁၂)၊ အချိန်ကန့်သတ်မှုမရှိ TCB သည် ၃ ရက်အတွင်း အငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ၊ အောင်မြင်စွာ ပြေငြိမ်းသော အမှုတွင် နှစ်ဖက်သဘောတူညီချက်ဖြင့် အဆုံးသတ်။ (ပုဒ်မ ၂၄)	မြို့နယ်အငြင်းပွားမှု ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ (TCB) အဖွဲ့ဝင် ၁၁ ယောက် - • အစိုးရမှ ၃ ဦး • အလုပ်ရှင်မှ ၃ ဦး • အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ ၃ ဦး • ဂုဏ်သရေရှိ ပုဂ္ဂိုလ် ၂ ဦး	• အငြင်းပွားမှုသည် တစ်ဦးချင်းလား၊ စုပေါင်းလားဆိုသည်ကို ဆုံးဖြတ် • အငြင်းပွားမှုကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ • အောင်မြင်စွာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေနိုင်ပါက သဘောတူညီချက်ဖြင့် အဆုံးသတ်	အနည်းဆုံး ၃ ရက်
	စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများ	TCB သည် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းမပြုနိုင်သည့် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများကို ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေးရသည် (ပုဒ်မ ၂၅-၂၆)၊ ၂ ရက်			၂ ရက်
3. ခုံသမာဓိအဖွဲ့ (AB) (တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်)	စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများ	AB သည် အဖွဲ့ဝင် ၃ ဦးပါသော အဖွဲ့ခွဲဖွဲ့၍ ကြားနာမှုပြု လုပ်ရသည်။ ကြားနာပွဲပြီးပါက အမှုကို AB သို့ တင်ပြရသည် (နည်းဥပဒေ ၁၅-၁၆) ။ AB သည် ၇ ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချ၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့များသို့ ၂ ရက်အတွင်း ပေးပို့ရမည် (ပုဒ်မ ၂၇) ။ သတ်မှတ်ရက်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်မချနိုင်ပါက AB သည် AC သို့ အချိန်တိုးပေးရန် တောင်းဆိုရမည် (နည်းဥပဒေ ၁၅-က) ။	တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ အဖွဲ့ဝင် ၁၁ ဦး - • အစိုးရမှ ၃ ဦး • အလုပ်ရှင်မှ ၃ ဦး • အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ ၃ ဦး • ဂုဏ်သရေရှိ ပုဂ္ဂိုလ် ၂ ဦး	အဖွဲ့ခွဲသည် အဖွဲ့ဝင် ၃ ဦးပါဝင်ကာ အမှုများကို ကြားနာပြီး AB သို့ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်နိုင်ရန် ပြန်လည်ပေးပို့ရသည်။	၉ ရက်

	စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများ	AC သို့ လွှဲပြောင်းပေးရမည် (ပုဒ်မ ၂၈)၊ ၇ ရက်			၇ ရက်
	စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများ	အဖွဲ့များသည် ဆုံးဖြတ်ချက်မှ မရှင်းလင်းသော အချက်များကို ပြန်လည်ရှင်းပြရန် AB သို့ တောင်းဆိုနိုင်သည် (နည်းဥပဒေ ၂၇) ၊ ၇ ရက်			၇ ရက်
4. ခုံသမာဓိကောင်စီ (AC) (အမျိုးသားအဆင့်)	စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများ	ခုံအဖွဲ့ဖွဲ့စည်း၍ (ပုဒ်မ ၃၀) ၁၄ ရက်အတွင်း စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုကို ပြေငြိမ်းအောင် လုပ်ဆောင်ရမည် (ပုဒ်မ ၃၁) ။ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အဖွဲ့များသို့ ၂ ရက်အတွင်းပေးပို့ရမည်။ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ခုံအဖွဲ့ဖွဲ့၍ (ပုဒ်မ ၃၀) ၊ ၇ ရက်အတွင်း စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုကို ပြေငြိမ်းအောင် လုပ်ဆောင်ရမည် (ပုဒ်မ ၃၂) ။ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အဖွဲ့များသို့ ၂ ရက်အတွင်းပေးပို့ရမည်။	ခုံသမာဓိကောင်စီ အဖွဲ့ဝင် ၁၅ ဦး - • အစိုးရမှ ၅ ဦး • အလုပ်ရှင်မှ အမည်စာရင်းပေးသူ ၅ ဦး • သမဂ္ဂများမှ အမည်စာရင်းပေးသူ ၅ ဦး	ခုံအဖွဲ့သည် အဖွဲ့ဝင် ၃ ဦးပါဝင်ကာ အမှုများကို ကြားနာပြီး ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရသည်။ ခုံအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို AC ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အဖြစ် မှတ်ယူရမည်။	၁၆ ရက် ၉ ရက် (မရှိမဖြစ်ဝန်ဆောင်မှုများ)
စုစုပေါင်းကြာမြင့်ချိန်					ယေဘုယျအားဖြင့် အနည်းဆုံး ၇၅ ရက် မရှိမဖြစ်ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် အနည်းဆုံး ၆၈ ရက်
		အဖွဲ့များသည် ဆုံးဖြတ်ချက်မှ မရှင်းလင်းသော အချက်များကို ပြန်လည်ရှင်းပြရန် ခုံအဖွဲ့သို့ တောင်းဆိုနိုင်သည် (နည်းဥပဒေ ၂၇) ၊ ၇ ရက်			၇ ရက်

		အကယ်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် (အလုပ်ရပ်စဲခြင်း၊ ထုတ်ပစ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ပိတ်ခြင်းအတွက်) အလုပ်သမားကို နှစ်နာကြေးပေးရန် လိုအပ်ပါက ရက် ၃၀ အတွင်းပေးရမည် (နည်းဥပဒေ ၂၆) ။			ရက် ၃၀
--	--	---	--	--	--------

နောက်ဆက်တွဲ၃။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများတွင် ပါဝင်သူများ

အလုပ်သမားရေးရာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များ (လိုိုင်သာယာ)

မြို့နယ် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့၊ အဖွဲ့ဝင်များ (လိုိုင်သာယာ)

ခုံသမာဓိအဖွဲ့၊ အဖွဲ့ဝင်များ (ရန်ကုန်)

ခုံသမာဓိကောင်စီ အဖွဲ့ဝင်များ

Action Labor Rights

မြန်မာနိုင်ငံစိုက်ပျိုးရေးနှင့် လယ်သမားများအသင်းချုပ် (AFFM-IUF)

Arbitration Council Foundation (Cambodia)

Asia Business Synergy

C&A Foundation

Confederation of Trade Unions of Myanmar (CTUM)

DFDL

ဒိန်းမတ်သံရုံး

H&M

International Federation for Human Rights (FIDH)

International Labour Organization (ILO)

Mercury Basic Worker Union

အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် လူဦးရေဝန်ကြီးဌာန (MOLIP)

Myanmar Industries, Crafts and Services Trade Union Federation (MICS)

Progressive Voice

SMART Myanmar

Solidaridad

Solidarity Center

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 အခြေရှာမှု များကို ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်မှုများ၊ သုတေသနများ၊ ကဏ္ဍအချင်းချင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများမှတစ်ဆင့် ရေးဆွဲပေး လျက်ရှိပါသည်။ BSR သည် နှစ်ပေါင်း ၂၅ နှစ်ကျော် စဉ်ဆက်မပြတ်ဦးဆောင်မှုကဏ္ဍမှပါဝင်ခဲ့ပြီး နောက်ထပ်သတင်း အချက်အလက်များ သိရှိလိုပါက www.bsr.org သို့ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။