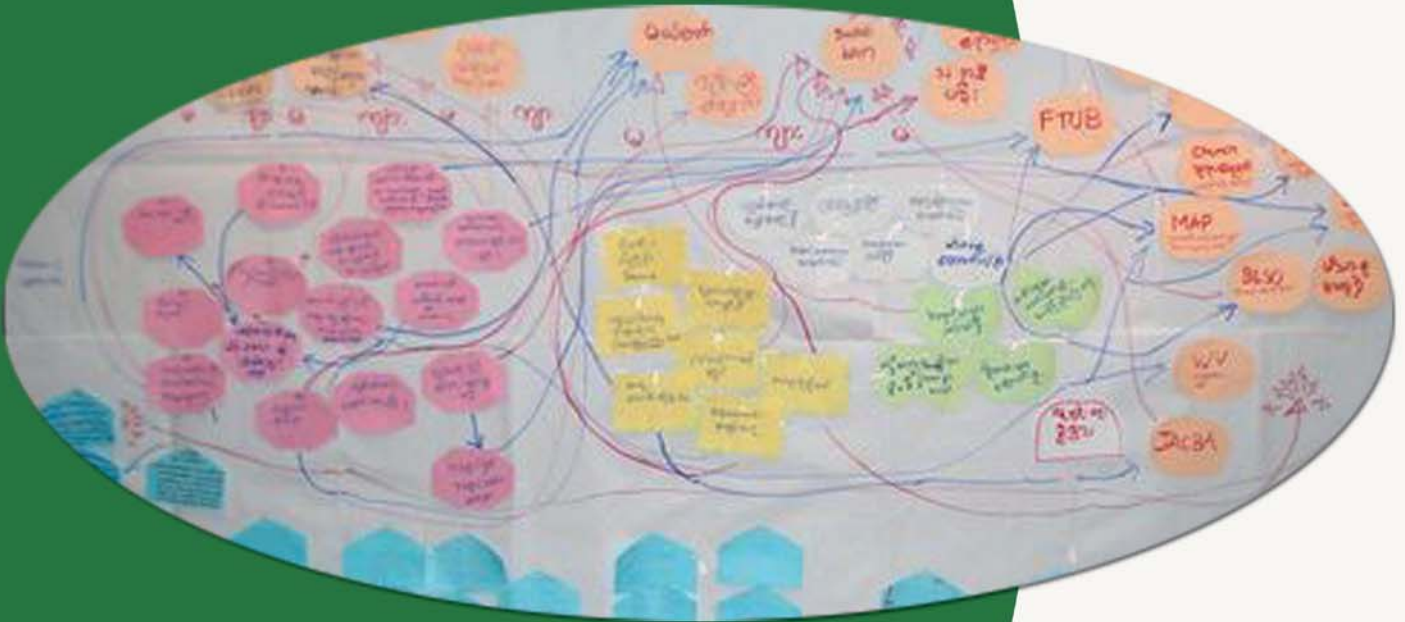


မဲဆောက်မြို့တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ ကုန်ပစ္စည်းကွင်းဆက်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးမှု အကြား ကွင်းဆက်များကို စိစစ်လေ့လာခြင်း အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲနှင့်

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အလုပ် ရုံဆွေးနွေးပွဲ “စီးပွားရေးနှင့် လူမှုအသိုင်း အဝိုင်းနယ်ပယ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ တည်ရှိရာကို ညွှန်ပြခြင်း”



အစီအစဉ်

၇-၈ ဇူလိုင် ၂၀၀၇

မဲဆောက်မြို့နယ်၊ တပ်ခရိုင်၊ ထိုင်းနိုင်ငံ။



Asian Institute of Technology



University of Leeds



International Development Research Centre

*Analyzing Linkages between Migrant Workers, Commodity Chains and Regional Development in Mae Sot and Migrant Workers' Workshop on Locating Ourselves in the Economy and Society.* Pathunthani: Asian Institute of Technology, 2008

44 P.

Project team:     Dr. Kyoko Kusakabe  
                      Prof. Ruth Pearson  
                      Mrs. Naw Eh Mwee  
                      Ms. Lada Phadungkiati

The team would like to thank Krongkwan Taitongyoo for her contribution on migration policy, as well as Zin Mar Oo, Aye Aye Hlaing, and Phyu Sin for their help in workshop with workers

© Asian Institute of Technology

Published by     Gender and Development Studies  
                      School of Environment, Resources and Development  
                      Asian Institute of Technology  
                      P.O. Box 4, Klong Luang  
                      Pathumthani, Thailand 12120

This publication is part of the IDRC supported research project entitled “Gender, Cross-border Migrants Workers and Citizenship: A Case Study of the Burmese-Thai Border”.

# နိဒါန်း

ဤအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ သုတေသနစီမံကိန်းဖြစ်သည့် “ ဂျင်ဒါ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များ၏ နယ်မြေဖြတ်သန်းခြင်း နှင့် နိုင်ငံသားဖြစ်ခြင်း - မြန်မာ/ထိုင်း နယ်စပ်အခြေအနေအားလေ့လာခြင်း ” ၏ တစ်စိတ် တစ်ဒေသဖြစ်သည်။ ဤစီမံကိန်းအား International Development Research Center, Canada (IDRC), Canada မှပံ့ပိုးသည့် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှုသုတေသနစီမံကိန်း ဖြစ်သည်။ ဤစီမံကိန်းသည် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်သည့် အမှုကိစ္စများအား စူးစမ်းလေ့လာဖော်ထုတ်ပြီး အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများနှင့် ၎င်းတို့အလုပ်လုပ်ကိုင်နေရသော အခြေအနေအထားအား ဦးတည်သည်။ ထို့ပြင် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ နှစ်နိုင်ငံနယ်စပ် ဒေသ၏ အပေါ်ယံ ရှုထောင့်အောက်တွင် တည်ရှိနေသော အသစ်သောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ နှင့် အသစ်သောအလုပ်သမားများအား စူးစမ်းလေ့လာမှုများ လည်းပြုလုပ်သည်။ ၎င်းတို့မှာ - ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အစိုးရဆိုင်ရာ ပေါ်လစီများဖြစ်သည့် စက်မှု လုပ်ငန်းနှင့် ဆိုင်သောအာဏာကိုဗဟိုမှ ဒေသဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များသို့ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း၊ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်သည့် နိုင်ငံသား ဖြစ်ခြင်း နှင့် မှတ်ပုံတင်ခြင်း စသည်တို့အား နားလည် ခြင်းများလည်း ပါဝင်သည်။ ၎င်းအပြင် ဒေသနှင့်ဆိုင်သော၊ အမျိုးသားရေးဆိုင်ရာ ပေါ်လစီများအားနားလည်ရန်လိုအပ်သည့် အပြင် ဒေသဆိုင်ရာ၊ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ နှင့် စပ်လျဉ်းသော ကြီးမားသည့် စီးပွားရေး ပြောင်းလဲမှုကြီးများ တို့ကိုလည်း နားလည်သဘောပေါက်ရန်လိုအပ်သည်။

ဂျင်ဒါ (အမျိုးသမီး အမျိုးသားရေးရာ) ဆိုင်ရာသုံးသပ်ခြင်းသည် ဤစီမံကိန်း၏ အချုပ်အချာ တန်ဆာပလာ ဖြစ်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ နယ်စပ်ဒေသတွင်ရှိသော စက်ရုံများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားအများစုမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့သည်တိုင်းတစ်ပါးတွင် ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်ခြင်း၊ အဆင့်အတန်း ခွဲခြားခြင်း တနည်းအားဖြင့် အမျိုးသမီး နှင့် အမျိုးသားများ တရားမျှတသည့် အခွင့်အရေးရယူမှု ညီမျှမှုမရှိခြင်း စသည်တို့ကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ဂျင်ဒါရှုထောင့်မှမည်သည့် အကြောင်းအရာကိုမဆို ကြည့်လျှင် ဥပမာအားဖြင့်-ဆက်စပ်လျှက်ရှိနေသည့် စက်ရုံအတွင်းနှင့် စက်ရုံပြင်ပ၊ မိမိအိမ်တွင်းနှင့် မိမိ၏ပတ်ဝန်းကျင်၊ ထိုင်းနိုင်ငံ နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ တွင် ဖြစ်ပျက်လျက်ရှိသည့် အခြေအနေအထားအား သိသာထင်ရှားစွာမြင်သာနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ဤသုတေသနသည် လူမျိုးဖြစ်ခြင်း နှင့် နိုင်ငံသားဖြစ်ခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသာမက ၎င်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် သားသမီးများ၊ ထိုသို့ဆိုရာတွင် ထိုင်းနိုင်ငံတွင်မွေးဖွားသောကလေးများနှင့် မိဘနှင့် အတူ ရွှေ့ပြောင်းလာသောကလေးများ နှစ်မျိုးစလုံး စသည်တို့လည်းပါဝင်သည်။

ဤအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲသည် တက်ရောက်သူများနှင့် သုတေသနပြုလုပ်သူအဖွဲ့ကြား နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အပြန်အလှန် သတင်းအချက်အလက် ရယူခြင်းအတွက် ပုံဖော်ပံ့ပိုးပေးသည်။ ဆွေးနွေးပွဲ ၏ ပထမနေ့တွင် တက်ရောက်သူများသည် ဒေသခံ အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့များနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးနေသော အဖွဲ့များမှ ကိုယ်စားပြုတက်ရောက်ကြသူများဖြစ်သည်။ ပထမနေ့ ဆွေးနွေးပွဲ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ-ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ အစိုးရ၏ပေါ်လစီများ၊ ကမ္ဘာ့ ကုမ္ပဏီများ၏ ထုတ်လုပ်မှု နည်းဗျူဟာနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့်မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားများရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ နေရသော ဂျင်ဒါ လွှမ်းမိုးနေသော ပတ်ဝန်းကျင် စသည်တို့ ဆက်စပ်လျက်ရှိနေသည်များကို နားလည်ရန်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားများ အမှန်တကယ်ကြုံဆုံနေရသော အခြေအနေနှင့် မဲဆောက်တွင် အခြေပြုတည်ထောင် ထားသော လုပ်ငန်းများ၊ မဲဆောက်တွင် တည်ရှိနေသောစက်ရုံများ၏ ထွက်ကုန်သည် ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်ရောင်းအားကွင်းဆက် တွင် တည်ရှိနေခြင်း စသည်တို့ကိုလည်း သုံးသပ်ထားသည်။ ဆွေးနွေးခြင်းမှ အခြေခံ၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ၏ အခြေအနေ ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်လာနိုင်ခြေရှိရန် အတွက် ရှေ့ဆက်လက်တွဲ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက် သွားရန် ဤပထမနေ့ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲမှ ဖော်ဆောင်ခဲ့သည်။ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ၏ ဒုတိယနေ့တွင် တက်ရောက် သူများသည် မဲဆောက်မြို့ အထည်ချုပ်စက်ရုံများမှ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့အား ပထမနေ့ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် တက်ရောက်သောအဖွဲ့အစည်းများမှ တဆင့် ဆက်သွယ်မှုရယူခြင်းဖြစ်သည်။

ဒုတိယနေ့ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အလုပ်သမားများကျင်လည်နေရသော လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ၎င်းတို့၏ ပတ်ဝန်းကျင်တွင် ရင်ဆိုင်ရသော အတွေ့အကြုံများအား ဝေမျှဆွေးနွေးခြင်း နှင့် ၎င်းတို့အတွေ့အကြုံများသည် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ဆက်စပ်လျက်ရှိသည်ကို ပိုမိုနားလည်သဘောပေါက်ရန် ရည်ရွယ်သည်။

# မာတိကာ

**ပထမနေ့- မဲဆောက်မြို့တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ ကုန်ပစ္စည်းကွင်းဆက်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးမှု အကြား ကွင်းဆက်များကို စိစစ်လေ့လာခြင်း အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲ**

- ✓နိဒါန်း
- ✓စက်ရုံများမှ မြန်မာရွှေ့ပြောင်း အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ နှင့် ၎င်းတို့နှင့်ဆက်စပ်လျက် ရှိသော လူထုပတ်ဝန်းကျင်တွင် မည်သည့်ပြဿနာများရှိသနည်း
- ✓မဲဆောက်ရှိစက်ရုံများနှင့် နယ်စပ်ဒေသဖွံ့ဖြိုးမှု အစီအစဉ်
- ✓မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား စီမံကွပ်ကဲခြင်း - ရွှေ့ပြောင်းတို့၏ သွင်ပြင်လက္ခဏာ များနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံသားဖြစ်မှု စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း
- ✓ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးနယ်ပယ်တွင် တန်ဖိုး၏ကွင်းဆက်များ

**ဒုတိယနေ့-ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ “စီးပွားရေးနှင့် လူမှုအသိုင်း အဝိုင်းနယ်ပယ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ တည်ရှိရာကို ညွှန်ပြခြင်း”**

- ✓နိဒါန်း
- ✓ကျွန်ုပ်တို့၏ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအဖြစ်အတွေ့အကြုံများ
- ✓ရွှေ့ပြောင်းခြင်းပေါ်လစီ၊ စက်ရုံ၏လိုအပ်ချက်နှင့် ၎င်းတို့၏ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအား မှီခိုခြင်း
- ✓နံရံသင်ခန်းစာ

## ပူးတွဲ

- ပူးတွဲ(၁) အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ ပထမနေ့ အစီအစဉ်
- ပူးတွဲ(၂) အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ ဒုတိယနေ့ အစီအစဉ်
- ပူးတွဲ(၃) ပါဝင်သော အဖွဲ့အစည်းများ စာရင်း



# ပထမနေ့



မဲဆောက်မြို့တွင် ရွှေ့ပြောင်း  
အလုပ်သမား များ ကုန်ပစ္စည်း  
ကွင်းဆက်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှု  
အကြား ကွင်းဆက်များကို စိစစ်  
လေ့လာခြင်း





အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ၏ ပထမနေ့အစီအစဉ် ကို ၂၀၀၇ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၇ ရက်နေ့တွင် ပြုလုပ်ပြီး အဖွဲ့အစည်း အသီးသီးမှ ကိုယ်စားလှယ်များ တက်ရောက်ပါသည်။ စုစုပေါင်း အဖွဲ့ (၁၀) ဖွဲ့ပါဝင်ပြီး ၎င်းအဖွဲ့အစည်း များသည် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများ အပြင် မှတ်ပုံမတင်သည့် အဖွဲ့ အစည်း များလည်းပါဝင်သည်။ မှတ်ပုံတင် အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည့် World Vision-Thailand (WV-Thailand), Thai Labour Campaign (TLC), Labour Law Clinic (LLC) နှင့် မှတ်ပုံတင် အဖွဲ့အစည်းမဟုတ်သည့် Free Trade Union Burma (FTUB), Committee for the Protection and Promotion of Child Rights (CPPCR), Mae Tao Clinic (MTC), The Children Development Center (CDC), Burma Medical Association (BMA), Yang Chi Oo Workers' Association (YCOWA), and Social Action for Women(SAW) စသည် တို့ဖြစ်သည်။



## ၁.၀

### နိဒါန်း

ပထမနေ့ဆွေးနွေးပွဲ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ စိုးရိမ်ပေါ်လစီများ၊ ကမ္ဘာ့ ကုမ္ပဏီများ၏ ထုတ်လုပ်မှု နည်းဗျူဟာနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်သမားများ ရင်ဆိုင် ကြုံတွေ့နေရသော ဂျင်ဒါ လွှမ်းမိုးနေသောပတ်ဝန်းကျင် စသည်တို့ ဆက်စပ်လျက် ရှိနေသည်များကိုနားလည်ရန် ဖြစ်သည်။

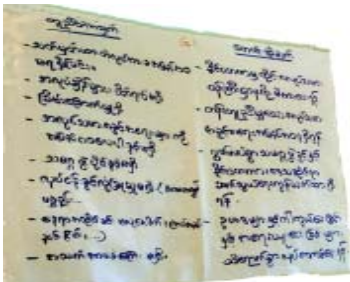
အလုပ်သမားများအမှန် တကယ်ကြုံဆုံနေရသော အခြေအနေနှင့်မဆောက် တွင်အခြေပြုတည်ထောင် ထားသောလုပ်ငန်းများ၊ မဲဆောက်တွင်တည်ရှိနေသော စက်ရုံများ၏ ထွက်ကုန်သည် ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်ရောင်းအား ကွင်းဆက်တွင် တည်ရှိ နေခြင်း စသည်တို့ကို လည်းသုံးသပ်ထားသည်။ ဆွေးနွေးခြင်းမှအခြေခံ၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ၏ အခြေအနေ ပိုမို တိုးတက်ကောင်းမွန်လာနိုင် ခြေရှိရန်အတွက်ရှေ့ဆက် လက်တွဲ ကောင်အထည် ဖော် ဆောင်ရွက် သွားရန် ဤပထမနေ့အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေး ပွဲမှ ဖော်ဆောင် ခဲ့သည်။

# ၁.၁

**စက်ရုံများမှ  
မြန်မာရွှေ့ပြောင်း  
အမျိုးသမီး  
အလုပ်သမားများနှင့်  
၎င်းတို့နှင့်ဆက်စပ်  
လျှက်ရှိသော လူထု  
ပတ်ဝန်းကျင် တွင်  
မည်သည့် ပြဿနာ  
များ ရှိသနည်း**

ဤအစီအစဉ်တွင် မဲဆောက်မြို့ရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှ ကြုံတွေ့ရသော ပြဿနာဖြစ်စေသည့် အကြောင်းအရာ များကို တက်ရောက်သူများအား အဖြေရှာစေသည်။ ၎င်းတို့မှ တွေ့ရှိချက်များကို သီးသန့်စာရွက်တွင် ရေးချစေပြီး နံရံတွင် ကပ်၍ ဆွေးနွေးမှု များ ပြုလုပ်သည်။ ထိုသို့ဖော်ထုတ်ရာတွင် ပြဿနာဖြစ်ပေါ်နေသော အကြောင်းအရာ (၁၄) ချက်ကို တက်ရောက်သူများမှ ဖော်ထုတ်တင်ပြသွားသည်။ ၎င်းတို့မှာ- (၁) လူကုန်ကူးခြင်း၊ (၂) လူတဖက်သားအား နှိမ်၍ဆက်ဆံခြင်း၊ (၃) လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ခွဲခြားခြင်း၊ (၄) အလုပ်ချိန်များခြင်း၊ (၅) လုပ်အားခနည်းခြင်း၊ (၆) အလုပ်နားရက်မရခြင်း၊ (၇) အလုပ်သမားများအား ကာကွယ်ပေးမှုမရှိခြင်း (၈) မန်နေဂျာ/အလုပ်ရှင်များမှ ဖော်ကားခြင်း၊ (၉) အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်း၊ (၁၀) ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျမှု များပြားခြင်း၊ (၁၁) မျိုးပွားခြင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမားရေးအသိပညာမဲ့ခြင်းနှင့် အခွင့်အလမ်းမဲ့ခြင်း၊ (၁၂) အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်ခြင်း၊ (၁၃) မုဒိမ်းကျင့်ခြင်း၊ (၁၄) အခြားသော ကာယပိုင်းဆိုင်ရာ မလုံခြုံမှု (ဥပမာ- လုယက်ခံရခြင်း) စသည်တို့ပါဝင်သည်။

အထက်အပါဖော်ပြချက်များမှ လူတဖက်သားကိုနှိမ်၍ ဆက်ဆံခြင်း နှင့် ဖော်ကားခြင်း၊ ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျမှု များပြားခြင်း၊ မျိုးပွားခြင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမားရေး အသိပညာမဲ့ခြင်း နှင့် အခွင့်အလမ်းမဲ့ခြင်း၊ မုဒိမ်းကျင့်ခြင်း နှင့် အခြားသော ကာယပိုင်းဆိုင်ရာ မလုံခြုံမှု (ဥပမာ- လုယက်ခံရခြင်း) စသည်တို့ကို ခြေခြေမြစ်မြစ်အဓိကထား၍ ဆွေးနွေးသည်။



## လူတဖက်သားကိုနှိမ်၍ ဆက်ဆံခြင်း နှင့် ဖော်ကားခြင်း

ဤဆွေးနွေးခြင်းတွင် လူတဖက်သားကိုနှိမ်၍ ဆက်ဆံခြင်းသည် ဤဒေသတွင် အလွန်အရေးကြီးသော အကြောင်းအရာဖြစ်ကြောင်း ဖွင့်ချသွားသည်။ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ၏ ဦးတည်ချက်သည် ပညာရေးနှင့် လုပ်အားခ အပေါ် ဖိနှိပ်ခြင်းကို ဦးတည်သော်လည်း တက်ရောက်သူများ၏ ရှုထောင့်အပေါ်အခြေခံ၍ မဲဆောက်မြို့ရှိ အမျိုးသမီး မြန်မာရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသည် ဖော်ကားခြင်းမျိုးစုံကို ကြုံဆုံခံစားနေရသည်မှာ ပို၍ အရေးကြီးကြောင်းတွေ့ရသည်။ သို့သော်လည်း ဖိနှိပ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ပညာရေး နှင့် လုပ်အားခအပေါ် ဖိနှိပ်ခြင်းကို ဥပမာထား၍ ဖော်ထုတ်ဆွေးနွေးသွားသည်။ ပညာရေးဆိုင်ရာ ဖိနှိပ်ခြင်းတွင် အမျိုးသမီးများသည် ပညာသင်ယူရန်မလိုအပ်ဘဲ ၎င်းတို့သည်အိမ်၌နေထိုင်ပြီး အိမ်မှုကိစ္စအဝဝ ကိုသာလုပ်ကိုင်တက်ရန် လိုအပ်သည် ဟူသော အစွဲသည် ကြီးစိုးနေသည့်အတွက်ကြောင့် အဓိကထားဆွေးနွေးခြင်းဖြစ်သည်။

လုပ်အားခလစာအပေါ်ဖိနှိပ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် လာရောက်လုပ်ကိုင်သော အမျိုးသမီး/ အမျိုးသား မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် တချို့သော အလုပ်များတွင် တန်းတူ လုပ်ကိုင်သော်လည်း လုပ်ခလစာ ရရှိမှုမှာ မတူညီကြခြေ။ ဥပမာအားဖြင့် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတွင် အမျိုးသမီး နှင့် အမျိုးသားများသည် အုပ်နှိခဲ၊ မဆလားကို တန်းတူသယ်ယူ လုပ်ကိုင်ကြသည်။ သို့ရာတွင် လုပ်အားခတွင်မူ အမျိုးသမီးများသည် တစ်နေ့လျှင် (ဘတ် ၈၀) သာရရှိချိန်တွင် အမျိုးသားများသည် တစ်နေ့လျှင် (ဘတ် ၁၂၀) ရရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း ဤကဲ့သို့ ဖြစ်သည်ဟု ဆွေးနွေးပွဲ တက်ရောက်သူများကဖော်ပြသွားသည်။ သို့သော်လည်း မဲဆောက်မြို့တွင် အမျိုးသားများသည် အမျိုးသမီးများထက် အလုပ်ရရှိမှုအခွင့်အလမ်း ပိုမိုနည်းပါးသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အမျိုးသားအများစုသည် မဟုတ်မခံ တုံ့ပြန်ခြင်း၊ စောတကတက်ခြင်းများ ပြုလုပ် တတ်ခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထိုင်းအလုပ်သမားနှင့် မြန်မာ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်အားခရရှိမှု မတူညီသည်မှာလည်း သာမန်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ- ပညာမဲ့ ထိုင်းအလုပ်သမားသည် လုပ်အားခ တစ်နေ့လျှင် (ဘတ် ၁၄၇) ရရှိချိန်တွင် ပညာတတ်မြန်မာအလုပ်သမားသည် တစ်နေ့လျှင် (ဘတ် ၆၀) ရပြီး လုပ်သက်တစ်နှစ်ပြည့်လျှင် (၅ ဘတ် မှ ၁၀ ဘတ်) ထိသာတိုးသည်။

..... မဲဆောက်မြို့ရှိ အမျိုးသမီးမြန်မာရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား များသည် ဖော်ကားခြင်းမျိုးစုံကို ကြုံဆုံခံစားနေရသည်မှာ ပို၍ အရေးကြီးကြောင်း တွေ့ရသည်။ သို့သော်လည်း ဖိနှိပ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ပညာရေး နှင့် လုပ်အားခ အပေါ် ဖိနှိပ်ခြင်းကို ဥပမာထား၍ ဖော်ထုတ် ဆွေးနွေးသွားသည်။



## မျိုးပွားခြင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးအသိပညာမဲ့ခြင်း နှင့် ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျခြင်း

အလုပ်သမား (၈၀%) သည် မျိုးပွားခြင်း ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး အသိပညာ မဲ့ကြသည်။

အမျိုးသမီး အများစု (အိမ်ထောင်ရှိ (သို့) အပျိုတို့သည် အလုပ်မှ ရပ်ဆိုင်းခြင်း ခံရမည် ကို စိုးရိမ်၍ ကိုယ်ဝန် ပျက်ချခြင်းများ ပြုလုပ် ကြသည် ဟု ကျန်းမာ ရေးဆိုင်ရာ အစိုးရ မဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်း မှလည်း တင်ပြ သည်။

.....မုဒိမ်းကျင့်ခြင်း သည် အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်း အလုပ် သမားများတွင် အများ အပြားဖြစ် ပေါ်နေပြီး ပြစ်မှု ကျူးလွန်သူများ သည် ထိုင်းအမျိုးသား များ ရှိသလို မြန်မာ အမျိုးသားများ လည်း ဖြစ်ကြသည်။

အလုပ်သမားအနည်းစုသာကိုယ်ဝန်ပျက်ခြင်း နှင့် မျိုးပွားခြင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး အသိပညာရှိကြသည်။ အလုပ်သမား (၈၀%) သည် မျိုးပွားခြင်းဆိုင်ရာကျန်းမာရေး အသိပညာမဲ့ကြသည်။ ထို့ကြောင့် နောက်ဆုံးရလဒ်မှာ ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျနှုန်းသည် နယ်စပ်ဒေသတွင် ပိုမို၍ တိုးပွားလာသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံအလုပ်သမားဥပဒေမှ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားသည် အလုပ်လုပ်ကိုင်စဉ်ကာလအတွင်း ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခွင့်ရှိခြင်း၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်ကာလအတွင်း အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိခြင်း၊ ရက် (၉၀) မီးဖွားခွင့် ရယူနိုင်ခြင်း၊ မီးဖွားစရိတ်ရရှိခြင်း၊ အလုပ်ရှင်သည် မီးဖွားခွင့်၏ (၄၅) ရက်လစာပေးရမည်ဖြစ်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအပေါ်မူတည်၍ ကျန်ရှိသော (၄၅) ရက်သည် လစာမဲ့ မီးဖွားခွင့် ရယူနိုင်ခြင်း စသည်တို့ ပြဋ္ဌာန်းထားသော်လည်း အမျိုးသမီးအများစု (အိမ်ထောင်ရှိ (သို့) အပျို) တို့သည် အလုပ်မှ ရပ်ဆိုင်းခြင်းခံရမည် ကို စိုးရိမ်၍ ကိုယ်ဝန်ပျက်ချခြင်းများ ပြုလုပ်ကြသည်ဟု ကျန်းမာရေး ဆိုင်ရာ အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းမှလည်း တင်ပြသည်။

## မုဒိမ်းကျင့်ခြင်း

မုဒိမ်းကျင့်ခြင်းသည် အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများတွင် အများအပြားဖြစ် ပေါ်နေပြီး ပြစ်မှုကျူးလွန်သူများ သည် ထိုင်းအမျိုးသားများရှိသလို မြန်မာအမျိုးသားများ လည်းဖြစ်ကြသည်။ အိမ်တွင်းအလုပ်သမားများမှာ ပို၍ခံကြရသည်။ ပုလိပ်နှင့် အငှားယာဉ်မောင်းများမှ မုဒိမ်းကျင့်ခြင်းသည်လည်း မကြာခဏဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိသည်။ ငယ်ရွယ်ပြီးချောမောလှပသော အမျိုးသမီးစက်ရုံအလုပ်သမားများသည် မိမိတို့၏ အထက် အရာရှိ / အလုပ်ရှင်များထံမှ ရာထူးတိုးမြှင့် ပေးမည်ဟုကတိရယူပြီး ၎င်းတို့နှင့် လိင်ဆက်ဆံခြင်းများ ပြုလုပ်ကြရသည်ဟုလည်း တက်ရောက်သူများမှ တင်ပြသွားသည်။

## အခြားသော ကာယပိုင်းဆိုင်ရာ မလုံခြုံမှု (ဥပမာ-လှုပ်ရှားခြင်း)

ညအချိန်တွင် စက်ဘီးစီးပြီးသွားလာသော အမျိုးသမီးမြန်မာရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ အားအလစ်သုတ်ပြီးရိုက်နှက်ခံရသည့် ပြဿနာများ ရှိသည်ဟုဖော်ပြသည်။ တခါတရံ ၎င်းတို့၏ ဈေးဝယ်အိတ်ကို ထိုင်းလူမျိုးများမှ လှည့်ကျခြင်းလည်းရှိသည်။ ဤကဲ့သို့ အဖြစ်အပျက်များသည် တပ် နှင့် ဖမ်းင ခံမြို့များနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက မဲဆောက်မြို့သည် ပိုမို၍ ဖြစ်ပွားမှု များသည်ဟု အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ တက်ရောက်သူများက ဖော်ပြသွားသည်။

### နယ်စပ်ဒေသ ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံချက်များ နှင့် သဘောတူညီချက်များအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း

၁၉၉၀ ဦးပိုင်းတွင် ထိုင်းနိုင်ငံအမျိုးသား လူမှုစီးပွားဖွံ့ဖြိုးရေး စီမံချက်အရ ဘန်ကောက်မြို့တွင် တည်ရှိနေသော စက်ရုံများအား ဗဟိုအစိုးရ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့် / အာဏာ စသည်တို့ကို ဒေသအစိုးရသို့ လွှဲပြောင်းပေးခဲ့သည်။ ၁၉၉၂ ခုနှစ်စီမံချက်ဖြစ်သည့် စီးပွားရေး စက်မှုစီမံချက်ကို တပ် ခရိုင်တွင် တည်ရှိခြင်း နှင့် စက်ရုံများ မဲဆောက်မြို့တွင်တည်ရှိခြင်း သည် စက်ရုံများ ဤနေရာတွင် တည်ဆောက်ခြင်းမပြုမည်ကတည်းက ဖြစ်သည်ဟု



ကယိုကိုကူဆာကာဆာ မှတင်ပြသွားသည်။ ပါဝင်ပတ်သက်လျက်ရှိသော နိုင်ငံ (၄) နိုင်ငံ (မြန်မာ၊ ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအို နှင့် ထိုင်း) တို့သည် စက်မှုလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးမှုကို နယ်စပ်ဒေသ တစ်လျှောက်တွင် အရှိန်အဟုန်တိုး၍ လုပ်ဆောင်သည်။ ထိုသို့ဒေသဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးရေး မြှင့်တင်ရန်အတွက် ဒေသဆိုင်ရာ နည်းဗျူဟာများကို စတင်မိတ်ဆက်ခဲ့သည်။

၁၉၉၂ ခုနှစ်တွင် မဲခေါင်မြစ်ဝှမ်း တလျှောက် ဒေသအလိုက် စီးပွားရေး ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း (GMS-EC) ကိုစတင်ပြီး စီးပွားရေး လမ်းကြောင်းများကို စတင် ဖွင့်လှစ်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံသည် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးမှု ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း ရံပုံငွေကို ၎င်း၏ အိမ်နီးခြင်း နိုင်ငံများသို့ ၁၉၉၆ ခုနှစ်ကတည်းက စတင်ပံ့ပိုးခဲ့သည်။ နယ်စပ်ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ပါဝင်သော ပုဂံကြေငြာချက် သဘောတူစာချုပ်ကို ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် စတင်ပြီး၊ ဧရာဝတီ-ကျောက်ဖုရား-မဲခေါင် စီးပွားရေး ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း မဟာဗျူဟာ (ACMECS) ကိုလည်း ၎င်းနှစ်တွင် စတင်ခဲ့သည်။ ဤသဘောတူညီချက်စာချုပ်များ သည် မဲဆောက်မြို့အပါအဝင် နယ်စပ်ဒေသ ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် ဦးတည်သည်။

ထိုင်းနိုင်ငံ အစိုးရမှ ယူဆချက် (၃) ရပ် အပေါ်မူတည်၍ နယ်စပ်ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေးသဘောတူညီချက်ကို ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ ၎င်းတို့မှာ-

- ဗဟိုတွင် စုစည်းထားသော လုပ်ငန်းများကို (စက်မှုလုပ်ငန်းနှင့် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများ) နယ်စပ်ဒေသ သို့ ဖြန့်လိုက်ခြင်း
- ထိုင်းလုပ်ငန်းရှင်များ / လုပ်ငန်းများ မြန်မာအလုပ်သမားများ နှင့် ကုန်ကြမ်းများကို မြန်မာမှ ရယူရန်ဖြစ်ခြင်း
- ထိုသို့ ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ ထိုင်နိုင်ငံအလယ်ပိုင်းသို့ ဝင်ရောက်မှုနည်းပါးသွားခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။

### မဲဆောက်မြို့ရှိ စက်ရုံများ နှင့် နယ်စပ်ဒေသ ဖွံ့ဖြိုးရေး စီမံချက်များ

၁၉၉၂ ခုနှစ်စီမံချက် ဖြစ်သည့် စီးပွားရေး စက်မှုစီမံချက် ကို တပ် ခရိုင်တွင် တည်ရှိခြင်း နှင့်စက်ရုံများ မဲဆောက်မြို့ တွင် တည်ရှိခြင်း သည် စက်ရုံများ ဤနေရာ တွင် တည်ဆောက်ခြင်းမပြုမည်ကတည်းက ဖြစ်သည်.....



## ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အထည်အလိပ်လုပ်ငန်းနှင့် ခြည်ထည်လုပ်ငန်းပြောင်းလဲခြင်း

၁၉၉၅ ခုနှစ် မတိုင်ချိန်တွင် တပ်ခရိုင် တွင် အထည်အလိပ်လုပ်ငန်း နှင့် ခြည်ထည်လုပ်ငန်း စက်ရုံများမရှိသော်လည်း ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင်မူ စက်ရုံများ ၇၀ မှ ၈၀ ထိ တိုးမြှင့်လာ သည်။

ဘန်ကောက်မြို့နှင့် ၎င်း၏ မြို့စွန့်မြို့ဖျားတွင် ရှိသော အထည်အလိပ်လုပ်ငန်းနှင့် ခြည်ထည်လုပ်ငန်းစက်ရုံများမှ ထွက်ကုန်များသည် ၁၉၉၀ ခုနှစ် နှစ်ဦးပိုင်းမှစတင်၍ ကျဆင်းလားသည်။ သို့သော်လည်း လုပ်အားခတွင်မူ တစ်နှစ်လျှင် ၅% ခန့် တိုးမြှင့်လာသည်။ ထို့ကြောင့် လုပ်ငန်းရှင်များသည် လုပ်အားခနည်းနည်းနှင့် အလုပ်သမားများများရနိုင်သော အလုပ်အမားများကို နိုင်ငံ၏ အခြားဒေသများတွင် စတင်၍ ရှာဖွေခြင်းများပြုလာကြသည်။ ဤအဖြစ်အပျက်သည် တပ် ခရိုင်တွင် ဥပမာအားဖြင့် တွေ့မြင်နိုင်သည်။ ၁၉၉၅ ခုနှစ် မတိုင်ချိန်တွင် တပ်ခရိုင်တွင် အထည်အလိပ်လုပ်ငန်း နှင့် ခြည်ထည်လုပ်ငန်းစက်ရုံများ မရှိသော်လည်း ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင်မူ စက်ရုံများ ၇၀ မှ ၈၀ ထိတိုးမြှင့်လာသည်။ ဤသည်မှာ မဲဆောက်မြို့မှ ထုတ်ကုန်သည် မည်မျှအရေးပါ အရာရောက်ကြောင်း ညွှန်ပြလျက်ရှိနေသည်။

သို့သော်လည်း မူလဇစ်မြစ်ကို ပြန်လည်ဖော်ထုတ်ပါက ထိုင်းနိုင်ငံအစိုးရ၏ ပေါ်လစီ သည် လုပ်အားခနည်းနည်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအား အလုပ်သမားဈေးကွက် ကို ကန့်သတ်မှုဖြစ်စေကြောင်း ဖန်တီးနေပြီး အလုပ်သမားအား လုပ်အားခ နည်းနည်း နှင့် ရနိုင်သောဒေသဖြစ်ကြောင်း ဥပမာအားဖြင့် မဲဆောက်ဒေသ သည် ဖြစ်နိုင်ခြေ မရှိသော မူဝါဒကျင့်သုံးနေကြောင်း ဖော်ပြနေသည်။



# ဆွေးနွေးချက်

အောက်ပါအချက်များအား ဆွေးနွေးပွဲတွင် ဖော်ထုတ်သွားသည်။

-သတ်မှတ်ထားသော လုပ်အားခထက် လျော့၍ပေးခြင်းသည် ထိုင်းနိုင်ငံ ဥပဒေ၏ သတ်မှတ်ချက်တွင် တရားမဝင်သော်လည်း ဤအစိုးရပေါ်လစီဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းများကို နယ်စပ်ဒေသသို့ ပြောင်းရွှေ့လိုက်ခြင်းသည် ဒေသတွင်ရှိသော ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအား ဤကဲ့သို့ ကျင့်သုံးရန် ပံ့ပိုးပေးနေသည့်သဘောကိုဆောင်သည်။

-နိုင်ငံတော်၏ လုံခြုံရေးအရ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား နယ်စွန့်နယ်ဖျားသို့ ခွဲထုတ်ပြီး ပို့သင့်သည်ဟု အစိုးရမှ ညွှန်ပြသည်။

-နယ်စပ်ဒေသတွင် စက်မှုလုပ်ငန်းများတိုးချဲ့ သော နည်းဗျူဟာသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သော နိုင်ငံများတွင် ပျံ့နှံ့နေသည်။ နိုင်ငံတော်အစိုးရမှ မကြာခဏ သီးသန့်ဒေသများတွင် အထူးစီးပွားရေးဇုန်များ ဖော်ထုတ် အကောင်အထည်ဖော်လျက် ရှိသည်။ ဇုန်နယ်များ အမျိုးမျိုးဖော်ထုတ်သော်လည်း ပို့ကုန်ထုတ်လုပ်သောဇုန်များ (EPZs) သည် အထူးလူသိများသည်။ ထိုဇုန်နယ်များတွင် အခရာများဖြစ်သည့် စက်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး ဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းမှုသည် မကြာခဏဆိုသလို ပြင်ဆင်မှုရှိသည်။ ဥပမာ-အနည်းဆုံးလစာစံနစ်ကို ကျင့်သုံးခြင်းမရှိပါ။ အလုပ်သမားများသည် လစာအပြင် အခွင့်ထူးခံစားခွင့်- လူမှုဖူလုံရေး၊ ကျန်းမာရေးအာမခံချက်နှင့် ကုမ္ပဏီများမှအခွန် အခ ကင်းလွတ်ခြင်းနှင့် သွင်းကုန်နှင့် အခြားသောအခွန်များ လွတ်ငြိမ်းခွင့်ရခြင်း စသည်တို့ ခံစားခွင့်မရှိပေ။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အလုပ်သမားဈေးကွက်တွင် အခက်အခဲဖြစ်နေသည်ကို အလေးပေးဆောင်ရွက်မည့် အစား၊ စက်မှုဇုန် တွင်ထုတ်ကုန် များတည်ရှိနေခြင်းက ပိုမို၍အားသာကြောင်းသိသာထင်ရှားနေသည်။



# ၁.၃

## မြန်မာရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ အား စီမံခန့်ခွဲခြင်း

ဤအစီအစဉ်ကို ခရော့နန်းခဝမ် ထရိမ်ထွန်ယိုး မှ တင်ပြသွားသည်။ ဤတင်ပြချက်သည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံသားဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများသည် မြန်မာရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကလေးငယ်များဘဝကို မည်သို့ရောင်ပြန်ဟပ်နေသည် ကို ဖော်ပြသွားသည်။

### ပုံမှန်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား စီမံကွပ်ကဲခြင်း

“တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား” အစား “ပုံမှန်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား များ” ဟူသော ထိုင်းနိုင်ငံအစိုးရ၏ ယူဆချက်သည် တရားဝင်စာရွက်စာတမ်း မရှိဘဲ ဝင်ရောက်လာသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ၏ အခြေအနေကို မြင်သာရန် ထိုင်းနိုင်ငံ အစိုးရမှ ဖော်ပြသည်။ လာအို၊ မြန်မာ နှင့် ကမ္ဘောဒီးယား မှ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသည် “ပုံမှန်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ” အဖြစ်

ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မှတ်ပုံတင်ပြီး ဒီ သုံးလုံးအလုပ် (ညစ်ညမ်း၊ အန္တရာယ်၊ နှိမ် (3Ds: dirty, dangerous and degrading) အလုပ်ကိုသာ လုပ်ကိုင်ခွင့်ရကြသည်။ နည်းပညာအားဖြင့် “ပုံမှန်မဟုတ်သော” ၏ အဓိပ္ပါယ်မှာ ၎င်းတို့အား ပြည်နှင့်ဒဏ်ပေးခြင်း အခွင့်ရှိသည်။ သို့သော်လည်း နိုင်ငံတွင်းတွင် သတ်မှတ်ထားသော ကာလအပိုင်းအခြားထိ နေခွင့်ရှိပြီး ၎င်းတို့နိုင်ငံသို့



ပြန်သည်အထိ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် ရှိသည်။ ဤစည်းမျဉ်းဥပဒေ၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အား နိုင်ငံတော်၏ လုံခြုံရေး၊ တည်ငြိမ်ရေးနှင့် စီးပွားတိုးတက်ရေးအတွက် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း ဖြင့် စီမံကွပ်ကဲခြင်းဖြစ်သည်။

လာအို၊ မြန်မာ နှင့် ကမ္ဘောဒီးယား မှ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသည် “ပုံမှန်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ” အဖြစ် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မှတ်ပုံတင်ပြီး ဒီ သုံးလုံးအလုပ် (ညစ်ညမ်း၊ အန္တရာယ်၊ နှိမ် (3Ds: dirty, dangerous and degrading) အလုပ်ကိုသာ လုပ်ကိုင်ခွင့်ရကြသည်။ နည်းပညာအားဖြင့် “ပုံမှန်မဟုတ်သော” ၏ အဓိပ္ပါယ်မှာ ၎င်းတို့အား ပြည်နှင့်ဒဏ်ပေးခြင်း အခွင့်ရှိသည်။

### ပုံမှန်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းခြင်း၏စီမံကွပ်ကဲခြင်းစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း များကြောင့် အခွင့်အရေးများရယူခြင်း နှင့် နိုင်ငံသားဖြစ်ခြင်း အခွင့်၏ အကျိုးဆက်များ

ထိုင်းနိုင်ငံအစိုးရ၏ ပုံမှန်မဟုတ်သောရွှေ့ပြောင်းခြင်းစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းသည် ပုံမှန်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းများကြောင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများ ရရှိခြင်းကိုသာ ဦးတည်ပြီး ၎င်းစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၏ အကျိုးဆက်ကို စဉ်းစားခြင်းမပြုပေ။ (ဥပမာ- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ဆန့်ကျင်လျက် စီးဆင်းစိမ့်ဝင်ခြင်း နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း) သို့သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အနှိမ်ခံရခြင်း၊ နိုင်ငံသားတစ်ဦး အနေဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားတစ်ဦးအနေဖြင့်သော် လည်းကောင်း အခွင့်အရေးရပိုင်ခွင့်ရှိသော်လည်း ရရှိရန် မသေချာနိုင်သည်မှာ သိသာထင်ရှားစွာတွေ့



မြင်နိုင်သည်။ ၎င်းအပြင် မိခင် (သို့) ဖခင် တစ်ဦးဦးမှ ထိုင်းနိုင်ငံသားဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့၏ သားသမီးများ သည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် မွေးသော်လည်း ၎င်းတို့၏ ကလေးများသည် သားချင်းတော်စပ်မှု အားဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အမွေ/ထိုင်းနိုင်ငံသားဖြစ်ခြင်း ကို တောင်းဆိုခွင့် မရှိချေ။



တင်ပြခြင်းအပြီးတွင် တက်ရောက်သူများမှ မေးခွန်းများမေးပါသည်။ အဓိကထွက်ပေါ်လာသော မေးခွန်းများကို အောက်ပါအတိုင်း ခြုံငုံ၍ ဖော်ပြလိုက်ပါသည်။

### ဒေသခံ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများအား စီမံကွပ်ကဲခြင်း

ထိုင်းနိုင်ငံတွင် မည်သူမဆို ထိုင်းနိုင်ငံသားမှတ်ပုံတင် ကိုင်ဆောင်သူသည် ထိုင်းနိုင်ငံသားအဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်းခံရသည်။ သို့သော်လည်း ဒေသခံ တောင်ပေါ်သားများနှင့် တိုင်းရင်းသားများ နိုင်ငံသားအဖြစ် ခံယူခွင့် မရရှိသေးသူများလည်း အများအပြားရှိနေသေးသည်။ ယခင်က နယ်မြေဖြတ်ကျော်သော ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများနည်းတူ တိုင်းရင်းသားများသည်လည်း ထိုင်းနိုင်ငံ အစိုးရထံ မှတ်ပုံတင်ရပြီး ထိုင်းနိုင်ငံသားရယူခွင့် မရှိပေ။ ယခုအခါတွင် ၁၉၉၂ ခုနှစ် နိုင်ငံသား အက်ဥပဒေ ပြင်ဆင်ချက်အရ တောင်ပေါ်သားများသည် (နိုင်ငံမဲ့လူမျိုးများ စာရင်းတွင် ပါဝင်သောသူများ) ထိုင်းနိုင်ငံသား လျှောက်ထားခွင့်ရှိသည်။ ထိုသို့ နိုင်ငံသား ရရှိရန်အတွက် ၎င်းတို့သည် ထိုင်းဘာသာစကားကို သင်ယူရမည်။ ၎င်းတို့၏ မိသားစု ဇာစ်မြစ်သည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင်ရှိကြောင်း ရပ်ရွာလူကြီးမှ ထောက်ခံချက်ရှိရမည်။ ဤအစီအစဉ်သည် သဘောတရား အရ တောင်ပေါ်သားများ ၏ အခွင့်အရေးသည် ထိုင်းနိုင်ငံသားများ၏ အခွင့်အရေးနှင့် တူညီမှုရှိသည်။ သို့သော်လည်း ပထမဦးစွာ နိုင်ငံသားဖြစ်ခြင်းသည် အဆင်သင့်ဖြစ်ခြင်းမရှိပေ။ ဝန်ကြီးများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် မူတည်သည်။ ဒုတိယအနေဖြင့် လူအများမှ ငြင်းခုံကြသည်မှာ ဤအရာသည် ထိုင်းမှုပြုပြီး တိုင်းရင်းသား လူမျိုးစု (သွင်ပြင်လက္ခဏာအမွေ) ကို ကွယ်ပျောက်စေသည့် သဘောထား ကွဲလွဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ (ဥပမာ-တောင်ပိုင်းတွင်ရှိသော မူစလင်များ)

ယခုအခါတွင် ၁၉၉၂ ခုနှစ် နိုင်ငံသား အက်ဥပဒေ ပြင်ဆင်ချက်အရ တောင်ပေါ်သားများသည် (နိုင်ငံမဲ့လူမျိုးများ စာရင်းတွင် ပါဝင်သောသူများ) ထိုင်းနိုင်ငံသား လျှောက်ထားခွင့်ရှိသည်။ ထိုသို့ နိုင်ငံသား ရရှိရန်အတွက် ၎င်းတို့သည် ထိုင်းဘာသာစကားကို သင်ယူရမည်။ ၎င်းတို့၏ မိသားစု ဇာစ်မြစ်သည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင်ရှိကြောင်း ရပ်ရွာလူကြီးမှ ထောက်ခံချက်ရှိရမည်။

## ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကလေးများ အခြေအနေ

ယခုအချိန်တွင် ထိုင်နိုင်ခဲအစိုးရမှ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် မွေးဖွားသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကလေးများအား နိုင်ငံသား ပေးခြင်းရှိသည်ကို မတွေ့မြင်ရသေးပေ။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ပုံမှန်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအားလုံးသည် ၎င်းတို့၏ မှတ်ပုံတင်ကာလ ပြီးဆုံးလျှင် (အချိန်တန်လျှင်) ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံသို့ ပြန်မည် ဟု ယူဆထား၍ဖြစ်သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ အစိုးရမှ အထူးအလေးပေးလုပ်ဆောင်ပေးနေသည်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏

ပညာရေးပင်ဖြစ်သည်။ ၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင် အစိုးရမှ ကြေငြာစာတမ်းထုတ်ခဲ့သည်။ ၎င်းမှာ ထိုင်းနိုင်ငံတွင်းရှိ ကလေးများအားလုံး ပညာသင်ကြားခွင့်ရှိပြီး ပညာရေး ဝန်ကြီးဌာနမှလည်း ကလေးများအားလုံး ထိုင်းကျောင်းကို အတန်းပညာ (၉)တန်း၊ အသက် (၁၅) နှစ်ထိ မွေးစာရင်း သော်လည်းကောင်း၊ မှတ်ပုံတင်ထားသည့် စာရွက်စာတမ်းသော်လည်းကောင်း မရှိသော်လည်း



ပညာသင်ကြားခွင့်ရှိသည်။ သို့သော်လည်း လက်တွေ့တွင်မူ ကျောင်းအများစုသည် ကလေးများ ထိုင်းဘာသာစကား မပြောတတ်သည့်အတွက် ကျောင်းဝင်ခွင့် မပြုကြောင်း သိရှိရသည်။ မဲဆောက်တွင် ရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကလေးများအား ထိုင်းကျောင်းများမှ လက်မခံဘဲ ၎င်းတို့သည် ထိုင်းအစိုးရမှ အသိအမှတ်ပြုခြင်းမခံရသည့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအဖွဲ့အစည်း မှ တည်ထောင်ထားသည့် ကျောင်းများတွင်သာ ပညာသင်ယူကြရသည်။

စဉ်းစားဆွေးနွေး စရာအချက်မှာ မှတ်ပုံတင်ထားသည့် ရွှေ့ပြောင်း မိဘများ၏ ကလေးများမှ ထိုင်းပညာရေးကို တက္ကသိုလ်ပညာအထိ သင်ယူခဲ့သည့် ကလေးသည် ထိုင်းအစိုးရ ရုံးများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် ရှိသလား (သို့) ၎င်းတို့သည် အစိုးရမဟုတ်သည့် လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် ရှိသလား။

.....ပညာရေး  
ဝန်ကြီးဌာနမှလည်း  
ကလေးများအားလုံး  
ထိုင်ကျောင်းကို  
အတန်းပညာ (၉)တန်း၊  
အသက် (၁၅) နှစ်ထိ  
မွေးစာရင်း  
သော်လည်းကောင်း၊  
မှတ်ပုံတင်ထားသည့်  
စာရွက်စာတမ်းသော်  
လည်းကောင်း  
မရှိသော်လည်း  
ပညာသင်ကြားခွင့်ရှိသည်။

.....လက်တွေ့တွင်မူ  
ကျောင်းအများစုသည်  
ကလေးများ  
ထိုင်းဘာသာစကား  
မပြောတတ်သည့်အတွက်  
ကျောင်းဝင်ခွင့်  
မပြုကြောင်း သိရှိရသည်။

## မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် သဘောတူညီချက်စာချုပ်

ထိုင်းအစိုးရသည် ၂၀၀၄ ခုမှစ၍ ထပ်မံဝင်ရောက်လာသည့် ပုံမှန်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား မှတ်ပုံတင်ခြင်းများကို ရပ်စဲလိုက်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အထက်မှ ချမှတ်လိုက်သော ပေါ်လစီဖြစ်သည့် နယ်မြေဖြတ်ကျော်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား စီမံကွပ်ကဲရန် အတွက် နှစ်နိုင်ငံသဘောတူညီချက်စာချုပ်စံနစ်ကြောင့် ဖြစ်သည်။ လက်ရှိမှတ်ပုံတင်ထားသောသူများ၏ နေထိုင်ခွင့်နှင့် အလုပ်လုပ်ခွင့် သက်တမ်းတိုးခြင်းတို့ကိုပါ ရှေးမကြာမီကာလတွင် ရပ်စဲနိုင်ခြေရှိသည်။

လာအိုနှင့် ကမ္ဘောဒီးယား နှစ်နိုင်ငံတွင် သဘောတူညီချက်စာချုပ်သည် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ပြီးဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်မူ ၎င်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံရေးအခြေအနေကြောင့် ခက်ခဲလှပါသည်။ မှတ်ပုံတင်ခြင်း ဌာနကို မြဝတီမြို့တွင် တည်ထားပြီးဖြစ်သည်။ တချို့သောအလုပ်သမားများသည် မှတ်ပုံတင်ကြေး ကျပ် ၂,၀၀၀ ကို ကြိုတင်ပေးပြီးဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ယနေ့တိုင် မည်သည့်စာရွက်စာတမ်းမှ ထိုင်းနိုင်ငံအစိုးရထံ လွှဲပြောင်းပေးခြင်းမရှိသေးပါ။

လက်ရှိ အခြေအနေသည် မြန်မာရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား များအား ပိုမို၍ နိမ့်ကျစေပါသည်။ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေး အကြောင်းပြချက် နှစ်ရပ်လုံး အတွက် မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ဝင်ရောက်ခြင်း ကိုတားမြစ်ထားသည်။ မှတ်ပုံတင်ခြင်း မရှိလျှင် ၎င်းတို့သည် တရားမဝင်ဖြစ်ပြီး မမှန်ကန်သော အလုပ်ရှင်များနှင့် နိုင်ငံတော် တာဝန်ရှိ အမှုထမ်းများကြောင့် အလုပ်သမားများအား တရားဝင် ကာကွယ်ပေးနိုင်ခွင့် မရှိပေ။

လက်ရှိ မှတ်ပုံတင် ထားသော သူများ၏ နေထိုင်ခွင့်နှင့် လုပ်လုပ်ခွင့် သက်တမ်းတိုးခြင်းတို့ကိုပါ ရှေးမကြာမီကာလတွင် ရပ်စဲနိုင်ခြေရှိသည်။

လာအိုနှင့် ကမ္ဘောဒီးယား နှစ်နိုင်ငံတွင် သဘောတူညီချက်စာချုပ်သည် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ပြီးဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်မူ ၎င်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံရေးအခြေအနေကြောင့် ခက်ခဲလှပါသည်။

## တိုးပွားနေသော မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ-တွန်းအားနှင့်ဆွဲအားများ

တွန်းအားများမှာ နိုင်ငံရေး၊  
စီးပွားရေး နှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ  
လုံခြုံရေး  
အခြေအနေများနှင့်  
ဆက်နွှယ်နေပြီး.....

ထိုင်းနိုင်ငံတွင် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ နှစ်သန်းခန့်ရှိသည်ဟု ခန့်မှန်းရသည်။ ၎င်းတို့တွင် ကိုးသိန်းထက်နည်းသော အလုပ်သမားများမှာ မှတ်ပုံတင် ထားသူများဖြစ်သည်။ အမျိုးမျိုးသော တွန်းအားများနှင့် ဆွဲအားများကြောင့် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ မြန်မာများ ထပ်မံ၍ ရွှေ့ပြောင်းလာနိုင်သည်ဟု ခန့်မှန်းရသည်။ တွန်းအားများမှာ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး နှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုံခြုံရေး အခြေအနေများနှင့် ဆက်နွှယ်နေပြီး ဆွဲအားများမှာ မူ အကြောင်းအရာ နှစ်ချက်ပေါ်တွင် မူတည်နေသည်။

-ဈေးနည်းနည်းနှင့် ရနိုင်သောအလုပ်သမားများသည် ထိုင်းလုပ်ငန်းများ ရေရှည် တည်တံ့နိုင်ရန် အထောက်အကူပေးပြီး ပို့ကုန်ဈေးကွက်တွင် ဗီယက်နမ်နှင့် တရုတ်နိုင်ငံ တို့နှင့် အပြိုင် တိုးမြှင့် လုပ်ဆောင်သည်။

-ထိုင်းနိုင်ငံအစိုးရမှ နယ်စပ် စက်မှုဖွံ့ဖြိုးရေး ကို တိုးမြှင့်ခြင်းသည် သီအိုရီအရ နယ်စပ်ဒေသ အိမ်နီးခြင်းနိုင်ငံများ၏ စက်မှုလုပ်ငန်းများကို တိုးမြှင့်ပေးသည်။

သို့သော် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အရှိန်အဟုန်ကြီးစွာ ဝင်ရောက်ခြင်းသည် နိုင်ငံရေးအခြေနေကြောင့် ဖြစ်သည်ဟု ဆွေးနွေးပွဲ တက်ရောက်သူများမှ သုံးသပ်သည်။ (မှတ်ချက်- ဤဆွေးနွေးခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဩဂုတ်/စက်တင်ဘာ ၂၀၀၇ ခုနှစ် အရေးအခင်းမတိုင်မှီ ရက်သတ္တပတ်အလိုတွင် ပြုလုပ်သွားသည်)။ ထိုင်းနိုင်ငံ အစိုးရသည် မြန်မာစက်မှုလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးရေး အတွက် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်တွင်း၌ဖြစ်နေသော နိုင်ငံရေးထဲသို့ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း ပြုမည်မဟုတ်ဟု ထင်ရပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံသည် တခြားသော အာဆီယံနိုင်ငံများ နှင့် အမေရိကန်နိုင်ငံ နည်းတူ တိုင်းတစ်ပါး၏ ပြည်တွင်းရေးကို ပါဝင် စွက်ဖက်ခြင်းမရှိရဟူသော ပေါ်လစီရှိထားသည်။

### မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းရှင်များမှ ပြဿနာဖြစ်ပေါ်စေခြင်း

အလုပ်ရှင်အများစုသည်  
အလုပ်သမားကဒ်  
ကုန်ကျစရိတ် အတွက်  
(ဘတ် ၃,၀၀၀ မှ ၄,၀၀၀၊  
ကျန်းမာရေး  
စရိတ်အပါအဝင်)  
အလုပ်သမား၏  
လုပ်အားခမှ နုတ်ယူသည်။

အလုပ်သမားကဒ်/ မှတ်ပုံတင်ကဒ်များကို အလုပ်ရှင်များက အလုပ်သမားများအား ကိုင်ဆောင်ခွင့်မပေးဘဲ ၎င်းတို့မှသိမ်းဆည်းထားခြင်း အလေ့အကျင့်ကို အဓိကဆွေးနွေး သွားသည်။ အလုပ်ရှင်အများစုသည် အလုပ်သမားကဒ်ကုန်ကျစရိတ် အတွက် (ဘတ် ၃,၀၀၀ မှ ၄,၀၀၀၊ ကျန်းမာရေး စရိတ်အပါအဝင်) အလုပ်သမားများ၏ လုပ်အားခမှ နုတ်ယူသည်။ သို့သော် အလုပ်သမားများသည် တခါတရံ အလုပ်သမားကဒ်ကိုင်ဆောင် ခွင့်ရှိကြသည်။ ဆေးရုံ၊ ဆေးခန်းသွားချိန်၊ ကျန်းမာရေး စရိတ်ရှိနိုင်ချိန်၊ အလုပ်ရှင်များက အလုပ်သမားများအား အလုပ်သမားကဒ် မိတ္တူကို ကိုင်ဆောင်ခွင့်ပေးသည်။ အစိုးရဆေးရုံကြီးများတွင် ဥပဒေမှ ပြဌာန်းထားသော (ဘတ် ၃၀) စံနစ်ရှိသော်လည်း သူနာပြုတာဝန်ရှိသူများမှ အလုပ်သမားကဒ် အစစ်ကို တောင်းသော် မပြနိုင်ပါက ဆေးကုသခွင့် မရကြပေ။

နောက်ထပ်ပြဿနာတစ်ခုမှာ အလုပ်သမားကဒ် သက်တမ်းကုန်ဆုံးခြင်း ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင် များမှ အလုပ်သမားကဒ် သက်တမ်းတိုးပေးခြင်းကို တခါတရံသာပြုလုပ်ပေးသည်။ ထိုသို့သောအချိန်မျိုးတွင် ပုလိပ်များမှ စစ်ဆေးချိန်နှင့် ကြုံတွေ့ပါက အလုပ်ရှင်များ၏ အားနည်းချက် ဖြစ်သော်လည်း အလုပ်သမားများအား ဖမ်းဆီးခြင်းများ ပြုလုပ်ကြသည်။ နောက်ထပ်ပြဿနာတစ်ခုမှာ အလုပ်သမားများ အလုပ်ပြောင်းလိုသောအခါ အလုပ်ရှင်များမှ ၎င်းတို့သိမ်းဆည်းထားသော အလုပ်သမားကဒ်ကို မပေးဘဲ ထွက်စာသာပေးသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားများ တခြားသောစက်ရုံ သစ်များတွင် အလုပ်လုပ်ခွင့် မရှိဘဲ ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များဖက်မှကြည့်သော် ၎င်းတို့သည် အလုပ်သမားကဒ်အတွက် ကြိုတင်အကုန်အကျခံ ထားရသည့် အတွက် အလုပ်သမားများ ၎င်းကုန်ကျငွေကို အကြေ ချေခြင်းမရှိသေးဘဲ အလုပ်ထွက်ခွင့်မပေးနိုင်ပေ။

ဤဆွေးနွေးချက်များမှ အောက်ပါအချက်နှစ်ချက်ကို စဉ်းစားဆင်ခြင်ပါသည်။

- အလုပ် အမားများ ၎င်းတို့၏ အလုပ် သမားကဒ် များကို ကိုယ်တိုင်သိမ်းဆည်းခွင့် ရှိသလား။
- ထိုင်းဥပဒေသည် အလုပ်ရှင်များဘက်မှ ပိုမို၍ အလေးပေးနေသလား။

**ကလေးအလုပ်သမား**

အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် ကလေးအလုပ်သမားများ လုပ်ကိုင်ခြင်းမရှိဟု ဖော်ပြထားသော်လည်း ငယ်ရွယ်သောကလေးများ (အသက် ၅ နှစ်မှ) သည် ငရုတ်သီးခူးသော လုပ်ငန်းတွင်လုပ်ကိုင်ပါက ၎င်းတို့၏ သေးငယ်သော လက်များကြောင့် လုပ်ငန်းပိုမို၍ တွင်ကျယ်သည်ဟု အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှ ဖော်ပြသွားသည်။



ဆေးရုံ၊ ဆေးခန်းသွားချိန်၊  
ကျန်းမာရေး  
စရိတ်ရရှိနိုင်ချိန်၊  
အလုပ်ရှင်များက  
အလုပ်သမားများအား  
အလုပ်သမားကဒ် မိတ္တူကို  
ကိုင်ဆောင်ခွင့်ပေးသည်။  
သူနာပြုတာဝန်ရှိသူများမှ  
အလုပ်သမားကဒ် အစစ်ကို  
တောင်းသော် မပြနိုင်ပါက  
ဆေးကုသခွင့် မရကြပေ။



# ၁.၄

## ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေး နယ်ပယ်တွင် တန်ဖိုး၏ ကွင်းဆက်များ

ဤကဏ္ဍအား ရသီဖီးယားစ် မှ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုကွင်းဆက် များအားသုံးသပ်ခြင်း ကိုတင်ပြသွားသည်။ ဤကဏ္ဍ၏အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ- မဲဆောက်တွင်ရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေ ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန် အတွက် ရှုပ်ထွေးနေသော ထုတ်လုပ်မှုများနှင့် ဖြန့်ဝေခြင်းကွင်းဆက် တစ်ခုလုံး၏ အသိပညာကို မည်ကဲ့သို့ အသုံးပြုမည်ကိုစီစဉ်၍ ဖော်ထုတ်ရန်ဖြစ်သည်။ တင်ပြခြင်း၏ အဓိကအချက်များသည် အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။

### ခေတ်သစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးနှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ထုတ်လုပ်မှုအပေါ် ကျိုးသက်ရောက်ခြင်းများ

လက်ရှိအချိန်တွင်မူ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ထုတ်လုပ်မှု ကွန်ယက် သည် အနည်းငယ် ရှုပ်ထွေးနေသည်။ ယခုအခါတွင် စက်မှုလုပ်ငန်းများ၏ စွမ်းဆောင်မှုများ (အထူးသဖြင့် အာရှနိုင်ငံများတွင်) တိုးပွားလာသည့် အလျောက်၊ ထုတ်လုပ်မှုစံနှုန်းနှင့် ဖြန့်ဖြူးရောင်းချခြင်း စံနှုန်း၏ လုပ်ငန်း လက်ဆင့်ကမ်း ခွဲဝေခြင်း များသည် ပိုမိုရှုပ်ထွေးသည့် ထောက်ပံ့မှုကွင်းဆက် (supply chains) ဌ ပို၍မြင်သာလာနိုင်သည်။

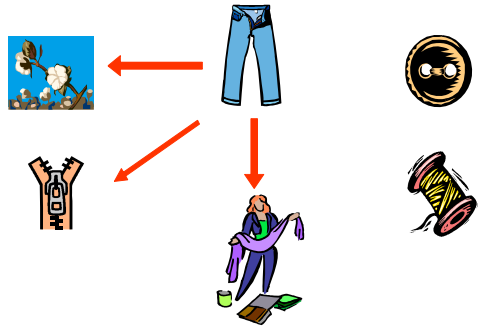
ခေတ်သစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးတွင် ဆက်သွယ်မှုနည်းစဉ်သည် မည်သည့် အမှုကိစ္စတွင်မဆို အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍတွင်ပါဝင်ပြီး ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဖြန့်ဝေမှု လုပ်ရပ်ကို ပိုမို၍ ပေါင်းစပ်ထားသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမား အင်အားကိုလည်း လွယ်ကူစွာရရှိနိုင်သည့် နည်းတူ ကုန်ကြမ်းများကိုလည်း ကမ္ဘာကြီး၏ ဒေသအသီးသီးမှ ရယူနိုင်သည်။

လွန်ခဲ့သော ၁၀ နှစ် မှ အနှစ် ၂၀ အတွင်း multinational/ transnational ပူးပေါင်းဆက်သွယ်ခြင်း (MNCs/TNCs) သည် တိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနေကြသည်။ လက်ရှိအချိန်တွင်မူ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာထုတ်လုပ်မှု ကွန်ယက်သည် အနည်းငယ် ရှုပ်ထွေးနေသည်။ ယခုအခါတွင် စက်မှုလုပ်ငန်းများ၏ စွမ်းဆောင်မှုများ (အထူးသဖြင့် အာရှနိုင်ငံများတွင်) တိုးပွားလာသည့် အလျောက်၊ ထုတ်လုပ်မှုစံနှုန်းနှင့် ဖြန့်ဖြူးရောင်းချခြင်း စံနှုန်း၏ လုပ်ငန်းလက်ဆင့်ကမ်း ခွဲဝေခြင်းများသည် ပိုမိုရှုပ်ထွေးသည့် ထောက်ပံ့မှုကွင်းဆက် (supply chains) ဌ ပို၍မြင်သာလာနိုင်သည်။

### ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာထုတ်လုပ်မှု နှင့် လက်ဆင့်ကမ်း ကွင်းဆက်များ (Global production and subcontracting chains)

ကမ္ဘာစီးပွားရေးဈေးကွက်တွင် တင်ပို့သောကုန်များသည် ကမ္ဘာအနှံ့မှ ပါဝင်မှုမျိုးစုံဖြင့် ထုတ်လုပ်ထားသည်။ ဤများပြားသော ထုတ်ကုန်များသည် မဲဆောက်မြို့တွင် ထုတ်လုပ်ပြီး ကမ္ဘာအရပ်ရပ်ရှိ နိုင်ငံများသို့တင်ပို့ ရောင်းချသည်။

ပုံစံဟောင်းဖြစ်သည့် နိုင်ငံခြား တိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု Direct Foreign Investment (DFI) အစား လက်ဆင့်ကမ်း ခွဲဝေခြင်းတွင် လက်ဆင့်ကမ်း ခွဲဝေခြင်း ဆက်သွယ်ရေးများ ပါဝင်သည်။ ကွင်းဆက်များ၏ ထိပ်ပိုင်းတွင်



တည်ရှိသော ထိုလုပ်ငန်းများသည် အောက်ခြေတွင်ရှိသော လုပ်ငန်းများထက်  
ဩဇာအာဏာပိုရှိသည်။

ထို့ကြောင့် မည်သူက သဘောတူညီချက်စာချုပ်ပါအချက်ကို ဆုံးဖြတ်ခြင်း၊  
မည်သူက စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းကို ပြုလုပ်ခြင်း၊ မည်သူက ဩဇာညောင်းခြင်း နှင့် မည်သူက  
ကုန်ကစွည်းတန်ဖိုး၏ အမြတ်အစွန်းကိုဆုံးဖြတ်ခြင်း တို့ကို နားလည်သဘောပေါက်ရန်  
အရေးကြီးသည်။ အရေးကြီးဆုံးမှာ “ထုပ်လုပ်မှု၏ ထောက်ပံ့မှု ကွင်းဆက် အဆင့်ဆင့်တွင်  
လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများ အတွက် အခွင့်အလမ်းများနှင့် ချည်နှောင်ခြင်းများသည်  
မည်သည်များဖြစ်သနည်း။”

### **လက်ဆင့်ကမ်းခွဲဝေခြင်းကွင်းဆက်များ၏ နိုင်ငံတကာ ဖြစ်ရပ်မှန်များ**

ကွင်းဆက်၏ထိပ်ပိုင်းတွင်ရှိသည့် ကုမ္ပဏီများသည် ယေဘုယအားဖြင့်  
မည်သည်ကို ထုတ်လုပ်သနည်း၊မည်သည့် ထုတ်လုပ်မှုစံနှစ်ကိုသုံးစွဲသနည်း၊  
မည်သည့်ဈေးနှုန်းဖြင့် ရောင်းချသနည်း နှင့် မည်သူမှ အမြတ်အစွန်းကို ရရှိသနည်း၊  
စသည်တို့ကိုဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် နိုင်ငံတကာဖြစ်ရပ်မှန်များ ဖြစ်သည်။

### **လက်ဆင့်ကမ်းခွဲဝေခြင်းကွင်းဆက်များတွင် အလုပ်သမားများ၏ ကြီးစဉ်ငယ်လိုက်ပါဝင်မှု**

အလုပ်သမားနှင့်ပတ်သက်လာပါက ထိပ်သီးပိုင်းတွင်ရှိသော  
အလုပ်သမားများသည် အဓိက သွင်းကုန်နိုင်ငံများမှ နိုင်ငံသားများ ဖြစ်သည်။  
ကြီးမားသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်ပြီး ၎င်းတို့အခွင့်အရေးများအား  
ကာကွယ်ပေးမှုရှိသည်။ ၎င်းတို့နှင့် ဆန့်ကျင်လျက် ကွင်းဆက်၏အောက်ခြေတွင်  
လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများသည် ဩဇာအာဏာ နှင့် တန်ပြန်ရရှိမှု  
အနည်းဆုံးဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် အလုပ်သမားများအတွက် ကာကွယ်မှု  
အနည်းငယ်သာရရှိသော (သို့) လုံးဝ မရရှိသော၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်အညီ  
မကျင့်သုံးသော အလုပ်ရှင်များ နှင့် လုပ်ကိုင်ကြသည်။ နိုင်ငံသားရှိသည့်  
အလုပ်သမားများသည် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၊ နိုင်ငံသားမဖြစ်သည့်  
အလုပ်သမားများထက် အခွင့်အရေးများ ရရှိကြသည်။ အမျိုးသားအလုပ်သမားများ  
သည် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများထက် အခွင့်အရေးပိုမိုရရှိကြသည်မှာ  
သိသာထင်ရှားသည်။ ထို့ကြောင့် မဲဆောက်မြို့တွင်ရှိသော အမျိုးသမီး  
အလုပ်သမားများသည် ကွင်းဆက်၏ နောက်ဆုံးတွင်ရှိသည်မှာ မြင်သာသည်။

ကွင်းဆက်များ၏  
ထိပ်ပိုင်းတွင် တည်ရှိသော  
ထိုလုပ်ငန်းများသည်  
အောက်ခြေတွင်ရှိသော  
လုပ်ငန်းများထက်  
ဩဇာအာဏာပိုရှိသည်။

နိုင်ငံသားရှိသည့်  
အလုပ်သမားများသည်  
ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား  
များ၊ နိုင်ငံသားမဖြစ်သည့်  
အလုပ်သမား များထက်  
အခွင့် အရေးများ  
ရရှိကြသည်။ အမျိုးသား  
အလုပ်သမားများ သည်  
အမျိုးသမီးအလုပ်သမား  
များထက် အခွင့်အရေး  
ပိုမိုရရှိကြသည်မှာ  
သိသာထင်ရှားသည်။

## ထိုင်းနိုင်ငံတွင်ရှိသော အလုပ်သမားအင်အား

စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်အညီ လည်ပတ်နေသောလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများသည် ပုံမှန်အလုပ်ကိုရရှိမည်၊ ပုံသေအလုပ်ချိန်နှင့် လုပ်အားခကိုရရှိမည် ဖြစ်သည်ဟု မကြာခဏ ယူဆကြသည်သို့သော်လည်း မဲဆောက်ဒေသတွင်မူ ဤကဲ့သို့ကျင့်သုံးမှုမရှိပေ။ အလုပ်ရှင်များသည် မရေရာသောအခြေအနေတွင် ရောက်ရှိနေသော စက်ရုံ အလုပ်သမားများအား ခေါင်းပုံဖြတ်ကြသည်။ ၎င်းတို့သည် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်အညီ လည်ပတ်သော လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်ကြသော အလုပ်သမားတို့နှင့် မတူညီဘဲ လုံးဝ (သို့) အလွန် နည်းပါးသော အကျိုးအမြတ် ကိုသာရရှိကြရသည်။

ကမ္ဘာ့ဘဏ်သတ်မှတ်ချက်ပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ထိုင်းနိုင်ငံသည် စာရင်းဇယားအရ ဝင်ငွေအလယ်အလတ် ရရှိသော နိုင်ငံဖြစ်သည်။ လုပ်အားအများစု (၇၀%) သည် အလုပ်သမားများအတွက် ကာကွယ်ပေးမှုတွင် ကန့်သတ်မှုရှိသည်။ ဤကဲ့သို့ ဖြစ်ရခြင်းမှာ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားအင်အား အများစုသည် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် အညီ မကျင့်သုံးသော စီးပွားရေး ကာကွယ်ပေးမှုမရှိသည့် ကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ အနည်းငယ်သော အချိုးအဆ (၅-၈ %) သာလျှင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်သည်။ သို့သော် ၎င်းအဖွဲ့အစည်းနှင့် ဆက်သွယ်လုပ်ကိုင်သောသူများသည် သိုးမွေး / အထည်ချုပ် စက်ရုံများ တွင် နိမ့်ကျသော စက်ယန္တရား များဖြင့်လုပ်ကိုင်နေကြသော အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများ မဟုတ်ဘဲ စက်ရုံကြီးများ၊ အဆင့်မြင့်သော စက်ယန္တရားကြီးများ၊ လစာကောင်းသော ကုမ္ပဏီကြီးများတွင် လုပ်ကိုင် ကြသော အမျိုးသား အလုပ်သမားများ (အထက်တန်းလွှာ အလုပ်သမားများ) သာဖြစ်ကြသည်။

### ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကဏ္ဍ တွင်ပါဝင်သော အလုပ်သမားအင်အား- ယေဘုယ အတွေးအခေါ် နှင့် မဲဆောက်မြို့

တစ်ကမ္ဘာလုံးတွင်ရှိသော ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ကဏ္ဍအများစုတွင် အလုပ်သမား အများစုသည် အမျိုးသမီးများ (ဒေသခံအမျိုးသမီးများ/ အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ) ဖြစ်ကြသည်။ လက်ရှိအခြေအနေတွင် နိုင်ငံတကာ စက်ရုံအလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေကို နိုင်ငံတကာမှ စိတ်ဝင်စားလျှက်ရှိသည်။ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်အညီ လည်ပတ်နေသောလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများသည် ပုံမှန်အလုပ်ကိုရရှိမည်၊ ပုံသေအလုပ်ချိန်နှင့် လုပ်အားခကို ရရှိမည်ဖြစ်သည်ဟု မကြာခဏ ယူဆကြသည်။ သို့သော်လည်း မဲဆောက်ဒေသတွင်မူ ဤကဲ့သို့ကျင့်သုံးမှုမရှိပေ။ အလုပ်ရှင်များသည် မရေရာသော အခြေအနေတွင် ရောက်ရှိနေသော စက်ရုံ အလုပ်သမားများအား ခေါင်းပုံဖြတ်ကြသည်။ ၎င်းတို့သည် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း နှင့် အညီ လည်ပတ်သော လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်ကြသော အလုပ်သမားတို့နှင့် မတူညီဘဲ လုံးဝ (သို့) အလွန် နည်းပါးသော အကျိုးအမြတ် ကိုသာရရှိကြရသည်။

အခြားသောဥပမာတစ်ရပ် အနေနှင့် စက်ရုံကြီးများမှ ၎င်းတို့ လက်လှမ်း မှီရာ ဘောင်အတွင်း





စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းနှင့် မကိုက်ညီဘဲ လည်ပတ်နေသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ စက်ရုံငယ်များနှင့် အိမ်တွင် လုပ်ကိုင်သော အလုပ်သမားများ၊ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအား အသုံးပြု၍ လက်ဆင့်ကမ်း ခွဲဝေ လုပ်ကိုင်ခြင်း နည်းစဉ်မှာ စက်ရုံပိုင်ရှင်များက အလုပ်သမားများအပေါ် ၎င်းတို့ ပံ့ပိုးရမည့် တာဝန်နှင့် ဝတ္တရားများကို ရှောင်လို၍ဖြစ်သည်။ အချုပ်ဆိုရသော် သတ်မှတ်ထားသော အနည်းဆုံးလုပ်အားခအား မပေးခြင်း၊ အလုပ်ချိန်တိုးမြှင့်ခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ရက် စသည်တို့သည် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ကဏ္ဍတွင်လုပ်ကိုင်နေကြသော အလုပ်သမားများအတွက် ပြဿနာဖြစ်စေသည်။ အလုပ်သမားများသည် စနေ၊ တနင်္ဂနွေ ပိတ်ရက်များတွင် အလုပ်လုပ်ရခြင်း (သို့) မကြာခဏ အချိန်ပို အလုပ်ဆင်းသော်လည်း သင့်လျော်သော အချိန်ပိုဆင်းခများ မရရှိပေ။ တရားဝင် သဘောတူစာချုပ် ရေးထိုးထားခြင်း မရှိသည့်အတွက် ၎င်းတို့သည် ပြဿနာများ၏ အရင်းအမြစ်ဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်ရသည်။ တရားဝင် သဘောတူစာချုပ် မရှိသည့် အတွက် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးအတွက် လိုက်ပါ ဆောင်ရွက်ပေးရမည်မှာ ခက်ခဲလှသည်။ အလုပ်သမားများ မြို့တွင်း၊ ခရိုင်တွင်း၊ နိုင်ငံတွင်း သွားလာမှု၊ ထိုနည်းတူ အလုပ်ပြောင်းလိုပါကသွားလာမှု၌ ကန့်သတ် ထားခြင်းသည် ၎င်းတို့၏ အားနည်းချက်ကို ခေါင်းပုံဖြစ်ခံရခြင်း၏ သရုပ်ကို ဖော်ဆောင်လျက်ရှိသည်။

ဆွေးနွေးချက်များအရ မဲဆောက်အခြေအနေသည် ကွာခြားချက်မရှိပေ။ တစ်ချို့သော စက်ရုံများသည် ၎င်းတို့၏ကုန်ထုတ်လုပ်မှု များကို စက်ရုံငယ်များ (သို့) အိမ်များသို့ လက်ဆင့်ကမ်းခွဲဝေပေးပြီး လုပ်ကိုင်လျှက်ရှိသည်။ လုပ်အားခနှင့် ပတ်သက်လာပါက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအများစုသည် သတ်မှတ်ထားသော အနည်းဆုံးလုပ်အားခထက် လျော့၍ ရရှိကြသည်။ တစ်ချို့မှာမူ အနည်းဆုံးလုပ်အားခကို ရရှိကြသည်။ သို့သော် ဝတ်စုံတန်ဖိုး၊ စားစရိတ်၊ နေစရိတ်၊ မှတ်ပုံတင်ကြေး နှင့် ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးစရိတ်များ စသည်တို့ကို လျှော့လိုက်ပါက အမှန်တကယ်ရသင့်သည်ထက် လျော့သွားသည်။

**ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ပို့ကုန်ပစ္စည်းများပေးသွင်းခြင်း ကွင်းဆက်နှင့် ပတ်သက်၍ ချဉ်းကပ်မှုနည်းစဉ်အမျိုးမျိုး**

ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ပို့ကုန်ပစ္စည်း များပေးသွင်းခြင်းကွင်းဆက် နှင့် ပတ်သက်၍ သုံးသပ်ရန် ချဉ်းကပ်နည်း (၃) နည်းရှိသည်။ ၎င်းတို့ တစ်ခုချင်းစီသည် မတူညီသော ရှုထောင့်များမှ ကွင်းဆက်များအား အလေးပေးထားသည်။

**ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုန်ပစ္စည်းကွင်းဆက်များ (Global commodity chains)**

ဤချဉ်းကပ်မှုနည်းစဉ်သည် ပေးသွင်းခြင်းကွင်းဆက်များ အားလုံး၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု အမျိုးမျိုး နှင့် ဆက်နွယ် လျှက်ရှိပြီး အဆင့် အမျိုးအမျိုး တွင်ရှိသော လုပ်ငန်းများအားနှုန်းထားများ စိစစ်ပေးခြင်း၊ ကုန်များအားသီးခြား သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ ကုန်သွယ်မှု အတွက် စည်းမျဉ်းများ သတ်မှတ်ပေးခြင်း စသည်တို့ကို နားလည်ရန် ဦးတည်သည်။ အခြေခံအားဖြင့် ကွင်းဆက် (၂) မျိုးရှိသည်။

ဤချဉ်းကပ်မှုနည်းစဉ်သည် ပေးသွင်းခြင်းကွင်းဆက်များ အားလုံး၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု အမျိုးမျိုး နှင့် ဆက်နွယ် လျှက်ရှိပြီး အဆင့် အမျိုးအမျိုးတွင်ရှိသော လုပ်ငန်းများအားနှုန်းထားများ စိစစ်ပေးခြင်း၊ ကုန်များအားသီးခြား သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ ကုန်သွယ်မှု အတွက်စည်းမျဉ်းများ သတ်မှတ်ပေးခြင်းစသည်တို့ကို နားလည်ရန်ဦးတည်သည်။

-**ထုတ်လုပ်သူ-တွန်းအားပေးကွင်းဆက်များ** ကို စက်မှုနည်းပညာ နှင့် ကြီးမားသည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု စက်မှုလုပ်ငန်း များတွင် တွေ့မြင်နိုင်သည်။ ဤသို့သော ကွင်းဆက်များသည် ကြီးမားသော လုပ်ငန်းများဖြစ်ပြီး ကွင်းဆက်၏ ထိပ်ပိုင်းတွင် စက်မှု နည်းပညာကို ထိန်းချုပ်ပြီး ထုတ်လုပ်မှု ကို စုစည်း ပေးသည်။ ဤကိစ္စနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တဆင့်ခံ လုပ်ကိုင်သူများသည် သတ်သတ်မှတ်မှတ် ရှိသော ကုမ္ပဏီနှင့်သာ လုပ်ကိုင်နိုင်သည်။ ထုတ်လုပ်မှု စက်မှုနည်းပညာကို ကွင်းဆက်၏ ထိပ်ပိုင်းတွင်ရှိသော ထုတ်လုပ်သူမှသာ အဆုံးအဖြတ်ပေးနိုင်သည်။ ဥပမာ- ကားထုတ်လုပ်မှုကွင်းဆက် (Toyota နှင့် Ford) ဤကဲ့သို့သော ကွင်းဆက်သည် ကောင်းသောဥပမာ တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။

-**ဝယ်ယူ-တွန်းအားပေး ကွင်းဆက်များ** ကိုအလုပ်သမားနှင့် ကုန်ပစ္စည်း သုံးစွဲသူ စက်မှုလုပ်ငန်းများတွင် တွေ့မြင်နိုင်သည်။ ဤကဲ့သို့သော ကွင်းဆက်များသည် ကြီးမားသော လက်လီဖြန့်ချိသူများ (ဥပမာ- Marks and Spencer, Sears Roebuck, Wal-Mart, C&A and Tesco Lotus) နှင့်နာမည်ကြီး တံဆိပ်ကို ကုန်စည် ရောင်းဝယ် ဖောက်ကားသူများ (ဥပမာ-Nike, Gap and Tommy Hilfiger)မှ ဦးဆောင်ပြီး ထိန်းချုပ်သည်။ ဤစီးပွားရေး လုပ်ငန်းကြီးများသည် ထုတ်ကုန်များအား ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ထုတ်လုပ်ခြင်း မရှိဘဲ မှီခိုမှု မရှိသည့် ထောက်ပံ့သူများ (သို့) တဆင့်ခံ လုပ်ကိုင်သူများ ကို ပေး၍လုပ်ကိုင်စေသည်။

**ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုန်ကစွမ်းတန်ဖိုး ကွင်းဆက် (Global Value Chain)**

ဤချဉ်းကပ်မှုနည်းစဉ်သည် ထုတ်လုပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်တွင် ရှိသော အလုပ်သမားများအတွက် ပေးရသော အဖိုးအခနှင့် အမြတ်အစွန်းများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဖြင့် စီးပွားရေး၏ ထုတ်လုပ်မှုနှင့် အမြတ်အစွန်းများ (ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ် အဆင့်ဆင့်တွင် မည်သူက အမြတ်အစွန်းရသနည်း) ကို ဗဟိုပြုသည်။ ၎င်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ကုန်ပစ္စည်း၏ အကျိုးအမြတ်များသည် မည်သည့် ထုတ်လုပ်မှုကွင်းဆက်မှ ဆင်းသက်လာသည်ကို နားလည်ရန်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် စက်မှုနည်းပညာ ကြောင့်လား။ တံဆိပ်များကြောင့်လား၊ ကုန်သွယ်မှု၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းကြောင့်လား စသည်ဖြင့်...

**ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ထုတ်လုပ်မှုကွန်ယက်များ (Global production networks)**

ဤချဉ်းကပ်မှုနည်းစဉ်သည် ရှုပ်ထွေးသော တဆင့်ခံ လုပ်ကိုင်သောကွင်းဆက်၏ သဘောသဘာဝ နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများကို လေ့လာသည်။ တစ်ဆင့်ခံလုပ်ကိုင်ခြင်း ကွင်းဆက်သည် ပြည်တွင်းသာမက ပြည်ပ၏ အမြင်ပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစား ရမည် ဖြစ်သည်။ ဤချဉ်းကပ်မှု နည်းစဉ်ကို မဲဆောက်ကဲ့သို့သော အခြေအနေမျိုးတွင် ကျင့်သုံးရန်အတွက် အောက်ပါအတိုင်း မေးခွန်းများ မေးနိုင်သည်။

- “လုပ်အားခများ မည်သည့်အတွက်ကြောင့် နည်းရသနည်း” ထိုင်းနိုင်ငံမှ

ရည်ရွယ်ချက်မှာ ကုန်ပစ္စည်း၏ အကျိုးအမြတ်များသည် မည်သည့် ထုတ်လုပ်မှုကွင်းဆက်မှ ဆင်းသက်လာသည်ကို နားလည်ရန်ဖြစ်သည်။

ဤချဉ်းကပ်မှုနည်းစဉ်သည် ရှုပ်ထွေးသော တဆင့်ခံ လုပ်ကိုင်သောကွင်းဆက်၏ သဘောသဘာဝနှင့်အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်းများကို လေ့လာသည်။

ချမှတ်သော စည်းမျဉ်း ဥပဒေကြောင့်လား (သို့) နိုင်ငံခြားမှ တံဆိပ်ပိုင်ရှင်များကြောင့်လား။

– “အမြတ်အစွန်းကို မည်သူကရရှိသနည်း။” တက်ရောက်သူများ၏ ထင်မြင်ချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ မဲဆောက်တွင်ရှိသော ဒေသခံစက်ရုံပိုင်ရှင် အကျိုးခံစားရသူများ (အထူးသဖြင့် ကိုးရီးယား၊ ထိုင်ဝမ်၊ တရုတ်၊ လူမျိုး ပိုင်ရှင်များ) သာဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြနေသည်။

ထိုင်းအလုပ်ရှင်များသည် နာမည်ကြီးတံဆိပ်များနှင့် အစုစပ် ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ဝင်ငွေများ ကိုရရှိသည်။ ထိုင်နိုင်ငံ အစိုးရသည် ကုန်သွယ်ခြင်းမှ ကောက်ခံရရှိသော အခွန်ဖြင့် အမြတ်အစွန်းရရှိသည်။ ထို့ပြင် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာနမှလည်း အလုပ်သမားများအား အလုပ်လုပ်ခွင့် ပြုသည့် ခွင့်ပြုစာ ထုတ်ပေးခြင်းဖြင့် အကျိုးအမြတ် (ငွေ)ရရှိသည်။ အချုပ်အားဖြင့် ဆိုရသော် အကျိုးအမြတ်ကို ဤကွင်းဆက်တွင် တိုင်ရိုက်ပါဝင်ပတ်သက်နေသော အလုပ်ရှင်များမှ ရရှိသည်။ ဆွေးနွေးပွဲ တက်ရောက်သူများ၏အမြင်တွင် နာမည်ကြီး တံဆိပ်ပိုင်ရှင် နှင့် ထိုင်နိုင်ငံ အစိုးရသည် ကွင်းဆက်၏ထိပ်တွင်ရှိသည်။ အကယ်၍ နိုင်ငံတကာ စည်းလုံးညီညွတ်မှု ကိုရယူရန်အတွက် ဤသုံးသပ်မှုမျိုးကို ပြုလုပ်လိုပါက ကွင်းဆက်များ အဆင့်ဆင့် (ကုန်ကြမ်းများ၏ အရင်းအမြစ်ကို လေ့လာရန်၊ အလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေအားလုံး (လူနေမှုအဆင့်အတန်း နှင့် လုပ်အားခ) ကိုသုံးသပ်ရန်၊ နာမည်ကြီး တံဆိပ်ပိုင်ရှင်များသည် ကွင်းဆက်၏ ထိပ်ပိုင်းတွင် အကျိုးအမြတ်ရရှိခြင်း ရှိမရှိ ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိရန်) ကို အကဲဖြတ်တတ်ရန်အလွန်အရေးကြီးသည်ဟု ရသိပေးယားစံ မှ အကြံပြုသွားသည်။

**နိုင်ငံတကာ စည်းလုံးညီညွတ်မှု သုံးသပ်ချက်- နာမည်ကြီး တံဆိပ်များနှင့် ပတ်သက်သည့် လှုံ့ဆော်မှုများ**

နိုင်ငံတကာ စည်းလုံးညီညွတ်မှုအတွက် လှုံ့ဆော်မှုများ ပြုလုပ်ရာတွင် ကုမ္ပဏီအပေါ် ဖိအားပေးရာ၌ တဆင့်ခံလုပ်ကိုင်သောစက်ရုံများအားမသိသော်လည်း ကွင်းဆက်များ တလျှောက်လုံး မျှမျှတတနှင့် ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ရှိကြောင်း သေချာစေရန် လိုအပ်သည်။

အောင်မြင်သောဥပမာ တစ်ခုအနေဖြင့် ချက်ကရက် ခရိုင်၊ နာခေါန်ရတ်ချစ်မာ တိုင်းတွင်ရှိသော “နိုင်ကီ” စက်ရုံပင်ဖြစ်သည်။ နိုက်ကီ သည် သုံးစွဲသူများ၏ ဖိအားပေးခြင်းကို အများဆုံးခံရသော ကုမ္ပဏီဖြစ်သည်။ အမေရိကန်နိုင်ငံရှိ သုံးစွဲသူများဘက်မှ မီးမောင်းထိုးပြသည် မှာ နိုင်ကီသည် အလုပ်သမားများအား လုပ်အားခ ပုံမှန်မပေးသည့် အတွက် ၎င်းတို့သည် နိုက်ကီ ရှူးဖိနပ်များကို မစီးကြပေ။

ထို့အတွက်ကြောင့် နိုင်ကီသည် ၎င်းတို့ ထုတ်လုပ်သော ကုန်တံဆိပ် များတွင် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (ILO)မှအတည်ပြုထားသည့် အလုပ်သမားများအတွက် သတ်မှတ်ထားသောစံနှင့် ကိုက်ညီခြင်း၊အနည်းဆုံး သတ်မှတ်ထားသော လုပ်အားခပေးခြင်း၊ ကလေးအလုပ်သမားများ အသုံးမပြုခြင်း၊ အလုပ်သမားများအားအကျိုးအကြောင်းနှင့် ကိုက်ညီသော အခွင့်အရေးများ တောင်းဆိုခွင့်ပြုခြင်း၊ နှိမ်ခြင်းမရှိခြင်း နှင့် လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံရေးစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ

ဆွေးနွေးပွဲ  
တက်ရောက်သူများ၏  
အမြင်တွင် နာမည်ကြီး  
တံဆိပ်ပိုင်ရှင် နှင့်  
ထိုင်နိုင်ငံ အစိုးရသည်  
ကွင်းဆက်၏ ထိပ်တွင်  
ရှိသည်။

ဤနည်းအားဖြင့်  
အလုပ်သမားတစ်ဦးခြင်းစီမှ  
အရေးယူ ဆောင်ရွက်စရာ  
မလိုတော့သည့် အတွက်  
၎င်းတို့သည်  
ခြိမ်းခြောက်ခြင်း  
မခံရတော့ပေ။

သို့သော်လည်း မတူညီသော  
အကျိုးခံစားရသူများ  
မတူညီသောကွင်းဆက်များအား  
လက်တွဲလုပ်ဆောင်ခြင်း  
ကောင်းကောင်း  
မပြုလုပ်နိုင်ခြင်း နှင့်  
ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်းစံနစ်  
အားနည်းပါက  
ဤလှုံ့ဆော်မှုသည်  
ကျရှုံးနိုင်သည်။  
အထူးသဖြင့် လက်ရှိ  
ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ  
စီးပွားရေးတွင်  
မတည်ရင်းနှီးမှုသည်  
တစ်ခြားနိုင်ငံသို့  
ကောင်းသော  
စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများဖြင့်  
လွယ်ကူစွာ  
ရွှေ့သွားနိုင်သည်။

ထားရှိခြင်း စသည်တို့ ဖော်ပြထည့်သွင်းထားသည်။

အလားတူ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေတိုးတက်ကောင်းမွန်လာရန်အတွက် နာမည်ကြီးတံဆိပ်ပိုင်ရှင်များအား ဖိအားပေးရန် သုံးစွဲသူများ (ထိုင်းနိုင်ငံအစိုးရ၊ ဒေသခံ အာဏာပိုင်၊ ဒေသခံစက်ရုံပိုင်ရှင်) အားတွန်းအားပေးရမည်။ ဤနည်းအားဖြင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးခြင်းစီမှ အရေးယူဆောင်ရွက်စရာမလိုတော့သည့် အတွက် ၎င်းတို့သည် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း မခံရတော့ပေ။ ၎င်းတို့ရရှိထားသည့် ရာထူးများ တည်မြဲနေမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း မတူညီသော အကျိုးခံစားရသူများ မတူညီသောကွင်းဆက်များအား လက်တွဲလုပ်ဆောင်ခြင်း ကောင်းကောင်း မပြုလုပ်နိုင်ခြင်း နှင့် ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်းစံနစ်အားနည်းပါက ဤလှုံ့ဆော်မှုသည် ကျရှုံးနိုင်သည်။ အထူးသဖြင့် လက်ရှိကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးတွင် မတည်ရင်းနှီးမှုသည် တစ်ခြားနိုင်ငံသို့ ကောင်းသောစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများဖြင့် လွယ်ကူစွာ ရွှေ့သွားနိုင်သည်။

မအောင်မြင်သည့် လှုံ့ဆော်မှု ဥပမာတစ်ခုသည် ၁၉၉၈ ခုနှစ်တွင်ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ ဂက်(ပ်) (GAP) ကုမ္ပဏီသည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် တဆင့်ခံလုပ်ကိုင် သောစက်ရုံပေါင်း (၁၀) ရုံရှိရာ နိုင်ငံတကာ၏ လှုံ့ဆော်မှု များကြောင့် ၎င်းစက်ရုံများ ပိတ်ရန်အထိဖြစ်ခဲ့သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းစက်ရုံများသည် အလုပ်သမားဥပဒေအတိုင်း မလိုက်နာခြင်း၊ အလုပ်သမားများ အား နှိမ်၍ လုံခြုံရေး ကောင်းကောင်းမပေးဘဲ “ကျွန်ုပ်လုပ်အားခ” သာသာပေးခြင်း စသည်တို့ကို စွဲစွမ်းသိရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ နောက်ဆုံးလှုံ့ဆော်မှု၏ ရလဒ်မှာ ကုမ္ပဏီများသည် တဆင့်ခံလုပ်ကိုင်သော စက်ရုံများသို့ အခြေအနေများကို သုံးလအတွင်း ပြောင်းလဲပေးရန် ဖိအားပေးခဲ့သည်။ နောက်ပိုင်းတွင် စက်ရုံများတွင် သင်္ကေတတူကို ထိုင်းဘာသာနှင့် အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် ပထမဦးဆုံး အဝါရောင်ဖြင့်ထုတ်လုပ်သည်။ သို့သော် တဆင့်ခံလုပ်ကိုင်သောသူများ ဘာလုပ်သနည်း။ ၎င်းတို့သည် အချက်အလက်များနှင့် စာရင်းများကို အတု ပြုလုပ်၍ ကုမ္ပဏီသို့တင်သွင်းသည်။ ကုမ္ပဏီသည် အတုနှင့် ရင်ဆိုင်ရသဖြင့် ခြောက်လကြာသော် ပိတ်လိုက်ရပြီး ဘင်္ဂလားဒေ့(ရှ်) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံများသို့ ရွှေ့လိုက်ရသည်။ သို့သော်လည်း နောက်ထပ် ခြောက်လကြာသော် ၎င်းကုမ္ပဏီသည် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ရွှေ့ပြောင်း လာသည်။ သို့သော်လည်း တဆင့်ခံ လုပ်ကိုင် သောသူများသည် မူလကျင့်သုံးသော နည်းစဉ်အတိုင်း ဆက်လက်၍ ကျင့်သုံးသည်။

အကယ်၍ စက်ရုံအတွင်း အလုပ်သမားများထံမှ သတင်းအချက် အလက်များစုစည်းရရှိပါက ဘန်ကောက်တွင်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် တခြားသောအဖွဲ့အစည်းများ သေချာအောင် လေ့လာစိစစ်နိုင်သည် (“ဘာတွေလုပ်နေသလဲ” “ဘယ်အချိန်ကလဲ” “မည်သူကအဓိကရောင်းသလဲ” “မည်သူက အဓိကလုပ်ကိုင်နေသလဲ”) ဤချဉ်းကပ်မှု နည်းစဉ်၏ အားသာချက်သည် လှုံ့ဆော်မှုနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ဝေမျှခြင်းများရရှိရန်အတွက် အမျိုးမျိုးသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်နိုင်သော အခွင့်အလမ်းများ ရှိသည်။ ၎င်းတို့မှာ- စက်ရုံတမျိုးတည်းမဟုတ်ဘဲ လူထုအတွင်း နှင့် တခြားသော နေရာများတွင် လုပ်ကိုင်ခြင်းဖြစ်သည်။



# လုပ်အားခအတွက် လှုံ့ဆော်မှုများ (The Living Wage Campaign)

ဤလှုံ့ဆော်မှုသည် သမားကျမဟုတ်သော အစဉ်အလာအရ စက်မှုလုပ်ငန်း ဖွဲ့စည်းခြင်း နည်းဗျူဟာများဖြစ်သည်။ ၎င်းလှုံ့ဆော်မှုသည် လုပ်ကိုင်နေကျ အလုပ်နေရာတွင် မလုပ်သည့် အလုပ်သမားများအား ကြောင်းအရာတစ်ခုစီကို လှည့်ပတ်နှိုင်းယှဉ်ပြီး အလုပ်သမားသမဂ္ဂ နှင့် လူထုအဖွဲ့အစည်းများအကြား သုံးသပ်မှုများပြုလုပ်သည့် အတွေးအခေါ်ပေါ်တွင် အခြေခံ၍ အလုပ်သမားများအား စုစည်းခြင်းသို့တည်သည်။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုန်ပစ္စည်းတန်ဖိုးကွင်းဆက် သုံးသပ်ခြင်း မှ သတင်းအချက်အလက်များ ကို နေရာတစ်နေရာတည်းတွင် ရှိသော လှုံ့ဆော်မှုတွင် အခြေခံ၍ သုံးနိုင်သည်။

လှုံ့ဆော်မှု၏အဓိကတောင်းဆိုချက်သည် ဆင်းရဲမှုဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်နေသော အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် လူတန်းစားများ အားစိန်ခေါ်နေခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ၎င်းတို့သည် အလုပ်သမားများ၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို မြှင့်တင်ပေးသော သင့်တင့်မျှတသော လုပ်အားခသမာမက အလုပ်ထမ်းဆောင်ခြင်းတွင်လည်း ဂုဏ်သိက္ခာရှိရန် ပံ့ပိုးရမည်ဖြစ်သည်။ ဤလှုံ့ဆော်မှုသည် တဆင့်ခံလုပ်ကိုင်သော အလုပ်နေရာများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများအတွက် အလွန်ကောင်းသော နည်းဗျူဟာဖြစ်သည်။ ၎င်းအပြင်လူ့အခွင့်အရေး ချဉ်းကပ်မှုနည်းစဉ် အတွက်ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်သည်။ အမေရိကန်နိုင်ငံတွင် လုပ်အားခအတွက်လှုံ့ဆော်မှုများသည် ၁၉၉၄ ခုနှစ်တွင်စတင်ပြီး ယခုလက်ရှိတွင် နိုင်ငံပေါင်း (၁၂၀) တွင် လုပ်ကိုင်လျှက်ရှိသည်။ အင်္ဂလန်နိုင်ငံတွင် ၂၀၀၁ ခုနှစ်တွင်စတင်သည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ လုပ်အားခကို အားလုံးအတွက် တောင်းဆို ရန်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများ မည်သည်ကို အလိုရှိမှု နှင့် အလုပ်ရှင်များက မည်သည်ကို လိုက်လျောပေးနိုင်မှုကို အဆင့်တစ်ခုတစ်မှတ် ထားပြီး အပေးအယူလုပ်သည်။ အင်္ဂလန်နိုင်ငံ တွင် အောင်မြင်သော လှုံ့ဆော်မှုများသည် လန်ဒန်မြို့တွင် လူထုဆန္ဒပြပွဲများ၊ စာနယ်ဇင်းများ၊ လှုံ့ဆော်မှုများ၊ လူထုအစည်းအဝေးများ နှင့် ဒေသခံ တက္ကသိုလ်များ၏ ပါဝင်မှုများ အားဖြင့် တိုက်ရိုက်ပါဝင်မှုများရှိခဲ့သည်။ လှုံ့ဆော်မှုများကို လန်ဒန်မြို့၊ သူမြို့၊ သားများမှ ဖွဲ့စည်းပြီး အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက ဌာနများမှ အလုပ်သမားများ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ နှင့် ပြင်ပအဖွဲ့ အစည်းများ (အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဘာသာရေးအဖွဲ့အစည်းများဖြစ်သည့် ဗုဒ္ဓဘာသာ၊ ခရစ်ယာန်ဘာသာ၊ မူစလင်ဘာသာ၊ ဂျူးဘာသာအုပ်စုများ) ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ကြသည်။ ၎င်းတို့သည်ဒေသခံ အာဏာပိုင်များအား လုပ်အားခကို စံအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုစေရ ဒေသခံအာဏာပိုင်များမှ လုပ်အားခကို စံသတ်မှတ်ပေးသည့်အတွက် ၎င်းလှုံ့ဆော်မှုသည် အောင်မြင်သည်။



Source: St. Louis Area Jobs with Justice, 2004

<[www.livingwagecampaign.org](http://www.livingwagecampaign.org); [www.londoncitizens.org.uk](http://www.londoncitizens.org.uk)>

လှုံ့ဆော်မှု၏ အဓိက တောင်းဆိုချက်သည် ဆင်းရဲမှု ဆက်လက် ဖြစ်ပေါ်နေသော အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် လူတန်းစားများ အား စိန်ခေါ်နေခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ၎င်းတို့သည် အလုပ်သမားများ၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို မြှင့်တင်ပေးသော သင့်တင့်မျှတသော လုပ်အားခသမာမက အလုပ်ထမ်းဆောင်ခြင်း တွင်လည်း ဂုဏ်သိက္ခာရှိရန် ပံ့ပိုးရမည်ဖြစ်သည်။

မဲဆောက်ရှိ အလုပ်အခြေအနေ (သို့) မည်သည့်နေရာတွင်မဆို မူလအခြေအနေမှ ပြောင်းလဲနေသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုန်သွယ်ခြင်းကို စဉ်းစားမည်ဆိုပါက အသစ်သော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးအဖြစ် တွေ့မြင်နိုင်သည်။ ထို့ကြောင့် အသစ်သော ထုတ်လုပ်မှု အလေ့အကျင့်များနှင့် အလုပ်သမားအား ကာကွယ်ပေးမှု အခွင့်အရေးများသည် အားနည်းချက်ရှိသော အလုပ်သမားများအား ကာကွယ်ပေးသည်။ ၎င်းသည် ကမ္ဘာအနှံ့ တွေးတောပြီး ဒေသတွင်အကောင်အထည် ဖော်ရန် အချိန်ကျပြီဖြစ်သည်။



### **ဆွေးနွေးပွဲ တက်ရောက်သူများမှ ဖော်ထုတ်သော အဓိက အကြောင်းအရာများ**

အဖွဲ့လိုက်ဆွေးနွေးချက်အပေါ်အခြေခံ၍ မဲဆောက်မြို့တွင် ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသော အလုပ်သမားများအတွက် ပြဿနာ ဖြစ်နိုင်သည့် အကြောင်းအရာများ နှင့် ထုတ်လုပ်မှုကွင်းဆက် ၏ တခြားသောအစိတ်အပိုင်းတွင်ရှိသော အလုပ်သမားများသည် မဲဆောက်မြို့တွင် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သင့်သော ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် လှုံ့ဆော်မှုများကို အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ထုတ်ဆောင်ရွက် သင့်သည်။

မဲဆောက်မြို့တွင် ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသော အလုပ်သမားများအတွက် ပြဿနာဖြစ်နိုင်သည့် အကြောင်းအရာများ နှင့် ထုတ်လုပ်မှုကွင်းဆက်၏ တခြားသောအစိတ်အပိုင်းတွင် ရှိသော အလုပ်သမားများ မှ ဖော်ပြထားသည်မှာ- လုပ်အားခနည်းခြင်း (သို့) စံသတ်မှတ်ထားသော အနည်းဆုံးလုပ်အားခမရရှိခြင်း၊ အလုပ်ချိန်များခြင်း၊ အလုပ်ပိတ်ရက် မရှိခြင်း၊ အလုပ်ရှင်မှ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးမသိခြင်း၊ နိမ်ခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာဆက်သွယ်နိုင်မှုမရှိခြင်း၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂဖွဲ့စည်းခွင့်မရှိခြင်း၊ ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှု နိမ့်ကျခြင်း၊ နေထိုင်မှုအဆင့်အတန်းနိမ့်ကျခြင်း (တည်းခိုရာ နေရာမလုံလောက်ခြင်း နှင့် ရေဆိုးနုတ်စနစ်များ မရှိခြင်း) နှင့် ထိုင်းနိုင်ငံ အလုပ်သမားဥပဒေမှ ကာကွယ်ပေးမှုမရှိခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။

ဤပြဿနာများအပေါ်အခြေခံ၍ ဆွေးနွေးပွဲတက်ရောက်သူများက မဲဆောက်မြို့တွင် နိုင်ငံတကာ၏ ဖိအားဖြင့် အောက်ပါလှုံ့ဆော်မှုများကို လုပ်ဆောင်ရန် အကြံပြုသွားသည်။

- အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ အလုပ်သမားများအတွက် တူညီသော အခွင့်အရေးနှင့် လိုအပ်သည့် အထောက်အပံ့များပေးရန်
- နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် ကွန်ယက်များ လွတ်လပ်စွာ တည်ထောင်ခွင့်ပြုရန် နှင့် အလုပ်သမားဥပဒေများသည် အလုပ်သမားအခွင့် အရေးအတွက် အကာအကွယ်ပေးရန်

- အလုပ်သမားများအတွက်အမြင်ဖွင့် ပညာပေးခြင်းများ ပံ့ပိုးပေးရန်
- အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် မဲဆောက်မြို့တွင် အလုပ်သမားများ လက်တွေ့ ရင်ဆိုင်နေရသော အခြေအနေများကို နှိုင်းယှဉ်ရန်
- ထိုင်း နှင့် မြန်မာ အလုပ်သမားများ အခြေအနေကို နှိုင်းယှဉ်၍ ထိုင်းအလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများ နှင့် ရှေ့ဆက်၍ပေါင်းစည်းမှုများပြုလုပ်နိုင်ရန်
- မတူညီသော အဖွဲ့အစည်းများ အကြား သတင်းအချက်အလက်များ ဝေမျှပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အခြေအနေကို အစိုးရ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၊ နှင့် သံရုံးများထံသို့ တင်ပြရန်

လုပ်အားခနှင့် ပတ်သက်ပါက ဂျင်ဒါ ကိစ္စအရေးကြီးသည်။ ဆိုလိုသည့်အဓိပ္ပာယ်မှာ-

- အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများနည်းတူ တူညီသောလုပ်အားခ များရရှိရန်
- မုဒိမ်းမှု၊ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု ပြဿနာများနှင့် ရင်ဆိုင်လာရပါက အမျိုးသမီးများသည် မိမိကိုယ် တိုင် ကာကွယ် ခုခံနိုင်ရန်အတွက် လေ့ကျင့်ပေးရန် လိုအပ်သည်။ ၎င်းတို့တွင်မိဒီယာအားဖြင့် လှုံ့ဆော်ခြင်း၊ ကမ္ဘာမှ မဲဆောက်တွင်ရှိသောအလုပ်သမားများ အခြေအနေကို သိရှိရန် အရေးကြီးသည် စသည်တို့ပါဝင်သည်။ သို့သော် အမျိုးသမီး၏ အခြေအနေကို သိရှိရန်အတွက် အမျိုးသားများလည်း ဤသင်တန်းတွင် ပါဝင်ရန်လိုအပ်သည်။







# ဒုတိယနေ့



ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အတွက် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ “စီးပွားရေးနှင့် လူမှု အသိုင်း အဝိုင်း နယ်ပယ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ တည်ရှိရာကို ညွှန်ပြခြင်း”



ဒုတိယနေ့ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲကို ၂၀၀၇ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ (၈) ရက်နေ့တွင် ဆက်လက်၍ပြုလုပ်သည်။ ဤဆွေးနွေးပွဲတွင် စက်ရုံ (၁၀) ရုံမှ အလုပ်သမားများ တက်ရောက်ကြသည်။ တချို့မှာ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ပြီး တချို့မှာ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအတွက် ဆောင်ရွက်နေသော အဖွဲ့အစည်းတွင် လုပ်အားပေးနေကြသော အလုပ်သမားများဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီး (၈) ဦး နှင့် အမျိုးသား (၁၃) ဦး စုစုပေါင်း (၂၁) ဦးတက်ရောက်ကြသည်။

# ၂.၀

## နိဒါန်း

ဒုတိယနေ့အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ  
၏ ရည်ရွယ်ချက်များမှာ  
ဆွေးနွေးပွဲ အတွေ့  
အကြုံများကို .....



# ၂.၁

## အလုပ်သမားများ အဖြစ် ကျွန်ုပ်တို့၏ အတွေ့အကြုံများ

ဤအစီအစဉ်တွင် လုပ်အားပေးသင်တန်းသား/သူ တို့၏ မဲဆောက်တွင်ရှိသော အလုပ်သမားများ အဖြစ် ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံများကို ဝေမျှစေသည်။ ၎င်းတို့အား မည်သည့်အတွက်ကြောင့် မဲဆောက်မြို့ သို့ ရောက်ရှိလာကြောင်း၊ မည်သို့လာကြောင်း၊ ၎င်းတို့ တွေ့ကြုံရသော ပျော်ရွှင်မှုနှင့် ဝမ်းနည်းမှု များ ကို တင်ပြရန်ညွှန်ကြားသည်။ တက်ရောက်သူ သင်တန်းသား/သူ (၅) ဦးမှ ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံအမျိုးမျိုးကို တင်ပြသွားသည်။ အထူးထိရောက်သောအချက်များမှာ-

-ထိုင်းနိုင်ငံသို့ အလုပ်သမားများအား ရောက်ရှိအောင် ပို့ဆောင်ပေးသော (တချို့အား အလုပ်ရရှိသည် အထိ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း) ပွဲစားများ၏ အခန်းကဏ္ဍ

-ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိသည့် အချိန်မှစ၍ ယနေ့ထိတိုင် အလုပ်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခဲ့သော အကြိမ်အရေအတွက်

-ပုံမှန်ကြုံတွေ့ရသော အနည်းဆုံးသတ်မှတ်ထားသော လုပ်အားခ ရရှိခြင်း

-အာဏာပိုင်များ၏ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အပေါ် နှောင့်ယှက်ခြင်း

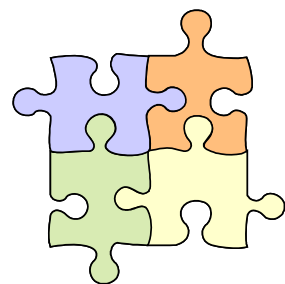
-လုပ်အားခ လစာမှ မှတ်ပုံတင်ကြေးအတွက် ပုံမှန်မဟုတ်ဘဲ ဖြတ်တောက်ခြင်း

-ပုံမှန်လုပ်အားခ မပေးခြင်း

-အချိန်ပို လုပ်ချိန်အတွက် သတ်မှတ်ထားသော နှုန်းထားထက်လျော့၍ ပေးခြင်း

-ကျန်းမားရေးဝန်ဆောင်မှု ရရှိမှု မတူညီခြင်း

ဤအတွေ့အကြုံများသည် ၂၀၀၇ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ (၇) ရက် နေ့တွင် အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် အကောင်အထည်ဖော် လုပ်ဆောင်သွားသည့် ဆွေးနွေးပွဲကို သုံးသပ်ရန်အတွက် ပံ့ပိုးပေးသည့် အတွေ့အကြုံများဖြစ်သည်။



# မောင်(၁)

## ဒုတိယနှစ် သတ္တဗေဒ

### လူပျို

ကျွန်တော်သတ္တဗေဒပညာရပ်ကို မော်လမြိုင်တက္ကသိုလ်မှာ လေ့လာခဲ့တယ်။ မဲဆောက်ကို ကျွန်တော်တို့မြို့က သူငယ်ချင်းတွေနဲ့ ၁၉၉၈ မှာရောက်ခဲ့တယ်။ ဒီကိုရောက်ခါစက ဘာမှ မသိဘူး။ ကျွန်တော့်မှာပါလာတဲ့ပိုက်ဆံနဲ့ စက်ချုပ်သင်တန်းကိုတက်ခဲ့တယ်။ ပြီးတော့ (A) စက်ရုံမှာ အလုပ်လျှောက်ခဲ့တယ်။ အဲဒီမှာ အခက်အခဲတွေ အများကြီးတွေ့ခဲ့တယ် အဓိကကတော့ ကျွန်တော် တစ်ယောက်ထဲနေတော့ စားဖို့အတွက်ဘဲဖြစ်တယ်။ ကျွန်တော် တစ်နေ့ကို လုပ်အားခ (၅၅ ဘတ်)ရတယ်။ ကျွန်တော်က ဒါဇင်စား ဖြစ်တဲ့အတွက် လုပ်နိုင်သလောက်ဘဲ ရတယ်။ အကယ်၍ အလုပ်ချိန်က (၉ နာရီ) နောက်ပိုင်းဆို အချိန်ပိုအတွက် တစ်နာရီကို (၇ ဘတ်) ရပြီး နှစ်နာရီအတွက် (၁၅ ဘတ်)ရတယ်။ တစ်ပတ်မှာအချိန်ပိုအတွက် (ဘတ် ၂၀၀ ကနေ ၃၀၀)ရတယ် အဲဒါကျွန်တော့်အတွက် နှစ်ပတ်စာဖူလုံတယ်။ အိမ်ကို ကျွန်တော့်ရဲ့ ပထမလစာကို မပို့နိုင်ခဲ့ဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒီကိုရောက်ခါစဆိုတော့ အခြေချဖို့အတွက်စရတယ်။ ဒါပေမဲ့ဒုတိယလစာကျပ် ၂၀,၀၀၀ ကိုတော့အိမ်ကို ပို့နိုင်တယ်။ အဲဒီမှာ ကျွန်တော်အကြာကြီးလုပ်ခဲ့တယ်။ ၁၉၉၉ အောက်တိုဘာလမှာ ကျွန်တော်လည်းအပါအဝင် မြန်မာအလုပ်သမား အများကြီး အဖမ်းခံရတယ်။ အဲဒီတုန်းက အဲဒီစက်ရုံမှာ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၄,၀၀၀ နဲ့ ၅,၀၀၀ ကြားမှာ လုပ်ကြတယ်။ ကျွန်တော်တို့ကို အဖွဲ့သုံးဖွဲ့ခွဲတယ်။ ကျွန်တော်က နောက်ဆုံးအဖွဲ့ထဲမှာပါတယ်။ ကျွန်တော်အလုပ်သမား မှတ်ပုံတင်ထားလည်းဘဲ ပုလိပ်က ကျွန်တော့် ကို ပြန်မလွှတ်ဘူး။ နောက်တော့ ကျွန်တော်တို့ကို အရမ်းဆေးတဲ့နေရာကို ပို့လိုက်တယ်။ အဲဒီနေရာကနေ ကျွန်တော်တို့ စပါးခင်းကို ဖြတ်ပြီး လမ်းလျှောက်ပြန်လာရတယ်။ ကျွန်တော်တို့လမ်းပျောက်ပြီးညီတည်ရာ မဲ့သလို ဘယ်သွားရမယ်မှန်း မသိဖြစ်ခဲ့ကြတယ်။ စက်ရုံကကားက မယ်တောင်မှာ လာကြပြီး စက်ရုံကိုပြန်ခဲ့ကြရတယ်။ နောက်တစ်နေ့တော့ စက်ရုံကကျွန်တော်တို့ကို ပိုက်ဆံပေးပြီး ကျွန်တော်အောက်ကိုပြန်ခဲ့တယ်။ အောက်မှာ နှစ်လနေပြီး မဲဆောက်ကိုပြန်လာပြီး (A) စက်ရုံမှာ အလုပ်စောင့်ခဲ့တယ်။ အဲဒီတုန်းက စစ်ဆေးရေးက အရမ်းများတော့ ကျွန်တော် အလုပ်မရခဲ့ဘူး။ ကျွန်တော်အလုပ်ရဖို့ အတွက်စောင့်နေချိန်မှာ ကျွန်တော့်သူငယ်ချင်းနဲ့ပေါင်းပြီး အခန်းငှားနေရတယ်။ ကျွန်တော်တို့ဈေးကို မနက်စောကြီး ၄နာရီ မှာထသွားရတယ်။ ပုလိပ်ကိုကြောက်တဲ့အတွက် ချက်ပြုတ်ပြီးတော့ တစ်နေ့လုံးဘာမှ မလုပ်ဘဲနေရတယ်။

ကျွန်တော် သိုးမွေးစက်ချုပ်နည်းကို (B) စက်ရုံမှာ သုံးရက်သင်ခဲ့တယ်။ နောက်တော့ ဒီဇင်ဘာမှာ ကမ်းနားမှာရှိတဲ့ (C) စက်ရုံမှာလုပ်တယ်။ အဲဒီမှာသိပ်မရဘူး။ နှစ်လလုပ်ပြီးတော့ မဲဆောက်ကိုပြန်လာပြီး (A) စက်ရုံမှာနေတယ်။ နောက်တော့ (D) စက်ရုံမှာ လိုင်းဆရာအနေနဲ့

ကျွန်တော့်ကို အလုပ်ပေးတယ်။ အဲဒီမှာ လခစားဖြစ်ပြီး တစ်လကို ဘတ် ၃,၀၀၀ ရတယ်။ ကျွန်တော် ရှမ်းလိုနဲ့ အင်္ဂလိပ်လို နည်းနည်းပြောတတ်တဲ့ အတွက် စာရေးအနေနဲ့ ရာထူးတိုးပေးတယ်။ ၃လ လောက်လုပ်ပြီးတော့ ကျွန်တော့်လစာ ဘတ်၃,၅၀၀ တိုးသွားတယ်။ ပြီးတော့ (E) စက်ရုံကို ထပ်ပြောင်းတယ်။

(H) စက်ရုံမှာ မလုပ်ခင် အတွေ့အကြုံအများကြီးရထားတဲ့ အတွက် အဲဒီရုံမှာ မန်နေဂျာရာထူးနဲ့ တစ်လ ဘတ် ၃,၈၀၀ ရတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော်ပိုက်ဆံပိုချင်လို့ အန္တရယ်ကို မကြောက်ဘဲ ဘန်ကောက်မှာ ရှိတဲ့ အရင်စက်ရုံက မန်နေဂျာရဲ့ အဆက်အသွယ်နဲ့ ဘတ် ၈,၀၀၀ ရမယ်ဆိုပြီး နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အတု လုပ်ပြီး ဘန်ကောက်သွားဖို့လုပ်တယ်။ နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ဘန်ကောက်မှာရှိတဲ့လူကို ပွဲစားနဲ့ လုပ်ဖို့အတွက် မန်နေဂျာစီစဉ်ပေးတယ်။ ကံမကောင်းချင်တော့ ကျွန်တော့်ထက် တစ်ရက်စောပြီးကြိုသွားတဲ့ သူ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အတုကြောင့် ပုလိပ်အဖမ်းခံရတယ်။ အဲဒါကို ကျွန်တော်သိတဲ့အခါ ကျွန်တော်မသွားရဲတော့ဘူး။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော်လက်မြောက် အရှုံးမပေးဘူး။

ကျွန်တော် နောက်ထပ်တစ်ခေါက် အလုပ်ကနေခွင့်ယူပြီး ဘန်ကောက်သွားပြန်တယ်။ စက်ရုံက ကျွန်တော်ဘန်ကောက်သွားတာ မသိဘူး။ အဲဒီတုန်းက ကျွန်တော် တောထဲမှာ အဖမ်းခံရပြီး မဲဆောက်ထောင်ထဲမှာ ထည့်တယ်။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော့် အလုပ်ရှင် လာထုတ်သွားတယ်။ အလုပ်ရှင်က နောက်ထပ်ဘန်ကောက်ကို မသွားဖို့ပြောပြီး ခွင့်ယူချင်ရင် ခွင့်တစ်လပေးမယ်လို့ပြောတယ်။ အဲဒီအချိန်မှာ ဘန်ကောက်ကို ရောက်နေတဲ့ သူငယ်ချင်းက ဖုန်းခေါ်ပြီး ကျွန်တော့်ကို စောင့်နေတယ်လို့ ပြောတယ်။ ဒီတစ်ခေါက် ကျွန်တော် မနက် ၄နာရီမှာထပြီး တောထဲကနေ ဖြတ်ပြီးသွားတယ်။ အဲဒီမှာ နောက်တစ်ခေါက်ထပ်ပြီး အဖမ်းခံရတယ်။ နောက်တော့ မဲဆောက်ကိုပြန်ပို့တယ်။ ကျွန်တော့်မှာ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ် ပြီး ပိုက်ဆံပါ မရှိတော့တဲ့အတွက် ကျွန်တော်စိတ် ဓာတ် တော်တော်ကျခဲ့တယ်။ ဒါပေမယ့် ကျွန်တော့်သူငယ်ချင်းက ကျွန်တော့်ကို စိတ် ဓာတ်မကျဖို့ အားပေးတယ်။ နောက်တော့ ကျွန်တော် အောက်ကိုပြန်သွားပြီး ခြောက်လလောက်နေလိုက်တယ်။

အစကတော့ စက်ချုပ်နဲ့ စက်ပြင်ကိုတက်ပေမယ့်လည်း အလုပ်ရဖို့ မလွယ်ဘူး။ နောက်တော့ (J) စက်ရုံမှာ လစာ ဘတ် ၂,၁၀၀ နဲ့ အလုပ်ရတယ်။ ကျွန်တော့်အတွက် လစာနည်းပေမဲ့လည်း ရွေးစရာလမ်း မရှိဘူးလေ။ အလုပ်ရှင်က မကောင်းတဲ့အပြင် လုပ်အားခလည်း နည်းတော့ ကျွန်တော် လေးလဲလုပ်တယ်။ နောက်တော့ (K) စက်ရုံမှာ စက်ချုပ်နဲ့ ပြောင်းပြန်တယ်။ အဲဒီမှာ သုံးလ လုပ်ပြီးနောက် (L) စက်ရုံက ကျွန်တော့်ကို မော်တာလိုင်းဆရာအနေနဲ့ ခန့်တယ်။ ကျွန်တော် တစ်နေ့ ၁၃၅ ဘတ်နဲ့ စရတယ်။ နှစ်အနည်းငယ်လုပ်ပြီးတဲ့နောက်ပိုင်း ကျွန်တော် တစ်နေ့ကို ၁၄၀ဘတ် ထိတိုးပေးတယ်။ အချိန်ပို ည ၉နာရီ နောက်ပိုင်း အတွက်လည်း ရတယ်။ ဒါပေမယ့် စက်ရုံက တစ်နှစ်အတွင်းမှာ အော်ဒါဆက်တိုက်မရတဲ့အတွက် စက်ရုံက သုံးလလောက်နားလိုက်ရတယ်။ ကျွန်တော်

တော်တော်ခက်ခဲခဲ့တယ်။ အဲဒီအတောအတွင်း စက်ရုံက ကျွန်တော်တို့ကို ထမင်းပေးတယ်။ ဟင်းတော့မပါဘူး။ ဒါပေမယ့် ကျွန်တော်အောက်ပြန်တုန်းက ကျွန်တော့်မိဘတွေက ပိုက်ဆံကိစ္စဘာမှ မပြောဘူး။ ကျွန်တော့်ကို ပြန်တွေ့ရတဲ့ အတွက်ဝမ်းသာကြတယ်။ ကျွန်တော်အိမ်ဆိုင်တည်တယ်။ ဒါပေမယ့် အကြွေးနဲ့ ဝယ်တာကများတော့ ဆိုင်ပိတ်ပြီး မဲဆောက်ကိုပဲ ပြန်လာတော့တယ်။

**မ(၂)**  
**အထက်တန်း၊ အိမ်ထောင်ရှင်**  
**(၃)နှစ်သမီးတစ်ဦးရှိ**

၁၉၉၉ မှာ ကယ်ရီနဲ့ မဲဆောက်ကို ရောက်လာတယ်။ ကျွန်မတို့ အဖွဲ့ထဲမှာ လူအများကြီးပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ကျွန်မသိတာ သုံးယောက်ပဲပါတယ်။ ဒီကိုမလာခင်တုန်းက ရန်ကုန်မှာ (L) စက်ရုံမှာ လုပ်တယ်။ အဲဒီကနေ မဲဆောက်မှာ အလုပ်ရှိတာသိပြီးတော့ ဘယ်လိုလာ ရမယ်ဆိုတာသိလာတယ်။ မဲဆောက်ရောက်တော့ ပထမဆုံး (F) စက်ရုံမှာ သိုးမွေးစက်မှာစက်ချုပ်လုပ်တယ်။ နောက်တော့ အထည်ဖာကိုပြောင်းသွားတယ်။ ၁၉၉၉ ခုနှစ်မှာ ပုလိပ်တွေ အရမ်းဖမ်းတဲ့အချိန်ဖြစ်လို့ စက်ရုံမှာ လာဖမ်းတယ်။ ကျွန်မလဲပါသွားတယ်။ အဲဒီတုန်းက ကျွန်မမှာ အလုပ်လုပ်ခွင့်ကဒ်ရှိတူး။ ၂၀၀၀ ခုနှစ်မှာ အောက်ကို ပြန်သွားတယ်။ ကျွန်မ တစ်နေ့ကို ဘတ်စဝ ရတယ်။ နောက်တော့ လိုင်းဆရာမ အနေနဲ့ ကျွန်မရဲ့လစာ ၄,၀၀၀ အထက်ကို တိုးသွားတယ်။ အခုတော့ ပုံမှန်လစာစားဖြစ်ပြီး တစ်လကို ဘတ်စ,၀၀၀ ရတယ်။ ကျွန်မမှာဘတ်ရှိတယ်။ ကျွန်မကအိမ်ထောင်သည်ဖြစ်ပြီး သုံးနှစ်သမီးလေးလဲ ရှိတယ်။ သူ သုံးလတုန်းက ကျွန်မ အောက်ကိုပြန်ပို့တယ်။ သူ့ကိုကျွန်မ အဖေက ကြည့်ပေးတယ်။ မကြာသေးဘူး ကျွန်မအဖေနဲ့ သမီးလေး ကျွန်မဆီကို လာလည်ကြပြီးအောက်ကို ပြန်သွားကြတယ်။ ကျွန်မယောက်ျားက စက်ဆွဲ မှာ လိုင်းဆရာလုပ်တယ်။ ကျွန်မတို့အလုပ်ရှင်ကကောင်းပြီး ကျွန်မနဲ့လည်း အဆင်ပြေတယ်။ ကျွန်မစက်ရုံ တော်တော်များများ ပြောင်းစရာမလိုတော့ ကျွန်မ အခက်အခဲသိပ်မရှိတူး။

**မ(၃)**  
**အိမ်ထောင်သည်**  
**(၅)နှစ်သားတစ်ဦးရှိ**

၁၉၉၉ ဇူလိုင်မှာ ကယ်ရီနဲ့ ကျွန်မတို့ ညီအစ်မသုံးယောက်ဒီကိုရောက်လာတယ်။ ဒီကိုမလာခင်မှာ (C) တံဆိပ်နဲ့ ဒီနင်းဂျင်းဂျက်ကက် ထုတ်တဲ့ (K) စက်ရုံမှာလုပ်တယ်။ ကယ်ရီက ကမ်းနားမှာရှိတဲ့ (D) စက်ရုံမှာ ရှိတဲ့ အထည်ချုပ်ရုံကိုပို့ပေးတယ်။ အဲဒီတုန်းက လူမလိုသေးတော့





(E) စက်ရုံကိုသွားတယ်။ အဲဒီမှာ ကျွန်မ နေ့စားအနေနဲ့ တစ်နေ့ဘတ် ၄၀ ရတယ်။ အဲဒီစက်ရုံမှာ အလုပ်သမား ၄,၀၀၀ နဲ့ ၅,၀၀၀ ကြားမှာရှိတယ်။

၁၉၉၉ အောက်တိုဘာမှာ ပုလိပ်ဝင်ဖမ်းတယ်။ စက်ရုံက ကျွန်မတို့ကို ကမ်းနားမှာ သွားပို့ပြီး အိမ်ပြန်ခိုင်းတယ်။ ကျွန်မက နောက်ဆုံးအဖွဲ့ထဲမှာပါတယ်။ ကျွန်မ မြဝတီက သူငယ်ချင်းအိမ်မှာ နေပြီး ၁၉၉၉ နိုဝင်ဘာမှာ မဲဆောက်ကိုပြန်လာတယ်။ ဒီကိုပြန်လာတော့ ကျွန်မ (K) စက်ရုံမှာ သုံးလလောက် လုပ်လိုက်တယ်။ ပုလိပ်တွေလည်း ခဏခဏ ဖမ်းနေသေးတယ်။ ကျွန်မလည်း အဲဒီမှာနေရတာ နည်းနည်းတော့ကြောက်တယ်။ အဲဒါကြောင့် (K) စက်ရုံကိုပြောင်းပြီး နှစ်နှစ်လောက် လုပ်လိုက်တယ်။ ၂၀၀၁ ခုနှစ်မှာ (B) စက်ရုံကို ပြောင်းလိုက်တယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ (P) စက်ရုံက ကျွန်မရဲ့ အစ်မ စက်ရုံနဲ့ဝေးတဲ့ အတွက်ဖြစ်တယ်။ (B) စက်ရုံမှာ အလုပ်မား ၄၀၀ နဲ့ ၅၀၀ ကြားမှာရှိပြီး အလုပ်လုပ်ခွင့် စာရွက်စာတမ်းလည်းရှိကြတယ်။ ဒီအလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် ကို စက်ရုံကလုပ်ပေးတယ်။ ကျွန်မယောက်ျား လည်းကျွန်မနဲ့ အတူတူဘဲ လုပ်တယ်။ ကျွန်မမှာ သားတစ်ယောက်ရှိတယ်။ အခု (၅)နှစ်ရှိပြီ။ သူ့ကိုမဲဆောက်မှာပဲ မွေးတယ်။ ဒါပေမယ့် အောက်ကိုပြန်ပို့လိုက်တယ်။ ကျွန်မ မိဘတွေ စောင့်ရှောက်ထားတယ်။ ဒီနှစ်သူကျောင်းတက်ရတော့မယ်။ စက်ရုံမှာ အလုပ်ပါးရင် အမေကို ပြောပြီးဒီကို ခေါ်လည်မယ်။ အလုပ်များရင်တော့ အောက်ကိုပြန်ခိုင်းမယ်။ ကျွန်မသားကို ကြည့်ဖို့ အတွက် အမေ အကြီးကို အောက်ကိုပြန်ခိုင်းတယ်။ ဒါပေမယ့် ကျွန်မညီမ အငယ် နှစ်ယောက်ကတော့ ကျွန်မနဲ့ စက်ရုံ တူတူ မှာဘဲ လုပ်နေတယ်။ သူဌေးလည်းကောင်းတယ်။ အလုပ်လုပ်ရတာလည်း အဆင်ပြေတယ်။ ကျွန်မလူမှုဖူလုံရေး အတွက် အပြည့်အဝခံစားရတယ်။ ကျွန်မမှာ အလုပ်သမားကဒ်လည်း ရှိတယ်။ တနင်္ဂနွေနေ့တိုင်း အလုပ်ပိတ်ပေးတယ်။ သင်္ကြန်နဲ့ အစိုးရ ရုံးပိတ်ရက် တွေလည်းပိတ်ပေးတယ်။ မီးဖွားခွင့်လည်းပေးတယ်။ အလုပ်ချိန်ကတော့ မနက် ၆နာရီ ကနေ ညနေ ၅နာရီ ဖြစ်ပြီး ၅နာရီနောက်ပိုင်းမှာတော့ အချိန်ပိုဆင်းခရတယ်။ ဒါပေမယ့် အချိန်ပို လုပ်ရတာသိပ်မရှိဘူး။ အစိုးရရုံးပိတ်ရက်တွေမှာလုပ်ရရင်လည်း စက်ရုံက လုပ်ခ နှစ်ဆပေးတယ်။ အာလုံးကတော့ အဆင်ပြေတယ် ဒါပေမယ့် စက်ရုံက မြို့နဲ့တော့ဝေးတယ်။

**မောင်(၄)  
လူပျို**

၁၉၉၉ ဇူလိုင်မှာ ကျွန်တော် မဲဆောက်ကို ဒီမှာ ကြိုရောက်နှင့် နေပြီးတဲ့ အလုပ်သမားအဆက်အသွယ်နဲ့ ရောက်လာတယ်။ ကျွန်တော် (A) စက်ရုံမှာ ပထမဆုံးလုပ်တယ်။ စက်ရုံက အထည်တွေ (သိုးမွေးထည်၊ မြစ်၊ လိမ္မော်) အများကြီးထုတ်တယ်။ အဲဒီမှာ ကျွန်တော် တစ်ရက် ဘတ်၅၀ ရတယ်။ နောက်တော့ ဝေါလ်ဗွီးရှင်း နဲ့ အဆက်အသွယ်ရပြီးလုပ်အားပေးအလုပ်ကိုလုပ်တယ်။ သူဌေးက ကျွန်တော်အဲဒီလို



ပါဝင်တာကိုမကြိုက်ဘူး။ ၂၀၀၃ ခုနှစ်မှာ ကျွန်တော့်ကို အလုပ်ထုတ်လိုက်တယ်။ ကျွန်တော် (B) စက်ရုံမှာ နှစ်နှစ်လောက် လုပ်တယ်။ နှစ်နှစ်လုပ်ပြီးတော့ ကျွန်တော် ဘန်ကောက်ကို သွားချင်တယ်။ ကျွန်တော်အလုပ်ထွက်ပြီး ဘန်ကောက်သွားဖို့ ကြိုးစားခဲ့တယ်။ ဒါပေမယ့် အဆင်ပြေခဲ့ဘူး။ နောက်တော့ (N) စက်ရုံမှာ အလုပ်ရတယ်။ အဲဒီစက်ရုံမှာ အလုပ်လုပ်ရင်း ကျန်းမာရေးနဲ့ ပတ်သတ်တဲ့ လုပ်အားပေးအလုပ်ကို မက်ဖောင်ဒေးရှင်းအတွက်လုပ်တယ်။ သူဌေးအပါအဝင် အားလုံးကသိကြတယ်။ ဒါကြောင့် စက်ရုံထဲမှာ တစ်ခုခုဖြစ်ရင် ဥပမာ- ဆန္ဒပြရင် ကျွန်တော် ပဲစတယ်လို့ သူဌေးကမြင်တယ်။ အဲဒီအတွက်ကြောင့် ကျွန်တော် အလုပ်ထွက်ဖို့ လုပ်တယ်။ စာရွက်စာတမ်း အားလုံးရပြီးတော့ ကျွန်တော် (H) စက်ရုံ ကိုပြောင်းတယ်။ အဲဒီမှာ ၁၁ရက်လုပ်ပြီး ဘတ် ၂,၀၀၀ ရတယ်။ အဲဒီစက်ရုံမှာ လုပ်ရတာ အဆင်ပြေတယ်။ အလုပ်သမား ၃,၀၀၀ နဲ့ ၄,၀၀၀ ကြားမှာရှိတယ် အများစုကတော့ အမျိုးသမီးများပဲ ဖြစ်တယ်။ စက်ရုံအလုပ်သမားတွေရဲ့ ကျန်းမာရေးအတွက် သူနာပြု ကိုငှားပေးတယ်။ စက်ရုံထဲမှာ ကျန်းမာရေးနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ကြီးကြီးကျယ်ကျယ် ဖြစ်ခဲ့ရင် ဆေးရုံ သွားဖို့ အတွက် ကားစီစဉ်ပေးတယ်။ မန်နေဂျာ အများစုက မြန်မာစကားပြောတတ်ကြတယ်။

**မ(၅)  
ကိုယ်ဝန်နှင့် အိမ်ထောင်ရှိ**

အောက်မှာတုန်းက ကျွန်မ ရွှေပြည်သာမှာရှိတဲ့ (A) စက်ရုံမှာ တစ်နှစ်လောက် လိုင်းဆရာမ အနေနဲ့ လုပ်တယ်။ ၁၉၉၉ မှာ ကယ်ရီနဲ့ ဒီကိုရောက်လာတယ်။ အဲဒီတုန်းက ကျွန်မ ကျပ် ၄၀ , ၀၀၀ ပေးရတယ်။ ကယ်ရီက အိမ်ရုံကိုပို့ပေးတယ်။ အဲဒီမှာ ကျွန်မဒါဇင်စားရတယ်။ ပထမဆုံး တစ်ရက်ကို ဘတ် ၁၀၀ ရတယ်။ နောက်တော့ ၂၀၀ နဲ့ ၃၀၀ ထိတိုးသွားတယ်။ အဲဒီမှာ ကျွန်မ သုံးနှစ်လုပ်တယ်။ သူဌေးက အမျိုးသမီးအလုပ်သမားပဲ ခန့်ပြီး အမျိုးသားတွေနဲ့ ပတ်သက်ခွင့် မပေးဘူး။ သူဌေးက မြန်မာစကား ပြောတတ်တယ်။ သူဌေးက လုပ်အားခကို ငါးလတစ်ကြိမ်ပေးတယ်။ တစ်ခါတစ်လေ တစ်နှစ်တစ်ကြိမ်ပေးတယ်။ ဒါပေမဲ့ မိဘတွေလာလည်ရင် သူဌေးက သူတို့တောင်းတဲ့ငွေကို ထုတ်ပေးတယ်။ သူဌေးက ကျွန်မတို့ရဲ့ လုပ်အားခကို ကျွန်မတို့ရဲ့မိဘတွေကို တိုက်ရိုက်ပေးတယ်။ ကျပ် ၃၀၀,၀၀၀ ကနေ ၅၀၀,၀၀၀ အတွင်းဖြစ်တယ်။ တစ်ခါက ကျွန်မတစ်ဝမ်းကွဲ အစ်ကို ကို ဆက်သွယ်မိတဲ့အတွက် ကျွန်မကို ဆုသေးတယ်။ နောက်တော့ ကျွန်မအလုပ်ထွက်လိုက်တယ်။

၂၀၀၄ မှာ ကျွန်မ (B) စက်ရုံမှာ အလုပ်ရတယ်။ ကျွန်မ တစ်နေ့ကို ဘတ် ၉၀ ရတယ်။ အချိန်ပိုအတွက် တစ်နာရီ ၁၃ ဘတ်ရတယ်။ သူဌေးက ကျွန်မတို့ကို သားသမီးလိုဆက်ဆံတယ်။ မကျန်းမာတဲ့ အလုပ်သမားတွေကိုလည်း ဆေးရုံ ဆေးခန်းကို ပို့ပေးတယ်။ ကျန်းမာရေးအတွက်

ကျွန်ကျစရိတ်ကို လည်း လစာထဲကနေ မနှုတ်ဘူး။ ကျွန်မမှာ နှလုံးရောဂါ ရှိတဲ့အတွက် တစ်ပတ်တစ်ကြိမ် သွားရတယ်။

နောက်တော့ ကျွန်မ (ဃ) စက်ရုံကို ပြောင်းသွားတယ်။ အဲဒီစက်ရုံပိုင်ရှင်က နိုင်ငံခြားသားဖြစ်တယ်။ လစာကို တစ်လ နှစ်ကြိမ်ပေးတယ်။ ကျွန်မ အဲဒီမှာ တစ်ရက်ကို ၁၄၇ ဘတ်ရတယ်။ အချိန်ပိုရှိရင် တစ်နာရီကို ၂၂ဘတ်ရတယ်။ တနင်္ဂနွေနေ့တိုင်း အလုပ်ပိတ်ရက်ဖြစ်တယ်။ အဲဒီနေ့မှာ လုပ်ရင် နှစ်ဆရတယ်။ စက်ရုံထဲမှာ ဆေးခန်းရှိပြီး ဆရာဝန်လည်းထားပေးတယ်။ ကျန်းမာရေးနဲ့ ပတ်သက်လာပြီး အလုပ်မလုပ်နိုင်ရင် သူဌေးက လစာမဖြစ်ဘူး။ သင်္ကြန်မှာ အလုပ်ငါးရက် ပိတ်ပေးတယ်။ ဆုကြေးအနေနဲ့ လုပ်အားခ (၁၀) ရက်စာလည်းပေးတယ်။ အဲဒီမှာ ငါးလလောက်လုပ်ပြီး ကျွန်မ အောက်ကိုပြန်ပြီး ငါးလလောက် နေတယ်။

၂၀၀၅ မှာ မဲဆောက်ကို ကျွန်မပြန်လာပြီး (D) စက်ရုံမှာလုပ်တယ်။ ပြီးတော့ ကျွန်မ အိမ်ထောက်ကျတယ်။ နောက်တော့ ကျွန်မ ဘန်ကောက်ကို ပွဲစားနဲ့ ဘတ် ၈,၀၀၀ ပေးပြီးသွားတယ်။ အဲဒီကိုရောက်ဖို့ အတွက် ခြောက်ရက်ကြာတယ်။ ၂၀၀၅ ဇူလိုင်မှာ ဘန်ကောက်မှာရှိတဲ့ စက်ရုံမှာ အလုပ်ရတယ်။ တာလဒ်ပလူ မှာ အလုပ်သမားတွေ နေရပြီး စက်ရုံကိုသွားလာဖို့အတွက် စက်ရုံက ကားစီစဉ်ပေးတယ်။ စက်ရုံက ၁၅ရက် တစ်ကြိမ် လစာထုတ်ပေးပြီး အဲဒီလမှာ ဘတ် ၄,၀၀၀ ရတယ်။ နေစရိတ်နဲ့ ခရီးစရိတ် အတွက် တစ်လ ဘတ်၅၀၀နုတ်တယ်။ သူဌေးက ကျွန်မတို့အတွက် ဘတ်လုပ်ပေးမယ်လို့ ပြောတယ်။ အဲဒါ ဘတ် ၃,၈၀၀ ကျမယ်။ ဒါပေမယ့် သူ စုစုပေါင်း ဘတ် ၈,၀၀၀ ကိုကျွန်မတို့ရဲ့ လစာကနေ နုတ်လိုက်တယ်။ တစ်ကယ်တော့ ဘာမှလည်းလုပ်မပေးခဲ့ဘူး။

အောက်တိုဘာ ၂၀၀၆ မှာ အလုပ်သမား (၈၁) ယောက်ကို ဖမ်းပြီးထောင်ချတယ်။ အဲဒီမှာ ကျွန်မလည်းပါတယ်။ အဲဒီမှာ ၄၈ ရက်ကြာတယ်။ အချုပ်ထဲမှာ စားဖို့ အတွက် အစာမရှိတော့ သူငယ်ချင်းတွေလာပေးတယ်။ ဒါပေမယ့် အစောင့်တွေက အော်ပြီး ပါးရိုက်လွှတ်လိုက်တယ်။ အဖွဲ့ အစည်းတွေနဲ့ ရှေ့နေ တွေက ကူညီပေးမယ့် တရားရင်ဆိုင် တဲ့အခါ ရှုံးသွားတယ်။ (၄၈) ရက်ပြည့်တဲ့နေ့ နိုဝင်ဘာ ၂၀၀၆ ကျွန်မကို မဲဆောက်ပြန်ပို့တယ်။ နယ်စပ်မှာ ဘတ် ၁,၂၀၀ ကို ဒဏ်ကြေးအဖြစ် မြန်မာအာဏာပိုင်တွေကို ပေးရတယ်။ အဲလိုပေးပြီးမှ အောက်ကိုပဲ ပြန်ပြန် မဲဆောက်မှာပဲ နေနေ ရတယ်။ ကျွန်မ မဲဆောက်ကို ပြန်လာဖို့ ဆုံးဖြတ်ပြီး အိမ်ရုံမှာ အလုပ်ပြန်လုပ်တယ်။ တစ်နေ့ သူဌေးနဲ့ အလုပ်သမား (၁၂)ယောက် ကျွန်မအပါအဝင် အဖမ်းခံရတယ်။ သူဌေးလည်း တစ်ရားမဝင် အလုပ်သမား ကိုသုံးလို့ အဖမ်းခံထိတယ်။ ဒါပေမယ့် မကြာပါဘူး သူဌေးက အာမခံချက်နဲ့ လွတ်သွားတယ်။ ကျွန်မတို့ အချုပ်ထဲမှာ (၁၂) ရက်ကြာသွားတယ်။ ပြီးတော့ နှစ်လလောက်နားပြီး (D) စက်ရုံမှာ ဝင်လုပ်တယ်။ ပြီးတော့ ကျွန်မကိုယ်ဝန်ရလာတယ်။ အခုတော့ ကျွန်မယောက်ျားလုပ်တဲ့ (E) အဖွဲ့အစည်းမှာ နေနေတယ်။



# ၂.၁

**ရွှေ့ပြောင်းခြင်းပေါ်လစီ၊  
စက်ရုံများ၏  
လိုအပ်ချက်နှင့်  
၎င်းတို့၏  
ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား  
များ အပေါ်မှီခိုခြင်း**

အလုပ်သမားများ၏ ဝေငှခြင်းများပြီးဆုံးသွားသောအခါ နော်အယ်စွီး မှ ပထမနေ့ ဆွေးနွေးခြင်းတွင် တင်ပြသွားသော “ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း ပေါ်လစီ၊ စက်ရုံများ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ၎င်းတို့၏ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ အပေါ် မှီခိုခြင်း” (ကယိုကိုကူဆာကာဘော နှင့် ခရောန်းခဝမ်ထရိန်ထောန်ယိုး တို့ တင်ပြချက်မှ ထုတ်နုတ်သည်) ကိုတင်ပြသွားသည်။

ဤတင်ပြခြင်းသည် ဆွေးနွေးပွဲ တက်ရောက်သော အလုပ်သမားများအား နယ်စပ်ဒေသရှိမဲဆောက်မြို့ ၏ လက်ရှိတိုးတက် နေသောစက်ရုံများ၊ ထိုင်းနိုင်ငံအစိုးရ၏ နယ်စပ်ဒေသ ဖွံ့ဖြိုးရေး စီမံချက်များ၊ ထိုင်းနိုင်ငံ အစိုးရ၏ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအား စီမံကွပ်ကဲခြင်း နှင့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ၏ ယေဘုယ အခြေအနေများ ကို အကြံဉာဏ် ရယူရန်ဖြစ်သည်။



ဤသင်ခန်းစာသည် ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းနည်းပညာဖြစ်ပြီး ကနေဒါနိုင်ငံတွင် ပြုစုသည်။ ၎င်းသည် သင်တန်းသား/သူ များအား ဖြစ်ပေါ်နေသော အကြောင်းအရာများ (အလုပ်သမားများ၏ မြန်မာနိုင်ငံသား ဖြစ်ခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ မတူညီသော လူမျိုးစုများ၊ ၎င်းတို့၏ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် နေထိုင်မှုနှင့် အတွေ့အကြုံများ စသည်ဖြင့်) ကို ဆွေးနွေးခွင့်ပြုသည်။ နည်းပညာ အသေးစိတ်ကို [www.wallworkshop.com](http://www.wallworkshop.com) တွင်ရရှိနိုင်သည်။

ဤသင်ခန်းစာသည် ကွင်းဆက်သဏ္ဍန်ချိတ်ဆက်လျှက်ရှိသော အလုပ်သမားများ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ၎င်းတို့၏ မတူညီသော ဘဝ နှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသော ပြဿနာများအား သင်တန်းသားများ နားလည်စေရန် ရည်ရွယ်သည်။ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ တွေ့ရှိချက်များကို နားလည် သဘောပေါက်ရန် နည်းဗျူဟာများ ဖော်ထုတ်ဆောင်ရွက်ပေးသည်။

**နံရံ၏ထိပ်ပိုင်းနှင့် နံရံ၏အောက်ခြေပိုင်း**

သင်ခန်းစာ၏ ရည်ရွယ်ချက်များကို တင်ပြပြီးနောက် အစီအစဉ် ပံ့ပိုးသူမှ စာရွက်ငယ်များကို အသုံးပြု၍ နံရံတွင် သတ်မှတ်ထားသော နေရာတွင် ကပ်ပြီး နံရံ၏ထိပ်ပိုင်း (“မိသားစု” “ပတ်ဝန်းကျင် အသိုင်းအဝိုင်း” “အလုပ်နေရာ” နှင့် “အဖွဲ့အစည်း”) ကို တည်ဆောက်သည်။

သို့သော်လည်း ၎င်းတို့သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ဖြစ်သည့်အတွက် အလုပ်သမားအများစုသည် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံ အသီးသီးတွင် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများနှင့် ၎င်းတို့နှင့် ပါဝင်ပတ်သတ်နေသော ပတ်ဝန်းကျင်အသိုင်းအဝိုင်းများ ရှိကြသည်။ ထို့ကြောင့် ဤခေါင်းစဉ် နှစ်ခုဖြစ်သည့် “မိသားစု” နှင့် “ပတ်ဝန်းကျင် အသိုင်းအဝိုင်း” တွင် အပိုင်းနှစ်ပိုင်းစီ (မြန်မာ နှင့် ထိုင်း) ဟူ၍ ထပ်မံ ခွဲထုတ်သည်။ ၎င်းနောက် ထိုခေါင်းစဉ်နှင့် ဆက်နွယ်လျက် စုစုပေါင်း ခေါင်းစဉ် ခြောက်ခု (ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မိသားစု၊ မြန်မာနိုင်ငံရှိ မိသားစု၊ ထိုင်းနိုင်ငံ ရှိ ပတ်ဝန်းကျင် အသိုင်းအဝိုင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပတ်ဝန်းကျင်အသိုင်းအဝိုင်း၊ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အလုပ်နေရာ၊ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အဖွဲ့အစည်း) ထွက်ပေါ်လာသည်။

သင်တန်းသား/သူများအား အဖွဲ့ (၆)ဖွဲ့ခွဲ၍ အထက်ပါခေါင်းစဉ် ခြောက်ခု (မိမိတို့ တာဝန်ယူဆွေးနွေးရသည့် ခေါင်းစဉ်) ပေါ် အခြေခံ၍ ဆွေးနွေးစေသည်။ ဆွေးနွေးရမည့် အကြောင်းအရာများမှာ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ တာဝန်ယူ လုပ်ကိုင်ရသောလုပ်ငန်းများ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်ခွဲဝေမှု နှင့် အပြုအမူများ၊ မတူညီသော အကြောင်းအရာများ၏ ချိတ်ဆက်မှုများ စသည်တို့ကို ဖော်ထုတ်စေသည်။ ရောင်စုံစာရွက် များနှင့် ဘောပင်များကို အဖွဲ့ ခြောက်ဖွဲ့သို့ ပေးထားသည်။

ဆွေးနွေးခြင်းများ ပြီးဆုံးသောအခါ အဖွဲ့ တစ်ဖွဲ့ ချင်းစီမှ ထွက်ပေါ်လာသော ဆွေးနွေးချက်များကို



**၂.၃**  
**နံရံသင်ခန်းစာ**

ဤသင်ခန်းစာသည် ကွင်းဆက်သဏ္ဍန် ချိတ်ဆက်လျှက်ရှိသော အလုပ်သမားများ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ၎င်းတို့၏ မတူညီသော ဘဝ နှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသော ပြဿနာများအား သင်တန်းသားများ နားလည်စေရန် ရည်ရွယ်သည်။ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ တွေ့ရှိချက်များကို နားလည် သဘောပေါက်ရန် နည်းဗျူဟာများ ဖော်ထုတ်ဆောင်ရွက်ပေးသည်။

(စကားလုံးတစ်လုံးလျှင် စာရွက်တစ်ရွက်စီပေါ်တွင်) သတ်မှတ်ထားသော ရောင်စုံ စာရွက်ပေါ်တွင် ရေးချစေပြီး နံရံ၏အောက်ခြေတွင် ကပ်စေသည်။ ဤရောင်စုံ စက္ကူများသည် နံရံကိုတည်ဆောက်သော အုပ်နီခဲအဖြစ် သဏ္ဍာန်ဆောင်သည်။

ပြီးနောက်အဖွဲ့ကိုယ်စီမှ အဖွဲ့ကိုယ်စားပြုသူတစ်ဦးကိုရွေးချယ်ပြီး ၎င်းတို့ဆွေးနွေးချက်များကိုတင်ပြကြပြီး မေးမြန်းလာသော မေးခွန်းများကို ဖြေကြားပေးသည်။ အဖွဲ့သားများ မှလည်းအဖွဲ့ ကိုယ်စားပြု တင်ပြသူကို ပံ့ပိုးပေးသည်။

**နံရံ၏အလယ်ပိုင်း**



နံရံ၏အောက်ခြေကို တည်ဆောက်ပြီးသောအခါ သင်တန်းသားများအား အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား ကြုံတွေ့ရသော အခက်အခဲများ နှင့် ထိုအခက်အခဲများ၏ နောက်ဆက်တွဲ ဖြစ်ပေါ်လာသော အကျိုးဆက်များကို နှစ်ယောက်စီ အတွဲလိုက် သုံးမိနစ်ခန့် အချိန်ယူပြီး ဆွေးနွေးစေပါသည်။ ပြဿနာများမှာ အမျိုးသမီးများသာ (သို့) အမျိုးသားများသာ (သို့) အမျိုးသမီးရော အမျိုးသားများပါ ကြုံတွေ့နေရလား။ ဆွေးနွေးခြင်းများ ပြီးသောအခါ အတွဲ တစ်စုံစီမှ တာဝန်ယူဆွေးနွေးသော ခေါင်းစဉ် မှ ထွက်ပေါ်လာသော ဆွေးနွေးချက်များ ၏ ရလဒ်များကို ရောင်စုံစာရွက်ပေါ်တွင် ရေးသားစေပြီး နံရံ၏ အလယ်ပိုင်းတွင် ကပ်စေသည်။

**ကျွန်ုပ်တို့၏ မဟာမိတ်များကို ဖော်ထုတ်ခြင်း**



နံရံကိုတည်ဆောက်ပြီးသော် သင်တန်းသားများ တာဝန်ယူ ဆွေးနွေးသောခေါင်းစဉ်ကို သင်တန်းသား/သူ များအား ၎င်းတို့၏ မဟာမိတ်များ (လူတစ်ဦးချင်း (သို့) အဖွဲ့အစည်း)ကို ဖော်ပြစေသည်။ ထိုသို့ဖော်ပြ ရာတွင် ၎င်းတို့နှင့် ပတ်သက် ဆက်စပ်ခဲ့သည့် အဖွဲ့အစည်းများကို ဖော်ပြရန် (သို့) အလုပ်သမားများ အခက်အခဲနှင့် ကြုံဆုံလာရပါက အားကိုးအားထားပြုမည့် အဖွဲ့အစည်းများကို ဖော်ပြရန် ဖြစ်သည်။ ထို့အတူ မည်သည့်အကူအညီမျိုးကို ရရှိနိုင်ကြောင်းကိုလည်း ဖော်ပြစေသည်။ ထို့နောက် နံရံပေါ်တွင် ဖော်ပြထားသော ပြဿနာများနှင့် ၎င်းတို့နှင့် ပတ်သက်နေသည့် မဟာမိတ် အဖွဲ့အစည်းများကို မျဉ်းဖြင့် ဆက်သွယ်စေသည်။



## လေ့ကျင့်ခန်း၏ အကျိုးသက်ရောက်မှု

ဤလေ့ကျင့်ခန်းအားဖြင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိသော ပြဿနာများနှင့် ၎င်းတို့နှင့် ပတ်သက်လျက်ရှိသော မဟာမိတ်အဖွဲ့အစည်း များ ကွန်ယက်သဖွယ် ဆက်နွယ်လျက်ရှိနေသည်ကို သင်တန်းသား/သူများအား မြင်သာစေရန် ရည်ရွယ်သည်။ အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ ပြဿနာများကို မည်ကဲ့သို့ ဖြေရှင်းနိုင်ကြောင်း နှင့် အရေးကြီးလာပါက မည်သူ့အား မှီခိုအားထားနိုင်ကြောင်း သိရှိစေရန် သင်တန်းသား/သူများအား တည်မှတ်လမ်းကြောင်းပေးသည်။

လေ့ကျင့်ခန်းများ ပြီးဆုံးသွားသောအခါ အစီအစဉ်ပံ့ပိုးသူမှ သင်တန်းသူ/သားများအား ဤလေ့ကျင့်ခန်းအားဖြင့် မည်သည့် အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိသနည်းဟု မေးမြန်းရာ ၎င်းတို့သည် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ၎င်းအဖွဲ့အစည်းများပေးနိုင်သည့် အထောက်အပံ့ အကူအညီများ ရရှိနိုင်ကြောင်း သင်တန်းသူ/သားများမှ ပြန်လည်ဖြေကြားသွားပါသည်။ အဖွဲ့တိုင်းသည် တစ်ဖွဲ့နှင့် တစ်ဖွဲ့ ဆက်နွယ်လျက် ရှိနေကြောင်းနှင့် ၎င်းတို့သည် ထိုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ပါက ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းနိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း ဖြေကြားသွားပါသည်။ ၎င်းတို့သည် ဤအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ အားဖြင့် သတင်းအချက်များစွာ ရရှိကြောင်း ဖော်ပြသွားပါသည်။





ပူးတွဲ





- စီမံကိန်း၏ ရည်ရွယ်ချက်
- မိတ်ဆက်ခြင်း (အမည်၊ အဖွဲ့အစည်း၊ ဤအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲမှ ရရှိနိုင်မည့် မျှော်လင့်ချက်)

၀၉:၄၉-၁၀:၁၅

စက်ရုံများရှိ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ နှင့် လူထု ဆွေးနွေးရန်/ စဉ်းစားရန် အကြောင်းကိစ္စ

- မျက်နှာစုံညီ ဆွေးနွေးခြင်း

၁၀:၁၅-၁၀:၃၅

ခေတ္တရပ်နားခြင်း

၁၀:၃၅-၁၁:၀၀

တင်ပြခြင်း

- နယ်စပ်ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေး  
“နယ်စပ်ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေး အစီအစဉ်နှင့် မဲဆောက်မြို့ရှိ စက်ရုံများ”
- ရွှေပြောင်းအလုပ်သမားများ အပေါ် အစိုးရ၏ မူဝါဒ (ပေါ်လစီ)--  
“မြန်မာရွှေပြောင်းအလုပ်သမားများအား စီမံကွယ်ကဲခြင်း - မေးခွန်းများ - ထိုင်း နိုင်ငံတွင် အဝင်ခွင့်ကျဖြစ်အောင် စိမ့်ဝင်ခြင်းနှင့် နိုင်ငံသားဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ”

၁၁:၀၀-၁၂:၀၀

မျက်နှာစုံညီ ဆွေးနွေးခြင်း

၁၂:၀၀-၀၁:၀၀

နေ့လည်စာ

မွန်းလွဲပိုင်း အစီအစဉ်

ဦးဆောင်ပံ့ပိုးသူ ရ(သ်)ဖီးယ(ရ်)စံ

၀၁:၀၀-၀၁:၄၀

ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးတွင် ကုန်ပစ္စည်းကွင်းဆက်များ -- ကြီးထွားမှု၊ ပြောင်းလဲခြင်းများ နှင့် ကြီးမားသော ကွဲပြားသည့် အခန်းကဏ္ဍများ

၀၁:၄၀-၀၂:၁၀

မဲဆောက်မြို့တွင်ရှိ ကုန်ပစ္စည်းကွင်းဆက်များ ထုတ်လုပ်ခြင်း

၀၂:၁၀-၀၂:၃၀

ခေတ္တရပ်နားခြင်း

၀၂:၃၀-၀၃:၀၀

ကုန်ပစ္စည်းကွင်းဆက်များဖော်ထုတ်ခြင်း “အကယ်၍ အလုပ်သမားမရှိခဲ့လျှင်”

၀၃:၀၀-၀၃:၃၀

လုပ်အားပါဝင်ခြင်း--မြင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းသို့ တက်လှမ်းခြင်း

၀၃:၃၀-၀၄:၅၀

လေ့ကျင့်ခန်းနှင့် ဆွေးနွေးခြင်း



## ပူးတွဲ (၂)

# ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ “စီးပွားရေးနှင့် လူမှု အသိုင်းအဝိုင်း နယ်ပယ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့ တည်ရှိရာကို ညွှန်ပြခြင်း”

၂၀၀၇ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၈ ရက်

### ရည်ရွယ်ချက်

- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ လုပ်ငန်းခွင် နှင့် လူထု အသိုင်းအဝိုင်း တွင် ကြုံတွေ့ရသော အတွေ့အကြုံများ နှင့် ဤအတွေ့အကြုံများသည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးနှင့် လူထုအသိုင်းအဝိုင်းတွင် မည်သို့ဆက်နွှယ် နေသည်ကို ဝေမျှခြင်း များပြုလုပ်ရန်၊
- ဤအလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲသည် မဲဆောက်မြို့ရှိ အမျိုးသမီး/သား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ရည်ရွယ်ပြီး ပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်သည်။

### အစီအစဉ်

- |                    |   |
|--------------------|---|
| ၀၈:၀၀-၀၉:၀၀        | နံနက်စာ နှင့် မှတ်ပုံတင်ခြင်း   |
| နံနက်ပိုင်းအစီအစဉ် | ဦးဆောင်ပံ့ပိုးသူ ဇင်မာဦး<br>နော်အယ်မိုး   |
| ၀၉:၀၀-၀၉:၃၀        | နိဒါန်း <ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲ၏ ရည်ရွယ်ချက်</li> <li>• မိတ်ဆက်ခြင်း (အမည်၊ လူမျိုးစု၊ လုပ်ငန်းခွင် စက်ရုံအမည်၊ မည်သည့် အချိန်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိခြင်း၊ ဤအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲမှ ရရှိနိုင်မည့် မျှော်လင့်ချက်)</li> </ul>       |
| ၀၉:၃၀-၁၀:၁၅        | ကျွန်ုပ်တို့၏ အတွေ့အကြုံများ  |
| ၁၀:၁၅-၁၀:၃၀        | တင်ပြခြင်း <ul style="list-style-type: none"> <li>• နယ်စပ်ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေး<br/>“နယ်စပ်ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေး အစီအစဉ်နှင့် မဲဆောက်မြို့ စက်ရုံများ”</li> </ul>   |
| ၁၀:၃၀-၁၀:၅၀        | ခေတ္တရပ်နားခြင်း  |
| ၁၀:၅၀-၁၁:၁၅        | နံရံလေ့ကျင့်ခန်း- နံရံ၏ အထက်ပိုင်း <ul style="list-style-type: none"> <li>• လေ့ကျင့်ခန်းအားနားလည်ခြင်း</li> <li>• မျက်နှာစုံညီ ဆွေးနွေးခြင်း</li> </ul>   |
| ၁၁:၁၅-၁၂:၀၀        | နံရံလေ့ကျင့်ခန်း- နံရံ၏ အထက်ပိုင်း <ul style="list-style-type: none"> <li>• အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ နေရာတစ်နေရာစီတွင် ဘာလုပ်လဲ။</li> <li>• အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ ဘယ်လို အပြုအမူများ/ တာဝန်များ လိုက်နာရမလဲ။</li> <li>• အချိတ်အဆက်များအား ဆွေးနွေးခြင်း</li> </ul> |

၀၂:၀၀-၀၁:၀၀  
၀၁:၀၀-၀၁:၃၀  
၀၁:၃၀-၀၃:၀၀

နေ့လည်စာ

အိပ်ချင်ပြေ လေ့ကျင့်ခန်း

နံရံလေ့ကျင့်ခန်း- နံရံ၏ အလယ်ပိုင်း

- ဆွေးနွေးခြင်း
- မတူညီသည့် နေရာတွင် မတူညီသည့် အခက်အခဲများအား အမျိုးသမီး/ သားများ မည်သို့ တွေ့ကြုံရသနည်း။
- မတူညီသည့် နေရာတွင် မတူညီသည့် အခက်အခဲများအား အမျိုးသမီးအချင်းချင်း မည်သို့ တွေ့ကြုံရသနည်း။
- ဘာဖြစ်လို့ ဒီလိုဖြစ်ရလဲ

၀၃:၀၀-၀၃:၂၀  
၀၃:၂၀-၀၄:၂၀

ခေတ္တရပ်နားခြင်း

နံရံလေ့ကျင့်ခန်း- ကျွန်ုပ်တို့၏ မိတ်ဖက်များအားဖော်ပြခြင်း

- ကျွန်ုပ်တို့ အခက်အခဲများကြုံတွေ့ချိန်တွင်
  - ဘယ်သူ့ကို သင် မှီခိုအားထားနိုင်မည် လို့ထင်သလဲ။
  - ဘယ်လို အကူအညီမျိုးသင်ရနိုင်မလဲ။
- ၎င်းလူပုဂ္ဂိုလ်များ/ အဖွဲ့အစည်းများကို ဖော်ပြပါ။
- ၎င်းတို့က သင့်ကို မည်သို့ပံ့ပိုးပေးနိုင်သလဲ။

၀၄:၂၀-၀၄-၅၀

ဆွေးနွေးပွဲ ပိတ်ခြင်းအစီအစဉ်။

- ဝေငှခြင်း-ဤလေ့ကျင့်ခန်းကို သင်မည်သို့ထင်မြင်သလဲ။

## ပူးတွဲ (၃)

### မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အမည်များ

1. World Vision-Thailand (WV-Thailand)
2. Thai Labour Campaign (TLC)
3. Labour Law Clinic (LLC)
4. Free Trade Union Burma (FTUB)
5. Committee for the Protection and Promotion of Child Rights (CPPCR)
6. Mae Tao Clinic (MTC)
7. The Children Development Centre (CDC)
8. Burma Medical Association (BMA)
9. Yang Chi Oo Workers' Association (YCOWA)
10. Social Action for Women (SAW)



## ဆက်သွယ်ရန်

Gender and Development Studies (GDS)

School of Environment, Resources and Development (SERD)

Asian Institute of Technology (AIT)

P.O. Box 4, Klong Luang

Pathumthani, Thailand 12120

Tel: +662 524 5668

Fax: +662 524 6166

E-mail: [gendev@ait.ac.th](mailto:gendev@ait.ac.th)

<http://www.serd.ait.ac.th/gds/>