



SEZများမှ အလုပ်အကိုင်များ Tak အထူးစီးပွားရေးဇုန် မှ ရွှေ့ပြောင်း အထည်ချုပ် စက်ရုံ အလုပ်သမားများ

မဟာဗေဒီဒေသခွဲ (GMS)တွင် ယခုနောက် ပိုင်းနှစ်များတွင် အထူးစီးပွားရေးဇုန် (SEZ)များ ဖွံ့ဖြိုးမှု တိုးချဲ့လာခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ရယူရန်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာ စီးပွားရေးပေါင်းစပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း အရှိန် တိုးမြှင့်လာစေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ တွင် နေရာ ၃၀ ခန့်၊ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ၁၀ နေရာ နှင့် အခြား GMS နိုင်ငံများတွင် နေရာ ၃၀ ကျော်နှင့်အတူ မြန်မာနိုင်ငံတွင် SEZ သုံးနေရာ တည်ထောင်ထား ပါသည်။ ဤနေရာများတွင် အလုပ်သမား အထူး လိုအပ်ပြီး ဒေသခွဲတွင် ထင်ရှားပေါ်လွင်သည့် စီးပွား ရေး လုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်သော အထည်ချုပ်လုပ် ငန်းအား လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက် နေကြပါသည်။ SEZ များသည် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဆိုင်ရာ အထူးအခွင့်အရေး ရှိခြင်း၊ အရည်အသွေး မြင့်မားသော အခြေခံအ ဆောက်အအုံရှိခြင်း၊ အလုပ်သမားများအတွက် ကာ ကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အခိုင်အမာမရှိခြင်းတို့ကြောင့် ထုတ်လုပ်မှု ကုန်ကျစရိတ်နှင့် အလုပ်သမား ကုန်ကျ စရိတ်နည်းခြင်းကို လိုလားသော အထည်ချုပ်လုပ် ငန်းရှင်များအတွက် စွဲဆောင်မှုရှိသော နေရာများ ဖြစ် နေသည်။ အမျိုးသမီးများသည် ဤကဏ္ဍ၏ အလုပ်သ မားအင်အားစုကို အများဆုံး ကိုယ်စားပြုနေသော် လည်း အသိအမှတ်ပြုခြင်း အနည်းဆုံးခံရသည့် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ လစာအနိမ့်ဆုံး ရရှိသည့် အလုပ် နေရာများတွင်သာ အများစု လုပ်ကိုင်နေရသည်။ အမျိုးသမီးလုပ်သားများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များဖြစ်သည့်အခါ ၎င်းတို့ရင်ဆိုင်ရသည့် စိန်ခေါ်မှု များမှာ ပိုမိုများပြားလာသည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အခြားသူများ နှင့်မတူသည့် အကာကွယ်မဲ့ ထိခိုက်လွယ်မှုများကို

တွေ့ကြုံရသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ GMS အတွင်း SEZ များတွင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများသည် ပြည်တွင်း နှင့် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အင်အားအပေါ် များစွာ အခြေပြုလာသည်။ ကနေဒါနိုင်ငံ၏ International Development Research Center (IDRC) ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုဖြင့် Mekong Migration Network (MMN) နှင့် Asian Institute of Technology(AIT) တို့ သည် မဲခေါင် SEZများတွင် အလုပ်သမားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ ခြင်းဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ကျား/မအမြင် ရှုထောင့် ဖြင့် လေ့လာစုံစမ်းသော သုတေသနနှင့် လှုံ့ဆော် အားပေးမှု စီမံကိန်းကို ၂၀၁၆ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၉ ခုနှစ် အထိ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ဤဇုန်များတွင် ဖန်တီးသော အလုပ်များသည် အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အ လုပ်အကိုင် မြှင့်တင်ပေးခြင်း ရှိမရှိ မေးခွန်းကို အခြေခံ၍ ဤသုတေသနသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း ကို အထူးအာရုံစိုက်ပြီး SEZ များတွင် (case study) ဖြစ်ရပ် လေးခုအား လေ့လာခဲ့ပါသည်။ သီလဝါ SEZ (ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မြန်မာနိုင်ငံ)၊ ဖန္ဒန်ပင် SEZ (ဖန္ဒန်ပင်၊ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ)၊ Manhattan SEZ (Svay Rieng ပြည်နယ်၊ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ) နှင့် Tak SEZ (Tak ပြည်နယ်၊ ထိုင်းနိုင်ငံ) တို့ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၇ခုနှစ် မေလ မှ ၂၀၁၈ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ အထိ MMN စီမံကိန်း မိတ်ဘက်အဖွဲ့များသည် လေ့လာနေ သော ဒေသလေးခုတွင် အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ် သမားများကို စစ်တမ်းကောက်ခဲ့ပါသည်။ စစ်တမ်း မေးခွန်းလွှာကို ဖြေကြားသူ ၇၀၀ ဦး ရှိပါသည်။ ရန်ကုန်၊ Tak နှင့် ဖန္ဒန်ပင်တွင် တစ်နေရာလျှင် ၂၀၀

ဦးစီ၊ Svay Rieng တွင် နောက်ထပ် ဖြေကြားသူ ၁၀၀ ဦး ရှိပါသည်။ ၂၀၁၈ခုနှစ် ဇူလိုင်လ မှ ၂၀၁၉ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလအထိ အထူးတွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများ (in-depth interviews) ကို ရွေးချယ်ထားသော အမျိုးသမီးအထည်ချုပ်လုပ်သားများနှင့်လည်းကောင်း၊ အဓိကအချက်အလက်ပေးနိုင်သူများအား တွေ့ဆုံမေး မြန်းခြင်းများကို SEZစီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီ ကိုယ်စား လှယ်များနှင့်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်အသင်းများ၊ စက်ရုံပိုင်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အရပ် ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် လည်းကောင်း ဒေသ တစ်ခုစီတွင် ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ လေ့လာချက်၏ ကနဦး တွေ့ရှိချက်များ (primary data) အပေါ် သုံးသပ်လေ့လာမှု၏ ရလဒ်အား အခြေ ပြုခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာ စာပေ များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဖြင့် လည်းကောင်း၊ မဲခေါင် SEZ အတွင်း အထည်ချုပ်စက်ရုံရှိ အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်း မွန်သော အလုပ်အကိုင်ရရှိရန်အတွက် အထူးဂရုစိုက် ရန် လိုအပ်သည့် အဓိကအကြောင်းအရာ ခေါင်းစဉ် လေးခု ထွက်ပေါ်လာပါသည်။ ဤကဏ္ဍများမှာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် ပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေ၊ အလုပ်သမားအစည်းအရုံး ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှု တိုးတက်လာခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုခံရခြင်း နှင့် စောင့်ရှောက်မှုလုပ်ငန်း တို့ဖြစ်သည်။ ဤအကြောင်း အရာများကို လေ့လာရာတွင် အလုပ်သမား များ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအပေါ် SEZ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၏ သက်ရောက်မှုကိုလည်း မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။ Tak အထူးစီးပွားရေးဇုန်အတွက် တွေ့ရှိချက်များကို အောက်ပါအတိုင်း အလေးပေး ဖော်ပြထားပါသည်။

SEZ များနှင့်အလုပ်သမားများရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း



ထိုင်းနိုင်ငံ ၏ Tak SEZ သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ နယ်စပ်မြို့၊ မြဝတီအနီးတွင် တည်ရှိပြီး တစ်စိတ်တစ်ဒေသအားဖြင့် လက်ရှိ ဈေးသက်သာနေသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကန့်သတ်ချက်ရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ် အခွင့်အရေးယူနိုင်ရန် တည်ထောင်ထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤကဲ့သို့ ပြုလုပ်နိုင်ခြင်းမှာ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမား စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ ဘုရင့်အမိန့်ပြန်တမ်း B.E.2560 ၏ ပုဒ်မ(၆၄)အရ ယာယီရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား အလုပ်ခန့်ခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ သွားလာလုပ်ငန်းမှုကို ရွေးချယ်ထားသည့် SEZ ပြည်နယ်များတွင်သာ ကန့်သတ်ထားခြင်းတို့အား ခွင့်ပြုထားသော မူဝါဒများကြောင့် ဖြစ်သည်။ ပုဒ်မ(၆၄)အရ မြဝတီမြို့တွင် အိမ်ထောင်စုစာရင်းရှိသော မြန်မာနိုင်ငံသားများကိုသာ ထိုင်းနယ်စပ်ဒေသတွင် နေထိုင်ရန်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် နယ်စပ်ဖြတ်သန်းခွင့် လက်မှတ်အား ကိုင်ဆောင်ခွင့်ပြုသည်။ သို့သော် အခြားပြည်နယ်/ခရိုင်များ အတွင်းသို့ ပြောင်းရွှေ့သွားလာခွင့်ကို ခွင့်မပြုပေ။ ထိုင်းနယ်စပ် ဒေသအတွင်း နေထိုင်ခွင့် တစ်လနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် သုံးလ ခွင့်ပြုသည်။

၎င်းသည် အလုပ်ရှင်များအတွက် အလုပ်သမားများ အလွယ်တကူ ဌားရမ်းနိုင်ရန် ဖျော်မှန်းထားသော်လည်း အလုပ်သမားများအတွက်မူ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် နှစ်ရှည်ဌားရမ်းစာချုပ်၏ အခြားအကျိုးမြတ်များကို မခံစားရသောကြောင့် အလုပ်အကိုင် တည်ငြိမ် လုံခြုံမှု မရကြပေ။

SEZများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် အခြေအနေ



Tak SEZ တွင်မူကား ယခင် SEZအဖြစ် မသတ်မှတ်ခင်က လုံခြုံစိတ်ချရခြင်းမရှိသော အလုပ်အကိုင်အစီအစဉ်များနှင့် အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများသည် ပုံမှန်ဖြစ်ပေါ်နေကျ ဖြစ်ပြီး ယခုမြေကြားသူ အများစုသည် လုပ်အားခနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် အခြေအနေမှာ အလုပ်သမား ဥပဒေချိုးဖောက်မှုများ ရှိနေကြောင်း မြေကြားပါသည်။ မြေကြားသူအများစုသည် အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာကို မရရှိကြသကဲ့သို့ မြေကြားသူများ၏ ၁၀% အောက်သည် မည်သည့် လစာခံစားခွင့် ရှိသော ခွင့်အမျိုးစားကိုမျှ ခံစားခွင့်မရှိကြပေ။ အခြားနိုင်ငံများရှိ စီးပွားရေးဇုန်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် Tak အထူးစီးပွားရေးဇုန်၏ လုပ်ငန်းခွင်အနေများနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေများသည် အပြန်အလှန် ဆိုးရွားသော အခြေအနေများတွင် သက်ရောက်နေကြသည်။

သုတေသနအရ အမျိုးသားစံနှုန်းများအပေါ် မူတည်သည့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် အခြေအနေများ ကွဲပြားခြားနားမှုသည် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့် အစိုးရနှင့် SEZ စီမံခန့်ခွဲသူများက ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားအင်အားစုကို မည်ကဲ့သို့ တန်ဖိုးထားပြီး ဈေးကွက်သွင်းသနည်းဆိုသည့် အခြေအနေပေါ် မူတည်သည်။ ဥပမာ-ကမ္ဘောဒီးယားကဲ့သို့ အလုပ်သမားစံနှုန်းနှင့် ကိုက်ညီရန် လိုလားသော နိုင်ငံခြားဝယ်ယူသူများအတွက် ပြုယုတ်ကောင်းအဖြစ် ထားရှိရန် ရည်ရွယ်သလော သို့မဟုတ် ထိုင်းနိုင်ငံကဲ့သို့ အနိမ့်ဆုံးအလုပ်သမား ကုန်ကျစာရိတ်ကို လိုချင်သည့် လုပ်ငန်းရှင်များ ကျေနပ်စေမည့် "စွန့်ပစ်၍ရသော" အလုပ်သမားများအဖြစ် သတ်မှတ်မည်လော။



SEZ များတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ဖွဲ့စည်းခြင်း

ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ထိုင်းလူမျိုးမဟုတ်သော အလုပ်သမားများသည် ကိုယ်အပိုင်လုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းထူထောင်ခွင့် မရှိပါ။ Tak အထူးစီးပွားရေးဇုန်ရှိ အလုပ်သမားအများစုသည် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ဖြစ်သည့်အတွက် ကိုယ်ပိုင်အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းထူထောင်ရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။ Tak အထူးစီးပွားရေးဇုန်ရှိ အလုပ်သမားများ၏ ၁၅%ခန့်သည် NGO များ လူမှုအဖွဲ့စည်းများတွင် အကူညီတောင်းခံခဲ့ကြသော်လည်း ဖြစ်စဉ်အများစုကိုဖြေရှင်းရာတွင် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်များနှင့် တိုက်ရိုက် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရန် တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းအဖြစ်သာ ကျန်ရစ်ရပ်တည်ကြရသည်။

SEZ များတွင် ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်လာခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုခံရခြင်း

Tak အထူးစီးပွားရေးဇုန်ရှိတွင် မြေကြားသူ အလုပ်သမားများ၏ ၃၀%သည် ကျွမ်းကျင်မှုမြှင့်တင်သော သင်တန်းအစီစဉ်များကို တက်ရောက်ခွင့်ရကြသည်။ သို့သော် မြေကြားသူအများစု ရရှိခဲ့သော လေ့ကျင့်ရေးများသည် အလုပ်ခွင်လေ့ကျင့်မှုဖြစ်ပြီး အထည်တစ်ခုခုချုပ်နည်းကိုသာ အာရုံပြု လေ့ကျင့်ပေးခဲ့သည်။ SEZ စက်ရုံများတွင် ကျွမ်းကျင်မှုစံနှုန်းများ ကျင့်သုံးကြောင်း အထောက်အထား အလွန်နည်းပါးသည်။ အလုပ်သမားများသည် မိမိတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အသွေးကို ယုံကြည်မှုရှိသော်လည်း ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုအား အသိအမှတ်ပြုခြင်းမခံရ၊ ရာထူးတိုးခြင်း သို့မဟုတ် လစာတိုးခြင်း အတွက်လည်း အကျိုးမပြုဟု မှတ်ချက်ပြုသည်။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း ခံရသော အလုပ်သမားများရှိသော်လည်း အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ခဲ့သည့် နှစ်အရေ အတွက်နှင့် အလုပ်တစ်ခုတွင် အဆင့်ရာထူးတိုးပေးခြင်းသည် ဆက်စပ်မှုမရှိပေ။ ထို့ပြင် ရာထူးတိုးမြှင့်ခံရခြင်းနှင့် လက်ရှိလုပ်ခလစာသည်လည်း ဆက်စပ်မှုမရှိပေ။



သုတေသနတွေ့ရှိချက်အရ အလုပ်သမားများ မိမိအလုပ်မှရသော ပင်ငွေတိုးလာရန် နည်းလမ်းများမှာ အချိန်ပိုနာရီ ပိုများများလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်နောက်ထပ်တစ်ခု ပြောင်းခြင်းနည်းလမ်းများသာ ဖြစ်သည်။

မြေကြားသူ အများစုသည် မိမိတို့၏ စိတ်ဝင်စားမှု သို့မဟုတ် အချုပ်အလုပ်တွင် ယခင်အတွေ့ အကြုံရှိခြင်းကြောင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ရန် ရွေးချယ်ခဲ့ပြီး အလုပ်ခွင်၌ ကျွမ်းကျင်မှုများစွာ တိုးတက်လာသော်လည်း လုံလောက်သည့် ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုခြင်း နှင့် အသက်မွေးပညာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အခွင့်အလမ်းများ အလွန်နည်းပါးနေပါသည်။

SEZ များတွင် ကလေးသူငယ် စောင့်ရှောက်မှုအား အထောက်အပံ့များ ပေးခြင်း



အမျိုးသမီး အထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမား အများစုသည် မျိုးပွားနိုင်သော အသက်အရွယ် ဖြစ်ကြသော်လည်း လေ့လာတွေ့ရှိချက်အရ SEZ များတွင် ကလေးစောင့်ရှောက်ပေးသောပံ့ပိုးမှု မရှိပေ။ များပြားသောလုပ်သားများ စွမ်းဆောင်ရသည့် မိခင်အခန်းကဏ္ဍအား ယေဘုယျအားဖြင့် အသိအမှတ်မပြုကြပေ။ အခြားမျိုးပွားအားဖြင့် လေ့လာခဲ့သော ဖြစ်ရပ်များ၏ တစ်ဝက်ခန့်တွင် အမျိုးသမီးလုပ်သားများသည် မိမိတို့၏ ကလေးများကို ကိုယ်တိုင်စောင့်ရှောက်ကြည့်ရှုနေရသည်ကို ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် မူလနေထိုင်ရာဇာတိတွင် အခြားအမျိုးသမီးများ၏ ကလေးသူငယ် ကူညီစောင့်ရှောက်ပေးခြင်းမှာ အဓိကမကျကြောင်း တွေ့ရသည်။

အကြံပြုချက်များ

Tak အထူးစီးပွားရေးဇုန်သည် အခြားနိုင်ငံများရှိ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်များ ဖြစ်လာစေရန် လုပ်ငန်းခွင်အခြေနေနှင့် အခြားကူညီပံ့ပိုးမှုများတွင် လစ်ဟာလျက်ရှိသည်။ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များမှ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်များ ဖြစ်လာရန် အခွင့်လမ်းများ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်မည့် အလားအလာများကို မျှော်လင့်ထားပြီး စီမံကိန်းတွေ့ရှိချက်များတွင် ၎င်းအလားအလာများကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိကြောင်း ဆွေးနွေးတင်ပြထားသည်။ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်ကိုင်ကို မြှင့်တင်အားပေးသော အလုပ်ကိုင်အခွင့်လမ်းများ ပံ့ပိုးပေးရန်နှင့် အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးခံစားခွင့်နှင့် အခြားအခွင့်အရေးများကို ဦးစားပေးရန် ရည်ရွယ်၍ လေ့လာမှုများမှ အောက်ပါ ဦးစားပေး အကြံပြုချက်များ ပေါ်ထွက်လာခဲ့သည်။

ထိုင်းနိုင်ငံအစိုးရအဖွဲ့သို့အကြံပြုချက်များ

၁။ စက်ရုံများတွင် အနိမ့်ဆုံး လုပ်ခလစာရရှိမှု၊ လစာဖြတ်တောက်ခြင်း၊ လစာခံစားနိုင်သောခွင့်ရက်များ၊ အချိန်ပိုလုပ်ခလစာနှုန်းထားများ၊ အစမ်းခန့်အလုပ်သင်များ၏ လစာနည်းပါးမှု၊ တရားဝင် စာရွက်စာတမ်းများ သိမ်းဆည်းခံရခြင်းနှင့် အလုပ်အာမခံ ကနဦးပေးသွင်းငွေစနစ် အစရှိသည့် အလုပ်သမားကိစ္စရပ်များအပေါ် အလေးပေးသော စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများနှင့် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှုများကို အားကောင်းလာစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။

၂။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကိုယ်ပိုင်သမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းထူထောင်နိုင်ရန် အလုပ်သမား ဥပဒေများ ပြင်ဆင်ပေးရန်။

၃။ ပုဒ်မ(၆၄)ကို အောက်ပါ အချက်များအရ ပြင်ဆင်ပေးရန်

(က) အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် နေထိုင်ခွင့်ပြုမိန့်သက်တမ်းကို တိုးမြှင့်ကြာရှည်စေခြင်းဖြင့် တည်ငြိမ်သော အလုပ်ကိုင်များရရှိရန် ခွင့်ပြုပေးရမည်။

(ခ) နိုင်ငံသားသက်သေခံစနစ်ထက် ပိုမိုသက်သာစေရန် ကုန်ကျစရိတ်ကို လျော့ချပေးရမည်။

(ဂ) အလုပ်သမားများ၏ ဗီဇာများကို ခွင့်ပြုပေးရမည်။

(ဃ) အလုပ်သမားများကိုယ်တိုင် စာရင်းသွင်းနိုင်ရန်နှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် မချိတ်ဆက်ရဘဲ ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် ခွင့်ပြုပေးရမည်။

၄။ အလုပ်သမားများ၏ ကလေးသူငယ်များအတွက် ကလေးသူငယ် စောင့်ရှောက်မှု အကူညီများထောက်ပံ့ရန်။

၅။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုမြှင့်တင်သော သင်တန်းများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ပြန်လည်ဖော်ဆောင်သော သင်တန်းများ ထောက်ပံ့ပေးရန်။

၆။ အလုပ်ရှင်များအတွက် အလုပ်သမားဥပဒေဆိုင်ရာ အထောက်ပံ့များနှင့် အလုပ်သင်တို့၏ ခံစားခွင့်ကို ပိုမိုရရှိစေရန် သင်တန်းများ ထောက်ပံ့ ပေးရန်။

၇။ လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင် လုံခြုံမှုနှင့် ဘေးကင်းစိတ်ချရမှုကို သေချာစေရန် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား၊ သုံးစွဲသူနှင့် အစိုးရအဖွဲ့စည်းများပါဝင်သော လူမှုရေးစကားပိုင်းများကို ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးရန်နှင့် မြှင့်တင်ရန်။

မြန်မာနိုင်ငံ အစိုးရအဖွဲ့သို့ အကြံပြုချက်များ

၁။ ပုဒ်မ(၆၄)အရ နယ်စပ်ဖြတ်သန်းရေး လက်မှတ်တွင် အကျုံးဝင်စေရန် "မြဝတီမြို့တွင် နေထိုင်ကြောင်း အိမ်ထောင်စုစာရင်း ရှိရမည်"ဟူသော အချက်ကို ဖယ်ရှားပေးရန်။

၂။ မြန်မာအလုပ်သမားရေးရာ သံအမတ်များ၏ တက်ကြွစွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများမှတစ်ဆင့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေနေများကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှုများ ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန်။

၃။ အလုပ်သမားရေးရာ အရာရှိများထံသို့ တိုင်ကြားလာသော အလုပ်သမားများကို အပြည့်အဝ ကူညီထောက်ပံ့ပေးရန်။



အလုပ်ရှင်များသို့အကြံပြုချက်များ

၁။ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာပေးချေမှု၊ အချိန်ပိုလုပ်ခလစာနှုန်းထားများ၊ လစာခံစားနိုင်သောခွင့်ရက်များနှင့် အစမ်းခန့်အလုပ်သင်များ၏ လုပ်ခလစာ အစရှိသည့် တို့တွင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားဥပဒေများကို လိုက်နာရန်။ လစာဖြတ်တောက်ခြင်းစနစ် မကျင့်သုံးခြင်းနှင့် အလုပ်အာမခံ ကနဦးပေးသွင်းငွေစနစ်ကို ဖျက်သိမ်းကြောင်း သေချာစေရန်။

၂။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စာချုပ်မိတ္တူနှင့် နေထိုင်စာခွင့် စာရင်းသွင်းထားသော သက်ဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများနှင့် မိတ္တူများကို အလုပ်သမားများ၏ လက်ဝယ်တွင် ပိုင်ဆိုင်ကြောင်း သေချာစေရန်။ ၎င်းသည် ဥပဒေအရ လိုအပ်ချက်တခု ဖြစ်သည်။

၃။ အလုပ်သမားများအတွက် ကလေးသူငယ် စောင့်ရှောက်မှုများ ပံ့ပိုးရန်။

၄။ အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးခံစားခွင့်ကော်မတီ (Worker's Welfare Committee)များ၏ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကြား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု အစီစဉ်များ ဆွေးနွေးပွဲများကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်မှုများကို ခွင့်ပြုရန်နှင့် ကူညီပံ့ပိုးပေးရန်။

၅။ အလုပ်သမားများအတွက် သင်တန်းများ စီစဉ်ပေးရန်နှင့် အတွေ့ကြုံနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု တိုးတက်လာမှုပေါ်မူတည်ပြီး လုပ်ခလစာနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးရေး အခွင့်လမ်းများ တိကျစွာ စီစဉ်ထားရန်။ သင်တန်းကုန်ကျစရိတ်အတွက် အခွန်ကင်းလွတ်ခွင့် အစီစဉ်များကို ကျယ်ပြန့်စွာ အသုံးချသင့်ပါသည်။

၆။ စက်ရုံတွင်း ကိုယ်ပိုင်စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ချက် ယန္တရားတစ်ခု တည်ထောင်ရန်။ သို့သော် အချို့သော အလုပ်ရှင်များသည် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေနေနှင့် အလုပ်သမားများ၏ ခံစားခွင့်များနှင့် ပတ်သက်၍ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားဥပဒေများကို အများနည်းတူ လိုက်နာမှု မရှိကြောင်း သတိပြုမိရန် အရေးကြီးပါသည်။ အလုပ်ရှင်များအနေနှင့် တိုင်ကြားချက်အများပြားကို စုစည်းရန်နှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်မှာ လိုအပ်ချက်တခုဖြစ်ပါသည်။