

မဲခေါင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာကွန်ရက်

နယ်နိမိတ်များဖြတ်ကျော်၍ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး - မူဝါဒ အကျဉ်းချုပ်
အောက်တိုဘာလ ၂၀၁၉ ခုနှစ်



ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်ကြမည့် အလုပ်သမားများ ရန်ကုန်၊ မြန်မာတွင် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီမှ ပေးသည့် ထွက်ခွဲမိ သင်တန်းအား တက်ရောက်နေကြပုံ၊ ဓာတ်ပုံ:MMN

မိတ်ဆက်

အာရှ-ပစိဖိတ်၏ တိုးတက်လျက်ရှိသော စီးပွားရေးအခြေအနေအရ လိုအပ်နေသည့် လုပ်သား ဈေးကွက်များကို ကမ္ဘောဒီးယား၊ မြန်မာနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံများက ပို၍ ဖြည့်တင်းပေးလျက်ရှိပါသည်။¹ ထိုရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အရွယ်ရောက်ပြီးချိန်တွင် ရောက်ရှိလာပြီး အငြိမ်းစားမယူမီ ထွက်ခွာသွားရလေ့ ရှိပေသည်။ ထိုသူများသည် ယင်းတို့၏ မူရင်းနိုင်ငံနှင့် ပြည်ပနိုင်ငံ နှစ်ခုစလုံး တွင် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး စီမံချက်များ၌ သိသာထင်ရှားသည့် ထည့်ဝင်မှုများ ပါဝင်ခဲ့ကြသော်လည်း² ၎င်းတို့၏ ဘဝသက်တမ်းတလျှောက် အတွက် လိုအပ်သော ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများကိုမူ ယခုထိတိုင် ပြည့်ဝလုံလောက်စွာ ရရှိခြင်း မရှိသေးပေ။ ယာယီနေထိုင်ခွင့်အပေါ် အခြေခံထားသော ဘေးကင်းလုံခြုံမှုမရှိသည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ဆိုင်ရာ မူဝါဒများသည် အများအားဖြင့်

လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများကို လက်လှမ်းမီ ရယူနိုင်ခြင်းမရှိစေရန် အဟန့်အတား ဖြစ်သည်။ တချိန်တည်းတွင် အကျိုးခံစားခွင့် လွှဲပြောင်းရယူနိုင်သော နှစ်နိုင်ငံ သဘောတူညီချက်များ မရှိခြင်းကလည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ၎င်းတို့ထည့်ဝင်ထားသည့်အရာများမှ အသီးအပွင့် များကို မြင်တွေ့ ခံစားခွင့် မရစေနိုင်သော အခက်အခဲများ ဖြစ်နေပေသည်။ ဤပြဿနာရပ်များကို အခြေခံ၍ မဲခေါင်ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းဆိုင်ရာကွန်ရက် (MMN) သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ဘဝအရည်အသွေးနှင့် သုခချမ်းသာ တိုးမြှင့်ရရှိလာစေရေးအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်၌ ဤလူမှုကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေး ရှုထောင့်ကို ဦးတည်၍ သုတေသနတစ်ရပ်အဖြစ် လေ့လာခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ MMN သည် ၂၀၁၈ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် မူရင်းနိုင်ငံများက ၎င်းတို့၏နိုင်ငံသားများ နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် ရောက်ရှိနေစဉ်နှင့် မိခင်နိုင်ငံ သို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိ လာသည့် အချိန်များတွင် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး စီမံချက်များမှ အကျိုးခံစားခွင့် များ ရရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ပေးသည့် အခန်းကဏ္ဍများအပေါ်

1 ဥပမာအားဖြင့် ILO နှင့် OECD ၏ လေ့လာချက်အရ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ၂၀၁၀ ခုနှစ် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ GDP ကို ၄.၃ - ၆.၃ ရာခိုင်နှုန်းပါဝင် ထောက်ပံ့ ပေးထားပါသည်။ ၂၀၁၉ခုနှစ် ဧပြီ-ဇွန်လတွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော ILO ၏ "TRIANGLE in ASEAN Quarterly Briefing Note" တွင် ဖော်ပြထားပြီး ဤလင့်ခ်တွင် https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--robangkok/documents/genericdocument/wcms_614383.pdf ရယူနိုင်ပါသည်။
2 လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုသည်မှာဘေးရန်အား ဆင်းရဲမွဲတေမှုပျောက်ရေး လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် ကျယ်ပြန့်စွာ အသုံးပြုသော်လည်း ဤ မူဝါဒ အကျဉ်းချုပ်အတွက်မူ MMN က အစိုးရများ၏ မူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များကိုသာ အဓိကဦးတည် ကန့်သတ်သုံးနှုန်းထားခြင်း ဖြစ်သည်။

အထူးပြု လေ့လာချက်တစ်ခုကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ။ ဤအကြောင်းအရာများကို ၂၀၁၉ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ ၁၆ ရက်နှင့် ၁၇ ရက်တို့၌ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ ဖနွမ်းပင်မြို့တွင် ကျင်းပခဲ့သော ဒုတိယအကြိမ်မြောက် မူရင်းနိုင်ငံများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများဆိုင်ရာ မူဝါဒ ဆွေးနွေးပွဲ၌ မိတ်ဆက်ခဲ့သည့် "နယ်နိမိတ်များဖြတ်ကျော်၍ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး - ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ မဲခေါင်ဒေသ မူရင်းနိုင်ငံများ၏ တာဝန် ဝတ္တရားများ"³ ဆိုသည့် အစီအရင်ခံစာတွင် မီးမောင်းထိုး ဖော်ပြထားပါသည်။

ထို့ကြောင့် MMN သည် တတိယအကြိမ်မြောက် ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအို၊ မြန်မာ၊ ထိုင်းနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ (CLMVT) တို့၏ အလုပ်သမားရေးရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး ဝန်ကြီးအဆင့်ညီလာခံ၌ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် (CLMVT) နိုင်ငံများအကြား လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်များအား အဆင်ပြေချောမွေ့စွာ လွှဲပြောင်းအကျိုးခံစားခွင့် ရယူနိုင်မည့် ယန္တရားတစ်ခု တည်ဆောက်သွားမည်ဆိုသည့် သဘောတူညီချက်ရလဒ်ကို လက်ခံကြိုဆိုလိုက်ပါသည်။⁴ ထိုရလဒ်သည် ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ကျင်းပခဲ့သော ၂၃ကြိမ်မြောက် အာဆီယံထိပ်သီးအစည်းအဝေးတွင် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ အာဆီယံ ကြေညာစာတမ်းကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအသင်း (အာဆီယံ) ၏ ကနဦးဆောင်ရွက်မှုများ အပေါ် တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ချက်တစ်ရပ်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဤကြေညာစာတမ်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အပါအဝင် လူသားအားလုံးသည် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးကို တန်းတူညီမျှစွာ ရရှိခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်ဟု အသိအမှတ်ပြု ဖော်ပြထားပါသည်။⁵ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး တိုးချဲ့လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ချက်များနှင့် အာဆီယံဒေသတွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် လူမှုဖူလုံရေး လွှဲပြောင်းအကျိုးခံစားခွင့်ရရှိစေရေးအတွက် ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ဗီယက်နမ်မြို့၌ ကျင်းပခဲ့သော ၉ကြိမ်မြောက် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားဆိုင်ရာ အာဆီယံအစည်းအဝေးတွင်လည်း ထပ်လောင်းဆွေးနွေးခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။⁶

ဤမူဝါဒအကျဉ်းချုပ်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ လွှဲပြောင်းအကျိုးခံစားခွင့်ယန္တရား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာခြင်းကို သိရှိလာစေရန်နှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သောမူဝါဒ ဆွေးနွေးမှုအတွက် MMN က နောက်ဆုံးထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် သုတေသန⁷ တွင် ပါရှိခဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အသံများကို ထုတ်ဖော်ပေးရန် ဖြစ်သည်။ နောက်ဆက်တွဲအနေဖြင့် သက်ဆိုင်သူအမျိုးမျိုး⁸ ပါဝင်သော မူဝါဒဆိုင်ရာဆွေးနွေးပွဲ၌ ကျွန်ုပ်တို့၏ သုတေသန တွေ့ရှိချက်များ နှင့် စပ်လျဉ်းသော ဆွေးနွေးချက်များကိုလည်း ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည်။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော အပိုင်းများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အတွေ့အကြုံများအလိုက် မူရင်းနိုင်ငံများ၏ အဓိက မူဝါဒ ကွာဟချက်များကို မီးမောင်းထိုးပြထားပြီး အစိုးရများနှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများအတွက် အမှန်တကယ် အလုပ်ဖြစ်စေမည့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။⁹

မူဝါဒ ကွာဟချက်များ

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ စီမံအုပ်ချုပ်မှု မူဘောင်အောက်တွင် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများ၌ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အစီအစဉ်များ လက်လှမ်းမီရရှိမှု သေချာစေရေးအတွက် အဓိက တာဝန်ရှိသူများအဖြစ် ဖော်ပြထားပါသည်။⁹ အဆိုပါ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားနှင့်သက်မွေးဝမ်းကြောင်းသင်တန်း ဝန်ကြီးဌာန (MOLVT) က စည်းမျဉ်း ဥပဒေများ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးရပြီး ထိုဝန်ကြီးဌာနသည် ကမ္ဘောဒီးယား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ရပိုင်ခွင့်ရှိသည့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ သေချာစွာ ရရှိစေရန်အတွက် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများ၏ အစိုးရတာဝန်ရှိသူများနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန်လည်း တာဝန်ရှိပေသည်။¹⁰ MMN ၏ သုတေသနတွင် ထိုသို့ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ချက်များကို ပိုမိုနားလည်နိုင်စေရန် ဂျပန်နိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံမှ ပြန်လာသော ကမ္ဘောဒီးယား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ နှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါအလုပ်သမားများက ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အစီအစဉ်များနှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများထံမှ သတင်းအချက်အလက် အနည်းငယ်သာရရှိပါသည်ဟု အစီရင်ခံခဲ့ကြပါသည်။ လူတွေ့မေးမြန်းမှု၌ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား တစ်ဦး၏ မှတ်ချက်မှာ -



ဖနွမ်းပင်၊ ကမ္ဘောဒီးယားတွင် ဂျပန်သို့ ထွက်ခွါမည့် လုပ်သားများအတွက် အလုပ်သမားနှင့် သက်မွေးဝမ်းကြောင်းသင်တန်း ဝန်ကြီးဌာနမှ ပေးသည့် မထွက်ခွါမီ သင်တန်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ဂျပန်နိုင်ငံ၏ ဥပဒေများ၊ နေထိုင်မှုပုံစံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုတို့အား သင်ယူနေကြပုံ ဓာတ်ပုံ:MMN

3 စက်တင်ဘာလ ၂၀၁၉ခုနှစ် ထုတ်ဝေခဲ့သော MMN ၏ "နယ်နိမိတ်များဖြတ်ကျော်၍ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး - ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား အကာအကွယ်ပေးရာတွင် မူရင်းနိုင်ငံများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ" အစီရင်ခံစာကို ဤလင့်ခ်တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။ http://www.mekongmigration.org/wp-content/uploads/2019/09/Book_Social-Protection-Across-Borders_for-Web.pdf

4 ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ အလုပ်သမားနှင့် သက်မွေးဝမ်းကြောင်းသင်တန်းဝန်ကြီးဌာန၏ သတင်းထုတ်ပြန်ချက် ၁၇ရက် စက်တင်ဘာလ ၂၀၁၉ခုနှစ် ရက်စွဲပါ ဝိုင်အား MMN တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

5 အာဆီယံ "လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု မြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ အာဆီယံ ကြေညာစာတမ်းနှင့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု မြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ အာဆီယံ ကြေညာစာတမ်းအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းအတွက်မူဘောင်နှင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်"၊ စာမျက်နှာ ၃ (မှတ်စု ၁) ကို ဤလင့်ခ်တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။ <https://asean.org/storage/2019/01/26-November-2018-ASEAN-Declaration-on-Strengthening-Social-Protection-1st-Reprint.pdf>

6 အာဆီယံ "အလုပ်ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားသူများဆိုင်ရာ ကြေညာချက် ဖွဲ့စည်းမှု အကြံပြုချက်များ" ၉-၁၀ရက် နိုဝင်ဘာလ ၂၀၁၆ခုနှစ် <https://asean.org/storage/2012/05/Recommendations-of-the-9th-AFML-9-10-November-2016-Vientiane-Lao-PDR.pdf> တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

7 အထက်မှ MMN ၏ "နယ်နိမိတ်များဖြတ်ကျော်၍ လူမှုရေးရာအကာအကွယ်များ ထောက်ပံ့ပေးခြင်း" ကို ကြည့်ပါ။

8 အသေးစိတ်အတွက် ၏ ဝက်ဘ်စက်များဖြစ်သည့် "နယ်နိမိတ်များဖြတ်ကျော်၍ လူမှုရေးရာအကာအကွယ်များ ထောက်ပံ့ပေးခြင်းအား စတင်ဖြန့်ဖြူးရန် မူရင်းနိုင်ငံများ၏ အခန်းကဏ္ဍများဆိုင်ရာ ဒုတိယအကြိမ် မူဝါဒဆိုင်ရာဆွေးနွေးပွဲ MMN မှ ကျင်းပခြင်း" ကို ကြည့်ပါ <http://www.mekongmigration.org/?p=7583> တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

9 ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများမှတစ်ဆင့် နိုင်ငံရပ်ခြားသို့ ဝေလွှတ်သည့် ကမ္ဘောဒီးယားလုပ်သားများအား စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ အခွန်ခွဲအမှတ် ၁၉၀၊ ၂၀၁၁ခုနှစ်၊ ပုဒ်မ ၃၁ တွင် "အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများသည် နိုင်ငံရပ်ခြားသို့ ဝေလွှတ်ခံရသည့် အလုပ်သမားများမှ သက်ဆိုင်သော လူမှုဖူလုံရေးစနစ်များအား လက်ခံနိုင်ငံ၏ သက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေများ နှင့် စည်းမျဉ်းများအရ ရရှိရန် စီစဉ်ပေးရမည်" ထိုစာပိုဒ်၏ အင်္ဂလိပ်ဘာသာ ပြန်ဆိုချက်အား <http://www.mekongmigration.org/wp-content/uploads/2008/05/PDF49.2KB.pdf> တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

10 Ibid., ပုဒ်မ ၃၄



ကမ္ဘောဒီးယား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးမှ ရရှိ၊ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ငါးဖမ်းပိုက်အား ပြင်နေသည့်ပုံ ဓာတ်ပုံ: MMN/John Hulme

"ကျွန်တော်ကတော့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အာမခံအစီအစဉ်တွေ အကျိုးခံစားခွင့် တွေနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေကို ဘာမှ မရရှိခဲ့ပါဘူး... ဒီသတင်းအချက်အလက်တွေကိုသာ ရရှိခဲ့မယ်ဆိုရင် ကျွန်တော့်အတွက် အသုံးဝင်မှာဖြစ်ပြီး အကျိုးခံစားခွင့်တွေကိုလည်း ပိုမိုရရှိခဲ့နိုင်ပါတယ်။"¹¹

အစိုးရ၏ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အစီအစဉ်များနှင့် ပတ်သက်၍ သာမန် ကမ္ဘောဒီးယား နိုင်ငံသား အနည်းငယ်သာ လျှင် အတွေ့အကြုံရှိခဲ့ကြပြီး ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများသို့ ရောက်ရှိသည့်အချိန်မှသာ ထိုအရာများ၏ အရေးပါပုံကို နားလည်ခဲ့ရသည် ဟု သုတေသနမေးမြန်းခြင်းတွင် ပါဝင်ခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုက ဖြေကြားခဲ့ပါသည်။ အချို့ကစွဲလမ်းမှုများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ၎င်းတို့ထည့်ဝင်နေရသည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အစီအစဉ်များနှင့် ယင်းတို့၏ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည့် အမျိုးမျိုးသော ခံစားခွင့်များအား လုံးဝညီညွတ်သည့် သိရှိခြင်း မရှိကြပေ။

"ကျွန်တော်က ဂျပန်နိုင်ငံမှာ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေတဲ့အချိန်မှာ ဂျပန်နိုင်ငံရဲ့ အာမခံအစီအစဉ်များနှင့် ပတ်သက်တဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေကို မရရှိခဲ့ပါဘူး။ ဒီသတင်းအချက်အလက်တွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး အလုပ်ရှင်နဲ့ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီကလည်း တစ်ခါမှ ပြောပြခဲ့ခြင်းမရှိပါဘူး။ ကျွန်တော့်အတွက် ဒီအာမခံအစီအစဉ်တွေမှာ စားရင်းသွင်းထားခဲ့သလား၊ မသွင်းထားခဲ့ဘူးလား ဆိုတာကိုလဲ မသိပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ စားရင်းသွင်းထားလိမ့်မယ်တော့ ထင်ပါတယ်။ လစဉ်တော့ အလုပ်ရှင်က ကျွန်တော့် လစာထဲက ဖြတ်တောက်လေ့ရှိပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဘယ်လို အစီအစဉ်အတွက် ထည့်ဝင်ထားခဲ့လဲ ဆိုတာကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း မသိခဲ့ပါဘူး။ အလုပ်ရှင်ကလည်း ဘယ်တုန်းကမှ ရှင်းမပြခဲ့ပါဘူး။"¹²

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအကြား နားလည်မှု အကန့်အသတ်ရှိနေခြင်းသည် ကမ္ဘောဒီးယား အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများက လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအစီအစဉ်များ၏ အရေးကြီးပုံနှင့် လိုအပ်သော ကူညီပံ့ပိုးမှုများ လုပ်ဆောင်ပေးရန် လိုအပ်နေသေးကြောင်း ပြသနေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ သံရုံးများနှင့် ကောင်စစ်ဝန်ရုံးများရှိ ကမ္ဘောဒီးယား အလုပ်သမားသံအရာရှိများကလည်း သတင်းအချက်အလက် ဖြန့်ဝေခြင်းကို ကျယ်ပြန့်စွာ လုပ်ဆောင်ပေးပါက လက်ရှိ အခြေအနေ

ထက် တိုးတက်ကောင်းမွန်လာမည် ဖြစ်သည်။ MMN က တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော ကမ္ဘောဒီးယား နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကလည်း အလုပ်သမားသံအရာရှိများအနေဖြင့် ပိုမိုတာဝန်ယူ လုပ်ဆောင်သင့်သည် ဆိုသည့် အဆိုပြုချက်ကို သဘောတူလက်ခံကြပါသည်။

"ဂျပန်နိုင်ငံမှာရှိတဲ့ ကမ္ဘောဒီးယားသံရုံးနှင့် MOLVT က ကျွန်ုပ်ကို ဂျပန်နိုင်ငံရဲ့ အာမခံအစီအစဉ်တွေမှာ စားရင်းသွင်းခြင်းနဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်တွေ ရရှိစေရန်အတွက် အကူအညီပေးနိုင်ပါတယ် ဘာဖြစ်လို့ လဲဆိုတော့ သူတို့က ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သမားတွေကို ကူညီပေးဖို့ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသူတွေဖြစ်တဲ့ အပြင် ဂျပန်အစိုးရနဲ့ အဆက်အသွယ်ရှိသူများလဲ ဖြစ်ပါသည်။"

နေရပ်သို့ပြန်လာသည့်အခါ ရရှိသည့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး MMN က တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် ဂျပန်နိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့မှ နေရပ်သို့ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အများအားဖြင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးလာသော လူမှုဖူလုံရေးစနစ်များနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှု မရှိကြပေ။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် နိုင်ငံ၏လူမှုဖူလုံရေးစနစ်တွင် ပါဝင်ခွင့်အား တိုးချဲ့လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား ဖူလုံရေးရန်ပုံငွေတစ်ရပ် ထူထောင်ရန် အစီအစဉ်များ ရှိနေသော်လည်း လက်ရှိတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် နိုင်ငံ၏လူမှုဖူလုံရေးစနစ်တွင် ပါဝင်ခွင့်မရှိသေးပေ။¹³ ပြည်ပမှရရှိလာသည့် လူမှုဖူလုံရေး ခံစားခွင့်များအား လွှဲပြောင်းရယူခွင့်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ထိုင်းနိုင်ငံမှပြန်လာသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများစုမှာ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ၎င်းတို့ပေးသွင်းထားသော အငြိမ်းစား (ပင်စင်) အကျိုးခံစားခွင့်အစီအစဉ်မှ အကျိုးခံစားခွင့် ရရှိနိုင်သည့် အခြေအနေများတွင် အကျိုးခံစားခွင့်ကို တစ်ကြိမ်တည်းဖြင့် တစ်ပေါင်းတစည်း ပြန်လည်ထုတ်ယူခွင့် ရှိသည်ကို မသိရှိကြပေ။ ထိုသို့ ပြန်လည်ထုတ်ယူနိုင်သည်ကို သိရှိသူများအတွက်မူ အကျိုးခံစားခွင့် ပြန်လည် ထုတ်ယူရန်အတွက် မည်သို့လွှဲပြောင်းထုတ်ယူ နိုင်ဆိုသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရှိမနေသည့်အတွက် ထုတ်ယူ ခွင့်မရဘဲ အကျိုးခံစားခွင့်များ ဆုံးရှုံးနေရပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်ကို CLMTV နိုင်ငံများအကြား လွှဲပြောင်းအကျိုးခံစားခွင့်ရှိစေမည့် ယန္တရား တည်ထောင်ရေး အစီအစဉ် သည် ယခုအခြေအနေများကို ပြန်လည်ကုစားနိုင်လိမ့်မည်ဖြစ်ပြီး ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် အခြားမူရင်းနိုင်ငံများ၏ လူမှု ဖူလုံရေးစနစ်များ တိုးတက်လာစေရန် အားပေးရာရာ လိမ့်မည်ဟုလည်း မျှော်လင့်မိပါသည်။



ကနာဂါဝါ ဂျပန်ရှိ ကမ္ဘောဒီးယား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအိမ်သို့ ကိုယ်စားလှယ်များ အလည်အပတ် သွားရောက်စဉ် ဓာတ်ပုံ: MMN

11 အထက်မှ MMN ၏ "နယ်နိမိတ်များဖြတ်ကျော်၍ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး" စာမျက်နှာ ၃၆ တွင် ကြည့်ပါ။
12 Ibid.
13 ကမ္ဘောဒီးယား တော်ဝင်အစိုးရ၊ "ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ အလုပ်ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများဆိုင်ရာ မူဝါဒအကြမ်း (တရားဝင် ထုတ်ပြန်ထားခြင်းမဟုတ်သည့် ဘာသာပြန်)"၊ ၂၀၁၉ခုနှစ်၊ စာမျက်နှာ ၄၁ (မူဝါဒ ရည်မှန်းချက် ၁၁.၁)။



ချင်းမိုင်၊ထိုင်း၌ ကျင်းပသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးများနေ့ ဝွဲတွင် မြန်မာနိုင်ငံ မှ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများတက်ရောက်ဆင်နွှဲပုံ. ဓာတ်ပုံ: MMN

မြန်မာနိုင်ငံ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ အတွက် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ရရှိစေရေး ပံ့ပိုးပေးရန် အာဏာပိုင်များနှင့် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများ လိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်းများ အတိအကျ မရှိသေးသော်လည်း ဤကိစ္စရပ်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး မိမိဆန္ဒအလျောက် လိုက်နာမည့်ကျင့်ဝတ်သည် ကောင်းမွန်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်အဖြစ် တွန်းအားပေးလျက်ရှိသည်။¹⁴ ထို့ကြောင့် MOU လုပ်ငန်းစဉ်ဖြင့် ထိုင်း နိုင်ငံသို့ ထွက်ခွာမည့်သူများနှင့် ဂျပန်နိုင်ငံသို့ နည်းပညာအလုပ်သင်အဖြစ် သွားရောက်လုပ်ကိုင်ကြမည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အတွက် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတွင် ထိုသတင်းအချက်အလက်များကို ထည့်သွင်းပေးထားပါသည်။ ထိုသို့ဝေမျှပေးထားသော်လည်း MMN အနေဖြင့် ပြည့်စုံသော သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်သည်ကို အများအားဖြင့် မတွေ့ရှိရပေ။

"ကျွန်ုပ်တို့ [ဂျပန်]၏ ပင်စင်အစီအစဉ်၊ ကျန်းမာရေးအာမခံနှင့် အလုပ်အကိုင်အာမခံတွေအတွက် ထည့်ဝင်ကြေးပေးရမယ်ဆိုတာကို သိရှိထားခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဘယ်လောက် ထည့်ဝင်ကြေးပေးရမလဲဆိုတာကို တော့ မသိခဲ့ပါဘူး။"¹⁵

အလားတူပင် MMN က ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သမားများ၊ ထိုင်းနိုင်ငံမှ နေရပ်သို့ ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့ရာတွင်လည်း ပြည်ပသို့ မထွက်ခွာမီ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရရှိနိုင်သော လူမှု ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အစီအစဉ်များကို အများအားဖြင့် မသိရှိကြောင်း လေ့လာတွေ့ရှိ ရပါသည်။

"ကျွန်ုပ်တို့ကတော့ ဒီအကြောင်းအရာ[ထိုင်းလူမှုဖူလုံရေးစနစ်]ကို လူမှုဖူလုံရေးကတ် ရရှိပြီးတော့မှ သိခဲ့ရတာဖြစ်ပြီး ကိုယ့်ရဲ့လစာဖြတ်တောက်မှုကနေ ထည့်ဝင်ကြေး ပေးရတယ်ဆိုတာ သတိပြုမိလာခဲ့ပါတယ်။"¹⁶

ထိုင်းနိုင်ငံတွင် မြန်မာအာဏာပိုင်များက နိုင်ငံသားစိစစ်ပေးခဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ကိစ္စရပ်များဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ဝေမျှရန် အခွင့်အရေးတစ်ရပ် ဆုံးရှုံးခဲ့သည်ဟု ညည်းတွားခဲ့ကြပါသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားသံအရာရှိများ၏ တာဝန်နှင့်ဝတ္တရားများကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖော်ပြထားမှု မရှိသည့်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများစုက လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အစီအစဉ်များနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ပြဿနာများ တွေ့ကြုံရသည့်အခါများတွင် အကူအညီရယူရန် သိရှိမှုများသို့ ချဉ်းကပ်မှု မရှိခြင်း ဖြစ်နိုင်ပေသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦး၏ ဖြေကြားချက်မှာ -

14 ဥပမာအားဖြင့် အာဂီဒ် ဗ (၂) တွင် ဖော်ပြထားသည့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေးဂျင့်များသည် " MOLIP [အလုပ်သမား၊ လုပ်ငန်းကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန] ၏ ကြီးကြပ်မှု၊ ILO အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအားလုံးမှ မထွက်ခွာမီသင်တန်းတွင်အနည်းဆုံးအနေဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းစာချုပ် အသေးစိတ်၊ အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ၊ တိုင်ကြားရေးယန္တရားများ၊ လူမှုဖူလုံရေး၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်ခွင့်နှင့် ကျန်းမာရေးစနစ်များအား ရယူခြင်း..." မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များ အဖွဲ့ချုပ် ၏ လိုက်နာရမည့်စည်းကမ်း၊ ၂၀၁၆ခုနှစ်၊ စာမျက်နှာ ၁၄ ကို ကြည့်ပါ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-yangon/documents/genericdocument/wcms_622961.pdf တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

15 အထက်မှ MMN ၏ "နယ်နိမိတ်များဖြတ်ကျော်၍ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး" စာမျက်နှာ ၆၀ ကို ကြည့်ပါ။

16 Ibid., စာမျက်နှာ ၅၈



မဲဆောက်၊ ထိုင်းရှိ အသေးစား ပရိဘောဂစက်ရုံမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦး ဓာတ်ပုံ: MMN

"ကျွန်ုပ်အနေနဲ့ ထိုင်းနိုင်ငံမှာ အကျိုးခံစားခွင့်များတွေ တောင်းယူတဲ့အခါမှာ သံရုံးက အကူအညီပေးဖို့မတောင်းဆိုခဲ့ဖူးပါဘူး။ ကျွန်ုပ်က စာချုပ်သက်တမ်း ပြည့်တဲ့အထိ အလုပ်မလုပ်ဖူးခဲ့တဲ့အတွက် သံရုံးကို အကူအညီတောင်းလို့ မရနိုင်ဘူး ထင်ပါတယ်။"¹⁷

မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အစီအစဉ်များကို ရယူရန် ကြိုးစားရာတွင် အခြားသော စိန်ခေါ်မှုများကို တွေ့ကြုံကြရပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် MMN ၏ သုတေသနလေ့လာတွေ့ရှိချက်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးစနစ်တစ်ခုမှ အခြားစနစ်တစ်ခုသို့ ပြောင်းလဲသွားရသည့်အခါ သီးခြားအခက်အခဲများကို ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ နယ်စပ်မြို့ မဲဆောက်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက နှစ်နိုင်ငံ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်အစီအစဉ်အောက်တွင် ၎င်းတို့၏ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး အထောက်အထားကို ရာသီခွင်အလုပ်သမားအဖြစ် ပြောင်းလဲလိုက်သည့်အခါ လူမှုဖူလုံရေး အစီအစဉ်တွင် ပါဝင်ခွင့်မရှိသည့် အခြေအနေ ဖြစ်သွားခဲ့ရသည်ဟု ပြောပြခဲ့ပါသည်။ ဤအခြေအနေနှင့် ပတ်သက်၍ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးက ယခင် သူမခံစားခွင့်ရခဲ့သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ ဆုံးရှုံးခဲ့ရသည့် အကြောင်းကို ဖွင့်ဟ ပြောကြားခဲ့ပါသည်။

"ကျမ ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်ကို ဝင်ဆောင်တုန်းက လူမှုဖူလုံရေးစနစ်မှာ စာရင်းသွင်းခဲ့ပြီး ခြောက်နှစ် ကြာအောင် ထည့်ဝင်မှုတွေပြုလုပ်ခဲ့ပါတယ်။ အဲ့နောက် ကျွန်မရဲ့ စက်ရုံမန်နေဂျာက ကျွန်မရဲ့ ယာယီ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ကနေ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်

အလုပ်သမားလက်မှတ်ကို ပြောင်းလဲလိုက်ပါတယ်... အဲ့ဒီတော့ ဒီစနစ်အောက်မှာရှိတဲ့ ကျွန်မရဲ့အကျိုးခံစားခွင့် အတော်များများကို ဆုံးရှုံးခဲ့ရပါတယ်။ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်လက်မှတ်က မဲဆောက်ဆေးရုံမှာ သုံးလခံ ကျန်းမာရေး အာမခံအစီအစဉ်ကိုသာ ဝယ်ယူလို့ ရပါတယ်။ အရင်တုန်းကတော့ လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်ကနေ အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရရှိခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်မ ဆေးရုံတက်ပြီး ခွဲစိတ်ကုသမှုခံယူခဲ့တုန်းက ကျမရဲ့ လူမှုဖူလုံရေးကတ်ကို အသုံးပြုခဲ့ပြီး ကုန်ကျစရိတ် တစ်ခုကိုမျှ မပေးခဲ့ရပါဘူး။"¹⁸

သုတေသန အမေးအဖြေတွင်ပါဝင်ခဲ့ကြသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအများစုက မြန်မာနိုင်ငံ သို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိလာသည့်အခါ နိုင်ငံ၏ဖွံ့ဖြိုးလာသော လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်ခဲ့ခြင်းမရှိဟု ပြောကြားခဲ့ကြပါသည်။ ဤသို့ဖြစ်ခြင်း၏ အဓိကအချက်မှာ ပြည်တွင်း၌ လုပ်ဆောင်လျက် ရှိသော စီမံချက်များ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များကို မသိရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

"ကျွန်တော်ကတော့ မြန်မာနိုင်ငံရဲ့ လူမှုဖူလုံရေးနဲ့ပတ်သက်ပြီး ဘာမှမသိပါဘူး။ ဘယ်သူကမှ ထည့်ဝင် ကြေးကို ကောက်ခံခြင်း မရှိသလို ဘယ်သူကမှလည်း ဒီအကြောင်းအရာနဲ့ပတ်သက်ပြီး မပြောပြကြ ပါဘူး။"¹⁹

ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးသည့် အခြားနေရာပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကလည်း ယင်းတို့၏ မျှော်လင့်ချက်များကို ပြောခဲ့ကြသည်။

17 Ibid., စာမျက်နှာ ၆၄
18 Ibid., စာမျက်နှာ ၇၅
19 Ibid., စာမျက်နှာ ၇၆



ကိုမတ်စု၊ ဂျပန်ရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးဓာတ်ပုံ:MMN/ John Hulme

*"မြန်မာအစိုးရ လူမှုဖူလုံရေးနဲ့ ကျန်းမာရေးအာမခံတွေကို ထိုင်းနိုင်ငံမှာလို ထောက်ပံ့ပေးရင် အလုပ်သမားတွေ ပိုမိုပျော်ရွှင်ပြီး ကျန်းမာလာကြမှာ ဖြစ်ပါတယ်။"*²⁰

နေရပ်ပြန်လုပ်သားများ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများက ရရှိသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များအား ရရှိစေရန် မြန်မာအစိုးရသည် အကျိုးခံစားခွင့်များ လွှဲပြောင်းရယူနိုင်မည့် ယန္တရားများထူထောင်ရန် လုပ်ဆောင်နေဆဲ ဖြစ်သည်။ ဂျပန်နိုင်ငံမှ ပြန်လည်ရောက်ရှိလာသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများစုအတွက်မူ ပင်စင်ငွေများ တစ်ပေါင်းတည်း ပြန်လည်ထုတ်ယူရသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အကူအညီ မလိုအပ်သော်လည်း အချို့မှာမူ အလုပ် အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများ သို့မဟုတ် အခြားအဖွဲ့အစည်းများထံက အကူအညီတောင်းခံကြရသည်။ MMN က မေးမြန်းခဲ့သည့် နေရပ်ပြန်အလုပ်သမားတစ်ယောက်သာလျှင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီတစ်ခုက ကူညီပေးခဲ့သည့် ကောင်းမွန်သော အတွေ့အကြုံကို ဝေမျှခဲ့ပါသည်။

*"ကျမအနေနဲ့ တစ်ပေါင်းတည်းထဲ ပင်စင်အကျိုးခံစားခွင့်ကို လျှောက်ထားဖို့အတွက် အကူအညီ တောင်းခံခဲ့တာမျိုး မရှိခဲ့ပါဘူး။ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီက ကျွန်မအတွက် စာရွက်စာတမ်း အားလုံးကို ဖြည့်စွက်ပေးပြီး မည်သည့်အခကြေးငွေမှ မပေးခဲ့ရပါဘူး။"*²¹

သို့သော် အခြားနေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦး ပြောပြသည်မှာ ကုမ္ပဏီက တစ်ပေါင်း တည်း ထုတ်ယူနိုင်သည့် ပင်စင်အတွက် ကူညီပေးရန် မြန်မာကျပ် ၁၅၀၀၀ မှ ၂၀၀၀၀ (USD ၁၀-၁၃) ဝန်ဆောင်ခ ပေးရန် လာရောက်ချဉ်းကပ်ပြောဆိုခဲ့ခြင်းမျိုးရှိခဲ့သည်။²² ကမ္ဘောဒီးယား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကဲ့သို့ပင် ထိုင်းနိုင်ငံမှ နေရပ်ပြန် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများစုသည် ယင်းတို့ထည့်ဝင်ထားသော ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ပင်စင် စီမံချက်မှ အကျိုးခံစားခွင့် ပြန်လည်ထုတ်ယူနိုင်ခြင်းများကို မသိရှိခဲ့ပါဟု ပြောပြခဲ့ကြပါသည်။ ငွေကြေး ပြန်လည် ထုတ်ယူနိုင်သည်ကို သိရှိသူ အချို့ကလည်း ယင်းတို့၏ မေ့ရှုလင့်ချက်များအား စွန့်လွှတ်ထားပြီးဖြစ်သည်။

*"ကျွန်တော်တို့ အများစုက ဒီ[ထိုင်းပင်စင်] စနစ်မှာ ထည့်ဝင်ခဲ့ကြောင်းပေးခဲ့ပေမယ့် ဘာမှပြန်မရခဲ့တဲ့ အတွက် အလှူလုပ်တယ်လို့ပဲ သဘောထားလိုက်ပါတယ်"*²³

ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ

ဗီယက်နမ်အစိုးရသည် နိုင်ငံရပ်ခြားသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြသည့် နိုင်ငံသားများ၏ အခွင့်အရေးအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် ကျယ်ပြန့်သည့် ဥပဒေနှင့် မူဝါဒများချမှတ်ခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ အစိုးရဌာနများနှင့် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီများကို တာဝန်များ အပ်နှင်းခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ ကြိုးစားအားထုတ် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ နိုင်ငံရပ်ခြားမှ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ရရှိစေရန် အကူအညီပေးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများ၏ လူမှုရေးအာမခံများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများမှ တိတိကျကျ ပံ့ပိုးပေးရန် စည်းမျဉ်းများ ချမှတ်ထားရန် လိုအပ်ပါသည်။²⁴ ဗီယက်နမ် လူစွမ်းအားထောက်ပံ့ရေးအဖွဲ့ (VAMAS) မှ လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်²⁵ ကို ရေးဆွဲ ပြုဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး သက်ဆိုင်ရာ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ အလိုက် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်သော လက်ကမ်းစာစောင်များကို အစဉ်လိုက် ထုတ်ဝေခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။²⁶ သို့သော် MMN ၏ သုတေသနတွေ့ရှိချက်အရ ဝေမျှခဲ့သည့် သတင်းအချက်အလက်များ၏ အရည်အသွေး၊ နည်းလမ်းနှင့် အချိန် ကိုက်ညီမှုတို့မှာ ပိုမိုမြှင့်တင်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်နေပေသေးသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံမှ ပြန်လာခဲ့သည့် ဗီယက်နမ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား တစ်ဦး၏ မှတ်ချက်မှာ -

*"ကျွန်တော် ရရှိခဲ့သည့် ကျန်းမာရေးအာမခံ၊ အလုပ်သမား ထိခိုက်နစ်နာမှုအာမခံနှင့် ပင်စင်အာမခံများ နှင့် ပတ်သက်ပြီး ရရှိခဲ့တဲ့သတင်းအချက်အလက်တွေက ရှင်းလင်းပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အသေးစိတ် အချက် အလက်တွေတော့ မပါဝင်ပါဘူး။ သို့သော်လဲ ဟိုရောက်ပြီး ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ ကြုံတွေ့ရတဲ့ အခါမှာသာ လုံးဝကို သဘောပေါက် နားလည်သွားပါတယ်"*²⁷



ဟနွိုင်၊ ဗီယက်နမ်တွင် ဂျပန်သို့ ထွက်ခွာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကြမည့် အလုပ်သမားများ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီမှ ပေးသည့် ဘာသာစကားသင်တန်းအား တက်ရောက်နေကြစဉ် ဓာတ်ပုံ: MMN

20 Ibid., စာမျက်နှာ ၇၇
21 Ibid., စာမျက်နှာ ၇၈
22 Ibid.
23 Ibid.
24 ဥပမာအား ပြည်ပအလုပ်သမားများဌာန (DOLAB) စာရွက်စာတမ်း အမှတ် ၂၄၅၆ / QLLDNNBCADNA ၂၁ရက် ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၁၇ခုနှစ် နှင့် DOLAB စာရွက်စာတမ်း အမှတ် ၁၀၂၃ / LDTBXHQLLDNN ၆ရက် ဧပြီလ ၂၀၁၆ခုနှစ် ဗီယက်နမ် သင်တန်းသားများအား ဂျပန်နိုင်ငံသို့ စေလွှတ်ခြင်းအတွက် စီမံထားရှိမှုများတွင် ကြည့်ပါ။ (ဗီယက်နမ် ဘာသာစကားဖြင့်) <http://vamas.com.vn/Portals/0/Document/Malaysia%20camnang.pdf> တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။
25 VAMAS " ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်များအတွက် အလုပ်သမားစေလွှတ်သည့် ဗီယက်နမ်အေဂျင်စီများ လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်း", ၂၀၁၈ခုနှစ်, <https://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/188/Text%20of%20the%20code.pdf> တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။
26 ဥပမာအနေဖြင့် VAMAS မှ ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးသည့် "မလေးရှားသို့ သွားရောက်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်အခြေခံဗဟုသုတ နှင့် သတင်း အချက်အလက်ကုပစ္စည်း (ဗီယက်နမ်ဘာသာစကားဖြင့်) <http://vamas.com.vn/Portals/0/Document/Japan.pdf> တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။
27 အထက်မှ MMN ၏ "နယ်နိမိတ်များဖြတ်ကျော်၍ လူမှုရေးရာအကာအကွယ်များ ထောက်ပံ့ပေးခြင်း" စာမျက်နှာ ၁၁၂ ကို ကြည့်ပါ။



ဟန္တိုင်း၊ ဗီယက်နမ်ရှိ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီမှ ဖွင့်လှစ်ထားသော သင်တန်းကျောင်းဓာတ်ပုံ: MMN

အခြားအလုပ်သမားတစ်ယောက်၏ ထပ်လောင်းပြောကြားချက်မှာ -

"ကျွန်တော်က [ဂျပန်နိုင်ငံရဲ့ အာမခံအစီအစဉ်များ အကြောင်း] ကို အလုပ်ခန့်ခန့်ထားခြင်း သဘောတူ စာချုပ်ချုပ်ဆိုတဲ့ အခါမှသာ သိခဲ့ရပါတယ်။ ကျွန်တော့်ကို ဖြတ်တောက်ငွေများအကြောင်း ရှင်းပြပေးမယ့် သေချာ အာရုံစိုက်ပြီး နားမထောင်ဖြစ်ခဲ့ပါဘူး။ ယခင် ဘယ်သူကမှလည်း [ဂျပန်ကအာမခံအစီအစဉ်များ အကြောင်း] ကို ပြောပြခဲ့ခြင်း မရှိပါဘူး။ ဂျပန်စာ လေ့လာနေစဉ် အတွင်းမှာတောင် မရှိခဲ့ပါဘူး။"²⁸

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ပြည်ပတွင် ရောက်ရှိနေစဉ် အချို့သော ဗီယက်နမ်သံရုံးများ နှင့် ကောင်စစ်ဝန်ရုံးများ၌ ခန့်အပ်ထားသော အလုပ်သမားသံအရာရှိများထံမှ အကူအညီတောင်းခံနိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း MMN က တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် နေရပ်ပြန် ဗီယက်နမ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အပါအဝင် ပြဿနာများအား ဖြေရှင်းရန် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီ များ နှင့် ကြီးကြပ်ရေး အဖွဲ့အစည်းများကို သာ ပို၍ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်လိုပေသည်။

စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် အခြားသော မူရင်းနိုင်ငံများနှင့် တူညီမှုမရှိသည့်အချက်မှာ ဗီယက်နမ် နိုင်ငံသည် ကောင်းမွန်သော လူမှုဖူလုံရေးစနစ်ကို တည်ဆောက်ထားပြီး မဖြစ်မနေထည့်ဝင်ရသည့် လူမှုဖူလုံရေး အာမခံစီမံချက်တွင် ဖျားနာခြင်း၊ မီးဖွားခွင့်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှုများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှုကြောင့် ရရှိလာသော နာမကျန်းဖြစ်မှု၊ အငြိမ်းစားအကျိုးခံစားခွင့်နှင့် ကျန်ရစ်သူမိသားစု အကျိုးခံစားခွင့်များ ပါဝင်ပါသည်။ ထိုစီမံချက်သည် ကာလသတ်မှတ်ချက်စာချုပ်ဖြင့် ပြည်ပ သို့ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်သော အလုပ်သမားများ အပါအဝင် ဥပဒေစည်းကြပ်မှု အောက်ရှိ အလုပ်သမားများ အတွက် ဖော်ဆောင်ထားသော စီမံချက်ဖြစ်သည်။²⁹ ဤ စီမံချက်သည် မဖြစ်မနေထည့်ဝင်ရမည့် သဘောသဘာဝဖြစ်သော်လည်း MMN ၏ သုတေသန တွေ့ရှိချက်အရ ပြည်ပသို့သွားရောက်လုပ်ကိုင်ကြသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ စာရင်းသွင်းနှုန်းမှာ နည်းပါးနေဆဲပင်ဖြစ် သည်။ ဂျပန်နိုင်ငံမှ ပြန်လာသည့် နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦး ရှင်းပြချက်မှာ -

"ကျွန်တော်ကတော့ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံရဲ့ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး စီမံချက်တွေမှာ မပါဝင်ခဲ့ပါဘူး။ ဘယ်သူ့အတွက်မှလည်း မလိုအပ်သလို ဘယ်လိုစာရင်းသွင်းရမယ်ဆိုတာလည်း မသိပါဘူး။ ဘယ်သူကမှလည်း ဒီကိစ္စကို ပြောမပြကြပါဘူး။"³⁰

လက်ရှိ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အရ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် မူရင်းနိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင် နှစ်ခုလုံးရှိ လူမှုရေးအာမခံအစီအစဉ်များ၌ ထည့်ဝင်ရန် တာဝန်ရှိနေသည့်အတွက် ထိုအခြေအနေအရ ဥပဒေကို ကျင့်သုံးရာတွင် ပြဿနာရှိလာနိုင်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ နှစ်ကြိမ်ပေးသွင်းနေရသည့် ကိစ္စရပ်ကို ဗီယက်နမ် နိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများအကြား နိုင်ငံတကာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းကို တိုးမြှင့်ခြင်းအားဖြင့် ရှောင်လွှဲနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ MMN က မေးမြန်းခဲ့သော အခြားနေရပ်ရန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦး ပြောပြသည်မှာ -

"ကျွန်တော်ကတော့ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံရဲ့ လူမှုရေးအာမခံအစီအစဉ်မှာ စာရင်းသွင်းမထားပါဘူး။ ဗီယက်နမ် နိုင်ငံနဲ့ ဂျပန်နိုင်ငံတို့ရဲ့ အာမခံအစီအစဉ်တွေကြားမှာ ဆက်စပ်မှုလည်း မရှိပါဘူး။"³¹

ဗီယက်နမ်သည် မြန်မာနိုင်ငံ၊ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံများနှင့် မတူညီသည့် အချက်တစ်ချက်မှာ ယင်းတွင် မဖြစ်မနေ ထည့်ဝင်ရသည့် ပြည်ပအလုပ် အကိုင်ပံ့ပိုးရေးရန်ပုံငွေတစ်ရပ် ထူထောင်ထားခြင်းပင်သည်။ ထိုရန်ပုံငွေကို ရည်ရွယ်ချက် အမျိုးမျိုးဖြင့် အသုံးပြုလျက်ရှိပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ နာမကျန်းဖြစ်ခြင်း၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိခြင်း၊ သေဆုံးခြင်းတို့အား ကူညီပံ့ပိုးပေးခြင်း သို့မဟုတ် အခြားထူးခြားသည့် အခြေအနေများ အတွက်လည်း အသုံးပြုပါသည်။ MMN က လူတွေ့မေးမြန်းမှုပြုလုပ်ခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ထိုရန်ပုံငွေနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အချို့က ၎င်းတို့၏ ထည့်ဝင်မှုများကို "ထောက်ပံ့ကူညီခြင်း" သို့မဟုတ် "အလှူငွေပေးခြင်း" ကဲ့သို့ သဘောထားကြကြောင်း အတိုင်းအတာအထိ ဖော်ပြခဲ့ပြီး အချို့က အကျိုးခံစားခွင့်များကို မသိရှိသကဲ့သို့ ယင်းတို့အနေဖြင့် ထည့်ဝင်ကြေး ပေးသွင်းခဲ့ကြရသည်ကိုပင် မသိရှိကြပေ။

"ကျွန်တော့်အနေနဲ့ ထည့်ဝင်ကြေး ထည့်ခဲ့ရသလား၊ မထည့်ခဲ့ရဘူးလားဆိုတာကို မမှတ်မိတော့ပါဘူး။ ဒါပေမယ့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီကတော့ ထည့်ဝင်ကြေးပေးခဲ့ရတယ်လို့တော့ ထင်ပါတယ်။ ထည့်ဝင်ကြေးကို အခြားငွေပေးချေမှုဆိုတဲ့ ခေါင်းစဉ်အောက်ပါ ထည့်သွင်းထားနိုင်တဲ့အတွက် ဖြစ်ပါတယ်။"³²

ဗီယက်နမ်အစိုးရသည် လူမှုရေးအာမခံစီမံချက်များ ဆိုင်ရာ နှစ်နိုင်ငံသဘောတူညီမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ရန်အတွက် ဆိုက်ရောက်နိုင်အချိန်နှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်နေသည်ဆိုသော သတင်းထုတ်ပြန်မှုများ လည်း ရှိခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ယခုအစီရင်ခံစာကို ရေးသားနေသည့် အချိန်အထိ ထိုကဲ့သို့သော နှစ်နိုင်ငံသဘော တူညီမှုများ ရှိမနေသေးပေ။



ဟန္တိုင်း၊ ဗီယက်နမ်မှ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သားတစ်ဦး ဓာတ်ပုံ: MMN

28 Ibid., စာမျက်နှာ ၉၈
 29 ပုဒ်မ ၂ (၁ ဆ) လူမှုဖူလုံရေး အာမခံ (No. 58/2014/QH13) ကို ကြည့်ပါ ဝရက် ဇန်နဝါရီလ ၂၀၁၅ခုနှစ်တွင် အကျိုးသက်ရောက်သည်
 30 အထက်မှ MMN ၏ "နယ်နိမိတ်များဖြတ်ကျော်၍ လူမှုရေးအကာအကွယ်များ ထောက်ပံ့ပေးခြင်း" စာမျက်နှာ ၁၃၄ ကို ကြည့်ပါ
 31 Ibid.
 32 Ibid., စာမျက်နှာ ၁၃၇

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

MMN သည် နယ်နိမိတ်များဖြတ်ကျော်၍ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ သုတေသန လေ့လာမှုနှင့် နောက်ဆက်တွဲ မူဝါဒဆိုင်ရာဆွေးနွေးပွဲများအပေါ် အခြေခံ၍ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအနေဖြင့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး လက်လှမ်းမီ တိုးတက်ရရှိစေရန် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအတွက် အောက်ဖော်ပြပါ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို ရေးသားဖော်ပြအပ်ပါသည်။

မူရင်းနိုင်ငံအစိုးရများအတွက် -

- ၁။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် သတင်းအချက်အလက် ဖြန့်ဝေခြင်းကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများနှင့် မူရင်းနိုင်ငံများ၏ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အစီအစဉ် များနှင့် သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များကို အသုံးပြုမှုများသော လူမှုကွန်ယက်မီဒီယာများတွင် ဖြန့်ဝေမှုများ လုပ်ဆောင်ရန်လည်း ပါဝင်သင့်ပါသည်။ ထုတ်ဝေဖြန့်ချိသည့် အချက်အလက်များကိုလည်း တိုင်းရင်းသားဘာသာစကား အမျိုးမျိုးဖြင့် ရရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ထားသင့်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ နားလည်လွယ်သည့် ပုံစံများဖြင့် လုပ်ဆောင်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။
- ၂။ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအလုပ်အကိုင်ကို ထိရောက်စွာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများဖြင့် စည်းကြပ်ရန်။ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအကောင်အထည်ဖော်မှုများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရာ တွင် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး လက်လှမ်းမီရရှိရေး အပါအဝင် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားများအား သေချာစွာ လုပ်ဆောင်စေခြင်းအပြင် ကောက်ယူသည့် ကုန်ကျစရိတ်ပုံစံများအား ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ပေးသင့်ပါသည်။
- ၃။ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံအစိုးရများကို စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများပြုလုပ်ရန်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် လူမှု ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ရယူရာ၌ ကြုံတွေ့ရသော အခက်အခဲအဆိုးအဘေးများကို လျော့ချရန် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံအစိုးရများကို စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ ပြုလုပ်ရမည် ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး အထောက်အထားတစ်ခုခု အခြားတစ်ခုသို့ ပြောင်းလဲလိုက်သည့်အခါ လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်များ ဆုံးရှုံးမှု မရှိစေရန် ရည်ရွယ်၍ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများကို သေချာစွာလုပ်ဆောင်သင့် ပါသည်။
- ၄။ အလုပ်သမားသံအရာရှိများ/ကောင်စစ်ဝန်အရာရှိများနှင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအကြား ဆက်သွယ် ရေးနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အသိုင်းအဝန်း၏ လိုအပ်ချက်များကို ပိုမိုနားလည်လာစေရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလွတ်လပ်ခွင့်ကို လေးစားမှုရှိစွာဖြင့် သတင်းအချက်အလက်များကိုဝေမျှရန် အလုပ်သမားသံအရာရှိများ/ ကောင်စစ်ဝန် အရာရှိများနှင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအကြား ဆက်သွယ်ရေးနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးကို မြှင့်တင် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။
- ၅။ အလုပ်သမားသံအရာရှိများ/ကောင်စစ်ဝန်အရာရှိများ၏ အခန်းကဏ္ဍများနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြရန်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် လူမှုကာကွယ်စောင့် ရှောက်ရေး အစီအစဉ်များကို လက်လှမ်းမီရရှိစေရေးတွင် အထောက်အကူပေးနိုင်ရန် အလုပ်သမားသံအရာရှိ များနှင့် ကောင်စစ်ဝန်အရာရှိများ၏ အခန်းကဏ္ဍများနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြပေးထား သင့်ပါသည်။ မူရင်းနိုင်ငံအစိုးရများကလည်း ၎င်းတို့၏ တာဝန်များ ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန်အတွက် ပံ့ပိုးမှုများနှင့် ကြီးကြပ်မှုများကို ပြုလုပ်ပေးသင့်ပါသည်။
- ၆။ အားလုံးအတွက် အကျိုးဝင်မှုရှိသော လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး စီမံချက်များ ဖော်ဆောင်ရန်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ကိုယ်ပိုင်စိတ်ဆန္ဒဖြင့် ပါဝင်နိုင်ပြီး ပြည်ပတွင်ပါ အကျိုးခံစားခွင့် ရယူ နိုင်သည့် အားလုံးအတွက် အကျိုးဝင်မှုရှိသော လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး စီမံချက်များကို ဖော်ဆောင် ပေးသင့်ပါသည်။
- ၇။ လွယ်ကူစွာ ငွေကြေးလွှဲပြောင်းနိုင်သော စနစ်များ ထူထောင်ရန်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထည့်ဝင် ထားသည့် လူမှုဖူလုံရေးစီမံချက်များမှ အကျိုးခံစားခွင့်များကို အိမ်ပြန်ရောက်ရှိပေးရေးအစီအစဉ်များမှ တဆင့် အလွယ်တကူ ငွေကြေးလွှဲပြောင်းနိုင်သော စနစ်များ ပြုလုပ်ထားသင့်ပါသည်။
- ၈။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဖူလုံရေးရန်ပုံငွေတစ်ရပ် ထူထောင်နိုင်မည့် ခြေလှမ်းများ လုပ်ဆောင် ရန်။ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများအားလုံးသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား မူလပေးရန်ပုံငွေတစ်ရပ် ထူထောင်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့်အဆင့်များ လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။
- ၉။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် လူမှုဖူလုံရေး လွှဲပြောင်းနိုင်စေရန် သို့မဟုတ် လွှဲပြောင်းအကျိုး ခံစားခွင့်ရှိစေရန် ရည်မှန်းချက်ထား၍ စုပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် လူမှုဖူလုံ ရေး အကျိုးခံစားခွင့်များ လွှဲပြောင်းနိုင်စေရန် သို့မဟုတ် လွှဲပြောင်းအကျိုးခံစားခွင့် ရရှိစေရန် စုပေါင်း လုပ်ဆောင်သင့်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအနေဖြင့် နှစ်နေရာလုံးတွင် ထည့်ဝင်မှု ပြုလုပ်ခြင်းမျိုး မရှိစေရန် သေချာစွာ ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ အာဆီယံကော်မတီ အောက်၌ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး လွှဲပြောင်းအကျိုးခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ ဆပ်ကော်မတီတစ်ရပ် ဖွဲ့စည်း နိုင်ရေးအတွက် တိုက်တွန်းမှုများ ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။

အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအလုပ်အကိုင်များအတွက် -

- ၁။ ပြည်ပထွက်ခွာစီ လမ်းညွှန်သင်တန်းများ/အကြံပြုသင်တန်းများတွင် သတင်းအချက်အလက် ကိုက်ညီမှု ရှိရန်နှင့် အရည်အသွေးကောင်းမွန်စေရေး မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်။ ပြည်ပသို့သွားရောက်ရန် အလားအလာ ရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ပြည်ပသို့ထွက်ခွာစီ မှန်ကန်တိကျပြီး ပြည့်စုံသော သတင်းအချက် အလက်များ သေချာစွာ ရရှိစေရန် အကြံပြုသင်တန်းများတွင် သတင်းအချက်အလက်များ ကိုက်ညီစေရန်နှင့် သင်တန်းအရည်အသွေး ကောင်းမွန်စေရန် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ ထိုသင်တန်းများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များ၊ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ဥပဒေများ၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးစီမံချက် အမျိုးမျိုး၏ ထည့်ဝင်ရမည့်နှုန်းထားများနှင့် အကျိုးခံစား ခွင့်များဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် ပြဿနာတစ်ရပ်တစ်ရာ ဖြစ်ပွားပါက သုံးစွဲရန်နှင့် ကောင်စစ်ဝန်ရုံးများက ပံ့ပိုးပေးသော ပြည်ပဆိုင်ရာ အကူအညီများအား မည်သို့ ရယူနိုင်သည်စသော သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင် သင့်ပါသည်။ ထို့အပြင် လုပ်ငန်းခွင်/ပြည်ပဆိုက်ရောက် သင်တန်းများ၊ နေရပ်ပြန်လာခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ပံ့ပိုးပေးရာ၌ အချိန်နှင့်တပြေးညီ သေချာစွာ ရရှိပါက ပိုမို၍ထိရောက်မှု ရှိမည် ဖြစ်သည်။
- ၂။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အကူအညီများ ပံ့ပိုးပေးခြင်းကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ ပြည်ပတွင် ရောက်ရှိနေစဉ်နှင့် နေရပ်ပြန်လာသည့် အချိန်များတွင် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများ၏ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးစီမံချက်များကို ရရှိစေခြင်းအပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ကူညီ ပံ့ပိုးမှုများကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပါသည်။



Mekong Migration Network (MMN)

မဲခေါင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာကွန်ရက် (MMN) သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ပံ့ပိုးကူညီပေးနေသော NGO များ၊ အခြေခံရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် သုတေသနအင်စတီကျူးရှင်းများ ပါဝင်ဆောင်ရွက် လျက်ရှိသော ဒေသဆိုင်ရာကွန်ရက်တစ်ခုဖြစ်ပြီး မဟာမဲခေါင်ဒေသခွဲ (GMS) အတွင်းမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်မြှင့်တင်ရန် အတူတကွ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

MMN အတွင်းရေးမှူးအဖွဲ့၊ ဟောင်ကောင်ရုံး
အာရှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားစင်တာ မှတဆင့်
၄ ဂျော်ဒန်လမ်း၊ ဂျော်ဒန်၊ ကိုလွန်း၊ ဟောင်ကောင်
ဖုန်း- (၈၅၂) ၂၃၂၀၀၃၀

MMN အတွင်းရေးမှူးအဖွဲ့၊ ချင်းမိုင်ရုံး
စာတိုက်သေတ္တာအမှတ် ၁၉၅၊ ချင်းမိုင်တက္ကသိုလ်
ချင်းမိုင် ၅၀၂၀၀ ထိုင်းနိုင်ငံ
ဖုန်း- (၆၆)-(၀) ၅၃-၂၈၃၅၉၉

www.mekongmigration.org
အီးမေးလ်: info@mekongmigration.org