

Mirae (or) New Way Garment ဆန္ဒပြပွဲ

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မေလ (၂၂) ရက်

အလုပ်သမားများ ဆန္ဒပြလျှက်ရှိသည့် Mirae (or) New Way Garment စက်ရုံသို့ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မေလ (၂၂) ရက်နေ့၊ နံနက်ပိုင်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း မှ Labor Officer ရောက်ရှိခဲ့သည်။

Mirae (or) New Way Garment အထည်ချုပ်စက်ရုံသည် အမှတ် (၁၈၀/ယ)၊ ဦးတရုတ်ကြီးလမ်း၊ စက်မှုဇုန် (၄)၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်တွင် တည်ရှိသည်။ ကိုရီးယားလူမျိုး ပိုင် စက်ရုံဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားဦးရေ ၄၅၀ ကျော်ရှိသည်။ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ရှိသည်။ CTUM နှင့် ချိတ်ဆက်သည်။

အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ (၄၈၀၀) အမိန့်ကြော်ငြာစာမထွက်ခင်ကတည်းက လုပ်ခ အခကြေးငွေကိစ္စပြောဆို ညှိနှိုင်းမှုများ ရှိနေခဲ့ပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မေလ ၁၄ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားများက အလုပ်သမားဆက်ဆံရေး ဦးစီးဌာန (အလဆ) သို့ စာပို့၍ သပိတ်မှောက်မည်ဖြစ်ကြောင်း အသိပေးအကြောင်းကြားခဲ့သည်။ ၁၈-၀၅-၂၀၁၈ ရက်နေ့မှ စ၍ စက်ရုံခြံဝင်း အတွင်း နေ့တစ်ဆိုင်း (၂၂၅) ဦး နှင့် ညတစ်ဆိုင်း (၂၂၅) ဦး (ကျား - ၂၀၊ မ - ၄၃၀) စုစုပေါင်း ၄၅၀ ဦးတို့ဖြင့် သပိတ်မှောက်မည်ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။

CTUM ကလည်း ၎င်းတို့ထံ ဆန္ဒပြခွင့်တောင်းခံသည့်အတွက် ဆန္ဒပြခွင့်ပြုကြောင်း New Way အခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းထံ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မေလ (၁၇) ရက် ရက်စွဲဖြင့် စာတစ်စောင် ပေးပို့ထားသည်။

ညှိနှိုင်းခြင်း

မြို့နယ် ညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရေးရုံးတွင် အခါခါ ညှိနှိုင်းခဲ့ကြသည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ တတ်နိုင်သမျှ လိုက်လျောသည်ကို တွေ့ရသည်။

- ဒေးကြေး - ၄၈၀၀ (ပေးသည်)
- ရက်မှန်ကြေး - အားလုံး တပြေးညီ ၅၀၀၀ (ပေးသည် သဘောတူသည်)
- အဆင့်ကြေး - A - ၁၀၀၀၀ ၊ B - ၇၀၀၀ ၊ C - ၅၀၀၀ (ပေးသည် သဘောတူသည်)
- နှစ်ကြေး -
 - ၁-၃ နှစ် အတွက် ၈၅၀၀
 - ၃-၅ နှစ် အတွက် ၁၃၅၀၀
 - ၅-၈ နှစ် အတွက် ၁၈၅၀၀

(အလုပ်ရှင်က ပေးသည်၊ အလုပ်သမားများက သဘောမတူ၊ ၅၀၀ စီ ထပ်တိုးတောင်းသည်၊ လိုက်လျောထားသည့် နှုန်းများသည် ၅၀၀၀ - ၁၀၀၀၀ - ၁၅၀၀၀ မှစ၍ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အခါခါတိုးပေးထားနှုန်းများဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများဘက်မှ အဆင်ပြေတော့မလိုလိုဖြင့် အမျိုးမျိုးဖြစ်နေသည်၊ အခါခါတိုးတောင်းနေသည်)

ဆန္ဒပြခြင်း

ဤသို့ဖြင့် တင်းမာနေခဲ့ရာမှ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မေလ ၂၁ ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားများက စတင် ဆန္ဒပြသည်။ Air ဖြင့် export ပို့ရန် ကုန်ချောများတင်ထားသည့် ကွန်တိန်နာကို ဝိုင်းဝန်းပိတ်ဆို့ကြသည်။ ပစ္စည်းများကို ထွက်ခွင့်မပေးသဖြင့် ပိုင်ရှင်က ပစ္စည်းများ ပြန်ချပြီး ငှားထားသည့် ကွန်တိန်နာကားကို ပြန်လွှတ်လိုက်ရသည်။ အလုပ်သမားများက စက်ရုံဝန်း အတွင်း စုဝေးထိုင်၍ ဆန္ဒပြကြသည်။ ချက်ပြုတ်စားသောက်ကြသည်။ နေ့ပိုင်းတွင် တစ်ဆိုင်း၊ ညပိုင်းတွင် တစ်ဆိုင်း ဆန္ဒပြကြသည်။

လုံခြုံရေး စိုးရိမ်ခြင်း

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မေလ (၂၂) ရက်နေ့၊ Mirae Myanmar စက်ရုံသို့ ရောက်ရှိသွားချိန်တွင် စက်ရုံဝင်းအတွင်း အလုပ်သမား များ ဟိုနေရာ တစ်စု၊ ဒီနေရာတစ်စု ထိုင်နေကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ စကားပြောနေကြသည်။ ထမင်းစားနေကြသည်။ လူအဝင်အထွက်ကို ပိတ်ဆို့ခြင်းမရှိ၊ ပစ္စည်း အဝင်အထွက်ကိုတော့ ခွင့်မပြုဟု သိရသည်။ ထူးခြားသည်မှာ စက်ရုံဝန်ထမ်း

မဟုတ်သူများ စက်ရုံခြံဝန်းအတွင်းဝင်၍ အေးအေးလူလူ နားနေ ချက်ပြုတ်စားသောက်နေကြခြင်းဖြစ်သည်။ ညပိုင်းအချိန်များတွင်လည်း ဘယ်ကမှန်းမသိသည့်လူများ စက်ရုံခြံဝန်းအတွင်း ဝင်ရောက်နေထိုင်ကြသည်ဟု ဆိုသည်။ ထိုသူများ၏ ပုံပန်းသဏ္ဍန်ကို မှတ်မိသလား၊ ဓါတ်ပုံရိုက်ထားသလားဟု မေးမြန်းရာတွင် ပိုင်ရှင်အပါအဝင် စကားပြန်၊ HR တို့က သူတို့ မမှတ်မိကြောင်း၊ ညပိုင်း မီးပျက်နေသဖြင့် သဲသဲကွဲကွဲ မမြင်ရကြောင်း၊ ဓါတ်ပုံလည်း ရိုက်မရကြောင်း ပြောသည်။ ယင်းကဲ့သို့ ညအချိန် စက်ရုံခြံဝန်းအတွင်း သူစိမ်းများ ရှိနေချိန်တွင် ပိုင်ရှင် ကိုရီးယား နိုင်ငံသား ၂ ဦးကလည်း စက်ရုံအတွင်း ရှိနေသည်။ လုံခြုံရေး စိုးရိမ်မိကြောင်း ၎င်းတို့က ထုတ်ဖော်ပြောကြသည်။

နေ့တစ်ဆိုင်၊ ညတစ်ဆိုင် သပိတ်မှောက်မည်ဖြစ်ကြောင်း အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေး ဦးစီးဌာန ထံ အကြောင်းကြားသည့် အလုပ်သမားများ၏ အကြောင်းကြားစာသည်လည်း ဥပဒေအရ မေးခွန်းထုတ်စရာဖြစ်သည်။ စက်ရုံခြံဝန်းအတွင်း ညအချိန် အလုပ်ချိန်ပြင်ပ လူစု၍ ဆန္ဒပြခြင်းမှာ ပိုင်နက်ကျူးကျော်ခြင်းသာ ဖြစ်သည်။ ပို၍ဆိုးသည်မှာ စက်ရုံဝန်ထမ်းမဟုတ်သူ အပြင်လူများပါ ပါနေပြီး ပိုင်ရှင် နိုင်ငံခြားသားများမှာလည်း စက်ရုံအတွင်း၌ပင် ရှိနေခြင်း ဖြစ်သည်။ မည်သည့်ကိစ္စမဆို ဖြစ်နိုင်သည်။ ဖြစ်လျှင်လည်း လက်သည် ပေါရန် ခက်ခဲမည်။

ဌာနများက ဘော်လီဘောပုပ်ခြင်း

ယင်းကဲ့သို့ ပိတ်ဆို့ခြင်း၊ လုံခြုံရေးစိုးရိမ်ရခြင်း၊ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ နစ်နာဆုံးရှုံးရခြင်း စသည့် အခြေအနေ အရပ်ရပ်ကို စက်ရုံ၏ HR မန်နေဂျာက သက်ဆိုင်ရာ ရုံးဌာနများသို့ ချက်ချင်းသွားရောက် အကြောင်းကြားခဲ့သည်။ သို့သော် အလုပ်သမားရုံးက ရဲစခန်း၊ ရဲစခန်းက ထွေအုပ်၊ ထွေအုပ်က အလုပ်သမားရုံး စသည်ဖြင့် တပတ်လည်အောင် လမ်းညွှန် လိုက်ရာ နောက်ဆုံးတွင် HR မန်နေဂျာမှာ ခြေကုန်လက်ပန်းကျ၍ အိမ်ပြန်အိပ်လိုက်တော့သည် ဆို၏။

Labor Officer ၏ သုံးသပ်ချက်

ဖြေရခက်သည့် မေးခွန်း - “အခုလို ပိတ်ဆို့တာတွေ၊ ဥပဒေနဲ့ မညီတဲ့ ဆန္ဒပြမှုတွေ ဖြစ်ရင် ဘာလုပ်ရမလဲ” ဟု ပြည်ပ နိုင်ငံသား လုပ်ငန်းရှင်က မေးလျှင် အဖြေရခက်သည်။ “ယင်းလုပ်ရပ်များမှာ ဆန္ဒပြခြင်းသာ မဟုတ်တော့ဘဲ ဥပဒေချိုးဖောက်မှုများ၊ ပြစ်မှုကျူးလွန်မှုများ ဖြစ်သဖြင့် ရဲစခန်းသို့ သွားရောက် တိုင်တန်း အကူအညီတောင်းနိုင်ကြောင်း တရားစွဲဆိုနိုင်ကြောင်း” ခပ်တည်တည်ဖြင့် ပြန်ဖြေသည်။ အကြံပေးသည်။ သို့သော် HR မန်နေဂျာက ပြုံးသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အကြံပေးလိုက်သမျှ HR မန်နေဂျာက လုပ်ထားပြီးဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထိုအခါ ပိုင်ရှင် နိုင်ငံခြားသားက “ဒီလိုတွေလုပ်နေကြရင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတွေပြန်သွားပြီး ဒီလူတွေဘဲ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ကျန်ခဲ့ကြတော့ မှာပေါ့ဗျာ” ဟု မြန်မာလူမျိုးများအား သနားသည့်လေသံဖြင့် စိတ်မကောင်းစွာ ပြောတော့သည်။ ဤအဖြစ်မှာ ဝမ်းနည်းစရာ ကောင်း၏။

Labor Officer ဘာလုပ်ပေးနိုင်သနည်း ?

ယခုစက်ရုံအပါအဝင် ယခင် အကြံပေးခဲ့သည့် အခြား စက်ရုံများလည်း အတူတူဖြစ်သည်။ HR မန်နေဂျာအချို့က ၎င်းတို့ စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားများ လှုပ်လှုပ်ရှားရှားဖြစ်လာပြီဆိုကတည်းက ဖုန်းဆက် အကြံဉာဏ်တောင်းတတ်ကြသည်။ ယင်းကဲ့သို့ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို အလုပ်ရှင်များကလည်း သိသည်။ သို့သော် Labor Officer က အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ဆောင်ရွက်ချက်များ ဥပဒေ အရ တမ်းစောင်းမှု မရှိစေရန်သာ သတိပေး၊ အကြံပေး နိုင်သည်။ ဆန္ဒပြရန် တာစူနေသည့် အခြေအနေကို ပြေလည်စေရန် အကြံပေးမှုများ ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ် ပေးခဲ့သော်လည်း မအောင်မြင်ပေ။ ပိတ်ဆို့မှုများ၊ ဥပဒေထက်ကျော်လွန် ဆန္ဒပြမှုများ ဖြစ်လာပြီဆိုလျှင်တော့ MGMA အနေဖြင့် စက်ရုံအတွက် ရဲစခန်းများ၊ ထွေအုပ်ရုံးများသို့ သွား၍ အမှုဖွင့်နိုင်ရန် သို့မဟုတ် အရေးယူပေးစေရန် လိုက်လံဆောင်ရွက်ပေးခြင်း မပြုသင့်ဟု ယူဆသည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းသို့လုပ်ရန် အကြံသာ ပေးနိုင်သည်။