

အမြဲတမ်း ယာယီဖြစ်နေခြင်း

မဲခေါင်ဒေသ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများအပေါ်
လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပါဝင်ခွင့်မရှိခြင်းအတွက်
အကျိုးသက်ရောက်မှုများအား စမ်းစစ်ခြင်း



မဲခေါင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာကွန်ယက် (MMN)
၂၀၁၆ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ
Toyota Foundation မှ ပံ့ပိုးပေးထားသည်။



အမြဲတမ်း ယာယီဖြစ်နေခြင်း

မဲခေါင်ဒေသ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများအပေါ်
လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပါဝင်ခွင့်မရှိခြင်းအတွက်
အကျိုးသက်ရောက်မှုများအား စမ်းစစ်ခြင်း

ကျေးဇူးတင်လွှာ

ဦးစွာပထမ အနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအားလုံး၊ မူရင်းနိုင်ငံများတွင် ကျန်ရှိနေသည့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များနှင့် ဤစီမံချက်အတွက် အချိန်ပေးပြီး အတွေ့အကြုံများ၊ စဉ်းစားချက်များကို ဝေမျှပေးခဲ့သော ပြန်လည်ရောက်ရှိလာသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် လွန်စွာမှ ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ နိုင်ငံအလိုက် လေ့လာရေး ခရီးစဉ်များကို နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့် ကူညီ ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သည့် လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ဤစာတမ်းပြုစုရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသော အောက်ဖော်ပြပါ ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကို ကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း မှတ်တမ်းတင် ဖော်ပြအပ်ပါသည်။

နိုင်ငံအလိုက် အခန်းကဏ္ဍများ

ဤစီမံချက်အတွက် အောက်ဖော်ပြပါ ပုဂ္ဂိုလ်များသည် နိုင်ငံအလိုက် ညှိနှိုင်းရေးမှူးများအဖြစ် တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြပါသည်။ နိုင်ငံအလိုက် လေ့လာရေး ခရီးစဉ်များအတွင်း ခရီးစဉ်များ၊ အစည်းအဝေးများနှင့် အင်တာဗျူးများကိုလည်း စီစဉ်ဆောင်ရွက် ပေးခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် ယခုစာတမ်းရှိ သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံအလိုက် အခန်းကဏ္ဍများကိုလည်း အဓိက ရေးသားပေးခဲ့ကြသူများ ဖြစ်ပါသည်။

- Brahm Press, မက်ပီဖောင်ဒေးရှင်း၊ ထိုင်းနိုင်ငံ။
- Sokchar Mom, ကလေးသူငယ်များနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ဥပဒေအထောက်အကူပြု အဖွဲ့နှင့် Sopheap Suong, ကမ္ဘောဒီးယား အမျိုးသမီးများ ကူညီရေးစင်တာ၊ ကမ္ဘောဒီးယား နိုင်ငံ။
- ဒေါ်သက်သက်အောင်၊ ၈၈ မျိုးဆက် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ပွင့်လင်းလူ့အဖွဲ့အစည်း၊ မြန်မာနိုင်ငံ။
- Yuriko Saito, မိုင်ဂျီဂကူအင် တက္ကသိုလ်၊ ဂျပန်နိုင်ငံ။

ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အခန်းကဏ္ဍများကို မစ္စတာ ဆုန်ချာ မွန် (Mr. Sokchar Mom) နှင့် ဒေါ်သက်သက်အောင်တို့၏ အကြံပြုချက်များအပေါ် အခြေခံပြီး ကာလီ မီလို (Carli Melo) က ရေးသားထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ စာမျက်နှာများကို ပြင်ဆင် ရေးသားခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အင်တာဗျူးခြင်းနှင့် စာရွက်စာတမ်းများကို ဘာသာပြန်ဆိုခြင်းများ စသည့် အထူးပံ့ပိုး ကူညီမှုများကို ဒေါ်ဝေနန်းပိုမှ ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည်။

ဂျပန်နိုင်ငံဆိုင်ရာ စာမျက်နှာများအတွက် မစ္စ နိုရီကို မိုရီတာ (Ms. Noriko Morita) က ဂျပန် ဘာသာမှ အင်္ဂလိပ်ဘာသာသို့ ပြန်ဆိုပေးခဲ့ပြီး မစ္စ တီရင်း ချီအန်း (Ms. Ting Cheung) က တည်းဖြတ်ပေးခဲ့ပါသည်။

မိတ်ဆက် စာမျက်နှာ

မိတ်ဆက်ခြင်း စာမျက်နှာကို Ché Singh Kochhar-George က ရေးသားခဲ့ပါသည်။

စာတည်းအဖွဲ့

စာမျက်နှာများကို Rebecca Napier-Moore, Carli Melo, Ché Singh Kochhar-George နှင့် Reiko Harima တို့က တည်းဖြတ်ပေးထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း

စီမံချက်ကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရာတွင် စီမံချက် ကိုယ်စားလှယ် Reiko Harima နှင့် MMN ၏ အတွင်းရေးမှူး အဖွဲ့ဝင်များ ဖြစ်သည့် Omsin Boonlert Carli Melo နှင့် Sirada Dankham တို့က ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

ဤစီမံချက်သည် Toyota Foundation ၏ ပံ့ပိုးမှုမရှိခဲ့ပါက ဖြစ်လာနိုင်စရာ မရှိသောကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် Toyota Foundation အား အထူး ကျေးဇူး ဥပကာရ တင်ရှိပါသည်။

ထို့အပြင် Open Society Foundation, Oxfam, CCFD-Terre Solidaireနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးရေး သုတေသနဌာန အပါအဝင် MMN ကို ဆက်လက် ပံ့ပိုးပေးနေသူများကိုလည်း ထပ်ဆောင်း ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

မဲခေါင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာကွန်ယက်
၂၀၁၆ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ

မာတိကာဇယား



- 2 ကျေးဇူးတင်လွှာ
- 4 အတိုကောက် အသုံးအနှုန်းများ
- 5 နိဒါန်းနှင့် နောက်ခံအကြောင်းအရာ
- 13 အခန်းတစ်
ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား
လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းနှင့် ပါဝင်စေခြင်း
- 26 အခန်းနှစ်
ဂျပန်နိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား
လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းနှင့် ပါဝင်စေခြင်း
- 35 အခန်းသုံး
မြန်မာနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လူမှုရေးအရ
ကျဉ်ဖယ်ခံရခြင်း ပါဝင်ခွင့်ရှိခြင်း အခြေအနေ
- 44 အခန်းလေး
ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏
လူမှုရေးအရ ကျဉ်ဖယ်ခံရခြင်း ပါဝင်ခွင့်ရှိခြင်း
အခြေအနေ
- 51 နိဂုံးချုပ်နှင့် အကြံပြုချက်များ
- 55 နောက်ဆက်တွဲ

အတိုကောက် အသုံးအနှုန်းများ

AEC	ASEAN Economic Community အာဆီယံ စီးပွားရေး အသိုက်အဝန်း	MMN	Mekong Migration Network မဲခေါင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာကွန်ယက်
ARV	Antiretroviral Drugs ခုခံအားကျဆင်းမှုတားဆီးရေး ဆေးဝါးများ	MOLVT	Ministry of Labour and Vocational Training အလုပ်သမားနှင့် သက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုပညာသင်တန်း ဝန်ကြီးဌာန
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများ အသင်း	MOU	Memorandum of Understanding နားလည်မှုစာချွန်လွှာ
CBO	Community-based Organisation ရပ်ရွာအခြေပြုအဖွဲ့အစည်း	NAP	National Action Plan နိုင်ငံတော်စီမံကိန်း
CSO	Civil Society Organisation အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း	NGO	Non-governmental Organisation အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း
EU	European Union ဥရောပသမဂ္ဂ	NSSA	National Skills Standard Authority အမျိုးသားအဆင့် ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ရေးဌာန
GDP	Gross Domestic Product ပြည်တွင်းအသားတင်ထုတ်ကုန်	SHARE	Services for the Health in Asian & African Regions အာရှနှင့် အာဖရိက ဒေသများရှိ ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုများ
GMS	Greater Mekong Sub-region မဟာမဲခေါင်ဒေသခွဲ	THB	Thai Baht ထိုင်းဘတ်ငွေ
HEF	Health Equality Fund ကျန်းမာရေးသာတူညီမျှရန်ပုံငွေ	TITP	Technical Intern Training Program နည်းပညာ ပညာသင် သင်တန်းအစီအစဉ်
HIV	Human Immunodeficiency Virus ခုခံကားကျဆင်းမှုကူးစက်ရောဂါ	UK	United Kingdom ဗြိတိသျှနိုင်ငံ
IGO	Inter-governmental Organisation အစိုးရဌာနများ စုဖွဲ့ထားသော အဖွဲ့	US	United States အမေရိကန်နိုင်ငံ
ILO	International Labour Organization အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့	USD	US Dollar အမေရိကန်ဒေါ်လာ
IOM	International Organization for Migration အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အဖွဲ့	YWCA APT	Young Women's Christian Association- Asian People Together (ခရစ်ယာန် အမျိုးသမီးငယ်များ အစည်းအရုံး- အတူရှိသော အာရှတိုက်သားများ)
JITCO	Japan International Training Cooperation Organization ဂျပန် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ရေးအဖွဲ့		
MIC	Multi-language Information Centre ဘာသာစကားစုံ သတင်းအချက်အလက်ရေးရာ ဌာန		

နိဒါန်းနှင့် နောက်ခံအကြောင်းအရာ

၁။ နိဒါန်း

မဟာမဲခေါင်ဒေသခွဲနှင့် ထို့ထက်ကျော်လွန်သော ဒေသများ၏ လူမှုစီးပွား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများက သိသာထင်ရှားစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ၎င်းတို့သည် ဒေသခံ အလုပ်သမားများ မလုပ်လိုသည့် အလုပ်များတွင် လုပ်ကိုင်နေကြပြီး ၎င်းတို့ ရောက်ရှိနေထိုင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေခြင်းကြောင့် နိုင်ငံ၏ ယဉ်ကျေးမှုများမှာလည်း အတိုင်းမသိ တိုးပွားလာစေပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများ၏ စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်အတွက် အရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသော်လည်း အာရှ၌ ထင်ရှားသည့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများ၏ အစိုးရများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် မူဝါဒများ ချမှတ်ရာတွင် ယာယီ ဖြစ်စဉ်အဖြစ်သာ သတ်မှတ်ရေးဆွဲကြပါသည်။¹ ထို့ကြောင့် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံခန့်ခွဲသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် အလျဉ်းသင့်သလို လုပ်ဆောင်နေရသည့် သဘောရှိပြီး မိသားစုပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး အလားအလာများကို ထည့်သွင်းထားမှုမရှိခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအား “ကျွမ်းကျင်မှုမရှိသည့်” လုပ်ငန်းကဏ္ဍအောက်တွင်သာ ကန့်သတ်ထားခြင်းနှင့် အမြဲတမ်းနေထိုင်ခွင့် သို့မဟုတ် နိုင်ငံသားဖြစ်နိုင်ခွင့်များမရှိစေရန် ပိတ်ပင်တားဆီးထားပါသည်။

ထိုအကြောင်းအရာများမှာ မဲခေါင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ကွန်ယက် (MMN) က ကာလရှည်ကြာစွာ အလေးထား စိုးရိမ်ပူပန်ခဲ့ရသောကိစ္စများ ဖြစ်ပါသည်။² ကျွန်ုပ်တို့သည် မျက်မြင်သက်သေများအဖြစ် နှစ်အတန်ကြာ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုခုကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ယာယီမူဝါဒများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသူများမှာ ဆိုးကျိုးသံသရာတွင် ကျရောက်နေပြီး လူမှုရေး ဖယ်ကျဉ်ခံရမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။³ ယင်းတို့မှာ အသက်ရှင်ရပ်တည်မှု မသေချာသော အခြေအနေများတွင် ရောက်ရှိစေခြင်း၊ လုပ်အားအမြတ် ထုတ်ခံရနိုင်စေခြင်း၊ အဖန်တလဲလဲ ဖယ်ရှားခံရမည့် အန္တရာယ်များ ကြုံတွေ့စေခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ တကယ့်အခြေအနေမှန်မှာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သမားများသည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် နှစ်ပေါင်း အတော်ကြာနေထိုင်ရန် မိသားစုများနှင့် အခြေကျနေထိုင်နေကြပြီး “ရွှေ့ပြောင်းသူများ ပြန်ရမည် ဟူသော စိတ်ကူး” အပေါ် အခြေခံထားသည့်မူဝါဒများက “ဘယ်လောက်ကြာကြာ ယာယီဖြစ်စေ မလဲ” ဆိုသည့် မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်းနှင့် ပိုင်ဆိုင်မှုဆိုင်ရာ နိုင်ငံရေးအရ အဖြေမပေးနိုင်သည့် မေးခွန်းပေါင်းများစွာကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။⁴ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့အခြေချ နေထိုင်သည့်နေရာတွင် သူတို့အား အစဉ်အမြဲ ပြင်ပသူစိမ်းများအဖြစ် အချိန်မည်မျှကြာအောင် ပြုမူ ဆက်ဆံကြမည်နည်း။ ထို့အပြင် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ၌ ယင်းတို့၏ဘဝတွင် အကောင်းဆုံးအချိန်များကို ကုန်ဆုံးခဲ့ရသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ သားသမီးများကိုလည်း နေထိုင်ရာနိုင်ငံနှင့် နိုင်ငံသား ဖြစ်သည့်နိုင်ငံများက မည်သို့ပြုမူဆက်ဆံသင့်သနည်း။

¹ This is sometimes referred to as the “myth of temporary migration” or “myth of return”. See Stephen Castles, *The Challenge of Multiculturalism: Global Changes and Australian Experiences*, University of Wollongong, Working Paper 19, 1992, p. 25, available at <http://ro.uow.edu.au/cmsworkpapers/17>; Mohammed Anwar, *The Myth of Return: Pakistanis in Britain* (London, Heinemann Educational Books: 1979).

² Mekong Migration Network (MMN) is a sub-regional network of civil society organisations working towards the protection and promotion of migrants’ rights in the Mekong Sub-region, which includes Thailand, Laos, Cambodia, Myanmar, Vietnam, and southern China. See among others, MMN, *The Precarious Status of Migrants in Thailand: Reflections on the Exodus of Cambodian Migrants and Lessons Learnt* (December 2014), available at http://www.mekongmigration.org/?page_id=2923.

³ Department of Social Security, *Opportunity for All: Tackling Poverty and Social Exclusion* (September 1999), p. 23, available at <http://www.bristol.ac.uk/poverty/downloads/keyofficialdocuments/Opportunity%20for%20All%201999%20Full%20Report.pdf>.

⁴ Quoting Jackie Pollock in MMN, *Proceedings of the Mekong Symposium on Migration: Migrants from the Mekong Neighbourhood “Living Together: Seeking Effective Responses to Enable Integration and Social Cohesion”* (September 2013), p. 14, available at http://www.mekongmigration.org/Symposium%20Proceedings_Final.pdf.

ထိုမေးခွန်းများမှာ MMN မှ နောက်ဆုံးပြုလုပ်ခဲ့သည့် မဲခေါင် လူမှုအသိုက်အဝန်းအတွင်း လူမှုရေးပါဝင်ခွင့်နှင့် စုံလင်သော ယဉ်ကျေးမှု ကို နားလည်လာစေရန်အတွက် မဟာဗျူဟာများ ရေးဆွဲနိုင်စေရန်အတွက် လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများ (CBOs)၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အစိုးရ မဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ (INGOs)၊ အစိုးရအချင်းချင်းဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းများ (IGOs)၊ ပညာရှင်များနှင့် အစိုးရအရာရှိများ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ဆိုင်ရာ မဲခေါင်ဆွေးနွေးပွဲ၌⁵ မေးမြန်းဆွေးနွေးခဲ့ကြသည့် မေးခွန်းများဖြစ်သည်။ ထိုဆွေးနွေးပွဲများ၌ ရွှေ့ပြောင်းသူများသည် ၎င်းတို့အတွက် သေချာမှုမရှိသော လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး အခြေအနေများကြောင့် လုံခြုံမှု မရှိကြောင်း ထုတ်ဖော်ဆွေးနွေးကြသည်။ ထို့ထက်ပို၍ ယာယီရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မူဝါဒများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသူများသည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် အဆင့်အတန်းသစ် သတ်မှတ်ခံရသည့် အကျိုးသက်ရောက်စေသကဲ့သို့ ပြန်လာသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် မိခင်နိုင်ငံများတွင် ဆက်လက်နေထိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းသူများ၏ မိသားစုဝင်များကိုလည်း လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

ထိုအချက်များကြောင့် MMN သည် မဲခေါင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အခြေအနေများ၌ ဖြစ်ပေါ်နေသည့် လူမှုရေးဖယ်ကျဉ်ခြင်းကို ပိုမိုနားလည်မှုရှိစေရန် လိုအပ်လာကြောင်း သိမြင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဤစာတမ်းသည် ထင်ရှားသော နိုင်ငံနှစ်ခု (ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဂျပန်နိုင်ငံ) ရှိ မဲခေါင် ဒေသမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အတွေ့အကြုံများနှင့် မူရင်းနိုင်ငံဖြစ်သော (မြန်မာနှင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ) တို့တွင် ကျန်ရစ်ခဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား မိသားစုဝင်များ၏ အတွေ့အကြုံများကို သေချာစမ်းစစ်ရေးသား ဖော်ပြထားခြင်းဖြစ်သည်။ နိုင်ငံဆိုင်ရာ အခန်းကဏ္ဍများကို ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများကို ဇယားကွက်နှင့် အစနိဒါန်းများအဖြစ် အစပြုထားပါသည်။ အရှေ့အာရှရှိ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ပုံသဏ္ဍာန် မတူညီခြင်းများကို ပုံမာပြရန်အတွက် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဂျပန်နိုင်ငံအား ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ လေ့လာ ဆန်းစစ်မည့် နေရာများအဖြစ် ရွေးချယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံသည် မြန်မာ၊ ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် လာအိုနိုင်ငံတို့နှင့် ရှည်လျားစွာ နယ်နိမိတ်ထိစပ်လျက်ရှိသောကြောင့် သဘာဝအတိုင်း ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းမှာ သိသာထင်ရှားသည့် အခြေအနေတစ်ရပ် ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ အစိုးရသည် ကာလတိုအတွက် အရေးအတွက်များပြားလှသော အထောက်အထားမရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းသူများကို တပိုင်းတစတရားဝင်မှု အခြေအနေဖြင့် လွတ်ငြိမ်းချမ်းသာခွင့်ပုံစံ မှတ်ပုံတင်ခြင်းအား အခါအားလျော်စွာ ပြုလုပ်ပေးခြင်း နည်းလမ်းဖြင့် ဖြေရှင်းခဲ့ပါသည်။⁶

ခြားနားချက်အဖြစ် ဂျပန်နိုင်ငံသည် ကျွန်းနိုင်ငံတစ်ခုဖြစ်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် များစွာထိစပ်လျက်ရှိသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ထိုနိုင်ငံတွင် သက်ကြီးလူဦးရေ တိုးပွားလာသည့် အလျောက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ် မှီခိုရသည့်အခြေအနေ ဖြစ်ပေါ်နေပါသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံ သည် “ကျွမ်းကျင်မှုမြင့်မားသည့် နိုင်ငံခြားသားပညာရှင်များ”⁷ လာရောက်မှုရှိစေရန် ဆွဲဆောင် ချင်သည့်အတွက် “ကျွမ်းကျင်မှုမရှိ”သည့် အလုပ်သမားများကို နိုင်ငံတွင်း ဝင်ရောက်လာမှုအတွက် တရားဝင် ခွင့်ပြုထားခြင်းမရှိပေ။ သို့သော် နိုင်ငံခြားသား အရေးအတွက်အတော်များများမှာ အထူးသဖြင့် နည်းပညာသင်တန်းသားအစီအစဉ် (TITP) စသည့် အမျိုးမျိုးသော ဝိဇာနည်များဖြင့် ဝင်ငွေနည်းပါးသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအမျိုးမျိုးတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေကြပါသည်။ ထိုသုံးနှစ် စီမံချက်ပါမစ်ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် စိုက်ပျိုးရေးနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း အပါအဝင် လုပ်ငန်းကဏ္ဍပေါင်းစုံ၌ ယာယီအလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့် သင်တန်းများကို ဆောင်ရွက်နေကြပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်မှာ လတ်ရှိကာလ၌ မဲခေါင်ဒေသခွဲအတွင်းရှိ နိုင်ငံများမှ ထောင်ပေါင်းများစွာသော လျှောက်ထားသူများကို ဆွဲဆောင်မှုရှိနေပါသည်။⁸

ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဂျပန်နိုင်ငံများ၏ ကာလတိုရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မူဝါဒများကြောင့် မူရင်းနိုင်ငံများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုများအပေါ် ရှုထောင့်အမြင်များ တင်ပြပေးနိုင်ရန် ပြန်လာသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၊ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတို့ရှိ မိသားစုဝင်များကိုလည်း လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်မှု အကြောင်းအရာများအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ထိုမဲခေါင်ဒေသနှစ်နိုင်ငံသည် လက်ရှိတွင် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဂျပန်နိုင်ငံတို့အတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အဓိက အရင်းမြစ်နိုင်ငံများဖြစ်သည်။ ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ အစိုးရများသည်လည်း ထိုင်းနိုင်ငံ နှင့် ဂျပန်နိုင်ငံတို့တွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် ယာယီရွှေ့ပြောင်းသွား လာခြင်းပုံစံအတွက် တရားဝင် ပြည်ပထွက်ခွာခြင်းယန္တရားများ ရေးဆွဲသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆောင်ရွက်နေပါသည်။ ထို့ကြောင့် ထိုအခြေအနေများအောက်တွင် မူရင်းနိုင်ငံများရှိ ပြန်လာသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် မိသားစုဝင်များ၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာ

⁵ Ibid.; MMN, *Proceedings of The Mekong Symposium on Migration: “Embracing Diversity”: Seeking Multicultural Values and Mutual Understanding* (October 2014), available at http://www.mekongmigration.org/?attachment_id=2972.
⁶ For a history and overview of Thailand’s policies on migrants from Cambodia, Myanmar, and Laos see “Chapter One: The Social Exclusion and Inclusion of Migrants in Thailand” in this paper; and MMN, *The Precarious Status of Migrants in Thailand: Reflections on the Exodus of Cambodian Migrants and Lessons Learnt* (December 2014), p. 10, available at http://www.mekongmigration.org/?page_id=2923.
⁷ See Immigration Bureau of Japan, *Points Based Preferential Treatment for Highly Skilled Foreign Professionals* (2015), available at http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/en/preferential/index.html.
⁸ For a breakdown of countries of origin and overview of the Technical Intern Training Program see this paper’s “Chapter Two: The Social Exclusion and Inclusion of Migrants in Japan”, including Table 2.

ဖယ်ကျဉ်ခံရခြင်း အတွေ့အကြုံများကို မေးမြန်းရန် အချိန်အခါ ကောင်းလည်းဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် MMNသည် ထိုယန္တရားသစ်တစ်ခုခုတွင် ပါဝင်နေသူများ အတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့်ရလဒ်များ ရရှိစေရန်အတွက် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ ပေးနိုင်ရန်လည်း ထုတ်နုတ်တင်ပြထားပါသည်။

၁။ ၂။ စီမံချက် အကြောင်းအရာ

ဤစာတမ်းသည် “မတူညီမှုများကိုလက်ခံခြင်းထက် ကျော်လွန်၍ - ရွှေ့ပြောင်းသူများနှင့် ၎င်းတို့မိသားစုဝင်များအား လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပါဝင်မှုဖြင့်တင်ရန် အတူလက်တွဲ ဆောင်ရွက်ခြင်း” ခေါင်းစဉ်ဖြင့် တိုယိုတာဖောင်ဒေးရှင်းမှ ပံ့ပိုးပေးထားသည့် စီမံချက်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုစီမံချက်တွင် အရေးကြီးသည့် အခြားကဏ္ဍများမှာ စီမံချက်ပါ လေးနိုင်ငံသို့ လေ့လာရေး ခရီးစဉ်များသွားရောက်ခြင်း၊ ဓါတ်ပုံများနှင့် အင်တာဗျူးများ အပါအဝင် ကဏ္ဍစုံမီဒီယာ တင်ဆက်မှု ဆိုင်ရာပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် ဘန်ကောက်၊ ရန်ကုန်နှင့် ဖန္ဒမ်ပင်မြို့များတွင် အစဉ်လိုက် တင်ပြသည့် ဆွေးနွေးပွဲများနှင့် ပြပွဲကျင်းပခြင်းများ ဖြစ်ပါသည်။ စီမံချက်၏ အဓိက ဦးတည်ချက်မှာ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများနှင့် မူရင်းနိုင်ငံများရှိ ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အမျိုးမျိုးသော လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်မှု အတွေ့အကြုံများအား အသိပညာပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။ ဤစာတမ်းကို ၂၀၁၆ခုနှစ် မတ်လနှင့် ဂျူလိုင်လအတွင်း ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၊ ထိုင်းနိုင်ငံ၊ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ဂျပန်နိုင်ငံများသို့ သီးခြားစီ သွားရောက်ခဲ့သည့် လေ့လာရေးခရီးစဉ်လေးခုအတွင်း ကောက်ယူခဲ့သော အင်တာဗျူးများနှင့် ပြောကြားခဲ့ခြင်းများကို စုစည်းရေးသားထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ MMN၏ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများနှင့် နေ့စဉ်အလုပ်လုပ်နေပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများကို နားလည် ကျွမ်းကျင်သည့် စီမံချက် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ စုစည်းပြီး ထိုနိုင်ငံများရှိ ရွှေ့ပြောင်းသူများ၏ ရပ်ရွာများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်များသို့ သွားရောက် လေ့လာခဲ့ကြပါသည်။ MMN သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် မူရင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်ရောက်လာသည့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများကို တွေ့ဆုံခဲ့ပြီး ၎င်းတို့၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခံရခြင်း အတွေ့အကြုံများအကြောင်းကို မေးမြန်းခြင်း၊ ဒေသန္တရ အကြောင်းအရာများ၏ အမြင်များနှင့် နားလည်ထားမှုများကို ဖလှယ်ရန်အတွက် လူထု အခြေပြုအဖွဲ့အစည်း (CSOs)များနှင့် အစည်းအဝေးများ၊ ဖိုရမ်များကိုလည်း ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ တစ်နိုင်ငံချင်းအလိုက် လေ့လာရေးခရီးစဉ်တွင်လည်း MMN ၏ စီမံချက် မိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများ စုစည်း၍ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်း၏ လက္ခဏာများကို သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပိုမိုပါဝင်ပတ်သက်နိုင်ခြင်းကို မြှင့်တင်နိုင်စေရန် မည်သည့်အရာများ စတင်အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သင့်သည်များကို သတ်မှတ်ခဲ့ကြပါသည်။ ဤစာတမ်းတွင် တင်ပြထားသော သုံးသပ်ချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များကို နိုင်ငံအလိုက် လေ့လာရေး ခရီးစဉ်အတွင်းပြုလုပ်ခဲ့သည့် အင်တာဗျူးများ၊ လေ့လာချက်များနှင့် ဆွေးနွေးမှုများမှ ရရှိခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။

ကျန်ရှိနေသော မိတ်ဆက်စာမျက်နှာတွင် လေ့လာချက်များ၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်း အယူအဆကို စမ်းစစ်ခြင်းမူဘောင်အဖြစ် အသုံးပြုထားပြီး ဆက်လက်ဖော်ပြမည့် နိုင်ငံဆိုင်ရာ ကဏ္ဍများ၌ အကျဉ်းချုပ် ဖော်ပြထားပါသည်။

၁။ ၃။ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းအယူအဆအား သုံးသပ်ခြင်း

အာရှအပါအဝင် ကမ္ဘာ့နိုင်ငံအများအပြား၌ လူမှုရေးဆိုင်ရာမူဝါဒများ ဆွေးနွေးငြင်းခုံရာတွင် လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်းကို ဖြေရှင်းရန် တောင်းဆိုလာခြင်းမှာ ဘုံအကြောင်းအရာတစ်ခု ဖြစ်လာပါသည်။ “လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်း” အသုံးအနှုန်းနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ဘာသာစကားနှင့် အပြောင်းအလဲ အယူအဆများနှင့်အတူ လတ်တလော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အကျယ်တဝင့်ရေးသား ဖော်ပြချက်များအား မူရင်းအဓိပ္ပာယ်နှင့် ရှင်းလင်းချက်များဖြင့် အသေးစိတ်ဖော်ပြခြင်းသည် ဤစာတမ်း၏ ရည်ရွယ်ချက် ဖြစ်သည်။

၁။ ၃။ ၁။ မူရင်းများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု

ယနေ့ကျွန်ုပ်တို့ ဆိုလိုသည့် လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်း အယူအဆများစွာထဲမှ လူမှုဗေဒပညာရှင် Max Weber နှင့် စီးပွားရေးပညာရှင် Adman Smith တို့၏ ဆောင်ရွက်ချက် များကို ရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် Weber ၏ “လူမှုရေးဆိုင်ရာ တားဆီးပိတ်ပင်မှုများ” အပေါ် သီအိုရီ သဘောတရားဆိုင်ရာ ရေးသားချက်^၉ နှင့် Smith ၏ “အရှက်ရစေခြင်း မရှိဘဲ လူအများရှေ့၌

⁹ By social closure, Weber was referring to the “process by which various groups attempt to improve their lot by restricting access to rewards and privileges to a limited circle”. See Frank Parkin, *Max Weber* (London & New York, Routledge: 2002), p. 100.

ဖော်ပြမခံရခြင်း”¹⁰ စသည့် ဆင်းရဲခြင်း၏ ရုပ်ဝတ္ထုမဆန်သော ရှုထောင့်နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အတွေးအခေါ်များဖြစ်သည်။ သို့သော် “လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်း” ၏ ခေတ်ပေါ် အတွေးအခေါ် အယူအဆမှာ ၁၉၇၀ နှစ်များတွင် ပြင်သစ်နိုင်ငံ၌ နိုင်ငံရေးနှင့် လူမှုရေးမူဝါဒ လေ့လာသူ Rene’ Lenoir က တသီးပုဂ္ဂလများကို ပုံမှန်လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ပြည့်ဝစွာ ပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်စေခြင်းမှ ဖယ်ကျဉ်ခံထားရသည့် အခြေအနေများကို ရှင်းပြရာတွင် တီထွင် သုံးစွဲခဲ့ခြင်းမှ စတင်ထွန်းကားလာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။¹¹

ထိုအချိန်က လန်ဝေါလ် (Lenoir)၏ အစပျိုးသုတေသနပြုချက်အရ ပြင်သစ်နိုင်ငံတွင် အစိုးရ၏ လူမှုရေးအာမခံ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုတွင် အကျိုးဝင်မှုမရှိဘဲ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခံထားရသူ ၁၀ရာခိုင်နှုန်းခန့် ရှိနေပေသည်။ ထိုသို့ ပါဝင်ခွင့်မရသူများမှာ လူမှု အသိုက်အဝန်းအတွင်း အားအနည်းဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်များဖြစ်သည့် “သေကြောင်းကြံစသည်သူများ၊ အသက်မပြည့်သူများ၊ အကြမ်းဖက်ခံရသည့်ကလေးများ၊ အလွဲသုံးစားလုပ်ခံရသူများ၊ ဆိုးသွမ်း လူငယ်များ၊ တဦးတည်း မိဘဖြစ်နေသူများ၊ ပြဿနာများစွာရှိနေသော အိမ်ထောင်စုများ၊ ကန့်သတ်ခံထားရသူများ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပုံမှန်မဟုတ်သူများနှင့် အခြားလူမှုရေး အံဝင်ခွင်ကျ မဖြစ်သူများ” စသည့် ရုပ်ပိုင်းနှင့်စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မကျန်းမာသောသူများ ပါဝင်ပါသည်။¹² လန်ဝေါလ် (Lenoir)၏ ဆန်းစစ်မှုတွင် အထူးသဖြင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဆက်နွယ်မှုမှ အချို့ပုဂ္ဂိုလ်များ ကို ဖယ်ကျဉ်ထားခြင်းအပေါ် အစိုးရတရပ်၏တာဝန်ကို အလေးထား ဖော်ပြထားသည်။ ရိုဘင်ပိစ် (Robin Peace) ပြောပြသည်မှာ “အကယ်၍ သင်သည် လူမှုအာမခံရရှိဖို့ရန်အတွက် အလုပ်အကိုင်တစ်ခု ရှိရမည် သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ရှိသူနှင့် အိမ်ထောင်ပြုရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုအရာက ပါဝင်ခြင်း သို့မဟုတ် ဖယ်ကျဉ်ခြင်းဖြစ်စေရန် သတ်မှတ်ချက်အဓိပ္ပာယ် ဖြစ်ပေသည်။”¹³

လန်ဝေါလ် (Lenoir)၏ ထင်မြင်ချက်မှာ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းသည် ပိုမိုရိုးရှင်းစွာ သုံးနှုန်းပါက ဆင်းရဲခြင်းကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဘက်စ်အက်စတင်း (Beth Epstein) ရှင်းပြချက်အရ “မျက်မှောက်ခေတ် လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေး ပြောင်းလဲမှုအားမှ ဖန်တီးလိုက်သည့် အခြေအနေသစ်တစ်ရပ်” ဟု ဖော်ပြပါသည်။¹⁴ ထိုသို့ဖော်ပြခြင်းမှာ ဤအရာသည် တစ်ဦးချင်း၏ ရည်မှန်းချက်မရှိခြင်းနှင့် တကိုယ်ရေ ရွေးချယ်မှုများ မှားယွင်းခြင်းကြောင့်ဟု အပြစ်တင်သကဲ့သို့ ဆင်းရဲမှုကို ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းအရ ရှင်းလင်းချက်များမှ သွေဖယ်သွားစေမည့် ကျယ်ပြန့်ရုပ်ထွေး သည့် အယူအဆဖြစ်သည်။¹⁵ လန်ဝေါလ် (Lenoir)၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်း စမ်းစစ် လေ့လာမှုတွင် ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် “ဆင်းရဲခြင်းနှင့် ဆက်နွယ်နေသည့် ကဏ္ဍများနှင့် ထိုအရာများ၏ အကျိုးဆက်များအဖြစ် ဆင်းရဲသားများသည် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းပြင်ပသို့ ရောက်နေခြင်း၊ လူမှု အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ဒီမိုကရေစီနည်းကျ အပြည့်အဝပါဝင်ခွင့် မရခြင်းတို့ ဖြစ်ကြောင်း” ရေးသား ဖော်ပြထားပါသည်။¹⁶

လန်ဝေါလ် (Lenoir) နောက်ပိုင်းတွင် လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်းအယူအဆမှာ ပထဝီဆိုင်ရာနှင့် သဘောထားအယူအဆဆိုင်ရာ နှစ်ခုစလုံးအပေါ် အလျင်အမြန် ပျံ့နှံ့သက်ရောက် သွားသည်။ ၁၉၉၀ နှစ်များအတွင်း အစိုးရများ အထူးသဖြင့် ပြင်သစ်၊ ဗြိတိသျှ၊ သြစတြေးလျနှင့် ကနေဒါနိုင်ငံများက ယင်းတို့၏ အမျိုးသားရေး မူဝါဒရေးဆွဲရေး အစီအစဉ်တွင် ထိုအယူအဆကို ဗဟိုပြု လုပ်ဆောင်လာကြပေသည်။¹⁷ တချိန်တည်းတွင် ဥရောပသမဂ္ဂ (EU) အဆင့်၌ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်မှုများအား တိုက်ဖျက်ပြီး လူမှုရေးဆိုင်ရာပါဝင်ခွင့်များ မြှင့်တင်ခြင်းကို အီးယူအခြေခံဥပဒေတွင် တရားဝင်ပြဌာန်းသတ်မှတ်နိုင်ရန် နည်းဗျူဟာမူဝါဒ ပန်းတိုင်များ ချမှတ် လာကြသည်။¹⁸ သို့သော် ထိုအယူအဆမှာ အမျိုးမျိုးသောအကြောင်းပြချက်များကြောင့် ကမ္ဘာကြီး ၏ အခြားနေရာများတွင်မူ စိတ်ဝင်စားမှု မရှိခဲ့ပေ။ ဥပမာအားဖြင့် အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများ အသင်း (ASEAN)သည် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၌

¹⁰ Smith’s point being that as social creatures, anything that inhibits our interaction with others, such as shame, can serve as a deprivation in itself. See discussion in Peter P. Rogers, Kazi Jalal and John Boyd, *Introduction to Sustainable Development* (London, Earthscan: 2008), p. 245; Amartya Sen, *Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny*, Social Development Papers No. 1, Office of Environment and Social Development Asian Development Bank (June 2000), p. 3-4, available at www.adb.org/sites/default/files/publication/29778/social-exclusion.pdf (accessed on 1 June 2016).

¹¹ René Lenoir, *Les Exclus: Un Français sur Dix* (Paris, Le Seuil: 1974).

¹² Quoted in Amartya Sen, *Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny*, Social Development Papers No. 1, Office of Environment and Social Development Asian Development Bank (June 2000), p. 1.

¹³ Robin Peace, “Social Exclusion: A Concept in Need of Definition?” *Social Policy Journal of New Zealand*, 16 (2001), p. 20.

¹⁴ Beth Epstein, *Collective Terms: Race, Culture, and Community in a State-Planned City in France* (New York & Oxford, Berghahn: 2011), p. 77.

¹⁵ This is sometimes referred to in the literature as the moral-underclass-discourse.

¹⁶ Laura Smith, *Psychology, Poverty, and the End of Social Exclusion: Putting our Practice to Work* (New York and London, Teachers College Press: 2010), p. 128 [emphasis in the original].

¹⁷ For details see Patricia Kennedy, *Key Themes in Social Policy* (London and New York, Routledge: 2013), p. 137.

¹⁸ Treaty of Amsterdam Amending the Treaty of the European Union (1997), Arts 136 and 137.

လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်မှုများ ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်ချက် များနှင့် အားလုံးပါဝင်သည့် လူမှုအသိုက်အဝန်း တည်ဆောက်ရန် အသိအမှတ်ပြု ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းများ မရှိခဲ့ပေ။¹⁹

ထိုလူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်း အယူအဆကို အာရှအခြေအနေဖြင့် လက်ခံဆောင်ရွက်မှု အလားအလာ အကျိုးကျေးဇူးတစ်ရပ်အဖြစ် စာပေများတွင် သေချာစွာ ရေးသားဖော်ပြ ထားကြောင်း တွေ့ရသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အမေရိကန် (Amartya Sen) ရေးသားဖော်ပြသည်မှာ ယင်းသည် "အရေးပါသည့် အကြံပြုလုပ်ဆောင်မှုတစ်ရပ်" ဖြစ်နိုင်ကြောင်း၊ ဆိုလိုသည်မှာ "ဒေသဆိုင်ရာ နယ်နိမိတ်များကို ဖြတ်ကျော်ပြီး လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပိုမိုပေါင်းစည်းခြင်းနှင့် ကမ္ဘာကြီး၏ ဒေသ အသီးသီး၌ ရင်ဆိုင်နေရသည့် မတူညီသောပြဿနာများကို အတူဖြေရှင်းခြင်းအားဖြင့် တိုးတက် ဖွံ့ဖြိုးမှုရရှိစေမည်"²⁰ ထိုဆန္ဒများအရ IGOs များဖြစ်သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO)နှင့် ကမ္ဘာ့ဘဏ်တို့က ကမ္ဘာ့ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်း ပုံသဏ္ဍာန်များကို သိရှိလာစေရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ခဲ့ကြပါသည်။ အထူးသဖြင့် ILO က အာရှ၊ အာဖရိကနှင့် လက်တင်အမေရိကနိုင်ငံများ၌ လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်း အယူအဆနှင့် ချိတ်ဆက်သည့် ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာဖြစ်စဉ် ဆွေးနွေးမှုများကို တာဝန်ယူ လေ့လာမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။²¹

လတ်တလော သုတေသနပြုချက်များအရ လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်း အသွင်အပြင်များအပေါ် ခိုင်မာသည့် စမ်းစစ်ချက်များအရ ယင်းသည် ဆင်းရဲခြင်းနှင့် စီးပွားရေး ကန့်သတ်ချက်များထက် ကျော်လွန်ဖြစ်ပေါ်နေကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ထိုအရာမှာ သီးခြားအုပ်စုများဖြစ်သည့် ဥစ္စာနေ ဆင်းရဲသူများ ဖြစ်နိုင်သော်လည်း ၎င်းတို့၏ လူမျိုး၊ တိုင်းရင်းသားဖြစ်မှု၊ ဘာသာရေး ယုံကြည်မှုများ၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးအခြေအနေ၊ ကျား-မ သတ်မှတ်မှု၊ လိင်ကွဲပြားခြင်းနှင့် အခြား လူမှုရေး အခြေအနေများကြောင့် ပုံမှန်လူမှုအသိုက်အဝန်းအတွင်းမှ ဖယ်ကျဉ်ခံရခြင်း နှင့်/သို့မဟုတ် သူတို့ကိုယ်တိုင် ရှောင်ဖယ်ခြင်းလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။²² ထိုသို့ပြောဆိုမှုများ ကို "လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းရှုထောင့်အသစ်"²³ အဖြစ် တစ်ခါတရံ ရည်ညွှန်းကြပြီး ယဉ်ကျေးမှု စုံလင်သည့် လူမှုအသိုက်အဝန်းအတွင်း ခိုင်မာစွာ အမြစ်တွယ်နေသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံသဏ္ဍာန်များအဖြစ် လူအများအကြား ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုများ တိုး၍ဖြစ်ပေါ်နေပါသည်။ ဤစာတမ်းသည် MMN၏ အဓိကကျွမ်းကျင်နားလည်မှုရှိပြီး ဤကဲ့သို့သော စမ်းစစ်လေ့လာမှုများလည်း ယနေ့အချိန်ထိ အကန့်အသတ်ရှိနေသေးသည့် အာရှနိုင်ငံလေးနိုင်ငံအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ ပြန်လာသည့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များ၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ် ခြင်း အတွေ့အကြုံများကို စာပေအားဖြင့် ဖော်ပြနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

၁၊ ၃၊ ၂။ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်း သတ်မှတ်ချက်

ထိုင်း၊ ဂျပန်၊ မြန်မာနှင့် ကမ္ဘောဒီးယားအကြား စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကွာဟချက်များ နှင့် လူမှုနိုင်ငံရေးအခြေအနေခြား နားချက်များကြောင့် "လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်း" ကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရန် ဆောင်ရွက်ရခြင်းမှာ ယခုစီမံချက်၏ စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ခြင်းမှာ လွယ်ကူပေါ့ပါးသည့်ကိစ္စရပ်မဟုတ်ချေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် စာပေများ သို့မဟုတ် နိုင်ငံများတွင် လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်း စကားလုံးအား တိကျစွာ အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုထားခြင်းမျိုး မရှိပေ။ ထိုစကားလုံးမှာ ယှဉ်ပြိုင်ပြောဆိုနေရမည့် အသုံးအနှုန်းဖြစ်နေပြီး အမျိုးမျိုးသော အခြေအနေများတွင် အသုံးပြုနေပြီး တစ်ခါတစ်ရံ ဖော်ပြချင်သည့်အရာအားလုံး ခြုံငုံစေသကဲ့သို့ မတော်မသင့် သုံးနှုန်းနေကြသေးသည်။ ဟီလာရီ ဆေးလ်ဗား (Hilary Silver) ၏ မှတ်ချက် လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်း အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်မှာ -

¹⁹ See report of the MMN Workshop: "Living Together: Integration or Social Exclusion of Migrants in the ASEAN?" (23 April 2015), available at <http://www.mekongmigration.org/?p=3258>.
²⁰ Amartya Sen, *Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny*, Social Development Papers No. 1, Office of Environment and Social Development Asian Development Bank (June 2000), p. 26-27.
²¹ See ILO, *Social exclusion: An ILO Perspective* (7 December 1998); for context also see David Gordon, "History and Development of Social Exclusion and Policy" in Dominic Abrams, Julie Christian and David Gordon (eds.), *Multidisciplinary Handbook of Social Exclusion Research* (Chichester, John Wiley & Sons: 2007), p. 204-205.
²² See Laura Smith, *Psychology, Poverty, and the End of Social Exclusion: Putting our Practice to Work* (New York and London, Teachers College Press: 2010).
²³ Katrine Fangen, Thomas Johansson, and Nils Hammarén, "Presentation of an Analytical Framework" in Fangen *et al.* (eds.), *Young Migrants: Exclusion and Belonging in Europe* (London, Palgrave Macmillan: 2012), p. 2 [emphasis in the original].

“နိုင်ငံဆိုင်ရာအကြောင်းအရာနှင့် လူမှုရေးပေဒပုံသဏ္ဍာန်များအားဖြင့် ခြားနားမှုရှိသည်။ အချို့ပညာရှင်များ သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အဆင့်အတန်းတစ်ရပ်တွင် နေထိုင်ရမှု အပါအဝင် နိုင်ငံသားဆိုင်ရာ လူမှုရေးအခွင့်အရေးကို အသုံးပြုခွင့်မရခြင်းတစ်ရပ်ဟု ရည်ညွှန်းကြသည်။ ထိုသို့သော ချဉ်းကပ်နည်းများက လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်းအား ဆင်းရဲခြင်းနှင့် ချို့တဲ့ခြင်းအဖြစ်သာမြင်ကြပြီး ထိုအရာမှာ လူမှုရေးအလွှာများ၏ ရှုထောင့် တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ အခြားချဉ်းကပ်နည်းများမှာ အထူးသဖြင့် ဗြိတိသျှနိုင်ငံက လူတစ်ဦး တစ်ယောက်က ဆန္ဒမရှိသော်လည်း ခွဲခြားမခံရဘဲ ပါဝင်ရရှိစေခြင်းဖြင့် တစ်ဦးတယောက် ချင်း၏ ရွေးချယ်မှုကို အလေးထားနည်းလမ်း ဖြစ်သည်။ ထိုသဘောထားအမြင်များမှာ အခွင့်အလမ်းများမှဖယ်ကျဉ်ထားခြင်းနှင့် ထို့ကြောင့်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းတစ်ရပ်ကဲ့သို့ ယူဆထားကြပါသည်။ သို့သော် လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်း၏ မူလအဓိပ္ပာယ်မှာ လူမှုရေး အလှမ်းဝေးခြင်း၊ ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့် ပေါင်းစည်းရေး အပြည့်အဝမရှိခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။”²⁴

အထက်ပါဆွေးနွေးချက်များနှင့် အလုံးစုံခြုံငုံသည့် အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်များ ဖော်ပြခြင်းမှာ ဤစီမံချက် အတိုင်းအတာထက် ကျော်လွန်နေသော်လည်း MMN အနေဖြင့် ရှေ့နောက် ညီညွတ်မှုရှိစေရန်နှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးတွင် ရှင်းလင်းမှုရှိစေရန် အယူအဆသဘောတရားကို ရှင်းလင်းသေချာစွာ နားလည်မှုရှိစေရန် ကြိုးစားအားထုတ်ခြင်း ဖြစ်သောကြောင့် ထိုအတွက် မေးခွန်းထုတ်စရာမရှိပေ။ ထိုရည်ရွယ်ချက်ကြောင့် MMN သည် ဘုံသဘောတူညီချက်ကို သတ်မှတ်ရန် စီမံချက်မိတ်ဖက်များဖြင့် ဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်ခြင်း၊ မိတ်ဖက်များ၏ မြေပြင် အတွေ့အကြုံများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဤစာတမ်း၏ နောက်ဆုံးတိုင် ထည့်သွင်းထားသည့် နောက်ဆက်တွဲများအပါအဝင် လူမှုရေးမူဝါဒစာပေများက ဖော်ပြထားသည့် အဓိပ္ပာယ် သတ်မှတ်ချက်များကို တင်ပြထားခြင်းဖြစ်သည်။

ဤရည်ညွှန်းချက်ပါ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ လေ့လာမှုများအရ အာရှနိုင်ငံများရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အတွေ့အကြုံများရှိ လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်း တွင် ထပ်တိုးလာသော ဝိသေသလက္ခဏာများကို MMN က စုပေါင်းပြီး အောက်ပါအတိုင်း သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ -

- တည်ငြိမ်မှုမရှိဘဲ အချိန်မရွေးပြောင်းလဲရသည့် အခြေအနေဖြစ်နေခြင်း
- ပုံမှန်လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းမှ ယဉ်ကျေးမှုအရ လက်ခံမှုမပေးခြင်း
- နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်မှ ဖယ်ကျဉ်ထားခြင်း
- တရားမျှတမှု ရယူခွင့် မရှိခြင်း
- လူမှုဖူလုံရေး၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် ပညာရေးတို့ အပါအဝင် အများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် လူမှုဖူလုံရေး စီမံချက်များဖြစ်သည် မရရှိခြင်း
- လုပ်သားဈေးကွက်အတွင်း ရွှေ့ပြောင်းနိုင်မှုမရခြင်းနှင့် သင့်တင့်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင် များ လက်လှမ်းမီ မရရှိခြင်း
- အရင်းအမြစ်များနှင့် အခြားအခွင့်အရေးများ၊ သယံဇာတများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများခွဲဝေရာတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့်
- မကောင်းသူအဖြစ် အမည်တပ်ခံရခြင်း၊ အပြစ်ပုံချခံရခြင်းနှင့် ရာဇဝတ်မှုသင့်ခြင်း

အထက်ပါကိစ္စရပ်များကို နိုင်ငံဆိုင်ရာအခန်းကဏ္ဍများတွင် ပြန်လည်ဖော်ပြသွားမည် ဖြစ်သော်လည်း ဤအယူအဆရေးရာအခန်းတွင် လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်းသဘောတရားကို အထောက်အကူဖြစ်စေသည့် ရှုထောင့်အချို့အား သတိပြုမိပါက ထိုအရာများက ကျွန်ုပ်တို့ကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ မသိမသာကျွဲပြားမှုများကို ပိုမိုနားလည်စေမည်ဖြစ်သည်။

၁၊ ၃၊ ၇။ နက်နက်နဲနဲ၊ စနစ်တကျ၊ သွယ်ဝိုက် ဖယ်ကျဉ်မှု

“နက်နက်နဲနဲ ဖယ်ကျဉ်ခြင်း” ဆိုသည်မှာ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပွား နေသော မတူညီသည့် အဆင့်များအပေါ် အခြေခံထားသည့် စဉ်းစားချက်တစ်ရပ်ကို ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ထိုစကားရပ်မှာ ဘဝအရည်အသွေး၊ ကျန်းမာစွာနေထိုင်ရေးနှင့် အနာဂတ် ဘဝအခွင့်အရေးများတွင် ကြုံတွေ့ရသည့် လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်မှုများ၏ အကျိုးဆက်များကို ရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်ပါသည်။²⁵ ထိုစကားရပ်ကို ယူကေနိုင်ငံရှိ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း ရှိ အခွင့်အရေးနည်းပါးသည့် လူနည်းစုများကို

²⁴ Hilary Silver, “Social Exclusion” in George Ritzer (ed.), *The Blackwell Encyclopedia of Sociology: SE-ST* (Oxford, Blackwell: 2006), p. 4411.
²⁵ Ruth Levitas, Christina Pantazis, Eldin Fahmy, David Gordon, Eva Lloyd, and Demi Patsios, *The Multi-Dimensional Analysis of Social Exclusion*, Department of Sociology and School for Social Policy Townsend Centre for the International Study of Poverty and Bristol Institute for Public Affairs University of Bristol (January 2007), p. 9, 21 and 26, available at http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.cabinetoffice.gov.uk/media/cabinetoffice/social_exclusion_task_force/assets/research/multidimensional.pdf (accessed on 11 June 2016).

ဖော်ပြသည့်အခါတွင် ရည်ညွှန်းသုံးနှုန်းကြပြီး အာရုံနိုင်ငံများတွင်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များစွာ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသည့် ဆိုးရွားသော အခြေအနေများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ထပ်တလဲလဲ သိရှိစေချင်သည့်အခါတွင် အသုံးပြုကြပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုအုပ်စုများမှာ ဆင်းရဲမှုများနှင့် ထို့ထက်နိမ့်ကျသော အခြေအနေ များတွင်ရှိနေခြင်း၊ ပုံမှန်လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအပြင်ရောက်ရှိနေခြင်းနှင့် လိုအပ်ချက် အများဆုံး ရှိနေကြသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

ဒုတိယ အတွေးအခေါ်မှာ လူတစ်ချင်းအလိုက် သို့မဟုတ် လူအုပ်စုများက စနစ်တကျ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းအား ခံစားနေခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ တာဝန်ရှိသူများက လူတစ်ချို့အား သီးခြားလူမှုရေး စောင့်ရှောက်မှု သို့မဟုတ် အခွင့်အလမ်းများ ရရှိခံစားမှု မရှိစေရန် ဆုံးဖြတ်လုပ်ဆောင်ခြင်း ဖြစ်သည်။²⁶ လန်ဒေါ့လ်၏ ပြင်သစ်နိုင်ငံ၏ လူမှုဖူလုံရေး ရရှိမှု မရှိသည့် အခြေအနေများကို လေ့လာမှု၌ အထက်ပါအကြောင်းအရာကို ဥပမာ ပြထားသည်မှာ ဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်ကို အချို့လူတန်းစားများကို ချန်လှပ်ထားရန် အစိုးရ မူဝါဒမူဝါဒများတွင် ရှင်းလင်းစွာ ရေးသားထားသည်ဟု ပါရှိပါသည်။ စနစ်တကျဖယ်ကျဉ်ခြင်းတွင် ဥပမာအားဖြင့် အခြေချနေထိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ မိသားစုများနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းခွင့် တားဆီးခံရခြင်း၊ နိုင်ငံရေး လူမှုရေးခံစားခွင့်များကို လူမျိုး၊ နိုင်ငံသားအလိုက် ခွဲခြားထားခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေးရာထူးအတွက် ရည်ရွယ်ရေးဆွဲထားသော အခြေခံဥပဒေအရသီးခြား လူအုပ်စု များသာမဲပေးခြင်းစသည့် ခွဲခြားခြင်းအပေါ် အခြေခံထားသည့် အစိုးရ စနစ်များ ပါဝင်ပါသည်။

နောက်ဆုံးတစ်ခုမှာ သွယ်ဝိုက်၍လူမှုဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုပုံစံမှာ ဥပဒေ မူဝါဒများကြောင့် တိုက်ရိုက်ခံစားရသည့် စနစ်တကျ လူမှုဖယ်ကျဉ်မှု ပုံစံမျိုးမဟုတ်ဘဲ လူမှုရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အစီအမံ တစ်ရပ်၏ လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ဖယ်ကျဉ်ခံရခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ အဖြစ်အများဆုံး ဥပမာမှာ စီးပွားရေးကျဆင်းမှု၏ အကျိုးဆက်ကြောင့် ကြုံတွေ့ ရသည့် လူမှုရေး ဖယ်ကျဉ်ခြင်းများ ဖြစ်သည်။²⁷

၁၂၄ အကျဉ်းချုပ်

အာရှတွင် သန်းနှင့်ချီသောရွှေ့ပြောင်းသူများသည် ဒေသခံများနှင့် နီးကပ်စွာနေထိုင်ကြသော်လည်း ၎င်းတို့ "အတူ" နေထိုင်သည်ဟူသော စကားလုံးကို အသုံးပြုခြင်းမရှိပေ။ ဤအကြောင်း အရာများကို လာမည့်အခန်းများတွင် ဆက်လက်ဖော်ပြသွားမည်ဖြစ်သည်။ အခန်းတစ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို စီမံခန့်ခွဲရာတိုင် ထိရောက်သည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရန် အတွက်ရည်ရွယ်ပြီး ကျင့်သုံးနေသည့် ထိုင်းဥပဒေနှင့်မူဝါဒများက မြန်မာ၊ ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် လာအိုအလုပ်သမားများအား အမြဲတမ်းယာယီဖြစ်စေရန် မည်ကဲ့သို့ဖော်ဆောင်ထားသည်ကို ရှင်းပြထားပါသည်။ ဤအခန်းတွင် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများက ရွှေ့ပြောင်းလာသူများအား ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများနှင့် ရပိုင်ခွင့်များရယူခြင်းတွင် သတ်မှတ်ထားသည့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်မူဝါဒများမှတစ်ဆင့် မည်ကဲ့သို့ဖယ်ကျဉ်ခံရသည်ကို ရှင်းပြထား ပါသည်။ အကျိုးဆက်အားဖြင့် စစ်မှန်သည့် လူမှုရေးပေါင်းစည်းမှုကို ဖြစ်လာရန်နည်းလမ်းလည်း များလည်း မရှိတော့သကဲ့သို့ဖြစ်လာချေသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ကြုံတွေ့နေရသည့် ခွဲခြားမှုများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများက ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက် နေကြပါသည်။ ထိုအခန်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမား၏ အခွင့်အရေးများနှင့် ရပိုင်ခွင့်များ ပြည့်စုံစွာရရှိစေရန် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးကို ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ခြင်းဖြင့် ပေါင်းစည်းရေးကို မြှင့်တင် ဆောင်ရွက်ရန် တိုက်တွန်းထားပါသည်။

အခန်းနှစ်တွင် လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်းကိုဖြစ်ပွားစေသည့် ဂျပန်နိုင်ငံ၏ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးမူဝါဒ အတားအဆီးများဆိုင်ရာ နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးကို ဖော်ပြထားသည်။ ယျေဘုယျ အားဖြင့် ဤအခန်းတွင် လက်ရှိကျင့်သုံးလျက်ရှိသည့် မူဝါဒများက အနီးမှန်ကဲ့သို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား လုပ်သားအင်အားတစ်ရပ်အနေဖြင့်သာ အလွယ်ဆက်ဆံနေကြပြီး လူမှုရေး ဆိုင်ရာပေါင်းစည်းခြင်း၏ ပို၍ကျယ်ပြန့်သောကိစ္စရပ်များကို လျစ်လျူထားကြောင်း မီးမောင်းထိုးပြ ထားပါသည်။ ဤအခန်း၏ ဒုတိယအပိုင်း၌ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ နေ့စဉ် ကြုံတွေ့နေရသည့် လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်မှုများကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ထိုအရာများတွင် ဘာသာစကား ကျွမ်းကျင်မှုမရှိခြင်းအပေါ် နှိမ်ချချိုးဖဲ့ပြောဆိုခြင်းများနှင့် အမှိုက်များစုဆောင်း ခြင်းနှင့် အများပြည်သူသွားလာသည့်နေရာများကဲ့သို့ နေ့စဉ်ထိတွေ့ဆက်ဆံနေရခြင်းတွင်လည်း အငြင်းပွားခြင်းများနှင့် ကတောက်ကဆဖြစ်ခြင်းများပါဝင်ပါသည်။

²⁶ Amartya Sen, *Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny*, Social Development Papers No. 1, Office of Environment and Social Development Asian Development Bank (June 2000), p. 14-15.
²⁷ *Ibid.*

တတိယအပိုင်းတွင် ထိုပြဿနာ ရပ်များကို ကန့်နာဂါကဲ့သို့ ရှေ့ပြေးဆောင်ရွက်ချက်များဖြင့် ဦးဆောင် ဆောင်ရွက်နေသည့် NGO အဖွဲ့အစည်းအမျိုးမျိုးက ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးနေခြင်းများကို တင်ပြထားပါသည်။ ဤအခန်း အဆုံးတွင် ဂျပန်နိုင်ငံအား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအား ကာကွယ် ခြင်းဆိုင်ရာ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂကွန်ဗင်းရှင်းအား လက်မှတ်ရေးထိုးလိုက်နာရန် တောင်းဆိုထားခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုရန်နှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ အစိတ် အပိုင်းအဖြစ်တန်ဖိုးထားရန်အတွက် ပြည်တွင်းမူဝါဒများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်း သင်တန်းသားများ၏ အခွင့်အရေးများအား ကောင်းမွန်စွာ ကာကွယ်ပေးနိုင်ရန်အတွက် TITP အစီအစဉ်အား တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ရန်တို့ပါဝင်သည့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များဖြင့် အဆုံးသတ်ထားပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ဤစာတမ်း၏ ဒုတိယအပိုင်းတွင် ပြန်လာသောရွှေ့ပြောင်းလုပ်သမားများ နှင့် မူရင်းနိုင်ငံများတွင် ကျန်ရစ်ခဲ့သော မိသားစုဝင်များ၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခံထားရခြင်း အတွေ့အကြုံများကို မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။ ယာယီရွှေ့ပြောင်းသွား လာခြင်းမူဝါဒ၏ အကျိုး ဆက်အဖြစ် ပြန်လည်ရောက်ရှိလာသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း အတွင်းသို့ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရန် ကြိုးစားဆောင်ရွက်ရာတွင် ခံစားရသည့်အခြေအနေများကို အနီးကပ်လေ့လာထားမှုများကို အခန်းသုံးတွင် တင်ပြထားပါသည်။ ဤအခန်းက လက်ရှိ ကျင့်သုံး နေသည့်မူဝါဒများ၊ နိုင်ငံသားအခွင့်အရေးရရှိမှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ပညာရေးနှင့်ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ထိုအတားအဆီးများက ပြန်လာသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ စားဝတ်နေရေးဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် ထိရောက်သည့်ပံ့ပိုးကူညီမှုဖြစ်စေ ရန် နိုင်ငံတော်မူဝါဒများကို လို က်နာဆောင်ရွက်မှုမရှိခြင်းကြောင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်မှုများကို ဖြစ်ပွားစေသည်။ ဤအခန်း၏ ဒုတိယပိုင်းတွင် လက်ရှိရွှေ့ကောက်ခံအစိုးရက ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ ပြန်လာခြင်းနှင့်ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေးဆိုင်ရာ ကောင်းမွန်ပြည့်စုံသည့် နည်း ဗျူဟာများပါဝင်သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အမျိုးသား စီမံကိန်း(NPA)အား ပြန်လည်အသက်ဝင်လာစေရန် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နေခြင်းအား သတိထားလျက် အကောင်းမြင်လျက်ရှိကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ NPA အား ပြည့်ပြည့်ဝဝ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် မြန်မာအစိုးရအနေဖြင့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများအား နိုင်ငံသားကတ်များကို လွယ်ကူစွာပြုလုပ်နိုင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ် များဆောင်ရွက်ပေးရန်နှင့် ပညာရေးအခွင့်အလမ်းများ တိုးတက်လာစေရန် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ အစိုးရများနှင့် နှစ်နိုင်ငံသဘောတူ ညီချက်များတွင် ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ပေးရန်တို့ကို အကြံပြု တိုက်တွန်းထားပါသည်။

အခန်းလေးတွင် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံမှ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ပြန်လာသည့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သ မားများအား နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်ကြောင့် နိုင်ငံသား အခွင့်အရေး ရုပ်သိမ်းခဲ့ခြင်းနှင့် ကောင်းမွန်သည့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ဝန်ဆောင်မှုများ ရယူရန် တားမြစ်ခံရခြင်းများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ပြန်လာသည့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ နှင့် အဓိက မကျသည့် ဖြေဆိုသူများအား မေးမြန်းထားခြင်းများကို တင်ပြထားပါသည်။ ထို့အပြင် နိုင်ငံအတွင်း ရှိ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်အလုပ်လုပ်နေသူများ၏ သားသမီးများအား လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်မှုများမှ ကာကွယ်နိုင်မည့် ကလေးများအတွက်ပံ့ပိုးကူညီပေးခြင်းယန္တရားများ မရှိခြင်းကိုလည်း မီးမောင်း ထိုးပြထားပါသည်။ ဤအခန်းတွင် ကမ္ဘောဒီးယားတော်ဝင်အစိုးရအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ နိုင်ငံသားနှင့်နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို ပြည့်ဝစွာကျင့်သုံးနိုင်စေရန် အတွက် ကမ္ဘောဒီးယား နယ်စပ်ဒေသများတွင် ဆန္ဒမဲပေးနိုင်ရန်နှင့် အဝေးရောက်မဲပေးခြင်းစနစ်ကို ခွင့်ပြုပေးနိုင်ရန် နိုင်ငံသားများ လိုအပ်လျက်ရှိသော အမျိုးသားရွေးကောက်ပွဲ ဥပဒေများအား ပြင်ဆင်ရန် တိုက်တွန်းအကြံပြုထားပါသည်။ ဤအခန်းတွင် အစိုးရအား အမျိုးသားကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုအစီအစဉ်များနှင့် ဆောင်ရွက်ရမည့်အရာများတိုးတက်လာစေရန်အတွက် ဦးစားပေး ဆောင်ရွက်ရမည့်အရာများကို သတ်မှတ်ရန်၊ ပြန်လာသည့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ရရှိနိုင်သည့် ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများကို ပိုမိုသိရှိစေရန်အတွက် ကွင်းဆင်းဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ပေးရန်နှင့် ကမ္ဘောဒီးယားတွင် မိဘများနှင့် အတူမနေရသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ သားသမီးများကို ပံ့ပိုးကူညီပေးရန်တို့ကို တောင်းဆိုခြင်းဖြင့် နိဂုံးချုပ်ထားပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းနှင့် ပါဝင်စေခြင်း



ရွှေ့ပြောင်းကလေးငယ်များကျောင်းတွင်အတန်းမစခင်ကလေးများကစားနေကြပုံ။
ရရန်၊ ထိုင်းနိုင်ငံ၊ မတ်လ ၂၀၁၆
(မူရင်းဓာတ်ပုံ၊ John Hulme/MMN)

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အကျဉ်းချုပ်

ထိုင်းနိုင်ငံသည် မဟာမဲခေါင်ဒေသခွဲ (GMS)အတွင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် အဓိကနိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား လေးပုံသုံးပုံခန့်မှာ မြန်မာနိုင်ငံမှဖြစ်ပြီး ဒုတိယအများဆုံးအုပ်စုမှာ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံမှဖြစ်ကာ ယင်းနောက်တွင် လာအိုနိုင်ငံမှ လာရောက်ကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၆ခုနှစ် မတ်လအရ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များနှင့် အထောက်အထားအပြည့်အစုံရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ခန့်မှန်းချေ ၁.၃ သန်းရှိပြီး ထိုအထဲတွင် ထိုင်းနှင့် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများအကြား ချုပ်ဆိုထားသော နှစ်နိုင်ငံနားလည်မှုစာချွန်လွှာ (MOU) ဖြင့် ပုံမှန်လမ်းကြောင်းမှ ရောက်ရှိလာသူ ၃၀၆,၄၆၀ ဦးအပါအဝင်ပါသည်။²⁸ ကျန်လူများမှာ လွတ်ငြိမ်းချမ်းသာခွင့်ပုံစံတစ်ရပ်အဖြစ် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အေးဂျင့်များက အမြတ်ထုတ် ခြင်းနှင့် ဝန်ဆောင်ခပိုမိုရယူစေသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်သော နိုင်ငံသားစိစစ်မှု စီမံချက်မှတစ်ဆင့် မှတ်ပုံတင်ပြီး ယာယီ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ထုတ်ပေးထားသူများဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် “ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးသည့်” စီးပွားရေးအလုပ်အကိုင်ကဏ္ဍများတွင် အဓိကအလုပ်လုပ်ကိုင်ကြရသည်။ ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်သန်းမှာ အပြည့်အဝမဟုတ်သည့် အထောက်အထားများဖြစ်သော “ပန်းရောက်ကတ်” သို့မဟုတ် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကတ်ဟုခေါ်ဆိုသော အထောက်အထားများရရှိထားပါသည်။ ထိုအထောက်အထားများမှာ ၂၀၁၄ ခုနှစ်က စစ်အာဏာ သိမ်းပြီးနောက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအများအပြား ထွက်ခွာမှု ဖြစ်ပေါ်ပြီးနောက် လွတ်ငြိမ်းချမ်းသာခွင့်တစ်ရပ်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် “တနေရာတည်းအပြီးဝန်ဆောင်မှု” မူဝါဒဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည့် မှတ်ပုံတင်ရသော ပုံစံတစ်ခုဖြစ်သည်။²⁹ သို့သော် ထိုနည်းလမ်းဖြင့် မှတ်ပုံတင်ထားသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အနည်းငယ်သော နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ ရရှိခဲ့ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ သွားလာခွင့်ကို ကန့်သတ်ထားသည့် ပန်းရောက်ကတ်ကို ပြုလုပ်ရန်မလိုအပ်တော့ပေ။ ၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အထောက်အထားများကို တစ်နှစ်သက်တမ်းတိုးပြီးနောက် ထိုင်းအစိုးရက ကန့်သတ်ချက်များရှိသည့် ပန်းရောက်ကတ်မူဝါဒသို့ အလွယ်တကူ ပြန်လည်ပြောင်းလဲခဲ့ပြီး ယာယီနိုင်ငံကူး လက်မှတ်လျှောက်ထားရန် သို့မဟုတ် သက်တမ်းတိုးရန်အခွင့်အလမ်းများကို ဖယ်ရှားခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် အသစ်ရောက်ရှိလာသည့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ မှတ်ပုံတင်ခွင့်ကိုလည်း ပိတ်ပင်ခဲ့ ပါသည်။³⁰

၂။ ၁။ မိတ်ဆက်ခြင်း

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများက ထိုင်းနိုင်ငံသားမဟုတ်သည့်အလုပ်သမားများအား ထိုင်းနိုင်ငံသို့ လာရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်ကာ ငွေရှာပြီး အိမ်ပြန်သွားရမည်ဆိုသည့် စဉ်းစားချက်ဖြင့် ယာယီခွင့်ပြုချက်ဖြင့်သာ နေထိုင်အလုပ်လုပ်စေပါသည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အများစု၏ ရှုပ်ထွေးသည့် အခြေအနေများကြောင့် မျှော်မှန်းထားသည်ထက် ပိုမိုရှည်ကြာစွာနေထိုင် နေရပေသည်။ သို့သော်လည်း အချိန်မည်မျှကြာကြာနေထိုင်ရစေမူ ယင်းတို့၏ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေး အခြေအနေမှာ ပြောင်းလဲခြင်းမရှိဘဲ “ယာယီ” အဖြစ်သာ အမြဲသတ်မှတ် ခံထားရပါသည်။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ တားဆီးကန့်သတ်ချက်ခံရခြင်းနှင့် အမြတ်ထုတ်ခြင်းများ ပိုမိုခံစားရပါသည်။

လုံခြုံမှုမရှိခြင်းနှင့် ယာယီဖြစ်တည်မှုများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပေါ် ထိုင်း အစိုးရသည် မူဝါဒများကို မကြာခင် ပြောင်းလဲကျင့်သုံးခဲ့ကြပါသည်။ ထိုပြောင်းလဲမှုများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ နိုင်ငံအတွင်းနေထိုင်နိုင်ရန် အချိန်ကာလ ပါဝင်ပြီးနှင့် မှတ်ပုံတင်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များ ပြောင်းလဲခြင်းများ ဖြစ်ပေသည်။ ထိုသို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး အခြေအနေများက အစိုးရ၏ နောက်မူဝါဒကြေငြာချက်မတိုင်မီအထိသာ သေချာသည့် အနေအထားဖြစ်နေပြီး ၎င်းတို့အား မသေချာမရောမမှုကို ခံစားရစေပါသည်။

²⁸ Office of Foreign Workers Administration, Department of Employment, Ministry of Labour, Statistics on the number of foreign workers allowed in the Kingdom, Tables 4 and 5 (March 2016).
²⁹ National Council for Peace and Order, Interim measures in solving the problem of migrant workers and human trafficking, *Announcement of the NCPO* No. 70/2557, available at <http://www.mfa.go.th/main/en/media-center/3756/47217-Announcement-of-the-National-Council-for-Peace-and-Order.html>.
³⁰ Only migrants who had some previous documentation (One Stop registration since 2014, or Temporary passports) were allowed to register. Undocumented migrants were barred from registering and were targeted by a crackdown. See the Royal Thai Government Cabinet Resolution dated 23 February 2016.

ယခုအခန်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ ပေးရန် ပြဌာန်းထားသည့် ဥပဒေနှင့် မူဝါဒများကို ထုတ်နုတ်ဖော်ပြထားပါသည်။ အဆိုပါ ပြဌာန်း ထားသော ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများတွင် ပါဝင်သည့် အခြေခံအခွင့်အရေးများ၊ အလုပ်သမားများ အတွက် ကျန်းမာရေးနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ ရရှိခွင့်များကို သုံးသပ်တင်ပြထားပါသည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ ယာယီအဖြစ်သာ သတ်မှတ်ခံထားရသောကြောင့် ၎င်းတို့၏ ခံစားခွင့်ရှိသည့် ထိုအခွင့်အရေးများကို ပြည့်ဝစွာ ခံစားခွင့်မရကြပေ။ ရွေးချယ်ပြီး အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းများနှင့် ဝိရောဓိဖြစ်စေသည့် မူဝါဒများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများမှာ ယင်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို ပြည့်ဝစွာ ရရှိခြင်းမရှိဘဲ ဖယ်ကျဉ် ခံထားကြရပါသည်။ ထို့ကြောင့် လူမှုပေါင်းစည်းရေးမှာ မဖြစ်နိုင်သည့် အရာတစ်ခုကဲ့သို့ ထင်မှတ် ရပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ဦးဆောင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ အပါအဝင် အရပ်ဘက် အဖွဲ့အစည်းများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ သားသမီးများ ထိုင်းကျောင်းများတွင် တက်ရောက်နိုင်ရေးကို ကူညီပေးပံ့ပိုးပေးခြင်းနှင့် ယဉ်ကျေးမှုပေါင်းစုံဖြင့် ယှဉ်တွဲနေထိုင်ခြင်းကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် ထိုခွဲခြားခြင်းများကို ပပျောက်စေရန်လုပ်ဆောင်နေကြပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ ပြည့်ဝစွာ ရရှိစေရေး ကူညီပေးနိုင်ရန်အတွက် သာတူညီမျှဖြစ်စေရေးကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းများဆောင်ရွက်ခြင်းမှာ လိုအပ်သော အရာများ ဖြစ်ပေသည်။ အဆိုပါအချက်များတွင် ကန့်သတ်ချက်များနှင့် ဝိရောဓိဖြစ်စေသည့် လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် အလုပ်သမားမူဝါဒများကို ဖယ်ရှားရန်နှင့် အခြေခံအခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်စေ မည့် ခွဲခွားဆက်ဆံမှုမရှိသည့် မူဝါဒများကို အကောင်အထည်ဖော် ကျင့်သုံးခြင်းများလည်း ပါဝင်ပါသည်။

၂၊ ၁၊ ၁။ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများ

အချိန်ကာလ ကြာလာသည်နှင့်အမျှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ ပိုမို ရရှိစေရန်နှင့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ တိုးမြှင့်ရရှိလာစေရန် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ မူဝါဒများက အဆင့်ဆင့် ခွင့်ပြုပေးခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ ထိုင်းနိုင်ငံသား မဟုတ်ခြင်းကြောင့် အပြည့်အဝ မရရှိခြင်းနှင့် တရားဝင်မှုဖြစ်စေရေးဆောင်ရွက်ရာ တွင်လည်း ထိရောက်သည့် အောင်မြင်မှု မရရှိပေ။ ယေဘုယျအားဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ယခင်အခြေခံဥပဒေများနှင့် ဥပဒေများ အလုပ်သမားကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဥပဒေ ၁၉၉၈ နှင့် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားအက် ၁၅၅၁ (၂၀၀၈) တို့တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရန် အတိအလင်းဖော်ပြထားပြီး³¹ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမား သမဂ္ဂတည်ထောင်ခြင်းများကို ခွင့်ပြုထားခြင်းမရှိကြောင်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖော်ပြထားပါသည်။³² ဥပမာ - နိုင်ငံအတွင်းရှိ အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် အကျုံးဝင်သော ၁၉၉၈ ခုနှစ် အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးအက်ဥပဒေနှင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းကဲ့သို့ အခြေခံအလုပ်သမား အခွင့်အရေးများဖြစ်သည်။³³ လက်တွေ့တွင် သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များအတွက် ညှိနှိုင်းရယူနေရသည့် အချက်တစ်ချက်ဖြစ်နေပါသည်။ အခြား လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အာမခံထားသည့် ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများဖြစ်သည့် လူမှုဖူလုံရေးအက်ဥပဒေ B.E 2533 (၁၉၈၀) နှင့် အလုပ်သမားနစ်နာကြေးအက်ဥပဒေ B.E 2537(၁၉၉၄) တို့သည် အကျိုးခံစားခွင့်များကို စာရွက်ပေါ်တွင် အာမခံထားပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေနှင့် လက်တွေ့တွင် ထိုအကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိခြင်းမရှိချေ။ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ MOU သဘောတူညီချက်ဖြင့် တရားဝင်လာရောက်ကြသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေသို့ အပြည့်အဝ ထည့်ဝင်ကြသော်လည်း သက်ကြီးပင်စင် ရန်ပုံငွေ၊ မီးဖွားခွင့် သို့မဟုတ် အလုပ်လက်မဲ့ ထောက်ပံ့ကြေးစသည့် ရရှိရမည့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို အပြည့်အဝ မရရှိကြပေ။ ထိုအချက်မှာ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဥပဒေများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အခြေအနေနှင့် ချိတ်ဆက်နေခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ လူတစ်ဦးသည် ၎င်း၏ အလုပ်အကိုင်ပြီးဆုံးပြီး ၇ ရက်ကျော်လျှင် နိုင်ငံမှထွက်ခွာရမည်ဖြစ်ပြီး အကျိုးခံစားခွင့်မှာ အလုပ်မှထွက်ခွာပြီး ခုနစ်ရက်ကျော်မှသာလျှင် ရယူနိုင်သည်။ ထို့အပြင် အခြားအခက်အခဲတစ်ခုမှာ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ သိရှိမှုမရှိသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များဖြစ်သည်။ ဥပမာ - မီးဖွားခွင့်ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး။

³¹ In August 2016, Thailand held a referendum on its 20th Constitution since 1932.
³² Thailand's Labour Relations Act, B.E. 2518, Section 88 (1975), explicitly mentions that labour unions in Thailand can only be established by Thai nationals.
³³ Other basic labour rights stipulated under the Labour Protection Act of 1998 include the provision of: a standard working day not to exceed 8 hours with rest periods, maximum work weeks of 42 hours, stipulations regarding over-time, minimum standard days off once a week as well as holidays, payment of standard wages and over-time, prohibition on deductions, and equality of wages for men and women.

အများအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများက အစိုးရ၏ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းများမှ ဖယ်ကျဉ်ထားသည်ဟု ခံစားရသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို မသိရှိခြင်း၊ မည်ကဲ့သို့တိုင်ကြားနိုင်သည်ကို မသိခြင်းနှင့် ဘာသာစကားနားမလည်ခြင်းများကြောင့် ၎င်းတို့အား ဥပဒေဖြင့် ကာကွယ်မှုမပေးဟု ခံစားရခြင်းဖြစ်သည်။ အထောက်အထားမရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အစိုးရအသုံးအနှုံးများက “တရားမဝင်နိုင်ငံခြားသားများ” ဟု ရည်ညွှန်းသုံးစွဲကြသည့်အတွက် ၎င်းတို့သည် တရားဥပဒေအရ³⁴ အကာအကွယ်ပေးထားခြင်းမရှိဟု နားလည်ထားကြသည်။ အလုပ်ရှင်များကလည်း အထောက်အထားရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များကို သိမ်းဆည်းခြင်းအတွက် အပြစ်လွတ်ငြိမ်းခွင့်ရထားကြပြီး အဆိုပါလုပ်ဆောင်ချက် ၎င်းတို့၏ လွတ်လပ်စွာ သွားလာခွင့်ကို အတားအဆီးဖြစ်စေပါသည်။³⁵ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားများအတွက် တရားဝင် အလုပ်သမားရေးရာ တိုင်ကြားမှုများပြုလုပ်ရန်အခက်အခဲရှိပါသည်။ ထိုသို့ တရားဝင် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး စနစ်များအစား အလွတ်သဘောဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများကို အသုံးပြုဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ တခါတရံ ထိုညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများကို အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး အရာရှိများပင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပေးကြပါသည်။ ရလဒ်များသည် အများအားဖြင့် ဥပဒေပါရရှိခံစားရမည့် ပမာဏထက် နည်းပါးသည့်ငွေကြေးကိုသာ ရရှိကြပါသည်။³⁶ သို့သော် ထိုသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းကို ဖြေရှင်းမှု မြန်ဆန်စေသည့်အတွက် အများအားဖြင့် သဘောတူလိုက်ကြခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုအချက်က ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ဥပဒေဖြင့် စစ်မှန်စွာကာကွယ်ပေးမှု မရှိခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထင်ဟပ်ပြသနေပါသည်။

ထို့အချက်များကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် “စနစ်များ” ကို ယုံကြည်မှုမရှိဘဲ ၎င်းတို့အား ခွဲခြားဆက်ဆံသည်ဟု ခံစားကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုစနစ်များက အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများကို ဦးစားပေးထားသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ရဲများကလည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ဖမ်းဆီးခြင်းနှင့် ရှောင်တခင်ဝင်ရောက်ဆီးနှင်းခြင်းများ ပြုလုပ်ကြခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထံမှ ပုံမှန်ငွေကြေးညှစ်ထုတ်ရယူခြင်းများကို ပြုလုပ်ကြသည်။³⁷ အချို့အချိန်များတွင် ရဲများကရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အပြစ်ပုံချရန် အသုံးပြုကြသည်။³⁸ အကျိုးဆက်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အာဏာပိုင်များအား ယုံကြည်မှုမရှိတော့ပေ။ ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ရာဇဝတ်ပြုလုပ်သူများအဖြစ် သတင်းများတွင် ဖော်ပြခြင်းများကဲ့သို့ ဆိုးကျိုးများသာ ဖြစ်ပေါ်စေသည့်အတွက် ထိုကဲ့သို့ ယုံကြည်မှုမရှိခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသူများကို အဓိကလူမှုအသိုင်းအဝန်းရှိ အခွင့်အရေးများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များမှ ဖယ်ထုတ်ထားခြင်းနှင့် တရားဝင်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ယန္တရားများကို ရရှိမှု မရှိခြင်းများ ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ အလုပ်ရှင်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများနှင့် တရားဝင် မဟုတ်သည့်နည်းလမ်းများနှင့် သင့်သလိုဖြေရှင်းနည်းဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန်သာ တွန်းပို့ခြင်းခံထားရသည်။ ထို့ကြောင့် အရာရာတိုင်းတွင် ညှိနှိုင်းရမည်ဟူသော ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်ထွန်းကားလာပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ တရားဝင်သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ခလစာအောက် လျော့နည်းရရှိခြင်းကို လက်ခံရခြင်းနှင့် ရဲများနှင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးအရာရှိ၏ အနိုင်ကျင့်မှုများ ကိုလည်း ရင်ဆိုင်ရန် စွမ်းအားမရှိပေ။ ထိုင်းနိုင်ငံသားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်မည်ဆိုပါက အခြေခံ လုပ်ခလစာကဲ့သို့သော ၎င်းတို့၏ အခြေခံအခွင့်အရေးများမှာ ညှိနှိုင်းရယူရမှု ပိုမိုနည်းပါးခြင်းနှင့် ဥပဒေအရ ဖြေရှင်းပေးမှုများကို ပိုမိုရရှိခြင်းများ တွေ့ရပါသည်။

³⁴ MAP Foundation, *Regular Rights – Do Documents Improve Migrants’ Rights?* (18 December 2012), available at <http://www.mapfoundationcm.org/pdf/eng/regular-right-eng.pdf>.

³⁵ MAP Foundation, *Regular Rights: Second Edition – A Study on the Impact of Regularization of Migrant Workers from Myanmar in Thailand* (31 May 2015), available at http://www.mapfoundationcm.org/pdf/eng/2_Regular%20Rights%20II_Eng%20_FINAL%20-OK.pdf.

³⁶ The case of Nang Nook, which occurred in 2007, is an example where a documented worker did not receive proper compensation, in part, due to interpretation of the Social Security Laws regarding Workers’ Compensation. See Human Rights and Development Foundation (HRDF), “Eight Years of the Wait for Justice” (31 March 2016), available at <http://hrdfoundation.org/wp-content/uploads/2016/04/31-03-2016-HRDF-press-release-Supreme-Court-decision-case-of-migrant-workers-access-to-workmen-compensation-fund-ENG.pdf>.

³⁷ MAP Foundation, *Regular Rights: Second Edition* (2015).

³⁸ Such as the case of the Koh Tao murders; for details see John Quinley III, “Thailand’s Migrant Worker Woes Exposed in Koh Tao Murder Case”, *The Diplomat* (12 January 2016), available at <http://thediplomat.com/2016/01/thailands-migrant-worker-woes-exposed-in-koh-tao-murder-case/>; Recently, there was another murder case where migrants were supposedly scapegoated in Ranong; refer to Moe Myint, “Parallels Drawn Between Ranong Murder, Koh Tao Case”, *The Irrawaddy* (30 May 2016), available at <http://www.irrawaddy.com/burma/parallels-drawn-between-ranong-murder-koh-tao-case.html>.

"ကျမက ဈေးဆိုင်ရာဈေးရောင်းကုသုအဖြစ် အလုပ်လုပ်ပါတယ်။ ပြီးရင် အိမ်အလုပ်များ၊ မီးပူတိုက်၊ ရေချိုးခန်းသန့်ရှင်းရေးလည်း ကူရပါတယ်။"

အလုပ်မှာ အဆင်မပြေပါဘူး။ ထိုင်းနိုင်ငံ အခြေခံလုပ်ခ တရက် ဘတ်၃၀၀ ဖြစ်ပါတယ်။ ကျမက တရက်ကို ဘတ် ၁၅၀ မှ ၂၀၀ သာရပါတယ်။ ကျမ မိသားစုကို ထောက်ပံ့ဖို့ မလုံလောက်ပါဘူး။

ကျမထိုင်းစကား မပြောတတ်တဲ့အတွက် အလုပ်ရှင်ကို နားမလည်ပါဘူး။ အလုပ်ရှင်က ကျမကိုအော်ငေါက် ဆဲဆိုတဲ့အခါ သည်းခံရပါတယ်။

ကျမမှာ ဘာအထောက်အထားမှ မရှိပါဘူး။ ဒါကြောင့်အဖမ်းခံရမှာ ကြောက်ပါတယ်။ အလုပ်ရှင်ကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးဖို့ ပြောပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ဘာမှပြန်မပြောပါဘူး။"

- ထိုင်းနိုင်ငံက မြန်မာအလုပ်သမားတစ်ဦး

၂၊ ၁၊ ၂ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီးဖြစ်ခြင်းကြောင့် ဝန်ထုတ်ဝန်ပိုး နှစ်ဆခံရခြင်း

လက်ရှိ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၁.၅ သန်းတွင် အမျိုးသမီးများ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းပါဝင်ပါသည်။³⁹ အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းသူများမှာ နိုင်ငံသားဖြစ်ခြင်း အပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းအပြင် လိင်ကွဲပြားမှု ဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကိုလည်း ခံကြရသည်။ ဥပမာ - ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးနှစ်ဦးစလုံး အခြေခံလုပ်ခလစာထက် နည်းပါးစွာရရှိကြသော်လည်း အမျိုးသားများနှင့် တူညီသည့် အလုပ်ကို လုပ်နေရသည့် အမျိုးသမီးများမှာ ခန့်မှန်းချေ ဘတ် ၃၀-၁၀၀ သာလျှင်ရရှိပြီး ထိုပမာဏမှာ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁-၃ သာ ရရှိကြသည်။⁴⁰



ကမ္ဘောဒီးယားရွှေ့ပြောင်းအမျိုးသမီးလုပ်သားမှရေဘဲများကိုအမျိုးခွဲနေပုံ။ ရရန်၊ ထိုင်းနိုင်ငံ၊ မတ်လ ၂၀၁၆ (မူရင်းဓာတ်ပုံ၊ John Hulme/MMN)

လူမှု ဖူလုံရေး ထည့်ဝင်ကြေး ၆ လပေးသွင်းပြီးနောက် အမျိုးသမီးများမှာ မီးဖွားခွင့် အကျိုးခံစားခွင့်နှင့် ကလေးထောက်ပံ့ကြေး အကျိုးခံစားခွင့် ရယူခံစားနိုင်သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား အမျိုးသမီးများမှာ ထိုအကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိမှု မရှိသလောက်နည်းပါးကြသည်။ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများ ရယူရန် ကောင်းစွာသိရှိထားရန်နှင့် ယုံကြည်နားလည်မှုရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီးအများစုမှာ တရားမဝင်သည့် အလုပ်ရှင်များ၏ ဖိအားများကြောင့် သို့မဟုတ် ဝန်ထုတ်ဝန်ပိုးမဖြစ်စေရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေး များဆုံးရှုံးရသည်ကို နားလည်မှုမရှိဘဲ ကိုယ်တိုင်သဘောတူညီမှုဖြင့် အလုပ်မှထွက်သွားကြရ သည်။⁴¹ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လာသောအခါ ၎င်းတို့၏နေရာ ပျောက်ဆုံးသွားပြီး အနည်းဆုံး လုပ်ခလစာဖြင့် ပြန်လည်စတင်အလုပ်လုပ်ကြပါသည်။ လေ့လာမှုတစ်ရပ်တွင် တွေ့ရှိရသည်မှာ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် မြန်မာနိုင်ငံမှ လာရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီး၏ ဖြေဆိုမှု ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့ကိုယ်ဝန်ရှိသောကြောင့် အလုပ်ထုတ်ခံရသည်ဟု ဖြေဆိုပြီး ၇ ရာခိုင်နှုန်းက မီးဖွားခွင့်မရရှိကြောင်းနှင့် ၆.၅ ရာခိုင်နှုန်းက

³⁹ Office of Foreign Workers Administration, Department of Employment, Ministry of Labour, Statistics on the number of foreign workers allowed in the Kingdom, Table 2 (March 2016).
⁴⁰ MAP Foundation, *Regular Rights: Second Edition – A Study on the Impact of Regularization of Migrant Workers from Myanmar in Thailand* (31 May 2015), p. 9, available at http://www.mapfoundationcm.org/pdf/eng/2_Regular%20Rights%20II_Eng%20_FINAL%20-OK.pdf.
⁴¹ The Labour Protection Act, Sections 41-43 (1998), entitles women to 90 days of maternity leave, allows them to change to suitable work while still able to work, and protects women's jobs from being terminated due to pregnancy.

မီးဖွားခွင့်ယူသည့်အတွက် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ဆုံးရှုံးခဲ့ကြောင်းနှင့် ၄.၅ ရာခိုင်နှုန်းက ကိုယ်ဝန်ဆောင်ချိန် အလုပ်လုပ်ခြင်းက အန္တရာယ်ရှိသည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။⁴²

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီးများသည် အထည်ချုပ်စက်ရုံများနှင့် အိမ်အကူအလုပ် စသည့် သီးခြားဖြစ်စေသည့် အလုပ်အကိုင်များတွင် လုပ်ကိုင်နေကြရသည်။ ထိုကြောင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် မန်နေဂျာများကို တိုင်တန်းခြင်းနှင့် ၎င်းတို့ ရသင့်ရထိုက်သော အခွင့်အရေးများနှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများအတွက် ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုရန် ပိုမိုခက်ခဲကြသည်။ ထိုကိစ္စရပ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်ကို ဥပဒေအရ အကျုံးဝင်မှုမရှိသည့် အလုပ်အကိုင်အဖြစ်သတ်မှတ်ထားပြီး ထိုင်းအစိုးရ၏ ဝန်ကြီးဌာနဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း အမှတ် ၁၄ (၂၀၁၂) ပြဌာန်းချက်အရ အလုပ်သမားကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ဥပဒေအောက်တွင် တစ်စိတ်အပိုင်းအဖြစ် ပါဝင်ခွင့်ရှိခြင်းကြောင့် ရောထွေးမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ထိုမူဝါဒအရ ပုဂ္ဂလိက အိမ်များတွင်⁴³ အိမ်အကူအလုပ်သမားအဖြစ် အလုပ်လုပ်နေသော အမျိုးသမီးများသည် တပတ်တရက် အနားယူခွင့်၊ နှစ်စဉ် အများပြည်သူ့အလုပ်ပိတ်ရက် ၁၃ ရက်၊ နာမကျန်းခွင့်၊ လုပ်ခလစာ လစဉ်ခံစားခွင့်များ ခံစားခွင့်ရှိပြီးနှင့် အနည်းဆုံးအသက် ၁၅ နှစ်ဟု ပြဌာန်းထားပါသည်။ သို့သော် ထိုပြဌာန်းချက်တွင် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာသတ်မှတ်ချက်၊ အလုပ်ချိန် သို့မဟုတ် အချိန်ပိုနာရီ သတ်မှတ်ချက်နှင့် မီးဖွားခွင့် သို့မဟုတ် ကိုယ်ဝန်ဆောင်ချိန် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းများမှ ကာကွယ်ပေးခြင်းများ မပါရှိပေ။⁴⁴ ထိုအကျိုးခံစားခွင့်များကို အလုပ်ရှင်နှင့်တဦးချင်း ညှိနှိုင်းယူရမည့် ကိစ္စများ ဖြစ်လာပါသည်။

၂။ ၁။ ၃။ ရွှေ့ပြောင်းကလေးများ

ထိုင်းနိုင်ငံတွင် မွေးဖွားသော ကလေးများမှာ မွေးစာရင်းရရှိသော်လည်း ထိုင်းနိုင်ငံသား ဖြစ်ခွင့်မရှိပေ။ ထိုအချက်ကြောင့် ၎င်းတို့အား ကလေးအလုပ်သမားဖြစ်စေခြင်း အပါအဝင် အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု အမျိုးမျိုးခံရစေနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိစေပါသည်။ ထိုင်းအစိုးရအနေနှင့် ထိုပြဿနာကို သတိပြုမိသောကြောင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ သားသမီးများ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အစိုးရကျောင်းများတွင် အခမဲ့ပညာသင်ယူခွင့်ရှိသည်ဟု အစိုးရ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ၁၉၉၉ ခုနှစ် "အားလုံးအတွက်ပညာရေး"မူဝါဒအရ ထုတ်ပြန်ကြေငြာ ပေးခဲ့ပါသည်။⁴⁵ သို့သော် ထိုမူဝါဒကို အကောင်အထည်ဆောင်ရွက်ရန် လမ်းညွှန်ချက်များမရှိခြင်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးအကန့်အသတ်များ၊ စည်းကြပ်သူများက ထိုင်းကလေးများကိုသာ ဦးစားပေးမှုများ ရှိနေခြင်းကြောင့် ထိုင်းအစိုးရကျောင်းစနစ်တွင် တက်ရောက်ပညာသင်ကြားနိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်း ကလေးအရေအတွက်က အင်မတန်နည်းပါးနေပါသည်။ ကလေးများအတွက် ဘာသာစကား အခက်အခဲနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအတားအဆီးများကလည်း ကျောင်းတက်ရောက်နိုင်မှုအတွက် အခြား အခက်အခဲများ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် မိဘများအနေဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အချိန်မည်မျှကြာအောင် နေထိုင်ရမည်ကို မသေချာခြင်းများ ပါဝင်ပါသည်။ အများအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား မိဘများက ထိုင်းနိုင်ငံတွင် မည်မျှကြာအောင်နေထိုင်နိုင်မည်ကို မသိခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့၏ သားသမီးများအား မိခင်ဘာသာစကားကိုသာ သင်ယူစေချင်ကြသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့အနေဖြင့် NGO များက ပံ့ပိုးပေးသည့် သီးခြားဝန်ဆောင်မှုများကို ရှာဖွေရမည်ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်း ပညာရေးကျောင်းများက မြန်မာနှင့် ကရင်ဘာသာစကားများကို သင်ကြားပေးပြီး တာ့ခံခရိုင် မဲဆောက်ဒေသတွင် အဓိကဖွင့်လှစ်ထားပါသည်။

မေးစရာမေးခွန်းများမှာ - ရွှေ့ပြောင်းကလေးများအတွက် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အမြဲတမ်းနေထိုင်ရန် မဖြစ်နိုင်သည့်အတွက် ထိုင်းဘာသာစကားဖြင့် သင်ကြားရသော ပညာရေးက မည်သည့်တန်ဖိုးများ ရှိပါလဲ။ မိခင်နိုင်ငံပြန်သွားရမည်ဆိုပါက မည်သည့်အခွင့်အလမ်းများ ရှိပါလဲ။ လက်ရှိအချိန်အနေအထိ ရွှေ့ပြောင်းကလေး အနည်းငယ်သာ ထိုင်းကျောင်းများတွင် မူလ တန်းပညာရေးထက်ကျော်လွန်တက်ရောက်မှု အလွန်နည်းပါးစွာ ပညာသင်ကြားနိုင်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းကလေး ၆၀ ရာခိုင်နှုန်း သို့မဟုတ် ၂၀၀,၀၀၀ နီးပါးမှာ ကျောင်းမတက်ရဟု ခန့်မှန်းထားကြပါသည်။ ထိုင်းကျောင်းများ၏ အစီရင်ခံစာအရ ရွှေ့ပြောင်းကလေး ၃ရာခိုင်နှုန်းမှာ အလယ်တန်းအဆင့်တွင် ပညာသင်ကြားနေပြီး၊ ၆၇ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အခြေခံအဆင့်၊ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ သူငယ်တန်းအဆင့်နှင့် တစ်ရာခိုင်နှုန်းအောက်မှာ အလယ်တန်းလွန်အဆင့်များတွင်

⁴² N. Dendoung and S. Dendoung, Violence Against Women Migrant Worker From Myanmar in Thailand, *Raks Thai Foundation* (2013), p. 127.
⁴³ In 2016, there were 148,262 migrant women registered as domestic workers. The ILO estimates that there are more than 250,000 domestic workers in Thailand, of which 90 percent are migrants. See Office of Foreign Workers Administration, Department of Employment, Ministry of Labour, Statistics on the number of foreign workers allowed in the Kingdom, Tables 21 and 23 (March 2016); see also ILO, "Thailand: New Ministerial Regulation offers better protection of domestic worker's rights", *ILO Factsheet* (20 December 2012).
⁴⁴ *Ibid.*
⁴⁵ A Cabinet Resolution (dated 5 July 2005) identified non-Thai children as having the right to education as established under the 1999 Education Act, which guarantees education to all children without discrimination.

ပညာသင်ယူနေပါသည်။⁴⁶ ကျောင်းများတွင် ပညာသင်ကြားမှုမရှိသည့် ကလေးများတွင် အများစုမှာ ငယ်ရွယ်သည့်အသက်အရွယ်မှ စတင်ပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းကလေးများအတွက် ရှိနေသည့်ပြဿနာများကို မည်သည့်နေရာတွင် ပြေလည်မည်ကို မသိပေ။ MMN အဖွဲ့ မဲဆောက်သို့ လေ့လာရေးခရီးသွားရောက်ခဲ့စဉ်က ဆယ်ကျော်သက် မိန်းကလေးတစ်ဦးကို တွေ့ခဲ့ပါသည်။ သူမသည် ထိုင်းလူဦးရေထက် မြန်မာအများစုနေထိုင်သည့် နယ်စပ်ဒေသရှိ မဲဆောက်မြို့ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ကြီးပြင်းလာခဲ့ခြင်း ပါသည်။ သူမသည် ထိုင်းကျောင်းတွင် ပညာသင်ကြားခဲ့ပြီး အလယ်တန်းအဆင့် အတန်းကြီးတွင် ပညာသင်ယူနေပါသည်။ သူမသည် မြန်မာနိုင်ငံသို့ တစ်ခါမှ မရောက်ဖူးသကဲ့သို့ မိဘများမှာလည်း မြန်မာနိုင်ငံနှင့် မည်သည့်ကိစ္စမှ ပတ်သက်ဆက်စပ်မှု ရှိမနေတော့ပေ။ သို့သော် ထိုမိန်းကလေးက သူမအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံကို ထိုင်းနိုင်ငံထက် သူမ၏မိခင်နိုင်ငံအဖြစ်မှတ်ယူခံစားမိကြောင်း ပြောပြပါသည်။

၂၊ ၁၊ ၄။ ကျန်းမာရေး လွှမ်းမိုးမှုနှင့် အကန့်အသတ်များ

နောက်ပိုင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကို ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်ခြင်း ဝန်ဆောင်မှု များ ရရှိစေရန် အားပေးခွင့်ပြုခဲ့သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေနှင့် အထောက်အထား မရှိသည့်တိုင်အောင် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုများ ရယူခြင်းကို ငြင်းပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် တားဆီးခြင်းများ ပြုလုပ်ခြင်းမရှိသော်လည်း အခက်အခဲများရှိနေသေးသည်။ ဥပမာ- အစိုးရ၏ ဝန်ဆောင်မှုများမှ ပံ့ပိုးမှုရရှိရန်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပါမစ် ရှိရမည်ဖြစ်ပြီး “လူမှုဖူလုံရေး” သို့မဟုတ် “ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကျန်းမာရေးအာမခံ” တခုခုတွင် စာရင်းဝင်ထားမှသာ ရရှိနိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများတွင် ထိုအထောက်အထားများ မရှိခြင်းနှင့် ကျန်းမာရေးအာမခံ မရှိပါက ကျန်းမာရေးစရိတ်ကို ကိုယ်တိုင်ပေးချေရမည် ဖြစ်သည်။

၂၀၁၅ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလစာရင်း၌ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ကျန်းမာရေးအာမခံ စီမံချက်တွင် ခန့်မှန်းချေ အလုပ်သမား ၁.၂၇ သန်း ရှိပါသည်။⁴⁷ ၂၀၁၄ ခုနှစ် ဂျွန်လတွင် ထိုင်းနိုင်ငံအစိုးရက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအားလုံး အထောက်အထား အခြေအနေများနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ ကျန်းမာရေးအာမခံဝယ်ယူနိုင်ကြောင်း ကြေငြာခဲ့သည်။⁴⁸ ထိုကဲ့သို့ တရားဝင်မူဝါဒတစ်ခု ဖြစ်လာသော်လည်း အထောက်အထားမရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ကျန်းမာရေး အာမခံဝယ်ယူနိုင်ရေးအား မည်သည့်ဆေးရုံကမှ ပံ့ပိုးမှုမရှိကြောင်း အစီရင်ခံစာပါသည်။ မူဝါဒပြောင်းလဲခဲ့သော်လည်း အစိုးရက “တရားမဝင်ဝင်ရောက်လာသူများ” အဖြစ် ရှုမြင်နေဆဲဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကျန်းမာရေးအာမခံ အစီအစဉ်တွင် မဖြစ်မနေ ကျန်းမာရေးစစ်ရေးမှုတစ်ခုရှိပြီး တနှစ်တွင် ဘတ် ၂,၁၀၀ (USD 60) ကုန်ကျပြီး နာတာရှည်ရောဂါများနှင့် ကုန်ကျစရိတ် အလွန်များသည့် ကုသမှုများ မပါဝင်ပေ။ HIV ရောဂါများအတွက် ARV ဆေးဝါးများဖြင့် ကုသခြင်းကို စီမံချက်တွင် ထည့်သွင်းထားသော်လည်း ဆေးရုံအချို့ကသာ ဆောင်ရွက်ပေးနေပြီး အများအားဖြင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုပေးသူများက အခြေအနေတစ်ခုစီအလိုက်⁴⁹ ARV ဆေး ပေး၊ မပေးကို ဆုံးဖြတ်လုပ်ဆောင်ပါသည်။

လူမှုဖူလုံရေးစနစ်က ပိုမိုပြည့်စုံသည့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ပံ့ပိုးပေးထားသော်လည်း ၂၀၁၆ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလအရ ထိုစနစ်တွင် စာရင်းသွင်းထားသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၅၀၇,၀၀၀ သာရှိသည်။⁵⁰ ထိုကဲ့သို့ နည်းပါးခြင်းမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦးအနေဖြင့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် အထောက်အထား၊ “တရားဝင် သတ်မှတ်ထားသော” အလုပ်အကိုင်ကဏ္ဍ (ဥပမာ - စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍမပါဝင်ခြင်း) တွင် လုပ်ကိုင်ရန်နှင့် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအတွက် ထိုစနစ်တွင် ပါဝင်စေရန် စိတ်ဆန္ဒရှိခြင်းနှင့် လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းခြင်းတို့ လိုအပ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

ထိုအာမခံစီမံချက် နှစ်မျိုးစလုံးမှာ မှတ်ပုံတင်ထားသည့် ဆေးရုံတွင်သာ ရရှိနိုင်သောကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် လိုအပ်သော ကုသမှုများမှာ အကန့်အသတ်များရှိနေပါသည်။ အလုပ်အကိုင်တည်နေရာ ပြောင်းလဲသွားပါက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ နေထိုင်ရာနေရာ သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့်နေရာများနှင့် ဝေးကွာသွားနိုင်ပြီး ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိရန် သွားလာချိန်နှင့် ခရီးစရိတ်များ လိုအပ်လာမည်ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား

⁴⁶ World Education and Save the Children, *Pathways to a Better Future: A review of Education for Migrant Children in Thailand* (2014), available at <http://thailand.worlded.org/wp-content/uploads/2016/04/MESR-Full-Report.pdf>.
⁴⁷ IOM Thailand, *Migrant Information Note*, Issue No. 29 (March 2016), available at <http://th.iom.int/index.php/latest-news/36-migrant-information-note-no-29-march-2016>.
⁴⁸ Ministry of Public Health, *Announcement on Health Check Up and Health Insurance for Migrants* (26 June 2014).
⁴⁹ *Ibid.*
⁵⁰ IOM Thailand, *Migrant Information Note* (2016).

အများစုမှာ အများအားဖြင့် ကျန်းမာရေးအာမခံများကို ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှု မရှိဘဲ မည်သည့်စီမံချက်အောက်တွင် ၎င်းတို့ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို မသိရှိကြပေ။ ထို့အပြင် ဘာသာစကားအခက်အခဲကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု ပေးသူများက “ဝန်ပို” တစ်ရပ်အဖြစ် ပြုမူဆက်ဆံကြပါသည်။⁵¹ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများက ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများကို ရှောင်ရှားလာကြပြီး မိမိဘာသာ ဆေးဆိုင်များမှ ဆေးဝယ်သောက်ခြင်း သို့မဟုတ် မိရိုးဖလာဆေးဝါးများဖြင့် ကုသခြင်းများဖြင့် ဦးစွာ ဖြေရှင်းကာ အခြေအနေပြင်းထန်လာ ဆိုးဝါးလာမှသာ ဆေးရုံသို့ သွားရောက်ကြသည်။⁵²

၂။ ၂။ မည်သည့်မူဝါဒများက လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်မှု ပိုမိုအားကောင်းလာစေပါသနည်း။

တော်ဝင်ထိုင်းအစိုးရ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒများ၌ ထိုင်းနိုင်ငံသည် ထိုင်း များအတွက်ဆိုသည့် လူမျိုးစွဲ အတွေးအခေါ်ကို အခြေတည်ပြီး ထပ်တလဲလဲ ထည့်သွင်းထားသည်။ နိုင်ငံသားဖြစ်မှုကို မျိုးရိုးစဉ်ဆက် ထိုင်းနိုင်ငံသားကတ်ထား ဆောင်ထားသူများက မွေးဖွား လာသူများသာ အဓိက ရရှိကြပါသည်။⁵³ “ထိုင်းမဟုတ်သူများ” အတွက် ထိုင်းနိုင်ငံသား လျှောက်ထားခြင်းမှာ အလွန်တရာ ခက်ခဲပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံသားဆိုင်ရာအက်ဥပဒေကို ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံမဲ့ကလေးများ နိုင်ငံသားပြုလုပ်ပေးရန် (အောက်ပါ ကဏ္ဍခွဲကိုရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်သည်) ပြင်ဆင်မှုအချို့ကို ပြုလုပ်ခဲ့သော်လည်း ထိုဥပဒေ က နိုင်ငံသားအဖြစ်ခံယူမှု မဖြစ်နိုင်စေရန် ရည်ရွယ်လုပ်ဆောင်ထားပါသည်။ အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများမှ လာရောက်သည့် အရွယ်ရောက်ပြီး သူများမှာ အထူးဆောင်ရွက်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို လျှောက်ထားခြင်းမှအပ ယာယီ အလုပ်သမားများ အဖြစ်သာ နေထိုင်ခွင့်ရှိပေသည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ပြဌာန်းထားသော နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများအက်ဥပဒေ ထိုင်းနိုင်ငံသားမဟုတ်သူများ သို့မဟုတ် “သူစိမ်းများ” ၏ လာရောက် နေထိုင်ရန် အရေအတွက်ကန့်သတ်ထားပြီး လက်ရှိပြဌာန်းထားသော ဥပဒေများကလည်း နေထိုင်နိုင်သည့် အချိန်ကာလကို ကန့်သတ်ထားပါသည်။⁵⁴

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် မူဝါဒများမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များ၏ လွတ်လပ်ခွင့်ကို တားမြစ်ပိတ်ပင်ထားခြင်းများအပေါ် အခြေခံထားကာ “နိုင်ငံတော်လုံခြုံရေး” အကြောင်းပြချက်ဖြင့် ယာယီနေထိုင်ခွင့်ဖြစ်စေရန် ဆောင်လုပ်ထားပါသည်။ အထောက်အထားရှိရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဖြစ်ရန်အတွက် မှတ်ပုံတင်ရာတွင် အထောက်အထားတစ်ခုခုနှင့် အလုပ် လုပ်ကိုင်ခွင့် လက်မှတ်များလိုအပ်ပြီး အလုပ်လုပ်ခွင့်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား၏ အလုပ်ရှင်နှင့် ချိတ်ဆက်ထားပါသည်။

အထောက်အထားအမျိုးအစားများမှာ အချိန်တိုင်း ပြောင်းလဲမှုရှိနေပြီး ပန်းရောင်ကတ်မှ ယာယီ သို့မဟုတ် ပုံမှန်နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ ပြောင်းလဲကိုင်ဆောင်စေခဲ့ကာ ယင်းနောက် ပန်းရောင်ကတ်သို့ တဖန်ပြန်ပြောင်းလုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။⁵⁵



ဗမာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားပရိဘောဂအလုပ်ရုံတွင်အလုပ်လုပ်နေပုံ။
မဲဆောက်၊ ထိုင်းနိုင်ငံ၊ မတ်လ ၂၀၁၆
(မူရင်းဓာတ်ပုံ၊ John Hulme/MMN)

⁵¹ Chanvit Tharathep, Nateerat Thamroj, and Pranee Jaritake, A Study on Appropriate Health Care Financing and Health Service System for Migrants – Case Studies from Samut Sakhon and Rayong Provinces, *Raks Thai Foundation* (May 2013), available at <http://www.phamit.org/upload/public/file2/f1374831099.pdf>.
⁵² MMN, *Self-Care and Health Care: How migrant women in the greater Mekong Subregion take care of their health* (April 2015), available at http://www.mekongmigration.org/Self-Care%20and%20Health%20Care_final.pdf.
⁵³ Thailand Nationality Act, B.E. 2508, Section 7 (1965), available at http://thailaws.com/law/t_laws/tlaw0474.pdf.
⁵⁴ Section 7 states “The work that may be engaged by alien as well as working area and period shall be prescribed by the Ministerial Regulation. In the issuance of such Ministerial Regulation, regard shall be had to national security, occupation opportunity of Thais and demand for alien labour as necessary for the development of the country”, Working of Alien Act, B.E. 2551 (2008), Unofficial translation, available at http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/WORKING_OF_ALIEN_ACT_2551_DOE.pdf.
⁵⁵ See sub-section “Overview of labour migration in Thailand” of this chapter.

“လေးနှစ်ပြီးသွားရင် ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ် ဝီဇာကုန်ဆုံးသွားမှာဖြစ်ပါတယ်။ သက်တမ်း ထပ်တိုးနိုင်မလားဆိုတာ ကျွန်တော်တို့ မသိပါဘူး။ နှစ်နှစ်ဝီဇာ သက်တမ်းတိုးတာ ဘတ် ၂၄,၀၀၀ ကုန်ပါတယ်။ စစ်အစိုးရ တက်လာတော့ “ပန်းရောင်ကတ်” [ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကတ်] လုပ်ပေးပါတယ်။ အဲဒါအရမ်းဈေးကြီးပါတယ်။ အဲဒါလုပ်မထားဘူးဆိုရင် ကျွန်တော်တို့ ဒီမှာနေလို့ မရပါဘူး။ ကျွန်တော်တို့ မှတ်ပုံတင်မယ်ဆိုရင်လည်း ငွေအများကြီးတောင်းတယ်- အရမ်းခက်ပါတယ်။ အေးဂျင့်ကလည်း အရမ်းဈေးကြီးပါတယ်။ အခု ပန်းရောင်ကတ်ကို ကျွန်တော်နဲ့ ကျွန်တော့် မိန်းမအတွက် လုပ်မယ်ဆိုရင် ဘတ် ၁၆,၀၀၀ ပေးရမှာပါ။ ”

- ထိုင်းနိုင်ငံက မြန်မာအမျိုးသားတစ်ဦး

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များဖြင့် လွတ်လပ်စွာ လှုပ်ရှား သွားလာခွင့် ရရှိထားသော်လည်း ၎င်းတို့၏ အထောက်အထားအခြေအနေမှာ ၎င်းတို့၏ အလုပ် လုပ်ကိုင်ခွင့် လက်မှတ်များဖြင့် အလုပ်ရှင်များက ထိန်းချုပ်နိုင်ရန် ချိတ်ဆက်ထားပါသည်။ ထိုင်းနှင့် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများအကြား ချုပ်ဆိုထားသော MOU ဖြင့် ပုံမှန်လမ်းကြောင်းများမှ နှစ်နှစ်ဝီဇာဖြင့် လာရောက်ကြသူများသည် တစ်ကြိမ်သက်တမ်းတိုးပြီးနောက် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ တရားဝင် ပြန်လာရန် မူရင်းနိုင်ငံသို့ မဖြစ်မနေပြန်သွားရန် လိုအပ်ပါသည်။ အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို ဖော်ပြထားခြင်း မရှိသော်လည်း MOU က ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများဖြင့် ခွဲခြားခြင်း မပြုဘဲ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သွားမည်ဟု ကြေငြာထားပါသည်။⁵⁶

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒမှာ မကြာခင်က ပျမ်းမျှအားဖြင့် နှစ်နှစ် တစ်ကြိမ်ပြောင်းလဲကျင့်သုံးမှုရှိနေပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံစစ်အစိုးရက နောက်ဆုံးကျင့်သုံးနေသည့် မူဝါဒက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်ခွင့်များကို အာမခံပေးထားသည့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ဖျက်သိမ်းရေးဖြစ်ပါသည်။ လက်ရှိကျင့်သုံးနေသည့်မူဝါဒက ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ် သို့မဟုတ် ဝီဇာသက်တမ်းများ ၂၀၁၆ ခုနှစ် မတ်လ ၁၇ ရက် မတိုင်မီ ကုန်ဆုံးသူများ သို့မဟုတ် ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် One Stop Service ဌာနများ၌ မှတ်ပုံတင်ထားပြီး နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးဆောင်ရွက်မှုများကို စောင့်ဆိုင်းနေသူများအားလုံး “ပန်းရောင်ကတ်” စနစ်သို့ ပြောင်းလဲရန် ဖော်ပြထားပါသည်။⁵⁷ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ဝီဇာ သက်တမ်းကုန်ဆုံးမည့်သူများ၏ ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်များမှာလည်း ဆက်လက် အသုံးပြုနိုင်တော့မည် မဟုတ်ပေ။ ပန်းရောင်ကတ်များက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ဒေသခံကဲ့သို့ သွားလာခွင့်ကို ကန့်သတ်ထားပြီး ထိုနယ်မြေက ထွက်ခွာရန် အုပ်ချုပ်ရေးရုံး၏ ခွင့်ပြုချက် လိုအပ်ပါသည်။ ယခုကျင့်သုံးသည့် မူဝါဒတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးရုံးသို့ ရက် ၉၀ အကြောင်းကြားမှု ပြုလုပ်ရန် မလိုအပ်တော့ခြင်းနှင့် နှစ်နှစ်အထိ သက်တမ်း တိုးရန် မလိုခြင်းစသော ကောင်းမွန်သည့်အကျိုးခံစားခွင့်များလည်း ရှိပါသည်။ အခြားတစ်ဘက်တွင် လူမှုဖူလုံရေးစနစ် ရရှိရေးအတွက် ရှင်းလင်းသေချာမှု မရှိသေးပေ။

ပန်းရောင်ကတ် မှတ်ပုံတင်ရန် ကာလကို ၂၀၁၆ ခုနှစ် အေပြီလ ၁ ရက်နေ့မှ ဂျူလိုင်လ ၂၉ ရက်အထိ ရက်ပေါင်း ၁၂၀ ဖွင့်ပေးထားပါသည်။ မှတ်ပုံတင်နိုင်မည့်သူများမှာ စနစ်တစ်ခုခုဖြင့် အထောက်အထား ရှိထားသူများ သို့မဟုတ် ဝီဇာသက်တမ်းကုန်ဆုံးတော့မည်သူများသာ မှတ်ပုံတင်နိုင်ပါသည်။ ထိုအချက်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအားလုံးအတွက် ရှင်းလင်းမှု မရှိသည့်အတွက် အချို့က ထိုစနစ်တွင် မှတ်ပုံတင်ရန် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် လိုအပ်မှုမရှိဟု နားလည်ထားပြီး နိုင်ငံကူးလက်မှတ် လျှောက်ထားခြင်းကို လက်လျှော့လိုက်ကြပြီး အချို့မှာ အထောက်အထားတစ်ခုတရာ မလိုဘဲ လျှောက်ထားနိုင်သည်ဟု ပြောကြားသည့် ပွဲစားများ၏ လိမ်လည်မှုကို ခံကြရသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ လုပ်ငန်းစဉ်ဆောင်ရွက်မှုကို စတင်နေပြီဖြစ်သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ ရှုပ်ထွေးနေဆဲဖြစ်ပြီး ဝန်ဆောင်ခ အဆမတန်ကောက်ခံသည့် ဝန်ဆောင်မှုအေးဂျင့်များကိုသာ မှီခိုဆောင်ရွက်နေရပေသည်။

အလုပ်သမားအားလုံးသည် ၁၉၉၈ ခုနှစ် အလုပ်သမား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အက်ဥပဒေအောက်တွင် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ၊ သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်ချိန်များနှင့် အနားယူရမည့်ရက်များ ခံစားခွင့် ပေးထားပါသည်။⁵⁸ ထိုဥပဒေအရ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအား ခွဲခြားဆက်ဆံပြီး ခံစားခွင့်မှ ဖယ်ထုတ်ထား၍မရပေ။ သို့သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ

⁵⁶ Articles XVII and XVIII under the “Protection” section states, respectively: “...workers enjoy protection in accordance with the provisions of the domestic laws in their respective country”; and “Workers of both Parties are entitled to wage and other benefits due for local workers based on the principles of non-discrimination and equality of sex, race, and religion”. See the Memorandum of Understanding between the Government of the Kingdom of Cambodia and the Government of the Kingdom of Thailand on Cooperation in the Employment of Workers, 21 May 2003; Also see the Memorandum of Understanding between The Government of the Kingdom of Thailand and the Government of the Union of Myanmar on Cooperation in the Employment of Workers, 21 June 2003.

⁵⁷ As stipulated in a Cabinet Resolution dated 23 February 2016.

⁵⁸ Thailand Labour Protection Act, B.E. 2541, Sections 23, 24, 53 (1998), available at http://thailaws.com/law/t_laws/tlaw0132a.pdf.

အဓိကလုပ်ဆောင်နေသည့် အချို့လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ မှာ ပြဌာန်းထားသည့် ဥပဒေအောက်တွင် အကျိုးဝင်မှုမရှိပေ။ ထိုလုပ်ငန်းများမှာ အိမ်အကူအလုပ်၊ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းများ ဖြစ်သည်။⁵⁹ ထိုလုပ်ငန်းကဏ္ဍများကို "ဥပဒေအရအကျိုးဝင်မှုမရှိ ကဏ္ဍ" အဖြစ် သတ်မှတ်ထားသောကြောင့် လူမှုဖူလုံရေး လွှမ်းခြုံမှု မရှိခြင်း အပါအဝင် အလုပ်သမားဥပဒေများ၏ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများကို အပြည့်အဝ မရရှိပေ။ ထိုင်းနိုင်ငံသည် ILO ၏ ပြဌာန်းချက်အမှတ် ၈၇ နှင့် ၉၈ တို့အား⁶⁰ လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်း မရှိသကဲ့သို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား လည်း ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အလုပ်သမားသမဂ္ဂဖွဲ့စည်းခွင့်ကိုလည်း တားမြစ်ထားပါသည်။⁶¹ ထိုအရာများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ဒုက္ခရောက်စေသည့် အနေအထားကို ဖြစ်စေပါသည်။ ထိုင်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် ပါဝင်ခွင့်ပေးထားသော်လည်း ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား အများစု အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ကဏ္ဍများအတွက် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက် ပေးသည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ မရှိပေ။ ထို့ကြောင့် ထိုင်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့ဝင် အရေအတွက်မှာ အသိအမှတ်ပြုနိုင် လောက်သော အရေအတွက်မရှိပေ။

၂၀၁၆ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ⁶² ၏ စာရင်းအရ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ၅၀၇,၀၀၀ ဦး စာရင်းသွင်းထားသောကြောင့်လူမှုဖူ လုံရေးပါဝင်နိုင်မှု မြင့်တက်လာသော်လည်း ထိုမှ အကျိုးခံစားခွင့်များကို အပြည့်အဝ မရှိသေးပေ။ ယင်းတို့မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ သက်ကြီးခံစားခွင့်ကို ထည့်ဝင်ရသော်လည်း အလုပ်လုပ်နေသေးသော အသက်အရွယ်မှာပင် ထိုနိုင်ငံမှ ထွက်ခွာရန် လိုအပ်သောကြောင့် ထိုအကျိုးခံစားခွင့် ရရှိစေရေးအတွက် မြင်သာသည့်ဖြေရှင်းမှု ရှိမနေသေးပေ။ အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်ကို ရရှိရမည် ဖြစ်သော်လည်း ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင် အခြေအနေမှာ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး အခြေအနေများနှင့် ချိတ်ဆက်ထားခြင်းကြောင့် ထိုအချက်ကို ရရှိရန် အဆင်မပြေ ဖြစ်စေပါသည်။ ထို့ထက်ပို၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအမျိုးသမီး အနည်းငယ်သာ လုပ်ခလစာဖြင့် မီးဖွားခွင့် ရရှိကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့အနေနှင့် ခံစားခွင့်များကို နားမလည်သောကြောင့် အတင်းအကြပ် သို့မဟုတ် လွယ်ကူစွာ အလုပ်မှ ထွက်ခွာသွားကြရပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စနစ်ကို ယာယီနေထိုင်ရန်အတွက်သာ ပြင်ဆင်ထားသည့်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများကြား ကွဲလွဲမှုများကို ဖြစ်ပေါ်နေသည့်အတွက် လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်များ အများစုအတွက် အရေးပါသော အတားအဆီးများကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ အစိုးရသတင်းစာတွင် ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဇွန်လ က ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် လူမှုဖူလုံရေးအက်အသစ် (ပြင်ဆင်ချက် အမှတ် ၄)၊ ၂၅၅၈ ဘီ.အီး. (၂၀၁၅)တွင် ထိုကိစ္စရပ်အချို့ကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် အချက်အသစ်များ ဥပမာ- နိုင်ငံအတွင်း နေထိုင်ခြင်းမရှိတော့သော ထိုင်းနိုင်ငံသားမဟုတ်သူ များကိုလည်း သက်ကြီး အကျိုးခံစားခွင့်ကို ခံစားခွင့်ပေးမည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ သို့သော် အစိုးရသည် မူဝါဒပြင်ဆင်မှုများကို ဖော်ဆောင်နိုင်ရန် နည်းဥပဒေများ ထုတ်ပြန်ပြဌာန်းခြင်း မရှိသေးပေ။

၂။ ၃။ မည်သည့်မူဝါဒများက လူမှုရေးပါဝင်ခွင့်ကို မြှင့်တင်နေပါသနည်း။

ယေဘုယျအားဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများနှင့်မူဝါဒများက ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မူဝါဒများ မဟုတ်သော်လည်း ခိုင်မာသော ပါဝင်ခွင့် ဖြစ်စေရန်အတွက် တိုင်းတာဆောင်ရွက်များလည်း များစွာမရှိပေ။ အချို့မှာ အပြင်ပန်းအားဖြင့် ပါဝင်စေခြင်းကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်နေသည့် မူဝါဒအချို့ရှိသော်လည်း ကန့်သတ်ထားခြင်းခံရသော အုပ်စုများအတွက် အာမခံပေးထားသည့် အခွင့်အရေးများ ရရှိခံစားနိုင်စေမည့် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သော အခြေအနေများကို ရှိမနေပေ။ ဥပမာအားဖြင့် - ၁၉၉၈ ခုနှစ် အလုပ်သမားကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ဥပဒေတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို သီးခြားအလုပ်သမားအုပ်စုအဖြစ် သတ်မှတ်ထားခြင်း သို့မဟုတ် မတူညီသည့်စံနှုန်းများဖြင့် စီမံခန့်ခွဲရမည်ဟု ပြဌာန်းထားခြင်း မရှိပေ။ ထို့ကြောင့် သဘောတရားအရ ပါဝင်ခွင့်ကို ရရှိစေသည်။ သို့သော် စောင့်ကြည့်ကြီးကြပ်ရေးနှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု ယန္တရားများမှာ အားနည်းပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ရရှိစေရန်အတွက် အလှမ်းကွာနေသည်။ ထိုအခြေအနေက အလုပ်ရှင်များအား ဥပဒေပါ သတ်မှတ်ချက်ထက် လုပ်ခလစာအောက် လျော့ပေးပြီး အမြတ်ထုတ်ခြင်းများအား ပြစ်ဒဏ် ကင်းလွတ်ခွင့်ရစေပါသည်။

⁵⁹ Thailand Labour Protection Act, B.E. 2541, Sections 22 (1998), available at http://thailaws.com/law/t_laws/tlaw0132a.pdf.
⁶⁰ *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)*, available at [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::no::P12100_Ilo_Code:C098](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232; Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), available at <a href=).
⁶¹ Thailand Labour Relations Act, B.E. 2518, Section 88, (1975), available at http://www.mol.go.th/sites/default/files/images/other/labourRelation2518_en.pdf.
⁶² IOM Thailand, *Migrant Information Note*, Issue No. 29 (March 2016), available at <http://th.iom.int/index.php/latest-news/36-migrant-information-note-no-29-march-2016>.

လူမှုဖူလုံရေးမူဝါဒများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို စာရင်းသွင်းခွင့်နှင့် အကျိုးခံစားခွင့် ပေးထားခြင်းကြောင့် ပါဝင်ခွင့်ကို အားပေးသည့် မူဝါဒဖြစ်သည်။ သို့သော် သာတူညီမျှမှု မရှိခြင်းက နောက်ထပ် ပြဿနာတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု မရစေရန် တားမြစ်ထားသည့် မူဝါဒများ မရှိသော်လည်း အကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိစေရန် ယန္တရားများ မရှိပေ။⁶³ ထိုကိစ္စများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား မော်တော်ယာဉ်ပိုင်ဆိုင်ခွင့်နှင့် ယာဉ်မောင်းလိုင်စင် လျှောက်ထားခွင့် ပေးထားသော်လည်း “ပန်းရောင်ကတ်” မူဝါဒအသစ်က ဒေသခံများကဲ့သို့ သွားလာခွင့်ကို ကန့်သတ်ထားခြင်း၊ ထို့အတူ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား မည်သည့်နေရာ၌ နေထိုင်ရမည်ဟု ကန့်သတ်ထားသော်လည်း အိမ်ပိုင်ရှင်က အိမ်ငှားထားခြင်းကို ထိုင်းလူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးဌာနတွင် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းတို့နှင့် အလားသဏ္ဍာန်တူပါသည်။

“ပေါင်းစည်းရေး” ရည်မှန်းချက်ထားသည့် မူဝါဒမှာ အရှင်းလင်းဆုံးမူဝါဒ ဖြစ်နိုင်သော်လည်း ထိုမူဝါဒတွင်လည်း နဂိုကဲ့သို့ပင် ရှိနေသည့် ကန့်သတ်ချက်မှာ ၁၉၉၉ “အားလုံးအတွက်ပညာရေး” မူဝါဒဖြစ်သည်။ ထိုမူဝါဒမှာ ၂၀၀၅ ခုနှစ် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ်အဖြစ် နိုင်ငံသားဖြစ်မှု၊ တရားဝင်ဖြစ်မှု အခြေအနေများနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ ကလေးများအားလုံး မူလတန်းပညာရေးကို အခမဲ့တက်ရောက်ရန် ခွင့်ပြုပေးသည့် မူဝါဒဖြစ်သည်။ ဤမူဝါဒ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ကောင်းမွန်သော်လည်း အကောင်အထည်ဆောင်ရွက်မှုတွင် သာတူညီမျှ စီမံဆောင်ရွက်မှု မရှိခြင်းများက ပြဿနာ ထပ်မံ ဖြစ်စေပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းကလေးများမှာ အကြောင်းပြချက်မျိုးစုံဖြင့် အခက်အခဲဖြစ်စေပါသည်။ ဘာသာစကားမှာ အဓိက အခက်အခဲဖြစ်သော်လည်း ယူနီဖောင်း၊ စာအုပ်များနှင့် စာရေးကိရိယာများနှင့် ခရီးစရိတ်စသည့် အပိုဆောင်းကုန်ကျမှုများကလည်း အခက်အခဲဖြစ်စေပါသည်။ အထူးသဖြင့် အခြေခံလုပ်ခလစာထက် လျော့နည်းရရှိသည့်သူများနှင့် ကျေးလက်ဒေသတွင် နေထိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အခက်အခဲ ဖြစ်စေပါသည်။ ထို့အပြင် ထိုင်းဆရာများကလည်း ကလေးများကို ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းအလိုက် အဆင့်သတ်မှတ်ပြီး နေရာချထားကြသည်။ အများအားဖြင့် ကျောင်းတက်ခွင့်ရကြသော ကလေးအများစုမှာ ၎င်းတို့ထက် အလွန်ငယ်ရွယ်သော ကလေးများ၏ အတန်းများတွင် တက်ရောက်ရသောကြောင့် ထိုဆောင်ရွက်ချက်မှာ လက်မခံချင်သည့် လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်သည်။ အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အနည်းငယ်သာ အလယ်တန်းကျောင်းများတွင် တက်ရောက်ပညာသင်နိုင်ပေသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကလေးများအခြေအနေမှာ အများအားဖြင့် ဟိုမရောက် ဒီမရောက် အခြေအနေ ဖြစ်နေပါသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အဆင်ပြေပြေ ဝင်ဆံ့ချင်သော်လည်း ၎င်းတို့၏ ယာယီအခြေအနေများက ၎င်းတို့အား ဆိုးကျိုးများ ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အခြေအနေတစ်ရပ်သို့ တွန်းပို့နေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအချက်က ရွှေ့ပြောင်းကလေးများက ၎င်းတို့၏ ထိုင်းမိတ်ဆွေများနှင့် သီးခြားအဖြစ် မသိမသာ ခံစားရစေပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ပင် ၎င်းတို့၏ အထောက်အထား အမျိုးအစားပေါ် မူတည်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ အသက်မွေးမှုပညာသင်ကျောင်းများနှင့် တက္ကသိုလ်များအထိ တက်ရောက်သင်ကြားနိုင်သော်လည်း ကျောင်းအပြီးတွင် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ရရှိရန် အကန့်အသတ်ရှိနေပါသည်။ ၎င်းတို့၏ အထောက်အထား အခြေအနေက ကျောင်းပြီးသွား သော်လည်း ၎င်းတို့အတွက် “ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးသော အလုပ်အကိုင်များ” တွင် လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် ကန့်သတ်ထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ ရှမ်းလူမျိုးရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦး၏ ဖြစ်စဉ်တွင် “၁၀ နှစ်ကတ်” သို့မဟုတ် ‘တောင်ပေါ်သားကတ်’ များရှိသော်လည်း ထိုအထောက်အထားများက ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအချို့ကို ရရှိသော်လည်း နိုင်ငံသားဖြစ်ရန် အာမခံပေးထားခြင်း မရှိပေ။ ၂၀၀၈ ခုနှစ်က ထိုင်းနိုင်ငံသားအက်ဥပဒေကို ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ကျောင်းများတွင် ပညာသင်ကြားနေသော နိုင်ငံမဲ့ကလေးများ ထိုင်းနိုင်ငံသား လျှောက်ထားမှု လွယ်ကူစေရန်အတွက် ပြင်ဆင်ခဲ့ပါသည်။ ဥပဒေပြင်ဆင်ပြီးချိန်မှစ၍ ခန့်မှန်းချေ နိုင်ငံမဲ့ ကျောင်းသား ၆၉,၆၇၀ ဦး ရှိသည့်အနက် ၂၅,၃၅၇ ဦးမှာ ထိုင်းနိုင်ငံသား အဖြစ်အောင်မြင်စွာ ရရှိခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။⁶⁴

အချို့မူဝါဒများကို ပြည့်စုံစွာ ဖော်ဆောင်မှု မရှိသည့်အတွက် ဆိုးကျိုးများ ဖြစ်ပေါ်နေစဉ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများက ထိုဖော်ဆောင်မှုမရှိခြင်းများထဲမှ အကျိုးခံစားနိုင်မည့် နည်းလမ်းများ ကို ရှာဖွေတွေ့ရှိထားပါသည်။ ဥပမာ- နှစ်ပေါင်းများစွာ ရောက်ရှိနေသည့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားက ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာများတွင် အသုံးအဆောင်များ သို့မဟုတ် စားစရာများကို အခြားရွှေ့ပြောင်းအလုပ်များကို ရောင်းချခြင်းစသည့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ စတင်လုပ်ဆောင်လာနိုင်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများတွင် အလုပ်ရှင်ရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ကိုယ်ပိုင်အလုပ်ခန့်ထားခြင်းကို ဥပဒေအရ ခွင့်မပြုပေ။ သို့သော် ထိုကိစ္စကို သေချာစွာ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မှု မရှိခြင်းနှင့် ရဲများကို ငွေကြေးအနည်းငယ် ပေးခြင်းဖြင့်

⁶³ Social Security Act, Amendment No. 4 (2015), mentioned above, imposes penalties for employers who falsely deduct wages for Social Security but do not enrol their employees.

⁶⁴ Royal Thai Government, “กระทรวงมหาดไทยแก้ปัญหาชาตินี้ให้กับเด็กนักเรียนทุนพระราชทานที่ไม่มีสถานบุคคล มีผลการดำเนินงานในปี 2558 ให้ชาตินี้ไทยไปแล้วกว่า 5,000 ราย”, available at <http://www.thaigov.go.th/index.php/th/news-ministry/2012-08-15-09-42-33/item/101078-id-101078> (accessed 28 August 2016).

ဆက်လက်လုပ်ဆောင်နေကြပါသည်။ ထိုကိစ္စမှာ ထိုင်းတစ်ဦးတစ်ယောက်နှင့် အကျိုးစီးပွား ပြဿနာ မရှိသ၍ သို့မဟုတ် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ဌာနမှ ပုံမှန်ဖမ်းဆီးခြင်းများ မရှိပါက ပြဿနာ မရှိပေ။

၂၊ ၄။ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများက လူမှုရေးဖယ်ကျဉ်ခြင်းကို လျော့ချရန်နှင့် လူမှုရေးပါဝင်ခွင့်ကို အားပေး တိုးမြှင့်ရန် မည်သည့်ကြိုးပမ်းမှုများ ရှိပါသနည်း။

တူညီမှုမရှိခြင်း၏ အတားအဆီးများကို ဖယ်ရှားရန်နှင့် အပြုသဘောဆောင်သော အရာများအပေါ် အလေးထားခြင်းနည်းဖြင့် CSO များက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ဒေသထိုင်းလူထုကြား အကွာများနှင့် အစားအသောက်များဖြင့် ယဉ်ကျေးမှု ဖလှယ်သည့် လှုပ်ရှားမှုများကို အားပေးဆောင်ရွက်ခဲ့ကြပါသည်။ ဤကဲ့သို့ ယဉ်ကျေးမှုများ ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် စားသောက်ခြင်းများကို လှုပ်ရှားမှုပုံစံတစ်ရပ်အဖြစ် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦးအကြား ခြားနားချက်များကို နားလည်မှုရှိလာစေသည့် နေရာတစ်ခု အဖြစ် ဖန်တီးပေးပြီး အတားအဆီးများကို ဖယ်ရှားရန် လွယ်ကူသည့် နည်းလမ်းတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုပွဲများကို အများအားဖြင့် အားလပ်ရက်များဖြစ်သော ထိုင်းနိုင်ငံ၏ မိခင်များနေ့ သို့မဟုတ် ဘာသာရေး အားလပ်ရက်များတွင် ကျင်းပကြပါသည်။ အချို့နေရာများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ကလည်း ထိုင်းများနှင့် ယှဉ်တွဲပြီး အလှူအတန်းပွဲများ ကျင်းပကြပါသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ကြသော်လည်း ပွဲတော်များ ပြီးဆုံးသွားပြီးနောက် အုပ်စုနှစ်စုမှာ သီးခြားပြန်ဖြစ် သွားကြသည်။ MMN အဖွဲ့၏ လေ့လာရေး ခရီးစဉ်အတွင်း မေးမြန်းခဲ့ချက်များအရ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား အနည်းငယ်တွင်သာ ထိုင်းမိတ်ဆွေများ ရှိကြသည်ဟု ပြောဆိုကြပါသည်။



ဗမာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှရွှေ့ပြောင်းခြင်းအတွေ့အကြုံများကို MMNကိုယ်စားလှယ်များနှင့်ဆွေးနွေးနေပုံ။ မဲဆောက်၊ ထိုင်းနိုင်ငံ၊ မတ်လ ၂၀၁၆ (မူရင်းဓာတ်ပုံ၊ John Hulme/MMN)

ထို့ကြောင့် အသိုင်းအဝိုင်း နှစ်ခုအကြား အပြန်အလှန်ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုက တခဏတာအတွက်ဖြစ်ပြီး နက်နဲမှုသိပ်မရှိပေ။ ILO ၏ လေ့လာမှုတစ်ခု၌ ဖြေဆိုသူ ထိုင်း ၁၀ ဦးတွင် လေးဦးမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်ဆံဖူးခြင်း မရှိကြောင်း ဖြေကြားကြပါသည်။⁶⁵

MAP ဖောင်ဒေးရှင်သည် ချင်းမိုင်နှင့် မဲဆောက် နေရာနှစ်ခု၌ လူထုရေးဒီယိုတစ်ခု တည်ထောင်ထားပါသည်။ ထိုအသံလွှင့်ဌာန၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ယဉ်ကျေးမှုပေါင်းစုံနှင့် နားလည်မှုများကို မြှင့်တင်ပေးရန် ဖြစ်သည်။ ထိုအသံလွှင့်ဌာနများတွင် အဓိကအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သမားများ၏ ဘာသာစကားများအပြင် ထိုင်းဘာသာစကားဖြင့်ပါ ထုတ်လွှင့်ပေးပါသည်။ ထိုဌာနများက ဥပဒေနှင့် မူဝါဒများ တင်ပြပေးခြင်း၊ အခွင့်အရေးများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ အပါအဝင် အမျိုးမျိုးသော သတင်းအချက်အလက်များကို ရပ်ရွာနှင့် အဖွဲ့အစည်း အသီးသီးမှ စေတနာ့ဝန်ထမ်းများက ဆွေးနွေးတင်ဆက်ခြင်းဖြင့် ထုတ်လွှင့်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ပေးမှုခြင်းမှ သတင်းအချက်အလက်များရရှိခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များသည် ပြုပြင်နိုင်ပြီး ပိုမိုပေါင်းစည်းလာနိုင်သကဲ့သို့ ဒေသခံထိုင်းများမှာလည်း ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ ယဉ်ကျေးမှုများကို လေ့လာသိရှိနိုင်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ကိုယ်ပိုင်သမဂ္ဂများ တည်ထောင်ခွင့်မရှိသော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအသိုင်းဝိုင်းအတွက် ဝန်ဆောင်မှုများ ပြုလုပ်ပေးရန်နှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရန် ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် ဖွဲ့စည်းထားသည့် “လူမှုရေးအသင်းအဖွဲ့များ” နှင့် လူမှုအခြေပြုအဖွဲ့များ အပါအဝင် အခြားနည်းလမ်းများဖြင့် စုစည်းမှုများရှိပါသည်။ ထိုသို့ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်မှုများကို NGO များက ပံ့ပိုးအားပေးကြပါသည်။

⁶⁵ ILO Regional Office for Asia and the Pacific and the ILO TRIANGLE Project, Public Attitudes Towards Migrant Workers (July 2011).

၂၂၅။ နိဂုံးချုပ်နှင့် အကြံပြုချက်များ

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ခွဲခြားဆက်ဆံရန် ဖော်ပြ မထားသော်လည်း ထိုမူဝါဒများက ဥပဒေပါ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခွင့်များကို အပြည့်အဝ အကျိုးခံစားခွင့်များ မရနိုင်သည့် ဥပဒေများရှိပါသည်။ အချို့မူဝါဒများက ပိတ်ပင်ခြင်း သို့မဟုတ် ကွဲလွဲမှုများကို ဖြစ်စေပြီး အချို့မှာ လမ်းညွှန်ချက်အနည်းငယ်သာရှိခြင်း၊ ကွာဟမှုများ ရှိနေခြင်း သို့မဟုတ် ရွေးချယ်ဖော်ဆောင်မှုများ ရှိပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၏ အခြေခံမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ယာယီဖြစ်ခြင်းဆိုသည့် အခြေခံဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ပင် မူဝါဒများမှာ ကာလတိုဖြစ်ခြင်း၊ မကြာခဏပြောင်းလဲခြင်းနှင့် ရေရှည်ရည်မှန်းချက်များလည်း မရှိပေ။ ထိုအချက်က ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို မသေချာမှုနှင့် မလုံခြုံမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ သေချာမှုမရှိခြင်းနှင့် ယာယီအဖြစ် ခံစားရခြင်းက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကန့်သတ်ခံရခြင်းများ ဖြစ်စေပြီး အမြတ်ထုတ်ခံရခြင်းများ ပိုမိုဖြစ်ပွားစေပါသည်။ တရားဝင်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု မရှိခြင်း၊ ဥပဒေစိုးမိုးမှုနှင့် မသက်ဆိုင် သည့် အခြေအနေများကို တွန်းပို့ထားခြင်းကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ အရာရာတိုင်းကို ညှိနှိုင်းနေရပြီး ဥပဒေပါ ခံစားခွင့်များ အခွင့်အရေး ဆုံးရှုံးနေရပါသည်။

လူမှုရေးပါဝင်ခွင့်ကို ပိုမိုမြှင့်တင်ရန် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဥပဒေများအား အခြားဥပဒေများ၊ မူဝါဒများနှင့်အတူ ရေရှည် ရည်မှန်းချက်များအဖြစ် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အရင်းအမြစ် ယိုစီးမှုတစ်ရပ် သို့မဟုတ် လုံခြုံရေးအား ခြိမ်းခြောက်နေသူများအဖြစ် မြင်နေခြင်းအစား အခွင့်အရေး ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများနှင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများအဖြစ် ရှုမြင်စေရန် ချမှတ်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ အရေးတကြီး ပြောင်းလဲရမည့် မူဝါဒများမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများကို အလုပ်ရှင်နှင့် ချိတ်ဆက်ထားမှုမရှိစေသည့် မူဝါဒများသို့ ပြောင်းလဲရန်လိုအပ်ပြီး ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းအားဖြင့် အလုပ်ရှင်၏ ခြိမ်းခြောက်မှုများမပါဘဲ အလုပ်အကိုင်များပြောင်းလဲနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား၏ အခြေအနေများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မပြုဘဲ အခွင့်အရေးများကို အာမခံထားသည့် ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများလည်း ရှိပါသည်။ ထိုဥပဒေများကို ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် တော်ဝင်ထိုင်းအစိုးရက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ဝန်ဆောင်မှုများ ပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် လုံလောက်သည့် လူ့အရင်းများနှင့် ဘဏ္ဍာရေးများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း၊ ထိုအခွင့်အရေးများကို ရရှိရန် တားဆီးနေသည့် ဥပဒေများကို ပယ်ဖျက်ပေးရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ရသင့်ရထိုက်သော အကျိုးခံစားခွင့်များ ပြည့်ဝစွာရရှိစေရန် ယန္တရားများ ဖန်တီးပေးသင့်ပါသည်။

ထို့အပြင် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခက်အခဲများဖြစ်သည့် ဘာသာစကား မတူညီမှုများကြောင့် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် သတင်းအချက်အလက် ရရှိမှု နှောင့်နှေးစေခြင်း တို့ကို ကျော်လွှားနိုင်ရေးကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုလိုအပ်ချက်များကို NGO များက မရှိမဖြစ်ဝန်ဆောင်မှုတစ်ရပ်အဖြစ် ဆောင်ရွက်ပေးနေခြင်း ကြောင့် ၎င်းတို့အား အသိအမှတ်ပြုပေးသင့်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အစိုးရသည် အများအားဖြင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအား ရန်ဘက်ကဲ့သို့မြင်နေခြင်းမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အတွေ့အကြုံအရ ထိုအချက်မှာ အလွန်မှားယွင်းကြောင်း တွေ့နိုင်ပါသည်။ တကယ့်လက်တွေ့၌ NGO များနှင့် CBO များမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေနှင့် တိုင်တန်းမှုများနှင့် ဖြေရှင်းမှုယန္တရားများ ရရှိနိုင်စေရန်နှင့် ရသင့်သော ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိစေရန် ကွာဟချက်များကို ချိတ်ဆက်ပေး ကူညီပေးနေခြင်းသာ ဖြစ်ပါသည်။

“ဖြစ်နိုင်မယ်ဆိုရင် နှစ်နိုင်ငံစလုံးက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက် စေချင်ပါတယ်။ ထိုင်းနိုင်ငံမှာ အလုပ်သမားများကို အခြားအလုပ်သမားများလိုဘဲ တူညီတဲ့ အခွင့် အရေးများ ရရှိသင့်ပါတယ်။ မြန်မာနိုင်ငံမှာလည်း အစိုးရက လူတွေကို ကောင်းကောင်း မွန်မွန်စောင့်ရှောက်မယ်ဆိုရင် ကောင်းမွန်တဲ့ဘဝတွေကို ရရှိလာပြီး ကျမတို့လည်း အိမ်ကနေ အဝေးကိုထွက်သွားစရာ မလိုတော့ပါဘူး။”

- ထိုင်းနိုင်ငံရောက် မြန်မာအမျိုးသမီးတစ်ဦး

ဂျပန်နိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းနှင့် ပါဝင်စေခြင်း



ဗမာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သင်လုပ်သားအထည်ချုပ်စက်ရုံတွင်အလုပ်လုပ်နေပုံ။
ကိုမတ်ဂျ၊ ဂျပန်နိုင်ငံ၊ ဂျူလိုင် ၂၀၁၆
(မူရင်းဓာတ်ပုံ၊ John Hulme/MMN)

ဂျပန်နိုင်ငံ၏ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အကျဉ်းချုပ်

ဂျပန်နိုင်ငံတွင် လက်ရှိကျင့်သုံးနေသည့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး အုပ်ချုပ်မှုမှာ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ပြီး ကတည်းက ကျင့်သုံးနေသည် ပုံစံဖြစ်သည်။⁶⁶

ဒုတိယကမ္ဘာစစ် မတိုင်မီက ရောက်ရှိလာသော တရုတ်၊ တောင်နှင့်မြောက် ကိုရီးယားတို့မှာ ရွှေ့ပြောင်းသူများကို “အရင်ရောက်လာသူများ” ဟု ညွှန်းဆိုကြသည်။ ၁၉၈၀ အလယ်ပိုင်းနှင့် ၁၉၉၀ အစောပိုင်း စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးလာချိန်တွင် ဖိလစ်ပိုင်နှင့် ထိုင်းနိုင်ငံမှ လာရောက်ကြသူများနှင့် လူဝင်မှုထိန်းချုပ်ရေးနှင့် ဒုက္ခသည်များအား အသိအမှတ်ပြုခြင်း အက်ဥပဒေ ပြင်ဆင်ပြီးနောက် ၁၉၉၁ နောက်ပိုင်းမှ ဘရာဇီးနှင့် ပီရူးနိုင်ငံများမှ ရောက်လာသည့် ဂျပန်နွယ်ဖွား ရွှေ့ပြောင်းသူများကို “အသစ်ရောက်လာသူများ” ဟု ရည်ညွှန်းကြပါသည်။⁶⁷

ဂျပန်နိုင်ငံသည် နည်းပညာနယ်ပယ်များတွင် ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် ပညာရှင်များဖြစ်သည့် ကျွမ်းကျင်အလုပ်သမားများကိုသာ မြှင့်တင်ခေါ်ယူလိုသည့်အတွက် “ကျွမ်းကျင်မှုမရှိသူ” များကို မခေါ်ယူလိုပေ။ သို့သော် ၁၉၉၀ ခုနှစ်များမှ စတင်ကာ ထိုအလုပ်သမားကို တိုး၍ လိုအပ်လာပါသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် မွေးဖွားနှုန်း ကျဆင်းလာပြီး အသက်ကြီးလာသည့် လူဦးရေများပြားလာပြီး အလုပ်သမားလိုအပ်ချက်ရှိလာသည်။ အထူးသဖြင့် အသေးစားနှင့် အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ပိုမိုလိုအပ်လျက်ရှိသောကြောင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများနှင့် ထိုလိုအပ်မှုကို ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။

ဂျပန်အစိုးရသည် “ကျွမ်းကျင်မှုမရှိသူ” ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားလိုအပ်မှု များပြား လာခြင်းကို သိရှိသော်လည်း ၎င်းတို့အား တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုရန် ဆန္ဒမရှိပေ။ လက်ရှိတွင် ကျွမ်းကျင်နှင့် ပညာရှင် အလုပ်သမားများကိုသာ တရားဝင်အလုပ်လုပ်ခွင့် ဝီဇာဖြင့် ခွင့်ပြု ထားသော်လည်း “ကျွမ်းကျင်မှုမရှိသူ” နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများကိုမူ နည်းပညာ ပညာသင် အဖြစ်သာ ခွင့်ပြုပေးပါသည်။ တရားဝင် စာရင်းဇယားများအရ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် သင်တန်းသားဦးရေ ၁၄၅,၄၂၆ ဦးရှိပါသည်။ အများစုမှာ တရုတ်၊ ဖိလစ်ပိုင်နှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံများက လာရောက် ကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။⁶⁸

လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို တရားဝင်နည်းလမ်းဖြင့် လာရောက်ခြင်းကို ကန့်သတ်ချက်ထားချက်များ အရ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အတော်များများမှာ ပုံမှန်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအဖြစ် ဗီဇာကုန်ဆုံးသွားသော်လည်း နေထိုင် အလုပ်လုပ်ကိုင် နေကြပါသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံ၏ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာန၏ အချက်အလက်များအရ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ဗီဇာသက်တမ်းကျော်လွန်နေထိုင်သူ ၆၂,၀၀၉ ဦးရှိပါသည်။⁶⁹

၃။ ၁။ မိတ်ဆက်ခြင်း

ဂျပန်အစိုးရသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းအမြင်ဖြင့်သာ သတ်မှတ် ခေါ်ယူကြသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို သူတို့လိုအပ်ချိန်တွင်သာ အတိအကျ ခွင့်ပြုပေးပြီး မလိုအပ်ချိန် ခွင့်ပြုခြင်းမရှိချေ။ နိုင်ငံမှာ သက်ကြီးအရေအတွက် တိုးလာခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားလိုအပ်ချက်များကို ရင်ဆိုင်နေရသော်လည်း အခြားအခြေအနေ တူသည့် နိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးအား ပိုမိုတင်းကြပ်စွာ ပိတ်ပင်ထားပါသည်။

ဂျပန်အစိုးရ၏ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ လက်မခံချင်သည်ကို ဖော်ပြရန်မှာ “ရွှေ့ပြောင်း လာသူများ သို့မဟုတ် ဒုက္ခသည်များကို လက်မခံမီ အမျိုးသမီးများ၊ သက်ကြီးသူများက ပိုမိုအလုပ်လုပ်ရန်လိုအပ်ပြီး မွေးဖွားနှုန်းကိုလည်း မြှင့်တင်ရမည်” ဟု ပြောကြားခဲ့သည့် ဝန်ကြီးချုပ် ရှင်ဒိုအာဘေး၏ လတ်တလောပြောကြားချက်က သူ၏ အစိုးရအနေဖြင့် နိုင်ငံရေး ခိုလှုံခွင့်ပေးခြင်းနှင့်

⁶⁶ Chikako Kashiwazaki and Tsuneo Akaha, Japanese Immigration Policy: Responding to Conflicting Pressures, *Migration Policy Institute* (1 November 2006), available at <http://www.migrationpolicy.org/article/japanese-immigration-policy-responding-conflicting-pressures>.
⁶⁷ United Nations General Assembly, *Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants, Jorge Bustamante* (21 March 2011), available at <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G11/12/1/27/PDF/G1112127.pdf?OpenElement>.
⁶⁸ *Ibid.*
⁶⁹ See a press release by the Immigration Bureau dated 27 March 2013, available at http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00031.html.

လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး မူဝါဒများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို လက်ခံရန် ဆန္ဒမရှိခြင်းကို ဖော်ပြနေပါသည်။⁷⁰ ထိုကဲ့သို့ တာဝန်ရှိသူများက ဂျပန်အစိုးရသည် ဒုက္ခသည် များနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား လုပ်သားအင်အားတစ်ရပ် အဖြစ်သာ သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံသည် ၁၉၇၀ နှောင်းပိုင်းကာလတွင် အင်ဒိုနီးရှား ဒုက္ခသည်များကို အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ လူသားချင်း စာနာထောက်ထားမှုအနေဖြင့် လက်ခံခဲ့ပြီး အလွန်နည်းပါးသော ဒုက္ခသည်များ အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုပြီး ခွင့်ပြုပေးခဲ့ပါသည်။ ပိုမိုကျယ်ပြန့် သည့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ဥပဒေများမှာလည်း ထိုကဲ့သို့ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဤအခန်းတွင် ဂျပန်နိုင်ငံ၏ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး မူဝါဒများ၏ လူမှုရေးဖယ်ကျဉ်မှုနှင့် လူမှုရေးပါဝင်ခွင့်ဆောင်ရွက်မှု မရှိခြင်းများကို ဖော်ပြထားပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ဘာသာစကားစွမ်းရည်များကလည်း ဂျပန်လူမှု အသိုင်းအဝိုင်းသို့ ပေါင်းစည်းရာတွင် အဓိက သက်ရောက်မှု တစ်ခုဖြစ်ခြင်း၊ ဂျပန်စကား ပြောတတ် သည်ဖြစ်စေ မပြောတတ်သည်ဖြစ်စေ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားက လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရသည်ဟု ခံစားရပါသည်။ တပြိုင်တည်းတွင် ဂျပန်စကား နားမလည် သည့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများမှာ တိုက်ရိုက်စော်ကားခံရခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ကြုံတွေ့ရပါသည်။

“ကျမကို ဂျပန်အသိုင်းအဝိုင်းက ဖယ်ကျဉ်ထားတယ်လို့ ခံစားရသောကြောင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကို သေကြောင်းကြံစည် ဖို့ အထိစဉ်းစားခဲ့မိတယ်။”

- ဂျပန်ရောက် ထိုင်းနိုင်ငံသားတစ်ဦး

ဂျပန်နိုင်ငံသား ခံယူမည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီးများကို ရပ်ရွာအရေးဆိုင်ရာ အလုပ်များ လွန်လွန်ကဲကဲ ဆောင်ရွက်ရန် မျှော်လင့်ထားခြင်းများက ၎င်းတို့ကို အခြားနိုင်ငံမှ လာရောက်သူများအဖြစ် ခံစားရစေသည်။ ၎င်းတို့သည် ဘာသာစကားနားမလည်ခြင်းကြောင့် စော်ကားခြင်းများ ခံစားရပြီး စိတ်ဖိစီးမှုကို ဖြစ်စေပါသည်။⁷¹ အခြား ဂျပန်စကားစွမ်းရည် ရှိသူများလည်း ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းများနှင့် ၎င်းတို့အား လေးစားမှုဖြင့် ဆက်ဆံခြင်း မရှိသကဲ့သို့ ခံစားရပါသည်။

“ကျမ ဂျပန်စကားပြောတတ်ချိန်မှာဘဲ စက်ရုံထဲမှာ ကျမကို ‘ပိုင်ဂျင် (ဂျပန်ဘာသာဖြင့် ဂြိုဟ်သား’ လို့ ခေါ်ပါတယ်။ ကျမကိုခွဲခြားဆက်ဆံတယ်လို့ ခံစားခဲ့ရပါတယ်။ ပြီးတော့ သူတို့ကျမကို တချိန်လုံးစောင့်ကြည့်နေပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ကျမ ကြိုးစားပြီး ဂရုမစိုက်ဘဲနဲ့ အလုပ်အပေါ်ဘဲ အာရုံစိုက်လိုက်ပါတယ်။”

- ဂျပန်ရောက် ထိုင်းနိုင်ငံသားတစ်ဦး

“ကျမ ဗီဇာကျော်နေတဲ့အချိန် တစ်စုံတစ်ယောက်က ဘာသာပြန်အကူအညီလိုတဲ့အတွက် လိုက်ပါကူညီပေးရင်း အတိုင်ခံရလို့ လူဝင်မှုကြီးကြပ် ထိန်းသိမ်းရေးစင်တာကို အပို့ခံခဲ့ရပါတယ်။”

- ဂျပန်ရောက် ထိုင်းနိုင်ငံသားတစ်ဦး

“ကျွန်တော်က ဂျပန်တက္ကသိုလ်တစ်ခုမှာ ဘွဲ့လွန်ကျောင်းတက်ခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော် ဂျပန်လိုလည်း ရေးနိုင်ပါတယ်။ ပြီးတော့ ကျွန်တော် ဂျပန်ယဉ်ကျေးမှုကို နားလည်တယ်လို့ ထင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ဂျပန်လူမျိုးတွေက ကျွန်တော့်ကို တသီးပုဂ္ဂလအဖြစ် မမြင်ပါဘူး။ ကျွန်တော် “လူစိမ်းတယောက်” အဖြစ် တခုခုကို လုပ်နိုင်ပြီဆိုရင် ပိုင်းချီးကျူးကြပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အခုအချိန်အထိ ကျွန်တော့်ကို သူစိမ်းတယောက် - ဂျပန်လူမှုအသိုင်းအပြင်က လူတစ်ယောက်ဘဲ မြင်နေကြပါတယ်။”

- ဂျပန်ရောက် နီပေါမှ အမျိုးသားတစ်ဦး

⁷⁰ David Brunnstrom and Rodrigo Campos, “Abe says Japan must solve its own problems before accepting any Syria refugees”, *Reuters* (29 September 2015), available at <http://www.reuters.com/article/us-un-assembly-japan-syria-idUSKCN0RT2WK20150929>.
⁷¹ According to MMN preliminary research findings.

၃။ ၂။ မည်သည့်မူဝါဒများက လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်မှုကို ပိုမိုအားကောင်းလာစေပါသနည်း။

MMN သည် ဂျပန်နိုင်ငံသို့ လေ့လာခရီးစဉ်အဖြစ် ဇူလိုင်လ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် သွားရောက်ခဲ့ပြီး ဂျပန်၏ တားဆီးရေး ပြည်ဝင်ခွင့် မူဝါဒများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်မှုများကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့ပါသည်။

ပထမတွင် ဂျပန်အစိုးရက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လူမှုပေါင်းစည်းရေးကို ဆောင်ရန် အခွင့်အရေးများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်၊ ကျန်းမာရေး၊ အိမ်ရာနှင့် ပညာရေးတို့ ပါဝင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားသည့် ပြီးပြည့်စုံသော မူဝါဒတစ်ရပ် ရေးဆွဲထားခြင်းမရှိပေ။

ထို့အပြင် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးကဏ္ဍများ၌ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား လိုအပ်ချက်ကို ရင်ဆိုင်နေရပြီးနိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများကို ခေါ်ယူနေရသည့်တိုင် ဗီဇာအမျိုးအစား တောင်အမေရိကမှာ ဂျပန်နွယ်ဖွားများကို လက်ခံခဲ့ခြင်းနှင့် TITP ဗီဇာဖြင့် လာရောက်သူများကို လက်ခံနေသော်လည်း ရှင်းလင်းသည့် မူဝါဒများ ရှိမနေသေးပေ။⁷²

ဂျပန်၏ TITP သည် ဂျပန်အစိုးရက ၁၉၉၃ ခုနှစ်က ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ၏ လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးရန်အတွက် ကုန်သွယ်ရေးကျွမ်းကျင်မှုများ လွှဲပြောင်းပေးရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် တရားတွင် မိတ်ဆက်ပေးခဲ့သည့် သုံးနှစ်တာ စီမံချက်ဖြစ်ပါသည်။⁷³ ထိုစီမံချက်အရ အဓိက တရုတ်နှင့် အခြားအရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများကလည်း နည်းပညာ ပညာသင်အဖြစ် လာရောက်ကြပါသည်။ (အောက်ပါ ဇယား ၁ ကိုကြည့်ပါ။)⁷⁴ နည်းပညာသင်တန်းသားများမှာ တရုတ်နိုင်ငံမှ အများဆုံးလာရောက်ကြသော်လည်း ယခုတရုတ်နိုင်ငံက စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးလာသည့် အတွက် လာရောက်သည့်အရေအတွက်မှာ လျော့ကျလာပါသည်။ ဗီယက်နမ်မှ နည်းပညာ သင်တန်းသားများ သွားရောက်ခြင်း တိုးမြှင့်လာပြီး အခြား မဲခေါင်နိုင်ငံများဖြစ်သော ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတို့မှလည်း သွားရောက်ကြပါသည်။⁷⁵

ဇယား ၁။ နည်းပညာသင်တန်းသား အရေအတွက် (ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၁၅)⁷⁶

၁။	တရုတ်	၈၉,၀၈၇	၄၆.၃%
၂။	ဗီယက်နမ်	၅၇,၅၈၃	၂၉.၉% =
၃	ဖိလစ်ပိုင်	၁၇,၇၄၃	၉.၂%
၄	အင်ဒိုနီးရှား	၁၅,၃၁၁	၈.၀%
၅	ထိုင်းနိုင်ငံ	၆,၀၈၉	၃.၂%
၆	ကမ္ဘောဒီးယား	၃,၁၁၂	၁.၆%
၇	မြန်မာ	၁,၉၈၅	၁.၀%
၈	မွန်ဂိုလီးယား	၆၂၃	၀.၃%
၉	လာအို	၃၃၀	၀.၂%
၁၀	နီပေါ	၂၅၇	၀.၁%
TOTAL		192,129	

နည်းပညာသင်တန်းသားများမှာ ထုံးစံအားဖြင့် "3K"⁷⁷ အလုပ်များတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြရပြီး ဂျပန်အလုပ်သမားများထက် လုပ်ခလျော့နည်း ရရှိကြပါသည်။ အချို့က ညီမျှမှု မရှိခြင်းနှင့် လုပ်အား အမြတ်ထုတ်ခြင်းကဲ့သို့ လုပ်ခခွဲခြားဆက်ဆံသည်ဟု မြင်ကြပြီး သင်တန်းအဖြစ်ထွက်ကာ လုပ်လစာတန်းတူညီမျှပေးသည့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကို ရှာဖွေလာကြပါသည်။

⁷² "Labour policy in Korea and Taiwan and Suggestion to Labour policy in Japan", *Keidanren Policy & Action* (21 January 2016), available at http://www.keidanren.or.jp/journal/times/2016/0121_11.html.
⁷³ Japan International Training Cooperation Organization (JITCO), *Technical Intern Training Program in Japan*, available at http://www.jitco.or.jp/download/data/kouhou_pamphlet_en.pdf.
⁷⁴ *Ibid.*
⁷⁵ Ministry of Justice, *Statistics on the Foreigners Registered in Japan as of December 2015* (在留外国人統計 (旧登録外国人統計) 在留外国人統計 月次 2015年12月), available at <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001150236>.
⁷⁶ *Ibid.*
⁷⁷ 3K refers to "Kitanai, Kiken and Kitsui," the Japanese equivalent of "Dirty, Dangerous, and Demeaning."

အချို့က အလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် တန်းတူညီတူဆက်ဆံမှုရှိသည့် အလုပ်အကိုင်များ ရရှိပါက နေထိုင်မည်ဟု ပြောဆိုပါသည်။ အချို့ ကုမ္ပဏီများမှာ မည်သို့ပင်ဆိုစေ တိုးတက်မှုရှိစေရန် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများကို စတင် အကောင်အထည်ဖော်လာကြပါသည်။

တောင်အမေရိကမှ ဂျပန်နွယ်ဖွားများနှင့် နည်းပညာ အလုပ်သင်အပြင် ဂျပန် သာသာ စကားကျောင်း၌ တက်ရောက်နေသည့် ကျောင်းသားများကလည်း လုပ်ခလစာ နည်းပါးသော အချိန်ပိုင်းအလုပ်များတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ကြပြီး အများအားဖြင့် အသင့်စားနိုင်သော အစားအစာများ ထုတ်လုပ်သည့်နေရာများတွင် ညဆိုင်း၌ အလုပ်လုပ်ကြရပါသည်။

ဂျပန်နိုင်ငံသားနှင့် အိမ်ထောင်ပြုမည့် ရွှေ့ပြောင်းအမျိုးသမီးများကို အလုပ်အကိုင်၊ ဘာသာစကား၊ ပညာရေး၊ ကလေးစောင့်ရှောက်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လူမှုပါဝင်ခွင့် ပေးရန် မူဝါဒများ မရှိသေးပေ။ အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသတွင် ဂျပန်အိမ်ထောင်ဖက်များနှင့် အတူနေထိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းအမျိုးသမီးများမှာ လူမှုရေးဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်များ (ဥပမာ- ဂျပန်စကားသင်တန်း၊ ရွှေ့ပြောင်းလာသူများ၏ အစည်းအဝေးများ စသည့်) ရရှိရန်အတွက် အကန့်အသတ်များ အမြောက်အမြားရှိပါသည်။ ဘာသာစကား အခက်အခဲများကြောင့် အချို့အလုပ်သမား အမျိုးသမီး များမှာ စိတ်ဖိစီးမှုကဲ့သို့ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ ခံစားရပါသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ခြင်းမှာ အချို့ ဂျပန်အမျိုးသားများက ၎င်းတို့အား ပြင်ပလူမှုအဆက်အသွယ်များနှင့် ဆက်ဆံခြင်းကို မကြိုက်သည့်အတွက် အများအားဖြင့် အထီးကျန်မှုကို ခံစားရခြင်းကြောင့် ဖြစ်ခြင်းဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအမျိုးသမီး အတော်များများကို စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး ကုစားပေးနေသည့် ဆရာဝန်တစ်ဦးက MMN အား ထိုအသိုင်းအဝိုင်းများတွင် နှလုံးရောဂါမှာ အဖြစ်များသည့် ရောဂါတစ်ခုအဖြစ် တွေ့ရှိရပြီး ၎င်းတို့၏ နေ့စဉ်ဘဝများတွင် စိတ်ဖိစီးမှုများကို ခံစားရခြင်းကြောင့် ထိုသို့ဖြစ်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု သူ၏ လေ့လာတွေ့ရှိချက်ကို ပြောပြပါသည်။

ထို့အပြင် အစိုးရက ရွှေ့ပြောင်းကလေးများ လူမှုဝန်ဆောင်မှု ဘာသာစကား ပညာရေး၊ အဆင့်မြင့်ပညာရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်စသည်တို့ ရရှိစေရန် ပံ့ပိုးကူညီပေးမှုများတွင် ကန့်သတ် ချက်များ ရှိနေသည်။ ထိုသို့ ကွဲပြားမှုများအတွက် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ တုံ့ပြန်မှုများက အချို့ အခြေအနေတွင် အနိုင်ကျင့်နိုင်ရန် အစပျိုးလုပ်ဆောင်မှုများ ဖြစ်နေပေသည်။ ရွှေ့ပြောင်း ကလေးများကို လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းက ကျောင်းများတွင် အနိုင်ကျင့်သည့်ပုံစံများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရုံသာမကဘဲ အချို့ ဆိုးရွားသော အခြေအနေတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းက လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားနှောင့်ယှက်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခြင်းများကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ဥပမာများတွင် ကိုရီးယားကျောင်းသားတစ်ဦး ကျောင်းသွားသည့်လမ်းတွင် သူ၏စတက်ကို သူစိမ်းတစ်ဦးက ညှပ်ထုတ်သွားခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသူများ အများစု နေထိုင် သည့်နေရာတွင် အိမ်နီးချင်းများကို ဦးတည်ပြီး အမုန်းစကားများ ပြောကြားခြင်း များကိုလည်း လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။⁷⁸ ထိုအချက်များက ဂျပန်နိုင်ငံ၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်အတွက်သာ ပြဿနာရှိခြင်းမဟုတ်ဘဲ ဂျပန်၏ လက်ရှိ ဥပဒေများ၏ ပြဿနာလည်း ဖြစ်ပါသည်။ ပုံမှန် ဗီဇအခြေအနေမရှိသည့် မိဘများ၏ ရွှေ့ပြောင်းကလေးများတွင် အချို့မှာ မိဘများနှင့်အတူ ပြည်နှင့်ဒဏ်ပေးခံရပြီး ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခံရခြင်းနှင့် အချို့မှာ အစိုးရက မိဘများကို ပြန်လည်ပို့ဆောင်စဉ် ကလေးအား ပညာသင်ကြားခွင့် အခွင့်အရေး ခံစားရရန် ဆုံးဖြတ်သုံးအခါ မိဘများနှင့် ကွဲကွာသွားခြင်းများလည်း ရှိသည်။ မိဘများကို ပြန်လည်ပို့ဆောင်စဉ် နေထိုင်ခွင့် ရရှိသည့် ကလေးများသည် အများအားဖြင့် အသက် ၁၈ နှစ်အောက်ဖြစ်ပြီး ဂျပန်နိုင်ငံက အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည့် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်၏ အပိုဒ် ၁၈ အရ ထိုကလေးများမှာ မိဘများ၏ စောင့်ရှောက်မှုကို လိုအပ်နေသေးသည့် ကလေးများ ဖြစ်သည်။⁷⁹

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ ရွှေ့ပြောင်းသူများဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး အထူးကိုယ်လှယ် Mr. Jorge Bustamante က ဂျပန်နိုင်ငံသို့ ၂၀၁၀ မတ်လက တရားဝင် အလည်အပတ် သွားရောက်ခဲ့ပြီး ရွှေ့ပြောင်းသူများ၏ လူ့အခွင့်အရေး အခြေအနေများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခဲ့ပါသည်။ ၎င်းသည် ၂၀၁၁ ခုနှစ် မတ်လတွင် သူ၏အစီရင်ခံစာကို UN တွင် တင်သွင်းခဲ့ပြီး သူ၏မှတ်ချက်မှာ “ရွှေ့ပြောင်းသူများကို လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းသို့ ပေါင်းစည်းပေးခြင်းမှာ ဗဟိုအစိုးရ၏ မူဝါဒမဟုတ်ပေ”။⁸⁰

အထောက်အထားမဲ့ ရွှေ့ပြောင်းသူများအား တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ပြုလုပ်ပေးခြင်းမှာလည်း ဂျပန်နိုင်ငံသားနှင့် အိမ်ထောင်ကျသူများ သို့မဟုတ် ဂျပန်နိုင်ငံသား၏ ကလေးများကို ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်ရသူများသာ အထောက်အထားလျှောက် ထားနိုင်သော်လည်း ထိုသူများသည် တရားရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ဆုံးဖြတ်ခွင့် ရှိသူ၏ အထူးခွင့်ပြုချက်ဖြင့် နေထိုင်ရမည်ဖြစ်ပြီး

⁷⁸ Asahi Shimbun, “Chima Chogori was cut by somebody in Yokohama” (5 August 1994) (下校中、チマ ヨゴリを切られる 下校途中で・神奈川 横浜)
⁷⁹ Under Article 18(2) of the UN Convention on the Rights of the Child, the Japanese government is obliged to “render appropriate assistance to parents and legal guardians in the performance of their child-rearing responsibilities”.
⁸⁰ United Nations General Assembly, *Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants, Jorge Bustamante* (21 March 2011), available at <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G11/121/27/PDF/G1112127.pdf?OpenElement>.

ဥပဒေအဖြစ် သတ်မှတ်လိမ့်မည်ဖြစ်သည်။⁸¹ ထိုအခြေအနေမှာ ယခု ၂၀၁၆ တွင်လည်း စိန်ခေါ်မှုများအဖြစ် ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်နေပြီး အချို့မှာ ပိုမိုဆိုးရွားလာစေပါသည်။

၂၀၁၂ ခုနှစ် ဇူလိုင်လတွင် နိုင်ငံခြားသားများမှတ်ပုံတင်ခြင်းများကို တရားရေးဝန်ကြီးဌာန၏ စီရင်စုအောက်တွင် စုစည်းထားရှိပါသည်။ ယခင်က ပုံမှန်ဗီဇာမရှိသော ရွှေ့ပြောင်းကလေးများမှာ ပညာရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုများ အပါအဝင် လူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုများကို ဒေသန္တရ စည်ပင်သာယာမှု လိုအပ်လာသောအခါ လုပ်ဆောင်ပေးခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ဥပဒေပြောင်းလဲပြီး နောက်ပိုင်း ရွှေ့ပြောင်းကလေးများ လူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုများရရှိခြင်းများ မရှိသကဲ့သို့ ဒေသန္တရ အချုပ်ရေး အရာရှိများက တရားရေးဝန်ကြီးဌာနကို အကြောင်းကြားလိုက်သည့်အခါ ၎င်းတို့အား နေရင်းရပ် ပြန်လည် ပို့ဆောင်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်ခံလာရပါသည်။

အချို့ဖြစ်စဉ်များမှာ အခြေအနေများကြောင့် ၎င်းတို့၏ ဗီဇာကို အချိန်မီသက်တမ်း မတိုးနိုင်ခြင်းများကို ပြင်ဆင်ပေးသင့်ပါသည်။ ဥပမာ-အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်ခြင်း အခြေအနေများ ဖြစ်သည့် ယောက်ျားက အမျိုးသမီး၏ ဗီဇာအတွက် လက်မှတ်ထိုးမပေးခြင်း၊ ဂျပန်ဖခင်က ကလေးအား အသိအမှတ်မပြုမှုခြင်း၊ နိုင်ငံခြားသား မိခင်များ၏ တရားဝင်လက်ထပ်ထားခြင်းကို မတင်ပြနိုင်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

ဂျပန်နိုင်ငံ၏ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး မူဝါဒသည် ကျားမအခြေပြု ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ရှိသည်။ နိုင်ငံခြားသားမိခင်တစ်ဦးက အသက်၁၈နှစ်အောက် ကလေးကို ဂျပန်နိုင်ငံသားနှင့်အတူ ပြုစု စောင့်ရှောက်ပါက ထိုမိဘသည် နေထိုင်ခွင့်ဗီဇာ ရရှိမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ပေးခြင်းက အပေါင်းလက္ခဏာ တိုးတက်မှုဖြစ်ပြီး နိုင်ငံခြားသားအမျိုးသမီးများသည် အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက် မှုကြောင့်ဖြစ်စေ အခြားအကြောင်းအရာကြောင့်ဖြစ်စေ ကွာရှင်းပြတ်စဲပြီးနောက် တရားဝင် နေထိုင်ခွင့် ရရှိစေရန် အခွင့်အလမ်း ရှိစေပါသည်။ သို့သော် ထိုဥပဒေသည် နိုင်ငံခြားသား အမျိုးသမီးများကို ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ၎င်းတို့၏ လုပ်နိုင်စွမ်းရည် သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှုများအပေါ် အခြေခံဆောင်ရွက်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ ဇနီး သို့မဟုတ် အမေဆိုသည့် နေရာမှ မူဝါဒ နောက်ခံဖြင့် လုပ်ဆောင်ထားသောကြောင့် ကျား-မအခြေပြု ကိစ္စရပ်များအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံသကဲ့သို့ ဖြစ်စေပါသည်။⁸²

၃။ ၃။ မည်သည့်မူဝါဒများက လူမှုရေးပါဝင်ခွင့်ကို မြှင့်တင်နေပါသနည်း။

ဂျပန်နိုင်ငံတွင် လုပ်သားအင်အား မလုံလောက်ခြင်းမှာ သက်ကြီးရွယ်အို အသက်ရှင် နှုန်းမြန်ဆန်စွာ မြင့်မားလာပြီး ကလေးမွေးနှုန်း ကျဆင်း လာသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် ပြည်ထဲရေး ဝန်ကြီးဌာနနှင့် ဆက်သွယ်ရေးဌာနတို့က ယဉ်ကျေးမှု ပေါင်းစုံ အတူတကွ ယှဉ်တွဲ နေထိုင်ရေး မူဝါကို ကြေငြာ ခဲ့သည်။ မိမိနှင့် မတူ ကွဲပြားသော ယဉ်ကျေးမှု ရှိသည့် အခြား လူမျိုး များနှင့် အတူတကွ ယှဉ်တွဲနေထိုင်ရေးကို အားပေးသည့် မူဝါဒ တစ်ခုဖြစ်ပြီး အထက်မှ အာဏာပိုင်များက အတင်းအကြပ် ချမှတ်ပေးခဲ့သည့် မူဝါဒ တစ်ခုဖြစ်သည်။⁸³ တန်းတူခံစားခွင့် နှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်မဖြစ်သည့် မူဝါဒတစ်ခု ဖြစ်သော်လည်း လူမှုရေးအရ အားလုံးပါဝင်နိုင်ရေး မူဝါဒနှင့် နီးစပ်စေမည့် ခြေလှမ်း တစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ မြို့နယ်အလိုက် ထိုမူဝါကို လက်ခံ ကျင့်သုံးမှု အတိုင်းအတာမှာ သိသိသာသာ ကွဲပြားသည်ကို တွေ့ရပါမည်။ ဥပမာ ကာနာဂါဝါ စီရင်စုတွင် တိုးပွားလာသည့် တိုင်းတပါး လုပ်သားများကို ဝန်ဆောင်မှု ပေးရန်အတွက် အစိုးရထက်ဝက် အရပ်သားထက်ဝက် အဖွဲ့အစည်း များကို ဖွဲ့စည်း ပေးထားပါသည်။ ဥပမာ ကာနာဂါဝါ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဖေါင်ဒေးရှင်းသည် မိမိ စီရင်စုအတွင်း လုပ်သားများ အပြန်အလှန်ဖလှယ်ခြင်း နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို မြှင့်တင်ပေးပါသည်။ အလုပ်သမား များ၏ နေ့စဉ် ဘဝလုံခြုံရေး အတွက် အရေးပါသည့် သတင်းအချက်အလက်များဖြစ်သည့် ဗဟိုနှင့် ပြည်နယ်အစိုးရထံမှ အရေးကြီးသည့်သတင်းအချက်အလက် (ထုတ်ပြန်ချက်) များဖြစ်ကြသော ပညာရေး၊ လူမှု ဖူလုံရေး၊ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု၊ သဘာဝ ဘေးအန္တရာယ်အတွက် ကြိုတင် ပြင်ဆင်မှု စသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို အဆိုပါ ဖေါင်ဒေးရှင်းက ဂျပန်၊ အင်္ဂလိပ်၊ တဂါးလို(ဖိလစ်ပိုင်)၊ ပေါ်တူဂီ နှင့် စပိန် အစရှိသည့် ဘာသာစကားများဖြင့် အထောက်အပံ့ ပေးနေပါသည်။ ထို့အပြင် ဖောင်ဒေးရှင်းက ပြည့်စုံသည့် မူဝါဒများဖြစ်ပေါ်လာစေရန်

⁸¹ *Ibid.* In 2008, while 39,382 undocumented migrants received an order of removal, 8,522 migrants received a special permit to stay. The majority of those granted a special permit to stay were those married to Japanese nationals.

⁸² Although the environment is discriminatory, some migrant women choose to carry out traditional roles as wives and mothers as a strategy to migrate to Japan. If divorced women have no children with Japanese nationals, it is very difficult for them to access a regular visa status despite having a stable job, qualifications, skills, and/or good relationships and being socially integrated into Japanese society.

⁸³ Stephen Robert Nagy, *Japanese Multicultural Coexistence: Emblematic of a Liberal Democratic Society?*, Institute of Asia-Pacific Studies, Waseda University, available at http://www.waseda-giari.jp/sysimg/rresults/456_report_1-3.pdf.

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အသံများ မြှင့်တင်နိုင်ရန် ရွှေ့ပြောင်းလာသူများနှင့် ကွန်ယက်များကို ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် နေထိုင်သူများနှင့် NGO များအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု မြှင့်တက်လာပါသည်။ ထိုအချက်မှာ ကမ္ဘာ့ဒီမိုကရေစီယာနှင့် ဗီယက်နမ်ဒုက္ခသည်အရေးအတွက်အများစု ရှိသည့် ဒေသများအတွက် အလွန်အရေးပါပါသည်။

ပြည်ပ လုပ်သားများကို ဝန်ဆောင်မှု ပေးနိုင်ရန်အတွက် ကျန်းမာရေး စကားပြန်များကို လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးရန်အတွက် ဘာသာစကားပေါင်းစုံ ဘာသာပြန် ဗဟိုဌာန တစ်ခုကိုလည်း ကာနာဂါဝါ စီရင်စု အာဏာပိုင်များက ငွေကြေး ထောက်ပံ့ပေးထားပါသည်။

သို့ရာတွင် ထိုအလေ့အထကို ပြည်နယ် အချို့တွင်သာ ချွင်းချက်အဖြစ် တွေ့မြင်ရပြီး မြို့နယ် အနည်းငယ်တွင်သာ လူမျိုးတကာ အတူယှဉ်တွဲ နေထိုင်ရေး မူဝါဒကို လိုက်နာ ကျင့်သုံး ရန် ကြိုးပမ်းခဲ့ကြပါသည်။

၃၊ ၄။ လူမျိုးရေးအရ ကျင့်ဖယ်ထားခြင်းကို လျော့ချပြီး ပိုမို ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် နိုင်ရန် အရပ်ဖက် လူ့အဖွဲ့အစည်းများမှ မည်သို့ ကြိုးပမ်းမှု နေကြပါသနည်း

မဲခေါင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ကွန်ယက်၏ ဂျပန်လေ့လာရေးခရီးစဉ်တွင် ၁၉၈၆ ခုနှစ်က ယိုကိုဟားမားတွင် တည်ထောင်ခဲ့သည့် ကိုယိုဟားမားမှ ကလဘော၊ ထိုင်းဘာသာအားဖြင့် လေသာဇရပ် ဟု အမည်ရသည့် ဆားလား (ယိုကိုး၏ဟားမားတွင်ပင် ၁၉၉၂ ခုနှစ်က တည်ထောင်ခဲ့သည်)၊ အာရှနှင့် အာဖရိက ဒေသမှ လုပ်သားများ၏ ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှု အတွက် ထူထောင် ထား ခဲ့သည့် (SHARE) (တိုကျိုတွင် ၁၉၈၃ ခုနှစ်တွင် ထူထောင် ခဲ့သည်။) နှင့် တိုကျိုမြို့၊ ခရစ်ယန် လူငယ် အမျိုးသမီးများအသင်း အာရှနယ်ဘွားများ ပေါင်းစည်းမှု (YWCA APT) တို့ နှင့် တွေ့ဆုံ မေးမြန်းခြင်း အစီအစဉ်များ ပါဝင် ခဲ့ပါသည်။ ကလဘောနှင့် တိုကျို ခရစ်ယန် အမျိုးသမီးများအသင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက် အတိုင်ပင်ခံ ရုံးများနှင့် ဂျပန်စာ သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ထားသည်။ လိုအပ်သဖြင့် အစိုးရရုံးများသို့ သွားလာ ဝင်ထွက်ရာ တွင်လည်း လိုက်လံ စောင့်ရှောက် ကူညီပေးလျက် ရှိပါသည်။ ၎င်းတို့၏ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာတွင်လည်း သက်ဆိုင်ရာ အေဂျင်စီများ နှင့် ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ဆားလား ကလည်း အမျိုးသမီးများ နှင့် ကလေးသူငယ်များအတွက် လုံခြုံရာ ဌာနတစ်ခု ဖွင့်လှစ်ထားပြီး ဥပဒေ အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်း စသည့် အခြားသော မရှိမဖြစ် ဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးစွမ်းသည်။ SHARE မှာ အခြေခံ လူတန်းစားများအတွက် ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု၊ ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက် လျက်ရှိပါသည်။



MMN ကိုယ်စားလှယ်များ YMCA Kyoto သို့ သွားရောက်လည်ပတ်စဉ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကြုံတွေ့ရသည့် လူမှုဘဝမှထုတ်ပယ်ခံရမှုကြောင့်ဖြစ်သည့်ပြဿနာများအကြောင်းလေ့လာခဲ့ကြသည်။ ကိုကျို၊ ဂျပန်နိုင်ငံ၊ ဂျူလိုင် ၂၀၁၆ (မူရင်းဓာတ်ပုံ၊ John Hulme/MMN)

ထိုမျှမက ဂျပန်နိုင်ငံ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုဖြင့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ ရပ်ကွက်များအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း ဖွဲ့စည်း ပေးထားသည်။ ဥပမာ ထိုင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အချင်းချင်း ကူညီနိုင်မည့် လူမှုကူညီရေး အသင်းကို ရှိ ကဖွဲ့စည်းထားပေးသည်။ ထိုအဖွဲ့ကို ထိုင်းဘာသာဖြင့် တဝိန် ဟုခေါ်ပြီး နေကြာပန်း အဖွဲ့အစည်းဟု အမိပါယ်ရသည်။ ထိုအဖွဲ့၏ ဦးတည်ချက်မှာ ပတ်ဝန်းကျင် သန့်ရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအတွက် လုပ်ဆောင်ရန် ဖြစ်ပြီး အထူးသဖြင့် HIV/AIDS ရောဂါ ကာကွယ်ရေး လုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်ကြသည်။ ကျန်းမာရေး စကားပြန် ဝန်ဆောင်မှုကိုလည်း ပေးပါသည်။ ကလဘော သည် ထိုင်း နိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းလာသည့် လူသစ်များ အခြေချ နေထိုင်ရေးနှင့် ပြဿနာ ဖြေရှင်းရေးကို လုပ်ဆောင် နေရုံ မက အခါအားလျော်စွာ ဂျပန်လူမျိုးများ၏ ပွဲလမ်းသဘင်များတွင်

ပွဲဈေးတန်စားသောက်ဆိုင်များ ဖွင့်လှစ် ခြင်းအားဖြင့် ထိုင်းလူမျိုးများအပေါ် ဂျပန်လူမျိုးများ၏ လက်ခံနိုင်မှု တိုးမြှင့်လာအောင် ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ ကလာဘော်နှင့် တိုကျို YMCA တို့တွင်လည်း ဂျပန်ဘာသာ သင်တန်းများကို ဖွင့်လှစ်ပေးထား ပါသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကိုယ်တိုင်ပါဝင် ဝန်ဆောင်မှု ပေးသည်များလည်း ရှိပါသည် ဥပမာ တိုကျို YMCA APT တွင် အင်္ဂလိပ်စာ သင်ကြားပို့ချသူ များအဖြစ် ပါဝင် ဝန်ဆောင်မှု ပေးပါသည်။ ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများစုတွင် ပါဝင်သည့် တရုတ် ကိုရီးယားနှင့် ဘရာဇီး နိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက်လည်း မိမိတို့ဖာသာ ဝန်ဆောင်မှု ပေးနိုင်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အဖွဲ့အစည်းများ လည်း ထူထောင်ထားပေးပါသည်။

အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်း NGO မဟုတ်သော အခြား စည်းပွားရေးလုပ်ငန်းရှင် များကလည်း လူမှု ရေးအရ အားလုံးပါဝင် ဆောင်ရွက်ရန် အရေးကြီးစာကောင်း ကောင်းစွာ သဘောပေါက် လာကြပါသည်။ မဲခေါင် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သား ကွန်ယက်မှ လည်ပတ် မေးမြန်းခဲ့သည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင် နည်းပညာပိုင်း ဆိုင်ရာ အလုပ်သင် သင်တန်းများကို ခေါ်ယူလေ့ကျင့် ပေးလျက်ရှိပါသည်။ မိမိတို့ ကုမ္ပဏီရှိ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားဝန်ထမ်းများနှင့် လုပ်ဖေးကိုင်ဖက် ဂျပန်လုပ်သားများ သဟဇာတဖြစ်စွာ နေထိုင်နိုင်ရေးကို အထူး အားထုတ်ကြိုးပမ်းလျက်ရှိပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ရပ်ကွက်အတွင်း မကြာခဏ အချင်းများ ရန်ဖြစ် ကြသည်ကို ဂျပန် ရပ်ကွက်သူရပ်ကွက်သားများက မနှစ်မြို့ပါ။ အများသူငှာ သွားလာသည့် လေ့ကား ကဲ့သို့ နေရာများတွင် အမှိုက်စွန့်ခြင်း၊ အမှိုက်ကို စည်းကမ်းတကျ ခွဲခြားမစွန့်ပစ်ခြင်း တို့ကိုလည်း ဂျပန်လူမျိုး များက ရွံရှာ မုန်းတီး ကြပါသည်။ ထိုအချင်းအရာကို ရိပ်မိသော ကုမ္ပဏီ အကြီးအကဲများက ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို ခေါ်ယူကာ ပညာပေးခြင်း၊ လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးခြင်းများအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သား များမှာလည်း အမှိုက်ကို စနစ်တကျ စွန့်ပစ် တတ်လာကြပြီး ဂျပန်လူမျိုးများ စိတ်အနှောက်အယှက် မဖြစ်အောင် နေထိုင် တတ် လာကြပါသည်။ နောက်ပိုင်း ရပ်ကွက်အတွင်း နှစ်စဉ် ကျင်းပလေ့ရှိသည့် နေရာသီပွဲတော်များတွင် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများပါ ပါဝင်ဆင်နွှဲခွင့် ရရှိလာကြပါသည်။ ထိုကုမ္ပဏီ၏ ကြိုး ပမ်းဆောင်ရွက်မှုမှာ လူမှုရေးအရ ပိုမို ပါဝင်စေခြင်းကို မြှင့်တင်ပေးရာ ရောက်သဖြင့် အလားတူ လုပ်ရပ်များကို အားပေး သင့်ပါသည်။

၃၊ ၅ နိဂုံးနှင့် အကြံပြုချက်

ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် ဂျပန် လူမှု အသိုင်းအဝိုင်း၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး နိုင်ငံ ၏ လူမှုရေး၊ နိုင်ငံရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုကဏ္ဍများအတွက် ကောင်းကျိုးဖြစ်ထွန်းစေပါသည်။ ထိုသူတို့၏ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှု ဖူလုံရေးတို့အတွက် နိုင်ငံသားများနည်းတူ ပါဝင်ခံစားနိုင်ရေးကို ဦးတည်သည့် မူဝါဒများကို ချမှတ် ရေးဆွဲသင့် ပါသည်။

လက်ရှိ အနေအထားတွင် ဂျပန်လူမျိုးတို့၏ သားမြေး များနှင့် TITP အစီအစဉ်ဖြင့် ဝင်ရောက် လာသူများကိုသာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် ဗီဇာများ ခွင့်ပြုထားပြီး ထိုအခွင့်အရေးမှာလည်း များစွာ အကန့်အသတ်ရှိနေပါသည်။ ပထမဦးစွာ မဲခေါင်ရွှေ့ ပြောင်းအလုပ်သမားကွန်ယက် အနေဖြင့် အကြံပြု လိုသည်မှာ တဖက်စောင်းနင်း ဘက်လိုက်ထားသည့် ဂျပန်နယ်ဘွားများကိုသာ အခွင့်အရေးပေးထားသည့် လူဝင်မှု မူဝါဒများကိုလည်းကောင်း အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များကို မှီခိုအဆင့်သာ သတ်မှတ်ထားသည့် လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေး မူဝါဒများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် ဖြစ်သည်။

လောလောဆယ် အားဖြင့် မိဘများအား နေရပ်ပြန်ပို့ခံရသောအခါ ကလေးသူငယ်များ ကျန်နေရစ်သည်လည်း ရှိတတ်ပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂ၏ ကလေးသူငယ်များ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် အရ ကလေးသူငယ်များ၏ အကျိုးစီးပွားကို ဦးစားပေး ဆောင်ရွက် သင့်ပါသည်။ မိဘနှင့် ခွဲခွာနေခြင်းသည် ကလေးသူငယ်များအတွက် အမြင့်ဆုံး အကျိုးစီးပွား မဟုတ်ပါက လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးဥပဒေကြောင့် ကလေးသူငယ်များ မိသားစုများနှင့် မကွဲကွာစေသင့်ပါ။ ကလေးသူငယ်များ၏ အမြင့်ဆုံး အကျိုးစီးပွား ဖြစ်ထွန်းမည်ဆိုပါက လိုအပ်ပါလျှင် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ပညာသင်ကြားနေသော မိဘများ၏ ရင်သွေးများကို ဂျပန်နိုင်ငံတွင် နေထိုင်ခွင့်ပြုသင့်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက် ပညာရေး၊ အလုပ်အကိုင်၊ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ရပိုင်ခွင့် များကို ပါဝင်ခံစားခွင့် ပိုမိုရရှိစေရန် မူဝါဒများကို အဆောတလျှင် ပြောင်းလည်း ဖော်ဆောင်ရန် လိုအပ်နေပါသည်။ လူမျိုးပေါင်းစုံ အတူတကွ နေထိုင်ရေး မူဝါဒသည် ကြိုဆိုတောက်ခံရမည့် အယူအဆ တစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေး ရပိုင်ခွင့်များကို စောင့်ရှောက် ကာကွယ်ရေးနှင့် ဒေသခံ လူမှုအသိုင်းအဝန်းအတွင်း ပေါင်းစပ်ပါဝင်နိုင်ရေးအတွက် အချက်အခြာ ကျသည့် အရေးကိစ္စ တစ်ခုဖြစ်သည်။ ရလဒ်အရ အလွန်နည်းပါသည့် အရေအတွက်ရှိသော စီရင်စုများ မြို့နယ်များတွင်သာ ထိုသို့ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းများကို တွေ့မြင်နေရပါသည်။ ဂျပန် အစိုးရအနေဖြင့် မြို့နယ် အာဏာပိုင် အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဒေသခံလူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ ကိုယ်ထူကိုယ်ထ အဖွဲ့အစည်းများကို ကူညီထောက်ပံ့ပေးသင့်ပါသည်။ အချို့သော မြို့နယ်အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းများက လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများကို

ငွေကြေးအထောက်အပံ့များ ပေးလျှက်ရှိပါသည်။ ထိုငွေကြေး အထောက် အပံ့ဖြင့် ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု စကားပြန်များ လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးခြင်းအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုကို ပိုမိုခံစားလာရပါသည်။ ထိုသို့ ကောင်းမွန် သောအလေ့အထများကို အားပေး သင့်ပြီး လူမျိုးပေါင်းစုံ ယဉ်ကျေးမှုပေါင်းစုံ အတူတကွ နေထိုင်ခြင်းနှင့် ကွဲပြား ခြားနားမှုကို လက်ခံနိုင်ခြင်း စသည့် အလေ့အထများကို အလေးထားသည့် လူ့အသိုင်းအဝန်း တစ်ရပ် ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် အစိုးရက ဦးတည် လုပ်ဆောင်သင့် ပါသည်။

လူမျိုးခြားများအား ခွဲခြား ဆက်ဆံသည့် အဖြစ်အပျက်များနှင့် လူမျိုးခြားကို ကြောက်ရွံ့ ရှောင်ရှားသည့် သာဓက အမြောက်အများကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက သတင်း ပေးပို့ ခဲ့ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် ထိုအပြုအမူများကို ကြိုတင်ကာကွယ်ရန်နှင့် ကျူးလွန်သူများကို အရေးယူအပြစ်ပေးနိုင်ရန် အစိုးရက ထိထိရောက်ရောက်နှင့် အစောတလျင် ကြားဝင်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပြဌာန်း လိုက်သည့် ဂျပန်နိုင်ငံ ပြင်ပမှ ဝင်ရောက် လာသူများအား မတရား ခွဲခြားဆက်ဆံရာရောက်သည့် အပြော အဆိုများနှင့် အပြုအမူများ ပပြောကံရေးဥပဒေ သို့မဟုတ် အမုန်းစကားဆန့်ကျင်ရေးဥပဒေသည် တိုးတက်မှု မှတ်တိုင်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဥပဒေပါ ချမှတ်ထားသည့် ပြစ်ဒဏ်များသည် ပြင်းထန်မှု အားနည်းပြီး ပိုမို ထိရောက်သည့် ပြစ်ဒဏ်များ ချမှတ်သင့်ကြောင်း ဝေဖန်မှုများလည်း ပေါ်ထွက် ခဲ့သည်။

လက်ရှိအားဖြင့် အိပ်ရှင်နိုင်ငံဖြစ်သည့် ဂျပန်နိုင်ငံနှင့် ထိုင်း၊ ကမ္ဘောဒီးယား မြန်မာ စသည့် အရင်းအမြစ် နိုင်ငံများအကြား သတင်းအချက်အလက် ဝေမျှမှုတွင် လစ်ဟင်းကွက် အကြီးအကျယ် ရှိနေကာ အရင်းအမြစ် နိုင်ငံရှိ ပြည်သူများသည် နည်းပညာလေ့လာနေသည့် အလုပ်သင် ဝန်ထမ်းများ ကြုံတွေ့ နေရသည့် အခက်အခဲများအကြောင်းကို ပြည့်ပြည့်စုံစုံ မရရှိ ကြပါ။ နည်းပညာဆိုင်ရာ အလုပ်သင် ဝန်ထမ်းများ စေလွှတ်ခြင်း ဆိုင်ရာ သတင်းထုတ်ပြန်မှု လုပ်ငန်းစဉ်မှာ ရှုတ်ထွေးလျှက်ရှိပြီး TITP ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်သား ပြတ်လပ်မှုပြသနာကို ဖြေရှင်းခြင်း ဖြစ်သည်ကို အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများက တိတိကျကျ မသိရသေးပါ။ ထိုမျှမက နည်းပညာဆိုင်ရာ အလုပ်သင် ဝန်ထမ်းများ၏ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် နေထိုင်စဉ် ကာလအတွင်း ခံစားနိုင်မည့် ရပိုင်ခွင့်နှင့် အခွင့်အရေးများကိုလည်း လုံလောက်စွာ အာမခံခြင်း မရှိသေးပါ။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လူမှုရေးအရ ကျပ်ဖယ်ခံရခြင်း၊ ပါဝင်ခွင့်ရှိခြင်း အခြေအနေ



အထည်ချုပ်စက်ရုံဗမာအလုပ်သမားတစ်ဦး အားလပ်ရက်တွင်အနားယူနေပုံ။
ရန်ကုန်၊ မြန်မာနိုင်ငံ၊ ဇွန်လ ၂၀၁၆
(မူရင်းဓာတ်ပုံ၊ John Hulme/MMN)

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အကျဉ်းချုပ်

မဟာမဲခေါင်ဒေသ အပါအဝင် ဖြစ်သည့် ဒေသအတွင်း နယ်စပ် ဖြတ်ကျော် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများ၏ မူရင်းနိုင်ငံများထဲတွင် မြန်မာနိုင်ငံသည်လည်း အရေးပါ သည့်နိုင်ငံတစ်ခုဖြစ်သည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးအဖွဲ့ အိုင်အိုအမ်၏ ခန့်မှန်းချက်အရ မြန်မာနိုင်ငံ လူဦးရေ၏ ၁၀% သည် နိုင်ငံ တကာတွင် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများအဖြစ် ပျံ့နှံ့နေပါသည်။⁸⁴ မတည်ငြိမ်သည့် နိုင်ငံရေး အခြေအနေ ကြောင့် ဆယ်စုနှစ်ပေါင်း များစွာအတွင်း အဓိက ရွှေ့ပြောင်းလာခြင်း ဖြစ်ကြောင်းနှင့် နိုင်ငံ၏ စီးပွားရေး လူမှုရေးအခြေအနေ နှင့် နိုင်ငံရေး အပြောင်းအလဲများသည် လက်ရှိ လူတို့၏ ရွှေ့ပြောင်း အခြေချမှုကို အဓိက စိုးမိုးချယ်လှယ်နေပါသည်။ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်နိုင်ခွင့်အခြေအနေ အပြောင်းအလဲနှင့် လူမှုရေးအရ အကာအကွယ် ရရှိမှုအပြောင်းအလဲ အကြီးစား ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံကိန်းများကြောင့် လုပ်ကိုင်စားသောက်ရန် မြေယာ ဆုံးရှုံးမှု၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ပျက်စီးဆုတ်ယုတ်မှု နှင့် နယ်စပ် တလျှောက် ကြာမြင့်စွာ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည့် ပဋိပက္ခ တို့သည် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု အတွက် အဓိကကျသည့် အကြောင်းရင်းများတွင် ပါဝင်သည်။ အလုပ်အကိုင် ရရှိရေးနှင့် လစာအခြေအနေ တိုးတက်မှုအတွက် လူတို့ သည် အဓိက နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် အခြေချကြခြင်းဖြစ်သည်။ ဝမ်းစာရှာဖွေစားသောက်ရာတွင် အသုံးချသည့် နည်းဗျူဟာတစ်ရပ်အဖြစ် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းလည်း ဖြစ်သည်။⁸⁵

နယ်စပ်များကို ဖြတ်ကျော်၍ ဖြစ်စေ မဖြတ်ကျော်ဘဲ ဖြစ်စေ၊ ဒေသတွင်းနိုင်ငံများ ဖြစ်ကြသည့် မလေးရှား၊ ကိုရီးယား၊ စင်ကာပူ၊ ဂျပန် နှင့် ဟောင်ကောင်⁸⁶ စသည့် နိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်း အခြေချကြရာတွင် ထိုင်းနိုင်ငံသည် မြန်မာနိုင်ငံသားများအတွက် အရေးပါသည့် ဦးတည်နိုင်ငံ တစ်ခုဖြစ်ခဲ့ပါသည်။⁸⁷ ၂၀၁၆ ခုနှစ် စာရင်းအရ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ထားသည့် မြန်မာ လုပ်သားပေါင်း တစ်သန်းခွဲ ရှိနေပါသည်။⁸⁸ တရားဝင်မဟုတ်သော လမ်းကြောင်းများမှ ဝင်ရောက်လာသည့် မြန်မာလုပ်သား အများအပြား ရှိသောကြောင့် စာရင်းအတိ အကျကို သိရှိရန် အလွန်ခက်ခဲပါသည်။ မြန်မာလုပ်သား အများစုမှာ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေး လုပ်ငန်း၊ ဟိုတယ်နှင့် အခြား ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများ တံငါလုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် စက်ရုံ အလုပ်ရုံ များတွင် အဓိကအားဖြင့် လုပ်ကိုင်လျက် ရှိကြပါသည်။⁸⁹

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးကို ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်သွား မည့်ဖြစ်ကြောင်း မြန်မာ အစိုးရက တရားဝင် ကြေငြာခဲ့သော်လည်း⁹⁰ နှစ်နိုင်ငံ အစိုးရများ၏ သဘောတူညီမှု စာချုပ်လွှာဖြင့် လည်းကောင်း ပုဂ္ဂလိက အေဂျင်စီများမှတစ်ဆင့်လည်းကောင်း အလုပ်အကိုင် ခေါ်ယူခန့်ထားခြင်း အစီအစဉ်များမှာ ကုန်ကျစရိတ် များလွန်းခြင်း၊ တရားဝင် စာရွက်စာတမ်းများ ရရှိရန် စောင့်ဆိုင်းချိန် ကြာမြင့်လွန်းခြင်း စသည့် အားနည်းချက်များကြောင့် မူမမှန် လမ်းကြောင်းများမှ လုပ်သားများကို ခေါ်ယူတင်သွင်းသည့် လုပ်ငန်းမှာ လျော့ကျ မသွားနိုင်သေးပါ။⁹¹ အလွန် များပြားသည့် လုပ်သား အရေအတွက်သည်လည်း အိမ်နီးနားချင်းနိုင်ငံများသို့ တရားမဝင် လမ်းကြောင်းများမှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ နေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။ တရားဝင် သွားလာသည်ဖြစ်စေ တရားမဝင် သွားလာသည်ဖြစ်စေ ထိုလုပ်သားများသည် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာ လုပ်ကိုင်နေစဉ်တလျှောက် ခေါင်းပုံ ဖြတ်ခြင်း၊ မတရား အနိုင်ကျင့်ခြင်း၊ ဥပဒေအရ အကာအကွယ်မဲ့ခြင်း စသည့် အန္တရာယ်များကို ရင်ဆိုင်နိုင် မည့် အလားအလာ များစွာ ရှိနေပါသည်။⁹²

⁸⁴ IOM, Myanmar (2016), available at <https://www.iom.int/countries/myanmar>.
⁸⁵ MMN, *Migration in the Greater Mekong Subregion Resource Book*, Fourth Edition (2013), available at <http://www.mekongmigration.org/finalised%20BEZ%20pdf%20file.pdf>.
⁸⁶ In 2014, the Government of Myanmar announced a restriction on the emigration of women for domestic work to any country, closing official routes that the government had opened to Singapore and Hong Kong.
⁸⁷ WHO South-East Asia Regional Office, "Session 5: Health Situation and Health Systems Analysis: Cambodia, Lao PDR, Myanmar, Thailand, Vietnam", Bi-regional Meeting on Healthy Borders in the Greater Mekong Subregion (5-7 August 2013), available at http://www.searo.who.int/thailand/news/Session_5_five_country_health_systems_profiles.pdf.
⁸⁸ Royal Thai Government, "ข้อมูลประชากรอาเซียนสิงหาคม 2559" (August 2016), available at <http://wp.doe.go.th/wp/images/statistic/sm/59/sm0859.pdf>.
⁸⁹ Office of Foreign Workers Administration, Department of Employment, Ministry of Labour (August 2016), available at <http://wp.doe.go.th/wp/images/statistic/sm/59/sm0859.pdf>.
⁹⁰ As stated by the Myanmar Ministry of Labour, Employment and Social Security in the *Five-Year National Plan of Action for the Management of International Labor Migration in Myanmar, 2013-2017*.
⁹¹ IOM, Myanmar (2016), available at <https://www.iom.int/countries/myanmar>.
⁹² Sarah Meyer, *Migration and Mental Health on the Thailand-Burma Border: A Mixed Methods Study*, Doctoral Dissertation (Baltimore, Johns Hopkins University: 2014), available at <https://jscholarship.library.jhu.edu/bitstream/handle/1774.2/37944/MEYER-DISSERTATION-2014.pdf>.

၄၊ ၁ နိဒါန်း

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ပြည်ပနိုင်ငံတွင် နေထိုင်နေစဉ်အတွင်း အိမ်ရှင် နိုင်ငံသားများနှင့် ခပ်ကင်းကင်း နေထိုင် တတ်ကြ သကဲ့သို့ မိမိတို့ မူရင်းနိုင်ငံ ပြန်ရောက်သည့်တိုင် အကျင့်ပါ သွားတတ်ကြ ပါသည်။ သုတေသနလေ့လာချက်များနှင့် လူ့ကိုယ်တိုင် မေးမြန်းချက်များအရ မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များသည် မိမိတို့ နေရင်းနိုင်ငံ ပြန်ရောက်လာသည်ထိ ဖယ်ကျဉ်ခံနေရခြင်းသည် လက်ရှိ မူဝါဒ များနှင့် မူဝါဒ ချို့တဲ့ခြင်းများကြောင့်ဖြစ်ကြောင်း မဲခေါင် ရွှေ့ပြောင်းမှု ကွန်ယက် MMN မှ မီးမောင်းထိုးပြထားပြီး ဖြစ်သည်။ ဖယ်ကျဉ်ခံရသည့် ဖြစ်ရပ်များတွင် နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေးကိစ္စများတွင် ပါဝင်ခွင့် မရခြင်း၊ တရားဝင် စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများနှင့် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများကို ခံစားခွင့်မရှိခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်သည်။ အခြားတစ်ဘက်တွင်လည်း ထိုသူတို့ လူမှုဘဝတွင် ပိုမို ပါဝင်လာနိုင်ရေးအတွက် အရေးပါသည့် ခြေလှမ်းများကိုလည်း မကြာမီက စတင်နေပြီ ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ NAP ခေါ် အမျိုးသား စီမံကိန်းကို လက်ခံကျင့်သုံးရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုအစီအစဉ်အရ ၂၀၁၃ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၇ ခုနှစ်အတွင်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းအခြေချခြင်းများကို စီမံခန့်ခွဲရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုအစီအစဉ် အရ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ပြဿနာများကို ရွှေ့ပြောင်းမှု ဖြစ်စဉ် အစအဆုံး စောင့်ကြပ် ဖြေရှင်းသွား ရန်ဖြစ်သည်။ ထိုကိစ္စကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

၄၊ ၂။ လူမှုရေးအရ ပါဝင်ခွင့်ကို မည်သည့် မူဝါဒများက အားပေးပါသနည်း။

နေရင်းနိုင်ငံသို့ပြန်လည်ရောက်ရှိလာသောအခါ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အနေဖြင့် လူမှုရေးအရ ပါဝင်ခွင့်များအတွက် အဟန့်အတားများကို ရင်ဆိုင်ရပါတော့သည်။ နိုင်ငံသား အခွင့်အရေးများ ခံစားရရှိနိုင်ရန်လည်းကောင်း ပညာရေးနှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ခံယူရန်အတွက် လည်းကောင်း ရေရှည်တည်တံ့မည့် သက်မွေး ဝမ်းကြောင်းမှု လုပ်ပိုင်ခွင့် အထောက်အပံ့များကို ရယူရာတွင် လည်းကောင်း အတားအဆီးများကို ရင်ဆိုင် နေကြရပါသည်။ ထိုအခွင့်အရေးများနှင့် အထောက်အပံ့များ ကို ရယူရန် အတား အဆီးများသည် ကျန်ပြည်သူအများအပြားလည်း ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရင်ဆိုင် ကြုံတွေ့ နေရချိန်တွင် လူမှုရေးအရ ဖယ်ကျဉ်ခံရသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ် သားဟောင်းများအတွက် ပိုမိုကြီးမားသည့် အကျပ်အတည်းကို ဖြစ်ပေါ် စေပါသည်။



ဗမာအလုပ်သမားတစ်ဦး လှိုင်သာယာစက်မှုဇုန်ရိုက်ကော်ဖီစက်ရုံတွင်ညှပ်ဆိုင်အလုပ် ဆင်းရန်ရောက်လာပုံ။ ရန်ကုန်၊ မြန်မာနိုင်ငံ၊ ဇွန်လ ၂၀၁၆ (မူရင်းဓာတ်ပုံ၊ John Hulme/MMN)

၄၊ ၂၊ ၁။ နိုင်ငံသား အခွင့်အရေးများ

ခေတ်နောက်ကျ နေပြီ ဖြစ်သော မူဝါဒများကြောင့် မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အတော် များများ သည် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကဒ် သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင်ရရှိရန် အဟန့်အတားများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရပါသည်။ အကျိုးဆက်အားဖြင့် နိုင်ငံသားဖြစ်ခွင့်မှ ငြင်းပယ်ခံထားကြရပါသည်။ ၁၉၈၂ ခုနှစ်နိုင်ငံသား ဖြစ်မှု ဥပဒေ⁹³ အရ နိုင်ငံသား စိစစ်ရေးကဒ်ခေါ် မှတ်ပုံတင်ကဒ်ပြားကို အမျိုးသား လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေး ဌာနနှင့် အမျိုးသား မှတ်ပုံတင်ဌာနတို့မှ ထုတ်ပေးပိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။ ထိုနိုင်ငံသားကဒ်ကို ကိုင်ဆောင်သူများ အနေ ဖြင့် နိုင်ငံအတွင်း သွားလာလုပ်ကိုင်ရာတွင် လွတ်လပ်မှု အထိုက်အလျောက် ရရှိကြပါသည်။ မဲပေးပိုင်ခွင့် ရှိကြ ပါသည်။

⁹³ San Yamin Aung, "Smarter' National ID Cards in the Pipeline", *The Irrawaddy* (20 September 2013), available at <http://www.irrawaddy.com/burma/smarter-national-id-cards-pipeline.html>.

အစိုးရ အမှုထမ်းအဖြစ် လျှောက်ထား လုပ်ကိုင်ခွင့် ရှိပြီး အစိုးရ အထက်တန်းကျောင်းများ အထိ တက်ရောက်သင်ကြားခွင့်ရှိသည်။⁹⁴ နိုင်ငံသား အတော်များများသည် အထောက်အထား အနည်းငယ် သာပိုင်ဆိုင် ထားကြသဖြင့် နိုင်ငံသားဖြစ်ခွင့်အတွက် အဓိကလိုအပ်နေသော အိမ်ထောင်စုစာရင်း မရရှိ ကြပါ။ အထူးသဖြင့် နိုင်ငံနယ်နိမိတ်မျဉ်းတလျှောက်ရှိ ပဋိပက္ခ ဒေသများတွင် နေထိုင်ကြသော တိုင်းရင်း သား လူနည်းစုများနှင့် ပဋိပက္ခမှ တိမ်းရှောင်လာသူများသည် မည်သည့် အထောက်အထားကိုမျှ မပိုင်ဆိုင် ကြပါ။ အထောက်အထား လျှောက်ထားခွင့်ကိုလည်း အညီအမျှ မခံစားရသဖြင့် အချို့သူများတွင် မည်သည့် စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားမျှ မရှိကြပါ။ အချို့ အထောက်အထားများမှာလည်း တလွဲ တချော်ဖြစ်ပြီး အမည်နှင့် နေရပ်များ မှားယွင်းစွာ ဖော်ပြထားခြင်း၊ စာလုံးပေါင်း သတ်ပုံ မှားယွင်းခြင်း၊ မရှိသည့် မြို့ရွာ အမည်များ ပါရှိနေခြင်း တို့ကို တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။⁹⁵ ထိုအမှားအယွင်းများကြောင့် အခြားသော တရားဝင် စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ ပြုလုပ်ရာတွင် ပိုမို ခက်ခဲစေပါသည်။ မြန်မာပြည် နယ်နိမိတ်ပြင်ပတွင် မွေးဖွားသည့် ကလေးများအတွက်လည်း နိုင်ငံသားဖြစ်ခွင့် လျှောက်ထားရာတွင် အခက်အခဲများရှိပါသည်။ ဥပဒေအရ မွေးဖွားပြီး တစ်လအတွင်းသာ မွေးစားရင်း တောင်းခံခွင့် ရှိပါသည်။ ထိုသို့ တောင်းခံရာတွင်လည်း အိမ်ထောင်စုစာရင်း ပြသရပါသည်။ အခြားတဖက် တွင် လည်း ဦးတည်နိုင်ငံဖြစ်သည့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှ မွေးဖွားလာသည့် ကလေးများကို မွေးစာရင်း ပြုလုပ်ရန်လည်းကောင်း မှတ်ပုံတင်ရန်လည်းကောင်း ညွှန်ကြားချက် တိတိကျကျ မရှိသေးပါ။⁹⁶ ၁၉၈၂ ခုနှစ် မြန်မာပြည် နိုင်ငံသားဥပဒေအရ နိုင်ငံသားတစ်ဦးသည် အသက် ၁၀ နှစ်ပြည့် သောအခါ သန်းခေါင်စာရင်းခေါ် မိသားစုစာရင်းနှင့် မွေးစာရင်း အထောက်အထားနှင့် အတူတကွ နိုင်ငံသားကဒ်ကို မိမိတို့နေထိုင်သည့် မြို့နယ်အတွင်းရှိ မှတ်ပုံတင်ရုံးတွင် လျှောက်ထားရမည် ဖြစ်ပြီး အသက် ၁၈ နှစ်ပြည့်သောအခါ ကဒ် အသစ် ထပ်မံ လျှောက် ထား ရပါမည်။⁹⁷ ထိုပြဌာန်းချက်ကြောင့် ပြည်ပတွင် ကြီးပြင်းလာသည့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ ရင်သွေးများနှင့် ပြည်ပတွင် မွေးဖွားပြီး မွေးစာရင်း နှင့် အိမ်ထောင်စုဇယား အထောက်အထားမဲ့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်လာသူ များအတွက် နိုင်ငံသား အထောက်အထား မှတ်ပုံတင် ရရှိရေးသည် အလွန် ခက်ခဲနေပါသည်။

နိုင်ငံသားအခွင့်အရေး အပြည့်အဝ မရရှိ ပါက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဟောင်းများတွင် လွတ်လပ်စွာ သွားလာနေထိုင်ခွင့် ဆုံးရှုံး သွားပါသည်။ အခြား ပညာသင်ခွင့်နှင့် မဲပေးပိုင်ခွင့်လည်း ဆုံးရှုံးသွားပါသည်။ နောက်ဆုံးတွင် မြန်မာ့လူမှု အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားဟောင်းများသည် လူမှုရေးအရ အပြည့်အဝ ပါဝင်နိုင်ခွင့်မရှိတော့ပါ။

၄၊ ၂၊ ၂။ ပညာရေး

နိုင်ငံသားဆိုင်ရာ အခက်အခဲများအပြင် နိုင်ငံတော်ပိုင် ကျောင်းများတွင် ပညာသင်ကြားလိုသောအခါ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား များ၏ ရင်သွေးများ ထပ်မံ ကြုံတွေ့ရသော အခြား အခက်အခဲတစ်ခုမှာ နိုင်ငံပြင်ပ တွင်သင်ကြားတတ်မြောက်ခဲ့သည့် ပညာရေးစနစ်အတွက် အဆင့်အတန်း သတ်မှတ် လက်ခံရန် မူဝါဒ မရှိသေးခြင်း ဖြစ်သည်။⁹⁸ ဥပမာ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်း ကလေးငယ်များသည် မိမိတို့ ကိုယ်ထူကိုယ်ထ ကျောင်းများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများမှ ဖွင့်လှစ်ထားသည့် ကျောင်းများတွင် ပညာသင်ကြား ကြရသည်။ သို့ ရာတွင် ထိုကလေးသူငယ်များ၏ ပညာရည် အဆင့်အတန်းကို ထိုင်းအစိုးရ ကသော်လည်းကောင်း မြန်မာ အစိုးရက သော်လည်းကောင်း စနစ်တကျ အကဲဖြတ်ကာ အဆင့်အတန်း သတ်မှတ်ပေးခြင်း မရှိသေးပါ။ ထိုကိုယ်ထူကိုယ်ထ ကျောင်းများအနေဖြင့် ပညာရေးထောက်ခံချက် လိုအပ်ပါက ကျောင်းသင်ရိုးများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ထိုင်းအစိုးရ သတ်မှတ်သည့် စံများကို ပြည့်မီရပါမည်။ ကျောင်းရံပုံငွေ ရှိရပါမည်။ သင်ကြားနည်းစနစ်များ စံချိန် ပြည့်မီရပါမည်။ ကိုယ်ထူကိုယ်ထ ကျောင်းများအနေဖြင့် ရံပုံငွေ အလုံအလောက် မရှိသဖြင့် ထိုအဆင့်အတန်းများ ပြည့်မီရန် အလွန်ပင် ခက်ခဲလှန်းပါသည်။⁹⁹ ထိုမျှမက ထိုင်းကျောင်းများတွင် သင်ကြားနေသည့် သင်ရိုးများသည် ထိုင်းယဉ်ကျေးမှု လေ့ထုံးတမ်းများနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံ သမိုင်းအပေါ် များစွာ

⁹⁴ Saw Lindsay and Saw Mort, "Natal ID Scheme Met with Confusion, Indifference, Fear", *Karen News* (4 February 2014), available at <http://karennews.org/2014/02/national-id-scheme-met-with-confusion-indifference-fear.html/>; Human Rights Watch, *Discrimination in Arakan* (2000), available at https://www.hrw.org/reports/2000/burma/burm005-02.htm#P138_37503.

⁹⁵ Nyan Lynn Aung, "Verification program begins but most migrants frozen out", *Myanmar Times* (23 July 2015), available at <http://www.mmmtimes.com/index.php/national-news/15625-verification-program-begins-but-most-migrants-frozen-out.html>; Napier-Moore and Sheill, *High Rise, Low Pay: Experience of migrant women in the Thai construction industry* (Bangkok, ILO: 2016).

⁹⁶ Bryant Yuan Fu Yang, *Life and Death Away from the Golden Land: The Plight of Burmese Migrant Workers in Thailand*, *Asian-Pacific Law & Policy Journal*, 8, p. 485 (2007), available at <http://www.thailawforum.com/articles/Burmese-Migrants-in-Thailand-7.html>.

⁹⁷ Busarin Lertchavalitsakul, "Travelling back home", *New Mandala* (21 August 2014), available at <http://www.newmandala.org/travelling-back-home/>.

⁹⁸ BEAM Education Foundation, *Migrant Education System Thailand and Myanmar* (2012), available at <http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRC/Discussions/2012/Submissions/BEAMEducationFoundation.pdf>.

⁹⁹ *Ibid.*

အခြေခံထားသည်ဟု ခံစားရသောကြောင့် မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်း မိဘအတော်များများသည် မိမိတို့ ရင်သွေးများကို ထိုင်းကျောင်းသို့ မပို့ရန် ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ် ကြပါသည်။ ထိုကျောင်းတွင် တက်ရောက်သင်ကြားခြင်းဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံပြန်ရောက်မည့် အခြေအနေအတွက် ပြင်ဆင်ရာ မရောက်ဟု ယူဆသောကြောင့်ဖြစ်သည်။¹⁰⁰ လက်ရှိအနေအထားတွင် ကိုယ်ထူကိုယ်ထ ကျောင်းများမှ တတ်မြောက်လာသည့် ပညာရေးကို ဆက်လက်ဖြည့်တင်ရန်နှင့် အခြားရွေးချယ်စရာ ပညာ ရေး အခွင့်အလမ်းများ မရှိသေးသဖြင့် ပြည်တွင်းပြန်လည်ဝင်ရောက်လာသည့် ရွှေ့ပြောင်း ကလေးငယ် များသည် နေရပ်ပြန်ရောက်ပြီးမှ ပညာဆက်လက် သင်ကြားရန်သော်လည်းကောင်း အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေ လျှောက်ထား ရာတွင် လည်းကောင်း အဟန့်အတား များစွာ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ နေရပါသည်။

၄၊ ၂၊ ၃။ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု

နေရပ်ပြန် မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများအပြားသည် စိတ်ကျန်းမာရေး အပါအဝင် အရည်အချင်းပြည့်ဝသည့် ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမမီခြင်း၊ အနားမကပ်နိုင်ခြင်း တို့ကြောင့်လည်း အခြားသူများနည်းတူ လူမှုရေးအရ အပြည့်အဝပါဝင်မှုမရရှိ နိုင်ကြသေးပါ။ ထိုင်းမြန်မာနယ်စပ်တစ်လျှောက် ပြည်သူများ၏ စိတ်ကျန်းမာရေးအခြေအနေကို လေ့လာထားသည့် မှတ်တမ်းများအရ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာစဉ် အတွေ့အကြုံများ၊ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများနှင့် လုံခြုံမှု အနေအထားများကြောင့် စိတ်ဖိစီးမှုများနှင့် စိုးရိမ်သောက များကို များစွာဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ကြောင်း ပေါ်လွင်ထင်ရှားပါသည်။¹⁰¹ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအနေဖြင့် နည်းလမ်းပေါင်းစုံဖြင့် အမြတ်ထုတ်ခြင်းကို ခံစားနေကြ ရပါသည်။ ဥပမာ လွတ်လပ်စွာ သွားလာလှုပ်ရှားမှုကို အလုပ်ရှင်က တိုက်ရိုက် ချုပ်ကိုင်ထားခြင်း၊ သန့်ရှင်းလုံခြုံမှုမရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်အနေအထား၊ ဥပဒေအရ ကာကွယ်မှု ကင်းမဲ့ခြင်း အလုပ်ချိန်နှင့် လုပ်ခလစာအတွက် အာမခံချက် မရှိခြင်း နှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အခြားသူများက နှုတ်ဖြင့်သော်လည်းကောင်း ကိုယ်ထိလက်ရောက် သော်လည်းကောင်း စော်ကား ခံရခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။¹⁰² ထိုအခြေအနေများကြောင့် ကျန်းမာရေး ထိခိုက်ခြင်း ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိခြင်း များအတွက်များစွာ စိုးရိမ်ရပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်စဉ်ကာလအတွင်း ကြုံတွေ့နေရသည့် ရုပ်ပိုင်းနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး ပြဿနာများကို မြန်မာ အစိုးရကလည်း ထိရောက်စွာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးနိုင်ခြင်း မရှိသေးပါ။ ကျန်းမာရေး အတွက် အစိုးရအသုံးစရိတ်မှာလည်း အာဆီယံဒေသအတွင်း¹⁰³ တွင် အနည်းဆုံး တစ်နိုင်ငံအဖြစ် ရပ်တည်နေဆဲ ဖြစ်သည်။ မိမိတို့စရိတ်ဖြင့် ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုခံယူရန် လက်လှမ်းမီ လောက်အောင် စရိတ်စခ မြင့်တက်နေခြင်းကပင် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ ဆင်းရဲတွင်းနက်က မထွက်နိုင်သည့် အကြောင်းရင်းတစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါသည်။¹⁰⁴ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဗဟိုဖြစ်သော မြေပြန့်နှင့် တောင်တန်းနယ်စပ်ဒေသ များတွင်လည်း ရရှိနိုင်သည့် ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု အမျိုးအစား နှင့် အရည်အသွေး ခြားနားချက် များစွာရှိပါသည်။ ဥပမာ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားအများစု၏ နေရင်းအရပ်ဖြစ်သည့် ထိုင်းမြန်မာနယ်စပ်တစ်လျှောက်တွင် အစိုးရ လက်လှမ်းမမီသော ဒေသများ ဖြစ်သည်။¹⁰⁵ မဲခေါင်ရွှေ့ပြောင်းကွန်ယက် အသင်းဝင်များဖြစ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူတွေ့ ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ကြားသိရသည့်အချက်များအရ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များသည် မိသားစုနှင့်ခွဲခွာ လုပ်ကိုင် နေစဉ်အတွင်း ကြုံတွေ့ရသည့်အခက်အခဲများကို ပြန်လည်ပြောပြလေ့မ ရှိကြောင်းနှင့် အကယ်၍ HIV/AIDS ရောဂါကူးစက် ပြန့်လာပါက ပတ်ဝန်းကျင်၏ အထင်သေးမှု ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုများကို ခံရလေ့ရှိကြောင်း သိရပါသည်။

¹⁰⁰ *Ibid.*
¹⁰¹ Sarah Meyer, *Migration and Mental Health on the Thailand-Burma Border: A Mixed Methods Study*, Doctoral Dissertation (Baltimore, Johns Hopkins University: 2014), available at <https://jscholarship.library.jhu.edu/bitstream/handle/1774.2/37944/MEYER-DISSERTATION-2014.pdf>.
¹⁰² *Ibid.*, p. 23.
¹⁰³ ASEAN UP, *Overview of healthcare in Myanmar* (2013), available at <http://aseanup.com/overview-healthcare-myanmar/>.
¹⁰⁴ WHO South-East Asia Regional Office, *Myanmar Health Care System* (2012), available at http://www.searo.who.int/myanmar/documents/HealthinMyanmar_2012_4_healthcaresystem.pdf.
¹⁰⁵ MMN, *Self-Care and Health Care: How migrant women in the greater Mekong Subregion take care of their health* (April 2015), available at http://www.mekongmigration.org/Self-Care%20and%20Health%20Care_final.pdf.

၄၊ ၂၊ ၄။ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ တိုးတက်မှု

ထို့ပြင် နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများအပြားသည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရာတွင် အခက်အခဲ တွေ့ရခြင်းမှာ နိုင်ငံတော်တွင် အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးမှုမရှိပါဘဲ ကင်းမဲ့နေခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့် သတ်မှတ်ချက်၊ ငွေအရင်းအနှီး အထောက်အပံ့စနစ် ကင်းမဲ့နေခြင်း တို့ကြောင့်ဖြစ်ပြီး ထိုအခက်အခဲများ ကြောင့် တိုင်းတပါးသို့ တဖန်ထွက်ခွာ ရှာဖွေစားသောက်ကြရပြန်ပါသည်။ အများစုမှာ လုပ်ခလစာ နည်းပါးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ရှားပါးခြင်းတို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ဖြစ်လာခဲ့ရသည်။

“မြန်မာပြည်မှာ လူတွေအတွက် အလုပ်အကိုင် အလုံအလောက်မရှိလို့သာ ထိုင်းနိုင်ငံမှာ လာရောက် လုပ်ကိုင်ရတာပါ။ လူအတော်များများက တောင်ယာလယ်ယာ နဲ့ တံငါအလုပ် စတဲ့ သမရှိကျ အလုပ် တွေကိုသာ လုပ်ကိုင်ကြပါတယ်” ဟု ထိုင်းနိုင်ငံမှ ပြန်လာသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးက ဆိုပါသည်။

“ကျွန်တော် တောင်းဆိုချင်တာကတော့ မြန်မာပြည်သူများအတွက် အစိုးရက အလုပ်အကိုင် များများဖန်တီး ပေး စေချင်ပါတယ်။ အလုပ်အကိုင်သာ များများရှိမယ်ဆိုရင် ကျွန်တော်တို့လဲ သူများတိုင်းပြည် သွားပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်စရာ မလိုတော့ဘူးပေါ့” ဟု ထိုင်းနိုင်ငံမှ ပြန်လာသည့် အမျိုးသားတစ်ဦးက ဆိုပါသည်။

လုပ်ခလစာမြင့်မားခြင်း၊ အလုပ်အကိုင် ပေါများခြင်းတို့ကြောင့် လူအများအပြား ပြည်ပသို့ သွားရောက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင် ကြခြင်းဖြစ်ပြီး အများစုမှာ ထိုက်သင့်သလောက် တန်ဖိုးထား မခံကြရပါ။¹⁰⁶ ပြည်တွင်းရှိ မြန်မာများနှင့် ထိုင်း/ ဂျပန် စသည့် ပြည်ပနိုင်ငံရောက် မြန်မာများအား မေးမြန်းကြည့်ရာတွင် ပြည်ပတွင် ရှာဖွေစေဆောင်းထားသည့် ငွေကြေးဖြင့် မြန်မာပြည်ပြန်ကာ မိသားစုနှင့်အတူ နေလိုကြသူက များပါသည်။ အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသများတွင် အလုပ်အကိုင် ရှားပါးခြင်းနှင့် လုပ်ခလစာ နိမ့်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ ဆိုးရွားခြင်း တို့ကြောင့် ပြည်ပသို့ ပြန်လည်ထွက်ခွာရန် ဆုံးဖြတ်ကြရပါတော့သည်။ ပြည်ပရောက်လုပ်သားများ၏ အရည်အချင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုကိုလည်း အသိအမှတ်ပြု လေးစားတန်ဖိုးထား မှုများ မမြင်တွေ့ရသေးပါ။ ယခင် အလုပ်အတွေ့အကြုံနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု အထောက်အထားမပါဘဲ ကျွမ်းကျင် အဆင့် အလုပ်အကိုင်များ ရရှိနိုင်ရေးမှာလည်း အလွန်ခက်ခဲကြောင်း နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များက မဲခေါင်ရွှေ့ပြောင်းကွန်ယက် ကိုပြောပြကြပါသည်။ အိမ်ရှင်နိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များကလည်း ထိုလိုအပ် နေသည့်ထောက်ခံစာများကို ထုတ်ပေးလေ့မရှိသကဲ့သို့ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား များ ဖက်ကလည်း တောင်းခံရကောင်းမှန်း မသိကြပါ။ အချို့ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် နေရပ်ပြန်သောအခါ ကိုယ်ပိုင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများကိုထူထောင်လိုကြသော်လည်း ငွေအရင်းအနှီး အခက်အခဲကြောင့် ထင်တိုင်းမလုပ် နိုင်ကြသေးပါ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းရှင်များအတွက် အတိုးနည်း ငွေချေးစနစ်များ နည်းအမျိုးမျိုးဖြင့် စတင်ဆောင်ရွက် နေကြပြီဖြစ်သော်လည်း



ဗမာအလုပ်သမားတစ်ဦး တောင်ဒဂုံစက်မှုဇုန်ရှိသံထည်ပရိသောကစက်ရုံတွင်အလုပ်လုပ်နေပုံ။ ရန်ကုန်၊ မြန်မာနိုင်ငံ၊ ဇွန်လ ၂၀၁၆ (မူရင်းဓာတ်ပုံ၊ John Hulme/MMN)

¹⁰⁶ Mya Mya Thet and Piriya Pholphirul, The Perception of Myanmar Development on its Return Migrants: Implications for Burmese Migrants in Thailand, *Journal of International Migration and Integration* (June 2015), available at https://www.researchgate.net/publication/282492932_The_Perception_of_Myanmar_Development_on_its_Return_Migrants_Implications_for_Burmese_Migrants_in_Thailand.

ဝေးလံခေါင်သီသော ဒေသများတွင် အဆမတန် များပြားလွန်း သည့်အတိုးနှုန်းများဖြင့် အာမခံချက် မရှိသောနေရာများမှ ချေးငှားလုပ်ကိုင်နေရဆဲဖြစ်သည်။¹⁰⁷

၄၊ ၃။ လူမှုရေးအရ ပါဝင်မှုကို အထောက်အပံ့ဖြစ်စေသည့် မူဝါဒများမှာ အဘယ်နည်း

မူဝါဒအရ အားနည်းချက် ကွာဟချက်များစွာ ရှိနေသော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ လူမှုဘဝတွင် ပိုမို ပါဝင်လာနိုင်ရေးအတွက် အစိုးရ၏ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ချက်များကို မကြာမီ ကာလအတွင်းသိသိသာသာ မြင်တွေ့လာ ရပါသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုများကို စီမံခန့်ခွဲရန်အတွက် NAP ခေါ် အမျိုးသား စီမံကိန်းတစ်ရပ်ကို ပြဌာန်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုစီမံချက်သည် ၂၀၁၃ မှ ၂၀၁၇ ခုနှစ်ထိ အကြီးဝင်ပါမည်။ မြန်မာလုပ်သားများ ပြည်တွင်းပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်ကို အစိုးရက စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုသွားမည့် စီမံချက် ဖြစ်ပြီး မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ထိရောက်စွာ ကာကွယ်ရန် လိုအပ်ချက်ကို အသိအမှတ်ပြုထားသည့် စီမံကိန်းလည်းဖြစ်သည်။¹⁰⁸ ယခင် အစိုးရလက်ထက်တွင် ထို အမျိုးသား စီမံကိန်းကို လိုက်နာ အကောင်အထည်ဖော်ရန် ပျက်ကွက်ခဲ့သော်လည်း လက်ရှိအစိုးရအနေဖြင့် ထိုစနစ်ကို ယခုနှစ် အစောပိုင်းတွင် ပြန်လည် သုံးသပ်ကာ နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ မိမိတို့ မူလ ဒေသများတွင် ပိုမိုပါဝင်ခွင့်ရရှိရေးကို အထောက်အပံ့ ဖြစ်စေရန် အဖက်ဖက်မှ ပြည့်စုံသည့် မဟာဗျူဟာ များကို ချမှတ်နိုင်ရန် ကြိုးပမ်းလျက်ရှိပါသည်။

ထိုမျှမက မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အာစီယံ စီးပွားရေးအသိုင်းအဝန်းသို့ ဝင်ရောက်နိုင်ရန် ပြင်ဆင်ရေးအတွက် သော်လည်းကောင်း ပြည်တွင်းနှင့် ပြင်ပတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်သားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့်ကို နိုင်ငံတကာ အဆင့်သို့ မြှင့်တင်ရန်သော်လည်းကောင်း ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့် သတ်မှတ်ရေး အစီအစဉ်တစ်ခုကို ယခင်အစိုးရ၏ အလုပ်သမား အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီး ဌာန¹⁰⁹ လက်အောက်ခံ အမျိုးသား ကျွမ်းကျင်မှု သတ်မှတ်ရေးအာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းက စတင်ဖော်ဆောင် လျှက်ရှိပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ထိုအမျိုးသား စံသတ်မှတ်ရေးအာဏာပိုင်အဖွဲ့ NSSA မှ လက်သမား၊ ဂဟေ၊ လျှပ်စစ် နှင့် စားပွဲထိုးအလုပ်အကိုင်များအ ပါအဝင် လုပ်ငန်း ပေါင်းစုံမှ လုပ်သား ၁၅၇ ဦးအား ၃ရက်သင်တန်းများ ပိုချကာ အမျိုးသားအဆင့် ကျွမ်းကျင်မှု စာမေးပွဲကို ဖြေဆိုစေခဲ့ပါသည်။ အောင်မြင်စွာ ဖြေဆိုနိုင်သူများအား ကျွမ်းကျင်မှု ထောက်ခံချက် လက်မှတ်များကို ချီးမြှင့်ခဲ့ပါသည်။¹¹⁰ ထိုထောက်ခံချက် သည် ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်များ လျှောက်ထားရာတွင် အာမခံချက်ရှိသည့် အထောက်အထား တစ်ခုဖြစ်သည်ဟု အရာရှိများကဆိုပါသည်။ သို့ရာတွင် သွားရောက်လုပ်ကိုင်သည့်နိုင်ငံများတွင် ထို အထောက် အထားကို သက်သက်ပြန်အတွက် လုပ်ဆောင်ပြန်တော့ လိုအပ်ပါသည်။ ဥပမာ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် လုပ်သားအားလုံးကို ကနဦး အလုပ်ဝင်ခါစတွင် တပြေးညီလစာပေးလေ့ရှိပြီး မိမိတို့ ကိုင်ဆောင်ထားသည့် ကျွမ်းကျင်မှု အထောက်အထားများ မှန်ကန်ကြောင်း ဦးစွာ သက်သေထူ စေပါသည်။¹¹¹

ထိုမျှမကအစိုးရသစ်၏ ရက် ၁၀၀ စီမံကိန်းအရ ပဲခူးတိုင်းအတွင်း သုံးနှစ်နှင့် အထက် နေထိုင်လုပ်ကိုင် ခဲ့ပြီးသောပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား အိမ်ထောက်စုစာရင်းနှင့် မှတ်ပုံတင် များကို ထုတ်ပေး နေပါသည်။¹¹² ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအနေဖြင့် အထက်ပါ အထောက်အထားများ လျှောက်ထားနိုင်ရန် နေရင်းမြို့နယ်များသို့ ပြန်ရန် မလိုအပ်သော်လည်း ၁၉၈၂ ခုနှစ် နိုင်ငံသား ဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီသူများသာ လျှောက်ထားခွင့် ရှိပါသည်။¹¹³ ပြည်ပတွင် သွားရောက်လုပ်ကိုင်ပြီး နေရင်း မြို့နယ်များသို့ ပြန်လည် ဝင်ရောက်လာသည့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက်လည်းကောင်း၊ အခြားမြို့နယ်များတွင် ပြန်လည် ဝင်ရောက်အခြေချသည့် ပြည်တော်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် လည်းကောင်း အလားတူ စီမံချက်ဖြင့် နိုင်ငံသားဖြစ်မှု အထောက်အထားများ ပြုလုပ်ပေးနိုင်ပါက အောင်မြင်သော စီမံချက် တစ်ခုဖြစ်လာလိမ့်မည်ဟု အများက ယုံကြည်လျက်ရှိပါသည်။

¹⁰⁷ Julie Earne and Marisa DeAngelis, "Manufacturing Microfinance in Myanmar", *Myanmar Times* (4 March 2016), available at <http://www.mmmtimes.com/index.php/opinion/19326-maturing-microfinance-in-myanmar.html>.
¹⁰⁸ Ministry of Labour, Employment and Social Security, *Five-Year National Plan of Action for the Management of International Labor Migration in Myanmar, 2013-2017*.
¹⁰⁹ Now referred to as the Ministry of Labour, Immigration and Population.
¹¹⁰ Kyaw Phone Kyaw, "Workers get national-level skills certificates", *Myanmar Times* (20 February 2015), available at <http://www.mmmtimes.com/index.php/national-news/13189-workers-get-first-competency-certificates.html>.
¹¹¹ Napier-Moore and Sheill, *High Rise, Low Pay: Experience of migrant women in the Thai construction industry* (Bangkok, ILO: 2016).
¹¹² According to the Bago Region Department of Immigration and National Registration, as explained in "Internal Migrant Workers to Bago Region Issued with National ID Cards", *Myitmakha News Agency* (29 May 2016), available at <http://www.myitmakhamedia.info/internal-migrant-workers-to-bago-region-issued-with-national-id-cards/>.
¹¹³ *Ibid.*

၄၊ ၄။ လူမှုရေးအရ ဖယ်ကျဉ်မှုကို လျော့ချပြီး ပိုမိုပါဝင်မှုကို အားပေးနိုင်စေရန် အရပ်ဖက် လူ့အဖွဲ့အစည်းများမှ မည်သည့် ပြင်ဆင်မှုများပြုလုပ်နိုင်ပါသနည်း

ယနေ့မြန်မာနိုင်ငံတွင် အရပ်ဖက် လူ့အဖွဲ့အစည်း အမြောက်အများရှိပါသည်။ မဲခေါင်ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သား ကွန်ယက်၊ စေ မျိုးဆက် ပွင်းလင်းလူ့အဖွဲ့အစည်း¹¹⁴ များကဲ့သို့သော အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ဖော်ဆောင် အားပေးနေသည့် အဖွဲ့များသည် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ လူမှု အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ပြည့်ဝစွာ ပါဝင်ခံစားခွင့်ရှိရေးနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ထောက်ခံအားပေးခြင်းများကို အင်တိုက်အားတိုက် လုပ်ဆောင်လျှက်ရှိပါသည်။ ထိုအုပ်စုများသည် အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများကို ချဉ်းကပ်ကာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး၊ နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား မိမိတို့အတွေ့အကြုံနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု များကို ပြန်လည် အသုံးပြု ဝေငှနိုင်ရန် နေရာအခင်းအကျင်းများကို ဖန်တီးပေးရန် လည်းကောင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ လိုအပ်မှုများကို ဖြည့်စည်း ပေးနိုင်မည့် အရင်းအမြစ်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးရန်သော်လည်းကောင်း ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်းမြင့် သင်တန်းများ ပြုလုပ်ပေးရန်သော် လည်းကောင်း အသင်းအဖွဲ့များ၏ လှုပ်ရှားမှုများကို ကွန်ယက်ဖွဲ့လုပ်ဆောင်စေရန်သော်လည်းကောင်း နားချ ပြောဆိုလျက်ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏အခြေအနေသည် များစွာ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာသည်ဟု အရပ်ဖက် လူထုအခြေပြု အသင်းအဖွဲ့များက ယုံကြည်နေသည့်တိုင် တိုးချဲ့ လုပ်ဆောင်ရန် များစွာ လိုအပ်နေသေး ကြောင်းလည်း ပြောဆိုလျက်ရှိပါသည်။

၄၊ ၅။ နိဂုံးနှင့် အကြံပြုချက်

နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအနေဖြင့် ပြည်တွင်းလူမှု အဖွဲ့အစည်းတွင် အပြည့်အဝ ပါဝင်ခွင့်မရရှိ ရသည့်အကြောင်းရင်းတစ်ခုမှာ နိုင်ငံသားသက်သေခံ အထောက်အထား မရှိခြင်း ဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ လွတ်လပ်စွာ သွားလာလှုပ်ရှားမှု ကန့်သတ်ခံရခြင်း၊ ပညာသင်ယူခွင့်မရရှိခြင်း၊ မဲပေးပိုင်ခွင့်မရှိခြင်း တို့ဖြစ် သည်။ ထိုအကန့်အသတ်များကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလျက်ရှိသူများသည် မြန်မာ့ လူ့အသိုင်းအဝိုင်းတွင် တင်းပြည့်ကျပ်ပြည့် မဝင်ဆန့်တော့ပါ။ မဲခေါင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ကွန်ယက်အနေဖြင့် ပြည်ထောင်စု မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရကို အကြံပြု လိုသည်မှာနိုင်ငံသား ပြည်သူများ လုံခြုံမှုအတွက် ထုတ်ပေးသည့် မှတ်ပုံတင်လက်မှတ် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် လိုအပ်ချက်များကို ရိုးရှင်းလွယ်ကူအောင် ပြုလုပ်ပေးရန် ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၁ မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်အတွင်း မှတ်ပုံတင်ကိစ္စများနှင့် အိမ်ထောင်စုစာရင်း အထောက် အထားများကို အရှိန်မြှင့်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် အစိုးရ၏ “မိုးပွင့်” စီမံကိန်းသည် ၂၀၁၅ ခုနှစ် အထွေထွေ ရွေးကောက်ပွဲတွင် မဲပေးပိုင်ခွင့်ရှိသူ အရေအတွက် တိုးတက်အောင် အရှိန်တိုးမြှင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။¹¹⁵ အထူးသဖြင့် အလှမ်းဝေးသည့် နေရာများရှိ ရွှေ့ပြောင်းအသိုင်းအဝိုင်းအတွက် အစိုးရအနေဖြင့် ဤကဲ့သို့သော စီမံချက်များကို ထပ်မံတိုးချဲ့ ဆောင်ရွက်ပေးရန် အကြံပြု တိုက်တွန်းပါသည်။¹¹⁶ MMN သည် မြန်မာအစိုးရအား ၁၉၈၂ နိုင်ငံသားဥပဒေအား ပြန်လည် ပြင်ဆင်ရာတွင် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အထူးကိုယ်စားလှယ်၏ မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များနှင့်အညီ လုပ်ဆောင်ရန် အကြံပြုပါသည်။¹¹⁷ နိုင်ငံသားဥပဒေတွင် နိုင်ငံသားလျှောက်ထားရာတွင် မိဘများက မြန်မာနိုင်ငံသို့ ၁၉၄၈ ခုနှစ် လွတ်လပ်ရေးမရမီ ဝင်ရောက်လာခဲ့ခြင်းကို “ခိုင်မာသည့်သက်သေအထောက်အထား” ပြနိုင်ရမည်၊ တိုင်းရင်းသားဘာသာစကား တမျိုးပြော ဆိုနိုင်ရမည်၊ “ကောင်းမွန်သည့် စရိုက်လက္ခဏာရှိရမည်” ဟု ပါရှိပါသည်။¹¹⁸ UN အထူးကိုယ်စားလှယ်က မြန်မာအစိုးရအား “နိုင်ငံသား ဖြစ်ရန်အတွက် လူမျိုး သို့မဟုတ် လူနည်းစု တိုင်းရင်းသားများအား ခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်းကို ဖြစ်စေ သည့် မလိုအပ်သော အရာများကို ဖယ်ရှားရန်” တိုက်တွန်းထားပါသည်။¹¹⁹

¹¹⁴ Information on 88 Generation Peace and Open Society is available at <https://www.facebook.com/The88Generation/info>.
¹¹⁵ Mrtv, “Moe Pwint Project – Issuing National Registration Cards” (18 January 2015), available at <https://www.youtube.com/watch?v=OO-qN30i8bE>.
¹¹⁶ San Yamin Aung, “‘Smarter’ National ID Cards in the Pipeline”, *The Irrawaddy* (20 September 2013), available at <http://www.irrawaddy.com/burma/smarter-national-id-cards-pipeline.html>; K. Bjorklund, “Myanmar Must Amend Citizenship Law, End Discrimination Against Rohingya Muslims” (14 January 2015), available at <http://www.freeforallblog.org/myanmar-must-amend-citizenship-law-end-discrimination-rohingya-muslims/>.
¹¹⁷ K. Bjorklund, “Myanmar Must Amend Citizenship Law, End Discrimination Against Rohingya Muslims” (14 January 2015), available at <http://www.freeforallblog.org/myanmar-must-amend-citizenship-law-end-discrimination-rohingya-muslims/>.
¹¹⁸ Human Rights Watch, *Discrimination in Arakan* (2000), available at https://www.hrw.org/reports/2000/burma/burm005-02.htm#P138_37503.
¹¹⁹ *Ibid.*

ပြန်လာသည့် ရွှေ့ပြောင်းကလေးများ ကျောင်းဆက်မတက်နိုင်ခြင်းသည်လည်း လူမှုရေး ဖယ်ကျဉ်မှု တစ်ခုဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်း ရေးဆွဲခြင်းအား ပံ့ပိုးခြင်းနှင့် လူထုအခြေပြု ရွှေ့ပြောင်းကျောင်းများကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် မိသားစုများအတွက် ပုံမှန်ကျောင်းပညာရေးနှင့် သင့်တော်သည့် ပညာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများရရှိစေရန် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ အစိုးရများနှင့် နှစ်နိုင်ငံသဘောတူညီချက်များ ပြုလုပ်ပေးရန်လည်း အကြံပြု တိုက်တွန်းပါသည်။¹²⁰

ထို့အပြင် အလှမ်းဝေးသည့် နေရာရှိနေသူများအား ကျန်းမာရေး လက်လှမ်းမီ တတ်နိုင် သည့် အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုဖြစ်စေရမည်။ မြန်မာနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများအကြား ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စနစ်ကျသည့် လွှဲပြောင်းရေးစနစ်တစ်ရပ် လိုအပ်ပြီး ထိုအချက်က ၂၀၁၄ခုနှစ် နေပြည်တော်တွင် ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့သော ၇ ကြိမ်မြောက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အာဆီယံဖိုရမ်မှ ¹²¹ အကြံပြုချက်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။¹²² MMN သည် မြန်မာအစိုးရ၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အမျိုးသားစီမံကိန်း (NAP) ၂၀၁၃-၂၀၁၇ တွင် ပါဝင်သည့် အတိုင်း “ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပြည်ပထွက်ခွာမီနှင့် ပြန်လည်ရောက်ရှိ ခြင်းတို့၌ ထိခိုက်ခံစားခြင်းများအတွက် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ-လူမှု ဝန်ဆောင်မှုများ” ပံ့ပိုးပေးရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းပါသည်။¹²³

နောက်ဆုံးအနေနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြန်လာသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး ပံ့ပိုးမှုများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုသတ်မှတ်ရေး နှင့် ဘဏ္ဍာရေး အထောက်အပံ့များ ရရှိနိုင်ရန် မြန်မာအစိုးရအနေဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လုပ်သား ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်း အမျိုးသားစီမံကိန်း (NAP) ၂၀၁၃-၂၀၁၇ တွင် ပါရှိသည့် တိကျသည့် မဟာဗျူဟာများ အတွက် ယန္တရားများ တည်ဆောက်ပြီး အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သွားရန် အကြံပြု တိုက်တွန်းပါသည်။ အထူးသဖြင့် အစိုးရက “အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ အာမခံများနှင့် ချေးငွေများ ထိရောက်မြန်ဆန်စွာ ထုတ်ယူနိုင်ရန်အတွက် ယုံကြည်အားထားရသော ယန္တရားများ” တည်ဆောက်ခြင်း၊ “ဒေသန္တရအဆင့်တွင် အမျိုးသားလုပ်သားဈေးကွက် နှင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့် အလမ်းများ” ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးရန်၊ “ကျွမ်းကျင်မှုများ သတ်မှတ်ရေး စနစ်မှ ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် ရရှိလာသော ကျွမ်းကျင်မှုများကို အရည်အချင်းသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုလက်မှတ်များ ထုတ်ပေးခြင်းဖြင့်” အသိအမှတ်ပြုရန်နှင့် “ပြန်လာသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို အသိအမှတ်ပြုပေးရန်အတွက် အလုပ်သမားလက်ခံသည့်နိုင်ငံများနှင့်” ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရန် တိုက်တွန်းပါသည်။¹²⁴

¹²⁰ BEAM Education Foundation, Migrant Education System Thailand and Myanmar (2012), available at <http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRC/Discussions/2012/Submissions/BEAMEducationFoundation.pdf>.
¹²¹ MMN, *Self-Care and Health Care: How migrant women in the greater Mekong Subregion take care of their health* (April 2015), available at http://www.mekongmigration.org/Self-Care%20and%20Health%20Care_final.pdf.
¹²² ILO, *Recommendations: The 7th ASEAN Forum on Migrant Labour* (20-21 November 2014), available at http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/meetingdocument/wcms_322400.pdf.
¹²³ Ministry of Labour, Employment and Social Security, *Five-Year National Plan of Action for the Management of International Labor Migration in Myanmar, 2013-2017*, p. 29-30.
¹²⁴ *Ibid.*

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လူမှုရေးအရ ကျပ်ဖယ်ခံရခြင်း ပါဝင်ခွင့်ရှိခြင်း အခြေအနေ



ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည်နေ့စဉ် ကမ္ဘောဒီးယား-ထိုင်းနယ်စပ်ကိုဖြတ်သန်းသွားလာကြသည်။ ပွိုဉ်ပတ်၊ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၊ မေလ ၂၀၁၆ (မူရင်းဓာတ်ပုံ၊ John Hulme/MMN)

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အကျဉ်းချုပ်

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံသည် မဟာမဲခေါင်ဒေသခွဲအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ၏ မူရင်း၊ တထောက်နားနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတစ်ခုဖြစ်သောကြောင့် ဤစာတမ်းတွင် မူရင်းနိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံအဖြစ် ကမ္ဘောဒီးယား၏ အခန်းကဏ္ဍကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ဆင်းရဲမွဲတေမှု အလုပ်လက်ခံဖြစ်မှုနှင့် ပညာရေးနှင့် အခြားလူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုများ မရရှိခြင်းများက ကမ္ဘောဒီးယားမှ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အဓိက အချက်များဖြစ်သည်။ လွန်ခဲ့သော ၅နှစ်မှ စတင်ကာ ပြည်တွင်းအသက်ထုတ်ကုန် (GDP) နှစ်စဉ်ပျမ်းမျှ ခုနစ်ရာခိုင်နှုန်း တိုးတက်နေသော်လည်း လူမှု-စီးပွား မညီမျှခြင်းက ကြီးမားသည့် ကိစ္စတစ်ရပ်အဖြစ် ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်နေပါသည်။ လူဦးရေ ၁၅.၃ သန်းတွင် ခန့်မှန်းချေ ၃သန်းမှာ ဆင်းရဲမှုမျဉ်းအောက်¹²⁵ တွင် နေထိုင်နေကြပြီး ၈.၁ သန်းမှာ ဆင်းရဲမှုမျဉ်းအပေါ်ယံသာရှိသည့် အခြေအနေတွင် နေထိုင်နေကြပါသည်။¹²⁶

ကမ္ဘောဒီးယားရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အဓိကသွားရောက်သော နိုင်ငံများမှာ မလေးရှား၊ တောင်ကိုရီးယား၊ စင်ကာပူ၊ ဂျပန်နှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့ဖြစ်ပါသည်။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ အလုပ်သမားနှင့် အသက်မွေးမှုသင်တန်း ဝန်ကြီးဌာ (MOLVT) ၏ ထုတ်ပြန်ချက်အရ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် အထောက်အထားရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၁၉၅,၄၃၀ ဦး ရှိပါသည်။¹²⁷ ထို့အပြင် ၂၀၀၆ နှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်အတွင်း နှစ်နိုင်ငံသဘောတူညီမှု MOU ဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အထောက်အထားရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၁၅၅,၄၃၀ ဦး သွားရောက်ခဲ့ပါသည်။¹²⁸ သို့သော် အမှန်တကယ်အားဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် နေထိုင်အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ကမ္ဘောဒီးယား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ တရားဝင် စာရင်းများထက် အဆမတန် များပြားပါသည်။ ပုံမှန်လမ်းကြောင်းများဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို လက်လှမ်းမမီခြင်းနှင့် ငွေကြေး မတတ်နိုင်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ပုံမှန်လမ်းကြောင်းများဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာရာတွင် USD ၇၀၀ အထက်ရှိပြီး လူမှောင်ခိုလမ်းကြောင်းမှ သွားလာပါက ပုံမှန် USD ၁၀၀ လောက်သာ ကုန်ကျမှုရှိပါသည်။¹²⁹

ဂျပန်နိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ကမ္ဘောဒီးယား အလုပ်သမား အရေအတွက် အလွန်နည်းပါးသော်လည်း လတ်တလော ရေပန်းစားလာသည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်လာပါသည်။ MOLVT က ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်သည့် TITP အစီရင်ခံစာ၌ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ကမ္ဘောဒီးယား အလုပ်သမား ၂,၃၃၅ ဦး ရှိပြီး အမျိုးသား ၁၄၄၅ ဦးနှင့် အမျိုးသမီး ၈၉၀ ဦး ပါဝင်ပါသည်။¹³⁰ ထိုအစီရင်ခံစာအရ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ ပုဂ္ဂလိက ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများကို အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုအတွက် USD ၂,၀၀၀ နှင့် ၈,၀၀၀ ကြား ပေးကြရပါသည်။¹³¹

နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် အလုပ်သမားများအရေးကို စီမံခန့်ခွဲရန်နှင့် ကမ္ဘောဒီးယား အလုပ်သမား များကို ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရန် MOLVT က ၂၀၁၅ ခုနှစ်တင် ပထမဆုံးလုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မူဝါဒတစ်ရပ်ကို အတည်ပြု ပြဌာန်းခဲ့ပါသည်။¹³² ထို့အပြင် ၂၀၁၁ ခုနှစ်က MOLVT က ပုဂ္ဂလိက အလုပ်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများက တဆင့် ကမ္ဘောဒီးယား အလုပ်သမား များကို ပြည်ပသို့ပို့ဆောင်ခြင်းအား စီမံခန့်ခွဲရန် ဆပ်-ဒီကရီ ၁၉၀ ကို ပြဌာန်းခဲ့ပါသည်။¹³³ သို့သော် ထိုအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများကို ဥပဒေအရ ထိန်းချုပ်ရန် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ဖော်ဆောင်ရေး ယန္တရားများမရှိခြင်းက ကမ္ဘောဒီးယားတွင် အဓိကကိစ္စတစ်ရပ်ဖြစ်နေပါသည်။

¹²⁵ In October 2015, the World Bank updated the absolute global poverty line to USD 1.90 a day, reflecting changes in the average price of the goods and services people require in 15 developing countries.

¹²⁶ UNICEF, *Social Inclusion and Governance*, UNICEF Country Programme 2016-2018, available at http://www.unicef.org/cambodia/Country_Kit_SIG_Final_A4.pdf.

¹²⁷ Ministry of Labour and Vocational Training, Department of Employment and Manpower, Annual Report (2015).

¹²⁸ Ministry of Labour and Vocational Training, Department of Employment and Manpower, Data of Cambodian workers abroad.

¹²⁹ Max Tunon and Khleang Rim, *Cross-border labour migration in Cambodia: Considerations for the national employment policy*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (October 2013), available at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_228484.pdf.

¹³⁰ Ministry of Labour and Vocational Training, Department of Employment and Manpower, Annual Report (2015).

¹³¹ *Ibid.*

¹³² Ministry of Labour and Vocational Training and ILO, *Labour Migration Policy for Cambodia 2015-2018* (December 2014), available at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_145704.pdf.

¹³³ Ministry of Labour and Vocational Training, *Sub-Decree 190 on the Management of the Sending of Cambodian Workers Abroad Through Private Recruitment Agencies* (2011), available at http://caramcambodia.org/uploads/subdecree190%20on%20management%20of%20sending%20workers%20abroad_eng.pdf.

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်များသည် ခရီးသွားအထောက်အထားမပြုလျှောက်ထားရာတွင် အချိန်နှင့် ငွေကုန်ကြေးကျများသောကြောင့် အလုပ်သမားများက အမြတ်ထုတ်ခြင်း၊ မတရားပြုခြင်း၊ ဖမ်းဆီးခံရခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခံရနိုင်သော အန္တရာယ်များသည် ပုံမှန်မဟုတ်သော နည်းလမ်းများဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် ရွေးချယ်ကြပါသည်။ သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အခြေအနေကဲ့သို့ပင် အထောက်အထားရှိသူများနှင့် အထောက်အထားမရှိသည့် အလုပ်သမား နှစ်မျိုးစလုံးမှာ အမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် မတရားပြုခြင်းများကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း လုပ်ငန်းစဉ် တလျှောက် ကြုံတွေ့နေကြရပါသည်။

၅၂ ဝ နိဒါန်း

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မူဝါဒ ၂၀၁၅-၂၀၁၈ တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အကူအညီပေးနိုင်ရန် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမား သံအရာရှိများ ခန့်အပ်သွားရန်ပါရှိသော်လည်း အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု များမှာ နှောင့်နှေးလျက်ရှိပါသည်။ လက်ရှိတွင် ကမ္ဘောဒီးယားအစိုးရအနေဖြင့် ပုဂ္ဂလိကဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ထောက်ပံ့ကူညီပေးရန် လိုအပ်နေပါသည်။ သို့သော်လည်း ထိုကူညီပေးမှုများမှာ တရားဝင်အထောက်အထားရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များအတွက်သာဖြစ်ပြီး နိုင်ငံတွင်းမှ အထောက်အထားမပါဘဲ ထွက်ခွာသွားသူများအတွက် ပံ့ပိုး ကူညီပေးမရှိပေ။

ပြန်လာသည့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့ခြင်းများတွင် MMN က လေ့လာချက်မှာ နိုင်ငံရေး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် အလုပ်သမားများအား ပါဝင်ခွင့်မပေးခြင်း၊ ပြန်လည်ရောက်ရှိလာသည့်အခါတွင် ကောင်းမွန်သည့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု မရရှိခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းကလေးများအတွက် ပံ့ပိုးကူညီမှု မရှိခြင်း များက ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းများ၏ အတားအဆီးများ ဖြစ်ပါသည်။ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းများကို အိမ်တွင် ရင်ဆိုင်ရသောကြောင့် ပြန်လာမည့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများက ၎င်းတို့ ရောက်ရှိနေသည့် နိုင်ငံများတွင် ဆက်လက်နေထိုင် အလုပ် လုပ်ကိုင်ရွေးချယ်ကြပါသည်။

၅၂ ၂။ မည်သည့်မူဝါဒများက လူမှုရေးဖယ်ကျဉ်ခြင်းများကို အားကောင်းလာစေသနည်း။

၅၂ ၂ ၁။ နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံရေး အခွင့်အရေးများ

ကမ္ဘောဒီးယား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သမားများသည် အစားအရောက် ဆန္ဒမဲပေးရန် နည်းလမ်းစနစ် မရှိခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံရေး အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံနေရခြင်းဖြင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်မှုများကို ကြုံတွေ့နေရသည်။ ကမ္ဘောဒီးယားတွင် ၁၈နှစ်ပြည်ပြီးသူ မည်သူမဆို အခြေခံဥပဒေအရ အာမခံပေးထားသော်လည်း ပြည်ပတွင်မဲရုံမရှိခြင်း သို့မဟုတ် စာပို့ခြင်းဖြင့် မဲပေးခွင့်များ စသည့် စနစ်များ မရှိပေ။ အမျိုးသားရွေး ကောက်ပွဲ ဥပဒေများက မဲပေးရန် နိုင်ငံ ၏ ပြည်နယ် ၂၅ ခု တွင် စာရင်းပေး ကြာရသည်။¹³⁴ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားမှာ ပုံမှန်မဟုတ်သော လမ်းကြောင်းများဖြင့် အလုပ်ဖြုတ်ခံရခြင်း



သွားရောက်လုပ်ကိုင်သည့်နိုင်ငံများတွင် သက်သေအထောက်အထားစာတမ်းများ မရှိပါက မသေချာသည့်အနေအထားများနှင့်ဖမ်းဆီးခံရနိုင်ခြင်း၊ နေရပ်ပြန်ပို့ခံရနိုင်ခြင်း များကိုအမြဲလိုလိုထိတ်လန့်နေကြရသည်။ ပွိုင့်ပတ်၊ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၊ မေလ ၂၀၁၆ (မူရင်းဓာတ်ပုံ John Hulme/MMN)

¹³⁴ Pech Sotheary and Erin Handley, "Voting abroad impossible: PM", *The Phnom Penh Post* (17 February 2016), available at <http://www.phnompenhpost.com/national/voting-abroad-impossible-pm>.

သို့မဟုတ် ဖမ်းဆီးခံရခြင်းတို့ ဖြစ်လာနိုင်သည့်အတွက် ပြန်မလာကြတော့ချေ။ အမျိုးသားရွေးကောက်ပွဲ ကော်မတီက နိုင်ငံတွင်းမ ရှိသူများမဲပေးနိုင်သည့် စနစ်က မဲပေးသူများ၏ လိမ်လည်မှုအန္တရာယ် ပိုမိုဖြစ်ပွား စေနိုင်ခြင်းနှင့် နိုင်ငံတကာမှ မဲပေးသူများ စာရင်းပေးရန် ကုန်ကျစရိတ်များသောကြောင့် မဲပေးနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းများ မရှိပေ။¹³⁵ အစိုးရကလည်း နိုင်ငံ၏ အချိုးကျ ကိုယ်စားပြု မဲပေးခြင်းစနစ်သည် နိုင်ငံတွင်း မရှိသူမဲပေးသူများကြောင့် မကိုက်ညီမှုများ ဖြစ်ပွားနိုင်ခြင်းနှင့် ပြည်ပရောက်ကမ္ဘာဒီးယားများက မည်သို့ စာရင်းပေးပြီး မတူညီသော ဒေသစံတော်ချိန်များတွင် မည်သို့မဲပေးမည် စသည့် ပြဿနာများ ဖြစ်နိုင်ကြောင်း ထောက်ပြထားပါသည်။¹³⁶

ကမ္ဘာဒီးယား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် နိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးကို သိသာထင်ရှားစွာ ပါဝင်အားဖြည့်ထားသည်- ၂၀၁၂ ခုနှစ် အိမ်သို့ လွှဲပို့ငွေ USD ၂၅၆ သန်းရှိကြောင်း အစီရင်ခံထားပါသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့၏ အကျိုးစီးပွားအတွက် ကိုယ်စားပြုနိုင်မည့် နိုင်ငံရေးပါတီအား ရွေးချယ်ခွင့် မရသကဲ့သို့ ၎င်းတို့၏ အကျိုးစီးပွားအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည့် မူဝါဒများမှလည်း ဖယ်ကျဉ်ခြင်းခံနေကြရပါသည်။¹³⁷ ယင်းတို့၏ နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးများကို မရရှိခြင်းနှင့် ယင်းတို့၏ အသံများကို မတင်ပြနိုင်သဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ ပြည်ပနှင့် မူရင်းနိုင်ငံနှစ်ခုစလုံးတွင် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ရရှိရန် အတားအဆီးများစွာကို ရင်ဆိုင်ကြရပါသည်။

၅၊ ၂၊ ၂။ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အခြေအနေကဲ့သို့ပင် ပြန်လာသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ရရှိခြင်း၊ တတ်နိုင်သော နှုန်းထားဖြင့် အရည်အသွေး ကောင်းမွန်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများ ဖြစ်စေရန် ထောက်ပံ့ပေးမည့် မူဝါဒများ မရရှိသည့်အတွက် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း အတွင်း အပြည့်အဝ ပေါင်းစည်းခြင်းကို ဆောင်ရွက်နိုင်ပေ။ ကမ္ဘာဒီးယားသည် လွန်ခဲ့သည့် နှစ်အနည်းအတွင်း စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကြောင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအခြေအနေများ တိုးတက်လာခဲ့ပါသည်။ အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးရေး မဟာဗျူဟာ အစီအစဉ် ၂၀၁၄-၂၀၁၈တွင် အစိုးရ၏ အားလုံးပါဝင်ရေးနှင့် ရေရှည်တုံ့သည့်ဖွံ့ဖြိုးမဟာဗျူဟာ ချည်းကပ်မှုတွင် ကျန်းမာရေးကို ဦးစားပေး ကိစ္စရပ်အဖြစ် ဖော်ပြထားပါသည်။¹³⁸ သို့သော် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုမှာ ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြဒေသများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပါအဝင် လူမှုစီးပွား မတူညီသည့် အုပ်စုများအကြား မတူညီမှုများ ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်နေပါသည်။¹³⁹ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု တိုးတက် လာစေရန် အတားအဆီးများမှာ နိုင်ငံ၏ စုစုပေါင်း ကျန်းမာရေးကုန်ကျစရိတ် ၆၀ရာခိုင်နှုန်းကျော်မှာ ကျန်းမာရေးကုန်ကျစရိတ်များကို ကိုယ့်အိတ်ထဲမှာ စိုက်ထုတ်ကုန်ကျနေမှု မြင့်မား နေခြင်းနှင့် အလှမ်းဝေးကွာသည့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ဝန်ဆောင်မှုများမှာ အရည်အသွေး ညံ့ဖျင်းခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။¹⁴⁰ ကျန်းမာရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုရယူနိုင်စေရန် ကျန်းမာရေး သာတူညီမျှရန်ပုံငွေ (HEF) အပါအဝင် ငွေကြေးအခက်အခဲများကို ဖြေရှင်းနိုင်မည့် ဆောင်ရွက်မှုများ အပါအဝင် ရှေ့ပြေးဆောင်ရွက်မချက်များကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။¹⁴¹ ထို HEF စီမံချက်သည် ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာနက သတ်မှတ်ထားသော မတတ်နိုင်သူများကို ဆေးဝါးကုသခြင်း ကုန်ကျစရိတ်များ၊ လမ်းစရိတ်နှင့် အစားအစာများ ပံ့ပိုးပေးထားပါသည်။¹⁴² ထိုအစီအစဉ်က ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများ တိုးမြှင့်ရရှိလာစေရန် ဦးတည်ဆောင်ရွက်နေ သော်လည်း ပြန်လာသည့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများက ထိုအစီအစဉ်ကို မသိရှိခြင်း သို့မဟုတ် “ဆင်းရဲသည့် အိမ်ထောင်စုဖြစ်ကြောင်း” မည်ကဲ့သို့ သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်ရမည်ကို မသိကြောင်း MMN ကို ပြောပြကြပါသည်။ ကမ္ဘာဒီးယား ပြည်သူများတွင် ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှု ရရှိမှု မညီမျှခြင်းများ ရှုပ်ထွေးမှု ရှိနေသော်လည်း ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာစဉ်အတွင်း ကြုံတွေ့ရသည့် ရုပ်ပိုင်းစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးကိစ္စရပ်များ နှင့် ၎င်းတို့၏ ပြောင်းရွှေ့နေရသည့် သဘောရှိသော ၎င်းတို့၏ အလုပ်များကြောင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိခြင်း ဆိုင်ရာ ဗဟုသုတများ မရှိခြင်းများကြောင့် ထိုသို့သော အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်နေခြင်း ဖြစ်သည်။ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများ ရရှိရန် သင့်လျော်သည့် ပံ့ပိုးမှုများ မရှိပါက

¹³⁵ Jonathan Cox, “No Voting Rights for Cambodians Abroad”, *Khmer Times* (4 October 2016), available at <http://www.khmertimeskh.com/news/16892/no-voting-rights-for-cambodians-abroad/>.
¹³⁶ Pech Sotheary and Erin Handley, “Voting abroad impossible: PM” (2016).
¹³⁷ Dene-Hern Chen and Khoun Narim, “No Votes for Almost 600,000 Cambodians Working Abroad”, *The Cambodia Daily* (3 July 2013), available at <https://www.cambodiadaily.com/elections/no-votes-for-almost-600000-cambodians-working-abroad-33075/>.
¹³⁸ WHO, *Cambodia Country Cooperation Strategy* (May 2014), available at http://www.who.int/countryfocus/cooperation_strategy/ccsbrief_khm_en.pdf.
¹³⁹ *Ibid.*
¹⁴⁰ *Ibid.*
¹⁴¹ The World Bank, “Cambodia: The Rural Poor are Receiving Free Health Care in Preah Vihear”, (20 August 2013), available at <http://www.worldbank.org/en/news/feature/2013/08/20/cambodia-the-rural-poor-are-receiving-free-health-care-in-preah-vihear>.
¹⁴² MMN, *Self-Care and Health Care: How migrant women in the greater Mekong Subregion take care of their health* (April 2015), available at http://www.mekongmigration.org/Self-Care%20and%20Health%20Care_.pdf.

ပြန်လာသည့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ကျန်းမာကောင်းမွန်သည့် အသက်ရှင်သန်မှု ရရှိခြင်းမှ ဖယ်ကျဉ်ခံနေမည် ဖြစ်ပါသည်။

၅၊ ၂၊ ၃၊ ကလေးသူငယ်ပံ့ပိုးပေးခြင်း

ကမ္ဘောဒီးယား ရွှေ့ပြောင်းသူများနှင့် မိသားစုများသည် ရွှေ့ပြောင်းမိသားစုများ၏ သားသမီးများ ကောင်းမွန်စွာ နေထိုင်နိုင်ရန် ပံ့ပိုးပေးသည့် မူဝါဒများ မရှိခြင်းကြောင့် လူမှုရေး ဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းများကို ရင်ဆိုင်နေရပါသည်။ ကမ္ဘောဒီးယားတွင် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းနှင့် မိသားစုတစ်ခု နေထိုင်နေရသည့် ရွှေ့ပြောင်းသားသမီး၏ ဖူလုံရေးနှင့် ဆက်စပ်မှုများတွင် ကွဲလွဲမှုများ ရှိနေကြောင်း လေ့လာမှုများက တင်ပြထားပါသည်။¹⁴³ အချို့လေ့လာမှုများက လွှဲပို့ငွေများကို အိမ်ထောင်စုများက ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေးတွင် ပိုမို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံကြသည်ဟုဖော်ပြ ထားသည်။¹⁴⁴ အခြားသုတေသနများက ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကြောင့် မိသားစု စောင့်ရှောက်မှု လျော့ကျသွားပြီး မိသားစုတစ်ကွဲတစ်ပြားဖြစ်ခြင်းနှင့် ကလေးများ ကျောင်းဝင်ခြင်းများတွင် ဆိုးကျိုးများသက်ရောက်လျက်ရှိ ကြောင်း ဖော်ပြကြပါသည်။¹⁴⁵ ၂၀၁၄ ခုနှစ်က ကမ္ဘောဒီးယား နိုင်ငံ၏ အရွယ်ရောက်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ကလေးများ၏ ကောင်းမွန်စွာ နေထိုင် ရှင်သန်ခြင်းဆိုင်ရာ သုတေသနကို ကမ္ဘောဒီးယား ဖွံ့ဖြိုးရေးဌာနက ဆောင်ရွက်ခဲ့ရာတွင် ရွှေ့ပြောင်းမိသားစုများ၏ သားသမီးများက ကျောင်းထွက်မှုများပြားမှု ပိုရှိပြီး စီးပွားရေး ကဏ္ဍများ တွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုပိုရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။¹⁴⁶ ကမ္ဘောဒီးယားရှိ ရွှေ့ပြောင်းမိသားစုများနှင့် ဆွေးနွေးမှုများအရ ကလေးများက မိသားစုဝင်ငွေအတွက်သာ ကျောင်းထွက်ရခြင်းအပြင် ငယ်ရွယ်သော ညီအစ်ကို မောင်နှမများနှင့် သက်ကြီးရွယ်အိုမိသားစုများကို စောင့်ရှောက် ပေးရန်လည်း ကျောင်းထွက်ကြောင်း MMN မိတ်ဖက်များက တွေ့ရှိရပါသည်။ ထိုအချက်များက ကမ္ဘောဒီးယားရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား မိသားစုများ အားလုံးကို ကိုယ်စားမပြုသော်လည်း ထိုအချက်များက ကမ္ဘောဒီးယားရှိ ကလေးများအားလုံး ကျောင်းတက်နိုင်ရေးနှင့် ကမ္ဘောဒီးယား၏ အခြေခံဥပဒေ ခံစားခွင့်များအတိုင်း အစိုးရပညာရေးကို အခမဲ့ပညာရေး ရရှိစေရန်အတွက် ရွှေ့ပြောင်း မိသားစုများကို အများပြည်သူပံ့ပိုးပေးရန် လိုအပ်ချက်အဖြစ် ဖော်ပြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။¹⁴⁷

၅၊ ၃ မည်သည့်မူဝါဒများက လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးပါဝင်ခွင့်ကို မြှင့်တင်နေပါသနည်း

တော်ဝင် ကမ္ဘောဒီးယားအစိုးရ၏ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မူဝါဒ ၂၀၁၅-၂၀၁၈သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပါဝင်ခွင့်ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက် မည့် အချက်များပါဝင်သော အဓိက စာရွက်စာတမ်းဖြစ်ပါသည်။ ယခင် ကမ္ဘောဒီးယား လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမူဝါဒ ၂၀၁၀-၂၀၁၅နှင့် ဤမူဝါဒ၏ ရည်မှန်းချက်များနှင့် အချိန် သတ်မှတ်ချက်များသည် အခြားအမျိုးသား မူဝါဒများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေရန် ရေးဆွဲထားပါသည်။ အထူးသဖြင့် မူဝါဒက "အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်စွမ်း နှစ်နိုင်စလုံး၌ ထိခိုက်မှုလွယ်ကူသော ကဏ္ဍများထက် အကျိုးရှိသည့် အလုပ်အကိုင်များ ရရှိရန်နှင့် ယင်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို မြှင့်တင်ပေးခြင်းဖြင့် ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်များရရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ရေး" ဟူ၍ ဖော်ပြထားပါသည်။¹⁴⁸ ထိုမူဝါဒက ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသည့် အလုပ်သမား များနှင့် အလုပ်အကိုင်လိုအပ်သူများကို ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြစ်သည့် ကမ္ဘောဒီးယား၏ အမျိုးသား အလုပ်အကိုင်မူဝါဒနှင့် ချိတ်ဆက်ထားပါသည်။ ထိုအချက်မှာ ပြည်ပထွက်ခွာခြင်းမှာ လူဦးရေ ကိစ္စရပ်ဖြစ်သည်နှင့်အညီ အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ်များ၌ ပေါင်းစည်း ဆောင်ရွက်ရေး ကဏ္ဍပါဝင်သော အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးရေးမဟာဗျူဟာ အစီအစဉ် ၂၀၁၄-၂၀၁၈ နှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိပါသည်။¹⁴⁹ အလုပ်အကိုင်မျိုးဆက်များ စကားရပ်သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ပြန်လာသည့်အခါ အမျိုးသားစီးပွားရေးတွင်

¹⁴³ Hing Vutha, Lun Pide, and Phann Dalis, The Impacts of Adult Migration on Children's Well-being: The Case of Cambodia, *Cambodia Development Resource Institute* (July 2014), available at http://www.cdri.org.kh/webdata/download/otherpapers/Migration%20and%20child%20well-being_CDRI.pdf.
¹⁴⁴ *Ibid.*, p. 4.
¹⁴⁵ *Ibid.*
¹⁴⁶ *Ibid.*
¹⁴⁷ Royal Government of Cambodia, *Education for All 2015 National Review Report: Cambodia*, available at <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002297/229713e.pdf>.
¹⁴⁸ Ministry of Labour and Vocational Training and ILO, *Labour Migration Policy for Cambodia 2015-2018* (December 2014), p. 5, available at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_145704.pdf.
¹⁴⁹ *Ibid.*

ပါဝင်ခွင့်ရစေရန် အဓိက ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်း တစ်ခုတည်းကသာ အသက်မွေးကြောင်းအတွက် တစ်ခုတည်းသောနည်းလမ်း မဖြစ်စေဘဲ စစ်မှန်သော ရွေးချယ်မှုများရှိစေရန် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဖြစ်လာနိုင်သူများ၏ အသက်မွေးမှုအတွက် နိုင်ငံအတွင်း အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးပေးခြင်းများ ဆောင်ရွက်ပေးပေမည်။ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မူဝါဒသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအဆင့်အတိုင်းအတွက် အလုပ်အကိုင် ရရှိရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအား လူမှုကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှု များပါဝင်ခွင့်များ ကောင်းမွန်ပြည့်စုံပြီး မြှင့်တင်ပေးသည့် မူဝါဒဖြစ်သော်လည်း ၎င်းအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ပါဝင်ခွင့်မြှင့်တင်ပေးခြင်းများ၏ ထိရောက်မှုကို အနာဂတ်တွင် ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် လိုအပ်လိမ့်မည် ဖြစ်ပါသည်။



ကမ္ဘောဒီးယား ရွှေ့ပြောင်းငါးဖမ်းအလုပ်သမား ငါးဖမ်းပိုက်ပြင်နေပုံ။
ရရန်၊ ထိုင်းနိုင်ငံ၊ မတ်လ ၂၀၁၆
(မူရင်းဓာတ်ပုံ၊ John Hulme/MMN)

၅။ ၄။ လူမှုရေးအရ ဖယ်ကျဉ်မှုကို လျော့ချပြီး ပိုမိုပါဝင်မှုကို အားပေးနိုင်စေရန် အရပ်ဖက် လူ့အဖွဲ့အစည်းများမှ မည်သည့် ပြင်ဆင်မှုများပြုလုပ်နေပါသနည်း

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံရှိ CSO များနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး အဖွဲ့အစည်းများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်မြှင့်တင်ရန် ဆောင်ရွက်မှုများကို ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ ထိုဆောင်ရွက်မှုများတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမည့်သူများနှင့် ပြန်လာသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအား ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ဥပဒေ ရေးရာ ဝန်ဆောင်မှုများဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် အစိုးရဌာနများအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ပေးခြင်းနှင့် ပြန်လာခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ပံ့ပိုး ကူညီမှုများ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ လူမှုကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှု ပါဝင်ခွင့်ခြင်းအား အထူးအလေးပေးဆောင်ရွက်ရာခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအတွက် အချို့ဒေသခံအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကွန်ယက်များက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အသံများ မြှင့်တင်ရန် အစိုးရနှင့် အခြားပါဝင်သက်ဆိုင်သူ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်ပေးခြင်း ပေးပါသည်။ ဥပမာ- ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသော ကမ္ဘောဒီးယား အိမ်အကူအလုပ်သမား ကွန်ယက်၏ ရည်မှန်းချက်မှာ "အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ၊ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေနှင့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများ

တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန်အတွက် စည်းရုံး လှုံ့ဆော်ရေးတွင် အသံတသံတည်းဖြစ်ရေး” ဖြစ်သည်။¹⁵⁰ ထိုကဲ့သို့သော အဖွဲ့များက လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခံရခြင်းများဆိုင်ရာ စိတ်ပူပန်မှုများကို ကူညီဖြေရှင်းရာတွင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအား ကိုယ်စားပြုခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးစွမ်းအားများ တိုးမြှင့်လာစေပါသည်။

၅၊ ၅။ နိဂုံးနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးတွင် ပါဝင်ခွင့် ပိုမိုရရှိစေရန် MMN သည် တော်ဝင်ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံအစိုးရအား ကမ္ဘောဒီးယား နယ်စပ်ဒေသ များတွင် မဲပေးခွင့်ရရှိစေရန်နှင့် အင်ဒိုနီးရှားနှင့် ဥရောပသမဂ္ဂနိုင်ငံများအပါအဝင် အခြားနိုင်ငံများ ကဲ့သို့ အမျိုးကျကိုယ်စားပြုမဲပေးခြင်းစနစ်ဖြင့် အဝေးရောက်မဲပေးခြင်းစနစ်ကို ဖော်ဆောင်နိုင်ရန် အမျိုးသားရွေးကောက်ပွဲဥပဒေကို ပြင်ဆင်ရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းပါသည်။¹⁵¹ အစိုးရက ပြည်ပ ရောက်နိုင်ငံသားများအား နိုင်ငံတော်ရွေးကောက်ပွဲများတွင် သံရုံးများနှင့် ကောင်စစ်ဝန်ရုံးများ၌ ပါဝင်မဲထည့်ခွင့်ရရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။ အစိုးရအနေနှင့် မဲပေးသူများကို သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် မဲလိမ်မှုများ မဖြစ်ပွားစေရန် ပြည်ပမဲပေးခြင်း စောင့်ကြည့်ရေးစစ်စစ်ကို လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် အရင်းအမြစ်များ လျာထားရန်လည်း အကြံပြု တိုက်တွန်းပါသည်။ အဝေးရောက်မဲပေးခြင်းစနစ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းသူများကို ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံရေး အခြေခံ အခွင့်အရေးများနှင့် ၎င်းတို့၏ အကျိုးစီးပွားကို စိတ်ဝင်စားမည့် နိုင်ငံရေးပါတီ များကို ရွေးချယ်နိုင်ခွင့်ရှိရေး အာမခံသည့် စနစ်ဖြစ်ရပေမည်။

ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကောင်းမွန်သည့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ရရှိစေရန် ကမ္ဘောဒီးယားအစိုးရသည် ပြန်လာသည့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ရရနိုင်သည့် ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ကျန်းမာရေးသာတူညီမျှ ရန်ပုံငွေ (HEF) ကဲ့သို့ စီမံချက်များမှ “ဆင်းရဲသည့် အိမ်ထောင်စု” အတွက် ပံ့ပိုးမှုများရရှိစေရန် မည်သို့ ဆောင်ရွက်ရမည်ဆိုသည်များကို အသိပေးမှုများ ပိုမိုဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ကမ္ဘောဒီးယားအစိုးရအနေဖြင့် အမျိုးသား ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု အစီအစဉ်များနှင့် ဆောင်ရွက်ရမည့်အရာများ တိုးတက်လာစေရေးအတွက် ဦးစားပေးသတ်မှတ်မှုများ ဆက်လက် လုပ်ဆောင်သွားရန် တိုက်တွန်းအကြံပြုပါသည်။

ထို့အပြင် MMN သည် ကမ္ဘောဒီးယားအစိုးရအား ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် မိဘများမရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းသူများ၏ ကလေးများကို ပံ့ပိုးပေးရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းပါသည်။ ထိုပံ့ပိုးမှုကူညီမှုတွင် ကမ္ဘောဒီးယား၏ အခြေခံဥပဒေပါအတိုင်း အပြည့်အဝ ကျောင်းတက်နိုင်ရေးနှင့် အစိုးရပညာရေး တွင် အခမဲ့သင်ကြားနိုင်ရေးကို သေချာလုပ်ဆောင်စေပေးသင့်ကြောင်း အကြံပြုပါသည်။

¹⁵⁰ Cambodia Domestic Workers Network, “Formed in 2012, CDWN aims to attain 1,000 members by 2017, including migrant Cambodia domestic workers in Malaysia” (28 March 2015), available at <http://www.idwfed.org/en/affiliates/asia-pacific/cambodia-domestic-workers-network-cdwn>.
¹⁵¹ Pech Sotheary and Erin Handley, “Voting abroad impossible: PM”, *The Phnom Penh Post* (17 February 2016), available at <http://www.phnompenhpost.com/national/voting-abroad-impossible-pm>.

နိဂုံးချုပ်နှင့် အကြံပြုချက်များ

၆။ ၁။ နိဂုံးချုပ်

လူအများစုမှာ ၎င်းတို့နှင့် သူတို့၏ မိသားစုများ၏ ၁၀ အခြေအနေတိုးတက်ကောင်းမွန် လာစေရေး မျှော်လင့်ချက်ဖြင့် အလုပ်လုပ်ရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြပါသည်။ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများနှင့် ရပ်ရွာများအတွက် လွှဲပြောင်းပေးပို့ခြင်း၊ အတွေးအခေါ်များနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု အသစ်များ ယူဆောင်လာခြင်းဖြင့် လူမှုစီးပွားရေးကို များစွာပါဝင်လုပ်ဆောင်ပေးနေသော်လည်း ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာပျော်ရွှင်ရေးကို လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးနေရပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ သည် ဒေသခံအလုပ်သမားများ အလုပ်ချင်သည့် အလုပ်များ၌ အများအားဖြင့် လုပ်ကိုင်ကြရပြီး အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာများကိုသာ ရရှိကြပါသည်။ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံအစိုးရများက ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအတွက် ယာယီဖြစ်ရေးကို အခြေခံပြီး မူဝါဒများကို ရေးဆွဲပြုလုပ်ကြပါသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းက လူမှုရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ပါဝင်ခွင့်အတွက် လိုအပ်သည့် ပံ့ပိုးအတွက် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းများထက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ရသင့်ရထိုက်သော အခွင့်အရေးများ ရရှိစေရန် မူဝါဒပြုလုပ်သူများနှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏စိတ်ဝင်စားမှုက အလွန်တရာ နည်းပါးနေပါသည်။ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိနယ်စပ်ဖြတ်ကျော်အလုပ်သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဥပဒေများ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုမှာ အားနည်းလျက်ရှိပြီး မူရင်းနိုင်ငံ အစိုးရများက ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံသားများ အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ကြုံတွေ့ရပါက ကောင်းမွန်သည့် အကူအညီများ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း အားနည်းလျက်ရှိပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသူများ၏ စစ်မှန်သောအခြေအနေအရ ပြည်ပတွင် အမြဲနေထိုင်မည့်သူများ မဟုတ်သောကြောင့် အိမ်သို့ပြန်လာမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤစာတမ်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း စနစ်တကျဖြင့် မူဝါဒများအားဖြင့် ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ မဲပေးခွင့် အတားအဆီးများက မူရင်းနေထိုင်ရာရပ်ရွာများတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများနှင့် အရက်ရသိမ်ငယ်မှုဖြစ် ဖြစ်စေသည့် အတားအဆီးများ ရှိနေပါသည်။ ထို့အပြင် မူရင်းနေရာ၌ ရေရှည်တည်တံ့သည့် အသက်မွေး ဝမ်းကြောင်းမှုများ တည်ထောင်နိုင်ရန် လိုအပ်သော အလုပ်အကိုင်နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ရရှိစေရန် အတားအဆီးများကလည်း ပြန်လာသောရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အတွက် ရွေးချယ်စရာ အခွင့်အလမ်းနည်းပါးနေခြင်းကြောင့် ပြန်လည်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖြင့် ရပ်ရွာအတွင်း လူမှု ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ခြင်းများမှ ဆက်လက်ဖယ်ကျဉ်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ပါဝင်ခွင့်ကို ဒေသတွင်းရှိ ပါဝင်ပတ်သက်သူ အားလုံး အတွက် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ဖြစ်ရမည် ဖြစ်သည်။¹⁵² Hutchison *et al.* ၏စိတ်ပညာရှင်ထောင့်မှ လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခံရပြီး နေထိုင်ရခြင်းသည် “လူမှုအစုအဖွဲ့တစ်ခုအတွက် အခြေခံကျသည့် လူမှုစိန်ခေါ်ချက်များ ဖြစ်ကြောင်း၊ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုလျော့နည်းလာခြင်းအပြင် အလုပ်အကိုင်နိုင်သည့် အခြေအနေများ ဖြစ်ပေးလာပြီး၊ ဒေါသကြီးခြင်း၊ ကောင်းမွန်သည့် အရာများကို လုပ်ဆောင်နိုင်မှု မရှိခြင်း၊ စိတ်ဓာတ်ကျခြင်းနှင့် စိတ်ပူပန်ခြင်းများဖြစ်စေခြင်း၊ စဉ်းစားချက် များနှင့် ပြုမူဆက်ဆံမှုများ အလွန်အကျွံဖြစ်လာခြင်း” တို့ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။¹⁵³ မမာမကျန်းဖြစ်ခြင်းများမှာ အခြေခံပြည့်သူ့ဝန်ဆောင်မှုများဖြစ်သည့် ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုနှင့် တရားမျှတရေးယန္တရားများ ရရှိမှုမှ ဖယ်ကျဉ်ခံရခြင်းကြောင့် စုစည်း ဖြစ်ပေါ်လာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုထက်ပို၍ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်မှုများကို ဆက်လက် ဖြစ်ပေါ်စေပါက ဖော်ပြထားသည့် ရေရှည်အကျိုးဆက်များကို ပိုမိုဖြစ်ပေါ်စေမည် ဖြစ်သည်။ Anicet နှင့် Lanphier တို့ ထောက်ပြခဲ့သည့် “လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခံရသည့် ကလေးများသည် ၎င်းတို့ကြီးပြင်းခဲ့သည့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ လူမှုဆက်ဆံရေးများကြောင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းကို ခြိမ်းခြောက်နေပေသည်။”¹⁵⁴ အခြားတဘက်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ကလေးများ လူမှု အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ပါဝင်ခွင့်ပေးပြီး ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု အခွင့်အရေးများကို တန်းတူရရှိခဲ့ပါက ၎င်းတို့သည် သူတို့၏လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအတွက် တန်ဖိုးရှိပြီး မရှိမဖြစ်ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပေးသူများ ဖြစ်လာပါသည်။

¹⁵² Paul Hutchison, Dominic Abrams, and Julie Christian, “The Social Psychology of Exclusion” in Dominic Abrams, Julie Christian and David Gordon (eds.), *Multidisciplinary Handbook of Social Exclusion Research* (Chichester, John Wiley & Sons: 2007), p. 29.
¹⁵³ *Ibid.*
¹⁵⁴ Paul Anisef and Michael Lanphier, *The World in a City* (Toronto, Toronto University Press: 2003), p. 8.

NGO ကွန်ယက်များမှတစ်ဆင့် ဒေသန္တရနှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့် အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများကို စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရန်နှင့် ပြောဆိုဆွေးနွေးရန် ဒေသတွင်း အချို့နေရာများ၌ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ ပြောဆိုခွင့်ရှိသူများ ရှိလာပါသည်။ ထိုသို့ ပြောဆိုစည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းများသည် မူဝါဒအပြောင်းအလဲများအတွက် အစဉ်မပြတ် ပြောင်းလဲမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေခြင်း မဟုတ်သော်လည်း ယင်းတို့၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများအတွက် အဓိပ္ပာယ် ပြည့်ဝသည့် အသံများကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ အချို့ ဒေသန္တရနှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့် အစိုးရများက အထောက်အထားများ ပြုလုပ်ပေးရေး၊ ကျောင်းတက်ရောက်နိုင်ရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေး များတွင် ဖယ်ကျဉ်ခြင်းများကို ဖြေရှင်းရန် မူဝါဒများ ဆောင်ရွက်နေသော်လည်း ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ခြင်းများက ရံဖန်ရံခါမှ လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေး မူဝါဒများက အခွင့်အရေးများ ရရှိစေခြင်းထက် ဖမ်းဆီးခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်း များကိုသာ ဖြစ်ပေါ် စေပါသည်။ လက်ရှိ အာရှဒေသတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကိစ္စရပ်များမှာ နိမ့်ကျသည့် အခြေအနေများတွင် အလုပ်လုပ်ရခြင်း၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများနှင့် မူရင်းနိုင်ငံများရှိ လူမှုအသိုင်း အဝိုင်းတွင် ၎င်းတို့အား ခွဲခြားဆက်ဆံ ပြုမူဆက်ဆံခြင်း၊ ထို့ကြောင့် လူမှုကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေးများတွင် ပါဝင်ခွင့်မှာ အရေးတကြီး အာရုံထား လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်နေပါသည်။

၆.၂။ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းများကို ဖြစ်ပေါ်စေခြင်းများ ပြောင်းလဲရန် အရေးကြီးသည့် မူဝါဒများနှင့် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှုများ လိုအပ်ပါသည်။ ဤစာတမ်းတွင် နိုင်ငံအလိုက်လေ့လာရေး ခရီးစဉ်တစ်ခုချင်းက ဆောင်ရွက်နေသူများ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ထိုအချက်များက အောက်ပါ အကြံပြု တိုက်တွန်းချက်များ ဖြစ်ပေါ်စေရန် အားပေးအထောက်အကူဖြစ်စေပါသည်။

မူရင်းနိုင်ငံများရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ မိသားစုများနှင့် ပြန်လာသူများက ၎င်းတို့၏ မူရင်းနိုင်ငံနှင့် ပြည်ပနိုင်ငံများတွင် ကြုံတွေ့ရသည့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ဖယ်ကျဉ်မှုများနှင့် ပါဝင်မှုအပေါ် အခြေတည်ပြီး တိုက်ရိုက် အကြံပြုထားပါသည်။ MMN မိတ်ဖက်များကလည်း ယင်းတို့၏ သုံးသပ်မှုများအပေါ် စုစည်းပြီး အကြံပြုတိုက်တွန်းမှုများလည်း ပြုလုပ်ထားပါသည်။

MMN နှင့်အတူ ဤစာတမ်းအတွက် ပါဝင်ခဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့်ပြန်လာသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားက တာဝန်ရှိသူများအနေဖြင့် ထိုအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို ဂရုပြုအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ပေးရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အလုပ်လုပ်ကိုင် နေထိုင်သူများကို ကျေးဇူးတင်၊ တန်ဖိုးထားပြီး နိုင်ငံသားများနှင့် တန်းတူ သဘောထားကာ ရပ်ရွာ အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ကောင်းမွန်စွာ နေထိုင်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့် ဒေသတွင်း ပေါင်းစည်းရေးကို ရှေ့ရှုသည့် အပြောင်းအလဲများ လုပ်ဆောင်ရန် အလွန် မျှော်လင့်ထားပါသည်။

တော်ဝင်ထိုင်းအစိုးရသို့ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ -

- ထိုင်နိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းသူများ၏ ရပ်ရွာများနှင့် အခြားပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ အဓိပ္ပာယ် ပြည့်ဝသော ပါဝင်မှုများ ဖြစ်စေရန် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ အတွက် ရှေ့ပြည်နည်းဗျူဟာ အစီအစဉ်တစ်ရပ်ရေးဆွဲရန်။
- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများကို အလုပ်ရှင်နှင့် ချိတ်ဆက် ထိန်းချုပ်ထားမှုများ မရှိသည့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးမူဝါဒများ ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ရန်။
- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကို ဝန်ဆောင်မှုများ ပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် လုံလောက်သည့် လူ့အရင်းများနှင့် ငွေကြေးများ ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိသည့် ရှိပြီးသား ဥပဒေနှင့် မူဝါဒများကို ဖော်ဆောင်ရာရန်။
- ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် မူဝါဒများကို ဖယ်ရှားပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ရသင့်ရထိုက်သော ခံစားခွင့်များ အပြည့်အဝ ရရှိစေရန်အတွက် ယန္တရားများ ဖန်တီးပေးရန်။
- သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ရယူရန် CSOများကို ပံ့ပိုးပေးခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးခြင်းများဖြင့် အတားအဆီးများကို ကျော်လွှား ရယူနိုင်မည့် မဟာဗျူဟာများ ပံ့ပိုးပေးရန်။
- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် ပညာရေးများ ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် အသိုင်းအဝန်းအတွင်း တရားဝင်ပါဝင်သူများအဖြစ် ရွှေ့ပြောင်း ရပ်ရွာများကို မြှင့်တင်ပေးရန်။

- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်လူထုများနှင့် အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝသော အပြန်အလှန် ဆက်ဆံမှုရှိနိုင်မည့် နေရာများ ပံ့ပိုးပေးရန်။

ဂျပန်အစိုးရသို့ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

- ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းရှိ ပွဲများတွင် လူမှုရေး ပေါင်းစည်းမှု မြှင့်တင်နိုင်မည့် မူဝါဒများ အကောင်အထည်ဖော်ရန်။
- ဂျပန်နွယ်ဖွားများကိုသာ ဦးစားပေးသည့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး မူဝါဒများကို ဖယ်ရှားရန်။
- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အထူးနေထိုင်ခွင့်ပေးရာတွင် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများကို ဂျပန်နိုင်ငံသားများ၏ ဇနီးများ အဖြစ်လည်းကောင်း၊ ဂျပန်နိုင်ငံသားများနှင့် ရရှိလာသည့် ကလေးများကို ပြုစုပျိုးထောင်သည့် မိခင်များအဖြစ်လည်းကောင်း ဓလေ့ထုံးစံအဆင့်အတန်းဖြင့် သတ်မှတ်စဉ်းစားခြင်းများကို ဖယ်ရှားပေးပြီး ယင်းတို့၏ အရည်အချင်းများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများဖြင့် ဆုံးဖြတ်ပေးရန်။
- ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ ကွန်ဗင်းရှင်းဆိုင်ရာ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးများဖြင့် ကလေးများကို အကောင်းဆုံး ဖြစ်စေရေး ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရန်။ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး အက်ဥပဒေကို လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကလေးများအတွက် အကောင်းဆုံးဖြစ်စေမည့် အခြေအနေမှအပ ကလေး များကို မိဘများနှင့် ခွဲခြားထားမှုများ မဖြစ်စေရန်။ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် နေထိုင်သည့်ကလေးများ၏ မိဘများကို အထူးနေထိုင်ခွင့်များ ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ပေးရန်။
- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ပေးရန်နှင့် ဒေသခံများနှင့် လူမှုရေးပေါင်းစည်းမှုကို မြှင့်တင်ရန် ယဉ်ကျေးမှုပေါင်းစုံဖြင့် ပေါင်းစည်းယှဉ်တွဲနေထိုင်ခြင်း မူဝါဒကို ကျယ်ပြန့်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ရန်။
- ဒေသန္တရ အုပ်ချုပ်ရေးများ၊ NGO များ၊ ပုဂ္ဂလိက အုပ်စုများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ကူညီရေး အဖွဲ့များကို ပံ့ပိုးပေးရန်။
- ဂျပန်နိုင်ငံပြင်ပမှ မတရားခွဲခြားဆက်ဆံ ပြောဆိုခြင်းနှင့် ပြုမူပြောဆိုခြင်းဆိုင်ရာများ ပပျောက်ရေး ကြိုးပမ်းခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေ ၂၀၁၆ ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရာတွင် လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကြောက်ရွံ့ခြင်းကို တိုက်ဖျက်ရန်။
- နည်းပညာပညာ သင်တန်းများအတွက် နည်းပညာသင်တန်းသားများကို စုဆောင်းခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရာတွင် လက်ရှိလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လွယ်ကူမှုရှိစေရန်နှင့် နည်းပညာ သင်တန်းများ၏ အခွင့်အရေးကို လုပ်ငန်းစဉ်တလျှောက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန်။

ပြည်ထောင်စု သမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် အစိုးရသို့ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

- နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်များ လျှောက်ထားရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် လိုအပ်ချက်များကို အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသများတွင် လွယ်ကူစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးရန်။
- လူမျိုးရေးနှင့် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အကျိုးသက်မှုရှိနေသည့် ၁၉၈၂ နိုင်ငံသားဥပဒေကို လိုက်နာကျင့်သုံးရာတွင် လွယ်ကူရင်းလင်းမှုရှိစေရေး ဆောင်ရွက်ပေးရန်။
- မြန်မာရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအတွက် တရားဝင်နှင့် သင့်တော်သည့် ပညာရေးခံစားခွင့်များ ရရှိရန် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများနှင့် နှစ်နိုင်ငံ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မည့် သဘောတူညီချက်များ ဆောင်ရွက်ရန်၊ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများ ရေးဆွဲရေးကို ပံ့ပိုးရန်နှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ လူထုအခြေပြု ရွှေ့ပြောင်းကျောင်းများကို အသိအမှတ်ပြုပေးရန်။
- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံခန့်ခွဲခြင်း အမျိုးသားစီမံကိန်း ၂၀၁၃-၂၀၁၇၏ ကတိကဝတ်များကို ဖော်ဆောင်ရန်။
 - “ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ မထွက်ခွာမီနှင့် ပြန်လည်ရောက်ရှိလာခြင်းတို့တွင် ကြုံတွေ့ ခံစားရသည်များအတွက် စိတ်ပိုင်း-လူမှုရေး ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ” ပံ့ပိုးပေးရန်။

- “ခံစားခွင့်များ၊ အာမခံများနှင့် ချေးငွေများ ထိရောက်မြန်ဆန်စွာ ရရှိရန်အတွက် ယုံကြည်အားထား ရသည့် ယန္တရားများ” တည်ထောင်ထားရန်။
- “အမျိုးသားလုပ်သားဈေးကွက်နှင့် ဒေသန္တရအဆင့်၌ အလုပ်အကိုင်ခွင့်အလမ်းများ” ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ပေးရန်။
- “ပြန်လာသည့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် ရရှိခဲ့သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို ကျွမ်းကျင်မှုစံသတ်မှတ်ခြင်း စနစ်များဖြင့် အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်များ ထုတ်ပေးခြင်း” ဖြင့် အသိအမှတ်ပြုရန်။
- “အလုပ်သမားလက်ခံသည့်နိုင်ငံများနှင့် အလုပ်သမားများ ရရှိလာသည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို အသိအမှတ်ပြုရန်” ညှိနှိုင်းရန်။

တော်ဝင် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ အစိုးရသို့ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

- ကမ္ဘောဒီးယား နယ်စပ်ဒေသများတွင် မဲပေးခွင့်ရရှိစေရန်နှင့် ပြည်ပရောက်နိုင်ငံသားများက အဝေးရောက်မဲပေးခြင်းစနစ်ဖြင့် သံရုံးများနှင့် ကောင်စစ်ဝန်ရုံး၌ ပါဝင်မဲထည့်ခွင့်ရရန်အတွက် အမျိုးသား ရွေးကောက်ပွဲဥပဒေကို ပြင်ဆင်ရန်။
- မဲပေးသူများကို အတည်ပြုရန် နှင့် မဲလိမ်မှုများ မဖြစ်ပွားစေရန် ပြည်ပမဲပေးခြင်း စောင့်ကြည့်ရေး စနစ်များ တည်ထောင်နိုင်ရန် အရင်းအမြစ်များ လျာထားသုံးစွဲရန်။
- ပြန်လာသည့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ရရနိုင်သည့် ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ကျန်းမာရေးသာတူညီမှု ရန်ပုံငွေ (HEF) ကဲ့သို့ စီမံချက်များမှ “ဆင်းရဲသည့် အိမ်ထောင်စု” အတွက် ပံ့ပိုးမှုများရရှိစေရန် မည်သို့ ဆောင်ရွက်ရမည်ဆိုသည်များကို အသိပေးမှုများ ပိုမိုဆောင်ရွက်ရန် ရပ်ရွာများသို့ ကွင်းဆင်းဆောင်ရွက်ရန်။
- အမျိုးသားကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု အစီအစဉ်များနှင့် ဆောင်ရွက်ရမည့်အရာများ တိုးတက် လာစေရေးအတွက် ဦးစားပေးသတ်မှတ်မှုများ ဆက်လက် လုပ်ဆောင်သွားရန်။
- ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် မိဘများမရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းသူများ၏ ကလေးများကို ပံ့ပိုးပေးရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းပါသည်။ ထိုပံ့ပိုးမှုတို့တွင် ကမ္ဘောဒီးယား၏ အခြေခံဥပဒေပါ အတိုင်း အပြည့်အဝ ကျောင်းတက်နိုင်ရေးနှင့် အစိုးရပညာရေးတွင် အခမဲ့သင်ကြားနိုင်ရေးကို သေချာ လုပ်ဆောင်ပေးရန်။

နောက်ဆက်တွဲ

လူမှုဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်းဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက် အမျိုးမျိုး¹⁵⁵

၁။	အလုပ်လက်မဲ့၊ ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးခြင်းများ၊ ဝင်ငွေနည်းပါးခြင်း၊ ညံ့ဖျင်းသော အိမ်ယာ၊ ရာဇဝတ်မှု ထူပြောသောဝန်းကျင်များ၊ ဆိုးဝါးသော ကျန်းမာရေးနှင့် မိသားစု ပြိုကွဲခြင်းစသော ပြဿနာများကြောင့် လူများ သို့မဟုတ် ဒေသများတွင် ဖြစ်ပွားနိုင်သည်များကို အတိုကောက် စကားရပ်။ (SEU၊ ၁၉၉၇) ¹⁵⁶
၂။	လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်းမှာ မတူညီသော အကြောင်းအရာများစုပေါင်းပြီး တဦးချင်းနှင့် ဒေသများတွင် ဆိုးကျိုးဝင်ပါအတွင်း ကျရောက်စေမှုဖြစ်သည်။ (DSSI၊ ၁၉၉၉၊ စာ ၂၃)
၃။	လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်းမှာ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခုတွင် ပထဝီဝင် အနေ အထားအရ နေထိုင်နေသော်လည်း ထိုလူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ နိုင်ငံသားတစ်ဦး ကဲ့သို့ ပုံမှန်လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့် မရသောကြောင့် လူတစ်ဦးချင်း သို့ အုပ်စုလိုက်တွင် ဖြစ်ပွားနေသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ (Scottish Executive)
၄။	အခြေခံအားဖြင့် နိုင်ငံသားတိုင်း ရရှိခံစားနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများ ရရှိခွင့် မရသည့် ဆင်းရဲခြင်း။ ထိုလူမှုအသိုင်းအဝိုင်းမှာ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းမှ အယူအဆနှင့် ပေါင်းစပ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ (NPI, Howarth <i>et al.</i> , 1998)
၅။	တစ်ဦးချင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာများတွင် လူမှုရေး မတူညီမှုများနှင့် မညီမျှမှုများကြောင့် အစွန်းတဘက်ဆီ ရောက်စေသော လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်သည်။ (ESRC, 2004)
၆။	တစ်စုံတစ်ယောက်အား လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပေါင်းစည်းမှု ပြုရာတွင် လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများ မရရှိစေရန် ပိတ်ပင် တားဆီးထားသည့် ထင်ရှားသော လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်သည်။ (Walker and Walker, 1997, p. 8)
၇။	မြတ်သော လူ့အသိုင်းအဝိုင်းရှိ လူမှုဆက်ဆံရေး၊ လူမှုရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ မရရှိခြင်း သို့မဟုတ် တားဆီးပိတ်ပင်ထားခြင်း။ ယခုသုံးနှုန်းထားသည့် လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်းကို 'နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ' ကို ဆိုလိုခြင်းထက် 'ဖြစ်စဉ်တစ်ရပ်'ကို ရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်ပြီး ထိုအရာက ဆင်းရဲမှုနှင့် ဆက်စပ်မှုများကို စနစ်တကျ ဖြစ်ပေါ်စေရန် အထောက်အကူပြုနေပါသည်။ (Gordon <i>et al.</i> , 2000, p. 73)
၈။	လူတစ်ဦးအား လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းမှာ (က) သူ သို့မဟုတ် သူမ သည် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတွင် ပထဝီဝင်အနေအထားအရ အခြေချနေထိုင်သည်။ သို့သော် (ခ) သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်မှုထက် ကျော်လွန်သော အရေးကိစ္စများ ဖြစ်သည့် ထိုလူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ နိုင်ငံသားများကဲ့သို့ ပုံမှန်ပါဝင်ခွင့် မရခြင်းနှင့် (ဂ) သူ သို့မဟုတ် သူမက လုပ်ဆောင်ရန်ပါဝင်လိုခြင်း။ (Burchardt <i>et al.</i> , 2002, pp. 30, 32)
၉။	လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများတွင် အပြည့်အဝ ပါဝင်ခွင့် မရခြင်း လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပေါင်းစည်းခြင်းများမရခြင်း သို့မဟုတ် စွမ်းအား မရှိခြင်း။ (Room, 1995)
၁၀။	လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းမှာ ဆင်းရဲခြင်းထက် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့် အယူအဆ ဖြစ်ပြီး ရုပ်ဝတ္ထုဆိုင်ရာ နိမ့်ကျများသာမက စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ နိုင်ငံရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု ဘဝများတွင် ထိရောက်စွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့် မရခြင်းနှင့် ပုံမှန်လူမှု အသိုင်းအဝိုင်းများမှ အချို့ထူးခြားမှုများကို ပုံဖော်ခြင်း၊ ကင်းကွာစေခြင်းနှင့် ခပ်တန်းတန်းဖြစ်နေခြင်းဖြစ်သည်။ (Duffy, 1995)
၁၁။	လူမှုရေးဆိုင်ရာဖယ်ကျဉ်ခြင်းမှာ လူမှုရေးကတိကဝတ်များ ပျက်ကွက်ခြင်းဖြစ် သည်။ ¹⁵⁷ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအဆင့်တွင် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပေါင်းစည်းရေးတွင် မလို လောက်ခြင်းများကို ဖော်ပြခြင်း ဖြစ်သည်။ တသီးပုဂ္ဂလအဆင့်၌ လူမှုရေး လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် လူမှုရေးဆက်ဆံမှုများ တည်ဆောက်ရာတွင် မျှော်လင့်ထားသည့် အတိုင်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့် မရခြင်းကို ရည်ညွှန်းပါသည်။ (Silver, 2006)

¹⁵⁵ Adapted from table in Ruth Levitas, Christina Pantazis, Eldin Fahmy, David Gordon, Eva Lloyd, and Demi Patsios, *The Multi-Dimensional Analysis of Social Exclusion*, Department of Sociology and School for Social Policy Townsend Centre for the International Study of Poverty and Bristol Institute for Public Affairs University of Bristol (January 2007), p. 21, available at http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.cabinetoffice.gov.uk/media/cabinetoffice/social_exclusion_task_force/assets/research/multidimensional.pdf (accessed on 11 June 2016).

¹⁵⁶ For citations in this table, see original table in Levitas, *et al.* Mekong Migration Network added two definitions to this table. See nos. 11 and 14 and accompanying citations.

¹⁵⁷ Hilary Silver, "Social Exclusion" in George Ritzer (ed.), *The Blackwell Encyclopedia of Sociology: SE-ST* (Oxford, Blackwell: 2006), p. 4411.

၁၂။	လူများ၊ အုပ်စုများ၊ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် နယ်မြေဒေသအလိုက် အာဏာ၊ အရင်း အမြစ်များနှင့် ရှိပြီးသားတန်ဖိုးများ တဖြည်းဖြည်း အလှမ်းဝေးစေပြီး တဆင့် နိမ့်ကျသည့်အခြေအနေကြောင့် စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေးနှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းမှ စုပေါင်း ဖြစ်ပေါ်လာသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များဖြစ်သည်။ (Estivill, 2003, p. 19)
၁၃။	လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းမှ ကြီးမားစွာ စုပေါင်းဖြစ်ပေါ်လာသည့် ဘက်ပေါင်းစုံဆိုးကျိုး နာတာရှည်ရောဂါ။ ¹⁵⁸ (Burchardt <i>et al.</i> , 1999)
၁၄။	လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ကျဉ်ခြင်းမှာ ရှုပ်ထွေးသည့် ဘက်ပေါင်းစုံ ဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ၎င်းတွင် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေးကဏ္ဍများတွင် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း လူအများစု ရရှိနေသည့် အရင်းအမြစ်များ၊ အခွင့်အရေးများ၊ ထုတ်ကုန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ပုံမှန်ဆက်ဆံရေးများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ပါဝင်ခွင့်များကို တားဆီးပိတ်ပင်ခံထားရခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုအချက်များက တစ်ဦး တစ်ယောက်ချင်း၏ ဘဝ အရည်အသွေးနှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခုလုံး သာတူညီ မျှစွာ ပေါင်းစည်းရေးတို့ကို အကျိုးသက်ရောက်စေပါသည်။ (Levitas <i>et al.</i> , 2007)

¹⁵⁸ Ruth Levitas, Christina Pantazis, Eldin Fahmy, David Gordon, Eva Lloyd, and Demi Patsios, *The Multi-Dimensional Analysis of Social Exclusion*, Department of Sociology and School for Social Policy Townsend Centre for the International Study of Poverty and Bristol Institute for Public Affairs University of Bristol (January 2007), p. 25.

The Mekong Migration Network (MMN) is a subregional network of migrant support NGOs, migrant grassroots groups and research institutes. The central goal of MMN is to promote the welfare, well-being, dignity and human rights (especially labour, women's and family rights) of migrants in the GMS, and to build mutual support and solidarity among migrants and advocates within the GMS. To achieve this goal, MMN jointly carries out research, advocacy, capacity building and networking.



Mekong Migration Network (MMN)

www.mekongmigration.org

P.O. Box 195, Chiang Mai University, Chiang Mai 50200 THAILAND

Tel/Fax: +66 53 283259

Email: info@mekongmigration.org