

International  
Labour  
Organization

# မြန်မာနိုင်ငံမှ ပြည်ပသို့ သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် မူရင်းနိုင်ငံဆိုင်ရာ တိုင်ကြားမှုယန္တရားများ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများ၊ လက်ရှိယန္တရားများနှင့် အခြားနိုင်ငံများတွင်  
ကျင့်သုံးနေသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံမှ ပြည်ပသို့ သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သော  
ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် မူရင်းနိုင်ငံဆိုင်ရာ  
တိုင်ကြားမှုယန္တရားများ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများ၊ လက်ရှိယန္တရားများနှင့် အခြားနိုင်ငံများတွင်  
ကျင့်သုံးနေသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့  
မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အိုင်အယ်လ်အိုဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိ

အကျဉ်းချုပ်စာတမ်းကို Kimberly Rogovin ၊ Jackie Pollock နှင့် ဒေါ်သက်နှင်းအေးမှ ရေးသားပြုစုပြီး  
အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည်။

Copyright © International Labour Organization 2016  
First published 2016

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

Libraries, institutions and other users registered with reproduction rights organizations may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) to find the reproduction rights organization in your country.

---

မြန်မာနိုင်ငံမှ ပြည်ပသို့ သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် မူရင်းနိုင်ငံဆိုင်ရာ တိုင်ကြားမှု ယန္တရားများ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများ၊ လက်ရှိယန္တရားများနှင့် အခြားနိုင်ငံများတွင် ကျင့်သုံးနေသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အိုင်အယ်လ်အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိ၊ ရန်ကုန်၊ အိုင်အယ်လ်အို၊ ၂၀၁၆။

68 p.

ISBN: 978-92-2-831283-6; 978-92-2-831284-3 (web pdf)

International Labour Organization; ILO Yangon Liaison Office; 2016

labour dispute settlement / international migration / migrant worker / complaint / judicial procedure / good practices / Myanmar

04.01.8

Also available in English: Country of origin complaints mechanisms for overseas migrants from Myanmar: international standards, current mechanisms and practices from other countries (ISBN 9789221289340), Yangon, 2016.

ILO Cataloguing in Publication Data

---

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

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

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

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

---

Printed in Myanmar

## အသိအမှတ်ပြုလွှာ

ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ဥရောပသမဂ္ဂနှင့် ဩစတေးလျ၊ ဒိန်းမတ်၊ ပြင်သစ်၊ ဒိုင်းယာလန်၊ ဒီတလီ၊ လူဇန်ဘတ်၊ နယ်သာလန်၊ နယူးဇီလန်၊ ဆွီဒင်၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ ဗြိတိန်နိုင်ငံနှင့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု နိုင်ငံတို့မှ အစိုးရများအား မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကျေးလက်ဒေသများတွင် နေထိုင်သော ပြည်သူများ၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းများနှင့် အစားအစာ ဖူလုံမှုတို့ ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်လာရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ ကရုဏာဖြင့် ထည့်ဝင်ထောက်ပံ့မှုများအတွက် ကျေးဇူးတင်ပါသည်။ ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်တို့သည် Mitsubishi Corporation အား ၎င်းတို့၏ ကရုဏာဖြင့် ရန်ပုံငွေထဲသို့ ပါဝင်လှူဒါန်းခြင်းအတွက်လည်း ကျေးဇူးတင်လိုပါသည်။

## ရှင်းလင်းချက်

ဤရေးသားပြုစုမှုသည် ဩစတေးလျ၊ ဒိန်းမတ်၊ ဥရောပသမဂ္ဂ၊ ပြင်သစ်၊ ဒိုင်းယာလန်၊ ဒီတလီ၊ လူဇန်ဘတ်၊ နယ်သာလန်၊ နယူးဇီလန်၊ ဆွီဒင်၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ ဗြိတိန်နိုင်ငံနှင့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုနိုင်ငံများနှင့် Mitsubishi Corporation တို့မှ ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုများအား ရရှိပါသည်။ ဤရေးသားပြုစုမှုတွင် ဖော်ပြထားသည့် အမြင်များသည် မည်သည့် LIFT အလှူရှင်များ၏ တရားဝင်အမြင်ကိုမှ ထင်ဟပ်ခြင်းမရှိပါ။



## အကြောင်းအရာများ

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
	အသိအမှတ်ပြုလွှာ	၈
	အတိုကောက်ဝေါဟာရများ	၁၀
၁။	အကျဉ်းချုပ်စာတမ်း၏ရည်ရွယ်ချက်	၁
၂။	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာတရားဥပဒေမူဘောင်နှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ	၃
၃။	အမျိုးသားအဆင့်ဥပဒေများနှင့်မူဝါဒများ	၇
	(၃.၁) ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေ	၇
	(၃.၂) အခြားအမျိုးသားအဆင့် ပြဌာန်းချက်များ	၈
	(၃.၃) ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရအေဂျင်စီများ လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်	၈
၄။	မြန်မာနိုင်ငံမှပြည်ပသို့သွားရောက်လုပ်ကိုင်သောရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများရယူအသုံးပြု နိုင်သည့်မူရင်းနိုင်ငံ၏တိုင်ကြားမှုယန္တရားများ	၁၀
	(၄.၁) အစိုးရတိုင်ကြားမှုယန္တရား	၁၀
	(၄.၂) မြန်မာသံရုံးများ	၁၃
	(၄.၃) မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ် (MOEAF)	၁၄
	(၄.၄) လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနှိမ်နင်းရေးရဲတပ်ဖွဲ့	၁၉
	(၄.၅) တရားရုံးစနစ်	၂၀
	(၄.၆) အခမဲ့ခိုင်းစေမှုနှင့်ပတ်သက်၍အိုင်အယ်လ်အို၏တိုင်ကြားမှုယန္တရား	၂၁
	(၄.၇) အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ	၂၂
၅။	မူရင်းနိုင်ငံများမှလေ့လာထားသည့် ကျင့်သုံးနေသည့် ကောင်းမွန်သောဆောင်ရွက်ချက်များ နှင့် သင်ခန်းစာများ	၂၄
	(၅.၁) နီပေါနိုင်ငံ	၂၄
	(၅.၂) အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ	၂၇
	(၅.၃) သီရိလင်္ကာနိုင်ငံ	၃၁
	(၅.၄) ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ	၃၃
၆။	မြန်မာနိုင်ငံတွင် မူဝါဒဖွံ့ဖြိုးလာစေရန်အတွက် အကြံပြုချက်များ	၃၈
	(၆.၁) အစိုးရ၏တိုင်ကြားမှုယန္တရားကိုအားကောင်းလာစေရန်ဆောင်ရွက်ခြင်း	၃၈
	(၆.၂) အခြားမတူညီသည့်နည်းလမ်းများဖြင့် အငြင်းပွားမှုများကိုဖြေရှင်းခြင်း	၄၄
	(၆.၃) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ တိုင်ကြားမှုများကိုဖြေရှင်းပေးရန် သံရုံးများ၏ အခန်း ကဏ္ဍအားမြှင့်တင်ခြင်း။	၄၆
	(၆.၄) တိုင်ကြားမှုယန္တရားများဆိုင်ရာ အသိပညာပေးခြင်းများကို ပြည်ပသို့မထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းများ (pre-departure) တွင် သေချာစွာထည့်သွင်းဆောင်ရွက်သွားရန်။	၄၈
	(၆.၅) တဆင့်ခံအေးဂျင့်များ၊ လိုင်စင်မရှိသောပွဲစားများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် တိုင်ကြားမှုများကို တားဆီးခြင်းနှင့်ဖြေရှင်းပေးခြင်း။	၄၉
၇။	နောက်ဆက်တွဲများ	၅၀

## နောက်ဆက်တွဲများ

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၁။	နောက်ဆက်တွဲ ၁- သက်ဆိုင်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစာချုပ်များနှင့်မြန်မာအစိုးရ အတည်ပြုလက်မှတ် ရေးထိုးပြီးသည့် သဘောတူစာချုပ်များ	၅၀
၂။	နောက်ဆက်တွဲ ၂- (၆) ကြိမ်မြောက်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အာဆီယံဖိရမ်မှ အကြံပြုတိုက်တွန်း ချက်များ	၅၁
၃။	နောက်ဆက်တွဲ ၃- အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၏ BNP2TKI အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်	၅၃
၄။	နောက်ဆက်တွဲ ၄- ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအမျိုးသားအလုပ်သမားဆက်ဆံရေးကော်မရှင် (NLRC) ၏ ဖွဲ့စည်းပုံဇယား	၅၅
၅။	နောက်ဆက်တွဲ ၅- ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ ပြည်ပအလုပ်သမားဆိုင်ရာ လူမှုဖူလုံရေးစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ (OWWA) အဖွဲ့ အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံဇယား	၅၆
၆။	နောက်ဆက်တွဲ ၆- အခြားမူရင်းနိုင်ငံများမှလေ့လာထားသည့်သင်ခန်းစာများကိုဇယားဖြင့်ခွဲခြားဖော်ပြထားခြင်း	၅၇
၇။	နောက်ဆက်တွဲ ၇- ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင်တိုင်ကြားမှုကိုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့်ပုံစံ	၆၅

## ဇယားများ ၊ အကွက်များ

ဇယား/အကွက်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
ဇယား - ၁	တိုင်ကြားမှုယန္တရားဌာန (Complaint Mechanism Centre) မှ လက်ခံရရှိသည့် တိုင်ကြားမှုအမျိုးအစားများ	၁၁
ဇယား - ၂	အစီရင်ခံတင်ပြခဲ့သောနိုင်ငံတကာလူ့ကုန်ကူးမှုကိစ္စရပ်များ (၂၀၁၃ - ၂၀၁၆)	၁၉
အကွက် - ၁	လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု မူဝါဒများဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလက်စွဲစာအုပ် - တိုင်ကြားမှုများဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များ	၅
အကွက် - ၂	တစ်စေ့တစ်စောင်းလေ့လာခြင်း - စင်ကာပူတွင် တိုင်ကြားမှုယန္တရား ရယူအသုံးပြုနိုင်မှု	၁၃
အကွက် - ၃	အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေမှု ဝန်ဆောင်ခထက် ကျော်လွန်သော နစ်နာကြေးကို အလုပ်သမားအား ပေးရန်ငြင်းဆိုမှု ဖြစ်နိုင်ခြေအလားအလာများ	၁၆



## အတိုကောက်ဝေါဟာရများ

AFFM	မြန်မာနိုင်ငံ တောင်သူလယ်သမားနှင့်စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ်
ATIPD	လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနှိမ်နင်းရေးရဲတပ်ဖွဲ့
ATTF	လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနှိမ်နင်းရေးရဲတပ်ဖွဲ့ခွဲ
BNP2TKI	National Body for the Placement and Protection of Indonesian Migrant Workers
CoC	ပြည်ပအလုပ် အကိုင်အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရအေဂျင်စီများ လိုက်နာရမည့်ကျင့်ပတ်
CTUM	မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ်ကြီး
CSO	အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း
DoL	အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၊ မြန်မာနိုင်ငံ
DoFE	Department of Foreign Employment (Nepal)
FAST	Foreign Domestic Worker Association for Social Support and Training (Singapore)
HOME	Humanitarian Organization for Migration Economics (Singapore)
LEO	အလုပ်အကိုင်နှင့်အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံး
MEA	Ministry of External Affairs (Sri Lanka)
MMTU	မြန်မာနိုင်ငံပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများသမဂ္ဂ
MOEAF	မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ်
MOLIP	အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန
MoM	Ministry of Manpower (Indonesia)
MRC	ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထောက်ပံ့မှုညီပေးရေးဗဟိုဌာန
MWRN	Migrant Worker Rights Network
OWWA	Overseas Worker's Welfare Administration (Philippines)
PEA	ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီများ
POEA	Philippines Overseas Employment Administration
RA8042	Migrant Workers Act of 1995 (Republic Act 8042)
SLBFE	Sri Lanka Bureau of Foreign Employment
TIP	လူကုန်ကူးခြင်း
TWC2	Transient Workers Count Too (Singapore)



## အကျဉ်းချုပ်စာတမ်း၏ ရည်ရွယ်ချက်

မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်း ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲမှုကို ဦးစားပေးလုပ်ငန်းတစ်ခုအနေဖြင့် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဥပဒေမူဘောင်ကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများနှင့် သဘောတူညီမှုစာချုပ်များကို စိစစ်သုံးသပ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားစုဆောင်းသူများကို စည်းကမ်းနှင့်အညီ လုပ်ကိုင်စေခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ပံ့ပိုးပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်း စသည့် လုပ်ငန်းများကိုဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ အမှန်တကယ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲမှုသည် အမျိုးသားအဆင့်၊ ဒေသအဆင့်နှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနယ်ပယ်အဆင့်တွင် ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည့်လုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ဒေသအတွင်းတွင် ပြည်တွင်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စီမံခန့်ခွဲသည့် စံနမူနာမူဘောင်သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်ရာတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုကို သေချာစေရန် (သို့မဟုတ်) ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမှ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့် အလားအလာများ တိုးမြှင့်စေရန်တို့အတွက် လုံလောက်သည့် ခိုင်မာမှု မရှိသေးပေ။

ထို့ကြောင့် အိုင်အယ်လ်အို-မြန်မာရုံးသည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေကြမ်းပြုစုခြင်းနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းတို့အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များကို နည်းပညာအကူအညီများ ပေးရန် အကျဉ်းချုပ်စာတမ်းများကို ရေးသားပြုစုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

အပိုင်း (၁) တွင် ပထမဆုံး ဤအကျဉ်းချုပ်စာတမ်း၌ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် မူရင်းနိုင်ငံတွင်ရှိသော တိုင်ကြားမှုယန္တရားများ နှင့်ပတ်သက်၍ အဓိကဖော်ပြထားပါသည်။

အပိုင်း (၂) တွင် တိုင်ကြားမှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့် အခြားအဓိကကျသည့် လမ်းညွှန်ချက် ၊ အထောက်အထားများနှင့်အညီ လုပ်ဆောင်ချက် တစ်ခုအနေဖြင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် အစိုးရများ၏ အဓိကတာဝန်ဝတ္တရားများကို အလေးပေးဖော်ပြထားပါသည်။

အပိုင်း(၃) တွင် တိုင်ကြားမှုယန္တရားတစ်ခုကို တည်ထောင်ရာတွင် ပြည်ထောင်စုအဆင့် ဥပဒေပြုမှုများနှင့် တရားရုံးစနစ်မှတစ်ဆင့် ပြန်လည်ညှိနှိုင်းရာတွင် ရွေးချယ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများကို ဖော်ပြထားသည်။

အပိုင်း (၄) တွင် နိုင်ငံအတွင်းရှိ အဓိကလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သူများအား တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများကို အခြေခံ၍ ပြည်ပတွင်ရောက်ရှိနေသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် လက်ရှိအသုံးပြုနိုင်သည့် တိုင်ကြားမှုလမ်းကြောင်းများကို တင်ပြထားသည်။ ထိုလမ်းကြောင်းများတွင် နိုင်ငံတော်မှ တည်ဆောက်ထားသော တိုင်ကြားမှုယန္တရား၊ သံရုံးများ၊ မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ်၊ တရားရုံးစနစ် ၊ အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်ပါသည်။ ဤအပိုင်းတွင် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်သူများ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် တွေ့ကြုံရသည့် အောင်မြင်မှုများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများကို ဖော်ပြထားပါသည်။

အပိုင်း (၅) တွင် နီပေါနိုင်ငံ၊ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၊ သီရိလင်္ကာနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံစသည့် အခြားသော မူရင်းနိုင်ငံများမှ လေ့လာထားသည့် သင်ခန်းစာများနှင့် ကျင့်သုံးနေသည့် ဆောင်ရွက်မှုများကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ဤအခန်းသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ တိုင်ကြားမှုများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် ပုံမှန်မဟုတ်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ၊ အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းသည့် စနစ်များ၊ သံရုံးများ၊



အလုပ်သမားတရားရုံးများနှင့် တရားရုံးစနစ်များ အသုံးပြုခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးများနှင့် အခက်အခဲများကို လေ့လာသုံးသပ်ထားပါသည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် အပိုင်း (၆) တွင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာမူဝါဒများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်အတွက် အကြံပြုချက်များကို ရေးသားထားပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်အတွက် (၆.၁) အစိုးရ၏တိုင်ကြားမှုယန္တရားကို အားကောင်းစေရန်နှင့် ကျယ်ကျယ် ပြန့်ပြန့်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် (၆.၂) အခြားသော အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းသည့် စနစ်များကို တိုးတက် ကောင်းမွန်စေရန် (၆.၃) တိုင်ကြားမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် သံရုံးများ၏ အခန်းကဏ္ဍများကို အားကောင်း လာစေရန် (၆.၄) တိုင်ကြားမှုယန္တရားများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သိရှိလာစေရန် (၆.၅) တစ်ဆင့်ခံ အေးဂျင့်များ၊ လိုင်စင်မရှိသောပွဲစားများနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ပြဿနာများကို တားဆီးရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန် တို့အတွက် ရည်ရွယ်ဖော်ပြထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

## ၂။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ တရားဥပဒေမူဘောင်နှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ

ကုလသမဂ္ဂနှင့် အိုင်အယ်လ်အို သဘောတူညီမှုစာချုပ်များသည် ပြည်ပတွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် မူရင်းနိုင်ငံများတွင် တိုင်ကြားမှုယန္တရားများ ပြုလုပ်ရာတွင် လမ်းညွှန်ချက်များအဖြစ် အထောက်အကူပေးပါသည်။ ယင်းစာချုပ်များမှာ အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှုစာချုပ် (၁၉၄၉၊အမှတ် ၉၇) ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှုစာချုပ် (၁၉၇၅၊ အမှတ် ၁၄၃)၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ယင်းတို့၏မိသားစု၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှုစာချုပ် (၁၉၉၀) နှင့် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှု စာချုပ် (၁၉၉၇၊ အမှတ် ၁၈၁) တို့ဖြစ်သည်။<sup>1</sup>

ထို့အပြင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာသဘောတူညီမှုစာချုပ်များတွင် ဖော်ပြထားသည့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ပိုမိုခိုင်မာသည့် လမ်းညွှန်ချက်များပေးသည့် တရားဝင်စည်းနှောင်ထားခြင်းမရှိသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ မူဘောင်များနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များစွာရှိပါသည်။ အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ အိုင်အယ်လ်အို ကဏ္ဍပေါင်းစုံ မူဘောင်၊ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများအတွက် အိုင်အယ်လ်အို လမ်းညွှန်ချက်၊ မူရင်းနိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် ထိရောက်သည့် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာမူဝါဒများ ချမှတ်ရေးဆွဲခြင်းဆိုင်ရာ IOM-OSCE-ILO လက်စွဲစာအုပ်နှင့် ၆ ကြိမ်မြောက် အာဆီယံရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အစည်းအဝေးမှ အကြံပြုချက်များ ပါဝင်ပါသည်။<sup>2</sup>

အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ အိုင်အယ်လ်အို ကဏ္ဍပေါင်းစုံ မူဘောင်၌ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများအား နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းနှင့်အညီ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လမ်းညွှန်ချက်များကို အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြထားပါသည်-

- (က) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအားလုံးကို ယင်းတို့၏အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံရမှုများအတွက် ထိရောက်သော နည်းလမ်းများဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးရန်၊ တိုင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ရန် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအားလုံးအတွက် ထိရောက်ပြီးအသုံးပြုနိုင်သည့်နည်းလမ်းများ ဖန်တီးပေးရန်နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ ခြိမ်းခြောက်မှု (သို့) အန္တရာယ်ပြုမှုများ မရှိသည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေရန်၊
- (ခ) အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်မှုများအတွက် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် စုဆောင်းရာတွင် ပါဝင်မှု (သို့) လူပုဂ္ဂိုလ်အားလုံးနှင့် အကျိုးဝင်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်များအနက် မည်သူ့ကိုမဆို အရေးယူဆောင်ရွက်ရန်၊

<sup>1</sup>မြန်မာနိုင်ငံ၏ သဘောတူညီချက်များကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အခြေအနေကို နောက်ဆက်တွဲ ၁ တွင်ကြည့်နိုင်ပါသည်။  
<sup>2</sup>တိုင်ကြားမှုယန္တရားများနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများ အသေးစိတ်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုကို မူဝါဒအကျဉ်းချုပ်- ထိုင်းနိုင်ငံ တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏တိုင်ကြားမှုများအတွက် တန်းတူညီမျှဆက်ဆံရေးနှင့် အကျိုးခံစားခွင့် တောင်းဆိုမှု အချုပ်ပို ၂ ၊ ကလေးလုပ်သားပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ မဲခေါင်ဒေသနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စီမံကိန်းများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ရန်အတွက် အိုင်အယ်လ်အို၏ သုံးဦးသုံးဖလှယ်လုပ်ဆောင်ချက်တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ် ထိုင်းနိုင်ငံရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာ၊ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအပေါ် ကုလသမဂ္ဂစာတမ်းရေးသားပြုစုသည့် အဖွဲ့၊ ၂၀၁၄၊ အခန်း ၈၊ [http://th.iom.int/images/report/TMR\\_2014.pdf](http://th.iom.int/images/report/TMR_2014.pdf) ( ၂၀၁၆ခုနှစ် ဧပြီလ ၂၇ ရက်နေ့တွင် ကြည့်ရှုခဲ့သည်)။



- (ဂ) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်သည့် သက်ဆိုင်သောသူ အားလုံးကို ထိရောက်သော အရေးယူမှုနှင့် အပြစ်ပေးမှုများ ဆောင်ရွက်ရန်၊
- (ဃ) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ယင်းတို့အခွင့်အရေးများနှင့် ပတ်သက်သည့် သတင်း အချက်အလက်များပေးရန်နှင့် ယင်းတို့အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်နိုင်ရေး ကူညီပေးရန်၊
- (င) အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အခွင့်အရေး နှင့် ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များပေးရန်၊
- (စ) အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ဥပဒေအရ တရားစွဲဆိုခြင်းများတွင် လိုအပ်ပါက ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား များကို ဘာသာပြန်ဆိုပေးသည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများပေးရန်၊
- (ဆ) အလုပ်အကိုင်နှင့်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုတို့နှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ဥပဒေအရ တရားစွဲဆိုမှု များ ရင်ဆိုင်နေရသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို နိုင်ငံဥပဒေနှင့် အလေ့အထများ နှင့်အညီ ဝန်ဆောင်မှုများပေးရန်။<sup>3</sup>

အိုင်အယ်လ်အို ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှုစာချုပ်၊ ၁၉၉၇(အမှတ် ၁၈၁) သည် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများကို စည်းကမ်းတကျ ထိန်းချုပ်ရန်အတွက် စံချိန်စံညွှန်းများ သတ်မှတ်ပေးသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ မျှတသော ကျင့်သုံးနေသည့် ဆောင်ရွက်မှုများ ပေါ်ပေါက်စေရန်နှင့် လူကုန်ကူးမှုနှင့် အခြားခေါင်းပုံဖြတ်မှုပုံစံများကို တားဆီးရာတွင် ကူညီရန်အတွက် ဖြစ်သည်။ အပိုဒ် ၁၀ အရ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီ များနှင့်ပတ်သက်သည့် အလွဲသုံးစားပြုမှုများနှင့် မမှန်မကန်သည့် အလေ့အကျင့်များကို စုံစမ်းဖော်ထုတ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်သင့်သည်။<sup>4</sup> ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများအတွက် အိုင်အယ်လ်အိုလမ်းညွှန်ချက် တွင် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများသည် အလုပ်သမားများကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်မှု အတွက် ပြည်ပသို့ထွက်ခွာမီ အဆင့်၌ ပြည်ပရှိ သံတမန်အဖွဲ့များ (သို့) အလုပ်သမားသံအရာရှိများနှင့် ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြန့်ဝေရန် အကြံပြုထားပါသည်။<sup>5</sup>

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှုစာချုပ်များနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများ၏ တိုင်ကြားမှုများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် နည်းလမ်းတစ်ခုအနေဖြင့် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သည့် စနစ်များကို အကြံပြုထားသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် တရားရုံးလုပ်ငန်းစဉ်များသည် အခြေခံအားဖြင့် ကုန်ကျစရိတ်များခြင်း၊ အချိန်ကြာမြင့်ခြင်းနှင့် ပြည်ပတွင် ကျူးလွန်ခဲ့သည့် ပြစ်မှုများနှင့် ပတ်သက်သည့်

<sup>3</sup>အိုင်အယ်လ်အို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ သက်ဆိုင်သူများပါဝင်သောမူဘောင်- ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးကို အခြေပြုသည့် နည်းလမ်းအတွက် တရားဝင်စည်းနှောင်ထားခြင်းမရှိသော အခြေခံသဘောတရားများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ၊ အိုင်အယ်လ်အို၊ ၂၀၀၆၊ အပိုဒ်များ ၁၀.၅- ၁၀.၁၀၊ စာမျက်နှာ ၂၀။  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms\\_178672.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_178672.pdf)( ၂၀၁၆ခုနှစ် မတ်လ ၂၁ ရက်နေ့တွင် ကြည့်ရှုခဲ့သည်)။  
<sup>4</sup>ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီများဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှုစာချုပ် ၊ ၁၉၉၇ ၊ (အမှတ် ၁၈၁)၊ အပိုဒ် ၁၀။  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326)( ၂၀၁၆ခုနှစ် မတ်လ ၂၁ ရက်နေ့တွင် ကြည့်ရှုခဲ့သည်)။ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ၊ ၁၉၉၇ (အမှတ် ၁၈၁) တွင် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:SUP,en,R188/Document](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:SUP,en,R188/Document)(၂၀၁၆ ခုနှစ် မတ်လ ၂၁ နေ့တွင် ကြည့်ရှုခဲ့သည်)။  
<sup>5</sup>ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်၊ စည်းမျဉ်းများ၊ အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် စည်းကမ်းအတိုင်းလိုက်နာခြင်း ၊ အိုင်အယ်လ်အို၊ ၂၀၀၇၊ စာမျက်နှာ ၃၂။  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms\\_083275.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_083275.pdf)(၂၀၁၆ ခုနှစ် မတ်လ ၂၁ နေ့တွင် ကြည့်ရှုခဲ့သည်)။

တရားစီရင်ရေးဆိုင်ရာပြဿနာများရှိနေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် “အုပ်ချုပ်ရေး(သို့မဟုတ်) တရားစီရင်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များဖြင့် မဖြေရှင်းမီ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းပေးခြင်း၊ ကြားပင်ဖျန်ဖြေခြင်း နှင့် အခြားသောနည်းလမ်းများကို ပြီးပြည့်စုံစွာ ဖော်ထုတ်သင့်ပါသည်။”<sup>၆</sup> သို့သော်လည်း မကျေနပ်မှုများ တိုင်ကြားသည့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်ကို ရွေးချယ်သည့်အခါ စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းကို မရွေးချယ်မီ မတူညီသည့် အဆင့်များတွင် အဖွဲ့များအကြား ကျေအေးပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းတစ်ခုကို အသုံးပြုသင့် သည်။<sup>၇</sup> ထိုနည်းလမ်းကိုဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် မူရင်းနိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် ထိရောက် သည့် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမူဝါဒများ ချမှတ်ခြင်းဆိုင်ရာ IOM-OSCE-ILO လက်စွဲစာအုပ်တွင် နည်းဗျူဟာများကို အဆင့်သုံးဆင့်ဖြင့် ရှင်းလင်းရေးသားထားသည်။ ယင်းကို အကွက် ၁ တွင် ဖော်ပြ ထားသည်။<sup>၈</sup>

**အကွက် ၁- လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု မူဝါဒများဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လက်စွဲစာအုပ် တိုင်ကြားမှုများဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များ**

**အဆင့် ၁ - ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီများ (PEA)**

ပြည်ပတွင် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများကို အလွဲသုံးစားပြုခံရသည့် အခြေအနေတွင်၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသည် သူ (သို့) သူမကို ငှားရမ်းသည့် ပုဂ္ဂလိကအေဂျင်စီကို ပထမဆုံးဆက်သွယ်သင့်သည်။ ထို့နောက် PEA သည် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အကြား အခပ်အမင်မပျက်ဘဲ ဆန္ဒအလျောက် သဘောတူညီချက်နှင့် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းပေးရန် ကြိုးပမ်းသင့်သည်။

**အဆင့် ၂ - နိုင်ငံမှ တာဝန်ရှိသည့် အာဏာပိုင်**

အဆင့် ၁ မအောင်မြင်ပါက သင့်တော်သည့် အဖွဲ့အစည်းများသည် ဖျန်ဖြေပေးခြင်း၊ ခုံရုံးတွင် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း၊ ပြေလည် အောင် စေ့စပ်ပေးခြင်းတို့မှတစ်ဆင့် သမာသမတ်ကျပြီး ထိရောက်သည့် အကူအညီပေးသင့်သည်။ အဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ် အကိုင်ခန့်အပ်သည့် နိုင်ငံရှိ ယင်းတို့ အဆင့်တူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဆက်သွယ်သင့်သည်။ တိုင်ကြားမှုကို အတည်ပြုပြီးပါက သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်သည် လိုင်စင်များကို ဖျက်သိမ်းခြင်း (သို့) ရပ်ဆိုင်းခြင်းများ ပြုလုပ်သင့်သည် (သို့) ငွေပြန်အမ်းမှု ရရှိစေရန်အတွက် တောင်းဆိုမှုများကို ကျေလည်စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။

**အဆင့် ၃ - စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း**

လုပ်ငန်းစဉ်သည် ကြာရှည်ပြီး ကုန်ကျစရိတ်များသော်လည်း လူကုန်ကူးမှုအပါအဝင် လုပ်သားစုဆောင်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ် တွင် ပြင်းထန်သည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်း ဖြစ်သည်။ သဘောတရားအရ တိုင်ကြားမှုများသည် ပြစ်မှုပြောက်သော ကျူးလွန်မှုများနှင့် ငွေဒဏ်နှင့် ထောင်ဒဏ်ကဲ့သို့သော ပြစ်ဒဏ်များချမှတ်ရန် လိုအပ်သည့် တရားရုံးများ၏ တရားစီရင်ပိုင်ခွင့်အတွင်းတွင် ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

အိုင်အယ်လ်အိုသည် အလုပ်သမားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရာတွင် ပြည်ပရိုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားသံအရာရှိများ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် ပတ်သက်၍လမ်းညွှန်ချက်များ ပေးလျက်ရှိပါ သည်။ အလုပ်သမားများကို တိုင်ကြားမှုများနှင့် အခြားပြဿနာများအတွက် ကူညီပေးရာတွင် လမ်းညွှန် ချက်မှ အလုပ်သမားသံအရာရှိများကို အောက်ပါတို့ကို အကြံပြုထားပါသည်-

<sup>၆</sup>ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ ၆ ကြိမ်မြောက် အာဆီယံအစည်းအဝေးမှ အကြံပြုချက်များ၊ အခြေခံသဘောတရား ၆၊ (နောက်ဆက်တွဲ ၂ တွင် ကြည့်ပါ)။

<sup>၇</sup>ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်၊ စည်းများ၊ အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် စည်းကမ်းအတိုင်းလိုက်နာစေခြင်း ၊ အိုင်အယ်လ်အို၊ ၂၀၀၇၊ စာမျက်နှာ ၄၈။

<sup>၈</sup>မူရင်းနှင့်ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ ထိရောက်သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု မူဝါဒများချမှတ်ခြင်းဆိုင်ရာ လက်စွဲစာအုပ်၊ OSCE IOM၊ အိုင်အယ်လ်အို၊ ၂၀၀၆၊ စာမျက်နှာ ၄၈-၄၉။ <https://www.osce.org/eea/19242?download=true> (၂၀၁၆ ခုနှစ် မတ်လ ၂၁ နေ့တွင် ကြည့်ရှုခဲ့သည်)။



- (က) အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်၍ ပြဿနာများရင်ဆိုင်နေရသော အလုပ်သမားများကို ကူညီရန်၊ (ဥပမာ-ငွေပေးချေမှု ပြဿနာများ၊ စာချုပ်ကို ချိုးဖောက်ခြင်းများ)၊
- (ခ) ဥပဒေဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးမှုနှင့် လူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ကူညီမှုပေးရန်၊
- (ဂ) နိုင်ငံခြားကျော်ရာဇဝတ်မှုများ၏သားကောင်များဖြစ်နိုင်သော အထောက်အထားမရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကူညီရန်၊
- (ဃ) အလုပ်သမားသေဆုံးပါက ကျန်ရှိနေသည့် ပစ္စည်းများနှင့် ယင်း၏ ကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းများကို မူရင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင်ရန်အတွက် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေးနှင့် နစ်နာကြေးနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိစေရေး သေချာအောင်ဆောင်ရွက်ရန်၊
- (င) လက်ခံသည့်နိုင်ငံရှိ အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကောင်းမွန်သည့် ဆက်ဆံရေးကို တည်ဆောက်ရန်၊<sup>၁</sup>

တိုင်ကြားမှု (သို့) နစ်နာချက်ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးသည့် ထိရောက်မှုရှိပြီး အသုံးပြုမှုလွယ်ကူစေမည့် ယန္တရားတစ်ခုဖန်တီးရန်အတွက် အသေးစိတ် အကြံပြုချက်များသည် ၆ ကြိမ်မြောက် အာဆီယံ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးပွဲမှ ထွက်ပေါ်လာခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ (နောက်ဆက်တွဲ ၂ တွင် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။)

<sup>၁</sup>ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကာကွယ်ရန်အတွက် အာဆီယံဒေသအတွင်းရှိ အလုပ်သမားသံအရာရှိများ၏ အခန်းကဏ္ဍ၊ မူဝါဒဆိုင်ရာအကျဉ်းချုပ် ၁၊ အိုင်အယ်လ်အို၊ အောက်တိုဘာ ၂၀၁၅၊ [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/projectdocumentation/wcms\\_417372.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/projectdocumentation/wcms_417372.pdf) (၂၀၁၆ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၂၈ ရက်နေ့တွင် ကြည့်ရှုခဲ့သည်။)

## ၃။ အမျိုးသားအဆင့်ဥပဒေများနှင့် အခြားမူဝါဒများ

### (၃.၁) ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေ

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေ (၁၉၉၉) တွင် ပြည်ပရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် တိုင်ကြားမှုယန္တရားတစ်ခုကို တည်ထောင်ရန်အတွက် သီးခြားပြဋ္ဌာန်းချက်မပါဝင်ပေ။ သို့သော်လည်း ယင်း ဥပဒေတွင် အလုပ်သမားများအတွက် တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်နိုင်ရန် အခွင့်အရေး၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအတွက် တာဝန်ရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ တရားရုံးများတွင် ဖြေရှင်းနိုင်သည့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်နှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ပြစ်မှုနှင့် ပြစ်ဒဏ်များကို ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

ဥပဒေတွင် ပြည်ပသို့သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ထူးခြားသည့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေကို ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီသို့ ယင်းတို့ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှုစာချုပ်(သို့) သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ သတင်းပို့ရမည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ အလုပ်သမားများသည် "ပြည်ပတွင်လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှုအတွက် ရထိုက်ခွင့်ရှိသည့် လျော်ကြေး၊ နှစ်နာကြေး အပြည့်အဝရရှိစေရေးအတွက်ဆောင်ရွက်ပေးရန် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီမှတစ်ဆင့် တောင်းဆိုခွင့်ရှိပြီး" "ပြည်ပအလုပ်အကိုင်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ရပိုင်ခွင့်နှင့် အခွင့်အရေးများ နှစ်နာဆုံးရှုံးမှုအတွက် တရားမကြောင်းအရ ဖြစ်စေ၊ ပြစ်မှုကြောင်းအရဖြစ်စေ တရားစွဲဆိုခွင့်ရှိသည်။"<sup>10</sup>

အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံရပါက ဥပဒေတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီများသည် "အလုပ်သမား၏ ရပိုင်ခွင့်နှင့် အခွင့်အရေးများ နှစ်နာဆုံးရှုံးမှု ဖြစ်ပေါ်လာပါက သက်ဆိုင်ရာ ပြည်ပလုပ်ငန်းရှင်နှင့် ဆက်သွယ်၍ ယင်းရပိုင်ခွင့်နှင့် အခွင့်အရေးများ အပြည့်အဝ ရရှိ ခံစားနိုင်ရေးအတွက် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရမည်။"<sup>11</sup>

ဥပဒေတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဗဟိုကော်မတီနှင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးကော်မတီအဖွဲ့တစ်ခုကို ဖွဲ့စည်းထားသည်။ ထိုအဖွဲ့နှစ်ခု၏ တာဝန်မှာ "အလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့်နှင့် အခွင့်အရေးများ နှစ်နာဆုံးရှုံးမှု မရှိစေရန်နှင့် ရသင့်ရထိုက်သည့် အခွင့်အရေးများ ရရှိခံစားနိုင်ရေးအတွက်" အစိုးရဌာနများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။<sup>12</sup> ဤကော်မတီအဖွဲ့များတွင် အဓိကအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနမှ<sup>13</sup>ဝန်ထမ်းများအပြင် အခြားအစိုးရဝန်ကြီးဌာနများမှ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း (သို့) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်သည်။ ကော်မတီနှစ်ရပ်လုံးသည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီများကို ပယ်ဖျက်ခြင်းနှင့် ကာလအကန့်အသတ်ဖြင့် ရုပ်သိမ်းခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အဆုံးအဖြတ်ပေးနိုင်သည်။<sup>14</sup>

ဥပဒေ၏ အပိုဒ် ၂၆ အရ "မည်သူမဆို အကျိုးဆောင်လိုင်စင်မရှိဘဲ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းကို လုပ်ကိုင်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားလျှင် ထိုသူကို ထောင်ဒဏ် (၇) နှစ်အထိ ချမှတ်ရမည့်အပြင် ဝေဒဏ်လည်း ချမှတ်နိုင်သည်။" အပိုဒ် ၂၉ အရ "အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရရှိသူ မည်သူမဆို ဤဥပဒေအရ ထုတ်ပြန်သည့် နည်းဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ အမိန့် သို့မဟုတ် ညွှန်ကြားချက်တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကြောင်း

<sup>10</sup>ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ (၁၉၉၉)၊ အပိုဒ် ၂၄ (က) နှင့် (ခ)။  
<sup>11</sup>ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ (၁၉၉၉)၊ အပိုဒ် ၂၅ (ဃ)။  
<sup>12</sup>ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ (၁၉၉၉)၊ မြန်မာနိုင်ငံ၊ အပိုဒ် ၆(င)နှင့် ၈(ခ)။  
<sup>13</sup>၂၀၁၆ ခုနှစ် ဧပြီလမတိုင်မီ၊ ဝန်ကြီးဌာနကို အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန(MOLES)ဟုခေါ်တွင်သည်။  
<sup>14</sup>ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ (၁၉၉၉)၊ အပိုဒ် ၆(စ) နှင့် ၈ (င)။



ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ထောင်ဒဏ်(၁)နှစ်အထိဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ကျပ် ၅၀၀၀ အထိဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။”

**(၃.၂) အခြားအမျိုးသားအဆင့် ပြဌာန်းချက်များ**

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရအေဂျင်စီများ၊ လိုင်စင်မရှိသောပွဲစားများအလုပ်သမား စုဆောင်းမှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်မှုအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးသည့် တစ်သီးပုဂ္ဂလများကို ယင်းတို့ ကျူးလွန်သည့် ပြစ်မှုများအတွက် ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ (၁၈၉၈)၊ ရာဇသတ်ကြီး (၁၈၆၁) နှင့် လူကုန်ကူးမှု တားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ (၂၀၀၅) တို့ဖြင့် တရားစွဲဆိုနိုင်ပါသည်။

**(၃.၃) ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီများ လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်**

အမျိုးသားအဆင့်ဥပဒေများ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် အခြားကတိကဝတ်များအရ မြန်မာ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ်သည် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် ပြည်ပအလုပ် အကိုင် အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရအေဂျင်စီများ လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်ကို ရေးဆွဲခဲ့သည်။ အဆိုပါကျင့်ဝတ်ကို အိုင် အယ်လ်အိုမှ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြင့် ရေးဆွဲခဲ့ပြီး အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနမှ အတည်ပြုခဲ့သည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင် လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီများ လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းနှင့် အလွဲသုံးစားပြုခံရမှုများကို တားဆီးရန်အတွက် အရေးကြီးသည့်အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုအဖြစ် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။<sup>15</sup>

CoC သည် ပြည်ပနိုင်ငံများတွင် သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများက တိုင်ကြားမှုများပြုလုပ်နိုင်သည့် နေရာများ (သို့) ကုစားပေးမှုများ အဆင်ပြေချောမွေ့လွယ်ကူစေရေးနှင့် ပတ်သက်၍ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီများအား များစွာသော တာဝန်ဝတ္တရားများကို သတ်မှတ်ပေးထားသည်။ (CoC ကို သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးသည့်) ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရအေဂျင်စီများသည် အစိုးရ၊ အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအားလုံးကို တိုင်ကြားမှု ယန္တရားများနှင့် ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များအား ပြည်ပမထွက်ခွာမီ သင်တန်းများ၌ ရရှိစေရေး ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ စာချုပ်ချိုးဖောက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အခြားအခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော အငြင်းပွားမှုကိစ္စရပ်များတွင် CoC အရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင် လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လိုအပ်ချက်များကို အချိန်မီ တုန့်ပြန်ဖြေရှင်းပေးရန်၊ အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးရန်၊ တောင်းဆိုပါက သက်ဆိုင်ရာ အေဂျင်စီများနှင့် အတူ တိုင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ရေးအတွက် ဥပဒေဆိုင်ရာအကူအညီများကို ဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ဥပဒေအရ အကျိုးပင်သည့် အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံရပါက အလုပ်ရှင်ပြောင်းလဲ လုပ်ကိုင်ရာတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီများကို ကူညီပေးရန် အကြံပြုထားသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပြင်းထန်စွာ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိခြင်း သို့မဟုတ် သေဆုံးခြင်း၊ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်များ ကျရောက်ခြင်း၊ နိုင်ငံရေးမငြိမ်မသက်မှု (သို့မဟုတ်) လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခဖြစ်ခြင်း

<sup>15</sup> ဤစာတမ်းကို ရေးသားပြုစုစဉ်က ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီပေါင်း ၁၀၀ နီးပါး CoC လက်မှတ်ထိုးပြီး ဇွန်လတွင် စတင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ပြင်ဆင်ခဲ့သည်။

စသည့် အရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ လုံခြုံရေးအတွက် သင့်တော်လုံလောက်သည့် "အရာအားလုံးကို လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ လိုအပ်ပါက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို နေရပ်ပြန်ပို့ခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ မိသားစုများကို သတင်းပေးခြင်းများကို မြန်မာသံရုံး၊ အလုပ်သမားသံအရာရှိများနှင့် အေဂျင်စီများ အတူတကွ ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။"

ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရအေဂျင်စီသည် အလွဲသုံးစားမှုများကို သိရှိပါက သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများကို ချက်ချင်းအကြောင်းကြားရမည် ဖြစ်သည်။ လူကုန်ကူးမှု (သို့မဟုတ်) ကြွေးမြီနှင့် နှောင်ဖွဲ့စေခိုင်းခံရသည့် အလုပ်များစသည့် အမှုတွင် ယင်းတို့သည် လူကုန်ကူးမှုတားဆီး နှိမ်နင်းရေးရဲတပ်ဖွဲ့သို့ အကြောင်းကြားသင့်သည်။ လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသည့် အမှုအတွက် အလုပ် သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန (သို့မဟုတ်) ရဲများကို အကြောင်းကြားသင့်သည်။

CoC အရ၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီများသည် မိသားစုပြန်လည် ပေါင်းစည်းရေး ရံပုံငွေအရ ခံစားပိုင်ခွင့်များရရှိစေရေး (သို့မဟုတ်) စာချုပ်များပြီးဆုံး၍ ရရှိမည့် အခြားသော ငွေလုံးငွေရင်းကိစ္စများရရှိရေးတို့အတွက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကူညီသင့်ပါသည်။



# ၄။ မြန်မာနိုင်ငံမှ ပြည်ပသို့သွားရောက်လုပ်ကိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ တိုင်ကြားနိုင်သည့် မူရင်းနိုင်ငံ၏ တိုင်ကြားမှုယန္တရားများ

## (၄.၁) အစိုးရတိုင်ကြားမှုယန္တရား

နိုင်ငံတကာနှင့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လိုအပ်ချက်ကို ကူညီဆောင်ရွက်ပေးရန် ပြည်ပတွင်အလုပ်အကိုင်မှုကြီးကြပ်ရေးကော်မတီ၏ ကြီးကြပ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန လက်အောက်၌ နေပြည်တော်နှင့် ရန်ကုန်မြို့တို့တွင် တိုင်ကြားမှုယန္တရားဌာန (Compliant Mechanism Centre) ၂ ခုကို ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ နှစ်လယ်ပိုင်းတွင် စတင်ဖွင့်လှစ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနမှ ဝန်ထမ်းများသည် နေ့စဉ်အလှည့်ကျစနစ်ဖြင့် ဖုန်းဖြင့်တိုင်ကြားမှုများကို ၂၄ နာရီ လက်ခံဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်နေပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ရန်ကုန်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလေဆိပ်ရှိ ခရီးသည်များဆိုက်ရောက်ရာနေရာ နှင့်ထွက်ခွာရာနေရာများတွင် Myanmar Migrant Workers' Reporting Counter နှစ်ခုကို တည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ ဤယန္တရားများကို မည်သည့်ဥပဒေနှင့် မူဝါဒတွင်မျှ ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုရသေးပါ။<sup>16</sup>

### (၄.၁.၁) တိုင်ကြားမှုများကို လက်ခံဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အတည်ပြုခြင်း

ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် တိုင်ကြားခြင်းကိုဖုန်းဖြင့်ဖြစ်စေ၊ အီးမေးလ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့်ဖြစ်စေ၊ လူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ ဌာနတစ်ခုခုတွင် တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ တိုင်ကြားမှုများကို အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံး (Labour Exchange Offices-LEOs) ၉၇ ရုံးရှိသည့်အနက်မှ တစ်ရုံးရုံးတွင် တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ ၉၇ ရုံးအနက်တွင် ၇၇ ရုံးသည် အဓိကရုံးများဖြစ်ပြီး ကျန်သည့် ရုံးပေါင်း ၂၀ သည် မြို့နယ်အဆင့် ရုံးများဖြစ်သည်။ သို့သော် လတ်တလောတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထောက်ပံ့ကူညီပေးရေး ဗဟိုဌာန(Migrant Workers Resource Centers-MRCs)<sup>17</sup>ဖွင့်လှစ်ထားရှိသော LEO ရုံးများတွင်သာ ထိရောက်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများပေးနိုင်ရန် သတင်းအချက်အလက်နှင့် အသိပညာဗဟုသုတများကို ဖြည့်ဆည်းထားပါသည်။ LEO ရုံးများမှ လက်ခံရရှိသော တိုင်ကြားမှုများကို နေပြည်တော်၊ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၊ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲမှ ဆက်လက်အရေးယူဆောင်ရွက်ပေးမည်ဖြစ်သည်။ ပြည်ပနိုင်ငံများတွင် ရောက်ရှိအလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် တိုင်ကြားမှုများကို ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ကတ် (Overseas Employment Identification Card)ဖြင့် တိုင်ကြားနိုင်သည်။ တိုင်ကြားမှုများကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ကိုယ်တိုင်သော်လည်းကောင်း၊ မိသားစု (သို့) သူငယ်ချင်း၊ ကုလသမဂ္ဂအေဂျင်စီများ၊ အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း (သို့) အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ(သို့) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ကိုယ်စားပြုသည့် အခြားသောအဖွဲ့အစည်းများမှ တဆင့်သော်လည်းကောင်း တင်ပြလျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။ တိုင်ကြားမှုများကို လက်ခံရရှိသည်နှင့်တစ်ပြိုင်နက် အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံး (LEO) မှ တာဝန်ရှိသူများနှင့် မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ်မှ ကိုယ်စားလှယ်အပါအဝင် ၃ ဦး(သို့) ၄ ဦးဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့က တိုင်ကြားမှုကို စိစစ်အတည်ပြုနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပါသည်။

<sup>16</sup> Complaints Mechanism Centres နှင့်ပတ်သက်၍ ဤအပိုင်းတွင်ဖော်ပြထားသောအကြောင်းအရာများမှာ ၂၀၀၆ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၄ ရက်တွင် ပြုလုပ်သော အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနနှင့်အစည်းအဝေးပြုလုပ်စဉ်အချိန်အတွင်း ရယူထားသော အချက်အလက်များ ဖြစ်ပါသည်။  
<sup>17</sup> MRCများတည်ထောင်မှုကို ILO သည် LEO များနှင့်အတူ ထားဝယ်၊ မိတ္ထီလာ၊ မြင်းခြံ၊ ကျောက်ဆည်၊ ချမ်းအေးသာစံတို့တွင် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးပြီး ရှမ်းပြည်နယ်၊ ကျိုင်းတုံတွင် မော့ကွမ်းဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့နှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါသည်။ မော်လမြိုင်၊ မကွေး၊ ဖားအုံ၊ မြပတီ နှင့်ရန်ကုန်တို့တွင် MRCများကို IOM သည် LEO များနှင့်ပူးပေါင်း၍ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။



**(၄.၁.၂) တိုင်ကြားမှု အမျိုးအစားများ**

၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလနှင့် ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ မတ်လအကြားတွင် အမှုစုစုပေါင်း ၃၀၂ မှုကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။ (ဇယား ၁ ကိုကြည့်ပါ။) တိုင်ကြားမှုများတွင် သေဆုံးခြင်း (သို့) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း၊ လူပျောက်ခြင်း၊ ဖမ်းဆီးခံရခြင်း၊ ကွဲပြားခြားနားသည့်လုပ်ငန်းခွင်(သို့) အကျိုးခံစားမှုနှင့် ပတ်သက်၍ သဘောတူထားသည့်အတိုင်း မရရှိခြင်းများအပါအဝင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်နှင့်ပတ်သက်သည့်ကိစ္စရပ်များ၊ အေဂျင်စီက ကောက်ခံသော နှုန်းထားနှင့် ပတ်သက်သည့် ငွေကြေးကိစ္စများ၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်သည့် ရောက်ရှိပြီး အလုပ်နေရာချထားမှုကြန့်ကြာခြင်းအပြင် အခြားသော ကိစ္စရပ်များပါဝင်သည်။ တိုင်ကြားခံရသည့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီ စုစုပေါင်း ၂၅၆ ခုတွင် အေဂျင်စီ ၁၁ ခုကို လိုင်စင်ယာယီဆိုင်းငံ့ထားခြင်း နှင့် ၉ ခုကို လုပ်ငန်းလိုင်စင်ပြန်လည် ရုပ်သိမ်းခဲ့သည်။

**ဇယား ၁- တိုင်ကြားမှုယန္တရားဌာန (Complaints Mechanism Centre)<sup>18</sup> အမှု လက်ခံရရှိသည့် တိုင်ကြားမှု အမျိုးအစားများ**

ခုနှစ်	စုစုပေါင်း	သေဆုံး	ဒဏ်ရာရ	ပျောက်ဆုံး	ဖမ်းဆီး	အလုပ်ခန့်အပ်မှု စာချုပ်	ဝန်ဆောင်ခ	အခြား
၂၀၁၃၊ ဇူလိုင်-ဒီဇင်ဘာ	၂၁	၂	-	-	၄	-	၄	၁၁
၂၀၁၄	၈၅	၃၅	၇	၄	၆	၁၀	၄	၁၉
၂၀၁၅	၁၉၄	၅၂	၄	၁၀	၂၆	၃၈	၁၆	၄၈
၂၀၁၆ ဇန်နဝါရီ-မတ်	၂	-	-	-	-	-	-	၂
<b>စုစုပေါင်း</b>	<b>၃၀၂</b>	<b>၈၉</b>	<b>၁၁</b>	<b>၁၄</b>	<b>၃၆</b>	<b>၄၈</b>	<b>၂၄</b>	<b>၈၀</b>

**(၄.၁.၃) တိုင်ကြားမှုများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခြင်း**

ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရအေဂျင်စီများနှင့် ဆက်နွှယ်သော တိုင်ကြားမှုများ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် ပထမဦးစွာ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရအေဂျင်စီများနှင့် အလုပ်သမားအကြား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးသည်။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP)သည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရအေဂျင်စီများ၏ အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ကို ခေတ္တဆိုင်းငံ့ခြင်း(သို့) ပြန်လည်ရုပ်သိမ်းခြင်း ပြုနိုင်သည့် အခွင့်အာဏာရှိသည်။<sup>19</sup> ထို့အပြင် လိုအပ်သည်ဟု ယူဆလျှင် အလုပ်သမားအား လျော်ကြေးပေးရန် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီအား MOLIP မှ အမိန့်ပေးနိုင်သည့် အခွင့်အာဏာရှိသည်။ အေဂျင်စီမှ လျော်ကြေးမပေးနိုင်ပါက ယခင် လိုင်စင်ရယူရာတွင် ပေးသွင်းခဲ့သော အာမခံ

<sup>18</sup> ကျား/မ ခွဲခြားဖော်ပြထားသည့်အချက်အလက်များမရရှိပါ။  
<sup>19</sup> မြန်မာအစိုးရညွှန်ကြားချက်အရ၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီများ၏ လိုင်စင်ကို ၁ လ / ၃ လ (သို့) ၆ လ အထိဆိုင်းငံ့ထားနိုင်ပြီး လိုင်စင်ရုပ်သိမ်းသည်အထိ အရေးယူဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

စပေါ်ငွေ ကျပ် သိန်း ၅၀ မှ နှုတ်ယူနိုင်သည်။ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုရလဒ်အပေါ်တွင် အလုပ်သမားက ကျေနပ်ခြင်းမရှိပါက မြန်မာနိုင်ငံ တရားမရုံး (သို့) ရာဇဝတ်တရားရုံးသို့ ထပ်မံလျှောက်လဲတိုင်ကြားနိုင်သည်။

တိုင်ကြားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနမှ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီများ၏ အမည်စာရင်းကို အမည်မည်းစာရင်းသွင်းရန် လိုအပ်ပါက စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနသို့ ပေးပို့ပါသည်။ ဆိုးဆိုးရွားရွား ဥပဒေချိုးဖောက်သော အေဂျင်စီများကို အမည်ပျက်စာရင်းတွင် ထည့်သွင်းပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်သမားကို အခြားနိုင်ငံများသို့သွားရောက်လုပ်ကိုင်ရန် စေလွှတ်ခြင်းကို မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေဖြင့် တားမြစ်ထားသည့်အခါ ထိုအချက်ကို ချိုးဖောက်ခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။<sup>20</sup>

တရားမဝင်အေးဂျင့်များ(သို့) လိုင်စင်မရှိသော ပွဲစားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် တိုင်ကြားမှုများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် အမှုများကို ရဲတပ်ဖွဲ့၊ လူကုန်ကူးမှုတားဆီး နှိမ်နင်းရေးရဲတပ်ဖွဲ့သို့ လွှဲပြောင်းအပ်နှံနိုင်သည်။ ရဲတပ်ဖွဲ့က ထိုပွဲစားသည် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီ၏ လိုင်စင်ရကိုယ်စားလှယ် (sub-agent) ဟုတ်/မဟုတ်နှင့် ထိုမြို့နယ်တွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းရှိ/မရှိ စသည်တို့ကို စစ်ဆေးပါသည်။ အေးဂျင့်သည် လိုင်စင်ရှိပါက အထက်တွင်ဖော်ပြ ထားသည့်နည်းလမ်းအတိုင်း အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီနှင့် အမှုကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပြုပါသည်။ အေးဂျင့်တွင် လိုင်စင်မရှိပါက အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနတွင် အခွင့်အာဏာမရှိဘဲ၊ အမှုအားလုံးကို ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနမှသာ ကိုင်တွယ်မည်ဖြစ်ပြီး၊ လူကုန်ကူးမှု တိုက်ဖျက်ရေးဌာန (Anti-Trafficking in Persons Division- ATIPD) နှင့် ရဲအရာရှိများက စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု များပြုလုပ်သည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာဥပဒေ၏ အပိုဒ် ၂၆ အရ လိုင်စင်မရှိသော ပွဲစားသည် ထောင်ဒဏ် (၇) နှစ်အထိ ချမှတ်ခံရနိုင်သည်။

တိုင်ကြားမှုတွင် သွားရောက်လုပ်ကိုင်သည့်နိုင်ငံမှ အလုပ်ရှင်ပါဝင်ပတ်သက်နေလျှင် အလုပ်သမား အနေဖြင့် အလုပ်သမားသံအရာရှိ သို့မဟုတ် မြန်မာသံရုံးရှိပါက သံရုံးတွင် လျှောက်ထား တိုင်ကြားနိုင်ပါ သည်။ သွားရောက်လုပ်ကိုင်သည့် နိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ဖမ်းဆီးခြင်းခံရပါက MOLIP သည် အလုပ်သမားကိုယ်စား အိမ်ရှင်နိုင်ငံအစိုးရသို့ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးနိုင်ပါသည်။<sup>21</sup>

<sup>20</sup> ဥပမာ-အိမ်အကူလုပ်သားများကို ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းများရှိခြင်းကြောင့် မြန်မာအစိုးရသည် ၂၀၁၄ခုနှစ် စက်တင်ဘာလမှစတင်၍ အမျိုးသမီး အိမ်အကူအလုပ်သမားများ တစ်ခြားနိုင်ငံသို့သွားရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို တားမြစ်ခဲ့ပါသည်။

<sup>21</sup> ဥပမာ- ၂၀၁၄ ဇူလိုင်လတွင်၊ မြန်မာနိုင်ငံသား ၇၅ ဦးသည် မလေးရှားသို့ ဗီဇာအတုဖြင့်ဝင်ရောက်မှုအတွက် ဖမ်းဆီး ထိန်းသိမ်းခြင်းခံခဲ့ရသည်။ မြန်မာသံရုံးက စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအရ ၇၅ ဦးတွင် ၁၄ ဦးသည် ဗီဇာအစစ်အမှန်ရှိပြီး စုစုပေါင်းအယောက် ၂၀ (ဗီဇာအစစ်အမှန်ရှိသူအပါအဝင် လူကြီး၊ ကလေးများကို နိုင်ငံမှထွက်ခွာရန်အမိန့်ချမှတ်ခဲ့သည်။) ကျန် ၅၅ ဦးကို မလေးရှားဥပဒေအရ ထောင်ဒဏ် ၁ နှစ်အိမ်နိူချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ သို့သော် မြန်မာသံရုံးသည် ၎င်းတို့အတွက် လွတ်ငြိမ်းချမ်းသာခွင့်နှင့် သက်သာခွင့်များပေးရန် ဆက်လက်ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ပြည်ထဲရေး ဝန်ကြီးဌာန၏ Myanmar Five-Year National Plan of Action to Combat Trafficking 2014 Annual Progress အစီရင်ခံစာ၊ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ စာမျက်နှာ ၉ တွင် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။



**(၄.၁.၄) တိုင်ကြားမှုယန္တရားအကြောင်းသိမြင်နားလည်မှု**

ပြည်ပမထွက်ခွာမီသင်တန်းများတွင် တိုင်ကြားမှု ယန္တရားအကြောင်းနှင့်ဆိုင်ရာဆိုင်ရာဆိုင်ရာဆိုင်ရာ ဆက်သွယ် ရမည့် လိပ်စာများကို စေလွှတ်သည့် အေဂျင်စီမှ ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ပြောကြားထားသင့်ပါ သည်။ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများအား ဆက်သွယ်နိုင်မည့်နည်းလမ်း အထူးသဖြင့် ဆိုင်ရာဆိုင်ရာ နိုင်ငံတွင် ရုံးရှိပါက ၎င်းတို့ရုံးသို့ ဆက်သွယ်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို သင်တန်းကာလတွင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအား ပြောကြားထားသင့်ပါသည်။

ရန်ကုန်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလေဆိပ်ရိ Myanmar Migrant Workers' Reporting Counterတွင် တိုင်ကြား မှု ယန္တရားဆိုင်ရာ လက်ကမ်းစာစောင်များကို ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအား ဖြန့်ဝေပေးရပါမည်။ ပြည်ပမထွက် ခွာမီသင်တန်းများသို့တက်ရောက်ပြီး လေဆိပ်မှထွက်ခွာ သည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အရေအတွက်သည် အလွန်နည်းပါးသောကြောင့် တိုင်ကြားမှုယန္တရားနှင့် ပတ် သက်၍ ပိုမိုသိမြင်နားလည်စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးရမည့် နည်းလမ်းများ လိုအပ်နေပါသေးသည်။

**(၄.၂) မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာသံရုံးများ**

မြန်မာနိုင်ငံမှ ပြည်ပသို့သွားရောက် လုပ်ကိုင် သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ယင်းတို့၏ အလုပ်ရှင်နှင့် ပတ်သက်သောကိစ္စရပ်များကို မြန်မာသံရုံး ရှိ အလုပ်သမားသံအရာရှိသို့ ဆက်သွယ်တိုင်ကြားနိုင်ပါ သည်။ သံရုံးတွင် အလုပ်သမားသံအရာရှိ မရှိပါက သံရုံး အထွေထွေ ကိုယ်စားလှယ်သို့ ဆက်သွယ်တိုင်ကြားနိုင် ပါသည်။ သံအရာရှိ မရှိသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် မြန်မာ သံရုံးအနေဖြင့် MOLIP ကို ဆက်သွယ် အကြောင်းကြား မည်ဖြစ်သည်။

ဤအကျဉ်းချုပ် စာတမ်းပြုစုနေချိန်တွင် ထိုင်း နိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားသံအရာရှိ (အမျိုးသား ၂ ဦး)၊ မလေးရှားနိုင်ငံတွင် (အမျိုးသား ၂ ဦး)၊ ကိုရီးယား သမ္မတနိုင်ငံတွင် (အမျိုးသား ၁ ဦး) ကို တာဝန်ခန့် အပ်ထားပါသည်။ စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် မြန်မာသံရုံးသာရှိပြီး၊ တရုတ်နိုင်ငံသည် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများ တတိယအများဆုံး သွားရောက်သည့် ဆိုင်ရာဆိုင်ရာနိုင်ငံဖြစ်သော်လည်း သံရုံးသာရှိပြီး သံအရာရှိ မရှိပေ။

**အကွက် ၂ - တစ်စုတစ်စောင်းလေ့လာခြင်း - စင်ကာပူတွင် တိုင်တန်းမှုယန္တရား ရယူအသုံးပြုနိုင်မှု**

**စင်ကာပူရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ - ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၇၉,၆၅၉ ဦး၊ အမျိုးသမီး ၄၀,၅၈၁ ဦးနှင့် အမျိုးသား ၃၉,၀၇၈ ဦး (လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်သူများအပြင် ကျောင်းသား/သူများလည်းပါဝင် သည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံလူဦးရေသန်းခေါင်စာရင်းအရ)**

**တိုင်တန်းမှုယန္တရား အသုံးပြုနိုင်မှု**

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် တိုင်ကြားမှုကို မြန်မာသံရုံး၊ စင်ကာပူ လူ့စွမ်းအားဝန်ကြီးဌာန (MoM) (သို့) HOME၊ FAST (သို့) TWC2 ကဲ့သို့သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားရေးရာအဖွဲ့အစည်းများသို့ အမှုဖွင့် တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ MoM သည် အလုပ်သမားဥပဒေ/ အခွင့် အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပြီး ရဲတပ်ဖွဲ့ သည် ရုပ်ပိုင်း (သို့) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုနှင့် သက်ဆိုင် သည့်ကိစ္စရပ်များကိုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပါသည်။ စင်ကာပူရှိရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအနေဖြင့် မှုရင်းနိုင်ငံနှင့် ပတ်သက်၍ စင်ကာပူတွင်ရှိ သောမြန်မာသံရုံးသို့တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ သံရုံးနှင့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားရေးရာအဖွဲ့အစည်းများအကြား အနီးကပ်ပူးပေါင်းဆောင် ရွက်ခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအနေဖြင့် သံရုံးသို့တိုင်ကြား နိုင်မှု နည်းလမ်းများကို ပိုမိုသိရှိလာမည်ဖြစ်သည်။

**စိန်ခေါ်မှုများ**

သံရုံးသည် တိုင်ကြားမှုများကို ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ရန်စွမ်းဆောင် ရည်နှင့်ဝန်ထမ်းလုံလောက်မှုမရှိပါ။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားရေးရာအဖွဲ့ အစည်းများအနေဖြင့်မြန်မာနိုင်ငံရှိအာဏာပိုင်အဖွဲ့များနှင့် သံရုံးများ သို့ အမှုကိစ္စများ လွှဲပြောင်းပေးပြီးနောက်ပိုင်းတွင် နောက်ဆက်တွဲ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန် အခက်အခဲများရှိပါသည်။

**အနာဂတ်တိုးတက်ဆောင်ရွက်မှု**

- ✓ စင်ကာပူတွင် မြန်မာသံရုံးနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားရေး ရာအဖွဲ့အစည်းများဆက်လက်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်။
- ✓ စင်ကာပူအခြေစိုက် အလုပ်သမားသံအရာရှိတစ်ဦးကို ခန့်အပ်တာဝန်ပေးရန်။
- ✓ ပြဿနာကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ သင့်တော်သလို နောက်ဆက်တွဲဆောင်ရွက်နိုင်ရန် MOLIP၊ MOEAF၊ ATIPD နှင့် စင်ကာပူနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားရေးရာ အဖွဲ့အစည်းများအကြားသတင်းအချက်အလက်ပေးပို့ ခြင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက် ရန်။

ရင်းမြစ်-စင်ကာပူအခြေစိုက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားရေးရာအဖွဲ့အစည်း သို့ အီးမေးလ်ဖြင့်ဆက်သွယ်မေးမြန်းခြင်း၊ ၂၀၁၅ မတ်လ။



လက်ရှိအချိန်တွင် အလုပ်သမားရေးရာ သံအရာရှိများ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို မည်သည့်မူဝါဒ (သို့) ညွှန်ကြားချက်တွင်မှ တရားဝင် ဖော်ပြထားခြင်းမရှိသေးပါ။ ထိုင်းနိုင်ငံ၊ မလေးရှားနိုင်ငံ နှင့် ကိုးရီးယားသမ္မတနိုင်ငံတို့တွင် အလုပ်သမားသံအရာရှိသည် အလုပ်သမား၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီနှင့် MOEAF (သက်ဆိုင်သူအားလုံး ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင်ရှိလျှင်)တို့နှင့် အစည်း အဝေးကို စီစဉ်ပြုလုပ်ပေးနိုင်ပါသည်။ ဤနည်းလမ်းဖြင့် အငြင်းပွားမှုကို မဖြေရှင်းနိုင်ပါက ဆိုက်ရောက် နိုင်ငံတွင်ရှိသော အလုပ်သမားဌာနသို့ ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။

**(၄. ၃) မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ် (MOEAF)**

MOEAF သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများကို ကိုယ်စား ပြုသော အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားပြီးဖြစ်ပါသည်။<sup>22</sup> လက်ရှိအဖွဲ့တွင် လိုင်စင်ရအေဂျင်စီ ၂၄၀ ရှိပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပြည်ပသို့သွားရောက်လုပ်ကိုင်ရန် တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ပေးရသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် MOEAF သည် ရန်ကုန် (ရုံးချုပ်)၊ ထိုင်းနိုင်ငံ ဘန်ကောက်မြို့၊ မလေးရှားနိုင်ငံ ကွာလာလမ်ပူမြို့တို့တွင် ရုံးများကိုတည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း ကွာလာလမ်ပူရှိ ရုံးကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် ပိတ်သိမ်းခဲ့ပါသည်။

**(၄. ၃. ၁) တိုင်ကြားလျှောက်ထားခြင်းနှင့် တိုင်ကြားမှုပုံစံများ**

MOEAF အဖွဲ့ဝင်အေဂျင်စီတစ်ခုမှ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးသော ပုံမှန်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်သောကိစ္စရပ်များကို MOEAF ရုံးသို့ လူကိုယ်တိုင် သော်လည်းကောင်း၊ စာဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ ၂၄ နာရီဝန်ဆောင်မှုပေးထားသော ဖုန်းသို့လည်းကောင်း ဆက်သွယ်လျှောက်ထားတင်ပြနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား သဘောတူစာချုပ်ဖောက်ဖျက်မှု၊ ဝန်ဆောင်ခပိုမိုကောက်ယူခြင်း၊ လုပ်ခလစာမပေးခြင်း(သို့) လုပ်ခလစာပေးရန် အချိန်ဆွဲထားခြင်း၊ အမွေ အချိန်ပို ခိုင်းစေခြင်း၊ အလုပ်အကိုင် အခြေအနေခက်ခဲမှုရှိခြင်း၊ နေရာထိုင်ခင်းပြဿနာရှိခြင်း၊ ကုမ္ပဏီက ခန့်သည့်အလုပ်နေရာနှင့် မျှော်မှန်းထားသည့် အလုပ်နေရာကွာခြားခြင်း၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု စသည့်တိုင်ကြားမှုများကို လက်ခံဆောင်ရွက်ပေးသည်။ လက်ခံဖြေရှင်းပေးရသည့် အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စများမှ ထိုင်းနိုင်ငံ၊ မလေးရှားနိုင်ငံ၊ စင်ကာပူနိုင်ငံ၊ ဂျပန်နိုင်ငံနှင့် အရှေ့အလယ်ပိုင်း နိုင်ငံများမှ ဖြစ်သည်။<sup>23</sup>

အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များကို ထိုင်းနိုင်ငံနှင့်မလေးရှားနိုင်ငံတွင် ဖွင့်လှစ်ထားသည့် MOEAF ရုံးများတွင် မှတ်တမ်းတင်ထားရှိပြီး နှစ်စဉ် ရုံးချုပ်သို့ ပြန်လည်အစီရင်ခံတင်ပြသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ၌ တစ်လ တွင် အမှု ၁၂ မှုမှ ၁၅ မှုထိလက်ခံရရှိပြီး ၃ နှစ်တာကာလတွင် အမှုပေါင်း ၅၀၄ မှုထိရှိကြောင်း MOEAF မှ ခန့်မှန်းဖော်ပြထားသည်။<sup>24</sup>

**(၄. ၃. ၂) တိုင်ကြားမှုများကို နှစ်စဉ်ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် ဖျန်ဖြေဆောင်ရွက်ခြင်း**

MOEAF သည် အမှုကို လက်ခံရရှိသည့်အခါ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့ အင်အားဝန်ကြီးဌာနသို့ ကနဦး သတင်းပို့ရန်နှင့် ဆောင်ရွက်ပြီးစီးမှုကို ဆက်လက်တင်ပြရမည်ဖြစ်ပါ

<sup>22</sup> ဤကဏ္ဍတွင်ပါဝင်သောအကြောင်းအရာအများစုမှာ ၂၀၁၆၊ ဧပြီ ၁ ရက်တွင် အိုင်အယ်လ်အိုသည် MOEAF မှ ဦးပင်းထွန်း၊ ကိုလေးတို့နှင့် ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ၎င်းတို့၏တိုင်တန်းမှုယန္တရားနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆွေးနွေးပြောဆိုရာမှ ရရှိသောသတင်းအချက်များဖြစ်ပါသည်။  
<sup>23</sup> MOEAF အရာရှိများ၏အဆိုအရ ဤသို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ အခြားနိုင်ငံများရှိအလုပ်ရှင်များနှင့်နှိုင်းယှဉ်လျှင်ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ် သမား ဥပဒေများကို လိုက်နာခြင်းမရှိသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။  
<sup>24</sup> အစည်းအဝေးတွင် MOEAF သည် တိုင်ကြားမှုမှတ်တမ်းများကို အိုင်အယ်လ်အိုအား ဝေမျှပေးနိုင်ခြင်းမရှိခဲ့ပါ။



သည်။ ထို့နောက် အမှုဖြစ်စဉ်အသေးစိတ်ကိုစုံစမ်းစစ်ဆေးပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားရှိသည့်နေရာနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးခဲ့သောအေဂျင်စီကို ဖော်ထုတ်ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူများသည် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များဖြစ်ပြီး အလှည့်ကျစနစ်ဖြင့် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။<sup>25</sup>

ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စရပ်များကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း နှင့်ပတ်သက်၍ MOEAF မှ တာဝန်ရှိသူများသည် လူ့ကိုယ်တိုင် စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီး ပထမဦးစွာ အလုပ် သမားနှင့် အေဂျင်စီအကြား အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်ကြိုးပမ်းပါသည်။ ထို့အပြင် MOEAF သည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှင့် အေဂျင်စီများအကြား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးရန် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် စက်ရုံနေရာ များသို့လည်း သွားရောက်လေ့လာပါသည်။ အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း(CSO) (သို့) အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများသည် တစ်ခါတရံ ဤစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကို ကူညီဆောင်ရွက် ပေးပါသည်။ MOEAF ပြောကြားချက်အရ လူ့ကိုယ်တိုင်စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပုံစံအား ဂျပန်နိုင်ငံ၊ စင်ကာပူနိုင်ငံနှင့် အရှေ့အလယ်ပိုင်းနိုင်ငံများတွင် ဆောင်ရွက်ရန်မဖြစ်နိုင်သေးကြောင်း၊ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုနိုင်ငံ များတွင် MOEAF ရုံးများမရှိခြင်း၊ တိုင်ကြားမှုများကို ဖြေရှင်းရန် သွားလာရာတွင် ပေးလွန်းခြင်း၊ ကုန်ကျ စရိတ်များခြင်းနှင့် ရှုပ်ထွေးမှုများရှိခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်ကြောင်းဆိုပါသည်။

**(၄. ၃. ၃) MOLIP နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း**

ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမရှိလျှင် MOEAF သည် အလုပ်သမားနှင့်အေဂျင်စီအကြားဖြစ်သောအငြင်းပွားမှုကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် ကြိုးပမ်း သည်။ အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် အကြောင်းတစ်စုံတစ်ရာကြောင့် MOEAF မှ ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခြင်း မရှိသောအခါတွင်လည်းကောင်း၊ ရလဒ်အပေါ် အလုပ်သမားမှ ကျေနပ်မှုမရှိ လျှင်သော်လည်းကောင်း MOLIP သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ တစ်ချို့ကိစ္စရပ်များတွင် MOEAF နှင့် MOLIP အရာရှိများသည် နောက်ဆက်တွဲ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းများကို အတူတကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါသည်။

**(၄. ၃. ၄) များပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်းနှင့် အကြောင်း**

အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား သဘောတူစာချုပ်ဖောက်ဖျက်ခြင်းနှင့် နေရာထိုင်ခင်းကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်သောကိစ္စရပ်များကို အထက်ပါနည်းလမ်းများဖြင့် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမရှိလျှင် MOEAF သည် အလုပ်သမားကို နေရင်းနိုင်ငံသို့ပြန်လည်ပို့ဆောင်ပေးရန် ဆောင်ရွက်သည်။ ထိုကဲ့သို့သောကိစ္စတွင် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီသည် တရားဝင်သတ်မှတ်ထားသော လုပ်သားစုဆောင်းခကို အလုပ် သမားအား ပြန်လည်ပေးရန်လိုအပ်သည်။<sup>26</sup> MOEAF ပြောကြားချက်အရ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများသည် အများအားဖြင့် ထပ်ဆောင်းပေးရမည့် မည်သည့်လျော်ကြေးငွေကိုမျှ ပေးရန် ဆန္ဒမရှိ ကြပေ။ ထို့ကြောင့် လက်တွေ့တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အချိန်ဆုံးရှုံးမှု၊ အထက်တွင် ဖော်ပြ သည့်တရားဝင်သတ်မှတ်ဝန်ဆောင်ခထက် ပိုပေးခဲ့ရသည့် ဝန်ဆောင်ခ (သို့) မရရှိသေးသောလုပ်ခ လစာ များအတွက် နစ်နာကြေးမရရှိကြပေ။ MOEAF သည် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် အလားအလာများကို ဇယားကွက် ၃ တွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြထားပါသည်။

<sup>25</sup> အိုင်အယ်လ်အိုသို့ပြောကြားသော MOEAF အရာရှိများ၏အဆိုအရ တိုင်ကြားမှုများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ လမ်းညွှန်ချက်များရှိပါ သည်။ သို့သော်လည်း ထိုအချိန်တွင် ဝေမျှမှုမပြုနိုင်ခဲ့ပါ။  
<sup>26</sup> သတ်မှတ်ထားသောလုပ်သားစုဆောင်းခသည် ဂျပန်နိုင်ငံသို့ပို့ဆောင်ခြင်းအတွက် USD ၂၈၀၀၊ စင်ကာပူအတွက် USD ၁၈၈၀ နှင့် ၄၄၀၀ ကြား၊ မလေးရှားနှင့် ထိုင်းအတွက် USD ၈၅၀၊ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် work permit နှင့်ဆေးစစ်ချက်အတွက် မြန်မာငွေ ၁၅၀,၀၀၀ ကျပ်နှင့် ထိုင်းဘတ်ငွေ ၁၀,၀၀၀ ဖြစ်ပါသည်။



အတွက် ၃ -

အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေမှုပန်ဆောင်ခထက်ကျော်လွန်သော နှစ်နာကြေးကို အလုပ်သမားအားပေးရန်ငြင်းဆိုမှု ဖြစ်နိုင်ခြေအလားအလာများ

- ၁။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသည် CSOs/NGOs သို့ တိုက်ရိုက်တိုင်ကြားပြီး မြန်မာနိုင်ငံသို့ပြန်လာသည်။ ထိုကဲ့သို့သော ကိစ္စမျိုးတွင် MOEAF သည် လုပ်ငန်းခွင်ပြဿနာဆိုင်ရာ အထောက်အထားများ မရရှိသဖြင့် လျော်ကြေးအတွက် အလုပ်ရှင်နှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးနိုင်မှု မပြုနိုင်တော့ပေ သို့မဟုတ် ထိုလျော်ကြေးကို ပြည်ပအလုပ် အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီမှ ပေးလျော်ရန် မလိုအပ်တော့ပေ။ (သို့) အလုပ်အကိုင် ပန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီမှ လျော်ကြေးပေးရန်လိုအပ်လာ သည်။  
ထို့ကြောင့်တိုင်ကြားမှုများကို ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် MOEAF နှင့် CSOs/NGOs များအကြား ညှိနှိုင်းဆောင် ရွက်ခြင်းနှင့် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ခြင်း၊ များလှအပ်သည်ကို ဤဖြစ်ရပ်တွင် တွေ့နိုင်ပါသည်။
- ၂။ အလုပ်သမားသည် မူရင်းနိုင်ငံသို့ပြန်ရတော့မည့်အချိန်တွင် အလုပ်ရှင်သို့ပေးရန် ကြေးမြီတင်ရှိနေသဖြင့် ပြည်ပအလုပ် အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီက အလုပ်ရှင်သို့ပေးရန် ကြေးမြီတင်ရှိနေသည်။ အေဂျင်စီသည် ထိုအခြေအနေတွင် အလုပ် သမားအား လျော်ကြေးပေးလိုခြင်းမရှိပါ။ ကြေးမြီတင်ရခြင်းအကြောင်းမှာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်သည့် ကုန်ကျစရိတ်ကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားက ဖေးနိုင်ခြင်းမရှိသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်များကိုပေးရန် အကြေးနှံနှစ်ခြင်းများမှ ကာကွယ်ရန် လူမှုဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေ (သို့) အခြားမဟာဗျူဟာ နည်းလမ်းများ လိုအပ်ကြောင်း ဤဖြစ်ရပ်တွင် တွေ့နိုင်ပါသည်။
- ၃။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသည် မိမိ၏ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ကတ် (Smart Card)တွင် ဖော်ပြ ထားသည့် ကုမ္ပဏီနှင့် မတူညီသည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ အလုပ်ခန့်ထားသည့် အခြေအနေမျိုးအား ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရသည်။ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီမှ အလုပ်သမားသည် မှန်ကန်သည့် ကုမ္ပဏီတွင် လုပ်ကိုင်နေသည်ကို တွေ့ရှိပြီး၊ လျော်ကြေးပေးရန်မလိုကြောင်း ငြင်းဆိုသည်။ MOEAF အဆိုအရ ဤပြဿနာ ဖြစ်ရခြင်းအကြောင်းမှာ အလုပ်ခေါ်စာ တွင် ကုမ္ပဏီနာမည်နှစ်ခု ပါဝင်ပြီး အလုပ်သမားခေါ်ယူရန် တရားဝင် အခွင့်ရှိသော ကုမ္ပဏီကြီးများမှ ကုမ္ပဏီငယ် ကိုယ်စား ခေါ်ယူဖေးသော်လည်း အမှန်တစ်ကယ်အလုပ်ခန့်ထားသည်မှာ ကုမ္ပဏီငယ်သာဖြစ်သည်။ အမှန်တကယ် မဟုတ်သောကုမ္ပဏီနာမည် (ကုမ္ပဏီကြီး) ကို ပြည်ပအလုပ် အကိုင်အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ကတ် (Smart Card)တွင် ဖော်ပြထားခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။
- ၄။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကို လိုင်စင်မရှိသောပွဲစားက အလုပ်ရှာဖွေခန့်ထားပေးသည်။ ထိုပွဲစားသည် လိုင်စင်ရအလုပ် အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီ၏ တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်နှင့်အတူ လုပ်ကိုင်နေသူဖြစ်သည်။ ပွဲစားသည် သီးခြားအလုပ်အကိုင် တစ်ခုခုအတွက် သတ်မှတ်ထားသည့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် မဟုတ်ဘဲ၊ အထွေထွေ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံကူး လက်မှတ်ဖြင့်စီစဉ်ပေးသောကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်းမရှိပေ။ ဤကိစ္စရပ်မျိုးတွင် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီသည် ပွဲစားဖြင့်အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေခြင်းအတွက် ၎င်းတို့တွင် တာဝန်မရှိဟု ယူဆကြသည်။ (တစ်ဆင့်ခံ အေးဂျင့်များ နှင့်ပတ်သက်သော ပြဿနာများကို အောက်တွင် ကြည့်ရှုပါ။)

ရင်းမြစ် - MOEAF နှင့်အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခြင်း၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၂၃ ရက်။

ထိုင်းနိုင်ငံတွင် တိုင်ကြားမှုသည် ရုပ်ပိုင်း (သို့) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုဖြစ်ပါက အမှုကိစ္စကို ထိုင်းရဲတပ်ဖွဲ့သို့အစီရင်ခံတင်ပြရသည်။ MOEAF သည် ထိုကိစ္စရပ်မျိုးတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိသော် လည်း လိုအပ်လျှင် မူရင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်ပို့ခြင်းကို သံရုံးနှင့် စီစဉ်ဆောင်ရွက်သည်။ မလေးရှားနိုင်ငံတွင် ရှိသော မြန်မာသံရုံးသည် အများအားဖြင့် မလေးရှားနိုင်ငံရှိ အကျဉ်းစခန်းများတွင် ထိန်းသိမ်းခံထားရသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအရေးကိစ္စများနှင့် ပတ်သက်၍ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးသည်။ သို့သော်လည်း ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် MOEAF နှင့် MOLIP သည် အစားအစာနှင့် နေရာထိုင်ခင်း/အိပ်ယာနေရာများ ပိုမို



သန့်ရှင်းရေးအတွက် တိုက်တွန်းပြောဆိုသော စာတစ်စောင်ကို မလေးရှားနိုင်ငံ၊ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနသို့ ပေးပို့ခဲ့သည်။

ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် အချို့အခြေအနေများတွင်သာ မတူညီသည့် အလုပ်ရှင်ထံတွင် ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ဥပမာ။ "အလုပ်ရှင်သေဆုံးခြင်း၊ အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ငန်း များရပ်ဆိုင်းသွားခြင်း၊ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်ခြင်း၊ (သို့) အကြမ်း ဖက်ခြင်း၊ (သို့) အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးဥပဒေများနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု မရှိခြင်း။" နောက်ဆုံးဖော်ပြခဲ့သည့် အခြေအနေတွင်မူ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသည် အလုပ်ရှင်ပြောင်းလဲ လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် ခွင့်ပြုချက်မရမီ တရားဝင်အစီရင်ခံစာတစ်စောင် ရေးသား ရမည်။<sup>27</sup> သတ်မှတ်အခြေ အနေများသည် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ကိုက်ညီသည့်အခါ MOEAF သည် အလုပ်သမားအား အခြားအလုပ်ရှင်နှင့် စာချုပ်အသစ်ပြုလုပ်ရာတွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းကူညီပေးနိုင်သည်။ ဂျပန်နိုင်ငံ၊ စင်ကာပူနိုင်ငံ နှင့် မလေးရှားနိုင်ငံတို့တွင်ရှိသော အမျိုးသားဥပဒေများကြောင့် အလုပ်ရှင် ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို MOEAF မှ ကူညီပေးနိုင်ခြင်းမရှိပါ။ အလုပ်သမားအနေဖြင့် သဘောတူစာချုပ်ပြီးဆုံးရန် (သို့) တစ်ချို့ကိစ္စများတွင် ထွက်ပြေးသွားရန် ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်သည်။ အာရပ် ဇော်ဘွားများပြည်ထောင်စု (United Arab Emirates) တွင်ရှိသည့် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများထံမှ MOEAF အနေဖြင့် မည်သည့် တိုင်ကြားစာမျှ မရရှိပါ။

**(၄. ၃. ၅) အိမ်တွင်းအထောက်အကူအလုပ်သမားများ၏ ပုံမှန်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု**

MOEAF ပြောကြားချက်အရ ၂၀၁၄ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် မိခင်နိုင်ငံမှ အိမ်တွင်းအထောက် အကူအလုပ်သမားများ ပြည်ပနိုင်ငံများသို့ သွားရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို မြန်မာအစိုးရက တားမြစ်ပိတ်ပင်ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် စင်ကာပူနိုင်ငံ၊ ဟောင်ကောင်နိုင်ငံနှင့် အခြားသောနိုင်ငံများသို့ အိမ်တွင်းအထောက်အကူ အလုပ်သမားများ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခြင်းကို MOEAF အဖွဲ့ပင်မဟုတ်သော အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင် မှုအေဂျင်စီများ၊ လိုင်စင်မရှိသော ပွဲစားများက လုပ်ကိုင်လာကြသည်။ လက်တွေ့တွင် အမျိုးသမီးအိမ်တွင်း အထောက်အကူအလုပ်သမားများသည် ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်နေမှုများ ဆက်လက်ရှိနေပါသည်။ သို့သော်လည်း ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် အမျိုးသားဥပဒေအရ ခံစားခွင့်ရှိသည့် ယင်းတို့အခွင့်အရေးများကို တောင်းဆိုနိုင်ခြင်းမရှိသည့်အပြင် အလုပ်ရှင်များ၏ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ခြင်း / အလွဲသုံးစား ပြုခြင်းများကို ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရပါသည်။ ဤကိစ္စရပ်များတွင် MOEAF အနေဖြင့် အကူအညီအထောက် အပံ့ပေးရန် တရားဝင်အာဏာမရှိပါ။ သို့သော် ပုံစံတကျမဟုတ်သော အကူအညီအချို့ကို ကူညီဆောင် ရွက်ပေးခဲ့ခြင်း သို့မဟုတ် ATIPD သို့ အမှုကိစ္စများကို အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

တားမြစ်ပိတ်ပင်သည့်ကာလမတိုင်မီတွင် စင်ကာပူနိုင်ငံသို့ သွားရောက်လုပ်ကိုင်သည့် အိမ်တွင်း အထောက်အကူအလုပ်သမားများသည် မြန်မာနိုင်ငံမှ ပို့ဆောင်ပေးသည့် အေဂျင်စီမှ စီစဉ်ပေးသော သင်တန်းတွင် လုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်သင်တန်းတက်ရောက်ကြရသည်။ MOEAF အဆိုအရ လုပ်ငန်း

<sup>27</sup> ထိုင်းဝန်ကြီးအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ချက်၊ ၂၀၁၀၊ ဇန်နဝါရီ ၁၉၊ ၂၀၁၆ မေ ၁၈ ရက်တွင်ပြုလုပ်သော ဝန်ကြီးအဖွဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်ပြုလုပ်ပြီးသည့် အချိန်မှစ၍ ဝန်ကြီးအဖွဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် အလုပ်ရှင်ပြောင်းလဲခြင်းဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များထည့်သွင်းခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ နောက်ဆက်တွဲ သတင်း အချက်အလက်များအတွက် "Review of the effectiveness of the MOUs in managing labour migration between Thailand and neighbouring countries," ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok, 2015, p. 21, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_356542.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_356542.pdf) (accessed 28 April 2016) and "Migrant Movements, 1996 – 2010", MAP Foundation, Chiang Mai, 2010, p 78 [http://www.mapfoundationcm.org/pdf/eng/MigrantMovements\\_1996-2010.pdf](http://www.mapfoundationcm.org/pdf/eng/MigrantMovements_1996-2010.pdf) (accessed 01 May 2016) တွင်ကြည့်ရပါ။



ကျွမ်းကျင်မှုများတတ်မြောက်ခြင်းနှင့် တရားဝင်သွားရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို ဥပဒေဖြင့် အကာအကွယ်ပေးထားခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ကြုံတွေ့ရလေ့ရှိသည့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းများကို ကာကွယ်ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ MOEAF အကြံပြုသည်မှာ အိမ်တွင်းအထောက်အကူအလုပ်သမားများ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခြင်းအား တားမြစ်ခြင်းကို ဖယ်ရှားခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့ကို ပိုမိုကာကွယ်ပေးမှုများ ပြုလုပ်နိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း ဆိုပါသည်။

**(၄. ၃. ၆) တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်များ (Sub-agents)**

ပြည်ပသို့ သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ဝန်ဆောင်ခ ပိုမိုပေးဆောင်ရခြင်း၊ တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်များ၏ အလွဲသုံးစားပြုမှုများ၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုများနှင့် ပတ်သက်သည့် အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များကို တိုင်ကြားကြသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီများအနေဖြင့် အလုပ်သမားများ စုဆောင်းနိုင်ရေးအတွက် တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်များအား တာဝန်ပေးအပ်၍ ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ ထိုသို့ တာဝန်ပေးအပ်နိုင်ရေးအတွက် သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ်အလိုက် တာဝန်ပေးအပ်လိုသည့် တစ်ဆင့်ခံ အေးဂျင့်အမည်စာရင်းများကို MOLIP သို့ တင်ပြခွင့်ပြုချက် ရယူဆောင်ရွက်ရပါသည်။ MOEAF အဆိုအရ တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်များသည် သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်သမား စုဆောင်းခထက် ပိုမိုကောက်ခံလေ့ရှိသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုဝန်ဆောင်ခတွင် တစ်ဆင့်ခံ အေးဂျင့်များအတွက် အခကြေးငွေမပါဝင်သေးသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီအချို့သည် တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်များကို အလုပ်သမားတစ်ယောက် ရှာဖွေပေးခြင်းအတွက် ကျပ် ၂၀,၀၀၀ ပေးသည်။ သို့သော်လည်း အပြောင်းအလဲရှိနိုင်ပြီး အမြဲအားဖြင့်မဟုတ်ပါ။ MOEAF အဆိုအရ အေဂျင်စီများအနေဖြင့် တစ်ဆင့်ခံ အေးဂျင့်များကို အခကြေးငွေပေးရာတွင် တိကျသောပမာဏတစ်ခုပေးရန် အစိုးရမူဝါဒတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက် ပါဝင်သင့်ကြောင်း ပြောဆိုပါသည်။ ထိုမူဝါဒအကောင်အထည်ဖော်ပြီးပါက အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီများအနေဖြင့် တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်များတာဝန်ယူ လုပ်ကိုင်မှုကို ထိန်းချုပ်နိုင်ပြီး တရားဝင်ဖော်ပြသည့် ဝန်ဆောင်ခများနှင့်ပတ်သက်၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအကြား အသိအမြင် မှှင့်တင်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ယခုလက်ရှိအချိန်တွင် တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်များ ငှားရမ်းလုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရအေဂျင်စီများအတွက် MOEAF တွင် လမ်းညွှန်ချက်များ မရှိပါ။ တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်နှင့် အေဂျင်စီအကြားတွင် သဘောတူစာချုပ် တစ်ခုရှိပြီး၊ ထိုစာချုပ်တွင် အမြတ်ကြီးစား ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းကို ကာကွယ်ရန်နှင့် အေးဂျင့်များတာဝန်ယူမှု ရှိစေရန် စသည့်အချက်များကို ပြင်ဆင် ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုနိုင်သည်။ ထို့အပြင် တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်များသည် လိုင်စင်မရှိသော ပွဲစားများနှင့်အတူ လုပ်ကိုင်လေ့ရှိကြသည်။ ပွဲစားများသည် ၎င်းတို့၏ရပ်ရွာအနီးတွင် အလုပ်သမားများကို ရှာဖွေစုဆောင်းပေးသည်။ လက်တွေ့တွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင် လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီများသည် ပွဲစားများမှ တစ်ဆင့် အလုပ်သမားများကို ငှားရမ်းခြင်းဖြစ်ပြီး ပွဲစားများ တာဝန်ခံမှုကို ထိန်းချုပ်နိုင်သည့် ယန္တရားမရှိပါ။

**(၄. ၃. ၇) စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း**

MOEAF သည် ထိုင်းကုမ္ပဏီ (၈) ခုနှင့် မလေးရှားကုမ္ပဏီ(၇) ခုကို အမည်ပျက် စာရင်းသွင်းထားပါသည်။ MOEAF အဖွဲ့ဝင်အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီများအား အမည်ပျက်စာရင်းပင်ကုမ္ပဏီများမှ အလုပ်ခေါ်စာများကိုလက်ခံရန် ခွင့်မပြုပါ။ အဆိုပါကုမ္ပဏီများ အမည်ပျက်စာရင်းသွင်းခံရသည့် အကြောင်းရင်းမှာ - အလုပ်ခန့်ထားခွင့်ပြုမိန့်ထုတ်ပေးရာတွင် အလွန်ကြန့်ကြာခြင်း၊ ရဲတပ်ဖွဲ့က ဖမ်းဆီးခြင်းကာလအတွင်း ၎င်းတို့စက်ရုံများတွင် အလုပ်သမားများ ဖမ်းဆီးခံရရန် ခွင့်ပြုခြင်း၊ လုပ်ခလစာပေးရာတွင် ကြန့်ကြာခြင်း (သို့) လစာမပေးခြင်း၊ အမျိုးသားဥပဒေ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင်ပါဝင်သည့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေး



များကို ဖောက်ဖျက်ခြင်းတို့ကြောင့်ဖြစ်သည်။ MWRN နှင့် MOEAF တို့ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံ အခြေစိုက် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီ (၆) ခုကိုလည်း အမည်ပျက်စာရင်း သွင်းထားသည်။

**(၄.၃.၈) သိခြင်းနားလည်မှု**

ပြည်ပသို့မထွက်ခွာမီ လုပ်ငန်းခွင်အကြိုသင်တန်းကာလအတွင်း တိုင်ကြားမှုယန္တရားဌာန (Complaints Mechanism Centers)၏ လုပ်ငန်းစဉ်များကို MOEAF သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အသိပေးပြောကြားထားသည်။ လက်ရှိအချိန်တွင် မလေးရှားနိုင်ငံသို့သွားမည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက်သာ လုပ်ငန်းခွင်အကြိုသင်တန်းများကို ပို့ချပေးလျက်ရှိသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလနှင့် ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ မတ်လအကြားတွင် MOEAF သည် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၅၆,၃၀၀ ဦး (အမျိုးသား-၄၈,၉၀၂ ဦးနှင့် အမျိုးသမီး ၇,၃၉၈ ဦး) ကို ပြည်ပမထွက်ခွာမီ သင်တန်းများပေးနိုင်ခဲ့ပြီး မလေးရှားနိုင်ငံတွင် အလုပ်နေရာများချထား ပေးနိုင်ခဲ့သည်။<sup>28</sup>

လုံလောက်သော အထောက်အကူရရှိပါက ခွင့်ပြုမည်ဆိုလျှင် MOEAF အနေဖြင့် မလေးရှားနိုင်ငံတွင် Complaints Mechanism Centre ကို ပြန်လည်ဖွင့်လှစ်ရန်နှင့် ဂျပန်နိုင်ငံ၊ စင်ကာပူနိုင်ငံ၊ UAE နိုင်ငံများတွင် ရုံးများစီစဉ်ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်သည်။<sup>29</sup> ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခက်အခဲကို ကူညီဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ရုံးအိမ်အဆောင်ရည်ကို မြှင့်တင်ရန် လိုင်စင်ရရှေ့နေတစ်ဦး၊ အရေးပေါ် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစနစ်နှင့် မီဒီယာကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးကို ခန့်ထားရန်စီစဉ်ထားခြင်းအပြင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အမှုကိစ္စကို ဆောင်ရွက်နေစဉ် ကာလအတွင်း ၎င်းတို့နေထိုင်တည်းခိုရန်အတွက် နေရာတစ်ခုကို လည်းပြုလုပ်ပေးရန်စီစဉ်ထားသည်။ အခြားသော ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကိုလည်း ပြည်ပမထွက်ခွာမီ သင်တန်းများပို့ချပေးနိုင်ရန် MOEAF သည် CSOs နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် စီစဉ်နေသည်။

**(၄.၄) လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနိုင်နင်းရေးရဲတပ်ဖွဲ့**

၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် မြန်မာအစိုးရသည် မြန်မာရဲတပ်ဖွဲ့တွင် အထူးဌာနတစ်ခုဖြစ်သော လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနိုင်နင်းရေးရဲတပ်ဖွဲ့ Anti-Trafficking in Persons Division (ATIPD) ကို တည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ ဌာနသည် ၀န်ထမ်းဦးရေ ၃၄၀ ဖြင့်ဖွဲ့စည်းထားပြီး နေပြည်တော်ကောင်စီနယ်မြေ၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ် (၁၅) ခုရှိ ရွေးချယ်ထားသော နေရာများတွင် လူကုန်ကူးမှုတားဆီး နိုင်နင်းရေးရဲတပ်ဖွဲ့ခွဲ (၃) ခွဲ၊ တပ်ဖွဲ့စု (၁၈) စု၊ တပ်ဖွဲ့စိတ် (၁၁) စိတ်နှင့် ကလေးသူငယ် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးရဲတပ်ဖွဲ့စု (၃) စုတို့ တာဝန်ချထားလျက်ရှိပါသည်။ ATIPD သည် ၂၄ နာရီ ဖုန်းလိုင်းဖြင့် လက်ခံဆောင်ရွက်ပြီး လူကုန်ကူးမှုဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် ကိစ္စရပ်များကို ဖုန်းလိုင်းဖြင့် တိုင်ကြား၍သော်လည်းကောင်း (သို့) ATTF ရုံးများသို့ လူကိုယ်တိုင် သော်လည်းကောင်း သွားရောက်တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ လူကုန်ကူးမှု တိုင်ကြားခြင်းများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် ရဲတပ်ဖွဲ့နှင့်အတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါသည်။

<sup>28</sup> MOEAF တရားဝင် ပြည်ပမထွက်ခွာမီသင်တန်းမှတ်တမ်း၊ ၂၀၁၆၊ ဧပြီ ၁ ရက်တွင် ILO သို့အချက်အလက်ပေးခဲ့သည်။  
<sup>29</sup> ဂျပန်တွင်အလုပ်ခန့်ထားရန်အတွက်အသုံးပြုသည့် တစ်ခုတည်းသောနည်းလမ်းမှာ Japan International Training Cooperation Organization (JITCO) ၏သင်တန်းအစီအစဉ်မှတစ်ဆင့် သွားရောက်လုပ်ကိုင်စေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်အရ မြန်မာလုပ်သားများကို ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းပေးရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် လက်တွေ့တွင် ထိုသို့မဖြစ်ပါ။



ဇယား ၂ တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ATIPD က ရှာဖွေဖော်ထုတ်ထားသည့် နိုင်ငံတကာလူကုန်ကူးမှုကိစ္စများသည် တရုတ်နိုင်ငံ၊ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံတို့တွင် ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ကြောင်းတွေ့ရသည်။ တရုတ်နိုင်ငံတွင်ဖြစ်ပွားသည့် ကိစ္စရပ်များသည် အဓမ္မထိမ်းမြားခံရခြင်း (သို့) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းတို့နှင့်အများဆုံးဆက်နွယ်ပြီး ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံတို့တွင် အများအားဖြင့် လုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်သည်။<sup>30</sup>

**(၄.၅) တရားရုံးစနစ်**

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြစ်မှုအတွက် ပြစ်မှုကျူးလွန်သူများအား အရေးယူရန်နှင့် အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် အမျိုးမျိုးသောဥပဒေများအရ နှစ်နာကြေးတောင်းခံရန် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပုံမှန်တရားရုံးစနစ်ကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

**(၄.၅.၁) ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေ (၁၉၉၉)**

ဥပဒေပုဒ်မ ၂၆ အရ မည်သူမဆို ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်လိုင်စင်မရှိဘဲ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းကို လုပ်ကိုင်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူကို ထောင်ဒဏ် (၇) နှစ်အထိ ချမှတ်ရမည့်အပြင် ငွေဒဏ်လည်းချမှတ်နိုင်သည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၌ ထောင်ဒဏ် ၁ နှစ်မှ ၁ နှစ်ခွဲ ကျခံခဲ့ရသည့် အမှု (၃) ခုနှင့်အတူ သာဓကဖြစ်ရပ် ၄ ခုတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၂၆ အား အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ ပုဒ်မ ၂၉ ပါ ပြဌာန်းချက်အရ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီသည် ဥပဒေကို ချိုးဖောက်လျှင် ထောင်ဒဏ် ၁ နှစ် (သို့) ဒဏ်ငွေ ကျပ် ၅၀၀၀ (သို့) ပြစ်ဒဏ် နှစ်ရပ်စလုံး ကျခံရမည် ဖြစ်သည်။ ပုဒ်မ ၂၉ ပါပြဌာန်းချက်အရ အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရသူ မည်သူမဆို ဤဥပဒေအရ ထုတ်ပြန်သည့် နည်းဥပဒေများ၊ အမိန့် (သို့) ညွှန်ကြားချက် တစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်ကြောင်း ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်း ခံရလျှင် ထိုသူကို ထောင်ဒဏ် ၁ နှစ်အထိ ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ် ကျပ် ၅၀၀၀ အထိ ဖြစ်စေ၊ နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်။

**(၄.၅.၂) လူကုန်ကူးမှု တားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ (၂၀၀၅)**

ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် လူကုန်ကူးမှုကိစ္စကို ရဲတပ်ဖွဲ့ (သို့) ATIPD သို့ အစီရင်ခံတင်ပြသည့်အခါ အထူးလေ့လာသင်ကြားထားသော ATIPD အရာရှိများက အမှုကို စုံစမ်းစစ်ဆေးမည်ဖြစ်သည်။ ဥပဒေအရ တရားစွဲဆိုထားသော ကိစ္စရပ်များကို အရေးယူဆောင်ရွက်ရန်အတွက် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဗဟိုအဖွဲ့ (ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန)သည် ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံးနှင့်ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ပါသည်။

၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ယခင်နှစ်များမှ လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေဖြင့် တရားစွဲဆိုထားသော အမှုပေါင်း ၉၃ ခုကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ပြီး အမှုအသစ် ၁၃၀ ကို လက်ခံရရှိခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင်

ဇယား ၂ - အစီရင်ခံတင်ပြခဲ့သော နိုင်ငံတကာ လူကုန်ကူးမှုကိစ္စရပ်များ (၂၀၁၃ - ၂၀၁၆)		
ခုနှစ်	ဆိုက်ရာကိုင်နိုင်	# တိုင်ကြားခဲ့သည့် အမှုများ
၂၀၁၃	တရုတ်နိုင်ငံ	၅၉
	ထိုင်းနိုင်ငံ	၂၃
	စုစုပေါင်း	၈၂
၂၀၁၄	တရုတ်နိုင်ငံ	၇၇
	ထိုင်းနိုင်ငံ	၁၈
	မလေးရှားနိုင်ငံ	၃
စုစုပေါင်း	၉၈	
၂၀၁၅	တရုတ်နိုင်ငံ	၈၀
	မလေးရှားနိုင်ငံ	၁၃
	ထိုင်းနိုင်ငံ	၂၁
	စုစုပေါင်း	၁၁၄
၂၀၁၆ (ဇန်နဝါရီ-မတ်)	တရုတ်နိုင်ငံ	၂၆
	မလေးရှားနိုင်ငံ	၁
	ထိုင်းနိုင်ငံ	၃
	စုစုပေါင်း	၃၀

<sup>30</sup> Myanmar Five-Year National Plan of Action to Combat Trafficking 2014 Annual Progress အစီရင်ခံစာမှ ရရှိသော အချက်အလက်များဖြစ်ပါသည်။ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ၂၀၁၄။ Myanmar Five-Year National Plan of Action to Combat Trafficking 2013 Annual Progress အစီရင်ခံစာ၊ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ၂၀၁၃။ ၂၀၁၅ - ၂၀၁၆ အမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ ATIPD အရာရှိများနှင့် တယ်လီဖုန်းဖြင့် ဆက်သွယ်မေးမြန်းမှု၊ ၂၀၁၆ ဧပြီလ ၈ ရက်။



၃၇ မှုကို စီရင်ဆုံးဖြတ်ချက်ချခဲ့သည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် နောက်ဆက်တွဲ အမှုပေါင်း ၃၀ ကို လက်ခံ ရရှိခဲ့သော်လည်း တရားစွဲဆိုမှုများကို အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ခြင်း မပြုရသေးပါ။<sup>31</sup>

လူကုန်ကူးခံရသူသည် ဥပဒေအရ ငွေသားဖြင့် လျော်ကြေးခံစားခွင့်ရှိသည်။ ပုဒ်မ ၂၂ နှင့် ၂၃ အရ ဗဟိုအဖွဲ့သည် အစိုးရထောက်ပံ့သောငွေကြေး၊ ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံခြားမှ လှူဒါန်းသော ငွေကြေးများနှင့် အတူ ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်ကို ထူထောင်ပြီး စီမံခန့်ခွဲရမည်ဖြစ်သည်။ ပုဒ်မ ၃၃ အရ တရားရုံးသည် လူကုန်ကူး သူ၏ ပိုင်ဆိုင်ပစ္စည်းများကို သိမ်းဆည်းရန် အမိန့်ထုတ်ပြန်နိုင်သော သီးခြားကိစ္စရပ်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချပြီးသည့်အခါ ထိုပစ္စည်းများကို ရန်ပုံငွေသို့ ထည့်သွင်းနိုင်သည်။ လူကုန်ကူးခံရသူအား ရန်ပုံငွေမှ နှစ်နာကြေးပေးရန် တရားရုံးအနေဖြင့် အမိန့်ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။

လက်တွေ့တွင် ရန်ပုံငွေ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာ၌ အခက်အခဲများစွာ တွေ့ရသည်။ ဗဟိုအဖွဲ့သည် အစိုးရထူထောင်ပေးသောရန်ပုံငွေသို့ ငွေလုံလောက်စွာ ထပ်မံထည့်နိုင်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးသူ များထံမှ သိမ်းဆည်းရရှိသည့် ငွေပမာဏမှာလည်း နည်းခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် လူကုန်ကူးခံရ သူများကို ခရိုင်တရားရုံးများမှ နှစ်နာကြေး ကျပ် ၁၀,၀၀၀ (သို့) ၄၀,၀၀၀ ထိပေးခဲ့ပါသည်။<sup>32</sup>

**(၄.၆) အဓမ္မခိုင်းစေမှုနှင့် ပတ်သက်၍ အိုင်အယ်လ်အို၏ တိုင်ကြားမှုယန္တရား**

၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် အဓမ္မခိုင်းစေမှု၊ အသက်မပြည့်သူများကိုအလုပ်သမားအဖြစ်စုဆောင်းခြင်း၊ အဓမ္မ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း၊ အဓမ္မခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခြင်း၊ ကြွေးမြီဖြင့်နှောင်ဖွဲ့ခိုင်းစေခြင်း ကိစ္စရပ် များနှင့် ပတ်သက်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံသားများအနေဖြင့် တိုင်ကြားနိုင်ရန် အခွင့်အရေးရှိသည့် အဓမ္မ ခိုင်းစေမှု တိုင်ကြားမှုယန္တရားကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် မြန်မာအစိုးရနှင့် အိုင်အယ်လ်အိုတို့ သဘော တူညီမှုပြုခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ အဓမ္မခိုင်းစေမှုမြောက်/မမြောက် အိုင်အယ်လ်အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေး အရာရှိက ဆုံးဖြတ်ပြီး ထိုအမှုကိုအစိုးရဖြင့်ဖွဲ့စည်းထားသော အဓမ္မခိုင်းစေမှုနှင့် ပတ်သက်၍ အဆင့်မြင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့ ဖြင့် ဆွေးနွေးပါသည်။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် အမှုများကို သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာန/ဦးစီးဌာနများသို့ ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ရန်လွှဲပြောင်းပေးပါသည်။<sup>33</sup>

တိုင်ကြားမှုယန္တရားအတွင်း လက်ခံရရှိသည့်အမှုကိစ္စအများစုမှာ နိုင်ငံအတွင်းဖြစ်ပွားသည့် ကလေး စစ်သားအဖြစ်စုဆောင်းခြင်းနှင့် အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေမှုများဖြစ်သော်လည်း ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များနှင့်သက်ဆိုင်သည့်အမှုများကိုလည်း တိုင်ကြားလျှောက်ထားကြသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၆ခုနှစ် မတ်လအကြားတွင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှ တိုင်ကြားမှု ၂၉ မှုကို အိုင်အယ်လ်အိုမှ လက်ခံ ရရှိသည်။ ထိုတိုင်ကြားမှုများမှာ ထိုင်းနိုင်ငံ (၁၀) မှု ၊ မလေးရှားနိုင်ငံ (၇) မှု ၊ စင်ကာပူနိုင်ငံ (၄) မှု ၊ တရုတ် နိုင်ငံ (၄) မှု ၊ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ ၊ ဂျပန်နိုင်ငံ၊ တောင်ကိုရီးယားနိုင်ငံနှင့် အီဂျစ်နိုင်ငံတို့မှ တစ်မှုစီဖြစ်ပါသည်။ အဖြစ်များသည့် ကိစ္စရပ်များမှာ အဓမ္မခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခြင်း၊ လူပျောက်ခြင်း၊ လုပ်ခလစာမပေး ခြင်း၊ အလုပ်သမားဥပဒေချိုးဖောက်ခြင်း၊ တရားမဝင်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားစသည့် ကိစ္စရပ်များဖြစ်သည်။ တိုင်ကြားသူများမှာ အများအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ဆွေမျိုးသားချင်းများဖြစ်သည်။

<sup>31</sup> ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၇ ရက်တွင် ATIPD အရာရှိများနှင့် တယ်လီဖုန်းဆက်သွယ်ခြင်းမှတစ်ဆင့် အိုင်အယ်လ်အိုသို့ ၂၀၁၅ နှင့် ၂၀၁၆ သတင်းအချက်အလက်များပေးခဲ့ပါသည်။

<sup>32</sup> Myanmar Five-Year National Plan of Action to Combat Trafficking 2013 Annual Progress အစီရင်ခံစာ၊ စာမျက်နှာ ၂၆၊ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ၂၀၁၃ တိုက်ကြည့်ပါ။

<sup>33</sup> တိုင်ကြားမှုယန္တရားအကြောင်းပိုမိုသိရှိလိုပါက Supplementary Understanding between the Government of the Union of Myanmar and the International Labour Organization (2007), [www.ilo.org/yangon/info/meetingdocs/WCMS\\_106131/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/yangon/info/meetingdocs/WCMS_106131/lang-en/index.htm) (accessed 26 April 2016) တွင် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။



အမွေခိုင်းစေရန်အတွက် လူကုန်ကူးခြင်း (သို့) အခြားလုပ်အားခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း စသည့်ကိစ္စရပ်များ နှင့်ပတ်သက်၍ ATIPD နှင့် MOLIP တိုင်ကြားမှုယန္တရားသို့ တိုင်ကြားရာတွင် အိုင်အယ်လ်အိုမှ ကူညီ ဆောင်ရွက်ပေးပြီး အချို့ကိစ္စရပ်များတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ(သို့) CSO များ၊ သံရုံးများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပြီး လူပျောက်ရှာဖွေခြင်း၊ နစ်နာကြေးတောင်းခံခြင်း(သို့) နောက်ဆက်တွဲ မှတ်တမ်း တင်ခြင်းကိစ္စရပ်များကို ဆောင်ရွက်ပေးသည်။

**(၄.၇) အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ**

ပြည်ပနှင့်ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် တိုင်ကြားမှုများကို မြန်မာနိုင်ငံရှိ အရပ် ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအချို့သို့ တင်ပြတိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်း များတွင် ရန်ကုန်မြို့ရှိမြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ်ကြီး (CTUM) နှင့် ၎င်းအဖွဲ့ဝင် များဖြစ်သည့် မြန်မာနိုင်ငံပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများသမဂ္ဂ(MMTU)၊ မြန်မာနိုင်ငံ တောင်သူလယ်သမား နှင့် စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ်(AFFM-CTUM)၊ IUF အပြင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အရေးဆောင်ရွက်သည့် CSO နှင့် LO Network အဖွဲ့ဝင်များနှင့်၊ ရှမ်းပြည်နယ်ရှိ မော့ကွမ်းဒေသဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးအဖွဲ့အစည်းကဲ့သို့သော CSO များ ပါဝင်သည်။<sup>34</sup>

အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများ၊ အေးဂျင့်များ၊ လိုင်စင်မရှိသောပွဲစားများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် ပတ်သက်သည့် တိုင်ကြားစာ အမျိုးမျိုးကို လက်ခံရရှိသည်။ တိုင်ကြားမှုများတွင် ဝန်ဆောင်ခ အဆမတန်ပိုမို တောင်းခံခြင်း၊ အလုပ်ရှာဖွေ ပေးသောအေးဂျင့်များမှလိမ်လည်ခြင်း၊ စာချုပ်စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရမှုနှင့်သေဆုံးမှုများဖြစ်ခြင်း၊ လုပ်အားအလွဲသုံးစားပြုခြင်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်း စသည့်ကိစ္စ ရပ်များပါဝင်သည်။ ထို့အပြင် တိုင်ကြားမှုများတွင် မိသားစုဝင်များသည် အလုပ်သမားနှင့် အဆက်အသွယ် မရကြောင်း တင်ပြထားသည်။ အများအားဖြင့် ရေလုပ်သားများ ဖြစ်ကြသည်။

ဤအဖွဲ့အစည်းများသည် တိုင်ကြားမှုများကို လက်ခံရာတွင် အများအားဖြင့် ပုံစံတကျဖြစ်သော ယန္တရားများမရှိပါ။ သို့သော်လည်း ဖုန်း၊ အီးမေးလ်၊ (သို့) လူမှုသတင်းမီဒီယာများဖြင့် တစ်ဦးချင်းတိုင်ကြားမှု များကို ပိုမိုလက်ခံရရှိကြသည်။ ဥပမာအားဖြင့် CTUM သည် အများအားဖြင့် တိုင်ကြားမှုကို ဖုန်းဖြင့် လက်ခံရရှိပြီး၊ ၈၈ မျိုးဆက်ပွင့်လင်းလူ့အဖွဲ့အစည်းမှဝန်ထမ်းများက ၎င်းတို့၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာနှင့် အဖွဲ့အစည်း နှင့်ဆိုင်သည့် Facebook မှ တိုင်ကြားမှုကို လက်ခံရရှိသည်။ အဖွဲ့အစည်းများသည် တိုင်ကြားမှုများကို မှတ်တမ်းတင်ရန် အတွက် စာရွက်တွင်ရေးသားဖြည့်သွင်းခြင်းစနစ်၊ မှတ်စု (သို့) Microsoft Word တွင် အချက်အလက် သွင်းခြင်းကဲ့သို့သော အခြေခံနည်းလမ်းများကိုသုံးစွဲကြပါသည်။ MMTU သည် ငါးဖမ်းလှေ များပေါ်တွင် လုပ်ကိုင်ကြသော မြန်မာရေလုပ်သားများ လစာငွေမရရှိခြင်း အကြောင်းကို အသေးစိတ် မှတ်တမ်းတင်ထားသည်။

အဖွဲ့အစည်းကိုယ်စားလှယ်များသည် တတ်နိုင်သ၍ တိုင်ကြားမှုများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့် အတည်ပြုခြင်းများပြုလုပ်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနှင့် သက်ဆိုင်သူအမျိုးမျိုးအကြား ဖျန်ဖြေညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ပေးသည်။ လက်တွေ့တွင်အဖွဲ့အစည်းများသည် တိုင်ကြားမှုများကိုဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ၌ရှိသော ၎င်းတို့၏ရုံးများ (သို့) အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း များနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်းအပြင် MOLIP၊ MOEAF ၊ ATIPD တို့နှင့်လည်း ပူးပေါင်းဆောင်

<sup>34</sup> ဤအစီရင်ခံစာအတွက် CTUM၊ MMTU ၊ ၈၈ မျိုးဆက်ပွင့်လင်းလူ့အဖွဲ့အစည်းတို့နှင့်မြန်မာနိုင်ငံတွင်လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းများပြုလုပ်ခဲ့ပြီး MAP Foundation (ထိုင်းနိုင်ငံ) Home (စင်ကာပူ)၊ ကျန်းမာရေးကနဦးဆောင်ရွက်ချက်များ (မလေးရှား) တို့က အီးမေးလ်ဖြင့် စစ်တမ်းမေးခွန်းများကို ဖြေဆိုခဲ့ပါသည်။

ရွက်ပါသည်။ လုပ်ခလုပ်စာမပေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိခြင်း(သို့) သေဆုံးခြင်း ကိစ္စရပ်များကို CTUM သည် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ CTUM ဝန်ထမ်းများသို့ သတင်းပေးပို့ခြင်းဖြင့် ထိုင်းအလုပ်သမား ဥပဒေအရ လျော်ကြေးပေးရန်အတွက် အလုပ်ရှင်များနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးပါသည်။ MMTU သည် ဘန်ကောက်တွင် အခြေစိုက်သော ဝန်ထမ်းများရှိပြီး အမှုကိစ္စများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် Seafarers Union of Burma (SUB) နှင့် ထိုင်းရဲတပ်ဖွဲ့နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းအပြင် ကမ်းခြေသို့တက်လာသော အလုပ်သမားများကို ရှာဖွေရန် South African unions နှင့် အစိုးရတို့နှင့်လည်းပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါသည်။ အလုပ်သမားများကို ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခြင်း မပြုလုပ်ရန်နှင့် မူရင်းနိုင်ငံသို့ပြန်လည်ပို့ပေးရန် အလုပ်ရှင်များနှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်းကို ၈၈ မျိုးဆက် ပွင့်လင်းလူ့အဖွဲ့အစည်းသည် MOEAF နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါသည်။ ထို့အပြင် ၈၈ မျိုးဆက်အဖွဲ့အစည်းသည် စင်္ကာပူနိုင်ငံရှိ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရ အိမ်တွင်းအထောက်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ငွေကြေးအကူအညီရရန် စင်္ကာပူနိုင်ငံအခြေစိုက် INGO ၊ HOME တို့နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အဖမ်းခံရခြင်း (သို့) ဆေးရုံတက်နေခြင်းများကို ကျန်ရှိသည့် မိသားစုအား သတင်းပေးခြင်း၊ လူပျောက်ရှာဖွေခြင်းစသည်တို့ကို ရှမ်းပြည်နယ်ရှိ မော့ကွမ်းအဖွဲ့အစည်းက ချင်းမိုင်ရှိ MAP ဖောင်ဒေးရှင်းနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ပါသည်။

အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် လူကုန်ကူးမှုနှင့်ဆိုင်သည့် အမှုကိစ္စများကို ATIPD သို့ အစီရင်ခံတင်ပြသည်။ အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် အငြင်းပွားမှုကို မဖြေရှင်းနိုင်ပါက (သို့) အလေးထားဖြေရှင်းရမည့်ကိစ္စရပ် ဖြစ်ပါက တိုင်ကြားမှုကို MOLIP Complaints Mechanism Centre သို့ လွှဲပြောင်းပေးပါသည်။

ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်ခြင်း အလေ့အကျင့်များနှင့် ပတ်သက်၍ လူထုအကြား အသိအမြင်မြှင့်တင်ပေးရာတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်အကြားတွင် CTUM၊ AFFM၊ MMTU နှင့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ဖြစ်နိုင်ချေရှိသူများအတွက် နေရာအမျိုးမျိုးတွင် ပြည်ပမထွက်ခွာမီသင်တန်းများကို ပို့ချပေးခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ကာလအတွင်း သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများသို့ တိုင်ကြားလျှောက်ထားပုံ နည်းလမ်းများကို သင်တန်းတွင်ပို့ချပေးပါသည်။



## ၅။ မူရင်းနိုင်ငံများမှ လေ့လာထားသည့် ကျင့်သုံးနေသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များ နှင့် သင်ခန်းစာများ

ဤအပိုင်းတွင် ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် မူလ နိုင်ငံရှိ တိုင်တန်းမှုယန္တရားများနှင့်ပတ်သက်၍ နိပေါနိုင်ငံ၊ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၊ သီရိလင်္ကာနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံတို့မှ လေ့လာထားသော ကျင့်စဉ်များ၊ ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် သင်ခန်းစာများကို တင်ပြမည်ဖြစ် သည်။<sup>35</sup> ဤနိုင်ငံများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို တောင်းဆိုရန်နှင့် နစ်နာကြေးများရရှိရေးအတွက် လုပ်ဆောင်ရာတွင် တူညီသည့် ရွေးချယ်မှုများရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ သို့ရာတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ဥပဒေတွင် ထိုရွေးချယ်မှုများ၏ တရားဝင်ဖြစ်မှုအဆင့်၊ ရရှိနိုင်မှုနှင့် ထိရောက်မှုရှိခြင်း စသည်တို့တွင် သိသိသာသာ ကွဲပြားမှုရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ တိုင်ကြားမှု အတွက် လမ်းကြောင်းများတွင် စီရင်ဆုံးဖြတ်သည့် အာဏာရှိသည့် အုပ်ချုပ်ရေး ဆိုင်ရာ တိုင်ကြားမှု ယန္တရား၊ အလုပ်သမားရေးရာ အထူးတရားရုံး၊ တရားဝင်တရားရုံးစနစ်၊ သံရုံးများမှ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ပုံစံတကျမဟုတ်သော ညှိနှိုင်းပေးမှုတို့ပါဝင်သည်။ ဤအပိုင်းတွင် ဖော်ပြထားသည့် ကျင့်သုံးနေသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် လေ့လာထားသည့် သင်ခန်းစာများကို နောက်ဆက်တွဲ ၆ ရှိ ဇယားတွင် ဖတ်ရှုနိုင်သည်။

### (၅.၁) နိပေါနိုင်ငံ

နိပေါနိုင်ငံတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဦးစီးဌာန (DoFE) သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထံမှ တိုင်ကြားမှု များကို တာဝန်ယူဖြေရှင်းပေးသည့် အဓိက အေဂျင်စီ ဖြစ်သည်။ ယင်းသည်အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီများ၊ တသီးပုဂ္ဂလ အေဂျင်စီများနှင့်ပတ်သက်သည့် တိုင်ကြားမှုများကို စုံစမ်းဖော် ထုတ်ခြင်းနှင့် အချို့သောအမှုကိစ္စများကို စီရင်ဆုံးဖြတ်နိုင်စွမ်းရှိ သည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ခုံရုံးမှာမူ ပိုမိုပြင်းထန်သည့် အမှုကိစ္စများနှင့် တသီးပုဂ္ဂလ အေဂျင်စီများနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် အမှုများကို စီရင်ဆုံးဖြတ်သည်။ DoFE ယန္တရားနှင့် ခုံရုံး တို့ကို ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ (၂၀၀၇) ၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ နည်းဥပဒေများ (၂၀၀၈) တို့နှင့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းသည်။

**နိပေါနိုင်ငံတွင်တိုင်ကြားမှုများပြုလုပ်နိုင်သည့်လမ်း ကြောင်းများ**

- ✓ DoFE တိုင်တန်းမှုယန္တရား
- ✓ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ခုံရုံး
- ✓ တရားရုံးတိုင်ကြားသည့်စနစ်
- ✓ သံရုံးများ

ယင်းအက်ဥပဒေ၏အောက်တွင် သာမန်ပြစ်မှုများအတွက် ကာလစည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက် အက် ဥပဒေတစ်ခုကို ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ဤအက်ဥပဒေတွင် တိုင်ကြားရာ၌ လိုအပ်သည့်အထောက်အထားများ ကို တိကျစွာဖော်ပြထားသည်။ ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ခရီးသွားရန် အဆင်မပြေခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အထောက်အထားများမရှိသည်ကို သိရှိနားလည်ပြီး ဤအက်ဥပဒေတွင် တိုင်ကြားမှုများဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များဆောင်ရွက်ရာတွင်<sup>၃၆</sup> အထောက်အထား မိတ္တူများကို အသုံးပြုခွင့်ပေး ထားသည်။<sup>36</sup>

<sup>35</sup>ဤအကျဉ်းချုပ်စာတမ်းတွင် ထည့်သွင်းရေးသားထားခြင်းမရှိသော်လည်း ကမ္ဘောဒီးယားရှိ တိုင်ကြားမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် စနစ်သည် လည်း ကောင်းမွန်သော လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှုများကို လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။ ထိုစနစ်အကြောင်းကို ဖတ်ရှုနိုင်ရန် ကမ္ဘောဒီးယားရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားအတွက် တိုင်တန်းမှုယန္တရားကို အက်ဖြတ်လေ့လာခြင်း၊ မဲခေါင်ဒေသဆိုင်ရာ Triangle စီမံကိန်း၊ ဖနွမ်ပင်၊ အိုင်အယ်လ်အို၊ ၂၀၁၆၊ တွင်ကြည့်နိုင်ပါသည်။ [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_466494.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_466494.pdf) (၂၀၁၆ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၂၈ ရက်နေ့တွင် ကြည့်ရှုခဲ့သည်)။

<sup>36</sup>မူရင်းနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ တရားမျှတမှုရရှိရေး၊ နိပေါ၊ ပွင့်လင်းလူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ၂၀၁၄၊ စာမျက်နှာ ၉၂-၉၃။



ယင်းအက်ဥပဒေသည် “မည်သူထံမှမဆို” တိုင်ကြားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းကို ဆောင်ရွက်ခွင့် ပြုထားသော်လည်း လက်တွေ့တွင် DoFE အရာရှိများသည် တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများထံမှ တောင်းဆိုမှုများကို လက်တွေ့တွင် လက်ခံနိုင်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ရှင်းရှင်းလင်းလင်းမသိကြပေ။ အခြား ပြဿနာတစ်ခုမှာ DoFE ယန္တရားသည် ကက်သ်မန်ဒူတွင်သာ ရုံးခန်းရှိပြီး နိုင်ငံ၏ အခြားဒေသများတွင် ကိုယ်စားပြုမှုမရှိပေ။<sup>37</sup>

DoFE စုံစမ်းဖော်ထုတ်ရေး အရာရှိများသည် စုံစမ်းဖော်ထုတ်ခြင်းဆိုင်ရာ အာဏာပေးအပ်ခံရသည့် အတွေ့အကြုံရှိသည့် အစိုးရ ဥပဒေပညာရှင်များဖြစ်သည်။ ယင်းတို့သည် စွပ်စွဲခံရသူကို ထွက်ဆိုချက် ပေးရန်အတွက် ဆင့်ခေါ်နိုင်ပြီး အချိန်ကာလတစ်ခုအထိ ထိုသူတို့ကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်သည်။ ဤစုံစမ်း ဖော်ထုတ်သည့်စနစ်သည် ခိုင်မာမှုရှိသော်လည်း အရာထမ်းများနှင့် ကူညီထောက်ပံ့မှုများ လုံလောက်မှု မရှိခြင်းတို့သည် အမှုနှင့်ဆက်နွှယ်နေသည့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများ (သို့မဟုတ်) အေဂျင် များကို စေ့စပ်သေချာစွာ စုံစမ်းဖော်ထုတ်ရာတွင် အတားအဆီးဖြစ်စေသည်။ အရာရှိများကို ရဲအရာရှိများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာပေးထားသော်လည်း ရဲအရာရှိဆိုင်ရာ စုံစမ်းဖော်ထုတ်သည့်နည်းလမ်းများကိုမူ လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးခြင်းမရှိကာ ပုံမှန်ရဲအရာရှိများသည်လည်း စုံစမ်းဖော်ထုတ်မှုများတွင် မပါဝင်ရသည့်အတွက် ပြဿနာများကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။<sup>38</sup>

DoFE သည် အလုပ်သမားစုဆောင်းခကို များစွာကောက်ယူခြင်း၊ လိမ်လည်မှု (သို့မဟုတ်) ချမှတ် ထားသည့်အတိုင်း နစ်နာကြေးမပေးခြင်း အစရှိသည့် အဓိက ပြစ်မှုများအပါအဝင် စွပ်စွဲခံရသူသည် အေဂျင်စီဖြစ်သည့် အမှုကိစ္စများကို စီရင်ဆုံးဖြတ်နိုင်သည့် အခွင့်အာဏာရှိသည်။<sup>39</sup> ယင်းသည် ဒဏ်ငွေ၊ လိုင်စင်များကို ရပ်ဆိုင်းခြင်း (သို့မဟုတ်) ပြန်လည်ရုပ်သိမ်းခြင်းနှင့် အလုပ်သမားအား လျော်ကြေးငွေပေး ရန်အတွက် အမိန့်ပေးခြင်းစသည်တို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ အထူးသဖြင့် DoFE သည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ များတွင် အလုပ်ရှင်က ကျူးလွန်သည့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုအတွက် အလုပ်သမား စုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီ များကို ဥပဒေအရ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းတာဝန်ယူစေနိုင်သည့် အခွင့်အာဏာရှိသည်။<sup>40</sup>

ယင်းအက်ဥပဒေသည် DoFE ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များ အတည်ပြုရေးအတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ကိုလည်း ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီသည် အလုပ်သမားအား နစ်နာကြေး မပေးသည့် အမှုများတွင် DoFE သည် အေဂျင်စီမှ လိုင်စင်လျှောက်ထားရာတွင် ပေးထားသည့် စပေါ်ငွေကို ယင်းနစ်နာကြေးငွေအတွက် အသုံးပြုနိုင်သည်။ အကယ်၍ ငွေပမာဏမလုံလောက်ပါက (သို့မဟုတ်) အေဂျင်စီမှ ငြင်းဆိုပါက ဝန်ဆောင်ခကို အေဂျင်စီ၏ ပိုင်ဆိုင်သည့်ပစ္စည်းများမှ ယူနိုင်ပါသည်။ လက်တွေ့ တွင် ယင်းအက်ဥပဒေသည် တောင်းဆိုမှုများကို ဆန်းစစ်ရန် (သို့မဟုတ်) ပုံစံတကျမဟုတ်သည့် နည်းလမ်း ဖြင့် သက်သေများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းနှင့် နစ်နာကြေးများကို ခန့်မှန်းသတ်မှတ် ထားခြင်းတို့မှ ထွက်ပေါ်လာသည့် အမှုကိစ္စများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် ရှင်းလင်းသည့် လမ်းညွှန်ချက်များ ကို ချမှတ်ထားခြင်းမရှိပေ။<sup>41</sup>

<sup>37</sup> Ibid၊ စာမျက်နှာ ၁၀၇။

<sup>38</sup> Ibid၊ စာမျက်နှာ ၁၀၈။

<sup>39</sup> Ibid၊ စာမျက်နှာ ၉၆။

<sup>40</sup> Ibid...၊ စာမျက်နှာ ၉၆နှင့် ၉၇။ DoFE မှ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန် အတည်ပြုထားသည့် ပြစ်မှုများစာရင်းကို စာမျက်နှာ ၉၇ တွင် ကြည့်ပါ။

<sup>41</sup> Ibid၊ စာမျက်နှာ ၉၆နှင့် ၁၀၁။



ဤအက်ဥပဒေအောက်တွင် ပြစ်မှုများသည် ပြစ်မှုမြောက်သောကြောင့် အမှုသည်များကို လွတ်လပ်စွာ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းခြင်း (သို့မဟုတ်) အက်ဥပဒေကို ချိုးဖောက်သည်ဟု ယူဆသည့် တိုင်ကြားမှုကို ရုပ်သိမ်းခြင်းများ ပြုလုပ်ခြင်းတို့ကို ခွင့်မပြုပေ။ DoFE (နှင့် ခုံသမာဓိရုံး) အား အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရာတွင် ကန့်သတ်ထားခြင်းသည် တရားဝင်နည်းလမ်းမှတစ်ဆင့် အလုပ်သမားအတွက် ရလဒ်တစ်ခုကို ရရှိစေရန်အတွက် ရည်ရွယ်သည်။ သို့သော်လည်း ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရာတွင် စိန်ခေါ်မှုအချို့ကို ရင်ဆိုင်ရပြီးဖြစ်သည်။ ဤအက်ဥပဒေသည် ဖြစ်နိုင်သည့်အမှုတိုင်းကို ပြေလည်စေရန်၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် မိသားစုဝင်များအတွက် စီရင်ဆုံးဖြတ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်မှတစ်ဆင့် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမရှိခြင်း၊ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်မှတစ်ဆင့် လုပ်ဆောင်ရန် ဆန္ဒမရှိခြင်းနှင့် ကတ်သ်မန်ဒူကို ပုံမှန်ပြန်မလာနိုင်ခြင်း စသည်တို့နှင့်ပတ်သက်၍ လမ်းညွှန်ချက်များ ချမှတ်ထားခြင်းမရှိပေ။ နောက်ဆက်တွဲအနေဖြင့် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားများနှင့် အေဂျင်စီများ (သို့မဟုတ်) ပွဲစားများအကြား ကျေအေးစေရန်အတွက် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးသည်။ အချို့သောကိစ္စရပ်များတွင် DoFE အရာရှိများသည် တရားဝင်ပိတ်ပင်ထားသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များပြင်ပမှနေ၍ အမှုကိစ္စများကို ဖြေရှင်းပေးသည် (သို့မဟုတ်) ဥပဒေတွင် သတ်မှတ် ထားသည့်ထက် နည်းသည့်ပမာဏကို ခွင့်ပြုသည်။<sup>42</sup>

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာခုံရုံးသည် အဖွဲ့ဝင်သုံးဦးရှိပြီး အယူခံတရားရုံးမှ တရားသူကြီးက တွဲဖက်တာဝန်ယူသည်။ အမှုကိစ္စရပ်များကို ချက်ချင်းဖြေရှင်းပေးရန်အတွက် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲထားသည်။ အခြေခံအားဖြင့် အမှုတစ်ခုအား တစ်ရက်တည်းမှာပင် လက်ခံ၍ မှတ်ပုံတင်နိုင်သည်။ ထို့နောက် စစ်ဆေးကြားနာမည့်နေ့ကို သတ်မှတ်မည်ဖြစ်ပြီး တရားသူကြီးမှ စစ်ဆေးကြားနာသည့်နေ့တွင် စီရင်ချက်ချမည် ဖြစ်သည်။ ပြဿနာတစ်ခုမှာ DoFE မှ ခုံရုံးသို့ တင်ပြသည့်အမှုများတွင် လုံလောက်သည့် အချက်အလက် မပါဝင်သည့်အပြင် တရားရုံးတွင် ကြားနာခြင်းမရှိပေ။ ခုံရုံးတွင်လည်း ယင်း၏ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အတည်ပြုနိုင်သည့် အခွင့်အာဏာမရှိပေ။ ထို့အပြင် တိုင်ကြားသူသည် ခရိုင်တရားရုံးတွင် သီးခြားလျှောက်လွှာ တင်ပြရမည်ဖြစ်သည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်သည် ခုံသမာဓိရုံးမှ အာမခံမပေးနိုင်သည့် နစ်နာကြေးရရှိရန် လုပ်ဆောင်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ပါဝင်ရန်အတွက် ဆွဲဆောင်နိုင်ခြင်းမရှိပေ။ ထို့အပြင် တရားရုံးသည် ကတ်သ်မန်ဒူတွင်ရှိပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ယင်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်စရိတ်ဖြင့် သွားရောက်ရန် ဆန္ဒမရှိပါ။<sup>43</sup> အထက်ပါအကြောင်းပြချက်များကြောင့် တရားရုံးတွင် ကြားနာစစ်ဆေးသည့် အမှုအရေအတွက်မှာ အလွန်နည်းသည်ကို တွေ့ရသည်။<sup>44</sup>

တိုင်ကြားမှုအတွက် တတိယလမ်းကြောင်းတစ်ခုမှာ နီပေါနိုင်ငံ၏ ပုံမှန်တရားရုံးစနစ်ဖြစ်ပြီး ထိုစနစ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာဥပဒေ (သို့မဟုတ်) တရားမကျင့်ထုံးကို ချိုးဖောက်ခံရခြင်းများအတွက် လျော်ကြေးငွေ တောင်းခံနိုင်သည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များသည် ရဲစခန်းတွင် တိုင်ကြားသည့် အမှုတစ်ခုမှ စတင်လေ့ရှိသည်။ ထိုနောက်တွင် အမှုကို ခရိုင်ရှေ့နေမှ စုံစမ်းဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် တရားစွဲဆိုခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်သည်။ တရားရုံးချုပ်တွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အယူခံတင်နိုင်သည်။ နီပေါနိုင်ငံရှိတရားရုံးများသည် ကုန်ကျစရိတ်များခြင်း၊ ရှုပ်ထွေးခြင်းနှင့် ဆင်းရဲသားများတိုင်ကြားနိုင်ခြင်းမရှိခြင်း စသည်ဖြင့် နာမည်ကျော်ကြားကြသည်။ ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်သည့် အမှုများရှင်းလင်းသည့် စီရင်မှုများ (DoFE ၊ ခုံရုံးနှင့် ပုံမှန်တရားရုံး စနစ်အကြား)

<sup>42</sup>Ibid၊ စာမျက်နှာ ၁၀၃။  
<sup>43</sup>အမှုများကို တိုင်ကြားသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အားလုံး - ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းခြင်း၊ အာမခံချက်ပေးခြင်းနှင့် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းများ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များ၊ စီရင်ချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် အတည်ပြုခြင်းတို့ကို ခုံရုံးအတွက် အက်ဥပဒေနှင့် ဆက်စပ်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် ဖော်ပြထားသည်။ Ibid.,၊ စာမျက်နှာ ၁၁၁-၁၁၃။  
<sup>44</sup>၂၀၁၂/၂၀၁၃ တွင် ခုံရုံးတွင် အမှုပေါင်း ၁၇၈၅၀၀ မှတ်ပုံတင်ခဲ့သည်။ Ibid.,၊ စာမျက်နှာ ၁၁၃။



မရှိပေ။ တရားရုံးချုပ်သည် ခရိုင်တရားရုံးမှ အမှုကို စီရင်ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းမရှိသည်ကို ဖော်ထုတ်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းတစ်ခု ရှိသည်။<sup>45</sup>

နီပေါနိုင်ငံသားများသည် အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များကို ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံအများစုတွင်ရှိသည့် သံရုံးများတွင် အကူအညီတောင်းခံနိုင်သည်။ နီပေါနိုင်ငံသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ လုပ်ကိုင်နေသည့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံအများစုတွင် သံရုံးများရှိသည်။ ထို့အပြင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာအက်ဥပဒေတွင် နီပေါရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဦးရေ ၅၀၀၀ ဦးနှင့် အထက်ရှိသော ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမားသံအရာရှိများကို ခန့်ထားပါရှိသည်။<sup>46</sup> အထက်ပါ ယန္တရားများနှင့်မတူညီသည်မှာ သံရုံးများသည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်သူများနှင့် ဆက်နွယ်နေသည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းပေးသည်။ သံအရာရှိများသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်နှင့် ပတ်သက်၍ အကြံဉာဏ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်သမားများကို ဒေသတွင်းရှိ ရှေ့နေများသို့ ညွှန်ပေးခြင်း၊ အလုပ်သမားရေးရာ တရားရုံးများတွင် အမှုများကို မှတ်ပုံတင်ပေးခြင်း၊ စုပေါင်းတောင်းဆိုသည့် နစ်နာချက်များအတွက် ကူညီပေးခြင်း၊ ဘာသာပြန်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများပေးခြင်းနှင့် မူလနိုင်ငံသို့ ပြန်ရန်အတွက် ကူညီပေးခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ပေးသည်။<sup>47</sup>

နီပေါနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကူညီပေးရန်အတွက် အလုပ်သမားသံအရာရှိများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို မည်သည့်ဥပဒေ (သို့မဟုတ်) မူဝါဒတွင်မျှ တရားဝင်သတ်မှတ် ထည့်သွင်းထားခြင်း မရှိပေ။ ထို့ကြောင့် မည်သည့်ဝန်ဆောင်မှုမျိုး ပေးသင့်သည်ကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် သံရုံးအရာရှိများအကြား ရှုပ်ထွေးမှုကို ဖြစ်စေပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အခွင့်အရေးတစ်ရပ်အနေဖြင့် အကူအညီတောင်းဆိုခြင်းမှလည်း အဟန့်အတားဖြစ်စေပါသည်။ ယခုလက်ရှိအခြေအနေတွင် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် တရားရုံးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များကို လုပ်ဆောင်နေသော အလုပ်သမားများအတွက် ငွေကြေးအထောက်အပံ့နှင့် နေရာထိုင်ခင်းစသည့် အကူအညီများ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းမရှိပေ။ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် အလုပ်သမားများသည် တရားစွဲဆိုခြင်းများကို လက်လျှော့သွားခြင်းနှင့် အိမ်အပြန်လေယာဉ် လက်မှတ်ကို လက်ခံခြင်းစသည့် အခြေအနေများ ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် သံရုံးမှ ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို မသိရှိကြပေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ပြည်ပသို့ မထွက်ခွာမီအဆင့်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို သတင်းအချက်အလက် မပေးခဲ့ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။<sup>48</sup>

**(၅.၂) အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ**

အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၏ ဥပဒေ ၃၉/၂၀၀၄ တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများအကြားတိုင်ကြားမှုကို အစိုးရအားမတင်ပြမီ ယင်းတို့၏ အငြင်းပွားမှုကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန် လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ ထိုစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုသည် စည်းမျဉ်းနှင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိသော တသီးပုဂ္ဂလိကပွဲစားများနှင့် ဖြစ်ပွားသည့် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် အလုပ်သမားများအတွက် တစ်ခုတည်း

**အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံတွင် တိုင်ကြားမှုများပြုလုပ်နိုင်သည့် လမ်းကြောင်းများ**

- ✓ ပုံစံတကျမဟုတ်သည့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးမှု
- ✓ MoM/BNP2TKI အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းပေးခြင်း
- ✓ တရားရုံးတိုင်ကြားသည့်စနစ်
- ✓ သံရုံးများ

<sup>45</sup>Ibid၊ စာမျက်နှာ ၁၁၇။  
<sup>46</sup>နီပေါနိုင်ငံ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ၊ အပိုဒ် ၆၈ တွင်ကြည့်ပါ။ သံအရာရှိများကို တာရီနိုး၊ ကူဝိတ်၊ မလေးရှား၊အိုမန်၊ ကာတာကိုရီးယား၊သမ္မတနိုင်ငံ၊ ဆော်ဒီအာရေးဗျနိုင်ငံနှင့် အာရပ်စော်ဘွားများ ပြည်ထောင်စု စသည့်နိုင်ငံများတွင် တာဝန်ရထားသည်။  
<sup>47</sup>Ibid၊ စာမျက်နှာ ၁၂၆-၁၂၇။  
<sup>48</sup>Ibid၊ စာမျက်နှာ ၁၂၈-၁၃၀။



သော ရွေးချယ်ရမည့် နည်းလမ်းဖြစ်သည်။ ဥပဒေတွင် ပုံစံတကျမဟုတ်သော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်ကို သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိသော်လည်း ပြည်သူလူထုသည် နည်းဗျူဟာများကို တစ်ဦးမှတစ်ဦး အပြန်အလှန် လေ့လာထားပြီးဖြစ်သည်။ အခြေခံအားဖြင့် ဒေသအာဏာပိုင် (သို့မဟုတ်) အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းသည် အလုပ်သမားကို အထောက်အထားများ စုဆောင်းခြင်းနှင့် တရားခံကို ဆက်သွယ်ရာတွင် အကူအညီပေးသည်။ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများတွင် ပုံစံတကျမဟုတ်သော ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများနှင့် တရားဝင်ဖြစ်သော အစည်းအဝေးများ ပါဝင်သည်။ ထိုအစည်းအဝေးများတွင် ကိုယ်စားလှယ်များသည် သက်သေအထောက်အထားများကို တင်ပြပြီး လျော်ကြေးများကို တောင်းဆိုသည်။ အငြင်းပွားမှုများကို စာ (သို့မဟုတ်) ဖုန်းဖြင့် ဆွေးနွေးနိုင်သည်။ သို့သော်လည်း လူကိုယ်တိုင်တွေ့ဆုံဖြေရှင်းသည့် အစည်းအဝေးများမှ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ရလဒ်များ ထွက်ပေါ်ရရှိပြီး ဖြစ်ပါသည်။<sup>49</sup>

ပုံစံတကျမဟုတ်သော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုတွင် စိန်ခေါ်မှုအချို့ရှိပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများကို ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် (သို့မဟုတ်) သက်ဆိုင်သည့် အထောက်အထား စာတမ်းများကို ပေးရန်အတွက် ဆွဲဆောင်နိုင်သည့် ယန္တရားမရှိပေ။ အချို့သောသူများသည် အလုပ်ခန့်အပ်ပြီး ပျောက်ကွယ်သွားသောကြောင့် အေးဂျင့်များနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများသည် ခက်ခဲနိုင်ပါသည်။ အဆက်အသွယ်ရသည့်သူများသည် တစ်ခါတစ်ရံ တာဝန်ယူရန် (သို့မဟုတ်) အေဂျင်စီကို အပြစ်တင်ရန် ငြင်းဆိုကြသည်။ လူကိုယ်တိုင်တွေ့ဆုံသည့် အစည်းအဝေးများတွင် အလုပ်သမားများအား ခြိမ်းခြောက်မှုများ ရှိလာနိုင်သည် (သို့မဟုတ်) ဂျကာတာအထိ ခရီးသွားရပါက ကုန်ကျစရိတ်များနိုင်ပါသည်။ ဥပဒေတွင် အေဂျင်စီ/အေးဂျင့်နှင့် အလုပ်သမားအကြား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးမှုကိုသာ အတိအကျ ဖော်ပြထားသည်။ ထိုစဉ်တွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို အလုပ်ရှင်များနှင့်လည်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းသဖြင့် လက်တွေ့တွင် အလုပ်ခွင်၌ ကြုံတွေ့ရသည့် ပြဿနာများ မြင့်တက်လာမှုကို တားဆီးပေးနိုင်သည်။<sup>50</sup>

ပုံစံတကျ မဟုတ်သော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုအပြင် အစိုးရအေဂျင်စီသို့ တင်ပြတောင်းဆိုနိုင်သည်။ ထို့နောက်တွင် ပြေလည်အောင်စေ့စပ်ပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ဖြင့် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ ဥပဒေ ၃၉/၂၀၀၄ သည် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဝန်ကြီးဌာန (MoM) ကို အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် ကူညီပေးရန်နှင့် လုပ်သားစုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီများကို အရေးယူမှုပြုလုပ်ရန် လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်းထားသည်။ လက်တွေ့တွင် တိုင်ကြားမှုများကို ယင်းရုံးရှစ်ရုံးအနက် ရုံးတစ်ရုံးမှတစ်ဆင့် MoM သို့ တင်ပြရသည်။ ထို့အပြင် တိုင်ကြားမှုများကို အင်ဒိုနီးရှားရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို နေရာချထားရေးနှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အမျိုးသားရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း (BNP2TKI) crisis စင်တာ အရေးပေါ် ဖုန်းမှတစ်ဆင့် (သို့မဟုတ်)<sup>51</sup> နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာနသို့ တင်ပြရသည်။

MoM သည် ဥပဒေအားဖြင့် ပေးအပ်ထားသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသော်လည်း အရာရှိများသည် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် ယင်းတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်းမှု မရှိကြပေ။ အရာရှိများသည် များသောအားဖြင့် ပံ့ပိုးကူညီပေးသည့် အခန်းကဏ္ဍကိုသာ ဆောင်ရွက်ကြသည်။ အချို့သော စီနီယာ အရာရှိများသည် တိုင်ကြားမှုများကို BNP2TKI မှတစ်ဆင့် လက်ခံသင့်ကြောင်း ဖော်ပြကြသည်။<sup>52</sup>

<sup>49</sup>မိခင်နိုင်ငံတွင်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ တရားမျှတမှုရရှိရေး၊ အင်ဒိုနီးရှား၊ ပွင့်လင်းလူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ၂၀၁၄၊ စာမျက်နှာ ၇၁-၇၄။  
<sup>50</sup>Ibid၊ စာမျက်နှာ ၇၁-၇၄။  
<sup>51</sup>၂၀၀၈ ခုနှစ်ကတည်းက BNP2TKI သည် ဂျကာတာရှိ အကြပ်အတည်းဆိုင်ရာ စင်တာမှ အငြင်းပွားမှုဆိုင်ရာဖြေရှင်းရေး ဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးလျက်ရှိပြီး ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် "ဟယ်လီ TKI" အရေးပေါ်ဖုန်းလိုင်းကို တည်ထောင်ခဲ့သည်။ ပထမဝန်ဆောင်မှုပေးသည့်နှစ်အတွက် ဖုန်းခေါ်ဆိုမှု ၂၀၀,၀၀၀ ကို လက်ခံရရှိခဲ့ပြီး တိုင်ကြားမှု ၇,၆၀၀ မှုကို မှတ်ပုံတင်နိုင်ခဲ့သည်။ Ibid.,၊ စာမျက်နှာ ၇၆။  
<sup>52</sup>Ibid၊ စာမျက်နှာ ၇၅။

ဥပဒေအားဖြင့် ညွှန်ကြားထားသည့် ပုံစံတကျဆောင်ရွက်သည့် မည်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်မျှ မရှိသောကြောင့် BNP2TKI သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအတွက် ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများအတွက် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ် စံချိန်စံညွှန်းများကို ရေးဆွဲခဲ့သည် (နောက်ဆက်တွဲ ၃ တွင် ကြည့်ပါ)။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်များသည် တိုင်ကြားမှုကို လက်ခံရန်၊ မှန်မမှန်စစ်ဆေးရန်နှင့် မှတ်ပုံတင်နိုင်ရန်အတွက် လမ်းညွှန်ချက်များကို ဖော်ပြထားသည့်အပြင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးသူ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများအပြင် ပြေလည်အောင်စေ့စပ်ပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကိုလည်း ဖော်ပြထားသည်။ အလုပ်သမား စုဆောင်းသည့်အေဂျင်စီသည် ထွက်ပေါ်လာသည့် ရလဒ်ကို သဘောတူညီမှုမရှိပါက BNP2TKI သည် MoM ကို အေဂျင်စီအား အရေးယူရန် အကြံပြုမည်ဖြစ်သည်။<sup>53</sup>

BNP2TKI နှင့် MoM သည် မည်သည့် အခကြေးငွေမှ ကောက်ခံခြင်းမရှိသောကြောင့် ဤကဲ့သို့သော အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းမှုသည် တရားရုံးများတွင် အယူခံဝင်ခြင်းထက် ကုန်ကျစရိတ်ပိုမိုသက်သာသည်။ ဤနည်းလမ်းသည် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းမှ အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုနိုင်ရန် အခွင့်အရေးတစ်ခုကို ပေးသည်။ ထိုနည်းလမ်းသည် ဆွေးနွေးမှု ပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများကို လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာပေးနိုင်ပါသည်။ ထိုဆွေးနွေးမှုတွင် အလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးမှုနှင့် ပညာများရရှိနိုင်သည်။ အင်ဒိုနီးရှားတွင် အခြေစိုက်ပြီး ဥပဒေအားဖြင့် အသိအမှတ်ပြုသည့် အဖွဲ့များကိုသာ ပြေလည်အောင် စေ့စပ်ပေးမှုကို လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးထားသောကြောင့် လုပ်ငန်းစဉ်သည် လုပ်ခ၊ လစာမရရှိခြင်း(သို့မဟုတ်) ပြည်ပသို့မထွက်ခွာမိပေးရသည့် အခကြေးငွေများ ပြန်လည်ရရှိရန် တောင်းဆိုမှုများအတွက် အကောင်းဆုံး ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည်။

ဤလုပ်ငန်းစဉ်ကို ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိသော်လည်း ကန့်သတ်ထားမှုရှိသည်။ အကယ်၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသည် ပြေလည်အောင်စေ့စပ်ပေးမှုမှ အကျိုးရလဒ်ကို ကျေနပ်မှုမရှိပါက အဖွဲ့အတွင်း အယူခံနိုင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်မရှိပေ။ ပထဝီအနေအထား အကွာအဝေးသည် အတားအဆီးတစ်ခု ဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဥပဒေအရ အေဂျင်စီများနှင့်ပတ်သက်သည့် တိုင်ကြားမှုများကို ဒေသဆိုင်ရာ MoM ရုံးတွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးရမည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမား စုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီအများစုမှာ ဂျပကာတာတွင် အခြေစိုက်သောကြောင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုကို ဂျပကာတာတွင် ပြုလုပ်လေ့ရှိသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားများအတွက် လိုအပ်သော စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ စုဆောင်းရန်နှင့် ပြေလည်အောင်စေ့စပ်ပေးမည့် ကျွမ်းကျင်သည့် ကိုယ်စားလှယ်ကို ရှာဖွေရန် ခက်ခဲသည်ကိုတွေ့ရသည်။ အလွတ်သဘောစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုတွင် အေဂျင်စီ၏တက်ရောက်မှုကို တိုက်တွန်းရန် (သို့မဟုတ်) စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထား မိတ္တူပေးရန်အတွက် ယန္တရားမရှိပေ။ ဥပဒေသည် ငွေကြေး (သို့မဟုတ်) အခြားပြစ်ဒဏ်များအတွက် တိုင်းတာနိုင်သည့် စံချိန်စံညွှန်းများ သတ်မှတ်ထားပေးပေ။ ထိုစနစ်သည် လျှို့ဝှက်ထားမှု (သို့မဟုတ်) အခြားကာကွယ်ပေးမှုများအတွက် အာမခံမှုမပေးနိုင်ပေ။<sup>54</sup>

စည်းမျဉ်းသည် အငြင်းပွားမှုကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးမှုဖြင့် ပြေလည်အောင် မဆောင်ရွက်နိုင်ပါက အရာရှိများကို အဖွဲ့ပါတီများအား ခရိုင်တရားရုံးများကို လမ်းညွှန်ပေးရန် လိုအပ်သည်။ လိမ်လည်ခြင်း၊ ကလေးသူငယ်များကို ဖြားယောင်းသွေးဆောင်ခြင်း၊ ကလေးလုပ်သားနှင့် လွတ်လပ်ခွင့်ကို ဆုံးရှုံးစေခြင်း စသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့်ဆက်စပ်နေသည့် ရာဇဝတ်မှုများကို ပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေဖြင့် တရားစွဲဆိုနိုင်သည်။ သို့သော်လည်း ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ကန့်သတ်ချက်များသည် အလွန်တိုတောင်းသည့်

<sup>53</sup>အငြင်းပွားမှုကို အဆင့်ဆင့်ဖြေရှင်းခြင်းနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသည့်လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဖတ်ရန်၊ se Ibid., I စာမျက်နှာ ၇၈ နှင့် ၈၀။

<sup>54</sup>Ibid၊ စာမျက်နှာ ၈၁-၈၅။



အတွက် (၆လ) ထိုကဲ့သို့သောအမှုများအား တရားစွဲဆိုမှုမှာ မရှိသလောက်ဖြစ်သည်ကို တွေ့ရသည်။ ထို့အပြင် တိုင်ကြားမှုကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကိုယ်တိုင်သာ တိုင်ကြားနိုင်သည်။<sup>55</sup>

တရားစွဲဆိုမှုများကို အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၏ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ (၂၀၀၇) အောက်တွင်လည်း စွဲဆိုနိုင်ပါသည်။ ထိုဥပဒေတွင် မျက်မြင်သက်သေကို ကာကွယ်ပေးမှုပေးခြင်းနှင့် မူလအခြေအနေကို ပြန်လည်ရရှိနိုင်သည့် အခွင့်အရေးတို့ကို ထည့်သွင်းထားသည်။ အထူးသဖြင့် ကော်ပိုရေးရှင်း (အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီတစ်ခု) သည် ဥပဒေအောက်တွင် အပြစ်ရှိသည်ဟု ဝန်ခံပါက မန်နေဂျာများနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့ကို တာဝန်ယူခိုင်းပြီး ကြီးမားသော ငွေကြေးဆိုင်ရာ ပြစ်ဒဏ်နှင့် အခြား ပြစ်ဒဏ်များ ချမှတ်ရမည်။ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသုံးပြုခြင်း မရှိသေးပေ။ ပြစ်ဒဏ်များသည် အလွန်ပင် ကြီးလေးပြီး တရားစီရင်ရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင် ပညာရှင်များသည် ဥပဒေနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှု မရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။<sup>56</sup>

ယေဘုယျအားဖြင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာ တရားစွဲဆိုမှုတွင် အလွဲသုံးစားပြုခံရသည့် အမှုများကို အလွတ် သဘောစေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးမှု (သို့မဟုတ်) အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် စနစ်ဖြင့် အောင်မြင် အောင်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းထက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ယင်းတို့မိသားစုများကို တရားမျှတမှုရရှိ စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းတွင်အားသာချက်များရှိသည်။ တချိန်တည်းမှာပင် ပြည်ပတွင် ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည့် အရာနှင့်ပတ်သက်၍သက်သေအထောက်အထားရရှိရန် အလွန်ခက်ခဲသည်။ တရားစွဲဆိုခြင်းသည် ဈေးကြီး သည့်အပြင် နှေးကွေးသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ကျွမ်းကျင်သည့် ဥပဒေဆိုင်ရာကိုယ်စားပြုနိုင်သည့်သူကို ငှားရန် မတတ်နိုင်ပေ။ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားတို့သည် ပွဲစားများ ကျူးလွန်သည့် ပြစ်မှုများကို ရဲသို့သတင်းပို့သော်လည်း တရားစွဲဆိုခြင်းမှာ မရှိသလောက် ဖြစ်သည်။ တရားရုံးအမှုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များတွင် ခံရသူသည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုနှင့် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်းတို့နှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာမရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ အင်ဒိုနီးရှား နိုင်ငံရှိ တရားစီရင်ရေးစနစ်၏ သဘောသဘာဝသည် ပွင့်လင်းမှုမရှိပဲ လူများစုမှ တရားရုံးကို အသုံးပြု ခြင်းကို တားမြစ်နေသည့် အဂတိလိုက်စားမှုနှင့် ဆွေမျိုးကောင်းစားရေးဝါဒကို ကျင့်သုံးမှုများ ရှိသည်ဟု မှတ်ယူကြသည်။<sup>57</sup>

တိုင်ကြားမှုအတွက် စတုတ္ထလမ်းကြောင်းတစ်ခုမှာ ပြည်ပရှိ သံရုံးများမှတစ်ဆင့် တိုင်ကြားခြင်း ဖြစ်သည်။ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံသည် နီပေါနိုင်ငံနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက ကောင်းမွန်သော လမ်းညွှန်ချက်များ ပေးသည်ကို တွေ့ရသည်။ ဥပဒေ ၃၉/၂၀၀၄၊ သမ္မတမှညွှန်ကြားချက်များနှင့် MoM စည်းမျဉ်းများတွင် သံရုံးများနှင့် အလုပ်သမားသံအရာရှိများသည် အမျိုးသားဥပဒေအရ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အခွင့် အရေးများအတွက် လှုံ့ဆော်မှုများပြုလုပ်ရန်၊ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအကြား အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများပေးရန်၊ ဒေသတွင်းရှိ ဥပဒေရေးရာအဖွဲ့များနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန် နှင့် လိုအပ်ပါက ရဲသံအရာရှိများကို တောင်းဆိုနိုင်သည်ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါဝင်သည်။ အင်ဒိုနီးရှား အခြေစိုက် လုပ်သားစုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီများသည် အလုပ်ခန့်ထားသည့် အချိန်ကာလအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ အကူအညီများ ပေးရာတွင် သံရုံး များကို ကူညီပေးရန်လိုအပ်သည်။<sup>58</sup>

<sup>55</sup> Ibid၊ စာမျက်နှာ ၉၉-၁၀၂။  
<sup>56</sup> Ibid၊ စာမျက်နှာ ၁၀၂-၁၀၃။  
<sup>57</sup> Ibid၊ စာမျက်နှာ ၁၀၃-၁၀၇။  
<sup>58</sup> Ibid၊ စာမျက်နှာ ၁၀၇-၁၁၁။



သံရုံးအရာရှိများမှ တိုင်ကြားမှုဖြေရှင်းမှုနှင့် ပတ်သက်၍ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းသည် အမှုအမျိုးမျိုးကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းရန်အတွက် ပြည်ပသို့စေလွှတ်သည့် အဖွဲ့များအတွက် လုပ်ငန်းစဉ်များကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ထားသည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်သည် BNP2TKIစနစ်နှင့် တူသော်လည်း အလုပ်သဘာဝနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များ ဖြေရှင်း ပေးသည်။<sup>59</sup>

ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် သံရုံးမှ ဝန်ဆောင်မှုများကို သိရှိကြပြီး တိုင်ကြားမှုများပုံမှန် တင်ပြကြသည်။ ထို့အပြင် လျော်ကြေးငွေများကို တောင်းခံကြသည် ( ၂၀၁၀ တွင် အမှုပေါင်း ၁၆,၀၀၀ သည် လျော်ကြေးငွေရရှိခဲ့သည်)။ ဥပဒေနှင့် ညွှန်ကြားချက်များသည် အရေးပါသည့် လမ်းညွှန်ချက်ပေးသော်လည်း ယင်းတို့သည် အမှုရွေးချယ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ဦးစားပေးဆောင်ရွက်မှုတို့အပေါ် လမ်းညွှန်ချက်မပေးပေ။ ယင်းတို့တွင် အချိန်ကာလ သတ်မှတ်ချက်များ (သို့မဟုတ်) သတင်းအချက်အလက်များရရှိရေးအတွက် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအာမခံချက် မပါဝင်ပေ။ အချို့ကိစ္စရပ်များတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရုံကလွဲပြီး အခြားရွေးချယ်စရာ မရှိပေ။<sup>60</sup>

အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံရှိ သံရုံးဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်သမားများကို မူရင်းနိုင်ငံသို့ပြန်ပို့နိုင်ရန် ပြင်ဆင်ရာတွင် အရေးကြီးသည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်သမားများတွင် ယင်းတို့အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်သည့် လိုအပ်သောအထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများ အားလုံးနှင့် ယင်းတို့တောင်းဆိုနိုင်သည့် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် လျော်ကြေးကိစ္စအတွက် သေချာစေရန် လုပ်ဆောင်ပေးသည်။ သံရုံးများသည် တရားရုံးတွင် အမှုရင်ဆိုင်နေသည့် အလုပ်သမားများကို နေရာထိုင်ခင်းစီစဉ်ပေးရန် လိုအပ်သည် (၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် တရားရုံးတွင် အမှုရင်ဆိုင်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၁၁,၀၀၀ ဦး နီးပါးရှိသည်)။ သို့သော်လည်း လူများကြပ်ပိတ်သည့် ပြဿနာများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို သံရုံးပရဂျက်မှ ထွက်ခွာ ခွင့်မပြုခြင်းနှင့် အလုပ်ရှင်ကို ထွက်ခွာပြီးချိန်မှစ၍ ထိုနိုင်ငံတွင် တရားဝင်အခြေအနေ မဖြစ်တော့ခြင်း စသည့်ပြဿနာများရှိသည်။ ထိုအချက်များသည် ပြည်ပတွင် အမှုတိုင်ကြားရန်အတွက် အဟန့်အတားတစ်ခုအနေဖြင့် ရှိနေသည်။<sup>61</sup>

**(၅. ၃) သီရိလင်္ကာနိုင်ငံ**

၂၀၀၇-ခုနှစ်ကတည်းက သီရိလင်္ကာနိုင်ငံသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ပေးနေသည့် ဝန်ကြီးဌာနတစ်ခု ရှိသည်။ ထို့နောက် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနဟု ပြောင်းလဲခေါ်တွင်ခဲ့သည်။ ဤဝန်ကြီးဌာန လက်အောက်ရှိ သီရိလင်္ကာ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဌာန (SLBFE) သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ဆက်စပ်သည့် တိုင်ကြားမှုများအတွက် နစ်နာချက်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့်ယန္တရားတစ်ခုဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ SLBFE သည် လုပ်ခ၊လစာမရရှိခြင်းနှင့် ပြည်ပတွင် အလုပ်သမားများကို အနှောင့်အယှက်ပြုခြင်းတို့ကို ဖြေရှင်းရန် နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနတို့နှင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်သည်။

- သီရိလင်္ကာနိုင်ငံတွင် တိုင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်နိုင်သည့် လမ်းကြောင်းများ
- ✓ SLBFE နစ်နာချက်များ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် ယန္တရား
    - စေ့စပ်ဖျန်ဖြေပေးရေးဌာန
    - နိုင်ငံတကာဆက်ဆံရေးဌာန
    - လူမှုရေးဆိုင်ရာပညာရှင်များဌာန
  - ✓ သံရုံးများ/ ကောင်စစ်ဝန်ရုံးများ

<sup>59</sup>Ibid၊ စာမျက်နှာ ၁၁၇။  
<sup>60</sup>Ibid၊ စာမျက်နှာ ၁၁၂-၁၁၆။  
<sup>61</sup>Ibid၊ စာမျက်နှာ ၁၁၂-၁၂၁။



ထို့အပြင် SLBFE သည် ခိုကိုးရာမဲ့ဖြစ်နေသော (သို့မဟုတ်) အခက်အခဲတွေ့ကြုံနေသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကူညီရန် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်လျက်ရှိသည်။ ထိုဝန်ကြီးဌာနများသည် စနစ်တစ်ခုကို အတူပူးတွဲတည်ထောင်ထားသည်။ ထိုစနစ်တွင် SLBFE နှင့် မှတ်ပုံတင်ထားပြီးသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့မိသားစုများက ခြေရာကောက်ရှာဖွေနိုင်သည်။<sup>62</sup> SLBFE သည် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေပေးခြင်းဆိုင်ရာ အရာရှိ ၁၆ ဦးဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့်အဖွဲ့နှင့်အတူ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်၏ တိုက်ရိုက်ကြီးကြပ်မှုအောက်တွင် မန်နေဂျာနှစ်ဦးဖြင့် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသော စေ့စပ်ဖျန်ဖြေရေးဌာနတစ်ခုရှိသည်။ ထိုဌာနတွင် အွန်လိုင်းသတင်း အချက်အလက်များ၊ ပြည်ပသို့ သွားရောက်သည့် သီရိလင်္ကာအဖွဲ့များ၊ သက်ဆိုင်သည့်နိုင်ငံရှိ အေဂျင်စီများနှင့် ဒေသတွင်း အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ စသည်တို့နှင့် ဆက်စပ်နေသည့် လင့်ခ်များကို ကွန်ပျူတာတွင် ထည့်ထားသည်။ တိုင်ကြားမှုများကို လက်ခံရန်နှင့် မှတ်ပုံတင်ရန်အတွက် ဤစနစ်ကို နည်းပညာအားဖြင့် အဆင့်မြင့်စွာ တည်ဆောက်ထားပြီး ဒေသတွင်းတွင် အကောင်းဆုံးသော လက်တွေ့ဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးသည်။<sup>63</sup>

ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ သီရိလင်္ကာသံတမန်ရေးရာအဖွဲ့၏ အလုပ်သမားရေးရာကဏ္ဍများအတွက် လက်စွဲစာအုပ်တွင်<sup>64</sup> ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ နှစ်နာချက်များ/ တိုင်ကြားမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် အသေးစိတ်ကို ဖော်ပြထားသည်။ အရာရှိသည် တိုင်ကြားမှုတစ်ခုစီကို ဖြေရှင်းရာတွင် အသုံးပြုရမည့် နည်းလမ်းကို ဆုံးဖြတ်သင့်သည်။ ရရှိနိုင်သည့် နည်းလမ်းများတွင် အလုပ်သမားများနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးခြင်း၊ စပွန်ဆာ၊ အလုပ်ရှင် (သို့မဟုတ်) အေးဂျင့်များဖြင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးခြင်း (သို့မဟုတ်) စနစ်အတွင်းတွင် ဥပဒေအရ အရေးယူခြင်း (ဆိုလိုသည်မှာ လက်ခံထားသည့် နိုင်ငံရှိ ရဲ့၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားအရာရှိများလက်သို့ လွှဲပြောင်းပေးခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ အပိုဒ် ၂.၆.၁ တွင်လည်း အလုပ်မှထွက်ပြေးလာသည့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် အထူးလုပ်ငန်းစဉ်များကိုလည်း စီစဉ်ထားသည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် လုံခြုံစိတ်ချသည့် နေရာထိုင်ခင်းပေးခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ မှတ်သားရသည်မှာ အရာရှိများသည် ဆွေးနွေးလမ်းညွှန်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု၊ စိတ်ရှည်မှု၊ ကောင်းမွန်စွာ နားထောင်ပေးသူနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လျင်မြန်စွာ ချနိုင်သူများ ဖြစ်သင့်သည်။ အခြားအခန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၊ အိမ်အကူမဟုတ်သည့် အလုပ်သမားများ ကဏ္ဍများနှင့် မမှန်ကန်သော လုပ်သားစုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ စပွန်ဆာများ (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားများကို နာမည်ပျက်စာရင်းသွင်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဖော်ပြထားသည်။

၂၀၁၅ ခုနှစ် ပထမသုံးလပတ်အတွင်း သတင်းပို့သည့် SLBFE ၏ စုံစမ်းဖော်ထုတ်ရေးဌာနအရ တိုင်ကြားမှု အမှုပေါင်း ၂,၂၅၀ မှုကို ဖြေရှင်းပေးခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ တရားဝင်မဟုတ်သော အလုပ်သမားစုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီ ၇၃ ခုကို ဝင်ရောက်ခဲ့ပြီး ဌာနမှ တရားဝင်ထုတ်ပေးသည့် လိုင်စင်မရှိဘဲ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်စီးပွားရေးတွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်များကို တိုင်ကြားသည့် အမှုများနှင့် ပတ်သက်၍ စုံစမ်းမှု ၄၇၃ ခုကို လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ SLBFE အက်ဥပဒေ (၁၉၈၅ အက်ဥပဒေ နံပါတ် ၂၀

<sup>62</sup>[http://www.mea.gov.lk/index.php/en/foreign-policy/protecting-sri-lankans-abroad-\(၂၀၁၆ခုနှစ် မေလ ၃ ရက်နေ့တွင် ကြည့်ရှုခဲ့သည်\)။](http://www.mea.gov.lk/index.php/en/foreign-policy/protecting-sri-lankans-abroad-(၂၀၁၆ခုနှစ် မေလ ၃ ရက်နေ့တွင် ကြည့်ရှုခဲ့သည်)။)  
<sup>63</sup>သီရိလင်္ကာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ နှစ်နာချက်များကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် နှစ်နာချက်နှင့် တိုင်ကြားမှုတို့ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် ယန္တရားကို အားကောင်းစေခြင်း၊ ယန္တရားကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊ သီရိလင်္ကာနိုင်ငံနှင့် ဖော်လ်ဒိုက်အတွက် အိုင်အယ်လ်အိုရီ၊ ဇန်နဝါရီ ၂၀၁၃၊ စာမျက်နှာ ၂၇။[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-colombo/documents/publication/wcms\\_233367.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-colombo/documents/publication/wcms_233367.pdf)  
<sup>64</sup>ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ သီရိလင်္ကာ သံတမန်ရေးရာအဖွဲ့၏ အလုပ်သမားရေးရာ ကဏ္ဍများအတွက် လုပ်ငန်းလက်စွဲစာအုပ်၊ ဒီဇင်ဘာ ၂၀၁၃၊ အခန်း ၂။<http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/270/Manual.pdf> (၂၀၁၆ ခုနှစ် မေလ ၃ ရက်နေ့တွင် ကြည့်ရှုခဲ့သည်)။



ကို ပြင်ဆင်ထားသည့် ၁၉၉၄ ခုနှစ် အက်ဥပဒေနံပါတ် ၄ နှင့် အက်ဥပဒေနံပါတ် ၅၆ နှင့် ၂၀၀၉) အောက်ရှိ ရာဇဝတ်မှုများနှင့် ပတ်သက်၍ လိုင်စင်၊ လိုင်စင်မရှိသော သူများကို ဥပဒေအရ အရေးယူခဲ့သည့် အမှုပေါင်း ၈၅၃ မှု ရှိသည်။ SLBFE ၏ ဥပဒေဌာနအရ SLBFE ကို တရားစွဲဆိုသည့် အမှုများမှ အမှုပေါင်း ၉၁ မှုသည် တရားရုံးနှင့် ခုံရုံးတွင် ရောက်ရှိပြီး ဥပဒေကို ချိုးဖောက်သည့် လိုင်စင်ရှိသည့် အေဂျင့်များနှင့် လိုင်စင်မရှိ သည့် လူပုဂ္ဂိုလ်များကို တရားစွဲ တင်သွင်းသည့် အမှုပေါင်း ၂၃၈ မှုရှိသည်။ SLBFE မှ လိုင်စင်ရှိသော အေဂျင့်များနှင့် လိုင်စင်မရှိသော အေဂျင့်များကို တင်သွင်းထားသည့် အမှုများမှ တရားရုံးနှင့် ခုံရုံးတွင် ရောက်ရှိသည့် အမှုပေါင်း ၂,၆၅၉ မှု ရှိသည်။<sup>၆၅</sup>

အလုပ်သမားစုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီများမှ စာချုပ်ဖောက်ဖျက်မှုများကို ဖြေရှင်းပေးသည့် စေ့စပ် ဖျန်ဖြေရေး ဌာနအတွင်းတွင် SLBFE မှ အေဂျင်စီတစ်ခုစီကို ပေးထားသည့် လျှို့ဝှက်နံပါတ်နှင့် အသုံးပြု သူနာမည်တို့ကို အသုံးပြုပြီး လုပ်သားစုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီတစ်ခုစီ၏ ထောက်ခံချက်အတွက် အချက် အလက်များကို ထည့်သွင်းရန် ကွန်ပျူတာ ပရိုဂရမ်တစ်ခုကို တည်ဆောက်ထားသည်။ ဤဌာနသည် ခရိုင်တရားရုံးတွင် ရန်ပုံငွေများ ပြန်လည်ထူထောင်ခြင်း၊ လိုင်စင်ဖျက်သိမ်းခြင်း၊ လက်ရှိ အလုပ်သမား စုဆောင်းသည့် အမိန့်စာများကို ရုပ်ဆိုင်းခြင်းနှင့် နှစ်စဉ်လိုင်စင်သက်တမ်းတိုးခြင်းကို ခေတ္တရပ်ဆိုင်းထား ခြင်း ကဲ့သို့သော ပြစ်ဒဏ်များမှတစ်ဆင့် အလုပ်သမားကို လျော်ကြေးပေးရေးအတွက် အေဂျင်စီများကို တောင်းဆိုရန် ဥပဒေဆိုင်ရာ အခွင့်အာဏာရှိသည်။<sup>၆၆</sup>

နိုင်ငံတကာဆက်ဆံရေးဌာနသည် သေဆုံးခြင်း၊ ပြစ်မှုကျခြင်းများနှင့် မှုရင်းနိုင်ငံသို့ပြန်ပို့ခြင်း စသည့်ကိစ္စရပ်များအတွက် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်သည်။ ယင်းသည် အလုပ်သမား စုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီ များက ဥပဒေအရ တာဝန်ယူမှု မရှိခြင်းနှင့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုကို အခြေပြု၍ မှုရင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင်ရန်အတွက် ရံပုံငွေပေးအပ်ခြင်း မရှိခြင်းတို့အတွက် အမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် အရေးကြီး သည့် ကွာဟချက်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးသည်။<sup>၆၇</sup>

လူမှုဖူလုံရေးဌာနသည် မိသားစုဝင်များ၏ တောင်းဆိုမှုများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးသည်။ ထိုစဉ်တွင် စုံစမ်းထောက်လှမ်းရေးဌာနသည် လိမ်လည်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးပြီး စုံစမ်းထောက်လှမ်းမှုများကို လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် အမှုများကို တရားရုံးတွင် တရားစွဲဆိုနိုင်ရန် ကျွမ်းကျင် ပညာရှင်နှင့် အာဏာပိုင်တို့နှင့်အတူ ရဲအရာရှိများမှ လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။ ယင်း၏ စုံစမ်း ထောက်လှမ်း ရေးအလုပ်သည် ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် သီရိလင်္ကာနိုင်ငံကို အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုမှ TIP အဆင့်သတ်မှတ်မှု တွင် အဆင့် ၂ အထိ မြင့်တက်စေမှုကို ဖြစ်စေသည်ဟု မှတ်ယူခြင်းခံရသည်။<sup>၆၈</sup>

**(၅) ၄) ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ**

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် စီမံခန့်ခွဲမှုသည် အလုပ်သမားစုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီများ၊ ပြည်ပအကြီးအကဲ များနှင့် အလုပ်ရှင်တို့ကို တိုင်သည့် တိုင်ကြားမှုများနှင့် အမှုများကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်သည်။ ထို့အပြင် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှ ပါဝင်သူများအတွက် မက်လုံးပေးခြင်းများနှင့် ပြစ်ဒဏ်များ အတွက် စနစ်တစ်ခုကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်

- ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် တိုင်ကြားမှုများပြုလုပ်နိုင်သည့် လမ်းကြောင်းများ
- ✓ POEA တရားစီရင်ဆုံးဖြတ်မှုဆိုင်ရာရုံး
  - ✓ အမျိုးသားအလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံရေး ကော်မရှင်
  - ✓ ပြည်ပရှိ အလုပ်သမား လူမှုဖူလုံရေး စီမံခန့်ခွဲမှုရုံး
  - ✓ ဖိလစ်ပိုင်ပြည်ပအလုပ်သမားရေးရာရုံးများ

<sup>၆၅</sup> <http://www.foreignemploymin.gov.lk/PROJECTINFO/2015/Performance-report-2015-English.pdf>

<sup>၆၆</sup> Ibid၊ စာမျက်နှာ ၃၀။

<sup>၆၇</sup> Ibid၊ စာမျက်နှာ ၃၀။

<sup>၆၈</sup> Ibid၊ စာမျက်နှာ ၃၁။



လျက်ရှိသည်။<sup>69</sup> ၁၉၉၅ခုနှစ် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ပြည်ပဆိုင်ရာ ဖိလစ်ပိုင်အက်ဥပဒေကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော Omnibus စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအရ သမ္မတ အက်ဥပဒေ နံပါတ် ၁၀၀၂၂ အားဖြင့် ပြင်ဆင်ချက်အတိုင်း ပုံမှန်စီမံခန့်ခွဲသည့် အလုပ်မခန့်ထားမီ၊ မစုဆောင်းမီ ချိုးဖောက်သည့် အမှုများကို POEA စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာရုံး (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမား နှင့် အလုပ်အကိုင်ဦးစီးဌာန (DOLE) (သို့မဟုတ်) POEA ဒေသဆိုင်ရာရုံး (တိုင်ကြားသူလျှောက်ထားသည့် နေရာ (သို့မဟုတ်) စုဆောင်းခံရသည့် နေရာ) တွင် အမှုဖွင့်နိုင်သည်။ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ အမှုများကို POEA စီရင်ဆုံးဖြတ်မှုဆိုင်ရာရုံးတွင် တိုင်ကြားနိုင်သည်။ မည်သူမဆို စာဖြင့် တိုင်ကြားနိုင်ပြီး၊ အလုပ်သမားရေးရာ ကျင့်ဝတ်ကို ချိုးဖောက်ခြင်းအတွက် ကျမ်းကျိန်ချက်အောက်တွင် တိုင်ကြားနိုင်သည်။ ကာလစည်းကမ်းသတ် ဥပဒေသည် အရေးယူဆောင်ရွက်ပြီး သုံးနှစ်တာကာလအတွင်း ဖြစ်သည်။ အလုပ် သမားမစုဆောင်းမီ အလုပ်မခန့်မီ၊ ချိုးဖောက်သည့် အမှုများအတွက် အုပ်ချုပ်ရေးမှူးသည် “လိုင်စင်ကို အတည်မပြုခြင်း၊ ရပ်ဆိုင်းခြင်း (သို့မဟုတ်) ဖျက်သိမ်းခြင်း” စသည့် ပြစ်ဒဏ်ချမှတ် နိုင်သည်။<sup>70</sup> အုပ်ချုပ် ရေးမှူးမှခွင့်ပြုထားသည့် အချို့သော အမှုများအတွက် လိုင်စင်ရပ်ဆိုင်းခြင်းကို ဖျက်သိမ်းနိုင်သည်။ သို့ သော်လည်း အာမခံချက်ပေးပါက အေဂျင်စီသည် ရပ်ဆိုင်းခံရသည့် လတိုင်းအတွက် ဖိလစ်ပိုင်ငွေ ၅၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁,၀၈၅) ပေးရမည်။ အလုပ်ရှင်နှင့်ပတ်သက်ပြီး တိုင်ကြားသည့် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်း ရေးဆိုင်ရာအမှုများအတွက် အုပ်ချုပ်ရေးမှူးသည် ယင်းတို့ကို ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အစီအစဉ်မှ ပယ်ဖျက်နိုင်သည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်ခံရရှိပြီး ၁၅ ရက်အတွင်း အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အတွင်းဝန်ရုံးတွင် အယူခံဝင်နိုင်သည်။<sup>71</sup> ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းမှုဆိုင်ရာ အရာရှိများသည် ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် အေဂျင်စီ ၉၆ ခု၏ လိုင်စင်များကို ဖျက်သိမ်းခဲ့ပြီး အေဂျင်စီ ၅၂ ခုကို လိုင်စင် ရပ်ဆိုင်းခဲ့သည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် ကျင့်သုံးနေသည့် ကောင်းမွန်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များအနက် တစ်ခုမှာ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများကို စည်းကမ်းတကျ လုပ်ကိုင်စေခြင်းဖြစ်သည်။ အေဂျင်စီ များသည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေနေသည့် အလုပ်သမားများနှင့် တရားဝင် အတည်ပြုထားသည့် အလုပ်စာချုပ် များ ချုပ်ဆိုရမည်ဖြစ်သည်။ POEA သည် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီကို ယခင်က မသမာမှု (သို့မဟုတ်) ပြစ်မှုဆိုင်ရာ တရားစွဲဆိုခံရမှုများ ရှိမရှိကို စစ်ဆေးစဉ်အတွင်း ကနဦး သဘောတူညီချက် ရယူခြင်းဖြင့် ထိုသဘောတူညီချက်များကို စည်းကမ်းနှင့်အညီ ထိန်းချုပ်သည်။ အေဂျင်စီများသည် အလုပ်သမားများ ယင်းတို့ အခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်ခံရပါက လျော်ကြေးငွေပေး ရန်အတွက် ကတိခံဝန်ချုပ်များကို ရေးထိုးရန်လိုအပ်သည်။ ထို့အပြင် အေဂျင်စီများသည် ပြည်ပရှိအလုပ်ရှင် များကို စာချုပ်ကို ဖောက်ဖျက်ပါက ပူးတွဲပြီး ညီညီညွတ်ညွတ် တာဝန်ယူမှုကို ဖော်ပြထားသည့် ကိုယ်စားလှယ် သဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးရမည်။<sup>72</sup> အလုပ်သမားစုဆောင်းရာတွင်

<sup>69</sup> POEA ဝက်ဘ်ဆိုက်, “အကြောင်းအရာ” Page, <http://www.poea.gov.ph/about/aboutus.html> (၂၀၁၆ခုနှစ် ဧပြီလ ၉ ရက်နေ့ တွင် ကြည့်ရှုခဲ့သည်)။  
<sup>70</sup> ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ပြည်ပရှိဖိလစ်ပိုင်လူမျိုးများဆိုင်ရာ ၁၉၉၅ အက်ဥပဒေ အပိုဒ် ၁၀။  
<sup>71</sup> ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ပြည်ပရှိဖိလစ်ပိုင်လူမျိုးများဆိုင်ရာ ၁၉၉၅ အက်ဥပဒေကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် Omnibus လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် စည်းမျဉ်းများ၊ သမ္မတအက်ဥပဒေ နံပါတ် ၁၀၀၂၂ ဖြင့် ပြင်ဆင်သည်။ အပိုဒ်-၇-၁၁ <http://www.gov.ph/2010/07/08/omnibus-rules-and-regulations-implementing-the-migrant-workers-and-overseas-filipinos-act-of-1995-as-amended-by-republic-act-no-10022/> (၂၀၁၆ ခုနှစ် ဧပြီလ ၉ ရက်နေ့တွင် ကြည့်ရှုခဲ့သည်)။  
<sup>72</sup> ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ပြည်ပရှိဖိလစ်ပိုင်လူမျိုးများဆိုင်ရာ ၁၉၉၅ အက်ဥပဒေ အပိုဒ် ၁၀။

ကောင်းမွန်ပြီး သန့်ရှင်းသော မှတ်တမ်းကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်သည့် အလုပ်သမားစုဆောင်းသူများကို ဆုပေးသည့်စနစ်မှ တစ်ဆင့် အပြုသဘောဆောင်သည့် မက်လုံးများပေးသည်။<sup>73</sup>

POEA သည် တရားမဝင်စုဆောင်းခံရသည့် အလုပ်သမားများကို အခမဲ့ဥပဒေဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများပေးသည်။ ၁၉၉၅ ခုနှစ် စည်းမျဉ်းနှင့် စည်းကမ်းဆိုင်ရာအက်ဥပဒေသည် သက်ဆိုင်ရာ တရားစွဲဆိုသည့်ရုံးကို အမှုများ လက်ခံခြင်း၊ စိစစ်ခြင်း ၊ အတည်ပြုခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် အသေးစိတ် လမ်းညွှန်ချက် မျက်မြင်သက်သေအဖြစ် ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ပြစ်မှုအတွက် တရားစွဲဆိုရာတွင် ဦးဆောင် နိုင်ရန်အတွက် POEA ရှေ့နေများအတွက် အခွင့်အရေးများကို ဖော်ပြထားသည်။<sup>74</sup>

တရားမဝင်စုဆောင်းခံရမှုနှင့် အခြားဆက်စပ်နေသည့် အမှုများအတွက် လုံလောက်သည့် သက်သေရှိသည်ကို ဆန်းစစ်၍ သင့်တော်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချပြီးနောက် POEA သည် ကနဦးစုံစမ်းစစ်ဆေးမှု လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် သင့်တော်သည့် တရားစွဲဆိုနိုင်သည့်ရုံးတွင် အမှုကို အတည်ပြုသည်။ DOLE အတွင်းဝန်၊ POEA အုပ်ချုပ်ရေးမှူး၊ DOLE ဒေသဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားရေးမှူး (သို့မဟုတ်) ယင်းတို့၏ တာဝန်ရှိ ကိုယ်စားလှယ်များ (သို့မဟုတ်) နှစ်နာသူသည် သင့်တော်သည့်ရုံးတွင် သက်ဆိုင်သည့် ပြစ်မှုကြောင်းကို စတင်နိုင်ပါသည်။<sup>75</sup>

အမျိုးသားအလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးကော်မရှင်သည် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဦးစီးဌာန နှင့် ပူးတွဲထားသည့် တရားရေးသဘောဆောင်သော အေဂျင်စီတစ်ခု ဖြစ်သည်။ အဆိုပါကော်မရှင်ကို မလုပ်မနေရဖြစ်သော ခုံရုံးဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းနှင့် အခြားသော အငြင်းပွားမှုကို ဖြေရှင်းသော နည်းလမ်းများမှတစ်ဆင့် ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပရှိ အလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စကို စီရင်ဆုံးဖြတ်ရန်နှင့် အငြင်းပွားမှုများကို စီမံခန့်ခွဲရန် တာဝန်ပေးထားသည် (အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဇယားအတွက် နောက်ဆက်တွဲ ၄ တွင်ကြည့်ပါ)။<sup>76</sup> ၁၉၉၅ အက်ဥပဒေတွင် "တိုင်ကြားမှုကို တင်သွင်းခြင်း၊ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးနှင့် ဆက်စပ်သည့် တောင်းဆိုမှုများ (သို့မဟုတ်) အမှန်တကယ် ဖြစ်သည်၊ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်ဆိုင်သည်၊ စံနမူနာပြုသည့် အခြားသောနှစ်နာဆုံးရှုံးမှုများအတွက် တောင်းဆိုမှုများ အပါအဝင် ပြည်ပတွင် စေလွှတ်ခြင်းအတွက် ဖိလစ်ပိုင် အလုပ်သမားများပါဝင်သည့် မည်သည့် ဥပဒေနှင့် စာချုပ်ကြောင့်ဖြစ်စေ ထွက်ပေါ်လာသည့် တောင်းဆိုမှုများကို ကြားနာဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် သီးခြား စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။"<sup>77</sup>

<sup>73</sup>အပိုဒ် ၂.၈.၁၊ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ စုဆောင်းရာတွင် စည်းကမ်းတကျလုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ တိုင်တန်းမှုယန္တရားကို အကဲဖြတ်လေ့လာခြင်း၊ TRIANGLE၊ အာရှနှင့် ပစိဖိတ်နိုင်ငံများအတွက် အိုင်အယ်လ်အို ဒေသဆိုင်ရာရုံး၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ အာရှ သုတေသနစင်တာ၊ အာရှလေ့လာရေးတက္ကသိုလ်၊ ချီလီလောင်လာကွန်းတက္ကသိုလ်၊ ဘန်ကောက်၊ ၂၀၁၃ [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_226498.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_226498.pdf)(၂၀၁၆ ခုနှစ် ဧပြီလ ၂၈ ရက်နေ့တွင် ကြည့်ရှုခဲ့သည်)။

<sup>74</sup>ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ပြည်ပရှိဖိလစ်ပိုင်လူမျိုးများဆိုင်ရာ ၁၉၉၅ အက်ဥပဒေကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် Omnibus လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် စည်းမျဉ်းများ၊ သမ္မတအက်ဥပဒေ နံပါတ် ၁၀၂၂ ဖြင့် ပြင်ဆင်သည်။ အပိုဒ်-၂-၁၅။

<sup>75</sup>ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ပြည်ပရှိဖိလစ်ပိုင်လူမျိုးများဆိုင်ရာ ၁၉၉၅ အက်ဥပဒေကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် Omnibus လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် စည်းမျဉ်းများ၊ သမ္မတအက်ဥပဒေ နံပါတ် ၁၀၂၂ ဖြင့် ပြင်ဆင်သည်။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ၆၊ အပိုဒ် ၄-၅ <http://www.gov.ph/2010/07/08/omnibus-rules-and-regulations-implementing-the-migrant-workers-and-overseas-filipinos-act-of-1995-as-amended-by-republic-act-no-10022/>

<sup>76</sup>ယင်းသည် အလုပ်သမား-အလုပ်ရှင်ဆက်ဆံရေးနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် များစွာသော ပြဿနာများကို စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ NLRC ဝက်ဘ်ဆိုဒ် တွင်ကြည့်ပါ။ <http://nlrc.dole.gov.ph/?q=node/5>( ၂၀၁၆ ခုနှစ် ဧပြီလ ၉ ရက်နေ့တွင် ကြည့်ရှုခဲ့သည်)။

<sup>77</sup>ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ပြည်ပရှိဖိလစ်ပိုင်လူမျိုးများဆိုင်ရာ ၁၉၉၅ အက်ဥပဒေ အပိုဒ် ၁၀ <http://www.poea.gov.ph/rules/ra8042.html> (၂၀၁၆ ခုနှစ် ဧပြီလ ၉ ရက်နေ့တွင် ကြည့်ရှုခဲ့သည်)။



Omnibus လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ စည်းကမ်းအောက်ရှိ တောင်းဆိုမှုများအတွက် ပူးတွဲနှင့် တစ်ဦးချင်း တာဝန်အပိုဒ်အရ အကြီးအကဲ/အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား စုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီတို့၏ တာဝန်သည် ပူးတွဲနှင့် တစ်ဦးချင်းတာဝန်ယူရမည် ဖြစ်သည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် တာဝန်ကို ပေါင်းစည်း ထည့်သွင်းထားပြီး ယင်းသည် စာချုပ်သဘောတူညီမှုအတွက် အစဉ်အလာဖြစ်သည်။ အလုပ်သမား စုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီမှ တင်ပြသည့် လုပ်ဆောင်ချက်စာချုပ်သည် အလုပ်သမားများကို ဆုံးဖြတ်ပေး နိုင်သည့် ငွေကြေးဆိုင်ရာ (သို့မဟုတ်) နှစ်နာဆုံးရှုံးမှုများနှင့်ဆိုင်သည့် တောင်းဆိုမှုများကို ဖြေရှင်း ပေးနိုင်သည်။ အဆိုပါအချက်များသည် အလုပ်စာချုပ်သက်တမ်း ကာလတစ်ခုလုံးတွင် ဆက်လက် အကျိုး ဝင်ပြီး မည်သည့်အစားထိုးမှု (သို့မဟုတ်) ဒေသတွင်း (သို့မဟုတ်) ပြည်ပတွင် ပြုလုပ်သည့် စာချုပ်ပြင်ဆင် ခြင်းတို့အားဖြင့် အကျိုးသက်ရောက်မှု မရှိပေ။ နှစ်နာဆုံးရှုံးမှုပါဝင်သည့် ငွေကြေးဆိုင်ရာ တောင်းဆိုမှုများ အတွက် မည်သည့်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု (သို့မဟုတ်) ဖြေရှင်းမှုမဆို ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုအတွက် သင့်တော်သည့် အာဏာပိုင်များ၏ သဘောတူညီမှုနှင့်အတူ နှစ်ဖက်စလုံးမှ အခြားကာလတစ်ခုကို သဘောတူထားခြင်း မရှိပါက သင့်တော်သည့် အာဏာပိုင်များ၏ သဘောတူ ကျေအေးပြီးနောက် ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း ပေးရမည် ဖြစ်သည်။<sup>78</sup>

ပြည်ပအလုပ်သမားဆိုင်ရာ လူမှုဖူလုံရေး စီမံခန့်ခွဲမှု (OWWA) သည် ပြည်ပတွင် ရောက်ရှိနေသည့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားများကို ကာကွယ်ပေးရန်အတွက် အဓိကအေဂျင်စီတစ်ခုဖြစ်သည်။ OWWA တွင် အလုပ် သမားများသည် မဖြစ်မနေအသင်းဝင်ရမည် ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများကို လူမှုဖူလုံရေးရံပုံငွေကို အသုံးပြု ခွင့်ပေးသည် (အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဇယားအတွက် နောက်ဆက်တွဲ ၅ တွင် ကြည့်ပါ)။<sup>79</sup> တိုင်ကြားမှုများနှင့် ပတ်သက်၍ လူမှုဖူလုံရေး အရာရှိများသည် (OWWA အုပ်ချုပ်ရေးမှူးမှ ထောက်ခံထားပြီး၊ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဦးစီးဌာနမှ ရွေးချယ်ထားသည့် ဖိလစ်ပိုင်သမ္မတမှ ခန့်အပ်ထားသူများ) ဖိလစ်ပိုင်ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများကို ကူညီရန်အတွက် အလုပ်သမားသံအရာရှိများနှင့် သံအမတ်ကြီးများ (သို့မဟုတ်) ကောင်စစ်ဝန်ချုပ်များသည် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ကြသည်။ ယင်းတို့ကို သံရုံးများနှင့် ကောင်စစ်ဝန်ရုံးများတွင် ပူးတွဲထားရှိသည်။ OWWA သည် အလုပ်ရှင်များ၊ အေဂျင်များ၊ အခြားအလုပ်သမားများ (သို့မဟုတ်) အာဏာပိုင်များနှင့် အလုပ်သမားများအကြား အငြင်းပွားမှုများ ပြေလည်အောင် ဖြေရှင်းရာတွင် စေ့စပ် ညှိနှိုင်းခြင်းဆိုင်ရာ အကူအညီပေးခြင်းအားဖြင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် အရေးကြီးသည့်အခန်းကဏ္ဍကို ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ လူမှုဖူလုံရေးရံပုံငွေ၏ အဓိက ကောင်းမွန်သည့်အချက်မှာ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ များ၏ တောင်းဆိုမှုများကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ရန်ပုံငွေများကို လိုအပ်သလို နေရာချထားမှုကို ခွင့်ပြုနိုင် သည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်မရှိပေ။

အာအေ ၈၀၄၂ သည် ပြည်ပအလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမားများ အများစုရှိသည့် နိုင်ငံများရှိ ဖိလစ်ပိုင်သံရုံးအတွင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် အခြားပြည်ပရှိ ဖိလစ်ပိုင်လူမျိုးများ

<sup>78</sup> ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ပြည်ပရှိဖိလစ်ပိုင်လူမျိုးများဆိုင်ရာ ၁၉၉၅ အက်ဥပဒေကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် Omnibus လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် စည်းမျဉ်းများ၊ သမ္မတအက်ဥပဒေ နံပါတ် ၁၀၂၂ ဖြင့် ပြင်ဆင်သည်။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ၇၊ အပိုဒ် ၃-၄၊ <http://www.gov.ph/2010/07/08/omnibus-rules-and-regulations-implementing-the-migrant-workers-and-overseas-filipinos-act-of-1995-as-amended-by-republic-act-no-10022/>

<sup>79</sup> OWWA သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံမှာ ရှုပ်ထွေးသည်။ အဖွဲ့အစည်း တည်ဆောက်မှုတွင် ယုံကြည်အပ်နှံခြင်းခံရသူ၊ အတွင်းဝန်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ရုံးများပါဝင်သည့် စီမံခန့်ခွဲသည့် အဖွဲ့ပါဝင်သည်။ အလုပ်ခန့် ထားခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှုစာချုပ်ကို လုပ်ဆောင်နေစဉ်အတွင်း (သို့မဟုတ်) မိမိဆန္ဒအလျောက် ပြည်ပဌာနတစ်ခုတွင် မှတ်ပုံတင်ခြင်း အားဖြင့် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်နိုင်သည်။ သီအိုရီတွင် အလုပ်ရှင် (သို့မဟုတ်) အေးဂျင်သည် ဝန်ဆောင်ခ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၅ ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း လက်တွေ့တွင် အလုပ်သမားမှ ရံဖန်ရံခါပေးရသည်။ D.R. Agunias and N. G. Ruiz၊ ပြည်ပရှိ အလုပ်သမားများကို ကာကွယ် မှုပေးခြင်း၊ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံမှ သင်ခန်းစာများနှင့် သတိပြုရမည့်အရာများ၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒ အဖွဲ့အစည်း၊ သိမြင်မှု၊ စက်တင်ဘာ ၂၀၀၇၊ စာမျက်နှာ ၁၀။

အတွက် အရင်းအမြစ်စင်တာများ တည်ထောင်ရန် တောင်းဆို ခဲ့သည်။ ဤဥပဒေရှိ ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဖိလစ်ပိုင်ပြည်ပအလုပ်သမားရေးရာရုံးများ (POLOs) နှင့် သံအရာရှိများ ဦးစီးဆောင်ရွက်နေသည့် ဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမားများ အရင်းအမြစ်စင်တာ (FWRCs) တို့မှတစ်ဆင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက် လျက်ရှိသည်။ POLO ရုံးများသည် အလုပ်အကိုင် လက်မှတ်များထုတ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အထောက်အထားစာရွက်များ မှန်/မမှန်စစ်ဆေး ပေးခြင်း၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများပေးခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အကူအညီ တောင်းခံမှုများအပေါ် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးခြင်း၊ လူမှုဖူလုံရေး၊ ဆွေးနွေးလမ်းညွှန်မှုနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများပေးခြင်း၊ နေရပ်ပြန်ရေးအတွက် အကူအညီပေးခြင်း စသည်တို့ကို ဆောင်ရွက် ပေးသည်။ ထို့အပြင် POLO ရုံးများသည် အဖွဲ့ချုပ်၏ ကြီးကြပ်မှုအောက်တွင် FWRC ရုံးများကို နေ့စဉ် စီမံလုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။

သံရုံးဝန်ထမ်းများအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို အားပေးရန်၊ အာအေ ၈၀၄၂ သည် နိုင်ငံဆိုင်ရာ အဖွဲ့ချုပ်ကပ်မှုနည်းလမ်းကို မိတ်ဆက်ခဲ့သည်။ ယင်းနည်းလမ်းတွင် မစ်ရှင်အတွက် တာဝန်ချခံရသည့် အရာရှိအားလုံးသည် ယင်းတို့ မူရင်းအဖွဲ့မတူညီမှုကို အလေးမထားဘဲ နည်းလမ်းတစ်ခုကိုသာ အသုံးပြု ရမည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ အာအေ ၈၀၄၂ သည် နိုင်ငံခြားရေး ဦးစီးဌာန (DFA-OUMWA) အတွင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားရေးရာအတွက် အကြီးအကဲရုံးခန်းတစ်ခုကိုလည်း ဖန်တီးခဲ့သည်။ DFA-OUMWA သည် "ဖိလစ်ပိုင်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် အကြပ်အတည်းနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသော ပြည်ပရှိ ဖိလစ်ပိုင် လူမျိုးများကို ဥပဒေဆိုင်ရာ အကူအညီဝန်ဆောင်မှုများ ပေးခြင်းနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းတို့အတွက် တာဝန်ရှိပါသည်။" ယင်းသည် ဥပဒေဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ အတွက် ဥပဒေဆိုင်ရာ အကူအညီပေးသည့် ရန်ပုံငွေကို စီမံခန့်ခွဲရာတွင် အစိုးရအဖွဲ့များ၊ အရပ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းများ၊ ဥပဒေဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့် ဥပဒေရေးရာအဖွဲ့များအကြား ထိရောက်သည့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုကို သေချာစေပါသည်။ ထိုရန်ပုံငွေကို ပြစ်မှုနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ အမှုများကို ရင်ဆိုင်နေရသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုဆောင်ရွက်ပေးသည့် ပြည်ပမှ ဥပဒေ ပညာရှင်များ၏ ဝန်ဆောင်ခများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး အမှုတိုင်ကြားတင်သွင်းခြင်း၊ ဖမ်းဆီး ထိန်းသိမ်းခံရသည့် အလုပ်သမားကို ခေတ္တလွှတ်ပေးရန် အာမခံခံဝန်ကတိစာချုပ်များအတွက် အခကြေး ငွေ၊ တရားရုံး ဝန်ဆောင်ခ၊ ပြည်ပတွင်တရားစွဲဆိုရာတွင် ကုန်ကျစရိတ်တို့ကို ပေးရန်အတွက် အသုံးပြု သည်။ ယင်းတို့ကို ဥပဒေပညာရှင်များနှင့် သက်ဆိုင်ရာ ဖိလစ်ပိုင် အထူးတာဝန်ယူထားသည့်အဖွဲ့မှ ထောက်ခံပေးမှုဖြင့် ဆောင်ရွက်သည် (Omnibus လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ၉၊ အပိုဒ် ၃)။



## ၆။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် မူဝါဒဖွံ့ဖြိုးလာစေရန်အတွက် အကြံပြုချက်များ

အောက်ပါ အကြံပြုချက်များသည် အခြားမူရင်းနိုင်ငံများက ကျင့်သုံးသောကောင်းမွန်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များမှ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် သင့်တော်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားသည့် အချက်များဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ရှိ ကျင့်သုံးနေသော တိုင်းတန်းမှုဖြေရှင်းသည့်စနစ်များ တိုးတက်လာစေရန် ထိုအချက်များကို ဥပဒေများ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ချက်များတွင် ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

### (၆ .၁) အစိုးရ၏ တိုင်တန်းမှုယန္တရားကို အားကောင်းလာစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း

MOLIP ၏ တိုင်ကြားမှုယန္တရားသည် ပြည်ပရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထံမှ တိုင်ကြားမှုများကို လက်ခံရန်အတွက်ပံ့ပိုးပေးထားသည့် ဦးဆုံးဗဟိုစနစ်ဖြစ်သည်။ ထိုယန္တရားသည် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထံမှ အလုပ်သမားစုဆောင်းရန်အတွက် ငွေပိုကောက်ခံခြင်းများကို တားဆီးရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ် လိမ်လည်ခဲ့ခြင်းများကို ပြန်လည် ဖြေရှင်းရန်အတွက် ဆောင်ရွက်ပေးသောနေရာဖြစ်သည်။ ထိုယန္တရား အားကောင်းလာစေရန် မြန်မာနိုင်ငံ အနေဖြင့် နီပေါ နိုင်ငံ၊ သီရိလင်္ကာနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံများက ဆောင်ရွက်နေမှုများနှင့်အညီ ယန္တရားများနှင့် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများကို လမ်းညွှန်ချက်များအနေဖြင့် လေ့လာထားသင့်သည်။

### (၆ .၁.၁) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ တိုင်ကြားမှုများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် သီးခြားအစိုးရဌာနတစ်ခု၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား ဥပဒေဖြင့် သတ်မှတ်ပြဌာန်းပေးရန်

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ တိုင်ကြားမှုများကို ဖြေရှင်းပေးရန် အစိုးရဌာနတစ်ခုအား လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာပေးအပ်ရန် အမျိုးသားဥပဒေတစ်ရပ် ပြဌာန်းရန် အကြံပြုပါသည်။ ထိုဥပဒေက ဌာန၏ တရားစီရင်ပိုင်ခွင့်၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်နိုင်သောအခွင့်အာဏာတို့ကို သတ်မှတ်ထားသင့်ပါသည်။ အမျိုးသားဥပဒေများမှ ဆင်တူသည့်အပိုင်းများကို နီပေါနိုင်ငံ၊ သီရိလင်္ကာနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ<sup>80</sup> တို့မှ လေ့လာနိုင်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေတွင် ပါဝင်သင့်သည်များမှာ -

- (က) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထံမှတိုင်ကြားမှုများကို လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာဖြင့် လက်ခံခြင်းနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းများ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန (သို့မဟုတ်) ဦးစီးဌာနတစ်ခုခုအား လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးရန်။
- (ခ) ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီများ၊ အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အခြားသူများက ကျူးလွန်သည့် ပြစ်မှုများကို ပြဌာန်းရမည်ဖြစ်ပြီး ပြစ်မှုအမျိုးအစားအပေါ်မူတည်ကာ ငွေဒဏ်များ၊ ပြစ်ဒဏ်များနှင့် လွှတ်တော်မှ အတည်ပြုထားသည့် အချိန်ကာလများကို သတ်မှတ်ထားရန်။
- (ဂ) အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနအား ဥပဒေတွင် ပြဌာန်းထားသည့်အတိုင်း လိုင်စင်မရှိသော အေဂျင်စီများ သို့မဟုတ် ပွဲစားများဆိုင်ရာ အမှုများအပါအဝင် သီးခြားပြစ်မှုများကို စီရင်ဆုံးဖြတ်နိုင်ခွင့် အာဏာပေးရန်။
- (ဃ) အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လိုက်နာ ဆောင်ရွက်စေရန်အတွက် ပြဌာန်းချက်များကို ထည့်သွင်းရေးဆွဲရန်။

<sup>80</sup> See the Nepal Foreign Investment Act (2007), the Sri Lanka Bureau of Foreign Employment Act, and the Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995.



- ( င ) ပို၍ဆိုးရွားသော အမှုများ သို့မဟုတ် ယန္တရား၏ လိုင်စင်မရှိဘဲ စေလွှတ်၍ လူကုန်ကူးခံရခြင်း ပြစ်မှုများကို အခြားဝန်ကြီးဌာန/ ဦးစီးဌာန သို့မဟုတ် ပုံမှန် တရားရုံးစနစ် (သို့မဟုတ် အနာဂတ်တွင် ရှိလာမည့် အထူးအလုပ်သမား တရား ရုံးတစ်ခု) သို့ လွှဲပြောင်းရေးအတွက် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ရေးသားထားရန်။
- ( စ ) ပြစ်ဒဏ်ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ်ကို မကျေနပ်ပါက သတ်မှတ်ချိန်အတွင်း အလုပ် သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP)အတွင်းရှိ ပိုမိုအဆင့်မြင့်သည့် အရာရှိများ သို့မဟုတ် တရားရုံးစနစ် (သို့မဟုတ် အနာဂတ် တွင် ရှိလာမည့် အထူးအလုပ်သမား တရားရုံးတစ်ခု) တွင် အယူခံပင်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်ကို ရေးသားထားရန်။
- (ဆ) တိုင်ကြားမှု အား ပုံမှန်မဟုတ်သောရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် အခြားထိခိုက် လွယ်သူများပါ ပြုလုပ်နိုင်စေရန် မည်သူကတိုင်ကြားနိုင်သည်နှင့် တိုင်ကြားမှု တစ်ခုအတွက် လိုအပ်သည့် အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်း အမျိုးအစားများ ကို သတ်မှတ်ဖော်ပြထားရန်။
- ( ဇ ) တိုင်ကြားမှုတစ်ခုကို မည်သည့်နေရာတွင်မဆို တိုင်ကြားသည်နှင့် နေပြည်တော်ရှိ တိုင်ကြားမှုယန္တရားဗဟိုသို့ လွှဲပြောင်းခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်အား သတ်မှတ် ဖော်ပြရန်။

**(၆ .၁.၂) တိုင်ကြားမှုများကို လက်ခံခြင်းနှင့် မှတ်ပုံတင်ရန် စနစ်များကို မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် တိုင်ကြားမှုယန္တရား ဆိုင်ရာအရာရှိများကို စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးရန်။**

- (က) တိုင်ကြားမှုများကိုလက်ခံစာရင်းသွင်းပေးရသည့် တိုင်ကြားရေးယန္တရားအရာရှိသည် အထူး သဖြင့် ကွန်ပျူတာနှင့် အချက်အလက်သွင်းခြင်းစနစ်များ (database systems) အား ကျွမ်းကျင်စွာ တတ်မြောက်ထားသင့်သည်။
- ( ခ ) တိုင်ကြားမှုမှတ်ပုံတင်အရာရှိအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည့်ဌာနမှ ဝန်ထမ်းများသည် အလှည့် ကျစနစ်ဖြင့် တာဝန်ထမ်းဆောင်နိုင်သော်လည်း သတ်မှတ်ထားသော အရေအတွက် အလိုက် အချို့အရာရှိများကို အမြဲတမ်းရာထူးခန့်အပ်ထားသင့်သည်။ ထိုသို့ တာဝန်ပေး ခြင်းအားဖြင့် သီးခြား "တိုင်တန်းမှုမှတ်ပုံတင်ဌာနခွဲ" ဖွင့်လှစ်နိုင်ရန်နှင့်တိုင်ကြားမှုများအား စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များအား ရေးဆွဲနိုင်ရန် အထောက်အကူဖြစ်စေမည်ဖြစ် သည်။
- ( ဂ ) မှတ်ပုံတင်အရာရှိများအား ခန့်ထားရာတွင် ကျား-မ ညီမျှစွာပါဝင်ရမည်ဖြစ်ပြီး လက်ခံရရှိ သည့် တိုင်ကြားမှု အရေအတွက်များအပေါ်တွင် အခြေခံကာ လုံလောက်သည့် ဝန်ထမ်း ဦးရေခန့်အပ်သင့်သည်။
- (ဃ) တိုင်ကြားမှုများဆိုင်ရာ စံလျှောက်လွှာ ပုံစံများကို ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန် ပြင်ဆင် ရေးဆွဲကာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ယင်းတို့၏မိသားစုဝင်များကို ပုံစံများ ဖြည့်စွက် ရာတွင် ကူညီပေးရန်နှင့် ပုံစံများမှ အချက်အလက်များကို မှတ်တမ်းသိမ်းဆည်းသည့်စနစ်



တွင် ထိရောက်စွာ ဖြည့်သွင်းနိုင်ရန် အာဏာပိုင်များအတွက် သင်တန်းများ ပြုလုပ်ပေးရမည်။<sup>81</sup>

- ( င ) ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သီးခြား တိုင်ကြားမှုများကို စာရင်းသွင်းခြင်း၊ ဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့် စစ်ဆေးခြင်း ( နီပေါနိုင်ငံကိုကြည့်ပါ။ ) တို့အတွက် ကွန်ပျူတာပရိုဂရမ်တစ်ခု တည်ဆောက် ထားသင့်သည်။
- ( စ ) ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ ဥပဒေတွင်ပါဝင်သကဲ့သို့ ပြည်ပနိုင်ငံများသို့ အလုပ်သမားများရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တိုင်ကြားမှုများ၊ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများနှင့် ပြည်ပအလုပ်ရှင်များဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ အပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ ခြင်းဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များနှင့် စာရင်းများကို သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများ/ ဦးစီးဌာနများအကြားတွင် ဝေမျှပေးရန်အတွက် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေတွင် ပြဌာန်းချက်တစ်ရပ်အဖြစ် ထည့်သွင်းရန် အကြံပြု လိုပါသည်။<sup>82</sup>

**( ၆.၈.၃ ) တိုင်ကြားရေးယန္တရားဆိုင်ရာ အရာရှိများကို တိုင်ကြားမှုများအား စုံစမ်းစစ်ဆေးနိုင်ရန် စွမ်းရည်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များအား မြှင့်တင်ပေးရန်။**

- ( က ) ယေဘုယျအားဖြင့် တိုင်ကြားရေးယန္တရားဆိုင်ရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အရာရှိများသည် ရှေ့နေများ သို့မဟုတ် ဥပဒေရေးရာ ဗဟုသုတ အတော်အသင့်ရှိသူများဖြစ်စေရန် အကြံပြု လိုပါသည်။ ထိုသူများသည် မြန်မာနိုင်ငံအခြေစိုက် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီ များ၏ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားသဘောတူညီချက် စာချုပ်ချိုးဖောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အမှု များကို အရေးယူရန် စုံစမ်းစစ်ဆေးသည့် အရာရှိများ ဖြစ်သည်။
- ( ခ ) စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ သဘောထားနှင့် စိတ်ပါဝင်စားမှုသည်လည်း တိုင်ကြားမှု ယန္တရား အောင်မြင်စွာလည်ပတ်နိုင်ရန် အဓိကကျသည်။ ထို့ကြောင့် ဝန်ထမ်းအားလုံး သည် အထူးသင်တန်းများ တက်ရောက်အောင်မြင်ပြီးဖြစ်ရန် လိုအပ်သည်။
- ( ဂ ) ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများကို တိုင်ကြားသူနှင့် တိုင်ကြားခံရသူများအားစုံစမ်းမေးမြန်းခြင်းပြုလုပ်နိုင်ရန် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာပေးသင့်သည်။
- ( ဃ ) အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများက လိမ်လည်ခြင်းနှင့် လုပ်သားစုဆောင်းခများ ပိုယူခြင်းများဆိုင်ရာ အမှုများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး တိုင်ကြားမှုယန္တရားအနေဖြင့် ရဲများ သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနှိမ်နင်းရေး ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များနှင့် ပူးပေါင်းပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေး မှုများကို ပြုလုပ်သင့်သည်။
- ( င ) ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုမှာ မတူညီသော တိုင်ကြားမှု အမျိုးအစားအလိုက် စုံစမ်း စစ်ဆေးရန်နှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ကျွမ်းကျင်သောအရာရှိများ ဖြင့်သော်လည်း ကောင်း သို့မဟုတ် သို့မဟုတ် အခြားဦးစီးဌာနများ/ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင် ရွက်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း သီးခြားဌာနခွဲများ ထားရှိရမည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားစာချုပ် ချိုးဖောက်ခြင်းကိစ္စများအတွက် ရှေ့နေများ ပါဝင်သည့် ဖျန်ဖြေရေးဌာနခွဲ၊ ပြည်ပတွင် သေဆုံးခြင်းများ သို့မဟုတ် အကျဉ်းကျခံရခြင်း သို့မဟုတ်

<sup>81</sup> See an example of a complaints mechanism form from Cambodia in Annex 7.  
<sup>82</sup> For example, see Migrant Workers Act of 1995, Philippines, Section 4.



ပြစ်ဒဏ်ကျခံရခြင်း သို့မဟုတ် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများမှ နှစ်နာကြေးပေးခြင်းဆိုင်ရာ အမှုများအတွက် (နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည့်) ပြည်ပဆက်ဆံရေးဌာနခွဲတစ်ခုနှင့် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်များက လိမ်လည်ခြင်း၊ လူစုဆောင်းခ ပိုမိုကောက်ယူခြင်းတို့နှင့် လိမ်လည်လှည့်ဖျားခြင်းအတွက် ရဲများ သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးမှုတားဆီး နှိမ်နင်းရေး ရဲတပ်ဖွဲ့တို့နှင့် မိတ်ဖက်ပြုလုပ်ထားသည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးဌာနခွဲ စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ (သီရိလင်္ကာနိုင်ငံကို ကြည့်ပါ။)

**(၆.၁.၄) ပြည်ပအလုပ်အကိုင်နှင့် စစ်လျှင်းပြီး သီးခြားသတ်မှတ်ထားသည့် အမှုအမျိုးအစားများ အလိုက် စီရင်ဆုံးဖြတ်နိုင်ခွင့်နှင့်အတူ သတ်မှတ်ထားသည့်ဌာနအား လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးရန်**

ယခုလက်ရှိတွင် တာဝန်ရှိသူများသည် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီနှင့် အလုပ်သမားများအကြား ညှိနှိုင်းပေးနိုင်ခြင်း၊ လိုင်စင်ရပ်ဆိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် ရုပ်သိမ်းခြင်းနှင့် အေဂျင်စီက အလုပ်သမားတစ်ဦးအား နှစ်နာကြေးပေးရန် ဆုံးဖြတ်ပေးခြင်း (ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော လိုင်စင်ရပ်ဆိုင်း ရုပ်သိမ်းခြင်းမှ တစ်ဆင့်) တို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း ရှိပါသည်။ နီပေါနိုင်ငံ၊ သီရိလင်္ကာနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံများရှိ တူညီသည့်တိုင်တန်းမှုယန္တရားများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနေသည့်ဌာနများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက မြန်မာအရာရှိများသည် ဥပဒေတစ်ရပ်အပေါ် အခြေခံပြီး အလုပ်သမားများအပေါ် ကျူးလွန်သည့် အချို့ပြစ်မှုများအပေါ် တရားဝင်ဆုံးဖြတ်ချက်များ သို့မဟုတ် ညွှန်ကြားချက်များ လုပ်ဆောင်နိုင်မှု ရှိမနေသေးပေ။

**အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများ ကျူးလွန်သော ပြစ်မှုများကို စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း-**

- ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရာတွင်အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများ၏ လိမ်လည်ခြင်း၊ ဝန်ဆောင်ခပိုမိုကောက်ယူခြင်းနှင့် ပြဌာန်းထားသည့် ဥပဒေ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ အခြား ညွှန်ကြားချက်များ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ သို့မဟုတ် အမိန့်ထုတ်ပြန်ချက်များကို လိုက်နာမှု မရှိခြင်းများဆိုင်ရာ တိုင်ကြားမှုများကို စီရင်ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနအား လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာဖြင့် သတ်မှတ်ထားသင့်သည်။<sup>83</sup>
- ဥပဒေထဲတွင် ငွေဒဏ်များ၊ ပြစ်ဒဏ်များနှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် သို့မဟုတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အယူခံဝင်နိုင်မည့် ယန္တရားများ<sup>84</sup> အပြင် အကောင်းဆုံး လုပ်ဆောင်သည့် အေဂျင်စီများအတွက် ရုံးလုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်များ လျော့ချပေးခြင်းစသည့် ဆွဲဆောင်မှုများကိုလည်း ထည့်ပေးထားသင့်သည်။<sup>85</sup>
- ဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ထားသည့်ဌာနက အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီ၏ လိုင်စင်အား ရပ်ဆိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် ရုပ်သိမ်းခြင်း သို့မဟုတ် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနတွင် အမည်ပျက် စာရင်းသွင်းခြင်းတို့အတွက် သတ်မှတ်ချက်များ ပြဌာန်းထားသင့်သည်။ ယင်းအပြင် ဌာန၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်များတွင် အေဂျင်စီဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဝင်များအား အပြစ်ပေးခြင်း၊ ရရှိပြီးသော အလုပ်ခေါ်စာများအတွက် အလုပ်သမားစုဆောင်းခွင့်ကို ရပ်ဆိုင်းခြင်း၊ နှစ်ပြည့်လိုင်စင် သက်တမ်းတိုးခြင်းကို နှောင့်နှေးထားခြင်း၊ ရပ်ဆိုင်းခြင်းအစား လစဉ်ဒဏ်ကြေး ပေးဆောင်စေခြင်း၊ ပြဌာန်းထားသည့် ဥပဒေ

<sup>83</sup> This could include sending workers to destination countries banned for migration, operating without a license, establishing offices without a license, etc.  
<sup>84</sup> For examples, see Sri Lanka SLBFE Act No. 21 of 1984, Section 44; see also Nepal FEA (2007), Sections 48 – 55.  
<sup>85</sup> As done by the Philippines Overseas Employment Administration (POEA).



များနှင့် အမိန့်ထုတ်ပြန်ချက်များကို လိုက်နာမှုမရှိသောကြောင့် တိကျသည့်ဒဏ်ငွေ ပေးဆောင် စေခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ မတူညီသော ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် ငွေကြေးဆုံးရှုံးမှုများ ကြုံတွေ့ရပါက ယင်းနှင့်ညီမျှသည့် အခကြေးငွေ ပေးရန် အေဂျင်စီအား ပေးဆောင်စေခြင်း တို့အတွက် သတ်မှတ်ချက်များ ပြဋ္ဌာန်းထားသင့်သည်။

- လိုင်စင်ရပ်ဆိုင်းခြင်း သို့မဟုတ်အမည်ပျက်စားရင်းသွင်းခြင်းအား ရုပ်သိမ်းရန်အတွက် လိုက်နာ လုပ်ဆောင်ရမည့် လိုအပ်ချက်များကိုလည်း ဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းသင့်သည်။

**အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများသည် ပြည်ပအလုပ်ရှင်များ၏ စာချုပ်မျိုးဖောက်ခြင်းများအတွက် တာဝန်ယူမှုရှိစေရန် ချုပ်ကိုင်ထားခြင်း-**

သတ်မှတ်ထားသောဌာနသည် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများအား ဆိုက်ရောက်နိုင်စွမ်းရှိ အလုပ်ရှင်များက မူရင်းနိုင်ငံတွင် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စာချုပ်ပါ လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရမည့် အချက်များကို လိုက်နာမှုမရှိသည့် ကိစ္စရပ်များတွင် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီ အနေဖြင့် တစ်စိတ်တစ်ဒေသ တာဝန်ယူမှုရှိစေရန် ချုပ်ကိုင်ထားနိုင်မည့် အခွင့်အာဏာရှိသင့်ပေသည်။ ထိုအချက်မျိုးကို ထည့်သွင်းထားခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများ ပြည်ပတွင်ထိခိုက်နစ်နာ ခံစားခဲ့ရခြင်းများ အတွက် နစ်နာကြေး တောင်းဆိုမှုပြုနိုင်သည့် တစ်ခုတည်းသော လမ်းကြောင်းဖြစ်သောကြောင့် မူရင်းနိုင်ငံ တစ်ခုအတွက် အရေးကြီးသည့် အချက်ဖြစ်သည်။

- **ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ကျူးလွန်မှုမရှိသည့် အမှုများ -** အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီက သိရှိမှု မရှိဘဲ သို့မဟုတ် ပါဝင်မှု မရှိဘဲ အလုပ်ရှင်က သဘောတူစာချုပ်ပါ အချက်များတွင် လိုက်နာခြင်း မရှိသည့် အမှုများတွင် အေဂျင်စီသည် အလုပ်သမားများ အမှန်တကယ် ဆုံးရှုံးရသည့် အရာများ အားလုံးကို အပြည့်အဝပြန်လည် မပေးစေရဘဲ အကန့်အသတ်ဖြင့် အလုပ်သမားများ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်အတွက် သွားရောက်ခဲ့သည့် စုစုပေါင်း ကုန်ကျစရိတ်များကိုသာ နစ်နာကြေးအဖြစ် ပြန်လည်ပေးဆောင်စေရမည်။ သို့သော် ထိုအလုပ်သမားများအတွက် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံမှ ပေးရ မည့် နစ်နာကြေးအပြည့်အဝအား ပြန်လည်ရရှိစေရန် ဒေသဆိုင်ရာ တိုင်ကြားမှုစနစ်များမှ တဆင့် ကူညီပေးသင့်သည်။
- **ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ကျူးလွန်သည့် အမှုများ -** အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီက အလုပ်သမား သည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားသဘောတူ စာချုပ်ပါ အလုပ်နှင့် မတူသော အခြားအလုပ်အား လုပ်ရမည်ကို သိရှိခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားသဘောတူ စာချုပ်ပါ အချက်များ သေချာစွာရရှိစေရန် လုံလောက်သော အဆင့်များ ဆောင်ရွက်မှု မရှိခြင်းစသည့် အမှုများတွင် ပိုမိုအကျိုးသက်ရောက်သည့် ငွေကြေးသတ်မှတ်ထားသော ဒဏ်ငွေကို ချမှတ်သင့်ပြီး ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားကို နစ်နာကြေးပေးသည့် ပုံစံတစ်ရပ်အနေဖြင့် ပေးအပ်ရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုအချက် တွင် ပါဝင်နိုင်သည်များမှာ မရသေးသည့် လုပ်ခများ၊ အားလပ်ချိန်အတွက် ပေးရမည့်ငွေကြေးများ၊ အခြား ခံစားခွင့်များအတွက်ပေးရသည့် ငွေကြေးများ၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံသို့ သွားသည့် ခရီးသွား ကုန်ကျစရိတ်များ သို့မဟုတ် ဥပဒေက သတ်မှတ်ထားသည့်ပမာဏထက် ကျော်လွန်နေသည့်



အလုပ်သမားစုဆောင်းခ နစ်နာကြေးများ ပါဝင်ပေသည်။<sup>86</sup> အေဂျင်စီလိုင်စင်ကို ပိတ်သိမ်းနိုင်ကာ၊ အမည်မည်းစာရင်းတွင် ထည့်သွင်းနိုင်သည်။

- အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်နေရသည့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများနှင့် ယင်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအနေဖြင့် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေစဉ် သို့မဟုတ် ရာထူးရှိနေစဉ်နှင့် တာဝန်ထမ်းဆောင်အပြီး အချိန်ကာလသတ်မှတ်ချက်တစ်ခုအတွင်း(အဂတိလိုက်စားမှုမှ ကာကွယ်ရန်) ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများတွင် ငွေကြေးရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပါဝင်ခြင်းအား တားမြစ်ထားသင့်သည်။

**အလုပ်ရှင်များအား တိုက်ရိုက်တာဝန်ခံမှုရှိစေရန် ညှိနှိုင်းခြင်း**

- ဦးစီးဌာနအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား စုဆောင်းလုပ်ကိုင်သည့် အချို့အလုပ်ရှင်များအားအမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်အားအမြတ်ထုတ်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားသဘောတူစာချုပ်အား ပြင်းထန်စွာ ချိုးဖောက်ခြင်းစသည့် ကိစ္စရပ်များအား တိုင်ကြားသည့်ပမာဏအလိုက် တုံ့ပြန်သည့်အနေဖြင့် အလုပ်သမားစုဆောင်း လုပ်ကိုင်နိုင်မှု မရှိသော အလုပ်ရှင်များအဖြစ် သတ်မှတ်သင့်သည်။
- ဦးစီးဌာနအနေဖြင့် တရားစီရင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များတွင် အလုပ်ရှင်များအား တာဝန်ခံမှု ရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ရာ၌ အကန့်အသတ် ရှိပေသည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်များကို တာဝန်ခံမှုရှိ စေရန်အတွက် ဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသည့် ပြည်တွင်းရှိ အလုပ်အကိုင်ရာဇဝဏ်အေဂျင်စီနှင့် ပြည်ပရှိ အလုပ်ရှင်တို့ ပူးတွဲတာဝန်ခံမှုများမှတစ်ဆင့် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ ထိုအချက်ကို အနာဂတ်တွင် လုပ်ဆောင်ရန် စဉ်းစားနိုင်ပေသည်။

**(၆.၁.၅) တိုင်ကြားမှုယန္တရားတွင် အငြင်းပွားမှုဆိုင်ရာ ဖြေရှင်းရေး ဝန်ဆောင်မှုများကို ဝေဖန်ချုပ်ကိုင်မှု လျှော့ချရန်**

လက်ရှိတွင် တိုင်ကြားမှုတစ်ရပ်အား တိုင်ကြားမှုယန္တရားဌာန၂ ခုသို့ Hot Line မှတစ်ဆင့်တိုင်ကြားခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်နှင့်အလုပ်သမားရာဇဝဏ်ရေးရုံးများ (LEOs) ၌ တိုင်ကြားခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ တိုင်ကြားမှုကို LEO ရုံးမှ တိုင်ကြားမှုယန္တရားဌာနသို့ လွှဲပြောင်းပေးမည် ဖြစ်သည်။ သဘောတရားအရ LEO ရုံးများအားလုံးက တိုင်ကြားမှုများကို လက်ခံရမည် ဖြစ်သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားထောက်ပံ့ကူညီရေးဗဟိုဌာန သို့မဟုတ် ဌာနစိတ် မရှိသည့်ရုံးများတွင် အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရာဇဝဏ်ရေးရုံးများ (LEOs) ၌ ထိုဝန်ဆောင်မှု ရရှိနိုင်သည်ကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအများစုက မသိရှိကာ၊ ဝန်ထမ်းအများစု အနေဖြင့်လည်း တိကျသေချာသည့် သတင်းအချက်အလက်များ ပေးနိုင်ခြင်း ရှိမည် မဟုတ်ပေ။ အခြားမူရင်းနိုင်ငံများထံမှ အဓိကလေ့လာထားချက် တစ်ရပ်အရ တိုင်ကြားမှု မှတ်ပုံတင်ဌာနများကို ဖြန့်ကျက်ထားရှိရမည့်အပြင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ယင်းတို့၏ မိသားစုများအတွက် ကုန်ကျစရိတ်သက်သာပြီး လက်လှမ်း မီနိုင်စေရန် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဝန်ဆောင်မှုများကိုလည်း မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝှမ်း ဖြန့်ကျက်လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။

- သတ်မှတ်တာဝန်ပေးထားသည့် ဌာနသည် သီးခြားတိုင်ကြားမှုများအား ညှိနှိုင်းဖြန့်ဖြေပေးခြင်း အပါအဝင် တိုင်ကြားရေးယန္တရား၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် ဒေသဆိုင်ရာရုံးများ ဖွင့်လှစ်ထားရှိသင့်ပါသည်။

<sup>86</sup> For examples of intent and non-intent based penalties in law, see Sri Lanka SLBFE Act No. 21 of 1985, Section 21; see also Nepal FEA (2007), Sections 36 and 55.



- အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးများ (LEOs) မှ တာဝန်ရှိသူများကို အချို့သော တိုင်ကြားမှု အမျိုးအစားများအတွက် ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေခြင်းတို့အတွက် အရည်အချင်း မြှင့်တင်ပေးရန်နှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးနှင့် ညှိနှိုင်းဖြန့်ဖြေရေး ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးနေသည့် ရုံးများတွင် ရှေ့နေများ စေလွှတ်ခန့်ထားပေးရမည်။
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်ဆံရေး တည်ဆောက်ထားရမည်ဖြစ်ပြီး ယင်းတို့က နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် တိုင်ကြားမှုများ လက်ခံဆောင်ရွက်ပေးကာ အမှုများကို အလုပ်သမားနှင့်အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးရုံးများ သို့မဟုတ် တိုင်ကြားမှု ယန္တရားဗဟိုဌာနသို့ လွှဲပြောင်းမှုများ ပြုလုပ်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။
- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ယင်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအနေဖြင့် အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး သို့မဟုတ် တရားရုံးတွင် တရားစွဲဆိုရန် ခရီးသွားလာမှုအတွက် ငွေကြေးလိုအပ်ပါက ပံ့ပိုးပေးရမည်။ ထိုသို့ ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည့် ရံပုံငွေတစ်ရပ်ထားရှိရန် ဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းရေးဆွဲသင့်သည်။
- အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီများ၏ ဒေသခံရုံးခွဲများ သို့မဟုတ် ဒေသခံအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီများ မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းရေးဆွဲသင့်သည်။

**(၆.၂) အခြားမတူညီသည့် နည်းလမ်းများဖြင့် အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းခြင်း**

ဆဌမအကြိမ်မြောက် အာဆီယံအလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖိုရမ်မှ အကြံပြုချက်အရ “အုပ်ချုပ်ရေးသို့ တိုင်ကြားခြင်း သို့မဟုတ် တရားစွဲဆိုခြင်းများ မပြုလုပ်မီ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်းများ၊ ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေခြင်းနှင့် အခြားမတူညီသည့်ယန္တရားများဖြင့် ဖြေရှင်းရန်ပြည့်စုံစွာ လေ့လာထားသင့်ပါသည်။”<sup>87</sup> အခြားနိုင်ငံများတွင် ထိုအချက်မှာ အစိုးရဌာန သို့မဟုတ် တရားရုံးတစ်ခုတွင် အမှုမဖွင့်မီ ဦးဆုံးကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်သည့်အနေဖြင့် အခြားနိုင်ငံသားများက တာဝန်တစ်ရပ်အဖြစ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သည့် ပြင်ပအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးစနစ်တစ်ခုကို ဆိုလိုသည်။ ထိုသို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ တိုင်ကြားမှုများကို တရားဝင်မဟုတ်သည့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုက အမှုများစွာကို လျင်မြန်စွာနှင့် ကုန်ကျစရိတ် သက်သာစွာဖြင့် ဖြေရှင်းပေးနိုင်ခြင်းအပါအဝင် အကျိုးများစွာ ရှိပေသည်။ တရားဝင်မဟုတ်သည့် ညှိနှိုင်း ဖျက်ဖြေမှုများဖြင့် ဖြေရှင်းရာတွင် ထုံးစံအားဖြင့် အဖြစ်များသော အမှုများနှင့် အစိုးရတိုင်ကြားရေးယန္တရား၊ လူကုန်ကူးမှုဌာန သို့မဟုတ် တရားရုံး စနစ်များ၏ စီရင်ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့် ပြင်ပရှိ ရာဇဝတ်မှု မဟုတ်သော အမှုများတွင်သာ အသုံးပြုလေ့ ရှိပါသည်။

- မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ် (MOEAF) နှင့် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ကွန်ယက်အနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများ၊ တစ်ဆင့်ခံအေဂျင်စီများနှင့် လိုင်စင်မရှိသော ပွဲစားများနှင့်ဆိုင်သော အမှုများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့် ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေခြင်းတို့အတွက် ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေရေး လမ်းညွှန်ချက်များ ပါဝင်သည့် လက်စွဲစာအုပ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ်၊ အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဒေသခံလူထုထဲမှ ညှိနှိုင်း

<sup>87</sup> See Annex 2 for full set of recommendations.

ဖျန်ဖြေနိုင်သည့် အရည်အချင်းရှိသူများကို သတ်မှတ်ခြင်းအပါအဝင် စနစ်ကျသော လုပ်ငန်းစဉ် တစ်ရပ်အား ဖော်ဆောင်ရန်။

- အငြင်းပွားမှုများညှိနှိုင်း ဖျန်ဖြေရာတွင် ဘက်လိုက်ခြင်းများကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန် ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အဖွဲ့ကို အေဂျင်စီများအဖွဲ့ချုပ်နှင့် အရပ်ဖက်/အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ ဖြင့် ဖွဲ့စည်းရန်။
- မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ်သည် တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်း အလုပ် သမားများနှင့် အဖွဲ့ဝင်အေဂျင်စီများနှင့် သက်ဆိုင်သော အငြင်းပွားမှုများကိုသာ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေပေး ရေး ဆောင်ရွက်နိုင်သဖြင့်၊ အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများသည် ပုံမှန်မဟုတ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း ရှင်များအဖွဲ့ချုပ်၏ အဖွဲ့ဝင်မဟုတ်သော ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီ များနှင့် သက်ဆိုင်သောအမှုများ၌ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး အခန်းကဏ္ဍကို ပိုမိုဆောင်ရွက်ရန်။
- အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေတွင် ဖော်ပြထားသောစနစ်မှတစ်ဆင့်ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ တိုင်ကြားမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးနိုင်ခြင်း ရှိ/မရှိ ဆန်းစစ်ရန် ယင်း ဥပဒေကို ပြန်လည်သုံးသပ်သင့်သည်။
- အလွတ်သဘောညှိနှိုင်းဖြန်ဖြေရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များတွင် တိုင်ကြားနိုင်သည့် အမျိုးအစား များ၊ ကောင်းမွန်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များအပေါ်တွင် အခြေခံသော ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ အဆင့်ဆင့်နှင့် နည်းဗျူဟာများ ပါဝင်သင့်သည်။ ထိုလမ်းညွှန်ချက်များတွင် မည်သည့်အဆင့်၌ အမှုများကို အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနသို့ လွှဲပြောင်းရမည်၊ ရဲဌာန သို့မဟုတ် ဒေသန္တရတရားရုံးတွင် အမှုဖွင့်ရမည်တို့ကို သတ်မှတ်ထားသင့်သည်။
- ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေး လုပ်ငန်းစဉ်သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ပညာပေးရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများက ညှိနှိုင်းရေးလဒ်များအပေါ် ကောင်းမွန်သည်ဟု ပြောဆိုလာရန် အခွင့် အလမ်းတစ်ရပ်အဖြစ် ပံ့ပိုးပေးသင့်သည်။
- မြန်မာအစိုးရသည် ပြင်ပ အလုပ်သမားညှိနှိုင်းရေးဆိုင်ရာကိစ္စကို ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ သို့မဟုတ် အခြားမူဝါဒ သို့မဟုတ် ညွှန်ကြားချက်များတွင် အချက်တစ်ခုအဖြစ် ထည့်သွင်း သင့်ပါသည်။ ဥပမာ - အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများသည် ယင်းတို့၏ အငြင်းပွားမှုများကို အစိုးရဌာန၌ အမှုဖွင့်မှီ ပြင်ပတွင် ညှိနှိုင်းမှုကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်ဟု ဥပဒေတွင် ပါရှိသည်။
- တိုင်ကြားမှုများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို စနစ်တကျ စုဆောင်းပြီး အစီရင်ခံခြင်းများ လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ သို့မှသာ ဖြစ်ပေါ်နေသည့် ပုံသဏ္ဍာန်များကို သတ်မှတ်နိုင်ခြင်း၊ တိုင်ကြား ယန္တရား၏ ထိရောက်မှုကို ကြီးကြပ်နိုင်ခြင်းနှင့် ထပ်ခါထပ်ခါ အပြစ်ကျူးလွန်သူများအား အစီရင်ခံ ခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။



**(၆.၃) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ တိုင်ကြားမှုများကို ဖြေရှင်းပေးရန် သံရုံးများ၏ အခန်းကဏ္ဍ အား မြှင့်တင်ခြင်း။**

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေတွင် သမ္မတ၏ ညွှန်ကြားချက်များ၊ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနနှင့် နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာနတို့၏ လမ်းညွှန်ချက်များတွင် သံရုံးကိုယ်စားလှယ်များသည် ပြည်ပရောက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ကာကွယ်ပေးရန် တာဝန်ရှိကြောင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ တိုင်ကြားမှုများကို ဖြေရှင်းပေးရန် သံရုံးဝန်ထမ်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်များကို ပါဝင်သင့်သည်။ ထိုဥပဒေများ၊ မူဝါဒများ သို့မဟုတ် အခြားဆောင်ရွက်မှုများတွင် အောက်ပါအချက်များအား ရည်ရွယ်လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်-

**(၆.၃.၁) သံရုံးများနှင့် ကောင်စစ်ဝန်ရုံးများ ဖွင့်လှစ်ထားရှိခြင်းနှင့် အလုပ်သမားသံအရာရှိများ စေလွှတ်ခန့်အပ်ရန်။**

- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အဓိကသွားရောက်သည့်နိုင်ငံများအားလုံးတွင် မြန်မာ သံရုံးများ သို့မဟုတ် ယာယီသံတမန်အဖွဲ့များ ဖွင့်လှစ်ပေးရန်။
- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အလုပ်လုပ်သည့် နေရာများသည် သံရုံးနှင့် အလုပ်မကွာသည့် နေရာများ၊ ဗုန်း သို့မဟုတ် အင်တာနက်မရရှိသည့် နေရာများ စသည့် ဝေးလံသောနေရာများတွင် ကောင်စစ်ဝန်ရုံးများကို ဖွင့်လှစ်ပေးရန်။
- သံရုံးများနှင့် နိုင်ငံတပုဂံရရှိ ကောင်စစ်ဝန်ရုံးများတွင် သံအရာရှိများကို လုံလောက်စွာ ခန့်ထားပေးရန်၊ ထိုသို့ခန့်ထားရာတွင် ကျား-မ ညီမျှစွာ ပါဝင်စေရန်နှင့် အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဦးရေများသည့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် အမျိုးသမီးအလုပ် သမားသံအရာရှိများကို သေချာစွာ ခန့်ထားပေးရန်။
- အလုပ်သမားသံအရာရှိများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား အကာအကွယ်ပေးခြင်း ဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံ ရှိသူဖြစ်ရမည့်အပြင် ပြည်ပတွင် မြန်မာနိုင်ငံကိုယ်စားပြုရန် အတွက် ယင်းတို့သည် ရိုးသားဖြောင့်မတ်ခြင်းနှင့် လုပ်နိုင်စွမ်းရှိသူများဖြစ်ရန်။
- သံရုံးမရှိသည့် နေရာများတွင် ရှိနှင့်ပြီးသော အနီးဆုံးသံရုံးက မြန်မာရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများကို အကူအညီပေးနိုင်ရန် သံတမန်ဆက်ဆံရေး ထူထောင်ထား သင့်သည်။
- အလုပ်သမားသံအရာရှိသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများပါဝင်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများအတွက် ထိရောက်ပြီး တရားမျှတသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးနေသည့် အရပ်ဖက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အနီးကပ် ဆက်သွယ်ချိတ်ဆက် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။



**(၆.၃.၂) ညှိနှိုင်းဖြန့်ဖြေရေး ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ဥပဒေရေးရာ အကူအညီများနှင့် နေရပ်ပြန်ပို့ခြင်း အကူအညီများ ပံ့ပိုးပေးရန်။**

- အလုပ်သမားသံအရာရှိများကို ပံ့ပိုးမှုနှင့် ပံ့ပိုးမှုမဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အားလုံးအတွက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအကြား အငြင်းပွားမှုများနှင့် ပဋိပက္ခများကို ညှိနှိုင်းဖြန့်ဖြေရန် တာဝန်ပေးခန့်အပ်ခြင်း။
- အလုပ်သမားသံအရာရှိများကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံမှ ပြဌာန်းထားသော အမျိုးသားဥပဒေအပေါ်တွင် အခြေခံကာ ဥပဒေရေးရာ အကြံပေးခြင်း၊ ဒေသန္တရ ဥပဒေအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားတရားရုံးများတွင် အမှုဖွင့်ခြင်း အပါအဝင် ဥပဒေရေးရာ အထောက်အပံ့များပေးရန်အတွက် တာဝန်ပေးခြင်း။
- သံရုံးများသည် ဥပဒေရေးရာ အထောက်အပံ့များပေးရန်အတွက် ငွေကြေးရရှိရန် ယန္တရားတစ်ရပ် တည်ထောင်ခြင်း။
- မြန်မာအခြေစိုက် အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများသည် ဥပဒေရေးရာ အထောက်အပံ့ပေးရန် သံရုံးများကို လိုအပ်သော ကူညီပေးခြင်း။ (ဥပမာ - သတင်းအချက်အလက် သို့မဟုတ် အထောက်အထားများပေးခြင်း)
- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် တရားစွဲဆိုနေစဉ် သို့မဟုတ် နေရပ်ပြန်ပို့ရန် အတွက်စောင့်ဆိုင်းနေစဉ်တွင် လုံခြုံစိတ်ချရသည့် နေရာထိုင်ခင်းများ ပံ့ပိုးပေးသင့်ပါသည်။ ဖြစ်နိုင်ပါက အဆောက်အဦများသည် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ အခြေခံအခွင့်အရေးများဖြစ်သော လွတ်လပ်စွာ သွားလာခြင်းကို အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ခွင့်ပြုရန်၊ ကျား-မ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်နှင့် သင့်တင့်ကောင်းမွန်သည့် နေထိုင်မှုအခြေအနေရှိရန် အတိုင်းအတာများ လုပ်ဆောင်သင့်ပြီး လူများပြည့်ကြပ်မှု မရှိစေရန် အာမခံပေးသင့်ပါသည်။
- အလုပ်သမားများအား နေရပ်ပြန်လည်ပို့ဆောင်ရန် ပြင်ဆင်ရာတွင် ၎င်းတို့အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိသောအခါ တိုင်ကြားမှုများပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် နစ်နာမှုများ ပြန်လည်တောင်းဆိုခြင်းတို့အတွက် လိုအပ်သော အထောက်အထားများအားလုံး သေချာပြင်ဆင်ပေးရန် သံရုံးဝန်ထမ်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို ညွှန်ကြားထားရမည်။

**(၆.၃.၃) သံရုံးများအား ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန် အခြားမဟာဗျူဟာများ**

- ရေရှည်တွင် အထူးအကာအကွယ်ပေးရေးဌာနခွဲ သို့မဟုတ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထောက်ပံ့ကူညီပေးရေး ဗဟိုဌာနများကို သံရုံးများတွင် ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်သွားရမည်။ ထိုအထူးဌာနခွဲသည် ညှိနှိုင်းဖြန့်ဖြေရေးနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးရမည့်အပြင် အခြားအကာအကွယ်ပေးရေး လုပ်ငန်းများကိုလည်း တာဝန်ယူဆောင်ရွက်သွားသင့်ပါသည်။ ထိုဌာနခွဲတွင် လိုအပ်ပါက ရဲ၊ သံအရာရှိ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ၊ လူမှုရေး လုပ်သားများ၊ လူ့အခွင့်အရေးရှေ့နေ



များ၊ ပြည်သူ့ဆက်ဆံရေးအရာရှိများနှင့် အခြားသူများ (အင်ဒိုနီးရှားနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့ကို ကြည့်ပါ။) အပါအဝင် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ အရာရှိများကို စေလွှတ်ခန့်ထားရန်။<sup>88</sup>

- သီးခြား အကြောင်းအရာကိစ္စများ ဖြေရှင်းရန်နှင့် သံရုံးများ၏ အကာအကွယ်ပေးရေး တာဝန်များကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် သမ္မတ၏ညွှန်ကြားချက်၊ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန သို့မဟုတ် နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာနတို့က ညွှန်ကြားချက်များကို အလေးထားဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

**(၆.၄) တိုင်ကြားမှုယန္တရားများဆိုင်ရာ အသိပညာပေးခြင်းများကို ပြည်ပသို့ မထွက်ခွာမီ အကြို သင်တန်းများ (pre-departure) တွင် သေချာစွာ ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်သွားရန်။**

လက်ရှိတွင် မလေးရှားနိုင်ငံသို့ အလုပ်သွားရောက်လုပ်ကိုင်ရန် အလုပ်ခန့်ထားရေးစာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အားလုံးသည် အေဂျင်စီအဖွဲ့ချုပ်မှ တစ်ဆင့် မထွက်ခွာမီအကြိုသင်တန်းများကို ရရှိနေပြီး တပြိုင်တည်းတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အရပ်ဖက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများကလည်း ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေသင်တန်းများကို ပြုလုပ်ပေးနေသည်။

- ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အတွက် အလုပ်ခန့်ထားရေး သဘောတူစာချုပ် လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအားလုံးအတွက် မည်သူက သင်တန်းကြေးပေးရန် တာဝန်ရှိကြောင်း အပါအဝင် မထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းများကိုပေးရန် အာမခံပေးသည့် အချက်တစ်ချက် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းသင့်ပါသည်။
- မထွက်ခွာမီအကြိုသင်တန်းဆိုင်ရာ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများတွင်အဓိက စံသတင်းအချက်အလက်များနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံအပေါ်မူတည်၍ ကျား-မ မတူညီမှုများ၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ ဥပဒေရေးရာနှင့် အခြားအကြောင်းအရာများကို ထည့်သွင်းထားသင့်သည်။ မထွက်ခွာမီအကြို သင်တန်းများတွင် တိုင်ကြားနိုင်သည့် သို့မဟုတ် နစ်နာကြေးတောင်းဆိုနိုင်သည့် နေရာများနှင့် ဆက်သွယ်ရမည့် လိပ်စာများအားလုံးကို ထည့်သွင်းပေးသင့်သည်။
- အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမြောက်အများကို မထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းများပေးနိုင်ရန် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သင့်ပြီး အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး ညီမျှစွာရရှိစေရန်နှင့် ပုံမှန်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများလည်း ပါဝင်မှုရှိစေရန် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။

<sup>88</sup> In the Philippines, see the Rules and Regulations to the Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995, Establishment of Migrant Workers and other Overseas Filipinos Resource Center, Section 17. In Indonesia, see the Presidential Instruction 6/2006 and the Government Regulation 3 of 2013 regarding Protection of Indonesian Migrant Workers Abroad, January 2, 2013, articles 20-21.



**(၆.၅) တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်များ၊ လိုင်စင်မရှိသော ပွဲစားများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တိုင်ကြားမှုများကို တားဆီးခြင်းနှင့် ဖြေရှင်းပေးခြင်း။**

လက်ရှိစနစ်၏ အဓိကကွာဟမှုတစ်ခုမှာ တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်များနှင့် လိုင်စင်မရှိသောပွဲစားများနှင့် သက်ဆိုင်သော တိုင်ကြားမှုများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရာတွင် စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ကြုံတွေ့နေရခြင်း ဖြစ်သည်။

တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်များနှင့်ဒေသခံကိုယ်စားလှယ်များကို ကြပ်မတ်စစ်ဆေးခြင်း၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ဖြင့် ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ အကောင်းဆုံးမူဝါဒနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သဘောတူညီမှု မရှိသေးပေ။ အငြင်းပွားမှုအများစုမှာ တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်များသည် အများအားဖြင့်ရန်ကုန်တွင်ရှိသော လိုင်စင်ရအေဂျင်စီ များ၏ တစ်ဆင့်ခံအဖြစ်ထားရှိမည့် စနစ် ရှိသင့်/မရှိသင့် သို့မဟုတ် အေဂျင်စီများအား ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများတွင် အေဂျင်စီရုံး ဖွင့်ခွင့်နှင့် လိုင်စင်လျှောက်ထားခွင့်နှင့် သက်ဆိုင်ရာဒေသတွင်းတွင် လေ့လာစောင့်ကြည့်ခွင့် ပြုသင့်/မပြုသင့် ဟူသည့် အချက်ပင်ဖြစ်သည်။

ထပ်မံဆွေးနွေးရန်နှင့် အများသဘောတူညီသည့် ရှေ့ဆက်လုပ်ဆောင်သွားမည့်လုပ်ငန်းစဉ်များ ချမှတ် လုပ်ဆောင်သွားနိုင်ရန် အမျိုးသားအဆင့်နှင့် ဒေသအဆင့် ဆွေးနွေးပွဲများ ကျင်းပပြုလုပ်သင့်ပြီး၊ အလုပ် သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနသည် တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်များကို ငှားရမ်းခြင်း နှင့် လိုင်စင်ပြုလုပ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒလမ်းညွှန်ချက်တစ်ရပ် ပြုလုပ်ပေးသင့်သည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ရာတွင် တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်များသည် သီးခြားကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်းများ လိုအပ်မည်ဖြစ်ပြီး အကျင့်စာရိတ္တ ကောင်းမွန်သည့် ထောက်ခံချက်များ တင်ပြရန် လိုအပ်သည်။ တစ်ဆင့်ခံ အေးဂျင့်များသည် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများထံမှ ဝန်ဆောင်ခများ ကောက်ယူခြင်းကို ခွင့်မပြုသင့်ကာ၊ ထိုအချက်ကို လိုက်နာဆောင် ရွက်ခြင်း ရှိ/မရှိ လေ့လာစောင့်ကြည့်ရန် စနစ်တစ်ရပ် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ထူထောင်ထားရှိ သင့်သည်။ အကြံပြုလိုသည့်အချက်များတွင် အောက်ပါအချက်များ ပါဝင်သည်-

- အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ ညွှန်ကြားချက်အပေါ် မူတည်ပြီး အေဂျင်စီအဖွဲ့ချုပ်သည် လမ်းညွှန်ချက်များရေးဆွဲထားရမည်ဖြစ်ပြီး အဖွဲ့ဝင်များကို တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်များ ငှားရမ်းခြင်းများလုပ်ဆောင်ရာတွင် သေချာဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် သင်တန်း များပေးရမည်။
- အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီသည် တစ်ဆင့်ခံအေးဂျင့်များကို စောင့်ကြည့်ကြီးကြပ်ခြင်းတွင် အစမ်းခန့်ကာလသတ်မှတ်ခြင်း၊ သီးသန့်နယ်မြေဒေသ ကန့်သတ်ဆောင်ရွက်စေခြင်းဖြင့် တိုးတက် စေရန် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။
- အထက်တွင် အကြံပြုထားသည့်အတိုင်း ဦးစီးဌာနအတွင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးဌာနခွဲတစ်ခု ဖွင့်လှစ် ပြီး အလုပ်သမားများအား အခကြေးငွေ ပိုယူသူ သို့မဟုတ် လိမ်ညာသည့်အေးဂျင့်နှင့် ပွဲစားတဦး ချင်းကို ဖော်ထုတ်သင့်သည်။
- ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ထားသော တိုင်ကြားရေးဌာနအား လိုင်စင်မရှိ သော ပွဲစားများနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး လူကုန်ကူးခြင်းမမြောက်သည့်အမှုများအပေါ် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခွင့်ပေး သည့် အချက်တစ်ချက် ထည့်သွင်းသင့်သည်။



## နောက်ဆက်တွဲများ

နောက်ဆက်တွဲ ၁ - သက်ဆိုင်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စာချုပ်များနှင့် မြန်မာအစိုးရ အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးသည့် သဘောတူစာချုပ်များ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစာချုပ်	အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးအခြေအနေ
အဓမ္မခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ (အမှတ်- ၂၉)	အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပြီး။ ၁၉၅၅ ၊ မတ်လ
အလုပ်အကိုင်အတွက်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်(ပြင်ဆင်ရေးဆွဲပြီး) ၁၉၄၉ (အမှတ်-၉၇) နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၈၆)	အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမပြုရသေးပါ။
ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ (နောက်ဆက်တွဲဖြည့်စွက်ချက်) ပြဋ္ဌာန်းချက်။ ၁၉၇၅ (အမှတ်-၁၄၃) နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်း ချက်အမှတ်-၁၅၁	အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမပြုရသေးပါ။
ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရာဇွေရေးအေဂျင်စီများဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၇ (အမှတ်-၁၈၁) နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ်- ၁၈၈	အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမပြုရသေးပါ။
ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအားလုံးနှင့် ၎င်းတို့မိသားစုဝင်များ၏အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၉၉၀)	အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းမပြုရသေးပါ။

**နေ့စဉ်ဆက်တွဲ ၂ - (၆) ကြိမ်မြောက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အာဆီယံဖိရင့်မှု အကြံပြု တိုင်ကြားချက်များ**

( ခ ) ထိရောက်သော တိုင်ကြားမှုယန္တရားများနှင့် နစ်နာမှုများကိုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ ယန္တရားများကိုမြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း။

နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးများ၊ အလုပ်သမားစံနှုန်းများနှင့်အညီ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် မူရင်းနိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက် နိုင်ငံများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် တိုင်တန်းမှုပြုနိုင်သော ထိရောက်မှုရှိသည့် တိုင်ကြားမှုယန္တရားများနှင့် ၎င်းတို့၏အရေးပါမှုကို ဖိရိမ်က အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ တိုင်ကြားမှု ယန္တရားများကို ပိုမိုလက်လှမ်းမီရယူအသုံးပြုနိုင်ရန်အတွက် ဖြစ်နိုင်လျှင် မိသားစုဝင်များအနေဖြင့်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကိုယ်စား အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း(သို့) တိုင်ကြားခြင်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

၉။ အလုပ်သမားစုဆောင်းခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းကာလအတွင်းနှင့်၊ လုပ်ငန်းတာဝန် ပြီးဆုံးခြင်း၊ နယ်နှင့်ဒဏ်ပေးခြင်း ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက်ရှိနှင့်ပြီးသော တိုင်ကြားမှုယန္တရားများကို တိုးတက်စေရန်နှင့် ခိုင်မာအားကောင်းစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။ ထိုတိုင်ကြားမှုယန္တရားများသည် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု၊ လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်မှုနှင့် ရိုးရှင်းစွာ ရေးဆွဲဖော်ပြသင့်ပါသည်။ ဤအကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သက်၍ တိုင်ကြားမှုများသည် တည်ကြည်မှုရှိ/မရှိ ဂရုတစိုက် စစ်ဆေးရန်အရေးကြီးပါသည်။

၁၀။ တိုင်ကြားမှုယန္တရားများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ထိခိုက်လွယ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ကျား/မ ကွဲပြားမှုအပေါ် သိရှိသတိထားမှုနှင့် လိုအပ်ချက်အလိုက်ဆောင်ရွက်မှုရှိခြင်းကို သေချာစေခြင်း။

၁၁။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် တစ်နေရာတည်းတွင်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည့်စင်တာ (one-stop service centre) ထူထောင်ရန်ပံ့ပိုးပေးခြင်း။ တိုင်ကြားမှုယန္တရားများနှင့် အကူအညီများကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ရရှိအသုံးပြုနိုင်စေရန် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးခြင်းအပါအဝင် သက်ဆိုင်သူများ ဖြစ်ကြသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာလူမှုအသိုက်အဝန်း၊ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ဥပဒေရေးရာ အခမဲ့ ဆွေးနွေးလမ်းညွှန်မှုပေးခြင်း/လွှဲပြောင်းပေးခြင်းနှင့် ဘာသာပြန်ပေးခြင်းစသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အနေဖြင့် ရယူအသုံးပြုနိုင်မှုကို သေချာဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။

၁၂။ အီလက်ထရောနစ်နှင့် ပုံနှိပ်မီဒီယာ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထောက်ပံ့ကူညီရေးဗဟိုဌာနများ၊ သတင်းအချက်အလက် ဖြည့်ဆည်းထောက်ပံ့ပေးသည့်အစီအစဉ်များ၊ ပြည်ပမထွက်ခွာမိသင်တန်းများ၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းမတိုင်မီ လုပ်ငန်းခွင်မိတ်ဆက်ဆွေးနွေးပွဲများနှင့် သံတမန်ရေးရာလုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ချက်များကဲ့သို့သော သင့်တော်သည့်ဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းများမှတစ်ဆင့် တိုင်ကြားမှု ယန္တရားများနှင့် ဖော်ပြပါဝန်ဆောင်မှုစင်တာများနှင့်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များ သိရှိစေရန် ဖြန့်ဝေပေးခြင်း။

၁၃။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် တိုင်ကြားမှုယန္တရားရယူအသုံးပြုနိုင်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးရန် အလုပ်သမားသံအရာရှိ၊ သံရုံးများနှင့် ကောင်စစ်ဝန်အရာရှိများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို သေချာစေခြင်းနှင့် ခိုင်မာအားကောင်းစေခြင်း။



၁၄။ စီမံအုပ်ချုပ်မှု (သို့) တရားရေးဆိုင်ရာ တရားစွဲဆိုခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များမတိုင်မီ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်း၊ ဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် အခြားနည်းလမ်းများဖြင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းလမ်း/ယန္တရားများကို အပြည့်အဝ ကြိုးစားရှာဖွေသင့်ပါသည်။

၁၅။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ တရားရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မူရင်းနိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများအကြား အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ သတိပေးအကြောင်းကြားခြင်း၊ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်းများကို သေချာဆောင်ရွက်ခြင်းအပြင် အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခံရမှုဖြစ်ပွားသည့်နိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် အမှုတိုင်ကြားနိုင်ရန် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းများကို တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ခြင်း။

၁၆။ တိုင်တန်းမှုဖြစ်ပွားသည့်အခြေအနေတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကိုပံ့ပိုးရန် နိုင်ငံများအကြားရှိ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း။

၁၇။ လုပ်သားစုဆောင်းသည့်အေဂျင်စီများအနေဖြင့် အလုပ်သမားများအား နိုင်ငံရပ်ခြား အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးခြင်းကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်သည့်အခါ၌ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ တိုင်ကြားမှုပေါ်ပေါက်လျှင် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားစုဆောင်းသည့်အေဂျင်စီများ ပူးတွဲတာဝန်ယူ/ တာဝန်ခံမှုကို သေချာစေခြင်း။

၁၈။ နေရပ်ပြန်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်းကိစ္စရပ်များတွင် လုံလောက်သော အစီအစဉ်များကို အလုပ်ရှင်များက တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ပေးခြင်းကို သေချာစေခြင်း။

၁၉။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ နစ်နာမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များကို စိစစ်သုံးသပ်ခြင်းမှတစ်ဆင့်သက်ဆိုင်ရာတိုင်တန်းမှုယန္တရားများကိုအကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတွင် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအကြား အတွေ့အကြုံနှင့် သတင်းအချက်အလက်များဖလှယ်ခြင်းကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း။

၂၀။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် တိုင်ကြားမှုယန္တရားဆိုင်ရာ အဓိကလက္ခဏာရပ်များ၊ စံနှုန်းများ ချမှတ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဒေသဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့်အသုံးဝင်နည်းလမ်းများ ရေးဆွဲခြင်းကို စဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်း။

**နောက်ဆက်တွဲ ၃- အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၏ BNP2TKI အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်**

**(က) ပြဿနာကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း**

- (က) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဖြစ်လာနိုင်သူ/ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား/မိသားစုဝင် [တိုင်ကြားသူ' သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ တရားဝင်ကိုယ်စားလှယ်] အနေဖြင့် လူ့ကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်သောနည်းလမ်းဖြင့်ဖြစ်စေ သက်ဆိုင်ရာအေဂျင်စီ (ဆိုလိုသည်မှာ - BNP2TKI (ကာကွယ်ရေးဌာန)၊ စီရင်စု၊ ခရိုင် သို့မဟုတ် မြို့အဆင့်ရှိ BP3TKI သို့မဟုတ် MoM) သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပြီး တိုင်တန်းမှုပုံစံကိုဖြည့်စွက်ရပါမည်။
- (ခ) တိုင်ကြားမှုကို မှတ်တမ်းတင်ခြင်းနှင့် တိုင်ကြားသူ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာစာရွက်စာတမ်းများ၊ အခြားသက်ဆိုင်ရာစာရွက်စာတမ်းများ (နိုင်ငံကူးလက်မှတ်၊ KPA၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်၊ ဆေးထောက်ခံချက်အစီရင်ခံစာ) ကို စိစစ်ခြင်း။
- (ဂ) အမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် သင့်တော်သည့်လူပုဂ္ဂိုလ်ကိုဆုံးဖြတ်ရန် အမှုအမျိုးအစားနှင့် လက္ခဏာရပ်ကို အတည်ပြုခြင်း။
- (ဃ) ရာဇဝတ်မှုမဟုတ်ဘဲ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်နေရာချထားခြင်းမှထွက်ပေါ်လာသည့် အမှုကိစ္စကို ဖြေရှင်းရန် ဖျန်ဖြေခြင်းအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း (အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်သည့် ကုမ္ပဏီ/အာမခံပေးသူနှင့် တိုင်ကြားသူတို့ကို ဆက်သွယ်ခေါ်ယူခြင်း)
- (င) အမှုတွင် ရာဇဝတ်မှုပါဝင်ပတ်သက်ပါက တိုင်ကြားသူကို သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းများသို့ အမှုဖွင့်တိုင်ကြားရန် အားပေးတိုက်တွန်းပြီး လမ်းညွှန်မှုပေးခြင်း။
- (စ) သဘောတူညီမှုပြုသည့်မှတ်စုအပါအဝင်အပြီးအပြတ်ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည့် အမှုကိစ္စ အကြောင်းအရာ အနှစ်ချုပ်ကို ပြင်ဆင်ခြင်း။

**(ခ) အကြံအဆင့် ဖျန်ဖြေခြင်း**

- (က) နှစ်ဖက်အဖွဲ့သည် ၎င်းတို့အငြင်းပွားမှုကို တိုက်ရိုက်ဖြေရှင်းရန်အတွက် ဖျန်ဖြေပေးသူက နှစ်ဖက်စလုံးကိုအကြံပြုရမည်။
- (ခ) ဖျန်ဖြေပေးသူသည်နှစ်ဖက်အဖွဲ့အား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန်အချိန်ကိုပေးရမည်ဖြစ်ပြီး ဖျန်ဖြေခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်ကိုလည်း ၎င်းတို့အားရှင်းပြရမည်။
- (ဂ) [အမှုသည်ကိုယ်စား] ရှေ့နေဖြင့်ပြုလုပ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို နှစ်ဖက်အဖွဲ့က စာရေးသားခြင်းဖြင့် အတည်ပြုရမည်။

**(ဂ) ဖျန်ဖြေခြင်းအဆင့်**

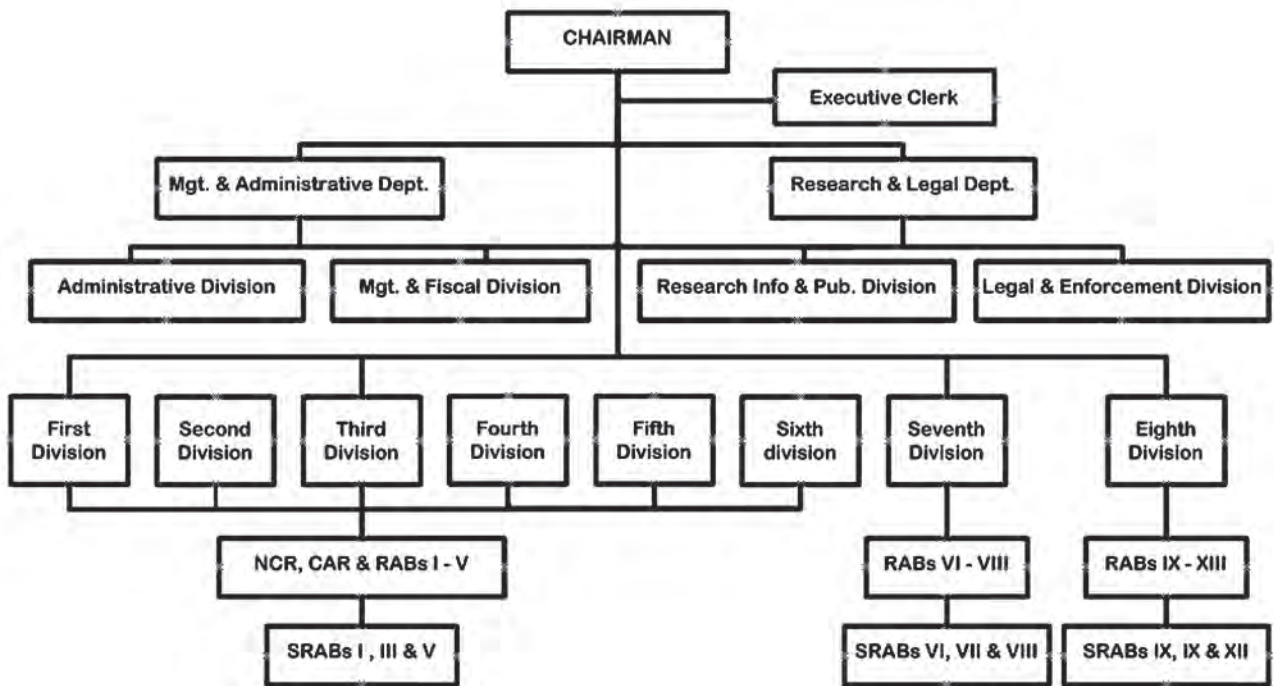
- (က) ဖျန်ဖြေခြင်းပြုလုပ်မည့် အချိန်ကို ဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်ရမည်။
- (ခ) ဖျန်ဖြေစဉ်ကာလအတွင်း နှစ်ဖက်အဖွဲ့များအနေဖြင့် မိမိတို့နှင့်အတူ ရှေ့နေခေါ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။



- ( ဂ ) ဖျန်ဖြေပေးသူသည် နှစ်ဖက်အဖွဲ့ကို ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အကျိုးစီးပွားအပြင် နှစ်ဖက်စလုံး အတွက် အကောင်းဆုံးဖြစ်သည့် အဖြေကိုရှာဖွေရန် တိုက်တွန်းပြောဆိုရပါမည်။
- ( ဃ ) ဖျန်ဖြေခြင်းမှထွက်ပေါ်လာသည့်ရလဒ်သဘောတူညီချက်ကို အလုပ်လုပ်ရက်(၁၄)ရက် အတွင်း အပြီးသတ်ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။
- ( င ) အစည်းအဝေးမှတ်တမ်းတွင် သဘောတူညီချက်ကိုဖော်ပြရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုသဘောတူညီ ချက်ကို နှစ်ဖက်အဖွဲ့မှ လက်မှတ်ရေးထိုးရပါမည်။
- ( စ ) နှစ်ဖက်အဖွဲ့က သဘောတူညီမှုမပြုနိုင်သေးပါက သဘောတူညီမှုမပြုနိုင်ခြင်းကို မှတ်တမ်း တင်ထားပြီး ဖျန်ဖြေသူကနှစ်ဖက်အဖွဲ့များအား ဥပဒေရေးရာ အားကိုးအားထားပြု ဆောင် ရွက်နိုင်မည့်နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေရန်အကြံပြုသင့်ပါသည်။
- ( ဆ ) အမှုကိစ္စဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် လုပ်သားစုဆောင်းသည့် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ခေါ်ယူ တွေ့ဆုံခြင်းကို ပြန်လည်အကြောင်းပြန်ခြင်းမရှိဘဲ သုံးကြိမ်တိုင်တိုင်ပျက်ကွက်ခြင်း၊ (သို့) ကြိုတင်ဆောင်ရွက်ခြင်းများမရှိလျှင် BNP2TKI သည် အလုပ်နေရာချထားခြင်းလုပ်ငန်း ဝန်ဆောင်မှုကို ဆိုင်းငံ့ထားနိုင်ပါသည်။
- ( ဇ ) အလုပ်သမားစုဆောင်းပေးသည့် အေဂျင်စီအနေဖြင့် ၎င်းဆောင်ရွက်ရမည့်တာဝန်များကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမရှိလျှင် လူ့စွမ်းအားဝန်ကြီးဌာနသည် ဥပဒေနှင့်အညီအရေး ယူဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်သည်။
- ( ဈ ) နှစ်ဖက်အဖွဲ့အနေဖြင့် သဘောတူညီမှုမပြုနိုင်ပါက ဖျန်ဖြေစဉ်ကာလအတွင်း အခြားအဖွဲ့ များဖြင့် ပြုလုပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ (သို့) ဝန်ခံချက်များကို ဥပဒေ တရားရုံး တွင် သက်သေအထောက်အထားအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်မည် မဟုတ်ပါ။

နောက်ဆက်တွဲ ၄- ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ အမျိုးသားအလုပ်သမားဆက်ဆံရေးကော်မရှင် (NLRC) ၏ ဖွဲ့စည်းပုံဇယား

**ORGANIZATION STRUCTURE (UNDER RA 6715 & RA 9347)**

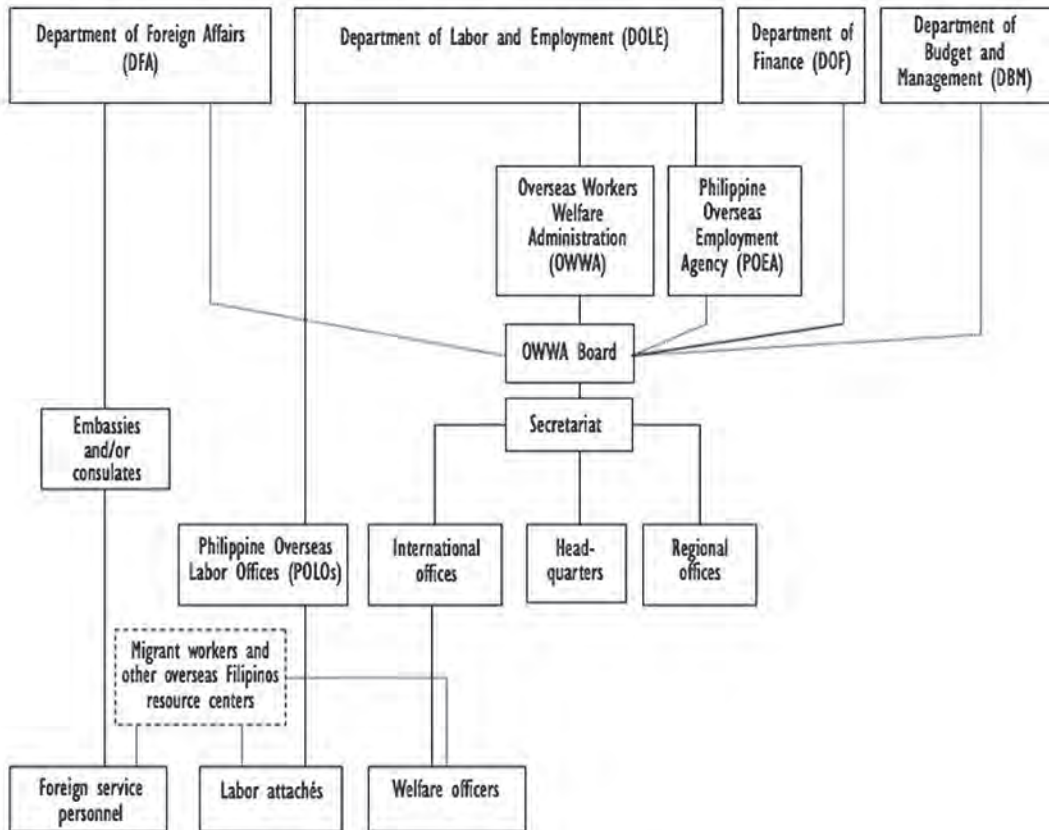


ရင်းမြစ် - Philippines National Labour Relations Commission



နောက်ဆက်တွဲ ၅- ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ ပြည်ပအလုပ်သမားဆိုင်ရာ လူမှုဖူလုံရေး စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ (OWWA) အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံဇယား

Figure 6. Organizational Chart of OWWA within the Philippine Government



Sources: Overseas Workers Welfare Administration and Department of Labor and Employment.

နောက်ဆက်တွဲ ၆ - အခြားမူရင်းနှီးငံများမှ လေ့လာထားသည့် သင်ခန်းစာများကို ဇယားဖြင့်  
ခွဲခြားဖော်ပြထားခြင်း

(နောက်စာမျက်နှာမှစတင်၍ ဖော်ပြထားပါသည်)



နိုင်ငံ	တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်နိုင်သည့်လမ်းကြောင်း	ကောင်းမွန်သော ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်ချက်များ	စိန်ခေါ်မှုများနှင့် လေ့လာတွေ့ရှိရသည့်အတွေ့အကြုံများ
နီပေါနိုင်ငံ	ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဦးစီးဌာန (DoFE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ဥပဒေတွင် အတိအကျပြဋ္ဌာန်းထားသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ</li> <li>✓ အရာရှိကို ရဲများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာပေးထားသည်</li> <li>✓ အချို့အမှုများကို စီရင်ပိုင်ခွင့်နှင့် အေဂျင်စီများမှ ဒဏ်ကြေးငွေများ တောင်းဆိုရာတွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ</li> <li>✓ အလုပ်ရှင်မှ ကျူးလွန်သည့် အလွဲသုံးစားမှုအတွက် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း တာဝန်ရှိသည် အလုပ်အကိုင်ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအချင်းအချစ်အရ တိန်းချုပ်နိုင်သည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်</li> <li>✓ အရေးယူခံရမှုများကို ရှောင်လွှဲရန်အတွက် နှစ်နာကြေးပေးရန် အတင်းအကြပ်ပြုသည့် အေဂျင်စီများ</li> <li>✓ ယန္တရားကို အသုံးပြုခြင်းအတွက် အခကြေးငွေပေးစရာမလိုခြင်း</li> <li>✓ မှုရင်းအထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများ မလိုအပ်ပေ။</li> <li>✓ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အရာရှိများသည် အတွေ့အကြုံရှိသည့် အစိုးရ ဥပဒေပညာရှင်များ ဖြစ်သည်။</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက်သာ မဟုတ်ပေ။ သို့သော်လည်း အရာရှိများ သည် ယင်းတို့အနေဖြင့် ပုံစံတကျမဟုတ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွား လာမှု အမှုများကို လက်ခံခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ရှိရင်းရှင်းလင်းပေး ပေးသိကြပေ။</li> <li>✓ အရင်းအမြစ်လုံလောက်မှုမရှိခြင်းသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေပါသည်။</li> <li>✓ မပြီးပြတ်သည့် အမှုများကို DoFE ကို တင်ပြခြင်း</li> <li>✓ အရာရှိများကို ရဲများ၏ နည်းပညာများနှင့် ပတ်သက်ပြီး သင်တန်းပေးမှု မရှိခြင်း</li> <li>✓ ပုံမှန်ရဲများပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုမရှိခြင်း</li> <li>✓ ဥပဒေသည် တောင်းဆိုမှုများကို ဆန်းစစ်ရန်နှင့် အမှုတစ်ခုကို မြေရှင်းရာတွင် ရှင်းလင်းသည့် လမ်းညွှန်ချက်များ ပြဋ္ဌာန်းထားပေ။</li> <li>✓ စတ္တမဒု သို့ ခရီးသွားရန် ကုန်ကျစရိတ်များခြင်း</li> <li>✓ ယင်း၏ရုံးမြတ်ချက်များကို အတည်ပြုနိုင်သည့် လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာမရှိခြင်း</li> <li>✓ ကက်သ်မဒူသို့ ခရီးသွားရန် ကုန်ကျစရိတ်များခြင်း</li> <li>✓ DoFE မှ လက်ခံရရှိသော မပြီးပြတ်သည့်အမှုများကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမရှိခြင်း</li> </ul>
ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ နံရိုး		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ဥပဒေတွင် အတိအကျပြဋ္ဌာန်းထားသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ</li> <li>✓ အမှုများကို ချက်ချင်းဖြေရှင်းနိုင်ရန် ဒီမိုင်းရေးဆွဲထားခြင်း</li> <li>✓ ဖြစ်နိုင်သည့် ထောင်သက်တမ်းကာလအပါအဝင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအချင်းအချစ်အရ တိန်းချုပ်နိုင်သည့် အမှုများကို မလိုအပ်ပေ။</li> </ul>	
တရားရုံးစနစ်		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ဒေသတွင်းရှိ ရဲဌာနတွင် အစီရင်ခံတင်သွင်းနိုင်ခြင်း</li> <li>✓ လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာဇာတ်ကားများအတွက် (သို့မဟုတ်) တရားမကျင့်ထူးအောက်ရှိ အခြားအမှုများအတွက် လျော်ကြေးငွေ တောင်းခံပေးခြင်းကို ဆောင်ရွက်ပေးသည်</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ကုန်ကျစရိတ်များခြင်း၊ ရှုပ်ထွေးခြင်း၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု မရှိခြင်းနှင့် လက်လှမ်းမမီခြင်း</li> <li>✓ တရားရုံးစနစ်နှင့် ခုံရုံးအကြား တရားစီရင်ရာတွင် အဆင်မပြေမှုများ ရှိခြင်း</li> </ul>



	<b>သင်္ချာများ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ဆိုက်ရောက်နိုင်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းပေးနိုင်သည်</li> <li>✓ အလုပ်ရှင်များနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးခြင်း</li> <li>✓ ဒေသတွင်းရှိ ဥပဒေပညာရှင်များနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ တာဝန်များကို လွှဲပြောင်းပေးခြင်း</li> <li>✓ နိုင်ငံရင်းသို့ပြန်ရာတွင် အကူအညီပေးခြင်း</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ အလုပ်သမားသံအရာရှိ တာဝန်ပစ္စည်းများကို ညှိညာညာ ဥပဒေတွင်မှ အတိအကျပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိပေ။</li> <li>✓ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ငွေကြေးဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှု (သို့မဟုတ်) နေရာထိုင်ခင်းစီစဉ်ပေးမှုမရှိခြင်း</li> <li>✓ ပြည်ပသို့မထွက်ခွာမီအဆင့်တွင် သင်္ချာများအကြောင်းကို သတင်းအချက်အလက်မျှဝေခြင်းမရှိခြင်း</li> </ul>
<b>အင်အားစွမ်းရည်</b>	<b>အေးဆေးစွာပြီးမြောက်သော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ပထမအဆင့်အနေဖြင့် ဥပဒေအရ လိုအပ်သည်</li> <li>✓ လူကိုယ်တိုင်၊ ဖုန်း (သို့မဟုတ်) စာများဖြင့် တိုင်ကြားနိုင်သည်</li> <li>✓ ဆုံးရှုံးပြီးသော အကြေးငွေ/လုပ်လေစာများ ပြန်လည်ရရှိရေး(သို့မဟုတ်) အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများ ပြန်လည်ရရှိရေးနှင့် ဆက်စပ်သည့် အငြင်းပွားမှုများအတွက် အသုံးမဝင်ခြင်း</li> <li>✓ စည်းကမ်းလိုက်နာခြင်းမရှိသော၊ ဂရုမပြုသော ပွဲစားများအတွက် တစ်ခုတည်းသော နည်းလမ်း</li> <li>✓ အလုပ်ရှင်များနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးခြင်းသည် အလုပ်ခွင်ရှိ ပြဿနာများကို ပိုမိုဆိုးရွားစေခြင်းမှ ကာကွယ်နိုင်သည်</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ဥပဒေသည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းအတွက် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ချမှတ်ထားခြင်းမရှိပေ။ သို့သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး အပြန်အလှန်လေ့လာသည်။</li> <li>✓ ပွဲစားကို ရှာဖွေရန် ခက်ခဲခြင်း</li> <li>✓ လူကိုယ်တိုင်တွေ့ဆုံသည့် အစည်းအဝေးများသည် ငြိမ်းခြောက်မှုများ ရှိနိုင်သည့်အပြင် ခရီးသွားရန်လိုအပ်သည်။</li> <li>✓ သို့သော်လည်း အကောင်းဆုံးရလဒ်ကို အောင်မြင်စွာ ရရှိနိုင်သည်။</li> </ul>
	<b>အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းခြင်းကို စီမံအုပ်ချုပ်ခြင်း</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ဥပဒေသည် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ပန်ကြီးငြာနုကို တိုင်ကြားမှုများ လက်ခံရန်နှင့် အလုပ်အကိုင်ပန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများကို အရေးယူရန်အတွက် အာဏာပေးထားသည်။</li> <li>✓ BNP2TKI သည် အဖွဲ့တစ်ခုကို မှတ်ပုံတင်ရန်နှင့် ကြားဝင်ဖျက်ဖြောင့်လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်ဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို ရေးဆွဲ ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။</li> <li>✓ တရားရုံးများတွင် တရားစွဲဆိုခြင်းထက် အကုန်အကျ သက်သာခြင်း</li> <li>✓ လူထုအခြေပြုကိုယ်စားလှယ်များကို ကိုယ်စားပြုရန်နှင့် ပညာပေးနိုင်သည့် အခွင့်အရေးကို ပေးသည်</li> <li>✓ အလုပ်သမားများအား ယင်းတို့တောင်းခံသည့် လျော်ကြေးငွေများအတွက် ညှိနှိုင်းရာတွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးခြင်း</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ကြားဝင်ဖျက်ဖြောင့်လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းထားခြင်း မရှိပေ။ ထို့အပြင် BNP2TKI လက်စွဲစာအုပ်သည် ယေဘုယျလမ်းညွှန်ချက်များကိုသာ ပေးသည်။</li> <li>✓ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသည် ရလဒ်ကို မကျေနပ်ပါက အဖွဲ့အစည်းအတွင်းတွင် အယူခံနိုင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ် မရှိပေ။</li> <li>✓ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများအတွက် ဂျကာတာသို့ သွားလာရန် ခက်ခဲခြင်း။</li> <li>✓ လိုအပ်သည့် အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများ စုဆောင်းရန်နှင့် ကျွမ်းကျင်သည့် ကြားဝင်ဖျက်ဖြောင့် ရရှိရန်ခက်ခဲခြင်း။</li> </ul>



<p>✓ အေဂျင်စီကို ပါဝင်ဆောင်ရွက် (သို့မဟုတ်) အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများပေးရန်အတွက် ဆွဲဆောင်နိုင်သည့်ယန္တရား မရှိခြင်း။</p> <p>✓ လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းထားမှုအတွက် အာမခံချက်မရှိခြင်း။</p>		
<p>✓ ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ကာလစည်းကမ်းသတ် ဥပဒေသည် အရမ်း တိုတောင်းပြီး (၆လ) အလုပ်သမားကသာ အမှု တိုင်ကြား နိုင်သည်။</p> <p>✓ အလုပ်သမားများသည် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်နှင့်ဆက်စပ်သည့် အမှုများကို တိုင်ကြားနိုင်ခြင်းမရှိပေ။ အဘယ်ကြောင်းဆိုသော် ထိုအမှုများကို တရားစွဲဆို၍ မရသောကြောင့်ဖြစ်သည်။</p> <p>✓ လူကုန်ကူးမှုတားဆီး ကာကွယ်ရေး အက်ဥပဒေအောက်ရှိ ကြီးပေးသည့် အဖြစ်ဒဏ်များသည် ရဲများကို စွဲချက်တင်မှု များပြုလုပ်ရာတွင် အဟန့်အတားဖြစ်စေသည်</p> <p>✓ ပြည်ပတွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် အရာများ၏ သက်သေအထောက် အထားရရှိရန် ခက်ခဲခြင်း</p> <p>✓ ကုန်ကျစရိတ်များပြီး နှေးကွေးခြင်း</p> <p>✓ အတွေ့အကြုံများသည် ကိုယ်စားပြုဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မှု လိုအပ်ခြင်း</p> <p>✓ ခံစားရသူသည် ကဏ္ဍအသေးတွင်သာ ပါဝင်ရသည် (လုပ်ပိုင်ခွင့်မပေးခြင်း)</p> <p>✓ အကျင့်ပျက်ခြစားမှုနှင့် ဆွေမျိုးကောင်းစားရေးမူဝါဒရှိသည်ဟု အခိုင်အမာ နားလည်သိမြင်ခြင်း</p>	<p>✓ စည်းမျဉ်းတွင် အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းမှ မပြီးပြတ်သေးသည့် အငြင်းပွားမှုများကို တရားရုံးများတွင် ကြားနာရန် သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းထား သည်</p> <p>✓ ပြစ်မှုနှင့်ဆိုင်သည့် အမှုများနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ မှုကို ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေဖြင့် တရားစွဲဆိုနိုင်သည်</p> <p>✓ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်နှင့်ဆိုင်သည့် ချိုးဖောက်မှုများကို လူပင်မှုကြီးကြပ်ရေး ဝန်ကြီးဌာနအားဖြင့် တရားစွဲဆိုနိုင်သည်။</p> <p>✓ လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ ပြစ်မှုများကို မျက်မြင်သက်သေကို ကာကွယ်ပေးခြင်း နှင့် မူလအခြေအနေကို ပြန်လည်ရောက်ရှိရေး စသည်တို့ ပါဝင်သည့် လူကုန်ကူးမှု တားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေအောက်တွင် တရားစွဲဆိုနိုင် သည်။</p> <p>✓ ကော်ပိုရေးရှင်းသည် လူကုန်ကူးမှုပြစ်မှုအတွက် အပြစ်ရှိကြောင်း ဝန်ခံ ပါက မန်နေဂျာများနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့သည် တာဝန်ရှိသည်</p> <p>✓ တရားမျှတမှုကို ပြစ်မှုဆိုင်ရာ တရားစွဲဆိုခြင်းမှတစ်ဆင့် အောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။</p>	<p>✓ ပြည်ပရှိ သံရုံးများတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသည့် အလုပ်သမား သံအရာရှိများသည် ဥပဒေအရ ဥပဒေဆိုင်ရာ အကူအညီပေးရန်နှင့် ဒေသတွင်း ရှေ့နေများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်။</p>
<p>✓ အေဂျင်စီကို ပါဝင်ဆောင်ရွက် (သို့မဟုတ်) အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများပေးရန်အတွက် ဆွဲဆောင်နိုင်သည့်ယန္တရား မရှိခြင်း။</p> <p>✓ လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းထားမှုအတွက် အာမခံချက်မရှိခြင်း။</p> <p>✓ ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ကာလစည်းကမ်းသတ် ဥပဒေသည် အရမ်း တိုတောင်းပြီး (၆လ) အလုပ်သမားကသာ အမှု တိုင်ကြား နိုင်သည်။</p> <p>✓ အလုပ်သမားများသည် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်နှင့်ဆက်စပ်သည့် အမှုများကို တိုင်ကြားနိုင်ခြင်းမရှိပေ။ အဘယ်ကြောင်းဆိုသော် ထိုအမှုများကို တရားစွဲဆို၍ မရသောကြောင့်ဖြစ်သည်။</p> <p>✓ လူကုန်ကူးမှုတားဆီး ကာကွယ်ရေး အက်ဥပဒေအောက်ရှိ ကြီးပေးသည့် အဖြစ်ဒဏ်များသည် ရဲများကို စွဲချက်တင်မှု များပြုလုပ်ရာတွင် အဟန့်အတားဖြစ်စေသည်</p> <p>✓ ပြည်ပတွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် အရာများ၏ သက်သေအထောက် အထားရရှိရန် ခက်ခဲခြင်း</p> <p>✓ ကုန်ကျစရိတ်များပြီး နှေးကွေးခြင်း</p> <p>✓ အတွေ့အကြုံများသည် ကိုယ်စားပြုဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မှု လိုအပ်ခြင်း</p> <p>✓ ခံစားရသူသည် ကဏ္ဍအသေးတွင်သာ ပါဝင်ရသည် (လုပ်ပိုင်ခွင့်မပေးခြင်း)</p> <p>✓ အကျင့်ပျက်ခြစားမှုနှင့် ဆွေမျိုးကောင်းစားရေးမူဝါဒရှိသည်ဟု အခိုင်အမာ နားလည်သိမြင်ခြင်း</p>	<p>✓ စည်းမျဉ်းတွင် အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းမှ မပြီးပြတ်သေးသည့် အငြင်းပွားမှုများကို တရားရုံးများတွင် ကြားနာရန် သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းထား သည်</p> <p>✓ ပြစ်မှုနှင့်ဆိုင်သည့် အမှုများနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ မှုကို ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေဖြင့် တရားစွဲဆိုနိုင်သည်</p> <p>✓ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်နှင့်ဆိုင်သည့် ချိုးဖောက်မှုများကို လူပင်မှုကြီးကြပ်ရေး ဝန်ကြီးဌာနအားဖြင့် တရားစွဲဆိုနိုင်သည်။</p> <p>✓ လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ ပြစ်မှုများကို မျက်မြင်သက်သေကို ကာကွယ်ပေးခြင်း နှင့် မူလအခြေအနေကို ပြန်လည်ရောက်ရှိရေး စသည်တို့ ပါဝင်သည့် လူကုန်ကူးမှု တားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေအောက်တွင် တရားစွဲဆိုနိုင် သည်။</p> <p>✓ ကော်ပိုရေးရှင်းသည် လူကုန်ကူးမှုပြစ်မှုအတွက် အပြစ်ရှိကြောင်း ဝန်ခံ ပါက မန်နေဂျာများနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့သည် တာဝန်ရှိသည်</p> <p>✓ တရားမျှတမှုကို ပြစ်မှုဆိုင်ရာ တရားစွဲဆိုခြင်းမှတစ်ဆင့် အောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။</p>	<p>✓ ပြည်ပရှိ သံရုံးများတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသည့် အလုပ်သမား သံအရာရှိများသည် ဥပဒေအရ ဥပဒေဆိုင်ရာ အကူအညီပေးရန်နှင့် ဒေသတွင်း ရှေ့နေများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်။</p>
<p>✓ ဥပဒေဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများမှာ မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရခြင်း မျိုး မဟုတ်ပေ။</p> <p>✓ အမှုများကို ဦးစားပေးသတ်မှတ်ရန်အတွက် လမ်းညွှန်ချက် မရှိခြင်း</p>		<p>✓ ပြည်ပရှိ သံရုံးများတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသည့် အလုပ်သမား သံအရာရှိများသည် ဥပဒေအရ ဥပဒေဆိုင်ရာ အကူအညီပေးရန်နှင့် ဒေသတွင်း ရှေ့နေများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်။</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ MoFA သည် အပြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးအတွက် လုပ်ဆောင်မည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို သတ်မှတ်ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်</li> <li>✓ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် စနစ်ကို သိရှိကြပြီး ဘောင်းနှင့် ချီသော အမှုများကို လက်ခံရရှိသည်</li> <li>✓ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အိမ်ပြန်ရန်ပြင်ဆင်ပေးခြင်း</li> <li>✓ ဥပဒေဆိုင်ရာဆောင်ရွက်ချက်များအတွင်း နေရာထိုင်ခင်းပေးခြင်း</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ အလုပ်သမားအတွက် မှန်ကန်သော သတင်းအချက်အလက် မရှိခြင်း</li> <li>✓ အချို့သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် သံရိုးမှ ပေးကွာသည် နေရာတွင် နေထိုင်ခြင်းနှင့် ဖုန်း (သို့မဟုတ်) အင်တာနက်အသုံးပြု၍ မရခြင်း</li> <li>✓ နေထိုင်ရသည့် နေရာများမှာ လူအရမ်းများခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသည် သံရိုးပြင်ပသို့ ထွက်ခွာ၍ မရခြင်း</li> </ul>
သီရိလင်္ကာနိုင်ငံ	သီရိလင်္ကာ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဌာန (SLBFE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ နှစ်နာချက်ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် ယန္တရားဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ၁၉၈၅ ခုနှစ် အက်ဥပဒေ နံပါတ် ၂၁ တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။</li> <li>✓ မန်နေဂျာ ၂ ဦးနှင့် ဖျန်ဖြေရေးအရာရှိ ၁၆ ဦးတို့ကို တာဝန်ချထားပြီး အများစုမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။</li> <li>✓ အွန်လိုင်းမှတစ်ဆင့် သတင်းအချက်အလက်များကို ကွန်ပျူတာဖြင့် ထည့်သွင်းခြင်းနှင့် သီရိလင်္ကာနိုင်ငံ ပြည်ပရှိ အဖွဲ့အစည်းများ၊ သက်ဆိုင်သည့် နိုင်ငံရှိ အေဂျင်စီများနှင့် ဒေသဆိုင်ရာ လုပ်သား စုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီများနှင့် ပတ်သက်သည့် အချက်အလက် မျှဝေသည့် အွန်လိုင်းလင့်ခ် (link) များ။</li> <li>✓ ရုံးချုပ်များ၊ ဒေသဆိုင်ရာနှင့် ခရိုင်ရုံးများတွင် လက်ခံရရှိသည့် တိုင်ကြားမှုများကို လုပ်ပိုင်ဖြေရှင်းခွင့်ပေးခြင်း</li> <li>✓ တိုင်ကြားမှုများကို မှတ်ပုံမတင်မီ ပထမဆုံးလုပ်ဆောင်မှုအနေဖြင့် တရားဝင်မဟုတ်သည့်နည်းဖြင့် စေစပ်ညှိနှိုင်းခြင်း</li> <li>✓ တိုင်ကြားမှုများကို စနစ်တကျ ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အထူးဌာန ၄ ခု အေဂျင်စီများကို ပြစ်ဒဏ်ပေးရန် ဥပဒေဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိခြင်း</li> <li>✓ ပြည်ပရှိသံရိုးများ၊ အဖွဲ့များနှင့် ရပ်ငွေကို မျှဝေပြီး လူမှုဖူလုံရေးရုံးပုံငွေကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း</li> <li>✓ ရဲမှ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်သည့် အထူးစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးဌာန</li> <li>✓ လျော်ကြေးငွေရရှိရန်အတွက် ခရိုင်တရားရုံးတွင် လိုင်စင်နှင့်ပတ်သက်သည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ အရေးယူမှုကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည်</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ တိုင်ကြားမှုများကို မှတ်ပုံတင်သည့် အရက်မလုံလောက်ခြင်း၊ အမှုများကို ရွှေ့ဆိုင်းထားရသည်။</li> <li>✓ စေစပ်ဖျန်ဖြေရေးအေဂျင်စီများသည် ဥပဒေရေးရာနှင့် ပတ်သက်သည့် အတွေ့အကြုံမရှိပေ။</li> <li>✓ တိုင်ကြားမှုများကို လက်ခံသည့် SLBFE ရုံးများ တည်ရှိသည့် နေရာကို မသိခြင်း</li> <li>✓ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ညှိနှိုင်းမှုမရှိခြင်းသည် တိုင်ကြားမှုများကို မှားယွင်းစွာ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ထပ်ခါထပ်ခါ ရရှိခြင်းတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ အလုပ်စုဆောင်းခွင့်အမိန့်များကို ရပ်ဆိုင်းနိုင်သည်။ လိုင်စင်ကို နှစ်စဉ် သက်တမ်းတိုးခြင်း၊ နှစ်စဉ်လိုင်စင်သက်တမ်းတိုးခြင်းကို အချိန်ဆွဲထားခြင်း (သို့မဟုတ်) လိုင်စင်ကို အပြီးရပ်ဆိုင်းခြင်း</li> <li>✓ SLBFE မှတ်ပုံတင်မထားသည့် အဖွဲ့များနှင့် ပတ်သက်၍ ပြည်ပရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ဥပဒေအရ အကူအညီပေးနိုင်ရန် လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးထားသည်။</li> <li>✓ တိုင်ကြားမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် သီရိလင်္ကာသံတမန်ရေးရာနှင့် နိုင်ငံခြားရေးအဖွဲ့များနှင့်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း။</li> <li>✓ သံရုံးများသည် ဆိုက်ရောက်နိုင်အောင် ထူးခြားသည့် တိုင်ကြားမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ရေးဆွဲထားသည်</li> <li>✓ ထွက်ပြေးလာသည့် ထောင်ပေါင်းများစွာသော အိမ်အကူလုပ်သားများကို ပုံမှန်အားဖြင့် နေစရာစီစဉ်ပေးခြင်း</li> <li>✓ တိုင်ကြားမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် အကူအညီပေးရန် SLBFE လူမှုဖူလုံရေး ရုံးပုံငွေကို သုံးစွဲခွင့်ရှိခြင်း</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ တိုင်ကြားမှုကို လက်ခံခြင်းနှင့် မှတ်ပုံတင်ရာတွင် ကွန်ပျူတာ စနစ်မရှိခြင်း</li> <li>✓ သံရုံးများအတွက် လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်မည့် စနစ်ထာကျ ဖွဲ့စည်းထားသည့် ယန္တရား (သို့မဟုတ်) လက်စွဲစာအုပ် မရှိခြင်း</li> <li>✓ သံရုံးအများစုမှာ လူမှုဖူလုံရေးရုံးပုံငွေကို သုံးစွဲမှု မရှိခြင်း</li> <li>✓ ဝန်ထမ်းအင်အား မလုံလောက်ခြင်း</li> </ul>
<p><b>ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ</b></p>	<p><b>ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု (POEA)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန်ပစ္စည်းအားလုံးကို ခဥ္ဇေ၍ အက်ဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းများ၊ စည်းကမ်းများတွင် ဖော်ပြထားသည်။</li> <li>✓ လုပ်သားစုဆောင်းသည့် အကျင့်စီမံမှု၊ ပြည်ပအကြီးအကဲများနှင့် အလုပ်ရှင်များနှင့် ပတ်သက်သည့် တိုင်ကြားမှုများကို ကြားနာ စစ်ဆေးပြီး ခုံသမာဓိရုံးတွင် စီရင်ဆုံးဖြတ်သည်။</li> <li>✓ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ အရေးယူသည့် အဖွဲ့များကို အထူး POEA စီရင်ဆုံးဖြတ်သည်ရုံးအားဖြင့် ဆုံးဖြတ်သည်။</li> <li>✓ အလုပ်အကိုင်ပုဂ္ဂိုလ်စုအောင်မြင်မှုအကျင့်စီ လိုင်စင်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ ရပ်ဆိုင်းခြင်း (သို့မဟုတ်) ရုတ်သိမ်းခြင်း (သို့မဟုတ်) ဖျက်သိမ်းခြင်း</li> <li>✓ အလုပ်ရှင်များကို ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အစီအစဉ်မှ ထုတ်ပယ်နိုင်သည်။</li> <li>✓ ကာလစည်းကမ်းသတ်ဥပဒေသည် လုံလောက်သည်- အမျိုးမျိုးပြီး ၃ နှစ် ဖြစ်သည်။</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ မည်သူမဆို တိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်နိုင်သည်။</li> <li>✓ အလုပ်အကိုင်ပန်ဆောင်မှုအေးဂျင့်များနှင့် အလုပ်ရှင်များကို တာဝန်ယူစေသည်။</li> <li>✓ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အလုပ်သမားရေးရာနှင့် အလုပ်အကိုင်အတွင်းပန်ဆံတွင် အယူခံပိုင်နိုင်သည်။</li> <li>✓ လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးခြင်း၊ တိုင်တန်းသူ တိုင်ကြားထားသည့် (သို့မဟုတ်) အလုပ်စုဆောင်းခံရသည့် POEA ရုံး (သို့မဟုတ်) DOLE ဒေသဆိုင်ရာရုံးများတွင် တိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်နိုင်သည်။</li> <li>✓ တရားမပင်စုဆောင်းသည့်အမှုများအတွက် ဖိလစ်ပိုင်တွင် အခမဲ့ ဥပဒေဆိုင်ရာ ပန်ဆောင်မှုများ ပေးခြင်း။</li> </ul>	
<p><b>အမျိုးသားရေးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေး ကော်မရှင် (NLRC)</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ အမှုများကို လျင်မြန်စွာဖြေရှင်းပေးရန်နှင့်ပုံမှန်တရားရုံးတွင် အမှုဆောင်ရွက်ချက်များကို ကုန်ကျစရိတ်သက်သာစေရန် ရည်ရွယ်သည်။</li> <li>✓ မလုပ်မနေရဖြစ်သည့် ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းနှင့် အခြားသော အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းလမ်းများမှတစ်ဆင့် ဒေသတွင်းနှင့် ပြည်ပရှိအလုပ်သမားများပါဝင်ပတ်သက်နေသည့် အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုများကို စီရင်ဆုံးဖြတ်ရန် ဝါးဂျေ အက်ဥပဒေအောက်တွင် တာဝန်ပေးထားသည်။</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ အခြားနိုင်ငံများရှိ အလုပ်ရှင်များကို စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းသို့ တက်ရောက်ရန်ပြောဆိုရာတွင် ခက်ခဲခြင်း</li> </ul>
<p><b>ပြည်ပရှိအလုပ်သမားများ လူမှုဖူလုံရေး စီမံခန့်ခွဲမှု (OWWA)</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ မဖြစ်မနေရ အသင်းပင်ရခြင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို လူမှုဖူလုံရေး ရုံပုံငွေအဖွဲ့မှပေးသည့် ပန်ဆောင်မှုများကို သုံးစွဲခွင့်ပေးသည်။</li> <li>✓ အကောင်းဆုံးလုပ်ဆောင်ပေးသည့် လူမှုဖူလုံရေး အရာရှိများသည် သံရုံးများတွင် အခြေစိုက်ရုံးထိုင်သည်။</li> <li>✓ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် စေ့စပ်ဖျန်ဖြေပေးမှုများ ဆောင်ရွက်ပေးသည်။</li> <li>✓ ဖိလစ်ပိုင်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကူညီရန် အလုပ်သမားသံအရာရှိများ၊ သံအမတ်များ (သို့မဟုတ်) ကောင်စစ်ပန်ချီတို့နှင့် အတူတကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည်။</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ အသင်းပင်ကြေးကို အေဂျင်စီ၊ အလုပ်ရှင်မှပေးရမည်။ သို့သော်လည်း လက်တွေ့တွင် အလုပ်သမားက ပေးရသည်။</li> <li>✓ ပထမဆုံးစုဆောင်း-နောက်ကျမှသုံးစွဲ နည်းဗျူဟာသည် လူမှုဖူလုံရေးပန်ဆောင်မှုများကို အပေးအယူလုပ်ထားသည်။</li> <li>✓ ရုံပုံငွေကို ဆီလျော်သလိုနေရာချထားနိုင်သည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်မရှိပေ။ သို့သော်လည်း လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို အလွဲသုံးစားပြုမှုအချို့ရှိသည်။</li> <li>✓ ပန်ဆောင်မှုများနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုခန့်အပ်နိုင်စေရန် ရည်ရွယ်သော်လည်း လက်တွေ့တွင် အနည်းငယ်သာခန့်ထားနိုင်သည်။</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ များသည်အတိုင်းအတာ၊ အရေးပေါ် နေရပ်သို့ပြန်လည်ပို့ဆောင်ရေး အခကြေးငွေပေါ်တွင် မှီတည်သည်။</li> <li>✓ သံရုံးများပရဂျက်တွင် အခြေစိုက်ခြင်း</li> <li>✓ ဆွေးနွေးအကြံပေးမှု၊ ဥပဒေဆိုင်ရာ၊ လူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု များကို လုပ်ဆောင်ပေးပြီးတရားမဝင်ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများကို မှတ်ပုံတင်ပေးသည်။</li> <li>✓ ပြည်ပ ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ အမှုထမ်း၊ ဝန်ဆောင်မှု အရာရှိများ၊ လက်ခံ သည့်နိုင်ငံများမှ အဖွဲ့အစည်းများမှကိုယ်စားလှယ်များကို ခန့်အပ်ထား သည်။</li> <li>✓ ပြဿနာရှိသည့် နိုင်ငံများတွင် ရှေ့နေနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အလုပ်သမား တစ်ယောက်ကို ခန့်အပ်ထားသည်။</li> <li>✓ ဝန်ကြီးဌာနများ/ဌာနအမျိုးမျိုးမှ ဝန်ထမ်းများအကြားဆက်ဆံရေးကို အဆင်ပြေစေမည့် "နိုင်ငံအဖွဲ့ဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်း"</li> <li>✓ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ဥပဒေ ရေးရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သည်။</li> <li>✓ ဥပဒေဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများပေးနိုင်ရန်အတွက် ဥပဒေဆိုင်ရာ ရုံးပွဲငွေကို စီမံခန့်ခွဲသည်။</li> </ul>	
<p>ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများနှင့် အခြားပြည်ပရှိ ဖိလစ်ပိုင်လူမျိုးများ အတွက် ထောက်ပံ့ကူညီရေး စင်တာများ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ဥပဒေ ရေးရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သည်။</li> <li>✓ ဥပဒေဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများပေးနိုင်ရန်အတွက် ဥပဒေဆိုင်ရာ ရုံးပွဲငွေကို စီမံခန့်ခွဲသည်။</li> </ul>		

နောက်ဆက်တွဲ ၇ - ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် တိုင်တန်းမှုကိုတိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့်ပုံစံ

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား တိုင်တန်းမှုပုံစံ  
ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ  
Nation Religion King

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတိုင်တန်းမှုပုံစံ

သို့/

အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူ့စွမ်းအားဦးစီးဌာန/  
ခရိုင်အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်း

တစ်ဦးချင်းတိုင်ကြားသူ

အမည် ..... ကျား/မ ..... အသက် .....  
မှတ်ပုံတင်အမှတ် ..... ထုတ်ပေးသည့်ရက်စွဲ .....  
လိပ်စာ- ကျေးရွာ/ရပ်ကွက်..... မြို့နယ် .....  
ခရိုင်.....ပြည်နယ်/တိုင်း .....ဆက်သွယ်ရန်/ဖုန်း .....  
ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား၏ကိုယ်စားလှယ်အမည် .....  
ဆက်သွယ်ရန်/ဖုန်း .....

အဖွဲ့ဖြင့် တိုင်ကြားသူများ

အမည် ..... ကျား/မ ..... အသက် .....  
မှတ်ပုံတင်အမှတ် ..... ထုတ်ပေးသည့်ရက်စွဲ .....  
လိပ်စာ- ကျေးရွာ/ရပ်ကွက်..... မြို့နယ် ..... ခရိုင် .....  
ပြည်နယ်/တိုင်း..... ဆက်သွယ်ရန်/ဖုန်း ..... ကိုယ်စားပြုခြင်း.....  
တိုင်တန်းမှုပုံစံနှင့်အတူ ပူးတွဲတင်ပြထားသည့် ပါဝင်သူအမည်စာရင်း



အခြားတိုင်တန်းသူများ

(.....) မှတိုင်တန်းခြင်း ..... အမှတ် .....  
 ထုတ်ပေးသည့်ရက်စွဲ ..... လိပ်စာ .....  
 ကျေးရွာ/ရပ်ကွက်..... မြို့နယ်..... ခရိုင် .....  
 ပြည်နယ်/တိုင်း ..... ဆက်သွယ်ရန်/ဖုန်း .....

တိုင်တန်းရသည့်အကြောင်းရင်းမှာ (သက်ဆိုင်သည့်အချက်များကို အမှန်ဖြစ်ပါ။)

X အခကြေးငွေ	X အလုပ်သမားနှစ်နာကြေး
X PRA သို့ပေးဆောင်ထားသည့်ငွေကြေးကို တောင်းဆိုခြင်း	X နှောင့်ယှက်ဖော်ကားမှု
X အစားအစာနှင့်နေရာထိုင်ခင်း	X စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရအရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း/ အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခြင်း
X လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး နှင့်ကျန်းမာရေး	X အလုပ်ခန့်အပ်မှုကြန့်ကြာခြင်း / အလုပ်မပေးခြင်း
X အလုပ်တာဝန်များ	X သဘောတူစာချုပ်အစားထိုးခြင်း
X အလုပ်ချိန်များ	X ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားပျောက်ခြင်း - ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအား နေရင်းနိုင်ငံသို့ပြန်လာစေလိုခြင်း
X နားရက်များ	X ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားပျောက်ခြင်း - ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအကြောင်း သိလိုခြင်း
X ခွင့်	X အမွေခိုင်းစေမှု
X အာမခံ	X အခြား

နေရာ၊ ရက်စွဲ (သို့) ကာလကြာချိန်နှင့်ဆိုင်ရောက်နိုင်ငံအပါအဝင် တိုင်တန်းမှုနှင့်ဆိုင်သည့် အခြား အချက်အလက်များ (ရေးသားတင်ပြရန်နေရာ အများအပြားလိုအပ်ပါက အခြားစာရွက်ဖြင့် ရေး၍ ပူးတွဲပေးပို့ပါ။)

---



---



---



---

ဖြေဆိုတင်ပြသူ

အမည် - .....

လိပ်စာ - .....

ဆက်သွယ်ရန်/ဖုန်း - .....

တိုင်တန်းမှုအတွက် သင်ကြားစားရှာဖွေနေသည့် ဖြေရှင်းကုစားမှု (ဘေးဘက်တွင် အသေးစိတ်အချက် အလက်ကို ဖော်ပြပြီး သက်ဆိုင်သည့်အချက်များကို အမှန်ခြစ်ပါ။)

ငွေကြေးဆိုင်ရာ လျော်ကြေး ပေးရမည့်ပမာဏ (သိလျှင်) \_\_\_\_\_  
တွက်ချက်ပုံ (နာရီ / ရက်) \_\_\_\_\_

ငွေပြန်ထုတ်ပေးခြင်း ပေးရမည့်ပမာဏ (သိလျှင်) \_\_\_\_\_  
တွက်ချက်ပုံ (နာရီ / ရက်) \_\_\_\_\_

နေရင်းဒေသသို့ပြန်မည့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအားရှာဖွေခြင်း \_\_\_\_\_

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏သတင်းအချက်အလက်ကိုသိလိုခြင်း \_\_\_\_\_

နိုင်ငံကူးလတ်မှတ်နှင့်အခြားစာရွက်စာတမ်းများကိုရယူလိုခြင်း \_\_\_\_\_

နိုင်ငံခြားတွင်လုပ်ကိုင်ရန် ထွက်ခွာမည့်ရက်ကို ရှင်းလင်းစွာဆုံးဖြတ်ရန် PRA ကိုမေးခြင်း \_\_\_\_\_

ပိုမိုကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းအခြေအနေများ \_\_\_\_\_

ပိုမိုကောင်းမွန်သော လူမှုဘဝအခြေအနေများ \_\_\_\_\_

ကုမ္ပဏီမူဝါဒများနှင့် ကျင့်သုံးမှုဆိုင်ရာတွင် ပြောင်းလဲမှုများ \_\_\_\_\_

အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုအတွက် အလုပ်နေရာထပ်မံခန့်ထားခြင်း \_\_\_\_\_

ကတိပေးထားသည့်အတိုင်း အလုပ်အကိုင်ခန့်ခြင်း \_\_\_\_\_

ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံသို့ အလုပ်သမားစေလွှတ်ခြင်း \_\_\_\_\_

မူရင်း သဘောတူစာချုပ်ကို အတည်ပြုခြင်း \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  တောင်းပန်ခြင်း

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ပျောက်ဆုံးခြင်းကို ရှာဖွေခြင်း \_\_\_\_\_

အခြား (ရှင်းပြပါ) \_\_\_\_\_



သင့်အနေဖြင့် လျော်ကြေးရယူလိုပါက PDOLVT/MOLVT အနေဖြင့် ဖြေကြားသူနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ၎င်းကိုတောင်းဆိုရယူနိုင်ရန် အကူအညီပေးနိုင်ပါသည်။ သင့်အနေဖြင့် ရာဇဝတ်မှုကို ဖော်ထုတ်လိုပါက PDOLVT/MOLVT သည် သင့်ကိုသက်ဆိုင်ရာဌာန(သို့) NGO တစ်ခုသို့ လွှဲပြောင်းပို့ဆောင်ပေးနိုင်ပါသည်။

သင့်တွင် အောက်ဖော်ပြပါ စာရွက်စာတမ်းများရှိပါက မိတ္တူကူး၍ပူးတွဲပေးပို့ပါ။

<input type="checkbox"/> နိုင်ငံကူးလက်မှတ်/ မှတ်ပုံတင်ကတ်မိတ္တူ <input type="checkbox"/> အလုပ်အကိုင်/သင်တန်းအသိအမှတ်ပြုထောက်ခံချက် မူရင်း <input type="checkbox"/> ရှိ <input type="checkbox"/> မရှိ <input type="checkbox"/> work permit မူရင်း <input type="checkbox"/> ရှိ <input type="checkbox"/> မရှိ <input type="checkbox"/> ဝီဇာ <input type="checkbox"/> တည်းခို/နေထိုင်ခွင့်ပြုကတ်	<input type="checkbox"/> လစာဖော်ပြသည့်စာရွက်၊ အချိန်စာရွက် <input type="checkbox"/> "နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများကျမ်းကျိန်လွှာ" <input type="checkbox"/> သက်သေများ(သို့) ဆေးရုံ၏ကျသင့်ငွေပြေစာတောင်းခံမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အတည်ပြုနိုင်သူများထံမှ စာ/ ကြေငြာချက်များ <input type="checkbox"/> အလွဲသုံးစားပြုခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အခြားသက်သေအထောက်အထားများ(ဥပမာ - )
---	---

သင်၏စာချုပ်(သို့) ဤပုံစံမျိုး စာရွက်စာတမ်းများ၏ မိတ္တူကို ပူးတွဲပေးပို့နိုင်ပါက အဘယ့်ကြောင့် ဖြစ်သည်ကို ရှင်းပြပါ။ (ဥပမာ- သင့်ကိုမိတ္တူမပေးခြင်း (သို့) သင်က သဘောတူစာချုပ်ကို လက်မှတ်မထိုးခဲ့ခြင်း)

.....  
 .....

ဤအမှုကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်သည့်အခါ X ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား၊ X ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်ကို ဆက်သွယ်ပါ။

ပြုလုပ်သည့် ..... ရက်စွဲ..... လ..... ခုနှစ် ၂၀.....

လက်မှတ် (သို့) လက်မလက်ဗွေရာ  
 အမည် - .....

**မြန်မာနိုင်ငံမှ ပြည်ပသို့သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် မူရင်းနိုင်ငံ ဆိုင်ရာ တိုင်ကြားမှုယန္တရားများ**

ဤအကျဉ်းချုပ်စာတမ်းသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အချို့အကြောင်းအရာများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နည်းပညာအကြံပြုချက်များပေးရန်အတွက် အိုင်အယ်လ်အို ရန်ကုန်ရုံးမှ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံရေးရန်ပုံငွေ(LIFT)၏ ငွေကြေးကူညီပံ့ပိုးမှုဖြင့် အတွဲလိုက်ရေးသားထုတ်ဝေသည့် အကျဉ်းချုပ်စာတမ်းများအနက် ပထမဆုံးဖြစ်သည်။ ဤအကျဉ်းချုပ်စာတမ်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် တိုင်ကြားမှု သို့မဟုတ် နစ်နာမှုဆိုင်ရာယန္တရားများအား ကြပ်မတ်ထိန်းချုပ်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဥပဒေမူဘောင်နှင့် လမ်းညွှန်ချက်များပါဝင်သည်။ အစိုးရတိုင်ကြားမှုယန္တရား၊ သံရုံးများ၊ မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ်(MOEAF)၊ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနှိမ်နင်းရေးရဲတပ်ဖွဲ့၊ အမွေခိုင်းစေမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အိုင်အယ်လ်အို၏တိုင်ကြားမှုယန္တရားနှင့် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ဝန်ဆောင်မှုများအပါအဝင် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ လက်ရှိအသုံးပြုနိုင်သည့် မတူညီသောယန္တရားများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာထားသည်။ အခြားမူရင်းနိုင်ငံများမှလေ့လာထားသော ကောင်းမွန်သည့်ဆောင်ရွက်ချက်များကို ဥပမာထား၍ ရေးသားပြုစုထားသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် တိုင်ကြားမှုယန္တရားများ ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန်နှင့် ချဲ့ထွင်ဆောင်ရွက်ရန် မူဝါဒဆိုင်ရာအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို တင်ပြရေးသားထားသည်။ နောက်ဆက်တွဲများတွင် သက်ဆိုင်သည့် စာချုပ်စာတမ်းများ၊ အခြားနိုင်ငံများမှ ဥပဒေများနှင့် ယန္တရားဖွဲ့စည်းပုံ နမူနာများ၊ လေ့လာထားသည့် သင်ခန်းစာများအား ဇယားဖြင့်ခွဲခြားဖော်ပြထားခြင်းနှင့် တိုင်ကြားမှုကိုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့်ပုံစံနမူနာများပါဝင်သည်။မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲမှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရေး ပံ့ပိုးကူညီမှုပေးရန်အတွက် ဆက်လက်ရေးသားထုတ်ဝေမည့် အခြားအကျဉ်းချုပ်စာတမ်းများမှာ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် မူဝါဒကိုကိုင်ညီမှုတို့ဖြစ်သည်။

အိုင်အယ်လ်အိုဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံး - မြန်မာ  
 အမှတ် - ၁(အေ)၊ ကန်ဘွဲ့(သစ္စာလမ်း)၊  
 ရန်ကင်းမြို့နယ်၊  
 ရန်ကုန်၊ မြန်မာ။  
 ဖုန်း-၉၅ ၁ ၅၆၆၅၃၈၊ ဖက်(စ်)-၉၅ ၁ ၅၆၆၅၈၂  
 အီးမေးလ်- yangon@ilo.org, www.ilo.org/yangon