



JOBS IN SEZS: Migrant garment factory workers in the Mekong Region

အနက်ရှုလေ့လာသုံးသပ်ချက်

မဟာမဲခေါင်ဒေသခွဲ (GMS) တွင်ယခုနောက်ပိုင်းနှစ်များတွင် အထူးပေးပို့ရေးရန် (SEZ) များ ဖွံ့ဖြိုးမှု တိုးချဲ့လာခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ရလဒ်များနှင့်ဒေသဆိုင်ရာစီးပွားရေးပေါင်းစပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း အရှိန်တိုးမြှင့် လာလာစေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ကမ္ဘောဒီးယား၊ နိုင်ငံတွင် နေရာ ၃၀ ခန့် ခန့်၊ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ၁၀ နေရာ နှင့်အခြား GMS နိုင်ငံများတွင်နေရာ ၃၀ ကျော်နှင့်အတူ တူ မြန်မာနိုင်ငံတွင် SEZ သုံးနေရာတည်ထောင်ထားပါသည်။ ဤ ဤနေရာများတွင် အလုပ်သမားအထူးလိုအပ်ပြီးဒေသခွဲတွင် ထိုင်ရှားပေါ်လွင်သည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်း နှစ်ခုခု ဖြစ်သော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအား အား လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေကြပါသည်။ SEZ များသည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဆိုင်ရာ အထူးအထူးအခွင့်အရေးရှိခြင်း၊ အရည်အသွေးမြင့်မားသော အခြေခံအဆောက်အအုံ ရှိ ရှိခြင်း၊ အလုပ်သမားများ အတွက်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အခွင့်အာမခံရှိခြင်း တို့ကြောင့် ထုတ်လုပ်မှုကုန်ကျစရိတ် နှင့် အလုပ်သမား ကုန်ကျစရိတ်နှုန်းခြားခြင်းကို လိုလားသောအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များ အတွက် ဆွဲဆောင်မှုရှိသောနေရာများ ဖြစ်နေပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ဤကဏ္ဍ၏အလုပ်သမားအင်အားစုကိုအများဆုံးကိုယ်စားပြုနေသော်လည်း အသက်အရွယ်အုပ်စုအခြားအားလုံးသည် အသက်အရွယ်အုပ်စုအခြားအားလုံးသည် ကျန်းမာရေးအခြေခံဆိုင်ရာလစာအခွန်ဆုံးရှုံးမှုရှိသည့် သည့်အလုပ်နေရာများတွင်သာ အများစုလုပ်ကိုင်နေရပါသည်။ အမျိုးသမီးလုပ်သားများသည်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဖြစ်သည့်အခါရင်းတို့ရင်ဆိုင်ရသည့် စိန်ခေါ်မှုများမှာ ပို

ပိုများပြားလာသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အခြားသူများနှင့်မတူဘဲ အကာကွယ်မဲ့ထိခိုက်လွယ်မှုများကိုတွေ့ကြုံရလေ့ရှိကြောင်းဖြစ်သည်။ GMZ အတွင်း SEZ များတွင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများသည် ပြည်တွင်းနှင့် နယ်စပ်စင်္ကြံတစ်ကျော် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များ၏အင်အားအပေါ် များစွာအခြေပြုလာသည်။ International Development Research Center (IDRC) ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုဖြင့် Mekong Migration Network(MMN) နှင့် Asian Institute of Technology(AIT) တို့သည် မဲခေါင် SEZ များတွင် အလုပ်သမားနှင့်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံများကို ကျား/မ အခြားခြားခြင်းဖြင့် လေ့လာစုံစမ်းပေးသော သုတေသန နှင့်လူ့ဆော်အားပေးမှုစီမံကိန်းကို ၂၀၁၆ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၉ ခုနှစ်အထိပေးဆောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ဤ ဤရန်များတွင်ဖန်တီးသော အလုပ်များသည် အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော် ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဖြင့်တင်ပေးခြင်း ရှိမရှိမေးခွန်းကိုအခြေခံ ဤ ဤသုတေသနသည် အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းကိုအထူးအာရုံစိုက်ပြီး SEZ များတွင် (case study) ဖြစ်ရပေး လေးခုအား လေ့လာခဲ့ပါသည်။ သီလဝါ SEZ (ရန်ကင်းတိုင်းဒေသကြီး၊မြန်မာနိုင်ငံ)၊ ဖန်ပင် SEZ (ဖန်ပင်ကမ္ဘောဒီးယား နိုင်ငံ)၊ Manhattan SEZ (Svay Rieng ပြည်နယ်၊ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ) နှင့် Tak SEZ (Tak ပြည်နယ်၊ ထိုင်းနိုင်ငံ) တို့ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၇ခုနှစ်မေလမှ ၂၀၁၈ ခုနှစ်ဇူလိုင်လ အထိ MMN စီမံကိန်းမိတ်ဘက်အဖွဲ့များ သ

သည် လေ့လာနေသော ဒေသလေးခုတွင် အထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမားများကို စစ်တမ်းကောက်ခဲ့ပါသည်။ စစ်တမ်းမေးခွန်းများကို ဖြေကြားသူ ၇၀၀ ဦး ရှိပါသည်။ ရန်ကင်း Tak နှင့် ဖန်ပင်တွင်တစ်နေရာလျှင် ၂၀၀ ဦးစီ၊ Svay Rieng တွင် နောက်ထပ်ဖြေကြားသူ ၁၀၀၀ ဦးရှိပါသည်။ ရန်ကင်းနှင့်ဖန်ပင် ဤ အထည်ချုပ်စက်ရုံများသည် SEZ အပြင်ဘက် မြို့အစွန်တစ်ပိုက်စက်ရုံနှင့် ဖွဲ့စည်းကြရာ၊ စစ်တမ်းမေးခွန်းများကို အတွေ့အကြုံယှဉ်ပြည့်နိုင်ရန် SEZ အတွင်း နှင့်အပြင်ဘက် နှစ်ခုစလုံးတွင် ခန့်မှန်းထားသောအလုပ်သမားအားဖြေကြားခံ ခိုင်းပါသည်။ ၂၀၁၈ခုနှစ် ဇူလိုင်လမှ ၂၀၂၁ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလအထိ အထူးတွေ့ဆုံ ဆုံမေးမြန်းခြင်းများ (in-depth interviews) ကိုရွေးချယ်ထားသော အမျိုးသမီးအထူးအထည်ချုပ်လုပ်သားများ နှင့်လည်းကောင်း၊ အမိကအချက်အလက်ပေးနိုင်သူများအား တွေ့ဆုံ မေးမြန်းခြင်း များ ကို SEZ စီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင် အသင်းများ၊ စက်ရုံရှင်များ၊ အလုပ်အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ နှင့်အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ န

နှင့်လည်းကောင်းဒေသတစ်ခုစီ တွင် ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ လေ့လာချက်၏ ကဏ္ဍဦးဆုံးအချက်များ(primary data) အပေါ် သုံးသပ်လေ့လာမှု၏ ရလဒ်အားအခြေခံ ခြေလှမ်း ဖြင့်လည်းကောင်း၊ ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာစာပေများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း မဲခေါင် SEZ အတွင်းအထည်ချုပ်စက်ရုံရှိ အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ် အကောင်အထည် ရရှိရန်အတွက်အထူးဂရုစိုက်ရန်လိုအပ်သည် အထက်အကြောင်းအရာခေါင်းစဉ် လေးခု တွင်ဖော်ပြပါသည်။ ဤကဏ္ဍများမှာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့်ပတ်ဝန်းကျင်အခြေခံအခြေ၊ အလုပ်သမား အစည်းအရုံး ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ ကျန်းမာရေးကုသမှုတက်လာခြင်းနှင့်အသက်အရွယ်အစုအဝေးပြုခြင်း နှင့် စောင့်ရှောက်မှုလုပ်ငန်း တို့ဖြစ်ပါသည်။ ဤအကြောင်းအရာများကိုလေ့လာသုံးသပ်ရာတွင် အလုပ်သမားများ၏ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအပေါ် SEZ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၏ သက်ရောက်မှုကိုလည်း မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။

Published by Asian Institute of Technology & Mekong Migration Network






International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international

SEZ များနှင့်အလုပ်သမားများရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း



SEZ များသို့ငွေအရင်းအနှီးများရွှေ့ပြောင်းခြင်းသည် အလုပ်အလုပ်သမားများရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုပုံစံများကို ပြောင်းလဲ လာစေသည်။ ဖန့်နပ်ပင် SEZ သည်အဓိကမြို့ပြအချက်အချာနေရာနှင့်နီးကပ်စွာတည်ရှိခြင်းကြောင့် ကျေးလက်-မြို့ပြသွားလာလုပ်ငန်းမှ ပုံစံအသစ်များကို ဖန်တီးပေးနေပါသည်။ ထိုထိုနည်းတူစွာ သီလဝါ SEZ သည် အနီးအနားရှိ မြို့နယ်များမှ အလုပ်သမားများကျွတ် တစ်ဖြောင့်ဖြောင့်ပျောက်ဆုံးလာခြင်းကြောင့် များမကြာခင် မြန်မာနိုင်ငံကျေးလက်ဒေသများမှပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပေါ်မှီခိုမှု ပိုမို တိုးမြှင့်လာမည် ဟု မျှော်လင့်ထားသည်။ မြန်မာအစိုးရသည်လည်း SEZ ရှိအလုပ်အကိုင်များသည် နယ်စပ်ခြံမြစ်ကျော် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ ပြုပြန်လာစေမည့်မက်လုံးများ ဖြစ်လိမ့်မည်ဟုပြောဆိုထားပါသည်။ သိသို့သော် ဤရည်မှန်းချက်သည် အခက်အခဲအထည်မပေါ်သေးသည်ကိုတွေ့ရသည်။ ကမ္ဘောဒီးယား - ဝီယက်နမ် နယ်စပ်တွင်တည်ရှိသော Manhattan SEZ သည် ပြည်ပသို့ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းလျှော့နည်းပြီး ကေကျေးလက်ဒေသအချင်းချင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုပုံစံ အသစ် များ ဖြစ်ပေါ်စေရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဒေသခံပြည်သူများအတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးထားပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ Tak SEZ သည်မြန်မာနိုင်ငံ၏နယ်စပ်မြို့ မြို့ပြတို့ အနီးတွင်ရှိပြီး တစ်စိတ်တစ်ဒေသ အာအားဖြင့် လက်ရှိဈေးသက်သာနေသောရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ခွင့်ပြုထားသော နှင့်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကန့်သတ်ချက်ရှိ သောရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အပေါ်အခွင့်အရေးယူနိုင်ရန် တည်တည်ထောင်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ဤကဲ့သို့ မြို့လုပ်နိုင်ခြင်းမှာ ယာယီရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား အလုပ်ခန့်ခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏သွားလာလုပ်ငန်းများ ကိုရှေးချမ်းထားသည့် SEZ ပြည်နယ်များတွင် သာကန့်သတ်ထားခြင်းတို့အား ခွင့်ပြုထားသော သာမူဝါဒများ ကြောင့်ဖြစ်သည်။

SEZ များတွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့်အခြေအနေ



ဤသုတေသနအရ SEZ လေးခုတွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့်အခြေအနေနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကြီးကြီးမားမားသော ကွာခြားမှုများရှိကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။ ဖန့်နပ်ပင်နှင့် Manhattan SEZ တွင် လုပ်အားခ နှင့်အခြားရရှိခွင့် များကို အများအားဖြင့်ဥပဒေနှင့်အညီ ပေးထားသော်လည်း သီလဝါ SEZ တွင် အချို့ဖြေကြားသူများက အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများရှိကြောင်း တင်တင်ပြပါသည်။ ဥပမာ- အလုပ်ခန့်သည့်စာချုပ် မိတ္တူမရရှိခြင်း၊ လစာလစာဖြတ်ဘိခွင့်ယူနိုင်သည့်ခံစားမှုမရှိခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ Tak SEZ တွင်မူကား ယခင် SEZ အဖြစ်မသတ်မှတ်ခင်က လုံခြုံစိတ်ချရခြင်းမရှိသောအလုပ်အကိုင်အစီအစဉ်များ နှင့်အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု များ သည် ပုံမှန်ဖြစ်ပေါ်နေကျဖြစ်ပြီး ယခင်ယခင်ဖြေကြားသူအများစုသည် လုပ်အားခနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် အခြေအနေမှာ အလုပ်သမားဥပဒေချိုးဖောက်မှုများရှိနေကြောင်းဖြေကြားပါသည်။ သုတေသနအရ အချိုးသား စံနှုန်းများပေါ်မူတည်သည့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့်အခြေအနေများ ကွဲပြားခြားနားမှုသည် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း အားဖြင့် အစိုးရနှင့် SEZ စီမံခန့်ခွဲသူများက ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားအင်အားစုကို မည်ကဲ့သို့ တန်ဖိုးထားပြီး ဈေးကွက်တွင်သန့်သန့် ဆီဆီသည့်အခြေအနေပေါ်မူတည်သည်။ ဥပမာ ကမ္ဘောဒီးယား ကဲ့သို့ အလုပ်သမား စံနှုန်း နှင့်ကိုက်ညီ ရန်လိုလားသောနိုင်ငံခြားပယ်ယူသူများ အတွက် ပြုလုပ်ကောင်းအဖြစ်ထားရှိရန် ရည်ရွယ်သလား သို့မဟုတ် ထိုထိုင်းနိုင်ငံကဲ့သို့ အနိမ့်ဆုံးအလုပ်သမားကုန်ကျစာရိတ်ကို လိုချင်သည့် လုပ်ငန်းရှင်များ ကျေနပ်စေမည့် "စွန့်ပစ် ချစ်သော" အလုပ်သမားများအဖြစ်သတ်မှတ်မည်လား။



SEZ များတွင်အလုပ်သမား အစည်းအရုံး ဖွဲ့စည်းခြင်း

SEZ များအားလုံးတွင် အလုပ်သမားများ လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာအခွင့်အရေး နှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းလုပ်ရှားခွင့် ရရှိရန်အတွက် တာဝန်ကြပ်သော စည်းမျဉ်းကန့်သတ်ချက် များ ရှိနေကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ဒေသအားလုံးမှ မြေကြားသူများသည် စကစက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်သမား စုပေါင်းလှုပ်ရှားမှုများ အား ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်ခံရခြင်း များရှိကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများဖွဲ့စည်းရန် ခက်ခက်ခဲခဲ ကြိုးစားနေကြောင်း တင်ပြသည်။ SEZ ပြင်ပရှိအလုပ်သမားသမဂ္ဂ အစည်းအရုံးများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများကလည်း အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့်အခြေအနေသိရှိရန်၊ အလုပ်အလုပ်သမား အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာအချက်အလက်များပေးပို့ရန် နှင့် ဖြစ်လာနိုင်သည့်အခွင့်အရေးမျိုးပေါက်မှုများအတွက် ကူညီပံ့ပိုးရန် ဝန်ဆောင်မှုအလုပ်သမားများနှင့်ဆက်သွယ်ရန်အခက်အခဲရှိကြောင်း ပေါ်ပြပါသည်။

SEZ များတွင်ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်လာခြင်းနှင့်အသိအမှတ်ပြုခံရခြင်း

လေ့လာခဲ့သောနိုင်ငံအားလုံးတွင်အထည်ချုပ်လုပ်သားများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုလေ့ကျင့်ရေး အစီအစဉ်များ စတင်ပေးနေသော်လည်း မြေကြားသူအများပိုင်းရရှိခဲ့သော လေ့ကျင့်ရေး များသည် မည်သည့်နေရာဒေသ ၌ မဆမဆို အလုပ်ခွင်လေ့ကျင့်မှုဖြစ်ပြီး အထည်တစ်ခုခုချုပ်နည်း ကိုသာအာရုံပြုလေ့ကျင့်ပေးခဲ့သည်။ SEZ စက်ရုံများ တွင်ကျွမ်းကျင်မှုစံနှုန်းများ ကျင့်သုံးကြောင်း အထောက်အထားအလွန် နည်းပါးပါးသည်။ မြေကြားသူများသည် ၎င်းတို့၏ကျွမ်းကျင်မှုအားအသိအမှတ်ပြုခြင်းမခံရ ရာထူးတိုးခြင်း သို့သို့မဟုတ်လစာတိုးခြင်း အတွက်လည်း အကျိုးမပြုဟုမှတ်ချက်ပြုသည်။ လေ့လာသောဒေသသလေးခုစလုံးတွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ခဲ့သည့်နှစ် အပေအရေအတွက်နှင့် အလုပ်တစ်ခုတွင်အဆင့်ရာထူးတိုးပေးခြင်း သည်ဆက်စပ်မှုမရှိပေ။ သူသူတေသနာတွေရှိချက် အရ အလုပ်သမားများ မိမိအလုပ်မှရသောဝင်ငွေ တိုးလာရန်နည်းလမ်းများမှာ အချိန်ပိုနာရီ ပိုများများလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်နှောထပ်တစ်ခုပြောင်းခြင်း နည်းလမ်းများသာဖြစ်ပါသည်။ မြေကြားသူ အများစုသည် မိမိတို့၏ စိတ်ဝင်စားမှု သို့မဟုတ် အချုပ်အလုပ်တွင်ယခင်အတွေ့အကြုံရှိခြင်း ကြောင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း တွင်အလုပ်လုပ်ရန် ရန်ရွေးချယ်ခဲ့ပြီး အလုပ်ခွင်၌ ကျွမ်းကျင်မှုများစွာတိုးတက်လာသော်လည်း လုံလောက်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုခြင်း နှင့် အသက်မွေးပညာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အတွက် အခွင့်အလမ်းများ အလွန် နည်းပါးနေပါသည်။



SEZ များတွင် စောင့်ရှောက်မှုလုပ်ငန်းဖြင့်ပံ့ပိုးမှု

အမျိုးသမီးအထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမား အများစုသည် မျိုးမျိုးနိုင်သော အသက်အရွယ် ဖြစ်ကြသော်လည်း လေ့လာတွေ့ရှိချက်အရ SEZ များတွင်ကလေးစောင့်ရှောက်ပေးသောပံ့ပိုးမှု မရှိပေ။ များပြားသောလုပ်သားများ စွမ်းဆောင်ရသည့် မိမိခင်အခန်းကဏ္ဍ အား ယေဘုယျအားဖြင့်အသိအမှတ်မပြုကြပေ။ မြန်မာနှင့် ကမ္ဘောဒီးယား ၏ အမျိုးသားဥပဒေများအရ စက်ရုံအဆင့် နေ့ကလေးထိန်းဌာနများ ထားရှိရန် လိုအပ် သော်လည်း ဤဝန်ဆောင်မှုများသည် ယခင်ကတည်းကမရှိခဲ့။ သို့မဟုတ် မပြည့်စုံခဲ့ပေ။ သိသိဖြစ်၍ ကလေး စောင့်ရှောက်မှု တာဝန်များသည် အမျိုးသမီးလုပ်သားများအပေါ်အဓိက ကျကျရောက်နေသည်။ လေ့လာခဲ့သော ဖြစ်ရပ်များ၏ တစ်ဝက်ခန့်တွင် အမျိုးသမီးလုပ်သားများသည် မိမိတို့၏ကလေးများကို ကိုယ်တိုင်စောင့်ရှောက် ကြည့်ရှုခဲ့ရပြီး ကျန်တစ်ဝက်တွင် အဓိကစောင့်ရှောက်သူ အခခန်းကဏ္ဍအား မြေကြားသူ၏ မိမိခင်ကတာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ပေးနေသည်။ တွေ့ရှိချက်အရ ရွေးချယ်စရာပိုများသော ဒေသခံအမျိုးသမီး များနှင့်ယှဉ်ပါက အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက် ကလေးစောင့်ရှောက်မှုတာဝန်များသည်ပိုမိုကြီးမားနေသည်။

အကြံပြုချက်များ

မဲခေါင် SEZ များသည် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အတွက် အခွင့်အလမ်းများပံ့ပိုးပေးနိုင်သော အလားအလာရှိနိုင်သော်လည်း စီမံကိန်း၏တွေ့ရှိချက်များအရ ဤအလားအလာသည် အကောင်အထည်မဖော်နိုင်သေးပေ။ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အားဖြင့် တင်အားပေးသော အလုပ်များ ဖန်တီးခြင်းကို ကူညီပံ့ပိုးရန်နှင့် အလုပ်သမားအားလုံး၏ အခွင့်အရေးနှင့် ကိုယ်စီကိန်းကျန်းမာခြင်း ကို ကိုအဓိကဦးစားပေးရန်အတွက် ဤဤအပိုင်းသည် လေ့လာချက်မှထွက်ပေါ်လာသည့် ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရန် အကြံပြုချက်များ ကို အကြမ်းဖျင်းဖော်ပြထားသည်။ အကြံပြုချက်များသည် ယေဘုယျအားဖြင့် မဲခေါင်ဒေသရှိ နိုင်ငံများ၏အစိုးရများ အပြင် ဒေသဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အစည်းအရုံးများ အတွက်ဖြစ်သည်။ အစီရင်ခံစာ အပြည့်အစုံတွင် နိုင်ငံတစ်ခုချင်းအတွက် အကြံပြုချက်များကို နိုင်ငံဆိုင်ရာအခန်းများတွင်တွေ့ရှိနိုင်သည်။



မဲခေါင်နိုင်ငံများ၏ နိုင်ငံတော်အစိုးရများသို့-

၁. နိုင်ငံသတ်မှတ်သည့်အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခကို လုပ်သားအားလုံးပေးခြင်းအားစောင့်ကြည့်လေ့လာ ဖြစ် လိုက်နာမှု ရှိရန်ဆောင်ရွက်ရန်။
၂. SEZ များရှိ အလုပ်သမားဥပဒေများ ကို အလုပ်ရှင်များ လိုက်နာမှုအား စောင့်ကြည့်လေ့လာ ဖြစ် လိုက်နာမှု ရှိရန်ဆောင်ရွက်ရန်။
၃. ဒေသဆိုင်ရာရည်သန်နေသောလုပ်အားခနှုန်းထားကို ပြင်ဆင် ဖြစ် မဲခေါင်နိုင်ငံများတွင် နိုင်ငံ၏ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခ အဖြစ်သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်ရန်။
၄. လုံခြုံစိတ်ချရသော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင် ပံ့ပိုးမှုရှိစေရန် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများ၊ ဝယ်ယူသူများ နှင့် SEZ စီမံခန့်ခွဲသူများ အတွက် လူမှုဆိုင်ရာအပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်းအခွင့်အလမ်းများကို မြှင့်တင်အားပေး၍ စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ရန်။
၅. ASEAN Common Competency Programme နှင့် Regional Model Competency Standards အားသုံး၍ အချုပ်အလုပ်ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုစံနှုန်းများအား ဒေသတစ်ဝှမ်းသုံးစွဲခြင်းက ကိုအားပေးရန် အလုပ်ရှင်အစည်းအရုံးများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ နှင့်နီးကပ်စွာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်။ အလုပ်သမား၏ ကျွမ်းကျင်စွမ်းဆောင်ရည်နှင့်အတွေ့အကြုံအပေါ် အခြေပြုပြီး ဆီလျော်သောလုပ်အားခတိုးပေးခြင်း အလေ့အထအားမြှင့်တင်အားပေးရန်။
၆. အမျိုးသမီးနှင့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကိုဦးတည်ချက်ထား၍ အထည့်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမားများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုလေ့ကျင့်ရေး ကိုစီစဉ်အားပေးရန်။ လေ့ကျင့်ရေးသည် အဓိကအခြေခံကျွမ်းကျင်မှုများ အတွက် ဖြစ်ပြီး အလုပ်ခွင်၌ ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်း၊ အဖွဲ့လိုက်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အသက်မွေးပညာ ကျွမ်းကျင်မှု၊ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း၊ ပြဿနာဖြေရှင်းခြင်း၊ အလုပ်မဟာဏ စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ အနောက်အရှက်ပေးခြင်းအား ရင်ဆိုင် ဖြေရှင်းခြင်း၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး အလေ့အထများ၊ အလုပ်သမားနှင့် လူ့အခွင့်အရေး၊ ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှု နှင့် မိမိကိုယ်ကိုယ်ကြည့်မှတ်တင်ဆောင်ခြင်း တို့ပါဝင်သည်။
၇. အလုပ်သမားများ၏ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်လိုအပ်ချက်များကိုဖော်ထုတ်ပြီး ထိုလိုအပ်ချက်များဖြည့်ဆည်းရန် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးအစီအစဉ်များစတင်ဆောင်ရွက်ရန်။ အထူးသဖြင့် အထည့်ချုပ်လုပ်ငန်းကို သက်ရောက်မှု ရှိလာမည့် အနာဂတ်နည်းပညာတိုးတက်မှုများကို ထောက်ပံ့ပြီး အလုပ်သမားအတွက် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် ဖြစ်သည်။
၈. အလုပ်ခွင်နှင့် အလုပ်သမားများနေထိုင်ရာဝန်းကျင်တွင် နေ့ကလေးထိန်းဌာနများ ထားရှိခြင်းကို အားပေးကူညီရန်။ အမျိုးသမီးများမိမိတို့၏အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်များထိရောက်စွာစီမံဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ကလေးစောင့်ရှောက်မှုဖြင့်ပံ့ပိုးကူညီခြင်း သည်အရေးကြီးကြောင်း အမြင်ဖွင့်အသိပညာပေးရန်။

ဒေသဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများ

၁. SEZ များရှိအလုပ်ရှင်များ၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်မှုကိုစောင့်ကြည့်လေ့လာပြီး အလုပ်ရှင်များကို အမျိုးသားနှင့်အပြည့်ပြည့်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့်အညီ လိုက်နာစေရန် ဖိအားပေးရန်။
၂. အစိုးရများနှင့်နီးကပ်စွာပူးပေါင်းလုပ်ကိုင် ဖြစ် ASEAN Common Competency Programme နှင့် Regional Model Competency Standards များသုံးပြီး ဒေသတစ်ဝှမ်း အထည့်ချုပ်ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုစံနှုန်းများ သံသုံးစွဲခြင်းအား အားပေးမြှင့်တင်ရန်။ အလုပ်သမား၏ ကျွမ်းကျင်စွမ်းဆောင်ရည်နှင့်အတွေ့အကြုံအပေါ် အခြေပြုပြီး ဆီလျော်သောလုပ်အားခတိုးပေးခြင်း အလေ့အထအားမြှင့်တင်အားပေးရန်။
၃. အစိုးရများနှင့်နီးကပ်စွာပူးပေါင်းလုပ်ကိုင် ဖြစ် အလုပ်သမားများ၏ကျွမ်းကျင်မှုအသစ် လိုအပ်ချက်များကို ဖော်ထုတ်ပြီး ထိုလိုအပ်ချက်များဖြည့်ဆည်းရန် အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကိုဦးတည်ချက်ထား ဖြစ် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးအစီအစဉ်များဆောင်ရွက်ရန်။

အလုပ်ရှင်အစည်းအရုံးများသို့

၁. အလုပ်ရှင်များ ဥပဒေဆိုင်ရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီလိုက်နာမှုကိုစောင့်ကြည့်လေ့လာရန် လုပ်ငန်းအား ကိုယ်တိုင်ထိန်းချုပ်မှုအတွက် နည်းစနစ်တစ်ခုတည်ထောင်ရန်။ အလုပ်ရှင်များသည် ဥပဒေလိုက်နာမှုအတွက် အချင်းချင်းအပြန်အလှန်တာဝန်ခံမှုကိုစီစဉ်ရန် လိုအပ်နေပါသည်။
၂. အစိုးရများနှင့်နီးကပ်စွာပူးပေါင်းလုပ်ကိုင် ဖြစ်အထည့်ချုပ်စက်ရုံလုပ်သားများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုစံနှုန်းများ နှင့် အလုပ်သမားများ၏အရည်အချင်းကိုတရားဝင်အသိအမှတ်ပြုပြီး ဆီလျော်သည့်လစာပေးနိုင်သည့် အသက်မွေးအလုပ်အကိုင်တိုးတက်ကြောင်း အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးပေးရန်။
၃. အစိုးရများနှင့်နီးကပ်စွာပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်ဖြစ် အလုပ်သမားများအတွက် အဓိကအခြေခံကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်ရေး အစီအစဉ်များဆောင်ရွက်ပြီး ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်လေ့ကျင့်ရေးအခွင့်အလမ်းများကို လည်း အလုပ်ချိန်တွင်စီစဉ်ပေးရန်။
၄. အလုပ်ခွင်များတွင် လည်ပတ်လှုပ်ရှားနိုင်သော နေ့ကလေးထိန်းဌာနများ တည်ထောင်၍ ရေရှည်အတွက်ထိန်းသိမ်းထားရန်။