



WEIGHING THE PRESSURE

ဖိစီးမှုကို ချိန်ဆခြင်း

New insights on labour conditions in Korean Factories in Myanmar

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကိုရီးယားစက်ရုံများ၏ အလုပ်သမားအခြေအနေများအပေါ် အမြင်သစ်

WEIGHING THE PRESSURE

New insights on labour conditions in Korean Factories in Myanmar

ACKNOWLEDGEMENT

This report was developed with technical assistance and support from the International Labour Organization project “Developing the Capacity of Employers Organizations in Myanmar”.

ဤအစီရင်ခံစာကို နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) ၏ စီမံကိန်းလုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်သော “ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ အရည်အသွေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး” စီမံကိန်းမှ နည်းပညာဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးကူညီမှုဖြင့် ပြုစုရေးသားခဲ့ပါသည်။



Contents

1	Summary	
3	Rapid Survey of KOGAM Factories	
4	The Legal Framework for Overtime Hours	
6	Wages at KOGAM Factories	
8	A Commitment to Creating Decent Jobs	
9	Other Key Issue	
10	Conclusion	



SUMMARY

In March 2016, Action Labor Rights (ALR) released a report entitled “Under Pressure,” which was based on a survey of approximately 1,200 workers at Korean garment factories in Myanmar. It argued that there was “significant non-compliance on the part of many Korean factories, particularly with laws on working hours and overtime.”

The Korean Garment Manufacturers Association (KOGAM) and the Myanmar Garment Manufacturers Association (MGMA) acknowledge that there are compliance issues in a number of garment factories. However, KOGAM and MGMA believe that “Under Pressure” is not a comprehensive or accurate portrayal of Korean garment manufacturers in Myanmar.

One of the major findings of “Under Pressure”, on non-compliance on working hours and overtime, is based on a legal view that the maximum total working hours per week for factories is sixty. However, Myanmar’s legal framework allows for a maximum of 64 hours. If the information collected for “Under Pressure” is re-examined in light of this, the compliance of Korean factories improves dramatically. Based on worker surveys, up to 98% of workers reported that in an average week, factories complied with the law about overtime hours. While even a small percentage of non-compliance is unacceptable,





these figures indicate that non-compliance with overtime regulations is relatively rare among Korean factories.

The research for “Under Pressure” was completed in early 2015, before the implementation of the minimum wage, so it gives a somewhat outdated picture of the Korean manufacturers. Since the implementation of the minimum wage in September 2015, much has changed in the Myanmar garment sector. In order to show these improvements, KOGAM and MGMA conducted a rapid survey of Korean garment factories. At KOGAM factories, the minimum wage has led to significant increases in worker’s take home pay. In the Myanmar context, these wages are competitive with many other sectors. Many factories have also improved in other areas, such as signing employment contracts with workers.

KOGAM and MGMA acknowledge that “Under Pressure” raises a number of other important issues, and recognizes the need for continued improvement and dialogue with workers about these issues. Many issues, particularly around factory health and safety, can and should be discussed and resolved at the factory level. For all issues, though, dialogue should come before confrontational public reports and statements are made. KOGAM and MGMA believe that the best approach is to dialogue about issues first. KOGAM and MGMA want constructive engagement with workers and unions, based on factual information, regular dialogue, and mutual respect for all parties.





Rapid Survey of KOGAM Factories

In order to help workers and the public have a better understanding of Korean garment manufacturers in Myanmar and to provide information about changes since the minimum wage, KOGAM and MGMA have conducted a brief survey of their member factories (which is in Annex 1). KOGAM has 79 member businesses in Myanmar, which employ a total of 91,054 workers. The average KOGAM factory employs 1,167 people. The survey was sent to all 79 KOGAM members in Myanmar, and was completed by 38 businesses. The information comes from factory management. Like the survey conducted by Action Labor Rights, respondents were voluntary and self-selecting. This means that the results of both surveys are not necessarily representative, however both still provide useful information despite this limitation.



The Legal Framework for Overtime Hours

One of the major accusations of “Under Pressure” was that many Korean factories were not in compliance with the law, particularly in the areas of working hours and overtime. However, this conclusion was based on an interpretation of the Factories Act which is not in line with the Myanmar legal framework on overtime. Until 2012, the legal limit was 16 overtime hours for factories. In 2012, the Ministry of Labour, Employment and Social Security issued Directive No. 615/2/FGLID Law 2/12 (1584), which is provided in Annex 2. This directive repealed the 16 hour limit, and replaced it with a maximum of 3 hours of overtime from Monday to Friday and 5 hours of overtime on Saturday. In total, the new directive allows a maximum of 20 hours of overtime for factories.

The Factories Act does not contain an explicit reference to the maximum number of overtime hours. It only states (in

Chapter 64 – Spreadover) that working hours should not be spread across more than 10 hours per day. Given its location in the law and lack of reference to overtime, this provision should be interpreted as referring to regular working hours. It is designed to limit split shifts and other working arrangements unfavorable to employees. It is not meant to be taken as a limit on total overtime hours.

Using a correct interpretation of the legal requirements for overtime hours shows that 98% of workers surveyed for “Under Pressure” reported that in an average week, factories did not exceed the total cumulative number of legal overtime hours. Interestingly, factories reported a higher level of non-compliance than workers in 2015. In August 2015, just over 10% of KOGAM factories (4 of 38) reported that they had exceeded the maximum legal overtime hours. However, by March 2016, no Korean factories reported that they exceeded the maximum limit on overtime. This is probably due to the introduction of the minimum wage, which increases the cost of overtime hours significantly and reduced the number of overtime hours worked. According to the survey of KOGAM factories, the average number of overtime hours worked fell by 18.3 hours per month from August 2015 to March 2016. While the figures on compliance are encouraging, KOGAM and MGMA note the concerns expressed by workers who feel they cannot refuse overtime. This is an important issue and one in which further dialogue between employers and workers is needed.





Wages at KOGAM Factories

One of the most important finding of the survey of KOGAM factories is that take home pay has increased significantly since the implementation of the minimum wage and the information for “Under Pressure” was collected. In March 2016, the average factory worker at a KOGAM factory received 162,247 kyat in take home pay (including overtime, bonuses, and all other compensation). In the last month before the minimum wage was introduced (August 2015), average monthly take home pay was 124,937 kyat. This means that take home pay has increased by 37,311 kyat, or 29.9%, since the implementation of the minimum wage, in KOGAM factories.

While take home pay has grown quickly, average hourly pay has grown even more quickly since the introduction of the minimum wage. In August 2015, average take home pay per hour worked was 558 kyat per hour. By March 2016, average take home pay per hour worked had increased to 762 kyat per hour, an increase of 204 kyat per hour. For the average KOGAM, factory take home pay per hour worked for the average employee grew 36.6% over just seven months.

¹ These limits are applicable to factories. Shops and establishments are governed by different legislation.

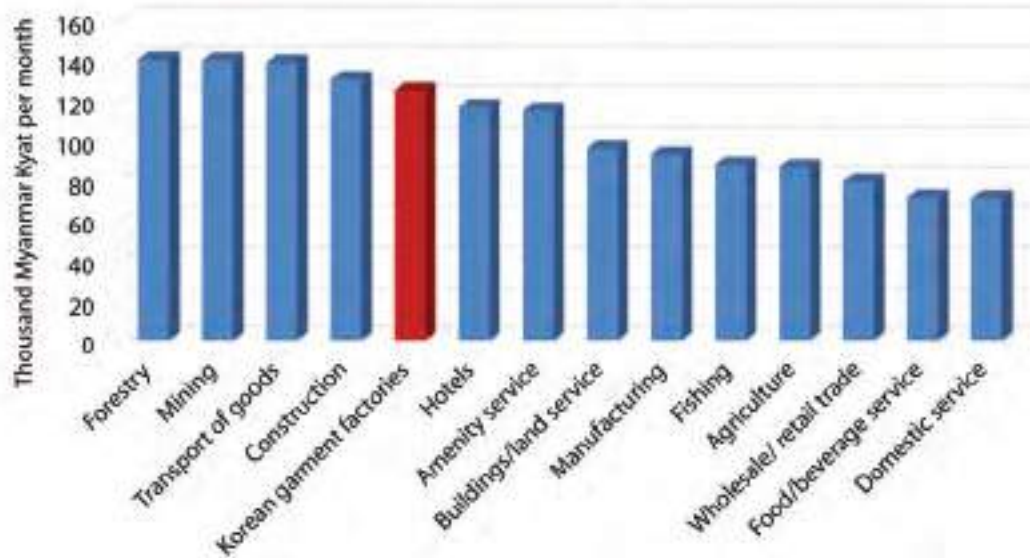


² Upon implementation of the minimum wage, some manufacturers discontinued bonuses and in-kind contributions to employees. It is not possible, given current information, to value the in-kind bonuses that were discontinued, however this does effect on workers and statements on increased take home pay should be considered with this caveat.

³ International Labour Organization, "Internal Labor Migration in Myanmar: Building an Evidence Base on Patterns in Migration, Human Trafficking, and Forced Labor," ILO Liaison Office for Myanmar, December 2015.

While garments is often cited as a 'low wage' sector, hard data on wages suggests that pay - at least at KOGAM factories - is comparable to other sectors in Myanmar. In late 2015, the ILO released a study of nearly 7,300 migrant workers. The survey included information on take home pay in many sectors (before the implementation of the minimum wage). According to this survey, the lowest-paying sector was domestic work, where take home pay was only 71,361 kyat per month. The highest-paying sector was forestry, with take home pay of 140,321 kyat per month. KOGAM factories were above average, with an average wage of 124,937 kyat. This comparison is not perfect, as it does not include a comparison of hours worked and other variables. It does suggest, however, that workers at KOGAM factories receive wages that are reasonable in the local context.

Take Home Pay in Select Economic Sectors in Myanmar



While these increases are significant, it is also important to remember that workers face increasing prices on the goods and services that they buy. Over the last few years, inflation in Myanmar has averaged between 8-10% per year, far less than the wage growth enjoyed by workers over the last year. Businesses are not opposed to paying a living wage but all stakeholders should recognize that a living wage has two components: the wage and the cost of living. While employers have a significant amount of control over wages, they have very little influence over the costs of living. In fact, just like workers, businesses also experience high costs in Myanmar. KOGAM and MGMA encourage workers and all stakeholders to consider this context.



A Commitment to Creating Decent Jobs

Many Korean garment factories in Myanmar work to uphold high standards while at the same time grow their businesses and create decent jobs. On average, each of the KOGAM factories surveyed created 300 new jobs in 2015. This means that KOGAM members created an estimated 23,700 new jobs in 2015. Korean factories have signed up to codes of conduct, undergone international audits, and had inspections from many government departments. These include:

Codes of Conduct	Buyer audits	Other audits	Government Inspections
Primark Ethical Trade Code of Conduct	Shinsagae	WRAP	Ministry of Labour, Immigration and Population
Business Social Compliance Initiative	Mango	Sedex Members Ethnic Trade Audit	Yangon City Development Committee
	Otto	Verite	Firefighting station
Certifications	Aeon	LI&Fung	Ministry of Industry
ISO 9001	Zara	Intertek	Social Security Board
ISO 13485		C-TPAT Audit	
ISO 26000	Seven & i	TuV Rheinland	



KOGAM members have also offered trainings (first aid, language, and firefighting) for their workers as well as provided donations and scholarships to both their communities and workers.

These many audits, compliance activities and CSR activities in Korean factories were not mentioned in the ALR report. In fact, “Under Pressure” asserted - without any comparative evidence - that there was “less focus on conditions in factories owned by, and in some cases exporting to, Korea.” Many KOGAM factories export to Western markets and undergo the same audits as factories from other countries. There is no evidence to suggest that they face less scrutiny simply because they are Korean. While this does not mean that all Korean factories are problem-free, many KOGAM factories do abide by codes of conduct, obtain certifications and undergo a wide range of audits.

Other Key Issues

“Under Pressure” raises a number of other important issues, and KOGAM and MGMA believe that the way forward is to promote factory dialogue about these issues. Some individual issues raised in the report merit individual responses:

The Korean manufacturers are **committed to providing pay slip information in a language that can be understood by workers**. The ALR report notes that, very rarely, factories provided pay slips in Korean. Among the survey of 38 factories, 100% of respondents noted that they did not provide pay slips in Korean language. If ALR provides additional details on which factories are using these pay slips, KOGAM and MGMA will work to ensure that their use is discontinued.

The **Korean manufacturers are committed to ending child labor** in their factories, with 100% of responding factories noting that they wanted to do so. However, this is very difficult for factories when workers provide them with incorrect information about their age, which sometimes happens. KOGAM and MGMA are eager to find ways to ensure that their operations are free from child labor.



The **Korean manufacturers are committed to using employment contracts.** However, KOGAM notes that some aspects of the current mandatory employment contract provided by the Ministry of Labor, Immigration, and Population do not meet the needs of their members. Similarly, some union groups also have concerns with the current version of the contract. KOGAM and MGMA believe this is best resolved by dialogue, which is already happening between UMFCCL and union groups.

The **Korean manufacturers are committed to improving dialogue with WCCs** or another worker representative at the factory level. Through these discussions, Korean factories hope that they can solve problems at the factory level before they become serious.

Conclusion

It is in the interests of both workers and employers to have a growing garment industry in Myanmar, one that is creating jobs, developing skills, obeying the law and bringing shared benefits to all stakeholders. To do this, workers and employers must exchange views regularly. Those exchanges should be based on facts, and guided by mutual respect. KOGAM and MGMA seek to promote dialogue and encourage predictable and sustainable growth. Korean factories want an environment in which workers and employers have a desire to see the benefits of growth are shared fairly among all stakeholders. While development of better dialogue may take some time, KOGAM and MGMA seek to work with WCCs and other labor groups through dialogue to address problems and build a better garment sector in Myanmar.



ANNEX 1. Questions for member factories of KOGAM

How many employees are at your factory as of start of March 2016?

How many jobs (net) were created by your factory in the last year?

Has your factory ever used pay slips in only Korean language?

According to factory records, what was the average take home pay in August 2015?

What was the average number of hours worked in August 2015?

Of those, what was the average number of overtime hours in August 2015?

What percentage of employees worked more than 16 hours overtime per week in August 2015?

According to factory records, what was the average take home pay in March 2016?

What was the average number of hours worked in March 2016?

Of those, what was the average number of overtime hours in March 2016?

What percentage of employees worked more than 16 hours overtime per week in March 2016?

Please note any types of compliance activities, certifications (ISO or others), or other positive activities your factories has done in the last year.

Do you support the elimination of child labor at your factory?

What percentage of your workers have an employment contract? If not 100%, why not?

Has your factory undergone any occupational health and safety audits in the last year? If so, describe.

Please note any other issues you had with the Action Labor Rights report.



ANNEX 2.

The Republic of the Union of Myanmar
Ministry of Labour, Employment and Social Security
Factories and General Labour Laws Inspection Department

Directive No. 615/2/FGLLID Law 2/12 (1584)
Date. December 11, 2012

Subject: To provide the workers who are covered by Factories Act to work overtime

Ref:

(1) Directive of this department through the directive No. 615/2/FGLLID - Law 2/12 (915) dated August 3, 2012

(2) Discussion result of CMP businesses development workshop held on December 2, 2012.

In terms of the overtime work of factory workers, as mentioned in the paragraph 3 (a/b) contained in the above reference (1), 16 overtime hours for the factories where workers no need to work consecutively and 12 overtime hours for the factories where workers need to work consecutively are repealed and we direct that from December 12, 2012, factory owners and factory managers will have to follow as mentioned below.

Overtime hour for the factories where workers no need to work consecutively:

From Monday to Friday (3 hours x 5 days)	= 15 hours
Saturday	= 5 hours
Total overtime hours per week	<hr/> 20 hours

Director General
Factories and General Labour Laws Inspection Department



၁ အကျဉ်းချုပ်

၃ KOGAM နှင့် MGMA တို့ လေ့လာခဲ့ကြသည့် ကိုရီးယားအထည်ချုပ်စစ်တမ်း

၄ အချိန်ပိုအလုပ်ချိန်အတွက် ဥပဒေပါ သတ်မှတ်ချက်

၆ ကိုရီးယားစက်ရုံများမှ လုပ်အားခ

၈ အထက်တန်းကျသော အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးနိုင်ရေးအတွက် သဘောထားများ

၉ အခြားအကြောင်းကိစ္စများ

၁၀ နိဂုံး

အထည်ချုပ်စစ်





အကျဉ်းချုပ်

အလုပ်သမားအခွင့်အရေးလှုပ်ရှားမှုအဖွဲ့အစည်း (Action Labour Rights - ALR) သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကိုရီးယားအထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သော လုပ်သား ၁,၂၀၀ ခန့်ကို စစ်တမ်းကောက်ယူပြီး၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ် မတ်လတွင် “ဖိစီးမှုအောက်” (Under Pressure) ဟူသော ခေါင်းစဉ်ဖြင့် အစီရင်ခံစာ တစ်စောင် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါအစီရင်ခံစာတွင် အလုပ်ချိန်နှင့်အချိန်ပိုသတ်မှတ်ချက်များကို ကိုရီးယား စက်ရုံအတော်များများက လိုက်နာခြင်းမရှိပါဟုဖော်ပြထားပါသည်။ ယင်းစာတမ်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး အနည်းငယ် အငြင်းပွားဖွယ်ရာအကြောင်းများရှိနေပါသည်။ ကိုရီးယားစက်ရုံများတွင် ယင်းသို့သောပြဿနာများရှိကြောင်းကို ကိုရီးယားအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (KOGAM) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (MGMA) တို့က သိရှိလက်ခံကြပါသည်။ သို့ရာတွင် ယင်းစစ်တမ်းပါ အကြောင်းအရာများသည် ကိုရီးယားအထည်ချုပ်စက်ရုံများ၏ အခြေအနေကို မှန်ကန်တိကျစွာ ပုံဖော်ထားခြင်းမရှိဟု ဆိုချင်ပါသည်။

ယင်းအစီရင်ခံစာပါ ရေးသားဖော်ပြချက်များအနက် တစ်ခုမှာ ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်ဖြစ်သည့် “တစ်ပတ်အတွင်း အများဆုံးအလုပ်ချိန်စုစုပေါင်းမှာ နာရီ ၆၀ ဖြစ်သည်” ဟူသောအချက်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေပြဌာန်းချက်များအရ အများဆုံးအလုပ်ချိန်စုစုပေါင်းကို တစ်ပတ်လျှင် ၆၄ နာရီအထိ ခွင့်ပြုထားပါသည်။ ယင်းအစီရင်ခံစာအတွက် ကောက်ယူပြုစုခဲ့သည့် စစ်တမ်းတွင်ဖော်ပြထားသော အချက်အလက်များကို အသေအချာ ပြန်လည်ဆန်းစစ်ကြည့်ပါက ကိုရီးယားစက်ရုံများ၏ ဥပဒေလိုက်နာမှုအခြေနေမှာ သိသိသာသာ





တိုးတက်ကောင်းမွန်နေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ စစ်တမ်းအရ ၉၈% သော ဖြေဆိုချက်များက ကိုရီးယားစက်ရုံများသည် ဥပဒေအတိုင်းလိုက်နာဆောင်ရွက်သည်ဟု ဖြေဆိုကြသည်။ ထို့ကြောင့် ရာခိုင်နှုန်း အနည်းငယ်က ဥပဒေကိုလိုက်နာဆောင်ရွက်မှုမရှိပါဟု ဆိုခြင်းထက် ကိုရီးယားစက်ရုံများသည် ဥပဒေကို ဆန့်ကျင်ဆောင်ရွက်မှု အလွန်နည်းပါး သည်ဟုသာ ဆိုသင့်ပါသည်။

အစီရင်ခံစာအတွက် စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းလုပ်ငန်းများကို အနည်းဆုံး အခကြေးငွေသတ်မှတ်ချက် အကောင်အထည်မဖော်ရသေးမီ ၂၀၁၅ ခုနှစ်အစောပိုင်းကဆောင်ရွက်ခဲ့သည့်အတွက် ထိုစာတမ်းသည် ယခုလက်ရှိအနေအထားများကို အရှိအတိုင်းပုံဖော်ထင်ဟပ်နိုင်မှုမရှိပါ။ ၂၀၁၅ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေသတ်မှတ်ချက်ကို ပြဌာန်းလိုက်သည့်နောက်ပိုင်း၌ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ပြောင်းလဲတိုးတက်မှုများဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းအချက်များကို သက်သေပြနိုင်စေရန် KOGAM (ကိုရီးယားအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း) နှင့် MGMA (မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း) တို့မှ လေ့လာမှုတစ်ခုကို အလျှင်အမြန်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ လေ့လာမှုစစ်တမ်းအရ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေသတ်မှတ်ပြီးနောက် ကိုရီးယားစက်ရုံများတွင် အိမ်အပါလစာငွေ (Take Home Pay) များသိသာစွာ မြင့်တက်သွားခဲ့သည်ကိုတွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ တိုးမြှင့်သွားသည့်လစာငွေသည် အခြားလုပ်ငန်းစက်ရုံများက ပေးသောလစာငွေနှင့်ယှဉ်နိုင်ပါသည်။ လစာငွေတိုးမြှင့်သွားခြင်းအပြင် အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်များ ချုပ်ဆိုဆောင်ရွက်လာခြင်းကဲ့သို့သော ကိစ္စများကိုလည်း တိုးတက်မှုတစ်ရပ်အနေဖြင့် ဆောင်ရွက်လာကြကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ရပါသည်။

“ဖိစီးမှုအောက်” စာတမ်းတွင် အရေးကြီးအကြောင်းကိစ္စများစွာ ဖော်ပြပါရှိသည်ကို သဘောတူလက်ခံပါသည်။ ထိုကိစ္စများအတွက် အပြန်အလှန် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများ ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည်ကိုလည်း နားလည်သဘောပေါက်ပါသည်။ အကြောင်းကိစ္စအတော်များများ (အထူးသဖြင့် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး) အတွက် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုများဆောင်ရွက်ပြီး စက်ရုံအဆင့်တွင် ပြေလည်စေရန်ဖြေရှင်းနိုင်ပါသည်။ ပြဿနာများမှာ မလိုလားအပ်သော ပဋိပက္ခများ ဖြစ်စေနိုင်သည့် ကြေညာချက်များနှင့် စာတမ်းများအဖြစ်သို့ မရောက်မီ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ဖြေရှင်းသင့်သည်မှာအမှန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ KOGAM နှင့် MGMA တို့ကလည်း တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်းများကိုအရင်ဆုံးဆောင်ရွက်ခြင်းက အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းဖြစ်သည်ဟု လက်ခံကြပါသည်။ ယင်းကဲ့သို့ စနစ်ကျသည့် ဆွေးနွေးမှုများဆောင်ရွက်ရာတွင် အခြေအမြစ်ရှိသော အချက်အလက်များနှင့် အပြန်အလှန်လေးစားမှုများကို အခြေခံပြီး ထိရောက်စွာဆောင်ရွက်လိုကြောင်း KOGAM နှင့် MGMA တို့မှ ဖော်ပြအပ်ပါသည်။



KOGAM နှင့် MGMA တို့ လေ့လာခဲ့ကြသည့် ကိုရီးယား အထည်ချုပ် စစ်တမ်း

ကိုရီးယားအထည်ချုပ်စက်ရုံများအပေါ် အများပြည်သူနှင့်အလုပ်သမားများက ကောင်းမွန်မှန်ကန်စွာ နားလည်သဘောပေါက်စေရန်အတွက် KOGAM နှင့် MGMA တို့ပူးပေါင်းပြီး စစ်တမ်းတိုတစ်စောင် ကောက်ယူခဲ့ပါသည်။ (နောက်ဆက်တွဲ ၁ တွင် ယင်းစစ်တမ်းကိုဖော်ပြထားပါသည်။)။ KOGAM တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်နေသည့် စက်ရုံပေါင်း ၇၉ ခုပါဝင်ပြီး၊ စုစုပေါင်းလုပ်သားအင်အားမှာ ၉၁,၈၅၄ ဦးဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကိုရီးယားအထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ရုံတွင် ပျမ်းမျှ အားဖြင့် လုပ်သားဦးရေ ၁,၁၆၇ ဦး ရှိပါသည်။ ယင်းစစ်တမ်းအတွက် မေးခွန်းများကို ဖြေဆိုရန် ကိုရီးယားအထည်ချုပ်စက်ရုံများအားလုံးသို့ပေးပို့ခဲ့သော်လည်း စက်ရုံ ၃၈ ရုံသာ ပြန်လည်ဖြေကြားပေးခဲ့ပါသည်။ စစ်တမ်းပါအချက်အလက်များသည် စက်ရုံ များ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုရေးရာဌာနများမှ ဖြေဆိုပေးခဲ့ကြသည့် အချက်အလက်များ ဖြစ်ပါ သည်။ Action Labour Rights မှ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည် စစ်တမ်းကဲ့သို့ပင် ဖြေဆိုသူ များမှာ မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် ဖြေဆိုပေးခဲ့ခြင်းဖြစ်သောကြောင့် စစ်တမ်း ၂ စောင်စလုံးမှာ အားလုံးကို ကိုယ်စားပြုသည်ဟု မဆိုနိုင်ပါ။ ထိုကဲ့သို့သော အားနည်း ချက်များရှိသော်လည်း စစ်တမ်း ၂ စောင်စလုံးသည် အထည်ချုပ်စက်ရုံများနှင့် ပတ်သက်သည့်အသုံးဝင်သော အချက်အလက်များကို ထုတ်ဖော်ပေးနိုင်ခဲ့ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုရမည်ဖြစ်ပါသည်။



အချိန်ပိုအလုပ်ချိန်အတွက် ဥပဒေပါ သတ်မှတ်ချက်

အလုပ်ချိန်နှင့် အချိန်ပိုသတ်မှတ်ချက်များကို ကိုရီးယားစက်ရုံများမှ လိုက်နာမှုမရှိပါဟု ဖိစီးမှုအောက် စာတမ်းကဆိုခဲ့ပါသည်။ ယင်းသို့ဆိုခြင်းသည် အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေပါ ဖော်ပြချက်ကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ယူဆချက်တစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အချိန်ပိုအလုပ်ချိန်သတ်မှတ်ချက်နှင့်ပတ်သက်သည့် ဥပဒေမူဘောင်တွင်းမှ ဖော်ပြချက်နှင့်မကိုက်ညီပါ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၂၀၁၂ ခုနှစ်အထိ တရားဝင်သတ်မှတ်ချက်သည် စက်ရုံများအတွက် တစ်ပတ်လျှင် အချိန်ပိုအလုပ်ချိန် ၁၆ နာရီ ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနမှ ညွှန်ကြားချက်အမှတ် ၆၁၅/၂/အလရ-ဥပဒေ ၂/၁၂ (၁၅၈၄) ကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းညွှန်ကြားချက်တွင် အချိန်ပိုအလုပ်ချိန် ကန့်သတ်ချက် ၁၆ နာရီ အစား ၊ တနင်္လာနေ့မှ သောကြာနေ့အထိအများဆုံး ၃ နာရီနှင့် စနေနေ့အတွက် ၅ နာရီဟု ပြောင်းလဲသတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းညွှန်ကြားချက်အရ စက်ရုံများအတွက် အများဆုံး အချိန်ပိုအလုပ်ချိန် စုစုပေါင်းမှာ တစ်ပတ်လျှင် နာရီ ၂၀ ဖြစ်သွားခဲ့ပါသည် ။



အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေတွင် အများဆုံးအချိန်ပိုအလုပ်ချိန်သတ်မှတ်ချက်ကို တိကျစွာရည်ညွှန်း ဖော်ပြထားခြင်းမရှိပါ။ အက်ဥပဒေ ပုဒ်မ ၆၄ တွင် “တစ်ရက်လျှင်အလုပ်ချိန် ၁၀ နာရီထက်မပိုရ” ဟုသာ ဖော်ပြပါရှိသည်။ ယင်းဖော်ပြချက်ကို ပုဒ်မ ၆၄၊ နေ့စဉ်အလုပ်ချိန်အစအဆုံး ကန့်သတ်ချက်အခန်းတွင် ဖော်ပြထားပြီး၊ အချိန်ပိုအတွက် ရည်ညွှန်းချက် သီးသန့်ဖော်ပြထားသောကြောင့် သာမန်အလုပ်ချိန်ကို ရည်ညွှန်းသည်ဟုသာ ယူဆရပါသည်။ ယင်းပြဌာန်းချက်သည် အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်အဆိုင်ခွဲခြားနှင့် တရားမျှတမှုမရှိသည့် အစီအမံများကို ကာကွယ်ရန်ရည်ရွယ်ထားခြင်းသာဖြစ်ပါသည်။ စုစုပေါင်းအချိန်ပို အလုပ်ချိန်ကို ကန့်သတ်ရန်အတွက် ရည်ရွယ်ထားသည့်အဓိပ္ပါယ်မသက်ရောက်ပါ။

ထို့ကြောင့် တည်ဆဲဥပဒေအတိုင်း အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုရလျှင် ALR Survey အရ ဖြေဆိုချက်များသည် တစ်ပတ်အတွင်း တရားဝင်ခွင့်ပြုထားသော အချိန်ပို အလုပ်ချိန် စုစုပေါင်းထက် ကျော်လွန်လုပ်ဆောင်ခြင်းမရှိကြောင်း ကောက်ချက်ချနိုင်ပါသည်။ စိတ်ဝင်စားဖွယ်ကောင်းသည်မှာ KOGAM Survey အရ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် အချိန်ပိုအလုပ်ချိန်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ဥပဒေအတိုင်းလိုက်နာဆောင်ရွက်မှုမရှိပါဟု ဖြေဆိုချက်များသည် ရာခိုင်နှုန်းအားဖြင့် ALR Survey ထက် ပိုလို့ပင် မြင့်မားသည်။ ၂၀၁၅ ဩဂုတ်လတွင် ကိုရီးယားစက်ရုံများ၏ ၁၀% (၃၈ ရုံထဲမှ ၄ ရုံ) မျှသာ အများဆုံးအချိန်ပိုသတ်မှတ်ချိန်ထက် ကျော်လွန်လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြကြောင်းဖော်ပြခဲ့သည်။ သို့သော် ၂၀၁၆ ခုနှစ် မတ်လတွင် မည်သည့်ကိုရီးယားစက်ရုံကမှ အများဆုံးအချိန်ပို အလုပ်ချိန်ထက် ကျော်လွန်လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်ဟု မဖော်ပြထားပါ။ ထိုသို့ဖြစ်ရခြင်းသည် အချိန်ပိုလုပ်အားခအတွက် ကုန်ကျစရိတ်ကို မြင့်တက်စေသည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်ချက်ကြောင့်လည်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။ စက်ရုံများမှရသော စစ်တမ်းအဖြေများအရ ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဩဂုတ်လမှ စတင်ပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ် မတ်လအထိ တစ်လလျှင် ပျမ်းမျှအချိန်ပိုလုပ်ချိန် ၁၈.၃ နာရီ ကျဆင်းသွားကြောင်းတွေ့ရသည်။ စစ်တမ်းများအရ တစ်ဘက်တွင် ဥပဒေလိုက်နာသည်ဟူသော ဖော်ပြချက်များရှိသော်လည်း၊ တစ်ဘက်တွင် အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းရခြင်းကို မလွန်ဆန်နိုင်သောလုပ်သားများလည်း ရှိနေကြောင်း သိနိုင်ပါသည်။ ထိုကိစ္စသည် အလွန်အရေးကြီးသည့်ကိစ္စတစ်ခုဖြစ်ပြီး အနာဂတ်တွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်ပြီး ဆောင်ရွက်ဖြေရှင်းရမည့် ကိစ္စတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။



ကိုရီးယားစက်ရုံများမှ လုပ်အားခ

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို အကောင်အထည်ဖော်လိုက်ခြင်းကြောင့် အိမ်အပါ လစာငွေမှာ သိသာစွာ မြင့်တက်သွားသည်ကို KOGAM စစ်တမ်းအရ တွေ့ရပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် မတ်လတွင် ကိုရီးယားစက်ရုံများမှ အလုပ်သမားများ၏ အိမ်အပါ လစာငွေမှာ တစ်လျှင် ပျမ်းမျှ ၁၆၂,၂၄၇ ကျပ် ဖြစ်ပါသည်။ အိမ်အပါလစာသည် အချိန်ပိုကြေး၊ ဆုကြေးနှင့် အခြားနစ်နာကြေးများ အပါအဝင်ဖြစ်သည်။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေမသတ်မှတ်မီ အချိန်၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဩဂုတ်လမတိုင်မီအချိန်အထိ အလုပ်သမားများ၏ ပျမ်းမျှအိမ်အပါလစာငွေမှာ ၁၂၄,၉၃၇ ကျပ် ဖြစ်သောကြောင့် ယခုအခါ ၃၇,၃၁၁ ကျပ် (သို့မဟုတ်) ၂၉.၉% မြင့်တက်ခဲ့ပြီဖြစ်သည်။

အိမ်အပါလစာငွေ တိုးမြှင့်သွားသည့်အတွက် ပျမ်းမျှတစ်နှာရီ လုပ်အားခမှလည်း ပိုလို့ပင်မြင့်တက်သွားခဲ့သည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဩဂုတ်လတွင် ပျမ်းမျှအိမ်အပါလစာငွေမှာ တစ်နှာရီ ၅၅၈ ကျပ်ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် မတ်လတွင် ၇၆၂ ကျပ်ဖြစ်သွားခဲ့သည့်အတွက် တစ်နှာရီလျှင် ၂၀၄ ကျပ် မြင့်တက်သွားကြောင်းတွေ့ရသည်။ ထို့ကြောင့် ပျမ်းမျှအားဖြင့် အိမ်အပါလစာငွေမှာ ခုနှစ်လအတွင်း ၃၆.၆% တိုးမြှင့်သွားသည်ကို တွေ့ရပါသည်။

အထည်ချုပ်ကုန်သည် လစာနိမ့် (Low Wage) လုပ်ငန်းဟုဆိုသော်လည်း ကိုရီးယားစက်ရုံများမှပေး သောလုပ်အားခသည် အခြားလုပ်ငန်းကုန်စက်ရုံများမှ ပေးသောလုပ်အားခနှင့် နှိုင်းယှဉ်နိုင်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) က ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၇,၃၀၀ ခန့်ကို လေ့လာပြုစုထားသည့် ထုတ်ပြန်

^၁ အဆိုပါကန့်သတ်ချက်သည် စက်ရုံများအတွက်သာ အကျိုးငှါးပါသည်။ ဆိုင်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများမှာ အခြားဥပဒေသတ်မှတ်ချက်ဖြင့် အကျိုးငှါးပါသည်။



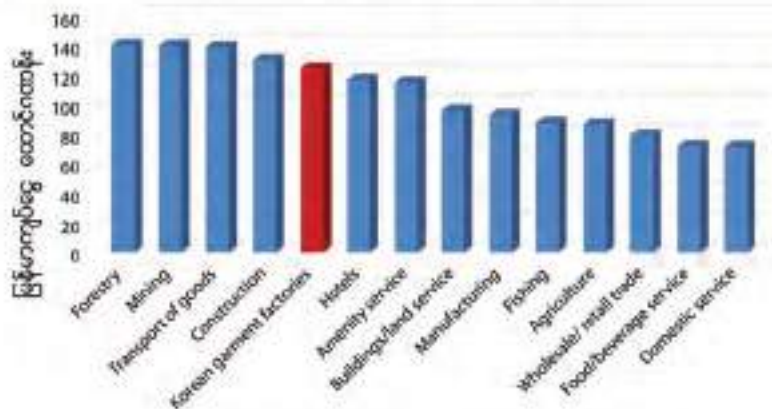
² အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ အကောင်အထည်ဖော်လိုက်ခြင်းကြောင့် အချို့သောထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းရှင်များသည် ဆုကြေးငွေနှင့် ဝတ္ထုပစ္စည်းဆိုင်ရာ ပုံပိုးမှုများကို ရပ်ဆိုင်းခဲ့ပါသည်။

³ International Labour Organization, "Internal Labor Migration in Myanmar: Building an Evidence Base on Patterns in Migration, Human Trafficking, and Forced Labor," ILO Liaison Office for Myanmar, December 2015.

ချက်တစ်စောင်ကို ၂၀၁၅ ခုနှစ် နှောင်းပိုင်းတွင်ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါထုတ်ပြန်ချက်တွင် ကဏ္ဍပေါင်းစုံမှ လုပ်သားများ၏ အိမ်အပါလစာငွေနှင့်ပတ်သက်သောအချက်အလက်များပါဝင်သည်။ (ယင်းသည်လည်းအနည်းဆုံးအခကြေးငွေသတ်မှတ်ချက်အကောင်အထည်မပေါ်မီအချိန်ကဖြစ်ပါသည်။) ယင်းထုတ်ပြန်ချက်အရ လုပ်အားခအနည်းဆုံးရသည့်ကဏ္ဍသည် အိမ်အကူလုပ်ငန်းများဖြစ်ပြီး၊ အိမ်အပါ လစာငွေမှာ တစ်လလျှင် ၇၁,၃၆၁ ကျပ်ဖြစ်သည်။ လုပ်အားခအများဆုံးကဏ္ဍသည် သစ်တောထွက်ပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ်သည့်ကဏ္ဍဖြစ်ပြီး၊ အိမ်အပါလစာငွေမှာ တစ်လလျှင် ၁၄၀,၃၂၁ ကျပ်ဖြစ်သည်။ ကိုရီးယားစက်ရုံများမှ ပေးသောလစာသည် ပျမ်းမျှအထက်တွင်ရှိနေပြီး တစ်လလျှင် ၁၂၄,၉၃၇ ကျပ်ဖြစ်သည်။ ဤတွင်လည်း အလုပ်လုပ်သည့်အချိန်နှင့် အခြားသတ်မှတ်ချက်များအတွက် နှိုင်းယှဉ်ချက်များမပါသောကြောင့် ပြည့်စုံ သည်ဟုမဆိုနိုင်ပါ။ သို့သော် ယင်းစစ်တမ်းပါလစာငွေများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ကိုရီးယားစက်ရုံလုပ်သားများသည် ပြည်တွင်းအနေအထားအရ သင့်တင့်လက်ခံနိုင်သည့် လုပ်အားခရရှိနေကြောင်း သိသာထင်ရှားစေခဲ့ပါသည်။

လုပ်သားများအတွက် လုပ်ခလစာငွေများ သိသာစွာတိုးတက်လာသည်မှန်

လုပ်ငန်းကဏ္ဍများအလိုက် အိမ်အပါလစာငွေ



သော်လည်း တစ်ဘက်တွင် ကုန်ဈေးနှုန်းကြီးမြင့်သည့်ဒဏ်ရိုက်နေကြောင်းကို သတိပြုရမည်ဖြစ်သည်။ ယခင်နှစ်များက မြန်မာနိုင်ငံ၏ငွေကြေး ဖောင်းပွမှုနှုန်းထားမှာ ၈-၁၀% ခန့်ပျမ်းမျှရှိခဲ့ပြီး၊ ယခုလုပ်သားများလစာတိုးသည့်နှုန်းထက်အလွန်နည်းခဲ့သည်။ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအပေါ်မူတည်၍ လုပ်သားများကို လစာအပြင်နေထိုင်မှုစရိတ်ကဲ့သို့သော အခြားအထောက်အပံ့များပေးခြင်းအပေါ် စောဒကတက်ရန်အကြောင်း မရှိပါ။ သို့သော် နေထိုင်မှုစရိတ်တွင် အပိုင်း ၂ ပိုင်း ပါဝင်သည်ကို သတိပြုသင့်ပါသည်။ လုပ်ငန်းရှင်များအတွက် လုပ်သားများလစာသတ်မှတ်ရန် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေသတ်မှတ်ချက်ရှိသော်လည်း၊ နေထိုင်မှုစရိတ်ပေးရန် သတ်မှတ်ချက်များမှာလုပ်ငန်းအခြေအနေပေါ်မူတည်ပြီး အမျိုးမျိုးသက်ရောက်မှုရှိသောကြောင့် လမ်းညွှန်ချက်များ တိကျစွာမရှိနိုင်ပါ။ တကယ်တမ်းအခြေအနေမှာ လုပ်သားများနည်းတူပင် အလုပ်ရှင်များသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကုန်ဈေးနှုန်းကြီးမြင့်မှုဒဏ်ကို ခံစားနေကြရပါသည်။ ယင်းအခြေအနေကိုလည်း သတိမမီကြရန် KOGAM နှင့် MGMA တို့က အလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်အကျိုးပင်သူများကို တိုက်တွန်းနှိုးဆော်လိုပါသည်။



အထက်တန်းကျသော အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးနိုင်ရေးအတွက် သဘောထားများ

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကိုးရီးယားအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများသည် အရည်အသွေးမြင့်မားမှုအတွက်ထိန်းသိမ်း ဆောင်ရွက်လျက်ရှိရာတွင် ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းများကြီးထွားဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အဆင့်အတန်းရှိသော အလုပ်အကိုင်များကို ဖန်တီးနိုင်ရေးအတွက်လည်း တစ်ပြိုင်တည်း ကြိုးစားဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ စစ်တမ်းအရ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ကိုးရီးယားစက်ရုံတစ်ရုံ၌ အလုပ်အကိုင်နေရာ ၃၀၀ ခန့်စီ ဖန်တီးပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ကိုးရီးယားစက်ရုံများမှ အလုပ်အကိုင်ပေါင်း ၂၃,၇၀၀ ကို ဖန်တီးပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းဆိုင်ရာသတ်မှတ်ချက်များ (Code of Conduct) ကို လိုက်နာရန်သဘောတူညီမှုများ၊ လုပ်ငန်းတွင်းစစ်ဆေးမှုများနှင့် အစိုးရဌာနများ၏ အမျိုးမျိုးသော ဝင်ရောက်စစ်ဆေးမှုများကိုလည်း ကိုးရီးယားစက်ရုံများမှ ခံယူဆောင်ရွက်ကြပါသည်။

ထို့အပြင် ကိုးရီးယားစက်ရုံများသည် လုပ်သားများအတွက် အထောက်အကူပြုသင်တန်းများကို ဖွင့်လှစ်သင်ကြားပေးခြင်း (ရှေးဦးသူနာပြု၊ ဘာသာစကား၊ မီးသတ်ပညာပေးစသည်ဖြင့်) တို့အပြင် အလုပ်သမားနှင့် ၎င်းတို့ပတ်ဝန်းကျင်အတွက် လှူဒါန်းမှုများ ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ပညာသင်ဆုများထောက်ပံ့ခြင်း စသည်တို့ကိုလည်း ဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိပါသည်။



ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း ဆိုင်ရာသတ်မှတ်ချက်များ (Code of Conduct)	ဝယ်ယူမှုစစ်ဆေးမှုများ (Buyer Audits)	အခြားစစ်ဆေးမှုများ (Other Audits)	အစိုးရဌာနများမှ စစ်ဆေးမှုများ (Government Inspections)
Primark Ethical Trade Code of Conduct	Shinsagae	WRAP	အလုပ်သမား၊ လုပ်ငန်းကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန
Business Social Compliance Initiative	Mango	Sedex Members Ethnic Trade Audit	ရန်ကုန်မြို့တော်စည်ပင် သာယာရေးကော်မတီ
	Otto	Verite	Firefighting Station
Certifications	Aeon	Li & Fung	စက်မှုဝန်ကြီးဌာန
ISO 9001	Zara	Intertek	လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်အဖွဲ့
ISO 13485	C & A	C-TPAT Audit	
ISO 26000	Severn & i	TuV Rheinland	

ထိုကဲ့သို့ ကိုရီးယားစက်ရုံများ၏ လူမှုရေး တာဝန်သိတတ်ခြင်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများ (CSR Activities) ကို ALR အစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားခြင်းမရှိပါ။ အမှန်တစ်ကယ်အားဖြင့် ဖိစီးမှုအောက် အစီရင်ခံစာသည် ကိုရီးယားစက်ရုံများဟုဆို ရာတွင် ကိုရီးယားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ စက်ရုံပိုင်ဆိုင်မှုအနေအထားထက်၊ ကိုရီးယားသို့ ပစ္စည်းတင်ပို့မှုအနေအထားကို ပိုမိုအာရုံစိုက်ထားကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကိုရီးယား အထည်ချုပ်စက်ရုံများသည် အနောက်နိုင်ငံဈေးကွက်သို့တင်ပို့သည်က များပြီး၊ အခြားနိုင်ငံများမှ စက်ရုံများ နည်းတူစနစ်နှင့်အညီ လိုက်နာခြင်းရှိမရှိ စစ် ဆေးမှုများကို ခံယူကြပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ကိုရီးယားစက်ရုံများသည် စစ်ဆေးမှုခံယူခြင်း နည်းသည်ဟုသတ်မှတ်ရန် မည်သည့်အထောက်အထားမျှမရှိပါ။ ကိုရီးယားစက်ရုံများ အားလုံးသည် ပြဿနာကင်းသည်ဟုမဆိုလိုသော်လည်း ကိုရီးယားစက်ရုံ အတော် များများသည် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များကိုလိုက်နာခြင်း၊ လိုအပ် သည့်စနစ်နှင့်အညီ လိုက်နာခြင်းရှိမရှိ စစ်ဆေးမှုများ ခံယူဆောင်ရွက်ခြင်း စသည်တို့ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ကြပါသည်။

အခြားအကြောင်းကိစ္စများ

ဖိစီးမှုအောက် အစီရင်ခံစာပါ အခြားအရေးကြီးအကြောင်းကိစ္စများကို ဖြေ ရှင်းရာတွင် စက်ရုံအဆင့် ဆွေးနွေးပွဲများကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း ကိုရီးယားအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်း ရှင်းများအသင်းတို့က လက်ခံယုံကြည်ကြပါသည်။ သို့သော် သီးခြားအလုပ်ရုံအချို့ကို ရည်ညွှန်းသောစာတမ်းပါဖော်ပြချက်အချို့အတွက် သီးခြားတုန့်ပြန်ဖြေကြားချက် များကိုသာ ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။



ကိုရီးယားစက်ရုံများသည် လစာငွေဖြတ်ပိုင်းပေးရာတွင် အလုပ်သမားများ နားလည်သည့်ဘာသာ စကားဖြင့်ဖော်ပြမည်ဖြစ်ကြောင်း သဘောတူဆုံးဖြတ်ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ALR အစီရင်ခံစာတွင် ကိုရီးယားစက်ရုံများသည် လစာငွေဖြတ်ပိုင်းကို ကိုရီးယားဘာသာစကားဖြင့် ထုတ်ပေးသည်ဟုဖော်ပြထားသည်။ သို့သော် KOGAM စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ စက်ရုံများအားလုံးကမူ လစာငွေဖြတ်ပိုင်းကို ကိုရီးယားဘာသာဖြင့် ထုတ်ပေးပါဟု ဖြေဆိုကြသည်။ ယင်းကိစ္စအတွက် မည်သည့်စက်ရုံက ထိုသို့ဆောင်ရွက်နေကြောင်းကို ALR မှ အတိအကျ ထပ်ဆောင်းဖော်ပြနိုင်လျှင် MGMA နှင့် KOGAM တို့က ယင်းသို့ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုရန် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကိုရီးယားစက်ရုံများသည် ကလေးလုပ်သားများ လက်ခံခေါ်ယူခြင်းမပြုရန် ဆုံးဖြတ်ပြီးဖြစ်ပါသည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူအားလုံးက ယင်းအချက်ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်လိုကြောင်း ဖြေဆိုကြသည်။ သို့သော် တစ်ခါတစ်ရံတွင် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏အသက်နှင့် ပတ်သက်သည့်အချက်အလက်များကို မှန်ကန်စွာမဖော်ပြကြပါ။ ယင်းအခြေအနေတွင် ကလေးလုပ်သားကိစ္စကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အခက်အခဲရှိပါသည်။ KOGAM နှင့် MGMA တို့အနေဖြင့်မူ ကလေးလုပ်သားပြဿနာကို သက်ဆိုင်သူများနှင့်အတူ ပူးပေါင်းဖြေရှင်းအဖြေရှာရန် အလွန် စိတ်အားထက်သန်ကြပါသည်။

ကိုရီးယားအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ကို လိုက်နာချုပ်ဆိုရန် လိုလားကြပါသည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနမှ သတ်မှတ်ပေးထားသည့် လက်ရှိအလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ပုံစံပါ အချို့အချက်များမှာ KOGAM အဖွဲ့ဝင်များ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိပါ။ အလားတူပင် အချို့သော သမဂ္ဂများဘက်မှလည်း လက်ရှိစာချုပ် အနေအထားနှင့် ပတ်သက်ပြီး အဆင်မပြေမှုများရှိနေပါသည်။ ယင်းကိစ္စကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် UMFCCI နှင့် သမဂ္ဂအဖွဲ့များ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများကဲ့သို့ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်းက အကောင်းဆုံးဖြစ်ပါသည်။

ကိုရီးယားစက်ရုံများသည် WCC များ (သို့မဟုတ်) စက်ရုံအဆင့် အခြားသော အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရန် လိုလားကြပါသည်။ စက်ရုံအဆင့်ပြဿနာများသည် ပိုမိုရှုပ်ထွေးပြင်းထန်သော အနေအထားသို့မရောက်ရှိမီ အဆိုပါ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများမှတစ်ဆင့် ပြေလည်အောင် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်လိမ့်မည်ဟု ကိုရီးယားစက်ရုံများက မျှော်လင့်လျက်ရှိပါသည်။

နိဂုံး

အထည်ချုပ်ကဏ္ဍလုပ်ငန်းကြီးကို အဆင့်မြင့်စွာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေလိုခြင်းသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့၏ ဆန္ဒတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်များကို ဖန်တီးပေးသော၊ အရည်အသွေးများကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေသော၊ ဥပဒေကို လေး



စားလိုက်နာပြီး သက်ဆိုင်သူများအားလုံးကို အကျိုးကျေးဇူးများ ပေးမှုဖြစ်ပေါ်စေသော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍကြီး ပေါ်ပေါက်ဖြစ်ထွန်းစေလိုပါသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ပေါ်လာ စေရန်အတွက် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့သည် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး အမြင်များကို ဖလှယ်ပြီး နားလည်မှုများကို တည်ဆောက်သည့် အလေ့အထတစ်ခုကို ဖန်တီးရမည် ဖြစ်သည်။ တိကျနိုင်မာသော အချက်အလက်များနှင့် အပြန်အလှန် လေးစားမှုများ ကိုအခြေခံရမည်ဖြစ်သည်။ ယင်းအချက်များနှင့် ပြည့်စုံသည့် ဆွေးနွေးပွဲများ တိုးမြှင့် ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ရေရှည်တည်တံ့သည့် ကြီးထွားဖွံ့ဖြိုးမှုကိုရရှိရန် ကိုရီးယားစက်ရုံ များမှ အားပေးမှုများ ဆောင်ရွက်လိုပါသည်။ ရရှိလာသည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို သက်ဆိုင်အကျိုးပင်သူများအကြား ထိုက်သင့်မျှတစွာ ခွဲဝေခံစားခြင်းကို လိုလားသည့် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများရှိသော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို ကိုရီးယားစက်ရုံများက မျှော်လင့်တောင့်တလျှက်ရှိပါသည်။ ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဆွေးနွေးပွဲများ ဖြစ်ပေါ်တိုး တက်လာစေရန် အချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခု လိုအပ်နေချိန်တွင်၊ WCCs များ၊ အခြား အလုပ်သမားအဖွဲ့အုပ်စုများ စသည်တို့နှင့် တွေ့ဆုံပြီး ပြဿနာများကိုဖြေရှင်းနိုင်ရန် နှင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍကြီး တည် ဆောက်ရန် အခွင့်အလမ်းများကို ရှာဖွေမျှော်လင့်လျက်ရှိကြောင်း KOGAM နှင့် MGMA တို့မှ ဤစာတမ်းငယ်ဖြင့် တုန့်ပြန်တင်ပြလိုက်ပါသည်။

နောက်ဆက်တွဲ (၁) KOGAM အဖွဲ့ဝင်စက်ရုံများအတွက် မေးခွန်းများ

- ၂၀၁၆ ခုနှစ် မတ်လအစပိုင်း အချိန်တွင် သင်၏ စက်ရုံတွင် အလုပ်သမား မည်မျှရှိသနည်း။
- ပြီးခဲ့သည့်နှစ်တွင် သင်၏စက်ရုံသည် အလုပ်အကိုင်ပေါင်းမည်မျှ (အသားတင်) ဖန်တီးပေးနိုင်ခဲ့သနည်း။
- သင်၏စက်ရုံသည် လစာငွေဖြတ်ပိုင်းကို ကိုရီးယားဘာသာစကားတစ်ခု တည်းဖြင့် ပေးဖူးပါသလား။
- ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဩဂုတ်လတွင် စက်ရုံမှတ်တမ်းများအရ အိမ်အပါလစာငွေ မည်မျှရှိခဲ့သနည်း။
- ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဩဂုတ်လတွင် ပျမ်းမျှအလုပ်ချိန်မည်မျှရှိခဲ့သနည်း။
- ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဩဂုတ်လတွင် ပျမ်းမျှအချိန်ပိုအလုပ်ချိန်သည် ပျမ်းမျှအလုပ်ချိန် ထဲမှ မည်မျှရှိသနည်း။
- ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဩဂုတ်လတွင် အလုပ်သမားရာခိုင်နှုန်းမည်မျှသည် တစ်ပတ် လျှင် အချိန်ပိုအလုပ်ချိန် ၁၆ နာရီထက်ပိုမို အလုပ်ဆင်းသနည်း။
- ၂၀၁၆ ခုနှစ် မတ်လတွင် စက်ရုံမှတ်တမ်းများအရ အိမ်အပါလစာငွေသည် မည်မျှရှိခဲ့သနည်း။
- ၂၀၁၆ ခုနှစ် မတ်လတွင် ပျမ်းမျှအလုပ်ချိန် မည်မျှရှိခဲ့သနည်း။
- ၂၀၁၆ ခုနှစ် မတ်လတွင် ပျမ်းမျှအချိန်ပိုအလုပ်ချိန်သည် ပျမ်းမျှအလုပ်ချိန်ထဲမှ မည်မျှရှိသနည်း။
- ၂၀၁၆ ခုနှစ် မတ်လတွင် အလုပ်သမားရာခိုင်နှုန်းမည်မျှသည် တစ်ပတ်လျှင် အချိန်ပိုအလုပ်ချိန် ၁၆ နာရီထက်ပိုမို အလုပ်ဆင်းသနည်း။



နောက်ဆက်တွဲ (၂)

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်
အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန
အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန

စာအမှတ်၊ ၆၁၅/၂/အလရ ဥပဒေ ၂/၁၂(၁၅၈၄)
ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ် ၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၁ ရက်

အကြောင်းအရာ။ အလုပ်ရုံများဥပဒေနှင့် အကျိုးဝင်သောလုပ်သားများ၏
အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်ခွင့်နှင့်ပတ်သက်၍ စိစစ်ခွင့်ပြုရန်။
ရည်ညွှန်းချက်။ (၁) ဤဦးစီးဌာန၏ (၃.၈.၁၂) ရက်စွဲပါအစာအမှတ်၊
၆၁၅/၂အလရ-ဥပဒေ ၂/၁၂(၉၁၅)
(၂) ၂.၁၂.၁၂ရက်နေ့ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့သော CMP လုပ်ငန်းများ
ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် ဆွေးနွေး
တင်ပြချက်

သို့ဖြစ်၍ စက်ရုံအလုပ်သမားများ၏ သာမန်အလုပ်ချိန်အပြင် လုပ်ကိုင်နေ
ကြရသော အချိန်ပိုနာရီနှင့်ပတ်သက်၍ ရည်ညွှန်းစာ (၁) ပါ ညွှန်ကြားချက်အပိုဒ်-
၃(က/ခ) အဆက်မပြတ်မလုပ်ရသည့် လုပ်ငန်းများ၌ ရက်သတ္တပတ်လျှင် (၁၆) နာရီ၊
အဆက်မပြတ် လုပ်ရသည့်လုပ်ငန်းများ၌ (၁၂) နာရီကို ပယ်ဖျက်ပြီး (၁၂/၁၂)လမှ
စ၍ စက်ရုံပိုင်ရှင်၊ မန်နေဂျာများအား အောက်ပါအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်စေရန်
ပြင်ဆင်ညွှန်ကြားသည်။

အဆက်မပြတ်လုပ်ကိုင်မှုမရှိသော စက်ရုံများအတွက် OT လုပ်ကိုင်ခွင့်
တနင်္လာနေ့မှ သောကြာနေ့ထိ တစ်ရက် OT ၃ နာရီ x ၅ ရက် = ၁၅ နာရီ
စနေနေ့ OT ၅ နာရီ = ၅ နာရီ

တစ်ပတ်လျှင် OT = ၂၀ နာရီ

ပုံ-
ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်
အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန



New insights on labour conditions in
Korean Factories in Myanmar