

# နေ့စဉ်ထွက်တာ မှတ်စရာ

အမှတ် ၁ မတ်ချ် ၂၀၀၆ | Volume 1, March 2006

အတင်းအဓမ္မ ပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းနှင့်  
အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်း





# နိဒါန်း

မတူညီကွဲပြားခြားနားကြတဲ့ တိုင်းရင်းသူအမျိုးသမီး ဒုက္ခသည်များနှင့် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူ အမျိုးသမီးများသည် အတူတကွတွေ့ဆုံကြရန်၊ အတွေ့အကြုံများဖလှယ်ကြရန်နှင့် အတူတကွပျော်ရွှင်နိုင်ကြရန် လိုအပ်နေသည့်နေရာနှင့်အချိန်ကို ၁၉၉၉ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာကမ္ဘာ့အမျိုးသမီးနေ့တွင် စတင်စုစည်းပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ သူတို့သည် အမျိုးသမီးများအပေါ်သက်ရောက်နေသည့် အမျိုးမျိုးသောအကြောင်းအရာများ၊ အခြေအနေအမျိုးမျိုးတွင်ရှိနေကြသည့် အမျိုးသမီးများ၏အခြေအနေနှင့် မိသားစုများ၊ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဤကမ္ဘာမြေအတွင်းရှိ ၎င်းတို့၏အခန်းကဏ္ဍများကို အမျိုးသမီးများမှ နားလည်နိုင်မှု ပို၍လိုချင်ခဲ့ကြသည်။ သူတို့သည် တစ်လတစ်ကြိမ်တွေ့ဆုံရန် သဘောတူခဲ့ကြပြီး ယင်းတွေ့ဆုံပွဲကို အမျိုးသမီးနှီးနှောဖလှယ်ပွဲဟု အမည်နာမပေးခဲ့ကြသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် ဒုက္ခသည်အမျိုးသမီးများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူအမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသမီးနှီးနှောဖလှယ်ပွဲ အုပ်စုအဖွဲ့လေးများကို ထိုင်းမြန်မာနယ်စပ်တလျှောက်နှင့် အိန္ဒိယတို့တွင် စုစည်းတွေ့ဆုံလာခဲ့ကြရာ ယခုဆိုလျှင် အမျိုးသမီးနှီးနှောဖလှယ်ပွဲ ပွဲငယ် ၈ ပွဲ လစဉ်တွေ့ဆုံခြင်း ပြုလုပ်လာနိုင်ကြပြီဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီးနှီးနှောဖလှယ်ပွဲ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ချင်းစီသည် ပါဝင်တက်ရောက်လာသူတို့၏ ဆန္ဒဆုံးဖြတ်ချက်အရ ကိုယ့်အစီအစဉ်နှင့်ကိုယ် စီစဉ်ဆောင်ရွက်နေကြခြင်းဖြစ်သည်။ အချို့အဖွဲ့များမှာ အလှည့်ကျစီစဉ်ကြီးကြပ်သူများထား၍ တာဝန်ပေးအပ်မှုပြုသလို အချို့ကမူ ကော်မတီဝင်လေးများထား၍ တာဝန်ပေးအပ်လာခဲ့ကြသည်။ အမျိုးသမီးနှီးနှောဖလှယ်ပွဲတစ်ဖွဲ့ချင်းစီသည် အောက်ပါအခြေခံမူများကို လိုက်နာစုစည်းလုပ်ကိုင်နေကြသည်။

- ၁) အမျိုးသမီးနှီးနှောဖလှယ်ပွဲသည် အမျိုးသမီးများအတွက်သာ ဖြစ်ရမည်။
- ၂) လူမျိုးစုံ၊ ဘာသာစုံ၊ အယုတ်အလတ်အမြတ်မရွေးသည့် အခြေအနေပေါင်းစုံမှ အမျိုးသမီးပေါင်းစုံ ပါဝင်လာရန် တတ်နိုင်သမျှ ကြိုးစားသွားရမည်။
- ၃) အမျိုးသမီးနှီးနှောဖလှယ်ပွဲတဖွဲ့ချင်းသည် အခြားအဖွဲ့နှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ဖလှယ်ကြမည်။
- ၄) အမျိုးသမီးနှီးနှောဖလှယ်ပွဲတိုင်းသည် အမျိုးသမီးတိုင်း၏ စုံလင်လှသောအတွေ့အကြုံမှန်သမျှအား အသိအမှတ်ပြုရန်ဖြစ်သည့်အပြင် တန်းတူညီညီ နှီးနှောဖလှယ်မှုများ ပြုလုပ်ရန်အတွက်နေရာတစ်ခုဖြစ်သည်။
- ၅) အမျိုးသမီးများအချင်းချင်း (လုပ်ဆောင်မှုအရ၊ စကားအဆိုအပြောအရ၊ ရိုးသားမှုနှင့် ပွင့်လင်းမှုများအရ) ဆွေးနွေးမှုများကို လှိုင့်ဝှက်စွာထားရှိခြင်း၊ လေးစားခြင်းရှိရမည်။

၂၀၀၁ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးနှီးနှောဖလှယ်ပွဲအဖွဲ့အသီးသီးမှ ဒုက္ခသည်အမျိုးသမီးများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူအမျိုးသမီးများ ပထမဆုံးအကြိမ် နှစ်ပတ်လည်အမျိုးသမီးမျက်နှာစုံညီ နှီးနှောဖလှယ်ပွဲကြီးကို နိုဝင်ဘာကမ္ဘာ့အမျိုးသမီးနေ့တွင် အတူတကွ စတင်စုစည်းတွေ့ဆုံခဲ့ကြသည်။ ထိုတွေ့ဆုံပွဲသည် ၎င်းတို့ရှိနေသည့် နိုင်ငံ၏ နေရာဒေသအသီးသီးရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် အခြားနိုင်ငံများမှအမျိုးသမီးများ အတူတကွတွေ့ဆုံရန်နှင့် နားလည်မှု ပိုမိုတည်ဆောက်ရန်လုပ်ဆောင်နိုင်သော အချိန်ပင်ဖြစ်သည်။ နှစ်ပတ်လည်အမျိုးသမီးမျက်နှာစုံညီ နှီးနှောဖလှယ်ပွဲကြီးသည် ပုံမှန်အားဖြင့်အထီးကျန်နေတတ်သော အမျိုးသမီးများ အခြားသောထိုင်း၊ အရှေ့တောင်အာရှနှင့် နိုဝင်ဘာကမ္ဘာ့ အမျိုးသမီးများနှင့် ရင်းနှီး စွာတွေ့ဆုံနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းရှိသောအချိန်တစ်ခုဖြစ်လာသည်။ အဆိုပါမျက်နှာစုံညီတွေ့ဆုံပွဲကြီးတွင် အကြောင်းအရာတစ်ခုခုအပေါ် နက်နဲစွာစူးစိုက်ဆွေးနွေးခြင်း၊ အရည်အချင်းမြှင့်တင်နိုင်သည့် အစုလိုက်အဖွဲ့ ဆွေးနွေးပွဲများတွင်၎င်း၊ စိတ်ဝင်စားရာစိတ်သန်ရာဆွေးနွေးပွဲများတွင်၎င်း၊ အားသစ်အင်သစ်လောင်းပေးသော လှုပ်ရှားမှုများတွင်၎င်းပါဝင် တက်ရောက်ခြင်းများကို နှစ်စဉ်ဆောင်ရွက်လာခဲ့ကြပေသည်။ ပြီးခဲ့သည့်နှစ်ပတ်လည်အမျိုးသမီးမျက်နှာစုံညီ

## နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

နှီးနှောဖလှယ်ပွဲကြီးတွင် အမျိုးသမီးများအပေါ် အကြမ်းဖက်ခံရခြင်း၊ အမျိုးသမီးများစုစည်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ကွန်ယက်သဖွယ် ဆက်သွယ်လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ကို အဓိကထားဆွေးနွေးဖြစ်ခဲ့ကြသည်။

၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင်ကျင်းပခဲ့သော နှစ်ပတ်လည်အမျိုးသမီးများနှာစုံညီ နှီးနှောဖလှယ်ပွဲကြီး၌ အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းဟူသည့် အဓိကအကြောင်းအရာနှစ်ရပ်ကို အတွင်းကျကျလေ့လာသင်ယူဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ နှီးနှောဖလှယ်ပွဲကြီးတွင်း ပါဝင်တက်ရောက်နေသူ အများစုသောအမျိုးသမီးများကိုယ်၌ အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းတို့ ကိုယ်တိုင်တွေ့ကြုံခံစားဖူးသူများဖြစ်သည့် အားလျော်စွာ ဤသို့ ကြီးမားလှသည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုအတွက် ဆန့်ကျင်လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ရန်မှာအလွန်အရေးကြီးသော ကိစ္စရပ်ပင် ဖြစ်တော့သည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အခြေအနေများတွင်းရှိနေသော်လည်း ဘယ်သောအခါမှ ဆက်သွယ်မှု ပြုလာခြင်းအားမရရှိခဲ့သော အမျိုးသမီးများအတွက် နိုင်ငံတကာမှစိတ်ဝင်စားနေသော လူကုန်ကူးခြင်းကိစ္စကိုလည်းအပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုမျိုးစုံ ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ကြသည်။ စတုတ္ထအကြိမ်မြောက်နှစ်ပတ်လည်အမျိုးသမီးများနှာစုံညီနှီးနှောဖလှယ်ပွဲကြီး၏ ရည်ရွယ်ချက်သည် တက်ရောက်လာသော အမျိုးသမီးများမှ အထက်ကဆိုခဲ့သည့် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းပြဿနာတို့ကို ဖော်ထုတ်ကာ နည်းမျိုးစုံနှင့် ခြင်းကပ်ဆောင်ရွက်မှု ပြုလုပ်နိုင်ရန်၊ ဤအရေးကိစ္စရပ်များအပေါ် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှု စတင်ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လာမည့်နှစ်များတွင် ကျင်းပပြုလုပ်မည့် အမျိုးသမီးနှီးနှောဖလှယ်ပွဲအဖွဲ့တိုင်း၌ ဤအကြောင်းကိုပို၍ အတွင်းကျကျ အသေးစိတ်ဆွေးနွေးလာကြရန်အတွက်စင် မြင့်တစ်ခုအဖြစ် ဖန်တီးပေးလာနိုင်ရန်တို့ဖြစ်သည်။

ယခုစာစောင်သည် အစည်းအဝေးအစီစဉ်များ၏ အစီရင်ခံစာတစ်ခုဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးနှီးနှောဖလှယ်ပွဲများတွင် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်း အကြောင်းအရာတို့အပေါ်ထပ်မံ၍ အခြေပြုဆွေးနွေးနိုင်ရန်အတွက်လည်း နောက်ထပ်စာတမ်းတစ်ခုကို ပြင်ဆင်နေပြီဖြစ်သည်။ ဤအစီရင်ခံစာ၏ ပထမပိုင်းသည် နံနက်ပိုင်းအစီအစဉ်များတွင် တင်ပြဆွေးနွေးထားသောအကြောင်းအရာများနှင့် အရည်ချင်းမြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများနှင့် လှုပ်ရှားမှုများ၏ အခြေခံသတင်းအချက်အလက်များကို အကျဉ်းဖော်ပြထားခြင်းဖြစ်သည်။ ဒုတိယပိုင်းသည် ဒေသအသီးသီးမှတင်ပြလာသည့် အမျိုးသမီးနှီးနှောဖလှယ်ပွဲ အစီရင်ခံစာများနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းကို အကျဉ်းချုပ် တင်ပြထားပါသည်။

အမျိုးသမီးနှီးနှောဖလှယ်ပွဲများနှင့် နှစ်ပတ်လည်အမျိုးသမီးများနှာစုံညီ နှီးနှောဖလှယ်ပွဲကြီးကို ကူညီပံ့ပိုးပေးနေကြသော အောက်ပါအဖွဲ့အစည်းများအား အထူးကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း မှတ်တမ်းတင်လိုပါသည်။

IWDA                      NOVIB                      CARAM-Asia                      APWLD

# မာတိကာ

## နိဒါန်း

## စာမျက်နှာ

အပိုင်း (၁) စုပေါင်းဆွေးနွေးခြင်းအစီအစဉ်

အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခံရခြင်း။

■ ပြောင်းရွှေ့ထွက်ခွာခြင်း၏အကြောင်းရင်းတရား

Praparatt Khachornboon, International Resque Committee (IRC) မှ တင်ပြသည်။

၆

■ အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခံရခြင်း

Anne Putman, Earth Rights International (ERI) မှ တင်ပြသည်။

၁၄

■ အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခံရခြင်း၊ အလုပ်ခွင်စံနှုန်းများနှင့် ကမ္ဘာ့အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်

Tim De Meyer (ILO) Thailand မှ တင်ပြသည်။

၁၇

■ ယူအင်န်အိုင်အေပီနှင့် လူကုန်ကူးခြင်း

ဒေါ်စုစုသာထွန်း (UNIAP) မှ တင်ပြသည်။

၃၀

■ အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်း၊ အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခံရခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်း (အမျိုးသမီး)

Deepa Bharathi, Committee for Asian Women (CAW) မှ တင်ပြသည်။

၃၂

■ မူဝါဒများကို မည်သူတွေက ရေးဆွဲသလဲ။

Jackie Pollock, MAP Foundation မှ တင်ပြသည်။

၃၇



For the Health and Knowledge of Ethnic Labour.  
PO.BOX 7, Chiangmai University, Chiangmai 50202.  
Tel/Fax 053 811202  
E-mail: map@mapfoundationcm.org

# အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်း ပြောင်းရွှေ့ ထွက်ခွာခြင်း၏ အကြောင်းရင်းတရား

Prapat Khachornboon, International Rescue Committee (IRC) မှ တင်ပြသည်။

**အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။**

“အခြေခံအားဖြင့် ဒုက္ခသည်များ၊ အတည်တကျမရှိပြေးလွှားနေရသူများနှင့် နိုင်ငံအတွင်းမှာပင် နေရာအတည်တကျမရှိ ပြေးလွှားပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရသူများ၏ လှုပ်ရှားသွားလာမှုကို ဆိုလိုသည်။”

- မည်သည့်အရာက ထိုသူများအား တိုင်းပြည်ကို စွန့်ခွာရန်တွန်းပို့ခဲ့သနည်း။**
- ◆ ပဋိပက္ခများကြောင့် စွန့်ခွာပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရခြင်း၊
  - ◆ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကြောင့် စွန့်ခွာပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရခြင်း၊
  - ◆ ရုတ်တရက်ကျရောက်တတ်သော ဘေးအန္တရာယ်များကြောင့် စွန့်ခွာပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရခြင်း၊

**(၁) ပဋိပက္ခများကြောင့် စွန့်ခွာပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရခြင်း**

နိုင်ငံတာဝန်ရှိသူများသည် အောက်ဖော်ပြပါအခြေအနေများတွင် ပြည်သူလူထုအားကောင်းစွာအကာအကွယ်ပေးရန် မစွမ်းဆောင်နိုင်သည့်အခါနှင့် ဆန္ဒမရှိသည့်အခါများတွင် ဖြစ်တတ်သည်။

- ◆ ပြည်တွင်းစစ်အပါအဝင် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ
- ◆ အထွေထွေအကြမ်းဖက်မှု
- ◆ နိုင်ငံသား၊ လူမျိုးစု၊ ဘာသာသာသနာ၊ နိုင်ငံရေးအယူအဆနှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတို့အား

အခြေပြု ဖြစ်ပေါ်လာသော နှိပ်စက်ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း

**(၂) ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကြောင့် စွန့်ခွာပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရခြင်း**

- ◆ ရေကာတာများ
- ◆ လမ်းများ
- ◆ ဆိပ်ကမ်းများ
- ◆ လေဆိပ်များ
- ◆ မြို့ပြများဆောက်လုပ်ရန် အသွင်ပြောင်းလဲခြင်း
- ◆ မိုင်းလုပ်ငန်းများနှင့် သစ်တောများ ဖြုန်းတီးလာခြင်း
- ◆ မပျက်စီးမဆုံးရှုံးအောင် ထိန်းသိမ်းထားသည့် အပန်းဖြေပန်းခြံများ၊ နေရာများနှင့် ဇီဝဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ၊

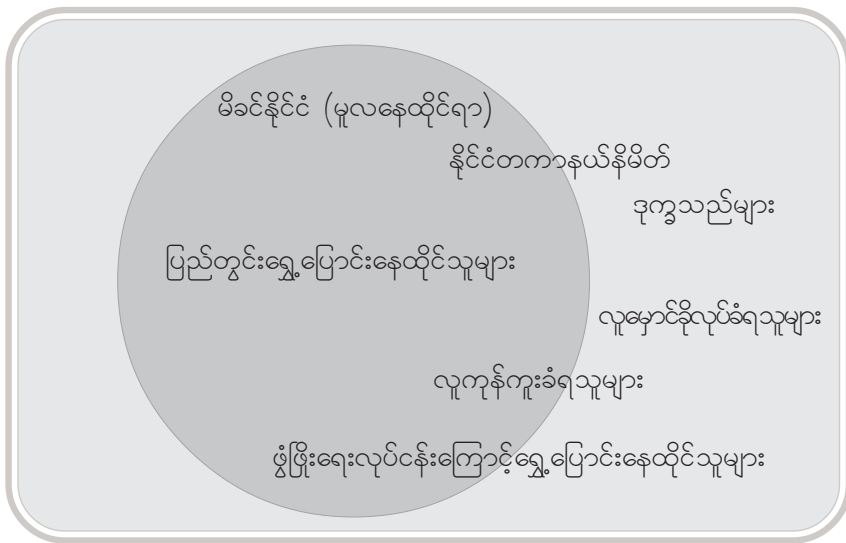
**(၃) ရုတ်တရက်ကျရောက်တတ်သောဘေးအန္တရာယ်များကြောင့်စွန့်ခွာပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရခြင်း**

- ◆ သဘာဝဘေးအန္တရာယ် (ရေကြီးခြင်း၊ မီးတောင်ပေါက်ကွဲခြင်း၊ မြေပြိုခြင်း၊ ငလျင်လှုပ်ခြင်း)
- ◆ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ပြောင်းလဲခြင်း (သစ်တောဖြုန်းတီးခြင်း၊ လွင်တီးခေါင်ဖြစ်ခြင်း၊ မြေဩဇာခန်းခြောက်ခြင်း၊ ကမ္ဘာမြေ ပူနွေးလာခြင်း)
- ◆ လူလုပ်ဘေးအန္တရာယ် (စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာမတော်တဆဘေးအန္တရာယ်များ၊ ရေဒီယိုဓာတ်ကြွခြင်း)

**အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခြင်း ခံရသူအမျိုးအစားများ**

- ၁) ဒုက္ခသည်များ - ပဋိပက္ခဖြစ်ခြင်းကြောင့် ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရခြင်း
- ၂) ခိုလှုံခွင့်တောင်းခံသူများ - ပဋိပက္ခဖြစ်ခြင်းကြောင့် ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရခြင်း
- ၃) ပြည်တွင်း၌ပင် နေရာအတည်တကျမရှိပဲ ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရသူများ - (ပဋိပက္ခဖြစ်ခြင်း၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းလုပ်ခြင်း၊ ရုတ်တရက်ကျ ရောက်သော

- ဘေးအန္တရာယ်ကြောင့် ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ကြခြင်း)
- ၄) ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကြောင့် ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ကြခြင်း
- ၅) ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေနှင့် ရုတ်တရက်ကျရောက်သော ဘေးအန္တရာယ်များကြောင့် ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ကြခြင်း
- ၆) လူမှောင်ခိုကူးခံရခြင်း
- ၇) လူကုန်ကူးခံရခြင်း



**ခါတ်ပုံများ**

**(၁) ၁၉၉၄ ခုနှစ်၊ ဧပြီလတွင် တန်ဖန်နီးယားနိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိလာသော ရဝမ်ဒါဒုက္ခသည်များ**

လူမျိုးစုချင်း ဖိနှိပ်ခံရမှု ကြောင့် ၂၄ နာရီအတွင်း ခန့်မှန်းချေအားဖြင့် ၂၅၀၀၀၀ ခန့် ရှိသောလူများ ရဝမ်ဒါနိုင်ငံမှ တန်ဖန်နီးယားနိုင်ငံသို့ ဝင်ရောက်ခိုလှုံလာခဲ့ကြသည်။

**(၂) ဆူဒန်နိုင်ငံရှိ ဒုက္ခသည်များ**

ဆူဒန်နိုင်ငံရှိ ဒုက္ခသည်များသည် ၁၉၈၀ အလယ်ပိုင်းနှစ်များတွင် အီသီယိုပီးယားတွင် ဖြစ်ပွားသောစစ်ပွဲများနှင့် ငတ်မွတ်ခေါင်းပါးခြင်းမှ ထွက်ပြေးလာကြသည့် ထောင်စုချင်းများစွာသော အီသီယိုပီးယားဒုက္ခသည်များ ဖြစ်သည်။

**(၃) ဗီယက်နမ်ဒုက္ခသည်များ**

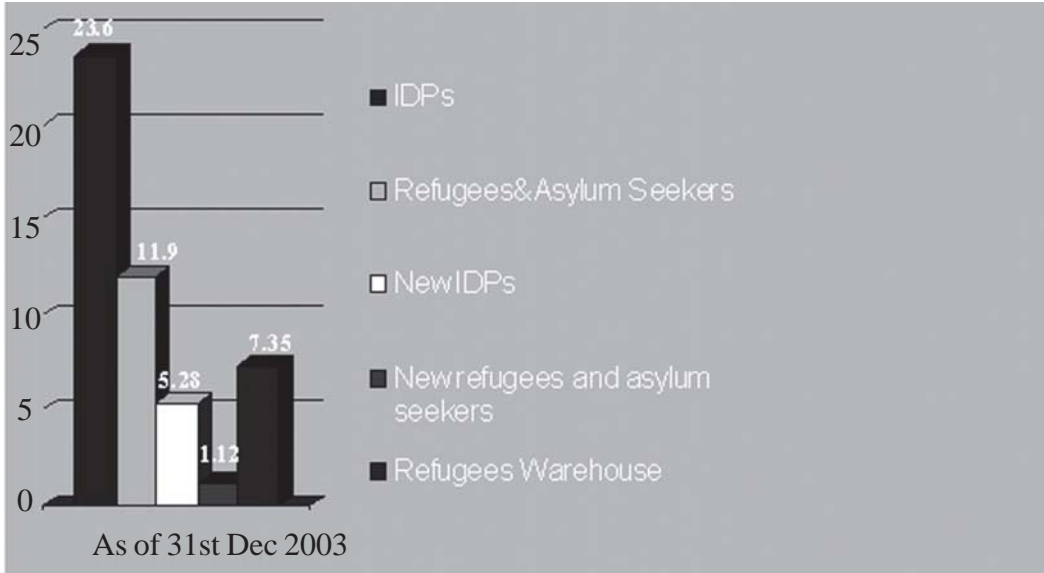
ဗီယက်နမ်ဒုက္ခသည် ၁၆၂ ဦးပါဝင်သော လှေငယ်လေးသည် ၁၉၇၈ ခုနှစ်တွင် မလေးရှားနိုင်ငံသို့ ဆိုက်ရောက်လာသည်။ မလေးရှားနိုင်ငံတွင် လှေဖြင့်ရောက်လာသောဒုက္ခသည် သန်းတဝက်ခန့် ရှိသည်ဟု ခန့်မှန်းကြ

**(၄) အိန္ဒိယနိုင်ငံရှိ ဘင်္ဂါလီဒုက္ခသည်များ**

၁၉၇၁ ခုနှစ်တွင် အိန္ဒိယနိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိလာကြသည့် ၁၀ သန်းခန့် ရှိသော ဘင်္ဂါလီဒုက္ခသည်များအား ဒုက္ခသည်စခန်းပေါင်း ၈၀၀ အနက် အချို့တွင် နေရာချထားခံရသည်။ တနစ်အတွင်းမှာပင် အဆိုပါဒုက္ခသည်များအား ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်သို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခဲ့ကြသည်။

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

## ကမ္ဘာ့ဒုက္ခသည်များအကြောင်း ပြုလုပ်ထားသည့် ၂၀၀၄ ခုနှစ်မှ စစ်တမ်းဂရပ်



## ပြည်တွင်း၌ပင် အတည်တကျမရှိ ပြောင်းရွှေ့နေထိုင် နေကြရသူ ဒုက္ခသည်များ (၁)

၂၀၀၃ ခု၊ ဒီဇင်ဘာလ ၃၁ ရက်စာရင်းပြုစုချက်အရ ၂၃-၆ သန်းခန့်ရှိသည်။

- အင်္ဂလိပ်စားရိယာ: ၁၀၀,၀၀၀ - ၂၀၀,၀၀၀
- ဇင်ဘာဆွေ ၁၀၀,၀၀၀
- နီပေါ ၁၀၀,၀၀၀ - ၂၀၀,၀၀၀
- အိသီယိုးပီးယား ၉၀,၀၀၀
- အရီထရီးယား ၇၅,၀၀၀
- ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် ၆၁,၀၀၀
- ကွန်ဂို - ဘာရာဇာပီလီ ၆၀,၀၀၀
- နိုင်ဂျီးရီးယား ၇၅,၀၀၀
- မြောက်ကိုးရီးယား ၅၀,၀၀၀ - ၂၅၀,၀၀၀
- အလယ်ပိုင်းအာဖရိက ၂၀၀,၀၀၀
- ဆီးရီးယား ၁၇၀,၀၀၀
- အာမေးနီးယား ၅၀,၀၀၀
- ဂျီနီးယား ၂၀,၀၀၀
- ဆင်နီဂယ် ၁၇,၀၀၀
- ခရိုအေးရှား ၁၂,၀၀၀
- မက္ကဆီကို ၁၂,၀၀၀
- ဆူဒန် ၄,၈၀၀,၀၀၀
- ကွန်ဂို - ကင်ရှာဆာ ၃,၂၀၀,၀၀၀
- ကိုလံဘီယာ ၂,၇၃၀,၀၀၀
- ယူဂန်ဒါ ၁,၄၀၀,၀၀၀
- ဖိလစ်ပိုင် ၁၅၀,၀၀၀



**ပြည်တွင်း၌ပင် အတည်တကျမရှိ ပြောင်းရွှေ့နေထိုင် နေကြရသူ ဒုက္ခသည်များ (၂)**

\* သင်္ဘောတိုက်ပိတ်စာရင်းသည် အတည်မရှိ ပြောင်း လဲလျက်ရှိသည်။

၂၀၀၃ ခု၊ ဒီဇင်ဘာလ ၃၁ ရက်စာရင်းဖြုတ်ချက်အရ ၇၂၃-၆ သန်းခန့်ရှိသည်။

**ဒုက္ခသည်များနှင့် ခိုလှုံခွင့်တောင်းခံသူများ**

၂၀၀၃ ခု၊ ဒီဇင်ဘာလ ၃၁ ရက်စာရင်းအရ ၁၁၉ သန်းခန့်ရှိသည်။

- အင်ဂိုလာ ၁,၀၀၀,၀၀၀
- အီရတ် ၈၀၀,၀၀၀ - ၁,၀၀၀,၀၀၀
- ဂျော်ဒန် ၈၀၀,၀၀၀
- အိန္ဒိယ ၆၅၀,၀၀၀
- မြန်မာ ၆၀၀,၀၀၀- ၁,၀၀၀,၀၀၀
- အင်ဒိုနီးရှား ၆၀၀,၀၀၀- ၁,၀၀၀,၀၀၀
- အဇာဘိုင်ဂျန် ၅၇၀,၀၀၀
- လစ်ဗီးယား ၅၀၀,၀၀၀
- သီရိလင်္ကာ ၅၀၀,၀၀၀
- ကုတ်ဒီအဲလ်ဗွိုလ် ၅၀၀,၀၀၀
- အာဖဂန်နစ်စတန် ၂၀၀,၀၀၀- ၃၀၀,၀၀၀
- ဘရွန်ဒီ ၄၀၀,၀၀၀
- ရုရှား ၂၆၈,၀၀၀
- ဆိုမားလီးယား ၃၅,၀၀၀
- တူရကီ ၃၅၀,၀၀၀ - ၁,၀၀၀,၀၀၀
- တော့စ်နီးယားနှင့် ဟာဇီဂိုဗီနား ၃၂၇,၂၀၀
- လက်ဘနွန် ၃၀၀,၀၀၀
- အစ္စရေး ၂၇၆,၀၀၀
- ဆိုက်ပရပ်စ် ၂၆၅,၀၀၀
- ဂျော်ဂျီးယား ၂၆၀,၀၀၀
- ဆာဘီးယားနှင့် မွန်တီနီဂရို ၂၅၂,၀၀၀
- ကင်ညာ ၂၃၀,၀၀၀

- အာဖရိက ၃,၂၄၅,၅၀၀
- ဥရောပ ၈၈၄,၅၀၀
- အမေရိကန်နိုင်ငံများနှင့် ကာရီဘန် ၅၄၃,၅၀၀
- အရှေ့အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသ ၉၅၃,၄၀၀
- အရှေ့အလယ်ပိုင်း ၄,၃၅၃,၁၀၀
- တောင်အာရှနှင့် အာရှအလယ်ပိုင်း ၁,၈၇၂,၉၀၀

**အဓိကအိမ်ရှင်နိုင်ငံများ**

- အီရန် ၁,၃၃၅,၀၀၀
- ပါကစ္စတန် ၁,၂၁၉,၀၀၀
- ဂါဇာဒေသ (ဂါဇာစထရစ်) ၉၂၃,၀၀၀
- အနောက်မြစ်ကမ်းဒေသ (ဝက်စ်ဘန်က) ၆၆၅,၀၀၀
- ဆီးရီးယား ၄၉၇,၀၀၀
- တန်ဇန်းနီးယား ၄၈၀,၀၀၀
- ထိုင်းနိုင်ငံ ၄၂၁,၅၀၀
- ဆာဗီးယားနှင့် မွန်တီနီဂရို ၂၉၁,၁၀၀
- ဆူဒန် ၂၈၀,၀၀၀
- လက်ဘနွန် ၂၅၆,၀၀၀
- ယူဂန်ဒါ ၂၃၁,၅၀၀
- အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု ၂၄၄,၅၀၀
- တောင်အာဖရိက ၁၀၄,၅၀၀

**နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ**

**လှုပ်ရှားမှုအတွေ့အကြုံ**



**ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်သူများနှင့် ဒုက္ခသည်များ၏ တရားဝင်အခြေအနေ မည်သို့ရှိသနည်း။**

- အိမ်ရှင်နိုင်ငံများ၏ ဥပဒေများနှင့်နေထိုင်ရသည်။ - ဥပမာ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးအက်ဥပဒေ
- ကုလသမဂ္ဂဆိုင်ရာ ပဋိညာဉ်နှင့် ဒုက္ခသည်များဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစည်းမျဉ်းကျင့်ထုံးအား လက်ခံထားသော/ လက်ခံထား ခြင်းမရှိသော နိုင်ငံ၊ အသင်းအပင်းများ၏ ဥပဒေအတိုင်း လိုက်နာနေထိုင်ရသည်။

**ကုလသမဂ္ဂပဋိညာဉ်နှင့် ဒုက္ခသည်များဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစည်းမျဉ်းကျင့်ထုံးအား လက်ခံထားခြင်းမရှိသော နိုင်ငံ၊ အသင်းအပင်းများ (စုစုပေါင်း ၄၄ နိုင်ငံ)**

အာဖဂန်နစ္စတန်	ဂူယာနာ	မောလ် ဒိစ်	စိန့် လူစီယာ
အန်ဒိုရာ	<b>အိန္ဒိယ (အရှေ့)</b>	မာရှယ်ကျွန်းစုများ	ဆန် မာရီနို
ဘာရိန်း	အင်ဒိုနီးရှား	မောရိုရ	ဆော်ဒီ အာရေးဘီးယား
<b>ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်</b>	အီရတ်	မိုက်ကရိုနီးရှား	စင်ကာပူ
ဘာဘေးဒိုးစ်	ဂျော်ဒန်	မွန်ဂိုလီးယား	သီရိလင်္ကာ
ဘူတန်	ကိုးရီးယား (မြောက်)	<b>မြန်မာ</b>	ဆီးရီးယား
ဘရူနိုင်း	ကူဝိတ်	နီပေါ	ထိုင်း

အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်း

ကွမ်မိုရှင်း	လော	အိုမန်	အာရပ်ပြည်ထောင်စုများ
ကျူးဘား	လက်ဘနွန်	<b>ပါကစ္စတန်</b>	အူဘက်စ်ကစ်စတန်
အီရိတ်ရီးယား	လစ်ဗျား	ပါလော	ပါနာဝါတူ
ဂရိနာဒါ	မလေးရှား	ကွေ့တာ	ဗီယက်နမ်

**ကုလသမဂ္ဂပဋိညာဉ်နှင့် ဒုက္ခသည်များဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစည်းမျဉ်း ကျင့်ထုံးအား လက်ခံထားသော နိုင်ငံ၊ အသင်းအပင်းများ**

အလ်ဘေးနီးယား	ဂရိ	ဆီရာလီယိုနို	ဆော် တိုမေ
အယ်ဂျီးရီးယား	ဟေတီ	ဆလိုဗေးနီးယား	ဆင်နီဂယ်
အန်ဂိုလာ	အိုင်စလန်ဒ်	ရော်ဂျီးယား	အီသီယိုးပီးယား
အန်တီဂွာနှင့် ဘာဘူဒါ	အဇာဘိုင်ဂျန်	ဂွာတီမာလာ	ဖင်လန်
အာဂျင်တီးနား	ဘဟာမာ့စ်	ဟိုလီစီး	ဂေဘွန်
အာမေးနီးယား	ဘယ်လာရုတ်စ်	အီရန်	ဂျာမနီ
ဩစတြေးလျ	ဘယ်လ်ဂျီယန်	ဟာဇက်ဂိုဗီနား	ဂွီနီးယား
ဩစတြီးယား	ဘယ်လ်လစ်စ်	ဘော့စွာနာ	ဟွန်ဒူရပ်စ်
ကွန်ဂို-ကင်ရှာဆာ	ဘန်နင်	ဘရာဇဲလ်	အိုင်ယာလန်
ကုတ် ဒီ အိုင်ဗွိုလ်	ဘော်လစ်ပီးယား	ဘူလ်ဂေးရီးယား	ကနေဒါ
ဆိုက်ပရပ်စ်	ဘော့စနီးယား	ဘာကီနာ ဖာဆို	ကိတ်ပ် ပါဒ်
ရဝမ်ဒါ	ပီရူး	ဘရူနိုဒီ	အလယ်ပိုင်းအာဖရိက
ဒိုမင်နီကာ	ပိုလန်	ကိုလံဘီယာ	ချက်ရီပတ်ဗလစ်
ဆာမိုင်းဝါး	ရိုမေးနီးယား	ကမ်မရွန်း	ချီလီ
ပရင်စီပေ	စိန့်ကတ်နှင့် နီပစ်	ကော့စတာ ရီကာ	တရုတ်
အက်စတိုးနီးယား	ဒိုမင်နီကန်ရီပတ်ဗလစ်	ကရိုအေးရှား	ကိုလံဘီယာ
ဖီလီပိုင်	အီကွေဒေါ	ရုရှား	ကွန်ဂို-ဘရာဇာဗဲလ်
ပြင်သစ်	အယ်ဆာဗေဒို	ဒိန်းမတ်	ဖိလစ်ပိုင်
ဂမ်ဘီးယား	ဆားဘီးယားနှင့်မွန်တီနီဂရို	ဂရန်နာဒင်းစ်	ပေါ်တူဂီ

**နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ**

ချက်ဖရိပတ်ပလစ်	မိုဒိုဗာ	နော်ဆေး	တန်ဖန်းနီးယား
စိန့်ပင်းဆင့်နှင့် ‘ဂျီဘောတီ	နယ်သာလန်	ဆိုမားလီးယား	တူရကီ
အရှေ့တီမော	နိုင်ဂျီးရီးယား	ဆူရီနာမီ	ယူကရိန်း
အီဂျစ်	ပါရာဂွေး	တာဂျစ်ကစ်စတန်	ဗန်နီဇွဲလား
အီကွေတာဂွီနီးယား	ဆူဒန်	တူနီးရှား	ကာဇက်စ်စတန်
ဆယ်ချဲ့လစ်	ဆွီဒင်	ယူဂန်ဒါ	လက်ဗီယယာ
ဆလိုဗေးကီးယား	ထရီနီဒက်နှင့် တိုဘာဂို	ယူဂန်ဒါ	လစ်သူယေးနီးယား
ဆော်လမွန်ကျွန်းစုများ	တူဗာလူ	ယူဂန်ဒါ	မာလာဝီ
ဂါနာ	အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု	ဂျပန်	မက္ကဆီကို
ဂွီနီးယား-ဘီဆောင်	ဇန်မ်ဘီးယား	ကာဂျစ်စတန်	နမီးဘီးယား
ဟန်ဂေရီ	ဂျမေကာ	လိုက်ခ်တန်စတိန်း	နီဂျဲ
အစ္စရေး	ကိုးရီးယား (တောင်)	မာဒါဂါစကာ	ပါပီး နယူး ဂီနီ
အီတလီ	လစ်ဘေးရီးယား	မောရီတန်နီယား	စပိန်
ကင်ညာ	မက်ဆီဒိုးနီးယား	မိုဇန်ဘစ်က်	ဆွစ်ဇာလန်
လီဆိုသို	မောလ်တာ	နီကာရာဂွာ	တိုဂို
လပ်ဇ်ဇန်ဘွင်	မိုနာကို	ပနားမား	တဘက်မန်နစ်စတန်
မာလီ	နယူး ဇီလန်	တောင်အာဖရိက	ယူနိုက်တက် ကင်ဒန်မ်
		ဆွာဇီလန်	ရီမန်



ရွာမီးရှို့ခံရပြီး ထွက်ပြေးလာသော ရွာသား အချို့

အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်း

ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ခြင်းဟူသည် စီးပွားရေးဆိုင်ရာအကြောင်းရင်းအတွက် ရွေးချယ်မှုပြုခြင်းမှဖြစ်လာပြီး ပုံမှန်အားဖြင့် ကျေးလက်ဒေသမှ မြို့ပြဒေသဆီသို့ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ချမ်းသာသောနိုင်ငံများဆီသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားတတ်ကြသည်။ လူတိုင်း လူတိုင်း ရေကြည်ရာ မျက်နှာရာသို့ ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ခွင့်ရှိသော်လည်း အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခိုင်းခံရခြင်းနှင့် ပြောင်းရွှေ့လာပြီးလျှင်လည်း ကိုယ့်အိမ်ယာသို့ ပြန်လည်နေထိုင်ခွင့် အမြဲရှိသင့်ပေသည်။ အထက်ဖော်ပြခဲ့သည့် အကြောင်းတရားများအတွက် အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းဟူသည် လူများ၏ ဆန္ဒမပါပဲ မဖြစ်မနေအိမ်ယာမှ စွန့်ထွက်ခွာရသောလုပ်ရားမှုတစ်ခု ဖြစ်လာခြင်းကိုဆိုလိုသည်။ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူအမျိုးအစား (၇) မျိုးရှိသည်။ အရေးကြီးသည့်အချက်မှာအဆိုပါအခြေအနေများသည် အမြဲသဘောမဆောင်ဟူသည်ကို သိရှိထားရန်

ပင်ဖြစ်သည်။ လူများသည် ကွဲပြားသောအခြေအနေများဖြင့် ပြောင်းရွှေ့တတ်ကြရသည်။ အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ဖြစ်သွားနိုင်သည့်အခြေအနေရှိသလို အလားတူပင်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ခြင်းမှသည် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခံရခြင်း ဖြစ်ပွားတတ်သည်။

အိမ်ရှင်နိုင်ငံများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ဂုတ်သွေးစုပ်ခံရမှုမရှိသင့်ပဲ အလုပ်သမားဟူသမျှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဟုတ်သည်ဖြစ်စေ၊ မဟုတ်သည်ဖြစ်စေသူတို့နှင့်ထိုက်တန်သော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအား ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိရပေသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် နှုတ်အရဖြစ်စေ၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက်ဖြစ်စေ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရဖြစ်စေ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းမရှိသင့်ပေ။ အလုပ်သမားအားလုံး တရား

မျှတစွာခံစားခွင့်နှင့် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သည့် အလုပ်ခွင်အခြေအနေများ၌ အလုပ်လုပ်နိုင်ခွင့်ရှိရမည်။ တကယ်တမ်းတွင် အမျိုးသမီးအမြောက်အမြားသည် အခြားနိုင်ငံများသို့ အိမ်တွင်းလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သူများအဖြစ် ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်လုပ်ကိုင်ကြလေ့ရှိပြီး၊ ဥပမာ - များသောအားဖြင့် သူတို့၏ အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများကို သူတို့၏အလုပ်ရှင်များက သိမ်းထားတတ်ကြသည့်အပြင် ၎င်းတို့၏အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများကိုလည်း အများအားဖြင့် လိမ်ညှာခံရတတ်သည်။ အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးငယ်အလုပ်သမားများသည် မတန်တဆခိုင်းသောဆိုင်များတွင် အဓိကလုပ်ကိုင်ကြရသည်။ ဤသို့သောအခြေအနေများတွင် လုပ်ကိုင်နေရပြီဆိုပါက သူတို့၏အလုပ်သမားအခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခံနေရခြင်းလား၊ အတင်း အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်းလား၊ သို့မဟုတ် လူကုန်ကူး ခံရခြင်းမည်ပါသလား။



အတင်းအဓမ္မရွှေ့ပြောင်းခံရသော အမျိုးသမီးနှင့်ကလေးငယ်များ

# အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်း

Anne Putman, Earth Rights International (ERI) မှတင်ပြသည်။

## အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းခြင်းဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။

အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းခြင်းဆိုသည်မှာ ခေတ်သစ်ကျေးကျွန်စ်ဖြစ်သည်။

လူတစ်ဦးသည် မိမိဆန္ဒကမ်းလှမ်းချကမပါပဲ မဖြစ်မနေအလုပ်လုပ်ဆောင်ရခြင်းဖြစ်သည်။

လူတစ်ဦးသည် အလုပ်လုပ်ရမည်ဟုချမှတ်လာသော အမိန့်ကိုလွန်ဆန်၍ အလုပ်မလုပ်လျှင် ပြစ်ဒဏ်ခံရမည်ကို သိသောကြောင့် လုပ်ရသည့် အခြေအနေအနေကိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။

ဤသို့ အလုပ်လုပ်ရသည့်အခြေအနေတွင် လုပ်ခငွေကြေးရသည်ဖြစ်စေခြင်းဆိုပိုင်ခွင့်မရှိသောကြောင့် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းမည်၏။

အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းသည် နိုင်ငံတကာဥပဒေနှင့်နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာဥပဒေများကို ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်သည်။

## လုပ်အားပေးဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။

လုပ်အားပေးဆိုသည်မှာ အမှန်တကယ်အားဖြင့် မိမိဆန္ဒအလျောက် အလုပ်လုပ်ပေးခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော် နဝတစစ်အစိုးရသည် ယင်းစကားလုံးအား အလွဲသုံး၍ စကားလုံးဆိုလိုရင်းကိုလည်း နဝတမိတောင်

ဖြစ်အောင်လုပ်နေသည်။

◆ နဝတအစိုးရက ငွေကြေးပေးခိုင်းသော အလုပ်ဟူသည် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းမဟုတ်ဟု ဆိုသည်။

◆ စစ်တပ်ကိုကူညီနေခြင်းသည်မျိုးချစ်စိတ်ရှိသူများ၏ လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု စစ်အစိုးရကဆိုသည်။

◆ အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းသည် စီးပွားရေးအရနိုင်ငံတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် လမ်းပန်းဖောက်လုပ်ခြင်း၊ တံတားများတည်ဆောက်ခြင်းနှင့်ကြီးမားသည့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းများအတွက်မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည်ဟု စစ်အစိုးရကဆိုသည်။

## မြန်မာပြည်ရှိ အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအမျိုးအစားများ

• စစ်တပ်အတွက် လုပ်ပေးရသော ပေါ်တာများ (ရွာသားများယင်းအတွက်အခွန်ပေးဆောင်ကြရသည်)။

• စစ်တပ်စခန်းများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစီမံချက်များကို စောင့်ရှောက်ကာကွယ်ပေးနေရခြင်း။

• စစ်သားများအားကာကွယ်ပေးရန် မိုင်းရှင်းကိရိယာအဖြစ်အသုံးပြုခံနေရခြင်း (ရွာသားများအား နင်းမိုင်းရှိရာ နေရာများအတွင်း စစ်သားများရှေ့မှအရင်သွားခိုင်းခြင်းဖြင့် နင်းမိုင်းများဦးစွာ နင်းမိစေရန်ဖြစ်သည်)။

• စစ်တပ်အတွက် လိုအပ်သော အကူအညီများပေးရခြင်းနှင့်အဆောက်အဦများဆောက်လုပ်ပေးရခြင်း(ဤသို့လုပ်ကိုင်ရချိန်တွင် အများအားဖြင့် ရွာသားများမှာ သူတို့ကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းများ၊ အစားအစာများ ယူဆောင်လာရသည်။ စစ်တပ်စခန်းများရှိ ထမင်းချက်သူနှင့် သန့်ရှင်းရေးလုပ်သူများမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ပြီး လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ အနှောက်အယှက် ပေးခံရခြင်းနှင့် မုဒိန်းပြုကျင့်ခံရမှုများ မကြာခဏဆိုသလိုဖြစ်ပွားသည်)။

• ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းများ တွင် လုပ်ကိုင်ပေးရခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။



နအဖ စစ်တပ်မှ လူတူအား တပ်စခန်းဆောက်လုပ်ရန် အတင်းအဓမ္မစေခိုင်းခြင်း

**သက်သေထက်ဆချက်**

“စေတီပုထိုးဘုရားတွေ ဆောက်ပေးရ တဲ့အလုပ်ဟာ ဘယ်တော့မှပြီးစီးသွား၊ ရပ်တန့်သွားတာမျိုး မရှိဘူး။ ဘာလို့ လဲဆို ဒီဘုရားတည်ပြီးရင် နောက်ဘု ရားတခုတည်ဖို့ စလုပ်နေရပြီ။ ဒဏ်ရာ တွေဘာတွေရလဲ ကုပေးတယ်ဆိုတာ မရှိပါဘူး။ ကိုယ့်လက်ထဲငွေမရှိလို့က တော့ အသက်ပါဆုံးရတာမျိုးရှိတယ်။” ကရင်ရွာသားတဦး (၂၀၀၂)

**အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းမှ သက်ရောက်မှုများ**

- ကျောင်းသွားရန်အခွင့်အလမ်း၊ မြေ၊ အစားအသောက်၊ ဝင်ငွေစသည်တို့ ဆုံးရှုံးရသည်။
- စိတ်လှုပ်ရှားမှု၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှုများကြောင့် စိတ်ဓာတ်ကျဆင်း သည့်ရောဂါ ဖြစ်လာနိုင်သည်။
- ကြောက်ရွံ့ပူပန်မှုများ အမြဲလိုလိုရှိ နေတတ်သည်။
- အလုပ်ကြမ်းလုပ်ကိုင်ခြင်းကြောင့် လူပင်ပန်းနွမ်းနယ်ခြင်း၊ အနားယူရန် အချိန်မရှိတော့ခြင်း၊ လုံလောက်သော အစာအဟာရ မရရှိခြင်းတို့ကြောင့် မ ကျန်းမမာဖြစ်လာသည်။
- အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သည် အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့စေခြင်း၊ အရိုက်အနှက်ခံရခြင်း၊ ညှဉ်းပမ်းနှိပ် စက်ခံရခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနိုင် ကျင့်ခံရခြင်း၊ မုဒိန်းကျင့်ခံရခြင်း၊ သွား လာလှုပ်ရှားမှုများ ကန့်သတ်ခံရခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာ ပြောဆိုခွင့်မရရှိခြင်းစ သည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခြင်း များနှင့် ဆက်စပ်နေသည်။

**အိုင်အယ်လ်အို (ILO) ဆိုသည် မှာ အဘယ်နည်း။**

- နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် ဖြစ်ပြီး ကမ္ဘာ့အဝှမ်းရှိ လူသားနှင့် အ လုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို အား ပေးစည်းရုံးမြှင့် တင်လုပ်ဆောင်ပေးနေ သော အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်။
- အိုင်အယ်လ်အိုဖွဲ့စည်းတည် ဆောက်ပုံ - အလုပ်သမားများ၊ အ လုပ်ရှင်များ၊ အစိုးရများစသည်တို့ အတူတကွပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်သည်။
- အိုင်အယ်လ်အိုမှ အခြေခံအလုပ် သမားအခွင့်အရေး စံနှုန်းသတ်မှတ် ခြင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်ရ ရန် အလုပ်သမားများအား ကူညီပံ့ပိုး ခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေ ခြင်း ရပ်တန့်သွားစေရန် ရည်ရွယ်လုပ် ဆောင်နေသည်။
- နိုင်ငံအမြောက်အမြားတွင် အလုပ် သမားများ၏အခြေအနေကို စောင့် ကြည့်ခြင်းနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းလုပ် ငန်းများကို အိုင်အယ်လ်အိုမှ လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်နေသည်။

- မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (ILO) ၏ ကိုယ်စားလှယ်ရှိပါသည်။

**နိုင်ငံတကာဥပဒေ**

- စနစ်တကျအတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်း စေခြင်းသည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သ မားဥပဒေအား ချိုးဖောက်ခြင်းပင်ဖြစ် သည်။
- မြန်မာနိုင်ငံတွင် အတင်းအဓမ္မအ လုပ်ခိုင်းစေခြင်းအား စစ်အစိုးရမှအ မိန့်အမှတ် ၁/၉၉ နှင့် ထုတ်ပြန်တား မြစ်ထားသည်။
- အိုင်အယ်လ်အိုမှ မြန်မာနိုင်ငံအ တွင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်ခဲ့ရာ ယခုထိတိုင် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်း စေမှုများရှိနေသေးသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့ သည်။ (၂၀၀၀)
- နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် ကျင့်ထုံးအမှတ်၂၉ (၁၉၃၀)
- နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် ကျင့်ထုံး အမှတ် ၁၀၅ (၁၉၅၇)



ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများပါမကျန် အတင်းအဓမ္မစေခိုင်းခံရသည်။

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

## သက်သေခံထွက်ဆိုချက်

“ရွာ ၇ ရွာက လူတစ်ရာလောက်ရှိ မယ်။ အဲဒီရွာတွေအားလုံးကန့် သတ်ထားတဲ့စခန်းတွေထဲ သွားရ တယ်။ အဲဒီစခန်းတွေထဲလည်း ရောက်ရော တစ်ရွာစီ ဘာလုပ်ရ မယ်ဆိုတာကို အမိန့်ပေးထားတာ ရှိတယ်။ ကျနော်တို့ရွာက ခြံစည်းရိုး ခတ်ရမဲ့ အမိန့်ကျတယ်။ ကျနော်တို့ ဝါးခုတ်ရတယ်။ တိုင်ထူဖို့တိုင်တွေ ရွာရတယ်။ ပြီးတော့ စခန်းကိုသယ် သွား။ အဲဒီစခန်းရောက်တော့ ဝါး တွေကို ခွဲရစိတ်ရတယ်။ အဲဒီလိုလုပ် တဲ့အခါ ကျနော်တို့ကိုယ် ရိက္ခာနဲ့ ကိုယ့်ပစ္စည်းတွေ အကုန်တပါ တည်းသယ်လာပြီး အလုပ်လုပ်ရပါ တယ်။ ဘယ်သူမှ လုပ်ခမရကြပါ ဘူး။ အဆောက်အဦဆောက်ဖို့ တာဝန် ကျတဲ့ရွာကသူတွေဆိုရင် သံနဲ့ အခြားလိုအပ်တာတွေပါယူ လာရတယ်။ အလုပ်လုပ်ပေးရတဲ့ ရွာတွေက လူအားလုံးရဲ့ သုံးပုံတစ် ပုံလောက်ဟာ မိန်းမတွေပါ။”

### ကရင်ပြည်နယ်မှ ရွာသူကြီးတစ်ဦး အား မေးမြန်းထားချက်မှ - ၂၀၀၃ ဂျပေ့ထွေ့ဂျီချက်

- မြန်မာပြည်မှ လူအနည်းစုသည်သာ အမိန့်အမှတ် ၁/၉၉ ရှိနေသည်ကိုသိ ကြသည်။
- အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သည် တရားဝင်ခြင်းမရှိသည့်အပြင် မှားယွင်းသည်ဆိုခြင်းကိုလည်း မြန်မာ ပြည်မှ လူအနည်းစုသာ သိကြသည်။



နဝတ စစ်စခန်းများအတွက် ရွာသားများဖက်ပို့ပေးပုံ

- အကယ်၍ ရွာသူရွာသားများမှ အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို တိုင် တန်းပြောဆိုခြင်းနှင့် လုပ်ပေးရန် ငြင်းဆိုပါက နဝတစစ်အစိုးရစစ်သားများက အဆိုပါရွာသူရွာသားများအား သတ်ပစ်မည် သို့မဟုတ် ညှဉ်းပမ်းနှိပ်စက်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်တတ်ကြသည်။
- အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအား တိုင်တန်းအရေးယူဆောင်ရွက်လို သော ရွာသူရွာသားများအတွက် လုံခြုံသောနည်းလမ်းဟူ၍ မရှိသလောက်ဖြစ်နေ သည်။
- ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းစီမံကိန်းကြီးများသည် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်း စေခြင်းအား တွန်းအားပေးနေသကဲ့သို့ရှိသည်။ ဥပမာ- ရတနာဓာတ်ငွေ့ပိုက် လိုင်း။

## သက်သေခံထွက်ဆိုချက်

“ကျနော်တို့မှာ အဲဒီအတင်းအကြပ်အလုပ်ခိုင်းတာတွေကို ငြင်းဆန် နိုင်ခြင်းမရှိဘူး။ အရေးယူတိုင်တန်းဖို့လည်း မဖြစ်နိုင် ဘူး။ နောက်ဆုံး စောဒကတက်၊ တိုင်တန်းတာမျိုးမလုပ်ပဲ အလုပ်မသွားပဲနေရင်တောင်မှ စစ်သားတွေက ကိုယ့်ဆီရောက်လာပြီး သတ်နိုင်သေးတယ်။”

### သျှမ်းရွာသားတစ်ဦး - ၂၀၀၂

စစ်တပ်အတွက် အလုပ်လုပ်ပေးနေရတာနဲ့ ပိုက်ဆံလဲပေးရတာနဲ့ဆိုတော့ ရွာထဲမှာ စားဝတ်နေရေးအရ ရှင်သန်ဖို့ဆိုတာ အတော်ခက်ခဲတယ်။ ရွာ ထဲကလူတွေက အဲဒီနေရာကနေ စွန့်ခွာချင်နေကြတာတစ်ခုပဲ။”

### ကရင်ရွာသားတစ်ဦး - ၂၀၀၂



# အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ အခြေခံအလုပ်စံနှုန်းများ နှင့်နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (အိုင်အယ်လ်အို)

Tim de Meyer, ILO, Thailand မှတင်ပြသည်။

## ၁ - အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရခြင်း

အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဟူသည့် အရေးကိစ္စသည် အိုင်အယ်လ်အို၏ အခြေခံမူ ၄ ခုအနက် တစ်ခုအပါအဝင် ဖြစ်သောကြောင့် တက်ရောက်လာသူတွေအားလုံးက အခုလို ဒီအကြောင်းအရာကို စိတ်ဝင်တစားရှိသည်ကို တွေ့ရသည့်အတွက် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်အနေဖြင့် များစွာဝမ်းမြောက်မိပါသည်။

**Mr. Tim de Meyer**  
သည် ဘန်ကောက်ရှိ အိုင်အယ်လ်အိုရုံးတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေပြီး အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ ကလေးအလုပ်သမားများ၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းကိစ္စရပ်များကို အဓိကတာဝန်ယူ လုပ်ဆောင်နေပါသည်။

### နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။

နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်သည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ခွင်ဆိုင်ရာ စံနှုန်းများကိုချမှတ်ဆောင်ရွက်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ယင်းစံနှုန်းများထဲတွင် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း ပပျောက်ရမည်ဟူသည့်စံနှုန်းသည်လည်း တစ်ခုအပါအဝင်ဖြစ်

သည်။ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်သည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး တစ်ကမ္ဘာလုံးသို့ ပေါင်းကူးပေးနေသည် အဖွဲ့ကြီးဖြစ်သည်။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံပေါင်း ၁၇၇ နိုင်ငံပါဝင်သည်။ အိုင်အယ်လ်အိုသည် အခြားသောကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ အေဂျင်စီများနှင့် မတူသည့်အချက်မှာ ဤအဖွဲ့ကြီး၌ အုပ်ချုပ်သူ အစိုးရကိုယ်စားလှယ်များသာမက အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများဖြင့်ပါ ဖွဲ့စည်းထားပြီး ဤလူများက အတူတကွပါဝင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချလုပ်ကိုင် လေ့ရှိသောကြောင့်ပင်။

နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်သည် ကုလသမဂ္ဂလုပ်ငန်းဌာနများနှင့် အထူးပူးတွဲလုပ်ကိုင်နေသော အထူးအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ဤသို့ပူးတွဲလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်သည် ကမ္ဘာ့ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးတို့အတွက် ပါဝင်ကူညီပေးနေသော အဖွဲ့လည်းဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာ၏မည်သည့်နေရာ၌မဆို ရှိနေသည့်နေရာနိုင်ငံများအတွင်း စနစ်တကျပုံစံ အထူးဆောင်သည့် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုများရှိနေပါက ထိုနေရာနိုင်ငံများအား နိုင်ငံတကာ၏ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို ထိပါးလာနိုင်သည်ဟု အိုင်အယ်လ်အိုက ယူဆသည်။ ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် အလုပ်လုပ်ရခြင်းမဟုတ်သည့်အခါ ထိုသူများအနေဖြင့် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းခံရခြင်းဖြစ်

လာသောကြောင့် ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်သည့် ပမ်းသည့်ပုံစံ မည်သည့်ဖြစ်ရာ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို အထူးထိပါးစေနိုင်သည့် အကြောင်းအချက်ပင်ဖြစ်သည်။

အကျဉ်းချုပ်အားဖြင့် ပြောရလျှင် နိုင်ငံတကာငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို ရေရှည်တည်တံ့အောင်ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ရေးမှာ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများအားလုံး သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော အလုပ်ခွင်အခြေအနေ၊ အခွင့်အလမ်းများရှိနေရန်အလွန်ပင် အရေးကြီးသည်ဟု အိုင်အယ်လ်အိုမှ ယူဆသည်။

### သင့်တင့်လျောက်ပတ်သည့် အလုပ်ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။

ပထမဦးဆုံးပြောရလျှင်လူများသည် အလုပ်တစ်ခုရရှိရေး ဖြစ်သည်။ သို့သော် အလုပ်တိုင်းကိုမဆိုလိုပါ။ မည်သူမဆိုဝင်တို့လုပ်ရသည့် အလုပ်သည် အတိုင်းအတာတစ်ခု အထိလွတ်လပ်မှုနှင့် ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့်ရှိရမည်။ ဥပမာ - မည်သူမဆို သူတို့လုပ်လိုသည့်နေရာတွင် အလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့်၊ မည်သူမည်ဝါအတွက်တော့အလုပ်လုပ်မည်၊ ထိုသို့လုပ်သောအခါ မည်သို့သောခံစားပိုင်ခွင့်နှင့် မည်မျှကြာကြာလုပ်နိုင်ရမည်ဆိုသည့် သူတို့ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်နိုင်ရမှုများရှိရမည်။ (အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းများတွင်မူ ဤရွေးချယ်မှုမှန်သမျှမှာ ကိုယ်ပိုင်ဆန္ဒဖြင့်မဟုတ်တော့ပဲ အခြားတပါးသူတ

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

ဦးဦးက ဆုံးဖြတ်ချမှတ်လုပ်ခိုင်းသည် အခြေအနေ ဖြစ်သည်။)

ဒုတိယအရေးကြီးသော အချက်မှာ သင့်တင့်လျောက်ပတ်သည့် အလုပ်ဟူသည်ကား အလုပ်ခွင်၌ဖြစ်စေ ပစ္စက္ခာအတွင်း အမှတ်မထင် ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိတတ်သည့် အခြေအနေများဖြစ်သော အလုပ်ဆုံးရှုံးခြင်း ဖြစ်စေ (အလုပ်ဖြုတ်ခံရခြင်း)၊ နေထိုင်မကောင်းဖြစ်ခြင်း၊ အိမ်ထောင်စုတစ်ခု၏ စားဝတ်နေရေးကို တာဝန်ယူနေသူ အား ဆုံးရှုံးရသည့်အခါများ၌ အတိုင်း အတာတခုအထိ အကာအကွယ်ပေးနိုင်သည့် အလုပ်ကိုဆို လိုပေသည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ပြောရလျှင် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော အလုပ်တစ်ခုသည် အလုပ်လုပ်သူ အသင့်အား လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတွင်း ကျယ်ပြန့်သည့် ပြောင်းလဲဖြစ်ပေါ်နေသော ဖြစ်စဉ်များ၌၊ နိုင်ငံရေးပြောင်းလဲဖြစ်စဉ်များ၌ ပါဝင်ပတ်သက်ခွင့်ပြုသည့် အလုပ်မျိုးကို ဆိုလိုသည်။

## သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော အလုပ် (အဆင့်အတန်းရှိသော အလုပ်) အတွက် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်မှစည်းရုံးလှုံ့ဆော်ပုံ/လှုံ့ဆော်နည်းများ

(က) နိုင်ငံတကာအလုပ်သမား စံနှုန်းများ ချမှတ်လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ကြီးကြပ်စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း

ယင်းစံနှုန်းသတ်မှတ်ထားချက်များက အစိုးရများအနေဖြင့် လူထုအတွက် မည်သို့မည်ပုံအလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးနိုင်သည်၊ လူထုအတွက် သင့်လျော်လျောက်ပတ်သော

အလုပ်အကိုင်များဖြစ်ရန် မည်သို့မည်ပုံ ကြားဝင်ဖြေရှင်းပေးနိုင်သည် စသည်ထောက်ပြချက်များ၊ ရည်ညွှန်းချက်များကို အခြေခံအဖြစ်ပေးလေသည်။ ဤနိုင်ငံတကာစံနှုန်းများမှနေ၍ အလုပ်ခွင်စစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်းများ၊ နိုင်ငံတော်မှ မည်သို့သောဥပဒေစည်းမျဉ်းများကို ချမှတ်သင့်ခြင်း၊ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာနှုန်းအား နိုင်ငံအတွင်းတပြေးညီချမှတ်နိုင်ရန် မည်သည့်စနစ်ယန္တရားများ လိုအပ်သည်ဆိုခြင်းကို အထောက်အကူပြုပေးနေသည်။

နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်သည် နိုင်ငံများအတွင်း လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံစိတ်ချစေရေး၊ လူသားအရင်းအမြစ် အသုံးပြုခြင်းသင်တန်းများနှင့် လူမှုဘဝတိုးတက်မှုလုံခြုံရေးစနစ်တို့အတွက် ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးနေသည့် ပရိုဂရမ်များနှင့် ပရိုဂရမ်များ ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။

နိုင်ငံတကာအလုပ်ခွင်စံနှုန်းများသည် အသွင်အားဖြင့် သဘောတူစာချုပ်များနှင့် ထောက်ခံအကြံပြုချက်များဟူ၍ အသွင် ၂ မျိုးဖြင့်ချမှတ်လုပ်ဆောင်နေသည်။

သဘောတူစာချုပ် များသည် နိုင်ငံများမှ အတည်ပြုသဘောတူရန်ဖြစ်သည်။ ထောက်ခံအကြံပြုချက်များ၌ စံနှုန်းများပါဝင်သော်လည်း အတည်ပြုသဘောတူရန် မဟုတ်ကြပေ။ သို့ဖြစ်ရကား ယင်းထောက်ခံအကြံပြုချက်များထဲတွင် အသေးစိတ်အချက်အလက်များ ဖော်ပြပါရှိနိုင်ပေသည်။

အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အတည်ပြုချက်များ၌ အိုင်အယ်လ်အိုသည် သဘောတူညီချက် ၂ ခုနှင့် အကြံပြုချက် ၁ ခုတို့ကို

ရေးဆွဲအတည်ပြုခဲ့သည်။ ယင်းတို့မှာ သဘောတူညီချက်အမှတ် ၂၉ နှင့် ၁၀၅ တို့ဖြစ်ကြသည်။

သဘောတူညီချက်အမှတ် ၂၉ အား ကိုလိုနီပြင်ဆင်ရေး နိုင်ငံများမှ အလုပ်သမားများအား ကျေးကျွန်ပြုခြင်းမှ အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန်အတွက် သဘောတူညီချက်တရပ် အနည်းဆုံးလိုအပ်သည်ဟု ယူဆခဲ့ကြသည့်အတွက် ၁၉၃၀ ကတည်းက အတည်ပြုရေးဆွဲခဲ့ကြခြင်းဖြစ်သည်။ သဘောတူညီချက်အမှတ် ၂၉ ၏ စံနှုန်းသတ်မှတ်ချက်များသည် ယနေ့ထက်တိုင် အလုပ်သမားများအပေါ် စီးပွားရေးအရခေါင်းပုံဖြတ်မှုများ ကာကွယ်ရေးအတွက် လိုက်လျောညီစွာ သုံး၍ ရနေဆဲပင်ဖြစ်သည်။

၁၉၅၇ ခု စစ်အေးတိုက်ပွဲကာလအတွင်းက သဘောတူညီချက်အမှတ် ၁၀၅ ကိုရေးဆွဲအတည်ပြုခဲ့ကြပြီးစီးပွားရေးအရသက်သက်မဟုတ်ပဲ ထိုအချိန်ကဖြစ်ပျက်နေသည့် ပင်မရေစီးကြောင်းအတွင်းရှိ နိုင်ငံရေးအတွေးအယူများနှင့်ပါ ဆက်စပ်၍ အတင်းအဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကိုအထူးရည်စူး အတည်ပြုရေးဆွဲခဲ့ကြခြင်းဖြစ်သည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ အမှတ် ၂၉ ရောအမှတ် ၁၀၅ ပါ အိုင်အယ်လ်အို၏ အခြေခံအတွေးအယူများမှာ မူအရလူတိုင်း လူတိုင်း လွတ်လွတ်လပ်လပ်ရှိရမည်၊ ၎င်းတို့အလုပ်လုပ်မည့် နေရာဒေသအား လွတ်လပ်စွာဆုံးဖြတ် ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့်ရှိရမည်၊ မည်သူမည်ဝါအတွက်အလုပ်လုပ်မည်၊ မလုပ်ဟူသည်အား ရွေးချယ်နိုင်ရမည်၊ အလုပ်ခွင်အတွင်းရှိ ၎င်းတို့၏ရထိုက်သည့် အကျိုးစီးပွားများအားကိုယ်တိုင်ကာကွယ်နိုင်ခွင့်ရှိရမည်၊ အသင်းအဖွဲ့များ လွတ်လပ်စွာ

ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် လှုပ်ရှားပိုင်ခွင့်၊ အစည်းအဝေးပြုလုပ်ပိုင်ခွင့်များရှိရမည်ဟူသော အခြေခံအတွေးပင်ဖြစ်၏။

သဘောတူညီချက်အမှတ် ၂၉ နှင့် ၁၀၅ နှစ်ခုစလုံးသည် ကမ္ဘာ့ပေါ်တွင် နိုင်ငံအဖွဲ့အစည်းအများစုက အတည်ပြုလက်ခံမှု အများဆုံးသော သဘောတူညီချက်များဖြစ်ကြသည်။ သဘောတူညီချက်အမှတ် ၂၉ အား အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံပေါင်း ၁၇၇ နိုင်ငံရှိသည့် အနက် ၁၃ နိုင်ငံသာ အတည်ပြုလက်ခံထားခြင်းမရှိပဲ အမှတ် ၁၀၅ အား ၁၅ နိုင်ငံသာ အတည်ပြုလက်ခံထားခြင်းမရှိပေ။ အတည်ပြုလက်ခံထားခြင်းမရှိသော နိုင်ငံအများစုမှာ အရှေ့အာရှဒေသမှ ဖြစ်ကြသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံသည် သဘောတူညီချက် ၂ ရပ်စလုံးအား အတည်ပြုလက်ခံ၍ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံကမူ သဘောတူညီချက်အမှတ် ၂၉ တစ်ရပ်တည်းကိုသာ သဘောတူ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး အမှတ် ၁၀၅ ကိုမူအတည်ပြုလက်ခံခြင်းမရှိသေးပေ။

မလေးရှားနှင့် စင်္ကာပူနိုင်ငံမှ သဘောတူညီချက်နှစ်ရပ်စလုံးကို အတည်ပြုလက်ခံ၍ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီးသော်လည်း လုံခြုံရေးဆိုင်ရာစည်းမျဉ်း ဥပဒေဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများကြောင့် နောက်ပိုင်း၌ လက်ခံခြင်းအား ပြန်လည်ရုပ်သိမ်းခဲ့ကြသည်။ ယင်းသည် ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်မဟုတ်ပေ။ အဆိုပါလုပ်ရပ်သည် ဤဒေသတွင်းရှိအစိုးရလုပ်သူများ၏ အတွင်းသဘောမည်သို့ရှိသည်ကို ပြသနေပေသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ဤနှစ်နိုင်ငံလုံးတွင် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်အား နိုင်ငံ၏လုံခြုံရေးအက်ဥပဒေအောက်၌ အချိန်ကြာမြင့်စွာ ဖမ်းဆီးထားနိုင်ရန် အဆိုပါအစိုးရများက ချမှတ်ထားသည့်အပြင် ထို

သူအား ဖမ်းဆီးချုပ်နှောင်ထားစဉ်၌ အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းများကိုပြုလုပ်နိုင်ရန်အတွက် ထိုအက်ဥပဒေ က အခွင့်ပေးထားသောကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။ ဤအချက်သည် သဘောတူညီချက်များ၏မူများနှင့် အလွန်ပင်ဆန့်ကျင်သောဗီဇပေသည့်။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်အား ကျိုးကြောင်းမဲ့ခိုင်လုံမှုမရှိပဲ ဖမ်းဆီးချုပ်နှောင်ခြင်းအပြင် အလုပ်ကြမ်းပါခိုင်းစေနိုင်အောင် ခွင့်ပြုထားသည့် အဆိုပါနှစ်နိုင်ငံ၏ အက်ဥပဒေမျိုးအား အိုင်အယ်လ်အိုသဘောတူညီချက်မူများက လုံးဝလက်ခံထားခြင်းမရှိ။

နှစ်နိုင်ငံစလုံးက ၎င်းတို့၏ လုပ်ရပ်အား ၎င်းတို့၏နိုင်ငံအတွင်းရှိ လူမျိုးစုတိုင်းရင်းသားများ ဥပမာအားဖြင့် မပျက် နေထိုင်နိုင်ရန်အတွက် ဤသို့ ပြင်းထန်ကြမ်းတမ်းလှသည့် အက်ဥပဒေမျိုး ချမှတ်အပြစ်ပေးရန် လိုအပ်သည်ဟုဆိုသည်။ အိုင်အယ်လ်အိုဘက်မှ ဤသို့သောလုပ်ရပ်မျိုးကို လုပ်၍မရ၊ လူမျိုးစုတိုင်းရင်းသားများ ငြိမ်းငြိမ်းချမ်းချမ်း ဥပမာအားဖြင့် မပျက် နေနိုင်ရေးမှာ ပြင်းထန်ကြမ်းတမ်းရက်စက်လှသည့် အက်ဥပဒေများချမှတ်လုပ်ယူနှင့်မရ။ အကောင်းဆုံးမှာ လူမျိုးစုတိုင်းရင်းသားပေါင်းစုံအသီးသီးက မူဝါဒများ ရေးဆွဲချမှတ်ရာ၌ လွတ်လပ်စွာပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့်ကို ပေးထားသည့် အခြေခံယန္တရားများ ပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြင့်သာ ဥပမာအားဖြင့် မပျက်ဖြစ်ရေးကို ထိန်းသိမ်းပေးထားနိုင်မည်ဟု အကြံပြုခဲ့ကြသည်။

မလေးရှားနိုင်ငံတွင်လတ်တလော၌ စိတ်ဝင်စားစရာအဖြစ်အပျက်များဖြစ်ပျက်နေသည်။ အစဉ်အလာအားဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် အစိုးရများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်

ရွက်ရလေ့ရှိသည်။ သို့သော် အလုပ်သမားသမဂ္ဂဦးဆောင်သူများမှ မကြာသေးမီကပင် အပြောင်းအလဲများ ကြိုးစားပြုလုပ်နေခြင်းကြောင့် တစ်ခုခုဖြစ်လာမည်ကို မျှော်မှန်းရနိုင်မည်။ ဤအပြောင်းအလဲများမှနေ၍ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် အစိုးရများနှင့် မတူကွဲပြားထင်ရှားသည့် အခြေအနေတရပ်ကို လုပ်ဆောင်လာနိုင်သည်ဟု ယူဆရသည်။

**သဘောတူညီချက်၏ လျှောက်လွှာများ**

နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ညီလာခံတွင် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရန် လျှောက်လွှာများအပေါ် အကြံပေးသည့် “အကြံပေးစနစ်” ဟုခေါ်သော စနစ်တစ်ခုရှိသည်။ ယင်းအကြံပေးစနစ်၏ ကောင်းမွန်သောထူးခြားချက်မှာ အလုပ်သမားအဖွဲ့များနှင့် အလုပ်ရှင်အသင်းအပင်းများသည် ၎င်းတို့မှ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်သို့ ပို့ဆောင်ဆက်သွယ်လိုသည့် မည်သို့သောသတင်းအချက်အလက်မဆို တိုက်ရိုက် ပေးပို့နိုင်သည့် စနစ်ဖြစ်သောကြောင့်ပင်။ ဤထူးခြားချက်မှာ ပါဝင်ပတ်သက်နေသူမှန်သမျှအတွက် အင်အားတစ်ခုသဖွယ်ဖြစ်လာသင့်သော်လည်း အရှေ့အာရှတွင်မူ အထူးပင်စိတ်ပျက်ဖွယ်ရာကောင်းသည့် အနေအထားများဖြစ်နေသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အသင်းအပင်းများနှင့် အလုပ်ရှင်များဆိုင်ရာ အသင်းအပင်းများ၏ ပါဝင်ပတ်သက်မှု အထူးနည်းသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တွင် ပါဝင်နိုင်ရန် မည်သို့ သောအချင်းအရာများ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု အနေဖြင့် ရှိနေရမည်နည်း။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် အဖွဲ့ဝင်အလုပ်သမားများအား အမှန်ကိုယ်စားပြုသည့်အဖွဲ့နှင့် ဒီမိုကရေစီနည်းအရ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ထားသည့် အဖွဲ့များဖြစ်ရမည်။ အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများမှ ဤစနစ်အတွင်းပါဝင်ခွင့်မရှိ။ ဤဒေသတွင်းရှိ အစိုးရများသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအား တင်းကြပ်သည့်ဥပဒေများဖြင့် ခေါင်းမထောင်နိုင်အောင်၊ သွေးကွဲနေအောင် တမင်ပြုလုပ်ထားသည်။

ယင်းကြောင့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်သို့ အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့်ဆိုင်သော သတင်းများပေးပို့လိုလျှင် အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့ အစည်းများအတွက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုခုနှင့် သိရှိရင်းနှီးထားရန်လိုအပ်လာသည်။ တင်ပို့လာသောအသင်း၏ စာတမ်းများမှ အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေမှု ရှိနေသည်ကို သိသော်လည်း ထိုစာ

တမ်းအား အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုမှတစ်ဆင့် တရားဝင် တင်ပို့လာခြင်းမရှိပါက အိုင်အယ်လ်အိုအဖွဲ့အနေဖြင့် ဘာဆိုဘာမျှလုပ်ဆောင်၍မရပေ။ မကြာသေးခင်က အိုင်အယ်လ်အိုမှ ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း၌ အလုပ်သမားအလုပ်ခွင်အခြေအနေများကို ဆမ်းစစ်သုံးသပ်ချက်တစ်ခုပြုခဲ့ရာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများက သူတို့မှ လုပ်ခလစာပုံမှန်မရရှိခြင်း၊ အနိမ့်ဆုံး လစာနှုန်း၏ တဝက်သာရှိသောလစာကို ရရှိနေကြခြင်း၊ လုပ်ခလစာရပါကလည်း လုပ်အားနှင့် မတန်တရားကိုရရှိကြကြောင်းနှင့် အလုပ်လုပ်လျှင်လည်း နာရီပေါင်းများစွာ လုပ်ကိုင်ကြရကြောင်း ပြောပြခဲ့ကြသည်။

ထို့အပြင် အလုပ်ရှင်များက သူတို့၏အလုပ်သမားများ ထွက်ပြေးမည်ကိုစိုးရိမ်သဖြင့် အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ကဒ်မူရင်းကိုမပေးပဲ အမြဲသိမ်းဆည်းထားတတ်ကြောင်းလည်း ပြောပြခဲ့သေးသည်။ ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းမှာ သမားရိုးကျပုံစံ၊ ခိုင်မာနေဟန်ရှိသည့် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းပင်ဖြစ်တော့သည်။ ဤကိစ္စရပ်များအား အိုင်အယ်လ်အိုအနေဖြင့် ထိုင်းအစိုးရထံမှောက်သို့ တရားဝင်တင်ပြနိုင်မည့် အလားအလာများရှိသည်။ သို့သော် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုခုနှင့် အတူတကွ လုပ်ဆောင်မှုမရှိမည် ဖြစ်သည်။



Tim De Meyer (ILO, Bangkok, Thailand)

**ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ**

နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီသည် အိုင်အယ်လ်အို၏ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ စံနှုန်းများနှင့် အကိုက်ညီဆုံးမဟုတ်သော်လည်း နီးစပ်သည့်စံနှုန်းများ ရှိပေသည်။ အိုင်အယ်လ်အိုအမြင်မှာ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံရှိ နိုင်ငံသားများအတွက် သာမက ရွှေ့ပြောင်း၍ လာရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သူများကိုလည်း ဤစံနှုန်းများအတိုင်း သတ်မှတ်ခံစားခွင့် ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အမှန်စင်စစ်တွင် နိုင်ငံအဆင့်၌ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အိမ်ရှင်နိုင်ငံမှ ထုတ်ပေးထားသော အလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့်ကဒ်နှင့်အခြား အရာဟူ၍ နထွန်နှင့်သာ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြခြင်းဖြစ်သည်။

ဤကဲ့သို့ဖြစ်ရခြင်းအား ဥပမာအကောင်းဆုံးပေးရလျှင် မြန်မာနိုင်ငံမှ ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း လာရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားဈေးကွက်၏ ကိစ္စရပ်တစ်ခုအနေဖြင့် မမြင်ပဲ ဤအလုပ်သမားများမှာ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အမျိုးသားလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာအဖြစ်ပို၍မြင်ကြသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ အမှန်တကယ်၌မူ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ဤနိုင်ငံသို့ ရည်ရွယ်ချက်များဖြင့်လာကြသည်ဖြစ်သော်လည်း အိမ်ရှင်နိုင်ငံဖြစ်သည့် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အဓိကလိုအပ်ချက်ကိုလည်း ဖြည့်ဆည်းပေးနေကြသူများဖြစ်၏။ အလုပ်သမားများကို တရားမဝင်သူများဟု အမြင်အယူရှိသောကြောင့် အလုပ်ရှင်များမှလည်း သူ့အလုပ်သမားများအတွက် လာဘ်လာဘငွေကြေးအမြောက်အမြားသုံး၍ ငှားထားရသည်ဖြစ်ရာ သူတို့ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားသမျှ အလုပ်သမားများ

ထွက်ပြေးလျှင် ဆုံးရှုံးရမည်ဟူသည့် စိတ်က ပို၍လွှမ်းမိုးနေတတ်သည်။

အခြားအကြောင်းတချက်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် ကိုယ်စားပြုထားမှုမရှိသောကြောင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို မခံစားကြခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် - ဆူနာမီရေလှိုင်းဒဏ်အပြီးတွင် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သားများ လျော်ကြေးငွေရရှိရန် အရေးကိစ္စများကို တင်ခဲ့ကြသည်။ မူအကြံပြုမည်ဆိုလျှင် အိုင်အယ်လ်အိုအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအားလုံး အလုပ်သမားတစ်ဦး အလုပ်ခွင်၌အလုပ်လုပ်နေစဉ် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိပါက အလုပ်သမား၏ ဆေးကုသရန်ကုန်ကျငွေနှင့် အလုပ်ပျက်၍ လုပ်ခလစာ မရသည့်အချိန်တွင် လျော်ကြေးငွေထုတ်ပေးသည့် စနစ်တခုရှိသင့်သည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် သူတို့၏အခွင့်အရေးကို အပေးအယူလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသူများအဖြစ် ယူဆခြင်းမခံရပေ။ လျော်ကြေးငွေရနိုင်မှု ရှိခြင်းမရှိခြင်းအား သိလိုပါက ပုံမှန်အားဖြင့် အလုပ်သမားများမှာ ဒေသခံအလုပ်သမားသမဂ္ဂနှင့် ဆက်သွယ်ရမည်ဖြစ်သော်လည်း ဒေသခံများ၏ အလုပ်ကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများက ဝင်ရောက်ယူသွားကြသည်ဟူသည့် အမြင်ရှိသောကြောင့် အဆိုပါဒေသခံအလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အရေးကိစ္စ၊ လျော်ကြေးရရန်ကိစ္စထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်လေ့မရှိ။ အခြားနိုင်ငံမှ လာရောက်လုပ်ကိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထက် ဆိုးရွားသည့်အချက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် သူတို့၏အစိုးရကပြည်တွင်း၌ဖြစ်စေ၊ ပြည်ပ၌ဖြစ်စေ

ရှိနေသော မြန်မာနိုင်ငံသူနိုင်ငံသားများအား “ကာကွယ်ပေးခြင်းအလုပ်မရှိ” ခြင်းကြောင့် သူတို့၏အခွင့်အရေးကို တပါးသူများက လေးစားမှုမယူရရန် အလွန်ခက်ခဲနေပေသည်။

**နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (အိုင်အယ်လ်အို) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ**

မြန်မာနိုင်ငံသည် သဘောတူညီချက်အမှတ် ၂၉ ကို ၁၉၅၈ ခုနှစ်ကတည်းက သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထားခဲ့သည်။ ကျေးရွာရှိလူကြီးများနှင့် ရွာသူကြီးများမှ ရွာသူရွာသား မြို့သူမြို့သားများအား ကျေးရွာမြို့ပြအတွက် လိုအပ်သည့်လုပ်ငန်းများ ဆင့်ခေါ်ခိုင်းစေနိုင်သည်။ ဤသို့ဆင့်ခေါ်နိုင်ခြင်းမှာ အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေမှုများပြုလုပ်နိုင်သည့် “ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြအက်ဥပဒေဟုခေါ်သော ဥပဒေစည်းမျဉ်းတစ်ခု မြန်မာနိုင်ငံ၌ရှိနေသေးသည်ကို ၁၉၆၄ ခုနှစ်ကတည်းက အိုင်အယ်လ်အို၏ ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီမှ ထောက်ပြခဲ့ကြသည်။ အိုင်အယ်လ်အိုနှင့် မြန်မာအစိုးရတို့ အကြားထိုစဉ်ကတည်းက ဤကိစ္စအပေါ် ဆွေးနွေးလာခဲ့သည်မှာ ၂၇ နှစ်တာပင်ကြာခဲ့ပြီး ဆွေးနွေးမှုပြုတိုင်း အစိုးရဘက်က ဤဥပဒေကို ပြင်ဆင်ပြဌာန်းရန်ကြိုးစား နေပါသည်ဟုအမြဲပြောလေ့ရှိခဲ့သည်။ ၁၉၉၁ ခုနှစ်၌မူ အိုင်အိုအက်ဖ်တီယူခေါ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လွတ်လပ်သောအလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ညွှန်ပေါင်းအဖွဲ့ ချုပ်မှ အိုင်အယ်လ်အိုနှင့်ပူးပေါင်း၍ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့် မကိုက်ညီသောဤကဲ့သို့သော အက်ဥပဒေ မြန်မာနိုင်ငံ၌ တည်ရှိနေသေးသည်သာမကစစ်တပ်သည် လူနည်းစုလူမျိုးစုများအား ချေ

## နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

မူရင်းတိုက်စစ်ဆင်သည့်တိုက် ပွဲများတွင် ရွာသူရွာသားများ အား ပေါ်တာအဖြစ်အသုံးပြုခြင်း၊ စစ်တပ်စခန်းများ ဆောက်လုပ်ခြင်းခြင်းကိုပါ ကျူးလွန်နေသည်ကို ခိုင်မာသောအထောက်အထားများနှင့်ပြသ၍ ကမ္ဘာ့သို့ဖော်ထုတ်တင်ပြခဲ့သည်။ ထုံးစံအတိုင်း မြန်မာအစိုးရက ဤကိစ္စကို ပယ်ချခြင်းဆိုခဲ့ သောကြောင့် အလုပ်သမားညီလာခံ၏ ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့ဝင်များက တိုင်တန်းမှုတစ်ခုတင်ခဲ့ကြပြီး ဤကိစ္စရပ်အား စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်နိုင်ရန် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးကော် မိတီတစ်ခုကို ဖွဲ့စည်းပေးရန် တင်ပြခဲ့ကြသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးကော်မိတီမှ ၁၉၉၈ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ စစ်တပ်အတွက် လူထုအား အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေမှုများတင်သောမက တိုင်းပြည်၏အဆောက်အအုံများ ဆောက်လုပ်ရာ၌ပါ ပြည်သူလူထုအား အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းများ တွင်တွင်ကျယ်ကျယ်ဖြစ်ပွားနေသည့်အပြင် ကလေးစစ်သားများကိုပါ စုဆောင်းအသုံးပြုနေခြင်းများ ဖြစ်ပွားနေသည်ကို အစီရင်ခံစာတစ်စောင် ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည်။ အစိုးရက ဤတစ်ကြိမ်တွင်လည်း ထပ်မံ၍ပယ်ချခြင်းဆိုခဲ့ပြန်သည်။ ထို့နောက်တွင် ရန်ကုန်မြို့၌ အိုင်အယ်လ်အိုရုံးငယ် ကလေးတစ်ရုံးကို လုပ်ငန်းလည်ပတ်သူတစ်ဦးနှင့် ဖွင့်လှစ်ခဲ့သည်။

ယင်းကိုယ်စားလှယ်၏လုပ်ပိုင်ခွင့်သည် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း တစ်ခုတည်းအတွက်ဖြစ်သည်။ အခြားကိစ္စများအပေါ် လုပ်ဆောင်ခွင့်မရှိ။ ဤသို့လုပ်ဆောင်ချက်ကန့်သတ်ထားခြင်းမှာ မြန်မာစစ်အစိုးရနှင့် အိုင်အယ်လ်အိုအကြား ပုံမှန်အတိုင်း ဆက်ဆံရေးရှိနေသည်ကို အစိုးရကင်းဆိုးမရအောင် ရည်ရွယ်လုပ်ဆောင်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ အိုင်အယ်လ်အိုသည် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းဥပဒေများကို ချမှတ်ရေးဆွဲသည့် တစ်ခုတည်းသောအဖွဲ့ကြီးတစ်ခုဖြစ်ပြီး အစိုးရအား အဆက်မပြတ် ဖိအားပေးနိုင်ရန်နှင့် ဤအရေးကိစ္စအား ကမ္ဘာ့မျက်မှောက်ရွှေ့ အမြဲရှိနေစေရန် ရည်ရွယ်လုပ်ဆောင်နေခြင်းဖြစ်သည်။ ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် အစိုးရအား နေ့ချင်း ညချင်း ဖြတ်ချနိုင်မည် မဟုတ်သော်လည်း အစိုးရအား စိုးရိမ်စိတ်ရှိနေစေရန်တော့ ပြုလုပ်နိုင်မည်ဖြစ်၏။

### အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပွဲ

အတင်းအဓမ္မအလုပ်စခိုင်းခြင်းကို မည်သို့ယူဆကြသည်ကို နီးနှောဖလှယ်ပွဲသို့ တက်ရောက်လာသူများအား ဥပမာများဖြင့်ဖြေကြားရန် မေးမြန်းခြင်း။

- စစ်တပ်အတွက် အလုပ်လုပ်ပေးခြင်း၊ စစ်သားများအတွက်ချက်ပြုတ်၊ လျှော်ဖွတ်ခြင်းတို့သည် အတင်းအဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဖြစ်ပါသလား။
- အလုပ်အတွက် လုပ်အားခရသင့်သည့်အချိန်၌မရရှိခြင်းသည် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဖြစ်သည်။

### လမ်းပေါ်တွင်အတင်းအဓမ္မ အလုပ်လုပ်စေခြင်း

- ထုတ်ကုန်များမှာယူမှုရှိနေပါက ပြီးသည်အထိ ရှည်ကြာစွာအလုပ်လုပ်ရပြီး မရှိသည့်အခါ အလုပ်ဖြုတ်ခံရခြင်း။
- စစ်တပ်မှ သူတို့၏မြေယာများကို သိမ်းယူသွား၍ ၎င်း လမ်းများ၊ ရေကာတာများ၊ မီးရထားလမ်းများ ဖောက်လုပ်တည်ဆောက်ခြင်းကြောင့် ၎င်း တစ်နေရာမှတစ်နေရာ အတည်တကျမရှိ မဖြစ်မနေပြောင်းရွှေ့နေကြရခြင်း
- ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများ မွေးဖွားခါနီးအချိန်ထိ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရခြင်း။
- အိမ်သာသို့ သုံးကြိမ်သွားလျှင် တခါ၌နှစ်မိနစ်ကျော်ကြာပါက ဒဏ်ကြေးအဖြစ် ၅ ဘတ်ပေးရခြင်း။

အရပ်သားတစ်ဦးမှ စစ်တပ်နှင့်အတူလိုက်ပါသွားလာရပြီး စစ်သားများအတွက် ချက်ပြုတ်ပေးရသည့်အပြင် ထွက်ခွာသွားရန် အခွင့်အရေးမရှိခြင်းနှင့် လုပ်ကိုင်ပေးရသည့်အတွက်လည်း လျော်ကြေးလုံးဝမရရှိခြင်းသည် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဖြစ်ကြောင်း ထင်ရှားလှသည်။ သို့သော်လည်း အထက်ကဖော်ပြရေးသားထားသည့် အခြေအနေအများစုသည် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းရှိ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေစည်းမျဉ်းများကို ချိုးဖောက်သည်မှာမှန်သော်လည်း အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဟု မဆိုနိုင်။ အလုပ်ခွင်တွင်း လုံခြုံစိတ်ချရခြင်းမရှိသည့် အခြေအနေ၌လုပ်ရခြင်းမှာ အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း မမည်။

**အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်သည့် အဓိကမေးခွန်းများ**

- ကြီးမားသောပြစ်ဒဏ်၊ အပြစ်ပေးခံရခြင်းမျိုးမရှိပဲ ဤအခြေအနေအတွင်းမှ ငါ့ကိုယ်ငါ ဆွဲထုတ်နိုင်မည်လား။
- ဤအလုပ်ကိုလုပ်ရန် ငါ့ကိုယ်တိုင်သဘောတူခဲ့သလား။

အများအားဖြင့် လူအများစုသည် လုံခြုံစိတ်ချရခြင်းမရှိသော အလုပ်ခွင်အတွင်းအလုပ်လုပ်ရန် သဘောတူခဲ့လိမ့်မည် မဟုတ်သော်လည်း အလုပ်စပြီးမှ လုံခြုံမှုမရှိခြင်းကိုသိရလျှင် ကိုယ့်ကိုယ်မေးရမည်မှာ ငါ့ကို အပြစ်ပေးခံရခြင်းမရှိပဲ ဤအလုပ်မှ ငါထွက်နိုင်မည်လား ဆိုခြင်းပင်။ ဤအခြေအနေမျိုး၌ အလုပ်ရှင်ဖြစ်သူက တရားဥပဒေကို ချိုးဖောက်နေသည်ဖြစ်သော်လည်း သင့်အနေဖြင့် ထိုအလုပ်မှ ထွက်သွားခွင့်ရှိသော် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဟု ပြော၍မရပေ။ ဤအခြေအနေမှာ အလုပ်ခွင်အတွင်းလိုက်လျောညီစွာရှိရမည့် ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးစံနှုန်းများကို ချိုးဖောက်ခြင်းသာဖြစ်သည်။

ပုံမှန်လုပ်အားခမပေးသည့်ကိစ္စတွင်လည်း တစ်ခါတစ်ရံ၌ အလုပ်ရှင်ဖြစ်သူမှ သူ၏ငွေရေးကြေးရေးအခက်အခဲကြောင့် လစာအချိန်မှီမပေးနိုင်သော်လည်း ငွေကြေးပြေလည်သည့်အခါ ချက်ခြင်းပြန်ပေးပါက ဤအခြေအနေကိုလည်း အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဟု ပြော၍မရပေ။ ကြိုတင်သဘောတူထားသည့်အတိုင်း ပေးရမည့်လုပ်ခလစာကို အလုပ်ရှင်မှ တမင်တကာမပေးပဲခနဲခြင်းနှင့် ဤလုပ်ခရရန်အတွက် အသင့်အနေနှင့် အလုပ်ထွက်ချင်သော်လည်း ထွက်၍မရသည့်အခြေအနေ ဖြစ်သည်ဆိုပါက အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဟု ပြော၍ရသည်။

အသင့်အနေနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတဦးဖြစ်သည့်အားလျော်စွာ အခြားအလုပ်ပြောင်းရန် အခွင့်အလမ်းမရှိခြင်း၊ ယင်းသာမက အမြဲတမ်း အချိန်ကြာမြင့်စွာ အလုပ်လုပ်ရခြင်း (မူရင်းသဘောတူထားသည့် အချိန်ထက် ကျော်လွန်၍လုပ်ရခြင်း)၊ ဥပဒေမပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း လုပ်အားခမရရှိခြင်းနှင့် လုပ်အားခအလျဉ်းမရရှိခြင်းစသည့် အခြေအနေများတွင်ရှိနေသည်။ ဤအခြေအနေများအားလုံးအတွင်း၌ အသင်အလုပ်လုပ်နေရသည်ဆိုပါက ယင်းကို အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဟု ခေါ်၍ရသည်။

အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းမှ ကာကွယ်တားဆီးမှုလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် လူ့အခွင့်အရေးဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သည်ဟုနားလည်သဘောပေါက်ရန် အရေးကြီးသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဤသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အသင့်အနေနှင့် လူသားတစ်ဦးအဖြစ် တစ်ခုခုကို လုပ်ရန်/မလုပ်ရန်ရွေးချယ်နိုင်သည့် စွမ်းရည်အားကို သက်ရောက်ထိခိုက်နိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ သို့သော်အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေများအား ချိုးဖောက်မှုတိုင်းကိုမူ အသင့်အနေနှင့် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအဖြစ် အတူတူဖြစ်သည် ဟုပြော၍မရပေ။ ဤအရာမှာ မိမိတို့ အလုပ်သမားများအားလုံးအတွက် ကိုယ်စားပြုမှုရှိရန်၊ ကိုယ်၏အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ရပိုင်ခွင့်အခွင့်အရေးများကို မတူညီသောအခြေအနေအရပ်ရပ်၌ ဘယ်သို့ဘယ်ပုံရှိသည်/ရနိုင်သည်ကို ရှင်းပြပေးနိုင်သည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုရှိရန် အလွန်ပင်အရေးကြီးသည်ကို ပြသနေသည်။

**အဘယ်ကြောင့် အရှေ့အာရှနိုင်ငံများ အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးပဲ နေကြ သနည်း။**

အရှေ့အာရှရှိတိုင်းပြည်များသည် အိုင်အယ်လ်အို၏ သဘောတူညီချက်အတော်များများကို လက်မှတ်ရေးထိုးအတည်ပြုလက်ခံထားခြင်းမရှိ။ လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းအကြောင်းရင်းများမှာ အသင်မေးသည့်လူအပေါ်မူတည်၍နေပေသည်။ မိမိမှ သူတို့ပေးလာသည့်အကြောင်းရင်းများ၊ ရှင်းပြချက်များထဲမှ နမူနာအချို့ကို ယခုပေးနိုင်သည်မှာ -

၁) အရှေ့အာရှနိုင်ငံများရှိအစိုးရများသည် သူတို့နိုင်ငံ၏ ဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီပြီးသား အိုင်အယ်လ်အိုသဘောတူညီချက်တစ်ခုခုကိုသာ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေး ထားနိုင်မည် ဖြစ်ပြီး သူတို့အနေနှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အခြေအနေမရှိပါက သဘောတူ လက်မှတ်ရေးထိုးမှု မပြုလိုကြ။

၂) အိုင်အယ်လ်အို၏ သဘောတူညီချက်များသည် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ သဘောတူညီချက်၊ ပဋိပညာများထက်နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာအရ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရန် ပိုမိုခက်ခဲသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ သဘောတူညီချက်များ၏ အပိုဒ်အချို့အား အစိုးရများက ချွင်းချက်အဖြစ်ထား၍ အတည်ပြုလက်ခံခြင်း မပြုပဲနေ၍ရသောကြောင့်ဖြစ်သော်လည်း အိုင်အယ်လ်အို၏ သဘော

## နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

တူညီချက်များကိုမူ ထိုကဲ့သို့ခွင်းချက်ထား အတည်ပြုလက်ခံ၍ မရသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

၃) တတိယအချက်မှာမူ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားဆိုင်ရာ စံနှုန်းသတ်မှတ်ချက်များကို နားလည်မှုလွဲမှားခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဤဒေသတွင်းရှိအစိုးရအများစုသည် အလုပ်သမားဆိုင်ရာစံနှုန်းများအား အလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေးဟု သဘောပေါက်ခဲ့ကြပြီး သူတို့နိုင်ငံများတွင် လူတိုင်းမှာ သူတို့စားဝတ်နေထိုင်ရေးအတွက် သူတို့အလုပ်လုပ်ကြရမည်ဖြစ်ပြီး အစိုးရက လူမှုဖူလုံရေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ပေးနိုင်ခြင်းမရှိဟု အကြောင်းပြချက်ပေးလေ့ရှိသည်။ အထူးသဖြင့် ဆိုရှယ်လစ်စနစ်နှင့် အုပ်ချုပ်သောနိုင်ငံများမှအတည်ပြုလက်ခံခြင်း အလျဉ်းမရှိ။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ဆိုရှယ်လစ်နိုင်ငံများသည် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအပေါ် မှီတည်ထားရသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

**သဘောတူညီချက် အမှတ် (၂၉) နှင့် (၁၀၅) တို့၏ အသေးစိတ်အချက်အလက်များမှာ အဘယ်နည်း။**

သဘောတူညီချက် အမှတ် (၂၉) နှင့် (၁၀၅) တို့သည် သဘောတူညီချက်အတိုက်အခံများဖြစ်သည်။ သဘောတူညီချက်အမှတ် (၂၉) ၌ အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်။ အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုသည်မှာ နည်းပညာအရဆိုလျှင် အပြစ်ဒဏ်တစ်ခုခုပေးခံရနိုင်သည့် ခြိမ်းခြောက်မှုအောက်တွင် လုပ်ရသည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်ငန်းဝန်တာ မျိုးကိုဆိုလိုပြီး အလုပ်လုပ်ပေးရသူက သူ၏လုပ်အားကို သူ့ဆန္ဒဖြင့်လုပ်ပေးရန် ကမ်းလှမ်းခြင်းမရှိသည့် အလုပ်မျိုးကိုဆိုလိုသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ဤသဘောတူညီချက်အား (ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတို့ကဲ့သို့) အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် နိုင်ငံများရှိ အစိုးရများသည် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးရှိ တိုင်းပြည်များတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသူ အလုပ်သမားများမှာ အတင်းခိုင်းစေ၍လုပ်ခြင်းမျိုး မဖြစ်စေရပဲ သူတို့ဆန္ဒနှင့်သူတို့ လုပ်သည့် အခြေအနေကို ထိန်းသိမ်းထားပေးရန် တာဝန်ရှိသည်။

**အခြေခံအားဖြင့် ဖိအားပေးမှုပါရှိသော်လည်း အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း မမည်သည့် ခွင်းချက်အခြေအနေ ၅ မျိုးရှိသည်။**

၁) စစ်တပ်တွင်း မဝင်မနေရစနစ်ရှိသောနိုင်ငံများ (ဖြစ်နိုင်ချေရှိသောစစ်ပွဲများအတွက် ပြည်သူများကို သင်တန်းပေးခြင်း)

၂) နိုင်ငံသားပြည်သူများမှ အခါအားလျော်စွာ နိုင်ငံတော်မှဆင့်ခေါ်၍ ထမ်းဆောင်ပေးရသည့်အလုပ် (ဥပမာ - တရားရုံး၌ တရားရေးဂျူရီလူကြီးများအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ပေးခြင်း)

၃) တစ်စုံတစ်ဦးအနေနှင့် ပြစ်မှုကျူးလွန်သည့်အတွက် ဥပဒေချိုးဖောက်ပါက ထောင်သို့ပို့ခံရသည့်အခါ ထောင်တွင်း၌လုပ်ရသည့်အလုပ်ကို အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဟု ဆို၍မရပေ။

၄) အသင့်အနေနှင့် ရပ်ကွက်ကျေးရွာ အသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး လယ်ယာမြေများရှိ၍ ဤလယ်မြေများကို ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရမည့် တာဝန်ရှိပါက ကျေးရွာအသိုင်းအဝိုင်း၏ ကောင်းကျိုးအတွက် လုပ်အားခမရပဲ အားလုံးကဝိုင်းဝန်းလုပ်ဆောင်ပေးခြင်းသည် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း မဟုတ်ပေ။ (ယင်းသည် ကြီးမား၍ အချိန်ကာလအားဖြင့် ရှည်လျားလှသော မြန်မာနိုင်ငံရှိစစ်အစိုးရခိုင်းစေနေသည့် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေမှုနှင့် လွန်စွာကွာခြားပြီး ယင်းလုပ်ဆောင်မှုများမှာ ဒေသတွင်းရှိလူများနှင့် ရပ်ရွာကျေးရွာတွင်းရှိသူများအတွက် အကျိုးတစ်စုံတစ်ရာဖြစ်ထွန်းခြင်းမရှိ။)

၅) မထင်မှတ်ပဲ ရုတ်တရက်ကျရောက်လာသော ဘေးအန္တရာယ်ကြောင့် အချိန်တိုတိုအတွင်း ချက်ချင်းအရေးပေါ်အကူအညီ လိုအပ်သည့်အတွက် ပြည်သူလူအမြောက်အမြားပါဝင်ရန် လိုအပ်သည့်အခါ ထမ်းဆောင်ပေးရသည့် လုပ်ငန်းများ။

သဘောတူညီချက် အမှတ် (၁၀၅) သည် သဘောတူညီချက် (၂၉) အား ပြီးပြည့်စုံအောင်ဖြည့်ပေးသည့် သဘောတူညီချက်ဖြစ်ပြီး အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း အလျဉ်းမရှိအောင် အခြေအနေ (၅) မျိုးဖြင့် ဖြည့်စွက်ထားသည့် သဘောတူညီချက်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ - နိုင်ငံရေးခံယူချက်ကြောင့် (သို့) နိုင်ငံရေးသဘောတရားများ ပြောဆို



စည်းရုံးသူတို့အား အတင်းအဓမ္မအလုပ် ခိုင်းစေခြင်းပြုလုပ် ချိမ့်ခြင်းဖြစ်သည်။ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံအနေဖြင့် နိုင်ငံ ရေးအရ လွတ်လပ်စွာတွေးခေါ်ခြင်းနှင့် လွတ်လပ်စွာထုတ်ဖော်ပြော ဆိုခြင်းတို့အား အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းပြု၍ နှိမ် နှင်း၍မရ။

အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှ အိုင်အယ်လ်အို၏ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုနိုင်သောအသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့လှုပ်လျှင်မည်သို့လုပ်ဆောင်ရမည်နည်း။

အဓိကလိုအပ်သည့်အချက်များမှာ ထိုအသင်းအဖွဲ့အနေဖြင့် ဖွဲ့စည်းအုပ်ချုပ်ပုံ၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ၊ အဖွဲ့ဝင်များအတွက် တာဝန်အပြည့်ယူနိုင်သည့် ဖွဲ့စည်းမှုမှု ယန္တရားတစ်ခုနှင့် အဖွဲ့၏လိပ်စာရရှိလျှင် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အဖွဲ့ဖြစ်လာရေးအတွက် မည်သို့မည်ပုံ လုပ်ဆောင်ရမည်ကို သိလိုပါက မိမိတို့၌ အလုပ်သမားရေးရာ၌ အထူးကျွမ်းကျင်သူများ (သို့) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာတို့၌ အထူးကျွမ်းကျင်သူများရှိပြီး အကြံပေးမှုများ လုပ်ကိုင်ပေးနိုင်ပါသည်။ အဓိကအားဖြင့် အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုအနေဖြင့် အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့် အဖွဲ့ဖြစ်သည့်အပြင် တည်တံ့ခိုင်မြဲ သော အနေအထားရှိ၍ စနစ်တကျဖွဲ့စည်းတည်ဆောက် ပုံလည်း ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ် ခုအနေဖြင့် တရားဝင်မှတ်ပုံတင် ဖွဲ့စည်းထားရန်ကား မလို၊ ဥပမာ - မလေးရှားနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားသမဂ္ဂကွန်ကရက်သည် အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်း (NGO) အဖြစ်သာ တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အဖွဲ့ဖြစ်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအား ရပ်တည်ပိုင်ခွင့် မပေးထားသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ အက်ဖ်တီယူဘီ FTUB သည်လည်း မည်သည့်နေရာတွင်မှ မှတ်ပုံတင်ထားသော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမဟုတ်ပဲ အိုင်အယ်လ်အိုနှင့် အကြံပေးမဟာမိတ်အဖြစ် ဆက်ဆံမှုရှိသော အိုင်စီအက်ဖ်တီယူဟုခေါ်သည့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ပေါင်းချုပ်အဖွဲ့ကြီး၏ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခံထားရပေသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများဖွဲ့စည်းခွင့်မရရှိကြပေ။ ယင်းမှာအိုင်အယ်လ်အို၏ အခြေခံမူကို ချိုးဖောက်နေခြင်း မဟုတ်ပါသလော။

အလုပ်သမားတိုင်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့ပိုင်ခွင့် စည်းရုံးပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ သို့သော်ထိုင်းအစိုးရအနေဖြင့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့် ပေးထားသည့် သဘောတူညီချက်အမှတ် ၈၇ နှင့် ၉၈ တို့ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်း မရှိသောကြောင့် ထိုင်းအစိုးရအပေါ်ဖိအားပေးမှု အစွမ်းကုန်လုပ်နိုင်ခြင်းမရှိ။ အိုင်အယ်လ်အိုမှ အဆိုပါသဘောတူညီချက်များအား ထိုင်းအစိုးရမှ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးလာရန် အမြဲစည်းရုံးလျက်ရှိသော်လည်း ထိုင်းအစိုးရမှာ ဤကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ စိတ်ပါဝင် စားမှုမရှိပဲ ဖြစ်နေသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင်းရှိ အလုပ်သမားအများအတွက် မျှော်လင့်နိုင်ဖွယ်ရာရှိသည်မှာ ထိုင်းအစိုးရနှင့် အမေရိကန်အစိုးရတို့အကြား လွတ်လပ်သော စီးပွားရေး သဘောတူညီချက်တစ်ခု ပြုလုပ်ရန်ရှိနေပြီး ဤသဘောတူညီချက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါက အမေရိကန်အစိုးရမှ အလုပ်သမားများ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်ပေးရေးကို ဖိအားပေးဆောင်ရွက်နိုင်မှု ပြုလုပ် လာနိုင်သည်။

အိုင်စီအက်ဖ်တီယူက ကမ္ဘာ့အဝှမ်း၌ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လေ့လာဆတ်းစစ်ချက်တခုကို နှစ်စဉ်ထုတ်ပြန်လေ့ရှိသည်။ ယခုနှစ်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် စာပိုဒ်တပိုဒ် ထည့်သွင်းရေးသားဖော်ပြထားပြီး ယင်းဖော်ပြချက်၌ အလုပ်သမားများအနေနှင့် သမဂ္ဂဖွဲ့စည်းခွင့်မရှိသော်လည်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၌ ပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်ခွင့်ရှိသည်ကို ထောက်ပြထားပေသည်။ အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကိစ္စကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂများမှ အိုင်အယ်လ်အိုသို့ အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း ပြုလုပ်နိုင်သလို အိုင်စီအက်ဖ်တီယူကဲ့သို့သော အလုပ်သမားဆိုင်ရာ သမဂ္ဂများပေါင်းချုပ်မှလည်း အစီရင်ခံစာပေးပို့နိုင်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အိုင်စီအက်ဖ်တီယူသည် အိုင်အယ်လ်အိုနှင့် အကြံပြုဆက်ဆံနိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သောကြောင့်ပင်။ အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ထားသည့် သမဂ္ဂများလည်း မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းမဆို အစီရင်ခံစာပေးပို့ခြင်း ပြုလုပ်နိုင်သည်။ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတွင်း၌ တရားဝင်မှတ်ပုံတင်မှ မဟုတ်ပဲ မှတ်ပုံမတင်ထားသော်လည်း အစီရင်ခံစာတင်နိုင်ပေသည်။ အသင့်အနေနှင့် အသင့်၏အခြေအနေအား ဩစတေးလျနိုင်ငံ၌ဖြစ်စေ၊ ကိုးရီးယားနိုင်ငံ၌ဖြစ်စေ ရှိနေသောအလုပ်သမားသမဂ္ဂများမှ တဆင့် အိုင်အယ်လ်အိုသို့ တင်ပြပါက ရပါသည်။ နောက်ဆုံး FTUB သည်လည်း ဤအရေးကိစ္စကို ဆောင်ရွက်နိုင်ပါ

## နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

သည်။ သို့သော် ယင်းအဖွဲ့၏ဖြစ်တည်မှုကိုယ်၌က (ပြည်ပ ရောက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂဖြစ်နေရာ) သူတပါးအပေါ်မှီခို နေရသည့် အနေအထား၌ ရှိနေသည်ဖြစ်၍ တစ်ခုခုလုပ်လို ပါက သူတို့နှင့်အရင်တိုင်ပင်ရန်လိုပေသည်။

**မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အိုင်အယ်လ်အိုမှ အတူတကွအလုပ်လုပ်ကိုင်ပါသနည်း။**

အိုင်အယ်လ်အိုသည် အလုပ်သမားအသင်းအ ပင်း၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်သာမက (အစိုးရများ နှင့်ပါ) လက်တွဲလုပ်ကိုင်ပြီး အိုင်အယ်အို၏ မူနှင့်လုပ်ငန်း စဉ်များကို လူအများနှင့် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်သည့် အဖွဲ့အ စည်းဖြစ်သည်။ အိုင်အယ်လ်အိုအနေဖြင့် အဖွဲ့ဝင်များ၏ အကျိုးစီးပွားကိုရည်ရွယ်သည်။ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့်ဖွဲ့ စည်းထားသည်။ ဒီမိုကရေစီနည်းကျကျ ဖွဲ့စည်းထားသည့် အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများအဖွဲ့များနှင့် ပူးတွဲလုပ် ဆောင်ပါသည်။

အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်း (NGO) ဟု သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ မဟုတ်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အန်ဂျီအို အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် အစီအစဉ်နှင့်ရုံးပုံငွေများ ရှိနိုင်သော်လည်း ယင်းသည် အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ဖွဲ့စည်းထား ခြင်းမဟုတ်သလို တာဝန်ယူမှုရှိရန် ရှိမည်ဖြစ်၏။ ထိုင်းနိုင် င်တွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် စည်းလုံးမှုမရှိ ကွဲပြား နေကြသည်။ ယခုဆိုလျှင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂကွန်ဂရက် ပေါင်း ၉ ဖွဲ့ရှိပြီး ယင်းတစ်ဖွဲ့ချင်းစီက ထိုင်းနိုင်ငံတွင်းရှိနေ သည့် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း အခြေအနေများကို အိုင်အယ်လ်အိုသို့ တင်ပြနိုင်သည်။ အလုပ်ရှင်များ သမဂ္ဂ/အသင်းအပင်းများလည်း ၁၁ ဖွဲ့ ရှိနေပြီးအလား တူပင် လုပ်ဆောင်နိုင်ကြသည်။ ထပ်ဖြည့်ရလျှင် အက်ဖ်တီ ယူဘီသည်လျှင် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ထား ခြင်းမရှိသော်ငြား နိုင်ငံတကာရှိ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် ဆက်စပ်လုပ်ဆောင်နေခြင်းကြောင့် အတင်းအဓမ္မအလုပ် ခိုင်းစေခြင်း အရေးကိစ္စအား သူတို့သည်လည်း တာဝန်ယူ လုပ်ဆောင်နိုင်ပေသည်။

ဒေသအသီးသီးရှိ အိုင်အယ်လ်အိုရုံးခွဲများတွင် ကျွမ်းကျင်သူတစ်ဦးစီရှိပြီး အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် ပူးတွဲ ဆောင်ရွက်နိုင်သလို အလုပ် သမားသမဂ္ဂများအားလည်း အန်ဂျီအိုများနှင့် ဆက်သွယ်ဆက်စပ်ပေးနိုင်ပေသည်။ နေရာ အနှံ့အပြားတွင် အန်ဂျီအိုများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတို့

ဆက်စပ်ပူးတွဲဆောင်ရွက်လေ့ရှိပြီး ယင်းပူးတွဲမှုမှာ ပို၍ပင် အားပေး အားမြှောက် ပြုလုပ်ပေးသင့်သည့်အရာဖြစ်သည်။

**အက်ဖ်တီယူဘီနှင့် မည်ကဲ့သို့ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်၍ ရနိုင်သနည်း။**

အိုင်အယ်လ်အိုမှ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည်မှာ အ လုပ်သမားသမဂ္ဂဆိုင်ရာ ဆက်သွယ်ရေးကျွမ်းကျင်သူ ထားရှိဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အကြောင်းကိစ္စ တစ်ခုခုပေါ်၍ အက်ဖ်တီယူဘီနှင့် ဆက်သွယ်ပူးတွဲလုပ် ဆောင်လိုပါက အိုင်အယ်လ်အိုမှ ဆက်သွယ်ရေးပြေပြစ် ချောမွေ့အောင် ဝင်ရောက်ကူညီမှုပြုနိုင်သည်။

**အလုပ်သမားဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များကို နိုင်ငံများက သဘောတူအတည်ပြု လက်မှတ် ရေး ထိုးခြင်း မပြုထားပါက ဘယ်လိုဖြစ်မည်နည်း။**

အိုင်အယ်လ်အို သဘောတူညီချက်တိုင်းကိုနိုင်ငံ များအနေနှင့် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း မရှိသော် ငြား လည်း ၁၉၉၈ ခုကပြန်လည်သဘောတူ အတည်ပြုကြေ ညာခဲ့သော အိုင်အယ်လ်အို၏ ကြေညာချက်တစ်ရပ်ရှိ သည်။ ယင်း ကြေညာချက်အတွင်း၌ အခြေခံမူ ၄ ရပ်ကိုချမှတ်အ တည်ပြုခဲ့ကြပြီး ထိုအခြေခံမူများကို သဘောတူညီချက်များ အား အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမရှိသော်လည်း အိုင်အယ်လ်အို၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတိုင်း ဤအခြေခံမူများကို လေးစား လိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။ ယင်းအခြေခံမူ ၄ ရပ်မှာ-

- ၁) လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အစုလိုက်အ ပေးအယူလုပ်ဆောင်ခြင်း၊
- ၂) အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း အလျဉ်းမရှိစေခြင်း၊
- ၃) လုပ်ငန်းခွင်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အလျဉ်းမရှိစေခြင်း၊
- ၄) ကလေးအလုပ်သမား အလျဉ်းမရှိစေခြင်း စသည်တို့ဖြစ် သည်။

ယင်းအခြေခံမူ ၄ ရပ်အား လေးစားလိုက်နာခြင်း မရှိသောနိုင်ငံတွင် သင့်တင့်လျှောက်ပတ်သည့် အလုပ်အ ကိုင်ဟူ၍ မရှိဟုယူဆနိုင်သည်။ သင့်တင့်လျှောက်ပတ်သည့် အလုပ်အကိုင်ရှိသော ကမ္ဘာပေါ်ရှိ နိုင်ငံအများစုများ၌ (လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်) ကိုအလုပ်သ မားသမဂ္ဂများ ကြိုးပမ်းရယူထားကြ၍ဖြစ်သည်။ အလုပ်

မားသမဂ္ဂများမရှိလျှင် အလုပ်သမားများကိုကာကွယ်ပေးသည်။ သင့်တင့် လျှောက်ပတ်သော အလုပ်ရရှိရေးဆောင်ရွက်ပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများလည်း မရှိတော့ပဲအ ချို့နေရာဌာနများမှ အလုပ်သမားများအား ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက် ပေးရန်လည်း ဆက်သွယ်ရေးယန္တရားစနစ်တစ်ခု မရှိနိုင်တော့ပေ။

**ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်သည့် မူဝါဒများချမှတ်ရာ၌ အလုပ်သမားများကိုယ်၌ ထိုနိုင်ငံ ရေး ပြောင်းလဲမှု ဖြစ်စဉ်တွင်ပါဝင် နိုင်မှုကို မည်ကဲ့သို့ လုပ်၍ရနိုင်ပါ မည်နည်း။**

မူဝါဒများကြောင့် တိုက်ရိုက် သက်ရောက်ခြင်းခံရသည့် လူထုအ တွက်ကိုယ်စားပြု ပြောဆိုဆောင်ရွက် ပေးနိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလို အပ်ပေသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံကဲ့သို့ အလုပ် သမားများအား အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်း ခွင့်မပေးသည့်နိုင်ငံများတွင် ဤသို့ သော ကိုယ်စားပြုပေးမည့်အဖွဲ့အစည်း များ မရှိပါက အစိုးရမှမူဝါဒချသည့်အ ခါ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ လို အပ်သည်များကို သိရှိနိုင်ရန် တိုက်ရိုက် ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများ မရှိသည့်အ တွက် အလုပ်သမားများအတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားချမှတ်နိုင်မည်မ ဟုတ်။ သို့ဖြစ်၍ အစိုးရတရပ်မှ ရွှေ့ ပြောင်းအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ မူဝါဒများ ပြန်လည်သုံးသပ် ချမှတ် တော့မည်ဆိုပါက အလုပ်သမားရေး အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်ပါ တိုင် ပင်နှီးနှောနိုင်သည့် ယန္တရားစနစ်တ ခုကို အစိုးရမှ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ထား ရန် အိုင်အယ်လ်အိုက အစဉ်အကြိမ် တိုက်တွန်းလေ့ရှိသည်။

**သဘောတူညီချက်ကို လက်မှတ် ရေးထိုးထားသည့် နိုင်ငံတစ်နိုင် ငံအ တွင်း အတင်းအဓမ္မအ လုပ်ခိုင်း စေ ခြင်း ရှိနေသေးပါက မည်ကဲ့ သို့ဖြစ် နိုင်သနည်း။**

ဤအချက်မှာ အိုင်အယ်လ် အိုအဖွဲ့ဝင်များမှ အိုင်အယ်လ်အို၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာယန္တရားများကို မည်သို့မည်ပုံ လက်ခံအသုံးပြုသည့်အ ပေါ်၌ အထူးမူတည်နေပေသည်။ အား လုံး သိ ထား ရန် လို သည် မှ ဘဲ အိုင်အယ်လ်အိုအနေဖြင့် တစ်ဖွဲ့တစ် စည်းထဲ တစ်ကိုယ်ကောင်းလုပ်၍မရ၊ နိုင်ငံတကာဆက်ဆံရေးရာများ၌ ကုလသမဂ္ဂနှင့် အိုင်အယ်လ်အိုတို့ သည် ကိုယ်ပိုင်အချုပ်အခြာအာဏာ ရှိသော်လည်း နိုင်ငံများအတွင်း ဖြစ် ပျက်နေခြင်းများ နိုင်ငံများနှင့် ပိုမိုသက် ဆိုင်နေသည်ဖြစ်ရာ အခြေခံအားဖြင့် နိုင်ငံတိုင်းသည် သူတို့နိုင်ငံအတွင်း တွင် ဖြစ်ပျက်နေသည်များကို တာဝန် ယူဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။

အိုင်အယ်လ်အိုကဲ့သို့သော အဖွဲ့အစည်းသည် အချုပ်အခြာအာ ဏာအားဖြင့် မျှတခြင်းရှိသည့် ယန္တ ရားစနစ်များကို ဖော်ထုတ်လုပ်ကိုင် ပေးနိုင်ပြီး ထိုယန္တရားစနစ်များအ တွင်း၌ လူအများကို လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရမှုများအား အချုပ်အခြာ

အာဏာပိုင် နိုင်ငံတစ်ခုအတွင်း ဖွင့် လှစ်ဖော်ထုတ်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပေး ထားခြင်းဖြစ်သည်။ အဆိုပါအချုပ် အခြာအာဏာပိုင် နိုင်ငံများအတွင်းမှ ဖြစ်ပျက်နေသည်များကို စောင့်ကြည့် လေ့လာနိုင်ရန် ထိုနိုင်ငံများကပင် အိုင်အယ်လ်အိုအား လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေး ထားပြီး အခြေအနေများ တိုးတက် ပြောင်းလဲနိုင်ရန် အိုင်အယ်လ်အို၏ အ ကြံပြုချက်များကိုလည်း နိုင်ငံအစိုးရကို တင်ပြနိုင်ပေသည်။

**စင်္ကာပူနိုင်ငံရှိ အိမ်တွင်း လုပ် ငန်း လုပ်သူများ အခြေအနေကို အိုင် အယ်လ်အိုမှ မည်သို့သိရှိခဲ့ သနည်း။**

အကြောင်းအရာတရပ် သိ ရှိခြင်းနှင့် သိယုံမက အစိုးရအပေါ်ပါ အကြံပြုတင်ပြနိုင်ခြင်းမှာ မတူကြပေ။ သဘောတူညီချက်တစ်ရပ်ကို အတည် ပြုလက်မှတ်ထားသည့် အစိုးရမှ သဘောတူညီချက်ပါအချက်များကို လိုက်နာစောင့်ထိန်းရန် အိုင်အယ်လ် အိုလုပ်နိုင်သည်မှာ အတူတကွစည်း ရုံးလုပ် ဆောင်နေသူများအပေါ် အထူး မူတည်ပေသည်။ စင်္ကာပူနိုင်ငံသည်အ တင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အမှတ် (၂၉) ကို အ တည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ သော် လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များကိုအ တည်ပြုရေးထိုးထားခြင်း အလျဉ်းမရှိ။ စင်္ကာပူရှိ အမျိုးသားအလုပ်သမား သမဂ္ဂကွန်ဂရက်သည် ယခုအခါ အမြဲ လိုလို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အတွက် အရေးဆိုပြောပေးနေသော် ငြား သဘောတူညီချက်အမှတ် (၂၉) နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများ အရေးကိစ္စကို အရေးဆို

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

တင်ပြရန်မှာ အလွန်စေးနေသေးသည်။  
ယင်းနိုင်ငံများ၌ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်သည် လွန်စွာအကန့်အသတ်များ ရှိနေသေးသည်။ နိုင်ငံများ၏ သဘောထားမှာ အကြောင်းကိစ္စတစ်ခုခု ပေါ်လာသော်လည်းပဲ အစိုးရများက သူတို့အတွင်းတွင်ပင် အဖြေရှာမည်ဟူသည့် သဘောထားဖြစ်သည်။ လူ့အခွင့်ရေးစောင့်ကြည့်လေ့လာရေးအဖွဲ့၏ အစီရင်ခံစာအရ အကြောင်းကိစ္စတစ်ခုခု ဖြစ်နေသည်ကို အိုင်အယ်လ်အိုက သိနေသော်လည်းပဲ အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ရပ်ရပ်က တရားဝင်တင်ပြယူဆောင်လာခြင်းမရှိလျှင် ဘာမျှလုပ်၍ မရပေ။

**အဘယ်ကြောင့် ကလေးသူငယ်များ လူကုန်ကူးခြင်း အများဆုံး ခံရသည့်သူများ ဖြစ်နေရသနည်း။**

လူကုန်ကူးခံရခြင်းတွင် ကလေးငယ်အများစု အဘယ့်ကြောင့် ပို၍ ကုန်ကူးခံနေရသည်ကို မိမိမသိ။ ယခုထိတိုင် လူကုန်ကူးခံနေရသူများ၏နံပါတ်စာရင်းဟူ၍ တိကျမှန်ကန်သောစာရင်း မရှိသေးပါ။ ဖြစ်နိုင်သည်မှာ လူကြီးများထက် ကလေးငယ်များ ကုန်ကူးခံရခြင်းကို ပို၍ စိတ်ဝင်စားမှုရနေ၍လည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အိုင်အယ်လ်အိုအနေဖြင့်မူ ကလေးငယ်အများစုလူကုန်ကူးခြင်းခံနေရခြင်းမှာ သူတို့ကို ကိုင်ရတွယ်ရလွယ်ကူ၍ ဖြစ်နိုင်သလို ကလေးငယ်များကို ခိုင်းကောင်း၍ ပိုအသုံးတည့်၍လည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ လူကုန်ကူးခြင်းကို မိမိတို့မှ ရာဇဝတ်မှုတစ်ခုအဖြစ်မြင်တတ်ရန် အရေးကြီးသည်သာမက တရားဝင်အရ အလုပ်သမားလိုအပ်ချက်တစ်ခုကို ဖြည့်ဆည်းလိုက်ခြင်းသက်သက် ဖြစ်နိုင်သော်

လည်း လူကုန်ကူးခြင်း၏ သဘောသဘာဝဖြစ်သည့် တိတ်တိတ်ပုန်းလှုပ်တတ်သည့် အနေအထားကို မြင်တတ်ရန်လည်းအရေးကြီးသည်။ ပထမအချက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံမှပြည်သူများ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ လူကုန်ကူးခံနေရခြင်းသည် သူတို့၏ဌာနေ၌ ဆင်းရဲနွမ်းပါးလွန်း၍ဖြစ်သည်။ ထိုသို့လူကုန်ကူးခံရပြီးနောက် ထပ်မံ၍လည်း အပြစ်ပေးခံရတတ်သည်။ ဒုတိယအချက်သည် နိုင်ငံနယ်နိမိတ်ချင်း ထိစပ်နေသည့်နေရာများ၌ နယ်စပ်၏အခြားတစ်ဖက်တွင် တစ်ဖက်ကလူအား အန္တရာယ်များ သောအလုပ်များ၌ဝင်၊ လုပ်အားခ ချိုးချိုးနှိမ်နှိမ်ပေး၍ ခိုင်းစေနိုင်သောအလုပ်သမားမျိုးကို အမြဲလိုအပ်နေသည်သာဖြစ်၏။ တတိယအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ မူဝါဒရှိမနေခြင်းပင်။ အိုင်အယ်လ်အိုအဖွဲ့ကြီးမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားဆိုင်ရာမှုကို ပထမဦးဆုံးလုပ်ငန်းစဉ်အဖြစ် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး ထိုမှထဲ၌ မည်သူမဆို အခြားနိုင်ငံ တစ်ခုတွင် အလုပ်သွားရောက်လုပ်ကိုင်ရန် စိတ်ဝင်စားပါက ရပိုင်ခွင့်ရှိသော အခမဲ့လူထုဝန်ထမ်းဌာနများ၏ သတင်းအချက်အလက်များကို အသိပေးတိုက်တွန်းလုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

**အိုင်အယ်လ်အိုသည် ပြည်တန်ဆာ များကို အလုပ်သမားများ ဟု အသိ အမှတ်ပြုပါသလား။**

အိုင်အယ်လ်အိုသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားအသင်းအဖွဲ့များကိုပါ ကိုယ်စားပြုဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်။ အရေးကိစ္စတိုင်းကို အားလုံးက သဘောတူ

ကြသည်မျိုးမဟုတ်။ “လိုင်လုပ်ငန်းသည် အလုပ်တစ်ခုဖြစ်သည်” ဟူသောကိစ္စသည် အချုပ်အခြာအာဏာပိုင်နိုင်ငံ၏ စဉ်းစားလုပ်ဆောင်ရမည့် အရာဖြစ်ပြီး အိုင်အယ်လ်အိုမှ ဟုတ်ခြင်းမဟုတ်ခြင်းကို ပြော၍မရ။ အိုင်အယ်လ်အိုကမူ လိုင်နှင့်ဆိုင်ရာလုပ်သူများသည် သူတို့အလုပ်သည် အလုပ်တစ်ခုသာဖြစ်ကြောင်း ပြောဆိုနိုင်ခွင့်ရှိရန်နှင့် သူတို့၏အကျိုးကိုကာကွယ်သည့် လုံခြုံစိတ်ချရသော လုပ်ငန်းခွင်တွင်းလုပ်ကိုင်နိုင်ရန် တောင်းဆိုသည့်အချက်များကို ပြုလုပ်ပိုင်ခွင့် ရှိရမည်ဟု ယုံကြည်ဦးတည်လုပ် ဆောင်နေသည်။

**သားဖွားခွင့်ရက်ကိစ္စအတွက် အိုင်အယ်လ်အိုမှမည်သို့ သောစံနှုန်းများ ချမှတ်ထားပါသနည်း။**

အိုင်အယ်လ်အို၌ သားဖွားခွင့်ရက် ယူပိုင်ခွင့်နှင့်ပတ်သက်၍ တိကျသောစံနှုန်းရှိပါသည်။ ဤစံနှုန်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများနှင့် သန္ဓေလောင်းအားအတိုင်း အတာတစ်ခုအထိ အကာအကွယ်ပေးထားသလို တဖက်၌လည်း အလုပ်အကိုင်ကောင်း လက်ဝယ်ရရှိနိုင်ရေးအား အခွင့်အလမ်းများရှိအောင် ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ပေးထားသည်။ သားဖွားခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ကာကွယ်မှုများကို ပင်မတိုင် ၄ တိုင်အဖြစ် သတ်မှတ်ထားရှိသည်။

၁) သားဖွားရန်ယူသည့်ခွင့် - အမျိုးသမီးများ သားဖွားသည့်အခါနှင့် ကလေးငယ်အား အချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ပြုစု စောင့်ရှောက်မှုကိုအလုပ်ပြုတ်သွားခြင်းမရှိပဲ ယူနိုင်သည့် သားဖွားခွင့်ကို နိုင်ငံတော်ဥပဒေတွင်း

အတည်ပြုပြဌာန်းပေးရမည်။ ယခင်က ထိုသားဖွားခွင့်ကို ရက်သတ္တ ၁၂ ပတ် ထားရှိပြီး မကြာသေးခင်က ရက်သတ္တ ၁၄ ပတ်အထိ ထိုးပေးထားခဲ့သည်။ အဓိပ္ပါယ်မှာ အိုင်အယ်လ်အိုအနေဖြင့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား ဤသားဖွားရန်ယူမည့်ခွင့်ရက်အား နိုင်ငံ၏ဥပဒေ ပြဌာန်းထားပေးရန် ဆန္ဒပြု တိုက်တွန်း လိုက်သော်လည်း အသင်တို့လို အမျိုးသမီးများသားဖွားသည့်အခါ ဤခွင့်ရက်ကိုအလိုအလျောက်ရချင်မှ ရပေမည်။ အသင်မှ ဤအခွင့်အရေးအမှန်တကယ်ရရှိရန် လုပ်ယူရမည်ဖြစ်၏။ နိုင်ငံအတော်များများ၌ ပုံမှန်အားဖြင့် ရက်ပေါင်း ၉၀ သားဖွားခွင့်ယူရန်ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်ဟု ပြဌာန်းလေ့ရှိပြီး မကြာသေးခင်ကမှ အမျိုးသမီးများအား အကာအကွယ် ပေးသည့် နိုင်ငံတော်ဥပဒေကိုလောနိုင်ငံ၌ပြဌာန်းခဲ့ရာ သားဖွားရန်ယူသည့်ခွင့်ရက်အား ရက် ၉၀ အဖြစ် သတ်မှတ်ပေးခဲ့သည်။ ဆိုရှယ်လစ်စနစ်မှနေ၍ အခြားနိုင်ငံရေးစနစ်များသို့ အသွင်ကူးပြောင်းစဉ်အခါအခါအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများ အတွက်ပိုမိုကောင်းသောအခြေအနေများကို ကမ်းလှမ်း တတ်သည်ကို တွေ့ရသည်။

၂) သားဖွားချိန်တွင်းလစာငွေ - အမျိုးသမီးများ သားဖွားချိန်အတွက် သားဖွားခွင့်ယူစဉ်တွင် သူမ၌ ဝင်ငွေမရှိသောကြောင့် သူမ၏ကလေးနှင့် သူမကျန်းမာရေးအတွက် ပေးထားသည့်ဝင်ငွေရှိဖို့လိုအပ်သည်။ (အဆိုပါဝင်ငွေသည် လစာငွေမဟုတ်။ အချို့သောနိုင်ငံများ၌ ရရှိနေကျ လစာငွေအတိုင်း အပြည့်ပေးသော်လည်း အချို့နိုင်ငံများတွင်မူ ရနေကျလစာငွေ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကိုသာ ပေးလေ့ရှိသည်။ သို့သော် သားဖွားသူအမျိုးသမီးမှ ဝင်ငွေရှိနေရန်အတွက် သေချာအောင် လုပ်ပေးခြင်းဖြစ်ပြီး ယင်းသည် လူမှုဖူလုံရေးဌာနမှလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။)

၃) အလုပ်ထုတ်ခံရမှုမှကာကွယ်ခြင်း - ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းကြောင့်၊ သားဖွားခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများအား အလုပ်ထုတ်ရန်အတွက် အခြေခံမဖြစ်သင့်ပေ။ သားဖွားခြင်းနှင့် ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းတို့သည် အခြေခံအခွင့်အရေးများဖြစ်ကြသည်။ သို့မဟုတ်ပါက လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်း မည်သည်ဖြစ်ရာ အိုင်အယ်လ်အို၏ အခြေခံမူကို ချိုးဖောက်ရာ ရောက်သည်။

၄) မိခင်နို့တိုက်ကျွေးခွင့် - (အခြေခံသဘောတူညီချက်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအနေဖြင့် ပါဝင်ခြင်းမဟုတ်။ အကြံပြုချက်၏ အစိတ်အပိုင်းဖြစ်ပြီး မကြာသေးခင်ကမှ ထည့်သွင်းရေးဆွဲလိုက်ခြင်းဖြစ်သည့်အတွက် အားအင်သိပ်မရှိလှ။) အလုပ်လုပ်သော အမျိုးသမီးများအတွက် အခွင့်အလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများအတွက် ညဘက်တွင်လုပ်ရသောအလုပ်များမှ အကာအကွယ်ပေးသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို နိုင်ငံတော်အစိုးရအား ဥပဒေများအတွင်း ထည့်သွင်းရေးဆွဲရန် တောင်းဆိုမှုပြု ထားသည်။ ထို့အတူ အန္တရာယ်ရှိသောစွဲများ ကိုင်တွယ်အလုပ်လုပ်ရသည့် အလုပ်ခွင်များ၌ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများအား အကာအကွယ်ပေးသည့် စံနှုန်းများလည်း ပါရှိသည်။

အထက်ဖော်ပြပါ သဘောတူညီချက်များကို မြန်မာနိုင်ငံရော ထိုင်းနိုင်ငံပါ အတည်ပြုလက်မှတ်ထိုးထားခြင်း မရှိသေး။ အိုင်အယ်လ်အို၏ စံနှုန်းများထဲတွင်မူ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ဤအခွင့်အရေးများ မပေးသင့်ဟူ၍ မပါရှိပေ။

အိုင်အယ်လ်အို၏အခြေခံမူများထဲ၌ နိုင်ငံများမှ လူမျိုး/နိုင်ငံသားကိုအခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းအပေါ်ဘာမှ မပြော ထားသော်လည်း အလုပ်လုပ်နေသော အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားဖြစ်၍ လိင်အရမတူညီမှုအပေါ်တွင်မူ ခွဲခြားဆက်ဆံခွင့်ကို အလျဉ်းမပြုထားပေ။



မိခင်နို့တိုက်ကျွေးခွင့်

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

ယင်းဥပဒေသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အကာအကွယ်ပေးထားပါသလား။

မှန်ပါသည်။ အိုင်အယ်လ်အိုစံနှုန်းများထဲ၌ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ဤစံနှုန်းများအကျိုးမဝင်ဟု လုံးဝမပါရှိပေ။ အိုင်အယ်လ်အိုစံ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာမူ သဘောတူညီချက်ထဲတွင် လတ်တလောအနေအထားအထိ လူမျိုး/ နိုင်ငံသား အပေါ်မူတည်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ဆက်လက်၍လက်ခံထားသည့်ပုံရှိပါသည်။ မိမိတို့မှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် သူတို့ဖာသာ သူတို့စည်းရုံးလုပ်ဆောင်နိုင်ခွင့်ရှိသည်ဟု အစိုးရများကို ထောက်ပြခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း လတ်တလော၌ အိုင်အယ်လ်အိုမှ ထပ်မံ၍ဖိအားပေးနိုင်ခြင်းမရှိ၊ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လွတ်လပ်စွာ စည်းရုံးနိုင်ခွင့်၊ အသင်းအပင်းဖွဲ့နိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်နှစ်ရပ်ကို ထိုင်းနိုင်ငံက အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ခြင်း မရှိသောကြောင့်ပင်။

နေ့စားအလုပ်သမားများသည် သားဖွားခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို ခံစားခွင့်ရှိပါသလား။

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးအက်ဥပဒေသည် သားဖွားခွင့်ကို ထောက်ခံအားပေးသောဥပဒေဖြစ်သည်ဟု မိမိမပြောနိုင်ပေ။ ထို့အပြင် ထိုအက်ဥပဒေမှ နေ့စားအလုပ်သမားများအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိမရှိကိုလည်းမိမိမသိပါ။ အကယ်၍ မပါဝင်ဘူးဆိုပါက အိုင်အယ်လ်အိုမှ နောက်ဆုံးရေးဆွဲထားခဲ့သည့် အချက်များထဲတွင် အလွတ်စီးပွားရေးကဏ္ဍအတွင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်နေရသူများအား ပယ်ထုတ်ထားရန်မသင့်ဟု ဆွေးနွေးရေးဆွဲခဲ့ကြသည်။ လက်တွေ့ကျကျ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက်မူ အစိုးရများသည်နေ့စားအလုပ်သမားများအတွက် အကာအကွယ်ပြုပေးနိုင်ရန်စနစ်ယန္တရားတစ်ခုအား အနည်းဆုံးထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးရန် အကြံပြုထားပေသည်။

## ယူအန်အိုင်အေပီနှင့် လူကုန်ကူးခြင်း

ဒေါ်စုစုသာထွန်း UNIAIP မှ တင်ပြသည်။

ကုလသမဂ္ဂ၏ ၁၉၄၉ ခုနှစ် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အရ - လူကုန်ကူးခြင်းသည် ရွှေ့လျားလှုပ်ရှားမှုနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုတို့ရှိသည့်အခါ လူကုန်ကူးခြင်းဖြစ်လာသည်။ ကုလသမဂ္ဂအသုံးအနှုန်းများအရ အခြေအနေတစ်ခုအတွင်း အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့သွားလာခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှစ်ခု ပေါင်းစပ်မိသွားလျှင် ကြိုတင်သဘောတူညီမှုတစ်ခု မရှိနေပါက ယင်းသည် လူကုန်ကူးခြင်းဖြစ်လာသည်။

- **ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခံရခြင်း** - လူကုန်ကူးခြင်းဟူသည့်ပြဿနာ၌ အဖြူအမဲသဲသဲကွဲကွဲမပြောနိုင်သည့်အနေအထား မြောက်မြားစွာရှိနေလေသည်။ သို့ဖြစ်၍ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခံရမှုမည်မျှအခြေအနေထိရှိသည်ကို သုံးသပ်ရန်လိုလားသည်။ အကယ်၍ အသင့်အနေဖြင့် ကိုယ့်ကိုယ်စားလှယ် ဆုံးရှုံးလိုက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့် ဆုံးရှုံးသွားပြီဆိုလျှင်မူယင်း

သည် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်မှုဖြစ်ကြောင်း ကျိန်းသေသည်။

- **ရွှေ့လျားလှုပ်ရှားမှု** - ဤအချက်ကို လူမှုဖူလုံရေးခံစားခွင့်နှင့် တိုင်းတာရမည်ဖြစ်သည်။ လူမှုဖူလုံရေးခံစားခွင့်ဟူသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ လုံခြုံမှုရှိခြင်းဖြစ်သည်။ လူကုန်ကူးခြင်း၏ ရွှေ့လျားလှုပ်ရှားမှုတစ်ခုသည် လူတစ်ဦးမှာ ၎င်းတို့၏ လုံခြုံမှုရှိသည့်နေရာကလေးမှလုံးဝမသိရှိသော ပတ်ဝန်းကျင်အသိုင်းအဝိုင်းသို့ ဆွဲထုတ်ခံလိုက်ရခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ ယင်းနေရာသစ်တွင်လည်း ထိုလူအနေဖြင့် လုံခြုံမှုအခြေ တွင်မရှိပဲ အပြင်ဘက်တွင် ရှိနေသည်ကိုဆိုလိုသည်။ ယင်မှာ ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် ကိုယ်တိုင်သွားသည့်လူနှင့် မတူကွဲပြားသည်။

- လူကုန်ကူးခြင်းသည် နိုင်ငံများအတွင်းတွင်၎င်း၊ နယ်စပ်များ ကိုကျော်ဖြတ်၍၎င်း အဆင့်အမျိုးမျိုး၌ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်။ လူကုန်ကူးခြင်းလမ်းကြောင်း၌လူတစ်ဦးသည် မူရင်းနေရာဖြစ်သော (ဥပမာ - မြန်မာနိုင်ငံ) မှသူသွားရသည့်ခရီး၊ သူဖြတ်သန်းလာရလမ်းခလတ် (ဥပမာ - ထိုင်းနိုင်ငံ) နှင့် နောက်ဆုံးခရီးပန်းတိုင်သို့ (ဥပမာ - မလေးရှားနိုင်ငံ) တို့အား ဖြတ်သန်းသွားရခြင်းဖြစ်သည်။ လာရလမ်းတလျှောက်တွင် ထိုသူအား တလွဲယုံမှားအောင်လုပ်ခြင်းလှည့်ဖြားခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း (သို့) နေရာသို့ရောက်လျှင် အလုပ်ရမည်ဟု လိမ်လည်အာမခံခြင်းတို့ ဖြစ်ပွားပါက ယင်းသည် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်းဖြစ်သည်။

**လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အလုပ်**

အမျိုးသမီးများ လူကုန်ကူးခံရပါက အိမ်ဖော်လုပ်ငန်းများအဖြစ်၊ စက်ရုံအလုပ်သမားများအဖြစ် ခိုင်းစေခံရနိုင်ပြီး ပြည့်တန်ဆာများအဖြစ်မူအလိုအလျောက်ဖြစ်သွားခြင်းမရှိ။ သို့ဖြစ်၍ ဤကဲ့သို့သောအလုပ်မျိုး၌ လုပ်ရသည်ကို လူကုန်ကူးခြင်းဟု ပြော၍မရပေ။ ဤသက် ၁၈ နှစ်အထက်ရှိသူ အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦးမှ ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်း၌လုပ်ရန်သဘောတူခဲ့လျှင် လူကုန်ကူးခံရခြင်းဟု မခေါ်နိုင်ပါ။ စက်ရုံအလုပ်ရုံကြီးများတွင် အလုပ်လုပ်နေသော အမျိုးသမီးအားလုံးသည် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခံရသူများမဟုတ်။

ထိုအမျိုးသမီးများသည် သူတို့၌ ရွေးချယ်နိုင်ခြင်းရှိသည်။ ဤနေရာတွင် အလေးထားရမည်မှာ ထိုအမျိုးသမီးများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေ အနေနှင့် လုံခြုံရေးအခြေအနေပင်ဖြစ်သည်။

**ကလေးငယ်များအား လူကုန်ကူးခြင်း**

ဤအကြောင်းအား ရေးသားထုတ်ဝေမှုများကြောင့် ကလေးငယ်များသည် လူကုန်ကူးခံရခြင်း ခံရသူအများစုဖြစ်သည်ဟု မိမိတို့ထင်ကောင်းထင်နိုင်သည်။ ကလေးသူငယ်များသည် လူကုန်ကူးခြင်းအများဆုံးခံရသည်ဟူသောအချက်မှာ အမှန်စင်စစ်တွင် မသေချာမကျိုးနီးသေချေ။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အရွယ်ရောက်သူဖြစ်စေ သို့မဟုတ် ကလေးသူငယ်များဖြစ်စေ မည်ရွှေမည်မျှ လူကုန်ကူးခံနေရသည်ဆိုခြင်းအား တိတိကျကျ ဖော်ပြနိုင်သည့် စာရင်းများ မရှိသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ကလေးငယ်များမှာ အယုံသွင်းရလွယ်သောကြောင့်၎င်း၊ သူတို့ကိုအသုံးပြုရန် အကြောင်းရင်းရှိနေခြင်းကြောင့်၎င်း ကုန်ကူးခံရခြင်းလည်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။ လူကုန်ကူးခြင်းသည် ရာဇဝတ်မှုတစ်ခုဖြစ်သည်သာမက တရားဝင်လိုအပ်ချက်ကို လျှို့ဝှက်သောနည်းဖြင့် တူန့် ပြန်ခြင်းလည်း ဖြစ်သည်ကို မိမိတို့အားလုံးမြင်နိုင်

ရန်အရေးကြီးသည်။

အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းသည် အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်း၏အကြောင်းတရားတစ်ခုဖြစ်သည်။ လူအများသည် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခံ ရခြင်းများမ ကြိုးစားထွက်ပြေးလွတ်မြောက်လာပြီးပြည်ပရောကလာသည်အခါ ကျမှသူတို့မှာ လူမှောင်ခိုကူးခံရသူများ၊ လူကုန်ကူးခံရသူများ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ ဒုက္ခသည်များဖြစ်နေသည်ကိုသိလာကြရသည်ကများသည်။ လူကုန်ကူးခြင်းသည်အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဖြစ်၍ ယင်းအားထပ်မံ၍ အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းသို့ ထပ်လောင်းလိုက်သည့်အခြေအနေပင်ဖြစ်တော့သည်။

ယူအန်အိုင်အေပီအနေဖြင့် မူလလူကုန်ကူးခံရခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခြင်းတို့၏ ခြားနားကွဲပြားမှုမှာ အလုပ်တစ်ခုကိုလုပ်ရန် သဘောတူလုပ်ကိုင်ခြင်းသာဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်တစ်ခုလုပ်ရမည်ကို သဘောတူချက်သည်လည်း အဆိုပါအလုပ်သမားသတင်းအချက်အလက်များကို မည်၍မည်မျှရခြင်းနှင့် မူတည်သက်ဆိုင်နေသည်။ လူတစ်ဦးမှာ သူ၏ရှင်သန်မှုသည် သူ၏



အဖမ်းခံရသောအမျိုးသမီးများ ကယ်တင်ခြင်းခံရသော်လည်း သတင်းဌာနများက ၎င်းတို့၏ ထုံးစံတိုင်း ဤသို့ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။

## နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

ရွှေလျားလုပ်ကိုင်သွားလာမှုရှိနိုင်သည်ဆိုပါက သူ့အနေဖြင့် သဘောတူရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော်ထိုသူသည် ကျွန်တစ်ယောက်သဖွယ်ဆက်ဆံမှုအပြင်ရန် သဘောတူလိုက်ခြင်း မဟုတ်ချေ။ ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ခွင့်မရှိပဲ ကျွန်တစ်ယောက် သဖွယ်ဆက်ဆံခံရခြင်းနှင့် ဤအလုပ်မှ စွန့်ခွာနိုင်သည့် အခွင့်လုံးဝမရှိခြင်းတို့သည် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းပင်ဖြစ်တော့ သည်။

ကုလသမဂ္ဂဌာနဆိုင်ရာများနှင့် အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရည်ရွယ်ချီးတည်ချက်သည်ကား လူကုန်ကူးခြင်းပြဿနာအား အတင်းအဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေ

ခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းတို့နှင့် ခွဲထုတ်လိုက်ရန်ဖြစ်ပြီး ယင်းကိစ္စများကို အိမ်တွင်းလုပ်ငန်းလူသူများ (အိမ်ဖော်/အိမ်စေ) များကဲ့သို့ ပို၍အသေးစိတ်ကျသော စကားလုံးဖြင့်နာမည်သစ်သုံးကာ ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်သည်။ လူကုန်ကူးခြင်းပြဿနာကြီးကို အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံခြင်းတို့မှ ဤသို့ခွဲထုတ်လိုက်ခြင်းဖြင့် ပြဿနာကိုတွယ်ဖြေရှင်းရန် မလွယ်ကူဖြစ်လာသည်။ လူကုန်ကူးခြင်းပြဿနာအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန်မှာ အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းဟူသည့် ပြဿနာများမှနေ၍ ထိုးဖောက်ဖြေရှင်းမှသာ ဖြစ်နိုင် သောကြောင့်ပင်။

# အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့်လူကုန်ကူးခြင်း (အမျိုးသမီးများအရေးကိစ္စ)

Deepa Bharahi, Committee for Asian Women (CAW) မှ တင်ပြသည်။

အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းသည် လူတစ်ဦး သို့မဟုတ် လူအများသည်သူတို့၏ အိမ်သို့မဟုတ် ဇာတိ မြေ/ ဒေသမှ ထွက်ခွာရန်ပြုလုပ်သည့် အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခိုင်းခြင်းကိုဆိုလိုသည်။ ယင်းသည် အမြဲတစေဆိုသလို အတင်းအဓမ္မအကြမ်းဖက်ကာပြောင်းရွှေ့ခိုင်းသည့် အဓိပ္ပါယ်ရှိသလို “အိုးအိမ်အခြေပျက်ခြင်း” သို့မဟုတ် “အတင်းအဓမ္မပြုခြင်းကြောင့် အိုးအိမ်မှစွန့်ခွာ ရခြင်း” တို့နှင့် လည်းအပြန်အလှန်ဖလှယ်သုံး၍ရသည်။ အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်း၏ တိကျသောပုံသဏ္ဍာန်တစ်ခုသည် ကားတစ်နေရာ၌ နေထိုင်သူများကို အခြားတစ်နေရာသို့ ရွှေ့ခိုင်းခြင်းဖြစ်ပြီး ယင်းမှာအလိုမရှိသော သူ/လူတစ်စုအား ပေါ်လစီအတင်းအဓမ္မ ရွှေ့ခိုင်းခြင်းဖြစ်နိုင်သလိုလူမျိုးစုတစ်စုအားလုံးဝသုတ်သင်ရှင်းလင်းရန်ကြိုးပမ်းမှုတစ်ရပ်လည်းဖြစ်နိုင်သည်။

အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းကို အရိုးရှင်းဆုံးရှင်းလင်းရပါက ပြည်သူလူထုအမြောက်အမြား ၎င်းတို့နေထိုင်ရာနေရပ်ရင်းများမှ အခြားတစ်နေရာသို့ အတင်းအဓမ္မရွှေ့ခိုင်းခြင်း (ပြောင်းရွှေ့ခိုင်းခြင်း) ပင်ဖြစ်သည်။

အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရသူများအား အုပ်စုလိုက်အနေဖြင့် ဒုက္ခသည်များ၊ ခိုလှုံခွင့်တောင်းခံသူများ၊ နိုင်ငံတွင်း၌ပင် အခြေတကျနေထိုင်နိုင်ခြင်းမရှိ ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရသူများ (အင်္ဂလိပ်လိုအတိုကောက် အိုင်ဒီပီများ)၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် အခြေပျက်အနေပျက်ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရသူများ၊ ရုတ်တရက်ကျရောက်သော ဘေးအန္တရာယ်နှင့် ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေ ကြောင့် ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရသူများ၊ လူမှောင်ခိုကူးခံရသူများနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းခံရသူများဟူ၍ အုပ်စုခွဲကြည့်နိုင်ပါသည်။

ကုလသမဂ္ဂအေလျင်စီများထဲမှတစ်ခုဖြစ်သော ဒုက္ခသည်များဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂမဟာမင်းကြီးရုံး၏ ၂၀၀၁ ခုနှစ်ထုတ်စာရင်းအရအာရှတိုက်သည် သန်း ၅.၈ ရှိသည့် အများဆုံးသောဒုက္ခသည်များကို အိမ်ရှင်ဒေသတိုက်တစ်ခုအဖြစ်လက်ခံထားရသည့် တိုက်ဖြစ်ပြီးအာဖဂန်ဒုက္ခသည်များသည် ကမ္ဘာ့ဒုက္ခသည်အားလုံး၏ သုံးပုံတစ်ပုံရှိသည်ဟုဆိုပါသည်။ ဒုက္ခသည်စခန်းများတွင်းရှိ လူဦးရေစုစုပေါင်း၏ ၅၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးဒုက္ခသည်များဖြစ်ပြီး စခန်းအကြီးကြီးများထဲရှိ လူဦးရေအားလုံး၏ ၄၅ မှ ၅၅ ရာခိုင်



နှုန်းသည်လည်း ဒုက္ခသည်စခန်းအားလုံး၏ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်း ထဲ၌ ရှိနေသည်ဟုသိရသည်။ ၂၀၀၁ ခုနှစ်၌ ၁၄၄ နိုင်ငံ၌ ဒုက္ခသည်ပေါင်း ၉၁၅၀၀၀ (ကိုးသိန်းတစ်သောင်းငါးထောင်) မှ ဒုက္ခသည်အဖြစ်ခံယူရန် လျှောက်ထားခဲ့ကြသည်။ ထိုနှစ်၌ပင် စက်မှုလုပ်ငန်းထွန်းကားသည့် နိုင်ငံများ အတွင်း၌ ခိုလှုံခွင့်တောင်းဆိုမှု ၈ ရာခိုင်နှုန်း တက်လာသည် ဟုဆိုသည်။

**အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်း အမျိုးအစားများထဲ၌ အဓိကအားဖြင့် (၁) မျိုးရှိသည်။**

**၁) ပဋိပက္ခများဖြစ်ပွားခြင်းကြောင့် ပြောင်းရွှေ့ခံရသူများ**

“ပြည်တွင်းစစ်၊ အထွေထွေအကြမ်းဖက်မှုများ၊ လူမျိုး၊ ဘာသာ၊ နိုင်ငံရေးအယူအဆနှင့် လူမှုအသင်းအဖွဲ့အပေါ်အခြေခံ၍ ဖိနှိပ်ညှဉ်းပမ်းခြင်းများထဲမှ တစ်ကြောင်းကြောင်းကြောင့်၊ အကြောင်းများစွာကြောင့် လူအများသည် သူတို့၏နေအိမ်မှ ထွက်ပြေးကြရသည်အခါ အစိုးရများ/တာဝန်ရှိသူများမှ အကာအကွယ်ပေးနိုင်စွမ်းမရှိခြင်းနှင့် အကာအကွယ်ပေးရန် ဆန္ဒမရှိခြင်းတို့ဖြစ်လာ ပါက” ပဋိပက္ခများဖြစ်ပွားခြင်းကြောင့် ပြောင်းရွှေ့ခံရသူများအမျိုးအစား၌ ထည့်သွင်း၍ရပါသည်။

ကမ္ဘာပေါ်ရှိပဋိပက္ခများသည် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများအပေါ် ကွဲပြားစွာသက်ရောက်မှုများ ရှိနေပေသည်။ ဖခင် သို့မဟုတ် ဖိုအုပ်စိုးသောစနစ်သဘောနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ တန်းတူညီမျှမရှိ ကွဲပြားစွာဆက်ဆံခံရမှုများမှာ ပဋိပက္ခများဖြစ်သည့်အခါ ပို၍ထင်ထင်ရှားရှားတွေ့ကြုံရတတ်သည်။ အမျိုးသမီးများသည် မကြာခဏဆိုသလို စစ်ပွဲဖြစ်ပွားသည့်အုပ်စုများအကြား ဆုကြေးသဖွယ် (စစ်ပွဲတွင်းအပျက်အစီးများ) ဆက်ဆံခြင်းကို ခံရကြလေ့ရှိသည်။ အမျိုးသမီးများ၏ ဂုဏ်သိက္ခာအကျင့်ဟူသော အယူအဆကို အမျိုးသမီးများ၏ အပြစ်ကင်းစင်ကြယ်မှုနှင့် ဆက်နွယ်ထားသည်ဖြစ်ရာ အမျိုးသမီး၏အရက်သိက္ခာကို ဖျက်ဆီးပစ်လိုက်ခြင်းဖြင့် စစ်ဖြစ်ပွားသည့်အုပ်စုတစ်ဘက်မှ အခြားတစ်ဖက်သို့ အရှက်တကွဲအကျိုးနည်းလုပ်ကာအနိုင်ယူတတ်ကြသည်မှာ ပိုမိုဆိုးရွားစေသကဲ့သို့ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများမှာ လိင်အရေရော၊ လိင်အရမဟုတ်သည့် နည်းမျိုးစုံဖြင့်အကြမ်းဖက်ခံကြရပြီးတခါတရံ၌ ကာမကျေးကျွန်များအဖြစ်ပါ အဓမ္မသွတ်သွင်းခံကြရလေသည်။ မြန်မာပြည်တွင်လည်း ယင်းကဲ့သို့ပင်ဖြစ်ပျက်နေသည်ကိုတွေ့ရမည်။

ပဋိပက္ခအကျိုးဆက်ကြောင့် အမျိုးသားများအသက်ဆုံးရှုံးသွားပါက အမျိုးသမီးများမှာ ရွေးချယ်စရာမရှိပဲ အိမ်ထောင်ကိုဦးစီးရသူများဖြစ်လာရသည်။ သူတို့သည် အိမ်ထောင်တာဝန်နှင့် ဝတ္တရားမည်မျှကျေစေကာ မူလေးစားသမှု မခံကြရပေ။ အာချေကို ဥပမာတစ်ခုအနေဖြင့် ပြုရလျှင် အင်ဒိုနီးရှားစစ်တပ်နှင့် ရှည်ကြာလှသည့် ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားမှုကြောင့် အာချေအမျိုးသမီးမြောက်မြားစွာ အိမ်ထောင်ဦး စီးများ ဖြစ်လာကြရသည်။ သူတို့သည် သူတို့၏လူ့အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း အိမ်ထောင်ကိုဦးစီးနေရသူများဖြစ်သော်လည်း အိမ်ထောင်အရေးကိစ္စများအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချရသည့်အဆင့်တွင် အသိအမှတ်ပြုခြင်း မခံကြရပေ။ သို့သော် မင်္ဂလာဆောင်ကဲ့သို့သော လူမှုအခမ်းအနားများတွင် ယောက်ျားသားများကဲ့သို့ပင် သူတို့ထံမှ ဝက်တစ်ကောင်လုံးသော်၎င်း၊ ရိုးရာပန်းထိုးထားသော အဝတ်တစ်စသော်၎င်း ပေးကြရမည်ဟု မျှော်လင့်ခြင်းကိုခံကြရသည်။ ဤအခြေအနေများကြောင့် မိသားစုစားဝတ်နေရေးအတွက် ကြိုးစားရုန်းကန် လှုပ်ရှားနေရသည်ထက် နောက်ထပ်ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို ခံကြရခြင်းဖြစ်ပြီး တစ်ချိန်တည်း၌လည်း ကလေးသူငယ်/လူကြီးများကိုပါ ပြုစုစောင့်ရှောက်ကြရသူများဖြစ်သဖြင့် ဝန်နှစ်ဆထမ်းကြရသူများဖြစ်နေကြရသည်။

**၂) ရုတ်တရက်ကျရောက်သော ဘေးအန္တရာယ်များကြောင့် ဖြစ်ပွားလာသည့် ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရခြင်းများ**

“လူအများသဘာဝကြောင့် သို့မဟုတ် သဘာဝမဟုတ်ပဲ လူလုပ်၍ကျရောက်သော အန္တရာယ်များကြောင့် သူတို့၏ အိမ်ယာများမှ အတင်းပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်း” ကိုဆိုလိုသည်။ ယင်းတို့တွင် ရေကြီးခြင်း၊ မြေငလျင်လှုပ်ခြင်း၊ သစ်တောများပြုန်းတီးခြင်း၊ ကမ္ဘာမြေကြီးပူနွေးလာခြင်း၊ မြေဩဇာခမ်းခြောက်ခြင်း၊ မြေပြိုခြင်းနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းကြီးများ မတော်တဆဖြစ်ပွားခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ ရုတ်တရက်ကျရောက်သော ဘေးအန္တရာယ်များသည် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးဟူ၍ ခွဲခြားကာဒုက္ခပေးလေ့မရှိ၊ မည်သူ့ကိုမဆို ဒုက္ခပေးနိုင်သည်။ သို့သော် အမျိုးသမီးများသည် တည်ရှိပြီးနေသော ဖခင်အုပ်စိုးသောစနစ်ကြောင့် အကူအညီများရရှိမှုတွင် တူညီစွာ ရရှိခြင်းမရှိပဲ အမျိုးသားများထက် ပိုမိုဒုက္ခခံတတ်ကြရလေ့ရှိသည်။ မကြာသေးခင်က ဖြစ်ပျက်သွားသော ဆုနာမီရေလှိုင်းအန္တရာယ်တွင် ဤအချက်အားထင်ရှားစွာ သက်သေပြလျက်ရှိသည်ကား ကိုယ်ဝန်ဆောင်အ

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

မျိုးသမီးများနှင့် ကလေးငယ်နို့တိုက်နေရသော အမျိုးသမီးများမှာ တစ်ဦးတစ်ယောက်ထဲပုံစံအဖြစ်သာ အကူအညီများရရှိခဲ့ကြခြင်းပင် (ဤအမျိုးသမီးများ၏ ထိုသို့သောအချိန်များ၌ အထူးလိုအပ်ချက်များရှိနေသည်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးခြင်း မရှိသောကြောင့်ပင်။) နိုင်ငံတွင်း၌ပင် အိုးအိမ်မဲ့ထွက် ပြေးတိမ်းရှောင်နေရသူများ (အိုင်ဒီပီ) ၏ စခန်းများအတွင်း၌လည်း အမျိုးသမီးများအတွက် ရေချိုး ခန်းနှင့် အိမ်သာများကိုသီးသန့် မထားရှိကြ။ အိမ်ထောင်ဦးစီးအဖြစ်လည်း အသိအမှတ်ပြုခြင်းမခံရ၊ ထို့ကြောင့် အကူအညီများလက်ခံရယူရန် အခွင့်အလမ်းမရှိကြရပါပေ။ သူတို့သည် သားဖွားမီးယပ်ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် တွေ့ရန်လည်း အခွင့်အလမ်း မရှိကြပေ။ အိုင်ဒီပီများနေထိုင်ရာ စခန်းများအတွင်း အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ လိင်မှုဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခံရခြင်းကြောင့် သူတို့၏လုံခြုံရေးအတွက် ဘယ်နေရာသွားသွား အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက် သွားကြရပေသည်။ ယင်းအန္တရာယ်ကြောင့် ရေချိုးခန်းအသုံးပြုရာတွင်ပါ အစုလိုက်သွားကြခြင်းဖြစ်လာသည်။

## ၃) ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် ပြောင်း ရွှေ့ခံကြရခြင်း

“လူအများမှာ ‘တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေး’ အတွက်ချမှတ်သော မူဝါဒများနှင့် စီမံချက်များ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်အတွက် ၎င်းတို့၏နေရင်းများမှ ပြောင်းရွှေ့ပေးရခြင်း/ပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်း” ကိုဆိုလိုပါသည်။ ဥပမာ အားဖြင့်ပေးရလျှင် ရေကာတာဆောက်လုပ်ခြင်း၊ ဆိပ်ကမ်းများ၊ လေယာဉ်ကွင်းများတည်ဆောက်ခြင်း၊ မြို့ပြများအဖြစ် ပြောင်းလဲပစ်ခြင်း၊ မိုင်းလုပ်ငန်းနှင့် သစ်တောကြီးဝိုင်း သတ်မှတ်ခြင်းစသော စီမံချက်ကြီးများကြောင့် ပြောင်းရွှေ့ထွက်ခွာရခြင်း မျိုးဖြစ်သည်။ ဓာတ်သစ်လစ်ဘရယ်ဝါဒ၏ အသွင်တစ်ရပ်အဖြစ် ကမ္ဘာနှင့်ယှဉ်၍ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းများ အလျင်စလိုတဟုန်တိုး စီမံချက် များချမှတ်ကာ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များ၊ ရေကာတာများ၊ လေယာဉ်ကွင်းများစသည်တို့အား ဆောက်လုပ်ခြင်းဖြင့် စီးပွားရေးရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ အခြားမှလာရောက်လုပ်အောင် ဆွဲဆောင်ခေါ်ယူကြသည်။ ယင်းတည်ဆောက်မှုများ၊ တိုးတက်မှုများက လူအများအား သူတို့၏အိမ်ယာမှ စွန့်ခွာကြအောင် တွန်းပို့နေပေသည်။

ပဋိပက္ခဖြစ်ခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ရုတ်တရက်ကျရောက်သော ဘေးအန္တရာယ်များကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုး

တက်ရေးလုပ်ငန်းများကြောင့်ဖြစ်စေ အမျိုးသမီးများသည် ဒုက္ခသည်များ၊ ခိုလှုံခွင့်တောင်းခံသူများ သို့မဟုတ်ပြည်တွင်း၌ပင် အတည်တကျမရှိ ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရသူ အမျိုးသမီးများသည် -

- အကြမ်းဖက်ခံရမှုများမှ အကာအကွယ်မဲ့ဖြစ်လာခြင်း (လိင်မှုဆိုင်ရာအရ၊ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်ခံရခြင်းဆိုင်ရာအရ)၊ ဥပမာ - ပဋိပက္ခများဖြစ်ပွားနေသော မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ဆူဒန်နိုင်ငံ၊ ဆူဒာန် မိဒဏ်ခံကြောင့် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် သီရိလင်္ကာနိုင်ငံတို့တွင် အမျိုးသမီးများ အကာအကွယ်မဲ့ဖြစ်လာကြရသည်။
- မရှိမဲ့ရှိမဲ့ကလေးများအား မိသားစုအတွက် ရှာဖွေစောင့်ရှောက်ပြုစုရခြင်း၊ “မိသားစုတစ်စည်းတလုံးတည်းရှိရန်” မိသားစုဝင်အားလုံးပြီးမှ သူတို့အတွက်စဉ်းစားခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ဝန်ပိုပိလာမှုများ ဖြစ်လာသည်။
- ပညာသင်ကြားရန် အခွင့်အလမ်းနည်းပါးခြင်း (အထူးသဖြင့် မိန်းကလေးငယ်များ ဤအချက်ကို ကြုံတွေ့ရတတ်သည်)။
- မျိုးပွားသားဖွားမှုဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုလုပ်ငန်းများ လက်ဝယ်ရယူနိုင်မှုမရှိခြင်းများဖြစ်လာသည်။

ပြောင်းရွှေ့ နေထိုင်ခြင်းအားလုံးသည် အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းမဟုတ်သည်ကို နားလည်ထားရန် အထူးအရေးကြီးသည်။ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများသည် သူတို့အတွက်ဖြစ်စေ၊ သူတို့၏မိသားစုအတွက်ဖြစ်စေ အိမ်ယာများကိုစွန့်ခွာ၍ (ပြည်တွင်း၌ဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံတကာ အသိအမှတ်ပြု နယ်စပ်များကိုကျော်ဖြတ်၍ဖြစ်စေ) ရေကြည်ရာ မြက်နုရာ ရှာဖွေတတ်ကြလေ့ရှိပေသည်။ ဤသို့ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် စီးပွားရေးအရဖြစ်ပြီး သူတို့ဆန္ဒနှင့်သူတို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြခြင်းဖြစ်သည်။ ဓာတ်သစ်လစ်ဘရယ်ဝါဒ၏ စီးပွားရေးမူကြောင့် လူအမြောက်အမြား စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများ ဆုံးရှုံးကြသဖြင့် ဝင်ငွေမဲ့လာကြပြီး အဆင့်အတန်းကွာဟမှု၊ မညီမျှမှုမှာလည်း ပိုမိုကြီးထွားလာပေသည်။ သို့သော် တစ်ဘက်တွင်လည်း လူအမြောက်အမြားအတွက် ဒေသန္တရနယ်နိမိတ် များ၊ နိုင်ငံတကာနယ်နိမိတ်များအား ကျော်ဖြတ်သွားလာရန် လွယ်ကူ

ချောမွေ့လာသည်။

ရံဖန်ရံခါ အဆိုပါစီးပွားရေးအရ ပြောင်းရွှေ့သွား လာသူများအား အတင်းအကြပ်အရွှေ့ခံရသူများအဖြစ် မှတ်ယူနိုင်သော်လည်း ခြံကြည့်လျှင်မူ ၎င်းတို့အား အတင်း အဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရသူများဟု မဆိုနိုင်။ စီးပွားရေးအရရွှေ့ ပြောင်းသွားလာနေထိုင်သူများသည် သူတို့၏ဆန္ဒအ လျောက် သူတို့နေထိုင်ရာ အိမ်ယာသို့ပြန်သွားနိုင်သော် လည်း အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရသူများအတွက်မူအခြေ အနေတစ်ရပ်မပေးလာပဲ ပြန်၍ရချင်မှရမည်ဆိုသည်ကို သိရှိ ထားရန် လိုပါသည်။

အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းသည် လူတစ်ဦး သည် သူကိုယ်၌ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် မိသားစုကိုဖြစ်စေ ခြိမ်း ခြောက်၍ အလုပ်ခိုင်းခံရခြင်း၊ ကြွေးမြီရှိသောကြောင့် ကျွန် သဖွယ်အလုပ်လုပ်ပေးရခြင်း၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ခြိမ်း ခြောက်ခံရခြင်း၊ လက်မှတ်ထိန်းချုပ်ထားခြင်း စသည်တို့ ကြောင့် အလုပ်လုပ်ပေးနေရပါက ယင်းကို အတင်းအဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဟု အဓိပ္ပာယ်ယူနိုင်ပါသည်။ အတင်းအဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေခံရမှုများမှာ အများအားဖြင့် ပြည့်တန်ဆာ လုပ်ပေးရခြင်း၊ အိမ်ဖော်/အိမ်တွင်းလုပ်ငန်းလုပ်ရခြင်း၊ စက် ရုံ အလုပ်ရုံများ၌လုပ်ရခြင်း၊ ပင်ပင်ပန်းပန်းလုပ်ရသည့် အလုပ်များ၌လုပ်ရခြင်းနှင့် တာဝန်ဆောင်လုပ်ငန်းများ၌ လုပ်ရခြင်း စသည်တို့ ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများအတွက် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခံရပြီဆိုပါက အများအားဖြင့် ပြည့် တန်ဆာလုပ်ငန်း၌ (မှတ်ချက် - ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်း လုပ်ရတိုင်း အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခံရခြင်း ဟုတ်ချင်မှဟုတ် ပေမည်။ အမျိုးသမီးအတော်များများ ပြည့်တန် ဆာလုပ်ငန်း ကို ကိုယ်တိုင်ရွေးချယ်လုပ်ကိုင်ခြင်းရှိပါသည်။) ဝန်ဆောင် လုပ်ငန်းနှင့် အိမ်တွင်း/အိမ်ဖော်လုပ်ငန်းတို့၌ ခိုင်းစေခံရခြင်း များသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်း စေ ခြင်းသည် မြန်မာစစ်တပ်အတွက် ပေါ်တာလုပ်ပေးရခြင်း၊ စစ်စခန်းများကို ကင်းစောင့်ပေးရခြင်း၊ မိုင်းရှင်းကိရိယာအ ဖြစ် အသုံးပြုခံရခြင်း၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်ရခြင်းစသည်တို့ဖြစ်သည်။ အခြားသောအာရှနိုင် ငံများတွင် အမျိုးသားရော အမျိုးသမီးများပါ စိုက်ပျိုးရေး လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်ရာတွင် ကျေးကျွန်များအဖြစ် လုပ်ကိုင် ပေးကြရသည်များသည်။ (ဥပမာ - ယင်းမှာ အိန္ဒိယ နိုင်ငံနှင့် နိပေါနိုင်ငံတို့တွင် ‘ကာမိယ’ ဟုခေါ်သည့်စနစ်မ ဖျက်သိမ်းခင်အထိ ဤသို့ကျွန်သဖွယ်ခိုင်းစေမှုများရှိနေ ခဲ့သည်။

လူကုန်ကူးခြင်းဟူသည် “ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ အင် အားသုံးခြင်း သို့မဟုတ် အခြားအဓမ္မမှုများသုံးခြင်း၊ လိမ် လည်ခြင်း၊ လှည့်စားခြင်း၊ အာဏာတလွဲသုံးခြင်း၊ သို့မဟုတ် အခြေအနေမဟန်သည့်အပေါ် အခွင့်ကောင်းယူခြင်း၊ သို့ မဟုတ် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်အား ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ် ထုတ်နိုင်ရေးအတွက် ထိုသူ၏သဘောတူညီမှုရရှိရန် ငွေပေး ခြင်း၊ အကျိုးအမြတ်ပေး၍ဆွယ်ခြင်း စသည်စသည်တို့ကို အသုံးပြု၍ လူများစုဆောင်းခြင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း၊ လွှဲ ပြောင်းခြင်း၊ ဝှက်ထားခြင်း၊ လက်ခံထားခြင်း” ကို ဆိုလို သည်။ (မှတ်ချက် - နိုင်ငံအရပ်ရပ်ဖြတ်၍ ဒုစရိုက်မှုများ စနစ်တကျစည်း လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာအပေါ် ချမှတ်ထား သည့် ကုလသမဂ္ဂပဋိညာဉ်၏ ပယ်လာမိုကျင့်ထုံးမှ ကောက် နှုတ်ဖော်ပြပါသည်။

ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာအရ လူကုန်ကူးခြင်းကို အဓမ္မ လုပ်ခိုင်းခြင်း၊ အင်အားသုံး၍လုပ်ခိုင်းခြင်းနှင့် လှည့်ဖျားဖြား ယောင်းခြင်းတို့ကို အဓိကထား၍ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည် ကို တွေ့ရမည်ဖြစ်သည်။ ဤအချက်သည် လူမှောင်ခိုကူးခြင်း မှ လူကုန်ကူးခြင်းကို နိုင်ငံတကာဥပဒေများအတွင်း ကွဲပြား စွာသတ်မှတ်လိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် လူမှောင်ခိုကူးခြင်းဟူရာ၌ မှောင်ခိုကူးခံရသူနှင့် မှောင်ခိုကူး သူတို့အကြားဆက်ဆံရေးမှာ နှစ်ဦးနှစ်ဘက်အကျိုးရှိသည့် ဆက်ဆံရေးဖြစ်သောကြောင့်ပင်။ (မှတ်ချက် - အတင်း အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ ပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းနှင့် လူကုန်ကူး ခြင်း၊ ရော်ဂျာပလန့်တံ၊ အိုင်အယ်လ်အိုထံမှ ကောက်နှုတ် တင်ပြသည်။)



**နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ**

ယင်းလုပ်ငန်းသည် အမြတ်အစွန်းအလွန်ရသော လုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး (တိကျမှန်ကန်သော စာရင်းစာရင်းရ ရန် အလွန်ခက်ခဲသည်) ယင်းလုပ်ငန်းမှဝင်ငွေသည် ယူရိုပိုလ် (ဥရောပနိုင်ငံများဆိုင်ရာရဲတပ်ဖွဲ့) ခန့်မှန်းချက်အရ နှစ်စဉ် အီးယူ ၁၂ သန်း နှင့်အထက်ရှိသည်ဟု ခန့်မှန်းထားသည်။

လူကုန်ကူးခြင်းသည် အလွတ်သဘောရှိသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများစွာ၌ လူမဆန်စွာခိုင်းစေနိုင်သည့် ဈေးပေါသော အလုပ်သမားများရရှိအောင် ဖြည့်စွက်ဖန်တီးပေးနေပေသည်။ လူကုန်ကူးခြင်းသည် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် ဈေးပေါပေါနှင့် ခိုင်းစေခြင်းတို့ပြုလုပ်နိုင်ရန် ဖြစ်ပေါ်လာသည့်လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးနေပေသည်။ “မှတ်တမ်းများနှင့် သုတေသနပြုချက်များအရ လူကုန်ကူးခြင်းသည် လူကုန်ကူးခံရသူများအနေဖြင့် အတင်းအဓမ္မအားဖြင့် ဖြစ်စေ/အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိဖြစ်စေ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ ကာမရောင်းဝယ်ခိုင်းခြင်း၊ အတင်းအဓမ္မ ထိမ်းမြားလက်ထပ်ခိုင်းခြင်းနှင့် အခြားကျေးကျွန်ကဲ့သို့ ခိုင်းစေသည့်လုပ်ငန်းများသာမက သဘောတူညီချက်မရှိပဲ ခိုင်းစေခံရခြင်းများပါဝင်ပေသည်။”

(မှတ်ချက်-ယူနီဖမ်-  
[www.unifemantitrafficking.org.def\\_traff.html](http://www.unifemantitrafficking.org.def_traff.html) မှ  
ကောက်နုတ်တင်ပြသည်။)

လူသားတိုင်းသည် ကျားမမရွေး၊ လူမျိုး၊ အဆင့်အတန်း၊ တိုင်းရင်းသားမရွေး ခွဲခြားခံရခြင်းမရှိပဲ ဘဝအတွက်ဝင်ငွေကောင်းရနိုင်သည့်နေရာ တစ်နေရာမှတစ်နေရာသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေထိုင်ပိုင်ခွင့်ရှိသင့်သည်။ မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်မျှ အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းများမရှိသင့်။ ထိန်းချုပ်ကိုင်တွယ်၍မဖြစ်နိုင်သော သဘာဝဘေးအန္တရာယ်များ ဖြစ်ခဲ့လျှင်တောင်မှ အမျိုးသမီးများ၏မတူကွဲပြားသောလိုအပ်ချက်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား မိရန်လိုသည်။ ဤအချက်များကို သေချာအောင်ထားလိုပါက အမျိုးသမီးများအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေရာများ၌ ရှိနေစေရန်နှင့် အသိအမှတ်ပြု လက်ခံပေးရန်ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည်လည်း ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် အမျိုးမျိုးသော မတရားအသုံးချခံရမှုများ တွေ့ကြုံခံစားရမှုများ မရှိသင့်ပေ။ အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းသည် လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စတစ်ရပ်ဖြစ်သလို ယင်းသည် အလုပ်သမားအရေး ကိစ္စရပ် တစ်ခုလည်း ဖြစ်သည်။ အလုပ်တိုင်းအလုပ်တိုင်းသည် ဂုဏ် သိက္ခာနှင့် တရားမျှတစွာ သင့်တင့်လျောက်ပတ်သောလုပ် ငန်းခွင်များ အောက်၌သာ ဖြစ်သင့်ပေသည်။



*Deepa Bharathi (Committee for Asia Women)*

# ပေါ်လစီမူဝါဒများကို မည်သူက ချမှတ်ရေးဆွဲသနည်း။

Jackie Pollock, MAP Foundation မှ တင်ပြသည်။

## အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပေါ်လစီမူဝါဒများကို မည်သူတွေက ချမှတ်ရေးဆွဲကြသနည်း။

ဒီမိုကရေစီနိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပေါ်လစီမူဝါဒများကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ လူထုအခြေပြုအသင်းအဖွဲ့များ၊ အလုပ်ရှင်များအသင်းအဖွဲ့များနှင့် ကုလသမဂ္ဂ၏အဖွဲ့တစ်ခုဖြစ်သော အိုင်အယ်လ်အိုတို့မှချမှတ်ရေးဆွဲကြသည်။

ယင်းသည် သက်ဆိုင်နေသူများအားလုံးအတွက် ကိုယ်စားပြုနေပါသလား။

စာရွက်စာတမ်းများပေါ်တွင်သာကြည့်ပါက အဆိုပါမူဝါဒများသည် အားလုံးအတွက် ကိုယ်စားပြုနေသည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ သို့သော်မိမိတို့အနေနှင့် သေသေချာချာ ကြည့်ပါက အာဏာခွဲဝေမှု၌ အင်အားချင်းညီမျှမှု မရှိသည်ကိုတွေ့ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် အစဉ်အလာအရ ယောက်ျားသားများ ကြီးစိုးရာပိုင်နက်ဖြစ်ပြီး သာမန်အားဖြင့် အရေးကြီးသော ထိပ်တန်းရာထူးနေရာများ၌ အမျိုးသမီးများရှိလာအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း၌ အထူးအားနည်းပေသည်။ အမျိုးသမီးများမှာ ဤရာထူးနေရာများတွင် ပါဝင်နိုင်မှသာအလုပ်ခွင်အခြေအနေနှင့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများအပေါ် ချမှတ်သည့်မူဝါဒများအား ဩဇာလွှမ်း မိုးနိုင်မှုရှိနိုင်သည်။

အိုင်အယ်လ်အိုသည် ဩဇာအာဏာညောင်းသော နေရာ၌ရှိနေသော်လည်း ၎င်း၏ သုံးပွင့်ဆိုင်ဖွဲ့စည်းပုံ (အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် အစိုးရများ) ၌ လူထုအခြေပြုအဖွဲ့များ မပါဝင်ပေ။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်ခွင်အလုပ်သမားအခြေအနေများကို အစိုးရမှ အထူးတင်းကြပ်စွာ ထိန်းချုပ်ထားတတ်သည့် နိုင်ငံများတွင် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့်အညီ အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများအပေါ် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ချမှတ်မှုများ၌ အထွေထွေပြည်သူလူထု၏ အမြင်များအတွက် နေရာပေးမှုမှာ အလွန်သေးငယ်လှပေသည်။

အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများ သိပ်အခြေအနေမဟုတ်သည့် နိုင်ငံများတွင် အဓိကဆုံးဖြတ်နိုင်သောအာဏာကို အစိုးရများကသာ ရယူထားကြလေ့ရှိသည်။ အလုပ်သမားများဆန္ဒပြခြင်းနှင့် တောင်းဆိုမှုများ ပြုလုပ်ပါက အစိုးရအား ခြိမ်းခြောက်လာသည်ဟုယူဆလျှင် အစိုးရမှ နိုင်ငံတော်လုံခြုံရေးကိစ္စအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲနိုင်တယ်လို့ကိုင်ဆောင်နိုင်သည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်များက အာဏာရှိပါက သူတို့၏အကျိုးစီးပွားအတွက် ဥပဒေစည်းမျဉ်းအပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုများပြု၍ စီးပွားရေးလာဘ်ထိုးကာ ဒေသဆိုင်ရာအာဏာရှိမှုများနှင့် ပူးပေါင်းကြံစည်မှုများလည်း ဖြစ်လာနိုင်သည်။

ပြောင်းရွှေ့သွားလာ နေထိုင်ခြင်းများအပေါ် မည်သူများက မူဝါဒများ ချမှတ်ရေးဆွဲသနည်း။

ပြောင်းရွှေ့သွားလာနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများ ချမှတ်ခြင်းကို အချို့သောနိုင်ငံများတွင် နိုင်ငံအစိုးရအလုပ်ဟု မယူဆကြပေ။ သို့သော် လူမျိုးရေးမုန်းတီးမှုများ လှုံ့ဆော်မှုဖြစ်ပွားနိုင်သည်ဖြစ်ရကား ဤမူဝါဒများကို နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၏ တရားဥပဒေတောင်အတွင်း၌ ချမှတ်သင့်ပေသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ယခုအခါ ကမ္ဘာပေါ်တွင် ပြောင်းရွှေ့သွားလာနေထိုင်ခြင်း အရေးကိစ္စအား နိုင်ငံရေးအရ အသုံးပြုမှုများ ပို၍ များပြားလာသောကြောင့် မျှတပြီး တရားသဖြင့်ရှိသော ကိုင်တွယ်ဆက်ဆံခံရနိုင်ရေးအတွက် ရှိသင့်သောအခွင့်အလမ်းကို အန္တရာယ်ဖြစ်လာပေသည်။ အဆိုပါမူဝါဒများကို ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီး၊ အမျိုးသားလုံခြုံရေးကောင်စီ၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာန နှင့် ရဲတပ်ဖွဲ့ကဲ့သို့သော ဌာနကြီးများမှ ကိုင်တွယ်ရေးဆွဲလာကြသည်။ ဤသို့ ထိုဌာနကြီးများမှ မူဝါဒများကို ချမှတ်ရေးဆွဲ ကြရာတွင် ပြောင်းရွှေ့သွားလာနေထိုင်လုပ်ကိုင်ခြင်းများနှင့် ရာဇဝတ်မှုတို့အကြား ဆက်နွယ်နေမှုကို အလေးထားစဉ်းစား၍ ထည့်သွင်းရေးဆွဲကြသည်ကိုလည်း တွေ့ရသည်။ ပြောင်းရွှေ့သွားလာနေထိုင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းသည် အလုပ်နှင့် အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စများဖြစ်သော်လည်း နိုင်ငံအတော်များများ၌ ဤကိစ္စအတွက် မူဝါဒများ ချမှတ်ရေးဆွဲတော့မည်ဆိုပါက အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ အခန်းကဏ္ဍမှာ အလွန်သေး

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

ငယ်လှပေသည်။ ကုန်သွယ်ရေးဝန်ကြီးဌာနကမူ ဤအရေးကိစ္စများတွင် ပိုမိုကြီးမားသော အခန်းကဏ္ဍ၌ ပါဝင်ရသည် ဖြစ်ရာ လူအများအတွက်ရေးဆွဲသည့် မူဝါဒများဖြစ်မလာ တော့ပဲ “ကုန်ပစ္စည်း” ကိုသာ အဓိကထားရေးဆွဲခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။

နိုင်ငံခြားခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် ဤပြောင်းရွှေ့သွားလာနေထိုင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း မူဝါဒကို နှိုင်းယှဉ်ပါက ယင်းမှာ လူအများရွေ့လျားသွားလာမှုချင်း တူသော်လည်း လူအများနိုင်ငံတစ်နိုင်ငံအတွင်း နယ်နိမိတ် များကိုဖြတ်၍ ဝင်လာခြင်းကို အန္တရာယ်အနေဖြင့် ယူဆပါက ဤနိုင်ငံခြားခရီးသွားအရေးကိစ္စသည်လည်း အန္တရာယ်ဖြစ် နိုင်သည်ဟု အတူတူပင်တွေးယူသင့်သည်။ နိုင်ငံခြားခရီးသွားလာသူများမှနိုင်ငံတွင်း မည်သူများဝင်လာသနည်း၊ ဘယ် လောက် ကြာကြာနေမည်၊ ဘယ်ကိုသွားမည်စသည်တို့ကိုလည်း မူဝါဒများချမှတ်ရာ၌ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရပေမည်။ ခရီးသွား လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အသင်းအပင်းများမှ ဤမူဝါဒများအား အစိုးရအဆင့် အစည်းအဝေးများတွင် ခရီးသွားများအတွက် ကိုယ်စားပြုတက်ရောက် ပြောဆိုနိုင်ခွင့်ရှိရမည်။ နိုင်ငံခြားခရီးသွားလာမှုများကြောင့် ဒေသတွင်းရှိ လူထုအသိုင်းအဝိုင်း များအပေါ် ထိခိုက်သက်ရောက်မှုများအား ထိုလူထုအသင်းများမှ မူဝါဒများချမှတ်မည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင်ကိုယ်စား ပြုခွင့်များ ပိုမိုရလာကြသည်။



အတင်းအဓမ္မရွှေ့ပြောင်းခံရသော လူတူ

မိမိတို့တွေ့ရသည်မှာ ထိခိုက် သက် ရောက်မှုခံနေရသူများသည် မူဝါဒများချမှတ်ရာ၌ ပါဝင်ပတ်သက် နိုင်ခွင့်ကို နိုင်ငံခြားခရီးသွားလုပ်ငန်း နှင့် အလုပ်နှင့်အလုပ်သမားရေးရာ တို့၌ တွေ့ရသည်။ ပြောင်းရွှေ့သွား လာနေထိုင်လုပ်ကိုင်ခြင်းအရေးကိစ္စ၌မူ လူထုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ် စားပြုပါဝင်ပတ်သက်နိုင်ခြင်း နည်းနေ သေးသည်ကိုတွေ့ရပြီး အလုပ်သမား များ လိုအပ်သည့် အလုပ်ရှင်များ ၏ ကိုယ်စားပြုမှုကိုလည်း အနည်းငယ် သာတွေ့ရသည်။ သို့သော်လူကုန်ကူးခံ ရခြင်းအရေးကိစ္စ၌ လူကုန်ကူးခံရသူ များအတွက် မူဝါဒများ ချမှတ်ရေးဆွဲ သည့်အဆင့်တွင် ကိုယ်စားပြုပြောဆို လုပ်ကိုင်မှုများ မတွေ့ရပေ။

မိမိတို့အနေဖြင့် လူကုန်ကူးခြင်းအရေးကိစ္စအား ကာကွယ်တားဆီးနိုင်ရေးအတွက် တုံ့ပြန်မှုများ၊ မူဝါဒများချမှတ် ရာတွင် မည်သူမည်ဝါက သြဇာရှိနေသည်၊ လွှမ်းမိုးနေသည်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း မတွေ့ရပေ။ လတ်တလော၌ လူကုန် ကူးခြင်းဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စအတွက် သြဇာရှိသူများမှာ နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းဖြစ်ပြီး တစ်ဘက်၌ အမေရိကန်နိုင်ငံနှင့် အခြားတစ်ဘက်၌ ကုလသမဂ္ဂတို့က သြဇာညောင်းမှုရှိနေသည်ကို တွေ့ရမည်။ ပြဿနာမှာ ထိုသြဇာညောင်းသူ မူ ဝါဒများချမှတ်ရေးဆွဲနေသူများက လူကုန်ကူးခံရသည့်အတွေ့အကြုံရှိသည့်လူများအား ထည့်သွင်း စဉ်းစားခြင်းမပြုခြင်းပင်။ လူကုန်ကူးခြင်းခံရသူများမှာ သားကောင်များအဖြစ် အမြင်ခံရသည်မှလွဲ၍ သူတို့အတွက်ကိုယ်စားပြုလုပ်ဆောင်ခြင်းများ ရှိမနေသည်ကိုတွေ့ရသည်။ နိုင်ငံ၊ ဒေသန္တရနှင့် နိုင်ငံတကာစည်းစဉ်းပွဲကြီးများ၌ လူကုန်ကူးခံရသူများမှာ တစ်ဦးချင်းစီ အနေဖြင့် ကိုယ်စားပြုခွင့် ရရှိနေသော်လည်း အလုပ်သမားရေးရာဆွေးနွေးပွဲကြီးများ၌၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အသင်း

အတင်းအဓမ္မပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်း

အပင်းများဆွေးနွေးပွဲကြီးများ၌ ၎င်းတို့ကို ထည့်သွင်းကိုယ်စားပြုမှုများရှိမနေပေ။ လူကုန် ကူးခံရသူအများအပြားသည် အလွန်အမင်းခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်သည့်နေရာမှ အနည်းငယ်ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်သည့်နေရာများ၊ အလုပ်ခွင်



*Jackie Pollock (MAP Foundation)*

အခြေအနေအနည်းငယ် ကောင်းမွန်သည် နေရာများဆီသို့ သူတို့ဖာသာသူတို့စီမံ၍ ထွက်ပေါက်ရှာနိုင်ကြသော်လည်း သူတို့အလုပ် အကိုင်အပြောင်းအလဲဖြစ်နေသည့်ကာလ အတွင်း အဖွဲ့အစည်း၊ အသင်းအပင်းများ၏ ကြားဝင် ဆောင်ရွက်မှု အလွန်နည်းနေသေးသည်ကို တွေ့ရသည်။ အများအားဖြင့် လူကုန်ကူးခံရသူ အမျိုး သမီးများမှာ လာရာ နိုင်ငံရင်းသို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင် ခံရသည့် (အန္တရာယ်ရှိနိုင်သည့် အနေအထား အလွန်ပင် ထင်ရှားသော်လည်း) ကြားဝင်မှုများကို သာ တွေ့ရပြီး လူကုန်ကူးသူအား အရေးယူရန်ကို ကြည့်ခြင်း သာတွေ့ရသည်။

ထိုထိခိုက်နစ်နာသူများ၏ လိုအပ်ချက်များကို အမှန်တကယ်တုန့်ပြန်နိုင်သည့် မူဝါဒများ ချမှတ် နိုင်ရေးသည် သူတို့၏ မှန်ကန်သောကိုယ်စားပြုမှု ရှိရမည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ကိုယ်၌လည်း သူတို့၏အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို သူတို့ဖာသာ ခုခံကာကွယ်နိုင်သည့်နေရာတွင် ရှိနေရမည်ဖြစ်ပြီး ယင်းမှာ သူတို့၏လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတည်းတွင် သာမက အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ၊ စံနှုန်းများ ချမှတ်ရေးဆွဲသည့် နိုင်ငံအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတကာအဆင့် ၌ပါ ရှိနေရန်လိုအပ်သည်။ လူကုန်ကူးခံရသူများ၊ အတွေ့အကြုံရှိသူများမှာ ယင်းတို့၏အတွေ့

အကြံများကို အခြားသောဆင်တူရိုးမှား အတွေ့အကြုံရှိသူများနှင့် ဖလှယ်နိုင်ရန်၊ လူကုန်ကူးခြင်းမခံရဖူးသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် တွဲဖက်ပေါင်းစည်းနိုင်ရန်၊ အသင်း အပင်းများ ဖွဲ့စည်းနိုင်ရန်နှင့် လူကုန်ကူးခြင်းအရေးကိစ္စအတွက် ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများပြုလုပ်မည့် နည်းလမ်းများကို လမ်းပြခေါ်ယူသွားနိုင်ရန်လိုသည်။

Supported By:

**n(o)vib**  
OXFAM NETHERLANDS



MAP Foundation  
For the Health and Knowledge of Ethnic Labour  
P.O. Box 7, Chiangmai University, Chiangmai 50202  
Tel/Fax: +66 (0) 53 811 202. Email: [map@mapfoundationcm.org](mailto:map@mapfoundationcm.org)