



International Organization for Migration (IOM)  
The UN Migration Agency



International  
Labour  
Organization

အန္တရာယ်နှင့် ဆုလာဘ် -  
အရှေ့တောင်အာရှအတွင်း  
လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၏  
အကျိုးရလဒ်များ

မြန်မာနိုင်ငံနှင့်ပတ်သက်၍ အဓိကလေ့လာတွေ့ရှိချက်များ



အန္တရာယ်နှင့် ဆုလာဘ် - အရှေ့တောင်အာရှအတွင်း  
လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၏ အကျိုးရလဒ်များ  
မြန်မာနိုင်ငံနှင့်ပတ်သက်၍ အဓိကလေ့လာတွေ့ရှိချက်များ

Benjamin Harkins; Daniel Lindgren; and Tarinee Suravoranon



International  
Labour  
Organization



International Organization for Migration (IOM)  
The UN Migration Agency



RAPID ASIA  
Evidence Based Insights

Copyright © International Labour Organization and International Organization for Migration 2017

First published 2017

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](mailto: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 licenses issued to them for this purpose. Visit [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) to find the reproduction rights organization in your country.

---

ISBN 978-92-2-131410-3 (print); 978-92-2-131411-0 (web pdf)

---

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.

The study was supported by the Australian Government Department of Foreign Affairs and Trade, Global Affairs Canada and Swiss Agency for Development and Cooperation but does not necessarily reflect the views of the Australian, Canadian or Swiss Governments.

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.

Information on ILO publications and digital products can be found at: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Cover photo: © ILO/ Thierry Falise, photo page 86: © ILO/ P. Pichaiwongse

---

Printed in Thailand



## မိတ်ဆက်

ပြီးခဲ့သည့် ဆယ်စုနှစ် နှစ်ခုအတွင်း အာဆီယံဒေသတွင်း၌ရှိသော မူရင်းနိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အရေးပါသည့် မောင်းနှင်အား တစ်ရပ်ဖြစ်လာခဲ့သည်။ ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူဦးရေ ၂၀.၂ သန်းသည် အာဆီယံနိုင်ငံများမှဖြစ်ပြီး ထိုဦးရေအနက်မှ ၆.၉ သန်းခန့်သည် အာဆီယံဒေသတွင်း၌ရှိသော အခြားနိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခဲ့ကြသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအတွက် နှစ်နိုင်ငံသဘောတူညီမှုဆိုင်ရာ လမ်းကြောင်းများကို ချိန်ညှိဆောင်ရွက်မှု များပြားရုံပေးခြင်း၊ ကုန်ကျစရိတ်မြင့်မားခြင်း၊ အချိန်ကြန့်ကြာခြင်းတို့ကြောင့် အာဆီယံဒေသတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူအများစုသည် ပုံမှန်မဟုတ်သည့် အခြေအနေတွင် ရေရာသေချာမှုမရှိဘဲ အလုပ် လုပ်ကိုင်ကြရသည်။ အာဆီယံဒေသတွင်း လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းတွင် ပါဝင်သော အလုပ်သမား အများစုသည် ကျွမ်းကျင်မှုနိမ့်ပါးပြီး လုပ်သားအများအပြားအသုံးပြုသည့် အလုပ်အကိုင်များတွင် လုပ်ကိုင် နေကြသည်။ တရားဝင်အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများရှိသည့်တိုင် ကျွမ်းကျင်မှုနိမ့်ပါးသည့် အလုပ်အကိုင်တွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုများကို ရင်ဆိုင်ကြုံ တွေ့ရသည်။

အာဆီယံဒေသတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၏နောက်ဆုံးအကျိုးရလဒ်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ဘေးကင်းလုံခြုံစေရန်နှင့် အကျိုးကျေးဇူးရရှိစေရန် အကောင်းဆုံး ဆောင်ရွက်ပေးနည်းများကို သုံးသပ် စဉ်းစားသည့်အခါတွင် တိကျခိုင်မာသည့် အချက်အလက်များကို ကောက်ယူခြင်းနှင့် စိတ်ဖြာ လေ့လာခြင်းများသည် အကန့်အသတ်ဖြင့်သာရှိနေသည်။ ဒေသတွင်းတွင် ယာယီနှင့် ပုံမှန်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အများအပြားဖြစ်ပေါ်နေခြင်းကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ရင်ဆိုင် ကြုံတွေ့ရသည့် လက်တွေ့ဖြစ်ရပ်များသည် အများအားဖြင့် မမြင်သာဘဲ ပုန်းကွယ်နေလေ့ရှိသည်။ ဤလေ့လာမှုသည် ဒေသတွင်းရှိ ကျွမ်းကျင်မှုနိမ့်ပါးသောအလုပ်အကိုင်များသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၏ လူမှုစီးပွားအကျိုးရလဒ်နှင့်ပတ်သက်၍ အသိအမြင်တစ်ရပ်ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

## သုတေသန ဆောင်ရွက်မှု

၂၀၁၆ ခုနှစ် ဇူလိုင်လမှ ဩဂုတ်လအတွင်း ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအို၊ မြန်မာ (၄၅၁ ဦး) နှင့် ဗီယက်နမ်တွင် နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား စုစုပေါင်း (၁၈၀၈) ဦးကို စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် လေးနိုင်ငံစလုံး၏ နေရာဒေသအနှံ့အပြားတွင်ရှိသည့် နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပါအဝင် ဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများနှင့် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ လူတွေ့မေးမြန်းခြင်း ၉၆ ခုကိုလည်းပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ သုတေသနပြုလုပ်ရသည့်ရည်ရွယ်ချက်မှာ မူရင်းနိုင်ငံ၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံနှင့် အရှေ့တောင်အာရှတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းလမ်းကြောင်းများအကြား နှိုင်းယှဉ်ထားသည့် အချက်အလက်များကိုဖော်ပြ၍ ဒေသဆိုင်ရာ ရှုထောင့်မှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို ဆန်းစစ်သုံးသပ်ရန်ဖြစ်သည်။

စစ်တမ်းကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့အစည်း (ILO)၊ TRIANGLE in ASEAN စီမံကိန်းနှင့်၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း (IOM) ၏ PROMISE (ဘေးကင်းလုံခြုံစွာရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေခြင်း၊ အလုပ်အကိုင် တိုးပွား ရရှိခြင်းမှတစ်ဆင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချရေး) စီမံကိန်းတို့က ပူးတွဲဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

## I သုတေသန ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များ

### ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အကျိုးရလဒ်များ

လေ့လာခဲ့သည့် မူရင်းနိုင်ငံ ၄ နိုင်ငံတွင် လွှဲပြောင်းပို့ငွေများသည် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမှ ရရှိသည့် သိသာထင်ရှားသောအကျိုးရလဒ်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အဆက်အစပ်အခြေအနေတွင် နိုင်ငံအဆင့်စီးပွားရေး၌ လွှဲပြောင်းပို့ငွေ၏ အရေးပါမှုအပေါ်တွင် အလေးထားလွန်းခြင်းသည် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းရလဒ်နှင့် ပတ်သက်၍ ပိုမိုဟန်ချက်ညီပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအပေါ် အလေးထားသော သိမြင်နားလည်မှုများအပေါ် ထိခိုက်မှုရှိနိုင်ကြောင်း တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။

လေ့လာမှုအနေဖြင့် အဓိကစိတ်ဖြာလေ့လာနည်းတစ်ရပ်ဖြစ်သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အကျိုးရလဒ်ညွှန်းကိန်း (MOI) ကို ရေးဆွဲထားပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မတိုင်မီနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာပြီး နောက်ပိုင်း ပြောင်းလဲမှုကို တိုင်းတာရန် ငွေကြေးဆိုင်ရာညွှန်းကိန်း ၄ ခုနှင့် လူမှုဆိုင်ရာညွှန်းကိန်း ၄ ခုကို ပေါင်း၍ ကိန်းဂဏန်းတစ်ခုအဖြစ် တွက်ချက်ရယူပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ရလဒ်များကို အကဲဖြတ်ရန် MOI ကိုရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ တိုးတက်မှုများကို သတ်မှတ်စံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လေ့လာနိုင်ရန် တစ်ဦးချင်းဖြေကြားသူအဆင့်တွင် MOI ရမှတ်များကိုတွက်ချက်ပြီး ရမှတ် ၀ (သုည) မှ ၁၀၀ အတွင်း [၀-၁၀၀] ကို ညွှန်းကိန်းအဖြစ်သတ်မှတ်ပါသည်။

စုပေါင်းထားသည့် MOI ရမှတ်သည် ဒေသတွင်းအဆင့်တွင် (၅၈) ဖြစ်ပြီး အခြားဒေသဆိုင်ရာ အုပ်စုများအကြား ခြားနားမှုကို ဆန်းစစ်လေ့လာရာတွင် ဤရမှတ်ကို အညွှန်းကိန်းတစ်ရပ်အဖြစ် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ မြန်မာ (၅၄) သည် စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် ၄ နိုင်ငံအနက်တွင် ဒုတိယ အနည်းဆုံး ရမှတ်ရှိပါသည်။ အုပ်စုခွဲများအကြား ခြားနားမှုများကို လေ့လာဖော်ထုတ်မှုအရ MOI ရမှတ် ကွာခြားမှု အမျိုးမျိုးရှိသည့်အနက် ၎င်းတို့ထဲတွင် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများပါဝင်ပြီး တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများ (ညွှန်းကိန်းရမှတ် ၅၀) နှင့်၊ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ (၅၁) သည် ဗမာရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ (၆၀) နှင့် မလေးရှားနိုင်ငံတွင်လုပ်ကိုင်သည့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ (၆၁) တို့ထက် ပိုမိုဆိုးဝါးသော ရလဒ်များကို ကြုံတွေ့ရကြောင်းညွှန်းဆိုဖော်ပြသည်။ ILO ကပြုလုပ်ခဲ့သည့် ယခင်သုတေသနအရမြန်မာနိုင်ငံမှတိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများသည်လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ တည်ဆဲမူဝါဒများအောက်တွင် ဖယ်ကြဉ်ခံထားရပြီး အကျိုးကျေးဇူး ပိုမိုရရှိမည့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများသို့ ပုံမှန်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် (သို့) ရွှေ့ပြောင်းသွား လာရန် အခွင့်အလမ်းများ နည်းပါးသည်ကို တွေ့ရသည် (ILO၊ ၂၀၁၅)။

နိုင်ငံအများစုမှ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများနှင့်နှိုင်းယှဉ်လျှင် ကောင်းမွန်သည့်အတွေ့အကြုံ ရရှိမှုမှာနည်းပါးပြီး မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအကြား (အမျိုးသမီး = ၅၀/ အမျိုးသား = ၅၇) ခြားနားမှုရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၊ အထူးသဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအဖြစ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို ကန့်သတ်ထားသည့် မူဝါဒများရှိပါသည်။ ဤအခြေအနေကြောင့် အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များကို ပံ့ပိုးရန်ပုံမှန်မဟုတ်သည့် လမ်းကြောင်းများမှတစ်ဆင့် ပြည်ပသို့ သွားရောက်လုပ်ကိုင်သည့် နည်းလမ်း မှတစ်ပါး ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်း မရှိတော့ပေ။ တရားဝင် ပုံမှန်လမ်းကြောင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မပြုနိုင်သောကြောင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် ပံ့ပိုးကူညီပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ အားကိုးရယူရာတွင် အကန့်အသတ်များ ရှိလာစေသည် (ILO၊ ၂၀၁၇)။

### ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မတိုင်မီ အကြံပြုဆင်မှုများ

လေ့လာမှုအရ ပြည်ပသို့ မထွက်ခွာမီ ဆုံးဖြတ်ချက်အထောက်အကူပြုသည့် လုံလောက်သော သတင်းအချက်အလက်ကို မြန်မာရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ ၆ ဦးတွင် ၁ ဦး (၁၇ ရာခိုင်နှုန်း) သာ လက်ခံရရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထို့အပြင် စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၁၁ % သာ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် သွားရောက်လုပ်ကိုင်ရန် အကြံပြုဆင်ခြင်ခြင်းအဖြစ် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ သင်တန်းကို တက်ရောက်ခဲ့သည်။ အများအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အကြံဉာဏ်များနှင့်ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့၏သူငယ်ချင်း၊ မိသားစု (သို့) ပွဲစားများကိုသာလုံးလုံးအားကိုးကြသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းပေးခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ လတ်တလောတွင် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းများသည် ပြည်ပမထွက်ခွာမီသင်တန်းထက်ပို၍ မဟာဗျူဟာမြောက်သော နည်းလမ်းဖြစ်ပေါ်ပြီး ပြည်ပမထွက်ခွာမီသင်တန်းထက် အလုပ်သမားဦးရေ နှစ်ဆကျော်ကျော် အပေါ်ထိရောက်မှုရှိပါသည် (၄၈% နှင့် ၂၂ %)။ ဤသို့ကျွမ်းကျင်မှုမြှင့်တင်ပေးခြင်း အစီအစဉ်များသည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ အလုပ်ရှင်များ၏ တိုက်ရိုက်စီစဉ်မှုများမှတစ်ဆင့်ဖြစ်ပြီး ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဤသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပိုမိုပါဝင်လာနိုင်ပြီး အလုပ်ရှင်များက ငွေစိုက်ထုတ်ပေးချေသော လုပ်သားစုဆောင်းသည့် ပုံစံသို့ ပြောင်းလဲသွားစေသည့်အပြင် အလုပ်ရှင်၏ လိုအပ်ချက်နှင့်ပိုမိုကိုက်ညီသော ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

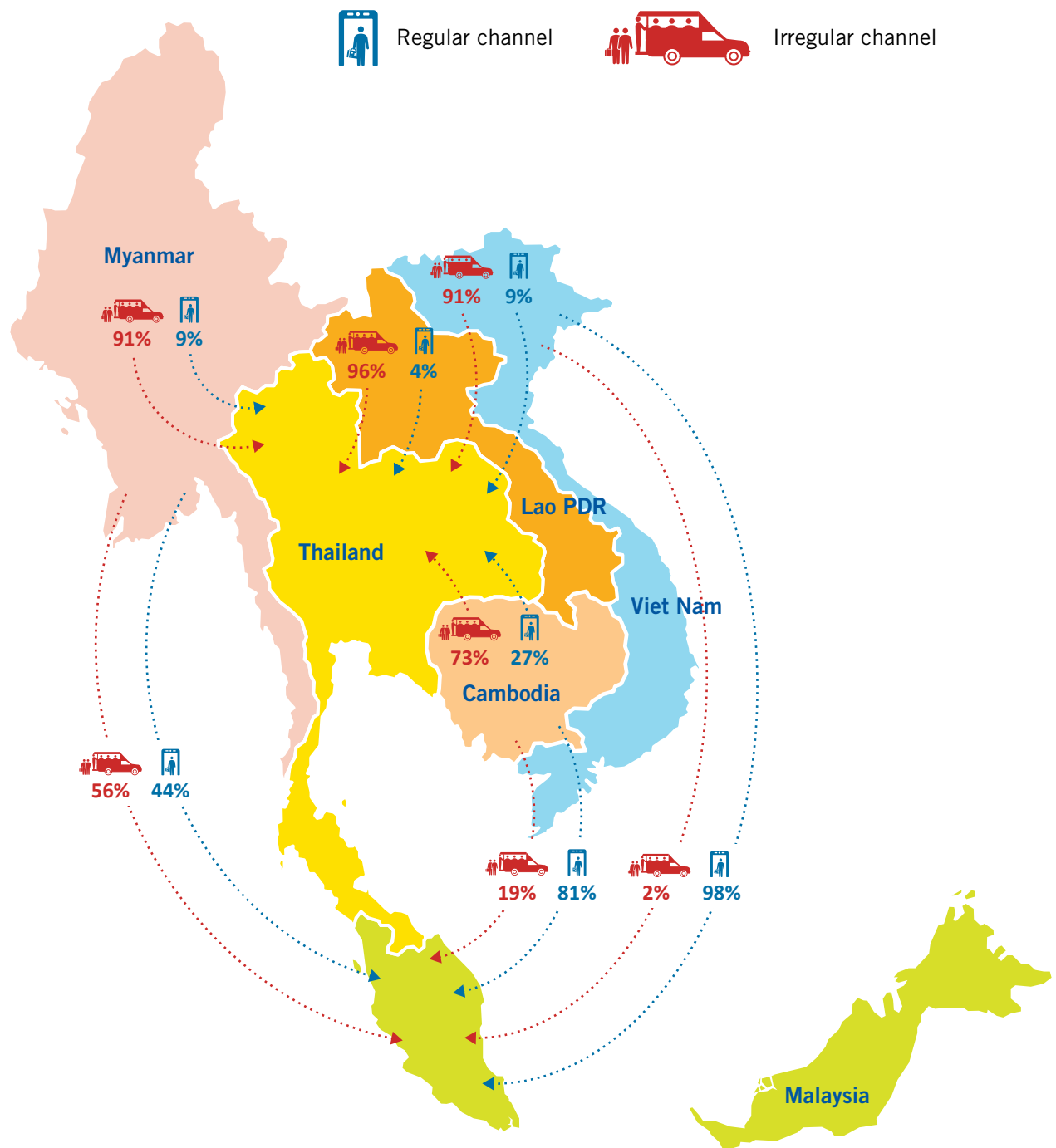
### ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖြစ်စဉ်

မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုသည် (ပုံ ၁ တွင်ပြထားသည့်အတိုင်း) ပုံမှန်လမ်းကြောင်းထက် ပုံမှန်မဟုတ်သည့် လမ်းကြောင်းများ (၈၀ %) ခန့်ကိုအသုံးပြုပြီး ၎င်းသည် (ပျမ်းမျှ ၁၅ ရက်ဖြင့်) ပိုမို မြန်ဆန်ပြီး (ပျမ်းမျှ ၂၅၈ US ဒေါ်လာဖြင့်) ပို၍ ကုန်ကျစရိတ်သက်သာသည်။ သို့သော် ပြဿနာများနှင့် ကြုံတွေ့နိုင်သည်။ သတင်းအချက်အလက်၊ သင်တန်း၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန်ပုံမှန်လမ်းကြောင်းများသည် အကန့်အသတ်ရှိပြီး (အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ပို၍အကန့်အသတ်ရှိပြီး) ရှားပါးသည့်



အရင်းအမြစ်များကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ရနိုင်သည့်လမ်းကြောင်းများကိုသာ ရှာဖွေ အသုံးပြုရတော့သည်။ အများစုအတွက် ဤအခြေအနေသည် မတတ်သာသည့် အဆုံးကျင့်သုံးခြင်းဖြစ်ပြီး ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်မှု အနည်းဆုံးနည်းလမ်းကို ရွေးချယ်လာခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

ပုံ ၁ - ပုံမှန်နှင့် ပုံမှန်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းလမ်းကြောင်းများကိုအသုံးပြုခြင်းပြ မြေပုံ (ရာခိုင်နှုန်းဖြင့်)

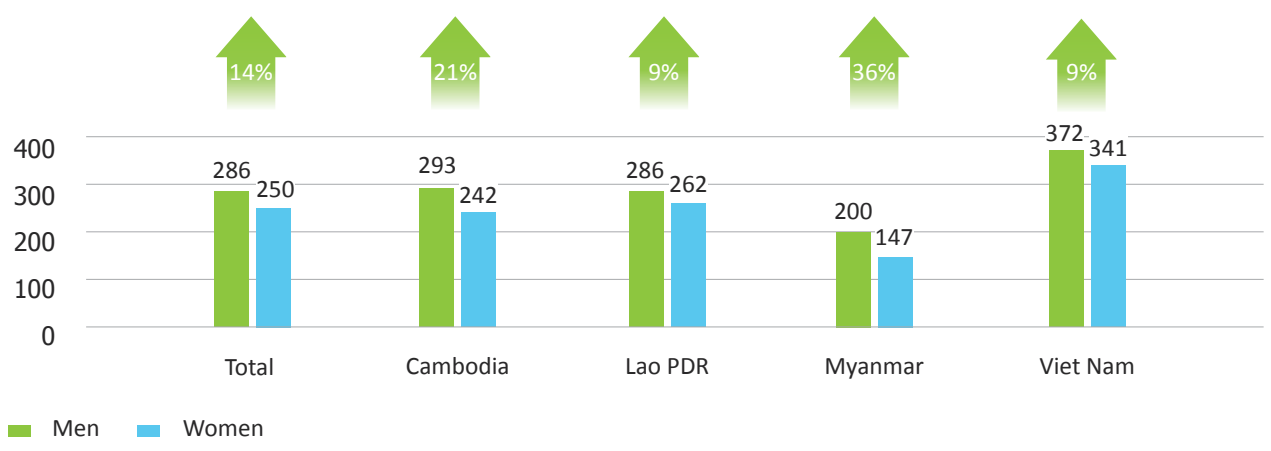


မြန်မာရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများသည် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်ရန် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄၀၀ သို့မဟုတ် ၃.၁ လစာနှင့် ညီမျှသောလစာကို ပေးရသည်။ မလေးရှားနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ လုပ်ကိုင်ရန် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၀၃၄ (သို့) ၃.၆ လစာကိုပေးရသည်။ အခြားနိုင်ငံသားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဝင်ငွေနည်းပါးစွာရရှိပြီး လုပ်သားစုဆောင်းခကိုလည်း အဆမတန်များပြားစွာ ပေးရခြင်းကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ကုန်ကျစရိတ်မြင့်မားသွားသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ကုန်ကျစရိတ်မြင့်မားသည့်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ အနေဖြင့် ချေးငွေရယူကြရသည်။ ထိုချေးငွေ/အကြွေးကို ပြန်ဆပ်ရန် အချိန်ကြာမြင့်သည့်အတွက် အလုပ်သမားများသည် ခေါင်းပုံဖြတ်သည့်လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဆက်လက် လုပ်ကိုင်နေရပြီး အကျိုးဆုံးရှုံးမှု ကိုဖြစ်ပေါ်စေသည်။

### အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ

ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများသည် တောင်းဆိုမှုများပြီး ပေးသည့်အခကြေးငွေ/လုပ်ခ များသည်လည်း ဥပဒေအရပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေနှင့်ကိုက်ညီမှုမရှိသည့်အပြင် လုပ်ရသည့် အလုပ်ပမာဏနှင့်မညီမျှပါ။ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ပျမ်းမျှအားဖြင့် နေ့တိုင်းလိုလို (တစ်ရက် ၁၀ နာရီ)၊ (တစ်ပတ် ၆.၄ ရက်) အချိန်ကြာမြင့်စွာလုပ်ကိုင်ကြရပြီး ရရှိသည့် လစာမှာ (တစ်လ US ဒေါ်လာ ၁၇၆) သာရပြီး ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံ နှစ်နိုင်ငံစလုံးရှိ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေအောက်တွင်ရှိပါသည်။ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးကြား လစာကွာခြားချက်ကိုကြည့်လျှင် မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအကြားတွင် ပိုမိုဖြစ်ပေါ်နေသည်ကို တွေ့ရသည်။ ပျမ်းမျှအားဖြင့် အမျိုးသမီးများထက် အမျိုးသားများက ၃၆ % ပို၍ရရှိသည် (ပုံ ၂)။ ကျား/မ ကွဲပြားမှုအလိုက် လစာ ကွဲပြားစွာပေးခြင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအကြား သိသာထင်ရှားသည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။

ပုံ ၂ - မူရင်းနိုင်ငံအလိုက် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား၏ ပျမ်းမျှလစာစဉ်ဝင်ငွေ (n=1,808) (US\$).



လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အစီအစဉ်အောက်တွင် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများပါဝင်သည့် အရေအတွက်မှာနည်းပါးပါသည် (အားလုံးခြုံငုံကြည့်လျှင် ၁၈ %)။ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အကျိုးခံစားခွင့်အတွက် ပြည့်မီရမည့် သတ်မှတ်ချက်အများစုသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အတားအဆီးများ (သို့) ဖယ်ထုတ်ခံရခြင်းများကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ ဥပမာအားဖြင့် စာရွက်စာတမ်း လိုအပ်ချက်၊ အနည်းဆုံးပြည့်မီရမည့်ကာလနှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက် ဖယ်ထုတ်မှုများဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များက စည်းကမ်းလိုက်နာမှု မရှိသည့်အခါ အခြေအနေ/ပြဿနာများ ပိုမိုဆိုးဝါးသွားပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအများစုသည် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုမှ ကင်းကွာသွားတော့သည်။

မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအားလုံး၏ ထက်ဝက်ခန့်သည် အလုပ်အကိုင်ကာလအတွင်း အလုပ်သမား အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခံရသည် (၄၉%)။ ယင်းကဲ့သို့ ချိုးဖောက်ခံရမှုများအတွက် မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား ၅ ဦးတွင် ၂ ဦးသာ အကူအညီရှာဖွေရယူနိုင်သည် (၃၉ %)။ အခြေအနေအများစုတွင် အဆိုပါ အကူအညီရှာဖွေရယူသူများသည် တရားဝင် ပုံစံတကျရှိသော အကူအညီထက် သူငယ်ချင်း (သို့) မိသားစုထံသို့ ဆက်သွယ်အကူအညီတောင်းခဲ့ပြီး ၁၁ % သာ ၎င်းတို့၏နစ်နာမှုများကို ကျေနပ်စွာဖြင့် ဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့သည်။

### လွှဲပြောင်းပို့ငွေများနှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာအကူအညီ

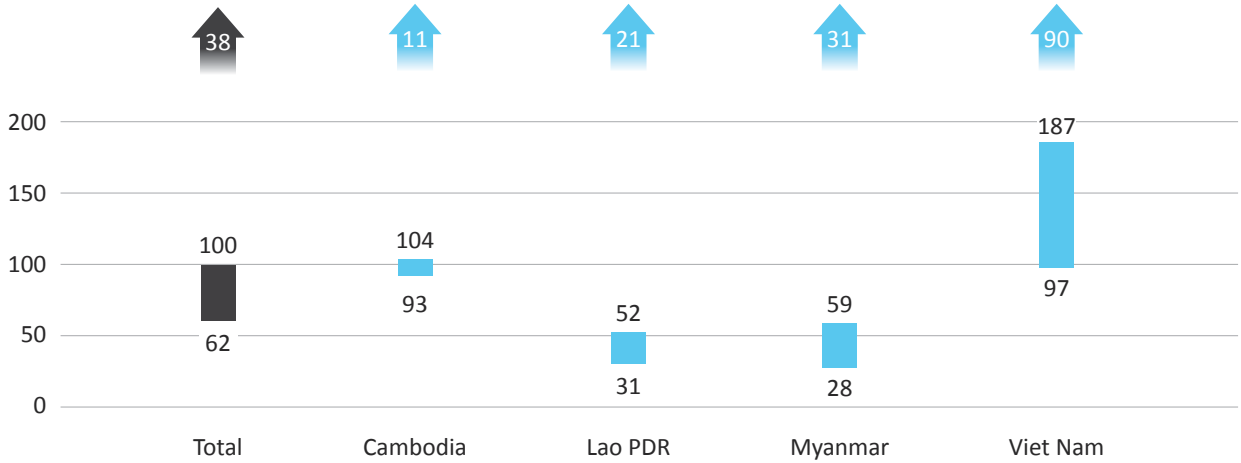
မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအားလုံးနီးပါး (၉၅ %) သည် မူရင်းနိုင်ငံသို့ ငွေများလွှဲပြောင်းပေးပို့ပြီး ပျမ်းမျှ အားဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံမှ တစ်လ US ၂၂၂ ဒေါ်လာ နှင့် မလေးရှားနိုင်ငံမှ US ၁၅၄ ဒေါ်လာ ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားအနည်းစုသာလျှင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ( ၈ %) (သို့) ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် (၁၈ %) ဘဏ် စာရင်းဖွင့်ကြသည်။ တရားဝင်ဘဏ်လုပ်ငန်းဝန်ဆောင်မှုများကို အသုံးပြုခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍စာရွက် စာတမ်းလိုအပ်ချက်များကြောင့် ပုံမှန်မဟုတ်သောရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအနေဖြင့် အသုံးပြုနိုင်ခြင်းမရှိဘဲ ငွေကြေးအကူအညီနှင့် ဝန်ဆောင်မှုရယူရာတွင် အခက်အခဲများဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

### ပြန်လာခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်း

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား မိခင်နိုင်ငံသို့ ပြန်ရသည့် အကြောင်းကို မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ (၈၄%) တွင် အများစုသည် မိမိတို့ ကိုယ်ပိုင်ဆန္ဒဖြင့် ပြန်ရန်ဆုံး ဖြတ်ကြောင်း ပြောဆိုပါသည်။ ဤအချက်ကိုကြည့်ခြင်းအားဖြင့် စည်းကမ်းတင်းကျပ်သည့် မူဝါဒများ ချမှတ်ထားခြင်းမရှိပါက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ထိုင်း (သို့) မလေးရှားတွင် အကန့်အသတ်မရှိ ဆက်လက်နေထိုင်လုပ်ကိုင်မည်ဟု သုံးသပ်ယူဆရပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် မူရင်းနိုင်ငံများရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ဝင်ငွေအပေါ် ကောင်းကျိုး သက်ရောက်မှုရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မတိုင်မီ ရရှိသည့်လစာထက် နှစ်ဆကျော်ကျော် (၂၈ US ဒေါ်လာမှ ၅၉ US ဒေါ်လာ) ရရှိကြောင်းတွေ့ရသည် (ပုံ ၃)။ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းနှင့် ငါးလုပ်ငန်းများတွင် မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအတွက်ဝင်ငွေ ၄၂ ဒေါ်လာ ပိုမိုရရှိလာသည်။

ပုံ ၃ ။ မူရင်းနိုင်ငံအလိုက်ဖော်ပြထားသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမတိုင်မီ ရရှိသည့်လစာနှင့် ပြန်လာပြီးနောက်ရရှိ သည့် လစဉ်ဝင်ငွေပြောင်းလဲမှု (n=1,808) (US\$).



## နိဂုံးချုပ်

ဤလေ့လာတွေ့ရှိချက်အရ အာဆီယံဒေသအတွင်း လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖြင့် လူမှုစီးပွားအကျိုးကျေးဇူးရရှိမှုကို အများဆုံးမပြုလုပ်နိုင်သေးသော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးသည့် အခွင့်အလမ်းများရရှိခြင်း၊ ကြွေးမြီကင်းပြီး သတ်မှတ် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေရရှိကာ ပြန်လာသည့်အခါတွင်လည်း အလုပ်အကိုင်ကောင်းများရရှိသည်ဆိုပါက အပြုသဘော ဆောင်သည့်ရလဒ်များဖြစ်ပါသည်။ ကောင်းမွန်သည့် အကျိုးရလဒ်များပိုမိုရရှိစေရန် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသို့ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်မှု အပြောင်းအလဲ လိုအပ်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအတွက် ကောင်းကျိုးရလဒ်များပိုမိုရရှိစေရန် အထူးသဖြင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေရရှိရန်အတွက်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများ၌ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းသည် အဓိကအရေးကြီးသည့်အချက်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ပါသောကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မှတစ်ဆင့် အကျိုးကျေးဇူးပိုမိုရရှိနိုင်ရန် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (သို့) မီးဖွားခွင့်၊ ခွင့်ရက်/အားလပ်ရက်ကဲ့သို့သော အကျိုးခံစားခွင့်များမှ ဖယ်ထုတ်ခံထားရသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို တရားဝင် ပြုလုပ်ပေးခြင်းသည် အရေးကြီးသော အဆင့်တစ်ခုဖြစ်ကြောင်းကို အကြံပြုပါသည်။ သို့မှသာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမှ အကျိုးကျေးဇူးရရှိမည်ဖြစ်သည်။

လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အာမခံချက် မရှိခြင်းကြောင့် အာဆီယံအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များအတွက် စွန့်စားသွားလာရသည့်အခြေအနေကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ လက်ရှိတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအနေဖြင့် မည်သို့ပင်ဆုံးဖြတ်ချက်ချစေကာမူ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖြင့် ကောင်းကျိုးရမည် (သို့) ဆိုးကျိုးရမည်ကို သုံးသပ်ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်း နည်းပါးပါသည်။

ကောင်းကျိုးရလဒ်များကို တိုးပွားအောင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အပြုအမူများ ကိုပြောင်းလဲခြင်းထက် မူဝါဒပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ၊ အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်၊ လုပ်သားစုဆောင်း သည့်အေဂျင်စီများ စသည့် တာဝန်ရှိသူများ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲ ကျင့်သုံး ဆောင်ရွက်မှုများ လိုအပ်ပါသည်။

# အန္တရာယ်နှင့် ဆုလာဘ် - အရှေ့တောင်အာရှအတွင်း လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၏ အကျိုးရလဒ်များ

မြန်မာနိုင်ငံနှင့်ပတ်သက်၍ အဓိကလေ့လာတွေ့ရှိချက်များ



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development and Cooperation SDC  
Embassy of Switzerland

## ILO Regional Office for Asia and the Pacific

11<sup>th</sup> Floor, United Nations Building  
Rajdamnern Nok Avenue  
Bangkok 10200 Thailand  
Tel.: +662 288 1234  
Fax: +622 280 1735  
Email: BANGKOK@ilo.org  
ilo.org/asia

## IOM Regional Office for Asia and the Pacific

18<sup>th</sup> Floor, Rajanakarn Building  
3 South Sathorn Road  
Bangkok 10120 Thailand  
Tel: +66 2 343 94 00  
Fax: +66 2 343 94 99  
Email: ROBangkok@iom.int  
iom.int/asia-and-pacific

## Decent Work

ISBN 978-92-2-131410-3 (print)  
978-92-2-131411-0 (web pdf)