

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ

ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်း၊
အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပုံစံများနှင့်ပတ်သက်သော
အထောက်အထားအခြေပြုသက်သေ တည်ဆောက်ခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ

ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်း၊
အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာပုံစံများနှင့် ပတ်သက်သော
အထောက်အထားအခြေပြုသက်သေ တည်ဆောက်ခြင်း

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့
မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အိုင်အယ်လ်အိုဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိ

အစီရင်ခံစာကို Kimberly Rogovin မှရေးသားပြုစုပြီး
ဒေါ်သက်နှင်းအေးမှ မြန်မာဘာသာသို့ပြန်ဆိုသည်

Copyright © International Labour Organization 2015
First published 2015

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်း၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပုံစံများနှင့် ပတ်သက်သော အထောက်အထားအခြေပြုသက်သေ တည်ဆောက်ခြင်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အိုင်အယ်လ်အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိ၊ ရန်ကုန်၊ အိုင်အယ်လ်အို၊ ၂၀၁၅။
106 p.

ISBN: 9789228303919; 9789228303926 (web pdf)

International Labour Organization; ILO Liaison Officer for Myanmar

labour migration / internal migration / trafficking in persons / forced labour / trend / methodology / Myanmar

14.09.1

Also available in English: Internal labour migration in Myanmar: building an evidence-base on patterns in migration, human trafficking and forced labour (ISBN 9789221303916), Yangon, 2015.

ILO Cataloguing in Publication Data

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications and digital products can be obtained through major booksellers and digital distribution platforms, or ordered directly from ilo@turpin-distribution.com. For more information, visit our website: www.ilo.org/publns or contact ilopubs@ilo.org.

Printed in Myanmar

ဥပယောဇဉ်/ အမှာစာ

မြန်မာနိုင်ငံသည် လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးကို ဦးစားပေး အစီအစဉ်အဖြစ် ထားရှိကာ စီမံကိန်းများဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိရာ လူကုန်ကူးမှု တားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေပြဌာန်းခြင်း၊ လုပ်ငန်း ကော်မတီ (၃)ရပ်ပါဝင်သည့် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဗဟို ဖွဲ့စည်းထားခြင်း၊ အမျိုးသား (၅)နှစ် စီမံကိန်း ချမှတ်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ မဲခေါင် (၆) နိုင်ငံ လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်အား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နေခြင်း၊ နိုင်ငံတကာနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတိုးမြှင့်ခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာမူဝါဒများ ချမှတ်ခြင်း နှင့် ပြည်ပရောက် တရားမဝင်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှုပျောက်ရေးအတွက် ဥပဒေပြဌာန်းခြင်း၊ အရွယ်မရောက်သေးသော ကလေးသူငယ်များအား စစ်မှုထမ်းခြင်းမှ ကာကွယ်တားဆီးရေးအတွက် ကုလသမဂ္ဂနှင့် ပူးပေါင်း၍ လုပ်ငန်းစီမံချက်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်း ထူထောင်ခွင့်ပြုခြင်းစသည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများစွာကို အကောင်အထည်ဖော်လျက် ရှိပါသည်။

လူကုန်ကူးမှုပုံစံသည် နိုင်ငံရေး၊ လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး၊ သဘာဝဘေးအန္တရာယ် နှင့် အခြားသောပတ်ဝန်းကျင် ကိုထိခိုက်စေသည့် အရေးပေါ် အခြေအနေများကြောင့် အမြဲပြောင်းလဲလျက်ရှိပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ (ILO) ၏ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ် ကိုင်ကြခြင်း နှင့် လူကုန်ကူးမှု ဖြစ်ပွားခြင်း အထောက်အထားအခြေပြု စစ်တမ်းအစီရင်ခံစာသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏လက်ရှိအစိုးရ လက်ထက်တွင် ပထမဦးဆုံးစစ်တမ်းဖြစ်ပြီး၊ ဤအစီရင်ခံစာက နိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ကြခြင်း ပုံရိပ် နှင့် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု အပါအဝင် လူကုန်ကူးမှုဖြစ်ရခြင်း၏ ဖော်ပြချက်၊ ဘဝရပ်တည်ရန်ခက်ခဲနေကြသည့် လူအုပ်စုများနှင့် အကြောင်းအချက်များ၊ လူကုန်ကူးမှု ဖြစ်ပွားခြေရှိသည့် လုပ်ငန်းများ၊ လုပ်အားလိုအပ်ချက် တောင်းဆိုမှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှု နှင့် အလွဲသုံးစားပြုမှု၊ နေရာဒေသ၊ အသက် အပိုင်းအခြား၊ ကျား၊ မ၊ လူမျိုး နွယ်စုများ အလိုက်ကွဲပြားမှုစသည့် သတင်း အချက်အလက် လိုအပ်မှုတို့ကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည်ဟု ယုံကြည်မိပါသည်။

နိုင်ငံတော်၏အမျိုးသားရေးတာဝန်တစ်ရပ်အဖြစ် လုပ်ဆောင်နေသည့်လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေး နှင့် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ တွင်ချမှတ်လိုက်သည့်မူဝါဒများနှင့် တုန့်ပြန်လာသည့်လက်တွေ့ ဖြစ်ရပ်များအကြား ကွာဟချက်များကို ဤအစီရင်ခံစာက နားလည်စေလိမ့်မည်ဖြစ်ရာ မူဝါဒချမှတ်သူများနှင့် အလှူရှင်များအတွက် ပိုမိုထိရောက်သည့်မူဝါဒနှင့် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်အတွက် လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန နှင့် မြန်မာနိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့အကြား မည်သို့ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မည်၊ ပုဂ္ဂလိကအခန်း ကဏ္ဍနှင့် မည်သို့ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မည် စသည့် နည်းလမ်းများ ရှာဖွေနိုင်ရန်အတွက် လည်းကောင်း အထောက်အကူပြုလိမ့်မည်ဟုလည်း ယုံကြည်မိ ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် မိမိနိုင်ငံအတွင်းတွင် အခြားသော လူကုန်ကူးမှု ပုံစံများထက် လုပ်အားအတွက် လူကုန်ကူးမှု ပိုမိုဖြစ်ပွားသောကြောင့် ပြီးပြည့်စုံသည် အစီအမံရှိရန် လိုအပ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

သို့ဖြစ်ရာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူကုန်ကူးမှု တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ ဒုတိယ (၅) နှစ်စီမံကိန်း၏ ကျန်ရှိသောနှစ်များအတွက် လည်းကောင်း၊ နောင်တတိယ (၅)နှစ် စီမံကိန်း ရေးဆွဲရာတွင်လည်းကောင်း ဤအစီရင်ခံစာမှ အချက်အလက်များရရှိမည့် ဖြစ်သည့်အတွက် အချိန်အခါကောင်းပင်ဖြစ်ပါကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါ သည်။



ရဲမှူးချုပ် ဝင်းနိုင်ထွန်း
တပ်ဖွဲ့မှူး
လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနှိမ်နင်းရေးရဲတပ်ဖွဲ့

အကြောင်းအရာများ

ဥပယျာဇဉ်/ အမှာစာ	iii
အကြောင်းအရာများ	iv
ဇယားများ၊ ပုံများ၊ အကွက်များနှင့် မြေပုံများ စာရင်း	vi
ကျေးဇူးတင်လွှာ	viii
အတိုကောက်ဝေါဟာရများနှင့် အခြားအသုံးအနှုန်းများ	x
အနှစ်ချုပ်	1
အခန်း ၁ နိဒါန်း	8
အခန်း ၂ စစ်ဆိုင်သည့် ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများ	12
၂.၁ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု	12
၂.၂ အလုပ်သမား ဥပဒေပြဌာန်းခြင်း	12
၂.၃ အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း	14
၂.၄ လူကုန်ကူးခြင်း	15
အခန်း ၃ အယူအဆပိုင်းနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှု မူဘောင်	16
၃.၁ ဥပဒေဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ	15
၃.၂ စစ်တမ်း၏လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်များ	17
၃.၃ လေ့လာဆန်းစစ်မှု မူဘောင်	22
အခန်း ၄ ကွင်းဆင်းသုတေသနထုံး	24
၄.၁ မိတ်ဖက်အဖွဲ့များနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများ	24
၄.၂ သုတေသနကွင်းဆင်းသည့် နေရာများ	25
၄.၃ ဦးတည်သည့် လူဦးရေ	26
၄.၄ အရေအတွက်ဆိုင်ရာ မေးခွန်းလွှာများကို ဒီဇိုင်းရေးဆွဲခြင်း	26
၄.၅ ကွင်းဆင်းစစ်တမ်းကောက်ယူမှုများကို ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် သင်တန်းပေးခြင်း	26
၄.၆ နမူနာအရေအတွက် ကောက်ယူခြင်းနည်းလမ်း နှင့် အချက်အလက်ကောက်ယူခြင်း	27
၄.၇ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်း	28
၄.၈ ဒေတာအချက်အလက်များသွင်းခြင်းနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာဆန်းစစ်ခြင်း	28
၄.၉ ဦးတည်အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးခြင်းများနှင့် အဓိကသူများကို မေးမြန်းခြင်း	28
၄.၁၀ သုတေသနဆိုင်ရာလေ့လာမှုပြုရာ၌ အကန့်အသတ်များ	29

အခန်း ၅ သုတေသနဆိုင်ရာ တွေ့ရှိချက်များ	31
၅.၁ စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအားလုံး၏ ဝိသေသလက္ခဏာများ	31
၅.၁.၁ အသက်နှင့် ကျား/မ	31
၅.၁.၂ မေးမြန်းမှုများ၏ ပထဝီအနေအထား ဖြန့်ကျက်တည်ရှိမှု	31
၅.၁.၃ လူမှု-စီးပွားရေးဆိုင်ရာ နောက်ခံအကြောင်းအရာများ	34
၅.၁.၄ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြားပိုင်ဆိုင်မှု	36
၅.၁.၅ လေ့လာမှုတွင်ပါဝင်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ယင်းတို့ပထဝီအနေအထားအရတည်ရှိရာနေရာများ	37
၅.၂ ဖြေဆိုသူများအားလုံး၏ ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်မှု ပုံစံများ	39
၅.၂.၁ ပထဝီအနေအထားဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းမှုပုံစံများ	39
၅.၂.၂ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း အခြေအနေများ	43
၅.၂.၃ အလုပ်အကိုင်စာချုပ် (သို့) သဘောတူညီချက်	45
၅.၂.၄ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ	46
၅.၂.၅ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး	48
၅.၂.၆ နေထိုင်မှုအခြေအနေများ	49
၅.၃ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း	51
၅.၃.၁ ဖြေဆိုသူများတွင် တွေ့ရသည့် လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်မှုဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများ	51
၅.၃.၂ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအမှုများကို အရေအတွက်ဖြင့် ဖော်ပြခြင်း	62
၅.၃.၃ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအတွက် လူကုန်ကူးခြင်းဖြစ်ရပ်များလေ့လာချက်	64
၅.၃.၄ လူကုန်ကူးခြင်း နှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေများတွင်ရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ဝိသေသလက္ခဏာများ	67
အခန်း ၆ အနာဂတ်တွင် ဆောင်ရွက်ရမည့် အကြံပြုနယ်ပယ်များ	87
အရပ်ပို ဖြေဆိုသူမေးခွန်းလွှာ	88

ဇယားများ၊ ပုံများ၊ အကွက်များနှင့် မြေပုံများ စာရင်း

ဇယားများ

ဇယား ၁ - မြန်မာနိုင်ငံအခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီသည့် လူကုန်ကူးမှုနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများ.....	20
ဇယား ၂ - မြန်မာအစိုးရ၏ လူကုန်ကူးမှုအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်အား အမျိုးအစားခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်း.....	21
ဇယား ၃ - အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းကွန်ယက်များ ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ (ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးအလိုက်).....	24
ဇယား ၄ - ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအလိုက် ဖြေဆိုသူများ၏ အဓိကလုပ်ငန်းများ (ဆိုက်ရောက်နေရာများ).....	25
ဇယား ၅ - စစ်တမ်းကောက်ယူရေးအတွက် (ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးနှင့် လိင်အမျိုးအစားအလိုက်).....	27
ဇယား ၆ - ဖြေဆိုသူများအားလုံး၏အသက် (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး)	31
ဇယား ၇ - ဖြေဆိုသူအားလုံး၏ ကျား/မအမျိုးအစား (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး).....	31
ဇယား ၈ - မေးမြန်းခဲ့သည့်နေရာဒေသ (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး).....	32
ဇယား ၉ - ဖြေဆိုသူအားလုံး၏လူမျိုးစု (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး).....	34
ဇယား ၁၀ - ဖြေဆိုသူအားလုံး ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး)	34
ဇယား ၁၁ - ဖြေဆိုသူအားလုံး၏အတန်းပညာအရည်အချင်း (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး).....	35
ဇယား ၁၂ - ပညာဆက်သင်ရန်ရပ်တန့်ခဲ့ရသည့် အကြောင်းပြချက် (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး).....	35
ဇယား ၁၃ - လေ့လာမှုတွင် ပါဝင်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ယင်းတို့ပထဝီအနေအထားအရတည်ရှိနေရာများ (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး).....	37
ဇယား ၁၄ - ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးတစ်ခုအတွင်းရွှေ့ပြောင်းသည့် ဖြေဆိုသူအရေအတွက်နှင့် အခြားပြည်နယ်များ/ တိုင်းဒေသ ကြီးများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသည့် ပိုမိုများပြားလာသောဦးရေ (မူလပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအားဖြင့်) (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၄၆ ဦး).....	40
ဇယား ၁၅ - ဖြေဆိုသူများ အများဆုံးရွှေ့ပြောင်းသည့် ထိပ်ဆုံး ဆိုက်ရောက်နေရာ ၄ နေရာ (မူလ ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးအားဖြင့်၊ ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၄၆ ဦး).....	41
ဇယား ၁၆ - ဖြေဆိုသူများ အများဆုံးနေထိုင်သည့် မူလနေရာ ၄ နေရာ (မူလပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအားဖြင့်) (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၄၆ ဦး).....	42
ဇယား ၁၇ - ကျေးလက်-မြို့ပြရွှေ့ပြောင်းမှု ပုံစံများ (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၄၆ ဦး)	43
ဇယား ၁၈ - အလုပ်သဘောတူညီချက် အမျိုးအစားနှင့် ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာများ.....	46
ဇယား ၁၉ - တစ်လပျမ်းမျှဝင်ငွေ (လုပ်ငန်းအမျိုးအစားနှင့် ကျား/မ အလိုက်) (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး).....	47
ဇယား ၂၀ - ဖြေဆိုသူများ အဖြစ်များသော ကျန်းမာရေးပြဿနာများ (သို့) ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ.....	49
ဇယား ၂၁ - ဖြေဆိုသူအားလုံးတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများ ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှု (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး).....	52
ဇယား ၂၂ - အလုပ်သဘာဝကို လှည့်စားခံရသည့် အလုပ်သမားများ (ဖြေဆိုသူ = ၆၉၈ ဦး).....	53
ဇယား ၂၃ - အလုပ်အခြေအနေများကို လှည့်စားခံရသော အလုပ်သမားများ (ဖြေဆိုသူ = ၁,၀၈၆ ဦး).....	54
ဇယား ၂၄ - အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများအပေါ်ချမှတ်ထားသည့် လှုပ်ရှားသွားလာမှုနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုကို ကန့်သတ်မှု ပုံစံများ (ဖြေဆိုသူ = ၂,၀၇၇ ဦး)	58
ဇယား ၂၅ - ဖြေဆိုသူများအကြား ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်မှုများ ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှု (ဖြေဆိုသူ = ၄၄၂ ဦး).....	61
ဇယား ၂၆ - ဖြေဆိုသူများအကြား ပိုင်ဆိုင်သည့်ပစ္စည်းများ ထိန်းသိမ်းခံရမှု (သို့) သိမ်းယူခံရမှုနှင့် မြေယာများသိမ်းယူခံရမှု ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှု (ဖြေဆိုသူ = ၁၃၀ ဦး).....	62
ဇယား ၂၇ - ဖြေဆိုသူများတွင်ရှိသည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းအရေအတွက် (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး).....	63
ဇယား ၂၈ - အသက်နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး).....	68
ဇယား ၂၉ - ကလေးသူငယ်များ၏ လိင်အမျိုးအစားနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ = ၄၇၄ ဦး).....	68
ဇယား ၃၀ - အိမ်ထောင်စုဝင်ငွေနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး).....	69
ဇယား ၃၁ - ကလေးငယ်များ၏ ပညာအရည်အချင်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ = ၄၇၄ ဦး).....	70
ဇယား ၃၂ - အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး).....	70
ဇယား ၃၃ - ရွှေ့ပြောင်းသည့်အကြောင်းပြချက်နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး).....	71
ဇယား ၃၄ - အလုပ်သွင်းပေးသူ အမျိုးအစားနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ = ၅,၂၃၃ ဦး).....	72
ဇယား ၃၅ - အလုပ်စာချုပ်အမျိုးအစားနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြားဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး).....	73
ဇယား ၃၆ - လုပ်ငန်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး).....	74

ဇယား ၃၇ - ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအလိုက် လေ့လာထားသည့်အလုပ်အကိုင်နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး).....	79
ဇယား ၃၈ - လစဉ်လုပ်ခ နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး).....	80
ဇယား ၃၉ - တစ်နေ့အလုပ်လုပ်သည့်နာရီပေါင်း နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး).....	80
ဇယား ၄၀ - တစ်ပတ်အတွက် အလုပ်လုပ်ရသည့်ရက်ပေါင်း နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး).....	81
ဇယား ၄၁ - အလုပ်ရှင်ကိုဆပ်ရန်သဘောတူထားသည့်အကြွေး နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု၊ အတန်းအလိုက် ရာခိုင်နှုန်း (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး).....	81
ဇယား ၄၂ - အလုပ်ရှင်ကိုဆပ်ရန်သဘောတူထားသည့်အကြွေး နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသည့်နှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု၊ ကော်လံရှိ ရာခိုင်နှုန်း (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး).....	82
ဇယား ၄၃ - အလုပ်ရှင်ပေးသည့်အလုပ်သမားအိမ်ယာနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသည့်နှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး).....	82
ဇယား ၄၄ - ဖြေဆိုသူများအကြား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့်လူကုန်ကူးမှုဖြစ်ကြောင်းပြသည့် အဆုံးအဖြတ်များ (regression analysis မှ ရလဒ်များ) (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး).....	83

ပုံများ

ပုံ ၁ - အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကိုဦးတည်သည့် လူကုန်ကူးမှုနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု အမှုများကိုဖော်ထုတ်ရန် စာရင်းအင်းဆိုင်ရာ ဆော့ဖ်ဝဲလ်တွင် အသုံးပြုသည့် ပုံသေနည်း.....	23
ပုံ ၂ - ဖြေဆိုသူအားလုံးတွင် အလုပ်ရှာဖွေရာ၌ ကူညီပေးသူများ (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး).....	44
ပုံ ၃ - ဖြေဆိုသူများအကြား အလုပ်အကိုင်သဘောတူညီချက် စာချုပ်အမျိုးအစား (ဖြေဆိုသူ= ၇,၀၇၀ ဦး).....	45
ပုံ ၄ - ဖြေဆိုသူများအကြား လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်သည့် စုဆောင်းခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် ညွှန်းကိန်းများ ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှု (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး).....	52
ပုံ ၅ - ဖြေဆိုသူများအကြား အကျပ်ကိုင်ခြင်းဖြင့် စုဆောင်းခံရသည့်အခြေအနေများနှင့်ဆိုင်သည့်ညွှန်းကိန်းများ ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှု (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး).....	55
ပုံ ၆ - ဖြေဆိုသူများအကြား လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်ရသည့် အခြေအနေများနှင့်ဆိုင်သည့် ညွှန်းကိန်းများ ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှု (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး).....	57
ပုံ ၇ - ဖြေဆိုသူများအကြား အကျပ်ကိုင်ခံရသည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်ရသည့် အခြေအနေများနှင့်ဆိုင်သည့် ညွှန်းကိန်းများ ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှု (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး).....	59
ပုံ ၈ - အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိသည့် ဖြစ်ရပ်များ (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး).....	63

အကွက်များ

အကွက် ၁ - မြန်မာနိုင်ငံလူကုန်ကူးမှု တားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေ (၂၀၀၅) အကျဉ်းချုပ်.....	15
အကွက် ၂ - အရွယ်ရောက်သူများနှင့်ကလေးသူငယ်များတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း အမှုများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း.....	19
အကွက် ၃ - အရွယ်ရောက်သူများနှင့် ကလေးများတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းမှုကို ဦးတည်သည့် လူကုန်ကူးမှုများကိုဖော်ထုတ်ခြင်း.....	22
အကွက် ၄ - လိင်ဖျော်ဖြေရေး အလုပ်သမားများ - အနာဂတ်တွင် သုတေသနပြုမည့်ကဏ္ဍ.....	77

မြေပုံများ

မြေပုံ ၁ - စစ်တမ်းကောက်ယူမေးမြန်းခဲ့သည့် နေရာဒေသများ (မြို့နယ်အဆင့်).....	33
မြေပုံ ၂ - လေ့လာမှုစစ်တမ်းပြုလုပ်ခဲ့သည့် အလုပ်တည်ရှိရာနေရာပြ မြေပုံ (ဤမြို့နယ်တွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် အလုပ်အကြောင်းကို မေးမြန်းခြင်း).....	38
မြေပုံ ၃ - လုပ်ငန်းအလိုက် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေများတွင်ရှိသော ဖြေဆိုသူများတည်ရှိရာပြ မြေပုံ (ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်).....	75

ကျေးဇူးတင်လွှာ

ဤအစီရင်ခံစာနှင့်ဆက်စပ်နေသောလေ့လာမှုသည် လေ့လာမှုပြုခဲ့သည့် ၂ နှစ်အတွင်း ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကြောင့် ပေါ်ထွက်လာသော ရလဒ်ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်တွင်းအလုပ်သမား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ စီမံကိန်းအား မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အိုင်အယ်လ်အို တာဝန်ခံဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိ မစ်ဝီရာမာ(လ်) ပီချိုဝန်း၏ ဦးဆောင်မှုနှင့် ပညာရပ်ဆိုင်ရာလမ်းညွှန်မှုဖြင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေး အစီအစဉ်က ဝန်ထမ်းများဖြစ်ကြသည့် Kimberly Rogovini၊ ဒေါ်အောင်ဆုရည်နှင့် ဒေါ်သက်နှင်းအေးတို့က အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနလက်အောက်ရှိ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနိုင်ရေးရဲတပ်ဖွဲ့ (ATIPD) အထူးသဖြင့် ရဲမှူးချုပ်ဝင်းနိုင်ထွန်းနှင့် တပ်ဖွဲ့ဝင်များအား စစ်တမ်းကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အစိုးရဌာနမိတ်ဖက်အဖြစ် အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှ ကူညီဆောင်ရွက်ပေးသည့် အတွက်လည်း အသိအမှတ်ပြုကျေးဇူးတင်ပါသည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူမည့် ဒေသများမှ ဒေသဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်ရေးအရာရှိများနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အဆင်ပြေစေရန် ပံ့ပိုးကူညီပေးသည့် ATIPD၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုနှင့် သုတေသနရလဒ်များအပေါ် ယင်းတို့၏ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များသည် အရေးပါသည့်အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနတို့အား ယခုလေ့လာမှုအပေါ် နည်းပညာဆိုင်ရာ အကြံပြုတုံ့ပြန်ချက်များပေးသည့်အတွက်လည်း ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

အမျိုးသားရေးအဆင့် အရွယ်ရောက်သူများနှင့် ကလေးသူငယ်များ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရမှုအား ခန့်မှန်းရာတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ သီးခြားသုတေသနလုပ်ထုံးအား အသုံးပြုရန်အတွက် နည်းပညာနှင့် လိုအပ်သည့်အကြံဉာဏ်များပေးသည့် အိုင်အယ်လ်အို အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း တိုက်ဖျက်ရေး အထူးအစီအစဉ်မှ Michaëlle DeCock နှင့် Bijoy Raychaudhuri တို့အား ကျေးဇူးဥပကာရ တင်ရှိကြောင်း ဖော်ပြလိုပါသည်။ လူကုန်ကူးသည့် လမ်းကြောင်းများနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရမှုအား စာရင်းအင်းနည်းပညာဖြင့် လေ့လာသုံးသပ်ရာတွင် ဆယ်စုနှစ်ပေါင်းများစွာအတွေ့အကြုံများကို Michaëlle နှင့် Bijoy တို့က မျှဝေပေးခဲ့ကြပါသည်။ ယင်းတို့၏ အတွေ့အကြုံနှင့် အကူအညီတို့ကြောင့် ယခုလေ့လာခဲ့သည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ လေ့လာဆန်းစစ်သည့်မူဘောင်အား တည်ဆောက်နိုင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

အိုင်အယ်လ်အို-ရန်ကုန်၏ အရာရှိများဖြစ်ကြသော Jackie Pollock (GMS TRIANGLE စီမံကိန်း၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ နည်းပညာအရာရှိ)၊ Benjamin White (အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုပပျောက်ရေး အစီအစဉ် နည်းပညာအရာရှိ)၊ Lourdes Kathleen Santos Macasil (အိုင်အယ်လ်အို-ရန်ကုန် စီမံကိန်းရေးရာအရာရှိ)၊ Jodelen Mitra (ကလေးသူငယ်အလုပ်သမားပပျောက်ရေး စီမံကိန်း၏ စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးနှင့် အကဲဖြတ်ရေးအရာရှိ)၊ Chris Land-Kazlauskas (လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ စီမံကိန်း၏ နည်းပညာ အကြံပေးအရာရှိ) တို့အား လေ့လာမှုပုံစံနှင့် အစီရင်ခံစာအတွက် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ကူညီပေးခဲ့မှုများအတွက် ကျေးဇူးအထူးတင်ရှိပါသည်။

မေးခွန်းလွှာပေါင်း ၇,၂၉၅ ခုအား အချက်အလက်ဖြည့်သွင်းပေးခြင်းနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများ ပြုလုပ်ပေးခဲ့သော Myanmar Knowledge Management ကုမ္ပဏီမှ ဦးဇော်ဝင်းအား ကျေးဇူးတင်ပါကြောင်း မှတ်တမ်းတင်လိုပါသည်။ ဦးဇော်ဝင်းအနေဖြင့် လေ့လာမှုအတွက် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲထားသည့် လေ့လာဆန်းစစ်မှု မူဘောင်နှင့် ကိုက်ညီပြီး အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်း (သို့) အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခြင်း အမှုတစ်ခုစီကို ဖော်ထုတ်နိုင်သည့် စာရင်းအင်းပညာရပ်ဆိုင်ရာဆော့ဖ်ဝဲလ်ပုံစံအား အသုံးပြုပြီး ဤလေ့လာမှုအတွက် ထူးခြားသော ကူညီပံ့ပိုးမှုပေးခဲ့ပါသည်။

အိုင်အယ်လ်အို-ရန်ကုန်မှ အရာရှိ ဒေါ်အောင်ဆုရည်အား စစ်တမ်းကောက်ယူရေးအတွက် အရပ်ဘက် လူ့အဖွဲ့အစည်းမိတ်ဖက်များနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်ရေးကို အားတက်သရော ဆောင်ရွက်ပေးမှုအတွက် အထူးအသိအမှတ်ပြုပါသည်။ ထိုသို့ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ခြင်းမှာ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေးနှင့် ဒေသတွင်း အဖွဲ့များ စွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်လာစေရေးအတွက် သူမ၏ဆောင်ရွက်ခဲ့မှုများကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

လေ့လာမှုကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသော စစ်တမ်းကောက်ယူသူများ၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်းများ၊ အိုင်အယ်အိုဝန်ထမ်းများနှင့် အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း အထူးကျေးဇူးတင်ပါသည်။ ယင်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပါဝင်သူပုဂ္ဂိုလ်အသီးသီးကြောင့်သာလျှင် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ ခုရှိ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို စနစ်တကျ လေ့လာနိုင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် မွန်ပြည်နယ် စံပြလူမှုရေးအဖွဲ့၊ အစောပိုင်း ကလေးဘဝပြုစောင့်ရှောက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကွန်ယက်၊ လူမှုစောင့်ရှောက်ရေး စေတနာ့ဝန်ထမ်းအဖွဲ့၊ ကချင်အထောက်အကူပြု ဥပဒေအဖွဲ့၊ စိမ်းလန်းကမ္ဘာမြေအဖွဲ့၊ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးလှုပ်ရှားသူများအဖွဲ့၊ မြန်မာနိုင်ငံစိုက်ပျိုးရေးနှင့် လယ်သမားများ ဖက်ဒရေးရှင်း၊ တော်ဝင်ခရေအဖွဲ့၊ မော်ကွမ်ဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့၊ Women's Galaxy ကွန်ယက်၊ ILO-Yangon အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ တိုင်တန်းမှုယန္တရားမှ တိုင်တန်းမှုလုပ်သား ဦးအုပ်ထန်းနှင့် ဒေါ်ယဉ်ယဉ်မိုး၊ ကူညီပံ့ပိုးသူများဖြစ်သည့် ကိုကျော်သက်ဝင်း၊ ကိုဆန်းထွန်းဦး နှင့် ကိုအောင်ကြည်တို့အား ကျေးဇူးတင်ကြောင်း ဖော်ပြလိုပါသည်။

ဖြေဆိုသူများနှင့် ဦးတည်အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများအား ကူညီပံ့ပိုးပေးမှုနှင့် အစီရင်ခံစာတစ်စောင်လုံးအား မြန်မာဘာသာသို့ ပြန်ဆိုပေးမှုအတွက်လည်း အိုင်အယ်လ်အို-ရန်ကုန် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု လေ့လာရေးစီမံကိန်းမှ ဒေါ်သက်နှင်းအေးအား ကျေးဇူးတင်ပါသည်။ သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများနှင့် အစီရင်ခံစာများအား ဘာသာပြန်ပေးခဲ့ကြသော ဒေါ်ခင်နှင်းမေ၊ ဒေါ်ဝေနှင်းပိုနှင့် အစီရင်ခံစာအား မြန်မာဘာသာပြန်ဆိုမှုကို စစ်ဆေးပေးခဲ့သည့် ဒေါ်ပိုပိုသိမ့်တို့အား ကျေးဇူးအထူးတင်ရှိပါသည်။

အရေးကြီးသောစစ်တမ်းပုံစံများကို ပြသနိုင်သည့် မြေပုံများကို ဖန်တီးပေးခြင်းဖြင့် အားပေးကူညီပေးခဲ့သော မြန်မာသတင်း အချက်အလက်စီမံခန့်ခွဲမှုယူနစ် (MIMU) မှ အထူးသဖြင့် Paul Curran နှင့် ဦးထွန်းလင်းတို့အား ကျေးဇူးတင်ပါသည်။

စီမံကိန်းလုပ်ဆောင်သည့်ကာလ တစ်လျှောက်လုံး အပြုသဘောဖြင့်ပံ့ပိုးကူညီခဲ့သည့် ရန်ကုန်ရှိ လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေး လုပ်ငန်းအဖွဲ့မှ ကိုယ်စားလှယ် များအား ကျေးဇူးအထူးတင်ရှိပါသည်။

နိဂုံးချုပ်အနေဖြင့် စစ်တမ်းမေးမြန်းရာတွင် ဖြေကြားပေးခဲ့သော ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအား ကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း ပြောကြားလိုပါသည်။ ယင်းတို့ကြောင့်သာ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့် ပတ်သက်သည့် လက်ရှိအခြေအနေများကို ပိုမိုနားလည်စေခဲ့ပြီး အိုင်အယ်လ်အို နှင့် အခြားပါဝင်လှုပ်ရှားသူများကို အနာဂတ်တွင် ယင်းတို့ကို ပိုမိုထိရောက်သော ကူညီပံ့ပိုးမှုများပေးရေးအတွက် ပိုမိုလုပ်ဆောင်နိုင်စေမည် ဖြစ်သည်။

အစီရင်ခံစာအား Karen Emmons က တည်းဖြတ်ပေးပြီး အစီရင်ခံစာအား ငွေကြေးဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးကူညီပေးခဲ့သည့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုနိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးရေးအေဂျင်စီ (USAID) ကိုလည်း ကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း မှတ်တမ်းတင်အပ်ပါသည်။

အတိုကောက်ဝေါဟာရများနှင့် အခြားအသုံးအနှုန်းများ

ATIPD	လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနှိမ်နင်းရေးရဲတပ်ဖွဲ့
ATTF	လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနှိမ်နင်းရေးရဲတပ်ဖွဲ့ခွဲ
CBTIP	လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဗဟိုအဖွဲ့
CSC	နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြား
CSPPro	သန်းခေါင်စာရင်းနှင့်စစ်တမ်းအချက်အလက်များ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းဆိုင်ရာ အထူးကွန်ပျူတာ ပရိုဂရမ်
FGLLID	အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန
HTWG	လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့
ILO	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့
LEO	အလုပ်အကိုင်နှင့်အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံး
MOLES	အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန
MIMU	မြန်မာသတင်းအချက်အလက်စီမံခန့်ခွဲမှုဃူနစ်
SPSS	လူမှုသိပ္ပံဘာသာရပ်အတွက် အထူးကွန်ပျူတာ ပရိုဂရမ်
USAID	အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုနိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးရေးအေဂျင်စီ
မြန်မာကျပ်	အစီရင်ခံစာတစ်လျှောက်လုံးတွင် MMK ဟု ဖော်ပြထားသည်။ အမေရိကန်ဒေါ်လာ -၁ ဒေါ်လာကို မြန်မာကျပ် ၁,၂၇၁ ဖြင့် တွက်ချက်ထားသည်။
ပြည်	၂.၆ မီလီမီတာနှင့် ညီမျှသော အတိုင်းအတာယူနစ်

အနှစ်ချုပ်

နိဒါန်း

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) သည် ၂၀၀၂ ခုနှစ်မှစတင်ကာ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဖြေရှင်းရေးနှင့် ပပျောက်ရေးအတွက် နိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့် အတူတကွ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ အဆိုပါ ဆောင်ရွက်ချက်မှာ အစိုးရအရာထမ်းများ ကျူးလွန်နိုင်သည့် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များပပျောက်စေရေးကို ရည်ရွယ်သော်လည်း၊ ယခုနောက်ပိုင်းတွင် အလေးထားဆွေးနွေးဖြေရှင်းရန်လိုအပ်လာသည့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများရှိ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုများကိုပါ ထည့်သွင်း ဂရုပြုလာပါသည်။ လူကုန်ကူးမှုများတွင်လည်း နိုင်ငံတကာနှင့် မြန်မာအစိုးရ၏တုံ့ပြန်မှုများသည် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးတွင် အဓိကအာရုံစိုက်ဆောင်ရွက်နေသည်ကိုတွေ့ရပြီး ပြည်တွင်းအနေအထား၌မူ အာရုံစိုက်မှုနည်းနေသည်ကိုတွေ့ရသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် ၂၀၁၁ ခုနှစ်မှစတင်ကာ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်ကို ချမှတ်ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပြီး လွန်ခဲ့သည့်ဆယ်စုနှစ်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်လျှင် နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်၍ ပိုမိုတက်ကြွသော ထိတွေ့မှုများ များပြားလာခဲ့သည်။ ဤဆောင်ရွက်မှုတွင် နယ်စပ်ဒေသများအကြားနှင့် ယင်းဒေသများတလျှောက် လူကုန်ကူးမှုပျံ့နှံ့ဖြစ်ပွားနေပုံကို လေ့လာသည့် ကနဦးလုပ်ဆောင်မှုများ ပါဝင်ပါသည်။

နိုင်ငံအတွင်း တရိပ်ရိပ်မြင့်တက်နေသည့်ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုသည် နိုင်ငံ၏စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအရှိန်အဟုန်နှင့်အတူ ဆက်လက်မြင့်တက်ဖွယ်ရှိပါသည်။ သို့သော်လည်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုပုံစံများ၊ လုပ်သားစုဆောင်းသည့်အနေအထားများ၊ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေနှင့်အလုပ်တွင်နေထိုင်ရသည့် အခြေအနေများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အရည်အသွေးနှင့် အရေအတွက်ဆိုင်ရာ စာရင်းအင်းအချက် အလက်များမရှိသေးပါ။

ILO-Yangon သည် ရရှိလာသည့်အခွင့်အရေးများနှင့် သုတေသနဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များကို အလေးထားလျက် အိုင်အယ်လ်အိုနှင့်မြန်မာ၊ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည့် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးရဲတပ်ဖွဲ့ (ATIPD)၊ လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းကွန်ယက်တို့နှင့် ပူးပေါင်းကာ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား (၇,၂၉၅) ဦးအကြား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုပုံစံများ၊ လုပ်အားဆိုင်ရာခေါင်းပုံ ဖြတ်မှုအလေ့ အကျင့်များနှင့် လူကုန်ကူးမှုများကိုဖော်ထုတ်ရန် ပုံစံထုတ်ရေးဆွဲထားသည့်စစ်တမ်းကို ကောက်ယူခဲ့ပါသည်။ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအပေါ် အလွဲသုံးစားမှုနှင့်ခေါင်းပုံဖြတ်မှုတို့ကို တားဆီးကာကွယ်ရေးအတွက် ပြည်သူလူထု၊ အစိုးရ၊ ပုဂ္ဂလိက နှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလုပ်ရှားလုပ်ကိုင်နေသူ အသီးသီးအနေဖြင့် မိမိတို့၏အထောက်အထား အခြေပြုလုပ်ဆောင်ချက်များကို ကြံဆနိုင်ရေး အတွက် ဤစစ်တမ်း၏ တွေ့ရှိချက်များနှင့်သက်ဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များက အခြေခံအထောက်အပံ့ ဖြစ်စေပါသည်။

အယူအဆပိုင်းနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှု မူဘောင်

ယခုစစ်တမ်းပုံစံတွင်ပါဝင်သည့် ရှုဒေါင့်ကဏ္ဍများသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ အမျိုးသားရေးအဆင့်စစ်တမ်း ကောက်ယူရေးကို လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ကြမည့်သူများအတွက် လိုအပ်သည့် နည်းနာနိဿယများ ဖော်ပြထားသည့် *Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate the forced labour of adults and children* စာအုပ်တွင် ဖော်ပြထားသော အိုင်အယ်လ်အို နည်းစနစ်အား အခြေခံထားပါသည်။

ထိုလမ်းညွှန်ချက်များကို အသုံးပြု၍ မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေ၊ နိုင်ငံတကာဥပဒေတို့နှင့်အညီ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုတို့၏ လက်တွေ့ကျသည့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များအပါအဝင် သဘောတရားပိုင်းဆိုင်ရာမူဘောင်ကို ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။ “အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း”ကို တစ်စုံတစ်ယောက်သည် သူ (သို့) သူမကိုယ်တိုင် ဆန္ဒအလျောက်ကမ်းလှမ်းခြင်းမဟုတ်ဘဲ (‘လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအလျောက် မဟုတ်ခြင်း’ သဘောတရား) အလုပ်ရှင် (သို့) တတိယသူတစ်ဦးက အလုပ်သမားအား အပြစ်တစ်စုံတစ်ရာရရှိစေမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းကြောင့် (‘အကျပ်ကိုင်ခြင်း’ သဘောတရား) လုပ်ရသည့်အလုပ်ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်။ *Hard to see, harder to count* စာအုပ်၏လမ်းညွှန်ချက်များအရ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို တိုင်းတာသည့်နယ်ပယ် (၃) မျိုးရှိပါသည်။ ယင်းတို့မှာ (၁) ‘လွတ်လပ်မှု မရှိသော စုဆောင်းခံရခြင်း’ (Unfree recruitment)၊ ဤစုဆောင်းခြင်းတွင် အင်အားသုံးစုဆောင်းခြင်းနှင့် လိမ်လည်လှည့်ဖြားသည့် စုဆောင်းခြင်းပုံစံများ ပါဝင်သည်။ (၂) ‘ဖိအားပေးခံရသည့်အလုပ် နှင့် ၁၁၀’ (Work and life under duress)၊ ယင်းတွင် တစ်စုံတစ်ယောက်အားဆိုးရွားသည့် အလုပ် (သို့) အလုပ်တွင်နေထိုင်ရသည့် အခြေအနေများပါဝင်သည်။ (၃) ‘အလုပ်ရှင်ထံမှ ထွက်ခွာရန် မဖြစ်နိုင်ခြင်း’ (Impossibility of leaving an employer)၊ ယင်းတွင် အလုပ်မှထွက်ပါက အလုပ်သမားကို ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း (သို့)

အန္တရာယ်ကျရောက်စေသည့် အခြေအနေများပါဝင်သည်။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအမှုတစ်ခုကို တည်ဆောက်ရန် ဤနယ်ပယ် (၃) ရပ်၏ မည်သည့်အခြေအနေတွင်မဆို 'လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ခြင်း'နှင့် 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' သဘောတရားနှစ်ခုစလုံး ပါဝင် ရမည်။

ဒေသအလိုက်လှုပ်ရှားသူများနှင့် အုပ်စုတွေ့ဆုံဆွေးနွေးသည့်အစီအစဉ်များတွင် နယ်ပယ်သုံးခုထဲမှ နယ်ပယ်တိုင်းအတွက် 'လွတ်လပ် သော ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ခြင်း' နှင့် 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' သဘောတရားအရ အမျိုးသားရေးဆိုင်ရာညွှန်းကိန်းများအတွက်လိုက် ကို ဖော်ထုတ်ခဲ့ကြပါသည်။ (ဇယား ၈ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။) လေ့လာဆန်းစစ်မှုမူဘောင်အရ မည်သည့်နယ်ပယ်တိုင်းတွင်မဆို 'လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ခြင်း' နှင့် 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' ဆိုင်ရာလုံလောက်သည့် ညွှန်းကိန်းများ (indicators) ကို တည်ဆောက်နိုင်ခဲ့ပါက ထိုသူသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ စစ်တမ်းလေ့လာမှု၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့်အညီ ခေါင်းပုံဖြတ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် (အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း) 'အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန် လူကုန်ကူးခြင်း' ကို ခြိမ်းခြောက်ခြင်း (သို့) အင်အားသုံးပြီးခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ အကျပ်ကိုင်ခြင်း၊ သွေးဆောင်ခြင်း၊ လိမ်လည်လှည့်ဖြားခြင်း၊ လှည့်စားခြင်း၊ (သို့) ဘဝရပ်တည်ရန်ခက်ခဲမှုအပေါ် အလွဲသုံးစားပြုခြင်းစသည့် နည်းလမ်းများမှတစ်ဆင့် လူစုဆောင်းခြင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း၊ ရောင်းချခြင်း၊ ဝယ်ယူခြင်း (သို့) ငှားရမ်းခြင်းဟူ၍ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန် လူကုန် ကူးခြင်းအမှုကို ဆုံးဖြတ်ရန် 'လွတ်လပ်မှုမရှိသော စုဆောင်းခြင်း' (Unfree recruitment) နယ်ပယ်၏ အဆက်အစပ်ဖြစ်သော 'လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ခြင်း' နှင့် 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' သဘောတရားများမှ လုံလောက်သည့် ညွှန်းကိန်းများအပြင် ကျန်သော အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာတိုင်းတာမှု နယ်ပယ် နှစ်ခုမှတစ်ခုလိုအပ်သည်။

ညွှန်းကိန်းများကို အခြေခံကာ မေးခွန်းများအား ပုံစံထုတ်ရေးဆွဲထားပြီး အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုများ (သို့) အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန် လူကုန် ကူးမှုများ၏ အခြေအနေများနှင့် ဖြေဆိုထားချက်များကို တိုက်ဆိုင်ညီညွတ်မှုလာတိုင်း အလိုအလျောက်တည်ဆောက်သွားစေရန် စာရင်းအင်းပညာရပ်ဆိုင်ရာ ဆော့ဖ်ဝဲလ်ကို အသုံးပြု၍ အဖြေများကို 'ကွန်မန်းဒ်' များအဖြစ် ချိတ်ဆက်ပြောင်းလဲဘာသာပြန်ဆိုခြင်း ဖြစ် သည်။

ကွင်းဆင်းသုတေသနထုံး

သွားရောက်ရန်ခက်ခဲသောသူများအား အမီအရတွေ့ဆုံနိုင်ရန် ပုံစံထုတ်ရေးဆွဲထားသည့် ကျပန်းမဟုတ်သော နမူနာကောက်နည်း (non-probability sampling method) ကို အဓိကအခြေပြုကာ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထံမှ အချက်အလက်များကို ကောက်ယူရန် အတွက် အရေအတွက်ဆိုင်ရာနည်းလမ်းများကို စစ်တမ်းတွင် အသုံးပြုခဲ့သည်။ လူထုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်း ၁၂ ဖွဲ့ပါဝင်သော ကွန်ယက် တစ်ခုကိုတည်ဆောက်ခဲ့ပြီး ထိုကွန်ယက်သည် ရပ်ရွာလူထုအားတွေ့ဆုံကာ အထူးဂရုပြုရမည့်အပြုအမူဖြင့် မေးခွန်းများ မေးမြန်းခြင်း အဓိကဆောင်ရွက်သည်။ လူထုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများသည် ILO-Yangon နှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းကာ သုတေသနလုပ်ဆောင်သင့်သည့် နေရာဒေသများကို အကြံပြုကြပြီး ရွေးချယ်လိုက်သည့်ဒေသများမှ တွေ့ဆုံမေးမြန်းရန် ပိုင်နိုင်မှုရှိသူများကို ရွေးချယ်ပေးကြသည့်အပြင် အချက်အလက်ကောက်ယူမှု လုပ်ငန်းစဉ်ကိုပါ ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။

ဤစစ်တမ်းအတွက်ဦးတည်သည့်သူများမှာ အသက် ၁၅နှစ်မှ အသက် ၆၀ အကြားရှိ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ ဖြစ်သည်။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း၊ လုပ်ငန်း ခွင်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်နေထိုင်မှုတို့နှင့် ပတ်သက်၍ နောက်ဆုံးပေါ် အခြေအနေများကို သိရှိရန် အတွက် ဖြေဆိုမည့်သူများကို ၂၀၁၃ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလနှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဧပြီလကြားတွင် အလုပ်အတွက်ရွှေ့ ပြောင်းခဲ့သူများဖြစ်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ရွေးချယ်ခဲ့ သည်။ တစ်ညတစ်ညတွက်ထဲသော စံမေးခွန်းလွှာကို အသုံးပြုပြီး ဖြေဆိုသူများအနေဖြင့် မိမိတို့ရွှေ့ပြောင်း စဉ်အတွင်း ပထမဆုံးအလုပ် အကြောင်းကိုသာ မေးမြန်းခဲ့သည်။ အကြောင်းမှာအလုပ်ကြောင့် စုဆောင်း ခံရခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းခြင်းတို့၏ ဆက်နွှယ်မှုအား သေချာစွာသိရန်ဖြစ်ပြီး၊ လူကုန်ကူးမှုကိုဖော်ထုတ်ရန် အစိတ်အပိုင်း အလိုက်ဆန်းစစ်ရန် လိုအပ်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ILO ၏ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု လေ့လာဆန်းစစ်ချက်မူဘောင်သည် အလုပ်ရှင်၊ အကြီးအကဲ၊ မန်နေဂျာ (သို့) ယင်းတို့နှင့် အပေါင်းအဖော်များက ကျူးလွန်သည့် အကျပ်ကိုင်ခြင်းအပေါ် မူတည်ရေးဆွဲထားသောကြောင့် ထိုအလုပ်အတွက် အလုပ်ရှင်ရှိရမည် ဖြစ်သည်။

စစ်တမ်းတွေ့ရှိချက်များကို တစ်ဦးချင်းအလိုက် မေးမြန်းမှုများ၊ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ဦးတည်အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများ၊ အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် ကုလသမဂ္ဂအေဂျင်စီများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု၊ လူကုန် ကူးမှုနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စရပ်များတွင် လုပ်ဆောင်နေသည့် ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်း၏ အရည်အသွေးပိုင်း ဖြည့်သွင်းချက် (Qualitative input) တို့ဖြင့် ပေါင်းစပ်ထားပါသည်။

သုတေသနဆိုင်ရာအဓိကတွေ့ရှိချက်များ အကျဉ်းချုပ်

လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားသည့် စစ်တမ်းကောက်ယူသူ ကျား (၉၄) ဦး နှင့် မ (၉၂) ဦး၊ ပေါင်း (၁၈၆) ဦးက ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားပေါင်း (၇,၂၉၅) ဦးကို ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဧပြီလတွင် မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီး (၁၄) ခုအနက်မှ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးတစ်ခုစီတွင် ပျမ်းမျှအားဖြင့် ဖြေဆိုသူ (၅၂၀) ဦးကိုမေးမြန်းနိုင်ခဲ့ပြီး ပျမ်းမျှအားဖြင့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးတစ်ခုစီရှိ မြို့နယ် (၄) မြို့နယ်တွင်လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည်။ ဖြေဆိုသူများအား လုပ်ငန်းအုပ်စုအားဖြင့် (၁၄) ခုထဲမှ အလုပ်တစ်ခုအကြောင်းကို မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ယင်းတို့မှာ ဆောက်လုပ်ရေး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ သတ္တုတူးဖော်ရေး၊ လက်လီလက္ခဏာရောင်းဝယ်ရေး၊ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း၊ သစ်ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း၊ နေရာထိုင်ခင်းစီစဉ်ပေးသည့်လုပ်ငန်း၊ အစားအစာနှင့်အဖျော်ယမကာလုပ်ငန်း၊ အဆောက်အဦနှင့် မြေယာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊ အိမ်တွင်းဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၊ အိမ်အကူလုပ်ငန်း နှင့် လိင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတို့ဖြစ်သည်။

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အချက်အလက်များ

- ဖြေဆိုသူ (၇,၂၉၅) ဦး အနက်မှ ၉၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် အသက် (၁၈) နှစ်နှင့် အထက်ဖြစ်ပြီး ၆ ရာခိုင်နှုန်းမှာ (၁၈) နှစ်အောက် ဖြစ်သည်။ ၆၆ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသားများဖြစ်ပြီး၊ အမျိုးသမီး ၃၄ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သည်။
- ဖြေဆိုသူ ၇၂ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးသည် ဗမာလူမျိုးဖြစ်သည်။ ၂၇ ရာခိုင်နှုန်းမှာ နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ အသိအမှတ်ပြု တိုင်းရင်းသား အုပ်စု (ရ) စုမှဖြစ်ကြသည်။
- မေးမြန်းခဲ့သည့်ဖြေဆိုသူ ၉၀ နှုန်းမှာ ဗုဒ္ဓဘာသာဖြစ်ပြီး၊ ၉ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ခရစ်ယာန်ဘာသာကို ကိုးကွယ်ကြသည်။ ကျန်ရှိသည့် ၁ ရာခိုင်နှုန်းမှာ မွတ်ဆလင်၊ ဟိန္ဒူ (သို့) နတ်ကိုးကွယ်သည့် အယူဝါဒကို ကိုးကွယ်သူများဖြစ်သည်။
- ပျမ်းမျှအားဖြင့် ဖြေဆိုသူများမှာ မိသားစုဝင် (၅) ယောက်ရှိသော အိမ်ထောင်စုများမှဖြစ်ပြီး ယင်းတို့မိသားစုဝင်များထဲမှပျမ်းမျှအားဖြင့် မိသားစုဝင် (၂) ဦး မှာဝင်ငွေရှိသူများဖြစ်သည်။
- ပျမ်းမျှအိမ်ထောင်စုဝင်ငွေသည် ၁,၅၄၀,၉၆၃ ကျပ် (အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၁,၂၁၂) ဖြစ်ပြီး၊ အိမ်ထောင်စုတစ်ရပ်နေသည့် ပျမ်းမျှအကြွေးမှာ ကျပ် ၄၄၇,၇၁၁ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၅၂) ဖြစ်သည်။
- ပညာအရည်အချင်းတွင် ဖြေဆိုသူ ၆၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် နဝမတန်း အောင်မြင်ပြီး၊ ၂၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် အထက်တန်းအထိ တက်ရောက်ခဲ့သည်။ အထက်တန်းတက်ရောက်ခဲ့သူ ၂၄ ရာခိုင်နှုန်းမှ ဘွဲ့ရသူမှာ ၆ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိသည်။

ပထဝီအနေအထားဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းမှုပုံစံများ

- မြိုင်ကြည့်မည်ဆိုလျှင် အလုပ်အတွက် မိမိတို့၏ ပြည်နယ်တိုင်း ဒေသကြီးအတွင်းမှာပင် ရွှေ့ပြောင်းခြင်းမှာ ၃၈ ရာခိုင်နှုန်းရှိပြီး၊ အခြားပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခြင်းမှာ ၆၂ ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ သို့သော်လည်း ဤဦးတည်မှု (trend) သည် ဖြေဆိုသူများအားလုံးတွင် တူညီမှုမရှိပေ။ တိုင်းဒေသကြီးတစ်ခုမှ ဖြေဆိုသူများသည် ယင်းတို့ ဒေသတွင်းထက် အခြားပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးသို့ ပိုမိုရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ကြသည်ကိုတွေ့ရပြီး၊ ပြည်နယ်တစ်ခုမှ ဖြေဆိုသူများသည် ယင်းတို့ပြည်နယ်အတွင်းတွင်သာ ပိုမိုရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ကြသည်ကို တွေ့ရသည်။
- ဖြေဆိုသူများအားလုံးထဲမှ ကျေးလက်ဒေသမှလာသည့် သူများ သည် မြို့ပြထက်အခြားကျေးလက်ဒေသသို့ ပိုမိုပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ဖွယ်ရှိသည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် မြို့ပြဒေသမှလာသော ဖြေဆိုသူများသည် ကျေးလက်ဒေသထက် အခြားမြို့သို့ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ဖွယ်ရှိသည်။ ဤရွှေ့ပြောင်းမှုပုံစံမှာ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်သည့် ဖြေဆိုသူများအကြားတွင် လေ့လာတွေ့ရှိရသည်။ သို့သော်လည်း ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများကို ဖြတ်ကျော်၍ရွှေ့ပြောင်းသည့် ဖြေဆိုသူများတွင် ကျေးလက်ဒေသမှ မြို့ပြဒေသသို့ ရွှေ့ပြောင်းမှုကိုပိုပြီးတွေ့ရသည်။

လူစုဆောင်းခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းမှုအခြေအနေများ

- ဖြေဆိုသူများအားလုံးသည် ငွေလိုအပ်သောကြောင့် (သို့) ယင်းတို့ဒေသတွင် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း မရှိသောကြောင့် အလုပ်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းရန်ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း အချို့ဖြေဆိုသူများသည် ရွှေ့ပြောင်းရန်အတွက် ဆုံးဖြတ်ရာတွင် အခြားအကြောင်းအရင်းများကိုလည်း ဖော်ပြသည်။
- ပုံမှန်အားဖြင့် ဖြေဆိုသူများ (၇,၂၉၅ ဦး၏ ၇၂ ရာခိုင်နှုန်း)သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရန် ယင်းတို့ကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည် ဟု ပြောပါသည်။ ၂၆ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ပြောင်းရွှေ့ရန်အတွက် ယင်းတို့မိသားစုနှင့် အတူဆုံးဖြတ်သည်။
- အလုပ်အကိုင်များကို မပြောင်းရွှေ့ခင် ကြိုတင်စီစဉ်သူ (၅၄ ရာခိုင်နှုန်း)၊ ဆိုက်ရောက်သည့်ဒေသသို့ ရောက်ရှိမှသာ အလုပ်စီစဉ်သူ (၄၆ ရာခိုင်နှုန်း) ဖြစ်သည်။

- ဖြေဆိုသူအများစု (၇၂.၂၉၅ ဦးထဲမှ ၇၂ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အလုပ်ရှာဖွေရာတွင် အခြားသူထံမှ အကူအညီရရှိခဲ့သည်။ ဖြေဆိုသူ (၅၂.၂၃၃) ဦးအနက် -
 - အများစုမှာ ယင်းတို့ကိုကူညီပေးသည့် သူမှာသိကျွမ်းပြီးသောသူဖြစ်ပြီး သူငယ်ချင်းများ၊ ဆွေမျိုးများ (သို့မဟုတ် အသိအကျွမ်းများမှ ကူညီပေးသည် (၈၆ ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်။)
 - ဖြေဆိုသူ ၉ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရာတွင် ပွဲစားကို အသုံးပြုသည်။
 - ဖြေဆိုသူ ၅ ရာခိုင်နှုန်းက ယင်းတို့ကိုကူညီခဲ့သူသည် မိသားစုဝင်၊ ပွဲစား (သို့) အခြားသူများဖြစ်ပြီး ထိုသူတို့တွင် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းအတွက် လိုင်စင်ရှိသည်ဟုဖော်ပြ သည်။ အမျိုးသမီးများထက် အမျိုးသားများသည် လိုင်စင်ရှိသောအလုပ်သွင်းပေးသူများ၏ အကူအညီကိုပိုမိုရယူ ဖွယ်ရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။
 - ဖြေဆိုသူ ၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် လုပ်သားစုဆောင်းခအတွက် ပျမ်းမျှအားဖြင့် ကျပ် ၃၁,၅၈၄ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၅) ကို ပေးရသည်။

အလုပ်အကိုင်စာချုပ် (သို့) သဘောတူညီချက်

- ဖြေဆိုသူအများစု (၇၂.၂၉၅ ဦးထဲမှ ၇၃ ရာခိုင်နှုန်း) သည် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများကို အလုပ်ရှင်နှင့် နှုတ်အားဖြင့် သဘောတူခဲ့ကြသည်။ ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို အခြားသူထံမှသိရှိပြီး၊ ၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ မည်သည့်သတင်းအချက်အလက်မှမရရှိဘဲ အလုပ်ဝင်ခဲ့သည်ကို တွေ့ရသည်။
- ဥပဒေအရစာဖြင့် ရေးသားထားသည့် အလုပ်အကိုင်စာချုပ် ဖြစ်ရန်လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြထားသော်လည်း ဖြေဆိုသူ ၇ ရာ ခိုင်နှုန်းသာ အလုပ်ရှင်နှင့်စာဖြင့် ရေးသားထားသော စာချုပ်ရှိသည်။ အလုပ်စာချုပ်ရှိသည့်ဖြေဆိုသူ (၄၉၅)ဦး အနက်မှ (၁၇၄) ဦး မှာယင်းတို့စာချုပ်ကို လုံးဝနားမလည် ဟုဖော်ပြသည်။ ဖြေဆိုသူ အမျိုးသားများနှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီးများသည် စာချုပ်ကို အပြည့်အဝသဘောပေါက် နားလည်နိုင်မှု နည်းပါးကြောင်း တွေ့ရသည်။

လုပ်ငန်းခွင် ယေဘုယျအခြေအနေများ

- ဖြေဆိုသူများ၏ တစ်လပျမ်းမျှဝင်ငွေမှာ ကျပ် ၁၀၈,၁၈၀ (အမေရိ ကန်ဒေါ်လာ ၈၅) ဖြစ်သည်။ ဖြေဆိုသူအမျိုးသားများသည်တစ်လလျှင် ပျမ်းမျှ ဝင်ငွေ ၁၂၁,၇၇၅ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉၆) ဖြစ်သည်။ ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီးများမှာ တစ်လပျမ်းမျှဝင်ငွေ ၈၂,၃၁၉ ကျပ် (အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၆၅) ရရှိသည်။ ဟိုတယ် လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသူများမှလွဲ၍ လုပ်ငန်းအားလုံးတွင် အမျိုးသားများသည် အမျိုးသမီးများထက် တစ်လ ရရှိသည့်ငွေပိုများသည်။ အရွယ်ရောက်ပြီး ဖြေဆိုသူများသည် တစ်လလျှင်ပျမ်းမျှအားဖြင့် ကျပ် ၁၁၀,၁၉၇ (အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၈၇) ရရှိသည်။ ကလေးများသည်တစ်လလျှင် ပျမ်းမျှ အားဖြင့် ကျပ် ၇၉,၁၉၂ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆၂) ရရှိသည်။
- ဖြေဆိုသူ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် တစ်ပတ်လျှင် ခန့်စပ်ရက်တိတိ အလုပ်လုပ်ရသည်။ ၂၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် တစ်ပတ်လျှင် ၆ ရက် အလုပ်လုပ်ကြရပြီး ဖြေဆိုသူ ၉ ရာခိုင်နှုန်းမှာ တစ်ပတ်လျှင် ၄ ရက်မှ ၅ ရက်ထိ အလုပ်လုပ်ရသည်။
- ဖြေဆိုသူ ၂၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် တစ်နေ့လျှင် ၈ နာရီကြာ အလုပ်လုပ်ရသည်။ ၃၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် တစ်နေ့လျှင် အလုပ်ချိန် (၉) နာရီမှ (၁၀)နာရီ နှင့် ၃၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် နာရီပေါင်း (၁၁)နာရီမှ နာရီ (၁၅) အထိ အလုပ်လုပ်ကြရသည် (နားချိန်မပါဘဲ)
- ဖြေဆိုသူ ၄,၂၈၀ ဦး (၅၉ ရာခိုင်နှုန်း) သည် တစ်လလျှင် နားခွင့်ခံစားရပြီး ၄၁ ရာခိုင်နှုန်းမှာ နားခွင့်မရရှိပေ။ နားခွင့်ရသည့် ဖြေဆိုသူ ၄,၂၈၀ ဦးမှ ၃၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် လုပ်ခနှင့်နားခွင့်ရခြင်း ဖြစ်သည်။
- ဖြေဆိုသူ ၂,၉၆၂ ဦးကို အလုပ်ရှင်များမှ အချိန်ပိုလုပ်ခိုင်းပြီး (၄၁ ရာခိုင်နှုန်း) ၅၉ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အချိန်ပိုမလုပ်ရပေ။ ထိုအချိန်ပိုလုပ်ရသည့်အလုပ် သမား ၂,၉၆၂ ဦးမှ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ထိုအချိန်ပိုအလုပ်အတွက် ပိုမိုမြင့်မားသည့် နှုန်းထားကိုမရရှိပေ။

လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး

- လုပ်ငန်းများအားလုံးတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့်ဖြေဆိုသူများသည် ဖုန် (သို့) အခိုးအငွေ့များ၊ အပူချိန်လွန်ကဲခြင်း (သို့) အအေးလွန်ကဲမှုများနှင့် ဆူညံကျယ်လောင်မှုများ (သို့) တုန်ခါမှုများနှင့် ထိတွေ့လုပ်ကိုင်ရသည်ဟု ဖြေဆိုကြပြီး၊ ဖြေဆိုသူဦးရေ အနည်းငယ်သည် ဓာတုပစ္စည်းများနှင့် အဆိပ်သင့် အနံ့အသက်များနှင့် ထိတွေ့လုပ်ကိုင်ရကြောင်း၊ ကျဉ်းကျပ်၍ လေဝင်လေထွက်မလုံလောက်သည့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ် လုပ်ရကြောင်း၊ ပူလွန်း (သို့) အေးလွန်းသည့် ပစ္စည်းများနှင့် ထိတွေ့ပြီး အလုပ်လုပ်ရကြောင်း ဖော်ပြကြသည်။
- လုပ်ငန်းများ အားလုံးတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူများသည် ပြင်ပဒဏ်ရာများ (သို့) ပွင့်ထွက်ဒဏ်ရာများ၊ အရိုး အဆစ်လွဲခြင်းများ၊ နာခြင်း (သို့) အကြောမျက်ခြင်းများ၊ အရေပြားဆိုင်ရာ ပြဿနာများ၊ အပူလောင်ခြင်းများ၊ အရေပြားတိုက်စားခြင်းများ (သို့) နှင်းကိုက်ခြင်းကြောင့် အရေပြားကွာခြင်း၊ အသက်ရှူခြင်းဆိုင်ရာ ပြဿနာများနှင့် မျက်စိ (သို့) အမြင်ဆိုင်ရာ ပြဿနာများအပါအဝင် အဖြစ်များသော ထိခိုက်ဒဏ်ရာ များ ကြုံတွေ့ခံစားရသည်ဟု ပြောသည်။

နေထိုင်မှု အခြေအနေများ

- ဖြေဆိုသူအားလုံးထဲမှ ၆၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် အလုပ်ရှင်ပေးသည့် အိမ်ယာတွင် နေထိုင်သည်။ အမျိုးသားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အမျိုးသမီးများသည် အလုပ်ရှင်ပေးသည့် အိမ်ယာတွင်နေထိုင် မှုပိုများသည်ကို တွေ့ရသည်။
- ပျမ်းမျှအားဖြင့် ဖြေဆိုသူများသည် အိမ်ခန်းများတွင် အခြား ၆ ဦးနှင့်မျှပြီး နေရသည်။
- ဦးတည်အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် နေရာဒေသသစ်တွင် အိမ်ငှားရန် မတတ်နိုင်ကြောင်း၊ ပုံမှန်အားဖြင့် အလုပ်ဌာနအနီးတွင် ယင်းတို့အိမ်များကိုအခြေခံပစ္စည်းဖြင့် ဆောက်လုပ်နေထိုင်ကြကြောင်းကို ဖြေဆိုသူများက ရှင်းပြသည်။

ထိုအိမ်များတွင်နေထိုင်ရန် လာဘ်လာဘ များပေးရသည့် အခါများလည်းရှိသည် (သို့) အာဏာပိုင်များမှ ဖျက်ဆီးခြင်းများကို ကြုံတွေ့ရသည်။

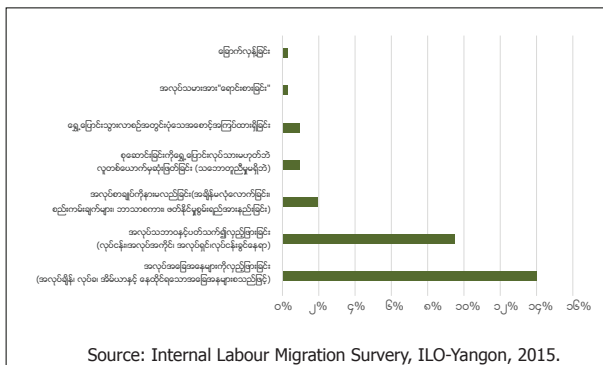
ပြဿနာများကို အာဏာပိုင်များသို့ တိုင်ကြားရန် တွန့်ဆုတ်ခြင်း

- ဦးတည်အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများတွင် ဖြေဆိုသူများသည် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သွင်းပေးသူများ၏ အလွဲသုံးစားလုပ်မှုများကိုရဲ(သို့) အလုပ်သမားအာဏာပိုင်များကို တိုင်ကြားရန် တွန့်ဆုတ်ကြောင်းပြောပြသည်။ အကြောင်းမှာ မည်သည့်အရေးယူမှုမပြုလုပ်မည် မဟုတ်ကြောင်း (သို့) အကျိုးဆက်အနေဖြင့်ဆိုးကျိုးများ ကြုံတွေ့လိမ့်မည်ဟု ယူဆသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

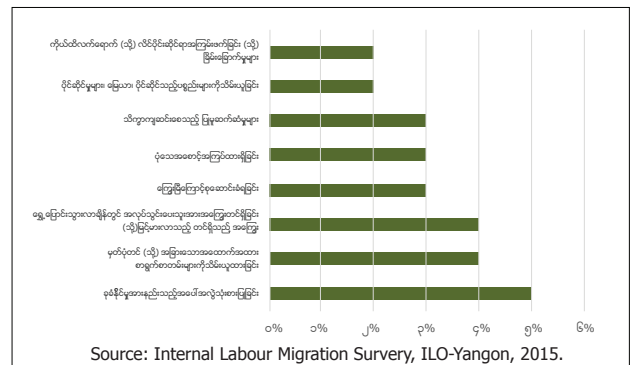
လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများ

အောက်ဖော်ပြပါပုံများသည် လေ့လာဆန်းစစ်မှုမူဘောင်အတွက် တည်ဆောက်ထားသည့် 'လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း' (သို့) 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' ၏ ညွှန်းကိန်းများပျံ့နှံ့တည်ရှိမှုကို ဖော်ပြသည်။ ပုံ (ခ) နှင့် (ဂ) သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်ရာတွင် စုဆောင်းခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းမှုအဆင့်များရှိညွှန်းကိန်းများ ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှုကိုပြသည်။ ဖြေဆိုသူများကြုံတွေ့ခဲ့ကြသည့် 'လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်သည့်' ညွှန်းကိန်းအများစုသည် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ (သို့) အလုပ်သဘောသဘာဝကို လှည့်စားခြင်းတွင် ပျံ့နှံ့နေသည်ကိုတွေ့ရသည်။ ယခုအဆင့်များတွင် ဖြေဆိုသူများကြုံတွေ့ရသည့် 'လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ခြင်း' ထဲမှ အများဆုံးပျံ့နှံ့တည်ရှိသည့် ညွှန်းကိန်းများသည် လုပ်ငန်းအခြေအနေများ (သို့) အလုပ်သဘာဝကို လှည့်စားသည့် ညွှန်းကိန်းများဖြစ်သည်။ ထိုကိစ္စရပ်များတွင် အလုပ်ရှာဖွေပေးသူများသည် နောက်ဆုံးအချိန်တွင် မူလကကတိပေးထားသည့် အတိုင်းမဟုတ်ဘဲ မတူညီသည့် အလုပ်အကိုင် အစီအစဉ်များကို ကမ်းလှမ်းခဲ့သည်။ ဖြစ်ရပ်အနည်းငယ်တွင် ဖြေဆိုသူများသည် ဖြားယောင်းခံရသည် (သို့) အလုပ်တွင်ရောင်းစားခံရသည်။ အလုပ်ရှာဖွေပေးသူများနှင့် ပို့ဆောင်ပေးသူများသည် ကိုယ်ထိလက်ရောက်အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ သက်သေခံစာရွက်စာတမ်းများကို သိမ်းယူခြင်း (သို့) အလုပ်ကမ်းလှမ်းချက်ကို မငြင်းဆိုနိုင်စေရန် အကြွေးများကိုဖြင့်မားလာအောင် ပြုလုပ်ခြင်းများကဲ့သို့သော 'အကျပ်ကိုင်သည့် နည်းလမ်းများ' ကို အသုံးပြုသည်။

ပုံ ခ လွတ်လပ်မှုမရှိသော စုဆောင်းခြင်းကိုပြသည့် ညွှန်းကိန်းများ (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး)

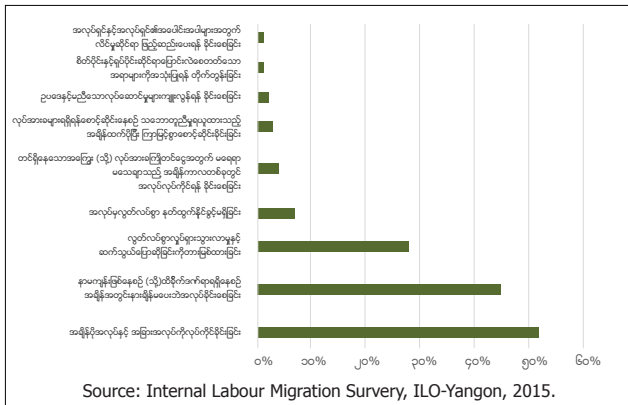


ပုံ ဂ အကျပ်ကိုင်စုဆောင်းမှုကို ပြသည့် ညွှန်းကိန်းများ (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး)

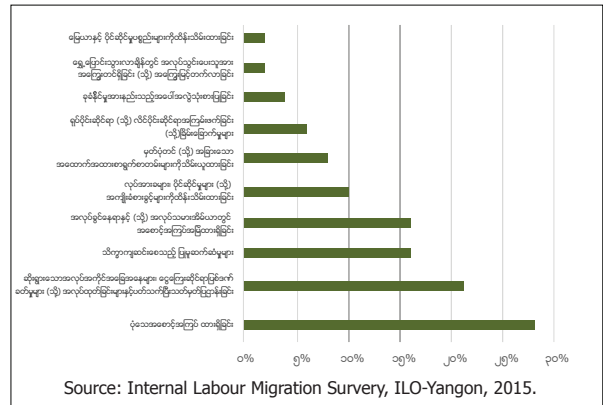


ပုံ (ဃ) နှင့် (င) သည် ဖြေဆိုသူများ၏ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများကို သက်ရောက်မှုရှိသော 'လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ခြင်း' နှင့် 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' ညွှန်းကိန်းများကို ပြသသည်။ ဖြေဆိုသူများကြုံတွေ့ရသည့် 'လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်သည့်' ညွှန်းကိန်း အများစုမှာမူလ အလုပ်သဘောတူညီချက်တွင်မပါသော အလုပ်များကိုခိုင်းစေခြင်း (သို့) အချိန်ပိုလုပ်ရခြင်း၊ ဖျားနာနေစဉ် (သို့) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရစဉ် နားချိန်မရဘဲ အလုပ်လုပ်ရခြင်း (သို့) အလုပ်သမားကို မိသားစု၊ သူငယ်ချင်းများနှင့် ယင်းတို့ဆန္ဒအလျောက် ဆက်သွယ်မှုကို အဟန့်အတားပြုခြင်းမျိုးစသည့် လှုပ်ရှားသွားလာမှုနှင့် ဆက်သွယ်မှုကို တားမြစ်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ ဤအဆင့်တွင် ဖြေဆိုသူများသည် ယင်းတို့ကိုအလုပ်မှမထွက်ခွါနိုင်ရန် အလုပ်ရှင်၏ နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့် 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' ကိုလည်း ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်။ ထိုနည်းလမ်းများတွင် ခြိမ်းခြောက်သည့်အနေဖြင့် ပုံသေအစောင့်ကြပ်ထားရှိခြင်း၊ ပိုမိုဆိုးရွားသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများဖြင့် ခြိမ်းခြောက်မှု၊ လုပ်ခများပြောင်းလဲခြင်း (သို့) အလုပ်မှထုတ်ခြင်း၊ သီးခြားထားရှိခြင်း၊ အစားအသောက်၊ ရေအပြည့်အဝမရရှိခြင်း၊ အိပ်ရေးမဝခြင်း (သို့) သိက္ခာကျဆင်းစေသည့် ပြုမူဆက်ဆံမှုများ (သို့) အလုပ် (သို့) နေထိုင်သည့် နေရာတွင် ချုပ်နှောင်ထားခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။

ပုံ ဃ သဘောမတူညီသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅) ဦး



ပုံ င အကျပ်ကိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅) ဦး



လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအမှုများကို အရေအတွက်ဖြင့် ဖော်ပြခြင်း

မေးခွန်းလွှာ ၇,၂၉၅ ထဲမှ ဖြေဆိုသူ ၁,၉၀၈ ဦး (၂၆ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး ဖြေဆိုသူ ၁,၀၀၇ ဦး (၁၄ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင် ကျရောက်နေသည်ကို စစ်တမ်းကဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ လေ့လာဆန်းစစ်မှု မူဘောင်အရ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူ ၁,၀၀၇ ဦးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်လည်း ကျရောက်နေပြီး ဖြေဆိုသူ ၉၀၁ ဦးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်သာ ကျရောက်နေပါသည်။ ဖြေဆိုသူ ၅,၃၈၇ ဦး (၇၄ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်း (သို့) အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေများတွင် မရှိပေ။ ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများအကြား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရသည့်နှုန်းမှာ ကွာခြားမှုမရှိပေ။

လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေများတွင်ရှိသော ဖြေဆိုသူများ၏ ဝိသေသ လက္ခဏာများ

ဖြေဆိုသူများ၏ ဝိသေသလက္ခဏာများ (သို့) အပြုအမူများကို ဖော်ထုတ်ရန်အတွက် စာရင်းအင်းပညာရပ်ဆိုင်ရာ ဆက်နွယ်မှုနှင့် ကိန်းရှင်များအကြား ဆက်နွယ်မှုကို စနစ်နည်းသည့် စာရင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုကို အသုံးပြုခဲ့ခြင်းကြောင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း (သို့) လူကုန်ကူးခံရသည့်အနေအထားရှိနေခြင်းကို ယင်းကဲ့သို့ ထူးခြားသည့်လက္ခဏာမတွေ့ရသည့် (သို့) ထိုသို့သော ဆုံးဖြတ်ချက်မချခဲ့ကြသည့် ဖြေဆိုသူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကာ အားကောင်းသည့် ပေါင်းစပ်မှု (သို့) ဆက်နွယ်မှုကို ထင်ရှားစေသည်။

မြင့်မားသည့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများဖြင့် ဆက်စပ်နေသည့် ဖြေဆိုသူများ၏ ဝိသေသလက္ခဏာများ

- အရွယ်ရောက်သူနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ကလေးသူငယ်၊
- ယောက်ျားလေး ကလေးသူငယ် နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် မိန်းကလေး ကလေးသူငယ်၊
- မိသားစုအတွက်ငွေရှာရန် လိုအပ်သဖြင့်ကျောင်းမှ ထွက်သောသူ၊
- လက်ထပ်ပြီးသူ (သို့) လက်မထပ်ဘဲအတူနေသူနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် အိမ်ထောင်မရှိသူ၊ တရားဝင်ကွာရှင်းထားသူ၊ အိမ်ထောင်ကွဲနေသူ (သို့) မုဆိုးမ
- နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်မရှိခြင်း၊ (နိုင်ငံသားမှတ်ပုံတင်ကတ်အနေဖြင့်လည်း သိကြသည်)
- တစ်နှစ်အိမ်ထောင်စုဝင်ငွေ ကျပ် ၁ သန်း (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၈၇) အောက်ရရှိသော အိမ်ထောင်စုမှ ဖြစ်ခြင်း၊
- ဝင်ငွေရှာသော လူ ငှယောက်အောက်ရှိသော အိမ်ထောင်စုဝင် ဖြစ်ခြင်း၊
- ၅ ယောက် (သို့) ထိုထက်ပိုသော မိသားစုဝင် အိမ်ထောင်စုမှ ဖြစ်ခြင်း၊

ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်း မြင့်မားမှု နှင့် ဆက်စပ်နေသည့် အခြေအနေများ၊ အပြုအမူများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ

- ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးတစ်ခုအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းခြင်းထက် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများသို့ ဖြတ်ကျော်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခြင်း၊
- စီးပွားရေးအခြေအနေကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသည့်ဖြေဆိုသူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက မိသားစု (သို့) ဒေသတွင်းပြဿနာများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းခြင်း၊ (မိသားစုတွင် အဓိကဝင်ငွေရှာဖွေပေးသူ ကွယ်လွန်ခြင်း၊ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု (သို့) အခြား ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှု၊ လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားခြင်း (သို့) မြေသိမ်းဆည်းခံရခြင်း)
- အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးတွင် မိသားစု၊ သူငယ်ချင်းများ (သို့) အသိအကျွမ်းများမှ အကူအညီရသူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အလုပ်ဝင်ရန်အတွက် ပွဲစားကို အသုံးပြုခြင်း၊

- အလုပ်ရရန်အတွက် အခကြေးငွေပေးရခြင်း၊
- မူလနေရာမှ အလုပ်နေရာသို့ ခရီးသွားရန် ပွဲစားက စီစဉ်ပေးခြင်း၊

ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်း မြင့်မားမှု နှင့် ဆက်စပ်နေသည့်အလုပ်နှင့် နေထိုင်မှု အခြေအနေများ

- အခြားလုပ်ငန်း ၈ ခုနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အိမ်အကူလုပ်သား၊ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း၊ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်း၊ လက်လီလက်ကားရောင်းဝယ်ရေး၊ အစားအသောက်နှင့် အဖျော်ယမကာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်သူများ၊
- အခြားဒေသသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်သူများဖြင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက ဧရာဝတီ၊ ကရင် နှင့် စစ်ကိုင်း စသည့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခြင်း၊ (ထိုဒေသများရှိ လုပ်ငန်းများတွင်ရှိသည့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုအဆင့်အရ)
- အလုပ်ရှင် (သို့) တတိယသူတစ်ယောက်နှင့် နှုတ်အားဖြင့် ချုပ်ဆိုထားသည့် စာချုပ်ရှိသူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် စာဖြင့်ရေးသားထားသော စာချုပ် ရှိသူများ၊ (အလုပ်ရှင်များမှ စာချုပ်များကို အလွဲသုံးစားပြုခြင်းကြောင့်)
- တစ်လခွဲခွဲ ကျပ် ၅၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄၀) အောက်ရှိသူများ၊
- တစ်ရက်အလုပ်ချိန်နည်းသူများဖြင့် နှိုင်းယှဉ်သော် တစ်ရက်အလုပ်ချိန် (၁၀) နာရီထက်ပို၍ အလုပ်လုပ်ရသူများ၊
- တစ်ပတ်လျှင် ရက်အနည်းငယ်လုပ်ရသည့်သူများဖြင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက တစ်ပတ်လျှင် (၇) ရက် အလုပ်လုပ်ရသူများ၊
- မိမိအလုပ်ရှင်ကို အကြွေးပေးရန်ရှိသောသူများ၊
- အလုပ်ရှင်ပေးသည့် အိမ်ယာတွင် နေထိုင်သူများ၊

ရှေ့လုပ်ငန်းများအတွက် အကြံပြုထားသည့်နယ်ပယ်များ

စစ်တမ်းအရ ထွက်ပေါ်လာသည့် ဖြစ်ရပ်မှန်များနှင့် ထုတ်ဖော်ပြချက်များကို အခြေခံထားကာ အစီရင်ခံစာ၏ နောက်ဆုံးကဏ္ဍတွင် အနာဂတ်လုပ်ငန်း များအတွက်အကြံပြုချက်များ အသေးစိတ်ကို စီစဉ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ထိုအကြံပြုချက်များကို အမျိုးအစားအားဖြင့် (၇) မျိုး ခွဲပြထားပြီး ထိုအကြံပြုချက် အားလုံးသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအပေါ် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရခြင်းအားတားဆီးရန် လှုပ်ရှား ဆောင်ရွက်နေသူများအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို မြှင့်တင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

- ၁။ ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ပြည်တွင်းလုပ်သားစုဆောင်းမှု ယန္တရားများကို တည်ဆောက်ရန်နှင့် မြှင့်တင်ရန်၊ တရားဝင်အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်သည့် လမ်းကြောင်းများကို အများစုက အသုံးမပြုသည့်အကြောင်းအရင်းများကို စစ်ဆေးခြင်း၊ ထိုဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို ပြည်သူများသိရှိအောင် တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ တရားဝင်ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများနှင့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတို့အသုံးပြုလွယ်သည့် တစ်ကိုယ်တော် အလုပ်ရှာဖွေပေးသူများကို ထောက်ပံ့ခြင်း၊ အလွဲသုံးစားလုပ်မှုနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုများမဖြစ်ပွားရအောင် တိကျသည့် နည်းဗျူဟာများအပါအဝင် ဘေးကင်းလုံခြုံစိတ်ချရသည့် လုပ်သားစုဆောင်းမှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းမှုအလေ့အထများကို အားပေးမြှင့်တင်ခြင်းများပြု လုပ်သင့်ကြောင်း အကြံပြုအပ်ပါသည်။
- ၂။ လှည့်စားပြီး အကျပ်ကိုင်သည့်စုဆောင်းမှု အလေ့အထများကို ပစ်မှတ်ထားရန်၊ အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားအရာရှိများ နှင့် တရားစီရင်ရေးဆိုင်ရာ ပညာရှင်များအား အလုပ်သွင်းပေးသူများ အသုံးပြုလေ့ပြုထရှိသည့် လှည့်စားမှုပုံစံများနှင့် အကျပ်ကိုင်မှုများကို အသိပညာပေးခြင်းဖြင့်၊ ထိုပုံစံများသည် မြန်မာနိုင်ငံလူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေအရ တရားမဝင်သဖြင့် လူများအားအလုပ် ကမ်းလှမ်းချက်ကို လက်ခံစေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လှည့်စားသော (သို့) အကျပ်ကိုင်သော အလုပ်ရှာဖွေပေးသူများကို စုံစမ်းဖော်ထုတ်ခြင်း၊ တရားစွဲဆိုခြင်းဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း အကြံပြုအပ်ပါသည်။
- ၃။ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် အလုပ်အကိုင် သဘောတူညီချက်စာချုပ်များ၏ သဘောသဘာဝကို တိုးတက်လာစေရန်၊ ဥပဒေ နှင့်အညီ လိုအပ်သည့်ပြဌာန်းချက်များ အားလုံးပါဝင်သည့် အလုပ်စာချုပ်များဖြစ်စေရေးကို အထူးလေးနက်စေလျက် အလုပ်သမားများကို စာချုပ်ချုပ်ဆို အလုပ်ခန့်အပ်ရန် အလုပ်ရှင်များအား စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုမှုကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်သင့်သည့် အပြင်တစ်ဖက်တွင်လည်း အလုပ် သမားအားအကျိုးပြုပြီး ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးသည့် အလုပ်စာချုပ်ဖြစ်ရေး အသိအမြင်ကို မြှင့်တင်သည့် လှုံ့ဆော်လှုပ်ရှားမှုများအား လူထုအတွင်း စတင်သင့်သည်ဟု အကြံပြုအပ်ပါသည်။
- ၄။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုကို ဖြစ်ပွားစေသော ခေါင်းပုံဖြတ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများအား ပစ်မှတ်ထားဆောင်ရွက်ရန်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်း စေမှုဖြစ်ပွားသည့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် အတွေ့များသော အလေ့အကျင့်များအား အလုပ်သမား၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အာဏာပိုင်များနှင့် တရားစီရင်ရေးဆိုင်ရာ ပညာရှင်များအား အသိအမြင်မြှင့်တင်ရန်၊ တရားဥပဒေစိုးမိုးရန်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း ညှဉ်းကိန်းများအား အသုံးပြု၍ အလုပ်နေရာများသို့ သွားရောက်စစ်ဆေးရန်၊ နိုင်ငံ၏အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို တားမြစ်သည့်ဥပဒေနှင့်အညီ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်နေသူများအား တရားစွဲဆိုရန် အကြံပြုအပ်ပါသည်။

- ၅။ ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီး၊ အမျိုးသားနှင့် ကလေးသူငယ်များအတွင်း (သို့) လုပ်ငန်းတစ်မျိုးစီအလိုက် ပျံ့နှံ့တည်ရှိနေသည့် သီးခြားပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန်၊ အသေးစိတ်ဖော်ပြသည့် အရေအတွက်နှင့် အရည်အသွေး သုတေသနပြုချက်များအရလည်းကောင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုများပျံ့နှံ့ တည်ရှိနေသည့် လုပ်ငန်းအလိုက် (သို့) ပထဝီဒေသအလိုက် အလုပ်အကိုင်စစ်ဆေးရေး လုပ်ဆောင်ချက်များကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် လည်းကောင်း၊ ဘဝရပ်တည်ရန် ခက်ခဲသောသူများအား ရည်ရွယ်လှုပ်ရှားသည့် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးရေးများ လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း ဖြေရှင်းသင့်သည်ဟု အကြံပြုအပ်ပါသည်။
- ၆။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် လုံလောက်သည့် အိမ်ယာများကို သေချာစွာဆောင်ရွက်ပေးရန်၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လိုအပ်ချက်များကို လေ့လာအကဲဖြတ်ရန် အမျိုးသားအဆင့် အိမ်ယာအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖွဲ့စည်းသင့်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်များသည် ယင်းတို့က ပေးထားသည့် အိမ်ယာများတွင် နေထိုင်သည့် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် လွတ်လပ်ခွင့်ကို လေးစားရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်က ပေးထားသည့် အိမ်ယာတွင် လုံလောက်သော နေရာထိုင်ခင်းစီစဉ်ပေးရန် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်စစ်ဆေးရေးအာဏာပိုင်မှ ကြပ်မတ်သင့်ကြောင်း၊ ထို့အပြင် အများနှင့်ဆိုင်သော (သို့) ပုဂ္ဂလိကအေဂျင်စီများမှတစ်ဆင့် အလုပ်သမားများကို နေရာထိုင်ခင်း စီစဉ်ပေးနိုင် ကြောင်းကို အလုပ်ရှင်အား တိုက်တွန်းနိုင်ကြောင်း အကြံပြုအပ်ပါသည်။
- ၇။ ပြဿနာများကို ဆွေးနွေးရန်နှင့် ချိုးဖောက်မှုများဖြစ်ပွားပါက သတင်းပို့ရန်အတွက် အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် အလုပ် သမားများအကြား ဆက်ဆံရေးကိုတည်ဆောက်ရန်။ (အလုပ်သမားများ/ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူများနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများ၊ ရဲတပ်ဖွဲ့နှင့် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနိုင်ရေး အာဏာပိုင်များအကြား) သတင်းအချက်အလက်မျှဝေခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်ရေး ကို တိုးတက်ကောင်းမွန်ရန် ထိရောက်သော တိုင်းတန်ဖွဲ့မှုယန္တရားနှင့် လွှဲပြောင်းဝန်ဆောင်မှုများရရှိရေးကို မြှင့်တင်ရန် အကြံပြုအပ်ပါသည်။

အခန်း (၁) နိဒါန်း

“လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်ရန်အတွက် လူကုန်ကူးခြင်း” ဆိုသည်မှာ လူပုဂ္ဂိုလ်များအား အလုပ်လုပ်ရန်အတွက် အနိုင်အထက်ပြုခြင်း (သို့မဟုတ်) ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများကို အသုံးပြုပြီး လုပ်ကိုင်စေသည့် အခြေအနေများကို ဆိုလိုသည်။ (သို့မဟုတ်) လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ငွေကြေးဆိုင်ရာ အခြေအနေ၊ ဥပဒေအရ အသိအမှတ်ပြုထားသည့် အခြေအနေ (သို့မဟုတ်) လူမှုရေးဆိုင်ရာ ရပ်တည်မှုကို ပြင်းထန်စွာ သက်ရောက်မှုရှိစေမည့်သိမ်မွေ့သော နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုပြီး ခြောက်လှန့်သည့် အခြေအနေများကို ဆိုလိုသည်။ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှုအခြေအနေတွင် လူကုန်ကူးမှုသည် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်နှင့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား နှစ်မျိုးစလုံးအတွက် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းအဆင့်တွင် မကြာခဏတင်လေ့ရှိသည်။^၁ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် ယင်းတို့၏ နေရာဒေသများတွင် ရှိသောအလုပ်ထက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်ကိုရှာဖွေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် စတင်ကြပါသည်။ သို့သော်လည်းအချို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာလမ်းတစ်လျှောက်တွင် အလုပ်သွင်းပေးသူများ၊ ပို့ဆောင်ပေးသူများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အခြားသူများ၏ ခြိမ်းခြောက်မှုများကို ခံရနိုင်သည်။ ထိုသူများသည် ရွှေ့ပြောင်းသူများကို ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများတွင် ကျရောက်စေခြင်းဖြင့် အမြတ်ထုတ်ရန် ရည်ရွယ်သည်။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအပါအဝင် လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်မှုသည် လူကုန်ကူးမှုအခြေအနေတစ်ခု၏ အဆုံးသတ်ရလဒ် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်မှုသည် လူကုန်ကူးမှုနှင့် ဆက်စပ်မှုမရှိသော အလုပ်ခွင်များတွင်လည်း ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။^၂

၁၉၉၀ပြည့်နှစ်များမှစတင်၍ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု တဖြည်းဖြည်း မြင့်တက်လာသည်ကို^၃ တွေ့ရှိရသည်။ နှစ်စဉ်နှစ်တိုင်း အလုပ်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းကြသည့် လူဦးရေများပြားလာပါသည်။^၄ ထို့အပြင် လုပ်သားအင်အားကို အဓိကထားသည့် စက်မှုလုပ်ငန်းများ၏ လုံ့ဆော်မှုကြောင့် လျင်မြန်သော စီးပွားရေးတိုးတက်မှုနှင့်အတူ ပြည်တွင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု များပြားလာနိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။^၅ ဤအလားအလာများ ရှိသော်လည်း လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ပြောင်းရွှေ့သွားလာမှုကို စီစဉ်ပေးခြင်းများ၊ ယင်းတို့လုပ်ကိုင်ရသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ၊ နေထိုင်ရသည့် အခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်သည့် အရည်အသွေးနှင့် အရေအတွက်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ မရှိပါ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုသည် လူကုန်ကူးမှု နှင့်လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်မှုကို ဖြစ်စေသော အခြေအနေနှင့် ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိပါသည်။ အထူးသဖြင့် မြို့ပြဒေသများ၏ လျင်မြန်သော စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ကျေးလက်ဒေသများ၏ တန်ဖိုးနည်းသော စီးပွားရေးအခြေအနေများ၊ မြေယာပိုင်ဆိုင်မှု ပဋိပက္ခများ၊ ပုံစံတကျမဟုတ်သော လုပ်သားစုဆောင်းသည့် ယန္တရားများအပေါ်တွင် အားထားနေခြင်း နှင့် အလုပ်သမားဥပဒေများ၏ ထိရောက်မှုအားနည်းခြင်း စသည့် အရာအားလုံးသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် အလုပ်သမားများကို လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်မှု ဖြစ်စေနိုင်သော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို ဖန်တီးပေးလျက်ရှိပါသည်။

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုကို အိုင်အယ်လ်အိုနှင့် တစ်ကမ္ဘာလုံးမှ ၎င်း၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက သိသာထင်ရှားသည့် ပြဿနာများအနေဖြင့် အသိအမှတ်ပြုထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၀၂-ခုနှစ်စတင်၍ မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အိုင်အယ်လ်အိုဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံးသည် (ILO) အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုများ ပပျောက်ရေးအတွက် မြန်မာအစိုးရနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ယင်းသို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်အားထုတ်မှု၏ အဓိက ဦးတည်ချက်မှာ ပြည်သူပိုင်လုပ်ငန်းများအတွက် အစိုးရအရာရှိများက အရပ်သားများအပေါ်တွင် ကျူးလွန်သည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ တရားမဝင်အလေ့အကျင့်များ ပပျောက်စေရေးအတွက် ဖြစ်သည်။ တချိန်တည်းမှာပင် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းရှင်များက ကျူးလွန်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများရှိ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းများသည် မကြာသေးမီက အသိအမှတ်ပြုခံရသည့် ပြဿနာတစ်ခုဖြစ်သည်။ ထိုပြဿနာကို ပြီးပြည့်စုံစွာ ဖြေရှင်းရန်အတွက် လိုအပ်သည်။^၆

ဤအချိန်ကာလအတွင်း လူကုန်ကူးမှုဖြစ်စဉ်နှင့်ပတ်သက်၍ နိုင်ငံတကာ နှင့် မြန်မာအစိုးရ၏ အာရုံစိုက်မှုသည် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်မှုနယ်ပယ်တွင် အဓိကထားသည်ကို တွေ့ရသည်။ မြန်မာရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသည် အဓိကအားဖြင့် ပိုမိုချမ်းသာကြွယ်ဝသည့် အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများသို့ လူကုန်ကူးမှုခံရပြီး အာရှအရှေ့ပိုင်း၊ အာရှတောင်ပိုင်း၊ အရှေ့အလယ်ပိုင်း မြောက်အမေရိကတိုက်နှင့် အနောက်ဥရောပရှိ နိုင်ငံများသို့ လူကုန်ကူးမှုမှာ အနည်းငယ်သာရှိကြောင်း တွေ့ရသည်။^၇ အခြားစက်မှုလုပ်ငန်းများအနက် စိုက်ပျိုးရေး၊ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းနှင့် စားသောက်ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၊ အိမ်အကူလုပ်ငန်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု လုပ်ငန်းများတွင် အဓမ္မစေခိုင်းခံနေရသော မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့်အတူ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ လူကုန်ကူးခံရသည့်

၁ ဤအစီရင်ခံစာ၏ ရည်ရွယ်ချက်အရ “ပြည်တွင်း”ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုတွင် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနယ်နိမိတ်များအတွင်းဖြစ်ပွားသည့် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှု ပါဝင်သည်။
၂ အခန်း (၃) တွင် လူကုန်ကူးခြင်း၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် အခြားအသုံးအနှုန်းများ၏ ဥပဒေဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။
၃ အစိုးရကလုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် လေ့လာမှုတွင် ၁၉၉၀-ခုနှစ်တွင် လူဦးရေ ၁၀၀မှ ၁၀၀၀ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်သည်နှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက ၂၀၀၇-ခုနှစ်တွင် လူဦးရေ ၁၀၀ မှ ၁၄ ဦး ပြောင်းရွှေ့သည်ကို တွေ့ရသည် - လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ အဆင့်များ၊ အလားအလာများနှင့် ပုံစံများ (နေပြည်တော်၊ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၊ ၂၀၁၃) ၊ စာမျက်နှာ ၈ နှင့် ၁၅
၄ မြန်မာနိုင်ငံတွင် နှစ်စဉ် အလုပ်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်သည့် လူဦးရေအရေအတွက်နှင့်ဆိုင်သည့် ပြီးပြည့်စုံသော အချက်အလက် မရှိပေ။ ၂၀၁၃-၂၀၁၄ ဘဏ္ဍာရေးနှစ် ဤအစီရင်ခံစာ၏ အပိုင်း ၂.၁ တွင် ပြထားသည့်အတိုင်း အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနမှ လည်ပတ်လျက်ရှိသော တရားဝင်စနစ်မှ အလုပ်ခန့်ထားသူဦးရေ ၄,၁၇,၅၈၉ ဦးရှိသည်။ သို့သော်လည်း မည်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဖြစ်သည်ကို တိတိကျကျမဖော်ပြထားပေ။ ၂၀၁၄-ခုနှစ် သန်းခေါင်စာရင်းတွင် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဦးရေ ၉၃,၉၁,၁၂၆ ဦးရှိကြောင်းဖော်ပြထားသည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းသည့်အချိန်၊ တနှစ်လျှင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်သည့် ဦးရေကို သိရှိနိုင်ရန်အတွက် ညွှန်းပြထားခြင်းမရှိပေ။
၅ တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာအနေဖြင့် စီးပွားရေးသည် ၂၀၁၀/၂၀၁၁ တွင် ၅.၃ ရာခိုင်နှုန်း မှ ၂၀၁၃/၂၀၁၄ တွင် ၈.၃ ရာခိုင်နှုန်း ထိတိုးတက်လာခဲ့သည်။ ကမ္ဘာ့ဘဏ်အုပ်စု၊ မြန်မာနိုင်ငံ အကျိုးအမြတ်ကာလတွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပပျောက်ရေးနှင့် ကြွယ်ဝချမ်းသာမှုစတင်ခြင်း မြှင့်တင်ခြင်း (ဝါရှင်တန်ဒီစီ၊ ၂၀၁၄) ၊ စာမျက်နှာ ၁၃
၆ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် နောက်ထပ်သတင်းအချက်အလက်များအတွက် အပိုင်း ၂.၃ တွင် တွေ့နိုင်သည်။
၇ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု ပြည်နယ်ဦးစီးဌာန၊ လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာ (ဝါရှင်တန်ဒီစီ၊ ၂၀၁၄) ၊ စာမျက်နှာ ၁၁၄-၁၁၇ တွင်ကြည့်နိုင်ပါသည်။ <http://www.state.gov/documents/organization/226845.pdf>.

အမှုများကို အကောင်းဆုံး မှတ်တမ်းတင်ထားပြီးဖြစ်ပါသည်။^၈ ထို့အပြင် ကချင်ပြည်နယ်နှင့်ရှမ်းပြည်နယ်မြောက်ပိုင်း ပဋိပက္ခဒဏ်သင့်သည့် ဒေသများမှ အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများသည် ယူနန်ပြည်နယ် တရုတ်နိုင်ငံအတွင်းရှိ ဝေးလံသောဒေသများသို့ ပြည့်တန်ဆာအဖြစ် အဓမ္မစေခိုင်းခံရခြင်းနှင့် အဓမ္မထိမ်းမြားလက်ထပ်ခြင်းအတွက် ရောင်းစားခံနေရပါသည်။^၉

၂၀၁၅-ခုနှစ်တွင် ထူးခြားခြင်းစဉ်မှာ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများမှ ရာပေါင်းများစွာသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံရှိ ငါးဖမ်းစက်လှေများပေါ်တွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေများတွင် ကျရောက်နေသည်ကို ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့သည်။ အင်ဒိုနီးရှားနှင့် မြန်မာအစိုးရတို့သည် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံမှ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင်ရန် ဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိသည်။ ၂၀၁၅-ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် မြန်မာနိုင်ငံသို့ ထိုငါးဖမ်းလုပ်သားများထဲမှ ၁၇၆ ဦးပြန်လည်ရောက်ရှိခဲ့သည်။^{၁၀} ၂၀၁၅-ခုနှစ် တွင်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ရာပေါင်းများစွာ၏ အလောင်းများကို ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံ နှစ်နိုင်ငံကြားနယ်စပ်တစ်လျှောက်၌ အစုလိုက် အပြုံလိုက်မြှုပ်နှံထားသည်များကို တွေ့ရှိခဲ့သည်။ ဤအဖြစ်အပျက်သည် အစိုးရနှစ်ရပ်လုံးကို နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် လူကုန်ကူးမှုများပျောက်ရေး၌ ပိုမိုအားထုတ်ကြိုးပမ်းရန်အတွက် လှုံ့ဆော်ခဲ့သည်။^{၁၁}

အစိုးရနှင့် နိုင်ငံတကာတုံ့ပြန်မှုများသည် လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းအပါအဝင် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်လူကုန်ကူးမှု တိုက်ဖျက်ရေးအပေါ် အဓိကအာရုံစိုက် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုကို ဦးတည်သော လူကုန်ကူးမှုပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် မူဝါဒရေးဆွဲစွဲ အခြေအနေ တွင်ရှိစဉ် ILO-Yangon ၏ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု တိုင်တန်းမှုယန္တရားသည် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင် ဖြစ်ပွားလျက်ရှိသော အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုကို ဦးတည်သော ပြည်တွင်း လူကုန်ကူးမှုများရှိသည်ကို ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။^{၁၂}

၂၀၁၁-ခုနှစ်ကတည်းက မြန်မာနိုင်ငံသည် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ ထို့အပြင် ပြီးခဲ့သည့် ဆယ်စုနှစ်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်၍ ပိုမိုတက်ကြွသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ နိုင်ငံ၏နယ်နိမိတ်အတွင်း ဖြစ်ပွားလျက်ရှိသော လူကုန်ကူးမှုများအပေါ် အစိုးရ၏ အသိအမှတ်ပြုမှုကို လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဗဟိုအဖွဲ့ (CBTIP) နှင့် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနှိမ်နင်းရေး ဂျေတီဖွဲ့ (ATIPD) ၏ ပြည်တွင်းလူကုန်ကူး အမှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် မကြာသေးမီက ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများအားဖြင့် သိသားထင်ရှားစွာ တွေ့ရှိရပါသည်။^{၁၃} CBTIP ၏ ၂၀၁၄ ခုနှစ် နှစ်ပတ်လည် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အန္တရာယ်ရှိသည့်နေရာသစ်များ၊ လူကုန်ကူးသည့် လမ်းကြောင်းများ၊ “ပြည်တွင်းနှင့်နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် လူကုန်ကူးခံရမည့် အလားအလာများကို ဖော်ထုတ်ရန်အတွက် အချက်အလက်များကို ပုံမှန်ဆန်းစစ်ရန် လိုအပ်ကြောင်း” ဖော်ပြထားသည်။^{၁၄}

ILO-Yangon က ဤထွက်ပေါ်လာသည့် အခွင့်အရေးများနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် သုတေသနလိုအပ်ချက်များကို အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ ထိုသို့မှတ်မှု နှင့်အတူ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုပုံစံများကို သုတေသနပြုလျက်ရှိပါသည်။ ဤသုတေသနပြုလုပ်ငန်းကို အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးရေးအေဂျင်စီ (USAID) မှ ငွေကြေးဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးကူညီခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ဤသုတေသနကို CBTIP နှင့် ATIPD တို့နှင့် ဆွေးနွေးဆောင်ရွက်ခဲ့ ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝန်းရှိ ဒေသတွင်း အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းလျက် ဤသုတေသနကို ဒီဇိုင်းပုံစံရေးဆွဲကာ အကောင်အထည် ဖော်လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။

ဤအစီရင်ခံစာတွင် ထည့်သွင်းအသုံးပြုသည့် အရေးကြီးသော သတင်းအချက်အလက်များသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ ခုရှိ မြို့နယ်ပေါင်း ၂၇၃ မြို့နယ်တွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် အလုပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ မြို့နယ်ပေါင်း ၁၁၁ မြို့နယ်ရှိ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၇၂၉၅ ယောက်ထံမှ ကောက်ယူထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသတင်းအချက်အလက်များကို မြန်မာနိုင်ငံနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့်အညီ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်မှုပုံစံများ၊ လုပ်အားဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်သည့် အလေ့အကျင့်များနှင့် လူကုန်ကူးမှုများကို သေချာစွာဖော်ထုတ်နိုင်ရန် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲထားသည့် စစ်တမ်းမှတဆင့် ကောက်ယူခဲ့သည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများကို လုပ်ငန်းများထဲမှ စိုက်ပျိုးရေး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊ သတ္တုတူးဖော်ရေး၊ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း၊ အိမ်အကူလုပ်ငန်း၊ နေရာထိုင်ခင်းစီစဉ်ပေးရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အစားအစာ/အဖျော်ယမကာ ဝန်ဆောင်မှု စသည့် လုပ်ငန်းများထဲမှ

၈ ထိုင်းနိုင်ငံ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ မဲခေါင်ဒေသစီနီခေါ်မှုများ-လစာနည်းခြင်း၊ အလုပ်ပိုလုပ်ရခြင်းနှင့် လျစ်လျူရှုခြင်း၊ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ငယ်ရွယ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ဖြစ်ရပ်မှန်များ၊ (ဘန်ကောက်၊ ၂၀၀၆) http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_BK_PB_67_EN/lang-en/index.htm;
လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးအဖွဲ့၊ ကျားမှ မိကျောင်းသို့၊ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အလွဲသုံးစားပြုခြင်း၊ ၂၀၁၀၊ စာမျက်နှာ ၅၂-၅၈ တွင်ကြည့်နိုင်ပါသည်။

၉ ကချင်အမျိုးသမီးများအသင်း၊ ထိုင်းနိုင်ငံ၊ ကချင်-တရုတ်နယ်စပ်တွင် ပဋိပက္ခနှင့် လူကုန်ကူးမှု ချောက်ကမ်းပါးသို့ တွန်းချစ်ခြင်း၊ ၂၀၁၃ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။ http://www.kachinwomen.com/kachinwomen/images/stories/publication/pushed_to_the_brink.pdf၊ မြန်မာအမျိုးသမီးများ သမဂ္ဂ၊ ငရဲခန်း ၂ ခုကြားတွင် အဖမ်းခံရခြင်း- ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် တရုတ်နိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အခြေအနေ၊ ၂၀၀၇ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။ <http://www.womenofburma.org/Report/Caught%20between%20two%20hells.pdf>၊

၁၀ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း (IOM) မှ အိုင်အယ်လ်အိုသို့ အိမ်မေးလ်ဖြင့် ပေးပို့သည့် အချက်အလက်၊ ၁၈ စက်တင်ဘာ ၂၀၁၅။

၁၁ “မလေးရှားရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အစုလိုက်အပြုံလိုက်သင်္ချိုင်း- ရဲများက နေရာ ၁၃၉ ခုကို တွေ့ရှိသည်။အချို့နေရာများတွင် အလောင်းများကို တွေ့ရသည်” ဂါးဒီးယန်းသတင်းစာ၊ ၂၅ မေလ ၂၀၁၅။ <http://www.theguardian.com/world/2015/may/25/malaysia-migrant-mass-graves-police-reveal-139-sites-some-with-multiple-corpses>

၁၂ အိုင်အယ်လ်အိုအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ တိုင်းတန်းမှုယန္တရားမှတဆင့် ၂၀၁၃ နှင့် ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သော အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် ပြည်တွင်းလူကုန်ကူးမှု အမှု ၁၅ မှုကို အိုင်အယ်လ်အိုမှ လက်ခံရရှိခဲ့သည်။ ထိုအမှုများသည် များပြားလားနိုင်သည့် အလားအလာများကိုသာ ညွှန်ပြခဲ့သည်။

၁၃ CBTIP နှင့် မြန်မာနိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့၏ ATIPD တို့သည် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနအောက်တွင် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။ မကြာသေးမီကဖြစ်ပွားခဲ့သည့် လူကုန်ကူးမှုများ စုံစမ်းဖော်ထုတ် ခြင်းနှင့်တရားစွဲဆိုခြင်းတို့နှင့် ပတ်သက်သော နောက်ထပ်သတင်းအချက်အလက်များကို အပိုင်း ၂.၄ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

၁၄ မြန်မာနိုင်ငံ လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ ဒုတိယအကြိမ် (၅)နှစ်စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ဆောင်ချက် (၁.၃)၊ ၂၀၁၄ ခုနှစ် နှစ်ပတ်လည်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်၊ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ် ရေးဗဟိုအဖွဲ့၊ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန၊ စာမျက်နှာ ၉။

ရွေးချယ်ခဲ့ပါသည်။ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့်တစ်ဦးချင်း တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု နှင့် အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးခြင်း၊ အစိုးရ အာဏာပိုင်များ၊ ကုလသမဂ္ဂအေဂျင်စီများ၊ နိုင်ငံတကာအစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၊ လူကုန်ကူးမှု၊ အလုပ်သမားရေးရာ တို့နှင့် ဆက်စပ်သည့် လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဒေသတွင်းရှိ အဖွဲ့အစည်းများမှရရှိသည့် အရည်အသွေးရှိ အချက်အလက်များနှင့် ပေါင်းစည်း ထားပါသည်။

ဤလေ့လာတွေ့ရှိချက်များနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် အကြံပြုချက်များသည် ပြည်သူလူထု၊ အစိုးရ၊ ပုဂ္ဂလိကနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားသူများက ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အထောက်အထားအခြေပြု လုပ်ဆောင်ချက်များကို ကြံဆနိုင်ရေးအတွက် အခြေခံတစ်ရပ်အဖြစ် အထောက်အကူပြုမည် ဖြစ်ပါသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ပြည်တွင်းလုပ်သားစုဆောင်းခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ လူကုန်ကူးမှုကို ဦးတည်နိုင်သည့် အလုပ်တို့တွင် ဖြစ်ပေါ်နေသည့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များကို ကာကွယ်တားဆီးရန်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို တိုးပြီး လုပ်ဆောင်လာကြခြင်းနှင့် မြန်မာအစိုးရ၏ ပြဿနာများကို ကိုယ်တွယ်ဖြေရှင်းရန် စိတ်အားထက်သန်မှုတို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုပုံစံများ၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုကို ဦးတည်သည့် လူကုန်ကူးမှု အတိုင်းအတာနှင့် ပမာဏတို့ကို ပိုမိုနားလည်မှုရှိစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးသည် အထူးသဖြင့် ယခု အချိန်တွင် အရေးကြီးလှပါသည်။

အခန်း (၂) စပ်ဆိုသည့် ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများ

ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေတွင် လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မြန်မာအစိုးရမှ ပြဌာန်းထားသော ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများအပေါ် ယေဘုယျသုံးသပ်ချက်ကို ယခုအခန်းတွင် ဖော်ပြသွားမည်ဖြစ်သည်။ ယခုအခန်းအား အပိုင်း (၄) ပိုင်းဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။ ယင်းတို့မှာ (၁) ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ (၂) အလုပ်သမား ဥပဒေပြဌာန်းခြင်း (၃) အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း နှင့် (၄) လူကုန်ကူးခြင်းတို့ဖြစ်သည်။

၂.၁ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု

အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးရုံးမှတစ်ဆင့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို စီမံခန့်ခွဲရန်အတွက် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဌာန (MoLES) က တာဝန်ယူဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ဤစနစ်အရ ပြည်သူပိုင်နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင်လုပ်ငန်းများသည် ယင်းတို့လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများရှိပါက ဒေသတွင်းရှိ LEO သို့ အကြောင်းကြားရန်လိုအပ်သည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် LEO ရုံးများသည် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အလားအလာရှိသော အလုပ်သမားများကို အလုပ်သမားကဒ်များ ပြုလုပ်ပေးသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားများ၏ ပညာအရည်အချင်းနှင့် အလုပ်ရာဇဝင်စသည့် အချက်အလက်များကို ထိန်းသိမ်းပေးသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ လုပ်ငန်းများမှ အကြောင်းကြားထားသည့် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများမှ သင့်တော်သည့် နေရာတွင် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခန့်အပ်နိုင်ရန်အတွက် ဖြစ်သည်။ LEO ရုံးများသည် ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများကိုလည်း လိုင်စင်များ ပြုလုပ်ပေးပါသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းမှာ ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများသည် LEO အရာရှိများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အလုပ်ခန့်အပ်ရာတွင် တူညီသည့်အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နိုင်စေရန်ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၃-၂၀၁၄ခုနှစ် ဘဏ္ဍာရေးနှစ်အတွင်း ဤစနစ်မှတစ်ဆင့် အလုပ်သမားစုစုပေါင်း ၄,၁၇,၅၈၉ ဦးအား အလုပ်ခန့်ထားပေးနိုင်ခဲ့သည်။¹⁵ ၂၀၁၄-ခုနှစ် သန်းခေါင်စာရင်းအရ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဦးရေ ၉၃,၉၁,၁၂၆ ဦး ရှိသည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။¹⁶ လက်ရှိတွင် တစ်နှစ်လျှင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ကြသည့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ် သားဦးရေနှင့် ပတ်သက်၍ အချက်အလက် မရှိသေးပေ။ ထို့ကြောင့် တရားဝင်စနစ်ဖြင့် ခန့်ထားခြင်းမဟုတ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအရေအတွက်ကို သိရှိရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။

ဤအလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေးစနစ်သည် ၂၀၁၁ ခုနှစ် အစိုးရသစ် မတက်မီအချိန်ကတည်းက ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည်။ ထိုအချိန်ကတည်းက အလုပ်ရှင်များရော အလုပ်သမားများကပါ ထိုစနစ်၏ နှေးကွေးပြီး လက်တွေ့မကျသည့် နည်းလမ်းများအပေါ်တွင် အားရမှုမရှိကြောင်းကို ပွင့်လင်းစွာ ပြောပြကြသည်။ အများစု ကျေနပ်မှုမရှိသည့် အချက်မှာ ယင်းစနစ်သည် အလုပ်သမားများအား ယင်းတို့ မူလနေထိုင်ရာဒေသတွင်သာ (မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အခြေတမ်းနေထိုင်သောနေရာ) အလုပ်သမားကဒ်များ ပြုလုပ်ခွင့်ပြုခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်အကိုင်ရလိုသည့် အလုပ်သမားကဒ်များမရှိသော အလုပ်သမားများ လည်းရှိသည်။ ထိုအလုပ်သမားများအတွက် ယင်းတို့ မူလနေထိုင်ရာဒေသကို ပြန်၍ အလုပ်သမားကဒ်ပြုလုပ်ရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။ (၂၀ ဒီဇင်ဘာ ၂၀၁၅ အစည်းအဝေးတွင် MoLES မှ ပြောပြသည်မှာ ၁၉၇၄ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေး ရုံးသုံးလက်စွဲ အခန်း ၃ အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ခြင်း အခန်းတွင် မည်သည့်ကာယဉာဏ အလုပ်သမားမဆို မိမိ၏အခြေတမ်းနေရပ်သို့မဟုတ် ယာယီနေရပ်ရှိ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးများတွင် လူကိုယ်တိုင်လာရောက် မှတ်ပုံတင်ရမည်ဟု ဖော်ပြထားချက်အရ ဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိသည်။ ဤကဲ့သို့ မှတ်တင်ပြီးသော်လည်း မိမိကြိုက်နှစ်သက်ရာ အခြားရုံးတစ်ရုံးသို့ အချိန်မရွေးပြောင်းရွှေ့မှတ်ပုံတင်နိုင်သည်။ ထိုသို့ပြောင်းရွှေ့ပြီးသည့်ရုံးမှ တစ်နှစ်ပြည့်ပြီးမှသာ ထပ်မံပြောင်းရွှေ့ခြင်း ပြုလုပ်နိုင်သည်။) အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်ရှင်များသည် ထိုအလုပ်သမားများကို မစောင့်နိုင်ခြင်း (သို့) စောင့်ဆိုင်းရန် ဆန္ဒမရှိခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဤစနစ်နှင့် အခြားကိစ္စရပ်များ၏ အကျိုးဆက်ကြောင့် ဤတရားဝင်အလုပ်ခန့်ထားခြင်းစနစ်သည် နိုင်ငံတစ်ဝန်းရှိ အလုပ်သမားများ၏ လိုအပ်ချက်ကို ဖြေရှင်းပေးနိုင်ခြင်း မရှိသေးပေ။ ထို့အပြင် ဤစနစ်ကို အသုံးပြုမှု နည်းနေသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

၂.၂ အလုပ်သမား ဥပဒေပြဌာန်းခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို စိတ်ဝင်စားသည့် ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများအား တင်ပြခဲ့သည့် ၂၀၁၅ မေလ တင်ပြချက်အရ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနက ထိုအချိန်တွင် အာဏာသက်ရောက်မှုရှိနေသည့် အလုပ်သမားဥပဒေ ၂၀ ကို ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ထိုဥပဒေများထဲမှ ၁၉၂၃-ခုနှစ်မှ ၁၉၄၈-ခုနှစ် (ကိုလိုနီခေတ်အပါအဝင်) အတွင်း ဥပဒေငါးရပ်သာ ပြဌာန်းခဲ့သည်။ ၁၉၅၁-၁၉၅၉ ခုနှစ်တွင် ဥပဒေ ငါးရပ်၊ ၁၉၉၉-ခုနှစ်တွင် ဥပဒေတစ်ရပ်၊ ၂၀၁၁-၂၀၁၄-ခုနှစ်တွင် ဥပဒေ ၇ ရပ်ထိ ပြဌာန်းခဲ့သည်။¹⁷ အလုပ်သမားရေးရာနှင့်စပ်လျဉ်းသော ထိုဥပဒေများအပြင် အထက်တွင်ဖော်ပြထားခဲ့သော ၂၀၀၅-ခုနှစ် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေနှင့် ရပ်ကွက် သို့မဟုတ် ကျေးရွာအုပ်စု အုပ်ချုပ်ရေး ဥပဒေ (၂၀၁၂) တို့မှာ အလုပ်သမားရေးရာများနှင့် ဆက်စပ်မှုရှိသည့် နောက်ဆက်တွဲ ဥပဒေများဖြစ်ပါသည်။ ထိုဥပဒေများအရ မြန်မာအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ယင်းတို့နှင့်ပတ်သက်သော အခွင့်အရေးများ၊ ခံစားခွင့်များနှင့် ကာကွယ်ပေးမှုများကို ရရှိရန် လိုအပ်သည်။

ထိုဥပဒေများ၏ ပြဌာန်းချက်အရ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ယင်းတို့၏ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ကိုစတင်လုပ်ကိုင်သည့် အချိန်မှ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း

15 အချက်အလက်များကို အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ဝန်ထမ်းကို မေးမြန်းမှုမှ ရရှိခဲ့သည်။ ၁၈ ဇွန်လ ၂၀၁၅။

16 လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ၂၀၁၄ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံလူဦးရေနှင့် အိမ်ထောင်စုဦးရေသန်းခေါင်စာရင်း၊ စာစောင် ၂၊ မေလ ၂၀၁၅၊ စာမျက်နှာ ၁၂၇ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

17 ဦးမျိုးအောင်၊ အခြေတမ်းအတွင်းဝန်၊ အလုပ်သမားဦးစီးဌာန၊ " လက်ရှိဥပဒေဆိုင်ရာကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများနှင့် ကြားခံကာလ နည်းဗျူဟာ "၊ အလုပ်သမားဥပဒေပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေး ဆွဲချက်နှင့် အသေးအဖွဲ့များအား စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ ပါဝင်ပတ်သက်သူများ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်း၊ ၁၈ မေလ ၂၀၁၅။

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် လိုအပ်သည်။¹⁸ ယင်းအချက် အာဏာသက်ရောက်မည်ဆိုပါက၊ စာချုပ်အရ လူညံ့စားမှု (သို့မဟုတ်) ကြိုးကိုင်ခြယ်လှယ်မှုနှင့် ဆက်စပ်နေသော လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) လူကုန်ကူးခြင်းများ မဖြစ်အောင် တားဆီးခြင်းအတွက်၊ အရေးပါသောကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေမည်ဖြစ်သည်။ အသက် ၁၄ နှစ်အောက် ကလေးများကို ငှားရမ်းခိုင်းစေခြင်းအား တားမြစ်ထားပြီး၊ အသက် ၁၄ နှစ် နှင့် ၁၈နှစ်ကြား အရွယ်များအား ငှားရမ်းခြင်းအတွက် သီးခြားပြဌာန်းချက်များ ပြဌာန်းပေးထားပြီးဖြစ်သည်။¹⁹ နိုင်ငံခြား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရာဒေသများနှင့် အထူးစီးပွားရေးဇုန်များအတွက် အလုပ်သမားများ ငှားရမ်းရန် အထူးသတ်မှတ်ချက်များလည်း ရှိသည်။²⁰ ယင်းနေရာများသည် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအတွက် ဦးတည်ရာနေရာများ ဖြစ်သည်။

၂၀၁၃-ခုနှစ်တွင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ နှင့် နည်းဥပဒေများကို ပြဌာန်းခဲ့ပါသည်။²¹ ထိုဥပဒေအရ တစ်နေ့အလုပ်ချိန် (၈) နာရီအတွက်သတ်မှတ်ထားသော အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ ကျပ် ၃၆၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂.၈) သည် ၂၀၁၅-ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ ၁ ရက်နေ့မှစ၍ စတင်အကျိုးသက်ရောက်သည်။ ဥပဒေအားဖြင့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရှင်များက လဆန်းရက် (၇) ရက်တွင်း လုပ်ခလစာများ ပေးချေရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်များသည် ငွေပေးချေမှုကို အချိန်မရွေး စစ်ဆေးနိုင်ရန်အတွက် မှတ်တမ်းထားရှိနိုင်သည်။²²

အလုပ်ချိန်များကို အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) နှင့် ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) တို့ဖြင့် သတ်မှတ်ထားပါသည်။²³ သို့သော် ဤသတ်မှတ်ချက်သည် အလုပ်သမားအမျိုးအစားအားလုံးအတွက် အကျိုးမဝင်ပေ။ (သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်ချိန်များသည် သတ္တုတွင်းဝန်ကြီးဌာနမှ စည်းကြပ်လျက်ရှိသော သတ္တုတွင်းဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့် အကျိုးဝင်ပြီး ထိုဥပဒေနှင့် နည်းဥပဒေများတွင်လည်း သတ္တုတွင်းအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ချိန်ကို တစ်နေ့ (၈) နာရီ ပြဌာန်းထားပါသည်။) ဤဥပဒေနှစ်ရပ်အောက်တွင် အလုပ်ရှင်များက အလုပ်သမားများကို တစ်နေ့လျှင် အလုပ်ချိန် ၈ နာရီထက် ပိုမို၍အလုပ်လုပ်ခိုင်းခြင်း မပြုရပေ။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားတစ်ယောက်သည် အနည်းဆုံး နားချိန်နာရီဝက် မနားရဘဲ အလုပ်ကို ၅ နာရီထက်ပို၍ မလုပ်ရပေ။ အလုပ်ချိန်နှင့် နားချိန်စုစုပေါင်းသည် ၁၀ နာရီထက် မပိုသင့်ပေ။ အလုပ်သမားများသည် တစ်ပတ်လျှင် တစ်ရက် လစာဖြင့် နားရက်ခံစားခွင့်ရှိပြီး၊ တစ်ပတ်အလုပ်လုပ်ချိန် ၄၄ နာရီထက် မကျော်ရသည့်အပြင်²⁴ ၁၀ ရက်ထက်ကျော်ပြီး အလုပ်ကိုဆက်တိုက်မလုပ်ရပေ။²⁵

မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမား ဥပဒေပြဌာန်းမှုများတွင် အများပြည်သူဆိုင်ရာ ခွင့်ရက်နှင့်ပိတ်ရက်များ ပြဌာန်းထားပါသည်။²⁶ အလုပ်ခွင်တွင်း ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရမှုများအတွက် လျော်ကြေးအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့်လုံခြုံစိတ်ချရမှုတို့အတွက် ပြဌာန်းထားသည်။²⁷ ထို့အပြင် အလုပ်သမားများသည် ဆေး၊ မီးဖွားခွင့်၊ မသန်စွမ်းဖြစ်မှုနှင့် အခြားသော အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရရှိနိုင်ရန် အလုပ်စတင်သည့်အချိန်မှ ရက် ၃၀ တွင်း လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်အဖွဲ့တွင် မှတ်ပုံတင်ရမည်။²⁸

တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုများ အငြင်းပွားမှုများ (လက်ရှိ ဥပဒေ၊ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်၊ (သို့) စုပေါင်းဆွေးနွေးအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်တို့တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အလုပ်သမားတစ်ဦး အနေဖြင့် ယင်းနှင့်သက်ဆိုင်သော အခွင့်အရေးများကို မရရှိလျှင်၊) အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီသို့²⁹ (အလုပ်သမား ၃၀ ဦးထက်ပိုသော အလုပ်ခွင်များအတွက်) (သို့မဟုတ်) အလုပ်ခွင်ရှိစီမံခန့်ခွဲမှုဌာန (အလုပ်သမား ၃၀ အောက်ရှိသော အလုပ်ခွင်များတွင်) တင်ပြနိုင်သည်။ ထိုပြဿနာများကို လုပ်ငန်းခွင်အဆင့်၌ မဖြေရှင်းနိုင်လျှင် ယင်းအလုပ်သမားသည် မြို့နယ်အဆင့် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ပြဿနာအား တင်ပြနိုင်သည်။ ယင်းကို ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေခြင်းဖြင့် မဖြေလည်လျှင် စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော တရားရုံးသို့လျှောက်ထားနိုင်သည်။³⁰

စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ပေးခြင်းအပြင် စစ်ဆေးသူများအား အလုပ်ခွင်အား စောင့်ကြည့်ပိုင်ခွင့် ပေးထားသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ လုပ်ခလစာနှင့် လျော်ကြေးပေးသည့် စံနှုန်းများကို အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန (FGLID) က လုပ်ငန်းအမျိုးမျိုးတွင် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှုကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။³¹ လက်ရှိတွင် FGLID သည် လုပ်ငန်းခွင်များကို ထိရောက်စွာ

18 အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃)၊ ပုဒ်မ ၅။
 19 အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)၊ ပုဒ်မ ၆၈၊ ၇၅-၇၈နှင့် ၈၁၊ ကလေးသူငယ်များ ဥပဒေ (၁၉၉၃)၊ ပုဒ်မ ၂၄။
 20 နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေ (၂၀၁၂)၊ ပုဒ်မ ၂၄ နှင့် အထူးစီးပွားရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၇၁-၇၈။
 21 အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ဥပဒေ (၂၀၁၃)။
 22 အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ နည်းဥပဒေများ (၂၀၁၃)။
 23 ဤစစ်တမ်းတွင် ထိုဥပဒေများသည် ကုန်ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ လက်လီ/လက်ကား ရောင်းဝယ်ခြင်း၊ ပို့ဆောင်ရေး၊ အစားအစာ/အဖျော်ယမကာလုပ်ငန်းနှင့် နေရာထိုင်ခင်းစီစဉ်ပေးရေး လုပ်ငန်းများတွင်လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ချိန်များကို သတ်မှတ်ထားသည်။ ဆောက်လုပ်ရေး၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ ပြည်တွင်းတွင် ငါးဖမ်းခြင်း၊ သတ္တုတူးဖော်ခြင်းနှင့် အခြားအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ချိန်များသည် ထိုသတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်ချိန်စည်းမျဉ်းများဖြင့် အကျိုးမဝင်ပေ။
 24 ထိုသို့မဟုတ်ပါကနားချိန်မပေးသည့် အဆက်မပြတ်လုပ်ကိုင်ရသည့် နည်းပညာဆိုင်ရာအလုပ်များကို ၄၈ နာရီထက်ကျော်လွန်၍ မလုပ်သင့်ပေ။
 25 အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)၊ ပုဒ်မ ၅၉-၆၆ ၊ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)၊ ပုဒ်မ ၆။
 26 ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) တွင် ကြည့်ပါ။
 27 အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)။
 28 မြန်မာနိုင်ငံ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)၊ ပုဒ်မ ၂၂-၅၉ တွင်ကြည့်ပါ။
 29 အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (၂၀၁၂) အောက်တွင် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို တည်ထောင်ခဲ့သည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အလုပ်သမားဦးရေ ၃၀ ထက်ပိုသော လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်သမား စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးနှင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးတို့ကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် ဖြစ်သည်။
 30 အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)၊ ပုဒ်မ ၂၁၊ လက်ရှိအခြေအနေတွင် တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုများမှာ တရားရုံးတွင် ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ မှတ်သားသင့်သည်မှာ စုပေါင်းတောင်းဆိုသည့် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများကို ညှိနှိုင်းခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ပေးခြင်းနှင့် ကြားနာပေးခြင်းစသည့် မတူညီသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များမှတစ်ဆင့် ဖြေရှင်းသည်။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (၂၀၁၂) ၊ ပုဒ်မ ၂၄-၃၇ တွင် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။
 31 ကုန်ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ ဆီနှင့်ရေ စိုက်ပျိုးမှု၊ စွမ်းအင်၊ ပုံနှိပ်ခြင်း/ထုတ်ဝေခြင်း၊ သဘောတူညီဆောက်လုပ်ခြင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ၊ အစိုးရကထိန်းချုပ်ထားသည့် စက်ရုံများ၊ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) နှင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ နှင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ နည်းဥပဒေများ (၂၀၁၃) တွင် ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

စစ်ဆေးကြီးကြပ်နိုင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးမှူးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရေး ဆောင်ရွက်လျက်ပါသည်။³²

ဥပဒေမူဘောင်အတွင်း အဓိကကျသော ကွာဟချက်များနှင့် ရှေ့နောက်မညီညွတ်မှုများရှိနေကြောင်း အစိုးရက တရားဝင် အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ ထို့အပြင် သီးခြား ဥပဒေများကို တိုးတက်လာစေရန်နှင့် ငြိမ်းချမ်းစွာ အလုပ်သမားဥပဒေကို ရေးဆွဲပြဌာန်းရန်အတွက် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်ကို ချမှတ် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။³³

၂.၃ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း

ဆယ်စုနှစ်ပေါင်းများစွာ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့်ဆိုင်သော အကျယ်တဝင့်ဖော်ပြချက်များသည် စစ်တပ်နှင့် အရပ်ဖက်အရာရှိများ ကျူးလွန်သည့်ကိစ္စများအပေါ်တွင် အာရုံစိုက်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းတို့ကို ၁၉၉၀နှစ်များ နှောင်းပိုင်းမှစ၍ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်ညီလာခံတွင် အိုင်အယ်လ်အိုအုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သို့ပေးပို့သည့်သက်ဆိုင်ရာအစီရင်ခံစာများတွင် ILO-Yangonနှင့်အစိုးရမှကောင်းမွန်စွာမှတ်တမ်းတင်ထားပြီးဖြစ်ပါသည်။³⁴ အရပ်သားများအပေါ် ကျူးလွန်သည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်ကို ဗြိတိသျှကိုလိုနီဥပဒေများ၊ မြို့များဥပဒေ (၁၉၀၇) နှင့် ကျေးရွာများ ဥပဒေ (၁၉၀၈) တို့ကို ကျောထောက်နောက်ခံပြုလျက် အရေးယူဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။³⁵

၂၀၀၂-ခုနှစ်တွင် မြန်မာအစိုးရသည် အိုင်အယ်လ်အိုနှင့် သဘောတူညီချက်တစ်ရပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းပပျောက်ရေးဆောင်ရွက်မှုတွင် ကူညီရန်အတွက်ဖြစ်သည်။ ဤအခန်းကဏ္ဍကို ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အိုင်အယ်လ်အို ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိတစ်ဦးကို ခန့်အပ်ခဲ့သည်။ ၂၀၀၇-ခုနှစ်တွင် အစိုးရနှင့် အိုင်အယ်လ်အိုတို့သည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ တိုင်တန်းမှုယန္တရားအား အကောင်အထည်ဖော်ရန် သဘောတူခဲ့ကြသည်။³⁶ ဤယန္တရားသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် နေထိုင်နေသူများအား အရွယ်မရောက်သောသူများကို စစ်တပ်အတွက် စုဆောင်းခြင်း၊ အဓမ္မစုဆောင်းခြင်း၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခြင်း၊ ကြွေးမြီဖြင့် နှောင်ဖွဲ့ခိုင်းစေခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုပုံစံအမျိုးမျိုးတို့ပါဝင်သည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအမျိုးမျိုးကို တိုင်ကြားနိုင်သည့် အခွင့်အရေးကို ပေးသည်။³⁷ ၂၀၁၂-ခုနှစ် မေလတွင် အိုင်အယ်လ်အိုနှင့် မြန်မာအစိုးရသည် နားလည်မှုစာချုပ်ချုပ်ဆိုရန်အတွက် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုပပျောက်ရေးအတွက် အားလုံးကိုခြုံငုံသည့် မူဘောင်နှင့် မူသဘောတရားများကို ချမှတ်ပြီးလိုက်နာကျင့်သုံးရန်အတွက်ဖြစ်သည်။ တဆက်တည်းမှာပင် ၂၀၁၅-ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအမျိုးမျိုး ပပျောက်စေရေးအတွက် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် အိုင်အယ်လ်အိုနှင့် မြန်မာအစိုးရသည် သဘောတူညီချက်တစ်ရပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။³⁸

အိုင်အယ်လ်အို ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ ကော်မတီက တောင်းဆိုမှုများ ဆယ်စုနှစ်နီးပါးကြာ ပြုလုပ်ခဲ့ရပြီးနောက် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို ခွင့်ပြုထားသည့် ဥပဒေများကို ရုပ်သိမ်းပြီး၊ ရပ်ကွက် သို့မဟုတ် ကျေးရွာအုပ်စု အုပ်ချုပ်ရေး ဥပဒေ (၂၀၁၂) ဖြင့် အစားထိုးပြဌာန်းခဲ့သည်။ ထိုဥပဒေကို အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအား တားဆီးကာကွယ်သည့် ပြဌာန်းချက်တစ်ရပ်နှင့် ဥပဒေကို ဖောက်ဖျက်သည့် သူများကို ပြစ်မှုကျူးလွန်သူအဖြစ်အရေးယူ ဆောင်ရွက်သည့် ပြဌာန်းချက်တစ်ရပ်ဖြင့် ပြောင်းလဲပြဌာန်းခဲ့သည်။³⁹ အစိုးရကခိုင်းစေသည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုများ လျော့နည်းလာသောကြောင့် ၂၀၁၃-ခုနှစ် ဇွန်လတွင် ကျင်းပသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာညီလာခံက မြန်မာနိုင်ငံအပေါ် ကျန်ရှိနေသည့် ကန့်သတ်မှုများကို ဖယ်ရှားရန် မဲဆွဲဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြသည်။⁴⁰

သို့ရာတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုများ ရှိနေသေးကြောင်း အိုင်အယ်လ်အိုကို အစီရင်ခံစာဆွဲခဲ့သည်။ ပျမ်းမျှအားဖြင့် ၂၀၁၄-ခုနှစ်တွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ တိုင်တန်းမှုယန္တရားမှ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု အမှု ၃၃ မှုကို လက်ခံရရှိခဲ့သည်။⁴¹ ဤအရာနှင့် အခြားကိစ္စရပ်များကြောင့်

32 အလုပ်သမားအလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ကြည့်ရှုစစ်ဆေးသူအရေအတွက်ကို ၂၀၁၅ စက်တင်ဘာမတိုင်မီ ၁၇၂ ဦးနှင့် အနာဂတ်တွင် ၃၇၄ ဦးအထိ တိုးမြှင့်ရန် စီစဉ်ထားသည်။ ဦးမျိုးအောင်၊ အခြေတမ်းအတွင်းဝန် "လက်ရှိဥပဒေဆိုင်ရာကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများနှင့် ကြားခံကာလ နည်းဗျူဟာ"၊ အလုပ်သမားဥပဒေပြန်လည်ပြုပြင်ရေးဆွဲရေးနှင့် အသင်းအဖွဲ့များအား စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ခြင်း ပါဝင်ပတ်သက်သူများ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်း၊ ၁၈ မေလ ၂၀၁၅။

33 မကြာသေးမီက အိုင်အယ်လ်အို အလုပ်သမားဥပဒေ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲတွင် ထိုကွာဟချက်များနှင့် ငြိမ်းချမ်းစွာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် အစီအစဉ်တစ်ခုကို အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနမှ အကြမ်းဖျင်းပြသခဲ့သည်။ "လက်ရှိဥပဒေဆိုင်ရာကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများနှင့် ကြားခံကာလ နည်းဗျူဟာ"၊ အလုပ်သမားဥပဒေပြန်လည်ပြုပြင်ရေးဆွဲရေးနှင့် အသင်းအဖွဲ့များအား စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ ပါဝင်ပတ်သက်သူများ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်း၊ ၁၈ မေလ ၂၀၁၅။

34 အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းအစီရင်ခံစာဖတ်ရန်အတွက် အထွေထွေညီလာခံကို ရှေးရယ်ပါ။ <http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB325/lang-en/index.htm>

35 ယခင်ကျေးရွာများအက်ဥပဒေ (၁၉၀၈)၊ သီးခြားပုဒ်မများကို မြို့များဥပဒေ (၁၉၀၈) ရှိ ပုဒ်မများနှင့် အတူတကွ ဖတ်ပါ။ ထိုဥပဒေများတွင် အလုပ်သမားနှင့် ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကျူးလွန်မှုများအတွက် ပြဌာန်းထားပါသည်။ ထိုအရာများတွင်ဒေသခံပြည်သူများအား ယင်းတို့ဆန္ဒမပါဘဲ ပြစ်ဒဏ်ပေးမည်ဟု ငြိမ်းခြောက်ပြီး ပစ္စည်းများသယ်ခိုင်းသည့် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများပါဝင်သည်။ အောက်ပါလင့်ခ်တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:2144404

36 ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့တို့ ရေးထိုးသည့် နောက်ဆက်တွဲ နားလည်မှုစာချုပ်ချုပ်ဆို (၂၀၀၇) http://www.ilo.org/yangon/info/meetingdocs/WCMS_106131/lang-en/index.htm.

37 ၂၀၀၇ ခုနှစ်ကတည်းက အိုင်အယ်လ်အို တိုင်တန်းမှုယန္တရားသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ပုံစံအမျိုးမျိုး၊ စွပ်စွဲချက်များနှင့် ဆက်စပ်သည့် အမှုပေါင်း ၂၀၀၀ ကျော်ကို မှတ်ပုံတင်ထားပြီးဖြစ်သည်။

38 ၂၀၁၂ ခုနှစ် နားလည်မှုစာချုပ်ချုပ်ဆိုအစုံကို အောက်ပါလင့်ခ်တွင် ရနိုင်ပါသည်။ <http://www.networkmyanmar.org/images/stories/PDF11/mou-with-ilo.pdf>.

39 မူလဥပဒေကို ၂၄ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၀၁၂ တွင် လိုက်နာကျင့်သုံးခဲ့ပြီး ၂၈ မတ်လ ၂၀၁၂ တွင် ပြင်ဆင်ချက်ဖြစ်သော ပြဌာန်းချက် ၂၇ (က) ကို မူလဥပဒေ အပိုဒ် ၂၇ တွင် ထည့်သွင်းခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုသည် ရပ်ကွက် သို့မဟုတ် ကျေးရွာအုပ်စု အုပ်ချုပ်ရေးဥပဒေကို ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေနှင့် တရားမကျင့်ထုံး ပုဒ်မ ၃၇၄ အရ ပြစ်မှု ခြောက်ပါသည်။ ချိုးဖောက်ပါက ထောင်ဒဏ်တစ်နှစ်၊ ဒဏ်ကြေး (သို့) နှစ်ခုစလုံး ကျခံရမည်ဖြစ်သည်။

40 " မြန်မာနိုင်ငံအပေါ်ကျန်ရှိနေသည့် ကန့်သတ်မှုများကို ပြေလျော့ခြင်း" ဇွန်လ ၂၀၁၃ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။ http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/media-centre/news/WCMS_216355/lang-en/index.htm.

41 အိုင်အယ်လ်အို အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့အစည်း အထွေထွေညီလာခံ အမှတ် ၃၂။ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_348466.pdf.

အိုင်အယ်လ်အို အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည် မြန်မာအစိုးရအား ၂၀၁၅ တွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်မည့် အစီအစဉ်ကို ၂၀၁၅ နိုဝင်ဘာ အစည်းအဝေးတွင် တင်သွင်းရန် တောင်းဆိုခဲ့သည်။

၂.၄ လူကုန်ကူးခြင်း

၂၀၀၄-ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် နိုင်ငံတကာ ရာဇဝတ်မှုများတိုက်ဖျက်ရေးနှင့် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များအပေါ် ကျူးလွန်သည့် လူကုန်ကူးမှုကို တားဆီးရန်၊ ဖိနှိပ်ရန်နှင့် အပြစ်ပေးရန်စသည့် သဘောတူညီချက်အပါအဝင် ကုလသမဂ္ဂ၏သဘောတူညီချက်များကို သဘောတူ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည့် ကုလသမဂ္ဂစာချုပ် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်လာခဲ့သည် (ကုလသမဂ္ဂလူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို ညွှန်းဆိုသည်)။⁴² မြန်မာအစိုးရသည် ကုလသမဂ္ဂသဘောတူညီချက်စာချုပ်နှင့် ကိုက်ညီသော လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေး ဥပဒေတစ်ရပ်ကို ၂၀၀၅ တွင် အတည်ပြု ပြဌာန်းခဲ့သည်။ ယင်းဥပဒေအား အသက်ဝင်လာစေရန် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန လက်အောက်တွင် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဗဟိုအဖွဲ့ အား ၂၀၀၆-ခုနှစ်တွင် စတင်တည်ထောင်ခဲ့သည်။ အမျိုးသားအဆင့် လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ (၅) နှစ်စီမံကိန်း နှစ်ရပ်ကို ယင်းဗဟိုအဖွဲ့က ချမှတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်(၂၀၀၇-၂၀၁၁၊ ၂၀၁၂-၂၀၁၆)။ ၂၀၁၃-ခုနှစ်တွင် မြန်မာအစိုးရက မြန်မာနိုင်ငံရပ်တစ်ဝှမ်း အထူးတပ်ဖွဲ့ရုံးတစ်ရပ်၊ အဖွဲ့ဝင် ၃၄၀ဖြင့် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနှိမ်နင်းရေးရဲတပ်ဖွဲ့ (ATIPD) ကို တည်ထောင်ခဲ့ပြီး လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနှိမ်နင်းရေးရဲတပ်ဖွဲ့စုများ (ATTF) အား ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ ခုရှိ ရွေးချယ်ထားသည့်နေရာများတွင် တပ်စွဲထားခဲ့သည်။⁴³ လူကုန်ကူးသည့်အမှုများကို စုံစမ်းဖော်ထုတ်ရန်အတွက် ယင်းတပ်ဖွဲ့များ သည် ပုံမှန်ရဲတပ်ဖွဲ့များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည်။

အကွက် ၁ မြန်မာနိုင်ငံလူကုန်ကူးမှု တားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေ (၂၀၀၅) အကျဉ်းချုပ်

- လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဗဟိုအဖွဲ့အား ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ ယင်း၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ ဥပဒေပြုရေးနှင့် အစိုးရအား မူဝါဒဆိုင်ရာအကြံပြုချက်များပေးခြင်း၊ သုတေသနများကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ နိုင်ငံတစ်ဝန်းရှိ လူကုန်ကူးမှု လုပ်ဆောင်ချက်အားလုံးကို လေ့လာစိစစ်အကဲဖြတ်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးမှုခံရသူများကို ကယ်ဆယ်ရေး၊ ပြန်လည်ထူထောင်ရေးနှင့်လူ့အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ပေါင်းစည်းရေးအတွက် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ၊ ဒေသဆိုင်ရာနှင့် ပြည်တွင်းရှိ လှုပ်ရှားသူများနှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း တို့ဖြစ်သည်။ (ပုဒ်မ ၅-၇)
- လူကုန်ကူးမှုအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက် (ပုဒ်မ ၃ (က)) မှာ ကုလသမဂ္ဂလူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါသည်။
- အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးများကဲ့သို့ လူကုန်ကူးခံရသူများကို လူကုန်ကူးခံရခြင်း၏ တိုက်ရိုက်အကျိုးဆက်တစ်ခုအနေဖြင့် ပေါ်ပေါက်လာသည့် ပြစ်မှုတစ်ရပ်အား အရေးယူခြင်းကို ဥပဒေဆိုင်ရာ ကင်းလွတ်ခွင့်၊ တရားရုံးတွင် ပြုမူဆက်ဆံမှုခြင်းဆိုင်ရာ အထူးလမ်းညွှန်ချက်များ နှင့် မီဒီယာနှင့် အနှောင့်အယှက်ကင်းသည့်နေရာတွင် ထားရှိခြင်း ကဲ့သို့သော လူကုန်ကူးခံရသူများကို အကာအကွယ်ပေးခြင်း (ပုဒ်မ ၁၁-၁၃)
- လူကုန်ကူးခံရသူများကို နေရပ်ပြန်ရေး၊ ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ရေးနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး (ပုဒ်မ ၁၉) စီစဉ်မှုများကို ညွှန်ကြားခြင်း၊ ထိခိုက်မခံသည့် အချက်အလက်များကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ ပြန်လည်ဝင်ဆံ့စေခြင်းနှင့် မိသားစုထံပြန်လည်ပို့ဆောင်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးများအတွက် အထူးအခြေအနေများနှင့်အတူ စီစဉ်ပေးခြင်းအပေါ်တွင် ညွှန်ကြားခြင်း (ပုဒ်မ ၁၆) နှင့် ကုန်ကျစရိတ်များကို ပေးအပ်ရန်အတွက် ရံပုံငွေတည်ထောင်ခြင်း တို့ပါဝင်သည်။ (ပုဒ်မ ၂၂-၂၃)
- လူကုန်ကူးပြစ်မှုအတွက် ပြစ်ဒဏ်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးများအား လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် နိုင်ငံခြားကျော် လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ ကွန်ယက်၏ အပိုင်းကဏ္ဍတစ်ခုအနေဖြင့် လူကုန်ကူးမှုကျူးလွန်သူများအား ပိုမိုတင်းကြပ်သည့် ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းများနှင့်အတူ ထောင်ဒဏ် ၅ နှစ်မှ ထောင်ဒဏ်တစ်သက်အထိ ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်း၊ (ပုဒ်မ ၂၄-၃၃)

၂၀၁၄-ခုနှစ်တွင်၊ လူကုန်ကူးမှုပေါင်း ၁၂၄မှုကို၊ တရားစွဲဆိုခဲ့သည်ဟု အစိုးရက ကြေညာခဲ့သည်။ ယင်းအမှုများတွင်၊ လူကုန်ကူးသည်ဟု သင်္ကာမကင်း ဖြစ်ခံရသူ ၃၆၇ ဦး (အမျိုးသား ၁၅၂ ဦး၊ အမျိုးသမီး ၂၁၅ ဦး) နှင့် လူကုန်ကူးခံရသူ ၃၀၉ ဦး (အမျိုးသား ၁၂၁ ဦး၊ အမျိုးသမီး ၁၈၈ ဦး) တို့ပါဝင်သည်။ ယင်းအမှုများ၏အများစုမှာ အဓမ္မလက်ထပ်ထိမ်းမြားမှု (၇၂ မှု)၊ လုပ်အားဆိုင်ရာခေါင်းပုံဖြတ်မှု (၂၉ မှု)၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားခြင်း (၂၂ မှု)၊ ကလေးသူငယ် လူကုန်ကူးမှု ၁ မှု တို့ဖြစ်ကြ သည်။ ထိုအမှု ၁၂၄ မှုထဲမှ (၇၇) မှုသည် တရုတ်နိုင်ငံအတွင်းသို့လည်းကောင်း၊ ၂၆ မှုမှာ မြန်မာပြည်တွင်းတွင် လည်းကောင်း၊ ၁၈ မှုမှာ ထိုင်းနိုင်ငံသို့လည်းကောင်း လူကုန်ကူးခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။⁴⁴

42 ကုလသမဂ္ဂ လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်၏နောက်ဆက်တွဲစာချုပ်အပြည့်အစုံကို အောက်ပါလင့်ခ်တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။ <http://www.unodc.org/unodc/treaties/CTOC/>.

43 ATTF ရုံးများကို ATIPD အဖွဲ့မှရရှိသည့်အချက်အလက်များအပေါ်အခြေခံ၍ လူကုန်ကူးမှုအန္တရာယ်ရှိသည်ဟု ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ထားသည့် နေရာများတွင် တည်ထောင်ခဲ့သည်။

ATTF ရုံးများ တည်ရှိရာနေရာများပြမြေပုံကို လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဗဟိုအဖွဲ့၊ မြန်မာနိုင်ငံ လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ (၅) နှစ် စီမံကိန်း၊ ၂၀၁၃-ခုနှစ် နှစ်ပတ်လည် အစီရင်ခံစာ (နေပြည်တော်၊ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ၂၀၁၃)၊ စာမျက်နှာ ၃။

44 လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဗဟိုအဖွဲ့၊ မြန်မာနိုင်ငံလူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ (၅) နှစ်စီမံကိန်း၊ ၂၀၁၄-ခုနှစ် နှစ်ပတ်လည်အစီရင်ခံစာ၊ (နေပြည်တော်၊ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ၂၀၁၃)၊ စာမျက်နှာ ၂၂-၂၃။

အခန်း ၃။ အယူအဆပိုင်းနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှု မူဘောင်

ယခုစစ်တမ်းတွင် ပါဝင်သည့်ကဏ္ဍအားလုံးသည် အိုင်အယ်လ်အိုလမ်းညွှန်ချက်များကို အခြေခံထားပါသည်။ အိုင်အယ်လ်အို လမ်းညွှန်ချက်များသည် ၂၀၀၈ နှင့် ၂၀၁၀ ခုနှစ်များအကြား၊ ကမ္ဘာ့နိုင်ငံများစွာတို့၌ နိုင်ငံအဆင့် လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုများကို ရေတွက်တိုင်းတာမှုစစ်တမ်းဖြင့် ကောက်ခံရာမှ ရရှိခဲ့သည့်အတွေ့အကြုံနှင့် သင်ခန်းစာများကို ဝေမျှထားပါသည်။ အဆိုပါလမ်းညွှန်ချက်များသည် *Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate the forced labour of adults and children* စာအုပ်တွင်ပါဝင်သည်။ ထိုစည်းမျဉ်းများကို အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုကို တိုက်ဖျက်ရေး အတွက် ဂျနီဗာရှိအိုင်အယ်လ်အို အထူးလုပ်ဆောင်ချက်အစီအစဉ်မှ တည်ဆောက်ထားပါသည်။ ထိုလမ်းညွှန်ချက်များသည် အရွယ်ရောက်သူများနှင့် ကလေးများအား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးသည့်ကိစ္စရပ်များပေါ် အမျိုးသားအဆင့်စစ်တမ်း ကောက်ယူရာတွင် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မည့် သူများအတွက် လိုအပ်သည့်အချက်အလက်များနှင့်နည်းလမ်းများကို ပေးအပ်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်သည်။⁴⁵

၃.၁ ဥပဒေဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားကို ၁၉၇၅ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြဌာန်းချက် (နောက်ဆက်တွဲပြဌာန်းချက်များ) (နံပါတ် ၁၄၃) တွင်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ အဓိပ္ပာယ်မှာ “ရွှေ့ပြောင်းသူ (သို့) ယင်းနေထိုင်ရာနေရာဒေသမှ အလုပ်အကိုင်ရရှိရန်အတွက် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံမှ အခြားနိုင်ငံသို့ရွှေ့ပြောင်းသောသူ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဟု ယင်းကိုယ်တိုင်သတ်မှတ်သူများပါဝင်သည်။”⁴⁶ ယခုအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းမှုတွင် အသုံးပြုသည်။ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို ဤစစ်တမ်းတွင် အသုံးပြုရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် တည်ဆောက်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ ထိုအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို စစ်တမ်း၏လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်များအပိုင်းတွင် တင်ပြထားပါသည်။

ကလေးသူငယ်

လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေနှင့် ကလေးသူငယ်ဥပဒေ (၁၉၉၃)အရ ကလေးသူငယ်ဆိုသည်မှာ အသက် ၁၆ နှစ်မပြည့်သူကို လည်းကောင်း၊ လူငယ်ဆိုသည်မှာ အသက် ၁၆ နှင့် ၁၇ နှစ်ကြားအား လည်းကောင်း၊ အရွယ်ရောက်ပြီးသူဆိုသည်မှာ အသက် ၁၈ နှစ်နှင့်အထက်ဟုသတ်မှတ် ထားသည်။⁴⁷ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေရှိ ကလေးသူငယ်နှင့်ပတ်သက်သော ပြဌာန်းချက်များသည် လူငယ်အတွက် ပြဌာန်းချက်နှင့် ဆက်စပ်နေသည်။ ထို့ကြောင့် ယခုစစ်တမ်း၏ရည်ရွယ်ချက်အတွက် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသော သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးခံရသော ကလေးသူငယ်နှင့်၊ လူငယ်အမှုများကို အတူတကွ စိတ်ဖြာလေ့လာသွားပါမည်။ ယင်းသည် နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ပို၍ကိုက်ညီမှုရှိသည်။ နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်းများတွင် ကလေးသူငယ်နှင့် လူငယ်အကြား ခြားနားမှုမရှိပေ။

လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းတို့ကို ထူးခြားသောအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစာချုပ်များနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏အမျိုးသား အဆင့်ဥပဒေများတွင် အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ထားသည်။ နိုင်ငံတကာအဆင့်တွင် လူကုန်ကူးခြင်းကို ကုလသမဂ္ဂလူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်တွင် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆို ထားပါသည်။ ၁၉၃၀ အိုင်အယ်လ်အိုပြဌာန်းချက် (အမှတ် ၂၉)တွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်။⁴⁸ မြန်မာ့ဥပဒေတွင် လူကုန်ကူးခြင်း ဆိုသည့်အဓိပ္ပာယ်ကိုမူ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ နှင့် ၂၀၁၂ ရပ်ကွက် (သို့မဟုတ်) ကျေးရွာ အုပ်စုအုပ်ချုပ်ရေးဥပဒေကို ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေတွင် အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ထားသည်။⁴⁹ ယခုစစ်တမ်းသည် လူကုန်ကူးမှုနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် မြန်မာ့ဥပဒေလုပ်ငန်း မူဘောင်ကို အသုံးပြုသည်။ ထိုမူဘောင်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဥပဒေနှင့် ယေဘုယျအားဖြင့် ကိုက်ညီမှုရှိသည်။⁵⁰

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း

၂၀၁၂ ခုနှစ် ရပ်ကွက် (သို့) ကျေးရွာအုပ်စုအုပ်ချုပ်ရေးဥပဒေကို ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေအရ “...မည်သူမဆို ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတစ်ယောက်ထံမှ ထိုသူ၏

45 အိုင်အယ်လ်အို၊ *Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate the forced labour of adults and children*၊ ၂၀၁၂-ခုနှစ် ဇွန်လတွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။ http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_182096/lang-en/index.htm.

46 စာပိုဒ် ၁၁ (၁) ၊ <http://courses.itcilo.org/A906119/documentation/ilo-conventions-and-others/ILO%20C143%20-%20Migrant%20Workers%20Supplementary%20Provisions.pdf> တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။ အိုင်အယ်လ်အိုပြဌာန်းချက်အမှတ် ၁၄၃ သည် အလွဲသုံးစားလုပ်ခံရသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ တန်းတူအခွင့်အရေးနှင့်ဆက်ဆံရေးကို မြှင့်တင်ခြင်းတို့နှင့် ပတ်သက်သည့်နောက်ဆက်တွဲ ပြဌာန်းချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။

47 လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ (၂၀၀၅)၊ ပုဒ်မ ၃ (ည) (၆)၊ ကလေးသူငယ်ဥပဒေ (၁၉၉၃)၊ ပုဒ်မ ၂(က) (၁)။

48 ကုလသမဂ္ဂလူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် (၂၀၀၀) စာအပြည့်အစုံကို အောက်ပါလင့်ခ်တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။ <http://www.osce.org/odihr/19223?download=true>. အိုင်အယ်လ်အိုပြဌာန်းချက်အမှတ် ၂၉ (၁၉၃၀) အပြည့်အစုံကို အောက်ပါလင့်ခ်တွင်ကြည့်နိုင်ပါသည်။ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

49 လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ (၂၀၀၅) အပြည့်အစုံကို အောက်ပါလင့်ခ်တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။ http://www.burmalibrary.org/docs15/2005-SPDC_Law2005-05-Anti_Trafficking_in_Persons_Law-en.pdf ရပ်ကွက် (သို့) ကျေးရွာအုပ်စုအုပ်ချုပ်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၂) ကိုအောက်ပါလင့်ခ်တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။ <http://www.altsean.org/Docs/Laws/Ward%20or%20Village-tract%20Administration%20Law.pdf> သို့သော်လည်း ၂၀၁၂ ပြင်ဆင်ချက်ဥပဒေမှာ အွန်လိုင်းတွင်မရှိနိုင်ပေ။ သို့သော်လည်း ဤအခန်းစာမျက်နှာအောက်ခြေတွင် ရေးသားဖော်ပြထားသည်။

50 နိုင်ငံတကာနှင့်မြန်မာအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ၏ အနည်းငယ်ကွာခြားချက်များကို အောက်ပါချွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ လေ့လာမှုတစ်လျှောက်လုံးတွင် အောက်ခြေမှတ်ချက်များနှင့် တင်ပြထားပါသည်။

ဆန္ဒအလျောက် ကမ်းလှမ်းခြင်း မဟုတ်ဘဲ အကျိုးစီးပွား ထိခိုက်စေမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် အပြစ်ပေးမည်ဟုတ်ခြိမ်းခြောက်ခြင်းဖြင့် ထိုသူ၏ လုပ်အား သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုကို အဓမ္မရယူခိုင်းစေရန်...⁵¹ အဆိုပါအဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်သည် အိုင်အယ်လ်အိုပြဌာန်းချက်အမှတ် ၂၉ (၁၉၃၀)နှင့် ကိုက်ညီသည်။ ယင်းသို့ပြဌာန်းရာတွင် "အဓမ္မအလုပ်စေခိုင်းခြင်း (သို့မဟုတ်) မလုပ်မဖြစ် လုပ်ရသည့် အလုပ်ဆိုသည်မှာ လူတစ်ဦးမှ အပြစ်ပေးမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ စိတ်ဆန္ဒမပါဘဲ ဆောင်ရွက် ရသည့်ဖြင့်လည်းကောင်း လုပ်ကိုင်ရသော အလုပ်ကို ဆိုလိုသည်။"⁵²

လူကုန်ကူးခြင်း

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနှင့်မြန်မာ့ဥပဒေအရ အခြားအရာသုံးမျိုးနှင့် ပြည့်စုံသောအခါ လူကုန်ကူးခြင်းဖြစ်ကြောင်း အခိုင်အမာ သက်သေထူနိုင်ပါသည်။ ယင်း အခြားအရာသုံးမျိုးမှာ "လုပ်ဆောင်ချက်"၊ "နည်းလမ်းများ"နှင့် "ရည်ရွယ်ချက် (ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း)" တို့ဖြစ်သည်။

ယင်းတို့ကို မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ (၂၀၀၅)တွင် အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြထားသည်။

လုပ်ဆောင်ချက်

"...ခေါင်းပုံဖြတ်လိုသောရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် သိမ်းသွင်းစုဆောင်းခြင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း၊ လွှဲပြောင်းခြင်း၊ ရောင်းချခြင်း၊ ဝယ်ယူခြင်း၊ ငှားရမ်းခြင်း၊ ငှားယူခြင်း၊ ခိုလှုံခွင့်ပေးခြင်း (သို့) လက်ခံခြင်း ..."⁵³

နည်းလမ်းများ

"...ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ အင်အားသုံးခြင်း (သို့) အခြားနည်းဖြင့် အနိုင်အထက်ပြုခြင်း၊ သွေးဆောင်ခေါ်ယူခြင်း၊ လိမ်လည်ခြင်း၊ လှည့်ဖြားခြင်း၊ အခွင့်အာဏာအလွဲသုံးစားပြုခြင်း၊ အားနည်းချက်ကိုအသုံးပြုကာ အခွင့်ကောင်းယူခြင်း တစ်ဦးတစ်ယောက်အပေါ် ချုပ်ကိုင်နိုင်သော သဘောတူညီချက်ရရှိရန် ငွေကြေး (သို့) အကျိုးအမြတ်ပေးခြင်း (သို့) လက်ခံရယူခြင်း ..."⁵⁴

ရည်ရွယ်ချက် (ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း)

"...ငွေကြေးရယူလိုစိတ်ဖြင့် လူတစ်ဖက်သားအား ပြည့်တန်ဆာပြုခြင်း၊ အခြားနည်းတစ်နည်းနည်းဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်မှု၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ အဓမ္မဝန်ဆောင်မှုပေးစေခြင်း၊ ကျွန်ုပ်ပြုခြင်း၊ ကျေးကျွန်ကဲ့သို့ ခိုင်းစေခြင်း၊ ကြွေးမြီဖြင့် နှောင်ဖွဲ့ခိုင်းစေခြင်း (သို့) သူတစ်ပါးခန္ဓာကိုယ်အစိတ်အပိုင်းများကို ထုတ်ယူဖယ်ရှားခြင်းနှင့် ရောင်းချခြင်း..."⁵⁵

၃.၂ စစ်တမ်း၏လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်များ

ဥပဒေပြဌာန်းချက်များအလိုက် ယခုအပိုင်း၏သတ်မှတ်ချက်မှာ တိုင်းတာနိုင်သည့်အရာများကို မည်သို့ခွဲခြားထားသည်ကို တင်ပြရန်ဖြစ်သည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အဓမ္မအလုပ်စေခိုင်းခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးသည့် အမှုများကို ဖော်ထုတ်ရန် ရည်ရွယ်သည်။ အခြေခံအဖြစ် *Hard to see, harder to count* စာအုပ်မှ ကိုက်ညီသည့် မူဘောင်နှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းသုံးအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို အသုံးပြုထားသည်။⁵⁶ ယခုမူဘောင်ကို မြန်မာနိုင်ငံအခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီစေရန် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားသည်။ ထို့ပြင် လူကုန်ကူးခြင်းအတွက် မြန်မာနိုင်ငံ ဥပဒေကသတ်မှတ်ထားသော လိုအပ်ချက်များနှင့်ကိုက်ညီသည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအမှုများကို သေချာစွာတည်ဆောက်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ဖြစ်သည်။ ယခုကဲ့သို့ ဖြစ်ရခြင်းမှာ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းမူဘောင်များရှိ အဓိကသဘောတရားများသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ချိတ်ဆက်နေခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက်အသုံးပြုနိုင်သောအဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်နှင့်လူကုန်ကူးမှုအတွက်အသုံးပြုနိုင်သောအဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်များကို ဤစစ်တမ်းအတွက် ဖွင့်ဆိုထားခြင်းဖြစ်ကြောင်း ရရှိပြရန်လိုပါသည်။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုတို့ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ဆက်နွှယ်နေသည့်အပေါ် အိုင်အယ်လ်အို၏ အမြင်သဘောထားသည် ယခင်အတိုင်းဖြစ်ပြီး အပြောင်းအလဲမရှိပေ။ ထို့အပြင် လေ့လာဆန်းစစ်မှုမူဘောင်သည် တရားစီရင်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် မတူညီပေ။ ထို့ကြောင့် စစ်တမ်းတွင် ဖြေဆိုသူတစ်ဦးချင်းစီသည် ဥပဒေသဘောတရားအရ လူကုန်ကူးခံရသည် (သို့) အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်ဟု ကောက်ချက်ချပြောဆိုရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။ အိုင်အယ်လ်အို လမ်းညွှန်ချက်များတွင် ရှင်းပြထားသကဲ့သို့ "တရားရုံးတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အမှုအတွက် တရားလိုရှေ့နေသည် ထိုအလုပ်သမား အကျပ်ကိုင်ခံရသည် (သို့) လှည့်ဖြားခံရသည်

51 မူလဥပဒေကို ၂၄ရက် ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၀၁၂ တွင် လိုက်နာကျင့်သုံးခဲ့ပြီး ပြင်ဆင်ချက်ဥပဒေကို မူလဥပဒေ အပိုဒ် ၂၇ တွင် ၂၇ (က) အဖြစ် အစားထိုးပြဌာန်းခဲ့သည်။

52 ဤဥပဒေများသည် စစ်ဘက်နှင့် အရပ်ဖက်အရာရှိများ၊ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍတွင် လုပ်ဆောင်နေသူများအပါအဝင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ကျူးလွန်သူများအားလုံးအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည်။ သို့သော်လည်း ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင် လုပ်ဆောင်နေသူ မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်ကိုမျှ ဤဥပဒေများအောက်တွင် အရေးယူခြင်းမရှိသေးပေ။

53 လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ (၂၀၀၅)၊ ပုဒ်မ ၃ (က)၊ မှတ်ချက် - ကုလသမဂ္ဂလူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် လုပ်ဆောင်ချက်များမှာ အနည်းငယ်ပို၍ ကျဉ်းမြောင်းပြီး စုဆောင်းခြင်း၊ ပို့ဆောင်ခြင်း၊ လွှဲပြောင်းခြင်း၊ ခိုလှုံခွင့်ပေးခြင်းနှင့် လက်ခံခြင်းတို့သာ ပါဝင်သည်။

54 လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ (၂၀၀၅)၊ ပုဒ်မ ၃ (က) မှတ်ချက် - ၁-၆ နည်းလမ်းများသည် ကုလသမဂ္ဂလူကုန်ကူးမှု ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်နှင့် အဓိပ္ပာယ်တူသည်။ သို့သော်လည်း ကုလသမဂ္ဂလူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်တွင် ကလေးသူငယ်များအား လူကုန်ကူးခံရမှုကိုဆုံးဖြတ်ရာတွင် နည်းလမ်းများမလိုပေ။ မြန်မာ့ဥပဒေတွင် ဤဥပဒေကို အသုံးပြုခြင်းမရှိပေ။

55 လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ (၂၀၀၅)၊ ပုဒ်မ ၃(က)ရှင်းလင်းချက် (၁)၊ မှတ်ချက်။ ကုလသမဂ္ဂလူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်တွင် ခေါင်းပုံဖြတ်သည့် ပုံစံများကို အခြားသူများကို ပြည့်တန်ဆာပြုခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ ကျွန်ုပ်ပြုခြင်း (သို့) ထိုကဲ့သို့သော အလေ့အထများ၊ ကိုယ်ခန္ဓာအစိတ်အပိုင်းများကို ထုတ်ယူဖယ်ရှားခြင်း၊ အခြားခေါင်းပုံဖြတ်သည့်အမျိုးအစားများ၊ နိုင်ငံတကာအဆင့်တွင် ကျွန်ုပ်ပြုခြင်းနှင့် ကြွေးမြီဖြင့်နှောင်ဖွဲ့ခြင်းတို့ကို အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေသည့်ပုံစံများအဖြစ်သတ်မှတ်သည်။ သို့ရာတွင် မြန်မာအစိုးရသည် ယင်းတို့ကို ထင်ရှားသည့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုပုံစံများအဖြစ် ထည့်သွင်းထားသည်။

56 အိုင်အယ်လ်အို၊ *Hard to see, harder to count*၊ ဇွန် ၂၀၁၂၊ စာမျက်နှာ ၁၁-၂၀၊ http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_182096/lang-en/index.htm.

ဆိုသည်ကို သက်သေပြရန် အောက်ပါလုပ်ဆောင်မှုများဖြင့် အစွပ်စွဲခံစားရခံနှင့် ပြစ်မှုကျူးလွန်သူများကို စေ့စေ့စပ်စပ်၊ ပျော့ပျော့ပျောင်းပျောင်း ပြန်လှန်စစ်ဆေးနိုင်သည်။

- အခြေအနေကို အကဲဖြတ်ရန်
- လုပ်သားစုဆောင်းမှု၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု အခြေအနေမှန်များကို ဖော်ထုတ်ရန်
- အထောက်အထားများတင်သွင်းရန်

စာရင်းအင်းပညာရပ်ဆိုင်ရာစစ်တမ်းတွင် ဤအရာများသည် တစ်ခုမှမဖြစ်နိုင်ပေ။ ဖြေဆိုသူအားလုံးအတွက် တူညီသောမေးခွန်းများကို ကြိုတင်စီစဉ် ထားခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။ စစ်တမ်းမေးခွန်းများသည် စိစစ်အကဲဖြတ်မှုအတွက် လုံလောက်သည့်အချက်အလက်များကို မေးမြန်းနိုင်ရမည်။ အောက်ပါ အခြေအနေများကို ပြသည့် ခိုင်မာသော ညွှန်းကိန်းများ ရှိ-မရှိ မေးမြန်းရမည်။

- အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ဘဲ အတင်းအကျပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေခြင်းရှိ-မရှိ
- လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသည့်ပုံစံတစ်နည်းနည်း။⁵⁷

ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဟူသည့် စကားရပ်အတွက် ဥပဒေကြောင်းအရ အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက် မရှိသေးသဖြင့် ဤစစ်တမ်း လိုအပ်ချက်အရ အဓိပ္ပာယ်တစ်ရပ် ဖွင့်ဆိုထားသည်။ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုသည်မှာ အလုပ်ရရှိရေးအတွက် ပြည်တွင်း တစ်နေရာမှ အခြားတစ်နေရာသို့ ရွှေ့ပြောင်းရန် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည့် ပုဂ္ဂိုလ် (သို့မဟုတ်) ရွှေ့ပြောင်းဖူးသူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဖြစ်သည်။⁵⁸ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူကုန်ကူးမှု ဥပဒေမူဘောင်များအရ လူကုန်ကူးခြင်းဆိုသည်မှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ နယ်နိမိတ်များကို ဖြတ်ကျော်၍လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ပြည်တွင်း၌လည်းကောင်း ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။ လူကုန်ကူးမှုမြောက်သော အမှုတစ်ခုကို တည်ဆောက်နိုင်ရန်အလို့ငှာ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးသည် ရွှေ့ပြောင်းဖူးစရာ သို့မဟုတ် ခရီးအကွာအဝေးတစ်ခုကို သွားခဲ့စရာမလိုပါ။ သို့ရာတွင်၊ ဤစစ်တမ်းသည် ပြည်တွင်း၌ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ရာတွင် တွေ့ကြုံရသည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုအကြောင်းကို နားလည်ရန် ရှာဖွေခြင်းဖြစ်သဖြင့် အမှုအားလုံးသည် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ရွှေ့ပြောင်းမှုနှင့် ပတ်သက်ဖူးသူများကိုသာ လေ့လာထားသည်။⁵⁹

ကလေးသူငယ်

အသက် ၁၈ နှစ်မပြည့်သေးသောသူကို ကလေးသူငယ်ဟု သတ်မှတ်သည်။

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း

Hard to see, harder to count မှ စံနှုန်းများနှင့်အညီ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဖြစ်စဉ်ဟု သတ်မှတ်ရန်အတွက် အဓိကအခြေအနေနှစ်ရပ် လိုအပ်သည်။ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်နှင့် အလုပ်တွင်မြဲစေရန် အလုပ်ရှင် (သို့) တစ်ဦးဦးက အလုပ်သမားသည် မိမိ၏ ဆန္ဒအလျောက် အလုပ်လုပ်ခြင်းမဟုတ်ကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြနိုင်ရမည်။ ('လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ခြင်း'၏ သဘောတရား) နှင့် အလုပ်တစ်ခုကို မဖြစ်မနေလက်ခံအောင် လုပ်ရန်အတွက် သို့မဟုတ် အလုပ်တစ်ခု၌ မဖြစ်မနေ ဆက်ရှိအောင် လုပ်ရန်အတွက်၊ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် တတိယအဖွဲ့တစ်ခုသည် အလုပ်သမားအပေါ် ပြစ်ဒဏ်ပုံစံတစ်ခုခု သို့မဟုတ် အပြစ်ပေးမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းကို အသုံးပြုကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြနိုင်ရမည် ('အကျပ်ကိုင်ခြင်း' ၏ သဘောတရား) ကို ရှင်းလင်းသည့် ညွှန်ပြချက်ရှိရမည်။⁶⁰ ခိုင်လုံပြီး ယုံကြည်လောက်သည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအမှုအဖြစ် သတ်မှတ်ရန်အတွက် ထိုအခြေအနေနှစ်ရပ်လုံးရှိရပါမည်။

Hard to see, harder to count စာအုပ်မှ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အဓိကနယ်ပယ် (၃) ခု ပါဝင်သည်။ ထိုနယ်ပယ်သုံးမျိုးသည် အလုပ်ကာလ၏ ကွဲပြားခြားနားသည့် အဆင့်များနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ 'လွတ်လပ်သောဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ခြင်း' နှင့် 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' အခြေအနေများသည် အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်အဆင့်များမှ မည်သည့်အဆင့်တွင်မဆို ရှိနိုင်သည်။ ၎င်းတို့မှာ-

- ၁။ သဘောဆန္ဒလွတ်လပ်မှုမရှိသည့် စုဆောင်းမှု ဆိုသည်မှာ အဓမ္မနှင့် လိမ်လည်လှည့်ဖြားမှု နှစ်မျိုးလုံးပါဝင်ပါသည်။ အဓမ္မစုဆောင်းမှုတွင် စုဆောင်းချိန်တွင် ထိုသူ၏ ဆန္ဒမပါဘဲ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးတစ်ယောက်ထံတွင် သာမန်စီးပွားရေးအခြေအနေကြောင့်မဟုတ်ဘဲ မဖြစ်မနေ အလုပ်

57 *Hard to see, harder to count*၊ စာမျက်နှာ ၂၁ တွင်ကြည့်နိုင်ပါသည်။

58 ဤအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို အိုင်အယ်လ်အို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ (နောက်ဆက်တွဲပြဌာန်းချက်များ) သဘောတူညီချက်စာချုပ်၊ ၁၉၇၅၊ (အမှတ် ၁၄၃) နှင့်အညီ ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ ထိုဖွင့်ဆိုချက်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် သက်ဆိုင်သည်။

59 ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးတစ်ခုမှ အခြားဒေသတို့ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်သောသူ(အကြီးဆုံးအုပ်ချုပ်ရေးဌာန) (သို့) ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအတွင်းရှိ မြို့နယ်တစ်ခုမှ အခြားမြို့နယ်သို့ပြောင်းရွှေ့သောသူ (သို့) မြို့နယ်အတွင်းရှိ ကျေးရွာအုပ်စု(ကျေးလက်) (သို့) ရပ်ကွက် (မြို့ပြ) (သို့) ကျေးရွာအုပ်စုအတွင်းရှိ ကျေးရွာတစ်ခုမှအခြားကျေးရွာတစ်ခုသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်သောသူကို ဆိုလိုသည်။

60 အကျပ်ကိုင်ခြင်းပုံစံများတွင် ခြိမ်းခြောက်မှုများနှင့် အကြမ်းဖက်မှု၊ လွတ်လပ်စွာသွားလာခွင့်ကို ကန့်သတ်ခြင်း၊ ကြွေးမြီဖြင့်နှောင်ဖွဲ့ခြင်း(သို့) အကြွေးကို အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း၊ လုပ်ခများကို မပေးဘဲ လက်ဝယ်တွင် ထားရှိခြင်း၊ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ကိုယ်ရေးအချက်အလက်စာရင်းများကို သိမ်းခြင်း၊ ခုခံအားနည်းသည့်အပေါ်တွင် အလွဲသုံးစားပြုခြင်း၊ (တရားမဝင်ရပ်တည်မှုကို အလွဲသုံးစားပြုခြင်း၊ လူထုအသိုက်အဝန်းအတွင်းရပ်တည်မှုကို အန္တရာယ်ပြုခြင်း) နှင့် အခြားပုံစံများပါဝင်သည်။ ဤအကျပ်ကိုင်မှုပုံစံများသည် အလုပ်သမား (သို့) သူ (သို့) သူမ၏မိသားစုဝင်များအပေါ် တိုက်ရိုက်သက်ရောက်မှုရှိနိုင်သည်။ ယင်းအကျပ်ကိုင်သည် ပုံစံများသည် အလုပ်သမားကို စုဆောင်းသည့်ဖြစ်စဉ်အတွင်း ဖြစ်ပွားလေ့ရှိသည်။ သူ (သို့) သူမအားအလုပ်ကို အတင်းအကြပ် လက်ခံခိုင်းသည့် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လုပ်ဆောင်သည်။ ထိုသူကို အလုပ်လုပ်သည့်အခါ အလုပ်စုဆောင်းစဉ်တွင် သဘောတူထားသည့် အချက်ထဲတွင် မပါဝင်သည့် အလုပ်တာဝန်များကို လုပ်ရန် တွန်းအားပေးခြင်း၊ (သို့) သူ/သူမအား အလုပ်မှ မထွက်ခွာနိုင်စေရန်ပြုလုပ်ခြင်း အိုင်အယ်လ်အို၊ *Hard to see, harder to count*၊ ဇွန်လ ၂၀၁၂၊ စာမျက်နှာ ၁၄-၁၆။ http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_182096/lang-en/index.htm.

လုပ်စေရန် ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများကို အသုံးပြုသော အခြေအနေများကို ဆိုလိုသည်။⁶¹ လိမ်လည်လှည့်ဖြားသော စုဆောင်းခြင်းမှာ အလုပ်နှင့် ပတ်သက်ပြီး မမှန်ကန်သော ကတိများပေးခြင်းနှင့် အာမခံချက်များပေးခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤအရာသည် ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ဘဲ အကယ်၍သာ အလုပ်သမားက အခြေအနေမှန်ကို သိခဲ့သော် ထိုအလုပ်ကို လက်ခံလိမ့်မည်မဟုတ်ပေ။

၂။ **ဖိအားပေးခံရသည့် အလုပ်နှင့်ဘဝ** ဟူသည် အလုပ်သမားတစ်ဦးအား ဆိုးရွားသည့် အလုပ် သို့မဟုတ် နေရေးထိုင်ရေးအခြေအနေများ အားလုံးတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်စေခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုအခြေအနေများသည် လူတစ်ယောက် လုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်းမရှိသည့် အလွန်အကျွံဖြစ်သော အလုပ် တာဝန်ဝတ္တရားတို့ကို ဆိုလိုသည်။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားအား လွတ်လပ်မှုနှင့်ပတ်သက်သော ကန့်သတ်ချက်များနှင့်နေထိုင်မှုအဆင့်အတန်း နိမ့်ကျစေခြင်း အခြေအနေများကို ဆိုလိုသည်။

၃။ **အလုပ်ရှင်ထံမှ ထွက်ခွာရန် မဖြစ်နိုင်ခြင်း** အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်မှထွက်လျှင် ပြစ်ဒဏ်ပေးခံရခြင်း (သို့) အလုပ်သမားအား အန္တရာယ်ကျရောက်စေခြင်း၊ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားသည့် လုပ်ငန်းစာလျှော့ရနိုင်သည့် အခြေအနေများဖြစ်သည်။⁶²

ATIPD ၊ အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းကွန်ယက်၊ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ နည်းပညာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူပညာရှင် များတိုင်ပင်ဆွေးနွေးရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် ပတ်သက်သော သီးခြားညွှန်းကိန်းများကို ဖော်ထုတ်ပြီး ယင်းတို့ကို ဇယား ၁ တွင် ဖော်ပြထားသည်။

ဇယား-၁ကို ရေပြင်ညီအတိုင်း၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့်ပတ်သက်မှုများကို 'လွတ်လပ်မှုမရှိသော လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း'၊ 'ဖိအားပေးခံရသည့် အလုပ်နှင့်ဘဝ'၊ 'အလုပ်မှထွက်ရန်မဖြစ်နိုင်ခြင်း' စသည်တို့ကို ကော်လံသုံးခုဖြင့် ဖော်ပြထားသည်။ ဘယ်ဘက်ကော်လံတွင် 'လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်း မဟုတ်ခြင်း'၏ ညွှန်းကိန်းများနှင့် ညာဘက်ကော်လံတွင် 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ညွှန်းကိန်းများကို ဖော်ပြထားသည်။ သို့သော်လည်း 'ဖိအားပေးခံရသည့် အလုပ် (သို့) ဘဝ' နှင့် 'အလုပ်မှထွက်ခွာရန်မဖြစ်နိုင်ခြင်း' တို့သည် 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' ညွှန်းကိန်းများကို မျှဝေဖော်ပြထားသည်။ ဤနယ်ပယ်နှစ်ခုစလုံးသည် အလုပ်နှင့် နေထိုင်ရသည့် အခြေအနေများနှင့် သက်ဆိုင်သည် (စုဆောင်းခြင်းနှင့် မတူပေ)။

ထိုညွှန်းကိန်းများကို အလယ်လတ်အဆင့် (သို့) အားကောင်းသော အဆင့်အဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည်။ 'လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်း မဟုတ်ခြင်း' (သို့) 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' အခြေအနေများကို သတ်မှတ်ရန် အနည်းဆုံး အားကောင်းသော ညွှန်းကိန်း (သို့) အလယ်အလတ်ညွှန်းကိန်းနှစ်ခုနှင့် ကိုက်ညီရမည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အလယ်အလတ် ညွှန်းကိန်းတစ်ခုတည်းနှင့် 'လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်သည့် အခြေအနေများ' (သို့) 'အကျပ်ကိုင်ခံရသည့် အခြေအနေများ' ကို ဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် မလုံလောက်ပေ။ ဤသည်မှာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသည့် စုဆောင်းခြင်း (သို့) လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်ရသည့်အခြေအနေများကို ညွှန်ပြသည်။

အကွက် ၂

အရွယ်ရောက်သူများနှင့်ကလေးသူငယ်များတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း အမှုများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း

မည်သည့်ဖြေဆိုသူမဆို အောက်ပါအခြေအနေ၌ရှိသော

- ၁။ လွတ်လပ်မှုမရှိသော စုဆောင်းခြင်း (လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်း မဟုတ်ခြင်း + အကျပ်ကိုင်ခြင်း)
သို့မဟုတ်
- ၂။ အလုပ်နှင့်ဘဝတွင်ဖိအားပေးခံနေရခြင်း (လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်း မဟုတ်ခြင်း + အကျပ်ကိုင်ခြင်း)
သို့မဟုတ်
- ၃။ အလုပ်မှထွက်ခွာရန်မဖြစ်နိုင်ခြင်း (လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်း မဟုတ်ခြင်း + အကျပ်ကိုင်ခြင်း)

အပြုသဘောဆောင်ပြီး အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအခြေအနေတွင်ရှိသည်ဟု ပြောနိုင်ပါသည်။

ကလေးများအတွက်

- အထက်ပါဖော်ထုတ်ခြင်းနည်းလမ်းအရ အကယ်၍ ကလေးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအခြေအနေတွင်ရှိသော မိဘ/အုပ်ထိန်းသူ နှင့်အတူတကွ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေပါက ထိုကလေးသည်အလိုအလျောက် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအခြေအနေတွင် ရှိပါသည်။
- အကယ်၍ ကလေးသည် မိဘ/အုပ်ထိန်းသူနှင့်အတူတကွအလုပ်မလုပ်ပါက အရွယ်ရောက်သူများကို အသုံးပြုသည့်နည်းလမ်းဖြင့် ကလေးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအခြေအနေတွင် ရှိမရှိ စစ်ဆေးနိုင်ပါသည်။

ထို့အပြင် 'လွတ်လပ်သောဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ခြင်း' (သို့) 'အကျပ်ကိုင်သည့် အခြေအနေများ' သည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဖြစ်ပေါ်စေရန် လုံလောက်မှုမရှိပေ။ သို့သော်လည်း ဤအရာသည် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသည့် စုဆောင်းခြင်း (သို့) လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများကို ညွှန်ပြသည်။ အကွက် ၂ တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း နယ်ပယ်သုံးမျိုး၏ မည်သည့်အခြေအနေတွင်မဆို 'လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း' (သို့) 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိလျှင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းမှုများ ရှိနေသည်ဟု ကောက်ချက်ချနိုင်သည်။

61 ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် ဝင်ငွေအတွက် မိသားစုတစ်စု၏နီးနွယ်လိုချင်မှုများကြောင့်အလုပ်လုပ်နေခြင်းကို အဓမ္မအလုပ်လုပ်နေရသည်ဟု ယူဆ၍မရနိုင်ကြောင်းကို နားလည်ရန်လိုအပ်သည်။

62 အသေးစိတ်ရှင်းလင်းချက်ကို ၁.၂ လုပ်ငန်းသုံးဆိုင်ရာအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ၊ အိုင်အယ်လ်အို၊ *Harder to see, harder to count*၊ ဇွန်လ ၂၀၁၂၊ စာမျက်နှာ ၁၃-၁၅။ http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_182096/lan_g-en/index.htm.

ဇယား ၁ - မြန်မာနိုင်ငံအခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီသည့် လူကုန်ကူးမှုနှင့် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများ

လွတ်လပ်မှုမရှိသော စုဆောင်းခြင်းကို ပြသသည့် ညွှန်းကိန်းများ	
လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း (က)	အကျပ်ကိုင်ခြင်း (ခ)
အားကောင်းသော ညွှန်းကိန်းများ ■ ခြောက်လှန့်ခြင်း ■ အလုပ်သမားအား "ရောင်းစားခြင်း" ■ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာချိန်တွင် ကန့်သတ်ခြင်း/ချုပ်နှောင်ခြင်း ■ အလုပ်သဘာဝနှင့် ပတ်သက်၍လှည့်ဖြားခြင်း (လုပ်ငန်း၊ အလုပ်အကိုင်၊ အလုပ်ရှင်၊ လုပ်ငန်းခွင်နေရာ) အလယ်အလတ်ညွှန်းကိန်းများ ■ အလုပ်အခြေအနေများကို လှည့်ဖြားခြင်း(အလုပ်ချိန်၊ လုပ်ခ၊ အိမ်ယာနှင့် နေထိုင်ရသော အခြေအနေများစသည်ဖြင့်) ■ အလုပ်စာချုပ်ကို နားမလည်ခြင်း(အချိန်မလုံလောက်ခြင်း၊ စည်းကမ်းချက်များ၊ ဘာသာစကား၊ ဖတ်နိုင်မှုစွမ်းရည်အားနည်းခြင်း) ■ စုဆောင်းခြင်းကိုရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားမဟုတ်ဘဲ လူတစ်ယောက်မှဆုံးဖြတ်ခြင်း (သဘောတူညီမှုမရှိဘဲ)	အားကောင်းသောညွှန်းကိန်းများ ■ ကိုယ်ထိလက်ရောက် (သို့) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခြင်း(သို့) ခြိမ်းခြောက်မှုများ ■ မှတ်ပုံတင် (သို့) အခြားသော အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများကိုသိမ်းယူထားခြင်း ■ ပိုင်ဆိုင်မှုများ၊ မြေယာ၊ ပိုင်ဆိုင်သည့်ပစ္စည်းများကို သိမ်းယူခြင်း အလယ်အလတ်ညွှန်းကိန်းများ ■ ကြွေးမြီကြောင့်စုဆောင်းခံရခြင်း ■ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာချိန်တွင် အလုပ်သွင်းပေးသူအား အကြွေးတင်ရှိခြင်း (သို့) မြင့်မားလာသည့် တင်ရှိသည့် အကြွေး ■ သိက္ခာကျစေရန်ပြုမူခြင်း (အစားအသောက်နှင့် ရေအပြည့်အဝမရရှိခြင်း၊ အိပ်ရေးမဝခြင်း၊ လျော်ကန်မှုမရှိသော ထိတွေ့မှု၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအသွင်အပြင်/အသိဉာဏ်ဆိုင်ရာစော်ကားမှုပြုခြင်း) ■ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာစဉ်အတွင်းပုံသေအစောင့်အကြပ်ထားရှိခြင်း ■ ခုခံနိုင်မှုအားနည်းသည့်အပေါ် အလွဲသုံးစားပြုခြင်း (အာဏာပိုင်များထံ အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း၊ ဘာသာရေး (သို့) လူထုအသိုက်အဝန်းရပ်တည်မှုအား အန္တရာယ်ပြုခြင်း)

အလုပ် (သို့) ဘဝတွင် ဖိအားပေးခံနေရကြောင်း ပြသသည့် ညွှန်းကိန်းများ	
လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း (ဂ)	အကျပ်ကိုင်ခြင်း (ဃ၊ စ)*
အားကောင်းသော ညွှန်းကိန်းများ ■ အချိန်ပိုအလုပ်နှင့် အခြားအလုပ်ကိုလုပ်ကိုင်ခိုင်းခြင်း ■ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်ရှင်၏အပေါင်းအပါများအတွက် လိင်မှုဆိုင်ရာဖြည့်ဆည်းပေးရန်ခိုင်းစေခြင်း ■ လွတ်လပ်စွာလုပ်ရှားသွားလာမှုနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်းကို တားမြစ်ထားခြင်း အလယ်အလတ်ညွှန်းကိန်းများ ■ ဥပဒေနှင့်မညီသော လုပ်ဆောင်မှုများကျူးလွန်ရန် ခိုင်းစေခြင်း ■ စိတ်ပိုင်းနှင့်ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာပြောင်းလဲစေတတ်သောအရာများကို အသုံးပြုရန် တိုက်တွန်းခြင်း ■ နာမကျန်းဖြစ်နေစဉ် (သို့) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိနေစဉ်အချိန်အတွင်း နားချိန်မပေးဘဲ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း ■ စိုးရိမ်ရသည့် ပြဿနာရှိသည့် အချိန်တွင်တောင်မှ အလုပ်သမားအိမ်ယာမှ ရွှေ့ပြောင်းခွင့်မပြုခြင်း ■ လွတ်လပ်စွာလုပ်ရှားသွားလာမှုနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်းကို တားမြစ်ထားခြင်း	အားကောင်းသော ညွှန်းကိန်းများ ■ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ (သို့) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခြင်း (သို့) ခြိမ်းခြောက်မှုများ ■ လွတ်လပ်စွာလုပ်ရှားသွားလာမှုကို တားမြစ်ထားခြင်း ■ မြေယာနှင့် ပိုင်ဆိုင်မှုပစ္စည်းများကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်း ■ အလုပ်သမား၏ သဘောဆန္ဒမပါဘဲမြင့်မားလာသည့်တင်ရှိသည့် အကြွေး ■ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်၊ သက်သေခံစာရွက်စာတမ်းများ (သို့) အခြားအထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများကို သိမ်းခြင်း ■ ခုခံနိုင်မှုအားနည်းသည့်အပေါ် အလွဲသုံးစားပြုခြင်း (အာဏာပိုင်များထံ အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း၊ ဘာသာရေး (သို့) လူထုအသိုက်အဝန်းရပ်တည်မှုအား အန္တရာယ်ပြုခြင်း) အလယ်အလတ်ညွှန်းကိန်းများ ■ လုပ်အားခများ၊ ပိုင်ဆိုင်မှုများ (သို့) အကျိုးခံစားခွင့်များကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်း ■ ဆိုးရွားသောအလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ၊ ငွေကြေးဆိုင်ရာ ပြစ်ဒဏ်ခတ်မှုများ (သို့) အလုပ်ထုတ်ခြင်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး သတ်မှတ်ပြဌာန်းခြင်း ■ အလုပ်ခွင်နေရာနှင့် (သို့) အလုပ်သမားအိမ်ယာတွင် အစောင့်အကြပ်အခြေထားရှိခြင်း ■ သိက္ခာကျစေသည့် ပြုမူဆက်ဆံမှုများ (သီးခြားထားရှိခြင်း၊ အစားအသောက်နှင့် ရေအပြည့်အဝမရရှိခြင်း)

အလုပ်မှထွက်ခွာခြင်း မဖြစ်နိုင်စေရန်လုပ်ဆောင်သည့် ညွှန်းကိန်းများ

လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း (င)

အားကောင်းသော ညွှန်းကိန်းများ ■ ရေးသားထားသော (သို့) နှုတ်ဖြင့်ပြောဆိုထားသည့် စာချုပ်အရ အလုပ်မှ လွတ်လပ်စွာ နုတ်ထွက်နိုင်ခွင့်မရှိခြင်း ■ လုပ်အားခများရရှိရန် စောင့်ဆိုင်းနေစဉ် သဘောတူညီမှုရယူထားသည့်အချိန် ထက်ပိုပြီး ကြာမြင့်စွာစောင့်ဆိုင်းခိုင်းခြင်း ■ တင်ရှိနေသောအကြွေး (သို့) လုပ်အားခကြိုတင်ငွေအတွက် မရေရာမသေချာသည့် အချိန်ကာလတစ်ခုတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ခိုင်းစေခြင်း

မှတ်ချက် * = ဤစာလုံးများသည် အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် ပုံ (၁) နှင့် သက်ဆိုင်သည်။ ပြစ်ဒဏ်များ/ အကျပ်ကိုင်မှု ယန္တရားများအတွက် တူညီသည့် စာရင်းသည် " အလုပ် (သို့) ဘဝတွင် ဖိအားပေးခံရခြင်း" နှင့် "အလုပ်မှထွက်ခွာရန် မဖြစ်နိုင်ခြင်း" နှစ်ခုစလုံးနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ အလုပ်စုဆောင်းခြင်းနှင့်မတူညီသည့် ဤအခြေအနေနှစ်ခုစလုံးသည် အလုပ်နှင့်နေထိုင်ရသည့် အခြေအနေနှစ်ခုစလုံးနှင့် ဆက်သွယ်သည်။ စစ်တမ်းကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာရာတွင် ရိုးရှင်းလွယ်ကူစေရန် ရည်ရွယ်ချက်များဖြင့် ယင်းတို့ကို အုပ်စုဖွဲ့ထားသည်။

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

၃။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအတွက် လူကုန်ကူးခြင်း

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းမှုအတွက် လူကုန်ကူးခြင်းမရှိဘဲ တူညီသော ညွှန်းကိန်းများအား အသုံးပြု၍ မြန်မာဥပဒေနှင့်အညီ စစ်ဆေးနိုင်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုကဲ့သို့သော အမှုများ၏ အခြေအနေများသည် ‘လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်သည့် စုဆောင်းမှု’ နှင့် သက်ဆိုင်သော ညွှန်းကိန်းများတွင် ပါဝင်သည်။ ယင်းကို ဇယား ၂ တွင် ရှင်းလင်းစွာပြသထားသည်။ ယင်းသည် မြန်မာအစိုးရ၏ လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်ကို အသေးစိတ်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာထားသည်။ မြန်မာအခြေအနေနှင့် ဆက်စပ်သော ရှုထောင့်များကို စာလုံးအမည်းဖြင့် ပြထားသည်။⁶³

ဇယား ၂ - မြန်မာအစိုးရ၏ လူကုန်ကူးမှုအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်အား အမျိုးအစားခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်း

လုပ်ဆောင်ချက် Act +	နည်းလမ်းများ Means (မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် လုပ်ဆောင်ချက်ကို ပြီးမြောက်သနည်း) +	ရည်ရွယ်ချက် Purpose +	
■ လူစုဆောင်းခြင်း ■ သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း ■ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း ■ ရောင်းချခြင်း ■ ဝယ်ယူခြင်း ■ ငှားယူခြင်း ■ ငှားရမ်းခြင်း ■ ခိုလှုံခွင့်ပေးခြင်း ■ လက်ခံထားခြင်း	■ ကိုယ်ထိလက်ရောက်ပြုမှု ■ (သို့) ပြုမည်ဟုခြိမ်းခြောက်မှု ■ ခြောက်လှန့်ခြင်း ■ သွေးဆောင်ခြင်း ■ လိမ်လည်လှည့်ဖြားခြင်း ■ လှည့်စားခြင်း ■ အာဏာအလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း (သို့) ဘဝရပ်တည်ရန် ခက်ခဲသောသူကို အလွဲသုံးစားပြုခြင်း ■ သဘောတူညီချက်ရရှိစေရန် ငွေကြေးရရှိခြင်း (သို့) ပေးခြင်း	■ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ် ထုတ်ခြင်း ■ အခြားသူကိုပြည့်တန်ဆာ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်စေခြင်း ■ အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း ■ အဓမ္မဝန်ဆောင်မှုပေးစေခြင်း ■ ကျွန်ုပ်ပြုခြင်း ■ ကျွန်ုပ်သို့ခိုင်းစေပြုမှုခြင်း ■ ကျွေးမြီဖြင့်နှောင်ဖွဲ့ခိုင်းစေခြင်း* ■ သူတစ်ပါး၏ကိုယ်ခန္ဓာအစိတ်အပိုင်း များကိုထုတ်ယူဖယ်ရှား၍ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်း	= လူကုန်ကူးမှု

မှတ်ချက် * = မြန်မာအစိုးရသည် ကြေးမြီဖြင့်နှောင်ဖွဲ့ခိုင်းစေခြင်းကို “ကြေးမြီအတွက် ပေးဆပ်သည့် အနေဖြင့် ဖြစ်စေကြေးမြီအတွက် အာမခံပေးသည့် အနေဖြင့်ဖြစ်စေ အလုပ်လုပ်ကိုင်ပေးရမည့် လုပ်ငန်းအမျိုးအစားတိကျမှုမရှိဘဲ သို့မဟုတ် ကြေးမြီပြေကျေသည်အထိ သင့်လျော်သည့် လုပ်အားတန်ဖိုးကို သတ်မှတ်ချက်မရှိဘဲ အလုပ်လုပ်ကိုင်ပေးစေခြင်း၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးစေခြင်း” ဟူ၍ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်။ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ (၂၀၀၅)၊ ပုဒ်မ ၃ (က) တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။ စာလုံးအမည်းသည်မြန်မာအခြေအနေ နှင့် ဆက်စပ်သော ရှုထောင့်များကို ကိုယ်စားပြုသည်။

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015

မြန်မာဥပဒေအဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်အရ လူကုန်ကူးမှု အမှုတစ်ခုကို တည်ဆောက်ရန်အတွက် “လုပ်ဆောင်ချက်”၊ “နည်းလမ်း” နှင့် “ရည်ရွယ်ချက်” ကော်လံတစ်ခုစီမှ တစ်ချက်စီပါရမည်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ- လူတစ်ယောက်သည် အလုပ်တစ်ခုအတွင်းသို့အစုဆောင်းခံရကောင်းခံရနိုင်ပါသည်။ (လုပ်ဆောင်ချက်=လူစုဆောင်းခြင်း) အလုပ် စုဆောင်းမှုတစ်ခုကို ငြင်းဆိုပါက ကိုယ်ထိလက်ရောက်အကြမ်းဖက်ခံရမည် ဟူသော ခြိမ်းခြောက်မှုဖြင့် (နည်းလမ်း=ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် အတင်းအကြပ်ပြုခြင်း) ထို့နောက်တွင် ထိုသူသဘောမတူသည့် အလုပ်တွင် ခိုင်းစေခံရပြီး အလုပ်မှ မထွက်နိုင်စေရန် ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများ ထားရှိသည်။ (ရည်ရွယ်ချက်=အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း)

ဇယား ၁ တွင် ဖော်ပြထားသည့် ညွှန်းကိန်းများဖြင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း အမှုဟု သတ်မှတ်ပြီးပါက လူကုန်ကူးမှုအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက် ဇယား ၂ ရှိ “ရည်ရွယ်ချက်” (အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း) အခြေအနေများနှင့်လည်း ကိုက်ညီပြီးဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အဓိကအချက်မှာ “လုပ်ဆောင်ချက်” နှင့် “နည်းလမ်းများ” ကော်လံများမှ တစ်ခု (သို့) တစ်ခုထက်ပိုသော အချက်များနှင့် ကိုက်ညီပါမူ လူကုန်ကူးမှုဟုသတ်မှတ်သည်။ ထိုအချက်သည် ‘လွတ်လပ်ခြင်းမရှိသော စုဆောင်းခြင်း’တွင် ညွှန်းကိန်းတစ်ခုအနေဖြင့် ရှိနှင့်ပြီးသားဖြစ်သည်။ ဇယား ၁ ရှိ ‘လွတ်လပ်ခြင်းမရှိသော စုဆောင်းခြင်း’ ဖြင့် အမှုတစ်ခုကို တည်ဆောက်ရန် လိုအပ်သော အခြေအနေများသည် မြန်မာဥပဒေနှင့်အညီ ဖွင့်ဆိုထားသည့် လူကုန်ကူးမှု “လုပ်ဆောင်ချက်” နှင့် “နည်းလမ်းများ” ကော်လံရှိ အချက်အလက်များနှင့်လည်း ကိုက်ညီပါသည်။⁶⁴

ထို့ကြောင့် အကွက် ၃ တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်းဇယား ၁ ရှိ ‘လွတ်လပ်ခြင်းမရှိသောစုဆောင်းခြင်း’မူဘောင်ဖြင့်သတ်မှတ်ထားသည့်အမှုတစ်ခုလုံးသည် အလိုအလျောက် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအတွက် လူကုန်ကူးခြင်းအခြေအနေတစ်ခု ဖြစ်သွားသည်။ ‘အလုပ်နှင့် ဘဝတွင် ဖိအားပေးခံရခြင်း’ (သို့) ‘အလုပ်မှထွက်ခွာရန်မဖြစ်နိုင်ခြင်း’တို့ဖြင့် သတ်မှတ်သည့် အမှုတစ်ခုလုံးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း အခြေအနေတွင်သာရှိသည်။ လူကုန်ကူးမှုဟု သတ်မှတ်နိုင်ရန်အတွက် “လုပ်ဆောင်ချက်” နှင့် “နည်းလမ်းများ” တွင် ပါဝင်သည့် အချက်အလက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိပေ။ ထို့ကြောင့် ထိုသို့သော

63 မြန်မာနိုင်ငံအခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီပြီး အများဆုံးပျံ့နှံ့တည်ရှိသည့် “လုပ်ဆောင်ချက်”၊ “နည်းလမ်းများ” နှင့် “ရည်ရွယ်ချက်” များကို သက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆွေးနွေးမှုများမှတစ်ဆင့် ရွေးချယ်အသုံးပြုခဲ့သည်။ စစ်တမ်းကို နောက်ဆက်တွဲရှုပ်ထွေးမှုများမဖြစ်ပွားစေရန် သဘောတူဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

64 “လုပ်ဆောင်ချက်” အခြေအနေသည် အလုပ်နေရာသို့ စုဆောင်းခေါ်ယူခြင်း အကြောင်းပြချက်နှင့် ကိုက်ညီသည်။ “နည်းလမ်းများ” အခြေအနေသည် စုဆောင်းသည့် အဆင့်တွင် ‘လွတ်လပ်သောဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ခြင်း’ (သို့) ‘အကျပ်ကိုင်ခြင်း’ (အပြစ်ပေးခြင်း/အပြစ်ပေးမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်း) မှ တစ်ခု (သို့) တစ်ခုထက်ပိုသော ညွှန်းကိန်းများ (သို့) အလယ်အလတ်ညွှန်းကိန်း ၂ ခု ဖြင့်ကိုက်ညီသည်။ ဤအရာအားလုံးတွင် ‘ကိုယ်ထိလက်ရောက်ပြုမှု’ (သို့) ပြုမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ အကျပ်ကိုင်ခြင်း၊ သွေးဆောင်ခြင်း၊ လိမ်လည်လှည့်ဖြားခြင်း၊ လှည့်စားခြင်း (သို့) အာဏာအလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း (သို့) ဘဝရပ်တည်ရန်ခက်ခဲသော သူကို အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း တစ်ခုမဟုတ်တစ်ခုပါဝင်သည်။

အမှုများကို အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးသောအမှုအဖြစ် တည်ဆောက်ရန်မှာ ‘လွတ်လပ်မှုမရှိသော စုဆောင်းခြင်း’ ခေါင်းစဉ်အောက်တွင် ရှိသည့် ‘လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း’ (သို့) ‘အကျပ်ကိုင်ခြင်း’ ခေါင်းစဉ်များအောက်ရှိ အချက်တစ်ခုမဟုတ် တစ်ခုဖြင့် တွဲဖက်ရမည်။

အတွက် ၃

အရွယ်ရောက်သူများနှင့် ကလေးများတွင် အဓမ္မအလုပ်စေခိုင်းမှုကို ဦးတည်သည့် လူကုန်ကူးမှုများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း

မည်သည့်ဖြေဆိုသူမဆို အောက်ပါအခြေအနေ၌ရှိသော

၁။ လွတ်လပ်မှုမရှိသော စုဆောင်းခြင်း (လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း+ အကျပ်ကိုင်ခြင်း)
သို့မဟုတ်

၂။ လွတ်လပ်မှုမရှိသော စုဆောင်းခြင်း (လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း (သို့) အကျပ်ကိုင်ခြင်း) နှင့်
အလုပ် (သို့) ဘဝတွင် ဖိအားပေးခံနေရခြင်း (လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း+ အကျပ်ကိုင်ခြင်း)
သို့မဟုတ်

၃။ လွတ်လပ်မှုမရှိသော စုဆောင်းခြင်း (လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း (သို့) အကျပ်ကိုင်ခြင်း) နှင့်
အလုပ်မှထွက်ခွာရန်မဖြစ်နိုင်ခြင်း (လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း+ အကျပ်ကိုင်ခြင်း)

အပြုသဘောဆောင်ပြီး အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့်အခြေအနေတွင်ရှိသည်ဟု ပြောနိုင်ပါသည်။

ကလေးများအတွက်

■ ကုလသမဂ္ဂလူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အရ “နည်းလမ်းများ” သည် ကလေးလူကုန်ကူးမှုအမှုတစ်ခုကို သက်သေပြရန် အတွက် မလိုအပ်ပေ။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သွင်းပေးသူ (သို့) ပို့ဆောင်ပေးသူကို အသုံးပြုပြီး အဓမ္မအလုပ်စေခိုင်းမှုအခြေအနေတစ်ရပ် တွင် ရှိနေသည့် ကလေးများအားလုံးသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အနေအထားတစ်ခုတွင် ရှိနေပါသည်။

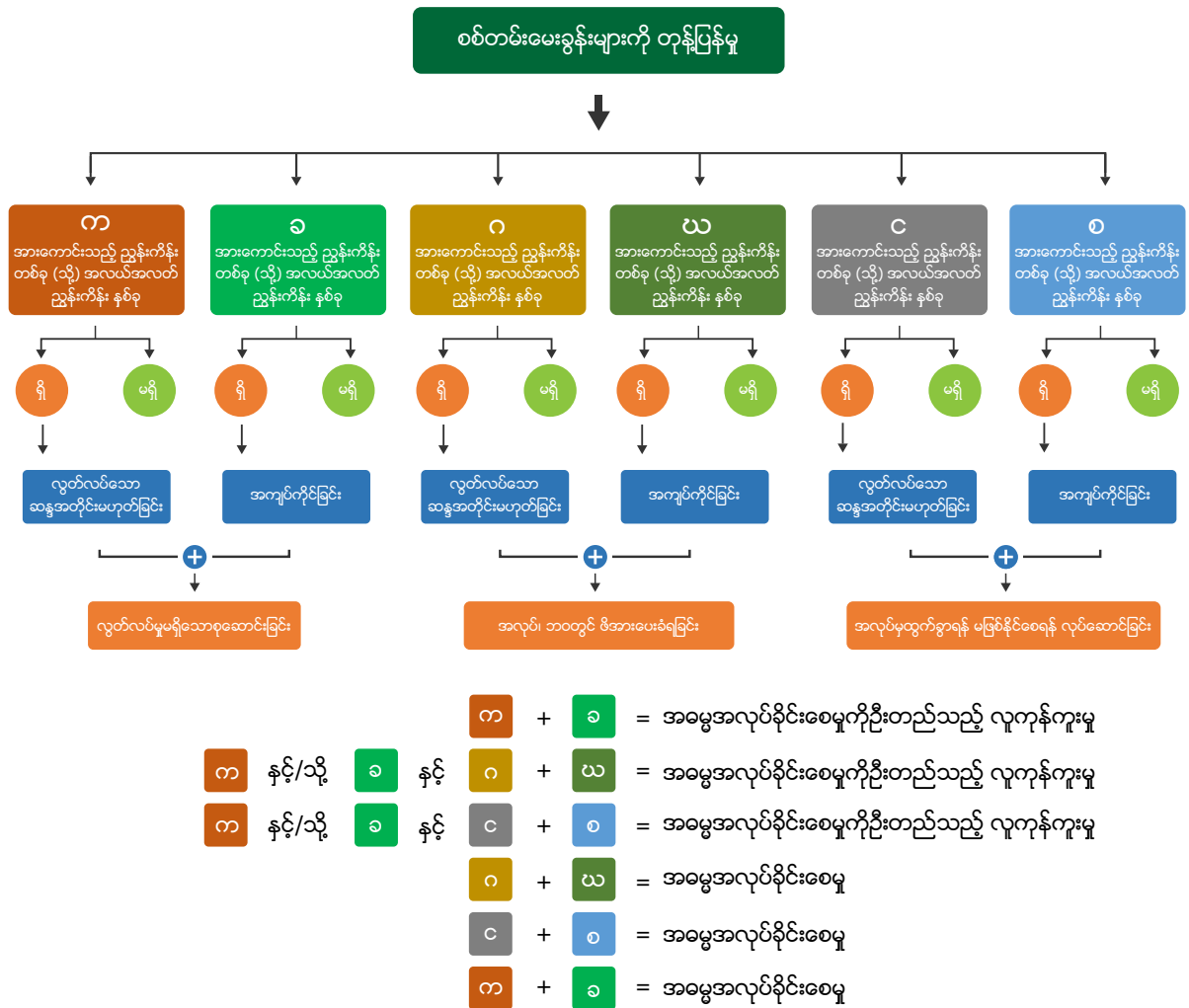
၃.၃ လေ့လာဆန်းစစ်မှုမူဘောင်

ဇယား ၁ ပါ ညွှန်းကိန်းများအပေါ် အခြေခံ၍ စစ်တမ်းမေးခွန်းများကို ဒီဇိုင်းရေးဆွဲထားသည်။ မေးခွန်းတစ်ခု သို့မဟုတ် တစ်ခုမကသည့် မေးခွန်းများဖြင့် ညွှန်းကိန်းတစ်ခုစီ ဖြစ်ပေါ်ခြင်း ရှိ/မရှိစစ်ဆေးရန် အသုံးပြုသည်။⁶⁵ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခိုင်းခံရခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရခြင်း နယ်ပယ် ၃ ခုမှ တစ်ခုစီနှင့် ပတ်သက်၍ ‘လွတ်လပ်သောဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ခြင်း’ နှင့် (သို့) ‘အကျပ်ကိုင်ခြင်း’ ရှိမရှိ စစ်ဆေးသည့်အချက်များထဲမှ တစ်ခုခုနှင့် သီးခြားပတ်သက်သော အဖြေများကို ပေးနိုင်ရန် ဖြေကြားမည့်သူများအား မေးမြန်းသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုမေးခွန်းများကို စာရင်းအင်းအခြေပြုဆောင်ရွက်ပုံလ်သို့ ထည့်သွင်းကာ မေးမြန်းသည့်အချက်များနှင့် တိုက်ဆိုင်သည့်အခါတိုင်း လူကုန်ကူးမှုအတွက် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအမှုများကို ကွန်ပျူတာက အလိုအလျောက် တည်ဆောက်သွားနိုင်ပါသည်။

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအမှုများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန်အတွက် ညွှန်းကိန်းများကိုစုစည်းရန် ဆော့ဖ်ဝဲလ်အတွက်အသုံးပြုသော ပုံသေနည်းများကို ပုံ ၁ တွင် ပြထားပါသည်။ အောက်တွင် ပြထားသည့်အတိုင်း ဖိအားအောက်တွင် အလုပ် လုပ်ရခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်ထွက်ရန်အတွက် မဖြစ်နိုင်ခြင်း နယ်ပယ်သုံးခုအနက်မှ နယ်ပယ်တစ်ခုတွင် ‘လွတ်လပ်သောဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ခြင်း’၊ ‘အကျပ်ကိုင်ခြင်း’ နှစ်ချက်လုံးမှ ညွှန်းကိန်းများသည် အားကောင်းသော ညွှန်းကိန်း ၁ခု (သို့) အလယ်အလတ်ညွှန်းကိန်း ၂ ခုရှိနေလျှင် အဓမ္မအလုပ် ခိုင်းစေမှုရှိနေသည်ဟု ဆုံးဖြတ်မည်ဖြစ်သည်။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအတွက် လူကုန်ကူးသည့် အမှုကို တိုင်းတာဆုံးဖြတ်ရာတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု အမှုတစ်ခုကို တည်ဆောက်ရမည်။ ထို့အပြင် ‘လွတ်လပ်မှုမရှိသော လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း’ နယ်ပယ်နှင့်ဆက်စပ်နေသည့် ‘လွတ်လပ်သောဆန္ဒ အလျောက်မဟုတ်ခြင်း’ (သို့) ‘အကျပ်ကိုင်ခြင်း’ တစ်ခုခု၏ အားကောင်းသော ညွှန်းကိန်း ၁ ခု (သို့) အလယ်အလတ်ညွှန်းကိန်း ၂ ခု ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ အထက်တွင်ရှင်းပြခဲ့သည့်အတိုင်း လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်သည့် လုပ်သားစုဆောင်းမှုသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ပုံစံနှစ်မျိုးဖြစ်ပြီး လူကုန်ကူး မှုပဓမ္မမူဘောင်အတွင်းရှိ “လုပ်ဆောင်ချက်” နှင့် “နည်းလမ်း” တို့ဖြင့် ကိုက်ညီသည့် လိုအပ်သောအချက် ပါဝင်သည်။

65 ဖြေဆိုသူမေးခွန်းလွှာကို အချပ်ပိုတွင် ကြည့်ပါ။

ပုံ (၁): အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကိုဦးတည်သည့် လူကုန်ကူးမှုနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု အမှုများကိုဖော်ထုတ်ရန် စာရင်းအင်းဆိုင်ရာ ဆော့ဖ်ဝဲလ်တွင်အသုံးပြုသည့် ပုံသေနည်း



မှတ်ချက်။ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် ညွှန်းကိန်းများစာရင်းကို ဇယား က တွင်ကြည့်နိုင်ပါသည်။

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

အခန်း ၄။ ကွင်းဆင်းသုတေသနထုံး

စစ်တမ်းသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထံမှ အရည်အသွေးစံနှင့် အရေအတွက်စံနှုန်းခံယူမှုနှင့် ပတ်သက်သော အချက်အလက်ကောက်ယူသည့် နည်းလမ်းများကို ပူးပေါင်းပြီး မြန်မာနိုင်ငံတစ်နိုင်ငံလုံးရှိ တိုင်းဒေသကြီးနှင့်ပြည်နယ် ၁၄ ခုတို့မှ ရောက်ရှိခက်ခဲသော လူများအားရည်ရွယ်ထားသော နမူနာ ပုံစံပြုထားသောနည်းကို အသုံးပြုထားသည်။ ၂၀၁၅-ခုနှစ် ဧပြီလတွင် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍရှိ လုပ်ငန်းအတော်များများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားပေါင်း ၇,၂၉၅ ဦး တို့အား အရေအတွက်စံ လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းနည်းဖြင့် အချက်အလက်ကောက်ယူခဲ့သည်။ ဖြေဆိုသူများကို မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ ခုရှိ မြို့နယ်ပေါင်း ၂၇၃ မြို့နယ်တွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် အလုပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ မြို့နယ်ပေါင်း ၁၁၁ မြို့နယ်တွင် မေးမြန်းခဲ့သည်။ ထိုသို့မေးမြန်းရာတွင် ၂၀၁၃-ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ မှ ၂၀၁၅-ခုနှစ် ဧပြီလကြား လုပ်ကိုင်ခဲ့သော အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သည့် အလုပ်ခန့်အပ်မှု၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် နေထိုင်မှုအခြေအနေတို့ကို မေးမြန်းခဲ့သည်။ ထို့ပြင် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား များကို ဦးတည်အုပ်စုဖွဲ့ ဆွေးနွေးခြင်းဖြင့်လည်းမေးမြန်းခဲ့သည်။ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းမှု၊ အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စများနှင့် လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်သူ များနှင့်အတူ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်း အသေးစိတ်မေးမြန်းခြင်းများကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

၄.၁ မိတ်ဖက်အဖွဲ့များနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများ

လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဗဟိုအဖွဲ့ (CBTIP) မှ ၂၀၁၄-ခုနှစ် လုပ်ငန်းစီမံချက်ကို ရေးဆွဲထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။ ဤစီမံချက်တွင် ပြည်တွင်းလူကုန်ကူးမှု အလားအလာများကို ဖော်ထုတ်ရန် အချက်အလက်များကို လေ့လာဆန်းစစ်မည့် လုပ်ဆောင်ချက်ပါဝင်သည်။^{၆၆} လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနိုင်စွမ်းရေး ရဲတပ်ဖွဲ့ (ATIPD) သည် ယခုစစ်တမ်းအတွက် အိုင်အယ်လ်အိုအီ အဓိကကျသော အစိုးရမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်။ စစ်တမ်းရလဒ်များသည်အနာဂတ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် သက်သေအခြေပြု အချက်အလက်များပေးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ATIPD သည် သုတေသန ပြုလုပ်မည့်ဒေသများရှိ ဒေသတွင်း အုပ်ချုပ်သူများနှင့်ဆက်သွယ်ပေးခြင်း စစ်တမ်းကို ဒီဇိုင်းရေးဆွဲခြင်း၊ စစ်တမ်းကောက်ယူမည့် သူများအား သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် တစ်နိုင်ငံလုံးတွင် စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းတို့တွင် အကူအညီပေးပေးခဲ့ပါသည်။

အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းကွန်ယက်ကို တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ် (၁၄) ခု တစ်ဝှမ်းရှိ အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်း (၁၂) ဖွဲ့ဖြင့် တည်ထောင်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ အိုင်အယ်လ်အိုအီ အဓိကအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း တိုင်တန်းမှုယန္တရားကို ပံ့ပိုးပေးသည့်ကွန်ယက်မှ ခေါင်းဆောင် (၉) ဦးလည်း ပါဝင်ခဲ့ကြသည်။ ထိုအရပ်ဘက် လူ့အဖွဲ့အစည်းကွန်ယက်သည် စစ်တမ်းရေးဆွဲ၊ စစ်တမ်းကောက်ခံခြင်းအတွက် လွန်စွာ အထောက်အကူပြုခဲ့ပါသည်။^{၆၇}

ဇယား ၃ - အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းကွန်ယက်များပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ (ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးအလိုက်)

ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး	အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းများ
ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး	အစောပိုင်းကလေးဘဝပြုစောင့်ရှောက်မှုနှင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကွန်ယက် (ECCD)
ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး	အိုင်အယ်လ်အိုအီကူညီပံ့ပိုးသူများကွန်ယက်
ချင်းပြည်နယ်	အိုင်အယ်လ်အိုအီကူညီပံ့ပိုးသူများကွန်ယက်
ကချင်ပြည်နယ်	ကချင်အထောက်အကူပြုဥပဒေအဖွဲ့
ကယားပြည်နယ်	Women's Galaxy ကွန်ယက်၊ အိုင်အယ်လ်အိုအီကူညီပံ့ပိုးသူများကွန်ယက်
ကရင်ပြည်နယ်	အိုင်အယ်လ်အိုအီကူညီပံ့ပိုးသူများကွန်ယက်
မကွေးတိုင်းဒေသကြီး	အစောပိုင်းကလေးဘဝပြုစောင့်ရှောက်မှုနှင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကွန်ယက် (ECCD)၊ လူမှုစောင့်ရှောက်ရေးစေတနာ့ဝန်ထမ်း အဖွဲ့ (SCVG) ၊ အိုင်အယ်လ်အိုအီကူညီပံ့ပိုးသူများကွန်ယက်
မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး	အိုင်အယ်လ်အိုအီကူညီပံ့ပိုးသူများကွန်ယက်၊ တော်ဝင်ခရေ (SWIM)
မွန်ပြည်နယ်	စံပြလူမှုဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့ (JCSDO)
ရခိုင်ပြည်နယ်	စိမ်းလန်းကျွန်းမြေအဖွဲ့၊ ရခိုင်အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ (RWU)
စစ်ကိုင်းတိုင်းဒေသကြီး	အိုင်အယ်လ်အိုအီကူညီပံ့ပိုးသူများကွန်ယက်
ရှမ်းပြည်နယ်	မော်ကွမ်ဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့၊ အိုင်အယ်လ်အိုအီကူညီပံ့ပိုးသူများကွန်ယက်
တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး	အိုင်အယ်လ်အိုအီကူညီပံ့ပိုးသူများကွန်ယက်
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး	အလုပ်သမားအခွင့်အရေးလှုပ်ရှားသူများအဖွဲ့ (ALR)၊ အလုပ်သမားအတိုင်ပင်ခံအဖွဲ့၊ တော်ဝင်ခရေ (SWIM)၊ မြန်မာနိုင်ငံ စိုက်ပျိုးရေးနှင့်လယ်သမားများဖက်ဒရေးရှင်း (AFFM)

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon , 2015.

66 လုပ်ဆောင်ချက် ၁.၃၊ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဗဟိုအဖွဲ့၊ “မြန်မာနိုင်ငံ ဒုတိယအကြိမ် လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ (၅)နှစ် စီမံကိန်း၊ ၂၀၁၄-ခုနှစ် လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေး နှစ်စာတမ်း” (နေပြည်တော်၊ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးဌာန) ကြည့်နိုင်ပါသည်။

67 ကူညီပံ့ပိုးသူများကွန်ယက်သည် ILO-Yangon အဓိကအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ တိုင်တန်းမှုယန္တရားသို့ တိုင်ကြားမည့် အဓိကအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအမှုများကို ပံ့ပိုးကူညီပေးရန်အတွက် ILO-Yangon မှ သင်တန်းပေးထားသည့် စေတနာ့ဝန်ထမ်းများ၏ ကွန်ယက်တစ်ခု ဖြစ်သည်။ လူအယောက် ၆၀၀၀ နီးပါးကို သင်တန်းပေးပြီး ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့အထဲမှ အယောက် (၈၀၀)နီးပါးသည် တက်ကြွစွာ ပါဝင်လျက်ရှိသည်။

ILO-Yangon အနေဖြင့် ATIPD ၊ အရပ်ဘက် လူ့အဖွဲ့အစည်းကွန်ယက်၊ USAID နှင့် ရန်ကုန်အခြေစိုက် လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့ (HTWG) နှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများပြုလုပ်ခဲ့သည်။^{၆၈} မြန်မာပြည်နှင့် သင့်လျော်မည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများ (ဇယား ၁ တွင် ဖော်ပြထားပါသည်) ကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း ဖြစ်ပွားနိုင်သည့် သုတေသနပြုရာနယ်ပယ်များနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းများ၊ ပထဝီအနေထားကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်း၊ စစ်တမ်းအတွက် လေ့လာဆန်းစစ်မှုမူဘောင်နှင့် သုတေသနထုံးချဉ်းကပ်မှုအား ဖော်ထုတ်ရန်အတွက်တို့ဖြစ် သည်။

ဂျန်ဗာအခြေစိုက်အိုင်အယ်လ်အို၏ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုတိုက်ဖျက်ရေး အထူးလုပ်ဆောင်ချက်အစီအစဉ် (SAP-FL) နှင့် စာရင်းအင်းဌာနမှ ယခု စစ်တမ်း ဒီဇိုင်းပုံစံ၏ ရှုထောင့်မှန်သမျှအား ILO-Yangon စံနှုန်းများ၊ နည်းလမ်းဖြင့် ကိုက်ညီခြင်းရှိမရှိကို ပြန်လည်သုံးသပ်စစ်ဆေးခဲ့ပါသည်။

ဇယား ၄ - ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးအလိုက် ဖြေဆိုသူများ၏ အဓိကလုပ်ငန်းများ(ဆိုက်ရောက်နေရာများ)

ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး	ဖြေဆိုသူများ၏ အဓိကလုပ်ငန်းများ
ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး	စိုက်ပျိုးရေး၊ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း
ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး	စိုက်ပျိုးရေး၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၊ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်း
ချင်းပြည်နယ်	ဆောက်လုပ်ရေး၊ အိမ်အကူလုပ်ငန်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း
ကချင်ပြည်နယ်	သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၊ အိမ်အကူလုပ်ငန်း
ကယားပြည်နယ်	ဆောက်လုပ်ရေး၊ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်း၊ ကုန်ပစ္စည်းသယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ အိမ်အကူလုပ်ငန်း
ကရင်ပြည်နယ်	ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊ စိုက်ပျိုးရေး
မကွေးတိုင်းဒေသကြီး	ဆောက်လုပ်ရေး၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း
မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး	ဆောက်လုပ်ရေး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၊ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေး
မွန်ပြည်နယ်	ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်ရေး
ရခိုင်ပြည်နယ်	ဆောက်လုပ်ရေး၊ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေး
စစ်ကိုင်းတိုင်းဒေသကြီး	သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ အိမ်အကူလုပ်ငန်း
ရှမ်းပြည်နယ်	ဆောက်လုပ်ရေး၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၊ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်း
တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး	ဆောက်လုပ်ရေး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေး
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး	ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊ အိမ်အကူလုပ်ငန်း၊ လက်လီလက္ခဏာရောင်းဝယ်ရေး

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

၄.၂ သုတေသနကွင်းဆင်းသည့်နေရာများ

ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား တိုင်းဒေသကြီးနှင့်ပြည်နယ် ၁၄ ခုရှိ မြို့နယ် သုံးခု သို့မဟုတ် သုံးခုကျော်တွင် အင်တာဗျူးပြီး မေးမြန်းခဲ့သည်။ ရွေးချယ်ခဲ့သောဒေသများမှာ သိသာထင်ရှားသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများရှိသော လက်ရှိအလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ဦးတည်သည့်နေရာ (သို့) သိသာထင်ရှားသည့် လူဦးရေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ စတင်ရွှေ့ပြောင်းခဲ့သော မူလနေရာများတို့ဖြစ်သည်။ ဦးတည်သော နေရာများဆိုသည်မှာ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုများ ဖြစ်ပွားလေ့ရှိသော လုပ်ငန်းများရှိသည့် သတ္တုတူးဖော်ခြင်း၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ရေး၊ ငါးဖမ်းခြင်း၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ ရောင်းချမှုနှင့် အိမ်အကူလုပ်ငန်းတို့ဖြစ်သည်။

သုတေသနလုပ်ဆောင်မည့်နေရာများကိုဖော်ထုတ်ရာတွင် အသုံးပြုခဲ့သည့် အဓိကသတင်းအချက်အလက်ဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ် သုံးခုရှိသည်။ ယင်းတို့မှာ (၁) ယင်းတို့ဒေသများရှိ ထိုလုပ်ငန်းများ၏စုဆောင်းမှုနှင့် အလုပ်သမားရေးရာများကို ကျွမ်းကျင်သည့် အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းကွန်ယက်နှင့် သက်ဆိုင်သူများ သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများ၏ အကြံပြုချက်များ၊ (၂) ATIPDမှ ဖော်ထုတ်ထားသည့် ပြည်တွင်းနှင့် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်လူကုန်ကူးမှုအတွက် အန္တရာယ်ရှိသောနေရာများစာရင်း၊^{၆၉} (၃) ILO-Yangon အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ တိုင်တန်းမှုယန္တရားမှတစ်ဆင့် လက်ခံရရှိသည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်း စေရန်အတွက် ပြည်တွင်းလူကုန်ကူးမှုများ တို့ဖြစ်သည်။

68 HTWG အဖွဲ့ဝင်များတွင် UN-ACT၊ ကုလသမဂ္ဂကလေးများရပ်ငွေအဖွဲ့ (UNICEF)၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း (IOM)၊ ILO-Yangon၊ JICA လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ ပြန်လည်ထူထောင်ရေးနှင့် ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ရေးအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်မှု ပရောဂျက်၊ World Vision၊ ဩစတြေးလျ-အာရှ လူကုန်ကူးမှု တိုက်ဖျက်ရေးစီမံကိန်း (AAPTIP) နှင့် Francois-Xavier Bagnoud Myanmar (FXB) တို့ ပါဝင်သည်။

69 ဤစစ်တမ်းကို လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ အန္တရာယ်ရှိသည့်နေရာ ၂၉ ခုအနက်မှ ၂၅ နေရာတွင် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ဤ၂၅ မြို့နယ်သည် ရန်ကုန်၊ရှမ်း၊မန္တလေး၊ ပဲခူး၊ ကချင်၊ ဧရာဝတီ၊ တနင်္သာရီနှင့်ကရင်ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများတွင် ရှိသည့် မြို့နယ်များဖြစ်သည်။

၄.၃ ဦးတည်သည့် လူဦးရေ

ဤစစ်တမ်းအတွက် ဦးတည်သည့် လူဦးရေမှာ အသက် ၁၅နှစ်မှ ၆၀နှစ် အရွယ်ကြားရှိ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ဖြစ်သည်။⁷⁰ အလုပ်သမား နှင့်လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း နှင့် ပတ်သက်၍ နောက်ဆုံးပြောင်းလဲနေသည့် အခြေအနေများကို ရရှိရန်အတွက် ဖြေဆိုမည့်သူ များမှာ ၂၀၁၃ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလနှင့် လက်ရှိအချိန် (ဧပြီလ ၂၀၁၅) ကြားတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခဲ့သူများကို ရွေးချယ်ခဲ့သည်။⁷¹ ဖြေဆိုသူများကို ၎င်းတို့ ရွှေ့ပြောင်းစဉ်အတွင်းလုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် ပတ်ဝန်းကျင်အလုပ်အကြောင်းကိုသာ မေးမြန်းခဲ့သည်။ ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းသည် လူကုန်ကူးမှုများကို ဖော်ထုတ်ရာ တွင်အဓိကအပိုင်းအားလုံးကို အတူတကွ ဆန်းစစ်ရန်လိုအပ်သောကြောင့်ဖြစ်ပြီး ထိုအလုပ်သည် ၎င်းတို့စုဆောင်းခံရခြင်းနှင့်ရွှေ့ပြောင်းမှုတို့နှင့် ဆက်သွယ် နေ၍ ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် မေးခွန်းရှိ အလုပ်အတွက် အလုပ်သမားသည် အလုပ်ရှင်(ဆိုလိုသည်မှာ ကိုယ်ပိုင်အလုပ်လုပ်နေသူမဖြစ်ရ) ရှိရမည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် အိုင်အယ်လ်အို လေ့လာဆန်းစစ်မှုမူဘောင်သည် အလုပ်ရှင်၊ သူဌေး၊ မန်နေဂျာ (သို့) ၎င်းတို့နှင့် ပတ်သက်ဆက်သွယ်သူများ ကျူးလွန်သည့် အကျပ်ကိုင်မှုအပေါ်တွင် မူတည်ရေးဆွဲထားသောကြောင့်ဖြစ်သည်။⁷²

၄.၄ အရေအတွက်ဆိုင်ရာ မေးခွန်းလွှာများကို ဒီဇိုင်းရေးဆွဲခြင်း

စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းအတွက် အရေအတွက်ဆိုင်ရာ မေးခွန်းလွှာများကို *Hard to see, harder to count* စာအုပ်နှင့်အညီ တည်ဆောက်ထားပါသည်။⁷³ မေးခွန်းလွှာ အပိုင်း (၁) သည် ဖြေဆိုသူ၏ လူဦးရေအမျိုးအစားဆိုင်ရာ အခြေခံအချက်အလက်များကို ရယူပြီး အပိုင်း (၂) တွင် မကြာသေးမီက အလုပ် သမိုင်းကြောင်းကို မှတ်တမ်းတင်သည်။ ထို့နောက် အပိုင်း (၃) သည် အလုပ်ရသည့် အချိန်ရှိ ဖြေဆိုသူ၏ ပညာရေးနောက်ခံသမိုင်းအပေါ် ဦးတည်ထားသည်။

အပိုင်း ၄ မှ ၉ တွင် ၂၀၁၃-ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ နှင့် ၂၀၁၅-ခုနှစ် ဧပြီလအတွင်း တစ်နေရာမှတစ်နေရာသို့ ပြောင်းရွှေ့စဉ် လုပ်ကိုင်ခဲ့သော ပထမအလုပ်နှင့် ဆက်စပ်နေသည့်အချက်အလက်များကိုမှတ်တမ်းတင်သည်။ဤအပိုင်းများရှိမေးခွန်းအများစုမှာ ဇယား၁ တွင်ဖော်ပြထားသည့်အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ သီးခြားညွှန်းကိန်းများနှင့် ကိုက်ညီသော အမူများကို ဖော်ထုတ်ရှာဖွေရန်ဖြစ်သည်။ ညွှန်းကိန်းတစ်ခုစီအတွက် တစ်ခု (သို့) တစ်ခုထက်ပိုသော မေးခွန်းများကို မေးမြန်းခဲ့သည်။ အထူးသဖြင့် အပိုင်း ၄ သည် အလုပ်စုဆောင်းမှုအခြေအနေများ၊ အပိုင်း ၅ သည် အလုပ်စာချုပ် (သို့) သဘောတူညီချက်သဘောသဘာဝ၊ အပိုင်း ၆ သည် မရွှေ့ပြောင်းမီ ဖြေဆိုသူ အိမ်ထောင်စု ငွေကြေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများ၊ အပိုင်း ၇ တွင် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ၊ အပိုင်း ၈ တွင် ကျန်းမာရေးနှင့် အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အခြေအနေများနှင့် အပိုင်း ၉ တွင် နေထိုင်ရသည့် အခြေအနေများ အပေါ်တွင် အလေးထားတည်ဆောက်ထားပါသည်။⁷⁴

၄.၅ ကွင်းဆင်းစစ်တမ်းကောက်ယူသူများကိုရွေးချယ်ခြင်းနှင့် သင်တန်းပေးခြင်း

အရပ်ဘက်လူအဖွဲ့အစည်းကွန်ယက်မှတစ်ဆင့် စစ်တမ်းကောက်ယူ ၁၈၆ ဦးကို ရွေးချယ်ခဲ့သည်။⁷⁵ ထို့အပြင် အရပ်ဘက်လူအဖွဲ့အစည်း ကွန်ယက်များမှ အဖွဲ့ဝင်များအား ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးတစ်ခုစီတွင် “အဓိက ကိုယ်စားလှယ်များ” ဖြစ်သည့် ကွင်းဆင်း ကြီးကြပ်သူများအနေဖြင့် ရွေးချယ်ခဲ့သည်။ ဤအဓိက ကိုယ်စားလှယ်များသည် ကွင်းဆင်းလုပ်ဆောင်မည့် နေရာများကို ရွေးချယ်ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ အချက်အလက်များ ကောက်ယူခြင်းကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲခြင်းနှင့် ကောက်ယူထားသော အချက်အလက်များ အရည်အသွေးပြည့်မီရေး အတွက် သေချာစေရန် လုပ်ဆောင်ကြသည်။

၂၀၁၅-ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ နှင့် မတ်လတစ်လျှောက်လုံးတွင် ကွင်းဆင်းစစ်တမ်းကောက်ယူသူများနှင့် အဓိက ကိုယ်စားလှယ်များသည် အဓမ္မအလုပ် ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုအား နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ရှုထောင့်မှ နားလည်စေရန်အတွက် ၁ ရက်ကြာ သင်တန်းနှင့် နောက်ဆက်တွဲ ၃ ရက်ကြာ သင်တန်းကိုလည်း တက်ရောက်ခဲ့ကြသည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူသူများကို သင်တန်းပေးရန်နှင့် စစ်တမ်းကောက်ယူရာတွင် ညွှန်ကြားရန်အတွက် ဖြစ်သည်။⁷⁶

70 ကလေးများသည် လူကုန်ကူးခံရခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေများတွင် ရှိသည်ဆိုသော တူညီသည့် ယူဆချက်ကို ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများမှ ထုတ်ဖော်ခဲ့သည်။ ရှေ့ပြေးစမ်းသပ်ကောက်ယူမှုနှင့် အခြားစစ်တမ်းများကို ပြန်လည်သုံးသပ်မှုမှ ၁၅ နှစ်အောက် ကလေးသူငယ်များသည် လူကုန်ကူးမှုကို ခွဲခြားစိတ်ဖြာရန်အတွက် လိုအပ်သည့် ယုံကြည် စိတ်ချရသော အချက်အလက်များကို ပေးနိုင်လိမ့်မည်မဟုတ်ကြောင်း ပြသခဲ့သည်။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်တွင် အမှန်တကယ်ကြုံတွေ့နေရသော အခြေအနေများကို စုဆောင်းစဉ်က ရရှိ ခဲ့သည့် ကတိများနှင့် မနိုင်းယှဉ်တတ်၍ ဖြစ်သည်။

71 ဤရည်ညွှန်းကာလကို မကြာသေးမီကာလက စုဆောင်းခြင်း၊ရွှေ့ပြောင်းခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ အလားအလာများအပေါ် ဦးတည်ချက်ထားပြီး ရွေးချယ်သတ်မှတ်ခဲ့သည်။ ထို့သို့ရွေးချယ်ခြင်းမှာ နိုင်ငံ၏လျင်မြန်သောကူးပြောင်းမှုကြောင့်ဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ၂၀၁၃ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီအရေ့ပိုင်းအချက်အလက်များသည် လက်ရှိလူကုန်ကူးမှုအလားအလာ များကို ထင်ဟပ်ပြသနိုင်လိမ့်မည်မဟုတ်ပေ။

72 အိုင်အယ်လ်အို၊ *Hard to see, harder to count*၊ ဇွန်လ ၂၀၁၂၊ စာမျက်နှာ ၁၃-၁၄ တွင်ကြည့်နိုင်ပါသည်။ http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_182096/lan_g-en/index.htm.

73 Ibid., စာမျက်နှာ ၅၇-၈၈၊ ဖြေဆိုသူမေးခွန်းလွှာအပြည့်အစုံကို အချပ်ပို တွင်ကြည့်နိုင်သည်။

74 မေးခွန်းလွှာပုံစံနှစ်မျိုးကို အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ မေးခွန်းလွှာပုံစံ ၁ သည် ဆိုက်ရောက်ဒေသများတွင် လက်ရှိလုပ်ကိုင်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်အသုံးပြုပြီး မေးခွန်းလွှာပုံစံ ၂ ကို မူလဒေသကို ပြန်လည်ရောက်ရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အသုံးပြုသည်။ ရှုပ်ထွေးမှုများ မဖြစ်စေရန် မေးခွန်းတွင် အချိန်ကာလအသုံးအနှုန်းမတူသည်မှလွဲ၍ ဤမေးခွန်းလွှာပုံစံနှစ်မျိုးစလုံးသည်ထပ်တူညီသည်။

75 စစ်တမ်းကောက်ယူသူများကို ရွေးချယ်ရာတွင် အောက်ပါသတ်မှတ်ချက်များသည် လိုအပ်သည့်အချက်များဖြစ်သည်။ယင်းတို့မှာ- (၁) ပထဝီအနေအထားကို နားလည်သည့် ဒေသခံတစ်ဦး (၂) ရည်မှန်းချက်ကြီးပြီး ရဲရင့်သူတစ်ဦး (၃) လူထုမှ ယုံကြည်ခြင်းခံရသည့် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦး (၄) စစ်တမ်းခေါင်းစဉ်ကို စိတ်ဝင်စားသူ (၅) စိတ်ရှည်ပြီး ယဉ်ကျေးရမည် (၇) မြန်မာဘာသာစကားကို ပြောနိုင်၊ဖတ်နိုင်ရေးနိုင်ပြီး ဒေသဆိုင်ရာဘာသာစကားကို ပြောနိုင်သူ (မေးခွန်းကို မြန်မာစကားဖြင့် ရေးသားမှတ်သားရပြီး မေးမြန်းမှုများကို အခြား ဘာသာစကားဖြင့်ပြုလုပ်နိုင်သည်) (၈) အခြေခံအတန်းပညာအောင်မြင်ပြီးသူဖြစ်ရမည် (အနည်းဆုံး ၁၀၀၀နံ) (၉) ဒေသရှိ လုပ်အားကဏ္ဍဖြင့် သင့်တော်သော ကျား/မဖြစ်ရမည်။ (၁၀) ယခင်က စစ်တမ်းကောက်ယူသည့် အတွေ့အကြုံရှိရမည် (ရွေးချယ်ခွင့်ရှိသည်) ၊ အချို့ခြားချက်များကို အချို့သော သူများ၏ ရင်ကျက်မှုနှင့် အရည်အချင်းပေါ်မူတည်၍ အသက်နှင့်ကျား/မ နှင့်ပတ်သက်ပြီး သတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။

76 စစ်တမ်းကောက်ယူသူ သင်တန်းလက်ခွဲစာအုပ်ကို ILO-Yangon တွင် ဖိုင်ဖြင့်ထားရှိသည်။ မြန်မာ၊ အင်္ဂလိပ်နှစ်ဘာသာဖြင့် ဘာသာပြန်ဆိုထားပြီး တောင်းဆိုရယူနိုင်ပါသည်။

ဇယား ၅ - စစ်တမ်းကောက်ယူအရေအတွက် (ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးနှင့် လိင်အမျိုးအစားအလိုက်)

ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး	စစ်တမ်းကောက်ယူ		စုစုပေါင်း
	ကျား	မ	
ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး	၄	၈	၁၂
ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး	၁၅	၃	၁၈
ချင်းပြည်နယ်	၉	၃	၁၂
ကချင်ပြည်နယ်	၅	၈	၁၃
ကယားပြည်နယ်	၃	၁၀	၁၃
ကရင်ပြည်နယ်	၃	၆	၉
မကွေးတိုင်းဒေသကြီး	၉	၅	၁၄
မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး	၆	၁၁	၁၇
မွန်ပြည်နယ်	၀	၁၃	၁၃
ရခိုင်ပြည်နယ်	၇	၆	၁၃
စစ်ကိုင်းတိုင်းဒေသကြီး	၉	၂	၁၁
ရှမ်းပြည်နယ်	၅	၅	၁၀
တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး	၇	၆	၁၃
ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး	၁၂	၆	၁၈
စုစုပေါင်း	၉၄	၉၂	၁၈၆

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

၄.၆ နမူနာအရေအတွက် ကောက်ယူခြင်းနည်းလမ်း နှင့် အချက်အလက်ကောက်ယူခြင်း

“နှင်းဆုတ်လုံးကောက်ယူမှုပုံစံ”ဖြစ်သော ရည်ရွယ်ချက်ကို ဦးတည်၍ (ရွေးချယ်ကောက်ယူခြင်း) နမူနာပုံစံအရေအတွက်ကို ကောက်ယူသည့်နည်းကို အသုံးပြုခဲ့သည်။ ဤနှင်းဆုတ်လုံးနည်းသည် သမရိုးကျနမူနာကောက်ယူခြင်းဖြင့် လွယ်ကူစွာ ဖော်ထုတ်မရနိုင်သော ရှာဖွေရန်ခက်ခဲသော လူများကို ရရှိရန်အတွက်အသုံးပြုသည်။ ဤနည်းလမ်းကို ခေါင်းပုံဖြတ်မှုခံနေရသော အလုပ်သမားများကို ရှာဖွေရန်ခက်ခဲခြင်းနှင့် နားလည်တတ်ကျွမ်းသည့် လူထုမှ အဖွဲ့ဝင်များသည် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းခံနေရသည့် အလုပ်သမားများကို ဖော်ထုတ်နိုင်လိမ့်မည်ဟူသည့် ယူဆချက်ဖြင့် အသုံးပြုခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုအလုပ်သမားများမှလည်း အင်တာဗျူးအတွက် အခြားခေါင်းပုံဖြတ်ခံနေရသည့် အလုပ်သမားများကို ပြန်လည်ထောက်ခံအကြံပြုနိုင်သည်။

နှင်းဆုတ်လုံးကောက်ယူမှုပုံစံကို အသုံးပြုသည့်အခါ စစ်တမ်းကောက်ယူတစ်ဦးစီသည် ကျေးရွာအုပ်စု (ကျေးရွာ ၂ ရွာ-၉ ရွာ) (သို့) မြို့ပြဒေသ ရပ်ကွက်အတွင်းရှိ “နားလည်တတ်ကျွမ်းပြီး ယုံကြည်စိတ်ချရသည့် သူအား” ချဉ်းကပ်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၃-၄ ဦးအတွက် ထောက်ခံအကြံပြုချက် တောင်းဆိုခြင်း ဖြစ်သည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူသည့် တစ်ဦးချင်းတွင် အင်တာဗျူးဖြေဆိုရန်အတွက် လိုအပ်သော လက္ခဏာများရှိမရှိကို ဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် (အပိုဒ် ၄.၃တွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့) မေးခွန်း ၁၀ ခုကို အစီအစဉ်အလိုက်မေးမြန်းသော စံချိန်စံနှုန်းနှင့် ကိုက်ညီသည့် စစ်ထုတ်မေးခွန်းလွှာများဖြင့် ထိုသူများကို ချဉ်းကပ်ပြီးလုပ်ငန်းစတင်သည်။ ထိုသူတို့သည် မေးခွန်းများကို ဖြေဆိုအောင်မြင်ပါက စစ်တမ်းကောက်ယူသည် ထိုသူကို အင်တာဗျူးပြီးနောက် စစ်ထုတ်မေးခွန်းလွှာများကို အောင်မြင်နိုင်ချေရှိသည့် ထပ်မံဖြေဆိုမည့်သူ ၃-၄ ယောက်အတွက် ထောက်ခံအကြံပြုချက် တောင်းဆိုသည်။ စစ်တမ်း ကောက်ယူတစ်ဦးစီသည် အနီးစပ်ဆုံး အင်တာဗျူးအယောက် ၄၀ ပြီးစီးရန်ရည်ရွယ်ပြီး စစ်ထုတ်မေးခွန်းလွှာကို အောင်မြင်ပြီးဖြစ်သည့် ၄၂ ယောက်အထိ ကျေးရွာအုပ်စု (သို့) ရပ်ကွက်အတွင်းတွင် ကောက်ယူခဲ့ကြသည်။

၄.၇ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်း

အချက်အလက်များကို ကောက်ယူသည့် ကာလအတွင်း အိုင်အယ်လ်အိုပရောဂျက်ဝန်ထမ်းများမှ အင်တာဗျူးများကို စစ်ဆေးရန်၊ တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် တုံ့ပြန်မှုများပေးရန်နှင့် သိသာထင်ရှားသည့် အခက်အခဲပြဿနာများကို အဓိကကိုယ်စားလှယ်များ နှင့် ဆွေးနွေးရန်အတွက် ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီး ၇ ခုရှိ ၁၁ မြို့နယ်သို့ သွားရောက်ခဲ့ပါသည်။^{၇၇} ထို့နောက် ILO-Yangon ပရောဂျက်ဝန်ထမ်းများသည် အချက်အလက်များကောက်ယူစဉ်အတွင်း ကွင်းဆင်းစစ်တမ်းကောက်ယူသူများ မှားလေ့မှားထရှိသည့် အမှားများကို အသိပေးရန်အတွက် အဓိကကိုယ်စားလှယ်များကို ဆက်သွယ်ခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် ထိုအမှားများကို ပြန်ပြင်ရန်နှင့် မဖြစ်စေရန်အတွက် နည်းလမ်းများကို အကြံပြုခဲ့ပါသည်။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ ခုမှ အဓိကကိုယ်စားလှယ်များသည် မေးခွန်းလွှာများ အရည်အသွေးကောင်းမွန်မှုကို သေချာစေရန် အိုင်အယ်လ်အိုရန်ကုန်ရုံးသို့ နောက်ဆုံးမတင်ပြမီ ပြန်လည်စစ်ဆေးခဲ့သည်။

၄.၈ ဒေတာအချက်အလက်များသွင်းခြင်းနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာဆန်းစစ်ခြင်း

မေးခွန်းလွှာရှိ အချက်အလက်များကို နှစ်ကြိမ်ဒေတာဝင်သည့်စနစ် (double data entry) ကို အသုံးပြုပြီး စာရင်းအင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းဆော့ဖ်ဝဲလ် ပရိုဂရမ် ၊ သန်းခေါင်စာရင်းနှင့် စစ်တမ်းအချက်အလက်များ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းဆိုင်ရာ အထူးကွန်ပျူတာ ပရိုဂရမ် (CSPPro) တွင်ထည့်သွင်းခဲ့ပါသည်။^{၇၈} အချက်အလက်များကို အောက်ပါတို့ကို ဖော်ထုတ်ရန်အတွက် လူမှုသိပ္ပံဘာသာရပ်အတွက် အထူးကွန်ပျူတာ ပရိုဂရမ် (SPSS) ဖြင့်လေ့လာဆန်းစစ်ခဲ့ပါသည်။

- မေးမြန်းခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအားလုံး၏ ယေဘုယျလက္ခဏာများ
- မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းမှု ပထဝီအနေအထားဆိုင်ရာ ဦးတည်မှုများ
- လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း ညွှန်းကိန်းတစ်ခုစီ၏ ကြိမ်နှုန်း
- လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေများတွင်ရှိသော ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ဝိသေသလက္ခဏာများ၊ အလုပ်စုဆောင်းခြင်းအခြေအနေများ၊ ရွှေ့ပြောင်းမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်အပါအဝင် လူမှုစီးပွားဘဝအခြေအနေများပါဝင်သည်။ (အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း (သို့) လူကုန်ကူးခြင်း အခြေအနေများတွင်မရှိသည့် နမူနာကောက်ယူထားသည့် ကျန်ရှိနေသော သူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ခြင်းအားဖြင့်)
- ကိန်းရှင်များအကြား ဆက်နွှယ်မှုကိုခန့်မှန်းသည့်စာရင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ် (regression analysis) ကို အသုံးပြုပြီး လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဟု ဆုံးဖြတ်ပေးနိုင်သည့်အခြေအနေများ (ဆိုလိုသည်မှာ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ လူကုန်ကူးမှုတို့နှင့် ဆက်စပ်နေသည့် အခြေတမ်းတွေနေကျ မဟုတ်သည့် အချက်အလက်များကို ဖော်ထုတ်ခြင်း)

၄.၉ ဦးတည်အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးခြင်းများနှင့် အဓိကသူများကို မေးမြန်းခြင်း

အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် အရေအတွက်ဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများ (quantitative methods) ကိုအသုံးပြုပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၇,၂၉၅ ဦးကို မေးမြန်းခြင်းအပြင် ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးလေးခုတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၅၀ ဦးပါဝင်သည့် (အမျိုးသမီး ၂၇ ဦး၊ အမျိုးသား ၂၃ ဦး) ဦးတည်အုပ်စုအဖွဲ့ ၆ ဖွဲ့အား မေးမြန်းခဲ့သည်။^{၇၉}

ဤအဖွဲ့ ၄ ဖွဲ့တွင် ပါဝင်သူများမှာ ပုဂ္ဂလိကကုန်ရှင်လုပ်ငန်းတော်တော်များများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသော အရွယ်ရောက်ပြီးသောအလုပ်သမားများဖြစ်ပြီး အလုပ်တစ်ခုစီနှင့် ဆက်စပ်သည့် ၎င်းတို့၏ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများအကြောင်းကို မေးခွန်းများမေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ အရည်အသွေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို (qualitative information) ဤအစီရင်ခံစာ အခန်း ၅ ၏ သုတေသနဆိုင်ရာ တွေ့ရှိချက်များအားဖော်ပြသည့်အရေအတွက်ဆိုင်ရာ ဒေတာ (quantitative data) ကို အထောက်အကူပြုရန်နှင့် ရှင်းလင်းရန်အတွက် အသုံးပြုထားသည်။

အခြားဦးတည်အုပ်စုအဖွဲ့ ၂ ဖွဲ့ သည် အရွယ်ရောက်ပြီးသော အမျိုးသမီးလိင်လုပ်သားများနှင့် ဆွေးနွေးခဲ့ပါသည်။ လိင်လုပ်သားများကို မေးမြန်းခြင်းတွင် အရေအတွက်ဆိုင်ရာ မေးခွန်းများကို အသုံးမပြုပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ရှေ့ပြေးစမ်းသပ်မှုများအရ မေးခွန်းလွှာသည် ၎င်းတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းဖြစ်စဉ်များ၏ ရှုပ်ထွေးမှု၊ အလုပ်သွင်းပေးသူအမျိုးမျိုးနှင့် ဆက်နွှယ်မှုများ နှင့် ပုံစံတကျမဟုတ်သည့် တခါတရံ သီးခြားဖြစ်သော အလုပ်သဘောသဘာဝကို သိမြင်နားလည်ရန်အတွက် လုံလောက်မှုမရှိသည့်အတွက် ဖြစ်သည်။ လိင်လုပ်သားများ နှင့်ဆွေးနွေးမှုများ၏ တွေ့ရှိချက်များကိုလည်း အခန်း ၅ ရှိ သုတေသနဆိုင်ရာ တွေ့ရှိချက်များ အပိုင်းတွင် ဆန်းစစ်လေ့လာ တင်ပြထားပါသည်။

အခြားအမြင်နှင့် အချက်အလက်များရရှိရေးအတွက် အဓိကသတင်းအချက်အလက်ပေးနိုင်သူ မြန်မာနိုင်ငံသား (၆) ဦးနှင့် နိုင်ငံခြားသား (၁) ဦးကိုလည်း တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ယင်းတို့သည် နိုင်ငံတကာ နှင့်ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်းများအတွက် အလုပ်လုပ်သူများ ဖြစ်ကြပြီး လူကုန်ကူးမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ကျွမ်းကျင်နားလည်သူများ ဖြစ်ကြသည်။

၇၇ မတ်လ ၂၃ ရက်နှင့် ဧပြီလ ၅ ရက်အတွင်း ILO-Yangon ပရောဂျက်ဝန်ထမ်းနှစ်ဦးသည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးအတွင်းရှိ တောင်ဒဂုံ၊ လှိုင်သာယာနှင့် ရွှေပြည်သာ၊ ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီးအတွင်းရှိ ရွှေကျင်၊ ဒိုက်ဦးနှင့် ညောင်လေးပင်၊ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးရှိ ဖျာပုံ၊ တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီးရှိ ထားဝယ်၊ မွန်ပြည်နယ်ရှိ မော်လမြိုင်၊ ကချင်ပြည်နယ်ရှိ မြစ်ကြီးနားနှင့် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီးအတွင်းရှိ မန္တလေးမြို့တို့တွင် ကွင်းဆင်းစစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။

၇၈ ဆိုလိုသည်မှာ အချက်အလက်များကို ဒေတာကျွမ်းကျင်သူနှစ်ဦးမှ နှစ်ကြိမ်သွင်းခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းမှာ ဆီလျော်မှုမရှိသော အမှားများကို မြင်သာစေရန်အတွက်ဖြစ်ပြီး ထိုအမှားများကို လက်ရေးနှင့် CSPPro တွင် ပြင်ဆင်နိုင်ရန်အတွက် ဖြစ်သည်။

၇၉ တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး၊ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ကချင်ပြည်နယ်နှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

၄.၁၀ သုတေသနဆိုင်ရာလေ့လာမှုပြုရာ၌ အကန့်အသတ်များ

၄.၁၀.၁ သုတေသနဆိုင်ရာကွင်းဆင်းလေ့လာသည့်နေရာများနှင့် နမူနာအရေအတွက်ကောက်ယူခြင်းနည်းလမ်း

ဤလေ့လာမှုသည် ကျန်းမာတတ်သောနမူနာကောက်နည်း (A non-probability sampling method) ကို အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ ဖြစ်တန်စွမ်းရှိသည့် အခြေအနေကိုလေ့လာရန်အတွက် ပုံစံဒီဇိုင်းရေးဆွဲရာတွင် အသုံးပြုရမည့် အခြေခံလိုအပ်ချက်များ ဖြစ်သော မြန်မာနိုင်ငံ၏လူဦးရေစာရင်းနှင့် ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်များမရှိသောကြောင့်ဖြစ်သည်။^{၈၀} ထို့အပြင် ဤလေ့လာမှုအတွက် ကျန်းမာတတ်သော နမူနာ ကောက်ယူသည့် နည်းလမ်း (Probability sampling) သည် မလိုလား၍လည်း ဖြစ်ကောင်းဖြစ်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော်၊ ထိုနည်းလမ်းသည် လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်ရန် အလားအလာရှိသည်ဟု ဖော်ထုတ်ခံရသော လုပ်ငန်းများ၌ အခြေခံအလုပ်များကို လုပ်ကိုင်နေကြသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားလူဦးရေ၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုကိုသာ စစ်တမ်းမေးရန် ဦးတည်ခဲ့၍ ဖြစ်သည်။

Non-probability နည်းလမ်းများတွင် ဘက်လိုက်ရန်အလားအလာရှိသဖြင့် ထိုအခြေအနေကို အသိအမှတ်ပြုသင့်ပါသည်။ နမူနာလူဦးရေကို ကျန်းမာရေးချယ်ခွဲခြင်းမဟုတ်ပါ။ ထို့ကြောင့်၊ အရပ်ဘက် လူ့ဖွဲ့အစည်းကွန်ယက်၊ စစ်တမ်းကောက်ယူမှုများ၊ ဖြေဆိုသူများနှင့်ဖွဲ့စည်းထားသည့် အရပ်ဘက် လူ့အဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ်များ အကြားရှိသည့် လူမှုရေးကွန်ယက်များအပေါ် အမှီပြုခဲ့ပါသည်။သို့ဖြစ်ပါ၍ ဖြေဆိုသူ (၇,၂၉၅)ဦးထံမှ ရရှိသော အချက်အလက်များသည် နိုင်ငံတွင်းရှိပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအားလုံးကို ကိုယ်စားပြုသည်ဟု သေချာပေါက် ကောက်ချက်မချနိုင်ပါ။

၄.၁၀.၂ အချက်အလက်များကောက်ယူခြင်း

စစ်တမ်းကောက်ယူမှုများကို အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးအရေအတွက်ကို ညီမျှစွာကောက်ခံရန် ညွှန်ကြားခဲ့ပါသည်။^{၈၁} သို့သော်လည်း အဆုံး၌ အမျိုးသား/ လူငယ် ၄,၇၈၀ ဦးအား (၆၆ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် အမျိုးသမီး/မိန်းကလေး ၂,၅၁၅ ဦး (၃၄ ရာခိုင်နှုန်း) ကို စစ်တမ်းမေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ဤသို့ ဖြစ်ရခြင်း၏ အဓိကအကြောင်းအရင်းမှာ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူအများစုကို အလုပ်ချိန်နောက်ပိုင်း ညနေခင်းများတွင်သာ မေးမြန်းနိုင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသများတွင် အမျိုးသမီးများ ညအချိန် ခရီးသွားရန် သို့မဟုတ် အိမ်အပြင်ထွက်ရန်ပင် မသင့်လျော်၊မလုံခြုံဟု မှတ်ယူထားသဖြင့် အမျိုးသမီး/ မိန်းကလေးအရေအတွက်ကို ကန့်သတ် လိုက်သကဲ့သို့ဖြစ်သွားပါသည်။ အခြားအကြောင်းအရင်းတစ်ရပ်မှာ၊ပတ်ပတ်တတ်တတ်သောရွေးချယ်ထားသည့် လုပ်ငန်းများ အနက် လုပ်ငန်း (၃) ခုသည် အမျိုးသားများကြီးစိုးသည့် ဆောက်လုပ်ရေး၊သတ္တုတူးဖော်ရေးနှင့် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းများ ဖြစ်နေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများကြီးစိုးသည့် အိမ်အကူလုပ်ငန်းကို ထည့်သွင်းထားသော်လည်း ယင်းတို့သည် အလုပ်ရှင်များ၏အိမ်တွင် နေထိုင်ရသောကြောင့် ယင်းတို့ကို စစ်တမ်းမေးရန် ပို၍ခက်ခဲပါသည်။^{၈၂}

စစ်တမ်းကောက်ယူမှုများကိုဖြေဆိုမည့်သူများအနှောင့်အယှက်ကင်းပြီးသက်တောင့်သက်သာလွတ်လပ်စွာဖြေဆိုနိုင်သည့်လုံခြုံစိတ်ချရသည့်နေရာများတွင် အလုပ်သမားများကို အင်တာဗျူးရန်အတွက် ညွှန်ကြားခဲ့ပါသည်။ တကယ့်လက်တွေ့တွင် ဤသို့ပြုလုပ်ရန်မှာ ခက်ခဲသည်ကို တွေ့ရသည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ဖြစ်ရပ်တော်တော်များများတွင် အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများကို သီးသန့်အင်တာဗျူးရန်အတွက် သဘောတူညီခဲ့သော်လည်း အင်တာဗျူး သည့်အခါတွင် ပြဿနာရှာလေ့ရှိသည်။ အင်တာဗျူးသည့်အခါ အလုပ်ရှင်များ မျှော်လင့်မထားဘဲပါဝင်ခြင်း၊ အနီးနားအခန်းမှ နားထောင်ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများကို အင်တာဗျူးမပြုမီရန် တားမြစ်ပိတ်ပင်ခြင်းတို့ကို နောက်ဆုံးထိပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အချို့ဖြေဆိုသူများသည် အလုပ်ပြုတ်မည်ဆိုသဖြင့်၊ အလုပ်ရှင် ရှိရှိမရှိရှိ ယင်းတို့လုပ်ကိုင်နေရသည့် အလုပ်အခြေအနေများကို ပွင့်လင်းစွာ ပြောဆိုမှုနှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ပူပန်ကြသည်။

၄.၁၀.၃ ကျား/မရေးရာလေ့လာမှု

စစ်တမ်းအချက်အလက်များကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသည့်အခါ ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအကြား သိသာထင်ရှားသည့် ကွဲပြားခြားနားချက်များ အလွန်နည်းသည်ကို တွေ့ရသည်။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုနှုန်းများမှာ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား ဖြေဆိုသူများအကြား တူညီနေသည်ကိုလည်း တွေ့ရသည်။

ထိုသို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးဖြေဆိုသူများသည် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေတွင် တူညီစွာ ပြုမူဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းကြောင့် အလွဲသုံးစားမှုတွင် အလားတူအဆင့်များ တွေ့ကြုံခဲ့ရခြင်းကြောင့် ဖြစ်နိုင်သည်။ ထို့အပြင် စစ်တမ်းဒီဇိုင်းသည် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးအကြားရှိ အလားအလာများကို ဖော်ထုတ်ရန်အတွက် တိကျသည့် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲထားခြင်းမဟုတ်သောကြောင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲအနေဖြင့် စစ်တမ်းသည် ပိုမိုသိမ်မွေ့သည့် ကွာခြားချက်များကို ဖော်ထုတ်နိုင်ခြင်းမရှိသောကြောင့်လည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုပုံစံများ ကို တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် နားလည်စေရန်နှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုနှုန်းများကို ခန့်မှန်းရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် စစ်တမ်းကို

၈၀ ဤလေ့လာမှုကို ဒီဇိုင်းပုံစံရေးဆွဲရာတွင် ၂၀၁၄ ခုနှစ် ပြည်လုံးကျွတ်သန်းခေါင်းစာရင်းရလဒ်များကို ထုတ်ပြန်ခြင်းမရှိသေးပေ။ ဤသန်းခေါင်စာရင်းမတိုင်မီက နိုင်ငံ၏ နောက်ဆုံးလူဦးရေစစ်တမ်းကို ၁၉၈၃ တွင် ကောက်ယူခဲ့သည်။

၈၁ အရွယ်ရောက်ပြီးသူများသည် ဤလေ့လာမှုအတွက် အဓိကဦးစားပေးဖြစ်ကြောင်း စစ်တမ်းကောက်ယူသူများကို မှာကြားခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း ဆီလျော်မှုရှိပြီး မေးမြန်းရနိုင်ပါက ကလေးများကိုလည်း မေးမြန်းနိုင်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ စုစုပေါင်း ၇,၂၉၅ ဦးထံမှ ကလေးသူငယ် ၄၇၄ ဦးကို မေးမြန်းခဲ့သည်။

၈၂ စစ်တမ်းကောက်ယူသူများကို ရွေးချယ်ရာတွင် အောက်ပါသတ်မှတ်ချက်များသည် လိုအပ်သည့်အချက်များဖြစ်သည်။ယင်းတို့မှာ- (၁) ပထဝီအနေအထားကို နားလည်သည့် ဒေသခံတစ်ဦး (၂) ရည်မှန်းချက်ကြီးပြီး ရှေ့သို့သွားတတ်သူ (၃) လူထုမှ ယုံကြည်ခြင်းခံရသည့် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦး (၄) စစ်တမ်းခေါင်းစဉ်ကို စိတ်ဝင်စားသူ (၅) စိတ်ရှည်ပြီး ယဉ်ကျေးမှုရမည် (၇) မြန်မာဘာသာစကားကို ပြောနိုင်၊ဖတ်နိုင်၊ရေးနိုင်ပြီး ဒေသဆိုင်ရာဘာသာစကားကို ပြောနိုင်သူ (မေးခွန်းကို မြန်မာစကားဖြင့် ရေးသားမှတ်သားရပြီး မေးမြန်းမှုများကို အခြား ဘာသာစကားဖြင့်ပြုလုပ်နိုင်သည်) (၈) အခြေခံအတန်းပညာအောင်မြင်ပြီးသူဖြစ်ရမည် (အနည်းဆုံး ၁၀တန်း) (၉) ဒေသရှိ လုပ်အားကဏ္ဍဖြင့် သင့်တော်သော ကျား/မဖြစ်ရမည်။ (၁၀) ယခင်က စစ်တမ်းကောက်ယူသည့် အတွေ့အကြုံရှိရမည် (ရွေးချယ်ခွင့်ရှိသည်) ၊ အချို့ခြင်းချက်များကို အချို့သော သူများ၏ ရင်ကျက်မှုနှင့် အရည်အချင်းပေါ်မူတည်၍ အသက်နှင့်ကျား/မ နှင့်ပတ်သက်ပြီး သတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။

ဒီရိုင်းရေးဆွဲထားပါသည်။ သတိပြုရန်အရေးကြီးသည်မှာ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးခြေဆိုသူများအကြား သိသာထင်ရှားသည့် ကွာခြားချက်များ တွေ့ရှိခဲ့ပါက အခန်း ၅ တွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြခဲ့မည်ဖြစ်ပါသည်။

၄.၁၀.၄ လေ့လာဆန်းစစ်မှုမူဘောင်

အခန်း (၃) သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနှင့် မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေအရ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအတွက် လူကုန်ကူးခြင်း အခြေအနေတစ်ခုတွင်ရှိသော လူတစ်ဦး အတွက် ကိုက်ညီရန်လိုအပ်သည့် အခြေအနေများကို အသေးစိတ် ဖော်ပြထားသည်။ ယင်းသည် ဤလေ့လာမှုစစ်တမ်း၏ အခြေခံဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း လူကုန်ကူးခြင်းမူအတွက် ပါဝင်ပတ်သက်သူ (အလုပ်သွင်းပေးသူ၊ ကားမောင်းသူ (သို့) အလုပ်ရှင်) ၌ အပြစ်ရှိကြောင်း ဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် ယင်းတို့သည် ခေါင်းပုံဖြတ်ရန်ဆိုသည့် ရည်ရွယ်ချက်အတိအကျဖြင့် ပြစ်မှုကျူးလွန်ကြောင်းကို သက်သေပြရန်လိုအပ်သည်။⁸³ ဤစစ်တမ်းအကြောင်းအရာအရ မေးခွန်းတွင်ပါသော စစ်တမ်းခေါင်းပုံဖြတ်မှုပြ ပုံစံတစ်ခုမှာ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဖြစ်သည်။ ဤစစ်တမ်းသည် အလုပ်သမားများတွေ့ကြုံခဲ့သည့် ညွှန်းကိန်းများအပေါ် အခြေခံကာ၊ ယင်းတို့သည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံခဲ့ရသော အခြေအနေတွင်ရှိမရှိ ဆုံးဖြတ်ပေးနိုင်သည်။ သို့သော်လည်း၊ ဤအမှုများနှင့် ပတ်သက်သူများ၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို၊ တိုင်းတာဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် လိုအပ်သော နက်ရှိုင်းမှုဆင့်ကို ပေးနိုင်သည်အထိ ဒီရိုင်းဆွဲထားခြင်းမဟုတ်ပါ။ ထို့ကြောင့် တစ်စုံတစ်ယောက်က ပြစ်မှုကျူးလွန်ကြောင်း သက်သေမပြနိုင်ပေ။

ထိုသို့သောအမှုကို တရားရုံးတွင် တရားစွဲဆိုရာ၌ တရားလိုက တရားခံသည် ပြစ်မှုကျူးလွန်ကြောင်း သက်သေပြရန်လိုအပ်သည်။ တရားခံသည်ယင်း၏ အကျိုးအမြတ်အတွက် တစ်စုံတစ်ယောက်အား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေသည့် အခြေအနေတွင် ထားရှိကြောင်းသက်သေပင်ဖြစ်သည်။ ထိုရည်ရွယ်ချက်ကို ဥပဒေအရ သက်သေပြရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသူ၊ တရားခံနှင့် အခြားမျက်မြင်သက်သေများကို မေးမြန်းရန်လည်းကောင်း နောက်ထပ်သက်သေ များနှင့် ဆွေးနွေးရန်လည်းကောင်း လိုအပ်ပါသည်။ ဤသုတေသနစစ်တမ်းတွင် ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာများသည် ထိုကဲ့သို့သော သီးခြားအမှုတစ်ခုစီအား စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းကို လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် မဖြစ်နိုင်ပေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် စစ်တမ်းကောက်ယူမှုများသည် အလုပ်သမားများကိုသာ မေးမြန်းခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များ (သို့) တခြားပါဝင်ပတ်သက်သူများ၊ အလုပ်သွင်းပေးသူများကို မမေးမြန်းခဲ့ပါ။ မေးမြန်းခဲ့သည့် အလုပ်သမားများသည် ယင်းတို့ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခြင်းအခြေအနေတွင် ရှိမရှိ ဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် ယင်းတို့တွေ့ကြုံခဲ့သည့် ဘဝအတွေ့အကြုံအသေးစိတ်ကိုသာ ပြောပြနိုင်ခဲ့သည်။ အလုပ်သမားများသည် ပါဝင်ပတ်သက်ခဲ့သည့် အခြားသူများ၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆီလျော်မှုရှိပြီး ယုံကြည်စိတ်ချရသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို မပေးနိုင်ပေ။

ထို့အပြင် တရားရုံးများသည် ပြည်တွင်း (သို့) နယ်စပ်တစ်လျှောက်ရှိ အတူတကွလုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် လူအရေအတွက်ကို အခြေခံအားဖြင့် ရှာဖွေဖော်ထုတ်လေ့ရှိသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းမှာ လူကုန်ကူးခြင်းမူတစ်ခု၏ ပြင်းထန်မှုကို ဆုံးဖြတ်ရန်ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် လူကုန်ကူးမှုကျူးလွန်သူများကို ပိုမိုပြင်းထန်သော ပြစ်ဒဏ်များချမှတ်သည်။ ကြိုတင်ကြံစည်သည့် ရာဇဝတ်မှု (ဆိုလိုသည်မှာ သုံးဦး (သို့) သုံးဦးထက်ပိုသောသူများ အတူတကွကျူးလွန်ခြင်း) ဟု သတ်မှတ်ခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။⁸⁴ ခြေဆိုသူများသည် ယင်းတို့ကို စုဆောင်းခြင်းနှင့် ရှေ့ပြောင်းသွားလာမှုတွင် တိုက်ရိုက်ကူညီခဲ့သူအရေအတွက်ကို များသောအားဖြင့် သတိထားမိကြောင်း တွေ့ရသည်။ သို့သော်လည်း မည်သူများသည် မည်သည့် ရည်ရွယ်ချက်နှင့် မည်သည့် အတိုင်းအတာထိ အတူတကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည်ကိုမူ သေချာပေါက်မသိကြပေ။

အထက်ဖော်ပြပါ အကြောင်းအရာများကြောင့် ဤလေ့လာမှုတွင် လူကုန်ကူးရန်အလားအလာရှိသူများ၏ ရည်ရွယ်ချက် (သို့) ယင်းတို့ ကြိုတင်ကြံစည်သည့် အရာများ၏ အတိုင်းအတာကို ပါဝင်နိုင်ခြင်းမရှိပေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လူကုန်ကူးမှုဖြစ်စဉ်တစ်ခုလုံးကို ဖော်ပြရန်အတွက် ကန့်သတ်ချက်များ ရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ကိစ္စရပ်အများစုတွင် ဖြစ်နိုင်ခြေတစ်ခုမှာ အလုပ်သွင်းပေးသူများ (သို့) အခြားပါဝင်ပတ်သက်သူများသည် လုပ်ငန်း၏ အမှန်တကယ် အခြေအနေများ (သို့) အလုပ်သမားများအပေါ် အဆိုးစွန်ခေါင်းပုံဖြတ်မှု ဖြစ်စေသည့် အချက်များကို မသိရှိခြင်းများ ဖြစ်နိုင်သည်။

83 လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ (၂၀၀၅)၊ ပုဒ်မ ၃ (က)။

84 လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ (၂၀၀၅)၊ ပုဒ်မ ၃ (ဃ)

အခန်း (၅) သုတေသနဆိုင်ရာတွေ့ရှိချက်များ

ဤအခန်းတွင် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၇,၂၉၅ဦး တို့ကို စစ်တမ်းကောက်ယူရာမှ ရရှိသည့် သုတေသနဆိုင်ရာ တွေ့ရှိချက်များကို တင်ပြထားသည်။ ယင်းတို့ကို ၂၀၁၃ ဇန်နဝါရီ နှင့် ၂၀၁၅ ဧပြီလအတွင်း လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် အလုပ်အကြောင်းကို မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ အပိုင်း ၅.၁ တွင် စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအားလုံး၏ ယေဘုယျဝိသေသလက္ခဏာများကို ဖော်ပြထားသည်။ အပိုင်း ၅.၂ တွင် ဖြေဆိုသူအားလုံး၏ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ဒေသအလိုက် ရွှေ့လျားမှုပုံစံများ၊ ထိုနောက်တွင် ပုံမှန်လုပ်သား စုဆောင်းခြင်း ဖော်ပြချက်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်၊ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေး နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများကို ပါဝင်သည်။ အပိုင်း ၅.၃ တွင် ဤလေ့လာမှုတွင် တွေ့ရှိသည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းဆိုင်ရာ အလားအလာများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာထားပါသည်။ ယခုအပိုင်းတွင် ဖြေဆိုသူများအကြား ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများ ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှုကိုလည်း ဖော်ပြထားသည်။ ဤအစီရင်ခံစာတွင် အသုံးပြုခဲ့သည့် လေ့လာဆန်းစစ်မှု မူဘောင်အရ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း အခြေအနေများဖြင့် ကိုက်ညီသည့် ဖြစ်ရပ်များကို အရေအတွက်အားဖြင့် တင်ပြထားသည်။ စာရင်းအင်းဆိုင်ရာ ဆက်နွယ်မှုနှင့် စိုးမိုးနေသည့်အချက်များအကြား ဆက်နွယ်မှုကို ခန့်မှန်းသည့် စာရင်းအင်းပညာရပ်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်ကို အသုံးပြုပြီး လူကုန်ကူးခံရသည့် (သို့)အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းခံရသည့်အခြေအနေတွင်ကျရောက်နေသည့် ဖြေဆိုသူများ၏ဝိသေသလက္ခဏာများကိုဖော်ပြထားသည်။ ထိုသို့ဖော်ပြခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ထိုကဲ့သို့သော ခေါင်းပုံဖြတ်မှုများအတွက် အခိုင်အမာ ဆုံးဖြတ်ပေးနိုင်သည့် အချက်အလက်များကို ဖော်ထုတ်ရန်ဖြစ်သည်။

စစ်တမ်းတုံ့ပြန်ဖြေဆိုမှုအများစုတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးဖြေဆိုသူများအကြားစာရင်းအင်းအရ သိသာထင်ရှားသည့် ကွာခြားချက်မရှိသည်ကို ဂရုပြုရန် အရေးကြီးပါသည်။ သို့သော်လည်း သိသာထင်ရှားသည့် ကွာခြားချက်များအား ခွဲခြားထားသည့် အချက်အလက်များနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုကို ယခုအခန်းတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည်။

၅.၁ စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအားလုံး၏ ဝိသေသလက္ခဏာများ

ဤအပိုင်းတွင် ဖြေဆိုသူအားလုံး၏ ဝိသေသလက္ခဏာများကို ဖော်ပြထားသည်။ ထိုဝိသေသလက္ခဏာများတွင် အသက်၊ ကျား/မ၊ မေမြန်းခဲ့သည့် နေရာနှင့် ယင်းတို့ စီးပွားလူမှုပိုင်းဆိုင်ရာ နောက်ခံအကြောင်းအရာနှင့် ဆိုင်သည့် အချက်အလက်များပါဝင်သည်။ ထို့အပြင် ဤလေ့လာမှုလုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ပထဝီအနေအထားအရ ဖြန့်ကျက်တည်ရှိမှုအပေါ် ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်ကိုလည်း ဖော်ပြထားသည်။

၅.၁.၁ အသက် နှင့် ကျား/မ

အသက် ၁၅ နှစ်နှင့် ၆၀ နှစ်ကြားရှိ ဖြေဆိုသူ ကျား/မ စုစုပေါင်း ၇,၂၉၅ ဦးကို မေးမြန်းခဲ့သည်။ ဖြေဆိုသူ ၇,၂၉၅ ဦးအနက်မှ ၉၄ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အရွယ်ရောက်ပြီးသူများဖြစ်ပြီး ၆ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ကလေးများဖြစ်သည်။ ထိုဖြေဆိုသူ အားလုံးတွင် ၆၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသားများဖြစ်ပြီး ၃၄ ရာခိုင်နှုန်းသည်အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။⁸⁵

ဇယား ၆ - ဖြေဆိုသူများအားလုံး၏အသက် (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး)

အသက်	ကျား	မ	စုစုပေါင်း	%
15-17	229	245	474	6.4
18-20	658	528	1 186	16.3
21-30	1 970	1 011	2 981	40.9
31-40	1 065	418	1 483	20.3
41-50	627	235	862	11.8
51-60	231	78	309	4.2

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

ဇယား ၇ - ဖြေဆိုသူအားလုံး၏ ကျား/မအမျိုးအစား (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး)

ကျား/မ	#	%
ကျား	4 780	65.5
မ	2 515	34.4

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

၅.၁.၂ မေးမြန်းမှုများ၏ ပထဝီအနေအထား ဖြန့်ကျက်တည်ရှိမှု

ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးတစ်ခုစီမှ ပျမ်းမျှအားဖြင့် ဖြေဆိုသူ ၅၂၀ ဦးကို မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ နေပြည်တော်တွင် ဖြေဆိုသူ ၇ ဦးကို မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။⁸⁶ ဇယား ၈ တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ဖြေဆိုသူအများစုကို ပျမ်းမျှအားဖြင့် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးတစ်ခုစီမှ မြို့နယ် ၄ မြို့နယ်တွင် မေးမြန်းခဲ့သည်။ အခြားမြို့နယ်များတွင် ဖြေဆိုသူ အနည်းငယ်ကို မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။

85 ဤအခန်း ဇယား ၁၃ တွင် တွေ့မြင်ရသည့်အတိုင်း မေးမြန်းခဲ့သည့် အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီးများ၏ မတူညီသည့်အရေအတွက်မညီမျှခြင်းမှာ ဥပမာအားဖြင့် သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်း၊ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းနှင့် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းစသည်ဖြင့် အမျိုးသားအများစုလုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်ငန်းများအပေါ် ဦးတည်ချက်ကြောင့် ဖြစ်သည်။ ပိုမိုများပြားသော အမျိုးသားဦးရေကို ပို၍ မေးမြန်းခဲ့ကြောင်းလည်း ဖြစ်သည်။ ထိုစဉ်တွင် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းတွင် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး တူညီသော အရေအတွက်ကို မေးမြန်းခဲ့သည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူသူများသည် ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီးများကို မေးမြန်းနိုင်ရန် အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့ခဲ့သည်။ အပိုင်း ၄.၁၀ စစ်တမ်းလေ့လာမှု၏ အကန့်အသတ်များတွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

86 ဤအစီရင်ခံစာသည် နေရာအမည်များကို Myanmar Information Management Unit (MIMU) ၏ အင်္ဂလိပ် စာလုံးပေါင်းသတ်ပုံမှယူ၍ အသုံးပြုသည်။

ဇယား ၈ - မေးမြန်းခဲ့သည့်နေရာဒေသ (ဖြေဆိုသူ=၇,၂၉၅ ဦး)

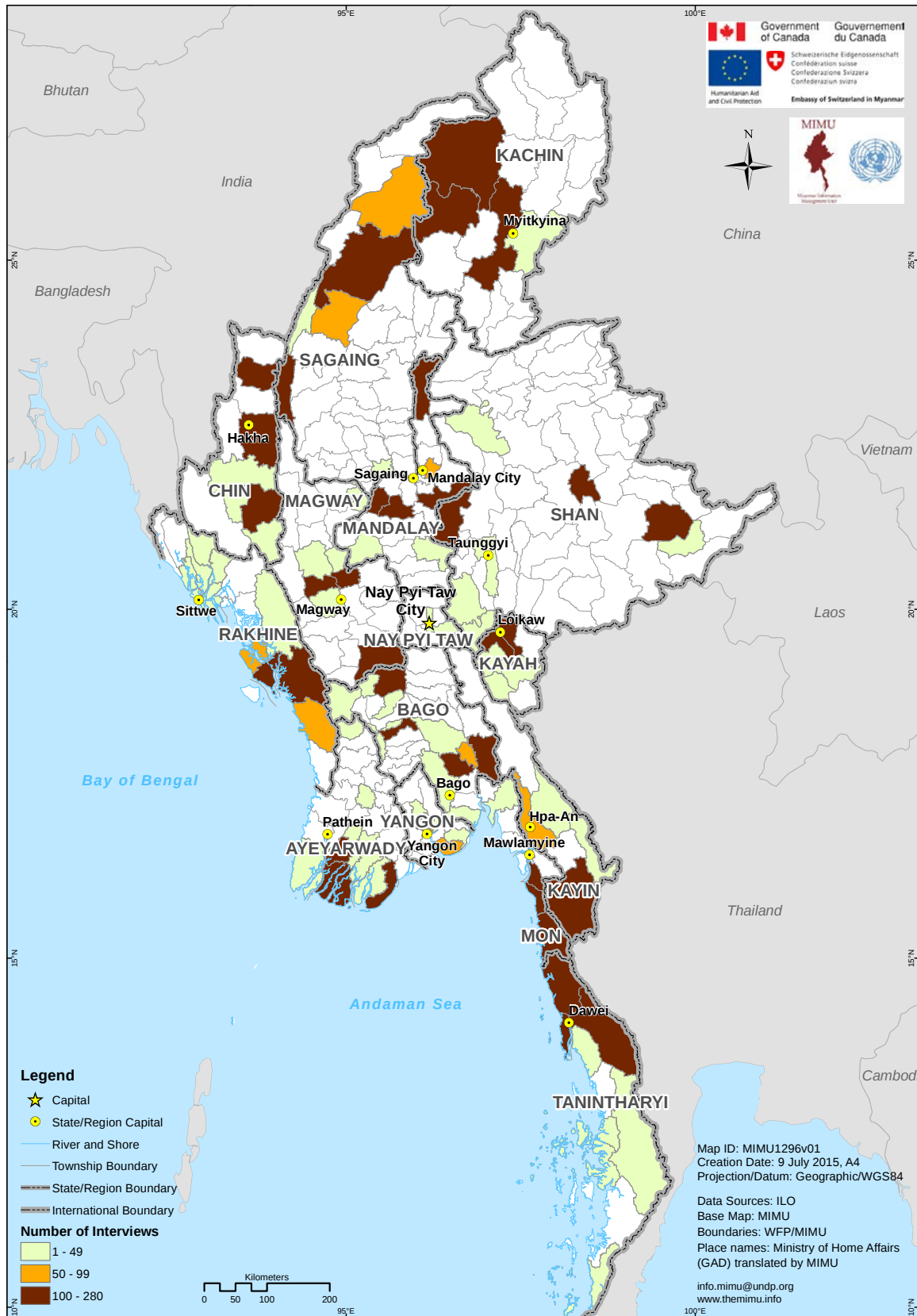
ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး	မြို့နယ်	ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး	မြို့နယ်	ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး	မြို့နယ်
ဧရာဝတီ (508 interviews: 403M/104F)	မြောင်းမြ (167) ဗျာပုံ (167) လပွတ္တာ (162)	ကရင် (282 interviews: 188M/94F)	ကြာအင်းဆိပ်ကြီး (164) ဘားအံ (92)	စစ်ကိုင်း (412 interviews: 288M/124F)	ဟုမ္မလင်း (125) ကလေး (125) ခွန်း (80) ဖောင်းပြင် (80)
ပဲခူး (702 interviews: 515M/187F)	ဒိုက်ဦး(168) ကြို့ပင်ကောက် (168) ပေါက်ခေါင်း (164) ရွှေကျင် (106) ညောင်လေးပင် (87)	မကွေး (536 interviews: 375M/161F)	ပွင့်ဖြူ (197) ရေနံချောင်း (167) အောင်လံ (166)	ရှမ်း (434 interviews: 319M/115F)	မိုင်းရှူး (126) ရွာငံ (126) ကျိုင်းတုံ (124) ကျောက်မဲ (41)
ချင်း (436 interviews: 306M/130F)	ဟားခါး (152) မင်းတပ် (149) တီးတိန် (124)	မန္တလေး (672 interviews: 425M/247F)	နွားထိုးကြီး (164) သပိတ်ကျင်း (160) မြင်းခြံ (124) ကျောက်ဆည် (122) ပုသိမ်ကြီး (83)	တနင်္သာရီ (484 interviews: 324M/160F)	ထားဝယ် (176) ရေဖြူ (151) လောင်းလုံး (144)
ကချင် (454 interviews: 327M/127F)	ဖားကန့် (162) တနိုင်း (160) မြစ်ကြီးနား (120)	မွန် (492 interviews: 245M/247F)	ရေး (166) မုဒုံ (164) သံဖြူရေ (161)	ရန်ကုန် (832 interviews: 387M/445F)	လှိုင်သာယာ(244) ရွှေပြည်သာ (208) မင်္ဂလာဒုံ(108) တောင်ဒဂုံ (99) ကျောက်တန်း(81) သယ်န်းကျွန်း(39)
ကယား (541 interviews: 367M/174F)	လွိုင်ကော် (280) ဒီမောဆို (212) ဖရူဆို (47)	ရခိုင် (503 interviews: 306M/197F)	တောင်ကုတ် (183) ရမ်းဗြီ (105) သံတွဲ (90) ကျောက်ဖြူ (58) စစ်တွေ (30)	နေပြည်တော် (7 interviews)	ပျဉ်းမနား (6) ပုဗ္ဗသီရိ (1)

မှတ်ချက်။ မေးမြန်းမှု ၃၀နှင့် ၂၀၀ ကြားကို စာရင်းတွင် ဖော်ပြထားသည့် ၅၂ မြို့နယ်ရှိ မြို့နယ်တစ်ခုစီတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ၃၀ အောက်နည်းသော မေးမြန်းမှုကို နောက်ထပ် ၅၉ မြို့နယ်တွင် မေးမြန်းခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း ထိုမြို့နယ်များကို ဤဇယားတွင် ဖော်ပြထားသော နေပြည်တော်တွင် မေးမြန်းခဲ့မှုများကိုသာ ဖော်ပြထားသည်။

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

မြေပုံ (၁) စစ်တမ်းကောက်ယူမေးမြန်းခဲ့သည့် နေရာဒေသများ (မြို့နယ်အဆင့်)

ဖြေဆိုသူများကို ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ ခုရှိ မြို့နယ်ပေါင်း ၁၁၁ မြို့နယ်တွင် မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။



၅.၁.၃ လူမှု-စီးပွားရေးဆိုင်ရာနောက်ခံအကြောင်းအရာများ

ဖြေဆိုသူများကို အလုပ်စတင်လုပ်ခဲ့သည့်အချိန်က လူမှု-စီးပွားရေးနောက်ခံအကြောင်းအရာနှင့် အလုပ်လက်ခံစဉ်က အခြေအနေကို မေးခွန်းများမေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ဖြေဆိုသူ ၇၂ ရာခိုင်နှုန်းမှာ မြန်မာလူမျိုးများဖြစ်သည်။ ကျန်သည့် ၂၇ ရာခိုင်နှုန်းမှာ မြန်မာအစိုးရက အသိအမှတ်ပြုထားသည့် လူမျိုးစုအုပ်စု (၇) စုထဲမှ လူမျိုးစုတစ်ခု ဖြစ်သည်။^{၈၇} မေးမြန်းခဲ့သည့် ဖြေဆိုသူ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ဗုဒ္ဓဘာသာဖြစ်ပြီး၊ ၉ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ခရစ်ယာန်ဘာသာကို ကိုးကွယ်ကြသည်။ ကျန်ရှိနေသည့် ၁ ရာခိုင်နှုန်းမှာ မွတ်ဆလင်၊ ဟိန္ဒူ၊ နတ်ကိုးကွယ်သည့် အယူအဝါဒနှင့် လူနည်းစု ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာများကို ကိုးကွယ်သူများဖြစ်သည်။

ဇယား ၉ - ဖြေဆိုသူအားလုံး၏လူမျိုးစု
(ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး)

လူမျိုးစု	ကျား	မ	စုစုပေါင်း	%
ဗမာ	3 486	1 754	5 240 ^a	71.8
ရခိုင်	325	228	553 ^a	7.6
ကယား	249	121	370 ^a	5.1
ချင်း	168	109	277 ^a	3.8
ကရင်	172	101	273	3.7
ရှမ်း	145	74	219 ^a	3.0
ကချင်	112	62	174 ^a	2.4
မွန်	70	45	115	1.6
မွတ်ဆလင် ^b	22	7	29	.4
တရုတ်	9	1	10	.1
ဂေါ်ရမ်း	3	0	3	.0
ဟိန္ဒူ	1	4	5	.1
ဘင်္ဂါလီ	2	0	2	.0
မဖြေဆိုပါ	16	9	25	.7
စုစုပေါင်း	4 780	2 515	7 295	100%

မှတ်ချက်။ က = မွတ်ဆလင်ကို ကိုးကွယ်သည့် ဘာသာအနေဖြင့် နားလည်ထားသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံရှိ အချို့သူများသည် မွတ်ဆလင်ကို ယင်းတို့ လူမျိုးစုအနေဖြင့် မှတ်ယူကြပြီး ယင်းတို့အဖြေများကို လက်ခံခဲ့သည်။ ခ = ဖြေဆိုသူ ၅,၁၈၃ ဦးမှာ ဗမာလူမျိုးဖြစ်ပြီး ထားဝယ်လူမျိုး ၆၃ ဦး ဖြစ်သည်။ ဖြေဆိုသူ ၅ ဦးအောက်သူများသည် ဂနန်းနှင့်ယောလူမျိုးတို့ ဖြစ်သည်။ ဂ = ဖြေဆိုသူ ၅၄၃ ဦးသည် ရခိုင်လူမျိုးဖြစ်ပြီး ၇ ဦးမှာ ကမန်နှင့် ၃ ဦးမှာ မြို့ လူမျိုးဖြစ်သည်။ ယ = ဖြေဆိုသူ ၂၄၄ ဦးသည် ကယားလူမျိုးဖြစ်ပြီး ၈၆ ဦးမှာ ကယန်းလူမျိုး (ပဒေါင်)၊ ၃၁ ဦးမှာ ပရူး (က-ယော) နှင့် ဖြေဆိုသူ ၅ ဦးအောက်နည်းသော သူများမှာ ကွဲရှိ၊ မနမနော နှင့် ဂေဘား လူမျိုးများ ဖြစ်သည်။ င = ဖြေဆိုသူ ၂၅၇ ဦးသည် ချင်းလူမျိုး (ဝိုမီး)၊ ၁၀ ဦးမှာ နာဂလူမျိုးဖြစ်သည်။ ဖြေဆိုသူ ၅ ယောက်အောက်ရှိ တစ်ဦးစီမှာ အရှို (မြေပြန့်)၊ ကလင်ကော (လူရှေ့)၊ တီးတိန် (Hai-Dim)၊ ခေါနီး၊ ဝွေးတန်နှင့် Panun လူမျိုးတို့ဖြစ်သည်။ စ = ဖြေဆိုသူ ၁၈၇ ဦးမှာ ရှမ်းလူမျိုးဖြစ်ပြီး ၁၁ ဦးမှာပအိုဝ်းလူမျိုး၊ ၈ ဦးမှာအင်္ဂလိပ်နှင့် ၅ ယောက်အောက်မှာ ပလေးကော် (အခါအီကော်)၊ ကိုးကန်၊ ဂုံရှမ်း၊ တောင်ရိုး၊ ဓနု၊ ပလောင်နှင့် အင်းသားလူမျိုးတို့ ဖြစ်သည်။ ဆ = ဖြေဆိုသူ ၁၅၁ ဦးသည် ကချင်လူမျိုးဖြစ်ပြီး ၁၄ ဦးမှာ ရဝမ်လူမျိုး၊ ၅ယောက်အောက်ရှိ သော လူမျိုးတစ်မျိုးစီမှာ တရုန်း၊ လရီ (လော်ဝေါ) နှင့် လီဆူး လူမျိုးများဖြစ်သည်။

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

ဇယား ၁၀ - ဖြေဆိုသူအားလုံး ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ
(ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး)

ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ	#	%
ဗုဒ္ဓဘာသာ	6 529	89.5
ခရစ်ယာန်ဘာသာ	669	9.2
အစ္စလာမ့်ဘာသာ	46	0.6
နတ်ကိုးကွယ်သည့် အယူဝါဒ	15	0.2
လိုင်မျိုးနွယ် ကိုးကွယ်သည့် ဘာသာ	16	0.2
ဟိန္ဒူ	5	0.1
မဖြေဆိုပါ	15	0.2
စုစုပေါင်း	7 295	100%

မှတ်ချက် * = လိုင်လူမျိုးများအယူဝါဒသည် မြန်မာနိုင်ငံ၊ ချင်းပြည်နယ်တွင် ကိုးကွယ်သည့် ဘာသာ တစ်ခုဖြစ်သည်။ ဒေသအခေါ်အဝေါ်တွင် 'Shawn Sarnism' ဟုခေါ်ဆိုကြသည်။

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

အိမ်ထောင်တစ်စုတွင်ရှိသော လူဦးရေနှင့် အိမ်ထောင်စု၏ ငွေကြေးအခြေအနေပတ်သက်သည့် အိမ်ထောင်စုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို မှတ်တမ်းတင်ခဲ့သည်။ ပျမ်းမျှအားဖြင့် ဖြေဆိုသူများသည် ဝင်ငွေရှိသော မိသားစုဝင်နှစ်ဦးအပါအဝင် မိသားစုဝင် ၅ ဦးရှိသည့် အိမ်ထောင်စုများမှ ဖြစ်သည်။ နှစ်စဉ်အိမ်ထောင်စု၏ ပျမ်းမျှဝင်ငွေမှာ ၁၅၄,၉၆၃ ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁,၂၁၂) ဖြစ်ပြီး အိမ်ထောင်စုတစ်စု၏ ပျမ်းမျှအကြွေးမှာ ၄၄၇,၇၁၁ ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၅၂) ရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။

87 ဤအရာသည် အဖွင့်မေးခွန်းဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးအုပ်စုများကို မြန်မာအစိုးရသတ်မှတ်ထားသည့် အတိုင်းရေးသားထားသည်။ မြန်မာအစိုးရအုပ်စုများ အတွက်ကွဲပြားသော နိုင်ငံလူမျိုး ရှမ်းမျိုးတွင် တိုင်းရင်းသား အဖြစ်မှတ်ယူသတ်မှတ်သည်။ လူများကို နိုင်ငံကသတ်မှတ်ထားသည့် လူမျိုးရှမ်းမျိုးမှ လူမျိုးတစ်မျိုးအဖြစ် ဖော်ထုတ်ရန် မလိုကြောင်းကို သတိပြုရန် အရေးကြီးပါသည်။ သို့သော်လည်းတိုင်းရင်းသားအုပ်စုတစ်ခုအနေဖြင့် သတ်မှတ်ကောင်းသတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။ ဤအုပ်စုမှာ အစိုးရက နိုင်ငံလူမျိုး အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခံရသည့် ကြီးမားသော လူမျိုးတွင် ပါဝင်သည်။

ဖြေဆိုသူများ၏ ပညာအရည်အချင်းကို ယင်းတို့ အလုပ်စတင်လုပ်သည့် အချိန်မတိုင်ခင်က တက်ရောက်ခဲ့သည့် ပညာရပ်ဆိုင်ရာ ပြီးမြောက်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ မှတ်တမ်းတင်ခဲ့သည်။ ဖြေဆိုသူများ ပြီးမြောက်ခဲ့သည့် အမြင့်ဆုံးပညာအရည်အချင်းကို ဖော်ထုတ်ရန် မေးခွန်းများမေးမြန်းခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ထိုအဆင့်တွင် အဘယ်ကြောင့် ပညာဆက်သင်ရန် ရပ်တန့်ခဲ့သည်နှင့် ပတ်သက်ပြီးလည်း မေးမြန်းခဲ့သည်။ ဇယား (၁၁) တွင် ဖော်ပြထားသည့် အတိုင်း ဖြေဆိုသူ ၇,၂၉၅ ဦးအနက်မှ ၆၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဋ္ဌမတန်းအောင်မြင်ခဲ့သည်။ ဖြေဆိုသူအားလုံးမှ ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် အထက်တန်းကျောင်းကို တက်ရောက်ခဲ့ပြီး ဖြေဆိုသူ ၆ ရာခိုင်နှုန်းသာ အထက်တန်းအောင်မြင်ပြီးဆုံးခဲ့သည်။

ဖြေဆိုသူများအားလုံးထဲမှ ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီးများနှင့် နှိုင်းယှဉ်သော် (ဖြေဆိုသူ လူဦးရေ ၂,၅၁၅ ၏ ၂၄ ရာခိုင်နှုန်း) ရာခိုင်နှုန်းအနည်းငယ်ပိုမို မြင့်မားသည့် အမျိုးသားဖြေဆိုသူများ (ဖြေဆိုသူဦးရေ ၄,၇၈၀ ၏ ၂၆ ရာခိုင်နှုန်း)သည် အထက်တန်းတက်ရောက်ခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း အထက်တန်းတက်ရောက်ခဲ့သည့် ဖြေဆိုသူ ၁,၈၅၁ ဦးအနက် အမျိုးသမီး/မိန်းကလေးများက (ဖြေဆိုသူ ၆၀၂ ဦး၏ ၈%) အမျိုးသား/လူငယ်များ (ဖြေဆိုသူ ဦးရေ ၁,၂၄၉ ၏ ၅ ရာခိုင်နှုန်း) ထက် ပိုမိုမြင့်မားသည့် ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် အထက်တန်းပြီးစီးကြသည်ကို တွေ့ရသည်။

ဖြေဆိုသူများကို ကျောင်းဆက်မတက်သည့် အကြောင်းအရင်းကိုမေးသည့်အခါ ၆၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် ငွေကြေးအခက်အခဲကြောင့် ဆက်မတက်ခဲ့ရခြင်း ဖြစ်ကြောင်း၊ ကျောင်းစရိတ်မတတ်နိုင်ကြောင်း (သို့) မိသားစုအတွက် တစ်ဖက်တစ်လမ်းမှဝင်ငွေရှာရန်လိုအပ်သဖြင့် ကျောင်းဆက်မတက်ခဲ့ကြောင်းကို ပြောပြသည်။

ဇယား ၁၁ - ဖြေဆိုသူအားလုံး၏အတန်းပညာအရည်အချင်း (ဖြေဆိုသူ=၇,၂၉၅ဦး)

တက်ရောက်ခဲ့သည့်အတန်း	#	%
မူကြိုနှင့် မူလတန်း (၁-၅)	204	2.8
အလယ်တန်း (၆-၉)	4 594	63.0
အထက်တန်း (၁၀-၁၁)	1 851 ^က	25.4
အထက်တန်းအောင် (၁၀-၁၁)	115	1.6
အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်း	12	0.2
တက္ကသိုလ်သို့ရ	113	1.5
ကိုယ်ပိုင်အစီအစဉ်ပညာရေး ^ခ	338	4.6
အခြား	183	2.5

မှတ်ချက်။ က=ဖြေဆိုသူ ၁,၈၅၁ ဦးထဲမှ ၁၁၅ ဦးမှာ အထက်တန်းအောင်မြင်ပြီးသူများ ဖြစ်သည်။ ခ= ဤအရာတွင် ဘုန်းတော်ကြီးသင်ပညာရေး (မူလတန်းနှင့်ညီမျှသည်) အပြင် ဘုန်းကြီးကျောင်း၊ ခရစ်ယာန်အသင်းတော်နှင့် အစ္စလာမ်စသည့် ဘာသာရေးအဖွဲ့အစည်းများမှ စီစဉ်ပေးသည့် ကိုယ်ပိုင်အစီအစဉ် ပညာရေးတို့ ပါဝင်သည်။

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

ဇယား ၁၂- ပညာဆက်သင်ရန်ရပ်တန့်ခဲ့ရသည့် အကြောင်းပြချက် (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး)

ပညာဆက်သင်ရန်ရပ်တန့်ခဲ့ရသည့်အကြောင်းပြချက်	#	%
ကျောင်းဆက်တက်လိုသော်လည်း ငွေကြေးမတတ်နိုင်သဖြင့်	၃ ၀၄၇	၄၁.၈
မိမိကိုယ်တိုင်ကျောင်းဆက်မတက်လိုပါသဖြင့်	၂ ၂၃၀	၃၀.၆
မိသားစုအတွက်တစ်ဖက်တစ်လမ်းမှဝင်ငွေရှာဖွေရန်လိုအပ်လာသဖြင့်	၁ ၇၄၃	၂၃.၉
စာမေးပွဲကျရှုံးသဖြင့်	၄၃၂	၅.၉
ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ (သို့) မိသားစုပြဿနာကြောင့်	၃၃၉	၄.၆
နေသည့်အရပ်တွင် ကျောင်းဆက်တက်ရန်ကျောင်းမရှိသဖြင့်	၂၇၁	၃.၇
လုံလောက်သည့်ပညာရေးရရှိပြီးဖြစ်သည်ဟုယူဆသောကြောင့်	၂၀၃	၂.၈
အခြားအရပ်သို့ပြောင်းရွှေ့ရသောကြောင့်	၁၀၇	၁.၅
သာသနာ့ဘောင်သို့ဝင်ရောက်သဖြင့်	၈၂	၁.၁
ကျောင်းတွင် ကောင်းစွာဆက်ဆံမခံရသဖြင့်	၆၁	၀.၈
အခြား	၁၄၉	၂.၀

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

၅.၁.၄ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြားပိုင်ဆိုင်မှု

၅,၇၂၀ ဦး (ဖြေဆိုသူအားလုံး၏ ၇၈ ရာခိုင်နှုန်း) သည် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ရှိပြီး^{၈၈} ဖြေဆိုသူ ၁,၅၇၅ ဦး (၂၂-ရာခိုင်နှုန်း) သည် ထိုကတ်မရှိကြောင်း ပြောသည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်မရှိသည့် အကြောင်းအရင်းကို မေးမြန်းသည့်အခါ ဖြေဆိုသူများက ထိုကတ်အတွက် တစ်ခါမှ မလျှောက်ဖူးကြောင်း (၁,၅၇၅ ဦးမှ ၅၈ ရာခိုင်နှုန်း)၊ ပျောက်သွားကြောင်း (၁၃ ရာခိုင်နှုန်း)၊ မှတ်ပုံတင်ကို လျှောက်ခဲ့သော်လည်းမရခဲ့ကြောင်း (၉ ရာခိုင်နှုန်း) ဖော်ပြခဲ့သည်။ အချို့မှာ ယာယီကတ်သာ ပိုင်ဆိုင်သည် (၃ ရာခိုင်နှုန်း)^{၈၉} (သို့မဟုတ်) မှတ်ပုံတင်လျှောက်ရန် မတတ်နိုင်သည့် သူများလည်း (၂ ရာခိုင်နှုန်း) တွေ့ရသည်။ အောက်ပါအဖြေများကို အကြောင်းရင်း တစ်ခုစီအတွက် ၁ ရာခိုင်နှုန်းထက်နည်းသော သူများက ဖော်ပြထားသည်။ ယင်းတို့မှာ- green card များရှိခြင်း၊^{၉၀} မှတ်ပုံတင်မှာပျက်စီးသွားပြီး အသစ်ပြန်မလုပ်ခြင်း၊ တရားဝင်ဖြစ်သည့် အိမ်ထောင်စုစာရင်းတွင် နာမည်မရှိခြင်း၊ ယာယီအိမ်ထောင်စု စာရင်းသာရှိခြင်းနှင့် မလိုအပ်သောကြောင့် မပြုလုပ်ခြင်း တို့ဖြစ်သည်။

၈၈ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြား (CSC) သည် မြန်မာနိုင်ငံသားများအတွက် သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်သည့် အဓိကပုံစံဖြစ်သည်။ အလုပ်အတွက် အလုပ်သမားကတ်ပြုလုပ်ရာတွင် ထိုကတ် လိုအပ်သည်။ အရင်က နိုင်ငံသားမှတ်ပုံတင်ကတ် (NRC) ခေါ်ဆိုသည်။

၈၉ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြား (CSC) သည် မြန်မာနိုင်ငံသားများအတွက် သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်သည့် အဓိကပုံစံဖြစ်သည်။ အလုပ်အတွက် အလုပ်သမားကတ်ပြုလုပ်ရာတွင် ထိုကတ် လိုအပ်သည်။ အရင်က နိုင်ငံသားမှတ်ပုံတင်ကတ် (NRC) ခေါ်ဆိုသည်။

၉၀ Green card များကို လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ အချက်အလက်များကို မှန်မမှန်စစ်ဆေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအနေဖြင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဝန်ကြီးဌာနမှ ထုတ်ပေးပြီး ထိုသူများသည် နိုင်ငံသားလျှောက်နိုင်ပါသည်။

၅.၁.၅ လေ့လာမှုတွင်ပါဝင်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ယင်းတို့ပထဝီအနေအထားအရတည်ရှိရာနေရာများ ဖြေဆိုသူ ၇,၂၉၅ ဦးကို ၂၀၁၃ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလနှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဧပြီလအကြားတွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ထိုအလုပ်များသည် ပြည်နယ်နှင့်-တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ ခုနှင့် နေပြည်တော်နှင့် လုပ်ငန်း ၁၄ ခုတွင် တည်ရှိသည်။^{၁၁} ဖြေဆိုသူများအားလုံးထဲမှ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သည့်အလုပ်ကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၂၈ ရာခိုင်နှုန်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းတွင် ၂၆ ရာခိုင်နှုန်း၊ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် သတ္တုကူးဖော်ရေးမှ ၁၁ ရာခိုင်နှုန်း၊ အိမ်အကူလုပ်ငန်းမှ ၆ ရာခိုင်နှုန်း၊ နောက်ထပ် လုပ်ငန်း ၉ ခုမှ ရာခိုင်နှုန်းအနည်းငယ်ကို မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။

ဇယား ၁၃ - လေ့လာမှုတွင် ပါဝင်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ယင်းတို့ပထဝီအနေအထားအရတည်ရှိရာနေရာများ (မြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး)

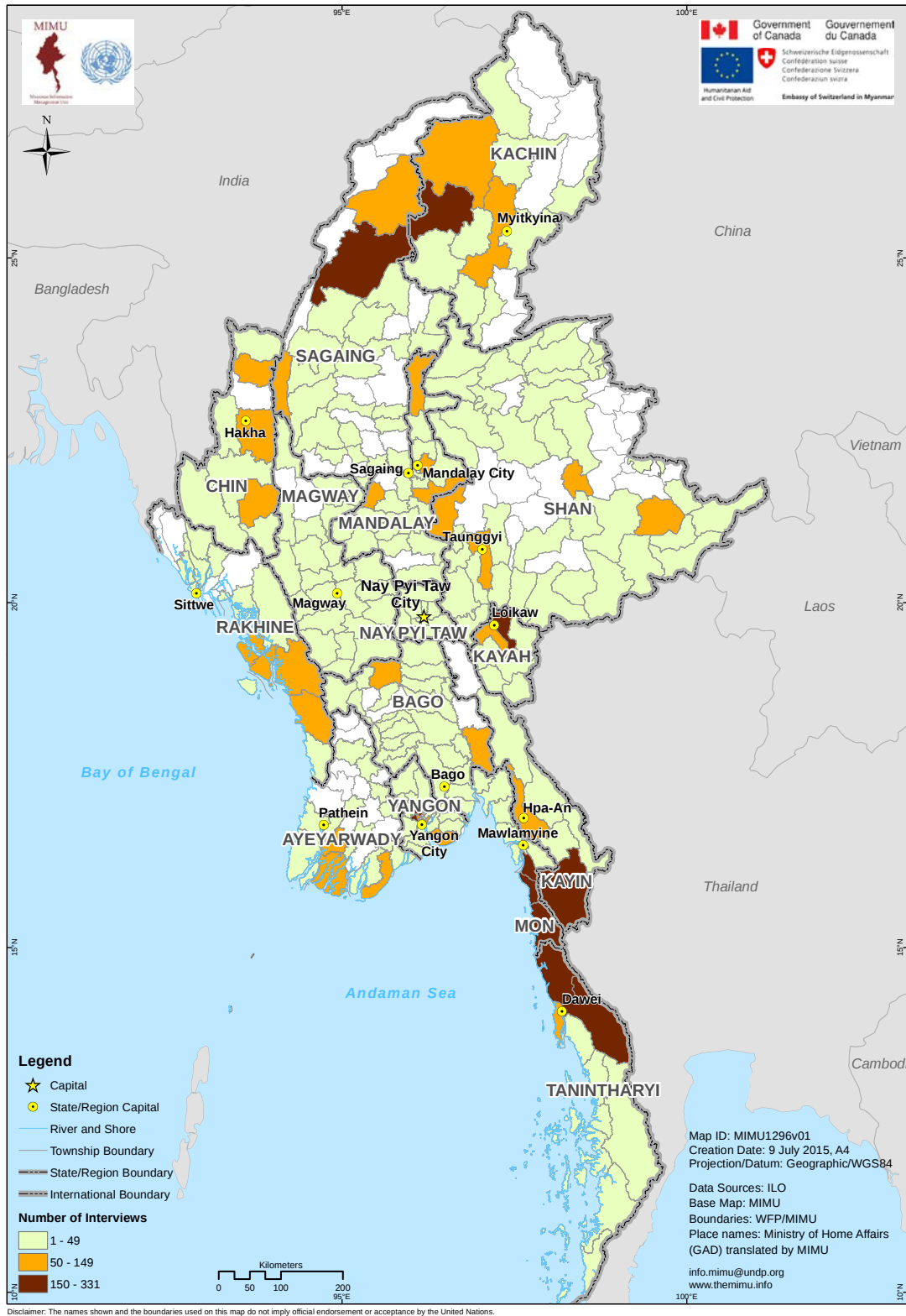
ပထဝီအနေအထားအရ တည်ရှိသည့် လုပ်ငန်းများ		ဧရာဝတီ	ပဲခူး	ချင်း	ကချင်	ကယား	ကရင်	မကွေး	မွန်လေး	မွန်	နေပြည်တော်	ရခိုင်	စစ်ကိုင်း	ရှမ်း	တနင်္သာရီ	ရန်ကုန်	မန္တလေး	စုစုပေါင်း (ကျား/မ)
ဆောက်လုပ်ရေး ^{၁၁} ကုန်ထုတ်လုပ်ခြင်း ^{၁၁} စိုက်ပျိုးရေး ^{၁၁} သတ္တုရှာဖွေရေး အိမ်အကူဝန်ဆောင်မှု	15	91	277	67	139	76	70	172	50	30	216	40	301	194	295	11	2 044 (1 632/412)	2 044 (1 632/412)
	52	82	15	51	29	162	20	136	229	11	34	68	150	105	740	4	1 888 (919/969)	1 888 (919/969)
	92	97	11	25	16	23	28	68	156	5	21	39	76	101	68	4	830 (509/321)	830 (509/321)
	1	45	1	259	43	6	23	112	41	3	5	170	47	19	1	2	778 (686/92)	778 (686/92)
လက်လီ/ လက္ခဏာရောင်းဝယ်ရေး ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း ကုန်ပစ္စည်းများ သယ်ယူ ပို့ဆောင်ရေး	12	18	39	43	30	18	8	29	8	2	2	39	26	13	134	1	422 (116/306)	422 (116/306)
	4	32	17	31	18	19	7	33	4	9	10	25	19	13	91	2	334 (182/152)	334 (182/152)
	71	5	2	1	1	3	2	4	62	0	65	0	7	26	35	2	286 (201/85)	286 (201/85)
	13	15	8	25	35	11	4	22	2	0	5	12	24	9	57	0	242 (225/17)	242 (225/17)
အစားအစာ/အဖျော်ယမကာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း သစ်လုပ်ငန်း အဆောက်အအုံ/ ဥယျာဉ်ခင်းကျင်းရေး အိမ်တွင်းဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း ^{၁၁} နေရာထိုင်ခင်းစီစဉ်ပေးရေး လုပ်ငန်း/ ဟိုတယ်လုပ်ငန်းများ လိုင်စင်ဆောင်ရွက်လုပ်ငန်းများ	1	5	12	35	12	10	2	4	4	3	8	23	12	22	26	2	181 (84/97)	181 (84/97)
	0	10	8	13	20	4	6	6	8	1	1	32	24	15	10	0	158 (130/28)	158 (130/28)
	1	0	9	0	11	0	1	7	0	0	0	0	4	1	15	1	50 (36/14)	50 (36/14)
	2	0	4	4	4	1	1	3	3	3	2	2	2	4	12	0	47 (40/7)	47 (40/7)
စုစုပေါင်း	0	0	2	3	1	0	0	2	0	1	0	4	7	2	7	0	29 (20/9)	29 (20/9)
	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	6 (0/6)	6 (0/6)
		264	400	405	560	359	333	172	598	567	68	372	454	699	524	1 491	29	7 295 (4 780/2 525)

မှတ်ချက်။ က = အဆောက်အဦများဆောက်လုပ်ခြင်း၊ ဖြူပြင်ဆောက်လုပ်ရေး (လမ်းများ၊ မီးရထားလမ်းများ၊ ဝန်ဆောင်မှုစီမံချက်များ)၊ ဖြူဖြူခြင်း၊ ဆောက်လုပ်ရေးဆိုသည့် ဖြင့်ဆင်ခြင်း-လျှပ်စစ်၊ ပိုက်နှင့် အခြားဆောက်လုပ်ရေးပစ္စည်းတပ်ဆင်ခြင်းတို့ပါဝင်သည်။ ခ = အစားအသောက်၊ အဖျော်ယမကာ၊ ဆေးလိပ်၊ ချည်ထည်၊ စက္ကူ၊ သစ်သား၊ ဓာတ်ပစ္စည်းများ၊ ဆေးဝါးများ၊ ရတနာ၊ သတ္တု၊ သံသတ္တု၊ ဓာတ်ပစ္စည်းတပ်ဆင်သည့် သတ္တုဓာတ်များ၊ လျှပ်စစ်၊ ဓာတ်များနှင့် အခြားအရာများပါဝင်သည်။ ဂ = ကောက်ပဲသီးနှံထုတ်လုပ်ရေးနှင့် တိရစ္ဆာန်မွေးမြူရေးတို့ ပါဝင်သည်။ ယ = လျှပ်စစ်ဓာတ်ခွံ၊ ရေနံနှင့် အသားကွန်တင်နာများ၊ ရေလုံခြုံရေး၊ ရေသန့်စင်ခြင်းနှင့် ပေးစေခြင်း၊ ရေစိုစေခြင်း၊ အမှိုက်သိမ်းယူခြင်း၊ သန့်ရှင်းခြင်းနှင့် စွန့်ပစ်ပစ္စည်း လုပ်ဆောင်ချက်များ ပါဝင်သည်။
Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

91 ဒီဂရီပုံစံအရ အရေးထွက် ဆိုင်ရာ လေ့လာမှုစံတမ်းတွင် လိုင်လုပ်သားများကို စစ်တမ်းကောက်ယူရန် ဖန်တီးခဲ့သော သို့သော်လည်း အချို့သစ်လိုင်လုပ်သား ၆ ဦးကို မေးမြန်းခဲ့ပြီး ယင်းတို့တွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည်။ လိုင်လုပ်သားများကို အခြေအနေအထားဆိုင်ရာ ဦးစီးဌာနအရင်းအမြစ်များတွင် မေးမြန်းခဲ့ပြီး ထိုအရာများကို ဤအချက်အလက်များတွင် အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားသည်။ အတွက် ၄-လိုင်စင်ဖြေဆိုရေးလုပ်ငန်း-အချက်အလက်တွင် သုတေသနပြုမည့် ကဏ္ဍတွင်ကြည့်နိုင်ပါသည်။

မြေပုံ (၂) လေ့လာမှုစစ်တမ်းပြုလုပ်ခဲ့သည့် အလုပ်တည်ရှိရာနေရာပြ မြေပုံ (ဤမြို့နယ်တွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် အလုပ်အကြောင်းကို မေးမြန်းခြင်း)

ဖြေဆိုသူ ၇,၂၉၅ ဦးကို ၂၀၁၃-ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလနှင့် ၂၀၁၅ ဧပြီလအတွင်း လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် အလုပ်နှင့် ဆက်စပ်သည့် စုဆောင်းခံရခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများကို မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ဤမြေပုံသည် ထိုအလုပ်များတည်ရှိရာ နေရာဒေသကို ပြသပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဤစစ်တမ်း၏ တွေ့ရှိချက်များသည် မြို့နယ် ၂၇၃ မြို့နယ်တွင်ရှိသော ဖြေဆိုသူများ၏ အလုပ်များနှင့် ဆက်သွယ်သည့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများလည်း အကျိုးဝင်သည်။



၅.၂ ဖြေဆိုသူများအားလုံး၏ ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်မှု ပုံစံများ

ဤအပိုင်းသည် ဖြေဆိုသူ ၇,၂၉၅ ဦး၏ ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းမှုပုံစံများကို စာရင်းဇယားနှင့် ဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ပထဝီအနေအထားအရ သိသာထင်ရှားသည့် ရွှေ့လျားမှုပုံစံများကို မီးမောင်းထိုးပြထားသည်။ ပုံမှန်လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ နေထိုင်မှုအခြေအနေ တို့ကိုလည်း အတူတကွ ဖော်ပြထားသည်။ ဤအပိုင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ရင်ဆိုင်တွေ့ကြုံခဲ့သည့် အချို့ပြဿနာများကို မှတ်သားထားပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ် အလွဲသုံးစားပြုခြင်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်သည့်ပုံစံများကို အပိုင်း ၅.၃ တွင် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများအကြား ပိုမိုတိကျသည့် အလွဲသုံးစားလုပ်ခံရမှုနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရမှု အလားအလာများကို ရှင်းလင်းထားသည်။

၅.၂.၁ ပထဝီအနေအထားဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းမှုပုံစံများ

မူလ-ဆိုက်ရောက်ဒေသ ဦးတည်ရာများ

ဖြေဆိုသူများအားလုံးထဲမှ လုပ်သားအများအပြားသည် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးတစ်ခုအတွင်းထက် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး ဒေသတစ်နေရာမှ တစ်နေရာသို့ ရွှေ့ပြောင်းသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ အထူးသဖြင့် ဖြေဆိုသူ ၄,၄၅၅ ဦး (၆၂ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အလုပ်အတွက် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးတစ်ခုမှတစ်ခုသို့ ရွှေ့ပြောင်းကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထိုစဉ်တွင် ဖြေဆိုသူ ၂,၇၈၁ ဦး (၃၈ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အလုပ်အတွက် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအတွင်းသာရွှေ့ပြောင်းကြသည်။

သို့သော်လည်း ဤသို့ပြောင်းရွှေ့မှုကို ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး ၅ခု နှင့် နေပြည်တော်မှလာသောဖြေဆိုသူများတွင် တွေ့ရသည်။ ဇယား ၁၄ တွင် တွေ့မြင်ရသည့်အတိုင်း၊ ဧရာဝတီတိုင်း၊ ပဲခူး၊ မကွေး၊ မန္တလေး၊ ရန်ကုန် နှင့် နေပြည်တော်တို့မှ ဖြေဆိုသူများသည် ယင်းတို့၏ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအတွင်းထက် အခြားပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးသို့ ပိုမိုများပြားသည့် အရေအတွက်ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ကြသည်ကိုတွေ့ရသည်။ အခြားတဖက်တွင် ချင်းပြည်နယ်၊ ကယားပြည်နယ်၊ ကရင်ပြည်နယ်၊ ကချင်ပြည်နယ်၊ မွန်ပြည်နယ်၊ ရခိုင်ပြည်နယ်၊ စစ်ကိုင်းတိုင်းဒေသကြီး၊ ရှမ်းပြည်နယ်နှင့် တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီးတို့မှ ပိုမိုများပြားသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အခြားပြည်နယ်များ/တိုင်းဒေသကြီးများသို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းထက် ယင်းတို့ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအတွင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ကြသည်ကို တွေ့ရသည်။

ဇယား ၁၄ - ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးတစ်ခုအတွင်းရွှေ့ပြောင်းသည့် ဖြေဆိုသူအရေအတွက်နှင့် အခြားပြည်နယ်များ/တိုင်းဒေသကြီးများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသည့် ပိုမိုများပြားလာသောဦးရေ (မူလပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအားဖြင့်) (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၃၆ ဦး)

မူလနေထိုင်သည့်ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီး	မူလနေထိုင်သည့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး အတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသည့် ဖြေဆိုသူဦးရေ	အခြားပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးသို့ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်သည့်ဖြေဆိုသူ ဦးရေ
အခြားပြည်နယ်များ/တိုင်းဒေသကြီးများသို့ ပိုမိုများပြားသည့် ပြောင်းရွှေ့မှု		
ဧရာဝတီ	233	946
ပဲခူး	311	935
မန္တလေး	269	509
မကွေး	135	756
ရန်ကုန်	149	151
နေပြည်တော်	2	55
ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအတွင်း ပိုမိုများပြားသည့် ပြောင်းရွှေ့မှု		
ချင်း	145	37
ကယား	245	199
ကရင်	57	33
ကချင်	221	24
မွန်	135	111
ရခိုင်	289	254
စစ်ကိုင်း	327	306
ရှမ်း	149	109
တနင်္သာရီ	114	30
စုစုပေါင်း*	2 781	4 455

မှတ်ချက် * = စုစုပေါင်း ၇,၂၃၆ ဦးမှ ဖြေဆိုသူ ၇,၂၃၆ ဦးသည် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းမှုဦးတည်ရာများကို ဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် လုံလောက်သောအချက်အလက်များ ပေးသည်။

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

ထို့အပြင် ဧရာဝတီနှင့် မကွေးတိုင်းဒေသကြီးမှလွဲ၍ ကျန်ပြည်နယ်များနှင့် တိုင်းဒေသကြီးအားလုံးတွင် ဖြေဆိုသူများသည် အခြားပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး တစ်ခုသို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းထက် ယင်းတို့၏ ပြည်နယ်/တိုင်း ဒေသကြီးအတွင်းရှိ အခြားနေရာသို့ အများဆုံး ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ဖွယ်ရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ ဇယား ၁၅ တွင် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ ခုနှင့် နေပြည်တော်တို့မှ ဖြေဆိုသူများ၏ အများဆုံးရွှေ့ပြောင်းသည့် ဆိုက်ရောက်နေရာ-နေရာကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကယားပြည်နယ်မှ ဖြေဆိုသူ ၄၄၄ ဦးမှ ၅၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကယားပြည်နယ်အတွင်းရှိ အခြားနေရာသို့ ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ကြပြီး ၂၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် ရှမ်းပြည်နယ်သို့ လည်းကောင်း၊ ၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် ရန်ကုန်သို့လည်းကောင်း၊ ၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် ပဲခူးသို့ လည်းကောင်း၊ ၁၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် အခြားပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများသို့လည်းကောင်း ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ကြသည်ကို တွေ့ရသည်။

ဇယား ၁၅ - ဖြေဆိုသူများ အများဆုံးရွှေ့ပြောင်းသည့် ထိပ်ဆုံး ဆိုက်ရောက်နေရာ ၄ နေရာ (မူလ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအားဖြင့်၊ ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၃၆ ဦး)

မူလပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး	ဤပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးမှ ရွှေ့ပြောင်းသည့်ဖြေဆိုသူ စုစုပေါင်းဦးရေ*	ဆိုက်ရောက်သည့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး			
		အများဆုံး ရွှေ့ပြောင်းသည့် ဆိုက်ရောက် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး	ဒုတိယ အများဆုံး ရွှေ့ပြောင်းသည့် ဆိုက်ရောက် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး	တတိယ အများဆုံးရွှေ့ပြောင်းသည့် ဆိုက်ရောက် ပြည်နယ်/တိုင်း ဒေသကြီး	စတုတ္ထအများဆုံး ရွှေ့ပြောင်းသည့် ဆိုက်ရောက် ပြည်နယ်/တိုင်း ဒေသကြီး
ဧရာဝတီ	1 179	ရန်ကုန် (49%, 577)	ဧရာဝတီ (20%, 233)	မွန် (16%, 191)	တနင်္သာရီ (7%, 77)
ပဲခူး	1 246	ပဲခူး (25%, 311)	ရန်ကုန် (21%, 265)	တနင်္သာရီ (18%, 229)	မွန် (14%, 179)
ချင်း	182	ချင်း (80%, 145)	ကချင် (9%, 17)	စစ်ကိုင်း (5%, 10)	မကွေး (2%, 4)
ကချင်	245	ကချင် (90%, 221)	ရှမ်း (2%, 4)	ရန်ကုန် (1%, 3)	မန္တလေး (1%, 3)
ကယား	444	ကယား (55%, 245)	ရှမ်း (24%, 107)	ရန်ကုန် (6%, 28)	ပဲခူး (2%, 9)
ကရင်	90	ကရင် (63%, 57)	ရန်ကုန် (16%, 14)	မွန် (12%, 11)	ပဲခူး (4%, 4)
မကွေး	891	ရန်ကုန် (18%, 161)	ချင်း (17%, 153)	ရှမ်း (17%, 148)	မကွေး (15%, 135)
မန္တလေး	778	မန္တလေး (35%, 269)	ရှမ်း (25%, 196)	စစ်ကိုင်း (7%, 56)	ကချင် (7%, 55)
မွန်	246	မွန် (55%, 135)	ကရင် (31%, 76)	တနင်္သာရီ (7%, 17)	ရန်ကုန် (6%, 15)
နေပြည်တော်	57	ရှမ်း (30%, 17)	တနင်္သာရီ (19%, 11)	ကယား (16%, 9)	ရန်ကုန် (9%, 5)
ရခိုင်	543	ရခိုင် (53%, 289)	ရန်ကုန် (34%, 187)	ကချင် (6%, 31)	တနင်္သာရီ (2%, 10)
စစ်ကိုင်း	633	စစ်ကိုင်း (52%, 327)	ကချင် (18%, 117)	ချင်း (5%, 34)	ရှမ်း (5%, 33)
ရှမ်း	258	ရှမ်း (58%, 149)	မန္တလေး (18%, 46)	ကယား (13%, 34)	ကချင် (5%, 14)
တနင်္သာရီ	144	တနင်္သာရီ (79%, 114)	ရန်ကုန် (10%, 15)	ဧရာဝတီ (3%, 4)	Bago (2%, 3)
ရန်ကုန်	300	ရန်ကုန် (50%, 149)	မွန် (8%, 24)	တနင်္သာရီ (8%, 23)	ချင်း (6%, 17)

မှတ်ချက် * = စုစုပေါင်း ၇,၂၃၆ ဦးမှ ဖြေဆိုသူ ၇,၂၃၆ ဦးသည် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းမှုဦးတည်ရာများကို ဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် လုံလောက်သော အချက်အလက်များ ပေးသည်။

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

ဇယား ၁၆ တွင် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ခုနှင့် နေပြည်တော်တွင် အလုပ်လုပ်နေသော ဖြေဆိုသူများ၏ ထိပ်ဆုံးမူလ နေရာ ၄ နေရာကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ဇယားတွင် တွေ့မြင်ရသည့်အတိုင်း ဧရာဝတီ၊ပဲခူး၊ ကချင်၊ ကယား၊ မကွေး၊ မန္တလေး၊ ရခိုင်နှင့် စစ်ကိုင်း တိုင်းဒေသကြီးများနှင့် ပြည်နယ်များတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် ဖြေဆိုသူများသည် အခြားပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများထက် ယင်းတို့ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးရှိ အခြားနေရာများသို့ ပိုမိုပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ ဤလမ်းကြောင်းသည် ချင်း၊ ကရင်၊ မွန်၊ ရှမ်း၊ တနင်္သာရီနှင့် ရန်ကုန် တိုင်းဒေသကြီးများနှင့် ပြည်နယ်များတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူများနှင့် မတူညီပေ။ ထိုဖြေဆိုသူများသည် ယင်းတို့လုပ်ကိုင်နေသည့် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအတွင်းရှိ အခြားနေရာထက် အခြားပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးသို့ ပိုမိုရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ကြသည်ကို တွေ့ရသည်။

ဇယား ၁၆ - ဖြေဆိုသူများ အများဆုံးနေထိုင်သည့် မူလနေရာ ၄ နေရာ (မူလ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအားဖြင့်) (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၃၆ ဦး)

ဆိုက်ရောက်သည့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး	ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ခုမှအခြား ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးသို့ ပြောင်းရွှေ့သူ စုစုပေါင်း ဦးရေ*	မူလပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး			
		အများဆုံး နေထိုင်သည့် မူလ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး	ဒုတိယအများဆုံး နေထိုင်သည့် မူလ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး	တတိယအများဆုံး နေထိုင်သည့် မူလ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး	စတုတ္ထအများဆုံး နေထိုင်သည့် မူလ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး
ဧရာဝတီ	263	ဧရာဝတီ (89%, 233)	ပဲခူး (4%, 10)	ရခိုင် (2%, 5)	ရန်ကုန် (2%, 5)
ပဲခူး	398	ပဲခူး (78%, 311)	မန္တလေး (7%, 28)	မကွေး (5%, 19)	ရန်ကုန် (3%, 11)
ချင်း	401	မကွေး (38%, 153)	Chin (36%, 145)	စစ်ကိုင်း (8%, 34)	ရန်ကုန် (4%, 17)
ကချင်	552	ကချင် (40%, 221)	စစ်ကိုင်း (21%, 117)	မန္တလေး (10%, 55)	မကွေး (8%, 45)
ကယား	358	ကယား (68%, 245)	ရှမ်း (9%, 34)	မန္တလေး (9%, 31)	မကွေး (5%, 19)
ကရင်	333	ပဲခူး	မွန် (23%, 76)	ကရင် (17%, 57)	ဧရာဝတီ (12%, 40)
မကွေး	171	မကွေး (79%, 135)	မန္တလေး (9%, 15)	ပဲခူး (5%, 9)	ချင်း (2%, 4)
မန္တလေး	596	မန္တလေး (45%, 269)	စစ်ကိုင်း (18%, 105)	မကွေး (15%, 90)	ရှမ်း (8%, 46)
မွန်	564	ဧရာဝတီ (34%, 191)	ပဲခူး (32%, 179)	မွန် (24%, 135)	ရန်ကုန် (4%, 24)
နေပြည်တော်	66	မကွေး (41%, 27)	ပဲခူး (14%, 9)	မန္တလေး (11%, 7)	ကယား (11%, 7) ရခိုင် (11%, 7)
ရခိုင်	372	ရခိုင် (78%, 289)	ပဲခူး (7%, 25)	မကွေး (5%, 20)	မန္တလေး (5%, 18)
စစ်ကိုင်း	454	စစ်ကိုင်း (72%, 327)	မန္တလေး (12%, 56)	မကွေး (6%, 27)	ကချင် (2%, 11)
ရှမ်း	698	မန္တလေး (28%, 196)	ရှမ်း (21%, 149)	မကွေး (21%, 148)	စစ်ကိုင်း (5%, 33)
တနင်္သာရီ	524	ပဲခူး (44%, 229)	တနင်္သာရီ (22%, 114)	ဧရာဝတီ (15%, 77)	မကွေး (5%, 24)
ရန်ကုန်	1 486	ဧရာဝတီ (39%, 577)	ပဲခူး (18%, 265)	ရခိုင် (13%, 187)	မကွေး (11%, 161)

မှတ်ချက် * = စုစုပေါင်း ၇,၂၃၆ ဦးထဲမှ ဖြေဆိုသူ ၇,၂၃၆ ဦး သည် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းမှုဦးတည်ရာများကို ဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် လုံလောက်သော အချက်အလက်များ ပေးသည်။

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

ကျေးလက်-မြို့ပြရွှေ့ပြောင်းမှု ဦးတည်ရာများ

ဖြေဆိုသူများအားလုံးထဲမှ ကျေးလက်ဒေသမှရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် မြို့ပြဒေသများထက် အခြားကျေးလက်ဒေသများသို့ ပိုမိုရွှေ့ပြောင်းကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် မြို့ပြဒေသမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ကျေးလက်ဒေသထက် အခြားမြို့ပြဒေသသို့ ပို၍ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်နိုင် ဖွယ်ရှိသည်။ ဤရွှေ့ပြောင်းမှုပုံစံကို မြို့နယ်တစ်ခုအတွင်းနှင့် အခြားမြို့နယ်များသို့ (ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး တစ်ခုအတွင်း) ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်သည့် ဖြေဆိုသူများအကြားတွင် လေ့လာတွေ့ရှိရသည်။ သို့သော်လည်း အခြားပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်သည့် ဖြေဆိုသူများအကြား ကျေးလက်ဒေသမှ မြို့ပြဒေသသို့ ရွှေ့ပြောင်းမှုကို ပိုမိုတွေ့ရပါသည်။ မူလဒေသတစ်ခုမှ ဝေးလံသောဒေသများသို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းသည်ငွေကြေး ကုန်ကျနိုင်ပြီး မိသားစုအပေါ်တွင် အန္တရာယ်များပြီး ပိုမိုအကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိနိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် မြို့ပြဒေသများတွင် ပုံမှန်အားဖြင့် လုပ်ငါးလစာများ ပိုမိုရရှိရန်အတွက် ထိုကဲ့သို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်လေ့ရှိသည်။

ဇယား ၁၇ - ကျေးလက်-မြို့ပြရွှေ့ပြောင်းမှု ပုံစံများ (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၁၆ ဦး)

မှ		သို့				စုစုပေါင်း
		မြို့ပြ		ကျေးလက်		
		#	%	#	%	
မြို့နယ်အတွင်းရွှေ့ပြောင်းခြင်း (ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးတစ်ခုအတွင်း)	မြို့ပြ	189	77.0	58	23.5	247
	ကျေးလက်	149	22.1	525	78.0	674
	စုစုပေါင်း	338	36.7	583	63.3	921
မြို့နယ်များသို့ရွှေ့ပြောင်းခြင်း (ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး တစ်ခုအတွင်း)	မြို့ပြ	271	52.0	250	48.0	521
	ကျေးလက်	383	28.7	950	71.3	1 333
	စုစုပေါင်း	654	35.3	1 200	64.7	1 854
ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများသို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း	မြို့ပြ	619	55.7	493	44.3	1 112
	ကျေးလက်	1 714	51.5	1 615	48.5	3 329
	စုစုပေါင်း	2 333	52.5	2 108	47.5	4 441
စုစုပေါင်း	မြို့ပြ	1 079	57.4	801	42.6	1 880
	ကျေးလက်	2 246	42.1	3 090	58.0	5 336
	စုစုပေါင်း	3 325	46.1	3 891	54.0	7 216*

မှတ်ချက် * = ဖြေဆိုသူ ၇,၂၁၆ဦးထဲမှ ၇,၂၁၆ ဦးသည် ကျေးလက်-မြို့ပြရွှေ့ပြောင်းမှုဦးတည်ရာများကို တွက်ချက်ရန်အတွက် လုံလောက်သော အချက်အလက်များ ပေးသည်။

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

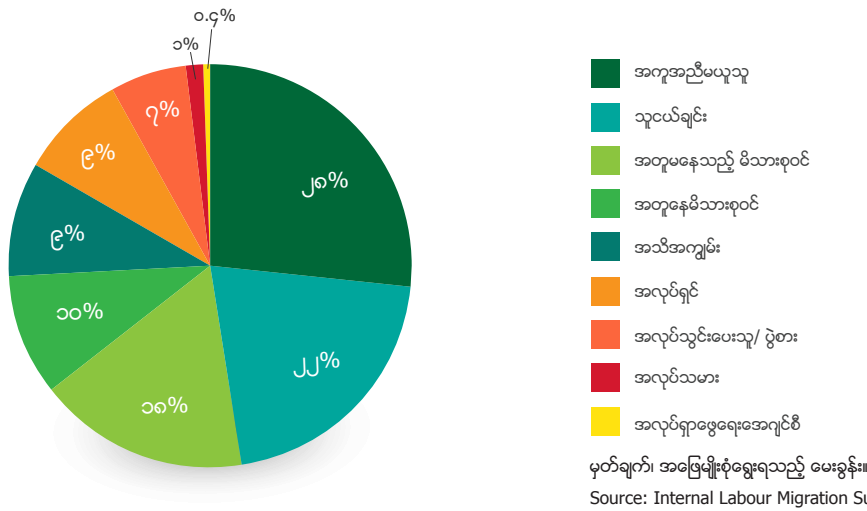
၅.၂.၂ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းအခြေအနေများ

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၇,၂၁၆ ဦးအား မေးမြန်းရာတွင်ထိုသူများထဲမှ အများစုမှာ ငွေလိုအပ်သဖြင့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းကာ အလုပ်လုပ်ရန်ဆုံးဖြတ်ခဲ့ သည်ဟုပြောဆိုကြပါသည် (၈၄ ရာခိုင်နှုန်း)။ အနည်းစုမှာ ယင်းတို့နေထိုင်သည့် ဒေသတွင် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းနည်းပါးသည့်အတွက် ပြောင်းရွှေ့ ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည် (၁၇ ရာခိုင်နှုန်း)။ ဤအချက် (၂) ခုမှာ အပြန်အလှန်ဆက်စပ်နေသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ အချက် (၂) ခုလုံးမှာ ပုံမှန်အားဖြင့် ယင်းတို့နေထိုင်ရာဒေသတွင် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းနည်းပါးခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်နေပါသည်။ အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးရာတွင် ပါဝင်သည့် အဖွဲ့ (၃) ဖွဲ့မှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကလည်း ယင်းတို့ နေထိုင်ရာဒေသတွင် တစ်နေ့လျှင် လုပ်ငါး ၁,၀၀၀-၂,၅၀၀ကျပ်သာ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၀.၇၉-၂) ရရှိသဖြင့် ထို့ကြောင့် အခြားဒေသများတွင် တစ်နေ့လျှင် ၄,၀၀၀-၇,၀၀၀ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃-၅.၅၀) အထိ ရရှိနိုင်သည်ဟု မျှော်လင့်ချက်ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်ဟု ပြောပြကြပါသည်။^{၉၂} တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းမှလည်း ယင်းတို့သည် ကိုယ့်ခြေထောက်ပေါ် ကိုယ်ရပ်တည်လိုသောကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်ဟု ပြောပြကြပါသည် (၁၀ ရာခိုင်နှုန်း)။ ဖြေဆိုသူများ၏ (၅ ရာခိုင်နှုန်း) မှာ မိမိစိတ်ဝင်စားသည့် အလုပ်/ကျွမ်းကျင်မှုကြောင့် ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်ဟု ဆိုပါသည်။^{၉၃} ရွှေ့ပြောင်းမှုအများစုတွင် ဖြေဆိုသူများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရန်အတွက် ယင်းတို့ ကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခဲ့သည် (၇၂ ရာခိုင်နှုန်း)။ တချို့ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ (၂၆ ရာခိုင်နှုန်း) မှာ ရွှေ့ပြောင်းရန် အတွက် မိသားစုနှင့်အတူ ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းမှုဖြစ်စဉ်များအားလုံးနီးပါးတွင် ဖြေဆိုသူများသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီ (သို့) အလုပ်အကိုင်ရေးသားကြော်ငြာထားသည့် ကြားခံများမှမဟုတ်ဘဲ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ (၉၈ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အလုပ်အကိုင်ကို အခြားသူများထံမှ တစ်ဆင့်စကားတစ်ဆင့်နားဖြင့် ပထမဦးဆုံးရှာဖွေတွေ့ရှိကြသည်။

၉၂ ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဧပြီလတွင် တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး၊ ကချင်ပြည်နယ်နှင့် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီးတို့တွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ဦးတည်အုပ်စု ဆွေးနွေးခြင်းများ။

၉၃ အခြေချစုစုရသည့် မေးခွန်းများ၊ ထို့ကြောင့် ရာခိုင်နှုန်းမှာ ၁၀၀ မပြည့်ပေ။

ပုံ-၂ ဖြေဆိုသူအားလုံးတွင် အလုပ်ရှာဖွေရာ၌ ကူညီပေးသူများ (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး)



ဖြေဆိုသူ ၇၂ ရာခိုင်နှုန်းထဲမှ ယင်းတို့အား အလုပ်တွင် စုဆောင်းခြင်းကို စီစဉ်ရာတွင် အခြားသူထံမှ အကူအညီအချို့ ရခဲ့ကြောင်း ပြောပါသည်။ ထိုစဉ်တွင် ထိုဖြေဆိုသူများထဲမှ ဖြေဆိုသူ ၂၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် မည်သူ့အကူအညီမှ မယူခဲ့ပေ။

အလုပ်ရှာဖွေရာတွင် အကူအညီရရှိခဲ့သည့် ဖြေဆိုသူ ၅,၂၃၃ ဦးထဲမှ ယင်းတို့ကို ကူညီပေးခဲ့သူများကို သိသူများမှာ ၈၆ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည်။ ထိုသူများသည် သူငယ်ချင်းများ၊ မိသားစုဝင်များ (သို့) အသိအကျွမ်းများကဲ့သို့သော သူများမှ အကူအညီ ရရှိခဲ့သည်။ ဖြေဆိုသူ ၄၉၁ ဦး (ဖြေဆိုသူ ၅,၂၃၃ ဦးထဲမှ ၉ ရာခိုင်နှုန်း (သို့) ဖြေဆိုသူအားလုံး၏ ၇ ရာခိုင်နှုန်း) သာ ပွဲစားထံမှ အကူအညီရခဲ့သည်ဟု ပြောသည်။⁹⁴

ဖြေဆိုသူ ၅,၂၃၃ ဦး ထဲမှ ၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် ယင်းတို့ကို ကူညီပေးသူ - မိသားစုဝင်တစ်ဦး၊ ပွဲစား (သို့) အခြားသူများတွင် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းအတွက် လိုင်စင်ရှိသည်ဟု ပြောဆိုကြသည်။ ထိုစဉ်တွင် အများစု (၉၅ ရာခိုင်နှုန်း) သည် လိုင်စင်မရှိသော (သို့) ယင်းတို့မသိသော လူတစ်ဦးက ကူညီပေးခဲ့သည်ဟု ပြောပါသည်။ အမျိုးသမီးများ (၃ ရာခိုင်နှုန်း) ဖြင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အမျိုးသားများ (၅ ရာခိုင်နှုန်း) သည် လိုင်စင်ရှိသည့် ပွဲစားများမှ ပိုမိုအကူအညီရယူဖွယ် ရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။

ဖြေဆိုသူ ၁၆၉ ဦးသာ လုပ်သားစုဆောင်းခပေးရသည် (ဖြေဆိုသူ ၅,၂၃၃ ဦး ၏ ၃ ရာခိုင်နှုန်း)။ အများစုမှာ ပွဲစားကို အခကြေးငွေပေးရပြီး (ဖြေဆိုသူ ၁၄၈ ဦး) (သို့) အနည်းစု (ဖြေဆိုသူ ၁၅ ဦး)မှာ အလုပ်ရှင်ကို စုဆောင်းခပေးရသည်။⁹⁵ ဤအရာသည် မိသားစု (သို့) အသိမိတ်ဆွေများမှ ဖြေဆိုသူများကို အလုပ်အကိုင်အတွက် စီစဉ်ပေးရာတွင် အခကြေးငွေမယူကြောင်းကို ညွှန်ပြပါသည်။ ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အများစုသည် အလုပ်အတွက် မည်သို့သော အခကြေးငွေပေးရခြင်းမျိုးမရှိဘဲ ပြည်တွင်းတွင်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်လျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရသည်။ အခကြေးငွေပေးရပါက ပမာဏမှာ မြန်မာငွေ ၁၀,၀၀၀ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၈ ဒေါ်လာ) နှင့် ၄၅၀,၀၀၀ ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၅၄) ကြားတွင် ပေးရသည်။ ပျမ်းမျှ ပေးရသည့် ပမာဏမှာ ၃၁,၅၈၄ ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၅) ဖြစ်သည်။ ဖြေဆိုသူများသည် စုဆောင်းခပေးရသည့် အခြေအနေများ၏ တစ်ဝက်ထက်နည်းသော ဖြစ်ရပ်များတွင် ယင်းတို့သည် အခကြေးငွေပေးရန်အတွက် ပိုက်ဆံချေးငှားကြရသည်ကို တွေ့ရသည် (ဖြေဆိုသူ ၇၁ ဦး)။

ဖြေဆိုသူပေါင်း ၇,၂၉၅ ဦးမှ ၅၄ ရာခိုင်နှုန်းက မရွှေ့ပြောင်းခင်တွင် အလုပ်အတွက် စီစဉ်ခဲ့ကြပြီး ၄၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် ရွှေ့ပြောင်းသည့် နေရာအသစ်သို့ ရောက်မှသာ အလုပ်အကိုင်ရရှိကြသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ထက်ဝက်ကျော်သည် အလုပ်နေရာသို့ ခရီးသွားရန်အတွက် ကိုယ်တိုင်စီစဉ်ခဲ့သည်။ (၅၄ ရာခိုင်နှုန်း) သို့သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ (၁၁ ရာခိုင်နှုန်း) အတွက် သူငယ်ချင်းများ၊ ဆွေမျိုးသားချင်းများ (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၉ ရာခိုင်နှုန်းအတွက်)၊ မိဘများ (၉ ရာခိုင်နှုန်း)၊ အလုပ်ရှင်များ (၇ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် အလုပ်သွင်းပေးသူများ (၅ ရာခိုင်နှုန်း) က အလုပ်နေရာသို့ ခရီးသွားရန်အတွက် စီစဉ်ပေးရာတွင် ကဏ္ဍတစ်ခုအနေဖြင့် ပါဝင်ခဲ့ကြသည်။

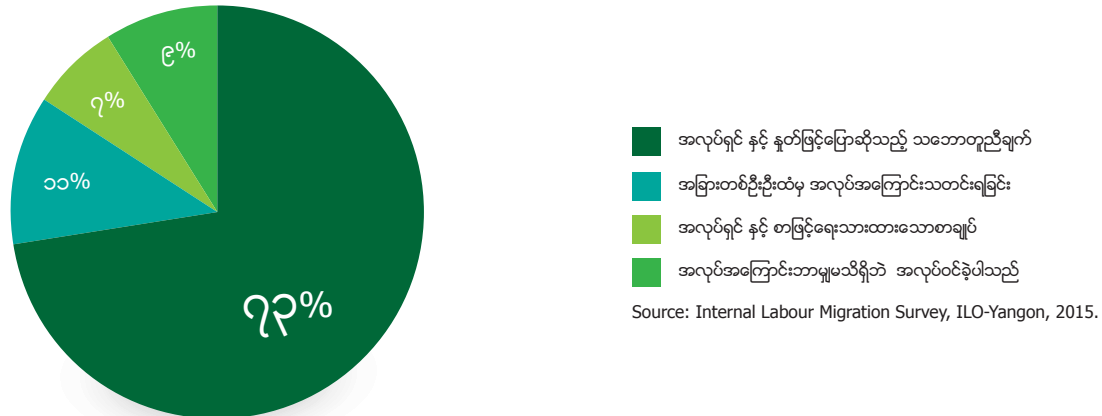
94 ပွဲစားဆိုသည့် စကားလုံးသည် မြန်မာစကားဖြင့် broker ကို အနီးစပ်ဆုံးဖြစ်အောင်ပြန်ဆိုထားသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အလုပ်သမားတစ်ယောက်ကို အလုပ်သွင်းပေးရာတွင် အခကြေးငွေယူသောသူကို ရည်ညွှန်းသည်။ ပွဲစားတွင် အလုပ်စုဆောင်းမှုအတွက် လိုင်စင် ရှိကောင်းရှိနိုင်သည် (သို့) မရှိနိုင်ပေ။ ထို့အပြင် အလုပ်မရှာဖွေမီကတည်းက အလုပ်သမားနှင့် သိကျွမ်းသူ (သို့) မသိသူလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ အလုပ်ရှာဖွေရာတွင် မိသားစု၊ သူငယ်ချင်းများ၊ မိတ်ဆွေများနှင့် အခြားသူများကဲ့သို့ အားလုံးသော သူများကို ပုံစံတကျမဟုတ်သည့် အလုပ်သွင်းပေးသူများ အနေဖြင့် ရည်ညွှန်းသည်။ ပုံစံတကျမဟုတ်သည့် အလုပ်သွင်းပေးသူများသည် ပုံမှန်အား အခကြေးငွေယူခြင်း မရှိပေ။ထို့အပြင် ယင်းတို့တွင် အလုပ်စုဆောင်းမှု လိုင်စင်မရှိပေ။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ယင်းတို့ကို ပုံမှန်အားဖြင့် သိနိုင်ပြီး ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ဤအရာသည် ကိစ္စတစ်ရပ်မဟုတ်ပေ။

95 ဖြေဆိုသူ ၄ ဦးသည် မိသားစုဝင်တစ်ဦးကို အခကြေးငွေပေးရသည်။ ဖြေဆိုသူ ၂ ဦးသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီကို အခကြေးငွေပေးရသည်။

၅.၂.၃ အလုပ်အကိုင်စာချုပ် (သို့) သဘောတူညီချက်

ဖြေဆိုသူအများစု (ဖြေဆိုသူဦးရေ ၇,၀၇၀ ဦး၏ ၇၃ ရာခိုင်နှုန်း) မှာ အလုပ်သဘာဝနှင့် လုပ်ငန်း အခြေအနေများကို အလုပ်ရှင်နှင့် နှုတ်အားဖြင့် သဘောတူညီ ခဲ့ကြသည်။ အလုပ်သမား အနည်းငယ် (၁၁ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အလုပ်အကြောင်းကိုအခြားသူထံမှ သိရှိကြသည်။ (သို့) အလုပ်နှင့် ပတ်သက်၍ မည်သည့် သတင်း အချက်အလက်မျှမရရှိဘဲ လုပ်ကိုင်နေကြသည်။ (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၉ ရာခိုင်နှုန်း)^{၉၆}

ပုံ ၃ - ဖြေဆိုသူများအကြား အလုပ်အကိုင်သဘောတူညီချက် စာချုပ်အမျိုးအစား (ဖြေဆိုသူ= ၇,၀၇၀ ဦး)



မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေတွင် စာဖြင့်ရေးသားထားသော အလုပ်စာချုပ်သည် လိုအပ်ချက်တစ်ခုအနေဖြင့် ဖော်ပြထားသော်လည်း^{၉၇} ဖြေဆိုသူများထဲမှ ၇ ရာခိုင်နှုန်းသာ အလုပ်ရှင်နှင့် စာဖြင့်ရေးသားထားသောစာချုပ် ရှိသည်။ စာဖြင့်ရေးသားထားသောစာချုပ်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူ ၄၉၅ ဦးထဲမှ ၁၇၄ ဦးသည် စာချုပ်ကို အပြည့်အဝ နားမလည်ကြောင်းကို ဖော်ပြခဲ့သည်။^{၉၈} စာချုပ်ရှိသည့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးဖြေဆိုသူများထဲတွင် အမျိုးသမီး (၁၇၀ ဦး၏ ၅၃ ရာခိုင်နှုန်း) ဖြင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အမျိုးသားများ (၃၂၅ဦးမှ ၆၂ ရာခိုင်နှုန်း) သည် ယင်းတို့ စာချုပ်ကို ပိုမိုနားလည်နိုင်ဖွယ်ရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။

ဇယား ၁၈ တွင်နှုတ်အားဖြင့်သဘောတူညီချက်များနှင့်စာဖြင့်ရေးသားထားသောစာချုပ်များတွင်မကြာခဏပါဝင်သည့်အလုပ်အခြေအနေနှင့်ပတ်သက်သော ကဏ္ဍ (၁၇) ခုကို နှိုင်းယှဉ်ဖော်ပြထားသည်။ ရေးသားထားသည့်စာချုပ်ဖြင့် သဘောတူညီသူများထက် နှုတ်အားဖြင့် သဘောတူညီချက်ရရှိသောဖြေဆို သူများသည် ဖော်ပြထားသည် ကဏ္ဍ ၁၇ ခုတွင် ပိုမိုပြီးပြည့်စုံသော သဘောတူညီချက်များ ပိုမိုရရှိနိုင်သည်ကိုတွေ့ရသည်။ ထို့ကြောင့် စာဖြင့် ရေးသားသည့် စာချုပ်ရှိသူအရေအတွက်မှာ အရမ်းနည်းနေသည်ကို တွေ့ရသည်။ (၄၉၅ ဦး) စာဖြင့် ရေးသားထားသည့် စာချုပ်ရှိလျှင်တောင်မှ မြန်မာဥပဒေအရ လုံလောက်သော သတင်းအချက်အလက် မပါဝင်ပေ။^{၉၉} အခြားရေးသားထားသော ကြားခံကြော်ငြာများအရမဟုတ်ဘဲ အခြားတစ်ယောက်၏နှုတ်အားဖြင့် သဘောတူညီချက်ကြောင့်အလုပ်ကိုရှာတွေ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည် (၉၈ ရာခိုင်နှုန်း)။ အခြားတစ်ဖက်တွင် အလုပ်သမားအနေဖြင့် နှုတ်ဖြင့် သဘောတူညီချက် ကို အသုံးပြုကာ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သွင်းပေးသူတို့၏ အလုပ်အခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်၍ တာဝန်ယူမှုများကို ထည့်သွင်းနိုင်ရန်မှာ ပိုမိုခက်ခဲ ပါသည်။^{၁၀၀} ထို့အပြင် နှုတ်ဖြင့် သဘောတူညီချက် အများစုမှာ အလုပ်ရှင်နှင့်မဟုတ်ဘဲ ခွေမျိုး (သို့) သူငယ်ချင်းများနှင့်သာချုပ်ဆိုခြင်းဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်သည် ပြောပြခဲ့သည့်အလုပ်အခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်၍ အမြဲတမ်းလိုလို တာဝန်ယူမှုများ မရှိသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ဇယား ၁၈ တွင် အလုပ်မစတင်မီက သဘောတူညီခဲ့သည့် အကြောင်းအရာများကို ဖော်ပြထားသည်။ ထိုသဘောတူညီခဲ့သည့်အရာများကိုပင်လျှင် အသေအချာမထိန်းသိမ်းခဲ့ပေ။^{၁၀၁}

၉၆ ဖြေဆိုသူ ၇,၂၉၅ ဦးမှ ၇,၀၇၀ ဦးသည် အလုပ်အကိုင် သဘောတူညီချက်စာချုပ် အမျိုးအစားမေးခွန်းကို ဖြေဆိုသည်။

၉၇ ဥပဒေအရ အလုပ်သမားအားလုံးသည် အလုပ်စတင်ပြီး ရက်ပေါင်း ၃၀အတွင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်ချုပ်ဆိုရမည်။ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖြိုးတိုး တက်မှုဥပဒေ (၂၀၁၃) ပုဒ်မ ၅ တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ အလုပ်တွင် တစ်လမပြည့်သေးသည့် သူများကို မမေးပေ။ ထို့ကြောင့်အလုပ်သမားအားလုံးသည် မေးမြန်းသည့် အချိန်တွင် အလုပ်စာချုပ်ရှိသင့်သည်။

၉၈ ဤလေ့လာမှုတွင် စာချုပ်ကိုနားမလည်ခြင်းသည် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းညွှန်းကိန်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။ နောက်ထပ်အချက်အလက်အတွက် အပိုင်း ၅.၃.၁ ဖြေဆိုသူများအကြား လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများတွင် ကြည့်နိုင်သည်။

၉၉ မြန်မာဥပဒေအရ အလုပ်စာချုပ်တွင် အောက်ပါအချက်အလက်များ ပါဝင်ရမည်။ အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား၊ အစမ်းခန့်ကာလနှင့် စာချုပ်သက်တမ်း၊ လုပ်ခများ၊ အလုပ်နေရာ၊ အလုပ်ချိန်နှင့် အချိန်ပို၊ နားရက်၊ အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့် ခွင့်ရက်၊ အလုပ်ချိန်အတွင်း အစားအသောက်အစီအစဉ်၊ နေရာထိုင်ခင်း၊ ဆေးဝါးကုသခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်တည်နေရာအလုပ်ခွင် သို့ ကြိုတင်ညှိစီစဉ်ပေးခြင်းနှင့် ခရီးသွားလာခြင်းအခြားကိစ္စရပ်များ ပါဝင်ရမည်။ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖြိုးတိုးတက်မှုဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅-တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

၁၀၀ ဗြိတိသျှကိုလိုနီခေတ်မှ စာချုပ်ဥပဒေအရ နှုတ်ဖြင့်ပြောဆိုသည့် စာချုပ်သည် တရားဝင်ပြီး လိုက်နာရမည် ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ယင်းစာချုပ်သဘာဝအရ အခြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားပါက နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ကြားက နှုတ်ကတိများကို ပြန်လည်အတည်ပြုရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။ ဤအရာသည် အလုပ်ရှင်နှင့် နှုတ်အားဖြင့် သဘောတူညီခဲ့သည့် အရာကို သက်သေပြရန် အလုပ်သမားကို ဝန်ထုတ်ဝန်ပိုး ဖြစ်စေပါသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖြိုးတိုးတက်မှုဥပဒေ(၂၀၁၃)၊ ပုဒ်မ ၃ (၅) (ဆ) အရ အလုပ်စာချုပ်သည် စာဖြင့်ရေးသားထားသည့် စာချုပ်ဖြစ်ရမည်။

၁၀၁ ပေးထားသည့်ကတိကို ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်များအတွက် အပိုင်း ၅.၃.၁- ဖြေဆိုသူများအကြား လူကုန်ကူးမှုနှင့် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများတွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

ဇယား ၁၈ - အလုပ်သဘောတူညီချက်အမျိုးအစားနှင့် ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာများ

အလုပ်မတင်မီသဘောတူညီခဲ့သည့် အကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်	အလုပ်ရှင်(သို့) အခြားသူနှင့် နှုတ်ဖြင့် (% of 5 956) သဘောတူညီမှု	အလုပ်ရှင်နှင့် စာဖြင့်ချုပ်ဆိုသည့် စာချုပ် (% of 495) သဘောတူညီမှု
အထွေထွေလုပ်ငန်း	87%	62%
အလုပ်တိတိကျကျသတ်မှတ်ခြင်း	80%	58%
အလုပ်ရှင်အကြောင်း	46%	33%
အလုပ်နေရာ	78%	52%
လုပ်ခ	86%	56%
လုပ်ခမည်သူ့ကိုပေးမည်နည်း	71%	49%
လုပ်ခထုတ်ပေးချိန်	78%	54%
အလုပ်လုပ်ချိန်	66%	46%
အချိန်ပိုကြေးအကြောင်း	35%	30%
နေထိုင်ရေးစီမံမှု	61%	36%
ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရာတွင်စီစဉ်ပေးမှု	49%	37%
အလုပ်လုပ်ရမည့်ကာလ	44%	45%
ဖျားနာလျှင်အနားယူခွင့်	60%	42%
ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စရှိလျှင် အလုပ်မှ သွားခွင့်	56%	35%
အလုပ်ကြောင့်ဖြစ်သည့် မတော်တဆမှုအတွက် နစ်နာကြေး	30%	31%
အခွဲကျွေးမွေးခြင်း	45%	27%
အကြွေးဆပ်သည့် စနစ်	17%	16%

မှတ်ချက်။ က = နိုင်ငံအတွင်း မူလနေရာမှ ဆိုက်ရောက်သည့် နေရာ
Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

၅.၂.၄ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ

ဖြေဆိုသူများ၏ တစ်လပျမ်းမျှဝင်ငွေမှာ ကျပ် ၁၀၈,၁၈၀/- (အမေရိကန်ဒေါ်လာ- ၈၅) ဖြစ်သည်။ ဖြေဆိုသူအားလုံး၏ ၄၂ ရာခိုင်နှုန်းမှာ တစ်လလျှင် ကျပ် ၅၀,၀၀၀/-နှင့် ၉၉,၀၀၀/-ကျပ်ကြား (အမေရိကန်ဒေါ်လာ-၄၀ နှင့် ၇၈) တွင် ဝင်ငွေရှိသည်။ ၂၈ ရာခိုင်နှုန်း၏ ဝင်ငွေမှာ ကျပ် ၁၀၀,၀၀၀/-နှင့် ၁၄၉,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ- ၇၉ နှင့် ၁၁၇) ကြား ဖြစ်ပြီး ဖြေဆိုသူ ၁၇ ရာခိုင်နှုန်းမှာ တစ်လလျှင် ဝင်ငွေကျပ် ၅၀,၀၀၀/- (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄၀) အောက်ရှိသည်။

ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီးများသည် ဖြေဆိုသူအမျိုးသားများထက် ဝင်ငွေနည်းသည်ကို တွေ့ရသည်။ ဖြေဆိုသူ အမျိုးသားများသည် တစ်လလျှင် ပျမ်းမျှ ကျပ် ၁၂၁,၇၇၅/- (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉၆) ဝင်ငွေရရှိပြီး ဖြေဆိုသူ အမျိုးသမီးများမှာ တစ်လလျှင် ပျမ်းမျှ ၈၂,၃၁၉/-ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆၅) ရရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီး စုစုပေါင်း ၂,၅၁၅ ဦးမှ ၂၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် တစ်လလျှင် ကျပ် ၅၀,၀၀၀/-အောက် ရရှိသည်။ ထိုစဉ်တွင် ဖြေဆိုသူအမျိုးသား ၄,၇၈၀ ဦးမှ ၁၂ ရာခိုင်နှုန်းသာ ထိုပမာဏကို ရရှိသည်။ ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီး ၅၃ ရာခိုင်နှုန်းသည်တစ်လလျှင် ကျပ် ၅၀,၀၀၀/-နှင့် ကျပ် ၉၉,၀၀၀/- ကြားတွင် ဝင်ငွေရှိပြီး ဖြေဆိုသူအမျိုးသားများ၏ ၃၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများကဲ့သို့ တူညီသော ပမာဏရရှိသည်။ ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီး ၁၇ ရာခိုင်နှုန်းသာ တစ်လလျှင် ကျပ် ၁၀၀,၀၀၀/-နှင့် ၁၄၉,၀၀၀/- ကြားတွင် ဝင်ငွေရှိပြီးဖြေဆိုသူအမျိုးသား ၃၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် ထိုပမာဏဝင်ငွေရရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ ဤအလားအလာသည် ပိုမိုမြင့်မားသော လုပ်ခ/လစာအုပ်စုများကို ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီး ၂ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ဖြေဆိုသူ အမျိုးသား ၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် တစ်လလျှင် ဝင်ငွေ ကျပ် ၁၅၀,၀၀၀/- နှင့် ၁၉၉,၀၀၀/- ကျပ်(အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၁၈ နှင့် ၁၅၇ အကြား) အကြား ရရှိသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ဖြေဆိုသူအမျိုးသားများသည် ကျပ် ၅၀,၀၀၀- ၁၄၉,၀၀၀/- လုပ်ခ အုပ်စုထဲတွင် ရှိပြီး အမျိုးသမီးများမှာ ကျပ် ၅၀,၀၀၀ - ၉၉,၀၀၀ အတွင်းတွင် ရရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။

ဇယား ၁၉ တွင် မတူညီသော လုပ်ငန်း ၁၃ ခုမှ လစဉ် ပျမ်းမျှလစာကို ကျား/မ ဖြင့် ခွဲခြားဖော်ပြထားသည်။ ဖြေဆိုသူအားလုံးထဲမှ သစ်လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့်အမျိုးသားအလုပ်သမားများ၏တစ်လရရှိသည့်ဝင်ငွေမှာအများဆုံးဖြစ်ပြီးအိမ်အကူအမျိုးသမီးလုပ်သားများဝင်ငွေမှာအနည်းဆုံးဖြစ်သည်။ နေရာထိုင်ခင်း စီစဉ်ပေးသည့် လုပ်ငန်းများမှ လွဲ၍ လုပ်ငန်းအားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများ၏ တစ်လဝင်ငွေသည် ပို၍လျော့နည်းနေသည်ကို တွေ့ရသည်။

ဇယား ၁၉ - တစ်လပျမ်းမျှဝင်ငွေ (လုပ်ငန်းအမျိုးအစားနှင့် ကျား/မ အလိုက်) (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး)

လုပ်ငန်း	တစ်လပျမ်းမျှဝင်ငွေ		
	ဖြေဆိုသူအမျိုးသားများ	ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီးများ	ဖြေဆိုသူအားလုံး
စိုက်ပျိုးရေး	MMK89 777 (\$71)	MMK82 088 (\$65)	MMK86 793 (\$68)
သစ်လုပ်ငန်း	MMK144 632 (\$114)	MMK120 464 (\$95)	MMK140 321 (\$110)
ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း	MMK89 450 (\$70)	MMK84 541 (\$67)	MMK87 986 (\$69)
သတ္တုတူးဖော်ရေး	MMK145 033 (\$114)	MMK99 888 (\$79)	MMK139 774 (\$110)
ကုန်ထုတ်လုပ်ရေး	MMK103 032 (\$81)	MMK83 209 (\$65)	MMK92 872 (\$73)
အိမ်တွင်းဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း	MMK123 400 (\$97)	MMK66 429 (\$52)	MMK114 915 (\$90)
ဆောက်လုပ်ရေး	MMK139 670 (\$110)	MMK95 518 (\$75)	MMK130 577 (\$103)
လက်လီနှင့် လတ္တားရောင်းဝယ်ရေး	MMK88 685 (\$70)	MMK68 344 (\$54)	MMK79 434 (\$62)
သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး	MMK143 880 (\$113)	MMK71 000 (\$56)	MMK138 760 (\$109)
ဟိုတယ်လုပ်ငန်း	MMK99 000 (\$78)	MMK156 111 (\$123)	MMK116 724 (\$92)
အစားအစာနှင့်အဖျော်ယမကာဝန်ဆောင်မှု	MMK71 797 (\$56)	MMK65 210 (\$51)	MMK71 798 (\$56)
အဆောက်အအုံ/ဥယျာဉ်ခင်းကျင်းရေး	MMK106 071 (\$83)	MMK68 708 (\$54)	MMK95 952 (\$75)
အိမ်အကူလုပ်ငန်း	MMK100 022 (\$79)	MMK60 520 (\$48)	MMK71 361 (\$56)

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

ကလေးသူငယ်များသည် လူကြီးများထက် ဝင်ငွေနည်းသည်ကို တွေ့ရသည်။ ဖြေဆိုသူအရွယ်ရောက်သူများ (၁၈-၆၀ နှစ်) ၏ တစ်လပျမ်းမျှဝင်ငွေမှာ ကျပ် ၁၁၀,၁၉၇ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၈၇) ဖြစ်ပြီး ဖြေဆိုသူကလေးများ (၁၅-၁၇ နှစ်) များသည် တစ်လပျမ်းမျှဝင်ငွေ ကျပ် ၇၉,၁၉၂ /-(အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆၂) ရရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။

ဖြေဆိုသူများ၏ ထက်ဝက်နီးပါး (၄၈ ရာခိုင်နှုန်း) သည် လစဉ်လုပ်အားခရရှိကြသည်။ ၁၈ ရာခိုင်နှုန်းမှာ နေ့စဉ်လုပ်အားခရရှိပြီး ၁၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် အပတ်စဉ်လုပ်အားခ ရရှိကြသည်။ ဖြေဆိုသူများ၏ ၆ ရာခိုင်နှုန်းမှာ သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်တာဝန် (သို့) တစ်ချို့တစ်ဝက်ပြီးမှသာ လုပ်အားခရရှိကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ ကျန်ရှိသော ၉ ရာခိုင်နှုန်းမှာ လုပ်အားခပေးမည့် အချိန်ကို မသိကြပေ။

ဖြေဆိုသူများအားလုံး၏ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ပုံမှန်အားဖြင့် တစ်ပတ်လျှင် ခုနစ်ရက်တိတိ အလုပ်လုပ်ရသည်ဟု ပြောပါသည်။ ၂၈ ရာခိုင်နှုန်းမှာ တစ်ပတ်လျှင် ၆ ရက် အလုပ်လုပ်ကြရပြီး ၉ ရာခိုင်နှုန်းမှာ တစ်ပတ်လျှင် ၄ ရက်မှ ၅ ရက် အလုပ်လုပ်သည်ကို တွေ့ရသည်။

ဖြေဆိုသူများ၏ ၂၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် တစ်နေ့လျှင် ၈ နာရီ အလုပ်လုပ်ကြရပြီး ၃၂ ရာခိုင်နှုန်းမှာ တစ်နေ့လျှင်နာရီပေါင်း ၉ နာရီနှင့် ၁၀ နာရီကြာ အလုပ်လုပ်ရသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထို့အပြင် ဖြေဆိုသူများ၏ ၃၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် တစ်နေ့လျှင် အလုပ်ချိန် နာရီပေါင်း ၁၁ နာရီ မှ ၁၅ နာရီ အထိ (နားချိန်မပါဘဲ) အလုပ်လုပ်ရသည်။¹⁰²

ဖြေဆိုသူများ၏ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် နေ့ခင်းပိုင်းတွင် နားချိန်ရရှိသည်ဟု ပြောပါသည်။ ထိုဖြေဆိုသူများထဲမှ ထက်ဝက်သည် နားချိန် ၁ နာရီ ရရှိကြသည်။ ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် နားချိန် ၂ နာရီရရှိပြီး ၆ ရာခိုင်နှုန်းမှာ တက်တက်ကြွကြွ အလုပ်မလုပ်နိုင်တော့သည့်အခါမျိုးတွင် ခဏတာနှင့် အဆင်ပြေသလိုသာ နားကြရသည်ဟု ပြောပါသည်။

ဖြေဆိုသူ ၄,၂၈၀ ဦးသည် (၅၉ ရာခိုင်နှုန်း) အလုပ်ရှင်မှ တစ်လလျှင် နားရက်အချို့ပေးကြောင်း ပြောသည်။ ၄၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် တစ်လလျှင်နားချိန်လုံးဝ မရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ ဖြေဆိုသူ ၄,၂၈၀ ဦးသည် တစ်လလျှင် နားခွင့်အချို့ရရှိပြီး ၃၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာ လုပ်ခပေးသည့် နားခွင့်ရရှိသည်ဟု ပြောပါသည်။

102 အခန်း (၂) တွင် ရှင်းပြထားသကဲ့သို့ အချို့လုပ်ငန်းများအတွက် အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများကို တစ်နေ့လျှင် ၈ နာရီထက်ပိုပြီး မလုပ်ကိုင်စေရ။ သို့သော်လည်း စစ်တမ်းတွေ့ရှိချက်များသည် အလုပ်ရှင်များသည် ဥပဒေကို ချိုးဖောက်မှုရှိမရှိကို ဆုံးဖြတ်ရန် မလုံလောက်ပေ။ မြန်မာ့ဥပဒေတွင် အလုပ်ချိန်စည်းမျဉ်းသည် စက်ရုံနှင့် ဈေးဆိုင်များ/တည်ထောင်သည့် အလုပ်သမားများနှင့်သာ သက်ဆိုင်သည်။ အခြားအလုပ်သမားများမှာ အလုပ်ချိန်စည်းမျဉ်းနှင့် မသက်ဆိုင်ပေ။ ထို့အပြင် တစ်နေ့လျှင် အလုပ်ချိန် ၈ နာရီကျော်လုပ်ရသော အလုပ်သမားများသည် အချိန်ပိုအတွက် သီးခြားစီစဉ်ပေးမှုများ ရှိကောင်းရှိနိုင်ပါသည်။ ထိုအချက်အလက်ကို ဒေတာတစ်ခုလုံးတွင် ထည့်သွင်းမရပေ။

ဖြေဆိုသူ ၆၁၃ ဦး (၈ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အလုပ်ရှင်ထံအကြွေးတင်ရှိခဲ့ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့သည်။ အကြွေးတင်ရှိသည့် ၆၁၃ ဦးမှ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အလုပ်ရှင်ထံမှ လုပ်ငန်းကြိုက်တင်ထုတ်ယူထားသောကြောင့် အကြွေးတင်ရှိခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤသို့ချေးငွားမှုတွင် ပြဿနာရှိနိုင်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အကြွေးအား မည်သည့်အချိန်တွင် မည်သို့ ပေးရမည်ကို တိတိကျကျသည့် စီစဉ်ကာသေသေချာချာ ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားခြင်း (သို့) လိုက်နာခြင်း မရှိပါ။¹⁰³ ဖြေဆိုသူ ၆၁၃ ဦးထဲမှ လူအနည်းငယ်က ယင်းတို့လုပ်အားဖြင့် မိသားစုအကြွေးကို ပြန်ဆပ်နေကြောင်း (၆ ရာခိုင်နှုန်း)၊ (သို့) အကြွေးကို အလုပ်စုဆောင်းသူထံမှ ပေးပို့ကြောင်း (၃ ရာခိုင်နှုန်း) ရှင်းပြခဲ့ပါသည်။

၂,၉၆၂ ဦး (၄၁ ရာခိုင်နှုန်း) ကို အလုပ်ရှင်မှ အချိန်ပိုလုပ်ရန် တောင်းဆိုကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။¹⁰⁴ ဤဖြေဆိုသူများအနက် ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အချိန်ပိုအလုပ်အတွက် အချိန်ပိုကြေးကို ပုံမှန်ထက် ပိုမိုမြင့်မားသောနှုန်းကို မရရှိပေ။ ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် အနည်းငယ်ပိုမိုပြီး အချိန်ပိုလုပ်ကြရသည်။ သို့သော်လည်း ဖြေဆိုသူအမျိုးသားများနှင့် နှိုင်းချင့်သော် ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီးများသည် အချိန်ပိုလုပ်ရသည့်အခါ ပိုမိုမြင့်မားသော အချိန်ပိုကြေးနှုန်းထား ရနိုင်သည်ကို တွေ့ရသည်။¹⁰⁵

၅.၂.၅ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး

ဖြေဆိုသူအားလုံးကို အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အခြေအနေများတွင် လုပ်ကိုင်ရမှုများ၊ မတော်တဆ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုများကို မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် မတော်တဆထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိပါက ပုံမှန်အားဖြင့် လျော်ကြေးငွေ ထောက်ပံ့မှုရှိမရှိကို မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။

ဖြေဆိုသူများသည် ဖုန်း၊ အစိုး (သို့) အငွေများရှိသည့် အခြေအနေများတွင် အလုပ်လုပ်ရကြောင်း ပြောပါသည်။ (ဖြေဆိုသူများအားလုံး၏ ၄၆ ရာခိုင်နှုန်း) ဖြေဆိုသူများထဲမှ ၃၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် အပူချိန်လွန်ကဲခြင်း (သို့) အအေးလွန်ကဲသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် လုပ်ကိုင်ရကြောင်းကို ပြောပြကြသည်။ ဖြေဆိုသူ ၃၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် ဆူညံကျယ်လောင်မှု (သို့) တုန်ခါမှုနှင့် ထိတွေ့ရသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တွင်အလုပ်လုပ်ရကြောင်းကို ပြောပြကြသည်။ လုပ်ငန်းများတွင် ဖြေဆိုသူများကြုံတွေ့ရသည့် ဤအဓိကပြဿနာများအပြင် ဖြေဆိုသူများသည် အချို့လုပ်ငန်းများရှိ ပြဿနာများကိုလည်းပြောပြကြသည်။

- ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၂,၀၄၄ ဦးထဲမှ ၃၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် အရမ်းမြင့်သည့် နေရာများတွင် အလုပ်လုပ်ရကြောင်း၊ ၁၂ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အလွန်အမင်း ပူသော/အေးသော ပစ္စည်းများကို ထိတွေ့ရကြောင်းနှင့် ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ မီး၊ ဓာတ်ငွေ့နှင့် မီးတောက်များဖြင့် အလုပ်လုပ်ရကြောင်းတို့ကို ပြောသည်။
- ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၁,၈၈၈ ဦးထဲမှ ၁၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် အလွန်အမင်းပူသော/အေးသော အရာဝတ္ထုများဖြင့် ထိတွေ့အလုပ်လုပ်ရသည်ဟု ပြောသည်။ ဖြေဆိုသူ ၁၉ ရာခိုင်နှုန်းသည်မီး၊ ဓာတ်ငွေ့ (သို့) မီးတောက်များဖြင့် ထိတွေ့လုပ်ကိုင်ရပြီး ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဆိပ်အတောက်ရှိသော အနံ့များဖြင့် အလုပ်လုပ်ရပြီး ၁၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် လေဝင်လေထွက်မကောင်းသည့် နေရာတွင် အလုပ်လုပ်ရသည်ဟု ပြောပါသည်။
- စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၈၃၀ ဦးထဲမှ ၁၂ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ပြောပြသည်မှာ ယင်းတို့သည် ဓာတုပစ္စည်းများ (ပိုးသတ်ဆေး၊ ကော်၊ ဆိုဆေးများ) ကို ထိတွေ့ပြီး အလုပ်လုပ်ရကြောင်း၊ ၉ ရာခိုင်နှုန်းက အလွန်အမင်း ပူသော/အေးသော အရာဝတ္ထုများဖြင့် ထိတွေ့လုပ်ကိုင်ရသည်ဟု ပြောသည်။
- သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၇၇၈ ဦးမှ ၄၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် နက်ရှိုင်းသည့် မြေအောက်တွင် အလုပ်လုပ်ရသည်ဟု ပြောပြသည်။ သီးသန့်နေရာတွင် လုပ်ကိုင်ရသူ ၂၂ ရာခိုင်နှုန်း၊ လေဝင်လေထွက်မကောင်းသည့် နေရာတွင် လုပ်ကိုင်ရသူ ၁၉ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည်။
- ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၂၈၆ ဦးထဲမှ ၃၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် အလွန်အမင်းပူသော/အေးသော ရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းများကို ထိတွေ့လုပ်ကိုင်ရသည်ဟု ပြောပါသည်။ ၂၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဆိပ်အတောက်ရှိသော အနံ့များဖြင့် လုပ်ကိုင်ရကြောင်းကို ပြောပါသည်။ သီးသန့်နေရာတွင် လုပ်ကိုင်ရသူ ၈ ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်။
- သစ်လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၁၅၈ ဦးထဲမှ ၁၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် အလွန်မြင့်သော နေရာများတွင် အလုပ်လုပ်ရသည်ဟု ပြောပါသည်။ ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းမှာ မီး၊ ဓာတ်ငွေ့ (သို့) မီးတောက်များဖြင့် ထိတွေ့လုပ်ကိုင်ရသည်ဟု ပြောပြီး ၉ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အဆိပ်အတောက်ရှိသော အနံ့များဖြင့် လုပ်ကိုင်ရသည်ဟု ပြောသည်။

အထက်ပါအလုပ်အခြေအနေများတွင် လုပ်ကိုင်ပြီးရလဒ်တစ်ခုအနေဖြင့် လုပ်ငန်းအမျိုးမျိုးတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ဖြေဆိုသူများမှာ ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ ရရှိကြပါသည်။ ထိုထိခိုက်ဒဏ်ရာများမှာ ပြင်ပဒဏ်ရာနှင့် ပွင့်ထွက်ဒဏ်ရာများ (၂၄ ရာခိုင်နှုန်း)၊ အလွန်အမင်းပင်ပန်းနွမ်းနယ်မှု၊ လွန်ကဲစွာ ပင်ပန်းနွမ်းနယ်ခြင်း (၁၅ ရာခိုင်နှုန်း)၊ အရိုးအဆစ်လွဲခြင်း၊ နာခြင်း၊ အကြောမျက်ခြင်း (၉ ရာခိုင်နှုန်း)၊ အရေပြားဆိုင်ရာပြဿနာများ (၇ ရာခိုင်နှုန်း)၊ အပူလောင်ခြင်း၊ အရေပြားပျက်စီးခြင်း (သို့) နှင်းကိုက်ခြင်းကြောင့် အရေပြားလောင်ခြင်း (၆ ရာခိုင်နှုန်း)၊ အသက်ရှူပိုင်းဆိုင်ရာပြဿနာများ (၅ ရာခိုင်နှုန်း)၊ မျက်စိ၊ အမြင်အာရုံပြဿနာများ (၄ ရာခိုင်နှုန်း) တို့ဖြစ်သည်။ ဖြေဆိုသူအနည်းငယ်မှာ အလုပ်ကြောင့် ဖောယောင်ခြင်း၊ အရိုးကျိုးခြင်းများ၊ အစာအိမ်ပြဿနာများနှင့် အမျိုးသမီးရာသီစက်ဝန်း အပြောင်းအလဲဖြစ်ခြင်း စသည်တို့ကို တွေ့ကြုံခံစားရသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

103 ကြွေးမြီဖြင့်နှောင်ခွဲခိုင်းစေခြင်းအမျိုးမျိုး လေ့လာဆန်းစစ်မှုကို အပိုင်း ၅.၃.၁ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများတွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

104 ဖြေဆိုသူ ၁,၅၈၆ ဦးသည် အချိန်ပိုလုပ်ရကြောင်း၊ ထိုအတွက် ရွေးချယ်မှုမရှိကြောင်းကို ဖော်ပြသည်။ နောက်ထပ်သတင်းအချက်အလက်အတွက် အပိုင်း ၅.၃.၁ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများတွင် ကြည့်နိုင်သည်။

105 ဖြေဆိုသူ အမျိုးသားအားလုံး၏ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီးအားလုံး၏ ၄၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် အချိန်ပိုလုပ်ရသည်ကို တွေ့ရသည်။ အချိန်ပို လုပ်ရသည့် ဖြေဆိုသူ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားအကြားတွင် ဖြေဆိုသူ အမျိုးသမီး ၆၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် ပိုမိုမြင့်မားသည့်နှုန်းဖြင့် အချိန်ပိုကြေးရရှိသည်။ ထို့အပြင် ဖြေဆိုသူ အမျိုးသား ၅၄ ရာခိုင်နှုန်းသည်လည်း ထိုအလုပ်အတွက် ပိုမိုမြင့်မားသည့်နှုန်းဖြင့် အချိန်ပိုကြေးရရှိသည်။

ဇယား ၂၀ - ဖြေဆိုသူများ အဖြစ်များသော ကျန်းမာရေးပြဿနာများ (သို့) ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ

အလုပ်ကြောင့်ဖြစ်သည့် ကျန်းမာရေးပြဿနာများ/ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ		
ကျန်းမာရေးပြဿနာများနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာ အဖြစ်များသော ထိပ်ဆုံးလုပ်ငန်းနှစ်ခု		
ပြင်ပဒဏ်ရာ/ပွင့်ထွက်ဒဏ်ရာ	သတ္တုတူးဖော်ရေး လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမား ၃၂ %	သစ်လုပ်ငန်းတွင်လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမား ၂၉ %
လွန်ကဲစွာပင်ပန်းနွမ်းနယ်ခြင်း	ငါးဖမ်းလုပ်သား ၃၃ %	သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမား ၂၀ %
အရိုးအဆစ်လွဲခြင်း၊နာခြင်း (သို့) အကြောမျက်ခြင်း	သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးတွင်လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမား ၂၂ %	သတ္တုတူးဖော်ရေးတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမား ၁၈ %
အရေပြားဆိုင်ရာပြဿနာများ	ငါးဖမ်းလုပ်သား ၁၅ %	သတ္တုတူးဖော်ရေးတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမား ၁၁ %
အပူလောင်ခြင်း၊ အရေပြားတိုက်စားပျက်စီးခြင်း (သို့) အရေပြားကွာခြင်း	ငါးဖမ်းလုပ်သား ၁၆ %	အိမ်အကူလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမား ၁၅ %
အသက်ရှူခြင်းဆိုင်ရာပြဿနာများ	သတ္တုတူးဖော်ရေးတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမား ၁၀ %	သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး ၉ %
မျက်စိဆိုင်ရာ ပြဿနာများ	သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမား ၆ %	ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမား ၅ %

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

သို့သော်လည်း ဖြေဆိုသူ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းကို အလုပ်နှင့် ဆက်စပ်ဖြစ်နိုင်သည့် မတော်တဆဖြစ်မှုများနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာများအတွက် လျော်ကြေးငွေနှင့် ပတ်သက်ပြီး နှုတ်ဖြင့် သဘောတူညီချက်၊ စာဖြင့်ရေးသားထားသည့် သဘောတူညီချက်နှစ်ခုစလုံးတွင် လုံးဝဆွေးနွေးမှုမရှိပေ။ ဤသည်မှာ မြန်မာ့ဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။¹⁰⁶ ဖြေဆိုသူ ၁,၉၄၈ ဦး (၂၇ ရာခိုင်နှုန်း) ကို အလုပ်ကြောင့်ဖြစ်သည့် မတော်တဆမှုနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ အတွက် လျော်ကြေးရရှိမည်ဟု ကနဦးတွင် ကတိပေးခဲ့သည်ဟု ပြောပါသည်။ လျော်ကြေးငွေနှင့်ပတ်သက်၍ သဘောတူညီချက်ရရှိထားသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၁,၉၄၈ ဦးမှ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် လျော်ကြေးငွေရရှိခဲ့သည်ဟု ပြောပြကြသည်။ (သို့) အကယ်၍ ထိခိုက်ဒဏ်ရာဖြစ်ပွားပါက လျော်ကြေးငွေ ရရှိလိမ့်မည်ဟု ယုံကြည်ကြောင်း ပြောပါသည်။ ဤသည်မှာ အလုပ်သမားအနည်းငယ်သာ အလုပ်တွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိပါက လျော်ကြေးငွေ ပေးမည်ဆိုသော သဘောတူညီချက်များကို ရရှိပါသည်။ သို့သော်လည်း ထိုအကြောင်းအရာကို နှုတ်အားဖြင့် (သို့) ရေးသားထားသည့် စာချုပ်ဖြင့် သဘောတူညီပါက ပိုမို အာမခံချက်ရနိုင်ဖွယ်ရှိသည်။

၅.၂.၆ နေထိုင်မှုအခြေအနေများ

အလုပ်သမားများကို အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သည့် နေထိုင်မှုအခြေအနေနှင့် ပတ်သက်၍ မေးခွန်းများ မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ဖြေဆိုသူ ၇,၂၉၅ ဦးထဲမှ ၄,၇၄၇ ဦး (၆၅ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အလုပ်ရှင်ပေးသည့် အိမ်ယာတွင်နေသည်ဟု ဖော်ပြခဲ့သည်။ ၈၈ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ထိုအိမ်ယာတွင် နေရသည်မှာ စိတ်ချလုံခြုံမှုရှိသည်ဟု ပြောပါသည်။ ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းမှာ စိတ်ချလုံခြုံမှုရှိသည်ဟု မထင်ကြောင်း ဖော်ပြပါသည်။ ပျမ်းမျှအားဖြင့် အလုပ်သမားများသည် အိမ်ခန်းတစ်ခန်းတွင် လူ ၆ ယောက် အတူတကွ နေထိုင်ကြရပါသည်။ ၄၆ ရာခိုင်နှုန်းမှာ လိင်တူသူများနှင့် အခန်းတစ်ခန်းကို အတူနေကြရသည်။ ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အိမ်ယာများတွင် ကျား၊မရောထွေးပြီး အတူတကွနေထိုင်ကြသည်။¹⁰⁷ အိမ်ယာကို အတူတကွမျှတနေထိုင်ရသော ဖြေဆိုသူများ၏ ၈၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကိုယ်ပိုင်လွတ်လပ်ခွင့် လုံလောက်သည်ဟု ဖြေဆိုပြီး ၆ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ကိုယ်ပိုင်လွတ်လပ်ခွင့် လုံလောက်မှုမရှိဟု ပြောပါသည်။ ၁၂ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ထိုမေးခွန်းကို အဖြေမသိကြောင်း (သို့) မဖြေဆိုလိုကြောင်းပြောပါသည်။

အလုပ်ရှင်ပေးထားသည့် အိမ်ယာတွင် နေထိုင်သည့် အလုပ်သမား ၄,၇၄၇ ဦးအနက် ထက်ဝက်ကျော်အတွက် အလုပ်နေရာနှင့် နေထိုင်သည့်နေရာသည် တစ်နေရာတည်းဖြစ်သည်။ ၃၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အလုပ်ကို လမ်းလျှောက် သွား၍ရသော အကွာအဝေးတွင် နေထိုင်ကြသည်။ အလုပ်ရှင်ပေးထားသည့် အိမ်ယာတွင် နေထိုင်သည့် အလုပ်သမားများထဲမှ ၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် အလုပ်နေရာသို့ ဘတ်စ်ကားဖြင့် သွားရသည်။ အခြား ၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် အလုပ်ရှင် အစီအစဉ်ဖြင့် အလုပ်ကို သွားကြသည်။

အရေအတွက်အခြေပြုစစ်တမ်းမှတွေ့ရှိချက်များမှဖြေဆိုသူများသည်ယင်းတို့နေထိုင်ရသည့်နေရာထိုင်ခင်းတွင်အများစုမှာအဆင်ပြေကျေနပ်မှုရှိသည်ကို ညွှန်ပြခဲ့သည်။ ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှုများမှ မတူညီသည့် အခြေအနေတစ်ရပ်ကို ပြသခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝန်းရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ယင်းတို့ဆိုက်ရောက် အလုပ်လုပ်သည့်ဒေသတွင် လုံခြုံစိတ်ချမှုမရှိသည့် အိမ်ယာကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ တင်ပြကြသည်။ အဖွဲ့လိုက် ဆွေးနွေးမှုအတွင်း

106 အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သည့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာများအတွက် ဆေးဝါးကုသမှုပေးခြင်းကို အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ဝတ္တရားအနေဖြင့် အလုပ်ခန့်အပ်ပြီးရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း အလုပ်သမားအားလုံး အတွက် အလုပ်ခန့်အပ်သည့် စာချုပ်တွင် ထည့်သွင်းရမည်။ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃) ၊ ပုဒ်မ ၅ တွင် ကြည့်နိုင်သည်။
107 အခြားဆန့်ကျင်ဘက်လိင်များနှင့် အိမ်ကို မျှနေသည်ဟု ဖော်ပြသည့် အချို့ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ယင်းတို့၏မိသားစုဝင်များနှင့် နေထိုင်ခြင်းလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ပုံမှန်အိမ်ကို ငှားရန်ပင်မတတ်နိုင်ကြောင်း အလုပ်သမားများက ရှင်းပြကြသည်။ ထို့ကြောင့် ပုံမှန်အားဖြင့် အလုပ်နေရာတွင် (သို့) မြို့ပြဧရိယာ (သို့) သစ်တော/တောအုပ်တွင် သစ်သား (သို့) ဝါး အစရှိသည့် အခြေခံပစ္စည်းများဖြင့် ကိုယ်တိုင်ဆောက်လုပ်ကြရသည်ဟု ပြောပါသည်။ သို့သော်လည်း တစ်ခါတစ်ရံတွင် အလုပ်သမားများသည် အိမ်ဆောက်ရန်အတွက် ပစ္စည်းများကို ရှာဖွေရသည် (သို့) ဝယ်ရသည်ဟု ပြောပါသည်။ ဤအဆောက်အဦများသည် အမိုးအကာမရှိသဖြင့် ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ဆိုးရွားသည့် ရာသီဥတုဒဏ်ကို ခံရပြီး ဖြတ်သွားဖြတ်လာများရှိသဖြင့် လုံခြုံမှုမရှိပေ။ အချို့အခြေအနေများတွင် ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အစိုးရပိုင် (သို့) ပုဂ္ဂလိကပိုင်မြေများတွင် တရားမဝင်အိမ်များ ဆောက်လုပ် နေထိုင်ကြရသည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းတို့အိမ်များသည် တစ်ခါတစ်ရံ ဖျက်ဆီးခံရနိုင်ခြင်း (သို့) နေထိုင်ရန်အတွက် လာဘ်လာဘများပေးရသည့်အခါများလည်း ရှိသည်။¹⁰⁸

၂၀၁၅-ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလတွင် ရန်ကုန်မြို့၊ တောင်ဒဂုံတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆောက်လုပ်နေထိုင်သည့် ယာယီတဲ ၁၄၃ လုံးကို ဒေသအာဏာပိုင်များမှ ဖျက်ဆီးခဲ့ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ယင်းတို့သည်ထိုမြေပေါ်တွင် တရားမဝင်ဆောက်လုပ်နေထိုင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်းနှင့် ထိုမြေသည်စက်မှုရုံ အတွက်သတ်မှတ်ထားကြောင်းကို အကြောင်းကြားခဲ့သည်။¹⁰⁹ အခြားဖြစ်ရပ်တစ်ခုမှာ တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး ထားဝယ်မြို့နယ်ရှိ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် ထိုဒေသတွင် အိမ်ငှားနေရန်မတတ်နိုင်ကြောင်းကို ရှင်းပြကြသည်။ ထို့ကြောင့် ထားဝယ်လေဆိပ်ဘေးတွင် အိမ်ဆောက်၍ နေထိုင်ကြောင်းကိုလည်း ပြောပြသည်။ ထိုနေရာတွင် နေထိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများရှင်းပြသည်မှာ အိမ်သည် ဝါးဖြင့်ဆောက်လုပ်ထားပြီး မိုးရာသီတွင် မကြာခဏ ဖျက်စီးလေ့ရှိသည်။ အလုပ်သမားများကို အမွေရွှေ့ပြောင်းခိုင်းခြင်း၊ ထိုနေရာတွင် ဆက်လက်နေထိုင်နိုင်ရန် လေယာဉ်ကွင်းတွင် အလုပ်လုပ်ပေးရန် မကြာခဏ အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေခြင်းများ ရှိလာနိုင်မည်ဟု တွေးထင်မှုများ နှင့်အတူ အမြဲလိုလို ကြောက်စိတ်ဖြင့် နေနေကြရသည်။¹¹⁰

108 ထားဝယ်၊ မြစ်ကြီးနားနှင့် မန္တလေးရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ဦးတည်အုပ်စုခွဲဆွေးနွေးခြင်း၊ ဧပြီလ ၂၀၁၅၊ အဓိကသူများကို မေးမြန်းခြင်း၊ တောင်ဒဂုံ၊ ဧပြီလ ၂၀၁၅။

109 အဓိကသူများကို မေးမြန်းခြင်း၊ တောင်ဒဂုံ၊ ဧပြီလ၊ ၂၀၁၅ နှင့် ဆက်စပ်နေသည့် အိုင်အယ်လ်အိုတွင် ဗိုင်းတွဲထားသည့် ဆက်စပ်ဓာတ်ပုံများနှင့် ဗီဒီယိုဖိုင်။

110 ဦးတည်အုပ်စုခွဲဆွေးနွေးခြင်း၊ ထားဝယ်၊ ဧပြီလ ၂၀၁၅။

၅.၃ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း

ယခုအပိုင်းသည် စစ်တမ်းတွေ့ရှိချက်များကို အခြေခံ၍ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖြစ်ပွားလျက်ရှိသော အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးမှုနည်းလမ်းကို လေ့လာဆန်းစစ်မည် ဖြစ်ပါသည်။ အယူအဆနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုမူဘောင် အခန်း ၃ တွင် ပြထားသကဲ့သို့ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း နှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးခြင်းဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများကို နိုင်ငံတွင်းမိတ်ဖက်များနှင့် ဆွေးနွေးခြင်းအားဖြင့် နိုင်ငံတကာနှင့် မြန်မာဥပဒေနှင့်အညီ တည်ဆောက်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သဘောတရားအနေဖြင့် ဤညွှန်းကိန်းများသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးခြင်းတို့ကို "တည်ဆောက်ထားသည့် အချက်အလက်များ" ဖြစ်ပါသည်။ ထူးခြားသည့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်အကြံများအတွက် ပေါင်းစပ်ထားသည့် ညွှန်းကိန်းများကို အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း အခြေအနေများနှင့် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးမှု အခြေအနေများကို ကိုယ်စားပြုနိုင်ရန် ဖော်ထုတ်ထားပါသည်။

ထိုညွှန်းကိန်းများ၏ တစ်ခုစီသည် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းတွင် 'လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ခြင်း' (သို့) 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' ပုံစံများနှင့် ဆက်စပ်နေပါသည်။ ဤညွှန်းကိန်းများ တည်ရှိနေမှုသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ် အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းတို့၏ အရေးကြီးသော ပုံစံများကိုလည်း ပြသသည်။ ထို့ကြောင့် ဤအပိုင်းသည် ဖြေဆိုသူများအားလုံးတွင် ညွှန်းကိန်းတစ်ခုစီ၏ ဖြစ်ပွားမှုနှုန်းများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းဖြင့် စတင်သည်။ ဤအပိုင်းတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း (သို့) အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးခြင်း အမှုများကို ဖြစ်ပေါ်ရန်အတွက် ပေါင်းစပ်သည့်နေရာများကို တိကျသော ကိုးကားချက်များဖြင့် အတိအကျဖော်ပြထားပေ။

အပိုင်း ၅.၃.၂ တွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးခြင်း အမှု အရေအတွက်စုစုပေါင်းနှင့် ယင်းတို့ကိုမည်သို့ တွက်ချက်သည်ကို ခြုံငုံသုံးသပ်ဖော်ပြထားသည်။ အပိုင်း ၅.၃.၃ တွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးမှုကို ဖြစ်စေသည့် အခြေအနေများတွင် ရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုများကို အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည်။ ထိုဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုများနှင့် ကိုက်ညီသည့် ညွှန်းကိန်းများဖြင့် ကိုးကားဖော်ပြထားခြင်းဖြစ်သည်။ အပိုင်း ၅.၃.၄ တွင် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းမခံရသည့် သူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်၍ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအခြေအနေတွင်ရှိသော ဖြေဆိုသူများ၏ ဝိသေသလက္ခဏာများကို ခေါင်းပုံဖြတ်မှုမခံရသည့် ဖြေဆိုသူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ဖော်ပြထားသည်။ ထို့အပြင် လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၏ စာရင်းအင်းပညာဆိုင်ရာ ထူးခြားသည့် ဆက်စပ်မှုများကို ဖော်ထုတ်ထားသည်။

၅.၃.၁ ဖြေဆိုသူများတွင် တွေ့ရသည့် လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်မှုဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများ

ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ယင်းတို့ကို စုဆောင်းခြင်းနှင့် အလုပ်လုပ်နေစဉ်အတွင်း အလွဲသုံးစားလုပ်မှု အမျိုးမျိုးကို တွေ့ကြုံရသည်။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများမှာ မကြာခဏ ချိုးဖောက်ခံနေရသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထိုသို့ချိုးဖောက်ခံရခြင်းမှာ အလုပ်ချိန်၊ လုပ်ခ၊ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးတို့နှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ဥပဒေများမှာ ထိရောက်မှုအားနည်းသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ နေထိုင်ရသည့် အခြေအနေ များမှာလည်း လုံခြုံမှုမရှိပေ။ ဤတွေ့ရများသော အလွဲသုံးစားမှုပုံစံများအပြင် 'လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအလျောက် မဟုတ်ခြင်း' နှင့် 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' ညွှန်းကိန်းများကို လေ့လာဆန်းစစ်မှုသည် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းနှင့် အလုပ်ခန့်ခြင်း အဆင့်အမျိုးမျိုးတွင် ဖြစ်ပေါ်သည့် ပိုမိုရှုပ်ထွေးသည့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှု ပုံစံများကို ညွှန်ပြသည်။ ဤအပိုင်းတွင် လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအမှုများကို ဖော်ထုတ်ရန် ထိုညွှန်းကိန်းများကို အုပ်စုမခွဲခံ ဖြေဆိုသူများတွင် တွေ့ရသည့် အဆိုပါ ညွှန်းကိန်းများကို ပြသထားသည်။

အခန်း (၃) တွင် ပြသထားသည့် အတိုင်း အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှု နယ်ပယ် ၃ မျိုးကို ဤလေ့လာမှုကို ဆန်းစစ်ရန်အတွက် ရည်ရွယ်အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ ယင်းတို့မှာ 'လွတ်လပ်မှုမရှိသော စုဆောင်းခြင်း'၊ 'အလုပ်နှင့် ဘဝတွင် ဖိအားပေးခံနေရခြင်း' နှင့် 'အလုပ်မှမထွက်ခွာနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ခြင်း' တို့ဖြစ်သည်။¹¹¹ ဤနယ်ပယ်တစ်ခုစီရှိ အလုပ်သမားများသည် 'လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ခြင်း' ပုံစံများ၊ 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' ပုံစံများ (သို့) ဤပုံစံ နှစ်ခုစလုံးနှင့် ကြုံတွေ့ကောင်းကြုံတွေ့နိုင်သည်။¹¹² ဇယား ၂၁ သည် အမျိုးအစား ၅ ခုအောက်ရှိ အမျိုးအစားတစ်ခုစီပါ ညွှန်းကိန်းများရှိ ဖြေဆိုသူအရေအတွက်ကို ဖော်ပြထားသည်။ 'အလုပ် (သို့) ဘဝတွင် ဖိအားပေးခံရခြင်း' - 'လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း' ညွှန်းကိန်းများသည် စစ်တမ်းတွင်ဖြေဆိုသူများအကြား အများဆုံး ပျံ့နှံ့တည်ရှိနေသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။¹¹³

111 ဤမူဘောင်ကိုအိုင်အယ်လ်အို၊ *Hard to see, harder to count : Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children* ဇွန်လ၊ ၂၀၁၂ တွင် တင်ပြထားပါသည်။ အသေးစိတ်ကို အခန်း ၃ တွင် ဖော်ပြထားသည်။

112 အခန်း ၃၊ ဇယား ၁- မြန်မာနိုင်ငံတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများ။

113 ဤအရာသည် ကြီးမားသည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုတွင်ရှိနေခြင်းမှာ နားချိန်မပေးဘဲ (သို့) ဖျားနာနေစဉ်နှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရစဉ် အတင်းအကြပ် အလုပ်စေခိုင်းခံနေရသော အလုပ်သမားအရေအတွက် မြင့်မားလာသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ကြုံတွေ့ခံစားနေရသည့် အလုပ်သမားပေါင်း ၃,၃၀၀ ဦးရှိပြီး သွားလာမှုကို ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်ခံနေရသော အလုပ်သမားစုစုပေါင်း ၂,၀၇၇ ဦးရှိသည်။

ဇယား ၂၁ - ဖြေဆိုသူအားလုံးတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများ ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှု (ဖြေဆိုသူ=၇,၂၉၅ ဦး)

လွတ်လပ်မှုမရှိသော စုဆောင်းခြင်း				အလုပ် (သို့) ဘဝ ဖိအားပေးခံရသည့် အခြေအနေ		အလုပ်၊ ဘဝ ဖိအားပေးခံရသည့် အခြေအနေနှင့် အလုပ်မှမထွက်ခွာနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ခြင်း		အလုပ်မှမထွက်ခွာနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ခြင်း	
လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း		အပြစ်ပေးခြင်း		လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း		အပြစ်ပေးခြင်း		လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း	
က*		ခ		ဂ		ဃ&င		စ	
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
1 046	14%	867	12%	4 359	60%	2 215	30%	976	13%

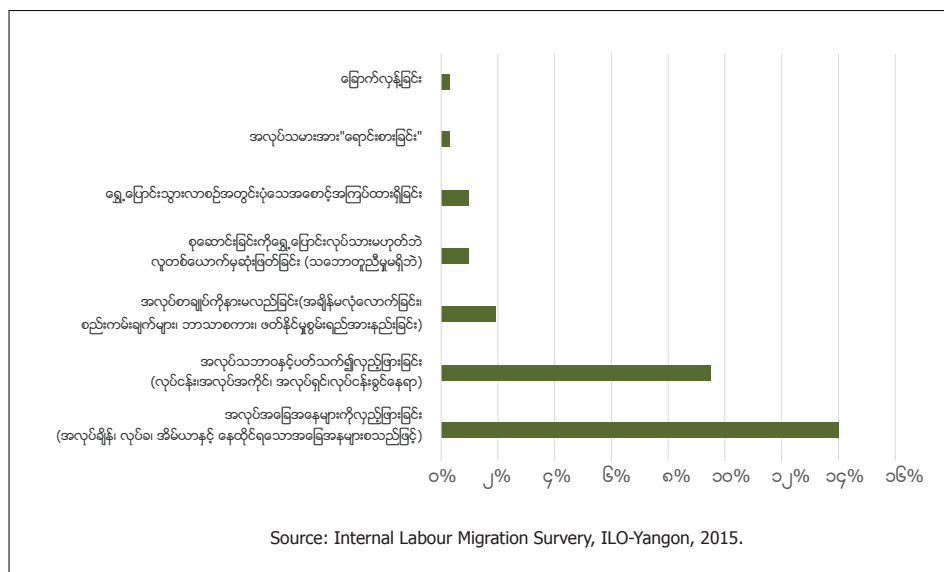
မှတ်ချက်*= စာလုပ်များသည် ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုအတွက် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲထားသည့် လေ့လာဆန်းစစ်မှု မူဘောင်နှင့် သက်ဆိုင်သည် (ပုံ ၁ နှင့် ဇယား ၁ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။)
Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

ညွှန်းကိန်းများကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အပိုဒ်ခွဲ ၄ ခုနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းတို့မှာ ၁) လွတ်လပ်ခြင်းမရှိသော စုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများ၏ ညွှန်းကိန်းများ၊ ၂) အကျပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် ဖိအားပေးခံရသည့် စုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများ၊ ၃) ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ဘဲလုပ်ကိုင်နေရသည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်ရသည့် အခြေအနေများကို ညွှန်ပြသည့် ညွှန်းကိန်းများ နှင့် ၄) အကျပ်ကိုင်ခံရသည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်ရသည့် အခြေအနေများနှင့်ဆိုင်သည့် ညွှန်းကိန်းများ ဖြစ်သည်။ ဤအမျိုးအစား၏ ပထမနှစ်မျိုးမှာ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ 'လွတ်လပ်မှုမရှိသော စုဆောင်းခြင်း' နယ်ပယ်နှင့် ဆက်စပ်မှုရှိသည်။ တတိယနှင့် စတုတ္ထအမျိုးအစားမှာ 'အလုပ်နှင့် ဘဝတွင် ဖိအားပေးခံရခြင်း'၊ 'အလုပ်မှမထွက်ခွာနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ခြင်း' နယ်ပယ်တို့နှင့် ဆက်စပ်မှုရှိသည်။

၁။ လွတ်လပ်မှုမရှိသော စုဆောင်းခြင်းကို ပြသည့် ညွှန်းကိန်းများ

'လွတ်လပ်မှုမရှိသော စုဆောင်းခြင်း- ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ခြင်း' အမျိုးအစားတွင် လှည့်စားခြင်းနှင့် အဓမ္မစုဆောင်းခြင်း အမျိုးအစား ပါဝင်သည်။ လှည့်စားသည့် စုဆောင်းခြင်းဆိုသည်မှာ တစ်စုံတစ်ယောက်သည် အလုပ်သဘောသဘာဝနှင့် အလုပ်အခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်၍ မမှန်ကန်သော ကတိများပေးခြင်း (သို့) အာမခံချက်များပေးခြင်းအားဖြင့် စုဆောင်းခံရခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ ဤသည်မှာ 'လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း' ကို ကိုယ်စားပြုသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အလုပ်သမားသည် အလုပ်၏ သဘောသဘာဝနှင့် အမှန်တကယ် အခြေအနေများကို အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ သိထားပြီး သူ/သူမသည် အလုပ်ကမ်းလှမ်းချက်ကို ငြင်းဆိုကောင်းငြင်းဆိုပြီးဖြစ်နိုင်သည်။ အဓမ္မအလုပ်စုဆောင်းခြင်းဆိုသည်မှာ လူတစ်ဦးအား ၎င်း၏စိတ်ဆန္ဒမပါဘဲ ကန့်သတ်မှုများအသုံးပြုပြီး အတင်းအကြပ် ခိုင်းစေသော အလုပ်ကိုလုပ်ရသည့် အခြေအနေများကို ဆိုလိုသည်။¹¹⁴

ပုံ ၄- ဖြေဆိုသူများအကြား လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်သည့် စုဆောင်းခြင်းနှင့် ဆိုင်သည့် ညွှန်းကိန်းများ ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှု (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး)



114 ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် ဝင်ငွေအတွက် မိသားစု၏ ဆက်စပ်လိုအပ်ချက်များကို အတင်းအကြပ်ပြုခိုင်းသည့် ညွှန်းကိန်းအနေဖြင့် ယူဆ၍မရကြောင်းကို နားလည်ရန်လိုအပ်သည်။

အလုပ်သဘာဝနှင့် အလုပ်အခြေအနေများကို လှည့်ဖြားခြင်း

မေးမြန်းခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၇,၂၉၅ ဦးထဲမှ ၁,၀၈၆ဦး (၁၅-ရာခိုင်နှုန်း)သည် အလုပ်အခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်၍ လှည့်ဖြားခြင်းခံရသည်။ ထိုအခြေအနေများကို စစ်တမ်းမေးခွန်းလွှာတွင် လုပ်ခများ၊ အလုပ်ချိန်၊ နေထိုင်ရသော အခြေအနေများ၊ ရွှေ့ပြောင်းရန်အတွက် စီစဉ်ပေးမှုများ၊ နားခွင့် နှင့် အခြားအလားတူ ပြဿနာများအနေဖြင့် အသေးစိတ်ဖော်ပြနိုင်ရန် တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ဖြေဆိုသူ ၆၉၈ ဦး (၁၀ ရာခိုင်နှုန်း) မှာ အလုပ်သဘာဝသဘာဝနှင့် ပတ်သက်ပြီးလှည့်ဖြားခြင်း ခံရသည်။ ထိုအလုပ်သဘာဝတွင် လုပ်ငန်း၊ အလုပ်အကိုင်၊ အလုပ်ရှင် နှင့်/သို့ အလုပ်နေရာတို့ကို အသေးစိတ်ဖော်ပြပေးရန် ရှင်းပြခဲ့သည်။ ဥပမာတစ်ခုတွင် အလုပ်သွင်းပေးသူ ၂ ဦးသည် အခြားလူပိုင်ဆိုင်သည့် လယ်ယာအလုပ်အတွက် လုပ်ခလစာများနှင့် ပတ်သက်၍ ရွာသားများကို ကတိပေးခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း ထိုလုပ်ခများကို မပေးပေ။ အလုပ်သွင်းပေးသူများသည် လယ်ပိုင်ရှင်ထံမှ ပိုက်ဆံရရှိခဲ့သည်ကို တွေ့မြင်ခဲ့ကြသည်။ ထိုအကြောင်းအရာကို ရှင်းပြသည်မှာ-

"ခင်ပွန်းနှင့်ဇနီး (ပွဲစားများ) ရွာသားများကို စပါးစိုက်ခင်းတွင် လယ်သမားအနေဖြင့်အလုပ် လုပ်ကိုင်နိုင်ကြောင်းနှင့် တစ်ဧကကျော် ဆန်ပမာဏအချို့အပြင် ၄၀,၀၀၀ကျပ် ရမည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြခဲ့သည်။ နေထိုင်စရာပါပေးမည်ဟုလည်း သတင်းပေးခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ရွာသားများသည် ထိုလယ်ယာတွင် အလုပ်လုပ်ခဲ့တယ်။ သို့သော်လည်း လုပ်ခလစာများမရရှိခဲ့ပေ။ သို့သော်လည်း အရင်ကကတိပေးထားသည့်အတိုင်း ပွဲစားသည် လယ်ပိုင်ရှင်ထံမှ ဆန်နှင့် အခကြေးငွေများကို စာရင်းရှင်းနေသည်ကို တွေ့မြင်ခဲ့သည်။"¹¹⁵

အခြားဖြစ်စဉ်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားအုပ်စုတစ်စုကို ရာဘာစိုက်ခင်းတွင် အလုပ်မလုပ်မီ ခရီးသွားလာမှုအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် ပတ်သက်၍ သတင်းအမှားများပေးခဲ့သည်။ အလုပ်သမားများ၏ အသိမိတ်ဆွေတစ်ဦးမှ ရှင်းပြသည်မှာ-

"ထိုသူတို့ကို တစ်နေ့လျှင် ၄,၅၀၀ ကျပ် ပေးမည်ဟု ကတိပေးပြီး အလုပ်လုပ်ရန် ဆွဲဆောင်ခဲ့သည်။ သို့သော် အမှန်တကယ်တွင် လက်ခံရရှိခဲ့သည်မှာ တစ်နေ့လျှင် ၁,၅၀၀၊ ၁,၈၀၀၊ ၂,၀၀၀ (သို့) ၃,၀၀၀ ကျပ်သာ ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့ကို ရာဘာပင်စိုက်ခြင်းနှင့် ဝိုးသတ်ဆေးဖျန်းသည့် အလုပ်သာ လုပ်ရမည်ဟု ကတိပေးပြီး ခေါ်ဆောင်ခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း သစ်တောများကို စိုက်ပျိုးရန်အတွက် ခက်ခက်ခဲခဲ ရှင်းလင်းကြရသည်။ နေရပ်ဒေသမှ အလုပ်နေရာသို့ သွားလာမှုကုန်ကျစရိတ်များကို ပေးရန်မလိုဟု ပြောခဲ့သော်လည်း အလုပ် သမားတစ်ဦးစီ၏အကြွေးစာရင်းတွင် ၅၀,၀၀၀ ကျပ်အား သွားလာမှုကုန်ကျစရိတ်အဖြစ် ထည့်ပေါင်းခဲ့သည်။"¹¹⁶

မှတ်တမ်းတင်ထားသည့် လှည့်ဖြားသည့် အမှုအားလုံးသည် နှုတ်ဖြင့် သဘောတူညီချက် (အလုပ်သွင်းပေးသူ/အလုပ်ရှင်) (သို့) အလုပ်ရှင်နှင့် စာဖြင့်ရေးထားသည့် စာချုပ်တွင် သဘောတူညီခဲ့သည့် ကတိမှ စတင်ခဲ့သည်။ အမှုများအားလုံးတွင် သဘောတူညီချက်များကို အလုပ်စမလုပ်ခင်၊ အလုပ်သမားနေရပ်ဒေသတွင် (သို့) အလုပ်ရှိသည့် နေရာဒေသတွင် ဆိုက်ရောက်သည့် အချိန်တွင် သဘောတူခဲ့ကြသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် နောက်ပိုင်းတွင် "ကတိပေးထားသည့်အတိုင်းမဟုတ်ဘဲ ပိုမိုဆိုးရွားလာသည်"ဟု ပြောသည်။ ဇယား ၂၂ နှင့် ၂၃ တွင် တွေ့မြင်ရသည့်အတိုင်း အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ချိန်၊ လုပ်ဆောင်ရမည့် တာဝန်များ၊ လုပ်ခနှင့် ပတ်သက်၍ အများဆုံး လှည့်စားခံခဲ့ရသည်။

ဇယား ၂၂ - အလုပ်သဘာဝကို လှည့်စားခံရသည့် အလုပ်သမားများ (ဖြေဆိုသူ= ၆၉၈ ဦး)

လှည့်စားခဲ့သည့်အရာများ	လှည့်စားခံခဲ့ရသည့် အလုပ်သမားဦးရေ	အလုပ်အခြေအနေများကို လှည့်စားခံခဲ့ရသည့် အလုပ်သမား ရာခိုင်နှုန်း	ဖြေဆိုသူအားလုံးအနက်မှ လှည့်စားခံခဲ့ရသည့် ရာခိုင်နှုန်း (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး)
အလုပ်အကိုင် (သို့)			
အလုပ်တာဝန်တိတိကျကျသတ်မှတ်မှု	509	73%	7%
အထွေထွေလုပ်ငန်း	340	49%	5%
အလုပ်နေရာ	256	37%	4%
အလုပ်ရှင်အကြောင်း	142	20%	2%

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

115 မွန်ပြည်နယ် ယာခင်းတစ်ခုတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမားများ၊ ၂၀၁၃၊ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုအပြည့်အစုံကို အပိုင်း ၅.၃.၃ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

116 တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီးအတွင်း ရာဘာစိုက်ပျိုးရေးတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမားများ၏ အသိမိတ်ဆွေ၊ ၂၀၁၃၊ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု အပြည့်အစုံကို အပိုင်း ၅.၃.၃ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

ဇယား ၂၃ - အလုပ်အခြေအနေများကို လှည့်စားခံရသော အလုပ်သမားများ (ဖြေဆိုသူ = ၁,၀၈၆ ဦး)

လှည့်စားခဲ့သည့်အရာများ	လှည့်စားခံခဲ့ရသည့် အလုပ်သမားဦးရေ	အလုပ်အခြေအနေများကို လှည့်စားခံခဲ့ရသည့် အလုပ်သမား ရာခိုင်နှုန်း	ဖြေဆိုသူအားလုံး အနက်မှ လှည့်စားခံခဲ့ရသည့် ရာခိုင်နှုန်း (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး)
လုပ်ခ	438	40%	6%
လုပ်ခကို ကိုယ်တိုင်သို့ (သို့) အခြားသူအားပေးခြင်း	122	11%	2%
လုပ်ခထုတ်ပေးချိန်	376	35%	5%
အလုပ်လုပ်ချိန်	584	54%	8%
အချိန်ပိုကြေးအကြောင်း	243	22%	3%
နေထိုင်ရေးစီမံမှု	163	15%	2%
ခရီးသွားခြင်း (သို့) ရွှေ့ပြောင်းမှုဆိုင်ရာအခြေအနေများ	75	7%	1%
အလုပ်လုပ်ရမည့်ကာလ	180	17%	3%
ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စရှိလျှင် အလုပ်မှသွားခွင့်	140	13%	2%
ဖျားနာလျှင် အနားယူခွင့်	109	10%	2%
အလုပ်ကြောင့်ဖြစ်သည့် နာမကျန်းမှု၊ မတော်တဆမှုအတွက် နစ်နာကြေး	172	16%	2%
အခမဲ့ကျွေးမွေးခြင်း	94	9%	1%
အကြွေးဆပ်သည့် စနစ်	35	3%	1%

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

စာချုပ်ကို နားမလည်ခြင်း

အလုပ်ရှင်နှင့် စာဖြင့်ရေးသားထားသည့် စာချုပ်ကို ချုပ်ဆိုထားသည့် ဖြေဆိုသူ အလုပ်သမား ၄၉၅ ဦးမှ ဖြေဆိုသူ ၁၇၄ ဦးမှာ ယင်းတို့စာချုပ်ကို လုံးဝနားမလည်ကြောင်း ပြောသည်။ ယင်းတို့ စာချုပ်ကို အပြည့်အဝနားမလည်ခြင်း အကြောင်းအရင်းကို ရှင်းပြခဲ့သည်။ ထိုအကြောင်းအရင်းမှာ ယင်းတို့သည် စာချုပ်ကို ဖတ်ခွင့် လုံးဝမရသောကြောင့်ဖြစ်သည် (ဖြေဆိုသူ ၈၁ ဦး)၊ ဖတ်ရန်အချိန် အလုံအလောက်မရသူမှာ ဖြေဆိုသူ ၅၉ ဦး ရှိသည်။ ၂၈ ဦးမှာ ဝေါဟာရအသုံးအနှုန်းများကို နားမလည်သောကြောင့် ဖြစ်သည်ဟု ပြောပြသည်။ (သို့) ဖြေဆိုသူ ၆ ဦးမှာ မိခင်ဘာသာစကားဖြင့် မရေးထားသောကြောင့် နားမလည်ခြင်း ဖြစ်သည်ဟု ရှင်းပြခဲ့သည်။ ဤအရာက အလုပ်သမား ရာခိုင်နှုန်းအနည်းငယ်တွင်သာ စာဖြင့်ရေးသားထားသည့် စာချုပ်ရှိပြီး စာချုပ်ရှိသော အလုပ်သမားများမှာလည်း ယင်းတို့သဘောတူညီရမည့် အခြေအနေများကို နားမလည်သည်ကို ညွှန်ပြသည်။

သဘောတူညီချက်မရယူဘဲ လုပ်သားစုဆောင်းမှုကို ဆုံးဖြတ်ခြင်း

ဖြေဆိုသူ ၈၂ ဦး (၁ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အလုပ်ကမ်းလှမ်းချက်ကို လက်ခံသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ယင်းတို့ သဘောတူညီချက်မပါဘဲ တစ်စုံတစ်ယောက်မှ ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်ဟု ရှင်းပြသည်။ ထိုသူများမှာ အလုပ်သမားများ၏ မိဘများ/အုပ်ထိန်းသူများ (ဖြေဆိုသူ ၅၈ ဦး)၊ ဇနီး / အိမ်ထောက်ဖက် (ဖြေဆိုသူ ၉ ဦး)၊ မောင်နှမများ (၇ ဦး)၊ အခြားဆွေမျိုး (၉ ဦး)၊ အလုပ်သွင်းပေးသူ (၇ ဦး)၊ သူငယ်ချင်းများ (၃ ဦး) (သို့) အလုပ်ရှင် (ဖြေဆိုသူ ၁ ဦး) တို့ဖြစ်သည်။¹¹⁷

ခရီးစဉ်အတွင်း ချုပ်နှောင် (သို့) ပိတ်လှောင်ထားခြင်း၊ သွေးဆောင်ခြင်း ၊ (သို့) အလုပ်သမားကို ရောင်းစားခြင်း

အလုပ်သမားအနည်းစုမှာ ခရီးစဉ်အတွင်း ချုပ်နှောင်/ပိတ်လှောင်ထားခြင်းဖြင့် စုဆောင်းခံခဲ့ရသည် (ဖြေဆိုသူ ၅၂ ဦး)။ သွေးဆောင်ခံရသည့် အလုပ်သမား (၁၉ ဦး) (သို့) အလုပ်သမားများအနေဖြင့် သိသာစွာ ရောင်းစားခံရသူ (၂၆ ဦး) ရှိပါသည်။ ဤအရာအားလုံးသည် ယခင်ကဆွေးနွေးခဲ့သည့် အလုပ်သဘာဝ၊ အလုပ်အခြေအနေများကို လှည့်ဖြားခြင်း၊ သဘောတူညီချက်မရယူဘဲ စုဆောင်းရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်း၊ စာချုပ်ကို နားမလည်ခြင်းတို့နှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက ပိုမိုပြင်းထန်သည့် ဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်သည့် ပုံစံများကို ကိုယ်စားပြုပါသည်။

ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးတွင် အလုပ်လုပ်ခဲ့သော တံငါသည်တစ်ယောက် ပြောပြသည်မှာ

"ကျွန်တော်တို့အသိတစ်ယောက်သားက တစ်လကို ၁၀၀,၀၀၀ကျပ်နဲ့ ငါးဖမ်းလှေပေါ်မှာ အလုပ်လုပ်ဖို့ ကျွန်တော်တို့ကို ကမ်းလှမ်းခဲ့တယ်။ ကျွန်တော်တို့ လှေပေါ်မှာ အလုပ်လုပ်တဲ့အခါ လှေသူကြီးက သူ့လစာမှာ ၃၀,၀၀၀ ကျပ်သာရရှိကြောင်းနှင့် ကျွန်တော်တို့ကို တစ်လလျှင် ၂၅,၀၀၀ကျပ်သာ ပေးလိမ့်မည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောတယ်။ ကျွန်တော်တို့ကို မင်းတို့ရောင်းစားခံရတာလို့ပြောတယ်။"¹¹⁸

117 ဤအဖြေများသည် အဖြေမျိုးစုံရွေးရမည့် မေးခွန်းမှဖြစ်ပြီး ယင်းအဖြေများအရေအတွက်သည် ၈၂ ခုကျော်ရှိသည်။

118 ဧရာဝတီတိုင်း ငါးဖမ်းလှေပေါ်တွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် အလုပ်သမားများ၊ ၂၀၁၃ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု အပြည့်အစုံကို အပိုင်း ၅.၃.၃ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

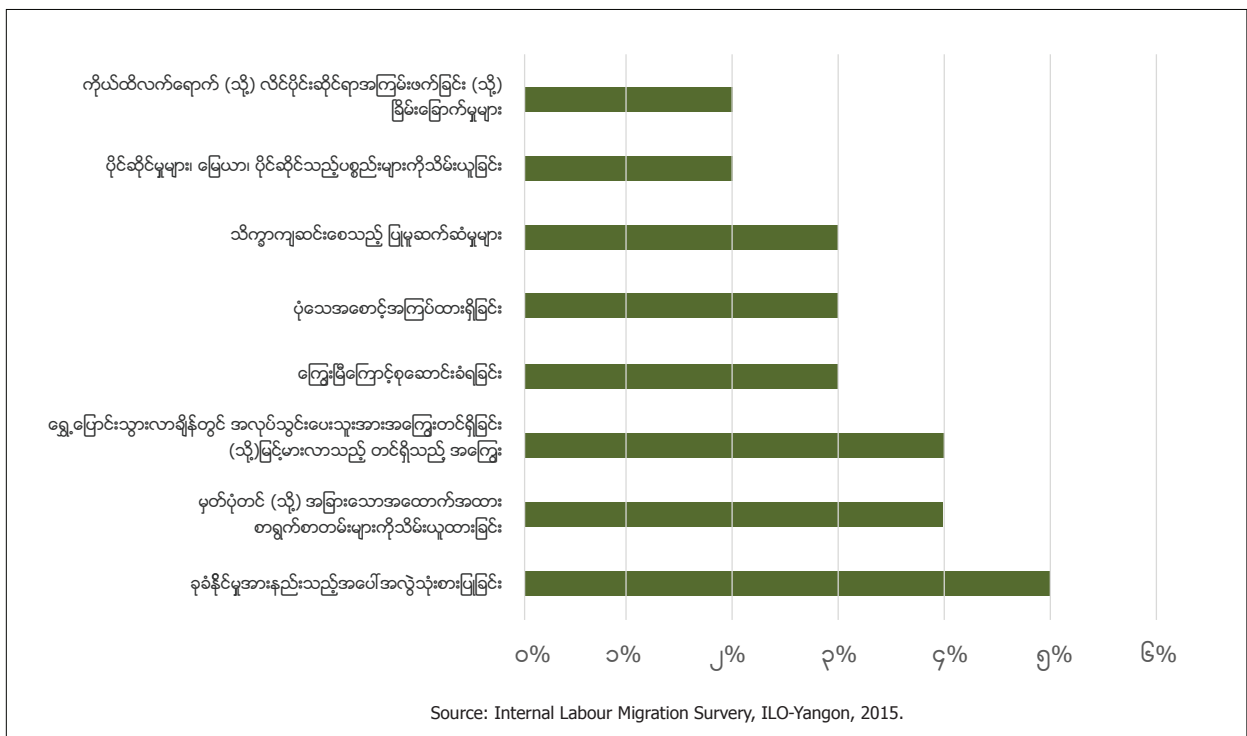
ပျောက်နေသော မိန်းကလေး၏ ဝမ်းကွဲညီမက ပွဲစားသည် ထိုမိန်းကလေး၏ မိသားစုကို မည်သို့ လိမ်လည်ခွဲကြောင်းကို ရှင်းပြသည်။ သံသယဖြစ်စရာကောင်းသည်မှာ ပွဲစားသည် မိန်းကလေးများကို သွေးဆောင်ကာ ယင်းတို့ကို အလုပ်အတွက် ရန်ကုန်ကို ခေါ်သွားပြီး မိသားစုများကို ထိုမိန်းကလေးများ ထွက်ပြေးသွားကြောင်း အကြောင်းကြားခဲ့သည်။

"ပွဲစားက ထိုမိန်းကလေးများထွက်ပြေးသွားကြောင်း မိသားစုကို အကြောင်းကြားခဲ့တယ်။ သူက အခု ပုန်းရှောင်နေပြီး မိသားစုကို ရဲစခန်းကို သတင်းပို့တိုင်ကြားရင် ၂၀၀,၀၀၀ (သို့) ၃၀၀,၀၀၀ ကျပ်ကုန်ကျမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခဲ့တယ်။ ပွဲစားက မိန်းကလေးများကို ရန်ကုန်သို့ ခေါ်သွားတယ်။ အဲဒီပွဲစား တခြားမိန်းကလေးကို ခေါ်ဆောင်သွားစဉ်အချိန်ကလည်း ထိုမိန်းကလေး ထွက်ပြေးသွားတယ်လို့ပြောခဲ့တယ်။"¹¹⁹

၂။ အကျပ်ကိုင်ခြင်းဖြင့် စုဆောင်းခံရသည့် အခြေအနေများကို ညွှန်ပြသည့် ညွှန်းကိန်းများ

'လွတ်လပ်ခြင်းမရှိသော စုဆောင်းခြင်း' အမျိုးအစား - 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' အမျိုးအစားတွင် အလုပ်သွင်းပေးသူများ (ပွဲစားနှင့် တရားမဝင် အလုပ်သွင်းပေးသူများ) ၊ အလုပ်ရှင်များ (သို့) ယင်းတို့နှင့် ဆက်နွယ်သူများက တစ်စုံတစ်ယောက်ကို စုဆောင်းခြင်းကမ်းလှမ်းချက်ကို ငြင်းဆို၍ မရနိုင်စေရန် (သို့) ခက်ခဲအောင် ပြုလုပ်ထားသည့် နည်းလမ်းများ ပါဝင်သည်။ ဤနည်းလမ်းများကို မရွှေ့ပြောင်းခင် (သို့) ဆိုက်ရောက်နေရာသို့ ရောက်ရောက်ချင်း အသုံးပြုသည်။ ထို့အပြင် ထိုနည်းလမ်းများကို အလုပ်ကမ်းလှမ်းသည့်အချိန် (သို့) ရွှေ့ပြောင်း ခရီးသွားစဉ်အတွင်းတွင်လည်း အသုံးပြုသည်။ ခြောက်လုန့်သည့် နည်းလမ်းများတွင် အချို့သော လုပ်ရပ်များကို လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် ခြိမ်းခြောက်မှုများ (သို့) အမှန်တကယ် ကျူးလွန်ခြင်းများ ပါဝင်နိုင်သည်။

ပုံ ၅- ဖြေဆိုသူများအကြား အကျပ်ကိုင်ခြင်းဖြင့် စုဆောင်းခံရသည့်အခြေအနေများနှင့်ဆိုင်သည့် ညွှန်းကိန်းများ ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှု (ဖြေဆိုသူ=၇,၂၉၅ ဦး)



စုဆောင်းသည့်အချိန်တွင် အပြစ်ပေးခြင်းနှင့် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများ

စုဆောင်းမှုကို ကမ်းလှမ်းသည့် အချိန်တွင် ပွဲစားများ၊ အလုပ်ရှင်များ (သို့) အခြားသူများမှ ဖြေဆိုသူများအား ကမ်းလှမ်းချက်ကို ငြင်းဆို၍ မရစေရန် အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် အကြမ်းဖက်ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများကို အသုံးပြုခဲ့သည်။ ထိုခြိမ်းခြောက်ခြင်းများမှာ ကိုယ်ထိလက်ရောက်အကြမ်းဖက်ခံရခြင်း (ဖြေဆိုသူ ၅၆ ဦး)၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်ခံရခြင်း (၄) ဦးနှင့် မိသားစုဝင်များကို ကိုယ်ထိလက်ရောက်အန္တရာယ်ပြုခြင်း (၅ ဦး) တို့ဖြစ်သည်။

အလုပ်သွင်းပေးသူများ (သို့) အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများကို အလုပ်ကို လက်ခံလာစေရန် ယင်းတို့၏ ခုခံအားနည်းသည့် အပေါ်တွင် အခွင့်ကောင်းယူပြီး ခေါင်းပုံဖြတ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များတွင်လည်း ပါဝင်ခဲ့သည်။ ဖြေဆိုသူများက အလုပ်ကမ်းလှမ်းချက်ကို ငြင်းဆိုပါက ယင်းတို့၏

119 ရန်ကုန်မြို့တွင် ပျောက်နေသောမိန်းကလေး၏ ဝမ်းကွဲတော်စပ်သူ၊ ၂၀၁၃၊ အိုင်အယ်လ်အိုအမှုတွဲစဉ်။

အလုပ်ရှင် (သို့) အလုပ်သွင်းပေးသူက အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခုသို့ သတင်းပို့လိမ့်မည်ဟု ဖော်ပြခဲ့သည် (ဖြေဆိုသူ ၁၄၀ ဦး)။ အလုပ်ကို ငြင်းဆိုပါက နောင်တွင် အလုပ်ရရန်အတွက် ချန်လှပ်ခံရလိမ့်မည်ဟုထင်ကြောင်း ပြောပါသည် (ဖြေဆိုသူ ၁၉၈ ဦး)။ လူမှုရေးအသိုင်းအဝိုင်းမှ ထုတ်ဖယ်ပစ်လိမ့်မည်ဟု ထင်မြင်သူ (ဖြေဆိုသူ ၉ ဦး)၊ မိသားစုများ၏ ဂုဏ်သတင်း ကျဆင်းအောင်လုပ်လိမ့်မည်ဟု ယူဆသူ (ဖြေဆိုသူ ၁၆ ဦး) ရှိပါသည်။ အလုပ်ကို လက်မခံပါက ဘာသာရေး ပြစ်ဒဏ်ခတ်ခံရမည်ဟု ဖြေဆိုသူ (၂ ဦး) က ပြောပါသည်။ ဖြစ်ရပ်တစ်ခုတွင် မိသားစုသည် အလုပ်ကမ်းလှမ်းမှုကို ငြင်းဆိုပါက မိသားစုကို တရားစွဲဆိုမည်ဟု အလုပ်ရှင်တစ်ဦးက ခြိမ်းခြောက်ခဲ့သည်။ ဥပဒေကို မသိသောကြောင့် မိသားစုသည် ကြောက်စိတ်ဖြင့် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ သူမ၏အဖေ ပြောပြသည်မှာ-

"ကျွန်မတို့ အလုပ်ရှင်အိမ်ကို ရောက်တော့ အလုပ်ရှင်က လေးနှစ်အလုပ်လုပ်ရမယ်လို့ ကျွန်မသမီးကို ပြောပါတယ်။ အလုပ်ရှင်က ကျွန်မတို့ကို စာချုပ်တွင် လက်မှတ်ထိုးဖို့ ပြောပြီး လက်မှတ်မထိုးရင် တရားစွဲဆိုမယ်လို့လည်း ပြောတယ်။ အဲဒါကြောင့် ကြောက်ပြီး ကျွန်မတို့ စာချုပ်ကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့တယ်။"¹²⁰

ဖြေဆိုသူ ၁၉၄ ဦး (၃ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အလုပ်သွင်းပေးသူအား အကြွေးပေးရန်ရှိပြီး ဤအရာသည် ယင်းတို့အား အလုပ်ကိုလက်ခံရန်အတွက် ဖိအားပေးခဲ့သည်။¹²¹ ဖြစ်ရပ် ၁၀၅ ခုတွင် အလုပ်ကမ်းလှမ်းမှုကို ငြင်းဆိုပါက ဖြေဆိုသူများ၏ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြားများကို သိမ်းယူမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခဲ့သည်။ ပိုင်ဆိုင်မှုများကို ထိန်းသိမ်းမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခံခဲ့ရသည် (၄၂ ဦး) နှင့် မြေယာ (သို့) ပိုင်ဆိုင်မှုများကို သိမ်းယူမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခံခဲ့ရသည် (၉ ဦး)။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာချိန်တွင် အပြစ်ပေးမှုများနှင့် ခြိမ်းခြောက်မှုများ

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာချိန်အတွင်း အလုပ်သွင်းသူများ၊ ပို့ဆောင်ပေးသူများနှင့် အခြားသူများက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား အလုပ်ကို ငြင်းဆိုမရန်နှင့် စေ့ရန် အတွက် နည်းလမ်းမျိုးစုံကို အသုံးပြုခဲ့သည်။ ထိုနည်းလမ်းများတွင် ကိုယ်ထိလက်ရောက် အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခြင်း (သို့) မိသားစုများကို ကိုယ်ထိလက်ရောက် အန္တရာယ်ပြုခြင်း အစရှိသည်တို့ကို အမှန်တကယ်ကျူးလွန်ခြင်း (သို့) ပြုလုပ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်မှုများ ပါဝင်သည် (ဖြေဆိုသူ ၁၁၁ ဦး)။ လမ်းခရီးတွင် အစာ၊ ရေစာမပေးခြင်း၊ အိပ်ခန်းမပေးခြင်း၊ လျော်ကန်မှုမရှိသော လိင်/ကိုယ်ခန္ဓာကိုယ်ထိခြင်း၊ ကိုင်ခြင်း (သို့) ဉာဏ်ရည် (သို့) ကိုယ်ခန္ဓာပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဖော်ကားခြင်း၊ အရှက်ရစေခြင်းကဲ့သို့သော သိက္ခာကျဆင်းစေသည့် ပြုမူဆက်ဆံမှုကို ခံစားခဲ့ရသည် (ဖြေဆိုသူ ၁၈၂ ဦး)။ သက်သေခံကဒ်သိမ်းယူခံရခြင်း (သို့) သိမ်းယူမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခံရသူ (၂၀၅) ဦး ရှိသည်။ ခရီးစဉ်တစ်လျှောက် လုံးတွင် ၁၈၆ ဦးမှာ အချိန်ပြည့် စောင့်ကြည့်ခြင်း ခံခဲ့ရသည်။

ဖြေဆိုသူ ၂၅၇ ဦး (၄ ရာခိုင်နှုန်း) သည် ခရီးစဉ်အတွင်း ယင်းတို့ သဘောမတူညီဘဲ အကြွေးများ ပိုတိုးလာခဲ့သည်ဟု ပြောပြသည်။

၃။ ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ညွှန်းကိန်းများ

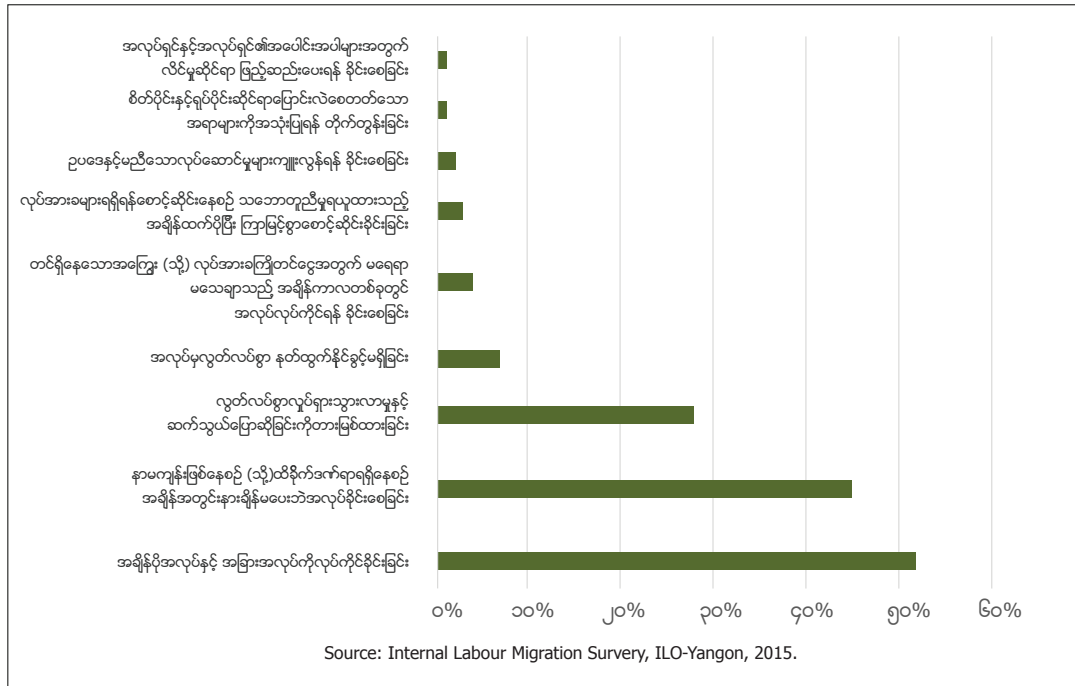
ယခုအပိုင်းနှင့် နောက်ပိုင်း အပိုဒ်ခွဲတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များဖြစ်သည့် 'အလုပ်နှင့် ဘဝတွင် ဖိအားပေးခံရခြင်း' နှင့် 'အလုပ်မှ ထွက်ခွာရန် မဖြစ်နိုင်ခြင်း' ဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများကို ဖော်ပြထားသည်။ ထိုညွှန်းကိန်းများကို အခန်း (၃) တွင် မိတ်ဆက်ပေးခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။ 'အလုပ် (သို့) ဘဝတွင် ဖိအားပေးခံရခြင်း' အမျိုးအစားတွင် တစ်စုံတစ်ယောက်ကို အင်အားသုံးခြင်းအားဖြင့် (သို့) အပြစ်ပေးခြင်း/အပြစ်ပေးမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများ ပြုထားသည့် ဆိုးရွားသော အလုပ် (သို့) နေထိုင်သည့် အခြေအနေများ ပါဝင်သည်။ ထိုအခြေအနေများတွင် အလုပ် (သို့) တာဝန်များကို အလွန်အကျွံ လုပ်ခိုင်းခြင်းများ ပါဝင်သည်။ ထိုအလုပ် (သို့) တာဝန်များသည် လူတစ်ယောက်ပြုလုပ်နိုင်သည့် အရာထက် များပြားသည် (သို့) အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားကို နေထိုင်မှုအခြေအနေများ နှိပ်ကျအောင်ပြုလုပ်ခြင်း (သို့) လွတ်လပ်စွာ လှုပ်ရှား သွားလာမှုနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်းကို တားမြစ်ထားသည့် အခြေအနေများပါဝင်သည်။ 'အလုပ်မှထွက်ခွာနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်သည့် ညွှန်းကိန်းများ'တွင် စာချုပ်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အခြေအနေများ (သို့) အလုပ်သမားကို ဆန္ဒအလျောက် အလုပ်ထွက်ခွာခြင်းကို တားမြစ်ပိတ်ပင်ရန်အတွက် ငွေကြေးဆိုင်ရာ စီစဉ်မှုများ ပါဝင်သည်။

ပုံ (၆) တွင် အလုပ်သမားများ အလုပ်လုပ်ကိုင်စဉ်ကာလတွင် တွေ့ကြုံခဲ့ရသည့် 'လွတ်လပ်သော ဆန္ဒအလျောက် မဟုတ်ခြင်း' နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ညွှန်းကိန်းများနှင့်ယင်းတို့၏ပုံစံအမျိုးမျိုးကိုပြသထားသည်။ ထိုအလုပ်လုပ်သည့်ကာလသည်အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့်အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးခြင်း ရှုထောင့်များဖြစ်သည့် 'အလုပ် (သို့) ဘဝတွင် ဖိအားပေးခံရခြင်း' နှင့် 'အလုပ်မှ ထွက်ခွာခြင်း မဖြစ်နိုင်စေရန်လုပ်ဆောင်ခြင်းများ' နှင့် ဆက်စပ်မှုရှိသည်။

120 ရန်ကုန်မြို့၊ အိမ်ဖော်အလုပ်သမားတစ်ယောက်၏ ဖခင်၊ ၂၀၁၄၊ အိုင်အယ်လ်အို အမှတ်ပိုင်။

121 ယင်းကို မှတ်တမ်းတင်ထားခြင်း မရှိပေ။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အပို့ဆောင်ကြွေးမြီပေးခြင်း ရှောင်ရှားရန် (သို့) လက်ရှိတင်ရှိနေသည့် အကြွေးများကို ပေးခြင်းတို့မှ ဖိစီးမှုများ ခံစားရခြင်းကြောင့် ဖြစ်နိုင်သည်။

ပုံ ၆- ဖြေဆိုသူများအကြား လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်ရသည့် အခြေအနေများဆိုင်သည့် ညွှန်းကိန်းများ ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှု (ဖြေဆိုသူ = ၇,၂၉၅ ဦး)



အလုပ် (သို့) ဘဝတွင် ဖိအားပေးခံရခြင်း လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း

ဖြေဆိုသူ ၃,၃၁၈ ဦး (စုစုပေါင်းမှာ ၅၂ ရာခိုင်နှုန်း) သည် ယင်းတို့ကို တာဝန်ပေးထားသည့်အလုပ်ထက် ကျော်လွန်၍ အလုပ် (သို့) တာဝန်များကို လုပ်ကိုင်ရသည်။ ထိုအတွေ့အကြုံများတွင် အချိန်ပိုလုပ်ပေးရခြင်း (ဖြေဆိုသူ ၁,၅၈၆ ဦး)၊ အချိန်ပိုအလုပ်အတွက် ပိုမိုမြင့်မားသောနှုန်းဖြင့် အချိန်ပိုကြေးမရရှိခြင်း (၁,၁၉၇ ဦး)၊ အလုပ်သမား သဘောတူခြင်းရှိ မရှိကို မေးမြန်းခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်ရှင်မှ အချိန်မရွေးခေါ်ခိုင်းခြင်း (ဖြေဆိုသူ ၃,၁၉၁ ဦး)၊ အလုပ်သမားဆန္ဒမပါဘဲ အလုပ်ရှင် မိသားစု (သို့) အပေါင်းပါများအတွက် အလုပ်လုပ်ပေးရခြင်း (၁,၇၂၆ ဦး)၊ တို့ပါဝင်သည်။¹²²

ဖြေဆိုသူ ၃,၃၀၀ ဦး (၄၅ ရာခိုင်နှုန်း) သည် ဖျားနာစဉ် (သို့) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိစဉ် (သို့) နားချိန်မရှိဘဲ အလုပ်လုပ်ရသည်ဟု ပြောပါသည်။ အထူးသဖြင့် ဖြေဆိုသူ ၃,၀၁၂ ဦးသည် တစ်လလျှင် နားရက်လုံးဝမရရှိကြောင်း ပြောသည်။ ဖြေဆိုသူ ၂၃၂ ဦးက အလုပ်လုပ်နေစဉ်တွင် နားချိန်မရကြောင်းကိုလည်း ပြောပါသည်။ ဖြေဆိုသူ ၅၂၃ ဦးမှာ ဖျားနားနေစဉ်နှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိစဉ်တွင် နားခွင့်မရကြောင်းကို ပြောသည်။¹²³

ဖြေဆိုသူ ၂,၀၇၇ ဦး (၂၉ ရာခိုင်နှုန်း) သည် လှုပ်ရှားသွားလာမှုနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှု ကန့်သတ်ချက်များအကြားတွင် နေခဲ့ရသည်။ ဇယား-၂၄သည် အဆိုပါ ကန့်သတ်မှုပုံစံများကို ဖော်ပြထားသည်။

122 ထိုကိန်းဂဏန်းများ၏ စုစုပေါင်းမှာ ၃,၈၁၈ မဟုတ်ပါ။ အချို့သောဖြေဆိုသူများသည် ထိုအလွဲသုံးစားပြုမှု လေးခုထဲမှ တစ်ခုထက်ပို ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်။

123 ထိုကိန်းဂဏန်းများ၏ စုစုပေါင်းမှာ ၃,၃၀၀ မဟုတ်ပါ။ အချို့သော ဖြေဆိုသူများသည် ထိုအလွဲသုံးစားပြုမှု သုံးခုထဲမှ တစ်ခုထက်ပို ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်။

ဇယား ၂၄ - အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားများအပေါ်ချမှတ်ထားသည့် လှုပ်ရှားသွားလာမှုနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုကို ကန့်သတ်မှုပုံစံများ (ဖြေဆိုသူ=၂,၀၇၇ ဦး)

ကန့်သတ်ချက်အမျိုးအစား	ကန့်သတ်ချက်ချယ်မှုကို တွေ့ကြုံခံစားခဲ့ရသည့် အလုပ်သမားဦးရေ *	ချုပ်ချယ်ခြင်းခံခဲ့ရသည့် အလုပ်သမား ရာခိုင်နှုန်း (ဖြေဆိုသူ=၇,၂၉၅ ဦး)
အလုပ်ချိန်ပြင်ပတွင် နေထိုင်သည့် အလုပ်သမားအိမ်ယာမှ အပြင်ထွက်ခွင့်		
မရပါ	624	9%
အလုပ်ရှင်ခွင့်ပြုချက်ဖြင့်တခါတရံရပါသည်။	440	6%
မိသားစုကို ဖုန်းဖြင့်ဆက်သွယ်ခြင်း		
မရပါ	160	2%
အလုပ်ရှင်ခွင့်ပြုချက်ဖြင့်တခါတရံရပါသည်။	107	2%
သင့်ထံမိသားစုအလည်လာရောက်ခြင်း		
မရပါ	526	7%
အလုပ်ရှင်ခွင့်ပြုချက်ဖြင့်တခါတရံရပါသည်။	184	3%
မိသားစုထံအလည်သွားနိုင်ခြင်း		
မရပါ	614	8%
အလုပ်ရှင်ခွင့်ပြုချက်ဖြင့်တခါတရံရပါသည်။	361	5%
စိုးရိမ်ရသည့် ပြဿနာရှိသောကြောင့် ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ရန်အတွက် အလုပ်ရှင်ကို တောင်းဆိုမရခြင်း		
တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်	1 062	16%

မှတ်ချက် * = အဖြေမျိုးစုံရွေးရသည့် မေးခွန်းအမျိုးအစား

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

ခင်ပွန်းသည်နှင့် တွေ့ရန် ငြင်းဆန်ခံခဲ့ရသည့် အမျိုးသမီးက ပြောပြခဲ့သည်မှာ-

"ကျွန်မခင်ပွန်းအမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံနေရတယ်ဆိုတာ သိခဲ့ရတယ်။ မှန်တိုင်းကျနေတဲ့ကာလမှာ သူ့အခြေအနေကိုသိဖို့ ဖျာပုံကို ကျွန်မသွားခဲ့တယ်။ ငါးဖမ်းလှေက လှေပိုင်ရှင်တွေနဲ့စကားပြောပြီးတော့ ကျွန်မအမျိုးသားနဲ့ တွေ့ပြီးစကားပြောချင်တယ်လို့ ပြောပေမယ့် ခွင့်မပြုခဲ့ဘူး"¹²⁴

ဖြေဆိုသူ ၁၂၃ ဦး (စုစုပေါင်းဖြေဆိုသူဦးရေ၏ ၂ ရာခိုင်နှုန်း) သည် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သည်ဟု ယင်းတို့အနေဖြင့် ယူဆသည့် ကိစ္စများအား ကျူးလွန်ခိုင်းသည်ဟု ဖော်ပြခဲ့သည်။¹²⁵ ဖြေဆိုသူ ၉၉ ဦး (၁ ရာခိုင်နှုန်း) ကို ဘိန်း (သို့) စိတ်ကြွဆေးကဲ့သို့သော ကိုယ်နှင့်စိတ်ကို ပြောင်းလဲစေသည့် အရာများကို သုံးစွဲရန်အတွက် တိုက်တွန်းခဲ့သည်ဟု ပြောသည်။ ဖြေဆိုသူ ၅၆ ဦး (၁ ရာခိုင်နှုန်းအောက်) သည် အလုပ်ရှင် (သို့) အပေါင်းအပါများအတွက် လိင်ဝန်ဆောင်မှုပေးရသည်။

အလုပ်မှထွက်ခွာရန်မဖြစ်နိုင်ခြင်း- လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်းမဟုတ်ခြင်း

ဖြေဆိုသူ ၅၀၀ ဦး (ဖြေဆိုသူပေါင်းမှ ၇ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်အရ မိမိတို့ထွက်ချင်သည့်အချိန် အလုပ်ထွက်ခွင့်မရကြောင်း ဖော်ပြခဲ့သည်။ ၂၈၃ ဦး (စုစုပေါင်းအနက်မှ ၄ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အကြွေးဆပ်ရန်အတွက် (သို့) ကြိုတင်လစာယူထားသည်ကို ဆပ်ရန်အတွက် မရေရာသည့် အချိန်ကာလတစ်ခုအထိ အလုပ်လုပ်ရန်အတွက် အမွေခိုင်းစေခံခဲ့ရပြီး ထိုအကြွေးသည် ကြေးမြီဖြင့် နှောင်ဖွဲ့နိုင်သည့် ပမာဏအထိ တိုးသွားသည်။¹²⁶ ဖြေဆိုသူ ၂၁၈ ဦး (၃ ရာခိုင်နှုန်း) သည် လုပ်အားခများ စောင့်ဆိုင်းနေစဉ် သဘောတူညီထားသည့် အချိန်ကာလထက် ကျော်လွန်ပြီး အလုပ်လုပ်ရကြောင်း ပြောဆိုခဲ့သည်။

ဒေသတစ်ခုရှိ ဆောက်လုပ်ရေးတွင် အလုပ်လုပ်ရန်သဘောတူခဲ့သည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့မှ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ထိုအလုပ်တွင် လုပ်ကိုင်ရမည့်အစား အခြားဒေသတစ်ခုရှိ ကျောက်လုပ်ငန်းတွင် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းခံခဲ့ရကြောင်း ပြောပြသည်မှာ-

124 ရောဂတီတိုင်း ငါးဖမ်းလှေပေါ်တွင် အလုပ်လုပ်နေသော ငါးဖမ်းလုပ်သား၏ဇနီး၊ ၂၀၁၃၊ အိုင်အယ်လ်အို အမှတ်စဉ် ၆။

125 ဤလုပ်ဆောင်ချက်များကို အတိအကျသတ်မှတ်မထားပေ။

126 ကြေးမြီဖြင့် နှောင်ဖွဲ့ခိုင်းစေခြင်းသည် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းပုံစံတစ်မျိုးဖြစ်ပြီး မြန်မာ့ဥပဒေနှင့် နိုင်ငံတကာဥပဒေအရ ယင်းသည်ပင်လျှင် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ဤစစ်တမ်းရှိ အခြားညွှန်းကိန်းများနှင့် တစုတစည်းတည်းဖြစ်စေရန် ယင်းသည် လွတ်လပ်သောဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်ခြင်း ညွှန်းကိန်းတစ်ခုအနေဖြင့် ကိုယ်စားပြု ဖော်ပြထားသည်။ 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' ညွှန်းကိန်းနှင့် တွဲလျက်ရှိပါက အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို ဖြစ်စေပါသည်။

"နေပြည်တော် လမ်းဆောက်လုပ်ရေးတွင် အလုပ်လုပ်ဖို့ အလုပ်သမားတွေကို ငှားရမ်းခဲ့တယ်။ ဒါပေမယ့် တကယ်ကျတော့ စစ်ကိုင်းတိုင်းဒေသကြီးရှိ ကျောက်ထုတ်လုပ်ရေးစခန်းသို့ ခေါ်ဆောင်သွားခဲ့တယ်။ အလုပ်သမားများဟာ အရာခံစားရပြီး တပ်ကြပ်ကြီးနှင့် ဒုတပ်ကြပ်တို့ကြီးကြပ်မှုအောက်တွင် အလုပ်လုပ်ခဲ့ရတယ်။ ထိုသူများက (ထိုတပ်မတော်မှ ဝန်ထမ်းများ) လကုန်လျှင်အိမ်ပြန်ချင်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့ရာ အလုပ်သမားများကို အလုပ်ပြီးဆုံးသည့်တိုင် အိမ်ပြန်ရန် ခွင့်မပြုကြောင်းကို ပြောခဲ့တယ်။ မြေညီအောင်ညှိတာနဲ့ မြေတူးတာကို တစ်နှစ်ကြာလုပ်ရမယ်လို့လည်း ပြောတယ်။"¹²⁷

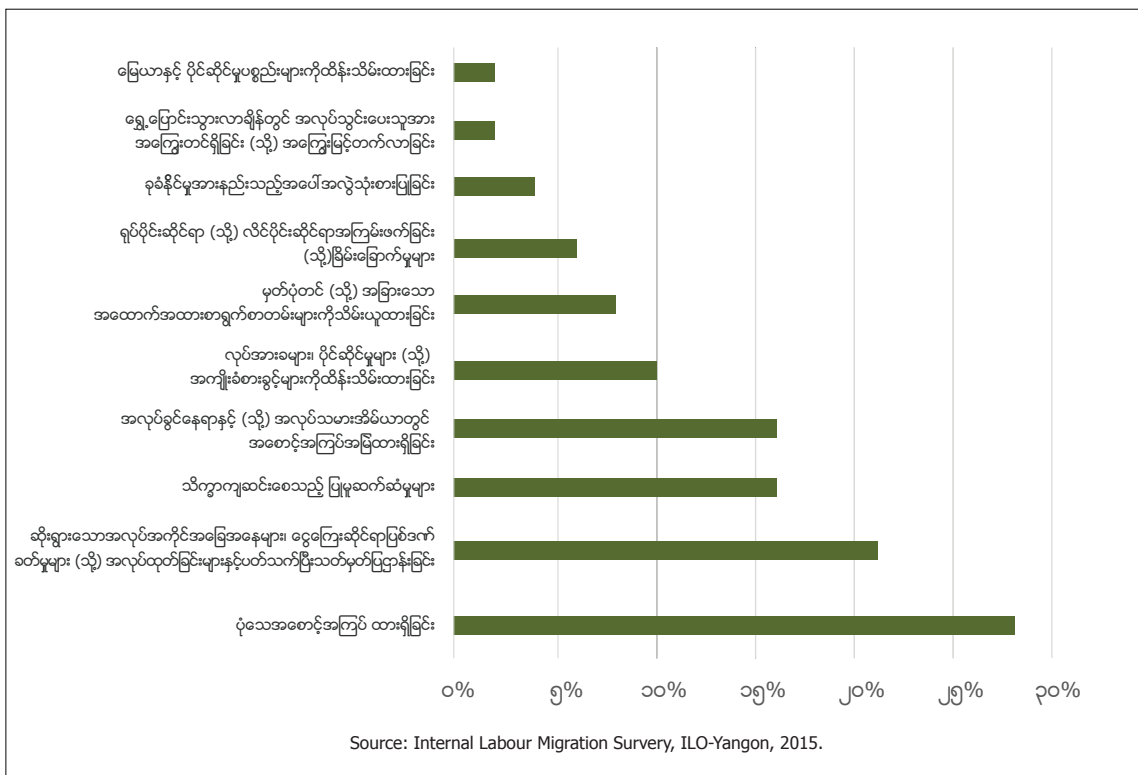
အခြားဖြစ်စဉ်တစ်ခုတွင် ငါးဖမ်းလုပ်သားများ၏ မိခင်များကို သူတို့သားများအား အလုပ်မှ ထွက်ခွင့်မပြုနိုင်ကြောင်း အကြောင်းကြားခဲ့သည်။

"သူတို့ကို (ငါးဖမ်းလုပ်သားများကို) ပွဲစားကလာခေါ်တယ်။ ပြီးတော့ ကျွန်မတို့ (ငါးဖမ်းလုပ်သားများမိခင်) သူတို့နဲ့ (သုံးလအတွင်း) ဘာအဆက်အသွယ်မှ မရတော့ဘူး။ကျွန်မတို့ ရေထွက်ပစ္စည်းရောင်းတဲ့ စင်တာရဲ့ ပိုင်ရှင်နဲ့သွားတွေ့ခဲ့တယ်။ သူမရဲ့စကားအရ (ပိုင်ရှင်) အလုပ်သမားတွေကို ပွဲစားမှတစ်ဆင့် ငှားခဲ့တယ်လို့ ပြောတယ်။ သူတို့ကို ပင်လယ်ထဲသို့ ငါးဖမ်းသွားဖို့ လွှတ်လိုက်တယ်လို့ပြောတယ်။ သူတို့ကို ပြန်ခေါ်ဖို့ ခွင့်မပြုကြောင်းကို မိသားစုတွေ ကိုပြောတယ်။ လစာဘယ်လောက်ရမယ်ဆိုတာ မပြောပြနိုင်ဘူးလို့ပြောတယ် မကျေနပ်ရင် ကြိုက်တဲ့နေရာမှာ တိုင်းကြားနိုင်တယ်လို့ပြောတယ်။"¹²⁸

၄။ အကျပ်ကိုင်ခံရသည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်ရသည့် အခြေအနေများနှင့် ဆိုင်သည့် ညွှန်းကိန်းများ

အလုပ်ခွင်တွင် အလုပ်ရှင်များနှင့် အခြားစီမံခန့်ခွဲမှုဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်သမားများ အလုပ်မှထွက်ခွာ နိုင်စေရန်အတွက် ခြိမ်းခြောက်မှုနှင့် အပြစ်ပေးခြင်းအမျိုးမျိုးကို အသုံးပြုခဲ့သည်။ ဤဖြစ်ရပ်အားလုံးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းနယ်ပယ်များဖြစ်သည့် 'အလုပ် (သို့) ဘဝတွင် ဖိအားပေးခံရခြင်း' နှင့် 'အလုပ်မှထွက်ခွာရန် မဖြစ်နိုင်ခြင်း' နှစ်ခုစလုံးနှင့် ဆက်စပ်နေသည်။ ပုံ(၇) တွင် ဖြေဆိုသူများ အလုပ်တွင် ကြုံတွေ့ခဲ့သည့် 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' ပုံစံများကို ပြသထားသည်။

ပုံ ၇ - ဖြေဆိုသူများအကြား အကျပ်ကိုင်ခံရသည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်ရသည့် အခြေအနေများ နှင့်ဆိုင်သည့် ညွှန်းကိန်းများ ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှု (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး)



127 စစ်ကိုင်းတိုင်းဒေသကြီး ကျောက်ထုတ်လုပ်ရေးတွင် လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သမားများ၊ ၂၀၁၄၊ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု အပြည့်အစုံကို အပိုင်း ၅.၃.၃ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

128 ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး ငါးဖမ်းလုပ်သားများ၏ မိခင်များ၊ ၂၀၁၃၊ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု အပြည့်အစုံကို အပိုင်း ၅.၃.၃ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

ဖြေဆိုသူ ၂,၀၇၈ ဦး (စုစုပေါင်းမှ ၂၉ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အမြဲစောင့်ကြည့်မှုအောက်တွင် နေနေရသည်ဟု ပြောသည်။ အထူးသဖြင့် ယင်းတို့ပြောပြသည့် အခြေအနေများမှာ အလုပ်ရှင်က အလုပ်လုပ်နေစဉ် အမြဲစောင့်ကြည့်နေသည်ဟု (ဖြေဆိုသူ ၁,၆၀၂ ဦး) မှ ပြောသည်။ ယင်းတို့နေထိုင်သည့် နေရာတွင် အမြဲတမ်းစောင့်ကြည့်ခံရခြင်း (ဖြေဆိုသူ ၈၃၄ ဦး)၊ နေထိုင်သည့် နေရာနှင့် အလုပ်လုပ်သည့်နေရာအကြား သွားလာစဉ်တွင် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးဦးက သတိဖြင့် စောင့်ကြည့်ရှုခံရခြင်း (ဖြေဆိုသူ ၄၀၀ဦး) တို့ဖြစ်သည်။

အလုပ်ရှင်များသည် လုပ်ခလစာနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို ထင်သလို ခြယ်လှယ်လုပ်ဆောင်နေသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ဖြေဆိုသူ ၁,၄၉၆ ဦး (စုစုပေါင်းမှ ၂၁ ရာခိုင်နှုန်း) မှာ ဤအလွဲသုံးစားလုပ်သည့် ပုံစံများကို တွေ့ကြုံခံစားခဲ့ရသည်။ ဤလုပ်ဆောင်ချက်များတွင် ပိုမိုဆိုးရွားသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် ကြုံတွေ့စေခြင်း (၉၂၄ ဦး)၊ စည်းကမ်းချိုးဖောက်ခြင်းကြောင့်အချိန်ပို ခိုင်းစေခြင်း (သို့) ခိုင်းစေမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်း (၄၇၉ ဦး)၊ စည်းကမ်းချိုးဖောက်ခြင်းကြောင့် လစာဖြတ်တောက်ခြင်း (သို့) ဖြတ်တောက်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်း (၈၀၁ ဦး)၊ အကျိုးအကြောင်းရှင်းလင်းမပြဘဲ လစာ ဖြတ်တောက်ခြင်း (၃၇၈ ဦး)၊ (သို့) အကြောင်းပြချက်မပေးဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်း တို့ပါဝင်သည် (၃၉ ဦး)။

ဖြေဆိုသူ ၁,၁၄၇ ဦး (စုစုပေါင်းမှ ၁၆ ရာခိုင်နှုန်း) က ယင်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများကို သီးခြားထားရှိခြင်း (သို့) သီးခြားထားမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်း (၂၇၁ ဦး)၊ အစားအသောက်နှင့် ရေအပြည့် အဝမပေးခြင်း (သို့) အိပ်ရေးမဝစေရန်ပြုလုပ်ခြင်း၊ (သို့) ထိုအရာများကို ပြုလုပ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်း (၂၅၃ ဦး)၊ မသင့်လျော်သော ရုပ်ပိုင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိတွေ့ခြင်းများပြုလုပ်ခြင်း (၉၇ ဦး)၊ အသိဉာဏ်ဆိုင်ရာ (သို့) ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သွင်ပြင်လက္ခဏာနှင့် ပတ်သက်ပြီး စော်ကားခြင်း (သို့) အရှက်ရစေရန်ပြုလုပ်ခြင်း (၇၄၀ ဦး) (သို့) မကျူးလွန်သည့် လုပ်ရပ်အတွက် စွပ်စွဲခြင်းများ (၄၂၄ ဦး) ကဲ့သို့သော သိက္ခာကျဆင်းစေသည့် (သို့) အရှက်ရစေသည့် နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုခဲ့သည်ဟု ကရှင်းပြသည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားတစ်ဦး၏ မိဘမှ သူမတို့ကလေးအကြောင်းကို ရှင်းပြသည်မှာ-

"သူ့ကို အခန်းထဲမှာ ၄ ရက်ကြာအောင်ပိတ်ထားခဲ့တယ်။ ပထမနေ့မှာ ရေလည်းမပေးဘူး၊ အစားအသောက် လဲမပေးဘူး၊ နောက်နေ့တွေမှာတော့ ဓမ္မေးကျွေးတဲ့ ကြက်ရိုးနဲ့ ထမင်းတစ်ပန်းကန်ပေးတယ်။ တစ်နေ့အတွက် ရေတစ်ပုလင်းဘဲပေးတယ်။"¹²⁹

အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ သွားလာမှုအပေါ်တွင် ကန့်သတ်ချက်များ ထားရှိသည်။ ဖြေဆိုသူ ၁,၃၁၂ ဦး (၁၆ ရာခိုင်နှုန်း) က အလုပ်နေရာ (သို့) နေထိုင်ရာနေရာတွင် အချုပ်အချယ် အကန့်အသတ်ဖြင့် နေခဲ့ရပြီး ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခံခဲ့ရသည်ဟု ပြောပါသည်။ ဖြေဆိုသူ ၇၃၉ ဦးက (၁၀ ရာခိုင်နှုန်း) ဖော်ပြသည်မှာ ယင်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များက လုပ်ခများနှင့် အစားအစာကဲ့သို့သော ကတိပေးထားသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို ထုတ်မပေးဘဲထားမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်း (သို့) ထုတ်မပေးခြင်းများကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ဖြေဆိုသူ ၁၃၀ ဦး (စုစုပေါင်းမှ ၂ ရာခိုင်နှုန်း) က ယင်းတို့အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများပိုင်ဆိုင်သည့် မြေယာနှင့် ပစ္စည်းဥစ္စာများကို သိမ်းဆည်းခဲ့သည်ဟု ပြောသည်။

ဖြေဆိုသူ ၆၁၉ ဦး (၉ ရာခိုင်နှုန်း) ၏ သက်သေခံကိစ္စများကို သိမ်းယူခဲ့သည် (သို့) ထိုကိစ္စများကို သိမ်းယူမည်ဟု အလုပ်သွင်းပေးသူများ၊ အလုပ်ရှင်များ (သို့) အခြားသူများက ခြိမ်းခြောက်ခဲ့သည်။ အလုပ်သမား တစ်ဦးက ရှင်းပြသည်မှာ-

"အလုပ်သွင်းပေးသူက နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြားကို ရွာလူကြီးမှ သိမ်းဆည်းထားကြောင်း၊ ထိုကတ်များကို ပြန်လည်ရယူလိုပါက ၉၄ ၁၀၀၀၀ ကျပ် ထပ်ပေးရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ မှတ်ပုံတင်မရှိဘဲ အိမ်ပြန်မရကြောင်း တို့ကို သတင်းပေးခဲ့သည်။"¹³⁰

ဖြေဆိုသူ ၄၄၂ ဦး (စုစုပေါင်းအနက်မှ ၆ ရာခိုင်နှုန်း) သည် ကိုယ်ထိလက်ရောက် အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခြင်းနှင့် မိသားစုဝင်များကို ကိုယ်ထိလက်ရောက်အန္တရာယ်ပြုခြင်းများကို လက်တွေ့ခံစားခဲ့ရခြင်း (သို့) ခြိမ်းခြောက်ခံခဲ့ရသည်။ ဤပြဿနာများကို ဇယား-၂၅ တွင် ကိန်းဂဏန်းဖြင့်ဖော်ပြထားသည်။¹³¹

129 ရန်ကုန်ရှိ အိမ်အကူကလေးလုပ်သား၏မိဘများ၊ ၂၀၁၃၊ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး ငါးဖမ်းလုပ်သားများ၏ မိခင်များ၊ ၂၀၁၃၊ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု အပြည့်အစုံကို အပိုင်း ၅-၃-၃ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။
130 မွန်ပြည်နယ် ယာခင်းတစ်ခုတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ ၂၀၁၃၊ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု အပြည့်အစုံကို အပိုင်း ၅-၃-၃ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။
131 ဇယားတွင်ဖော်ပြထားသည့်နံပါတ်များသည် ၄၄၂ ခုကျော်ရှိသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ အချို့ဖြေဆိုသူများသည် ပြဿနာတစ်ခုထက်ပိုပြီး ကြုံတွေ့ခဲ့သောကြောင့်ဖြစ်သည်။

ဇယား ၂၅ - ဖြေဆိုသူများအကြား ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်မှုများ ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှု (ဖြေဆိုသူ=၄၄၂ ဦး)

အကြမ်းဖက်မှုပုံစံ	ဖြေဆိုသူဦးရေ*
ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှု	
ခြိမ်းခြောက်ခံခဲ့ရသည်	239
အမှန်တကယ်ကြုံတွေ့ခဲ့သည်	209
လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှု	
ခြိမ်းခြောက်ခံခဲ့ရသည်	34
အမှန်တကယ်ကြုံတွေ့ခဲ့သည်	29
မိသားစုဝင်များကို ကိုယ်ထိလက်ရောက်အန္တရာယ်ပြုခြင်း	
ခြိမ်းခြောက်ခံခဲ့ရသည်	30
အမှန်တကယ်ကြုံတွေ့ခဲ့သည်	20

မှတ်ချက် * = အဖြေမျိုးစုံရွေးရသည့် မေးခွန်းအမျိုးအစား

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး ငါးဖမ်းလှေတစ်ခုတွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် ကိုယ်ထိလက်ရောက်အကြမ်းဖက်မှု အမှုတစ်ခုကို ငါးဖမ်းသမားတစ်ယောက်မှ ပြောပြသည်မှာ-

"တစ်ယောက်ယောက်များပြီးအလုပ်မလုပ်နိုင်တဲ့ စားစရာဘာမှမပေးဘဲ နေရောင်အောက်မှာထားတယ်။ တကယ်လို့ တစ်စုံတစ်ယောက်ကို ရေကူးနိုင်လားဟု မေးပြီး မကူးတတ်ဘူးပြောတဲ့အခါ အဲဒီလူရဲ့ခါးကို ကြိုးနဲ့ချည်ပြီးတော့ ရေထဲကို ကန်ချလိုက်ပါတယ်။ ကြိုးကို အခြားသူကို လွှဲခိုင်းပြီးနှိပ်စက်ပါတယ်။ အလုပ်သမားတွေကို သစ်သားပြားနှင့်ရိုက်ပြီး အလုပ်လုပ်ခိုင်းတယ်။ ကန်စွန်းညွှန်းနဲ့ ရေထားတဲ့ ဆန်ကွဲဆန်ပြုတ်ကို (စားဖို့) ပေးပါတယ်။"¹³²

ဖြေဆိုသူ ၂၇၅ ဦး (၄ ရာခိုင်နှုန်း) က ယင်းတို့အလုပ်ရှင်များနှင့် မန်နေဂျာများသည် အလုပ်သမားများ၏ ခုခံအားနည်းသည့်အပေါ်တွင် အလွဲသုံးစား ပြုလုပ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုခဲ့သည်ဟု ပြောဆိုခဲ့သည်။ ဖြေဆိုသူ ၁၉၂ ဦးက အလုပ်ရှင်များက သူတို့ကိုအာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်း များထံ တိုင်ကြားခဲ့သည်။ (သို့) တိုင်ကြားမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခဲ့သည်ဟု ပြောဆိုသည်။ ဖြေဆိုသူ ၁၀၀ ဦးက အလုပ်ရှင်သည် သူတို့၏မိသားစု ဂုဏ်သတင်း ကျဆင်းအောင်ပြုလုပ်ခြင်း (သို့) ပြုလုပ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများကို ကျူးလွန်ခဲ့သည် ပြောခဲ့သည်။ ဖြေဆိုသူ ၄၃ ဦးက အလုပ်ရှင်သည် ယင်းတို့ကို ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းမှ ဖယ်ကျဉ်အောင်ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း (သို့) ပြုလုပ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခဲ့သည်ဟု ပြောသည်။ ဖြေဆိုသူ ၃၁ ဦးက အလုပ်ရှင်သည် ယင်းတို့၏ လူထုအတွင်း ဘာသာရေးဆိုင်ရာ ရပ်တည်မှုကို အန္တရာယ်ပြုခဲ့သည် (သို့) အန္တရာယ်ပြုမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခဲ့ကြောင်းပြောသည်။¹³³

ဖြေဆိုသူ ၁၃၄ ဦး (၂ ရာခိုင်နှုန်း) ကို အလုပ်လုပ်သည့်အချိန်တွင် ယင်းတို့ မသိရှိသည့် ကုန်ကျစရိတ်များဖြင့် အကြွေးများတင်အောင် ပြုလုပ်ခဲ့သည် (သို့) ယင်းတို့တင်ရှိသည့် အကြွေးကို ယင်းတို့ဆန္ဒမပါဘဲ အကြွေးများပိုများလာအောင် စီမံခဲ့သည်။ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးမှ ငါးဖမ်းလုပ်သားတစ်ဦး ပြောပြသည်မှာ-

"ကျွန်တော်ရဲ့လုပ်ခလစာကို တောင်းတဲ့အခါ (အလုပ်ရှင်ထံမှ)၊ ပွဲစားက ကျွန်တော့်လုပ်ခတွေကို ယူသွားပြီဖြစ်ကြောင်း သူ့မှာ ကျွန်တော်ကိုပေးဖို့ ပိုက်ဆံမရှိတော့ကြောင်းပြောတယ်။ ကျွန်တော်မသိဘဲ ကျွန်တော့်လုပ်ခတွေကို ပွဲစားကို ဘာကြောင့်ပေးလိုက်တာလဲလို့ မေးခဲ့တယ်။ အဲဒီအခါ သူ့ကို ပြန်ပြော ရမလားဆိုပြီး ကျွန်တော့်ကို ရိုက်တယ်။ ကျွန်တော်လည်း သူ့မျက်နှာကို တည်တည်ပြန်ကြည့် လိုက်တယ်။ အဲလိုပြန်ကြည့်တဲ့အတွက် သူနှင့် သူ့လူလေးယောက်က ကျွန်တော့် မျက်နှာကို ထိုးတယ်။ ကန်တယ်။ ပြီးတော့ သစ်ကိုင်းနဲ့ရိုက်တယ်။"¹³⁴

ဖြေဆိုသူ ၁၃၀ ဦး (၂ ရာခိုင်နှုန်း) မှ အလုပ်ရှင်နှင့် အခြားသူများက အလုပ်သမားကို အလုပ်တွင် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်စေရန်အတွက် နည်းလမ်းတစ်ခုအနေဖြင့် ယင်းတို့ ပိုင်ဆိုင်သည့်ပစ္စည်းနှင့် မြေယာများကို သိမ်းယူထားသည်ဟု ပြောသည်။ ထိုပြဿနာများ ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှုကို ဇယား ၂၆ တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။¹³⁵

132 ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးရှိ ငါးဖမ်းလှေပေါ်တွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား၊ ၂၀၁၃၊ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု အပြည့်အစုံကို အပိုင်း ၅.၃.၃ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

133 ကိန်းဂဏန်းများကို ၂၇၅ ဟု ရေတွက်မရပါ။ အချို့အလုပ်သမားများသည် ခုံခံအားနည်းသည့်အပေါ် အလွဲသုံးစားလုပ်မှု အမျိုးအစားများစွာကို ကြုံတွေ့ခဲ့ရသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

134 ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးရှိ ငါးဖမ်းလှေပေါ်တွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား၊ ၂၀၁၃၊ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု အပြည့်အစုံကို အပိုင်း ၅.၃.၃ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

135 ဇယားတွင်ဖော်ပြထားသည့် ကိန်းဂဏန်းများသည် ၁၃၀ ထက် ကျော်လွန်နေပါသည်။ ဤသို့ဖြစ်ခြင်းမှာ အချို့ဖြေဆိုသူများသည် တစ်ခုထက်ပိုသော ပြဿနာများကို ကြုံတွေ့ခဲ့သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

ဇယား ၂၆ - ဖြေဆိုများအကြား ပိုင်ဆိုင်သည့်ပစ္စည်းများ ထိန်းသိမ်းခံရမှု (သို့) သိမ်းယူခံရမှုနှင့် မြေယာများသိမ်းယူခံရမှု ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှု (ဖြေဆိုသူ=၁၃၀ ဦး)

အကြမ်းဖက်မှုပုံစံ	ဖြေဆိုသူဦးရေ*
ပိုင်ဆိုင်သည့်ပစ္စည်းများထိန်းသိမ်းခံရခြင်း (အိမ်၊လက်ဝတ်ရတနာ)	
ခြိမ်းခြောက်ခံခဲ့ရသည်	21
အမှန်တကယ်ကြုံတွေ့ခဲ့သည်	77
ပိုင်ဆိုင်သည့်ပစ္စည်းများကို သိမ်းယူခြင်း	
ခြိမ်းခြောက်ခံခဲ့ရသည်	16
အမှန်တကယ်ကြုံတွေ့ခဲ့သည်	37
မြေယာများသိမ်းယူခြင်း	
ခြိမ်းခြောက်ခံခဲ့ရသည်	9
အမှန်တကယ်ကြုံတွေ့ခဲ့သည်	10

မှတ်ချက် * = အဖြေမျိုးစုံရွေးရသည့် မေးခွန်းအမျိုးအစား

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

၅.၃.၂ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအမှုများကို အရေအတွက်ဖြင့် ဖော်ပြခြင်း

မေးမြန်းသည့် ၇,၂၉၅ ဦးအနက်မှ ဖြေဆိုသူ ၁,၉၀၈ ဦး (၂၆ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်း အခြေအနေတွင် ရှိနေသည်ကို ပြသခဲ့သည်။ ဖြေဆိုသူ ၁,၀၀၇ ဦး (၁၄ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးမှုအခြေအနေများတွင် ကျရောက်နေသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

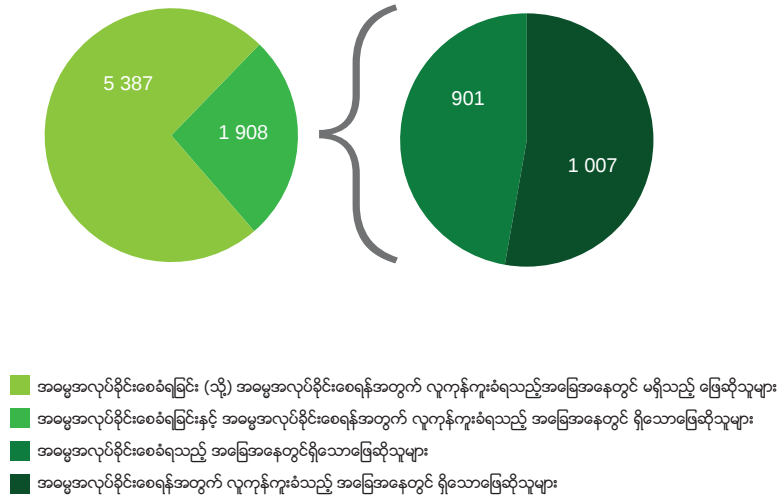
အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခိုင်းခံရခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ကျား/မနှုန်းသည်ကား ခြားနားမှု မရှိပေ။ ဖြေဆိုသူအမျိုးသား ၂၆ ရာခိုင်နှုန်း ၊ ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီး ၂၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိနေပါသည်။ ဖြေဆိုသူအမျိုးသား ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီး ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိနေပါသည်။

ဤအမှုများကို အခန်း (၃) တွင် ဖော်ပြထားသည့် အယူအဆနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှု မူဘောင်နှင့်အညီ ဖော်ထုတ်ထား ပါသည်။ ထိုမူဘောင်ကို အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့်အခြေအနေ (သို့)အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့်အခြေအနေတွင် ရှိနေနိုင်သည့် ဖြေဆိုသူတစ်ဦးချင်းနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေရန် ညွှန်းကိန်းများကို ပေါင်းစပ်ခြင်းအားဖြင့် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲထားပါသည်။

ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုမူဘောင်သည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်တွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အမှုများသာမက အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အမှုများကိုပါ မှတ်တမ်းတင်မှုအား သေချာစေခဲ့သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးမှုအုပ်စုသည် လုပ်သားစုဆောင်းသည့် ဖြစ်စဉ်တွင် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းနှင့် ဆိုင်သည့် ညွှန်းကိန်းများရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ယင်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ အခြေအနေများနှင့် ကိုက်ညီရန် လိုအပ်သည်။ ပုံ (၈) တွင် ပြထားသကဲ့သို့ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိသည့် ဖြေဆိုသူ ၁,၀၀၇ ဦးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု သတ်မှတ်ချက်များနှင့်လည်း ကိုက်ညီပြီး ယင်းတို့သည် အမျိုးအစား ၂ မျိုးစလုံးတွင် ရှိနေပါသည်။ ဖြေဆိုသူ ၉၀၁ ဦးသာ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင် ကျရောက်နေသည်ကို တွေ့ရသည်။

ဖြေဆိုသူစုစုပေါင်း ၇,၂၉၅ ဦးအနက်မှ ဖြေဆိုသူ ၅,၃၈၇ ဦး (၇၄ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း (သို့) လူကုန်ကူးခံရခြင်း အခြေအနေများဖြင့် ကိုက်ညီမှုမရှိပေ။ ဤအုပ်စုတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း (သို့) လူကုန်ကူးခံရခြင်းဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများ ရှိနိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ဤလေ့လာမှုအတွက် ဖွင့်ဆိုထားသည့် လုပ်ငန်းသုံးဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသည့် လိုအပ်သော ပေါင်းစပ်ညွှန်းကိန်းများ မရှိပေ။

ပုံ ၈ - အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြစ်ရပ်များ



Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြစ်ရပ်များသည် 'လွတ်လပ်သောဆန္ဒအတိုင်း မဟုတ်' သည့် ညွှန်းကိန်းနှင့် 'အကျပ်ကိုင်ခြင်း' ဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းတစ်ခု၏ အနည်းဆုံးသတ်မှတ်ချက်ထက်ပိုနေသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူး ခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသော ဖြစ်ရပ်များသည် လိုအပ်သောညွှန်းကိန်း ၃ ခု၏ အနည်းဆုံးသတ်မှတ်ချက်ထက် ပိုနေသည်။ ဇယား ၂၇ တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ဖြစ်ရပ် ၁,၉၀၈ ဦးအနက်မှ ၁,၈၀၇ ဦး (၉၈ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် သုံးခု (သို့) သုံးခုထက် ပိုမိုသော ညွှန်းကိန်းများရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ ၉၉ ရာခိုင်နှုန်း (သို့) ဖြစ်ရပ် ၁,၈၀၇ ဦးမှ ၁,၀၀၀ ဦးသည် လေးခု (သို့) လေးခုထက်ပိုသော ညွှန်းကိန်းများရှိသည်။ ဖြစ်ရပ်များမှ ပြသသော ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရမှုညွှန်းကိန်း အရေအတွက်မြင့်မားမှုကို တွေ့ရှိရသည်။ အဓမ္မအလုပ် ခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့်အခြေအနေရှိ ဖြစ်ရပ် ၁,၀၀၇ ဦးနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသော အခြေအနေတွင်ရှိသော ဖြစ်ရပ် ၁,၉၀၈ ဦးအား ခြုံငုံခန့်မှန်းထားမှုကို အနည်းဆုံးခန့်မှန်းချက်အဖြစ် မှတ်ယူရမည် ဖြစ်သည်။

ဇယား ၂၇ - ဖြစ်ရပ်များတွင်ရှိသည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းအရေအတွက် (ဖြစ်ရပ်=၇,၂၉၅ ဦး)

ညွှန်းကိန်း အရေအတွက်	အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရ သည့်ဖြစ်ရပ်များ	အဓမ္မအလုပ်ခိုင်း စေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် ဖြစ်ရပ်များ
0	0	0
1	0	0
2	35	0
3	81	7
4	187	31
5	259	64
6	238	80
7	201	105
8	204	124
9	170	114
10	115	101
11	102	82
12 or more	316	299
Total	1 908	1 007

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

၅.၃.၃ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအတွက် လူကုန်ကူးခြင်းဖြစ်ရပ်များလေ့လာချက်

အထက်တွင်ဖော်ပြထားသော မှတ်တမ်းတင်ထားသည့် ဖြစ်ရပ်များအနေအထားကို ဖော်ပြရန် ယခုအခန်းငယ်တွင် အိုင်အယ်လ်အိုအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု တိုင်ကြားခြင်းယန္တရားမှတစ်ဆင့် ပြည်တွင်းတွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သော အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု အမှု ၆ မှု၏ အကျဉ်းချုပ်ကို ဖော်ပြထားသည်။ ထိုအဖြစ်ပျက်များသည် ၂၀၁၃-ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလမှ ၂၀၁၅-ခုနှစ် ဧပြီလတွင်း စစ်တမ်းကောက်ယူသည့်အချိန်အတွင်း ဖြစ်ပွားခဲ့သည်။¹³⁶ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် အကျဉ်းချုပ် သည် အခန်း ၃ တွင် ဖော်ပြထားသော အယူအဆပိုင်းနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှု မူဘောင်တွင် အသေးစိတ်တင်ပြထားချက်အရ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းအမှုများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ညွှန်းကိန်းများကိုလည်းဖော်ပြထားသည်။

ဖြစ်ရပ် ၁။ မွန်ပြည်နယ်ရှိ စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးခြင်း

၂၀၁၃-ခုနှစ်တွင် ပဲခူးတိုင်းရှိ လူ ၈ ယောက်ကို မွန်ပြည်နယ်တွင် စပါးစိုက်ရန် လယ်သမားများအဖြစ် ဆွေမျိုးမကင်းသူတစ်ဦးက ဆွဲဆောင်စည်းရုံးခဲ့သည်။ ယင်းဆွေမျိုးက သူတို့အား တစ်ဦးကို တစ်လလျှင် လစာငွေ ကျပ် ၄၀,၀၀၀/- (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၁) သာမက ယင်းတို့စိုက်ရာ စပါးခင်းမှ တစ်ဧကလျှင် ဆန် လေးပြည်နှင့် နေစရာပါ ပေးမည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ ထိုအလုပ်သမားရှစ်ဦးမှာ လက်မှတ်မထိုးဘဲ အလုပ်လုပ်ကိုင်မည့်အခြေအနေ ကို လက်ခံခဲ့ကြသည်။ အလုပ်ရှာပေးသူအမျိုးမှာ အလုပ်သမား ရှစ်ဦးကို ၁၀၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ-၈ ဒေါ်လာ) လျှင် ၁,၅၀၀/- ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁ ဒေါ်လာ) အတိုးဖြင့် ပိုက်ဆံချေးခဲ့သည်။ အလုပ်လုပ်ကိုင်မည့် မွန်ပြည်နယ်သို့ ရောက်သောအခါ အလုပ်သမားများ၏ မှတ်ပုံတင်များကို ရွာသူကြီးက သိမ်းယူလိုက်သည်။ သူတို့သည် လယ်ကွင်းများတွင် ၂ ရက်မှ ၆ ရက်ထိ လုပ်ကိုင်ခဲ့သော်လည်း လုပ်ခများ မရရှိကြချေ။ သူတို့အား အလုပ်ရှာပေးသူသည် လယ်ပိုင်ရှင်များထံမှ လုပ်ခများနှင့် ယင်းတို့ရထိုက်သောဆန်များကိုယူပြီး လုပ်ခများရှင်းနေသည်ကို တွေ့ရသည်။ အလုပ်သမားများက အလုပ်ရှာပေးသူ အား အိမ်ပြန်ချင်ကြောင်း ပြောသောအခါ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ပြန်နိုင်ကြောင်း သို့သော် အလုပ်သမားများသည် ငွေ ၁၅,၀၀၀ကျပ် (အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၁၂) နှင့် ခရီးစရိတ်များ၊ အလုပ်လုပ်သည့် ဆယ်ရက်နှင့် အလုပ်နားရက် ကိုးရက်အတွက် ကုန်ကျသော ဆန်ဖိုးများကိုပါ ထပ်ပေးရမည်ဟုဆိုကာ သူတို့အနေဖြင့် တစ်ယောက်လျှင် ၃,၃၀၀ ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၆) ခန့် အကြွေးတင်နေသည်ကို တွေ့လိုက်ရသည်။ မှတ်ပုံတင်ကဒ်များလိုချင်ပါက တစ်ယောက်လျှင် ၁၀,၀၀၀ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၈) စီ ထပ်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။¹³⁷

ယခုဖြစ်ရပ်နှင့် ကိုက်ညီသည့် ညွှန်းကိန်းများမှာ-

- ✓ အလုပ်အခြေအနေများကို လှည့်ပြားခြင်း
- ✓ လုပ်အားများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်း
- ✓ ငွေကြေးဆိုင်ရာ ပြစ်ဒဏ်ခတ်မှုများ
- ✓ သက်သေခံစာရွက်စာတမ်း သိမ်းခြင်း

ဖြစ်ရပ် ၂။ တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီးတွင် ရာဘာစိုက်ခင်းတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးခြင်း

၂၀၁၃-ခုနှစ်တွင် ဧရာဝတီတိုင်းဒေသရှိ အလုပ်သမားစုဆောင်းသူတစ်ဦးက တနင်္သာရီတိုင်းရှိ ရာဘာစိုက်ခင်းများမှ အလုပ်များအကြောင်းကို အလုပ်သမား ၁၀၀ ခန့်အား ပြောကြားခဲ့သည်။ အလုပ်ခွင်အခြေအနေများကို အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြခဲ့သည်။ တစ်နေ့လျှင် ရာဘာပင်စိုက်ပျိုးခြင်းနှင့် ပိုးသတ်ဆေးဖြန်းရန်အတွက် အမျိုးသားတစ်ဦးလျှင် ၄,၅၀၀ ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄) နှင့် အမျိုးသမီးတစ်ဦးလျှင် ၃,၅၀၀ ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃) နေ့တွက်ရမည်။ နေစရာ၊ သွားစရာ အခမဲ့ဟု ပြောသည်။ ထိုအလုပ်သမားပွဲစားသည် အလုပ်သမားအချို့အား ငွေ ၃၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ-၂၄) မှ ၅၀,၀၀၀ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၉) ထိ ပိုက်ဆံချေးသည်။ အလုပ်သမား ၁၀၈ ဦး ဘတ်စ်ကား ၂ စီးဖြင့် ပို့ပေးသည်။ တကယ်လက်တွေ့ အလုပ်လုပ်သောအခါ နေ့စားခမှာ ၁,၅၀၀ ကျပ် (ကန်ဒေါ်လာ ၁) မှ ၃,၀၀၀ ကျပ်(အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂) ထိသာဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်လုပ်သော အခါ ရာဘာစိုက်ခင်းအတွက် တောရှင်းရသည်။ ထို့ပြင် ရာဘာခင်းသို့သွားသည့် ပို့ဆောင်ရေးစရိတ်ကို အကြွေးတွင် ထည့်ပေါင်းလိုက်သောအခါ အကြွေးမှာ ၅,၀၀၀ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၉) ဖြစ်သွားသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးလျှင် ၈၀,၀၀၀ ကျပ် (ကန်ဒေါ်လာ ၆၃) မှ ၁၀၀,၀၀၀ ကျပ် (ကန်ဒေါ်လာ ၇၉) ထိ အကြွေးတင်သွားသည်။ နေစရာမှာလည်း မဖြစ်စလောက်လေးဖြစ်သည်။ "အခန်းတစ်ခန်းမှာ လေးငါးယောက် ဝင်ထိုင်လိုက်လျှင် ပြိုကျသွားတော့မယ့် အတိုင်းပဲ" ဟု အလုပ်သမားတစ်ဦးက ဆိုသည်။ သောက်ရေမှာလည်း လိုသလောက်မရပေ။ အလုပ်သမားများနေရာကိုလည်း လက်နက်ကိုင်များဖြင့် စောင့်ကြပ်ထားသည်။ အလုပ်သမားများမှာ ယင်းတို့၏ မိသားစုများနှင့် ဆက်သွယ်ခွင့်မရဘဲ တစ်နှစ်စာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုး ရသည်။ မိသားစုဝင်များက အလုပ်သမားများ ထိုအခြေအနေမှ လွတ်မြောက်ရေးအတွက် ကြိုးပမ်းရာတွင် ပွဲစားကို ငွေ ၁၅၀,၀၀၀ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၁၈) မှ ၁၇၀,၀၀၀ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၃၄) ထိ ပေးရသည်။¹³⁸

ယခုဖြစ်ရပ်နှင့် ကိုက်ညီသည့် ညွှန်းကိန်းများမှာ -

- ✓ အလုပ်သဘာဝနှင့် အလုပ်အခြေအနေများကို လှည့်ပြားခြင်း
- ✓ သဘောဆန္ဒမပါဘဲ မြင့်မားလားသည့် တင်ရှိသည့် အကြွေး
- ✓ ကိုယ်ထိလက်ရောက် အကြမ်းဖက်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်း
- ✓ လွတ်လပ်စွာ လျှပ်ရှားသွားလာခွင့်နှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်းကို တားမြစ်ထားခြင်း

136 မြို့နယ်အဆင့်တွင် မရှိသော နေရာဒေသ အသေးစိတ်ကို အမည်မဖော်လိုသည့်အတွက် မထည့်သွင်းထားပေ။ အိုင်အယ်လ်အို အမှုတွဲအရေအတွက်မှာ ဆင်ဆာပြထားပြီး လက်ခံရရှိခဲ့သည့် နေ့ရက်ကို ကိုးကားရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဖော်ပြထားသည်။

137 အိုင်အယ်လ်အို အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု တိုင်းတန်းမှုယန္တရား၊ အမှု#----၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ် အောက်တိုဘာ ၃ တွင် လက်ခံရရှိခဲ့သည်။

138 အိုင်အယ်လ်အို အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု တိုင်းတန်းမှုယန္တရား၊ အမှု#----၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ် အောက်တိုဘာ ၃ တွင် လက်ခံရရှိခဲ့သည်။

ဖြစ်ရပ် ၃။ ဧရာဝတီတိုင်းရှိ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းတွင် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခြင်း

၂၀၁၃-ခုနှစ်တွင်လူငှာဝဦးအားဧရာဝတီတိုင်းဈာပုံမြို့နယ်တွင်ငါးဖမ်းလှေပေါ်တွင်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက်တစ်လလျှင်၁၀၀၀၀ကျပ်(အမေရိကန်ဒေါ်လာ-၇၉) ဖြင့် ပဲခူးတွင်တစ်ရပ်ကွက်ထဲနေသူ၏သားဖြစ်သူက အလုပ်ကို ကမ်းလှမ်းခဲ့သည်။ ကမ်းလှမ်းခဲ့သူ၏ဖခင်ဖြစ်သူက ထိုအလုပ်ကိုလုပ်ဖူးကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေမှာ ကောင်းမွန်ကြောင်း၊ ငွေများစွာ ရနိုင်ကြောင်းနှင့် ပြန်ချင်လျှင် အချိန်မရွေး ပြန်နိုင်ကြောင်းဟု စည်းရုံးသည်။ ဈာပုံသို့ ရောက်သောအခါ အလုပ်သမားများက အလုပ်ရှင်နှင့် တွေ့ချင်သည့်အကြောင်းပြောသောအခါ မဖြစ်နိုင်ဟု အလုပ်ခေါ်ယူသူနှင့် ယင်း၏ဖခင်က ငြင်းဆိုခဲ့ပြီး တစ်လလျှင် လစာ ကျပ်၁၀၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၉) ရမည်ဟု ထပ်မံပြောကြားခဲ့သည်။ လှေပေါ်တွင် အလုပ်လုပ်သောအခါ လှေသူကြီးက အလုပ်သမားများကို တစ်လ လစာမှာ ၃၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၄) ရမည်ဟု ပြောကြားသည်။ သူတို့အား ၂၅,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၀) သာ ပေးမည်ဟု ဆိုသည်။ လှေသူကြီးက အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့အားရောင်းစားလိုက်ပြီ ဖြစ်ကြောင်း ပြောသည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ ပြောပြချက်အရ "တစ်ယောက်ယောက်အနေနဲ့ နေမကောင်းဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်လုပ်နိုင်တော့ရင် အဲ့ဒီလူကို အစားမကျွေးဘဲ နေပူထဲပစ်ထားတာ။ ရေကူးတတ်လား မေးတယ် မကူးတတ်ဘူးဆိုရင် ခါးကို ကြိုးချည်းပြီး၊ ရေထဲကို ကန်ချပြီး၊ ကြိုးကို လှုပ်လှုပ်ပြီး ညှင်းဆဲတယ်။ အလုပ်လုပ်ရင်လည်း သစ်သားပြားနဲ့ ရိုက်ပြီး ခိုင်းတယ်။ ပြီးတော့ ကျွေးတော့လည်း ကန်စွန်းညွှန်နဲ့ရောထားတဲ့ ဆန်ကွဲဆန်ပြုတ်ကျွေးတယ်။" အလုပ်သမားမိသားစုများ အနေဖြင့် ဆက်သွယ်ရန် ကြိုးပမ်းသော်လည်း အလုပ်ရှင်က မှာစရာရှိလျှင် မှာခွဲနိုင်ကြောင်းနှင့် ပြောပြမည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောသည်။ အလုပ်ရှင်က သူ့အနေဖြင့် လစာကို အပြည့်အဝ ၁၀၀၀၀၀ တိတိ ပွဲစားကတစ်ဆင့် ပေးပြီးဖြစ်ကြောင်းဆိုသည်။ သို့သော်ထိုသူ၏ ဇနီးမှာ ၅၅,၀၀၀ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄၃) သာရရှိသည်ဟု ပြောသည်။ ရှင်းရာရှိလျှင် ပွဲစားနှင့်ရှင်းရန်နှင့် ၎င်းအနေဖြင့် အပြည့်ပေးပြီးဖြစ်ကြောင်း အလုပ်ရှင်က ပြောသည်။ မုန်တိုင်းစံလျှင် မိသားစုများက စိတ်ပူပြီး ပွဲစားကို မေးလျှင် ယင်းက "နင့်လင်ကို သေအောင်ရော၊ ရှင်အောင်ရော ငါလုပ်လို့ရတယ်။ ဖုန်းတစ်ချက် ဆက်လိုက်ရုံပဲ။ နင်တို့တွေ မုဆိုးမ ဖြစ်သွားချင်လား။ နင်တို့ယောက်ျားတွေဘဝက လှေပေါ်က ကြိုးတစ်ချောင်းလောက်တောင် တန်ဖိုးမရှိဘူး။ ရေထဲတွန်းချပြီး သေစာရင်းထဲ ထည့်လိုက်ရင် တစ်ယောက် ငါးသိန်းပဲ တန်တယ် " ဟု ခြိမ်းခြောက် ပြောဆိုသည်။¹³⁹

ယခုဖြစ်ရပ်နှင့် ကိုက်ညီသည့် ညွှန်းကိန်းများမှာ -

- ✓ အလုပ်သမားအား ရောင်းစားခြင်း
- ✓ ကိုယ်ထိလက်ရောက် အကြမ်းဖက်ခြင်း နှင့် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း
- ✓ သိက္ခာကျစေရန် ပြုမူခြင်း
- ✓ အလုပ်အခြေအနေများကို လှည့်ဖြားခြင်း
- ✓ လွတ်လပ်စွာ လှုပ်ရှားသွားလာမှုနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်းကို တားမြစ်ထားခြင်း
- ✓ လုပ်အားခများကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်း
- ✓ ရေးသားထားသော (သို့) နှုတ်ဖြင့် ပြောဆိုထားသည့် စာချုပ်အရ အလုပ်မှလွတ်လပ်စွာ နုတ်ထွက်နိုင်ခွင့် မရှိခြင်း

ဖြစ်ရပ် ၄။ စစ်ကိုင်းတိုင်းဒေသကြီး၊ သတ္တုတွင်းနှင့် သစ်လုပ်ငန်းတွင် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးခြင်း

၂၀၁၄-ခုနှစ်တွင် နေပြည်တော်ရှိ လမ်းဆောက်လုပ်ရေးဆိုက်မှ အလုပ်သမားခေါင်းဟုပြောသော လူတစ်ဦးက အမျိုးသားအလုပ်သမားအတွက် တစ်နေ့လျှင် ၅,၀၀၀ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄)နှင့် အမျိုးသမီး အလုပ်သမားအတွက် ၄,၀၀၀ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃) ဖြင့် အလုပ်ကိုင်ရနိုင်ကြောင်း နေ့စဉ်စားဖို့အတွက်ပါ ပါကြောင်း ပြောသည်။ အမျိုးသား ၁၄ ဦးနှင့် အမျိုးသမီး ၆ ဦး တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ချိတ်ဆက်မှုရှိနေသူ စုစုပေါင်း ၂၀ ဦး လိုက်သွားရန် သဘောတူခဲ့ကြသည်။ အလုပ်သမားခေါင်းက သူတို့အားစစ်ကိုင်း၊မုံရွာသို့သွားမည့် ဘတ်စ်ကားလက်မှတ်များ ပေးသည်။ ပထမပြောစဉ်က အလုပ်နေရာနှင့် မတူသော်လည်း အလုပ်လုပ်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြသည်။ မုံရွာသို့ ရောက်သောအခါ နှစ်ရက်ကြာလှေဖြင့် ခရီးဆက်ကြသည်။ အပြန်စရိတ်မရှိသည့်အတွက် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် စိတ်ပူခဲ့ကြသည်။ ဆိုက်ရောက်သောအခါ သူတို့သည် ကျောက်တူးသည့်လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်ရပြီး စစ်သားများနှင့်အတူ တောရှင်းသည့်အလုပ်ကိုပါ လုပ်ကိုင်ရသည်။ လိုက်ပါလာသောအမျိုးသမီးများမှာ လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်များမှာ ခက်ခဲပန်းလှသဖြင့် အလုပ် မလုပ်နိုင်တော့ဘဲ နေထိုင်သော်လည်း စားစရိတ်ပေးရသည်။ ပထမတစ်လပြည့်သောအခါ အလုပ်သမားများက အလုပ်သမားခေါင်းအား အိမ်ပြန်လို့ ရမရကို မေးမြန်းသည့်အခါ အလုပ်မပြီးမချင်း အိမ်ပြန်လို့မရကြောင်း အကြောင်းပြန်ကြားသည်။ မြေရှင်းရသည့်အလုပ်နှင့် တူးရသည့် လုပ်မှာတစ်နှစ်ခန့်ကြာမြင့်သွားသည်။ ရာသီဥတုမှာ ကြမ်းတမ်းလွန်းလှပြီး သင့်တော်သော အဝတ်အစားများ မရရှိကြောင်း ပြောကြားသည်။¹⁴⁰

ယခုဖြစ်ရပ်နှင့် ကိုက်ညီသည့် ညွှန်းကိန်းများမှာ -

- ✓ အလုပ်သဘာဝနှင့် အလုပ်အခြေအနေများကို လှည့်ဖြားခြင်း
- ✓ ရေးသားထားသော (သို့) နှုတ်ဖြင့် ပြောဆိုထားသည့် စာချုပ်အရ အလုပ်မှလွတ်လပ်စွာ နုတ်ထွက်နိုင်ခွင့် မရှိခြင်း
- ✓ လွတ်လပ်စွာ လှုပ်ရှားသွားလာမှုနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်းကို တားမြစ်ထားခြင်း

139 အိုင်အယ်လ်အို အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု တိုင်းတန်းမှုယန္တရား၊ အမှု#----၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာ ၁၃ တွင် လက်ခံရရှိခဲ့သည်။

140 အိုင်အယ်လ်အို အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု တိုင်းတန်းမှုယန္တရား၊ အမှု#----၊ ၂၀၁၄ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီ ၂၀ တွင် လက်ခံရရှိခဲ့သည်။

ဖြစ်ရပ် ၅။ မွန်ပြည်နယ်ရှိ ငါးလုပ်ငန်းတွင် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခြင်း

၂၀၁၃တွင် မကွင်းနစ်အင်ဂျင်နီယာဘွဲ့ဖြင့် ဘွဲ့ရသူတစ်ဦးသည် ဧရာဝတီတိုင်း လက်ဖက်ရည်ဆိုင်တစ်ဆိုင်တွင် အလုပ်ပွဲစားတစ်ဦးနှင့် တွေ့သည်။ ထိုပွဲစားက မွန်ပြည်နယ်ကမ်းရိုးတန်းတွင် ငါးဖမ်းစက်လှေတွင် စက်ပြင်ဆရာအဖြစ်လုပ်ကိုင်ပါက တစ်လလျှင် ၁၂၀,၀၀၀ကျပ်(အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉၄) ရရှိမည်ဖြစ်ကြောင်း အလုပ်ကမ်းလှမ်းလာခဲ့သည်။ ထိုအင်ဂျင်နီယာကအလုပ်ကို လက်ခံခဲ့သည်။ အလုပ်ပွဲစားမှ ထိုသူအား ဘတ်စ်ကားဂိတ်သို့ ပို့ဆောင်ပေးပြီး ဘတ်စ်ကားဂိတ်တွင် အခြားသူ သုံးဦးနှင့် ၁၃ နှစ်ရွယ် ကောင်လေးတစ်ဦးနှင့် တွေ့သည်။ ထိုသူများနှင့် ခရီးအတူသွားရမည်ဖြစ်သည်။ မွန်ပြည်နယ်သို့ရောက်သောအခါ သူတို့အား အလုပ်သမားလင်မယားအိမ်သို့ ခေါ်သွားသည်။ အသက် ၁၃ နှစ်ရွယ် ကောင်လေးအတွက် အိမ်ရှင်ထံမှ ငွေ ၁၅၀,၀၀၀ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၁၈) အား ပွဲစားမှ လက်ခံရယူသည်ကို အင်ဂျင်နီယာက မြင်သွားသည်။ စက်လှေပေါ်သို့ရောက်သောအခါ တံငါသည် ၅၃ ယောက်၊ အကူဝန်ထမ်း ငါးယောက် ပါရှိပြီး ငါးဖမ်းတစ်ခါထွက်လျှင် ခြောက်လခန့်ကြာမြင့်ပြီး တစ်လတစ်ကြိမ် ကမ်းကပ်မည်ဟု သိရသည်။ တံငါသည် ၁၀ဦးမှာ ပင်လယ်ပြင်တွင် ရာသီဥတုကြမ်းသဖြင့် အလုပ်မလုပ်နိုင်တော့ကြောင်း အင်ဂျင်နီယာအား ပြောပြပြီး အကူညီတောင်းခဲ့သည်။ အင်ဂျင်နီယာ အနေဖြင့် ထိုလူများသည် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းအတွက် ရောင်းစားခံလိုက်ရကြောင်း တစ်နေ့လျှင် နာရီပေါင်း ၂၀ လုပ်ကိုင်ရသော်လည်း လခမှာ တစ်လလျှင် ၃၅,၀၀၀ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၈) သာ ရကြောင်း ဟု သိလိုက်ရသည့်အတွက် သံသယဝင်လာသည်။ အလုပ်ဆက်လုပ်ရန် ပင်ပန်းလာသောအခါတွင် အလုပ်သမားခေါင်းက သူတို့ကို ရိုက်နှက်ခဲ့ကြသည်။ အင်ဂျင်နီယာအနေဖြင့် နှစ်လတာ လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး၊ လစာတောင်းသောအခါ အလုပ်သမားခေါင်းက ပွဲစားအား ပေးပြီးပြီ ဖြစ်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ သူမသိဘာဖြစ်လို့ လခပေးလိုက်ရသနည်းဟု မေးသောအခါ အလုပ်ရှင်က "သူ့ကို ပါးရိုက်သည်။ သူ့လူလေးယောက်ကလည်း မျက်နှာကို လက်သီးနှင့်ထိုး၊ ကန်ကျောက်ပြီး တုတ်နှင့်ရိုက်ကြသည်။" အင်ဂျင်နီယာမှာ ထွက်ပြေးပြီး ဖြတ်သွားဖြတ်လာများကို အကူအညီတောင်းရသည်။¹⁴¹

ယခုဖြစ်ရပ်နှင့် ကိုက်ညီသည့် ညွှန်းကိန်းများမှာ-

- ✓ အလုပ်သမားအား ရောင်းစားခြင်း
- ✓ ကိုယ်ထိလက်ရောက် အကြမ်းဖက်ခြင်း
- ✓ လုပ်အားခများကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်း
- ✓ အလုပ်အခြေအနေများကို လှည့်ဖြားခြင်း
- ✓ လွတ်လပ်စွာ လှုပ်ရှားသွားလာမှုနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်းကို တားမြစ်ထားခြင်း

ဖြစ်ရပ် ၆။ ရန်ကုန်တွင် အိမ်ဖော်လုပ်ရန်အတွက် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရခြင်း

၂၀၁၃ တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးမှ အသက် ၁၄ နှစ်အရွယ် ကောင်မလေးသည် တခြားမြို့နယ်သို့ အိမ်အကူအဖြစ် စေလွှတ်ခြင်းခံရသည်။ သူမ၏ အစ်မမှာ အဆိုပါ မိသားစု၏ အခြားအိမ်တစ်အိမ်တွင် အလုပ်လုပ်လျက် ရှိနေသည်။ အစ်မ၏အိမ်မှလူမှာ အလုပ်သွင်းပေးသူအဖြစ် ဆောင်ရွက်ပြီး တစ်လလျှင် ၂၅,၀၀၀ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၀) ရမည်ဖြစ်ပြီး ၆ လစာ ပေးထားမည်ဖြစ် ကြောင်း ပြောသည်။ မိသားစုအနေဖြင့် ပိုက်ဆံ ၁၅၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၁၈) ရသော်လည်း အလုပ်ရှင်လိပ်စာကို မသိရချေ။ ထိုအိမ်သို့ရောက်သောအခါ မနက် ၆ နာရီ ည ၁၁ နာရီ အလုပ်လုပ်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း သိရပြီး ထို့နောက်မှသာ သူမ၏ ပထမထမင်းတစ်နပ်ကို စားရမည်ဖြစ်သည်။ နေ့လည် ၁၂ နာရီမှ ည ၁၁ နာရီတွင်း ဘာမှ မစားရဘဲ သတ်မှတ်ချိန်မပြီးမချင်း အိပ်ယာမဝင်ရချေ။ သူမအလုပ်များမှာ သန့်ရှင်းရေး၊ ပန်းခြံအား ရေလောင်းခြင်း၊ အဝတ်များကို လက်ဖြင့်လျှော် မီးပူတိုက်၊ ခွေးရှစ်ကောင်ကို အစာကျွေးခြင်းဖြစ်သည်။ အိမ်ရှင်လင်မယားနှစ်ယောက်မှာ ထိုကလေးအား အလုပ်လုပ်တာ "နေးလိုက်တာ၊ ပျင်းလိုက်တာ၊ တုံးလိုက်တာ" ဟု အကြိမ်ကြိမ်ပြောသည်။ ထိုအိမ်၏အမျိုးသမီးတစ်ဦးမှာ မိန်းကလေးအကူအပေါ် အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ အော်ဟစ်ခြင်း၊ ဆံပင်များမှာ ခေါင်းလျှော်ရန်အတွက် ရှည်လွန်းသောကြောင့် မိန်းကလေးဆံပင်များကို ဖြတ်ပစ်ခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်သည်။ ကျန်သောဆံပင်များကို မိန်းကလေးက ရိတ်ပစ်သောအခါ အစာနှင့် ရေနည်းနည်းပဲပေးပြီး အခန်းထဲတွင် မိန်းကလေးအား လေးရက် ပိတ်ထားခဲ့သည်။ နောက်ဖြစ်ရပ်တစ်ခုတွင်မူ ဟင်းချက်ရာတွင် တူးသွားသည်ဟုဆိုကာ ဆီပူဖြင့် မိန်းကလေး၏လက်မောင်းပေါ်သို့ သွန်ချလိုက်သဖြင့် အရေပြားပူနာများရရှိခဲ့သည်။ ဆေးမကုပေးဘဲ မိန်းကလေးကို ဆက်ခိုင်းခဲ့သဖြင့် မိန်းကလေးလက်မှာ ရောဂါပိုး ဝင်ခဲ့သည်။ တတိယအဖြစ်အပျက်တွင် ခွေးတစ်ကောင်သေရသည်မှာ မိန်းကလေးကြောင့်ဟု စွပ်စွဲပြီး "ခွေးလိုပဲ သေရမည်" ဟု ပြောပြီး မိန်းကလေးအား လေးဘက်ထောက်ခိုင်းကာ ကျောပေါ်သို့ တုတ်ဖြင့် ရိုက်နှက်သဖြင့် မိသားစုထံမှ အမျိုးတစ်ဦးက ဝင်ဆွဲမှသာ မိန်းကလေးမှာ သက်သာရာ ရခဲ့သည်။¹⁴²

ယခုဖြစ်ရပ်နှင့် ကိုက်ညီသည့် ညွှန်းကိန်းများမှာ-

- ✓ အလုပ်အခြေအနေများကို လှည့်ဖြားခြင်း
- ✓ လွတ်လပ်စွာ လှုပ်ရှားသွားလာမှုနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်းကို တားမြစ်ထားခြင်း
- ✓ ကိုယ်ထိလက်ရောက် အကြမ်းဖက်ခြင်း
- ✓ နာမကျန်းဖြစ်နေစဉ် (သို့) ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိနေစဉ် အချိန်အတွင်း အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း
- ✓ သိက္ခာကျစေရန် ပြုမှုခြင်း

141 အိုင်အယ်လ်အို အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု တိုင်းတန်းမှုယန္တရား၊ အမှု#----၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ် အောက်တိုဘာ ၁၂ တွင် လက်ခံရရှိခဲ့သည်။

142 အိုင်အယ်လ်အို အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု တိုင်းတန်းမှုယန္တရား၊ အမှု#----၊ ၂၀၁၄ ခုနှစ် ဧပြီလ ၂၉ တွင် လက်ခံရရှိခဲ့သည်။

၅.၃.၄ လူကုန်ကူးခြင်း နှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေများတွင် ရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ဝိသေသလက္ခဏာများ

ဤအခန်း၏ ယခုအပိုဒ်ခွဲသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခြင်းအမှုများ နှင့် အခြားကိန်းရှင်များအကြား စာရင်းအင်းပညာရပ်ဆိုင်ရာ ဆက်စပ်မှုများကို စိတ်ဖြာလေ့လာပါသည်။ အခြားကိန်းရှင်များသည် ဤအမှုများဖြစ်ကြောင်းဖော်ထုတ်ရာတွင်အသုံးပြုသည့် ညွှန်းကိန်းများနှင့် ဆက်နွယ်မှု မရှိပါ။ ဥပမာ၊ “ရွှေ့ပြောင်းသွားလာချိန်တွင် ချုပ်နှောင်ခြင်း” နှင့် “လုပ်အားခများကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်း” တို့ကို၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်း ဖြစ်ကြောင်းပြသည့် ညွှန်းကိန်းများအဖြစ် အသုံးပြုပါသည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းအမှုများတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေသော အကျိုးတရားများကို နားလည်အောင်လုပ်ခြင်းအတွက် ၎င်းတို့ကိုအသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အခြားကိန်းရှင်များထဲမှ အသက်၊ လုပ်ငန်း၊ ပထဝီအနေအထားအရ တည်ရှိမှု (သို့) အလုပ် စုဆောင်းရာတွင် ရရှိသည့် အကူအညီအမျိုးအစားတို့ကိုလည်း၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးခြင်း အမှုများဖြစ်ကြောင်း ဖော်ထုတ်ရာ၌ အသုံးပြုပါသည်။ သို့သော်၊ ယင်းတို့ကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အဘယ်ကြောင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်း၊ လူကုန်ကူးခံရခြင်း အခြေအနေများတို့၌ ဇာတ်သိမ်းသွားရသနည်း ဆိုသည်ကို နားလည်ရန်အတွက် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ဘာသာစကားရိုးရှင်းမှု ရှိစေရန်အတွက် ဤကဏ္ဍတွင်၊ အဓမ္မခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခြင်းကို “လူကုန်ကူးခြင်း” ဟု ရည်ညွှန်းပါသည်။

“ဆက်နွယ်မှု”သည် အခြေခံအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအကြား သီးခြားကိန်းရှင်များနှင့် အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခြင်း နှုန်းအကြားရှိ စာရင်းအင်းဆိုင်ရာမှီခိုမှုများကို ပြသည်။ ကိန်းရှင်များက ဤကိန်းရှင်တစ်ခုသည် ထိုကိန်းရှင်ကိုဖြစ်ပေါ်စေကြောင်း သက်သေပြပါပေ။ အခြားသောကိန်းရှင်များ၏ လွှမ်းမိုးမှုအချို့ ရှိနိုင်ကောင်း ရှိပါသည်။¹⁴³ ပုံမှန်မဟုတ်သည့်ဆက်နွယ်မှုများကို လေ့လာရန်အတွက်၊ အချက်အလက် အစုံစီကို နောက်ထပ် regression analysis (ကိန်းရှင်များအကြားဆက်နွယ်မှုကိုခန့်မှန်းသည့် စာရင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်) ပြုလုပ်ပါသည်။ ဤသရုပ်ခွဲလေ့လာမှု တွင်၊ “အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း” သို့မဟုတ် “အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက်လူကုန်ကူးခြင်း” တို့ကို၊ မှီခိုကိန်းရှင် (dependent variable) အဖြစ်ထားပြီး၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု နှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်လူကုန်ကူးခံရခြင်း ကိုပြသည့် အညွှန်းကိန်းများမှလွဲပြီး၊ စစ်တမ်း မေးခွန်းပါ အားလုံးသောကိန်းရှင်များ (အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းကို တွက်ချက်ရာတွင် အသုံးပြုသည့် ကိန်းရှင်များမှ လွဲ၍) ကို ကင်းလွတ်ကိန်းရှင်များ (independent variables) အဖြစ်သတ်မှတ်ပါသည်။

ယင်းကင်းလွတ်ကိန်းရှင်တစ်ခုစီကို လုံးဝခြားနားသော သို့မဟုတ် ဆန့်ကျင်သဘောရှိသောကိန်းရှင်များအဖြစ် ခွဲခြားရန်အတွက်၊ dichotomous variablesအဖြစ် မှတ်တမ်းတင်ပါသည်။ (ဆိုလိုသည်မှာ၊ ဖြစ်နိုင်ဖွယ် ရလဒ်နှစ်မျိုးတည်းသာ ရှိသည်။) ၎င်းနောက်၊ မှီခိုကိန်းရှင်နှင့် အပြန်အလှန်ဆက်နွယ်မှု မြင့်မြင့်မားမားရှိ/မရှိစစ်ဆေးပါသည်။ ဤသရုပ်ခွဲလေ့လာမှုမှ၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခြင်းဖြစ်ကြောင်းပြသည့် အဆုံးအဖြတ် (၁၂) ခုကို ရရှိသည်။ ဤကဏ္ဍတစ်ခုလုံးတွင် ပြုလုပ်သည့် ဆက်စပ်မှုများကို သရုပ်ခွဲလေ့လာခြင်းကို အထောက်အကူပြုစေရန်အတွက် ယင်းကိုထည့်သွင်းထားပါသည်။

အသက်

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့်အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခြင်းနှုန်းသည် အသက်နှင့် ပြောင်းပြန်ဆက်စပ် နေပါသည်။ ဖြေဆိုသူလေးများ (အသက်၁၅-၁၇နှစ်) ကြားတွင်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရခြင်းနှုန်းသည် အမြင့်မားဆုံးဖြစ်သည်။ ထိုနှုန်းသည်၊ အသက်၅၁-၆၀နှစ် အရွယ်တွင် လျော့ကျသွားသည်။ နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက၊ မေးမြန်းသည့် ကလေးများ၏ ၃၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိနေပြီး၊ မေးမြန်းသည့် လူကြီးများ၏ ၂၆ ရာခိုင်နှုန်းသည်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိနေပါသည်။ ထိုနည်းတူစွာ၊ မေးမြန်းသည့်ကလေးများ၏ ၁၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိနေပြီး၊ မေးမြန်းသည့် လူကြီးများ၏ ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းသည်၊ လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိနေပါသည်။

143 အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအတွက် လူကုန်ကူးခြင်း အခြေအနေရှိ ဆုံးဖြတ်ပေးနိုင်မှုများကို ဖော်ထုတ်ရန်၊ ကိန်းရှင်များအကြား ဆက်နွယ်မှုကို ခန့်မှန်းသည့် စာရင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုကို အသုံးပြုခဲ့သည်။ ဤဆန်းစစ်လေ့လာမှုသည် ဝိသေသလက္ခဏာများကို ရှိခြင်း (သို့) မရှိခြင်း (သို့) ခန့်မှန်းထားသည့် ကိန်းရှင်များ တန်ဖိုးကို အခြေခံ၍ ရလဒ်တို့ကို ခန့်မှန်းနိုင်သည့် အခြေအနေများအတွက် အသုံးဝင်သည်။ ဤပုံစံတွင် အသုံးပြုသည့် ကင်းလွတ်ကိန်းရှင်တစ်ခုစီအတွက် ဖြစ်နိုင်ခြေအချိုးကို ခန့်မှန်းရန်အတွက် ယင်းကို အသုံးပြုထားသည်။

ဇယား ၂၈ - အသက်နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ=၇,၂၉၅ ဦး)

အသက်	အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန် အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေရှိဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးမှုမခံရသူ		ဖြေဆိုသူအားလုံး	
	#	% of row	#	% of row	#	% of row	#	% of 7 295
15-17	161	34.0	87	18.4	313	66.0	474	6.5
18-20	360	30.3	181	15.3	826	69.6	1 186	16.3
21- 30	850	28.5	439	14.7	2 131	71.5	2 981	40.9
31- 40	319	21.5	177	11.9	1 164	78.5	1 483	20.3
41- 50	162	18.8	94	10.9	700	81.2	862	11.8
51 - 60	56	18.1	29	9.4	253	81.9	309	4.2
စုစုပေါင်း	1 908	26.2	1 007	13.8	5 391	73.9	7 295	100.0

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

ကျား/မ

ဖြေဆိုသူအမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအားလုံးအကြား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရမှုနှုန်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုနှုန်းများမှာ ကွာခြားမှုမရှိပေ။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရမှု အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ကျား-မနှုန်းသည် ၂၆ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပြီး၊ လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ကျား-မ နှုန်းသည် ၁၄ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ဖြေဆိုသူကလေးငယ် မိန်းကလေးနှင့် ယောက်ျားလေးများအကြားတွင် ကွာခြားမှုများကို တွေ့ရှိရပါသည်။ (၁၅- ၁၇ နှစ်အရွယ်)။ ယောက်ျားလေးများနှင့် နှိုင်းချင့်သော် ဖြေဆိုသူမိန်းကလေးများသည် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသည့် အခြေအနေ များတွင် ပိုမိုကျရောက်နေသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ဇယား ၂၉ တွင် တွေ့မြင်ရသည့်အတိုင်း ဖြေဆိုသူ ယောက်ျားလေးများ၏ ၃၁ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက ဖြေဆိုသူ မိန်းကလေးများ၏ ၃၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိနေပါသည်။ ဖြေဆိုသူယောက်ျားလေးများ၏ ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် နှိုင်းချင့်သော် ဖြေဆိုသူ မိန်းကလေးများ၏ ၂၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတစ်ခုတွင် ရှိနေသည်ကို တွေ့ရသည်။

ဇယား ၂၉ - ကလေးသူငယ်များ၏ လိင်အမျိုးအစားနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ= ၄၇၄ ဦး)

လိင်အမျိုးအစား	အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေရှိဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ်လူကုန်ကူးမှု မခံရသူ		ဖြေဆိုသူအားလုံး	
	#	% of row	#	% of row	#	% of row	#	% of 474
ယောက်ျားလေး	71	31.0	35	15.0	159	69.1	230	48.4
မိန်းကလေး	90	37.0	52	21.0	154	63.1	244	51.6
စုစုပေါင်း	161	34.0	87	18.4	313	66.0	474	100.0

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

သက်သေခံကတ်များ

နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်မရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထက် အဓမ္မအလုပ် ခိုင်းစေ/လူကုန်ကူးမှုခံရသည့်နှုန်း အနည်းငယ်ပို၍ လျော့နည်း သည်ကို တွေ့ရပါသည်။ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်မရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၁,၅၇၅ ဦး၏ ၃၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး၊ စိစစ်ရေးကတ်ရှိသည့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၅,၇၂၀ ဦး၏ ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်။ ထို့ပြင် စိစစ်ရေးကတ်ရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သား ၁၃ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက စိစစ်ရေးကတ် မရှိသည့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၁၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်။

မိသားစုသန်းခေါင်စာရင်း

ဖြေဆိုသူများထဲမှ ပို၍နွမ်းပါးသည့်အိမ်ထောင်စုများမှ သူများသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရမှုနှင့် လူကုန်ကူးခံရမှု အခြေအနေများတွင် ပိုရှိကြသည်။ တစ်နှစ်လျှင် မိသားစုဝင်ငွေ ကျပ်၁,၀၀၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၈၇) အောက်လျော့နည်းသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၃၂ ရာခိုင်နှုန်းသည်။

အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်။ မိသားစုတစ်နှစ်ဝင်ငွေ ကျပ် ၂,၀၀၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁,၅၇၄)နှင့် ကျပ် ၉,၉၉၉,၉၉၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၈၆၈) အကြားရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၁၉ ရာခိုင်နှုန်း သည် အမွေအလုပ်ခိုင်း စေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်။ ထိုနည်းတူစွာ၊ မိသားစုတစ်နှစ်ဝင် ကျပ် ၁,၀၀၀,၀၀၀ အောက် ရှိသည့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၁၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် လူကုန်ကူးမှုခံရနိုင်သည့် အနေအထားတွင်ရှိပြီး၊ တစ်နှစ်လျှင် မိသားစုဝင်ငွေ ကျပ် ၂,၀၀၀,၀၀၀/- မှ ကျပ် ၉,၉၉၉,၉၉၀/- ရှိသူများ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်။

အထူးသဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါသည့် အိမ်ထောင်စုများမှ ကလေးသူငယ်များသည် ပိုမိုမြင့်မားသည့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသည့်နှုန်းများကို ကြုံတွေ့ရသည်။ အထူးသဖြင့် တစ်နှစ်ဝင်ငွေ ကျပ် ၁,၀၀၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၈၇) အောက်ရှိသော အိမ်ထောင်စုများမှ ဖြေဆိုသူကလေးငယ်များ၏ ၃၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိသည်။ တစ်နှစ်ဝင်ငွေ ကျပ် ၁,၀၀၀,၀၀၀/-နှင့် ၂,၀၀၀,၀၀၀/- ကြား ရှိသည့် အိမ်ထောင်စုများမှဖြေဆိုသူ ကလေးများ၏ ၁၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်။

ကိန်းရှင်များအကြား ဆက်နွယ်မှုကို ခန့်မှန်းသည့်စာရင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ် (Regression analysis) မှ တွေ့ရှိရသေးသည်မှာ၊ မိသားစုဝင်အရေအတွက် (၄) ယောက်အောက်အလုပ်လုပ်ပြီး ဝင်ငွေရသည့် မိသားစုကို မိသားစုဝင် (၄) ယောက် သို့မဟုတ် ထိုအရေအတွက်ထက်ပို၍ အလုပ်လုပ်ပြီး ဝင်ငွေရရှိနေသူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက၊ ယင်းတို့သည် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရမည့်အခြေအနေတွင် ၂ ဆ၊ လူကုန်ကူးခံရမည့်အခြေအနေတွင် လည်း ၂ ဆ ပိုများနေပါသည်။ ထိုနည်းတူစွာ၊ မိသားစုဝင်အရေအတွက် (၅)ယောက် သို့မဟုတ် ထိုထက်အရေအတွက်ပို သည့် မိသားစုများမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို၊ မိသားစုဝင်အရေအတွက် (၄)ယောက် သို့မဟုတ် ယင်းထက်နည်းသော မိသားစုများမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်သော် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှုအခြေအနေသို့ ရောက်ရန် ၁ ဆ ပိုများနေပြီး၊ လူကုန်ကူးခံရသည့်အခြေအနေ၌ရှိရန် ၁ ဆ ပိုများနေပါသည်။ အကျဉ်းချုပ်ဆိုရသော် ဖြေဆိုသူများသည် မိသားစု(၄)ယောက်အောက် အလုပ်လုပ်ပြီးဝင်ငွေရှိသည့် မိသားစုများကလာပါက သို့မဟုတ် မိသားစု (၅)ယောက် သို့မဟုတ် ယင်းထက်အရေအတွက်ပိုများသည့် မိသားစုများမှလာပါက အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးမှုခံရမှု အခြေအနေတွင်ရှိရန် အလားအလာ အနည်းငယ်ပိုများနေပါသည်။

ဇယား ၃၀ - အိမ်ထောင်စုဝင်ငွေနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ=၇,၂၉၅ ဦး)

မိသားစုတစ်နှစ် ဝင်ငွေစုစုပေါင်း	အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများ		အမွေအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေရှိဖြေဆိုသူများ		အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ်လူကုန်ကူးမှု မခံရသူ		ဖြေဆိုသူအားလုံး	
	#	% of row	#	% of row	#	% of row	#	% of 7 295
MMK1,000,000 အောက်	693	32.2	413	19.2	1 446	67.1	2 154	29.5
MMK1,000,000 – 2,000,000	516	24.6	273	13.0	1 574	75.0	2 098	28.8
MMK2,000,000 – 9,999,990	217	18.5	113	9.6	953	81.2	1 174	16.1

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

ပညာရေး

အလယ်တန်းသာ တက်ရောက်ပြီးစီးခဲ့သည့် ကလေးများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အနည်းဆုံးအထက်တန်းအထိ ရောက်ရှိခဲ့သည့် ကလေးသူငယ်များသည် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေများတွင် ကျရောက်နိုင်ခြေမှာ ပိုမိုနည်းသည်ကို တွေ့ရသည် (ဇယား ၃၁)။

ဇယား ၃၁ - ကလေးငယ်များ၏ ပညာအရည်အချင်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ=၄၇၄ ဦး)

ပညာရေး	အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများ		အမွေအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေ အနေရှိ ဖြေဆိုသူများ		အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ်လူကုန်ကူးမှု မခံရသူ		ဖြေဆိုသူအားလုံး	
	#	% of row	#	% of row	#	% of row	#	% of 474
အလယ်တန်း (၆တန်း-၉တန်း)	126	37.0	71	20.8	215	63.0	341	71.9
အထက်တန်းတက်ရောက်ခဲ့ (၁၀တန်း-၁၁တန်း)	29	26.6	13	11.9	80	73.4	109	23.0

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

ပညာရေးရပ်တန့်လိုက်ရသည် အကြောင်းပြချက်နှင့် လူကုန်ကူးခံရမှု နှင့်/သို့မဟုတ် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရမှု အခြေအနေတွင် ဇာတ်သိမ်းသွားရသည့် အကြောင်းအကြား ခိုင်မာသည့်မှီခိုမှုရှိကြောင်း၊ ကိန်းရှင်များအကြား ဆက်နွယ်မှုကို ခန့်မှန်းသည့်စာရင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ် (regression analysis) အရ တွေ့ရှိရသည်။ အရွယ်ရောက်ပြီးသော ဖြေဆိုသူများနှင့် ဖြေဆိုသူကလေးများသည် မိမိ၏မိသားစုကို ငွေကြေးထောက်ပံ့ရန် လိုအပ်မှုကြောင့် ပညာရေးအဆုံးသတ်လိုက်ရသည့်သူများကို အခြားအကြောင်းများကြောင့် ပညာရေးအဆုံးသတ်သွား သူများနှင့်နှိုင်းယှဉ်သော် ယင်းတို့သည် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရမှု အခြေ အနေတွင်ရှိရန် ၂ ဆ ပိုရှိနေပြီး၊ လူကုန်ကူးခံရရန် ၂ ဆ ပိုရှိနေပါသည်။ မိသားစုအကြွေး ကျပ် ၄၀၀,၀၀၀/- (အမေရိကန်ဒေါ်လာ-၃၁၅) ထက်ပိုရှိသူများသည်၊ ယင်းပမာဏအောက် အကြွေးရှိသူများ သို့မဟုတ် အကြွေးလုံးဝမရှိသူများထက်၊ အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရရန်နှင့် လူကုန်ကူးခံရ ရန်အခြေအနေ အချိုးအစားပို၍ မြင့်မားစွာရှိကြောင်း ဆက်စပ်တွေ့ရှိရပါသည်။

အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေ

ဇယား-၃၂ တွင် တွေ့မြင်ရသည့်အတိုင်း လက်မထပ်ရသေးသူ၊ တရားဝင်ကွာရှင်း/ခွဲနေသူများ၊ နှင့် မုဆိုးဖို/မ များအကြား၊ အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်း နှင့် လူကုန်ကူးခံရခြင်းနှုန်းသည်၊ အိမ်ထောင်ရှိသူ/ အတူနေ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထက် ပိုမိုမြင့်မားသည်။ ဤသို့ဖြစ်ခြင်းမှာ အချို့သူများ၏ အိမ်ထောက်ဖက်သည် လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးသည့် ယန္တရားတစ်ခုအနေဖြင့် ရှိပေးနေခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဖြစ်နိုင်သည်မှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းနှင့် အလုပ်ရွေးချယ်ရာတွင် အကူအညီပေးကြောင့် ဖြစ်သည်။

ဇယား ၃၂ - အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ=၇,၂၉၅ ဦး)

အိမ်ထောင်ရေး အခြေအနေ	အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများ		အမွေအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေရှိဖြေဆိုသူများ		အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ်လူကုန်ကူးမှု မခံရသူ		ဖြေဆိုသူအားလုံး	
	#	% of row	#	% of row	#	% of row	#	% of 7295
လက်မထပ်ရသေးသူ	1 058	30.2	544	15.5	2 450	69.8	3 508	48.1
အိမ်ထောင်ရှိ/ အတူနေ	788	21.9	425	11.8	2 806	78.1	3 594	49.3
တရားဝင်ကွာရှင်း/ ခွဲနေသူ	36	38.7	23	24.7	57	61.3	93	1.3
မုဆိုးဖို/မ	21	27.6	12	15.8	55	72.4	76	1.0

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ရန်ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း

ဖြေဆိုသူအနည်းငယ်ကသာ (ဖြေဆိုသူ ၂၄၃ ယောက်) လူမှုရေးပြဿနာကြောင့် အလုပ်လုပ်ရန် ရွှေ့ပြောင်းဖို့ ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြသော်လည်း၊ ထိုအကြောင်းပြချက်ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသူများသည် စီးပွားရေး အကြောင်းပြချက်ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်လုပ်သူများထက် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရရန် နှင့် လူကုန်ကူးခံရရန်အခြေအနေ ပိုရှိနေကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ (ဇယား-၃၃)။ တိတိကျကျဆိုရပါမူ၊ မိသားစုတွင် အဓိကဝင်ငွေရှာဖွေပေးသူ ကွယ်လွန်သဖြင့်၊ အိမ်တွင်း သို့မဟုတ် အခြားရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှု၊ ဒေသတွင်းလက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ၊ မြေယာသိမ်းဆည်းခံရမှု တို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ရန်ဆုံးဖြတ်ခဲ့သူများသည် ငွေလိုအပ်၍ ထိုအချိန်က လုပ်သည့်အလုပ်အပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိ၍၊ မိမိဒေသတွင်အလုပ်အကိုင်မရှိ၍၊ မိမိခြေပေါ် မိမိရပ်လို၍ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်လုပ်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သူများထက် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့်လူကုန်ကူးခံရမည့်နှုန်းပို၍ မြင့်မြင့်ရှိနေပါသည်။ မိမိခြေပေါ် မိမိရပ်လိုသည့်ဆန္ဒဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်သူများသည်၊ အဓမ္မခိုင်းစေမှု၊ လူကုန်ကူးခံရမှု နှင့်ရင်ဆိုင်ရသည့် အခြေအနေအနည်းငယ်သာရှိသည်။ ဤသည်ကားပုဂ္ဂိုလ်ရေးရည်မှန်းချက်၊ ယုံကြည်မှု နှင့်/သို့မဟုတ် အမှီအခိုကင်းမှုနှင့် မတော်မတရားပြုမှုကိုရှောင်တိမ်းခြင်းတို့အကြား၊ အပြန်အလှန် ဆက်စပ်နီးနွယ်မှုကိုပြပါသည်။

ဇယား ၃၃ - ရွှေ့ပြောင်းသည့်အကြောင်းပြချက်နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ=၇,၂၉၅ ဦး)

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်သည့် အကြောင်းပြချက်	အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေရှိဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ်လူကုန်ကူးမှု မခံရသူ		ဖြေဆိုသူအားလုံး	
	#	% of row	#	% of row	#	% of row	#	% of 7 295
ငွေလို၍	1 589	26.1	866	14.2	4 510	73.9	6 099	83.6
ထိုအချိန်ကအလုပ်ပေါ် ကျေနပ်မှုမရှိ၍	148	31.5	84	17.9	322	68.5	470	6.4
မိမိဒေသတွင်အလုပ် အကိုင်မရှိ၍	384	31.7	221	18.2	829	68.3	1 213	16.6
ကိုယ့်ခြေပေါ်ရပ်လို၍	169	24.1	92	13.1	531	75.9	700	9.6
မိသားစုတွင်အဓိက ဝင်ငွေရှာသူကွယ်လွန်၍	90	42.9	62	29.5	120	57.1	210	2.9
အိမ်တွင်း(သို့)ရပ်ပိုင်း အကြမ်းဖက်မှု	4	57.1	4	57.1	3	42.9	7	0.1
ဒေသတွင်းလက်နက် ကိုင်ပဋိပက္ခ	3	42.9	1	14.3	4	57.1	7	0.1
မြေသိမ်းမှု	7	41.2	5	29.4	10	58.8	17	0.2

မှတ်ချက်။ အဖြေမျိုးစုံရွေးရသည့် မေးခွန်းများ

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

လူစုဆောင်းခြင်း

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ရာတွင် အလုပ်ဝင်ရန်အတွက် အခြားပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးထံမှ အကူအညီရယူရသည့် (သူငယ်ချင်း၊ ဆွေမျိုး၊ ပွဲစားစသည်) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် မည့်သည့်အကူအညီမယူသူ ဖြေဆိုသူများထက်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရရန်နှင့် လူကုန်ကူးမှုခံရနိုင်ခြေ အနည်းငယ် ပိုမြင့်မားစွာရှိသည်။ အလုပ်ဝင်ရန်အတွက် အခြားပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးထံမှအကူအညီယူသူ ဖြေဆိုသူ ၅,၂၃၃ ယောက်၏ ၂၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး မည်သူထံမှအကူအညီမယူသည့် ဖြေဆိုသူ ၂,၀၆၂ ယောက်၏ ၂၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်။ ထိုနည်းတူစွာ အလုပ်ဝင်ရန်အတွက် အခြားပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးထံမှ အကူအညီယူသူ၏ ၁၅ရာခိုင်နှုန်းသည်၊ လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး၊ ထိုအကူအညီမျိုးမယူသူ၏ ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းသာ လူကုန်ကူးခံရသည့်အခြေအနေတွင်ရှိသည်။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေများနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိသည့် ဖြေဆိုသူ ၅,၃၈၇ ယောက်ထံမှ၊ ဖြေဆိုသူအများစု၏ ၇၃ ရာခိုင်နှုန်း သည် ယင်းတို့အလုပ်ဝင်ရန်အတွက် အခြားမည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်မျှ စီစဉ်ပေးခြင်းမရှိပေ။

ဇယား ၃၄ တွင် ပြထားသည့်အတိုင်း မိမိအလုပ်ဝင်ရန်အတွက် ပွဲစား အကူအညီရယူခဲ့ရသည်ဟု ဆိုသည့် ဖြေဆိုသူများသည် မိသားစုသို့မဟုတ်အသိမိတ်ဆွေများ ထံမှအကူအညီယူသူများထက် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရမှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုခံရမည့်နှုန်း သိသိသာသာမြင့်မားမှု ရှိသည်။ အလုပ်သွင်းပေးသူ/ပွဲစားကိုအသုံးပြုသူ (၄၉၁ ယောက်) ၏ ၅၂ ရာခိုင်နှုန်း သည်အဓမ္မခိုင်းစေခံရမှုအခြေအနေတွင်ရှိပြီး၊ အလုပ်ဝင်ရန်အတွက်သူငယ်ချင်းများထံမှ ပုံစံတကျမဟုတ်သည့် အကူအညီများကိုယူခဲ့သူ ၊ မိသားစုထံမှအကူအညီယူသူ ၊ အသိထံမှအကူအညီယူသူ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်ထံမှ အကူအညီယူသူသည်သာ၊ အဓမ္မခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရာနှုန်းနှိမ့်ပါးစွာရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထိုနည်းတူစွာ အလုပ်သွင်းပေးသူ/

ပွဲစားအသုံးပြုသည့် ဖြေဆိုသူများ၏ ၄၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် လူကုန်ကူးခံရသည့်အခြေအနေတွင်ရှိပြီး၊ သူငယ်ချင်းများထံမှအကူအညီယူသူ၊ မိသားစုထံမှ အကူအညီယူ၊ အသိထံမှအကူအညီယူသူနှင့် အလုပ်ရှင်ထံမှအကူအညီယူသူများသာ၊ လူကုန်ကူးခံရသည့်အခြေအနေ၌ ရာနှုန်း နိမ့်ပါးစွာရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ အလုပ်ဝင်ရန် မိမိအိမ်ထောင်ဖက်က ကူညီခြင်းဖြစ်ပါက၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရမှု၊ လူကုန်ကူးခံရမှုနှင့်အညီ၊ အခြားသူ၏အကူအညီ များကိုယူသည့်နှုန်းထက် အနိမ့်ဆုံး ဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရပါသည်။ အားလုံးခြုံငုံဆိုပါက၊ မိမိသိနှင့်ပြီးဖြစ်သည့် မိမိကိုကူညီအလုပ်သွင်းပေးသူအား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရမည့်နှုန်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရမည့်နှုန်းပိုနိမ့်သည်။

ဇယား ၃၄ - အလုပ်သွင်းပေးသူ အမျိုးအစားနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ=၅,၂၃၃ ဦး)

အလုပ်သွင်းပေးသူ	အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရမှုအတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေရှိဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ်လူကုန်ကူးမှု မခံရသူ		ဖြေဆိုသူအားလုံး	
	#	% of row	#	% of row	#	% of row	#	% of 5233 ^က
အလုပ်သွင်းပေး သူ/ပွဲစား	254	51.7	200	40.7	237	48.3	491	9.4
အလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီ	8	28.6	5	17.9	20	71.4	28	0.5
အလုပ်ရှင်	144	22.0	91	13.9	510	78.0	654	12.5
မိသားစု ^ခ	524	25.4	257	12.5	1 540	74.8	2 060	28.2
သူငယ်ချင်း	416	25.8	197	12.2	1 197	74.2	1 613	30.8
အသိအကျွမ်း	167	23.8	89	12.7	534	76.2	701	13.4

မှတ်ချက် က= ဖြေဆိုသူ စုစုပေါင်း ၇,၂၃၅ ဦးထဲမှ ၅,၂၃၃ ဦးသည် ယင်းတို့အလုပ်ဝင်ရန်အတွက် တစ်စုံတစ်ယောက်က စီစဉ်ပေးသည်။ ဤမေးခွန်းသည် အခြေတစ်ခုထက်ပိုရွေးရသော မေးခွန်းဖြစ်ပြီး အဖြေများသည် ၅,၂၃၃ ထက်ကျော်ပါသည်။ ခ= မိသားစု/ အုပ်ထိန်းသူ၊ မောင်နှမများ၊ ဆွေမျိုးများနှင့် အိမ်ထောင်ဖက်တို့ပါဝင်သည်။

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

ကိန်းရှင်များအကြား ဆက်နွယ်မှုကို ခန့်မှန်းသည့်စာရင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ် (Regression analysis) အရ အလုပ်ရရန်အတွက်ပိုက်ဆံပေးရသည့် (တရားဝင် သို့မဟုတ် တရားမဝင်အလုပ် သွင်းပေးသူများ) ဖြေဆိုသူများသည်၊ မည်သည့်ကြေးမျှ မပေးရသည့်ဖြေဆိုသူများထက်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရမည့် အခြေအနေ (မိဆ) နှင့်၊ လူကုန်ကူးခံရမည့်အခြေအနေ (ဥဆ) ပိုရှိကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ဤသည်မှာ အထူးသဖြင့် ကလေးများအကြားတွင် အခြေအနေတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ဝင်ရန်အတွက် အခကြေးငွေမပေးရသည့် ကလေးများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အခကြေးငွေပေးရသည့် ဖြေဆိုသူကလေးများသည် လူကုန်ကူးမှုခံရနိုင်သည့် အခြေအနေတွင် ကျရောက်ရန် ၁၄ဆ ပိုများပါသည်။ ဖြေဆိုသူ စုစုပေါင်း (၇,၂၃၅) ယောက်ထဲမှ (၁၆၉) ယောက်သည်သာ၊ အလုပ်သွင်းပေးသူ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်ကို အလုပ်စုဆောင်းမှုအတွက် အခကြေးငွေ ပေးရသည်။ ဤသည်ကား၊ ယင်းအလေ့အကျင့်သည် ပုံမှန်မဟုတ်ကြောင်း ပြသပါသည်။ သို့သော်လည်း၊ ထိုသို့ပေးရသည်များရှိပါက ထိုရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားသည် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသည့်အခြေအနေ၌ ဇာတ်သိမ်းရဖွယ်အလားအလာများစွာ ရှိပါသည်။

သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း

ဖြေဆိုသူစုစုပေါင်း (၇,၂၃၅) ယောက်ထဲမှ (၃၂၉) ယောက်သာ မိမိနေထိုင်ရာအရပ်မှ ဆိုက်ရောက်ရာအရပ်သို့သွားဖို့ ခရီးစီစဉ်ရန် ပွဲစားကို အသုံးပြု ပါသည်။ ထိုသို့သောသူများသည်၊ အခြားသူများစီစဉ်ပေးသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထက်လည်းကောင်း၊ ကိုယ့်ဖာသာစီစဉ်သူ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များထက်လည်းကောင်း၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရရန်နှင့် လူကုန်ကူးခံရရန် အခြေအနေ၌ မြင့်မားစွာရှိသည်။ ပွဲစား၏ အစီအစဉ်ဖြင့် ခရီးသွားသည့် ဖြေဆိုသူ (၃၂၉) ယောက်၏ ၅၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး၊ မိသားစု၊ သူငယ်ချင်းများ သို့မဟုတ် အသိများ ထံမှအကူအညီယူသူထဲမှ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း နှင့်၊ မည်သူထံမှအကူအညီမယူသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၂၅ ရာခိုင်နှုန်း သည်သာ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပါသည်။ ထိုနည်းတူ၊ ခရီးစဉ်အတွက် ပွဲစားကိုအသုံးပြုသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၄၆ ရာခိုင်နှုန်းသည်၊ လူကုန်ကူးခံရမည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး၊ မိသားစု၊ သူငယ်ချင်းများ သို့မဟုတ် အသိများထံမှအကူအညီယူသူထဲမှ ၁၇ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် မည်သူထံမှ အကူအညီမယူသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၁၁ ရာခိုင်နှုန်း သည်သာ လူကုန်ကူးမှုခံရသည့်အခြေအနေတွင် ရှိသည်။

အလုပ်အကိုင်စာချုပ် သို့မဟုတ် အလုပ်သဘောတူညီချက်

ဇယား ၃၅ တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း စစ်တမ်းဖြေဆိုသူစုစုပေါင်း (၇,၂၃၅) ယောက် ထဲမှ (၄၉၅) ယောက်သာ အလုပ်ရှင်နှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆို သည်။ သို့သော်လည်း၊ အလုပ်အကြောင်းဘာမျှမသိဘဲ အလုပ်ဝင်သူ၊ အလုပ်ရှင်နှင့်နှုတ်ဖြင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူ၊ အခြားတစ်ဦးဦးထံမှ အလုပ်အကြောင်း သတင်းရသူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်သော်၊ ယင်းတို့သည်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရရန်နှင့်လူကုန်ကူးခံရရန် အခြေအနေ၌ ပို၍မြင့်မားစွာရှိသည်။ အစဉ်ဤအချက် သည် အံ့အားသင့်စရာ ဖြစ်ပါသည်။ အကြောင်းမှာ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်သည် အလုပ်သမားများအတွက် အထောက်အကူဖြစ်သင့်သည်။ ယင်းတို့အတွက် လုံလောက်သည့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေကောင်းများ ရှိဖို့သေချာစေသော၊ ကနဦးသဘောတူညီချက်များကို အလုပ်သွင်းပေးသူများနှင့်အလုပ်ရှင်များက

တာဝန်ခံသော အခြေအနေများရှိဖို့အတွက် ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင်၊ အလုပ်ရှင်များက ဤအလုပ်စာချုပ်ကို အသုံးပြုသည့်နည်းများကြောင့်၊ လက်တွေ့၌ ထင်ထားသကဲ့သို့ မဖြစ်လာပါ။ ဘီလပ်မြေစက်ရုံမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ၎င်း၏အလုပ်မှ ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများ၏သဘောတူညီမှုဖြင့် ရှင်းပြရာ၌၊ “စာချုပ်ဟာ အလုပ်ရှင်တွေရဲ့အကျိုးနဲ့ သူတို့ကိုကာကွယ်ဖို့အတွက်သာဖြစ်တယ်”၊ “တကယ်တော့၊ ကျွန်တော်တို့က စာချုပ်မှာရေးထားတာ တွေကိုတောင် နားမလည်ဘူး ဒါမှမဟုတ် လက်မှတ်မထိုးခင် ရေးထားတာ တွေကိုဖတ်ဖို့ အချိန်အလုံလောက်တောင် မရပါဘူး” ဟုပြောပါသည်။¹⁴⁴ စစ်တမ်းက ဤအချက်ကို အတည်ပြုပါသည်။ စာချုပ်ရှိသည့် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ ၄၉၅ ဦးထဲမှ ၃၅ ရာခိုင်နှုန်း ၊ စာချုပ်ပါအချက်များ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကိုသာနား လည်သူ (သို့မဟုတ်) လုံးဝနားမလည်သူ ရှိသည်။ ထို့အပြင် အပိုင်း ၅.၃.၁ တွင် ရှင်းပြထားသည့်အတိုင်း စာဖြင့်ရေးသားထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ စာချုပ်တွင် အလုပ်အခြေအနေများအကြောင်း မှန်ကန်သည့် အချက်အလက်များ မပါဝင်ပေ။

ဇယား ၃၅ - အလုပ်စာချုပ်အမျိုးအစားနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြားဆက်နွှယ်မှု (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး)

သဘောတူစာ ချုပ်အမျိုးအစား	အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများ		အမွေအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေရှိဖြေဆိုသူများ		အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးမှု မခံရသူ		ဖြေဆိုသူအားလုံး	
	#	% of row	#	% of row	#	% of row	#	% of 7 295
အလုပ်ရှင်နှင့် စာဖြင့်ရေးသည့် စာချုပ်ချုပ်ဆို	206	41.6	151	30.5	289	58.4	495	6.8
အလုပ်ရှင်နှင့် နှုတ်ကတိပြု	1 271	24.7	712	13.9	3 867	75.3	5 138	70.4
အခြားသူတစ်ဦးက အလုပ်အကြောင်း သတင်းပေး	190	23.2	91	11.1	628	76.8	818	11.2
မည်သည့်သတင်း အချက်အလက်မျှ မရှိဘဲ၊ အလုပ်ဝင်	189	30.5	43	6.9	430	69.5	619	8.5

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

144 ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးခြင်း၊ မန္တလေး၊ ဧပြီလ ၂၀၁၅။

လုပ်ငန်း

ဤစစ်တမ်းကောက်ခံခဲ့သည့်လုပ်ငန်းများအနက် အခြားလုပ်ငန်းများနှင့်နှိုင်းယှဉ်သော်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း နှင့်လူကုန်ကူးခြင်းများသည် အိမ်အကူလုပ်ငန်း၊ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း၊ အရောင်းအဝယ်လုပ်ငန်း၊ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်း နှင့် အစားအသောက်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း များတွင် ပို၍ပျံ့နှံ့နေသည်။ အထင်ရှားဆုံးမှာကား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ခံနေရသည့်အခြေအနေတွင်ရှိသော ၂၆ ရာခိုင်နှုန်းသော အလုပ်သမားအားလုံးနှင့်လည်းကောင်း၊ လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသော ၁၄ ရာခိုင်နှုန်း သော အလုပ်သမား များနှင့်လည်းကောင်း နှိုင်းယှဉ်ကြည့်သော်၊ အိမ်ဖော်လုပ်ငန်းမှ ဖြေဆိုသူ အားလုံးတို့အနက် ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း သည်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိနေပြီး၊ ၂၄ ရာခိုင်နှုန်း သည်၊ လူကုန်ကူးခံရသည့်အခြေအနေတွင် ရှိကြပါသည်။ ဇယား ၃၆ တွင်၊ အဓမ္မအလုပ် ခိုင်းစေခံရခြင်း၊ လူကုန်ကူးခံရခြင်း အခြေအနေများတွင်ရှိသည့် အခြားလုပ်ငန်းများမှ အလုပ်သမားအားလုံး တို့၏ အချိုးအစားကို ဖော်ပြထားပါသည်။

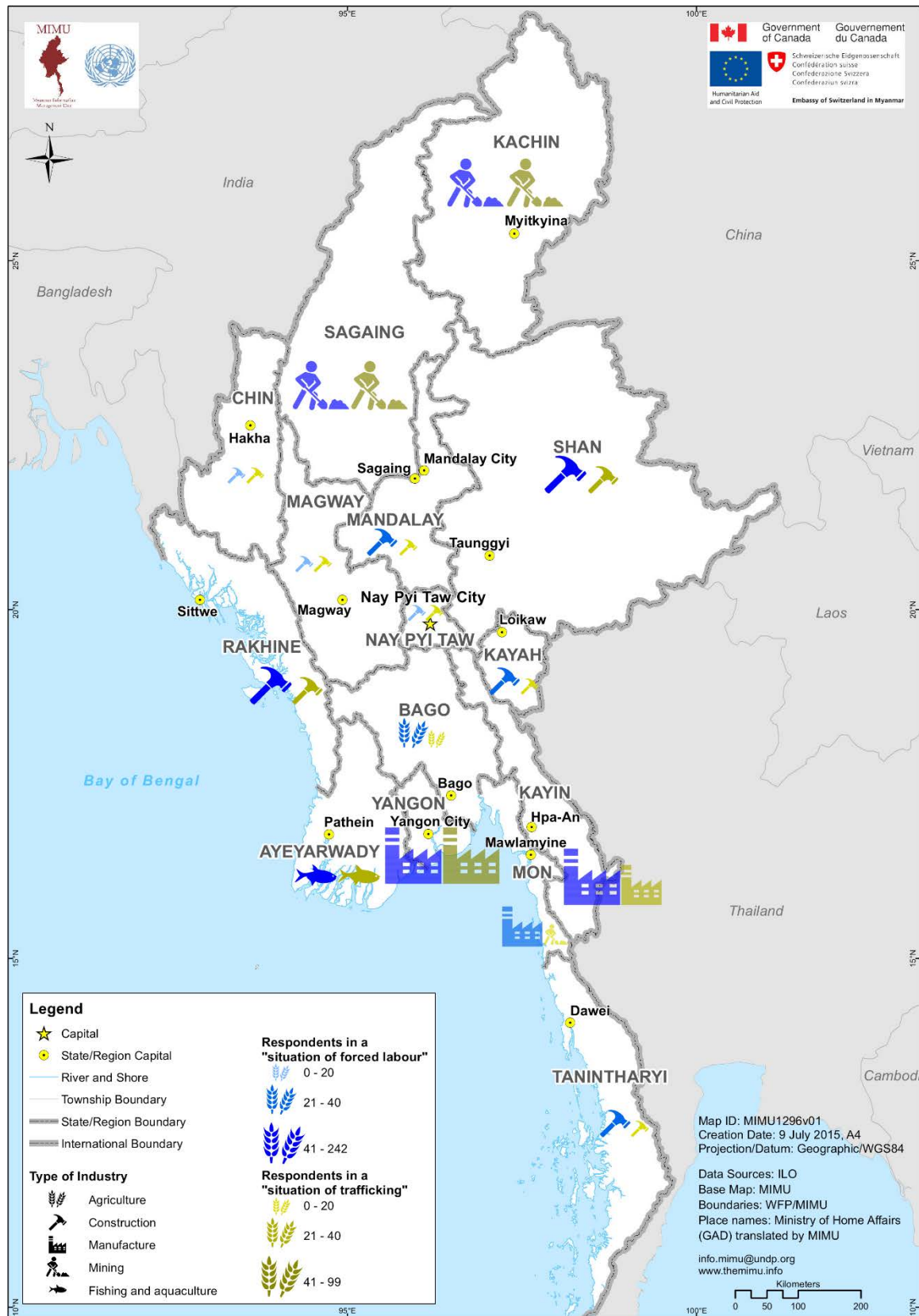
ဇယား ၃၆ - လုပ်ငန်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး)

လုပ်ငန်း	အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေရှိဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ်လူကုန်ကူးမှု မခံရသူ		ဖြေဆိုသူအားလုံး*	
	#	% of row	#	% of row	#	% of row	#	% of 7 295
စိုက်ပျိုးရေး	173	20.8	91	11.0	657	79.2	830	11.4
သစ်လုပ်ငန်း	44	27.8	25	15.8	114	72.2	158	2.2
ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း	112	39.2	75	26.2	174	60.8	286	3.9
သတ္တုတူးဖော်ရေး	250	32.1	151	19.4	528	67.9	778	10.7
ကုန်ထုတ်လုပ်ရေး	510	27.0	228	12.1	1 378	73.0	1 888	25.9
အိမ်တွင်းဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း	7	14.9	5	10.6	40	85.1	47	0.6
ဆောက်လုပ်ရေး	376	18.4	195	9.5	1 668	81.6	2 044	28.0
လက်လီ/လက်ကား အရောင်းအဝယ်	117	35.0	55	16.5	217	65.0	334	4.6
သယ်ယူ ပို့ဆောင်ရေး	65	26.9	36	14.9	177	73.1	242	3.3
နေရာထိုင်ခင်းစီစဉ်ပေးခြင်း လုပ်ငန်း/ ပုဂ္ဂိုလ်	7	24.1	3	10.3	22	75.9	29	0.4
အစားအစာ/အဖျော်ယမကာ ဝန်ဆောင်မှု	60	33.1	29	16.0	121	66.9	181	2.5
အဆောက်အအုံနှင့်ဥယျာဉ်ခင်း ကျင်းရေးဝန်ဆောင်မှု	13	26.0	7	14.0	37	74.0	50	0.7
အိမ်အကူဝန်ဆောင်မှု	169	40.0	103	24.4	253	60.0	422	5.8
စုစုပေါင်း	1 908	26.2	1 007	13.8	5 587	73.8	7 295	100.0

မှတ်ချက် * = လိင်လုပ်သား ၆ ဦးကို မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း နမူနာအရေအတွက်နည်းသောကြောင့် စာရင်းဆိုင်ရာ ကိန်းဂဏန်းသည် ခိုင်မာမှုမရှိသည့်အတွက် ဤဇယားတွင် မထည့်သွင်းထားပေ။

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

မြေပုံ (၃) လုပ်ငန်းအလိုက် (ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး) အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေများတွင်ရှိသော ဖြေဆိုသူများတည်ရှိရာပြ မြေပုံ



သတ္တုတူးဖော်ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းနှင့် အိမ်အကူလုပ်ငန်း အလုပ်သမားများ

ကိန်းရှင်များအကြား ဆက်နွယ်မှုကိုခန့်မှန်းသည့်စာရင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ် (regression analysis) မှတွေ့ရသည်မှာ သတ္တုတူးဖော်ထုတ်လုပ်ရေး ဖြေဆိုသူများနှင့် အိမ်ဖော်အလုပ်သမားများသည် အခြားလုပ်ငန်းများမှ ဖြေဆိုသူများထက် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခံရနိုင်သည့် အခြေအနေမျိုးသို့ ရောက်ရှိရန် အလားအလာရှိသည်။ သတ္တုတူးဖော်ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းမှအလုပ်သမားများသည် ထိုလုပ်ငန်းမှမဟုတ်သည့် အလုပ်သမားများထက် ၂ဆ အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေသို့ရောက်ရှိရန် အလားအလာရှိပြီး၊ ၂ဆ လူကုန်ကူးခံရနိုင်သည့်အခြေအနေသို့ရောက်ရှိရန် အလားအလာရှိသည်။ အိမ်ဖော်လုပ်ငန်း မှဖြေဆိုသူများသည် ထိုလုပ်ငန်းမှမဟုတ်သည့် ဖြေဆိုသူများထက် ၁ ဆ အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေသို့ရောက်ရှိရန် အလားအလာရှိပြီး၊ ၂ ဆ လူကုန်ကူးခံရနိုင်သည့်အခြေအနေသို့ရောက်ရှိရန် အလားအလာရှိသည်။¹⁴⁵

အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့်အခြေအနေအောက်ရှိ သတ္တုတူးဖော်ထုတ်လုပ်ရေးအလုပ်သမား ၂၅၀ ဦးထဲမှ¹⁴⁶ အနည်းဆုံး ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခြင်းကို ပြသည့်အောက်ပါ အညွှန်းကိန်းများကို တွေ့ကြုံရပြီး ဖြစ်သည်။ အလုပ်အကိုင်သဘာဝနှင့် ပတ်သက်သည့် လူညံ့စားမှု၊ အလုပ်ရှိသည့် နေရာသို့ရှေ့ပြောင်းရာ၌ တစ်စိုက်မတ်မတ်စောင့်ကြည့်ခံရမှု၊ အချို့အလုပ်များကို အမွေလုပ်ကိုင်စေမှု သို့မဟုတ် အမွေအချိန်ပိုခိုင်းခြင်း၊ သို့မဟုတ် အလုပ် ထုတ်ပစ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်း။

အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့်အခြေအနေအောက်ရှိ အိမ်အကူလုပ်ငန်းမှအလုပ်သမား ၁၆၉ ဦး ထဲမှ¹⁴⁷ အနည်းဆုံး ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ် ထုတ်ခြင်းကို ပြသည့်အောက်ပါ အညွှန်းကိန်းများကို တွေ့ကြုံရပြီး ဖြစ်သည်။

တစ်စိုက်မတ်မတ်စောင့် ကြည့်ခံရမှု၊ အချို့အလုပ်များကိုအမွေလုပ်ကိုင်စေမှု သို့မဟုတ် အမွေ အချိန်ပိုခိုင်းခြင်း၊ နားခွင့်မပေးဘဲ အမွေအလုပ်လုပ်စေခြင်း သို့မဟုတ် နေမကောင်းချိန် သို့မဟုတ် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရချိန်တွင်ပင် နားခွင့်မပေးဘဲ အမွေအလုပ်လုပ်စေခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာသွားလာနိုင်မှုမရှိခြင်း၊ အဆက် အသွယ်လုပ်မှုကိုတားဆီး ပိတ်ပင်ခြင်း၊ သိက္ခာကျစေသည့်ပြုမူဆက်ဆံမှု။¹⁴⁸

ငါးဖမ်းအလုပ်သမားများ

ကိန်းရှင်များအကြား ဆက်နွယ်မှုကိုခန့်မှန်းသည့် စာရင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ် (Regression analysis) တွင်၊ အခြားလုပ်ငန်းများနှင့် နှိုင်းယှဉ်သော် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းကို အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု၊ လူကုန်ကူးမှုတို့နှင့် တိုက်ရိုက်အခိုင်အမာ ဆက်နွယ်မှုရှိကြောင်း မဖော်ထုတ်ထားပါပေ။ သို့ရာတွင်၊ ပုံမှန်စံနှုန်းနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းနှင့် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု၊ လူကုန်ကူးမှုတို့အကြား ကိန်းဂဏန်းဆိုင်ရာ ဆက်စပ်မှုရှိသည့်အခြေအနေပါသည်။ (ဖြေဆိုသူအားလုံး၏ ၂၆ ရာခိုင်နှုန်း နှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက) ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းမှ ဖြေဆိုသူအားလုံး၏ ၃၉ရာခိုင်နှုန်းသည် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့်အခြေအ နေတွင်ရှိသည်။ (ဖြေဆိုသူအားလုံး၏ ၁၄ ရာခိုင်နှုန်း နှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက) ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းမှ ဖြေဆိုသူအားလုံး၏ ၂၆ ရာခိုင်နှုန်း သည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိနေပါသည်။ ထို့ပြင်၊ အိုင်အယ်လ်အိုက လက်ခံရရှိသည့် အမှုမှတ်တမ်းများက ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းမှ အလုပ်သမားအချို့အကြား ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခံရသည့် လုပ်ငန်းအခြေအနေများ မြင့်မြင့်မားမား ရှိကြောင်း ပြသနေပါသည်။¹⁴⁹

ဤလေ့လာမှုတွင်၊ အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့်အခြေအနေ (သို့မဟုတ်) လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိသည့်ငါးဖမ်းအလုပ်သမား (၁၁၂ ဦး) မှ¹⁵⁰ အနည်းဆုံး ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခံရမှုကို ဖော်ပြသည့် အောက်ပါအညွှန်းကိန်းများကို တွေ့ကြုံခဲ့ရပါသည်။

တစ်စိုက်မတ်မတ်စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခံရခြင်း၊ အလုပ်များကို အတင်းအဓမ္မလုပ်စေခြင်း သို့မဟုတ် အချိန်ပို အမွေလုပ်စေခြင်း၊ နားခွင့်မပေးဘဲ အမွေအလုပ် လုပ်စေခြင်း သို့မဟုတ် နေမကောင်းချိန် သို့မဟုတ် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရချိန်တွင်ပင် နားခွင့်မပေးဘဲ အမွေအလုပ်လုပ်စေခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာသွားလာနိုင်မှု မရှိခြင်း၊ အဆက်အသွယ်လုပ်မှုကို တားဆီးပိတ်ပင်ခြင်း၊ လစာ သို့မဟုတ် စံစားခွင့်များကိုမပေးဘဲ ထိန်းချုပ်ထားခြင်း၊ သက်သေခံကတ်ပြားများကိုသိမ်း ထားခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ သိက္ခာကျစေသည့်ပြုမူဆက်ဆံမှု၊ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းနှင့် အိမ်ဖော်လုပ်ငန်းမှ အလုပ်သမား များနှင့် နှိုင်းယှဉ်သော်၊ အနည်းဆုံး ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ညီမျှသော ငါးဖမ်းအလုပ်သမားများသည် ဝိ၍များသည့်အညွှန်းကိန်းများကို တွေ့ကြုံခံစားရကြောင်း သတိပြုသင့်ပါသည်။

145 ဤအပိုင်း နောက်ဆုံးတွင် ဖော်ပြထားသည့် ကိန်းရှင်များအကြား ဆက်နွယ်မှုကိုခန့်မှန်းသည့် စာရင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိစစ်မှု (ဇယား ၄၄)

146 သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ဖြေဆိုသူ ၂၅၀ ဦးသည် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး ယင်းတို့ထဲမှ ၁၅၀ ဦးသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်။

147 အိမ်အကူလုပ်သားအဖြစ် အလုပ်လုပ်နေသော ဖြေဆိုသူ ၁၆၉ ဦးသည် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး ယင်းတို့ထဲမှ ၁၀၃ ဦးမှာလည်း လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေ အနေတွင်ရှိသည်။

148 သိက္ခာကျဆင်းစေသည့် အပြုအမူတွင် သီးခြားထားရှိခြင်း၊ အစားအသောက်နှင့်ရောပြည့်အဝမရရှိခြင်း၊ (သို့) အိပ်ရေးမဝခြင်း၊ လျော်ကန်မှုမရှိသော လိင်ပိုင်း/ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိတွေ့မှု၊ (သို့) အသိဉာဏ်ပိုင်းဆိုင်ရာ (သို့) ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုပြုခြင်း (ခွဲခြားထားသော အချက်အလက်များမှာ လောလောဆယ်တွင် မရနိုင်ပေ။)

149 ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု ၂ ခု၏ အကျဉ်းချုပ်အတွက် ဤအခန်းရှိ အပိုင်း ၅.၃.၃ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု (၃) နှင့် (၅) တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

150 ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းကို လုပ်ကိုင်နေသော ဖြေဆိုသူ ၁၁၂ ဦးသည် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး၊ ထိုသူများထဲမှ ၇၅ ဦးသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိသည်။

အကွက် ၄

လိင်ဖျော်ဖြေရေး အလုပ်သမားများ - အနာဂတ်တွင် သုတေသနပြုမည့်ကဏ္ဍ

ရေတွက်တိုင်းတာသည့်စစ်တမ်းတွင် လိင်ဖျော်ဖြေရေး အလုပ်သမားများကို ထည့်သွင်းရန် မရည်ရွယ်ခဲ့ပါ။ ရှေ့ပြေးကောက်ခံခဲ့သည့် စစ်တမ်းများမှ ဖော်ပြချက်များအရ ၎င်းတို့ လိင်ဖျော်ဖြေရေးလုပ်ငန်းသို့ ဝင်ရောက်စဉ်က ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှုအဆင့်ဆင့်၏ ရှုပ်ထွေးမှုကို ဤစစ်တမ်းမေးခွန်းများက ခြေရာကောက်နိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ ထို့ပြင်၊ ဤစစ်တမ်းသည် အလုပ်ရှင်ရှိသည့် အလုပ်သမားများအတွက်သာ ပုံစံဖော်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လိင်ဖျော်ဖြေရေး အလုပ်သမားအများအပြားသည် ကိုယ်တိုင်သီးခြားအလုပ်လုပ်ကြသည်။ စစ်တမ်းပုံစံသည် လိင်ဖျော်ဖြေရေး အလုပ်သမားများအတွက်ပုံ ဖော်ထားခြင်းမဟုတ်သော်လည်း၊ ရရှိနိုင်သောကဏ္ဍပြည်နယ်များတို့မှ စစ်တမ်းကောက်သူများသည် လိင်ဖျော်ဖြေရေးအလုပ် သမား စုစုပေါင်း (၆) ဦးကို လူတွေ့ မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့အတွင်းမှ (၅) ဦးသည် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရမှု နှင့်/သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိနေကြောင်းတွေ့ရပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လိင်ဖျော်ဖြေမှုအလုပ်အကြောင်းပို၍ နားလည်မှုတိုးတက်လာစေရန်အတွက် အရွယ်ရောက်သူလိင် လုပ်သား ၁၅ ဦးအား၊ အုပ်စု နှစ်စုခွဲပြီး အဖွဲ့လိုက်ဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်။ အချို့ဆွေးနွေးသူများသည် လိင်ဖျော်ဖြေရေးအလုပ်သမားများကို ကူညီနေသည့်လူမှုအဖွဲ့အစည်း များ၏ ဝန်ထမ်းများဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် လိင်ဖျော်ဖြေရေးအလုပ်သမားများရင်ဆိုင်နေရသည့်အခြေအနေအပေါ် ယေဘုယျအားဖြင့် ပိုင်းခြား စိစစ်ချက်များ ပေးနိုင်ကြသည်။ ထိုအမျိုးသမီးများသည်၊ လောလောဆယ်တွင် သီးခြားပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် ဆောင်ကြာမြိုင်များ၊ အရက်ဆိုင်ပြင်ပ၊ နှင့် ကာရာအိုကေဆိုင်များတွင် အဖော်အဖြစ် အလုပ်လုပ်လျက်ရှိကြသည်။

ထိုအမျိုးသမီးများက ၎င်းတို့သည် လောလောဆယ် လိင်ဖျော်ဖြေရေးလုပ်ငန်းတွင် မိမိတို့သဘောနှင့်အလုပ်လုပ်နေခြင်းဖြစ်သည် ဟုဆိုသည်။ သို့ရာတွင်၊ ဤအလုပ်နှင့်ပထမဦးဆုံးစတင်တွေ့ခဲ့ရသည့်အခြေအနေမှာ ပြည်တွင်း သို့မဟုတ် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် လူကုန်ကူးခံရခြင်းကြောင့် ဖြစ်ကြောင်းရှင်းပြကြပါသည်။ ယင်းတို့၏အတွေ့အကြုံများကိုပြောပြရာ၌ အလုပ်သမားစုဆောင်းသူတစ်ဦးသည် မြန်မာပြည် တစ်နေရာရာ၊ သို့မဟုတ် ထိုင်းနိုင်ငံ/ တရုတ်ပြည်တို့တွင် အရက်ဆိုင်နှင့်ဆိုင်သည့်အလုပ်၊ အလုပ်ပြင်ဆိုင်လုပ်ငန်း၊ အိမ်ဖော်အလုပ်၊ စက်ရုံလုပ်ငန်း နှင့် အခြား အလုပ်အကိုင်များရမည်ဟု ကတိပေးပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ ထိုမိန်းမမျိုး/အမျိုးသမီးများတို့ကို အခြားနေရာ သို့ခေါ်ဆောင်သွားကာ လိင်ဖျော်ဖြေ ရေးနှင့်ဆိုင်သည့်အလုပ်တစ်ခုခုတွင် နိုင်ငံထက်စီးနင်းမှု နည်းမျိုးစုံသုံးပြီး အတင်းအကြပ်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်စေပါသည်။ ယင်းနည်းမျိုးစုံတွင်၊ ရုပ်ပိုင်းအကြမ်းဖက်မှု၊ သက်သေခံကတ်သိမ်းထားခြင်း၊ မိသားစုဝင်များကိုအန္တရာယ်ပြုမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းတို့ပါဝင်သည်။ ဤဖြစ်ရပ်များနှင့် ကြုံတွေ့ရပြီးနောက်၊ အမျိုးသမီးအများစုသည် လိင်ဖျော်ဖြေရေးလုပ်ငန်းတွင် ဆက်၍လုပ်ကိုင်ကြသည်။ အချို့မှာ၊ ဒုတိယအကြိမ် လူကုန်ကူးခံရ သည့်အတွေ့အကြုံများကို ထပ်ပြီးပြောပြသည်။

ယင်းအမျိုးသမီးများက မြန်မာပြည်ရှိ လိင်ဖျော်ဖြေသူလုပ်သားအများစုသည် အလားတူနည်းများဖြင့် ဤလုပ်ငန်းတွင်းသို့ ဝင်လာကြရသည် ဟုဆိုသည်။ လိင်ဖျော်ဖြေသည့်လုပ်ငန်းတွင်းသို့ အမျိုးသမီး/မိန်းမဝယ်လေးများ လူကုန်ကူးခံရသည့်နှုန်း အလွန်အမင်းမြင့်မားလျက်ရှိကြောင်း ပြောပါသည်။ ယင်းနောက်ပိုင်း ထိုသူတို့သည် ဤလုပ်ငန်းတွင်း ဆက်ရှိနေကြရသည်။ ၎င်းတို့အတွက်ရွေးချယ်စရာ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း အလုပ်အချို့ရှိသော်လည်း ထင်သွားသည့်အမည်းစက်၊ သက်သေခံကတ်နှင့် မိသားစုသန့်ရှင်းခေါင်းစာရင်းမရှိခြင်း၊ မိမိမွေးရပ်ဒေသသို့ ပြန်နိုင်စွမ်း မရှိခြင်းတို့ကြောင့် ဤလုပ်ငန်းထဲတွင်ဆက်ရှိနေရသည်။ မေးမြန်းခံရသူတို့၏ လတ်တလောအလုပ်အခြေအနေသည် ယင်းတို့ရွေးချယ်သည့် နေ့စဉ် လုပ်ငန်းဖြစ်သည်ဟု ဆိုရမည်ဖြစ်သော်လည်း၊ ယင်းတို့ ဤလုပ်ငန်းထဲသို့ ဝင်ရောက်ခဲ့ရသည့်အကြောင်းရင်း၊ ဤလုပ်ငန်းထဲမှ ဆန္ဒအလျောက် ထွက်ခွာနိုင်စွမ်းမရှိခြင်းတို့သည် နိုင်ငံတကာ နှင့် မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေများအရ အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရခြင်းအမှုများအဖြစ် မှတ်ယူရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ခြင်းကြောင့်၊ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လိင်ဖျော်ဖြေရေးလုပ်သားအကြား ပျံ့နှံ့နေသည့် ဤအထူးကိစ္စအပေါ် နောက် ထပ် သုတေသနလုပ်ဖို့စဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသည့်အကွာအဝေး

ကိန်းရှင်များအကြား ဆက်နွယ်မှုကိုခန့်မှန်းသည့်စာရင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ် (Regression analysis) အရ၊ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး များကို ဖြတ်ကျော်၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်သူများ သည်၊ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများ အတွင်းသာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်သူများထက် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခံ ရမည့်အခြေအနေ အတွင်းသို့ သက်ရောက်ရန် ၃ဆရှိပြီး၊ လူကုန်ကူးခံရနိုင်သည့် အခြေအနေတွင်းသို့ သက်ရောက်ရန် ၂ ဆ ရှိသည်။ မိမိအိမ်နှင့် ဝေးသောအရပ်ဒေသသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားခြင်းသည်၊ ပုံစံအားဖြင့် ဆိုက်ရောက်ရာဒေသ၌ လူမှုရေးကွန်ယက် ဆုံးရှုံးရသည် ဟုအဓိပ္ပာယ်ရသည်။ ထို့ကြောင့်၊ အလုပ်သမားစုဆောင်းသူများထံမှ အကူအညီ ပိုယူရတော့သည်။¹⁵¹

151 ဤအရာကို အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်တစ်ဦးနှင့်အတူ အဓိကသူများကို မေးမြန်းစဉ်အတွင်း ရှင်းပြခဲ့သည်။ သူရင်းပြည်မှာ အနီးအနားသို့ ရွှေ့ပြောင်းရာတွင် ကိုယ်ပိုင်အစီအစဉ် (သို့) သူငယ်ချင်းများ/မိသားစုအကူအညီဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းခြင်းသည် လွယ်ကူသည်ဟု ပြောသည်။ အခြားပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးသို့ရွှေ့ပြောင်းရာတွင် ပွဲစားလိုကြောင်းကို ရှင်းပြသည်။ အဓိကသူများကို မေးမြန်းမှု ထားဝယ်၊ ဧပြီလ ၂၀၁၅။

မူလနေရာ/ဒေသ

ပဲခူး၊ ဧရာဝတီ၊ မကွေး တိုင်းဒေသကြီးများမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်သူများသည်၊ အခြားသောပြည်နယ်/တိုင်းဒေသ ကြီးများမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်သူများနှင့်နှိုင်းချင့်သော် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်း၊ လူကုန်ကူးခံရခြင်း အခြေအနေများအတွင်းသို့ သက်ရောက်ရန် ၃ ဆ နီးပါးပိုများသည်။¹⁵² ယင်းသို့ ဖြစ်ရသည်မှာ မူလဒေသများ၌ကျင့်သုံးသည့် အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုအလေ့အကျင့်များနှင့်/သို့မဟုတ် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားရောက်သွားသည့် ဆိုက်ရောက်ဒေသ၏ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာအခြေအနေများနှင့် ဆက်နွယ်နိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် နောက်ထပ်သုတေသနမပြုလုပ်ဘဲ ဤသို့ဖြစ်ရသည့် အကြောင်းရင်းကို ဆုံးဖြတ်ရန်မဖြစ်နိုင်ပါ။ ဂရုပြုမှတ်သားရသည်မှာ၊ ယင်းဒေသသုံးခုမှ ထင်ထင်ရှားရှားရှိနေသော ဤရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားအများစုမှာ အခြားပြည်နယ်များ/တိုင်းဒေသကြီးများ သို့ အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားခဲ့ကြခြင်းဖြစ်သည်။ မိမိ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးမှထွက်ခွာခဲ့ကြသည့် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူအားလုံး၏ ပျမ်းမျှ ၆၂ ရာခိုင်နှုန်း နှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက၊ ၈၅ ရာခိုင်နှုန်း သည် မကွေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်း သည် ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးနှင့် ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီးမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဖြစ်သည်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးသည် ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး (၄၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် ရန်ကုန်သို့လာသည်။) နှင့် မကွေးတိုင်းဒေသကြီး (၁၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် ရန်ကုန်သို့လာသည်) နှစ်ခုစလုံးမှရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ လာရောက်အလုပ်လုပ်ရန်အကြိုက်ဆုံးနေရာဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ရန်ကုန်သည် ပဲခူးမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ဒုတိယအကြိုက်ဆုံးနေရာ၌ ရှိသည် (၂၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် ရန်ကုန်တွင် အလုပ်လာလုပ်သည်။)

ဆိုက်ရောက်ဒေသ

အခြားပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများနှင့်နှိုင်းချင့်သော်၊ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး၊ ကရင်ပြည်နယ်နှင့် စစ်ကိုင်းတိုင်းဒေသကြီးများသို့ သွားရောက်အလုပ်လုပ်သူများအကြား၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း နှင့်လူကုန်ကူးခြင်းခံရခြင်းများပို၍ ပျံ့ပွားနှံ့နှံ့ ရှိကြောင်းတွေ့ရပါသည်။

ပျမ်းမျှအားဖြင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံနေရသည့်အလုပ်သမား ၂၆ ရာခိုင်နှုန်း၊ လူကုန်ကူးခံရသည့် အလုပ်သမား ၁၄ ရာခိုင်နှုန်း တို့နှင့်နှိုင်းချင့်ပါသော်၊ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးသို့ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်သည့် အလုပ်သမား ၂၆၄ ဦး ကိုတွေ့ဆုံမေးမြန်းရာ၌ ဖြေဆိုသူ ၅၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့်အခြေအနေတွင်ရှိနေပြီး၊ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် လူကုန်ကူးခံရသည့်အခြေအနေတွင် ရှိနေပါသည်။ ဤသည်မှာ၊ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး ဖျာပုံရှိဝါးဖမ်းလုပ်ငန်းတွင်အလုပ်လုပ်နေကြသည့် ဖြေဆိုသူများအကြား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု၊ လူကုန်ကူးမှုနှုန်းတို့နှင့် မြင့်မြင့်မားမားဆက်နွယ်နေ၍ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် လပွတ္တာနှင့် မြောင်းမြမြို့နယ်များရှိ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် ဖြေဆိုသူများအကြား မြင့်မားသည့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများနှင့် ဆက်နွယ်နေခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။¹⁵³

ကရင်ပြည်နယ်သို့သွားရောက်အလုပ်လုပ်သည့် ဖြေဆိုသူ ၃၃၃ ဦးအနက်၊ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး၊ ၁၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်။ ဤသည်မှာ ကြာအင်းဆိပ်ကြီးမြို့နယ်ရှိ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် ဖြေဆိုသူများအကြား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု၊ လူကုန်ကူးမှုနှုန်းတို့နှင့် မြင့်မြင့်မားမားဆက်နွယ်နေ၍ဖြစ်သည်။ ဘားအံမြို့နယ်ရှိ ကုန်ထုတ်လုပ်သားများအကြား ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများ အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ မြင့်မြင့်မားမား ဆက်စပ်နေခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။¹⁵⁴

စစ်ကိုင်းတိုင်းဒေသကြီးသို့သွားရောက်အလုပ်လုပ်သည့် ဖြေဆိုသူ ၄၅၄ ဦးအနက်၊ ၃၈ ရာခိုင်နှုန်း သည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့်အခြေအနေတွင်ရှိပြီး၊ ၃၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် လူကုန်ကူးခံရသည့်အခြေအနေတွင်ရှိသည်။ ဤသို့ဖြစ်ရသည်မှာလည်း ဟုမ္မလင်းမြို့နယ်ရှိ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူများအကြား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု၊ လူကုန်ကူးမှုနှုန်းတို့နှင့် မြင့်မြင့်မားမားဆက်နွယ်နေ၍ဖြစ်ပြီး ခန္တီးမြို့နယ်ရှိ သတ္တုတူးဖော်ရေးအလုပ်သမားများအကြား ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများနှင့် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ မြင့်မြင့်မားမား ဆက်နွယ်နေ၍ ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ကလေးမြို့နယ်ရှိ စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမားများအကြား မြင့်မားသည့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းဖြင့် ဆက်နွယ်နေခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။¹⁵⁵

အထူးသဖြင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုနှုန်းများသည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ကချင်ပြည်နယ်ရှိ အချို့မြို့နယ်များတွင် မြင့်မားသည်။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးအထူးသဖြင့် လှိုင်သာယာနှင့် ရွှေပြည်သာ မြို့နယ်များရှိ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများတွင် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရမှုနှုန်းများ မြင့်မားသည်။ ထို့အပြင် မင်္ဂလာဒုံ၊ တောင်ဒဂုံ နှင့် မြောက်ဥက္ကလာ မြို့နယ်များရှိ အလုပ်သမားများတွင်လည်း ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရမှုနှုန်း

152 ဇယား ၄၄ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

153 ဖျာပုံမြို့နယ် ဝါးဖမ်းလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၄၈ ဦးထဲမှ ၅၇ ဦးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်။ ယင်းတို့ထဲမှ ၄၃ ဦးသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိနေပါသည်။ လပွတ္တာမြို့နယ်ရှိ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၃၅ ဦးထဲမှ ၂၁ ဦးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး ယင်းတို့ထဲမှ ၁၉ ဦးသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပါသည်။ မြောင်းမြမြို့နယ် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၂၀ ဦးထဲမှ ၁၀ ဦးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး ယင်းတို့ထဲမှ ၅ ဦးသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်။

154 ကာအင်းဆိပ်ကြီးမြို့နယ် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၁၃၄ ဦးအနက်မှ ၅၆ ဦးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်။ ယင်းတို့ထဲမှ ၂၀ ဦးသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိနေပါသည်။ ဘားအံမြို့နယ် လက်လီ/လတ္တားရောင်းဝယ်ရေးတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၁၄ ဦးမှ ၁၂ ဦး သည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်။ ယင်းတို့ထဲမှ ၆ ဦးသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိနေပါသည်။ ဘားအံမြို့နယ် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၃၃ ဦးထဲမှ ၈ ဦးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး ယင်းတို့မှ ၄ ဦးသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်။

155 ဟုမ္မလင်းမြို့နယ် သတ္တုတူးလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၉၅ ဦးမှ ၄၀ ဦးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင် ကျရောက်နေပြီး ၃၇ ဦးသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိနေသည်။ ခန္တီးမြို့နယ် သတ္တုတူးလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၅၂ ဦးမှ ၉ ဦးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး ၆ ဦးမှာ လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိသည်။ ကလေးမြို့နယ် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၇ ဦးထဲမှ ဖြေဆိုသူအားလုံးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေများတွင် ကျရောက်နေပါသည်။

မြင့်သည်ကိုတွေ့ရသည်။¹⁵⁶ ကချင်ပြည်နယ်ရှိ ဖားကန့်နှင့် တနိုင်းမြို့နယ်များတွင်လုပ်ကိုင်နေသည့် သတ္တုတူးဖော်ရေး အလုပ်သမားများတွင်လည်း အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုနှုန်းများ မြင့်မားသည်။¹⁵⁷ ဇယား- ၃၇ သည် တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ် ၁၄ခု နှင့် နေပြည်တော်အတွင်း၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုနှုန်းများကို ပြပါသည်။

ဇယား ၃၇ - ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးအလိုက် လေ့လာထားသည့်အလုပ်အကိုင်နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြားဆက်နွှယ်မှု (ဖြေဆိုသူ=၇,၂၉၅ ဦး)

ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီး	အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေရှိဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ်လူကုန်ကူးမှု မခံရသူ		ဖြေဆိုသူအားလုံး	
	#	% of row	#	% of row	#	% of row	#	% of 7 295
ဧရာဝတီ	138	52.3	105	39.8	126	47.7	264	3.6
ပဲခူး	94	23.5	58	14.5	306	76.7	400	5.5
ချင်း	29	7.2	13	3.2	376	92.8	405	5.6
ကချင်	181	32.3	97	17.3	379	67.7	560	7.7
ကယား	110	30.6	53	14.8	249	69.4	359	4.9
ကရင်	132	39.6	53	15.9	201	60.4	333	4.6
မကွေး	57	33.1	31	18.0	115	66.9	172	2.4
မန္တလေး	105	17.6	49	8.2	493	82.4	598	8.2
မွန်	74	13.1	29	5.1	493	96.9	567	7.8
နေပြည်တော်	19	27.9	7	10.3	49	72.1	68	0.9
ရခိုင်	93	25.0	50	13.4	279	75.0	372	5.1
စစ်ကိုင်း	171	37.7	142	31.3	283	62.3	454	6.2
ရှမ်း	135	19.3	58	8.3	564	80.7	699	9.6
တနင်္သာရီ	85	16.2	45	8.6	439	83.8	524	7.2
ရန်ကုန်	482	32.3	216	14.5	1009	67.7	1 491	20.4
မဖြေဆို	3	10.3	1	3.4	26	89.7	29	0.4
စုစုပေါင်း	1 908	26.2	1 007	13.8	5 387	73.8	7 295	100.0

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

လုပ်ခ

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသူ သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးခံရသူ ဖြေဆိုသူများသည်မည်သည့်ခေါင်းပုံဖြတ်မှုမျှ မခံရသူများ၏လစာထက်ပိုနည်းကာ၊ တစ်လလျှင် ကျပ် ၅၀,၀၀၀/- (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၉) အောက် ရရှိဟန်ရှိသည်။ (ဇယား ၃၈)။ မည်သည့်ခေါင်းပုံဖြတ်မှုမျှ မခံရသောအလုပ်သမား (၅,၃၈၇) ယောက်၏ ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် တစ်လလုပ်ခ ကျပ် ၅၀,၀၀၀/- အောက်ရရှိပြီး၊ ယင်း တို့နှင့်နှိုင်းယှဉ်သော်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသူ၏ ၂၅ ရာခိုင်နှုန်း သည် တစ်လလုပ်ခ ကျပ် ၅၀,၀၀၀/- အောက်ရရှိပြီး၊ လူကုန်ကူးခံရသူ၏ ၂၉ ရာခိုင်နှုန်း သည် တစ်လလုပ်ခ ကျပ် ၅၀,၀၀၀/- အောက်ရရှိသည်။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့်လူကုန်ကူးခံရသည့် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများသည် မည်သည့်ခေါင်းပုံဖြတ်မှုမျှ မခံရသူများထက် တစ်လလုပ်ခ ပို၍များများရနိုင်ခြေနည်းသည်။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေရှိ အလုပ်သမားများ၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း နှင့်၊ လူကုန်ကူးခံရသည့်အခြေအနေရှိအလုပ်သမားများ၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း သည် တစ်လလျှင်လုပ်ခ ကျပ်၁၀၀,၀၀၀/- (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၉) မှ ကျပ် ၁၄၉,၉၉၉/- (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၁၈) အတွင်းရရှိသည်။ ထိုစဉ်၌ မည်သည့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုမျှမခံရသည့်လူဦးရေ၏ ၃၁ ရာခိုင်နှုန်း သည် တစ်လ လျှင် ထိုလုပ်ခအတိုင်းရရှိကြသည်။

156 လှိုင်သာယာမြို့နယ် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၂၅၄ ဦးမှ ၈၀ ဦးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး ၃၆ ဦးသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင် ကျရောက်နေပါသည်။ ရွှေပြည်သာမြို့နယ် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၁၅၄ ဦးထဲမှ ဖြေဆိုသူ ၆၀ ဦးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး ၁၈ ဦးမှာ လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပါသည်။ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၅၄ ဦးမှ ၁၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး ၁၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိနေပါသည်။ တောင်အုံမြို့နယ် ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၆၅ ဦးမှ ၁၄ ဦးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး ၃ ဦးသည် လူကုန်ကူးခံရသည့်အခြေအနေတွင် ကျရောက်နေသည်။ မြောက်ဥက္ကလာ၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်နေသော ဖြေဆိုသူ ၂၅ ဦးထဲမှ ၁၁ ဦးသည်အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး ယင်းတို့ထဲမှ ၄ ဦးသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်။

157 ဖားကန့်မြို့နယ် သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၁၆၃ ဦးထဲမှ ၅၄ ဦးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး ယင်းတို့ထဲမှ ၂၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်။ တနိုင်းမြို့နယ် သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၆၂ ဦးထဲမှ ၁၈ ဦးသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး ယင်းတို့ထဲမှ ၉ ဦးသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိနေပါသည်။

ဇယား ၃၈ - လစဉ်လုပ်ခ နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ=၇,၂၉၅ ဦး)

လစဉ်လုပ်ခ	အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေရှိဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ်လူကုန်ကူးမှု မခံရသူ		ဖြေဆိုသူအားလုံး	
	#	% of 1 908	#	% of 1007	#	% of 5387	#	% of 7295
MMK 50,000 ကျပ်အောက်	478	25.5	289	28.7	754	14.0	1 232	16.9
MMK 50,000 မှ 99,000	829	43.4	409	40.6	2 262	42.0	3 091	42.4
MMK100,000 မှ 149,999	394	20.1	202	20.1	1 655	30.7	2 049	28.1
MMK150,000 မှ 200,000	101	5.3	52	5.2	340	6.3	441	6.0

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015

အလုပ်ချိန်နှင့်နားချိန်

ခေါင်းပုံဖြတ်မခံရသည့် ဖြေဆိုသူများနှင့် နှိုင်းချင်သော အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရသည့် ဖြေဆိုသူများသည် အလုပ်ချိန်ပိုမိုရှည်ကြာ လုပ်ရဖွယ်ရှိသည်။ ဇယား ၃၉ တွင် ပြထားသည့်အတိုင်း ဖြေဆိုသူ ၄၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင် ကျရောက်နေသည်။ လူကုန်ကူးမှုနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း အခြေအနေတွင်မရှိသည့် ၂၈ ရာခိုင်နှုန်းနှင့်နှိုင်းယှဉ်သော် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ကျရောက် နေသည့် ဖြေဆိုသူ ၅၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် တစ်နေ့လျှင် အလုပ်ချိန် ၁၁ နာရီ နှင့် ၁၅ နာရီ အလုပ်လုပ်ရသည်ကို တွေ့ရသည်။

ဇယား ၃၉ - တစ်နေ့အလုပ်လုပ်သည့်နာရီပေါင်း နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွယ်မှု (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး)

တစ်နေ့အလုပ်လုပ်သည့် နာရီ (နားချိန်မပါ)	အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေရှိဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ်လူကုန်ကူးမှု မခံရသူ		ဖြေဆိုသူအားလုံး	
	#	% of 1 908	#	% of 1 007	#	% of 5 387	#	% of 7 295
8 နာရီအောက်	89	4.7	35	3.5	345	6.4	434	5.9
8 နာရီ	287	15.0	122	12.1	1 618	30.0	1 905	26.1
9 to 10 နာရီ	565	29.6	254	25.2	1 770	32.9	2 335	32.0
11 to 15 နာရီ	915	48.0	573	56.9	1 501	27.9	2 416	33.1

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် လူကုန်ကူးခံရသည့် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများသည် မည်သည့်အမြတ်ထုတ်မှုမျှ မခံရသူများထက် တစ်ပတ်လျှင် (၇) ရက်လုံး အလုပ်လုပ်ရဖွယ်ရှိသည် (ဇယား ၄၀)။ တစ်ပတ်လျှင် (၇) ရက်အလုပ်လုပ်ရသော မည်သည့်အမြတ်ထုတ်မှုမျှမခံရသူများ၏ ၅၇ ရာခိုင်နှုန်း နှင့်နှိုင်းယှဉ် ပါက၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအခြေအနေရှိ စစ်တမ်း ဖြေဆိုသူများ၏ ၆၇ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရသည့်အခြေအနေရှိစစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ၏ ၇၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် တစ်ပတ်လျှင် (၇) ရက် အလုပ်လုပ်ရသည်။ ဂရုပြုသင့်သည်မှာ ဖြေဆိုသူများအားလုံးသည် အများစုသည် တစ်ပတ်လျှင် (၇) ရက် အလုပ် လုပ်ကြရသည် (ဖြေဆိုသူအားလုံးမှ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်း)။

ဇယား ၄၀ - တစ်ပတ်အတွက် အလုပ်လုပ်ရသည့်ရက်ပေါင်း နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွှယ်မှု (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး)

တစ်ပတ်တွင် အလုပ်လုပ်ရက်	အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေရှိဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ်လူကုန်ကူးမှု မခံရသူ		ဖြေဆိုသူအားလုံး	
	#	% of 1 908	#	% of 1 007	#	% of 5 387	#	% of 7 295
1 - 3 ရက်	41	2.1	24	2.4	94	1.7	135	1.2
4- 5 ရက်	119	6.2	56	5.6	528	9.8	647	8.9
6 ရက်	437	22.9	189	18.8	1 556	29.1	2 003	27.5
7 ရက်	1 277	66.9	721	71.6	3 083	57.2	4 360	59.8

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

အကြွေး

အလုပ်ရှင်ကိုဆပ်ရမည့် မိမိသဘောတူသည့်အကြွေးကိုယ့်ဥပဒေပင်။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့်/သို့မဟုတ်လူကုန်ကူးမှု ဖြစ်ကြောင်းပြသည့်အညွှန်းကိန်း ဖြစ်ဖို့ လုံလောက်နေပြီဖြစ်သည်။¹⁵⁸ အလုပ်ရှင်ကိုဆပ်ရမည့် မိမိသဘောတူသည့်အကြွေးနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရမှု နှင့် လူကုန်ကူးခံရမှုနှုန်းအကြား၊ ဂရုပြုဖွယ်ဆက်သွယ်မှုရှိပါသည်။ အကြွေးမရှိသည့်စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ (၆,၆၃၈) ယောက်၏ ၂၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိပြီး၊ ယင်းနှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက၊ မိမိတို့အလုပ်ရှင်ကို ဆပ်ရန်သဘောတူထားသည့်အကြွေးရှိသော စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ (၅၁၀) ယောက်၏ ၄၆ ရာခိုင်နှုန်း တို့ သည်လည်း အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည် (ဇယား ၄၁)။ ထိုနည်းတူ၊ အကြွေးမရှိသည့်စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ၏ ၁၂ ရာခိုင်နှုန်း နှင့်နှိုင်းယှဉ်သော်၊ မိမိတို့အလုပ်ရှင်ကိုဆပ်ရန်သဘောတူထားသည့် အကြွေးရှိသော စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများအားလုံး၏ ၂၉ ရာခိုင်နှုန်း သည် အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည်။

ဇယား ၄၁ - အလုပ်ရှင်ကိုဆပ်ရန်သဘောတူထားသည့်အကြွေး နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား ဆက်နွှယ်မှု(အတန်းအလိုက် ရာခိုင်နှုန်း) (ဖြေဆိုသူ=၇,၂၉၅ ဦး)

အလုပ်ရှင်ကို ဆပ်ရန်အကြွေး	အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေရှိဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ်လူကုန်ကူးမှု မခံရသူ		ဖြေဆိုသူအားလုံး	
	#	% of row	#	% of row	#	% of row	#	% of 7 295
အကြွေး (သဘောတူသည့် အကြွေး)	232	45.5	149	29.2	278	54.5	510	7.1
အကြွေးမရှိ	1 585	23.9	802	12.1	5 053	76.0	6 638	92.9

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

မည်သည့်ခေါင်းပုံဖြတ်မှုမှမခံရသည့် လူဦးရေနှင့်နှိုင်းယှဉ်သည့်အခါ အလုပ်ရှင်ကိုဆပ်ရန်သဘောတူသည့်အကြွေးနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်မှုအကြား ရှိ ဆက်နွှယ်မှုကိုအထင်အရှားတွေ့ရပါသည်။ ဇယား - ၄၂ တွင်တွေ့ရသကဲ့သို့၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူ ၁၂ ရာခိုင်နှုန်း သည်၊ အလုပ်ရှင်ထံတွင် အကြွေးတင်ရှိသည်။ ထိုအကြွေးရှိသူများထဲမှ ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် လူကုန်ကူးခံရမှုအခြေအနေတွင်ရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ အလုပ်ရှင်ကို အကြွေးတင်ရှိသူ ၅ ရာခိုင်နှုန်းသာ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင် မရှိပေ။ ဤသည်ကား၊ အကြွေးနှင့်လူ ကုန်ကူးခြင်းအကြားရှိသည့်ဆက်စပ်မှုသည်၊ အကြွေးနှင့်အဓမ္မအလုပ် ခိုင်းစေမှုအကြား ဆက်စပ်မှုထက် အနည်းငယ်ပို၍ခိုင်မာမှုရှိနေကြောင်း ပြသပါသည်။

158 အလုပ်ရှင်အားပေးရမည့် မိမိသဘောတူသည့် အကြွေးကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုအတွက် အပိုင်း ၅.၃.၁ တွင်ကြည့်နိုင်ပါသည်။

ဇယား ၄၂ - အလုပ်ရှင်ကိုဆပ်ရန်သဘောတူထားသည့်အကြွေး နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသည်နှုန်းများအကြား ဆက်စပ်မှု (ကော်လံရှိ ရာခိုင်နှုန်း) (ဖြေဆိုသူ= ၇,၂၉၅ ဦး)

အလုပ်ရှင်ကို ဆပ်ရန်အကြွေး	အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေရှိဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ်လူကုန်ကူးမှု မခံရသူ		ဖြေဆိုသူအားလုံး	
	#	% of 1 908	#	% of 1 007	#	% of 5 387	#	% of 7 295
အကြွေး (သဘောတူသည့် အကြွေး)	232	12.2	149	14.7	278	5.2	510	7.0
အကြွေးမရှိ	1 585	83.1	802	79.6	5 053	93.8	6 638	91.0

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

နေထိုင်မှုအခြေအနေ

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူအများစု (၆၅ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အလုပ်ရှင်ကပေးသည့် နေစရာနေရာတွင် နေကြသည် (ဇယား ၄၃)။ သို့ရာတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု နှင့်လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိနေသူများအကြား ဤသည်ကိုပျံ့နှံ့နှုန်းနှုန်းတွေ့ရသည်။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုခံရသည့်အခြေအနေတွင်ရှိသော စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများထဲမှ ၇၂ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရသည့်အခြေအနေတွင်ရှိသော စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများထဲမှ ၇၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် အလုပ်ရှင် ပေးသည့်နေစရာတွင် နေထိုင်သည်။ ထိုသို့သောအခြေအနေ၌ မည်သည့်အမြတ်ထုတ်မှု ကိုမျှမခံရသည့် အလုပ်သမားများ၏ ၆၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် အလုပ် ရှင်ပေးသည့်နေစရာ၌ နေထိုင်သည်။ အခန်း (၁) ခန်း၌၊ လူ (၆) ယောက် ထက်ပို၍ စုနေသည့်အလုပ်သမားများသည် အခန်း (၁) ခန်း၌ လူ ၁ - ၃၊ သို့မဟုတ် ၂ - ၆ ယောက် စုနေသူများထက်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရမှုနှင့် လူကုန်ကူးခံရမည့်နှုန်း အနည်းငယ်ပို၍မြင့်မားကြောင်း တွေ့ရပါသည်။

ဇယား ၄၃ - အလုပ်ရှင်ပေးသည့်အလုပ်သမားအိမ်ယာနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသည်နှုန်းများအကြား ဆက်စပ်မှု (ဖြေဆိုသူ=၇,၂၉၅ ဦး)

အလုပ်ရှင်ပေး သည့်နေစရာ	အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေရှိဖြေဆိုသူများ		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ်လူကုန်ကူးမှု မခံရသူ		ဖြေဆိုသူအားလုံး	
	#	% of 1 908	#	% of 1 007	#	% of 5 387	#	% of 7 295
ပေးသည်	527	27.6	221	21.9	1 978	36.7	2 505	34.3
မပေးပါ	1 376	72.1	786	78.0	3 371	62.6	4 747	65.1

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

Regression analysis ကိုအသုံးပြုခြင်းဖြင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့်လူကုန်ကူးမှုဖြစ်ကြောင်း အဆုံးအဖြတ်ပေးသည့် အချက် (၁၂) ချက်ကို ဖော်ထုတ် ခဲ့ပါသည်။ ယင်းတို့ကို ဤအခန်းတစ်ခုလုံး၌ ဖော်ပြထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းတို့ကို ဇယား - ၄၄ တွင် ယင်းတို့၏ စာရင်းအင်းပညာအရ ခိုင်မာမှု (statistical significance) နှင့်အတူ တင်ပြထားပါသည်။ အကယ်၍ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူတစ်ဦးသည် သီးခြားအရည်အသွေးတစ်ခုကိုပိုင်ဆိုင်ပါက သို့မဟုတ် သီးခြားလုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ခဲ့ပါက ယင်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရမှုအခြေအနေ သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးခံရမှုအခြေအနေ၌ အကြိမ်အရေအတွက်မည်မျှပို၍ ရှိနိုင်ဖွယ်ရှိကြောင်းကို "ဖြစ်နိုင်ချေအချိုး (odd ratio)" ကဖော်ပြသည်။

ဇယား ၄၄ - ဖြေဆိုသူများအကြား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့်လူကုန်ကူးမှုဖြစ်ကြောင်းပြသည့် အဆုံးအဖြတ်များ (regression analysis မှ ရလဒ်များ) (ဖြေဆိုသူ=၇,၂၉၅ ဦး)

အဆုံးအဖြတ်များ	အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု		အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန် အတွက်လူကုန်ကူးမှု	
	စာရင်းအင်း ပညာအရရှိမာမှု	ဖြစ်နိုင်ချေ အချိုး	စာရင်းအင်း ပညာအရရှိမာမှု	ဖြစ်နိုင်ချေ အချိုး
အလုပ်ရရန်ငွေပေးရသည် (အလုပ်သွင်းပေးသူ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင် သို့)	.000	5.835	.000	8.544
သတ္တုတူးဖော်/ ကျောက်ထုတ်လုပ်ငန်း	.000	1.662	.000	1.967
အိမ်အကူဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း	.016	1.231	.000	1.458
အခြားပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးသို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း (ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအတွင်း မဟုတ်)	.000	2.506	.000	2.442
ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီးမှ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း	.000	2.609	.000	2.573
ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးမှ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း	.000	3.379	.000	3.383
မကွေးတိုင်းဒေသကြီးမှ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း	.000	2.849	.000	2.977
မြို့ပြဒေသသို့ ပြောင်းရွှေ့ခြင်း	.000	1.385	.001	1.264
ကျွန်ုပ်မိသားစုကို ကျွန်ုပ်ငွေကြေး ထောက်ပံ့ရန်လိုသဖြင့်ပညာရေးကို ကျွန်ုပ်အဆုံးသတ်လိုက်သည်	.000	1.490	.000	1.751
တစ်ကိုယ်တည်း(အိမ်ထောင်မပြု/အတူမနေ)	.000	1.388	.003	1.249
ဝင်ငွေရှိသည့်မိသားစုအရေအတွက် (၄) ဦးထက်နည်း	.000	1.558	.000	1.589
မူလဒေသ၌ မိသားစုဝင်အရေ အတွက် (၅)ဦး နှင့်၊ (၅)ဦး အထက်ရှိခြင်း	.044	1.124	.035	1.168

Source: Internal Labour Migration Survey, ILO-Yangon, 2015.

အခန်း(၆) အနာဂတ်တွင် ဆောင်ရွက်ရမည့် အကြံပြုနယ်ပယ်များ

ဤအခန်းသည် အနာဂတ်ကာလတွင် ဆောင်ရွက်ရမည့် အရာများကို အကြံပြုထားပါသည်။ ဤအကြံပြုချက်များသည် စစ်တမ်းမှ ထွက်ပေါ်လာသော အဓိကအကြောင်းအချက်များအပေါ် အခြေခံထားပြီး ယင်းတို့ကို ကဏ္ဍ (၇) ခုဖြင့် အုပ်စု ခွဲဖော်ပြထားပါသည်။ ယင်းတို့အားလုံးသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အဓမ္မအလုပ်ခိုင်း စေမှုအတွက်လူကုန်ကူးခြင်းမှကာကွယ်ရန် လုပ်ဆောင်နေသည့်အဖွဲ့အစည်း အသီးသီးတို့အကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု မြှင့်တင်သွားရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

၁။ ဘေးကင်းလုံခြုံသော ပြည်တွင်းလုပ်သားစုဆောင်းမှုယန္တရားများကို အများသိလာအောင် မြှင့်တင် လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင်ပြုလုပ်ခြင်း

ဤစစ်တမ်း တွေ့ရှိချက်များကညွှန်ပြနေသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အလုပ်သမားများရွှေ့ပြောင်းသွားလာရာတွင် အများအားဖြင့် တရားဝင်မဟုတ်သည့် နည်းလမ်းများဖြစ်သော မိသားစုနှင့်အသိအကျွမ်းများ¹⁵⁹ ၏ပြောစကားများဖြင့် ဆောင်ရွက်နေကြခြင်းဖြစ်သည်။ စစ်တမ်းအချက်အလက်များအပေါ်သုံးသပ်ချက်အရတရားဝင်မဟုတ်သည့်ပြင် နည်းလမ်းများဖြင့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းသည် အစဉ်အမြဲ ပြဿနာဖြစ်ပေါ်စေတတ်သည်မဟုတ်ပါ။ ဖြေဆိုသူများထဲမှ၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအတွက် မိမိသိကျွမ်းသည့် လုပ်သားစုဆောင်းသူများထံမှအကူအညီရယူသူနှင့် မိမိနှင့် မသိကျွမ်းသည့်လုပ်သားစုဆောင်းသူများထံမှ အကူအညီရယူသူများကို နှိုင်းယှဉ်ကြည့်သော် သိကျွမ်းသူများထံမှ အကူအညီရယူသူများသည် လူကုန်ကူးခံရခြင်းအခြေအနေသို့ရောက်ရှိမှု နည်းပါးနိုင်ကြောင်းတွေ့ရပါသည်။¹⁶⁰ တစ်ချိန်တည်းတွေ့ရှိရသည့်အချက်မှာ၊ အစိုးရ၏ တရားဝင်အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးဝန်ဆောင်မှု ကိုအသုံးမပြုခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဖြစ်ခြင်းမှာ ထိုဝန်ဆောင်မှုရှိသည်ကိုမသိသောကြောင့်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် မရွေးချယ်သောကြောင့်လည်းကောင်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။¹⁶¹ ဥပဒေစည်းမျဉ်းများမရှိခြင်းကလည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပေါ် ပုဂ္ဂိုလ်အချို့ အမြတ်ထုတ်နိုင်သည့်အခြေအနေများကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ဖြေဆိုသူများအနက် အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်များသည် လူကုန်ကူးခံရမည့် အခြေအနေသို့ပိုမိုရောက်ရှိနိုင်ပါသည်။

- လုပ်သားစုဆောင်းခွင့်လိုင်စင်မရှိသူများကို အသုံးပြုသူများ
- ဝန်ဆောင်ခ ရယူသူများကို အသုံးပြုသူများ
- မိမိနှင့်ကြိုတင် သိကျွမ်းမှုမရှိသူများကို အသုံးပြုသူများ

အမျိုးသားများနှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက အမျိုးသမီးများသည်လိုင်စင်မရှိသည့်ပွဲစားများကို အနည်းငယ်ပိုမိုအသုံးပြုကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။¹⁶²

ဆောင်ရွက်ရန် အကြံပြုချက်များ

- i. အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် အလုပ်သမားများက ပြည်တွင်းလုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အပါအဝင် အလုပ်အကိုင် ရရှိရေးအတွက် အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးများ (LEOs) ကို မည်သည့် အတွက်ကြောင့် အသုံးမပြုကြသည်ကို နားလည်ရန် အကဲဖြတ်သုံးသပ်သင့်ပေသည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်နေရာချထားရေး ဝန်ဆောင်မှု ဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်အဖြစ် LEO ရုံးများကို အများပြည်သူသိရှိလာစေရန် TV၊ ရေဒီယို၊ ပုံနှိပ်မီဒီယာများနှင့် အခြားနည်းလမ်းများဖြင့် အသိပညာပေး အစီအစဉ်များကို အသုံးပြုပြီး စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သင့်ပါသည်။ ထိုသို့စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရာတွင် LEO ရုံးများ၏ ဝန်ဆောင်မှုအမျိုးအစားများဖြစ်သည့် အလုပ်သမားလက်မှတ်မှတ်ပုံတင်ပေးခြင်း၊ ဒေသတွင်းနှင့်/သို့မဟုတ်တစ်နိုင်ငံလုံးအတွင်းအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးခြင်း၊ အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမား တိုက်ရိုက်အလုပ်သမားခန့်ထားခြင်း ဝန်ဆောင်မှု၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ပေးရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးမှုများ (ရရှိနိုင်သော နေရာများတွင်) စသည်တို့ကို ရှင်းလင်းစွာသိရှိနိုင်စေရန် ဖော်ပြသင့်ပေသည်။ ထိုအသိပညာမြှင့်တင်ရေး အစီအစဉ်များတွင် တရားဝင်လမ်းကြောင်းများမှတစ်ဆင့် အလုပ်အကိုင်လက်ခံရရှိသည့်အခါ အလုပ်အကိုင် တည်မြဲရေး၊ အခွင့်အရေးများ အကာအကွယ်ပေးရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များ ပိုမိုရရှိစေရန်အတွက် အာမခံပေးနိုင်မည်ကိုလည်း အလေးထား ပြောကြားနိုင်ပါသည်။
- ii. အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုအတွက် ပုဂ္ဂလိကအလုပ် အကိုင် ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများနှင့် တစ်သီးပုဂ္ဂလ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးသူများကို တဖြည်းဖြည်း မြှင့်တင်ပေးသင့်ပြီး တရားဝင် မူရှိလာစေရမည်ဖြစ်သည်။ မိသားစုဝင်များနှင့် ခင်မင်ရင်းနှီးသူများအတွက် တရားဝင်မဟုတ်သည့် ပြင်ပနည်းလမ်းများဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးသည့် တစ်သီးပုဂ္ဂလ အရေအတွက်မှာ အလွန်များသောကြောင့် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးဝန်ဆောင်မှု လုပ်ကိုင်လိုသည့် တစ်သီးပုဂ္ဂလ များအတွက် တရားဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် လိုင်စင်စနစ်လုပ်ပေးရန် စဉ်းစားပေးခြင်း သို့မဟုတ် ရှိနှင့်ပြီး အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီ များနှင့် ပူးပေါင်းရန် အားပေးခြင်းများ ပြုလုပ်သင့်ပေသည်။ လိုင်စင်ရ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေး သူတစ်ဦး ဖြစ်လာရန်အတွက် တစ်သီးပုဂ္ဂလ အလုပ်ခန့်ထားသူများသည် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ သင်တန်းများကိုအလုံအလောက် တက်ထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ လိုင်စင်ရအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများနှင့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပေးသူများအား သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရအာဏာ ပိုင်များက သေချာစွာ စောင့်ကြည့်အကဲဖြတ်သင့်ပါသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနအနေဖြင့် အမြတ်ထုတ်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်

159 စုဆောင်းမှုအခြေအနေများ အပိုဒ်ခွဲ ၅.၂.၂ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

160 လူကုန်ကူးခံရခြင်း (သို့) အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေများတွင်ရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ဝိသေသလက္ခဏာများ အပိုဒ်ခွဲ ၅.၃.၄ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

161 MOLES လုပ်ဆောင်နေသည့် အလုပ်ခန့်အပ်ရေး ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်အတွက် အလုပ်သမားဥပဒေ အပိုဒ်ခွဲ ၂.၂ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

162 လူကုန်ကူးခံရခြင်း (သို့) အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေများတွင်ရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ဝိသေသလက္ခဏာများ အပိုဒ်ခွဲ ၅.၃.၄ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

ရှာဖွေပေးသူများအား မှတ်တမ်းတင်ထားသည့် ယင်းတို့၏စနစ်တွင် ပြဿနာရှိသော ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများနှင့် တစ်သီးပုဂ္ဂလ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးသူများကိုလည်း တိုးချဲ့ထည့်သွင်းသင့်ပေသည်။

- iii. ဒေသဆိုင်ရာနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများ အထူးသဖြင့် ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်နေသည့်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကိုလည်း မြှင့်တင်ပေးသင့်သည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအဆင့်တွင် ကောင်းမွန်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်ရန် ဦးတည်သည့် မဟာဗျူဟာများနှင့်အတူ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကိုမြှင့်တင်ပေးရန်ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ပေသည်။ ဥပမာ- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ယင်းတို့မသိသော အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးသူများ၊ နာမည်ကောင်းမရှိသည့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပေးသူများ သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပေးရေးအတွက် အခကြေးငွေယူသူများကို အသုံးပြုခြင်းကြောင့် ဖြစ်လာနိုင်သည့်အန္တရာယ်များကို သိရှိစေရန် သတိပေးသင့်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုအချက်များသည် အမြတ်ထုတ်ခံရနိုင်သည့် အခြေအနေတစ်ရပ်ဖြင့် အဆုံးသတ်သွားနိုင်သည့် အန္တရာယ်များနှင့် ဆက်စပ်နေတတ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အနေဖြင့် မိတ်ဆွေများနှင့် ခင်မင်ရင်းနှီးသူများထံက အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များမရရှိအောင် မပြုလုပ်သင့်ပေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုပြင်ပနည်းလမ်းများဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးသူများသည် ဘေးကင်းလုံခြုံစွာရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးအတွက် သတင်းအချက်အလက်နှင့် အကူအညီများပံ့ပိုးပေးရာတွင် မကြာခဏ အရေးကြီးသည့်အခန်းကဏ္ဍမှ ထောက်ပံ့ပေးနေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအနေဖြင့် သတင်းအချက်အလက်ရရှိရန်အတွက် ပြင်ပနည်းလမ်းဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးသူများ အပေါ်၌သာ အမှီပြုသင့်ဘဲ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးရုံးများမှ တိကျသေချာသည့် သတင်းအချက်အလက်များရှာဖွေခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ တကယ့်အခြေအနေမှန်များကို အလုပ်ရှင်များထံက မေးမြန်းခြင်းများကိုလည်းပြုလုပ်သင့်ပေသည်။
- iv. အရပ်ဘက် အဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ဖြစ်လာနိုင်သူများအား ယုံကြည်စိတ်ချရသော အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများနှင့် တစ်သီးပုဂ္ဂလအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးသူများကို ထောက်ခံအကြံပြုပေးခြင်းဖြင့် ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးယန္တရားများအား မြှင့်တင်ရာတွင်ပါဝင်သင့်သည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့်လည်း လိုအပ်ပါက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ဖြစ်လာနိုင်သူ တစ်ဦးဦးနှင့် ကမ်းလှမ်းလာသည့် အလုပ်အကိုင်အတွက် ဆွေးနွေးပေးခြင်း၊ ထိုအလုပ်အတွက်သတင်း အချက်အလက်များကို စစ်ဆေးပေးခြင်းများကို ပြုလုပ်ပေးသင့်ပါသည်။

၂။ လိမ်လည်လှည့်ဖြား၊ အနိုင်အထက်ပြု၍ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးသော အလေ့အထများအကြောင်း တင်ပြခြင်း

ဤစစ်တမ်း တွေ့ရှိချက်များအရ ဖြေဆိုသူများသည် လိမ်လည်လှည့်ဖြားပြီး အနိုင်အထက်ပြုသော အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပေးရေး အလေ့အကျင့်များနှင့် ရင်ဆိုင်ခဲ့ရပြီး ထိုလုပ်ဆောင်ချက်များသည် လူကုန်ကူးခြင်းဆိုင်ရာ ထိရောက်သည့် ညွှန်းကိန်းများဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြလျက်ရှိသည်။ အများဆုံး ဖော်ပြသည့် အကြောင်းအရာများမှာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအဆင့်၌ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အခြေအနေများ သို့မဟုတ် သဘောသဘာဝများနှင့် ပတ်သက်ပြီး လိမ်လည်လှည့်ဖြားခြင်းဖြစ်သည်။¹⁶³ ထိုကဲ့သို့သော ကိစ္စများတွင် ဖြေဆိုသူများအနေဖြင့် ယင်းတို့သဘောတူညီထားခြင်းမရှိသည့် အခြေအနေများဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရခြင်း သို့မဟုတ် သေချာသည့် သတင်းအချက်အလက်များအရ ထိုအလုပ် ကို လက်ခံရန် ငြင်းပယ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ကြသည်။ ထို့အပြင် ဖြေဆိုသူများသည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပေးသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ လိမ်လည် လှည့်ဖြားသည့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး နည်းနာများနှင့်လည်း ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ အလုပ်ကိုမပြင်းစေရန်အတွက် ဖြေဆိုသူများ၏ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများအား သိမ်းဆည်းထားခြင်း၊ မတရားသဖြင့်အကြွေးတင်စေခြင်း၊ ကိုယ်ခန္ဓာအားအကြမ်းဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းနှင့် အခြားသော နည်းနာများကို အသုံးပြုကြသည်။¹⁶⁴ လူများအား လိမ်လည်ပြီး အနိုင်အထက်ပြု အလုပ်လုပ်စေသောအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပေးသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များအား မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူကုန်ကူးမှု တားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေအရတရားစွဲဆိုသင့်ပေသည်။ ထိုသို့တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက် ရန် အတွက် အမျိုးမျိုးသော အဖွဲ့အစည်း၊ လူပုဂ္ဂိုလ်များအနေဖြင့် အသိပညာပေးမှုများ ပိုမိုလုပ်ဆောင်၍ စောင့်ကြည့်သုံးသပ်ကာ ပုံမှန်အစီရင်ခံခြင်းဖြင့်၊ ဥပဒေကို အသုံးပြုလာစေရန် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

ဆောင်ရွက်ရန် အကြံပြုချက်များ

- i. လူကုန်ကူးမှု တားဆီးနိုင်ရန်ရေး ရဲတပ်ဖွဲ့သည် အရပ်ဖက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းပြီး ရပ်ရွာလူထု ထဲတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ဥပဒေအရ လိမ်လည်လှည့်ဖြားပြီး အနိုင်အထက်ပြုသော လုပ်သားစုဆောင်းရေး နည်းလမ်းများသည် ဥပဒေနှင့် မညီညွတ်ကြောင်းနှင့် ဥပဒေထဲ၌ ပါဝင်သောအကြောင်းအချက်များကို ဇောင်းပေးသည့်သင်တန်းများ လုပ်ဆောင်ပေးသင့်ပါသည်။ ဒေသခံများအနေဖြင့်လည်း ထိုကဲ့သို့သော အမှုများဖြစ်ပေါ်လာပါက လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနိုင်ရန်ရေးဗဟိုဌာန၏ အရေးပေါ်နံပါတ်များကို ဆက်သွယ်သတင်းပေးခြင်း၊ ဒေသခံလူကုန်ကူးမှု တားဆီးနိုင်ရန်ရေးရဲတပ်ဖွဲ့အား အကြောင်းကြားခြင်း သို့မဟုတ် အရပ်ဖက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုအား အကြောင်းကြားခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရမည်ကို နားလည် သဘောပေါက်ထားသင့်သည်။
- ii. လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနိုင်ရန်ရေးရဲတပ်ဖွဲ့၊ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် အလုပ်ရှင်များ အသင်းအဖွဲ့များ ပူးပေါင်းပြီး သင်တန်းများလုပ်သင့်ပါသည်။ တစ်ခါတရံ အလုပ်သမားများကို တိုက်ရိုက်အလုပ်ခန့်သည့် အလုပ်ရှင်များအား ယင်းတို့၏အလုပ်သမားဖြစ်လာနိုင်သူများကို အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်ပြီး မမှန်ကန်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ပေးခြင်း သို့မဟုတ် တစ်စုံတစ်ယောက်အား ယင်းတို့၏

163 ဤအရာများတွင် လုပ်ငန်း၊ အလုပ်နေရာ၊ အလုပ်ရှင်၊ လုပ်ဆောင်ရမည့်တာဝန်များ၊ လုပ်ခ၊ လစာများ၊ အလုပ်ချိန်နှင့် နေရာထိုင်ခင်းစီစဉ်ပေးမှုများကို လှည့်စားခံရမှု ပါဝင်သည်။ ထပ်မံ ဆွေးနွေးချက်များကို အပိုဒ်ခွဲ ၅.၃.၁ ရှိ လွတ်လပ်သောဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်သည့် စုဆောင်းခြင်းအခြေအနေများဆိုင်ရာညွှန်းကိန်းများတွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

164 အပိုဒ်ခွဲ ၅.၃.၁ ရှိ အကျပ်ကိုင်သည့်နည်းလမ်းများဖြင့် စုဆောင်းခံရသည့်အခြေအနေများဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများအပေါ် ဆွေးနွေးချက်တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

ဆန္ဒကိုဆန့်ကျင်ပြီး အလုပ်အကိုင်တစ်ခုလုပ်ကိုင်စေရန်အတွက် ခြိမ်းခြောက်သည့်နည်းနာများ အသုံးပြုခြင်းတို့သည် ဥပဒေနှင့်မညီညွတ်ကြောင်း သိရှိစေရန်အတွက် သင်တန်းများပေးသင့် ပေသည်။

- iii. ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ မိသားစု၊ မိတ်ဆွေများနှင့် ခင်မင်ရင်းနှီးသူများသည်လည်း လုပ်သားစုဆောင်းသူများကဲ့သို့ တစ်ကြိမ်တစ်ခါ အတွက် သို့မဟုတ် ကာလတိုတစ်ခုအတွင်း လုပ်ဆောင်နိုင်မိသော်လည်း ယင်းတို့အနေဖြင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကို လုပ်သား စုဆောင်းသူများအဖြစ် မခံယူသောကြောင့် အလုပ်သမားများအပေါ် ယင်းတို့ကတိပေးထားသည့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများအတွက် အပြည့်အဝ တာဝန်ယူခြင်းများ မရှိကြပေ။ ယင်းတို့ အနေဖြင့် အလုပ်သမားများကို တမင်သက်သက်လိမ်လည်လှည့်ဖျားခြင်း မဟုတ်သော်လည်း အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ယင်းတို့ သဘောမတူသည့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများသို့ ရောက်ရှိသွားသည့်အခါ ပြဿနာများကိုဖြစ်စေသည်။ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဒေသခံအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် လူ့အမြောက်အမြားမှာ လုပ်သား စုဆောင်းသူများ ဖြစ်လာနိုင်သော အလားအလာရှိသည့် အပေါ်အခြေခံ၍ အများပြည်သူအား အသိပညာ မြှင့်တင်ခြင်း ဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုများကို စတင်လုပ်ဆောင်ပေးသင့်သည်။ လိမ်လည်လှည့်ဖျားသည့် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းအား ကာကွယ်သည့် လှုပ်ရှားမှုများတွင် အလုပ်သမားများကို အခြေအနေ သေချာမသိရသောအလုပ်အကိုင် သို့မဟုတ် အမှန်တကယ်မဖြစ်နိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်များကို လက်ခံခြင်းသည် အန္တရာယ်များကြောင်း သတိပေးခြင်းနှင့်၊ လူထုအား ရပ်ရွာထဲမှ အခြားတစ်ယောက်ယောက်အား အလုပ်အကိုင်စီစဉ်ပေးရာတွင် အာမခံပေးနိုင်သည့် အခြေအနေမရှိဘဲ ကတိမပေးမိစေရန်အတွက်သတိပေးခြင်း များကို ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ရမည် ဖြစ်သည်။ လိမ်လည်ကတိပေးခြင်းကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် အသိပညာမြှင့်တင်ခြင်း လှုပ်ရှားမှုများတွင် အကြံပြုထားသည့် အလုပ်အကိုင်နေရာများအတွက် ဖုန်းနံပါတ်များ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ၊ အလုပ် အကိုင်ရှာဖွေရေးရုံးတွင် ပြန်လည် တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးနိုင်သည့်စနစ်များ စသည့်သတင်းအချက်အလက်များ စစ်ဆေးရန်အတွက် ပုံစံများကို သီးခြားအကြံပြုမှုများလည်း လုပ်ဆောင်ပေးသင့်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အနေဖြင့် ခရီးသွားရာတွင် တယ်လီဖုန်း တစ်လုံးယူဆောင် သွားရန်နှင့် အိမ်တွင် ကျန်ရစ်ခဲ့သည့် မိသားစုဝင်များနှင့် ပုံမှန်အဆက်အသွယ် ပြုလုပ်ရန် အားပေးသင့်ပေသည်။

၃။ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်၏ သဘောသဘာဝ များ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာစေခြင်း

အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် ဥပဒေအရ လိုအပ်သော်လည်း ဤစစ်တမ်းတွင် ဖြေဆိုသူများအနက် ၇ ရာခိုင်နှုန်း၌ သာ ယင်းတို့၏အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များရှိပေသည်။¹⁶⁵ ချုပ်ဆိုထားသောစာချုပ်များတွင်လည်း ဥပဒေအရ လိုအပ် သည့် သတင်းအချက်အလက်များ အစိတ်အပိုင်းတစ်ချို့သာပါဝင်ပြီး အများအားဖြင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ မှာ မှန်ကန်တိကျမှုမရှိပေ။ စာချုပ်ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများ၏ ထက်ဝက်ကျော်မှာ ယင်းတို့၏ စာချုပ်များကို ပြည့်ပြည့်စုံစုံနားမလည်ကြောင်း သို့မဟုတ် လုံးဝနားမလည်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီးများမှာ အမျိုးသားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက ယင်းတို့၏ စာချုပ်များကို ပြည့်စုံစွာနားမလည်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။¹⁶⁶ ဖြေဆိုသူများအနက်၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသူများကို အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ် ရှာဖွေပေးသူနှင့်နှုတ်ဖြင့်သဘောတူ ထား သူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူး ခံရသည့် အခြေအနေနှင့် ပိုမိုရင်ဆိုင်နေရဖွယ်ရှိ သည်။¹⁶⁷

ဆောင်ရွက်ရန် အကြံပြုချက်များ

- i. အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးရုံးအရာရှိများအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်များအား အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေအရ လိုအပ်သည့် အချက်အလက်များအားလုံးကို အလုပ်သမားများနှင့် ချုပ်ဆိုသည့် စာချုပ်များ တွင် ထည့်သွင်းလိုက်နာစေရန်အတွက် သေချာစွာ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်သင့်ပေသည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန အရာရှိများအနေဖြင့် စာချုပ်များတွင်ဖော်ပြထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာအခြေအနေများအတိုင်းကတိကဝတ်များကိုသေချာစွာလိုက်နာစေရန်အတွက်မကြာခဏ ရှောင်တခင်စစ်ဆေးခြင်းအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းများကို အခါအားလျော်စွာ ပုံမှန်စစ်ဆေးရန် ကြိုးစားအားထုတ်ပြီး တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်တွင် မမှန်ကန်သော အချက်အလက်များကို ထည့်သွင်းသည့် အလုပ်ရှင်များကိုလည်း ဥပဒေအရ အရေးယူဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။
- ii. အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနက ဥပဒေအရ လိုအပ် သည့်အချက်များ အားလုံးပါဝင်သည့် စံသတ်မှတ်ထားသော အလုပ်ခန့်ထားရေး သဘောတူစာချုပ် ပြုလုပ်ပေးထားပြီး အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ထိုစာချုပ်ကို မည်သို့မှန်ကန်စွာ ဖြည့်သွင်းရမည်၊ စာချုပ်လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် လက် မှတ်ရေးထိုးပြီးနောက်ပိုင်းတွင် မည်သို့စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမည်တို့နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အလုပ်သမားများနှင့်အလုပ်ရှင်များကို သင်တန်းများပို့ချပေး သင့်ပါသည်။ ဤလေ့လာမှုမှ တွေ့ရှိရသည်မှာ၊ ထိုသို့သောသင်တန်းများတွင် စာချုပ်များက အလုပ်သမားများအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် အခွင့်အရေးများရှိသည်ကို ရှင်းပြရန် လိုအပ်ပေသည်။ အလုပ်ရှင်များကိုလည်း အလုပ်သမားများအား စာချုပ်ပါအချက်များကို သေချာစွာ နားလည်သဘောပေါက်အောင် ဖတ်ရှုနိုင်စေရန်အတွက် အချိန်လုံလောက်စွာ ပေးနိုင်ရန် တွန်းအားပေးရမည်ဖြစ်သည်။ မတူညီသောအခြေအနေ များတွင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်စေမှု ရှိစေရမည် ဖြစ်သည်။ စာချုပ်ကို မြန်မာဘာသာစကားဖြင့်သာ ရရှိနိုင်ပါက ရှင်းပြပေးရန် ဘာသာပြန် တစ်ဦးရှိနေစေရန် စီစဉ်ပေးရမည်။ ထိုဘာသာပြန်သူသည် အလုပ်သမားထဲမှ ဘာသာစကားတူ တိုင်းရင်းသားတစ်ဦးလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် ဥပဒေထဲမှ အသုံးအနှုန်းများနှင့် စံသတ်မှတ်ထားသည့် စာချုပ်ထဲရှိ

165 မြန်မာနိုင်ငံအလုပ်ခန့်ထားမှုစာချုပ်ဥပဒေ နှင့်ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်အတွက် အလုပ်သမားဥပဒေ အပိုဒ် ၂.၂ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

166 ဖြေဆိုသူများအကြား အလုပ်သဘောတူညီမှုစာချုပ်ဆိုင်ရာ သုတေသနတွေ့ရှိချက်များကို အလုပ်စာချုပ်နှင့်သဘောတူညီချက်များ အပိုဒ် ၅.၂.၃ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

167 အလုပ်စာချုပ်များနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှုန်းများအကြား စာရင်းအင်းဆိုင်ရာ ဆက်နွယ်မှု ဆွေးနွေးချက်ကို အပိုဒ် ၅.၃.၄ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

အသုံးအနှုန်းများထပ်တူညီစေရန် သေချာစွာဆောင်ရွက်ထားသင့်သည်။ သို့မှသာ ယင်းတို့အား လွယ်ကူစွာစောင့်ကြည့်စစ်ဆေးနိုင်ပေမည်။

- iii. ဒေသန္တရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် စာချုပ်တစ်ရပ်ခြင်းကြောင့် ရရှိနိုင်မည့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို နားလည်လာစေရန် အများပြည်သူအား အသိပညာပေး စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများကို လုပ်ဆောင်ပေးသင့်ပြီး ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများအား ကာကွယ်ခြင်းနှင့် အမြတ်ထုတ်ခြင်းကို တားဆီးပေးသည့် နည်းလမ်းများ ပါဝင်စေရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုအချက်များမှာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရ အမှန်တကယ်လိုအပ်ချက်တစ်ရပ်လည်း ဖြစ်သည်။

၄။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကိုဖြစ်စေသော အမြတ်ထုတ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများအကြောင်း တင်ပြခြင်း

ဤစစ်တမ်းတွင် ဖြေဆိုသူများအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်များက မဖြစ်မနေလိုက်နာရန် သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများကိုလည်း ရင်ဆိုင်ကြရပြီး၊ အချို့အခြေအနေများမှာ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့် အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိစေသည်။ ဖြေဆိုသူများသည် ယင်းတို့၏ အလုပ်ခန့်ထားရေး သဘောတူညီချက်ထက် ကျော်လွန်ပြီး အချိန်ပိုအလုပ် လုပ်ရခြင်း၊ အနားယူချိန်မပေးဘဲ အလုပ်လုပ်ရခြင်း သို့မဟုတ် နေမကောင်းချိန် သို့မဟုတ် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိစဉ်ပင် အလုပ်လုပ်ရခြင်း၊ အကြွေးပြန်ဆပ်ရန်အတွက် အချိန်ကာလသတ်မှတ်ချက်မရှိဘဲ အလုပ်လုပ်ရခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ခရရှိရန်စောင့်ဆိုင်းစဉ် အချိန်ပိုအလုပ်လုပ်ရခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ဖြေဆိုသူများက ယင်းတို့၏ လှုပ်ရှားသွားလာမှုကို ကန့်သတ်ခံခဲ့ရကြောင်း အစီရင်ခံစာသည်။¹⁶⁸ အချို့အမှုများတွင် ဖြေဆိုသူသည် ယင်းတို့၏ စိတ်ဆန္ဒအရ အလုပ်မှ မထွက်နိုင်အောင် တားဆီးထားသည့် အနိုင်အထက်ပြုသော အခြေအနေ ပုံစံများဖြစ်သော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် အကြမ်းဖက်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ယင်းတို့၏ သက်သေခံ အထောက်အထားများကို သိမ်းဆည်းထားခြင်း၊ အကြွေးဖြင့်ချည်နှောင်ထားခြင်း၊ သီးခြားခွဲထားခြင်း၊ အစားအစာ၊ ရေနံနှင့် အိပ်စက်မှု အပြည့်အဝမရခြင်း သို့မဟုတ် အမြဲတမ်းစောင့်ကြည့်ခံရခြင်းများစသည့်တို့နှင့် ကြုံတွေ့ခဲ့ကြရသည်။¹⁶⁹ အချို့အမှုများတွင် ဖြေဆိုသူများသည် ထိုကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ၊ ထိုအလုပ်နေရာမှထွက်သွားရန် တားဆီးထားသည့် အနိုင်အထက်ပြုသော အခြေအနေများတွင်ရှိနေလေရာ ဖြေဆိုသူများအနေဖြင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခံရသည့်အခြေအနေ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်ဟု ဆိုနိုင်ပေသည်။ ထိုကိစ္စရပ်များကို မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရ သေချာစွာ တားဆီး ထားခြင်းမရှိသော်လည်း ရပ်ကွက် သို့မဟုတ် ကျေးရွာအုပ်စုအုပ်ချုပ်ရေးဥပဒေကို ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း ဆိုင်ရာ ချိုးဖောက်မှုများအဖြစ် အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ထားခြင်း နှင့်/သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေတွင် တားမြစ်ထားသည့် ကြွေးမြီဖြင့် ချည်နှောင်ခြင်းကို ချိုးဖောက်မှုအဖြစ် အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ပါသည်။¹⁷⁰

ဆောင်ရွက်ရန် အကြံပြုချက်များ

- i. မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းပုံစံအားလုံး အဆုံးသတ်စေရေး ပဋိညာဉ် တစ်စိတ်တစ်ဒေသ အဖြစ် အလုပ်သမားအလုပ်အကိုင် နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အညွှန်းကိန်းများဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရန် လုပ်သားစစ်ဆေးရေးမှူးများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို တိုးချဲ့ ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြွေးမြီဖြင့်ချည်နှောင်ခြင်း၊ ကလေးများအား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေရန် အတွက် လူကုန်ကူးခြင်းများအပါအဝင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းပုံစံများအား စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးနိုင်မည့် အထူးဌာနခွဲတစ်ခု ဖွင့်လှစ်သင့်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော ကြိုးစားလုပ်ဆောင်မှုများကို အိုင်အယ်လ်အိုနှင့် အခြား ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များက အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို စစ်ဆေးသည့်စနစ်များနှင့် နည်းလမ်းများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း၊ စစ်ဆေးရေးမှူးများအတွက် သင်တန်းများနှင့် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး သင်တန်းများကို ဆက်လက်ပံ့ပိုးပေးနိုင်ပါသည်။
- ii. အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ATIPD ဌာနနှစ်ခု ပူးပေါင်းပြီး ILO နှင့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများ၏ နည်းပညာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုအကူအညီများရယူကာ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများအတွက် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများကိုပို့ချပေးသင့်သည်။ ထိုသင်တန်းများသည် ဤအစီရင်ခံစာတွင် မှတ်တမ်းတင်ထားသကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေး၌ အရိုးစွဲနေသည့် သဘောထားများနှင့်၊ သတ်မှတ်ချက်များအရ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အလုပ်ရှင်များ၏ လုပ်ဆောင်နေကျ အရာများ အပေါ် ဦးတည်သင့်ပေသည်။ ထိုသတ်မှတ်ချက်များက အလုပ်ရှင်များက အလုပ်သမားများ ကို လုပ်ငန်းခွင် သို့မဟုတ် အိမ်တွင် အစဉ်အမြဲအနီးကပ် စောင့်ကြည့်ခြင်း၊ လှုပ်ရှားသွားလာမှုကို ကန့်သတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ပိုင်လုံခြုံရေးကို ချိုးဖောက်ခြင်းနှင့် ကြာရှည်စွာ အလုပ်လုပ်ရန် အမျိုးမျိုး တောင်းဆိုခြင်း၊ သဘောတူညီထားချက်မရှိဘဲ အလုပ်ကို ပြင်းထန်စွာလုပ်စေခြင်း သို့မဟုတ် အပိုဆောင်းလုပ်ငန်းများ လုပ်စေခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော သဘောထားအပြုအမူများကို ပြောင်းလဲရန် လိုအပ်လျက်ရှိပါသည်။ သဘောတူစာချုပ်အပေါ်အခြေခံ၍ ပညာသည် ဝိသသောအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာအစီအစဉ်ကို တန်ဖိုးထား၊ ဦးစားပေးရပါမည်။ ယင်းသည်၊ အလုပ်ရှင် - အလုပ်သမားအကြား လေးစားမှုရှိစေရန် အားပေးသည်။
- iii. ယနေ့အချိန်အထိ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားသည့် ရပ်ကွက် သို့မဟုတ် ကျေးရွာအုပ်စုအုပ်ချုပ်ရေးဥပဒေ (အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအား တားမြစ်ချက်များ) ဖြင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှပုဂ္ဂိုလ်များကို တရားစွဲဆိုရန် အသုံးပြုထားခြင်း မရှိသေးပေ။ ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံးနှင့် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနိုင်

168 အပိုဒ် ၅.၃.၁ ရှိ ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများတွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။
 169 အပိုဒ် ၅.၃.၁ ရှိ အကျပ်ကိုင်ခံရသည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့်နေထိုင်မှုအခြေအနေများဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများတွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။
 170 အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုတို့နှင့်ဆက်စပ်နေသည့် မြန်မာ့ဥပဒေများအား လေ့လာဆန်းစစ်မှုကို အခန်း ၂ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

နှင်းရေးဌာနများအနေဖြင့် ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာ တရားမျှတရေး ဆောင်ရွက်နေသူများကို ဥပဒေနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အသိပညာများ သေချာစွာ နားလည်စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပါသည်။ သို့သော် ပြင်ဆင်ချက်များတွင် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ် သတ်မှတ်ချက် အား ခြုံငုံ၍ ဖော်ပြထားသည်။ ထိုဥပဒေ ပြင်ဆင်ချက်ကို ILO ပြဌာန်းချက်အမှတ် ၂၉နှင့် လျော်ညီစွာ ပြင်ဆင်ထားသောကြောင့် လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံဆိုင်ရာ ဥပဒေပြုသူများအနေဖြင့် ခြုံငုံသည့်အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက်ကိုသာအသုံးပြုရန် လမ်းညွှန်ထားသောကြောင့်လည်းကောင်း ရာဇဝတ်မှု ဆိုင်ရာ တရားမျှတရေး ဆောင်ရွက်နေသူများအတွက်၊ ဤဥပဒေအောက်တွင် အကျုံးဝင်မည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ပုံစံများအား ထပ်မံ ဆောင်းလမ်းညွှန်မှုများပြုလုပ်ပေးရန် လိုအပ်ပေမည်။ ဥပမာ- ကြွေးမြီဖြင့်ချည်နှောင်ခြင်းကို လူကုန်ကူးမှု တားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေတွင်သာ ပြဌာန်းထားသော်လည်း၊ ယင်းအား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း ပုံစံတစ်ခုအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုသင့်ပါသည်။

- iv. လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေကို နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်လူကုန်ကူးမှုများအား တရားစွဲဆိုရာတွင် အဓိကအသုံးပြုပါသည်။ အထူးသဖြင့် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်လိင်ကုန်ကူးမှုများအားတရားစွဲဆိုရာတွင်ဖြစ်သည်။ လူကုန်ကူးမှု တားဆီးနှိမ်နင်းရေးဗဟိုဌာန၊ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနှိမ်နင်းရေး ရဲတပ်ဖွဲ့နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ ရဲတပ်ဖွဲ့ အရာရှိများ အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ဖြစ်ပွားနေသည့် လုပ်သားကုန်ကူးခြင်း အမှုများကိုလည်း စုံစမ်းစစ်ဆေး တရားဆွဲဆိုခြင်းများ ပိုမိုလုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။

၅။ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ်စသည့် ဖြေဆိုသူများကြားနှင့် သီးခြားလုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက် ဖြစ်ပေါ်နေသော သီးခြားပြဿနာများကို ဖြေရှင်းခြင်း

ဤစစ်တမ်းတွေ့ရှိချက်များအရ အရွယ်ရောက်ပြီးသော အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး ဖြေဆိုသူများအကြား လူကုန်ကူးခြင်း နှုန်း ကွဲပြားမှုမရှိသော်လည်း အရွယ်ရောက်သူများထက် ကလေးများမှာ လူကုန်ကူးခြင်းခံရနိုင်သည့် အခြေအနေ များ ပိုမိုဖြစ်ပေါ်နိုင်ပြီး မိန်းကလေးများမှာ ယောက်ျားကလေးများထက် လူကုန်ကူးခံရနိုင်သည့် အခြေအနေ ဖြစ်ပေါ်နေသည်။ တူညီသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ အားလုံးတွင် အမျိုးသမီးများမှာ အလုပ်တူ အမျိုးသားများထက် ဝင်ငွေသိသာစွာ နည်းပါးပေသည်။ သို့သော် ဟိုတယ်များ၌ အလုပ်လုပ်သူများတွင်မူ အမျိုးသမီးများက ဝင်ငွေပိုမိုရရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထိုလုပ်ငန်း ကဏ္ဍအားလုံးထဲတွင် သတ္တုတွင်းများနှင့် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်သော အမျိုးသား ဖြေဆိုသူများနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမား အမျိုးသမီးများမှာ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက် လူကုန်ကူးခြင်းခံရမှုနှုန်း မြင့်မားကြောင်း တွေ့ရသည်။¹⁷¹ အရွယ်ရောက်သူ အမျိုးသမီးလိင်အလုပ်သမားများကိုမေးမြန်း ရာမှာ၊ ထိုလုပ်ငန်းကဏ္ဍ၌ ဖြစ်ပေါ်နေသော သီးခြားပြဿနာများကို သိရှိလာပါသည်။ ယင်းသီးခြားပြဿနာများကို ပိုမိုပြည့်စုံစွာ နားလည်နိုင်စေရန်နှင့် ဖြေရှင်းပေး ရန် လိုအပ်ပေသည်။¹⁷²

ဆောင်ရွက်ရန် အကြံပြုချက်များ

- i. အစိုးရ၊ ပုဂ္ဂလိကသုတေသန ဌာနများ သို့မဟုတ် အခြားအဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် အမျိုးသမီးအိမ်အကူ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေကိုပိုမိုနားလည်မှုရှိလာစေရန်အတွက်သုတေသနပြုသင့်ပါသည်။ထိုသို့သုတေသနပြုရာတွင်ယင်းတို့ရင်ဆိုင်နေရသည့်လုပ်သားညှင်း ပန်းနှိပ်စက်မှုပုံစံများနှင့် ထိုကဲ့သို့သော ညှင်းပန်းနှိပ်စက်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်နိုင်စေသည့် လူထု၏အမြင်ရှုထောင့်များနှင့် သဘောထားအမြင်အမှန်များကို သတ်မှတ်သင့်ပေသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနှင့် ဒေသန္တရအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ဥပဒေပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာစည်းရုံး လှုံ့ဆော်မှုများ ပြုလုပ်နိုင် ရန် အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ယင်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ကွန်ယက်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်အတွက်ပံ့ပိုးကူညီသင့်သည်။ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် သီးခြားအလုပ်သမားဥပဒေများ ပြုလုပ်ပေးရန် စဉ်းစားသင့်ပြီး အိမ်အကူ အလုပ်သမားများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ကာကွယ်သည့် တိုင်းတာရေးများ ပါဝင်သော ILO၏ အိမ်အကူအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၈၉) ကို လက်မှတ်ရေးထိုးလိုက်နာသင့်ပါသည်။
- ii. အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသည် ငါးလုပ်ငန်းဦးစီးဌာနနှင့် သတ္တုတွင်း ဦးစီးဌာနများနှင့် နီးကပ်စွာပူးပေါင်းဆောင်ရွက် ပြီး အမြတ်ထုတ်ခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်နေသော အလုပ်သမားများနှင့် နေရာများရှိ ငါးဖမ်းသင်္ဘောများနှင့် သတ္တုတွင်းများရှိရာသို့ လုပ်သားစစ်ဆေးရေးမှူး များ သွားရောက်စစ်ဆေးနိုင်စေရန် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ ထိုသို့အလုပ်သမားများသောသေရုံ အလုပ်သမားများအတွက် မိသားစုနှင့် အစိုးရအာဏာပိုင်များကို ဆက်သွယ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများလည်း ရှိထားသင့်သည်။ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနှိမ်နင်းရေးတပ်ဖွဲ့အနေဖြင့် မြန်မာ့ရေတပ်နှင့်ပူးတွဲပြီး ငါးဖမ်းလှေများရှိ ပြည်တွင်းလူကုန်ကူးခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်နေသည့် ပင်လယ်ပြင်တွင် လှည့်လည် စစ်ဆေးမှုများပြုလုပ် သင့်ပါသည်။
- iii. ဤစစ်တမ်းတွင် လိင်အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာအခြေအနေများအပေါ် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ အချက်အလက် အနည်းငယ်သာလျှင် ကောက်ယူနိုင်ခဲ့သောကြောင့် သုတေသနအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားပါဝင်သူများအနေဖြင့် ထိုလုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏ ရုပ်လုံးအမှန်ပေါ်လာစေရန် ပို၍အသေး စိတ်ကျသည့် အရေအတွက်နှင့် အရည် အသွေးဆိုင်ရာ သုတေသနကို လုပ်ဆောင်ရန် စဉ်းစားသင့်ပါသည်။ သုတေသန ပြုထိုက်သည့် အကြောင်းအရာများကို ဦးတည်လေ့လာရာ၌ အောက်ပါအချက်များကိုတည့်သွင်းသင့်ပါသည်။
 - မည်သည့်အကြောင်းများကြောင့် အမျိုးသမီးများ သို့မဟုတ် မိန်းကလေးများ အနေဖြင့် ထိုလုပ်ငန်းထဲသို့ ဝင်ရောက်ကြသည်ကို ဖော်ထုတ်ရန်။

171 ဤလုပ်ငန်းများရှိ ဖြေဆိုသူများအကြား သုတေသနဆိုင်ရာတွေ့ရှိချက်များအတွက် အပိုဒ် ၅.၃.၄ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

172 လိင်လုပ်သားများနှင့်ဦးတည်အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုအကျဉ်းချုပ်ကို အပိုဒ် ၅.၃.၄ ရှိ အတွက် ၄ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

- ထိုလုပ်ငန်းကဏ္ဍထဲရှိ လိင်အလုပ်သမားများ၏ မတူညီသော အလုပ်အပိုင်းများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ သိရှိရန်၊
- အမျိုးသမီးများ သို့မဟုတ် မိန်းကလေးများအနေဖြင့် မည်သည့်အကြောင်းများကြောင့် ထိုလုပ်ငန်းထဲမှ ထွက်ခွာရန်ဆက်ခံခြင်းများ
- လိင်အလုပ်သမားများ ကြုံတွေ့ရသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုများကို ဖြစ်စေသော လူထု၏ သဘောထားအပြုအမူများနှင့်အ မြင်ရှုထောင့်များအပေါ်သတ်မှတ်ရန်

ပြည့်တန်ဆာဥပဒေအပေါ်လက်တလောပြန်လည်သုံးသပ်လျက်ရှိပါသည်။ ကောင်းမွန်စွာ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ထား သည့် လိင်အလုပ်သမားကွန်ယ က်မှကိုယ်စားလှယ်များကို ရှေ့နေများ၊ အစိုးရတာဝန်ရှိသူများ၊ အခြားကျွမ်းကျင်သူများ နှင့်ပြုလုပ်သော ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းသည့် အစည်းအဝေးများတွင် ထည့်သွင်းရန်အကြံပြုပါသည်။

- iv. ဤစစ်တမ်းနှင့် အခြားလေ့လာမှုများမှ ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များအပေါ် အခြေခံကာ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနှင့် ဒေသန္တရအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေး လှုပ်ရှားမှုများတွင် ကလေးများကို ဦးတည် သည့် လှုပ်ရှားမှုများ လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ ယခုလေ့လာမှုအရ အချို့ဖြစ်စဉ်များတွင် အထက်တန်းပညာ (နဝမတန်းနှင့်ဒဿမတန်း) ဆက်သင်ရန်မတတ်နိုင်သူများနှင့်၊ မိသားစုကိုအလုပ်လုပ်၍ကူညီရန်အတွက် ကျောင်းထွက် လိုက်ရသူဆင်းရဲသည့်မိသားစုမှမိန်းကလေးငယ်ကလေးများကို အခြားမြေဆိုသူကလေးများနှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းအတွက်လူကုန်ကူးခြင်းခံရနိုင်သည့် အခြေအနေသို့ရောက်ရှိရန် အန္တရာယ်ရှိခြင်းကြောင့် တွေ့ရှိ ရသည်။
- v. တူညီသောအလုပ်အတွက် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးများကို တူညီသည့် လုပ်ငလစာ ပေးရန် အလုပ်ရှင်များကို ပြင်းပြင်းထန်ထန် တိုက်တွန်းသင့်ပါသည်။ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန အနေဖြင့် အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ လိင်အပေါ်တွင်အခြေမခံဘဲ၊ အတွေ့အကြုံနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု အပေါ်သာ အခြေခံပြီး လုပ်ငလစာကို ဆုံးဖြတ်ရန် အားပေးသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုသော မူဝါဒတစ်ရပ်ရေးဆွဲရန် စဉ်းစားသင့်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးရုံးများနှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာနတို့အနေဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် ရေးထိုးစဉ်နှင့် လုပ်သားစစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းစဉ် ကိုဆောင်ရွက်နေစဉ်အတွင်းတို့၌ ထိုမူဝါဒကိုသုံး မသုံး၊ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးသင့်ပါသည်။
- vi. သီးခြားလုပ်ငန်းကဏ္ဍများရှိ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများကို ပိုမိုပြည့်စုံသည့်ပုံသဏ္ဌာန် တစ်ရပ်အဖြစ် ဖော်ထုတ်လာနိုင်စေရေးအတွက် သုတေသနအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားပါဝင်သည့်အဖွဲ့အစည်းများသည် အသေးစိတ်ကျသည့် အရေအတွက်နှင့် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ သုတေသနများ ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။

၆။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် လုံလောက်သည့်အိမ်ယာများ သေချာစေခြင်း

ဤစစ်တမ်းတွင် ဖြေဆိုသူများက အိမ်ယာများမှာ လုံခြုံမှုမရှိကြောင်း၊ ပြည့်စုံလုံလောက်မှုမရှိကြောင်း ပြောပြကြသည်။ အထူးသဖြင့် အချို့သောပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းသူများသည် အိမ်ငှားနေရန် မတတ်နိုင်သဖြင့် အစိုးရပိုင်မြေ သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကပိုင်မြေပေါ်တွင် တရားမဝင်အိမ်ဆောက်နေခြင်းကြောင့် နှင်ထုတ်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် နေထိုင်ရန် လာဘ်ပေးခြင်းများနှင့် ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ ထို့အပြင် ဖြေဆိုသူ အများစုမှာအလုပ်ရှင်မှပေးသော အိမ်များတွင် နေထိုင်ကြပြီး ယင်းတို့၏ လှုပ်ရှားသွားလာမှုများအား ကန့်သတ်ခံရခြင်းများ ကြုံတွေ့ကြရသည်။ အိမ်ယာပြဿနာမှာ အဓိကအားဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် ဆက်စပ်မှုရှိပြီး ဖြေဆိုသူအမျိုးသမီးများသည် အလုပ်ရှင်များမှပေးသော နေရာတွင် နေထိုင်သည့်အခါ ဖြေဆိုသူအမျိုးသားများထက် မလုံခြုံမှုကိုပိုမိုခံစား ရကြောင်း ဖြေကြားကြသည်။¹⁷³

ဆောင်ရွက်ရန် အကြံပြုချက်များ

သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် နိုင်ငံဆိုင်ရာအိမ်ယာမူဝါဒ ပြုလုပ်ရာတွင် လမ်းညွှန်ပေးရန်အတွက် ILO၏ အလုပ်သမားများ အိမ်ယာအတွက် အကြံပြုချက် ၁၉၆၁ (အမှတ် ၁၁၅) ကို ရည်ညွှန်းနိုင်ပြီး၊ ယင်းမှာ "အလုပ်သမားအားလုံးနှင့် ယင်းတို့၏မိသားစုများ အတွက် လုံလောက်သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အိမ်ယာ နေရာထိုင်ခင်းများနှင့် နေထိုင်မှုအတွက် သင့်တော်သည့်ပတ်ဝန်းကျင် ရရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း" ဖြစ်သည်။¹⁷⁴ လမ်းညွှန်ချက်များထဲမှ အောက်ပါ ဖော်ပြချက်များသည် ဤစစ်တမ်းတွေ့ရှိချက်များနှင့် ဆက်စပ်နေပါသည်။

- i. အမျိုးသားအိမ်ယာအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းသင့်ပြီး ယင်းအဖွဲ့သည် အလုပ်သမားများ၏ အိမ်ယာများနှင့် ရပ်ရွာလူထုအတွက် လိုအပ်ချက်များကို လေ့လာအကဲဖြတ်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရမည် ဖြစ်သည့်အပြင် အိမ်ယာစီမံကိန်း များကိုလည်း ဖော်ထုတ်ရမည်။ ထိုအဖွဲ့တွင် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို ကိုယ်စားပြုသူများ ပါဝင်သင့်သည်။ (အပိုဒ် ၈)
- ii. အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ယင်းတို့၏ အလုပ်သမားများအတွက် အိမ်ယာ (နေစရာ) ပံ့ပိုးပေးရမည်ဟု တိုက်ရိုက် အကြံပြုထားခြင်းမရှိပေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုသို့သောပုံစံမှာ အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်ခွင့်နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး လွတ်လပ်ခွင့်အတွက် အကန့်အသတ်များ ဖြစ်ပေါ် နိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်က အိမ်ယာပံ့ပိုးပေးသည့်အခါ အလုပ်သမားများ၏ အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးကို အသိအမှတ်ပြုသင့်

173 အိမ်ယာပြဿနာများဆိုင်ရာ သုတေသနတွေ့ရှိချက်များကို အပိုဒ် ၅.၂.၆ တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

174 အကြံပြုချက်များ အပြည့်အစုံကို အောက်ပါလင့်ခ်တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။ www.ilo.org/dyn/normalex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100_INSTRUMENT_ID:312453

သည်။ အခြားရွေးချယ် စရာတစ်ခုအဖြစ်၊ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများအတွက် အိမ်ယာကို ပြည်သူပိုင် သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကအေဂျင်စီများမှတစ်ဆင့် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။ (အပိုဒ် ၁၂၊ ၁-၂)

- iii. လုပ်နိုင်စွမ်းရှိသည့်အာဏာပိုင်က ယေဘုယျစည်းမျဉ်းအရ၊ လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ၊ သင့်တင့်လျောက်ပတ် သန့်ရှင်း၍ သက်တောင့် သက်သာဖြစ်ကာ ဒေသခံအခြေအနေနှင့်ကိုက်ညီသည့် အနည်းဆုံး အိမ်ယာစံနှုန်းများပါဝင်ကြောင်း၊ ထိုစံနှုန်းများကိုလိုက်နာစေရန် သင့်တော်သည့် တိုင်းတာမှုများ ပြုလုပ်ကြောင်း၊ သေချာစေရပါမည်။ (အပိုဒ် ၁၉)
- iv. ရေးသားထားသည့် စာချုပ်ထဲတွင် အိမ်ယာစံနှုန်းဆိုင်ရာ သီးခြားကိစ္စရပ်များကို ထည့်သွင်းထားသင့်ပြီး ယင်းအား အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမား ဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန သို့မဟုတ် အခြားသက်ဆိုင်သည့် အာဏာပိုင်များက စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးနိုင်ပါသည်။

၇။ ဖြစ်ပေါ်နေသော ချိုးဖောက်မှုများဆိုင်ရာ ပြဿနာများနှင့် အစီရင်ခံခြင်းများကို ဆွေးနွေးရန် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရတာဝန်ရှိသူများနှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်ခြင်း

ဖြေဆိုသူများပါဝင်သည့် ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးပွဲများတွင်၊ အာဏာပိုင်များ၏ မယုံသက်သက်ဖြစ်မှုကြောင့် ရလဒ် အဖြစ် လုပ်သားစုဆောင်းသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များက ကျူးလွန်သည့် အလုပ်သမားဥပဒေချိုးဖောက်မှုများနှင့် အခြား မတရားပြုမူလုပ်မှုများအား တိုင်ကြားရန် နှောင့်နှေးကြန့်ကြာနေခဲ့ကြောင်း ပြောပြကြသည်။ ဖြေဆိုသူများသည် ရှိနေ သည့် တိုင်ကြားရေးယန္တရားများကို မသိကြခြင်း သို့မဟုတ် အပြစ်ပေး အရေးယူမှု တစ်စုံတစ်ရာပြုလုပ်ခြင်း မရှိဟု ယုံကြည်နေခြင်း သို့မဟုတ် ယင်းတို့အနေဖြင့် အလုပ်ပြုတ်မည်ကို စိုးရိမ်ကြောက်ရွံ့ခြင်းတို့ကြောင့် မတိုင်ကြားလိုကြပေ။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် အခြားအလုပ်သမားများသည် ပြဿနာများကိုစောလျင်စွာ တိုင်ကြားရန်၊ မိမိစိတ်ဆန္ဒအလျောက် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမှသည် အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း အတွက် လူကုန်ကူးခံရခြင်းအခြေအနေမှ ကာကွယ်ရန် အရေးကြီးပေသည်။ လူကုန်ကူးမှုများ ဖြစ်ပွားပါက ကျူးလွန်သူအား တိုင်ကြားရေးယန္တရားမှတစ်ဆင့် ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန်နှင့် မတရားမှုများ ထပ်မံဖြစ်ပွားခြင်းအား ကာကွယ်ရန်အတွက် တရားစွဲဆိုခြင်းသည်လည်း သာတူညီမျှ အရေးကြီးပေသည်။

ဆောင်ရွက်ရန် အကြံပြုချက်များ

- i. မြန်မာနိုင်ငံရှိပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သမားများထံမှ အခြားတိုင်တန်းမှု အမျိုးမျိုး ကိုလက်ခံနိုင်သောစွမ်းရည်ရှိကြသည့်အာဏာပိုင်အားလုံးသည် သတင်းအချက်အလက်များဝေမျှရေးနှင့် ဆက်သွယ် ရေးတိုး တက်ကောင်းမွန်အောင် စူးစိုက်အားထုတ်သင့်သည်။ ထိရောက်သည့် တိုင်ကြားရေး ယန္တရားများ၊ အမှုလွှဲပြောင်းရေးဝန်ဆောင်မှုများတို့ဖြင့် အလုပ်သမားများနှင့် အာဏာပိုင်များအကြား ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်နိုင်ပါသည်။ တိုင်တန်းမှုနှင့်ဆိုင်သည့် မူဝါဒ၊ စည်းမျဉ်းဥပဒေ၊ နေရာတို့ပြဌာန်းထားသည်ကို အလုပ်သမားများသိကြောင်းသေချာစေမည့် ဆက်သွယ်ရေးမဟာဗျူဟာ တစ်ရပ်ကို ပုံဖော်ရေးဆွဲပါသော် အလွန်အသုံးဝင်မည်ဖြစ်သည်။ ယင်းကို အလုပ်သမားများရှင်းလင်းနေအောင် ဆက်သွယ်ထားသင့်ပါသည်။
- ii. အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် အခြားသက်ဆိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် ဝန်ကြီးဌာန၏ လက်ရှိ တိုင်ကြားရေးယန္တရားများကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသိရှိစေရန် ပညာပေးသင်ပါသည်။ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသူများက တိုင်ကြားနိုင်သည့် ပြဿနာပုံစံများနှင့် အစိုးရ၏ အရေးယူနိုင်မှုများလည်း ပါဝင်စေရမည်။
- iii. မြို့နယ်အလုပ်သမားရုံးများသည် ယင်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် ယင်းတို့ထံသို့ တိုင်ကြားနိုင်သည့် လုပ်သားရေးရာ ချိုးဖောက်မှု၊ တိုင်ကြားရေးပုံစံများနှင့် ပတ်သက်ပြီး အသိပညာမြှင့်တင်ပေးသည့် လှုပ်ရှားမှုများ ပြုလုပ်သင့်သည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့်အလုပ်သမားရုံးများအပေါ်ယုံကြည်မှုတိုးမြှင့်နိုင်ရန် အထူးကြိုးစားဆောင်ရွက်သင့်သည်။ ယင်းတို့တွင်၊ ဖွင့်ထားသည့်အမှုများနှင့် ပတ်သက်ပြီး အဆက်အသွယ် အမြဲရှိစေခြင်း၊ အခြားတိုင်ကြားမှု များကို အလုပ်သမားများအားအသိပေးခြင်းနှင့် မည်သည့်အရေးယူမှု ပြုလုပ်ထားသည်ကို အသိပေးခြင်းတို့ပါဝင်သည်။
- iv. မြို့နယ်အဆင့် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနှိမ်နင်းရေး တပ်ဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများကို အသိပညာမြှင့်တင်ပေးရာ၌ ရှိနေသောတပ်ဖွဲ့များ၊ လူကုန်ကူးမှု တားဆီးနှိမ်နင်းရေး ရဲတပ်ဖွဲ့၏ တာဝန်များနှင့် ယင်းလက်အောက်ရှိ အရေးပေါ်ဆက်သွယ်ရန် နံပါတ်များ (ဟော့လိုင်း) သိရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။ ထိုသို့ လုပ်ဆောင်ရာတွင် လုပ်သားစုဆောင်းသည့်ပုံစံများနှင့် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေတွင် ဖော်ပြပါရှိသည့် ချိုးဖောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ပြဿနာများကို အလုပ်သမားများအား အသိပေးသင့်ပါသည်။
- v. အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန စစ်ဆေးရေးမှူးများသည်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့်လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီများမှတစ်ဆင့် အလုပ်သမားများနှင့် ဆက်ဆံရေးများ ရှိလာစေရန် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လုပ်သားစစ်ဆေးရေးမှူးများသည် အလုပ်ရှင်များနှင့်သာ ဆက်သွယ်လုပ်ဆောင်သည်ဟူသော အမြင်ရှုထောင့်သည် အလုပ်သမားများ အကြားတွင်ရှိနေသောကြောင့်

ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေးမှူးများသည် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများက အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းနှင့် ချုပ်ဆိုထားသောသဘောတူစာချုပ်များ နှင့်လည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေများနှင့်လည်းကောင်း ကိုက်ညီမှုရှိမရှိ ဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် အလုပ်သမားများနှင့် အစည်းအဝေးများ ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။

အချပ်ပို၊ ဖြေဆိုသူမေးခွန်းလွှာ



အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့

လျှို့ဝှက်
ဤစစ်တမ်းမှ ကောက်ယူရရှိသည့် အချက်အလက်များအား
တင်းကျပ်စွာလျှို့ဝှက်ထားရန် နှင့် စာရင်းအင်းကိစ္စ အတွက်သာ
အသုံးပြုရန်ဖြစ်သည်။

မေးခွန်းလွှာ ပုံစံ -၁

လတ်တလော ဆိုက်ရောက်နေရာရောက် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ

ဖြေဆိုသူ နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အချက်အလက်			တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အချက်အလက်		
1	အမည်		7	မေးမြန်းသည့် ရက်စွဲ (နေ့/လ/နှစ်)	
2	ရွာအမည်		8	စတင် မေးမြန်းချိန် (24 hours):	
3	ကျေးရွာအုပ်စု/ ရပ်ကွက် အမည်		9	မေးမြန်းမှု ပြီးဆုံးချိန် (24 hours):	
4	မြို့နယ်		10	မေးမြန်းမှု ရလဒ်သင်္ကေတ 1 = မေးမြန်းမှုပြီးစီးသည် 2 = မေးမြန်းမှုရပ်တန့်/မပြီးစီးပါ	
5	ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီး		11	စစ်တမ်းကောက်ယူသူ၏ ကိုယ်ပိုင်အမှတ်	
6	ဖုန်းနံပါတ်				

လက်မှတ် ထိုးရန်			
	မေးမြန်းသူ	ဖြေဆိုသူ	အချက်အလက်ရေးသွင်းသူအရာရှိ
အမည်			
ရက်စွဲ (နေ့/လ/နှစ်)			
လက်မှတ်			

အပိုင်း ၁ - ယခု မေးခွန်းလွှာ အားဖြေဆိုနေချိန်တွင် ဖြေဆိုသူ ၏ အထွေထွေ သတင်း အချက်အလက်

1. ယခုအသက် ဘယ်လောက်ရှိပြီလဲ။
_____ (ပြီးခဲ့သည့် မွေးနေ့တွင်ရှိသည့် အသက်)
2. သင်၏ လိင် အမျိုးအစားမှာ
 1. မ
 2. ကျား
 3. လိင်ပြောင်း
 4. အခြား _____
3. သင်၏ လူမျိုးစုမှာ -
 1. _____
 2. _____ နှင့် _____.

98. အဖြေမသိပါ ၊

99. မဖြေဆိုလိုပါ
4. ကိုးကွယ်သည့် ဘာသာ မှာ -

1. ဗုဒ္ဓဘာသာ 2. ခရစ်ယန်ဘာသာ 3. အစ္စလာမ်ဘာသာ 4. ဟိန္ဒူဘာသာ 5. နတ်ကိုးကွယ်သည့်အယူဝါဒ 6. ဂျူးဘာသာ 7. ဆမ် ဘာသာ	8. မရှိ 9. အခြား _____ 98. အဖြေမသိပါ ၊ 99. မဖြေဆိုလိုပါ
--	--
5. အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေ

1. အိမ်ထောင်မရှိ 2. စေ့စပ်ထားသည် 3. လက်မထပ် အတူနေ 4. အိမ်ထောင်ရှိ 5. တရားဝင်ကွာရှင်းထားပြီး 6. ကွဲ နေသည်	7. မုဆိုးမ/ မုဆိုးဖို 98. အဖြေမသိပါ ၊ 99. မဖြေဆိုလိုပါ
---	--
6. သင် မွေးဖွားရာ ပြည်နယ် /တိုင်းဒေသကြီး

1. ဧရာဝတီ 2. ပဲခူး 3. ချင်း 4. မကွေး 5. မန္တလေး 6. မွန် 7. နေပြည်တော် 8. ကချင် 9. ကယား 10. ကရင်	11. ရခိုင် 12. စစ်ကိုင်း 13. ရှမ်း 14. တနင်္သာရီ 15. ရန်ကုန် 98. အဖြေမသိပါ ၊ 99. မဖြေဆိုလိုပါ
--	---

7. သင် ၁၀ တွင် ၂ နှစ် ၊ ၂ နှစ် နှင့် အထက် နေထိုင်ခဲ့ဖူးသည့် ပြည်နယ် /တိုင်းဒေသကြီး ဘယ်နှစ်ခုရှိ ပါသနည်း။

1. _____ (ပြည်နယ် /တိုင်းဒေသကြီးအရေအတွက်ကိုဖော်ပြရန်)

အပိုင်း ၂ - အလုပ် ရာဇဝင်

8. သင်ယခု ရောက်ရှိနေသည့် ဒေသ သို့ ရွှေ့ပြောင်းရောက်ရှိချိန်တွင် ပထမဦးဆုံးလုပ်ကိုင်သည့်အလုပ် အကြောင်း ပြန်စဉ်းစားပေးပါ။ ထို အလုပ်ကိုလက်ရှိ လုပ်ကိုင်ဆဲလား။ မလုပ်တော့ဘူးလား။

1. ယခု မလုပ်တော့ပါ
2. ယခုထိလုပ်ကိုင်နေဆဲ

9. အလုပ်ရာဇဝင်ပြ ဇယား					
အလုပ် အမှတ် စဉ်	အဓိကလုပ်ကိုင်ရသည့်အလုပ် နှင့် လုပ်ငန်း အမျိုးအမည်	သင့်လုပ်ကိုင်မှု မှ ထွက်ပေါ် လာသည့် အဓိက ထွက်ကုန်၊	တစ်လ ရသည့် လုပ်ခ (ကျပ်)	အလုပ် စတင် သည့် လ / နှစ်	အလုပ် ပြီးဆုံးသည့် လ / နှစ်
အလုပ် #1 လက်ရှိ အလုပ်	_____ _____ Occupation code: _____	_____ _____ Industry code: _____			
အလုပ် #2	_____ _____ Occupation code: _____	_____ _____ Industry code: _____			
အလုပ် #3	_____ _____ Occupation code: _____	_____ _____ Industry code: _____			

အပိုင်း ၃ - ပညာသင်ကြားမှု ရာဇဝင်

ယခု - သင် _____ (နေရပ်မှ ထွက်ခွါ ပြီး ပထမဆုံးလုပ်သည့်အလုပ်ကိုရည်ညွှန်း) တွင် လုပ်ကိုင်စဉ် က သင့် ပညာရေး နှင့် ပတ်သက်၍ မေးမြန်းလိုပါသည်။

10. ယခု လက်ရှိ နေရာသို့ အလုပ်လုပ်ရန် ရောက်ရှိလာစဉ်က သင် ဘယ်နှစ်တန်း လဲ။ အဖြေ တစ်ခု ထက် ပိုမို ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။

- | | |
|--|--|
| 1. သူငယ်တန်း | 8. ကိုယ်ပိုင်အစီအစဉ် ဘုန်းတော်ကြီးကျောင်း ပညာရေး |
| 2. _____ (ပထမတန်း - ဒဿမတန်း) | 9. ခရစ်ယာန်အသင်းတော် များ၏ ကိုယ်ပိုင်အစီအစဉ်ပညာရေး |
| 3. _____ တန်း တက်ရောက်ပြီး စာမေးပွဲကျ / ကျောင်းထွက် ခဲ့ပါသည်။ | 10. အစ္စလာမ် ကိုယ်ပိုင်အစီအစဉ်ပညာရေး |
| 4. စက်မှု လက်မှု ကျောင်းပညာရေး (အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်း) | 11. အခြား - (ဖော်ပြရန်) _____ |
| 5. တက္ကသိုလ် ဘွဲ့ရ။ | 98. အဖြေမသိပါ။ |
| 6. တက္ကသိုလ် _____ နှစ် အထိ တက်ရောက်ခဲ့။ စာမေးပွဲကျ/ကျောင်းထွက် | 99. မဖြေဆိုလိုပါ။ |
| 7. အခြေခံပညာ မူလတန်းအဆင့်သို့ သတ်မှတ်သည့် ဘုန်းတော်ကြီးကျောင်းပညာရေး | |

11. ထိုအဆင့်တွင် အဘယ်ကြောင့် ပညာဆက်သင်ရန် ရပ်တန့်ခဲ့ရသနည်း ၊ အဖြေတစ်ခုထက် ပိုမို ရွေးချယ် နိုင်ပါသည်။

- | | |
|---|--|
| 1. ဤမျှတတ်လျှင် လုံလောက်သည် ဟု ဆုံးဖြတ်သူ (မိမိကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် အခြားသူ)က ယူဆသည်။ | 8. အခြားအရပ် သို့ ပြောင်းရွှေ့ရသောကြောင့်၊ |
| 2. မိမိ ကိုယ်တိုင်က ကျောင်းဆက် မတက် လိုပါသဖြင့်၊ | 9. တခြားသို့ ပြောင်းရွှေ့ရပြီး နေရာသစ်ရှိ ကျောင်း က ယခင် တက်ခဲ့သည့် ကျောင်း လက်မှတ် အား အသိအမှတ် မပြုသဖြင့်၊ |
| 3. ကျောင်း ၌ ကောင်းစွာ ဆက်ဆံ မခံရ သဖြင့်၊ | 10. ကိုယ်ပိုင် သို့မဟုတ် မိသားစု ပြဿနာကြောင့် |
| 4. ကျောင်းဆက်တက်လိုသော်လည်း ငွေကြေးမတတ်နိုင်သဖြင့် (ကျောင်းစရိတ်မတတ်နိုင်ပါ) | 11. သာသနာ့ဘောင် သို့ ဝင်ရောက်သဖြင့် |
| 5. နေသည့်အရပ်၌ ကျောင်းဆက်တက်ရန် ကျောင်းမရှိသဖြင့် ၊ | 12. အခြား _____ |
| 6. မိသားစုအတွက် တစ်ဖက်တစ်လမ်းမှ ဝင်ငွေရှာဖွေရန် လိုအပ်လာသဖြင့်၊ | 98. အဖြေမသိပါ။ |
| 7. စာမေးပွဲ ကျရှုံးသဖြင့် | 99. မဖြေဆိုလိုပါ။ |

အပိုင်း ၄ - အလုပ်သမားသစ်စုဆောင်းမှု အခြေအနေများ

ယခု (ယခုလက်ရှိနေရာသို့ ရောက်လာစဉ်က ပထမဆုံးလုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်) _____ ရရှိပုံ နှင့် ပတ်သက်သော မေးခွန်းများကို မေးမြန်းလိုပါသည်။

12. ယခု ဆွေးနွေးနေသည့် အလုပ်အတွက် ဤဒေသသို့ မလာမီသင် သည် မည်သည့်ဒေသတွင် ရှိသနည်း။

ကျေးရွာအုပ်စု/ရပ်ကွက် - _____

ရွာ - _____ (ရပ်ကွက်တွင်နေသူဖြစ်ပါက ကျော ပါ။)

မြို့နယ် _____

ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး _____ (နေပြည်တော် အပါအဝင်)

13. အလုပ်ရစဉ်က သင့် အသက် မည်မျှရှိသနည်း ။

1. _____ နှစ် (ပြည့်ခဲ့ပြီးသည့် အသက်)

14. သင် အလုပ်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရန် မည်သူက ဆုံးဖြတ်ချက်ချသနည်း။

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင် တစ်ယောက်တည်း
(Q 16 သို့သွားပါ) | 98. အဖြေ မသိပါ။ (Q 16 သို့သွားပါ။) |
| 2. အခြားသူများနှင့် အတူကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင်
အတူတကွ၊ (Q16 သို့သွားပါ) | 99. မဖြေဆိုလိုပါ။ (Q 16 သို့သွားပါ) |
| 3. ကျွန်ုပ်သဘောမပါဘဲ အခြားသူများက
ကျွန်ုပ်အတွက် ဆုံးဖြတ်ပေးသည်။ (Q 15
သို့သွားပါ) | |

15. သင့်သဘောမပါဘဲ အခြားမည်သူတို့က ဆုံးဖြတ်ပေးသနည်း။ အဖြေတစ်ခုထက် ပိုမိုနိုင်သည်။

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1. မိဘ | 8. အလုပ်သွင်းပေးသူ |
| 2. အုပ်ထိန်းသူ | 9. အလုပ်ရှင် |
| 3. မောင်နှမများ | 10. အခြား _____ |
| 4. အိမ်ထောင်ဖက် | 98. အဖြေ မသိပါ။ |
| 5. ချစ်သူ၊ ရီးစား | 99. မဖြေဆိုလိုပါ။ |
| 6. အခြားဆွေမျိုး | |
| 7. သူငယ်ချင်း | |

16. သင် အလုပ်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရန် ဘာကြောင့် ဆုံးဖြတ်ရသနည်း။ အဖြေတစ်ခုထက် ပို ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။

- | | |
|--|---|
| 1. ငွေလိုအပ်သဖြင့် | 15. ကျွန်ုပ်ကျူးလွန်ခဲ့သည့် ပြစ်မှုမှ ထွက်ပြေးရခြင်း |
| 2. ထိုစဉ်က အလုပ်ကို ကျေနပ်မှု မရှိသဖြင့် | 16. မူးယစ်ဆေးစွဲခြင်းကြောင့် |
| 3. ကျွန်ုပ်နေထိုင်သည့် ရွာ/ရပ်ကွက် တွင်
အလုပ်အကိုင်မရှိသဖြင့် | 17. အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှု ကြောင့် (ရုပ်ပိုင်း၊ လိင်ပိုင်း) |
| 4. မိသားစုဝင်များနှင့် လိုက်သွားရသဖြင့် | 18. မိသားစု၏ ငွေကြေးအခြေအနေအပေါ် သက်ရောက်သည့်
အစိုးရ၏မူဝါဒ အပြောင်းအလဲဖြစ်ခဲ့ခြင်းကြောင့်၊ |
| 5. မိမိ စိတ်ဝင်စားသည့် အလုပ်/ကျွမ်းကျင်မှု
ဖြစ်သဖြင့် | 19. လူမျိုးစု (သို့) ဘာသာရေး ပြဿနာကြောင့် |
| 6. ဤ ဆိုက်ရောက်ဒေသ ရှိ အလုပ်ရှင် နှင့်
အဆက်အသွယ်ရှိ သဖြင့် | 20. ပတ်ဝန်းကျင် က လက်မခံသဖြင့် အဘယ်ကြောင့်
_____ |
| 7. ကိုယ်ခြေထောက်ပေါ် ကိုယ်ရပ်လို သဖြင့် | 21. အခြား _____ |
| 8. မိသားစုတွင် အမိက ဝင်ငွေရှာဖွေပေးသူ
ကွယ်လွန်သဖြင့် | 98. အဖြေ မသိပါ။ |
| 9. သဘာဝဘေးအန္တရာယ်ကြောင့် (အိမ်/
အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း လုပ်ငန်းဖျက်ဆီး
ခံရသဖြင့်) | 99. မဖြေဆိုလိုပါ။ |
| 10. ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာညှင်းပမ်းခံရသဖြင့် | |
| 11. သင့်ဒေသတွင် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ
ဖြစ်ပွားခြင်းကြောင့် | |
| 12. မြေ သိမ်းဆည်းခံရခြင်းကြောင့် | |
| 13. ပစ္စည်း ဥစ္စာ သိမ်းဆည်းခံရခြင်းကြောင့် | |
| 14. စစ်တပ် (သို့) အရပ်ဖက်အာဏာပိုင်များ၏အမိန့်
ဖြင့် သင်နှင့် သင် (သို့) သင့်မိသားစုဝင်များ
ထုံးတမ်း စဉ်လာ အရဖြစ်သည့် အမွေ
အလုပ်ခိုင်းစေခံရခြင်းကြောင့်၊ | |

17. အလုပ်ကို ဦးဆုံး မည်သို့ ရှာတွေ့သနည်း။
 1. လူတစ်ဦးဦး ထံမှ သိရသည်
 2. သတင်းစာ
 3. ဂျာနယ်
 4. လမ်းဘေးကြော်ငြာ
 5. အွန်လိုင်း လူမှုသတင်းကွန်ယက်
 6. အခြား (ဖော်ပြပါ) _____

98. အဖြေမသိပါ ၊

99. မဖြေဆိုလိုပါ။

18. ဤအလုပ်ဝင်ရန် တစ်စုံတစ်ယောက်က ကူညီစီစဉ်ပေးပါသလား။
 1. ပေးပါသည် (Q 19 သို့သွားပါ)
 2. မပေးပါ (Q 26 သို့သွားပါ)

98. အဖြေမသိပါ ၊ (Q 26 သို့သွားပါ)

99. မဖြေဆိုလိုပါ။(Q 26 သို့သွားပါ)

19. ဤအလုပ်ဝင်ရန် မည်သူ ကူညီစီစဉ်သနည်း ၊ တစ်ခုထက်ပိုမို ရွေးချယ်နိုင်သည်။

1. အလုပ်သွင်းပေးသူ/ ပွဲစား 2. အလုပ်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီ 3. အလုပ်ရှင် 4. မိဘ 5. ဆွေမျိုး 6. သူငယ်ချင်း 7. အုပ်ထိန်းသူ 8. မောင်နှမများ 9. အိမ်ထောင်ဖက် 10. အသိအကျွမ်း	11. ကျွန်ုပ် အလုပ်ရသည့် အလုပ်တွင် လုပ်ကိုင်နေနှင့်ပြီးသား အလုပ်သမားတစ်ဦးကြောင့် 12. အာဏာပိုင် 13. အခြား _____ 98. အဖြေမသိပါ 99. မဖြေဆိုလိုပါ
---	--

20. ဤကူညီစီစဉ်ပေးသူ နှင့် သင်တို့ ယခင်ကတည်းကသိကြပါသလား။
 1. သိပါသည်။
 2. မသိပါ

98. အဖြေမသိပါ

99. မဖြေဆိုလိုပါ

21. သင်အလုပ်ရရန် ကူညီစီစဉ်သူတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးလုပ်ငန်းလိုင်စင် / ပွဲစား လိုင်စင်ရှိပါသလား။
 1. ရှိပါသည်။
 2. မရှိပါ

98. အဖြေမသိပါ

99. မဖြေဆိုလိုပါ

22. ထိုအလုပ်ရရန် ငွေ ပေးရပါသလား။ (အလုပ်သွင်းပေးသူ (သို့) အလုပ်ရှင်သို့)
 1. ပေးရသည်။ ငွေမည်မျှပေးရသနည်း _____ /ငွေသားမဟုတ်သည့် ပေးချေခြင်း _____ ၊ (Q 23 သို့သွားပါ)
 2. မပေးရပါ (Q 25 သို့သွားပါ)

98. အဖြေမသိပါ (Q 25 သို့သွားပါ)

99. မဖြေဆိုလိုပါ။ (Q 25 သို့သွားပါ)

23. မည်သူ့ကိုပေးရသနည်း။

1. အလုပ်သွင်းပေးသူ/ ပွဲစား
2. အလုပ်ရှင်
3. အလုပ်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီ
4. မိသားစုဝင်
5. အခြား _____
98. အဖြေမသိပါ
99. မဖြေဆိုလိုပါ

24. အလုပ်ရရှိရန် (အလုပ်သွင်းပေးခ) အတွက် ငွေချေးယူခဲ့ရပါသလား

1. ချေးယူခဲ့ရပါသည် ၊ မည်မျှနည်း _____
2. မချေးရပါ
98. အဖြေမသိပါ
99. မဖြေဆိုလိုပါ

25. အလုပ်သွင်းပေးသူအားအကြွေးပေးရန်ရှိခဲ့ဖူးလား။

1. ရှိပါသည်။
2. မရှိပါ
98. အဖြေမသိပါ
99. မဖြေဆိုလိုပါ

26. နေရာသစ်သို့ မပြောင်းရွှေ့မီ (သို့) ထိုနေရာသစ်သို့ရောက်မှ ထိုအလုပ် ကို စီစဉ်ခဲ့ပါသလား။

1. ကြိုတင်စီစဉ်ပါသည်
2. ရောက်ရှိမှ စီစဉ်ပါသည်။
98. အဖြေမသိပါ
99. မဖြေဆိုလိုပါ

27. သင် မူလ နေရာ မှ အလုပ်နေရာသို့ ခရီးသွားရန် မည်သူ စီစဉ်ပေးသနည်း။ (တစ်ခုပို ရွေးချယ်နိုင်သည်။)

- | | |
|--|---|
| 1. ကိုယ်တိုင် (အခြားသူမပါ) (Q 29 သို့သွားပါ) | 10. အိမ်ထောင်ဖက် |
| 2. အလုပ်သွင်းပေးသူ/ ပွဲစား | 11. ချစ်သူ ရီးစား |
| 3. အလုပ်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီ | 12. အသိအကျွမ်း |
| 4. အလုပ်ရှင် | 13. အာဏာပိုင်များ (အစိုးရ (သို့)အစိုးရမဟုတ်သော အခြားအဖွဲ့အစည်း) |
| 5. မိဘ | 98. အဖြေမသိပါ |
| 6. ဆွေမျိုး | 99. မဖြေဆိုလိုပါ |
| 7. သူငယ်ချင်း | |
| 8. အုပ်ထိန်းသူ | |
| 9. မောင်နှမများ | |

28. မိမိရပ်ရွာမှ အလုပ်ရရှိသည့် နေရာသို့ ခရီးသွားလာချိန်တွင် အလုပ်ရရှိရန် ကူညီသူတို့ ကျူးလွန်နိုင်ဖွယ်ရှိသော အခြေအနေများကို ဖတ်ပြပါမည်။ သင်က ထို အခြေအနေများ ကို နားထောင်ပြီး " ခြိမ်းခြောက်ခံခဲ့ရပါသည်" ၊ (သို့) "ခရီးတွင် ပါလာသည့် အခြားသူတစ်ဦး ကြုံတွေ့ခဲ့ ရပါသည်" (သို့) " မဖြစ်ပျက်ခဲ့ပါ " (သို့) " မဖြေချင်ပါ" - ဟု ရွေးချယ် ဖြေဆိုပေးပါရန်					
ခြိမ်းခြောက်မှု (သို့) မတော်မတရားမှု ပုံစံများ (ထို အခြေအနေများကို ကျူးလွန်သူသည် အလုပ်သွင်းပေးသူ၊ အလုပ်ရှင်၊ (သို့) တစ်နေရာမှတစ်နေရာသို့ ခရီးသွားရန် စီစဉ်ပေးသည့် တာဝန်ယူထားသူများ ဖြစ်ရပါမည်။ ဤအလုပ်နှင့် မဆိုင်သော အပြင်လူ ကျူးလွန်သည့် ကိစ္စ မပါဝင်။)	1. ခြိမ်းခြောက် ခံရဖူး သည်	2. ကိုယ်တိုင် ခံစား ခဲ့ရသည်။	3. ပါလာသည့် အခြားသူ တစ်ဦး ကြုံတွေ့ခဲ့ရ ပါသည်	4. မဖြစ် ပျက်ခဲ့ ဖူးပါ။	99. မဖြေလိုပါ
28.a ကိုယ်ထိလက်ရောက် အကြမ်းဖက် ခြင်း၊					
28.b လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခြင်း					
28.c မိသားစုဝင်များအားကိုယ်ထိလက် ရောက် အန္တရာယ်ပြုခြင်း၊					
28.d အစာ၊ ရေစာ မပေးခြင်း၊ အိပ်ခွင့် မပေးခြင်း၊					
28.e သက်သေခံကဒ်၊ (သို့) စာရွက်စာတမ်း များကို သိမ်းဆည်းယူထားခြင်း					
28.f အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းထံတိုင်ကြားခြင်း					
28.g ဘာသာရေး ပြစ်ဒဏ်ခတ်ခြင်း					
28.h မလိုအပ်ဘဲ လိင်/ကိုယ်ခန္ဓာထိခြင်း၊ ကိုင်ခြင်း					
28.i ဉာဏ်ရည်(သို့) ကိုယ်ခန္ဓာ ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ဖော်ကားခြင်း၊ အရှက်ရစေခြင်း၊					
28.j မိသားစုဝင်များ၏ဂုဏ်သတင်း ကျဆင်း အောင်လုပ်ခြင်း၊					
28.k ရပ်ရွာ၊အသိုင်းအဝိုင်းမှ ဖယ်ကျဉ်ခြင်း					
28.L ပိုင်ဆိုင်မှုများကို ထိန်းချုပ်ထားခြင်း၊ (ငွေ သို့မဟုတ် အခြား)					
28.m အကြွေးပိုများအောင်လုပ်ခြင်း					
28.n မြေ သိမ်းဆည်းခြင်း					
28.o ပစ္စည်း ဥစ္စာ သိမ်းဆည်းခြင်း					
28.p ခရီးစဉ် တစ်နေရာတွင် ချုပ်နှောင်/ပိတ်လှောင်ထားခြင်း					
28.q ခရီးစဉ် တစ်လျှောက်လုံး အချိန်ပြည့် စောင့်ကြပ်ခံရခြင်း					
28.r အဓမ္မ ခေါ်ယူခြင်း/ပြန်ပေးဆွဲ ခြင်း					
28.s ဝယ်ယူခြင်း (သို့) အလုပ်သို့ ရောင်းစားခြင်း					
28.t အခြား ခြိမ်းခြောက်မှု (သို့) မတော်မတရားပြုမှု					

အပိုင်း ၅ -အလုပ်စာချုပ် သို့မဟုတ် အလုပ် သဘောတူညီချက်

29. အလုပ် အနေအထား နှင့် ပတ်သက်ပြီး မည်သည့် အလုပ်စာချုပ် အမျိုးအစား ချုပ်ဆိုခဲ့သနည်း။
1. အလုပ်ရှင် နှင့် စာဖြင့်ရေးသားထားသောစာချုပ် (Q30 သို့သွားပါ)
 2. အလုပ်ရှင် နှင့် နှုတ်ဖြင့်ပြောဆိုသည့် သဘောတူညီချက် (Q32 သို့သွားပါ)
 3. အခြားတစ်ဦးဦးထံမှ အလုပ်အကြောင်းသတင်းရခြင်း (Q32 သို့သွားပါ)
 4. အလုပ်အကြောင်းဘာမျှမသိရှိဘဲ အလုပ်ဝင်ခဲ့ပါသည် (Q 33 သို့သွားပါ)
98. အဖြေမသိပါ (Q 33 သို့သွားပါ)
99. မဖြေဆိုလိုပါ (Q 33 သို့သွားပါ)
30. စာဖြင့်ရေးသားထားသောစာချုပ်ပါ အချက်အလက်များအား သင်နားလည်ပါသလား။
1. လုံးဝ နားလည်ပါသည်။ (Q 32 သို့သွားပါ)
 2. အချို့သာနားလည်သည် (Q 31 သို့သွားပါ)
 3. လုံးဝ နားမလည်ပါ (Q 31 သို့သွားပါ)
98. အဖြေမသိပါ (Q 32 သို့သွားပါ)
99. မဖြေဆိုလိုပါ (Q 32 သို့သွားပါ)
31. စာဖြင့်ရေးသားထားသောစာချုပ်ပါ အချက်အလက်များ ကို အဘယ်ကြောင့် အချို့သာနားလည်သနည်း(သို့) လုံးဝ နားမလည်သနည်း။
1. ဖတ်ခွင့် လုံးဝမရသဖြင့်
 2. ဖတ်ရန်အချိန် အလုံလောက် မရသဖြင့်
 3. ဝေါဟာရ အသုံးအနှုန်းများကို နားမလည်သဖြင့်
 4. မိခင်ဘာသာစကားဖြင့် မရေးသားထားသဖြင့်
 5. စာမတတ်သဖြင့်
 6. အခြား - _____
98. အဖြေမသိပါ
99. မဖြေဆိုလိုပါ

32		အလုပ်နှင့် ပတ်သက်သော အခြေအနေများ ကို ဖတ်ပြပါမည်။ “ဆွေးနွေးခြင်းမရှိ” ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် (သို့) အခြားသူနှင့် “နုတ်ဖြင့် သဘောတူချက်” တွင် ၊ “ စာဖြင့် ရေးသားထားသည့် စာချုပ်တွင်” ပါသည် - စသည်ဖြင့် ဖြေဆိုသူမှ ပြောပြပေးပါ။ ထို့နောက် အမှန်တကယ် လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အခြေအနေ ကို စဉ်းစားပါ။ “ကတိပြုထားသည့် အတိုင်းဖြစ်သည်”၊ “ပိုဆိုးရွားသည်” စသည်ဖြင့် ပြောပြပေးပါ။ (ပြီးခဲ့သည့် မေးခွန်းနှင့် ဆက်စပ်ပါသည်။ အလုပ်နှင့် ပတ်သက်သည့် သဘောတူချက်/ သတင်းအချက်အလက် သိရှိရချိန်သည် အလုပ် “မတိုင်မီ” က ဖြစ်သည်။ ရွေးချယ်သည့် အခြေနေရာတွင် “X” အမှတ်အသားပြပါ။)						
		အလုပ်“မတိုင်မီ” (အလုပ်စာချုပ်/ နုတ်သဘောတူညီချက်ပြုလုပ်ချိန်/ အလုပ်အကြောင်း သိရှိချိန်)				အမှန်တကယ် အလုပ်လုပ်သောအခါ		
ခေါင်းစဉ်		1. ဆွေးနွေးခြင်းမရှိ	2. နုတ်ဖြင့် သဘောတူချက်	3. စာဖြင့် သဘောတူချက်	99. မဖြေဆိုလိုပါ	4. သဘောတူချက်အတိုင်း	5. ပိုဆိုးရွားသည်	99. မဖြေဆိုလိုပါ
32.a	မည်သည့် အထွေထွေ စက်မှု လက်မှု လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ရ မည် (သတ္တုတွင်း၊ ဆောက်လုပ် ရေး၊ သီးပင်စိုက်ပျိုးရေး၊ အိမ်ဖော် အလုပ် စသည်ဖြင့်)							
32.b	အလုပ်သတ်မှတ်ခြင်း (အုတ် သယ်ရမည်၊ အိတ်ကပ်ချုပ်ရ မည်၊ စားပွဲသန့်ရှင်းရေး လုပ်ရ မည် စသည်ဖြင့်)							
32.c	အလုပ်ရှင် အကြောင်း							
32.d	အလုပ် နေရာ							
32.e	လုပ်ခ							
32.f	လုပ်ခ မည်သူ့ကိုပေးသနည်း (ကိုယ်တိုင်လား၊ သူများလား)							
32.g	လုပ်ခထုတ်ပေးချိန် (နေ့စဉ်၊ တစ်ပတ်တစ်ခါ၊ လစဉ်)							
32.h	အလုပ် လုပ်ချိန်							
32.i	အချိန်ပိုကြေး အကြောင်း							
32.j	နေထိုင်ရေး							
32.k	အလုပ်ရှိသည့်နေရာသို့ သွားရာ တွင်မည်သို့ခရီးမျိုးသွားရမည်							
32.L	အလုပ် လုပ်ရမည့် ကာလ							
32.m	ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ကိစ္စရှိလျှင် အလုပ်မှ သွားခွင့်							
32.n	ဖျားနာလျှင် အနားယူခွင့်							
32.o	အလုပ်ကြောင့်ဖြစ်သည့် မတော်တဆမှု၊ နာမကျန်းမှု အတွက် နစ်နာကြေး							
32.p	အခမဲ့ ကျွေးမွေးခြင်း (ငပိရည် နှင့် ထမင်း စသည်ဖြင့်)							
32.q	အကြွေးဆပ်သည့် စနစ်							

33. အကယ်၍ အလုပ်ကို သင်က ငြင်းဆို ခဲ့မည်ဆိုလျှင် ဘာဖြစ်မည်နည်း။ (ဆိုလိုသည်မှာ ထိုအလုပ်ကို လက်မခံလျှင် မည်သည့် ဆိုးကျိုး

ဖြစ်နိုင်သည်ကိုသိရန် ဖြစ်သည်။ အခြေတစ်ခုထက် ပိုနိုင်သည်။)

- | | |
|---|---|
| 1. ဘာမှ မဖြစ်ပါ | 12. ကြွေး ပိုတက်လာမည် |
| 2. မိသားစုက အရမ်းစိတ်ဆိုးလိမ့်မည်၊ စိတ်ပျက်လိမ့်မည် | 13. နောင်တွင် အလုပ်ရရှိ အတွက် ချန်လှပ်ခံရလိမ့်မည် |
| 3. အလုပ်နေရာသို့ အတင်းအကျပ် ပို့လိမ့်မည် (ပြန်ပေးဆွဲခြင်း/အဓမ္မ ခေါ်ဆောင်ခြင်း) | 14. လူမှုရေး အသိုင်းအဝိုင်းမှ ထုတ်ဖယ်ပစ်လိမ့်မည် |
| 4. အာဏာပိုင် အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခုသို့ သတင်းပို့လိမ့်မည် | 15. မြေ သိမ်းခံရမည် |
| 5. မှတ်ပုံတင် နှင့် အခြားအထောက်အထားစာရွက် စာတမ်းများအားသိမ်းဆည်းထားသည် | 16. ပိုင်ဆိုင်မှု ကို သိမ်းယူလိမ့်မည် |
| 6. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်ခံရမည် | 17. အခြားပြစ်ဒဏ် / ခြိမ်းခြောက်မှု _____ |
| 7. ကိုယ်ထိလက်ရောက် အကြမ်းဖက်ခံရမည် | 18. အခြားအကြောင်းကိစ္စ _____ |
| 8. ဘာသာရေး ပြစ်ဒဏ် ခတ်ခံရမည် | 98. အဖြေမသိပါ |
| 9. ပစ္စည်း ဥစ္စာ ထိန်းသိမ်း ခံရမည် (ငွေ သို့မဟုတ် အခြား) | 99. မဖြေဆိုလိုပါ |
| 10. မိသားစုဝင်များအားကိုယ်ထိလက်ရောက် အန္တရာယ်ပြုမည် | |
| 11. မိသားစုဝင်များ၏ဂုဏ်သတင်း ကျဆင်း အောင်လုပ်မည် | |

34. ကျွန်ုပ်တို့ ဆွေးနွေးနေသည့် အလုပ်တွင် သင်လုပ်စဉ်က သင့်တွင် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကဒ် / (ပန်းရောင်ကဒ်ပြား) ရှိပါသလား

1. ရှိပါသည် (Q 37 သို့ သွားပါ)
2. မရှိပါ (Q 35 သို့ သွားပါ)
98. အဖြေမသိပါ (Q 37 သို့ သွားပါ)
99. မဖြေဆိုလိုပါ (Q 37 သို့ သွားပါ)

35. အဘယ်ကြောင့် သင့် တွင် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေး ကတ်ပြား (ပန်းရောင်) မရှိသနည်း

1. အဖြူရောင် ဧည့်ကတ် ရှိပါသည်
2. အမျိုးသား မှတ်ပုံတင်ကတ် (အစိမ်းရောင်) ရှိပါသည်
3. အခြား အကြောင်း _____
98. အဖြေမသိပါ
99. မဖြေဆိုလိုပါ

36. သင့် တွင် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေး ကတ်ပြား (ပန်းရောင်) မရှိသဖြင့် အလုပ်ရှာရာတွင် အလုပ်ရရှိရေးအပေါ် သက်ရောက်မှု ရှိပါသလား။

1. မရှိပါ။ မည်သည့် ခက်ခဲမှုမျှမရှိပါ
2. သက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ ပန်းရောင်ကတ် မရှိသဖြင့် အလုပ်မရခဲ့ပါ
3. သက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ အလုပ်ရှင်က ပန်းရောင်ကတ် မရှိသူများကိုသာ အလုပ်ပေးချင်သည်
98. အဖြေမသိပါ
99. မဖြေဆိုလိုပါ

အပိုင်း ၆ - အိမ်ထောင်စု ငွေကြေး အခြေအနေ

(ယခုလက်ရှိအရပ်တွင် ပထမဆုံးလုပ်သည့်အလုပ်) _____ အလုပ်ဝင်စဉ်က သင့်အိမ်ထောင်စု၏ ငွေကြေးအခြေအနေကိုမေးမြန်းလိုပါသည်။

37. ယခု ရှိနေသည့် အရပ်သို့ အလုပ်လုပ်ရန် ထွက်လာစဉ်က သင့်အိမ် တွင်မိသားစု ဘယ်နှစ်ဦးရှိသနည်း ၊

1. #: _____ ယောက် (သင် အပါအဝင်)
98. အဖြေမသိပါ
99. မဖြေဆိုလိုပါ

38. ထိုအချိန်က သင့်အိမ် တွင် မိသားစုဝင် ဘယ် နှစ်ဦး အလုပ်လုပ် ပြီး ဝင်ငွေရသနည်း။

1. #: _____ ယောက် (ဖြေဆိုသူပါ အလုပ်လုပ်လျှင် ထည့်တွက်ပါ)
98. အဖြေမသိပါ (Q40 သို့သွားပါ)
99. မဖြေဆိုလိုပါ (Q40 သို့သွားပါ)

39. ထိုအချိန်က အိမ်ထောင်စု တစ်စုလုံး၏ တစ်နှစ်စုစုပေါင်းဝင်ငွေ မည်မျှရှိသနည်း။ (အိမ်ထောင်စုဝင်များ၏ ဝင်ငွေစုစုပေါင်းကို ဖြေဆိုသူအား ကူညီတွက်ချက်ပေးပါရန်။)

1. စုစုပေါင်း _____ ကျပ် ၊
98. အဖြေမသိပါ
99. မဖြေဆိုလိုပါ

40. ထိုအချိန်က သင့်အိမ်ထောင်စုတွင် ခန့်မှန်းအကြွေးပေါင်းမည်မျှ တင်နေပါသနည်း။

1. အကြွေးရှိပါသည် ငွေပမာဏအားဖြင့် _____ ကျပ် (နှင့်)(သို့) ငွေသားမဟုတ်သော _____
2. မိသားစုအကြွေး မရှိပါ
98. အဖြေမသိပါ
99. မဖြေဆိုလိုပါ

အပိုင်း ၇ - အလုပ်အခြေအနေများ

_____ (ယခု လက်ရှိနေရာသို့ ရောက်ရှိပြီး ပထမဆုံးလုပ်သည့် အလုပ် ကိုဆိုလို ကြောင်းထပ်ပြောပြပါ။
ဥပမာ-မန္တလေး မြို့၊ စက်ရုံတစ်ခုတွင် အိတ်ကပ်ချုပ်သည့် အလုပ်) အလုပ်ခွင် အတွေ့အကြုံ များ နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး မေးမြန်းလိုပါသည် ။

41. လက်ရှိအရပ်သို့ရွှေ့ပြောင်းစဉ်က ပထမဦးဆုံး ရရှိသည့် အလုပ်သည် မည်သည့်နေရာ တွင်ရှိသနည်း။ အလုပ်တစ်ခုကိုပင် တစ်နေရာထက်ပို၍ လုပ်ကိုင်ရပါကအချိန်အကြာဆုံး လုပ်ကိုင်သည့်နေရာကိုရွေးပါ။

ကျေးရွာအုပ်စု/ရပ်ကွက် - _____
ရွာ - _____
မြို့နယ် _____
ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး _____ (နေပြည်တော် အပါအဝင်)

42. ထိုအလုပ်ကို မည်မျှ ကြာကြာလုပ်ကိုင်ခဲ့သနည်း။

1. ၁ နှစ် မပြည့်ပါ
2. ၁ နှစ် ခန့်
3. ၂ နှစ် ခန့်
4. ၃ နှစ် ခန့်

43. အသက် (၁၈) နှစ် အောက် ဖြေဆိုသူအတွက်သာ - သင်သည် သင့် မိသားစု/ အုပ်ထိန်းသူ တို့ နှင့်အတူ ယခု အလုပ်လုပ် နေတာလား ။

1. ဟုတ်ပါသည်။ မိသားစု/ အုပ်ထိန်းသူ ပိုင် အလုပ်တွင် အလုပ်လုပ်ပါသည်။ (မိသားစု/ အုပ်ထိန်းသူသည် အလုပ်ရှင်ဖြစ်သည်)
2. ဟုတ်ပါသည်။ မိသားစု/ အုပ်ထိန်းသူတို့ နှင့်အတူအလုပ်လုပ်ပါသည်။ (မိသားစု/ အုပ်ထိန်းသူသည် အလုပ်သမားများဖြစ်သည်)
3. မဟုတ်ပါ။ မိသားစု/ အုပ်ထိန်းသူ တို့နှင့် အတူအလုပ် မလုပ်ပါ။
4. အဖြေမသိပါ
5. မဖြေဆိုလိုပါ

44. သင်၏အဓိက အလုပ်များကို မည်သည့်နေရာတွင် လုပ်ကိုင်ရပါသနည်း။

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. အလုပ်အပ်သူ၏အိမ်နေရာ | 9. ဈေး၊ လမ်း တစ်နေရာတွင်တစ်သမတ်တည်းလုပ်ကိုင်သည့် အလုပ် |
| 2. ရုံး | 10. မြစ်၊ချောင်း၊အင်း၊အိုင်၊ကန် |
| 3. စက်ရုံ | 11. အခြား _____ |
| 4. စိုက်ခင်း/လယ်ကွင်း/မြဲ | 98. အဖြေမသိပါ |
| 5. ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင် | 99. မဖြေဆိုလိုပါ |
| 6. သတ္တုတွင်း/ကျောက်တွင်းတူး | |
| 7. ဆိုင်/စတိုး/စားသောက်ဆိုင်/ဟိုတယ် | |
| 8. နေရာအနှံ့လှည့်လည်သည့်အလုပ် | |

45. (ပြီးခဲ့သည့်မေးခွန်းမှ) အဆိုပါ အလုပ်နေရာ သည် သင့်မိသားစု ပိုင်နေရာ ဖြစ်သလား။

1. ဟုတ်ပါသည်
2. မဟုတ်ပါ
3. သက်ဆိုင်မှုမရှိပါ (နေရာတိတိကျကျ မရှိပါ)
98. အဖြေမသိပါ
99. မဖြေဆိုလိုပါ

46. လက်ရှိအလုပ်မှ သင်ရရှိသည့်လုပ်ခ ကို မည်သူ ရယူသနည်း။

1. ကိုယ်တိုင် ၊
2. မိသားစုဝင် ၊
3. သူငယ်ချင်း/ အသိ
4. အလုပ်သွင်းပေးသူ
5. အလုပ်ရှင်
98. အဖြေမသိပါ ၊
99. မဖြေဆိုလိုပါ ၊

47. လက်တွေ့တွင် အလုပ်အတွက် လုပ်ခကိုမည်သို့ ရရှိသနည်း။ ငွေကို စီစဉ်ထားသည့် အတိုင်း အလုပ်သမား (သို့) အခြားသူ ကို ပေးခြင်းမျိုးဖြစ်နိုင်ပါသည်။

- | | |
|--|------------------|
| 1. နေ့စဉ် | 9. လုပ်ခ မရပါ။ |
| 2. အပတ်စဉ် | 10. အခြား _____ |
| 3. တစ်ပတ် ၂ ကြိမ် | 98. အဖြေမသိပါ ၊ |
| 4. လစဉ် | 99. မဖြေဆိုလိုပါ |
| 5. နှစ်စဉ် | |
| 6. တစ်နှစ် ၂ ကြိမ် | |
| 7. ဖွဲ့ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ပြီးစီးသောအလုပ် အပိုင်းလိုက်ပေးခြင်း | |
| 8. လုပ်ခ ပေးချိန် ကိုမသတ်မှတ်ထားပါ | |

48. ပုံမှန်အားဖြင့် တစ်ပတ်လျှင် ဘယ်နှစ်ရက် အလုပ်လုပ်ရပါသလဲ။

1. ရက်အရေအတွက် - _____ 98. အဖြေမသိပါ။
2. ၁ ရက်ပင် မပြည့်ပါ 99. မဖြေဆိုလိုပါ။

49. ပုံမှန်အားဖြင့် တစ်ရက်လျှင် နာရီ ဘယ်လောက်ကြာကြာအလုပ်လုပ်ရပါသလဲ။

1. _____ နာရီ (နားချိန်၊ ထမင်းစားချိန် မပါ)
98. အဖြေမသိပါ။
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

50. တစ်ရက်လျှင် နားချိန် ဘယ်လောက်ရသနည်း။ (တစ်ရက်တာတွင် ထမင်းစားနားချိန် နှင့် အခြားနားချိန် များပါ ပါဝင်သည်။)

1. ၁ နာရီ
2. ၂ နာရီ
3. ၃ နာရီ
4. တက်ကြွစွာ အလုပ်မလုပ်နိုင်တော့သည့်အခါ မျိုးတွင် ခဏလေးနားတတ်ပါသည်
5. အနားပေးချိန် မရှိပါ
6. အခြား _____
98. အဖြေမသိပါ။
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

51. တစ်လ လျှင် နားခွင့် ဘယ်နှစ်ရက်ရသနည်း ။

1. _____ (ရက်) လုပ်ခ ပေးသည့် နားခွင့်
2. _____ (ရက်) လုပ်ခ မပေးပါ
3. _____ (ရက်) လုပ်ခ အချို့ အဝက် ပေး နားခွင့်
4. နားခွင့် မရှိ
98. အဖြေမသိပါ။
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

52. ဆွေးနွေးနေသည့် အလုပ်စတင်ချိန်က အလုပ်ရှင်/လုပ်ငန်းအကြီးအကဲ/အလုပ်ကြပ်/ မန်နေဂျာ/ပိုင်ရှင် အား ကြွေးမြီ ပေးရန်ရှိခဲ့ပါသလား။

1. ရှိပါသည်။ သို့သော် ကွန်ပိ သဘောဆန္ဒအလျောက်ဟုတ်ပါ။ (အကြွေး မည်မျှရှိသည်ကိုဖော်ပြပါ _____)
(Q 53 သို့သွားပါ)
2. ရှိပါသည်။ ကွန်ပိ သဘောတူပါသည် ၊ငွေ မည်မျှ _____ (Q 53 သို့သွားပါ)
3. မရှိပါ (Q55 သို့သွားပါ)
98. အဖြေမသိပါ။ (Q55 သို့သွားပါ)
99. မဖြေဆိုလိုပါ။ (Q55 သို့သွားပါ)

53. အလုပ်ရှင်ထံ မည်သည့်အကြောင်းကြောင့် အကြွေးတင်ခဲ့ပါသလဲ။ အခြေတစ်ခုထက်ပိုနိုင်ပါသည်

1. အလုပ်ရှင်ထံမှ လုပ်ငွေကြိုတင် ထုတ်ယူထားသဖြင့်
2. (အလုပ်ရှင်က) အလုပ်သွင်းပေးသူကို ငွေပေးလိုက်ရသည့် အတွက် အကြွေးတင်သည်
3. မိမိလုပ်အားဖြင့် ပြန်ဆပ်နေရသည့် မိသာစု အကြွေး ၊
4. အခြား- _____
98. အဖြေမသိပါ။
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

54. အကြွေး အခြေအနေ ဘယ်လို ရှိသနည်း။

1. အကြွေး ပမာဏ မပြောင်းလဲခဲ့ပါ။
 2. ပိုတိုးလာပါသည်။ ကွန်ပ သဘောတူပါသည်။
 3. ပိုတိုးလာပါသည်။ ကွန်ပ သဘောဆန္ဒအလျှောက်ဟုတ်ပါ။
 4. အခြား- _____
98. အဖြေမသိပါ။
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

55. အလုပ်တွင် "အတင်း၊ အဓမ္မ"၊ "ဖိအားပေးလို့"၊ "အားနာလို့" စသည်ဖြင့် သင်၏ အလုပ်ရှင် (သို့) ယင်း၏ အပေါင်းပါများ အတွက် လုပ်ပေးရတတ် သည့် အခြေအနေများ ကို ယခု ဖတ်ပြပါမည် ။ သင် က "တစ်ခါမျှ မခိုင်းပါ"၊ "တစ်ခါတစ်ရံခိုင်းပါသည်"၊ "မကြာခဏခိုင်းသည်"၊ "မဖြေဆိုလိုပါ" စသည်ဖြင့် ဖြေပေးပါ။ ရွေးချယ်သည့် အခြေအနေရာတွင် "X" အမှတ်အသားပြပါ ။

အလုပ်ရှင် (သို့) ယင်း၏ အပေါင်းပါများက		1. တစ်ခါမျှ မခိုင်းပါ	2. တစ်ခါ တစ်ရံ ခိုင်းပါသည်	3. မကြာခဏ ခိုင်းသည်	99. မဖြေဆိုလိုပါ
55.a	လိုအပ်သလိုခေါ်ခိုင်းခြင်း - သင်သဘောတူညီခြင်းရှိ၊ မရှိ ကို မေးမြန်းခြင်း မရှိဘဲအလုပ်ရှင်မှ အချိန်မရွေးခေါ်ခိုင်းခြင်း။				
55.b	သင့် ဆန္ဒမပါဘဲ အလုပ်ရှင်မိသားစု (သို့) အပေါင်းပါများ အတွက် အလုပ်လုပ်ပေးရခြင်း။				
55.c	ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သည်ဟု သင်ယူဆသည့် ကိစ္စများအား ကျူးလွန်စေခြင်း။				
55.d	ကိုယ်နှင့်စိတ်ကိုပြောင်းလဲစေသည့် အရာများ သုံးစွဲရန် တိုက်တွန်းခြင်း ၊ (ဥပမာ-ရာမ၊ယာဘာ၊ ဘိန်း)				
55.e	အလုပ်ရှင်(သို့) အပေါင်းအပါများအတွက် လိင်ဝန်ဆောင်မှု ပေးရခြင်း။				

56. အလုပ်ရှင် က သင့်ကို အချိန်ပို အလုပ်လုပ်ပေးရန် တောင်းဆိုသလား။ (အချိန်ပို အလုပ်ဆိုသည်မှာ နုတ်ဖြင့်/ တဖြင့် အလုပ်စာချုပ် ပါ သဘောတူထားသည့် နာရီထက် ပိုလုပ်ရသောအလုပ် ဖြစ်သည်။)

1. လုပ်ရပါသည်။ (Q57 သို့သွားရန်)
 2. မလုပ်ရပါ။ (Q59 သို့သွားရန်)
98. အဖြေမသိပါ။ (Q59 သို့သွားရန်)
99. မဖြေဆိုလိုပါ။ (Q59 သို့သွားရန်)

57. အချိန်ပို အလုပ်အတွက် ရွေးချယ်ခွင့်ရှိပါသလား ။

1. ရှိပါသည်။ မလုပ်ဘဲ နေလို့ရပါသည်။
 2. ရွေးချယ်ခွင့်မရှိ၊ "အချိန်ပို" အလုပ်လုပ်ရပါသည်။
98. အဖြေမသိပါ။
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

58. အချိန်ပိုအလုပ်အတွက် အချိန်ပိုကြေးပေးပါသလား။

1. ပေးပါသည်။
 2. မပေးပါ။
 3. အချိန်ပို အလုပ်အတွက် အခကြေးငွေမပေးပါ။ ငွေကြေးမဟုတ်သောခံစားခွင့်ရပါသည်။ ဖော်ပြပါ _____
98. အဖြေမသိပါ။
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

59. အလုပ်မှအချိန်မရွေး ထွက်ခွာ/နှုတ်ထွက် လို့ ရပါသလား။ အဖြေတစ်ခုထက်ပို၍ ရွေးချယ်နိုင်သည်။ ဖြေဆိုသူ က “မရပါ” ဟု ဖြေဆိုသည့်အခါ အလုပ်စာချုပ်ပါ ကာလဖော်ပြချက်ကြောင့် လား ဆိုသည်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိအောင်လုပ်ပါ။ ဟုတ်ခဲ့လျှင် အဖြေ ၁ ကိုရွေးပါ။

1. ရပါသည်။ အလုပ်စာချုပ်နှင့် အညီ ဖြစ်သရွေ့အချိန်မရွေး ထွက်ခွာရပါသည်။
 2. မရပါ။ ဒေသတွင် အလုပ်ရရန် မလွယ်၍ဖြစ်ပါသည်။
 3. မရပါ။ အလုပ်ရှင်မှ နှုတ်ထွက်ခွင့် မပြုပါ။
 4. မရပါ။ အကြွေးစပ်ရန်ရှိသဖြင့် (သို့) ကြိုတင်လစာယူထား၍ဖြစ်ပါသည်။
 5. မရပါ။ လုပ်အားခများ စောင့်ဆိုင်းနေရခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။
 6. မရပါ။ အခြား _____
98. အဖြေမသိပါ။
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

60. အလုပ်တွင် သင်၏ အလုပ်ရှင် (သို့) ယင်း၏ အပေါင်းပါများ အတွက် လုပ်ပေးရတတ် သည့် အခြေအနေများ ကို ယခု ဖတ်ပြပါမည်။ “ ခြိမ်းခြောက် ခံရဖူးသည် ” ၊ “ ကိုယ်တိုင်ခံစားခဲ့ရသည် ” ၊ “ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်(များ) ကိုယ်တိုင်ခံစားခဲ့ ရသည် ” ၊ “ မဖြစ်ပျက်ခဲ့ ဖူးပါ ” ၊ “ မဖြေဆိုလိုပါ ” စသည်ဖြင့် ဖြေကြားပေးပါရန်။ ရွေးချယ်သည့် အဖြေနေရာတွင် “X” အမှတ်အသားပြပါ ။

အခြေအနေများမှာ ၁။ ၂ နှင့် ၃ အတွက်အဖြေ တစ်ခု ထက်ပို၍ ရွေးချယ်နိုင်ပြီး၊ ၄ နှင့် ၅ ကို မှ တစ်ခုသာ ရွေးရန် ဖြစ်သည်။		1. ခြိမ်းခြောက် ခံရဖူးသည်	2. ကိုယ်တိုင်ခံစား ခဲ့ရသည်။	3. လုပ်ဖော်ကိုင် ဖက်(များ) ကိုယ်တိုင် ခံစားခဲ့ ရသည်	4. မဖြစ်ပျက်ခဲ့ ဖူးပါ။	99. မဖြေဆို လိုပါ
60.a	ကိုယ်ထိလက်ရောက် အကြမ်းဖက်ခြင်း၊					
60.b	လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခြင်း (အဓမ္မပြုကျင့်ခံရခြင်း/အဓမ္မပြုကျင့်ရန်အား ထုတ်မှု နှင့် ရင်ဆိုင်ရခြင်း)					
60.c	မိသားစုဝင်များအားကိုယ်ထိလက်ရောက် အန္တရာယ်ပြုခြင်း၊					
60.d	အလုပ်နေရာတွင် အချုပ်အချယ်၊ အကန့်အသတ်ဖြင့် ထားခြင်း၊					
60.e	နေထိုင်ရာနေရာတွင် အချုပ်အချယ်၊ အကန့်အသတ်ဖြင့် ထားခြင်း၊					
60.f	အလုပ်လုပ်နေချိန်တွင် တစ်ချိန်လုံး စောင့်ကြည့်ခံရခြင်း					
60.g	ကိုယ်ထီးတည်းထားခြင်း					
60.h	လုပ်ခ ထုတ်ပေးဘဲထားခြင်း					
60.i	မိမိပိုင်ပစ္စည်းများကို ဆုပ်ကိုင်ထားခြင်း (အိမ်၊ လက်ဝတ်ရတနာ)					
60.j	ကတိပြုထားသည့်ခံစားခွင့် ကို မပေးခြင်း (စားစရိတ် နှင့် အခြား)					
60.k	အစာ၊ ရေစာ မပေးခြင်း၊ အိပ်ခွင့် မပေးခြင်း၊					
60.L	သက်သေခံကမ်း (သို့) စာရွက်စာတမ်း များကို သိမ်းဆည်းယူထားခြင်း					
60.m	အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းထံတိုင်ကြားခြင်း					
60.n	ဘာသာရေး ပြစ်ဒဏ်ခတ်ခြင်း					
60.o	မလိုအပ်ဘဲ ကိုယ်ခန္ဓာပိုင်း ၊ လိင် ပိုင်း ထိတွေ့ခြင်း					

60.p	ဉာဏ်ရည်(သို့) ကိုယ်ခန္ဓာ ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး စေတနာအတိုင်းအရှက်ရစေခြင်း၊					
60.q	မိသားစုဝင်များ၏ဂုဏ်သတင်း ကျဆင်း အောင်လုပ်ခြင်း၊					
60.r	ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းမှ ဖယ်ကျဉ်ခြင်း					
60.s	ပိုမိုဆိုးရွားသည့်လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေဖြင့် ကြုံ တွေ့စေခြင်း					
60.t	စည်းကမ်းချိုးဖောက်ခြင်းကြောင့်အချိန်ပို ခိုင်းစေခြင်း					
60.u	စည်းကမ်းချိုးဖောက်ခြင်းကြောင့် လစာ ဖြတ်တောက်ခြင်း					
60.v	အကျိုးအကြောင်းရှင်းလင်းမပြဘဲ လစာ ဖြတ်တောက်ခြင်း					
60.w	တစ်ဖက်သတ်/မတရား အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်ခြင်း					
60.x	သင်မကျူးလွန်သည့် လုပ်ရပ်တစ်ခု အတွက် စွပ်စွဲခြင်း					
60.y	မြေ သိမ်းဆည်းခြင်း					
60.z	ပစ္စည်း ဥစ္စာ သိမ်းဆည်းခြင်း					
60.aa	အခြားခြိမ်းခြောက်ခြင်း (သို့) မတရားပြုခြင်း					

အပိုင်း ၈ - ကျန်းမာရေး နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး

ယခုကျန်းမာရေး နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အခြေအနေများ ကို မေးမြန်းလိုပါသည်။ (မေးမြန်းသူများ အနေဖြင့် ယခုလက်ရှိနေရာတွင်ကာ ဦးဆုံး လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်ကို ရည်ညွှန်းရန် ဖြစ်သည်။)

61. အောက်ဖော်ပြပါ အခြေအနေမျိုး နှင့် သင်အလုပ်လုပ်ရပါသလား၊ (တစ်ခုမကရွေးချယ်နိုင်သည်)

- | | |
|---|--|
| 1. ဖုန် ၊ အခိုးအငွေ | 11. ကျဉ်းကျပ်သောလုပ်ငန်းခွင် |
| 2. မီး၊ ဓာတ်ငွေ့၊ မီးတောက် | 12. လေဝင်လေထွက် မလုံလောက်ခြင်း၊ |
| 3. ဆူညံကျယ်လောင်မှု (သို့) တုန်ခါမှု | 13. ဓာတုပစ္စည်း (ပိုးသတ်ဆေး၊ကော် စသည်များ) |
| 4. အပူချိန် လွန်ကဲခြင်း (သို့) အအေးလွန်ကဲခြင်း | 14. ပေါက်ကွဲနိုင်သော ပစ္စည်း |
| 5. ပူလွန်း (သို့)အေးလွန်းသည့် ပစ္စည်းများနှင့် ထိတွေ့ရခြင်း | 15. လျှပ်စစ်ဓာတ်လွှတ်ထားခြင်း |
| 6. အဆိပ်သင့် အနံ့အသက်များ | 16. သင့်ကျန်းမာရေး နှင့် ဘေးကင်းရှင်းရေး ကို အန္တရာယ်ပြုနေသည့် အခြားအရာများ၊ အလုပ်စနစ်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ ရှိလျှင် ဖော်ပြရန် |
| 7. မြေအောက်လုပ်ငန်းခွင် | _____ |
| 8. အမြင့်တွင်အလုပ်လုပ်ရခြင်း | _____ |
| 9. မြစ်ချောင်း၊အင်းအိုင်စသည့် ရေ တွင် အလုပ်လုပ်ရခြင်း | 17. မရှိပါ |
| 10. မှောင်လွန်းသည့်လုပ်ငန်းခွင် | 98. အဖြေမသိပါ |
| | 99. မဖြေဆိုလိုပါ။ |

62. အလုပ်ကြောင့် သင့်တွင် အောက်ဖော်ပြပါ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှု (သို့) ကျန်းမာရေးပြဿနာ ရခဲ့ဖူးပါသလား၊ အဖြေ တစ်ခုထက်ပိုနိုင်သည်။

- | | |
|--|---|
| 1. ပြင်ပဒဏ်ရာ၊ ဗွင့်ထွက်ဒဏ်ရာ | 11. ဖောရောင်ခြင်း |
| 2. အရိုးကျိုးခြင်း၊ | 12. မိန်းခလေး/အမျိုးသမီး ရာသီစက်ဝန်းပြောင်းအပြောင်းအလဲ |
| 3. အရိုးအဆစ်လွဲခြင်း၊ နာခြင်း၊ အကြောမျက်ခြင်း | 13. ရှိနှင့်ပြီး ကျန်းမာရေးပြဿနာ ပိုမိုဆိုးရွားခြင်း (ဖော်ပြပါ) |
| 4. အပူလောင်ခြင်း၊ အရေပြားတိုက်စားပျက်စီးခြင်း၊
အရေပြားကွာခြင်း၊ နှင်းကိုက်ခြင်း | _____ |
| 5. အသက်ရှူဆိုင်ရာပြဿနာများ | 14. အခြားရှိက ဖော်ပြရန် |
| 6. မျက်စိဆိုင်ရာပြဿနာများ | _____ |
| 7. အရေပြားဆိုင်ရာပြဿနာများ | 15. မရှိပါ (Q 64 သို့သွားရန်) |
| 8. အစာအိမ်ဆိုင်ရာပြဿနာများ နှင့်
ဝမ်းပျက်ဝမ်းလျှောခြင်း | 98. အဖြေမသိပါ (Q 64 သို့သွားရန်) |
| 9. ဖျားခြင်း၊ ကိုယ်ပူချိန်တက်ခြင်း၊ | 99. မဖြေဆိုလိုပါ။(Q 64 သို့သွားရန်) |
| 10. လွန်ကဲစွာ ပင်ပန်းနွမ်းနယ်ခြင်း | |

63. အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် အလုပ်နှင့် ဆက်စပ်သော ထိခိုက်ဒဏ်ရာ/ဖျားနာမှု တို့ကြောင့် မဖြစ်မနေအလုပ် ရပ်နားခဲ့ရပါသလား ။

1. မရှိပါ
2. နားရပါသည်။ သို့သော် ၁ ရက် မပြည့်ပါ။
3. နားရပါသည်။ ၁-၃ ရက်ကြား၊
4. ၃ ရက်ထက်ပိုသည်
5. အမြဲတမ်းနားလိုက်ရပါသည်။ ထို ထိခိုက်ဒဏ်ရာ/ဖျားနာမှုကြောင့်ဘယ်တော့မှ အလုပ်ပြန် မလုပ်နိုင်တော့ပါ
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

64. အလွန်ဖျားနေချိန် (သို့) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရချိန်တွင် အလုပ်နားရန် တောင်းဆိုနိုင်ပါသလား၊

1. နားခွင့် တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်
2. မတောင်းဆိုနိုင်ပါ
98. အဖြေမသိပါ
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

65. ထို ပထမအလုပ်တွင်မလုပ်တော့မှသာ မေးရန် - အဘယ်ကြောင့် အလုပ်ထွက်ခဲ့သနည်း။

1. စာချုပ် သက်တမ်းပြီးဆုံးသွားခြင်း
2. အလုပ်မှ နုတ်ထွက်လိုက်သည်။ (အကြောင်း ကို ဖော်ပြပါ) _____
3. အလုပ် ထုတ်ခံရသည်။ (အကြောင်း ကို ဖော်ပြပါ) _____
4. အခြား _____
98. အဖြေမသိပါ
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

အပိုင်း ၉ - နေထိုင်မှု အခြေအနေ

သင် _____တွင် အလုပ်လုပ်စဉ် နေထိုင်ရသည့် အခြေအနေများ ကို မေးမြန်းလိုပါသည်။ (မေးမြန်းသူများ အနေဖြင့် ယခုလက်ရှိနေရာသို့ လာရောက်ကာ ဦးဆုံး လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်ကို ရည်ညွှန်းရန် ဖြစ်သည်။)

66. အလုပ်ရှင်ပေးသည့် အလုပ်သမားအိမ်ရာတွင် နေထိုင်ပါသလား၊

1. နေပါသည်။ (Q 67 သို့သွားပါ)
2. မနေပါ။ (Q 78 သို့သွားပါ)
98. အဖြေ မသိပါ။ (Q 78 သို့သွားပါ)
99. မဖြေဆိုလိုပါ။ (Q 78 သို့သွားပါ)

67. ထိုအိမ်ရာ၌ နေထိုင်ရသည်မှာ စိတ်ချ၊ လုံခြုံမှုရှိသလား၊

1. ရှိပါသည်။
2. မရှိပါ။
98. အဖြေ မသိပါ။
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

68. ပြဿနာကြီးကြီးမားမားတစ်ခုခုကြောင့် နေရာထိုင်ခင်း ပြောင်းရွှေ့ပေးရန် အလုပ်ရှင်ထံ တောင်းဆိုနိုင်ပါသလား၊

ပြဿနာကြီးကြီးမားမားဆိုသည်မှာ ကိုယ်ခန္ဓာပိုင်း လုံခြုံရေး (သို့မဟုတ်) စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး ကို ခြိမ်းခြောက်သည့် အခြေအနေမျိုး ဖြစ်သည်။

1. တောင်းဆိုနိုင်သည်
2. မတောင်းဆိုနိုင်ပါ
98. အဖြေမသိပါ။
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

69. ဤအိမ်ရာ၌ နေထိုင်ရသည်မှာ အနှောင့်အယှက်များမှ အေးငြိမ်းမှု ရှိပါသလား၊

1. အေးငြိမ်းမှု ရှိသည်
2. မရှိပါ။ အဘယ်ကြောင့်နည်း _____
98. အဖြေမသိပါ။
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

70. အိပ်ခန်း ၁ ခန်းတွင် လူပေါင်းမည်မျှ နှင့် အတူနေရသနည်း

1. _____ ယောက် (ဖြေဆိုသူအပါအဝင် လိင်တူ နေထိုင်သူများ)
2. _____ ယောက် (ဖြေဆိုသူအပါအဝင် ကျား၊မ ရောထွေးနေသူများ)
3. ၁ ဦးတည်း
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

71. အလုပ်ရှင် (သို့) ဝန်ထမ်း (သို့) အပေါင်းပါ တစ်ဦးဦး က သင့်ကို နေထိုင်သည့် နေရာတွင် အမြဲ တမ်းစောင့်ကြည့် နေပါသလား၊ (ယင်းတွင် လုံခြုံရေးတာဝန်ထမ်းဆောင်သောဝန်ထမ်း မပါဝင်ပါ။)

1. ကြည့်နေပါသည်။
2. မကြည့်ပါ။
98. အဖြေမသိပါ။
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

72. အလုပ်သမားအိမ်ရာမှ အလုပ်နေရာ သို့ မည်သို့ သွားလာရသနည်း။

1. မသွားလာရပါ။ တစ်နေရာတည်းဖြစ်သည် (Q 74 သို့ သွားပါ)
2. လမ်းလျှောက်သွားရသည်၊ ကြာချိန်မှာ မိနစ်အားဖြင့် _____ (Q 73 သို့သွားပါ)
3. ဘတ်စ်ကားဖြင့်၊ ကြာချိန်မှာ မိနစ်အားဖြင့် _____ (Q 73 သို့သွားပါ)
4. အလုပ်ရှင်၏ အစီအစဉ်ဖြင့်၊ ကြာချိန်မှာ မိနစ်အားဖြင့် _____ (Q 73 သို့သွားပါ)

99. မဖြေဆိုလိုပါ။ (Q 74 သို့ သွားပါ)

73. နေထိုင်သည့် နေရာ နှင့် အလုပ်လုပ်သည့် နေရာ အကြား သွားလာစဉ်တွင်အလုပ်သမားများ အား အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ် တစ်ဦးဦးက သတိဖြင့် စောင့်ကြပ် ကြည့်ရှုခြင်းမျိုး ရှိပါသလား။

1. ရှိပါသည်
 2. မရှိပါ
98. အဖြေမသိပါ။
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

74. အလုပ်ချိန်ပြင်ပ မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို နေထိုင်သည့်အလုပ်သမားအိမ်ရာမှ အပြင် ထွက်ခွင့် ရပါသလား။

1. ရပါသည်။
 2. မရပါ။ အလုပ်ရှင်က ခွင့်မပြုပါ။
 3. အလုပ်ရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် တခါတရံ ရပါသည်။
98. အဖြေမသိပါ။
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

75. မိသားစု အားဖုန်းအဆက်အသွယ်လုပ်နိုင်ပါသလား။

1. လုပ်နိုင်ပါသည်။
 2. မလုပ်နိုင်ပါ။ အလုပ်ရှင် က ခွင့်မပြုပါ။
 3. အလုပ်ရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် တခါတရံ ရပါသည်။
 4. မလုပ်နိုင်ပါ။ ငွေ အခက်အခဲကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။
 5. မလုပ်နိုင်ပါ။ အလုပ်ရှင် နှင့် ရော၊ ငွေအခက်အခဲ ကြောင့် နှင့် ပါ မဆိုင်ပါ။ အခြားအကြောင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ _____
98. အဖြေမသိပါ။
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

76. သင့်ထံသို့ သင့်မိသားစု အလည်လာလို့ရပါသလား ၊

1. ရပါသည်။
 2. မရပါ။ အလုပ်ရှင် မှခွင့်မပြုပါ။
 3. အလုပ်ရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် တခါတရံ ရပါသည်။
 4. မရပါ။ အလုပ်ရှင်နှင့် မဆိုင်သော အခြားအကြောင်းကြောင့် (ဖော်ပြပါ) _____
98. အဖြေမသိပါ။
99. မဖြေဆိုလိုပါ။

77. သင် မိသားစုထံ အလည်သွားနိုင်ပါသလား ၊

1. သွားနိုင်ပါသည်။
 2. မသွားနိုင်ပါ။ အလုပ်ရှင် က ခွင့် မပြုပါ။
 3. အလုပ်ရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် တခါတရံ သွားလို့ရပါသည်။
 4. မသွားနိုင်ပါ။ အလုပ်ရှင် နှင့် မဆိုင်သော အခြားအကြောင်းကြောင့်ဖြစ်သည် (ဖော်ပြပါ) _____
98. အဖြေမသိပါ
99. မဖြေဆိုလိုပါ

78. မေးမြန်းမှု ပြီးဆုံးပါပြီ ။ ပြောလိုသည်များ ရှိလျှင် ပြော နိုင်ပါသည်။

ဖြေကြားပေးခြင်းအတွက် ကျေးဇူးတင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၌ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အထောက်အထားအခြေပြုသက်သေ တည်ဆောက်ခြင်း

၂၀၀၂- ခုနှစ်မှစတင်၍ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့သည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုများ ပပျောက်ရေးအတွက် မြန်မာအစိုးရ နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ ၂၀၁၁-ခုနှစ်ကတည်းက မြန်မာနိုင်ငံသည် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ ထို့အပြင် ပြီးခဲ့သည့် ဆယ်စုနှစ်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက မြန်မာအစိုးရသည် နိုင်ငံတကာ အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်၍ပိုမိုတက်ကြွသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ဤဆောင်ရွက်မှုတွင် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၊ နိုင်ငံ၏နယ်နိမိတ်များအတွင်းနှင့် ယင်းဒေသများတစ်လျှောက် ဖြစ်ပွားလျက်ရှိသော လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်း စေခြင်းပျံ့နှံ့တည်ရှိမှုကို လေ့လာမှုပြုသည့် ကနဦးလုပ်ဆောင်ချက်များ ပါဝင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုသည် တဖြည်းဖြည်း မြင့်တက်လာသည်ကိုတွေ့ရှိရပြီး နိုင်ငံ၏လျင်မြန်သော စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့်အတူ များပြားလာနိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုသည် လူကုန်ကူးမှုကို ဖြစ်စေသော လူမှုရေးနှင့်ဥပဒေဆိုင်ရာ အခြေအနေများတွင်လည်း ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိ သည်။ ILO-Yangon က ဤထွက်ပေါ်လာသည့်အခွင့်အရေးများနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် သုတေသနလိုအပ်ချက်များကို အသိအမှတ်ပြုပါ သည်။ ထိုသိမှတ်မှုနှင့်အတူ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၇,၂၉၅ ဦးကို စစ်တမ်းပြုစုရန်အတွက် အစိုးရ၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ ကွန်ယက် တို့နှင့် အတူမကြာသေးမီက တွဲဖက်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာပုံစံများကို ဖော်ထုတ်ရန်အတွက် ဖြစ်သည်။ ဤလေ့လာတွေ့ရှိချက်များနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် အကြံပြုချက်များ သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ် အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းတို့ကို ကာကွယ်တားဆီးရန် အတွက် ပြည်သူလူထု၊ အစိုးရ၊ ပုဂ္ဂလိကနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလှုပ်ရှားသူများက ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အထောက်အထားအခြေပြု လုပ်ဆောင်ချက်များကို ကြံဆနိုင်ရေးအတွက် အခြေခံတစ်ရပ်အဖြစ် အထောက်အကူပြုမည် ဖြစ်ပါသည်။