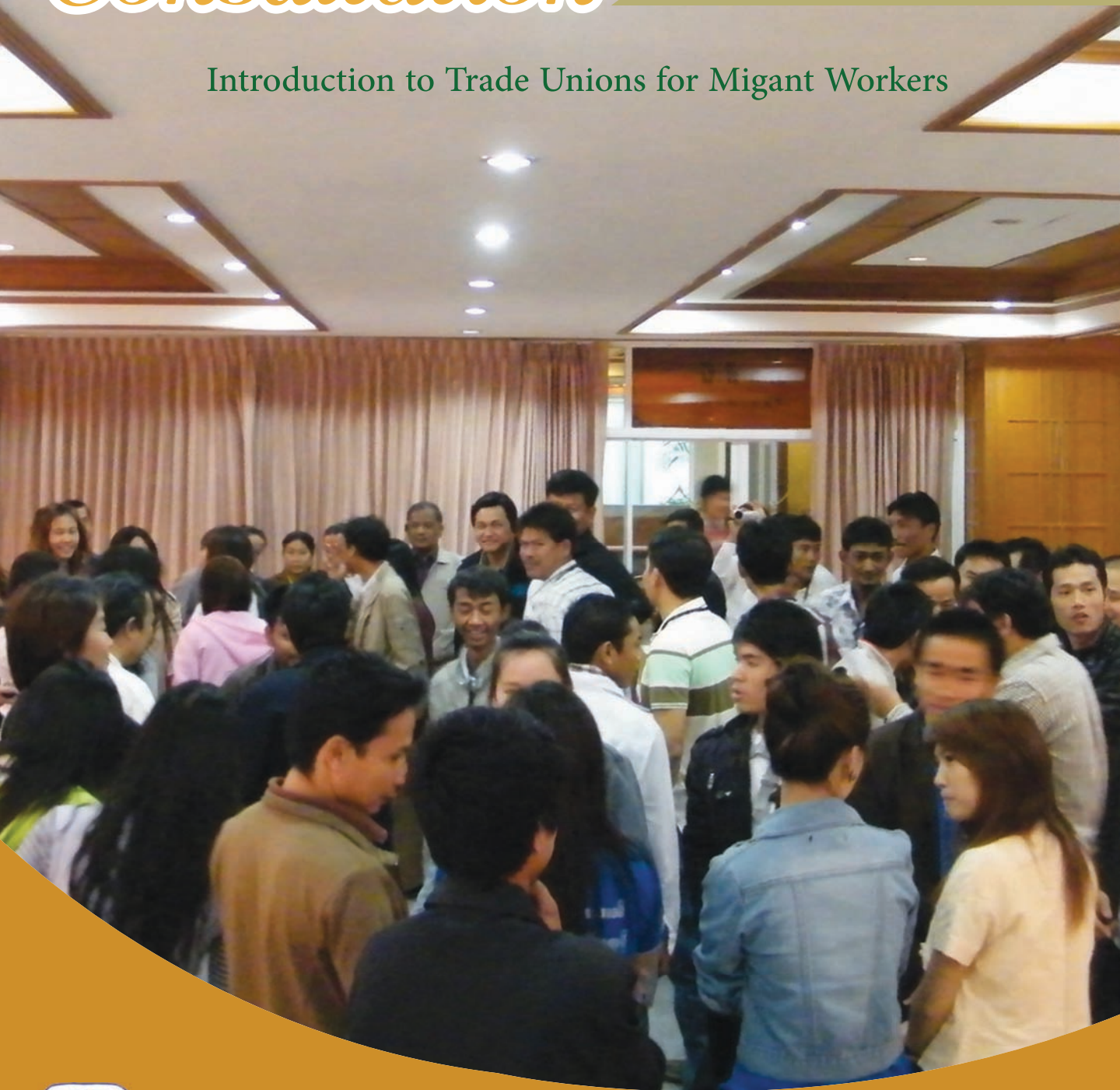


Migrants Movement Consultation

February 24th-25th 2011

Introduction to Trade Unions for Migant Workers



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

Supported By



ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများအရေး လှုပ်ရှားမှု နှီးနှောဖလှယ်ပွဲ

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ပေါ်ပေါက်လာရေးအတွက် မိတ်ဆက်ဆွေးနွေးခြင်း

နိဒါန်း

ဤရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများအရေးလှုပ်ရှားမှုနှီးနှောဖလှယ်ပွဲသည် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း ဒေသအသီးသီး၌ မြန်မာနိုင်ငံမှ လာရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ တွေ့ဆုံမှုတရပ်ဖြစ်ပြီး၊ ချင်းမိုင်မြို့၌ သက္ကရာဇ် (၂၀၁၁) ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလနှောင်းပိုင်းတွင် မက်(၆)ဖေါင်ဒေးရှင်းက ကမကထပြု စီစဉ်ကျင်းပခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ယခုနှီးနှောဖလှယ်ပွဲတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ကမ္ဘောဒီးယား၊ အိန္ဒိယ၊ မလေးရှားနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့မှ အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် တွေ့ဆုံခဲ့ကြပြီး၊ အဆိုပါ ကိုယ်စားလှယ်တို့က အလုပ်သမားထုအကျိုးအတွက် မတရားမှုများနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်မှု များအား ခုခံကာကွယ်နိုင်ရန် စုပေါင်းလှုပ်ရှားမှုများ ဖွဲ့စည်းထူထောင်ရေးတွင် ရင်ဆိုင်ခဲ့ကြရသော ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံများကို မျှဝေဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်။

နှစ်ရက်ကြာနှီးနှောဖလှယ်ပွဲအတွင်း နိုင်ငံတဝှမ်းရှိ အလုပ်သမားအစည်းအရုံးများနှင့် အသိုင်းအဝန်းအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများအား ကိုယ်စားပြုတက်ရောက်လာကြသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့်အလုပ်သမား သမဂ္ဂဝင်များက ထိုင်းနိုင်ငံအလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုနောက်ခံအခြေအနေနှင့် မိမိတို့အခွင့်အရေးများအားစည်းရုံးစုဖွဲ့ တောင်းဆိုညှိနှိုင်းမှုများအတွက် မဟာဗျူဟာများမှည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုအတွင်း နိုင်ငံရေးနှင့် အမျိုးသမီးများ၏အခန်းကဏ္ဍများ အစရှိသည်တို့အပါအဝင် သမဂ္ဂစည်းရုံးဖွဲ့စည်းထူထောင်လှုပ်ရှားမှုဆိုင်ရာကဏ္ဍ အသီးသီးနှင့် ပတ်သက်၍ သတင်းအချက်အလက်ဖလှယ်မှုများကို ပြုလုပ်ခဲ့ကြပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံရေးအခြေအနေမှာ လွန်ခဲ့သည့်ရာစုနှစ်ထက်ဝက်ကျော်အတွင်း လွတ်လပ်သည့်အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာရေးကို တလျှောက်လုံး အဟန့်အတားဖြစ်နေခဲ့ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများအရေး လှုပ်ရှားမှုနှီးနှောဖလှယ်ပွဲ၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအကြား နားလည်မှုပိုမိုမြင့်မားလာရေး၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများအတွက် အလုပ်ရှင်များနှင့်စေ့စပ်ဆွေးနွေးရာတွင်လည်းကောင်း၊ ဘဝတူအလုပ်သမားများ၏ အကျိုးအတွက် ရပ်တည်လှုပ်ရှားရာတွင်လည်းကောင်း အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် နည်းနာနိဿယများ ဖြည့်ဆည်းပေးရန်ဖြစ်သည်။ အနာဂါတ် မြန်မာနိုင်ငံလွတ်မြောက်လာသည့်အချိန်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံ၌ အလုပ်သမားထုစည်းရုံးလှုပ်ရှားမှုအပေါ် နားလည်သဘောပေါက်ထားပြီးဖြစ်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် မိမိနေရပ်သို့ ပြန်ရောက်သည့်အခါ မြန်မာနိုင်ငံအလုပ်သမားထုအကြား သွေးစည်းညီညွတ်ရေးကို တည်ဆောက်၍ လွတ်လပ်သော အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုတရပ်ကို ဖွဲ့စည်းထူထောင်ရာတွင် တတပ်တအားပါဝင်ကူညီဆောင်ရွက်နိုင်ကြပေလိမ့်မည်။

ဟောပြောဆွေးနွေးသူများ



တက်ရောက်သူများ

ဟောပြောဆွေးနွေးသူများ

ဘလားစတီဘရာမဲန်နီယမ် အလာဂူ

(ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌ၊ မလေးရှားအလုပ်သမားသမဂ္ဂကွန်ဂရက်၊ မလေးရှားနိုင်ငံ)

ဂျီထရာ ကော့ဘ်ရှဒက်

(သမဂ္ဂစည်းရုံးရေးမှူး၊ ထရိုင်းအမ်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၊ ထိုင်းနိုင်ငံ)

စဝတ်တ် ကေးဝမ်

(အတွင်းရေးမှူးချုပ်၊ နိုင်ငံပိုင်လုပ်ငန်းအလုပ်သမားအစည်းအရုံးများအဖွဲ့ချုပ်၊ ထိုင်းနိုင်ငံ)

ရှုဂျီကလာ အဲန် မာသီ

(သမဂ္ဂစည်းရုံးရေးမှူး၊ အိန္ဒိယနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမားသမဂ္ဂကွန်ဂရက်၊ အိန္ဒိယနိုင်ငံ)

ဆရေး ကင်မ်ဟဲန်း

(အတွင်းရေးမှူးချုပ်၊ လွတ်လပ်သောအလုပ်သမားသမဂ္ဂ၊ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ)

ဝိလိုင်ဝန် စေးရှား

(ဥက္ကဋ္ဌ၊ ထိုင်းအလုပ်သမားသွေးစည်းညီညွတ်ရေးကော်မတီ၊ ထိုင်းနိုင်ငံ)

တက်ရောက်သူများ

အောက်ပါအဖွဲ့အစည်းများမှ အလုပ်သမားများနှင့် ကိုယ်စားလှယ်များတက်ရောက်ခဲ့ပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံရောက် မြန်မာအသင်း

အိမ်တွင်းအလုပ်သမားများစကားပိုင်း (ချင်းမိုင်)

အလုပ်သမားဌာန (မဲဆောက်)၊ လူ့ဘောင်သစ်ဒီမိုကရက်တစ်ပါတီ

အလုပ်သမားများစကားပိုင်း (ဖန်နီ၊ ဘန်ကောက်၊ ချင်းမိုင်၊ မဲဆောက်၊ မဟာချိုင်)

ရွှေပြောင်းအလုပ်သမားများဖယ်ဒရေးရှင်း (ချင်းမိုင်)

ပညာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ဖေါင်ဒေးရှင်း (ဖန်နီ)

မက်(ပ်)ဖေါင်ဒေးရှင်း

အလုပ်သမားသွေးစည်းညီညွတ်ရေးအသင်း (ချင်းမိုင်)

အမျိုးသမီးစကားပိုင်း (ချင်းမိုင်)

HRDF (Human Rights and Development Foundation)

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ – သမိုင်းကြောင်း

“ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများအပေါ် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်းမှာ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ပြဿနာဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများသာမက ထိုင်းအလုပ်သမားများသည်လည်းခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်းကိုခံနေကြရသည်။ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်းကို ဆန့်ကျင်သည့်တိုက်ပွဲတွင် အလုပ်သမားများ စည်းလုံးညီညွတ်ကြသည်။”
စဝတ်တံ ကေးဝမ်

အလုပ်သမားသမဂ္ဂ trade union (English usage) or labour union (American usage) ဆိုသည်မှာ ပိုမိုကောင်းမွန်သောအလုပ်ခွင်အခြေအနေများ ရရှိခံစားနိုင်ရေးကဲ့သို့သော ဘုံရည်မှန်းချက်များ ထမြောက်အောင် မြင်စေရေးအလို့ငှာ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ရန် အလုပ်သမားများ အတူတကွ စုပေါင်း၍ ဖွဲ့စည်းထားသည့် အလုပ်သမားများ၏ အသင်းအပင်းအဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်။ အဖွဲ့ဝင်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော အသင်းအပင်းအဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်။ သမဂ္ဂဝင်တစ်ဦးဖြစ်လာရန်နှင့်သမဂ္ဂဝင်အဖြစ်တည်မြဲနေရန် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လစဉ်အသင်းဝင်ကြေးကို သမဂ္ဂသို့ ထည့်ဝင်ရသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂတရပ်သည် သမဂ္ဂဦးဆောင်မှုဖြင့် သမဂ္ဂဝင်များကိုယ်စား အလုပ်ရှင်နှင့် အပေးအယူအလျှော့အတင်းလုပ်မှုများ၊ အလုပ်သမားများက တင်ပြလာသည့် အကြောင်းကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်များ (သို့မဟုတ်) စီမံခန့်ခွဲသူများနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို ပြုလုပ်သည်။ အဆိုပါကိစ္စရပ်များတွင် လုပ်ခလစာများ၊ အလုပ်ချိန်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ၊ လုပ်ငန်းခွင်စည်းမျဉ်းများ၊ မကျေနပ်ချက်များတိုင်တန်းခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း အလုပ်ထုတ်ခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများ၊ ခံစားခွင့်များ၊ အလုပ်ခွင်လုံခြုံရေးများနှင့် မူဝါဒရေးရာများနှင့်ပတ်သက်၍ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများပြုလုပ်ခြင်းတို့ပါဝင်သည်။

လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၂၀၀ ကျော်က ဥရောပတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ပေါ်ပေါက်လာပြီး တကမ္ဘာလုံးသို့ ပြန့်နှံ့လာခဲ့သည်။ ယခုအခါ ကမ္ဘာ့တိုက်ကြီးတိုင်းရှိ နိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ တည်ရှိနေပြီး အဆိုပါသမဂ္ဂများအနက် အများအပြားမှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ်များနှင့် ဆက်စပ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိကြသည်။

“ကျနော်တို့ဟာ နိုင်ငံတွေမတူညီကြပေမယ့်လည်း အလုပ်သမားများဖြစ်ကြလို့ ဘဝတူတွေပါပဲ။ ရုန်းကန်တိုက်ပွဲဝင်ရတာကလည်း အတူတူပါပဲ။ ကျနော်တို့အားလုံးဟာ အစိုးရတွေနဲ့ အလုပ်ရှင်တွေရဲ့ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်မှုတွေကို ခံနေကြရပါတယ်။” စဝတ်တံ ကေးဝမ်

ကမ္ဘာတဝှမ်းလုံးတွင် မေလ (၁) ရက်နေ့အား နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားနေ့ (မေဒေနေ့) အဖြစ် အထိမ်းအမှတ်ပြုကာ ဝဲချီးကျင်းပကြပြီး ထိုနေ့ကို နိုင်ငံတော်အားလပ်ရက်အဖြစ် နိုင်ငံပေါင်း (၈၀) ကျော်တွင် သတ်မှတ်ထားကြသည်။ မေဒေနေ့သည် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအား အထိမ်းအမှတ်ပြုခြင်းဖြစ်သည်။ မေဒေနေ့ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းမှာ တနေ့အလုပ်ချိန် (၈) နာရီသတ်မှတ်ရေးအတွက် အလုပ်သမားများ၏ တောင်းဆိုတိုက်ပွဲဝင်မှုဖြင့် စတင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အဆိုပါ တောင်းဆိုချက်သည် ၁၉ ရာစုအတွင်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ဘုံရည်မှန်းချက်ဖြစ်လာခဲ့သည်။ အဆိုပါလှုပ်ရှားမှုများတွင် အမျိုးသမီးများမှာ ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် ဦးဆောင်ခဲ့ကြသည်။ အထည်အလိပ်စက်ရုံအလုပ်သမားများနှင့် အခြားအမျိုးသမီးအလုပ်သမားများအား စည်းရုံးစုစည်း၍ ၁၉၀၈၊ ၁၉၁၁ နှင့် ၁၉၁၇ ခုနှစ်များတွင် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၊ ဥရောပနှင့် ရုရှားတို့၌ ဆင်နွှဲခဲ့သော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးတောင်းဆိုမှု သပိတ်တိုက်ပွဲများက နိုင်ငံတကာအမျိုးသမီးများနေ့ပေါ်ပေါက်လာရေးကိုဖြစ်စေခဲ့သည်။

သမိုင်းတလျှောက် မေဒေးနေ့နှင့်နိုင်ငံတကာအမျိုးသမီးများနေ့များ၌ ချီတက်ဆန္ဒပြမှုများတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသော အလုပ်သမားအများအပြားမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဖြစ်ကြသည်။ ၎င်းတို့သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုများနှင့် အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုများ ပေါ်ထွန်းလာရေးအား အကူအညီအထောက်အပံ့ပြုခဲ့သော ဆိုရှယ်လစ်ရေးလှုပ်ရှားမှုများတွင်ပါဝင်ခဲ့ကြသည်။

အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာတွင် နှောင့်နှေးနေသော အချို့ပြစ်ရပ်များ (အချိန်ကာလအလိုက်)

၁၈၈၆ ခုနှစ် မေလ၊

ဟေးမားကက် အစုအပြုံလိုက် သတ်ဖြတ်မှု အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု ချီကာဂိုမြို့၌ အလုပ်ချိန်တနေ့ (၈) နာရီ သတ်မှတ်ရေးအတွက် ဆန္ဒပြတောင်းဆိုရာ ဆန္ဒပြသူများအစုအဝေးထဲသို့ ဖုံးပစ်ဖောက်ခြင်းနှင့် ရဲက သေနတ်များဖြင့် ပစ်ခတ်နှိမ်နင်းခြင်းများကြောင့် အဓိကရုဏ်းဖြစ်ပွားခဲ့ရသည်။ ဆန္ဒပြ ခေါင်းဆောင်များ အဖမ်းခံကြရပြီး အချို့မှာ သေဒဏ်အပြစ်ပေးခံကြရသည်။ မေဒေးနေ့သည် အဆိုပါဖြစ်ရပ်ကို အမှတ်တရ အထိမ်းအမှတ်ပြုခြင်း ဖြစ်ပြီး နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားနေ့ဟူ၍ ဖြစ်လာခဲ့သည်။

၁၉၁၉ ခုနှစ်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (အိုင်အယ်လ်အို) ကို ဖွဲ့စည်းထူထောင်ခဲ့သည်။ အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အလုပ်သမားရေး နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်းများ သတ်မှတ်နိုင်ရန် အထူးသီးသန့်ဆောင်ရွက်သည့် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ လက်အောက်ခံ အဖွဲ့အစည်းတရပ်ဖြစ်သည်။

၁၉၅၀ ခုနှစ်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (အိုင်အယ်လ်အို) ၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူလအခြေခံကွန်ဗင်းရှင်းနှစ်ရပ်အနက် ပထမတရပ်ဖြစ်သော ‘လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းထူထောင်ခွင့်နှင့် စည်းရုံးခွင့် အခွင့်အရေးကာကွယ်သည့် ကွန်ဗင်းရှင်း (၁၉၄၈)’ သည် ၁၉၅၀ ခုနှစ် ဇူလိုင်လတွင် စတင်အသက်ဝင်လာခဲ့သည်။ အဆိုပါ ကွန်ဗင်းရှင်းက အလုပ်သမားသမဂ္ဂများဖွဲ့စည်းထူထောင်ခွင့်ကို အာမခံထားခြင်းဖြစ်သည်။

၁၉၅၁ ခုနှစ်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (အိုင်အယ်လ်အို) ၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူလအခြေခံကွန်ဗင်းရှင်းနှစ်ရပ်အနက် ဒုတိယတရပ်ဖြစ်သော ‘စည်းရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းအပေးအယူအလျှော့အတင်းလုပ်ခွင့် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း (၁၉၄၉)’ သည် ၁၉၅၁ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ (၁၈) ရက်နေ့တွင် စတင်အသက်ဝင်လာခဲ့သည်။ အဆိုပါကွန်ဗင်းရှင်းက အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအား သမဂ္ဂဝင်များကိုကိုယ်စားပြု၍ အလုပ်ရှင်များနှင့်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခွင့်ကို အာမခံထားခြင်းဖြစ်သည်။

၂၀၀၆ ခုနှစ်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (အိုင်တီယူစီ) ကို ဖွဲ့စည်းထူထောင်ခဲ့သည်။ နိုင်ငံပေါင်း (၁၅၅) နိုင်ငံရှိ အဖွဲ့ဝင်အဖွဲ့အစည်း (၃၁၁) ဖွဲ့မှ အလုပ်သမားဦးရေ (၁၇၅) သန်းအား ကိုယ်စားပြုထားသည့် ကမ္ဘာ့အကြီးဆုံး အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍ နှင့် ပတ်သက်၍ အချို့ပြစ်ရပ်များ

၁၉၁၁ ခုနှစ်

ထရိုင်းအန်ဂယ်လ် အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် မီးလောင်မှု ဖြစ်ပွားခဲ့ရာ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုမရှိသည့် အန္တရာယ်ပြင်း အလုပ်ခွင်အခြေအနေမျိုးတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြရသော အမျိုးသမီးအလုပ်သမား (၁၄၀) ဦး အသက်ဆုံးရှုံးခဲ့ရသည်။

၁၉၁၂ ခုနှစ်

အမေရိကားရှိ လောရင့်စ် ချည်မျှင်နှင့်အထည်အလိပ်စက်ရုံ အလုပ်သမားတိုက်ပွဲဖြစ်ပွားခဲ့သည်။ ချည်မျှင်စက် အလုပ်သမား (၂၅၀၀၀) ပါဝင်သော အလုပ်သမားသပိတ်တိုက်ပွဲကို အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင်များက ဦးဆောင်ခဲ့ပြီး ရက်သတ္တပတ် (၁၀) ပတ်ကြာမြင့်ခဲ့သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အများစုပါဝင်ပြီး လူမျိုးအလိုက် ကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦးကျစီပါဝင်သည့် ကော်မတီတစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်း၍ တိုက်ပွဲကို ဦးဆောင်ခဲ့သည်။

၁၉၁၇ ခုနှစ်

ရုရှား၌ ပေါ်ပေါက်ခဲ့သော အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများဦးဆောင်သည့် ‘ပေါင်မုန့်မြေယာနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေး’ သပိတ်တိုက်ပွဲမှာ လေးရက်ကြာခဲ့ပြီး ရုရှားတော်လှန်ရေးကိုဦးတည်ခဲ့သော လှုပ်ရှားမှုကြီး၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုလည်းဖြစ်ခဲ့သည်။ တော်လှန်ရေးအပြီး အစိုးရသစ်က အမျိုးသမီးများ မဲပေးခွင့် အခွင့်အရေးကို ခွင့်ပြုခဲ့သည်။

၁၉၇၁ ခုနှစ်

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၌ အမျိုးသမီးများက အာဏာရှင် မားကို့စ်အား ဆန့်ကျင်သည့် ဆန္ဒပြပွဲများ ဆင်နွှဲခဲ့ကြသည်။

၂၀၀၃ ခုနှစ်

အီရတ်ရှိ ညီအစ်မများနှင့် သွေးစည်းညီညွတ်မှုကို ပြသသည့်အနေဖြင့် ကမ္ဘာတဝှမ်းအမျိုးသမီးများက အမေရိကန်ဦးဆောင်တိုက်ခိုက်သော အီရတ်စစ်အား ဆန့်ကျင်သည့် ဆန္ဒပြပွဲများကို ပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။

၂၀၀၆ ခုနှစ်

၁၉၅၆ ခုနှစ်တွင် ပရိတိုးရီးယားမြို့၌ အသားအရောင်ခွဲခြားမှုကာလ ဖိနှိပ်ရေးဥပဒေများကို ဆန့်ကျင်ကန့်ကွက်သည့် အမျိုးသမီးများ၏ စိတန်းလမ်းလျှောက်ပွဲအား ဂုဏ်ပြုသည့် လှုပ်ရှားမှုတစ်ရပ်ကို တောင်အာဖရိက အစိုးရက ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အာဖရိကအမျိုးသားကွန်ဂရက် (အေအန်နီစီ) နှင့် တောင်အာဖရိက အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကွန်ဂရက် (စီအိုအက်စ်အေတီယူ) တို့က လွတ်မြောက်ရေးလှုပ်ရှားမှုတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသည့် အမျိုးသမီးများအား နှစ်ပေါင်းများစွာ ချီးမြှင့်ဂုဏ်ပြုခဲ့ကြသည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ အမျိုးအစားများနှင့် ငြိမ်းချမ်းစွာ အသုံးပြုမှုများ

အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အမျိုးအစားများ

အလုပ်သမားသမဂ္ဂအမျိုးအစားများစွာရှိသည်။ ၎င်းတို့မှာ -

လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက် သမဂ္ဂများ Industrial Unions -

အလုပ်ခွင်နေရာဒေသ ကွဲပြားခြားနားသော်လည်း လုပ်ငန်းကဏ္ဍတူညီသော အလုပ်သမားများအား စည်းရုံးစုဖွဲ့ထားသည့် သမဂ္ဂမျိုးဖြစ်သည်။ ဤသမဂ္ဂသည် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းကဏ္ဍတစ်ခုရှိ အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုပြီး၊ အဆိုပါကဏ္ဍနှင့် သက်ဆိုင်ပတ်သက်သည့် အကြောင်းအရာပြဿနာများကိုသာ ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်သည်။ ဥပမာ - ချည်မျှင်နှင့်အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမားသမဂ္ဂတွင် မဲဆောက်၊ ဘန်ကောက်နှင့် ဟဒ်ယိုင်မြို့များရှိ ချည်မျှင်နှင့် အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားများက အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် ပါဝင်နိုင်ကြသည်။

လုပ်ငန်းခွင်အလိုက်သမဂ္ဂများ In-House Unions -

လုပ်ငန်းခွင်တနေရာတည်းမှ အလုပ်သမားများက စည်းရုံးစုဖွဲ့ထားသည့် သမဂ္ဂမျိုးဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်နေရာတစ်ခုစီ၌ သီးခြားသမဂ္ဂတစ်ခုရှိနိုင်သည်။ အချို့လုပ်ငန်းခွင်အလိုက်သမဂ္ဂများကို လုပ်ငန်းရှင်များက ဖွဲ့စည်းပေးထားပြီး၊ ၎င်းတို့ကသာ လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်ထားကြလေ့ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းသို့သော သမဂ္ဂများသည်အလုပ်သမားများအကျိုးထက် အလုပ်ရှင်အား အကျိုးဖြစ်စေမည့် အကြောင်းကိစ္စများကိုသာ ဦးစားပေးလေ့ရှိသည်။

အထွေထွေသမဂ္ဂများ General Unions -

မတူညီသောလုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှ အလုပ်သမားများနှင့် အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှု မတူညီသော အလုပ်သမားများအား ကိုယ်စားပြု၍ စည်းရုံးစုဖွဲ့ထားသည့် သမဂ္ဂမျိုးဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုမှ အလုပ်သမားများ အားလုံး (သို့မဟုတ်) အချို့ကိုသာ ကိုယ်စားပြုခြင်းမျိုးလည်းဖြစ်နိုင်သည်။ အလုပ်သမားများအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အကြောင်းကိစ္စမှန်သမျှကို ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်သည်။

သမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (သို့မဟုတ်) သမဂ္ဂများကွန်ဂရက် Federations or Congress of Unions -

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ နိုင်ငံတစ်ခုအဆင့် (သို့မဟုတ်) နိုင်ငံတကာအဆင့် စည်းရုံးစုဖွဲ့ထားမှုဖြစ်သည်။ သမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ်များသည် များသောအားဖြင့် ပြဿနာတစ်ခုချင်းစီအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရေးထက် နိုင်ငံတစ်ခုလုံးဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံတကာဆိုင်ရာ၌ အလုပ်သမားများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အကြောင်းကိစ္စရပ်များကို ဦးစားပေးဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားသမဂ္ဂကွန်ဂရက်သည် နိုင်ငံပေါင်း (၁၅၅) နိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားဦးရေ (၁၅၅) သန်းအား ကိုယ်စားပြုသည့် သမဂ္ဂများဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားခြင်းဖြစ်သည်။



သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း

တကမ္ဘာလုံးအတိုင်းအတာအနေဖြင့် သမဂ္ဂများ၏အဖွဲ့ဝင် အရေအတွက်မှာ ကျဆင်းလျက်ရှိသည်။ အများပြည်သူလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ သမဂ္ဂဝင်ဦးရေမှာ တိုးပွားလာခဲ့သော်လည်း၊ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ သမဂ္ဂများ၏ အဖွဲ့ဝင်ဦးရေမှာ လျော့နည်းလာသည်။ ယူကေနိုင်ငံ၌ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမားများ၏ (၁၅%) နှင့် အများပြည်သူလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမားများ၏ (၅၇%) မှာ သမဂ္ဂဝင်များဖြစ်ကြပြီး၊ တနိုင်ငံလုံးရှိ စုစုပေါင်းအလုပ်သမားများ၏ (၂၇%) သမဂ္ဂဝင်များဖြစ်သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင်မူ အလုပ်သမားများ၏ (၃%) သာ သမဂ္ဂဝင်များဖြစ်ကြသည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ အခြေခံလုပ်ငန်းဆောင်တာများ

သမဂ္ဂဝင်များအား အကျိုးခံစားရစေခြင်း -

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ နှစ်ပေါင်းများစွာတည်ရှိနေပြီး အသင်းဝင်ကြေးထည့်ဝင်သည့် သမဂ္ဂဝင်များ အများအပြားရှိနေသောနိုင်ငံများရှိ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် ပြည့်စုံလုံလောက်သော ရန်ပုံငွေများကို ပိုင်ဆိုင်ထားကြသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက အဆိုပါသမဂ္ဂရန်ပုံငွေများကို ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့ဝင်များ၏ အကျိုးအတွက် သုံးစွဲကြရမည်။ သမဂ္ဂဝင်များ၏ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သည့်အခြေအနေ၊ နာမကျန်းသည့်အခြေအနေ၊ အသက်အရွယ်အိုမင်းသည့်အခြေအနေနှင့် နာရေးကုန်ကျစရိတ်များစသည်တို့အတွက် ထောက်ပံ့ကြေးများပေးအပ်ခြင်းကို ပြုလုပ်ကြသည်။ နိုင်ငံအများအပြားတွင် အဆိုပါတာဝန်များကို နိုင်ငံတော်က ထမ်းဆောင်ကြသည်။ သို့သော် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက လုပ်ငန်းအတတ်ပညာသင်တန်းများပေးခြင်း၊ ဥပဒေရေးရာအကြံပေးခြင်းနှင့် အဖွဲ့ဝင်များကိုကိုယ်စားပြုဆောင်ရွက်ခြင်းတို့သည် သမဂ္ဂဝင်ဖြစ်ခြင်းကြောင့် ရရှိခံစားရသည့် အရေးကြီးသောအကျိုးကျေးဇူးများဖြစ်ကြသည်။ အလုပ်သမားများအား အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများနှင့် ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိစေရန်လည်း သမဂ္ဂများက ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

စုပေါင်း၍ အပေးအယူအလျှော့အတင်းပြုလုပ်ခြင်း Collective bargaining:

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ပွင့်လင်းစွာလှုပ်ရှားခွင့်ရှိပြီး အလုပ်ရှင်များ၏ အသိအမှတ်ပြုမှုရှိသည့်အခါ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများသည် အလုပ်သမားများအား ကိုယ်စားပြုကာ လုပ်ခလစာ၊ အလုပ်ချိန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ စသည်တို့နှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်များနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းနိုင်သည်။

အလုပ်သမားများ၏ စုပေါင်းအရေးယူဆောင်ရွက်မှု Industrial action:

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် အလုပ်ရှင်များ (သို့မဟုတ်) အစိုးရများက ၎င်းတို့၏ တိုင်တန်းချက်များအား အရေးတယူပြုလာစေရန်နှင့် အလုပ်ရှင်များ (သို့မဟုတ်) အစိုးရများအား ဖိအားပေးရန် စုပေါင်းအရေးယူဆောင်ရွက်မှု ပုံစံ အမျိုးမျိုးကို ကျင့်သုံးကြသည်။ ဥပမာ -

- **သပိတ်တိုက်ပွဲ၊** အလုပ်သမားများအားလုံး အလုပ်မလုပ်ပဲနေခြင်းဖြင့် စုပေါင်းအရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း မျိုးဖြစ်သည်။ သမဂ္ဂများက တောင်းဆိုချက်များအတွက် အလုပ်ရှင်များနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းများ ပြုလုပ်ပြီးနောက် အကယ်၍ မအောင်မြင်သည့်အခါမှသာ သပိတ်တိုက်ပွဲခေါ်ကြသည်။ တခါတရံ ကာလအကန့်အသတ်ဖြင့် ခေါ်သော သပိတ်များကိုလည်း ကြိုတင်ပြုလုပ်လေ့ရှိသည်။ သမဂ္ဂများသည် တနေ့တာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ သပိတ်မျိုးခေါ်၍ တတိုင်းပြည်လုံးလုပ်ငန်းများ တရက်တာရပ်တန့်စေခြင်းမျိုးကို လုပ်ဆောင်ကြသည်။ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ တောင်းဆိုချက်များအား လိုက်လျောလာသည်အထိ သပိတ်တိုက်ပွဲကို ဆက်လက်ဆင်နွှဲကြသည်။ သပိတ်တိုက်ပွဲဆင်နွှဲစဉ်ကာလအတွင်း သမဂ္ဂများသည် အခြားအလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်ရောက်ခြင်းမရှိစေရန် သပိတ်တားခြင်းများကိုလည်း လုပ်ဆောင်ကြသည်။

နိုင်ငံရေးအရလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ခြင်း Political activity:

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် မိမိတို့၏သမဂ္ဂဝင်များ (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားထုတစ်လုံး၏အကျိုးကို ရှေ့ရှုသည့် ဥပဒေရေးရာများဆိုင်ရာများစေရေးအတွက်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ ဤရည်ရွယ်ချက်အတွက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအနေဖြင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများဆောင်ရွက်ခြင်း campaigns ချဉ်းကပ်စည်းရုံးနားချမှုများ လုပ်ဆောင်ခြင်း Lobbying နှင့် ရွေးကောက်ခံကိုယ်စားလှယ်လောင်းများ နိုင်ငံရေးပါတီများအား ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုတို့ဖြင့်မျိုးစသည်တို့ ပြုလုပ်နိုင်သည်။



“ကျနော်တို့ဟာ စည်းရုံးစုစည်းဆောင်ရွက်တဲ့အခါ ရေတိုရည်မှန်းချက်များနဲ့ ရေရှည်ရည်မှန်းချက်များ နှစ်မျိုးစလုံးကို ဦးတည်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ အခြေအနေများတိုးတက်ကောင်မွန်လာစေရေးဆိုတာက ရေတိုကာလအတွက် အဓိကကျတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်ပေမယ့် ရေရှည်အတွက်ဆိုရင်တော့ ကျနော်တို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းတွေရဲ့ အခြေအနေတွေ တိုးတက်ကောင်မွန်လာစေရေးဖြစ်ပါတယ်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဖြစ်ကြတဲ့အတွက် ကျနော်တို့ဟာ လတ်တလော ရေတိုရည်မှန်းချက်များအတွက်သာ တိမ်းညွတ်တတ်ကြပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ပိုမိုကောင်းမွန်တဲ့ လူ့အဖွဲ့အစည်းတရပ်ဖြစ်ပေါ်လာရေးဟာအရေးကြီးပါတယ်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းအားလုံးဟာ တရားမျှတတဲ့လူ့ဘောင်အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ရပါမယ်။”

ဂျီထရာ ကော့တ်ဂျက်

အလုပ်သမားသမဂ္ဂသို့ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ဝင်ရောက်ပိုင်ခွင့်ကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေးကျေညာစာတမ်း၏ အပိုင်း(၄) ပုဒ်မ (၂၃) မှာ ဖော်ပြထားရှိသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားအက်ဥပဒေ (ဘီအီး ၂၅၁၈ ခုနှစ်) အခန်း (၇) အပိုဒ် (၁၀၁) တွင် ပြဌာန်းထားချက်အရ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ အမှုဆောင်ကော်မတီဝင်တစ်ဦးဖြစ်ရန် ထိုင်းနိုင်ငံသားဖြစ်ရမည်။ ဤပြဌာန်းချက်အရ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် တည်ရှိနေသော ထိုင်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂတဖွဲ့တွင် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခွင့်ရှိသော်လည်း ဦးဆောင်မှုနေရာယူခွင့်မရှိသကဲ့သို့ မိမိတို့ဖာသာ မိမိတို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂများလည်း ဖွဲ့စည်းထူထောင်ခွင့်မရှိပေ။

“အလုပ်သမားများအား စည်းရုံးစုစည်းပိုင်ခွင့်နှင့် သမဂ္ဂများဖွဲ့စည်းထူထောင်ပိုင်ခွင့်ပြုသည့် နိုင်ငံတကာ ဥပဒေပြဌာန်းချက်သည် အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးတရပ်ဖြစ်သည်။ သို့သော် (အထက်ဖော်ပြပါ) ထိုင်းဥပဒေ ပြဌာန်းချက်သည် အဆိုပါအခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာမှုမရှိပေ။”

စဝတ် ကေးဝမ်

ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် တည်ရှိနေသည့် သမဂ္ဂတခုခုတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ပါဝင်ရန် ဖြစ်နိုင်သော်လည်း အခက်အခဲအကန့်အသတ်များ ရှိနေဆဲဖြစ်သည်။ ယခု ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများအရေးလှုပ်ရှားမှုနီးနှောဖလှယ်ပွဲတွင် ထိုင်းသမဂ္ဂတခုဖြစ်သော ‘နိုင်ငံပိုင်လုပ်ငန်းအလုပ်သမားအစည်းအရုံးများအဖွဲ့ချုပ်’ State Enterprise Relations Confederation (SERC) ၏ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ စဝတ်ကေးဝမ် နှင့် ‘လျှပ်စစ်အသုံးအဆောင်ပစ္စည်း၊ မော်တော်ကားနှင့်သတ္တုလုပ်ငန်းအလုပ်သမားများသမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ်’ Confederation of Electrical Appliances, Automobile and Metal Workers (TEAM) နှင့် ထရိုင်းယမ်အထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမားများအားကိုယ်စားပြုသည့် ‘ထရိုင်းယမ်နိုင်ငံတကာထိုင်းနိုင်ငံအလုပ်သမားသမဂ္ဂ’ Triumph International Thailand Labour Union (TITLU) မှ ကိုယ်စားလှယ်များတက်ရောက်ခဲ့ကြသည်။ ယင်းသို့သော ထိုင်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂများ စုစည်း၍ ဖွဲ့စည်းထားသော ညွန့်ပေါင်းအဖွဲ့တခုဖြစ်သည့် ထိုင်းအလုပ်သမားသွေးစည်းညီညွတ်ရေးကော်မတီ Thai Labour Solidarity Committee (TLSC) ၏ ဥက္ကဋ္ဌ ဝိလိုင်ဝန်စေးရှားလည်း ယခုနီးနှောဖလှယ်ပွဲသို့ တက်ရောက်လာခဲ့သည်။ အဆိုပါအဖွဲ့များအပြင် ထိုင်းနိုင်ငံ၌ ‘ထိုင်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂကွန်ဂရက်’ Thai Trade Union Congress နှင့် ‘ထိုင်းအလုပ်သမားအမျိုးသားကွန်ဂရက်’ National Congress of Thai Labour ကဲ့သို့သော အခြားသမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ်များလည်း ရှိကြသည်။

မလေးရှားနိုင်ငံမှ မစ္စတာဘလာစူဘရာမဲန်နီယမ် အလာဂူက မလေးရှားအလုပ်သမားသမဂ္ဂကွန်ဂရက် Malaysian Trade Union Congress (MTUC) ကိုယ်စားပြု၍ နီးနှောဖလှယ်ပွဲသို့ တက်ရောက်ဆွေးနွေးခဲ့သည်။ မလေးရှားအလုပ်သမားသမဂ္ဂကွန်ဂရက်မှာ မလေးရှားနိုင်ငံတဝှမ်းမှ အလုပ်သမားငါးသိန်းကျော်ကို ကိုယ်စားပြုထားသည့်အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ အဖွဲ့ချုပ်ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့ချုပ်ဖြစ်သည်နှင့်အညီ အဖွဲ့ဝင်အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့်တွဲ၍ ဝါဏီဇပဋိပက္ခများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပြီး အလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်သော ကွဲပြားခြားနားသည့် အကြောင်းကိစ္စနယ်ပယ်များအလိုက် တာဝန်ယူသည့် ဌာနများကို ဖွဲ့စည်းထားရှိသည်။

“MTUC ၏ ဝါဏီဇွန်ဆက်ဆံရေးဌာနက လုပ်ခလစာပေးရန်ပျက်ကွက်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ အစရှိသည့် အကြောင်းကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ဥပဒေဆိုင်ရာအမှုများကိုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးပါသည်။ MTUC က လတ်တလောတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ဒေသခံအလုပ်သမားများအတွက် အနှိမ့်ဆုံးလုပ်ခသတ်မှတ်ရေးအတွက် အစိုးရအား ဖိအားပေးနေပါသည်။”

ဘလားရှားရာမဲန်နီယမ် အလာဂူ

MTUC သည် ဗြိတိန်နိုင်ငံ၊ အမေရိကန်နိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့အပါအဝင် ကမ္ဘာတဝှမ်းရှိ အလုပ်သမားသမဂ္ဂကွန်ဂရက် အဖွဲ့အစည်းများပါဝင်နေသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားသမဂ္ဂကွန်ဂရက် International Trade Union Congress (ITUC) ၏ အဖွဲ့ဝင်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည်။

“ITUC သည် နိုင်ငံတကာမူဝါဒများနှင့်ပတ်သက်၍ နှစ်စဉ်မဟာဗျူဟာဆိုင်ရာအစည်းအဝေးကိုကျင်းပပြီး လတ်တလောတွင် အိမ်တွင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ဆောင်လျက်ရှိနေသည်။”

ဘလားရှားရာမဲန်နီယမ် အလာဂူ

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက သမဂ္ဂဝင်အလုပ်သမားများအား အခြားအကျိုးခံစားခွင့်များကိုလည်း ဆောင်ကျဉ်းပေးကြသည်။ အမေရိကန်နိုင်ငံနှင့် ဗြိတိန်နိုင်ငံကဲ့သို့ သောနိုင်ငံများ၌ အင်အားကောင်းသည့် အချို့သော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် ၎င်းတို့၏ သမဂ္ဂဝင်များအား လုပ်ငန်းခွင်နှင့် မသက်ဆိုင်သည့် အခြားအကျိုးခံစားခွင့်များကိုရရှိခံစားစေသည်။ အာမခံလက်မှတ်များထုတ်ပေးခြင်း၊ အိုးအိမ်နှင့်ပတ်သက်၍ ပံ့ပိုးကူညီခြင်းနှင့် ခရီးသွားလာသည့်အခါ လျှော့စျေးရရှိစေခြင်းတို့အပြင် သမဂ္ဂဝင်တို့အနေဖြင့် လိုအပ်ချိန်တွင် ပို၍အထောက်အကူဖြစ်မည့် ကိစ္စများဖြစ်သော အခမဲ့ဥပဒေအကြံပေးခြင်း၊ ပညာရေးသင်တန်းများပေးခြင်းနှင့် ငွေကြေးအကူအညီပေးခြင်းတို့ဖြစ်သည်။

ယခုကျင်းပသည့် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများအရေးလှုပ်ရှားမှု နှီးနှောဖလှယ်ပွဲတွင် အိန္ဒိယနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂကွန်ဂရက် Indian National Trade Union Congress မှ ရရှိကလာအိန်မာသီက အိန္ဒိယနိုင်ငံ၌ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက ၎င်းတို့၏အဖွဲ့ဝင်များအား လုပ်လစာနှင့်လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေပိုမိုကောင်းမွန်လာရေးအတွက် စုပေါင်း၍စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးခြင်းအပြင် မည်သို့သောအပိုဆောင် အကူအညီများထောက်ပံ့သည့် ဥပမာများကို ရှင်းလင်းတင်ပြခဲ့ပါသည်။



“အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက လုပ်ငန်းရှင်များအတွက်လည်း အထောက်အကူဖြစ်စေသည့် လုပ်ငန်းအ တတ်ပညာသင်တန်းများအား အုပ်စုအလိုက်စီမံချက်များဖြင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ပေးကြသည်။ ဥပမာ- အမျိုးသမီးများအတွက် ၎င်းတို့ ကိုယ်ပိုင်အသေးစား ငွေစုငွေချေးအစီအစဉ်များ (သို့မဟုတ်) အချင်းချင်း အပြန်အလှန်ကူညီထောက်ပံ့ရေး အုပ်စုအလိုက်အစီအစဉ်များ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြစ်သည်။ အုပ်စုအလိုက်စီမံချက်များ စုပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းမှတစ်ဆင့် အလုပ်သမားများအကြား စည်းလုံးညီညွတ်မှုရရှိလာ စေရန် ရည်ရွယ်ခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက အလုပ်သမားများ၏ လူမှုဖူလုံရေး လုံခြုံရေးအတွက် လည်း ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုပေးခြင်းတို့ကိုလည်း လုပ်ဆောင်သည်။”

ရှုရှိကလာက အိန္ဒိယနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုအခန်းကဏ္ဍအခိုင်အမာ တည်ရှိနေသည့် အခြေအနေကို ဆက်လက်ရှင်းလင်းတင်ပြခဲ့သည်။

“အမျိုးသမီးများမှာ သမဂ္ဂများတွင် ဦးဆောင်မှုအခန်း၌ ရှိနေကြသည် ပါလီမန်၌ လွှတ်တော် အမတ် (၃၃%) မှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြပြီး၊ ၎င်းတို့အနက် အများစုမှာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုနောက်ခံ ရှိသူများဖြစ်ကြသည်။ အိန္ဒိယနိုင်ငံ၏ လက်ရှိသမတမှာ အမျိုးသမီးဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ခြံ့ရွှံ့ဆိုလျှင် နိုင်ငံ အတွင်း၌ အမျိုးသမီးများမှာ ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍများရရှိနေကြသည်။ သမဂ္ဂများ၏ အမျိုးသမီးများတွေ ဆုံဆွေးနွေးပွဲများ၌ အမျိုးသမီးများစိတ်ဓါတ်ခိုင်မာလာစေရေးနှင့် မိမိကိုယ်ကိုယ်ကြည့်မှုရှိလာစေရေးအတွက် ယင်း ကဲ့သို့ အမျိုးသမီးများခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍရရှိနေသည့် အချက်များကို ထောက်ပြညွှန်းဆိုမှုများ ပြုလုပ်ကြပါ သည်။ ရည်မှန်းချက်မှာ အမျိုးသမီးများ မြင့်တက်လာမှုက ၎င်းတို့မိသားစုများနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်လုံးကိုပါ အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမည်ဖြစ်သည်။”

ရှုရှိကလာ အဲန် မာသီ

မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအဖို့ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသို့ ဝင်ရောက်နိုင်ရေးအခြေအနေမှာမူ အခြားနိုင်ငံများရှိ အခြေအနေများနှင့် အလွန်ပင်ကွာခြားသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံသား များ၏ အခြေအနေနှင့်လည်း မတူပေ။ ထိုင်းအလုပ်သမား သွေးစည်းညီညွတ်ရေးကော်မတီမှ ဝိလိုင်ဝန် စေးရှားက တရားဝင်အလုပ်လုပ်ခွင့်လက်မှတ်များအရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ပူပန်မှုဖြစ်နေကြရသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ရင်ဆိုင်နေရသော ပြဿနာများကို ဆွေးနွေးခဲ့ပါသည်။

“အရေးကြီးသည့်အကြောင်းတရပ်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လက်မှတ်များကို အလုပ်ရှင်များ က သိမ်းထားသည့်အတွက် လွတ်လပ်စွာသွားလာခြင်း မပြုနိုင်ပဲ ဖြစ်နေကြရပြီး၊ လက်မှတ်မပါပဲ အပြင်ထွက်စဉ် ရဲ ဖမ်းသည့်အခါ ရဲကမတော်တရား ငွေညှစ်သည့် ဖြစ်ရပ်များအား မကြာခဏ ရင်ဆိုင်နေကြရသည်။ ထိုင်းအလုပ်သ မားသွေးစည်းညီညွတ်ရေးကော်မတီအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအရေးအား အလေးထားပြီး၊ ၎င်းတို့၏ သမဂ္ဂများပေါ်ပေါက်လာနိုင်ရေးအတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သည့်လှုပ်ရှားမှုကို ဆောင်ရွက်နေပါသည်။ သို့သော် တရားဝင်လက်မှတ်ရှိသည့် အလုပ်သမားများအတွက်သာ ဖြစ်နိုင်သည်။ အကယ်၍ အထောက်အထားမဲ့သူများ (လက်မှတ်မရှိသူများ) သမဂ္ဂဝင်ဖြစ်လာပြီး အလုပ်ရှင်များက သိရှိပါက ထိုအချက်ကိုထောက်၍ အာဏာပိုင်များကို တိုင်တန်းကာ ခြိမ်းခြောက် အကျပ်ကိုင်မှုများ လုပ်လာမည်ကို ကျနော်တို့ စိုးရိမ်သည့်အတွက်ကြောင့် ဖြစ်သည်။

ဝိလိုင်ဝန် စေးရှား

အထက်တွင်ဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ဥပဒေအရ သမဂ္ဂတစ်ခု အဖွဲ့ဝင် ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့သော် ခေါင်းဆောင်မှုနေရာယူခွင့်မရှိပေ။ အမှုဆောင်ကော်မတီတွင် ပါဝင်ခွင့်မရှိပေ။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ သမဂ္ဂဝင်များဖြစ်ရန် အဟန့်အတားဖြစ်နေသည့် အခြားအကြောင်းရပ်များလည်းရှိနေသည်။ တရားဝင်လက်မှတ်မရှိ၍ ပူပန်နေခြင်းက ၎င်းတို့အား သိုသိုသိပ်သိပ်နေရမည့် အခြေအနေသို့ တွန်းပို့ထားသည်။

ခရီးသွားလာရန်နှင့် အလုပ်မှခွင့်ရရန် မလွယ်ကူခြင်းကြောင့် သမဂ္ဂအစည်းအဝေးများသို့ တက်ရောက်ရန် ခက်ခဲသည်။ ထို့အပြင် ထိုင်းစကားမပြောတတ်သဖြင့် သမဂ္ဂများတွင် တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုနိုင်ပေ။ နောက်တချက်မှာ မီဒီယာများ၏ မီးလောင်ရာလေပင့်မှုကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပေါ် မကောင်းမြင်သည့် ထိုင်းအလုပ်သမားများ၏ စိတ်အခံသဘောထားကလည်း ရှိနေသေးသည်။

“ထိုင်းနိုင်ငံရှိအလုပ်ရှင်များကထိုင်းအလုပ်သမားများအားခြောက်လှန့်ရန် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ရှိနေသည့်အချက်အား အသုံးပြုကြသည်။ ထိုင်းအလုပ်သမားထုအတွင်း စိုးရိမ်ကြောက်ရွံ့မှုအခြေအနေမျိုးဖြစ်လာစေရန် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အပြစ်ပုံချ၍ ကြားခံအသုံးပြုခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုင်းသမဂ္ဂများအနေဖြင့်အဆိုပါအခြေအနေအား လက်ခံမိပါက အလုပ်သမားများအကြား သွေးခွဲမှုကို အားပေးရာရောက်ပေလိမ့်မည်။ အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုကို သွေးကွဲစေမည်ဖြစ်သည်။”

ဂျီထရော ကော့ဘ်ရှဒက်

သို့သော် ဤနှိုးနှောဖလှယ်ပွဲ၌ ဟောပြောဆွေးနွေးသူများမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသည့် ပြဿနာကိစ္စရပ်များကို သိရှိနေကြပြီး၊ အချို့အခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ရင်ဆိုင်နေရသည့် ပြဿနာများကို ကျော်လွှားနိုင်ရန် အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် အကြံပြုချက်များကိုပင် ဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့ကြသည်။

“ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အလွန်စိုးရိမ်ပူပန်နေကြရသည့်ကိစ္စရပ်များကို ထိုင်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂများကသိရှိထားပါသည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးနှင့် ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်များကိစ္စ၊ လူမှုလုံခြုံရေးကိစ္စနှင့် လူကုန်ကူးမှုပြဿနာတို့သည် ထိုင်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂများက အထူးအလေးထားသည့် ပြဿနာကိစ္စရပ်များဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါပြဿနာများကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ရင်ဆိုင်နေရဆဲဖြစ်သည်ကို ကျနော်တို့ သိရှိပါသည်။”

စဝတ်ကေးဝမ်

“ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအားမတရားသည့်လုပ်ရပ်များ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခြင်းမပြုရန် အလုပ်ရှင်များနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများတွင် ထိုင်းအလုပ်သမားသွေးစည်းညီညွတ်ရေးကော်မတီနှင့် အခြားထိုင်းသမဂ္ဂများ ပါဝင်၍ ကြိုးပမ်းနေကြပါသည်။ သမဂ္ဂများက ဥပဒေရေးရာ ဝန်ဆောင်မှုများငှားရမ်း၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အကူအညီပေးမှုများလည်း လုပ်ဆောင်နေပါသည်။ ဥပမာ - ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးတဦး အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းအမှု (သို့မဟုတ်) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ သိမ်းဆည်းခံရသည့် အမှုတို့တွင် အဆိုပါ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီး အလုပ်ပြန်ရစေရေးနှင့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ ပြန်ရရန် အလုပ်ရှင်များနှင့် ညှိနှိုင်းရေးအတွက် ရှေ့နေများ ငှားရမ်းပေးခဲ့ပါသည်။”

ဝိလိုင်ဝန် စေးရှား

“ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ထိုင်းသမဂ္ဂများ၌ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ဝင်ရောက်လာခြင်းကို လက်ခံကြိုဆိုပါသည်။ များများဝင်လေ ပို၍ကောင်းလေဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရသည့် ပြဿနာကိစ္စရပ်များကွဲပြားခြားနားသောကြောင့် လက်တွေ့၌ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ထိုင်းအလုပ်သမားများအတွက် အတူတကွပေါင်း၍ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများလုပ်ရန် အခက်အခဲရှိပါသည်။ အကောင်းဆုံးမှာ ထိုင်းသမဂ္ဂများတွင် ပါဝင်ဆက်စပ်ရန် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများက ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင်အစုအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းထူထောင်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သို့မှသာ စုပေါင်းအားကြောင့် အဆိုပါအခြေအနေသည် ၎င်းတို့အတွက် ပို၍အင်အားဖြစ်စေပေလိမ့်မည်။ ထိုကဲ့သို့သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အစုအဖွဲ့များ ပို၍အားကောင်းလာပါက ၎င်းတို့အား ထိုင်းသမဂ္ဂများတွင် လက်ခံကြိုဆိုမှုများပို၍များလာပေလိမ့်မည်။”

ဂျီထရော ကော့ဘ်ရှဒက်

မကြာခင်က ‘နိုင်ငံပိုင်လုပ်ငန်းအလုပ်သမားအစည်းအရုံးများအဖွဲ့ချုပ်’ (SERC) သည် ထိုင်းအလုပ်သမားဥပဒေများတွင်အဓိကအချက်များပြောင်းလဲပြင်ဆင်ရန် ထိုင်းအစိုးရသို့ ချဉ်းကပ်စည်းရုံးမှုများပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ထိုဥပဒေများအား အလုပ်သမားများအားလုံးအတွက် တပြေးညီ ကျင့်သုံးနိုင်စေရန်နှင့် ဥပဒေ၏ အကာအကွယ်နှင့် ရပိုင်ခွင့်များကို ထိုင်းအလုပ်သမားများနည်းတူ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများလည်း ရရှိခံစားနိုင်စေရန်ဖြစ်သည်။ ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ရန် အကြံပြုချက်များအနက် အချို့ကို စတင်တင်စားပေးခဲ့ပြီး ဘယ်အောက်ပါအတိုင်းတင်ပြခဲ့သည်။

- ၁။ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းနှင့်အညီ လစာများတိုးမြှင့်ပေးရန် - လက်ရှိတွင် ပျမ်းမျှထိုင်းလစာများမှာ လူတိုင်းအတွက် လုံလောက်ရုံမျှသာဖြစ်သည်။ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းဖြစ်သည့် လူသုံးဦးစာလုံလောက်စေမည့် နှုန်းထားသို့ တိုးမြှင့်ပေးရန်တောင်းဆိုသည်။
- ၂။ မြို့ပြရှိ အလုပ်သမားများ၏ လူမှုဘဝအခြေအနေများ မြင့်မားလာစေရန် - ဥပမာ အိုးအိမ်များ၊ ကျန်းမာရေးအစရှိသည်တို့ဖြစ်သည်။
- ၃။ အလုပ်သမားဥပဒေများ ပိုမိုကောင်းမွန်ပြည့်စုံလာစေရန် -
 - (က) အလုပ်သမားဥပဒေများက အစိုးရအလုပ်သမားများနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအလုပ်သမားများအကြား ခွဲခြားထားသည်။ ထို့ကြောင့် တူညီသည့် စံနှုန်းများ ဖြစ်စေရန် ဥပဒေများအား ပေါင်းစပ်ရန်
 - (ခ) အလုပ်သမားလုံခြုံရေးဥပဒေများ - လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံရေးအခြေအနေများပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် စံနှုန်းသတ်မှတ်ချက်များ တိုးမြှင့်ပေးရန်နှင့် အဆိုပါစံနှုန်းများကို မလိုက်နာသည့် အလုပ်ရှင်များအား အပြစ်ပေးအရေးယူရန် ပြစ်ဒဏ်များ သတ်မှတ်ထားရှိရန်။
- ၄။ ရေကြီးခြင်း၊ ငလျင်ဒဏ်ခံရခြင်းနှင့် အလုပ်ရပ်ဆိုင်းစေသည့် အခြားအနှောက်အယှက်များ ကြုံရခြင်း စသည်တို့ ကဲ့သို့သော အရေးပေါ် အခြေအနေများ ဖြစ်လာသည့်အခါ အလုပ်သမားများအတွက်လိုအပ်မည့် ရန်ပုံငွေများသို့ ထည့်ဝင်စေရေးအတွက် အလုပ်ရှင်များအား ဖိအားပေးရန်။



မိမိတို့ကိုယ်တိုင် စည်းရုံးစုစည်းခြင်း နှင့် သမဂ္ဂသို့ ဝင်ရောက်ခြင်း

“ကျနော်တို့ချည်းသက်သက်လုပ်ရန် မဖြစ်နိုင်၍ အခြားကွန်ယက်များ၊ လူထုအခြေပြုလူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အတူတကွ လက်တွဲဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။”

ဂျီထရော ကော့တ်ရှဒက်

ဤနီးနှောဖလှယ်ပွဲ၌ ဟောပြောဆွေးနွေးသူများက အလုပ်သမားများအနေဖြင့် သမဂ္ဂများသို့ဝင်ရောက်ခြင်းနှင့် ကိုယ်တိုင်စည်းရုံးစုစည်းခြင်းတို့၏ အရေးပါမှုကိုရှင်းလင်းဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်။ များသောအားဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ သွေးစည်းညီညွတ်မှုကိုအားလျော့စေရန်အလုပ်ရှင်များသည် အစိုးရများ၊ နိုင်ငံတော်ယန္တရားများနှင့် နီးကပ်စွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်တတ်ကြသည့်အချက်ကို ဟောပြောဆွေးနွေးသူများက ထောက်ပြခဲ့ကြသည်။ ဤအချက်ကြောင့်ပင် မိမိတို့၏ အခွင့်အရေးများအတွက် မိမိတို့ အတူတကွ စုပေါင်း၍ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ရေးမှာ အရေးကြီးသည်ကို လေ့လာသိရှိခဲ့ပါသည်။

“ဦးစွာလုပ်ငန်းရှင်များ၏ ပါဝါအင်အားကို နားလည်သဘောပေါက်ရမည်။ ၎င်းတို့ဖက်တွင် ဥပဒေ၊ ရဲနှင့် စစ်တပ်တို့ ရပ်ခံနေကြသည်။ ၎င်းတို့က စက်ရုံအလုပ်ရုံများလည်ပတ်မှုကို တရက်တာရပ်ဆိုင်းထားရန် (သို့မဟုတ်) အပြီးအပိုင်ပိတ်ပစ်ပြီး အခြားတနေရာသို့ ပြောင်းရွှေ့ရန် လုပ်နိုင်စွမ်းရှိကြသည်။ အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များကို ခါးပိုက်ဆောင်ထဲထည့်ထားခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများ၏ သွေးစည်းညီညွတ်မှုကို ဖြိုခွဲ၍ အလုပ်သမားများအတွင်း အကွဲကွဲအပြားပြားဖြစ်နေစေရန် လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ကို ငွေကြေးအသုံးပြု၍ လုပ်နိုင်သည်။ ”

ဂျီထရော ကော့တ်ရှဒက်

ဟောပြောဆွေးနွေးသူများ၏အမြင်မှာ အနာဂတ်တွင် ထိုင်းအလုပ်သမားများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအကြား သွေးစည်းညီညွတ်မှုမဟုတ်ဘဲ အပြေရာနိုင်မည်ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ထိုင်းအလုပ်သမားများ အတူတကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးအား ဆွေးနွေးသူများက အကြိမ်ကြိမ်ထောက်ပြခဲ့ကြသည်ကို သတိပြုမိပါသည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှု၏ အင်အားပါဝါကို တည်ဆောက်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

“နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအဆင့်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများက မိမိတို့ကိုယ်တိုင် အစုအဖွဲ့များအစည်းအရုံးများ ဖွဲ့စည်းထူထောင်ရန် လိုအပ်သည်။ ပြီးမှသာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသို့ အစုအဖွဲ့လိုက် ဝင်ရောက်ရန် လိုသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် မိမိတို့ အစုအဖွဲ့များ (သို့မဟုတ်) အဖွဲ့အမည်ကို မှတ်ပုံတင်ရေးကိစ္စအတွက် စိုးရိမ်ပူပန်ရန်မလိုအပ်ပေ။ သမဂ္ဂများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အစုအဖွဲ့များ တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ထားခြင်း ရှိမရှိကို အလေးထားမည်မဟုတ်ပေ။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကိုယ်တိုင် မိမိအရေးအတွက် ရပ်တည်လှုပ်ရှားနေပါက ထိုင်းသမဂ္ဂများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအား အကာအကွယ်ပေးနိုင်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကိုယ်တိုင် အတူတကွစုပေါင်း၍သော်လည်းကောင်း အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုများနှင့် ဆက်စပ်၍သော်လည်းကောင်း လုပ်ဆောင်မည်ဆိုပါက မိမိတို့အရေးကိစ္စများကို ဖော်ထုတ်တင်ပြနိုင်ပြီး ထောက်ခံဝန်းရံမှုများလည်း ရရှိနိုင်မှာ ဖြစ်သည်။”

စတုတ္ထကော့တ်ရှဒက်

ဤနီးနှောဖလှယ်ပွဲတွင် ပါဝင်တက်ရောက်ခဲ့ကြသူများမှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အသိုင်းအဝန်းအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများမှ ဖြစ်ကြပါသည်။ ၎င်းတို့အနက် အချို့မှာ ‘အလုပ်သမားသွေးစည်းညီညွတ်ရေးအဖွဲ့’ Workers Solidarity Association (WSA) အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ကြသည်။ နီးနှောဖလှယ်ပွဲအပြီးတွင် ယခုဆွေးနွေးပွဲ၌ မည်သည့်အကြောင်းအရာများကို လေ့လာသိရှိရသည်ကို ထိုအဖွဲ့ဝင်တဦးအား မေးမြန်းရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များက အာမခံပြောကြသော်လည်း လတ်တလောတွင် သမဂ္ဂတခုသို့ ဝင်ရောက်ရန် စိုးရိမ်ထိတ်လန့်မှု ရှိနေသေးသည်ဟု အဆိုပါအဖွဲ့ဝင်က ဖြေကြားခဲ့သည်။

“ဤပွဲတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအကြောင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍများ လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို ပိုမိုသိရှိလာရသည်။ သို့သော် လက်တွေ့တွင် မိမိတို့ WSA အဖွဲ့အနေဖြင့် ထိုင်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂတခုသို့ ဝင်ရောက်ရန် စောလွန်းနေသေးသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ယခုပွဲသို့ တက်ရောက်လာသည့် ထိုင်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များကိုယ်တိုင် ပြောဆိုချက်အရ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ထိုင်းအလုပ်သမားအချို့က လက်ခံကြိုဆိုနိုင်ကြသော်လည်း၊ လက်ခံနိုင်ခြင်းမရှိသေးသည့် ထိုင်းအလုပ်သမားများ အများအပြား ရှိနေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ လက်ငင်းကာလတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ထိုင်းအလုပ်သမားများအကြား နားလည်မှု ပိုမိုရှိလာရေးကို ကြိုးပမ်းအားထုတ်ရန်လိုအပ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် အောက်ခြေအဆင့်တွင် ထိုင်းအလုပ်သမားများနှင့်အတူ အားကစားပြိုင်ပွဲများ၊ ယဉ်ကျေးမှုဖလှယ်ရေးအစီအစဉ်များ အစရှိသည့် လှုပ်ရှားမှုများ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်။”

“အခြားတဖက်ကလည်း မိမိတို့ကိုယ်တိုင်သည်ပင်လျှင် ထိုင်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂများသို့ ဝင်ရောက်ရန် အဆင်သင့်မဖြစ်သေးပေ။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအများစုအတွက် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်စည်းရုံးစုစည်းထားသည့် အစုအဖွဲ့များ အသင်းအပင်းများဟူ၍မရှိကြပေ။ အလုပ်သမားအနည်းငယ်ကသာ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် အသင်းအပင်းများဖွဲ့စည်းထူထောင်ရန် စတင်စိတ်ကူးလာကြသည့် အခြေအနေတွင် ရှိနေသေးသည်။ အများအပြားရှိလာရန် လိုအပ်နေသေးသည်။ တဖန် ထိုသို့အသင်းအပင်းများ ဖွဲ့စည်းထူထောင်သော်လည်း အလုပ်သမားဥပဒေအရ မိမိတို့အနေဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖြစ် သတ်မှတ်ခေါ်ဆိုနိုင်ခွင့်မရှိပေ။ ထို့ကြောင့် မိမိအမြင်အရ ဦးစွာ ပထမ မိမိတို့လှုပ်ရှားမှုကို စတင်တည်ဆောက်ရန်လိုအပ်သည်။ ထိုမှတဆင့် မိမိတို့ အဖွဲ့အစည်းများကို ဖွံ့ဖြိုးလာစေရန် စတင်လုပ်ဆောင်ရဦးမည် ဖြစ်သည်။”

WSA အဖွဲ့ဝင်တဦး



အလုပ်သမား (၂၂) ဦးက သွေးစည်းညီညွတ်ရေးစိတ်ဓါတ်ဖြင့် အတူတကွပူးပေါင်း၍ ‘အလုပ်သမား သွေးစည်းညီညွတ်ရေးအဖွဲ့’ အား ၂၀၀၇ ခုနှစ် ဇူလိုင်လတွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ ထိုသို့ဖွဲ့စည်းရန် စိတ်ကူးကို မက်ပ် ဖေါင်ဒေးရှင်းက ကမကထပြုစီစဉ်ဆောင်ရွက်သည့် ‘အလုပ်သမားစကားဝိုင်းများ’ မှ ရရှိလာခြင်းဖြစ်သည်။ ရွှေ့ ပြောင်းအလုပ်သမားများ အတူတကွစုဆို၍ အတွေ့အကြုံများဖလှယ်ရန်နှင့် တဦးထံမှတဦး အပြန်အလှန်လေ့ လာသင်ယူရန် ထိုသို့သော စကားဝိုင်းများ ကျင်းပခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အတူတကွ ပူးပေါင်း၍ အသင်းအပင်း တရပ် ဖွဲ့စည်းထူထောင်ရန် စိတ်ကူးမှာ အဆိုပါ စကားဝိုင်းဆွေးနွေးပွဲများမှ ပေါ်ထွက်လာခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုသို့ ဖွဲ့စည်း ထူထောင်ပြီးနောက် တနှစ်အတွင်း အဖွဲ့ဝင်ဦးရေတစ်ရာကျော်အထိ ဖြစ်လာခဲ့သည်။

အဖွဲ့ဝင်တိုင်းက ပမာဏနည်းနည်းသာ သတ်မှတ်ထားသည့် အသင်းဝင်ကြေးကို ပေးဆောင်ကြရသည်။ အဆိုပါ အသင်းဝင်ကြေးများကို WSA ၏လှုပ်ရှားမှုများ ဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ အဖွဲ့ဝင်များ၏ ဖူလုံ ရေးခံစားခွင့်များ ထောက်ပံ့ကူညီရာတွင်လည်းကောင်း အသုံးပြုသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအသိုင်းအဝိုင်း နှင့် အတူတကွ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် WSA အနေဖြင့် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်များသို့ သွားရောက် လည်ပတ်၍ အလုပ်သမားများနှင့်တွေ့ဆုံစကားပြောခြင်း၊ WSA အကြောင်း ပြောပြခြင်း၊ ရပ်ရွာဌာနများနှင့် လုပ် ငန်းခွင်နေရာများ၌ အလုပ်သမား စကားဝိုင်းဆွေးနွေးပွဲများကျင်းပခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ ထိုသို့ သော လှုပ်ရှားမှုများမှတစ်ဆင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအနေဖြင့် အတွေ့အကြုံဖလှယ်နိုင်ကြသည်။ တဦးထံမှတဦး လေ့လာသင်ယူနိုင်ကြသည်။ ရင်းနှီးမှုများ ရရှိလာနိုင်ကြပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် အခြားသူများပါ ပါဝင်ဆင်နွှဲသည့် ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုပွဲများ၊ ပဒေသာ ကပွဲများကဲ့သို့သော အထူးပွဲလမ်းသဘင်များကိုလည်း စီစဉ်ကျင်းပခဲ့ကြသည်။ ပို၍ အရေးကြီးသည်မှာ WSA သည် သွေးစည်းညီညွတ်ရေးအခြေခံ စုစည်းမှုဖြင့်လည်းကောင်း၊ မက်ပ်ဖေါင်ဒေးရှင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြင့်လည်းကောင်း လုပ်ခလစာပေးရန် ပျက်ကွက်သော အလုပ်ရှင်များကို အလုပ်သမားခုံရုံးများတွင် တရားစွဲ၍ နစ်နာကြေးများတောင်းဆိုနိုင်ရန် အလုပ်သမားများအား အထောက်အကူများ ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့သည်။ ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့သည် မိမိတို့အခွင့်အရေးများအတွက် မိမိတို့ကိုယ်တိုင် လှုပ်ရှားရုန်းကန်ကာ ခေါင်း ပုံဖြတ်သွေးစုပ်မှုများကို ရင်ဆိုင်တိုက်ပွဲဝင်ခဲ့ကြသည်။

၂၀၀၇ ခုနှစ် စတင်ဖွဲ့စည်းချိန်စ၍ WSA သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ပို၍ထိစပ်မှုများ လုပ် ဆောင်နိုင်ခဲ့ပြီး၊ အင်အားကြီးထွားလာခဲ့သည်။ ယခုအခါ အဖွဲ့ဝင်အင်အား (၃၀၀) ကျော်ရှိနေပြီး၊ နေ့စဉ်နှင့်အမျှ အဖွဲ့ဝင်အင်အားကြီးထွားလျက်ရှိသည်။ မက်ပ်ဖေါင်ဒေးရှင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ အခြား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ညီညွတ်စွာ ဆက်စပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း ခေါင်းပုံဖြတ် သွေးစုပ်မှုများအား ဆန့်ကျင်၍ အလုပ်သမားတိုင်း၏ အခွင့်အရေးများအတွက် ရပ်တည်တိုက်ပွဲဝင်နိုင်မည့် ရွှေ့ ပြောင်းအလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုသစ်တရပ် ဖွဲ့စည်းထူထောင်ရေးကို အထောက်အကူပြုလျက် ရှိနေပါသည်။ ယခု နီး နှော့ဖလှယ်ပွဲတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂလှုပ်ရှားသူများက ထိုသို့သော လုပ်ငန်းစဉ်များအကောင်အထည်ဖော်ရေး

နည်းလမ်းများကို ပိုမိုနားလည်သဘောပေါက်စေရန် ကူညီရှင်းလင်းတင်ပြခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့က မိမိတို့အနေဖြင့် တုံ့တူညီညွတ်သည့် ဆန္ဒသဘောထားများ ထုတ်ဖော်နိုင်ရေးနှင့် အားလုံး၏ အကျိုးအတွက် အတူတကွရပ်တည်ရေးကြိုးပမ်းချက်များကို ထောက်ခံပံ့ပိုးကူညီရန် ဆန္ဒရှိကြပါသည်။

“ခင်ဗျားတို့သိထားသင့်တာက ခင်ဗျားတို့ ရင်ဆိုင်နေရသည့် ပြဿနာများကို ခင်ဗျားတို့လောက် မည်သူကမျှ မသိဖူးဆိုတာပဲဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ခင်ဗျားတို့နှင့်ပတ်သက်သည့် ပြဿနာကိစ္စရပ်များအပေါ် ခင်ဗျားတို့၏ ဆန္ဒလိုလားချက်များအား ခင်ဗျားတို့ကိုယ်တိုင် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရေးမှာ အရေးကြီးပါသည်။ ခင်ဗျားတို့၏ ဆန္ဒသဘောထားများအား ကောင်းစေရန် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများကဲ့သို့သော အခြားလူပုဂ္ဂိုလ် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ထောက်ခံပံ့ပိုးဝန်းရံမှုများ လိုအပ်ပါသည်။”

စဝတ်တံကေးဝမ်



စုပေါင်း၍ အပေးအယူအလျှော့အတင်း ပြုလုပ်ခြင်း

မဟာဗျူဟာများ

“စုပေါင်း၍ အပေးအယူအလျှော့အတင်း ပြုလုပ်ခြင်းဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများအတွက် သော့ချက်ကျသော အကြောင်းကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းကို ဆိုလိုသည်။”

ဂျီထရော ကော့ဘ်ရှုဒက်

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် အလွန်အရေးကြီးသော သွင်ပြင်လက္ခဏာတစ်ခုမှာ စုပေါင်း၍ အပေးအယူအလျှော့အတင်းပြုလုပ်ခြင်းကိစ္စရပ်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ချိန်၊ လုပ်ခလစာနှင့် မိမိတို့၏လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်များ၊ အစိုးရများနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရသည့် လုပ်ငန်းဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များအတွက် အဓိကအကျဆုံးသောအချက်မှာ ငွေကြေးအမြတ်အစွန်း ရရှိရေးဖြစ်သည်။ ငွေကြေးအမြတ်အစွန်း ပိုရအောင်လုပ်နိုင်လေ ၎င်းတို့ပို၍ ချမ်းသာလာလေ၊ ပို၍ ဓနအင်အား ဩဇာအရှိန်အဝါ ကြီးလာလေ ဖြစ်သည်။ တဖက်တွင် အစိုးရအနေဖြင့် လုပ်ငန်းရှင်များအား ငွေကြေးအမြတ် များများရစေချင်သည်။ သို့မှသာ အခွန်အကောက်များ တိုးမြှင့်ကောက်ခံနိုင်မည် ဖြစ်ပြီး အစိုးရအတွက် ဓနအင်အားတိုးပွားကာ တိုင်းပြည်ဖွံ့ဖြိုးရေးတွင် ပို၍ သုံးစွဲနိုင်ပေမည်။ သို့သော် ဆင်းရဲသားပြည်သူများ၏ အကျိုးအတွက် မဟုတ်ပေ။

အလုပ်သမားဆိုသည်မှာ အမြတ်အစွန်းအတွက် အသုံးချခံကိရိယာတစ်ခုဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများ မရှိလျှင် စက်ရုံအလုပ်ရုံများ၊ စက်ယန္တရားများ လည်ပတ်နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ ကုန်ပစ္စည်းများလည်း ထုတ်လုပ်နိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ အလုပ်သမားမပါပဲ ငွေကြေး အမြတ်အစွန်း မရနိုင်။ ဤအချက်က အလုပ်သမားများ၏ စုစည်းညီညွတ်မှုအင်အား မည်သည့်အတိုင်းအတာရှိနေသည်ကို ပြဆိုနေသည်။

အလုပ်သမားများ လုပ်အားစိုက် ထုတ်လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်အတွက် လုပ်ခပေးရန်လိုအပ်သည်။ သို့မှသာ ၎င်းတို့နှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများ စားရေး၊ ဝတ်ရေး၊ နေရေးအတွက် ဖြည့်ဆည်းနိုင်မည်ဖြစ်ကာ ၎င်းတို့၏ဘဝများ ပြည့်စုံကြွယ်ဝနိုင်ပေလိမ့်မည်။ ဤအချက်သည် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ပဋိပက္ခ စတင်မြစ်ဖျားခံသည့် အချက်ပင်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များအတွက် အမြတ်အစွန်းအများဆုံး ပမာဏ ရနိုင်ရန် အလုပ်သမားစားရိတ်ကို နည်းနိုင်သမျှအနည်းဆုံးကုန်ကျခံပြီးအလုပ်သမားများထံမှလုပ်အားကိုရနိုင်သမျှပို၍ရနိုင်အောင် ကြိုးပမ်းရသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ရှည်လျားသည့်အလုပ်ချိန်၊ အနည်းဆုံးလုပ်ခနှင့် ကုန်ကျစားရိတ်အသက်သာဆုံးလုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများဖြစ်သည်။ ထိုအခြေအနေအောက်တွင် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘဝမှာ ကြမ်းတမ်းပြီး တရားမျှတမှု မရှိပေ။ သမိုင်းတလျှောက် အလုပ်သမားများသည် အတူတကွစုပေါင်း၍ အလုပ်ရှင်များထံမှ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ခံစားခွင့်များကို တောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။

အလုပ်သမားများက စုပေါင်း၍အပေးအယူအလျှော့အတင်းပြုလုပ်ခြင်းနည်းဖြင့် ထိုကဲ့သို့သော တောင်းဆိုချက်များရရှိရေးကို ကြိုးပမ်းအားထုတ်ခဲ့ကြသည်။ ထရိုင်းအမ်း အလုပ်သမားသမဝါယမအဖွဲ့မှ ဂျီထရောကော့ဘ်ရှုဒက်နှင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ လွတ်လပ်သောအလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ ဆရေးကင်မ်ဟဲန်းတို့က အလုပ် ရှင်များနှင့်

အလုပ်ချိန်၊ လုပ်ခ၊ အလုပ်ခွင်အခြေအနေများ ပိုမိုကောင်းမွန်လာရေးအတွက် အပေးအယူ အလျှော့အတင်းပြု သည့်အခါ မိမိတို့၏ ရည်မှန်းချက်များ အထမြောက်အောင်မြင်စေရန် နည်းလမ်းများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ရှင်းလင်းတင်ပြခဲ့ကြသည်။

“ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ လိုလားချက်မှာ အလုပ်သမားများ၏ လိုလားချက်များနှင့် ဆန့်ကျင်လျက် ပဋိပက္ခဖြစ်နေသည်။ အလုပ်သမားများဖြစ်ကြသည့် အားလျော်စွာ မိမိတို့အနေဖြင့် အဆိုပါပဋိ ပက္ခကို နားလည်ရမည်။ ထိုပဋိပက္ခသဘောကို နားလည်ထားပါက မိမိတို့အနေဖြင့် ပို၍ကောင်းစွာ စေ့စပ်ညှိနှိုင်း နိုင်ပေမည်။ စုပေါင်း၍အပေးအယူအလျှော့အတင်းပြုလုပ်ရာတွင် မိမိတို့၏ တောင်းဆိုချက်များမှာ လက်တွေ့ကျရမည်။ မိမိတို့အပေးအယူလုပ်ပေးမည့် လူများ၏ စိတ်ခံစားချက်များကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်စား ရမည်။”

ဂျီထရော ကော့တ်ရှဒက်

စုပေါင်း၍အပေးအယူအလျှော့အတင်းပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်စဉ်သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကသာ ဝင်ရောက် ဆောင်ရွက်ရမည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုပင်ပေ။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည်လည်း မိမိတို့၏ အစုအဖွဲ့များ အသင်းအပင်းများမှတစ်ဆင့် ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ကိစ္စရပ်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ ဟောပြောဆွေးနွေးသူများက အလုပ်ရှင်များနှင့် စုပေါင်း၍အပေးအယူအလျှော့အတင်းပြုလုပ်ရာတွင် အရေးပါသည့် အပိုင်းများဖြစ်သောကြို တင်ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် အပေးအယူလုပ်ခြင်းများကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့ကြပါသည်။

“စုပေါင်း၍ အပေးအယူအလျှော့အတင်းပြုလုပ်ရန် ဖြစ်နေသည့်ပြဿနာများကို သိရှိနားလည်ထား ရမည်။ သို့မှသာ အလုပ်သမားများကို ကူညီရန် အစီအစဉ်များရေးဆွဲနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး၊ ပြဿနာ၏ အဖြေကိုရှာဖွေ နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရေးအတွက် သတင်းအချက်အလက်များ ကြိုးစားရှာဖွေစု ဆောင်းရမည်။ ၎င်းတို့နှင့် စကားပြောရန် ကိုယ်စားလှယ်များ စေလွှတ်ရမည်။”

ဆရေးကင်မ်ဟဲန်း

ဂျီထရော ကော့တ်ရှဒက် - “စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသည့်အခါ မိမိတို့၏ ရည်မှန်းချက်မှာ တိတိကျကျ ရှင်းရှင်း လင်းလင်း ဖြစ်နေရန်လိုသည်။ စုပေါင်းအဖြေရှာရေးအတွက် အခြားသူများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန် လိုအပ်သည်။ ကြိုတင်ပြင်ဆင်သည့်အခါ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရမည့် ကိစ္စရပ်များကို စာရင်းပြုစုထားရမည်။ အလုပ်သမားများ ရလိုသည့် အနိမ့်ဆုံးရလဒ်ကို ကြိုတင်စိတ်ကူးထားရမည်။ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းနေစဉ်အတွင်း အလုပ်ရှင်များအပေါ် ဖိအားများ အ ဆက်မပြတ်စေရန် အရံအဆိုပြုချက်များ ရှိထားရန် အရေးကြီးသည်။”

“စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသည့်အခါ တဦးတည်းဆောင်ရွက်သည်ထက် အဖွဲ့ဖြင့် တာဝန်ခွဲလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်။ ၎င်းအဖွဲ့တွင် ပါဝင်သူတိုင်းအတွက် သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ယူမှု အခန်းကဏ္ဍရှိသင့်သည်။ အချက်အလက်ရှာဖွေခြင်း၊ မှတ်စုလိုက်ခြင်း၊ စကားပြောခြင်း အစရှိသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များ အသီးသီးခွဲဝေသတ်မှတ်ထားရမည်။ အဆိုပါအဖွဲ့အနေဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်ခွင့် ရှိရန်လိုသည်။ သို့သော် အလုပ်သမားများ၏ လိုလားချက်များအတိုင်း ဖြစ်စေရန် အလုပ်သမားများနှင့် အမြဲတမ်း ပြန်လည်စစ်ဆေးကြည့်ရမည်။”

“အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များသည် အဆင့်နေရာတိုင်းတွင် ဆက်သွယ်ပြောဆိုနိုင်စွမ်းရှိရန် လိုအပ်ပြီး ဥပဒေနှင့် နိုင်ငံရေးကို သိရှိနားလည်သူများဖြစ်ရမည်။ စကားပြောရန် မကြောက်သူများ ဖြစ်ရမည်။ အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်တဦးသည် လွတ်လပ်ပြီး၊ အကဲဖြတ်ချိန်ဆ ရာတွင် တွေ့ဝေမှုမရှိစေရန် အကျိုးစီးပွားချင်း ပဋိပက္ခဖြစ်မှု မရှိစေရ။ အလုပ်ရှင်များက အခွင့်ကောင်းယူနိုင်မည့် အားနည်းချက်မျိုး သို့မဟုတ် လူသိမခံရသည့်ကိစ္စရပ်များ ကင်းရှင်းသူဖြစ်ရမည်။ ”

ထို့ကြောင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရေးအတွက်ပြင်ဆင်ရာတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့ထဲမှ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းကို ဦးဆောင်ရန်သင့်တော်သူ ရွေးချယ်နိုင်ရေးမှာ အရေးကြီးသည့်အပြင် တာဝန်ယူမည့်ခေါင်းဆောင်များက တဖွဲ့လုံးကို တိုက်ရိုက်တာဝန်ခံရေးမှာလည်း အရေးကြီးသည်ဟု ဟောပြောဆွေးနွေးသူများက ဆိုသည်။

စုပေါင်း၍ အပေးအယူအလျှော့အတင်းပြုလုပ်သည့်အခါ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့်အချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။

- ၁။ ပြဿနာများကို သိရှိနားလည်ရန် အလုပ်သမားများနှင့် စကားပြောဆိုရမည်။ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ကို ရေးဆွဲရမည်။
- ၂။ သက်ဆိုင်သည့် အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများ စုဆောင်းရမည်။
 - (က) အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားတို့ တရားဝင်လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် စာချုပ်များ သဘောတူညီချက်များကို စုဆောင်းရမည်။
 - (ခ) စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် သက်ဆိုင်သည့် စာရွက်စာတမ်းများ စုဆောင်းထားခြင်း (အလုပ်သမားဥပဒေများ၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေစာအုပ် အစရှိသည်တို့ဖြစ်သည်)
- ၃။ တိကျရှင်းလင်းပြီး လက်တွေ့ကျသည့် ရည်မှန်းချက်များ၊ အမြင့်ဆုံးဦးတည်ချက်၊ အနှိမ့်ဆုံးရလဒ်များနှင့် အရံအဆိုပြုချက်များ သတ်မှတ်ထားရှိရမည်။



- ၄။ အလုပ်ရှင်နှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်ကိုစေလွှတ်ရမည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်က ညှိနှိုင်းရန် ငြင်းဆိုပါက -
 - (က) အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနက ဖိအားပေးဆောင်ရွက်ပေးရေးကို တောင်းခံရန်
 - (ခ) လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကုန်ပစ္စည်းဝယ်ယူသူ ဖောက်သည်များ ကျေနပ်မှုကို ဖြည့်ဆည်းပေးလေ့ရှိသောကြောင့် လုပ်ငန်းရှင်အပေါ် ဖိအားပေးရန်အတွက် အခြားနိုင်ငံများမှ ဝယ်ယူသူများ၏ စာနာထောက်ခံမှု ရရှိအောင် ကြိုးပမ်းရမည်။
- ၅။ အကယ်၍ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု မအောင်မြင်ပါက အလုပ်သမားများသပိတ်ခေါ်ရမည်။ လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပတွင် ဆန္ဒပြတောင်းဆိုမှုများ ပြုလုပ်ရမည်။

သတိပြုရန် -

စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမည့်ကိစ္စရပ်များကို ရွေးချယ်သည့်အခါ အလုပ်ရှင်ထံမှ အနှိမ့်ဆုံး လိုက်လျောပေးစေလိုသည့်အချက် (ပမာဏ/ကိစ္စ) ကို သတ်မှတ်ဆုံးဖြတ်ထားရမည်။ ကနဦးအဆိုပြုချက်များအပေါ် သဘောတူညီချက်မရနိုင်ပါက ပြောင်းလဲအဆိုပြုနိုင်ရန်အရံသင့်အခြားအဆိုပြုချက်တရပ် ရှိထားရမည်။ သို့သော် အဓိကရည်မှန်းချက် မပျောက်ရေးမှာလည်းအရေးကြီးသည်။ အထက်တွင် ဂျီထရာ ပြောသကဲ့သို့ “အခြေအနေများတိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရေးဆိုတာက ရေတိုကာလအတွက် အဓိကကျတဲ့ရည်ရွယ်ချက် ဖြစ်ပေမယ့် ရေရှည်အတွက်ဆိုရင်တော့ ကျနော်တို့လူ့အဖွဲ့အစည်းတွေရဲ့ အခြေအနေတွေ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရေး ဖြစ်ပါတယ်။”

အကယ်၍ အလုပ်ရှင်များနှင့် သဘောတူညီချက် မရရှိပါက အလုပ်သမားများအတွက် နောက်ဆုံးလုပ်ရန်မှာ သပိတ်တိုက်ပွဲဆင်နွှဲရန် ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများက ဦးဆောင်၍ တိုက်ပွဲဝင်သူဦးရေ နှစ်သောင်းငါးထောင်ပါဝင်ခဲ့သော အမေရိကန်တွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် ၁၉၁၂ ခုနှစ် လောရင့်စ် သပိတ်မှာ ‘ပေါင်မုန့်နှင့် နှင်းဆီပန်းများသပိတ်’ အဖြစ် ထင်ရှားကျော်ကြားခဲ့သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် သပိတ်မှောက်သူများက အလုပ်ချိန်လျော့ရေး၊ လုပ်ခတိုးမြှင့်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ဖန်တီးပေးရေးကို တောင်းဆိုခဲ့ရာ အဆိုပါတောင်းဆိုချက် သုံးရပ်မှာ အရေးကြီးသည်မှန်သော်လည်း အလုပ်သမားများအတွက် သင့်တင့်သည့်လူ့ဘဝကို ရရှိနိုင်ရန် လိုအပ်ချက်မှာ ထိုသုံးရပ်မျှသာ မဟုတ်ကြောင်း၊ ဘဝလိုအပ်ချက်မှာသည်ထက်မက ပိုသည်ကိုလည်း သိမြင်နားလည်ထားကြသည်။ ထို့ကြောင့် သပိတ်မှောက်သူများက အခြေအနေများ ပိုမိုကောင်းမွန်လာရေးသာမက ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတရပ် ဖြစ်ပေါ်လာရေးကိုလည်း တောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။ “ဟုတ်ကဲ့ ပေါင်မုန့်ပေးပါ၊ ပြီးတော့ နှင်းဆီပန်းများလည်းလိုပါတယ်” ဟူသည့် စာတမ်းပါ ဆိုင်းဘုတ်များကိုလည်း ကိုင်ဆောင်ဆန္ဒပြခဲ့ကြသည်။

ဖြစ်ရပ်အပေါ် လေ့လာခြင်း

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အစိုးရ

လွတ်လပ်သောအလုပ်သမားသမဂ္ဂ Free Trade Union (FTU) မှ ဆရေးကင်မ်ဟဲန်းက ကမ္ဘောဒီးယားတွင် စုပေါင်း၍ အပေးအယူအလျှော့အတင်း လုပ်ခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံတရပ်ကို ရှင်းပြခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားများနှင့် သူတို့၏ သမဂ္ဂများကတဖက်၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အစိုးရကတဖက် လုပ်ခဲ့ရသည့် အတွေ့အကြုံဖြစ်ပါသည်။ FTU က အထည်ချုပ်စက်ရုံလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် စ၍ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခဲ့ရာ FTU နှင့် လုပ်ငန်းရှင်များ၏ အခြေအတင်ဆွေးနွေးမှု ကနေ အစိုးရပါဝင်လာသည့်အခြေအနေထိတိုင်အောင် ဆိုက်ရောက်ခဲ့သည်။ ထိုဖြစ်ရပ်က အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုတွင် သွေးစည်းညီညွတ်ရေး မည်မျှအရေးကြီးသည်ကို ပြသည့် သာဓကပင် ဖြစ်သည်။

“ကျနော်တို့ ကမ္ဘောဒီးယားမှာရှိတဲ့ အထည်ချုပ်စက်ရုံလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခဲ့ကြတယ်။ ဦးစွာလုပ်ငန်းရှင်တွေဆီကို ကျနော်တို့ရဲ့ အကြံပြုချက်တွေတင်ပြခဲ့ပါတယ်။ အဖြေမရတဲ့အခါ ဘာမှလည်းတုန့်ပြန်မလာတဲ့အခါ ကျနော်တို့ ကမ္ဘောဒီးယားအစိုးရ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသို့ သွားခဲ့တယ်။ ပြီးတော့ စက်ရုံထုတ်ကုန်တွေကို ဝယ်ယူတဲ့ကော်ပိုရေးရှင်းတွေဆီဆက်သွယ်ပြီး စက်ရုံပိုင်ရှင်တွေက အလုပ်သမားတွေအပေါ် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်နေတာတွေကို ရှင်းပြခဲ့တယ်။ အဲဒီလိုတွေ လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီးနောက် အလုပ်ရှင်တွေနဲ့ သဘောတူညီမှုမရတဲ့အခါ ကြားဝင်စေ့စပ်ပေးဖို့နဲ့ အသိသက်သေအဖြစ်ရှိနေပေးဖို့ အစိုးရကို တောင်းဆိုရပါတယ်။”

သို့သော် အစိုးရ၏ ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို တောင်းဆိုတိုင်း အမြဲတမ်း ရလဒ်ကောင်းများထွက်မည် မဟုတ်ကြောင်းတွေ့ရသည်။ ဖြစ်ရပ်အများအပြားတွင် အစိုးရက အလုပ်သမားများအား ဆန့်ကျင်၍ အလုပ်ရှင်များဖက်က ရပ်တည်ခဲ့ပြီး အလုပ်သမားများ၏ သွေးစည်းညီညွတ်မှုကို ဖြိုခွဲခဲ့သည်။ ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်ခဲ့သည်ကို လုပ်ငန်းခွင်သမဂ္ဂများ ဖြစ်စဉ်အတွင်းသို့ ဝင်ရောက်လာချိန်တွင် တွေ့မြင်ရသည်။

“ကျနော်တို့ လိုလားချက်တွေ အစိုးရကို အဆိုပြုတင်ပြတဲ့အခါ အခက်အခဲတွေ ရှိခဲ့တယ်။ ကျနော်တို့ရဲ့ တောင်းဆိုချက်တွေကို လတ်တလောပြေငြိမ်းရေးအတွက် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့်သာ လိုက်လျောခဲ့တယ်။ ရေရှည်မူဝါဒများနဲ့ပတ်သက်တာတွေကိုတော့ ပယ်ချခဲ့တယ်။ ဥပမာအားဖြင့် - အထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမားများရဲ့ ပြဿနာကိစ္စတွေအပေါ် အလုပ်ရှင်တို့ အစိုးရတို့နဲ့ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းတဲ့အခါ လုပ်ခလစာတိုးပေးဖို့အတွက် အစိုးရက လုပ်ငန်းရှင်များကို တွန်းအားပေးဖို့ ကျနော်တို့ သမဂ္ဂက အဆိုပြုခဲ့တယ်။ တုန့်ပြန်ချက်ရဖို့ ကျနော်တို့ အချိန်အတော်ကြာကြာစောင့်ခဲ့တယ်။ အဆုံးမှာတော့ သူတို့တုန့်ပြန်လာဖို့ ကျနော်တို့က နောက်ဆုံးရက် သတ်မှတ်ပေးလိုက်တယ်။ အဲဒီ သတ်မှတ်ရက်အထိတိုင် တုန့်ပြန်မလာဘူးဆိုရင် အလုပ်သမားတွေ သပိတ်ခေါ်ဖို့ကိုလည်း ဆုံးဖြတ်ခဲ့တယ်။”

“ကျနော်တို့ ကမ္ဘောဒီးယားမှာ သမဂ္ဂတွေသုံးမျိုးသုံးစားရှိတယ်။ အစိုးရလိုလားတဲ့သမဂ္ဂ၊ အလုပ်ရှင်လိုလားတဲ့သမဂ္ဂနဲ့ အမှီခိုကင်းတဲ့သမဂ္ဂတွေရယ်လို့ ရှိကြတယ်။ ကျနော်တို့ အလုပ်သမားသမဂ္ဂလို အမှီခိုကင်းတဲ့သမဂ္ဂ

မဂ္ဂတွေကို အစိုးရလိုလားတဲ့သမဂ္ဂနဲ့ အလုပ်ရှင်လိုလားတဲ့သမဂ္ဂတွေက ခွဲခြားဆက်ဆံကြတယ်။ အမှီခိုကင်းတဲ့သမဂ္ဂတွေက အလုပ်သမားတွေအတွက်သာ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ကြတယ်။ အခြားသမဂ္ဂနှစ်မျိုးကတော့ ကျနော်တို့ရဲ့အလုပ်သမားအရေးကိစ္စအလေးထားမှုအပေါ် သဘောမတူကြပါဘူး။”

“ကျနော်တို့က ကျနော်တို့ရဲ့ နောက်ဆုံးရက်သတ်မှတ်တောင်းဆိုတိုက်ပွဲဝင်တာကို ပူးပေါင်းပါဝင်ကြဖို့ အခြားအလုပ်သမားသမဂ္ဂများကိုလည်း ဖိတ်ခေါ်ခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် လုပ်ငန်းရှင် လိုလားတဲ့သမဂ္ဂများနဲ့ အစိုးရလိုလားတဲ့သမဂ္ဂတွေ (ဥပမာ - လုပ်ငန်းခွင် အလိုက်သမဂ္ဂများ) က ပူးပေါင်းဖို့ ငြင်းဆန်ခဲ့ကြပါတယ်။ အဲ့ဒီ ကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်ပြီး အစိုးရနဲ့လုပ်ငန်းရှင်တွေ အရေးပေါ်အစည်းအဝေးတွေထိုင်ကြပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတွေကိုတော့ အစည်းအဝေးတက်ရောက်ဖို့ မဖိတ်ခဲ့ပါဘူး။ အဲ့ဒီအစည်းအဝေးတွေကနေ ဆုံးဖြတ်ခဲ့တာကတော့ အစိုးရက လုပ်ခလစာတိုးမြှင့်ပေးဖို့ လက်ခံတယ်။ ဒါပေမယ့် လက်တွေ့နဲ့ကိုက်ညီတဲ့ ပမာဏမဟုတ်ဘူး။ တရိပ်ရိပ်တက်နေတဲ့ လူနေမှုကုန်ကျစားရိတ်နဲ့ မကိုက်ညီဘူး ဖြစ်နေပါတယ်။ ကျနော်တို့က အပိုထောက်ပံ့ကြေးသတ်မှတ်တဲ့နည်းနဲ့ ဒါကို ပြင်ပေးဖို့ အစိုးရကို တောင်းဆိုခဲ့တယ်။”

“ဒီကနေ့အထိတော့ အလုပ်သမားတွေရဲ့ လုပ်ခလစာကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ဆွေးနွေးမှုတွေမှာ သုံးအုပ်စု ပဲပါဝင်နေကြပါတယ်။ အစိုးရ၊ လုပ်ငန်းရှင်များနဲ့ အစိုးရလိုလားတဲ့သမဂ္ဂများ ဖြစ်ကြပါတယ်။ ကျနော်တို့တောင်းဆိုထားတဲ့ အပိုထောက်ပံ့ကြေးသတ်မှတ်ပေးဖို့ဆိုတာကို ဆွေးနွေးနေကြတာပါ။ ဒါပေမယ့် FTU ကိုတော့ ဘေးဖယ်ထားပါတယ်။”

ဆရေး ကင်မ်ဟဲန်း (အတွင်းရေးမှူးချုပ်၊ လွတ်လပ်သောအလုပ်သမားသမဂ္ဂ၊ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ)



စည်းရုံးစုစည်းခြင်း

အခက်အခဲများနှင့် အခွင့်အလမ်းများ

နီးနှောဖလှယ်ပွဲနှစ်ရက်အတွင်း တက်ရောက်လာကြသူများက စည်းရုံးစုစည်းရာတွင် ကြုံတွေ့ကြရသည့် အခက်အခဲ အဟန့်အတားများနှင့် စည်းရုံးစုစည်းရေးအတွက် ရှိနေသည့်အခွင့်အလမ်းများကို ဖော်ထုတ်ဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်။ အောက်ပါ တို့မှာ တက်ရောက်လာကြသူများက သဘောတူ ပြုစုထားသည့် အချက်များဖြစ်ပါသည်။

အခက်အခဲအဟန့်အတားများ

- **လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဥပဒေ -**
ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ အဖမ်းခံရခြင်းနှင့် ပြန်ပို့ခံရခြင်းတို့မှ အကာအကွယ်မဲ့သူများဖြစ်ကြသည်။ ၎င်းတို့ စည်းရုံးစုစည်းလှုပ်ရှားမည်ဆိုပါက လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးရဲများအား အလုပ်ရှင်များ၏ တိုင်ကြားခြင်းကို ခံရနိုင်ပြီး ပြန်ပို့ခံရနိုင်သည်။
- **အမျိုးသားလုံခြုံရေး -**
နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများ၏ စည်းရုံးစုစည်းမှုသည် အမျိုးသားလုံခြုံရေးကို ခြိမ်းခြောက်လာနိုင်သည်ဟူ၍ အစိုးရနှင့် အမျိုးသမားအဖွဲ့အစည်းများက စိုးရိမ်ကြသည်။
- **အလုပ်ရှင်များ -**
ပုံမှန်အားဖြင့် အလုပ်ရှင်များက စည်းရုံးလှုပ်ရှားရန်ကြိုးပမ်းသည့်အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှ ချက်ချင်းထုတ်ပစ်တတ်ကြသည်။ သမဂ္ဂဖွဲ့စည်းသော သို့မဟုတ် သမဂ္ဂများသို့ အဖွဲ့ဝင်သော အလုပ်သမားများအားလည်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ လုပ်လေ့ရှိသည်။
- **ဥပဒေနှင့် ရပိုင်ခွင့်များအား မသိရှိခြင်း -**
အလုပ်သမားဥပဒေများ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများက မသိရှိကြပေ။ သို့ဖြစ်ရာ သွေးစည်းညီညွတ်မှုဖြင့် စည်းရုံးစုစည်းရန် ခက်ခဲသည်။
- **ဥပဒေအတိုင်းလိုက်နာကျင့်သုံးမှု မရှိခြင်း -**
ဥပဒေက ခွင့်ပြုထားသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားရပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးများကို အလုပ်ရှင်များက လှစ်လျှူရှုနေခြင်းနှင့် ထိုသို့ဖြစ်နေသည်ကို အာဏာပိုင်များက မသိကျိုးကျွံပြုနေကြသည်။
- **အလုပ်သမားအုပ်စုများအကြား မညီညွတ်ခြင်း -**
ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားထုအတွင်း သွေးစည်းညီညွတ်မှုမရှိပါက ထိရောက်စွာ စည်းရုံးစုစည်းနိုင်မည် မဟုတ်ပေ။

- **နိုင်ငံရေး -**
နိုင်ငံရေးသမားများမှာ ၎င်းတို့အားထောက်ခံသူများ ကြိုက်နှစ်သက်မည့်အပေါ် မူတည်၍ ဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ကြသည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ မဲပေးပိုင်ခွင့်ရှိသူများမဟုတ်သဖြင့် နိုင်ငံရေးသမားများက အရေးတယူပြုရန်မလိုပေ။ မကြာခဏဆိုသလို ဩဇာအရှိန်အဝါရှိသူများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ခွဲခြားဆက်ဆံရန်ပင် နိုင်ငံရေးသမားများအား တွန်းအားပေးတတ်ကြသည်။
- **ဆက်သွယ်မှု နှင့် ကွန်ယက်များ မရှိခြင်း -**
သွေးစည်းညီညွတ်ရေးကွန်ယက်ဖြစ်ပေါ်စေရန် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ထိုင်းအလုပ်သမားများအကြား၌လည်းကောင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအဖွဲ့များနှင့် ထိုင်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂများအကြား၌လည်းကောင်း အဆက်အသွယ်များ ပို၍ရှိရန်လိုသည်။
- **အလုပ်ခွင်အတည်တကျမရှိခြင်း -**
အချို့သော အလုပ်အကိုင်များမှ အလုပ်သမားများမှာ တနေရာမှတနေရာသို့ အမြဲတစေ ပြောင်း၍လုပ်ကိုင်နေကြရသည်။ ဥပမာအားဖြင့် - ဆောက်လုပ်ရေးအလုပ်သမားများဖြစ်ကြသည်။ သို့ဖြစ်ရာ အခြားအလုပ်သမားများနှင့် စုစည်းဆက်စပ်ရန် ခက်ခဲသည်။ မိမိတို့လုပ်ငန်းတူ အလုပ်သမားများအချင်းချင်း စုစည်းရန်လည်း ခက်ခဲသည်။
- **အထီးကျန်နေခြင်း -**
အချို့သော အလုပ်အကိုင်များမှာ အခြားအလုပ်သမားများနှင့် အဆက်အသွယ်မရှိပဲ သီးသန့်အထီးကျန်နေရသည့်အခြေအနေဖြစ်သည်။ အိမ်တွင်းအကူများကဲ့သို့သော အလုပ်သမားများဖြစ်ကြသည်။ သို့ဖြစ်ရာ အလုပ်ခွင်တွင်ကြုံတွေ့ရသည့် ပြဿနာများအား စာနာနားလည်နိုင်မည့် ဘဝတူများအား ရှာဖွေစုစည်းရန် ခက်ခဲသည်။ ၎င်းတို့အခွင့်အရေးများအတွက် အတူတကွ ရပ်တည်လှုပ်ရှားမည့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်မရှိပေ။
- **တူညီသော ရည်မှန်းချက် မရှိခြင်း -**
တခါတရံ ဦးတည်ချက်ခြင်း ကွဲပြားခြားနားကြသဖြင့် အတူတကွ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။ အဆိုပါအခြေအနေက စုစည်းညီညွတ်မှုမရနိုင်ပေ။
- **အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်မည်ကို စိုးရိမ်ကြောက်ရွံ့ခြင်း -**
အလုပ်မရှိပါက စားဝတ်နေရေးနှင့် မိသားစုအားထောက်ပံ့ရေး အခက်အခဲဖြစ်မည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်ပြုတ်နိုင်မည့်ကိစ္စများကို လုပ်ရန်ကြောက်ရွံ့ကြသည်။
- **ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုအတတ် ကင်းမဲ့ခြင်း -**
အလုပ်သမားများအား ခေါင်းဆောင်မှုအတတ်ပညာများ ပို၍တပ်ဆင်ပေးရန် လိုအပ်သည်။ သို့မှသာ အခွင့်အရေးများအတွက် ရပ်တည်လှုပ်ရှားရာတွင် ယုံကြည်မှုရှိလာကြမည် ဖြစ်သည်။
- **မြန်မာနိုင်ငံ၌ နေခဲ့စဉ်က သမဂ္ဂဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံမရှိခြင်း -**
လုပ်ငန်းခွင်၌ စည်းရုံးစုဖွဲ့သည့် အတွေ့အကြုံများနှင့် သွေးစည်းညီညွတ်စွာ ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်ခြင်းမျိုး ထိုင်းခံသို့ မရောက်ခင်က မရှိခဲ့ဖူးပေ။
- **အကြမ်းဖက်ခံရမှုကို စိုးရိမ်ကြောက်ရွံ့ခြင်း -**
မိမိတို့၏ စည်းရုံးစုဖွဲ့မှုနှင့် ညီညွတ်စွာ အတူတကွလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုကို အလုပ်ရှင်များနှင့် အာဏာပိုင်တို့က အကြမ်းဖက်ဖြိုခွဲတတ်ကြသည်။
- **အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းနည်းပါးခြင်း -**
အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ရွေးချယ်စရာ အများအပြားမရှိပေ။ ထို့ကြောင့် လက်ရှိအလုပ်ကို ဖက်တွယ်နေကြရသည်။ အလုပ်လက်မဲ့ ဖြစ်မည့်အရေးကို မလုပ်နိုင်ကြပေ။

အခွင့်အလမ်းများ

- **ထောက်ခံပံ့ပိုးမှု -**
ယခုအခါ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအရေး ဆောင်ရွက်နေကြသော အဖွဲ့အစည်းများ ယခင်ကထက် ပို၍အများ အပြားရှိလာပြီ ဖြစ်သည်။
- **ဆက်သွယ်ရေး -**
တယ်လီဖုန်းနှင့် အင်တာနက်ကဲ့သို့သော နည်းပညာများကို ပိုမိုအသုံးပြု၍ ဆက်သွယ်နိုင်လာနိုင်ပြီး၊ အခြားနိုင်ငံများမှ လူများနှင့်လည်းကောင်း ဘာသာစကားကွဲပြားခြားနားသောသူများနှင့်လည်းကောင်း ဆက်သွယ်လာနိုင်သည်။
- **အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အဆက်အသွယ်ရှိလာခြင်း -**
အခြားအလုပ်သမားသမဂ္ဂများထံမှ လေ့လာသင်ယူနိုင်ပြီး၊ သွေးစည်းညီညွတ်မှုဖြင့် လက်တွဲလုပ် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။
- **နည်းနာ အတတ်ပညာများ မျှဝေခြင်း -**
မက်ပေါင်ဒေးရှင်းကဲ့သို့သော အဖွဲ့အစည်းများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား စည်းရုံးရေးနည်းနာများအတတ် ပညာသင်တန်းများ ကူညီထောက်ပံ့ပေးကြသည်။
- **အထူးကျင်းပသည့် ပွဲလမ်းသဘင်များ -**
ယဉ်ကျေးမှုပွဲများနှင့် ပျော်ပွဲရွှင်ပွဲများမှတစ်ဆင့် ဘဝတူအလုပ်သမားများ သိကျွမ်းရင်းနှီးလာနိုင်သည်။
- **တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်သူ -**
တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်သူအနေဖြင့် မူဝါဒရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ပါဝင်လာနိုင်သည်။
- **ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများလိုအပ်နေခြင်း -**
ထိုင်းနိုင်ငံအနေဖြင့် မိမိတို့လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်များအတွက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပေါ် မှီခိုနေရသည်။
- **လက်သင့်ခံမှုရှိလာခြင်း -**
ထိုင်းလူ့အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ယခင်ကထက်ပို၍ လက်သင့်ခံမှုရှိလာသည်။
- **အာဆီယံ ဆုံးဖြတ်ချက်များ -**
ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ပံ့ပိုးကူညီသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ အာဆီယံအဖွဲ့တွင် ရှိလာသည်။
- **လူသိများလာခြင်း -**
ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအရေးနှင့်ပတ်သက်၍ နိုင်ငံအဆင့်၊ ဒေသဆိုင်ရာအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတကာအဆင့်များတွင် ဆွေးနွေးနေကြသည်။
- **မီဒီယာများအသုံးချနိုင်ခြင်း -**
စည်းရုံးရေးနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်မှုများအား ဖွင့်ချရေးအတွက် မီဒီယာများကို စောင့်ကြပ်သူများ အနေဖြင့် အသုံးချနိုင်သည်။
- **အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ -**
မိမိတို့၏ လိုအပ်ချက်များအတွက် နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြုလက်ခံလာရေးအတွက် စည်းရုံးချဉ်းကပ်နိုင်သည်။

- **ထိုင်းသမဂ္ဂများသို့ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ခြင်း -**
မှတ်ပုံတင်ထားသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ ထိုင်းသမဂ္ဂများ၌ ပါဝင်နိုင်ပြီး သွေးစည်းညီညွတ်မှုဖြင့် လက်တွဲလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။
- **လူထုအာဏာ -**
လူထုလူတန်းစားအဖွဲ့အစည်း စုဖွဲ့လှုပ်ရှားမှုများတည်ရှိနေပြီးဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးအဖွဲ့များ၊ ဒီမိုကရေစီရေးအဖွဲ့များ၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာအဖွဲ့များအစရှိသည်တို့ရှိနေကြသည်။ မိမိတို့လည်း အလားတူစုဖွဲ့လှုပ်ရှားနိုင်သည်။
- **ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ် -**
ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်များဖြင့် လွတ်လပ်စွာသွားလာလှုပ်ရှားခွင့် စတင်ရရှိလာပြီဖြစ်သည်။
- **ထိုင်းလူမျိုးကူညီသူများ -**
ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ကူညီသည့် ထိုင်းလူမျိုးများရှိလာပြီး၊ ၎င်းတို့အနက် အများအပြားမှာ ဥပဒေပညာနောက်ခံရှိသူများဖြစ်ကြသည်။
- **တန်းတူမှုနှင့် သွေးစည်းညီညွတ်မှု -**
ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့်ထိုင်းအလုပ်သမားများအကြား အတူတကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးလမ်းပွင့်လာသည်။

အခက်အခဲများအားကျော်လွှားခြင်းနှင့် အခွင့်အလမ်းများအား အသုံးပြုခြင်း

နှီးနှောဖလှယ်ပွဲ နောက်ဆုံးပိုင်းတွင် တက်ရောက်လာသူများက အထက်ပါအချက်များအပေါ်ထင်ဟပ်ကာ အချို့ကိစ္စပြဿနာများအား ပို၍အသေးစိတ်ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ ထို့နောက် စည်းရုံးစုဖွဲ့လှုပ်ရှားရာတွင် တိုးတက်မှုရှိလာစေရေးအတွက် အဆိုပါဆွေးနွေးချက်များမှတစ်ဆင့် မည်သို့အသုံးပြုနိုင်မည်ကို နည်းလမ်းများ ရှာဖွေခဲ့ကြသည်။

- ၁။ **အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် မည်သို့အတူလက်တွဲဆောင်ရွက်နိုင်မည်နည်း။ စည်းရုံးစုဖွဲ့လှုပ်ရှားရာတွင် ကွန်ယက်ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုများက မည်သို့ အထောက်အကူဖြစ်စေမည်နည်း။**
 - ◇ မိမိတို့ကြုံတွေ့နေရသော ပြဿနာကိစ္စရပ်များအား အခြားအလုပ်သမားများ သိရှိလာစေရန် ပညာပေးခြင်း။
 - ◇ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်၍ အခြားအလုပ်သမားသမဂ္ဂများထံမှ သတင်းအချက်အလက်များစုဆောင်းဖြန့်ချိခြင်း။
 - ◇ ထိုင်းအလုပ်သမားများအား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ သိရှိလာစေရန် လုပ်ဆောင်ခြင်း။
 - ◇ အာဏာပိုင်များနှင့် ဆက်သွယ်ရေးကောင်းမွန်လာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- ၂။ **စည်းရုံးစုဖွဲ့လှုပ်ရှားရာတွင် ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်က မည်သို့အထောက်အကူဖြစ်စေမည်နည်း။**
 - ◇ လူမှုလုံခြုံရေးအစီအစဉ်ရရှိလာမည်ဖြစ်ပြီး အဆိုပါလိုအပ်ချက်အတွက် ပူပန်မှုရှိရန်မလိုတော့ပေ။ အခြားအကြောင်းကိစ္စများအား လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရန် အချိန်ပိုရလာမည်။
 - ◇ အစည်းအဝေးများ တက်ရောက်ရန်နှင့် စည်းရုံးလှုပ်ရှားရန် လွတ်လပ်စွာ ခရီးသွားလာနိုင်မည်။
 - ◇ ယာဉ်မောင်းလိုင်စင် ရရှိလာနိုင်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ သွားလာရေးအတွက် အခြားသူများအပေါ် မှီခိုရန် မလိုတော့ပေ။
 - ◇ လုံခြုံရေးအတွက် အချိန်ကာလ ပိုရလာမည်။ (လေးနှစ်သက်တမ်း)
 - ◇ လက်မှတ်အထောက်အထားရှိလာ၍ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများတောင်းဆိုရာတွင် ပိုမိုလွယ်ကူ လုံခြုံလာမည်။
 - ◇ စိုးရိမ်ကြောက်လန့်ရန်မလိုပဲ ယဉ်ကျေးမှုအခွင့်အရေးများ ရရှိခံစားဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်ရာ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပို၍ပေါ့ပါးလာမည်။
 - ◇ ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အခြေအနေများအား ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းလာနိုင်မည်။

- ◇ မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုမြင့်မားလာမည်။
- ◇ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုကို ခံယူလာနိုင်မည်။
- ◇ အသင်းအပင်းဖွဲ့ စည်းလုပ်ရှားဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိလာမည်။
- ◇ အလုပ်ရှင်များအား တရားစွဲဆိုခွင့် ရှိလာမည်။
- ◇ သတင်းနည်းပညာနှင့် အခြားအတတ်ပညာများ လေ့လာသင်ယူရန် အခွင့်အလမ်းများ ပို၍ရှိလာမည်။
- ◇ ထိုင်းဥပဒေ၏ အကာအကွယ်ကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ရရှိလာနိုင်မည်။

၃။ မူဝါဒရေးဆွဲရေး၌ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် စည်းရုံးစုဖွဲ့လှုပ်ရှားရာတွင် မည်သို့ အထောက်အကူဖြစ်စေမည်နည်း။

- ◇ ပါဝင်ခွင့်ရရှိပါက မိမိတို့၏ အရေးကိစ္စပြဿနာများအား တိတိကျကျ ရှင်းလင်းတင်ပြခွင့် ရှိလာမည်။
- ◇ ဒေသခံ အရာရှိများ၏ အမြင်သဘောထားများအား ပြောင်းလဲလာစေရန် ကြိုးပမ်းနိုင်မည်။
- ◇ အခြားဒေသများရှိ ပြဿနာများအား ပိုမိုလေ့လာသိရှိလာနိုင်ပြီး၊ အထိရောက်ဆုံး မဟာဗျူဟာများ ရွေးချယ်ချမှတ်နိုင်မည်။
- ◇ အလုပ်သမားလှုပ်ရှားမှုအတွက် ယုံကြည်ကိုးစားမှုများ၊ စည်းရုံးရေးအသိများ၊ အင်အားများ ပို၍ရှိလာမည်။

၄။ မည်သည့်မူဝါဒအပြောင်းအလဲများက စည်းရုံးစုဖွဲ့လှုပ်ရှားရေး၌ အခက်အခဲဖြစ်စေသော အဟန့်အတားများအား ကျော်လွှားနိုင်မည်နည်း။

- ◇ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်သတ်မှတ်ထားသောစံနှုန်းများအား လိုက်နာစေရေးအတွက် အလုပ်ရှင်များအပေါ်ကြပ်မတ်မှုများ ပိုမိုရှိလာစေရန်
- ◇ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆန့်ကျင်သည့် ဥပဒေများအား လိုက်နာကျင့်သုံးစေရန် အစိုးရက ကြပ်မတ်ရန်
- ◇ အလုပ်သမားအသစ်များနှင့် မှတ်ပုံတင်ရသေးသော အလုပ်သမားများအတွက် မှတ်ပုံတင်လက်ခံဆောင်ရွက်မှု အသစ်ပြုလုပ်ပေးရန် နှင့် မှတ်ပုံတင်နိုင်သည့်အချိန်ကာလအား ကန့်သတ်ထားရှိမှု မပြုရန်
- ◇ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအား အကာအကွယ်ပေးရန်
- ◇ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား လွတ်လပ်စွာ အလုပ်ရှင်ပြောင်းလဲခွင့်ပြုရန်နှင့် အလုပ်အကိုင်နှင့်အလုပ်ရှင် ရွေးချယ်ခွင့်ပြုရန်
- ◇ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးသည့်ဌာနများ ဖွင့်လှစ်ဆောင်ရွက်ပေးရန်၊ သို့မှသာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများက အလုပ်သမားငှားရမ်းခွင့် ရရှိထားသည့် လုပ်ငန်းရှင်များအား ရှာဖွေနိုင်မည် ဖြစ်သည်။
- ◇ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ဂုဏ်သိက္ခာနှင့်အညီ လုပ်ကိုင်နိုင်သည်ဟု ခံစားနိုင်စေမည့် အလုပ်အကိုင်မျိုးကို ရွေးချယ်နိုင် ခွင့် ရှိသင့်သည်။

၅။ စိုးရိမ်ကြောက်လန့်မှုကို မည်သို့ ကျော်လွှားနိုင်မည်နည်း။

- ◇ ခေါင်းဆောင်မှုသင်တန်းများပေးခြင်း
- ◇ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ယုံကြည်မှုရှိလာစေရန်နှင့် မိမိတို့အခွင့်အရေး ရပိုင်ခွင့်များအား တောင်းဆိုလာတတ်စေရန် အသိပညာပေးခြင်း
- ◇ သွေးစည်းညီညွတ်စွာ စုစည်းလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း

**သတိပြုရန်မှာ
အခက်အခဲအဟန့်အတားများထက် အဖွဲ့အလမ်းများက အမြဲပိုမာပေးမည်။**