



ခရစ် ၂၀၁၉ ခုနှစ်

သတင်းထုတ်ပြန်ချက်: မဲခေါင်နိုင်ငံများနှင့် ဂျပန်နိုင်ငံမှ ကဏ္ဍစုံ သက်ဆိုင်သူများ ဂျပန်နိုင်ငံရှိ ဗီယက်နမ်၊ ကမ္ဘောဒီးယား နှင့် မြန်မာနိုင်ငံများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများအား အကာအကွယ် ပေးခြင်းဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများ အပေါ် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်း

ဂျပန်နိုင်ငံ ၈ ရက် ၂၀၁၉ ခုနှစ် တိုကျိုမြို့တွင် မဲခေါင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ဆိုင်ရာ ကွန်ယက် နှင့် ကျိုတိုတက္ကသိုလ်တို့မှ ပူးတွဲပြုလုပ်ခဲ့သော သက်ဆိုင်သူအမျိုးစုံ ပါဝင်သည့် အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ မှ လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ် အားလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း၊ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ဝန်ဆောင်မှု စရိတ်ငြိမ်းစနစ်၊ အလားအလာရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအား တိကျမှန်ကန်သည့် သတင်းအချက်အလက် ပေးရန်လိုအပ်နေခြင်း အပြင် ကွန်ယက်ချဲ့ထွင်ခြင်း၏ အရေးကြီးပုံများ အစရှိသည့် ကိစ္စရပ်များအား ဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်။

ဂျပန်နိုင်ငံ၏ လျှင်မြန်စွာ လျော့နည်းလာနေသည့် လုပ်သားအင်အား ကွာဟမှုအား ဖြည့်တင်းရန် နည်းလမ်းများရှာဖွေနေခြင်းကြောင့် မဲခေါင်နိုင်ငံများမှ အလုပ်ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းများ မြင့်တက် လာမည်ဆိုသည့် တင်ကူးသိမြင်မှုဖြင့် စီစဉ်ခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သင်စနစ် (TITP) အောက်တွင် ဗီယက်နမ် (၇၂၆၃၇)၊ မြန်မာ (၃၆၉၂) နှင့် ကမ္ဘောဒီးယား (၃၃၂၈)¹ ရှိသည့်အတွက် ဂျပန်နိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဦးရေ၏ ကြီးမားသည့် အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် ပါဝင်နေပါသည်။ ဂျပန်အစိုးရ၏ ငါးနှစ်အတွင်းတွင် ထပ်ဆောင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၃၄၅၀၀၀ အား ကြိုဆိုသွားရန် ရည်ရွယ်ထားသည်ဆိုသည့် ကြေငြာချက် အပြီးတွင် ယခုရှိသည့် နှိုင်းယှဉ်ပါက မများသည့် အရေအတွက်သည် အလွန်လျှင်မြန်သည့် နှုန်း ဖြင့် မြင့်တက်လာမည်ဟု ခန့်မှန်းရပါသည်။ ဤ ပြောင်းလဲသွားသည့် မူဝါဒအား ဆောင်ရွက်ရန် ဂျပန်နိုင်ငံ၏ တင်းကျပ်သည့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ဥပဒေများအား ပြင်ဆင်ခဲ့ပြီး 'သတ်မှတ်ထားသော ကျွမ်းကျင်လုပ်သား' ဆိုသည့် နေထိုင်ခွင့်စီစဉ် အမျိုးအစား အသစ်အား ဖန်တီးခဲ့ပါသည်။ ဂျပန်မှလည်း အစီအစဉ်အသစ်အား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းအား ဆောင်ရွက်ရန် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုစာချုပ်လွှာအား ဗီယက်နမ်၊ ကမ္ဘောဒီးယား၊ မြန်မာနိုင်ငံတို့နှင့် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။²

ဤ တိုးတက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာသည်နှင့် အညီ MMN မှ ဂျပန်နိုင်ငံ နှင့် မူရင်းနိုင်ငံများ၏ အမြင်များမှ ဖြစ်လာနိုင်သည့် စိန်ခေါ်ချက်များ နှင့် အလားအလာများအား သက်ဆိုင်သူ ၃၅ ယောက်ကျော် နှင့် ဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံဆိုင်ရာ ဗီယက်နမ် သံရုံး၊ ဗီယက်နမ် လူ့အင်အား အထောက်အပံ့ပေးခြင်းဆိုင်ရာ အသင်း (VAMAS)၊ ကမ္ဘောဒီးယား အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များ အသင်း (ACRA)၊ မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များ အဖွဲ့ချုပ် (MOEAF)၊ ပူးတွဲအစိုးရဌာန အဖွဲ့အစည်းများ မှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များ နှင့် ဗီယက်နမ်၊ ကမ္ဘောဒီးယား၊ မြန်မာ နှင့် ဂျပန်မှ အရပ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများ (CSOs) နှင့် အလုပ်ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ပညာရှင်များ မှ ပါဝင်ဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်။

TITP အားဆွေးနွေးရာတွင် အစီအစဉ်၏ အောက်တွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် အလုပ်သမားများမှာ "အလုပ်သင်များ" မဟုတ်ဘဲ လက်တွေ့တွင် အလုပ်သမားများ ဖြစ်သည့်အတွက် ၎င်းတို့၏အလုပ်သမား အခွင့်အရေးအား အပြည့်အဝ

¹ Figures as of 2018. Source: Immigration Services Agency.
² MoC's on the Basic Framework for Information Partnership for Proper Operation of the System pertaining to Foreign Human Resources with the Status of Residence of "Specified Skilled Worker", were signed with Cambodia, Myanmar and Vietnam on 25 March 2019, 28 March 2019, and 1 July 2019 respectively.



အသိအမှတ်ပြုပြီး အလုပ်သမားများအဖြစ် ဆက်ဆံရမည်ဖြစ်သည်။ အချို့ ပါဝင်တက်ရောက်လာသူများမှ TITP အောက်တွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှ ၎င်းတို့၏အလုပ်ရှင်ထံမှ "ထွက်ပြေးခြင်း" ကိစ္စရပ်များ အားလည်း ဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့်အတူ စည်းလုံးညီညွတ်ခြင်း ကွန်ယက် (SMJ) မှ Mr Torii Ipppei "ထွက်ပြေးသူများ" ဆိုသည့် အသုံးအနှုန်းမှာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှ အမှားပြုလုပ်သည့် အဓိပ္ပါယ်သက်ယောက်ရောက်နေသည့် အတွက် အသုံးပြုရန်မသင့်တော်ကြောင်းကို တုန့်ပြန် အကြံပေးခဲ့ပါသည်။ သူမှ ပြောဆိုသည်မှာ "ကျွန်တော်တို့ အနေနဲ့ ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိဖို့လိုပါတယ်- အခု အခြေခံကျတဲ့ ပြဿနာက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အလုပ်ရှင် လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်ခွင့်နဲ့ အလုပ်ပြောင်းခွင့် မပေးတဲ့ စနစ်ဖြစ်ပါတယ်။ "ထွက်ပြေးခြင်း" ဟာ ကျွန်တော့် အနေနဲ့ မကောင်းတဲ့အရာလို့ မမြင်ပါဘူး။ ဂျပန်နိုင်ငံသား အားလုံးဟာ အလုပ်ကို ပြောင်းနိုင်တဲ့ အခွင့်အရေးရှိပါတယ်... ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ 'ထွက်ပြေးတဲ့အခါ' သူတို့က ဂျပန်နိုင်ငံသား အားလုံးကျင့်သုံးနေတဲ့ အခွင့်အရေးကိုပဲ ကျင့်သုံးတာဖြစ်ပါတယ်။"

ဂျပန်နိုင်ငံရှိ CSO များမှလည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကြိုတွေ့ရသည့် ပြဿနာအချို့တွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ၎င်းတို့၏ ဘာသာစကားဖြင့်ရေးသားထားသည့် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်အား လက်မှတ်ထိုးရာတွင် မူရင်းဖြစ်သည့် ဂျပန်ဘာသာစကားဖြင့် ရေးသားထားသော စာချုပ်တွင်မပါသည့် စာပိုဒ်များအား ပါဝင်နေခြင်းများလည်း ပါဝင်သည်။ ဥပမာတစ်ခုတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အမျိုးသမီး တစ်ဦးမှ သူမ၏ ဘာသာစကားဖြစ်ရေးထားသည့် စာချုပ်အား လက်မှတ်ထိုးရာတွင် သူမအနေဖြင့် ကိုယ်ဝန်ရှိခဲ့ပါက နေရပ်သို့ပြန်ရမည်ဆိုသည့် စာပိုဒ်ပါဝင်သည်။ မတူကွဲပြားမှု နှင့် ပါဝင်စေမှုအရှိန်မြှင့်တင်ခြင်း အတွက် မဟာမိတ်အဖွဲ့များ အသင်းမှ Mr Kazuomi Aoyagi က မှတ်ချက်ပြုသည်မှာ "ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဟာ လူသားတွေဖြစ်ကြပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ ချစ်ခင်မှု၊ မျိုးပွားခွင့် နှင့် မိသားစုထူထောင်ခွင့်ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို ငြင်းဆိုခြင်းမပြုသင့်ပါဘူး။"

ဗီယက်နမ်၊ ကမ္ဘောဒီးယား နှင့် မြန်မာ ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစုဆောင်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ပတ်သက်၍ ကျိုတိုတက္ကသိုလ်မှ ပါမောက္ခ Wako Asato မှ TITP အား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ထို သုံးနိုင်ငံနှင့် ဆင်တူသည့် MoC များ ရေးထိုးခဲ့သော်လည်းပအလုပ်သမားစုဆောင်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များသည် သုံးနိုင်ငံအကြားတွင် လွန်စွာကွာဟနေခြင်းသည် စိုးရိမ်စရာများအဖြစ် ဝေမျှခဲ့ပါသည်။ ကြီးမားသည့် ကွဲပြားချက်တစ်ခုမှာ အလုပ်သမားများထံမှ ကောက်ခံနိုင်သည့် ဝန်ဆောင်ကြေးကွာဟချက်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၈၀၀ နှင့် ဗီယက်နမ်တွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၆၀၀ ထက်ပိုပြီး ကောက်ခံခံရပါ။ ကမ္ဘောဒီးယားတွင်မူ ထိုကဲ့သို့ တရားဝင်သက်မှတ်ထားသည့် နှုန်းထားမရှိပါ။ ဝန်ဆောင်ခ အဆမတန်ပေးခြင်းများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ် ငွေကြေးဆိုင်ရာဝန်ပို ပိစေသည့်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအနေဖြင့် သူတို့အလုပ်များမှ ထွက်ခွာရန်ပြီး ပို၍လစာကောင်းသည့် အလုပ်အခွင့်အရေးများအား ရှာဖွေရန်မှာ ဖိအားပေးနေသည့် အကြောင်းအရင်း တစ်ရပ်ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ပါမောက္ခ Wako Asato မှ ယုံကြည်သည်မှာ 'သတ်မှတ်ထားသော ကျွမ်းကျင်လုပ်သား' ဆိုသည့် နေထိုင်ခွင့်စီစဉ် အမျိုးအစား အသစ်အောက်တွင် အလုပ်သမားစုဆောင်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များသည် မူရင်းနိုင်ငံများ အကြားတွင် ကွာခြားနိုင်သည်။အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အစီအစဉ်အသစ်၏ အဓိက အစိတ်အပိုင်းများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား ဂျပန်လုပ်ငန်းရှင်များမှ တိုက်ရိုက်ခေါ်ယူ အလုပ်ခန့်အပ်နိုင်ခြင်းသည် အချို့မူရင်း နိုင်ငံများတွင် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် ခက်ခဲနိုင်သည့်အတွက်ဖြစ်သည်။ ထိုအပြင် ဂျပန်အစိုးရမှ မူရင်းနိုင်ငံများတွင် ထိုအစီအစဉ်အား မည်သို့အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မည့်အပေါ် ၎င်းတို့အနေဖြင့် အသေးစိတ်ကျကျပါဝင်ခြင်းအား ရှောင်လွှဲလိုသည့် ရည်ရွယ်ချက်ရှိကြောင်းကိုလည်း အရိပ်အမြွက် ဖော်ပြခဲ့ ပြီးဖြစ်သည်။



Mekong Migration Network (MMN)

အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲအတွင်း ယေဘုယျ သဘောတူညီချက်မှာ မူရင်းနိုင်ငံများအနေဖြင့် အလုပ်သမားများ ၎င်းတို့နိုင်ငံများမှ ဂျပန်နိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်ရာတွင် အလုပ်ခွင်အခြေအနေများ နှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များအား "အောက်ဆုံးသို့ အပြိုင်သွားခြင်း" ဖြစ်ရပ်မျိုးအား ရှောင်ရှားရန်ဖြစ်ပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအား ဥပမာအားဖြင့် ကြည့်ရာတွင် သဘောတူညီချက်စာချုပ်လွှာအရ ဂျပန်သို့လာမည့် အလုပ်သမားများသည် ဝန်ဆောင်ကြေးအား ပေးရန်မလိုအပ်ဘဲ အလုပ်ရှင်များမှ ကျသင့်ခံရသည့် အပေါ်တွင် မြန်မာ၊ ဗီယက်နမ် နှင့် ကမ္ဘောဒီးယားမှ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်အသင်းများမှလည်း ဝန်ဆောင်ကြေးစရိတ်ငြိမ်းစနစ်နှင့် ပတ်သက်၍ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည်များအား ဆွေးနွေးခဲ့ပြီး လက်ရှိတွင်မူ အကောင်အထည်ဖော်ရန် မဖြစ်နိုင်ကြောင်းကိုလည်းပြောခဲ့ကြပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်အသင်းများမှ လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ် အပါအဝင် အလုပ်သမားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်ကောင်းများအား အားပေးမြှင့်တင်ရန်အတွက် လုပ်ဆောင်ရမည့် အရာများကိုလည်း တိုးမြှင့်ခဲ့ပါသည်။ ဗီယက်နမ်တွင် လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်အား လိုက်နာသည့် အပေါ်မူတည်၍ အဆင့်သတ်မှတ်ပေးသည့် စနစ်အား VAMAS မှ ထူထောင်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ အဆင့်သတ်မှတ်ပေးသည့်အတွက် အလုံးစုံ စံနှုန်းထားများ တိုးတက်လာစေသည့် အပြင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်သည့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့်လည်း ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့် အေဂျင်စီများ အကြား ရွေးချယ်ရာတွင် အသုံးဝင်သည့် ကိရိယာ အဖြစ်ထောက်ပံ့ပေးပါသည်။

မဲခေါင်နိုင်ငံများမှ ဂျပန်သို့ အလုပ်ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ဖြစ်လာနိုင်သည့် စိန်ခေါ်ချက်များအား ဖြေရှင်းရာတွင် တက်ရောက်လာသူအများစုမှ မီးမောင်းထိုးပြသည်မှာ မူရင်းနိုင်ငံများ နှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများမှ ကဏ္ဍအစုံ သက်ဆိုင်သူများအကြား ပိုမိုပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ လိုအပ်နေသည်သည်ဆိုသည့် အချက်ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ဖြစ်စဉ်တလျှောက်လုံး တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အလုံးစုံသောအကာအကွယ် ရရှိခြင်းအား သေချာစေရန်အတွက် ပိုမိုလေးနက်သည့် ဆွေးနွေးမှုများကို လိုလား စိတ်ဝင်စားသည့်အကြောင်း တက်ရောက်သူများမှ ဖော်ပြပြောဆိုခဲ့ပါသည်။

MMN အကြောင်း

မဲခေါင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာကွန်ရက် (MMN) သည် မဟာမဲခေါင်ဒေသခွဲမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ နှင့် ၎င်းတို့မိသားစုများ၏ အခွင့်အရေးအား ကာကွယ်မြှင့်တင်ပေးနေသည့် ဒေသခွဲကွန်ရက် ဖြစ်ပြီး အရပ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် သုတေသနအင်စတီကျူးရှင်းများနှင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ MMN ၏ ပူးတွဲ လုပ်ဆောင်ချက်များမှာ ပူးပေါင်း သုသေသနပြုခြင်း၊ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ခြင်း နှင့် ကွန်ရက်ချဲ့ထွင်ခြင်းများဖြစ်ပါသည်။ MMN အဖွဲ့ဝင်များသည် မူရင်းနိုင်ငံများ နှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် အလုပ်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပြီး အောက်ခြေအဆင့်မှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် နီးကပ်သည့် အဆက်အသွယ်ရှိပြီး ဤနယ်ပယ်တွင်လည်း ထူးခြားသည့်ကျွမ်းကျင်မှုကို ပိုင်ဆိုင်ထားပါသည်။ MMN နှင့် ပတ်သက်၍ ပိုမိုသိရှိလိုပါက MMN ၏ဝက်ဘ်ဆိုက် www.mekongmigration.org တွင်ဝင်ရောက်လေ့လာနိုင်ပါသည်။



Mekong Migration Network (MMN)

ဆက်သွယ်နိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်

အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ နှင့် ပတ်သက်၍ သတင်းအချက်အလက် ပိုမိုသိရှိလိုပါက အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်များထံ ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။

- Reiko Harima ၊ ဒေသဆိုင်ရာ စီမံကိန်း ညှိနှိုင်းရေးမှူး၊
မဲခေါင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာကွန်ရက် (MMN) (အင်္ဂလိပ်ဘာသာ နှင့် ဂျပန်ဘာသာ):
reiko@mekongmigration.org သို့မဟုတ် +81 (0) 80 38042244 သို့ ခေါ်ဆိုနိုင်ပါသည်။
- လက်ထောက်ပါမောက္ခ Wako Asato၊ ကျိုတိုတက္ကသိုလ် (အင်္ဂလိပ်ဘာသာ နှင့် ဂျပန်ဘာသာ):
asato.wako.4c@kyoto-u.ac.jp
- Sokchar Mom ၊ အလုပ်အမှုဆောင် ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ အမျိုးသမီးများ နှင့် ကလေးများအတွက် ဥပဒေရေးရာအထောက်အပံ့ (LSCW)၊ ကမ္ဘောဒီးယား (အင်္ဂလိပ်ဘာသာ နှင့် ခမာဘာသာ):
sokchar_mom@lscw.org
- ဒေါ်သက်သက်အောင်၊ ဒါရိုက်တာ၊ အနာဂတ်အလင်းတန်းဆုံမှတ်၊ မြန်မာ (မြန်မာဘာသာ):
thet2aung2012@gmail.com
- Kim Thi Thu Ha ၊ ဦးဆောင် ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး နှင့် စုစည်းပေါင်းစပ်ခြင်း စင်တာ (CDI)၊ ဗီယက်နမ် (အင်္ဂလိပ်ဘာသာ နှင့် ဗီယက်နမ်ဘာသာ): ha.kimthu@cdivietnam.org