

MADE in Myanmar - မကြာခဏမေးလေ့ရှိသော မေးခွန်းများ

မာတိကာ

- ၁။ MADE စီမံကိန်းဆိုတာ ဘာလဲ?၂
- ၂။ MADE စီမံကိန်းကို ဘယ်အဖွဲ့အစည်းတွေက ငွေကြေးပံ့ပိုးကူညီ ပေးထားတာလဲ?.....၃
- ၃။ စီမံကိန်းဖြစ်မြောက်ရန် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ပေးတဲ့ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းတွေက ဘယ်သူတွေလဲ?...၄
- ၄။ MADE in Myanmar စီမံကိန်း နှင့် SMART Myanmar တို့ရဲ့ဆက်နွယ်မှုက ဘယ်လိုလဲ?.....၄
- ၅။ ဥရောပသမဂ္ဂရဲ့ မြန်မာ့ရန်ပုံငွေ (EU Myan Ku Fund) အစီအစဉ်က တည်ရှိနေဆဲပဲလား?.....၄
- ၆။ MADE သည် စစ်ကောင်စီနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း (သို့) စစ်ကောင်စီ သို့ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးပေးခြင်းများ ပြုလုပ်နေပါသလား?.....၅
- ၇။ MADE သည် ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလမှ စ၍ “လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်း” နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလွန်အမင်း ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများ ရှိနေခြင်းကို အသိအမှတ်ပြုလက်ခံပါသလား?.....၅
- ၈။ MADE သည် မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (MGMA) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံခြား အထည်ချုပ် အသင်းအဖွဲ့များ နှင့် ဘယ်လို ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်နေပါသလဲ?.....၆
- ၉။ 'မဟာမိတ်အဖွဲ့အစည်း' ဆိုတာ ဘာလဲ?.....၆
- ၁၀။ ဥရောပကုမ္ပဏီမဟုတ်သည့် အခြားကုမ္ပဏီများရော မဟာမိတ်အဖွဲ့အစည်းတွင် ပူးပေါင်းပါဝင် နိုင်ပါသလား?.....၆
- ၁၁။ မဟာမိတ်အဖွဲ့အစည်းတွင်ပါဝင်သည့် retailer များမှ ၎င်းတို့ လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် ကတိကဝတ်များကို ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမရှိပါက ဘာတွေဖြစ်လာနိုင်မလဲ?၇
- ၁၂။ MADE သည် အခြားသောဆောင်ရွက်မှု အစီအစဉ်များ (ဥပမာ: Fairwear Foundation, Ethical Trading Initiative) တို့နှင့် ဘယ်လိုပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေပါသလဲ?၇
- ၁၃။ မြန်မာနိုင်ငံက အထည်ချုပ်တင်ပို့မှုများ ဘာကြောင့် တိုးလာနေတာလဲ?၇
- ၁၄။ MADE သည် မြန်မာနိုင်ငံမှ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုအားလုံးကို ရုတ်သိမ်းရန် တောင်းဆိုနေသူများ၏ သဘောထားဆန္ဒနှင့် ဆန့်ကျင်နေပါသလား?.....၈
- ၁၅။ MADE က လွတ်လပ်စွာ သင်းပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းကို ဘယ်လိုမြှင့်တင်မလဲ?၈
- ၁၆။ MADE သည် လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီများကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ အစားထိုးအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခြင်းအား မြှင့်တင်အားပေးပါသလား?.....၉

- ၁၇။ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးနစ်နာမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း နှင့် တိုင်ကြားခြင်းများ ပိုမို တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် MADE က ဘာတွေကိုဆောင်ရွက်မလဲ?၁၀
- ၁၈။ ကဏ္ဍတစ်ခုလုံး ပါဝင်နိုင်မည့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးနစ်နာမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် ယန္တရားကို MADE မှ ထူထောင်မှာလား?.....၁၁
- ၁၉။ ပါဝင်သော အလုပ်သမားများ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုရှိစေရန် MADE က ဘာတွေဆောင်ရွက်မလဲ?၁၁
- ၂၀။ လူမှုကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လေးစားလိုက်နာမှုများ မြင့်မားလာနိုင်စေရန် MADE က ဘယ်လိုပံ့ပိုးမလဲ?၁၂
- ၂၁။ ပတ်ဝန်းကျင်စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုများရရှိလာနိုင်စေရန် MADE က ဘယ်လိုပံ့ပိုးမလဲ?၁၃
- ၂၂။ Retailer များမှ MADE နှင့် မည်ကဲ့သို့ အတူတကွအလုပ်လုပ်မလဲ?.....၁၄
- ၂၃။ MADE တွင်ပါဝင်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ မျှော်မှန်းထားသော လူ့အခွင့်အရေးများ လေးစားလိုက်နာမှု ရှိရေးအတွက် အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို ပြည့်မှီစေနိုင်ပါသလား?.....၁၄
- ၂၄။ MADE စီမံကိန်းမှာ စက်ရုံ ပေါင်းဘယ်လောက် ပါဝင်နိုင်သလဲ?.....၁၅

မကြာခဏမေးလေ့ရှိသော မေးခွန်းများ

၁။ MADE စီမံကိန်းဆိုတာ ဘာလဲ?

Multi-stakeholder Alliance for Decent Employment in Myanmar ('MADE in Myanmar') သည် မြန်မာနိုင်ငံ အထည်အလိပ်၊ အထည်ချုပ်၊ ဖိနပ်နှင့် အိတ်ချုပ်လုပ်ငန်း (apparel) အတွင်းရှိ သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ရရှိနိုင်ရေးအတွက် အကျိုးသက်ဆိုင်သူများ ပါဝင်သည့် မဟာမိတ်အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မြန်မာနိုင်ငံတွင် (မတ်လ) ၂၀၂၃ ခုနှစ်တွင် စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ဤစီမံကိန်းသည် အထည်အလိပ်၊ အထည်ချုပ်၊ ဖိနပ်နှင့် အိတ်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေး အလေ့အကျင့်များ အားကောင်းလာစေရန်၊ အရေးပါသည့် စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုများ ရရှိစေရန်နှင့် ထောင်ပေါင်းများစွာသော မိသားစုများ၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု လုပ်ငန်းများကို ကာကွယ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဥရောပသမဂ္ဂမှ အဓိကရန်ပုံငွေ ထောက်ပံ့ပေးထားသော လေးနှစ်တာ (ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၂၂ - ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၂၆) စီမံကိန်းတစ်ခုဖြစ်သည်။

အထူးသဖြင့် ဤစီမံကိန်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ-

- မြန်မာနိုင်ငံ အထည်အလိပ်၊ အထည်ချုပ်၊ ဖိနပ်နှင့် အိတ်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် စီးပွားရေး ကြံ့ကြံ့ခံနိုင်စွမ်းရှိမှုနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု အလေ့အကျင့်ကောင်းများ ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန်၊
- အလုပ်သမားများအား စက်ရုံနှင့် နောင်တွင် ကဏ္ဍအဆင့် လက်တွေ့အသုံးချနိုင်၍ ယုံကြည်စိတ်ချရသော အလုပ်သမား အခွင့်အရေးနစ်နာမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် ယန္တရားများအား အလုပ်သမားများ လက်လှမ်းမီရရှိစေရန်၊

- စက်မှုကဏ္ဍလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး၊ လူမှုကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လေးစားလိုက်နာမှုနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်စီမံခန့်ခွဲမှု စသည့် အလေ့အကျင့်ကောင်းများကို မြှင့်တင်ပေးရန်၊
- အလုပ်သမား၊ လုပ်ငန်းရှင်နှင့် နိုင်ငံတကာလုပ်ငန်းရှင်များ အကြား ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများကို ပျိုးထောင်ပေးရန် နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်၊
- အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများအတွက် ရာထူး နှင့် လုပ်ငန်းခွင် လုပ်သားအင်အားစု အတွင်း ရပ်တည်မှုကို မြှင့်တင်ပေးရန်အတွက် ပိုမိုထိရောက်စွာ ကူညီထောက်ပံ့ပေးရန်။

MADE စီမံကိန်းတွင် အပိုင်း (၃) ပိုင်းပါဝင်သည်။

၁။ SMART စက်ရုံများအစီအစဉ် (The SMART Factories Programme) - SMART Myanmar စီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၂၂) ၏ အစောပိုင်းကာလများမှ ယခုလက်ရှိအချိန်အထိ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်နေသော လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အကြံပေးမှုသင်ရိုးများနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ ပါဝင်သည်။ ဤအစီအစဉ်သည် ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGP) နှင့် နိုင်ငံတကာ ကုန်အမှတ်တံဆိပ်များ၊ အဝယ်ဘိုင်ရာများ (retailers) ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ် (International retailer codes of conduct) တို့နှင့် ကိုက်ညီသော မြန်မာနိုင်ငံ အထည်အလိပ်၊ အထည်ချုပ်၊ ဖိနပ်နှင့် အိတ်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်း လူမှုကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လေးစားလိုက်နာမှု (social compliance) နှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှု၊ အထူးသဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို အဓိကထားလုပ်ဆောင်သည်။

၂။ ထုတ်လုပ်ဖြန့်ချိမှု လုပ်ငန်းကွင်းဆက်များဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ် ဖိုရမ် (The Forum of Supply Chain Conduct) ဤအစီအစဉ်သည် အထည်အလိပ်၊ အထည်ချုပ်၊ ဖိနပ်နှင့် အိတ်ချုပ်လုပ်ငန်း ကဏ္ဍအတွင်းရှိ စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမား သမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ်များ၊ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးအတွက် ဆောင်ရွက်နေသော အဖွဲ့များနှင့် retailer များအကြား အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွား နှင့် ပိုမိုတာဝန်သိသောကဏ္ဍ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတို့အတွက် ကဏ္ဍတွင်း ဆွေးနွေးပွဲများကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် ပျိုးထောင်ရန် ရည်ရွယ်သည်။

၃။ အမျိုးသမီးများကဏ္ဍ တိုးတက်ရေးအတွက် စင်တာများ (The Centres for Women's Advancement) - ဤကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးလုပ်သားများ အထူးသဖြင့် လူငယ်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အတွက် အထူးအထောက်အကူပြုရန်နှင့် ပညာရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးကူညီမှုများပေးရန် အမျိုးသမီးရေးရာ စင်တာနှစ်ခုကို ပံ့ပိုးပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

၂။ MADE စီမံကိန်းကို ဘယ်အဖွဲ့အစည်းတွေက ငွေကြေးပံ့ပိုးကူညီ ပေးထားတာလဲ?

ပဏာမ မတည်ရန်ပုံငွေ ယူရီ ၃ သန်းကို ဥရောပသမဂ္ဂမှ ထောက်ပံ့ပေးထားပါသည်။ Alliance (မဟာမိတ်) တွင်ပါဝင်သည့် ပုဂ္ဂလိက apparel ကဏ္ဍ retailers (ကုန်အမှတ်တံဆိပ်၊ အဝယ်ဘိုင်ရာ) အကြီးများမှ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့၏ ကုမ္ပဏီအရွယ်အစားနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအရွယ်အစား အပေါ်အခြေခံ၍ နှစ်စဉ် ယူရီ ၁၀,၀၀၀ မှ ၅၀,၀၀၀ အထိ ထပ်လောင်းပံ့ပိုးမှုများဖြင့်အတူ ပူးတွဲရန်ပုံငွေများ ရရှိရန် မျှော်လင့်ပါသည်။ ထုတ်လုပ်မှုပမာဏ အနည်းငယ်သာရှိသောကုမ္ပဏီများ (ဥပမာ- မြန်မာနိုင်ငံရှိ စက်ရုံ ၃ ရုံ (သို့မဟုတ်) ၃ ရုံ အောက် အော်ဒါမှာယူနေ သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်ထုတ်လုပ်နေသောသူများ) သည် ဥရောပကုန်သည်ကြီးများအသင်း (EuroCham) တွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်နိုင်ပါသည်။ Retailer များ၏ ထည့်ဝင်ထောက်ပံ့မှုများကို စီမံကိန်းတစ်ခုလုံး၏

ပူးတွဲရန်ပုံငွေအဖြစ် အသုံးပြုသည့်အပြင် နောက်ပိုင်းတွင် စီမံကိန်း၏ အမျိုးသမီးရေးရာ စင်တာများမှ ကမ်းလှမ်းလာသည့် သင်တန်းများနှင့်ဝန်ဆောင်မှုများ၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အကြံပေးမှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ သင်တန်းများနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ စသည့် လုပ်ဆောင်မှုများအား ချဲ့ထွင်လာနိုင်ရန်အတွက် အသုံးပြုမည်ဖြစ်ပါသည်။

၃။ စီမံကိန်းဖြစ်မြောက်ရန် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ပေးတဲ့ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းတွေက ဘယ်သူလဲ?

အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ပေးကြသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှာ sequa gGmbH နှင့် EuroCham Myanmar တို့ဖြစ်ပါသည်။ MADE တွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ EU ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့မှ ဦးစီးဆောင်ရွက်နေပြီး EuroCham နှင့် မြန်မာစီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (Myanmar Center for Responsible Business) နှင့် MADE မှ ပံ့ပိုးပေးထားသော အထွေထွေ အတွင်းရေးမှူး အဖွဲ့ဝင်များ နှင့်အတူ ဖွဲ့စည်းထားသော ဦးဆောင်ကော်မတီ တစ်ခုရှိပါသည်။ အခြား အမှီအခိုကင်းသော အဖွဲ့ဝင်များကိုလည်း ဦးဆောင်ကော်မတီတွင် ပါဝင်နိုင်ရန် ဖိတ်ကြားခြင်း ရှိလာနိုင်ပါသည်။

၄။ MADE in Myanmar စီမံကိန်း နှင့် SMART Myanmar တို့ရဲ့ဆက်နွယ်မှုက ဘယ်လိုလဲ?

MADE သည် SMART ၏ အစောပိုင်း စီမံချက်များအား ဆက်လက်ချဲ့ထွင်လျက်ရှိပြီး 'SMART 3' တွင် စက်ရုံများ အစီအစဉ် အားထည့်သွင်းပါမည်။ သို့သော် အပိုင်းအသစ်နှစ်ခု (ထုတ်လုပ်ဖြန့်ချိမှု လုပ်ငန်းကွင်းဆက်များဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ် ဖိုရမ် နှင့် အမျိုးသမီးများကဏ္ဍ တိုးတက်ရေးအတွက် စင်တာများ) ကိုထပ်တိုးလုပ်ဆောင်ခြင်း၊ စီမံကိန်းနှင့် စီမံကိန်းဝင် ကုန်အမှတ်တံဆိပ်များကြား 'မဟာမိတ် အဖွဲ့အစည်း' အသစ်တစ်ခုဖွဲ့ခြင်းတို့ပါဝင်သည်။ ၎င်းသည် ဆက်နွယ်ပတ်သက်သူများ၏ တုံ့ပြန်ပြောကြားချက်များနှင့်၊ ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီ (၁) ရက် အာဏာသိမ်းမှုနောက်ပိုင်း မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်ကဏ္ဍ၏ လက်ရှိအခြေအနေတို့ကိုအခြေခံ၍ အလေးထား ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

၅။ ဥရောပသမဂ္ဂရဲ့ မြန်ကူရန်ပုံငွေ (EU Myan Ku Fund) အစီအစဉ်က တည်ရှိနေဆဲပဲလား?

ဥရောပသမဂ္ဂသည် ကိုဗစ် ကာလအတွင်း အလုပ်အကိုင်များ ဆုံးရှုံးခဲ့သော အလုပ်သမားများကို ထောက်ပံ့ရန် အတွက် ယူရို (၁၀) သန်း အားထောက်ပံ့ပေးခဲ့ပါသည်။ ဤ 'မြန်ကူ'ရန်ပုံငွေအစီအစဉ်ကို ဧပြီလ ၂၀၂၀ မှ ဒီဇင်ဘာ ၂၀၂၂ အထိ လည်ပတ်ခဲ့ပြီး SMART စီမံကိန်းအတွင်းရှိ ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် ကွန်ယက်များကို အသုံးပြု၍ UNOPS မှ ဦးဆောင်ကာ စီမံခန့်ခွဲစေခဲ့ပါသည်။

မြန်ကူ သည် အထည်အလိပ်၊ အထည်ချုပ်၊ ဖိနပ်နှင့် အိတ်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ အလုပ်သမား ၉၀,၀၀၀ ခန့်ကို မိုဘိုင်းဖုန်းများမှတစ်ဆင့် တိုက်ရိုက်ငွေကြေး ပံ့ပိုးပေးခဲ့သည့်အပြင် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှ retailer များ ၏ ရန်ပုံငွေ ယူရို ၄၀၀,၀၀၀ ဖြင့် စားနပ်ရိက္ခာကူပွန်များနှင့် တိုက်ရိုက် စားနပ်ရိက္ခာ အထောက်အပံ့များကိုလည်း ကူညီအားဖြည့်ပေးခဲ့သည်။

မြန်ကူ ၏ ငွေသားနှင့် ကူပွန်ထောက်ပံ့ပေးမှု၏ သုံးပုံတစ်ပုံခန့်သည် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍမှ ငယ်ရွယ်သောမိခင် ၃,၀၀၀ ခန့်ထံသို့ ပေးအပ်ခဲ့ပြီး အများစုမှာ ၎င်းတို့ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်နှင့် (သို့) မီးဖွားပြီးနောက် ဖလအတွင်း (သို့) ၎င်းထက်ပိုသော အချိန်အတိုင်းအတာအထိ ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုအကူအညီများ ရရှိခဲ့ကြသည်။

မြန်မာ့ မှဆရာဝန်များနှင့် အာဟာရဆိုင်ရာပညာရှင်များသည် အမျိုးသမီးများအား အာဟာရဆိုင်ရာ အကြံပေးမှုများ ပံ့ပိုးပေးခဲ့ပြီး အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများနှင့် အစားထိုး ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ အခြားအစီအစဉ်ငယ်များစွာကိုလည်း အလုပ်အကိုင်မဲ့ ဖြစ်နေသော စက်ရုံအလုပ်သမားများ အတွက် စီမံဆောင်ရွက် ပေးခဲ့ပါသည်။

မြန်မာ့အစီအစဉ် ဦးဆောင်မှုမှ စတင်ဖော်ဆောင်ခဲ့သော စွမ်းဆောင်ရည်အချို့ကို MADE စီမံကိန်းအောက်ရှိ အမျိုးသမီးများကဏ္ဍ တိုးတက်ရေးစင်တာများတွင် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ အာဟာရ ပညာရှင်များထံမှ တစ်ဦးသည်လည်း အလုပ်သမားများအတွက် အာဟာရပြည့်ဝမှု သိလိုရာမေးကဏ္ဍကို ဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိပြီး အလုပ်သမားများ အာဟာရနှင့် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာပံ့ပိုးမှု (စက်ရုံဆေးခန်း စွမ်းဆောင်ရည် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း၊ စက်ရုံများတွင်း အစားအသောက် ရောင်းချသော ဆိုင်များအား အကဲဖြတ်ခြင်း၊ ငယ်ရွယ်သော မိခင်များအတွက် မိခင်နို့တိုက်ကျွေးရေး အခန်းများထားရှိပေးခြင်း တို့အား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေး နှင့် အခြားဆက်နွယ်နေသော လုပ်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ထောက်ပံ့ပေးခြင်း) တို့ကို တိုးမြှင့်ပေးရန်အတွက် စက်ရုံတွင်း နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း၊ အကြံပေးခြင်းများကို ပံ့ပိုးပေးလျက်ရှိပါသည်။ အရပ်ဘက် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်လည်း စိတ်ပါဝင်စားသော ယခုလက်ရှိ အထည်ချုပ်လုပ်သားများ၊ ယခင်အထည်ချုပ်လုပ်သားများအား စိတ်လူမှုဆိုင်ရာ နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေး အဖြေရှာခြင်း (psycho-social counselling)၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေး ဆိုင်ရာ အကြံဉာဏ်ပေးခြင်းတို့ကို ဆက်လက် စီမံဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။

၆။ MADE သည် စစ်ကောင်စီနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း (သို့) စစ်ကောင်စီ သို့ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးပေးခြင်းများ ပြုလုပ်နေပါသလား?

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဥရောပသမဂ္ဂ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး လုပ်ငန်းများသည် ပြည်နယ်အာဏာပိုင်များ/အစိုးရအဖွဲ့ များဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းများမရှိဘဲ မြန်မာပြည်သူလူထုနှင့် အရပ်ဘက် အဖွဲ့အစည်းများ၏ တိုက်ရိုက်အကျိုးအတွက် အထူးဆောင်ရွက်ချက်များဖြင့်သာ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

MADE တွင် ပြည်နယ်အာဏာပိုင်များ/အစိုးရအဖွဲ့များ နှင့် မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာများ ဆွေးနွေးခြင်း၊ သို့မဟုတ် ငွေကြေးဆိုင်ရာ တိုက်ရိုက်ကူညီခြင်းများ ပါဝင်ရန် EU မှ မမျှော်မှန်းပါ။

၇။ MADE သည် ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလမှ စ၍ “လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်း” နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလွန်အမင်း ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများ ရှိနေခြင်းကို အသိအမှတ်ပြုလက်ခံပါသလား?

MADE ၏ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ (NGO) နှင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ငန်းများ လည်ပတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလွန်အမင်း ကန့်သတ်ချက်များ ရှိနေသည်ဟု သိရှိပါသည်။ ဤကန့်သတ်ချက်များကြောင့်ပင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) ၏ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမား စံနှုန်းများကို မလိုက်နာခြင်း၊ အထူးသဖြင့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းကို အသိအမှတ်ပြုရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ ခုနှစ် (နံပါတ် ၈၇) နှင့်

အလုပ်သမားများကို အတင်းအကျပ် အဓမ္မခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ ခုနှစ် (နံပါတ် ၂၉) တို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးရန် ကော်မရှင်တစ်ရပ်ကို ၂၀၂၂ ခုနှစ် တွင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

သို့သော် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းတွင် မည်မျှကြီးမားသော စိန်ခေါ်မှုများရှိနေစေကာမူ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် စက်ရုံအဆင့်နှင့် သမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ် အဆင့်တို့တွင် တရားဝင်တည်ရှိနေဆဲ ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ အတွက် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လိုသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းဆီများမှလည်း ခက်ခဲသောအခြေအနေများကြားမှ ဆက်လက် လုပ်ဆောင်နေကြသည်။ MADE မှုငှားတို့၏ ကြံ့ကြံ့ခံနိုင်ရည်ရှိမှုကို အထောက်အကူပြုရန်၊ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးနစ်နာမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုများအား ကူညီပေးရန် ရည်ရွယ်သည်။

၈။ MADE သည် မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (MGMA) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံခြား အထည်ချုပ်အသင်းအဖွဲ့များနှင့် ဘယ်လို ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်နေပါသလဲ?

MADE သည် သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ်သမားအခြေအနေများ နှင့် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများကို လိုက်နာမှု ရှိစေရန်အတွက် စက်ရုံများ၏ မရှိမဖြစ် အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍကို အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ MADE အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော နိုင်ငံခြားအထည်ချုပ်အသင်းများ၊ မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (MGMA) တို့နှင့်စက်မှုလုပ်ငန်း စံနှုန်းများနှင့် အလေ့အကျင့်များ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်သည်။

၉။ 'မဟာမိတ်အဖွဲ့အစည်း' ဆိုတာ ဘာလဲ?

'မဟာမိတ်အဖွဲ့အစည်း' သည် စီမံကိန်းနှင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍကုမ္ပဏီများမှ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပူးတွဲကတိက ဝတ်များကို မြှင့်တင်ရန် ရည်ရွယ်ထားသည့် MADE အစီအစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းအသစ်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးများ လေးစားလိုက်နာမှု ရှိရေးအတွက် တိုးမြှင့်အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများ (heightened human rights due diligence)၊ ဆက်သွယ်ရေးနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာရှိမှုအတွက် စက်မှုလုပ်ငန်းအဆင့်နှင့် နှစ်ပွင့်ဆိုင်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ၊ လုပ်ခလစာနှင့် အသားတင်လုပ်ခလစာ၊ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးနစ်နာမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်း နှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများ စသည်တို့ကို အာရုံစိုက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

၁၀။ ဥရောပကုမ္ပဏီမဟုတ်သည့် အခြားကုမ္ပဏီများရော မဟာမိတ်အဖွဲ့အစည်းတွင် ပူးပေါင်းပါဝင် နိုင်ပါသလား?

ပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်ပါသည်။ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းဝင်များနည်းတူ တူညီသော ကတိကဝတ်များနဲ့ ငွေကြေးဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုများ ပါဝင်မည်ဆိုပါက ပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်ပါသည်။

၁၁။ မဟာမိတ်အဖွဲ့အစည်းတွင်ပါဝင်သည့် retailer များမှ ၎င်းတို့လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် ကတိကဝတ်များကို ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမရှိပါက ဘာတွေဖြစ်လာနိုင်မလဲ?

အဖွဲ့ဝင်ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ ကတိကဝတ်များအား ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်ပါက MADE ၏ ဦးဆောင်ကော်မတီမှ ကြီးကြပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ဖြင့် ၎င်းတို့အား မဟာမိတ်အဖွဲ့မှ ဆိုင်းငံ့ထားမည်ဖြစ်သည်။ ဆိုင်းငံ့ထားခြင်းအတွက် လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ကြာချိန်သည် ၎င်းတို့ပျက်ကွက်သည့် ကတိကဝတ်၏ ပြင်းထန်မှု အတိမ်/အနက် (သို့) ထပ်တလဲလဲလုပ်ဆောင်မှု (အကြိမ်ရေ) အပေါ် မူတည်ပါသည်။

၁၂။ MADE သည် အခြားသောဆောင်ရွက်မှု အစီအစဉ်များ (ဥပမာ: Fair Wear Foundation, Ethical Trading Initiative) နှင့် ဘယ်လိုပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေပါသလဲ?

MADE နှင့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် မြန်မာ့ apparel ကဏ္ဍကို စိတ်ပါဝင်စားသော အဖွဲ့အစည်း အားလုံးနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းသည် FWF၊ ETI နှင့် Clean Clothes Campaign ကဲ့သို့သော အခြားသော ရှိနှင့်ပြီးလုပ်ဆောင်မှုများ၏ ယခင်အတွေ့အကြုံများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကိုလည်း စံနမူနာယူ၊ ပြန်လည်အသုံးပြုမည်ဖြစ်ပါသည်။

၁၃။ မြန်မာနိုင်ငံမှ အထည်ချုပ်တင်ပို့မှုများ ဘာကြောင့် တိုးလာနေတာလဲ?

၂၀၂၂ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ apparel တင်ပို့မှုမှာ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉ ဒသမ ၃ ဘီလီယံခန့်ရှိမည်ဟု ခန့်မှန်းခဲ့ပါသည်။ ၎င်းခန့်မှန်းမှုသည် ယနေ့အချိန်အထိ အမြင့်ဆုံးအဆင့်ဖြစ်နေစဉ်တွင် ယခင်နှစ်များ၏ တိုးပွားလာမှု အတိုင်းအတာပမာဏနှင့် လက်ရှိထုတ်လုပ်ထားသော ကုန်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ၏ စုစုပေါင်း လက်ကျန်ကုန်စည် (stock) ကိုအခြေခံ၍ ၂၀၂၂ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၄ ဘီလီယံကျော် မည်ဟု ခန့်မှန်းရပါသည်။ ကိုဗစ်ကပ်ရောဂါ နှင့် နိုင်ငံရေးအကျပ်အတည်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော အနှောင့်အယှက်များသည် ကဏ္ဍ၏မျှော်မှန်းထားသော တိုးတက်မှုနှုန်းကို ၃၅ ရာခိုင်နှုန်းခန့် သိသိသာသာ လျော့ကျ စေခဲ့သည်။

၂၀၂၂ ခုနှစ်တွင် ရရှိလာခဲ့သည့် တိုးတက်မှုသည် ကပ်ရောဂါမဖြစ်ပွားမီကပင် စတင်လာခဲ့သည့် ၎င်းလျှိုးနေသော အရေးပါသည့် စက်မှုကဏ္ဍစွမ်းဆောင်ရည်ကြောင့်ပင် ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၉ နှင့် ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင်ပင် မြန်မာနိုင်ငံ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ကုမ္ပဏီများညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန၌ apparel ထုတ်လုပ်သူအသစ် ၂၂၀ မှတ်ပုံတင်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းတို့သည် စက်ရုံအငယ်များမှ အလွန်ကြီးမားသော စက်ရုံကြီးများအထိပါဝင်ပြီး အများစုမှာ လုပ်သားအင်အားအပြည့် အနေအထားတွင် လုပ်သားတစ်ထောင် (သို့မဟုတ်) တစ်ထောင်ထက်ပို၍ အလုပ် ခန့်ထားနိုင်သည့် စက်ရုံများပါဝင်သည်။ ကြီးမားလာသော ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းကို အပြည့်အဝလည်ပတ်နိုင်ရန် နှစ်ပေါင်းများစွာ အချိန်ယူရပါသည်။ ထို့ကြောင့် ၂၀၂၂ ခုနှစ်တွင် မြင်တွေ့ရသော ပို့ကုန်များ တိုးပွားလာခြင်းသည် ၂၀၂၁ ခုနှစ်မတိုင်မီ ပြုလုပ်ထားခဲ့သော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်အချို့ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏ ကြီးထွားမှု ဆက်လက်ရှိနေသည် ဖြစ်စေ/ မရှိသည်ဖြစ်စေ၊ MADE သည် လက်ရှိ ရှိနှင့်ပြီးဖြစ်သော ကုန်အမှတ်တံဆိပ် နှင့် အမှတ်တံဆိပ်အသစ်များအား ဆက်လက်ပံ့ပိုးအားဖြည့်ရန် ရည်ရွယ်ထားပြီး ၎င်းတို့၏ အော်ဒါချုပ်စက်ရုံများ (suppliers) အားလူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေးကို တိုးမြှင့် အလေးဂရုပြု

လုပ်ဆောင်ရန်၊ ထိရောက်သော လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကို ထူထောင်ရန်နှင့် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သောလုပ်အားခအပါအဝင် လူမှုနှင့်ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်ကို မြှင့်တင်ရန် ရည်ရွယ်ထားသည်။

၁၄။ MADE သည် မြန်မာနိုင်ငံမှ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုအားလုံးကို ရုတ်သိမ်းရန် တောင်းဆိုနေသူများ၏ သဘောထားဆန္ဒနှင့် ဆန့်ကျင်နေပါသလား?

ဟုတ်ပါတယ်။ ဥရောပသမဂ္ဂ နှင့် MADE စီမံကိန်း၏ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံမှ အော်ဒါများ ဆက်လက်မှာယူခြင်းဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွားကို ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည်ဟု ယုံကြည်လျက် ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင်လည်း တာဝန်သိစွာလုပ်ဆောင်ပြီး အလုပ်သမားများ အတွက် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးနိုင်မှသာလျှင် အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွားကို အကောင်းဆုံး ဆောင်ရွက်ရာရောက်မည်ဖြစ်သည်။ MADE စီမံကိန်း ၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ ကဏ္ဍတွင်း ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုများ ရုပ်သိမ်းခြင်းကြောင့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်လာမည့် ရာထောင်ပေါင်း များစွာသော စက်ရုံအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့အား မှီခိုနေရသော မိသားစုဝင်များကို ပံ့ပိုးပေးရန်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ apparel ကဏ္ဍတွင် အလုပ်အကိုင်ပေါင်း ၃၈၀,၀၀၀ ခန့်သည် ဥရောပကုန်သွယ်မှုအပေါ် တိုက်ရိုက်မှီခိုနေရပြီး အဆိုပါကဏ္ဍတွင် ဥရောပကုန်သွယ်မှုနှင့် အဝယ်ဘိုင်ရာ ချိတ်ဆက်မှု လျော့နည်းသွားပါက ကြီးမားသော အခက်အခဲများ ရှိလာနိုင်သည်။

၁၅။ MADE ကလွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းကို ဘယ်လိုမြှင့်တင်မလဲ?

MADE စီမံကိန်း နှင့် မဟာမိတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား သဘောတူညီချက်များနှင့် ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ACT on Living Wages အစီအစဉ်၏ လမ်းညွှန်မှုအောက်တွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခဲ့သော လွတ်လပ်စွာ [အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ မြန်မာလမ်းညွှန်ချက် \('FoA Guideline'\)](#) နှင့်အညီ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်ကို အလေးထား ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မည်။

မဟာမိတ်အဖွဲ့တွင်ပါဝင်သည့် အဖွဲ့ဝင်ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ အော်ဒါချုပ်စက်ရုံများ၊ ၎င်းတို့၏ အခြားသော စီးပွားရေးလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ သည်လည်း FOA လမ်းညွှန်ချက်များကို လိုက်နာမှုရှိစေရန် အသိပေးမှာကြားမှုကို အလေးထား ဆောင်ရွက်ရန် သဘောတူရမည်ဖြစ်သည်။

MADE သည် ၎င်း၏စက်ရုံအစီအစဉ်၏ သင်တန်းများမှတစ်ဆင့် ဤလမ်းညွှန်ချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ပံ့ပိုးအားဖြည့် ပေးမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် SMART စက်ရုံအစီအစဉ်အောက်ရှိ စက်ရုံများတွင်လည်း အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်ကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် စောင့်ကြည့်ပံ့ပိုးကူညီပေးမည်ဖြစ်သည်။

လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်သည် MADE ၏ ထုတ်လုပ်ဖြန့်ချိမှု လုပ်ငန်းကွင်းဆက်များဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ် ဖိုရမ် အစီအစဉ်အတွက် စဉ်ဆက်မပြတ် လုပ်ဆောင်လာရမည့် အကြောင်းအရာ တစ်ခုဖြစ်သည်။ လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် FoA မူဝါဒများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများအား ပံ့ပိုးကူညီပေးထားသည့် စုပေါင်းထုတ်ပြန်ချက်များ ပါဝင်နိုင်သည်။

၁၆။ MADE သည် လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီများကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ အစားထိုးအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခြင်းအား မြှင့်တင်အားပေးပါသလား?

မမြှင့်တင် အားမပေးပါ။ MADE စီမံကိန်းသည် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက် (Freedom of Association Guidelines) နှင့် နိုင်ငံတကာ FoA စံနှုန်းများကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နိုင်ရန် ပံ့ပိုးကူညီပေးပါသည်။ ခိုင်မာ၍ ကောင်းမွန်စွာလုပ်ဆောင်ပေးနေသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ တာဝန်သိ apparel ကဏ္ဍ အတွက် အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်သည်ဟု MADE အစီအစဉ်မှ ယုံကြည်သည်။

MADE သည် SMART စက်ရုံများအစီအစဉ် မှတစ်ဆင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ သင်တန်း၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် စက်ရုံများ၊ အလုပ်သမားများအား ကုမ္ပဏီအားလုံးတွင် လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (Workplace Coordination Committee - WCC) များ တည်ထောင်ရန် မြန်မာနိုင်ငံ ဥပဒေအရ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်နှင့်ဝတ္တရားများ ရှိကြောင်းကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးသည်။ ထိုဥပဒေအရ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်နှင့်ဝတ္တရားများကို ၂၀၁၂ ခုနှစ် ကတည်းကပင် ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်း ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ အရ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများရှိသည့် စက်ရုံများတွင် အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုရန်အတွက် WCC တွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များ ထားရှိရန် လိုအပ်သည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ မရှိလျှင် အလုပ်သမားများအတွင်း လုပ်သားကိုယ်စားလှယ်များကို ရွေးချယ်ရန် အတွက် စီမံအုပ်ချုပ်ရေးမှ ရွေးကောက်ပွဲများ ပြုလုပ်ပေးရန်လိုအပ်သည်။

သို့သော် WCC များသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ အစားထိုး အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုဖြစ်သည်ဟု MADE မှ လက်ခံထားခြင်းမရှိပါ။ ထို့အတွက်ကြောင့်လည်း MADE ၏သင်ကြားမှု အစီအစဉ်များသည် အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် (သို့မဟုတ်) WCC များ တွင်ပါဝင်ခွင့်ရှိသော ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို သတိပြုမိနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်၍ မြှင့်တင်အားပေး လုပ်ဆောင်ပေးလျက်ရှိပါသည်။ FoA နှင့် WCC များ အားကောင်းလာစေရန်အတွက် MADE မှ ပို့ချသည့် သင်တန်းများနှင့် ဆွေးနွေးပွဲဆိုင်ရာ သင်တန်းအထောက်အကူပြု (လမ်းညွှန်ချက်) များသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အသုံးပြုရန်အတွက် အပြည့်ပြည့်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) မှ စတင် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် အထောက်အကူပြု လမ်းညွှန်ချက်များဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့တွင် "ထိရောက်သော လုပ်ငန်းခွင်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုမှတစ်ဆင့် စက်ရုံ/အလုပ်ရုံကဏ္ဍ ဆက်ဆံရေးကို တိုးတက်စေခြင်း - WCC အဖွဲ့ဝင်များလက်စွဲ" စသည့်လမ်းညွှန်ချက်များ ပါဝင်သည်။

မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာအရတွင် WCC များသည် စက်ရုံအဆင့်ရှိ အလုပ်သမားများ၏ နစ်နာချက်များကို လက်ခံ၍ ဖြေရှင်း၊ ညှိနှိုင်း၊ ကုစားပေးနိုင်သည့်အပြင် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုများအတွက် ဝန်ထမ်းများ၏ အကြံပြုချက်များ ကိုလည်း လက်ခံရရှိနိုင်သည့် စက်ရုံများအတွက် အသုံးဝင်၍ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ယန္တရားတစ်ခု ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ သို့သော် မြေပြင်အခြေအနေတွင် WCC အများစုသည် အလုပ်ရှင်၏ လွှမ်းမိုးမှု အောက်တွင်သာ လုပ်ဆောင်လည်ပတ်နေကြောင်း MADE မှ လက်ခံတွေ့ရှိထားသည်။ ဤကိစ္စကို ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်နေသေးသည့် အကြောင်းပြချက်များစွာရှိသည်ကို အဝယ်ဘိုင်ရာများပါဝင်၍ ဆွေးနွေးပြောကြားရန် လိုအပ်သည်။ ၎င်းသည်

MADE ၏ ထုတ်လုပ်ဖြန့်ချိမှု လုပ်ငန်းကွင်းဆက်များဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ် ဖိုရမ် အတွက် ဆွေးနွေးရမည့် အကြောင်းအရာ တစ်ခုပင်ဖြစ်သည်။

SMART စက်ရုံများအစီအစဉ်သည် WCC များအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာဆက်သွယ်ရေး (workplace communication) နှင့် လူမှုဆက်ဆံရေး (social dialogue) ဆိုင်ရာဆွေးနွေးပွဲများအတွက် စက်ရုံများ၏ မူဝါဒများနှင့် နည်းစနစ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရာတွင် အောက်ဖော်ပြပါအချက်များကို ဆန်းစစ်သည်။

- စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအား တည်ထောင်ထားရှိပြီး WCC တွင် ၎င်းသမဂ္ဂ၏ အဖွဲ့ဝင်များ တရားဝင် နေရာများ ရရှိထားခြင်း ရှိ/မရှိ
- WCC များရှိ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို ပုံမှန်အခြေအနေအတိုင်း ၂ နှစ်လျှင် တစ်ကြိမ် ရွေးချယ်တင်မြှောက်ခြင်း ရှိ/မရှိ
- အလုပ်သမားများအနေဖြင့် WCC ကိုယ်စားလှယ်များကို ပုံမှန်ရွေးချယ်နိုင်စေရန်အတွက် စက်ရုံတွင် ထိရောက်သောမူဝါဒ ရှိ/မရှိ
- ထိရောက်သော လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ဖွဲ့စည်းပုံကို အသုံးပြု၍ WCC အစည်းအဝေးများ ကျင်းပခြင်း၊ အစည်းအဝေး မှတ်တမ်းများကို သိမ်းဆည်းထားခြင်း၊ ဝေမျှပေးခြင်း ရှိ/မရှိ
- အကောင်းဆုံးဖြစ်သင့်သည်မှာ WCC မှ ကုမ္ပဏီ အကြံပြု စာတိုက်ပုံးများမှ ရရှိထားသော ဝေဖန်အကြံပြုချက်များကို သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များနှင့် အတူ ပူးတွဲသုံးသပ်ပေးရန်
- WCC ရှိ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို စက်ရုံစီမံအုပ်ချုပ်သူများမှ ရန်ရှာခြင်း သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်မှုများအား ကြောက်ရွံ့ခြင်းမရှိဘဲ နစ်နာမှုများကို ဆွေးနွေးရန် အခွင့်အရေး ရှိ/မရှိ
- WCC သည် ကုမ္ပဏီ၏ စမတ်ဖုန်းအက်ပလီကေးရှင်းများ သို့မဟုတ် လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဌာန (HR ဌာန) သို့ လူကိုယ်တိုင် လာရောက်တိုင်ကြားခြင်း စသည့် စက်ရုံ၏ အခြားသော စီမံအုပ်ချုပ်ရေး ဆိုင်ရာများမှ လက်ခံရရှိသည့် အလုပ်သမား၏ အခွင့်အရေးနစ်နာမှုများနှင့်ဆိုင်သော တုံ့ပြန်ချက် သို့မဟုတ် အစီရင်ခံစာများကို လက်ခံရရှိမှု။

၁၇။ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးနစ်နာမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း နှင့် တိုင်ကြားခြင်းများ ပိုမို တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် MADE က ဘာတွေကိုဆောင်ရွက်မလဲ?

ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန် အခြေခံမူများ (UNGP) နှင့်အညီ ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုကြောင့်ဖြစ်သည့် ဆိုးရွားသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ပါဝင်ပတ်သက်မှုကြောင့်ဖြစ်သော သက်ရောက်မှုများအား ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိပါက ပြန်လည်ကုစားရန်၊ ဖြေရှင်းပေးရန်အတွက် တရားဝင်လုပ်ငန်းစဉ်များမှတစ်ဆင့် ပံ့ပိုးကူညီပေးရန် သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိသည်ဟု MADE မှ ယုံကြည်ပါသည်။

ယင်းအား ပိုမိုအားကောင်းစေရန် မဟာမိတ်အဖွဲ့ဝင် ကုမ္ပဏီများမှ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်း အားသဘောတူဆောင်ရွက်ရန်၊ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် ၎င်းတို့၏စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များတွင် ထိရောက်သော

အလုပ်သမား အခွင့်အရေးနစ်နာမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် ယန္တရားများ ထားရှိရန်၊ ၎င်းတို့၏လုပ်ဆောင်မှုများ ထိရောက်မှု ရှိ/မရှိ ကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရန် နှင့် နစ်နာမှုများ ပေါ်ပေါက်လာသည်နှင့် တပြိုင်နက် လျင်မြန်စွာ အရေးယူဆောင်ရွက်ပေးရန် အတွက် ပံ့ပိုးရန် သဘောတူမည်ဟု မျှော်လင့်သည်။

ထို့အပြင် MADE ၏ ထုတ်လုပ်ဖြန့်ချိမှု လုပ်ငန်းကွင်းဆက်များဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်ဖိုရမ် အစီအစဉ်သည် ကုမ္ပဏီများအတွက် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးနစ်နာမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနှင့် အလုပ်သမားများနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်း စသည်တို့နှင့် သက်ဆိုင်သော လက်တွေ့လုပ်ဆောင်နေသော ကျင့်သုံးမှုများကို မျှဝေနိုင်သည့်အပြင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ နှင့် အခြားကုမ္ပဏီများမှ အတွေ့အကြုံနှင့် သင်ခန်းစာများကို သင်ယူလေ့လာနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းတစ်ခု ဖြစ်လာမည်။

၁၈။ ကဏ္ဍတစ်ခုလုံး ပါဝင်နိုင်မည့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးနစ်နာမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် ယန္တရားများ ကို MADE မှ ထူထောင်မှာလား?

ကုန်အမှတ်တံဆိပ်အားလုံးနှင့် ၎င်းတို့၏ အော်ဒါချုပ်စက်ရုံများသည် MADE တွင်ပါဝင်မည်ဟု မျှော်လင့်၍ မရသောကြောင့် ကဏ္ဍတစ်ခုလုံးပါဝင်နိုင်မည့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနစ်နာမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် ယန္တရားအား အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ MADE နှင့် အဖွဲ့ဝင်ကုမ္ပဏီများသည် ကဏ္ဍအဆင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနစ်နာမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း နှင့် အလုပ်သမားများနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်း တို့ကို အခြားသော အဖွဲ့အစည်းများမှ လုပ်ဆောင်မှုများ၊ သင်ခန်းစာများကို လေ့လာ၍နည်းနာယူပါမည်။ ဥပမာ - Fairwear Foundation၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများထံမှ အကြံဉာဏ်များကိုလည်း ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

၁၉။ ပါဝင်သော အလုပ်သမားများ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု ရှိစေရန် MADE က ဘာတွေဆောင်ရွက်မလဲ?

MADE သည် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာအကဲဖြတ်ခြင်း အပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အလေ့အကျင့်များ ဖန်တီးခြင်းများအတွက် အလုပ်သမားများပါဝင်သည့် သင်တန်းများ အပါအဝင် နည်းလမ်းမျိုးစုံ၊ ချဉ်းကပ်မှုပုံစံ အမျိုးမျိုးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအား အလေးပေးဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။

MADE/SMART စက်ရုံအစီအစဉ်မှ ဝန်ထမ်းများသည် အင်တာဗျူးများနှင့် အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးခြင်းအစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းကိစ္စများအားထုတ်ပေးပြီး ၎င်းအစီအစဉ်တွင် ပါဝင်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်နေသည့် ပြဿနာတစ်စုံတစ်ရာ၊ အခက်အခဲ ကြုံတွေ့လာရပါက ၎င်းတို့အား ဆက်သွယ်ရန် တိုက်တွန်းအားပေးလျက်ရှိသည်။ လက်တွေ့တွင် SMART မှ လက်တွဲဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သည့် ရာနှင့်ချီသော စက်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြသော အလုပ်သမားများအတွက် အခက်အခဲပြဿနာ ဖြစ်သည်မှာ အလွန်ဖြစ်ခဲ့သော ကိစ္စရပ်ဖြစ်သည်။ အမှန်အားဖြင့် ယင်းအစီအစဉ်တွင်ပါဝင်ခြင်းသည် အလုပ်သမားများအား စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ထုတ်ဖော်ပြောကြားနိုင်ရန် အားပေးအထောက်အကူပြုသည့် အပြင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ တရားဝင်အခွင့်အရေးများကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာရရှိ၊ နားလည် သဘောပေါက်ခြင်းဖြင့် လုံခြုံစိတ်ချရသော တိုးတက်ကောင်းမွန်သော အခြေအနေများကို မြှင့်တင်နိုင်သည်။

MADE ၏ စက်ရုံများ အစီအစဉ်တွင် ပိုမိုစနစ်ကျသည့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးနစ်နာမှုကို တိုင်ကြားနိုင်သည့် အရေးပေါ်တိုက်ရိုက်တယ်လီဖုန်းလိုင်း (hotline) ခုကို တည်ထောင်သွားမည်။ MADE တွင် ပါဝင်သော retailer များသည် ၎င်းတို့၏ ထုတ်လုပ်ဖြန့်ချိမှု လုပ်ငန်းကွင်းဆက်များ အတွင်းရှိ တိုင်ကြားသူများ၏ လုံခြုံရေးကို အကာအကွယ်ပေးရန် ကတိပြုရမည်။

၂၀။ လူမှုကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လေးစားလိုက်နာမှု မြှင့်မားလာနိုင်စေရန် MADE က ဘယ်လိုပံ့ပိုးမလဲ?

MADE ၏အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုဖြစ်သော SMART စက်ရုံများ အစီအစဉ်သည် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း၊ အကြံပေးခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း စသည့် ဝန်ဆောင်ပေးမှုများ ပေါင်းစပ်ခြင်းဖြင့် အထည်ချုပ်စက်ရုံများရှိ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေပါသည်။ SMART စက်ရုံများအစီအစဉ်သည် ပြည်တွင်း/ဒေသတွင်း စက်ရုံများအနေဖြင့် ကိုက်ညီမှုမရှိသည့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများကို တွေ့ရှိဖော်ပြရန်အတွက် လေ့လာဆန်းစစ်မှု ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် စက်ရုံအလုပ်ရုံများတွင် လူမှုကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လေးစားလိုက်နာမှု စွမ်းဆောင်ရည်များကို တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေပါသည်။ ထိုလေ့လာဆန်းစစ်မှုများတွင် လုပ်အားခနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ အလုပ်ချိန်များ၊ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းစသည့် အကြောင်းအရာများ ပါဝင်သည်။ လေ့လာဆန်းစစ်မှုများမှ ရရှိလာသည့် တွေ့ရှိချက်များကို စက်ရုံ၏စီမံအုပ်ချုပ်ရေး၊ အလုပ်သမားများနှင့် အခြားဆက်နွယ်ပတ်သက်သူများ ထံမျှဝေပြီး တွေ့ရှိထားသော ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် လုပ်ငန်းစီမံချက်များ ရေးဆွဲရာတွင် အသုံးပြုပါသည်။ SMART စက်ရုံများ အစီအစဉ်သည် စက်ရုံများ၏ လူမှုကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လေးစားလိုက်နာမှု စွမ်းဆောင်ရည်ကို မြှင့်တင်နိုင်ရန်နှင့် ပြုပြင်အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ရမည့် အစီအစဉ်များအတွက် စက်ရုံများသို့ အကြံဉာဏ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများကိုလည်း ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

SMART စက်ရုံများအစီအစဉ်၏ လူမှုကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လေးစားလိုက်နာမှု စွမ်းဆောင်ရည်များ တိုးတက်ကောင်းမွန် လာစေသည့် အခြားနည်းလမ်းတစ်မျိုးမှာ အလုပ်သမားများ၊ စက်ရုံစီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့် အခြား ဆက်နွယ်ပတ်သက်သူများကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါသင်တန်းတွင် အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေး စသည့် အကြောင်းအရာများ ပါဝင်ပါသည်။ SMART စက်ရုံများအစီအစဉ်သည် လူမှုကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လေးစားလိုက်နာမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန်နှင့် ယင်းမူဝါဒများ ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရာတွင် အသုံးပြုနိုင်မည့် မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် အတွက် စက်ရုံစီမံအုပ်ချုပ်သူများနှင့်လည်း ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ လေ့ကျင့်ရေးနှင့် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး အစီအစဉ်များသည် စက်ရုံများတွင် အလုပ်သမားများနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့များမှ လူမှုကျင့်ဝတ် လေးစားလိုက်နာမှုဆိုင်ရာ ပြဿနာများအား တက်ကြွစွာ ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းနိုင်မည့် စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်နေသော အလေ့အကျင့်ကောင်းများကို ရရှိဖန်တီးနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

SMART စက်ရုံများအစီအစဉ်တွင် အချိန်ပြည့်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေသည့် နည်းပညာကျွမ်းကျင်သူများသည် ၎င်းတို့၏သက်ဆိုင်ရာနယ်ပယ်များတွင် ခိုင်မာသည့်နည်းပညာဆိုင်ရာ အသိပညာများ ပြည့်ဝနေသူများဖြစ်ကြပြီး အတွေ့အကြုံရှိ၍ အရည်အချင်းပြည့်မီသော စက်ရုံအကဲဖြတ်အကြံပေးများနှင့် အင်ဂျင်နီယာများဖြစ်ကြသည်။

၂။ ပတ်ဝန်းကျင်စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုများရရှိလာနိုင်စေရန် MADE က ဘယ်လိုပံ့ပိုးမှာလဲ?

MADE သည် နိုင်ငံတကာတွင် တပြေးညီ စံသတ်မှတ်ထားသည့် Globally Harmonized System for chemical management စနစ်၊ ထုတ်လုပ်မှုကဏ္ဍတွင်အသုံးမပြုရန် ကန့်သတ်ပစ္စည်းစာရင်း (Zero Discharge of Hazardous Chemicals protocol) ၊ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်သူများ၊ ကုန်အမှတ်တံဆိပ်များ ဝယ်ယူဘိုင်ရာများအား သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ရေရှည်တည်တံ့မှုတို့၏ သက်ရောက်မှုများအား ရှင်းလင်းဖော်ပြပေးထားသည့် HiGG FEM ဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များအား ပညာပေး သင်ကြားပို့ချပေးခြင်း၊ ကျောက်မီးသွေးလောင်စာသုံး ဘွိုင်လာ ပပျောက်၍ နေရောင်ခြည်စွမ်းအင်သုံး လောင်စာအစားထိုးခြင်း၊ ဇီဝလောင်စာစွန့်ပစ်ပစ္စည်းများ (စပါးခွံနှင့် ထင်းအပိုင်းအစများ) အစားထိုးအသုံးပြုခြင်း၊ အရင်းအမြစ်များ ထိရောက်စွာအသုံးပြုခြင်း နှင့် စွန့်ထုတ်ပစ္စည်းများကို လျော့ချပေးသည့် စက်ရုံထုတ်လုပ်မှုစနစ် စသည်တို့ကို မြှင့်တင်အားပေးလျက်ရှိသည်။

မဟာမိတ်အဖွဲ့ဝင်ကုမ္ပဏီများမှ ၂၀၂၃ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာ (၃၁) ရက်နေ့ကဆုံးထား၍ ဓာတုပစ္စည်းစာရင်းစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် တံဆိပ်/အညွှန်းတပ်ခြင်းများအတွက် နိုင်ငံတကာတွင် ကျင့်သုံးနေသော (GHS) နှင့်အတူ ကုန်ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူများအကြား အပြည့်အဝလိုက်နာမှုရရှိစေရန် ကတိပြုထားသည်။ GHS လိုက်နာမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဓာတုပစ္စည်းနှင့် ဆက်စပ်ပစ္စည်းများအန္တရာယ်မှ တားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃) အောက်တွင် တရားဝင်လိုအပ်ချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ကျယ်ဝန်းသော ဓာတုသိုလှောင်ခန်း ရှိသည့် စက်ရုံများသည် သိုလှောင်မှု၊ တံဆိပ်/အညွှန်းကပ်ခြင်းနှင့် ဘေးကင်းသော အသုံးပြုမှုဖြစ်စေရန် လိုအပ်ချက်များနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ထို့အပြင် ရာသီဥတုဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များကြောင့် ကာဗွန်ထုတ်လွှတ်မှုကို လျော့ချရန် အတွက်ထိရောက်သော အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ လိုအပ်သည်။ မဟာမိတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် ကျောက်မီးသွေးဘွိုင်လာလောင်စာများ အပြီးသတ် ရပ်ဆိုင်းခြင်းကို အဖွဲ့ဝင်ကုမ္ပဏီများ အသုံးပြုနေသော အော်ဒါချုပ်စက်ရုံများနှင့်အတူ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၂၀၂၅ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာ ၁ (၃၁) ရက်နေ့အား နောက်ဆုံးထားလုပ်ဆောင်ရန်အတွက် ကတိပြုထားကြသည်။

MADE တွင် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများ (လျှပ်စစ်အင်ဂျင်နီယာများ၊ အထည်အလိပ်အင်ဂျင်နီယာများ၊ ဓာတုဗေဒ စီမံခန့်ခွဲမှု ကျွမ်းကျင်သူများ) ကို ခန့်ထားပြီး အန္တရာယ်ကင်း၍ ထိရောက်သော ဓာတုစီမံခန့်ခွဲမှု၊ ထိရောက်သောစွမ်းအင် ရရှိမှု/အသုံးပြုမှု၊ ပြန်လည်ပြည့်ဖြိုးမြဲစွမ်းအင် အတွက်ဖြေရှင်းခြင်း (နေရောင်ခြည် စွမ်းအင်သုံး ဆိုလာပြားများ၊ ဇီဝလောင်စာ၊ နေရောင်ခြည်) အစရှိသည် တို့နှင့်၊ ထိရောက်မှုရှိသော ရေအရင်းအမြစ် ရရှိမှု/အသုံးပြုမှု နှင့် အစိုင်အခဲစွန့်ပစ်အမှိုက် စီမံခန့်ခွဲမှုတို့ကို အာရုံစိုက် အလေးပေး လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။

စွမ်းအင်ထိရောက်မှုနှင့် ဓာတုစီမံခန့်ခွဲမှုများအပေါ် ပညာရပ်ဆိုင်ရာ အလုပ်၏ ထပ်လောင်းအကျိုးကျေးဇူးများမှာ ဘွိုင်လာနှင့် ရေနွေးငွေ့စနစ်များ၊ လျှပ်စစ်ပိုင်းဆိုင်ရာစနစ်များ၊ လေဝင်လေထွက်စနစ်များ၊ ဓာတုဗေဒပစ္စည်း သိုလှောင်ခန်း စီမံခန့်ခွဲမှုအလေ့အကျင့်များနှင့် ဖိသိပ်ထားသော လေအားစနစ်များအား နည်းပညာဆိုင်ရာ ဘေးကင်းရေး အကဲဖြတ်မှု အတွက် ဆောင်ရွက်နေသော စီမံကိန်း၏ ကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်မှုရှိသည့် စွမ်းရည်ပင်ဖြစ် သည်။ စီမံကိန်း၏ အင်ဂျင်နီယာများ၏ စွမ်းအင်စစ်ဆေးမှုနှင့် ဓာတုဗေဒစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အကဲဖြတ်မှု အကူအညီ အားလက်ခံရရှိသော စက်ရုံများကို အကဲဖြတ်ရာတွင် အရေးကြီးသော ဘေးအန္တရာယ်ကိစ္စရပ်များကို မကြာခဏ ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့ပြီး လျော့နည်းစေရေးကို လုပ်ဆောင်ပေးကြရသည်။ ဒေတာမှတ်တမ်းကိရိယာများ၊ အပူပိုရိပ်ဖော်

ကင်မရာများ၊ အငွေ့ပြန်လွယ်သော အော်ဂဲနစ် ခြပ်ပေါင်း ရောင်စဉ်တိုင်းကိရိယာ (Volatile Organic Compound spectrometers- VOC meters) များ အပါအဝင် အခြားသော ကိရိယာပစ္စည်းများနှင့် စီမံကိန်း အင်ဂျင်နီယာများမှ အသုံးပြုသည့် အထူးပြုကိရိယာများ လိုအပ်သောကြောင့် ထိုကဲ့သို့သော ဘေးအန္တရာယ်ကိစ္စများအား သာမန် လူမှုကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လေးစားလိုက်နာမှု စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့များက သတိပြုမိမည် မဟုတ်ပါ။

၂၂။ Retailer များမှ MADE နှင့် မည်ကဲ့သို့ အတူတကွ အလုပ်လုပ်နိုင်မည်နည်း?

MADE စီမံကိန်း၏ အစီအစဉ်အမျိုးမျိုး နှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများတွင် retailer များ၏ အော်ဒါချုပ်စက်ရုံများ အတွက် ဦးစားပေးမှုများ ရရှိနိုင်ရန် မဟာမိတ်အဖွဲ့တွင် ပါဝင်ရန် ဆန္ဒရှိသော ကုန်အမှတ်တံဆိပ်များသည် နားလည်မှုစာချွန်လွှာ (MoU) အား လက်မှတ်ရေးထိုးရန် လိုအပ်ပါသည်။ နားလည်မှုစာချွန်လွှာတွင် အဖွဲ့ဝင်များ၏ ပူးတွဲကတိကဝတ်များကို အကြမ်းအားဖြင့် ဖော်ပြထားသည်။ Retailer များသည် စီမံကိန်းအတွင်း ဥရောပသမဂ္ဂ (EU) ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုအား ဖြည့်စွက်ကူညီပေးရန် အတွက် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့၏ ထုတ်လုပ်မှုပမာဏနှင့် ကိုက်ညီသည့်ပုံစံဖြင့် စီမံကိန်းတွင် ဘဏ္ဍာရေးအရ ပံ့ပိုးကူညီရန် MADE မှ မျှော်လင့်သည်။

စာရင်းပေးသွင်းခြင်းကို စီမံကိန်း၏ နားလည်မှုစာချွန်လွှာတွင် ဖော်ပြထားသည့် ကတိကဝတ်များကို ပြုလုပ်ရန်ဆန္ဒရှိသော retailer များ အားလုံးအတွက် ဖွင့်လှစ်ထားသည်။ ပထမဦးစွာ နားလည်မှုစာချွန်လွှာ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော retailer များ၏ အော်ဒါချုပ် စက်ရုံများကို first-come, first-serve ပုံစံဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဦးစားပေးသွားမည်ဖြစ်သည်။ ယခုနှစ်နှောင်းပိုင်းမှ လက်မှတ်ရေးထိုးသူများသည် နောက်ထပ်နည်းပညာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ လုံလောက်စွာ တိုးပွားလာသည့် အချိန်/ သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်သူများ ထပ်မံခန့်အပ်စာချုပ် ချုပ်ဆိုမှုပြုပြီးသည်အထိ စောင့်ဆိုင်းရနိုင်ဖွယ်ရှိသည်။

အဖွဲ့ဝင် မဟုတ်သည့် retailer များအတွက် အော်ဒါချုပ်သောစက်ရုံများသည် အချို့သော အစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်နိုင်မည်ဖြစ်သော်လည်း MADE အဖွဲ့ဝင်များအတွက် အော်ဒါချုပ်စက်ရုံများကို ဦးစားပေး လက်ခံသွားမည် ဖြစ်သည်။

၂၃။ MADE တွင်ပါဝင်ခြင်းကြောင့် ကုမ္ပဏီမှ ဖော်ဆောင်ရမည့် လူ့အခွင့်အရေးများ လေးစားလိုက်နာမှု ရှိရေးအတွက် အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများ အတွက် လုံလောက်ပါသလား?

မလုံလောက်ပါ။ MADE တွင် ပါဝင်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီမှ ထုတ်လုပ်ဖြန့်ချိမှု လုပ်ငန်းကွင်းဆက်များ တွင် ဖော်ဆောင်ရမည့် လူ့အခွင့်အရေးများ လေးစားလိုက်နာမှု ရှိရေးအတွက် တိုးမြှင့်အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများ အတွက် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများ (rights holders) နှင့် ထိရောက်စွာ ချိတ်ဆက် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရန်၊ ပေါ်ပေါက်လာမည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များကို နားလည်လာစေရန်၊ ထိုအန္တရာယ်များကို ကုမ္ပဏီ တစ်ခုချင်းစီမှဖြစ်စေ၊ ပူးပေါင်း၍ဖြစ်စေ လျော့ပါးစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် တစ်ဘက်တစ်လမ်းမှ အကူအညီဖြစ်စေပါသည်။ သို့သော် retailer အသီးသီးသည် ၎င်းတို့၏ ထုတ်လုပ်ဖြန့်ချိမှု လုပ်ငန်းကွင်းဆက် အတွင်း ဖြစ်ပေါ်နေနိုင်သော ပြဿနာ၊ အန္တရာယ်များကို ကိုယ်တိုင် လေ့လာဆန်းစစ်ရန် လိုအပ်သည်။

MADE တွင် ပါဝင်ခြင်းဖြင့် ဆက်နွယ်ပတ်သက်သူ အစုအဖွဲ့စုံပါဝင်သည့် အစုပျိုးလုပ်ဆောင်မှု (multi-stakeholder initiatives - MSI) နှင့်ပတ်သက်၍ လက်ရှိဆွေးနွေးနေကြသော “ဥပဒေအရ ကုမ္ပဏီများကို

လုံခြုံစိတ်ချမှုရှိစေရန် ကာကွယ်ပေးသည့် (safe harbour)” လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းရန် ရည်ရွယ်ခြင်းမဟုတ်ပါ။

၂၄။ MADE စီမံကိန်းမှာ စက်ရုံပေါင်း ဘယ်လောက်ပါဝင်နိုင်သလဲ?

တစ်နှစ်လျှင် အနည်းဆုံး စက်ရုံ ၅၀ သည် MADE ၏ စက်ရုံတွင်း အကြံပေးသင်ကြားပေးမှုပုံစံ ဖြင့်ပြုလုပ်သော သင်တန်းများတွင် ပါဝင်နိုင်မည်ဖြစ်ပြီး၊ ပါဝင်ရန်အတွက် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှု အမှန်တကယ်ရှိရန်၊ အားနည်းချက်များပြုပြင်သည့် စီမံချက်များ (corrective action plans) တွင်ပါဝင်ရန်၊ စက်ရုံတွင်ပြုလုပ်သော သင်တန်းများတွင် ပါဝင်ရန်၊ နောက်ဆက်တွဲ လေ့လာဆန်းစစ်မှုများနှင့် အခြားပံ့ပိုးမှုများတွင် အသေအချာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ တစ်နှစ်လျှင် စက်ရုံ (၂၀၀) အထိ ပြင်ပအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများနှင့် နှီးနှောဖလှယ်ပွဲများကို တက်ရောက်ရန်ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ စီမံကိန်းအနေဖြင့် အရေးပါသော retailer အများအပြား အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ထပ်မံဝင်ရောက်လာမည်ဆိုပါက ယခုထက်ပို၍ အစီအစဉ်များကို တိုးချဲ့လုပ်ဆောင်ရန် ကြိုးပမ်းပါမည်။

၂၀၂၃ ခုနှစ် အစောပိုင်းမှစ၍ MADE စီမံကိန်းတွင် အချိန်ပြည့် အတွေ့အကြုံရှိ သင်တန်းနည်းပြဆရာများ၊ အင်ဂျင်နီယာများနှင့် စက်ရုံအကဲဖြတ်သူ (၁၈ ဦး) ရှိပြီး အများစုတွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအတွင်းရှိ စက်ရုံများကို အကြံပေးသည့် အတွေ့အကြုံ ဆယ်စုနှစ်တစ်ခုရှိပြီးဖြစ်ကြသည်။ စီမံကိန်းသည် အချိန်ပိုင်း သင်တန်းဆရာများနှင့် အချိန်ပိုင်းတိုင်ပင်ဆွေးနွေးသူ များစွာနှင့်လည်း လက်တွဲလုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နေသည့်မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်သော sequa နှင့် EuroCham တို့တွင်လည်း ဤစီမံကိန်းကို ထောက်ပံ့ပေးနေသော အခြားဝန်ထမ်းအများအပြား ရှိသော်လည်း စီမံကိန်းလုပ်ငန်းများ အတွက် အချိန်ပြည့် လုပ်ဆောင်ပေးနေခြင်းမရှိပါ။ ဤကဲ့သို့ခိုင်မာသော စီမံကိန်းအဖွဲ့ရှိပြီး ဖြစ်သော်လည်း ထပ်မံတိုးချဲ့ရန် လိုအပ်နေသေးပါသည်။

၂၀၂၃ ခုနှစ် ပထမသုံးလပတ်အတွင်း MADE ၏ စက်ရုံအကဲဖြတ်ခြင်းနှင့်/ သို့မဟုတ် သင်ကြားရေး အစီအစဉ်များတွင် ခန့်မှန်းခြေ စက်ရုံ ၇၀ ခန့်မှ မန်နေဂျာများနှင့် အလုပ်သမားများ ပါဝင်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ ယခင် ၂၀၁၃ မှ ၂၀၂၂ ခုနှစ်အတွင်း SMART ၏ အစီအစဉ်အမျိုးမျိုးတွင် စက်ရုံပေါင်း (၄၀၀) ခန့်နှင့် အလုပ်များပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။

နောက်ဆုံးပြင်ဆင်ထားရှိမှု ၁၀ မေလ ၂၀၂၃

ဤထုတ်ဝေမှုတွင် ဖော်ပြထားသော အမြင်များသည် စာရေးသူများ၏ တစ်ဦးတည်းတာဝန်သာဖြစ်ပြီး ဥရောပသမဂ္ဂ သို့မဟုတ် အခြား အလှူရှင်များ၏ အမြင်များကို ကိုယ်စားမပြုပါ။