

# တားမြစ်ထားသော အခွင့်အရေးများ

ထိုင်း၊ ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် မလေးရှားရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအမျိုးသမီးများ

War on Want သည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ တရားမမှုတရားအတွက် လုပ်ဆောင်နေသော လူထုလှုပ်ရှားမှုအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ မျှော်မှန်းချက်မှာ ကမ္ဘာလုံးတွင် လူမှုတရားမမှုတရား၊ တန်းတူညီမျှခြင်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို အခြေခံပြီး ဆင်းရဲမှုနှင့် ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်မှုတို့မှ ကင်းလွတ်ရန် ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ တာဝန်မှာ ဆင်းရဲမှုနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများ၏ အခြေခံအကြောင်းရင်းများကို ကမ္ဘာလုံး ဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှု အနေဖြင့် တရားမမှုတရားအတွက် တိုက်ပွဲဝင်ရန်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့ လုပ်ဆောင်မှုများမှာ။

- အခြေခံလူထုများ၏ လူမှုလှုပ်ရှားမှုများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် မိတ်ဖက်ဖွဲ့ပြီး ၎င်းတို့အား အခွင့်အရေးများကို ကိုယ်တိုင် တောင်းဆိုနိုင်ရန် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း။
- ဆင်းရဲမှုနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများ၏ အခြေခံအကြောင်းတရားများအား ဆန့်ကျင်သည့် ထင်ရှားသော လူ့ဆော်မှု ကမ်ပိန်းများကို ပြုလုပ်ခြင်း။
- စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း၊ အခြားသူများနှင့် မဟာမိတ်တည်ဆောက်ပြီး လူ့အခွင့်အရေး အထူးသဖြင့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေး များအတွက် နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုများကို လုပ်ဆောင်ခြင်း။
- ဆင်းရဲခြင်း၊ မညီမျှခြင်းနှင့် တရားမမှုတရားများ၏ အခြေခံအချက်များကို လူထုအား ပညာပေး ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ပြောင်းလဲမှုရရှိအတွက် လုပ်ဆောင်ရန် လူထုအား စွမ်းရည်မြှင့်ပေးခြင်း။

## ကျွန်ုပ်တို့နှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းများဖြစ်သော လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများနှင့် ဆင်းရဲမှု ပပျောက်ရေး လုပ်ဆောင်ချက်များ အောင်မြင်ရန် အတွက် တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ ပါဝင်မှုကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အောက်ပါ လမ်းကြောင်းများဖြင့် အလှူငွေ ထည့်ဝင်ခြင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း လှုပ်ရှားမှုများ၌ သော်လည်းကောင်း ပါဝင်နိုင်သည်။

ဖုန်း ၀၂၀ ၇၃၂၄ ၅၀၄၀  
 ဝက်ဆိုက် [www.waronwant.org/support-us](http://www.waronwant.org/support-us)  
 လိပ်စာ War on Want, 44-48 Shepherdess Walk, London NI 7JP

## အမှာစာ

ယခုနှစ်များအတွင်း အရှေ့တောင်အာရှ နိုင်ငံများ၏ စီးပွားရေး အောင်မြင်မှုများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အဓိကကျသော ကဏ္ဍတွင် ပါဝင်နေသည်။ ထိုနိုင်ငံများသည် ပြည်ပပို့ ကုန်ပစ္စည်းတင်ပို့သည့် လုပ်ငန်းများကို ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင် လာကြသည့်အခါ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ ဈေးပေါသော အလုပ်သမားလိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်တင်းပေးလာကြသောကြောင့် ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်တွင် ၎င်းတို့၏ ထုတ်ကုန်လုပ်ငန်းများ အောင်မြင်လျက် ရှိသည်။ အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီးများမှာ အလုပ်လုပ်ကြရာ တွင် အလွန်တရာ အခက်အခဲများကို ရင်ဆိုင်ရသကဲ့သို့ ဒေသရှိ အလုပ်သမားများ၏ မကျေနပ်ချက်များလည်း ရှိပေသည်။

ထိုင်း၊ မလေးရှားနှင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လုပ်အားကြောင့် ကြီးမားသော စီးပွားရေး အကျိုး အမြတ်များ ရရှိနေကြသည်။ ကမ္ဘောဒီးယား၌ အထည်ချုပ် စက်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်ကြသူ ၉၀%မှာ ကျေးလက်ဒေသမှ ရွှေ့ပြောင်း လာသော ငယ်ရွယ်သည့် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်။ ထိုင်းနှင့် မလေးရှားတွင် ပြည်ပပို့ကုန် စက်မှုလုပ်ငန်းများအတွက် အိမ်နီးချင်း နိုင်ငံများမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား လုပ်ခနည်းအလုပ်သမားအဖြစ် ရရှိနေသည်။ သို့သော်လည်း ထိုနိုင်ငံများသည် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ဖြစ်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို အာမခံပေးရန် ငြင်းဆန်နေကြ သည်။

ယခုအစီရင်ခံစာသည် ထိုင်း၊ မလေးရှားနှင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံများရှိ အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ရင်ဆိုင်နေရသော အခြေအနေများကို သုတေသန ပြုလုပ်ထားခြင်း ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား တွေ့ဆုံပြီး အသေးစိတ် မေးမြန်းထားချက်များမှ ရရှိလာသော အချက်များကို တင်ပြထားခြင်း ဖြစ်သည်။ လေ့လာထားသည့် တနိုင်ငံချင်းစီတွင် တွေ့ဆုံခဲ့သော အမျိုးသမီးများမှာ ငယ်ရွယ်သော ဆယ်ကျော်သက်ရွယ်များ အများဆုံးပါဝင်သည်။ အင်တာဗျူး ပြောပြချက်များမှ အလုပ်ရှင်များက အလုပ်သမားများအပေါ် ဖိနှိပ်မှုများနှင့် အမြတ်ထုတ်မှုများကို တွေ့ရှိရလေသည်။

ယခုအစီရင်ခံစာပါ အသေးစိတ် ဖော်ပြချက်များအရ အနောက်နိုင်ငံများရှိ ကုမ္ပဏီများမှာလည်း အလုပ်သမားများအပေါ် ဖိနှိပ်မှုများကြောင့် အကျိုးအမြတ်များ ရနေကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ နာမည်ကြီး အမှတ်တံဆိပ်များ ဖြစ်သော Adidas၊ Nike၊ Reebok နှင့် Levi-Strauss များမှာ ထိုနိုင်ငံများမှ ထုတ်လုပ်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံမှ ဈေးနှုန်းသက်သာသော အဝတ်အထည်များကို Gapi၊ Zarai၊ Marks & Sencer နှင့် H&M တို့အတွက် ထုတ်လုပ်ပေးနိုင်သည်။ အဓိက အရင်းအမြစ်များမှာ ထိုလုပ်ခနည်း အလုပ်သမားများကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထိုရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကြောင့် မလေးရှားနိုင်ငံ၏ လျှပ်စစ်ပစ္စည်းထုတ် စက်မှုလုပ်ငန်းမှာ လည်း ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်တွင် ဦးဆောင်မှုနေရာကို ရရှိနေခြင်း ဖြစ်သည်။

War on Want က ထိုအရှေ့တောင်အာရှရှိ အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသည် အခြားအလုပ်သမားများကဲ့သို့ လုံလောက် သော လုပ်ခလစာနှင့် သင့်တင့်သော လုပ်ငန်းခွင်ရရှိသင့်သည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။ ထိုင်း၊ မလေးရှားနှင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံများသည် ၎င်းတို့ စီးပွားရေး အောင်မြင်မှုအတွက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပေါ် မှီခိုနေမှုနှင့် အလုပ်သမားများ ဘဝ အခြေခံလုံခြုံရေးကို အာမခံပေးရန် ငြင်းဆိုချက်သည် အလွန်လွှဲမှားနေသည်။ အနောက်နိုင်ငံ ကုမ္ပဏီများမှာလည်း ထိုအတူပင် ၎င်းတို့ ကုန်ထုတ် လုပ်ငန်းစဉ်ထဲရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုမှ အကျိုးအမြတ်များ ရနေသည်မှာ လက်ခံနိုင်စရာ မရှိပေ။ ဖတ်ရှုသူများ အနေဖြင့် ယခုအစီရင်ခံစာ အဆုံးသတ်တွင် ဖော်ပြပါရှိသော အချက်များကို လုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့် အရှေ့တောင် အာရှနိုင်ငံများနှင့် ကမ္ဘာပေါ်ရှိ အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ တရားမျှတရေးရရန်အတွက် ဆောက်ရွက်ပေးရန် တိုက်တွန်း လိုက်ပါသည်။

John Hilary  
(ဂျွန်ဟယ်လရီ)  
အမှုဆောင် ဒါရိုက်တာ  
War on Want

## အစီရင်ခံစာ အကျဉ်းချုပ်

ထိုင်းနိုင်ငံ၊ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံတို့သည် နိုင်ငံခြားသို့ အပတ်အထည်တင်ပို့သည့် လုပ်ငန်းတွင် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ဈေးကွက်ကို ယှဉ်ပြိုင်နိုင်ရန်အတွက် လုပ်ငန်းစဉ်များ ပါဝင်သော အလုပ်သမားများ (များသောအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ) အပေါ် တွင် ဖိနှိပ်နေကြသည်။ နိုင်ငံတစ်ခုစီရှိ အစိုးရများသည်လည်း ထိုလုပ်ငန်းများအောင်မြင်ရန် အသားပေးထားသော နိုင်ငံပေါ်လစီများ ချမှတ်ပြီး လူမှုအသိုင်းထဲမှ ထိုလုပ်ငန်းများအား သီးခြားဖယ်ထုတ်ထားသည့်အတွက် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့ အခွင့်အရေးများ အမြတ်ထုတ်ခံရခြင်းအပေါ် တောင်းဆိုမှုများ ပြုလုပ်သည့်အခါ အကာအကွယ်ရရှိရန် ခက်ခဲသည်။

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် ကျေးလက်ဒေသရှိ အမျိုးသမီးငယ်များသည် အိမ်နီးချင်း ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှား နိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ် စက်ရုံများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အနေဖြင့် သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြသည်။ ထိုနိုင်ငံများအတွက် စီးပွားရေး တည်တံ့ ရန် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အရေးကြီးသော်လည်း ထိုရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားထုအား ကူညီပေးခြင်း မရှိပေ။ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံတွင် လက်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာ ပေါ်လစီများမှာ လူဦးရေကန့်သတ်ချက်များနှင့် ယာယီရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ အဖြစ်သာ သတ်မှတ်ထားသည်။

အကျိုးဆက်အနေဖြင့် တရားမဝင်စနစ်များ ပေါ်ပေါက်လာပြီး အလုပ်သမားများ သွားလာရေး၊ အလုပ်ရရှိရေးနှင့် ၎င်းတို့အိမ်အား လုပ်ငန်းများ လွှဲပြောင်း ပို့ဆောင်ခြင်းကို ပွဲစားများက ထောက်ပံ့ကူညီပေးကြသည်။ ထိုစနစ်များသည် ထိရောက်မှု ရှိသောကြောင့် စီးပွားရေးသမားများအတွက် အခွင့်အရေးများ ရရှိသောကြောင့် ၎င်းတို့ အကျိုးစီးပွားအတွက် အလုပ်သမားများအား အန္တရာယ်ရှိသော အခြေအနေသို့ တွန်းပို့ခြင်း ခံနေရသည်။ အလုပ်လုပ်ရသည့် နေရာတွင်လည်း အလုပ်သမားများမှာ အလုပ်ခွင်အန္တရာယ်ရှိသည့် နေရာ များတွင် လုပ်ဆောင်ရသည်။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ယာယီအနေဖြင့် မတည်ငြိမ်သော အခြေအနေတွင် နေထိုင် အသက်ရှင်နေရသည့်အခြေအနေသည် အလုပ်ရှင်များအတွက် အကျိုးအမြတ်များ ရှိနေပြီး အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ခန့်ခြင်း ဖြုတ်ခြင်းကို ၎င်းတို့ သဘောကျပြုလုပ်ကြသည်။ သို့သော် ထိုအရာများသည် အလုပ်သမားများ၏ ဘဝ၊ အသက်ရှင် ရပ်တည်မှု နှင့် အနာဂတ်များကိုပါ ထိခိုက်စေသည်။

ဤအစီရင်ခံစာသည် ထိုင်း၊ မလေးရှား နှင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင်းရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံနှင့် လျှပ်စစ်ပစ္စည်း ထုတ်စက်ရုံများရှိ အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ဦးတည်ထားပါသည်။ အများစုသော အမျိုးသမီးများမှာ စီးပွားရေးအခြေအနေအရ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်ရသော်လည်း မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထဲတွင် နိုင်ငံရေးအရ ဖိနှိပ်ခံရခြင်းမှ လွတ်မြောက်ရန် ဒုက္ခသည် အဖြစ် ထွက်ပြေးလာသော သူများလည်း ပါဝင်သည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအားလုံးမှာ စက်ရုံများတွင် လုပ်ကိုင်ရန် အရင်းအနှီးမှာ အလွန်ကြီးသည်။ ၎င်းတို့ မိသားစုများ မိတ်ဆွေများကို ချန်ထားခဲ့ရခြင်း၊ အလုပ်ရှာဖွေရန်အတွက် ခရီးစားရိတ်ရရန် ငွေချေးငှားခြင်းသော်လည်းကောင်း ပိုင်ဆိုင်မှု များကို ရောင်းချခြင်းအားဖြင့် သော်လည်းကောင်း ငွေရှာဖွေရခြင်း၊ မိမိဒေသမှ ကြီးမားသော မျှော်လင့်ချက်များဖြင့် ပို့ဆောင်ခံရခြင်းကြောင့် လက်ထဲတွင် ငွေကြေးမရှိဘဲ အိမ်ပြန်မရခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့အခွင့်အရေးအတွက် တိုက်ပွဲဝင်ခြင်းသည် ကြီးမားသော စိန်ခေါ်မှု ဖြစ်ပြီး အလုပ် ဖြုတ်ခံရခြင်း၊ အသက်ရှင်ရပ်တည်ရေးနှင့် နာမည် ဂုဏ်သိက္ခာ ထိခိုက်ခြင်း၊ အသက်အန္တရာယ်ရှိခြင်း သို့မဟုတ် အကြွေးများ ပြန်ပေးရန် တရားရင်ဆိုင်ရခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

အလုပ်ရှင်နှင့် စီးပွားရေးသမားများသည် အထက်ပါအချက်များကို သိသောကြောင့် ဥပဒေကို အကြောက်ဘဲ အလုပ်သမားများကို လွယ်လွယ်ကူကူ အမြတ်ထုတ်ကြသည်။ အစိုးရများအနေဖြင့် ထိုအခြေအနေများကို သိသော်လည်း အားနည်းသော အလုပ်သမားများ အတွက် ထိရောက်သော ကာကွယ်မှုများ ပြုလုပ်ပေးရန် ပျက်ကွက်ကြသည်။ ပေါ်ထွက်လာသော အမှုများတွင်လည်း အစိုးရသည် ပုံမှန် ကာကွယ် လုပ်ဆောင်ပေးရမည့် ကိစ္စများကိုပင် ပျက်ကွက်မှုများ ရှိသည်။ အလုပ်သမားများမှာ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးကို တောင်းဆို သည့်နေရာတွင် အပို ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး အတားအဆီးများကို ခံစားရသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဥပဒေအရ အတားအဆီးများ၊ လူမှုရေးအတွက် အတားအဆီးများ၊ အလုပ်စာချုပ်သည် ယာယီအခြေအနေ သဘောဖြစ်သောကြောင့် အလုပ်သမားသမ္မဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းခွင့် တားမြစ် ခံရခြင်းများတို့ ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားများအတွက် ကောင်းမွန်သောအခြေအနေ ရရှိရန် လမ်းကြောင်းများအား တားဆီး ထားသည်။ တရားဝင် အသိအမှတ်ခံရမှုများအား တားဆီးမှုများရှိနေသည့် အရာများမှာ ယာယီမောင်းလိုင်စင် လျှောက်ထားခြင်း၊ နိုင်ငံ

တွင်း ခရီးသွားရွှေ့ပြောင်းခြင်း၊ ပွဲများပြုလုပ်ခြင်း အတွက် သို့မဟုတ် လူ့အစုအဝေး ပြုလုပ်ခြင်းများနှင့် ဘဏ်အကောင့်ဖွင့်ခြင်းများ တို့တွင် ထိန်းချုပ်ထားသည်။

War on Want သုတေသန ပြုလုပ်ရာတွင် တွေ့ရှိချက်မှာ ကမ္ဘောဒီးယား၊ မလေးရှားနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့၏ အပတ်အထည်နှင့် ပိတ်စများထုတ်လုပ်သည့် စက်မှုလုပ်ငန်းများ နှင့် မလေးရှားနိုင်ငံရှိ လျှပ်စစ်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်သည့် စက်မှုလုပ်ငန်းများတွင် ဖြစ်ပွားသော အမှုများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီးများအတွက် ဥပဒေအရ လုပ်ခလစာစံသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် အလုပ်ခွင် အခြေအနေနှင့် ပတ်သက်သော အရာများကို အန္တရာယ်ရှိလောက်အောင် ဥပက္ခာပြုခြင်း ခံထားရသည်။ အလုပ်သမားများတွင် အလုပ်ခန့်ထားရေး စာချုပ်များ မရှိခြင်း သို့မဟုတ် ရှိလျှင်လည်း တရားမဝင်သော စာချုပ်များ ဖြစ်နေခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများသည် ဘဏ္ဍာရီ လောက် အချိန်ပိုကြေး မရဘဲ ပုံမှန်အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ စော်ကားနှောင့်ယှက်ခြင်းခံရခြင်းများ၊ မလုံခြုံသော လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်ရ သည့် အခြေအနေများနှင့် အသက်ရှင်ရပ်တည်ရန်အတွက် လိုအပ်သော အခြေခံလုပ်ခလစာထက် အလွန်နည်းပါးသော လုပ်ခကိုသာ ရရှိကြသည်။ အလုပ်သမား များအား စည်းရုံးခွင့်၊ ကျန်းမာရေး အတွက် အနားယူခြင်းနှင့် စက်ရုံပြင်သို့ သွားလာခွင့်အပြင် ကိုယ်ဝန်ရယူခွင့်များအား ပိတ်ပင်ထား သည်။ အလုပ်သမားများ တရက်ခွင့်ယူခြင်း၊ အလုပ်နောက်ကျခြင်းနှင့် အိမ်သာသွားခြင်း သို့ မဟုတ် အခြား အသေးအဖွဲ့ ကိစ္စများ အတွက် ဒဏ်ကြေး တပ်ခြင်းများ ခံရသည်။

ဝင်ငွေအရမ်းနည်းပါးသော်လည်း အလုပ်သမားများမှာ ၎င်းတို့ဝင်ငွေကိုစုပြီး အိမ်ပြန်ပို့ရန် အမြဲ ရည်မှန်းချက်ထားသောကြောင့် အခြေခံ လိုအပ်ချက်ဖြစ်သော အစားအသောက်ကိုပင် မြီးခြံသုံးစွဲကြသည်။ ထိုအလုပ်သမားများ ပို့လိုက်သော ငွေသည်လည်း ၎င်းတို့ မိသားစု အခြေခံ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးပြီး မိသားစု လူမှု စီးပွားရေး အခြေအနေမှာ မပြောင်းမလဲ ရပ်တည်နိုင်သည်။

နီယိုလစ်ဘာရယ် (Neoliberal economic policies) စီးပွားရေး ပေါ်လစီတွင် အထူးသဖြင့် နိုင်ငံဖြတ်ကျော်ခြင်းဖြင့် လည်းကောင်း၊ နယ်စပ်များတွင် သွားရောက်ခြင်းဖြင့် သော်လည်းကောင်း မိမိနှင့် မိသားစုများအတွက် ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ရရှိရန် သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သော သန်းနှင့်ချီသည့် အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများ အတွက် အလုပ်သမား ဥပဒေများကို အရေးယူ ဆောင်ရွက်ခြင်းများ မရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထိုအမျိုးသမီးများမှာ အခြားအလုပ်သမားများကဲ့သို့ သင့်တင့်သော လုပ်ခလစာနှင့် ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်ခွင် အခြေအနေ ရရှိသင့်သည်ဟု War on Want အနေဖြင့် ယုံကြည်သည်။ ယခု အစီရင်ခံစာ ဖတ်နေသည့်သူ အားလုံးအား ကျွန်ုပ်တို့နှင့် ပူးပေါင်းပြီး အမျိုးသမီးအလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ အမှန်တကယ် ရရှိရန်အတွက် အတူတကွ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ရန် တိုက်တွန်းပါသည်။

### **အရှေ့တောင်အာရှတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း**

အရှေ့တောင်အာရှတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် အစိုးရ၏ ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် စီးပွားရေးအစီအစဉ် အတွက်သော်လည်းကောင်း သို့ မဟုတ် တဦးချင်း၏ စားဝတ်နေရေး အတွက်သော်လည်းကောင်း အဓိကကျသော်လည်း အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာ နည်းလမ်း တခုဖြစ်သည်။ အဓိကအားဖြင့် ဖိလစ်ပိုင်၊ အင်ဒိုနီးရှား၊ မြန်မာ<sup>1</sup> ဝီယက်နမ်နှင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတို့က ရွှေ့ပြောင်းပြီး အရှေ့တောင် အာရှနိုင်ငံများဖြစ်သော မလေးရှားနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြပြီး အခြား အရှေ့အလယ်ပိုင်း၊ ဥရောပနှင့် အမေရိကန်နိုင်ငံများသို့လည်း သွားရောက်ကြသည်။

လွန်ခဲ့သော အနှစ်သုံးဆယ်ကတည်းက မြန်မာ၊ ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် လာအိုနိုင်ငံမှ လူများသည် ၎င်းတို့နိုင်ငံရှိ ဆင်းရဲမွဲတေမှုနှင့် နိုင်ငံရေး ပဋိပက္ခများကြောင့် အိမ်နီးချင်း ထိုင်းနိုင်ငံသို့ နယ်စပ်များကို ဖြတ်ပြီး သွားရောက်ကြသည်။ မိမိနေရင်းနိုင်ငံမှ မည်သည့် စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ ယူဆောင်သွားခြင်း မပြုနိုင်သလို ထိုင်းနိုင်ငံတွင်လည်း တရားမ ဝင် နေထိုင်အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ ထိုင်းအစိုးရ အနေဖြင့် ထိုရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ဒေသဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များထံတွင် စာရင်းသွင်းထားသူများအား တနှစ် နေထိုင်ခွင့် ပြုသည့် အထောက်အထားများ ထုတ်ပေးသည်။ သို့သော် ထိုအထောက် အထားများမှာ လက်ခံထားသော အစိုးရ တခုတည်းမှ အသိအမှတ်ပြုထားခြင်း ဖြစ်ပြီး နေရင်းတိုင်းပြည်မှ အသိအမှတ် ပြုပေးခြင်း မဟုတ်ပေ။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများမှာ တရားမဝင် ဝင်ရောက်နိုင်ပြီး နေရပ်နိုင် ငံသို့ ပြန်လည် ပို့ဆောင်ရန် စောင့်နေစဉ်ကာလအတွင်း တနှစ်နေထိုင်ခွင့် ရရှိခြင်းဖြစ်သည်။ ပထမဆုံးအကြိမ် ထိုမှတ်ပုံတင်ခြင်းကို ၁၉၉၂ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်ပေးခဲ့ပြီး ၂၀၁၁ခုနှစ် ဇွန်လတွင် နောက်ဆုံး ပြုလုပ်ပေးခဲ့ပါသည်။

၂၀၁၃ခုနှစ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ဥပဒေအရ သွားလာနိုင်ရန် ထိုင်းနိုင်ငံအစိုးရနှင့် မြန်မာ၊ ကမ္ဘောဒီး ယားနှင့် လာအိုနိုင်ငံတို့ ၂နှစ်နိုင်ငံ သဘောတူညီမှု စာချုပ်လွှာ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြသည်။ ထိုစနစ်အောက်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ သည် မိမိတို့ နေရပ်နိုင်ငံမှ တရားဝင်စာရွက်စာတမ်းများဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သကဲ့သို့ ထိုင်းနိုင်ငံတွင်းတွင် ရှိပြီးသားနိုင်ငံသားအား နိုင်ငံသား စိစစ်မှု ပြုလုပ်ပြီး မူရင်းနေရပ်နိုင်ငံမှ ယာယီနိုင်ငံ ကူးလက်မှတ်များ ထုတ်ပေးကာ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သည်။

၂၀၁၄ခုနှစ်တွင် ၂.၅သန်းသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားထဲမှ ၁.၂သန်းမှာ အထောက်အထား လက်မှတ်များ ရရှိခဲ့ကြသည်။ ထိုအထဲမှ ၅၀ရာခိုင်နှုန်းလောက်မှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီးများမှာ စိုက်ပျိုးရေး၊ လိင်လုပ်ငန်း၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၊ ငဆောက်လုပ်ရေး၊ ပင်လယ်စာ ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် အိမ်တွင်း အလုပ်သမားများ အဖြစ် လုပ်ကိုင်ကြသည်။

အိမ်နီးချင်း မလေးရှားနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၁.၈သန်းမှာ တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ထားပြီး ၂.၅သန်းသော တရားမဝင် အလုပ်သမားများလည်း ထပ်မံမှတ်ပုံတင်ထားကြသည်။ တရားဝင် လက်မှတ်ရှိသူနှင့် လက်မှတ်မရှိသူ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများမှာ တူညီသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင်ကြပြီး ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊ ဆီအုန်းလုပ်ငန်းနှင့် ရော်ဘာမြဲများ၊ အိမ်တွင်း အလုပ်၊ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းနှင့် စိုက်ပျိုးရေး လုပ်ငန်းတို့တွင် ဖြစ်သည်။ အထောက်အထားနှင့် လာကြေသူ အများစုမှာ အင်ဒိုနီးရှား၊ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်၊ နီပေါ၊ မြန်မာ၊ အိန္ဒိယ၊ ဗီယက်နမ်၊ ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံတို့မှ ဖြစ်ကြ သည်။

ထိုင်းနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံတွင် ကမ္ဘောဒီးယား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ သွားရောက်လုပ်ကိုင်ကြသည်။ ခန့်မှန်းခြေအရ သိန်း နီးပါးရှိသော ကမ္ဘောဒီးယားများမှာ ယခင်က တရားမဝင်လုပ်ကိုင်နေကြသော်လည်း ယခုအခါ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်ဖြင့် တရားဝင် အထောက်အထားများ ရလာကြသည်။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံအတွင်းတွင်လည်း မြောက်မြားစွာသော အလုပ်သမားများသည် နိုင်ငံတွင်း ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ကြသည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် ၂.၅သန်းသော ကမ္ဘောဒီးယား အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့နိုင်ငံတွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ကြပြီး အများစုမှာ ငယ်ရွယ်သော ကျေးလက်နေ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြပြီး အခြေခံအလုပ်များ၊ ဝင်ငွေနည်းသော နေရာများတွင် လုပ်ကိုင်ကြရသည်။ ၉၀ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးသော အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမားများမှာ ကျေးလက်မှ လာရောက် လုပ်ကိုင်ကြသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီးငယ်များ ဖြစ်သည်။

အရှေ့တောင်အာရှတွင်း ရွှေ့ပြောင်းခြင်းပုံစံမှာ နိုင်ငံတွင်းရှိ တဦးချင်းစီ၏ နိုင်ငံရေး၊ လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးမှုများကို ထင်ဟပ်စေသည်။ ဒေသတွင်းနိုင်ငံများကြား တဦးချင်းနှစ်စဉ် ပြည်တွင်းထုတ်ကုန်တန်ဖိုး (GDP) ဖော်ပြချက်သည် နိုင်ငံများ ကြား ဖွံ့ဖြိုးမှုအဆင့်ကို ဖော်ပြပေးနေပြီး ၎င်းနိုင်ငံများမှ မလေးရှားနိုင်ငံ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆၉၆၇)၊ ထိုင်းနိုင်ငံ (အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၃၈၉၄)၊ လာအိုနိုင်ငံ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၆၈၄)၊ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၂၉) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ (အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၃၈၀)တို့ အသီးသီးဖြစ်ပြီး နောက်ဆုံးသုံးနိုင်ငံမှာ ကမ္ဘာ့ဖွံ့ဖြိုးမှု အနည်းဆုံး နိုင်ငံများစာရင်းတွင် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂမှ ထည့်သွင်းထားသည်။

အင်ဒိုနီးရှား၊ မလေးရှား၊ ထိုင်း၊ ဖိလစ်ပိုင်၊ စင်္ကာပူ၊ ဘရူနိုင်း၊ မြန်မာ၊ ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအိုနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံများဖြင့် ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသော အရှေ့တောင်အာရှ နိုင်ငံများ အသင်းကြီး (အာဆီယံ) သည် ဒေသတွင်း စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ပေါ်ထွက်လာခြင်းဖြစ်ပြီး အခြား စီးပွားရေး အင်အားကြီးများ ဖြစ်သော ဥရောပ သမဂ္ဂ၊ အမေရိကန်နှင့် တရုတ်တို့နှင့် စီးပွားရေး ပြိုင်ဆိုင်နိုင်ရန် ဖြစ်သည်။ လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုနှစ် ၂၀တွင် အာဆီယံသည် ဒေသတွင်း စီးပွားရေး ပူးပေါင်းမှုများ မြှင့်တင်ခြင်း၊ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများကြား ကုန်သွယ်ရေး အတားအဆီးများ ဖယ်ရှားခြင်း၊ နိုင်ငံခြား တိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများအား ဒေသတွင်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် ဆွဲဆောင်ခြင်းတို့လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ထို့အပြင် အာဆီယံသည် တရုတ်၊ ဂျပန်နှင့် တောင်ကိုရီးယား၊ အိန္ဒိယ၊ ဩစတြေးလျနှင့် နယူးဇီလန်နိုင်ငံများနှင့် လွတ်လပ်စွာကုန်သွယ်ခွင့်ရရန် ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတွင် အဓိကကျသော နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ဆွဲဆောင်ရန်အတွက် အာဆီယံနိုင်ငံများသည် နိုင်ငံခြားသား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအား အထူးအခွန်လျော့ချခြင်းနှင့် နယ်စပ်ဒေသများတွင် အထူးစီးပွားရေး ဇုန်များ တည်ဆောက်ခြင်းတို့ကို ပြုလုပ် လာကြသည်။ စီးပွားရေးဇုန်အားလုံးမှာ တရားဝင်အနေအထား မဟုတ်သော်လည်း အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများမှ လုပ်ငန်းနည်းသော

အလုပ်သမားများ ရရှိနိုင်မှုကြောင့် လုပ်သားအခြေပြု လုပ်ကိုင်ရသော စက်မှုလုပ်ငန်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအား အထူးစွဲဆောင်နိုင်သည်။ ထိုင်းနှင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံများသည် မဟာမဲခေါင်ဒေသတွင် ပါဝင်ပြီး အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်၏ စီးပွားရေး ပရိုဂရမ်တွင် ၁၉၉၂ တည်းက ပါဝင်ခဲ့သည်။ ထိုစီးပွားရေး ပရိုဂရမ်တွင် မဟာမဲခေါင်ဒေသတွင်းရှိ နိုင်ငံ ၆ နိုင်ငံ ပူးပေါင်းပြီး စီးပွားရေးဆက်ဆံမှု မြှင့်တင်ရန် အတွက် အခြေခံ အဆောက်အအုံများ ဖွံ့ဖြိုးရေး စီမံခန့်ခွဲခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

ထိုပေါ်လစီမှာ နိုင်ငံစီးပွားရေးကို ဖွံ့ဖြိုးနိုင်သော်လည်း အရည်အချင်းနည်းပါးသော အလုပ်သမားများကို အကူအညီမဖြစ်သလို ဆင်းရဲမွဲတေမှုကိုလည်း မလျော့ချနိုင်ပေ။ နယ်စပ်ဒေသများရှိ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များ သို့မဟုတ် စက်မှုဇုန်များရှိ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများမှာ ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး လှုပ်ရှားမှုများ အတားအဆီးများ၊ လူမှုရေး အခြေခံလိုအပ်ချက်များ ရရှိမှု နည်းပါးခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ခြင်းအတွက် တရားဝင် အထောက်အထား မရှိခြင်းတို့အား ရင်ဆိုင်ရနေသည်။

ယခုအစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသော နိုင်ငံ၃နိုင်ငံတွင် လူများသည် စီးပွားရေးအရ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း၊ အတင်းအဓမ္မရွှေ့ပြောင်းခံရခြင်း၊ ကျေးလက်မှမြို့ပေါ်သို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းနှင့် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် ရွှေ့ပြောင်းခြင်း အသီးသီးရှိကြောင်း တွေ့ရသည်။ အထူးသဖြင့် မလေးရှားနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့တွင် အဟုန်ဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးလာသော စီးပွားရေး အခြေအနေကြောင့် ဒေသခံအလုပ်သမားများ မလုပ်သည့် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများက ပြုလုပ်သည့် ပြည်ပပို.ကုန်ထုတ် စက်ရုံများတွင် အလုပ်သမားလိုအပ်ချက်များ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ထိုလို အပ်ချက်နေရာတွင် လွယ်ကူစွာ အမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရနိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အစားထိုးခဲ့သည်။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် ငွေကြေးအားအခြေခံသုံးစွဲမှု မြင့်မားလာသောအချိန်တွင် ရိုးရာ လယ်ယာထွန်ယက် စိုက်ပျိုးခြင်း လုပ်ကိုင်ခြင်း ဖြင့် အသက်မွေးမှု ခက်ခဲလာသော အခြေအနေတွင် လူများသည်ကျေးလက်မှ မြို့များရှိ စက်မှုဇုန်များတွင် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေလုပ်ကိုင် လာကြရသည်။

ထိုနိုင်ငံ ၃ နိုင်ငံရှိ အစိုးရများသည် ယှဉ်ပြိုင်ရသောကြောင့် လက်ရှိလုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ဥပဒေများအား ကောင်းမွန်အောင် ပြုလုပ်ရမည့်အစား ဈေးကွက်လိုအပ်ချက်များကိုသာ ဖြည့်ဆည်းပေးခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အတွက် လုပ်ခလစာ နည်းပါးခြင်း၊ ရေတိုကာလ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများအား ကန့်သတ်ထားခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ၎င်းတို့ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရသည့်အခါ တရားရုံးတွင် တရားရင်ဆိုင်ရန် ခက်ခဲသည့် စိန်ခေါ်မှုများ ရှိနေခြင်း ဖြစ်သည်။ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဆုံးရှုံးသွားသည့်အခါတွင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသည် နေရပ်သို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်း ခံရသောကြောင့် အလုပ်သမားများ တောင်းဆိုမှုများ ပြုလုပ်သည့်အခါ အလုပ်ရှင်များသည် လွယ်ကူစွာ အလုပ်ထုတ်ပစ်နိုင်ကြသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ အလုပ်ရှင်များက လွတ်လပ်စွာ အမြတ် ထုတ် နိုင်သောသူများအဖြစ် မှတ်ယူထားသောကြောင့် အလုပ်သမားများသည် အားအနည်းဆုံးသော အုပ်စုဖြစ်လေသည်။

### ၂။ ထိုင်းနိုင်ငံ- အမြတ်ထုတ်ခံရခြင်းနှင့်ဖယ်ထုတ်ခံရခြင်း

ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ခန့်မှန်းခြေ ၂.၅ သန်း<sup>၁</sup> သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ နေထိုင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြသည်။ အများစုမှာ မြန်မာနိုင်ငံမှ ဖြစ်သော်လည်း ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် လာအိုနိုင်ငံတို့မှလည်း ပါဝင်ကြသည်။ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်။ ထိုရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား အမျိုးသမီးများမှာ ချည်မျှင်နှင့်အထည်ချုပ် စက်ရုံများ၊ အိမ်တွင်း အလုပ်သမား၊ ဆောက်လုပ်ရေးများ၊ ဖျော်ဖြေရေးနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၊ ရာဘာခြံများနှင့် သစ်သီးခြံများအပြင် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း၊ ငါးသေတ္တာသွင်းခြင်း နှင့် ပင်လယ်စာ ထုတ်လုပ်သော စက်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်ကြသည်။

၁၉၈၀ ခုနှစ် နောက်ပိုင်းတွင် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် ထုတ်ကုန်များအား နိုင်ငံခြားဈေးကွက်သို့ တင်ပို့သော စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးလာ သောအခါ ဈေးနှုန်းသက်သာသော အလုပ်သမားလိုအပ်လာသောကြောင့် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံမှ အလုပ်သမားများသည် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ မြောက်မြားစွာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအဖြစ် သွားရောက်လုပ်ကိုင်လာကြသည်။ ၎င်းတို့ မိခင်နိုင်ငံမှ နိုင်ငံရေး အခြေအနေကြောင့် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်သည့် အခါတွင် မည်သည့်အထောက်အထား လက်မှတ်မှ မပါရှိပေ။ ၁၉၉၂ ခုနှစ်မှ စတင်ကာ ထိုင်းအစိုးရ သည် ထိုလက်မှတ် မရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ၎င်းတို့မှရင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင်ရန် စောင့်ဆိုင်းစဲ ကာလအတွင်း တနှစ်ခံ လက်မှတ်များအား မှတ်ပုံတင်ပေးခဲ့သည်။

၂၀၁၃ခုနှစ်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ မူရင်းနိုင်ငံများဖြစ်သည့် လာအို၊ ကမ္ဘောဒီးယား၊ မြန်မာနိုင်ငံများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား တရားဝင်စာရွက်စာတမ်းများ ပြုလုပ်ပေးရန် နှစ်နိုင်ငံသဘောတူ စာချုပ်လွှာအား လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ ထိုသဘောတူညီမှုတွင် အလုပ်သမားပို့ဆောင်သောနိုင်ငံမှ တာဝန်ရှိသူများအား ထိုင်းနိုင်ငံသို့ စေလွှတ်ပြီး ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံသားများအား နိုင်ငံသားစိစစ်မှု ပြုလုပ်ပေးရန်နှင့် ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ် ထုတ်ပေးရန်ဖြစ်သည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်သည် နှေးကွေးခြင်း၊ ဈေးကြီးခြင်းနှင့် လာဘ်စားမှုများဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ မတ်လ ၂၀၁၁ခုနှစ်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ခန့်မှန်းခြေ ၂.၅သန်းသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထဲမှ ၄သိန်းသာ နိုင်ငံသားစိစစ်မှု ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့သည်။

ချည်မျှင် အထည်အလိပ်နှင့် အဝတ်အထည်ထုတ်လုပ်မှုသည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အကြီးဆုံးစက်မှုလုပ်ငန်းများ ဖြစ်ပြီး လူပေါင်း ၁၁သန်းကျော် ဖြင့် လုပ်ကိုင်ကာ နှစ်စဉ် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇ဘီလီယံကျော်အား နိုင်ငံခြားတင်ပို့မှုမှ ရရှိနေသည်။<sup>၃</sup> ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အထည်အလိပ်နှင့် အဝတ်အထည်များအား နိုင်ငံခြားတင်ပို့မှုမှာ အမေရိကန်နိုင်ငံသို့ ၃၈%၊ ဥရောပသို့ ၃၀%၊ အာဆီယံနိုင်ငံများသို့ ၇%၊ ဂျပန်နိုင်ငံသို့ ၆%နှင့် ကျန်သည့် ၁၉% အား အာဖရိကနှင့် အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသတို့အား ပို့ဆောင်ခဲ့သည်။<sup>၄</sup> ထိုင်းနိုင်ငံမှ ထုတ်လုပ်ပေးသော အထည်များတွင် ထင်ရှားသည့် တံဆိပ် (brand) များပါဝင်ပြီး ၎င်းတို့မှာ အဲဒီဒါဒါ (Addidas), ရီးဘွန် (Reebok), နိုက်ခ် (Nike), လီဗီစထရပ် (Levi Strauss), တင်းဘားလန်း (Timberland)နှင့် ဘီနက်တန် (Benetton) တို့ဖြစ်သည်။<sup>၅</sup> ထိုင်းနိုင်ငံသည် ၎င်း၏အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအား ဆက်လက်တိုးချဲ့နေပြီး အမြဲတမ်း ဈေးပေါသော အလုပ်သမားများကိုသာ ရှာဖွေနေသည်။

**၂.၁ အမျိုးသမီးများ၏အတွေ့အကြုံများ**

မြန်မာနိုင်ငံမှ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် လာရောက်အလုပ်လုပ်သော အမျိုးသမီး ၂၂ဦးအား လူတွေ့ မေးမြန်းပြီး လေ့လာမှု ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ယခုအစီရင်ခံစာအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အထဲတွင် အသက်အငယ်ဆုံး အမျိုးသမီးမှာ အသက် ၁၇နှစ် ဖြစ်ပြီး အသက်အကြီးဆုံးမှာ ၄၀နှစ်ဖြစ်သည်။ ထိုအထဲတွင် အများစု အသက်မှာ ၁၇ သို့မဟုတ် ၁၈နှစ် ဖြစ်ကြသည်။

ထိုအမျိုးသမီးများအားလုံးမှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း မရှိသောကြောင့် စီးပွားရေး အခြေအနေအရ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်ကြရခြင်းဖြစ်သော်လည်း အချို့မှာ ၎င်းတို့မိသားစုအတွင်း အကြောင်းအမျိုးမျိုးသော ဆက်ဆံရေး အခြေအနေများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် တစ်စိတ်တစ်ဒေသ ပါဝင်နေသည်ကို တွေ့ရသည်။ ရန်ကုန်မြို့မှာ ထိုင်းနိုင်ငံ မဲဆောက်မြို့တွင် အလုပ်လုပ်နေသော အမျိုးသမီးတဦးမှ အောက်ပါအတိုင်း ပြောပြသည်မှာ-

**"ထုံးစံအရအမျိုးသမီးတွေက အိမ်ထောင်ထိန်းသိမ်းရပြီအမျိုးသားများကတော့အငွေရှာရပါတယ်၊ဒါပေမယ့်အခု မိသားစုအတူနေနိုင်ဖို့နဲ့ အကြွေးမတင်ဖို့အတွက်မိန်းမရော ယောက်ျားပါ အလုပ်လုပ်ကြရပါတယ် ကျမ အမျိုးသားနဲ့ ကျမကွာရှင်းခဲ့ကြပါတယ်၊အမျိုးသား မိသားစုတွေက ကျမရဲ့ ကလေး၂ယောက်ကို ကျမကို ပေးမတွေ့တာကြောင့်ကျမစိတ်ဖိစီးမှုတွေ ဖြစ်လာပြီး အဲဒီအကြောင်းကြောင့် ကျမအိမ်ကထွက်လာတာပါ။"**

အများစုမှာ ထိုင်းနိုင်ငံလာဖို့ ရန်အတွက် သတင်းအချက်အလက်များကို ရွှေ့ပြောင်းသွားရောက်နေသော မိသားစုဝင်များနှင့် မိတ်ဆွေသူငယ်ချင်းများထံမှ ရရှိကြောင်း၊ အလုပ်ရရန်လွယ်ကူကြောင်းနှင့် လုပ်ခကောင်းကောင်း ရကြောင်းများကို သတင်းစကားများအပေါ် မူတည်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချကြသည်။ အထည်ချုပ်စက်ရုံ အများစုမှာ ထိုင်း-မြန်မာနယ်စပ် တောင်ထူထပ်သော ဒေသတွင်တည်ရှိကြသည်။ အလုပ်သမားများအတွက် ခက်ခဲသော်လည်း နယ်စပ်ဒေသမှာ ထုတ်ကုန်များအား အနီးဆုံး ထွက်ပေါက်မှ လွယ်ကူစွာ သယ်ယူပို့ဆောင်နိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ထားခြင်း ဖြစ်သည်။ မည်သို့ပင် အဆင်မပြေ သည်ဖြစ်စေ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ စဉ်ဆက်မပြတ် ရရှိနေမှုကြောင့် အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများအား လွတ်လပ်စွာ အမြတ်ထုတ်နိုင်ကြသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံအလုပ်သမား ကာကွယ်ရေး ဥပဒေ (၁၉၉၈)တွင် အလုပ်ခွင်အခြေအနေနှင့် အလုပ်လုပ်ချိန် ကန့်သတ်မှုမှာ တနေ့ ၈နာရီဖြစ်သို့မဟုတ် တပတ်တွင် ၄၈နာရီဖြစ်သည်။ ၈နာရီကျော်လျှင် အချိန်ပိုကြေးပေးရမည်ဖြစ်ပြီး ပုံမှန်လုပ်ခထက် ၁.၅ဆ ပိုပေးရမည် ဖြစ်သည်။ သို့သော် တကယ့် လက်တွေ့တွင် ထိုသတ်မှတ်ချက်များနှင့် အများကြီး ကွာခြားနေသည်။ ထိုင်း-မြန်မာနယ်စပ် မဲဆောက်တွင် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် တနေ့တွင် ပျမ်းမျှ ၁၁နာရီအလုပ်လုပ်ရပြီး နေ့လည်စာနှင့် ညစာစားချိန်အတွက် လုပ်ခမပေးပေ။ တချို့စက်ရုံများမှာ အပတ်စဉ် တနင်္ဂနွေပိတ်ရက်အား လုပ်ခမပေးသော အားလပ်ရက်အဖြစ် သတ်မှတ်ပြီး တချို့မှာ တလ ၂ရက်သာ အလုပ်ပိတ်ပေးသည်။ ပုံမှန်၁၁နာရီလုပ်ပြီး ထို့နောက်မှာသာ အချိန်ပိုလုပ်ခအားရရှိကြသည်။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းရခြင်းသည် ၎င်းတို့အတွက် ရွေးချယ်ခွင့်အနေဖြင့် မဟုတ်ဘဲ မဖြစ်မနေ လုပ်ကြရသည်။

အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်သော အမျိုးသမီးများသည် တရက် ၁၀နာရီ သို့မဟုတ် ၁၁နာရီလုပ်ပြီးလျှင် ငြေဘတ်ရရှိကြသည်။ အမျိုးသမီးများအား တွေ့ဆုံမေးမြန်းသည့် အချိန်တွင် ဥပဒေအရ မဲဆောက်မြို့၏ တရက် အခြေခံ လုပ်ခမှာ ၁၅၃ဘတ်ဖြစ်သည်။<sup>၆</sup> စက်ရုံတစ်ခုတွင် အလုပ်သမားများအား ပုတ်ပြတ်အတွက်သာ အလုပ်လုပ်ရန် ခန့်ထားပြီး အစိတ်အပိုင်းအရ ၁၀၀အတွက် ၂၀ဘတ်သာ ရရှိသည်။ အချိန်ပို၂နာရီ လုပ်ခအတွက် ၁၅ဘတ်သာ ရရှိပြီး တချို့မှာ တနာရီအတွက် ၁၁ဘတ်သာ ရရှိခဲ့ဖူးလေသည်။ အလွန် အလုပ်များသည့် ကာလတွင် ၎င်းတို့ ရရှိသော လုပ်ခမှာ အချိန်ပို အပါအဝင် တရက်၁၀၀ဘတ် ရရှိကြပြီး အခြေခံလုပ်ခလစာထက် အလွန်နည်းပါးစွာ ရရှိကြသည်။ ထို့အပြင် လုပ်ခအား အချိန်မှန် ရှင်းပေးခြင်း မရှိပေ။

အနောက်တိုင်း အမှတ်တံဆိပ်များကို ချုပ်ပေးရသော အလုပ်သမားများမှာ တရက် ၈နာရီသာ အလုပ်ချိန် ကန့်သတ်ထားပြီး တရက် ၄နာရီထက်ပိုပြီး အချိန်ပို မလုပ်ရပေ။ သို့သော် အလုပ်သမားများမှ ထုတ်လုပ်မှု ပိုရရန် ပြင်းပြင်းထန်ထန် ဖိအားပေးခံရသည်။ ဘန်ကောက်မှ အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမားတဦး ပြောကြားချက်မှာ -

**"ပုံမှန် ၁နာရီကို အရစာ ချုပ်ပေးနိုင်ရင်ကျမတို့ ကို ၁နာရီမှာ အရစာပဲ ပြီးအောင်အတင်းချုပ်ခိုင်းပါတယ်။ကျမတို့ ကိုအချိန်တိုအတွင်း အလုပ်များများပြီးအောင်လုပ်ခိုင်းပြီးအချိန်ပိုမလုပ်ရအောင်လုပ်ထားပါတယ်။"**

အနောက်နိုင်ငံများမှ အမှတ်တံဆိပ်များအတွက် ချုပ်ပေးနေသည့် စက်ရုံများမှ အလုပ်သမားများသာ တရားဝင် သတ်မှတ်ထားသော အခြေခံလုပ်ခအားရရှိကြသည်။ အမျိုးသမီးများ ပြောပြသည်မှာ သူတို့အများဆုံး ပြီးအောင် ချုပ်နိုင်သည့်အခါ တရက် ၂၀၇ဘတ် ရရှိပြီး အချိန်ပိုအတွက် တနာရီ ၃၈ဘတ်ရရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ချိန်ပို အပါအဝင် တရက်၁၂နာရီ လုပ်ချိန်အတွက် ၎င်းတို့ တလတွင် ၁၀,၀၀၀ဘတ်လောက် ရရှိကြပြီး တပတ်တခါ အားလပ်ရက် ရရှိကြသည်။ ရက်ပိုနားသည့်အခါ ခွင့်ပြုချက် ရသည်ဖြစ်စေ မရသည် ဖြစ်စေ ဒဏ်ငွေပေးဆောင်ရသည်။ ဖျားနာခွင့် ယူသည့်အခါ လစာခွင့်ပေးပြီး ဒဏ်ပေးမခံရပေ။

ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အလုပ်ခန့်ထားရေး စာချုပ်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် များသောအားဖြင့် မရှိပေ။ အနောက်နိုင်ငံမှ အမှတ်တံဆိပ်များအတွက် ထုတ်လုပ်ပေးသော အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများမှာ အလုပ်ခန့်ထားရေး သဘောတူစာချုပ်အား ချုပ်ဆို ရသော်လည်း ၎င်းတို့ထံတွင် မိတ္တူမရရှိခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့အား ကုမ္ပဏီ၏ လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်များအား အသိပေးခြင်းသာ ရှိသည်။ အနောက်နိုင်ငံအတွက် မဟုတ်သည့် စက်ရုံများတွင် လုပ်ရသော အလုပ်သမားများမှာ အလုပ်ခန့်ထားရေး စာချုပ်များ မရှိခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများလည်း မရှိပေ။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေအား စစ်ဆေးရန် အထောက်အထား စာရွက်များ အား ၎င်းတို့နှင့်အတူတူ အမြဲသယ်ဆောင် သွားရသည်။ သို့သော် အလုပ်ရှင်မှ ၎င်းတို့၏ လက်မှတ်များကို သိမ်းဆည်းထားသည်။ အမျိုးသမီးများအား မေးမြန်းမှုတွင် ရဲများသည် စာရွက်အထောက်အထား မိတ္တူအား လက်ခံခြင်း မပြုဘဲ ဒဏ်ငွေ ၁၀၀ ဘတ်ပေးရ သည်။ လူတဦး တယောက်၏ အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများအား သိမ်းယူထားခြင်းသည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဥပဒေ ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်သော်လည်း စက်ရုံများတွင်မူ သိမ်းယူထားကြသည်။

ရွှေ့ပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာတွင် ကန့်သတ်ချက်များနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေများသည် ပွဲစားများအား ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအပေါ် အမြတ် ထုတ်ယူနိုင်ရန်နှင့် နှောင့်ယှက်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးများစွာ ပေးထားသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ခရီးသွားလာ ရန်နှင့် အလုပ်ရရှိရန် ပွဲစားများအား အသုံးပြုရသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အစိုးရထံမှ အလုပ်ရှားဖွေရေး ဝန်ဆောင်မှုများ မရရှိသကဲ့သို့ အခြားတရားဝင် အလုပ်ရှာဖွေ ပေးသော ပုဂ္ဂလိက အေဂျင်စီများလည်း မရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသည် ခရိုင်တစ်ခုမှ အခြားခရိုင်တစ်ခုသို့ အလုပ်ရှာဖွေရန်အတွက် သွားလာရာတွင် စစ်ဆေးရေးဂိတ်များအား ဖြတ်သွားနိုင်ရန် အတွက် ပွဲစားများကို အသုံးပြုရသည်။

အလုပ်ရှင်များနှင့် ပွဲစားများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပေါ် လိမ်ညာရန်၊ နှိပ် စက်ရန်နှင့် အမြတ်ထုတ် ရန် အခွင့်အရေးများစွာ ရရှိကြသည်။ အမြတ်ထုတ်သော အလုပ်ရှင်အား တိုင်ကြားသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားမှာ အလုပ်မှ ချက်ချင်းထုတ်ပယ် ခံရ ပြီး အလုပ်ရှင်သစ် ရှာဖွေရန်အတွက် ၇ရက်သာ အချိန်ပေးထား သည်။ ထိုအခြေအနေသည် အလုပ်သမားများအား ပွဲစားများထံသို့ မရောက်ရောက်အောင် တွန်းပို့သကဲ့သို့ ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်သစ် ရှာဖွေမရသည့်အခါ အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏



တရားဝင်မှု အခြေအနေမှ တရားမဝင်သည့် အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိသွားပြီး တိုင်ကြားထားသော အမှုမပြီးခင် ပြန်လည် ပို့ဆောင်ခြင်း ခံရလေသည်။

**၂.၂ နေထိုင်မှုအခြေအနေ**

တွေ့ဆုံမေးမြန်းထားသည့် အလုပ်သမားများတွင် ထက်ဝက်ကျော်မှာ စက်ရုံမှပေးထားသော တန်းလျားများတွင် နေထိုင်ကြသည်။ စက်ရုံတစ်ခုရှိ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ ပြောပြသည်မှာ ၎င်းတို့ အလုပ်သမားများ အားလုံးသည် ဟော ခန်းကြီး တစ်ခုအတွင်း အားလုံးအတူတူ နေထိုင်ကြကြောင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအ လုပ်သမားများတွင် ၎င်းကဲ့သို့ တူညီသော အတွေ့အကြုံများ ရှိကြသည်။ ထိုအလုပ်သမား တန်းလျားများမှာ လူများပြည့်ကျပ်နေပြီး သန့်ရှင်းမှုလည်း မရှိပေ။ သို့သော် ထိုကဲ့သို့ ဆိုးဝါးပြီး လူအများအတူ မျှဝေနေရသော နေရာများသည် အမျိုးသမီးများအား ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုရန်မှ လုံခြုံစေ သကဲ့သို့ ဖြစ်သည်။ ဂျင်း အဝတ်အထည် များ ထုတ်လုပ်သည့် စက်ရုံငယ်တစ်ခုမှ အမျိုးသမီးတဦး ပြောပြသည်မှာ "ကျမတို့ နေထိုင်တဲ့ အဆောက်အအုံက နံစော်ညစ်ပတ်နေလို့ ပုလိပ်တွေရန်က လုံခြုံစိတ်ချစေပါတယ်။"

စက်ရုံမှပေးထားသော တန်းလျားများတွင် နေထိုင်သူများမှာ ၎င်းတို့ လုပ်ခထဲမှ အမျိုးအမည်မသိရဘဲ လုပ်ခများကို ဖြတ်တောက်ခြင်း များ ခံရပါတယ်။ တခါတရံ လျှပ်စစ်မီး၊ အစားအသောက် သို့မဟုတ် အခန်းငှားခ စသည်ဖြင့် လက်ရေးနှင့် ရေးထားသော ဘောက်ချာ များအား လက်ခံရရှိတတ်ပါသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းသည့် အထဲတွင် ပါဝင်သော အလုပ်သမားအများစုမှာ ၎င်းတို့ ပေးရသော အခများ အတွက် မည်သို့ တွက်ချက်ထား သည်ကို နားမလည်ကြပေ။

စက်ရုံပြင်ပတွင် နေထိုင်သော အလုပ်သမားများမှာ ပိုမိုကောင်းမွန်သော နေထိုင်မှုကို ရရှိကြသည်။ အမျိုးသမီး တဦးက စက်ရုံပြင်ပတွင် အခန်းငှားနေပြီး တလလျှင် ၁၅၀၀ ဘတ်ပေးရလေသည်။ သူမအခန်းတွင် ရေချိုးခန်းလည်းပါဝင်ပြီး တယောက်တည်း လွတ်လပ် ပျော်ရွှင်စွာ နေထိုင်လေသည်။ သို့သော် အများစုသော အလုပ်သမားများမှာ အခန်းကို အခြားသူများနှင့် မျှဝေငှားရမ်းပြီး ရွှေ့တာ စုဆောင်းကြသည်။ ၎င်းတို့မှာ တလ ၃၀၀ဘတ်မျှ ပေးရသည်။ အမျိုးသမီး တဦးမှာ အခန်းကျဉ်းကလေးတစ်ခုတွင် အခြားအလုပ်သမား ရဦးနှင့် ပေါင်းငှားပြီး နေထိုင်လေသည်။ သူပြောပြသည်မှာ **"အခန်းက အိပ်ယာစုအတွက် အတော်ပါဘဲ၊ ကျမတို့ အိပ်ယာများကိုတော့ လိုက်ကာတွေနဲ့ ကာထားပါတယ်။"**

အများစုသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီးများမှာ သွားလာရေး မလွယ်ကူသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသာ ရှိသည့် နေရာများတွင် နေထိုင်ကြရသည်။ တယောက်တည်းသော အမျိုးသမီးသာ အလုပ်ထဲတွင် ထိုင်းမိတ်ဆွေ တဦးရှိသည်။ တယောက် နှစ်ယောက်သာ ထိုင်းစကား ပြောတတ် ကြသည်။ ထိုင်းလူမှုအသိုင်းနှင့် တွေ့ဆုံရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ချိန်နှင့် သွားလာခြင်း ဆိုင်ရာ ကန့်သတ် ချက်များကြောင့် အခွင့်အရေး ရရှိရန် နည်းပါးကြသည်။

**၂.၃ ဝန်ဆောင်မှုများရရှိခြင်း**

ထိုင်းနိုင်ငံအစိုးရ တဘက်တည်းမှ မှတ်ပုံတင်ခွင့်ရရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အမျိုးသား ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှု အတွက် တနှစ်လျှင် ၁၃၀၀ဘတ် ပေးဆောင်ရသည်။ ထိုဝန်ဆောင်မှုအတွက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၆သိန်းမှ ၁၂သိန်းအထိ ပေးထားသော အချိန်ကာလအတွင်း ပေးဆောင်ထားကြသည်။ သို့သော် တွေ့ဆုံမေးထားသည့် အမျိုးသမီးများမှာ ဆေးရုံတွင် ဘာသာပြန်များ မရှိခြင်းကြောင့် ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုတွင် ကန့်သတ်မှုများရှိကြောင်း ပြောပြကြသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံသား များမှာ အမျိုးသား ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုမှ အခမဲ့ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုများ ရရှိကြသော်လည်း သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသူများသည် ပိုမိုပြည့်စုံသော လူမှုဖူလုံရေး စနစ်တွင်လည်း ပါဝင်ကြသည်။ ထိုစနစ်သည် မီးဖွားခြင်းဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ခြင်း၊ အလုပ်မရှိချိန် ထောက်ပံ့ခြင်း၊ မသန်စွမ်းဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ခြင်းနှင့် ပင်စင်ခံစားခွင့်များ ပါဝင်လေသည်။ နိုင်ငံသား စိစစ်မှု ပြုလုပ်ပြီး ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ် ရရှိထားသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၄သိန်းသာ ထိုလူမှုဖူလုံရေး စနစ်တွင် ပါဝင်နိုင်ခွင့် ရှိပြီး အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှင့် အစိုးရတို့မှ ၃%ခန့်အထိ အချိုးကျ လူမှုဖူလုံရေး ရံပုံငွေအဖြစ် ထည့်ဝင်ကြရသည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ မည်သို့သော ခံစားခွင့်များ ရရှိသည်ကိုမူ ရှင်းလင်းစွာ မသိရပေ။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းသည့် အမျိုးသမီးထဲတွင် တဦးသာ လူမှုဖူလုံရေး စနစ်ကို သိရှိလေသည်။

ယာယီနိုင်ငံကူး လက်မှတ်မရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ ၎င်းတို့ကျန်းမာရေး စားရိတ်အားပေး ဆောင်ကြဉ်ရသည်။ အစိုးရ ဆေးရုံများတွင် အထွေထွေ ဆေးကုသစားရိတ်မှာ ပေးနိုင်သော်လည်း သို့သော် ရေရှည် ဆေးကုသခြင်းနှင့် ခွဲစိတ်ကုသခြင်းများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ပေးရန် မတတ်နိုင်ပေ။ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အချို့နေရာများ အထူးသဖြင့် ဘန်ကောက်တွင် လက်မှတ် မရှိသော ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသည် ဖမ်းဆီးခံရမည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့် အစိုးရဆေးရုံများသို့ မသွားချင်ကြပေ။<sup>7</sup>

ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ၂၀၀၇ခုနှစ် အခြေခံ ဥပဒေအရ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် လက်မှတ်ရှိ မရှိနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ တရား မျှတမှု အတွက် ရင်ဆိုင်နိုင်ပြီး ၁၉၉၈ခုနှစ် အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး ဥပဒေအရ တန်းတူညီမျှ စွာ ရရှိမည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ သို့သော် လက်တွေ့တွင် အလုပ်သမားများမှာ တရားမျှတရေး အတွက် ရင်ဆိုင်ရာတွင် အခက်အခဲများစွာ ရှိပါသည်။ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး ဥပဒေများအရ အိမ်တွင်းအလုပ် သမားများနှင့် စိုက်ပျိုးရေး အလုပ်သမားများအား အကျိုးမဝင်ဘဲ ဝန်ကြီးဌာနများ၏ သီးခြားစည်းမျဉ်းများနှင့်သာ သက်ဆိုင်နေခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်သမားဥပဒေ၏ ကာကွယ်မှု မရရှိပေ။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများမှာလည်း ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်နှင့် တရားဝင် အလုပ်ခန့်ထားရေး ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်ထားမှသာ အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေး ဥပဒေအရ အကာအကွယ်ရမည်ကို သိရှိထားရမည်။ ထိုတရားဝင်ခန့်ထားရေး ကိစ္စတွင် အပိုင်အစများသာ ပုတ်ပြတ် လုပ်ဆောင်ရသော အလုပ်သမားများအတွက် စိန်ခေါ်မှုများရှိနေပြီး အလုပ်ရှင်များက ၎င်းတို့အား လုပ်ခပေး အလုပ်သမားများ အဖြစ်မသတ်မှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်တဆင့်ခံ အပ်ခြင်းအဖြစ် သတ်မှတ်ကြသည်။

အလုပ်ရှင်အား အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးရုံးတွင် တိုင်ကြားသည့် အလုပ်သမားများမှာ အလုပ်ရှင်များမှ အလုပ်ထုတ်ပစ်ခြင်းနှင့် အခြားခြိမ်းခြောက်မှုများ ခံကြရသည်။ အလုပ်ရှင်အား တရားရုံးတွင် တိုင်ကြားသည့် အလုပ်သမားများအား စက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များ သမဂ္ဂမှ ထိုဒေသရှိ စက်ရုံအားလုံးသို့ နာမည်ပျက်အလုပ်သမား အဖြစ် သတင်းပို့ပြီး အလုပ်မရရန် လုပ်ဆောင်ကြသည်။ တရားရေးအမှုများမှာ နှစ်များစွာ ကြာအောင် ရင်ဆိုင်ရသည်သောကြောင့် အလုပ်သမားများမှာ အလုပ်မရှိဘဲ ရင်မဆိုင်နိုင်ပေ။

လက်မှတ်မရှိသော အလုပ်သမားများ အလုပ်ရှင်ကို အမှုဖွင့်ပြီးလျှင် လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေး ရဲများ ချက်ချင်း ရောက်ရှိလာပြီး နယ်စပ်သို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်း ခံရသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားများမှာ ၎င်းတို့၏ တရားမျှတမှု ရရေးအတွက်မှာ အလွန်နည်းပါးလေသည်။ ထိုခက်ခဲမှုများကို အလုပ်သမားများ အနေနှင့် ကျော်လွှားနိုင်ခဲ့လျှင်သော်လည်း အလုပ်ရှင်ကို အလေးပေးထားသည့် ဗျူရိုကရေစီ စနစ်အား ထပ်မံ ရင်ဆိုင်ရလေသည်။

၎င်းအပြင် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများ၏ စက်ရုံများတွင် မည်သည့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂမှ အလုပ်မလုပ်ကြ ပေ။ ၁၉၇၅ခုနှစ် အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေး ဥပဒေများတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အလုပ်အမှုဆောင်ကော်မတီ အဖွဲ့ ဝင်များသည် ထိုင်းနိုင်ငံသားများသာ ဖြစ်ရမည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းရန် အကျိုးမ ဝင်ပေ။ တချို့ ထိုင်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂ အချို့မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အဖွဲ့ ဝင်ဖြစ်ရန် ကျိုးစား ပေးသော်လည်း ဘာသာစကား အခက်အခဲ ၊ ခရီးသွားလာရန် တားဆီးထားခြင်းနှင့် အခြားသမဂ္ဂများအား ဆက်သွယ်မရမှုကြောင့် တက်ကြွသော အဖွဲ့ဝင်များ မဖြစ်နိုင်ပေ။

အများစုသော ထိုင်းသမဂ္ဂများမှာ ဘန်ကောက်တွင် အခြေစိုက်ပြီး အလုပ်သမားများ အလုပ်လုပ်သော နေရာများတွင် (ဥပမာ။ မဲဆောက်ကဲ့သို့ နေရာများတွင် ) ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့ခွဲများ မရှိခြင်းသည်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အဖွဲ့ ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခွင့် မရရှိခြင်း ဖြစ်သည်။ အနောက်နိုင်ငံ အမှတ်တံဆိပ် အထည်များ ထုတ်လုပ်သော စက်ရုံများတွင်သာ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးစီ ရှိသော်လည်း အလုပ်ရှင်များနှင့် ညှိနှိုင်းမှုတွင် အခက်အခဲရှိကြသည်။

**၂.၄ လူထုအခြေပြုအဖွဲ့များ၏တုံ့ပြန်မှုများ**

ယခု အစီရင်ခံစာအတွက် လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများအားလည်း တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ထားပါ သည်။၎င်းတို့မှာ အမျိုးသမီး လူမှုရေး လှုပ်ရှားမှုအဖွဲ့ (SAW)၊ မြန်မာအမျိုးသမီး သမဂ္ဂ (BWU)၊ မြန်မာ ရှေ့နေများ ကောင်စီ (BLC)၊ မက်ပ် ဖောင်ဒေးရှင်း (MAP) နှင့် ရောင်ချိုဦး အလုပ်သမားအသင်း (YCO) တို့ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ထိုင်းအလုပ်သမား သွေးစည်းညီညွတ်ရေး ကော်မတီ (TLSC) ဥက္ကဋ္ဌ ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကော်မတီဝင် တစ်ဦး၊ သမဂ္ဂများနှင့် အန်ဂျီအိုများ အသင်းတို့အားလည်း တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု ပြုထားသည်။

လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်း ဝါးခူးလုံးသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား တရားမျှတရေး ရရှိရန်အတွက် လုပ်ဆောင် ပေးနေမှု အပေါ် တွေ့ဆုံမေးမြန်းထားသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်း အားလုံးသည် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ၊ ဥပဒေနှင့် ဝေါ်လစီများ၊ အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးများအတွက် သင်တန်းများ ပြုလုပ်ပေးပြီး အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ကိုယ့်ကိုကိုယ် အားကိုးပြီး ၎င်းတို့အခွင့်အရေးကို ကိုယ်တိုင်ယူနိုင်ရန် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းများကို လုပ်ဆောင်နေကြသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းများက အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့ ဆက်စပ် လုပ်ကိုင်နိုင်မည့် ဒေသခံ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အဆက်အသွယ် ရရှိရန် ဆက်သွယ်ရေး လမ်းကြောင်းများ ရှာပေးခြင်း၊ ထိုင်းအစိုးရနှင့် တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်နိုင်ရန် ကူညီပေးခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် အလုပ်ရှင်များအား ရုံးတင်နိုင်ရန် နည်းလမ်း များ ရှာဖွေပေးကြသည်။ တရားရင်ဆိုင်သည့် ကာလသည် နှစ်နှင့်ချီကြာမြင့်သောကြောင့် မက်ပီနှင့် ရောင်ချိုဦး အလုပ်သမား အသင်းမှ အလုပ်သမားများအား အမှုရင်ဆိုင်နေသည့် ကာလအတွင်း ကူညီထောက်ပံ့မှုများ ပြုလုပ်ကြသည်။

ထိုအဖွဲ့အစည်းများမှ အလုပ်သမားများ၏ အတွေ့အကြုံများနှင့် နည်းလမ်းများ ဖလှယ်နိုင်ရန် လစဉ် ဖိုရမ်များ၊ နီးနောဖလှယ်ပွဲများ၊ ဥပဒေဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး သင်တန်းများ၊ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ပေးခြင်း၊ မလေးရှားနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ အချင်းချင်း တွေ့ဆုံဆွေးနွေးတိုင်ပင် ခြင်းများ၊ ဒေသတွင်း (ကမ္ဘောဒီးယား အပါအဝင်) အလုပ်သမား သမဂ္ဂ ခေါင်းဆောင်များနှင့် တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းခြင်းများ တို့ကိုလည်း ပြုလုပ်ပေးပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်ရှင်များ၏ အမြတ်ထုတ်မှုများနှင့် ပတ်သက်ပြီး တိုင်တန်းနိုင်ရန် ဥပဒေရေးရာ ထောက်ပံ့မှုများကိုလည်း ပြုလုပ်ပေးသကဲ့သို့ သတင်းအချက်အလက် စင်တာများ၊ ဓေတို့နားခိုရန် စင်တာများ၊ ဝင်ငွေရရှိရန်အတွက် လုပ်ငန်းများနှင့် အရေးပေါ် နားခိုဆောင်များကိုလည်း ပံ့ပိုးပေးကြသည်။

အဖွဲ့အစည်း အတော်များများမှာလည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အခွင့်အရေးအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်လုပ်ငန်းများနှင့် လုံ့ဆော် မြှင့်တင်ရေးများကို အချင်းချင်း ပူးပေါင်းမှုများ ပြုလုပ်ကြသည်။ ဥပမာ မက်ပီဖောင်ဒေးရှင်းမှ အလုပ်သမားများ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရန် အတွက် အလုပ်သမား အသင်းအဖွဲ့ဖြစ်သော အလုပ်သမား သွေးစည်းရေးအသင်း (WSA)အား ဖွဲ့စည်းရန် ကူညီပေးခဲ့သည်။ ထိုအသင်းအနေဖြင့် အခြားဒေသများတွင်လည်း ထိုကဲ့သို့ အလုပ်သမားအသင်းများ တည်ဆောက်ရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုများ အား ကျယ်ပြန့်စေရန်လည်း ဖြစ်သည်။ TLSC တွင်လည်း ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအတွက် ကော်မတီခွဲတစ်ခုရှိပြီး ထိုလမ်းကြောင်းမှ ထိုင်းသမဂ္ဂများနှင့် ထိုင်းအစိုးရသို့ တိုက်ရိုက် စည်းရုံး လှုံ့ဆော်နိုင်ရန် ဖြစ်သည်။

ထိုင်းနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီးများ အလုပ်လုပ်သည့် စက်ရုံများမှ အထည်ချုပ် စက်ရုံများ အလုပ်သမား များ၏ နိမ့်ကျသည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး အခြေအနေကောင်းမွန်အောင် ပြုလုပ်ပေးဖို့ ၎င်းတို့က တောင်းဆိုပေး ရန် အခြေခံ လူထုအဖွဲ့အစည်းများက ဝယ်ယူသူများကို တိုက်တွန်းမှုများ ပြုကြသည်။ အလုပ်သမားများအား အမြတ်ထုတ်မှု ရပ်တန့် ပေးရန်နှင့် နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံနှုန်းမီ အဆင့်၊ လုံခြုံပြီး ကျန်းမာရေးနှင့် သင့်တော်ပြီး အခြေခံလုပ်ခ လစာများရရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေကောင်းရရန် အားလုံး တူညီစွာ တသံတည်း တောင်းဆိုရမည်ဟု ထိုအဖွဲ့အစည်းများ က ပြောကြားပါသည်။

**ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ- ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းခြင်း**

ကမ္ဘောဒီးယားတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ ကျေးလက်ဒေသများမှ မြို့ကြီးများသို့ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရန် နိုင်ငံတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားခြင်းသည် အဓိက ဖြစ်သည်။ ၂၀၀၉တွင် ၂.၅သန်းသောလူများသည် ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းခြင်းပြုလုပ်ကြပြီး အများစုမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်။<sup>၁</sup>

ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများမှာ ကာယ အသုံးပြုရပြီး လစာနည်းသော အထည်ချုပ် စက်ရုံများ သို့မဟုတ် ဥပဒေအရ အလုပ်အဖြစ် မသတ်မှတ်သော အိမ်တွင်းအလုပ်နှင့် ဖျော်ဖြေရေး လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်ကြသည်။ ဝင်ငွေရ အလုပ်ရှားပါးပြီး ဆင်းရဲသည့် နယ်မှ တယောက်တည်း လာရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်သော အမျိုးသမီး ငယ်များအတွက် အထည်ချုပ် စက်ရုံများသည် အဓိက အလုပ်ရှင်များ ဖြစ်ကြသည်။ ၉၀%သော ကမ္ဘောဒီးယား အထည်ချုပ်စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားများမှာ ကျေးလက်မှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီး ငယ်များ ဖြစ်ကြသည်။<sup>၂</sup>

မခရာရ အုပ်ချုပ်ခဲ့သော ဆိုးရွားသည့် နှစ်များဖြစ်သည့် ၁၉၇၀ခုနှစ်များနှင့် ပြည်တွင်းစစ်ဖြစ်ခဲ့သော ၁၉၉၀ အစောပိုင်းကာလများက ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံအား ရုပ်ပိုင်း၊ လူမှုဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်များအား ဖျက်ဆီးခဲ့သည်။ သို့သော် ၁၉၉၃ခုနှစ် ကမ္ဘာ့ကုလ သမဂ္ဂအထောက်အပံ့နှင့် ပြုလုပ်ခဲ့သော ရွေးကောက်ပွဲအပြီး ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံသည် စီးပွားရေးပြန်လည် တည်ဆောက်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အစိုးရအနေဖြင့် အနောက်နိုင်ငံများနှင့် ကုန်သွယ်ရေး ဆက်ဆံမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး ၁၀နှစ်တာ ပြတ်တောက်နေသော စီးပွားရေး ဆက်ဆံမှုအား ဒေသတွင်းနိုင်ငံများအပြင် နိုင်ငံတကာနှင့်ပါ စီးပွားရေး ပြန်လည်ဆက်စပ်နိုင်ရန် ဖြစ်သည်။ ကမ္ဘောဒီးယား နိုင်ငံသည် ၁၉၉၂ကတည်းက အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်၏ မဟာမဲခေါင်ဒေသ ပဏာမ စီးပွားရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်ခဲ့သည်။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံသည် ၁၉၉၉ခုနှစ်တွင် အာဆီယံတွင် ပါဝင်လာပြီး ၂၀၀၄တွင် ကမ္ဘာ့ကုန်သွယ်ရေး အဖွဲ့အစည်း၏ အမြဲတမ်းအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ ဖြစ်လာခဲ့သည်။

၁၉၉၆ခုနှစ်နှင့် ၂၀၀၇ခုနှစ် ကြားတွင် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ ဂျီဒီပီမှာ ခန့်မှန်းခြေ ၂.၅ဆ တိုးလာခဲ့ပြီး ၂၀၀၅ခုနှစ်တွင် အမြင့်ဆုံး ၁၃% ထိရောက်ရှိခဲ့သည်။ အစိုးရ၏ စီးပွားရေးလွှမ်းခြုံ ပေါ်လစီအား ၁၉၉၀ခုနှစ်များတွင် ပြင်ဆင်ခဲ့ပြီး ကမ္ဘောဒီးယား၏ ပြည်ပပို့ကုန်ကဏ္ဍအား အခြားအိမ်နီးချင်း နိုင်ငံများနှင့် ယှဉ်ပြိုင်ရန်၊ နိုင်ငံ၏ ၁၀%သော အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းအား လျော့ချရန် နိုင်ငံခြား တိုက်ရိုက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု(FDI) အား ဆွဲဆောင်ခဲ့သည်။ ကမ္ဘောဒီးယားတွင် ကမ္ဘာ့စီးပွားပျက်ကပ် မဖြစ်ခင်အထိ နိုင်ငံခြား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမှာ ၂၀၀၇ခုနှစ်တွင် အမြင့်ဆုံး ဒေါ်လာ ၈၆၇ သန်း ရရှိခဲ့သည်။ ၂၀၁၁ခုနှစ်တွင် ဒေါ်လာ သန်း၈၀၀ ခန့်မှန်းထားသည်။ ၁၉၉၀မှ ၂၀၀၀ခုနှစ်များအတွင်း တိုးတက်မှုများ ရှိခဲ့သော်လည်း ကမ္ဘောဒီးယား၏ နိုင်ငံခြား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမှာ ဒေသတွင်းတွင် အနိမ့်ဆုံး အဖြစ်သာ ရှိနေသေးသည်။<sup>10</sup>

အဝတ်အထည် စက်မှုလုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံခြား တိုက်ရိုက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများမှ အများဆုံး အကျိုးအမြတ်ရရှိ ပြီး နိုင်ငံခြားသို့ အဝတ် အထည် တင်ပို့သည့် လုပ်ငန်းများ ဖွံ့ဖြိုးလာမှု အားလုံးမှာ နိုင်ငံခြား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကြောင့် ဖြစ်သည်။<sup>11</sup> ထိုနိုင်ငံခြား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု တိုးတက်လာခြင်းမှာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အခွင့်အရေးများဖြစ်သည့် အစိုးရမှ အခွန်လျော့ပေးခြင်းနှင့် ပြည်ပပို့ကုန် ပစ္စည်းများအတွက် ထုတ်လုပ်ရန် ဇုန်များ ဖန်တီးပေးခြင်း များအပြင် ဈေးပေါ့ပြီး ငယ်ရွယ်သော လုပ်သားများ ရရှိခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်သည်။ အထည်ချုပ် စက်ရုံများ အရေအတွက်မှာ ဖွံ့ဖြိုးပင်တခုတည်းတွင်ပင် ၁၉၉၈ခုနှစ်၌ စက်ရုံ ၁၂၉ခုရှိပြီး ၂၀၀၈ခုနှစ်တွင် ၃၅၁ခုအထိ တိုးလာခဲ့သည်။ အထည်ထုတ်လုပ်မှုမှ ၂၀၀၉ခုနှစ်တွင် ကမ္ဘောဒီးယား စီးပွားရေးအတွက် ဒေါ်လာ ၂၀၀၀ သိန်း ရှာပေးနိုင်ပြီး ထိုတန်ဖိုးမှာ နိုင်ငံဂျီဒီပီ၏ ၁၆% ရှိလေသည်။<sup>12</sup>

ယနေ့တွင် ထိုစက်မှုလုပ်ငန်းသည် ကမ္ဘောဒီးယား၏ အဓိက ပြည်ပပို့ကုန် ပင်ငွေရှာဖွေမှုဖြစ်ပြီး အထည်ထုတ်လုပ် တင်ပို့မှုမှာ ပြည်ပပို့ကုန်ပစ္စည်း စုစုပေါင်း၏ ၉၀% ရှိလေသည်။ ကမ္ဘောဒီးယား နိုင်ငံမှ ထုတ်လုပ်သော အထည်အလိပ် အားလုံးမှာ နိုင်ငံခြားသို့ တင်ပို့ခြင်းဖြစ်ပြီး လက်ရှိနှစ်များတွင် အမေရိကန် နိုင်ငံသို့ ၆၇%၊ ဥရောပ သမဂ္ဂသို့ ၂၂% နှင့် ကနေဒါနိုင်ငံသို့ ၆% အသီးသီး ရှိကြသည်။

အနောက်နိုင်ငံရှိ အမှတ်တံဆိပ် အများစုမှာ ကမ္ဘောဒီးယားမှ မှာယူတင်သွင်းသည်။ USAIDမှ တရားဝင် ထုတ်ပြန်သော အ စီရင်ခံစာ တခုတွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ ၂၀၀၅ခုနှစ်တွင် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံမှ ထုတ်လုပ်သော အထည်တင်ပို့မှု၏ သုံးပုံမှာ ဂတ် Gap အတွက် ဖြစ်လေသည်။<sup>13</sup> အခြား နံမည်ကြီး အမှတ်တံဆိပ်များ ဖြစ်သည့် Adidas၊ Puma၊ Reebok၊ Nike Marks & Spence၊ Levi Strauss၊ Timberland၊ Benetton၊ Zara နှင့် H&M တို့လည်း ကမ္ဘောဒီးယား နိုင်ငံတွင် ထုတ်လုပ်သည်။<sup>14</sup>

**၃.၁ အမျိုးသမီးများ၏အတွေ့အကြုံများ**

ယခု အစီရင်ခံစာအတွက် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်နေသော အမျိုးသမီး ၃၀ဦးအား တွေ့ဆုံမေးမြန်း မှု ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုအမျိုးသမီးများမှာ အသက် ၁၉နှစ်မှ ၄၀နှစ်ကြား ဖြစ်ကြပြီး အများစုမှာ (၃၀ထဲမှ ၁၈ယောက်) အသက် ၁၉နှစ် နှင့် ၂၅နှစ်ကြား ရှိကြသည်။

မေးမြန်းထားသည့် အမျိုးသမီးများထဲမှ ၉၀%မှာ ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေး အခြေအနေများဖြစ်သော ပင်ငွေနည်းပါးခြင်း၊ အကြွေးများကြောင့် ငွေချမ်းသာသူများမှ မြေယာများ သိမ်းယူခံရခြင်း သို့မဟုတ် အကြွေးဆပ်ရန် ရောင်းချလိုက်ရခြင်းများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားရခြင်း

ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီး အများစုမှာ မိသားစုတွင် သမီး မိန်းကလေး ဖြစ်သောကြောင့် မိဘများအား ရှာဖွေကျွေးမွေးရန် တာဝန်ရှိကြောင်း ဖြေကြားလေသည်။ ပရေဗန်မှ အမျိုးသမီးငယ် တဦး ပြောကြားသည်မှာ -

**"ကျမ ဖန္ဒမင်ကို ပထမဆုံး ပြောင်းရွှေ့သွားခဲ့စဉ်က ကျမအသက် ၁၅နှစ်ဖြစ်ပြီး အိမ်တွင်း အလုပ်သမား အဖြစ် အလုပ်လုပ်ရပါတယ်။ အိမ်တစ်ခုမှာ ကျမ ဖန္ဒမင်အထိ လုပ်ခဲ့ပြီး အလုပ်အခြေအနေအလည်း အရမ်းပင်ပန်းပြီး လစာလည်း အရမ်းနည်းပါတယ်။ ဒါကြောင့် ကျမအလုပ်ထွက်ဖို့ ဆုံးဖြတ်ပြီး အိမ်ပြန်လာခဲ့ပါတယ်။ အိမ်မှာ လအနည်းငယ် ကြာတော့ အမေက ကျမကို အကြွေးဆဖို့ အတွက် ဖန္ဒမင်ပင် သွားပြီး အခြားရွာကမိန်းကလေးတွေလို အထည်ချုပ်စက်ရုံမှာ အလုပ်ရှာဖို့ ပြောပါတယ်။"**

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အမျိုးသမီးအချို့မှာ ကျောင်းထွက်ပြီး မိသားစုကို ထောက်ပံ့ရန်နှင့် အခြားမောင်ငယ်များ ကျောင်းဆက် တက်နိုင်ရန် ဖန္ဒမင်ပင်သို့ သွားရောက်အလုပ်ခိုင်းခဲ့ကြောင်း ပြောပြကြပါသည်။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် ဓလေ့ထုံးစံ အရ မိသားစုတွင် သားများအား သမီးများထက် ပညာရေးကို ပိုမို ဦးစားပေးခံကြရသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အမျိုးသားများမှာ အမျိုးသမီးများထက် လုပ်ခလစာ ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်ရရှိနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ မြို့ကြီးများသို့ ပြောင်းရွှေ့သွားပြီး အလုပ်ရှာဖွေရာတွင် မိတ်ဆွေများ၊ မိသားစုများနှင့် အလုပ်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများမှ တဆင့် ရှာဖွေကြရသည်။

မေးမြန်းခဲ့သည့် အလုပ်သမား ၈၀%ကျော်မှာ စာဖြင့် ရေးသားထားသော အလုပ်ခန့်ထားရေး စာချုပ်များ ရှိကြသည်။ အခြားစက်ရုံမှ တဆင့် ကန်ထရိုက်လုပ်သော စက်ရုံငယ်လေးမှ အမျိုးသမီး တဦးထံသာ ရေးသားထားသော အလုပ်ခန့်ထားရေး စာချုပ်မရှိပေ။ သို့သော် အလုပ်သမား အများစုမှာ ထိုစာချုပ်ထဲမှ အချက်များထဲတွင် ၎င်းတို့ ရရှိမည့် လုပ်ခလစာလောက်သာ နားလည်ထားကြပြီး အများအားဖြင့် အခြားအခွင့်အရေးများနှင့် ရရှိမည့် အကျိုးကျေးဇူးများအား မသိရှိပေ။

စာချုပ်အားလုံးမှာ ရေတိုကာလ ၃လမှ ၆လအထိသာ ချုပ်ဆိုထားကြသည်။ အာက်သမ် (ဥက္ကဋ္ဌ ၊ Coalition of Cambodian Apparel Workers' Democratic Union) ပြောဆိုချက်အရ အထည်ချုပ် အလုပ်သမား ၄၀%တွင် ၆၀%မှာ ကာလတိုစာချုပ်များသာ ဖြစ်ကြောင်း သိရသည်။<sup>15</sup> ယခုနှစ်များတွင် အလုပ်သမားများအား မူဘောင်ဝင်မှု နည်းပါးအောင် ပြုလုပ်ထားသောကြောင့် အလုပ်ရှင်များက လွယ်ကူစွာ ၎င်းရမ်းခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်ခြင်းများကို ပြုလုပ်နိုင်ကြပြီး အလုပ်သမားများအတွက် အကျိုးကျေးဇူးများရရှိမှုမှာ လွန်စွာ နည်းပါးလေသည်။ ဥပမာ - အလုပ်သမားများသည် အလုပ်သက်တမ်း ၁နှစ်မပြည့်လျှင် မီးဖွားခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး ရရှိခွင့် မရှိခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

ဤအစီရင်ခံစာအတွက် မေးမြန်းခဲ့သော အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်ချိန်မှာ တူညီပြီး တရက် ၈နာရီ၊ တပတ် ၆ရက် လုပ်ကြရပြီး ကျန်သည့် အချိန်တွင် အချိန်ပိုအဖြစ် သတ်မှတ်ပေးသည်။ အများစု ပြောပြသည်မှာ အလုပ်များသော ရာသီတွင် အချိန်ပိုလုပ်ရခြင်းမှာ မဖြစ်မနေ လုပ်ကြရန် သတ်မှတ်ထားပြီး တရက်တွင် ၂နာရီမှ ၄နာရီအထိ လုပ်ကြရသည်။ အလုပ်သမားများသည် ဥပဒေပါအတိုင်း အချိန်ပိုမျှ ဘေးအား မလုပ်ချင်လျှင် ငြင်းပယ် နိုင်သော်လည်း လက်တွေ့တွင်မူ အလုပ်ဖြတ်ခံရမည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့် လုပ်ကြရသည်။ တချို့ အလုပ်သမားများ အချိန်ပိုမလုပ်ချင်သောကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ထုတ်ပစ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများလည်း ခံခဲ့ရကြောင်း ပြောပြ သည်။

အမျိုးသမီးများအားလုံးက အလုပ်များသော ရာသီတွင် အလုပ်နည်းသော ရာသီထက် ဝင်ငွေပိုမို ရရှိကြကြောင်း ပြောပြကြသည်။ ၂၀၁၀ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမား အကြံပေးအုပ်စုမှ ဖိနှပ်နှင့်အထည်ချုပ် စက်ရုံ အလုပ်သမား များအတွက် သတ်မှတ်ထားသော အခြေခံ လစာမှာ ၆၁ ဒေါ်လာဖြစ်သည့် အချိန်တွင် အလုပ်သမားများမှာ အလုပ်များသည့် ရာသီတွင် နေ့စဉ် ၂နာရီ သို့မဟုတ် ထို့ထက်ပိုပြီး အချိန်ပို လုပ်ကြရသောကြောင့် ဒေါ်လာ ၈၀-၉၀ကြား ရရှိကြလေသည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမားများမှာ အချိန်ကြာမြင့်စွာ အလုပ် လုပ်ရခြင်း၊ အစားအသောက် နည်းပါးခြင်းနှင့် အနည်းငယ်သာ အနားယူကြရလေသည်။ ၉၀%ကျော်သော အမျိုးသမီးများမှာ ၎င်းတို့စက်ရုံမှ လုပ်ခအား တလတခါ ရှင်းပေးကြပြီး အမျိုးသမီး တဦးသာ ပြီးစီးသော အခရေဖြင့် ရရှိလေသည်။ အားလုံးမှာလစဉ် သူတို့လစာ မည်မျှရမည်ကို ခန့်မှန်းမရနိုင်ကြောင်းနှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများမှာ လစာကို ပြင်ဆင်ပေးသည်ဟု ပြောပြကြသည်။

**၃.၃ နေထိုင်မှုအခြေအနေ**

တွေ့ဆုံမေးမြန်းထားသည့် အမျိုးသမီးများ၏ ၉၀%ကျော်မှာ ငွေစုနိုင်ရန်အတွက် စက်ရုံအနီးတွင် ၄-၅ယောက် စုပေါင်းပြီး အခန်း ငှားနေကြကြောင်း ပြောပြသည်။ အများစုမှာ လစဉ် အခန်း ၁၊ ရေနှင့် မိတာခများအတွက် ၅-၁၀ဒေါ်လာ အထိ ကုန်ကျကြသည်။ တဝက်ကျော်ကျော်မှာ မိုးတွင်းကာလတွင် ၎င်းတို့ငှားနေသော နေရာပတ်ဝန်းကျင်သည် ရွံနွံ ထူထပ်သောကြောင့် စက်ရုံသို့ သွားလာရန် ခက်ခဲကြောင်း ပြောပြသည်။ အားလုံးမှာ အစားအသောက်အား ခြိုးခြံပြီး ငွေစုကြရသည်။ တနေ့အတွက် ၁ဒေါ်လာသာ အစားအစာအတွက် အသုံးပြုကြပြီး သန့်ရှင်းမှု မရှိသော လမ်းဘေးဆိုင်များမှ ဝယ်စားကြသည်။ ၂၉နှစ်အရွယ် ကမ်ပွန်ထောင် ခရိုင်မှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီးပြောပြသည်မှာ -

**"ကျမက တရွာတည်းကလာတဲ့အခြားသူငယ်ချင်းငှည်းနဲ့အတူ နေပါတယ်။ ကျမတို့ အခန်းငှားခ တလ ဒေါ်လာ၂၀ ပေးရပြီး ရေခဲ၊ မီးခအတွက် ၁၀ဒေါ်လာ လောက်ပေးရပါတယ်။ ကျမတို့အားလုံးအတွက် အခန်းက အလွန်ကျပ်ပါတယ် ဒါပေမယ့် ကျမတို့မှာ ရွေးချယ်စရာမရှိပါဘူး။ ငွေစုနိထို ကျမတို့အတူတူနေရပါတယ်။ အစားအစာအတွက် ၅၀-၁ ဒေါ်လာသာသုံးပါတယ်။ ကျမတို့စားတဲ့ အစာတွေက ကျန်းမာရေးအတွက်မကောင်းပေမယ့် ဘယ်လိုကောင်းအောင်လုပ်ရမလဲဆိုတာ ကျမ မသိပါဘူး။ ကျမ မိသားစုနေ့စဉ် လိုအပ်ချက်တွေအတွက် ကျမငွေပို့ပေးဖို့ လိုပါတယ်။ သူတို့မှာ စားနပ်ရိက္ခာအတွက် ထွန်ယက်စိုက်ပျိုးတာအပြင် အခြားဘာမှ မရှိပါဘူး။"**

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ အစာအတွက် ငွေနည်းပါးလွန်းသောကြောင့်အသက်ဆက်ရန် အလွန်အမင်း ဂရုစိုက်ရမည် ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် စက်ရုံသို့ သွားရန် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး လိုအပ်သူများမှာ တလ ၅-၁၀ ဒေါ်လာအထိ ကုန်ကျရသည်။ ထိုကုန်ကျမှုများ ရှိသော်လည်း အားလုံးသော အမျိုးသမီးများမှာ တလလျှင် ဒေါ်လာ ၂၀မှ ၃၀ အထိ အိမ်ကို ငွေပြန်ပို့နိုင်ကြသည်။ ထက်ဝက်ကျော် သော အမျိုးသမီးများက အခြေခံ လုပ်ခသည် ၎င်းတို့လိုအပ်သော ပုံမှန်အစားအစာ၊ နေစရာ၊ ရေခဲ မီးခနှင့် ကျန်းမာရေး စားရိတ်များ အတွက် လုံလောက်မှု မရှိကြောင်း ပြောပြကြသည်။

**၃.၃ ဝန်ဆောင်မှုများရရှိခြင်း**

နိုင်ငံခြား ဝယ်ယူသူများ (အမှတ်တံဆိပ်) တွင် ၎င်းတို့၏ ထုတ်လုပ်ပို့ဆောင်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်ရှိ အလုပ်သမား များအတွက် လိုက်နာ ကျင့်သုံးရမည့် ကျင့်ဝတ်များရှိပြီး အများအားဖြင့် ပစ္စည်းထုတ်လုပ် ရောင်းချသော စက်ရုံများ၏ စီမံကြီးကြပ်ရေးမှသာ ထိုကျင့်ဝတ်များကို သိရှိကြသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အမျိုးသမီးများထဲက တယောက်မှ ၎င်းတို့အလုပ်နှင့် သက်ဆိုင်သော ထိုကျင့်ဝတ်များကို မသိပေ။ အများစုမှာ ၎င်းတို့ထုတ်လုပ်သည့် အထည်မှာ မည်သည့် အမှတ်တံဆိပ်အတွက် ဆိုသည်ကိုပင် မသိကြသောကြောင့် ထိုသက်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်များကိုမူ သိရှိရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။ အကယ်၍ သိလျှင်တောင် မည်သည့် အချက်များက ၎င်းတို့နှင့် သက်ဆိုင် ကြောင်း မသိနိုင်ပေ။

ကမ္ဘောဒီးယား ဥပဒေအရ စက်ရုံတိုင်းတွင် ပဋိပက္ခဖြေရှင်းရန် အလုပ်သမားများမှ ရွေးကောက်ထားသော အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် အမျိုးသမီး တယောက်မျှ ၎င်းတို့စက်ရုံ၏ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် မည်သူဖြစ်သည်ကို မသိပေ။ တချို့က ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်အား အလုပ်ရှင်မှ ရွေးချယ်ခြင်း ဖြစ်ကြောင်းနှင့် ထို့ကြောင့် ၎င်းမှာ အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးကို ကိုယ်စား မပြုနိုင်ကြောင်း ပြောပြကြသည်။

အမျိုးသမီး ၉၀%ကျော်က ၎င်းတို့စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ရှိကြောင်း ပြောပြသည်။ တဝက်ကျော်က ၎င်းတို့စက်ရုံတွင် တခုထက်ပိုသော သမဂ္ဂများ ရှိကြပြီး အစိုးရ၏ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်ရှင်မှ ကြီးကိုင်ဖွဲ့စည်းထားသော သမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားများ ဦးဆောင်သော သမဂ္ဂများ စသည်တို့ ရှိကြပြီး အလုပ်သမားများမှာ မည်သည့် သမဂ္ဂတွင် ၎င်းတို့ ပါဝင်ကြောင်း မသိကြပေ။ တဝက်ကျော်က သမဂ္ဂများမှာ တက်ကြွပြီး အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်ကြားရှိသော အချိန်ပိုပြဿနာ သို့မဟုတ် မတရား အလုပ်ထုတ်ခြင်း စသည့် ကိစ္စများတွင် ကြားဝင်ညှိနှိုင်းမှုများကို ပြုလုပ်ပေးကြောင်း ပြောပြကြသည်။ အမျိုးသမီး ၂ဦး ပြောပြသည်မှာ အလုပ်ရှင်များနှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများသည် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင် အလုပ်သမားများအား ခွဲခြား ဆက်ဆံကြကြောင်းနှင့် အမှား တစုံတရာ ပြုလုပ်မိလျှင် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင် အလုပ်သမားများမှာ အဖွဲ့ဝင် မဟုတ်သော အလုပ်သမားထက် အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်း၊ အပြစ်ပေး ခံရခြင်းများ ပိုမိုခံရကြောင်း ပြောပြကြသည်။

အလုပ်သမားများမှ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေ ကောင်းမွန်ရန် တောင်းဆိုခြင်းများ သို့မဟုတ် မတရား အလုပ် ထုတ်ခံခြင်းအပေါ် ဆန့်ကျင် ဆန္ဒပြခြင်းများ ပြုလုပ်သည့်အခါ သမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်များမှ တဆင့်ပြုလုပ် ကြကြောင်း မေးမြန်းခဲ့သည့် အမျိုးသမီးများ အားလုံးက ပြောပြပါသည်။ တောင်းဆိုဆန္ဒပြမှုများတွင် အလုပ်ရှင်များက အလုပ်သမားများ၏ တောင်းဆိုမှုကို သဘောတူ လိုက်လျောမှု မပေးဘဲ တရားရုံးစနစ်သုံးခြင်း သို့မဟုတ် ရဲများအား အသုံးပြုပြီး အမွေအလုပ် ပြန်ဝင်ခိုင်းခြင်းများ ပြုလုပ်ကြသည်။

ဤအစီရင်ခံစာတွင် ပါဝင်သော အမျိုးသမီးများ ပြောပြသည်မှာ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ကျန်းမာရေးခွင့် ယူနိုင်သည်။ သို့သော် အနည်းငယ်သော သူများသာ ကျန်းမာရေးခွင့်အတွက် လုပ်ခရကြသည်။ ဆေးခွင့်အတွက် သတ်မှတ်ထားသော ဆေးရုံ ဆေးခန်းမှ ထုတ်ပေးသည့် အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်တင်ပြရပြီး ထိုလက်မှတ်မှာ ဈေးကြီးလေသည်။ အကယ်၍ လက်မှတ်မတင်ပြနိုင်လျှင် အလုပ်ရှင်မှ ထိုခွင့်ရက်အတွက် ၎င်းတို့လစာမှ ပြန်လည် ဖြတ်တောက်လေသည်။ အလုပ်သမားများမှာ ဆေးရုံသွားစရာ မလိုဘဲ အိမ်တွင်သာ နားရမည့် အသေးစား ကျန်းမာရေး ပြဿနာများ (ဥပမာ ခေါင်းကိုက်ခြင်း) ဖြစ်ပေါ်လာသည့်အခါ ဆေးခွင့်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုရန် ခက်ခဲလေသည်။

**၃.၄ လူထုအခြေပြအဖွဲ့များ၏တုံ့ပြန်မှုများ**

အထည်ချုပ် စက်မှုလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်မြှင့်တင်ရာတွင် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများသည် အဓိက ဖြစ်သည်။ ထိုစက်မှုလုပ်ငန်းများ၏ စက်ရုံတွင်ပင် သမဂ္ဂ အတော်များများ ရှိပြီး ၎င်းတို့သည် မတူညီသော စက်မှုလုပ်ငန်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အဖွဲ့ချုပ်များ အောက်တွင် လုပ်ဆောင်ကြပြီး အများအားဖြင့် နိုင်ငံရေးနှင့်လည်း ဆက်စပ်မှု ရှိသည်။ ကမ္ဘောဒီးယား နိုင်ငံတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂ ၃မျိုးရှိပြီး ၎င်းတို့မှာ အာဏာအစိုးရနှင့် ဆက်စပ်သော သမဂ္ဂများ၊ အတိုက်အခံ ပါတီနှင့် မဟာမိတ် သမဂ္ဂများ နှင့် မည်သည့်နိုင်ငံရေး အုပ်စုနှင့်မျှ မပတ်သက်သော သမဂ္ဂများတို့ ဖြစ်သည်။ တချို့ သော အန်ဂျီအိုများမှာ အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများအတွက် အလုပ်လုပ်ပေးကြ သည်။ ၎င်းတို့သည် မကြာခင်က အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေ ရှုထောင့် သင်တန်းများ ပြုလုပ်ပေးခြင်း နှင့် ကမ္ဘောဒီးယားတွင် တရားရုံးတွင် သို့မဟုတ် ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ တွင် အလုပ်သမားအမှုများ အတွက် ဥပဒေရေးရာ ကူညီပံ့ပိုးမှုများ ပြုလုပ်ပေးသည်။ သို့သော် ထိုဥပဒေရေးရာ ပံ့ပိုးမှုများသည်လည်း ငွေကြေးမလုံလောက်မှုစသည့် အကန့်အသတ်များ ရှိနေသည်။

ယခု လေ့လာမှု စစ်တမ်းအတွက် မေးမြန်းထားသည့် အဖွဲ့အစည်း ၂ခုမှာ - အလုပ်သမားများအတွက် တရားဝင်သည့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ပေးနေသော the Community Legal Education Center (CLEC) နှင့် အထည်ချုပ် အလုပ်သမားများဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ပေါင်းစည်းအသင်း the Coalition of Cambodia Apparel Workers' Democratic Union (CCAWDU) တို့ ဖြစ်သည်။ ထိုအဖွဲ့ ၂ခုလုံး၏ အမြင်၌ အဓိက စိန်ခေါ်မှုချက်မှာ အလုပ်သမား အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများတွင် အစိုးရ၏ တုံ့ပြန်မှုများမှာ တာဝန်ယူမှုအားနည်းပြီး နိုင်ငံရေးအရ ဖြေရှင်းမှု မရှိခြင်းဖြစ်သည်။ အစိုးရက အလုပ်သမား ဆန္ဒပြမှုများအား တရားမဝင်ဟုဆိုကာ မကြာခင်က အကြမ်းဖက် ဖြိုခွင်းမှုများကို ပြုလုပ်ပြီး အလုပ်ရှင်များကလည်း အလုပ်သမားများကို ခြိမ်းခြောက် တရားစွဲဆိုမှုများ ပြုလုပ်ကြသည်။

သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များနှင့် အလုပ်သမားအရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများသည် ပုံမှန် ခြိမ်းခြောက်မှုများအား ရင်ဆိုင်နေရသည်။ ၎င်းအပြင် အစိုးရသည် မကြာခင်က လူထုအခြေပြအဖွဲ့များနှင့် သမဂ္ဂများကို အသိအမှတ် မပြုခြင်း၊ ငြင်းဆန်ခြင်းများကို ပြုလုပ်သောကြောင့် အလုပ်သမားများ ပူးပေါင်းပါဝင်ရန် အကန့်အသတ်ဖြစ်နေသည်။ အလုပ်သမားများ သမဂ္ဂတွင် ပါဝင်ခွင့် ရှိသည့် အခါတွင်လည်း အချင်းချင်းအကြား စည်းလုံးညီညွတ်မှု မရှိသောကြောင့် တူညီသော တောင်းဆိုမှုများ ပြုလုပ်ရန် ခက်ခဲလေသည်။

ကမ္ဘောဒီးယားတွင် တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများသည် ရေရှည် အလုပ်ခန့်ထားရေး စာချုပ်များ ချုပ်ဆိုရန်၊ အခြေခံလစာအား အနည်းဆုံး ဉာဏ်လွန် တိုးပေးရန် ကမ်းပိန်းများ ပြုလုပ်ကြသည်။ ထိုလှုပ်ရှားမှုများသည် ၎င်းတို့ ဒေသနှင့် နိုင်ငံအဆင့်တွင်သာ မဟုတ်ဘဲ နိုင်ငံတကာ အသိုင်းအဝိုင်းအထိ ပါဝင်လေသည်။ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမားရေး လှုပ်ရှားသူများနှင့် စားသုံး သူများပူးပေါင်းပြီး အစိုးရကို ဖိအားပေးရန်နှင့်၊ နိုင်ငံတကာ ထုတ်ကုန် ဝယ်ယူနှင့် ထုတ်ကုန် ရောင်းချသူများက ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာရန် လုပ်ဆောင်ကြခြင်း ဖြစ်သည်။

## မလေးရှားနိုင်ငံ - ပြင်ပသို့ အလုပ်သမားတဆင့် ငှားရမ်းခြင်း (Outsourced Labour)

ဩဂုတ်လ ၂၀၁၁ခုနှစ်တွင် မလေးရှား အစိုးရ၏ တရားဝင် မှတ်ပုံတင်ခြင်း စီမံချက်အောက်တွင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား ၂.၃သန်းကျော် မှတ်ပုံတင်ခဲ့သည်။ သို့သော် ကျန်သည့် အလုပ်သမား အများစုမှာ ထိုစီမံချက်အောက်တွင် မှတ်ပုံမတင်ခဲ့ပေ။<sup>16</sup> မလေးရှားတွင် ရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ အရှေ့တောင်အာရှ နိုင်ငံများနှင့် တောင်အာရှနိုင်ငံများမှ ဖြစ်ပြီး ထက်ဝက်လောက်သော အလုပ်သမားများမှာ အင်ဒိုနီးရှားမှ ဖြစ်သည်။ ကျန်သည့် ထက်ဝက်နီးပါးမှာ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်၊ နီပေါ၊ မြန်မာ၊ အိန္ဒိယ၊ ဗီယက်နမ်၊ ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် ဖိလစ်ပိုင်တို့မှ လာရောက်ကြသည်။ မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အလုပ်သမားများ၏ ၄၀%နီးပါးမှာ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း များတွင် လုပ်ကိုင်ကြပြီး ၂၀%မှာ ဆောက်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်ကြသည်။<sup>17</sup> အလုပ်သမား ဥပဒေအရ အလုပ်သမားများ မလေးရှားရှိ လျှပ်စစ်ပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ်သည့် လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်ကြပြီး ၇၀မှ ၈၀%မှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်။<sup>18</sup> အထည်ချုပ် စက်မှုလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်သမား ၆၀၀၀ ကျော် အလုပ်လုပ်ကြသည်။<sup>19</sup>

၁၉၈၀ခုနှစ်များ ကတည်းက မလေးရှား၏ စီးပွားရေးမှာ ပြည်ပတင်ပို့မှု ထုတ်ကုန်များ ကဏ္ဍသို့ လျှင်မြန်စွာ ပြောင်းရွှေ့ တိုးတက်လာ ခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ထိုလုပ်ငန်းများအတွက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား လိုအပ်ချက် ကြီးမားလာခဲ့သည် အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် မလေးရှားနိုင်ငံ၏ လူဦးရေ တိုးနှုန်းမှာ အလွန်နည်းပြီး နိုင်ငံသားများသည်လည်း ပိုမို လုံခြုံစိတ်ချရပြီး မိမိကြိုက်နှစ်သက်သော အလုပ်များသို့ ပြောင်းရွှေ့သွားမှုများ ကြောင့် ဖြစ်သည်။ မှတ်ပုံတင်ထားသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဦးရေမှာ မလေးရှား နိုင်ငံတစ်ခုလုံးရှိ အလုပ်သမားထု၏ ၂၀% ရှိပြီး မှတ်ပုံတင်မထားသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အရေအတွက်အား ထပ်ထည့်လိုက်လျှင် ထိုထက် ပိုမိုလာမည် ဖြစ်သည်။

နိုင်ငံများ ဈေးကွက်ပြိုင်ဆိုင်မှုသည် ဈေးပေါသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို မှီခိုနေရသောကြောင့် အစိုးရသည် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား ခန့်ထားခြင်းကို ၁၉၉၀ ခုနှစ်များ ကတည်းက ခွင့်ပြုထားသည်။ ၁၉၉၀ခုနှစ် နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားခန့်ထားရေး ပေါ်လစီတွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အလုပ်ခန့်ထားရာတွင် နိုင်ငံသား အလုပ်သမားများနှင့် တူညီရမည် ဖြစ်ပြီး ယှဉ်ပြိုင်လုပ်ခများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း စာချုပ်နှင့် စိတ်တိုင်းကျသော အစားအစာနှင့် နေစရာများ ပါဝင်ရမည် ဖြစ်သည်။ သို့သော် လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုနှစ် ၂ခုအတွင်း အလုပ်သမားများမှာ သင့်တင့်သော လုပ်ခလစာ မရသကဲ့သို့ အလုပ်သမားများအားလည်း ကောင်းမွန်စွာ စောင့်ရှောက်မှု မရှိချေ။

စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးမှု မြှင့်တင်ရန်အတွက် မလေးရှား အစိုးရသည် နိုင်ငံခြား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအား လျှပ်စစ်ပစ္စည်းနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု လုပ်ငန်းများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် အားပေးခဲ့ပြီး စက်ရုံပေါင်း ၂၀၀ကျော် တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် ပြီးပြည့်စုံသော အဆောက်အဦး၊ လမ်း၊ ရေနှင့် ဆက်သွယ်ရေးစသည့် ပုဂ္ဂလိက ပြည်ပထုတ်ကုန် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအတွက် ထုတ်ကုန်များ မြန်ဆန်စွာ သယ်ယူ ပို့ဆောင်နိုင်ရန် ဝန်ဆောင်မှုများ ပါဝင်သည့် လွတ်လပ်သော စက်မှုဇုန် (FIZs) ၁၈ခုအား ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ လွတ်လပ်သော စက်မှုဇုန်ရှိ ကုမ္ပဏီများအား ကုန်ထုတ်လုပ်မှုအတွက် လိုအပ်သောပစ္စည်းများ ၊ လုပ်ငန်းသုံး စက်ပစ္စည်းများနှင့် လိုအပ်သော အစိတ်အပိုင်းများ တင်သွင်းလာလျှင် အခွန်ကင်းလွတ်ခွင့် ပေးထားသည်။

အစိုးရ ပေါ်လစီများမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ယာယီ အခြေအနေနှင့်သာ နေစေပြီး ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအပေါ် တားဆီးချက်များ ထားရှိပြီး အလုပ်ရှင်များအား အလွန်အမင်း မှီခိုနေစေသည်။ ၂၀၁၁ - ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ အလုပ်သမား မဟုတ်သော သို့မဟုတ် အစိတ်တိုင်းသာ ကျွမ်းကျင်သည့် အလုပ်သမား များမှာ ဒေ သံ မလေးရှား နိုင်ငံသားနှင့် လက်ထပ်ထိမ်းမြားခွင့် မရှိပေ။ နိုင်ငံသားဖြစ်ခွင့်နှင့် အမြဲတမ်း နေထိုင် ခွင့်လည်း မရရှိဘဲ မဖြစ်မနေ ကျန်းမာရေး စစ်ဆေးခြင်းပြီး HIV/AIDS၊ တီဘီရောဂါ သို့မဟုတ် ကိုယ်ဝန်ရှိလျှင် မူရင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင် ခံရသည်။ အလုပ်သမားများအား လမ်းများနှင့် အိမ်များတွင် ရဲများနှင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးများမှ ရှာဖွေ ဖမ်းဆီး နိုင်ပြီး ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်းများကို တရားဝင် တားဆီးခြင်း ပေါ်လစီများအရ ပြုလုပ်နိုင်သည်။ အလုပ်ရှင်အား တိုင်တန်းခြင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း များတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်ခဲ့လျှင် အလုပ်ထုတ်ခံရပြီး ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခံရမည်ဖြစ်သည်။<sup>20</sup>

နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားသမား ၅၀အောက်သာ အလုပ်ခန့်ထားမည့် ကုမ္ပဏီများသည် အလုပ်သမားများကို "အလုပ်သမား ခန့်ထားရေး ကန့်ထိရိတ်တာများ"မှ တဆင့်ခံ ငှားရမ်းလုပ်ကိုင်ရသောကြောင့် အလုပ်သမားများနှင့် လုပ်ငန်းရှင်တို့ကြား ၎င်းတို့၏



လုပ်ငန်းခွင် စည်းမျဉ်းများကြား အခွင့်အရေးများ ဆက်စပ်မှုအား ဖယ်ရှားလိုက်သည်။ ထိုပေါ်လစီအား ဩဂုတ်လ ၂၀၀၆ခုနှစ်တွင် အတည်ပြုလိုက်ပြီး နောက် ၂နှစ်အတွင်းတွင် အလုပ်သမားများအား တဆင့်ခံ ငှားရမ်းပေးသည့် outsourcing ကုမ္ပဏီများ ၂၇၇ခု ပေါ်ထွက်လာသည်။ ထိုသို့ လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အတွက် များစွာသော ပြဿနာများကို ဖြစ်စေသည်။ အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့အား "တဆင့်ခံ အလုပ်သမား ခန့်ထားရေး ကုမ္ပဏီ" (outsourcing) များမှ ဥပဒေအရ အလုပ်ခန့်ထားပြီး ၎င်းတို့အမှန်တကယ် လုပ်ကိုင်ရသော စက်ရုံမှ ခန့်ထားခြင်း မဟုတ်သည့် အတွက် အလုပ်သမားများ အခွင့်အရေး နှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများအတွက် ညှိနှိုင်းရေး ကိစ္စများကို ပြုလုပ်ခွင့် မရပေ။<sup>21</sup>

ထို့အပြင် စာချုပ်အတော်များများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ နှင့် အခြား မည်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ သို့ ဝင်ရောက်ခွင့်များအား တားဆီးထားခဲ့သည်။ ထိုအချက်သည် ဥပဒေ ဥပဒေဖြစ်သည့် နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင် ဖြစ်နိုင်သော ဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ အက်ဥပဒေ၊ အလုပ်ခန့်ထားရေး စာချုပ်များတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဝင်ရောက်ခြင်းအား တားဆီးခြင်းသည်အချက် မထည့်ရဆိုသည့် အချက်ပါဝင်သော ဥပဒေနှင့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်း အက်ဥပဒေနှင့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ လှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများအား အလုပ် မထုတ်ရဆိုသည့် စက်မှုကဏ္ဍဆက်ဆံရေး အက်ဥပဒေ ဥပဒေနှင့်အညီများအား တိုက်ရိုက် ချိုးဖောက်ခြင်း ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားများ ဆန္ဒပြခြင်း၊ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများနှင့် လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများကြောင့် မလေးရှား အစိုးရသည် လွှတ်တော်မှတစ်ဆင့် "အလုပ်ခန့်ထားရေး ဥပဒေ ၂၀၁၁"အား ၂၀၁၁ခုနှစ်အကုန်တွင် အလျင်အမြန် ပြင်ဆင်ခဲ့ကြသည်။ ထိုဥပဒေ ဖော်ပြချက်မှာ အလုပ်သမား ရှာဖွေပေးသည့် ကုမ္ပဏီများကို အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ရှင်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုထားသည်။ ထိုဥပဒေသည် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးနှင့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားကြား လိုက်နိုင်ရမည့် စည်းမျဉ်းများ ဖော်ပြထားသော အခြား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဥပဒေများကို အဆိုးရွားဆုံး ထိခိုက်စေသည်။

လျှပ်စစ်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ငန်းသည် မလေးရှားနိုင်ငံ၏ ထုတ်ကုန်လုပ်ငန်းများတွင် အအောင်မြင်ဆုံး လုပ်ငန်း ဖြစ်ပြီး စုစုပေါင်း နိုင်ငံခြားပို့ကုန်၏ ၆၀% ရှိပြီး တိုင်းပြည်၏ စုစုပေါင်း ထုတ်ကုန်တန်ဖိုး (GDP)၏ ၈% ရှိသည်။ နိုင်ငံခြားသို့ တင်ပို့သည့် လျှပ်စစ်ပစ္စည်းထုတ်ကုန် စက်ရုံများအား အဓိက ပိုင်ဆိုင်သူများမှာ နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီများ ဖြစ်ကြသည်။ ယခုနှစ်များအတွင်း ထိုကဏ္ဍအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများထဲတွင် အမေရိကန်နိုင်ငံမှာ ဒဲလ် (Dell)၊ Western Digital၊ Intel၊ Motorola၊ Seagate၊ Texas Instruments၊ AMD၊ Linear Semiconductor (အခြား အာရှနိုင်ငံများမှ) Fujitsu၊ Sony၊ BenQ၊ NEC၊ Panasonic၊ Hitachi၊ Toshiba၊ Sanyo၊ Alps၊ Brother၊ Canon၊ JVC၊ Konica-Minolta၊ Rohm၊ Samsung၊ Nichia၊ TDK၊ Sharp၊ Mitsubishi၊ Fuji Electric၊ ဥရောပ နိုင်ငံများမှ Boshchi၊ Infineon၊ Osram၊ Siemens၊ Alcatel၊ Philips၊ STMicroelectronics နှင့် Marconi တို့ဖြစ်သည်။<sup>22</sup> အဝတ်အထည်များ မှာယူတင်သွင်းသည့် (Outsource) ထင်ရှားသော အမှတ်တံဆိပ်များမှာ Adidas၊ Nike၊ Reebok၊ Gap နှင့် Levi Strauss တို့ဖြစ်သည်။<sup>23</sup>

**၄.၁ အမျိုးသမီးများ၏ အတွေ့အကြုံများ**

ယခု အစီရင်ခံစာအတွက် မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီး ၃၀အား မေးမြန်းထားပြီး အားလုံးနီးပါးမှာ တရားဝင် အထောက်အထားရှိ အလုပ်သမားများ ဖြစ်ကြသည်။ ထိုအမျိုးသမီးများမှာ အသက် ၁၈နှင့် ၃၂နှစ်ကြား ရှိကြပြီး အထည်ချုပ်စက်ရုံနှင့် လျှပ်စစ်ပစ္စည်းထုတ် စက်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်ကြသည်။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုအရ ၎င်းတို့ရွှေ့ပြောင်းလာခြင်း၏ အကြောင်းရင်း များမှာ မိသားစု စား ဝတ်နေရေး ပြေလည်ရန်၊ မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေး ဆိုးရွားမှုနှင့် လွတ်လပ်မှုကို ခံစားလိုသော ဆန္ဒများကြောင့်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြကြသည်။ အမျိုးသမီးအားလုံးက မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးအခြေမှာ ဆိုးရွားပြီး မိသားစု စားဝတ်နေရေး ပြေလည်လောက်အောင် ဝင်ငွေမရရှိကြောင်းနှင့် သမီးမိန်းကလေး ဖြစ်သောကြောင့် ၎င်းတို့မှာ မိသားစု စား ဝတ်နေရေးအား ဖြေရှင်းရန် တာ ဝန်ရှိခြင်း များကြောင့်ဟု ပြောပြကြသည်။ မလေးရှားနိုင်ငံ Selangor စက်ရုံမှ အမျိုးသမီးတဦးပြောပြသည်မှာ-

*"ကျမက သမီးကြီးတယောက်ဖြစ်တဲ့အတွက်လုပ်ခလစာမြင့်မားတဲ့နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံမှာ အလုပ်သွားလုပ်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ကျမရတဲ့ လစာ ကျမမိသားစုတစ်ခုလုံးနဲ့ စဉ်လိုအပ်တဲ့အသုံးစားရိတ်အတွက်နဲ့မောင်ညီမများရဲ့ကျောင်းစားရိတ်ကိုထောက်ပံ့ပေးရပါတယ်။"*

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အမျိုးသမီး အများစုမှာ အပတ်မရှိ အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ အလုပ်များသည့် ကာလတွင် တရက် ၁၃နာရီနှင့် တပတ်ကို ၅ရက် အလုပ်လုပ်ကြရပြီး အလုပ်ပါးသည့် ကာလတွင် တရက် ၈နာရီ ၄၅မိနစ် လုပ်ကြရသည်။ အားလပ်ရက် ရရှိမှု နည်းပါးပြီး အများစုမှာ အားလပ်ရက် သို့မဟုတ် ခွင့်ရက် အတွက် လုပ်ခမရရှိပေ။ အလုပ်များသည့် လများတွင် အလုပ်သမားများမှာ နားရက်မရှိ အလုပ်လုပ်ရပြီး အချိန်ပိုအား မဖြစ်မနေလုပ်ကြရသည်။ Selangor ရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ရုံမှ အမျိုးသမီးတဦး ပြောပြသည်မှာ-

**"ကျမတို့ အလုပ်ရှင်က အမြဲဘဲ အလုပ်သမား မလောက်ဘူးလို့ ပြောပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ကျမတို့ အရမ်းကို အလုပ်ပင်ပင်ပန်းပန်း လုပ်ကြရပြီး အဲဒီထက်ကို ပိုမလုပ်နိုင်လောက်အောင်ပါဘဲ။ ပြီးခဲ့တဲ့လက အင်ဒိုနီးရှား အမျိုးသမီး ၁၈ယောက် ကျမတို့ စက်ရုံကနေ ထွက်ပြေးသွားကြပါတယ်။"**

အမျိုးသမီး အများစုမှာ ၎င်းတို့အလုပ်မှာ ဖိအားများပြီး လုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင်မှာလည်း စိတ်ဖိစီးမှုများတဲ့ နေရာမှာ အလုပ် လုပ်ကြရကြောင်း ပြောပြပါသည်။ ပီနန် Butterworth လျှပ်စစ်ပစ္စည်းထုတ်စက်ရုံမှ အခြား အမျိုးသမီးတဦး ပြောပြသည်မှာ -

**"ကျမရဲ့ အလုပ်ဦးစီးက ကျမအလုပ်လုပ်တာ အရမ်းနေးတယ် အမှားမလုပ်နဲ့လို့ အမြဲပြောပါတ်။ ကျမမှာ ကျောက်ရုပ်လိုဘဲ အမြစ်တံကျည်းကျပ်အောဏ်ကျမကို လုပ်ပဲဘယ်။ အဝထမ လတွေမှာ လူသစ်တယောက်ဖြစ်တဲ့အတွက်တရက်ကိုအခု ၆၅၀ ပြီးအောင် ကျမမလုပ်နိုင်ပါဘူး။ အချိန်ပိုကြေးလည်း ကျမမရဘဲ ဟိုဖြတ်ဒီဖြတ်လုပ်ပြီးရင်တလကို မလေး ရင်းကပ် ၁၅၀ သာ ရရှိပါတယ်။ ကျမ အလုပ်ရှင်အသစ်ပြောင်းချင်ပေမယ့်အေဂျင်စီကိုမေးရမှာကျမကြောက်ပါဘယ်။"**

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အမျိုးသမီးအားလုံး၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ် (passport) အား ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အေဂျင်စီများက သိမ်းယူထားပြီး အလုပ်သမားများအား မိတ္တူများသာ ပေးထားသည်။ ထိုအချက်အား ၂၀၀၈ခုနှစ်တွင် မလေးရှား လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ် ဝန်ကြီးအား "အလုပ်ရှင်များက နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများ၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များအား သိမ်းထားခြင်းအား တရား ဝင်မှု ရှိမရှိ" မေးမြန်းခဲ့ကြသည်။<sup>25</sup> အများစုသော အလုပ်သမားများမှာ အထောက်အထား လက်ဝယ်မရှိလျှင် အဖမ်းခံရနိုင်သော်လည်း ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်နှင့် အလုပ်လုပ်ခွင့် ပါမစ်အား ပြန်ပေးရန် မတောင်းဆိုကြပေ။

၂၀၀၉ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခန့်ထားမှုအတွက် ပေးရသော အခွန်အခ (Levy)များအား အလုပ်သမား များထံမှ မဖြတ်ယူရဘဲ အလုပ်ရှင်မှ ပေးဆောင်ရမည်ဟု အစိုးရမှ ကြေငြာခဲ့သည်။ သို့သော် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အမျိုးသမီး အလုပ်သမား အများစုမှာ levy၊ ကျန်းမာရေး ကုန်ကျစားရိတ်၊ အခန်းသန့်ရှင်းရေးခ၊ သွားလာရေးစားရိတ်နှင့် နာဖျားခြင်းကြောင်း အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်နောက်ကျခြင်းအတွက် ဒဏ်ကြေး စသည့် အမျိုးမျိုးသော အခများအား ၎င်းတို့လုပ်ခမှ ဖြတ်တောက် ခံကြရသည်။ ငွေအနည်းငယ်ကို အလုပ်လုံးဝ မပျက်သော အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရက်မှန် ကြေးအဖြစ် ပေးလေသည်။ ထိုရက်မှန်ကြေးကိုလည်း အလုပ်သမားများမှာ ၎င်းတို့ရှေ့မှန်းလစာထဲတွင် ထည့်တွက်ထားကြသော်လည်း အလုပ်သမား အများစုမှာ မရရှိကြပေ။ လစာပေးရက်မှာလည်း အမြဲနောက်ကျ တတ်လေသည်။

အများစုသော အမျိုးသမီးများမှာ မလေးရှားသို့ မလာခင် ၃နှစ်စာချုပ် ချုပ်ဆိုရသည်။ သို့သော် စာချုပ်များမှာ အင်္ဂလိပ်လို ရေးသားထားပြီး အလုပ်သမားများမှာ အသေးစိတ် နားမလည်ပေ။ စာချုပ်ထဲရှိ ၎င်းတို့လစာ မည်မျှရမည်ကိုသာ ၎င်းတို့ သိလေသည်။ အနည်းစုသာ ၎င်းတို့ အလုပ်စာချုပ် မိတ္တူရရှိကြပြီး အမျိုးသမီးတဦး ပြောပြသည်မှာ -

**"ကျမ အလုပ်စာချုပ်ကို အလုပ်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီမှာ လက်မှတ်ထိုးခဲ့ပါတယ် ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ တလကို ရင်းကပ် ၉၀၀ထက် ပိုရမယ်လို့ ကျမကို သူတို့ ပြောလို့ပါ။ အခုတော့ သူတို့ ကျမကို လိမ်ပြောတယ်ဆိုတာကျမ သိလိုက်ပါပြီ။ စာချုပ်ပါ ကတိအတိုင်း ကျမတို့ လုပ်ခမရရှိပါဘူး။ ပြီးခဲ့တဲ့လက ဖြတ်တောက်ပြီကျမ ရင်းကပ် ၂၈၀သာ ရရှိခဲ့ပါတယ်။"**

တချို့သော အထည်ချုပ်စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားများမှာ အလုပ်စာချုပ်အား လက်မှတ်ထိုးထားခြင်း မရှိပေ။ သို့သော် အလုပ်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီမှ ၎င်းတို့လုပ်ခလစာထဲမှ အလုပ်ရှာဖွေပေးရေး အခအားမည်မျှ ဖြတ်တောက်ပါရန် သဘောတူသည့် စာရွက်များကိုမူ လက်မှတ်ထိုးရလေသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ များသောအားဖြင့် အလုပ်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများအား မဆက်ဆံချင်ပေ သို့သော် အလုပ်ရှာဖွေပေးသည့် အတွက် အေဂျင်စီမှ ဒေါ်လာ ၈၀၀မှ ၁၀၀၀အထိ ဖြတ်တောက်ကြလေသည်။ ထိုငွေကြေးကို ပေးရန် အလုပ်သမား၏ လုပ်ခထဲမှ တလလျှင် ရင်းကပ် ၃၀၀မှ ၄၀၀အထိ ဖြတ်တောက်ခံရပြီး မလေးရှားတွင် အလုပ်လုပ်သည့် အချိန်မှ စတင်ပြီး ၆လမှ ၇လအထိ ပေးသွင်းရလေသည်။ တယောက်သော အမျိုးသမီး ပြောပြသည်မှာ -

**"ဖြတ်တောက်ခြင်းများက တကယ့်ပြဿနာပါဘဲ။ အေဂျင်စီက ကျမတို့ဆီကနေ စီးပွားဖြစ်နေကြပါတယ်။ ကျမတို့က အေဂျင်စီကို ပိုက်ဆံပေးဖို့ ဒီမှာအလုပ်လုပ်နေရသလိုဘဲ။ ကျမတို့ တရားမဝင် အလုပ်လုပ်တာကမှ ပိုကောင်းပါအုံးမယ်။ အေဂျင်စီကို ငွေမပေးရရင် အခုလောက်ဆို ကျမအိမ်ကို ငွေပို့ပေးနိုင်နေပါပြီ။"**

အလုပ်သမားများ အလုပ်ပြောင်းချင်လျှင် အလွန်မြင့်မားသော အလုပ်ပြောင်းခကို ပေးရလေသည်။ Subang Jaya, Selangor မှ အထည်ချုပ်စက်ရုံမှ Penang, Butterorth သို့ အလုပ်ပြောင်းခဲ့သော အမျိုးသမီးတဦး ပြောပြသည်မှာ-

**"အေဂျင်စီက ကျမလစာထဲက အလုပ်ရှာဖွေပေးခနှင့် အခြားစားရိတ်များအတွက် လာရင်းဂစ် ၅၀၀ ဖြတ်တောက်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် ကျမလုပ်ခ တပြားမှ မရတာကြောင့် အဲဒီအေဂျင်စီနဲ့ စက်ရုံမှာ ဆက်မလုပ်ဖို့ ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါတယ်။ ကျမရဲ့ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်နဲ့ အလုပ်လုပ်ခွင့်လက်မှတ်ကို ပြန်တောင်းတဲ့အခါ အလုပ်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီကြိုရင်းဂစ် ၁၅၀၀ ပေးရမယ်လို့ ပြောပါတယ်။"**

ထိုတရားမဝင် လုပ်ဆောင်မှုများကြောင့် အလုပ်သမားများမှာ ၎င်းတို့ကို ကတိပေးထားသော လုပ်ခလစာများကို မရရှိပေ။ အလုပ်သမားများမှာ တလကို ရင်းဂစ် ၅၀၀ အောက်သာ ရရှိကြပြီး ဒေသခံအလုပ်သမားများ ရရှိသော ရင်းဂစ် ၉၀၀ မှ ၁၂၀၀ ကြား ရရှိကြလေသည်။ ထို့အပြင် ပုတ်ဖြတ်ဖြင့် လုပ်ရသော အလုပ်သမားများမှာ အချိန်ဖြင့် လုပ်ရသော အလုပ်သမားများထက် ရရှိမှု ပိုနည်းပါးလေသည်။ Eider UK၊ Reebok၊ Adidas နှင့် Nike အတွက် ချုပ်ပေးနေသော အထည်ချုပ်စက်ရုံမှ အမျိုးသမီးတဦး ပြောပြသည်မှာ "စက်ရုံက နာရီအတွင်း အခု ၂၀၀ ပြီးအောင် ကျမတို့ကို ချုပ်ခိုင်းပါတယ်။ ဒါကြောင့် ကျမတို့ အဲဒီ အရည်အတွက် ပြီးအောင် အချိန်ပို အလုပ်လုပ်ကြရပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ကျမတို့ကို အချိန်ပိုအတွက် ငွေမပေးပါဘူး။"

အလုပ်သမားများမှာ အချိန်ပိုများ လုပ်ကြရသော်လည်း ၎င်းတို့လုပ်ခမှာ နေထိုင် စားသောက်မှု စားရိတ်များ အတွက် လုံလောက်မှု မရှိကြောင်း ပြောပြကြသည်။ Kajang မှ အထည်ချုပ်စက်ရုံရှိ အမျိုးသမီးတဦး ပြောပြသည်မှာ - **"ကျမတို့ သင့်တင့်တဲ့ နေထိုင်မှုနဲ့ အိမ်ကို ငွေပြန်ပို့ဖို့ တလကို ရင်းဂစ် ၁၀၀၀ ရရှိဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ပြီးခဲ့တဲ့ လက အကုန်ဖြတ်တောက်ပြီးတဲ့ အချိန်မှ ကျမလုပ်ခ ရင်းဂစ် ၂၂၀၀ ရရှိပါတယ်။"**

Penang မှာ ရရှိတဲ့ အထည်ချုပ် စက်ရုံငယ်လေး တခုတွင် ယခင်က အလုပ်သမားများမှာ တရားဝင် အထောက်အထားများဖြင့် လုပ်ကိုင်ခဲ့သော်လည်း အလုပ်သမားများက အထောက်အထား ၁ ခွက်စာတမ်းများ မလုပ်ဘဲနေရန် ရွေးချယ်ခဲ့ကြသည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် အေဂျင်စီကို ငွေပေးစရာ မလိုလျှင် ဝင်ငွေ ပိုလာမည် ဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးတဦး ပြောပြသည်မှာ - **"ကျမတို့ တလကို ရင်းဂစ် ၄၀၀-၅၅၀ ကြား ရရှိပါတယ်။ မြန်မာနိုင်ငံမှာ ရှိတဲ့ ကျမ မိသားစုကို တလ ရင်းဂစ် ၂၀၀ - ၃၀၀ ပို့ပေးနိုင်ပါတယ်။ အခုကျမ အလုပ်လုပ်ခွင့် ပါမစ်အတွက် ပေးစရာမလိုတဲ့အတွက် ငွေပိုစုမိပါတယ်။"** အခြားအမျိုးသမီး တဦးမှလည်း **"အရင်က ကျမမှာ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်နဲ့ အလုပ်လုပ်ခွင့် ပါမစ်ရှိပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒါတွေ ကျမတစ်ပါး မမြင်ခဲ့ရဘူးပါဘူး။ အခုလည်း ကျမအဲဒါတွေ မလုပ်ထားပေမယ့် အရင်နဲ့ ဘာမှ မကွာခြားပါဘူး။ ပြဿနာ တခုဘဲ အဲဒါက ကျမအိမ်ပြန်ချင်တဲ့အခါ နိုင်ငံကူး လက်မှတ်မရှိဘဲ ဘယ်လိုပြန်ရမလဲဆိုတာ တော့ သိသေးပါဘူး။"**

**၄.၂ နေထိုင်မှုအခြေအနေ**

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အမျိုးသမီး အများစုအတွက် နေစရာများကို အလုပ်နှင့်နီးသော နေရာများတွင် အလုပ်ရှင်မှ ပံ့ပိုးပေးထားပြီး အခြားအလုပ်သမားများနှင့် ရောနှောနေရသည်။ Shah Alam ရှိ အမျိုးသမီး အလုပ်သမားတဦးမှာ ခုမိတာပတ်လည် ရှိသော အခန်းကျဉ်းကလေးထဲတွင် အခြားအလုပ်သမား ၁၇ယောက် နှင့်အတူ နေရကြောင်း ပြောပြသည်။ လစဉ် ရင်းဂစ် ၈-၁၀ အား လျှပ်စစ်မီး နှင့် ရေစ တသည်တို့အတွက် အလုပ်သမား အမျိုးသမီးများမှ ပေးဆောင်ရသည်။ Butterworth, ပီနန်မှ အမျိုးသမီးတဦး ပြောပြသည် မှာ-

**"ကျမတို့ တယောက်စီကာလ ၈ ရင်းဂစ်ကို လျှပ်စစ်မီးခနဲ့ ၂ ရင်းဂစ်ကို ရေခဲ ပေးရပါတယ်။ ပြီးခဲ့တဲ့ လကလည်း ကျမတို့ အဆောင်က ဘောစင်ပျက်သွားလို့ ပြင်ဆင်ခကို ကျမတို့ဘဲ ပေးရပါတယ်။ တယောက်ကို ရင်းဂစ် ၂၇ ပေးရပါတယ်။ အဆောင်တခုမှာ လူ ၁၀ ယောက်ရှိပြီး အိမ်ခန်း ၂ ခန်း ရှိပြီး အိမ်သာ တလုံးဘဲရှိပါတယ်။"**

အမျိုးသမီး အများစုမှာ မလေးရှား လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ခံစားရသော်လည်း သူတို့အနေဖြင့် စောဒက မတတ်ဘဲ ၎င်းတို့၏ အလုပ်ကိုသာ အဓိကထား လုပ်ဆောင်ကြလေသည်။ လူမှုဆက်ဆံရေး အတွက် အနည်းငယ်သော ဗုဒ္ဓဘာသာ ဘုန်းတော်

ကြီးကျောင်းများရှိ ဘာသာရေး အခမ်းအနားများနှင့် ညနေ ခင်းဈေးများတွင် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အချင်းချင်း တွေ့ဆုံခြင်းသာ ရှိလေသည်။ သို့မဟုတ်လျှင် အများစုသော မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ အများပြည်သူနေရာများတွင် မြန်မာစကားပင် မပြောရဲပေ။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သူ အမျိုးသမီး ၃၀မှ ၇၀ယောက်လောက်မှာ အသင့်အတင့်သော မလာယု (မလေးရှား) ဘာသာစကား သို့မဟုတ် အင်္ဂလိပ်စကားအား ပြောဆို တတ်ကြလေသည်။ ဘာသာစကား မတတ်ခြင်းသည်လည်း ဒေသခံလူထုနှင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ အကြား အစိတ်တဒေသ အနေဖြင့် ခွဲခြား သကဲ့သို့ ဖြစ်နေသည်။ အနည်းငယ်သော အမျိုးသမီးများသာ မလေးရှားမိတ်ဆွေများ ရှိပြီး ၎င်းတို့မှာ စက်ရုံမှ လုပ်ဖော်ကိုင်ဘက်များ ဖြစ်ကြသည်။ ဘာသာစကားအပြင် အချိန်မရှိမှုနှင့် ပတ်စပို့စ်နှင့် အလုပ်လုပ်ခွင့် လက်မှတ်မပါဘဲ သွားလာခြင်းများအား ကန့်သတ်ချက်များ ပြုလုပ်ထားမှုတို့သည်လည်း ခွဲခြားမှုများ ဖြစ်စေသည့် အချက်များ ဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီး အများစုမှာ အိမ်ကိုငွေပို့ပြီးသည့် အခါများတွင် အိမ်နီးချင်း ဖုန်းများမှတစ်ဆင့် ၎င်းတို့အိမ်အား ဖုန်းခေါ်ဆိုမှုများကို တလတခါလောက် ပြုလုပ်ကြလေသည်။ အမျိုးသမီး ၄ယောက်မှာ လုံလောက်သော ငွေမရသောကြောင့် အိမ်သို့ ငွေပြန်မပို့နိုင်သောကြောင့် ယခုအချိန်ထိ အိမ်သို့ ဖုန်းမခေါ်နိုင်သေးပေ။ ပီနန်မှ ရွှေ့ပြောင်းအမျိုးသမီးတဦး ပြောပြသည်မှာ **"ကျမ မိသားစုကို အရမ်းသတိရဖို့အတွက် အိမ်မယ့် ကျမသူတို့ကို ဖုန်းမခေါ်နိုင်သေးဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ ကျမကို ငွေဘယ်တော့ပို့မလဲ အမေးခံရမှာကြောက်လို့ပါ။ ပြီးခဲ့တဲ့လက ရင်းဂစ် ၁၇၆၁၀ ရပါတယ် အဲဒီငွေက ကျမတယောက်တည်းရပ်တည်ဖို့ သုံးရပါတယ်။ ကျမ အိမ်ပြန်ဖို့ နိုင်လောက်တော့ငွေမယ့်လကိုစောင့်မျှော်နေပါတယ်။ အဲဒါဆိုရင် ကျမအိမ်ကို ဖုန်းခေါ်နိုင်ပါပြီ။"**

**၄.၃ ဝန်ဆောင်မှုများရရှိခြင်း**

နိုင်ငံခြား အမှတ်တံဆိပ်များသည် မလေးရှားစက်ရုံများနှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုသောအခါ ၎င်းတို့ လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်များ ရှိသော်လည်း စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားများမှာ ထိုအချက်အလက်များကို ရရှိခြင်း မရှိပေ။ ဧည့်သည်များ လာသောအခါ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များကို ကုမ္ပဏီများမှ ရွေးချယ်ကြသည်။ Selangor ရှိ အလုပ်သမားစက်ရုံမှ အမျိုးသမီးများ ပြောပြသည်မှာ- **"ပြီးခဲ့တဲ့လပိုင်းက ဂျပန်တအုပ်စု ကျမတို့စက်ရုံကို လာတာ ကျမတို့တွေ့ပါတယ်။ အဲဒီရက် မတိုင်ခင် တရက်က မန်နေဂျာက စက်ရုံနဲ့ ကျမတို့အခန်းတွေကို သန့်ရှင်းရေး လုပ်ခန်းပါတယ်။ လာလည်တဲ့ ဧည့်သည်တွေက နံမည်ကြီး အမှတ်တံဆိပ်က ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားတွေရဲ့လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေကိုလာရောက်စစ်ဆေးတာဖြစ်ကြောင်းနောက်မှကျမတို့ သိရပါတယ်။ အစည်းအဝေးထဲက အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်က အလုပ်သမားတွေကို အသိပေးဘဲစက်ရုံက ရွေးချယ်ထားတဲ့သူသာဖြစ်ပါတယ်။"**

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ သတင်းအချက်ရယူရန် မြန်မာဘာသာနှင့် ထုတ်ဝေပြီး ၂ရင်းဂစ်ပေးရသော ဂျာနယ် ၂စောင်ကို အားကိုးရပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အရပ်ဘက် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်မှုများမှာလည်း နည်းပါးလေသည်။ အမျိုးသမီးတဦးက မြန်မာအဖွဲ့အစည်းတခုနှင့် တွေ့ဘူးသော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အခွင့်အရေး အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေထိုင်မှု အခြေအနေများကို မေးမြန်းခြင်း ပြောဆိုခြင်း မရှိကြောင်း ပြောပြပါသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားများမှာ မလေးရှား အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ သို့မဟုတ် အင်္ဂါအိုများ အကြောင်းကိုလည်း မသိပေ။

ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုမှာ ၁၉၅၅ခုနှစ် အလုပ်ခန့်ထားရေး အက်ဥပဒေအရ ဆေးကုသစားရိတ်အား အလုပ်ရှင်မှ ပေးဆောင်ရမှာ ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများမှာ လုပ်ငန်းခွင် မတော်တဆ ထိခိုက်မှု ဖြစ်ပေါ်လာလျှင် လုပ်ခပေး နာဖျားခွင့်အား ပေးရမည်ဟု ပါရှိသည်။ သို့သော် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အမျိုးသမီးများ တယောက်မှာ လုပ်ခပေး နာဖျားခွင့်အား ရရှိခြင်း မရှိပေ။ တချို့မှာ နာဖျားခွင့် ယူသည့်အတွက် ဒဏ်ကြေးပေးရပြီး တချို့မှာ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းပင် ခံရလေသည်။ Butterworth ပီနန်ရှိ လျှပ်စစ်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်သည့် စက်ရုံတရုံရှိ အလုပ်သမား အမျိုးသမီးတဦး ပြောပြသည်မှာ- **"ကျမ တမနက်ခင်း နေမကောင်းဖြစ်တော့ဆေးခန်းကို တခါတည်း မသွားနိုင်ခဲ့ပါဘူး။ စက်ရုံက ကြီးကြပ်ရေးမှူးကိုအရင် သွားတွေ့ပြီး ဆေးခန်းသို့ နိုင်ဖို့ ခွင့်ပြုချက် သွားယူရပါတယ်။"** Selangorက အထည်ချုပ်စက်ရုံရှိ အမျိုးသမီးတဦး ပြောပြသည်မှာ - **"ကျမတို့မှာ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်တွေ မရှိလို့ အစိုးရ ဆေးရုံတွေကိုလည်းကျမတို့ သွားလို့ မရပါဘူး။ အဲဒါတွေကို အလုပ်ရှာဖွေပေးတဲ့အေဂျင်စီက သိမ်းထားပါတယ်။"** အလုပ်ခွင်အတွင်း နေမကောင်း ဖြစ်သည့်အခါ အမျိုးသမီး အများစုမှာ နားနေခန်းတွင် အလုပ်မစခင် တနာရီ၊ ၂နာရီလောက် နားကြပါသည်။ ၎င်းတို့ အားလုံးမှာ နေသိပ်မကောင်းလျှင် ပါရာစီတမောနှင့် တိုက်ဂါးဘန်း ပရုတ်ဆီတို့ကိုသာ အသုံးပြုကြလေသည်။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အမျိုးသမီးတစ်ဦးမှာ မည်သည့် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး သင်တန်းများကိုမှ တက်ရောက်ဖူးခြင်း မရှိပေ။ အလုပ်သမားများမှာ ကျောအောင့်သည့် ဝေဒနာကို အများဆုံး ခံစားကြရသည် အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် တနေရာတည်းတွင် ထိုင်ပြီးသော်လည်းကောင်း၊ ရပ်ပြီးသော်လည်းကောင်း အချိန် အများကြီးကြာအောင် အလုပ်လုပ်ကြရသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများထဲမှ ၂ယောက်မှာ မျက်လုံးနာ ဝေဒနာကို ခံစားကြောင်း ပြောပြပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့ အလုပ်မှာ လျှပ်စစ်ပစ္စည်း အစိတ်အပိုင်းများကို အချိန်အကြာကြီး ကြည့်ရသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်မှုများအတွက် နှစ်နာကြေးပေးရမည့် အလုပ်သမားများ နှစ်နာကြေး အက်ဥပဒေမှ အာမခံပေးထားသော်လည်း အလုပ်သမားများ တဦးမှ ထိုအကြောင်းကို မကြားဘူးပေ။

အမျိုးသမီး အများစုမှာ ကျန်းမာရေးနှင့် မျိုးပွားမှုဆိုင်ရာ ပညာပေးခြင်း သို့မဟုတ် သင်တန်းများကို တခါမှ မရရှိခဲ့ပေ။ ယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့ထုံးတမ်းအရ အိမ်ထောင်မကျသေးသော အမျိုးသမီးများမှာ လိင်ဆက်ဆံမှု မပြုလုပ်ရဟုသာ သိကြပြီး အများစုမှာ ထိုမျိုးပွားမှု ဆိုင်ရာ ကိစ္စများကို မပြောဆိုကြပေ။ တချို့အမျိုးသမီးများမှာ အိမ်ထောင်မကျသေးသောကြောင့် ထိုကိစ္စမှာ ၎င်းတို့နှင့် မဆိုင်ဟု ပြောဆိုကြလေသည်။ အမျိုးသမီး ဦးစီးသော မြန်မာနိုင်ငံတွင် UNICEF မှ ကွန်ဒိုကို မည်သို့ အသုံးပြုရမည်ဆိုသည့် သင်တန်း အား တက်ရောက်ဖူးကြောင်း ပြောပြပါသည်။

**၄.၄ လူထုအခြေပြုအဖွဲ့များ၏တုံ့ပြန်မှုများ**

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်လုပ်သော အဖွဲ့အစည်း ၅ခုအား ယခု အစီရင်ခံစာအတွက် မေးမြန်းခဲ့ပါ သည်။ Multinational Women of Burma (MNWOB)၊ Burma Campaign-Malaysia (BCM)၊ National League for Democracy-Liberated Areas Burma (NLD-LA-Burma)၊ Workers Hub for Change (WH4C) နှင့် Network of Action for Migrants in Malaysia (NAMM) တို့ ဖြစ်ပါသည်။ MNWOB မှလွဲပြီး ကျန်သည့် အဖွဲ့အားလုံးမှာ အထည်ချုပ်နှင့် လျှပ်စစ်ပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ်သည့် စက်ရုံရှိ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်လုပ်ကြပြီး MNWOB မှ အခြားကဏ္ဍများရှိ အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်လုပ်လေသည်။

အဖွဲ့အစည်းအားလုံးမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အခွင့်အရေးများအတွက် ဥပဒေ အကြံပြုမှုများ ပြုလုပ်ပေးပြီး အခြား စိတ်ဝင်စားသော အင်အားစုများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများထံမှ ကူညီမှုများ ရရှိရန် စပ်ဆက်မှုများ ပြုလုပ်ပေးသည်။ BCM နှင့် NLD-LA-Burma မှ အခြား တိုက်ရိုက်ဝန်ဆောင်မှုများ ဖြစ်သည့် ဆေးရုံသို့ အလုပ်သမားများနှင့် အတူလိုက်သွားပေးခြင်း စသည်တို့ကိုလည်း ပံ့ပိုးပေးသည်။ BCM ၏ မျှော်မှန်းချက်မှာ အလုပ်သမားများအား စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးပြီး ၎င်းတို့မှ မြန်မာနိုင်ငံ အနာဂတ် အပြောင်း အလဲအား ဖန်တီးရန်ဖြစ်သည်နှင့်အညီ BCM ၏ လှုပ်ရှားမှုများတွင် ဒီမိုကရေစီရေးနှင့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေး များကိုလည်း လေ့လာနိုင်လေသည်။ WH4C မှာ အလုပ်သမားနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ပညာပေးခြင်းနှင့် မလေးရှား၏ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား များအတွက် အသုံးပြုနိုင်သည့် နည်းလမ်းများအား သင်တန်းများ ပြုလုပ်ပေးသည်။ ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား များ အတွက် ပညာပေး စာရွက်စာတမ်းများ ထုတ်ဝေခြင်း၊ နိုင်ငံအဆင့်၊ ဒေသအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတကာအဆင့်တွင် ပေါ်လစီများ ပြောင်းလဲရန် စည်းရုံး လှုံ့ဆော်သည့် ကမ်းစားများလည်း ပြုလုပ်သည်။ နိုင်ငံအဆင့်တွင် WH4C သည် NAMM၊ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ၊ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာနနှင့် အမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေး ကော်မရှင် (Suhakam) တို့နှင့် လက်တွဲ လုပ်ဆောင်သည်။ ဒေသအဆင့်တွင် Mekong Migration Network(MMN)၊ Asia Pacific Forum on Women, Law and Development (APWLD) တို့နှင့် လက်တွဲ လုပ်ဆောင်ပြီး နိုင်ငံတကာတွင် Clean Clothes Campaign၊ Good Electronics Network and Worker Rights Consortium ကောင်းမွန်သည့် လျှပ်စစ်ပစ္စည်း ကွန်ယက်နှင့် အလုပ်သမား ညှိနှိုင်းရေး အဖွဲ့ စသည်တို့နှင့် လက်တွဲ လုပ်ဆောင်သည်။

အဖွဲ့အစည်းအားလုံးမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့ အခွင့်အရေးများအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်ပေးခြင်း နှင့် ပညာပေးရေး များသည် အရေးကြီးကြောင်းနှင့် ထိုမှ အလုပ်သမားများမှာ ၎င်းတို့၏ အခြေအနေ တိုးတက် ကောင်းမွန်ရန် တရားမျှတမှု ရရှိရေး အတွက် ဆောင်ရွက်လာနိုင်မည် ဖြစ်ကြောင်း ထောက်ပြပြောဆိုပါသည် ။ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ခြင်း လုပ်ငန်းတွင် သင်တန်းများ၊ အလုပ် သမား အခွင့်အရေး၊ ဥပဒေနှင့် ကျန်းမာရေး ပေါ်လစီများအပေါ် ဆွေးနွေး အကြံပေးခြင်းများ နှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များအား လူမှုကူညီ စောင့်ရှောက်ရေး ဝန်ဆောင်မှုများ (ဥပမာ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု ) အား လိုက်ပါ ကူ ညီပေးခြင်းများ ပါ ဝင်သည်။ အလုပ်ရှင်အား အလုပ်သမားချိုးဖောက်မှုအတွက် အလုပ်သမားရေး ဝန်ကြီးဌာနတွင် တရားစွဲချင်လျှင် လိုအပ်သော အချက်အလက်များ

ကောက်ယူပြီး မလေးရှား အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကွန်ကရက်သို့ လွှဲပြောင်းပေးပြီး ၎င်းမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ တရား ရုံးသို့ အတူလိုက်ပါ ကူညီပေးလေသည်။

ထို့အပြင် ထိုအဖွဲ့များမှ အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးများအတွက် သီးသန့်သင်တန်းများ ရှိရန်လိုအပ်ကြောင်း သဘောတူ ထောက်ခံကြလေသည်။ သို့သော် လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်သည့် မလေးရှား အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကွန်ကရက်၊ NLD နှင့် BCM တို့တွင် အမျိုးသားများသာ ကြီးစိုးထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်လေသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ သင်တန်းများအား အမျိုးသမီးများအတွက် ဗဟိုပြုသည့် သင်တန်းများဖြစ်ရန် ပြုပြင်သင့်သည်ဟု တွေ့ရှိခဲ့ပြီး အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ နေရာရလာပြီး ၎င်းတို့၏ အခြေအနေကို ပိုမိုလွတ်လပ်စွာ ဆွေးနွေးနိုင်ရန် ဖြစ်သည်။

ထိုအဖွဲ့အစည်းများ၏ အဓိကစိန်ခေါ်မှုမှာ မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အရေအတွက် အများစုမှာ တရားဝင် လက်မှတ် အထောက်အထားများ မရှိသောကြောင့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို တောင်းဆိုရာတွင် အခက်အခဲများစွာ ရှိလေသည်။ လက်မှတ်ရှိသော အလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေမှာလည်း ၎င်းတို့နိုင်ငံ သံရုံး၏ ကူညီပံ့ပိုးမှုမှာ အခြားနိုင်ငံသံရုံးများကဲ့သို့ အလုပ်သမား သံတမန်နှင့် အလုပ်သမားများ နားခိုရာ နေရာများ မရှိခြင်းကြောင့် ခက်ခဲမှုများ ရှိပါသည်။ လက်မှတ်ရှိ အလုပ်သမားများ မြန်မာနိုင်ငံသံရုံးသို့ ဆက်သွယ် အကူအညီ တောင်းခံသည့်အခါ သံရုံးမှ မည်သည့်အကူအညီမှ မပေးနိုင်ကြောင်း ပြောသည်ဟု အဖွဲ့အစည်းများမှ ပြောပြပါသည်။

ထိုအဖွဲ့အစည်းများက မလေးရှား အစိုးရမှာ အလုပ်သမား ဥပဒေများကို ထိရောက်အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း မရှိဘဲ ပေါ်လစီတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့် လက်တွေ့အကောင်အထည် ဖော်ရာတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ခွဲခြားဖိနှိပ်မှုများရှိပြီး လူထုအသိုင်းအဝိုင်းတွင်လည်း ဖိပါဒ် ကြီးစိုးသည့် အနေအထားအရ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီးများမှာ သူတို့ အခွင့်အရေးအတွက် တောင်းဆို လုပ်ဆောင်ရာတွင် ပိုမိုခက်ခဲလေသည်။ မူရင်းနိုင်ငံမှ အစိုးရမှာလည်း အလုပ်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီနှင့် တဆင့်ခံ အလုပ်သမား ခန့်ထားရေး အေဂျင်စီများ (outsourcing) နှင့်သာ ၎င်းတို့ အခွန်အခများအတွက် တောင်းခံလုပ်ဆောင်ပြီး အလုပ်သမားများကို ကူညီမှု မရှိပေ။

**လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်မြှင့်တင်သူများဆိုင်ရာသောစိန်ခေါ်ချက်များ**

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အခွင့်အရေးအတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တသီးပုဂ္ဂလများမှာ ကုမ္ပဏီများနှင့် အစိုးရများ၏ နှောင့်ယှက်ခြင်းများကို ကြုံတွေ့ရလေသည်။ အဆာဟီ ကိုစီ (Asahi Kosei) မှ လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်မြှင့်တင်သူ ချားလ်စ်ဟက်တာ (Charles Hector) အား တရားစွဲထားသည့် ကိစ္စမှာ ထိုအချက်အား သိသာထင်ရှားစွာ ဖော်ပြနေသည်။ Asahi Kosei Malaysia Sdn Bhd သည် ဂျပန်လူမျိုးတစ်ဦး ပိုင်ဆိုင်သည့် ကုမ္ပဏီဖြစ်ပြီး အလုပ်သမား ၁၇၀၀လောက်နှင့် ဟတ်ဒ်ဝဲကုန်ထုတ်လုပ်သည့် အရောင်ဆိုး အလူမီနီယံ အခွဲအစိတ်အပိုင်းများ ထုတ်လုပ်သည်။ ထိုစက်ရုံရှိ အလုပ်သမားများမှ တင်ပြလာသည်မှာ ကတိပေးထားသည့် လစာထက် နည်းပါးစွာ ပေးခြင်း၊ နေမကောင်းခွင့်မရခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ အသိမ်းခံထားရခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားများက အမျိုးသား လူ့အခွင့်အရေး ကော်မရှင်၊ အလုပ်သမားရေးဌာန၊ မလေးရှား အလုပ်သမား သမဂ္ဂ ကွန်ကရက်နှင့် လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်မြှင့်တင်သူ ချားလ်စ်ဟက်တာတို့ထံ တိုင်တန်းခြင်းကြောင့် ၂၀၁၁ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလတွင် အလုပ်သမား များအား မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင်မည်ဟု စက်ရုံမှ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း ခံရလေသည်။

ချားလ်စ်ဟက်တာမှ Asahi Kosei သို့ဆက်သွယ်ပြီး အလုပ်သမားများအား အလုပ်ထုတ်ပြီး နေရပ်ပြန်လည် ပို့ဆောင်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်းကိစ္စအား ရှင်းလင်းချက်ပေးရန် ဆက်သွယ်ခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီမှ မည်သည့်တုံ့ပြန်မှုမှ မရသောကြောင့် ဟတ်တာမှ စတင်ပြီး ၎င်း၏ ဘလော့တွင် ရေးသားတင်ပြခဲ့သည်။ ထို့နောက် ကုမ္ပဏီမှ ဟတ်တာအား အသေရေဖျက်မှုဖြင့် အမှုဖွင့် တရားစွဲခဲ့ပြီး ရင်းကစ် ၁၀သန်း နှစ်နာကြေး တောင်းဆိုခဲ့ သည့်အပြင် လူသိရှင်ကြား တောင်းပန်ရန်နှင့် ဘလော့ပို့စ်များအား ဖျက်ပေးရန် ပါဝင်လေသည်။ ကုမ္ပဏီမှ ပြန်လည်ချေပချက်မှာ အလုပ်သမားများမှာ outsource အေးဂျင့်မှ တဆင့်ခံ အလုပ်ခန့်ထားသည့် အတွက်ကြောင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ခန့်ထားရေး ဆိုင်ရာများနှင့် ပတ်သက်မှု မရှိကြောင်း ထောက်ပြပါသည်။ ထိုအမှုကြောင့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရှင်အဖြစ် မည်သူတွင် တာဝန်ရှိသနည်း ဆိုသည့် မေးခွန်းများ ပေါ်ထွက်လာသကဲ့သို့ မလေးရှားတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အခွင့်အရေး လှုံ့ဆော်မှုများအတွက် လုပ်ဆောင်နေသူများမှာ အန္တရာယ် အခက်အခဲများ ရှိကြောင်း မီးမောင်းထိုးပြနေပါသည်။

၂၀၁၁ခုနှစ် ဩဂုတ်လ ၂၅တွင် ချားလ်စ်ဟတ်တာနှင့် အဆာဟိ ကိုစီတို့ သဘောတူညီချက် ရရှိခဲ့သည်မှာ ဟတ်တာမှ အမှုအတွက် ရင်းဂစ် သန်းနှင့် အဆာဟိ ကိုစီ၏ နှစ်နာကြေးအတွက် ရင်းဂစ် သန်းပေး ဆောင်မည် သဘောတူညီချက် ရရှိခဲ့ကြသည်။ နောင်တွင် အမျိုးသား နေ့စဉ်သတင်းစာ ၂စောင်မှ ထိုကိစ္စအား စာမျက်နှာ ၁၀က်ပြည့် ရေးသား ကြော်ငြာပေးခဲ့ခြင်းအတွက် ဟတ်တာအား စိတ်ကြေးနှစ်ပေ ဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။ ထိုအမှုကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများ၏ အကျိုးစီးပွားက မည်မျှအာဏာရှိကြောင်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူတစ်ဦးအား မည်သို့ မျှမလုပ်နိုင်အောင် လုပ်နိုင်ကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။ ထိုသို့ လူ့အခွင့်အရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများအား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ချိုးဖောက်မှုများအား ဖော်ထုတ်မှုကြောင့် တရားစွဲဆိုခံရမှုမှာ ရေရှည်တွင် ၎င်းတို့ ၏ အလုပ်များ တရားဝင်မှုအား အနှောင့်အယှက်များ ဖြစ်စေသည်။

စိန်ခေါ်မှုများ အလွန်များသော်လည်း အောင်မြင်မှုများလည်း ရှိပါသည်။ WH4C နှင့် ၎င်း၏မိတ်ဘက် အဖွဲ့အစည်းများ လုပ်ငန်းခွင်တွင်း ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရလာသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား တဦးအား အတူတကွ ကူညီပေးခဲ့ကြသည်။ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရပြီး ထိုအလုပ်သမားမှာ အလုပ်ပြုတ်သွားသည်။ ထို့ကြောင့် သူ၏ အလုပ် လုပ်ခွင့် လက်မှတ် ဆုံးရှုံးသွားပြီး အထောက်အထားမရှိသူ ဖြစ်သွားသည်။ ထိုကိစ္စအား အဖွဲ့အစည်းများမှ ဝိုင်းဝန်း ကူညီမှုကြောင့် ၎င်းအလုပ်မှ လုပ်ခများနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာအတွက် နှစ်နာကြေးများ ရရှိခဲ့သည်။ ထိုအမှုမှာ ပထမဆုံး လက်မှတ်မရှိသော အလုပ်သမားအတွက် အောင်မြင်ခဲ့သည့် ကိစ္စဖြစ်သည်။ အဲဒီအချိန်မှ စတင်ကာ အလုပ်သမားများ ၎င်းတို့ အခွင့်အရေးအတွက် တောင်းဆိုလာမှု အရေအတွက် တိုးလာခဲ့သည်။ အဖွဲ့အစည်းများမှလည်း ဆက်လက်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်များ၏ စိုးရိမ်မှုများအား လူထုနှင့် သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များအား ဆက်သွယ်တင်ပြပေးပြီး အာဏာပိုင်များဘက်က တုံ့ပြန်ပြောဆိုမှုများအား ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများကို ပြန်လည်တင်ပြပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို စဉ်ဆက်မပြတ် ပြုလုပ်ပေးနေသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား၏ ကိုယ့်ကိုကိုယ် ယုံကြည်မှု ပိုတိုးပွားလာပြီး ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို ပိုမိုတောင်းဆိုရန် ဆန္ဒရှိလာကြသည်။

### နိဂုံးချုပ်

ထိုင်း၊ မလေးရှားနှင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံများ၏ လေ့လာချက်များတွင် စီးပွားရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဗျူဟာများမှာ ဥနိုင်ငံစလုံး တူညီမှုများ ရှိနေကြောင်း လေ့လာ သိမြင်ရသည်။ တနိုင်ငံချင်းစီက ဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက် ပြင်ပပို.ကုန် စီးပွားရေးကိုသာ အဓိကထားပြီး နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု(FDI) အား ရနိုင်သလောက် ရရန် စွဲဆောင်ကြသည်။ အစိုးရ၏ နိုင်ငံခြား တိုက်ရိုက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအား စွဲဆောင်ရာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများ (မက်ခရိုစီးပွားရေး) ဖွံ့ဖြိုးရန်၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အရေး ဖန်တီးပေးရန်နှင့် နိုင်ငံ၏ ဆင်းရဲမွဲတေမှုများ လျော့ချပေးရန်တို့ ဖြစ်သည်ဟု မကြာခင် ရှင်းပြကြပါသည်။ နိုင်ငံခြား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ စွဲဆောင်ရန် အစိုးရများက အထူးစီးပွားရေးဇုန်များ တည်ဆောက်ခြင်း၊ ထိုဇုန်များတွင်လည်း ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှုအား ထိန်းသိမ်းထားရန် လုပ်ခများကို အလွန်နည်းပါးစွာ သတ်မှတ်ပေးထားသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအား ယာယီသတ်မှတ်ချက်များသာ ထားရှိသော ကြောင့် အလုပ်သမားများအား လွယ်ကူစွာ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဖြုတ်ခြင်းကို ပြုလုပ်နိုင်သည်။

အထူးစီးပွားရေးဇုန်များသည် အခွင့်အရေး မတောင်းဆိုသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ရရှိရန် ကြိုးပမ်း ကြသည်။ ထိုအထူး စီးပွားရေးဇုန်များသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကြောင့် အောင်မြင်မှုများ ရနေခြင်း ဖြစ်သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများမှာ အမြတ်ထုတ်ခံရခြင်း၊ ဖမ်းဆီး ပြန်လည်ခံရခြင်းများ အပေါ်တွင် မူတည်နေသည်။ မလေးရှားနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သမားများ၏ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေး အခြေအနေမှာ လက်မှတ်ရှိသော်လည်း အချိန်မရွေး ဖျက်သိမ်းခံရနိုင်သည်။ အလုပ်သမားများ ၎င်းတို့ စာရွက်စာတမ်းများကို ကိုယ်တိုင်သိမ်းဆည်းရမည် ဆိုသော်လည်း အလုပ်ရှင်နှင့် အေးဂျင့်များက သိမ်းယူထားသည်။ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေကို တိုင်ကြားသည့် လက်မှတ်မရှိသော အလုပ်သမားများမှာ ဖမ်းဆီး ပြန်ပို့ခံရသည်။ ကမ္ဘောဒီးယား နိုင်ငံတွင်း ကျေးလက်မှ မြို့ပေါ်သို့ သွားရောက် လုပ်ကိုင်သည့် သူများမှာ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေး အရ စိန်ခေါ်မှုများ မရှိသော်လည်း ၃-၆လ အလုပ်စာချုပ်များကြောင့် အလုပ်အကိုင်အတွက် အာမခံချက်မရှိပေ။

ထို့ကြောင့် အစိုးရများ စီးပွားရေး ယှဉ်ပြိုင်မှုများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား တရားဝင် ယာယီအလုပ် ခန့်ထားနိုင်မှုများက လုပ်ငန်းရှင်များအား ပို၍ အကျိုးအမြတ် များစေသည်။ ကမ္ဘောဒီးယား၊ မလေးရှားနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ပြည်ပပို. အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းများ နှင့် မလေးရှားနိုင်ငံရှိ လျှပ်စစ်ပစ္စည်းထုတ် စက်ရုံများသည် အလုပ်သမားဥပဒေများမှ ဖော်ပြထားသော လုပ်ခလစာနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေအား အမျိုးသမီး အလုပ်သမားအပေါ် အန္တရာယ် ရှိလောက်အောင် လစ်လျူထားကြသည်။ ထို ဥနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီး

အလုပ်သမားများမှာ အခြေခံလိုအပ်ချက်များ အတွက်ပင် ပင်ပန်းစွာ ရုံးကန်ရခြင်း၊ UKနိုင်ငံ၏ အခြေခံ လိုအပ်ချက်များအတွက် လုပ်ရသည့် အလုပ်ချိန်ထက် အချိန်များစွာ ပိုလုပ်ကြရသည်။ အထည်ချုပ်စက်ရုံများသည် တနေ့တာ အလုပ်ချိန် ၈နာရီ သတ်မှတ်ထားသော နိုင်ငံများ၏ အလုပ်သမား ဥပဒေကိုလည်း ချိုးဖောက်ကြသည်။ ဥပဒေမရှိ အမျိုးသမီးများမှာ တနေ့ပုံမှန် ၁၀နာရီ လုပ်ကြရကြောင်း ပြောပြပါသည်။ အလုပ်ချိန် ၁၀နာရီ သို့မဟုတ် ၁၁နာရီထက်ပိုသော အချိန်ကိုသာ အချိန်ပိုအဖြစ် အလုပ်ရှင်များက သတ်မှတ်ကြပြီး အချိန်ပိုကြေးမှာလည်း ဥပဒေ ဖော်ပြထားသည်ထက် အလွန်နည်းပါးစွာ တွက်ချက်ပေးကြသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ အိမ်ကိုငွေပြန်ပို့နိုင်ရန် စုဆောင်းကြသောအခါ ရလာသော ငွေအလွန်နည်းပါးသောကြောင့် ၎င်းတို့၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များဖြစ်သော အစားအသောက်စသည်တို့ကို အလွန်တရာ ချို့မြဲ ချွေတာရပါသည်။ အိမ်ပြန်ပို့သော ငွေမှာလည်း နည်းပါးသောကြောင့် မိသားစု၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို သာ အဓိကထား ဖြေရှင်းရသောကြောင့် မိသားစုများ၏ လူမှုစီးပွားရေး အခြေအနေမှာလည်း တိုးတက်မှု မရှိပေ။ မလေးရှားတွင် အလုပ်သမားများမှာ အလုပ်ရှာဖွေပေးသော အေဂျင်စီအခနှင့် အလုပ်ရှင်မှ ဖြတ်တောက်သော လဲဗီး အခွန်အခများကြောင့် အနည်းဆုံး ပထမ လေအတွင်း အိမ်သို့ ငွေပြန်မပို့နိုင်ပေ။

လုပ်ငန်းခွင်တွင်လည်း အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများမှာ ကျန်းမာရေးနှင့် အခြား စောင့်ရှောက်မှုများအား မရရှိသောကြောင့် ရုပ်ပိုင်းနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှုများ အလွန်များလေသည်။ ထိုင်းနှင့်မလေးရှားတွင် လုပ်ခနာမကျန်းခွင့်ကို မရပေ။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် လုပ်ခနာမကျန်းခွင့် ကိုပေးသော်လည်း ထိုခွင့်ရရန် အတားအဆီးများ အလွန်များပေသည်။ ထိုနိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမားများမှာ အလုပ်အနီးအနား သို့မဟုတ် အလုပ်မှ ပေးသော နေရာများတွင် နေထိုင်ကြသည်။ ထို့ကြောင့် လူထုထပ်ကြပ်တည်းခြင်း၊ သန့်ရှင်းမှု မရှိခြင်းနှင့် လုံခြုံမှု မရခြင်းနှင့် အလုပ်နှင့် အိမ်သာ ကူးလူးဆက်ဆံခြင်းသာ ရှိသည်။

မလေးရှားတွင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်ဝန်ရှိသောအခါ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း ခံရသကဲ့သို့ ထိုနိုင်ငံ မသွားရောက်ခင် ကျန်းမာရေး စစ်ဆေးခြင်းတွင် သန္ဓေရှိမရှိအား မဖြစ်မနေ စစ်ဆေးခံရခြင်း စသော မျိုးပွားခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ ဆုံးရှုံးလေသည်။ မလေးရှားရောက်ပြီး ထပ်မံစစ်ဆေး၍ ကိုယ်ဝန်ရှိလျှင် နေရပ်သို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင်လေသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ထိုကိစ္စအား မဖြစ်မနေအရ သတ်မှတ်ထားခြင်း မရှိသော်လည်း အမျိုးသမီးများ မီးဖွားခွင့် မရခြင်းနှင့် ကိုယ်ဝန်ရှိလျှင် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံ ရလေသည်။ အလုပ်ရှင်အများစုမှာ အလုပ်သမားအား ကိုယ် ဝန်ရှိလျှင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ကြသောကြောင့် ထိုနိုင်ငံ တွင် တရားဝင် ဆက်လက် နေထိုင်ခွင့် ဆုံးရှုံးရလေသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ ထိုနိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၌ ပါ ဝင်လျှင်လည်း အခက်အခဲများ ရှိလေသည်။ သမဂ္ဂများ မရှိလျှင် အမျိုးသမီးများမှာ အလုပ်ရှင်များအား စုပေါင်းပြီး အပြန်အလှန်ဆွေးနွေး တောင်းဆိုနိုင်မှု မရှိဘဲ အပြောင်းအလဲများကိုလည်း မလုပ်နိုင်ပေ။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ မှာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် ပါ ဝင်နိုင်သော်လည်း ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် သမဂ္ဂ ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့် မရှိပေ။ အချိန်ကြာအောင် အလုပ်လုပ်ရမှု၊ ခရီးသွားလာခြင်း ကန့်သတ်ထားမှု၊ နည်းပါးသော လုပ်ခနှင့် ဘာသာစကား မတတ်ကျွမ်းမှုတို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီးများ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ သမဂ္ဂများတွင် ပါ ဝင်နိုင်ခြင်း မရှိပေ။ မလေးရှားနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ သမဂ္ဂများတွင် ပါ ဝင်ခွင့်ရှိသော်လည်း အလုပ်ခန့်ထားရေး စာချုပ်များက တားမြစ်ထားသည်။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများ သမဂ္ဂများတွင် ပါ ဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်းအား ကန့်သတ်ထားသော်လည်း ကြောက်လန့်မှုနှင့် အန္တရာယ်များက လွတ်လပ်သော သမဂ္ဂများအား ခြိမ်းခြောက်နေသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီးများမှာ ၎င်းတို့ မည်သည့်အမှတ်တံဆိပ်အတွက် ချုပ်လုပ်ပေးရသည်ကို သိရှိမှု အလွန်နည်းပါး လေသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်နှင့် ညှိနှိုင်းမှုများတွင် အားနည်းချက်များ ဖြစ်စေသည်။ ထိုင်းနှင့် မလေးရှားတွင် နံမည်ကြီး အမှတ်တံဆိပ်များမှ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အခြား နိုင်ငံခြားသားများ ၎င်းတို့ စက်ရုံသို့ လာရောက်ကြသော်လည်း အလုပ်သမားများ အတွက် စက်ရုံများမှ လိုက်နာကျင့်သုံး လုပ်ဆောင်ပေးရမည့် ကျင့်ဝတ်များအား အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် မသိရှိပေ။ ဖော်ပြခဲ့သော မလေးရှား အမှုတွင် အလုပ်သမားအား တိုက်ရိုက် အလုပ်မခန့်ဘဲ အလုပ်သမားကန်ထရိုက်တာများမှ တဆင့် ခန့်ထား ခြင်းသည် ဥပဒေအရ မည်သူက အလုပ်သမားများအတွက် တာ ဝန်ရှိသည်ကို ရှင်းလင်းစွာ မသိနိုင်ပေ။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်များမှာ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးအတွက် ၎င်းတို့လုပ်ဆောင်ရမည့် တာ ဝန်များကို ရှောင်လွှဲကြလေသည်။ ယခုအစီရင်ခံစာပါ သုံးနိုင်စလုံးရှိ အခြေခံလူထုအဖွဲ့အစည်းများက အစိုးရများ၊ နိုင်ငံတကာမှ ဝယ်ယူသူများနှင့် ပစ္စည်းထုတ်လုပ်သောသူများ



အလုပ်သမားအခွင့်အများကို လေးစားရန် နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် မိတ်ဖက်တည်ဆောက်ပြီး နှင့် အတူတကွ ပူးပေါင်းပြီး ဖိအားပေးရမည်ဟု အကြံပြုကြသည်။<sup>26</sup>

War on Want က ဗြိတိသျှ ကုမ္ပဏီများအတွက် အဝတ်အထည် ထုတ်လုပ်ပေးသော ကမ္ဘာပေါ်ရှိ အလုပ်သမား အားလုံးအတွက် နေထိုင်မှုလုံလောက်သော လုပ်ခလစာနှင့် သင့်တင့်မျှတသော လုပ်ငန်းခွင် ရရှိရေးအတွက် လှုံ့ဆော်မှု ကမ်ပိန်းများ ပြုလုပ်နေပါသည်။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများ ရပ်တန့်ရန် စာဖတ်သူများသို့ ကျွန်ုပ်တို့ တောင်းဆိုသည်မှာ-

**၁။ ယူကေအစိုးရအားအလုပ်သမားများအပေါ်ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်နေသောကုမ္ပဏီများအားရုပ်သိမ်းပေးရန်။**

War on Want က ယူကေအစိုးရအား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် အထူးကော်မရှင်အဖွဲ့အား ဖွဲ့စည်းပေးပြီး ဗြိတိသျှ အစိုးရက လိုက်နာကျင့်သုံးနေသည့် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာများကို ကုမ္ပဏီများ အနေဖြင့် လေးစား လိုက်နာရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ ထုတ်ကုန်လုပ်ငန်းစဉ်ရှိ အမြတ်ထုတ်မှုများကို တာဝန်ယူရန် တောင်းဆိုပါသည်။ ထိုကော်မရှင်၌ ဗြိတိသျှ ဝယ်ယူသူများအား ထုတ်ကုန်လုပ်ငန်းစဉ်ရှိ အလုပ်သမားများထံမှ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများအား ချိုးဖောက်ခံသည့် တိုင်ကြားမှုများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် အခွင့်အာဏာရှိရမည်။ ထိုကော်မရှင်က ယခင် ကုလသမဂ္ဂ စီးပွားရေးနှင့်လူ့အခွင့်အရေး အထူးကိုယ်စားလှယ် ဂျန်ရက်ကီ အဆိုပြုထားသော တရားရေးအရ မဟုတ်သည့် တိုင်ကြားရေး ယန္တရားအား နိုင်ငံတော်အဆင့် တည်ထောင် လုပ်ဆောင် ပေးရမည်။<sup>27</sup>

Rt Hon Kenneth Clarke QC, Secretary of State for Justice, 102 Petty France, London SW1H 9AJ (နိုင်ငံတော် တရားရေးဌာန၊ အတွင်းရေးမှူး၏ အမည်၊ ရာထူးနှင့် လိပ်စာ)သို့ ဗြိတိသျှ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများမှ ဝယ်ယူနေသော ထုတ်ကုန်လုပ်ငန်း စဉ်ရှိ အလုပ်သမားများအား စီးပွားရေး၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာများတွင် ကာကွယ်ပေးရန် အထူးစုံစမ်း စစ်ဆေးရေး ကော်မရှင် ဖွဲ့စည်းပေးရေး အတွက် စာရေးသား ပေးပို့ တောင်းဆိုပေးရန် မေတ္တာရပ်ခံပါသည်။

**၂။ ထိုင်း၊ မလေးရှားနှင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံများမှ ထုတ်ကုန်များ ဝယ်ယူသော ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ထုတ်ကုန် လုပ်ငန်းစဉ်ထဲရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန်နှင့် ၎င်းတို့၏အသံများကိုနားထောင်ပေးရန်တောင်းဆိုသည်။**

ထိုအထက်ပါ အချက်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် သက်ဆိုင်သော အန်ဂျီအိုများနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ပံ့ပိုးပေးခြင်းနှင့် ယခင် အသိအမှတ် ပြုထားသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား၏ စုပေါင်းညှိနှိုင်းရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများအား အသိအမှတ်ပြုရေးများ ပါဝင်ရန် လိုအပ်သည်။

**၃။ နိုင်ငံခြားထုတ်ကုန်လုပ်ငန်းစဉ်ထဲရှိအလုပ်သမားများ၏ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခံရမှုများအဆုံးသတ်စေရန် သင်၏ ရွေးကောက်ခံ လူထုကိုယ်စားလှယ်အားတောင်းဆိုပေးရန်။**

သင်၏ ဒေသမှ ရွေးကောက်ခံ ကိုယ်စားလှယ်အား စာရေးသား မေးမြန်းရန် အချက်များမှာ-

(က) စီးပွားရေး၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးအတွက် အထူးစုံစမ်းရေး ကော်မရှင် ဖွဲ့စည်းရေးအား ထောက်ခံပေးရန်။

(ခ) နိုင်ငံတကာ စီးပွားရေးကော်ပိုရိတ်များ စီးပွားရေး၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်း ရေးတာဝန်များ ရှိလာရန်အတွက် ပါလီမန်ရှိ ပါတီများအားလုံး ပူးပေါင်းပါဝင်ရန်။

သင်၏ ဒေသဆိုင်ရာ ရွေးကောက်ခံ အမတ်အား မသိလျှင် [www.theyworkforyou.com](http://www.theyworkforyou.com) တွင် ဝင်ရောက် ရှာဖွေနိုင်ပါသည်။

**၄။ War on Want တွင် ပူးပေါင်းနိုင်ပြီးကမ္ဘာတဝှမ်းလုံးရှိအလုပ်သမားများအတွက်စာရေးမှုတရားရေးအောင်ဆောင်ရွက်ပေးရန်။**

ကမ္ဘာပေါ်ရှိ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများအတွက် War on Want ၏ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု လုပ်ငန်းများစဉ် ဆက်မပြတ် လုပ်ဆောင်နိုင်သည်မှာ ယူကေနိုင်ငံရှိ လူထုနှင့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ၏ ကူညီပေးမှုကြောင့် သာဖြစ်သည်။ ထိုကြောင့် ယနေ့ War on Want တွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပူးပေါင်းရန် [www.waronwant.org/joinus](http://www.waronwant.org/joinus) သို့ ဝင်ရောက်ပြီး အဖွဲ့ဝင် ဖြစ်နိုင်သလို ဖုန်းနံပါတ် 020 7324 5046 သို့လည်း ဆက်သွယ်နိုင်သည်။

**နောက်ဆက်တွဲ**

လုပ်ခ၊ လုပ်ဆောင်ရသောအချိန်နှင့်အခြေခံကုန်ပစ္စည်း ဈေးနှုန်းများ

ကဏ္ဍဦးယား		ထိုင်နိုင်ခဲ (ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက်သာ)		မလေးရှား		ယူကေ (အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခ)	
ဈေးနှုန်း	ယယ်နိုင်ရန် အတွက် လိုအပ်သော အလုပ်ချိန်	ဈေးနှုန်း	ယယ်နိုင်ရန် အတွက် လိုအပ်သော အလုပ်ချိန်	ဈေးနှုန်း	ယယ်နိုင်ရန် အတွက် လိုအပ်သော အလုပ်ချိန်	ဈေးနှုန်း	ယယ်နိုင်ရန် အတွက် လိုအပ်သော အလုပ်ချိန်
ရ							
<b>ဆန် (၁ကီလို)</b>	၁.၁၇၀ ရီရဲလ်	၃၀ ဘတ်	၂.၅ နာရီ	၆ ရင်းဂစ်	၂.၇ နာရီ	၂ ပေါင်	၂၀ မိနစ်
<b>ဟင်းချက်ဆီ (၁ လီတာ)</b>	၇၀၀ ရီရဲလ်	၅၀ ဘတ်	၄ နာရီ	၃.၉ ရင်းဂစ်	၁.၈ နာရီ	၁.၈၀ ပေါင်	၁၈ မိနစ်
<b>ကြက်သား (၁ ကီလို)</b>	၁၉၀ ရီရဲလ်	၇၅ ဘတ်	၆ နာရီ	၁၉.၅ ရင်းဂစ်	၉နာရီ	၂.၅၀ ပေါင်	၂၅ မိနစ်
<b>ခါတ်ဆီ (၁လီတာ)</b>	၅၀၀ ရီရဲလ်	၄၀ ဘတ်	၃နာရီကျော်	၁.၉ ရင်းဂစ်	၄၅ မိနစ်	၁.၃၅ပေါင်	၁၅မိနစ်

## မှတ်စုများ

---

<sup>1</sup> The unelected military regime in Burma changed the name of the country to Myanmar. Researchers for this report prefer to use the name Burma until the people of that country have the opportunity to choose for themselves.

<sup>2</sup> Office of National Security Council figures, cited in UNGASS Country Progress Report: Thailand, United Nations, 2010.

<sup>3</sup> Vichaya Pitsuwan and Nanchanok Wongsamuth, 'Thai Textile Exports Set to Pick UP', Bangkok Post, 23 July 2009

<sup>4</sup> Nanchanok Wongsamuth, 'Incentives Sought to Invest Overseas', Bangkok Post, 7 January 2011

<sup>5</sup> Data on supply chain sourcing taken from company factory lists, annual reports and other records.

<sup>6</sup> Minimum wages in Thailand vary by province. The 2010 rate for Bangkok and Samut Prakarn was 206 baht per day, increased in 2011 to 215 baht a day. In Chiang Mai it was 171 baht, increased to 180 baht in 2011.

<sup>7</sup> See, for example, the case of Burmese migrant Charlie Tiyu, 'Chained to a hospital bed with no escape', Bangkok Post, 3 February 2011.

<sup>8</sup> Labour and Social Trends in Cambodia 2010, Cambodian National Institute of Statistics and ILO, September 2010.

<sup>9</sup> Cambodian Women Migrant Workers: Finding from a Migration Mapping Study, UNIFEM, June 2006

<sup>10</sup> World Investment Report 2011: Non-Equity Modes of International Production and Development, UNCTD, July 2011

<sup>11</sup> Kaoru Natsuda, Kenta Goto and John Thoburn, 'Challenges to the Cambodian Garment Industry in the Global Garment Value Chain', Working Paper No. 09-3, Ritsumeikan Center for Asia Pacific Studies, July 2009

<sup>12</sup> Kang Chandararot, Sok Sina and Liv Dannel, 'Rapid assessment of the impact of the financial crisis in Cambodia', ILO Asia-Pacific Working Paper Series, ILO, March 2009

<sup>13</sup> Measuring Competitiveness and Labor Productivity in Cambodia's Garment Industry, USAID, June 2005

<sup>14</sup> Data on supply chain sourcing taken from company factory lists, annual reports and other records.

<sup>15</sup> Kong Sotharith, 'Unions Want Longer Contracts for Workers', VOA Khmer, 26 May 2010

<sup>16</sup> 'More Than 2.3 Million Foreigners Registered Under 6P Programme', Bernama (Malaysian National News Agency), 5 September 2011

<sup>17</sup> Asrul Hadi Abdullah Sani, 'Foreign Worker Levy Hike 2011', Malaysian Insider, 20 May 2010

<sup>18</sup> Migration in a Digital Age: Migrant Workers in the Malaysian Electronics Industry, WEED, December 2010

<sup>19</sup> 'Industries in Malaysia: Textiles and Apparel Industry' Malaysian Investment Development Authority, [www.mida.gov.my](http://www.mida.gov.my)

<sup>20</sup> Thin Lei Win, 'Sabah's stateless children seek official status', Alertnet, 23 August 2011: 'Malaysia', Joint United Nations Initiative on Mobility and HIV/AIDS in South East Asia, [www.junima.org](http://www.junima.org); Undocumented Migrants and Refugees in Malaysia: Raids, Detention and Discrimination, International Federation for Human Rights and SUARAM, March 2008

<sup>21</sup> Philip Robertson, 'Migrant Workers in Malaysia: Issues, Concerns and Points for Action', Fair Labor Association, October 2008

<sup>22</sup> Data from Malaysian Investment Development Authority, cited in Migration in a Digital Age: Migrant Workers in the Malaysian Electronics Industry WEED, December 2010

<sup>23</sup> Data on supply chain sourcing taken from company factory lists, annual reports and other records.

<sup>24</sup> For convenience of illustration, the conversion rate from Malaysian Ringgit to sterling has been rounded up throughout this report to RM 5= £1.

<sup>25</sup> Sylvia Looi, Florence A. Samy and A. Raman, 'Subra: No reason for bosses to hold passports', The Star Online, 25 October 2008

<sup>26</sup> See The Reality of Rights: Barriers to accessing remedies when business operates beyond borders, Corporate Responsibility (CORE) Coalition and London School of Economics, London, April 2009

<sup>27</sup> Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework' Final report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie, UN document A/HRC/17/31, 21 March 2011

---

ဖြန့်ချိ- မေလ ၂၀၁၂  
ရေးသားသူ - Reiko Harimai မန်းနေးဂျင်း ဒါရိုက်တာ၊ အာရှ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာ စင်တာ (AMC) နှင့်  
တာဝန်ခံ၊ မဲခေါင် ရွှေ့ပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာ ကွန်ယက် (MMN)  
ကျေးဇူးတင်ခြင်း- နိုင်ငံအလိုက် သုတေသနပြုသူများ ဖြစ်သော ထိုင်းနိုင်ငံတွင် Jackie Pollock (MAP Foundation)  
ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် Sokchar Mom (Legal Support for Children and Women)  
မလေးရှားနိုင်ငံတွင် Pranom Somwong နှင့် Charles Hector (Worker' Hub for Change), Burma  
Campaign နှင့် မဲခေါင် ရွှေ့ပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာ ကွန်ယက်မှ ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့ဝန်ထမ်းများ အထူးသဖြင့်  
Laura Padgett and James D.A Brown တို့အား ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။