



SEZများမှ အလုပ်အကိုင်များ သီလဝါ အထူးစီးပွားရေးဇုန် မှ ရွှေ့ပြောင်း အထည်ချုပ် စက်ရုံ အလုပ်သမားများ

မဟာဗေဒင်ဒေသခွဲ (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 တွေ့ဆုံ မေးမြန်းခြင်းများကို SEZစီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင် အသင်းများ၊ စက်ရုံပိုင်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ များနှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် လည်း ကောင်း ဒေသတစ်ခုစီတွင် 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



သီလဝါအထူးစီးပွားရေးဇုန်သည် ရန်ကုန်မြို့၏ အရှေ့တောင်ဘက် (၂၃)ကီလိုမီတာတွင် တည်ရှိပြီး မြန်မာနိုင်ငံ၏ တစ်ခုတည်းသော လည်ပတ်လျက်ရှိသည့် အထူးစီးပွားရေးဇုန် တစ်ခုဖြစ်သည်။ သီလဝါအထူး စီးပွားရေးဇုန်ကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်မှ စတင်လုပ်ကိုင်ပြီး မြန်မာအစိုးရနှင့် ဂျပန်အစိုးရတို့မှ ငွေကြေးစိုက်ထုတ် လည်ပတ်လျက်ရှိပြီး စက်ရုံပေါင်း(၅၀၀)နှင့် အလုပ်သမားပေါင်း နှစ်သိန်းခန့်ဖြင့် လည်ပတ်လုပ်ကိုင်နိုင်စေရန် စီစဉ်ရေးဆွဲခဲ့သည်။ ၂၀၁၈ခုနှစ်အထိ လုပ်ငန်းပေါင်း (၉၆)ခု အထိ အတည်ပြုပေးနိုင်ခဲ့ပြီး ၎င်းတို့အနက် (၆)ခုမှာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများ ဖြစ်သည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ၏ ၄၇%မှာ ဂျပန်နိုင်ငံမှဖြစ်ပြီး ရင်းနှီးငွေတန်ဖိုးမှာ (၂၀၁၈) ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ(၁.၄၇)သန်းထိ ရောက်ရှိလာခဲ့သည်။ သီလဝါ အထူးစီးပွားရေးဇုန်တွင် အလုပ်သမားပေါင်း (၆,၂၂၀) ခန့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြပြီး (၆၄%)မှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်။ သီလဝါ အထူးစီးပွားရေးဇုန်ရှိ အလုပ်သမား အများစုသည် နီးစပ်ရာ မြို့နယ်နှစ်ခု ဖြစ်သည့် ကျောက်တန်းနှင့် သန်လျင်တို့တွင် နေထိုင်သူများ ဖြစ်ကြသည်။ သို့သော် ၎င်းဒေသ၏ လုပ်သားဈေးကွက်တွင် ဒေသခံအလုပ်သမားများ ကုန်စင်သွားသောအခါ အခြားပြည်နယ်နှင့် တိုင်းများမှ ဒေသတွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လာကြသည်။

SEZများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် အခြေအနေ

သီလဝါအထူးစီးပွားရေးဇုန်မှ ဖြေဆိုသူများသည် တစ်လပုန်းမျှဝင်ငွေ ၁၇၂၄၇၃ကျပ် ရရှိသော လှိုင်သာယာစက်မှုဇုန်မှ ဖြေဆိုသူများ၊ တစ်လပုန်းမျှဝင်ငွေ ၁၈၂၃၁၀ကျပ် ရရှိသော ရွှေပြည်သာစက်မှုဇုန်မှ ဖြေဆိုသူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် တစ်လပုန်းမျှဝင်ငွေ ၁၆၆၂၉၂ကျပ်သာ ရရှိကြသည်။ သီလဝါအထူးစီးပွားရေးဇုန်မှ ဖြေဆိုသူများသည် လစဉ်ဝင်ငွေ နည်းပါးသော်လည်း ခရီးစရိတ်(သို့) ကားအကြိုအပို့၊ အစားသောက်၊ နေစရာနှင့် အခြားခံစားခွင့်စရိတ်များပါသော ခံစားခွင့်ကြီးများကို ရရှိကြသည်။ သီလဝါ အထူးစီးပွားရေးဇုန်မှ အလုပ်သမားများ၏ ၉၂% သည် ရက်မှန်ကြေး သို့မဟုတ် ထုတ်လုပ်မှုသတ်မှတ်ချက် ပြည့်မီခြင်းတို့အတွက် ငွေကြေးခံစားခွင့် ပေးထားကြသော်လည်း ခွင့်ရက်ယူခြင်းအတွက် ရက်မှန်ကြေးကို ခံစားခွင့်မရှိပေ။ ရက်မှန်ကြေးနှင့် ထုတ်လုပ်နိုင်မှု အကျိုးမြတ်များသည် လစာတိုးခြင်းကို ဖြစ်စေသော အဓိက လမ်းကြောင်းများအဖြစ် ခွင့်ရက်တရက်မှ မပျက်ရန်နှင့် နေ့စဉ်အရေတွက်သတ်မှတ်ချက်ကို ပြည့်မီစေရန် ဖိအားများ ဖြစ်လာကြသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် သတ်မှတ်ထားသော လက်ရှိအနိမ့်ဆုံး လုပ်ခလစာသည် အလုပ်ချိန်ရှစ်နာရီ သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်တက်ရက် တရက်အတွက် ၄၈၀၀ကျပ် ဖြစ်ပြီး ပုံမှန်အားဖြင့် ၎င်းကြမ်းခင်းလစာသည် အလုပ်ရှင်များသတ်မှတ်သည့် အမြင့်ဆုံးလစာ ဖြစ်နေခဲ့သည်။ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာသည် အချို့သော အလုပ်သမားများ အထူးသဖြင့် လုပ်ခလစာ၏၅၀%ကို မိသားစု ဝင်၂ဦး နှင့်အထက်သို့ ထောက်ပံ့ရသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် တစ်ရပ်ရပ်တက်လာသော အခြေခံကုန်ဈေးနှုန်းနှင့်အညီ သင့်လျော်ကောင်းမွန်စွာ ရှင်သန်ရပ်တည်နိုင်ရေးအတွက် မဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ပေ။ သီလဝါအထူးစီးပွားရေးဇုန်မှ အလုပ်သမားများ၏ ၃၀%သည် ဆေးခွင့်ကို ရရှိသော်လည်း ၎င်းမှာလစာမဲ့ခွင့်ဖြစ်ပြီး ဖြေဆိုသူများ၏ ၃၆%သည် လုပ်သက်ခွင့်သည်လည်း လစာမဲ့ဖြစ်ပြီး ထိုခွင့်ပေးမပေးဆိုသည်ကို မသိရှိကြောင်း ဖြေဆိုကြသည်။

သီလဝါ အထူးစီးပွားရေးဇုန်တွင်ရှိသော အလုပ်သမားများ၏ ၇၀%သည် အလုပ်ခန့်ထားရေး သဘောတူစာချုပ် (Employment Contract) မိတ္တူကို လက်ဝယ်ပိုင်ဆိုင်ခွင့် မရှိကြပေ။ ထို့ပြင် အထူးစီးပွားရေးဇုန်မှ အလုပ်သမားများ၏ ၅၂%သည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မတော်တဆမှုများကို ကိုယ်တိုင်ကြုံတွေ့



သို့မဟုတ် မြင်တွေ့ခဲ့ကြသူများဖြစ်ပြီး ထိုလုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆမှုများ၏ ၇၆% သည် အလုပ်သမား၏ လက်ချောင်းများသို့ စက်ချုပ်အပ် စိုက်ဝင်ခြင်းဖြစ်ပြီး ၂၄%မှာ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အားအင်နံ့ချိ၍ မူးမေ့လဲကျမှုများဖြစ်သည်

SEZ များတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ဖွဲ့စည်းခြင်း

သုတေသနပြုလုပ်သူများမှ ၂၀၁၈ခုနှစ် ဇူလိုင်လအတွင်း သီလဝါအထူးစီးပွားရေးဇုန် စီမံခန့်ခွဲမှုကော်မတီ၏ ကိုယ်စားလှယ်များကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုအရ သီလဝါအထူးစီးပွားရေးဇုန်အတွင်း ရပ်တည်လှုပ်ရှားနေသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများမရှိကြောင်း သိရှိခဲ့ရသည်။ သီလဝါ အထူးစီးပွားရေးဇုန်အတွင်းမှ ဖြေဆိုသူများသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ထူထောင်ရန် အခက်ခဲများနှင့် ရင်ဆိုင်တိုက်ပွဲဝင်နေရကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့စည်းများ ထူထောင်သောအခါ ဖြစ်ပေါ်လာသော တုံ့ပြန်မှုများကို ကြောက်ရွံ့ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

ဖြေဆိုသူ အသက် (၃၂)နှစ်အရွယ် မအိအိ မှ အလုပ်သမားသမဂ္ဂနှင့် အစည်းအရုံးများ ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုတွင် "ကျွန်မတို့ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်တွေ ခန့်ထားခဲ့ရင် ပြဿနာတစ်စုံတစ်ရာ ဖြစ်လာတဲ့အခါ သူတို့က စက်ရုံအုပ်ချုပ်သူတွေ တာဝန်ရှိသူတွေနဲ့ ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင် ဖြေရှင်းပေးနိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အခုတော့

အလုပ်သမားအများစုက နယ်ကနေတက်လာပြီး အလုပ်လုပ်သူတွေလဲဖြစ်တယ် ကြောက်လဲကြောက်ကြာတယ်ဆိုတော့ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်အနေနဲ့ တယောက်မှ မရှိပါဘူး။ ကျွန်မတို့အနေနဲ့တော့ ကိုယ်တိုင်ရှေးချယ်ထားတဲ့ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်တွေရှိလာဖို့ဆိုတာ အရမ်းကို ခက်ခဲပြီး အလုပ်မဝေးပါတယ်။" ဟု ဖြေဆိုထားပါသည်။

အထူးစီးပွားရေးဇုန်အပြင်ရှိ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့စည်းများအနေဖြင့် အထူးစီးပွားရေးဇုန်အတွင်းရှိ လုပ်ငန်းခွင်အခြေနေများကို လေ့လာရန်၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ ဝေမျှရန်နှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရရန် အလားအလာရှိသော ကိစ္စရပ်များတွင် ကူညီထောက်ပံ့နိုင်ရေး စသည်တို့တွင် အထူးစီးပွားရေးဇုန်အတွင်းရှိ အလုပ်သမားများထံ ချည်းကပ်ခွင့်ရရှိရန် အလွန်ခက်ခဲကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။



SEZ များတွင် ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်လာခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုခံရခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ချုပ်စက်ရုံလုပ်သားများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုမြှင့်တင်ရေး သင်တန်းအစီစဉ်များစွာ ဆောင်ရွက်ခဲ့သော်လည်း သီလဝါအထူးစီးပွားရေးဇုန်အတွင်းရှိ ဖြေဆိုသူ၏ ၂၀%ခန့်သာ ထိုသင်တန်းများကို တက်ရောက်ခဲ့ကြရသည်။ သင်တန်းများကို အလုပ်ချိန်အတွင်း တရားဝင် ဖွင့်လှစ်ပေးသကဲ့သို့မဟုတ်ဘဲ အလုပ်ချိန်ပြင်ပတွင် တက်ရောက်နိုင်သော အလုပ်သမား အနည်းစုသာ ရှိခဲ့ကြသည်။

သီလဝါအထူးစီးပွားရေးဇုန်အတွင်းရှိ စက်ရုံများတွင် ကျွမ်းကျင်မှုစံနှုန်းများ ကျင့်သုံးကြောင်း အထောက်အထား အလွန်နည်းပါးသည်။ ဖြေဆိုသူများသည် ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုအား အသိအမှတ်ပြုခြင်းမခံရ၊ ရာထူးတိုးခြင်း သို့မဟုတ် လစာ တိုးခြင်းအတွက်လည်း အကျိုးမပြုဟု မှတ်ချက်ပြုသည်။ သီလဝါ အထူးစီးပွားရေးဇုန်အတွင်းရှိ ဖြေဆိုသူနှစ်ဦးသာ ၎င်းတို့၏ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု သက်တမ်းတလျောက်တွင် ရာထူးတိုးမြှင့်ခံရကြောင်း ဖြေဆိုခဲ့သည်။

ဖြေကြားသူ အများစုသည် မိမိတို့၏ စိတ်ဝင်စားမှု သို့မဟုတ် အချုပ်အလုပ်တွင် ယခင် အတွေ့အကြုံရှိခြင်းကြောင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ရန် ရွေးချယ်ခဲ့ပြီး အလုပ်ခွင်၌ ကျွမ်းကျင်မှုများစွာ တိုးတက်လာသော်လည်း လုံလောက်သည့် ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုခြင်း နှင့် အသက်မွေးပညာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အခွင့်အလမ်းများ အလွန်နည်းပါးနေပါသည်။

SEZ များတွင် ကလေးသူငယ် စောင့်ရှောက်မှုအား အထောက်အပံ့များ ပေးခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံ ၁၉၅၁ အလုပ်ရုံအက်ဥပဒေကို ပြင်ဆင်သည့် ၂၀၁၆ ဥပဒေတွင် စက်ရုံအတွင်း အသက်ငါးနှစ်အောက် ကလေးငယ်ရှိသော အမျိုးသမီး အလုပ်သမား (၁၀၀)ဦးနှင့်အထက်ရှိလျှင် အလုပ်ရှင်မှ နေကလေးထိန်း အခန်းများ စီစဉ်ထားပေးရမည်ဟု ပြဌာန်းထားသော်လည်း စက်ရုံများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ဖြေဆိုသူတစ်ဦးတစ်ယောက်မှ ယင်းထောက်ပံ့မှုများကို ရရှိခံစားရခြင်း မရှိပေ။

ရန်ကင်းတိုင်းဒေသကြီးအတွင်း သီလဝါအထူးစီးပွားရေးဇုန်ရှိ အလုပ်သမားများအတွက် ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရေး တာဝန်များသည် ဖြေဆိုသူ အမျိုးသမီးလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိခင်များပေါ်တွင်သာ လုံးလုံးလျားလျား ကျရောက်နေကြသည်။

စက်ရုံတွင်း ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် လူထုအခြေပြု ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်မှုများ မရှိခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းခွင်တာဝန်နှင့် ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်မှုတာဝန်တို့တွင် ဟန်ချက်ညီမျှတစေရန် အလွန်အမင်း ကြိုးစားနေကြရသည်။ သီလဝါအထူးစီးပွားရေးဇုန်မှ ဖြေဆိုသူများမှ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုတွင် ကလေးသူငယ်

စောင့်ရှောက်မှုအစီစဉ်များ မရှိခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီး အလုပ်သမား အများစုသည် အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ရန် ဖိအားပေးမှုများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရပုံကို ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့သည်။

ဖြေဆိုသူများအနက် အသက်(၂၇)နှစ်အရွယ် မယုယု မှ ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ "ကျွန်မအနေနဲ့ စက်ရုံမှာ နေကလေးထိန်းဌာနတွေ ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရေးအခန်းတွေ အကြောင်းကို တခါမျှ မကြားခဲ့ဖူးပါဘူး။ အလုပ်သမားတွေဟာ သူတို့ရဲ့ကလေးတွေကို သူတို့ကိုယ်တိုင် ဂရုမစိုက်နိုင်ကြပါဘူး။ အချို့သော အမျိုးသမီးအလုပ်သမားတွေဟာ သူတို့ရဲ့ကလေးတွေကို နီးစပ်ရာမှာ အပ်နှံခဲ့ကြရပါတယ်။ ဒါဟာ ကျွန်မကို အလွန်အံ့အားသင့်စေပါတယ်။ အကယ်၍ ကျွန်မအမေသာမရှိခဲ့ရင် ကျွန်မကလေးတွေအတွက် အလုပ်ကထွက်ရမှာဖြစ်ပြီး စီးပွားရေးအရ အခက်ခဲအကြပ်တည်းတွေ ကြုံလာရမှာပါ" ဟု ဖြေဆိုထားပါသည်။ အမျိုးသမီး အထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမား အများစုသည် မျိုးပွား နိုင်သော အသက်အရွယ် ဖြစ်ကြသော်လည်း လေ့လာတွေ့ရှိချက်အရ SEZ များတွင် ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်



ပေးသောပံ့ပိုးမှု မရှိပေ။ များပြားသောလုပ်သားများ စွမ်းဆောင်ရသည့် မိခင်အခန်းကဏ္ဍအား ယေဘုယျအားဖြင့် အသိအမှတ်မပြုကြပေ။ အခြားအမျိုးမျိုးဖြင့် လေ့လာခဲ့သော ဖြစ်ရပ်များ၏ တစ်ပတ်ခန့်တွင် အမျိုးသမီးလုပ်သားများသည် မိမိတို့၏ ကလေးများကို ကိုယ်တိုင် စောင့်ရှောက်ကြည့်ရှုနေရသည်ကို ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် မူလနေထိုင်ရာဇာတိတွင် အခြားအမျိုးသမီးများ၏ ကလေးသူငယ် ကူညီစောင့်ရှောက်ပေးခြင်းမှာ အဓိကကျကြောင်း တွေ့ရသည်။

အကြံပြုချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံရှိ သီလဝါအထူးစီးပွားရေးဇုန်သည် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်ကိုင်အခွင့်လမ်းများ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်သည့် အလားအလာကောင်းများ ရှိသော်လည်း စီမံကိန်း လေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ ၎င်းအလားအလာများသည် လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်လျက်သာရှိသေးကြောင်း ဆွေးနွေး တင်ပြထားသည်။ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်ကိုင်ကို မြှင့်တင်အားပေးသော အလုပ်ကိုင်အခွင့်လမ်းများ ပံ့ပိုးပေးရန်နှင့် အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးခံစားခွင့်နှင့် အခြားအခွင့်အရေးများကို ဦးစားပေးရန် ရည်ရွယ်၍ လေ့လာမှုများမှ အောက်ပါ ဦးစားပေးအကြံပြုချက်များ ပေါ်ထွက်လာခဲ့သည်။



မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရအဖွဲ့သို့ အကြံပြုချက်များ

- ၁။ အလုပ်သမားဥပဒေ အသိပညာပေးရေးအစီစဉ်များကို အထူးစီးပွားရေး ဇုန်များတွင်ရှိသော အလုပ်သမားများအပါအဝင် အထည်ချုပ်ကုန်ရုံ စက်ရုံများ အား အဓိကဦးတည်၍ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့စည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ပေးရန်။
- ၂။ အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် လိုအပ်သော အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွေ့ကြုံများကို တရားဝင်အသိမှတ်ပြုစေရန် အထည်ချုပ်ကုန်လုံးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု အသိမှတ်ပြုသင်တန်းများ ဖော်ဆောင် ပေးရန်။
- ၃။ လက်ရှိ ပြဌာန်းထားပြီးဖြစ်သော အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာကို ရှင်သန်လုပ်ခ လစာအထိ တွက်ချက် တိုးမြှင့်ပြဌာန်းပေးရန်။

သီလဝါအထူးစီးပွားရေးဇုန် စီမံခန့်ခွဲမှုကော်မတီ သို့ အကြံပြုချက်များ

- ၁။ အထူးစီးပွားရေးဇုန်အတွင်းရှိ အလုပ်သမားရေးရာ အစိုးရဝန်ဆောင်မှုရုံးများနှင့် ပူးပေါင်း၍ စက်ရုံများအတွင်းသို့ ကြိုတင်အကြောင်းမကြားထားသော ရုတ်တရက် ဝင်ရောက်စစ်ဆေးမှုများကို မကြာခင်က ပုံမှန် ဆောင်ရွက်ပေးရန်။
- ၂။ အထူးစီးပွားရေးဇုန်အတွင်း လုပ်ကိုင်နေသော စီမံခန့်ခွဲသူ၊ ကြီးကြပ်သူများအား စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု နှင့် ထိရောက်သော ကြီးကြပ်မှု၊ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ တတ်သိနားလည်ရေး သင်တန်းများ ထောက်ပံ့ပေးရန်။
- ၃။ အထူးစီးပွားရေးဇုန်အတွင်း လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများအား သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းများ၊ ၎င်းဥပဒေတွင် ပြဌာန်း ထားပြီးဖြစ်သော အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုများ အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း နှင့် ဖြေရှင်းခြင်း စသည်တို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ တတ်သိနားလည်စေရေး သင်တန်းများ ထောက်ပံ့ပေးရန်။
- ၄။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့စည်းများကို အထူးစီးပွားရေးဇုန်အတွင်းရှိ အလုပ်သမားများထံ ချည်းကပ်ခွင့်ရရှိစေရေး အာမခံပေးရန်။
- ၅။ အထူးစီးပွားရေးဇုန်အတွင်း အလုပ်သမားများအတွက် စံသတ်မှတ်ချက် ပြည့်မီသော ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်မှုများ ထားရှိပေးရန်။
- ၆။ အထူးစီးပွားရေးဇုန်အတွင်းရှိ စက်ရုံပိုင်ရှင်များနှင့် ၎င်းတို့၏ ဝယ်ယူသူများအား စက်ရုံများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများအတွက် ရှင်သန်လုပ်ခလစာများ ထောက်ပံ့ပေးမှုကို တိုက်တွန်းပေးရန်။

အလုပ်ရှင်များသို့အကြံပြုချက်များ

- ၁။ အလုပ်သမားများအား အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းခွင့် ဆောင်ရွက်ခွင့်နှင့် ချိတ်ဆက်ပါဝင်ခွင့်ပြုခြင်း အပါအဝင် နိုင်ငံတော်မှ ပြဌာန်းထားပြီးဖြစ်သော သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားဥပဒေ စည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာကျင့်သုံးရန်။
- ၂။ အလုပ်သမားများကို ရှင်သန်လုပ်ခလစာများ ပေးရန်။
- ၃။ အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ချိန်အတွင်း ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ထောက်ပံ့ပေးရန်။

ဝယ်ယူသူများသို့ အကြံပြုချက်များ

- ၁။ မိမိတို့၏ ရောင်းချသူကုန်သည်များအား ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများကို ရှင်သန်လုပ်ခလစာများ တိုးမြှင့်ပေးနိုင်ရန် ပံ့ပိုးကူညီရန်။

