



စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူ့အခွင့်အရေး

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် လူ့အခွင့်အရေးအတွက် ကောင်းသည့်အချက် များစွာ ရှိပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် မရှိမဖြစ် အရေးကြီး လှသော အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးပေးခြင်း၊ ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုများကို ထုတ်လုပ်ပေးခြင်း အစရှိသည်တို့ကို ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် အကျိုးပြုသည်။

၁၃.၁ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးမိတ်ဆက်

လူတို့သည် အလုပ်အကိုင်များ ရရှိစေရေးအတွက် အချိန်များစွာ ပေးကြရသည်။ ပညာ သင်ယူကြရသည်။ အချို့မှာ ပိုမိုလစာကောင်းသော အလုပ်များရှာဖွေရန် ရေခြားမြေခြားသို့ပင် သွားကြရသည်။ အလုပ်အကိုင်ရရှိသောအခါ ထိုအလုပ်က မိမိတို့အတွက် ဝင်ငွေကိုပေးသည် သာမက မိမိတို့မိသားစုနှင့် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းကိုလည်း အကျိုးရှိစေသည်။ သို့ရာတွင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများက လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများလည်း ရှိသည်။ အလုပ်သမားများကို ကောင်းမွန်စွာ ဆက်ဆံခြင်းမရှိသည့်အခါ၊ ပတ်ဝန်းကျင်ကို ညစ်ညမ်းစေသည့်အခါ၊ အန္တရာယ်ဖြစ်စေသော လုပ်ငန်းများဖြစ်နေသောအခါ၊ အဂတိလိုက်စားသောလုပ်ရပ်များကို ပြုလုပ်နေသောအခါ၊ လူ့အဖွဲ့ အစည်းအချို့ကို ဘေးဖယ်ကာ အိုးမဲ့အိမ်မဲ့ဖြစ်စေသော ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံကိန်းကြီးများနှင့် ပတ်သက်ကြ သောအခါ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက လူ့အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်ကြတော့သည်။ အရွယ်အစား ကြီးသည်ဖြစ်စေ၊ ငယ်သည်ဖြစ်စေ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့မှာ လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် အကောင်း အဆိုး အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိမြဲဖြစ်သည်။

လူ့အခွင့်အရေးဟူသော သဘောတရားအရ လူအများကို နိုင်ငံတော်၏အာဏာဖြင့် မတရားပြုကျင့်ခြင်းကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးသော်လည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ပါဝါ ကြောင့် ဖြစ်လာရသည့် မတရားမှုများမှ အကာအကွယ်မပေးနိုင်သေးခြင်းက ယနေ့ကာလ၏ စိန်ခေါ်မှုဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးကောင်းလာ၍ လုပ်ငန်းများ ကြီးထွားလာလေ လူ့အခွင့်အရေး အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု အကောင်းအဆိုး ကြီးမားလာလေလေ ဖြစ်သည်။ ယခုအခါတွင်မူ တစ်ကမ္ဘာလုံးတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများက လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် တာဝန်ယူမှုနှင့် ပတ်သက် ပြီး ငြင်းခုံနေကြသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများသည် အစိုးရကဲ့သို့ တိုင်းသူပြည်သားတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန် တာဝန်ရှိပါသလား။ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အမြတ်ရစေရေးအတွက်သာ ရပ်တည်နေခြင်းဖြစ်ပါသလား။ ရပ်ရွာလူ့အဖွဲ့ အစည်းနှင့် အစိုးရသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခြင်းမပြုရန် မည်သို့ တားဆီးပါမည်နည်း။

သဘောတရားရေးရာ ရှင်းလင်းချက်

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ



ယခုအခန်းတွင် ငွေကြေးအကျိုးအမြတ်အတွက် လည်ပတ်နေသည့် မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းကိုမဆို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဟု သုံးနှုန်းသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအမျိုးအစားများစွာရှိသည်။ အချို့ကို ပြည်သူများက ပိုင်ကြသည်။ အချို့ကမူ စတော့ဈေးကွက်တွင် ဝင်ရောက် အရောင်းအဝယ်ပြုကြ သည်။ စတော့ဈေးကွက်တွင် ရှယ်ယာဝယ်ရန် တတ်နိုင်ပါက လုပ်ငန်းတွင် အရင်းအနှီးထည့်ဝင် ထားသူ ဖြစ်လာသည်ဟု ဆိုလိုသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်မှစ၍ လူပေါင်းထောင်ချီကာ နိုင်ငံတကာတွင် ဖြန့်ကျက်ခန့်ထားနိုင်သည်အထိဖြစ်သည်။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများကို ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့်ခေါ်တွင်ရာ အများဆုံးတွေ့ရသော အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက်မှာ အောက်ပါတို့ ဖြစ်သည်။

- လုပ်ငန်း၊ ကုမ္ပဏီ၊ အင်တာပရိုက်စ် - ထိုဝေါဟာရများမှာ အမြတ်အစွန်းအတွက် ရပ်တည်နေသော မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းကိုမဆို ရည်ညွှန်းသည်။
- ကော်ပိုရေးရှင်း - ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများသည် ဥပဒေအရ မှတ်ပုံတင်ထားပြီး အခြားလုပ်ငန်းများ ရပ်တည်သကဲ့သို့ပင် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရော တာဝန်ဝတ္တရားများရှိကြသည်။
- နိုင်ငံပြတ်ကျော် ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများ (Trans-national corporations TNCs) သို့မဟုတ် နိုင်ငံစုံကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများ - နိုင်ငံတစ်ခုထက်ပို၍ ဖြန့်ကျက်ကာ လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေပြီး လူပေါင်းထောင်ချီပြီး အလုပ်ခန့်ထားရာ လည်ပတ်နေသော ငွေကြေးပမာဏမှာ အချို့အလယ်အလတ်နိုင်ငံများ၏ ဓနအင်အားနှင့်ညီသည်။

အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများက နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို ဆွဲဆောင်လေ့ရှိကြသည်။ ရံဖန်ရံခါတွင် ထိုနိုင်ငံများနှင့် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံလာသည့် ကုမ္ပဏီများကြား ဆက်ဆံရေးတွင် နည်းမှန်လမ်းမှန်မဟုတ်ဘဲ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသည့်ပုံစံလည်း ရှိတတ်သည်။ လွတ်လပ်ရေးမရမီ ကိုလိုနီခေတ်တွင် အနောက်နိုင်ငံကုမ္ပဏီများက အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများမှ သယံဇာတများကို ထုတ်ယူသွားသကဲ့သို့ပင် ဖြစ်သည်။ လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုနှစ်များတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက နိုင်ငံဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် များစွာအထောက်အကူပြုခဲ့ရာ အရှေ့တောင်အာရှရှိ အချမ်းသာဆုံးနိုင်ငံများမှာ စီးပွားရေးကောင်းသော နိုင်ငံများဖြစ်ကြသည်။ တစ်ဖက်တွင်လည်း ဒေသတွင်း နိုင်ငံအတော်များများမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုကို ခံနေကြရသည်။ လူ့အခွင့်အရေးကိုကာကွယ်ရန် အစိုးရများ၏လုပ်ရပ်မှာ အားရဖွယ်မရှိပေ။

ဤအခန်းတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးနယ်ပယ်တွင်ရှိသော စိန်ခေါ်မှုများကိုဆွေးနွေးပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကောင်းကျိုး ဆိုးကျိုးများကို ဆန်းစစ်သွားမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားတစ်ယောက်၏ လူနေမှုဘဝ တိုးတက်အောင်မြင်မှုဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားတို့က လုပ်ခလစာ လုံလောက်အောင် မရလျှင်ဖြစ်စေ၊ လုပ်ခနှင့်လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေမှာ ခေါင်းပုံဖြတ်သောအခြေအနေဟု ဆိုနိုင်သည်။ အကယ်၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုက လူ့အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်ခဲ့လျှင် သို့မဟုတ် လူ့အခွင့်အရေးကို ဆုတ်ယုတ်စေနိုင်လျှင် နောက်တစ်ဆင့်တွင်ရှိသော အခက်အခဲမှာ ထိုကုမ္ပဏီများကို တာဝန်ခံအောင်လုပ်ရခြင်း ဖြစ်သည်။ လက်ရှိတွင် စီးပွားရေးသမားများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ပေးရန် တာဝန်ရှိ၊ မရှိ ဆိုသည်မှာ အငြင်းပွားဆဲဖြစ်သည်။ ယခုအခန်းတွင် ဦးစွာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ခံမှုအခြေအနေကို ဆွေးနွေးပါမည်။ ထို့နောက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ တာဝန်ခံမှုရှိလာအောင် ကြိုးစားနေကြသော အဖွဲ့အစည်းများကို ရှင်းပြပါမည်။ နောက်ဆုံးတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုကို အရှေ့တောင်အာရှဒေသတွင် မည်သို့ အရေးယူဆောင်ရွက်ကြသည်ကို သုံးသပ်ပြပါမည်။

ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် အပြန်အလှန်ဝေဖန်ခြင်း

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် တာဝန်ဝတ္တရား

စီးပွားရေး အင်တာပရိုက်စ်များ ထမ်းဆောင်သင့်သော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများ အတိအကျမှာ မည်သည်တို့ ဖြစ်ကြသနည်း။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများသည် နိုင်ငံများမဟုတ်ကြပါ။ အဆိုပါလုပ်ငန်းတို့အနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးစာချုပ်များတွင် ပါဝင်လက်မှတ်ရေးထိုးရန်၊ ကတိကဝတ်ပြုရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။ လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း၏ အပိုဒ်(၂၉)နှင့် (၃၀)အရ လူ့အခွင့်အရေးကိုချိုးဖောက်ခြင်းအား မည်သည့်နိုင်ငံ၊ မည်သည့်အုပ်စု၊ မည်သည့်လူပုဂ္ဂိုလ်ကမှ မပြုလုပ်ရဟု ရှင်းလင်းဖော်ပြထားရာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည်လည်း အကျိုးဝင်သည်ဟု ယူဆရပါသည်။ သို့သော် လက်တွေ့တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးကို မည်သို့ ထိန်းသိမ်း မြှင့်တင်မည်နည်း။

ဆွေးနွေးချက်များ

- အကယ်၍ ဆိုရှယ်မီဒီယာပေါ်တွင် လည်ပတ်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ စာမျက်နှာပေါ်တွင် သင်၏လွတ်လပ်စွာပြောဆိုခွင့်၊ ထုတ်ဖော်ဆွေးနွေးခွင့်ကို ထိုလုပ်ငန်းက ပိတ်ပင်မည်ဆိုလျှင် ယင်းတို့သည် သင်၏လွတ်လပ်စွာပြောဆိုဆွေးနွေးခွင့်ကို ချိုးဖောက်ရာကျပါသလား။ အခြားတစ်ဖက်မှ စဉ်းစားလျှင် ထိုဝက်ဘ်ဆိုက်စာမျက်နှာက သင့်ကိုလွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်ကို မပျက်မကွက် ပေးအပ်ရန် တာဝန်ရှိပါသလား။
- အကယ်၍ ဆာလောင်နေသော အိမ်ခြေယာမဲ့တစ်ဦးက စားသောက်ဆိုင်တစ်ခုတွင်းသို့ ဝင်ကာ အစားအသောက်တောင်းရမ်းသော် ထိုစားသောက်ဆိုင်က ၎င်းအတွက် ကျွေးမွေးရန် တာဝန်ရှိပါသလား။ လူတစ်ဦးသည် အစားအသောက်ကို ရနိုင်ခွင့်မှာ လူ့အခွင့်အရေးဖြစ်ရာ ငတ်မွတ်ရန်လည်း မသင့်ပါ။ သို့သော် ထိုစားသောက်ဆိုင်က ဆာလောင်နေသူကို စားစရာပေးရန် တာဝန်ရှိသည်ဟု ယူဆနိုင်ပါသလား။
- အကယ်၍ အိမ်ယာများစွာအတွက် ကုမ္ပဏီတစ်ခုက သောက်သုံးရေ ဖြန့်ဝေပေးနေသည်ဆိုပါစို့။ ရေဖိုး လစဉ်ကြေး မပေးနိုင်သောအခါ ရေကို ဖြတ်ပစ်လိုက်သည်။ ထိုအခါ လူသားတို့၏ သောက်သုံးရေရရှိပိုင်ခွင့်နှင့် လူ့အခွင့်အရေးကိုချိုးဖောက်ခြင်း မည်ပါသလား။ ကုမ္ပဏီအနေနှင့် ဖောက်သည်များက လစဉ်ကြေး မပေးသွင်းသော်လည်း ရေကို ဆက်လက်ဖွင့်ပေးထားရန် တာဝန်ရှိပါသလား။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေး မထိပါးရေးအတွက် နိုင်ငံတော်အနေဖြင့် ကာကွယ်ပေးရန် တာဝန်ရှိသော်လည်း ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရသည်မှာ လွယ်ကူသည်တော့မဟုတ်ပေ။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားအောင် မည်သို့ပြုမည်နည်း။ နိုင်ငံတစ်ခု၏ အစိုးရအနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ချမှတ်ထားသောဥပဒေကို လေးစားအောင် လုပ်ရန် မခက်လောက်ဟု ထင်မြင်ယူဆဖွယ်ရှိ၏။ သို့သော် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့်မူ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့၏ သဘောသဘာဝအလျောက် အကျိုးအမြတ်အရ သူတို့အဖို့ နစ်နာသည်ဟူ၍မရှိ၊ လူ့အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်နေနိုင်ကြတော့သည်။ အကယ်၍ထိုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှာ



အနိမ့်ဆုံးအလွှာသို့
အရောက်ပြေးခြင်း
Race to the Bottom

အမြတ်အစွန်းကို
များနိုင်သမျှ များများရစေရန်
လုပ်ခ၊ အလုပ်သမားခ
အနည်းဆုံးနှင့်
ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအား
စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းမှု
အလျော့ရဲဆုံးနိုင်ငံတွင်သာ
လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရန်
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက
ကြီးစားကြသောဖြစ်စဉ်ကို
(Race to the Bottom) ဟု
ရည်ညွှန်းသည်။ ထိုအချက်က
ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင်
နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု
လာရောက်စေရန်အနေဖြင့်
မိမိနိုင်ငံသားများအတွက်
လုပ်ခလစာကို နိမ့်ချပစ်ပြီး
သာသာပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှု
မရှိအောင်ထားရသည့်
စည်းကမ်းများ မတင်းနိုင်ဘဲ
လျော့ပစ်ရသည့် အခြေအနေသို့
ရောက်သွားစေရန်
ဖိအားပေးလေ့ရှိသည်။

ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတစ်ခုအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားလျှင် အပြစ်အတွက် အရေးယူခံရနိုင်ဖွယ် အလား
အလာများကို ပို၍ပင်ကန့်သတ်နိုင်သည့် ပါဝါရှိသွားတော့သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစုကို နာမည်
ခံလျက် တစ်စုံတစ်ယောက်က လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်နေသော် ထိုပုဂ္ဂိုလ်ကိုအရေးယူရန် မလွယ်
တော့ပေ။ ထို့ပြင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများမှာ ဓနအင်အား အလွန်တောင့်တင်းခိုင်မာပြီး အစိုးရ
အရာရှိများကိုပင် လာဘ်ပေးခြင်းဖြင့် ဩဇာတည်နေအောင် လုပ်ထားနိုင်သည်။ အထူးသဖြင့်
နိုင်ငံစုံကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများအပါအဝင် အချို့သောလုပ်ငန်းကြီးများသည် တစ်နေရာတွင် မိမိ
ပြုထားသောအမှုအတွက် အရေးယူမခံရဘဲ နိုင်ငံဖြတ်ကျော် လွတ်မြောက်သွားနိုင်အောင်လည်း
စီမံထားလေ့ရှိသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများသည် တရားဥပဒေအရ ၎င်းတို့အား အရေးယူခြင်း
မပြုနိုင်သည့် ပြည်ပနေရာတစ်ခုတွင် အခြေစိုက်ပြီး ထိုမှတစ်ဆင့် ပြည်တွင်းသို့လှမ်း၍ စီမံခန့်ခွဲခြင်း
မျိုးလည်းရှိရာ အမှုအခင်းဖြစ်ခဲ့သော် ၎င်းတို့ကိုစီရင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးမှာ ပြည်တွင်းမှာ မရှိ
သဖြင့် ဥပဒေဘောင်အတွင်းမှ တရားမစွဲနိုင်ပေ။ ကုမ္ပဏီများသည် မိမိတို့၏ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း
များကို နိုင်ငံခြားလုပ်သားသုံးနိုင်မည့်နေရာများသို့ ဖြန့်ခွဲထားလိုက်ပြီး ထိုနေရာတွင် ဖြစ်ပေါ်နေ
သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများနှင့် မဆိုင်သလိုနေနိုင်ကြသည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် နိုင်ငံတစ်ခု
အတွင်းမှရသော အမြတ်အစွန်းများကိုလည်း ထိုနိုင်ငံပြင်ပသို့ ယူထုတ်နိုင်ရန် စွမ်းဆောင်နိုင်
ကြသည်။ ထိုလည်ပတ်မှုကို ဓနအင်အားရွေ့လျားနေခြင်းဟု ခေါ်ဆိုနိုင်ပြီး ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့်
မိမိတို့အတွက် အကျိုးအမြတ်အများဆုံးရှိမည့် နိုင်ငံသို့သာ ငွေပင်ငွေရင်းများကို ရွှေ့ပြောင်းနေ
ကြရန် အားပေးသည့်စနစ်လည်း ဖြစ်သည်။ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် ၎င်းတို့သည် အစိုးရများ၊
အလုပ်သမားများနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် အပေါ်စီးအနေအထားကို ရကြသည်။ မိမိတို့အမြတ်ကို
မြင့်နိုင်သမျှမြင့်တက်စေရန် ကုမ္ပဏီများသည် လုပ်ခလစာစရိတ် အနည်းဆုံးနှင့် ဥပဒေရေးရာအရ
ကုမ္ပဏီများဘက်သို့ မျက်နှာသာအပေးဆုံးနိုင်ငံသို့သာ ရွှေ့ပြောင်းလေ့ရှိကြရာ ထိုအခြေအနေကို
(race to the bottom) အနိမ့်ဆုံးအလွှာသို့ အရောက်ပြေးခြင်း ဟု ခေါ်တွင်ကြသည်။ သို့ရာတွင်
ယခုအခန်း၌ အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အစိုးရများနှင့်အလုပ်သမားများမှာ စီးပွားရေး
သမားများ ပြုသမျှ နှုတ်အဖြစ်မျိုး မရောက်စေရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့ တာဝန်ခံအောင်
လုပ်နိုင်သောနည်းလမ်းများလည်း ရှိပါသေးသည်။ အချို့သော စီးပွားရေးကုမ္ပဏီများမှာ လူ့အခွင့်
အရေးကို အရေးမစိုက်သူများ ဖြစ်နေခဲ့လျှင်ပင် ၎င်းတို့အနေဖြင့် မဖြစ်မနေ လိုက်နာရမည့်
စည်းကမ်းများနှင့်ဥပဒေများ ရှိပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် မိမိတို့မှာ
တာဝန်မဲ့သူများမဟုတ်ဟူသော ပုံရိပ်ကို တည်ဆောက်လာကြသည်ကိုတွေ့ရသော်လည်း အလုပ်
သမားတို့၏ အခွင့်အရေးများ အပြည့်အဝရရှိစေရေးမှာ အားထုတ်မှု အတော်အတန်လိုပါသေး
သည်။ ယခုအခန်းမှာ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြား အပြန်အလှန် သက်ရောက်မှု
များကို ဆွေးနွေးထားပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏တာဝန်ခံမှု တိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်သင့်
သည့်စနစ်များကိုလည်း လေ့လာနိုင်ကြမည်ဖြစ်သည်။

အရင်းအနှီးများ
စီးပျော့ရွေ့လျားခြင်း
Capital Mobility

အရင်းအနှီးများ
စီးပျော့ရွေ့လျားခြင်းဟုဆိုရာဝယ်
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်
ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအနေဖြင့်
လုပ်ငန်းများကို နိုင်ငံတစ်ခုမှတစ်ခုသို့
ပြောင်းရွှေ့သွားရန် တတ်နိုင်သည့်
အခြေအနေကိုဆိုလိုသည်။
စီးပျော့ရွေ့လျားနေသော
အရင်းအနှီးများမှာ
စည်းကမ်းထုတ်ပြန်ကွပ်ကဲရန်
ခက်ခဲလေ့ရှိပြီး ထိုသို့ရွှေ့လျားနေသော
ကုမ္ပဏီများ၏ လူ့အခွင့်အရေး
ချိုးဖောက်မှုများအတွက်
အပြစ်နှင့် ထိုက်တန်သော
အရေးယူမှုကို ဆောင်ရွက်ရန်
မလွယ်ကူပါ။

၁၃.၂ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးမှာ လူ့အခွင့်အရေး

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) သည် အလုပ်သမားတို့၏ အခွင့်အရေးအတွက် အရေးပါသော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ILO ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်မှာ နှစ်ပေါင်းတစ်ရာပြည့်တော့မည်ဖြစ်ရာ ILO ၏ အခန်းကဏ္ဍမှာ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးတို့အတွက် မည်မျှအရေးပါလာသည်ကို ပြန်ပြောင်းလေ့လာသင့်ကြသည်။ ILO ကို ပထမကမ္ဘာစစ်ကို အဆုံးသတ်စေခဲ့သော ဗာဆိုင်းစာချုပ်ပါ အချက်အရ ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ ပဲရစ်ငြိမ်းချမ်းရေးကွန်ဖရင့်ကာလအတွင်း စစ်နိုင်မဟာမိတ်နိုင်ငံများက နိုင်ငံပေါင်းချုပ်အသင်းကြီး ဖွဲ့စည်းသည်နှင့်အတူ အလုပ်သမားတို့၏အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးရန်နှင့် မြှင့်တင်ပေးရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအနေဖြင့် ILO ကို ဖွဲ့စည်းရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြသည်။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ငြိမ်းချမ်းရေး၊ အရှည်တည်တံ့သော ငြိမ်းချမ်းရေး ဟူသည်မှာ လူမှုဘဝ တရားမျှတမှုကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်ပြီး အလုပ်သမားတို့၏ဘဝကို ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်းမှ အကာအကွယ်ပေးနိုင်မှသာ ဖြစ်နိုင်မည်ဟု ငြိမ်းချမ်းရေးကွန်ဖရင့်ကို တက်ရောက်လာကြသူများက ယူဆခဲ့ကြသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းလုံးရှိ အလုပ်သမားများဖိနှိပ်ခံခဲ့ရခြင်းက ပထမကမ္ဘာစစ်ကြီး ဖြစ်ပွားခဲ့ရသည့် အခြေခံအကြောင်းရင်းများအနက် တစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ယုံကြည်ခဲ့ကြသောကြောင့်လည်း ဖြစ်သည်။ ၁၉၂၀ ILO ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေ၏အဖွင့်တွင် အောက်ပါအတိုင်း ရေးသားထားသည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင် မတရားမှုများ၊ ပင်ပန်းဆင်းရဲလွန်းခြင်းများ၊ စားဝတ်နေရေး ကျပ်တည်းလွန်းခြင်းများကို လူ့အစုလိုက်အပြုံလိုက် ခံစားနေကြရပြီဆိုလျှင် မငြိမ်မသက်မှုများ ကြီးထွားလာကာ ကမ္ဘာ့ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လူမှုဘဝသဟဇာတဖြစ်မှုများ ပြိုကွဲလာတော့သည်။ ဤအခြေအနေများကိုကောင်းမွန်အောင်ပြုပြင်ရန် လက်ငင်းလိုအပ်ပေပြီ။ (ILO ၏ စကားချီး)

မှတ်သားဖွယ်ရာ

အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို ခြုံငုံသုံးသပ်ခြင်း

အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဟူသောစကားလုံးကို လူ့အခွင့်အရေးစာချုပ်များစွာတွင် တွေ့နိုင်သည်။ ILO ၏ သဘောတူစာချုပ်များစွာတွင်လည်း ပါရှိသည်။ အလုပ်သမားတို့၏ အခွင့်အရေးမှန်သမျှကို ဤနေရာတွင် တန်းစီရေးချရန် ရှည်လျားလွန်းပါလိမ့်မည်။ အချို့သော အရေးကြီးသည့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကိုသာ ထည့်သွင်းဖော်ပြလိုက်သည်။

- အလုပ်လုပ်ခွင့် (UDHR အပိုဒ် ၂၃၊ ICESCR အပိုဒ် ၆)
- အလုပ်အကိုင်ရွေးချယ်ခွင့် (UDHR အပိုဒ် ၂၃၊ ICESCR အပိုဒ် ၆)
- တရားမျှတမှုရှိပြီး အဆင်ပြေသော လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်ခြင်း (UDHR အပိုဒ် ၂၃၊ ICESCR အပိုဒ် ၇)
- တူညီသော လုပ်အားအတွက် တူညီသော လစာရခွင့် (UDHR အပိုဒ် ၂၃၊ ICESCR အပိုဒ် ၇)



- နေထိုင်ရှင်သန်နိုင်ရန်လုံလောက်သောလစာရရှိခွင့် (UDHR အပိုဒ် ၂၃၊ ICESCR အပိုဒ် ၇)
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတည်ထောင်ခွင့်နှင့် သမဂ္ဂများတွင်ပါဝင်ခွင့် (UDHR အပိုဒ် ၂၃၊ ICESCR အပိုဒ် ၈)
- သတ်မှတ်ထားသောအလုပ်ချိန်နှင့် အားလပ်ရက်များတွင်လစာခံစားခွင့် (UDHR အပိုဒ် ၂၄၊ ICESCR အပိုဒ် ၇)

အခြား ရသင့်ရထိုက်သော အခွင့်အရေးများ

- မီးဖွားခွင့်
- အနည်းဆုံး ကြမ်းခင်းလုပ်လစာ သတ်မှတ်ချက်
- အလုပ်တွင် ရာထူးတိုးမြှင့်နိုင်ရေး တန်းတူညီတူ အခွင့်ရှိခြင်း
- အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့ တန်းတူ အလုပ်လုပ်ခွင့်

ILO ၏ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင်မူ လူ့အခွင့်အရေးဟူသောစကားရပ်ကို ရှာတွေ့နိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေမှာ ကမ္ဘာ့လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်းမပေါ်မီ ဆယ်စုနှစ်အနည်းငယ်ခန့်စောပြီး ပေါ်ပေါက်ခဲ့သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ လူ့အခွင့်အရေးဟူသော ဝေါဟာရကို အစောဆုံးတွေ့ရှိနိုင်သည့် ကြေညာချက်မှာ ၁၉၄၄ ဖီလာဒဲလ်ဖီးယား သဘောတူညီချက်ဖြစ်ပြီး ထိုကြေညာချက်ကို ILO ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေ၏ နောက်ဆက်တွဲအဖြစ်ထည့်သွင်းထားသည်။ ထိုသဘောတူညီချက်က အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အောက်ပါအတိုင်း ထပ်တူပြုထားသည်။ “လူသားတိုင်းတွင် လွတ်လပ်ခြင်းနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာဖြင့် နေထိုင်ခွင့် ရှိရမည်”။ သို့ရာတွင် ILO အနေဖြင့် ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ပြီးသည့် နောက်ပိုင်း၌ လူ့အခွင့်အရေးများကို အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအဖြစ် ထည့်သွင်းသတ်မှတ်ခဲ့သည်။ ကုလသမဂ္ဂ၏ အလုပ်သမားရေးရာ အထူးအဖွဲ့အစည်းဖြစ်လာသော ILO မှာ ကုလသမဂ္ဂ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တက်ညီလက်ညီ ရှိခဲ့သည်။ ILO ၏လက်ရှိ လုပ်ငန်းမူဘောင်တွင်လည်း အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို ကျယ်ပြန့်စွာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်။

ILO ၏အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လူ့အခွင့်အရေးရှိစေရန်၊ သင့်တင့်သော အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကို မြှင့်တင်အားပေးရန်၊ လူမှုဘဝအကာအကွယ်များ တိုးတက်လာစေရန်နှင့် အလုပ်သမားရေးရာတို့နှင့်ပတ်သက်၍ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးအဖြေရှာသည့်ခလေး အားကောင်းလာစေရန်တို့ ဖြစ်ကြသည်။

သို့ဖြစ်ရာ အလုပ်သမားတို့အတွက် ဂုဏ်ရှိသောအလုပ်ဖြစ်ရေး၊ သင့်တင့်သော လစာရရှိရေး၊ အလုပ်သမားအသင်းဖွဲ့များ လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်းနိုင်ရေးနှင့် အလုပ်သမားရေးရာများအား လွတ်လပ်စွာ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခွင့်ရှိရေး အစရှိသည်တို့မှာ လူ့အခွင့်အရေးများ ထွန်းကားလာရေးအတွက် အရေးကြီးပေသည်။ နှစ်များကြာမြင့်လာသည်နှင့်အမျှ ILO ၏ လူ့အခွင့်အရေးကို

ထောက်ခံအားပေးမှုများ ပို၍အားကောင်းလာခဲ့သည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ILO က ကုလသမဂ္ဂတွင် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် မိမိတို့လုပ်ငန်းများ မည်သို့ဆက်စပ်ကြသည်ကို အောက်ပါအတိုင်း ရှင်းလင်း ဖော်ပြခဲ့သည်။

ILO ၏ အစဉ်အဆက် ရပ်တည်ချက်များအတိုင်းပင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ ရှိလာအောင် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နေခြင်းမှာ လူ့အခွင့်အရေးကို ရစေခြင်းပင် ဖြစ်သည်ဟု ယူဆသည်။ ILO အနေဖြင့် ကုလသမဂ္ဂ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စာချုပ် အဖွဲ့များကို လှိုက်လှဲစွာ အားပေးထောက်ခံသလိုနှင့် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေး ပြန့်ပွားရေး၊ ကာကွယ်ပေးရေးဆောင်ရွက်မှုများ၏ အရေးပါပုံကို လှိုက်လှဲစွာ အားပေး အသိ အမှတ်ပြုပါသည်။ ILO အတွက်မူ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာ စံနှုန်းများသည် ပိုမို ကျယ်ပြောသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုသည့် မူဘောင်များထဲတွင် အကျုံးဝင်သည်ဟု ယူဆထား ပါသည်။ နှစ်ပေါင်းတစ်ရာ နီးပါးပင် ILO သည် ထိုလူ့အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ဖြစ်သော အလုပ် သမားအခွင့်အရေးအတွက် တစ်ကမ္ဘာလုံးမှ သက်ဆိုင်ရာဌာနများနှင့် အပြန်အလှန် လက်တွဲ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ကိုယ်စားလှယ်၊ အလုပ်သမားများဘက်မှ ကိုယ်စားလှယ်၊ အစိုးရဘက်မှ ကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်သော သုံးပွင့်ဆိုင်ဖြေရှင်းနည်းစနစ် ILO တွင် ရှိသည်။ ထိုသုံးဘက်သုံးတန်မှ ကိုယ်စားလှယ်များ မျက်နှာစုံညီ ဆွေးနွေးအဖြေရှာသော စနစ်ကိုဆိုလိုသည်။ သုံးဘက်သုံးတန် စလုံးတွင် ဆိုင်ရာဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်များ ရှိကြသည်။ အစိုးရ၏လုပ်ငန်းမှာ စည်းကမ်းကြပ်မတ်သူ၏နေရာဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားဥပဒေများ အသက်ဝင်အောင် ဆောင်ရွက် ခြင်း လိုအပ်သည်။ အစိုးရကပင် ဥပဒေများကိုထုတ်ပြန်ခြင်းတို့အတွက် တာဝန်ရှိသည်။ အလုပ်ရှင် အုပ်စုများကမူ အစိုးရက ပြဋ္ဌာန်းသည့် စည်းကမ်းများနှင့်ပတ်သက်၍ မရှင်းလင်းသည်များကို မေးမြန်းနိုင်ပြီး လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင်ရှိသည့် အခက်အခဲများကို တင်ပြနိုင်သည်။ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ရှင်တို့သည် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်သူအဖြစ် အတိုင်အတောခံထားရ သဖြင့် လာရောက်ပတ်သက်ရသည်လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ အလုပ်သမားတို့သည် ၎င်းတို့၏ အသင်း အဖွဲ့များမှတစ်ဆင့် အလုပ်သမား အကျိုးရှိရာရှိကြောင်းကိစ္စများကို တင်ပြဆွေးနွေးနိုင်ကာ စုပေါင်းအားဖြင့် ဖြစ်သင့်ဖြစ်ထိုက်သော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို တောင်းဆိုနိုင်သည်။ ထိုသုံးဦးသုံးဖလှယ်စနစ်ကို ကျင့်သုံးလင့်ကစား ILO သည် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို အကာ အကွယ်မပေးသော အစိုးရများနှင့်လုပ်ငန်းရှင်များအား တန်ပြန်အပြစ်ပေးလေ့မရှိသလောက်ပင် ဖြစ်သည်။ ILO အနေဖြင့်ကား အမှုအခင်းတိုင်စာများကို လက်ခံပြီး တိုင်ချက်များကို ဆိုင်ရာဆိုင်ရာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူ လုပ်ငန်းရှင်များ၊ စားသုံးသူများနှင့် အလုပ်သမားများထံ သတင်းစကားပါးသော အလုပ်ကိုကား ဆောင်ရွက်၏။

သုံးပွင့်ဆိုင် ဖြေရှင်းနည်းစနစ်

အစိုးရ၊ လုပ်ငန်းရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့ သုံးဦးသုံးဖလှယ် မျက်နှာစုံညီ တွေ့ဆုံဖြေရှင်းနိုင်ရန် စီစဉ်ထားသော ILO ၏စနစ်ကို ဆိုလိုသည်။

၁၃.၂.၁ အရှေ့တောင်အာရှရှိ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ

အရှေ့တောင်အာရှသည် နိုင်ငံတကာ လုပ်ငန်းရှင်ကြီးများ၏ စက်မှုကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း များ ဆောင်ရွက်သောနေရာအဖြစ် ရေပမ်းစားခဲ့သည်မှာ နှစ်များစွာကြာခဲ့လေပြီ။ ဂလိုဘယ်လိုက်

လေးရှင်း ပိုမိုကျယ်ပြန့်လာသောခေတ်တွင် အရှေ့တောင်အာရှကို ကမ္ဘာကြီးအတွက် စက်မှုဇုန်ဟုပင် တင်စားရလောက်သည့်အထိ လူသုံးကုန်ပစ္စည်းထုတ်ရာနေရာကြီး ဖြစ်လာခဲ့သည်။ အချို့ကမူ ထိုကမ္ဘာကြီး၏ စက်မှုဇုန်ဟူသော ဝေါဟာရကို ကြိုက်ချင်မှကြိုက်ပါမည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ကမ္ဘာကြီး အတွက် ကုန်စည်ထုတ်လုပ်ပေးသော အလုပ်သမားထုအရင်းအမြစ်ကြီးတည်ရှိရာ နေရာဖြစ်လာခဲ့ သည်။ ဤဒေသကြီးသည် လုပ်သားပိုလျှံပေါများရာနေရာ၊ လုပ်ခဈေးနှိမ်နိုင်သော နေရာ၊ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများအား စည်းကမ်းမတင်းကျပ်ဘဲလျော့ရဲသော နေရာ၊ ပြင်ပရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူ ဝင်လာ အောင် ဈေးလျှော့ပေးရာနေရာ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ အသက်ရှူမချောင်သောနေရပ်အဖြစ် အမည်ပေါက်ခဲ့သည်။ ဒေသတွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီကြီးများသည် အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံ များတွင် ဈေးပေါပေါရသော အလုပ်သမားများကို ရနိုင်အောင် ကြိုးစားကြသည်။ အကျိုးဆက်မှာ အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံ အသီးသီးတို့က သူ့ထက်ငါလုပ်ငန်းရှင်ကို ဆွဲဆောင်နိုင်အောင် အပြိုင် အဆိုင် ဈေးလျှော့ပေးကြသည်။ နိုင်ငံတော်အစိုးရများသည် အလုပ်သမားတို့၏ အခွင့်အရေး အတွက် စည်းကမ်းကြပ်မတ်ခြင်းကို မဆိုစလောက်သာ အားထုတ်သည်။ တစ်ဖက်တွင်လည်း အလုပ်သမားအကျိုးကို စောင့်ရှောက်နိုင်သောသမဂ္ဂအစဉ်အလာ အားမကောင်းသဖြင့် စုပေါင်း အင်အားဖြင့် မိမိတို့ ရသင့်ရထိုက်သည်ကို ဈေးဆစ်ညှိနှိုင်းနိုင်သည့် ပါဝါမှာ အလုပ်သမားများတွင် မရှိပေ။ ထိုအခြေအနေများအားလုံးသည် လုပ်ငန်းရှင်တို့ကို အသာစီးရစေပြီး အလုပ်သမားကို မူကား မျက်နှာသာမပေးချေ။

နိုင်ငံတော်အနေဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို အားနည်းအောင်လုပ်ပစ်ခြင်း၊ အလုပ် သမားတို့၏ စုပေါင်းအင်အားဖြင့် ဝိုင်းဝန်းတောင်းဆိုနိုင်သည့် အခြေအနေကို ဖန်တီးခွင့်မပေးခြင်း အစရှိသည့် အကြောင်းရင်းခံများရှိခဲ့ရာ အလုပ်သမားများအနေနှင့် နိုင်ငံတော်၏ အကာအကွယ်ကို မရသောအခြေအနေတွင် ILO ၏သုံးပွင့်ဆိုင်စနစ်မှာ အလုပ်မဖြစ်လှချေ။ သုံးပွင့်ဆိုင်စနစ်သည် သုံးနားညီမှ အဖြေတွေ့နိုင်သောသဘောရှိသည်။ အရှေ့တောင် အာရှဒေသတွင်ကား အလုပ်သမား သမဂ္ဂများက တင်းကျပ်စွာထိန်းချုပ်ထားခြင်းရှိသလို သမဂ္ဂများမှာ အစိုးရလက်အောက် အဖွဲ့ အစည်းများသဖွယ် မလွတ်လပ်ခြင်းလည်းရှိသည်။ ထိုအခြေအနေမျိုးတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ဆိုသည်မှာ အမှန်တကယ် ဒီမိုကရေစီနည်းကျ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထား သော သမဂ္ဂများမဟုတ်ကြဘဲ အစိုးရကဖွဲ့စည်းထားပေးသော ဟန်ပြသမဂ္ဂများ ဖြစ်နေတတ်ကြ သည်။ ထိုသို့မဟုတ်လျှင်လည်း အစိုးရကအရေးယူသောကြောင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ သည် ဘဝတူအလုပ်သမားတို့၏အကျိုးကို မသယ်ပိုးနိုင်တော့အောင် ခြိမ်းခြောက်ဖိအားပေးမှုများ ရှိသော အနေအထားမျိုး ဖြစ်နေလေ့ရှိကြသည်။ အရှေ့တောင်အာရှသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ အား အပြစ်ယူတတ်သည့်အစဉ်အလာ ရှည်လျားစွာ ရှိခဲ့သလို အချို့အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များ မှာ အသတ်ခံရခြင်းပင် ရှိခဲ့သည်။ ထိုအဖြစ်အပျက်တို့သည် စစ်အေးအတွင်း ကွန်မြူနစ်ဝါဒပြန့်ပွား နေသည့် ကာလနောက်ခံနှင့် ဆက်စပ်နေသော်လည်း စစ်အေးနောက်ပိုင်းတွင်မူ ဝါဒကြောင့် မဟုတ်ဘဲ အလုပ်သမားတို့၏ပါဝါကို ထိထိရောက်ရောက် နှိမ်ထားလိုခြင်းတွင်သာ အခြေခံခဲ့သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံကဲ့သို့သော နိုင်ငံများတွင် စက်ရုံအလုပ်ရုံများတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂပေါ်ထွန်းခြင်း လွန်စွာနည်းပါးသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်သမားတို့အနေဖြင့် သမဂ္ဂကို ဝင်ရောက်မိ ခြင်းကြောင့် ရရှိလာမည့်အကျိုးဆက်များကို ကြောက်ရွံ့ကြသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ မိမိအခွင့်အရေး ကို မာမာထန်ထန် တောင်းဆိုတတ်သော အလုပ်သမားကိုဆိုလျှင် ဆူးငြောင့်ခလုတ်ဟု အမြင်

သမဂ္ဂများတွင် အလုပ်သမား
ပါဝင်မှု ရာခိုင်နှုန်း

သမဂ္ဂတစ်ခုတွင် အလုပ်သမားများ
ပါဝင်မှု ရာခိုင်နှုန်းကို ဆိုလိုသည်။
ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံများတွင်
၂၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်
ပျမ်းမျှတွေ့ရလေ့ရှိသော်လည်း
အရှေ့တောင်အာရှတွင်မူ
ပျမ်းမျှ ၅ ရာခိုင်နှုန်းခန့်ဖြစ်သည်။

ရှိကြပြီး အလုပ်က ထုတ်ပစ်တတ်ကြသည်။ သို့ဖြစ်ရာ အရှေ့တောင်အာရှ အလုပ်သမားတို့သည် ILO သုံးပွင့်ဆိုင်စနစ်ကိုသုံး၍ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များလွှတ်ကာ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းသည့် နည်းထက်စာလျှင် ဘောင်အပြင်ဘက်မှ အဆင်ပြေသလို ညှိနှိုင်းကြသည့်နည်းကိုသာ အသုံးများ ကြသည်။ မကြာသေးခင်ကဖြစ်ပွားခဲ့သော ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတို့မှာ အထည်ချုပ် စက်ရုံများတွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သော အလုပ်သမားသပိတ်များမှာ သမဂ္ဂများရှိနေခြင်းကို အခြေခံပြီး ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်မှာ မှန်၏။ သို့ရာတွင် ထိုကဲ့သို့သော လှုပ်ရှားမှုမျိုးတွင်ပါဝင်သော အလုပ်သမား များမှာ တရားမဝင်သူများသဖွယ် ရာဇဝတ်သားများသဖွယ် ဆက်ဆံခံရလေ့ရှိသည်။ ဤဒေသတွင် အများဆုံးကြုံရလေ့ရှိသော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးတောင်းဆိုသည့်ပုံစံမှာ ဗီယက်နမ်မှ ကြောင်ရိုင်းသပိတ် (wildcat strikes) ကဲ့သို့သော လှုပ်ရှားမှုများနှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အစိုးရအရာရှိ များဘက်က ပေးနိုင်မည့် အကာအကွယ်နှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ တိုးပေးရန် ခပ်ကျိတ်ကျိတ် ညှိနှိုင်းပေးတတ်သော မသိမသာ လှုပ်ရှားသည့် အလုပ်သမားကွန်ရက်များက တစ်ဆင့် ဆောင်ရွက်ကြပုံများဖြစ်သည်။ ဤသို့ညှိနှိုင်းသည့် နည်းအဖုံဖုံရှိရာတွင် သုံးပွင့်ဆိုင်စနစ်က လုံးဝအရာမရောက်ဟု မဆိုလိုပါ။ သုံးပွင့်ဆိုင်စနစ်၏ စံချိန်စံနှုန်းများ ပီပြင်အောင်ဆောင်ရွက် နိုင်ခြင်းမရှိသောအခြေအနေဟုသာ ဆိုပါမည်။

သမဂ္ဂများ အင်အားခိုင်မာလာစေရန် ဆောင်ရွက်ရာတွင် မဖြောင့်ဖြူးရသည့်အကြောင်း များ၌ အရှေ့တောင်အာရှသည် အလုပ်သမားများပြားသည့် နယ်မြေဖြစ်နေခြင်း၊ စရိတ်ထုတ်လုပ်မှု လျော့ချရန် လုပ်ငန်းရှင်တို့အနေဖြင့် နိုင်ငံပြင်ပမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ငှားရမ်းသုံးစွဲနိုင်ခြင်း အစရှိသည်တို့လည်း ပါဝင်သည်။ ထိုအကြောင်းများကလည်း ပြည်တွင်းလုပ်သားထုကို ချညှိနဲ့စေ သည်။ ဤပြဿနာများ များပြားလာသည်နှင့်အမျှ အစိုးရများသည် အချို့ကိစ္စများတွင် စီးပွားရေး မက်လုံးပေးထားနိုင်အောင် လုပ်ငန်းရှင်များမျက်နှာကိုသာ ကြည့်လွန်းသည်ဟု ပြောဆိုလာကြသည် အထိဖြစ်သည်။ နီယိုလစ်ဘရယ် စီးပွားရေးစနစ်တွင် အစိုးရသည် နိုင်ငံတော်အကျိုးမယူတော်အောင် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းသူ၊ အလုပ်သမားများကိုကာကွယ်သူအဖြစ်ထက် လုပ်ငန်းရှင်များဘက်မှ အကျိုးတော်ဆောင် ဖြစ်လာသည်။ စည်းကမ်းပိုမိုတင်းကျပ်ပြီး လုပ်ခလစာကြီးကြီးပေးရလျှင် အလုပ်သမားများအကျိုးများပြီး လူ့အခွင့်အရေး ပိုမိုခိုင်မာလာသော်လည်း လုပ်ငန်းရှင်များ အတွက်မူ မစားသာလှပေ။ ထို့ကြောင့် အစိုးရသည် လုပ်ငန်းရှင်များ၏ ထောက်ခံအားပေးမှုကို ဆုံးရှုံးရမည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေ အလုပ်သမားတို့နစ်နာရသော လုပ်ငန်းခွင်မှာ အလုပ်ရှင်အတွက် ရေတိုတွင် ထုတ်လုပ်မှုစရိတ်လျော့ချနိုင်သဖြင့် အကျိုးအမြတ်များသော်လည်း အလုပ်သမားများ သည် ပိုကောင်းသောနေရာကို တွေ့သည်နှင့် ထိုလုပ်ငန်းခွင်မျိုးကို စွန့်သွားမည်ဖြစ်သဖြင့် ရေရှည် တွင် အကျိုးမများပေ။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ပို၍တာဝန်ခံမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်များသို့ ဘက်ပြောင်းမသွားနိုင်သောခေတ်တွင် လုပ်ငန်းခွင် မသာမယာ၊ လူ့အခွင့်အရေးဖောက်ဖျက်သော လုပ်ငန်းမျိုးမှာ ရေရှည်ရပ်တည်ရန် မလွယ်လှပေ။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ မရှင်းလင်းသောနေရာ၊ နိုင်ငံတကာစံနှင့်မညီသော လုပ်ငန်းများကို ဖွင့်ခွင့်ပေးထားသော နေရာ၊ ဥပဒေဟူ၍နာမည်သာ ရှိပြီး အသက်မဝင်ရသော နေရာများတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်သော စီးပွားရေးသမားများသည် လည်း ပြစ်ဒဏ်ကို မလိုတစ်မျိုးလိုတစ်မျိုး ချမှတ်ခံရသည့်အဖြစ်မျိုးနှင့် ကြုံတတ်သည်သာဖြစ်သည်။ သို့တည်းမဟုတ် အခြားသော မလုံခြုံမှုများနှင့် ကြုံရတတ်သောကြောင့် ရေရှည်တွင် အဆင်မပြေ နိုင်ပါ။



မှတ်သားဖွယ်ရာ

ဗီယက်နမ်မှ ကြောင်ရိုင်းသပိတ်များ

တရားမျှတမှုမရှိသော အခြေအနေများနှင့် ကြုံရလျှင်ပင် ဗီယက်နမ်ရှိ စက်ရုံလုပ်သားတို့သည် ကြောင်ရိုင်းသပိတ် ဆင်နွှဲလေ့ရှိကြသည်။ ကြောင်ရိုင်းသပိတ်ဆိုသည်မှာ ကြိုတင်မကြေညာထား တတ်သော သို့မဟုတ် တရားဝင်ခွင့်ပြုချက်ရသော သပိတ်များ မဟုတ်ပေ။ ဗီယက်နမ်တွင် အလုပ် သမားသမဂ္ဂသဖွယ် ရပ်တည်သော ဗီယက်နမ်အထွေထွေ အလုပ်သမားတပ်ပေါင်းစုအဖွဲ့ကြီးသည် အစိုးရအာဏာပိုင်များက အုပ်ချုပ်သောအဖွဲ့ဖြစ်သောကြောင့် သမဂ္ဂမမည်ပေ။ သို့ဖြစ်ရာ အလုပ် သမားတို့သည် မကျေနပ်သောအကြောင်းရှိပါက သပိတ်မှောက်ကြမည် စုဝေးပါဟု ကြေညာလေ့ မရှိဘဲ တက်ညီလက်ညီ အလုပ်ကိုရပ်ဆိုင်းပြီး အပြင်ထွက်သွား၍ဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုလုံး လှည့်ပတ်မှုရပ်ဆိုင်း၍ဖြစ်စေ သပိတ်မှောက်လေ့ရှိသည်။ မန်နေဂျာများအနေဖြင့် လုပ်ငန်း လည်ပတ်မှုတစ်ခုလုံး ရပ်တန့်အောင် အလုပ်သမားများ ထွက်သွားသည့်အခြေအနေကို မတားဆီး နိုင်တော့သည့် အဖြစ်မျိုးဖြစ်သည်။ ထိုအခါ အလုပ်သမားတို့သည် မိမိတို့လိုလားသော လုပ်ခနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အဆင့်အတန်းတို့ကို ညှိနှိုင်းပြောဆိုရန် ပို၍အခွင့်သာကြသည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ် သမား ညှိနှိုင်းကြရာတွင် ကြားဝင်စေ့စပ်သူများ ရှိကောင်းရှိလာနိုင်သလို အလုပ်သမားတို့အနေဖြင့် မိမိတို့လိုလားသော လစာပမာဏကို မရမချင်း တင်းခံနေသည်များလည်းရှိသည်။ မန်နေဂျာများကမူ အလုပ်သမား၏တောင်းဆိုချက်များအား လိုက်လျောရန်နှင့် အစိုးရအာဏာပိုင်တို့၏ ကြားဝင် ပြေငြိမ်းမှုကိုစောင့်ဆိုင်းရန် အနက်တစ်ခုခုကို ရွေးချယ်ရန် ဆုံးဖြတ်ရတတ်သည်။ အလုပ်သမားများ အတွက် အတန်ပင်အန္တရာယ်များသော်လည်း ထိရောက်သည့် ဆန္ဒထုတ်ဖော်ခြင်းတစ်မျိုးလည်း ဖြစ်သည်။

၁၃.၃ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ခံမှု

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ရှင်းလင်းသေချာစွာ ရှိသည့်တိုင်အောင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ ပြဿနာများသော သဘာဝကြောင့် လူ့အခွင့် အရေးမှာ ဆက်လက်ချိုးဖောက်ခံနေရခြင်းဖြစ်သည်။ အမြတ်အစွန်းအများဆုံးရရှိရေးသာ အဓိကဟု သဘောထားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့ကား အလုပ်သမားတို့ စရိတ်နည်းနိုင်သမျှ နည်းနည်းဖြင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နိုင်သော နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေကြမြဲဖြစ်သည်။ အချို့ကပြည်ပမှ တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများခန့်ထားခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ ကလေးလုပ်သားများ သုံးခြင်းဖြင့်လည်း ကောင်း အမြတ်အစွန်းရှာဖွေကြသည်။ ထို့ပြင်စရိတ်ကို နည်းသည်ထက်နည်းအောင် လျှော့ချနိုင် အောင် ဈေးပေါသောကုန်ကြမ်းများနှင့် နည်းပညာများကို အသုံးပြုကြရာ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ကိုလည်း ထိခိုက်စေနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် အရည်အသွေးညံ့သော ကုန်စည်များထုတ်လုပ်ပြီး စားသုံးသူတို့၏ ကျန်းမာရေးကို လစ်လျူရှုတတ်၏။ အမြတ်ကိုဇောင်းပေးသော စီးပွားရေးစနစ် ကြီးတွင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ဥပဒေ၊ အလုပ်သမားဥပဒေ အစရှိသည်တို့၌ အားနည်းချက်များ ရှိနေခြင်းကြောင့် လုပ်ငန်းရှင်များ၏ စည်းကမ်းလိုက်နာမှု ရှိမရှိကို မကြီးကြပ်နိုင်ခြင်းမျိုး ဖြစ်ပေါ် နေသော အခြေအနေတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ ထင်သလိုပြုနိုင်သောကြောင့် နိုင်ငံတို့၏ အခြေအနေကို ပို၍ပင်ဆိုးစေသေးသည်။ အချို့သော ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာ စီးပွားရေး

လုပ်ငန်းရှင်များသည် တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး ဥပဒေများကိုပင် လျော့ချပစ်ရန် တွန်းအားပေးလေ့ရှိကြသည်။ ထို့ပြင် ကြီးမားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများသည် မိမိတို့၏ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများကို အခြားကုမ္ပဏီများ၏ ထုတ်လုပ်မှုအဖြစ် အမည်ခံကာ လက်ခွဲထုတ်လုပ်စေလျက် တာဝန်ကိုရှောင်ကွင်းရန် ကြိုးစားလေ့ရှိကြသည်။ သို့ရာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တို့အနေနှင့် မည်မျှပင်လျစ်လျူရှုချင်သော်လည်း လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်၍ စောင့်ထိန်းလိုက်နာစရာများကို အလွယ်တကူ ရှောင်ရှားနိုင်သည်တော့ မဟုတ်ပေ။

အကြီးစား အငယ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ ပြည်တွင်းပြည်ပ နိုင်ငံတကာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် အမြတ်အစွန်းဟူသော ဘောင်ကိုကျော်ကာ စဉ်းစားသင့်လှပေသည်။ လူ့အခွင့်အရေးကိုလေးစားလိုက်နာရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအဖို့ မနစ်နာနိုင်သော အကြောင်းပြချက် များစွာရှိသည်။ (၁) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာခြင်းကြောင့် စားသုံးသူတို့ကြားတွင် နာမည်ကောင်း ရစေသည်။ (၂) လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာခြင်းအားဖြင့် အတိုင်အတောခံရခြင်းအကြောင်းများမှ ကင်းဝေးသည်။ တရားရုံးတွင် တရားရင်ဆိုင်ရသော အကြောင်းမျိုး ဖြစ်လာခဲ့လျှင် ရေရှည်တွင် စရိတ်စက ကြီးမားလှသည်။ (၃) လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာသောအားဖြင့် ရှေ့ရှည်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အရှည်ကြီးပွားနိုင်ကြသည်။ သို့ဖြစ်ရာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများစွာသည် ယနေ့ခေတ်တွင် လူ့အခွင့်အရေးစံနှုန်းများကိုပြည့်မီစွာ လိုက်နာဆောင်ရွက်သည့်အတွက် အကျိုးမယုတ်သည်ကို လက်ခံလာကြသည်။ အကျိုးဆက်အားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် သင့်လျော်သောမူဝါဒများ ချမှတ် ကျင့်သုံးလာသည့် လုပ်ငန်းခွင်များလည်း ရှိလာသည်။ နိုင်ငံတကာတွင်မူ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် စည်းကမ်းကြီးကြပ်သူများ၏ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှုကိုပိုမို လက်ခံလာရခြင်း၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ပိုများလာခြင်း၊ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်သူတို့မှာ အပြစ်ဒဏ် ပိုမိုခံရခြင်းတို့ကို တွေ့ရှိလာကြသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် တာဝန်ခံမှုဆီသို့ တဖြည်းဖြည်း မျက်နှာမူလာသည့်တိုင်အောင် ခရီးမှာဝေးသေးသည် ဟုဆိုရမည်။

စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ဖြေလျှော့သည်ဆိုရာဝယ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက မလိုလားသော ကန့်သတ်မှုများကို ဖယ်ရှားခြင်း၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ပယ်ဖျက်ပေးခြင်းနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍကို နိုင်ငံတော်က ဝင်ရောက်ထိန်းကွပ်ခြင်းများကို စွန့်လွှတ်ခြင်းတို့ပါဝင်သည်။ ထိုသို့ဖယ်ရှားခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ လွတ်လပ်သောဈေးကွက်ကို တည်ဆောက်ရန်ကြိုးစားနစ်နာမှုများကို အနည်းဆုံးလျော့ချရန်နှင့် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို ဆွဲဆောင်ရန်ဟု အကြောင်းပြခဲ့သည်။

သဘောတရားရေးရာ ရှင်းလင်းချက်

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ခံမှု

တာဝန်ခံမှုဆိုသည်မှာ တစ်စုံတစ်ရာအတွက် တာဝန်ယူသည့် သဘောဖြစ်သည်။ မိမိ၏ လုပ်ရပ်ကြောင့် ဖြစ်လာရသော ပြဿနာများကိုဖြေရှင်းပေးရန် တာဝန်ယူရန်ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ခံမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အငြင်းအခုံများစွာ ရှိနေကြသည်။ အချို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်ကြီးများက ၎င်းတို့၏တာဝန်မှာ ရှယ်ယာဝင်များကိုသာ တာဝန်ခံရန်ဖြစ်ပြီး ရှယ်ယာရှင်များအတွက် အမြတ်အစွန်းရှာနိုင်ခြင်းက ၎င်းတို့၏ တာဝန်ခံခြင်းဟု ဆိုကြသည်။ အချို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကမူ မိမိတို့သည် အလုပ်သမားများနှင့် ရပ်ရွာအသိုက်အမြို့အပေါ် တာဝန်ခံရမည်ဟု လက်ခံကြသည်။ သို့သော် မိမိတို့လုပ်ရပ်အပေါ် မိမိတို့ တာဝန်ခံလာစေအောင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား မည်သို့ပြုရမည်နည်းဆိုသောမေးခွန်းမှာ အကြီးမားဆုံး စိန်ခေါ်မှုတစ်ခု ဖြစ်သည်။



ရေပြင်ညီ သက်ရောက်မှု

အစိုးရအပါအဝင် ပြည်သူနှင့်သက်ဆိုင်နေသော အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်သော ဥပဒေများသည် ပုဂ္ဂလိက လူ့စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများအပေါ် တန်းတူအကျိုးသက်ရောက်လာသော ဖြစ်စဉ်ကို ရေပြင်ညီ သက်ရောက်မှုဟု ရည်ညွှန်းသည်။ ဥပမာ- လူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေများသည် အစိုးရတစ်ရပ်နှင့် ပြည်သူ့ကျိုးကြီးရရှိ သက်ဆုံးရေးကို မည်သို့ဖြစ်သင့်ကြောင်း၊ အစိုးရက ပြည်သူ၏အခွင့်အရေးကို မည်သို့ စောင့်ရှောက်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ အပေါ်ပူအောက်သို့ ကျရောက်သော ခေါင်းလှိုင်းသက်ရောက်မှုမရှိစေရန် ပြဋ္ဌာန်းထားသောလည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကလည်း အစိုးရများကဲ့သို့ တစ်ပြေးညီလည်း လိုက်နာရမည့်အခြေအနေကို ရေပြင်ညီသက်ရောက်မှုဟုခေါ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ပြည်သူများ၏လူ့အခွင့်အရေးကို အစိုးရက မချိုးဖောက်ရုံမျှဖြင့် မလုံလောက်ပါ။ အခြား ပုဂ္ဂလိက အဖွဲ့အစည်းများက ချိုးဖောက်ခြင်းမှလည်း အကာအကွယ်ပေးရမည် ဖြစ်သောကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် မည်သို့ပတ်သက်ရမည်၊ မည်သို့စောင့်ထိန်းရမည် ဟူသော ဥပဒေလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ မရှင်းလင်းခြင်းမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ခံမှုကို ရအောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အဟန့်အတားတစ်ခုပင်ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးသမားတို့သည် လူ့အခွင့် အရေးစာချုပ်များကို ဝင်ရောက်လက်မှတ်ထိုးနိုင်သလို ထိုစာချုပ်ပါ အချက်များကို စောင့်ထိန်းရန် လည်း တာဝန်မရှိပါ။ သို့ရာတွင် ရေပြင်ညီအကျိုးသက်ရောက်မှု (horizontal effects) ဟု ခေါ်တွင် သော ပြည်သူတစ်စုံတစ်ဦးက အခြားပြည်သူများအပေါ် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခြင်းမှ အကာအကွယ်ပေးရန် အစိုးရတွင်တာဝန်ရှိသည်။ ဤအားဖြင့် စီးပွားရေးကော်ပိုရေးရှင်းများ အနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးစံချိန်စံနှုန်းများကို လေးစားလိုက်နာအောင် နိုင်ငံတော်က ဆောင်ရွက် ပေးရမည်။ နိုင်ငံတော်က လူ့အခွင့်အရေးစာချုပ်များသည် နိုင်ငံတော်အစိုးရများကိုသာ လူ့အခွင့် အရေးကိုအကာအကွယ်ပေးရန် တာဝန်ရှိသူများအဖြစ်သတ်မှတ်ထားသော်လည်း ထိုစာချုပ်များမှာ လူသားအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှာ အစိုးရက သတ်မှတ် ထားသည့်အတိုင်း လူ့အခွင့်အရေး စံချိန်စံနှုန်းများကို လိုက်နာမှသာ တရားဥပဒေနှင့်အညီ ကျင့်ကြံရာရောက်မည်။ ဥပမာ - လူမျိုးဘာသာအသားအရောင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မပြုရန် တားမြစ်ထားသောဥပဒေဆိုပါစို့။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ဝန်ထမ်းများ ခန့်အပ်သောအခါ လူမျိုးရေး၊ ဘာသာရေး၊ ကျား-မ ဟူ၍ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမပြုဘဲ ခန့်ထားရမည်။ အကယ်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပြုခဲ့လျှင် နိုင်ငံများစွာက ပြဋ္ဌာန်းထားသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေးဥပဒေကို ဆန့်ကျင်သည့် အတွက်ကြောင့် အပြစ်ဒဏ်ခံရနိုင်သည်။ ဤနေရာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့် အရေး လိုက်နာရန်လိုမလိုကို ဆွေးနွေးရန်မဟုတ်ပါ။ မည်သို့မည်ပုံ လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ကြမည် ဟူသော မေးခွန်းကသာ ယနေ့ရင်ဆိုင်ရမည့် မေးခွန်းဖြစ်ပါသည်။

၁၃.၃.၁ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများ(ကော်ပိုရိတ်များ)၏ စေတနာအလျောက်လူမှုဝန်ထမ်းခြင်း

ယခုအပိုင်းတွင် ဆွေးနွေးထားသည့်အတိုင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တို့အနေဖြင့် မိမိလုပ်ရပ် အတွက် မိမိက တိုက်ရိုက်တာဝန်ခံခြင်းများဖြစ်ပေါ်လာအောင် ကုလသမဂ္ဂအပါအဝင် နိုင်ငံတကာ အသိုင်းအဝိုင်း၌ အရေးဆိုနေကြသော လှုပ်ရှားမှုများပေါ်ပေါက်နေခဲ့သည်။ တာဝန်ခံခြင်းကို နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ပါသည်။ ပထမတစ်နည်းမှာ ကုမ္ပဏီများက ၎င်းတို့သဘောဆန္ဒရှိသည့် အတိုင်းအတာအလျောက် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြစ်သည်။ လူ့အခွင့် အရေး စံနှုန်းများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် စေတနာ့ဝန်ထမ်းသဘောအလျောက် လိုက်နာဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီများက စေတနာ့ဝန်ထမ်းသဘောအလျောက် ပြဋ္ဌာန်းထားသော စည်းကမ်းထိမ်းသိမ်းမှုများကို စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်များက လူမှုဝန်ထမ်းခြင်း (Corporate Social Responsibility-CSR)ဟု ခေါ်တွင်ကြသည်။ CSR အားဖြင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတို့သည် လူမှုအသိုက်အမြို့များအပေါ် တာဝန်သိကြောင်းပြသကြပြီး မိမိတို့ပြန်လည် ပေးအပ်နိုင်သည်များကို ကတိကဝတ်ပြုကြသည်။ CSR ကို တစ်နည်းအားဖြင့် ကော်ပိုရိတ် နိုင်ငံသားတာဝန်ဟုလည်း ခေါ်တွင်ကြသည်။ သို့သော် ထိုသို့လူမှုဝန်ထမ်းခြင်းအား မည်သို့နားလည် လက်ခံထားသည်ဆိုရာ၌ ကုမ္ပဏီတစ်ခုနှင့်တစ်ခု ကွာခြားပါသည်။ CSR အရဆိုလျှင် ကုမ္ပဏီတစ်ခု အနေဖြင့် မိမိအလုပ်သမားများနှင့် စားသုံးသူများအပေါ် ကောင်းမွန်စွာဆက်ဆံခြင်းနှင့် လူ့အခွင့် အရေးစံနှုန်းများကို လိုက်နာသော မူဝါဒများချမှတ်ကာ လက်တွေ့ ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်သည်ဟူ၍

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက လူမှုဝန်ထမ်းခြင်း

စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် မိမိတို့၏အလုပ်သမားများအပေါ် အလုပ်သမားတို့ကို ဖွံ့ဖြိုးသော မိသားစုများအပေါ် မိမိနှင့် ဆက်စပ်နေသော ရပ်ရွာအပေါ် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် ကောင်းစွာဆက်ဆံရန် တာဝန်ရှိသည်ဟု CSR အရ လက်ခံကြသည်။ CSR ကိုပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် ဆောင်ရွက်ကြရာ အလုပ်သမားတို့၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊ လူမှုပုဂ္ဂိုလ်ရေးအစီအစဉ်များ ပံ့ပိုးပေးရေး (သို့မဟုတ်) ရပ်ရွာအတွက် အလှူဒါနပြုရေး အစရှိသည်ကို တွေ့ရလေ့ရှိသည်။

နားလည်လက်ခံထားသော ကုမ္ပဏီများရှိသလို အချို့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကလည်း CSR ကို ရပ်ရွာ၏ သာယာဝပြောရေးအတွက် လိုအပ်သည်များကို လှူဒါန်းပေးသည့်ကိစ္စဟူ၍ သဘောပေါက် ထားသူများလည်း ရှိသည်။ Sustainable Palm Oil Initiative ဟူသည့် အဖွဲ့အစည်းကဲ့သို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင်မူ CSR အနေဖြင့် ဆီအုန်းစိုက်ပျိုးသူလုပ်ငန်းရှင်တို့က သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးကို ဦးတည်ပြီး အလုပ်သမားတို့၏ အခြေအနေတိုးတက်လာအောင်လည်း ဆောင်ရွက် လျက်ရှိသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တို့က အချင်းချင်း လူ့အခွင့်အရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ကို လေးစားထိန်းသိမ်းရန် ဆော်ဩသော CSR ပုံစံတစ်မျိုး ဖြစ်သည်။

CSR လုပ်ငန်းများနှင့်ပတ်သက်၍ အချို့သော လူ့အခွင့်အရေးနယ်ပယ်တွင် လှုပ်ရှားနေသူ များနှင့် လူ့အခွင့်အရေးကဏ္ဍများတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသူများကမူ ကျေနပ်ဖွယ်မမြင်ပေ။ ၎င်းတို့ကမူ CSR ပုံစံများသည် ကုမ္ပဏီ၏ နာမည်ကောင်းလက်မှတ်ရရေးအတွက် ကြော်ငြာ ထိုးရုံသာဖြစ်ပြီး တကယ်ထိထိရောက်ရောက် ကူညီနိုင်ခြင်းမရှိဟု ဆိုကြသည်။ တဖန် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတို့ အနေဖြင့် လူ့မြင်အောင်အလှူပေးခြင်းရှိ မရှိမှာ အရေးမကြီး၊ ၎င်းတို့အနေဖြင့် တာဝန် ရှိသည့် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာခြင်းရှိ၊ မရှိကသာ အရေးကြီးသည်ဟုလည်း စောင့်ကြည့်ဝေဖန်သူတို့က ထောက်ပြကြသည်။ CSR များသည် စီးပွားရေးသမားတို့ စိတ်ကူး ပေါ်ပေါက်သလောက်သာ ဆောင်ရွက်ကြခြင်းမျိုး ဖြစ်သောကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးရှုထောင့်မှ ကြည့်လျှင် လစ်ဟာမှုများစွာရှိနေသည်ကို တွေ့နိုင်သည်။ စီးပွားရေးသမားတို့၏ CSR မှာ စိတ်လို လက်ရရှိလျှင်ပေးသော ကတိကဝတ်များသာဖြစ်ပြီး မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရမည့် တာဝန်များ မဟုတ်ကြပါ။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုသည်ကမူ ကြိုကြိုက်မှ ဆောင်ရွက်ရသည့်ကိစ္စမဟုတ်ဘဲ မဖြစ်မနေ ဖြည့်ဆည်းပေးကြရသည့် တာဝန်ဝတ္တရားဖြစ်၏။ မိမိဆန္ဒရှိသည့် အတိုင်းအတာအလျောက် လူမှု ဝန်ထမ်းခြင်းဖြစ်သောကြောင့် ဆန္ဒမရှိတော့သည်နှင့် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန် မလိုတော့ဘဲ အချိန်မရွေး ပြန်လည်ရုပ်သိမ်းခွင့်ကို ရနေကြသည်။ ထိုသို့ လုပ်လိုကလုပ်ပြီး မလုပ်ချင်က ရပ်ပစ်နိုင် သော ရွေးချယ်စရာရှိသည့် အနေအထားသည် လူ့အခွင့်အရေးကဲ့သို့ မဖြစ်မနေ တာဝန်ကျရမည့် ကိစ္စများနှင့် ဖီလာဆန်ကျင်ဖြစ်နေတော့သည်။ ထို့ပြင် စေတနာ့ဝန်ထမ်းဆိုသည့်ကိစ္စမှာ အနှစ် သာရအားဖြင့် မလေးပင်လှပါ။ ပြင်ပမှ ထိုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို ဝင်ရောက်ကြီးကြပ်စစ်ဆေးနိုင် သည့် အခြေအနေတွင်ပင် စီးပွားရေးသမားတို့က အချောင်ခိုနိုင်သေးသည့် အနေအထားဖြစ်၏။ စီးပွားရေးသမားတို့က လူ့အများကြားအောင် မည်သို့မည်ပုံ ကောင်းကျိုးပြုမည်ဖြစ်ကြောင်း ကတိ ကဝတ်များ ပြုနေကြသော်လည်း အများပြည်သူနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်းမှာ လူ့အခွင့်အရေးအတွက် ထက်စာလျှင် မိမိလုပ်ငန်းပုံရိပ်မြှင့်တင်ရေးကြော်ငြာက အဓိကဖြစ်နေတတ်ကြသည်။



မှတ်သားဖွယ်ရာ
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ဦးဆောင်သော CSR များ

အရှေ့တောင်အာရှရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကိုယ်တိုင်ဦးဆောင်၍ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်အရေးအတွက် ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်သော အဖွဲ့အစည်းအချို့ကို အောက်တွင်ဖော်ပြ ထားပါသည်။

**သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ရေရှည်တည်တံ့စေရေးအတွက် ဆီအုန်းလုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့
(The Sustainable Palm Oil Initiative (SPO))**

ဆီအုန်းလုပ်ငန်းများသည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို အပျက်အစီးများစေသည်။ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်သည်ဟု နာမည်ဆိုးဖြင့် လူသိများသော လုပ်ငန်းများဖြစ်သည်။ ထိုပုံရိပ် ကို ပြန်လည်တည်မတ်ရန်အတွက် အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက ဆီအုန်းလုပ်ငန်းရှင်များ ပူးပေါင်းပါဝင်သော အဖွဲ့က စတင်ကြိုးစားခဲ့ကြသည်။ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ပြဿနာများအား ဖြေရှင်းရန် မျက်နှာစုံညီဆွေးနွေးခြင်း၊ ကျေနပ်ဖွယ်ရှိသော ကုမ္ပဏီများကို အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ် များထုတ်ပေးခြင်း၊ စီမံကိန်းများပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ရေးဆွဲခြင်းတို့ကို ထိုအဖွဲ့က ကြိုးစားခဲ့သည်။ ထို SPO အဖွဲ့မှတစ်ဆင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို ရေရှည်တည်တံ့စေသော ဆီအုန်း လုပ်ငန်းရှင် များ စားပွဲဝိုင်းဆွေးနွေးပွဲ Roundtable on Sustainable Palm Oil ထွက်ပေါ်လာခဲ့သည်။ RSPO ကြောင့်ပင် ဒေသတွင်းအစိုးရများက ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဆီအုန်းစီမံကိန်းများ ရေးဆွဲလာခြင်း၊ မူဝါဒအပြောင်းအလဲများ ဆောင်ရွက်လာခြင်းတို့သို့ ဦးတည်နိုင်ခဲ့သည်။

**ပုဇွန် ရေရှည်တည်တံ့ရေးအတွက် ကုန်စည်စီးဆင်းမှုလမ်းကြောင်းကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့
(Shrimp Sustainable Supply Chain Task Force)**

နောက်ထပ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက CSR အတွက် ဦးဆောင်သော ဥပဒေတစ်ခုမှာ (SCTF) ဖြစ်သည်။ ထိုအဖွဲ့မှာ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ပြင်ပတွင် ဖွဲ့စည်းထားခြင်းဖြစ်သော်လည်း ထိုင်းနိုင်ငံမှတင်ပို့ သော ပုဇွန်များ ရှာဖွေရရှိ ရောင်းချရာ လမ်းကြောင်းတစ်လျှောက်လုံးတွင် တရားမဝင်အလုပ် သမားများနှင့် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းခံရသော အလုပ်သမားများအသုံးပြုခြင်း ရှိ၊ မရှိ စစ်ဆေး သော အဖွဲ့တစ်ခုဖြစ်သည်။ ထိုအဖွဲ့တွင် နိုင်ငံတကာမှ ပုဇွန်လက်လီ ရောင်းချသူများ ထုတ်လုပ် ဖြန့်ချိသူများ၊ အစိုးရများနှင့် NGO များ ပါဝင်ကြသည်။ ထိုအဖွဲ့၏ရည်ရွယ်ချက်သုံးရပ်မှာ (၁) ထိုင်းနိုင်ငံမှ ပြည်ပသို့ တင်ပို့သောပုဇွန်များမှာ မည်သည့်အရပ်မှလာခဲ့သည်ကိုသိရှိရန် အဆင့်ဆင့် ဖြတ်သန်းလာသည့် လမ်းကြောင်းများအား ခြေရာကောက်စစ်ဆေးရန်၊ (၂) ထိုင်းနိုင်ငံ ဆိပ်ကမ်း များတွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်စောင့်ထိန်းခြင်း၊ (၃) ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းများ ရေရှည်စည်ပင် ရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှုကို လျှော့ချနိုင်ရေးတို့ ဖြစ်ကြသည်။

ဤသို့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ဦးဆောင်ကာ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ကိစ္စများ အတွက် စေတနာအလျောက် ဆောင်ရွက်ခြင်းမှာ ဝေဖန်ခံရခြင်း ကင်းသည်တော့မဟုတ်ပါ။ ဥပမာ - SCTF သည် အချို့သော NGO များကို ဝင်ရောက်ခွင့်မပြုခြင်း၊ တိုးတက်မှုမရှိသော လုပ်ငန်းဧရိယာများကို လူ့အများ ဂရုမစိုက်မိအောင် အာရုံလွှဲထားခြင်းတို့ရှိကြောင်း စွပ်စွဲခံရသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ SPO နှင့် SCTF တို့ နှစ်ခုစလုံးမှာ အလုပ်သမားများကို အတင်းအဓမ္မ ခိုင်းစေခြင်းအပါအဝင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုရှိသည်ဟု ကမ္ဘာတစ်လွှားက စောင့် ကြည့်လာကြသောကြောင့် ပေါ်ထွက်လာသည့် ရလဒ်များဖြစ်ကြသည်။

၁၃.၄ ကုလသမဂ္ဂရှိ တာဝန်ခံမှု

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မိမိလုပ်ရပ်အပေါ် မိမိတာဝန်မခံမည်ကို စိုးရိမ်ကြသည်မှာ အသစ်အဆန်းတော့ မဟုတ်ပေ။ ၁၉၇၀ ကျော် ကာလများတွင် နိုင်ငံစုံကော်ပိုရေးရှင်း (TNCs) များက လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများတွင် ပါဝင်နေခြင်း၊ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုများနှင့် ပတ်သက်နေခြင်း၊ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံရှိ စားသုံးသူများ၏အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်နေခြင်း အစရှိသည်တို့ကို စိုးရိမ်တကြီးဖြစ်ခဲ့ကြသည်။ ကုလသမဂ္ဂတွင် (ECOSOC)ကဲ့သို့ အဖွဲ့များက နိုင်ငံစုံကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများအား စောင့်ကြည့်ရန် ၁၉၇၀ နှောင်းပိုင်းတွင် တာဝန်ပေးခဲ့သည်။ (UNCTAD) နှင့် (G 70) ကဲ့သို့သော ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများပါဝင်သော အုပ်စုများကလည်း ထိုနိုင်ငံစုံ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများ၏ တာဝန်ခံမှုမရှိခြင်းကို တိုင်တန်းလာကြသည်။ ထိုကာလများတွင် ကုလသမဂ္ဂ ပြင်ပတွင်လည်း ထိုကိစ္စကိုကိုင်တွယ်ရန် အခြားကြိုးပမ်းမှုများရှိလာကြသည်။ ဥပမာ- စီးပွားရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့ကြီး (OECD) ကလည်း နိုင်ငံတကာ အင်တာပရိုက်စ်များ အတွက် လမ်းညွှန်ချက်များကို ၁၉၇၆ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ ထိုလမ်းညွှန်ချက်များတွင် နိုင်ငံတကာရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုနှင့် နိုင်ငံတကာ အင်တာပရိုက်စ်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှုများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များဟု ပါရှိခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် (OECD)က ထိုကာလတွင် ချမှတ်ခဲ့သော မူများမှာ အကြံပြုချက်များနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များသာဖြစ်ပြီး မလိုက်နာလျှင် အရေးယူခံရမည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ မဟုတ်ကြပေ။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ OECD အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက ထိုမူဝါဒလမ်းညွှန်ချက်များကို အမျိုးမျိုး အသုံးပြုခဲ့ကြရာ ထို OECD လမ်းညွှန်ချက်များမှာ သက်ဆိုင်ရာအစိုးရများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများစံပြုစရာ စည်းကမ်းချက်များအဖြစ် တည်ရှိခဲ့သည်။ ထိုနိုင်ငံတကာ အင်တာပရိုက်စ်များ လမ်းညွှန်ချက် (၁၉၇၆) က စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာရန် ညွှန်ကြားခဲ့သည်။ လမ်းညွှန်ချက်များထဲတွင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို ထိန်းသိမ်းကာကွယ်ရေး လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုများ ကင်းစင်ရေးလည်း ပါဝင်သည်။

အလားတူ ဆောင်ရွက်ခဲ့သော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှာ ILO ဖြစ်သည်။ ILO သည် နိုင်ငံတကာ အင်တာပရိုက်စ်များနှင့်ပတ်သက်သော ကျင့်ဝတ်များနှင့် လူမှုဘဝသာယာရေးမူဝါဒများ သုံးပွင့်ဆိုင် သဘောတူညီချက် (၁၉၇၇)ကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ဖူးသည်။ အထက်က ဆွေးနွေးခဲ့သည့်အတိုင်း လိုက်နာရန် ကျင့်ဝတ်များဖော်ထုတ်သည့်နေရာတွင် တိုးတက်မှုများဖြစ်ပေါ်လာသော်လည်း တစ်ချိန်တည်းတွင် စိန်ခေါ်မှုများအမျိုးမျိုး ပေါ်လာခဲ့သည်။ ဆက်လက်ပြီး တိုးတက်ကောင်းမွန်သော အခြေအနေများကို ဖန်တီးရန်မှာလည်း စစ်အေးကာလ အားပြိုင်မှုများ သည်းထန်လာချိန် ဖြစ်သောကြောင့် ရပ်တန့်ခဲ့ရသည်။ ထို့အတူ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများက အကြံပြုသည့်အချက်များကို ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံများက လိုက်လျောဆောင်ရွက်ရန် နောက်တွန်းခြင်းသည်လည်း တစ်ကြောင်းဖြစ်သည်။ ဘုံသဘောတူသော နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ ကျင့်ဝတ်များ ထွက်ပေါ်လာရန် ကြံစည်ခဲ့ကြသော်လည်း အငြင်းအခုံများတွင်သာ ရပ်တန့်လျက် ဆွေးနွေးသူအသီးသီးက သဘောတူ လက်ခံနိုင်သည့်အခြေအနေသို့ မရောက်ခဲ့ပါ။



မှတ်သားဖွယ်ရာ

ကုလသမဂ္ဂရှိ တာဝန်ခံမှုဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းချက်များ

စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂအလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ UN Working Group on Business and Human Rights မှာ OHCHR လက်အောက်ခံ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ခံရသူများအတွက် ပြန်လည်ကုစားပေးရေးစီမံချက်ဖြစ်ပြီး တာဝန်ခံမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဦးစားပေး လှုပ်ရှားသည်။ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု အကြီးအကျယ်ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် နေရာများတွင် တရားမျှတမှု ကြိုးစားလာအောင် ဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်ပြီး ယခုအခါ သတင်း အချက်အလက်များစုဆောင်းနေသောအခင်းတွင်ရှိသည်။

ထိုကိစ္စနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကိုင်တွယ်သော နောက်ထပ် ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှာ လူ့အခွင့် အရေးနှင့် နိုင်ငံတကာကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများနှင့် အခြားစီးပွားရေးအင်တာပရိုက်စ်များဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့ Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၁တွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ကုလသမဂ္ဂ၏ အခြေခံ လမ်းညွှန်ချက်များကို ပိုမိုနားလည်လာကြပြီး လိုက်နာသုံးစွဲကြစေရန် ကြိုးပမ်းလျက်ရှိသည်။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ရာတွင် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ကောက်ယူ ခြင်း၊ နိုင်ငံအသီးသီးသို့ သွားရောက်လေ့လာခြင်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများနှင့်ပတ်သက်၍ မျက်နှာစုံညီ ဆွေးနွေးပွဲများကျင်းပရေးတို့ပါဝင်သည်။

စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂဖိုရမ် UN Forum on Business and Human Rights သည် ဂျီနီဗာတွင် နှစ်စဉ်ကျင်းပမြဲဖြစ်ပြီး ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်းများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များနှင့် အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွေ့ဆုံပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ခံမှုနှင့် ပတ် သက်၍ ဆွေးနွေးရာနေရာဖြစ်သည်။

ကုလသမဂ္ဂအနေဖြင့် (CSR) ကို အမျိုးသမီးတို့၏ဘဝမြှင့်တင်ရေးကျင့်ဝတ်များ Women's Em- powerment Principles တွင်လည်း ထည့်သွင်းထားသည်။ နမူနာတစ်ခုမှာ ကုလသမဂ္ဂများနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများ တာဝန်ခံမှုရှိရေး မူဘောင်များ (UNW-PSAF) ဖြစ်သည်။ ထိုအစီအစဉ်က စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကျားမတန်းတူညီမျှမှုရှိရေး ဆောင်ရွက်လာ စေရန်အားပေးသည်။

ကလေးများအခွင့်အရေးနှင့် စီးပွားရေးကျင့်ဝတ်များ Children's Rights and Business Prin- ciples UNICEF, Save the Children နှင့် ကုလသမဂ္ဂ Global Compact တို့က ၂၀၁၀ တွင် သတ်မှတ်ထားသော လမ်းညွှန်ချက်များ ဖြစ်ကြသည်။ ကုမ္ပဏီများက ကလေးများ၏ဘဝကို ဆိုးကျိုး များ မပေးရန်နှင့် ကောင်းကျိုးများ တတ်နိုင်သလောက် မြှင့်တင်ပေးရန် ရည်ရွယ်သည်။ အခြေခံ စီးပွားရေးကျင့်ဝတ် ၁၀ ချက်တွင် ကလေးလုပ်သား ပပျောက်စေရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုရှိရေး၊ အလုပ်သမားငယ်နှင့် ၎င်းတို့၏မိဘများ သင့်တော်သောအလုပ်ဖြင့် ရပ်တည်နိုင်ရေးတို့ ဖြစ်ကြ သည်။

- ရေရှည် ဖွံ့ဖြိုးရေးရည်မှန်းချက် (Sustainable Development Goals) များတွင်လည်း စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ခံမှုအတွက် စည်းကမ်းများနှင့် မျှော်မှန်းချက်များပါဝင်သည်။ ဥပမာ-
- မျှော်မှန်းချက် ၇။ လူအများတတ်နိုင်သော သန့်ရှင်းသော စွမ်းအင်ရရှိရေး
 - မျှော်မှန်းချက် ၈။ သင့်တော်သော အလုပ်အကိုင်ရှိရေးနှင့် စီးပွားရေးတိုးတက်စေရေး
 - မျှော်မှန်းချက် ၉။ စက်မှုလုပ်ငန်းများ၊ တီထွင်ဖန်တီးမှုများနှင့် အခြေခံအဆောက်အအုံများ ရှိလာစေရေး
 - မျှော်မှန်းချက် ၁၂။ တာဝန်သိစိတ်ရှိသော စားသုံးမှုနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုများဖြစ်စေရေး
 - မျှော်မှန်းချက် ၁၃။ ရာသီဥတုပြောင်းလဲခြင်းကို ရင်ဆိုင်တုံ့ပြန်ရေး

ရှေ့လာမည့်အပိုင်းများတွင် ကုလသမဂ္ဂအစီအစဉ်ဖြင့် စတင်ခဲ့သည့် Global Compact (GC) ဟုခေါ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက မိမိတို့ဘာသာ စည်းကမ်းထုတ်၍ လိုက်နာကြသော အစီအစဉ်ကို ဆွေးနွေးပါမည်။ Global Compact ကို ၁၉၉၉ ခုနှစ်တွင် စတင်ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် အဖွဲ့ကြီး၏ ထိရောက်မှုအပေါ် ဝေဖန်မှုများစွာရှိလာခဲ့သည်။ နိုင်ငံစုံကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများ စောင့်ကြည့်ထိန်းသိမ်းရေးအမှုဆောင်အဖွဲ့ကလည်း ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံစုံကော်ပိုရေးရှင်းများ လိုက်နာရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားသတ်မှတ်ချက်များ Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations-the Norms ကို ဖော်ထုတ်အဆိုပြုခဲ့ရာ NGO အများအပြားနှင့် လူ့အခွင့်အရေး လှုပ်ရှားသူများက လက်ခံခဲ့ကြသော်လည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့ကမူ အကြီးအကျယ် ကန့်ကွက်ခဲ့ကြသည်။ လက်ရှိတွင် ကုလသမဂ္ဂကိုယ်တိုင်က စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် ဖြစ်လာသည့် အကျိုးဆက်များကို ကုစားရန်အတွက် စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂအခြေခံမူများ Guiding Principles on Business and Human Rights ကို သုံးစွဲလျက်ရှိပြီး လုပ်ငန်းအဖွဲ့များစွာကလည်း ထိုအခြေခံမူများအား ပြန့်ပွားအောင် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ The Norms ခေါ် တာဝန်ဝတ္တရားသတ်မှတ်ချက်များကို ထုတ်ဖော်ခဲ့စဉ်က မအောင်မြင်ခဲ့သည့်အချက်များကို ယခုအခြေခံမူများထုတ်ပြန်သောအခါ ပြင်ဆင်ခဲ့သော်လည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်မျှလိုက်လျောဆောင်ရွက်နေကြသည်ကို ကြီးကြပ်စစ်ဆေးရန် အစီအစဉ်များကို ရှာဖွေရေးဆွဲနေကြတုန်းပင်ဖြစ်သည်။ ယခုအခါ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့နှင့် ကမ္ဘာ့အရပ်ရပ်မှ အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းများက စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂစာချုပ်တစ်ရပ်ကို ပေါ်ထွက်လာရေး ဆွေးနွေးနေကြဆဲဖြစ်သည်။ ထိုစာချုပ်အရ နိုင်ငံအသီးသီးနှင့် ကမ္ဘာ့ပြည်သူ့အပေါင်းတို့သည် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရပါက တိုင်ကြားနိုင်ခြင်း၊ စွဲချက်တင်နိုင်ခြင်း၊ ဒဏ်ရာဒဏ်ချက်နှင့် နစ်နာချက်များအား ပြန်လည်ကုစားပေးရန်တောင်းဆိုနိုင်ခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်နိုင်သည်။ ထိုစာချုပ် အသက်ဝင်မလာမချင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏တာဝန်ခံမှုကို သေချာစေသော မည်သည့်အစီအမံမျှ မရှိသေးပေ။

၁၃.၄.၁ Globe Compact 1999

၁၉၈၀ ကျော်ကာလများတွင် စီးပွားရေးသမားများလိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်များကို အတည်ပြုရန် ပျက်ကွက်ခဲ့ပြီးနောက် ကုလသမဂ္ဂက ပုံစံတစ်မျိုးဖြင့် Globe Compact ကို လူသိများစေခဲ့သည်။ GC မှာ စီးပွားရေးသမားတို့၏ စိတ်ဆန္ဒအလျောက် လိုက်နာနိုင်သည့်အချက်များ ပါဝင်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ဧရိယာ ၁၀ ခုတွင် (CSR) တိုးမြှင့်လုပ်ကိုင်ရန် တိုက်တွန်းထားသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မိမိတို့ဘာသာစည်းကမ်းသတ်မှတ်ပြီး တိုးတက်မှုကို အစီရင်ခံရသည့်စနစ်ဖြစ်သောကြောင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မိမိတို့အခြေအနေကို မိမိတို့ဘာသာ လေ့လာကာ လူ့အခွင့်အရေးအတွက် မည်သည့်ကဏ္ဍတွင် မည်မျှဆောင်ရွက်ထားသည်ကို အစီရင်ခံစာ တင်ပြကြရသည်။ ထိုစနစ်မှ ယခင် ကုလသမဂ္ဂအထွေထွေအတွင်းရေးမှူးကို ကိုဖီအာနန်က အဆိုပြုခဲ့သော စိတ်ကူးဖြစ်ပြီး စီးပွားရေးအသိုက်အဝိုင်းက GC စတင်တည်ထောင်ရာတွင် အင်တိုက်အားတိုက် ပါဝင်ခဲ့ကြသည်။ ယခင်ကုလသမဂ္ဂ၏ ကြိုးပမ်းမှုများနှင့် GC တို့၏ ကွာခြားချက်မှာ GC က စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ကမကထပြုကြသော စေတနာ စေ့ဆော်သည့်အလျောက် လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သည်။ အခြေခံစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို မည်သို့ အကောင်အထည်ဖော်မည်ကို ၎င်းတို့ဘာသာ ဆုံးဖြတ်နိုင်လျက် မိမိတို့လုပ်ဆောင်ချက်ကို ကိုယ်တိုင်အကဲဖြတ် ရေးသားရသည့် စနစ်ဖြစ်သော်လည်း ၎င်းတို့၏လုပ်ဆောင်ချက်များကို စောင့်ကြည့်ကြီးကြပ်သူမရှိသလို ဝေဖန်ထောက်ပြနိုင်ခြင်းလည်းမရှိပါ။ လူ့အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ပေးရာတွင် (ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်) ကဲ့သို့သောပုံစံမှာ မထိရောက်ဆုံးသော အစီအမံဟု ယူဆသူများလည်းရှိသလို တစ်ဖက်တွင်လည်း နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ဥပဒေကြောင်းအရ လိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ တစ်သားတည်းဖြစ်လာစေရန် စပြီးလှမ်းသော ခြေတစ်လှမ်းဟု ယူဆသူများလည်းရှိသည်။ ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ CSR မူဝါဒများနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို စုပေါင်းခင်းကျင်းပြရာ ပလက်ဖောင်းတစ်ခုဖြစ်လာခြင်းမှာလည်း ယခင်အစီအစဉ်များနှင့် မတူသည့်အချက် ဖြစ်သည်။ ကာလဒေသအလိုက် အသင့်တော်ဆုံး CSR ပုံစံကို ဖော်ထုတ်ရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် စီးပွားရေးလောကမှ မဟုတ်သူများကြား ကွန်ရက်ဖွဲ့ ဆောင်ရွက်ခြင်းကိုလည်း ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်က အားပေးသည်။ သို့သော်လည်း ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်သည် လူ့အခွင့်အရေးကို ကော်ပိုရိတ်များက ချိုးဖောက်ကြခြင်းမှကာကွယ်ရန် ပေါ်ထွက်လာသော ကျင့်ဝတ်များ၊ သတ်မှတ်စံချိန်များနှင့် ဆန့်ကျင်နေလျက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အကျိုးတော်ဆောင်သက်သက် ဖြစ်နေတော့သည်။ ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းပေါင်း ရှစ်ထောင်ခန့်ပါဝင်ပြီး အစိုးရမဟုတ်သော မိတ်ဖက်အဖွဲ့ဝင်များ လေးထောင်ခန့်ရှိသည်။ အစိုးရမဟုတ်သော မိတ်ဖက်အဖွဲ့ဝင်များမှာ တက္ကသိုလ်မှ ပညာရှင်များနှင့် NGO များ အစရှိသူတို့ ပါဝင်ကြသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များက အခြေခံကျင့်ဝတ်ဆယ်ချက်တွင် ပါဝင်သော လူ့အခွင့်အရေး၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အရေးနှင့် အဂတိလိုက်စားမှု ပပျောက်ရေး အစရှိသည်တို့တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြရန် ကတိကဝတ်ထားကြရသည်။ ထိုကျင့်ဝတ်များတွင် လူ့အခွင့်အရေးကို အတိအလင်းထည့်ဖော်ပြထားပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်သော ကိစ္စများကို ဆွေးနွေးထားသည်။



မှတ်သားဖွယ်ရာ

ကုလသမဂ္ဂ ဂလိုဘယ်ကွန်ပက် အစီအစဉ်၏ အခြေခံကျင့်ဝတ်(၁၀)ချက်

- ကျင့်ဝတ်(၁)။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက နိုင်ငံတကာတွင် လက်ခံကျင့်သုံးနေပြီဖြစ်သော လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာကာ ထောက်ခံကြရမည်။
- ကျင့်ဝတ်(၂)။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ ကျူးလွန်ခြင်း မရှိရ။
- ကျင့်ဝတ်(၃)။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အလုပ်သမားတို့ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ တည်ထောင်ခြင်းနှင့် စုပေါင်းအင်အားဖြင့် အလုပ်ရှင်နှင့် ဈေးဆစ်ညှိနှိုင်းနိုင် သည့် အခွင့်အရေးကို ကောင်းစွာအသိအမှတ်ပြုရမည်။
- ကျင့်ဝတ်(၄)။ အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းနှင့် အလုပ်သမားကို ရွေးချယ်ခွင့်မပေးဘဲ ခိုင်းစေခြင်း များ ပပျောက်စေရမည်။
- ကျင့်ဝတ်(၅)။ ကလေးသူငယ်အလုပ်သမားပပျောက်ရေးတွင် ထိရောက်စွာ ပါဝင်ရမည်။
- ကျင့်ဝတ်(၆)။ အလုပ်ခန့်ထားရာတွင်လည်းကောင်း၊ အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား ရွေးချယ်ရာ တွင်လည်းကောင်း ခွဲခြားဆက်ဆံရေးမှုကို အခြေခံထားခြင်းမျိုး မရှိစေရ။
- ကျင့်ဝတ်(၇)။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ရေးရာ စိန်ခေါ်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ ကြိုတင် မြော်မြင် ပြင်ဆင်လေ့ရှိသော ဓလေ့ဖြင့် ချဉ်းကပ်ကြရမည်။
- ကျင့်ဝတ်(၈)။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ က ပိုမိုတာဝန်ယူလာကြစေရေးအတွက် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရမည်။
- ကျင့်ဝတ်(၉)။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို ဘေးမဖြစ်စေသော နည်းပညာများဖွံ့ဖြိုးလာရေး၊ ဖြန့်ဖြူးနိုင်ရေးတို့ကို အားပေးရမည်။
- ကျင့်ဝတ်(၁၀)။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အဂတိလိုက်စားမှု ပုံစံအမျိုးမျိုးကို ဆန့်ကျင် တိုက်ဖျက်ရမည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအသိုက်အဝန်းက ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်ကို များစွာ ထောက်ခံကြသော် လည်း နိုင်ငံတကာအဆင့်တွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးကြသူအချို့ကမူ ကျေနပ်ဖွယ်မရှိဟု မြင်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၏ CSR ကို ဟန်ပြလုပ်သကဲ့သို့ပင် ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်တွင်လည်း မထူးခြားဟု ဝေဖန်ကြသည်။ အထူးသဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ကျင့်ဝတ်များမဖြစ်မနေ လိုက်နာရန် စည်းကမ်းများရှိမနေဘဲ ပင်ကိုကပင် အတော်အတန် ကျင့်ဝတ်စောင့်ထိန်းသူများက မိမိတို့ကျင့်ဝတ်စောင့်ထိန်းနေကြောင်း ပြသရန်ပါဝင်လာခြင်းဖြစ်ရာ ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်မှာ တစ်နည်းအားဖြင့် ဘုရားကို သက်ဝင်ယုံကြည်ပြီးသားလူများက ဘာသာပြောင်းလာသလို နောက်ထပ် ဆွယ်တရားဟောစရာမလိုသည့်နည်း ဖြစ်သည်ဟု ဆိုကြသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်တွင် ပါဝင်နိုင်ခြေများသူတို့ပါ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်များနှင့် ပင်ကိုက ပင် ညီညွတ်ပြီးဖြစ်ရသောကြောင့် ဝင်ရောက်လိုစိတ်ဖြစ်ပေါ်ရန် အခြေအနေပိုများသည်။ လူ့အခွင့် အရေး ချိုးဖောက်ရာတွင် ပါဝင်နေကြသော အထူးသဖြင့် သတ္တုမိုင်းတူးဖော်ခြင်းလုပ်ငန်းများကဲ့သို့ လုပ်ငန်းများကမူ ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်ကို ရှောင်လေ့ရှိကြသည်။ ထို့ပြင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက မိမိတို့တိုးတက်မှုကို မိမိတို့ဘာသာ သုံးသပ်အစီရင်ခံရသည့် စည်းကမ်းရှိရာ မိမိတို့၏ မကောင်းမှု

ကိုမူ အစီရင်ခံစာတွင် မထည့်သွင်းဘဲ ဖုံးကွယ်ပြီးနေလိုက နေနိုင်သည်။ ဥပမာ - နည်းပညာ ကုမ္ပဏီများဖြစ်ကြသော မိုဘိုင်းဖုန်းထုတ်လုပ်သူများနှင့် ဆိုရှယ်မီဒီယာကုမ္ပဏီကြီးများက မကြာခဏ ဆိုသလို လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုဖြင့် စွပ်စွဲခံရလေ့ရှိသည်။ ၎င်းတို့ထဲတွင် အချို့က လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်နေသော စက်ရုံများထံ မိမိတို့ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုကို လက်ခွဲဆောင်ရွက်ပေးရန် အပ်နှံခြင်း၊ ဆိုရှယ်မီဒီယာသုံးစွဲသူတို့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်များအား အခြားသူများသို့ ရောင်းစားခြင်းအားဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်တတ်ကြသည်။ ထိုလုပ်ရပ်များမှာ ဥပဒေနှင့် မညီညွတ်ပါဟု ဆိုချင်မှဆိုနိုင်မည်။ သို့သော် လူ့အခွင့်အရေးကို ပြောင်ပြောင်ချိုးဖောက်နေသော လုပ်ရပ်ဖြစ်သည်။ အဆိုးဆုံးမှာ စီးပွားရေးသမားတို့က ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်အား ၎င်းတို့၏ ပြစ်မှုများ အတွက် အစစ်ဆေးခံရခြင်းမှ အကာအကွယ်ရအောင် အသုံးချလိုက အသုံးချနိုင်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ နောက်ထပ် ဝေဖန်ချက်တစ်ခုကမူ အထက်ဖော်ပြပါ ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်၏ ကျင့်ဝတ်များမှာ အဓိပ္ပာယ် တိတိကျကျ ဖွင့်ဆိုခြင်းမရှိဟူ၍ ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် စောင့်ထိန်းရမည့်ဝတ္တရားများမှာ ပြောပလောက်အောင် မကြီးကျယ်ဟု ဆိုကြသည်။ ဂလိုဘယ် ကွန်ပက် မျက်နှာဖုံးကို နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီ၏ပုံရိပ်ကို မြှင့်တင်ရန်သုံးလျက် တစ်ဖက်တွင် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခြင်းများရှိနေကြသည်ကို ဝေဖန်သံများကြားရပါသည်။ မည်မျှပင် လူ့အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်သည်ဖြစ်စေ ထိုကုမ္ပဏီများကို အရေးယူနိုင်ရန် အခွင့်အရေးမှာ နည်းပါးလှသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်ကို လက်ခံကြရာတွင် ကမ္ဘာအနှံ့အပြားတွင်ပင် သဘောထား ကွဲလွဲကြသည်။ ဥပမာပရိုလုပ်ငန်းများစွာက ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်ကို တက်တက်ကြွကြွ ထောက်ခံကြ သည့်တိုင်အောင် အမေရိကန်ကုမ္ပဏီများက စိတ်မပါလှပေ။ အချို့သော အရှေ့တောင်အာရှ ကုမ္ပဏီများက အားပေးထောက်ခံသော်လည်း အရေအတွက်မှာ နည်းလှသည်။ ဗီယက်နမ်ကုမ္ပဏီ ၆ ခုနှင့် NGO ပေါင်း ငါးဆယ်နီးပါး၊ အင်ဒိုနီးရှားမှ ကုမ္ပဏီတစ်ရာခန့်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ တစ်ရာခန့် ပါဝင်ကြသည်။ ထိုကုမ္ပဏီများမှာ စီးပွားရေးအင်အားအရ အရွယ်အစားငယ်သော လုပ်ငန်းများ လည်းဖြစ်သည်။

ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်ကို ဝေဖန်သည့်ကိစ္စများတွင် အဓိကပြောဆိုကြသည်မှာ ထင်သလောက် ခရီးမပေါက်နိုင်ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်တွင် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း၊ စည်းကမ်း ထိန်းသိမ်းခြင်း အစရှိသည့်လုပ်ငန်းများ မပါဝင်သလို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများပေါ်တွင်လည်း အပြစ်ဒဏ်အတွက် အရေးယူနိုင်ခြင်း မရှိပေ။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် CSR ဥပဓိရုပ်ကောင်းအောင် ပြင်ဆင်ထားကြရန် တိုက်တွန်းအားပေးရုံသာထိရောက်ပြီး စီးပွားရေးသမားတို့အကြိုက် စရိတ် ချွေတာနိုင်ပြီး လူလုံးပြကောင်းသည့် အစီအစဉ်တစ်ခုသာဖြစ်သည်ဟု စွပ်စွဲခံရသည်။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ခံမှုကိုမြှင့်တင်ရာတွင် အခြားသောပုံစံများဖြင့် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပေ သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လိုက်နာရမည့် စံနှုန်းများနှင့် အခြေခံကျင့်ဝတ်များကို ဖော်ထုတ် လာခဲ့ကြသည်။

၁၃.၄.၂ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ကုလသမဂ္ဂစံနှုန်းများ UN Norms (2003)

လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်၏ ကော်မရှင်အဖွဲ့ခွဲတစ်ခုက လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး နိုင်ငံစုံကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများနှင့် အခြားစီးပွားရေး အင်တာပရိုက်စ်များ လိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်

ချက်များကို ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ ထိုထုတ်ပြန်ချက်မှာ ဥပဒေတစ်ခုကဲ့သို့ အာဏာ တည်ခြင်းမရှိသလို ကုလသမဂ္ဂရှိအခြားသော အဖွဲ့များအားလုံးက ခြွင်းချက်မရှိ လက်ခံထားခြင်း မျိုးလည်း မရှိပါ။ ထိုစံသတ်မှတ်ချက်များကို လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်က မိတ်ဆက်ပြီး နောက်ပိုင်း တွင် မသုံးတော့ဘဲ မေ့ထားလိုက်ရသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို တာဝန်ခံအောင်လုပ်သည့် တာဝန်မှာလည်း အခြားသော ကုလသမဂ္ဂလက်အောက် အဖွဲ့အစည်းများဆီသို့ ဆက်လက် ရွှေ့လျားသွားခဲ့သည်။

ထိုစံသတ်မှတ်ချက်များမှာ စီးပွားရေးသမားများ၏ သဘောဆန္ဒအားဖြင့် ဆောင်ရွက် နိုင်သော ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်နှင့် အခြေခံအားဖြင့် ကွဲပြားကြသည်။ စံသတ်မှတ်ချက်များက စီးပွားရေးသမားများသို့ တိုက်ရိုက်ဦးတည်ပြီး အခြားလူ့အခွင့်အရေးစာချုပ်များတွင် ဖော်ပြထား သကဲ့သို့ နိုင်ငံတော်အနေဖြင့် ဆောင်ရွက်ရမည့်အချက်များ မပါရှိပေ။

ထိုစံသတ်မှတ်ချက်များအရ နိုင်ငံစုံကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများနှင့် အခြားစီးပွားရေးအင်တာ ပရိုက်စ်များသည် လူ့အခွင့်အရေးကို ပြန်ပွားအောင်ဆောင်ရွက်ရန် မိမိတို့ကိုယ်တိုင် လေးစား လိုက်နာရင်း၊ မိမိလုပ်ငန်းများတွင် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာမှုရှိအောင် ဆောင်ရွက်ရန် နှင့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများဖြစ်ပေါ်ခြင်းမှ အကာအကွယ်ပေးရန်တို့အတွက် တာဝန်ရှိသည် ဟု ဖော်ပြသည်။

ကုလသမဂ္ဂ စံသတ်မှတ်ချက်များပေါ်ထွက်လာသည့် အချိန်ထိတိုင်အောင် လူ့အခွင့်အရေး ကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အလေးထားစောင့်ရှောက်ရန် တာဝန်ရှိသည်ဟူ၍ မည်သည့် ထုတ်ပြန်ချက်ကမျှ မဆိုထားဘူးခဲ့ပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လူ့အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ် ပေးရန် တာဝန်ရှိသူမှာ နိုင်ငံတော်ဟူသော သတ်မှတ်ခဲ့ဖူးသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ၂၀၀၃ ကုလ စံသတ်မှတ်ချက်များတွင်မူ နိုင်ငံတော်၏တာဝန်ကို စိုးစဉ်းမှုထည့်သွင်းထားခြင်းမရှိရာ စီးပွားရေး သမားတို့ကလည်း ထိုအချက်ကို ပြန်၍ဝေဖန်ကြပါသည်။ ထိုသို့ဝေဖန်သူများထဲတွင် နိုင်ငံအချို့ လည်း ပါဝင်သည်။ စီးပွားရေးသမားတို့အနေဖြင့် တရားဥပဒေကြောင်းအရ လူ့အခွင့်အရေး အတွက် မည်ရွေ့မည်မျှတာဝန်ရှိသည်ကို သတ်မှတ်ထားပုံမှာ ကျယ်ပြောပြီး အတိအကျမဆိုနိုင်ခြင်း၊ ထိုစံသတ်မှတ်ချက်များ ပေါ်ထွက်လာသည်ကို ကြိုဆိုမှုမရှိခြင်း၊ အဆိုပြုထားသည့် ပြစ်ဒဏ်သတ် မှတ်ချက်များနှင့် ပတ်သက်သောအချက်များကို မကျေနပ်ခြင်း၊ လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်ရန်အတွက် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်များအပေါ် လုံးလုံး တာဝန်ပုံထားသည်ကို မလိုလားကြခြင်း အစရှိသည်ဖြင့် မကျေနပ်သံများ ထွက်ပေါ်လာကြသည်။ ယခုကာလတွင် စီးပွားရေးလောကကို လူ့အခွင့်အရေး အတွက် ချဉ်းကပ်ရန်စဉ်းစားနေသည့် စံချိန်စံညွှန်းများတွင် တစ်ချိန်က UN Norms များက အဆိုပြုခဲ့သောကိစ္စများထံ တစ်ပတ်ပြန်လည်လာကြသော်လည်း ယခင်ကမူ ထို ၂၀၀၃ စံသတ်မှတ် ချက်များမှာ အများသဘောပေါက်ရန် စောလွန်းသောခေတ်တွင် ထွက်ပေါ်လာခဲ့သည်ဟုဆိုရမည်။ ထိုစဉ်ကမူ နိုင်ငံတကာ အသိုက်အဝန်းကလည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက တိုက်ရိုက်တာဝန်ခံရမည် ဆိုသောအချက်ကို လက်ခံရန် ဥပဒေကြောင်းအရလည်းကောင်း၊ နိုင်ငံရေးအရသော်လည်းကောင်း အသင့်မဖြစ်သေးသည်မှာ သေချာလှသည်။

၁၃.၄.၃ ကုလသမဂ္ဂအခြေခံကျင့်ဝတ်များ (၂၀၁၁)

ကုလသမဂ္ဂက မကြာသေးခင်ကပင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေခံကျင့်ဝတ်များကို ထုတ်ပြန်လိုက်သည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ် ဇွန်လ ၁၆ ရက်နေ့စွဲဖြင့် လူ့အခွင့် အရေးကောင်စီက ထုတ်ပြန်လိုက်ခြင်းဖြစ်ပြီး အချို့ကမူ လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်ခြင်း၊ လေးစား လိုက်နာခြင်းနှင့် နစ်နာသူအတွက် ကုစားပေးခြင်းဆိုင်ရာ မူဘောင်ဟုလည်း ခေါ်ကြသည်။ တစ်ဖန် ရပ်ဝေးမှုများဟုလည်း သုံးနှုန်းကြပြန်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုအခြေခံ ကျင့်ဝတ်များကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂအထူးစုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အရာရှိ ဝန်ထမ်းများက ၂၀၀၇ ခုနှစ်စတင် မိတ်ဆက်ခဲ့သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ မူလက ရပ်ဝေး မိတ်ဆက်ပြီး ခဲ့သောမူများမှာ နောင်တွင် ယခုတွေ့ရသော အခြေခံကျင့်ဝတ်များအဖြစ် ပိုမိုကျယ်ပြန့်စေခဲ့ကြ သည်။ အခြေခံကျင့်ဝတ် ၃၁ ချက်ပါဝင်ပြီး စီးပွားရေးသမားများနှင့်အစိုးရများလိုက်နာရန် တာဝန် ဝတ္တရားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံတကာ အဆင့်စံချိန်စံနှုန်းများ ထည့်သွင်းထားသည်။ ဤအခြေခံ ကျင့်ဝတ်မူဘောင်များက လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာတာဝန်များကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် နိုင်ငံတော်အစိုးရများက မည်သို့လက်ခံကျင့်သုံးကြရမည်ကို ရှင်းလင်းထားသည်။ ထိုအခြေခံ ကျင့်ဝတ်များသည် မူလ ၂၀၀၃ ခုနှစ်က မိတ်ဆက်ခဲ့သော ကုလသမဂ္ဂ စံသတ်မှတ်ချက်များထက် နှိုင်းစာသော် တစ်ဆင့်နိမ့်ထားသည်ဟု ဆိုနိုင်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အခြေခံကျင့်ဝတ် များက လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ထမ်းဆောင်ရမည့်တာဝန်များကို အဓိက ပခုံးထမ်းရမည့် သူမှာ နိုင်ငံတော်အစိုးရဟုသာ သတ်မှတ်ထားပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များမှာ ပင်မ တာဝန်ရှိသူ များ မဟုတ်ကြောင်း စကားချီးတွင် အောက်ပါအတိုင်း ရှင်းလင်းထားသည်ကို တွေ့ရသည်။ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များကို လေးစားရန်၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် အဓိက တာဝန်မှာ နိုင်ငံတော်အစိုးရတွင်ရှိသည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ အခြေခံကျင့်ဝတ်များအားလုံးကို အောက်ပါတို့အပေါ်တွင် အုတ်မြစ်ချထားသည်။

- (က) နိုင်ငံတော်က လက်ရှိထမ်းဆောင်နေသော လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များကို လေးစားရေး၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးရေး တာဝန်များ
- (ခ) သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများ အားလုံးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးတို့ကို လေးစားလိုက်နာရန်လိုအပ်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် အရေးပါသော လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်နေကြသော အထူးအစိတ် အပိုင်းများဖြစ်ကြသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တို့၏ကဏ္ဍ

လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာရန်ဆိုသည့် တာဝန်ဝတ္တရားထက်စာလျှင် လူ့အခွင့် အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန်ဟူသောကိစ္စမှာ ပို၍ခက်ခဲသည်။ ထိုကွဲပြားချက်ကို ယခု အခြေခံကျင့်ဝတ်များတွင် ထင်ရှားစွာ ဖော်ပြထားသည်။ အခြေခံကျင့်ဝတ်များတွင် နိုင်ငံတော်နှင့် သက်ဆိုင်သောတာဝန်များကို ဖော်ပြသောအခါ ဥပဒေအတိုင်း မလွဲအောင် ဆောင်ရွက်ရမည် ဆိုသည့် အဓိပ္ပာယ်ဖြင့်ဖော်ပြထားပြီး ကော်ပိုရေးရှင်းများနှင့်သက်ဆိုင်သော ကျင့်ဝတ်များကို ရေးသားသောအခါတွင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတို့အနေဖြင့် ‘အကောင်အထည်ဖော်လိုက ဖော်နိုင်’ ဟူသော စကားရပ်မျိုး၊ ‘လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ မဖြစ်စေအောင် ရှောင်ရှားရမည်’ သို့မဟုတ် ‘တားဆီးရန် နည်းလမ်းရှာဖွေရမည်’ အစရှိသဖြင့် ပျော့ပြောင်းပြီး ဝန်မပီစေသော အသုံးအနှုန်း မျိုးကိုသုံးထားကြောင်း တွေ့ရသည်။ အချို့ကမူ ထိုအသုံးအနှုန်းများမှ ပျော့လွန်းသည်ဟုဆိုကြသည်။

အခြေခံကျင့်ဝတ်၏ နောက်ဆုံးအပိုဒ်ဖြစ်သည့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခြင်းခံရသူများကို ပြန်လည်ကုစားပေးရန်ဟူသော အပိုင်းတွင် အောက်ပါအတိုင်း မိတ်ဆက်ထားသည်။

(ဂ) စောင့်ထိန်းရမည့် တာဝန်နှင့်ဝတ္တရားများ မကျေပြန်ဘဲ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ချိုးဖောက်မှု များ ဖြစ်ပွားသောအခါ ထိုတာဝန်ပျက်ကွက်မှုအတိုင်းအတာနှင့် ညီညွတ်သော ထိရောက်သည့် ပြန်လည်ကုစားမှုကို ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

အဆိုပြုထားသည့် ကုစားပေးရန်နည်းလမ်းများ၌ နှစ်မျိုးနှစ်စား ရှိပါသည်။ (၁) နိုင်ငံတော် ၏ တည်ဆဲဥပဒေများအရလည်းကောင်း (၂) အခြားသော တရားစီရင်ရေး ပုံစံများဖြင့်လည်း ကောင်း ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ အခြားသောတရား စီရင်ရေးနည်းလမ်းများသည်လည်း အစိုးရနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ကျူးလွန်သောအမှုများကို ဖြေရှင်းပေးနိုင်ရမည်ဖြစ်ပြီး တရားရုံးသို့ သွားရောက်ကာ တရားစွဲစရာမလိုဘဲ လျော်ကြေးရယူခြင်းနှင့် အခြားစရိတ်များ ရယူခြင်းတို့ဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးဖောက်ဖျက်မှုကို ကျေအေးခွင့်ပေးနိုင်သည့်အစွမ်းရှိရမည်။ အခြေခံကျင့်ဝတ်များ၏ အုတ်မြစ်ဖြစ်သော လုပ်ငန်းသုံးရပ်ကိုလည်း အသေးစိတ်ဆွေးနွေးသွားပါမည်။

ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် အပြန်အလှန်ဝေဖန်ခြင်း

လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အလိုလိုက်သင့် မလိုက်သင့်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် တာဝန်ခံမှုရှိကြစေရန် အားထုတ်ရာတွင် ကုလသမဂ္ဂက အကြိမ်ကြိမ်ကြံ့ခံခဲ့ရသည်မှာ ၎င်းတို့ စိတ်ပါလက်ပါရှိလာအောင် မည်သို့ဆောင်ရွက်မည်နည်း ဟူသော အငြင်းအခုံများ ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ စိတ်ပါလက်ပါ ဆောင်ရွက်လာအောင် ဈေးလျှော့ပေးပြီး (ဂလိုဘယ်ကွန်ပက် ကဲ့သို့သော အစီအစဉ်များနှင့်အလားတူ) လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်ပြီး တင်းတင်းကျပ်ကျပ် မတောင်းဆိုဘဲ စိတ်ပါနိုင်သမျှပါလာအောင် ညှင်ညှင်သာသာ လိုက်လျောဆက်ဆံသင့်သလော၊ သို့တည်းမဟုတ် မလိုက်နာလျှင် တရားဥပဒေအရ အရေးယူခြင်း ခံရမည်ဟူသော မအောင်မြင်ခဲ့သည့် ကုလသမဂ္ဂကဖော်ထုတ်ခဲ့သည့်စံနှုန်းများ Norms များကဲ့သို့ ဖိဖိစီးစီးကိုင်တွယ်ပုံမျိုးသည် ပိုမိုသင့်တော်သလောဟူသော အငြင်းအခုံများစွာရှိခဲ့ကြသည်။



အချို့ကမူ စီးပွားရေးသမားများ စိတ်လိုလက်ရ ပါဝင်လာအောင် ဈေးဦးပေါက်တွင် အလျှော့ ပေးသကဲ့သို့ ချဉ်းကပ်ခြင်းက စီးပွားရေးသမားများ ပို၍လက်ခံဖွယ်ဖြစ်သည်ဟု ရှုမြင်ကြသည်။ ဤနည်းတွင် စီးပွားရေးသမားတို့ ထမ်းဆောင်ရန်ကြီးလေးသော တာဝန်များပေးခြင်း၊ တာဝန်ခံမှု များ တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်လာရန် တဖြည်းဖြည်း ဆွဲခေါ်သွားခြင်း ပုံစံများသုံးရမည် ဖြစ်သည်။ မြင့်မားလွန်းသော လူ့အခွင့်အရေးပေတံများသတ်မှတ်ထားသောကြောင့် စီးပွားရေးသမားတို့က နောက်ဆုတ်သွားခဲ့လျှင် လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စ၌ ပါဝင်တော့မည်မဟုတ်ပေ။ ဤအခြေအနေတွင် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ခံမှုကို သေချာစေသော အခြားနည်းလမ်းများမှာ နည်းပါးလှသည်။

အချို့ကမူ စီးပွားရေးသမားတို့သည် မည်သည့်ဖိအားမျှ မရှိလျှင် လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ဂရုစိုက်မည်မဟုတ်။ ထို့ကြောင့် တရားဥပဒေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလာအောင် ဆောင် ရွက်ရန်လိုသည်ဟု ဆိုကြသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှာ အမြတ်အစွန်းကိုသာ အဓိကထား

ရပ်တည်ကြရာ လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စတွင် မဖြစ်မနေ ဆောင်ရွက်ကြရမည့်အခြေအနေရောက်မှသာ အရေးလုပ်မည့်သူများဟု ယူဆကြသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့ မည်သည်သမိုင်းတွင် မည်သည့် အခါကမျှ မိမိသဘောဖြင့်မိမိ သီလစောင့်ရန် ထုံးစံမရှိဟု ယူဆကြသည်။ အကယ်၍ မိမိတို့သဘော ဆန္ဒအလျောက် လူ့အခွင့်အရေးကို စောင့်ရှောက်ရန်ပါဝင်နိုင်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားပါက မူလ ကပင် သီလစောင့်ပြီးဖြစ်နေသော လုပ်ငန်းများကသာ ပါဝင်လာကြမည်ဖြစ်ရာ အကြောင်းမထူး နိုင်ပေ။ လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး စံသတ်မှတ်ချက်များ ပြည့်မီအောင် လိုက်နာကြရန်ဆိုသော ပန်းတိုင်ကိုပင် ပျက်စီးစေလိမ့်မည်ဟု ခံယူကြသည်။

၁၃.၄.၄ အခြေခံကျင့်ဝတ် (၁) အကာအကွယ်ပေးရန်

နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် နိုင်ငံတော်၏ နယ်နိမိတ်အတွင်း နေထိုင်သော ပြည်သူများ၏ လူ့အခွင့် အရေးကို အကာအကွယ် ပေးရန် တာဝန်ရှိသည်။ အစိုးရ မဟုတ်သည့်အခြား လူပုဂ္ဂိုလ်နှင့် အဖွဲ့အစည်းများက လူတစ်ဦး၏ လူ့အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်ခြင်းမျိုး မပေါ်ပေါက်အောင် နိုင်ငံတော်က ကာကွယ်ရမည်။ ထိုကာကွယ်ရေးတာဝန်တွင် မူဝါဒချမှတ်ခြင်းများ၊ နည်းဥပဒေနှင့် ဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်းခြင်းများ၊ ထိုဥပဒေများ အသက်ဝင်လာအောင် ကျင့်သုံးခြင်းများပါဝင်သည်။ အခြေခံ ကျင့်ဝတ်များတွင် နိုင်ငံတော်က လိုက်နာရမည့် အချက် ငါးခုပါဝင်သည်။

- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ကိုင်တွယ်ရန် ကျိုးကြောင်းရှေ့နောက် ညီညွတ်သော မူဝါဒများ ရှိရန်။
- စီးပွားရေးကိစ္စ၊ လက်ပြောင်းလက်လွှဲများနှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများတွင် လူ့အခွင့်အရေးကို အရေးထားစေရန်။
- ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများကြားတွင် လူ့အခွင့်အရေး သိမြင်နိုးကြားလာစေရန်။
- ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားသော ဒေသများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လိုက်နာ ရမည့် မူဝါဒများရေးဆွဲခြင်း၊ လမ်းညွှန်ချက်များ ထုတ်ပြန်ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ရန်။
- နိုင်ငံခြားတိုင်းပြည်တစ်ခုတွင် လုပ်ငန်းဖွင့်လှစ်ထားသည့် နိုင်ငံဖြတ်ကျော် ဆောင်ရွက်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုအခြေအနေများကို စစ်ဆေးရန်။

လူ့အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ပေးရေးမှာ ဥပဒေများ အသက်ဝင်မှုရှိမှသာဖြစ်နိုင်သည်။ သို့မှသာ အစိုးရတို့က လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်နေသောအခါ မျက်နှာမလွဲနိုင်ဘဲ အရေးတယူဆောင်ရွက်ကြမည်။ သို့ရာတွင် အရှေ့တောင်အာရှနှင့် အခြားကမ္ဘာ့နေရာများတွင် တရားဥပဒေ အသက်ဝင်စေရေးထက် တရားဥပဒေလျှော့ပေါ့ရေးကို ဆောင်ရွက်နေကြသည်ကို ပိုမိုမြင်တွေ့နိုင်သည်။



မှတ်သားဖွယ်ရာ

လူ့အခွင့်အရေးနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အခြေခံကျင့်ဝတ်များ

၃။ လူ့အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးရာတွင် နိုင်ငံတော်အနေဖြင့် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်သင့်သည်။

- (က) စီးပွားရေးသမားများက လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာလာစေမည့် ဥပဒေများ အသက်ဝင်လာစေရေး ဆောင်ရွက်ရန်၊ ထိုဥပဒေများနှင့် လုံလောက်မှု ရှိမရှိနှင့် လစ်ဟာချက် ရှိမရှိကို အချိန်အခါအလျောက် စောင့်ကြည့် ဆန်းစစ်ရန်။
- (ခ) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာနိုင်အောင်၊ နိုင်ငံတော်၏ ဥပဒေနှင့် မူဝါဒများက အားပေးကြရန်၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့အနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေး ဆိုလျှင် တွန့်ဆုတ်စေသည့် ဥပဒေနှင့် မူဝါဒများ ရှိမနေစေရန်။
- (ဂ) စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အဆင့်ဆင့်တွင် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုကို စောင့်စည်းရန် မည်သို့ ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း ထိရောက်သော လမ်းညွှန်ချက်များ ထုတ်ပြန်ပေးရန်။
- (ဃ) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့အနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးအကျိုးဆက်များအား မည်သို့ဖြေရှင်းကြကြောင်း သတင်းစကားဖြန့်အောင် တိုက်တွန်းရန်၊ လိုအပ်လျှင်ညွှန်ကြားရန်။

၁၃.၄.၅ အခြေခံကျင့်ဝတ် (၂) လေးစားလိုက်နာခြင်း

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးကို ထိပါးခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ရန် တာဝန်ရှိသည်။ ထိုတာဝန်ကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လည်ပတ်မှုဖြစ်စဉ်တစ်ခုလုံး အစမှအဆုံးတိုင်အောင် ကျေပြန်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုတာဝန်ကို ကျေပြန်ရန်မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့အနေဖြင့် အဆင့်ဆင့်တွင် စည်းကမ်းနှင့် ဥပဒေများအတိုင်း လိုက်နာခြင်းရှိမရှိ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးကာ လူ့အခွင့်အရေးကို ထိပါးခြင်းမရှိအောင် ဆောင်ရွက်ကြရမည်။ လူ့အခွင့်အရေးကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ ဖြစ်စေ ထိပါးခဲ့လျှင် နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးဥပဒေများကို ချိုးဖောက်ခြင်းမည်၏။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့အနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးကို လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်တွင် လေးစားလိုက်နာခြင်းရှိအောင် လုပ်သည်ဆိုရာတွင် မျှော်လင့်တောင့်တရုံဖြင့် ဆန္ဒများပြည့်လာမည့် ကိစ္စမဟုတ်ပါ။ စီမံကိန်းများ၊ မူဝါဒများ၊ သုတေသနများ၊ စောင့်ကြည့်ထိန်းကွပ်ခြင်းများ လိုအပ်သည်မှာ မုချဖြစ်သည်။ ထိုသို့ လိုအပ်သည်များကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရန်လည်း လိုအပ်သည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ ဖြစ်မလာမီကပင် တားဆီးနိုင်ရန် အဆင့်ဆင့် ကြိုတင်ဆောင်ရွက်ကြရမည့်တာဝန်ရှိသည်။

လူ့အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးထားသည့် စီမံကိန်းလုပ်ငန်းစဉ်များ

ကုလသမဂ္ဂ၏ အခြေခံကျင့်ဝတ်များအရ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့သည် မိမိတို့လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များတစ်လျှောက် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာမှုအခြေအနေများကို ခြုံငုံသုံးသပ်နိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာမူဝါဒများ ရေးဆွဲထားသင့်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ စီးပွားရေး

ဥပဒေစည်းကမ်းများနှင့် ညီညွတ်စွာ စီးပွားရေးလည်ပတ်နေကြကြောင်း သေချာစေရန်စောင့်ကြည့်ကာ လိုအပ်သည်များကို ဆောင်ရွက်ခြင်း (Due Diligence)

Due Diligence ဆိုသည်မှာ ပြဋ္ဌာန်းထားသောဥပဒေများကို အများကလေးစား လိုက်နာအောင် လိုအပ်သည်တို့ကို ဆောင်ရွက်ခြင်း ဟုခေါ်သည်။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ရှိမှုကို စစ်ဆေးခြင်း၊ အစရှိသည့်လုပ်ငန်းများ ပါဝင်သည်။

လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မိမိတို့၏လုပ်ငန်းများနှင့်တကွ ထိတွေ့ဆက်ဆံနေရသည့် ကိစ္စအဝဝတွင် လူ့အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်ထိပါးခြင်းမရှိရအောင် သတိထားရမည်။ ထို့ပြင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှာ လူ့အခွင့်အရေးကို ခြိမ်းခြောက်နေသည့် ကိစ္စမှန်သမျှကို သေးငယ်ပပျောက်အောင် ပြုရမည်။ ထိုသို့ စောင့်ကြည့်ကာ လိုအပ်သည်တို့ကို ဆောင်ရွက်နေခြင်းမှာ စဉ်ဆက်မပြတ် လုပ်ငန်းဖြစ်ပြီး ပြဿနာတက်လာနိုင်သောကိစ္စကို မြင်သည်နှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရမည်။ လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စတစ်ခုနှင့် ရင်ဆိုင်ရမည်ဆိုလျှင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့အနေနှင့် တရားဥပဒေကျင့်ထုံးများနှင့် ညီညွတ်သွားအောင် နည်းလမ်းများစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ ထိုခိုက်ခံစားနေရသော လူအများနှင့် တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းခြင်း၊ စုံစမ်းတွေ့ရှိရမှုများကို ထုတ်ပြန်ပေးခြင်း၊ တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်ဖြစ်ပျက်နေသော လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကို ပြန်လည်ကုစားပေးခြင်းနှင့် နောင်တွင် လူ့အခွင့်အရေးဖောက်မှုများ ထပ်မံပေါ်ပေါက်ခြင်း မရှိစေအောင် လုံလောက်သော အစီအမံများ ရှိမရှိ စစ်ဆေးရန်တို့ ဖြစ်ကြသည်။

လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် တာဝန်ရှိသည်ဟု ဆိုရာတွင် နိုင်ငံတော်အစိုးရအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်သည့်အခါမျိုးတွင်လည်း စီးပွားရေးသမားတို့အနေဖြင့် သိရှိနေရမည့် တာဝန်လည်းပါသည်။ စီးပွားရေးသမားများနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူတို့ကလည်း လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုတွင် မပါဝင်နေကြသော်လည်း ကျူးလွန်မှုများကို လက်ပိုက်ကြည့်ခဲ့လျှင် စီးပွားရေးသမားတို့သည်လည်း လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုကို ကျူးလွန်သူများထဲတွင် ပါဝင်နေခြင်းဖြစ်၏။ ဖိနှိပ်ရမ်းကားသောအစိုးရတစ်ရပ်ကြောင့် စီးပွားရေးသမားတို့က အကျိုးအမြတ်ကို ခံစားနေရလျှင် ထိုနိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးသမားတို့က လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာရန် မျက်ကွယ်ပြုခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများက အရှေ့တောင်အာရှကို ကြိုက်နှစ်သက်ကြသည်မှာ ဤဒေသတွင် အခွန်အခများကို လျော့ပေးခြင်း၊ လုပ်ခဈေးနှိမ်ခြင်း၊ မြေဈေးပေါ်ခြင်းနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ မတင်းကျပ်ခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထိုအချက်အားလုံးက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့ကို အကျိုးအမြတ်ပေးနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ဤဒေသအနေဖြင့် စီးပွားရေးသမားများကို မက်လုံးပေးခြင်းမှာလည်း အစိုးရတို့ကိုယ်တိုင် လူ့အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်နေခြင်းမှ ထွက်ပေါ်လာသော အကျိုးရလဒ်များလည်း ဖြစ်နေတတ်သည်။ ဥပမာ - အဓမ္မသိမ်းယူထားသော မြေများကို စီးပွားရေးသမားတို့အားလွှဲပေးနိုင်ခြင်း၊ အလုပ်သမား စုဝေးလှုပ်ရှားမှုများကို ဖိနှိပ်ပစ်ခြင်းများ တစ်ဖက်တွင်ရှိနေသောကြောင့်သာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဘက်သို့ မျက်နှာလိုက်နိုင်ပေသည်။ ထို့အပြင် အထူးစီးပွားရေးဇုန်ကဲ့သို့ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအတွက် အခွန်အခများ လျော့ပေးနေသော၊ စည်းကမ်းမတင်းကျပ်ထားသော၊ အခြားစီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများဖြင့် ပံ့ပိုးပေးထားသော ကိစ္စမျိုးသည်လည်း လူ့အခွင့်အရေးအတွက် စိုးရိမ်စရာများဖြင့် မလွတ်ကင်းနိုင်ပေ။ လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာခြင်းမျိုး ပြဿနာစရာမလိုသော၊ စရိတ်ကြီးမားမှုကို ရှောင်ကင်းနိုင်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုအနေဖြင့် အထူးစီးပွားရေးဇုန်များကို ရွေးချယ်နေကြသည်လည်းရှိ၏။ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များတွင် လျော့ရဲသော အလုပ်သမားဥပဒေများ၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး ဥပဒေများကို ကျင့်သုံးတတ်ကြသည်။ ထိုအခြေအနေမျိုး ဖြစ်ခဲ့လျှင် အိမ်ရှင်အစိုးရက ကြည်ဖြူစွာ လူ့အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်ခွင့်ပေးနေသည့်တိုင်အောင် ထိုချိုးဖောက်သူများအတွက် တာဝန်ခံရသူများမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသာဖြစ်သည်။

၁၃.၄.၆ အခြေခံကျင့်ဝတ် (၃) ကုစားပေးခြင်း

အစိုးရကြောင့်ဖြစ်စေ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့်ဖြစ်စေ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုကြောင့် နစ်နာရသူတို့မှာ ထိရောက်သော ကုစားမှုကိုရရှိနိုင်ရန် လိုအပ်သည်။ တရားခွင်သို့ ရောက်သောနည်းဖြင့်ဖြစ်စေ၊ တရားခွင်ပြင်ပတွင်ဖြစ်စေ ဖြေရှင်းပေးရမည်။ တရားမျှတမှုအပေါ် ရှုမြင်ရာတွင် နိုင်ငံတော်၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရသူ ပြည်သူ သို့မဟုတ် ရပ်ရွာလူ့အဖွဲ့အစည်းအစရှိသည်တို့၏ ရှုထောင့်များ အသီးသီး ခြားနားနိုင်သည်။ အကယ်၍ လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စတစ်ရပ် ပေါ်ပေါက်လာပါက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့အနေဖြင့် မိမိတို့ဘက်က လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာခြင်းရှိနေအောင် မိမိတို့ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ နည်းလမ်းအသွယ်သွယ်ကို အသုံးပြုကြရမည်။ ထိုခိုက်ခံစားရသူများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးအဖြေရှာခြင်း၊ တွေ့ရှိချက်များကို အများသိအောင်ထုတ်ပြန်ပေးခြင်းနှင့် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုကို ခံစားနေကြရသူများအား ပြန်လည်ကုစားပေးခြင်း၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်သော ကျူးလွန်မှုများကို နောက်ထပ်ပေါ်ပေါက်လာခြင်းမရှိအောင် နောက်ဆက်တွဲ လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်သည်များကို သေချာစွာဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ပြုကြရမည်။ အချို့သော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကိစ္စများကို လေ့လာနေသူများက ကျူးလွန်မှုများတွက် ကုစားပေးသည့်အခါ လွန်အောင်၊ ကျွဲအောင်ပြုပြီးမှ ဖြေဆေးရှာသကဲ့သို့ဖြစ်ပြီး မီးကို မလောင်ခင်ကတားသည့် သဘောမျိုးမရှိဟု ဝေဖန်ကြသည်။ ထို့ပြင် ပြန်လည်ကုစားပေးခြင်းအား မည်သို့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမည်နည်းဆိုသည်မှာလည်း မလွယ်ကူသည့်ကိစ္စတစ်ခု ဖြစ်သည်။ မည်သူက ပြန်လည်ကုစားပေးခြင်းကို အလိုရှိနေသနည်း၊ ပြန်လည်ကုစားပေးသည်ဆိုရာဝယ်၊ တောင်းပန်ခြင်းကို ရည်ရွယ်သည်လော၊ ဒဏ်တပ်ခြင်းလော (သို့မဟုတ်) စီးပွားရေးသမားတို့၏ အမှုအကျင့်ကို ပြင်စေချင်သည်လော။ လျော်ကြေးဖြင့် ကျေအေးနိုင်သလော သို့မဟုတ် ကျူးလွန်သူများအား ရာဇဝတ်ကောင်အဖြစ် အပြစ်ပေးလိုသည်လော ဆိုသည်မှာ နစ်နာသူကာယကံရှင်နှင့် များစွာသက်ဆိုင်နေသည်။

မှတ်သားဖွယ်ရာ

အခြေခံကျင့်ဝတ်များကို မည်သို့အသုံးပြုနိုင်မည်နည်း။

အခြေခံကျင့်ဝတ်များမှာ မျှော်လင့်ချက်အသစ်ပေါ်ထွက်လာသည့် ခေတ်၏ပြယုဂ်များဖြစ်သည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် စံဟူသော ရှုထောင့်မှကြည့်လျှင် စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စများတွင် ကျိုးကြောင်းသင့်စွာ ပေါ်ထွက်လာသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများသာဖြစ်သည်။ ဤအခြေခံကျင့်ဝတ်များကို လိုက်နာပါက ကုလသမဂ္ဂဂလိုဘယ်ကွန်ပက်နှင့် OECD ၏ နိုင်ငံစုံ အင်တာပရိုက်စ်များအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များကို လိုက်နာပြီးသား ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်နှင့် OECD လမ်းညွှန်ချက်များကိုလိုက်နာရုံဖြင့် ယခု ကုလအခြေခံကျင့်ဝတ်ကို ခြုံငုံမိပြီဟု မဆိုနိုင်ပါ။ အခြေခံကျင့်ဝတ်များကမူ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့သည် မည်သည့်နေရာတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်သည်ဖြစ်စေ၊ ILO ကွန်ဗင်ရှင်းပါ အလုပ်သမားနှင့် နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေး စာချုပ်များပါ အချက်များကို စောင့်ထိန်းရန် တာဝန်ရှိသည်ဟု ကြေညာထားသည်။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ စံချိန်စံနှုန်းများကို မဖြစ်မနေလိုက်နာကြရမည်ဖြစ်ပြီး မည်သည့်နေရာတွင် လုပ်ငန်းဖွင့်လှစ်ထားသည်ဖြစ်စေ ထိုစံနှုန်းများကို တစ်သမတ်တည်း လိုက်နာကြရမည်။ အကယ်၍



အချို့နေရာများတွင် ဖြစ်ပျက်ခဲ့သကဲ့သို့ အစိုးရက ဝတ္တရားပျက်ကွက်ခဲ့သည်ရှိသော် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတို့အနေဖြင့် အစိုးရနှင့် ခြေရာတိုင်းရန်မလိုဘဲ မိမိဘာသာ စောင့်ထိန်းစရာရှိသည်ကို စောင့်ထိန်းကြရမည်။ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စာချုပ်တစ်ရပ် အသက်မဝင်လာမချင်း ဤအခြေခံကျင့်ဝတ်များမှာ အစိုးရနှင့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအားလုံးက လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်း များ ဖြစ်ကြသည်။

၁၃.၅ အရှေ့တောင်အာရှရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ

စီးပွားရေး လုပ်ငန်း၏တာဝန်ခံခြင်းဆိုသည်မှာ ယခုအချိန်မှသာ တဖြည်းဖြည်း ပုံပေါ်လာသော အလေ့အကျင့်သစ်တစ်ရပ်ဖြစ်ရာ တာဝန်ခံမှုကိုလည်း တစ်ကျောင်းတစ်ဂါထာ ပုံစံ အမျိုးမျိုးဖြင့် အရှေ့တောင်အာရှဒေသတစ်လွှား ကျင့်သုံးကြပါသည်။ တရားခွင့်တွင် စီရင်ခြင်းဖြင့် တာဝန်ခံအောင် လုပ်ရသည်လည်းရှိသည်။ ဒေသတွင်းနိုင်ငံများနှင့် နိုင်ငံတကာ အဆင့်နှစ်မျိုးလုံးတွင် တာဝန်ခံမှုပုံစံအမျိုးမျိုးမှာ တရားဥပဒေရေးရာ မူဘောင်အတွင်း၌ ပေါ်ပေါက်လျက် ရှိသည်။ အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ UN Working Group on Business and Human Rights က စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စများကို ဖြေရှင်းပေးမည့် စာချုပ်တစ်ရပ် ပေါ်ထွက်လာရန် ပြင်ဆင်နေကြရာ နောင်တွင် တာဝန်ခံမှုမရှိသည့် ပြဿနာများကို ဥပဒေကြောင်းအရပိုမို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် အခွင့်အရေး ရလာတော့မည်ဟု ယူဆရသည်။ တရားဥပဒေကြောင်းအရ တာဝန်ခံမှုပုံစံများ ထွက်ပေါ်လာသည့် အနက် တစ်နည်းမှာ ပြည်ပနိုင်ငံများတွင် လည်ပတ်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် မိခင်နိုင်ငံ၏ ဥပဒေနှင့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ စီးပွားရေးကုမ္ပဏီများက တာဝန်ခံစေရန်ဖြစ်သည်။ အောက်တွင် အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်းပင် ပုံစံသစ်အရ မိခင်နိုင်ငံသည် မိမိ၏ကုမ္ပဏီ များက အခြားနိုင်ငံ၏ မြေပေါ်တွင် ထိုနိုင်ငံ၏ဥပဒေကိုဆန့်ကျင်ကာ လူ့အခွင့်အရေး ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်ကြလျှင်ပင် မိခင်နိုင်ငံက ထိုကုမ္ပဏီအား တာဝန်ခံစေအောင် ကြိုးပမ်းမှုတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ အရှေ့တောင်အာရှဒေသတွင်းနိုင်ငံတိုင်း၌ စီးပွားရေးကုမ္ပဏီများ တာဝန်ခံလာအောင် ဆောင်ရွက် ရခြင်းများ ရှိနေကြရာ တရားရုံးများနှင့် စားသုံးသူများ၊ အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကုန်သွယ်ရေးသမဂ္ဂများ အစရှိသည့် လမ်းကြောင်းအသီးသီးကို သုံးနေကြရပေသည်။ နောက် လာမည့်အပိုင်းတွင် အရေးယူတုံ့ပြန်ပုံအမျိုးမျိုး မည်သို့သက်ဝင်လှုပ်ရှားကြသည်ကို ဆွေးနွေးပါဦး မည်။

၁၃.၅.၁ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် ကော်ပိုရေးရှင်းများကို ဥပဒေအရ အရေးယူခြင်း

ပြီးခဲ့သည့် နှစ်များအတွင်း အလုပ်သမားအခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ၊ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို မလိုက်နာမှုများ၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ပျက်စီးစေမှုများ ကြောင့် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများကို အရေးယူရန် ကြိုးပမ်းမှုများ ပေါ်ပေါက်ခဲ့ပါ သည်။ ပြဿနာမှာ အရှေ့တောင်အာရှကဲ့သို့ ဒေသတွင် ထိုကုမ္ပဏီများကို တရားရုံးတွင် တရားစွဲဖို့ အရေးမှာ အလွန်ပင်ခက်ခဲခြင်း ဖြစ်သည်။ အမှုများစွာတွင် စီးပွားရေးကုမ္ပဏီများအပြစ်မရှိကြောင်း တရားရုံးများက စီရင်ချက်ချလေ့ရှိကြပြီး နစ်နာခံရသူများအတွက် လျော်ကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည့်

အမှုမှာ ရှားလှသည်။ ကုမ္ပဏီက လျော်ကြေးပေးရမည်ဟု အမိန့်ချ သတ်မှတ်သည့် အမှုမျိုးတွင် ပင်လျှင် နှစ်နာသူမှာ နှစ်ပေါင်းများစွာကြာအောင် စောင့်ရလေ့ရှိသည်။ ကုမ္ပဏီများကို တရားစွဲရန် ကိစ္စက ခက်ခဲရသည့်အထဲတွင် စီးပွားရေးကုမ္ပဏီများက ခန့်ထားသော လုံခြုံရေးတာဝန်ရှိသူက တရားရုံးသို့ မသွားနိုင်အောင် ပိတ်ဆို့ကာဆီးထားသည့် ကိစ္စများလည်း ပေါ်ပေါက်ခဲ့ဘူးသည်။ အချို့သော အမှုများတွင်မူ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက မိမိတို့အကျိုးစီးပွားကို ဆန့်ကျင်သော လူပုဂ္ဂိုလ် နှင့် ရပ်ရွာအသိုက်အမြို့တို့ကို အသရေဖျက်မှုနှင့် တရားစွဲရန် ရုံးတော်ကိုအသုံးပြုခြင်း ဖြစ်သည်။ သို့မဟုတ် တိုင်ကြားလာသည့် အကြောင်းအရာနှင့်ပတ်သက်သော ဥပဒေမှာ မရှင်းလင်းသဖြင့် တရားရုံးက အမှုကိုလက်ခံကြားနာရန် ငြင်းဆန်ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုအမှုကို မြန်မာနှင့် ကမ္ဘောဒီးယား ရှိ မြေအငြင်းပွားမှုပြဿနာများတွင် တွေ့နိုင်သည်။ တရားရုံးတွင် ဆိုင်ရာကို တရားစွဲဆိုနိုင် လိုက်နိုင်သည့်တိုင်အောင် တရားလိုဖြစ်သော အနစ်နာခံရသူထက်စာလျှင် စီးပွားရေးသမားများ ဘက်သို့ယိုင်ကာ ကိုယ်ချင်းစာတရားထားပေးသော တရားစီရင်ရေးစနစ်ကိုလည်း တွေ့နိုင်သေး သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဘက်ကမူ ပိုပြီးတော်သောရှေ့နေကို ငှားရမ်းနိုင်ရန် ငွေကြေးတတ်နိုင် ခြင်းကြောင့် ဥပဒေရေးရာအပိုင်းတွင် စွပ်စွဲချက်များကိုရင်ဆိုင်ရန် ပို၍ ပြင်ပြင်ဆင်ဆင် ရှိထား တတ်ကြသည်။ သို့မဟုတ် စီးပွားရေးကုမ္ပဏီတို့က တရားခွင်မှ တရားရေးဝန်ထမ်းများကို လာဘ် ပေးထားခြင်း၊ တရားရေးစနစ်ကိုယ်၌က ဆင်းရဲသားတို့၏ အခွင့်အရေးကို လစ်လျူရှုပြီး နိုင်ငံ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးရေးသော အဓိကကျသည်ဟူသော စဉ်းစားပုံမျိုးဖြင့် စီးပွားရေးသမားတို့အား အကာ အကွယ်ပေးခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်သည်။

သာဓက

ဇာယာဘူရီ ရေကာတာအမှု

ဒေါ်လာ ၃. ၅ ဘီလီယံချီသော ဇာယာဘူရီ ရေအားလျှပ်စစ်စီမံကိန်းကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် တရားဝင် စတင်ခဲ့ချိန်တွင် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများ သတ်မှတ်နေရာတွင် စတင်ခဲ့သည်မှာ နှစ်နှစ်ခန့်ပင် ကြာမြင့်ခဲ့ပြီဖြစ်သည်။ မဲခေါင်မြစ်အောက်ဘက်တွင် ဆောက်လုပ်သော ပထမဦးဆုံးရေကာတာ ဖြစ်လာခဲ့ပြီး အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများဖြစ်ကြသော ဗီယက်နမ်၊ ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် ထိုင်းတို့ကို အကျိုး သက်ရောက်မှုများဖြစ်ပေါ်လာမည့် စီမံကိန်းလည်းဖြစ်သည်။ စီမံကိန်းတစ်ခုလုံးမှာ ရေအားလျှပ်စစ် ထုတ်လုပ်ရန် ဆည်ပေါင်း ၁၂ ခုပါဝင်ပြီး လူပေါင်းနှစ်ထောင်ခန့်ကို အိုးမဲ့အိမ်မဲ့ ဖြစ်စေသည်။ ထို့ပြင် လူပေါင်းနှစ်သိန်းခန့်၏ သက်မွေးဝမ်းကျောင်းဘဝများကို ထိခိုက်ဖွယ်ရှိသည်ဟု ခန့်မှန်းထား သည်။ လာအိုနိုင်ငံမြောက်ပိုင်းတွင် ဆောက်လုပ်ဆဲဖြစ်သော အဆိုပါဆည်များကို ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ဖွင့်လှစ်မည်ဖြစ်သည်။ စီမံကိန်းကြီးကို အကုန်အကျခံ ရင်းနှီးမြုပ်နှံခဲ့သူ၊ တည်ဆောက်သူ၊ ထွက်လာ မည့် လျှပ်စစ်ဓာတ်အားကို ဝယ်ယူမည့်သူများကမူ ထိုင်းနိုင်ငံမှဖြစ်သည်။

သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် အကျိုးသက်ရောက်မှု ဆန်းစစ်မှုကို မဆောင်ရွက်ဘဲ ဆောက်လုပ်ခဲ့သည့် စီမံကိန်းဖြစ်သောကြောင့် ထိုစီမံကိန်းကြောင့်ဖြစ်လာသည့် အကျိုးဆက်များကို သိရှိလာနိုင်စေရန် ထိုစီမံကိန်း ဆောက်လုပ်ရေးအား အရှိန်လျော့သွားအောင် အားထုတ်မှုများ ရှိခဲ့ကြသည်။ မဲခေါင် မြစ်ဝှမ်းကော်မရှင် (MRC) သည် မဲခေါင်မြစ်ရေကို စီမံခန့်ခွဲသည့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်သော်လည်း လာအိုနှင့် အိမ်နီးချင်းများကြားတွင် သဘောတူညီမှုတစ်ရပ် ပေါ်ထွက်လာအောင်



(MCR)က မတတ်နိုင်ခဲ့ပါ။ သို့ဖြစ်ပါ၍ လာအိုမှာ ၁၉၉၅ ခုနှစ်တွင် ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအို၊ ထိုင်းနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံများကြား ချုပ်ဆိုသော မဲခေါင်သဘောတူစာချုပ်ကို ဖောက်ဖျက်ခဲ့ရာ ရောက်သည်။ ထိုသဘောတူစာချုပ်အရမူ မဲခေါင်မြစ်ပေါ်တွင် ဆည်တစ်ခုခုဆောက်လိုလျှင် မဆောက်မီ အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများ၏ သဘောတူညီချက်ကို ရယူရမည်ဖြစ်သည်။ ယခုကိစ္စတွင် ငွေကြေးအရင်းအနှီးစိုက်ထုတ်ထားပြီး လျှပ်စစ်ဓာတ်အားထုတ်လုပ်မှု၏ ၉၅ ရာခိုင်နှုန်းကို ဝယ်ယူရန် သဘောတူထားသော ထိုင်းနိုင်ငံတစ်ခုတည်းနှင့်သာ လာအိုက သဘောတူညီမှုရယူခဲ့ သည်။

၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံမြောက်ပိုင်းနှင့် အရှေ့မြောက်ပိုင်းရှိပြည်နယ်ရှစ်ခုတို့တွင် နေထိုင်သော မဲခေါင်မြစ်ကမ်းပါးမှ ရွာသား ၃၇ ဦးတို့က ထိုစီမံကိန်းနှင့်ပတ်သက်ခဲ့သော ထိုင်းအစိုးရအဖွဲ့ထံမှ ငှာန ၅ ခုကို တရားစွဲခဲ့သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ ဗဟိုအုပ်ချုပ်ရေး တရားရုံးကလည်း အမှုကိုလက်ခံခဲ့သည်။ ထိုအစိုးရဌာနကြီး ၅ ခုတို့သည် ဆည်ဆောက်လုပ်ရေးစီမံကိန်းကို လာအိုနှင့် သဘောတူရန် ဆုံးဖြတ်ရာတွင် ပတ်ဝန်းကျင်၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးတို့အတွက် ကြိုတင်မြော်မြင် ကာ လိုအပ်သည်များကို ဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်ခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ဖွဲ့စည်းအုပ်ချုပ်ပုံအခြေခံ ဥပဒေကို ချိုးဖောက်ပြီး ပြည်သူတို့နှင့်လည်း တိုင်ပင်ဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိခဲ့ကြဟု ဆိုသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ ၆ ရက်နေ့တွင် ထိုင်းအုပ်ချုပ်ရေးရုံးက အဆိုပါအစိုးရဌာနများ ဖွဲ့စည်းအုပ်ချုပ်ပုံ အခြေခံဥပဒေကို ချိုးဖောက်ခြင်းမရှိ ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါဌာနများသည် ထိုစီမံကိန်းနှင့် ဆိုင်သောအချက်အလက်များကို ၎င်းတို့၏ဝက်ဘ်ဆိုက်များတွင် ဖော်ပြထားခဲ့ခြင်းကြောင့် ဥပဒေ များကို ချိုးဖောက်ခဲ့ခြင်းမရှိဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် အမှုရှုံးခဲ့သူ ရွာသားတို့က အယူခံဝင်ခဲ့ ကြပြီး သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုဆန်းစစ်ချက် ဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း တောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။ ထို့ပြင် ထိုင်းနိုင်ငံဥပဒေများကို အပြည့်အဝလိုက်နာရန်၊ စီမံကိန်းကြောင့် ထိခိုက်ခံရသူများနှင့် တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းရန် တောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။ ခြုံငုံကြည့်လျှင် ထိုစီမံကိန်းသည် သန့်ရှင်းသော ပတ်ဝန်းကျင်တွင် နေထိုင်ပိုင်ခွင့်ဟူသော လူ့အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်ပြီး သဘာဝ သယံဇာတကို နိုင်ငံသားတစ်ဦးချင်းနှင့် ရပ်ရွာများက သုံးစွဲပိုင်ခွင့်ကို ထိပါးသည်။ ထို့ပြင်သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းကာကွယ်ခွင့်ကို ဖျက်ဆီးခဲ့ပြီး ထိုသဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးနှင့် ထိုပတ်ဝန်းကျင်တွင် နေထိုင်ခွင့်တို့နှင့်ပတ်သက်သော အဆုံးအဖြတ်များတွင်လည်း ထိခိုက်ခံစားရသူ ကာယကံရှင်များကို ပါဝင်ခွင့်မပေးဘဲ ချန်လှပ်ထားခဲ့ကြသည်။ ထိုအမှုသည် လာအိုနိုင်ငံတွင် ဆောက်လုပ်နေသောဆည်ကို ထိုင်းဥပဒေဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သောကြောင့် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်ဖြစ်ပွား သော အမှုတစ်ခုလည်း ဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို တရားစွဲသည့်အမှု အများဆုံးမှာ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်သည့်ပြဿနာကို အခြေခံသည်။ အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအားလုံးဟု မဆိုနိုင်လျှင်ပင် အားလုံးနီးပါးမှာ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများ ရှိကြသည်။ သို့ရာတွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းဖွဲ့ လှုပ်ရှားမှုနှင့် စုစည်းမှုအင်အားပြလျက် မိမိတို့တောင်းဆိုလိုသည်များကို အလုပ်ရှင်နှင့် ညှိနှိုင်းခြင်း ဓလေ့များ အားနည်းလှသည်။ ထို့အပြင် ကျား မ တန်းတူညီရေးနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေး တို့တွင် ပြဿနာများ ရှိနေမြဲဖြစ်ပြီး ထိုခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကြောင့် အတင်းအကျပ် အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်ခံရခြင်းများပင်ရှိသည်။ သာဓကများတွင် ကိုယ်ဝန်ရှိလာလျှင် အလုပ်က ထွက်ရခြင်း

(မလေးရှားလေကြောင်းလိုင်း၏မူဝါဒ) နှင့် ကိုယ်အလေးချိန်တက်ကာ ဝလာသဖြင့် အလုပ်မှ ထွက်ရခြင်းများပင် ပါဝင်သည်။ ဥပမာ-ထိုင်းလေကြောင်းလိုင်းများသည် လေယာဉ်မယ်များ အတွက် ကိုယ်အလေးချိန်နှင့် ခါးအတိုင်းအထွာ ကန့်သတ်ချက်များ ထားရှိကြသည်။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်းခွင်သာယာမှုမရှိ ဆိုးရွားခြင်း၊ လုပ်ခကို ထိုက်သင့်သလောက်မပေးခြင်း အစရှိသည့် ပြဿနာများလည်း ကြုံတွေ့ရလေ့ရှိသည်။ ထိုပြဿနာမျိုးကမူ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကြုံတွေ့နေကျကိစ္စမျိုး ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားများအနေနှင့် လုပ်ငန်းခွင် မတော်တဆမှုများတွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရလျှင် လျော်ကြေးမရခြင်း၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် ဝင်ရောက်ခွင့်မပေးဘဲ ဝင်ရောက်လျှင် အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခြင်း၊ မကျေနပ်သဖြင့် ဆန္ဒပြသူများအား အလုပ်မှထုတ်ခြင်း အစရှိသည်တို့မှာ လူ့အခွင့်အရေးအရ အကာအကွယ်ပေးထားလျှင် ရှောင်လွှဲနိုင်မည့် ကိစ္စများ ဖြစ်ကြသည်။

၁၃.၅.၂ နိုင်ငံပြင်ပတွင် မိမိနိုင်ငံသားများ၏ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများအတွက် အစိုးရများက ဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများ

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုလုပ်ငန်းများကို တရားဥပဒေအရ အရေးယူနိုင်ရေးအတွက် နောက်ထပ် ဖော်ထုတ်လိုက်သော အစီအစဉ်တစ်ရပ်မှာ Maastricht Principles နှင့် ဆက်စပ်နေသော နိုင်ငံနယ်နိမိတ်ပြင်ပတွင် ထမ်းဆောင်ရမည့်တာဝန် ဝတ္တရားများ Extraterritorial Obligations မှုများအရ နိုင်ငံပြင်ပတွင် လည်ပတ်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ထမ်းဆောင်ရမည့်ဝတ္တရားများ ပြဋ္ဌာန်းပေးရန်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံနယ်နိမိတ်ပြင်ပတွင် ထမ်းဆောင်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို မိတ်ဆက်သည်မှာ မကြာလှသေးပေ။ လူ့အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးရန် နိုင်ငံတော်အစိုးရများ၏ တာဝန်သည် မိမိနိုင်ငံနယ်နိမိတ်အတွင်းတွင် လည်ပတ်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက်သာ မဟုတ်ဘဲ အခြားနိုင်ငံများတွင် လည်ပတ်နေသော မိမိတို့နိုင်ငံသားများ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်သည့် ကိစ္စများကိုပါ တာဝန်ယူရန်ဖြစ်သည်။ အသစ်ပေါ်ထွက်လာသော နိုင်ငံတကာကျင့်ဝတ်များမှာ အရှေ့တောင်အာရှဒေသအတွက်များစွာ အရေးပါသည်။ ယခုအခါ နိုင်ငံပြင်ပမှ မိမိနိုင်ငံသားတို့၏ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများအတွက် အစိုးရကထမ်းဆောင်ရမည့် တာဝန်များနှင့် စပ်လျဉ်းသော ဘန်ကောက်ကြေညာချက်ကို အရှေ့တောင်အာရှဒေသနိုင်ငံများက မူကြမ်းရေးဆွဲနေကြဆဲ ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် နိုင်ငံဖြတ်ကျော်သောကိစ္စများအတွက် ထမ်းဆောင်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများသည် အရှေ့တောင်အာရှတွင် တွင်ကျယ်လာနေပြီဖြစ်သည်။ ဥပမာ - ထိုင်းအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်သည် လက်ရှိတွင် နိုင်ငံဖြတ်ကျော် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုကိစ္စများ ဖြစ်ကြသည့် ကမ္ဘောဒီးယားရှိ ထိုင်းတို့၏ ကော့ကုန်းကြံစိုက်ခင်းများစီမံကိန်း၊ မြန်မာနိုင်ငံရှိထိုင်းတို့ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပါဝင်သော သံလွင်မြစ်ပေါ်မှ ဟတ်ကြီးရေကာတာစီမံကိန်း၊ လာအိုရှိ ထိုင်းဟုန်စ (Lignite) သတ္တုတွင်း၊ ကျောက်မီးသွေးဓာတ်အားပေးစက်ရုံနှင့် ဇာယာဘူရီသည် အစရှိသည့် အမှုများကို စစ်ဆေးနေသည်။

နိုင်ငံဖြတ်ကျော် လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေးတာဝန်များ

နိုင်ငံတစ်ခု၏ တရားဥပဒေ အာဏာစက်ပြင်ပတွင်ဖြစ်ပေါ်သော ကိစ္စများအတွက် ထိုနိုင်ငံ၏ အစိုးရအနေဖြင့် လိုက်နာရမည့် တာဝန်များကို ဆိုလိုသည်။ ဥပမာ - နိုင်ငံ (A) ၏ ဥပဒေအောက်တွင် ဖွဲ့စည်းထားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် မည်သည့်နိုင်ငံသို့ရောက်ရောက် အဝတ်ထုတ်စားမှုများတွင် မပတ်သက်ရဟူသော နိုင်ငံ(A)၏ ဥပဒေများကို လိုက်နာမြဲ လိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။ အိမ်ရှင်နိုင်ငံ၏ တရားဥပဒေများက အဝတ်ထုတ်စားမှုများကို မည်သို့ပင် သဘောထားသည့်ဖြစ်စေ နိုင်ငံ (A) ၏ ကုမ္ပဏီများသည် မိမိမှတ်ပုံတင်ထားသောနိုင်ငံ၏ ဥပဒေပါ လူ့အခွင့်အရေးစံများကို လိုက်နာကြရမည်ဖြစ်သည်။



မှတ်သားဖွယ်ရာ

စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်းသော နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်ကိစ္စများတွင် နိုင်ငံတော်က ထမ်းဆောင်ရမည့် (Maastricht) မူအရ တာဝန်များ

(Maastricht) မူများသည် နိုင်ငံခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို လက်ခံထားကာ မိမိနယ်နိမိတ်အတွင်း လည်ပတ်စေသော ဧည့်လက်ခံသူ အစိုးရနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အခြေစိုက်ရာ သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင်ထားရာ မိခင်နိုင်ငံတို့က အသီးသီးလိုက်နာကြရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို အသေးစိတ်တင်ပြထားသည်။ သို့ရာတွင် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက လူ့အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ကြရန် အဓိက စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရမည့်သူမှာ ဧည့်သည်ကို လက်ခံထားသော အစိုးရဖြစ်သည်ဟု (Maastricht) မူက ဆိုသည်။ သို့ရာတွင် ထိုကုမ္ပဏီများ၏ မိခင်နိုင်ငံများကလည်း မိမိနိုင်ငံ၏ ဥပဒေအာဏာစက်အောက်ဝယ် ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းမှန်သမျှသည် လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စများအား မည်သို့ကိုင်တွယ်နေကြသည်ကို စောင့်ကြည့်ပြီး လိုအပ်သလို အရေးယူရမည့် တာဝန်ရှိသည်။ သို့ဖြစ်ရာ လာရောက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသော ကုမ္ပဏီကို လက်ခံထားသည့် နိုင်ငံ၏ပံ့ပိုးမှုတွင် အဓိကတာဝန်ရှိသော်လည်း မိခင်နိုင်ငံကလည်း မိမိထံမှ ကုမ္ပဏီများအားလုံး ပြင်ပတွင် လူ့အခွင့်အရေးမချိုးဖောက်ကြရေးအတွက် တာဝန်ယူရန် ဖြစ်သည်။

လတ်တလောတွင် အဆိုပါ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်ကိစ္စများကို စစ်ဆေးပေးနေသူမှာ အမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်ကဖြစ်ကြပြီး တရားရုံးများက မကိုင်တွယ်ကြသေးပါ။ သို့ရာတွင် လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်များတွင် တရားစွဲနိုင်သည့် အခွင့်အာဏာ မရှိသလို လျော်ကြေးပေးရန် ချမှတ်နိုင်သည့် အာဏာလည်း မရှိပါ။ ထိုဆုံးဖြတ်ချက်များကမူ တရားရုံးနှင့်သာ သက်ဆိုင်သည်။ သို့ရာတွင် လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်၏ စစ်ဆေးမှုမှာ အပေါင်းလက္ခဏာဆောင်သော ခြေလှမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ခံမှုကို ပိုမိုရရှိလာစေသည်။ ကော်မရှင်သို့ ရောက်လာသည့်ကိစ္စဖြစ်သောကြောင့် ကျူးလွန်သောကုမ္ပဏီအနေဖြင့် မိမိပြစ်ဒဏ်ကို ရှောင်ရန်အလို့ငှာ အခြား တတိယနိုင်ငံသို့ ရွှေ့သွားရန် မလွယ်တော့ပေ။



သာဓက

ကော့ကုန်းကြံစိုက်ခင်း စီမံကိန်းနှင့် နယ်နိမိတ် ဖြတ်ကျော်တာဝန်ယူခြင်း

ထိုင်းနိုင်ငံမှ Thai Khon Kaen Sugar Industry သည် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ ကော့ကုန်းဒေသတွင် ၂၀၀၆ ခုနှစ် ဩဂုတ်လမှစတင်ကာ ကြံစိုက်ခင်းစီမံကိန်းကို စတင်တည်ထောင်ခဲ့သည်။ ကမ္ဘောဒီးယားအစိုးရ၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် Thai Khon Kaen Sugar Industry နှင့်အတူ ထိုင်ဝမ် အခြေစိုက် Ve Wong ကော်ပိုရေးရှင်းနှင့် ကမ္ဘောဒီးယား လွှတ်တော်အမတ် LY Yong Phat တို့နှင့်အတူ ဖက်စပ်လုပ်ငန်းအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ ကြံစိုက်ခင်းများ ထူထောင်ရာတွင် ရွာသား လေးထောင်ခန့် အတင်းအဓမ္မအကြမ်းပတမ်း နည်းလမ်းများဖြင့် ပြောင်းရွှေ့ခံခဲ့ရကြောင်း ခန့်မှန်းကြသည်။ ထိုရွာသားများနှင့် စီမံကိန်းကိစ္စတိုင်ပင် ဆွေးနွေးခြင်းလည်း လုံးဝမရှိခဲ့ဟု ဆိုကြသည်။ ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ရွာသားတစ်စုက ကော့ကုန်းပြည်နယ် တရားရုံးသို့ တိုင်ကြားခဲ့သော်လည်း ဥပဒေကြောင်းအရ အမှုဖွင့်ပေးရန် ကော့ကုန်းတရားရုံးက လက်မခံခဲ့ပေ။ ရွာသားတို့က

ဆက်လက် အယူခံဝင်ခဲ့သောကြောင့် ယခုအခါ ထိုအမှုမှာ ကမ္ဘောဒီးယားတရားရုံး အဆင့်ဆင့်တွင် ဆက်လက်ရွေ့လျားနေဆဲဖြစ်သည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် ကော့ကုန်းသကြားစီမံကိန်းသည် အမေရိကန် သကြား သန့်စင်ရေးလုပ်ငန်း၏လက်ခွဲ ယူကေ အခြေစိုက် (Tate Lyle)နှင့် ငါးနှစ်စာချုပ် ချုပ်ဆိုခဲ့သည်။ နောက်ပိုင်းတွင် Tate Lyle က ကော့ကုန်းမှ သကြားများ စတင်ဝယ်ယူခဲ့သည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ရွာသားနှစ်ရာခန့်က အင်္ဂလန်သို့ Tate Lyle ၏ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုတွင် ပါဝင်နေပုံကို တိုင်စာပေးပို့ခဲ့ကြသည်။ ထိုရွာသားတို့က မိမိတို့သာလျှင် ထိုနယ်မြေနှင့်စိုက်ခင်းတို့၏ တရားဝင်ပိုင်ရှင်များဖြစ်ကြသည်ဟု ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ ဥပဒေအကြောင်းအရာမူ ရွာသားတို့၏ မဟာဗျူဟာမှာ မိမိတို့၏ပစ္စည်းဥစ္စာပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် စာချုပ်စာတမ်းချုပ်ဆိုပိုင်ခွင့်တို့နှင့် ပတ်သက်သော အခွင့်အရေးများကို အထူးပြုခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုကို အဓိကထား တိုင်ကြားသည် မဟုတ်ပေ။ သို့ရာတွင် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများမှာ တိုင်စာတွင် အတိုင်းသား မြင်နိုင်သည်။ ထိုအမှုမှာ မပြီးပြတ်သေးပေ။

၁၃.၅.၃ စားသုံးသူတို့၏ တက်ကြွလှုပ်ရှားမှု

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ခံမှုကို ရအောင်လုပ်ခြင်းကို ယခုအချိန်အထိ ဆွေးနွေးခဲ့သည်များတွင် ဥပဒေအကြောင်းအရာ သို့မဟုတ် ဥပဒေကဲ့သို့ အာဏာတည်သော အစီအမံများဖြင့် ဖြေရှင်းရန်ကြိုးစားခဲ့ပုံများ ပါဝင်သည်။ ဤနောက်ဆုံးအပိုင်းတွင်မူ လူထုလှုပ်ရှားမှုများအားဖြင့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကို တုံ့ပြန်ရန်ဆိုင်ကြပုံကို အဓိကဆွေးနွေးသွားမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍တရားရုံးများက ပစ်ပစ်ခါခါ အရေးမစိုက်ခဲ့လျှင် ယခုအခါ လူမှုကွန်ရက် မီဒီယာများက လည်း ကျယ်ပြန့်လျက်ရှိသောကြောင့် စားသုံးသူတို့က စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး မိမိတို့ခံစားချက်များကို လွယ်ကူစွာဖော်ပြနိုင်ကြသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့သည် မိမိတို့၏နာမည်တစ်လုံးဖြင့် ရပ်တည်နိုင်ရေးမှာ ယခင်ကနှင့်မတူ များစွာ အကဲဆတ်ကြောင်း သိရှိထားကြသည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် သဘာဝဝန်းကျင်ကို ဘေးအန္တရာယ်ပြုလျှင်၊ အလုပ်သမားတို့အပေါ် ဆက်ဆံရေးညံ့ဖျင်းလျှင် သို့မဟုတ် ရပ်ရွာကို ဖယ်ကြဉ်ထားလျှင် စားသုံးသူများ၏ ဆန့်ကျင်မှုများနှင့် ကြုံရမည်ဖြစ်သည်။ (Nestle ၊ Nike နှင့် McDonalds) ကုမ္ပဏီတို့ကို စားသုံးသူတို့က သပိတ်မှောက်ခဲ့သောကိစ္စများသည် ကျော်ကြားလှပြီး ကုမ္ပဏီများကိုလည်း အချိုးပြောင်းစေခဲ့သည်။ ဤနည်းဖြင့် စီးပွားရေးသမားတို့ကို တာဝန်ခံအောင်လုပ်ခြင်း၌ ထိုကုမ္ပဏီက မူလောက်အောင် စားသုံးသူများဘက်က မိမိတို့ဝယ်လိုအားပမာဏကို အကြီးအကျယ် လျော့ချပစ်နိုင်သည့်အခါမျိုးတွင် ထိရောက်နိုင်ပါသည်။ အခြားသော ဆန္ဒပြမှုများကဲ့သို့ပင် စားသုံးသူများ၏ သပိတ်ဆင်နွှဲခြင်းကလည်း အောင်မြင်နိုင်ခြေနှင့် ကျန်းမာခြေတို့ ဒွန်တွဲနေတတ်သည်။

မှတ်သားသင့်သည့် စားသုံးသူ သပိတ်တစ်ခုမှာ Nike ကုမ္ပဏီကို ဆန့်ကျင်ခြင်းဖြစ်သည်။ အင်ဒိုနီးရှားနှင့် အခြားစက်ရုံများမှ လုပ်သားများစွာ၏ အခွင့်အရေးများကို Nike က ချိုးဖောက်ခဲ့သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် Shell ကုမ္ပဏီသည်လည်း မိမိပိုက်လိုင်းများမှ ဖြစ်ပေါ်လာသော ညစ်ညမ်းမှုကိုမကျေနပ်သည့် နိုင်ဂျီးရီးယား သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အရေး လှုပ်ရှားသူ ကန်ဆာရာဝီပိုကို လက်စရင်းလိုက်သောကြောင့် စားသုံးသူတို့က ဆန္ဒပြခဲ့ကြသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင်မူ စားသုံးသူတို့ ဆန္ဒပြသည်မှာ အထက်ပါကိစ္စများကဲ့သို့ ကုမ္ပဏီ၏တံဆိပ်တစ်ခုတည်းကို ဆန္ဒပြခြင်းမဟုတ်ဘဲ

ထုတ်ကုန်ပစ္စည်း အမျိုးအမည်ပေါ်တွင် သပိတ်မှောက်ခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပမာ - ‘သွေးစွန်းသောစိန်’ (အာဖရိကရှိ ပဋိပက္ခနယ်မြေများမှ တူးဖော်သောစိန်မှာ လက်နက်ကိုင်အုပ်စုများ၏ ဝင်ငွေဖြစ်နေသောကြောင့် ဖြစ်သည်)ကို သပိတ်မှောက်ခဲ့ကြသည်မှာ ကြာပြီဖြစ်သည်။ အစွဲရေး စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည်လည်း စားသုံးသူများ၏ ပစ်မှတ်ဖြစ်နေဆဲဖြစ်သည်။ သပိတ်မှောက်၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပယ်ဖျက်၊ အရေးယူ (Boycott, Disinvest, and Sanction) ဟူသော BDS လှုပ်ရှားမှုသည် အစွဲရေးက ပါလက်စတိုင်းများကို အနိုင်ကျင့်မှုများအား ဆန့်ကျင်သော လှုပ်ရှားမှုဖြစ်သည်။ စားသုံးသူတို့က နိုင်ငံတစ်ခုလုံးကို သပိတ်မှောက်သည့် ဖြစ်စဉ်များလည်း ရှိခဲ့ဖူးသည်။ ၁၉၉၀ ကျော်နှစ်များတွင် မြန်မာနိုင်ငံသို့ ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသည်များ လာရောက်ခြင်းမှာ စစ်အစိုးရ၏ အကျိုးအမြတ်ကို အားပေးရန်ရောက်သည်ဟူသော အယူအဆများဖြင့် သွားရောက်လည်ပတ်ခြင်း မပြုကြရန် ဆော်ဩခဲ့ကြသည်။

စားသုံးသူသပိတ်များ၏ ရလဒ်မှာ အောင်မြင်မှုရော၊ မအောင်မြင်မှုပါ ရောပြွမ်းနေသည်။ Nestle သည် အချိုးပြောင်းသွားပြီး Shell အတွက်မူ မည်သို့မျှ အကျိုးဆက်မရှိခဲ့ပေ။ Nike ကို ဆန္ဒပြခြင်းသည် ကျော်ကြားခဲ့သော်လည်း ၎င်း၏ထုတ်ကုန်များ အရောင်းအဝယ်အပေါ် ထိခိုက်မှုမှာ အငြင်းပွားစရာဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် နောက်ဆုံး၌ Nike သည်လည်း အကျင့်ဆိုးကို ပြုပြင်သွားခဲ့သည်။ ဤနေရာတွင် စားသုံးသူ သပိတ်များမှာ ရည်ရွယ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အကျိုးအမြတ်ကို တိုက်ရိုက်ခြိမ်းခြောက်ခြင်းမရှိသော်လည်း ထိုကုမ္ပဏီများ၏ လူ့အခွင့်အရေးလေးစားမှု တိုးတက်လာအောင် ခရီးရောက်သွားလေ့ရှိသည်။ ဥပဒေအရ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်သော ကုမ္ပဏီများအား တာဝန်ခံစေခြင်းမှာလည်း ဤနည်းနှင့်နှင်ပင်ဖြစ်မည်ဟု ယူဆရသည်။ ဆိုရှယ်မီဒီယာသည်လည်း အလားတူပင် ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဌာန Center for Business and Human Rights ကဲ့သို့သော စားသုံးသူအခွင့်အရေးအတွက်လှုပ်ရှားသည့် အဖွဲ့အစည်းများကမူ စားသုံးသူများအနေနှင့် ကုန်အမှတ်တံဆိပ်များနှင့် ကုန်ပစ္စည်းများအပေါ် သတိရှိလာစေရန် ထောက်ပံ့ပေးသည်။ ထို့ပြင် စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စများတွင် မတရားမှုဖြစ်ပေါ်နေပါက စားသုံးသူများက ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လူ့ထုလှုပ်ရှားမှုများတွင် တိုက်ရိုက်ပါဝင်နိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးနေသည်။

သာဓက

ထိုင်းငါးဖမ်း လုပ်ငန်းများကို သပိတ်မှောက်ခြင်း

ယူကေအခြေစိုက် ဂါဒီယန်းသတင်းစာသည် ၂၀၁၄ နှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်များတွင် သတင်းဆောင်းပါးနှင့် ဗွီဒီယိုများဖြင့် ထိုင်းငါးဖမ်းလုပ်ငန်းများတွင် ငွေဝယ်ကျွန်သဖွယ် စေခိုင်းနေသော အလုပ်သမားများဖြင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေကြောင်း ဆက်တိုက်ရေးသားတင်ပြခဲ့သည်။ ‘တစ်ကမ္ဘာလုံးနှင့် ပတ်သက်နေသော ကျွန်ုပ်တို့- ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်အားဖြင့်ရရှိလာသော ပုစွန်များကို ကုန်တိုက်ကြီးများက ရောင်းချနေကြပုံ’၊ ‘နိုင်ငံတကာ ကုန်တိုက်ကြီးများကရောင်းသော ပုစွန်ကို ကျွန်တို့၏ လုပ်အားဖြင့် အခွံခွာခဲ့ခြင်းဖြစ်’ အစရှိသည့်ခေါင်းစဉ်များဖြင့် တင်ပြခဲ့သည်။ ထိုသတင်းများကြောင့် ထိုင်းငါးဖမ်းလုပ်ငန်းအပေါ် နိုင်ငံတကာအစိုးရများနှင့် စားသုံးသူများက အကြီးအကျယ် ဝေဖန်ပြစ်တင်ခဲ့ကြသည်။ နိုင်ငံတကာအစိုးရများက ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဖြစ်ပွားနေသော လူကုန်ကူးမှုကို



အဖြစ်တင်ခဲ့ကြပြီး ဥရောပသမဂ္ဂက ထိုင်းနိုင်ငံကို အဝါကတ်ပြခဲ့သည်။ (အဝါကတ်၏ အဓိပ္ပာယ်မှာ ကျွန်သား ဆက်ဆံခံရသော လုပ်သားများကို ဆက်လက်သုံးစွဲနေပါက ထိုင်းပုစွန်လောကနှင့် ကုန်သွယ်မှုမပြုတော့ဟု အဓိပ္ပာယ်ရသည်။) အချို့စားသုံးသူများက Mars, Procter & Gamble, Nestlé နှင့် Costco Wholesale လက်ကားဆိုင်တို့အား အတင်းအဓမ္မစေခိုင်းမှုများဖြင့် ရရှိလာသော ပင်လယ်စာများနှင့် တိရစ္ဆာန်အစားအာရုံစေခိုင်းမှုများဖြင့် တရားစွဲခဲ့ကြသည်။ အချို့ကမူ ထိုင်းငါးဖမ်းလုပ်ငန်းများမှ ဝယ်ယူလာသော လက်လီရောင်းသည့် အစားအသောက်ဆိုင်များနှင့် ထိုင်းဈေးကွက်မှလာသော ငါးပုစွန်များကို သပိတ်မှောက်ကြသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် ထိုဆန္ဒပြမှုများ အတော်ပင် အေးသွားသော်လည်း ထိုင်းအစိုးရနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အတိုင်းအတာ တစ်ခုအထိ ဖိအားပေးနိုင်ခဲ့သည်။ ထိုစားသုံးသူ သပိတ်မှောက်ကြောင့် ထိုင်း ငါးပုစွန်လုပ်ငန်းခွင်တွင် သိသိသာသာ တိုးတက်မှုများဖြစ်ပေါ်လာခြင်းရှိ-မရှိကား ဆက်လက်စောင့်ကြည့်ရပါဦးမည်။

၁၃.၆ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေး

စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးတို့ကြား ပတ်သက်မှုတွင် မှတ်သားစရာ ကျန်နေသေးသည် ကား ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာစီးပွားရေး၏ အခန်းကဏ္ဍပင်ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေး၏ အစိတ်အပိုင်းများစွာ တို့သည် လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု များစွာရှိသည်။ အထူးသဖြင့် နိုင်ငံတကာ ကုန်သွယ်ရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် ငွေကြေးအဖွဲ့အစည်းများ၏ မူဝါဒများနှင့် အဓိက သက်ဆိုင်သည်။ ထိုစီးပွားရေးကဏ္ဍနှစ်ရပ်ကို ဆက်လက်ဆွေးနွေးသွားပါမည်။

၁၃.၆.၁ နိုင်ငံတကာ ကုန်သွယ်ရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေး

နိုင်ငံတကာကုန်သွယ်ရေး ပမာဏကြီးမားလာမှုသည် လူ့အခွင့်အရေးအတွက် မကောင်း ကျိုးကို ဖြစ်စေသည်ဟု မဆိုနိုင်ပေ။ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအတွက် ကုန်သွယ်ရေးတိုးတက်လာခြင်း ကြောင့် ခန့်အပ်အားတိုးပွားလာပြီး စက်မှုလုပ်ငန်းတို့ကို ဖွံ့ဖြိုးစေကာ ပြည်သူတို့ကို အလုပ်အကိုင် ပေးသည်။ သို့ရာတွင် မမျှတသော ကုန်သွယ်ရေးစနစ်များ ဖြစ်ပေါ်နေလျှင် ထိုအကျိုးရလဒ်များနှင့် ပြောင်းပြန်သာ ဖြစ်မည်။ အကယ်၍ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံတို့က ချမ်းသာသော နိုင်ငံများထံမှ ဈေးကြီးသော ကုန်ပစ္စည်းများကို ဝယ်ယူရန် ဖိအားပေးခံရပါလျှင်၊ ပြည်တွင်းကုမ္ပဏီများက ဈေးကွက်တွင် မယှဉ် ပြိုင်နိုင်လျှင် အလုပ်အကိုင်များဆုံးရှုံးကာ နေထိုင်မှုစရိတ်များ မြင့်တက်လာမည်။ ဤအခြေအနေက လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် တိုက်ရိုက်အကျိုးသက်ရောက်မှုမရှိဟု ဆိုနိုင်သော်လည်း တိုင်းပြည်၏ နိမ့်ကျ နေသော စီးပွားရေးက ပြည်သူတို့၏လူ့အခွင့်အရေးကို ရေရှည်တွင် ထိခိုက်မှုများရှိလာနိုင်သည်။ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအနေဖြင့် အစားအသောက်ကုန်ပစ္စည်းများအတွက် ပြည်ပမှတင်သွင်းခြင်းကို မှီခိုမှု ကြီးမားလာသောအခါ အန္တရာယ်များစွာနှင့်ကြုံရန် နီးကပ်လာပြီဟုဆိုသည်။ မိမိတို့ ဝယ်ယူ ရသော စားသောက်ကုန်များက ဈေးကြီးလာပြီး မိမိတို့၏ စိုက်ပျိုးရေးထွက်ကုန်များက ဈေးပေါ နေသောအခါ အစားအသောက်သည် မတန်မဆဈေးကြီးလာတော့သည်။ ထိုအခြေအနေမျိုးမှာ အမေရိကန်မှ အစားအသောက်တင်ပို့မှုကို မှီခိုနေခဲ့ရသည့် ကာရစ်ဘီယံ ကျွန်းဆွယ်မှ ဟေတီနိုင်ငံ တွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သည်။ ဈေးကွက်တွင် ရေနံဈေးနှုန်းများ ပြောင်းလဲလာပြီး သီးနှံစိုက်ခင်းများမှာ ဇီဝလောင်စာ စိုက်ခင်းများအဖြစ် အသွင်ပြောင်းသောအခါ စားသောက်ကုန်ဈေးနှုန်း မြင့်တက်

သွားခဲ့သည်။ ဟေတီရှီ လူသန်းပေါင်းများစွာ အငတ်ဘေးနှင့် ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်။ အလားတူပင် ၂၀၀၇ ခုနှစ် တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ရိက္ခာအကျပ်အတည်းအတွင်း အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်။

အခြေခံစားသုံးသီးနှံများ ဈေးသုံးဆတက်သွားသောအခါ အင်ဒိုနီးရှားတွင် အဓိကရုဏ်း ဖြစ်ပွားခဲ့ပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရိက္ခာပြတ်လပ်မှုများ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်။ ကမ္ဘာပေါ်တွင် ဆန်အများဆုံး ပြည်ပမှ တင်သွင်းရသည့်နိုင်ငံတစ်ခုဖြစ်သော ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံမှာလည်း များစွာ အခက်ကြုံခဲ့ရသည်။ သို့ရာတွင် ထိုအခြေအနေက အခြားအရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများဖြစ်ကြသော ဗီယက်နမ်နှင့် ထိုင်း ကဲ့သို့ အစားအသောက်ကို ကမ္ဘာတလွှားသို့ တင်ပို့ရောင်းချနေသော နိုင်ငံများမှာ ပစ္စည်းဈေး ကောင်းလာမှုကြောင့် အကျိုးအမြတ်များစွာ ရရှိခဲ့ကြသည်။ ထိုဥပမာက ကမ္ဘာ့ကုန်သွယ်ရေးမှ ရရှိသော အကျိုးအမြတ်မှာ နိုင်ငံအားလုံးအတွက် တညီတညာတည်းမဟုတ်ကြောင်း ပြသနေသည်။ ကုန်သွယ်ရေးကြောင့် အချို့နိုင်ငံများကပိုဆင်းရဲပြီး အချို့က ပိုချမ်းသာသွားနိုင်သည်။ အခြား စိုးရိမ်စရာကိစ္စတစ်ခုမှာ ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်တွင် ယခုအခါဈေးအတက်အကျ ပိုကြမ်းလာခြင်းဖြစ်သည်။ ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်တွင် အစားအသောက်များ ရုတ်တရက် ဈေးတက်ခဲ့ရသည်ကို မည်သူကမျှ တိတိကျကျ မရှင်းပြနိုင်ခဲ့ချေ။ ရိက္ခာသိုလှောင်မှုများပြတ်လပ်ခြင်း ဈေးကစားခြင်း၊ ဇီဝလောင်စာများ တိုးချဲ့စိုက်ပျိုးခြင်းကြောင့် ရိက္ခာထုတ်လုပ်မှု လျော့ကျခြင်းနှင့် ရိက္ခာထုတ်လုပ်မှု စရိတ်မြင့်တက်ခြင်း အစရှိသည့် တွက်ဆဆင်ခြင်ပုံအမျိုးမျိုးကိုသုံးကာ စဉ်းစားခဲ့ကြသော်လည်း ဈေးမြောက်တက်သွားခြင်းကို မည်သူကမျှ မတားဆီးနိုင်ခဲ့ပေ။ လူသန်းပေါင်းများစွာတို့လည်း ငတ်မွတ်မှုဘေးသို့ ကျရောက်လုနီးပါး ဖြစ်ခဲ့ရသည်။

မှတ်သားဖွယ်ရာ

ပစိဖိတ်ပြင်ကျော်ကုန်သွယ်ရေး မိတ်ဖက်စာချုပ် (The Trans Pacific Partnership-TPP)

လက်ရှိတွင် အာရှစိုက်မှုအများဆုံးခံနေရသည့် ပစိဖိတ်ပြင်ကျော်ကုန်သွယ်ရေး မိတ်ဖက်စာချုပ် (TPP)ပင်ဖြစ်သည်။ ယခုအခါ အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများထဲမှ စင်ကာပူ၊ မလေးရှား၊ ဗီယက်နမ် နှင့် ဘရူနိုင်း လေးနိုင်ငံတို့ကသာ TPP ၏အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ ဖြစ်ကြသည်။ ဖိလစ်ပိုင်၊ ထိုင်းနှင့် အင်ဒိုနီးရှားတို့ကလည်း TPP ကို စိတ်ဝင်စားကြောင်း ပြသထားသည်။ TPP ၏ လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုကိုများစွာ အငြင်းပွားနေကြသည်။ TPP ကြောင့် ကုန်သွယ်ရေးတွင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ပိုမိုကောင်းမွန်လာမည်ဟု ဆိုကြသော်လည်း ထိုအချက်ကို အငြင်းပွားနေဆဲဖြစ်သည်။ TPP ကြောင့် အကောက်အခွန်များ လျော့ပေါ့ခြင်းသည် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ၏ စီးပွားရေးကို အထောက်အကူပြုသည့် အလားအလာများရှိသည်ဟု မျှော်လင့်ကြသော်လည်း အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်မပေးနိုင်ခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်များ လျော့နည်းလာခြင်း၊ ဉာဏပစ္စည်း မူပိုင်ခွင့်များ ယခင်ကထက် ပိုမို တင်းကျပ်လာပါက ဆေးဝါးများ၏ဈေးနှုန်း အဆမတန်မြင့်တက်လာမှုကြောင့် ကျန်းမာရေးကဏ္ဍကို ထိခိုက်မည်ကို ပူပန်နေကြခြင်းလည်း ရှိသည်။ ထို့ပြင် ကုန်သွယ်ရေးဆွေးနွေးပွဲများ၏ ကျိတ်ပုန်းခတ်သည့် အမှုအရာအပေါ်တွင်လည်း စိုးရိမ်မကင်းဖြစ်ကြသည်လည်းရှိသည်။ ထိုကျိတ်ပိုင်းများတွင် ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများကသာ နေရာရလျက် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းကို ပယ်ထားသောကြောင့် လည်းဖြစ်သည်။



ကမ္ဘာ့ကုန်သွယ်ရေးအဖွဲ့ကြီး (The World Trade Organization-WTO) သည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုန်သွယ်ရေးလုပ်ငန်းကို စီမံခန့်ခွဲနေသော အဖွဲ့ကြီးဖြစ်သည်။ WTO မှာ ကုန်သွယ်ရေးစာချုပ်များ ချုပ်ဆိုသောအခါ လူ့အခွင့်အရေးကို အရေးထားခြင်းမရှိဟု ဝေဖန်ခံရလေ့ရှိသည်။ အထူးသဖြင့် ကုန်သွယ်ရေးနှင့်ဆက်စပ်သော ဉာဏပစ္စည်းများမူပိုင်ခွင့် (Trade Related Intellectual Property-TRIPs) ပတ်သက်ပြီး အများက ဉာဏပစ္စည်းပိုင်ဆိုင်ခွင့်ကြောင့် ဆေးဝါးများ လွယ်လင့်တကူ မရှိနိုင်တော့မည်ကို စိုးရိမ်ကြသည်။ ၁၉၉၀ ကျော် ကာလများတွင် AIDS ဖြစ်ပွားမှုများ အရှိန်တက်နေခဲ့ရာ HIV ဗိုင်းရပ်စ်ကူးစက်ခံရသူ ဝေဒနာရှင်များ အသက် ဆက်လက်ရှင်နိုင်ရေးအတွက် ဆေးမှာ ဈေးကွက်တွင်ရှိနေပြီဖြစ်သော်လည်း လူတစ်ဦးကို တစ်နှစ်လျှင် ဒေါ်လာတစ်သောင်းခွဲခန့် ဆေးစရိတ် ကုန်ကျနိုင်သောကြောင့် အရှေ့တောင်အာရှရှိ ဝေဒနာရှင်အများစုအတွက်မူ ဆေးကို လက်လှမ်းမီရန် မဖြစ်နိုင်ပါ။ တစ်နေ့စာအတွက် တစ်ဒေါ်လာသာ ကျသင့်သော နှုန်းဖြင့် AIDS ဝေဒနာရှင်များအတွက်ဆေးကို ထုတ်လုပ်နိုင်နေပြီဖြစ်သော်လည်း ထိုဆေးနှုန်းမှာ တီထွင်သူ ကုမ္ပဏီများကို ဉာဏပစ္စည်းမူပိုင်ခွင့်ကြေး မပေးမှသာ ထိုဆေးဖြင့် အဆင်ပြေနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံကဲ့သို့သော ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများက ဈေးပေါပေါဖြင့် ဆေးကိုထုတ်လုပ်ရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သောအခါ အမေရိကန်အစိုးရက ထိုင်းနိုင်ငံအနေဖြင့် ဉာဏပစ္စည်းမူပိုင်ခွင့် အခကြေးငွေကို ပေးသင့်သည်ဟု ကန့်ကွက်သည်။ အချို့ကမူ ကုန်သွယ်ရေးနှင့်ဆက်စပ်နေသော အလုပ်သမားများ အခွင့်အရေးကို အသိအမှတ်ပြုမှု အားနည်းသည်ဟု ယူဆသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သာ လုပ်အားများမှ ထုတ်လုပ်သော ပစ္စည်းများကို မသုံးဘဲ ရှောင်ကြဉ်ရန် WTO က မည်သို့မျှ ဆွဲဆောင်နိုင်ခြင်းမရှိပေ။ အချို့နိုင်ငံများနှင့် ဒေသများကမူ ကိုယ့်နည်းကိုယ့်ဟန်ဖြင့် တုံ့ပြန်ခဲ့ကြသည်။ ဥပမာ - ဥရောပသမဂ္ဂသည် ကျွန်ုပ်တို့သာ လုပ်သားများအသုံးပြုပြီး ထုတ်လုပ်တင်ပို့သည်ဟု သံသယရှိသော နိုင်ငံများ၏ ငါးပုစွန်များကို ဥရောပဈေးကွက်သို့ တင်သွင်းခွင့်မပြုပေ။

ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် အပြန်အလှန်ဝေဖန်ခြင်း

လူ့အသက်ကယ်မည့်ဆေးများ လိုအပ်နေချိန်တွင် အစိုးရများအနေဖြင့် TRIPs ကို မလိုက်နာဘဲ လစ်လျူရှုသင့်ပါသလား။



ထိုင်းနိုင်ငံအနေဖြင့် AIDS ဝေဒနာရှင်များကို ကုသပေးရန် မိမိဘာသာ ဆေးဝါးထုတ်လုပ်မည်ဆိုသော ကိစ္စမှာ အငြင်းပွားဖွယ်အတိ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အနောက်တိုင်းဆေးဝါးကုမ္ပဏီကြီးများက ၎င်းတို့အနေဖြင့် ဒေါ်လာသန်းပေါင်းများစွာကို ထိုဆေးများဖော်စပ်ရန် လေ့လာမှုများအတွက် သုံးစွဲခဲ့ရကား ထိုရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများမှ အကျိုးအမြတ် ပြန်လည်ခံစားခွင့်ရှိသည်ဟု ဆိုကြသည်။ အကယ်၍ဆေးများကို ကုမ္ပဏီက ရောင်းချောအတိုင်း အကျိုးခံစားခွင့်မရှိပါက နောက်ထပ် သုတေသနနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် တတ်နိုင်တော့မည်မဟုတ်ဟု ဆိုသည်။ အခြားတစ်ဖက်က ကြည့်လျှင်မူ ထိုင်းနိုင်ငံအနေနှင့် မိမိပြည်သူတို့၏ ကျန်းမာစွာနေထိုင်ပိုင်ခွင့် ဟူသော လူ့အခွင့်အရေးကို စောင့်ရှောက်ရန် ဆေးဝါးကိုရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုဆေးများရရှိမှသာ လူ့အသက်ကို ကယ်တင်နိုင်မည်။ သို့ဖြစ်ရာ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် WTO တို့က ဉာဏပစ္စည်းမူပိုင်ခွင့်အတွက် ကျသင့်သည်များကို ဆေးဝါးကုမ္ပဏီများထံသို့ မပေးဘဲ ထိုဆေးများကို ပြည်သူတို့ဝယ်ယူခွင့်ပေးသင့်သည်ဟူသော အငြင်းအခုံများလည်း ရှိခဲ့ကြသည်။

မေးခွန်းများ

- နိုင်ငံများသည် လူအများ၏အသက်ကို ကယ်တင်ရေးအတွက် ဆေးကို ဈေးပေါပေါဖြင့်ဝယ်ယူ နိုင်ရန် ဉာဏပစ္စည်းမူပိုင်ခွင့်များကို ရှောင်ကွင်းသင့်ပါသလား။
- နိုင်ငံများက ဆေးဝါးကုမ္ပဏီများကို ဉာဏပစ္စည်းမူပိုင်ခွင့်အတွက် ခံစားခွင့်မပေးဘဲ ဈေး ပေါပေါဖြင့်သာ ရယူလိုကြပါက ဆေးဝါးကုမ္ပဏီတို့အနေဖြင့် သုတေသနတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း အားဖြင့် အမြတ်အစွန်းမရှိနိုင်ကြောင်း သိရှိသွားတော့မည်။ ထိုအခါ သုတေသနမရှိဘဲ ဆေးအသစ်များကို မည်သို့ ထပ်မံဖော်စပ်နိုင်ပါမည်နည်း။
- အခြားတစ်ဖက်မှ စဉ်းစားလျှင်မူ ဆေးဝါးကုမ္ပဏီတို့အနေနှင့် မည်သို့ပင်သုတေသနနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် ငွေများသုံးစွဲနေရသည်ဆိုသော်လည်း ၎င်းတို့ဦးစားပေးကာ အများဆုံး ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနေသည်မှာ အလှအပရေးရာဆေးဝါးများအပါအဝင် ကိုယ်အလေးချိန်ကျဆေးနှင့် သွေးကျဆေးများဖြစ်ကြပြီး ထိုပြဿနာများမှာ ဆင်းရဲသောနိုင်ငံများတွင် အတွေ့များသည့် ကျန်းမာရေးပြဿနာများ မဟုတ်ဟု ဆိုကြသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ကုမ္ပဏီတို့ကပြောနေသော ဉာဏပစ္စည်းမူပိုင်ခွင့် အခကြေးငွေဆိုသည်ကို မိမိတို့အနေဖြင့် အမှန်တကယ် လေးလေး နက်နက် မစဉ်းစားသင့်တော့ဟု ဆိုနိုင်ပါသလား။

၁၃.၆.၂ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာဘဏ္ဍာရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေး

နိုင်ငံတကာ ငွေကြေးရုံးပိုင်ငွေအဖွဲ့ (the International Monetary Fund-IMF)၊ ကမ္ဘာ့ဘဏ် (the World Bank -WB) နှင့် အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ် (the Asia Development Bank - ADB) တို့ ကဲ့သို့သော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာငွေကြေးအဖွဲ့အစည်းများ၏ မူဝါဒများမှာ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက် ခြင်းသို့ ဦးတည်သွားကြောင်း မကြာခဏဆိုသလို ပြစ်တင်ခံခဲ့ရသည်။ မကြာသေးခင်ကပင် အလွန် အမင်း ဆင်းရဲကျပ်တည်းခြင်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးမှူး ဖီးလစ်အယ်စတန် က အစီရင်ခံစာတစ်ခုတွင် ‘ကမ္ဘာ့ဘဏ်မှာ လူ့အခွင့်အရေးကင်းမဲ့ဇုန်’ ဖြစ်သည်ဟု ရေးသားခဲ့ သည်။ ထိုငွေကြေးအဖွဲ့အစည်းများသည် မူဝါဒချမှတ် အကောင်အထည်ဖော်သောအခါတွင် လူ့အခွင့်အရေးကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမရှိဟု ဝေဖန်ခံရလေ့ရှိသည်။ ဥပမာ - ၁၉၉၇ ခုနှစ် ကမ္ဘာ့ငွေကြေးအကျပ်အတည်း ကာလနောက်ပိုင်း IMF ၏ လုပ်ရပ်သည် လူ့အခွင့်အရေး ချိုး ဖောက်မှုများစွာကို ဖြစ်စေသည်ဟု ဝေဖန်ခံရသည်။

အခြေခံကျကျ ပြုပြင် ပြောင်းလဲရေး အစီအစဉ်များ

အစိုးရတို့သည် IMF မှ ငွေကို ရယူလိုသောအခါ ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးပုံစံ တစ်ခုလုံးကို အခြေခံကျကျပြောင်းလဲကာ ရေးကွက်စီးပွားရေးစနစ် ပိုမိုပြင်လာအောင် ဆောင်ရွက်ရသည်။ ထိုသို့ လွတ်လပ်သောရေးကွက်အဖြစ် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို တခါးဖွင့်ခြင်းကို အခြေခံကျကျ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အစီအစဉ်များဟု ခေါ်ဆိုသည်။

၁၉၈၀ နှင့် ၁၉၉၀ ကျော်နှစ်များတွင် ကျန်ခဲ့သော Structural Adjustment Programs (SAPs) ခေါ် ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အစီအစဉ်များ သည်လည်း အများစု၏ ဝေဖန်ချက်များနှင့်မကင်းပေ။ ထို SAPs များကြောင့် အချို့နိုင်ငံများသည် စီးပွားရေးကဏ္ဍ တစ်ခုလုံးကို ဈေးကွက်စီးပွားရေး ပိုမိုပိုပြင်လာအောင် ပြုပြင်ဆောင်ရွက်ရပြီး အစိုးရ၏စီးပွားရေး ကဏ္ဍထိန်းချုပ်မှု အဝဝကို ပယ်ဖျက်ပေးရသည်။ ထိုအပြောင်းအလဲများတွင် နိုင်ငံခြားရင်းနှီး မြှုပ်နှံမှုများကို ပိုမိုတံခါးဖွင့်ပေးရန်နှင့် ရေဖြန့်ဖြူးရေးလုပ်ငန်း၊ လျှပ်စစ်ဓာတ်အားလုပ်ငန်း၊ ကျန်းမာ ရေးနှင့် ဆက်သွယ်ရေး အစရှိသော စီးပွားရေးကဏ္ဍများတွင် အစိုးရ၏ပါဝင်မှုကို လျှော့ချရန် အစိုးရများအား ဖိအားပေးခြင်းများရှိခဲ့သည်။ အကျိုးဆက်မှာ ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ

အနေဖြင့် နိုင်ငံခြားစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ ဝင်ရောက်လာသောအခါ မယှဉ်ပြိုင်နိုင်သောကြောင့် လုပ်ငန်းပြတ်သဖြင့် အလုပ်လက်မဲ့ပြည်သူများ အရေအတွက်များလာခြင်း၊ အသက်မွေးဝမ်း ကျောင်းဘဝများ ထိခိုက်ခြင်းတို့ ရလဒ်ထွက်ခဲ့သည်။ SAPs ကို ထိုငွေကြေးအဖွဲ့အစည်းကြီး များက အသုံးမပြုတော့သည်မှာ နှစ်ပေါင်းများစွာကြာခဲ့ပြီဖြစ်သော်လည်း နိုင်ငံတော်က တာဝန် ယူလေ့ရှိသော ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းကဏ္ဍနှင့် ပညာရေးတို့တွင် တခါးဖွင့် စီးပွားရေးစနစ်ကို ကျင့်သုံးရန် အားပေးသည့် မူဝါဒများရှိနေဆဲ ဖြစ်သည်။ ထိုမူဝါဒများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများ ဖြစ်လာလိမ့်မည်ဟု တပ်အပ်မဆိုလိုပေ။ ဈေးကွက်စီးပွားရေးမှာ စီးပွားရေးတိုးတက်မှုစနစ် တိုးပွားနိုင်သည်မှာလည်း မှန်၏။ သို့ရာတွင် ထိုမူဝါဒရေးရာ အပြောင်း အလဲများဖြစ်လာစဉ် နှစ်နာရဆုံးခံစားရသော ပြည်သူများ၏ လုံခြုံမှုကို ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည့် စနစ်များ မပါရှိကြပေ။ သို့ဖြစ်ရာ IMF ၊ ကမ္ဘာ့ဘဏ်နှင့် ကုန်သွယ်ရေးစာချုပ်များသည် လူ့အခွင့်အရေးထက် စာလျှင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အကျိုးကို အောင်သွယ်ပေးလေ့ရှိသော်လည်း ထိုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအား တာဝန်ခံမှုရှိအောင်လုပ်ရန်မူ မတတ်နိုင်ပေ။

ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် အပြန်အလှန်ဝေဖန်ခြင်း

ပုဂ္ဂလိကပိုင်ပြုခြင်း၊ ပြည်သူပိုင်သိမ်းခြင်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေး

ပုဂ္ဂလိကပိုင်ပြုခြင်းဆိုသည်မှာ နိုင်ငံတော်ပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အရင်း အမြစ်များကို ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍသို့ လွှဲပြောင်းရောင်းချပေးခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍသည် ပို၍ထိရောက်နိုင်ပြီး ပိုမိုအကျိုးများနိုင်သည် (သို့မဟုတ်) ပုဂ္ဂလိကပိုင်ဖြစ်ခြင်းကြောင့် ဝင်ငွေတိုးနိုင် သည်ဟု ယူဆပါက ပုဂ္ဂလိကသို့ အစိုးရလုပ်ငန်းများကို လွှဲပြောင်းလေ့ရှိသည်။ နီယိုလစ်ဘရယ် သမားတို့က ပုဂ္ဂလိကပိုင်ပြုခြင်းကို အားပေးကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အစိုးရက အကုန် အကျခံနေရသော အခြေခံအဆောက်အဦများ၊ အခြေခံဝန်ဆောင်မှုများကို ပုဂ္ဂလိကသို့လွှဲပြောင်း ပေးခြင်းအားဖြင့် အစိုးရစရိတ်ကို လျှော့ချနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ လွှဲပေးသည့်အတွက် အစိုးရက ပုဂ္ဂလိကပိုင်လုပ်ငန်းများထံမှ လိုင်စင်ခ၊ အခွန်အခနှင့် စရိတ်မျှပေးစနစ် အစရှိသည့် ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် ဝင်ငွေရရှိလာသည်။ သို့ရာတွင် ပုဂ္ဂလိကပိုင်ပြုခြင်းကြောင့် အောက်ခြေ ပြည်သူ လူထုကြီးကို အကျိုးကျေးဇူးရစေလိမ့်မည်ဟု အာမခံနိုင်ပေ။ ဥပမာ-ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှု များကို ပုဂ္ဂလိကပိုင်ပြုလိုက်ပါက နိုင်ငံတော်အနေဖြင့် အသုံးစရိတ်များ သက်သာသွားနိုင်သော် လည်း အစိုးရအနေဖြင့် ယခင်ပြည်သူကို အကုန်အကျခံပြီးပေးနေသော ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှု များကို မပေးနိုင်တော့သောအခါ ပြည်သူတို့၏ အကုန်အကျများလည်း မြင့်မားလာတော့သည်။



ပုဂ္ဂလိကပိုင်ပြုခြင်းကို အားပေးသင့်သည်ဟူသော အဆိုများမှာ -

- ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ပို၍စွမ်းရည်ရှိသည်။
- ပြည်သူပိုင်ပစ္စည်းများရောင်းချခြင်းမှ အစိုးရအတွက် ဝင်ငွေရလာမည်။
- ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများတွင် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူကိစ္စ ပို၍နည်းပါးသည်။

ပုဂ္ဂလိကပိုင်ဖြူခြင်းကို ဆန့်ကျင်သည့် အဆိုများမှာ -

- ပြည်သူ့အချို့သည် ပုဂ္ဂလိကပိုင်လုပ်ငန်းများက ရောင်းသောဈေးဖြင့် ငွေပေးဝယ်ယူရန် တတ်နိုင်မည်မဟုတ်။
- ကုမ္ပဏီများသည် အမြတ်အစွန်းမျက်နှာကိုသာ ကြည့်သည်။
- အမြတ်အစွန်းရရေးအတွက် လည်ပတ်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုမှာ လုံလောက်လိမ့်မည်မဟုတ်။

ဆွေးနွေးခြင်း

အောက်ပါဝန်ဆောင်မှုများကို ပုဂ္ဂလိကပိုင်ဖြူလိုက်လျှင် (သို့မဟုတ်) ပုဂ္ဂလိကပိုင် ကုမ္ပဏီများကသာ ဝန်ဆောင်မှုပေးနေလျှင် လူ့အခွင့်အရေးအတွက် မည်သို့ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရှိလာနိုင် သနည်း။

- အများသုံးသယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစနစ်
- အကျဉ်းထောင်များ
- ရေ
- မိုဘိုင်းဖုန်း
- အင်တာနက်

အထက်ပါကိစ္စများကို ဆွေးနွေးလျှင် အောက်ပါအချက်များကိုပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။

- ထိုဝန်ဆောင်မှုများကို လူတိုင်းရရှိသင့်ပါသလား။
- ထိုဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ပေးရသောစရိတ်များက မရှိဆင်းရဲသားတို့ကို မည်သို့ထိခိုက် စေနိုင်သနည်း။
- ထိုဝန်ဆောင်မှုများကိုရပိုင်ခွင့်မှာ ပြည်သူများ၏ အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးဖြစ်ပါသလား။
- ထိုဝန်ဆောင်မှုများအား အစိုးရကသာ အစဉ်သဖြင့် တာဝန်ယူသင့်ပါသလား။
- ဝန်ဆောင်မှုအတန်းအစား အမျိုးမျိုးပေါ်ပေါက်လျှင် လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် မညီမျှမှုများ ပိုမိုဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါသလား။

အချုပ်အားဖြင့်ဆိုရသော် ယခုအခန်းတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ တာဝန်ခံမှုရှိလာစေရန် နည်းအမျိုးမျိုးဖြင့် ဆောင်ရွက်လာခဲ့ရာ အချို့မှာလည်း အောင်မြင်သလောက် အောင်မြင်ခဲ့၏။ အချို့မှာလည်း နေရာမကျခဲ့ပါ။ ပြီးခဲ့သည့်ဆယ်စုနှစ်များအတွင်း ကုလသမဂ္ဂအမျိုးမျိုး ချမှတ်ကာ ဆောင်ရွက်ခဲ့သကဲ့သို့ အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ လှုပ်ရှားမှုများ၊ စားသုံးသူ၏ သပိတ်မှောက်မှု များမှာ နိုင်ငံအချို့တွင် ပေါ်ပေါက်လာခဲ့ရာ ရည်ရွယ်ချက် ပိုမိုအထမြောက်ခဲ့သည်ကိုလည်း တွေ့ရ ပါသည်။ ယခုနောက်ဆုံးအပိုင်းတွင် ဘဏ်များနှင့် ငွေကြေးအဖွဲ့အစည်းများက လူ့အဖွဲ့အစည်း

အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိခဲ့သည်ကိုလည်း ဆွေးနွေးထားပါသည်။ နိုင်ငံတစ်ခု အကြွေးတင် သောအခါ အစိုးရတို့အနေဖြင့် ပြည်သူများမဖြစ်မနေ မှီခိုနေရသော ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုဖူလုံရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အသုံးစရိတ်များကို လျှော့ချလေ့ရှိပါသည်။ ထိုသို့ လျှော့ချမှုကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် တိုက်ရိုက်အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရှိလာပါသည်။

၁၃.၇ အလုပ်သမားများပြန်လည် သန်စွမ်းကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် လူမှုဘဝ အကာအကွယ်များ

ယခုအခန်း၏ နိဂုံး၌ အလုပ်သမားတစ်ယောက်၏ အခွင့်အရေးဆိုသည့် နေရာတွင် လူတိုင်း၏အခွင့်အရေးအဖြစ် စဉ်းစားကြည့်သည်ဆိုပါစို့။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှာ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးကို ခိုင်မာစေနိုင်သလို ယုတ်လျော့စေနိုင်ခြင်းလည်းရှိပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် နိုင်ငံတော်က စောင့်ထိန်းရမည့်တာဝန်များကို ဥပဒေရေးရာအရ ပြဋ္ဌာန်းနိုင်အောင် နည်းလမ်း အမျိုးမျိုးဖြင့် ဖော်ထုတ်ခဲ့ကြသည်။ ထိုတရားရေးနည်းလမ်းများအား အသက်ဝင်စေခြင်းဖြင့် တာဝန်ခံမှုကို ရအောင်လုပ်ရန် ခက်ခဲသော်လည်း ယခုအခါ ဥပဒေကြောင်းအရ ဖြေရှင်းနိုင်သည့် အခွင့်အရေးများ ပိုမိုရရှိလာခဲ့သည်က အမှန်ပင်။

ဤကိစ္စတွင် ကုလသမဂ္ဂရေး၊ ILO ပါ ဩဇာကြီးမားလှသည်။ သို့ရာတွင် တစ်နိုင်ငံချင်းစီမှ အစိုးရများနှင့် စားသုံးသူများ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းကိုလည်း လျှော့မတွက်နိုင်ပါ။ ထို့ပြင် အစိုးရ တို့သည် မိမိနယ်နမိတ်အတွင်းမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို လူ့အခွင့်အရေးအတွက် သင့်တင့် လျောက်ပတ်စွာ ကျင့်ကြံရန် အမိန့်ပေးနိုင်သလို ၎င်းတို့လုပ်ငန်း လည်ပတ်သောအခါတွင်လည်း မိမိ၏မူဝါဒများမှာ ဩဇာရှိနေဆဲဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် စားသုံးသူတို့အနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ဒဏ်ခတ်သောအားဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကုန်ပစ္စည်းများအား ဝယ်ယူအားပေးမှု ရပ်တန့်ခြင်း၊ အမှတ်တံဆိပ်တစ်ခုလုံးကို သပိတ်မှောက်ခြင်း အစရှိသဖြင့် တုံ့ပြန်နိုင်ပါသည်။ ထိုနည်းက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့၏ သည်းခြေဖြစ်သော အမြတ် အစွန်းကို ခြိမ်းခြောက်တတ်သည်။

အရှေ့တောင်အာရှရှိ အလုပ်သမားများနှင့် ရပ်ရွာအသိုက်အမြို့များအဖို့ကား စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအား တာဝန်ခံလာအောင် ဥပဒေကြောင်းအရဆောင်ရွက်ခြင်းမှာ အားကိုးနိုင်ဖွယ် နည်းတစ်ခုမဟုတ်ပေ။ သို့ရာတွင် အဆိုးချည်းဟု မဆိုနိုင်ပါ။ ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်းများက လုံလောက်အောင် အကာအကွယ်မပေးနိုင်သော်လည်း မိမိတို့ဘဝလုံခြုံမှုနှင့် အကျိုးစီးပွားကို မိမိတို့အစွမ်းဖြင့် ကာကွယ်နိုင်ရန် အလုပ်သမားတို့နှင့်တကွ သက်ဆိုင်ရာလူ့အဖွဲ့အစည်းများက စီးပွားရေးသမားများနှင့် ဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်ပြီး အပြုအမတ်မှ ရုန်းထွက်နိုင်ပါသည်။ သတင်းအချက်အလက်များ မျှဝေရန် ကွန်ရက်အသွယ်သွယ် တည်ဆောက်ခြင်း၊ အတွေ့အကြုံနှင့် စိတ်ကူးများဖလှယ်ကြခြင်းတို့ဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် ရင်ဆိုင်ညှိနှိုင်းကာ မိမိနှင့် အခြား သူတို့ကိုကာကွယ်ပြီး နောင်တွင် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရခြင်းမှ လွတ်ကင်းအောင်ဆောင်ရွက် နိုင်ခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ရှိခြင်း၊ လုပ်ငန်းများလည်ပတ်နေခြင်းမှာ အလုပ်သမားတို့ဘဝကို အဆင် ပြေစေသောအကြောင်းများ ဖြစ်ပါသည်။ ငွေစုနိုင်ခြင်း၊ လုပ်ငွေများ အိမ်ပြန်ပို့နိုင်ခြင်းကြောင့် လုပ်သားတို့၏ဘဝများ တိုးတက်နိုင်သည့်အပြင် မိမိရပ်ရွာတွင်လည်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပြုလုပ်

လာနိုင်ပါသည်။ အကောင်းဆုံးမှာ အလုပ်သမားနှင့် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းတို့အနေနှင့် မိမိကိုယ်မှ လွဲပြီး အားကိုးစရာမမြင်ရသော အနေအထားတစ်ခုမဟုတ်ဘဲ ၎င်းတို့ကို အကာအကွယ်ပေးမည့် စနစ်ကျနသော လုပ်ငန်းမူဘောင်များလည်း ပေါ်ပေါက်လာရမည့် အနေအထားဖြစ်သည်။ လက်တွေ့အဖြစ်တွင်မူ ပြည်သူတို့မှာ မိမိအခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ရန် မိမိဘာသာ ဘောင်အပြင်မှ နည်းလမ်းများ ရှာဖွေနေခြင်းဖြစ်သည်။

က။ အနှစ်ချုပ်နှင့်အဓိကအချက်များ

လူအများအတွက် အလုပ်အကိုင်များအပြင် ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုများအား ဖြည့်ဆည်းပေးနေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှာ လူ့အခွင့်အရေးကို တစ်နည်းတစ်ဖုံ အထောက်အကူပေးနေသည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် တစ်ချိန်တည်းတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကလည်း ရှိနေတတ်ပါသည်။ အမြတ်အစွန်းရရှိရေး ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ရပ်တည်နေသောကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လုပ်ခပေါပေါရအောင်၊ ကုန်ကြမ်းပေါပေါရအောင်၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစရိတ် နည်းသည်ထက်နည်းအောင် လုပ်တတ်ကြသည်။ ထို့ကြောင့်ပင် သဘာဝဝန်းကျင်ကို ထိခိုက်စေခြင်း၊ ထုတ်ကုန်များမှာလည်း အရည်မမီတတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားတို့၏အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်ခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသောအခြေအနေများသို့ တိုးဝင်တတ်ခြင်း သို့မဟုတ် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူကိစ္စများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်တတ်ခြင်း အစရှိသည်တို့ ဖြစ်ပေါ်တတ်သည်။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ တည်ဆဲကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများက ပြည်သူများအပေါ် အစိုးရတစ်ရပ်က ကျူးလွန်နေတတ်သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကိုသာ ကာကွယ်ပေးပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ကျူးလွန်သော လူ့အခွင့်အရေးအမှုများကို ဖြေရှင်းပေးနိုင်ခြင်း မရှိသေးပေ။ ယခုအချိန်ထိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို တာဝန်ခံအောင်လုပ်ရန်မှာ စိန်ခေါ်မှုကြီးတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့အနေဖြင့် မိခင်နိုင်ငံ၏ဥပဒေကို လိုက်နာရမည်မှာ ဧကန်ပင်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင်နိုင်ငံတကာတွင် လည်ပတ်နေသော ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများအနေဖြင့် နိုင်ငံတစ်ခု၏ ဥပဒေအရ အရေးယူခြင်းကို ရှောင်ကွင်းရန် မခက်လှပေ။

အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို လူ့အခွင့်အရေးအဖြစ် ရှုမြင်ခြင်း

အလုပ်သမားတို့၏ ရပိုင်ခွင့်များဖြစ်ကြသော အလုပ်ကိုင်ရရှိခွင့်၊ တရားမျှတပြီး ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်ခြင်းကင်းသော လုပ်ငန်းခွင်ရရှိခွင့် တူညီသော အလုပ်ပမာဏအတွက် တူညီသော လစာရရှိခွင့် အစရှိသည့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ILO က ကာကွယ်စောင့်ရှောက်နိုင်ရန် အားပေးဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ ILO တွင် အစိုးရအသီးသီးမှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများပါဝင် ဖြေရှင်းသည့်စနစ်ကို ကျင့်သုံးသည်။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရာတွင် ILO အနေဖြင့် အပြစ်ရှိသူကို ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းမျိုး လုပ်ခဲ့လှသည်။ အရှေ့တောင်အာရှရှိ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာတွင် လုပ်သားအင်အားပေါများခြင်း၊ လုပ်ခနည်းပါးခြင်းနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ လျော့ရဲခြင်းနှင့် သမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းလှုပ်ရှားမှုကို ချုပ်ချယ်ခြင်းတို့က အတားအဆီး ဖြစ်ကြသည်။ နိုင်ငံတော်အစိုးရများသည်

အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးရန် ပြောပလောက်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း မရှိဘဲ အလုပ်သမားတို့ သင်းဖွဲ့လှုပ်ရှားခြင်းနှင့် စုပေါင်းအားကိုသုံးကာ လိုအပ်ချက်များကို ညှိနှိုင်း ယူသော အလေ့အထလည်း နည်းလှသည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများကို ခြိမ်းခြောက်ခြင်းလည်းရှိရာ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး အားနည်းသည့် ဒေသတစ်ခု ဖြစ်လာသည်။

စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ခံခြင်း

နိုင်ငံတော်အစိုးရများအတွက် ချမှတ်ထားသောတာဝန်များ ဖြစ်သော်လည်း လူတစ်ဦး ချင်းကပါ ထိုတာဝန်များကိုစောင့်ရှောက်ရန် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရသောကြောင့် နိုင်ငံတော်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးအတွက် တာဝန်သိအောင်၊ လူ့အခွင့်အရေးကို မချိုးဖောက်အောင် ထိန်းသိမ်းပေးခြင်းဖြင့် ပြည်သူတို့ကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်သည်။ သို့ရာတွင် လူ့အခွင့်အရေးအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် တာဝန်ခံမှုရှိရန် လုံးလုံးလျားလျား တတ်နိုင်သည်တော့ မဟုတ်ပေ။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက CSR သဘောအားဖြင့် ရပ်ရွာလူမှု ဝန်ထမ်းခြင်း၊ ကတိကဝတ်ပေးခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်တတ်ကြပါသည်။ အချို့ကမူ CSR ဆိုသည်မှာ ကုမ္ပဏီ၏ ပုံရိပ်အတွက် ကြော်ငြာသဘောဖြစ်ပြီး အနှစ်သာရအားဖြင့် ပြောပလောက်အောင် မရှိဟု ဆိုကြသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ CSR မှာ စီးပွားရေးသမားတို့၏ စိတ်စေတနာအလျောက် ဆောင်ရွက်ကြသော ကိစ္စသာဖြစ်ပြီး တရားဥပဒေကဲ့သို့ အကျိုးသက်ရောက်မှု မရှိပေ။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများက ရပ်ရွာအတွက် အလှူဒါနပြုခြင်း၊ ရပ်ရေးရွာရေးနှင့် ပတ်သက်သော ပွဲလမ်းသဘင် များ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ အစရှိသည်တို့ကို ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ပေးသည့်တိုင်အောင် ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေး မပေးဆိုသည့် ကိစ္စကပို အရေးကြီးပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေး အပေါ် စီးပွားရေးသမားတို့ တာဝန်ခံလာစေခြင်းငှာ နည်းလမ်းများစွာရှိပါသည်။ တစ်နည်းမှာ မိမိတို့ဆန္ဒအလျောက် လူ့အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် ကမကထပြုစေခြင်း ဖြစ်သည်။ နောက်တနည်းကမူ ဥပဒေကြောင်းအရ ဖြေရှင်းခြင်း (သို့မဟုတ်) ဥပဒေကဲ့သို့ ဩဇာသက်ရောက် သော နည်းလမ်းများဖြင့် မလိုက်နာသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အရေးယူခြင်း ဖြစ်သည်။ နောက်ဆုံး တစ်နည်းမှာ စားသုံးသူများ၊ အလုပ်သမားများနှင့် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းတို့က စီးပွားရေး သမားများ၏ တာဝန်ခံမှုနှင့် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုတိုးတက်လာအောင် ဖိအား ပေးခြင်းဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ခံမှုအတွက် ကုလသမဂ္ဂ၏အစီအမံများ

ကုလသမဂ္ဂသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးအတွက် တာဝန်ခံကြ ရာတွင် စေတနာစေ့ဆော်မှုအလျောက် ပါဝင်နိုင်သည့် အနေအထားဖြင့်လည်းကောင်း၊ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ အလိုကိုလိုက်၍လည်းကောင်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား စည်းကမ်းတင်း ကျပ်သည့်ပုံစံအားဖြင့်လည်းကောင်း နည်းမျိုးစုံဖြင့် ကြိုးပမ်းခဲ့သည်။ ၁၉၇၀ ကျော်ကတည်းကပင် နိုင်ငံစုံကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများ၏လုပ်ရပ်ကြောင့် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများမှ စားသုံးသူတို့၏ အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရမှုများကြောင့် ကုလသမဂ္ဂ၊ OECD နှင့် ILO တို့က နိုင်ငံစုံကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများ လိုက်နာရမည့် ထုတ်ပြန်ချက်များ၊ လမ်းညွှန်ချက်များကို မိတ်ဆက်ခဲ့ကြရသည်။ သို့ရာတွင် ထိုစီအမ် များမှာ အကြံပြုချက်နှင့် လမ်းညွှန်ချက်များသာဖြစ်ခဲ့ပြီး မဖြစ်မနေ လိုက်နာရမည့် ဥပဒေများ

မဟုတ်ကြပေ။ ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်မှာလည်း မဖြစ်မနေလိုက်နာအောင် အာဏာဖြင့် သြဇာသက် ရောက်အောင် လုပ်နိုင်သည့် အစီအမံမဟုတ်ဘဲ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို စေတနာအလျောက် လူမှုဝန်ထမ်းခြင်း CSR ကို ဧရိယာ ၁၀ ခုတွင် ဆောင်ရွက်ရန်သာ တိုက်တွန်းသည်။ ဂလိုဘယ် ကွန်ပက်ကို အားပျော့လှသည့်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဟု အချို့ကမြင်ကြပြီး အချို့ကမူ တာဝန်ခံမှု ရှိလာရန် စတင်သည့် ခြေတစ်လှမ်းဟုမြင်သည်။ ကုလသမဂ္ဂစံချိန်စံနှုန်း (The Norms) မှာမူ ဂလိုဘယ်ကွန်ပက်နှင့် ကွာခြားပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်ကာ ၎င်းတို့ မဖြစ်မနေလိုက်နာရမည့်တာဝန်များကို ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ သို့ရာတွင် ထိုအစီအစဉ်ကို ထောက်ခံသူ များမှာ များစွာမရှိလှသောကြောင့် နောက်ဆုံးတွင် အကောင်အထည် မဖော်ဖြစ်တော့ပေ။ လက်ရှိ တွင် ကုလသမဂ္ဂအခြေခံကျင့်ဝတ်များကို ဖော်ထုတ်ခဲ့ရာ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဥပဒေကဲ့သို့ လိုက်နာ ရန် မလိုတော့သည့်တိုင်အောင် လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး စံထားစရာ ညွှန်းကိန်းတစ်ခု ဖြစ်လာသည်။

အရှေ့တောင်အာရှတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ

စီးပွားရေးသမားတို့ တာဝန်ခံလာအောင်၊ တရားဥပဒေအပေါ် အားကိုးအားထားပြု ခြင်းမှာ မဆန်းသည့်ကိစ္စများဖြစ်သော်လည်း အရှေ့တောင်အာရှတွင်မူ ကုမ္ပဏီတစ်ခုကို တရား စွဲရန်မှာ များစွာခက်ခဲသည်။ လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်သောအမှုများတွင် ကုမ္ပဏီကို တရားနိုင် လိုက်သောအမှုမှာ ပြောပလောက်အောင်ပင် မရှိပေ။ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခံရသူတို့အနေဖြင့် လျော်ကြေးရသည့်ကိစ္စမှာ နည်းပါးလှသည်။ အလုပ်သမားရေးရာ အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်သော အမှုအနည်းငယ်တွင် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပေါ် အလုပ်သမား များဘက်မှ အမှုနိုင်ခဲ့ဖူးသည်။ ယခုအခါ ပြည်ပတွင် လည်ပတ်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အပေါ်တွင်ပါ အာဏာသက်ရောက်သော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေအသစ်များ ပြဋ္ဌာန်းလာ ကြသည်။ သို့ဖြစ်ရာ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတွင် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခဲ့သော် ကုမ္ပဏီကို အခြားနိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရ တရားစွဲနိုင်သည်။ ဆိုရှယ်မီဒီယာ ပေါ်ပေါက်လာသည်နှင့်အတူ စားသုံးသူများက ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏လုပ်ရပ်နှင့် ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းကို မကျေနပ်လျှင် မကျေနပ်သလို မိမိခံစားချက်ကို ပြောဆိုတင်ပြလာခြင်း၊ ကုန်ပစ္စည်းကိုမသုံးစွဲရေး ဆန္ဒပြရန်စီစဉ်ခြင်း၊ စားသုံးသူ တက်ကြွလှုပ်ရှားမှု များပေါ်ထွက်လာခြင်းတို့ကလည်း စီးပွားရေးသမားတို့ကို တာဝန်ခံစေသည့် အထိုက်အလျောက် အောင်မြင်သောနည်းလမ်းများ ဖြစ်လာကြသည်။

ကမ္ဘာ့ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေး

နိုင်ငံတကာကုန်သွယ်ရေးနှင့် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးတို့ကလည်း လူ့အခွင့်အရေးပေါ်တွင် များစွာ သက်ရောက်မှုရှိသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာကုန်သွယ်ရေးသည် လူ့အခွင့်အရေးအတွက် မကောင်းကျိုးချည်းသာ ပေးသည်မဟုတ်ပါ။ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအတွက် ဓနအင်အား တိုးပွား လာနိုင်ခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်များ တိုးတက်လာခြင်းတို့ကို ဆောင်ကြဉ်းပေးနိုင်ခြင်း ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် တရားမျှတမှုမရှိသော ကုန်သွယ်မှုစနစ်ကမူ ထိုအရာတို့နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ကိုသာ ပေးသည်။ ဥပမာ- ၂၀၀၇ ကမ္ဘာ့စားနပ်ရိက္ခာအကျပ်အတည်းက တရားမျှတမှု မရှိသော ကုန်သွယ် ရေးကြောင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့် မကောင်းကျိုးများကို ပြသည်။ အချို့နိုင်ငံများမှာ တရားမျှတမှု

မရှိသည့် ကုန်သွယ်ရေးကြောင့် ပိုချမ်းသာလာပြီး အချို့နိုင်ငံများက ပိုဆင်းရဲလာသည်။ ကမ္ဘာ့ ကုန်သွယ်ရေးအဖွဲ့ကြီးမှာလည်း ကုန်သွယ်ရေးစာချုပ်များချုပ်ဆိုရာတွင် လူ့အခွင့်အရေးကို လစ်လျူ ရှုသောကြောင့် ပြစ်တင်ခံရသည်။ အထူးသဖြင့် ကုန်သွယ်ရေးနှင့်ဆက်စပ်သော ဉာဏပစ္စည်း မူပိုင်ခွင့်နှင့်ပတ်သက်ပြီး WTO ကို ဝေဖန်ကြသည်။ IMF ၊ ကမ္ဘာ့ဘဏ်နှင့် ADB တို့သည်လည်း လူ့အခွင့်အရေးကို လစ်လျူရှုသည့် လုပ်ရပ်များပြုခဲ့သောကြောင့် ဝေဖန်ခံရသည်။ အထူးသဖြင့် ၁၉၈၀ ကျော်နှင့် ၁၉၉၀ နှစ်များတွင် ကျင့်သုံးခဲ့သော အခြေခံကျကျ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အစီအစဉ်များ (SAPs) ကြောင့် ဖြစ်သည်။ SAPs များမှာ ပုဂ္ဂလိကပိုင်ပြုရေးကို အဓိကထားပြီး လွတ်လပ်သော ဈေးကွက်စီးပွားရေးမှုကိုကိုင်စွဲကာ အစိုးရက နိုင်ငံသားတို့၏ကျန်းမာရေး၊ အသက် မွေးဝမ်းကြောင်း ဘဝများပြေလည်စေရေးနှင့် ပညာရေးတို့တွင် တာဝန်ယူဘဲနေရန် စည်းကမ်း သတ်မှတ်သည်။

အခြားနည်းလမ်းများ

စားသုံးသူများနှင့် အလုပ်သမားများတွင် လည်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ရင်ဆိုင် တုံ့ပြန် နိုင်စွမ်းရှိသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး တာဝန်မကျ သောအခါ ဆန့်ကျင်ဆန္ဒပြလေ့ ရှိကြသည်။ ဥပဒေလမ်းကြောင်းမှ စီးပွားရေးသမားတို့ကို တာဝန် ခံအောင် ဆောင်ရွက်ရန် နည်းလမ်းများပေါ်လာသည့်တိုင်အောင် ဆက်သွယ်ရေး နည်းပညာများ ကြောင့်လည်း စီးပွားရေးကုမ္ပဏီတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုကို တုံ့ပြန်ရန် အခွင့်အလမ်း သစ်များ ပေါ်ထွက်လာကြသည်။ ဆန္ဒပြရန်အတွက် လူစုဝေးရန်၊ လူ့အခွင့်အရေးအသိ ခိုးကြား လာစေရန်နှင့် တန်ပြန်ရင်ဆိုင်ရန်အတွက် နည်းပညာက အကူအညီရသည်။

၁။ စာမေးပွဲ သို့မဟုတ် အက်ဆေးမေးခွန်းများ

- သင့်နိုင်ငံတွင် ဖြစ်ပွားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုအား တရားစွဲထားသည့်အမှုကို လေ့လာပါ။ ထိုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းက မည်သည့် လူ့အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်သနည်း။ တရားစွဲလိုက်ခြင်း၏အကျိုးရလဒ်မှာ မည်သည်တို့ဖြစ်သနည်း။ ထိုသို့တရားစွဲခြင်းမှာ တရားပါသလား။ အကယ်၍ နိုင်ငံစုံကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများသည် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအတွက် အလုပ်အကိုင်များပေးခြင်း၊ စီးပွားရေးကိုတိုးတက်စေခြင်းနှင့်အတူ တစ်ချိန်တည်းတွင် လူ့အခွင့်အရေးကိုလည်း ချိုးဖောက်နေလျှင် ထိုကော်ပိုရေးရှင်းအား မကောင်းဆိုးဝါးအဖြစ် ယူဆရန် သင့်ပါမည်လော။
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများ၏ တာဝန်ခံမှု တိုးတက်လာစေရန် နိုင်ငံဖြတ်ကျော် စောင့်ထိန်း ရမည့် ဝတ္တရားများအရ မည်သို့ ဆောင်ရွက်နိုင်သနည်း။
- စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးတို့အတွက် ကုလသမဂ္ဂ၏အခြေခံကျင့်ဝတ်များပါ အားနည်း ချက်နှင့် အားသာချက်များမှာ အဘယ်နည်း။

- သင်၏နိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ရပ်တည်လှုပ်ရှားနိုင်ပါသလား။ လှုပ်ရှားနိုင်လျှင် အဘယ်ကြောင့်နည်း။ မလှုပ်ရှားနိုင်လျှင် မည်သည်တို့က အတားအဆီးဖြစ်သနည်း။
- ဆေးဝါးနှင့် ဆက်သွယ်ရေး နည်းပညာများကို လူအများ လွယ်လင့်တကူလက်လှမ်းမီစေရန် ကိစ္စမျိုးတွင် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ကမ္ဘာ့ကုန်သွယ်ရေးတို့ မည်သို့ဆက်နွှယ်နေကြသနည်း။

၈။ ထပ်မံလေ့လာဖတ်ရှုရန်များ

Business and Human Rights

For cases, commentary, and general information on development and human rights, an internet search of the following authors will reveal useful articles, books, and other resources:

- John Ruggie
- Surya Deva
- David Kinley
- Andrew Clapham

Web pages with resources include:

- Business and Human Rights Resource Centre: a web page with extensive case studies and news
- Forum-Asia: this NGO has released the report *Corporate Accountability in ASEAN* with many useful case studies on business activities in the region
- *Guidebook for Business and Human Rights for NHRIs*: a useful introduction
- Canadian Human Rights Commission: useful introductions including *Human Rights and Business 101* and *Business and Indigenous People's Rights*
- Human Rights Watch (HRW) and Amnesty International (AI): both these organizations have programs and research on business and human rights
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR): a number of publications including FAQs and introductions to the Global Compact and Guiding Principles
- UN bodies: UN Secretary General's Special Representative on Business and Human Rights, the Forum on Business and Human Rights, and the Global Compact: all have useful resource material
- International Labour Organization (ILO): has no program on business and human rights, but it covers multilateral enterprises, globalization, labour law, development, and so on
- University research centres: many have research papers, including New York University, Harvard University, the Danish Institute for Human Rights, and the think tank: Institute for Human Rights and Business (IHRB)
- *Business and Human Rights journal*

