

ပုံမှန်သမားရုံးကျ အခွင့်အရေးများ

ဒုတိယအကြိမ်ပုံနှိပ်ခြင်း

ထိုင်းနိုင်ငံရောက် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏
သမားရုံးကျအခွင့်အရေးများအပေါ် သက်ရောက်မှုကို လေ့လာခြင်း



ပုံမှန်သမားရိုးကျ အခွင့်အရေးများ ဒုတိယအကြိမ်ပုံနှိပ်ခြင်း

ထိုင်းနိုင်ငံရောက် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏
သမားရိုးကျအခွင့်အရေးများအပေါ် သက်ရောက်မှုကို လေ့လာခြင်း

ထုတ်ဝေသူ

MAP Foundation
Chiang Mai, Thailand

ထောက်ပံ့ပေးသူ

CCFD – Terre Solidaire
Paris, France

31 May 2015

ကျေးဇူးတင်လွှာ

Regular Rights ခေါ်ပုံမှန်သမားရိုးကျအခွင့်အရေးများသည် CCFD - Terre Solidaire ၏ကူညီထောက်ပံ့မှုနှင့် မက်ဂ်ဖောင်ဒေးရှင်း ကပြုစုထားခြင်းဖြစ်သည်။ ငွေကြေးထောက်ပံ့ရုံသာမက ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများအတွက် လုပ်ငန်းများနှင့်အိမ်များအကောင်အထည် ပေါ်လာစေရေးအတွက် မက်ဂ်နှင့် ပူးပေါင်းပါဝင်လုပ်ကိုင်ပေးသော CCFD ကိုကျေးဇူးတင်ပါသည်။ မက်ဂ်မှ Erin Biel နှင့် Brahm Press တို့ က ရေးသားပြီး Kanchana Di-ut ဦးဆောင်သည့်အဖွဲ့ ကသတင်းအချက်အလက်များကို စုဆောင်းပေးထားပါသည်။ တည်းဖြတ်ခြင်း နှင့် အပြု သဘောဆောင်သည့် အကြံဉာဏ်များပေးခဲ့သော Bob Walsh ကိုလည်း အထူးပင်ကျေးဇူးဥပကာရတင်ပါသည်။

အစီရင်ခံစာအတွက် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် ၎င်းတို့၏အတွေ့အကြုံများ ပြောပြသောရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကိုလည်း ကျေးဇူးတင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အနာဂတ်တွင် အကျိုးဖြစ်စေနိုင်မည်ဟူသည့် မျှော်မှန်းချက်ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သ မားများက ရှည်လျားသောမေးခွန်းများကိုဖြေဆိုပေးခြင်း၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်ခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ အဖိုးတန်သောအချိန်များကို ဝေမျှပေးခဲ့ကြပါသည်။ သတင်းအချက်အလက်များကို ပါဝင်ကောက်ယူပေးသော စေတနာ့ဝန်ထမ်းများကိုလည်း ကျေးဇူးတင်ပါသည်။ ထို့ အပြင် အရေးကြီးဆုံးအပိုင်းဖြစ်သည့် မက်ဂ်၏လုပ်ငန်းများအတွက် အဆင့်တိုင်းတွင် ဘာသာပြန်ပေးခဲ့သော မက်ဂ်၏ဝန်ထမ်းများကိုကျေး ဇူးတင်ရပါသည်။

MAP Foundation
31 May 2015

ACRONYMS	
DOE	Department of Employment အလုပ်သမားရှာဖွေခန့်ထားရေး ဌာန
ID	Identification မှတ်ပုံတင်ခြင်း
ILO	International Labour Organization အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း
IOM	International Organization for Migration အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း
LPA	Labour Protection Act အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးဥပဒေ
MAP	MAP Foundation မက်ဂ်ဖောင်ဒေးရှင်း
MoPH	Ministry of Public Health ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန
MOU	Memorandum of Understanding နားလည်မှု စာချုပ်လွှာ
NV	Nationality Verification နိုင်ငံသားစိစစ်ရေး
OSSC	One Stop Service Centers
OT	Overtime အချိန်ပို
THB	Thai Baht ထိုင်းဘတ်
TP	Temporary Passport ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်
USD	US Dollar အမေရိကန်ဒေါ်လာ

ပုံမှန်သမားရိုးကျအခွင့်အရေးများ ဒုတိယအကြိမ်ပုံနှိပ်ခြင်း

ထိုင်းနိုင်ငံရောက် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ သမားရိုးကျ အခွင့်အရေးများအပေါ် သက်ရောက်မှုကို လေ့လာခြင်း

နိဒါန်း

ထိုင်းနိုင်ငံရောက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်၍ ရေရှည်မူဝါဒတရပ်ချမှတ်ရန် ထိုင်းအစိုးရက ကြိုးပမ်းလျက်ရှိနေပါသည်။ သို့သော်လည်း နှစ်ပေါင်းများစွာကြာအောင် မူဝါဒပေါင်းမြောက်များစွာကို ချမှတ်ကျင့်သုံးလာနေခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၃ ခုနှစ်မှစ၍ ထိုင်းနိုင်ငံရောက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အဓိကမူဝါဒတရပ်ကို အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်လာခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၃ ခုနှစ်က ထိုင်းအစိုးရနှင့် မြန်မာအစိုးရတို့အကြား နားလည်မှုစာချွန်လွှာရေးထိုးလိုက်သည့် အချိန်ကတည်းက ဤလုပ်ဆောင်မှုများ စတင်လာခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ နားလည်မှုစာချွန်လွှာ၏ မူလရည်မှန်းချက်များအတိုင်း ၎င်း၏ရည်ရွယ်ချက်အတိုင်း ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ခြင်းမရှိပါ။ အလွန်နည်းသော အတိုင်းအတာလောက်သာ ထိုနည်းလမ်းအတိုင်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ ထိုအချိန်မှစ၍ မူဝါဒများကို ဟိုတစ်ခုနှင့် အစားထိုးလာပါတော့သည်။ ထိုအထဲတွင် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းအဆင့်လည်း တခုအပါအဝင်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း ရောက်ရှိပြီးသောအလုပ်သမားများကို စစ်ဆေးခြင်းလည်းပါဝင်သည်။ မူဝါဒများမှာ တသတ်မှတ်ထဲမဟုတ်ဘဲ ရှေ့နောက်မညီညွတ်မှုများရှိလာသည့်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများ၏လူနေမှုဘဝ ထူးခြားသည့်တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုများကိုမတွေ့ရဘဲ ပွဲစားများ၏ခုတ်လုပ် အကျိုးရှာခြင်းကိုသာခံကြရသည်။ အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ရေးပေါ်လစီရေးရာတွင် ချိတ်ချတုံ့ပြန်ခြင်း၊ ကျန်းမာရေးအာမခံ နှင့် လူမှုရေးအာမခံအတွက် ပြိုင်ဆိုင်မှုများလည်း အရှိန်တက်ထွက်ပေါ်လာပြန်သည်။ မရေရာသော အခြေအနေများကိုကြည့်ခြင်းအားဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ရေရှည်အစီအစဉ်များချမှတ်ထားခြင်းရှိမနေသည်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းတွေ့ရသည်။ ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများဆိုင်ရာ မူဝါဒများကလည်း အမှားအယွင်းများရှိနေပြီး ဆက်လက်လေ့လာနေရသည့် စမ်းသပ်စစ်ဆေးကာလလိုဖြစ်နေသည်။ တချိန်ထဲတွင် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများ၏ အခြေခံအခွင့်အရေးများမှာလည်း အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးဥပဒေလို လိုက်နာမှုအားနည်းသည့် အခြားဥပဒေအောက်တွင် အာမခံပေးထားသည်။ Regular Rights ကိုမက်ပ်ဖောင်ဒေးရှင်းမှ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင်စတင်ခဲ့ပြီး ထိုင်းနိုင်ငံရောက် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများ၏ Regularization မှရသောအကျိုးအမြတ်များ၊ ရနေသည်ကိုပြန်ရသိမ်းသွားသည်များကိုလေ့လာရန်စတင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ပရောဂျက်စတင်သည့် ပထမကာလဖြစ်သော ဇန်နဝါရီလ ၂၀၁၂ မှ ဒီဇင်ဘာ ၂၀၁၂ အကြားသမားရိုးကျအခွင့်အရေးများ၏ ပရောဂျက်ကိုအဆင့်သုံးဆင့်ခွဲထားသည်။ စာရွက်အထောက်အထားမရှိခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ကဒ်ဖြင့်စာရင်းပေးခြင်း၊ နှင့် ယာယီမှတ်ပုံတင်ဖြင့် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ ချင်းမိုင်၊ မဲဆောက်နှင့် မဟာချိုင်းဒေသမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ နှင့် ပတ်သက်သော မေးခွန်းများကို ဖြေကြားပေးခဲ့ကြသည်။

ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများ တက်ရောက်ကြသည့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများတွင် ၎င်းတို့၏အတွေ့အကြုံများဖလှယ်ပြီး လုပ်ငန်းအဆင့်များကိုလည်းလေ့လာနိုင်ကြသည်။ ထိုဆွေးနွေးပွဲများမှ လုပ်ငန်းရလဒ်များကို ဆန်းစစ်နိုင်ကြသည်။ ပုံမှန်သမားရိုးကျ အခွင့်အရေးများ၏ ပထမအကြိမ်ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေချက်တွင် စာရွက်အထောက်အထားများရှိခြင်းအားဖြင့် အချို့သောလူနေမှုဘဝများတွင် တိုးတက်လာစေသည့်ကိုတွေ့ရသည်။ ဥပမာအားဖြင့် လွှဲလပ်စွာခရီးသွားလာနိုင်ပြီး ရဲများဖမ်းဆီးခံရမည်အရေး၊ အနိုင်ကျင့်မည့် ခံရမည့်အရေးနှင့် ပတ်သက်သောစိုးရိမ်မှုများမှကင်းဝေးနိုင်ကြသည်။ သို့သော်လည်း လုပ်အားလစာနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများက တိုးတက်မှုရှိမလာပါ။

၂၀၁၃ နှောင်းပိုင်းနှင့် ၂၀၁၄ အစောပိုင်းများတွင် ပုံမှန်သမားရိုးကျအခွင့်အရေးများ လုပ်ငန်းဒုတိယအဆင့်တွင် စုံစမ်းမှုပြုရမည့်အပိုင်းသုံးပိုင်းကိုတွေ့ခဲ့ရသည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းမှတစ်ဆင့် ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်ကိုင်ဆောင်ထားသော ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများ၏လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ၊ အလုပ်သမားဌာနရင်းခန့်အပ်ခြင်း နားလည်မှုစာချွန်လွှာအရ ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်ကိုင်ဆောင်ထားသူများနှင့် စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားမရှိသော ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများ၏ အခြေအနေများကို ပထမဆုံးအကြိမ်အဖြစ် နှိုင်းယှဉ်လေ့လာခြင်းဖြစ်သည်။ လေ့လာမှု၏ ဒုတိယအပိုင်းတွင် နားလည်မှုစာချွန်လွှာအရ စာရွက်စာတမ်းလုပ်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ကို နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းအဆင့်ကျော်ဖြတ်ရသည့်အဆင့်များကို နှိုင်းယှဉ်လေ့လာခြင်းဖြစ်သည်။ ငွေကြေးကုန်ကျမှုများကိုလည်းနှိုင်းယှဉ်သည်။ နောက်ဆုံးအဆင့်နေဖြင့် ၎င်းတို့လက်ဝယ်ရှိသော စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများအရ ရရှိလာသော လူမှုဖူလုံရေးနှင့် အခြားလူမှုရေးစောင့်ရှောက်မှုအစီအစဉ်များနှင့်ဆိုင်သည့် မေးခွန်းများကို ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများကို ဖြေကြားစေခြင်းဖြစ်သည်။ တွေ့ရှိသည့်ရလဒ်များကို ဤဒုတိယအကြိမ် ထုတ်ဝေမှုသည့်စာတမ်းတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည်။

နောက်ခံအခြေအနေ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများအား ပုံမှန်ဖြစ်စေခြင်း

မြန်မာ၊ ကမ္ဘောဒီးယား နှင့် လာအိုပြည်သူ့ဒီမိုကရက်တစ် နိုင်ငံတို့မှ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူအမြောက်အများ ငှင်းတို့၏အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း နှင့် ခိုလှုံခွင့်ရရေးအတွက် လွန်ခဲ့သည့်နှစ်ပေါင်း သုံးလေးဆယ်ကတည်းက ထိုင်းနိုင်ငံတွင်းဝင်ရောက်လာခဲ့ကြသည်။ အများစုမှာအလုပ်သမားဈေးကွက်အတွင်း ရောက်ရှိသွားကြသည်။ မိခင်နိုင်ငံ၏ နိုင်ငံရေးအခြေအနေတို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူအများစုတွင် စာရွက်အထောက်အထားများရှိမနေကြပါ။ ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း ကျယ်ပြန့်လာသော စိုက်ပျိုးရေးထွက်ကုန်များ၊ ပင်လယ်ထွက်အစားအစာ၊ အဝတ်အထည်နှင့် ပရိဘောဂလုပ်ငန်းများကို ပြည်ပတင်ပို့သည့်လုပ်ငန်းများ ကြီးထွားလာသောကြောင့် အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများလည်းပေါများလာသည်။ ဒေသခံလူလတ်တန်းစား ကြီးထွားလာမှုနှင့် နိုင်ငံခြားခရီးသွား လုပ်ငန်းတိုးတက်လာသည့်အတွက်လည်း ဝန်ဆောင်မှုပေးရသည့်လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်သမားလိုအပ်ချက်များ မြင့်မားလာသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ မူဝါဒကို ၁၉၉၂ ခုနှစ်တွင် စတင်ပြဌာန်းခဲ့ပြီး နယ်စပ်ဒေသပြည်နယ် ၁၀ ခုတွင်သာ ဌာနရင်းခွင့်ပြုထားခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားလိုအပ်ချက်များ များပြားလာသည့်အတွက် နောက်ပိုင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် မြို့နယ်များတိုးချဲ့ပေးလာယုံမက၊ နေထိုင်ခွင့်သက်တမ်းကိုလည်းတိုးပေးလာခဲ့သည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင်မူ တနိုင်ငံလုံးတွင် အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ပေးသည့် လုပ်ငန်းများစတင်ပေးလိုက်သည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်ရှင်နှင့်တွဲလျက်သာ အလုပ်သမားများကို မှတ်ပုံတင်ခွင့်ပေးခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုအချိန်မှစ၍ မူဝါဒဆိုင်ရာအပြောင်းအလဲများဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ ထိုအထဲတွင် နားလည်မှုစာချွန်လွှာရေးထိုးပြီး အလုပ်သမားများကိုတရားဝင်မှုပြုပေးခြင်းလည်းပါသည်။ အလုပ်သမားများကို တရားဝင်နည်းလမ်းများဖြင့် ဝင်ရောက်လာအောင် မဆွဲဆောင်နိုင်ခဲ့သည့်အတွက် စာရွက်အထောက်အထားမရှိသည့် အလုပ်သမားများကို နှစ်အလိုက်မှတ်ပုံတင်သည့်ယာယီမူဝါဒကို ထိုင်းအစိုးရကပြန်လည်ကျင့်သုံးခဲ့ရသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းရောက်ရှိနေပြီး စာရွက်အထောက်အထားမရှိသော ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများအတွက် လွတ်ငြိမ်းခွင့်ရလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူအများစုက စာရွက်အထောက်အထားရှိမနေကြသေးပါ။ သူတို့အတွက် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းထဲ ဝင်ရောက်အစစ်ခံရန် မလုပ်မဖြစ်လုပ်ရန်လိုပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ပုံမှန်သမားရိုးကျဖြစ်အောင် ရည်ရွယ်၍ မူဝါဒအပြောင်းအလဲလုပ်သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအများစုမှာ စာရွက်အထောက်အထားမရှိကြပါ။ စာရွက်အထောက်အထားမရှိသေးသော ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများကို အကြမ်းဖျင်းခန့်မှန်းချက်အရနှစ်သန်းခွဲ သို့မဟုတ် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း ဆက်လက်ဝင်ရောက်လာနေကြဆဲဖြစ်သည့်အတွက် လက်ရှိရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများ၏ ထက်ဝက်ခန့်ရှိမည်ဟု မှန်းဆရပါသည်။ အထောက်အထားမဲ့ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများအားလုံးကို အချိန်မရွေးဝင်ရောက်စီးနင်းခြင်း၊ ဖမ်းဆီးခြင်း၊ ပြည်နှင့်ဒဏ်ပေးခြင်းများခံရနိုင်ပါသည်။ ဤအခြေအနေကိုရှောင်ရှားနိုင်ရန်အတွက် လဒ်ထိုးခြင်း၊ ပုန်းရှောင်နေခြင်းဖြင့်အခြေအနေဆိုးသောလုပ်ငန်းခွင်များ၊ လူနေမှုဘဝများ နှင့်ရင်ဆိုင်ရစေပါသည်။

ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ

အလုပ်သမားခန့်ထားရေးနားလည်မှုစာချွန်လွှာ (MOU) ကို ထိုင်း၊ မြန်မာ၊ ကမ္ဘောဒီးယား၊ နှင့် လာအို အစိုးရတို့က ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင်လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြသည်။ ဤနားလည်မှုစာချွန်လွှာက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို တရားဝင်ဖြစ်အောင်စနစ်တစ်ခုအဖြစ် လိုက်နာကျင့်သုံးရန် ရည်ရွယ်ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုစာချွန်လွှာကို စတင်ကျင့်သုံးရန်အချိန်အတော်ယူခဲ့ပြီး မြန်မာအစိုးရဘက်က လုပ်ငန်းစတင်ရန်အချိန်အကြာဆုံးဖြစ်ကာ ၂၀၀၉ ခုနှစ်မှ စတင်နိုင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

MOU ကိုလက်မှတ်ရေးထိုးလိုက်ပြီး အောင်မြင်မှုသိပ်မရသည့်အတွက် အကြောင်းအရာ ၂ ရပ် ဖြစ်ပေါ်လာစေသည်။ ၁) MOU လုပ်ငန်းစဉ်၊ ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းမဝင်ရောက်ခင် မိမိတိုင်းပြည်တွင်းက အေဂျင်စီများမှတဆင့် မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊ ၂) နိုင်ငံသားစိစစ်ခြင်း ဤလုပ်ငန်းစဉ်ကထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းရောက်ရှိပြီးသား အထောက်အထားမဲ့အလုပ်သမားများကို ပုံမှန်တရားဝင်ဖြစ်အောင်ပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် MOU အရနေရပ်မိခင်နိုင်ငံအတွင်း လိုက်နာလုပ်ဆောင်မှုအားနည်းသောကြောင့်လည်း ဒီအဆင့်ကိုလုပ်ဆောင်ရခြင်းဖြစ်သည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ခြင်းအဆင့်ကို ပြုလုပ်ခဲ့သူများနှင့် MOU မှတဆင့် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း ရောက်နေသူများအားလုံး ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ် MOU များသာရရှိကြသည်။ ထိုယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်များဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင်း လွှပ်လပ်စွာသွားလာခွင့်ရရန်ဖြစ်ပြီး အခြားအကျိုးအမြတ်များအတွင်းမှ လူမှုပူလုံရေးရုံပုံငွေအစီအစဉ်ထဲတွင်လည်း ပါဝင်နိုင်ကြရန်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း MOU မှတဆင့် မြန်မာနိုင်ငံမှယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်ရထားသူများမှာ လောလောဆယ်သက်တမ်းခြောက်နှစ်ရှိ ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်များရထားကြပြီး နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အစစ်ရရန်စောင့်ဆိုင်းနေကြရသည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးမှတဆင့် ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်ရထားသူများက သက်တမ်းငါးနှစ်သာရရှိထားသည်။

MOU အရရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှာ နှစ်နှစ် သို့မဟုတ် စုစုပေါင်းလေးနှစ်သာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရကြသည်။ ပေါ်လစီမူလရည်မှန်းချက်မှာ လေးနှစ်အလုပ်လုပ်ကိုင်ပြီးသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှာ ထိုင်းနိုင်ငံတွင်းသို့ နောက်တကြိမ်ပြန်ဝင်ကာအလုပ်လုပ်ခွင့်မတိုင်ခင် မိမိတိုင်း ပြည်သို့ သုံးနှစ်ပြန်နေကြရမည်ဖြစ်သည်။ ဤပေါ်လစီကနေ ကြည့်သည်ကိုသက်သေပြနေခြင်းဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်လာသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အိမ်ပြန်ခိုင်းပြီး အလုပ်ရှင်များကလည်း အလုပ်သမားသစ်များကို သင်တန်းပေးခြင်းဖြင့် ငွေကြေးပိုမိုရင်းနှီးစိုက် ထုတ်ကြရသည်။ ထိုအချက်များကို ပြင်ဆင်ရန်ကျိုးပမ်းသည့်အနေဖြင့် ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ပေါ်လစီကိုရေးဆွဲပြီး နောက်တွင်အိမ်ကိုမဖြစ်မနေ ပြန်ရမည့်အချိန်ကို တလဟုလျော့ပေါ့လိုက်ပြီး နောက်မကြာမှီတွင် တရက်သာပြန်ရန်ပြင်ဆင်သတ်မှတ်ခဲ့ပြန်သည်။ IOM, ၂၀၁၃b။ ကက်ဘီနက်အစိုးရ၏ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် နောက်ထပ်ပြဌာန်းချက်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း ဗီဇာသက်တမ်းကုန်သူသွားသူများအတွက် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် သက်တမ်းတိုးရန်ရက်ပေါင်း ၁၈၀ ခွင့်ပြုပေးမည့် (IOM 2014a) ပေါ်လစီကို အတည်ပြုရန်လိုအပ်နေသည်။ သို့သော်လည်း နိုင်ငံရေးမတည်ငြိမ်မှုများကြောင့် ထိုပေါ်လစီကိုအတည်ပြုသည့်တရားဝင် ကြေငြာချက်ထုတ်ပြန်နိုင်ခဲ့ခြင်းမရှိပေ။ ရလဒ်အနေဖြင့် ပထမလေးနှစ်တာ တရားဝင်အလုပ်လုပ်ကာ အိမ်ပြန်ရမည့်ထောင်ပေါင်းများစွာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှာ တရားဝင်ပြန်လည်ဝင်ခွင့်ရရန်၊ နာမည်သစ် ဖြင့်စနစ်အတွင်း ပြန်လည်ဝင်ရောက်နိုင်ရန်၊ သို့မဟုတ် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ရှိခြင်းဖြင့် လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်အပါအဝင် ရထားသော အခြား ခံစားခွင့်များဆုံးရှုံးမသွားရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ဆန္ဒမပါဘဲ အိမ်ပြန်ရန်ဖြစ်လာရသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ပြန်လည်ဝင်ခွင့်ရသည့်ကြေငြာချက်ကို ၂၀၁၄ နှောင်းပိုင်းအထိ ကြေငြာနိုင်ခဲ့ခြင်းမရှိပေ။ ထိုအချိန်အတွင်း ထောင်ပေါင်းများစွာသောရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှာ စနစ်တွင်းတရားဝင်ရှိမနေတော့ပေ။

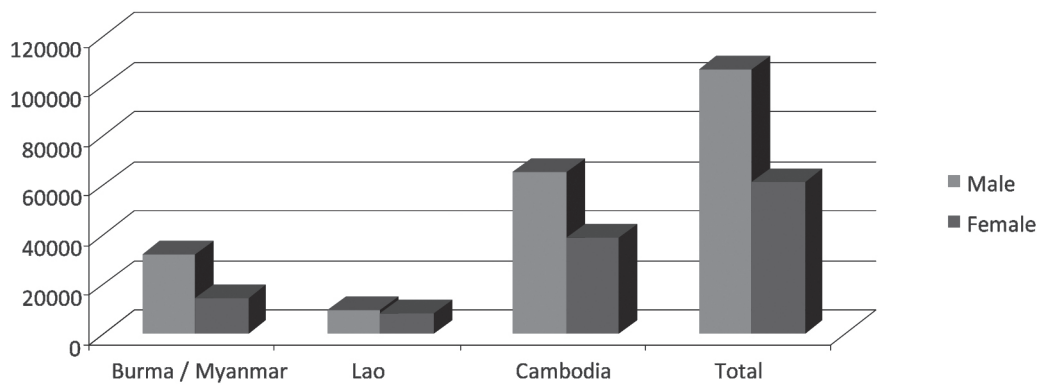
MOU နှင့် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများအတွက် ပုံမှန်သမားရိုးကျဖြစ်ခြင်း

ထိုင်းနိုင်ငံက အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများနှင့် MOU ရေးထိုးရသည့်အကြောင်းရင်းမှာ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများကို ပုံမှန်လမ်းကြောင်းအတိုင်း ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း ဝင်ရောက်ကြရန်အားပေးလိုသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ MOU မှတဆင့်ဝင်ရောက်မည့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည်မိမိနိုင်ငံတွင်းမှမထွက်ခွာမီ ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း စနစ်တကျဝင်ရောက်နိုင်ရန်အတွက် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်အကိုင်တို့နှင့် ဆက်စပ်ထားရမည်ဖြစ်သည်။ ပထမဆုံးအနေနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင်းမှအလုပ်ရှင်က ဒေသတွင်းအလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေးဌာနများတွင် အလုပ်ခေါ်စာကြေငြာပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုင်းအလုပ်သမားများ အလုပ်လျှောက်ထားခြင်းမရှိလျှင် အလုပ်ခန့်ထားရေးဌာနက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဌာနရမ်းနိုင်သည့်အချိုးအစားကိုကြေငြာပေးမည်ဖြစ်သည်။ မြန်မာပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီများကို ထိုအချိန်တွင်ဆက်သွယ်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို

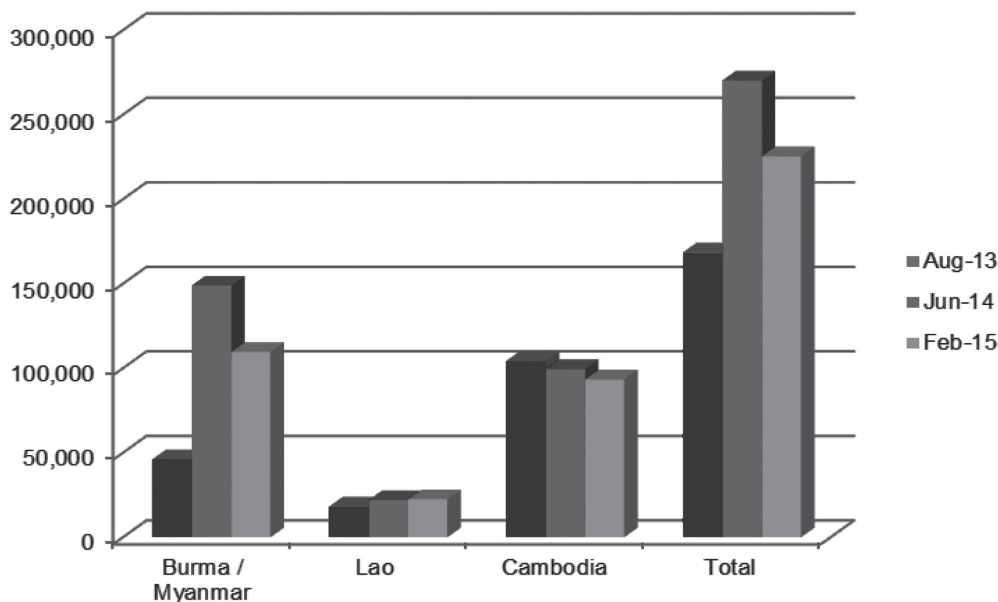
ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းပေးပို့ရန် အကြောင်းကြားခြင်းခံရသည်။ အလုပ်သမားများက အလုပ်ခန့်ထားခြင်းခံရသည်နှင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှသတ်မှတ်ထားပြဌာန်းထားချက်များ ပေးပို့ရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုပြဌာန်းချက်များကို အလုပ်သမားများဘက်က သဘောတူလိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုအချိန်တွင် အလုပ်သမားများ၏အမည်စာရင်းများကို ထိုင်းနှင့်မြန်မာအာဏာပိုင်များထံပေးပို့ရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုအခါ အလုပ်သမားများက ထိုင်းကျန်းမာရေး ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဌာနထံတွင် အစစ်ဆေးခံရန်အတွက် နယ်စပ်မှတဆင့် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း ဝင်ရောက်ရမည်ဖြစ်သည်။ ကျန်းမာရေးဆေးစစ်ချက်အောင်သော အလုပ်သမားများက မြန်မာနိုင်ငံကူးလက်မှတ်နှင့် အလုပ်သမားကဒ်လျှောက်ထားနိုင်သည်။ အလုပ်သမားခန့်ထားရေးစာချုပ်တွင် အလုပ်ရှင်ဘက် (သို့မဟုတ် အလုပ်ခန့်ထားရေး အေးဂျင့်မှကိုယ်စားလှယ်တဦး) နှင့်အလုပ်သမားဘက်က မြန်မာအရာရှိရှေ့မှောက်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးရမည်ဖြစ်သည်။ နယ်စပ်ဒေသရှိ ထိုင်းလူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးမှ နှစ်နှစ်စာ ဗီဇာထုတ်ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုဗီဇာကို (ယခင်ပေါ်လစီအရ) ပြန်လည်သက်တမ်းတိုးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထိုအခါအလုပ်သမားများ အလုပ်လုပ်ရမည့်ခရိုင်တွင် အလုပ်ပါမစ်များလျှောက်ထားနိုင်ကြမည်ဖြစ်သည်။

၂၀၁၃ခုနှစ် ဂျူလိုင်လတွင် MOU မှတဆင့် မြန်မာအလုပ်သမားပေါင်း ၃၆၆၅၀ ဦးသာ MOU မှတဆင့် ဝင်ရောက်လာကြသည်။ ၂၀၁၄ ဇွန်လတွင် ၁၄၈,၈၄၁ အထိခန့်တက်သွားပြီး ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၀၁၄ တွင် ၁၀၉,၆၆၂ အထိကျဆင်းသွားပြန်သည်။ (IOM Thailand, ၂၀၁၃b, ၂၀၁၄b, ၂၀၁၅a) MOU ၏ပင်မရည်မှန်းချက်မှာ အိမ်နီးချင်းတိုင်းပြည်များမှ အလုပ်သမားများကို ဤလုပ်ငန်းအဆင့်များမှတဆင့် ဦးစွာအလုပ်ခန့်ထားရန်ဖြစ်သည်ကို သတိပြုထားရမည်ဖြစ်သည်။ တရက်ထဲတွင် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ် မှတဆင့် မှတ်ပုံတင်စာရင်းပေးလာသောအလုပ်သမားများမှာ ၈၃၀,၅၄၉ ဦးရေနှင့်နှိုင်းလျှင် သိသာစွာကျဆင်းသွားသည်ကိုတွေ့ရသည်။ (Office of Foreign Workers Administration, Nov.2014) MOU စနစ်၏အောင်မြင်မှုမရှိသောအချက်အတော်များများကို နောက်ပိုင်းတွင်ဆွေးနွေးပါဦးမည်။ အဓိကအချက်ကကုန်ကျစားရိတ်ဖြစ်သည်။ MOU မှတဆင့် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းဝင်ရောက်လာကြသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ ၎င်းတို့၏တနှစ်ဝင်ငွေသုံးပုံတပုံဖြစ်သောထိုင်းဘတ် ၂၄,၀၀၀ သို့မဟုတ် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၄၀ သုံးစွဲကြရသည်ကို မက်မလေ့လာမှတ်တမ်းပြသူများ၏အဆိုအရသိရသည်။

ဇယား (၁) (MOU) မှဝင်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအရေအတွက် နိုင်ငံသားနှင့် ကျား၊ မ ဩဂုတ် ၂၀၁၃



ဇယား - ၂ (MOU) စနစ်အတွင်း စာရင်းပေးသွင်းလာကြသော ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများ နိုင်ငံသားအလိုက် ဩဂုတ် ၂၀၁၃၊ ဇွန် ၂၀၁၄၊ ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀၁၅



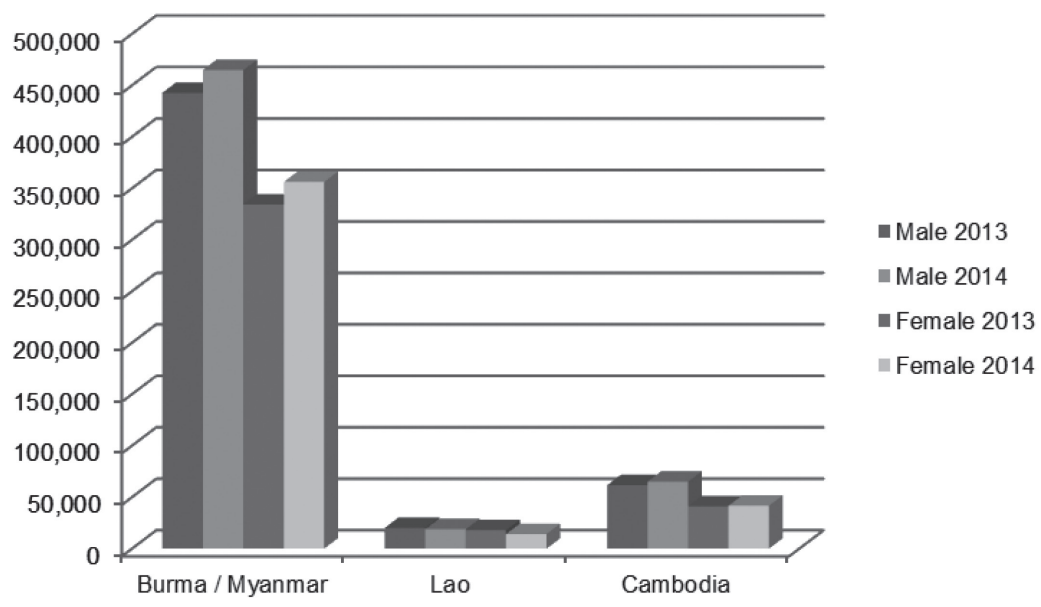
နိုင်ငံသားစိစစ်ခြင်း (National Verification)

MOU ကိုလက်မှတ်ရေးထိုးလိုက်ပြီး အပြည့်အဝအသက်ဝင်ခြင်းမရှိသေးသည့်လေးနှစ်အကြာ ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင်ထိုင်းအစိုးရက ကြေငြာချက် တခုထုတ်ပြန်သည်။ ထိုကြေငြာချက်မှာ ယာယီမှတ်ပုံတင် (တော်ရော် ၃၈/၁) နှင့်အလုပ်ပါမစ် ကိုင်ဆောင်ထားသူများ နှစ်ကုန်နောက်ဆုံး ထားကာ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်ထဲ ဝင်ကြရမည်ဟူ၍ဖြစ်သည်။ ထိုအခြေအနေတွင် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံများမှအစိုးရများက ထိုင်းနိုင်ငံ အတွင်းနိုင်ငံသားစိစစ်ရေးဌာနများဖွင့်လှစ်ပြီး အလုပ်သမားများကို စိစစ်ကာ ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းတရားဝင်နေထိုင်ခွင့်ရှိသည့် ယာယီနိုင်ငံကူး လက်မှတ်များထုတ်ပေးရန်ဖြစ်သည်။ မြန်မာအစိုးရဘက်မှ တိုးတက်မှုမရှိသည့်အတွက် ၂၀၀၈ ခုနှစ်ကက်ဘီနက်အစိုးရပြဌာန်းချက်ကို နိုင်ငံ သားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များကို နှစ်နှစ်သက်တမ်းတိုးလိုက်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင်း ဝင်ရမည့် နောက်ဆုံးသတ်မှတ်ရက်မှာ ၂၀၁၀ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၈ ရက်ဖြစ်သည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် မြန်မာအစိုးရဘက်မှ နိုင်ငံသားစိစစ်သည့်ဌာနသုံးခု ကို တာချီလိတ်၊ မြဝတီနှင့် ကော့သောင်းတို့တွင်ဖွင့်လှစ်လိုက်သည်။ (ကော့သောင်းမှနောက်ပိုင်းတွင် ရနောင်းသို့ပြောင်းသည်)။ သို့သော် လည်း မြန်မာအစိုးရဘက်က နောက်ကျဖွင့်ခဲ့ပြီး မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားပေါင်း ၁၄၀,၀၀၀ သာ ၂၀၁၀ခု ဖေဖော်ဝါရီ ၂၈ နိုင်ငံသားစိစစ် ခြင်းကိုအပြီးသတ်လက်ခံကြရသည်။ (မက်ဂ်ဗောင်ဒေးရှင်း ၂၀၁၂) ၊ ထိုကိစ္စများမြန်မြန်ဆန်ဆန် လုပ်နိုင်အောင်ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း နိုင်ငံသား စိစစ်ရေးဌာန ငါးနေရာကိုထပ်မံဖွင့်လှစ်လိုက်သည်။ Once Stop Service Centers (OSSCs) ဟုခေါ်သည့်ချက်ချင်းဝင်ရောက်ကာနိုင်ငံသား စိစစ်ခံနိုင်သည့်စင်တာများကို ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းရှိ ကင်ချနာဘူရီ၊ ခုန်ခန် Khon Kaen ၊ ချင်းမိုင်း၊ ချင်းရိုင်း၊ ပထမိယာနီ၊ ရနောင်း၊ဆုန်ခလော၊ ဆမ္မတ်ဆုန်၊ ဆမ္မတ် ပရာခန်၊ ဆုရတ်ထာနီ နှင့်တန့်ခရိုင်တို့တွင်ဖွင့်လှစ်လိုက်သည်။ (IOM ထိုင်း၊ ၂၀၁၃a)

နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းနောက်ဆုံးရက်ကိုဦးစွာ ၂၀၁၂ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၈ ဟုသတ်မှတ်ပြီး၊ နောက်တွင် ၂၀၁၂ ဇွန် ၁၄ ရက်နှင့် နောက်ဆုံး ၂၀၁၂ ခု ဒီဇင်ဘာလ ၁၄ ရက်သို့ပြောင်းလဲသတ်မှတ်သည်။ နောက်ဆုံးရက်သတ်မှတ်ပြီး နောက်ထပ်ရက်တိုးပေးလေ့ရှိသည်မှာ ထိုင်းအစိုးရကရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားပေါ်လစီအပေါ် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးအပြီး သတ်လုပ်နိုင်ရန် ထိုင်းအစိုးရက ၂၀၁၄ ဩဂုတ်လအထိ သက်တမ်းဆက်တိုးပေးနေခဲ့သည် (IOM Thailand, 2013b)။ သို့သော်လည်း စစ်အစိုးရတက်လာသည့်အတွက် လမ်းကြောင်းလွှဲသွားပြန်သည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား၏စာရွက်စာတမ်းများ တင်သွင်းပြီးသော်လည်း ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်မရသေးသူများကို နောက်ဆုံးရက်အထိ ယာယီနေထိုင်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပေးထားသည်။ ၎င်းတို့ကိုပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနမှ တော်ရော် ၃၈/၁ ကိုထုတ်ပေးထားပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကဒ်ဟူ၍ နုတ်အားဖြင့်ခေါ်ဝေါ်သုံးနှုန်းကြသည်။ ၎င်းကဒ်ဖြင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနတွင် အလုပ်ပါမစ်လျှောက်ထားနိုင်ကြသည်။ ယခင်ဒေသတွင်း မှတ်ပုံတင်စာရင်းပေးသွင်းထားသူများဖြစ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားကဒ်ကိုင်ဆောင်ထားသူများကို ပုံမှန်မဟုတ်သောအခြေအနေဖြင့် နေထိုင်သူများအဖြစ်သတ်မှတ်ထားခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့ကိုပုံမှန်အခြေအနေဖြင့် နေထိုင်သူအဖြစ်လုပ်ပေးသည့်စနစ်ကိုလက်ခံကာ မိခင်နိုင်ငံမှထုတ်ပေးသည့် ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်မရမချင်း နေရပ်ပြန်ပို့ခံရန်စောင့်ဆိုင်းနေသူများအဖြစ် သတ်မှတ်ထားခြင်းခံရမည်ဖြစ်သည်။ (IOM Thailand, ၂၀၁၃b)

၂၀၁၃ ဂျူလိုင်လအထိ မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၇၇၈,၂၅၈ ဦးတို့မှာ (ကမ္ဘောဒီးယား) ၈၉,၆၁၈၊ လာအို ၃၁,၇၈၂) နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကိုရယူပြီး အလုပ်ပါမစ်များရခဲ့ကြသည်။ (IOM Thailand, ၂၀၁၃ b)။ ၂၀၁၄ နိုဝင်ဘာတွင် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေး လက်ခံခဲ့သော မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှာ စုစုပေါင်း ၈၂၀,၈၁၁ ဦးဖြစ်သည်။ (နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားများ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးရုံး၊ နိုဝင်ဘာ ၂၀၁၄)။ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အဆင့်ပေါင်းစုံပါဝင်သည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်း တရားဝင်ကုန်ကျငွေအဖြစ်ဘတ် ၃၁၀၀ (ဒေါ်လာ ၁၀၀) ဟုဖော်ပြထားသော်လည်း မက်ဂ်ဇက်ယအဆင့် သုတေသနပြုလုပ်ထားချက်အရ ပွဲစားများကိုပေးရသည့်ငွေများအပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဘတ် ၁၂၀၀၀ (ဒေါ်လာ ၃၇၀) ခန့်သုံးစွဲရသည်ကိုတွေ့ရသည်။ သို့သော်လည်း အထက်ကဖော်ပြခဲ့သလို MOU မှတဆင့်ဝင်လာပါက ၂၄,၀၀၀ ဘတ်ခန့် ကုန်ကျသည်ထက်တော့ ဈေးသက်သာနေပါသေးသည်။

ဇယား (၃)
နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးစနစ်ဖြင့် စာရင်းပြုစုထားသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားနှင့် ကျား၊မ ဩဂုတ် ၂၀၁၃ နှင့် နိုဝင်ဘာ ၂၀၁၄



ထိုင်းနိုင်ငံတွင်ရောက်ရှိနေပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်လက်မှတ် အလုပ်သမားကဒ်မလုပ်ရသေးသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ နှင့် သူတို့ရဲ့ကလေးများသည် မှတ်ပုံတင်ပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်လက်မှတ် လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ၂၀၁၃ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ ၁၅ ရက်နေ့တွင် ထိုင်းပါလီမန်သည် နောက်ထပ်ရက်ပေါင်း ၁၂၀ ရက် (၂၀၁၃ ခုနှစ် ဧပြီလ ၁၃ ရက်) ထပ်တိုးပေးဖို့ သဘောတူလိုက်ပါသည်။ ထပ်တိုးပေးထားသည့် ရက်ပေါင်း ၁၂၀ ရက်ရဲ့နောက်ဆုံးရက်သည် ၂၀၁၃ ခုနှစ် ဩဂုတ်လ ၁၁ ရက်ထိဖြစ်ပြီး ဧပြီလ ၉ ရက်နေ့တွင် ပါလီမန်က နောက်ဆုံးထားပေးသည့်ရက်ကိုအတည်ပြုပေးနိုင်ခဲ့သည်။ ဆက်လက်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ သူတို့ရဲ့မိခင်နိုင်ငံမှ နိုင်ငံကူးလက်မှတ် လုပ်ဆောင်နေစဉ်ကာလအတွင်း နေထိုင်နိုင်ရန် ထိုင်းပါလီမန်မှ (တော်ရော် ၃၈/၁) ဆိုသည့် ယာယီနေထိုင်ခွင့်လက်မှတ် တစ်နှစ်စာ နေထိုင်ခွင့်လက်မှတ်ကိုလုပ်ပြီးနေထိုင်ခွင့်ပေးထားပါသည်။ ပေးထားတဲ့ရက်၌ယာယီနေထိုင်ခွင့်လက်မှတ် လုပ်ခဲ့သည့်စုစုပေါင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဦးရေသည် ၂၅၂၀၁၉ ရှိပြီး (ကမ္ဘောဒီးယား ၁၁၃၂၂၈၊ လာအို ၆၂၆၉၇၊ မြန်မာ ၇၆၀၉၄) ဤရွှေ့ပြောင်းများသည် ယာယီနေထိုင်ခွင့်လက်မှတ် လျှောက်ခွင့်ရခဲ့သူများဖြစ်ပါသည်။

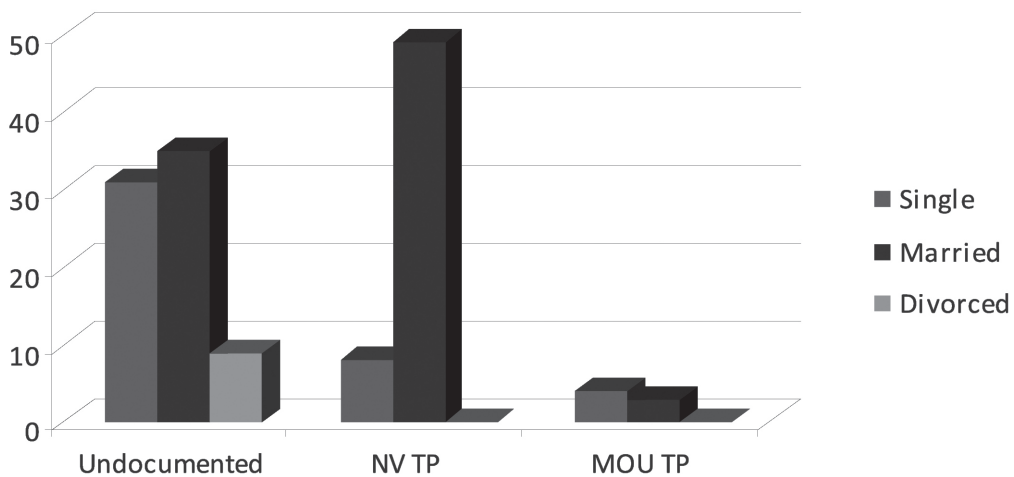
PART I: WORKING CONDITIONS AND MIGRATION STATUS

အပိုင်း (၁) လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် ရွှေ့ပြောင်းကြသည့်အနေအထားများ

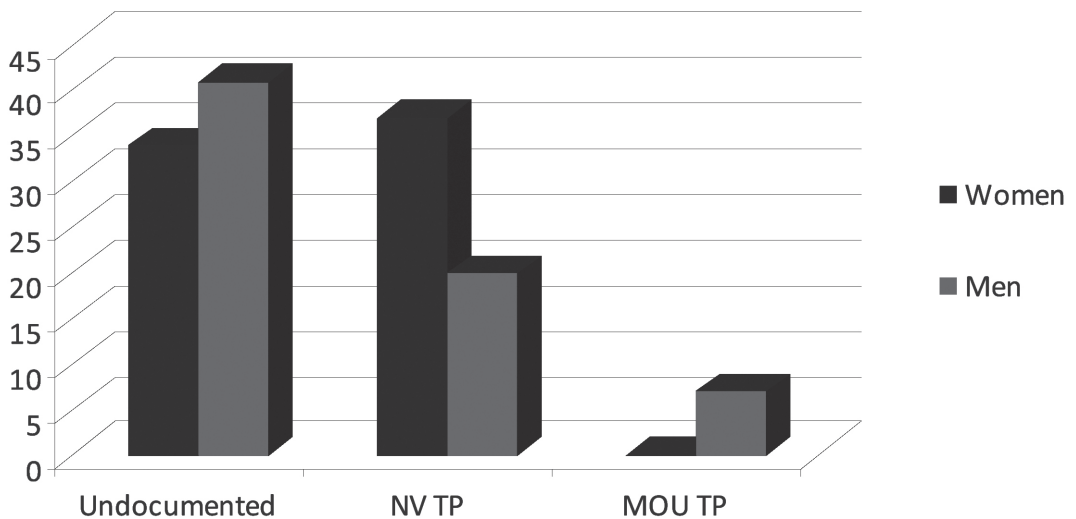
PROFILE OF RESPONDENTS

စာရွက်အထောက်အထားများကွဲပြားမှုအလိုက် မတူညီသောလုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြရသော မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၁၃၉ ဦး (ကျား ၇၁၊ မ ၆၈) ကို နိုဝင်ဘာလနှင့် ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၁၃ တွင် မေးမြန်းကောက်ယူထားသော အဖြေများကို ဦးတည်ထားကာ ဤသုသေသန၏ ပထမအဆင့်အနေဖြင့်ပြုစုထားပါသည်။ ဤအုပ်စုမှာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၇၅ ဦး (ကျား ၄၁၊ မ ၃၄) တို့မှာ အထောက်အထားမဲ့၊ ဘာစာရွက်စာတမ်းမှမရှိသူများဖြစ်ပြီး၊ ၅၇ ဦး (ကျား ၃၇၊ မ ၂၀) တို့မှာ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်မှတစ်ဆင့် ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်ရထားသူများဖြစ်သည်။ ကျန် ၇ ဦး (ကျား) တို့မှာ MOU ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်ရထားသူများဖြစ်ကြသည်။ MOU အရဝင်လာသူများကို မေးမြန်းနိုင်ရန် လူများစားစားမတွေ့ရပါ။ ထိုအုပ်စုသုံးခုတွင် အလယ်အလတ်အသက်အပိုင်းအခြားမှာ ၂၅ - ၃၀ ကြားဖြစ်သည်။ အထောက်အထားမဲ့သူများအုပ်စုတွင် ၄၇% အိမ်ထောင်ရှိ၊ ၄၁ % အပျိုလူပျို၊ ၁၂ % အိမ်ထောင်ကွဲများဖြစ်သည်။ သိသာထင်ရှားသည့်အချက်က နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူအများစု (၈၆ %) က အိမ်ထောင်ရှိသူများဖြစ်ပြီး ၁၄ % က အပျိုလူပျိုများဖြစ်ကြသည်။ MOU ဖြင့်ဝင်လာသည့် ကျန် (၇) ဦးတို့အနက် (၃) ဦးက အိမ်ထောင်ရှိပြီး ကျန် (၄) ဦးက လူပျိုများဖြစ်ကြသည်။ စစ်တမ်းဖြေကြားကြသူများအကြား ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် အများစုလုပ်ကိုင်ကြသည်။ MOU ဖြင့်ဝင်လာသူများက စက်ရုံ၊ အိမ်တွင်းလုပ်ငန်းနှင့် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများတွင်လုပ်ကိုင်ကြသည်။

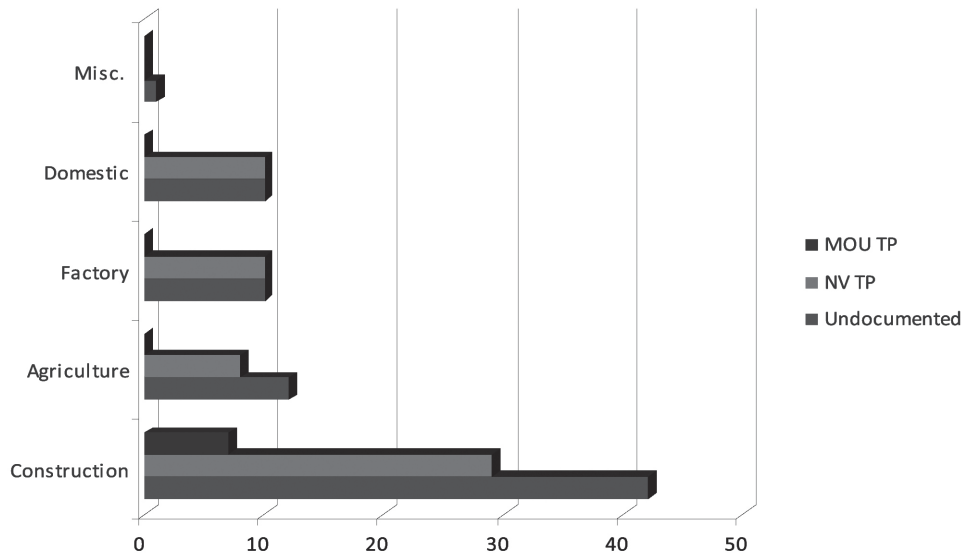
ဇယား (၄) မှတ်ပုံတင်စာရင်းအရ စစ်တမ်းဖြေကြားသူများ၏ အိမ်ထောင်ရှိမရှိ



ဇယား (၅) စစ်တမ်းဖြေသူများ၏ စာရွက်အထောက်အထားများအခြေအနေ



ဇယား (၆) မှတ်ပုံတင်စာရင်းအရ လုပ်ငန်းအမျိုးအစားများ

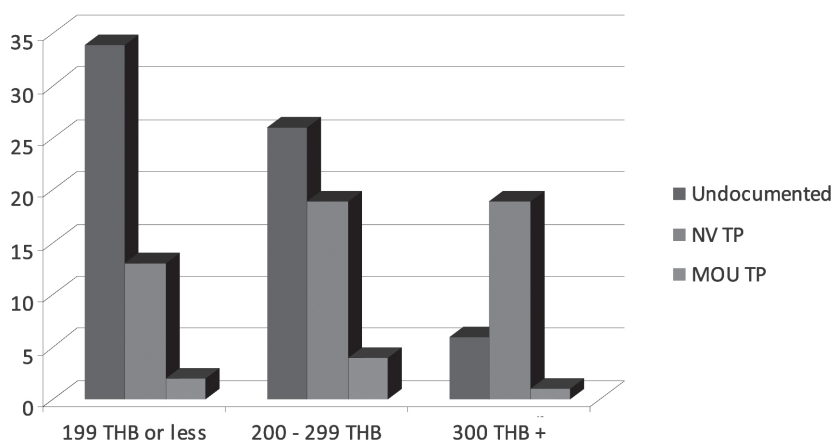


လုပ်အားခ - WAGES

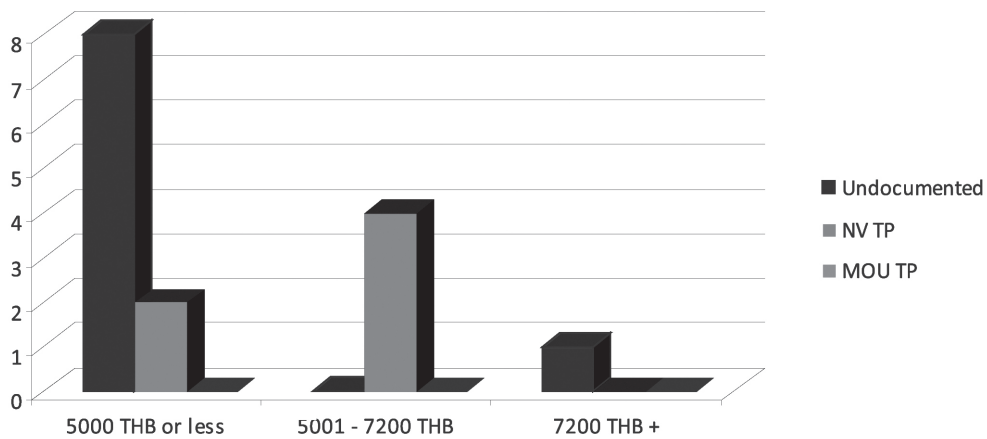
၂၀၁၃ ဇန်နဝါရီလတွင် ထိုင်းနိုင်ငံတဝှမ်းအနည်းဆုံးလုပ်အားခကို ဘတ် ၃၀၀၊ သို့မဟုတ် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉ ဒေါ်လာအဖြစ် ထိုင်းအစိုးရကတိုးမြှင့်သတ်မှတ်လိုက်သည်။ ဒေသတွင်းကုန်ဈေးနှုန်းကိုမူတည်၍ ခရိုင်အလိုက်လုပ်အားခများကို ယခင်ကသတ်မှတ်ခဲ့ကြသည်။ ထိုအချိန်က အသက်၊ ကျား၊မ၊ လုပ်ငန်းခွင် သို့မဟုတ် နိုင်ငံသားဟူ၍မခွဲခြားဘဲ ထိုင်းနိုင်ငံတဝှမ်းလုံးက အလုပ်ရှင်များလိုက်နာကြရန် အနည်းဆုံးလုပ်အားခကို ထိုင်းဝန်ကြီးချုပ်ယင်းလတ် ရှိနာဝတရာက တန်းတူသတ်မှတ်လိုက်သည်။ လိုက်နာမှုမရှိသည့် အလုပ်ရှင်များကထောင်ဒဏ် ၆ လနှင့်၊ သို့မဟုတ် ငွေဒဏ်ဘတ် ၁၀၀,၀၀၀ (၃၀၇၆ ဒေါ်လာ) ပေးဆောင်ရန်သတ်မှတ်ပြဌာန်းလိုက်သည်။ သို့သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများပါဝင်ပတ်သက်မှုရှိလျှင် ထိုပြစ်ဒဏ်များမှာရှိမနေသယောင်ဖြစ်သည်။

ဤသုသေသနတွင်ပါဝင်ကြသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှာ တရားဝင်အိမ်နီးဆုံးလုပ်အားခ မရသလောက်ဖြစ်သည်။ ၈၈% ဖြစ်သည့်အထောက်အထားမဲ့သောရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၆၆ ဦးမှာ နေ့စားလုပ်အားခသာရကြပြီး၊ ပျမ်းမျှနေ့စားလုပ်အားခ ဘတ် ၁၉၈ (၆.၂၀ ဒေါ်လာ) သာရကြသည်။ ၈၉% ဖြစ်သောနိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၅၁ ဦးက ပျမ်းမျှလုပ်အားခ ဘတ် ၂၄၂ (၇.၅၀ ဒေါ်လာ) သာရကြသည်။ပျမ်းမျှ ဘတ် ၂၅၀ ဖြစ်သည်။ MOU ဖြင့်ဝင်လာသူများက နေ့စဉ်ဘတ် ၂၂၅ ပျမ်းမျှရကြသည်။ ပျမ်းမျှဘတ် ၂၅၀ ဖြစ်သည်။ မှတ်ပုံတင်ထားသောရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ လုပ်အားခပိုမိုရမည့်ပုံပေါ်သည်ကို များစွာတွေ့မြင်နိုင်သည်။ သို့သော်လည်း နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူများနှင့် MOU ဖြင့်ဝင်လာသူများမှာ လုပ်အားခအနည်းငယ်လောက်သာ ပိုရကြသည်ကိုကြည့်ခြင်းအားဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း MOU မှတဆင့်ဝင်လာခြင်းအားဖြင့် မည်သည့်အကျိုးရမည်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းမရှိပေ။

ဇယား (၇) စာရွက်အထောက်အထားကွဲပြားမှုအရ နေ့စားခများရရှိခြင်း



ဇယား (၈) စာရွက်အထောက်အထားကွဲပြားမှုအရ လစဉ်လုပ်အားခများရရှိခြင်း



ခြုံငုံပြောရလျှင် မှတ်ပုံတင်စာရင်းသွင်းထားခြင်း၊ စာရွက်အထောက်အထားများရှိထားခြင်းက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အနိမ့်ဆုံးသတ်မှတ် လုပ်အားခရရန် အာမခံနိုင်ပေ။ အမှန်မှာ နိုင်ငံသားစိစစ်ခြင်းခံယူထားသည့် ၆၂ % သောအလုပ်သမားများမှာ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခထက် လျော့နည်းပြီးကြသည်။ MOU ဖြင့်ဝင်လာသူတစ်ဦးသာ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခလခ သို့မဟုတ် ထို့ထက်များပြီးရထားသည်။

နောက်ထပ်သိသာသည့်အချက်မှာ လုပ်ငန်းခွင်တူသည့်နေရာများတွင် အမျိုးသမီးများက အမျိုးသားများထက် လုပ်အားခနည်းပါးကြသည်။ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများက အမျိုးသားများထက် တနေ့လျှင် ဘတ် ၃၀ - ၁၀၀ THB (၁-၃ ဒေါ်လာ) နည်းကာ ရကြသည်။ အထောက်အထားမဲ့အမျိုးသမီးများက ပျမ်းမျှဘတ် ၁၇၄ THB ၅ . ၅၃ ဒေါ်လာ) ရပြီး အထောက်အထားမဲ့အမျိုးသားများက ပျမ်းမျှဘတ် ၂၁၄ THB ၆ . ၆၀ ဒေါ်လာ) ရသည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူများမှ အမျိုးသမီးများကတနေ့လျှင် ပျမ်းမျှ ၂၂၁ ဘတ် THB ၅ . ၅၃ ဒေါ်လာ) ရကြပြီး အမျိုးသားများက တနေ့ပျမ်းမျှ ၂၆၉ ဘတ် THB ၆ . ၆၀ ဒေါ်လာရကြသည်။ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးဥပဒေ အခန်း ၅၃ တွင် “အရည်အသွေးအရော အရည်အချင်းအရပါ သဘောသဘာဝတူညီသောလုပ်ငန်းခွင်များတွင်၊ အခြေခံလုပ်အားခ၊ အချိန်ပိုလုပ်အားခ၊ အားလပ်ရက်အချိန်ပိုလုပ်အားခများကို ကျား၊ မ မခွဲဘဲ တန်းတူပေးရမည်” ဟုဖော်ပြထားပါသည်။ မက်ဂ်အီအေအေ အကြံများအရ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းနှင့် စက်ရုံလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးများက အမျိုးသားများနှင့် တန်းတူအလုပ်လုပ်ကိုင်ကြ သည့်အတွက် မတူသည့်လုပ်အားခရနေခြင်းက ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဖြစ်သည့် အဓိပ္ပါယ်သက်ရောက်သည်။

လုပ်အားခများမှာ လုပ်ငန်းအပေါ်မူတည်သည်။ အမှန်မှာလုပ်ငန်းတိုင်းတွင် လုပ်အားခများမှာ စာရွက်အထောက်အထားများအပေါ် မူ တည်၍ကွဲပြားမှုရှိသည်။ အိမ်တွင်းလုပ်သားများနှင့် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်သားများမှာ ၎င်းတို့၏တရားဝင်မှု မဝင်မှုအခြေအနေများနှင့် မပတ် သက်ဘဲ လုပ်အားခအနည်းဆုံးသာရကြသည်။ အချို့စိုက်ပျိုးရေးလုပ်သားများမှာ တနေ့ကို ဘတ် ၁၂၀ THB ၃ . ၇၀ ဒေါ်လာ) သာရသည် ကို သတင်းပေးပို့လာသည်လည်းရှိသည်။ ဤပမာဏက အနိမ့်ဆုံးသတ်မှတ်လုပ်အားခ၏ တဝက်သာရှိသည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူများ၊ အထောက်အထားမဲ့သူများနှင့် ဘတ် ၃၀ ကွာ၍ရခြင်းဖြစ်သည်။

“ခုဆိုရင်အကုန်လုံးဈေးတက်လာတော့အရင်ကထက်စာရင်ပိုခက်ခဲတယ်” - နန်းဘ။ နို့ကံပျိုးရေးအလုပ်သမား ပွန်ရန်၊ ချင်းမိုင်

စစ်တမ်းတွင် ပါဝင်ဖြေကြားသူများထဲမှ အထောက်အထားမဲ့သူ ၇၅ ဦးတွင် ကိုးဦး (၁၂%) သာလစဉ်လုပ်ခရကြသည်။ ထိုထဲမှ ၈ ဦးမှာအိမ် တွင်းလုပ်သားများဖြစ်သည်။ ကျန်တစ်ဦးက ဆိုင်းဘုတ်ကြီးများလိုက်ထောင်ရသည့်အလုပ်သမားဖြစ်သည်။ သူကတနေ့ ၈ နာရီအလုပ်လုပ် ရပြီး တလဘတ် ၈၀၀၀ ရသည်။ အိမ်တွင်းလုပ်သား ၂၀ ထဲမှ စစ်တမ်းကောက်ယူမှုအရ ၁၄ ဦးက လစဉ်လုပ်အားခရပြီး၊ ၎င်းတို့ထဲမှ ၈ ဦးမှာ အထောက်အထားမဲ့သူများဖြစ်သည်။ (အားလုံးထဲတွင်အထောက်အထားမဲ့သူ ၁၀ ဦးပါဝင်သည်။ လစဉ်ဝင်ငွေရသောကျန် ၆ ဦးမှာ နိုင်ငံ သားစိစစ်ထားသူများဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးဥပဒေအရ အလုပ်သမားများကို တရက် ၈ နာရီနှင့် အနည်းဆုံးတပတ် ၁ ရက်နားနေခွင့်ပေးရန်ဖြစ်သည်။ ဤဖော်ပြချက်နှင့် အနိမ့်ဆုံးသတ်မှတ်လုပ်အားခတရက်လျှင် ဘတ် ၃၀၀ ဆိုလျှင် အလုပ်သမားများ တလကို အနည်းဆုံးဘတ် ၇၂၀၀ THB (၂၂၁ ဒေါ်လာ) ရရှိရန်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အိမ်တွင်းလုပ်သားအများစုမှာ တလလုပ်အားခ ဘတ် ၄၃၀၀ - ၅၀၀၀ သာရရှိကြသည်။ အိမ်တွင်းလုပ်သားတယောက်ကလွဲလျှင် လစဉ်လုပ်ခဖြင့် လုပ်ကိုင်သူအိမ်တွင်းလုပ်သားအားလုံး တနေ့ ၁၃ - ၁၄ နာရီလုပ်ကိုင်ကြရသည်။

အထောက်အထားမဲ့သောအိမ်တွင်းလုပ်သား ၂ ဦးသာ နေ့စားလုပ်အားခရကြသည်။ ထိုနှစ်ယောက်က တနေ့လျှင် ၈-၉ နာရီလုပ်ကိုင်ကြရပြီး ဘတ် ၂၀၀-၃၀၀ ရကြသည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသော အိမ်တွင်းလုပ်သား ၁၀ ဦးထဲမှ လေးဦးသာနေ့စားခရကြသည်။ တရက်လျှင် ဘတ် ၂၀၀ ရကြပြီးတစ်ဦးက ဘတ် ၄၀၀ ရသည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူများက လစဉ်လုပ်အားခရပြီးတနေ့လျှင် ၁၃-၁၄ နာရီလုပ်ကိုင်နေသူများနှင့်နှိုင်းယှဉ်လျှင် သူတို့ကတရက် ၈-၉ နာရီလုပ်ကိုင်ကြရသည်။ အိမ်တွင်းလုပ်ငန်းများကို တရားဝင်အလုပ်အဖြစ် သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိသည့်အတွက် အလုပ်သမားများမှာ ထိုင်းအလုပ်သမားဥပဒေ၏ သက်ရောက်မှုမရှိဘဲဖြစ်နေသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် အိမ်တွင်းလုပ်သားများအတွက် အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခပေးရန် အာမခံထားသည့်အလုပ်သမားဥပဒေ၏ ကာကွယ်မှုမျိုးမရကြပေ။ လောလောဆယ်တွင် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနက ဝန်ကြီးရုံးများဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်အမှတ် ၁၄ ကိုလက်မှတ်ရေးထိုးလိုက်သည်။ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးပြဌာန်းချက်ဥပဒေ (LPA) ကိုပြင်ဆင်သည့်အတွက် အိမ်တွင်းလုပ်သားများကို အလုပ်နားရက်များ၊ နာမကျန်းခွင့်သတ်မှတ်ပေးသည့်အပြင် လုပ်အားခကိုလစဉ်ပေးရန်သတ်မှတ်လိုက်သည်။ သို့သော်လည်း အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခလစာဟူ၍ သတ်မှတ်ခြင်းကားမပြုပေ။^၂ ယေဘုယျအားဖြင့် အိမ်တွင်းလုပ်သားများ၏လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးသည့်စနစ်မပါရှိဘဲ အလုပ်သမားများကို နားရက်မပေးခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ခမပေးလျှင် အလုပ်ရှင်ကို မည်သို့အရေးယူမည်ဆိုသည့်အချက်ကလည်းရှင်းလင်းမှုမရှိပါ။

“ကျွန်မကိုအိမ်ထဲမှာဘဲထားပြီး အပြင်လည်းပေးမထွက်ဘူး၊ သူများတွေနဲ့သူငယ်ချင်းလဲပေးမလုပ်ဘူး။ သူတို့ခိုင်းတာလုပ်ပေးဖို့ တချိန်လုံးမတ်တပ်ရပ်ထားခိုင်းတယ်။ သူတို့တွေညအချိန်စားသောက်ရင် ဘယ်လောက်ဘဲညနက်နက်၊ ကျမဘယ်လောက်ဘဲအိပ်ငိုက်ငိုက်၊ စားပြီးသားပန်းကန်တွေဆေးဖို့စောင့်နေရတယ်။ ငြင်းလို့မရဘူးလေ “ -**နွန်ခေါင်၊ အိမ်တွင်းလုပ်သား၊ ချင်းမိုင်**

အလုပ်ချိန်နှင့်အချိန်ပို (WORK HOURS AND OVERTIME)

အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးဥပဒေ အခန်း ၂၃ အရအလုပ်သမားများမှာ တရက်အလုပ်ချိန် ၈ နာရီနှင့်အများဆုံး တပတ် ၄၈ နာရီသာလုပ်ကိုင်ရမည်ဟုဖော်ပြထားသည်။^၃ သို့သော်လည်း မက်ကီသုတေသနပြုချက်အရ စစ်တမ်းတွင်ပါဝင်ဖြေကြားကြသော အထောက်အထားမရှိသည့် အလုပ်သမား ၆၇% နှင့် နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူ ၇၂% များကတရားဝင်အလုပ်လုပ်သည့်ရက်များတွင် တရက် ၈ နာရီ သို့မဟုတ် ထို့ထက်နည်းကအလုပ်လုပ်ကြရသည်ဟုဆိုသည်။ ထိုအလုပ်ချိန်များမှာ ပုံမှန်အလုပ်လုပ်ရက်များထက်ပိုသည်။ ၃၉% သောအထောက်အထားမဲ့သူများနှင့် ၇၆%သောနိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူများက အချိန်ပိုအတွက်လုပ်အားခရကြသည်ဟုဆိုသည်။ MOU မှတဆင့်ဝင်လာသည့် ၇ ဦးမှာအလုပ်နားရက်မရကြသည်ကိုတင်ပြလာကြသော်လည်း အလုပ်ချိန် ၈ နာရီထက်ပိုလုပ်ရသည်ဟု အကြောင်းကြားလာခြင်းမရှိပေ။ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးဥပဒေအခန်း ၆၁ တွင်အလုပ်သမားများကို ပုံမှန်အလုပ်ချိန်တွင်ပေးသော လုပ်အားခတဆခွဲထက်မနည်းစေဘဲ အချိန်ပိုကြေးပေးဆောင်ရမည်။ သို့မဟုတ် ထုတ်ကုန်ယူနစ်အပေါ်မူတည်၍ အခြေခံလုပ်အားခရလျှင် ယူနစ်တခုချင်းစီ၏ အချိန်တဝက်ခွဲထက်မနည်းစေဘဲ အလုပ်သမားများကို အချိန်ပိုလုပ်အားခပေးရန် ပြဌာန်းထားသည်။ အနည်းဆုံးလုပ်အားခကို တရက်ဘတ် ၃၀၀ နှင့်တရက် ၈ နာရီထက်မကျော်ဘဲ အလုပ်လုပ်ရန်သတ်မှတ်ချက်အရ အလုပ်သမားများ အချိန်ပိုကြေးတနာရီ လျှင် ၅၆ ဘတ်ရရန်ဖြစ်သည်။

မေးခွန်းဖြေကြားသူများထဲမှ အထောက်အထားမဲ့သူ ၆၁%(၇၅ ဦးထဲမှ ၄၆ ဦး) တို့အချိန်ပိုလုပ်အားခ ၅၆ ဘတ်ရသည်ဟုဆိုပါ။ အထောက်အထားမဲ့သူများအတွက် အချိန်ပိုကြေးမှာ တနာရီဘတ် ၃၀ သာကြသည်။ အထောက်အထားမဲ့ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သား ၄ ဦးမှာ ဘတ် ၅၀ ရသည်ဟုဆိုသည်။စိုက်ပျိုးရေးနှင့် စက်ရုံရှိအထောက်အထားမဲ့လုပ်သားများ၏အချိန်ပိုကြေးမှာ တနာရီ ၁၅-၂၀ ဘတ်ဝန်းကျင်သာရကြသည်။

နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူများထဲတွင် ၃ ဦးကအချိန်ပိုကြေး ၅၆ ဘတ်ရပြီး ၂ ဦးကဆောက်လုပ်ရေးတွင်လုပ်ကာ ကျန်တစ်ဦးကအိမ်တွင်းလုပ်သားဖြစ်သည်။ အချိန်ပိုကြေးရသောအိမ်တွင်းလုပ်သားမှာ ထူးခြားသည်ဟုဆိုရမည်။ စစ်တမ်းဖြေကြသည့် အခြားအိမ်တွင်းလုပ်သားများနှင့် မတူဘဲသူတို့နေ့စားခဖြင့်ရှင်းပေးပြီး တနေ့ဘတ် ၄၀၀ ခန့်ရသည့်အတွက် အိမ်တွင်းလုပ်သားအယောက် ၂၀ ထဲတွင်လုပ်ခအများဆုံးသူဖြစ်သည်။ ကျန်သည့် နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူများအားလုံးမှာ အခြားအလုပ်သမားများနည်းတူအချိန်ပိုကြေး ၂၉ ဘတ်ခန့် အတူတူလောက်ပင်ရကြသည်။ ဤအခြေအနေတွင်လည်း စိုက်ပျိုးရေးနှင့် စက်ရုံလုပ်သားများမှာ အချိန်ပိုကြေးတနာရီ ဘတ် ၁၅-၂၀ လောက်သာရကြသည်။

^၂ ဝန်ကြီးဆိုင်ရာဥပဒေ နံပါတ် (၁၄) အား ၂၀၁၂ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ ၃၀ ရက်နေ့မှစတင်ပြီး အသုံးပြုနိုင်ဖို့လက်မှတ်ထိုးထားပါသည်။ ဤဥပဒေသည် အိမ်ဖော်အလုပ်သမားများအတွက် အကျိုးခံစားနိုင်ဖို့ရည်ရွယ်တာဖြစ်ပြီး အခြားသူများနည်းတူ တစ်ပတ်တစ်ကြိမ်နားခွင့်ရှိခြင်း၊ ထိုင်းနိုင်ငံရုံးပိတ်ရက် ၁၃ ရက်ရှိရာထိုရက်များ၌နားခွင့်ရှိခြင်း နှင့် ရုံးပိတ်ရက်များ၌အလုပ်လုပ်ပါက အချိန်ပိုကြေးပေးဆောင်ခြင်းများဖြစ်ပါသည်။

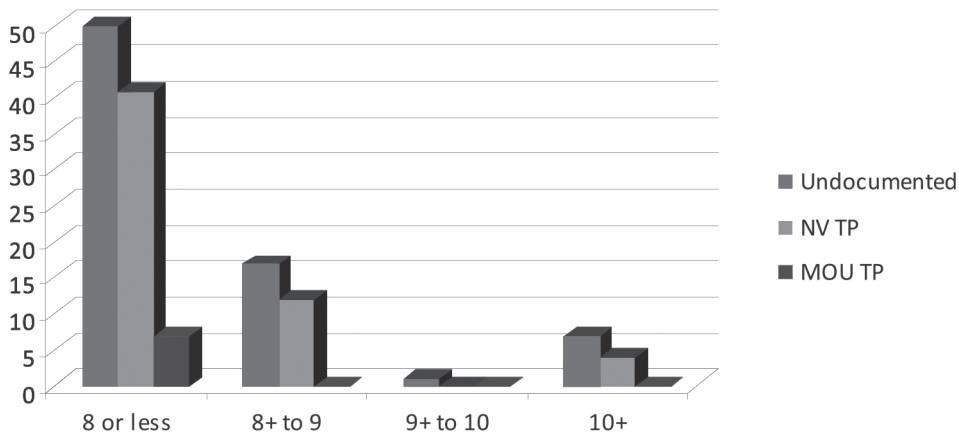
^၃ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးဥပဒေ အပိုဒ် ၂၄ နှင့် ၃၁ အရ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများမှ သဘောတူထားပြီး အလုပ်လုပ်တာကလွဲလို့ သို့မဟုတ် အရေးပေါ်လိုအပ်လို့ လုပ်တာကလွဲလို့ အခြားသောပုံမှန်အလုပ်လုပ်သောအချိန်၌ အချိန်ပိုအလုပ်လုပ်ပေးဖို့ အလုပ်ရှင်မှခိုင်းစေတာမျိုးလုပ်လို့မရပါ။ အလုပ်သမားများအတွက် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာထိခိုက်ဖွယ်ရှိနေတယ် သို့မဟုတ် အသက်အန္တရာယ်ရှိနေတယ် ထိုသို့ဖြစ်နေပါက အလုပ်ရှင်မှအလုပ်သမားများအား အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းပေးဖို့ခိုင်းစေခွင့်မရှိပါ။

အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးပြဌာန်းချက်အခန်း ၂၈ တွင် အလုပ်သမားများကို တပတ်တရက်ထက်မနည်း နားခွင့်ပေးရမည်ဟုပါရှိသည်။ သို့သော်လည်း မေးခွန်းဖြေကြားကြသည့်အထောက်အထားမဲ့ ၆၉ ဦးတွင် ၁၉ ဦး (၂၈%) သာနားရက်များရကြသည်။ ၈ ဦးမှာတပတ်တရက်နားရပြီး ကျန်သည့်လူများက တလ ၂ ရက်သာနားကြရသည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူ ၅၄ ဦးထဲမှ ၁၂ ဦး (၂၂%) ကနားရက်များရကြပြီး သူတို့ထဲမှ ၆ ဦးမှာဥပဒေပါပြဌာန်းချက်အတိုင်း တပတ် ၂ ရက်နားကြရသည်။ ကျန် ၆ ဦးမှာ တလ ၂ ရက်သာနားကြရသည်။

“အနည်းဆုံးတော့ လစာနဲ့တပတ်တရက်လောက်တော့နားရက်ရချင်ပါတယ်။ ခုတော့နားရက်ယူခြင်ရင် လစာဖြတ်ခံရတယ်လေ” – နန်းလှ။
အိမ်တွင်းလုပ်သား။ ချင်းမိုင်

တချိန်ထဲတွင် MOU ဖြင့်ဝင်လာသူများတယောက်မျှ နားရက်များမရကြပါ။ MOU လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်ကြသောအလုပ်ရှင်များအနေဖြင့်ဥပဒေပါပြဌာန်းချက်များကို လေးစာလိုက်နာမှုမရှိသည့်သဘောဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို သတ်မှတ်ထားသည့်တရားဝင်စာရွက်အထောက်အထားများအတိုင်း တရားဝင်မှုပြုထားပေးသော်လည်း အလုပ်သမားဥပဒေက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏အခွင့်အရေးများဖြစ်သည့် နားခွင့်ရရန်နှင့် အချိန်ပိုကြေးရရန် လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ခြင်းမရှိသည်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းရည်ညွှန်းသည့်သဘောဖြစ်သည်။

ယေး (၉) နေ့စဉ်ပုံမှန်အလုပ်ချိန်



လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး

လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းအခြေအနေနှင့် လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံရေးပတ်သက်မှုမရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ စစ်တမ်းဖြေကြားကြသည့် အထောက်အထားမဲ့သူများနှင့် နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူများထဲတွင် ၁၂ % နှင့် ၁၁ % တို့လုပ်ငန်းတွင်း မတော်တဆဖြစ်မှုများ အသီးသီးရှိကြသည်ဟုဆိုသည်။ မတော်တဆမှုများတွင် လှေကားမှပြုတ်ကျခြင်း၊ သံစူးမိခြင်း၊ ဓာတုဆေးများကိုင်တွယ်ရသောကြောင့် အရေပြားယားယံခြင်း၊ နှင့် ကွင်းထဲတွင်လုပ်ကိုင်သောကြောင့် ကင်းမြီးကောက်ကိုက်ခြင်းတို့ကိုလည်းခံစားကြရသည်။ MOU မှဝင်လာသူ ၇ ဦးစလုံး ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင်လုပ်ကိုင်ကြပြီး အားလုံးထဲမှ ၃ ဦး (၄၂ %) ကလုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆမှုနှင့်ကြုံခဲ့ကြရသည်ဟုဆိုသည်။

၎င်းတို့၏စာရွက်အထောက်အထားအမျိုးအစားများနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ အလုပ်သမားများအားလုံးက လုပ်ငန်းခွင်တွင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာစိုးရိမ်ပူပန်မှုများကိုဖော်ပြကြသည်။ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်များတွင် အပေါ်မှပစ္စည်းများပြုတ်ကျလာခြင်း၊ သံစူးများထွက်နေခြင်း၊ မှန်ကွဲစရာခြင်း၊ နှင့်အမြင့်မှပြုတ်ကျခြင်း စသည့်စိုးရိမ်ပူပန်မှုများရှိကြသည်။ စက်ရုံများတွင်မူ ကြီးမားလေးလံသော စက်ပစ္စည်းကြီးများအသုံးပြုသည့်အတွက်အသံကျယ်လောင်ခြင်းက အဓိကအချက်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူများနှင့် အထောက်အထားမဲ့သူများထဲမှ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတွင်လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမား ၂၀ ထဲမှ အနည်းဆုံးတဝက်ခန့်က ဓာတုဆေးများကိုင်တွယ်အသုံးပြုနေရသောကြောင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာစိုးရိမ်မှုများရှိကြသည်။

အထောက်အထားမဲ့သူ ၅၇ % နှင့် နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူ ၆၈%တို့က လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းလုံခြုံသည်ဟု ခံစားရသည်ဟုဆိုသည်။ ၁၄ % သော MOU သမားများက (၇ ဦးထဲမှ ၁ ဦး) သာ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတွင်လုံခြုံမှုရှိသည်ဟုဖြေသည်။ ရရှိထားသည့်စာရွက်အထောက်အထားများနှင့်မပတ်သက်လဲ မိမိတို့လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာလုံခြုံရေးအတွက်စိုးရိမ်သူများမှာ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သားများဖြစ်ကြပြီး စိုက်ပျိုးရေးလုပ်သားများလည်းပါဝင်သည်။

အထောက်အထားမဲ့သူများထဲမှ ၁၇ % (ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သား ၈ ဦး၊ စက်ရုံလုပ်သား ၅ ဦး) တို့လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာလုံခြုံရေးသင်တန်းများ အနည်းဆုံးတစ်ကြိမ်လက်ခံရရှိပြီး နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူများထဲမှ ၁၄ % (စိုက်ပျိုးရေးလုပ်သား ၁ဦး၊ ဆောက်လုပ်ရေး ၂ ဦး၊ စက်ရုံ ၅ ဦး)သာ ထိုသင်တန်းမျိုးရကြသည်။ MOU ဖြင့်ဝင်လာသောအလုပ်သမားတယောက်မျှထိုသင်တန်းများမရကြပါ။ မီးဘေးလုံခြုံရေးသင်တန်းရထားသူများ လည်းအလားတူပင် သိပ်ကိုနည်းပါးလွန်းသည်။ ၁၃ % ၊ ၁၁ % ၊ နှင့်အထောက်အထားမဲ့သူများတွင် ၀% ဖြစ်ပြီး နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူများနှင့် MOU ဖြင့်ဝင်လာသူ အသီးသီးတို့ဖြစ်ကြသည်။ တချိန်ထဲတွင် ၁၉ % သောအထောက်အထားမဲ့သူများ နှင့် ၃၂ %သော နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထား သူများကသာလုပ်ငန်းခွင်များတွင် မီးသတ်ဗူးများထားရှိပေးသည်ဟုဆိုသည်။ MOU သမားများကလုပ်ငန်းခွင်တွင် မီးသတ်ဗူးများရှိမရှိမသိကြ ပေ။ စစ်တမ်းကောက်ယူမှုအရ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံရေးဆက်စပ်မှုမရှိသော လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏အလုပ်နေရာများတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက် အာရုံစိုက်မှုအားနည်း သည်ကိုတွေ့ရသည်။

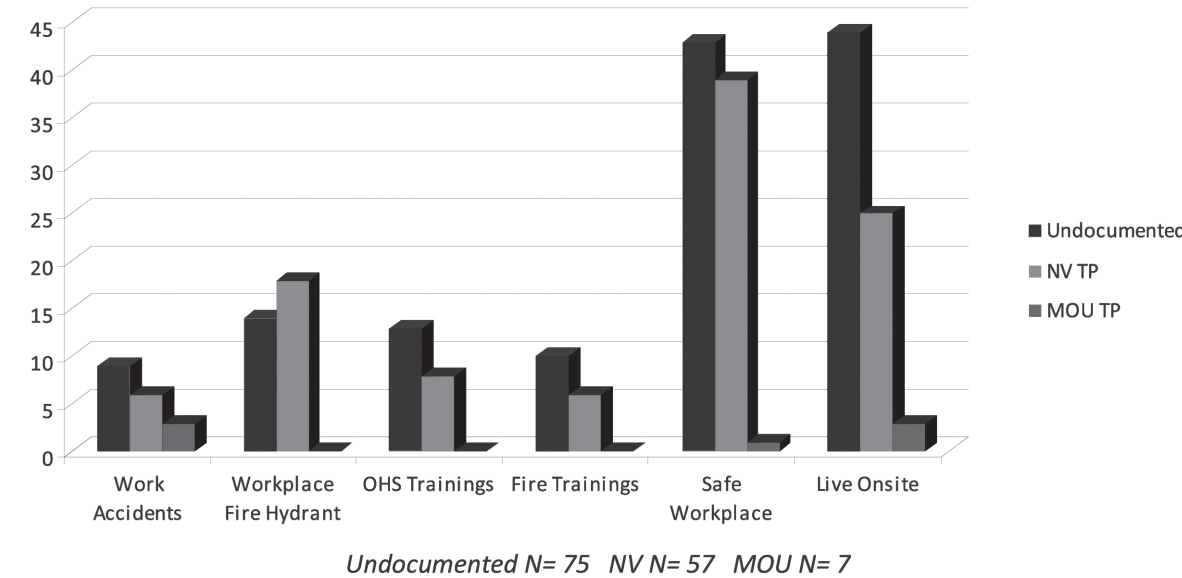
“ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းဆိုတာ နေရာတိုင်းအချိန်တိုင်း အန္တရာယ်များပါတယ်။ အလုပ်လုပ်တိုင်းသတိကြီးကြီးထားရတယ်လေ။ မတော်တဆ ဖြစ်တာ၊ ဒဏ်ရာရတာမျိုးက အလွယ်တကူဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ဘဝတွေ ဒီမှာအန္တရာယ်များတယ်လို့ခံစားရပါတယ်။ ပစ္စည်းတွေပြုတ် ကျတာတွေ၊ အန္တရာယ်များတဲ့စက်ကြီးတွေ (ကျောက်ပြားဖြတ်စက်လို) ၊ သံစူးမိတာတွေနဲ့ အဆောက်အအုံတွေပေါ်ကပြုတ်ကျတာမျိုးတွေပေါ့။ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းမှာ ခြေကျိုးလက်ကျိုးတာတွေအမြဲတမ်းဖြစ်နေတာပါ ” **ခိုင်းခိုင်း - ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သား။ ချင်းမိုင်**

“လည်ရှည်ဖိနပ်တွေ၊ လက်အိတ်တွေမပါဘဲ ဘီလပ်မြေနယ်ရင် အန္တရာယ်ရှိပါတယ်။ သံမဏိပြားရှုတာ၊ အမြင့်ကပြုတ်ကျတာ၊ ဦးထုပ်မဆောင်း တာနဲ့အောက်ကိုပြုတ်ကျတာမျိုးတွေကြောင့် ကျမတို့ရဲ့ခြေလက်ကျိုးတာမျိုးတွေဖြစ်တယ်လေ ” - **ယုယုဇင်။ ဆောက်လုပ်ရေးအလုပ်သမား ချင်းမိုင်**

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတွေအတွက် လုပ်ငန်းခွင်မှာနေကြရတာ၊ အလုပ်ရှင်ကအလုပ်နဲ့မလှမ်းမကမ်းမှာ နေရာချထားပေးတာက ဖြစ်နေကျပါ။ အ ထောက်အထားမဲ့သူ ၅၉ % ကလုပ်ငန်းခွင်တွေထဲနေထိုင်ကြပြီး နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူ ၄၄ % နဲ့ MOU နဲ့ဝင်လာသူ ၄၃%နဲ့နှိုင်းယှဉ်ရင် ဒီအရေအတွက်က ပိုများတယ်လို့ပြောနိုင်ပါတယ်။ ဒီအုပ်စုသုံးခုထဲတွင် လုပ်ငန်းခွင်ထဲမနေကြတဲ့သူများအတွက် အလုပ်အသွားအပြန် အလုပ် ရှင်က သွားလာရေးနေ့တိုင်း စီစဉ်ပေးသည်ဟုဆိုသည်။ သို့သော်လည်း လုပ်ငန်းခွင်ထဲမနေမနေနဲ့ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်မှုများလည်းရှိနေပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်တွင်းမှ အလုပ်သမားတန်းလျားများတွင် လူများပြားလွန်းခြင်း၊ (ပိုက်မှလာသော) သန့်ရှင်းသည့်သုံးရေကန့်သတ်ထားခြင်း၊ အိမ်သာ ရေချိုးခန်းများညစ်ပတ်လွန်းခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်အနီးမနေကြသူများအဖို့ နေရာထိုင်ခင်းအခြေအနေကအလားတူပင်ဖြစ်သည်။ သို့ သော်လည်း၎င်းတို့အတွက် အလုပ်သို့နေ့စဉ်သွားလာရေးစီစဉ်ပေးမှုအတွက် စိုးရိမ်မှုများလည်းရှိကြသည်။ အလုပ်သမားများကိုထရပ်ကား တွင်းပြည့်ကြပ်အောင် တင်ဆောင်သည့်အတွက် မတ်တပ်ရပ်စီးရသည့်အပြင် ကားတွင်းကွေးကောက်ထိုင်ကြရတာ ကားအသွားအလာအရှုပ် ဆုံးအချိန်တွင် မောင်းနှင်ပို့ဆောင်ပေးသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

“ကိုယ့်အသက်ကိုကာကွယ်တဲ့အနေနဲ့ ကားပေါ်မှာတခုခုကို ဆုပ်ကိုင်စရာရဖို့၊ ထိုင်စရာနေရာကောင်းရဖို့ အပြိုင်လုရပါတယ်၏” - **ဆောက် လုပ်ရေးလုပ်သား။ ချင်းမိုင်**

ဇယား (၁၀) လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအခြေအနေ



PART II: COMPARING COSTS OF THE MOU AND NV

အပိုင်း (၂) MOU နှင့် NV ကုန်ကျစရိတ်နှိုင်းယှဉ်ခြင်း

THE MOU PROCESS AND ASSOCIATED COSTS

MOU နှင့် ဆက်စပ်ကုန်ကျစရိတ်များ

ဤသုတေသနစာတမ်းဒုတိယပိုင်းတွင် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းတရားဝင်နေထိုင်သူဖြစ်ရန်အတွက် MOU နှင့်နိုင်ငံသားစိစစ်ခြင်းခံယူသည့်အတွက် လုပ်ကိုင်ရသောလုပ်ငန်းအဆင့်များ၊ ကုန်ကျစရိတ်များကိုနှိုင်းယှဉ်ထားပါသည်။ အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သလို ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် MOU ကိုထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတို့လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး လိုက်နာလုပ်ဆောင်ရမည့်အချက်များကိုဖော်ပြထားသည်။ သို့သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ခေါ်ယူခန့်ထားမည့်အစီအစဉ်အကောင်အထည်ဖော်မှု နှေးကွေးသည့်အတွက် ထိုင်းနှင့်မြန်မာနိုင်ငံကြား သဘောတူထားသည့် MOU ကို၂၀၀၉ အထိအသက်မဝင်ခဲ့ပေ။ ရလဒ်အနေဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းရောက်ရှိပြီးသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများတရားဝင်ဖြစ်စေရန်အလို့ငှာ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းများကို မိတ်ဆက်ပေးလိုက်သည်။

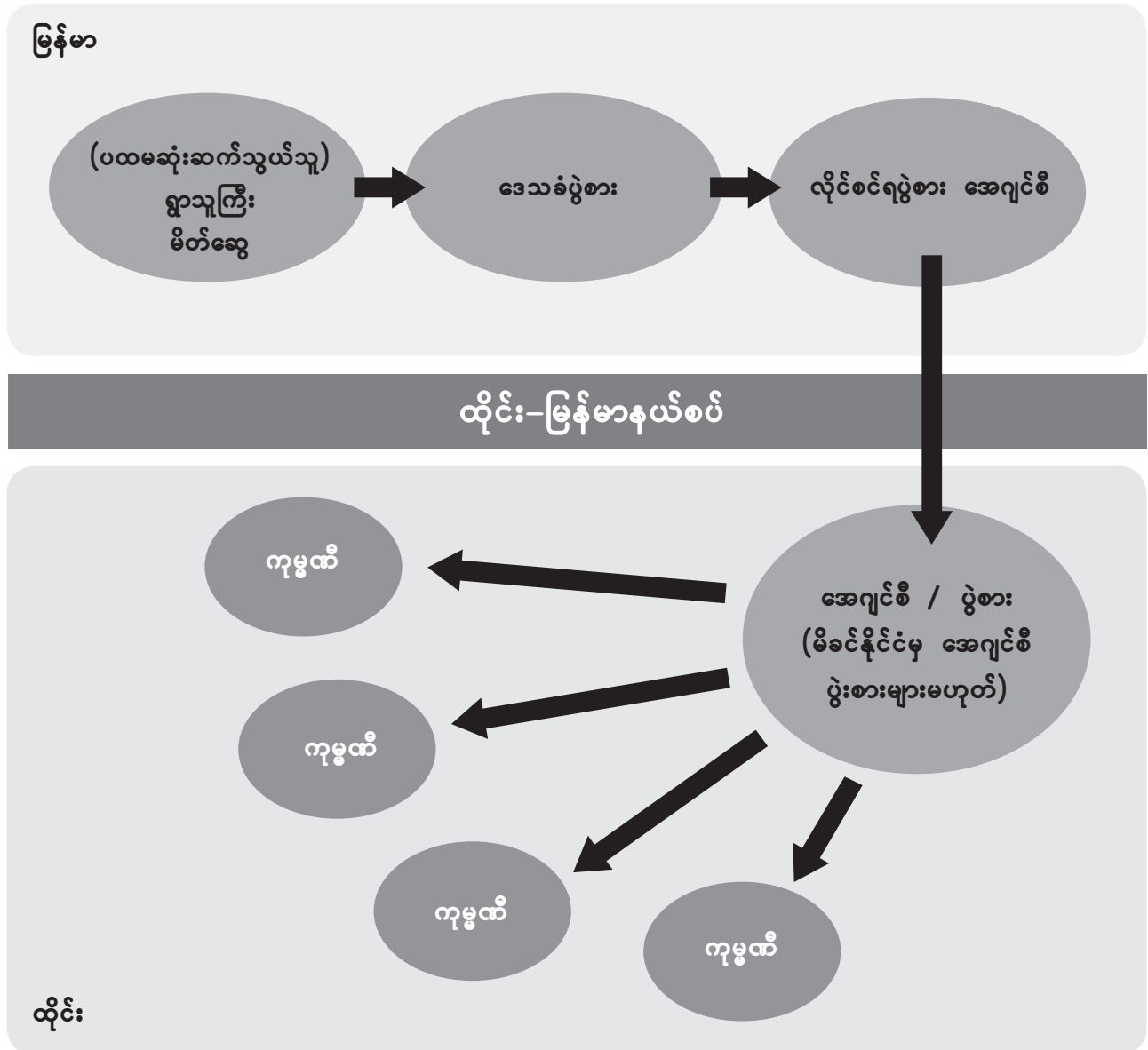
ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း တရားဝင်လာရောက်ခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ရမည်ဟု ကတိစကားကလွဲလျှင် MOU ဖြင့်ဝင်လာခြင်းဖြင့်အကျိုးခံစားခွင့်အနည်းငယ်သာရှိသည်ကို မကပ်ကလပ်သောလူတွေ့မေးမြန်းခန်းများတွင်တွေ့ရသည်။ ကုန်ကျစရိတ်၊ မရေရာသောလုပ်ငန်းနေရာ၊ MOU ဖြင့်အကျိုးခံစားခွင့်ရမရ အာမခံချက်မရှိခြင်းတို့က မြန်မာပြည်မှဝင်လာမည့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို နောက်တွန်းသွားစေသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများလုပ်အားခက နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးခံထားသူများထက် တခါတရံအနည်းငယ်များကောင်းများနိုင်သည်။ MOU လုပ်ငန်းစဉ်ကထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းတရားမဝင် ဝင်ရောက်လာခြင်းနှင့် နိုင်ငံသားစိစစ်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်များထက် အကုန်အကျများသည်။ အလုပ်သမားအခြေအနေသို့မဟုတ် ထိုအချက်များနှင့်သက်ဆိုင်သည့်ကွဲပြားမှု အနည်းငယ်လောက်သာရှိသည်။

ဤသုတေသနစာတမ်းပြုလုပ်သည့်ဒေသထဲတွင် MOU မှတဆင့်ဝင်လာသည့်အလုပ်သမားများ အများအပြားမရှိသည့်အတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခွင့်သိပ်မရခဲ့ပါ။ ၎င်းအပြင် MOU လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အဆင့်များပြားလွန်းသည့်အတွက် အဆင့်တိုင်းတွင်ပွဲစားများ ၊ တဆင့်ခံလူများရှိလာသည်။ ထို့ကြောင့်လည်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ MOU ဖြင့်ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း ဝင်လာသူတယောက်ပြီးနောက်တယောက် အခြေအနေပြောင်းလဲမှုများရှိလာသည်။ သို့သော်လည်း MOU မှတဆင့်ဝင်လာသောလုပ်သား (၃၀) နှင့်နိုင်ငံသားစိစစ်ခံသောလုပ်သား (၅၄) ယောက်တို့၏ အတွေ့အကြုံများကိုမေးမြန်းကာ ထိုစနစ်များပြောင်းလဲမှုအဆင့်ဆင့်ကို ဤသုတေသနစာတမ်းကိုပြုစုထားခြင်းဖြစ်သည်။

ပထမဆုံးအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ MOU မှတဆင့်ထိုင်းနိုင်ငံတွင်း လုပ်နေကျအတိုင်း မည်သို့လုပ်ဆောင်ကြသည်ဆိုသည့်အချက်ကို ဦးစွာတင်ပြချင်ပါသည်။ (ဇယား ၁ ကိုကြည့်ပါ။) အစိုးရအချင်းချင်းတိုက်ရိုက်အလုပ်ခန့်ထားခြင်းမဟုတ်သည့်အတွက် ပွဲစားများကိုအဆင့်တိုင်း နီးပါးပါဝင်ပတ်သက်ခွင့်ပေးထားသည်။

အဆင့်တိုင်းက လူတိုင်းအတွက် မတူညီကြသော်လည်း မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ထိုင်းနိုင်ငံတွင်းရှာရန် ရွာသူကြီး သို့မဟုတ် မိတ်ဆွေတယောက်ကိုမေးခြင်းဖြင့် MOU လုပ်ငန်းစတင်လေ့ရှိသည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်က အလုပ်သမားများကို ဒေသခံပွဲစားနှင့်မိတ်ဆက်ပေးသည်။ ထိုဒေသခံပွဲစားကထိုင်းနိုင်ငံရှိ ပွဲစားလုပ်ငန်းလုပ်သည့်သူများနှင့် သိကျွမ်းသောမြန်မာနိုင်ငံတွင်းမှ တရားဝင်ပွဲစားနှင့် မိတ်ဆက်ပေးပြန်သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံဘက်ခြမ်းရှိပွဲစားများက တရားဝင်အလုပ်သမားဌာနရမ်းခန့်ထားသည့် တခါတရံလိုင်စင်ရထားသူများဖြစ်ကြသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံဘက်ခြမ်းမှ ပွဲစားအေဂျင်စီများက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများရှာဖွေနေသည့် ကုမ္ပဏီများ၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊ စက်ရုံ၊ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် ချိတ်ဆက်ထားကြသည်။ ထိုင်းပွဲစားအေဂျင်စီများက မြန်မာဘက်ခြမ်းရှိ ပွဲစားသမားများကို အလုပ်သမားလိုအပ်နေသည့် ကုမ္ပဏီများရှိကြောင်း အကြောင်းကြားသည်။ ဤဖော်ပြပါထိုင်းပွဲစားအေဂျင်စီများက မြန်မာနိုင်ငံ မြဝတီတဘက်ကမ်း မဲဆောက်၊ တာချီလိတ်နယ်စပ် မယ်ဆိုင်နှင့်ဘန်ကောက်တွင် လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ကြသည်။ MOU လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း လုပ်ကိုင်သောပွဲစားများက အေဂျင်စီတစ်ခုထဲတွင် လုပ်ကိုင်မှုမရှိသလောက်ရှားသည်။ ထို့ကြောင့် MOU လုပ်ငန်းစဉ်တလျှောက် များပြားလှသောကိစ္စများပါဝင်ပတ်သက်နေသောကြောင့် ခိုင်မာမှုသိပ်မရှိဘဲ အဆင့်တိုင်းအတွက် ငွေကြေးကုန်ကျမှုသာတိုးလာရသည်။ MOU လုပ်ငန်းစဉ်တလျှောက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆက်ဆံရသောပွဲစားများက အေဂျင်စီတစ်ခုတည်းတွင် အတူလုပ်ကိုင်ကြသူများသိပ်မရှိပေ။ ထို့ကြောင့် MOU လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အဆင့်များပြားလွန်းသည့်အတွက် တာဝန်ခံမှုအပိုင်း အားနည်းလာယုံမက အဆင့်တိုင်းအတွက် ငွေကုန်ကြေးကျသာပိုများလာသည်။

ပုံစံ (၁) MOU ဖြင့်ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းဝင်ရောက်ရန် ပွဲစားအချင်းချင်း ချိတ်ဆက်နေမှု



ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း လိုင်စင်ရစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက်မဟုတ်ဘဲ ပွဲစားအေဂျင်စီများအတွက် လိုက်နာရမည့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ သို့မဟုတ်ခြုံငုံစောင့်ကြည့်ခြင်း အနည်းငယ်သာရှိသည်။ အမှန်မှာအလုပ်သမားခန့်ထားရေးအေဂျင်စီဟူသည့်အသုံးအနှုံးပင်မရှိပေ။ ထိုင်းပုဂ္ဂလိကအလုပ်သမားခန့်ထားရေးအေဂျင်စီဟူ၍ တရားဝင်အသုံးအနှုံးရှိပြီး MOU နှင့်ပတ်သက်၍ မည်သည့်လုပ်ပိုင်ခွင့်မျှရမထားပါ။ ၁၉၈၅ အလုပ်သမားခန့်ထားရေးနှင့် အလုပ်ရှာဖွေသူများကာကွယ်ရေးပြဌာန်းချက်တစ်ခုတည်းတွင်သာ အလုပ်သမားခန့်ထားရေးအေဂျင်စီများအပေါ်စောင့်ကြည့်သည့်ပေါ်လစီတစ်ခုတည်းသာရှိသည်။ ထိုပြဌာန်းချက်က ထိုင်းလူမျိုးမဟုတ်သူများအတွက်မပါဝင်ပါ။ ပြဌာန်းချက်များရှိမထားသည့်အတွက် ပွဲစားအေဂျင်စီများ အမြတ်အစွန်းများစွာရှိကြသည်။ ကျသင့်ငွေများကိုအလုပ်ရှင်က ကျခံရမည်ဖြစ်သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကသာပေးဆောင်ကြရသည်။

အထက်ကဖော်ပြခဲ့သကဲ့သို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ထိုင်းနိုင်ငံတဝှမ်းနေရာချထားပေးသော ပွဲစားအေဂျင်စီများက ထိုင်းနိုင်ငံမဲဆောက်တွင်တည်ရှိသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကိုဌာနရမ်းလိုသောအလုပ်ရှင်များနှင့် ပွဲစားအေဂျင်စီများက အလုပ်သမားများအတွက် ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်၊ အလုပ်ပါမစ်နှင့်ဗီဇာရအောင်စီစဉ်ပေးကြသည်။ သို့သော်လည်း အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများကို၎င်းတို့၏လက်ဝယ်ရှိရမည့်အစား အလုပ်ရှင်နှင့် ပွဲစားများကသာသိမ်းဆည်းထားကြသည်။

ထိုကုန်ကျငွေများအတွက်အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် ပွဲစားများက ကြိုတင်ပေးထားရသည့်အတွက် ထိုငွေများအကြေပေးပြီးသည်အထိအလုပ်သမားများ၏စာရွက်အထောက်အထားများသိမ်းဆည်းခံထားကြရသည်။ ထိုစာရွက်အထောက်အထားများလုပ်သည့်တလျှောက်လုံး ပွဲစားများကိုငွေပေးရသည့်အတွက်ငွေကြေးကုန်ကျမှုတိုးလာရသည်။ မက်ဂ်မှလုပ်သည့်သုတေသနအရ အလုပ်သမားများက အလုပ်ရှင်များကို ဘတ် ၁၅၀၀၀

THB ဒေါ်လာ ၄၇၀) ၊ နှင့် ဘတ် ၃၀၀၀၀ THB ဒေါ်လာ ၉၄၀) ၊ ပျမ်းမျှဘတ် ၂၄၀၀၀ THB ဒေါ်လာ ၇၅၀) အထိပြန်ပေးရသည်။ ဤပမာဏမှာနိုင်ငံသားစိစစ်ခြင်းအတွက် ကုန်ကျငွေ၏နှစ်ဆဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း MOU ဖြင့်ဝင်လာသူများက ၎င်းတို့၏အလုပ်ရှင်များက တလဘတ် ၂၀၀၀-၃၀၀၀ THB ဒေါ်လာ ၆၂-၉၄ THB ဖြင့်အချိန်သိပ်မကြာခင် (၆လ သို့မဟုတ် ထို့ထက်နည်း) သည့်အချိန်အတွင်းပြန်ပေးဆပ်ရသည်ဟုဆိုသည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူများက တလဘတ် ၅၀၀-၁၀၀၀ THB ဒေါ်လာ (၁၅-၃၀) ဖြင့်အချိန်အတော်ကြာအောင် ပြန်ဆပ်ရသော်လည်း ပထမဆုံးအလုပ်အတွက် ငွေကြေးအခက်အခဲသိပ်မရှိကြပါ။ ဤသို့ငွေပြန်ဆပ်ရသည်ကိုစွန့်ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်းသည့်ရှင်းပြချက်များမရှိသည့်အတွက်အချို့ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ၎င်းတို့ကိုလူကုန်ကူးခံရသည်ဟု ထင်မြင်ကာထိတ်လန့်နိုင်ပြီး ထွက်ပြေးရန်ပင်ကြံစည်ကြသည်။

ထိုစာရွက်အထောက်အထားများလုပ်သည့်အဆင့်တိုင်းအတွက် ပွဲစားများကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကငွေပေးရသည်။ မက်ဂ်၏သုသေသနပြုချက်အရ အလုပ်ရှင်ကိုငွေအကြေးပေးပြီးသော်လည်း အလုပ်သမားများက အခြားနေရာများတွင် အလုပ်သစ်ရှာမည်ကိုမလိုလားသောကြောင့် ၎င်းတို့၏နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ၊ အလုပ်ပါမစ်များသိမ်းဆည်းခံထားကြသည်ဟု ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကဖြေဆိုလေ့ရှိသည်။ အလုပ်ရှင်များက တခါတရံစာရွက်အထောက်အထားများ၏မိတ္တူများကိုပေးထားလေ့ရှိသော်လည်း ရဲနှင့်လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးအရာရှိများက တရားဝင်အထောက်အထားအဖြစ်လက်ခံလေ့မရှိပေ။ ဤအခြေအနေမျိုးရင်ဆိုင်ကြရသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အလုပ်ရှင်ကသတ်မှတ်ချိန်အတွင်း မူရင်းစာရွက်အထောက်အထားများ လာရောက်ပြသနိုင်ခြင်းမရှိပါက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဖမ်းဆီးခံရခြင်း သို့မဟုတ် နေရပ်ပြန်ပို့ခြင်းပင်ခံကြရသည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူများလည်းသက်သေခံစာရွက်အထောက်အထားများကို အလုပ်ရှင်ကသိမ်းဆည်းထားသည်ကိုကြုံရသည်လည်းရှိသည်။

MOU ၏မမြင်ရသောအချက်တစ်ခုမှာ MOU လုပ်ငန်းစဉ်ဖြင့်ဝင်ရောက်သည့်သူများကို အလုပ်ရရန်ကတိပေးခဲ့ကြသော်လည်း ထိုင်းနိုင်ငံရောက်သည်နှင့်အလုပ်မရသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများလည်းရှိသည့်အချက်ဖြစ်သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင်းရောက်သည့်အချိန် အလုပ်မရသေးပါကပွဲစားအေဂျင်စီများ စီစဉ်ပေးသောအဆောက်အဦးများတွင် တပတ်နေထိုင်ခွင့်ရကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကိုအလုပ်အကိုင်မရှိဘဲ ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း တပတ်သာနေထိုင်ခွင့်ပြုပြီးနေရပ်ပြန်ပို့ခံရမည့် ထိုင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာပြဌာန်ချက်ကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထိုအချိန်အတောအတွင်း အေဂျင်စီက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားကို ကုမ္ပဏီတစ်ခုနှင့်ချိတ်ဆက်ပေးရန်ကျိုးစားလေ့ရှိသည်။ ငွေကြေးများစွာအကုန်အကျခံကာ ထိုင်းနိုင်ငံသို့အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်ရောက်လာသော်လည်း နောက်ဆုံးတွင်အလုပ်အကိုင်မရှိသည့်အတွက် နေရပ်ပြန်ပို့ခံရနိုင်သည့်အခြေအနေများဖြစ်နိုင်သည်။ ထိုသို့ဖြစ်ခဲ့သည်ဟူ၍ အကြောင်းကြားလာခြင်းတော့မရှိပါ။ (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကိုငွေပြန်အမ်းခြင်းရှိမရှိ သို့မဟုတ် သူတို့ကိုယ်တိုင်ကြိုကြိုခံကာ)

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ကုမ္ပဏီတစ်ခုနှင့်ချိတ်ဆက်ကာ အလုပ်ပေးနိုင်ခဲ့သော်လည်း နောက်ပိုင်းတွင်အလုပ်ဖြုတ်ခံရခြင်း၊ သို့မဟုတ် အလုပ်ထွက်သွားပါက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားက သူတို့တိုင်းပြည်ကိုပြန်ရမည်ဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် MOU သဘောတူညီမှုအရအလုပ်ရှင်တဦးတည်းနှင့် ချိတ်ဆက်ထားသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်သေဆုံးသွားခြင်း၊ စီးပွားပျက်သွားခြင်း၊ သို့မဟုတ် ပြောင်းရွှေ့သွားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားဥပဒေကို ချိုးဖောက်ခြင်းရှိမှသာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း အလုပ်သစ်ရှာခွင့်ရှိကြသည်။ သို့သော်လည်း ထိုင်းပွဲစားအေဂျင်စီများက အချို့ကိစ္စများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အလုပ်သစ်များရှာဖွေပေးနိုင်သည်။ သို့သော်လည်း ဤလုပ်ရပ်မှာတရားမဝင်ပေ။ ထိုကိစ္စများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ၎င်းတို့စတင်ဝင်ရောက်စဉ်က လုပ်ပေးခဲ့သော ပွဲစားအေဂျင်စီရုံးခန်းများသို့သာ ပြန်သွားလေ့ရှိသည်။ အေဂျင်စီများက ၎င်းတို့ကိုနောက်အလုပ်သစ်မရခင်စပ်ကြား၊ မိခင်တိုင်းပြည်သို့ပြန်ပို့မခံရခင် ၇ ရက်

သာအချိန်ရှိကြသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအလွန်ကံကောင်းထောက်မစွာ အလုပ်သစ်ရှာတွေ့ခဲ့လျှင် MOU ပြဌာန်းချက်အရ ယခင်လုပ်သည့်အလုပ်မျိုးသာပြန်လုပ်ကြရသည်။ (ဥပမာ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းလုပ်ခဲ့သူများက ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတွင်သာ ပြန်လုပ်ကြရသည်) ထိုအခြေအနေမျိုးတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက အလုပ်ပါမစ်အသစ်ပြန်လည်လျှောက်ထားကြရသည်။ ၇ ရက်ကျော်၍အလုပ်သစ်ရှာမရသောကြောင့်နေရပ်ပြန်ရသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအဖို့ MOU လုပ်ငန်းစဉ်များကိုအစအဆုံးပြန်လုပ်ရသည်။ အဓိပ္ပါယ်မှာ အချိန်ကုန်ငွေကုန်ကြေးကျများသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အသစ်မှ ပြန်စရခြင်းဖြစ်သည်။

စိုးရိမ်စရာကောင်းသည့် လစ်ဟာချက်တစ်ခုမှာ အလုပ်သမားခန့်ထားရေးအေဂျင်စီများ သို့မဟုတ် အစားထိုးခြင်းများအတွက် တိုင်ကြားနိုင်သည့်အချက်ရှိမရှိ ရှင်းလင်းမှုမရှိပေ။ ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသည့်အခြေအနေများအရ အစားထိုးခြင်းများနှင့်ပတ်သက်သည့် တိုင်ကြားမှုများက ပွဲစားအေဂျင်စီများထံပြန်ရောက်လေ့ရှိသည်။ ထိုအချက်က raises conflict-of- issues. MOU (ILO, ၂၀၁၃)ပါအချက်များအရ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အလုပ်သစ်တွင်းအစားထိုးပေးရေးနှင့်ဆိုင်သည့် တိုင်ကြားချက်ကိုဒေသတွင်း အလုပ်သမားခန့်ထားရေးဌာနက ကူညီပေးမှုများရှိမရှိဆိုသည့်အချက်မှာ ရှင်းလင်းမှုမရှိပါ။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ကောင်စစ်ဝန်ရုံး သို့မဟုတ် သံရုံးကိုဆက်သွယ်နိုင်သော်လည်း မြန်မာသံဝန်ထမ်းများမှာ ဝန်ထမ်းနည်းပါးသည့်အပြင် တက်ကြွမှုသိပ်မရှိသည့်သမိုင်းကြောင်းရှိကြသည်။

MOU မှတဆင့် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းဝင်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများလည်း၎င်းတို့၏ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအတွက် လူမှုရေးရံပုံငွေပေးဆောင်ကြရသည်။ စက်ရုံလုပ်ငန်းလို ပုံမှန် (formal jobs) လုပ်ငန်းများတွင်လုပ်ကိုင်ကြသောကြောင့် ယခုလိုပေးဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ခံသူများကလူမှုရေးရံပုံငွေနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကျန်းမာရေးအာမခံကို ကြိုက်ရာရွေးချယ်ခွင့်ရှိကြသော်လည်း MOU ဖြင့်ရောက်လာသူများမပါဝင်ပါ။ အချုပ်အားဖြင့် MOU သမားများကပိုဈေးကြီးသော လူမှုရေးရံပုံငွေကိုသာ ဝယ်ယူရသည့်အခွင့်အရေးသာရှိသည်။ လူမှုရေးရံပုံငွေအစီအစဉ်ထဲဝင်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်အဓိကအချက်နှစ်ချက်ရှိသည်။ ၁) အလုပ်ရှင်ကရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဘက်က ၅% ထည့်ဝင်ရမည့် လူမှုရေးရံပုံငွေထဲဝင်ရန် အလုပ်ရှင်တွင်သာတာဝန်ရှိသည်။ ၂) ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကျန်းမာရေးအာမခံထက်ဈေးပိုကြီးပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများရရန်မသေချာသည့် ခံစားခွင့်များပါဝင်သည့် လူမှုရေးရံပုံငွေထည့်ဝင်ခြင်း။ ဤအချက်များကိုနောက်ပိုင်းတွင်အသေးစိတ်ဖော်ပြထားပါသည်။

MOU လုပ်ငန်းစဉ်များကို အစဉ်အတိုင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးခံယူထားသူများနှင့် ပုံမှန် MOU ဖြင့်ဝင်ရောက်လာသူများအကြား အရေးကြီးသည့်ကွဲပြားမှုများ (demographic distinctions) ဖြစ်ပေါ်လာစေသည်။ MOU ဖြင့်ဝင်ရောက်လာသူများမှာ တကြိမ်သာဝင်ရောက်ခွင့်ရှိသည့်ဗီဇာနှင့် အလုပ်ရှင်တဦးထံနှင့် ၂ နှစ်သာလုပ်ကိုင်ရသည့်အချက်များအပြင်၊ ငွေကြေးကုန်ကျမှုများလွန်းသည့်အတွက် တဦးတည်းဝင်ရောက်လာကြလေ့ရှိသည်။ MOU ဖြင့်ဝင်လာသူအယောက် ၃၀ ကို မက်ကီမှတွေ့ဆုံမေးမြန်းခွင့်ရခဲ့သည်။ အားလုံးမှာ ပျမ်းမျှအသက် ၂၉ နှစ်အမျိုးသားများဖြစ်ကြပြီး ချင်းမိုင်ရှိဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင်လုပ်ကိုင်ကြသည်။ သိသာထင်ရှားသည့်အချက်တခုမှာ MOU ဖြင့်ဝင်လာသောချင်းမိုင်တွင်တွေ့သည့် အလုပ်သမားအများစုမှာ ဗမာလူမျိုးများဖြစ်ကြသည်။ ထိုနည်းတူစွာ ချင်းမိုင်တွင်လုပ်ကိုင်နေကြသော နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသည့်သူအများစုက မိသားစုဝင်များနှင့်ဝင်လာသော ရှမ်းလူမျိုးများဖြစ်ကာ ၎င်းတို့ထက်ဦးစွာရွှေ့ပြောင်းဝင်ရောက်နှင့်နေသော လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း မိတ်ဆွေအပေါင်းအသင်းများရှိကြသည်။

နိုင်ငံသားစိစစ်ခံခြင်းနှင့် ကုန်ကျစရိတ်များ

ဤစာတမ်းအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် နိုင်ငံသားစိစစ်ထားသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၅၄ ဦးထဲတွင် အမျိုးသမီး ၁၉ (၃၅%) ပျမ်းမျှအသက် ၃၄ နှစ်ဖြစ်သည်။ အလုပ်အကိုင်အနေဖြင့်ဆိုလျှင် ၂၅ (၄၆%) ဦးမှာ စက်ရုံလုပ်သား၊ ၄ (၇%) ဈေးသည်၊ ၁ (၂%) ဆောက်လုပ်ရေး၊ ၂ (၄%) စက်ပြင်၊ ၃ (၆%) အိမ်တွင်းလုပ်သား၊ ၁၀ (၁၉ %) စိုက်ပျိုးရေး၊ နှင့် ၉ (၁၇%) မှာအလုပ်အကိုင်မဖော်ပြပါ။ ၁၀ ဦးကိုချင်းမိုင်တွင်မေးမြန်းကာ ကျန်အလုပ်သမားများကို မဲဆောက်တွင်မေးမြန်းခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

နိုင်ငံသားစိစစ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များကို MOU နှင့်နှိုင်းယှဉ်လျှင် လွယ်ကူရှင်းလင်းသည့်အဆင့်များကိုတွေ့နိုင်သည်။ သို့သော်ငြားလည်းနိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်က ဗျူရိုကရေစီဆန်ကာ အချိန်ကုန်ခံရသည် (ဇယား ၂)

ပွဲစားများတခါတရံပါဝင်လေ့ရှိသော နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်ပထမအဆင့်တွင် ယာယီမှတ်ပုံတင်ရမည်ဆိုသည့်ပြောဆိုမှုများရှိသည်။ မြန်မာယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်များမှာ ဘတ် ၁၆၀၀ ကျသင့်သည်။ သို့သော်လည်း ပွဲစားများပါဝင်ပတ်သက်သောကြောင့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကဘတ် ၄၅၀၀-၅၀၀၀ ထိပေးကြရသည်။ (ဒေါ်လာ ၁၃၈ . ၅၀ - ၁၅၃ . ၈၅)

“ကျမတို့မှတ်ပုံတင်စာရင်းသွင်းတာကို အလုပ်ရှင်ကစိတ်မဝင်စားပါဘူး။ ပွဲစားကိုသာအားလုံးလုပ်ခိုင်းတာပါ ” - နန်းဆွန်။ အိမ်တွင်းလုပ်သား။ ချင်းမိုင်

အလုပ်သမားများက ကြိုတင်ငွေအဖြစ်ဘတ် ၁၅၀၀ ပေးကာတခါတရံ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ရမှ ကျန်ငွေကိုပေးဆောင်ကြရသည်။ နောက်တဆင့်မှာ ကျန်းမာရေးအာမခံဖြစ်သည်။ နောက်တဆင့်တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ကျန်းမာရေးအာမခံကျသင့်ငွေမှာ ဘတ် ၂၈၀၀ THB ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးချက် ဘတ် ၆၀၀ နှင့်အာမခံအတွက် ဘတ် ၂၂၀၀ THB ဖြစ်ပြီး ၈၆ ဒေါ်လာအထိကျသင့်သည်။ ၂၀၁၄ ဇွန်တွင်ကျန်းမာရေးအာမခံကို နှစ်စဉ်ဘတ် ၂၁၀၀ THB ကျန်းမာရေးဆေးစစ်ချက် ဘတ် ၅၀၀ နှင့်အာမခံအတွက် ဘတ် ၁၆၀၀ THB approximately ၆၅ ဒေါ်လာအထိလျော့ချလိုက်သည်။ ပိုဈေးကြီးသည့်ကျန်းမာရေးအာမခံကျသင့်သည့်အချိန်တွင် ဤစာတမ်းအတွက်တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၅၄ ဦးထဲမှ ၇ (၁၃%)သာကျန်းမာရေးအာမခံဝယ်ယူထားကြသည်။

နိုင်ငံကူးလက်မှတ်လက်ဝယ်ရရှိပြီး ကျန်းမာရေးအာမခံဝယ်ယူထားပြီးပါက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အလုပ်ပါမစ်လျှောက်ထားနိုင်ကြသည်။ ၂၀၁၄ နှစ်ကုန်ပိုင်းတွင် အလုပ်ပါမစ်လျှောက်လွှာတင်သွင်းကြေးဘတ် ၁၀၀၊ ဗီဇာကြေးဘတ် ၅၀၀ (၁၅ ဒေါ်လာ) ၊ ၂ နှစ်အလုပ်ပါမစ်ကြေးဘတ် ၁၈၀၀ (၅၅ ဒေါ်လာ၊ တနှစ်ဘတ်၉၀၀) ပေးဆောင်ရမည့် ပေါ်လစီချမှတ်လိုက်သည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးအတွက် တရားဝင်ကုန်ကျငွေမှာဘတ်

၃၁၀၀ နှင့်ကျန်းမာရေးအာမခံအတွက် ဘတ် ၂၁၀၀၊ စုစုပေါင်းဘတ် ၅၂၀၀ သာဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ပွဲစားကြေး၊ ခရီးစားရိတ်များပါထည့်တွက်ပါက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအမှန်တကယ်ကုန်ကျငွေမှာ ဘတ် ၁၂၀၀၀ (၁၂၀၀၀ ဒေါ်လာ) ဖြစ်ပြီး ဤကုန်ကျငွေမှာ တရားဝင်ကုန်ကျငွေ၏ နှစ်ဆကျော်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထံမှ လစဉ်အများဆုံးဘတ် ၅၀၀-၁၀၀၀ (၁၅,၃၈-၃၀,၇၆ ဒေါ်လာ) ကိုစာရွက်စာတမ်းကြေးအဖြစ် လစဉ်ဖြတ်တောက်သည်ဟု အလုပ်သမားများကဆိုသည်။

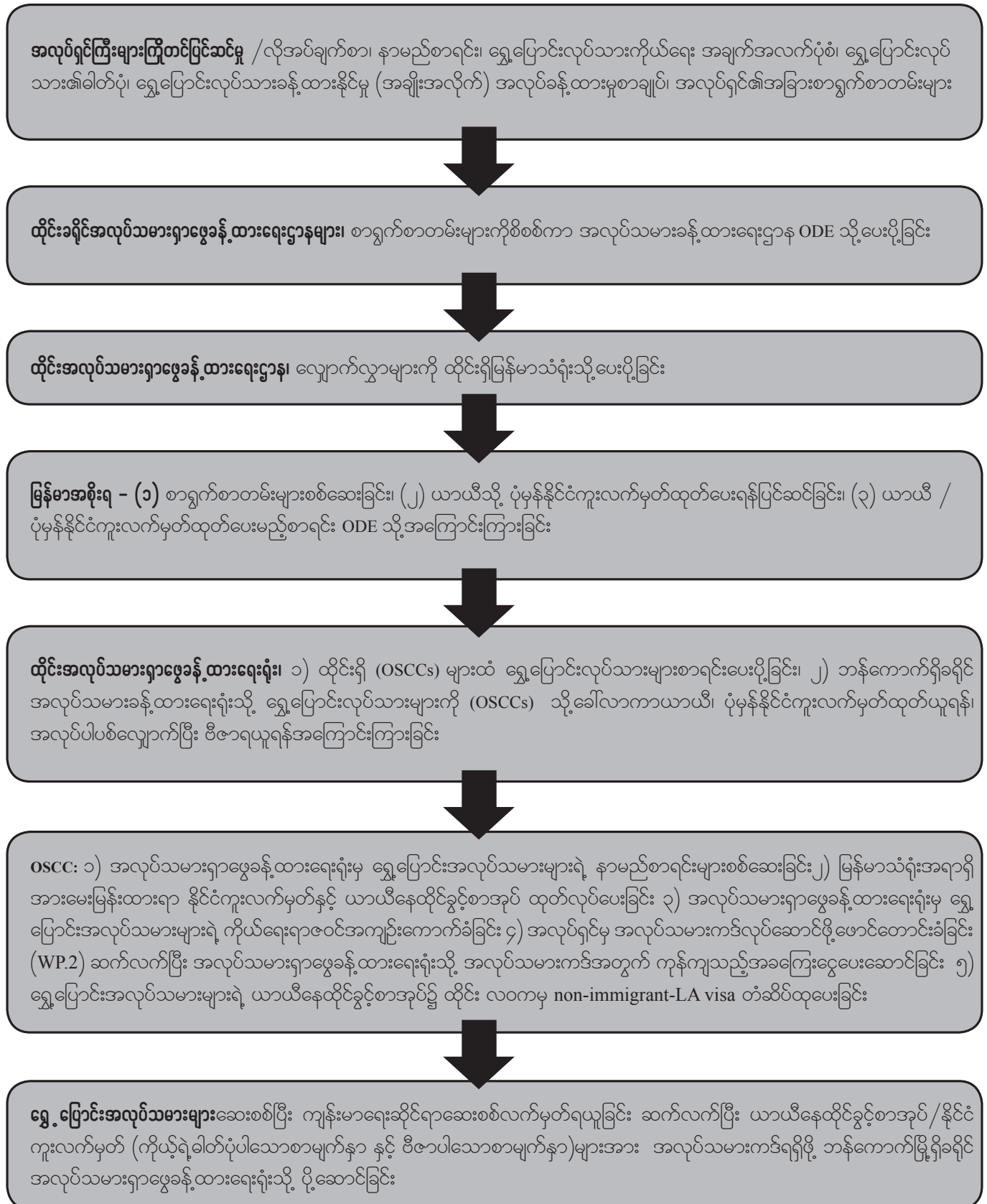
မှတ်ပုံတင်စာရင်းပေးသွင်းပြီးလျှင် ၎င်းတို့မှတ်ပုံတင်ထားသည့်ဧရိယာအတွင်း ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့်အကြောင်းကို လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးသို့ရက်ပေါင်း ၉၀ အတွင်းအကြောင်းကြားရသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ထိုရက် (၉၀) အကြောင်းကြားမှုပုံစံအတွက် တံဆိပ်ခေါင်းရရန် ဘတ် ၂၀ ပေးဆောင်ရသည်။ (ချင်းမိုင်လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးရုံးတွင် လူတဦးလျှင်ဘတ် ၁၀၀ ကိုအကြောင်းအရာမသိရဘဲ အပိုပေးဆောင်ခဲ့ရပြီးဖြစ်သည်။) ရက် ၉၀ ပုံစံတင်ရန်လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးရုံးသို့ သွားရောက်သည့်သွားလာစားရိတ်နှင့် တစ်နေ့စာဝင်ငွေဆုံးရသည်အတွက်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ရက် ၉၀ အတွက်တံဆိပ်ခေါင်းရရန် ပွဲစားများကိုသာ လုပ်ခိုင်းသောကြောင့် ပို၍ငွေကုန်ရပြန်သည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ခံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ရက် ၉၀ အကြောင်းကြားရသည့်ရုံးမှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ကိုင်ဆောင်သူများ၏လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးရုံးနှင့်မတူပေ။ နေ့စဉ်လူပေါင်း ၆၀၀ ခန့်ပျမ်းမျှလာရောက်ကြသည့်ရုံးတွင် အခန်းလုံလောက်မှုမရှိပေ။ အချိန်မှီအကြောင်းမကြားလျှင်တရက်ဘတ် ၂၀၀ မှအများဆုံး ဘတ် ၅၀၀၀ အထိဒဏ်ကြေးသတ်မှတ်ခံရနိုင်သေးသည်။

“(ရက် ၉၀ ရောက်တိုင်း) ကိုယ့်ဘာသာသတင်းပို့နိုင်အောင်ကျိုးစားပါတယ်။ အဲဒီနေရာကို မော်တော်ဆိုင်ကယ်မောင်းသွားတာပေါ့။ ကားတွေအမြန်မောင်းကြတာမို့ မတော်တဆဖြစ်ဖို့သိပ်လွယ်ပြီး သိပ်အန္တရာယ်များပါတယ်။ ရဲတွေကတားပြီးရပ်ခိုင်းမှာလည်း စိုးရိမ်ရသေးတယ်။ ကျွန်မသိပ်ကိုစိုးရိမ်နေခဲ့တာပါ။ တရက်အလုပ်ပျက်လို့ သူဌေးကလည်းတရက်စာလုပ်အားခဖြတ်ပါတယ်။ သတင်းပို့ဖို့လုပ်ရတာ တကယ်အဆင်မပြေပါဘူး။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဖြစ်လို့ ဘယ်လိုသတင်းပို့ရမယ်ဆိုတဲ့သတင်းအချက်အလက်မျိုးလဲမသိရပါဘူး။ ကျွန်မတို့နားလည်းမလည်ဘူး။ ပွဲစားတွေကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေ ဘာကြောင့်အားကိုးရတယ်ဆိုတဲ့အကြောင်းရင်းတွေက အများကြီးပါ” - **အိမ်တွင်းလုပ်သား၊ ချင်းမိုင်**

ဤသုသေသနစာတမ်းပြုစုသည့်အချိန်အတွင်း MOU နှင့်မဟုတ်ဘဲ ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းရောက်နှင့်ပြီးသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် နိုင်ငံသားစိစစ်ခံယူခြင်းက တခုတည်းသောရွေးချယ်မှုဖြစ်သည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် မေးခွန်းဖြေကြားကြသူများအားလုံးက နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးခံယူရသည့်အကြောင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ခပ်ဆင်ဆင်တူသည့် အဖြေများသာပေးကြသည်။ အထောက်အထားမရှိသူများကို အလုပ်ရှင်များကအလုပ်မပေးခြင်း၊ အထောက်အထားများက ပိုမိုလွယ်ကူစွာသွားလာနိုင်ခြင်း၊ နိုင်ငံအတွင်းတရားဝင်လုပ်ကိုင်လိုခြင်း ၊ စသည်။

“ဘာစာရွက်စာတမ်းမှမလိုခြင်ပါဘူး၊ စာရွက်အထောက်အထားများလေလေ ပိုက်ဆံပိုပေးရလေလေဘဲ၊ တရားဝင်စာရွက်စာတမ်းရဖို့ဘဲ အလုပ်လုပ်နေရတယ်။ စားဖို့တောင်မကျန်တော့ဘူး။ ဘာစာရွက်မှမရှိတုန်းက ရဲကိုတလ ၅၀၀ လောက်ပေးလိုက်ရင်အားလုံးပြီးပြီ။ ” - **ယုယုကျွင်း၊ ဆောက်လုပ်ရေးအလုပ်သမား၊ ချင်းမိုင်**

ဇယား (၂) ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား နိုင်ငံသားစိစစ်ခြင်း လုပ်ငန်းအဆင့်များ



Reference: IOM Thailand, 2013a

PART III: SOCIAL SECURITY AND ACCESS TO HEALTH SERVICES

လူမှုဖူလုံရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ

SOCIAL SECURITY AND MIGRANT HEALTH INSURANCE POLICIES

ကျန်းမာရေးအာမခံမှုဝါဒများ

ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်ကိုင်ဆောင်ကာ တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုထားသော လုပ်ငန်းများတွင်လုပ်ကိုင်ကြသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ခံစားခွင့်များပါဝင်သည့် လူမှုဖူလုံရေးရံပုံငွေတွင် စာရင်းဝင်ခွင့်ရှိသည်။ (၁) ဒဏ်ရာရခြင်း၊ သို့မဟုတ် နာမကျန်းခြင်း၊ (၂) မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်း၊ (၃) သေဆုံးခြင်း၊ (၄) မီးဖွားခြင်း၊ (၅) ကလေးစောင့်ရှောက်မှု၊ (၆) အသက်အရွယ်ကြီးရင့်ခြင်း၊ (၇) အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းတို့ပါဝင်သည်။ သို့သော်လည်း လူမှုရေးရံပုံငွေထဲမဝင်ရသေးသည့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအတော်များများတွင် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းများ၊ ထုတ်ကုန်လုပ်ငန်းကြီးများနှင့် အိမ်တွင်းလုပ်သားများသို့မဟုတ် တနှစ်ပတ်လုံးအလုပ်အကိုင်မရကြသည့် စာချုပ်နှင့်လုပ်ကိုင်နေကြသူများ (သို့)ရာသီအလိုက်အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသည့်သူများပါဝင်နေသည်။ MOU ဖြင့်ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ် ကိုင်ဆောင်သူများနှင့် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးခံယူထားသူများအရေအတွက်တိုးလာသော်လည်း လူမှုဖူလုံရေးလျှောက်ထားနိုင်ခွင့်ရှိသူတစ်ဝက်ခန့်သာ ၂၀၁၃ ခုနှစ်အတွင်းလျှောက်ထားကြသည်ကိုတွေ့ရသည်။ (Kantayaporn, T. ၂၀၁၃)။ လူမှုဖူလုံရေးရံပုံငွေကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများလျှောက်ထားနိုင်ပြီး အကျိုးခံစားခွင့်များရယူနိုင်သည်ဟုပြဌာန်းလိုက်သည့်ချိန်တွင် စာရင်းသွင်းလျှောက်ထားသည့်အချိန်တွင်ရော၊ ကတိပေးထားသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များအတွက် ကန့်သတ်ချက်များနှင့်ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ အထူးသဖြင့် မီးဖွားခွင့်၊ အလုပ်လက်မဲ့ခံစားခွင့်နှင့် ပင်စင်အကျိုးခံစားခွင့်များဖြစ်သည်။

လူမှုဖူလုံရေးရံပုံငွေအတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားလစာ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ညီမျှသောငွေကို အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနရှိ လူမှုဖူလုံရေးရံပုံငွေရုံးသို့ အလုပ်ရှင်ကပေးဆောင်ရန်ဖြစ်သည်။ ၅% ကိုအလုပ်သမား၏လစာမှ ပေးဆောင်ရပြီး (ယာယီအထူးနှုန်းအဖြစ် ၄% ပေးခဲ့ရသည့်အချိန်ရှိခဲ့သေးသည်) ကျန်သည့်ငွေကို အလုပ်ရှင်မှထည့်ဝင်ရသည်။ လူမှုဖူလုံရေးရံပုံငွေ လျှောက်ထားခွင့်ရှိသည့်အလုပ်သမားများ လျှောက်ထားမှုမရှိလျှင် တိုင်းဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်ကိုအရေးယူနိုင်သည်။ အလုပ်ရှင်အတော်များများက ဗျူရိုကရေစီယန္တရားနှင့်မပတ်သက်လိုခြင်း၊ သို့မဟုတ် ငွေကုန်ထပ်မံလိုခြင်းတို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို စနစ်အကြောင်းပြောမပြကြပေ။ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်အားခကိုအလုပ်ရှင်က ဖြတ်သော်လည်း ငှားတို့ကို လူမှုရေးရံပုံငွေထဲထည့်မထားသည့်လည်း ဖြစ်နိုင်သေးသည်။ တခါတရံ အလုပ်သမားများက ရံပုံငွေခံစားခွင့်ရရန်ကျိုးပမ်းသည့်အခါမှ သိရသည်လည်းရှိသည်။ ရှုပ်ထွေးသည့်အခြေအနေများနှင့် ငွေကုန်ကျေးကျခံပြီးသည့်နောက် အလုပ်သမားများအနေနှင့် ရံပုံငွေထည့်ဝင်ပြီး သုံးလကြာမှ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည်ဟု သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသည်။ ထိုသုံးလတာကွက်လပ်ကို ဖြည့်ရန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ သုံးလစာ ကျန်းမာရေးအာမခံဝယ်ရသည်။ နောက်ဆုံးကျသင့်ငွေမှာ ဘတ် ၁၀၀၀ (ကျန်းမာရေးဆေးစစ်ခ ဘတ် ၅၀၀ နှင့် သုံးလအတွက်ဘတ် ၅၀၀) ဖြစ်သည်။

မှတ်ပုံတင်ထားသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ကျန်းမာရေးအာမခံ (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကျန်းမာရေးအာမခံ) ကို ၁၉၉၇ ခုနှစ်က တည်းကရှိနေခဲ့သော်လည်း ကက်ဘီနက်အစိုးရက ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလရောက်မှသာ ထင်ရှားသည့်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ပြဌာန်းထားခဲ့သည်။ ကက်လိန်ပြဌာန်းချက်တွင် လူမှုဖူလုံရေးလျှောက်ထားခွင့်မရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ကျန်းမာရေးအတွက် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန (MoPH) ကဦးဆောင်တာဝန်ယူရသည့် အေဂျင်စီအဖြစ်သတ်မှတ်ထားသည် (IOM Thailand, 2013b) ။ မကြာခင်အချိန်အတွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ စာရွက်အထောက်အထားများနှင့်မသက်ဆိုင်ဘဲ၊ သဘောမှာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအားလုံး ကျန်းမာရေးအာမခံရခွင့်ရှိကြောင်း ၂၀၁၃ ဩဂုတ်တွင် ပထမဆုံးအကြိမ်အဖြစ် ပြဌာန်းလိုက်သည်။ ပေါ်လစီသစ်ထဲတွင် အထောက်အထားမဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ ပုံမှန်အလုပ်အကိုင်တွင်လုပ်ကိုင်နေသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ (စိုက်ပျိုးရေးနှင့် အိမ်တွင်းလုပ်သားများအပါအဝင်)၊ လူမှုဖူလုံရေးရံပုံငွေထည့်ဝင်ထားပြီး ခံစားခွင့်များရရန် သုံးလစောင့်နေသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ အထူးသဖြင့် ကလေးငယ်များပါဝင်သည်။

ကျန်းမာရေးဆေးစစ်ချက်မအောင်သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို နေရပ်ပြန်ပို့ခြင်းနှင့် လူကြီးများအတွက်နှစ်စဉ်အာမခံကြေးကို ဘတ် ၁၃၀၀ (ဒေါ်လာ ၄၀) မှ ဘတ် ၂၂၀၀ (ဒေါ်လာ ၆၇) ထိတိုးလိုက်သည့် အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာနက ၂၀၁၃ တွင်ထုတ်ပြန်လိုက်သည်။ ဤကျသင့်ငွေအပြင် ကျန်းမာရေးဆေးစစ်ချက်အတွက် ဘတ် ၆၀၀ (၁၈ ဒေါ်လာ) ထည့်ပေါင်းလိုက်လျှင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတဦးချင်းစီအတွက် အများဆုံးကုန်ကျငွေမှာ ဘတ် ၂၈၀၀ (၈၆ ဒေါ်လာ) ဖြစ်သည်။ (အသက် ၈ နှစ်အောက် ကလေးများကို ၃၆၅ ဘတ်သတ်မှတ်ထားပြီး ၈ နှစ်အထက်ကလေးများကို လူကြီးနှုန်းအတိုင်းသတ်မှတ်သည်)။ အသစ်သတ်မှတ်လိုက်သော အာမခံကြေးမှာအတူတူလောက်ပင်ရှိသော်လည်း အိတ်ချ်အိုင်စီပိုး ကူးစက်ခံထားရသူများအတွက် (ARV) ဆေးပေးသည့်အစီအစဉ်ပါဝင်လာသည်။ မကြာခင်အချိန်

အတွင်းမှာပင် အသစ်ပြဌာန်းလိုက်သောပေါ်လစီကို ဆက်တိုက်လိုက်နာကျင့်သုံးမှုမရှိကြောင်းသတင်းပေးပို့ချက်များရှိလာသည်။ ၂၀၁၄ မေလတွင်အာဏာသိမ်းလိုက်သော ထိုင်းစစ်အစိုးရက ၂၀၁၄ခုနှစ် ဇွန်လ ၂၆ရက်တွင် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး နိုင်ငံတော်ကောင်စီက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ကျန်းမာရေးအာမခံကို တနှစ်လုံးအတွက်ဘတ် ၂၀၀၀ ထိလျော့ချသတ်မှတ်ရန် ညွှန်ကြားချက်တစ်ခုကို ထုတ်ပြန်လိုက်သည်။ ကျန်းမာရေးဆေးစစ်ချက်က ဘတ် ၅၀၀ ဖြစ်သည့်အတွက် အာမခံက ဘတ် ၁၆၀၀ ထိလျော့ကျသွားသည်။ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံလျှောက်ထားခွင့်ရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကြားတွင် အပြိုင်ဖြစ်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကျန်းမာရေးအာမခံနှင့် လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်နှစ်ခုကြား မည်သည့်အာမခံကို ရွေးချယ်ရမည်ကိုမသိဖြစ်ကြသည်။ လက်ရှိလူမှုဖူလုံရေး အစီအစဉ်အတွင်းမှ ပုံမှန်အလုပ်အကိုင် ‘formal sector’ များအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်အကိုင်များတွင်လုပ်ကိုင်သော ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်ကိုင်ဆောင်ထားသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနအောက်မှ လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်ကိုသာ အလုပ်ရှင်များက လျှောက်ထားပေးရုံမှလွဲ၍ မည်သည့်ရွေးချယ်မှုမရှိကြပေ။ အခြားရွေးချယ်စရာမရှိခြင်းက ပြဿနာများရှိနေစေသည်။

အလုပ်လုပ်နေသည့်ကာလတလျှောက်လုံးလစဉ် ဝင်ငွေ၏ ၅%ကို လူမှုဖူလုံရေးရံပုံငွေပေးဆောင်ရသည့်ငွေက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ နှစ်စဉ် ကျန်းမာရေးအာမခံအတွက် ပေးဆောင်ရသည်ထက်များနေသည်။ ဥပမာအားဖြင့် တရားဝင်အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခထက် နည်းနေသေးသည့် တလဘတ် ၅၀၀၀ (၁၅၃ ဒေါ်လာ) ရသည့်အထည်ချုပ်စက်ရုံလုပ်သားများက လူမှုဖူလုံရေးရံပုံငွေကို တနှစ်စာ ဘတ် ၃၀၀၀ (၉၂ ဒေါ်လာ) ပေးဆောင်ရသည်။ ဤပမာဏက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားကျန်းမာရေးအာမခံထက် ၅၀%များနေသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကျန်းမာရေးအာမခံက လောလောဆယ်တနှစ်ဘတ် ၂၀၀၀ ကျသည့်။ အလုပ်သမားများ တလဘတ် ၅၀၀၀ ထက်ပိုလျှင် အာမခံကြေးပိုပေးဆောင်ရသည်။ လူမှုဖူလုံရေးကို ဝင်ငွေ၏အချိုးကျ ရာခိုင်နှုန်းနှင့်ပေးဆောင်ရသည်။ သို့သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှာ ဦးစွာ၂ နှစ်မှ ၄ နှစ်အထိသာ အလုပ်စာချုပ်ရှိခြင်း၊ အလုပ်မှရှိဘဲ ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း ၇ ရက်သာ နေထိုင်ခွင့်ရှိခြင်းတို့ကြောင့် လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်၏ ရေရှည်အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ သို့မဟုတ် အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်များမရကြပါ။ အကျိုးခံစားခွင့်များကို နိုင်ငံများအကြားလွှဲပြောင်းပေးခွင့်မရှိပေ။ ထိုကဲ့သို့ ရေရှည်အကျိုးခံစားခွင့်များကို လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်တွင် အနည်းငယ်သာတွေ့ရသည်။ (မှတ်ချက် - အကယ်၍ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက လူမှုဖူလုံရေးရံပုံငွေ ထည့်ဝင်မှုရပ်ဆိုင်းလိုက်ကာ အိမ်ပြန်သွားပြီးနောက် တခါပြန်၍လျှောက်ထားလျှင် ၊ ၎င်းတို့ကို ပြန်၍လက်ခံမခံဆိုသည့်အချက်နှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ ပြန်ရမရဆိုသည့်အချက်က ဤသုသေသနစာတမ်းကို ရေးသားသည့်အချိန်တွင် အာမခံထားခြင်းမရှိပါ။)

လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်များရယူရန် အခက်အခဲများရင်ဆိုင်နေရသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအရေးကို သတိပြုမိသည့်အတွက် အကျိုးခံစားခွင့်များနည်းသည့် လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်တစ်ခုထားရှိရန် သူ့အနေနှင့်ယုံကြည်ကြောင်း အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ အမြဲတမ်းအတွင်းဝန် မစ္စတာ ဆွန်မ်ခစ် ချတ်ဆီဝန် Mr Somkiat Chawatsriwong က၂၀၁၃ မေလ ၂၈ ရက်နေ့တွင် ကြေငြာလိုက်သည်။အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ကန့်သတ်မှုများပိုများသည်။ ကလေးမီးဖွားကုန်ကျစားရိတ် တောင်းခံခွင့်ရှိသော်လည်း မီးဖွားခွင့်နားရက်နှင့်ကလေးအကျိုးခံစားခွင့်များမရကြပါ။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း ယာယီအလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုထားခြင်းသာဖြစ်ပြီး မိသားစုထူထောင်ခြင်း သို့မဟုတ် အမြဲတမ်းနေထိုင်ခွင့်ရမည်မဟုတ်သည်ကို သိထားရန်လိုသည်ဟု မစ္စတာ ဆွန်မ်ခစ် ကပြောသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်လျှင် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း ၇ ရက်သာနေထိုင်ခွင့်ရှိသည့်အတွက် အလုပ်လက်မဲ့ခံစားခွင့်များ ရပိုင်ခွင့်မရှိကြောင်းကိုလည်း သူက ဆက်ပြောသည်။ လစဉ်ပင်စင်ကြေးအစား တပေါင်းတည်းစုပေးရန်လည်းသူက တိုက်တွန်းသွားသည်။ (မက်ပ်ဖောင်ဒေးရှင်း ၂၀၁၃)

သီးခြားလူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ် အသက်ဝင်လာခြင်းမရှိသည့်အချက်က ထိုင်းအစိုးရအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် မျိုးပွားမှုဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ ပေါ်လစီအတွင်း ရပိုင်ခွင့်များအပေါ် လျစ်လျူရှုထားခြင်းကိုရောင်ပြန်ဟပ်နေသည်။ တချိန်ထဲတွင်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လူမှုဖူလုံရေး အစီအစဉ်ထဲထည့်သွင်းမည့်အကြံမှာ ကောင်းစွာရည်ရွယ်ထားခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း တကယ်လက်တွေ့တွင်မူ ၎င်းတို့အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည့် အမျိုးသားလူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်၏ အကျိုးခံစားခွင့်အတော်များများကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများရယူခွင့်မရကြပေ။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းရလဒ်များ – INTERVIEW RESULTS

ဤစစ်တမ်းအတွက် မက်ဂ်က မြန်မာပြည်မှရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအယောက် ၁၁၀ ကိုလူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်နှင့်ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့၏နားလည်သဘောပေါက်မှုကို မေးမြန်းခဲ့သည် (ချင်းမိုင်မှ ၃၅၊ မဲဆောက်မှ ၆၆)။ ကျား ၄၈ ဦးနှင့် မ ၅၃ ဦးဖြစ်သည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများထဲတွင် ၅၃%က စက်ရုံလုပ်ငန်း၊ ၃၃% ကဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၊ ၅%အိမ်တွင်းလုပ်သား၊ ၂%စားဖိုမှူး၊ ၁ ဦးမှာ ညကားဆရာဖြစ်ကာ နောက်တဦးမှာ ဆိုင်အကူဖြစ်သည်။ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သားတဦးသာ MOU မှတဆင့်ဝင်ရောက်လာသည်ဟုသတင်းပို့သည်။ ကျန်လူများက နိုင်ငံသားစိစစ်ခံယူထားကြသူများဖြစ်သည်။

စစ်တမ်းဖြေဆိုကြသူအများစုမှာ အစိုးရ၏ပေါ်လစီအရ လူမှုဖူလုံရေးလျှောက်ထားခွင့်ရှိသူများဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ၈%သာ၎င်းတို့လျှောက်ထားနိုင်သည်ကိုသိကြပြီး ထို ၈%က လူမှုဖူလုံရေးရုံငွေလစဉ် ထည့်ဝင်ကြောင်းပြောဆိုကြသည်။ ထိုသူများထဲမှ တဦးတည်းသာလျှင် လူမှုဖူလုံရေးကဒ်ကို ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအတွက် အသုံးပြုသည်ဟုဆိုသည်။ ကျန်သည့်စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ အားလုံးနီးပါးက ၎င်းတို့၏အလုပ်ရှင်က လူမှုဖူလုံရေးလျှောက်ထားမှု မလုပ်ပေးသေးသဖြင့် ရုံငွေထည့်ဝင်ခြင်းမရှိကြောင်းပြောသည်။ စစ်တမ်းဖြေသူတယောက် (၁%) ထဲကသာ လူမှုဖူလုံရေးရုံငွေရော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားကျန်းမာရေးအာမခံကိုပါ ဝယ်ယူထားခြင်းမရှိကြောင်းပြောသည်။

လူမှုဖူလုံရေးဝင်ထားသူ ၈ ဦးတွင်းမှ ၅ ဦးမှာ လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်ရမရ သေချာမသိကြဘဲ ကျန်နှစ်ဦးကသူတို့မှာ ထိုင်းလူမျိုးများ မဟုတ်သည့်အတွက် မည်သည့်အကျိုးခံစားခွင့်မှ တောင်းခံခွင့်မရဟု ထင်မြင်နေကြသည်။ ထို့ကြောင့် ironacially လူမှုဖူလုံရေး ရုံငွေထည့်ဝင်ကြသော်လည်း အချို့မှာအကျိုးခံစားခွင့်များ တကယ်ရမရမသိကြသည့်အပြင် ကျန်သည့်လူများကလည်း အကျိုးခံစားခွင့်များရှိကြောင်းကိုပင် သတိမပြုမိကြပေ။ အကြောင်းများ အလုပ်ရှင်များက ၎င်းတို့၏အလုပ်ရှင်က လူမှုဖူလုံရေးတွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို စာရင်းပေးသွင်းရန် နောက်တွန့်နေကြသောကြောင့်လည်း တစိတ်တပိုင်းပါဝင်သည်။

“လူမှုဖူလုံရေး၊ အလုပ်သမားတွေလတိုင်း ပိုက်ဆံပေးရတယ်ဆိုတာဘဲသိတယ်။ ဒါပေမယ့်အလုပ်သမားတွေ ဘာအကျိုးခံစားခွင့်ရသလဲဆိုတာတော့မသိပါဘူး” **ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သား။ ချင်းမိုင်**

၈ ဦးထဲမှအနည်းဆုံး ၃ ဦးမှာ လူမှုဖူလုံရေးရုံငွေထည့်ဝင်နေသည့်တချိန်ထဲတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ကျန်းမာရေးအာမခံအတွက် တနှစ်စာဘတ် ၁၉၀၀ (ဒေါ်လာ ၉၀) ထည့်ဝင်ထားသည်ကိုတွေ့ရသည်။ ကျန်းမာရေးအာမခံနှစ်မျိုးစလုံးကို အချိန်ကာလတခုထဲအတွက် ဝယ်ယူထားခြင်းဖြစ်သည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းထားသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၁၀၁ ဦးထဲတွင် ၇ (၇%) ဦးမှာ ထိုအချိန်ကကြေငြာလိုက်သော ကျန်းမာရေးအာမခံဘတ် ၂၈၀၀ ကို ပေးဆောင်ထားကြသည်။ စစ်တမ်းဖြေသူများအားလုံးထဲမှ လူမှုဖူလုံရေးဝင်ထားသူတဦးနှင့် မည်သည့်အာမခံကိုမှ ဝယ်မထားသူတဦးကလွဲလျှင် ကျန်သည့်သူများက နေမကောင်းဖြစ်လျှင် တကြိမ်လျှင်ဘတ် ၃၀ ပေးဆောင်ရသော ကျန်းမာရေးအာမခံကိုသာအသုံးပြုမည်ဟုပြောသည်။ သို့သော်ငြားလည်း ဖြေကြားသူအားလုံးအကြား ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုက ထိရောက်မှုရှိမရှိကို ယုံကြည်စိတ်ချမှုအပြည့်အဝတူညီစွာ ရှိမနေသည်ကိုတွေ့ရသည်။

“အခုကျမမှာကဒ်ရရှိပြီ၊ နေမကောင်းဖြစ်ရင် ဒါမှမဟုတ် မတော်တဆဖြစ်ရင် စိတ်ပူစရာမလိုတော့ဘူး” **နန်းလှ။ အိမ်တွင်းလုပ်သား။ ချင်းမိုင်**

“ကျနော်နေမကောင်းဖြစ်တော့ ကျန်းမာရေးအာမခံကိုသုံးပြီး မြို့နယ်ဆေးရုံသွားပြတယ်။ ဒါပေမယ့်မသက်သာပါဘူး၊ ဒါကြောင့် ပုဂ္ဂလိဆေးခန်းဘဲသွားပြလိုက်တယ်” **ခိုင်း။ ချွတ်ပျိုးရေးလုပ်သား။ ချင်းမိုင်**

“ကျန်းမာရေးအာမခံကဒ် (ဘတ်၃၀) နဲ့ဆေးရုံသွားပြတော့ သူတို့ကျွန်မကိုဂရုမစိုက်ဘူးလို့ခံစားရတယ်။ နောက်ပြီး သက်လဲမသက်သာဘူး။ ဒါကြောင့်ဆေးခန်းသွားပြပြီး ကိုယ့်ဘာသာပေးလိုက်တော့ နေကောင်းလာတယ်” **နန်းဆူ။ အိမ်တွင်းလုပ်သား။ ချင်းမိုင်**

အလုပ်တွင်းဒဏ်ရာရလျှင် အလုပ်ရှင်ကဆေးကုခပေးသင့်ကြောင်း စစ်တမ်းဖြေသူနှစ်ဦး (၂%)သာပြောသည်။ ၁၉ ဦး (၁၉%) ကလုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဒဏ်ရာမရဖူးသည့်အတွက် မသိကြောင်းဖြေဆိုကြသည်။ လုပ်ငန်းခွင်တွင်းပြင်းထန်စွာ ဒဏ်ရာမရလျှင် ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေးအာမခံကဒ်ကို အသုံးပြုနိုင်မည်ဟုကျန်သည့် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများက ပြောဆိုသည်။ လုပ်ငန်းခွင်နှင့်ပတ်သက်သည့် ဒဏ်ရာကြောင့်မသန်စွမ်းဖြစ်လျှင် အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများလျှော်ကြေးရုံငွေမှ ပေးလျှော်သင့်သည်ဟု စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ ၁၀၁ ဦးတွင်းမှ ၁၄ (၁၄%)ကဖြေဆိုသည်။

ကျန်သည့်သူများက မည်သူတာဝန်ရှိသည်ကိုသေချာရောမသိကြပါ။ အလုပ်လက်မဲ့နှင့် အငြိမ်းစား အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် ပတ်သက်၍ စစ်တမ်းပြေဆိုသည့်သူများထဲတွင် မည်သူတဦးကမျှမသိရှိကြပေ။ လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးစားခွင့်များ အကြောင်းသိရှိနားလည်မှု အားနည်းသည်ကို ရောင်ပြန်ဟပ်ခြင်းဖြစ်သည်။

“အရင်လတုန်းဘဲ ခေါင်းမိုးကနေပြုတ်ကျပြီး အလုပ်သမားတစ်ယောက်သေသွားသေးတယ်။ သူသေလို့ လျှော်ကြေးရတယ်လို့လည်း မကြားမိပါဘူး” အာနွန်၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သား၊ ချင်းမိုင်

သုံးသပ်ချက် – ANALYSIS

လူမှုဖူလုံရေးအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ဝင်ရောက်နိုင်ရန်အတွက် အခြေအနေနှစ်ရပ်ရှိသည်။ ၁) ပုံမှန် formal လုပ်ငန်းများတွင်လုပ်ကိုင်ကြသောသူများသာဝင်ရောက်ခွင့်ရှိခြင်း၊ ထိုထဲတွင် အိမ်တွင်းလုပ်သားများ၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ ပင်လယ်စာလုပ်ငန်း၊ နှင့် တဆင့်ခံစာချုပ်ဖြင့် ဌာနရမ်းထားသူများ သို့မဟုတ် ရာသီအလိုက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သူများ။ ၂) ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လူမှုဖူလုံရေးရုံပုံငွေအစီအစဉ်တွင် စာရင်းသွင်းလျှောက်ထားပေးရန်အလုပ်ရှင်တွင်တာဝန်ရှိပြီး အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ရှင်ဘက်မှလစဉ်ငွေကြေးထည့်ဝင်ပေးရန်လည်းပါသည်။ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားကျန်းမာရေးအာမခံနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက ရှုပ်ထွေးသည့်အတွက်လည်း အလုပ်ရှင်များကို နောက်တွန့်စေခြင်းဖြစ်သည်။

Formal ပုံမှန်လုပ်ငန်းဆိုသည့် သတ်မှတ်ချက်အတွင်း လုပ်ကိုင်နေကြသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အဓိကအဟန့်အတားမှာ အလုပ်သမားများကိုလူမှုဖူလုံရေးအကြောင်း ပြောပြခြင်းမရှိသည့်အလုပ်ရှင်များနှင့် ထိုအစီအစဉ်တွင် အလုပ်သမားများကို စာရင်းသွင်းလျှောက်ထားပေးလိုခြင်းမရှိသည့် အလုပ်ရှင်များရှိနေသည့်အချက်ဖြစ်သည်။ ၈% သောစစ်တမ်းပြေဆိုကြသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသာ လူမှုဖူလုံရေးလျှောက်ထားခွင့်ရှိမရှိသိထားကြသူများဖြစ်သည့်အပြင် လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်လျှောက်ထားပြီးကြသူများဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်ထဲ လျှောက်ထားပေးခြင်းမရှိလျှင် အလုပ်ရှင်များအပေါ်အရေးယူနိုင်သည့် ပြဌာန်းချက်များရှိမထားသည့်အတွက် လူမှုဖူလုံရေးကို လျှောက်ထားခြင်းမရှိလျှင်လည်းဖြစ်သည့်သဘော သက်ရောက်နေသည်။ အချို့သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို မလုပ်မဖြစ်လုပ်ရသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ကျန်းမာရေးအာမခံတွင် သုံးလတာကြားကာလအဖြစ် လျှောက်ထားပေးသည်ကို လူမှုဖူလုံရေးတွင်လျှောက်ထားပေးသည်ဟု ယူဆနေကြသည်။ သုံးလကျော်သွားသောအခါ လူမှုဖူလုံရေးတွင်လျှောက်မထားသည့်အတွက် မည်သည့်အကျိုးခံစားခွင့်မျှမရကြတော့ပေ။သို့သော်လည်း နောက်တမျိုးစဉ်းစားနိုင်သည်က လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်တွင် လျှောက်ထားခွင့်ရှိကြသော **Formal** ပုံမှန်လုပ်ငန်းများတွင်လုပ်ကိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအရေအတွက် နည်းလာခြင်းလည်းဖြစ်နိုင်သည်။ တပိုင်းမှာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများတွင် အလုပ်ရှင်ကိုတိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်ခြင်းထက် ပွဲစားများနှင့်သာ ပိုမိုဆက်သွယ်လုပ်ကိုင်သောကြောင့်လည်းဖြစ်နိုင်သည်။ သို့သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ပွဲစားများနှင့် ဆက်သွယ်လုပ်ကိုင်သောကြောင့် ၎င်းတို့ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည့်လုပ်ငန်းများ လျော့ကျလာသောကြောင့် ဖြစ်နိုင်သလို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ပွဲစားများတဆင့်ခံလုပ်ငန်းစာချုပ်များ (**sub-contracting**) ဖြင့်လုပ်ကိုင်ရန် ပိုမိုဖန်တီးလိုက်သည့်သဘောလည်းဖြစ်သည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအဖို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကျန်းမာရေးအာမခံအကြောင်း နားလည်မှုရှိမရှိဆိုသည့်အချက်က မေးခွန်းထုတ်စရာဖြစ်နေသည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူထားချက်များက ကျန်းမာရေးအာမခံကဒ် ကိုင်ဆောင်ထားသော အလုပ်သမားများက ကုန်ကျစားရိတ်နှင့် မည်မျှကြာအောင်ကဒ်ဖြင့် ဆေးကုနိုင်သည်ဆိုသည့်အချက်ကို နားလည်မှုရှိမရှိဆိုသည်ကို စစ်တမ်းက နှိုက်နှိုက်ခွဲခွဲလေ့လာနိုင်ခြင်းမရှိခဲ့ပေ။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်သမားဘယ်နှစ်ယောက်သာ ၃ လခံကဒ်ရှိထားပြီး ၎င်းတို့ကိုအာမခံလျှောက်ထားပေးခြင်းမရှိသည့်အကြောင်းကို ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု လိုအပ်သည့်အချိန်ရောက်မှသိရှိကြသည့်သူ ဘယ်နှစ်ယောက်ရှိသည်ကိုသိအောင် လုပ်ကြည့်လျှင်အတော်စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းပေမည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆမှု သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းဖြစ်လျှင်မည်သူက အကုန်အကျခံရမည်ကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ မသိကြသည့်အချက်ဖြစ်သည်။ လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်တွင် ဝင်ရောက်ထားကြလျှင် လျှော်ကြေးငွေခံစားခွင့် ရနိုင်သည့်အတွက် တဆင့်ခံစာချုပ်နှင့် လုပ်ကိုင်သောသူများအပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအားလုံး အလုပ်သမားလျှော်ကြေးငွေ ခံစားခွင့်ရှိကြသည်။ ဤအချက်ကို သိရှိနားလည်ခြင်းမရှိသည့်အတွက် အလုပ်ရှင်သာလျှင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်၏ ခံစားခွင့်များကို အသိပေးမည့်သူအဖြစ် ထင်မြင်ယူဆသွားစေသည်။

နိဂုံး – CONCLUSIONS

MOU နှင့်ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းဝင်ရောက်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှာ လုပ်အားခ၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ၊ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံရေးနှင့်ပတ်သက်၍ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးခံထားသူများလောက် ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိရှိမထားကြသည်ကို စစ်တမ်းကောက်ယူမှုအရတွေ့ရသည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးခံယူထားသူများလိုပင် MOU နှင့် ဝင်ရောက်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှာလည်း နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူများလိုပင် အလုပ်သမားဥပဒေကို လေးစားလိုက်နာမှုရှိသည့်အလုပ်ရှင်များနှင့် ကြိုကြိုက်မှုသိပ်မရှိကြပေ။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများရှိကြသည့် အလုပ်များက ၎င်းတို့အတွက် စာရွက်အထောက်အထားများနှင့် လုပ်အားခများ၊ အလုပ်ချိန်များနှင့် နားရက်များရရှိမှုအပေါ် ကြီးစွာသက်ရောက်မှုရှိပုံပေါ်သည်။ စစ်တမ်းဖြေသူအနည်းငယ်လောက်သာ အချိန်ဆုံးလုပ်အားခရသည်ဟုဖော်ပြကြသည်။ စာရွက်အထောက်အထားများနှင့်မဆိုင်ဘဲ လုပ်ငန်းတူတွင်လုပ်ကိုင်ကြသော အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှာ အမျိုးသားများထက် လုပ်အားခလျော့နည်း၍ရကြသည်။ နာရီစား၊ နေ့စားလုပ်သားများထက် လခစားလုပ်သားများက အလုပ်ချိန်ပိုလုပ်ကြရသည်။ MOU ဖြင့်ဝင်လာသူ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက တနေ့ရှစ်နာရီလုပ်ကိုင်ကြရပြီး အချိန်ပိုမလုပ်ရသော်လည်း နားရက်များမရသည့်အကြောင်းသတင်းပို့ကြသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အချိန်ပိုကြေးအပြည့်ရသည်က အလွန်ရှားပါးသည်။ မှတ်ပုံတင်စာရင်းသွင်းထားသည့် အခြေအနေက လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံရေးနှင့် ဆက်နွှယ်မှုမရှိပေ။ အလုပ်သမားအများစုက လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆမှုနှင့် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သော ကျန်းမာရေးပြဿနာများအပေါ် စိုးရိမ်မှုရှိကြသည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအနည်းငယ်လောက်သာ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးသင်တန်းရရှိခြင်း သို့မဟုတ် မီးဘေးလုံခြုံရေးအကြောင်း အသိပေးမှုများရရှိကြသည်။ လူနေမှုအခြေအနေများမှာလည်း စာရွက်အထောက်အထားများနှင့် မဆိုင်ပေ။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နေထိုင်သူများရော၊ လုပ်ငန်းပြင်ပတွင် နေထိုင်သူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအားလုံးက မိလားသန့်ရှင်းရေးနှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်မှုရှိကြသလို ၎င်းတို့၏လုံခြုံရေးအတွက်လည်းပူပန်မှုရှိကြသည်။

MOU မှတဆင့် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းဝင်ရောက်လာသူများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များရရန် မည်သည့်သေချာမှုမရှိသည့်အပြင် နိုင်ငံသားစိစစ်ခံခြင်းထက် နှစ်ဆကုန်ကျသည်။ ဤစနစ်ကို လူကြိုက်များအောင်လုပ်ရန်ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်မှုများ လုပ်ရန်လိုသည်။ ပွဲစားများနှင့် လုပ်သားအစားထိုးပေးသည့် အေဂျင်စီများလိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများရှိမနေသည့်အချက်က ငွေကြေးကုန်ကျမှုများလာစေသည့်အချက်လည်းတိုင်းပါဝင်သည်။ အေးဂျင်စီများနှင့်အလုပ်ရှင်များအကြား တာဝန်ယူရမည့်အပိုင်းများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများလိုက်နာရန် ရှင်းလင်းသည့်ပြဌာန်းချက်မရှိပေ။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သမားများ ပေးရသည့်ငွေကြေးနှင့်ပတ်သက်၍လည်း ပွင်းလင်းမြင်သာမှုမရှိပါ။ ထိုနည်းတူစွာပင် အလုပ်သမားအေဂျင်စီများက စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်ပတ်သက်၍ လိုက်နာမှုမရှိဆိုသည့်အချက်နှင့် တိုင်ကြားမှုမရှိဆိုသည့်အချက်လည်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်းမရှိပေ။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်တဦးထဲနှင့် ချိတ်ဆက်နေသကဲ့သို့ ပြောင်းရွှေ့ရန်ခက်ခဲသည့်အတွက် ရသည့်အလုပ်တွင်သာ သည်းခံနေကြရတော့သည်။ လုပ်ငန်းသတ်မှတ်ချက်များကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ MOU ဖြင့်ဝင်လာသောအလုပ်သမားလူဦးရေအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည်ကိုဖော်ပြနေသည်။ ၂ နှစ်သက်တမ်းသာရှိသည့် လုပ်ငန်းစာချုပ်ကြောင့် အိမ်ထောင်မရှိသော အမျိုးသားများသာ MOU မှတဆင့်ဝင်လာသည်များသည်။ ရှမ်း ကဲ့သို့သော လူမျိုးစုများက နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကို ပိုမိုနှစ်သက်သည့်အချိန်တွင် ဗမာလူမျိုးများက MOU ကိုပိုအသုံးပြုကြသည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးက ကုန်ကျမှုသိပ်မများသော်လည်း ဗျူရိုကရေစနစ်အတိုင်းသာလိုက်နာရသောကြောင့် ပွဲစားများဝင်လာပြီး အကျိုးအမြတ်များရစေသည်။ MOU ရောနိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကပါ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို တရားဝင်ဖြစ်အောင်လုပ်ရန် မူလရည်ရွယ်ပုံရသော်လည်း နောက်ဆုံးတွင် ထိုစနစ်နှစ်ခုလုံးက ငွေကုန်ကြေးကျများလာစေပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် ခံစားခွင့်များကိုမူအာမခံပေးနိုင်ခြင်းမရှိပေ။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထိုစနစ်နှစ်ခုလုံးဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းဝင်ရောက်လာကြသည့် အရေအတွက်များလာသကဲ့သို့ လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်အတွင်း ဝင်ရောက်မှုလည်းများလာသည်။ သို့သော် စာရင်းသွင်းလျှောက်ထားသည့် အရေအတွက်တိုးလာသော်လည်း လျှောက်ထားခွင့်ရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်လိုက်လျောပြင်ဆင်ပေးထားခြင်းမရှိပေ။ အလုပ်ရှင်ထံမှသာသတင်းအချက်အလက်များကို ရနိုင်သည့်အပြင် လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်အကြောင်း ကနဦးစတွင် သိရှိမှုနည်းပါးကြသည့်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ လူမှုဖူလုံရေးလျှောက်ထားမှုနည်းပါးကြသည်ကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းဖြင့်သိရှိရသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုက ၎င်းတို့အနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကျန်းမာရေးအာမခံကိုသာ လျှောက်ထားနိုင်သည်ဟုဆက်လက်ယူဆနေကြသည်။ လူမှုဖူလုံရေးက ဈေးပိုကြီးပြီး အလုပ်ရှင်အပေါ် အားကိုးနေရမည့်အပြင် ရံပုံငွေလည်းထည့်ဝင်ရမည့်ဖြစ်သည့်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အဖြစ်နိုင်ဆုံးရွေးချယ်မှုဖြစ်မလာသေးပေ။ သို့သော်လည်း လူမှုဖူလုံရေးတွင် ကန့်သတ်ချက်များဖန်တီးလိုက်သကဲ့သို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ပါကန့်သန့်လိုက်သည့်အချက်အခြေတရပ်မဟုတ်ပေ။ တချိန်ထဲတွင် လူမှုဖူလုံရေးပြင်ပမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကျန်းမာရေးအာမခံက ဈေးနှုန်းအပြောင်းအလဲရှိလာယုံမက အသားမကျသေးသော အခြေအနေတွင်ရှိနေပြီး၊ HIV ကုသခွင့်ရမရကလည်း မရောရာပေ။ အထောက်အထားမဲ့ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဤကျန်းမာရေးအာမခံကို ရမရကလည်း မေးခွန်းထုတ်စရာဖြစ်နေသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ လူမှုကာကွယ်ရေးအစီစဉ်ကလည်း ၎င်းတို့ကို ကာကွယ်မှုပေးနိုင်ခြင်း ရှိမရှိဆိုသည့်အချက်ကလည်း နားလည်ရန်ခက်ခဲနေသေးသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်များရရန် လိုအပ်လာသည့်အချိန်ရောက်မှသာ နှစ်သက်စရာမကောင်းသည့် အဖြစ်မှန်ကိုသိရှိလိုက်ကြသည်။

အကြံပေးမှုများ - RECOMMENDATIONS

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် လူမှုဖူလုံရေး

- ✓ ထိုင်းအလုပ်သမားဥပဒေအရ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအားလုံး သင့်တင့်သော လုပ်အားခရရန်၊ စာရွက်အထောက်အထားများ သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်များနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအားလုံး သင့်တင့်သောအလုပ်နားရက်များနှင့် ပုံမှန်အလုပ်ချိန်ထက်ကျော်လွန်လုပ်ကိုင်ရပါက အချိန်ပိုကြေးများရရှိကြရန်။
- ✓ MOU နှင့် နိုင်ငံသားစိစစ်ခံထားသူများက ပုံမှန်လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ရန်အသိအမှတ်ပြုခံထားရသည့်အတွက် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် နေရေးထိုင်ရေးများကို အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးစုံစမ်းရေးမှူးများက စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရန်လိုသည်။ ဤအချက်က အလုပ်သမားဥပဒေကို မလိုက်နာသည့်အတွက် ပြစ်ဒဏ်တပ်ရုံမဟုတ်ဘဲ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် မိလားသန့်ရှင်းရေးအတွက် အထောက်အကူလည်းဖြစ်စေသည်။
- ✓ အလုပ်ရှင်များက အရေးမထားသည့်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကိုပိုမိုအာရုံစိုက်တိုးတက်လုပ်ကိုင်ပေးရန်လိုသည်။

MOU နှင့် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးစနစ်များအတိုင်း မှတ်ပုံတင်ခြင်း နှင့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်များ

- ✓ MOU နှင့် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များကို ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားရန်နှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာစွာကျင့်သုံးရန်လိုသည်။ အေးဂျင့်များထိန်းချုပ်သတ်မှတ်သော ကျသင့်ငွေများကို ဖြစ်နိုင်သမျှလျှော့ပေးရန်။
- ✓ အေးဂျင့်များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြရန်နှင့် အလုပ်သမားအစားထိုးခြင်းအတွက် ၎င်းတို့ကို အားထားနေရသည့်အချက်ကိုဖယ်ရှားရန်။ ဤအပိုင်းတွင် မြန်မာဘက်မှ အလုပ်သမားအေးဂျင့်များက လုပ်အားခများ၊ ကတိပေးထားသော အလုပ်၏စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကိုလည်းနားလည်းထားရန်။
- ✓ အေးဂျင့်များကိုစည်းကမ်းလိုက်စေပြီး တင်းကြပ်စွာစောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရန်။ ၁၉၈၅ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာဥပဒေတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အလုပ်ရှာပေးသောအေဂျင်စီများကို ပြင်ဆင်ထည့်သွင်းရန်။
- ✓ အေဂျင်စီများအားတိုင်ကြားနိုင်ရန် သမားသမတ်ကျသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖန်တီးပေးပြီး MOU ဖြင့်ဝင်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေပေးရန်။ ထိုနည်းတူစွာပင် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်း ဝင်ရောက်လာကြသောရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်လည်း မကျေနပ်မှုများကိုတိုင်ကြားနိုင်သည့် အခြေအနေများဖန်တီးပေးရန်။
- ✓ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ မှတ်ပုံတင်ပြီးသည်နှင့် ၎င်းတို့၏အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများကို ကိုင်ဆောင်ခွင့်ရှိရန်။
- ✓ တဆင့်ခံစားချုပ်ဖြင့်လုပ်ကိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ် ရှင်းရှင်းလင်းလင်းစောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရန်နှင့် ထိုရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှတ်ပုံတင်စာရင်းသွင်းနိုင်ရန် ကန့်သတ်ချက်များမထားရန်။
- ✓ ပြည်နှင့်ဒဏ်ပေးရန်ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ပြည်နှင့်ဒဏ်ပေးခြင်းတို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် အလုပ်ရှင်များကိုပါ မှတ်ပုံတင်စာရင်းပေးခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း အတင်းအကြပ်တွန်းပို့ခြင်းမဖြစ်ရန်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် လူမှုဖူလုံရေး

- ✓ လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် မည်သို့လျှောက်ထားနိုင်သည် ဆိုသည်အချက်များရှင်းပြသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်သိနိုင်အောင် လုပ်ပေးသင့်သည်။
- ✓ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်များအားလုံးရအောင် လုပ်ပေးသင့်သည်။ ထိုထဲတွင်အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်း၊ မီးဖွားခွင့်အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် ပင်စင်ယူခြင်းများလည်းပါဝင်သည်။
- ✓ အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်စတုရားများနှင့် ၎င်းတို့၏ထည့်ဝင်ငွေများကို စောင့်ကြည့်ကြီးကြပ်ပြီး အတည်ပြုရန်လိုသည်။
- ✓ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာမူဝါဒများကို လက်တွေ့ကျအောင်ပြင်ဆင်ရန်၊ အလုပ်ရှင်သစ်ရှာရန်အချိန်ကိုတိုးပေးရန်၊ မီးဖွားခွင့်ကိုသင့်တော်သလိုပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန်၊ လူမှုဖူလုံရေးတွင်းသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအားလုံးပါဝင်နိုင်ရန် ဥပဒေပြုပြင်ဌာနပေးရန်နှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များအပြည့်အဝပိုမိုရရန်။
- ✓ ရေရှည်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ထားသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်သည့်လူမှုဖူလုံရေးကို နှစ်ဦးနှစ်ဘက် အားပေးအထောက်အကူပြုရန်။
- ✓ အလုပ်ရှင်ပြောင်းနိုင်သည့် ကန့်သတ်တားမြစ်ချက်များကိုဖယ်ရှားပေးပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ၎င်းတို့ဘာသာအလုပ်အကိုင်ရွေးချယ်စေပြီး အလုပ်ရှင်များကိုလည်း သင့်တော်သောလုပ်အားခနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကိုအလုပ်သမားများအားအားပေးမှုပြုရန်။
- ✓ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံမရထားသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကျန်းမာရေးအာမခံဆိုင်ရာ မူဝါဒများကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖော်ပြပြီး တတ်နိုင်သမျှလက်လှမ်းမှီအောင် ဈေးနှုန်းသက်သက်သာသာထားရှိပေးရန်။

ကိုးကား: REFERENCES

Hall, A. (၆ မေလ ၂၀၁၂) “ MOU မှတိုင်းနိုင်ငံသို့တင်သွင်းသော လုပ်ငန်းစဉ်နှင့်ပတ်သက်၍ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အတွေ့အကြုံများ” Mahidol Migration Center, Institute for Population and Social Research, Mahidol University. Thailand.

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (ILO) (၂၀၁၃) ၏ “ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများ၊ ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း တိုင်ကြားနိုင်သည့်အစီအစဉ်များအား ဆန်းစစ်ခြင်း၊” မဲခေါင်ဒေသတွင်း Asian Research Center for Migration, Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University.

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (IOM) ထိုင်း (၂၀၁၃a) ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်, အမှတ် #၁၈, ဇန်နဝါရီ ၂၀၁၃.

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (IOM) ထိုင်း (၂၀၁၃b) ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်, အမှတ် #၂၁, စက်တင်ဘာ ၂၀၁၃.

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (IOM) ထိုင်း (၂၀၁၄a) ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်, အမှတ် #၂၃, ဧပြီ ၂၀၁၄.

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (IOM) ထိုင်း (၂၀၁၄b) ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်, အမှတ် #၂၄, ဩဂုတ် ၂၀၁၄.

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (IOM) ထိုင်း (၂၀၁၄c) ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်, အမှတ် #၂၅, ဒီဇင်ဘာ ၂၀၁၄.

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (IOM) ထိုင်း (၂၀၁၅a) ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်, အမှတ် #၁၂၆, ဧပြီ ၂၀၁၅.

Kantayaporn, T. and Mallik, S. (2013, December) . Migration and Health Service System in Thailand: Situation, Responses and Challenges in a Context of AEC in 2015 (Final Draft) . World Health Organization Representative to Thailand.

MAP Foundation. (2012, December). RegularRights: Do Documents Improve Migrants’ Lives’

ပြည်ပအလုပ်သမားများအုပ်ချုပ်ရေးရုံး၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမားခန့်ထားရေးဌာန (နိုဝင်ဘာ ၂၀၁၄)

ပြည်ပအလုပ်သမားများအုပ်ချုပ်ရေးရုံး၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမားခန့်ထားရေးရုံး (ဩဂုတ် ၂၀၁၃)

APPENDIX

Table 1: စစ်တမ်းဖြေသူများ (လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေအနေများအကြောင်း ပထမမေးခွန်းများ)

PROFILE OF RESPONDENTS			
	အထောက်အထားမဲ့	နိုင်ငံသားစိစစ်	MOU
မ	၃၄	၃၇	၀
ကျား	၄၁	၂၀	၇
စုစုပေါင်း	၄၁	၅၇	၇
အသက်	၁၆ မှ ၄၉ နှစ်ကြား မျှမ်းမျှ ၁၅ နှစ်	၁၈ မှ ၅၀ နှစ်ကြား မျှမ်းမျှ ၃၀ နှစ်	၁၆ မှ ၅၆ နှစ်ကြား မျှမ်းမျှ ၂၅ နှစ်
အိမ်ထောင်ရှိ မရှိ	၃၅ ရှိ (၄၇%) ၉ ကွဲ (၁၂%) ၃၁ မရှိ (၄၁%)	၄၉ ရှိ (၈၆%) ၈ ကွဲ (၁၄%)	၃ ရှိ (၄၃%) ၄ ကွဲ (၅၇%)
အလုပ်အကိုင်	- ဆောက်လုပ်ရေး: ၄၂ (၅၆%) - ဖိတ်ပျိုးရေး: ၁၂ သစ်ခွဲခြံ (၁၆%) - စက်ရုံ: ၁၀ (၁၄%) - (၁၃%) အိမ်တွင်းလုပ်သား: ၁၀ (၁၃%) - အထွေထွေ ၁ ကြော်ငြာဆိုင်: ၁ (၁%)	- ဆောက်လုပ်ရေး: ၂၉ (၇၈%) - ဖိတ်ပျိုးရေး: ၁၂ သစ်ခွဲခြံ (၂၂%) - စက်ရုံ: ၁၀ (၃၄%) - (၃၄%) အိမ်တွင်းလုပ်သား: ၁၀ (၂၇%)	- ဆောက်လုပ်ရေး: ၇ (၁၀၀%)

ယေး (၂) လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ (ပထမစစ်တမ်းဖြေသူများ)

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ			
	အထောက်အထားမဲ့ (၇၅ ဖြေကြားသူ)	နိုင်ငံသားစိစစ် (၅၇ ဖြေကြားသူ)	MOU (၇ ဖြေကြားသူ)
လုပ်အားခ			
နေ့စား	၆၆ ဖြေကြားသူ ၈၈%	၅၁ ဖြေကြားသူ ၈၉%	၇ ဖြေကြားသူ
၁၉၉ ဘတ်သို့နည်း	၃၄ (၅၂%)	၁၃ (၂၅%)	၂ (၂၉)
၂၀၀ ဘတ်-၁၉၉ ဘတ်	၂၆ (၃၉%)	၁၉ (၃၇%)	၄ (၅၇)
၃၀၀ THB+	၆ (၉%)	၁၉ (၃၇%) ^၄	၄ (၅၇)
အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခထက်နည်း၍ ရသူရာခိုင်နှုန်း	၉၁%	၆၂%	၈၆%
လစာစား	၉ ဖြေကြားသူ (၁၂%)	၆ ဖြေကြားသူ (၁၁%)	၀ ဖြေကြားသူ
ဘတ် ၅၀၀၀ သို့နည်း	၈ (၈၉%)	၈ (၃၃%)	-
ဘတ် ၅၀၀၀ မှ ဘတ် ၇၀၀၀	-	၄ (၆၇%)	-
၇၂၀၀+ဘတ်	၁ (၁၁%)	-	-
အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခထက်နည်း၍ ရသူရာခိုင်နှုန်း	၈၉%	-	-
အလုပ်ဆင်းသည့်ရက်များ (အချိန်ပိုမပါ)			
တနေ့ ၈ နာရီ။ သို့ထိထက်နည်း၍လုပ်	၅၀ (၆၇%)	၄၁ (၇၂%)	၇ (၁၀၀%)
တနေ့ ၈ နာရီမှ ၉ နာရီလုပ်	၁၇ (၆၇%)	၁၂ (၂၁%)	-
တနေ့ ၉ နာရီမှ ၁၀ နာရီလုပ်	၁ (၁%)	-	-
တနေ့ ၁၀ နာရီထက်ပိုလုပ်	၇ (၉%)	၄ (၇%)	-
ရာခိုင်နှုန်း(အချိန်ပိုမပါ) တရားဝင်ရက်များထက်ပိုလုပ်	၃၃%	၂၈%	၀%

^၄ ခန့်မှန်းတွက်ဆနေရာတာကြောင့် ရာခိုင်နှုန်းဖြင့်ဖော်ပြတာမျိုး ကျပ်ပြည့် ၁၀၀ ရာခိုင်နှုန်းပြည့် ရေးသားထည့်ထားတာမရှိပါ။

အချိန်ပို (OT)			
အချိန်ပိုကြေးရခြင်း (OT)	၇၅ မှ ၂၉ (၃၉%)	၅၁ မှ ၃၉ (၇၆)%	၇ မှ ၃ (၄၃%)
တနင်္ဂနွေရက် OT ကြေး	ဘတ် ၃၀	၂၉ ဘတ်	-
OHS			
အလုပ်တွင်းမတောတဆ	၉ (၁၂%)	၆ (၁၁%)	၃ (၄၃%)
မီးသတ်ပိုက်လုပ်ခြင်း fire hydrant at work	၁၄ (၁၉%)	၁၈ (၃၂%)	၀ (၀%)
OHS တင်တန်း	၁၃ (၁၇%)	၈ (၁၄%)	၀ (၀%)
မီးဘေးကာကွယ်ရေးသင်တန်း	၁၀ (၁၃%)	၆ (၁၁%)	၀ (၀%)
အလုပ်ခွင်အန္တရာယ် (%ကင်း)	၄၃ (၅၇%)	၃၉ (၆၈%)	၁ (၁၄%)
အလုပ်တွင်နေ ?	၄၄ (၅၉%)	၂၅ (၄၄%)	၃ (၄၃%)

**ဇယား (၃) လူမှုဖူလုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအာမခံအကြောင်းစစ်တမ်းဖြေသူများအပိုင်း (၃)
မေးခွန်းဖြေကြားသူများ**

လူမှုဖူလုံရေးအပေါ် ဖြေကြားချက်အနှစ်ချုပ်	
ရှင်းလင်းချက်	ဖြေကြားသူများ (n=10 ⁵)
sex ကျား ၊ မ	မ ၊ ၅၃ (၅၃%) ကျား ၊ ၄၈ (၄၈%)
အလုပ်အကိုင်	စက်ရုံလုပ်ငန်း ၅၉ (၅၉%) ဆောက်လုပ်ရေး ၃၃ (၃၃%) အိမ်တွင်းလုပ်သား ၅ (၅%) စားဖိုမှူး ၂ (၂%) ယာဉ်မောင်း ၁ (၁%) ဆိုက်အကူ ၁ (%)
မှတ်ပုံတင်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်	နိုင်ငံသားစိစစ်ခြင်း ၁၀၀ (၉၉%) MOU 1 (1%)
လူမှုဖူလုံရေးလျှောက်ထားနိုင်ကြောင်းသိ	၈ (၈%)
လူမှုဖူလုံရေးရုံပုံငွေထည့်ဝင်	၈ (၈%)
လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးများခံစားရ	၁ (၁%)
အကျိုးများခံစားနိုင်ကြောင်းသေချာမသိ	၅ (၅%)
အကျိုးခံစားနိုင်ကြောင်းမသိ	၂ (၂%)
လူမှုဖူလုံရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ကျန်းမာရေးအာမခံအတွက် ငွေကြေးထည့်ဝင်	၃ (၃%)
လူမှုဖူလုံရေးရော ကျန်းမာရေးအာမခံတွင် ဝင်မထား	၁ (၁%)
နေမကောင်းလျှင် မည်သူဆေးကုပေးမည်နည်း	ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ကျန်းမာရေးအာမခံ ၁၀၀ (၁၀၀%) လူမှုဖူလုံရေး ၁ (၁%)
အလုပ်ကြောင့်ရသည့်ဒဏ်ရာအတွက်မည်သူပေးမည်နည်း	ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ကျန်းမာရေးအာမခံသို့ ကိုယ်တိုင် ၈၀ (၈၀%) မသေချာ ၁၉ (၁၉%) အလုပ်ရှင် ၂ (၂%)
အလုပ်ကြောင့်ဒုက္ခဖြစ်လျှင် မည်သူတာဝန်ယူမည်နည်း	မသေချာ ၈၇ (၈၇%) အလုပ်သမားလျှော်ကြေးငွေ / အလုပ်ရှင် ၁၄ (၁၄%)

^၅ ခန့်မှန်းတွက်ဆတာ အမှားများရှိနေတာကြောင့် ရာခိုင်နှုန်းဖြင့်ဖော်ပြတာမျိုး ကျပ်ပြည့် ၁၀၀ ရာခိုင်နှုန်းပြည့် ရေးသားထည့်ထားတာမရှိပါ။

**ဇယား (၄) နိုင်ငံသားစိစစ်ခြင်းနှင့် MOU စာရင်းသွင်းခ
ကိန်းဂဏန်းများ (2013/14)**

ရင်းမြစ်-ပြည်ပအလုပ်သမားအုပ်ချုပ်ရေးရုံး အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမားခန့်ထားရေးဝန်ကြီးဌာန
(Aug.2013, Nov.2014)

မှတ်ပုံတင်စာရင်းသွင်းနိုင်ခွင့်ရှိသည့် သို့မဟုတ်စာရင်းသွင်းကြသည့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအားလုံး၏
ကိန်းဂဏန်းများ၊ ဩဂုတ် ၁၃၊ နိုဝင်ဘာလ ၁၄

	NV (Art 9)	MOU NV (Art 9)	Art 13 Illegal အဝင်လူမျိုး စုကဒ်	In process of NV ခံယူခြင်း	TOTAL
ဩဂုတ် ၂၀၁၃	၉၁၇,၂၁၂	၁၆၈,၄၆၈	၁၉,၈၅၀	၁၅၂,၀၁၉	၁၃၃၇,၅၆၇
နိုဝင်ဘာ ၂၀၁၄	၉၆၀,၇၁၁	၂၅၄,၀၀၉	၂၁,၉၃၈	၁,၅၃၃,၆၇၅ (registered under One Stop Center but not necessarily enrolled with NV)	၁၂၃၆,၆၅၈ (၂,၇၇၀,၃၃၃) including One Stop)

နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးမှတစ်ဆင့် စာရင်းသွင်းသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ (အခန်း-၉)
နိုင်ငံ၊ ကျားမ၊ အလိုက် ဩဂုတ်၂၀၁၃၊ နိုဝင် ၁၂၀၁၄

	ကျား (ဩဂုတ် ၁၃)	မ (ဩဂုတ် ၁၃)	ကျား (ဩဂုတ် ၁၃)	ကျား (ဩဂုတ် ၁၃)	မ (နိုဝင်ဘာ ၁၄)	စုစုပေါင်း (နိုဝင်ဘာ ၁၄)
မြန်မာ	၄၄၂,၅၅၇	၃၃,၄၂၅	၇၇၆,၈၄၃	၄၆၄,၇၆၅	၃၅၆,၀၄၆	၈၂၀,၈၁၁
လာအို	၂၀,၀၄၉	၁၇,၉၀၉	၃၇,၉၅၈	၁၈,၈၉၀	၁၄,၂၀၅	၃၃,၀၉၅
ကမ္ဘောဒီးယား	၆၁,၄၆၈	၄၀,၉၅၂	၁၀၂,၄၂၀	၆၅,၁၄၂	၄၁,၆၆၃	၁၀၆,၈၀၅
စုစုပေါင်း	၅၂၄,၀၇၄	၃၉,၃၁၁	၉၁၇,၂၁၂	၅၄၈,၇၉၇	၄၁၁,၉၁၄	၉၆၀,၇၁၁

ဥ မှတစ်ဆင့် စာရင်းသွင်းသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ (အခန်း-၉) နိုင်ငံ၊ ကျားမ၊ အလိုက်
ဩဂုတ်၂၀၁၃၊ နိုဝင် ၁၂၀၁၄

	ကျား (ဩဂုတ် ၁၃)	မ (ဩဂုတ် ၁၃)	ကျား (ဩဂုတ် ၁၃)	ကျား (ဩဂုတ် ၁၃)	မ (နိုဝင်ဘာ ၁၄)	စုစုပေါင်း (နိုဝင်ဘာ ၁၄)
မြန်မာ	၃၁,၈၈၃	၁၄,၁၉၅	၄၆,၀၇၈	၈၅,၃၃၅	၅၆,၆၂၈	၁၄၁,၉၆၃
လာအို	၉,၇၀၈	၈,၄၃၉	၁၈,၁၄၇	၁၁,၇၉၂	၉,၄၉၇	၂၁,၂၈၉
ကမ္ဘောဒီးယား	၆၅,၃၂၁	၃၈,၉၄၀	၁၀၄,၂၆၁	၅၁,၇၉၀	၃၉,၀၄၈	၉၀,၇၅၇
စုစုပေါင်း	၁၀၆,၉၁၂	၆၁,၅၇၄	၁၆၈,၄၈၆	၁၄၈,၉၁၇	၁၀၅,၁၇၃	၂၅၄,၀၀၉

လေ့လာမှုအတွင်း ခရိုင်အလိုက်မှတ်ပုံတင်စာရင်းသွင်းခြင်း (၉၉ % မြန်မာနိုင်ငံမှ) ဩဂုတ် ၂၀၁၃၊ နိုဝင်ဘာ ၂၀၁၄

ချင်းမိုင်	ကျား (ဩဂုတ် ၁၃)	မ (ဩဂုတ် ၁၃)	ကျား (ဩဂုတ် ၁၃)	ကျား (ဩဂုတ် ၁၃)	မ (နိုဝင်ဘာ ၁၄)	စုစုပေါင်း (နိုဝင်ဘာ ၁၄)
NV	၃,၁၂၉	၃,၇၄၆	၄,၆၇၅	၃၀,၄၆၀	၂၉,၉၄၃	၆၀,၄၀၃
MOU	၁၇၃	၁၀	၁၈၃	၁၀,၃၃၅	၉,၁၂၃	၁၉,၄၅၈
စုစုပေါင်း	၃,၃၀၂	၃,၇၅၆	၁၀,၃၆၀	၄၀,၇၉၅	၃၉,၀၆၆	၇၉,၈၆၁
တံခွန်						
NV	၁,၈၄၆	၃,၅၂၀	၅,၃၇၂	၉,၇၀၉	၁၆,၈၇၀	၂၆,၅၇၉
MOU	၄၈၇	၁,၅၁၅	၂,၀၀၂	၁၈,၀၂၅	၂၀,၂၄၇	၃၈,၂၇၂
စုစုပေါင်း	၂,၃၃၃	၅,၀၃၅	၇,၃၇၄	၂၇,၇၃၄	၃၇,၁၁၇	၆၄,၈၅၁



Supported By:
CCFD – Terre Solidaire

Chiang Mai Office

P.O.Box 7. Chiangmai University, Chiang Mai 50202.
Tel: 053 811 202 Fax: 053 271 551
E-mail: map@mapfoundationcm.org

Mae Sot Office

No. 1/5, Ameena Uthit Road, Mae Sot, Tak, 63110
Tel/Fax: 055 536 381
E-mail: map@mapfoundationcm.org

Website: www.mapfoundationcm.org listen online radio at www.mapradio.org