

တရားမျှတမှုအတွက် ခုခံခြင်း



Supported by:



MAP Foundation
P.O.Box 7, Chiang Mai University, Chiang Mai 50202
Tel/Fax: 053 811 202. Email: map@mapfoundationcm.org
E-mail: media@mapfoundationcm.org



Website: www.mapfoundationcm.org

မာတိကာ

၁)	စကားချိုး	၂
၂)	တရားမျှတမှုအတွက် အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခြင်း - အလုပ်သမားအဖွဲ့ (ယခင်နှင့်ယခု)	၃
၃)	စုပေါင်းခြင်း နည်းပညာ - အမျိုးမျိုးသော အလုပ်သမားစုဖွဲ့ခြင်း ပုံစံများ	၈
၄)	အကျိုးအမြတ်ခံစားခွင့်အပေါ် ကာကွယ်မှု ပြုခြင်း	၈
၅)	အပြန်အလှန် အကူအညီပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများ	၉
၆)	အလုပ်သမား သမဂ္ဂ	၁၀
၇)	ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အလေ့အထများ - အလုပ်သမား အုပ်စုများ	၁၁
၈)	ပညာဆည်းပူးသည့် အဖွဲ့များ	၁၂
၉)	အလုပ်သမားအသင်း - တရားမျှတမှုအတွက် စုပေါင်းရေး လှုပ်ရှားမှု	၁၃
၁၀)	မည်သို့သော ပုံစံမျိုးက စုပေါင်း ဆန္ဒပြခြင်းကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသနည်း။	၁၆
၁၁)	စုပေါင်း၍ ညှိနှိုင်းခြင်း	၁၆
၁၂)	စက်မှုတော်လှန်ရေး	၁၆
၁၃)	အစုအဖွဲ့ မဟာမိတ်များ - ပြင်ပအေဂျင်စီများ အသုံးပြုခြင်း	၂၁
၁၄)	အဖွဲ့ဖွဲ့သည့် အုပ်စုများ	၂၂
၁၅)	နိုင်ငံရေးပါတီများ	၂၃
၁၆)	မီဒီယာ	၂၄
၁၇)	ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အဖွဲ့အစည်း - ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း	၂၆
၁၈)	ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အရေးပါသော အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဆက်သွယ်ရန်လိပ်စာ အသေးစိတ်	၃၀

Collated By: Jay Kerr
 Edited By: Jackie Pollock
 Design & layout: Dona, Sai
 Printed Amount: 1,000 copy
 Printing date: May 2012
 ISBN: 978-616-7707-03-7
 Produced by: MAP Foundation
 63/30 Umong Soi 4. T. Suthep. A. Muang, Chiang Mai 50200
 Tel/Fax: +66 53 (0) 53 811 202
 E-mail: map@mapfoundationcm.org
 Website: www.mapfoundationcm.org
 Copyright © MAP Foundation

စကားချီး

၂၀၁၁ ဖေဖော်ဝါရီတွင် မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံ၊ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၊ အိန္ဒိယ နှင့် မလေးရှားနိုင်ငံတို့မှ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များအကြား မက်(ပ်) ဖေါင်ဒေးရှင်းမှ အစည်းအဝေးတစ်ရပ်ပြုလုပ်ပေးခဲ့သည်။ အစည်းအဝေးမှ “ရွှေ့ပြောင်းတော်လှန်ရေးဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု” ဟူသော အစီရင်ခံစာကို ဖန်တီးခဲ့ပြီးနောက်ပိုင်းပုံနှိပ်၍ ဖြန့်ချိခဲ့သည်။ “တရားမျှတမှုအတွက် အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခြင်း” မှာ ၎င်းအတွဲ၏ဒုတိယပိုင်းဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများ၏ လှုပ်ရှားမှုသမိုင်းကြောင်း၊ အမျိုးမျိုးသော အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခြင်းပုံစံများအကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားများ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေတိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်နိုင်သော အကြောင်းအရာများပါဝင်သည်။

မက်(ပ်) ဖေါင်ဒေးရှင်းသည် ၁၉၉၆ ခုနှစ်မှစတင်၍ မြန်မာနိုင်ငံမှရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့်လုပ်ကိုင်ရန် အထူးအခွင့်အရေးတစ်ရပ် ရရှိခဲ့ပြီး အမျိုးမျိုးသော ကွဲပြားသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အထင်ကြီး လေးစားမှုကိုလည်း မပျက်မကွက်ရယူနိုင်ခဲ့သည်။ အလုပ်သမားအများအပြားသည် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်းအပေါ် ဆန့်ကျင်သည့်ငြင်းဆိုချက်များပြုလုပ်ရန် အခွင့်အရေးရှိသည့် တရားဝင်နည်းစနစ်များကို အသုံးပြုရန် ရဲဝံ့လာကြသော်လည်း ၎င်းတို့ ရရှိသောအခွင့်အလမ်းများမှာ အလွန်ကန့်သတ်ခံထားပြီး ၎င်းတို့ကြိုးပမ်းကြသည့်အခါများ၌လည်း အကြမ်းဖက်ခံရခြင်း၊ ပြည်နင်းဒဏ်ပေးခံရခြင်းများကို ကြုံတွေ့ကြရသည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေ သင့်တင့်လျောက်ပတ်စွာ လုပ်ကိုင်ခွင့်ရရေးသည် အထူးအခွင့်အရေးတစ်ရပ်မဟုတ်ပဲ ပုံမှန်ရသင့်သည့် အခွင့်အရေးတစ်ရပ်သာဖြစ်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ ၎င်းရသင့်သော အခွင့်အရေးမှ ထုတ်ပယ်မှုခံနေရခြင်းဖြစ်သည်။

ရွှေ့ပြောင်းတော်လှန်ရေးအတွက် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုနှင့် တရားမျှတမှုအတွက် အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခြင်း စာအုပ်နှစ်အုပ်အတွက် ကျွန်ုပ်တို့မျှော်လင့်သည်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ၎င်းတို့၏အလုပ်သမား အထိက ရုဏ်းများအတွက် အသုံးဝင်သော သတင်းအချက်အလက် ပေးစွမ်းနိုင်ရန်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများအတွက် အတူတကွပူးပေါင်းတောင်းဆိုနိုင်ရန်နှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို လုပ်ကိုင်အလေးထားသူများအားလုံးအတွက် အသုံးဝင်သော အရင်းမြစ်များ ရရှိစေရန်ပင်ဖြစ်သည်။

ဤအစီရင်ခံစာ ဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် ပါဝင်ကြိုးပမ်းခဲ့သူ၊ မက် (ပ်) ဖေါင်ဒေးရှင်းတွင် အလုပ်သင်လုပ်ကိုင်နေသည့် နိုးဆွက်အဖွဲ့ဝင် ဂျေးကားရ် (Jay Kerr) အား ကျွန်ုပ်တို့ အထူးကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း ပြောကြားအပ်ပါသည်။ □

မက် (ပ်) ဖေါင်ဒေးရှင်း၊ ဇန်နဝါရီ ၂၀၁၂ ခုနှစ်။

တရားမျှတမှုအတွက် အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခြင်း

အလုပ်သမားအဖွဲ့ (ယခင် နှင့် ယခု)

အလုပ်သမားများ ရုန်းကန်လှုပ်ရှားခဲ့ကြရသည်မှာ ရာစုနှစ်များစွာ တိုင်ခဲ့ပြီဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးတွင်ရှိသော လူထုတို့သည် ၎င်းတို့နှင့် ၎င်းတို့ မိသားစု၏ စား၊ ဝတ်၊ နေရေးအတွက် ဝင်ငွေရရှိရန်အလုပ်လုပ်ကြရပြီး ထိုအလုပ်သည် ပိုင်ရှင်၊ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းရှင်ဟူသော တစ်စုံတစ်ဦးအတွက် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ သူတစ်ပါးအတွက်လုပ်ကိုင်ပေးရသော အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်အားအတွက် အခကြေးငွေကို စားဝတ်နေရေးအဖို့ ငှာရရှိကြသည်။ အလုပ်ရှင်များအနေနှင့် ၎င်းတို့အတွက် ဝင်ငွေပိုမိုကျန်ရှိစေရန်အတွက် အလုပ်သမားများအား လုပ်ခအနည်းငယ်သာပေးခြင်း၊ နာရီပေါင်းများစွာ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာတွင်လည်း ကုန်ကျစရိတ်နည်းနိုင်သမျှနည်းအောင် သုံးစွဲခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်ကြသည်။ အလုပ်သမားများအနေနှင့် ထိုကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းခွင်ဘဝသည် ခက်ခဲကြမ်းတမ်းစေပြီး မျှတမှုမရှိနိုင်ပါ။ ထိုကဲ့သို့ နာရီပေါင်းများစွာ ဆင်းရဲပင်ပန်းသော အခြေအနေများနှင့် လုပ်အားခ နည်းပါးစွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို “ခေါင်းပုံဖြတ်ခံခြင်း” ဟုခေါ်ပြီး ထိုခေါင်းပုံဖြတ်ခံခြင်းအား ပြန်လည်ခံတော်လှန်ခြင်းကို “အလုပ်သမားအထိကရုဏ်း” ဟုခေါ်သည်။ ကမ္ဘာတစ်လွှားနှင့် သမိုင်းတစ်လျှောက်ရှိ အလုပ်သမားများသည် အတူတကွပူးပေါင်း၍ ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဖြည့်ဆည်းမှုတို့ကို အလုပ်ရှင်များထံမှ တောင်းခံခဲ့ကြသည်။ အလုပ်သမားဟူသည် ထုတ်လုပ်သူဖြစ်ပြီး ထိုအလုပ်သမားထုတ်လုပ်ပေး

နိုင်သည်မှာ ငွေအသပြာဖြစ်သည်။ ထိုနည်းလည်းကောင်းပင်၊ တောင်သူလယ်သမားများမရှိပါက သီးနှံများလည်း စိုက်ပျိုးကြီးထွားလာနိုင်မည် မဟုတ်ပဲ ရောင်းချရန်နှင့် စားသောက်ရန် စားသောက်ကုန် ဆိုသည်မှာလည်းရှိလာမည်မဟုတ်ပေ။ စက်မှုလုပ်သားများမရှိရင်လည်း စက်ရုံများလည်ပတ်နိုင်မည်မဟုတ်သကဲ့သို့၊ စက်ပစ္စည်းများလည်း ရွေ့လျားနိုင်မည်မဟုတ်သလို အရာဝတ္ထု အသုံးအဆောင်များလည်း ထုတ်လုပ်နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ အလုပ်သမား မရှိလျှင် ငွေလည်းရှာနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ ထိုအရာသည် အလုပ်သမားထု၏ ခိုင်မြဲမှုနှင့် အလုပ်သမားများအတူတကွပူးပေါင်း၍ ဆောင်ရွက်မှုကြောင့်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့သည် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးစုပေါင်း၍ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့အနေနှင့် ဆောင်ရွက်ကြခြင်းဖြစ်သည်။

အနည်းငယ်မျှသော ဖြည့်ဆည်းပေးမှုရရှိရန်အတွက် အလုပ်ခွင်အတွင်း ရုန်းကန်ခြင်းနှင့် ဆုတ်ယုတ်လာသော အခြေအနေများသည် လွန်ခဲ့သော ရာစုနှစ်များဆီသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိသွားစေသည်။ လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၂၀၀ နီးပါးကဖြစ်ပွားခဲ့သည့် စက်မှုတော်လှန်ရေး အတောအတွင်း၌ ဥရောပနှင့် အမေရိကတို့တွင် အသေးစား လက်မှုလုပ်ငန်းများ နေရာတွင် စက်ရုံကြီးများဖြင့် အစားထိုးခံခြင်းသည် ကမ္ဘာတစ်လွှားသို့ တဖြည်းဖြည်းချင်း ပျံ့နှံ့လာပြီး အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်မှုသည်လည်း ပိုမို၍ ပြင်းထန်လာခဲ့သည်။ ဥရောပ၌ ကျေးလက်ဒေသများတွင်နေထိုင်သူများသည် မြို့ကြီးပြကြီးများသို့ ပြောင်းရွှေ့လာကြသည် ဝင်ငွေပိုမိုရရှိရန်အတွက် အသစ်ဆောက်လုပ်လာသည့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစက်ရုံသစ်ကြီးများတွင် ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ချင်ကြသဖြင့် ၎င်း

တရားမျှတမှုအတွက် စုစည်းခြင်း

တို့၏ လက်ငုတ်လက်ရင်း တောင်ယာအလုပ်တို့ကို စွန့်ပစ်ခဲ့ကြသည်။ အချို့သော ဥရောပသားများမှာမူ နိုင်ငံခြားသွားခြင်း၊ ခရီးထွက်ခြင်းအလုပ်တို့ကို ကြိုးစားရှာဖွေလာကြသည်။ ဥပမာအားဖြင့်အိုင်ယာလန်၊ စပိန်၊ အီတလီနှင့် ရုရှားနိုင်ငံသားများသည် အမေရိကား၊ အာဂျင်တီးနား နှင့် ဘရာဇီးလ် နိုင်ငံများသို့

သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်ပြီး ၎င်းတို့၏ ဘဝသစ်ကိုရှာဖွေကြခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုနိုင်ငံများရှိ ကျေးလက်ဒေသများမှလူများသည်လည်း မြို့ပြများသို့ အသီးသီးပြောင်းရွှေ့ကုန်ကြပြီး စက်ရုံကြီးများတွင် အမျိုးမျိုးသောယဉ်ကျေးမှုတို့ရှိသည့် အလုပ်သမားအစုအဝေးကြီး ဖြစ်ပေါ်လာစေသည်။

လောရင့် (The Lawrence) ဆန္ဒပြမှု ၁၉၁၂ ခုနှစ်

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုရှိ လောရင့်မြို့တွင် ထောင်ပေါင်းများစွာသော ရွှေပြောင်းအလုပ်သမားများကို အလုပ်ခန့်အပ်ထားသော အထည်အလိပ်စက်ရုံပေါင်း အများအပြားရှိရာ အဓိကအားဖြင့် အမျိုးသမီးများကိုခန့်ထားပြီး အမျိုးသားများနှင့် ကလေးများလည်းပါဝင်ရာ ၎င်းတို့သည် ယက်ကန်းစင်ကြီးများပေါ်တွင်ပြင်းပြင်းထန်ထန်နှင့်တစ်ပတ်လျှင် နာရီပေါင်း ၆၀ တိုင်အောင် အန္တရာယ်ကြီးစွာ လုပ်ကိုင်ကြရသည်။ အလုပ်သမားများသည် တန်းလျားအဆောက်အဦတွင် နေထိုင်ကြပြီး တန်းလျားတစ်ခုလျှင် မိသားစုပေါင်းများစွာ ကြပ်သိပ်စွာ နေထိုင်ကြရသည်။

၁၉၁၂ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးငယ်များသည် တစ်ပတ်လျှင် ၅၄ နာရီသာ အလုပ်လုပ်ရမည်ဟူသော ဥပဒေအသစ်တစ်ရပ်ကို ထုတ်ပြန်ကြေငြာခဲ့သည်။ ထိုအခါ အလုပ်ရှင်များသည် လျော့နည်းသွားသော နာရီနှင့် အချိုးကျလုပ်အားခလျော့ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ကြလေတော့သည်။ စက်ရုံတွင်း၌ အစတည်းက လုပ်ခအနည်းငယ်သာရရှိသော အလုပ်သမားများသည် လုပ်အားခပိုမိုလျော့နည်းကုန်ကြမည်ဖြစ်သည်။ ထိုအခါ ၎င်းတို့သည် မိသားစုအတွက် စားစရာ (ပေါင်မုန့်) ပင် လောက်ငှအောင်ဝယ်နိုင်ကြတော့မည်မဟုတ်ပေ။

အဲဒီရက်ချည်ထည်စက်ရုံမှ ပိုလန်အမျိုးသမီး ယက်ကန်းသမားများသည် ၎င်းတို့၏အလုပ်ရှင်မှ လုပ်အားခလျော့ချလိုက်ကြောင်း သိရှိလိုက်ကြရသောအခါ ၎င်းတို့သည် လုပ်လက်စယက်ကန်းအလုပ်များကို ရပ်တန့်ကာ စက်ရုံမှထွက်လာကြပြီး “လုပ်ခဖြတ်ပြီ၊ လုပ်ခဖြတ်ပြီ” ဟူ၍ အော်ဟစ်ကြလေတော့သည်။ နောက်တစ်ရက်တွင်မူ အခြားအလုပ်ရုံများမှ အလုပ်သမားများလည်း လာရောက်ပူးပေါင်းကြပြီး တစ်ပတ်အတွင်းတွင် လုပ်လက်စအလုပ်များကို ရပ်ဆိုင်းလိုက်ကြသော အလုပ်သမားပေါင်း ၂၀၀၀၀ (နှစ်သောင်း) ကျော်ရှိလာခဲ့ပြီး ဆန္ဒပြပွဲအဖြစ်သို့ ရောက်ရှိခဲ့လေသည်။

အစည်းအဝေးများပြုလုပ်ခဲ့ကြပြီး စက်ရုံအသီးသီးမှ အမျိုးသမီးအများအပြား ဦးဆောင်ပါဝင်ခဲ့ကြသည်။ ပိုင်ရှင်များကိုဆန့်ကျင်သော သရုပ်ပြမှုများကို စက်ရုံများ၏ ပြင်ပ၌ နေ့စဉ် ပြုလုပ်ခဲ့ကြပြီး အလုပ်သမားများသည်လည်း ရဲများ၏အကြမ်းဖက် ခြိမ်းခြောက်မှုများကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ကြရသည်။ ထိုဆန္ဒပြပွဲသည် နှစ်လတိုင် ကြာမြင့်ခဲ့ပြီးမှ စက်ရုံပိုင်ရှင်များ အလျော့ပေးလာပြီး အလုပ်သမားများ၏ လုပ်အားခတိုးမြှင့်ပေးခြင်းများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို တိုးမြှင့်ပေးခြင်းများ ပြုလုပ်လာခဲ့ကြသည်။

ထိုကဲ့သို့ စက်ရုံများအတွင်း လုပ်ကိုင်ရသော အလုပ်သည် မကြာခဏဆိုသလို အန္တရာယ်များပြားသည်။ လေဝင်လေထွက်နည်းပါးသော စက်ရုံခန်း အတွင်း အလုပ်သမားပေါင်းရာနှင့်ချီ၍ တစ်ရက်လျှင် ၁၂ နာရီကျော်ကြာအောင် မကြာခဏပြုတ်သိပ်၍ရှိနေတတ်သည်။ အလုပ်သမားများသည် အန္တရာယ်ရှိသော စက်ပစ္စည်းများနှင့် လုပ်ငန်းကြီးကြီးမားမားများကို အသက်ကယ်အကာအကွယ်များမပါဘဲလုပ်ကိုင်ကြရသည်။ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုများလည်း များစွာရှိခဲ့ကြသည်။ ထို့ပြင် စက်ရုံအဆောက်အဦးတွင်လည်း အန္တရာယ်ရှိပြန်သည်။ အလုပ်သမားများ အတွက်ပြေးပေါက်ပင်မရှိနိုင်သည့်မီးလောင်လွယ်သော အန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သည့်ပစ္စည်းများရှိသည်။ ထိုအရာများအားလုံးအတွက် အလုပ်သမားများရရှိသည့် များမှာ၎င်းတို့စွန့်ပစ်ခဲ့ကြသည့်လယ်ယာများထက်ပင် ဝင်ငွေနည်းပါးသော၊ မြို့ကြီးတွင် နေထိုင်ရန် လောက်ငှအောင်ပင် မရရှိသော လုပ်ခအနည်းငယ်သာဖြစ်ပေသည်။

အလုပ်သမားများသည် အဆိုပါဆိုးရွားသော အခြေအနေတို့ကြောင့် ၎င်းတို့အတွက် အစုအဖွဲ့များစတင်ဖွဲ့စည်းလာကြပြီး တရားမျှတမှုအတွက် ပြန်လည်တွန်းလှန်ရန် ဖွဲ့စည်းကြခြင်း ဖြစ်သည်။ သီးခြားအနေဖြင့် ၎င်းတို့သည် အပြောင်းအလဲများစွာ လုပ်နိုင်မည်မဟုတ်သော်လည်း စုပေါင်းအားဖြင့်မူ ၎င်းတို့ အင်အားတောင့်တင်းခိုင်မာလာခဲ့ကြသည်။ ကမ္ဘာတလွှားတွင် စက်ရုံများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများပျံ့နှံ့လာသည့်အလျောက် ယင်းကဲ့သို့ အလုပ်သမားများ ကြုံတွေ့ရသည့် အခြေအနေများသည်လည်း လွန်ခဲ့သည့်နှစ်ပေါင်းတစ်ရာကတည်းက ရှိခဲ့ပြီးဖြစ်ရာ တရားမျှတမှုအတွက် ဆန္ဒတောင်းခံခြင်းများသည်လည်း ပေါ်ပေါက်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ အထက်ပါ လောရင့် အထည်အလိပ်စက်ရုံ ဆန္ဒပြပွဲကဲ့သို့သော အလုပ်သမားများ၏ လှုပ်ရှားဆန္ဒပြမှုမှ အစချီ၍ ယနေ့အခါ ကမ္ဘာတစ်လွှားရှိ အလုပ်သမားများ၏ စုပေါင်းဆန္ဒပြပွဲ ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့ပေသည်။

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များနှင့် အစိုးရများထံတွင် တရားမျှတမှုအတွက် အခွင့်အရေးများ တောင်းခံခဲ့ကြသည်။ ဥပမာ အနည်းငယ်ပေးရသည်ရှိသော် - အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၊

အင်ဒိုနီးရှား အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုဗဟို (ဒီတာစာရီ ဟုခေါ်သော အမျိုးသမီးငယ်ဦးဆောင်သည့် လွတ်လပ်သောသမဂ္ဂ PPBI) သည် ၁၉၉၄ ခုနှစ် ကွန်မြူနစ်ဆန့်ကျင်သူများအား အနည်းဆုံးလူဦးရေ သန်းတစ်ဝက်ခန့် ရက်စက်စွာသတ်ဖြတ်သုတ်သင်ရှင်းလင်းခြင်းကို ပြုလုပ်စေခဲ့သည့် ဆူဟာတို (Suharto) အုပ်ချုပ်စဉ်အချိန်က ထူထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ PPBI ဖွဲ့စည်းပြီးနောက် များပြားလှသည့် အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်ခဲ့သည်မှာ ပါလီမန်အိမ်တော်ရှိ အလုပ်သမား ၅၀၀၀ ဆန္ဒပြမှု၊ Great River Industries အထည်ချုပ်ကုမ္ပဏီရှိ အလုပ်သမား ၁၂၀၀၀ ၏ အလုပ်ရှင်များခေါင်းပုံဖြတ်မှုအပေါ်ပြင်းထန်စွာဆန္ဒပြမှုများအပါအဝင်ပင်ဖြစ်သည်။ ဒီတာ နှင့်သူမ၏ အဖွဲ့ဝင်များသည် အစိုးရ၏ ခြိမ်း



တရားမျှတမှုအတွက် စုစည်းခြင်း

ခြောက်မှု၊ ဖမ်းဆီးမှုနှင့် အကျဉ်းချမှုတို့ကို အမြဲလိုလို ခံခဲ့ကြရသည်။ သို့သော်ငြားလည်း သနားညှာတာမှု ကင်းမဲ့သောစက်ရုံတို့၏လုပ်ရပ်များကို ကျော်လွန်၍ ဆူဟာတိုအစိုးရ အုပ်ချုပ်မှု ဖြတ်ချရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ၌ PPBI အဖွဲ့က အလွန်ပမာနကျသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်လှုပ်ရှားခဲ့သည်။ ၂၀၀၁ ခုနှစ်၊ မက္ကဆီကို နိုင်ငံရှိ ကုက္ကဒုံ (Kukdong) အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားများအပေါ် အလုပ်သမားခေါင်း၏ အကြမ်းဖက်မှု၊ ထမင်းစားဆောင်မှ အစားအသောက်များထဲတွင်လောက်များ ပါဝင်သည်ကို တွေ့ရှိရမှုနှင့် အကျင့်ပျက် ချစားနေသော အလုပ်ရှင်လက်ပါးစေ အုပ်ချုပ်သူအဖွဲ့တို့၏ ထိရောက်စွာအရေးယူခြင်းမရှိမှုတို့ကြောင့် တစ်နေ့သ၌အလုပ်လုပ်နေရာမှ အလုပ်သမားများ လမ်းလျှောက်၍ ဆန္ဒပြခဲ့ကြသည်။ ထိုအခါ ဆန္ဒပြမှုတွင် ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားထုထဲမှ ငါးဦးမှာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် တောင်းဆိုမှုကြောင့် နေရာတွင်ပင် ပစ်သတ်ခံခဲ့ရပြီးနောက် အမျိုးသမီးငယ်အများအပြား ပါဝင်သည့် လူပေါင်း ၈၀၀ ရှိသော စက်ရုံအလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရုံများကို စွန့်ခွာကာ စက်ရုံပြင်ပရှိ ဆန္ဒပြမှုတွင် ပါဝင်လာခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့သည် စက်ရုံအရှေ့ဖက်စင်စင်အောက်တွင်သုံးရက်ဆက်တိုက်စခန်းချ၍ ၎င်းတို့ကိုကျွေးသော အကျွေး

အမွေးနှင့် အလုပ်လုပ်ရသည့် အခြေအနေဆိုးများအပေါ် ဆန့်ကျင်ဆန္ဒပြခဲ့ကြခြင်းဖြစ်သည်။ သုံးရက်မြောက်သည့် ညနှောင်းပိုင်းတွင် ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌ အဖွဲ့မှ အထွေထွေအတွင်းရေးမှူး ဦးဆောင်သည့် အဓိကရုဏ်း ရဲအဖွဲ့သည် သေနတ်များ၊ လက်နက်များကိုဆောင်၍ အလုပ်သမားများစခန်းချရာသို့ ဝင်ရောက်စီးနင်းရာ အလုပ်သမား ၁၇ ဦးမှာပြင်းပြင်းထန်ထန် ဒဏ်ရာရရှိခဲ့သည့်အတွက် အရေးပေါ်ဆေးကုသမှု လိုအပ်ခဲ့ပြီး အများစုမှာ သတ်လစ် မေ့မြောသည်အထိ အရိုက်ခံခဲ့ရသည်။ သို့သော်ငြားလည်း ထိုကဲ့သို့ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ဆန္ဒပြမှုမှာ ရပ်တန့်မသွားဘဲ ကြီးသထက်ပိုမိုကြီးမားလာခဲ့သည်။ ဆန္ဒပြအလုပ်သမားများ၏ သူငယ်ချင်းများ၊ မိသားစုဝင်များပါ အဆိုပါစက်ရုံပြင်ပရှိ ဆန္ဒပြပွဲသို့ ပူးပေါင်းပါဝင်လာခဲ့ကြသည်။ သတင်းများ ပျံ့နှံ့လာသည့်အခါ နိုင်ငံရပ်ခြားမှ အကူအညီများလည်း ရောက်ရှိလာခဲ့သည်။ ကုက္ကဒုံကုမ္ပဏီသည် ကြီးမားသော အားကစားကုမ္ပဏီဖြစ်သည့် နိုက်ခံ (NIKE) ကုမ္ပဏီ၏ အဓိကပံ့ပိုးသူဖြစ်နေလေသည်။ ထိုအခါ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အဖွဲ့အစည်းများစွာက အလုပ်သမားများဖက်မှ ရပ်တည်၍ နိုက်ခံကုမ္ပဏီအား တောင်းဆိုချက်များကို လိုက်လျောပေးရန် ဖိအားပေးလေတော့သည်။ အလုပ်သမားထုက ဆုံးဖြတ်ချက်ချကြသည်မှာ ၎င်းတို့



သည် အလုပ်ရှင်လက်ပါးစေဥက္ကဋ္ဌအဖွဲ့၏ထိန်းချုပ်မှုကို အပြည့်အဝခံခဲ့ရပြီဖြစ်သဖြင့် ယခုအခါလွတ်လပ်သော အစုအဖွဲ့အဖြစ်သို့ သူတို့ကိုယ်တိုင် အသွင်သစ်ပြောင်းကြမည်ဖြစ်သည်။ မက္ကဆီကို တစ်နိုင်ငံလုံးရှိ စက်ရုံးအလုပ်သမားများအားလုံး စုစည်းခြင်းအားနှင့် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးရှိ အစုအဖွဲ့များ၏ အားပေးထောက်ခံချက်ဖြင့် ကုက္ကဒိုအလုပ်သမားထုကြီးသည် ကုမ္ပဏီ ဥက္ကဋ္ဌအဖွဲ့၏ ခြစားမှုကို ပြင်လည်ပြင်ဆင်၍ သဘောတူညီချက် အသစ်ပြုလုပ်ရန်နှင့် အလုပ်သမားများသက်ရောက်မှုရှိသည့်လွတ်လပ်သောအလုပ်သမားအဖွဲ့ဖွဲ့မည်ဖြစ်ကြောင်း ကုမ္ပဏီအပေါ် ဖိအားပေးနိုင်ခဲ့သည်။ သဘောတူ စာချုပ်အသစ်များ လက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်ခဲ့ပြီး များစွာသော အလုပ်သမားတို့၏ တောင်းဆိုမှုများကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။

တောင်အာဖရိကတွင်

၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ တောင်အာဖရိကတွင် မူဇင်ဘာဘွေနိုင်ငံကိုဖြတ်၍ လက်နက်ခဲယမ်းများ ကုန်တင်ကုန်ချတင်ပို့ခြင်းများကိုရပ်တန့်ရန် အလုပ်သမားများ ဆန္ဒပြခဲ့ကြခြင်းဖြစ်သည်။ တရုတ်ပြည်မှ တင်သွင်းလာသော ဇင်ဘာဘွေကို တင်ပို့မည့် တောင်အာဖရိကရှိ ဒါဗီန် (Durban) သို့ ဆိုက်ရောက်လာသည့် လက်နက်ခဲယမ်းများထဲတွင်အင်အားပြင်းထန်သော AK ၄၇ ရိုင်ဖယ်သေနတ်များ၊ ခုံးကျည်ပြုလုပ်ရန်ခဲယမ်းမီးကျောက်များနှင့် မော်တာဖုံးများပါဝင်သည်။ လက်ရှိအုပ်ချုပ်နေသောအစိုးရ ရောဘတ်မူဂါဘီ (Robert Mugabe) က ၎င်း၏နိုင်ငံရေးပြိုင်ဘက်များကိုဖိနှိပ်ရန်အတွက် ထိုလက်နက်ခဲယမ်းများ အသုံးပြုမည်ကို အလုပ်သမားအများစုက ကြောက်ရွံ့နေကြသည်။ ဇင်ဘာဘွေရှိအလုပ်သမားများ၏စုပေါင်းမှုဖြင့် တောင်အာဖရိကရှိအလုပ်သမားများက ၎င်းလက်နက်ခဲယမ်း ကုန်ပစ္စည်းများကို တင်ပို့ခြင်းကို ငြင်းဆန်ကြလေတော့သည်။ တောင်အာဖရိကပို့ဆောင်ရေးနှင့် မဟာမိတ်အလုပ်သမားများသမဂ္ဂက ကြေငြာသည်မှာ ၎င်းတို့၏အဖွဲ့ဝင်အလုပ်



သမားများသည် ထိုကဲ့သို့ လက်နက်ခဲယမ်းများ ကုန်တင်ကုန်ချခြင်းကို လုပ်ဆောင်ခြင်းပြုတော့မည် မဟုတ်ကြောင်း၊ အခြားတစ်ဖွဲ့မှ လာရောက်ပူးပေါင်းပြီဖြစ်ကြောင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးနှင့် မဟာမိတ်အလုပ်သမားအဖွဲ့မှ လက်နက်များတင်ပို့ခြင်းကို ငြင်းဆိုကြကြောင်း ထုတ်ပြန်ကြေငြာခဲ့သည်။ ၎င်းအချင်းအရာသည် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးရှိ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးသမဂ္ဂကို ကိုယ်စားပြုသော နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းသို့ ဦးတည်သွားပြီး နိုင်ငံတကာသယ်ယူပို့ဆောင်ရေး အလုပ်သမားများ အဖွဲ့အစည်းက သူတို့၏အဖွဲ့ဝင်များကိုခေါ်ယူ၍ တောင်အာဖရိကရှိ အလုပ်သမားများကဲ့သို့ ၎င်းတို့၏ နေရာသို့ ရောက်ရှိလာသည့် သင်္ဘောပေါ်မှ လက်နက်ခဲယမ်းကုန်များချပေးခြင်းကို ငြင်းဆိုရန် ပြောလေတော့သည်။ သို့အတွက်ကြောင့် အခြားနိုင်ငံများရှိ အလုပ်သမားများလည်း သတင်းကြားပြီး လက်နက်ကုန်များချပေးခြင်းကိုငြင်းဆိုကုန်ကြတော့သည်။ ထိုအခါ လက်နက်သင်္ဘောသည် ရက်သတ္တပတ်ပေါင်းများစွာတိုင်အောင် ပင်လယ်ထဲတွင် ရွက်လွင့်၍ ၎င်းကုန်များချနိုင်မည့်ဆိပ်ကမ်းကို လိုက်လံရှာဖွေရာ နောက်ဆုံးမှ အန်ဂိုလာက လက်ခံလိုက်သဖြင့် ထိုနေရာသို့ ဆိုက်ကပ်နိုင်လေသည်။ သို့သော် ပြည်တွင်းအလုပ်သမားအဖွဲ့ကမူ ဘီလပ်မြေတင်ပို့မှုကို သာလက်ခံမည်ဖြစ်ပြီးလက်နက်များကိုမူလက်ခံမည် မဟုတ်ကြောင်းကြေငြာခဲ့သည်။ ထို့နောက် နိုင်ငံတကာသယ်ယူပို့ဆောင်ရေးအလုပ်သမားအဖွဲ့ကြီးက ထိုသင်္ဘောအား ကြပ်မတ်ပြီး ၎င်း လူကိုသေစေနိုင်သောကုန်ပစ္စည်းများပါဝင်သည့် သင်္ဘောကို တရုတ်

တရားမျှတမှုအတွက် စုစည်းခြင်း

နိုင်ငံသို့ သာပြန်လည်သယ်ဆောင်သွားစေခဲ့သည်။ အာဖရိက အလုပ်သမားများ၏ စည်းလုံးညီညွတ်သောစုစည်းမှုက ဇင်ဘာတွေ့နိုင်သားတို့၏ အသက်ဘေးအန္တရာယ်မှ အကျိုးသက်ရောက်မှု ကြီးမားစွာကာကွယ်နိုင်ခဲ့ပြီး အလုပ်သမားများအားလုံးစုပေါင်းကာ အင်အားကြီးတစ်ရပ်အဖြစ် စွမ်းပကားကြီးမားပုံကို ဖော်ထုတ်ပြသနိုင်ခဲ့သည်။ □

စုပေါင်းခြင်းနည်းပညာ- အမျိုးမျိုးသော အလုပ်သမားစုဖွဲ့ခြင်းပုံစံများ

အလုပ်သမားများအကြား စုပေါင်းစည်းမှုအကြောင်းကို ရာစုနှစ်များနှင့်ချီ၍ ဆိုရပေမည်။ အလုပ်သမားများပေါင်းစည်းမှုနည်းလမ်းများ အသွယ်သွယ်ရှိပေရာ လွန်ခဲ့သောနှစ်ပေါင်းများစွာကတည်းက ပေါ်ပေါက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး အခြားသောနည်းလမ်းများမှာ ယဉ်ကျေးမှုတော်လှန်ရေးများတွင် အလုပ်သမားများပါဝင်လာစေရန်အခြေခံ၍ ဖွဲ့စည်းထားခြင်းဖြစ်ပြီး အချို့နည်းလမ်းများမှာ အလုပ်သမားများ မည်သည့်အရာကို စိတ်ပါဝင်စားသည်ဆိုသော အချက်အလက်တို့အပေါ် ယေဘုယျကျကျကာကွယ်မှုပေးရန်ဖွဲ့စည်းထားခြင်းဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးရှိ အလုပ်သမားများမှာ အစဉ်အမြဲအားဖြင့် ၎င်းတို့၏စိတ်ပါဝင်စားမှုများအပေါ် ကာကွယ်ရန်၊ ၎င်းတို့နှင့် မိသားစုအတွက် လူမှုလုံခြုံရေးအကျိုးမြတ်တို့ရရှိစေရန်နှင့် ၎င်းတို့အပေါ် မုသားသုံး၍ ခိုင်းစေနေသော အလုပ်ရှင်များ၏ မယုံကြည်မှုများအပေါ် တွန်းလှန်ရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ စုပေါင်းအားကိုပြသရန်အတွက် ဆန္ဒပြမှုများတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်လေ့ရှိကြသည်။ အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ပင်ပန်းမှုဒဏ် လျော့ပါးစေရန် အားလပ်ချိန်များကို ပျော်ရွှင်စွာ ကုန်ဆုံးစေရန် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ကလပ်များဖွဲ့စည်းခြင်း၊ အဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ပညာပေးအဖွဲ့ဖွဲ့ခြင်းတို့လုပ်ဆောင်ကြသည်။ သို့တည်းမဟုတ် ၎င်းတို့၏ စိတ်အပမ်းဖြေလှုပ်ရှားမှုများတွင် လာရောက်ပါဝင်ကြရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ပညာရေး တိုးပွားစေရန်အတွက်ပင် အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းကြသည်။

ထိုကဲ့သို့ အမျိုးမျိုးသော အစုအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းမှုများထဲတွင် တူညီသည့်အချက်တစ်ချက်ရှိသည်မှာ ၎င်းတို့အားလုံးသည် အလုပ်သမားဟူသောအလွှာတစ်ခုပင်ဖြစ်နေပြီး လွန်ခဲ့သောနှစ်ပေါင်းများစွာကတည်းကနိုင်ငံအသီးသီးတွင် တည်ရှိပေါ်ပေါက်ခဲ့ပြီး ဖြစ်လေသည်။

အကျိုးအမြတ်ခံစားခွင့်အပေါ် ကာကွယ်မှုပြုခြင်း

အလုပ်သမားအစည်းအရုံး

အလုပ်သမားအစည်းအရုံးဟူသည်ရှေးအကျဆုံးသော အလုပ်သမားဖွဲ့စည်းမှု ပုံစံများထဲမှတစ်ခုအပါအဝင်ဖြစ်သည်။ ဥရောပနိုင်ငံတွင် လွန်ခဲ့သောနှစ်ပေါင်းတစ်ထောင်ကျော်အချိန်က အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့စိတ်ပါဝင်စားမှုတူညီသည်တို့ကို ကာကွယ်ရန် အစုအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းကြသည်။ ထိုသို့ဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမား အစည်းအရုံးတွင် ပါဝင်သူ အရေအတွက်များပြားလာသည်နှင့်အမျှ အင်အားလည်းပိုမိုကြီးမားလာပြီး မြို့ရွာလူထုကသော်လည်းကောင်း၊ အုပ်ချုပ်သည့်ဘုရင်ကသော်လည်းကောင်း

လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ၎င်းအစည်းအရုံးအား ထောက်ခံအားပေးမှုပြုလာသည်။ အခြားမြို့တွင်ရှိသော သီးခြားလုပ်ငန်းစုမျိုးဖြစ်သည့် လက်သမား၊ ကျောက်ခွဲသမားတို့သည်လည်း ၎င်းမြို့၌ရှိသော အစည်းအရုံး၏ထိန်းချုပ်မှုအောက်တွင်ပင်ရှိပြီး ၎င်းတို့အား စိုးမိုးထားသည်။ သီးခြားအသက်မွေးဝမ်းကြောင်းလုပ်ငန်းမျိုး လုပ်ကိုင်လိုသည့် မည်သူမဆို ဦးစွာ အစည်းအရုံး၏ အသင်းဝင် ပြုလုပ်ရခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းအစည်းအရုံး၏ အလုပ်သမားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ရခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ နှစ်ပေါင်းရာကျော် ထိုသို့သော အစည်းအရုံးများက အင်အားကြီးမားခဲ့ကြ

ပြီး ဥရောပတလွှား ဖြို့ပေါင်း၊ နိုင်ငံပေါင်းများစွာကို လွှမ်းမိုးခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့သည် ကြီးမားသောနိုင်ငံရေးအင်အားတစ်ခုကို ကိုင်ဆောင်နိုင်ခဲ့ပြီး နိုင်ငံစီးပွားရေး၏ ပဓာနကျသော အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ခဲ့သည်။ ခေတ်မီထုတ်လုပ်မှု နည်းပညာများအား တိုက်ခိုက်မှုနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်း၊ လွတ်လပ်စွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းတို့ပြန့်ပွားလာသည့်အခါ ထိုသို့သော အစည်းအရုံး အင်အားစုတို့ စတင်တိုက်ခိုက်လေတော့သည်။ ယနေ့ခေတ်တိုင်အောင် ဥရောပတွင်အချို့သော အစည်းအရုံးများဆက်လက်တည်ရှိနေကြပြီး ၎င်းတို့သည် သီးခြားအလုပ်သမားတို့အပေါ် လွှမ်းမိုးခြင်းထက် အခမ်းအနားဆိုင်ရာ ပွဲလမ်းများတွင် မကြာခဏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြသည်။ ထိုသို့သော သက်ဝင်လှုပ်ရှားနေသော အဖွဲ့အစည်းပုံစံဖြင့် ဆက်လက်တည်ရှိနေကြသော အစည်းအရုံးများ တည်ရှိသည့်နေရာမျိုးများတွင်မူ ၎င်းတို့သည် ပုံစံတူအလုပ်သမား သမဂ္ဂကဲ့သို့ အလားတူ ကိစ္စရပ်များ၌ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေကြသည်။



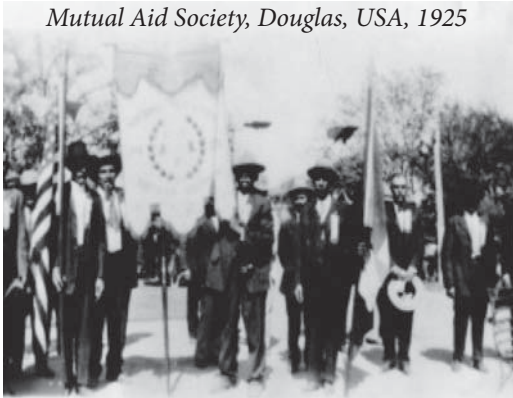
အပြန်အလှန်အကူအညီပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများ

အပြန်အလှန် အကူအညီပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းမျိုးသည် အလုပ်သမားများနှင့် ပူးပေါင်းဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းကဲ့သို့ဖြစ်ပြီး နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အပြန်အလှန် အကျိုးအမြတ်နှင့် ကာကွယ်မှုအတွက် အတူတကွပူးပေါင်းခြင်းဖြစ်သည်။ ယေဘုယျအားဖြင့်ဆိုရသော် အပြန်အလှန် အကူအညီပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများမှာ ရှေးယခင်က တည်ရှိသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းနှင့် ဆင်တူပြီး ၎င်းကဲ့သို့ အလုပ်သမားအစည်းအရုံးများ ကိုယ်၌ ကပင်ယင်းကဲ့သို့ အပြန်အလှန်အကူအညီပေးသည့် အဖွဲ့အစည်း ပုံစံမျိုးဖြစ်ပေသည်။ သို့ရာတွင် ၁၈၀၀ ပြည့်နှစ်များက လက်တင်အမေရိကရှိ မူလအဖွဲ့အစည်းများက ၎င်းတို့ကိုယ်၎င်းတို့ ကမ္ဘာတစ်လွှားရှိ

အပြန်အလှန်ကူညီပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများဟု အမည်တပ်ကြသည်။ အပြန်အလှန် အကူအညီပေးသော အဖွဲ့အစည်းများမှာ ယခင်အလုပ်သမား အစည်းအရုံး ပုံစံဟောင်းထက် ပိုမိုလွတ်လပ်တရားမျှတစွာ ဖွဲ့စည်းထားပြီး မည်သည့်အာဏာပိုင်များ၏ အကြပ်ကိုင် ခြိမ်းခြောက်မှုတို့မှမဆိုကင်းဝေးခဲ့သည်။ ၎င်းတို့သည် အလုပ်သမားများအခြေကျရေးအခက်အခဲများ ပူးပေါင်းကျော်လွှားခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ အလိုရှိမှုများအပေါ် အတူတကွ ဝိုင်းဝန်းကာကွယ်ရေးနှင့် ၎င်းတို့ ၎င်းတို့မိသားစုအတွက် လူမှုဖူလုံရေးကိစ္စရပ်များ ဆောင်ရွက်ခြင်းများကို လုပ်ဆောင်ပေးခဲ့ကြသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းတွင် အလုပ်သမားများ၏ ထည့်ဝင်ငွေများကို စုပေါင်းက ဘုံပဒေသာပင်အဖြစ် ထားရှိပြီး အလုပ်သမားများ ဖျားနာခြင်း၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှားပါးမှု အကြီးအကျယ်ကြုံတွေ့ရချိန်တွင် ကူညီပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန် ဖြစ်

တရားမျှတမှုအတွက် စုစည်းခြင်း

သည်။ ထိုသို့ အပြန်အလှန် အကူအညီပေးနိုင်သော အဖွဲ့အစည်းများကိုအသက်မွေးဝမ်းကျောင်းတူညီမှု၊ မျိုးနွယ်စုတူညီမှုတို့အပေါ်အခြေခံ၍ ဖွဲ့စည်းထားခြင်းဖြစ်သည်။ တောင်အမေရိကနိုင်ငံများတွင် ပါဝင်သော အာဂျင်တီးနား ကဲ့သို့သော နိုင်ငံမျိုးတွင် အချင်းချင်း အပြန်အလှန် ကူညီပေးသော အဖွဲ့အစည်းများသည် ဥရောပမှ ပြောင်းရွှေ့လာသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအကြားတွင် အထူးရေပန်းစားလာခဲ့သည်။ ၁၈၀၀ နှောင်းပိုင်းများတွင် အီတလီမှ နှစ်စဉ်ထောင်ပေါင်းများစွာသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအများစုသည် ၎င်းတို့၏ ရပ်တည်ရေးအခြေအနေ ပိုကောင်းလာစေရန် ၎င်းတို့၏ လက်ငုတ်လက်ရင်းများကိုစွန့်ပစ်ကာ အာဂျင်တီးနားနိုင်ငံသို့ ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ကြသည်။ ထိုရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများက အမျိုးမျိုးသော သက်မွေး အလုပ်အကိုင်တူသူချင်းစုပေါင်း၍ အချင်းချင်း အပြန်အလှန် ကူညီပေးသော အဖွဲ့အစည်းများ စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ကြသည်။ အချို့သော နိုင်ငံသားချင်းတူသူရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ ဥပမာ အီတာလျံ လူမျိုးကဲ့သို့



သော အလုပ်သမားများက ထိုကဲ့သို့ ကူညီရေးအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းပြီး လူမျိုးတူသည့် အသီးသီးသော အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းများကို ကူညီရေးအတွက်ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ အပြန်အလှန် ကူညီခြင်းနည်းအားဖြင့် ၎င်းတို့သည် ၎င်းတို့ မိခင်နိုင်ငံမှ ယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့ထုံးတမ်းနှင့်ဆိုင်သော အလေ့အထများကို ထိန်းသိမ်းကြခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ အမျိုးသား အားလပ်ရက်များ၊ ပွဲတော်များကို ပူးပေါင်းဆင်နွှဲကြခြင်းနှင့် စည်းလုံးညီညွတ်မှု၊ ဆွေမျိုးစပ်ခြင်းများကို ရောက်ရှိသည့် နိုင်ငံခြားတိုင်းပြည်တွင် ကျင်းပပြုလုပ်ကြသည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂ

အလုပ်သမားသမဂ္ဂဟူသည် ကမ္ဘာပေါ်တွင် အကျယ်ပြန့်ဆုံးသော အလုပ်သမားဖွဲ့စည်းမှုပင်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် ဥရောပနှင့် အမေရိကတို့တွင် နှစ်ပေါင်း ၁၅၀ ကျော်ကြာ ပေါ်ထွန်းခဲ့သည်။ အလုပ်သမားအစည်းအရုံးနှင့် အပြန်အလှန် ကူညီပေးသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့ကဲ့သို့ပင် ၎င်းအဖွဲ့အစည်းသည် အလုပ်သမားများ၏ အလိုရှိရာများကိုကာကွယ်ပေးရန်၊ အသင်းဝင်များထံမှ ငွေကြေးကောက်ခံ၍ အသင်းဝင်များ အကြားတွင် လိုအပ်သူတို့ကို ထောက်ပံ့သည့် အစီအစဉ်တို့ ပြုလုပ်ရန်ပင်ဖြစ်သည်။ အခြားသော အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ပုံစံများနှင့် ကွဲပြားခြားနားသည်မှာ ၎င်းတို့သည် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် ပက်သက်ပြီး ကာကွယ်မှုပေးရာ၌ အလုပ်ရှင်များနှင့် ပိုမို၍ ရင်ဆိုင်တွေ့ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂသည် ကျန်းမာအလုပ် သို့မဟုတ် စက်ရုံအလုပ်ကို စုံစီနဖာလုပ်ကိုင်ကြသော်လည်း ခန္ဓာကိုယ်အသွင်အပြင်သည် ၎င်းတို့၏ ဝါသနာပါရာ အလုပ်ကို ကိုယ်စားပြုကြသည်။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂက အလုပ်သမားများအပေါ် ထိခိုက်သောကိစ္စရပ်များ၊ လုပ်အားခနှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ပံ့ပိုးမှုတို့ကို အလုပ်ရှင်များ၊ ပိုင်ရှင်များနှင့် ဆွေးနွေးကြပြီး ဆွေးနွေးချက်မအောင်မြင်ပါက ယင်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂသည် ၎င်း၏ အဖွဲ့ဝင်အလုပ်သမားများကို အလုပ်ခွင်များ၌ အလုပ်လုပ်နေရာမှခေါ်ယူ၍ လည်ပတ်နေသော အလုပ်များကို ရပ်တန့်ပြီး အလုပ်ခွင်ပြင်ပတွင် စုစည်း၍ ဆန္ဒပြခြင်းမျိုးကို အမြဲတမ်းနီးပါး ပြုလုပ်ခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ အားလုံးထဲတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂသည် အလုပ်သမားများ

၏ အခွင့်အရေးများကို ကိုယ်စားပြုတောင်းခံရာ၌ အအောင်မြင်ဆုံး အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် ဖြစ်ခဲ့သည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် ကမ္ဘာပေါ်ရှိနိုင်ငံတိုင်း နီးပါးတွင် တည်ရှိကြပြီး နိုင်ငံတွင်းရှိ အမျိုးမျိုးသော သမဂ္ဂတို့ ပူးပေါင်းတွေ့ဆုံ၍ ညီလာခံများ ပြုလုပ်ကြ ရုံမကပဲ ကမ္ဘာပေါ်ရှိ အခြားသမဂ္ဂအဖွဲ့များနှင့်ပါ ပူးပေါင်း၍ နိုင်ငံတကာ မဟာမိတ်ဖွဲ့ခြင်းများပါလုပ် ဆောင်ကြသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင်လည်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂများရှိပြီး နှစ်ပေါင်း ၇၀ ကျော် ဖိနှိပ်သူအစိုးရအဖွဲ့များကို ဆန့်ကျင်ကာ တရားမျှတသော အခွင့်အရေးရရှိရန် ရုန်းကန်ကြိုးပမ်းခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း ဒုတိယကမ္ဘာစစ် ပြီးဆုံးချိန်မှအစပြု၍ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများပေါ်ပေါက်လာခဲ့ပြီး အလုပ်သမားများအကြား အထောက်အပံ့များစွာ ရရှိခဲ့ကြသည်။ သို့သော် ၁၉၆၂ ခုနှစ်တွင် စစ်အစိုးရ၏ ဖိနှိပ်ခြင်းကိုခံခဲ့ရလေသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ၊ သမ္မတ ဦးသိန်းစိန်၏ အစိုးရသစ်လက်ထက်တွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်းများကို ခွင့်ပြုသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း



ဥပဒေသစ်တစ်ရပ် ထုတ်ပြန်ကြေငြာခဲ့သည်။ သို့သော် ၎င်းဥပဒေသကို ထုတ်ပြန်ကြေငြာပြီးချိန်မှစ၍ ယခုအချိန်ထိ မြန်မာပြည်တွင် ထိုဥပဒေအသက်ဝင်ခြင်းမရှိသေးပေ။

ထိုင်းနိုင်ငံ၌ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ယခုလက်ရှိ အဖွဲ့အစည်းများကို ဆက်လက်တည်ရှိစေရန် ခွင့်ပြုထားသည်။ သို့သော်လည်း မိမိတို့ကိုယ်ပိုင် သမဂ္ဂအနေနှင့် တည်ထောင်ခွင့်မရှိပဲ အလုပ်သမားကွန်ယက်ဥပဒေ ဘီအီး ၂၅၁၈(၁၉၇၅) အရ ထိုင်းနိုင်ငံတွင်မွေးဖွားသော ထိုင်းနိုင်ငံသားများသာလျှင် ဒါရိုက်တာ ဘုတ်အဖွဲ့တွင် ပါဝင်ခွင့်ရှိရမည်ဆိုသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အကျိုးအမြတ်

အလုပ်သမားအုပ်စုများ -

အလုပ်သမားအုပ်စုများ (သို့မဟုတ်) ဗဟိုအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအရေအတွက် စတင်များပြားလာချိန်ကတည်းက တပြေးညီပေါ်ပေါက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး ယနေ့တိုင်အောင် နိုင်ငံအများအပြားတွင် တည်ရှိလျက်ရှိသည်။ မူလအားဖြင့် အလုပ်သမားအုပ်စုများကို အလုပ်သမားများနေထိုင်ကြရာနှင့် နီးရာနေရာတို့တွင် ဖွင့်လှစ်ထားရှိပြီး အလုပ်သမားများ၏ စိတ်အပမ်းပြေမှုနှင့် အပမ်းဖြေရေးဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုများကို ပြုလုပ်နိုင်ရန်အတွက်ဖြစ်သည်။ ညနေပိုင်း အများစုတို့တွင် ထိုနေရာလေးသည် အလုပ်သမားများ အလုပ်ချိန် ပြီးစီးချိန်တွင်တွေ့ဆုံပြီး အပမ်းဖြေကြသည့်နေရာမျိုး ဖြစ်သည်။ သတင်းစာများ၊ စာအုပ်များထားရှိပြီး တစ်ခါ

တစ်ရံတွင်မူ စားသောက်ပွဲများပါ ကောင်းပါသည်။ ရက်သတ္တပတ် အားလပ်ရပ်များတွင်မူ အကများ၊ ကစားနည်းများ၊ စာဖတ်ခြင်းများ စုပေါင်းပြုလုပ်ကြပြီး နွေရာသီတွင်မူ ကျေးလက်ဒေသများသို့ ပျော်ပွဲစားထွက်ခြင်းများ ပြုလုပ်လေ့ရှိကြသည်။ ယင်းအလုပ်သမားအဖွဲ့ အများစုမှာ ရှေးရိုးစွဲများ ဖြစ်ကြပြီး အမျိုးသားများသာ ခွင့်ပြုခြင်း၊ အမျိုးသမီးများ မပါဝင်ခြင်းသို့မဟုတ် နေ့ထူးနေ့မြတ်ပွဲလမ်းသဘင်များ၌သာ ပါဝင်ရခြင်းဖြစ်ကြပြီး ၎င်းအမျိုးသားများ တွေ့ဆုံကြသောနေရာမှာ အရက်သောက်ကြခြင်းမျိုးနှင့် အိမ်ရှိ မိသားစုထံ မပြန်ခင် တွေ့ဆုံကြသောလူမှုရေးမျိုးဖြစ်ကြသည်။ အခြားသော အလုပ်သမားအုပ်စုများမှာ ပို၍အခြေခံကျသည်။ ထိုသို့သောအုပ်စုများမှာ အမျိုးသား အမျိုးသမီး အားလုံးပါဝင်ရန် ခွင့်ပြု

တရားမျှတမှုအတွက် စုစည်းခြင်း

ထားပြီး နိုင်ငံရေးကိစ္စရပ်များ၌ ပို၍ ထက်သန်ကြသည်။ ထိုအုပ်စုများရှိ အလုပ်သမားများမှာ ၎င်းတို့ အလုပ်ခွင်၌ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရသော အချင်းအရာများကို ဆွေးနွေးကြပြီး မေးခွန်းထုတ်စရာ ကြီးကြီးမားမားဖြစ်သည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ရထိုက်သော အခွင့်အရေးများ၊ အလုပ်သမားအုပ်စုများအပေါ် နိုင်ငံရေးသမားများနှင့် ကြွယ်ဝသော လူချမ်းသာများက ဖိနှိပ်မှုများအကြောင်းမျိုးများကိုပါ ဆွေးနွေးကြသည်။ ထိုအုပ်စုများထဲမှ အခြေခံကျသော အတွေးအခေါ်များဖြစ်သည့် ဆန္ဒပြပုံပြနည်း အစီအစဉ်ရေးဆွဲချက်၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းသည့်အခါ ဖြစ်ပွားတတ်သည့် အကြောင်းများ၊ မန်နေဂျာများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် ပိုင်ရှင်များထံမှ ပါနပ်စွာဖယ်ခွာနည်းများပင်ဖြစ်သည်။

ယနေ့ခေတ်အလုပ်သမားဗဟိုပြုစင်တာများသည် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအတွက် ၎င်းတို့ရောက်ရှိရာနိုင်ငံမှ မိခင်ဘာသာစကား စသော

ဘာသာစကားများ သင်ယူတတ်မြောက်စေရန် ဘာသာစကားသင်ကြားပေးခြင်းများ၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုသည်တို့ကို နားလည်သိရှိစေရန်အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ပညာပေးသင်တန်းပေးခြင်းများ၊ ကျန်းမာရေးပြုစောင့်ရှောက်ခြင်းများနှင့် အခြားသောအလုပ်သမားများ လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ဘဏ်အကောင့်ဖွင့်ပေးခြင်း၊ ပင်စင်ငွေ ထုတ်ယူမှုစသည်တို့နှင့် ပက်သက်၍ အကြံဉာဏ်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကိုပါ ကူညီဆောင်ရွက်ပေးကြသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် အလုပ်သမားဗဟိုပြု စင်တာများသည် အလုပ်သမားများ သတိပြုရန် လိုအပ်သော အဓမ္မကျင့်ကြံခံရမှုများအကြောင်းစာတမ်းထုတ်ပြန်ခြင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များကို အဓမ္မကျင့်ကြံခံရခြင်းများအတွက် တိုင်ကြားပေးခြင်းနှင့်အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို ထိခိုက်စေသော ဥပဒေမျက်ကွယ်ပြုသည့် ကိစ္စရပ်များကို အစိုးရထံ အဆိုတင်သွင်းပေးခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်ပေးသည်။

ပညာဆည်းပူးသည့် အဖွဲ့များ

အလုပ်သမား ပညာဆည်းပူးသည့် အဖွဲ့ဟူသည် ၎င်းတို့၏ အထွေထွေပညာဗဟုသုတ တိုးပွားစေရန်အလိုငှာအလုပ်သမားများအတူတကွဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့ငယ်ကလေးပင်ဖြစ်သည်။ သင်ယူသည့် ဘာသာရပ်များမှာ လူမှုရေးဘာသာရပ်များမှ သင်္ချာ သိပ္ပံဘာသာရပ်များသို့ အမျိုးမျိုးပြောင်းလဲကြသည်။ ယခင်ကမူ အလုပ်သမားပညာဆည်းပူးသည့် အဖွဲ့များကို အလုပ်သမားဗဟိုပြုစင်တာများ၌ စင်တာ၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ်သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများကိုယ်တိုင် သီးခြားစုပေါင်း၍သော်လည်းကောင်း ဖွဲ့စည်းခဲ့ကြသည်။ ယခင်က ဥရောပနှင့် အမေရိကတို့ရှိ ပညာရေးစနစ်သည် ကျောင်းတက် အလုပ်လုပ်နေသူများနှင့် ကျောင်းနေအရွယ်တွင် မိသားစုအတွက် ငွေရှာရန် ကျောင်းထွက်၍ အလုပ်လုပ်ရသော ကလေးငယ်များအဖို့ ကျောင်းတက်ရန် အခွင့်အရေးရရှိမည်ဆိုပါကလည်း

ထိရောက်မှုမရှိပေ။ သို့အတွက် အလုပ်သမားများသည် လူထုထဲမှ ပညာရေး ကောင်းသူများကို စုစည်း၍ ၎င်းတို့အား သင်္ချာ၊ သိပ္ပံဘာသာရပ်၊ သမိုင်းဘာသာရပ် နှင့် နိုင်ငံရေးဘာသာရပ်တို့အပါအဝင် ၎င်းတို့ စိတ်ဝင်စားသော အခြားဘာသာရပ်တို့ထံ ဆက်လက်ပေါင်းကူးနိုင်ရေးအတွက် အခြေခံပညာရေးဖြစ်သည့် စာဖတ်ခြင်း စာရေးခြင်းတို့ကို သင်ကြားပေးစေသည်။ ၎င်း ပညာရေး အဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားများအား ကမ္ဘာကြီးအပေါ် ပိုမိုနားလည်သိရှိစေရန်၊ လတ်တလော ဖြစ်ပျက်နေသော အရေးကြီးသည့် အဖြစ်အပျက်တို့အပေါ် ပိုမိုစိတ်ဝင်တစား ရှိလာစေရန် တက်ကြွသော အငြင်းအခန်ပုံစံများနှင့် အလုပ်သမားများအား ကူညီလေ့ကျင့်ပေးကြသည်။ ယနေ့ခေတ်တွင် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း၌ ပညာသင်ယူသော အဖွဲ့အစည်းများ ဆက်လက်တည်ရှိနေပြီး ခေတ်သစ်အလုပ်သမား ဗဟိုပြုစင်တာ

များ၊ အစိုးရ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း (NGO) များ၊ ပို၍ ပုံစံတကျဖြစ်သော လုပ်သားကောလိပ်များနှင့် ညှိပိုင်း ကျောင်းများတွင် အခကြေးငွေ ကောက်ခံ၍ မကြာခဏ ဖွဲ့စည်းသင်ကြားလျက်ရှိသည်။ အချို့မှာ အမျိုးသမီးသီးသန့်ပညာသင်ကြားရေးများ ဖြစ်

ပြီး ငယ်စဉ်က လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြားမှုများကြောင့် ပညာရေး ချို့တဲ့ခဲ့သော အမျိုးသမီးတို့အတွက် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အလမ်းတစ်ရပ်အနေနှင့် သင်ကြားပေးခြင်းများဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားအသင်း – တရားမျှတမှုအတွက် စုပေါင်းရေးလှုပ်ရှားမှု

အလုပ်သမားများစုဆောင်းရေး လှုပ်ရှားမှု တိကျသော ထုတ်ပြန်ချက်တစ်ခုခု တောင်းဆိုရာ၌ အတူတကွ တပေါင်းတစည်းတည်း စုစည်းခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ စုဆောင်းရေး လှုပ်ရှားမှုများသည် များသောအားဖြင့် အလုပ်ခွင်အတွင်း အလုပ်သမားများ ပူဆွေးသောက ရောက်ရခြင်းများဖြစ်ပေါ်ပြီး အလုပ်သမားများအားလုံးအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်စေသော ကိစ္စရပ်များ၌ ပေါ်ပေါက်လေ့ရှိသည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်သမားတစ်ဦး အပေါ်သို့ ကျရောက်လာသော ကိစ္စတစ်ရပ် ဖြစ်ပြီဆိုလျှင် အလုပ်သမားများပါ ထိုအလုပ်သမားနှင့်အတူ ပါဝင်စုစည်း၍ လှုပ်ရှားမှုပြုလုပ်ကြပြီး အကြောင်းမှာ အလုပ်သမား တစ်ဦးအပေါ် ဖြစ်ပျက်သော ကိစ္စရပ်မှာ အခြားအလုပ်သမားများအပေါ်၌ပါ သက်ရောက်လာနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ စုဆောင်းရေးအုပ်စု ကဲ့သို့သော အလုပ်သမားများစုစည်းခြင်းပုံစံသည် ကျွန်ုပ်တို့ ခေါ်ဝေါ်သော အလုပ်သမားစုစည်းမှုပင်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားများစုစည်းမှုသည်အများအားဖြင့် အလုပ်သမားများ အတူတကွ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ကြပြီး စုဆောင်းခြင်းကိစ္စများကိုလည်း လုပ်ဆောင်ကြသည်။ ထိုသို့ အလုပ်သမားများ စုစည်းရခြင်းအကြောင်းမှာ များသောအားဖြင့် အလုပ်ခွင်အတွင်း ပြဿနာဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် စီးပွားရေးကိစ္စရပ်များတွင် တရားနည်းလမ်း မမျှတသော အဖြစ်အပျက်များကြောင့် ဖြစ်သည်။

ထိုကဲ့သို့သော အချင်းအရာများမှာ အောက်ပါကိစ္စရပ်များကြောင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်။

လုပ်အားခ

အများဆုံးသော အချင်းအရာများမှာ လုပ်အားခပေါ် အခြေခံ၍ ဖြစ်ပွားကြသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ၌ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့ လုပ်ကိုင်ပြီးစီးခဲ့သော လုပ်အားတို့အတွက် ရသင့်သော ငွေပမာဏအပြည့်အဝမပေးကြချေ။ တစ်ခါတစ်ရံ၌မူအလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများအား လုပ်ခအားလုံးကို မပေးလိုက်ပဲ ၎င်းတို့၏ လက်ထဲတွင်အချိန်ကြာမြင့်စွာ ချုပ်ကိုင်၍ ဆိုင်းထားတတ်ကြသည်။ ထိုနည်းလည်းကောင်းပင် အချိန်ကာလကြာမြင့်စွာ လုပ်ကိုင်ခဲ့ရသော်လည်း လုပ်အားခ တိုးမြှင့်မပေးခြင်းသည်လည်း ပြဿနာတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်သည်။ ခေတ်ကာလ ပြောင်းလဲလာသည်နှင့်အမျှ အစားအသောက်နှင့် ကုန်ပစ္စည်းများ၏ ဈေးနှုန်းလည်း တိုးမြှင့်လာသကဲ့သို့ လူနေမှု စားရိတ်သည်လည်း တိုးမြှင့်ချေမည်။ လုပ်အားခသည်လည်း လူနေမှုစားရိတ် မြှင့်တက်လာမှုနှင့်အတူ ပူးတွဲ၍ တိုးမြှင့်လာသင့်သည်။ လုပ်အားခသည် မတိုးမြှင့်ပဲ တံ့နေမည်ဆိုပါက အလုပ်သမားများသည် ယခင်လုပ်နေကျ အလုပ်ကို လုပ်ကိုင်နေခြင်းဖြစ်သော်လည်း လုပ်အားခနည်းပါးလာသည့် သဘောပင် ဖြစ်သည်။ ထိုအခါ အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့ ရရှိသော လုပ်အားခအပေါ် အကြောင်းပြု၍ ၎င်းတို့ ဆက်လက်ရပ်

တရားမျှတမှုအတွက် စုစည်းခြင်း

တည်ရေးအတွက် မလုံလောက်သော လုပ်အားခ ဖြစ်သည်ကို သက်သေထူရန်အတွက် စုဆောင်းဆန္ဒ ပြခြင်းအလုပ်ကို လုပ်ကိုင်ကြရပေတော့သည်။

အလုပ်လုပ်ချိန်နှင့် အလုပ်လုပ်ရက်များ

အလုပ်သမားများ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရသည့် အခြားသောကိစ္စတစ်ရပ်မှာ ၎င်းတို့ အလုပ်လုပ်ရသော ကြာမြင့်ချိန်ဖြစ်သည်။ မကြာခဏဆိုသလို အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများအား နာရီပေါင်းများစွာ အလုပ်လုပ်စေချင်ပြီး လုပ်အားခပေးရတွင်မူ အလုပ်သမားများ လုပ်ကိုင်ထားသော တန်ကြေးလုပ်အားခထက် နည်းနိုင်သမျှနည်းအောင် ပေးချင်ကြသည်။ နာရီပေါင်းများစွာဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ မိသားစုနှင့် အားလပ်ချိန်များ ပြန်လည်ကုန်ဆုံးစေရန် အချိန်နည်းခြင်း ဖြစ်ပြီး တဖြည်းဖြည်း သက်တမ်းယုတ်လျော့လာသော လူ့ဘဝထဲမှ နာရီပေါင်းများစွာ လျော့နည်းစေခြင်းဖြစ်သည်။ နှစ်ပေါင်း တစ်ရာကျော်တိုင်အောင် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ တစ်နေ့တာရရှိသော ဝင်ငွေပမာဏတွင် ၎င်းတို့ လျော့နည်းသွားသော နာရီပိုများအတွက် ဆုံးရှုံးမှုမရှိစေရန် ဆန္ဒပြခဲ့ကြသည်။ တစ်နေ့တွင် ရှစ်နာရီသာ အလုပ်လုပ်မှုသည် အလုပ်သမားများစုရုံး၍ တောင်းဆိုကြသော တောင်းဆိုချက်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့အတွက် လျော့နည်းသော လုပ်အားခနှင့်အတူ ၎င်းတို့သည် ၈ နာရီသာ အလုပ်လုပ်ပြီး ကျန်သောချိန်များတွင် ၎င်းတို့အနားယူရန်၊ အချိန်များကို မိသားစုနှင့်အတူ ကုန်ဆုံးစေရန် တောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။ ၈ နာရီသည် ယခုအခါ နိုင်ငံအများအပြားတွင် အလုပ်သမားများအတွက် ပုံမှန် အလုပ်လုပ်ချိန်ဖြစ်လာသည်။ ရှစ်နာရီထက် ပိုသော အလုပ်ချိန်တို့အတွက်မူ အချိန်ပိုကြေးဟူ၍ ပေးဆောင်စေသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများအား ရှစ်နာရီထက်ပိုသော အလုပ်လုပ်ချိန်တို့အတွက် လုပ်အားခပိုမပေးဘဲ ခိုင်းစေရန် ကြိုစားမည်ဆိုပါက အလုပ်သမားများသည် စုပေါင်းလှုပ်ရှားမှုပြုလုပ်ရန် လိုအပ်မည် ဖြစ်ပေသည်။

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ

အလုပ်ခွင်အတွက်လုပ်လိုသည့် အခြေအနေများမှာ အလုပ်သမားများ စုပေါင်းလှုပ်ရှားမှုဖြစ်ပေါ်စေရန် တတိယ အဓိကကျသော အချက်ပင်ဖြစ်သည်။ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံမှုတို့သည် အလုပ်ခွင်အတွင်း အရေးကြီးသောအချက်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားများတွင် ဖျားနာမှုနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှု မဖြစ်ပေါ်စေသော လုံခြုံသည့်အနေအထားနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည်။ အကယ်၍ စက်ရုံတွင်း၌ ကောင်းမွန်သော လေဝင်လေထွက် မရှိပါက အလုပ်သမားများ ဖျားနာနိုင်ခြင်း၊ ဆောက်လုပ်ရေးခွင်ထဲ၌ လုံခြုံစိတ်ချရသော ခါးသိုင်းကြိုး၊ လုံခြုံရေးဝတ်စုံတို့ မရှိပါက အလုပ်သမားများ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရနိုင်ခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသော ဓာတုပစ္စည်းများ သုံးစွဲနေရသော စိုက်ပျိုးရေး လုပ်သားများအတွက်မူ ၎င်းတို့ထံတွင် မှန်ကန်သော အကာကွယ်မရှိပါက သေဆုံးနိုင်ခြင်း စသောအကြောင်းများဖြစ်သည်။ ဤသည်များမှာ အလုပ်ရှင်တို့၏ တာဝန်ပင်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ခွင်သည် အလုပ်သမားများ အလုပ်လုပ်ရန်အတွက် လုံခြုံစိတ်ချမှုရှိစေရန် အသေအချာဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့ တာဝန်ယူရမည်ဖြစ်သော လုံခြုံစိတ်ချရန် လိုအပ်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို မလိုက်နာဘဲ အလုပ်သမားများ လုံခြုံမှုမရှိဘဲ၊ ကျန်းမာရေးနှင့် မညီညွတ်သော အဖြစ်အပျက်များ ဖြစ်ပေါ်စေမည်ဆိုပါက ၎င်းသည် အလုပ်သမားများ စုပေါင်းလှုပ်ရှားရန် အကြောင်းအချက်ပင် ဖြစ်လေသည်။

ကော်ပိုရိတ် လူမှုဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှု

အလုပ်သမားများ တရားမျှတမှုအတွက် စုစည်းခြင်းအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်စေသော ကိစ္စအသစ်တစ်ရပ်မှာ ကော်ပိုရိတ် လူမှုဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှု (CSR) ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်း (CSR) သည် ကုမ္ပဏီကြီးများ၊ ကော်ပိုရေးရှင်း အဖွဲ့များက ၎င်းတို့၏ ထုတ်ကုန်များသည် ဥပဒေနှင့်ကိုက်ညီမှု ရှိမရှိ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ညီညွတ်မှု

ရှိမရှိနှင့် နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်ပါ ကိုက်ညီစေရန် ကြီးကြပ်ပေးသောနေရာဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီများအနေနှင့် ၎င်းတို့သည် အလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်သော လျော့ရဲသည့် အခြေအနေများ၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ညီညွတ်စွာ ထုတ်လုပ်မှု စသည်တို့အတွက် ဖြည်းဆည်းပေးကြောင်းကိုကိုယ်စားပြုသည့် စီမံခန့်ခွဲမှု စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို မကြာခဏ ပြင်ဆင်ရပေလိမ့်မည်။

CSR သည် ကုမ္ပဏီများအတွက် ၎င်းတို့၏ လုပ်ကိုင်မှုများသည် လူမှုအန္တရာယ်မကင်းသော ပုံစံများ ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်နေပါက ကုမ္ပဏီများ၏ဂုဏ်သတင်းနှင့် လူထုအတားအဆီးတို့အတွက် သက်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းဥပဒေတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပို့ချချက်များပေးကာ စိစစ်ပေးသော်လည်း CSR အနေနှင့် အလုပ်သမားများ၏ တရားမျှတမှုအတွက် အစအဖွဲ့ဖွဲ့ခြင်းကိုလည်း ထောက်ခံအားပေးနိုင်သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ထုတ်ပြန်ကြေငြာချက်နှင့် ကော်ပိုရိတ် လူမှုဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှု (CSR) ကို အားကိုး၍ အလုပ်သမားများက ၎င်းတို့အပေါ် အလုပ်ရှင်တို့၏ မတရားသဖြင့် ဆက်ဆံမှုနှင့် အခြားသောစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်မညီညွတ်သော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လုပ်ကိုင်မှုတို့အပေါ် ပြန်လည်၍ ပြင်ဆင်စေနိုင်သည်။ ၎င်းသည် အလုပ်သမားများ၏ အဆင့်အတန်းကို ခိုင်မာစေမှုနှင့် အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုတို့အပေါ် ထောက်ခံအားပေးသည့် ကူညီမှုတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်သည်။

သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ

စိုက်ပျိုးခြင်းသည်လူတိုင်းနှင့်သက်ဆိုင်သည်။ သို့သော် ရာသီဥတု ပြောင်းလဲမှုတို့နှင့်ပါ ဆက်စပ်လုပ်ကိုင်နေကြရသော အလုပ်သမားများ၊ လယ်သမားများနှင့် အထူးသက်ဆိုင်သည်။ ကမ္ဘာကြီးပူနွေးလာမှုသည် ပြင်းထန်သော ရာသီဥတု အခြေအနေများ၊ ပင်လယ်ရေမျက်နှာပြင် မြင့်တက်ခြင်းများနှင့် သဘာဝမှရရှိသော စွမ်းအင်များ ပြောင်းလဲခြင်း စသောသဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များတွင် များစွာအကျိုးသက်ရောက်မှုရှိနေသည်။အချို့သော



လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ လက်တွေ့လုပ်ငန်းခွင်အပေါ် ကျရောက်မှုများရှိလာသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းပေါင်းများစွာတို့သည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် အကျွမ်းတဝင်မရှိခြင်း၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို ပျက်စီးဆုံးရှုံးစေနိုင်သော ဆောင်ရွက်မှုတို့ကို အလုပ်သမားများ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းတို့ကြောင့် တာဝန်များရှိခဲ့ပြီး ယနေ့ခေတ်တွင်မူ ၎င်းအချင်းအရာသည် ရာသီဥတုကို ပြောင်းလဲစေသည့်အဓိက ကျသောသက်ရောက်မှုဟု သတ်မှတ်ကြပြီး သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို သတိပြုမိကြရန် လူအများအား လှုံ့ဆော်မှုများ တိုးပွားလာခဲ့သည်။ ၎င်းသည်ယခုအခါ အလုပ်သမားများ ရုန်းကန်လှုပ်ရှားမှု၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းလည်း ဖြစ်လာခဲ့သည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးရှိ လူအများစုစည်းရော၍ နားလည်မှုနှင့် လုပ်ဆောင်ကြခြင်းသည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရန်အတွက် ကျွန်ုပ်တို့ အကောင်းဆုံး လုပ်ကိုင်ရန်လိုအပ်သည်ဖြစ်ရာ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်များအပေါ်၌ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေများ တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်စေရန်တောင်းဆိုနိုင်ပြီး အလားတူပင် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းတွင်း အခြေအနေများတိုးတက်ကောင်းမွန်ရန်လည်းတောင်းဆိုနိုင်ကြသည်။

အတူတကွပေါင်း၍ ဆုတ်ယုတ်လာသော သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာအလုပ်ခွင်အတွက် တောင်းဆိုခြင်းအားဖြင့် အလုပ်သမားများဖြန့်ကျက်၍ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းကာကွယ်ရေးအတွက် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းပြုလုပ်နိုင်သည်။ ▣

မည်သို့ သောပုံစံမျိုးက စုပေါင်းဆန္ဒပြခြင်းကိုဖြစ်ပေါ်စေပါသနည်း

အလုပ်သမားများ တစ်ပေါင်းတစ်စည်းတည်း ဖြစ်အောင်အတူတကွစုဝေး၍ အလုပ်ရှင်များအပေါ် ၎င်းတို့နှင့်ပက်သက်နေသောကိစ္စရပ်များ၌ရည်ညွှန်း တောင်းဆိုလိုလျှင် စုပေါင်းဆန္ဒပြခြင်းကို လုပ်ဆောင် သည်။ စုပေါင်းဆန္ဒပြခြင်းတွင် အလုပ်သမားများ လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် ပုံစံနှစ်မျိုးရှိပြီး များသောအား ဖြင့် အလုပ်ရှင်များအပေါ် လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုခု မပြုမီ နီးကပ်နေစဉ်အချိန်အတွင်း ပထမတစ်ခု ဖြစ်ပေါ် သည်။

စုပေါင်း၍ ညှိနှိုင်းခြင်း

စုပေါင်း၍ ညှိနှိုင်းခြင်းဆိုသည်မှာ အလုပ်သ မားများသည် ၎င်းတို့အကြား အဖွဲ့ငယ်တစ်ခုကို ရွေးကောက်၍ (သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ တစ်စုံတစ်ဦးကို ခေါ်ယူ၍) ၎င်းတို့ကို ကိုယ်စားပြု ကာ ၎င်းတို့စိတ်ညစ်ညူးဖွယ်ရာကိစ္စရပ်များကို အ လုပ်ရှင်များနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းစေခြင်းဖြစ်သည်။

စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့မှတစ်ဆင့် အလုပ်သ မားများသည် ၎င်းတို့ မည်သည့်အတွက် မပျော်ကြ သည်၊ အဘယ်အတွက်ကြောင့် ထိုသို့သော ပြဿ နာသည် အလုပ်ရှင်နှင့် ပက်သက်ဆက်နွယ်နေရ သည်ဆိုသော အကြောင်းပြချက်တို့ကို တင်ပြနိုင် ကြသည်။ အကယ်၍ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်းသည် အောင်မြင်သည်ဆိုပါက အလုပ်သမားများတောင်း ဆိုချက်များသည် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း သို့မဟုတ် ရာ နှုန်းပြည့်အောင်မြင်သည်ဟုဆိုနိုင်ပြီး အကယ်၍မ အောင်မြင်ပါက အလုပ်သမားများသည် ကျန်ရှိနေ သောအခြားပုံစံတစ်ခုကို ရွေးချယ်ကာ စုပေါင်းလှုပ် ရှားမှုပြုကြသည်။

စက်မှုတော်လှန်ရေး

စက်မှုတော်လှန်ရေးဆိုသည်မှာအလုပ်သမား များသည် အလုပ်ရှင်၏ အမြတ်အစွန်းကို ထိခိုက် စေရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများကို အသုံးပြုခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများ ပြုလုပ် နိုင်သောနည်းလမ်းနှစ်မျိုးရှိပြီး ၎င်းတို့အလုပ်၏ ကုန် ထုတ်လုပ်မှုပမာဏကို လျော့ချပစ်ခြင်းဖြင့်လည်း ကောင်း၊ ၎င်းတို့၏ အလုပ်ကို အားလုံးပေးပေါင်း၍ ဆိုင်းငံ့ထားခြင်းအားဖြင့်လည်းကောင်း ပြုလုပ်နိုင် သည်။

ကုန်ထုတ်လုပ်မှုပမာဏကို လျော့ပစ်ခြင်း

ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ပမာဏကို လျော့ချပစ်ခြင်း နှင့် အလုပ်ရှင်၏ အမြတ်ငွေထိခိုက်အောင်လုပ် ဆောင်နိုင်ခြင်းဟူ၍အလုပ်သမားများလုပ်ဆောင်နိုင် သော အဓိက နည်းလမ်းနှစ်မျိုးရှိသည်။ ထိရောက်မှု ရှိစေရန်အတွက် ၎င်းလှုပ်ရှားမှုများကို စုပေါင်းဆောင် ရွက်ကြရန်လုပ်အပ်သည်။ပထမနည်းလမ်းကို “လေး လေးကွေးကွေးနည်းလမ်း” ဟု ခေါ်ပြီး အလုပ် သမားများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်လုပ်သည့်နှုန်းကို အတူတကွလျော့ချလိုက်ပြီး တစ်နေ့တာ အလုပ်ပြီး စီးမှုကို လျော့နည်းလိုက်စေခြင်း ဖြစ်သည်။ ဒုတိယ နည်းလမ်းကိုမူ “ပုံစံခွက်နည်းလမ်း” ဟု ခေါ်ပြီး အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့ကို အလုပ်ရှင်များ မျှော်လင့်ထားသည့် အနည်းဆုံးလိုအပ်သည့်အလုပ် ပမာဏ သို့မဟုတ် စာချုပ်ထဲတွင် ဖော်ပြထားသည့် အလုပ်ပမာဏထက် နည်းနည်းမှ ပိုမလုပ်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ မည်သည့် အလုပ်သမားမှ ၎င်းတို့၏ တိ ကျသော တာဝန်ဝတ္တရားထက် ကျော်လွန်၍ မည် သည့်အလုပ်မျှ မလုပ်ကိုင်ပါနှင့်။ ထိုသို့သော အပြု အမူသည် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားနှင့် အလုပ်သ မားများ အမျိုးမျိုး လုပ်ကိုင်ပေးမှုတို့ကို မှီခိုနေသော၊ အလုပ်တာဝန် တစ်ခုထက် ပိုမိုခိုင်းစေချင်နေသော အ လုပ်ရှင်တို့၏ အကျင့်ပျက်မှုကို လျော့နည်းစေမည် ဖြစ်သည်။

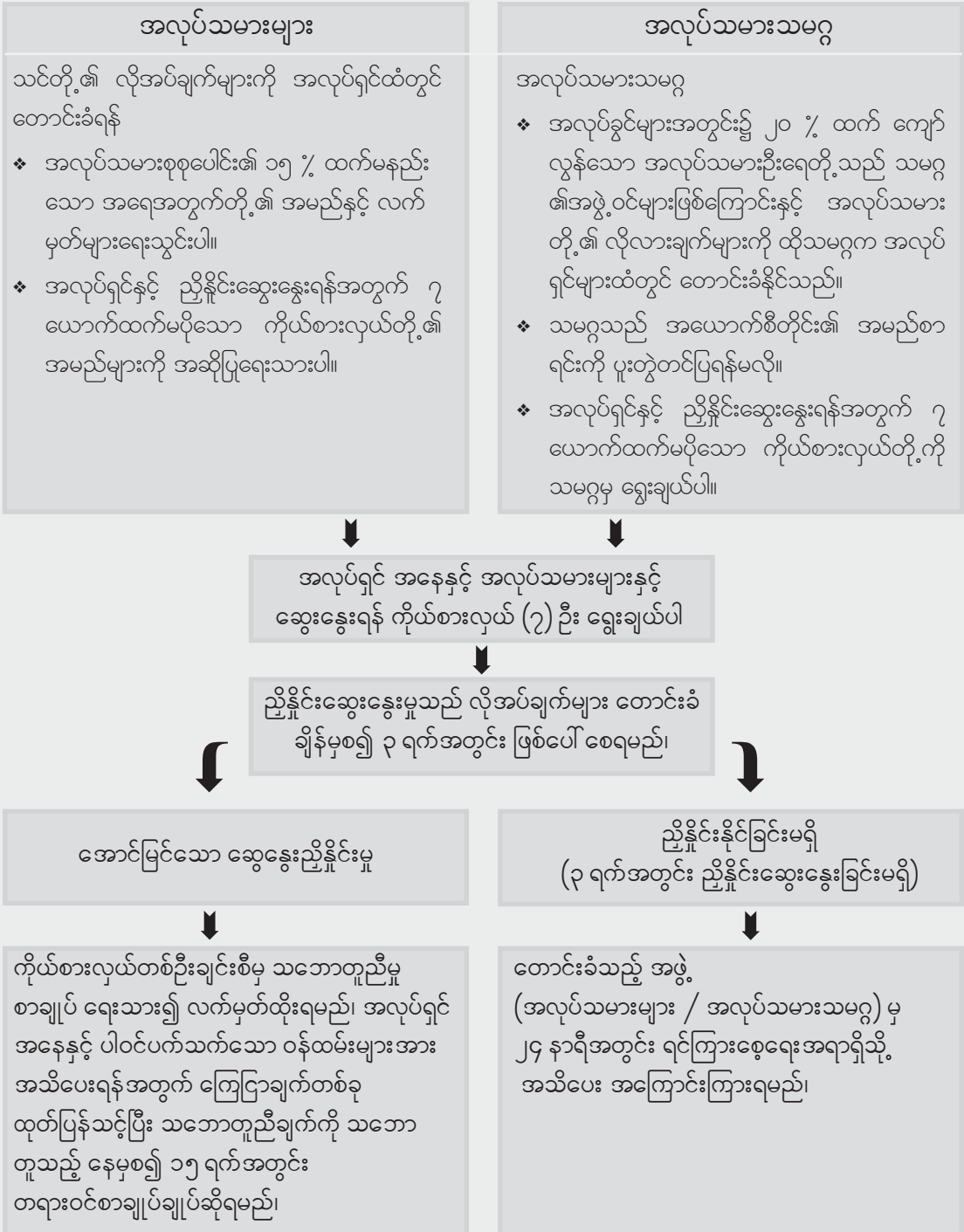
ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို ရပ်တန့်စေခြင်း

ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကိုရပ်တန့်စေခြင်းသည်စက်မှုတော်လှန်ရေးတွင် အထိရောက်ဆုံးသော လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်ပြီး အခြေခံအကျဆုံးသော နည်းလမ်းလည်းဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများ စုစည်း၍ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုရပ်တန့်ပစ်လိုက်ခြင်းအတွက် ဘုံစကားလုံးမှာ “တော်လှန်ခြင်း” ဟူ၍ပင် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများ တော်လှန်ကြသည့်အခါ ၎င်းတို့သည် ၎င်းတို့အလုပ်လုပ်ရာတွင် သုံးစွဲသည့် တန်ဆာပလာများ လွှတ်ချလိုက်ခြင်း၊ စက်ယန္တရားများ ပိတ်ပစ်လိုက်ခြင်းနှင့် အလုပ်ခွင်ကို စွန့်ခွာကာအုပ်စုဖွဲ့၍ အလုပ်ခွင်ပြင်ပတွင် စုဝေးမတ်တပ်ရပ်ခြင်း၊ နောက်ထပ် မည်သည့်အလုပ်သမားမျှ ဝင်၍မရတော့အောင် ဝင်ပေါက်ကို ပိတ်ပစ်လိုက်ခြင်းများကို ပြုလုပ်ကြသည်။ ထိုကဲ့သို့ အလုပ်သမားများ အလုပ်ခွင် ဝင်ပေါက်ကို ပိတ်၍ အုပ်စုလိုက် မတ်တပ်ရပ်ခြင်းကို “သပိတ်တားခြင်း” ဟု ခေါ်သည်။ အလုပ်သ

မားများသည် သပိတ်တားခြင်း လုပ်ဆောင်ကြမည်ဆိုပါက ၎င်းတို့ ကိုင်ဆောင်ရန် အမှတ်အသားများကို ပြုလုပ်ကြပြီး ယင်းသို့ ကိုင်ဆောင်မှုများထဲတွင် ၎င်းတို့ မည်သည့်အတွက်ကြောင့်အလုပ်လုပ်ခြင်းမှ ရပ်တန့်ရကြောင်းကို ရှင်းပြထားသောဆောင်ပုဒ်၊ စာတမ်းများ၊ ၎င်းတို့ ပြောဆိုချင်သည်ကို အလုပ်ရှင်တို့ ကြားနာစေရန် အော်ဟစ်ခြင်းများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ စိတ်မချမ်းမသာ ဖြစ်မှုတို့အပေါ်တွင် ဆူပူလှုပ်ရှားခြင်း စသည်တို့ကို ပြုလုပ်ကြသည်။ ၎င်းတို့သည် အရိုးရှင်းဆုံးနှင့် အထိရောက်ဆုံးသော စက်မှုတော်လှန်ရေးပုံစံဖြစ်ကာ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတွင် ချက်ချင်း အကျိုးသက်ရောက်မှု ရရှိစေနိုင်သော ပုံစံဖြစ်သောကြောင့်ပင်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်သည်လည်း အလုပ်သမားများနှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်းများ ပြုလုပ်ပြီး ကုန်ထုတ်လုပ်ခြင်းကို ပြန်လည်လည်ပတ်စေခြင်းကြောင့်ပင် ဖြစ်သည်။

အခြေပြဇယား (၁)

ပြောင်းလဲမှုတစ်ခုဖြစ်စေရန် (သို့) အလုပ်သမားဆက်နွယ်မှု အက်ဥပဒေ ၂၅၁၀ အရ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းအခြေအနေများတိုးတက်မှုရှိရန် တောင်းဆိုသည့်နည်းလမ်းစဉ်



အခြေပြဇယား (၂) အလုပ်သမား ပဋိပက္ခများအတွက် ရင်ကြားစေ့ရေး နည်းလမ်း

အလုပ်သမားများ / အလုပ်သမား သမဂ္ဂမှ
ရင်ကြားစေ့ရေးအရာရှိသို့
၂၄ နာရီအတွင်း အသိပေးသည်



ရင်ကြားစေ့ရေးအရာရှိက နှစ်ဖွဲ့လုံးတို့အတွက် ရင်ကြားစေ့ပေးရန် အသ-
ိပေး အကြောင်းကြားသည့်နေ့မှစ၍ ၅ ရက်အတွင်း
ပြန်လည်ချိန်းဆိုပေးမည်။



ညှိနှိုင်းပေးခြင်း

ညှိနှိုင်းနေစဉ်အချိန်အတွင်း နှစ်ဖက်လုံးမှ ဆန္ဒပြခြင်းနှင့် အလုပ်လုပ်ခွင့် ပိတ်ပင်ခြင်းကို မပြုလုပ်ရပေ။

- အကယ်၍ အလုပ်သမားများက ဆန္ဒပြမည်ဆိုပါက မည်သည့်နစ်နာကြေးမျှမရရှိပဲ ပြဿနာ ပြီးဆုံးစေနိုင်သည်။
- အကယ်၍ အလုပ်ရှင်ဖက်မှ အလုပ်သမားများအား ထိုအချိန်အတွင်း အလုပ်လုပ်ခွင့်ပိတ်ပင်ပါက ၎င်းသည် ရာဇဝတ်မှုမြောက်သော ပြစ်မှုဖြစ်သည်



အလုပ်သမားပဋိပက္ခ ကျေအေးနိုင်သည်

- သဘောတူညီချက်အား စာဖြင့်ရေးသွင်းထားသင့်သည်။
- အလုပ်ရှင်သည် အာဏာပိုင် အရာရှိထံတွင် ၁၅ ရက်အတွင်း စာချုပ်ချုပ်ဆိုရမည်။



အလုပ်သမား ပဋိပက္ခ မကျေအေးနိုင်ပါ

- ရင်ကြားစေ့ရေးအရာရှိသည် မကျေအေးသော အလုပ် သမားပဋိပက္ခအတွက် အလုပ်သမားရေးရာ ကော်မတီ သို့ အဆုံးအဖြတ်ပေးရန်တင်ပြရမည်။ (အကယ်၍ ကော် မတီ၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အလုပ်သမားအဖွဲ့များအနေနှင့် ကျေနပ်မှုမရှိပါက အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသို့ ဦးတိုက် လျှောက်ထားနိုင်သည်။ ဝန်ကြီးဌာန၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အမှုပြီးစီးစေလိမ့်မည်။ နှစ်ဦး နှစ်ဖက်လုံးဌာန၏ ထုတ်ပြန် ချက်ကို လိုက်နာကြရမည်)
- မရှိမဖြစ် လိုအပ်သော လုပ်ငန်းမျိုး၊
ဥပမာ - ကုန်ထုတ်လုပ်မှု သို့မဟုတ် လောင်စာဆီ သန့်စင်သည့်အလုပ်မျိုး၊ ရေလုပ်ငန်းများ စသည်တို့တွင် နှစ်ဖက်လုံး ဆန္ဒပြခြင်းသော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်လုပ်ခွင့် ပိတ်ပင်တားဆီးခြင်းသော်လည်းကောင်း မပြုလုပ်ရ။

အခြေပြဇယား (၃)

ဆန္ဒပြခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ခွင့် ပိတ်ပင်တားဆီးခြင်းနည်းလမ်းစဉ်

ရင်ကြားစေ့ရေး အရာရှိမှတစ်ဆင့် အလုပ်သမား ပဋိပက္ခများ မကျေအေးနိုင်သည့်အခါ



အလုပ်သမားများတွင်	အလုပ်သမားသမ္မဂတွင်	အလုပ်ရှင်များ၌
<p>ဆန္ဒပြရန် အခွင့်အရေး ရှိသည်</p> <ul style="list-style-type: none"> ● အခွင့်အရေးများအတွက် လှုပ်ရှားမှုများမပြုလုပ်မီ ၂၄ နာရီအတွင်း အလုပ်ရှင်နှင့် ရင်ကြားစေ့ရေး အရာရှိတို့ထံ ချက်ချင်းစာရေးသား၍ အသိပေးရမည်။ ● ဆန္ဒပြစဉ် သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်သို့ ဝင်ခွင့် ပိတ်ပင်စဉ်တွင်အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်ထံမှ လုပ်အားခရရှိမည် မဟုတ်ပေ။ 	<p>ဆန္ဒပြရန် အခွင့်အရေး ရှိသည်</p> <ul style="list-style-type: none"> ● အခွင့်အရေးများအတွက် လှုပ်ရှားမှုများမပြုလုပ်မီ ၂၄ နာရီအတွင်း အလုပ်ရှင်နှင့် ရင်ကြားစေ့ရေးအရာရှိတို့ထံ ချက်ချင်းစာရေးသား၍ အသိပေးရမည်။ ● ဆန္ဒပြစဉ် သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်သို့ ဝင်ခွင့်ပိတ်ပင်ထားစဉ်တွင် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်ထံမှ လုပ်အားခရရှိမည် မဟုတ်ပေ။ 	<p>အလုပ်လုပ်ခွင့် ပိတ်ပင်ခွင့်ရှိသည်</p> <ul style="list-style-type: none"> ● အလုပ်သမားများက ၎င်းတို့အခွင့်အရေးများအတွက်လှုပ်ရှားမှုများမပြုမီ ၂၄ နာရီအတွင်း အလုပ်သမားများနှင့် ရင်ကြားစေ့ရေးအရာရှိတို့ထံ ချက်ချင်းစာရေးသား၍ အသိပေးရမည်။

အစုအဖွဲ့ မဟာမိတ်များ - ပြင်ပအေဂျင်စီများ အသုံးပြုခြင်း

တပေါင်းတည်းတည်းဖြစ်အောင် အစုအဖွဲ့များစုစည်းလာခြင်းသည် တရားမျှတမှုအတွက်အဖွဲ့ဖွဲ့သည့်ခြင်းအတွက် အလွန်အရေးကြီးသည်။ သို့သော် အစုဖွဲ့ခြင်းသည် အလုပ်သမားများအကြား ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်၌ မတည်ရှိကြပေ။

အလုပ်သမားများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော လုပ်အားခရရှိရန်၊ အလုပ်လုပ်ချိန် နာရီပေါင်း၊ အလုပ်ခွင် အခြေအနေများနှင့် အကြံဉာဏ်အထောက်အပံ့များ၊ လူအများနှင့်သိရှိမှုများ ရရှိရန်အ

တွက် အလုပ်ခွင်ပြင်ပတွင် အုပ်စုဖွဲ့ခြင်းများ စသည့် အခွင့်အရေးများ တောင်းခံရန်တို့မှာ အရေးကြီးသည်။ အလုပ်သမားများမှ ပြောင်းလဲဖွဲ့စည်းနိုင်သော အုပ်စုပုံစံပေါင်းများစွာရှိပြီး အချို့မှာအလုပ်သမားများချည်း ပူးပေါင်းဖွဲ့စည်းထားသော အစုအဖွဲ့မျိုးဖြစ်ပြီး ကျန်အဖွဲ့များမှာ အထောက်အပံ့များတောင်းခံနိုင်သော အဖွဲ့များဖြစ်သည်။

အစုအဖွဲ့ မဟာမိတ်များ - ပြင်ပအကျင့်စီမံများ အသုံးပြုခြင်း

အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများ NGO များသည် အကျိုးအမြတ်အတွက် ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းများမဟုတ်ကြဘဲ သီးခြားအုပ်စုဝယ် သို့မဟုတ် ကဏ္ဍဝယ်များအတွက် ၎င်းတို့၏ အလိုရှိရာကို ကာကွယ်ပေးရန်နှင့်ထောက်ပံ့မြှင့်တင်ပေးရန် ဖွဲ့စည်းထားကြခြင်းဖြစ်သည်။

များစွာသော NGO တို့၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အသင်းအဖွဲ့များ၏ အကျိုးစီးပွားအတွက် တစ်တပ် တစ်အားဖြည့်ဆည်းပေးရန်၊ ဆင်းရဲမှု ပပျောက်ရေး ကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းများ၌ အမျိုးမျိုးသော အုပ်စုတို့ အားဖြင့် အမျိုးမျိုးသောနေရာများသို့ အလေးပေး လုပ်ဆောင်ရေး၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို ကာကွယ် ရေး၊ အခွင့်အရေးများအတွက် အင်တိုက်အားတိုက် လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ကပ်ဘေးကပ်ဒဏ်ခံခြင်းများမှ

လျော့ပါးသက်သာစေရေးဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ပင် ဖြစ် သည်။ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများအပေါ် အထူးအာရုံစိုက် လုပ်ဆောင်သော NGO အဖွဲ့များ လည်း များစွာရှိသည်။ ၎င်း အဖွဲ့အစည်းများသည် အစိုးရနှင့် အခြေခံ လူထုတို့အကြားတွင် အလုပ် သမားအခွင့်အရေးများကို ထောက်ခံအားပေးပြီး အလုပ်ရှင်များ၊ ကုမ္ပဏီကြီးများ၏ အပစ်ပယ်ခံဖြစ် သော ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အလုပ်သမားများအား နည်း အမျိုးမျိုးတို့နှင့် အထောက်အပံ့များပေးသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့်ပုံစံမတူညီသည့်မှာ NGO များသည် အလုပ်သမားများ ပူးပေါင်းပါဝင်သော အ ဖွဲ့အစည်းကို အခြေခံထားသည့် အသင်းဝင်စေသည့် အဖွဲ့မျိုးမဟုတ်ပေ။ သို့သော် အလုပ်သမား အခွင့် အရေးများနှင့် ဆန္ဒပြ လှုပ်ရှားမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းကို ထောက်ခံအားပေးသော လွတ်လပ်သည့်အဖွဲ့ အ စည်းများဖြစ်သည်။

မက် (ပ်)ဖေါင်ဒေးရှင်း

NGO ဆိုသည့် ဥပမာကိုပေးရလျှင် ထိုင်းနိုင်ငံ တွင် တည်ရှိသည့် မက်ပ် ဖေါင်ဒေးရှင်း ပင်ဖြစ်သည်။ မက်ပ်သည် မြန်မာနိုင်ငံမှ လာရောက်ကြသော ရွှေ့ ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အထောက်အပံ့ ပေးခြင်းကို လုပ်ဆောင်သည်။ မက်ပ် ဖေါင်ဒေးရှင်း သည် အလုပ်ရှင်များမှ ပစ်ပယ်ထားသော အလုပ် သမားများအား တရားဝင်ဖြစ်အောင် ထောက်ပံ့ပေး ခြင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ လုံခြုံမှုအတွက် အလုပ်ခွင် အတွင်း ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးများ ဂရုပြုမှုကိုမြှင့် တင်ပေးခြင်း၊ အလုပ်သမားများအပေါ် မတရားညှဉ်း ပမ်းမှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အကာ အကွယ်ပေးသည့် ဥပဒေများ ပိုမိုထုတ်ပြန်စေရန် အစိုးရထံ အဆိုတင်သွင်းခြင်းများနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား အင်အားစုများအတွက် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများအတွက် ရပ်တည်နိုင်စေ

ရန် ပံ့ပိုးကူညီခြင်းများကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းစဉ်များ အပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် နည်းလမ်းပေါင်းများစွာတို့တွင် မက်ပ်ဖေါင်ဒေးရှင်း က ပါဝင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ မက်ပ် ဖေါင်ဒေး ရှင်းသည်အလုပ်သမားများပါဝင်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် ပေးရန် လိုအပ်သော အဖွဲ့အစည်းမျိုး မဟုတ်သော် လည်း အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုများထဲတွင် ပါဝင်ပံ့ပိုး မှုများပြုလုပ်ပေးရန် အလုပ်သမားများ တောင်းဆိုနိုင် သည်။ မက်ပ်တွင် အလုပ်သမားများနှင့် ပက်သက်ပြီး သမိုင်းနှင့် ချီ၍ အထောက်အပံ့ပေးမှုများရှိရာ အ လုပ်သမားများအပေါ် မတရားညှဉ်းပမ်းနှိပ်စက်ခြင်း များပြုလုပ်သော အလုပ်ရှင်များကို နစ်နာကြေးပေး ဆောင်စေသည့် ကိစ္စရပ်များ၊ အလုပ်သမားအခွင့်အ ရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် အလုပ်ခွင်အတွင်း လုံခြုံမှုဆိုင် ရာကိစ္စများနှင့် သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အ



လက်များကို ဖြန့်ဝေပေးခြင်းများနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းအလုပ်သမားတို့၏ အခန်းကဏ္ဍ ကျယ်ပြန့်လာရေးအတွက် ဖြန့်ကျက်ဆောင်ရွက်ခြင်းများကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းရပ်များ ပါဝင်သည်။ နှစ်ပေါင်း ၁၄ နှစ်ကျော်တိုင်အောင် မက်ပီ အဖွဲ့သည် ရွှေ့ပြောင်း

အလုပ်သမားကိစ္စရပ်များတွင် အပြည့်အဝ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အလုပ်ခွင်များအတွင်းရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထံသို့ပါ ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ သွားရောက်ခြင်း၊ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ပူးပေါင်းကာ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများနှင့် ဥပဒေများအတွက် ကာကွယ်နိုင်ရန် အလုပ်သမားများအား လေ့ကျင့်မှုများပြုလုပ်ပေးခြင်း စသော ကိစ္စရပ်များကို လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ယခုအခါ မက်ပီတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ပက်သက်ပြီး ပြန်ကြားရေး၊ အထောက်အပံ့များပေးအပ်ခြင်းနှင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုများကို ကောင်းမွန်စွာ လုပ်ကိုင်နိုင်ကြသော စေတနာ့ဝန်ထမ်းကွန်ယက်ခိုင်မာလာပြီဖြစ်ပေသည်။

စုစည်းညီညွတ်သည့် အုပ်စုများ

စုစည်းညီညွတ်သည့် အုပ်စုများသည် လူမှုရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၌ ကွဲပြားခြားနားသည့်ပုံစံပြုလုပ်ချင်သော သူတို့စုပေါင်းဖွဲ့စည်းထားသော ဝါသနာလျောက်ဖွဲ့စည်းသည့် အဖွဲ့အစည်းများပင်ဖြစ်သည်။

၎င်းအုပ်စုများသည် ဥရောပနှင့် အမေရိကရှိ နိုင်ငံများတွင် လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၂၀ အတွင်းက စတင်ပေါ်ပေါက်လာခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

၎င်းအုပ်စုများတွင် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံသားများပါဝင်ပြီး သီးခြားကိစ္စရပ်များနှင့် လူထုအကြား သတိပြုမှု မြှင့်တင်ရန်အတွက် အတူတကွ ပူးပေါင်းကြခြင်းဖြစ်သည်။ အမျိုးမျိုးသော အကြောင်းအရာများအတွက် များစွာသော လှုံ့ဆော်ရေး အစုအဖွဲ့များရှိပြီး အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ဆိုသည်မှာ ထိုအကြောင်းအရာများထဲမှ တစ်ချက်ပင် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားအစုအဖွဲ့များသည် နိုင်ငံအသီးသီးရှိ လစ်လျူရှုထားခြင်းခံရသော အလုပ်သမားများ၏ အကြပ်အတည်းများကို အများဂရုပြုမှုရှိလာစေရန်

လှုံ့ဆော်ရေးများ ပြုလုပ်ကြပြီး အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့များ တည်ရှိနေသော နိုင်ငံများသို့ ထုတ်ကုန်များ ရောင်းချရန် ကြီးမားသော ကုမ္ပဏီကြီးများအတွက် ကုန်ပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ်ပေးနေသော အလုပ်သမားများအတွက် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများက အလုပ်သမားများ ပြုလုပ်သော ကုန်ပစ္စည်းများကို ဝယ်ယူသူများအကြား ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရမှုများကို စောင့်ကြပ်မှုများ မြှင့်တင်ခြင်း၊ အလုပ်သမားတို့၏အခြေအနေများအတွက်ကုမ္ပဏီများ၏ တာဝန်ရှိသည်များကို ဝိုင်းဝန်းဆန္ဒပြ တောင်းခံခြင်း၊ ကုမ္ပဏီများ နည်းစနစ်တကျ ရှိစေရန်အတွက် ထိန်းချုပ်မှုများ ပြုလုပ်ပေးရန် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းနိုင်ငံများ၏ အစိုးရများထံတွင် ဥပဒေပြုရေး တောင်းဆိုခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် တောင်းဆိုခြင်းများ အပေါ် အထူးဆောင်ရွက်ကြသည်။ ၎င်းအဖွဲ့များမှာ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းဟူသည့် ဥပမာပင်ဖြစ်သည်။

နိုးဆွက်အဖွဲ့ (No Sweat)

[ခက်ခဲကြမ်းတမ်းစွာ လုပ်ကိုင်နေရသော အလုပ်သမား (Sweatshop labourers) များအား ကာကွယ်ရေးအဖွဲ့]

နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားအစုအဖွဲ့ တစ်ခုကို နမူနာပေးရလျှင် ဗြိတိန်အခြေစိုက် နိုးဆွက်အဖွဲ့ပင်ဖြစ်သည်။ ထိုနိုးဆွက်အဖွဲ့အား အထည်စက်ရုံကြီးများမှ အလုပ်သမားများအပေါ် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းကို ဆန့်ကျင်ပြီး ဆူပူလှုပ်ရှားမှု ပြုလုပ်ရန် ဆန္ဒရှိသူများ သီးသန့်စုပေါင်း၍ ဖွဲ့စည်းထားခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်းအဖွဲ့သည် အလုပ်သမားများအား ခေါင်းပုံဖြတ်သော ဆိုင်များ၏ပြင်ပတွင် စုစည်း၍ ဆန္ဒပြခြင်းမျိုးပြုလုပ်၍ အလုပ်သမားများ၏ ရုန်းကန်လှုပ်ရှားရမှုများနှင့် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အလုပ်သမားများခေါင်းပုံဖြတ်ခံရပုံ စာတမ်းများ ထုတ်လုပ်ခြင်းပြုလုပ်၍ အများသိရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ကြပြီး အလုပ်သမားအဖွဲ့များအား ထောက်ပံ့ရန်အတွက် အလုပ်သမားတော်လှန်ရေးများအကြောင်းနှင့် ငွေကြေးတိုးမြှင့်ခြင်းများအကြောင်းကိုလူအများကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သိရှိစေရန် ဆောင်ရွက်သည်။ အစုအဖွဲ့များသည် အခြားနိုင်ငံများရှိ အလုပ်သမားများ၏ ရပ်တည်ရေးအတွက် မည်မျှတိုက်ရိုက် သက်ရောက်မှုရှိသည်ကို နိုးဆွက်အဖွဲ့၏ လှုပ်ရှားမှုများက သာမကပြနေပေသည်။ ရှေ့တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့် ၂၀၀၁ ခုနှစ် မက္ကဆီကိုရှိ ကုက္ကဒုံ ဆန္ဒပြပွဲအရ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးရှိ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများမှမက္ကဆီကိုရှိအလုပ်သမားများ ဆန္ဒပြပွဲအား ကူညီထောက်ခံမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်ကို တွေ့မြင်ရမည်ဖြစ်သည်။ နိုးဆွက်အဖွဲ့သည် ထိုအဖွဲ့များထဲမှ တစ်ဖွဲ့အပါအဝင် ဖြစ်သည်။ နိုးဆွက်အဖွဲ့သည် လန်ဒန်ရှိ နိုက်ခ် (Nike) ဆိုင်ကြီး အရှေ့တွင် သွားရောက်စုစည်း ဆန္ဒပြခဲ့ပြီး ဈေးဝယ်သူများကို လက်ကမ်းစာစောင်များ ဖြန့်ဝေပေးခြင်းနှင့် အဖိနှိပ်ခံနေရသော အလုပ်သမားများအား မူလနေရာသို့ ပြန်ပေး၍ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများပိုမိုကောင်းမွန်အောင် နိုက်ခ်အား တောင်းဆိုရာတွင် လူထုထံမှ တောင်းဆိုလက်မှတ်ရေးထိုးစေခြင်းများကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ထိုနိုးဆွက် အဖွဲ့သည် အဆိုပါ မက္ကဆီကို အလုပ်သမားများအား ကူညီထောက်ပံ့ပေးလျက်ရှိသော ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အဖွဲ့အစည်းများနှင့်ပါ ပူးပေါင်း၍ ၎င်းတို့၏ လှုပ်ရှားမှုများကို ဦးဆောင်ခဲ့သည်။ နောက်ဆုံး အလုပ်သမားများ အနိုင်ရရှိခဲ့ပြီးနောက် နိုးဆွက် အဖွဲ့ဝင်များသည် ဆန္ဒပြသူများထံသို့ သွားရောက်တွေ့ဆုံခဲ့ပြီး ကုက္ကဒုံ စက်ရုံမန်နေဂျာများအကြား အရေးနိမ့်ခဲ့ရမှုသည် အလုပ်သမားများ တောင်းဆိုမှု၌ အဓိကပါဝင်ကူညီခဲ့ကြသော ယင်းကဲ့သို့ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ၏ ဖိအားများကြောင့်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားများက အောင်မြင်သော တောင်းဆိုမှုတစ်ရပ် ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ပြောကြားခြင်း ခံခဲ့ရသည်။ နိုင်ငံတကာ အသင်းအဖွဲ့များမှ အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ လှုပ်ရှားမှုများအကြား အောင်မြင်မှုများ ရရှိအောင် ကူညီပေးခဲ့ကြသည်။

ဆိုရာတွင် လူထုထံမှ တောင်းဆိုလက်မှတ်ရေးထိုးစေခြင်းများကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ထိုနိုးဆွက် အဖွဲ့သည် အဆိုပါ မက္ကဆီကို အလုပ်သမားများအား ကူညီထောက်ပံ့ပေးလျက်ရှိသော ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အဖွဲ့အစည်းများနှင့်ပါ ပူးပေါင်း၍ ၎င်းတို့၏ လှုပ်ရှားမှုများကို ဦးဆောင်ခဲ့သည်။ နောက်ဆုံး အလုပ်သမားများ အနိုင်ရရှိခဲ့ပြီးနောက် နိုးဆွက် အဖွဲ့ဝင်များသည် ဆန္ဒပြသူများထံသို့ သွားရောက်တွေ့ဆုံခဲ့ပြီး ကုက္ကဒုံ စက်ရုံမန်နေဂျာများအကြား အရေးနိမ့်ခဲ့ရမှုသည် အလုပ်သမားများ တောင်းဆိုမှု၌ အဓိကပါဝင်ကူညီခဲ့ကြသော ယင်းကဲ့သို့ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ၏ ဖိအားများကြောင့်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားများက အောင်မြင်သော တောင်းဆိုမှုတစ်ရပ် ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ပြောကြားခြင်း ခံခဲ့ရသည်။ နိုင်ငံတကာ အသင်းအဖွဲ့များမှ အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ လှုပ်ရှားမှုများအကြား အောင်မြင်မှုများ ရရှိအောင် ကူညီပေးခဲ့ကြသည်။

နိုင်ငံရေးပါတီများ

အချို့သော ကိစ္စရပ်များ၌ နိုင်ငံရေးပါတီများက အလုပ်သမားများအား တရားမျှတမှုအတွက် ဖော်ဆောင်ခြင်းများ၌ အထောက်အပံ့ ပေးခြင်းအားဖြင့် ကူညီပေးတတ်ကြသည်။ နိုင်ငံရေးပါတီများသည် အလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေသများ ထုတ်ပြန်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများ အလုပ်လုပ်ခနည်းပါးမှုအပေါ် လက်ခံရရှိနိုင်သော ပမာဏသို့ တန်ဖိုးပြန်လည်သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများ လုပ်ကိုင်နိုင်သော အခြေခံကျနသည့် အလုပ်ခွင်အခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီအောင် စံချိန်သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိသည့် ကိစ္စရပ်များတွင် လည်း ရသင့်ရထိုက်သည့် လျော်ကြေးတန်ဖိုး သတ်မှတ်ပေးခြင်းများကို ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည်။ အချို့သော နိုင်ငံရေးပါတီများမှာ အလုပ်ရှင်များဖက်မှ ရပ်တည်ပေးချက် အလွန်ခိုင်မာပြီး ကုမ္ပဏီများအတွက် ဝင်ငွေပိုမိုတိုးပွားရေးအတွက် အမြတ်ငွေရရှိရေးတို့

တရားမျှတမှုအတွက် စုစည်းခြင်း

ကို ဆောင်ရွက်ပေးရန် ဆန္ဒရှိကြသည်။ အခြားသော နိုင်ငံရေးပါတီများမှာမူ အလုပ်သမားများအတွက် စာနာစိတ် ထားရှိပြီး အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ ရရှိရေး မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ကြသည်။ အလုပ်သမားများက တရားမျှတမှုအတွက် စုစည်းကြသည့်အခါမျိုးတွင် အများအားဖြင့် ၎င်းတို့သည် နိုင်ငံရေးပါတီသို့ ဆက်သွယ်ရန် ဆန္ဒရှိကြပြီး ထိုနိုင်ငံရေးပါတီသည် ၎င်းတို့အတွက် အလုပ်ရှင်များအား ဆန့်ကျင်ရာတွင် ၎င်းတို့၏ အခြေအနေကို ပိုမိုတောင့်တင်းခိုင်မာစေရန်အတွက် အထောက်အပံ့များ ငှားရမ်းပေးစွမ်းနိုင်ခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်သမားများအတွက် အထောက်အပံ့ ပေးစွမ်းနိုင်စေရန် နိုင်ငံရေးပါတီတစ်ခုခုကို မှီခိုခြင်းသည် အလုပ်သမားများအတွက် အမြဲတမ်း စိတ်ကြိုက် ရွေးချယ်မှုတစ်ရပ် အနေနှင့် ဖြစ်မနေပါ။ အကြောင်းမှာ နိုင်ငံရေးပါတီများ



သည် အလုပ်သမားတို့၏ ကိစ္စရပ်များအား စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ရာတွင် ရလဒ်အမျိုးမျိုး ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြင်းတို့ကြောင့်ဖြစ်ပြီး အများအားဖြင့် ၎င်းကိစ္စရပ်အား လူသိများသော အမြင်တစ်ရပ် အနေနှင့် လမ်းညွှန်မှု ခံကြရသည်။

အလုပ်သမားပါတီ ယူကေ

အလုပ်သမား လှုပ်ရှားမှုများတွင် အထောက်အပံ့ပေးသော နိုင်ငံရေးပါတီများထဲမှ ဥပမာ တစ်ခုမှာ အလုပ်သမားပါတီပင်ဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် ဗြိတိန်ရှိ နိုင်ငံရေးပါတီတစ်ခုဖြစ်ပြီး ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်တွင် လွှတ်တော်တွင်း အလုပ်သမားများ၏ ဆန္ဒသဘောထားများကို ကိုယ်စားပြုတောင်းခံရန်အတွက် အလုပ်သမားများမှ စုပေါင်းထူထောင်ထားသည့် လွှတ်တော်ဖိအားပေးရေး အုပ်စုအနေနှင့် စတင်ပေါ်ပေါက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂနှင့် အခြားအလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို စိတ်ပါဝင်စားသော အဖွဲ့အစည်းများက ဖွဲ့စည်းခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားသူ အများစုသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအခြေခံမှစတင်ပေါက်ဖွားလာကြသည်။ နှစ်ပေါင်းများစွာတိုင်အောင် ဗြိတိန်တွင် နိုင်ငံရေးအငြင်းအခုံ ကိစ္စရပ်များ၌ ၎င်းအဖွဲ့က အလုပ်သမားများ၏ မဲဆန္ဒဖက်မှ ဧကန်စစ်စစ် ရွေးကောက်ပွဲ၌ အနိုင်ရရှိသည်အထိ ကိုယ်စားပြုခဲ့ပြီး အစိုးရတစ်ရပ် ဖွဲ့စည်းနိုင်ခဲ့သည်အထိပင်ဖြစ်သည်။ ယနေ့ခေတ်အ

လုပ်သမားသီးသန့်ထိန်းချုပ်သော ပါတီမျိုးမရှိတော့ပဲ နယ်ပယ်အသီးသီးကို ကိုယ်စားပြုနေစေကာမူ အလုပ်သမားသမဂ္ဂသည် ငွေကြေးပိုင်းဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုများ၊ အလုပ်သမားများ၏ တောင်းဆိုချက်များဖြစ်သော ဥပဒေပြုရေး ကိစ္စရပ်များအား မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် လူထုကိုယ်စားပြု လုပ်ငန်းများကဲ့သို့သော အဓိကကျသည့် အခန်းကဏ္ဍများ၌ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။

မီဒီယာ

မီဒီယာသည် အလုပ်သမားများ တရားမျှတမှုတောင်းဆိုရာ၌ အလွန်အစွမ်းထက်သော ကိရိယာတစ်ခုအနေနှင့် ကိုင်ဆောင်နိုင်ပြီး အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအတွက် ဆန္ဒပြ တောင်းခံရာ၌ ကြီးမားသော အထောက်အပံ့မျိုးကို ပေးစွမ်းနိုင်သည်။ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်များ၏ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုကိုခံကြရသည့်အခါ မီဒီယာအဖွဲ့တို့၏ သတင်းများက ၎င်းတို့ ကြုံတွေ့နေရသည့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရမှုအကြောင်း မီးမောင်းထိုးပြသကဲ့သို့ ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ယင်းကဲ့သို့ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း အရေးကိစ္စကို ဖြစ်

ပေါ်လာစေသော အလုပ်ရှင်များနှင့် အစိုးရတို့အား လူထုအကြား နာမည်ပျက်စေနိုင်သည်။ ထိုအခါ အလုပ်ရှင်များအား အလုပ်သမားများနှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်းများ ပြုလုပ်စေနိုင်ပြီး မကြာခဏဆိုသလိုပင် အလုပ်သမားများ တောင်းဆိုသည့် အရာများကို နားထောင် လိုက်လျောပေးရန်အထိ တွန်းအားပေးနိုင်သည်။ သို့ရာတွင် မီဒီယာအလုပ်သည် အလုပ်သမားဆန္ဒပြမှုအပေါ်တွင် ကောင်းကျိုးရော ဆိုးကျိုးပါ သက်ရောက်စေနိုင်ပြီး ၎င်းသတင်းတို့အား ထုတ်ဝေသောစာစောင် အမျိုးအစားသည် မည်သူပိုင်ဆိုင်ကြောင်းနှင့် မည်သူ၏ လွှမ်းမိုးမှုရှိသော သီးခြားသတင်းစာစောင်၊ တီဗီအစီအစဉ် နှင့် အသံလွှင့်ရုံ ဖြစ်သည်ဆိုသည့် အချက်တို့ပေါ်တွင် မူတည်သည်။ အချို့ကိစ္စများတွင် မီဒီယာသည် အလုပ်သမားများ၏ သတင်းကို လိမ်လည် ဖြန့်ချိခြင်းနှင့်အလုပ်သမားဆန္ဒပြခြင်းများကို အဆိုမြင်သည့်ဖက်မှ ဖော်ပြခြင်း

များပြုလုပ်နိုင်သည်။ ထိုအခါအလုပ်သမားများထံသို့ နိုင်ငံရေး ပါတီများနှင့် အစိုးရကဲ့သို့သော ပြင်ပအကူအညီများ ရရှိမည့် အခွင့်အရေးများမှ အလှမ်းဝေးစေမည်ဖြစ်သည်။ အချို့နိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမားများသည် မိမိတို့၏ အခွင့်အရေးများနှင့် တရားမျှတမှုတို့တွင် လှုပ်ရှား ဆန္ဒပြရသည့် အကြောင်းများကို အများသိစေရန်အတွက် သတင်းစာများ၊ ရေဒီယိုနှင့် ရုပ်မြင်သံကြားလွှင့်သည့် ဌာနများကို ကိုယ်ပိုင်ရရှိရင် ကြိုးပမ်းထားကြသည်။ အကြောင်းမှာ အများစုသော ပင်မ သတင်းစာများ၊ ရေဒီယိုနှင့် ရုပ်မြင်သံကြား ဌာနများမှာ အစိုးရနှင့် စီးပွားရေး အခွင့်အလမ်း၊ အချိတ်အဆက်များစွာရှိသော လူချမ်းသာများမှ ပိုင်ဆိုင်ထားကြပြီး အလုပ်ရှင်များဖက်မှ ရပ်တည်ကာ အလုပ်သမားများအကြောင်း သတင်းများကို အဆိုမြင်ဝါဒီဖြင့် ဖော်ပြကြလေ့ရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

**ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအတွက်
ကမ္ဘာ့ရုပ်မြင်သံကြား (MWT)**

အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ပိုင်ဖြစ်သော မီဒီယာတစ်ခုကို ဥပမာပေးရလျှင် တောင်ကိုးရီးယားတွင် ထုတ်လွှင့်သည့် တီဗီအစီအစဉ်ဖြစ်သော ရွှေ့ပြောင်းသူတို့ ကမ္ဘာ့ရုပ်မြင်သံကြားပင်ဖြစ်သည်။ MWTV တီဗီအစီအစဉ်တစ်ခုလုံးသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဖြင့်သာ စုပေါင်းလည်ပတ်ခြင်းဖြစ်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် တီဗီအစီအစဉ်များကို ထုတ်လွှင့်သည်။ ၂၀၀၅ ခုနှစ်က စတင်ထူထောင်ခဲ့ပြီး လက်ရှိ အမှုဆောင် ဒါရိုက်တာမှာ မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦးဖြစ်သည့် ကိုအောင်တင်ထွန်း ဖြစ်ကာ ၎င်းအစီအစဉ်၏ အစီအစဉ် တင်ဆက်သူများမှာလည်း နိုင်ငံအသီးသီးမှ လက်မှတ်ရှိသူများနှင့် လက်မှတ်မရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများပင်ဖြစ်သည်။ MWTV ကို အပတ်စဉ် (ဘင်္ဂါလီ၊ ဗမာ၊ တရုတ်၊ အင်္ဂလိပ်၊ အင်ဒိုနီးရှား၊ မွန်ဂို၊ နီပေါ၊ ရုရှ နှင့် သက္ကလ) ဘာသာ (၉) မျိုးဖြင့် သတင်းများတင်ဆက်လျက်ရှိပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အရေးပါသော အကြောင်းအရာများ၊ မိခင်နိုင်ငံတို့မှ သတင်းများနှင့် ကိုရီးယားသတင်းများကို ပြန်လည်ရှင်းပြခြင်းများကို အဓိကထား၍ ထုတ်လွှင့်သည်။ MWT သည် အလုပ်ခွင်ပြင်ပတွင် အလုပ်သမားများ ကိုယ်တိုင်ဖွဲ့စည်းထားသည့်အဖွဲ့အစည်း ဥပမာဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့ စိတ်ပါဝင်စားသော နယ်ပယ်နှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမား အဝန်းအဝိုင်းကို ထောက်ပံ့မှုပေးရန် ပြင်ပအေဂျင်စီများထံမှ အကူအညီတောင်းခံထားခြင်းဖြစ်သည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ - အဖွဲ့အစည်း

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခြင်း

အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှာဖွေရန်အတွက် ကမ္ဘာ့အနှံ့သို့ လှည့်လည်ခရီးသွားကြသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် နိုင်ငံပေါင်းစုံမှ လာရောက်ကြပြီး နိုင်ငံပေါင်းစုံတွင်လည်း နေထိုင်ကြကာ အမြဲတမ်းအားဖြင့် ထိုကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်လျက် ရှိကြသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို မကြာခဏဆိုသလို အလုပ်ရှင်များမှ အကြောင်း အမျိုးမျိုး တို့ဖြင့် ခေါ်ယူခန့်ထားလေ့ရှိကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် တစ်ခါတစ်ရံ၌ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၌ သက်ဆိုင်ရာ အခန်းကဏ္ဍများအလိုက် အလုပ်ရှင်များ လိုအပ်သော အရည်အသွေးများရှိ နေခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပြီး တစ်ခါတစ်ရံတွင်မူ သီးခြား နယ်ပယ်များတွင် အလုပ်သမားများမရှိခြင်းကြောင့် ပင်ဖြစ်သည်။ သို့သော် တစ်ခါတစ်ရံတွင် အလုပ်ရှင်များက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ခေါ်ယူခန့်ထားခြင်းမှာ ၎င်းတို့ ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်နိုင်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားတစ်ဦးဦးက ၎င်းဘာသာစကား မတတ်သော နိုင်ငံသစ် တစ်နိုင်ငံသို့ ခရီးသွားလာသည့်အခါ အများအားဖြင့် ထိုနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အတွေ့အကြုံအတွက် မည်သည့် ဗဟုသုတ အချက်အလက်မျှမရှိပေ။ ထိုနိုင်ငံ၏ တစ်နေ့ပျမ်းမျှ လုပ်အားခ မည်မျှရမည်လဲ။ တစ်နေ့လျှင် ပျမ်းမျှ နာရီပေါင်း မည်မျှအလုပ်လုပ်ရမည်လဲ။ အလုပ်သမားအား အကာအကွယ်ပေးရန် မည်သည့်ဥပဒေ တည်ရှိသလဲ ဆိုသည်နှင့် အလုပ်သမားက အလုပ်ရှင်ထံမှ မည်သည့်အရာများ တောင်းခံနိုင်မည်လဲ စသည်တို့ ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့မှာ အလုပ်သမားတိုင်းအတွက် အရေးပါသည့် မေးခွန်းများဖြစ်ပြီး အဖြေများကို သိခြင်းသည် အလုပ်သမားတစ်ဦး ခိုင်းစေခြင်းခံရမှု၏

သော့ချက်ပင်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမားများ အခြားတစ်နိုင်ငံသို့ သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်ပြီး အထက်ပါ မေးခွန်းများ၏ အဖြေများကို မသိရှိပါက အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့အား လုပ်ခလျော့ပေးခြင်း၊ အချိန်ပိုကြေး မပေးပဲ နာရီပေါင်းများစွာ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းလိုအပ်နေသည့် အခြေအနေများကို ဖြည့်ဆည်းမပေးခြင်းများကို ပြုလုပ်နိုင်ကြသည်။ အခြားတစ်နည်းဖြင့် ပြောရလျှင် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့ အလုပ်လုပ်သည့် နိုင်ငံသစ်ရှိ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်ကောင်းကောင်း မရှိပါက အလုပ်ရှင်များက ၎င်းတို့အား ခေါင်းပုံဖြတ် ခိုင်းခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ သို့ပါသောကြောင့် အလုပ်ရှင်များက အလုပ်သမားများအပေါ် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းများ ရပ်တန့်စေရန်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကိုယ်တိုင်အစုအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခြင်းသည်အလွန်အရေးကြီးသော ကိစ္စတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။

ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အခွင့်အရေးများရှိသည်။ သို့သော် အခြားနိုင်ငံများကဲ့သို့ပင် အလုပ်သမားများ၌ ၎င်းတို့ရရှိမည့်အခွင့်အရေးအကြောင်း သတင်းအချက်အလက် မရှိသည်နှင့် မိမိကိုယ်တိုင် ခေါင်းပုံအဖြတ်ခံရရန် ရွေးချယ်မိပြီ ဖြစ်ပေသည်။ အလုပ်သမားများ အတူတကွပူးပေါင်းရပ်တည်မှုမရှိပါကလည်း မိမိကိုယ်တိုင် ခေါင်းပုံအဖြတ်ခံရရန် ရွေးချယ်မိပြီးသားပင် ဖြစ်ပေသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားများသည် အတူတကွပူးပေါင်းရပ်တည်၍ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ကိုယ်ပိုင်ကာကွယ်မှု တစ်ရပ်အနေနှင့် ဖွဲ့စည်းပြီး ၎င်းတို့ရထိုက်သော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ အကြောင်းနှင့် ၎င်းတို့အား ခေါင်းစဉ်တပ်ခြင်း ခံရသော အရာများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရမည်။

ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အနေနှင့် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းနိုင်သည့် အခွင့်အရေးရှိသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသို့ ပါဝင်ပူးပေါင်းရန် အခွင့်အရေးရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၌ရှိသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့တွင် ခေါင်းဆောင်ရာထူးကို ယူနိုင်သည့် အခွင့်အရေး သို့မဟုတ် ၎င်းတို့အကြားတွင်ကိုယ်ပိုင်အလုပ်သမားသမဂ္ဂဖွဲ့စည်းတည်ထောင်နိုင်သော အခွင့်အရေးမရှိချေ။ အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် အတူတကွပူးပေါင်းရပ်တည်ပြီး ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရမှုများကို ကာကွယ်ရန်မှာ အရေးကြီးပြီး အလုပ်သမားများ အတူတကွပူးပေါင်း ရပ်တည်ရန်အတွက် ထိရောက်သော နည်းလမ်းမှာလည်း သမဂ္ဂ တစ်ခုခုသို့ သွားရောက်ပူးပေါင်းရန်ပင်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ခွင်အတွင်းရှိ အလုပ်သမားများပူးပေါင်း၍ သမဂ္ဂတစ်ခုခုသို့ ပူးပေါင်းသည် ဆိုပါက ၎င်းတို့သည် အတူတကွ တစ်ပေါင်းတစ်စည်းတည်းရပ်တည်နိုင်မည်ဖြစ်ပြီး အခြားအလုပ်ခွင်များမှ အလုပ်သမားများနှင့်လည်း အတူတကွ ရပ်တည်နိုင်ကြမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ရှင်ကောင်း တစ်ဦးဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများအားလည်း လိမ်ညာမှု မရှိသည့် တိုင်အောင် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂသို့ ပူးပေါင်းရန် အရေးကြီးဆဲဖြစ်သည်။

အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်ရှင်တွင် အလုပ်သမားအပေါ် ခေါင်းပုံဖြတ်တတ်သည့် အစွမ်းအစ ပိုင်ဆိုင်ထားပြီး နောင်အနာဂတ်၌ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံလာရသည်ရှိသော် အတူတကွပူးပေါင်း၍ ကာကွယ်နိုင်ကြရန်အတွက်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင်အလုပ်သမားများသမဂ္ဂသို့ ပူးပေါင်းရန်မှာ အမြဲတမ်းလွယ်ကူနေသော ကိစ္စတစ်ရပ် မဟုတ်ပေ။ တစ်ခါတစ်ရံ၌ သမဂ္ဂ၏ လက်ပွား သမဂ္ဂခွဲများသည် ၎င်းအလုပ်သမားများ ဆက်သွယ်နိုင်သောနေရာမျိုးတွင် မရှိခြင်းနှင့် အခြားတစ်ဖက်၌ အဆိုးမြင် မီဒီယာတို့၏ လောင်စာတိုက်မှုကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနှင့် ဒေသခံအလုပ်သမားတို့အကြား တင်းမာမှုတစ်

ရပ်ဖြစ်ပွားနေခြင်းတို့ကြောင့် သမဂ္ဂသို့ ဆက်သွယ်ရန် အဆင်မပြေနိုင်ပေ။ ထိုသို့သော ကိစ္စမျိုးတွင် အလုပ်သမားတို့သည် မိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင် အဖွဲ့အစည်း ထူထောင်နိုင်ရန်မှာ အရေးကြီးသည်။ အလုပ်သမား ဆက်စပ်ဥပဒေဟူ၍ ရှိသော်ငြားလည်း သမဂ္ဂ၏ ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များမှာ ထိုင်းလူမျိုးများ ဖြစ်ကြလိမ့်မည်ဖြစ်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများတွင် ဖွဲ့စည်းခွင့် ရှိနေဆဲပင်ဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ၎င်းတို့ အတူတကွ ပူးပေါင်းပြီး ၎င်းတို့ ကိုယ်ပိုင် အဖွဲ့အစည်းကို ဖွဲ့စည်းနိုင်ဆဲဖြစ်သည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများမှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းရာတွင် လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ပေါ်ထွန်းလာခြင်းဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒများ ဖော်ဆောင်မှုကို ကိုယ်စားပြုရန် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အဖွဲ့များကို ဖွဲ့စည်းကြသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၊ အမျိုးမျိုးသော လူမှုရေး အခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ NGO များနှင့် အလုပ်လုပ်ခြင်းအားဖြင့် ၎င်းအဖွဲ့အစည်းများက အလုပ်ခွင်အတွင်း အလုပ်သမားများအပေါ် အလုပ်ရှင်များ၏ မတရား ညှဉ်းပမ်းမှုများအပေါ်ပြန်လည်ထိန်းချုပ်ခြင်းလုပ်ငန်းများကို ကူညီခြင်းများ ဆောင်ရွက်ပေးသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ အချင်းချင်း အတူတကွ ပူးပေါင်းရေးများ၊ နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် လာရောက်နေထိုင် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော နိုင်ငံတူများမှလာသည့် အလုပ်သမားများအကြားတွင် ဆက်ဆံရေးတစ်ရပ် တည်ဆောက်ပေးခြင်းများကိုပါ အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းများက ဆောင်ရွက်ပေးကြသည်။ ထိုသို့သော အဖွဲ့အစည်းများကြောင့် လူအများသည် ၎င်းတို့၏ ဗဟုသုတများကို ဝေမျှနိုင်ခြင်း၊ တစ်ဦးထံမှ တစ်ဦးသင်ယူခြင်း၊ အလုပ်ခွင်ထဲနှင့် အလုပ်ခွင် ပြင်ပ၌ပါ ဘဝဖြတ်သန်းမှုများတွင် တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦး ကူညီပေးမနိုင်ခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ကြပေသည်။ ▣

အလုပ်သမား စုစည်းမှုအဖွဲ့အစည်း

ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ အဖွဲ့အစည်းအတွက် ဥပမာတစ်ခုပေးရလျှင် အလုပ်သမား စုစည်းမှုအဖွဲ့အစည်း (WSA) ပင်ဖြစ်ပြီး ထိုင်းနိုင်ငံမြောက်ပိုင်း ချင်းမိုင်မြို့အခြေစိုက်ဖြစ်သည်။ ယင်း WSA အဖွဲ့သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများက ဖွဲ့စည်းထားခြင်း ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့၏ သဘောထားများအပေါ် အကာအကွယ် ပေးနိုင်ရန်အတွက်ဖြစ်သည်။ ၎င်းအဖွဲ့သည် မက်ပ် (MAP) ဖောင်ဒေးရှင်းမှ ဖွဲ့စည်းထားသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ဖလှယ်ရေး (Labour Exchanges of migrants) မှ ပေါက်ဖွားလာခြင်း ဖြစ်သည်။ WSA အဖွဲ့သည် အသင်းဝင်များထံမှ ပံ့ပိုးငွေကြေး အနည်းငယ် ရရှိပြီး အချို့သော လူမှုဖူလုံရေး ထောက်ပံ့မှုများ၊ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အခမ်းအနားများ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားစုများ၊ အလုပ်ခွင်၌ ခေါင်းပုံဖြတ်၍ ဖိနှိပ်ညှဉ်းပမ်းမှုခံစားရသော အလုပ်သမားများအား အကြံဉာဏ်နှင့် အထောက်အပံ့ပေးရေး လုပ်ငန်းများအပါအဝင် အလုပ်ရှင်များအား တရားရုံးသို့ ဆင့်ခေါ်နိုင်ရေး ကိစ္စရပ်များ၌ပါ ကူညီပေးလျက် ရှိသည်။ WSA အဖွဲ့မှာ လွန်ခဲ့သော လေးနှစ်က စတင်ပေါက်ဖွားလာခြင်းဖြစ်ပြီး များစွာသော ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများကို အထောက်အပံ့ပေးရန် အဓိက ရည်ရွယ်သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားများ အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းမည်ဆိုပါက အောင်မြင်မှု ရရှိနိုင်ကြောင်းကိုလည်း ပြသပေးသော ဥပမာကောင်း တစ်ရပ်ပင် ဖြစ်ပေသည်။



မြန်မာ့ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ဥပဒေသစ်

မြန်မာနိုင်ငံ လွှတ်တော်မှ ၂၀၁၁ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ ၁၁ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေကို ထုတ်ပြန်ကြေငြာခဲ့သည်။ ထိုဥပဒေသည် သမဂ္ဂတစ်ခုလျှင် အနည်းဆုံး လူဦးရေ ၃၀ ဖြင့် ဖွဲ့စည်းခွင့်ပြုထားပြီး အဖွဲ့ဝင်များအနေနှင့် အသင်းဝင်ခြင်း၊ နှုတ်ထွက်ခြင်းများကို ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင် ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်သာ ပြုလုပ်ခွင့်ရှိသည်။ အကယ်၍ ဆန္ဒပြပွဲတွင် သွားလာရေးပိတ်ဆို့ခြင်း၊ လုံခြုံရေးများ ဖြန့်ကျက်ထားရှိခြင်းများ ပြုလုပ်ခြင်းမခံရပါက အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများအတွက် ဆန္ဒပြပွဲများသို့ တရားဝင် သွားရောက်ဆန္ဒပြပိုင်ခွင့်ရှိပြီး ကိုယ်ပိုင်သီးခြား နေရာမျိုးတွင် ဆန္ဒပြပါက ၃ ရက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အကယ်၍ ပြည်သူပိုင်နေရာများတွင် ဆန္ဒပြမည်ဆိုပါက ၁၄ ရက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားရမည်ဖြစ်သည်။

ထိုသမဂ္ဂများသည် နိုင်ငံတော်သမ္မတမှ လမ်းညွှန်ထားသည့် အမျိုးသားမှတ်ပုံတင်ရေး မော်ကွန်း ထိန်းထံတွင် မှတ်ပုံတင်ရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းသည် မာဂျယ်ဥပဒေအရ အခြားနိုင်ငံများနှင့်တူညီသည် ဖြစ်သော်လည်း အတိုက်အခံဖြစ်သည့် မြန်မာနိုင်ငံအလုပ်သမား သမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (FTUB) အတွက်မူ ပက်သက်မှု အချို့ရှိစေသော အခြေအနေ တစ်ရပ်ကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။

ထိုဥပဒေတွင် စည်းကမ်းချက်များ ဖောက်ဖျက်ပါက အလုပ်ရှင်အပေါ် ပြင်းထန်သောပြစ်ဒဏ်ပေးမှု များပါဝင်နေပြီး “အလုပ်သမားတစ်ဦးဦးက အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုများ သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့်ကိုက်ညီသော ဆန္ဒပြပွဲများတွင် ပါဝင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများတွင် အသင်းဝင်ရောက်ခြင်းအတွက် အလုပ်ရှင်က အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းတို့ကိုပါ ဥပဒေက တားမြစ်ထားသည်။” အကယ်၍ အလုပ်ရှင်ဖက်မှ ထိုသို့သော ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ဖောက်ဖျက်မည်ဆိုပါက ငွေဒဏ်မြန်မာကျပ်ငွေ တစ်သိန်း (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၂၀) ဖြစ်စေ၊ ထောင်ဒဏ် တစ်နှစ်ကာလအထိဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ် နှင့် ထောင်ဒဏ် နှစ်ရပ်လုံး ဖြစ်စေ ပြစ်ဒဏ်ကျခံရမည်ဖြစ်သည်။

သို့ရာတွင် ဝတ္တရားအရလုပ်ဆောင်ရသည့်အရေးကိစ္စများ သို့မဟုတ် ဆန္ဒပြခြင်းကြောင့် လူထု၏ ကျန်းမာရေးနှင့် အသက်အိုးအိမ် စည်းစိမ်ကို ထိခိုက်စေသည့် ကိစ္စရပ်များ၌မူ အလုပ်သမားများ ဆန္ဒပြရန် တရားဝင် ခွင့်ပြုထားခြင်းမရှိချေ။



အစိုးရ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ (NGO) နှင့် CBO များ

NON-GOVERNMENTAL ORGANISATIONS (NGOs) AND CBOs

- 1. MAP Foundation**
63/30 Umong Soi 4 Moo 8 A.Moung
Chiangmai 50200 THAILAND
Tel/Fax: 66 53 811 202
- 2. Try Arm Workers Cooperative**
425/2 Sukumvit 115 Tambon Samrong Nua,
Amphur Muang Samutprakarn
10270 THAILAND
- 3. State Enterprise Workers Relations Confederation (SEWRC)**
44 NikomRodfai KM.11 Viphavadee Soi 11
JatuJak Bangkok 10900 THAILAND
Tel. 02-537-8973. Fax. 02-936-2450
- 4. Thai Labour Solidarity Committee (TLSC)**
503/20 Nikom Rodfai Road
Makkasan, Rajthevee, Bangkok
10400 THAILAND. Tel: 02251-3173
- 5. Foundation for Education and Development (Grassroots HREDC)**
P.O Box 13, Takuapa Office, Takuapa, Phang
Nga 82110 THAILAND. Tel: 076 486 351
- 6. Worker Solidarity Association (WSA)**
63/30 Umong Soi 4 Moo 8 Amphur Moung
Chiangmai 50200 THAILAND
Tel/Fax: 66 53 811 202
- 7. Workers Center Democratic Party for a New Society (DPNS)**
P.O. Box 107, Mae Sot Tak 63110
THAILAND. Tel: 055 546 694
- 8. Young Chi Oo Workers Association (YCOWA)** 21/21, Mae Sot -
Mae Tao Road, A. Mae Sot, Tak, 63110
THAILAND

- 9. Labour Rights Promotion Network Foundation (LPN)**
25/17-18 Mahachai Muang thong Village.
Sahakorn Road, Tambon Bang Ya Praek
Muang, SamutSakhon 74000
Tel: 0-34434-726, 08-6163-1390,
08-4121-1609
- 10. Empower Foundation**
57/60 Tivanon Road
Nonthaburi 11000 THAILAND
Tel: 02-526-8311. Fax: 02- 526-3294
- 11. Human Rights and Development Foundation (HRDF)**
111 Soi Sitthichon, Suthisarnwinichai Road
Samsen Nok, Heuy Kwang Bangkok 10320

GOVERNMENTAL ORGANISATIONS

- 1. Labour Relation Bureau**
Department of Labour Protection
and welfare Ministry of Labour
Mitrmaitree Road, Kwaeng
Dindaeng Khet Dindaeng, Bangkok
10400 THAILAND
Tel: 02 246 8393, 02 246 8993
Fax: 02 246 8393
- 2. Social Security Office**
Ministry of Labour
88/28 Moo4 Tiwanon Road
Muang, Nontaburi 11000
THAILAND. Hot Line: 1506
- 3. Department of Employment**
Ministry of Labour
Mitrmaitree Road, Kwaeng
Dindaeng Khet Dindaeng, Bangkok
10400 THAILAND
Tel: 02 247 9423, 02 248 4743
- 4. Labour Court Of Region 5**
Chotana Road Changpueng Muang
Chiang mai Thailand
Tel: 053-890742-3 Fax: 053-112007

တရားမျှတမှုအတွက် စုစည်းခြင်း

