



Compendium on Migrant Workers' Education and Safe Migration Programmes

အာဆီယံနိုင်ငံများ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား
အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံစွာရွှေ့ပြောင်း
သွားလာရေး အစီအစဉ်များဆိုင်ရာ သုတပေါင်းချုပ်
(မြန်မာဘာသာပြန်ဆိုချက်)



အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအသင်း (အာဆီယံ) ကို ၁၉၆၇ ခုနှစ်တွင် တည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ အာဆီယံ အသင်းဝင်နိုင်ငံများမှာ ဘရူနိုင်းဒါရုဆလမ် ၊ ကမ္ဘောဒီးယား၊ အင်ဒိုနီးရှား၊ လာအိုပီဒီအာ၊ မလေးရှား ၊ မြန်မာ၊ ဖိလစ်ပိုင် ၊ စင်ကာပူ ၊ ထိုင်းနှင့် ဝီယက်နမ်တို့ဖြစ်ကြပါသည်။ အာဆီယံအတွင်းရေးမှူးချုပ်ရုံးသည် အင်ဒိုနီးရှား နိုင်ငံတွင် ရုံးစိုက်ပါသည်။

ဆက်သွယ်စုံစမ်းရန်
အာဆီယံအတွင်းရေးမှူးချုပ်ရုံး
လူမှုအသိုက်အဝန်းဆက်ဆံရေးဌာနခွဲ (စီအာဒီ)
၇၀ အေ ၊ ဂျလန်စီစင်ဂမင်ဂရာဂျ
ဂျာကာတာ ၁၂၁၁၀ အင်ဒိုနီးရှား
ဖုန်း- (၆၂ ၂၁) ၇၂၄-၃၃၇၂ ၇၂၆-၂၉၉၁
ဖက်စ်- (၆၂ ၂၁) ၇၃၉-၈၂၃၄ ၇၂၄-၃၅၀၄
အီး-မေးလ်: public@asean.org

အာဆီယံ၊ လူမှုအသိုက်အဝန်း၏အခွင့်အရေးများ



ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမှု အချက်အလက် ကတ်တလောက် (Catalogue-in-Publication Data)

Compendium on Migrant Workers’ Education and Safe Migration Programmes

Jakarta. ASEAN Secretariat, April 2017

331.544

- 1. ASEAN – Migration System
- 2. Policy – Standard – National System

ISBN 978-602-6392-50-3

ဤပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမှုပါစာသားများကို လွတ်လပ်စွာကိုးကားခြင်း သို့မဟုတ် ပြန်လည်ပုံနှိပ်ခြင်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ ကျေးဇူးတင်လွှာကို သင့်လျော်သလိုပေးပို့၍ ပြန်လည်ပုံနှိပ်သည့်အကြောင်းအရာများ ပါဝင်သော မိတ္တူ တစ်စောင်ကို ဂျာကာတာရှိ အာဆီယံအတွင်းရေးမှူးချုပ်ရုံး၏ လူမှုအသိုက်အဝန်းဆက်ဆံရေးဌာနခွဲ(စီအာဒီ) သို့ပေးပို့ရန်ဖြစ်ပါသည်။

အာဆီယံဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များကို အာဆီယံဝက်ဘ်ဆိုဒ်(ASEAN Website: www.asean.org) တွင် အွန်လိုင်းမှရယူကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

မူပိုင်ခွင့် - အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအသင်း(အာဆီယံ)၂၀၁၇
Copyright: Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) 2017.

All rights reserved.



ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အသိပညာပေးရေး နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ
ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးအစီအစဉ်များဆိုင်ရာ
သုတပေါင်းချုပ်

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်မြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ
အာဆီယံကြေငြာစာတမ်း အကောင်အထည်ဖော်ရေး
အာဆီယံကော်မတီ (ACMW) ၏ စီမံကိန်းလုပ်ငန်း



ဒေသဆိုင်ရာ အီးယူ-အာဆီယံ ဆွေးနွေးသဘောတူညီချက်မှ
လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပံ့ပိုးမှုပြုရေးအဖွဲ့
Regional EU-ASEAN Dialogue Instrument (READI-HRF)

ဥပယောဇဉ်

အာဆီယံနိုင်ငံများ အသင်းကြီး ထူထောင်သည့် နှစ် (၅၀)ပြည့် နှစ်ပတ်လည် အခါသမယ အချိန်အခါနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံမှ အလှည့်ကျ အာဆီယံဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခွင့်ရသည့် ကာလအတွင်း အာဆီယံ နိုင်ငံ များ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်း လုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေး အစီအစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သုတ ပေါင်းချုပ် ပြုစုပြီးစီးခြင်းနှင့် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေနိုင်ခြင်းတို့အတွက် ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် အထူးပင်ဝမ်းမြောက်ပီတိ ဖြစ်ရပါသည်။



၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ဆီဘူးမြို့၌ ကျင်းပခဲ့သည့် (၁၂)ကြိမ်မြောက် အာဆီယံထိပ်သီးအစည်းအဝေးသို့ တက်ရောက်ကြသည့် အာဆီယံနိုင်ငံ ခေါင်းဆောင်များလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သော “ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့် အရေးများ ကာကွယ်မြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ ဆီဘူးကြေငြာစာတမ်း” (၁၀)နှစ် ပြည့်အချိန်အခါလည်း ဖြစ်သဖြင့် ဤ သုတပေါင်းချုပ် ထွက်ပေါ်လာခြင်းသည် ပို၍ပင် အဓိပ္ပါယ်ရှိလှပါသည်။

လုပ်သားများအား အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအစီအစဉ်များသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ လုပ်ကိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို သူတို့ကိုယ်တိုင် သိရှိရန်ဖြစ်ပြီး၊ နိုင်ငံများတွင် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းရှာဖွေသူများအား သေချာရေရာမှုရှိစေရေးအတွက်လည်း အရေးပါလှပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ၎င်းတို့နေထိုင်ရာ မိခင်နိုင်ငံများ၌ သိရှိနိုင်သည့် အလုပ်ခန့်ထားမှု လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ပါ ရပိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန်များ၊ ၎င်းတို့၏အလုပ်ရှင်များ၊ လိုအပ်မှုရှိလာပါက ဥပဒေအကြောင်းအရာ ကုစားနိုင်မှုနှင့် အထောက်အကူရနိုင်မည့် အစီအစဉ်များကို သေချာစွာ နားလည်သိရှိ ထားရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဤ သုတပေါင်းချုပ်တွင် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ နိုင်ငံဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဖြစ်စဉ် အကြောင်းအရာအကျဉ်းချုပ်၊ အလားအလာကောင်းသည့် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှု ကျင့်စဉ်ကောင်းများနှင့် မူဝါဒ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးနှင့် အစီအစဉ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို အထောက်အကူပြုစေနိုင်မည့် အကြံပြု တိုက်တွန်းချက်များ စသည့် အဓိကအပိုင်း (၃)ပိုင်း ပါဝင်ပါသည်။

ခြုံချိတ်ဖော်ပြရပါလျှင် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများတွင် ဆောင်ရွက်နေသည့် လုပ်သားများအား အသိ ပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအစီအစဉ်များသည် မတူကွဲပြားသော နိုင်ငံဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု ဖြစ်စဉ်အကြောင်းအရာများ၊ ဥပဒေမူဘောင်ပြဋ္ဌာန်းထားမှုများ၊ နိုင်ငံဆိုင်ရာရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမူဝါဒ အစီ အစဉ်နှင့် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်မှု စသည့် အခြေအနေတို့ကြောင့် လုပ်ဆောင်နိုင်မှု အတိုင်း အတာ ပမာဏနှင့် အကြောင်းအရာ ကွဲပြားမှုများရှိပါသည်။ အချို့သောနိုင်ငံများတွင် ဆောင်ရွက်နေသည့် လုပ်ငန်းခွင်အကြို သင်တန်းနှင့် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ သင်တန်းအစီအစဉ်များသည် အခြားနိုင်ငံများထက်ပိုမိုပြည့်စုံ ကောင်းမွန် ကြပြီး၊ နိုင်ငံအနည်းငယ်တွင် ယင်းနိုင်ငံသို့ဆိုက်ရောက်ပြီးနောက် အသိပညာပေးသည့် အစီအစဉ်ကို အလေးထား ပြုလုပ်ပါသည်။

ယခု ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမှုသည် အာဆီယံနိုင်ငံများတွင် စုဆောင်းရရှိသော ဆောင်ရွက်ဆဲအစီအစဉ် များကို ပိုမိုအားဖြည့်ပေးရန် အတွေးအမြင်သစ်နှင့် လမ်းညွှန်ချက်များပေး၍ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအား သီးခြားလေ့လာ ချက်များပြုလုပ်ခဲ့ပြီးနောက် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ ဆောင်ရွက်ဆဲ အစီအစဉ်များမှ အားသာချက်နှင့် ကန့်သတ် ချက်များ ရှိနေသော သာဓကများကို ဖော်ပြပေးရန် ကြိုးပမ်းချက်လည်း ဖြစ်ပါသည်။

ယခု သုတပေါင်းချုပ်၏ နောက်ဆုံးပိုင်းတွင် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ ဖော်ပြပါရှိရာ ယင်းအချက်များသည် လုပ်သားများအသိပညာပေးခြင်းနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေး အစီအစဉ်များ စီစဉ်ဖန်တီးရာတွင် ပိုမိုသက်ရောက်မှု ရှိစေရေးနှင့် ထိရောက် အကျိုးရှိစေနိုင်ရေးအတွက် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ စုပေါင်း၍ ဖြစ်စေ၊ တစ်နိုင်ငံချင်းအနေနှင့် ဖြစ်စေ ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်ကြရန် ဖြစ်ပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ ဦးဆောင်မှုဖြင့် ယခုကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ချက် ပြီးမြောက်ရေး ရည်ရွယ် မျှော်မှန်းချက်များ ထမြောက်အောင်မြင်ပြီး ဤစာတမ်းပါ အကြောင်းအရာများအား အသုံးပြုမှုသည် အများဆုံးမှ ရာနှုန်းပြည့်ထိ ဖြစ်ပါစေကြောင်း ရိုးသားစွာ ဆန္ဒပြုပါသည်။

ဤစီမံကိန်းအတွက် အထောက်အကူပြု ပံ့ပိုးပေးပါသော ဒေသဆိုင်ရာ အီးယူ-အာဆီယံ ဆွေးနွေးဆောင်ရွက်မှု သဘောတူညီချက် (Regional EU-ASEAN Dialogue Instrument (READI) အား ကျွန်တော် အနေဖြင့် လှိုက်လှဲစွာ ကျေးဇူးတင်ရှိပါကြောင်း ဖော်ပြလိုပါသည်။ ထို့အပြင် ဖိလစ်ပိုင် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာအဖွဲ့ (Philippine Technical Team)၊ အာဆီယံအတွင်းရေးမှူးချုပ်ရုံး၊ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ အသီးသီးမှ ဦးတည်ဆက်သွယ်ရာဌာနများ နှင့် နိုင်ငံဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်များ၊ ဒေသဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်တို့အား “ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်မြှင့်တင်ရေး အာဆီယံ ကြေငြာစာတမ်း အကောင်အထည်ဖော်ရေးဆိုင်ရာ အာဆီယံကော်မတီ (ACMW)” ၏ ရှေ့ပြေး ကြိုးပမ်းချက်အမှန်ပင် ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်စေရန် ၎င်းတို့ အသီးသီး၏ အားထုတ်ဆောင်ရွက်မှုများအား ကျေးဇူးတင်ရှိပါကြောင်းနှင့် ဝမ်းမြောက်ဂုဏ်ယူ မှတ်တမ်းတင်ပါကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်။

SILVESTRE H. BELLO III

ဝန်ကြီး

အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ကြီးဌာန

ဖိလစ်ပိုင်သမ္မတနိုင်ငံ

အမှာစကား

အာဆီယံအဖွဲ့ကြီးသည် နှစ်၅၀ ပြည့် အထိမ်းအမှတ် အခမ်းအနားများကို ယခုနှစ်တွင် ကျင်းပ ပြုလုပ်လျက်ရှိပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်မြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ အာဆီယံ ကြေငြာစာတမ်း တနည်းအားဖြင့် ဆီဘူး (Cebu)ကြေငြာစာတမ်းအား အာဆီယံ ခေါင်းဆောင်များ လက်မှတ် ရေးထိုးခဲ့သည့် (၁၀)နှစ်ပြည့် အချိန်အခါလည်း ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ ဆီဘူးကြေငြာစာတမ်းတွင် ဖော်ပြပါရှိသည့် ကတိကဝတ်များသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများ ရရှိစေရန် ဒေသတွင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့် ပံ့ပိုး၍ မောင်းနှင်လုပ်ဆောင်ပေးလျက်ရှိပါသည်။ ယင်း လုပ်ရပ်များတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်မြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ အာဆီယံကြေငြာ စာတမ်း အကောင်အထည်ဖော်ရေး အာဆီယံကော်မတီ (ACMW) ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်မှုလည်း ပါဝင်ပါသည်။ ထိုသို့ ဖွဲ့စည်းခဲ့သည့် ၂၀၀၈ ခုနှစ်မှ စတင်၍ ACMW သည် ယခုမြင်တွေ့ရသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အသိပညာပေးရေး နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ရေးအစီအစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သုတပေါင်းချုပ်ဖြစ်ပေါ်လာရေးအပါအဝင် အစပျိုးဆောင်ရွက်မှုများကို အကောင်အထည်ဖော်လျက် ရှိပါသည်။



နှစ်ပေါင်းအတော်ကြာကပင် အာဆီယံဒေသတွင်းရှိ ပြည်သူများသည် အခွင့်အလမ်းများကို ရှာဖွေရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ စီးပွားရေး တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာမှု၏ တောင်းဆိုချက်များကို တုံ့ပြန်ဖြည့်ဆည်းရန် ဒေသတွင်းနှင့် ဒေသပြင်ပနိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခဲ့ကြပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ယင်းတို့၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ပေးမှုများနှင့် မူရင်းနိုင်ငံနှင့် ဦးတည်သွားရောက်ရာနိုင်ငံနှစ်ခုလုံးရှိ အဖွဲ့အစည်းများသို့ ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မှုတို့မှာ အလွန်ပင်ကြီးမားလှပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် အာဆီယံ အသိုက်အဝန်း တည်ထောင်မှုနှင့်အတူ အာဆီယံဒေသကြီး၏ တောင့်တင်းခိုင်မာသော စီးပွားရေးကြောင့် မူရင်းနိုင်ငံများ၏ ပြင်ပတွင် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းရှာဖွေလိုကြသော ပြည်သူများ ပိုမိုများပြားလာမည်ဟု မျှော်မှန်းရပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ဖြစ်လာမည့်သူများ၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများနှင့် ယင်းတို့၏ လုပ်ငန်းရှင်များကို ဘေးကင်းလုံခြုံ သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဖြစ်စေသော သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိစေမည့် ပြီးပြည့်စုံသော ပညာပေးမှုနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ ပြုလုပ်ပေးရန် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အဆင့်များဖြစ်သည့် အလုပ်အကိုင်အတွက် ကြိုတင် လေ့လာသင်ကြားခြင်း (Pre-employment)၊ ပြည်ပထွက်ခွာမီ သင်ကြားခြင်း (Pre-departure)၊ ဆိုင်ရာနိုင်ငံ ရောက်ရှိပြီး သင်ကြားခြင်း (Post-arrival) နှင့် မိခင်နိုင်ငံပြန်လာခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပေါင်း စည်း ခြင်း (return & reintegration) စသည့် အဆင့်အားလုံးတွင် ယင်းသို့သော အသိပညာပေးမှုနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ လိုအပ်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အသိပညာပေးရေး နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး အစီအစဉ်များဆိုင်ရာ သုတပေါင်းချုပ်သည် အာဆီယံနိုင်ငံများမှ ပြုစုပေးသော နိုင်ငံဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာ အကျဉ်းချုပ်၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် အလုပ်ရှင်များကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်ပေးနေသော ပညာပေးခြင်း နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရေး အစီအစဉ်များအားလုံးကို ပြည့်စုံစွာ ဖော်ပြထားပါသည်။ ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပါဝင်ကြမည့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား၊ အစိုးရဌာနများ၊ ပညာရှင်များနှင့် ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများ အတွက် အလွန်အသုံးဝင်သော ရည်ညွှန်း ကိုးကားမှုပြုနိုင်မည့် အထောက်အထားမှတ်တမ်းများ (reference document) ဖြစ်သဖြင့် မူဝါဒချမှတ်သူများ၊ သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ အခြားသော ဆက်စပ်ပတ်သက်သည့် အဖွဲ့အစည်း/ပုဂ္ဂိုလ်များ အားလုံးအတွက် ဘေးကင်းလုံခြုံသောရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဖြစ်စေရန် ၎င်းတို့၏ မူဝါဒများ နှင့် အစီအစဉ်များကို ဆက်လက်အားဖြည့်ဆောင်ရွက်ရာတွင် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများကို ဤ သုတပေါင်းချုပ်က ပေးစွမ်းနိုင်မည်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည်ပါကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်။

LE LUONG MINH ၊

အာဆီယံအတွင်းရေးမှူးချုပ်

အမှာစကား

ကျွန်တော်အနေဖြင့် ဤရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အသိပညာ ပေး ရေးနှင့်ဘေးကင်းလုံခြုံရေး အစီအစဉ်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သုတ ပေါင်း ချုပ်ကိုပြုစုပြီး ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေနိုင်ခြင်းအတွက် ACMW အား ချီးကျူး ဂုဏ်ပြု လိုပါသည်။ အာဆီယံနိုင်ငံများရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား အကာ အကွယ်ပေးရေး တွင်အထောက်အကူပြုရန် ဥရောပသမဂ္ဂ၏ ကတိ ကဝတ်ရှိထားသည် နှင့် အညီ ယခုကဲ့သို့ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေရန် ပံ့ပိုးမှုပြု နိုင်ခြင်း အတွက် ဂုဏ်ယူဝမ်းမြောက် ရပါသည်။



စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန်နှင့် ပြည်သူများအကြား အဓိပ္ပာယ် ရှိသော လူ့အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပေါ်ရန် အတွက် ပြည်သူများ လွတ်လပ်စွာ ရွှေ့ပြောင်းသွား လာနိုင်မှုသည် မဖြစ်မနေ လိုအပ်ပါသည်။ ယင်းအချက်သည် ဥရောပ အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်တွင်ပါရှိသည့် အခြေခံမူဝါဒ စည်းမျဉ်း တစ်ရပ် ဖြစ်ပြီး ယနေ့ ကျွန်ုပ်တို့ သိရှိထားသည့် ဥရောပသမဂ္ဂ၏ တစ်ခုတည်းသော ဈေးကွက် ဖော်ဆောင်ရာတွင် အကူအညီ ဖြစ်စေပါသည်။ ဥရောပနိုင်ငံ ပြည်သူများသည် ဥရောပအဖွဲ့အစည်းဝင်နိုင်ငံ (၂၈)နိုင်ငံ၏ နယ်နိမိတ်အတွင်း လွတ်လပ်စွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ကြပါသည်။ သူတို့သည် အခြားသော ဥရောပနိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံတွင် အလုပ်ရှာဖွေနိုင်ကြ ပြီး အလုပ်လုပ်ခွင့်ပါမစ် ရယူရန်မလိုဘဲ လုပ်ကိုင်နိုင်ကြ၍ အလုပ်ခန့်ထားမှု ပြီးဆုံးသည့်နောက် တွင်လည်း ဆက်လက်နေထိုင်နိုင်ကြပါသည်။ ဤသို့ လုပ်သားများ လွတ်လပ်စွာ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာ မှုသည် ယနေ့ ဥရောပ အဖွဲ့အစည်းတွင် ကမ္ဘာ့အကြီးမားဆုံးသော အလုပ်သမား ဈေးကွက်ကို ဖြစ်စေလျက် ရှိပါ သည်။

အာဆီယံနိုင်ငံများရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လက်ရှိအခြေအနေများကို ပြီးပြည့်စုံမှုရှိပြီး လက်လှမ်းမီ ရရှိနိုင်သော အထောက်အထားများကို ဖော်ပြထားသည်ဖြစ်ရာ ယခုပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမှုသည် အာဆီယံ နိုင်ငံများရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေး အကာအကွယ်ပေးမှုအတွက် အရေးပါသော လုပ်ဆောင်ချက် တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ယခု သုတ ပေါင်းချုပ်သည် အာဆီယံအတွင်းနှင့် အာဆီယံပြင်ပရှိ လုပ်သား ပေးပို့သည့်နိုင်ငံနှင့် လက်ခံသည့်နိုင်ငံများတွင် ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်နေသည့် အလုပ်အကိုင် အတွက် အကြိုသင်တန်း၊ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ ပညာပေးသင်တန်း၊ နိုင်ငံသို့ဆိုက်ရောက်ပြီးသင်တန်း၊ နေရပ်ပြန်နှင့် ပြည်လည်ပေါင်းစည်းရေးသင်တန်းများ၊ မူဝါဒများ၊ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းထားမှုများ အပါအဝင် လက်တွေ့ကျင့်သုံး ဆောင်ရွက်မှုတွင် ဘယ်ကဲ့သို့လိုအပ်မှုရှိသည်များကို ဆန်းစစ်ထားသဖြင့် အချက်အလက် ဖော်ထုတ်ရုံမျှထက် သာလွန်မှုရှိပါသည်။ ယခုထုတ်ဝေမှုသည် အာဆီယံနိုင်ငံများအတွင်း အတွေ့အကြုံ မျှဝေမှုများနှင့် နောက်ထပ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအတွက်လည်းကောင်း၊ အာဆီယံနှင့် အီးယူနိုင်ငံ များ အကြား အတွေ့အကြုံကောင်းများ ဖလှယ်နိုင်ရန်အတွက်လည်းကောင်း မှတ်တိုင် တစ်ရပ် ဖြစ်နိုင်ပါ သည်။

ယခု ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေပေးမှုတွင် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုလုပ်ငန်းများ၌ ဦးဆောင်၍ ကိုယ်အားဉာဏ်အားဖြင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့သော ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအား ဥရောပသမဂ္ဂနိုင်ငံများအဖွဲ့ကိုယ်စား ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ကျေးဇူး တင်ရှိပါ ကြောင်း နှင့် ဝမ်းမြောက်စွာ ဂုဏ်ယူပါကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်။ ထို့အတူ ACMW ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အာဆီယံအတွင်းရေးမှူးချုပ်ရုံးနှင့် ဤစာတမ်းကြီး ပြီးစီးအောင်မြင်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသူများကို လည်း ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ ဤစာတမ်းကြီးကို မူဝါဒချမှတ်သူများ၊ အစိုးရဌာန အရာရှိများ၊ လွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်၊ ပုဂ္ဂလိကစီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သူများ၊ အလုပ်ခန့်ထားရေးကုမ္ပဏီများ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ယင်းတို့၏မိသားစုများ၊ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်နေကြသည့် ပညာရှင်များနှင့် အများ ပြည်သူတို့က ကောင်းစွာအသုံးပြု ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဟု ယုံကြည်မိပါသည်။

FRANCISCO FONTAN
အာဆီယံနိုင်ငံဆိုင်ရာ ဥရောပအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ သံအမတ်

မာတိကာ

ဥပေျာဇဉ်	၄
အာဆီယံအထွေထွေ အတွင်းရေးမှူးချုပ်၏ အမှာစကား	၆
အာဆီယံဆိုင်ရာ ဥပေျာပသမဂ္ဂအဖွဲ့ သံအမတ်၏ အမှာစကား	၈
ကျေးဇူးတင်လွှာ	၁၂
အာဆီယံ သုတပေါင်းချုပ် စီမံကိန်းအဖွဲ့	၁၃
ခြံငုံသုံးသပ်ချက်	၁၇
ဤ သုတပေါင်းချုပ်တွင် အသုံးပြုထားသည့် ဝေါဟာရများ	၂၅
အတိုကောက်စကားလုံးများ	၃၀

အခန်း (၁) အာဆီယံနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၊ နိုင်ငံအလိုက်အစီရင်ခံစာများ ၃၃-၁၃၅

၁။ ဘရူနိုင်းဒါရုဆလမ်နိုင်ငံ	၃၄
၂။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ	၄၄
၃။ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ	၅၈
၄။ လာအိုပြည်သူ့ဒီမိုကရက်တစ်သမ္မတနိုင်ငံ	၆၄
၅။ မလေးရှားနိုင်ငံ	၇၀
၆။ မြန်မာနိုင်ငံ	၇၈
၇။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ	၈၅
၈။ စင်ကာပူနိုင်ငံ	၉၉
၉။ ထိုင်းနိုင်ငံ	၁၀၇
၁၀။ ဝီယက်နမ်နိုင်ငံ	၁၂၂

အခန်း (၂) အလုပ်ရှင်များနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား အသိပညာပေးရေး ၁၃၆-၁၉၄

အစီအစဉ်များ

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအား သီးခြားလေ့လာချက်များ

(က) အလုပ်အကိုင်အတွက် ကြိုတင်ဆောင်ရွက်မှုအဆင့်

လေ့လာချက် (၁)	အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအား အသိပညာပေး အစီအစဉ် (ဘရူနိုင်းဒါရုဆလမ်)	၁၃၇
လေ့လာချက် (၂)	အွန်လိုင်းဖြင့် အလုပ်အကိုင် အကြံ အသိပညာပေး ဆွေးနွေးပွဲ (ဖိလစ်ပိုင်)	၁၃၉
လေ့လာချက် (၃)	ပင်လယ်ရပ်ခြား အလုပ်လျှောက်ထားခြင်းနှင့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်(ဖိလစ်ပိုင်)	၁၄၂

(ခ) ပြည်ပမထွက်ခွာခံ ဆောင်ရွက်မှုအဆင့်

လေ့လာချက် (၄)	ပြည်ပမထွက်ခွာခံ အသိပညာပေးဆွေးနွေးပွဲ (ကမ္ဘောဒီးယား)	၁၄၇
လေ့လာချက် (၅)	ကိုရီးယားနိုင်ငံ၏ အလုပ်လုပ်ခွင့်စနစ် အတွက် ပြည်ပမထွက်ခွာခံ သင်တန်း (မြန်မာ၊ ဖိလစ်ပိုင်နှင့် ထိုင်း)	၁၅၀
လေ့လာချက် (၆)	ပြည်ပမထွက်ခွာခံ မဖြစ်မနေ တက်ရောက်ရမည့် အသိပညာပေးသင်တန်း အစီအစဉ် (လာအိုပြည်သူ့ဒီမိုကရက်တစ်)	၁၅၅
လေ့လာချက် (၇)	အိမ်တွင်းလုပ်သားများအတွက် ပြီးပြည့်စုံမှုရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အသိပညာပေးမှု နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်း (အင်ဒိုနီးရှား)	၁၅၇
လေ့လာချက် (၈)	ဖိလစ်ပိုင် ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားများ အတွက် ပြည်ပမထွက်ခွာခံ အသိပညာပေးဆွေးနွေးပွဲ (ဖိလစ်ပိုင်)	၁၅၉
လေ့လာချက် (၉)	အစွဲအမူးနိုင်ငံသို့ ထွက်ခွာမည့် လုပ်သားများအတွက် ပြည်ပမထွက်ခွာခံ အကြံပြုသင်တန်းအစီအစဉ်	၁၆၂
လေ့လာချက် (၁၀)	ဘယ်ရီသီးခူး လုပ်သားများအတွက် သင်တန်း အစီအစဉ် (ထိုင်း)	၁၆၄
လေ့လာချက် (၁၁)	ဂျပန်နိုင်ငံသို့ စေလွှတ်မည့် လုပ်သားများအတွက် အသိပညာပေးသင်တန်း (ဗီယက်နမ်)	၁၆၆
လေ့လာချက် (၁၂)	မလေးရှားနိုင်ငံသို့ စေလွှတ်မည့် လုပ်သားများ အတွက် အသိပညာပေးသင်တန်း (ဗီယက်နမ်)	၁၆၈

(ဂ) နိုင်ငံ ဆိုက်ရောက်ပြီး / လုပ်ငန်းခွင်ဝင် သင်တန်း

လေ့လာချက် (၁၃)	၂၀၀၉ ခုနှစ် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာအမိန့်အား အသိပညာပေး အစီအစဉ်	၁၆၉
လေ့လာချက် (၁၄)	ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍ လုပ်သားများအတွက် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးသင်တန်း အစီအစဉ် (မလေးရှား)	၁၇၂
လေ့လာချက် (၁၅)	နိုင်ငံခြားအိမ်အကူလုပ်သားများ အတွက် နေသားတကျ ဖြစ်ရေး အစီအစဉ် (စင်ကာပူ)	၁၇၄

လေ့လာချက် (၁၆)	အလုပ်ရှင်များအား အသိပညာပေး အစီအစဉ် (စင်ကာပူ)	၁၇၆
လေ့လာချက် (၁၇)	ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းများ (စင်ကာပူ)	၁၇၈
လေ့လာချက် (၁၈)	စင်ကာပူရောက် ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သား များအတွက် ဆိုက်ရောက်ပြီး အသိပညာပေးဆွေးနွေးပွဲ (ဖိလစ်ပိုင်)	၁၈၃

(ဃ) နေရပ်ပြန်ခြင်း နှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်းအဆင့်

လေ့လာချက် (၁၉)	ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကျေးရွာ (အင်ဒိုနီးရှား)	၁၈၅
လေ့လာချက် (၂၀)	နေရပ်ပြန် ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများ အတွက် စီမံဆောင်ရွက်ပေးသော (Balik-Pinay, Balik-Hanapbuhay) အစီအစဉ် (ဖိလစ်ပိုင်)	၁၈၇
လေ့လာချက် (၂၁)	သက်သာချောင်ချိရေး၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး၊ ဥပဒေရေးရာ နှင့် စားဝတ်နေရေးအလို့ငှာ အသက် မွေးမှုအတွက် (WELL) အထောက်အကူပြု အစီအစဉ် (ဖိလစ်ပိုင်)	၁၉၁

အခန်း (၃) လေ့လာတွေ့ရှိချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ ၁၉၅ - ၂၁၄

ကျေးဇူးတင်လွှာ

အာဆီယံနိုင်ငံများ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာရေး အစီအစဉ်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သုတပေါင်းချုပ် ပြုစုရေးအစီအစဉ်သည် အသီးသီးသော ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် အဖွဲ့အစည်းများစွာတို့၏ စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြင့် ပြုလုပ်နိုင်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေး ကာကွယ်မြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ အာဆီယံကြေငြာစာတမ်း အကောင်အထည်ဖော်ရေး အာဆီယံကော်မတီ (ACMW) အနေဖြင့် ဤစာတမ်းကြီး အောင်မြင်ပြီးစီးခဲ့ခြင်း နှင့် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု လုပ်ငန်းများတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသော အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကို ကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်။

စီမံကိန်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သူ မစ္စတာ ရောဘတ်လာဂါ (Mr. Robert Larga) ခေါင်းဆောင်သော ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံမှ စာတမ်းဖြစ်မြောက်ရေးအဖွဲ့နှင့် အတွေးပုံရိပ်မှသည် လုပ်ငန်းပြီးဆုံးသည့်တိုင် ပါဝင် ထိန်းကြောင်း ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသော အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ကြသည့် Ms. Alice Visperas, Ms. Maria Teresa Delos Santos နှင့် Ms. Gean Salvador, စီမံကိန်းကာလတစ်လျှောက် အားပေးပံ့ပိုးမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ကြသော အာဆီယံ အတွင်းရေးမှူးချုပ်ရုံးနှင့် အထူးသဖြင့် Ms. Mega Irena, Ms. Pitchanunch Supavanich နှင့် အထောက်အကူပြုပေးသော Ms. Sarah Choirinnisa။

အာဆီယံဒေသတွင်းရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အပါအဝင် လုပ်သားအားလုံးအတွက် ပို၍အရေးပါ သည့် လူ့အခွင့်အရေးမြှင့်တင်ရေးနှင့် ဤစီမံကိန်းဆောင်ရွက်ရေး ကတိကဝတ်အား ဆက်လက် ဖော်ဆောင် ခဲ့ကြသည့် ဒေသဆိုင်ရာ အီးယူ-အာဆီယံ ဆွေးနွေးသဘောတူညီချက်မှ အကြောင်းအရာတစ်ရပ် ဖြစ်သည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုပြုရေး (READI-HRF) အဖွဲ့၏ နည်းပညာနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့၊ အထူးသဖြင့် (ယခင် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်) Ms. Yuyun Wahyuningrum, အဖွဲ့ခေါင်းဆောင် Ms. Patricia Waagstein နှင့် Ms. Irene Ester Ronaully Situmorang။

ACMW အနေဖြင့် အတိုင်ပင်ခံအဖွဲ့အား များစွာကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ ၎င်းတို့မပါဝင်ပါက ဤသုတ ပေါင်းချုပ်ကြီး ဖြစ်လာနိုင်ဖွယ် မရှိပါ။ နိုင်ငံဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာများ၏ နည်းပညာပိုင်း လိုအပ်ချက်ကို စစ်ဆေးကြည့်ရှုပေးပြီး ဒေသဆိုင်ရာအစီရင်ခံစာနှင့် တွေ့ရှိချက်၊ တိုက်တွန်းအကြံပြုချက်များ ပြုစုပေးပါသော ဒေသဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ် Ms. Alcestis (Thetis) Abrera Mangahas, သုတေသနပုံစံကို အကောင် အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရာတွင် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများပြုလုပ်ပြီး နိုင်ငံအလိုက် အစီရင်ခံစာ ပြုစုပေးခဲ့ကြသော နိုင်ငံဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်များ၊ ဤသုတပေါင်းချုပ်ကြီးတွင် ပါဝင်မည့် အစီအစဉ်များ ရွေးချယ်ခြင်း၊ အဓိကကျသော လူတွေ့မေးမြန်းသင့်သူများ သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ အစီရင်ခံစာများအား အတည်ပြု ပေးပို့ခြင်းဖြင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသော ACMW ၏ ဦးတည်ဆက်သွယ်ရာဌာနများအားလည်း ကျေးဇူး တင်ရှိပါသည်။

ဤသုတပေါင်းချုပ်ကြီး ပုံနှိပ်ရာတွင် နည်းပညာပိုင်း ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အစီအစဉ်တကျ ဖြစ်ရန် တည်းဖြတ်ပေးခြင်းတို့ဖြင့် ကွက်လပ်မှန်သမျှ ဖြည့်ဆည်းပေးသော Mr. Mitchell Duran နှင့် ဤသုတ ပေါင်းချုပ်ကြီး၏ မျက်နှာဖုံးနှင့် အခန်းလိုက် ခွဲခြားဖော်ပြချက်တို့အား ဒီဇိုင်းရေးဆွဲပေးသော Ms. Marielle Espinosa တို့အားလည်း အထူး ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

အာဆီယံရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အသိပညာပေးရေးနှင့်
ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေး အစီအစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့်
သုတပေါင်းချုပ် ပြုစုရေးစီမံချက် အဖွဲ့

ဒေသဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံ

Ms. Ma-Alcestis (Thetis)
Abrera Mangahas
စီးပွားရေးပညာရှင်၊ လူမှုသိပ္ပံပညာရှင်
ဖိလစ်ပိုင်လူမှုရေးသုတေသနအဖွဲ့အစည်း

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးမှူး

အာဆီယံ သုတပေါင်းချုပ် စီမံချက်
တရားလွှတ်တော်ရှေ့နေကြီး Robert L. Larga
ညွှန်ကြားရေးမှူး အဆင့် (၄)
ဖိလစ်ပိုင်ပြည်ပအလုပ်အကိုင်စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန
အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ကြီးဌာန

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအတွင်းရေးမှူးများအဖွဲ့

- Ms. Alice Q Visperas
အလုပ်သမားနှင့်အလုပ်အကိုင်အရာရှိချုပ်
ဌာနတာဝန်ခံ၊ အာရှပစိဖိတ်ဌာနခွဲ၊
အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာဗျူရှိ
အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ကြီးဌာန

- Ms. Charmaine Me
M. Dela Cruz
အကြီးတန်းအလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်
အရာရှိ၊ အာရှပစိဖိတ်ဌာနခွဲ
အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာဗျူရှိ
အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ကြီးဌာန

အာဆီယံအတွင်းရေးမှူးချုပ်ရုံး

Ms. Mega Irena
လက်ထောက်ညွှန်ကြားရေးမှူး
ဌာနကြီးမှူး၊ အလုပ်သမားနှင့် မြို့ပြဝန်ထမ်းဌာနခွဲ၊
ခေတ္တဌာနကြီးမှူး၊ ဆင်းရဲမှုပျောက်ရေးနှင့် ကျား-မ
ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်ဌာနခွဲ၊

အာဆီယံလူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအသိုက်အဝန်းဌာန
Ms. Pitchanuch Supavanich
အကြီးတန်းအရာရှိ
အလုပ်သမားနှင့် မြို့ပြဝန်ထမ်းဌာနခွဲ
လူ့စွမ်းအားဖွံ့ဖြိုးမှု ညွှန်ကြားရေးဌာနခွဲ
အာဆီယံလူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအသိုက်အဝန်းဌာန

Ms. Sarahi Choirinnisa
နည်းပညာဆိုင်ရာအရာရှိ
အလုပ်သမားနှင့် မြို့ပြဝန်ထမ်းဌာနခွဲ
လူ့စွမ်းအားဖွံ့ဖြိုးမှု ညွှန်ကြားရေးဌာနခွဲ
အာဆီယံလူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အသိုက်အဝန်းဌာန

READI-HRF

Ms. Patricia Waagstein
အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်
ဒေသအဆင့် အီးယူ - အာဆီယံ
ဆွေးနွေးချက်အကြောင်းအရာတစ်ရပ်ဖြစ်သည့်
လူ့အခွင့်အရေးပံ့ပိုးမှုအဖွဲ့

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအတွင်းရေးမှူးများအဖွဲ့

READI-HRF (အဆက်)

(အဆက်)

- Ms. Gean Autonette A. Salvador
အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်အရာရှိ (၁)
အာရှပစိဖိတ်ဌာနခွဲ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ
အလုပ်သမားရေးရာဗျူရို
အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ကြီးဌာန

Ms. Irene Situmorang
စီမံကိန်းလက်ထောက်၊ ဒေသအဆင့် အီးယူ
အာဆီယံ ဆွေးနွေးချက် အကြောင်းအရာတစ်ရပ်
ဖြစ်သည့် လူ့အခွင့်အရေး ပံ့ပိုးမှုအဖွဲ့

ဦးတည်ဆက်သွယ်ရာဌာနများနှင့် နိုင်ငံဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်များ

ဘရူနိုင်းဒါရူဆလမ်

ဦးတည်ဆက်သွယ်ရာဌာန

နိုင်ငံဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်

Ms. Aemy Azlena binti Azahari
လက်ထောက်အလုပ်သမားမင်းကြီး
အလုပ်သမားရေးရာ "စံ"များနှင့်
အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီဌာနခွဲ
အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဌာန
ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန

Ms. Nur Judy Binti Abdullah
ဦးဆောင်အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်
Al Majaz သင်တန်းဌာန

ကမ္ဘောဒီးယား

ဦးတည်ဆက်သွယ်ရာဌာန

နိုင်ငံဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်

Mr. Chuop Narath
ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်၊ အလုပ်သမားဌာန
အလုပ်သမားနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်မှု
လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဝန်ကြီးဌာန
Mr. Keo Sovanmony
အာဆီယံရုံးဌာနကြီးမှူး
အလုပ်သမားနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်မှု
လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဝန်ကြီးဌာန
Mr. Ouk Ravuth
ကမ္ဘောဒီးယားလုပ်သားများကြီးကြပ်
ထိန်းသိမ်းရေးရုံး ဌာနကြီးမှူး
အလုပ်သမားနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်မှု
လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဝန်ကြီးဌာန

Mr. Khoun Bunny

အင်ဒိုနီးရှား

ဦးတည်ဆက်သွယ်ရာဌာန

Mr. Soes Hindarno

ညွှန်ကြားရေးမှူး

ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်နေရာချထား

ရေး ဌာန

လူအင်အားဝန်ကြီးဌာန

နိုင်ငံဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်

Mr. Wirya Adiwena

နိုင်ငံတကာဆက်ဆံရေး

ဌာနကြီးမှူး

Habibie ဗဟိုဌာန

လာအိုနိုင်ငံ

ဦးတည်ဆက်သွယ်ရာဌာန

Ms. Bouasy Thammasack

ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူး

အလုပ်အကိုင်တိုးမြှင့်ရေးဌာနခွဲ

အလုပ်သမားနှင့် လူမှုဝန်ထမ်းဝန်ကြီးဌာန

နိုင်ငံဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်

Mr. Somsouk Sananikone

လူမှုရေးသိပ္ပံပညာရှင်

(ဖွံ့ဖြိုးမှုသိပ္ပံပါရဂူဘွဲ့.)

မလေးရှား

ဦးတည်ဆက်သွယ်ရာဌာန

Mr. Muhammad Syamsul Hazry

လက်ထောက်အတွင်းဝန်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဌာနခွဲ

မလေးရှားလူ့အရင်းအမြစ်ဝန်ကြီးဌာန

နိုင်ငံဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်

Mr. Munusamy Periasamy

အငြိမ်းစားမြို့ပြဝန်ထမ်း

မြန်မာ

ဦးတည်ဆက်သွယ်ရာဌာန

ဒေါ်ခင်ခင်ထက်

ဦးစီးအရာရှိ

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ

အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန

အလုပ်သမားလူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်

ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန

နိုင်ငံဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်

ဦးဝင်းမြင့်

ဦးတည်ဆက်သွယ်ရာဌာန

Ms. Maria Teresa D. Delos Santos

ကြီးကြပ်သူအရာရှိ

လုပ်သားပညာပေးဌာနခွဲ

ဖိလစ်ပိုင် ပင်လယ်ရပ်ခြားအလုပ်အကိုင်

စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန

ဖိလစ်ပိုင်

နိုင်ငံဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်

Mr. Mitchell P. Duran

သီးခြားအတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်

ဦးတည်ဆက်သွယ်ရာဌာန

Ms. Priscilla Goh

နိုင်ငံတကာဆက်ဆံရေးဌာနကြီးမှူး

လုပ်ငန်းခွင်မူဝါဒနှင့် မဟာဗျူဟာဌာနခွဲ

လူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန

စင်ကာပူ

နိုင်ငံဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်

Mr. Bernard Menon

အမှုဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူး

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဗဟိုဌာန

ဦးတည်ဆက်သွယ်ရာဌာန

Ms. Yada Thongsri

အလုပ်သမားရေးရာအထူးကျွမ်းကျင်သူ

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်စီမံခန့်ခွဲရေးရုံး

အလုပ်အကိုင်ရေးရာဦးစီးဌာန

အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန

ထိုင်းနိုင်ငံ

နိုင်ငံဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်

Mr. Pakorn Amornchewin

ဦးတည်ဆက်သွယ်ရာဌာန

Ms. Tran Thanh Minh

အရာရှိ၊ အာဆီယံ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးဌာနခွဲ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးဌာန

အလုပ်သမား၊ မသန်စွမ်းနှင့် လူမှုရေးရာဝန်ကြီးဌာန

ဗီယက်နမ်

နိုင်ငံဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်

Mr. Vu Anh Son

လွှမ်းခြုံလေ့လာချက် (Overview)

အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအသင်း (ASEAN) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၌ ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်လျက်ရှိသည့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု အရှိန်အဟုန်သည် နည်းလမ်းပေါင်းစုံဖြင့် တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းလာသည် ဆိုသည်ကို ငြင်းကွယ်၍ ရနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ အာဆီယံနိုင်ငံသား ၂၁.၃သန်းခန့် တို့သည် ၎င်းတို့၏ မိခင်နိုင်ငံ ပြင်ပတွင် နေထိုင်လျက်ရှိကြပြီး ၎င်းတို့အနက် ၆.၈သန်းခန့်မျှသည် ဒေသတွင်း၌ ရွှေ့ပြောင်း နေထိုင်လုပ်ကိုင်လျက် ရှိပါသည် (ဆိုလိုသည်မှာ အာဆီယံအသင်းဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ မှ အခြားတစ်နိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။) အာဆီယံ ဒေသအတွင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်လုပ်ကိုင်မှု အများဆုံး ပင်ရင်း နိုင်ငံ(source countries) ၅-နိုင်ငံ ရှိသည့်အနက် မြန်မာ(၂.၀၂၁သန်း)၊ အင်ဒိုနီးရှား(၁.၂၁၁သန်း)၊ မလေးရှား (၁.၀၁၁သန်း) လာအိုပီဒီအာ (၀.၉၁၁သန်း)နှင့် ကမ္ဘောဒီးယား(၀.၈၁၁သန်း) ရှိကြောင်း တွေ့ရှိပါသည်။

အာဆီယံဒေသတစ်ဝန်း၏ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် နိုင်ငံရေးရှုခင်းများသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ထင်ရှားစွာ ကွဲပြားခြားနားလျက်ရှိပြီး၊ အာဆီယံအသင်းဝင်နိုင်ငံများမှာလည်း ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား၊ လုပ်ခ၊ စီးပွားရေး ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှု၊ လေ့လာသင်ယူမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း စသည့်အပိုင်းများတွင်လည်း မတူညီမှုများ နက်ရှိုင်းစွာ ရှိနေပါသည်။ ဤသို့သော ကွဲပြားခြားနားမှုများကြောင့်လည်းကောင်း၊ ဒေသတွင်း ကုန်သွယ်မှုနှင့် ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုတိုးချဲ့မည့် အလားအလာများနှင့် ဒေသဆိုင်ရာပေါင်းစည်းရေး (regional integration)အတွက် အလွန်အားကောင်းသည့် နိုင်ငံရေးဖြစ်စဉ်များ စသည့်တို့ကြောင့်လည်းကောင်း ဒေသတွင်းရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင် မှု (intra - regional migration) သည် နောင်လာမည့် နှစ်အနည်းငယ်အတွင်း၌ ဖြစ်စေ၊ ရေရှည်ကာလ တွင် ဖြစ်စေ၊ ပျောက်ကွယ်သွားရန်ရှိမည်မဟုတ်ဘဲ၊ တိုးတက်မည့် အလားအလာကိုသာ မြင်တွေ့နေရပါသည်။

အာဆီယံသုတပေါင်းချုပ် ဖော်ဆောင်ရေးစီမံချက် (The ASEAN Compendium Project) ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်မှုအစီအမံများ (Objectives and Organizational Arrangements)

အာဆီယံဒေသတွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု၏ တစ်စတစ်စတိုးတက်လာသည့် အရေးပါမှု အခြေအနေ ကို အသိအမှတ်ပြုကြသည့်အပြင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရှင်များနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုပြည့်ဝသည့် လုပ်သား များ ဒေသတွင်း၌ ပိုမိုလွတ်လပ်စွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုရန်၊ ဖြစ်နိုင်ခြေ အလားအလာများ ရှိနေသည့်အတွက် အာဆီယံအသင်းဝင်နိုင်ငံများသည် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံကတင်ပြသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား (Migrant Workers)များအတွက် ပြည်ပထွက်ခွာမီ သတင်းအချက်အလက် (pre-departure information) များ နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများ (Safe migration Campaigns) များဆိုင်ရာ သုတပေါင်းချုပ် (Compendium) တစ်ရပ်ပြုစုရေး အဆိုပြုချက်ကို ၂၀၁၅ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ ၂၉ရက် မှ ၃၀ရက်နေ့ ထိ မလေးရှားနိုင်ငံ ကွာလာလမ်ပူ မြို့တွင် ကျင်းပခဲ့သည့် "ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးရေး နှင့် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ပေးရေးဆိုင်ရာ အာဆီယံကြေညာစာတမ်း အကောင်အထည်ဖော်ရေးဆိုင်ရာ အာဆီယံကော်မတီ" ၏ (၈)ကြိမ်မြောက် အစည်းအဝေး (8th meeting of the ASEAN Committee on the Implementation of the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of Rights of migrant workers- ACMW) တွင် အတည်ပြုချမှတ်ခဲ့ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များအတွက် သတင်းအချက်အလက် ပံ့ပိုးပေးမှု အစီအစဉ် (information programmes) များကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည့် အချက်ကိုလည်း ကောင်းစွာ ဖော်ထုတ်ပြသနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် မိခင်နိုင်ငံ၏

လက်ရှိကျင့်သုံး နေသည့် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးနှင့် ခွဲဝေနေရာချထားရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများ အိမ်ရှင်နိုင်ငံ၏ ဥပဒေစည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ၊ နေထိုင်မှုနှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများ၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်များအပြင်၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ရရှိနိုင်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ဥပဒေ ရေးရာအစီအမံများ စသည်တို့နှင့် ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းပြင် အိမ်ရှင်နိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ပြည်ပလုပ်သားထုကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ ပြည်ပအလုပ်သမားများ ဆိုင်ရာ လက်တွေ့ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်မှု၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အမှုအကျင့်များ၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာ စိတ်နေ သဘောထား အစရှိသဖြင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အပြန်အလှန် နားလည်မှုတိုးပွားစေရေး အစီအမံများလည်း အလားတူ လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ဤအာဆီယံ သုတပေါင်းချုပ် (Compendium) သည် မူဝါဒရေးဆွဲသူ (policy makers) များ အရေးပါသည့် အစိုးရအရာထမ်းပုဂ္ဂိုလ်(key Government officials)များ၊ စီမံအုပ်ချုပ်သူ(administrator) များ အာဆီယံနိုင်ငံများရှိ အလုပ်ရှင်များနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအကြားအချင်းချင်း အပြန်အလှန် နားလည်မှု ရှင်သန်တိုးတက်ရေးကို လုပ်ဆောင်ပေးနေကြသည့် အခြားသက်ဆိုင်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်များ စသည်တို့အတွက် ရည်ရွယ်ပြုစုခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အချင်းချင်း အပြန်အလှန်ယုံကြည်မှု၊ စိတ်ချမှုနှင့် လေးစားမှုတို့ကို တိုးတက်စေရန် အတွက် ဤသို့သော ဘုံသဘောပေါက်နားလည်မှုတစ်ရပ် လိုအပ်သည်မှာ အမှန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဤအချက် သည် မျှတသောအလုပ်သမားစုဆောင်းမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်မှုများ၏ အခြေခံအုတ်မြစ် ဖြစ်ပါသည်။

နည်းစနစ်နှင့် ဆောင်ရွက်မှုလုပ်ငန်းစဉ် (Methodology and Process)

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ စည်းရုံးရေးကော်မတီ (The Philippines Organizing Committee) သည် အာဆီယံ ရုံးချုပ် (ASEAN secretariat) နှင့်အတူ ပူးပေါင်း၍ ASEAN- Compendium အတွက် နိုင်ငံအလိုက် အမျိုးသား ဦးတည်ဆက်သွယ်ရေးဌာန (National Focal Point)များ ဖော်ထုတ်ခြင်းအပါအဝင် လုပ်ငန်းကော်မတီ (Technical Working Committee- TWG) တစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ TWG သည် စီမံချက်ကာလအတွင်း အစည်းအဝေး ၂ ကြိမ် ပြုလုပ်၍ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်။ ပထမအကြိမ် အစည်းအဝေးကို ၂၀၁၆ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၉ ရက် နေ့တွင် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၊ မနီလာမြို့တော်၌ ကျင်းပခဲ့ပြီး Compendium ၏ ဒီဇိုင်းပုံစံ အပြင် ပါဝင်မည့်အကြောင်းအရာနှင့် ဖွဲ့စည်းမှုပုံသဏ္ဍာန် အဆိုပြုချက်တို့အပေါ်တွင် သဘောတူညီမှု ရရှိခဲ့ကြ ပါသည်။ ထို့ပြင်ဒေသဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံအလိုက်သုတေသီများက အသုံးပြုမည့် အချက်အလက်ဆိုင်ရာ မေးခွန်းလွှာ (data questionnaire)များနှင့် အခြားစာရင်းဇယားကောက်ယူပြုစုမှုဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများကို အတည်ပြုပေးခဲ့ကြပါသည်။ ဒုတိယအကြိမ်အစည်းအဝေးကို ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၂ မှ ၂၃ထိ မနီလာ မြို့တော်၌ပင် ကျင်းပခဲ့ပြီး စီမံချက်မှ ပြုစုရရှိချက် (project output) များကို စိစစ်လေ့လာပြီး Compendium ရိုက်နှိပ် ထုတ်ဝေရန်အတွက် အတည်ပြုပေးခဲ့ပါ သည်။

လုပ်ငန်းကော်မတီ (TWG)သည် ဒေသဆိုင်ရာ အီးယူ-အာဆီယံ ဆွေးနွေးဆောင်ရွက်မှု သဘော တူညီချက် ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအထောက်အကူပြုအဖွဲ့ (Regional EU-ASEAN Dialogue Instrument- Human Rights Facility)၏ ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုဖြင့် ဒေသဆိုင်ရာ အထက်တန်းအကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် အာဆီယံ အဖွဲ့ဝင် (၁၀)နိုင်ငံ တို့မှ သုတေသနပညာရှင်များကို စုစည်းပါဝင်သည့် သုတပေါင်းချုပ်စာအုပ် စီမံကိန်း အကောင်အထည်ဖော်ရေးအဖွဲ့ (Compendium Project Team) တစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်းပေးခဲ့ပါသည်။

ဤပညာရှင် အသီးသီးပါဝင်သည့် စီမံချက်အကောင်အထည်ဖော်ရေးအစုအဖွဲ့ (Composite Project group)သည် သုတေသနပြုမှုဒီဇိုင်းပုံစံ (research design) နှင့် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့် ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်မှု ပုံစံ (protocol)စသည်တို့ကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ သုတေသနပြုမှုနည်းလမ်း (research tools)ကို ချမှတ်ခြင်းနှင့် စာရင်းဇယား ကောက်ယူပြုစုခြင်း၊ စာရင်းဇယားအချက်အလက်များကို စုစည်းခြင်းနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ လေ့လာခြင်း စသည်တို့ကို အတူတကွ လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသည့်အပြင် အာဆီယံဒေသအတွင်း ရွှေ့ပြောင်း

လုပ်သားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် ပညာပေးရေးလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် တိုက်တွန်းအကြံပြုချက်များကို အပြီးသတ်ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်း၊ အစရှိသည့် လုပ်ငန်းများကို အတူတကွ လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြပါသည်။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ နိုင်ငံအဆင့်ဦးတည်ဆက်သွယ်ရေးဌာန (TWG National Focal Points) များသည် သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ခံအဖွဲ့အစည်းနှင့် ပုဂ္ဂိုလ် (Stakeholders) များထံမှ စာရင်းဇယား အချက်အလက်များ ကောက်ယူပြုစုရန်နှင့် အထူးအားဖြင့် သုတပေါင်းချုပ် စာအုပ် (Compendium)တွင် ပါဝင်ထည့်သွင်းမည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအား သီးခြားလေ့လာချက် (Case Study) များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန် စသည်တို့အတွက် နိုင်ငံအသီးသီးမှ အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ် (National Consultant)များအား ကူညီပံ့ပိုး ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံအသီးသီးတို့၏ ပြုစုတင်ပြချက်များကို ဒေသဆိုင်ရာ အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်ထံမှ အတည်ပြုချက် ရယူရန် မတင်ပြမီ သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံအဆင့် ဦးတည်ဆက်သွယ်ရေးဌာန (National Focal Point)များ ၏ စိစစ်မှုနှင့် အတည်ပြုချက်တို့ကို ရယူဆောင်ရွက် ခဲ့ပါသည်။

နိုင်ငံအလိုက် လက်ရှိလုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည့် အစီအစဉ်များ၊ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုများ (Safe Migration Campaign) စသည့်တို့ကို စနစ်တကျ ကောက်ယူပြုစုရန်၊ ဖွဲ့စည်းလုပ်ဆောင်ရန်၊ အကျဉ်းချုပ်ပြုစုရန်နှင့် ခွဲခြမ်းလေ့လာရန်တို့အတွက် အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်များက အောက် ဖော်ပြပါ အချက်အလက်များကို ရရှိနိုင်မည့် သုတေသနနည်းလမ်း (research tools)နှင့် မေးခွန်းလွှာလမ်းညွှန် (questionnaire guide)များကို အသုံးပြုလုပ်ဆောင်ခဲ့ကြပါသည်-

- တစ်နိုင်ငံချင်းစီ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ သမိုင်းနှင့်အလားအလာ၊
- နိုင်ငံအသီးသီးအလိုက် ပြည်ပထွက်ခွာမှု (emigration)နှင့် ပြည်တွင်း ဝင်ရောက်မှု (immigration) ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများ၊
- ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား အသိပညာပေးခြင်းဆိုင်ရာ သီးခြားမှုဝါဒများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များကို ဖော်ထုတ် လေ့လာချက်၊

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အသိပညာပေးအစီအစဉ်များကို စာရင်းပြုစုခြင်း၊ ပေါ်ပေါက်လာပုံ အကျဉ်းချုပ်များပြုစုခြင်း၊

- ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အစီအစဉ် များနှင့် ပတ်သက်၍ တစ်နိုင်ငံလျှင်၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (Case Study) ၄-ခုမှ ၈-ခုအထိဖြင့် ပိုမို ထဲထဲဝင်ဝင် စိစစ်လေ့လာခြင်း၊

ထိုအပြင် ရုပ်မြင်သံကြားနှင့် ရေဒီယိုအစီအစဉ်များအပါအဝင် အလွတ်သဘောအားဖြင့်လည်းကောင်း၊ အခါအားလျော်စွာပြုလုပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်ဆိုင်ရာလှုပ်ရှားမှု (ad-hoc information Campaigns) များ အစရှိသဖြင့်လည်းကောင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အသိပညာပေး အစီအစဉ်များ ပျံ့နှံ့လျက်ရှိနေရာ ၎င်း အသိပညာပေးအစီအစဉ်များ၏ အကျိုးဝင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်ရာအစိုးရက အတည်ပြုသတ်မှတ် ခွင့်ပြုသည့် သင်တန်းများကိုသာ ထည့်သွင်းရန် ကန့်သတ်ချက်အပေါ် သဘောတူညီခဲ့ကြပါသည်။ သို့ရာတွင် ဖော်ပြသည့် ဖော်ပြထိုက်သော သက်တမ်းအားဖြင့် ကြာမြင့်ပြီးဖြစ်သည့် ထင်ရှားသည့် ရုပ်မြင်သံကြားနှင့် ရေဒီယို အစီအစဉ်နှင့် အခြားမီဒီယာ အစီအစဉ်များအတွက်မှာမူ ချွင်းချက်ထားရှိပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအား သီးခြားလေ့လာချက် (Case Study)များနှင့် စပ်လျဉ်း၍လည်း အစိုးရက အသိအမှတ်ပြုပြီး ခွင့်ပြုချက်ရရှိထားသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အစီအစဉ်များကိုသာ ထည့်သွင်းဖော်ပြရန် ကန့်သတ်ချက်အတွက်ကိုလည်း သဘော တူညီခဲ့ကြပါသည်။

တွေ့ရှိချက်နှင့် အကြံပြုချက်များ

Findings and Recommendations

ဤအာဆီယံ သုတပေါင်းချုပ်သုတေသနစီမံချက် (The ASEAN Compendium Research Project) သည် အာဆီယံနိုင်ငံများရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အသိပညာပေးရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအစီအစဉ် (AMS' national migrant worker's education programmes)များကို ပိုမိုအနီးကပ် လေ့လာနိုင်မည့် တန်ဖိုးကြီးမားသည့် အခွင့်အလမ်းကို ရရှိနိုင်မည်အပြင်၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့် ကျင့်သုံး ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အတွေ့အကြုံ ဗဟုသုတများကို မျှဝေဖလှယ်နိုင်ရန်အတွက် အထူးကောင်းမွန်သည့် နေရာတစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါသည်။

အာဆီယံနိုင်ငံများ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အသိပညာပေးအစီအစဉ်များသည် အဓိကသော့ချက်ကျပြီး ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာမူဝါဒ၏ အခြေခံများပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်များသည် မှန်ကန်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် အောင်မြင်သည့် အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုကိုဖြစ်စေပြီး တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များအတွက်ကိုပါ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ ပိုမိုရရှိစေပါသည်။ ဤအချက်ကြောင့် ပိုမိုအဆင်ပြေသည့် "အလုပ်သမား-အလုပ်ရှင် ဆက်ဆံရေး"ကို ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်စေပြီး အထူးအားဖြင့် အလုပ်သမားများ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရခြင်းမှ ကောင်းစွာအကာအကွယ်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ၎င်းတို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်ရမည့် ခရီးစဉ်တစ်လျှောက် ဖြစ်သည့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်တစ်ခုခုကိုရှာဖွေရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်အချိန်မှစ၍ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီ တစ်ခုခုကို ရှာဖွေခြင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားရန် ကမ်းလှမ်းမှုအပေါ်ဆုံးဖြတ်ခြင်း၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှု အတွက် ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ပြည်ပမှလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ ဘဝတူလုပ်သားများနှင့် အလိုက်သင့်ဖြစ်အောင် ပြုမှုနေထိုင်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းဝန်းကျင်ဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု အခြေအနေများကိုသိရှိအောင်လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ မိမိ မိသားစုကို စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် နောက်ဆုံး၌ မိခင်နိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ထွက်ခွာပြီး ပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်း စသည့်အဆင့်ဆင့်သော အခြေအနေများအတွက် သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ လက်တွေ့၌ လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းနှင့် ဆိုက်ရောက်ပြီး နောက်ပိုင်းကာလ၌ သင်တန်းများရှိနေကြောင်း သုတေသနပြုလုပ်ချက်အရ အံ့သြဖွယ်ရာ တွေ့ရှိရသော်လည်း အလုပ်မဝင်မီနှင့် ပြည်ပထွက်ခွာမီ ပြုလုပ်သည့် ပညာပေးအစီအစဉ်များက ပို၍ပင် များပြားကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ထို့ကြောင့် ပို့လွှတ်သည့် လုပ်သားများ၏ အပြန်ခရီး နှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေးအစီအစဉ်များကို ပိုမို အလေးထား လုပ်ဆောင်ပေးရန် လိုအပ်နေပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အသိပညာပေးအစီအစဉ်များသည် ထိရောက်မှုရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုစနစ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုသာလျှင် ဖြစ်ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားစုဆောင်းမှု၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအားလုံးတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားမှု တို့အတွက် ကျယ်ပျံ့သည့် လုပ်ငန်းစီမံအုပ်ချုပ်ရေး မူဘောင်အတွင်း 'စံ' သတ်မှတ်ချက်များ ချမှတ်လုပ်ဆောင်မည်ဆိုပါက ရည်မှန်းချက်များကို ကောင်းစွာပြည့်ဝအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံအတွက် ပြုပြင်လုပ်ဆောင်ရန်အဆိုပြုချက်များ

Proposals for Country-Specific Improvement

ဒေသဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံအလိုက် အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်တို့က ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အသိပညာပေးရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားစနစ် (National System)များကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ပြုပြင်ဆောင်ရွက်ရန် အကြံပြုချက်(၅)ရပ်တို့ကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခဲ့ရာ၌ အောက်ပါကဏ္ဍများပါဝင်ပါသည်။ (၁) အမျိုးသားမူဝါဒဆိုင်ရာသတ်မှတ်ချက် မူဘောင်များနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှု ယန္တရား၊ (၂) ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်း၊ (၃) လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ချက်နှင့်

စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှု "စံ" များ (၄) ဆက်သွယ်မှု နှင့် ဖြန့်ဝေပေးပို့မှုစနစ်များ (၅) အကျိုးတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း တို့ဖြစ်ပါသည်-

- ၁။ အဆင်ပြေချောမွေ့သည့် စီမံဆောင်ရွက်မှုနှင့် ကျယ်ပြန့်စွာ အကြံပေးမှုရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ အမျိုးသား မူဝါဒတစ်ရပ်ကို အားပေးလုပ်ဆောင်ရန်၊ အမျိုးသား မူဝါဒဆိုင်ရာ မူဘောင် သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဖြစ်စဉ်တစ်လျှောက်ရှိ အဆင့်တိုင်းအတွက် အကြံပေးရန် လိုအပ်ပြီး အထူးအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အပြန်ခရီးနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး တို့အတွက် အလေးထားလုပ်ဆောင်ရန်၊
- ၂။ သက်တမ်းကြာပြီဖြစ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အသိပညာပေးရေး အစီအစဉ်များအပေါ် အလေးအနက်ထား ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်၊ ပထမအဆင့် အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ၊ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် ထိရောက်မှုတို့အတွက် "စံ" သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်မှုညွှန်းကိန်း (Standard Performance Indicators) များကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ အကျိုးသက်ရောက်မှုခွဲခြမ်းလေ့လာချက် (impact analysis) အရ သင်တန်းသင်ရိုးညွှန်းတမ်းတွင်ပါဝင်မှု (curriculum content)၊ သင်တန်းထောက်ပံ့ပစ္စည်းများ၊ ပို့ချမှုစနစ် အမျိုးမျိုးနှင့် အခြားလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ " စံ" သတ်မှတ်ချက်များ၏ တန်ဖိုးနှင့် အကျိုးပြုမှုတို့အပေါ် အရေးပါသည့် တုန့်ပြန်မှုသဘောထားကို ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤအချက်သည် လက်ငင်းဆောင်ရွက်နေသည့် အစီအစဉ်များနှင့် ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်မှုများကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင်ပြုပြင်ရန်နှင့် အားဖြည့်လုပ်ဆောင်ရန် တို့အတွက် အဓိကကျပါသည်။
- ၃။ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ "စံ" သတ်မှတ်ချက်များကို အားဖြည့် လုပ်ဆောင်ခြင်း နှင့် တောင့်တင်းခိုင်မာအောင် ပြုလုပ်ခြင်း။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အသိပညာပေးအစီအစဉ်အရ ပို့ချမှုလမ်းကြောင်းအမျိုးမျိုး ရှိနေသည့်အတွက် အားလုံးနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ပင်မသတ်မှတ်ချက် "စံ" (Common Core Standards) များကို ဖော်ထုတ် သတ်မှတ်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုသို့သတ်မှတ်ပေးရာ၌ အောင်လက်မှတ်ထုတ်ပေးရေးဆိုင်ရာသတ်မှတ်ချက်များ (accreditation criteria) သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတွင် ပါဝင်ရန်လိုအပ်ချက်များ (Curriculum Content) သင်တန်းကာလ (duration) သင်တန်းချိန် (period) နှင့် သင်တန်းအစီအစဉ်အတွက် ကုန်ကျစရိတ် (Cost of the Programmes) နည်းစနစ်ဆိုင်ရာများနှင့် ပြန့်ပွားအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း (dissemination) တို့ပါဝင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။
- ၄။ ဆက်သွယ်မှုကို တိုးချဲ့လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် ဖြန့်ဝေပေးလိုမှုလုပ်ငန်းကို တိုးတက်အောင်မွန်အောင်ပြုလုပ်ရန်။ ကျေးလက်ဒေသများနှင့် နယ်စပ်ဒေသများရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရန် အလားအလာရှိသူများထံ ပိုမိုရောက်ရှိရန်အတွက် ပိုမိုထကြွ နီးကြားမှုရှိစွာ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ယနေ့ခေတ်တွင် အင်တာနက် (Internet) နှင့် အွန်လိုင်း (Online) အသုံးပြုခြင်းဖြင့် လွန်စွာထိရောက်မှုရှိနိုင်သော်လည်း ရိုးရှင်းစွာအသုံးပြုနိုင်သည့် ယခင် ခေတ်ဟောင်းမီဒီယာအသုံးပြုမှုဖြစ်သည့် ရုပ်မြင်သံကြားနှင့် ရေဒီယိုတို့ကို ကျယ်ပြန့်စွာ အသုံးပြုခြင်းနှင့် ကွင်းဆင်းဆောင်ရွက်သည့် လှုပ်ရှားမှု (Field Campaigns) များဖြင့်လည်း များစွာ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိစေနိုင်ပါသည်။
- ၅။ အကျိုးတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို တန်ဖိုးထားခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အသိပညာပေး အစီအစဉ်များ ပြုလုပ်ပို့ချခြင်းသည် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းမှ တာဝန်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်များ၊ ပုဂ္ဂလိက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍ၊ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးကုမ္ပဏီများ၊ ဒေသဆိုင်ရာ လူမှု အသိုက်အဝန်း၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ စသည့်တို့၏ စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှု လိုအပ်ပါသည်။ ထိုသို့ အတူတကွ စုပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် တူညီသည့် လမ်းကြောင်းပေါ်တွင် တစ်စုတစ်စည်းတည်း လျှောက်လှမ်းနိုင်ကြမည်

ဖြစ်ကာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာ၌ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ရည်မှန်းချက်များ၊ မိသားစု၏ ရည်မှန်းချက်များ ပေါက်မြောက် အောင်မြင်စေရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ အားဖြည့်ရရှိမှုအတွက် သေချာစေမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဒေသဆိုင်ရာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးအတွက် အဆိုပြုချက်များ

Proposals for Regional Cooperation

ထိရောက်မှုရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အသိပညာပေးအစီအစဉ်များအတွက် ပို့လွှတ်သည့်နိုင်ငံနှင့် လက်ခံသည့်နိုင်ငံ (Sending and receiving Countries) များ အကြား ထိရောက်သည့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု လိုအပ်ပါသည်။ အာဆီယံသည် ဒေသတွင်းစုပေါင်းဖွဲ့စည်းထားမှုအရ အောက်ပါလုပ်ငန်းများအတွက် ဦးဆောင်မှု ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်-

- ၁။ ASEAN ၏ " စံ " သတ်မှတ်ချက် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတစ်ရပ် ပြုစုရေး အတွက် စဉ်းစားလုပ်ဆောင်ရန်။ ဤအချက်သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့်၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များအတွက် တူညီသည့် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် သတင်းစကားများပေးရန် အရေးကြီးသည့် ပန်းတိုင်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အာဆီယံနိုင်ငံများအနေဖြင့် ပို့လွှတ်သည့် နိုင်ငံများနှင့် လက်ခံသည့် နိုင်ငံများ၏ ပညာရေး အစီအစဉ်များကို ချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် လုပ်ဆောင်ခြင်း စသည့်တို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ဤသို့ လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် အာဆီယံ နိုင်ငံများ၏ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ သဘောတူညီချက် စာချုပ်အရ တာဝန်ရှိမှုများနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများအပေါ် နားလည်မှုမြှင့်တင်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် နေ့စဉ်ဘဝ၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဓလေ့ထုံးစံ ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ (ဥပမာ- အလုပ်ရှင်များ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ နှင့် ကောင်းမွန်သည့် ဆက်ဆံမှု ဖော်ဆောင်ရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာအပြုအမူများ၊ ကျန်းမာရေး နှင့် သန့်ရှင်းမှု၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအခွင့်အလမ်းများနှင့် အခြား ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များလည်း ပါဝင်ပါသည်။ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများတွင် နေထိုင်ရေး၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု တို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ တစ်ပြေးညီဖြစ်သည့် ရုပ်/သံ ပစ္စည်းများနှင့် ပုံနှိပ်ပြီး စာရွက်စာတမ်းများကို ပြုစုခြင်းဖြင့် အာဆီယံအနေဖြင့် အကျိုးကျေးဇူးရရှိနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။
- ၂။ သင်တန်းဆရာများအတွက် သင်တန်းအစီအစဉ်များနှင့် လေ့ကျင့်ရေးမှူးများ၏ အရည်အသွေး တိုးတက်ရန်လိုအပ်ကြောင်း အစဉ်တစိုက် တောင်းဆိုမှုများ ရှိနေသည့်အတွက် အာဆီယံအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အသိပညာပေးမှုနှင့်ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရေးတို့အတွက် ဒေသဆိုင်ရာ သင်တန်းတစ်ရပ် ဖွင့်လှစ်နိုင်ရန် စဉ်းစားသင့်ပါသည်။ လေ့ကျင့်ရေးသင်တန်း"အကယ်ဒမီ"အနေဖြင့် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံအသီးသီး တွင် ထုတ်ပြန်ထားသည့် " သင်တန်း လက်စွဲ" " သင်တန်းစာစဉ်"များနှင့် ဆက်နွယ်မှုရှိပြီး အင်တာနက် ဝက်ဘ်ဆိုက် နှင့် ချိတ်ဆက်ထားသည့် အစီအစဉ်တစ်ရပ် ထားရှိရေးကိုလည်း စဉ်းစားသင့်ပါသည် ၊
- ၃။ နှစ်နိုင်ငံအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဒေသတွင်းနိုင်ငံများအားလုံး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ အာဆီယံနိုင်ငံများအကြား၌ နှစ်နိုင်ငံသဘောတူညီချက်ဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ ရှိနေသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ (ဥပမာ၊ ထိုင်းနှင့် ကမ္ဘောဒီးယား၊ ထိုင်းနှင့် လာအိုနိုင်ငံ၊ ထိုင်းနှင့် မြန်မာ၊ မြန်မာနှင့် အင်ဒိုနီးရှား)။ ထို့ကြောင့် ထိုသဘောတူညီချက်များတွင် ပို့လွှတ်သည့်နိုင်ငံနှင့် လက်ခံသည့်နိုင်ငံတို့အကြား အလုပ်ရှင်များက ပြုလုပ်ပေးသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အသိပညာပေးသင်တန်းများအတွက် နှစ်နိုင်ငံ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အပိုဒ်ကိုလည်း ထည့်သွင်း ဖော်ပြနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

၄။ အာဆီယံနိုင်ငံများအနေဖြင့် နိုင်ငံအသီးသီးအလိုက် မိမိတို့၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအသိပညာပေး အစီအစဉ်ကို အားဖြည့်ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ရာ၌ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် သတင်းအချက်အလက်မျှဝေသည့် နည်းလမ်းဖြင့်သာမက ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ အကူအညီဖြင့် ဖြစ်စေ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး နည်းလမ်းဖြင့်ပါ လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ ဤသို့ သတင်းအချက်အလက် ဖလှယ်မှုနှင့် လေ့လာရေးဖလှယ်မှုလုပ်ငန်းအရ အမျိုးသားမူဝါဒဆိုင်ရာမူဘောင်ကို အားဖြည့်လုပ်ဆောင်ရာ၌ ဥပဒေရေးရာဝန်ဆောင်မှုများလည်း အကြံပေးနိုင်ပါသည်။

အာဆီယံ သုတပေါင်းချုပ်စာအုပ်၏ ဖွဲ့စည်းမှု
(The Organization of the ASEAN Compendium)

ဤ "အာဆီယံသုတပေါင်းချုပ်စာအုပ် ဖြစ်မြောက်ရေး စီမံချက်" အပေါ်တွင် စုစည်းသည့် စိတ်ဓာတ်ထားရှိသည်ဖြစ်ရာ အာဆီယံအသင်းဝင်နိုင်ငံများသည် တာဝန်မျှဝေခြင်းဖြင့် လုံခြုံမှုရှိပြီး စည်ပင်ဝပြောသည့် အာဆီယံအသိုက်အဝန်း ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်ရေးဟူသည့် တူညီသည့် မျှော်မှန်းချက် အောင်မြင်ပေါက်မြောက်နိုင်ရန်အတွက် "အာဆီယံ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် မြှင့်တင်ပေးရေးဆိုင်ရာ ကြေညာစာတမ်း" အပေါ် လိုက်နာကျင့်သုံးရန် ထပ်လောင်းအတည်ပြုပါသည်။ အာဆီယံသုတပေါင်းချုပ်စာအုပ်ကို အောက်ပါအတိုင်း ဖွဲ့စည်းထားပါသည်-

- အခန်း ၁။ **အာဆီယံနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၊ နိုင်ငံဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာများ။** ဤအခန်းတွင် အာဆီယံနိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံချင်းအလိုက် ပြုစုထားသည့် နိုင်ငံဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာ (Country Report) ၁၀ စောင် ပါရှိပါသည်။ အစီရင်ခံစာတိုင်းတွင် သက်ဆိုင်ရာ အာဆီယံနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုသမိုင်း (migration history) တည်ဆဲ ဥပဒေ (Current Legislation) နှင့် ထိုနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ပညာပေးအစီအစဉ် အပေါ် လွှမ်းခြုံလေ့လာချက် (an overview of the county's migrant workers' education programme) များ ပါဝင်ပါသည်။
- အခန်း ၂။ **အလုပ်ရှင်များ နှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား အသိပညာပေး အစီအစဉ်၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအား သီးခြားလေ့လာချက် (Case Study)။** ဤအခန်းတွင် အာဆီယံနိုင်ငံများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အစီအစဉ် (workers' education and safe migration programmes) များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအား သီးခြား လေ့လာချက် (Case Studies) များ ပါဝင်ပါသည်။ အဆိုပါ လေ့လာချက်များတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဖြစ်စဉ် အဆင့်ဆင့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းပါ ခေါင်းစဉ်များ၊ နည်းစနစ်၊ ဆရာရွေးချယ်မှုနှင့် သင်တန်းပို့ချမှုနှင့် ငွေကြေးထောက်ပံ့မှု အကြောင်း အရာများဖြင့် ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။
- အခန်း ၃။ **တွေ့ရှိချက်နှင့် တိုက်တွန်းအကြံပြုချက်များ။** ဤအခန်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ပညာပေးမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အာဆီယံနိုင်ငံများက ကျင့်သုံးသည့် စနစ်များအပေါ် ဒေသဆိုင်ရာ ရှုထောင့်မှ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှုများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လေ့လာမှုများ ပါရှိပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာသည် နိုင်ငံအသီးသီး၏ မတူညီကွဲပြားသည့် အစီအစဉ်နှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအား သီးခြားလေ့လာချက်များအပြင် အကောင်အထည်ဖော်မှုလုပ်ငန်း နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ရာ၌ အကြံပေးသက်ဆိုင်မှု၊ ဖွဲ့စည်း

တည်ဆောက်မှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရေး ယန္တရား စသည်တို့အပေါ် အခြေခံ၍ စဉ်းစားသုံးသပ်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ဤအခန်းတွင် အမျိုးမျိုးသော မတူညီသည့် စိန်ခေါ်မှုများနှင့် လေ့လာရရှိချက်များကို အသေးစိတ်ဖော်ပြထားပြီး ထိုအစီအစဉ် များကို ရှေ့ဆက်လက်တိုးချဲ့ အားဖြည့် ဆောင်ရွက်ရန် နည်းလမ်းများ နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကိုလည်း ဖော်ပြထားပါသည်။

အာဆီယံ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး အစီအစဉ်များဆိုင်ရာ သုတပေါင်းချုပ်ကို အာဆီယံ၏ နှစ်(၅၀)ပြည့် အထိမ်းအမှတ်၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် ၂၀၁၇ခုနှစ် အောက်တိုဘာလတွင် စတင်ဖြန့်ဝေမည် ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းကို ပုံနှိပ်စာအုပ်နှင့် အီလက်ထရွန်းနစ်ပုံစံ (Electronic format) ဖြင့်လည်း ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ဤ သုတပေါင်းချုပ်တွင် အသုံးပြုထားသော ဝေါဟာရများ

Terminologies Used

Throughout the Compendium

သုတေသနပြုလုပ်သောအဖွဲ့သည် ဤသုတပေါင်းချုပ်တွင် အသုံးပြုဖော်ပြရန်အလို့ငှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (Conventions) များနှင့်အလားတူ သဘောတူညီချက် (instruments) များတွင် ရှာဖွေတွေ့ရှိသည့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ရှိပြီးဖြစ်သော ဝေါဟာရစကားလုံးများကိုအသုံးပြုထားပါသည်။ဤအခန်းတွင် ပါရှိသည့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များသည် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ တစ်နိုင်ငံချင်းက အတည်ပြုရန် သို့မဟုတ် သုံးစွဲရန်မလိုအပ်ပါကြောင်း အလေးအနက်ထားဖော်ပြလိုပါသည်။ အာဆီယံအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကို ယခု သုတပေါင်းချုပ် ပြုစုထုတ်ဝေချိန်တွင် အပြီးမသတ်သေးသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေး ကာကွယ် မြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ အာဆီယံသဘောတူညီချက် (instruments) မူကြမ်း၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် ပြုစု ဖော်ပြထားပါသည်။

နှစ်နိုင်ငံ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား သဘောတူညီချက် (Bilateral labour migration agreements)

နှစ်နိုင်ငံ သဘောတူအတည်ပြုထားသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဆိုင်ရာ နှစ်နိုင်ငံကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဥပဒေကြောင်းအရ စည်းနှောင်မှုရှိသော ကတိကဝတ်များပါဝင်သည့် တရားဝင်လုပ်ဆောင်မည့် ယန္တရားစနစ် ဖြစ်ပါသည်။ ဤဝေါဟာရသည် နှစ်နိုင်ငံကြားလုပ်သားများ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို နိုင်ငံများအနေဖြင့်လည်းကောင်း၊ ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ သီးခြားစီပါဝင်သည့် အခြားလုပ်ဆောင်သူများက လည်းကောင်း၊ စည်းကမ်းတကျ ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာ တရားဝင် သဘောတူညီချက်ထက်နိမ့်သော သဘောတူညီချက်ကို ဖော်ပြရာ၌လည်း အသုံးပြုပါသည်။

နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း (Cross-border migration)

နိုင်ငံတကာ နယ်စပ်များ ဖြတ်ကျော်၍ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသော လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆိုသည်။

အထောက်အထားရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား (Documented migrant worker)

အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် နိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရ နှင့် ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များနှင့် ယင်းတို့ မိသားစုများအားလုံး၏ အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်မြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လက်ခံထားသော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံအနေဖြင့် ယင်းသဘောတူညီချက်အရ ဝင်ငွေရသည့် လုပ်ငန်းတစ်ခုအတွက် ထိုနိုင်ငံသို့ ဝင်ရောက်နေထိုင်ရန် ခွင့်ပြုချက်ပေးထားသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား သို့မဟုတ် ၎င်း၏ မိသားစုဝင်များကို ဆိုလိုသည်။

မိမိနိုင်ငံမှ အခြား နိုင်ငံသို့ ထွက်ခွာခြင်း (Emigration)

အခြားနိုင်ငံတစ်ခုတွင် အခြေချနေထိုင်ရန်အလို့ငှာ နိုင်ငံတစ်ခုမှ ထွက်ခွာသွားရောက်ခြင်း။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး "စံ" များက ဖော်ပြသည်မှာ လူသားအားလုံးသည် ယင်းတို့၏ မိခင်နိုင်ငံအပါအဝင် မည်သည့်နိုင်ငံမှမဆို လွတ်လပ်စွာ ထွက်ခွာသင့်သည်။ နိုင်ငံများတွင် ယင်း၏ ပိုင်နက်နယ်မြေမှ ထွက်ခွာခွင့်ကို ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအလိုက် တားမြစ်ထားသည့် ကန့်သတ်မှုအခြေအနေမျိုး ရှိနိုင်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို အုပ်ချုပ်စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း (Governance of migration)

စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်ညီသောရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအား အကာအကွယ်ပေးမှုကို ရည်ရွယ်သည့် လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုနှင့် ယန္တရားအစီအမံများ၊ ဥပဒေမူဘောင်နှင့် အဖွဲ့အစည်းများပါဝင်သည့် စနစ် ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စီမံခန့်ခွဲခြင်း စကားရပ် သည် နိုင်ငံအဆင့် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်သွားလာမှုအား ထိန်းသိမ်းကွပ်ကဲသည့် မပြည့်စုံသောဥပဒေ (Narrow act) ဖြင့် ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို ရည်ညွှန်းရန် ရံဖန်ရံခါမှ အသုံးပြုသော်လည်း အများအားဖြင့် “ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စီမံခန့်ခွဲခြင်း” ဆိုသည့် စကားရပ်နှင့် အနက်တူစွာ ထားရှိအသုံးပြုကြပါသည်။

မိမိနိုင်ငံသို့ ဝင်ရောက်ခြင်း (Immigration)

နိုင်ငံသားမဟုတ်သူများသည် နိုင်ငံတစ်ခုတွင် အခြေချနေထိုင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းဝင်ရောက်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆိုသည်။

နိုင်ငံတကာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း (International migration)

လူတစ်ဦးသည် မူလနေထိုင်နေကျနိုင်ငံမှ မိမိနိုင်ငံသား ဖြစ်ခွင့်မရှိသော နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံသို့ (နိုင်ငံဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာများတွင် အသုံးပြုထားသော သီးသန့်အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက်များအပေါ် မူတည်ထားသည့် အခြားဖြစ်ရပ်များလည်း ရှိမည်။ သို့မဟုတ် မွေးရာဇာတိ မဟုတ်သော နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံသို့ ပြောင်းလဲမှုတွင် လုပ်ငန်းစဉ်အရပြုလုပ်ခြင်းသာ အကျုံးဝင်သည်။ ယခု နားလည်သိရှိထားသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် အချုပ်အခြာအာဏာပိုင် နိုင်ငံများအကြား ဖြစ်ပွားမှု (သို့မဟုတ်) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနယ်စပ်များ ဖြတ်ကျော် ဝင်ရောက်မှုတို့ ဖြစ်ပါသည်။

ပုံမှန်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု (Irregular migrant)

တရားဝင်ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ ဝင်ရောက်သူ၊ နိုင်ငံသို့ ဝင်ရောက်ခွင့်သတ်မှတ်ချက်များကို ချိုးဖောက်သူ (သို့မဟုတ်) တစ်ဆင့်ခံနိုင်ငံတွင် ဥပဒေခွင့်ပြုချက် ရရှိမထားသူ။ ဤအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွင် တစ်ဆင့်ခံ နိုင်ငံ (သို့မဟုတ်) လက်ခံနိုင်ငံသို့ ဥပဒေနှင့်အညီ တရားဝင် ဝင်ရောက်ခဲ့သော်လည်း ခွင့်ပြုကာလ ကျော်လွန် နေထိုင်သူများလည်း အကျုံးဝင်ပါသည်။

ကျွမ်းကျင်မှု နိမ့်ကျသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား (Low skilled migrant worker)

ကျွမ်းကျင်မှုနိမ့်ကျသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရာတွင် နိုင်ငံတကာမှ သဘောတူညီသတ်မှတ်ထားသော ဖွင့်ဆိုချက်မျိုး မရှိသေးပါ။ ကျွမ်းကျင်မှုနိမ့်ကျသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဆိုသည်မှာ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု အနည်းငယ်သာ ရရှိထားသူ (သို့မဟုတ်) မည်သည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုမှ မရှိထားသူ၊ အလုပ်အတွက် လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်း အတွေ့အကြုံနှင့် အသိပညာရှိရန် လိုအပ်သူဟု သတ်မှတ်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ စီးဝင်မှု (Migrant flow)

အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရရှိရန် တစ်နိုင်ငံမှ တစ်နိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းနေသူ (သို့မဟုတ်) ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် ခွင့်ပြုပေးထားသူ (သို့မဟုတ်) သတ်မှတ်အချိန်ကာလကျော်လွန်၍ ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင် အခြေချနေထိုင်ရန် ခွင့်ပြုထားသူအဖြစ် စာရင်းပြုစုရရှိသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အရေအတွက်ကို ဆိုသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ လက်ကျန်ဦးရေ (Migrant Stock)

သတ်မှတ်အချိန်ကာလတစ်ခုတွင် နိုင်ငံတစ်ခု၌ ရောက်ရှိနေထိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ ဦးရေကို ဆိုသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား (Migrant Worker)

မိမိနိုင်ငံသား မဟုတ်သော နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတွင် ဝင်ငွေရအလုပ် တစ်ခုခုသို့ ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်နေသူ၊ လုပ်ကိုင်ရန်ရှိသူ တစ်ဦးဦးကို ဆိုသည်။ (၁၉၉၀ ပြည့်နှစ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ယင်းတို့၏ မိသားစုများ၏ အခွင့်အရေးများ အကာအကွယ်ပေးခြင်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၏ အပိုဒ် ၂(၁))

နိုင်ငံသား (National)

မွေးဖွားမှု (သို့မဟုတ်) နိုင်ငံသားဖြစ်မှုစစ်စစ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်အရ နိုင်ငံသားဖြစ်လာသူ၊ လူမှုအသိုက်အဝန်းကို သစ္စာခံရခြင်းနှင့် အရပ်ဖက်နှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးနှင့် အကာအကွယ်များ ခံစားခွင့်ရှိခြင်းတို့ဖြင့် နိုင်ငံရေး အသိုက်အဝန်း၏ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဖြစ်သူ၊ ယင်းနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံသားအဖြစ် ရရှိနေသူ၊ ယင်းနိုင်ငံ၏ အထူးအခွင့်အရေးများ ခံစားခွင့်ရှိသူ၊ နိုင်ငံ၏ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးကို ဆိုသည်။

နိုင်ငံသားမဟုတ်သူ (Non National)

နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၏ နိုင်ငံသား (သို့မဟုတ်) ပြည်သူတစ်ဦး မဟုတ်သူကို ဆိုသည်။

နိုင်ငံသို့ ဆိုက်ရောက်ပြီးချိန်/ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ချိန် ဆောင်ရွက်မှု (Post - Arrival / Onsite)

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုခရီးစဉ်တွင် အလုပ်သမား အလုပ်လုပ်ကိုင်မည့်နိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိပြီး အလုပ်စတင်သော အချိန်ကာလကို ဆိုသည်။ ထိုအခါ အလုပ်သမားသည် လက်ခံသောနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ လိုက်နာကျင့်သုံးမှုများ၊ ပွဲတော်များနှင့် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ ကျင့်ထုံးများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အဓိကကျသော သတင်းအချက်အလက်များသိရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ လက်ခံနိုင်ငံသည် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအား ဘဏ်နှင့်ဆက်သွယ်ရန် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးသတင်းအချက်အလက်များ၊ ငွေကြေးနှင့်မိသားစု လွှဲပို့ငွေကိစ္စများ၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ ချိုးဖောက်မှုများနှင့် နစ်နာမှုများရှိပါက ဖြေရှင်းဆောင်ရွက် ပေးနေသော ယန္တရားစနစ်တို့ကို သိရှိစေရန် ပြုလုပ်ပါသည်။

နောက်ဆက်တွဲ သတင်းအချက်အလက်များအနေဖြင့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် သက်တမ်းတိုးခြင်း၊ အသစ်လဲလှယ်ခြင်း၊ ရွေးကောက်ပွဲအတွက် မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊ နိုင်ငံရှိ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အသင်းအဖွဲ့များသို့ ဝင်ရောက်ခြင်း၊ မိသားစုလွှဲငွေ ဆောင်ရွက်သော ပုဂ္ဂလိကဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် ဆက်သွယ်ရန်လိပ်စာ၊ ဖုန်းနံပါတ် စသည်များ၊ ပါဆယ်ပစ္စည်းပေးပို့ခြင်း စသည်များအတွက် အကြံဉာဏ်ပေးခြင်း စသည်တို့လည်း ပါဝင်ပါသည်။

မထွက်ခွာမီ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု (Pre-departure)

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုခရီးစဉ်၌ လုပ်သားသည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်စာချုပ် လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးချိန်၊ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ထွက်ခွာရန် ပြင်ဆင်ချိန်ကာလကို ဆိုသည်။ ဤအဆင့်တွင် သွားရောက်မည့် နိုင်ငံ၏ ဥပဒေနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာများ၊ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး၊ လုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ သိကောင်းစရာများ၊ ခက်ခဲ၍ အန္တရာယ်ရှိသော အခြေအနေများတွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင် တတ်စေရန်နှင့် လုပ်သား၏ နိုင်ငံဆိုင်ရာသံရုံး၊ အခြားသောအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်နိုင်မည့် လိပ်စာ/ ဖုန်းနံပါတ် စသည့် ဆက်စပ်ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်မလျှောက်မီ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု (Pre-employment)

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုခရီးစဉ်တွင် တစ်စုံတစ်ဦးသည် နိုင်ငံခြား အလုပ်အကိုင်အတွက် စဉ်းစားလျက် ရှိသော်လည်း ကြေငြာထားသော အလုပ်တစ်ခုခုသို့ မလျှောက်ထားသေးမီ အချိန်ကာလကို ဆိုသည်။ ဤအဆင့်တွင် လုပ်သားများအား အသိပညာပေးမှုပြုရာ၌ နိုင်ငံခြားအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ၊ ရမည့်ငွေကြေးနှင့် စွန့်စားရမှုများ၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုအတွက် မတူကွဲပြားသော အခွင့်အရေးများ၊ တရားဝင်၍ ဘေးကင်းလုံခြုံသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု နည်းလမ်းများသည် မည်မျှအရေးပါ၍ အကျိုးကျေးဇူးများမှု စသည့် သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဤအဆင့်တွင် ကုမ္ပဏီတစ်ခု သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်စုတစ်ခု၏ အလုပ်ရှင်သည် နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားခန့်ထားရန် စဉ်းစားနေချိန် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသူသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် နိုင်ငံ၏ အလုပ်ခန့်ထားမှု စည်းမျဉ်းဥပဒေများ၊ အလုပ်ခန့်ထားမှု အေဂျင်စီ ရွေးချယ်ရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ စာချုပ် တွင် ပါရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများ၊ ကုန်ကျမည့်ငွေကြေးခန့်မှန်းခြေ စသည့် သတင်းအချက်အလက်များ သိရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။

လက်ခံသောနိုင်ငံ (Receiving country) ဦးတည်သွားရောက်သောနိုင်ငံ (Country of Destination), (State of Destination) အလုပ်ခန့်ထားသောနိုင်ငံ (State of Employment)

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ စီးဝင်ရာ ဦးတည်နိုင်ငံကို ဆိုသည်။

လွှဲပို့ငွေ (Remittances)

နိုင်ငံသား မဟုတ်သူများက အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာမှ ရရှိသောငွေကြေးအား ယင်းတို့၏ မိခင်နိုင်ငံသို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ငွေကို ဆိုသည်။

နေရပ်ပြန်ခြင်း (Return)

ယေဘုယျအားဖြင့် မိခင်နိုင်ငံသို့ ပြန်ရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ဆောင်ရွက်သည့်လုပ်ငန်းစဉ် ဖြစ်ပါသည်။ နေရပ်ပြန် ခေါင်းစဉ်အမျိုးမျိုးရှိရာ ဥပမာအားဖြင့် ဆန္ဒအလျောက်ပြန်လာခြင်း၊ အတင်းအကြပ် ပြန်ခိုင်းခြင်း၊ အထောက်အပံ့ဖြင့် ပြန်လာခြင်းနှင့် ကြိုတင်စီစဉ်ထားမှုမရှိဘဲ ပြန်လာခြင်းတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။

နေရပ်ပြန်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းနေထိုင်ခြင်း (Return and Reintegration)

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုခရီးစဉ်တွင် လုပ်သားတစ်ဦးသည် နေရပ်ပြန်ရန် ပြင်ဆင်မှုပြုသော သို့မဟုတ် မိခင်နိုင်ငံတွင် အသစ်တဖန် ပြန်လည်အခြေချ ဆောင်ရွက်သော အချိန်ကာလကို ဆိုသည်။ လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များတွင် အသက်ရှင်နေထိုင်ရေးအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများနှင့် အခြားအခွင့် အရေးများ ရရှိမှု၊ အလုပ်ထပ်မံရရှိရေးနှင့် စီးပွားရေး စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ကိုင်မှု စသည့် လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေး ပြန်လည်ပေါင်းစည်းမှု နည်းလမ်းများ ပါဝင်ပါသည်။

ရာသီချိန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား/ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း (Seasonal migrant worker/migration)

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦး၏ အလုပ်အကိုင် (သို့မဟုတ်) အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် ရာသီချိန်အခြေအနေများအပေါ် တည်မီသော သွင်ပြင်လက္ခဏာအရဖြစ်ပြီး နှစ်၏ အစိတ်အပိုင်းကာလအတွင်းသာ ဆောင်ရွက်ရပါသည်။ (၁၉၉၀ ခုနှစ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့ မိသားစုဝင်များ၏ အခွင့်အရေးများ အကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်အပိုဒ် ၂.၂)

စေလွှတ်နိုင်ငံ၊ မူရင်းနိုင်ငံ၊ မူရင်းတိုင်းပြည် (Sending Country, Country of Origin, State of Origin)

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ စတင် စီးဆင်းရာ အရင်းအမြစ်ဖြစ်သော နိုင်ငံကို ဆိုသည်။

ကျွမ်းကျင်မှုရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား (Skilled migrant)

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးသည် သူ၏ ကျွမ်းကျင်မှု (သို့မဟုတ်) အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံရှိထားမှုကြောင့် လက်ခံနိုင်ငံတစ်ခုသို့ ဝင်ရောက်ခွင့်တွင် ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ခံရမှုများ ရရှိလေ့ရှိပါသည်။ (ယင်းတို့မှာ နေထိုင်မှုကာလ၊ အလုပ်ပြောင်းရွှေ့ခြင်း၊ မိသားစု ပြန်လည် ပေါင်းစည်းနေထိုင်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကန့်သတ်ချက်များ လျော့ချပေးခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။)

လူကုန်ကူးခြင်း (Trafficking in Persons)

ခေါင်းပုံဖြတ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ခြိမ်းခြောက်သောနည်းလမ်း (သို့မဟုတ်) အတင်းအကြပ်ပြုခြင်း နည်းလမ်း (သို့မဟုတ်) အကျပ်ကိုင်ခြင်း၊ အမွေသွေးဆောင်ခြင်း၊ အယောင်ဆောင်ခြင်း၊ လိမ်လည် လှည့်ဖြားခြင်း၊ အခွင့်အာဏာ အလွဲသုံးခြင်းပုံစံမျိုးများ၊ ထိခိုက်ရှုလွယ်သော အနေအထားမျိုး (သို့မဟုတ်) ငွေကြေးပေးခြင်း (သို့မဟုတ်) လက်ခံခြင်း၊ တစ်ဦးတစ်ယောက်အပေါ် ဩဇာရှိသူတစ်ဦး၏ သဘောတူညီမှုရယူ၍ အကျိုးအမြတ်ရစေခြင်းပုံစံများဖြင့် လူများကိုအလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း၊ လွှဲပြောင်းပေးအပ်ခြင်း၊ ခိုလှုံခွင့်ပြုထားခြင်း (သို့မဟုတ်) လက်ခံထားခြင်း စသည်မျိုးကိုဆိုသည်။ (နိုင်ငံဖြတ်ကျော် ကျူးလွန်သော ပြစ်မှုများကို တိုက်ဖျက်သည့် ကုလသမဂ္ဂ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ဖြည့်စွက်ခြင်း အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ နှင့် ကလေးများကို လူကုန်ကူးခြင်းမှ ကာကွယ်ခြင်း၊ နှိမ်နင်းခြင်း နှင့် အပြစ်ပေးခြင်း)ဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ သဘောတူစာချုပ်၊ အပိုဒ် ၁(က) လူကုန်ကူးခြင်းသည် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၏ နယ်နိမိတ်အတွင်း၌လည်း ဖြစ်ပွားနိုင်သည်။ (သို့မဟုတ်) နိုင်ငံဖြတ်ကျော် ဖြစ်ပေါ်သော ဝိသေသလက္ခဏာ မျိုးလည်း ရှိနိုင်သည်။

အထောက်အထားမရှိသော ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူ (Undocumented migrant)

နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံသို့ ဝင်ရောက်သော (သို့မဟုတ်) နေထိုင်သော နိုင်ငံသားမဟုတ်သူကို ဆိုသည်။ ယင်းတွင် (က) တရားဝင် စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားမရှိဘဲ ခိုးဝင်ခဲ့သူ၊ (ခ) အထောက်အထား အတုများဖြင့် ဝင်ရောက်သူ (သို့မဟုတ်) နေထိုင်သူ၊ (ဂ) တရားဝင်အထောက်အထားများဖြင့် ဝင်ရောက်ခဲ့ပြီးနောက် ခွင့်ပြုကာလ ကျော်လွန်နေထိုင်သူ (သို့မဟုတ်) နိုင်ငံဝင်ရောက်မှု သတ်မှတ်ချက်ကို ချိုးဖောက်၍ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ နေထိုင်သူတို့ ပါဝင်ပါသည်။

Sources: Country Migration Report, The Philippines, 2013, Scalabrini Migration Center and the International Organization for Migration, 2015.

အတိုကောက်စကားလုံးများ

Abbreviations

- ACMW - ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်မြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ အာဆီယံ ကြေငြာစာတမ်း အကောင်အထည်ဖော်ရေး အာဆီယံကော်မတီ
- AEC - အာဆီယံ စီးပွားရေး အသိုက်အဝန်း
- AIR - တရားမဝင် အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆန့်ကျင်ရေး
- AMS - အာဆီယံ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ
- ASEAN - အရှေ့တောင်အာရှ နိုင်ငံများအသင်း
- ASEM - အာရှ ဥရောပ အစည်းအဝေး
- ATIP - လူကုန်ကူးမှု ဆန့်ကျင်ရေး
- ATIPSOM - လူကုန်ကူးမှု ဆန့်ကျင်ရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများမှောင်ခိုမှု ဆန့်ကျင်ရေး
- CAEP - သက်တမ်းတိုး အေဂျင်စီများ အသိပညာပေးအစီအစဉ် (ဖိလစ်ပိုင်)
- CCFWII - နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားများနှင့် တရားမဝင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးအဖွဲ့ ကော်မတီ
- CEDAW - အမျိုးသမီးများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပျောက်ရေးကော်မတီ
- CLMV - ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအိုပီဒီအာ၊ မြန်မာ၊ ဗီယက်နမ်
- COLAB - ပြည်ပအလုပ်သမားဗဟိုဌာန (ဗီယက်နမ်)
- CPDEP - ပြည့်စုံမှုရှိသော ပြည်ပထွက်ခွာမီ အသိပညာပေးအစီအစဉ်
- CSO - အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်း
- DAP - ဖိလစ်ပိုင်ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာ အကယ်ဒမီ
- DOLE - အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ကြီးဌာန (ဖိလစ်ပိုင်)
- DOLAB - ပြည်ပအလုပ်သမားရေးရာ ဦးစီးဌာန (ဗီယက်နမ်)
- DOSH - လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဦးစီးဌာန (မလေးရှား)
- EOP - အလုပ်ရှင်များအား အသိပညာပေးအစီအစဉ် (စင်ကာပူ)
- EPS - ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုစနစ် (ကိုရီးယား)
- ESJC - အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုဗဟိုဌာန (လာအိုပီဒီအာ)
- EU - ဥရောပသမဂ္ဂ
- FDI - နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု
- FDW - နိုင်ငံခြား အိမ်တွင်းမှုလုပ်သားများ (စင်ကာပူ)
- GAP - ကျား/မ ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစီမံကိန်း
- GDL - အထွေထွေ အလုပ်သမားရေးရာ ဦးစီးဌာန (ကမ္ဘောဒီးယား)

- GDP - ပြည်တွင်းထုတ်လုပ်မှု စုစုပေါင်းတန်ဖိုး
- HSW - အိမ်တွင်းဝန်ဆောင်မှုလုပ်သား
- IDP - ပြည်တွင်း ၌ ရွှေ့ပြောင်းခံရသူများ
- ILO - အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့
- IOM - ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း
- MOA - သဘောတူညီမှုစာချုပ်
- MOHA - ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန (မလေးရှား)
- MOHR - လူသားအရင်းအမြစ်ဝန်ကြီးဌာန (မလေးရှား)
- MOLSW - အလုပ်သမားနှင့် လူမှုဝန်ထမ်းဝန်ကြီးဌာန (လာအိုပီဒီအာ)
- MOLIP - အလုပ်သမား လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (မြန်မာ)
- MOLISA - အလုပ်သမား၊ မသန်စွမ်းနှင့် လူမှုရေးရာဝန်ကြီးဌာန (ဗီယက်နမ်)
- MOLVT - အလုပ်သမားနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဝန်ကြီးဌာန (ကမ္ဘောဒီးယား)
- MOM - လူအင်အားဝန်ကြီးဌာန (စင်ကာပူ)
- MOU - နှစ်နိုင်ငံနားလည်မှုစာချုပ်
- MOWA - အမျိုးသမီးရေးရာ ဝန်ကြီးဌာန (ကမ္ဘောဒီးယား)
- MRC - ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ ထောက်ပံ့ကူညီရေး ဗဟိုဌာန
- MTOSB - လူအင်အားလေ့ကျင့်သင်ကြားရေးနှင့် ပြည်ပစေလွှတ်ရေး ဘုတ်အဖွဲ့ (ကမ္ဘောဒီးယား)
- MTUC - မလေးရှားအလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ကွန်ဂရက်
- NEP - အမျိုးသားအလုပ်အကိုင်မူဝါဒ (ကမ္ဘောဒီးယား)
- NGO - အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း
- NLD - အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ် (မြန်မာ)
- NRCO - ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး အမျိုးသားဗဟိုဌာန (ဖိလစ်ပိုင်)
- NSEDP - အမျိုးသား လူမှု-စီးပွား ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံကိန်း (ကမ္ဘောဒီးယား)
- OFW - ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သား
- OMWU - ပြည်ပလုပ်သားများ စီမံခန့်ခွဲမှုယူနစ် (ဗီယက်နမ်)
- OWWA - ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားများ သက်သာချောင်ချိမှု စီမံခန့်ခွဲရေး (ဖိလစ်ပိုင်)
- PAOS - နိုင်ငံဆိုင်ရာ အသိပညာပေးဆွေးနွေးမှု
- PDEP - ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ ပညာပေးအစီအစဉ်
- PDOS - ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အသိပညာပေးဆွေးနွေးမှု
- PESO - အစိုးရအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုရုံး
- PEOP - အလုပ်အကိုင် အကြံအသိပညာပေးအစီအစဉ်

- PEOS - အလုပ်အကိုင် အကြံအသိပညာပေး ဆွေးနွေးပွဲ
- PIBA - လူဦးရေ၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် နယ်စပ်ရေးရာ အာဏာပိုင်အဖွဲ့ (ထိုင်း)
- POEA - ဖိလစ်ပိုင် ပင်လယ်ရပ်ခြား အလုပ်အကိုင်စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန
- PRK - ကမ်ပူချား ပြည်သူ့သမ္မတနိုင်ငံ
- READI-HRF - ဒေသဆိုင်ရာ အီးယူ - အာဆီယံ ဆွေးနွေးသဘောတူညီချက်မှ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှု ပြုရေးအဖွဲ့
- SIP - အခြေတကျဖြစ်ရေး အစီအစဉ် (စင်ကာပူ)
- TESDA - နည်းပညာသင်ကြားရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အာဏာပိုင်အဖွဲ့ (ဖိလစ်ပိုင်)
- TOEA - ထိုင်းနိုင်ငံ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန
- TOT - လေ့ကျင့်ရေးမှူးများ သင်တန်း
- UNHCR - ကုလသမဂ္ဂဆိုင်ရာ ဒုက္ခသည်များ မဟာမင်းကြီး
- VAMAS - ဗီယက်နမ်လုပ်သား အင်အားပေးပို့မှုအသင်း
- WPH - အလုပ်လုပ်ခွင့်ရရှိထားသူများ (စင်ကာပူ)
- 3D Jobs - (ညစ်ပေ၍ အန္တရာယ်ရှိပြီး ခက်ခဲသော) အလုပ်များ



အခန်း - ၁

အာဆီယံနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း

ASEAN and Migration

လွန်စွာကွဲပြားခြားနားသော လူမှု/ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေးသွင်ပြင်လက္ခဏာများ ဖြစ်တည်ရာ နေရာဒေသတစ်ဝန်းဖြစ်သည့် အရှေ့တောင်အာရှဒေသတွင်မှီတင်းနေထိုင်ကြသူများ၏ တိုးတက်ရေး၊ ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် ချမ်းမြေ့သာယာပျော်ရွှင်တို့အတွက် နိုင်ငံတကာရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု (international migration) ၏ အခန်းကဏ္ဍသည် ပို၍ ပို၍ အရေးပါလျက်ရှိနေပါသည်။

အာဆီယံအသင်းဝင် ၁၀-နိုင်ငံ တို့၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု မူဝါဒ (migration policy) နှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့အစည်း (governance institutions)များ နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လွှမ်းခြုံမိစေရန် ဤ အခန်း ၁ တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

နိုင်ငံဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာများသည် အရှေ့တောင်အာရှဒေသတွင်း၌ လုပ်ဆောင်လျက်ရှိ သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု လုပ်သားများ၏ ရှုတ်ထွေးလှသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို မီးမောင်းထိုးပြသ လျက်ရှိပါသည်။ ထို့ပြင် အာဆီယံနိုင်ငံများ အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံသားများကို တိုးတက်ဖြစ်ထွန်း ကျယ်ပြန့်လာသည့် ကမ္ဘာ့အလုပ်အကိုင် ဈေးကွက်အတွင်း ဝင်ရောက်နိုင်ရေး ကြိုးပမ်းမှုများကိုလည်း တွေ့မြင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ဘရူနိုင်း ဒါရူဆလမ် BRUNEI DARUSSALAM

လူမှုစီးပွားဆိုင်ရာ အသွင်အပြင် Socioeconomic Profile

ဘရူနိုင်း-ဒါရူဆလမ်နိုင်ငံသည် အာဆီယံအသင်းဝင်နိုင်ငံများအနက် အသေးငယ်ဆုံးဖြစ်ပြီး၊ ဘော်နီယိုကျွန်းပေါ်တွင် တည်ရှိ၍ မလေးရှားနိုင်ငံအရှေ့ပိုင်း (ဆာဘားနှင့် ဆာရာဝပ်ပြည်နယ်)၊ အင်ဒိုနီးရှား နိုင်ငံ ကာလီမန်တန်တို့နှင့် နယ်စပ်ချင်းထိစပ်နေပါသည်။ ကုန်းမြေဧရိယာသည် ၅,၇၆၅ စတုရန်း ကီလိုမီတာ ကျယ်ဝန်းပါသည်။ ဘရူနိုင်းနိုင်ငံ၏ စာရင်းအင်းနှစ်ချုပ်စာအုပ် ၂၀၁၅ အရ၊ စုစုပေါင်းလူဦးရေ ၄၁၇,၂၀၀ ရှိပြီး ကျားဦးရေ ၂၁၆,၀၀၀ နှင့် မဦးရေ ၂၀၀, ၆၀၀ ဖြစ်ပါသည်။

ဘရူနိုင်း-ဒါရူဆလမ်၏ စီးပွားရေးသည် ရေနံနှင့် ဓါတ်ငွေ့လုပ်ငန်းအပေါ်တွင် အဓိက မှီခို အားထားနေရပါသည်။ လက်ရှိစီးပွားရေးအခြေအနေမှာ လူတစ်ဦးချင်းဝင်ငွေသည် အာဆီယံနိုင်ငံ များအတွင်း အမြင့်မားဆုံးဖြစ်၍ ၂၀၁၄ခုနှစ် စာရင်းအရ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၈,၈၈၉ သန်းခန့်ရှိပါသည်။ စင်ကာပူနိုင်ငံ၏ နောက်မှလိုက်နေပါသည်။ ဘရူနိုင်းနိုင်ငံ၏အကြီးအကဲ (Head of State) ဖြစ်သည့် ဘုရင်၏အုပ်ချုပ်မှု အောက်တွင် စီးပွားရေး နှင့် နိုင်ငံရေးအခြေအနေများ တည်ငြိမ်လျက်ရှိနေပါသည်။

ဘရူနိုင်း-ဒါရူဆလမ်နိုင်ငံ၏ သမိုင်းသည် AD ၆ရာစု နှင့် ၇ရာစုခန့် မှ အစပြုပါသည်။ ၁၄ရာစုနှင့် ၁၅ရာစုအတွင်း ဘရူနိုင်းသည် အင်အားကြီးသည့် မူဆလင်ဘုရင်နိုင်ငံ ဖြစ်ခဲ့ပြီး ဘော်နီယိုကျွန်း တစ်ကျွန်းလုံးနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတောင်ပိုင်းရှိ အစိတ်အပိုင်း အချို့ကို လွှမ်းမိုးခဲ့ပါသည်။ ၁၉၂၉ခုနှစ်တွင် ရေနံကိုစတင် တွေ့ရှိရာမှအစပြု၍ ခေတ်သစ်ဘရူနိုင်း နိုင်ငံ၏ နိုင်ငံရေးနှင့် လူမှုစီးပွားဘဝ စတင်ခဲ့ပြီး လျင်မြန်စွာ တိုးတက်ပြောင်းလဲသည့် ဖြစ်စဉ်အတွင်းသို့ ဝင်ရောက်လာခဲ့ပါသည်။

ဘရူနိုင်းနိုင်ငံသည်နှစ်ပေါင်း ၁၀၀ ခန့်မျှ ဗြိတိသျှ၏ အစောင့်အရှောက်ခံ နိုင်ငံဖြစ်ခဲ့ပြီးနောက် ၁၉၈၄ ခု ဇူလိုင်လ ၁ ရက်နေ့တွင် လုံးဝလွတ်လပ်သည့်နိုင်ငံ ဖြစ်လာသည်။ ထို့နောက်မကြာမီ အာဆီယံ (ASEAN) အသင်းကြီး၊ အစ္စလာမစ်ညီလာခံအဖွဲ့(OIC)၊ ဗြိတိသျှနေသဟာယနှင့် ကုလသမဂ္ဂ(UN)တို့တွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ ဖြစ်လာသည်။

ဘရူနိုင်းနိုင်ငံသားများသည် ရေနံနှင့်ဓါတ်ငွေ့တို့မှ ရရှိသည့် များပြားသည့် ဝင်ငွေများကြောင့် ချမ်းသာကြွယ်ဝမှုကိုခံစားနေကြရပြီး ထိုဝင်ငွေများကြောင့် အစိုးရက ဦးဆောင်သည့် ပညာရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သက်သာချောင်ချိရေး အစီအစဉ်များအပြင် အစားအစာ၊ အိုးအိမ် နှင့် လောင်စာတို့အတွက် ရက်ရောသည့် ထောက်ပံ့မှုများကို စဉ်ဆက်မပြတ် ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ပါသည်။ အမျိုးသား စီးပွားရေးမဟာဗျူဟာမှာ ရေနံမဟုတ်သည့် ဘက်စုံလုပ်ငန်းများပေါ်ထွန်းလာရေး အတွက် ဦးတည် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိနေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ပို့ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအသစ် (new export industries) များကြောင့် နိုင်ငံခြား တိုက်ရိုက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု (Foreign Direct Investment-FDI)များ ကို ဆွဲဆောင်လျက် ရှိပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းရှင်များ၏ ပြည်ပပို့ကုန်တိုးမြှင့်နိုင်ရန် ထောက်ပံ့ကူညီမှုများပေးလျက်ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဒေသခံ ပြည်သူများ အတွက် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများတိုးတက်စေခဲ့ပါသည်။

နိုင်ငံသားအများစုနှင့် နေထိုင်ခွင့်ရရှိသူ (Residents)များမှာ ပြည်သူပိုင် ကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင် လျက်ရှိကြပြီး လူငယ်ဘွဲ့ရဦးရေမှာလည်း တိုးတက်လျက်ရှိနေသည့် အတွက် လုပ်သားအင်အား ထည်းသို့ ဝင်ရောက်လာသူများအားလုံးကို အလုပ်အကိုင် လုံလောက်စွာမပေးနိုင်သည့် အခြေအနေ ဖြစ်ပါသည်။ အခြားတစ်ဖက်ကို ကြည့်ပါက ရေနံနှင့်ဓါတ်ငွေ့ကဏ္ဍသည် ပို့ကုန်လုပ်ငန်းရငွေ၏ ၉၀.၀ ရာခိုင်နှုန်းရှိ၍ ဘရူနိုင်းနိုင်ငံ စီးပွားရေး၏ ထက်ဝက်မျှကို ဖန်တီးပေးနိုင်သော်လည်း ထိုကဏ္ဍတွင် လုပ်သားအင်အား၏ ၃.၀ ရာခိုင်နှုန်းမျှအတွက်သာ အလုပ်အကိုင်ပေးနိုင်ပါသည်။

လက်ရှိ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်၏ နှိုင်းယှဉ်အလုပ်လက်မဲ့နှုန်း (relative unemployment rate)မှာ ၆.၉ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်လက်မဲ့ အခြေအနေကို ကူညီလျော့ချရန်အတွက် စောင့်ကြပ် ကြည့်ရှုမှု (monitor)၊ စီမံခန့်ခွဲမှု(Manage)နှင့် မူဝါဒ ရေးရာဖြင့် စွက်ဖက်ဆောင်ရွက်မှုပြုနိုင်ရန် လူအင်အားစီမံကိန်း ကောင်စီ (Manpower Planning Council) တစ်ရပ်ကို မကြာမီကဖွဲ့စည်း ခဲ့ပါသည်။ အစိုးရအနေဖြင့် ဒေသခံ များအတွက် အလုပ်အကိုင်နေရာများ တိုးချဲ့ဖန်တီး ကြရန် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍကို တိုက်တွန်းနှိုးဆော်လျက်ရှိပြီး အသေးစားနှင့် အလတ်စား လုပ်ငန်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ရေးအတွက် အားပေးသည့်အနေဖြင့် စွဲဆောင်မှု အစီအစဉ်များကို ချမှတ်လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင် ပြည်ပလုပ်သားဦးရေမှာ လုပ်သား အင်အားတွင် ရာခိုင်နှုန်း အတော်များများ ပါဝင်လျက် ရှိပါသည်။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ် သမားအားလုံးတို့မှာ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများဖြင့် တရားဝင်လုပ်ကိုင်ကြသူများသာဖြစ်ကြပြီး အများစုမှ အိမ်အကူ လုပ်သား၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သား၊ ကျောင်းဆရာနှင့် အစိုးရဌာနများတွင် လုပ်ကိုင်သည့် ပညာရှင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဆိုင်ရာသမိုင်း Labour Migration History

၁၉၂၁ခုနှစ် မတိုင်မီက နိုင်ငံတွင်းသို့ ဝင်ရောက်လာကြပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြသည့် နေထိုင်ခွင့်ရသူ မဟုတ်သည့်သူ (non-resident)များကို စနစ်တကျ ထိန်းချုပ်မှုမရှိခဲ့ပါ။ ထိုစဉ်က ဘဏ္ဍာရေးနှစ်၏ အဓိက လုပ်ငန်းများဖြစ်သည့် ရှားစေး၊ ရာဘာနှင့် ကျောက်မီးသွေး ထုတ်လုပ်မှု လုပ်ငန်းများသည် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံသားများမှ လူများကို လာရောက်အလုပ်လုပ် ကိုင်ရန် ဆွဲဆောင်နိုင်မှုမရှိပါ။ နိုင်ငံခြားသား မှတ်ပုံတင် ဥပဒေ (The Registration of Aliens Enactment)ကို ၁၉၂၁ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၁ရက်နေ့တွင် ပြဌာန်းခဲ့ခြင်းဖြင့် ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင်းသို့ ဝင် ရောက်ခြင်း၊ နိုင်ငံမှပြန်လည်ထွက်ခွာခြင်းတို့အတွက် အစိုးရ၏ ပထမဆုံးစည်းကြပ် လုပ်ဆောင်မှု စတင် ခဲ့ပါသည်။

၁၉၂၉ခုနှစ်၌ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် ရေနံစတင်တွေ့ရှိခဲ့သည့်အချိန်မှအစပြု၍ ဘဏ္ဍာရေး နိုင်ငံတွင် ပြင်ပမှ အလုပ်သမားများ လိုအပ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုအချိန်မှစ၍ ရေနံထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းကို ကျယ်ပြန့်စွာ လုပ်ဆောင် လာခဲ့သည့်အတွက် ကမ်းလွန် နှင့် ကုန်းတွင်းရှိရေနံလုပ်ငန်းများအတွက် ပြည်ပမှ နိုင်ငံ ခြားသား အလုပ်သမား လိုအပ်ချက်မှာလည်း များပြားလာခဲ့ပါသည်။ ၁၉၅၅ ခုနှစ်သို့ ရောက်သည့် အခါ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်၏ ရေနံရင်းမြစ် အပေါများဆုံး ဖြစ်သည့် ခရိုင်-ခုရှိသည့်အနက် ဘလိတ်ခရိုင် (Belait District)တွင် အလုပ်သမား ရေးရာဌာန (Department of Labour)ကို စတင်ဖွင့်လှစ်ခဲ့ပါသည်။ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်၏ ဖွဲ့စည်းအုပ်ချုပ်ပုံ အခြေခံဥပဒေ (Constitution)ကို ၁၉၅၉ခုနှစ်တွင်မှ ရေးဆွဲချမှတ်နိုင်ခဲ့ပြီး ထိုအချိန်တွင်မှ နိုင်ငံသား (Citizens)၊ အမြဲတမ်း နေထိုင်ခွင့်ရသူနှင့် ယာယီနေထိုင်ခွင့်ရသူ (permanent and temporary resident) ဟူ၍ ခွဲခြားသတ်မှတ် ချက်များ ရှိလာခဲ့ပါသည်။

ဘဏ္ဍာရေးနှစ်၏ ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုသည် ၁၉၅၀ခုနှစ်မှစ၍ တစ်ဖြည်းဖြည်း တိုးတက်လာခဲ့ပြီး ရေနံနှင့်ခါတ်ငွေလုပ်ငန်းတိုးတက်ကြီးထွားလာသည့် အကြောင်းကြောင့်သာမက ဘဏ္ဍာရေး-ဒါရဆလမ်နိုင်ငံ၏ အခြေခံအဆောက်အအုံများမှာလည်း ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍနှင့်အတူ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာခြင်းတို့ကြောင့် နိုင်ငံခြားသား အလုပ်လာရောက်လုပ်ကိုင်ရန် ဆွဲဆောင်ခဲ့သည့် အခြေအနေ ဖြစ်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်သည့် လုပ်သားထုရှားပါးမှုကြောင့် ဘဏ္ဍာရေးနှစ်၏ ဘုရင့် အစိုးရအဖွဲ့သည် မိမိ၏လုပ်သားအင်အား လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်တင်းရန် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများမှ သာမက အခြားသောနိုင်ငံများမှ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများကို အားကိုးခဲ့ရပါသည်။ ထို့နောက် တွင် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်သို့ လာရောက်ကြပြီး အောက်ဖော်ပြပါကဏ္ဍများ တွင် အလုပ်အကိုင်များရရှိကြပါသည်-

- လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး သစ်တောနှင့် သားငါးကဏ္ဍ
- သတ္တုတူးဖော်ရေးနှင့် ကျောက်ပိုင်းကဏ္ဍ

- ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကဏ္ဍ
- ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍ
- လက်ကားနှင့် လက်လီရောင်းဝယ်ရေးကဏ္ဍ
- ဟိုတယ်နှင့် စားသောက်ဆိုင်များကဏ္ဍ
- သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ ကုန်ပစ္စည်းသိုလှောင်ရေးနှင့် ဆက်သွယ်ရေးကဏ္ဍ
- ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ကြားဝင်ဆောင်ရွက်ပေးမှုကဏ္ဍ
- အိမ်ခြံမြေလုပ်ငန်း၊ ငှားရမ်းခြင်းနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍ
- လူမှုအဖွဲ့အစည်း၊ လူမှုရေးနှင့် ကိုယ်ရေးဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍ

နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားအများစုတို့မှာ၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင် ကျွမ်းကျင်သူနှင့်မကျွမ်းကျင်သူ အတန်းအစား ၂ မျိုးဖြင့် အမျိုးမျိုးသောလုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်လျက် ရှိကြပါသည်။ ဘရူနိုင်း နိုင်ငံတွင် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ ဝန်ဆောင်မှုအများဆုံး လိုအပ်လျက်ရှိပြီး ထိုလိုအပ်ချက် အတွက် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံနှင့် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံတို့မှ အိမ်အကူလုပ်သားအများအပြား ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပါသည်။ နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားများကို ယာယီနေထိုင်ခွင့်ရရှိသူ (Temporary Residents)များ အဖြစ်သတ်မှတ်ပေးပါသည်။ ၎င်းဦးရေ ၈၆,၉၀၀ ရှိသည့်အနက် ၆၉.၀ ရာခိုင်နှုန်း မှာ အာဆီယံနိုင်ငံများမှ ဖြစ်ပြီး ဦးရေအားဖြင့် ၅၉,၈၇၁ ရှိပါသည်။

မူရင်းတိုင်းပြည်အလိုက် ဖော်ပြသည့် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများ
Foreign Workers by Country of Origin

အာဆီယံဒေသအတွင်း၌ ဘရူနိုင်းနိုင်ငံတွင် အများဆုံးအလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသူများမှာ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံမှအများဆုံးဖြစ်ပြီး ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံနှင့် မလေးရှား နိုင်ငံများက နောက်ကလိုက်ပါသည်။ ဤအချက်မှာ အခြေခံအားဖြင့် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဘာသာစကားတူညီမှုတို့အပြင် ပထဝီ အနေအထားကြောင့်လည်း ဖြစ်ပါသည်။

အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် ဇယား ၁ သည် နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားများ၏ စာရင်းဇယားများကို အာဆီယံဒေသတွင်းရှိ မူရင်းတိုင်းပြည်အလိုက် ကျား/မ ခွဲခြား ဖော်ပြထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဇယား ၂ သည် နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားများ၏ စာရင်းဇယားများကို အာဆီယံ မဟုတ်သည့် နိုင်ငံများအလိုက် ခွဲခြား၍ အများဆုံး ဖြစ်သော ၅ နိုင်ငံအတွက် ဖော်ပြထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံခြားမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုတို့မှာ အခြေခံအလုပ်အကိုင် (elementary Occupation) များတွင် လုပ်ကိုင်နေကြပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အင်အားစုစုပေါင်း၏ ၄၀.၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အာဆီယံနိုင်ငံများမှ ဖြစ်ပါသည်။ အခြေခံအလုပ်အကိုင်များတွင် လုပ်ကိုင်ရန် အတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဘရူနိုင်းနိုင်ငံသို့ ပို့လွှတ်မှုတွင် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နှင့် အိန္ဒိယနိုင်ငံ တို့သည် ရှေ့ပြေးနိုင်ငံ (Forerunner) များဖြစ်ပါသည်။

သက်ဆိုင်သည့် "ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ "

Relevant Labour Migration Legislation, Rules and Regulations

ဘရူနိုင်း-ဒါရူဆလမ်နိုင်ငံသည်၊ "ဘရူနိုင်း-ဒါရူဆလမ်မျှော်မှန်းချက်- ၂၀၃၅" ကို ဖော်ပြထားသည် နှစ်စဉ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး စီမံကိန်းကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုစီမံကိန်း၏ အဓိကမျှော်မှန်းချက် ၃-ရပ်တို့မှာ-

- ၁။ အမြင့်ဆုံးအမျိုးသား 'စံ' သတ်မှတ်ချက် (Highest National Standard)နှင့်အညီ ဖြစ်သည့် ပညာပြည့်ဝသူများ၊ အဆင့်မြင့်ကျွမ်းကျင်သူ (Well- educated and highly Skilled) များ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်စေရန်။
- ၂။ "လူမှုဘဝအရည်အသွေး" (Quality of Life)အရ ကမ္ဘာ့ထိပ်တန်း ၁၀နိုင်ငံတွင် ထည့်သွင်း ပါဝင်နိုင်ရန်။
- ၃။ အရှိန်အဟုန်ကောင်းပြီး၊ ရေရှည်တည်တံ့သည့် စီးပွားရေးစနစ်ဖြင့် လူတစ်ဦးချင်းဝင်ငွေကို ကမ္ဘာ့ထိပ်တန်း ၁၀နိုင်ငံ တွင် ထည့်သွင်းပါဝင်စေရန်။

ပထမဆုံး အဓိကရည်မှန်းချက်မှာ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် မဟာဗျူဟာ (human resource strategy) ဖြစ်ပြီး၊ နိုင်ငံခြားမှ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားနှင့် ပညာရှင်များအား မှီခိုအားထားနေမှုကို အစားထိုး နိုင်ရန်အတွက်၊ အထူးကျွမ်းကျင်သည့် အလုပ်သမားများနှင့် ပညာရှင်များကို မွေးထုတ်ပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။ ဘရူနိုင်းနိုင်ငံသည်၊ အခြေခံအလုပ်အကိုင်များတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားများအပေါ် ယနေ့တိုင် မှီခိုနေဆဲ ဖြစ်သော်လည်း၊ "ဘရူနိုင်းနိုင်ငံ၏ မျှော်မှန်းချက် 2035" (Brunei Vision 2035) အရ၊ ဘရူနိုင်းနိုင်ငံသားများကို သင့်လျော် ကောင်းမွန်သည့် လုပ်ငန်းနှင့် အလုပ်ကိုင်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးမည်ဖြစ် ပါသည်။ လက်ရှိတွင် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၌ ဘရူနိုင်းနိုင်ငံသား အလုပ်သမား ၈၀.၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမား ၂၀.၀ ရာခိုင်နှုန်း ရှိရန် ဦးတည်ချက်ထားပြီး၊ ဒေသခံလုပ်သားများကို အားပေးသည့်၊ မူဝါဒ လမ်းညွှန်မှုများ အရ ထိုမျှော်မှန်းချက်ကို ထင်ရှားစေမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဘရူနိုင်းနိုင်ငံသည်၊ လူဦးရေနည်းသော နိုင်ငံဖြစ်သည့်အတွက်၊ နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများကို လက်ခံသည့် နိုင်ငံအဖြစ် ဆက်လက်ရှိနေရဦးမည်ဖြစ်ရာ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီး အောက်ရှိ၊ အလုပ်သမား ရေးရာ ဌာနအနေဖြင့် နိုင်ငံခြား အလုပ်သမားများကို၊ ခွင့်ပြုသည့်လိုင်စင် နှင့် အလုပ်လုပ်ခွင့်ပါမစ်များ ထုတ်ပေးခြင်း ဖြင့် နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားများကို စည်းကမ်းတကျဖြစ်အောင် စီမံခန့်ခွဲရန် တာဝန်ပေးအပ်ထားပါသည်။ အလုပ် သမားရေးရာဌာန၏ တာဝန်သည်။ နိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် မှုကိုအားဖြည့်ကူညီရန်အတွက် ဒေသခံ အလုပ် သမားများကို ဘက်လိုက် ခြင်း၊ ဦးစားပေးခြင်း၊ အလုပ်ကိုင်အခွင့်အလမ်းပိုပေးခြင်းမပြုဘဲ၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၏ လုပ်သား လိုအပ်ချက်နှင့်အညီ နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားများ ခေါ်ယူခန့်ထားမှုကို လွယ်ကူလျှင် မြန်စေရန် ကူညီ လုပ်ဆောင်ပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။

ဘရူနိုင်းနိုင်ငံသည် အာဆီယံအသင်းကြီး (ASEAN) နှင့် အေဆမ် (ASEM) အဖွဲ့တို့တွင်၊ တက်ကြွစွာ ပါဝင် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့်အားလျော်စွာ၊ နိုင်ငံခြားမှရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ သက်သာ ချောင်ချိရေး ကိစ္စများအပါအဝင် အလုပ်သမားရေးရာနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ "စံ" သတ်မှတ်ချက် များကို၊ အပြည့်ပြည့်ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက် (International Guideline) များနှင့်အညီ ရေးဆွဲချမှတ်နိုင်ရန် ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ အခြားသက်ဆိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်သားအင်အား ဆိုင်ရာ ဥပဒေများကိုလည်း ပြည်ထဲ ရေးဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ အလုပ်သမားရေးရာဌာနမှ စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။

၁။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများဆိုင်ရာအမိန့်
Employment Agencies Order 2004

ဤအမိန့်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ၊ လူကုန်ကူးမှု၊ သက်သေခံအထောက်အထား စာရွက်စာတမ်း အတု ပြုလုပ်မှုနှင့် တာဝန်မဲ့သည့်အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများကို ကာကွယ်တားဆီးရန် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအမိန့် သည် နိုင်ငံအတွင်း လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည့် အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများ၏ လုပ်ငန်းများကို စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းနှင့်အညီ ဖြစ်စေပြီး၊ အလုပ်ရှင်များ နှင့် အလုပ်သမားများ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လုံးကိုလည်း အကာ အကွယ်ပေးရန်အတွက် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါ သည်-

- က။ အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများကို မှတ်ပုံတင်ပေးခြင်း၊ ခွင့်ပြုချက် လိုင်စင်ထုတ်ပေးခြင်း၊
- ခ။ အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများကို စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်း၊
- ဂ။ အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရသူများထံမှ၊ မကျေနပ်၍ တိုင်ကြား ချက်များအပေါ် အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- ဃ။ အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီရေးရာကိစ္စများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၊
- င။ ဤအမိန့်ကို၊ လိုအပ်သည်အခါ စည်းကြပ်နိုင်ရန်အတွက် သင့်လျော်သည့် အရေးယူမှုများကို လုပ်ဆောင်ခြင်း၊

၂။ ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာအမိန့်
Employment Order 2009

ဤအမိန့်သည်၊ ဘရူနိုင်းနိုင်ငံတွင် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်များနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အဓိကကျသည့် ဥပဒေရေးရာထုတ်ပြန်ချက်ဖြစ်ပါသည်။ ဤအမိန့်သည် အလုပ်ခန့် ထားမှု သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆို လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သမားအားလုံး နှင့် အကြုံးဝင် သက်ဆိုင်ပါ သည်။ သို့ရာတွင် သဘောသားများ၊အိမ်အကူလုပ်သားများ၊စီမံခွဲရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေး နှင့်လျှို့ဝှက်ရမည့် လုပ်ငန်းများ၌ လုပ်ကိုင်နေသူများမပါဝင်ပါ။

ဥပဒေရေးရာဌာနများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် နိုင်ငံဝန်ထမ်းများနှင့် အလုပ်သမား အားလုံးတို့လည်း ဤအမိန့်နှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိပါ။ ဤအမိန့်၏ အပိုင်း ၁၃ (Part XIII) သည်၊ ပြည်ပမှဝင်ရောက် လာသည့် အလုပ်သမားများ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေး နှင့် ပြည်ပမှအလုပ်သမားကို ခန့်ထားရန် အတွက် ဒေသခံအလုပ်သမားအားအလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းကို တားမြစ်ချက်များပါရှိပါသည်။ ထိုအမိန့် ၏ အပိုင်း ၁၂ (Part XII) တွင် အိမ်အကူလုပ်သားများခန့်ထားခြင်း၊ နေရပ်ပြန်လည်ပို့ခြင်းနှင့် အလုပ် လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ အခြေအနေ တို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပြဌာန်း သတ်မှတ်ချက်များ ပါရှိပါသည်။

၃။ ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့်နေရာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အမိန့်
Workplace Safety and Health Order 2009

ဤအမိန့်သည်၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့်နေရာ၌ရှိသော အလုပ်သမားများ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာများ၊ ၎င်းတို့နှင့်ဆက်စပ်လျက်ရှိသည့် ကိစ္စရပ်များ စသည်တို့နှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။

၄။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ (ပြင်ဆင်ချက်) အမိန့်
Workplace Safety and Health (Amendment) Order 2013

အထက်ပါ ပြင်ဆင်ချက်အမိန့်အရ၊ သီးခြားအပိုင်းများတွင် ဖော်ပြထားသည့် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြချက်များကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီဖြစ်စေရန်နှင့် ပိုမိုပြည့်စုံစေရန်ချဲ့ထွင်၍ ပြင်ဆင်မှု များပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအသစ် (၇) ရပ်ကို ၂၀၁၃ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၄ ခုနှစ်များတွင် အတည်ပြု ပြဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- က။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ကြီးမားသည့် မတော်တဆအဖြစ်မှု၊ ဘေးဒုက္ခပေါ်ပေါက်မှု ထိန်းချုပ်ရေး ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း၊
- ခ။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ အထွေထွေပြဌာန်းချက်များဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း၊
- ဂ။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း၊
- ဃ။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေးအရာရှိများ ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း၊
- င။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေးကော်မတီများဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း၊
- စ။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မတော်တဆ ဖြစ်ပွားမှုသတင်းပို့ခြင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊
- ဆ။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောလုပ်ငန်းများ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊

**အလုပ်သမား အသိပညာပေးရေး နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အစီအစဉ်များ
Workers' Education and Safe Migration Programmes**

နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားအသစ်တစ်ဦးကို၊ အလုပ်သမား အရာရှိတစ်ဦး၏ ရှေ့မှောက်၌၊ အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုခန့်ထားရာ၌၊ အလုပ်သမားရေးရာဌာန (Department of Labour)က ညွှန်ကြားထား ပါသည်။ ဤသို့ရှင်းလင်းပြောကြားရာ၌ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားအနေဖြင့် သဘောတူစာချုပ်တွင် ဖော်ပြ ပါရှိသည့် အချက်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး ထပ်မံဖြည့်စွက်မေးမြန်းလိုသည်များကို မေးမြန်းနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းအလိုက်နှင့် အဖွဲ့လိုက်ငှားရမ်းခန့်ထားရာ၌၊ “ဆိုက်ရောက်ချိန် ရှင်းလင်းပြောကြားမှု” များကို သက်ဆိုင်ရာ ကုမ္ပဏီများနှင့် အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများက လုပ်ဆောင်ကြပါ သည်။ ထိုရှင်းလင်းပြောကြားမှုများမှာ အဓိကအားဖြင့်၊ အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူစာချုပ်နှင့် သက်ဆိုင် သည်များ၊ အာမခံအကြီးဝင်မှုများ၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကိစ္စရပ်များအပြင်၊ အရေးပေါ် ကိစ္စ ပေါ်ပေါက်လာပါက၊ ဆက်သွယ်ရမည့် တယ်လီဖုန်းနံပါတ်များကို အသိပေးခြင်း စသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမား အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေး လှုပ်ရှားမှုလုပ်ငန်းများကို၊ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ၊ အလုပ်သမားရေးရာဌာန (Department of Labour)က တာဝန်ယူစီမံ လုပ်ဆောင်ပါသည်။ ဘရူနိုင်းဒါရူဆလမ်နိုင်ငံ၏ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် အခြားရေးရာ သိမှတ် ဖွယ်ရာ များကို ရှင်းလင်းပြောကြားရာ၌ ကူညီလုပ်ဆောင်သည့် လုပ်ငန်းဌာနခွဲ (functional division)များမှာ-

- ဥပဒေရေးရာနှင့် တရားစွဲဆိုရေးဌာနခွဲ၊
- အလုပ်သမားရေးရာစည်းကြပ်ရေးဌာနခွဲ၊
- အိုင်တီနှင့် သတင်းအချက်အလက်စနစ်ဌာနခွဲ၊
- လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဌာနခွဲ၊
- အလုပ်သမားရေးရာ “စံ” များဆိုင်ရာနှင့် အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီဌာနခွဲ၊

အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ဆိုင်ရာ အမိန့်နှင့် ဤအမိန့်အရ ထုတ်ပြန်ထားသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း (၇)ရပ် (Seven regulations under this Order) တို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရှင်းလင်းပြောကြားသည့် အစီအစဉ်များတွင် အခြားအစိုးရအေဂျင်စီ ၃-ခုတို့က လည်း ကူညီဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

အထက်ဖော်ပြပါ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း (၇) ရပ်တို့မှာ -

- (က) အထွေထွေပြဌာန်းချက်များဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊
- (ခ) ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊
- (ဂ) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊
- (ဃ) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးကော်မတီဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊
- (င) မတော်တဆ ဖြစ်ပွားမှုသတင်းပို့ခြင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊
- (စ) ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းများစီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊
- (ဆ) ကြီးမားသည့်မတော်တဆဖြစ်မှု၊ဘေးဒုက္ခပေါ်ပေါက်မှုထိန်းချုပ်ရေးဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။

အစိုးရ အေဂျင်စီအသီးသီးတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို ဖော်ပြရပါက အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်-

- ၁။ ဝန်ကြီးချုပ်ရုံးလက်အောက်ရှိ၊ စွမ်းအင်နှင့် စက်မှုလက်မှုဌာန (EIDPMO)သည်၊ ရေနံနှင့် ဓါတ်ငွေ့လုပ်ငန်းများနှင့် အခြားစွမ်းအင်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် လုပ်ငန်းများ၏၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ပြဿနာများကို၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာ၌လည်းကောင်း၊ စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်ရာ၌ လည်းကောင်း ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။
- ၂။ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန လက်အောက်ရှိ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းဌာနသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အကောင်အထည် ဖော်ခြင်း၊ စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- ၃။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ၊ ပြည်သူ့လုပ်ငန်းဌာနသည်သက်ဆိုင်သည့်လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများအတွက်၊ အကောင်အထည်ဖော် လုပ်ဆောင် ခြင်းနှင့် စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့အတွက် ကူညီပေးပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာဌာန မှ ဆောင်ရွက်သည့် အလုပ်အကိုင်ဥပဒေများနှင့် ပတ်သက်၍၊ မဖြစ်မနေ လုပ်ဆောင်ရန် သတ်မှတ်ထားသည့် လမ်းပေါ်လှည့်လည်ပြပွဲ (road show)များ၊ အသိပညာပေးမှု (orientation) များ ရှင်းလင်းပြောကြားပွဲ (briefings) များနှင့် အသိပညာတိုးပွားရေး လှုပ်ရှားမှု (awareness campaign) များ အစရှိသည်တို့အပြင် အခြားလှုံ့ဆော်ရေးလုပ်ငန်းများကို၊ ဘရူနိုင်းနိုင်ငံ၏ ခရိုင် (၄) ခုတွင် လုပ်ဆောင်ပါ သည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ လယ်မှစ၍ နိုင်ငံ၏ အထင်ကရသတင်းစာကြီး (၄) စောင်တွင် အင်္ဂလိပ်ဘာသာနှင့် မလေးဘာသာတို့ဖြင့် ကြော်ငြာ ဆောင်းပါးများ (advertorial) များကို ရေးသားထည့်သွင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ပညာပေးစာစောင် ထုတ်ဝေခြင်းလုပ်ငန်းကိုလည်း ပုံမှန်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိရာ၊ ထိုလုပ်ငန်းကို အစိုးရအနေဖြင့် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားရေးရာဌာနအနေဖြင့် အလားတူ သတင်းအချက်အလက်များကို အွန်လိုင်း ဝက်ဘ်ဆိုက် (online website) နှင့် လူမှုရေး မီဒီယာများမှ တစ်ဆင့် ဖြန့်ဝေလုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။

အလားတူ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာအမိန့်နှင့် ၎င်းတို့၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း (၇) ရပ်တို့ကို၊ လုပ်ငန်းအမျိုးအစား တစ်ခုအလိုက်ဖြစ်စေ (သို့မဟုတ်) အလုပ်အကိုင် ကဏ္ဍအလိုက်ဖြစ်စေ ကိုက်ညီမှုရှိအောင် လုပ်ဆောင်ပေးခဲ့ပါသည်။ ဥပမာ၊ ဆောက်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းများတွင်၊ အမြင့်၌လုပ်ကိုင်ခြင်း (working at height)၊ လက်သုံးကိရိယာ အသုံးအဆောင် ပစ္စည်းများ (tools and equipment) နှင့် အခြားဆောက်လုပ်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် နည်းပညာဆိုင်ရာ သတင်း အချက်အလက်များ လိုအပ်ပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းအတွက်မှာမူ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် သက်ဆိုင် သည့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အခြေခံ အချက်အလက်များလောက်သာ သိရှိနား လည်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ လက်ရှိလုပ်ဆောင်နေသည့် ဘေးကင်းလုံခြုံရသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အစီ အစဉ်အများစုကို နှစ်စဉ်အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ အလုပ်ရှင်များ နှင့် အလုပ် သမားများအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိနိုင်သည့် လက်ရှိဥပဒေများကို ပြင်ဆင်ပြဌာန်းသည့်အခါ၊ အထူးအစီအစဉ် ဖြင့် အသိပေးမှာကြားမှုများကို လုပ်ဆောင်ပါ သည်။

ဘရူနိုင်းနိုင်ငံတွင် အခြေစိုက်သည့်၊ ဖိလစ်ပိုင်သံရုံးနှင့် အင်ဒိုနီးရှားသံရုံးတို့ကလည်း အသိပေး မှာကြား မှုများနှင့် အသိပညာတိုးပွားရေး အစီအစဉ်များကို၊ ဘရူနိုင်းနိုင်ငံတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံသား များအတွက် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အစီအစဉ်ဖြင့် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ တိတိကျကျ ဖော်ပြရပါက၊ ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံသံရုံးအနေဖြင့် ဘရူနိုင်းရှိ-မ္ဘာရာ (Muara) နှင့် ဘလိတ် (Belait) ခရိုင်များတွင်၊ ရှင်းလင်း ပြောကြားမှုအစီအစဉ် (orientation programmes) များကို ဦးဆောင်အကောင်အထည်ဖော်ပေးလျက်ရှိပါ သည်။ ဘရူနိုင်းနိုင်ငံရှိ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသား အလုပ်သမားများမှာ မူဆလင်ဘာသာဝင် မဟုတ်သည့် အကြီးမားဆုံး နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားထု ဖြစ်ပါသည်။

**“စံ” သတ်မှတ်ချက်များ
Standards**

ဘရူနိုင်းနိုင်ငံအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေလမ်းညွှန် (Guide to Brunei Employment Law) ကဲ့သို့ လက်စွဲ စာအုပ် (Manual) ထုတ်ဝေသည့်အပြင် အွန်လိုင်း (on line) ပေါ်တွင်လည်း တင်ထားခြင်းဖြင့်၊ ဘရူနိုင်း နိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားအသိပညာပေး အစီအစဉ်နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေး လှုပ်ရှားမှုများကို၊ “စံ”များ အဖြစ်၊ သေချာအောင်သတ်မှတ်နိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုလမ်းညွှန် (Guide) ၏ အဓိကရည်မှန်းချက်မှာ၊ ဘရူနိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အများပြည်သူ အသိပညာတိုးပွားစေရန် ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အသိပေး ရှင်းလင်း ပြောကြားပွဲ (orientation briefings) များ၌ တစ်သမတ်တည်းဖြစ်စေရန်အတွက်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အမိန့်နှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကွန်ပျူတာ ပါဝါပွိုင့် (PowerPoint) တင်ပြချက် ဖြင့် ရှင်းလင်းပြောကြားနိုင်ရန် ပြုစုထားရှိပါသည်။

လောလောဆယ်တွင်၊ အလုပ်သမားအသိပညာပေးရေး နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွား လာရေးလှုပ်ရှားမှုများ ကို လုပ်ဆောင်ရန်၊ အလုပ်သမားရေးရာ ဌာနက တရားဝင်ခွင့်ပြုထားသည့် စင်တာ (Centre) သို့မဟုတ် သင်တန်းပို့ချရေး အဖွဲ့အစည်း (training povider) များ မရှိသေးပါ။ ဤတာဝန်ကို အလုပ်သမားရေးရာ ဌာနအောက်ရှိ၊ ဌာနခွဲများမှ အသီးသီးတာဝန်ယူ လုပ်ဆောင်လျက် ရှိပါသည်။

အများသိရှိပြီးဖြစ်သည့်၊ တစ်ခုတည်းသော အကျိုးတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုလုပ်ငန်းမှာ၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာအမိန့်၊ အသိပေးရှင်းလင်းပြောကြားပွဲ (Orientation briefing) များကို အလုပ်သမားရေးရာဌာနနှင့် အခြားသော အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများမှ အဆင့်တူဖြစ်သည့် ကော်မတီဝင်များနှင့် အတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းပင် ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်။

ကျမ်း ကိုး စာ ရင်း BIBLIOGRAPHY

1. Brief profile of Department of Labour, Ministry of Home Affairs, Brunei Darussalam.
2. Brunei Darussalam Statistical Yearbook 2015, Department of Economic Planning and Development, Prime Minister's Office.
3. Department of Labour, Ministry of Home Affairs website at <http://www.labour.gov.bn> or <http://www.buruh.gov.bn>
4. Guide to Brunei Darussalam Employment Laws, published by Legal and Prosecution Division, Department of Labour, Ministry of Home Affairs, Brunei Darussalam.
5. Guide to the Syariah Penal Code Order 2013 published by the Philippine Embassy in Brunei Darussalam.
6. Lufti, R. (2012). Brunei Darussalam's Labour Market: Issues and Challenges. *CSPS Strategy and Policy Journal*, Volume 3.
7. National Occupational Safety and Health Profile of Brunei Darussalam by Workplace Safety and Health Division, Department of Labour, Ministry of Home Affairs, Brunei Darussalam.
8. Rozan, Y. (2011) A Short History of the Immigration Department. *Our Brunei Heritage*.
9. Shamin, S., Abdul H., & Abu, W. (1996). *Economic and Social Policies of Brunei Darussalam: An Empirical Analysis*. *Philippine Review of Economics and Business*, Volume XXXIII, No. 1.
10. Survey and Statistics Division, Department of Labour, Ministry of Home Affairs, Brunei Darussalam.
11. Workplace Safety and Health Division, Department of Labour, Ministry of Home Affairs, Brunei Darussalam.

ကမ္ဘောဒီးယား CAMBODIA

လူမှုစီးပွားဆိုင်ရာအသွင်အပြင် (Socioeconomic Profile)

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးသည် ၁၉၉၄ ခုနှစ်မှ ၂၀၀၄ ခုနှစ်အထိ နှစ်စဉ်ပျမ်းမျှ (၇.၀) ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် မှန်မှန်တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၄ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၀၇ ခုနှစ်များအတွင်း နှစ်စဉ် (၁၁.၀) ရာခိုင်နှုန်းအထိ ထူးထူးခြားခြား တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် အခွင့်သာသည့် တိုးတက်မှုနှုန်းက နိုင်ငံ၏ ၆.၉ သန်း သော အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်အကိုင်များဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၉မှ ၂၀၁၀ ခုနှစ်အတွင်း ကမ္ဘောဒီးယား စီးပွားရေး ပြဿနာကြောင့် နှစ်စဉ်စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု နှုန်းသည် (၂.၅) ရာခိုင်နှုန်းမှ (၄.၀) ရာခိုင်နှုန်းအထိ အသီးသီး လျော့ကျသွားခဲ့ပါသည်။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံအနေဖြင့် ၂၀၁၁ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၆ ခုနှစ်အထိ နှစ်လတ်ကာလအပိုင်းအခြားအတွင်း နှစ်စဉ်ပျမ်းမျှ တိုးတက်မှုနှုန်း (၇.၀) ရာခိုင်နှုန်းသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိ နိုင်မည်ဟု မျှော်မှန်းပါသည်။

သို့ရာတွင် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အားကောင်းခြင်းနှင့်အတူ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းက လျော့ညီစွာ မတိုးတက်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ စီးပွားရေးတိုးတက်မှုနှုန်းသည် ၁၉၉၄မှ ၂၀၀၄ ခုနှစ်အတွင်း ပျမ်းမျှ (၆.၈) ရာခိုင်နှုန်း ရှိခဲ့သော်လည်း အလုပ်အကိုင်တိုးတက်မှုက (၃.၃) ရာခိုင်နှုန်း သာရှိခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၅ ခုနှစ်မှ ၂၀၀၇ ခုနှစ်အတွင်း ပြည်တွင်းစုစုပေါင်းထုတ်လုပ်မှုတန်ဖိုး(GDP)သည် ပျမ်းမျှ(၁၀.၅) ရာခိုင်နှုန်းရှိခဲ့သော်လည်း အလုပ်အကိုင်တိုးတက်မှုနှုန်း (၂.၀) ရာခိုင်နှုန်းသာရှိခဲ့ပါသည်။ ကာလလတ် အချိန်ကာလတွင်း ကုန်ထွက်တန်ဖိုး (၁.၀) ရာခိုင်နှုန်းတိုးတိုင်း အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း (၀.၄၂) ရာခိုင်နှုန်းတိုးရန် မျှော်မှန်းထားပါသည်။

ယနေ့အချိန်အခါတွင် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏စီးပွားရေးသည် လယ်ယာကဏ္ဍကို မှီခိုနေရပါသည်။ လူဦးရေ အများစုဖြစ်သည့် (၈၂.၀) ရာခိုင်နှုန်းသည် ကျေးလက်ဒေသတွင် နေထိုင်ကြပါသည်။ စုစုပေါင်းကုန်ထွက်တန်ဖိုး၏ (၇၀.၀) ရာခိုင်နှုန်းသည် လယ်ယာကဏ္ဍစီးပွားရေးမှ ရရှိပါသည်။ လုပ်သားအင်အား၏ (၈၁.၀) ရာခိုင်နှုန်းသည် လယ်ယာကဏ္ဍအလုပ်အကိုင်များတွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပါသည်။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ကုန်ထုတ်စွမ်းအားစုများဖြစ်သည့် အလုပ်သမား၊ မြေယာနှင့် အခြား သဘာဝသယံဇာတရင်းမြစ်များသည် ကျေးလက်ဒေသ များတွင် တည်ရှိသော်လည်း ယနေ့တိုင် အသုံးမပြုနိုင်သေးသည့် (သို့မဟုတ်) အပြည့်အဝအသုံးမပြုနိုင်သေး သည့် ရင်းမြစ်များ ရှိနေပါသေးသည်။

အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၂၄ နှစ်ထိ လူငယ်များအကြား ဖြစ်ပေါ်နေသည့် အလုပ်လက်မဲ့ပြဿနာသည် စိုးရိမ်ဖွယ်ရာအခြေအနေဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ လူဦးရေသန်းခေါင်စာရင်းအရ ထုံးစံအတိုင်း သတ်မှတ်ထားသည့် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်နှင့်အညီ ကောက်ယူရရှိသည့် လူငယ်အလုပ်လက်မဲ့ ရာခိုင်နှုန်းမှာ (၃.၀) ရာခိုင်နှုန်းရှိပါသည်။ ထိုပြဿနာသည် မြို့ပေါ်ဒေသများတွင် ပိုမိုဆိုးရွားသည်ကိုတွေ့ရှိရပြီး (၈.၀) ရာခိုင်နှုန်း မျှရှိ၍ ကျေးလက်ဒေသတွင် (၂.၀) ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည်ကိုတွေ့ရှိရပါသည်။ ကျွမ်းကျင်သူ အလုပ်သမားအနေဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင်အဝင်ဝင်ကျမဖြစ်မှုများရှိနေပြီး၊ လူငယ်အလုပ်သမားအများအပြားမှာ ပေါ်ပေါက်နေသော အလုပ်အကိုင်နေရာများအတွက် အရည် အချင်း မပြည့်မီမှုများ ရှိနေပါသည်။

၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ အမျိုးသားသန်းခေါင်စာရင်းအရ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ စုစုပေါင်းလူဦးရေသည် ၁၃.၄ သန်း ရှိပါသည်။ နှစ်စဉ် လူဦးရေတိုးတက်မှုနှုန်းသည် ၁.၅၄ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပါသည်။ ၁၉၉၈ ခုနှစ်မှ ၂၀၀၈ ခုနှစ်ထိ အတွင်း မွေးဖွားနှုန်းခန့်မှန်းခြေမှာ (၃.၁) ရာခိုင်နှုန်းရှိရာ၊ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ လူဦးရေသည် (၁၉.၀) သန်းသို့ ရောက်ရှိရန် မျှော်မှန်းထားပါသည်။ နှစ်စဉ် လူဦးရေတိုးတက်မှုနှုန်း နှင့် မွေးဖွားမှုရာခိုင်နှုန်းများ သည် အရှေ့တောင်အာရှဒေသ၏ ပျမ်းမျှနှုန်း ထက်မြင့်မားနေပါသည်။

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ လူဦးရေ၏ (၃၅.၀)ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသားဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု သတ်မှတ်မျဉ်း (poverty line) ၏ အောက်တွင်ရှိနေကြောင်းခန့်မှန်းပါသည်။ ကျေးလက်ဒေသတွင်ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်းက မြို့ပြ ဒေသထက် မြင့်မားနေပါသည်။ ကျေးလက်ဒေသတွင် (၃၉.၀) ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပြီး မြို့ပြဒေသ၊ ဖွဲ့စည်းပင်တွင် (၅.၀) ရာခိုင်နှုန်းရှိ၍ အခြားမြို့ပြဒေသများတွင် (၂၅.၀)ရာခိုင်နှုန်းရှိပါသည်။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု သည် ကျေးလက်ဒေသ၏ အသွင်အပြင်(phenomenon) တစ်ရပ်အဖြစ် အထင်းသားမြင်တွေ့ရပါသည်။ ၂၀၀၄ ခုနှစ် တွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူ စုစုပေါင်း၏ (၉၁.၀) ရာခိုင်နှုန်းသည် ကျေးလက်ဒေသတွင် နေထိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိ ပါသည်။ စာတတ်မြောက်မှုနှုန်းသည် (၇၃.၆) ရာခိုင်နှုန်းရှိပါသည်။ ၁၉၈၀ ခုနှင့် ၁၉၉၀ ခုနှစ် များအတွင်း လူဦးရေ လျင်မြန်စွာ တိုးတက်လာခဲ့သည့်အတွက် နှစ်ဆခန့်မျှ ရှိလာခဲ့ပြီး လူဦးရေဖွဲ့စည်းမှု ပုံသဏ္ဍာန်ကို ပြောင်းလဲသွားစေခဲ့ပါသည်။ ယနေ့အချိန်တွင် အသက် ၂၄ နှစ် အောက် ငယ်ရွယ်သူလူဦးရေ သည် (၆၀.၈) ရာခိုင်နှုန်းရှိနေပါသည်။ အထူးအရေးပါသည့် မြို့ပေါ်ဒေသဖြစ်သည့် ဖွန်းပင် (Phnom Penh)သည် ဆင်းရဲ နွမ်းပါးသည့် ကျေးလက်မှ ရွှေ့ပြောင်းလာသူဦးရေ အလျင်အမြန်တိုးတက်လာသည့် ပြဿနာနှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံ တွေ့ရပါသည်။

အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုသမိုင်း

Labour Migration History

လွတ်လပ်သည့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် အသုံးမပြုဘဲ ပစ်ထားရသည့် တောင်ထူထပ်ပြီး ပလပ်မြေ ကဲ့သို့ ဖြစ်နေသော နေရာဒေသများ၌ ဒေသဖွား တရုတ်လူမျိုးများကို အခြေချနေထိုင်ခွင့် ပေးမှု အစီအစဉ် တရပ်ကို ၁၉၅၀ မှ ၁၉၆၀ ကာလအတွင်း ချမှတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး ထိုဒေသများ၌ စိုက်ပျိုးလုပ်ကိုင်ခွင့် ပြုခဲ့ပါ သည်။ ၁၉၇၀ ခုနှစ်နောက်ပိုင်းတွင် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံရှိ ဗီယက်နမ် လူမျိုး ၂၀၀,၀၀၀ ခန့်သည် လုံခြုံရေး အခြေအနေကြောင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ထွက်ခွာ သွားကြပါ သည်။ ၁၉၇၅ ခုနှစ်တွင် သူပုန်များက အောင်ပွဲရ သွားသည့် အတွက် ကျန်ရှိနေသည့် ဗီယက်နမ် လူမျိုးများကလည်း ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသို့ ပြန်လည် ရွှေ့ပြောင်း သွားခဲ့ ကြပြန်ပါသည်။ ထို့အပြင် ယခင် အစိုးရဝန်ထမ်းများ၊ စစ်မှုထမ်းများထောင်ပေါင်းများစွာ ပါဝင်သည့် ကမ္ဘောဒီးယား ဒုက္ခသည်များသည် ထိုင်းနယ်စပ်မှတစ်ဆင့် ထွက်ပြေးခဲ့ကြပြီး အမေရိကန် လေယာဉ်များက သယ်ယူ ရွှေ့ပြောင်းပေး ခဲ့ပါသည်။

အစိုးရအဖွဲ့သစ်က တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် ပြန်လည်ရွှေ့ပြောင်းနေရာချထားရေး အစီ အစဉ်ကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ချမှတ်လုပ်ဆောင်ခဲ့ရာ ထိုအစီအစဉ်အရ ၂.၅ သန်းမှ ၃.၀ သန်းမျှအထိ ရှိသော လူများကို ဖွန်းပင်မြို့တော်မှ အခြားမြို့များနှင့် ကျေးလက်တောရွာများသို့ ရွှေ့ပြောင်းစေပြီး ၎င်းတို့ကို လုပ်အား တပ်ဖွဲ့(work brigade) များ ဖွဲ့စေခဲ့ပါသည်။ အစာရေစာ ရှားပါးမှုသည် မြို့ပေါ် ဒေသထက် ကျေးလက် ဒေသက အတန်ငယ်သက်သာသော်လည်း ကျယ်ပြန့်စွာဖြစ်ပွား ပေါ်ပေါက်သည့် အငတ်ဘေးကြောင့်၊ ခေတ်ပြောင်းကာလအတွင်း လူဦးရေတစ်သန်း ကျော်မျှ သေဆုံးခဲ့သွယ် ရာရှိပါသည်။ ၁၉၇၉ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီ လတွင် " ကမ်းပူးချား ပြည်သူ့သမ္မတ နိုင်ငံ" (People's Republic of Kampuchea-PRK)ကို ထူထောင်ခဲ့ပြီး တိုက်ပွဲများဆက်လက် ဖြစ်ပွားနေသည့်အပြင် နိုင်ငံရေး မတည်မငြိမ် ဖြစ်ပွားမှုကြောင့် ဒုက္ခသည်များလည်း တိုးပွားလာနေ ခဲ့ပါသည်။ ၁၉၇၉ မှ ၁၉၈၀အတွင်း ကမ္ဘောဒီးယားလူမျိုး ၆-သိန်းခန့် တိုင်းပြည်ကို စွန့်ခွာ သွားခဲ့ကြပြီး အမေရိကန်နိုင်ငံတွင် အခြေချ နေထိုင်သည့် ၁၃၆,၀၀၀ အပါအဝင် စုစုပေါင်း ၂၀၈,၀၀၀တို့သည် အခြားသောနိုင်ငံများတွင် အခြေချ နေထိုင်လျက်ရှိပါသည်။ အများစုတို့မှာ ထိုင်းနယ်စပ်ရှိ ဒုက္ခသည် စခန်း များတွင် ကျန်ရှိခဲ့ကြပါသည်။ ၎င်းတို့ကို ၁၉၉၃ ခုနှစ်မေလတွင် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ပို့ ဆောင် ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။

၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် အစိုးရတပ်ဖွဲ့များနှင့် ဒီမိုကရက်တစ်ကမ်းပူးချား အမျိုးသားတပ်မတော် (ခမာနီ) တို့အကြား ဖြစ်ပွားသည့် တိုက်ပွဲများကြောင့် ကျေးလက်ဒေသနေပြည်သူများ ၎င်းတို့၏ နေအိမ်များမှ လွတ်ရာ ထွက်ပြေးခဲ့ကြပြန်ပါသည်။ ၁၉၉၇ နှင့် ၁၉၉၈ ခုနှစ်များတွင် ကမ္ဘောဒီးယား နိုင်ငံအနောက်မြောက်ဒေသတွင် ဖြစ်ပွားနေသည့် တိုက်ပွဲများကြောင့် ထွက်ပြေးလာကြရသည့် ဒုက္ခသည် ၆၀,၀၀၀အထိ UNHCR က ကူညီ

ပေးခဲ့ပါသည်။ ထို့အတူ ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် ဗီယက်နမ် နယ်စပ်စခန်းများ နေထိုင်နေသည့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံဖွား ဗီယက်နမ်လူမျိုး တံငါသည်မိသားစု ထောင်ပေါင်းများစွာကို ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့နေအိမ်များသို့ ပြန်နိုင်ရန်အတွက်ကိုလည်း UNHCR က ကူညီခဲ့ပါသည်။ ၁၉၉၈ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် ကမ္ဘောဒီးယား အစိုးရနှင့် ခုခံတိုက်ခိုက်ရေးတပ်ဖွဲ့များအကြား ငြိမ်းချမ်းရေးသဘောတူညီချက် ရရှိခဲ့ပြီးနောက်ပိုင်း ထိုင်း နယ်စပ်ရှိ ဒုက္ခသည် စခန်းများ၌ ကျန်ရှိနေသည့် ဒုက္ခသည် ၃၆,၀၀၀ခန့်ကို ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံသို့ အလှူအမြန် ပြန်လည် ပို့ဆောင်ပေးခဲ့ပါသည်။ ၁၉၉၉ ခုနှစ်ဧပြီလတွင် ဒုက္ခသည်စခန်းအားလုံးကို ပိတ်သိမ်း ခဲ့ပြီး၊ ၁၉၉၉ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် ဒုက္ခသည် ၄၇၀၀၀ခန့် ကို နေရပ်သို့ ပြန်ပို့ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်တွင် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ အသားတင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှုန်း (net migration rate) မှာ လူဦးရေ ၁၀၀၀လျှင် ၀.၇ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုနှစ်တွင် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံသားမဟုတ်သည့် ယာယီ နေထိုင်သူဦးရေ (non citizen resident) ၂၁၁,၀၀၀ ရှိပါသည်။ အစိုးရက ပြည်ပထွက်ခွာမှုအဆင့်မြင့်မားနေကြောင်း ဆက်လက် ရှုမြင် လျက်ပင် ရှိပါသည်။

အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းမှုအလားအလာများ
Labour Migration Trends

ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်ဈေးကွက် (domestic labour market) အတွင်းသို့ လူငယ်အများအပြား ဝင်ရောက် နေသော်လည်း အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းမှာ အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိနေသည့်အချိန်၌ ပြည်ပ တွင် မက်လောက်သည့် လုပ်ခရရှိနေသည့်အတွက် ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် နိုင်ငံမှ ထွက်ခွာလိုသည့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံသား ဦးရေ တစ်နေ့တစ်ခြား ပိုမို တိုးပွားလျက်ရှိပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၌ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ကမ္ဘောဒီးယား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား တစ်သန်း ခန့် ရှိပါသည်။

၂၀၀၃-၂၀၀၅ ခုနှစ်၊ အမျိုးသားဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချရေး မဟာဗျူဟာအရ ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင် ဈေးကွက်တွင် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းနည်းပါးလျက်ရှိကြောင်းနှင့် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်သူများ ရရှိသည့် ဝင်ငွေနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု တို့မှတစ်ဆင့် နေထိုင်မှုအဆင့်အတန်းတိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ကြောင်း ကို မှတ်ချက်ပြုခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် ၂၀၀၆-၂၀၁၀ အမျိုးသား လူမှု/စီးပွားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး စီမံကိန်းတွင် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုကို ဖော်ပြထားခြင်းမရှိပေ။ ၂၀၀၆-၂၀၁၀ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်ရေးဝန်ကြီးဌာန (MOLVT)၏ မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းတွင် အစိုးရနှင့်ပုဂ္ဂလိကအလုပ် အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများမှတစ်ဆင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်များအတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုစီမံခန့်ခွဲခြင်း လုပ်ငန်းကို ဦးစားပေးလုပ်ငန်းအဖြစ် မြှင့်တင်လုပ်ဆောင်ရန် ဖော်ပြထား ပါသည်။ ထို့ပြင် အောက်ဖော်ပြပါ အရေးယူလုပ်ဆောင်မှုများကိုလည်း ထင်ရှားစွာဖော်ပြထားရာ ပိုမို ကောင်းမွန်သည့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုကို တိုးချဲ့ လုပ်ဆောင်မှု၊ ဝန်ကြီးဌာနအချင်းချင်း ထိရောက် ထက်မြက်စွာ ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် နိုင်ငံတကာနှင့် ပိုမိုနီးကပ်စွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးစသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံဝန်ကြီးချုပ်က အလုပ်သမားများ မတရားလုပ်ဆောင်ခံရမှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရမှု သတင်းစကားများကြောင့် မလေးရှားနိုင်ငံသို့ ပြည်တွင်းမှ အလုပ်သမား ပို့လွှတ်ခြင်းကို ယာယီရပ်ဆိုင်းရန် အမိန့်ထုတ်ခဲ့ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အကာအကွယ်ပေးမှုကို မြှင့်တင် လုပ်ဆောင်ရန် နှစ်နိုင်ငံအကြား နားလည်မှုစာချုပ် (MoU)ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ ယာယီရပ်ဆိုင်းသည့် အမိန့်ကြောင့် အလုပ်ရှင်အများစုတို့က ကမ္ဘောဒီးယား နိုင်ငံသား အိမ်အကူလုပ်သား များနှင့် သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုရာတွင် သက်တမ်း ၂နှစ်အထက် ကျော်လွန်ချုပ်ဆိုခဲ့ကြပါသည်။

အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပါမစ်(EPS)စနစ်အရ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံသား အလုပ်သမားများကို ကိုးရီးယား သမ္မတ နိုင်ငံ (ROK)သို့ ပို့လွှတ်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် နှစ်နိုင်ငံအကြား (MoU)ရေးထိုးရာ၌ အောက်ပါအချက်များ အပေါ် အခြေခံပါသည်-

- (၁) အလုပ်သမားစုဆောင်းခြင်းနှင့် အလုပ်နေရာချထားမှုလုပ်ငန်းစဉ်ကို သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရများက စီမံလုပ်ဆောင်ရန် (အစိုးရ-အစိုးရချင်း ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်သည့်မူဝါဒ)၊
- (၂) မတရားလုပ်ဆောင်မှုများကို ကာကွယ်ရန်နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက် ပွင့်လင်း မြင်သာမှုရှိစေရန် ရည်ရွယ်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားပို့လွှတ်သည့် ပင်ရင်းနှိုင်ငံ ၁၅ နိုင်ငံတို့အတွက် "စံ" သတ်မှတ်ထားသည့်မူဘောင် တစ်ရပ်ကို အသုံးပြုရန်။

ကိုးရီးယားသမ္မတနိုင်ငံ (ROK)သို့ အလုပ်သမားပို့လွှတ်ရန်အတွက် အလုပ်သမား စုဆောင်းခြင်းနှင့် သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် ပို့လွှတ်ခြင်းလုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ရန် အစိုးရအလုပ် အကိုင် အေဂျင်စီတစ်ခုအဖြစ်၊ လူအင်အားလေ့ကျင့်ရေးနှင့် ပြည်ပပို့လွှတ်ရေး အဖွဲ့ (MTOSB)ကို တာဝန် ပေးထားပါသည်။

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရေးဆိုင်ရာမူဝါဒ (The Policy on Labour Migration for Cambodia)ကို ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ချမှတ်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ ဤမူဝါဒတွင် အရေးကြီးသည့်အစိတ်အပိုင်း ၃ခု ပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ (၁)အလုပ်သမား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုကို အုပ်ချုပ်စီမံခြင်း၊ (၂) ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ အပ်နှံခြင်း၊ (၃) ဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်မှုအတွက် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုကို အသုံးပြုရန် တို့ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၅ မှ ၂၀၁၆ထိ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာမူဝါဒကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ချမှတ်ခဲ့ပြီး အလုပ်အကိုင်ဈေးကွက်အုပ်ချုပ်စီမံမှု(labour market governance)၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒ (labour migration policy)ကို ထည့်သွင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

ကျား/မ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာများ (Gender)

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံသည် ကျား/မ တန်းတူအခွင့်အရေးအတွက် အရေးကြီးသည့် တိုးတက်လုပ်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် မတူညီသော နယ်ပယ်များအတွက် စီမံခန့်ခွဲမှုများ ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ (ဥပမာ အမျိုးသမီးများနိုင်ငံရေးနယ်ပယ်တွင် ရွေးချယ်ခံပိုင်ခွင့် ပညာသင်ကြားခွင့်နှင့် အလုပ်အကိုင် ဈေးကွက်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ အဆင့်အတန်း စသည်ဖြင့် ...) ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ကမ္ဘာ့ ကျား/မ ကွဟာမှု အခြေအနေဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာတွင် ကမ္ဘောဒီးယား နိုင်ငံသည် စုစုပေါင်း ၁၄၅ နိုင်ငံအနက် အဆင့် ၁၀၉ တွင် ရှိပါသည်။ ကျား/မ အခွင့်အရေး မတူညီမှုများနှင့် ဆိုင်သည့် စီမံခန့်ခွဲမှုများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ အမျိုးသမီးရေးရာဝန်ကြီးဌာန (Ministry of Women's Affairs –MOWA)သည် ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုရှိရန်နှင့် အမျိုးသမီးများကို လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်းနိုင်ရေးတို့အတွက် ၅-နှစ် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း (၂၀၁၄-၂၀၁၈)တစ်ရပ်ကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ ဤစီမံကိန်းတွင် အမျိုးသမီးများ ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန်နှင့် ကျား/မအခွင့်အရေးကွာဟမှုမရှိစေရေးတို့အတွက် မျှော်မှန်းချက်(vision)တာဝန် သတ်မှတ်ချက် (mission)၊ အဓိကရည်မှန်းချက်နှင့် မဟာဗျူဟာများ (key objectives and strategies)တို့ဖော်ပြပါရှိပါသည်။

ဤစီမံကိန်းတွင် ဖွဲ့စည်းမှုပုံသဏ္ဍာန်နှင့် စွမ်းဆောင်နိုင်မှုများအတွက် အားဖြည့်ဆောင်ရွက်ရန် ကျယ်ပြန့် သည့် မူဘောင်သာမက ကျား/မ တန်းတူ အခွင့်အရေးအတွက် အစီအစဉ် ၆ရပ်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ (၁) စီးပွားရေးအရ လုပ်ပိုင်ခွင့်အပ်နှင်းမှု (၂) ပညာရေး (၃) ကျန်းမာရေး (၄) ဥပဒေအရ အကာအကွယ် ပေးခြင်း (၅) အဆုံးအဖြတ်ပြုခြင်းနှင့် နိုင်ငံရေး (၆) ရာသီဥတု ပြောင်းလဲခြင်း စသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးရေးရာဝန်ကြီးဌာန (MOWA)သည် သီးသန့် ကဏ္ဍအလိုက်၊ အရေးယူလုပ်ဆောင်မည့် စီမံကိန်း (Action Plan) (ဥပမာ၊ ရာသီဥတု ပြောင်းလဲမှုနှင့် ကျား/မဆိုင်ရာ အဓိက ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်သည့် စီမံကိန်း နှင့် အမျိုးသမီး အကြမ်းဖက်ခံရမှု ဆိုင်ရာအရေးယူ ဆောင်ရွက် သည့် စီမံကိန်းစသည်)များကို အတည်ပြု ချမှတ် ထားပါသည်။ အခြားဝန်ကြီးဌာနများကလည်း မိမိတို့ကိုယ်ပိုင် ချမှတ်ထားသည့် ကျား/မ ဆိုင်ရာကို အဓိကထည့်သွင်းဆောင်ရွက်သည့် မဟာဗျူဟာနှင့် အရေးယူလုပ်ဆောင်မည့် စီမံကိန်း ချမှတ်ထားမှုများနှင့် စပ်လျဉ်း ၍ ရှင်းလင်းဖော်ပြထားပါသည်။

ကျား/မ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာဆောင်ရွက်မှု စီမံကိန်းအသစ် အမှတ်-၂ (EU ၏ ပြည်ပဆက်ဆံရေး ၂၀၁၆ -၂၀၂၀ အရ ကျား/မတန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီးများကို လုပ်ပိုင်ခွင့်အပ်နှင်းရေးတို့ အတွက် မိန်းခလေးငယ် များနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ဘဝကို ပြောင်းလဲပေးရေး စီမံကိန်း) ကို ၂၀၁၅ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလတွင် ဥရောပ ကောင်စီက အတည်ပြုချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ ဤဆောင်ရွက်မှု စီမံကိန်း (Action Plan)တွင် အချက်အခြာ ကျသည့် နယ်ပယ် ၄-ခု ပါဝင်ပါသည်။ တစ်ခုမှာ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုကို အလိုက်သင့်ပြောင်းလဲရေး (horizontal on shifting institutional culture) နှင့် အခြားသုံးခုတို့မှာ မိန်းကလေးငယ်များနှင့် အမျိုးသမီး၏ ရုပ်ပိုင်းနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအခြေအနေကောင်းမွန်ခိုင်မာရေး ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုအခွင့်အရေးများ ရရှိရေး ပြောရေးဆိုခွင့် ရှိရေးနှင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိရေးတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုဆောင်ရွက်မှု စီမံကိန်း (Action Plan) အကောင်အထည်ဖော်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တိုးတက်မှုအခြေ အနေကို နှစ်စဉ် အကဲဖြတ် ဆန်းစစ်ရန် နိုင်ငံဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာကို ရေးဆွဲသတ်မှတ်ရန်နှင့်(သို့မဟုတ်) ကျား/မ ဆိုင်ရာများ ကောင်းစွာစိစစ်မှုကို အခြေခံ၍ အမျိုးသားလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ ရေးဆွဲရန် စသည် တို့ဖြစ်ပါသည်။ ဤအကြောင်းအချက်များအရ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် အခြေစိုက်သည့် EU ကိုယ်စားလှယ် အဖွဲ့သည် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက် ဆဲဖြစ်သည့် ၂ -နိုင်ငံပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ရေးအစီအစဉ်များနှင့် စီမံချက်များ၏ အဆင့်အတန်းနှင့် အခြေအနေ များအပေါ် ကျား/မ ဆိုင်ရာ ရှုထောင့်မှ စစ်ဆေးဆောင်ရွက်မှု များ (Gender Audit) လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ပါ သည်။

ဦးတည်သွားရောက်ရာနိုင်ငံများ
Countries of Destination

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ သွားရောက်သည့် ဦးတည်သွားရောက်ရာနိုင်ငံ မှာ အိမ်နီးချင်း ထိုင်းနိုင်ငံဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့အကြား သဘောတူ လက်မှတ် ရေးထိုးထားသည့် နားလည်မှုစာချွန်လွှာအရ ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိသည့် တရားဝင်လမ်းကြောင်း (Legal Channel) မှ သွားရောက်ကြသူများမှာ ၁၀.၀ ရာခိုင်နှုန်းထက် လျော့နည်းပါသည်။ ယနေ့အချိန် အထိ ဆိုပါက ထိုင်းနိုင်ငံ တွင်တရားမဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံသား ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား တစ်သန်း ခန့် ရှိနေပြီး အနည်းငယ်မျှ လောက်သာ အလုပ်လုပ်ခွင့်ပါမစ် (Work permit) ဖြင့်လည်းကောင်း သက်သေခံ လက်မှတ်(CI) သို့မဟုတ် ပန်းရောင်ကတ် (Pink Card)ဖြင့်လည်းကောင်း ကိုင်ဆောင်၍ တရားဝင် လုပ်ကိုင် နေသူ ရှိပါသည်။

မလေးရှားနိုင်ငံသို့ သွားရောက်လုပ်ကိုင်ကြသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုမှာ အမျိုးသမီး အိမ်အကူ လုပ်သားများ ဖြစ်ပါသည်။ အခြားအလုပ်အကိုင် ကဏ္ဍများဖြစ်သည့် ဆောက်လုပ်ရေး၊ ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ရေးနှင့် ဖြေဖျော်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်ကြသူများလည်းရှိပါသည်။ မလေးရှားနိုင်ငံသို့ သွားရောက် လုပ်ကိုင်ကြသည့် ကမ္ဘောဒီးယားအိမ်အကူ လုပ်သားဦးရေသည် ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ၁၀၁၆၅ ဦး ဖြစ်ပြီး ၂၀၁၀ ခုနှစ် နှင့် ၂၀၁၁ နှစ်တို့တွင် ၃၀,၁၉၇ ဦးနှင့် ၃၃,၇၀၇ ဦး အသီးသီး တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ် နှင့် ၂၀၁၀ ခုနှစ်များ၌ မလေးရှားသို့ စေလွှတ်ခဲ့သည့် အမျိုးသမီးအိမ်အကူလုပ်သားဦးရေသည် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံက စေလွှတ်ခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ဦးရေ စုစုပေါင်း၏ (၈၄.၀)နှင့် (၇၃.၀) ရာခိုင်နှုန်း ခန့် အသီးသီး ရှိပါသည်။ ယနေ့အချိန်တွင် ကမ္ဘောဒီးယားအိမ်အကူလုပ်သားဦးရေမှာ ယခင်ဦးရေ၏ ၂ဆမျှ ရှိနေ ပြီဖြစ်ပါသည်။

ဂျပန်နိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုကို သင်တန်းသားစနစ် (trainee system) အရ လုပ်ဆောင် ပါသည်။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံသားများ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် အများဆုံး ၃ နှစ်အထိသာ ကာလတို လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိပြီး ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရင်း ကျွမ်းကျင်မှု အသစ်များ တတ်မြောက်အောင်မြင်ကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့ မိမိနိုင်ငံကို ပြန်ရောက်သည့်အခါ ထိုသို့ရရှိခဲ့ သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို အသုံးပြု၍ ဝင်ငွေရရှိသည့် အလုပ်အကိုင်ကို ရှာဖွေလုပ်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

အခြားအဓိကကျသည့် ဦးတည်သွားရောက်သည့် နိုင်ငံနှစ်နိုင်ငံရှိပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ ကမ္ဘောဒီးယား နိုင်ငံသား မူဆလင်ဘာသာဝင် လူနည်းစုများ အဓိကသွားရောက်သည့် မလေးရှား နိုင်ငံနှင့် ကိုးရီးယား သမ္မတ နိုင်ငံဖြစ်ပါသည်။ မကြာသေးမီက ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံသည် ကူဝိတ်နိုင်ငံ၊ ကာတာနိုင်ငံ၊ ဂျပန်နိုင်ငံတို့နှင့် MoU ရေးထိုးပြီးဖြစ်သည့်အပြင် စင်ကာပူနိုင်ငံရှိ အလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီများနှင့်လည်း အလားတူလုပ်ဆောင် ခဲ့ပါသည်။

လက်ရှိအခြေအနေတွင် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၌ မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီ (recruiting agency) ပေါင်း ၇၁ ခုရှိနေပြီး အလုပ်သမားနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်ရေး ဝန်ကြီး ဌာန (MOLVT)မှ ပေးအပ်သည့် အစိုးရခွင့်ပြုချက်လိုင်စင်များကို ရရှိထားကြပါ သည်။

ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်များ/အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဖော်ပြချက် (Skill levels /Occupational profile)

နိုင်ငံတကာသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားရောက်လျက်ရှိသည့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံသားအများစုမှာ အများအား ဖြင့် မကျွမ်းကျင်သူများသာဖြစ်ပြီး ညစ်ပေပြီးအန္တရာယ်များ၍ ခက်ခဲသည့် 3D အလုပ် များတွင်သာ လုပ်ကိုင် နေကြရပါသည်။ အမျိုးသားများအနေဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် လယ်ယာစိုက်ပျိုး ရေးလုပ်ငန်း၊ ငါးဖမ်းလေ့၊ ငါးရွေးချယ်ထုတ်ပိုးမှုလုပ်ငန်းစဉ် သစ်စက်၊ အုတ်စက်နှင့် ရေခဲစက် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၊ ပုဂ္ဂလိက အိမ်ထောင်စု စသည်တို့တွင် အများအားဖြင့် ရေရှည်လုပ်ကိုင် ကြရပါသည်။ အမျိုးသမီးများမှာ ထိုကဏ္ဍအချို့ တို့တွင် လုပ်ကိုင်ကြရသော်လည်း အမျိုးသားများထက် အန္တရာယ်နည်းသည့် အစားအသောက်လုပ်ငန်း၊ စက်ရုံ နှင့် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်ရမှုများပါသည်။

အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများက လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်အတွက် သင်ကြားလေ့ကျင့်မှုအားနည်းခဲ့သည့် အတွက် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံသားရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်မှာ အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံခြားသို့ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ပို့လွှတ်သည့်အလုပ်သမား အများစုမှာ လုံလောက်သည့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေးသင်တန်း (နေထိုင်ရှင်သန်ရေး၊ နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု သင်တန်း စသည်)များအပြင် ဘာသာစကားဆိုင်ရာ သင်တန်းများကို တက်ရောက်ဘူးခြင်း မရှိကြပေ။ အများစုတို့မှာ ၎င်းတို့၏ အလုပ်ကိုလုပ်ကိုင်ရန် ပြည့်စုံလုံလောက်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုမရှိကြသည့်အတွက် အများစုတို့မှာ လုပ်ခ အနည်းငယ်သာရရှိပြီး ကျန်းမာရေးအခြေအနေနှင့် ထိခိုက်မှုအန္တရာယ်မကင်းသည့် သာမန်အလုပ်သမားများ အဖြစ် လုပ်ကိုင်နေကြရ ပါသည်။

ကုန်လွန်ခဲ့သည့် ၁၀ စုနှစ်များအတွင်း ကမ္ဘောဒီးယားရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်း၊ လူကုန်ကူးခံရခြင်းမှ ရှောင်ရှားနိုင်ရေးအတွက် ဗဟုသုတများရရှိစေရန် အခြေခံသင်တန်းများ ပို့ချပေးနိုင်ခဲ့ပါ သည်။ ထို့ပြင် ထိုသို့ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရမှု၊ လူကုန်ကူးခံရမှုအခြေအနေမျိုးနှင့် ကြုံတွေ့ရသည့်အခါ အကူအညီ ရအောင် လုပ်ဆောင်ရမည့်နည်းလမ်းများအတွက်လည်း ပညာပေးမှုများ ပါဝင်ပါသည်။

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်ကို မြှင့်တင်ပေးရန်အတွက် EU က ပံ့ပိုးလုပ်ဆောင်ပေးသည့် အစီအစဉ်အချို့ရှိပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး နှင့် အောင်မြင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုရလဒ်များနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကိုလျော့ချရေး စသည့် ဆက် သွယ်မှုများကို အားဖြည့်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် ရည်ရွယ်သည့် စီမံချက်များအနက် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၊ လာအိုနိုင်ငံ၊ မြန်မာနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ (CLMV) ၄- နိုင်ငံတို့တွင် ဘေးကင်းလုံခြုံပြီး ပုံမှန်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု မှတ်စာနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချနိုင်ရေး (The Poverty Reduction through Skills Development for Safe and Regular Migration) စီမံချက် တစ်ရပ် လည်း ပါဝင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုအလားအလာ (potential of migration)၏ လုပ်သားပို့လွှတ်သည့် နိုင်ငံနှင့် လက်ခံသည့် ခရီးလမ်းဆုံးနိုင်ငံ ၂-မျိုးလုံးတို့၏ လူမှုစီးပွားအခြေအနေပေါ်တွင် အပြုသဘော အကျိုး သက်ရောက်မှုရှိသည့် အချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အထောက်အထားများရှိနေစေကာမူ မူလ ပို့လွှတ်သည့်နိုင်ငံ၏

ထိုဆင်းရဲမွဲတေမှုလျော့ချရေးနှင့် လူမှုစီးပွားတိုးတက်မှုအတွက် အပြုသဘော တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်မှုများကို သတိပြုမိခြင်း မရှိကြသေးပါ။

NGO စီမံချက်လုပ်ငန်းများ နှင့် UN စီမံချက်လုပ်ငန်းများသည် CLMV နိုင်ငံများရှိ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အလုပ်အကိုင်ဈေးကွက်၏ အလုပ်သမားလိုအပ်ချက်ကို ဦးတည်သည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာနှင့် ဘဝအသက်မွေးမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ ဖြည့်ဆည်း ပေးခြင်းသည် အလုပ် သမားရရှိနိုင်မှုနှင့်လိုအပ်မှုတို့နှစ်ရပ်အကြား အံဝင်ဝင်ကျမဖြစ်မှုကို ရည်မှန်းချက်ထား လုပ်ဆောင်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအလားအလာ ကောင်းသည့် ကဏ္ဍများကို ဦးတည်ချက်ထား လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ထိုစီမံချက် အရ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရှိနေစဉ်နှင့် မိခင်နိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိချိန်များတွင် ၎င်းတို့ အတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများနှင့် အခြေအနေများကို ရရှိခံစားစေနိုင်မည် ဖြစ်ပါ သည်။ သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရရှိသည့် ထိုကဏ္ဍများမှာ ဆောက်လုပ်ရေး၊ ကြိုဆိုဧည့်ခံရေးနှင့် အိမ်အကူ လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ ဖြစ်ပါသည်။ CLMV နိုင်ငံများမှ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ အထူးသဖြင့် ဆင်းရဲသည့် အမျိုး သမီးများသည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းနှင့် အခြေအနေကိုရရှိကြပါ သည်။ ကျွမ်းကျင်မှုပိုမို တိုးတက်မြင့်မားလာခြင်းနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ ဗဟုသုတများကြောင့် မိမိနေရင်းဒေသရှိ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုအခြေအနေ လျော့ကျမှုကိုဖြစ် စေခဲ့ပါသည်။

သက်ဆိုင်ဆီလျော်သည့်၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ (Relevant Labour Migration Legislation, Rules and Regulations)

အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေးအတွက် အားပေးလုပ်ဆောင်ရန် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အစီအစဉ်များကို အားဖြည့် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းသည် နောက်ဆုံးပြင်ဆင်ထားသည့် အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး စီမံကိန်း (၂၀၀၉-၂၀၁၃)၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏အလုပ်သမား ရေးရာမူဝါဒ သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနေရပ်ပြန်ရေးနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းနိုင်ရေး ဝန်ဆောင်မှုများမှတစ်ဆင့် နိုင်ငံ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အသုံးပြုရန်လိုအပ်သည့်အချက်ကို ဖော်ညွှန်းထားပါသည်။ ထို့ပြင် အမိန့်ဒီကရီအပိုဒ်ခွဲ ၁၉၀ (Sub-Decree 190) အရလည်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ချရေးနှင့် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးတို့ အပေါ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု၏ အကျိုး သက်ရောက်နိုင်မှုကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်အတွက် နိုင်ငံဆိုင်ရာ အစီအစဉ် (၂၀၁၂-၂၀၁၃)တွင် အစိုးရနှင့် လူမှုရေးလုပ်ငန်းပါတနာများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုကို စီမံခန့်ခွဲရန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အကာအကွယ်ပေးရန်နှင့် လူကုန်ကူးမှုကို တိုက်ဖျက်ရန် မူဝါဒများကို ချမှတ် အကောင်အထည်ဖော်ရန် လုပ်ငန်းများပါဝင်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအတွက် အုပ်ချုပ်စီမံရာ၌ အမျိုးသားအလုပ်သမား ရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်ရေး မူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ၊ ဥပဒေရေးရာများ၊ "စံ" သတ်မှတ်ချက်များ၊ နိုင်ငံအလိုက် သဘောတူ ညီချက်များ၊ နိုင်ငံစုံပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဖြစ်စဉ်များ စသည် တို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ပြဿနာများ ပါဝင်လျက်ရှိပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင် ရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် နိုင်ငံတကာနှင့် အမျိုးသားဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်မှု မူဘောင်များ လည်းပါဝင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု အုပ်ချုပ် စီမံရေးသည် အမျိုးမျိုးကွဲပြားလျက်ရှိသည့် တာဝန်ခံဆောင်ရွက်သူများ၏ ပါဝင်ပတ်သက်မှု အခန်းကဏ္ဍကို အသိအမှတ်ပြုထားပြီး၊ များစွာရှုတ်ထွေး လှသည့် အခြေအနေများ၊ မူဝါဒရေးရာ ယုတ္တိတန်ဖူများနှင့် လူအများ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ နေထိုင်လုပ်မှု၏ ရေရှည်ဖြစ်ပေါ်လာမည့်အကျိုးဆက်များကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစား မှုပြု ထားပါသည်။ အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုကို ကောင်းစွာအုပ်ချုပ်စီမံမှုဟူသည် ဥပဒေရေးရာ၊ မူဝါဒ ရေးရာနှင့် ဖွဲ့စည်းလုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာမူဘောင်များအတွင်း အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု စီမံခန့်ခွဲရေး ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများကို အဆင်ပြေချောမွေ့စွာလုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

ဤအဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် အုပ်ချုပ်စီမံမှုဆိုင်ရာ များနှင့်ပတ်သက်သည့် ဥပဒေရေးရာစည်းကြပ်ဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာနှင့် မူဝါဒမူဘောင်များကိုဖန်တီးပြုလုပ်ရန် အတွက် တာဝန်ရှိကြပါသည်။ အုပ်ချုပ်စီမံမှုကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင်ဆောင်ရွက်ရာ၌ အရေးပါသည့် နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ လူမှုရေးပါတနာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း များအကြား၌ လူမှုရေးဆွေးနွေးလုပ်ဆောင်မှုပင်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု လုပ်ငန်းသည် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများအပေါ်၌သာ လုံးဝတာဝန်ရှိသည် မဟုတ်ပါ။ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအဖွဲ့အစည်းများ အလုပ် သမားသမဂ္ဂများ၊ အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း နှင့် ဒေသခံ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းကလည်း အလုပ်သမား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် အုပ်ချုပ်စီမံမှုလုပ်ငန်းတို့၏ အခြေအနေအရပ်ရပ်ကို ပံ့ပိုးရာ၌ အားကောင်းသည့် လူမှုရေးအင်အားများ ဖြစ်ပါသည်။

၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ အမျိုးသားအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာမူဝါဒ National Employment Policy, 2015 (NEP)

၂၀၁၅-၂၀၂၅ အမျိုးသားအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာမူဝါဒ(NEP)ကို ဝန်ကြီးချုပ်ဟွန်ဆန်ကိုယ်တိုင်၊ ဖွဲ့စည်းပင် မြို့တော်ရှိ ငြိမ်းချမ်းရေးနန်းတော်၌၊ အစိုးရအရာရှိများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များရှေ့မှောက်၌ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၁၅ ရက်နေ့တွင် စတင် ဖော်ထုတ်ကြေငြာခဲ့ပါသည်။ အမျိုးသားအလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာမူဝါဒသည် ILO ၏ ထောက်ပံ့ကူညီမှုအပြင် အစိုးရဝန်ကြီးဌာနပေါင်း ၂၀ နှင့်၎င်းတို့၏ အေဂျင်စီများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ် အကိုင်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကျယ်ပြန့်သည့် နယ်ပယ်အဝန်းအဝိုင်းမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသူ (Actor) များနှင့် ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းရရှိသည့် အကြံဉာဏ်များကြောင့် ဖြစ်မြောက်အကောင်အထည်ဖော်လာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

NEP မဟာဗျူဟာအရ၊ ပန်းတိုင် ၃ ရပ်ရှိပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ (၁)သင့်တော်ကောင်းမွန်ပြီး အကျိုးဖြစ် ထွန်းနိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ တိုးတက်ရေး(၂)ကျွမ်းကျင်မှုများကို မြှင့်တင်နိုင်ရေး နှင့် လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ်တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေး (၃) အလုပ်အကိုင်ဈေးကွက် အုပ်ချုပ်စီမံရေးကို အားဖြည့် ဆောင်ရွက်ပေးရေးစသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။ ဤမူဝါဒသည် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ တိုးပွားလျှက်ရှိသော ငယ်ရွယ် သူဦးရေ၏ လိုအပ်ချက်များကိုဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန်၊ လုံလောက်သည့် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးပေးမည့် မဟာဗျူဟာများကို ဖော်ပြထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် လုပ်ကိုင်ရမည့်အလုပ်များသည် သင့်တော် ကောင်းမွန်ပြီး၊ သက်ဆိုင်အကြုံးဝင်မှုရှိရန် လိုအပ်ကြောင်းကိုလည်း အလေးအနက်ဖော်ပြထား ပါသည်။ သို့ရာတွင် NEP သည် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၏ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှု၊ လုံခြုံဘေးကင်းသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုကို မြှင့်တင် ဆောင်ရွက်မှုနှင့် အလုပ်သမားအားလုံးကို လုပ်ပိုင်ခွင့်အပ်နှင်းမှု စသည့် အချက်များပေါ်တွင် အခြေခံ ဦးတည်ချက်ထားရှိပါသည်။

NEP သည် စတုဂံမဟာဗျူဟာ (Rectangular Strategy) အဆင့် ၃ နှင့် များစွာတူညီမှုရှိသည့်အတွက် ဖော်ထုတ်ကြေညာအသိပေးလုပ်ဆောင်ရန် အမှန်ပင်လိုအပ်ပါသည်။ ဤမူဝါဒအရ၊ အားလုံးအတွက် သင့်တော် ကောင်းမွန်ပြီး အကျိုးဖြစ်ထွန်းသည့် အလုပ်အကိုင် ရရှိမှုများမှ တစ်ဆင့် ရေရှည်တည်တံ့သည့် ဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်ရေး၊ နေထိုင်မှုဘဝပိုမိုတိုးတက် ကောင်းမွန်ရေးနှင့်လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ သဟဇာတဖြစ်မှုကို မြှင့်တင် ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးတို့အတွက် အကျိုးပြုနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

NEP သည်၊ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံအတွက် အဖိုးမဖြတ်နိုင်သည့် ရတနာတစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဤမူဝါဒကို လူမှု/စီးပွားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် စီးပွားရေးအဆောက်အအုံ ဖွံ့စည်းပြောင်းလဲမှုအဆင့် အသီးသီးတို့တွင် ပေါ်ပေါက်လာမည့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံအလုပ်အကိုင်ဈေးကွက်၏ စိန်ခေါ်မှုအသစ်များကို တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက် နိုင်ရန် ရေးဆွဲချမှတ်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာမူဝါဒ Migration Policy, 2014

၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ချမှတ်ခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒသည် ကျယ်ပြန့်ပြီး ထိရောက်မှု ရှိသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်စီမံရေး မူဘောင်၊ ဖော်ထုတ် ရရှိနိုင်ရန်အတွက် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုမူဘောင်သတ်မှတ်ချက်သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦး ချင်းစီနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစု များနှင့် လူမှုအသိုင်းအဝန်းတို့အတွက် အပြုသဘောဆောင်ပြီး အကျိုးရှိ သည့်အတွေ့အကြုံများရရှိစေပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုကို ရွေးချယ်စရာလုပ်ငန်းတစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်လာစေရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု ဖြစ်စဉ် တစ်လျှောက်၌ အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီး အတွက်ကိုပါ အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေး အပ်နိုင်ရန် တို့အတွက်ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကျား/မ၊ ကဏ္ဍ ၊ တရားဝင်မှုအဆင့်နှင့် အခြားတစ်ဦးချင်းစီ၏ လက္ခဏာများအရ ထူးခြားပေါ်လွင်သည့် လိုအပ်ချက်များကို အသိအမှတ်ပြုတုန့်ပြန် ဆောင်ရွက်ရေးသည် ထိုမူဝါဒ၏ အဓိကအချက်ဖြစ်သည့်အပြင်၊ ထိရောက်သည့် အကောင်အထည်ဖော်မှုလည်း ဖြစ်ပါသည်။

ဤမူဝါဒတွင် သီးခြားရည်မှန်းချက်(၃)ရပ်ရှိပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ -

- ၁။ အဆင့်ဆင့်တိုင်းတွင် ရပိုင်ခွင့်အခြေခံမှု (rights based) နှင့် ကျား/မဆိုင်ရာကို ဂရုမူသည့်မူဝါဒ (Gender sensitive policy) နှင့် ဥပဒေပြုရေးလုပ်ငန်းများကို လူမှုရေး ဆွေးနွေး ဆောင်ရွက်မှု (Social dialogue) များဖြင့် ရေးဆွဲချမှတ် အကောင်အထည် ဖော်ရန် ၊
- ၂။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုလုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်ဆင့်သော လုပ်ငန်းများအရ၊ အမျိုးသမီး နှင့် အမျိုးသား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အဆင့်အတန်း ခွဲခြားမှုမရှိစေဘဲ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန် ၊
- ၃။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် တီထွင်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတို့အတွက် စွမ်းဆောင်သူများဖြစ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုလျက်၊ ကမ္ဘောဒီယားနိုင်ငံ၏ လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုတို့အတွက် အလုပ်သမား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့် အလုပ်သမားသွားလာမှု တို့ကိုအသုံးပြုရန်၊

စသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။

အမျိုးသားဥပဒေရေးရာနှင့် စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာမူဘောင် National Legal and Regulatory Framework

ကမ္ဘောဒီယားနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဆိုင်ရာများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အမျိုးသားဥပဒေ ရေးရာ စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်ရေး လုပ်ငန်းများသည် ဟိုတစ်ခုသည်တစ်ခုနှင့် အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိနေပါသေးသည်။ ၁၉၉၅ ခုနှစ်တွင်ထုတ်ပြန်သည့် " ခမာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပြည်ပပို့လွှတ်ရေးဆိုင်ရာ အမိန့် ဒီကရီ အပိုဒ်ခွဲ ၅၇ (Sub-degree 57) သည် ကမ္ဘောဒီယားအလုပ်သမားများကို ပြည်ပသို့ စေလွှတ်မှု လုပ်ငန်းကို စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်သည့် ဥပဒေရေးရာ အခြေခံ မူဘောင်ဖြစ်ပါသည်။ ဤအမိန့်ဒီကရီ အပိုဒ်ခွဲ သည် ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်ဈေးကွက်တွင် အလုပ် အကိုင်ရှားပါးနေမှုကို လည်းကောင်း၊ ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခြင်းဖြင့် ရရှိသည့် ဝင်ငွေနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများမှတစ်ဆင့် လူနေမှု အဆင့်အတန်းများကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ကြောင်းကို လည်းကောင်း အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။

လောလောဆယ်တွင် စစ်ဆေးဆောင်ရွက်မှုလုပ်ငန်းကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်အတွက် တာဝန် သတ်မှတ်ပေးရန် သက်ဆိုင်မှုရှိသည့် ဥပဒေများကို အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြထားပါသည် -

- ၁။ လူမှုဝန်ထမ်းအလုပ်သမား၊ လုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်ရေးနှင့် လူငယ်ပြန်လည်နေရာ ချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန၏ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်များဆိုင်ရာ ဘုရင့်အမိန့် ဒီဂရီ (၁၉၉၉ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၄ ရက်)။ ဤအမိန့်ဒီဂရီကို MOLVT ၏ အခန်း ကဏ္ဍနှင့် တာဝန် ဝတ္တရားများကို လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် ချမှတ်ထားသည့် အခွင့်အာဏာက လမ်းညွှန်မှု ပြုခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။
- ၂။ ၁၉၉၇ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁၇ ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ကမ္ဘောဒီးယား အလုပ်သမား ဥပဒေ သည် MOLVT ၏ စစ်ဆေးရေးယူနစ် (Inspection Unit) ဆိုင်ရာ အခွင့်အာဏာ၏ တည်တံ့မှုကို အဓိကတိုင်းတာသည့် ကိရိယာအဖြစ် အသုံးပြုပါသည်။
- ၃။ ၂၀၀၇ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၂၀ ရက်နေ့တွင် ကမ္ဘောဒီးယားအလုပ်သမားဥပဒေပုဒ်မ ၁၃၉ နှင့် ၁၄၄ တို့ကို ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ၊ အလုပ်သမားဥပဒေများ၊ အလုပ်သမား များ၏ လိုအပ်ချက် များနှင့် ပိုမိုကိုက်ညီမှုရှိစေပြီး၊ အသုံးဝင်မှုနှင့်တန်ဖိုးရှိမှု ကျယ်ပြန့်လာစေရန် ဆောင်ရွက် ချက်ဖြစ်ပါသည်။
- ၄။ ၂၀၀၂ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၂၂ရက်နေ့တွင် အလုပ်သမားဥပဒေအရ သတ်မှတ်ဖော်ပြ ထားသည့် အလုပ်သမားများအတွက် လူမှုဖူလုံရေးစီမံကိန်းဆိုင်ရာ ဥပဒေကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ သည်။ သီးခြားလွတ်လပ်သည့် ညွှန်ကြားချက်တစ်ရပ်အဖြစ် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင် ရွက်ရန် ဖြစ်ပါသည်။
- ၅။ ၁၉၉၆ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၂၈ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ပြည်သူပိုင်လုပ်ငန်းများ ဆိုင်ရာ အထွေထွေဖွဲ့စည်းမှုအခြေခံဥပဒေ၊ ယင်းဥပဒေသည် သီးခြားသတ်မှတ်ထားသည့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ ဖြင့် အလုပ်သမားခန့်ထားလုပ်ကိုင်သည့်လုပ်ငန်းများအတွက် ဖြစ်ပါသည်။
- ၆။ ၂၀၀၆ ခုနှစ်၊ မေလတွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ ဥပဒေအမှတ် ၁၀၈။ ယင်းဥပဒေသည် HIV/AIDS ပညာပေးရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့် ပြည်ပတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ကမ္ဘောဒီးယား အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ အတွက် ကျန်းမာရေးပြဿနာများမှ ကင်းဝေးစေရန် ကျန်းမာရေး ဆိုင်ရာ ပြဿနာများ၊ ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင် မှုနှင့် အလုပ်သမား ရပိုင်ခွင့်ရှိသည့် အခွင့် အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပြည်ပထွက်ခွာမီ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု ဆိုင်ရာသင်တန်း များ ကို မြှင့်တင်လုပ်ဆောင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။
- ၇။ ၂၀၀၆ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင် ထုတ်ပြန်သည့် အမိန့်ဒီဂရီခွဲ ၇၀သည် လူအင်အားလေ့ကျင့် သင်ကြားရေးနှင့် ပြည်ပပို့လွှတ်ရေးဘုတ်အဖွဲ့ (MTOSB) တည်ထောင်ဖွဲ့စည်းရေးအတွက် ဖြစ်ပါသည်။ကမ္ဘောဒီးယားအလုပ်သမားများကို ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံသို့ ပို့လွှတ်လုပ်ကိုင်ရေး အတွက် စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်ရန်သီးသန့်ပုံဖော်ဖွဲ့စည်းထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ MTOSB သည် တောင်ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ ပို့လွှတ်ရန် အလုပ်သမားစုဆောင်းခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချခြင်းလုပ်ငန်း များ ကို ကြီးကြပ်စီမံလုပ်ဆောင်ပါသည်။
- ၈။ ဥပဒေအမှတ် ၀၁၂/၂၀၀၇ အရ၊ အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရေးအတွက် အထူး လုပ်ငန်းအဖွဲ့ (Task-Force) တစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်း၍ အလုပ်သမား ရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်မှု နယ်ပယ်တွင် ကျွမ်းကျင်မှုအကူအညီအတွက် ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ် ဆောင်ရွက်ခြင်းအပါအဝင် မူဝါဒ များ နှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာစီမံကိန်းရေးဆွဲ ချမှတ်အကောင် အထည်ဖော်ခြင်း စသည် တို့ကို လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်ပါသည်။

- ၉။ အမိန့်ဒီကရီခွဲ အမှတ် ၆၈/၂၀၀၉ သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် နိုင်ငံကူး လက်မှတ် ပြုလုပ်ခ ကုန်ကျစရိတ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ထုတ်ပြန်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤအမိန့်အရ နိုင်ငံကူး လက်မှတ် အတွက် ကုန်ကျစရိတ်အဖြစ် တစ်ဦးလျှင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၀ နှင့် ရက်ပေါင်း ၂၀ အတွင်း အပြီးထုတ်ပေးရန် တရားဝင်သတ်မှတ် ပေးခဲ့ပါသည်။
- ၁၀။ လက်တွေ့မြေပြင်အခြေအနေနှင့် အမှန်တကယ် လိုအပ်ချက်များနှင့် ညီညွတ်မှု ရှိစေရန် အတွက် အမိန့်ဒီကရီခွဲအမှတ် ၁၉၀ (၂၀၁၁)ကို အစားထိုးခဲ့ပြီး၊ အမိန့်ဒီကရီခွဲ အမှတ် ၅၇ နှင့် ဥပဒေအမှတ် ၈ (၂၀၁၄) တို့ကို ဖြည့်စွက်ချက်များ ထည့်သွင်းခဲ့ပါသည်။

အလုပ်သမားပညာပေး အစီအစဉ်များနှင့်ဆိုင်သည့် ဥပဒေများပြောင်းလဲမှု တစ်စုံတစ်ရာမရှိပါ။ သို့ရာတွင် အချို့သောဥပဒေပြဌာန်းချက်နှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအချို့ကိုမူ လက်ရှိအခြေအနေမှန် နှင့်ကိုက်ညီ စေရန် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲပြီး အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ ကြိုတင်ပြင် ဆင်ခြင်းဆိုင်ရာ အကြိုသင်တန်းလက်စွဲ (Predeparture Orientation Manual) ကိုလည်း ပုံမှန်ပြန်လည် စိစစ်ပြင်ဆင်မှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ ကနဦး ဆွေးနွေးပွဲ (PDOS) များတွင် ပညာပေး အစီ အစဉ်၏ အရည်အသွေးကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် အရေးကြီးသည့် ဘာသာရပ်အချို့ကို ဖြည့်စွက်ထည့် သွင်းခဲ့ပါသည်။

MOLVT ဝန်ကြီးဌာနရှိ အထွေထွေအလုပ်သမားရေးရာဌာန (General Department of Labour-GDL) သည် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများကို စည်းကြပ်ရန် စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်ဌာနများ၏ သန့်ရှင်းမှု၊ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး အခြေအနေ တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ ကောင်းမွန် စေရေး၊ အလုပ်ဌာနများကို စစ်ဆေးရန်တို့အပြင်၊ အလုပ်သမား ရေးရာဥပဒေကြမ်းဆောင်ရွက်မှု လုပ်ငန်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရန်ကိစ္စများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ၊ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်များ၊ အလုပ်သမားများ၏ အထွေထွေလူမှုသက်သာ ချောင်ချိရေးလုပ်ငန်း စသည် တို့အတွက် တာဝန်ရှိပါသည်။

**အလုပ်သမား အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုအစီအစဉ်များ
Workers' Education and Safe Migration Programmes**

ပြည်ပမထွက်ခွာမီ ကနဦး ဆွေးနွေးမှု (Predeparture Orientation Session – PDOS) သည် မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အထွေထွေအလုပ်သမား ရေးရာဌာန (GDL)သည် ရုံးချုပ်များအတွက်၊ ကျွမ်းကျင်မှုအကူအညီများ/အကြံပေးအကူအညီများ ပေးအပ်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လမ်းညွှန်ချက်အဖြစ်၊ စစ်ဆေးချက်စာရင်း (Checklist) နှင့် ညွှန်ကြားချက်လက်စွဲ (Manual of Instructions) တို့ကို ပြုစုခြင်းမရှိပါ။ ထိုအရာများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ရန် အလားအလာရှိသူများကို အလုပ်သမားရေးရာ “စံ” သတ်မှတ်ချက်များအား လိုက်နာဆောင်ရွက်ကြစေရန်အတွက် သင်တန်းပို့ချခြင်း၊ အကြံဉာဏ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်များနှင့် အနီးကပ်ဆွေးနွေးပြီး၊ တိုးတက် ကောင်းမွန်စေမည့် အစီအစဉ်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ကူညီဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

လက်စွဲ(manual)တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း သင်တန်းပို့ချမှုနှင့် အကြံပေးခရီး (Training and advisory visit) များသည် အသိပညာပေး ဆွေးနွေးပွဲများ ကျင်းပခြင်းနှင့် ပြည်ပသို့ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား ပို့လွှတ်မှု လုပ်ငန်းကို လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည့် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီ များသို့ အလုပ်အကိုင် နှင့် လူအင်အားရေးရာဌာနမှ လေ့ကျင့်ထားသည့် ဝန်ထမ်းများနှင့်စစ်ဆေးရေးမှူး များ ဆက်တိုက်သွားရောက် သည့် စစ်ဆေးရေးခရီးများကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။

အစိုးရအနေဖြင့် အီးပီအက်စ်(Employment Permit System - EPS) ကို လက်တွေ့ အသုံးပြု လုပ်ဆောင်ပါသည်။ ထိုစနစ်အရ ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန နှင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၏ MOLVT ဝန်ကြီးဌာနတို့ ၂-နှစ်ခံ ချမှတ်အတည်ပြုထားသည့် အစိုးရခြင်း (G to G) လုပ်ဆောင်သဘောတူညီမှု ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်သူတို့အနေဖြင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု (Safe Migration) ဆိုင်ရာ အသိပညာတိုးတက်ရေးအတွက် လုံခြုံစိတ်ချရသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု ဆိုင်ရာ စားပွဲဝိုင်းဆွေးနွေးပွဲ တစ်ရပ်ကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနေ့ဖြစ်သည့် ဒီဇင်ဘာလ ၈ ရက်နေ့တွင် ကျင်းပခဲ့ ပါသည်။ ထို့ပြင်ရေဒီယို အသံလွှင့်အစီအစဉ်များ၊ တိုက်ရိုက်ဆွေးနွေးခန်း ရုပ်သံထုတ်လွှင့်မှုအစီအစဉ် စသည် များ ကိုလည်း လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။

“စံ” သတ်မှတ်ချက်များ (Standards)

အလုပ်သမားပညာပေးအစီအစဉ်များ ကျင်းပမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် “စံ” သတ်မှတ်ချက်ဟူ၍ မရှိ သေးပါ။ သို့ရာတွင် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းနှင့် အသိပညာပေးသင်တန်းများအတွက် ဖွံ့ဖြိုးရေး လုပ်ငန်း လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ အကျိုးတူပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုများရှိပါသည်။ အမျိုးသား အဆင့်တွင် GDL သည် အလုပ်သမားရေးရာများနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ညှိနှိုင်းဆက်စပ်စီမံဆောင်ရွက် ပေးသည့် ဥပဒေနှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းထားသည့်အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းကာလနှင့်သင်တန်းချိန်သတ်မှတ်ရာ၌ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု တူညီမှုမရှိပါ။ ယေဘုယျ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများက ပြုလုပ်သည့် အသိပညာပေး သင်တန်းများ၏ သင်တန်းကာလမှာ တစ်ရက်မှ အများဆုံး သုံးရက်အထိသာ ကြာမြင့်ပါသည်။ အချို့သော သင်တန်းများမှာ အလုပ်သမားများကို ပြည်ပသို့ ပို့လွှတ်ရန်အဆင်သင့်ဖြစ်သည့် အချိန်တွင် မှ ထိုသင်တန်းမျိုးကို တစ်ရက်မှ တစ်ရက်ခွဲခန့်သာ အချိန်ယူပို့ချလေ့ရှိကြပါသည်။ ထိုအသိပညာပေး သင်တန်းပို့ချချက်များသည် အစိုးရက ထုတ်ပြန်ထားသည့် အများဆုံးရန် “စံ” သတ်မှတ်ထားသည့် လက်စွဲ (Common Standard Manual) အတိုင်း ပင်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အချို့သော ပို့ချချက်များမှာ အလုပ်သမားလက်ခံသည့် နိုင်ငံ၏အခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီစေရန် ပေါင်းစပ် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အဓိကပို့ချချက်များတွင် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ၊ သွားရောက်မည့်နိုင်ငံ၏ ဥပဒေများ၊ အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သည့် ပတ်ဝန်းကျင် အခြေ အနေ၊ လုပ်ခလစာနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ ဓလေ့ထုံးစံနှင့်ယဉ်ကျေးမှုတို့အပြင် အခြားသက်ဆိုင် ဆက်စပ် သည့် ဥပဒေများ ပါဝင်ပါသည်။

သင်တန်းပို့ချသူများရွေးချယ်မှုသည် ခန့်အပ်ထားသည့် ကျွမ်းကျင်မှုပြည့်ဝသည့် ဝန်ထမ်းရရှိမှုအပေါ် များစွာမူတည်လျက်ရှိပါသည်။ ထို့နောက်ရွေးချယ်ခံရသည့် သင်တန်းပို့ချသူများကို သင်တန်းပေးမှုအစီအစဉ် (Training of Trainers – TOT) ကိုလုပ်ဆောင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့အနေဖြင့် ပေါ်ပေါက်လာမည့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအတွက် သင်တန်းပို့ချမှုကို ဆက်လက် လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်း ကျင်းပသည့်နေရာသတ်မှတ်ချက်မရှိပါ။ အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အေဂျင်စီရုံးခန်းတွင် သီးခြားနေရာ လွတ် ရှိပါကလည်း သင်တန်းပို့ချသည့်နေရာအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ ပြဿနာများအတွက် လုပ်ဆောင်နေကြသည့် ကုလသမဂ္ဂ အေဂျင်စီ များနှင့် NGO များ၏ ကူညီဖြည့်ဆည်းမှုများဖြင့် အစိုးရက ပြုစုထုတ်ပြန်ထားသည့် “စံ” အဖြစ်အသုံးပြုသည့် လက်စွဲတစ်ရပ်ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင်အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများကအသုံးပြုသူများ၏ လိုအပ်ချက် နှင့် ကိုက်ညီစေရန်၊ အစိုးရ၏ လမ်းညွှန်များနှင့် ညွှန်ကြားချက်များနှင့်အညီ ထိုလက်စွဲများကို ပြင်ဆင်မှုများကို ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ များသောအားဖြင့် အစိုးရက ၎င်း၏ဖွံ့ဖြိုးရေး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များဖြစ်သည့် ILO, IOM နှင့် UN အဖွဲ့အစည်းများ၏ ပံ့ပိုးမှုဖြင့် သွားရောက်လုပ်ကိုင် သည့် နိုင်ငံတစ်ခုချင်းအလိုက် ပြုစုထားသည့် လက်စွဲစာစဉ်အချို့ရှိပါသည်။ ထို့ပြင် NGO ပါတနာများနှင့် ၎င်းတို့ကို ပံ့ပိုးထောက်ပံ့ သူများက ပြုစုထုတ်ဝေ ထားသည့် အလုပ်သမား၊ ထပ်တိုး ပညာပေးအစီအစဉ်များအတွက် စာအုပ်စာတမ်းများလည်း ရှိနေပါသည်။

MOLVT ဝန်ကြီးဌာနရှိ အလုပ်အကိုင်နှင့်လူ့အင်အားဆိုင်ရာဌာနမှ အရာရှိများကိုယ်တိုင် အခါအား လျော်စွာ ပြုလုပ်ပေးသည့် စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်း၊ စစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်းများကို လုပ်ဆောင် ပါသည်။ သင်တန်း စီစဉ်ပေးသူများ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ထိုစနစ်များအရ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများ ကို စောင့်ကြပ် ကြည့်ရှု သည့် ဥပဒေရေးရာနှင့် တရားဝင်လမ်းကြောင်းသည် အတန်ပင်အားနည်းပြီး၊ ပုံမှန်လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းလည်း မရှိပါ။ ။ အစိုးရ၏ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုမှုစနစ်များမှာ ပုံမှန်လုပ်ဆောင်ခြင်း မရှိသည့်အပြင် ပုဂ္ဂလိက လူ့အင်အား နှင့် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများ၊ NGO များအပါအဝင် သင်တန်းစီစဉ်သူများ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များနှင့်လမ်းညွှန်မှုများကိုလည်း ပုံမှန် စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုနိုင်ခြင်းမရှိပါ။

ဝန်ကြီးဌာနမှ အရာရှိများ/စစ်ဆေးရေးမှူးများနှင့် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများ၊ NGO အဖွဲ့ အစည်းများအကြားတွင် ပြုလုပ်သည့် လူမှုရေးရာဆွေးနွေးမှု (social dialogue) အစီအမံများမှာလည်း ပြည့်စုံ စွာထားရှိနိုင်ခြင်း မရှိသေးပါ။ NGO အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့်လည်း အစိုးရ၏ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုမှုနှင့် စစ်ဆေး လုပ်ဆောင်မှုစနစ်ကို သိရှိနားလည်ရန်အတွက် စောင့်ကြပ် ကြည့်ရှုမှုနှင့်လိုက်နာကျင့်သုံးရေး ဝန်ထမ်း များဖြင့် ကိုယ်ပိုင်အစီအစဉ်များချမှတ်ပြီး၊ သီးခြား လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့သည် အဓိက ဆောင်ရွက်နေသူများ၊ တာဝန်ခံအဖွဲ့အစည်းများပါဝင်သည့် ဆွေးနွေးပွဲများပြုလုပ်၍ ကမ္ဘောဒီးယား နိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရေးရာ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုရေးနှင့် စစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းများ စနစ်တကျဖြစ်စေရေး နှင့် “စံ” သတ်မှတ်နိုင်ရေး တို့ အတွက် လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းမရှိခဲ့သည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။

အကျိုးတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက် မှု

Partnerships

ပုဂ္ဂလိက အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများအနေဖြင့် ကမ္ဘောဒီးယား အလုပ်သမားများကို အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ပြည်ပသို့စေလွှတ်ခြင်းမပြုမီ သင်တန်းပို့ချရေးနှင့် အသိပညာပေးလုပ်ငန်းများကို မဖြစ်မနေ ဆောင်ရွက်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ထားပါသည်။ သို့ရာတွင် တွေ့ရှိရသည့် အခြေအနေ အချို့တို့အရ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ပို့လွှတ်သည့်အလုပ်သမားများအတွက် သင်တန်းပို့ချပေးနိုင်ခြင်း မရှိသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ အခြားသော ကိစ္စရပ်များတွင် အလုပ်သမားစေလွှတ်မှုကို အလျှင်အမြန် ကသုတ်ကရက် လုပ်ဆောင်ရသည့် အတွက် သင်တန်းပို့ချမှုကို သတ်မှတ်ထားသည့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ သတ်မှတ် ထားသည့်လက်စွဲစာစောင်များကိုအသုံးပြု၍ စနစ်တကျ လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းများ မရှိခဲ့သည်ကိုလည်း တွေ့ရှိရ ပါသည်။

ပြည်နယ်အသီးသီးရှိ အလုပ်သမား နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်မှုလေ့ကျင့်ရေး ရုံးခွဲများအနေဖြင့် လိုအပ်သည့် သင်တန်းများမဖြစ်မနေပို့ချပေးရန် သတ်မှတ်တာဝန်ပေးပါသည်။ သို့ရာတွင် အစိုးရ၏ဘတ်ဂျက်ကန့်သတ်ချက် အရ သင်တန်းပို့ချသူများအတွက် လစာကို ပုဂ္ဂလိက အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများက ပေးရသဖြင့် သင်တန်းပို့ချမှုအကြိမ်နှင့် အရည်အသွေးတို့မှာလည်း အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိနေပါ သည်။

ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက်အတူတွဲဖက်လုပ်ကိုင်သူများဖြစ်သည့် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း (Civil Society Organisations - CSO)များနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအချို့တို့သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အတွက် ကူညီ လုပ်ဆောင်ပေးသည့်အသိပညာပေးနှင့် သင်တန်းပို့ချမှုအစီအစဉ်များလည်း ရှိပါသည်။ ထို့ပြင်အခြားပြည်ပမှ ထောက်ပံ့ကူညီမှုရရှိကြသည့် NGO အဖွဲ့အစည်းများက အခွင့်အရေး မဲ့နေကြသူများ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရန် အလားအလာရှိသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်အချို့တို့အတွက် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု ဆိုင်ရာ သင်တန်းများကို ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင် အစီအစဉ်ဖြင့် ပို့ချပေးလျက်ရှိပါသည်။

သို့ရာတွင် သင်တန်းပို့ချရာ၌ သင်တန်းပို့ချပေးသူများ၊ အထောက်အပံ့နှင့် အချိန်စသည်တို့ အပြင် အလုပ်သမားမစုဆောင်းမီနှင့် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းသွားရောက်ပြီးနောက်ပိုင်း အခြေ အနေတို့နှင့် စပ်လျဉ်း သည့် အကြောင်းအရာများမှာ အလွန်ပင်မပြည့်မစုံဖြစ်သည့် အခြေအနေ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းပြင် သင်ကြားပို့ချသူ များမှာလည်း စနစ်တကျလေ့ကျင့်ထားသူများ၊ အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ရရှိထားသူများမဟုတ်ပါ။ သို့ရာတွင် သင်ကြားရေးမှူးကို လေ့ကျင့်ပေးသည့် (TOT) အစီအစဉ်သည် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများက ခန့်ထားသည့် သင်ကြားလေ့ကျင့်ရေးမှူးများနှင့် အရာရှိများအတွက်ကိုသာ သီးသန့်သင်ကြားလေ့ကျင့်ပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား သင်တန်းပို့ချသည့်လုပ်ငန်းကို ဆောက်ရွက်နေကြသည့် NGO များသည်။ မည်သည့်အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့် ခွင့်ပြုချက်လိုင်စင်ကို မရရှိစေကာမူ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်ရရှိထားသည့် MOU အရ ၎င်းတို့အနေဖြင့် သင်တန်းပို့ချနိုင်ခွင့်ရှိနေပါသည်။ ၎င်းပြင်၊ အလုပ်သမားသင်တန်းပို့ချရေး ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း များကို လုပ်ဆောင်ရန်အတွက်၊ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်၊ ခွင့်ပြုချက်လက်မှတ် ရရှိထားသည့် အလုပ် သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီနှင့် NGO များမှ သင်တန်းပို့ချပေးသူများလည်း ရှိပါသည်။

သို့ရာတွင် သင်ကြားရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ၏ အရည်အသွေးနှင့် "စံ" သတ်မှတ် ချက်များကို အကဲဖြတ်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ဥပဒေရေးရာအစီအမံများမရှိသေးသည့်အပြင်၊ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုသည့် ယန္တရား လည်း မရှိသေးပါ။ အရေးကြီးသည့် အချက်ဖြစ်သည့် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ ကနဦးဆွေးနွေးမှု (PDOS) အတွက် ဥပဒေပြဌာန်းချက်လည်း မရှိသေးကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်။

ကျမ်း ကိုး စာ ရင်း BIBLIOGRAPHY

1. Policy on Labor Migration for Cambodia, ILO 2010, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_145704.pdf
2. Nations Encyclopedia, Cambodia Migration, <http://www.nationsencyclopedia.com/Asia-and-Oceania/Cambodia-MIGRATION.html>
3. Cambodia Facts- Migration, <http://www.encyclopedia.com/places/asia/cambodian-political-geography/cambodia>
4. Global Gender Gap Report 2015, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=KHM>
5. National Employment Policy, 2015.
6. Labor migration Policy for Cambodia, 2015.
7. National Strategic Plan, 2015-2018.
8. Gender and Gender action plan, http://concordeurope.org/wp-content/uploads/2016/04/GAP_Guidance_CS0_CONCORD_2016.pdf
9. MoLVT Service for National Employment Policy (NEP) for MOLVT, Khoun Bunny, June 2015.
10. GIZ Capacity Assessment of Inspection Department (MoLVT), Khoun Bunny, March 2016.

အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ INDONESIA

လူမှုစီးပွားရေးဆိုင်ရာအသွင်အပြင် Socioeconomic Profile

အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံသည် ကမ္ဘာ့စတုတ္ထအကြီးဆုံးကျွန်းနိုင်ငံဖြစ်ပြီး ၂၀၀၇ ခုနှစ်၊ လူဦးရေသည် ၂၃၁.၆ သန်းရှိပါသည်။ လူဦးရေသည်နှစ်စဉ် ၁.၂ ရာခိုင်နှုန်းတိုးတက်လျက်ရှိပါသည်။ ကျွန်းစုအလယ်ပိုင်းဖြစ်သော ဂျာဗား(Java)တွင် လူဦးရေသိပ်သည်းမှုသည် တစ်ကီလိုမီတာတွင် ၁၀၀၀ ဦး ရှိသည့်အတွက် ကမ္ဘာပေါ်တွင် လူဦးရေသိပ်သည်းမှု အမြင့်မားဆုံး နေရာတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

ပြည်တွင်းပဋိပက္ခကြောင့် အလုပ်သမား အများအပြားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုသည်၊ ယခုမှ ပေါ်ပေါက်သည့် အကြောင်းခြင်းရာတစ်ရပ်မဟုတ်ပါ။ ၁၉၃၁ ခုနှစ်၊ အင်ဒိုနီးရှားသည် နယ်သာလင် နိုင်ငံအရှေ့အင်ဒိတ်၏ ကိုလိုနီအဖြစ်ရှိနေချိန်၌ ပြင်ပရှိ ကျွန်းများတွင် ၊ စာချုပ်ဖြင့်လုပ်ကိုင်နေကြသည့် ဂျာဗား လူမျိုး ၁၇၂, ၁၈၁ ဦး ခန့်ရှိပါသည်။ အရှေ့အင်ဒိတ်မှ လူဦးရေ ၁၅၃,၇၅၈ တို့သည် ၁၉၀၀ မှ ၁၉၃၀ ခုနှစ်များအတွင်း ၊ မလက်ကာဒေသ(Malacca) ယနေ့ကာလ မလေးရှားနိုင်ငံသို့ အလုပ်အကိုင် ရရှိရေးအတွက် ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ကြပါသည်။ ဒုတိယကမ္ဘာ စစ်ကာလအတွင်း လူ ၂၀၀,၀၀၀ ခန့်ကို အလုပ်ခိုင်းစေရန်အတွက်၊ ဂျာဗားဒေသမှ ရွှေ့ပြောင်းသွားကြပါသည်။ တစ်ဆက်တည်းမှာပင် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၏ တော်လှန်ရေးကာလအတွင်း လူပေါင်း ၆သန်းခန့်မှာ ပြည်တွင်း၌ နေအိမ်စွန့်ခွာပြီး ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ခဲ့ကြရပါသည်။ ကိုလိုနီကာလနှင့် ကိုလိုနီကာလ လွန်အချိန်များ၌ ပြည်တွင်းတစ်နေရာမှတစ်နေရာ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုအစီအစဉ်အရ ရာပေါင်း၊ ထောင်ပေါင်းများစွာသော ဂျားဗားလူမျိုးများကို ပြင်ပကျွန်းများတွင် နေရာချထားပေးခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် ပြင်ပရှိကျွန်းများမှ ဂျာဗားကျွန်းသို့ အလိုအလျောက်ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်မှုအများအပြား ရှိလာပြန်သည့်အတွက် လူဦးရေခွဲဝေနေရာချထားမှုကို ကပြောင်းကပြန်ဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။

အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံစီးပွားရေးသည် ၁၉၆၅ ခုနှစ်မှ အစပြု၍ အာရှ စီးပွားရေးပြဿနာ စတင်ဖြစ်သွားသည့် ၁၉၉၇ ခုနှစ်အထိ မှတ်မှတ်ထင်ထင်တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက် စီးပွားရေးအခြေအနေအားနည်းသွားသော်လည်း သက္ကရာဇ် ၂၀၀၀ သို့ ရောက်သည့်အခါ ပြန်လည် ကောင်းမွန်လာခဲ့ပြန်ခဲ့သည်။ လူတစ်ဦးခြင်းဝင်ငွေမှာ ၁၉၉၅ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၁၄၀ ခန့်ရှိနေရာ ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်တွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၈၅ သို့ ကျဆင်းသွားခဲ့သော်လည်း ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင်၊ ၁၃၆၉ ဒေါ်လာအထိ တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုသည် ၁၉၉၈ ခုနှစ်တွင် အနှုတ် လက္ခဏာပြခဲ့သော်လည်း ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၈.၉ ဘီလျံအထိ တိုးတက်ရရှိခဲ့ပါသည်။

လူဦးရေဆက်လက်တိုးတက်မနေမှုနှင့် စီးပွားရေးပြန်လည် နားလန်ထူမှုနှေးကွေးသည့် အခြေအနေသည် လုပ်သားထုပေါ်၌ ဖိအားဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။ ၁၉၉၅ မှ ၂၀၀၅ ခုနှစ်အထိ (၁၅)နှစ် မှ (၃၅)နှစ်အတွင်းရှိ ငယ်ရွယ်သူလုပ်သားထုသည် နှစ်စဉ်ပျမ်းမျှ ၁.၃ ရာခိုင်နှုန်းတိုးတက်ခဲ့ပြီး၊ နှစ်စဉ်တစ်နှစ်လျှင် ၁.၂သန်းခန့် တိုးပွားလာနေပါသည်။ အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၃၅ နှစ်အတွင်းရှိ လူဦးရေတိုးတက်မှုသည် ၂၀၀၅ မှ ၂၀၁၀ ခုနှစ်အတွင်း ၀.၆ ရာခိုင်နှုန်းရှိပါသည်။ စီးပွားရေးပြဿနာ ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်မှုနှင့် FDI လျော့နည်းကျဆင်းမှုကြောင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အသက်အရွယ်ရှိသော လူဦးရေတိုးပွားလာမှုကို အလုပ်အကိုင် ပေးနိုင်ခြင်း မရှိသည့် အနေအထားဖြစ်ပါသည်။ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် လုပ်သားအင်အား သည် ၁၉၉၅ ခုနှစ်တွင် ၁၈.၇ ရာခိုင်နှုန်းရှိရာမှ ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် ၁၆.၉ ရာခိုင်နှုန်းသို့ လျော့ကျသွားခဲ့ပါသည်။ တရားဝင်ထုတ်ပြန်ထားသည့် အလုပ်လက်မဲ့အခြေအနေအရ၊ ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် ၉.၅ သန်း၊ ၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင် ၁၀.၂ သန်း၊ ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် ၁၀.၈ သန်းအသီးသီးရှိပါသည်။

အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုသမိုင်း Labour Migration History

အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံသည် ပြည်ပနိုင်ငံများသို့ယာယီအလုပ်သမားအများအပြား ပို့လွှတ်လျှက်ရှိသော်လည်း အတော်အတန်မျှသာ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံသားတို့မှာ အမြဲတမ်းရွှေ့ပြောင်း နေထိုင်သူများ အဖြစ်လည်းကောင်း၊ ကျောင်းသားများ(သို့မဟုတ်)သင်တန်းသားများအဖြစ်လည်းကောင်း၊ ပြည်ပ၌ ရောက်ရှိနေကြပါသည်။ ၁၉၉၉ ခုနှစ်၌ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံဖွား ၁၆၈,၀၀၀ ဦးတို့မှာ နယ်သာလန်နိုင်ငံတွင် ရောက်ရှိနေထိုင်လျက်ရှိပါသည်။ နိုင်ငံ လွတ်လပ်ရေးရသည့် ၁၉၄၉ ခုနှစ်မှစ၍ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံသား အများအပြား နယ်သာလန်နိုင်ငံတွင် နေထိုင်ခဲ့ ကြသည်မှ အစပြုပြီး၊ အင်ဒိုနီးရှားလူမှုအသိုင်းအဝိုင်း တစ်ရပ်ပေါ်ပေါက်လာခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၁ ခုနှစ်တွင်၊ အင်ဒိုနီးရှားလူမျိုး ၇၂,၀၀၀ ဦးတို့ အမေရိကန်ပြည် ထောင်စုတွင် နေထိုင်လျက်ရှိကြပြီး ၄၇,၁၅၈ ဦးမှာ ထိုစဉ်ကလေး နိုင်ငံတွင် နေထိုင်လျက်ရှိကြပါသည်။

ခါတ်ဆီဇေးနန်းများဖြင့်တက်လာခဲ့သည့် ၁၉၇၀ ခုနှစ်၊ ၁၉၈၀ ခုနှစ်များနောက်ပိုင်း၊ အင်ဒိုနီးရှား လုပ်သားများကို အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသသို့ တရားဝင်စေလွှတ်မှု တိုးတက်လာခဲ့ပြီး၊ အဓိကအားဖြင့် ဆော်ဒီ အာရေဗျနိုင်ငံသို့ ပို့လွှတ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ လုပ်သားလိုအပ်ချက်မှာ အမျိုးသားဆောက်လုပ်ရေး အလုပ်သမား များ သာမက၊ အမျိုးသမီးအိမ်အကူလုပ်သားများလည်း ပါဝင်ပါသည်။ အစိုးရက အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်မှုကို စတင်အားပေးခဲ့ရာ ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်မှစ၍ အလုပ်သမား ၈၆,၂၆၄ ဦးကို စေလွှတ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

အလုပ်သမားပို့လွှတ်မှု အလျင်အမြန်တိုးတက်ခဲ့ပြီး ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် အများဆုံးဦးရေအဖြစ် ၅၀၂,၉၇၇ ဦးရှိခဲ့ပြီး၊ ထို့နောက်ပိုင်း ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် အနည်းငယ်ကျဆင်းသွားခဲ့ပါသည်။ IOM/ESCAP တို့၏ စာရင်း ကောက်ယူမှုမေးခွန်းလွှာအရ ပို့လွှတ်သည့် အလုပ်သမားဦးရေ ၇၁၂,၁၆၀ ဦးရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင်ရှိသည့် ပြည်ပပို့လွှတ်သည့် အလုပ်သမားများအနက် ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသမီး လုပ်သား များဖြစ်ပါသည်။

၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမားပို့လွှတ်မှု ကျဆင်းသွားခြင်းမှာ မလေးရှားနိုင်ငံမှ အလုပ်အကိုင် အခွင့် အလမ်း လျော့နည်းသွားခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသတွင် စစ်မက်ဖြစ်ပွားနေခြင်းနှင့် အရှေ့ပိုင်းနှင့်အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံဒေသများတွင် ပြင်းထန်သည့် အသက်ရှူလမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ ရောဂါ (SARS) ဖြစ်ပွားနေခြင်းတို့ကြောင့် သက်မှတ်ချက်များတင်းကြပ်လာသည့်အတွက် ဆော်ဒီအာရေဗျနှင့် ထိုင်ဝမ် နိုင်ငံများသို့ အလုပ်သမားပို့လွှတ်မှု ယာယီရပ်ဆိုင်းရသည့် အခြေအနေဖြစ်ခဲ့ပါသည်။

၁၉၉၆ ခုနှစ်မှ ၂၀၀၅ ခုနှစ်များအတွင်း ပြည်ပသို့ပို့လွှတ်သည့် အလုပ်သမားဦးရေမှာ ၃.၉သန်းမျှရှိ၍ ထိုကာလအတွင်းရှိ အသက် ၁၅ နှစ် မှ ၃၉ နှစ်အတွင်းရှိ လူငယ်လုပ်သားထု တိုးတက်မှု၏ သုံးပုံတစ်ပုံခန့်မျှ ရှိပါသည်။ ဤအသက်သည် အရွယ်ရောက်ပြီး လူငယ်များနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ၊ စီးပွားရေးဘဝ အခြေအနေကောင်းမွန်မှုအတွက် အရေးပါသည့် အချက်ဖြစ်ပါသည်။ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံသည် အာရှတိုက်ပြင်ပ ရှိ နိုင်ငံများတွင် အဓိကအားဖြင့် အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသသို့အထိ ပို့လွှတ်မှုအချိုးအစားကို တိုးမြှင့်ခဲ့ပါသည်။ ဇယား-၆ တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အာရှနှင့်ပစိဖိတ်ဒေသအတွင်းသို့ အလုပ်သမားပို့လွှတ်မှု သည် ၂၀၀၀ပြည့် နှစ်တွင် ၇၀.၀ ရာခိုင်နှုန်းရှိရာမှ ၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင် ၄၁.၀ ရာခိုင်နှုန်းသို့ ကျဆင်းသွားခဲ့ပါသည်။

အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုအလားအလာ (Labour Migration Trends)

အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံမှ အလုပ်သမားပို့လွှတ်မှု ပုံသဏ္ဍာန်ကို မလေးရှားနိုင်ငံနှင့်ဆော်ဒီအာရေဗျ နိုင်ငံများ သို့၊ ပို့လွှတ်မှုအခြေအနေနှင့် အလားအလာများက အဆုံးအဖြတ်ပြုလျက်ရှိနေပါသည်။ ထို ၂- နိုင်ငံသို့ ပို့လွှတ် သည့် ပမာဏသည် ၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင် ပို့လွှတ်သည့်ပမာဏ၏ ၈၆.၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ရှိခဲ့ပါသည်။ ထိုနှစ်သည် ထိုနိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းအလိုက် အလုပ်အကိုင်နေရာချထားမှုတွင် ထူးခြားသည့်နှစ်တစ်နှစ် ဖြစ်ပါသည်။ မလေးရှားနိုင်ငံသို့ ပို့လွှတ်မှုများရပ်ဆိုင်းခဲ့ခြင်းမှာ၊ မလေးရှားနိုင်ငံသည် တရားမဝင်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် အလုပ်သမားများအတွက် လွတ်ငြိမ်းချမ်းသာခွင့်ပေးမှုနှင့်အတူ အလုပ်သမားခေါ်ယူမှုကိုလည်း ရပ်ဆိုင်းထားခဲ့

ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ လက်ရှိအခြေအနေတွင် ဆော်ဒီအာရေဗျနိုင်ငံ၌ အလုပ်ခန့်ထားမှုများသည် ၂၀၀၃ ခုနှစ်မှအစပြု၍ ပြန်လည်ကောင်းမွန်စ ပြုလာပါသည်။ ဒေသအလိုက်အလုပ်ခန့်ထားမှုသည် ၂၀၀၅ မှ ၂၀၀၆ ခုနှစ်အတွင်း အနိမ့်အမြင့်အတက်အကျများရှိခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် စုစုပေါင်းပို့လွှတ်မှု၏ ၆၂.၇ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အာရှနှင့် ပစိဖိတ် ဒေသအတွင်း၌ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ၂၀၀၆ ခုနှစ်၌မူ ထိုအချိုးအစားသည် ၄၆.၀ ရာခိုင်နှုန်းသို့ လျော့ကျ သွားပြီး၊ အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသသို့ ပို့လွှတ်မှုကအများဆုံးဖြစ်နေပြန်ပါသည်။

ထိုင်ဝမ်သည် ၂၀၀၂ ခုနှစ်မှစ၍ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံမှ အမျိုးသမီးများအတွက် အလုပ်ခေါ်ယူမှုကို ပိတ်ပင် တားမြစ်ခဲ့ပါသည်။ အကြောင်းမှာ ဒေသခံအေဂျင်စီများက ဝန်ဆောင်ခမြင့်မားစွာယူခြင်း၊ အမျိုးသမီးအလုပ် သမားအများအပြားသည် ၎င်းတို့၏အလုပ်ရှင်များထံမှ ထွက်ပြေးခြင်း အင်ဒိုနီးရှားရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အတွင်း အထောက်အထားနှင့်စာရွက်စာတမ်းအတုများ အသုံးပြုသည့် အမှုများရှိနေသည့်အတွက် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုပိတ်ပင်တားမြစ်မှုကို ၂၀၀၄ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၇ ရက်နေ့တွင် ပြန်လည်ရုပ်သိမ်းခဲ့ပြီး ၂၀၀၅ ခုနှစ် ပထမ နှစ်ဝက်အတွင်း အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံမှ အမျိုးသမီး ၈၀၉၃ ဦးကို ခေါ်ယူခဲ့ပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံနှင့် သီရိလင်္ကာနိုင်ငံတို့နှင့်အတူ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံကလည်း အာရှတိုက်နိုင်ငံများ အတွင်း အမျိုးသမီးအလုပ်သမားကို အမျိုးသားအလုပ်သမားထက် ပိုမိုစေလွှတ်သည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအနက် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားဦးရေသည် ဇယား ၆ တွင် ဖော်ပြထားသည့် အတိုင်း အတက်အကျများရှိနေသော်လည်း၊ မလေးရှားနိုင်ငံနှင့် ဆော်ဒီအာရေဗျ နိုင်ငံများသို့ ပို့သည့် ဦးရေတို့က လွှမ်းမိုးလျက်ရှိနေသည်ကို တွေ့ရှိရမည်ဖြစ်ပါသည်။ မလေးရှားနိုင်ငံ သို့ ပို့လွှတ်သည့် အလုပ် သမားများအနက်၊ အမျိုးသမီးဦးရေသည် ၄၀.၀ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၅၀.၀ ရာခိုင်နှုန်းမျှ ရှိသော်လည်း၊ ဆော်ဒီ အာရေဗျနိုင်ငံသို့ ပို့လွှတ်သည့်ဦးရေအနက် အမျိုးသမီးဦးရေသည် ၉၀.၀ရာခိုင်နှုန်းမျှရှိပါသည်။ နောက်ဆုံး ရရှိသည့် စာရင်းဇယားများအရ ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် ပို့လွှတ်သည့် စုစုပေါင်း အလုပ်သမားများ၏ ၇၅.၃ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသသို့ ပို့လွှတ်သူများ အားလုံး၏ ၈၅.၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအများစုတို့မှာ ပညာရည်အဆင့်နိမ့် ကျသူများဖြစ်ပြီး၊ ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးသည့် အလုပ်အကိုင်(သို့မဟုတ်) သာမန်ကျွမ်းကျင်မှုလိုအပ်သည့် အလုပ် အကိုင်များတွင် လုပ်ကိုင်နေကြပါသည်။ အင်ဒိုနီးရှားအစိုးရက အလုပ်အကိုင် ရရှိအောင်လုပ်ဆောင်ပေးမှု အတွက် ဝန်ဆောင်ခအဖြစ် မလေးရှားနိုင်ငံနှင့်အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသနိုင်ငံများသို့ ပို့လွှတ်ခ USD ၅၅ နှင့် ဟောင်ကောင်နှင့် ထိုင်ဝမ်သို့ ပို့လွှတ်ခအတွက် USD ၂၀၀၀ ကျော်၊ တရားဝင်သတ်မှတ်ပေးထားပါသည်။

**သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေနှင့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ
Relevant Labour Migration Legislation, Rules and Regulations**

သမ္မတဆူဟာတို ခေတ်ကာလအတွင်း အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ မူဝါဒကို အစိုးရ၏ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် နိုင်ငံသားများအတွက် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှု အာမခံချက်ပေါ်တွင် အာရုံ စူးစိုက်မှုက လွှမ်းမိုးလျက်ရှိနေပါသည်။ ဤကာလအတွင်း ချမှတ်ခဲ့သည့် မူဝါဒသည် အင်ဒိုနီးရှား ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများကို ပြည်ပတွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုရန် လိုအပ်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် မူဝါဒရေးရာ မူဘောင်များ သတ်မှတ်နိုင်ရေးတို့ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံသည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကာလ မတိုင်မီ အထိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခန်းကဏ္ဍအရေးပါမှုကို စတင်အသိအမှတ်ပြုလာခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အင်ဒိုနီးရှားရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအတွက် အကာအကွယ်ပေးရန်နှင့် မြှင့်တင်ပေးရန်တို့အတွက် ကြိုးပမ်း လုပ်ဆောင်မှုများကို တွေ့မြင်လာရပါသည်။

အဓိကအားဖြင့် ဆူဟာတိုအစိုးရသည်၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် စည်းကမ်းတကျ လုပ် ဆောင်ပေးနိုင်ရန်၊ အခြေခံကျသည့်ဥပဒေ ၂ရပ်ကို ထုတ်ပြန်ပေးခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ -

- ၁။ အစိုးရ၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအမှတ် ၄ ၊ (၁၉၇၀ ပြည့်နှစ်)
(နိုင်ငံအတွင်း အလုပ်သမားများကို အလုပ်အကိုင်နေရာချထားပေးရေးနှင့် ပြည်ပတွင် အလုပ် အကိုင်နေရာချထားပေးရေး)

- ၂။ ဝန်ကြီးဌာန၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအမှတ် ၅ (၁၉၈၈ ခုနှစ်)
(အလုပ်သမားများကို ပြည်ပအလုပ်အကိုင်များတွင် နေရာချထားပေးရေး)

လောလောဆယ်အားဖြင့် သမ္မတ ဘီဂျေဟာ ဘီဘီ၏ ခေတ်ကာလအတွင်း ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား များအတွက် အောက်ဖော်ပြပါ ဥပဒေရေးရာလုပ်ဆောင်မှုများဖြင့် လူမှုရေးအကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန်တစ်ဆင့် တိုး၍ ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ -

- ၁။ လုပ်သားအင်အားဆိုင်ရာဝန်ကြီး၏ အမိန့်ဒီကရီအမှတ် - ၉၂(၁၉၉၈ ခုနှစ်)
(အလုပ်သမားများအတွက် လူမှုရေးအာမခံစီမံကိန်းဆိုင်ရာ)
- ၂။ လုပ်သားအင်အားဆိုင်ရာဝန်ကြီး၏ အမိန့်ဒီကရီအမှတ် ၂၀၉
(ပြည်ပနိုင်ငံများသို့ အလုပ်သမားများပို့လွှတ်လုပ်ကိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ)
- ၃။ သမ္မတ၏ အမိန့်ဒီကရီအမှတ် ၂၉ (၁၉၉၉ ခုနှစ်)
(အင်ဒိုနီးရှားအလုပ်သမားများ အလုပ်အကိုင်နေရာချထားရေးအတွက် အဖွဲ့အစည်း များ ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာ)

ဤကြိုးပမ်းချက်ကို နောက်တက်လာမည့် သမ္မတများက ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြပါသည်။ သမ္မတ အဘဒူဝါဟ်အစိုးရက၊ အင်ဒိုနီးရှားရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံသားများအတွက် အကာ အကွယ်ပေးမည့် ဖွဲ့စည်းလုပ်ဆောင်မှုအစီအမံများကို အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံရေး မူဝါဒဘောင်အတွင်းမှ သမ္မတ၏ အမိန့်ဒီကရီအမှတ် ၁၀၉ ဖြင့် ထုတ်ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၁ ခုနှစ်သည် အင်ဒိုနီးရှား နိုင်ငံသားရေးရာညွှန်ကြားရေးဝန်ရုံး (WNI) နှင့် နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာနတွင် အင်ဒိုနီးရှားတရားဝင် အဖွဲ့ အစည်းများဆိုင်ရာရုံး (BHI) ကို ဖွဲ့စည်းခွင့်ပြုခဲ့သောနှစ် ဖြစ်ပါသည်။

ထို့ပြင် သမ္မတ မဂ်ဝတီဆူကာနိုပူထရီ အစိုးရလက်ထက်သို့ ရောက်သည့်အခါ ဤကြိုးပမ်း လုပ်ဆောင်မှုများကို နောက်တစ်ဆင့် တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် ပြည်ပရှိ အင်ဒိုနီးရှားရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများကို နေရာချထားရေးနှင့် အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန် ဥပဒေ အမှတ် ၃၉ ကို ၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန် ခဲ့ပါသည်။ ပထမဦးစွာ ဥပဒေ(သို့မဟုတ်)အင်ဒိုနီးရှားဘာသာစကားအရ Undang-Undang သည် အင်ဒိုနီးရှား နိုင်ငံတွင် အမြင့်ဆုံးဥပဒေဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရကထုတ်ပြန်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် သမ္မတ အမိန့် ဒီကရီ တို့ထက် မြင့်ပါသည်။ ဒုတိယအချက်မှာ ဤဥပဒေသည် အင်ဒိုနီးရှားအလုပ်သမားများကို ပြည်ပ၌အလုပ်အကိုင် နေရာချထားမှုကို အခြေခံအားဖြင့် စည်းကမ်းတကျ ဖြစ်စေရန်အတွက်ဖြစ်ပြီး အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၏ ဥပဒေ ရေးရာနှင့် မူဝါဒရေးရာချမှတ်လုပ်ဆောင်မှုတွင် ပထမဆုံးအကြိမ်အဖြစ် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရန်အချက်ကိုလည်း ထည့်သွင်းထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ တတိယအချက်မှာ ဤဥပဒေအရ " အင်ဒိုနီးရှားရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အလုပ်အကိုင် နေရာချထား ပေးရေးနှင့် အကာအကွယ်ပေးမှုဆိုင်ရာ အမျိုးသားကောင်စီ" တစ်ရပ်ဖွဲ့စည်းထူထောင်ရန် ခွင့်ပြုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

သမ္မတ ဆူဆီလိုဘန်ဘန်းယူဒိုယူနို လက်ထက်တွင် ဥပဒေများပြဌာန်း၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ပြည်သူ့ရေးရာအုပ်ချုပ်စီမံမှုကို အားဖြည့် ဆောင်ရွက် ရေး အတွက် အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။

- ၁။ သမ္မတက ထုတ်ပြန်သည့် ဥပဒေအမှတ်-၈၁ (၂၀၀၆ ခုနှစ်)နှင့် သမ္မတ၏ အမိန့်ဒီကရီ အမှတ်၂ (၂၀၀၇ ခုနှစ်)
- ၂။ သမ္မတ၏ ညွှန်ကြားချက်အမှတ် ၆ (၂၀၀၆ ခုနှစ်)
(အင်ဒိုနီးရှား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အလုပ်အကိုင်နေရာချထားရေးနှင့် အကာ အကွယ်ပေးရေးစနစ်ကို ပြန်လည်ပြုပြင်ရန်အတွက် မူဝါဒ)

နောက်ဆုံးဖြစ်ပေါ်တိုးတက်မှုများမှာ ပြဿနာရပ်များအပေါ်တွင် အစိုးရ၏ တက်ကြွစွာ အရေးယူ ဆောင်ရွက်ချက်များ ကို အားတက်ဖွယ်ရာမြင်တွေ့ရခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ကိုင် အကောင်အထည် ဖော်သည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြည့်စုံလုံလောက်သည့် ဥပဒေရေးရာမူဘောင်များဖြင့် သမ္မတ ဂျီကိုဝီဒို၏ လက်ရှိ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်တွင် ပြည်ပရှိ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံသားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရန် အချက်သည် ၎င်း၏ နိုင်ငံခြားရေးရာမူဝါဒ၏ အဓိကကျသည့် အစိတ်အပိုင်း တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ဤအချက်ကြောင့် အင်ဒိုနီးရှား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ပြဿနာဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရာ၌ ပိုမိုရေရာမှုရှိအောင် မြှင့်တင် လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံသည် မလေးရှားနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ အလုပ်အကိုင်နေရာချထားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ပြန်လည်စိစစ်မှုများကို စတင်လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့ ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအကာအကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းဥပဒေအပြင်၊ သီးသန့်အားဖြင့် ၎င်းတို့နှင့်ဆိုင်သည့် ပညာပေးအစီအစဉ်များကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီဖြစ်စေရန် ပြုပြင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာန၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအမှတ် ၂၃(၂၀၀၉ ခုနှစ်) အရ ဤ အရေးကိစ္စအတွက် စည်းကမ်း တကျ လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်ပြီး၊ သင်တန်းပို့ချရေးအစီအစဉ်များအတွက် သတ်မှတ်ခွင့်ပြုပေးနိုင်သည့်အခွင့် အာဏာ အပ်နှင်းခံရသည့်အဖွဲ့အစည်းမှာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရပ်အတွက် အသိအမှတ်ပြုပေးသည့် အဖွဲ့ အစည်းများပင်ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းနှင့်ဆိုင်သည့်ရလဒ်များကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် အချက် ၃- ရပ်ပေါ်တွင် အခြေခံ၍ အကဲဖြတ်ချက်ပြုလုပ်ပါသည်။

(၁) အမျိုးသားအလုပ်အရည်အသွေးပြည့်ဝမှုဆိုင်ရာ "စံ" များအရသတ်မှတ်ထားသည့်၊ အမျိုးသား "စံ" သတ်မှတ်ချက်များ (SKKNI) (၂) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ"စံ"သတ်မှတ်ချက်များ (၃)အထူး "စံ"သတ်မှတ်ချက်များ (Sandar khusu) ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမားအသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အစီအစဉ်များ (Workers' Education and Safe Migration Programmes)

ပြည်နယ်အစိုးရများသည် ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင်သင်တန်းအစီအစဉ်များကို ရေးဆွဲချမှတ်နိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။ လောလောဆယ်တွင် အစိုးရချင်းဆောင်ရွက်သည့် နားလည်မှုစာချွန်လွှာ (Government to Government Memorandum of Understanding - MoU) အရ ကိုရီးယားနှင့်ဂျပန်နိုင်ငံတို့တွင် အလုပ်အကိုင် နေရာချ ထားပေးမှုများအတွက် သင်တန်းပို့ချမှုအစီအစဉ် အမျိုးမျိုး လိုအပ်မည် ဖြစ်ပါသည်။ များသောအားဖြင့် အလုပ် သမားပညာပေး အစီအစဉ်များကို အမျိုးအစား ၉-မျိုးခွဲခြား နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

"စံ" သတ်မှတ်ချက်များ Standards

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်ပြုလုပ်ပေးသည့် အခြေခံသင်တန်းပို့ချမှုအစီအစဉ်များကို အောက်ပါ အပြင်အဆင်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ပေးပါသည် -

- (က) ရက်ပေါင်း ၆၀ သင်ကြားရေးအစီအစဉ်
(လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ရာ၌ အချိန်ကာလသတ်မှတ်ချက်ကွာခြားနိုင်ပါသည်။)
- (ခ) ဘာသာစကား၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် လက်တွေ့ ပြဿနာ ဖြေရှင်းခြင်းနည်းလမ်း

လေ့ကျင့်ရေးမှူးများနှင့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားလက်ခံသည့် နိုင်ငံများမှ ပြန်ရောက်လာကြသည့် ယခင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအပါအဝင်တို့သည် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာနှင့် ဘာသာ စကားသင်တန်း များသို့ တက်ရောက်သင်ယူကြပါသည်။ သင်တန်းပြုလုပ်သည့်နေရာသည် ထုံးစံအရ အစိုးရရုံး အဆောက် အဦးဖြစ်စေ၊ ပုဂ္ဂလိကလေ့ကျင့်သင်ကြားရေးလုပ်ငန်းများတွင်ဖြစ်စေ ပြုလုပ်ပါသည်။ ဘေးကင်းလုံခြုံသည့်

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာသင်တန်းများကို ကျေးရွာများရှိအစိုးရပိုင်အဆောက်အဦများတွင် ပြုလုပ်ပါသည်။ ထိုသို့“လုံခြုံစိတ်ချရသည့်ရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်ရေး လှုပ်ရှားမှုများ” ဆောင်ရွက်ရန်ရှိသည့်အခါ ပြည်သူ့ရေးရာ ဝန်ဆောင်မှုဖြစ်သည့် ရုပ်မြင်သံကြားကဲ့သို့ သတင်းမီဒီယာလုပ်ငန်းမှတစ်ဆင့်၊ သိရှိအောင် ကြေငြာလုပ်ဆောင် ပေးပါသည်။

အစိုးရအနေဖြင့် သင်တန်းဖွင့်လှစ်ပို့ချပေးသူ တစ်ဦးချင်းအတွက် သတ်မှတ်ထားသည့် “စံ”များနှင့် အညီ ပြုစုထားသည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဆိုင်ရာ လက်စွဲ (Training Manual) ကို ဖြန့်ဝေထားရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်သူများသည် ၎င်းတို့၏ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို သွားရောက် လုပ်ကိုင်မည့် နိုင်ငံအလိုက်ကိုက်ညီမှုရှိစေရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရန် အလားအလာရှိသူများ၏ ပညာရည် အဆင့်နှင့် လိုက်လျောမှုရှိစေရန်အတွက် ပြုပြင် ရေးဆွဲကြပါသည်။ ထိုသင်တန်း ပို့ချမှုရလဒ်များ အပေါ် အကဲဖြတ်ရာ၌ အများအားဖြင့် သင်တန်းတက်ရောက်သူများနှင့် သင်တန်းဖွင့်လှစ်ပို့ချပေးသူများ ကိုယ်တိုင် လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ သို့ရာတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် သင်တန်းပို့ချမှု အစီအစဉ်များအပေါ် အကဲဖြတ်ရန် အစိုးရတွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ သီးသန့်အားဖြင့် ဖော်ပြပါက BNP2TKI ပြည်နယ်အစိုးရ နှင့် ခရိုင်နှင့်မြို့နယ်အစိုးရ များဖြစ်ပါသည်။

အကျိုးတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု

Partnerships

အခြေခံကျသည့် သင်တန်းဖွင့်လှစ်ပို့ချသူများမှာ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီ (PPTKIS) များဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းတို့ကိုရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် သင်တန်းဖွင့်လှစ်ပို့ချပေးသူများ အဖြစ် တရားဝင်သတ်မှတ်ပေးထားပါသည်။ လုပ်သားအင်အားဝန်ကြီးဌာန (Ministry of Workforce) သည် ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများကို ပေးအပ်ထားသည့်အလုပ်အကိုင်နေရာချထားရေးအေဂျင်စီနှင့် သင်တန်းဖွင့်လှစ်ပို့ချသူ အဖြစ် အပ်နှင်းထားသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်လိုင်စင်များကို ပြန်လည်ရုပ်သိမ်းနိုင်သည့် အခွင့်အာဏာရှိပါသည်။ ဤအခွင့်အာဏာကို စည်းကမ်းမလိုက်နာသည့်အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် အပြစ်ပေးအရေးယူရန် လိုအပ်သည့် အခါမျိုးတွင် ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်လေ့ရှိပါသည်။

**ကျမ်း ကိုး စာ ရင်း
BIBLIOGRAPHY**

1. BNP2TKI website (<http://www.bnp2tki.go.id>).
2. Ministry of Manpower website (<http://naker.go.id>).
3. Ministry of Foreign Affairs Directorate of the Protection of Indonesian Citizens (<http://perlindungan.kemlu.go.id>).
4. Ana Sabhana Azmy. (2012). *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, 2004-2010 (State and female migrant workers: Analyzing protection policy of Susilo Bambang Yudhoyono administration, 2004-2010)*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
5. International Organization for Migration (IOM), 2010. *Labour Migration from Indonesia: An Overview of Indonesian Migration to Selected Destinations in Asia and the Middle East*. Jakarta: IOM.

လာအိုပြည်သူ့ဒီမိုကရက်တစ် သမ္မတနိုင်ငံ LAO PDR

လူမှုစီးပွားဆိုင်ရာအသွင်အပြင် (Socioeconomic Profile)

လာအိုပြည်သူ့ဒီမိုကရက်တစ် သမ္မတနိုင်ငံသည် ၁၉၈၆ ခုနှစ်တွင် ချမှတ်လုပ်ဆောင်သည့် စီးပွားရေး ယန္တရားသစ် (New Economic Mechanism) စတင်ချိန်မှစ၍ အလုပ်သမား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှုန်းသည် တဖြည်းဖြည်းတိုးတက်မြင့်မားလာခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ ယေဘုယျအားဖြင့် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး အခြေအနေ ကမ္ဘာနှင့်အဝန်းပေါ်ပေါက်မှု ဒေသတစ်ဝန်းပေါ်ပေါက်မှုတို့၏ တိုက်ရိုက်နှင့် သွယ်ဝိုက်သည့် လွှမ်းမိုးမှုများကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် မကြာမီကဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်ခဲ့သည့် ဒေသဆိုင်ရာနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ငွေကြေးအကျပ်အတည်း၊ ရာသီဥတု ဖောက်ပြန်ပြောင်းလဲမှု နှင့် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ၌ လူဦးရေ လျှင်မြန်စွာ တိုးတက်နေမှု၊ စက်မှုဖွံ့ဖြိုးပြီး နိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမားရနိုင်ခြေ (Labour Supply) နည်းပါးမှု အခြေအနေ စသည့်အကြောင်းများလည်း ပါဝင်ပါသည်။

၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင်ပြုလုပ်ခဲ့သည့်စာရင်းစစ်တမ်းအရ လာအိုနိုင်ငံ၏ စုစုပေါင်းလူဦးရေ ၅.၆ သန်း ရှိသည့် အနက်၊ ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ၇.၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ကြသူများဖြစ်ပြီး၊ အများစုမှာ အသက် ၁၈ နှစ်မှ ၃၅ နှစ်အတွင်းရှိသူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ နည်းပညာတိုးတက်လာမှု၊ နိုင်ငံတွင်း လူအများရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု၊ ဒေသတွင်းနိုင်ငံများအကြား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်မှု များပြားလာမှုတို့သည် ဒေသတွင်း နိုင်ငံများ၏ ပေါင်းစပ်ဆက်သွယ်မှုကို အားကောင်းလာစေခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဒေသတွင်းရှိ နိုင်ငံများသည် အလုပ်သမား ပိုလွတ်သည့်နိုင်ငံအနေဖြင့်လည်းကောင်း၊ လက်ခံသည့် နိုင်ငံအနေဖြင့်လည်းကောင်း အလုပ် သမား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုကြောင့် အကျိုးသက်ရောက်မှု အနည်းနှင့်အများဆိုသလို ခံစားကြရပါသည်။ လူအများသည် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အခွင့်အလမ်းရရှိရန် မျှော်လင့်ချက်နှင့် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်ရရှိရန် မျှော်လင့်ချက် တို့ဖြင့် နေရာသစ်များသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရန် စိတ်အားထက်သန်နေ ကြပါသည်။

အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုသမိုင်း Labour Migration History

မကြာမီက ဖွဲ့စည်းခဲ့သည့် အာဆီယံစီးပွားရေး အသိုက်အဝန်း(AEC)အရ၊ ASEAN သည် အနှစ်သာရ အားဖြင့် တစ်စုတစ်ပေါင်းတည်း ဖြစ်သည့်ဈေးကွက်တစ်ရပ်အဖြစ်လည်းကောင်း၊ ဒေသခွဲ နှင့် အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာအဆင့်များတွင် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မည့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုအခြေစိုက်စခန်းတစ်ခုအဖြစ်လည်းကောင်း ပေါ်ပေါက် လာခဲ့ပါသည်။ AEC အနေဖြင့် ASEAN အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအတွက်၊ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ညီမျှရန် ထူးခြားသည့်အခွင့်အလမ်းတစ်ရပ်ကို ဖော်ထုတ်ပေးခဲ့ပါသည်။ AEC ကြောင့် ကုန်ပစ္စည်း များ သယ်ယူ ပို့ဆောင်မှု ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၊ ပညာရှင်များနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်နိမ့်သူများ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုအတွက် အုပ်ချုပ်စီမံခန့်ခွဲမှုပြုရာတွင် လွယ်ကူလျှင်မြန်မှု ရှိလာစေနိုင်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်သူများအဖြစ် ရွေးချယ်အသိအမှတ်ပြုထားသည့် ကျွမ်းကျင်မှု ၇-မျိုးမှာ အင်ဂျင်နီယာ၊ သူနာပြု၊ ဗိသုကာ၊ တိုင်းတာသူ၊ ငွေစာရင်းကိုင်၊ သွားစိုက်ပညာရှင်နှင့် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ ဆရာဝန်စသည်တို့ ဖြစ်ပါ သည်။

ပြည်တွင်းသို့ ဝင်ရောက်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လာအိုနိုင်ငံတွင် ၁၉၈၆ ခုနှစ်၌ ကျင့်သုံးအကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သည့် ပွင့်လင်းမြင်သာသည့် စီးပွားရေးမူဝါဒအရ နိုင်ငံခြား ကုန်သွယ်မှုနှင့် စီးပွားရေးကဏ္ဍအသီးသီးတို့တွင် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုများကိုခွင့်ပြုပေးခဲ့ပါသည်။ ထိုမှရရှိသည့်အကျိုးကျေးဇူး မှာ၊ များစွာသောကုမ္ပဏီများ၊ စီမံကိန်းပရောဂျက်များနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များတွင် ပညာရှင်အဆင့်

ကျွမ်းကျင်မှုရှိသည့် နိုင်ငံခြားမှ အလုပ်သမားများကို ခေါ်ယူခန့်ထားရန် လိုအပ်လာပါသည်။ ပြည်ပသို့ ထွက်ခွာပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ “တွန်းအားပေးမှုနှင့်ဆွဲဆောင်မှု” ပြုသည့်အခြေအနေ ၂-ရပ် စလုံး ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိနေပြီး၊ အခြားနိုင်ငံများသို့ သွားရောက်ကြသည့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ကျွမ်းကျင် မှုသည် အများအားဖြင့် အကန့်အသတ်နှင့်သာရှိကြပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံသို့ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ရန် တွန်းအားပေးသည့်အခြေအနေ(Push Factor) များအနက် တာရှည်စွာဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိသည့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၊ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်မှု (သို့မဟုတ်) ဝင်ငွေနည်းပါးမှု၊ မိသားစု အပေါ်ကြွေးမြီတင်ရှိမှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေ၊ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်၊ မိသားစုအတွင်း မှီခိုသူ၊ ကလေးဦးရေများပြားခြင်း၊ လူမှုဘဝအရည်အသွေး ပိုမိုကောင်းမွန်လိုသည့်ဆန္ဒများနှင့် ဓလေ့ထုံးစံ/ ယဉ်ကျေးမှု အခြေအနေ စသည်တို့ပါဝင်နေပါသည်။ ဆွဲဆောင်မှုဖြစ်စေသည့် အခြေအနေ (Pull Factor) များတွင်မူ၊ ပိုမို ကောင်းမွန်သည့် နေထိုင်မှုအဆင့်အတန်းနှင့် အခြေအနေများ၊ စိတ်ဝင်စားဘွယ်ကောင်းပြီး စိမ်းခေါ်မှုရှိသည့် အလုပ်အကိုင်ဖြစ်မှု၊ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ပညာရေးနှင့်ကျန်းမာရေးစနစ်အတွက် အခွင့် အလမ်းရရှိနိုင်မှု၊ ဗဟုသုတ အတွေ့အကြုံအသစ်အဆန်းများ ရနိုင်သည့်အခွင့်အရေး၊ ခေတ်မီတိုးတက်မှုနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအခြေအနေ တွေးထင်ခံစားချက် စသည့်အခြေအနေများပါဝင်လျက်ရှိပါသည်။

အလုပ်သမားနှင့်လူမှုဝန်ထမ်းဝန်ကြီးဌာန (MOLSW) မှ ရရှိသည့်စာရင်းဇယားအချို့အရ ၂၀၁၀ နှင့် ၂၀၁၁ ခုနှစ်များအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်သူစုစုပေါင်း ၃၃၅၈၈ ဦးတို့သည် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်ကြ သူများ ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့အနက် ၄၇.၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြပါသည်။ ၂၀၁၄ မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ် အတွင်း ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်သူ ၅၀၇၁၂ ဦးသို့ တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့အနက်မှ ၅၄.၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြပါသည်။

၂၀၀၅ မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်အတွင်း အလုပ်သမားအလုပ်အကိုင်ဖွဲ့စည်းဖြစ်ပေါ်မှုပုံသဏ္ဍာန်သည် အဓိက စီးပွားရေး ကဏ္ဍ ၃-ရပ်ဖြစ်သည့် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး၊ စက်မှုလက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍတို့တွင် တိုးတက် ပြောင်းလဲမှုများဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပါသည်။ လယ်ယာကဏ္ဍတွင် အလုပ်သမားဦးရေ မှန်မှန်လျော့နည်း ကျဆင်းသွား သည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ဤအချက်မှာ လယ်ယာကဏ္ဍကို အခြေပြုသည့်လူမှု အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်မှာ စက်မှုကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို အခြေခံသည့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်သို့ ပြောင်းလဲအောင် စီမံလုပ်ဆောင်မှု၏ သာဓကပင် ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမားအလုပ်အကိုင်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှု ပုံသဏ္ဍာန်ပြောင်းလဲမှုနှင့်ဆိုင်သည့် မူဝါဒလမ်း ညွှန်မှုအရ စက်မှုလက်မှုကဏ္ဍ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍတို့တွင် အလုပ်သမားဦးရေပါဝင်မှုသည် တိုးတက်လျက် ရှိပါသည်။ ၂၀၀၅ နှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်အထိ ၁၀ နှစ်တာကာလအတွင်း စက်မှုလက်မှုကဏ္ဍ အလုပ်သမားပါဝင် မှုသည် ၄.၈ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၁၁.၄ ရာခိုင်နှုန်းသို့ တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။ အလားတူ ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍတွင် ၁၆.၇ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၂၃.၃ ရာခိုင်နှုန်းသို့ တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။ ဤစီးပွားရေးကဏ္ဍ ၂-ရပ်တွင် လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ် သမားဦးရေ တိုးတက်လာမှုသည် လာအိုနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေး အလျင်အမြန်တိုးတက်လာနေကြောင်းနှင့် အထူး သဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍတွင် တိုးတက်မှုအများဆုံးဖြစ်ကြောင်း ညွှန်ပြလျက်ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ဤကဲ့သို့ လျှင်မြန်စွာ တိုးတက်လျက်ရှိသည့် စီးပွားရေးကဏ္ဍ ၂-ရပ် ၏ နိုင်ငံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအပေါ် အပြည့်အဝ အကျိုး သက်ရောက်မှုရှိအောင် အကောင်အထည်ဖော် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ဦးမည်ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံတွင်း၌ ပြည်သူ များအတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်မှုသည် လာအိုနိုင်ငံလုပ်သားထု၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုအတွက် အရေးပါသည့် ရွေးချယ်မှုတစ်ရပ်အဖြစ် တည်ရှိ နေ ပါသည်။

နိုင်ငံ၏စီးပွားရေး အလျင်အမြန်ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်လျက်ရှိသည့် အနေအထားတွင် အလုပ်သမား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုသည် ပြည်တွင်းနယ်မြေအဆင့်၊ နိုင်ငံအဆင့်၊ ဒေသဆိုင်ရာအဆင့်များတွင် တိုးတက် နေသည့်အလားအလာများကို ပြသလျက်ရှိပါသည်။ လယ်ယာအခြေပြု စီးပွားရေးမှ စက်မှုလက်မှု (သို့မဟုတ်) ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍကို အခြေပြုသည့် စီးပွားရေးသို့ ကူးပြောင်းရာ၌လည်း စိန်ခေါ်မှုများ ရှိနေပါ သည်။ ILO ပြဌာန်းချက်အမှတ် - ၈၈ (၁၉၄၈) နှင့် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုး

တိုးတက်မှုဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ၏ ရေရှည်တည်တံ့သည့် ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်အမှတ်(၈)တို့ကို အကောင် အထည်ဖော်လုပ်ဆောင်ရန် ရည်ရွယ်ထားပါသည်။ ထို့ပြင် AEC ၏ ရည်မှန်းချက်အရ အဓိကအားဖြင့် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ ASEAN ဒေသတစ်ဝန်း၌ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်ရေးအတွက် MOLSW ဝန်ကြီး ဌာန၏ လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက်တွင် ၂၀၃၀ ပြည့်နှစ်၌ လာအိုနိုင်ငံကို ဖွံ့ဖြိုးမှုအနည်းဆုံးနိုင်ငံ အဆင့် အတန်းမှ လွတ်မြောက်အောင် လုပ်ဆောင်သွားရန် ဖော်ပြထားပါသည်။

တစ်ချိန်တည်းမှာပင် လာအိုနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေ တိုးတက်လျှက်ရှိမှုနှင့်အတူ လယ်ယာအခြေပြုစီးပွားရေးမှ စက်မှုလက်မှုနှင့်ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍအခြေပြု စီးပွားရေးဖွဲ့စည်းမှုသို့ ပြောင်းလဲ ရာ၌ စိန်ခေါ်မှုများရှိနေကြောင်း အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ MOLSW ဝန်ကြီးဌာနသည် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးရန် နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်မှုနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်လုံးအတွက် အရည်အသွေးရှိသော အလုပ်အကိုင်များရရှိရေး၊ နိုင်ငံ အတွင်း၌သာမက ASEAN နိုင်ငံများအကြားတွင်လည်းကောင်း အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသ တစ်ဝန်းလုံးတွင် လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားလိုအပ်ချက်(demand)နှင့် အလုပ်သမားပေးနိုင်မှု (supply of labour) တို့ အကြား အားမျှခြေ (equilibrium) ဖန်တီးပေးနိုင်ရန်အတွက်ကိုလည်း ရည်ရွယ်ပါသည်။ MOLSW ဝန်ကြီး ဌာနသည် သီးခြားဥပဒေများ ရေးဆွဲပြဌာန်းခြင်း၊ သက်ဆိုင်သည့်ဒေသဆိုင်ရာ နားလည်မှုစာချွန်လွှာများ နှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းများ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။

**သက်ဆိုင်သည့်အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေနှင့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ
Relevant Labour Migration Legislation, Rules and Regulations**

အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်စာရင်းမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအခွင့်အရေး အကာအကွယ်ပေးမှု ဆိုင်ရာ အဓိကကျသည့် ဥပဒေများ၊ မူဝါဒများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ဖြစ်ပါသည်။

- ၁။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် မြှင့်တင်မှုဆိုင်ရာ အာဆီယံကြေညာစာတမ်း။
- ၂။ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေ (၂၀၁၃ ခုနှစ်ပြင်ဆင်ပြီး)
- ၃။ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၃ ခုနှစ်)
- ၄။ MOLSW ဝန်ကြီးဌာန ၏ မျှော်မှန်းချက် ၂၀၃၀ ၊ MOLSW ဝန်ကြီးဌာန၏ အလုပ်သမားနှင့် လူမှုဖူလုံရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း (၂၀၁၆-၂၀၂၅) ၊ MOLSW ဝန်ကြီးဌာန ၏ ၅-နှစ်တာ လုပ်ငန်းစီမံကိန်း (၂၀၁၆-၂၀၂၀)
- ၅။ ဝန်ကြီးချုပ်၏ အမိန့်ဒီကရီအမှတ် ၆၈/PM (၂၈.၅.၂၀၀၂) (လာအိုနိုင်ငံသားအလုပ်သမားများ ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ပို့လွှတ်ခြင်းဆိုင်ရာ)
- ၆။ ညွှန်ကြားချက်အမှတ် ၂၄၁၇ / MOLSW ဝန်ကြီးဌာန (အမိန့်ဒီကရီအမှတ် ၆၈/PM အကောင်အထည်ဖော်မှုဆိုင်ရာ)
- ၇။ ဝန်ကြီးဌာနဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် အမှတ် ၀၄၃/MOLSW (အလုပ်သမား စုဆောင်းရေးအေဂျင်စီ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်မှုနှင့် ကြီးကြပ်အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ)
- ၈။ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် လာအိုနိုင်ငံတို့အကြား ချုပ်ဆိုသည့်နားလည်မှုစာချွန်လွှာ(MOU) (၆.၇.၂၀၁၆) ရက်နေ့ပြင်ဆင်ပြီး)
- ၉။ လာအိုနိုင်ငံနှင့်ဂျပန်နိုင်ငံတို့အကြား ဆွေးနွေးချက်မှတ်တမ်း

အလုပ်သမား အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု အစီအစဉ်များ Workers' Education and Safe Migration Programmes

အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေနှင့် အမိန့်ဒီကရီအမှတ် ၆၈/PM နှစ်ရပ်စလုံးအရ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပြည်ပသို့သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းမပြုမီ ၎င်းတို့၏ရပိုင်ခွင့်များနှင့် လုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်များကို အသိပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများသည် ၎င်းတို့စေလွှတ်မည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ပြည်ပ မသွားရောက်မီ အကြိုသင်တန်းများကို ပြုလုပ်ပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ လောလောဆယ်၊ လာအိုနိုင်ငံတွင် MOLSW ဝန်ကြီးဌာန၌ တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီပေါင်း ၁၈ ခုရှိပါသည်။ ထို ၁၈ ခုတို့အနက် ၁၅-ခုမှာ ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပ နှစ်ခုစလုံးအတွက် အလုပ်သမားများကို စုဆောင်းရှာဖွေပေးလျက်ရှိပြီး ကျန် ၃-ခုတို့မှာ ပြည်တွင်း၌သာ အလုပ်သမားစုဆောင်းရှာဖွေသည့် လုပ်ငန်းကို လုပ်ကိုင်ပါသည်။

၂၀၁၅ ခုနှစ်အကုန်၌ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီ ၁၂-ခုသည် ILO မှ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ငွေကြေးအကူအညီများဖြင့် MOLSW ဝန်ကြီးဌာနမှ စီစဉ်ကျင်းပသည့် ပြည်ပမထွက်ခွာမီကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုများအတွက် လေ့ကျင့်ရေးမှူးသင်တန်း (Training of Trainers -TOT)များသို့ တက်ရောက်ခွင့်ရရှိခဲ့ကြပါသည်။ MOLSW ဝန်ကြီးဌာနသည် ILO နှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအရ ယနေ့အချိန်အထိ သင်တန်းလက်စွဲ (Trainging Manuals) များနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ ဗဟုသုတစာစဉ်များကို ပြုစုနိုင်ခဲ့ပါသည်။ အဓိကကျသည့် ဗဟုသုတစာစဉ်များကို ဖော်ပြရပါက၊ ကူညီဆောင်ရွက်ပေးသူများနှင့် လေ့ကျင့်ရေးမှူးများ အတွက် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းပို့ချမှုလက်စွဲ (Pre-departure Training Manual) နှင့် သင်တန်းသားများအတွက် လက်စွဲ ဝန်ကြီးဌာန ၃-ခုဖြစ်သည့် MOLSW , MOFA နှင့်ပြည်သူ့လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာန တို့အတွက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အကာအကွယ်ပေးရေးနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေး လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ လက်စွဲ (Operations Manual on the Protection and Management of Migrant Workers for 3- Ministries) ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ကူညီထောက်ပံ့ပေးရေးဌာန ၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ လက်စွဲ (Migrant Resource Centre Operations Manual) နှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ကူညီထောက်ပံ့ပေးရေးဌာန၊ စောင့်ကြည့် အကဲဖြတ်မှုဆိုင်ရာ လမ်းညွှန် (Monitoring and Evaluation Guide for Migrant Resource Centres) စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။

ဤ "စံ" အဖြစ် ပြုစုရေးဆွဲထားသည့် လက်စွဲနှင့်လမ်းညွှန်များအရ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများပြည်ပသို့ စေလွှတ်ပြီး၊ ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင်အစီအစဉ်ဖြင့် သင်တန်းများ ပို့ချပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။ လာအိုနိုင်ငံရှိ ပြည်ပသို့အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့်အေဂျင်စီ ၁၅-ခု စလုံးသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းပို့ချမှုအတွက် ကိုယ်ပိုင်လက်စွဲ (Own Manual) များပြုစုထားခြင်းမရှိပါ။ MOLSW ဝန်ကြီးဌာနက စံအဖြစ် ပြုစု၍ ဘာသာစကား ၂-မျိုးနှင့် ထုတ်ဝေထားသည့် လက်စွဲကိုသာလျှင် အသုံးပြုလျက်ရှိကြပါသည်။ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများအားလုံးတို့သည် စီးပွားရေး ရှုထောင့်မှကြည့်၍ ကိုယ်ပိုင်လေ့ကျင့်ရေးမှူးများကို ခန့်အပ်ထားရှိ အသုံးပြုကြပါသည်။ အလုပ် သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီ တစ်ခုချင်းအလိုက်၊ သို့မဟုတ် အေဂျင်စီလုပ်ငန်းတစ်ရပ်လုံးအတွက် လေ့ကျင့်ရေးမှူးများ ရွေးချယ်ခန့်အပ်ရန် အရည်အချင်းသတ်မှတ်ချက် (criteria) သို့မဟုတ် "စံ" သတ်မှတ်ချက်များကို MOLSW ဝန်ကြီးဌာန၏ ကျွမ်းကျင်မှုအကူအညီဖြင့် ရေးဆွဲချမှတ်ရန် လိုအပ်လျက်ရှိပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု Protection of Migrant Workers

သက်ဆိုင်ရာ အေဂျင်စီများသည် ဦးတည်သွားရောက်သောနိုင်ငံများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အတွက် စောင့်ကြည့်မှုပြုရန်နှင့် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ပေးရန် တည်ဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေအရ တာဝန်ရှိပါသည်။ အဆိုပါအလုပ်သမားဥပဒေနှင့် အမိန့်ဒီကရီအမှတ် ၆၈/PM တို့ အရလည်း အေဂျင်စီများအနေဖြင့် ကန်ထရိုက်စာချုပ်ဖြင့် ပြည်ပနိုင်ငံများသို့ ပို့လွှတ်ထားသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဦးရေ စာရင်းများကို MOLSW ဝန်ကြီးဌာနသို့ လစဉ်မှန်မှန်ပေးပို့ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

အေဂျင်စီများ၏ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို MOLSW ဝန်ကြီးဌာနက အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှုပြုပါသည်။ အရေးပေါ်အခြေအနေရှိသည့်အခါ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် လာအိုနိုင်ငံ သံရုံးမှအလုပ်သမားရေးရာသံမှူးထံ ဆက်သွယ်အကူညီတောင်းခံနိုင်ပါသည်။

ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း Promotion of Safe Migration

လာအိုနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကူညီထောက်ပံ့ပေးရေးဌာန (Migration Resource Centre – MRC) ၃-ခုရှိပါသည်။ ၎င်းတို့အနက် MRC ၂-ခုမှာ MOLSW ဝန်ကြီးဌာန၏ တိုက်ရိုက်ကြီးကြပ်မှုအောက်တွင် ထားရှိပြီး၊ ကျန်တစ်ခုမှာ လာအိုနိုင်ငံ၊ ပြည်ထောင်စုအလုပ်သမားသမဂ္ဂတွင် ထားရှိပါသည်။ MRCS များ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေနှင့် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ၏ အရည်အသွေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိရေးအတွက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အကူညီပေးခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ပညာပေးစာအုပ် စာတမ်းများကို ဖြန့်ဝေ ပေးခြင်း၊ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးအကြံပေးဝန်ဆောင်မှုများပေးခြင်း၊ အမှုကိစ္စများကို သက်ဆိုင်ရာများသို့ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း၊ တာဝန်များခွဲဝေယူခြင်း၊ သင်တန်းများပို့ချခြင်းနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု အတွက် မြှင့်တင် ဆောင်ရွက်ခြင်း စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။

MRC ဌာန ၃-ခုရှိ ဝန်ထမ်းများသည် MOLSW ဝန်ကြီးဌာနမှ ပို့ချသည့်သင်တန်းများသို့ တက်ရောက်ကြရပါသည်။ ဤဌာန ၃-ခုလုံးအနေဖြင့် MRC လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုလက်စွဲ (Manual of Operations of the MRC) ကို ရေးဆွဲချမှတ်ပါသည်။ ဤ MRC ဌာန ၃-ခုအပြင် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုဌာန (Employment Service Job Centres – ESJC) ပေါင်း ၉-ခု ရှိပြီး ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့် အရည်အသွေးကောင်း သည့်အလုပ်အကိုင်များအတွက် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ပေးအပ်ထားပါသည်။ ထို ESJC ဌာန ၉-ခုတို့မှ အရာထမ်းများသည် MOLSW ဝန်ကြီးဌာနမှ ထုတ်ပြန်ထားသည့် သင်တန်း လက်စွဲအပေါ် အခြေခံသင်ကြားသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပြည်ပထွက်ခွာမီ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများသို့လည်း တက်ရောက် ကြရပါသည်။

နှစ်စဉ်ကျင်းပသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ (IMD) နေ့ နှင့် အမျိုးသားအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ပြပွဲများအတွင်း ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့် အရည်အသွေးကောင်းသည့် အလုပ်အကိုင်များဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုအမျိုးမျိုးကို လုပ်ဆောင်ရာ၌ ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု နှင့် အရည် အသွေးရှိသည့် အလုပ်အကိုင်များနှင့်ဆိုင်သည့် လက်ကမ်းကြော်ငြာများ၊ ပိုစတာများ၊ သတင်းအချက် အလက် များ စသည်တို့ကို ဖြန့်ဝေပေးခဲ့ပါသည်။

ကျမ်း ကိုး စာ ရင်း
BIBLIOGRAPHY

1. BNP2TKI website (<http://www.bnp2tki.go.id>).
2. Ministry of Manpower website (<http://naker.go.id>).
3. Ministry of Foreign Affairs Directorate of the Protection of Indonesian Citizens (<http://perlindungan.kemlu.go.id>).
4. Ana Sabhana Azmy. (2012). *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, 2004-2010 (State and female migrant workers: Analyzing protection policy of Susilo Bambang Yudhoyono administration, 2004-2010)*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
5. International Organization for Migration (IOM), 2010. Labour Migration from Indonesia: An Overview of Indonesian Migration to Selected Destinations in Asia and the Middle East. Jakarta: IOM.

မလေးရှားနိုင်ငံ MALAYSIA

လူမှုစီးပွားဆိုင်ရာအသွင်အပြင် (Socioeconomic Profile)

မလေးရှားနိုင်ငံ၏ လူဦးရေတိုးတက်မှုအခြေအနေ ဆက်လက်မြင့်မားနေသော်လည်း၊ စီးပွားရေး အခြေအနေကလည်း လျှင်မြန်စွာကျယ်ပြန့်လာနေပါသည်။ မြို့ပြအသွင်အပြင် ပြောင်းလဲမှု (Urbanisation) ကလည်း တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိပြီး၊ လုပ်သားအင်အားတွင် အမျိုးသမီး ပါဝင်နှုန်း နိမ့်ကျလျက်ရှိသည့် အခြေအနေကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားလိုအပ်ချက်ကြီးမားမှု ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပါသည်။ ခန့်မှန်းချက်များအရ လောလောဆယ် မလေးရှားနိုင်ငံတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဦးရေမှာ ၃သန်းမှ ၄သန်းခန့်အထိ ဖြစ်ပြီး၊ မလေးရှားနိုင်ငံ လုပ်သားအင်အား၏ ၂၀ မှ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်ရှိနေပါသည်။ ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ် ခန့်မှအစပြု၍ အလုပ်အကိုင်အပြည့်အဝရရှိမှုအခြေအနေ (Full Employment) နီးပါးခန့်ရှိခဲ့ပြီး နိုင်ငံသားများ ကလည်း ပညာရည်အဆင့်မြင့်မား လာကြည့်အတွက် အဓိကကျသည့် စီးပွားရေး ကဏ္ဍများတွင် ကျွမ်းကျင်မှုမရှိသည့် အလုပ်သမား လိုအပ်ချက်ကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဖြင့် နှစ်ပေါင်းများစွာ ဖြည့်တင်းနေခဲ့ရပါသည်။

လယ်ယာကဏ္ဍ၊ ကုန်ထုတ်ကဏ္ဍနှင့် ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍများရှိ လုပ်သားထု၏ သုံးပုံတစ်ပုံခန့်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဖြစ်ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းကဏ္ဍများသည် ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မလေးရှားနိုင်ငံ နှစ်စဉ် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတန်ဖိုး၏ ၃၅.၇ ရာခိုင်နှုန်း အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆၈.၀ ဘီလီယံခန့်ရရှိစေခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ ကဏ္ဍများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ပါဝင်မှုနှုန်းမြင့်မား နေသည်ဆိုသည့်တိုင် ထိုပမာဏသည်၊ အမှန်တကယ် ရှိသည်ထက် လျော့နည်းနေပါသေးသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် တရားမဝင်အထောက်အထားမဲ့ လုပ်ကိုင်နေသည့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များကို ထည့်သွင်းရေတွက်ခြင်းမပြုသည့်အတွက်ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်မှုကို စီမံခန့်ခွဲရန် မူဝါဒများကလည်း အများအားဖြင့် အရေးပေါ်ကိစ္စ ရှိသည့် အခါမျိုးတွင်မှ အသုံးပြုသည့် သဘောရှိပါသည်။

မူဝါဒရေးရာမူဘောင်၏ ထင်ရှားသည့်လက္ခဏာများမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနိုင်ငံတွင်းသို့ ဝင်ရောက်ခွင့်အတွက် အသေးစိတ်ခွဲတမ်းစနစ်ထားရှိပြီး ပုံမှန်မဟုတ်သည့်ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ အတွက်၊ တရားဝင်ပုမှန်အလုပ်သမားများဖြစ်စေရန်၊ ယာယီလွတ်ငြိမ်းချမ်းသာခွင့်ပေးသည့် နည်းလမ်းကို အသုံးပြုခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့လုပ်ဆောင်ပြီးနောက်ပိုင်းတွင် အသစ်ဝင်လာသူများကို ပိတ်ပင်လေ့ရှိပြီး၊ တရားဝင်မှတ်ပုံမတင်ထားသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ဖမ်းဆီးခြင်း၊ သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံသို့ ပြန်ပို့ခြင်း အစရှိသည့် ဥပဒေနှင့်အညီ အရေးယူမှုများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆောင်ရွက်လေ့ရှိပါသည်။ အပြောင်းအလဲများ မကြာခဏဆိုသလို ပြုလုပ်နေစေကာမူ၊ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားကို ဝင်ခွင့်ပေးရာ၌ ရေရှည် နေထိုင်လိုသူများကို ခွင့်ပြုခြင်းအတွက် လောလောဆယ် အလုပ်ရှင်များ၏ အရေးပေါ်လိုအပ်ချက်အတွက်သာ ခွင့်ပြုသည့် မူဝါဒကို အစဉ်တစ်စိုက်မပြောင်းလဲဘဲ ချမှတ်ထားရှိပါသည်။

အလုပ်အကိုင်ဈေးကွက်အတွက် တစ်ပြိုင်တည်း တည်ရှိနေသော်လည်း ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများကို ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးသည့် အလုပ်အကိုင်လိုအပ်ချက်များအတွက် ဖြည့်ဆည်း ပေးသူများအဖြစ်၊ အလွယ်တကူ သတ်မှတ်လက်ခံနိုင်ခြင်းမရှိပါ။ နှစ်ပေါင်းများစွာ နိုင်ငံ၏ စီးပွားရေး ပုံသဏ္ဍာန်ပြောင်းလဲရေးကို အားပေးသည့် သဘောအဖြစ်၊ နိုင်ငံတွင်း၌ အလုပ်လုပ်ကိုင်သူဦး ရေလျော့ချရေးအတွက် ရည်မှန်းချက်များသတ်မှတ်ခြင်း၊ မူဝါဒများချမှတ်ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်လာခဲ့ ပါသည်။

၂၀၁၀ခုနှစ်တွင် ချမှတ်ခဲ့သည့် မလေးရှားနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးပုံစံသစ်(New Economic Model) နှင့် အခြားမူဝါဒရေးရာများဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပေါ် မှီခိုနေမှုကို လျော့ချနိုင်ရန် မဟာဗျူဟာများကို ချမှတ်လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုအထဲတွင် ၎င်းတို့၏အလုပ်အကိုင်အပေါ် အခွန်အခစည်းကြပ်ကောက်ခံခြင်း၊ အနည်းဆုံးလုပ်ခနှုန်းထား သတ်မှတ်ခြင်း၊ အငြိမ်းစားယူရန် အသက်သတ်မှတ်ချက်ကို တိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် လုပ်ခ ရရှိသည့်အလုပ်ကိုင်များတွင် အမျိုးသမီးများ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်မှု တိုးတက်စေခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် နိုင်ငံ၏လုပ်သားအင်အား ဖွဲ့စည်းဖြစ်တည်မှု ပုံသဏ္ဍာန်ကိုပြောင်းလဲရာတွင် အခက်အခဲများ ရှိနေ ပါသည်။ အကြောင်းမှာ အစိုးရက တင်းကြပ်သည့်မူဝါဒကို ကျင့်သုံးသည့်အခါ အလုပ်ရှင်များက ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းအတွက် အလုပ်သမား ပြတ်လပ်မှုဖြစ်နေသဖြင့် ဒုက္ခရောက်ကြရကြောင်း ပြောဆိုကန့်ကွက်လေ့ ရှိကြ ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

ပတ်ဝန်းကျင်အသစ်နှင့်စိန်ခေါ်မှုအသစ်များကို ရင်ဆိုင်နိုင်ရန်အတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ပေးရာ တွင် အထောက်အကူဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။ MRC သည် MTUC နှင့် မလေးရှားအလုပ်ရှင်များအဖွဲ့ချုပ် (MEF) တို့နှင့် ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ်၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များ အလုပ်သမား အခွင့် ရေးများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာမူဝါဒများ စသည်တို့အပေါ် အသိပညာတိုးပွားစေသည့် ပညာပေးအစီအစဉ် များစွာကို စီစဉ်လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ဤအသိပညာပေး အစီအစဉ်များအရ ဒုက္ခကြုံတွေ့နေရသည့် ဘဝတူလုပ်သားများထံ ရောက်ရှိ ကူညီနိုင်ရေးအတွက် သင်တန်းသား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထံမှ အချို့ ကို ဘဝတူချင်းဆွေးနွေးနှစ်သိမ့်အကြံပေးသူ (Peer Counselor) များအဖြစ် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးနိုင်ခဲ့ ပါသည်။

ILO နှင့် မလေးရှားရှေ့နေများ ကောင်စီတို့သည် မလေးရှားနိုင်ငံ လူသားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာန(MOHR)၊ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန (MOHA) များနှင့် ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ်၍ မလေးရှား နိုင်ငံအခြေစိုက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဗိုလ္လတ်သည့်ပင်ရင်းနိုင်ငံမှ အလုပ်သမားသံမှူးများ၊ ကောင်စစ်အရာရှိများနှင့် ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းမှုများကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်မှ အစပြု၍ ဆက်တိုက်ပြုလုပ်ခဲ့ရာတွင် ပံ့ပိုးကူညီပေးခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းမှုများသည် မလေးရှားနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများနှင့် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများကို ပိုမိုပြည့်စုံစွာ နားလည်သဘော ပေါက်စေရန် အထောက်အကူ ဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် ရရှိသည့် သတင်းအချက် အလက်များကို အလုပ်သမား သံမှူးများနှင့် ကောင်စစ်အရာရှိများက၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားထုကို တစ်ဆင့် မျှဝေ အသိပေး နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင်သတင်း အချက်အလက်များ ပါရှိသည့် လက်ကမ်းစာစောင်များကို ပြုစုပြီး၊ ထိုသံမှူးနှင့် ကောင်စစ်အရာရှိများကို ဖြန့်ဝေပေးခဲ့ရာမှ တစ်ဆင့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားထံသို့လည်း ရောက်ရှိပြန့်နှံ့စေခဲ့ပါ သည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း အလုပ်သမားသံမှူးများနှင့် တွေ့ဆုံသည့် အခါမျိုးတွင် လမ်း ညွှန်ချက်များ၊ ပိုစတာများနှင့် လက်ကမ်း စာစောင်များကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြန့်ဝေပေးခဲ့ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်များအရ အလုပ်သမား သံမှူးများနှင့် ကောင်စစ်အရာရှိများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ အခြားအကျိုးခံစားခွင့်များနှင့်သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြန့်ဝေ အသိ ပေးရန် တာဝန်ယူစေသည့် သဘောလည်း ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် စားသုံးသူအုပ်စုများ၏ စိတ်ပူပန်မှုများကိုတုန့်ပြန်သည့်အနေဖြင့် အလုပ် သမား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာမူဝါဒများအတွက် သိသာထင်ရှားသည့်အပြောင်းအလဲများနှင့် လူကုန် ကူးမှု ဆန့်ကျင်ရေးမူဝါဒများ ချမှတ်ခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ရပါသည်။

အဓိကအားဖြင့် မလေးရှားနိုင်ငံ၏ ၁၁-ကြိမ်မြောက် စီမံကိန်းသည် မလေးရှားနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများအတွက် အကာအကွယ်ပေးရေးလုပ်ငန်းများ ပိုမိုကောင်းမွန်စေနိုင်ပြီး အစိုးရ၏ ပိုမိုရှင်းလင်းပြီး၊ အခွင့်အရေးရရှိမှုကို အခြေခံသည့် အုပ်ချုပ်စီမံမှုဆိုင်ရာ မူဘောင်အတွက် တိုးတက်မှုအခြေအနေကို ညွှန်ပြ လျှက်ရှိပါသည်။ ထို့ပြင် အသစ်ဖွဲ့စည်းထားသည့် ပစိဖိတ်ဒေသလုံးဆိုင်ရာ ပူပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး (Trans - Pacific Partnership – TPP) တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့်၊ မလေးရှားနိုင်ငံအနေဖြင့် ILO ၏အခြေခံမူများနှင့် လုပ်ငန်း အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာစာတမ်း (ILO Declaration on Fundamental Principles and

Rights at Work) နှင့်အညီ အလုပ်သမားရေးရာ “စံ” များအတွက် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ပေးရန် တာဝန်ယူ လိုက်သည့် သဘောဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုသမိုင်း

Labour Migration History

၁၉၇၀ ခုနှစ်ခန့်မှစ၍ မလေးရှားနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးတစ်ဟုန်ထိုးတိုးတက်လာမှုကြောင့် အထူးသဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးသည့် အလုပ်များအတွက်အဓိကစီးပွားရေးလုပ်ငန်း ကဏ္ဍအတော်များများတွင် အလုပ် သမားရှားပါးမှု အခြေအနေဖြစ်ပေါ်လာခဲ့ပါသည်။ ထိုစီးပွားရေးကဏ္ဍများမှာ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု၊ ဝန်ဆောင်မှု၊ သီးနှံစိုက်ပျိုးမှုနှင့် လယ်ယာကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းစသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့်ပင် မလေးရှားနိုင်ငံသည် အိမ်နီးချင်းအာဆီယံအသင်းဝင် နိုင်ငံများမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို လက်ခံသည့် နိုင်ငံ(Receiving Country) တစ်နိုင်ငံ ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။

မလေးရှားအလုပ်သမားသမဂ္ဂများကွန်ဂရက် (MTUC)နှင့် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ ရှေ့နေများ၊ ကောင်စီနှင့်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ ကူညီထောက်ပံ့ရေးဌာန (MRC)များသည် အသစ်ဝင်ရောက်လာ မည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအတွက် မလေးရှားနိုင်ငံရှိ (MRC) ၃-ခုတို့သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ တွေ့ကြုံ နေကြရသည့် ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းပေးရာ၌ အထောက်အကူပြုပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ ရရှိသင့်သည့် အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံရသည့်အခါ MRC အနေဖြင့် MEF နှင့် MTUC အဖွဲ့များနှင့် ရင်းနှီး ပွင့်လင်းစွာ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပြီး၊ ပြဿနာပြေလည်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။ ဗဟိုအချက်အချာနေရာ (ကွာလာလမ်ပူ) တွင် တည်ရှိသည့် MRC သည် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများထံ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများနှင့် သက်ဆိုင်သည့်သတင်းအချက်များ ရောက်ရှိရေးအတွက် အလုပ်သမားသံမှူးများ၊ အလုပ်သမားရေးရာ အတိုင်ပင်ခံ ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဆွေးနွေးမှုများ၊ ရှင်းလင်းပြောကြားပွဲ များကို ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။

သက်ဆိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာဥပဒေ နည်းဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ

Relevant Labour Migration Legislation, Rules and Regulations

မလေးရှားနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒကို ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်း နှင့် ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ခြင်းလုပ်ငန်းများအတွက် အဓိက သက်ဆိုင်သည့်ဝန်ကြီးဌာနများမှာ MOHR နှင့် MOHA တို့ဖြစ်ပါသည်။ ဤဝန်ကြီးဌာန ၂-ခုတို့သည် တာဝန်ဝတ္တရားများကို အညီအမျှ ခွဲဝေယူကြပြီး MOHA က မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်ခွင့် အကောင်အထည် ဖော်လုပ်ငန်းများကို နှစ်ပေါင်းများစွာ ဦးစီးလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် မလေးရှား၏ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ မူဝါဒကို နိုင်ငံလုံးခြုံငုံရေးအတွက် အထူးအလေး ပေးစဉ်းစား၍ ချမှတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရအနေဖြင့် အမျိုးသားစီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှု အပေါ် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေရန် စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း (သို့ဟုတ်) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများအတွက် အကာအကွယ်ပေးခြင်းတို့ထက်၊ နိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဦးရေ တိုးစေရန် (သို့မဟုတ်) လျော့နည်းသွားစေရန်နှင့် ပုံမှန်မဟုတ်သည့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားဦးရေကျဆင်းသွားစေရန်တို့အတွက် ဥပဒေများဖြင့် အရေးယူဆောင်ရွက်သည့် နည်းလမ်းကိုသာ အဓိကမူဝါဒအဖြစ် ထားရှိသည်ကိုတွေ့ရှိရပါသည်။

မလေးရှားနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒကို ကြီးကြပ်သည့်အဖွဲ့အစည်းမှာ နိုင်ငံခြား အလုပ်သမားများနှင့် တရားမဝင်ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများဆိုင်ရာ ကက်ဘီနက်ကော်မတီ (CCFWII) ဖြစ်ပါ သည်။ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန(MOHA) သည် CCFWII ကော်မတီ၏ ရုံးအဖွဲ့အဖြစ် တာဝန်ယူလုပ် ဆောင် ပါသည်။ CCFWII ကို ဒုတိယဝန်ကြီးချုပ်က သဘာပတိအဖြစ်ဆောင်ရွက်ပြီး ဝန်ကြီးဌာန ၁၃- ခုတို့မှ ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ထိုကော်မတီသည် မူလကရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ

မူဝါဒများကို သတ်မှတ်ပေးရန် တာဝန်အပ်နှင်းထားသော် လည်း ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်း လိုက်ကိုင်မှု ပြဿနာများအတွက်ကိုပါ လုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်တိုးချဲ့ သတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။

ဇယား - ၁

မလေးရှားနိုင်ငံတွင် ကဏ္ဍအသီးသီး၌ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသည့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ (၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာ ၃၁ ရက်နေ့ရှိ အခြေအနေ)

စဉ်	နိုင်ငံသား	အိမ်အကူ			ဆောက်လုပ်ရေး			ကုန်ထုတ်လုပ်ရေး		
		ကျား	မ	ပေါင်း	ကျား	မ	ပေါင်း	ကျား	မ	ပေါင်း
၁	ကမ္ဘောဒီးယား	၄	၂၁၉၁	၂၁၉၅	၁၃၆	၃၄	၁၇၀	၈၂၈	၁၃၃၄	၂၁၆၂
၂	အင်ဒိုနီးရှား	၅၃၃	၉၂၁၄၂	၉၂၆၇၅	၁၉၀၃၅၃	၁၆၅၀၅	၂၀၆၈၅၈	၃၇၄၂၄	၈၈၇၀၃	၁၂၆၁၂၇
၃	လာအိုနိုင်ငံ	၀	၁၈	၁၈	၁	၀	၁	၇	၇	၁၄
၄	မြန်မာ	၁၀	၉၃	၁၀၃	၁၆၄၀၇	၇၄၀	၁၇၁၄၇	၈၀၉၈၃	၁၉၀၂၀	၁၀၀၀၀၃
၅	ဖိလစ်ပိုင်	၁၀၁	၃၆၄၉၁	၃၆၅၉၂	၃၃၇၁	၁၁၈	၃၄၈၉	၃၇၁၉	၅၂၅	၄၂၄၄
၆	ထိုင်းနိုင်ငံ	၁၃	၃၁၂	၃၂၅	၅၈၆	၁၁	၅၉၇	၂၆၆	၆၃	၃၂၉
၇	ဗီယက်နမ်	၅	၅၁၇	၅၂၂	၃၅၆၂	၂၁၃	၃၇၇၅	၁၀၃၁၉	၁၆၀၂၆	၂၆၃၄၅
စုစုပေါင်း		၆၆၆	၁၃၁၇၄၆	၁၃၂၄၁၀	၂၁၄၄၁၆	၁၇၆၂၁	၂၃၂၀၃၇	၁၃၃၅၄၆	၃၂၅၆၇၈	၂၅၉၂၂၄

စဉ်	နိုင်ငံသား	ဝန်ဆောင်မှု			မွေးမြူရေး			စိုက်ပျိုးရေး			စုစုပေါင်း
		ကျား	မ	ပေါင်း	ကျား	မ	ပေါင်း	ကျား	မ	ပေါင်း	
၁	ကမ္ဘောဒီးယား	၉၂	၉၂၈	၁၀၂၀	၁၀၁	၈၀	၁၈၁	၁၉၁	၆၆	၂၆၇	၅၉၉၅
၂	အင်ဒိုနီးရှား	၂၃၈၀၄	၁၇၃၉၂	၄၁၁၉၆	၁၇၉၅၉၃	၃၃၇၇၃	၂၁၃၃၆၆	၆၄၁၅၃	၁၄၁၁၂	၇၈၂၆၅	၇၅၈၄၈၇
၃	လာအိုနိုင်ငံ	၀	၁	၁	၀	၁	၁	၂	၀	၂	၃၇
၄	မြန်မာ	၁၃၃၁၃	၁၇၈၃	၁၅၀၉၆	၁၃၄၁	၂၆၆	၁၆၀၇	၃၈၃၃	၇၀၃	၄၅၃၆	၁၃၈၄၉၂
၅	ဖိလစ်ပိုင်	၃၇၈၀	၁၇၈၇	၅၅၆၇	၃၂၂၃	၁၁၄၉	၄၃၇၂	၃၁၅၄	၄၉၈	၄၁၀၂	၅၈၃၆၆
၆	ထိုင်းနိုင်ငံ	၄၅၂၁	၄၃၇၉	၈၉၀၀	၂၈၉	၁၇၁	၄၆၀	၁၁၇၂	၅၉၁	၁၇၆၃	၁၂၃၇၄
၇	ဗီယက်နမ်	၆၇၃၇၆၇	၁၄၄၀	၂၈	၂၈	၅၆	၂၀၉	၂၀၂	၂၀၂	၄၁၁	၃၂၅၄၉
စုစုပေါင်း		၁၆၄၈၃	၂၇၀၃၇	၇၃၂၂၀	၁၈၄၅၇၅	၃၅၄၈၆	၂၂၀၀၄၃	၇၂၇၁၄	၁၆၆၃၂	၈၉၃၄၆	၁၀၀၆၃၀၀

အမျိုးသမီး (မ)	၃၅၄,၂၀၀	၃၅.၂ %
အမျိုးသား (ကျား)	၆၅၂,၁၀၀	၆၄.၈ %
စုစုပေါင်း	၁၀၀,၆၃၀၀	၁၀၀.၀%

ရင်းမြစ် ။ မလေးရှားနိုင်ငံလူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာန

လက်ရှိအခြေအနေအရ၊ မလေးရှားနိုင်ငံတွင် ဒုက္ခသည်များ အကူအညီပေးရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေ(သို့မဟုတ်) အုပ်ချုပ်စီမံမှုဆိုင်ရာ ပြဌာန်းသတ်မှတ်ချက်များမရှိသည့်အပြင် တရားမဝင်ရောက် လာသူ (Illegal Immigrant) များကိုလည်း သီးသန့်ခွဲခြား သတ်မှတ်ခြင်း မပြုဘဲ နိုင်ငံတွင်းရှိ အထောက် အထားမဲ့ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ခိုလှုံတောင်းခံသူများကိုပါ ထိုအုပ်စုထဲတွင်သတ်မှတ် ထည့်သွင်းထား ပါသည်။

အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာမူဝါဒကို အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက် နှင့် ပိုမို နီးကပ်သည့်လမ်းကြောင်းပေါ်တွင်ရှိရန် လုပ်ဆောင်မည့်အလားအလာအချို့ကို ပြသလျက်ရှိပြီး၊ အလုပ် သမားကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအတွက်ကိုလည်း ရှေ့တိုးလုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ မလေးရှားနိုင်ငံ၏ ၁၁- ကြိမ်မြောက် စီမံကိန်းတွင် "နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာ မူဝါဒကို၊ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားများ၏ သက်သာ ချောင်ချိရေးအတွက်ပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ကျယ်ကျယ် ပြန့်ပြန့်ရေးဆွဲမည်" ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ MOHR ဝန်ကြီးဌာနက နိုင်ငံခြားအလုပ်သမား စီမံခန့်ခွဲရေးအတွက် မူဝါဒများကို ဦးဆောင်ရေးဆွဲရန် ဖြစ်ပါ သည်။ ဤအချက်မှာ ရှင်းလင်းပြတ်သားသည့် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်စီမံမှု ဖြစ်ပေါ်လာစေမည့် အပြုသဘောဆောင်သည့် ခြေလှမ်းတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

၁၉၅၉ ခုနှစ် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဥပဒေ (The Immigration Act 1959)

လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဥပဒေအရ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ မလေးရှားနိုင်ငံသို့ ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင် နိုင်ရေးအတွက် လိုအပ်သည့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို သတ်မှတ်ပေးပြီး ၎င်းတို့နှင့် အညီစည်းကြပ် ဆောင် ရွက်ရန်အတွက် MOHA ဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ဦးစီးဌာနကို တာဝန်အပ်နှင်းထားပါသည်။ အထောက်အထားမဲ့ အလုပ်သမားများ နိုင်ငံ၏နယ်နိမိတ် အတွင်း လုပ်ကိုင်မှုပမာဏအလွန်တိုးတတ် များပြား လာနေသည့်အတွက် ထိုအထောက်အထားမဲ့ အလုပ်သမား စီးဝင်မှုကို ထိန်းချုပ်နိုင်ရန်အတွက် ဖော်ပြပါ ဥပဒေကို ၂၀၀၂ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လတွင် ပြင်ဆင်ပြဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ထိုပြင်ဆင်ချက် ဥပဒေအရ ပြည်ဝင်ခွင့်၊ နေထိုင်ခွင့်နှင့် အလုပ်လုပ်ခွင့်တို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် မလေးရှားနိုင်ငံလူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးမူဝါဒများကို လိုက်နာ ခြင်းမရှိသည့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ပြစ်မှုကျူးလွန်သူများအဖြစ် သတ်မှတ်ပြီးတွေ့ရှိပါက သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များကဖြစ်စေ၊ ပြည်သူ့စေတနာဝန်ထမ်းအဖွဲ့များကဖြစ်စေ၊ ဖမ်းဆီးခြင်းခံရနိုင်ပါ သည်။ ထိုပြင်ဆင်ချက်ဥပဒေအရ ပုံမှန်မဟုတ်သည့် အလုပ်သမားငှားရမ်းလုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ကိုယ်တိုင်အတွက် တင်းကြပ်သည့်ပြစ်ဒဏ်များအဖြစ် ငွေဒဏ်ကို အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၂၂၈၀ နှင့်ညီမျှသည့် မလေးရှားရင်းဂစ် ၁၀,၀၀၀ အထိလည်းကောင်း၊ ထောင်ဒဏ်ကို ၅နှစ်အထိလည်းကောင်း၊ ကြိမ်ဒဏ်နှင့်အမြန်ဆုံးလမ်းကြောင်းမှ နေရပ်ပြန်ပို့ခြင်းစသဖြင့် ချမှတ်နိုင်ပါသည်။ ဥပဒေတွင်ပါရှိသည့် အပြစ်ပေးမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အချက်များသည် အလုပ်ရှင်နှင့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအကြား မမျှတမှု များရှိနေပြီး၊ မလေးရှားနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ပုံမှန်မဟုတ်သည့် အလုပ်သမားဦးရေလျော့လျှော့ရေး ကြိုးပမ်းချက် အပေါ်တွင်လည်း သိသာထင်ရှားသည့် အကျိုးသက်ရောက်မှု မဖြစ်စေခဲ့ပါ။ ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် မလေးရှားအစိုးရသည် ထိန်းသိမ်းရေးစခန်းများ၌ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးတရားရုံးများ စတင်ဖွင့်လှစ်ဆောင်ရွက် ခဲ့ပါသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ တရားမဝင် ဝင်ရောက်နေထိုင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သူများကို ပြည်နှင့်ဒဏ်ပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အတွက် ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းခြင်း၊ ရုံးတင်စစ်ဆေးခြင်း၊ အပြစ်ပေးခြင်းလုပ်ငန်းများ တစ်နေရာတည်း၌ အပြီးဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ထိန်းသိမ်းရေးစခန်းများကို အသုံးပြုခြင်းဖြစ်ပါသည်။

၁၉၅၅ ခုနှစ်၊ အလုပ်အကိုင်ဥပဒေနှင့်အခြားအလုပ်သမားဥပဒေများ

The Employment Act 1955 and other Labour Legislation

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက် များကို အလုပ်အကိုင်ဥပဒေတွင် ဖော်ပြထားပြီး ၎င်းတို့ကို MOHR ဝန်ကြီးဌာနက စီမံခန့်ခွဲပါသည်။ အခြားအလုပ် သမားဥပဒေများဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဘက် ဥပဒေ၊ အလုပ်သမား လျော်ကြေးအက်ဥပဒေ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးအက်ဥပဒေနှင့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂအက်ဥပဒေစသည်တို့မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့်လည်း အကျိုးစပ်သက်ဆိုင်ပါသည်။ မူအားဖြင့် အလုပ်သမား ဥပဒေရေးရာ မူဘောင်သည်၊ မှတ်ပုံတင်ထားသည့်ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား များ၏ လုပ်ခ၊ အလုပ်ချိန်နာရီ၊ အားလပ်ရက်၊ အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုမရှိခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိခြင်း၊ မကျေနပ်ချက် တိုင်ကြားသည့် ယန္တရားကိုအသုံးပြုနိုင်ခွင့်တို့အပြင် အခြားအကာ အကွယ်ပေးမှုများကို နိုင်ငံသားအလုပ် သမားများနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေးပေးထားပါသည်။ လက်တွေ့တွင် အလုပ်သမားဥပဒေများကို ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအတွက် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိအောင် လုပ်ဆောင်ပေးရာ၌မူ အမြဲလိုပင် ထိရောက်မှုမရှိဖြစ် နေပါသည်။

၁၉၈၁ ခုနှစ်၊ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီအက်ဥပဒေ

The Private Employment Agency Act 1981

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ စုဆောင်းရေးအတွက်၊ စည်းကမ်းတကျဆောင်ရွက်ရန် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများကို ၁၉၈၁ ခုနှစ်၊ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီအက်ဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ဖော်ပြ ထားပါသည်။ အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများ အနေဖြင့် လုပ်ကိုင်ခွင့်လိုင်စင်ကို MOHR ဝန်ကြီးဌာနမှ ရရှိရန်လိုအပ်ပြီး၊ ပြည်ပသို့ အလုပ်သမား ပို့လွှတ်နေရာချထားခွင့်အတွက် သီးခြားခွင့်ပြုချက် ရရှိထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုအက်ဥပဒေမှာ မူလက ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်များအတွက် အလုပ်သမား စုဆောင်း ပေးရန် နှင့် ပြည်ပသို့ မလေးရှားနိုင်ငံသား အလုပ်သမားများကို ပို့လွှတ်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် ရည်ရွယ် ပြဌာန်းထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ယနေ့ကဲ့သို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပြည်တွင်း၌ အလုပ် လုပ်ကိုင် ရန်အတွက် အလုပ်သမား စုဆောင်းမှုများ ကျယ်ပြန့်စွာဖြစ်ပေါ်နေသည့် အချိန်အခါမျိုးတွင် အဆိုပါ ဥပဒေမှာ ခေတ်နောက်ကျသကဲ့သို့ ဖြစ်နေပါသည်။

ဤအက်ဥပဒေကို အသစ်ပြဌာန်းမည့် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီဥပဒေကြမ်းတွင် အစိတ်အပိုင်း တစ်ရပ်အဖြစ် ထည့်သွင်းရေးဆွဲပြီး ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် မူကြမ်းကို အများပြည်သူသိရှိအောင် အသိပေးမျှဝေ ခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဥပဒေပြဌာန်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း တစ်စုံတစ်ရာ ပေါ်ထွက်လာခြင်းမရှိဘဲ ရပ်ဆိုင်း သွားခဲ့ပါသည်။

၂၀၀၇ ခုနှစ်၊ လူကုန်ကူးမှုဆန့်ကျင်ရေးအက်ဥပဒေ

The Anti-Trafficking in Persons Act, 2007

ဤ၂၀၀၇ ခုနှစ် လူကုန်ကူးမှုဆန့်ကျင်ရေးအက်ဥပဒေသည် ကုလသမဂ္ဂပါလာမို နောက်ဆက်တွဲ စာချုပ် (UN Palermo Protocol) အရ ချမှတ်ထားသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ "စံ"များနှင့် ညီညွတ်မှုရှိစေရန်၊ အလုပ်သမားများကို ခေါင်းပုံဖြတ်သည့် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လူကုန်ကူးမှုပြုလုပ်ခြင်းသည် ပြစ်မှုကျူး လွန်ခြင်း ဖြစ်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ထိုဥပဒေကို ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခဲ့ရာ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် လူကုန်ကူးမှု ဆန့်ကျင်ရေးနှင့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ တရားမဝင်မှောင်ခိုရောင်းဝယ်မှု ဆန့်ကျင်ရေး အက်ဥပဒေ (ATIPSOM) ကို ရေးဆွဲပြဌာန်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ဤအက်ဥပဒေအရ လူကုန်ကူးမှုဟူသော စကားရပ်၏

အဓိပ္ပာယ်ကို လူတစ်ဦး၏ လုပ်အား(သို့မဟုတ်) ဝန်ဆောင်မှုကို ရယူရန် အတင်းအကြပ် ခြိမ်းခြောက် လုပ်ဆောင်သည့် အပြုအမူအားလုံးပါဝင်သည်ဟု ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။

ဤဥပဒေအရ လူကုန်ကူးမှုနှင့်ဆိုင်သည့် အဝန်းအဝိုင်းအားလုံးကို ပြစ်မှုသဘောသက်ရောက်သည် ဟူ၍ သတ်မှတ်ပြီး ကျူးလွန်သူများကို ကြီးလေးသောပြစ်ဒဏ်အဖြစ် ထောင်ဒဏ်နှစ် ၂၀ အထိ ချမှတ် နိုင်ပြီး၊ ငွေဒဏ် ကိုလည်း ချမှတ်နိုင်ပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ အနိမ့်ကျဆုံး ဆိုးရွားမှုမရှိစေရန်အတွက် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့် အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးရန် အရေးကြီးကြောင်း နားလည်သဘောပေါက်သည့်အတွက် မလေးရှား အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကွန်ကရက်(MTUC)သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို သမဂ္ဂ အဖွဲ့ဝင်များ ဖြစ်အောင် တက်ကြွစွာစည်းရုံးခဲ့ကြပြီး၊ မတရားပြုလုပ်ခံရပါက ဥပဒေကြောင်းအရ လိုအပ်သည့် အကူအညီ များပေးခဲ့ပါသည်။ ဥပဒေပြဌာန်းပြီးနောက်ပိုင်း၊ မလေးရှားအစိုးရသည်၊ ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများ၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးမှုလုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုရေးအသိပညာများပိုမို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် အမျိုးသား လုပ်ငန်း စီမံကိန်း (National Action Plan) ကို ၂၀၁၀ မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်အထိ ၅-နှစ်တာ ကာလအတွက် ရေးဆွဲချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလတွင် မလေးရှားအစိုးရသည် လူကုန်ကူးမှု ဆိုင်ရာပြစ်မှုများ စစ်ဆေးခြင်း နှင့် တရားစွဲဆိုခြင်း လုပ်ငန်းများအတွက်၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ "စံ" (SOP) များကို သတ်မှတ် ပေးခဲ့ပြီး၊ ၂၀၁၆-၂၀၂၀ အတွက် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်မည့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်းကို ရေးဆွဲချမှတ် ပေးခဲ့ပါသည်။

လူကုန်ကူးမှုဆန့်ကျင်ရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ တရားမဝင်ရောင်းချခံရမှု ဆန့်ကျင် ရေးကောင်စီ (MAPO) သည် ဤကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်အကောင်အထည်ဖော်မှုများကို ကြီးကြပ်ပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ ဤကောင်စီတွင် ဝန်ကြီးဌာနများမှ ကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်ကြပြီး၊ MOHA ဝန်ကြီးဌာနက သဘာပတိအဖြစ် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ လူကုန်ကူးသည့်ပြစ်မှုများအတွက် စုံစမ်း စစ်ဆေးရန်၊ လူကုန်ကူးမှု ဆန့်ကျင်ရေးယူနစ်တစ်ရပ်ကို မလေးရှားနိုင်ငံဘုရင့်ရဲတပ်ဖွဲ့၏ အောက်တွင် ဖွဲ့စည်းထားရှိပါသည်။ ထို့ပြင် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာနနှင့် ရှေ့နေချုပ်ရုံးတို့တွင် အထူးသီးသန့်ရာထူး များကို ဖန်တီးပေးခဲ့ပါသည်။ လူကုန်ကူးမှု တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ အစိုးရ၏ကြိုးပမ်းမှုများတွင် ဥပဒေ စည်းကြပ်ရေးအတွက် ကျွမ်းကျင်သူများ အားလုံးပါဝင်ရန် ချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်မှုအရ အလုပ်သမားရေးရာ အာဏာပိုင်များကို ပါဝင်ထည့်သွင်းခြင်း နှင့် MOHR ဝန်ကြီးဌာနအောက်တွင် လူကုန်ကူးမှု ဆန့်ကျင် ရေး ယူနစ်တစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်းခြင်းအပြင် လူကုန်ကူးမှု လုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်နေသည့်အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စရပ်များနှင့်ဆိုင်သည့် စစ်ဆေးရေးမှူးများ အတွက် သင်တန်းပို့ချပေးခြင်းတို့ကိုလည်း ဆောင်ရွက် ပေးခဲ့ပါသည်။

အကျိုးတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း

Partnerships

မလေးရှားနိုင်ငံသည် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုကို စီမံခန့်ခွဲရန် နှစ်နိုင်ငံအကြား သဘောတူ စာချုပ်လွှာ(MOU) ရေးထိုးနိုင်ရေးအတွက် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုကို ၁၉၈၄ ခုနှစ်ကတည်းက စတင်လုပ် ဆောင်ခဲ့ ပါသည်။ မကြာသေးမီကာလအတွင်း သီရိလင်္ကာ၊ တရုတ်၊ ထိုင်း၊ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်၊ ပါကစ္စတန်၊ အိန္ဒိယ၊ ဗီယက်နမ် နှင့် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံစသည်တို့နှင့် (MOU) များကို လက်မှတ် ရေးထိုးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုအတွက် တရားဝင်လမ်းကြောင်း နှင့် စီမံပေးထားသည့်တိုင်၊ မတရားမှုများ၊ လိမ်လည်မှုများရှိနေဆဲဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမားများ အလုပ်အကိုင်နေရာချထားရေး ကိစ္စများတွင် သံတမန် ဆက်ဆံရေးတင်းမာမှုနှင့် လုပ်ငန်းရပ်နား ထားခြင်းတို့အထိ ပြဿနာများပေါ်ပေါက်ခဲ့ပါသည်။ MOU များက အလေးထားဖြေရှင်းပေးရသည့် အဓိကပြဿနာများမှာ အိမ်အကူလုပ်သားများ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်း ဖြစ်ပြီး၊ ဖိလစ်ပိုင်၊ အင်ဒိုနီးရှားနှင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံများက အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့် စခန်းများမှ ပို့လွှတ်မှုများကို ရပ်ဆိုင်း ထား ခဲ့ပါသည်။

မလေးရှားနိုင်ငံက အချို့သောအိမ်အကူ အလုပ်သမားအစုအဖွဲ့များအတွက် အကာအကွယ် ပေးမှုကို လုပ်ဆောင်ရာ၌ ဤသဘောတူညီချက်များကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအတွက် အသုံးပြုမှုတွင် တွေ့ကြုံရသည့် အခြေခံပြဿနာမှာ ၎င်းတို့သည် လုပ်ငန်းကဏ္ဍတစ်ခုလုံးအတွက် လွှမ်းမိုးကြည့်ဘဲ မည်သည့်နိုင်ငံသား ဖြစ်သည်ဟူသည့်အပေါ်၌သာ ကြည့်၍ ကျင့်သုံးမှုပြုကြခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အချို့နိုင်ငံများမှ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် မည်သည့်ခွဲခြားမှုမျှမထားဘဲ တန်းတူညီမျှဖြစ်စေရန် ဥပဒေပြဌာန်း၍ လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းမပြုသည့်အတွက် ၎င်းတို့အဖို့ မရည်ရွယ်ဘဲ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရသည့်အဖြစ်မျိုး ကြုံတွေ့ နိုင်ပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားအိမ်အကူ လုပ်သားများသည် အများအားဖြင့် အခွင့်အရေးပိုမိုရရှိကြပြီး လစာ လည်း ပိုကောင်းပါသည်။ အကြောင်းမှာ MOU ရေးထိုးစဉ်က ၎င်းတို့အစိုးရအနေဖြင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု အားကောင်းခဲ့သည့်အတွက်ဖြစ်ပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်အိမ်အကူ လုပ်သားများမှာ အနည်းစုဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်ရှိ မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံမှ အိမ်အကူလုပ်သားသည် စုစုပေါင်း၏ ၇၁.၀ ရာခိုင်နှုန်း မျှရှိခဲ့ပါသည်။ မကြာမီနှစ်များအတွင်း အိမ်အကူလုပ်သားများ နိုင်ငံစုံမှ တိုးချဲ့ခေါ်ယူသွားရန် အလားအလာ ရှိနေပါသည်။ အကြောင်းမှာ အစိုးရက အိမ်အကူလုပ်သားခေါ်ယူမှုကို ခေတ္တရပ်ဆိုင်းထားခဲ့ခြင်းနှင့် နှစ်နိုင်ငံ သဘောတူညီချက်များ တိုးချဲ့လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ရှိခြင်းတို့ကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

ကျမ်းကိုးစာရင်း BIBLIOGRAPHY

1. Induction Course for Foreign Workers Working in Malaysia- course conducted in the source country; Study material to obtain Certificate of Eligibility (CE).
2. Guideline for Employing Maids.
3. Consultations with Labour Attachés and Consular Labour Officials in Malaysia on the protection of Migrant Workers.
4. International Labour Standards on Migrant Workers' Rights- Guideline for Policy Makers and Practitioners.
5. Policy, Procedures and Conditions to employ Foreign Workers.
6. Handbook for Foreign Workers Working in Malaysia.
7. Review of Labour Migration Policy in Malaysia/Tripartite Action to Enhance the Contribution of Labour Migration to Growth and Development in ASEAN (TRIANGLE II Project). ILO Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO, 2016.

မြန်မာ MYANMAR

လူမှုစီးပွားရေးဆိုင်ရာအသွင်အပြင် (Socioeconomic Profile)

မြန်မာနိုင်ငံသည် ဆယ်စုနှစ်များကြာ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေးပိတ်ဆို့မှုများမှ လွန်မြောက်ခဲ့ပြီးနောက် စီးပွားရေး တိုးတက်မှုနှင့် ဆင်းရဲမှု လျော့ချရေးတို့အတွက် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအများအပြား တိုးချဲ့လုပ်ကိုင်နိုင်မှု အလားအလာကောင်းများရှိနေပြီး ပေါ့ကြွယ်ဝသော သဘာဝအရင်းအမြစ်များ၊ အာရှဖြတ်လမ်းများ၏ မဟာဗျူဟာကျသော တည်နေရာ၊ ပျံ့နှံ့သော လူဦးရေနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အခွင့်အလမ်း များပြားလှသည့် အရွယ်အစားကြီးမားသော ဈေးကွက် တို့ကို ပိုင်ဆိုင်ထားလျက် ရှိပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလတွင် ကျင်းပခဲ့သော တစ်နိုင်ငံလုံး အတိုင်းအတာဖြင့် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် ရွေးကောက်ပွဲကြီး အောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့မှုသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကူးပြောင်းမှု အချိန်အခါတွင် အရေးကြီးသော သမိုင်းမှတ်တိုင်တစ်ရပ်ကို ဖော်ပြနိုင်ခဲ့ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဆယ်စုနှစ်များအတွင်း ပထမဆုံး အရပ်သားအစိုးရဖြစ်သည့် အမျိုးသားဒီမိုကရေစီ အဖွဲ့ချုပ်ဦးဆောင်သောအစိုးရအဖွဲ့သည် ၂၀၁၆ ခုနှစ် ဧပြီလ (၁)ရက်နေ့တွင် စတင် တာဝန်ယူခဲ့ပါသည်။ အစိုးရသစ်သည် စီးပွားရေးမူဝါဒသစ်ကို ချမှတ်၍ နိုင်ငံတော်၏ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ် ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည် ဦးဆောင်မှုဖြင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် သြဂုတ်လ (၃၁)ရက်နေ့တွင် နိုင်ငံ၏ မြို့တော် နေပြည်တော်၌ (၂၁)ရာစု ပင်လုံညီလာခံကို အစိုးရ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တပ်မတော်အရာရှိများ၊ တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များ၊ အခြားသက်ဆိုင် ပတ်သက် သည့် အဖွဲ့အစည်းနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်များဖြင့် ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။

ယခုအခါ နိုင်ငံတွင် ပြောင်းလဲမှုများကို ပိုမိုနက်ရှိုင်းစွာ ပြုလုပ်ရန်၊ ချမ်းသာကြွယ်ဝမှုကို အားလုံး မျှဝေ ခံစားနိုင်ရန်၊ အာရှတွင် စီးပွားရေးအလားအလာ အကောင်းဆုံး နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံအဖြစ် နေရာပြန်လည် ရရှိရန် အခွင့်အရေးများ ရှိပါသည်။ အရှေ့တောင်အာရှတွင် အဓိက ကုန်းမြေဧရိယာ အကျယ်ပြန့်ဆုံး နိုင်ငံနှင့် ဒေသ တွင်း၌ လူဦးရေသိပ်သည်းမှုအနည်းဆုံး နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်ပြီး၊ မြေဆီကောင်းသော လယ်ယာမြေများ ပိုင်ဆိုင် ထားရာ စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင် စိုက်ပျိုးရိတ်သိမ်းနိုင်မှုနှင့် အမြတ်အစွန်းရနိုင်မှုများ၊ သဘာဝအရင်းအမြစ် ပေါ့ကြွယ်ဝမှုများသည် နိုင်ငံ၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးမြှင့်ရန် ထူးခြားသောအလား အလာကောင်း များလည်းရှိ နေပါသည်။

ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး အလားအလာ အကောင်းဆုံးနိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်သည့် တရုတ်နိုင်ငံနှင့် အိန္ဒိယနိုင်ငံ တို့နှင့် နယ်နိမိတ်ချင်း ထိစပ်တည်နေသော မြန်မာနိုင်ငံ၏ပထဝီအနေအထားသည် ယခင်က ရရှိထားသော ဒေသတွင်း ကုန်သွယ်မှုဟုတ်ချက် နိုင်ငံအနေအထားသို့ လည်းကောင်း၊ သတ္တု၊ သဘာဝဓါတ်ငွေ့နှင့် စိုက်ပျိုး ထုတ်ကုန်များ အဓိကတင်ပို့သည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ အဖြစ်လည်းကောင်း ပြန်လည်ရောက်ရှိနိုင်မည့် အခြေအနေ ကောင်းများကို ဖြစ်စေပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေး တိုးတက်မှုသည် ၂၀၁၅ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ၇% သို့ လျော့ကျ သွားခဲ့ ပါသည်။ အကြောင်းရင်းမှာ ရေလွှမ်းမိုးမှုများ ကြီးကြီးမားမားဖြစ်ခဲ့၍ ကုန်ပစ္စည်းနှင့်လုပ်အား ထုတ်လုပ်ပေး နိုင်မှုလျော့ကျခြင်း၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအသစ်များ စီးဝင်မှုနှေးကွေးခြင်း၊ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး ဈေးကွက်အခြေအနေ စသည့် ပြင်ပပတ်ဝန်းကျင်စိန်ခေါ်မှုများ ပို၍များပြားလာခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ဖြစ်ပွား ခဲ့သည့် ရေကြီးမှုများကြောင့် နိုင်ငံအတွင်းရှိ အဆင်းရဲဆုံးနှင့် အခက်ခဲဆုံး အခြေအနေရှိသူ အချို့ကို ထိခိုက်မှု များရှိခဲ့ပြီး ငွေကြေးဖောင်းပွမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပါသည်။ နှစ်လတ်စီမံကိန်း တိုးတက်မှုနှုန်းသည် တစ်နှစ်လျှင် (၈.၂) ရာခိုင်နှုန်း ရှိမည်ဟု လတ်တလော ခန့်မှန်းပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဆင်းရဲချို့တဲ့မှုသည် ကျေးလက်ဒေသများ၌ အခြေပြုဖြစ်ပေါ်ပါသည်။ ယင်းဒေသရှိ ဆင်းရဲသူ ပြည်သူများသည် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းနှင့် ၎င်းတို့၏ စားဝတ်နေရေးအတွက် ယာယီကျဘမ်း အလုပ် အကိုင်များအပေါ်၌ မှီခိုနေကြရပါသည်။ လူအများအပြားသည် ဆင်းရဲမွဲတေမှုမျိုး (poverty line) အနီးတွင် ရှိနေကြပြီး နိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးအပြောင်းအလဲကို ထိလွယ်ရလွယ် ဖြစ်စေပါသည်။ ဆင်းရဲသူပြည်သူ အများစု သည် အသေးစားစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်နေကြသည်ဖြစ်ရာ မကြာမီက ဖြစ် ပေါ်ခဲ့သော ငွေကြေး ဖောင်းပွမှုဖိအားကို အထိုက်အလျောက် အကာအကွယ်ရနိုင်သော်လည်း မြို့ပြနေ ဆင်းရဲသူများမှာ ထိုစဉ်က စားသောက်ကုန်ဈေးနှုန်းကြီးမြင့်မှုဒဏ်ကို ပိုမိုခံစားကြရဖို့ ရှိပါသည်။

အာဆီယံနိုင်ငံများအတွင်း မြန်မာနိုင်ငံသည် လူ့သက်တမ်း အနိမ့်ဆုံးနိုင်ငံဖြစ်ပြီး မွေးစနှင့် ကလေး သေနှုန်းသည် ဒုတိယအမြင့်ဆုံးနိုင်ငံ ဖြစ်ပါသည်။ လူဦးရေ၏ ၃ ပုံ ၁ ပုံသာ လျှပ်စစ်ဓါတ်အား ရရှိအသုံး ပြုနိုင်ပြီး၊ လမ်းအသုံးပြုနိုင်မှုသည် မြေဧရိယာ ၁၀၀၀ စတုရန်းကီလိုမီတာတွင် (၂၁၉.၈)ကီလိုမီတာသာ ရှိနေသေးပါသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် စကားပြောကြေးနှုန်းဆက်သွယ်မှုကဏ္ဍတွင် ဖြေလျော့မှုများ ပြုခဲ့မှုနှင့် အတူ လက်ကိုင်ဖုန်းနှင့် အင်တာနက်အသုံးပြုနိုင်မှုသည် ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် (၂၀)ရာခိုင်နှုန်းနှင့် (၁၀)ရာခိုင် နှုန်းတို့ အောက်သာ ရှိခဲ့ရာမှ (၆၀)ရာခိုင်နှုန်းနှင့် (၂၅)ရာခိုင်နှုန်းသို့ သိသိသာသာ တိုးတက်မှု ရရှိခဲ့ပါသည်။ စကားပြောကြေးနှုန်းဆက်သွယ်မှုကဏ္ဍတွင် ယုံကြည်စိတ်ချရပြီး၊ ဝိရောဓိမဖြစ်သောမူဝါဒနှင့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်သော ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေကို တည်ထောင်နိုင်ခြင်းဖြင့် ပုဂ္ဂလိက ရင်းနှီး မြှုပ်နှံမှုနှင့် တိုးတက်မှုများ တည်တည် ငြိမ်ငြိမ် ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု နောက်ခံအကြောင်းအချက်များ
Labour Migration History

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် ယနေ့ကမ္ဘာတွင် မရှိမဖြစ်အရေးပါသော အကြောင်းအရာတစ်ခု ဖြစ်လာပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖြင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဘဝနေထိုင်မှု အလုပ်အကိုင် အကျိုး ခံစား ခွင့်တို့ကို ရရှိခံစားနိုင်လိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ပြီး တစ်နေရာမှ တစ်နေရာ၊ တစ်နိုင်ငံမှ တစ်နိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်လျက် ရှိပါသည်။ ကမ္ဘာ့နိုင်ငံများ၏ စီးပွားရေးအခြေအနေ ပြောင်းလဲမှုနှင့်အတူ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီ၏ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းနှင့် လုပ်ခလစာနည်းပါးမှု၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၊ သဘာဝ ဘေးနှင့် စစ်ပွဲများကြုံတွေ့ရမှု စသည့် အမျိုးမျိုးသော အခြေအနေများကလည်း ပြည်ပနိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်း သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် တွန်းအားများ ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်နှင့် ပြည်ပရှိ အလုပ် အကိုင် များအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် ယခင်အချိန်များကတည်းက ရှိခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတော် အစိုးရ သည် မြန်မာအလုပ်သမားများ ပြည်ပသို့ သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း လုပ်ငန်းကို ၁၉၉၀ ခုနှစ်က စတင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားစေလွှတ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ စနစ်တကျ ရှိစေရန်နှင့် ဥပဒေနှင့် အညီ ဖြစ်စေရန်အတွက် ၁၉၉၉ ခုနှစ်တွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်း၍ လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက် လျက်ရှိပါသည်။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီး ဌာန အလုပ်သမား ညွှန်ကြား ရေးဦးစီးဌာန၏ မှတ်တမ်းများအရ မြန်မာလုပ်သားများ အများဆုံးသွား ရောက် သည့်နိုင်ငံများမှာ ထိုင်း၊ မလေးရှား၊ ကိုရီးယား သမ္မတ နိုင်ငံ၊ စင်ကာပူနှင့် ဂျပန်နိုင်ငံတို့ဖြစ်ပြီး ကုန်ထုတ် လုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်ရေး လုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၌ အထွေထွေလုပ်သား အဖြစ် လည်းကောင်း၊ အာရပ်စော်ဘွားများ (ယူအေအီး)နိုင်ငံတွင် ဟိုတယ်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် လေကြောင်း လိုင်းများ၌ လည်းကောင်း လုပ်ကိုင်ကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာပြည်သူတို့သည် ဘေးကင်းလုံခြုံသော ခိုလှုံမှုနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းမှုအတွက် ဘဝ ဆက်လက်ရှင်သန်နိုင်ရေး မဟာဗျူဟာအဖြစ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို နှစ်ကာလကြာရှည်စွာ အသုံးပြု ခဲ့ကြ ပါသည်။ ထိုသူများသည် ၎င်းတို့အတွက် အထောက်အပံ့ဖြစ်ရုံမျှမက သူတို့၏ မိသားစုများနှင့် လူမှု အဖွဲ့အစည်းများသို့ လိုအပ်သည်များ စီမံလုပ်ဆောင်နိုင်စေရန် လုံလောက်သော ငွေကြေးများ ကြိုးစား

လွှဲပို့နိုင်ခဲ့ကြပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ ပြည်သူ့အများစုသည် ၎င်းတို့စိတ်ဆန္ဒအရ ပွဲစားများကို အသုံးပြု၍ လမ်းကြောင်းအသစ်များ သို့မဟုတ် အန္တရာယ်များသော လမ်းကြောင်းများမှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ ခဲ့ကြပါသည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ်မှစ၍ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအတွက် ကြိုတင်စီစဉ် ဆောင်ရွက်ပေးထားသည့် အလုပ်နေရာများသို့ လိုအပ်သော အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများနှင့် သွားလာနိုင်သည့် လမ်းကြောင်းများ တစ်စတစ်စ ဖွင့်လှစ် လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြပါသည်။ သို့ရာတွင် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများစုသည် အဆိုပါ လမ်းကြောင်းမှန်များကို အသုံးမပြုပဲ နိုင်ငံမှ ထွက်ခွာသွားလာမှုများ ပြုလုပ်လျက် ရှိနေပါသည်။

၂၀၁၄ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံလူဦးရေနှင့် သန်းခေါင်စာရင်းကောက်ယူမှု အစီရင်ခံစာအရ မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ (၇၀.၂)ရာခိုင်နှုန်းသည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရောက်ရှိနေကြပါသည်။ ထို့ထက် အရေအတွက်နည်းပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ သွားရောက်မှုထင်ရှားသော နိုင်ငံများမှာ မလေးရှား၊ တရုတ် နှင့် စင်ကာပူနိုင်ငံတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ သန်းခေါင်စာရင်းအစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသော ဦးတည် သွားရောက်သည့် နိုင်ငံများတွင် တောင်ကိုရီးယား၊ ဂျပန်၊ ကာတာနှင့် ယူအေအီးနိုင်ငံတို့ ပါဝင်ပါသည်။ တရားဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအား ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများ သို့မဟုတ် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ လာဘ်ပေး လာဘ်ယူခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ငွေတောင်းခြင်း၊ လိမ်လည်ခြင်း တို့မှ ကင်းဝေးစေမည့် အာမခံပေးနိုင်မှု လိုအပ်လျက် ရှိပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ အမိန့်ညွှန်ကြားချက်များ
Relevant Labour Migration Legislation, Rules and Regulations

လက်ရှိ ၁၉၉၉ ခုနှစ် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်း စဉ်များ စီမံဆောင်ရွက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တိကျသောပြဋ္ဌာန်းချက်များ လိုအပ်လျက်ရှိနေပါသည်။ သို့ဖြစ်ရာအလုပ် သမားအလုပ်အကိုင်နှင့်လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနသည် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ်(၅၆၀/၂၀၁၄)ကို ၁၉၉၉ ခုနှစ် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၁(ခ)အရ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၁၄ ရက် နေ့တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။

အဆိုပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာဖြင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင်လိုင်စင် စည်းကမ်းများ၊ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင် လိုင်စင်ရအေဂျင်စီများ လိုက်နာရန်စည်းကမ်း၊ မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်ပအလုပ် အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ် လိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းများအား ထုတ်ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီများ လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက် များ တွင်-

- (၁) လက်ခံနိုင်ငံများသို့ သွားရောက်မည့် အလုပ်သမားများကို လုပ်ငန်းခွင်အကြိုသင်တန်းများ တက်ရောက်စေရန်၊
- (၂) အလုပ်သမားများ မထွက်ခွာမီ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များ၊ အလုပ်သမားများအပေါ် အကာအကွယ်ပေးမှု အစီအမံများ၊ လက်ခံနိုင်ငံနှင့် ပတ်သက် သည့် ဘာသာစကား၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ ဓလေ့ထုံးစံများ၊ သိသင့်သိထိုက်သော အလုပ်သမား ဥပဒေဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ၊ ဘဏ်ငွေလွှဲစနစ်၊ အဓိကဆက်သွယ်ရမည့် ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် ဌာနများ၏ ဖုန်းနံပါတ်၊ အီးမေးလ်လိပ်စာများ၊ ကျေနပ်မှုမရှိပါက တိုင်ကြားရမည့် နည်းလမ်းများ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့် နေထိုင်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့် စည်းကမ်းများကို သင်တန်း ပို့ချခြင်း (သို့မဟုတ်) ရှင်းလင်းပြောကြားခြင်းများ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ရန်၊
- (၃) အေဂျင်စီများသည် အလုပ်သမားများ မြန်မာနိုင်ငံမှ ပြည်ပသို့ စတင်ထွက်ခွာသည့် အချိန်မှ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်သက်တမ်း ကုန်ဆုံး၍ မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိသည့် အချိန်အထိ ကိစ္စအဝဝကို အပြည့်အဝ တာဝန်ယူရန်၊

အစရှိသည့် သတ်မှတ်ချက်များလည်း ပါရှိပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ်၏ အသင်းဝင် ပြည်ပအလုပ် အကိုင်အကျိုးဆောင်အေဂျင်စီများ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် ကျင့်ဝတ် (Code of Conduct)ကို အလုပ်သမား လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး နှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ ကြီးကြပ်မှု၊ မဟာမဲခေါင်မြစ်ဝှမ်း တြိဂံစီမံကိန်း (ILO GMS Triangle Project)၏ အကူအညီဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများအဖွဲ့ချုပ်မှ ပြုစု ထုတ်ဝေပြီး အသင်းဝင်အေဂျင်စီများ ဆန္ဒအလျောက် လိုက်နာဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ယင်းကျင့်ဝတ် (Code of Conduct)ကို အာဆီယံရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအခွင့်အရေး ကာကွယ်မြှင့်တင်ရေး ကြေငြာ စာတမ်း (၂၀၀၇)၊ အထူးသဖြင့် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီများဆိုင်ရာ အိုင်အယ်လ်အို ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၁)နှင့် အိုင်အယ်လ်အို၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစံများနှင့်အညီ ပြုစု ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီး ဌာန ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲသည် လုပ်သားပညာပေးအစီအစဉ်များနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသော ရွှေ့ပြောင်း သွားလာ ရေးအစီအစဉ်များ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်မှုကို အတည်ပြုခြင်း ကြီးကြပ်ခြင်းများ ပြုလုပ်လျက်ရှိပါသည်။ လက်ရှိအခြေအနေတွင် အလုပ်အကိုင်မလျှောက်ထားမီနှင့် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အသိပညာပေးသော သင်တန်း များသည် ဖော်ပြပါဌာန၏ စီမံခန့်ခွဲမှုဖြင့် ရန်ကုန်မြို့၌ ပြုလုပ်လျက်ရှိပါသည်။

ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အသိပညာပေးသင်တန်းများ အားလုံးသည် မတက်မနေရ သင်တန်းများ ဖြစ်ပါ သည်။ ကိုရီးယားသမ္မတ နိုင်ငံသို့ အလုပ်လုပ်ခွင့်စနစ်(EPS)ဖြင့်ထွက်ခွာသွားရောက်ကြမည့် လုပ်သား များ အတွက် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အသိပညာပေးသင်တန်း၏ အဓိကသင်ရိုးညွှန်းတမ်းသည် HRD-Korea မှ ပြုစု ရေးဆွဲထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

လက်ရှိတွင် နိုင်ငံတော်အစိုးရအနေဖြင့်ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံများသို့သွားရောက်ကြ မည့်လုပ်သားများအတွက် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အသိပညာပေးသင်တန်းကို သတ်မှတ်ထားသည့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်း၊ ရွေးချယ်ခန့်ထားသည့် သင်တန်းဆရာတို့ဖြင့် သတ်မှတ်သင်တန်းကာလ၊ နေ့ရက်များတွင် အချိန်ပြည့်သင်ကြား ပေးလျက်ရှိပါသည်။ ပြည်ပသို့ထွက်ခွာမည့် လုပ်သားများအားလုံးသည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် သက်သေခံ ကတ်ပြား မဖြစ်မနေပြုလုပ်ရပါသည်။ ထိုကတ်ပြားအားလည်း ပြည်ပမထွက်ခွာမီအသိပညာပေးသင်တန်း တက်ပြီး သူများကိုသာ စိစစ်ထုတ်ပေးပါသည်။ သို့ဖြစ်ရာ စင်ကာပူ၊ ဂျပန်၊ UAE စသော နိုင်ငံများသို့ ထွက်ခွာ မည့် လုပ်သားများအား ရန်ကုန်မြို့၊ ကျွမ်းကျင်မှုလေ့ကျင့်ရေး သင်တန်းကျောင်း (ရန်ကင်း) ကျောင်းအုပ်ကြီးမှ ယင်းသင်တန်းကျောင်းတွင် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အသိပညာပေးရှင်း လင်းပြောကြားသော နေ့ဝက်သင်တန်း အစီ အစဉ်ကို ပြုလုပ်ပေးလျက် ရှိပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ထွက်ခွာမည့် လုပ်သားများအား လုပ်သားစေလွှတ်သည့် အကျိုးဆောင်အေဂျင်စီများက ပြည်ပမထွက်ခွာမီ ရှင်းလင်း ဆွေးနွေး ပြောကြားမှုများ ပြုလုပ်ပေးပါသည်။

ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြည်ပ အလုပ် အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေကို ၁၉၉၉ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၉ ရက်နေ့တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ -

- (က) နိုင်ငံတော် ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ နိုင်ငံတော်၏ လူ့စွမ်းအားကို စနစ်တကျ အကျိုးရှိစွာ အသုံးပြုနိုင်ရန်၊
- (ခ) ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများအနေဖြင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ရရှိစေပြီး ပြည်ပသို့ စနစ်တကျ သွားရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်၊
- (ဂ) အလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့်နှင့် အခွင့်အရေးများ နစ်နာဆုံးရှုံးမှု မရှိစေရန်နှင့် ရသင့်ရထိုက် သည့် အခွင့်အရေးများ ရရှိခံစားနိုင်စေရန်၊
- (ဃ) ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အမျိုးအစားအလိုက် ရရှိခဲ့သော အတွေ့အကြုံနှင့် အသိပညာများ၊ အတတ်ပညာများကို ပြည်တွင်းတွင် စနစ်တကျ ပြန်လည်အသုံးပြု ဆောင်ရွက်ခွင့် ရရှိနိုင်ရန်။

စသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။

အဆိုပါ ဥပဒေအရ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် လုပ်ငန်း အကျိုးဆောင်လိုင်စင်ထုတ်ပေးခြင်း၊ သက်တမ်းတိုးခြင်း၊ ရတ်သိမ်းခြင်း၊ အဆိုပါအေဂျင်စီများအား ကြီးကြပ် ခြင်း၊ ပြည်ပသို့စေလွှတ်မည့် အလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းခွင်အကြိုသင်တန်းပေးခြင်း၊ ပြည်ပသို့ အလုပ်သမား စေလွှတ်နိုင်ရေးအတွက် ကြီးကြပ်ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့သည် ပြည်ပသို့ သွားရောက်အလုပ် လုပ်ကိုင်ရန်စေလွှတ်ခြင်းကိစ္စများတွင် နိုင်ငံတော်နှင့်နိုင်ငံသားများ၏ အကျိုးကိုရှေးရှုလျက် ပြောင်းလဲနေသည့် အခြေအနေနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရန် လိုအပ်သလို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်းခြင်း၊ ကြီးကြပ်ခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ရန် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ဥက္ကဋ္ဌ အဖြစ်ပါဝင်သော ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု ကြီးကြပ်ရေးကော်မတီကို ၂၀၁၁ ခုနှစ် မေလ ၂၇ ရက်နေ့တွင် ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးခဲ့ပါသည်။

အဆိုပါကော်မတီအား ၂၀၁၆ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ ၂၉ ရက်နေ့တွင် ပြန်လည်ဖွဲ့စည်း တာဝန် ပေးအပ်ရာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးက ဥက္ကဋ္ဌ၊ အမြဲတမ်းအတွင်းဝန် (အလုပ်သမားရေးရာ)က အတွင်းရေးမှူးနှင့် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ရေးရာကိစ္စရပ်များနှင့် ဆက်စပ်သည့် နယ်စပ်ရေးရာ၊ ပြည်ထဲရေး၊ ပို့ဆောင်ရေးနှင့် ဆက်သွယ်ရေး၊ စီမံကိန်း နှင့် ဘဏ္ဍာရေး၊ လူမှုဝန်ထမ်းကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနများ၊ ပြည်ထောင်စု စာရင်းစစ်ချုပ်ရုံးတို့မှ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး၊ ဒုတိယဝန်ကြီး၊ အမြဲတမ်း အတွင်းဝန်၊ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် စသည့် အဆင့်မြင့် တာဝန်ရှိသူများ ပါဝင်ပါသည်။

ပြည်ပသို့ သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်လို သူများနှင့် သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ် သမားများအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်များ အဆင်ပြေချောမွေ့နိုင်စေရန် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာ လုပ်ကိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒကိုရေးဆွဲပြီး ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ၎င်းမူဝါဒများမှာ -

- (က) ပြည်ပသို့ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန် တရားဝင်လမ်းကြောင်းများ ဖွင့်ပေးပြီး သွားလာမှု လွယ်ကူစေခြင်း၊
- (ခ) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား၏ အခြေခံအခွင့်အရေးများ ရရှိစေခြင်း၊
- (ဂ) ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ကုန်ကျစရိတ်လျော့ချခြင်း၊
- (ဃ) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအတွက် လူမှုစီးပွားရေးဘဝ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်စေခြင်း၊
- (င) ဒေသတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမှ အတွေ့အကြုံ၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အသိပညာ ရရှိစေခြင်း၊
- (စ) ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် နိုင်ငံတော် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာများ၏ ပေါင်း စည်းမှု တစ်စိတ်တစ်ဒေသဖြစ်ခြင်း၊
- (ဆ) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အရေးကိစ္စတွင် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ၊ ပြည်တွင်း ပြည်ပရှိ လူမှုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (ဇ) သတင်းအချက်အလက်များ စုဆောင်းရယူခြင်း၊ သုတေသနနှင့် လေ့လာရေးလုပ်ငန်းစဉ် များ ဆောင်ရွက်ခြင်း

စသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့်အညီ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား ထိရောက်စွာ အကာအကွယ်ပေးရေးနှင့် စနစ်တကျ စီမံခန့်ခွဲ လုပ်ဆောင်နိုင်ရေးအတွက် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနသည် နိုင်ငံအဆင့် ဆောင်ရွက်မည့် (၅)နှစ် စီမံကိန်း (2013-2017)ကို IOM နှင့် ပူးပေါင်း၍ ရေးဆွဲဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ အဆိုပါ (၅)နှစ်စီမံကိန်းလုပ်ငန်း အစီအစဉ်တွင် အဓိကပြဿနာများနှင့် မူဝါဒစိန်ခေါ်မှု (Key issues and policy challenges)များနှင့် မူဝါဒ

စိန်ခေါ်မှုများနှင့် သက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု (policy challenges and related actions)တို့ကို အောက်ဖော်ပြပါ အခန်းကဏ္ဍ (၄)ရပ်အတွက် ဆောင်ရွက်ရန် ရှိပါသည် -

- (က) ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအား အုပ်ချုပ်မှုစီမံ
- (ခ) ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အကာအကွယ်ပေးမှုနှင့် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်နိုင် စေမှု
- (ဂ) ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု
- (ဃ) အချက်အလက်ကောက်ယူခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု

အကာအကွယ်ပေးမှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များ ကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်လုပ် ကိုင်နိုင်စေမှု အခန်း ကဏ္ဍတွင် အဆင့် (၄)ခု ပါဝင်ပြီး အောက်ပါအတိုင်း အဆင့်လိုက် မူဝါဒနည်းလမ်းများ သတ်မှတ် ဆောင် ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ -

- (၁) အလုပ်ခန့်ထားဆောင်ရွက်မှု အဆင့်အတွက် အောက်ပါမူဝါဒနည်းလမ်း (၂)ခု ရှိပါသည် -
 - (က) ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ အလုပ်ခန့်ထားမှုစနစ်အား ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊
 - (ခ) ပြည်ထောင်စုနှင့် မြို့နယ်အဆင့်များတွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုပြုရာ၌ အထောက် အကူပေးနိုင်ရန် အလုပ်သမား လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကိုအား ဖြည့်ပေးခြင်း။
- (၂) ပြည်ပမထွက်ခွာမီ ဆောင်ရွက်မည့်အဆင့်အတွက် အောက်ပါ မူဝါဒနည်းလမ်း (၃)ခု ရှိပါ သည်-
 - (က) ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမပြုမီ ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်ရန် ကိစ္စရပ်များနှင့် ပြည်ပ၌ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်စဉ်နှင့် နေထိုင်စဉ် ကြုံတွေ့နိုင်သောပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာများ၊ မိမိပိုင် ငွေကြေးအား စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ငွေလွှဲဆောင်ရွက်မှုကိစ္စများ အပါအဝင် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြံဉာဏ်ပေးခြင်း၊ ကျောင်းများပုံစံတကျ တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်စေခြင်း၊
 - (ခ) ပြည်ပနိုင်ငံများမှ အဓိကလိုအပ်သော အလုပ်အကိုင်များအတွက် လိုအပ်မည့် အနိမ့်ဆုံး ကျွမ်းကျင်မှုစံများ ရေးဆွဲသတ်မှတ်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
 - (ဂ) ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အရင်းအမြစ်ဖြစ်သော လူမှုအဖွဲ့အစည်းများတွင် ဘေးကင်း လုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ရေး အသိအမြင်ပေးမှုများ တိုးမြှင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (၃) ပြည်ပ၌ အလုပ်ခန့်ထားဆောင်ရွက်မှု အဆင့်အတွက် မူဝါဒနည်းလမ်းတစ်ခု ရှိပါသည် -
 - (က) လက်ခံနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အကာအကွယ်ပေးမှုအား မြှင့်တင်လုပ် ဆောင်ခြင်း။
- (၄) နေရပ်ပြန် နှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်းလုပ်ငန်းအဆင့်အတွက် အောက်ပါမူဝါဒ နည်းလမ်း (၆) ခုရှိပါသည် -
 - (က) ပြန်ရောက်ပြီးနောက် နစ်နာချက်များ၊ အလုပ်စာချုပ်တရားမဝင်ရပ်စဲခြင်း ကိစ္စရပ်များ၊ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းများကို ဖြေရှင်းပေးခြင်း၊
 - (ခ) ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ၏ ငွေကြေးဆိုင်ရာ တောင်းဆိုမှုလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် အကူ အညီပေးခြင်း၊
 - (ဂ) နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်းတွင် အကူအညီပေး ခြင်း၊
 - (ဃ) နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများရရှိလာသည့် ကျွမ်းကျင်မှု နှင့် ပင်ကိုယ်စွမ်းရည် များ ပိုမိုဖြစ်ပေါ်စေရန် ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြု စစ်ဆေးသောစနစ် ချမှတ် ဆောင် ရွက်ခြင်း၊

- (င) ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ အပြန်ခရီးတွင် စောင့်ကြည့် စိစစ်ခြင်းနှင့် အကူအညီပေးခြင်းကို လက်ခံနိုင်ငံများနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (စ) ပြန်ရောက်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား ယင်းတို့၏ မူလမိသားစု အသိုင်း အဝန်းတွင် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းနိုင်ရန် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာမှု နှင့် ကြံ့ခိုင်မှုရှိ စေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။

အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနသည် လက်ရှိ ၁၉၉၉ ခုနှစ် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဥပဒေနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား စီမံခန့်ခွဲရန်အတွက် ချမှတ် ဆောင်ရွက်နေသော (၅)နှစ် စီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၁၇) လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု အစီအစဉ်တို့ကို စိစစ် သုံးသပ် လျက်ရှိပါသည်။ လက်ရှိ ဥပဒေအစား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်အား လွှမ်းမိုးနိုင်သော ခေတ်ကာလအခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီမည့် ဥပဒေသစ်တစ်ရပ် ပြဌာန်းနိုင်ရေးအတွက် ILO, IOM စသည့် အဖွဲ့ အစည်းများ၊ မိတ်ဖက်ဌာန အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးလျက် ရှိပါသည်။

**အလုပ်သမားများအား အသိပညာပေးခြင်းနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးအစီအစဉ်များ
Workers' Education and Safe Migration Programmes**

အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် ရန်ကုန်နှင့် မန္တလေးမြို့တို့တွင်ရှိသော ယင်းဦးစီးဌာန၏ သင်တန်းကျောင်းများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်လိုသူများအတွက် အလုပ်အကိုင် အကြံပြု အသိ ပညာပေးသင်တန်းများကို ၂၀၁၇ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ (၉) ရက်နေ့တွင် စတင်ဆောင်ရွက် ခဲ့ပါသည်။ ယင်း သင်တန်းများကို ရက်သတ္တတစ်ပတ်လျှင် (၂)ကြိမ်နှင့် တစ်ကြိမ်လျှင် (၃)ရက်၊ တစ်ရက်လျှင် (၇)နာရီကြာ ပို့ချပေးလျက် ရှိပါသည်။

အဆိုပါသင်တန်းများတွင် ပို့ချမည့် သင်တန်းဆရာများအတွက် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီး ဌာန အရာထမ်းများအား (၅)ရက်ကြာ ပို့ချသင်ကြားသည့် ဆရာဖြစ်သင်တန်းကို အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနနှင့် ILO တို့ ပူးပေါင်း၍ ပြုလုပ်ပေးလျက် ရှိပါသည်။ အလုပ် အကိုင်အကြံပြု အသိပညာပေးသင်တန်းများကို အခမဲ့ ဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိပြီး၊ သင်တန်းပြီးဆုံးလျှင် သင်တန်းတက်ရောက်သူများအား သင်တန်းဆင်းလက်မှတ် ပေးအပ်ပါသည်။ ထိုသို့ သင်တန်းတက်ရောက် ပြီးသူ တစ်ဦးသည် တစ်နှစ်အတွင်း အလုပ်အကိုင်မရရှိခဲ့ပါက နောက်တစ်ကြိမ်ထပ်မံ၍ သင်တန်း တက် ရောက်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

အထက်ပါသင်တန်းများတွင် သင်ကြားပို့ချသည့် ဘာသာရပ်များမှာ -

- (က) တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ၊
- (ခ) သွားရောက်လုပ်ကိုင်မည့် နိုင်ငံဆိုင်ရာ ပထဝီအနေအထား၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဓလေ့ထုံးတမ်း ဆိုင်ရာ အထွေထွေယေဘုယျ သတင်းအချက်အလက်များ၊
- (ဂ) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး၊
- (ဃ) သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်လိုသော နိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေအချက်အလက် သိကောင်း စရာများ၊
- (င) အလုပ်အကိုင်စာချုပ်တွင် ပါဝင်မည့် ယေဘုယျတာဝန်နှင့် ဝတ္တရားများ၊
- (စ) တရားဝင်ဘဏ်စနစ်ဖြင့် မိသားစု လွှဲပို့ငွေဆိုင်ရာ သိမှတ်ဖွယ်ရာများ၊
- (ဆ) သက်ဆိုင်ဆက်စပ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၏ အရေးပါသော ဆက်သွယ်ရန်လိပ်စာနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ၊

စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ PHILIPPINES

လူမှုစီးပွားရေးဆိုင်ရာအသွင်အပြင် Socioeconomic Profile

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုအစီအစဉ်ကို ၁၉၇၀ ခုနှစ်များအတွင်း ချမှတ် လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းမှာ ထိုစဉ်က ကြုံတွေ့နေရသည့် စီးပွားရေးပြဿနာများကို လျော့နည်း သက်သာစေရန် လုပ်ဆောင်သည့် ယာယီအစီအစဉ်တစ်ခုသာလျှင် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအချိန်မှအစပြု၍ အလုပ်သမား လိုအပ် ချက်များအား ကောင်းလာခြင်း၊ စီးပွားရေးပြဿနာများ ဆက်လက်တည်ရှိ နေခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု လုပ်ငန်း၏ အခန်းကဏ္ဍတိုးတက်လာခြင်း၊ အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်မှု လုပ်ငန်းများတိုးတက်လာခြင်း၊ ပုဂ္ဂလိကနှင့် လူမှုကွန်ယက် များ၏ ထူးခြားချက်များနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက် လာခြင်းစသည့် အချက်များကြောင့် ပြည်ပထွက်ခွာ လုပ်ကိုင်မှု (outmigration)အခြေအနေမှာ ရေရှည်ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်လျက်ရှိနေပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအနေဖြင့် ၎င်းတို့ထံမှ နိုင်ငံခြားငွေလွှဲပေးပို့မှု ကြောင့် နိုင်ငံ စီးပွားရေးအတွက်များစွာ အထောက်အကူဖြစ်စေကြောင်း အသိအမှတ်ပြုကြပါသည်။ သို့ရာတွင် ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံ အနေဖြင့် နိုင်ငံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ကို အားပေးမြှင့်တင်လုပ်ဆောင်ခြင်း မပြု ပါ။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အစီအစဉ်များ ဖြစ်တည်နေမှုသည် ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံသားများ၏ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် အခြေခံ လူ့အခွင့်အရေးများအပြင် လွှဲလုပ်ခွင့်ရှိမှုတို့အပေါ် မည်သည့် အချိန်အခါတွင်မျှ ထိပါးခြင်း၊ ချိုးဖောက်ခြင်း မခံရကြောင်း အာမခံချက်အပေါ်တွင် လုံးဝ မူတည်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရအနေဖြင့် အလုပ်သမား ရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်မှုကို မဖြစ်မနေလျော့ချရန်အတွက် ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း တိုးတက်ရေးအတွက် ဆက်လက်ကြိုးပမ်း လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်ပြီး ပြည်ပ၌ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုကို လိုအပ်ချက်တစ်ရပ် အဖြစ် လုပ်ကိုင်ခြင်း မဟုတ်ဘဲ မိမိ၏ ရွေးချယ်မှုတစ်ရပ်သာ ဖြစ်စေမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကုန်လွန်ခဲ့သည့် ၁၀ ခုနှစ်အတွင်း နိုင်ငံအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်အတွက် ပြည်ပသွားရောက် လုပ်ကိုင် ရမှုသည် ဂလိုဘယ်လိုက်ဇေးရှင်းဖြစ်စဉ်၏ အကြောင်းတစ်ရပ်အဖြစ် ပြောင်းလဲမှုဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့် အလုပ်သမားများအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရေးတို့၏ ပေါင်းစပ်မှုကို မြှင့်တင် ဆောင်ရွက်ပေးရန် (သို့မဟုတ်) ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးရာ၌ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်ရေးမူဝါဒနှင့် လက်တွေ့ ကျင့်သုံးမှုတို့တွင် ဖြန့်ဝေနေရာချထားမှု (deployment)သည် အဓိကကျ လျက် ရှိပါသည်။

အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုသမိုင်း Labour Migration History

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ သမိုင်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ဖိလစ်ပိုင်များ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အတွေ့ အကြုံ သည် စပိန်ကိုလိုနီဘဝမှ အမေရိကန်၏ နေသဟာယခေတ်အထိ ၎င်းမှ ဂျပန်များ ကျူးကျော် သိမ်းပိုက် ခံရချိန် အထိ ထူးခြားသည့် အသွင်အပြင်လက္ခဏာများ ရှိနေပါသည်။ ပထမ ဆုံးပြည်ပထွက်ခွာသွားလာမှု (out-migration) အတွေ့အကြုံသည် ၁၆ ရာစုနှစ် စပိန်နိုင်ငံ၏ လက်အောက်ခံဘဝမှ စတင်ခဲ့ပါသည်။

ပြည်ပသွားလာမှု ဒုတိယလှိုင်းမှာ ၁၉-ရာစုနှစ် အလယ်ခန့်တွင် ဟာပိုင်ယီမှ ကြံစိုက်ပျိုးရေး အလုပ် သမားများ ရောက်ရှိလာကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် စစ်ပြီးခေတ် အမေရိကန် ပြည်ထောင်စု၏ ပြန်လည်တည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားများ ဝင်ရောက်လာကြပြီး စစ်မှုထမ်းခြင်း၊ ပညာရေး နှင့် အင်ဂျင်နီယာလုပ်ငန်းများတွင်လည်း ပါဝင်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြ ပါသည်။

တတိယလှိုင်းမှာ ၁၉၆၀ ခုနှစ် ဝန်းကျင်တွင် စတင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး အမေရိကန်နိုင်ငံ၏ လူဝင်မှု ကြီးကြပ် ရေးမှုဝါဒကို ပြင်ဆင်ချမှတ်ရာ၌ မိသားစုပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေးနှင့် အလုပ်သမား ဈေးကွက်၏ လိုအပ်ချက် များကြောင့် အမေရိကန်နိုင်ငံသို့ ဝင်ရောက်ခွင့်ပေးသည့် အဓိကအချက် များပင် ဖြစ်ပါသည်။ အမေရိကန် ရေတပ် (US Navy)သည် ဖိလစ်ပိုင်အမျိုးသားများကို စစ်မှုထမ်းရန်အတွက် စုဆောင်းခဲ့ပြီး အရှေ့တောင် အာရှဒေသ နှင့် ပစိဖိတ်ဒေသအခြေစိုက် စခန်းများ၌ တာဝန် ချထားခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့၏ တာဝန်ထမ်းဆောင်မှု ပြီးဆုံးပါက အမေရိကန်နိုင်ငံတွင် နေထိုင်လိုက နေထိုင်ခွင့်ပြုပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်အင်ဂျင်နီယာနှင့် ဆရာဝန်များ ကိုလည်း နိုင်ငံရုံးရီးယားနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် စုဆောင်း ခဲ့သည့်အပြင် နောက်ပိုင်းတွင် ကျောင်းဆရာ များကိုလည်း ဌားရမ်းခဲ့ပါသည်။ အလားတူပင် သြစတြေးလျနိုင်ငံနှင့် ကနေဒါ နိုင်ငံများ သို့ ထွက်ခွာလုပ်ကိုင်မှု များလည်း ရှိခဲ့ပါသည်။

စတုတ္ထလှိုင်းမှာ ၁၉၇၀ ပြည့်နှစ်များ၌ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ အလုပ်လက်မဲ့အခြေအနေမှာ ဆိုးရွား ခဲ့ခြင်း ကြောင့် ပေါ်ပေါက်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသ၏ ရေနံထုတ်လုပ်မှုလျှင်မြန်စွာ တိုးတက်လာ ခြင်းကြောင့် ပင်လယ်ကွေ့နိုင်ငံများ၌ အခြေခံအဆောက်အအုံ ဆောက်လုပ်ရေး စီမံကိန်းများကြောင့် ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံသား ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သားများ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေး လုပ်သားများအပြင် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး ဆမ် ကန်ထရိုက်များကိုလည်း ခေါ်ယူစုဆောင်း ခဲ့ကြရပါသည်။ ၁၉၈၀ ခုနှစ်များအတွင်း အာရှစီးပွားရေးကျား များပေါ်ပေါက်လာသည့်အချိန်၌ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းနှင့် ဆက်နွယ်မှုရှိသည့် အလုပ်သမား လိုအပ်မှု ကျဆင်းသွားခဲ့ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ဈေးကွက်သည် အိမ်အကူလုပ်ငန်း၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ ရောင်းဝယ်ရေးနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများအထိ ကျယ်ပြန့်သွားပါသည်။ ထိုင်ဝမ်၊ ဟောင်ကောင်၊ စင်ကာပူနှင့် တောင်ကိုရီးယား အပါအဝင် ဦးတည်သွားရောက်သောနိုင်ငံအသစ်များ ပေါ်ထွန်းလာခဲ့ပါသည်။

၁၉၀၀ ပြည့်နှစ်များသည် သူနာပြုနှင့် ၎င်းနှင့်ဆက်နွယ်သည့် အသက်မွေးကျောင်းအလုပ် သမားများ ကျောင်းဆရာ၊ ဆက်သွယ်ရေးနှင့် သတင်းအချက်အလက် နည်းပညာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် အထူး ကျွမ်းကျင်သူများကို နေရာအနှံ့ဖြန့်ကျက်အသုံးပြုမှုများ ရှိလာခဲ့ပြီး ထိုလုပ်သားထုတွင် အမျိုးသမီး ပါဝင်မှု တိုးတက်များပြားလာခဲ့ပါသည်။ ပြည်ပမှ အကူအညီကျင့်သူ များနှင့် အိမ်အကူလုပ်သား လိုအပ်ချက် မှာလည်း အမြင့်မားဆုံးဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ သက္ကရာဇ် ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်များမှ စတင်၍ ယနေ့အချိန်အထိ ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံသည် ကမ္ဘာပေါ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ပို့လွှတ်မှု တတိယအများဆုံး နိုင်ငံ ဖြစ်ကြောင်း ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့ အစည်း (IOM)၏ မှတ်တမ်းများအရ တွေ့ရှိရပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ အသွင်အပြင်
Profile of Labour Migrants

နောက်ဆုံးပြုစုရရှိထားသည့် စာရင်းဇယားများအရ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ဦးတည်သွားရောက်သော နိုင်ငံ ၁၉၂ နိုင်ငံတွင် အထောက်အထားပြည့်စုံစွာဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသား ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား စုစုပေါင်းမှာ ၂.၃ သန်းရှိပါသည်။ အဆိုပါပြည်ပအလုပ်သမားများက ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံသို့ ဘဏ်ငွေလွှဲဖြင့် ပြန်လည်ပေးပို့သည့် ငွေပမာဏမှာ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၅.၆ ဘီလျံ ဖြစ်ပါသည်။ ယမန်နှစ်လွှဲပို့ငွေ ၂၄.၆ ဘီလျံကို ကျော်လွန်သွားခဲ့ပါသည်။

ဖော်ပြပါပမာဏ၏ ၇၇.၈ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ကုန်းတွင်းပိုင်း၌ လုပ်ကိုင်သည့် ဖိလစ်ပိုင်ပြည်ပ အလုပ်သမားများ မှ ရရှိပြီး ကျန် ၂၂.၂ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ဖိလစ်ပိုင်သင်္ဘောသားများထံမှ ရရှိခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင် သင်္ဘောသားများသည် ကမ္ဘာ့ရေကြောင်းသွားလာရေးလုပ်ငန်းတွင် ဆက်လက်ကြီးစိုးထားပြီး စုစုပေါင်း လုပ်သားထု၏ ၂၅.၀ ရာခိုင်နှုန်းမျှ ရှိနေပါသည်။ တစ်ကမ္ဘာလုံး၌ ဦးရေအားဖြင့်ဆိုပါက ၁.၅ သန်းဖြစ်ပါသည်။

ကုန်းတွင်းပိုင်းအလုပ်အကိုင်များတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသား ပြည်ပအလုပ်သမား (OFW)များ အနက် အသစ်ခန့်ထားသည့် ရောင်းဝယ်ရေးနှင့် ဝန်ဆောင်မှုအလုပ်သမားဦးရေမှာ (၁၆၈,၇၀၂) ဖြစ်၍ အများ ဆုံးဖြစ်ပါသည်။ ထို့နောက်တွင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု လုပ်ငန်းများ၌ အခြေခံ အလုပ်အကိုင်များအတွက် လုပ်ကိုင် နေသူ (၁၆၂,၈၈၇ဦး) ရှိပါသည်။ အခြားအလုပ်အကိုင်အုပ်စုများဖြစ်သည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့်

ကျွမ်းကျင်မှုပညာရှင် (၆၇၅၇၀ဦး)၊ လက်မှုပညာသည်နှင့် ၎င်းနှင့်ဆက်နွယ်နေသည့် အလုပ်သမား (၅၅,၀၅၉ဦး) စက်မောင်းနှင့် စက်တပ်ဆင်သူများ (၂၁၈၈၃ဦး)၊ အရောင်းဝန်ထမ်း (၈၄၀၂ဦး) စာရေးဝန်ထမ်း (၈၂၉၃ဦး) အုပ်ချုပ်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေး လုပ်သား (၂၉၁၈ဦး)၊ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး၊ သစ်တောနှင့်ငါးလုပ်ငန်း လုပ်သား (၁၂၆၂ဦး) ရှိပါသည်။

၂၀၁၅ခုနှစ်တွင် အများဆုံးအသစ်ခန့်ထားသည့် အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား ၁၀ မျိုးတို့တွင် အိမ်တွင်းမှု ဝန်ဆောင်လုပ်သား (၁၉၄,၈၃၅ဦး)၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်သား (၄၁၀၃၈ဦး)၊ သူနာပြု (၂၂၁၇၅ဦး)၊ စားပွဲထိုး၊ အရက်စပ်ပေးသူနှင့် ဆက်စပ်လုပ်သား (၁၈,၃၅၂ဦး)၊ ရုံး/ဟိုတယ် သန့်ရှင်းရေးနှင့် အကူလုပ်သား (၁၄,၁၆၆ဦး) အိမ်တွင်း၌ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ပြုစုစောင့်ရှောက်သူ (၁၀၁၈၁ဦး) ဂဟေဆက်ကျွမ်းကျင် (၈၁၅၆ဦး)၊ မြို့ပြ အင်ဂျင်နီယာလုပ်ငန်းအကူ (၇၂၈၆ဦး)၊ ရေပိုက်ပြင်နှင့် ပိုက်ဆက်လုပ်သား(၆၆၂၉ဦး)၊ အဆောက်အဦး ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သား (၅၈၇၀ဦး) စသဖြင့် နေရာထားလုပ်ကိုင်လျက်ရှိပါသည်။

ကမ္ဘာ့ဒေသကြီးများအလိုက်ရှိနေသည့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသား ပြည်ပအလုပ်သမားများ (OFW)ကို ဖော်ပြ ရပါက ၉၂.၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အရှေ့အလယ်ပိုင်းနှင့် အာရှဒေသတွင် ဖြစ်ပါသည်။ အရှေ့အလယ်ပိုင်း ဒေသ တွင် (၉၁၃,၉၅၈ဦး)ရှိရာ ၂၀၁၅ ခုနှစ် တစ်နှစ်တည်းရှိ ကုန်းတွင်းပိုင်းအလုပ်အကိုင်များသည် အလုပ်ခန့်ထားမှု စုစုပေါင်း၏ ၆၄.၀ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပါသည်။ အာရှဒေသတွင် OFW ဦးရေသည် ကုန်းတွင်းပိုင်း အလုပ်အကိုင် (၃၉၉,၃၆၁ဦး)အလုပ်နေရာ ချထားသည့်အတွက် စုစုပေါင်းကုန်းတွင်းပိုင်း အလုပ်အကိုင်၏ ၂၈.၀ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပါသည်။ ကျန်သည်တို့မှာ ဥရောပ၌ (၂၉,၀၂၉ဦး) အမေရိကတိုက်တွင် (၁၇,၇၂၃ဦး) အာဖရိကတိုက်တွင် (၁၈,၂၂၆ဦး)၊ ပစိဖိတ် ကျွန်းစုများ (၁၈,၈၅၀ဦး) နှင့် ယုံကြည်အပ်နှံထားသည့် နယ်မြေများ (၅,၈၇၀ဦး) အသီးသီးဖြစ်ပါသည်။

၂၀၁၅ ခုနှစ် သန်းခေါင်စာရင်းအရ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ လူဦးရေသည် ၁၀၃၇၅၃၇၆၄ဦး ဖြစ်ပါသည်။ ဤစာရင်းအရ လူဦးရေသန်း ၁၀၀ခန့်သည် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင်း၌ နေထိုင်လျက်ရှိပြီး ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ၁၀.၂ သန်းခန့်မှာ ပြည်ပတွင် နေထိုင်လျက်ရှိပါသည်။ ၎င်းတို့အနက် အချို့မှာ ယာယီပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ကြခြင်းဖြစ်ပြီး အချို့မှာမူ အမြဲတမ်းပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုနှင့် အနီးကပ်ဆက်ဆံမှုရှိသည့်အတွက် အမေရိကန်နိုင်ငံသည် ပြည်ပရောက် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားအများစုဖြစ်သည့် ၃.၅ သန်းတို့အတွက် မှီခိုရာအိမ်လည်း ဖြစ်နေပါသည်။ ၎င်းပြင် အရှေ့ အလယ်ပိုင်းဒေသတွင် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားအများစုရှိနေပါသည်။ ဆော်ဒီအာရေဗျနိုင်ငံတွင် ၁.၀ သန်း၊ UAE နိုင်ငံတွင် (၈၂၀၀၀) ဦး၊ ကာတာနိုင်ငံတွင် (၂၀၄၀၀၀) ဦး တို့ဖြစ်ပြီး ကျန်သည်တို့မှာ မလေးရှားနိုင်ငံတွင် (၇၉၃၀၀၀)ဦး၊ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် (၁၈၂၀၀၀ဦး)နှင့် သြစတြေးလျ နိုင်ငံတွင် (၃၉၇၀၀၀) ဦး စသည့်တို့ ရှိပါသည်။

ကျား/မ ခွဲခြားဖော်ပြမှု Gender

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသား၊ ပြည်အလုပ်သမားများကို ၂၀၁၄ ခုနှစ် စာရင်းများအရ ကျား/မ ခွဲခြား ဖော်ပြရပါက စုစုပေါင်း ၃၄၀၂၇၉ဦး ပို့လွှတ်နေရာချထားရာ၌ ၁၈၅၆၀၁ ဦးမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်၍ ၁၅၄၆၇၄ ဦးမှာ အမျိုးသား များဖြစ်သည့်အတွက် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်များတွင် အမျိုးသမီး လွှမ်းမိုးလာမှုကို ညွှန်ပြလျက်ရှိပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှု အလုပ်သမားများတွင် မ-၁၃၅၁၆၈ဦး ကျား/၁၉၃၆၇ ဦး အိမ်အကူအလုပ်သမားနှင့် အိမ်တွင်း ဝန်ဆောင်မှု လုပ်သားများတွင် မ-၉၄၈၈၀ ဦးနှင့် ကျား-၁၇၀၃ ဦး၊ အိမ်ထောင်ထိန်းသိမ်းမှုနှင့် ဆက်စပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုအလုပ်သမား မ-၅၃၅၄ ဦးနှင့် ကျား- ၅၆၄ ဦး၊ သူနာပြု ပညာရှင်နှင့် ဝန်ထမ်း မ- ၁၀၅၇၈ ဦးနှင့် ကျား-၁၉၁၃ ဦး အသီးသီးဖြစ်ကြပြီး ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသား အလုပ်အကိုင် အတွက်မှာမူ အမျိုးသားများက လွှမ်းမိုးနေဆဲပင် ဖြစ်ပါသည်။

သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်သမားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ နှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ Relevant Labour Migration Legislation, Rules and Regulations

၁။ ၁၉၉၅ ခုနှစ်၊ သမ္မတနိုင်ငံအက်ဥပဒေ အမှတ် ၈၀၄၂ (RA No. 8042) ၁၉၉၅ ခုနှစ်၊ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများနှင့် ပြည်ပရောက်ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားများ အက်ဥပဒေကို ပြဌာန်းခဲ့ပြီး ထိုဥပဒေတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် အဆင့်မြင့်သည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုစနစ်ကို ချမှတ်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် နှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအပြင် ဒုက္ခရောက်နေကြသည့် ပြည်ပရှိ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားများ၏ သက်သာချောင်ချိရေးအတွက် မြှင့်တင်လုပ်ဆောင်ပေးရန်ပြဌာန်းထားပါသည်။

အထက်ပါ သမ္မတနိုင်ငံအက် ဥပဒေအမှတ် ၈၀၄၂ အရ အစိုးရအနေဖြင့် ပြည်တွင်း/ပြည်ပရှိ အလုပ်သမားများဟူ၍ မခွဲခြား၊ သမဂ္ဂဝင်ဖြစ်သည် မဖြစ်သည် မခွဲခြား၊ အပြည့်အဝ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရန်အပြင် အားလုံးအတွက် အလုပ်အကိုင်အပြည့်အဝ ရရှိစေရန်နှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှု အခွင့်အရေး တန်းတူညီမျှစေရန်တို့အတွက် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ပေးရန် သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ဤရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်အရ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အတွက် လူမှုရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် ဥပဒေရေးရာ ဝန်ဆောင်မှုများကို အချိန်မီ လုံလောက်စွာဖြည့်ဆည်းပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ RA No. 8042 အရ ဒုက္ခကြုံတွေ့ နေသည့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားများအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး အဓိကအားဖြင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အထောက်အထား ရှိသူ/ မရှိသူ မခွဲခြားဘဲ လုံလောက်သည့် ကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှု ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။

အစိုးရအနေဖြင့်၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အားလုံးအတွက် အကောင်းဆုံးအကာအကွယ်ပေးခြင်းမှာ ၎င်းတို့ကို ကျွမ်းကျင်သူများဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းဖြစ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကျွမ်းကျင်သည့် ဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမားများကိုသာ ပြည်ပ၌ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် စေလွှတ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ကုန်းတွင်းပိုင်း အလုပ်အကိုင် အတွက်ဖြစ်စေ၊ ရေကြောင်း အလုပ်အကိုင်အတွက် ဖြစ်စေ၊ ဖိလစ်ပိုင်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ဌာနေဝန်ဆောင်မှုကန်ထရိုက်တာများနှင့်သဘောထား နေရာချထားရေး အေဂျင်စီများ မှတစ်ဆင့် စေလွှတ်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို အားပေးပါသည်။

၂။ ၂၀၀၇ ခုနှစ်၊ သမ္မတနိုင်ငံအက်ဥပဒေအမှတ် ၉၄၂၂ (RA No. 9422) သည် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၊ ပင်လယ်ရပ်ခြား အလုပ်အကိုင်စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန (POEA) အနေဖြင့် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းကဏ္ဍအပေါ်၊ စည်းကြပ် လုပ်ဆောင်မှုကို အားဖြည့်ပေးရန်အတွက် (RA 8042) ကို ပြင်ဆင်သည့် အက်ဥပဒေ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုပြင်ဆင်ချက် ဥပဒေအရ၊ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးနှင့် နေရာချထားရေး လုပ်ငန်းများ အတွက် လုပ်ကိုင်ခွင့်လိုင်စင်ထုတ် ပေးရေးနှင့် မှတ်ပုံတင်ရေးစနစ်တစ်ရပ် ထူထောင်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင် အလုပ်သမားများ၏ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ကိစ္စများအတွက် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စောင့်ကြပ် ကြည့်ရှုခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ သက်သာချောင်ချိရေးအတွက် စသည်တို့အပြင်၊ ပြည်တွင်း လူအင်အား လိုအပ်ချက်များအတွက်ကိုလည်း ထည့်သွင်း စဉ်းစား လုပ်ဆောင်ရန် POEA ကို တာဝန်ပေးအပ်ထားပါသည်။

ထို့ပြင်၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများသာမက၊ လူသားတစ်ဦး ၏ အခွင့်အရေးများကိုပါ သိရှိအောင်ဆောင်ရွက်ပေးရန်၊ ၎င်းတို့ရခွင့်ရှိသည့် အခွင့်အရေးများကို ရရှိအောင် မည်သို့တောင်းဆိုတင်ပြရမည်ဆိုသည်ကို ညွှန်ကြားမှု နှင့် လမ်းညွှန်မှုပေးရန်၊ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံရမှုကို ကုစားပေးမည့် ယန္တရားအစီအမံထားရှိရန် အတွက် (POEA) ကို တာဝန်ပေးအပ် ထားပါသည်။

တစ်ချိန်တည်းမှာပင်၊ လေ့ကျင့်သင်တန်း ပေးထားသော အရည်အချင်းပြည့်ဝသည့် အလုပ်သမား စုဆောင်းရေးနှင့် နေရာချထားရေးတို့တွင် နှစ်နိုင်ငံအကြား အလုပ်သမားရေးရာသဘောတူညီချက် (သို့မဟုတ်) အစီအစဉ်ရှိထားပြီးသည့် နိုင်ငံများသို့သာ စေလွှတ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုရာ၌ သေချာမှုရှိအောင်

အစိုးရက လုပ်ဆောင်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ အလုပ်သမားလက်ခံသည့်နိုင်ငံ (သို့မဟုတ်)ဦးတည် သွားရောက်သည့်နိုင်ငံသည်၊ ဖိလစ်ပိုင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ် ပေးမှုအတွက် အာမခံရန်လိုအပ် မည့်အပြင်၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ များနှင့် စံသတ်မှတ်ချက် များကို လေးစားလိုက်နာရန် လိုအပ်ပါသည်။

၃။ ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်တွင် တစ်ဖန်ထပ်မံ၍ (RA No. 8042) ကို ပြင်ဆင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုပြင်ဆင်ချက်သည် (RA No. 9422) ၏ တိုက်တွန်းမှုတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသား ပြည်ပ အလုပ်သမားများကို ဖိလစ်ပိုင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုရရှိသည့် နိုင်ငံများသို့သာ ပို့လွှတ်ရန်ဟူသည့် အချက်ကို ပြန်လည်ထည့်သွင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်အချက်များ မှာ ဖိလစ်ပိုင် ပင်လယ်ရပ်ခြား အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများအတွက် အလုပ်သမား လက်ခံသည့် နိုင်ငံဘက်မှ ပေးအပ်သည့် ကတိများအဖြစ် အသိအမှတ်ပြု မှတ်ယူပါသည်-

- က။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအပါအဝင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ် ပေးသည့် တည်ဆဲအလုပ်သမားရေးရာနှင့် လူမှုရေးဥပဒေများရှိခြင်း၊
- ခ။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအပါအဝင် အလုပ်သမား အခွင့် အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးသည့် နိုင်ငံစုံက အတည်ပြုချမှတ်ထားသော ပြဋ္ဌာန်းချက် (convention) များ၊ ကြေညာစာတမ်းများ (သို့မဟုတ်) ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် ပါဝင်လက်မှတ်ရေးထိုးထားမှု (သို့မဟုတ်) လက်ခံကျင့်သုံး မှုရှိခြင်း၊
- ဂ။ ဖိလစ်ပိုင်ပြည်ပအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအစိုးရနှင့် နှစ်နိုင်ငံသဘောတူညီချက်စာချုပ် (သို့မဟုတ်) အစီအမံတစ်ရပ် ရေးထိုး ချုပ်ဆိုထားမှုရှိခြင်း၊

အလားတူစွာ အလုပ်သမား လက်ခံသည့်နိုင်ငံ (သို့မဟုတ်) ဦးတည်သွားရောက်သည့် နိုင်ငံသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ရန်အတွက်၊ အပြုသဘောဆောင်ပြီး ခိုင်မာသည့် အရေးယူလုပ်ဆောင်မှုများ ရှိသင့်ပါသည်။ အကယ်၍ အထက်ဖော်ပြပါ အာမခံချက်များ မရှိဘဲ လစ်ဟင်းနေပါက POEA က၊ အလုပ်သမားပို့လွှတ်ခွင့်ပြုလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။

၄။ ပြည်တွင်း၌လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သမားဖြစ်စေ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဖြစ်စေ၊ သမဂ္ဂဝင် အလုပ် သမား ဟုတ်သည်ဖြစ်စေ၊ မဟုတ်သည်ဖြစ်စေ၊ အားလုံးအတွက် အကာအကွယ် အပြည့်အဝ ပေးရန်နှင့် အလုပ် အကိုင်အပြည့်အဝရရှိမှု အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်လုပ်ဆောင် ပေးရန်၊ သမ္မတနိုင်ငံအက် ဥပဒေ အမှတ် ၁၀၈၀၁ (RA No: 10801) ကို၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ မေလတွင် ဥပဒေအဖြစ် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ဤဥပဒေအရ ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားများ စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့ (OWWA) အနေဖြင့် အသင်းသား များ ဖြစ်သည့်၊ ပြည်ပအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအတွက် သက်သာချောင်ချိရေး အစီအစဉ် များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ ဖော်ထုတ်အကောင်အထည်ဖော်ပေးရန် တာဝန်အပ်နှင်းခြင်း ခံရပါ သည်။

အစိုးရက တရားဝင်တာဝန်အပ်နှင်းခြင်းခံရသည့်အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ဖြစ်သည့် (OWWA)ကို၊ ယုံကြည် အပ်နှံ ထားသည့်ရန်ပုံငွေ (Trust Fund) တစ်ရပ်ဖြစ်သည့် (OWWA Fund) ကို၊ အုပ်ချုပ် စီမံရန် အခွင့်အာဏာ ပေးအပ်ထားပါသည်။ OWWA သည် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင် ရေးရာ ဌာန (Department of Labour and Employment) နှင့် တွဲဖက်ထားသည့် အေဂျင်စီတစ်ခု ဖြစ်ပါ သည်။ အခြားတာဝန်ဝတ္တရားများအနက်၊ OWWA ကို ပေးအပ်ထားသည့် လုပ်ငန်းတာဝန် များမှာ -

- က။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်နေရာချထားရေးလုပ်ငန်းအဆင့်တိုင်းတွင် အသင်းသားများဖြစ် သည့်၊ ဖိလစ်ပိုင် ပင်လယ်ရပ်ခြား အလုပ်သမား (OFW) များ၏ အကျိုးစီးပွားကို အကာအကွယ် ပေးရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ သက်သာချောင်ချိရေးအတွက် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ပေးရန်၊
- ခ။ အသင်းသား (OFW) များအတွက်၊ ဥပဒေရေးရာအကူအညီများပေးရန်၊

- ဂ။ အသင်းသား (OFW) များအတွက်၊ လူမှုရေးအကူအညီ၊ ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးမှု၊ ယဉ်ကျေးမှုဝန်ဆောင်လုပ်ငန်းများ၊ ငွေကြေးစီမံခန့်ခွဲရေး၊ မိသားစု ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေးနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ အပါအဝင် လူမှုရေးနှင့် သက်သာ ချောင်ချိရေးအစီအစဉ်များနှင့် ၎င်းတို့အတွက် ပေးသည့်ဝန်ဆောင်မှုများ၊
- ဃ။ OFW အသင်းသားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအပေါ် ထိခိုက်မှုဖြစ်စေသည့် ကမ္ဘာ့ နှင့်အဝန်း ပေါ်ပေါက်သည့် အရေးပေါ်အခြေအနေ (သို့မဟုတ်) ပြဿနာပေါ်ပေါက် သည့် အခြေအနေ စသည်တို့အတွက် အလျင်အမြန် သင့်တော်သည့် နည်းလမ်းဖြင့် တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးရန်၊
- င။ OFW - အသင်းသားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ သက်သာချောင်ချိရေးအတွက်၊ အထူး စီမံချက်များကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ ကူညီအားပေးခြင်း၊ ငွေကြေးထောက်ပံ့ခြင်းများကို လုပ်ဆောင် ပေးရန်နှင့်
- စ။ ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသော ဥပဒေများနှင့် မိမိ၏ နယ်မြေပိုင်နက်အတွင်း ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်ရန် အတည်ပြုလက်ခံထားသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကွန်ပင်းရှင်းများ အကောင်အထည် ဖော်မှု အတွက် သေချာမှုရှိအောင် လုပ်ဆောင်ရန်။

စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။

၅။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာဖွဲ့စည်းလုပ်ဆောင်မှုအတွက် အစိုးရ၏ မူဝါဒသည် အလွန်ပင် အရေး ပါသည့် အားလျော်စွာ၊ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန (DFA) သည်၊ ပြည်ပတွင် အလုပ် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားများအတွက် အကာအကွယ်ပေးမှုအပါအဝင် နိုင်ငံခြားရေးရာ မူဝါဒအတွက် အခြေခံများ ချမှတ်ရာ၌၊ ရှေ့တန်းမှ အဓိကလုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ DFA ၏ မြေပြင်လက်တွေ့အခြေအနေအရ အကူ အညီပေးမှုသည်၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ အစိုးရ၏ ဝါဒအတွက် အဓိကကျသည့်အင်္ဂါရပ်တစ်ခု ဖြစ်ပါ သည်။

သမ္မတနိုင်ငံဥပဒေအမှတ် ၈၀၄၂ (RA No.8042) အရ၊ ဖိလစ်ပိုင် ပြည်ပအလုပ်သမားများ၏ အခွင့် အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရာ၌ ပြည်ပတွင်ရောက်ရှိတာဝန်ထမ်းဆောင်နေသည့် အစိုးရအရာရှိ များ နှင့် နိုင်ငံကိုယ်စားလှယ်များအားလုံးသည်၊ မိခင်ဌာန (သို့မဟုတ်) အဖွဲ့အစည်းမတူညီစေကာမူ၊ နိုင်ငံ၏ တစ်ခုတည်းသောအဖွဲ့အစည်း (one-country team) အဖြစ်၊ သက်ဆိုင်ရာသံအမတ်ကြီး၏ ဦးဆောင်မှု အောက်တွင် တစ်စုတစ်စည်းတည်း လုပ်ဆောင်ကြရန် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ပြည်ပတွင် နိုင်ငံခြားရေး ဝန်ကြီး ဌာန ဝန်ထမ်းများဖြင့် ဖွဲ့စည်းအခြေစိုက်သည့် သံရုံးများနှင့် ကောင်စစ်ရုံးများရှိသည့်နည်းတူ၊ အလုပ်သမား ရေးရာ နှင့် သက်သာချောင်ချိရေးသံမှူး (Labour and Welfare Attaches) များ တာဝန်ထမ်း ဆောင်သည့်၊ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံဆိုင်ရာ ပြည်ပ အလုပ်သမားရေးရာရုံး (Philippines Overseas Labour Offices – POLOs) များကို ဖွင့်လှစ်ထား ရှိပါသည်။ ထို POLO ရုံးများက ဥပဒေရေးရာနှင့် လူမှုရေး ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း များဖြင့် ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံခြားရေးရုံးများကို ကူညီပံ့ပိုးလုပ်ဆောင်ပါသည်။

သမ္မတနိုင်ငံအက်ဥပဒေအမှတ် ၈၀၄၂ (RA No. 8042) အရ၊ ပြည်ပရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများ အတွက် ဥပဒေရေးရာအကူအညီပေးရေးရုံး (Office of the Legal Assistance for Migrant Workers- OLAMWA) တစ်ရပ်ကို၊ နိုင်ငံခြားရေးရုံးလက်အောက်တွင် ဖွဲ့စည်းထားရှိပြီး၊ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသား ပြည်ပအလုပ် သမားအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေရေးရာကိစ္စရပ်များ အားလုံးအတွက်၊ အထူးသဖြင့် အခက်အခဲ တွေ့ကြုံနေရသူများကို၊ အကူအညီပေးရန်နှင့် ညှိနှိုင်း ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ပေးရန် ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၂ ခုနှစ်တွင်၊ ပြဿနာများနှင့် သက်ဆိုင်သည့်ကိစ္စများကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန်၊ DFA က၊ OLAMWA ရုံး ကို၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားရေးရာ လက်ထောက်အတွင်းဝန်ရုံး Undersecretary for Migrant Workers Affairs (OUMWA) လက်အောက်သို့ ပြောင်းရွှေ့ပေးခဲ့ပါသည်။

အလုပ်သမားများ အသိပညာပေးရေးနှင့်ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုအစီအစဉ်များ (Worker’s Education and Safe Migration Programmes)

အလုပ်အကိုင် အကြိုအသိပေးပညာပေးအစီအစဉ် (Pre-employment Orientation Programme)

အလုပ်အကိုင် အကြိုအသိပညာပေးအစီအစဉ်(PEOP)ကို ဖွဲ့စည်းလုပ်ဆောင်ပေးခြင်းသည်၊ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် လျှောက်ထားကြသည့် အလုပ်သမားများ၏ အရေးကြီးသည့်လိုအပ်ချက်တစ်ရပ် ဖြစ်သည့် ယုံကြည်စိတ်ချရသော သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်ရန်အတွက် အစိုးရကအမြော်အမြင်ရှိစွာ လုပ်ဆောင် ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ PEOP ၏ အရေးကြီးသည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုမှာ၊ အလုပ်အကိုင်အကြို အသိပညာပေး ဆွေးနွေးပွဲ (Pre-employment Orientation Seminar-PEOS) များဖြစ်ပါသည်။ PEOS သည် အဓိကအားဖြင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ (သို့မဟုတ်) ဖိလစ်ပိုင် ပင်လယ်ရပ်ခြားအလုပ်အမား (OFW) ဖြစ်လာကြမည့် သူများအပါအဝင် အများပြည်သူအတွက် သတင်းအချက်အလက် ဖြည့်ဆည်းပေးရေးနှင့် ပညာပေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်ပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ၎င်းအစီအစဉ်သည် တရားမဝင် အလုပ်သမား စုဆောင်းမှုနှင့် လူကုန် ကူးမှုဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရေး လှုပ်ရှားမှုများအတွက် အစိုးရ၏ ရှေ့ဆောင်လမ်းပြ အစီ အစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

ယင်းအစီအစဉ်ကို အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အပ်နှင်းသည့် မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်အဖြစ် ၎င်း၏ ကောင်းကျိုး၊ ဆိုးကျိုး စသည်များ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်လျှောက်ထားမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ အထောက်အထား လျှောက်ထားမှုအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအပြင် အထောက်အထား စာရွက်၊ စာတမ်း လိုအပ်မှုတို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး ယုံကြည်စိတ်ချရသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြည့်ဆည်း ပေးနိုင်ရန် အတွက် ဖွဲ့စည်းလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် လျှောက်ထားသူများ အနေဖြင့် ရရှိ နိုင်မည့် အစိုးရ၏ ဝန်ဆောင်မှုများကိုလည်း အသိပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

PEOS ၏ အုပ်ချုပ်စီမံပုံသည် သမ္မတရုံးဥပဒေအမှတ် ၈၀၄၂ ကို အကောင်အထည် ဖော်သည့် စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ ပုဒ်မ ၆ (၁၉၉၅ ခု၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ဖိလစ်ပိုင် ပင်လယ်ရပ်ခြား အလုပ်သမားများ အက်ဥပဒေ) နှင့် ညီညွတ်မှုရှိပြီး၊ ထိုအုပ်ချုပ်စီမံမှုအရ POEA အနေဖြင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ် များ ချမှတ် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း(သို့မဟုတ်) အလုပ်မလုပ်ကိုင်မီ အကြိုအသိပညာပေး ဆွေးနွေးပွဲများကို တစ်နိုင်ငံလုံး အတိုင်းအတာဖြင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် စီစဉ်ပို့ချပေးခြင်းကဲ့သို့ သတင်းအချက် အလက် ဖြန့်ဝေပေးသည့် လှုပ်ရှားမှုနည်းလမ်းများကိုလည်း ရွေးချယ်အသုံးပြုနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

မူလက PEOS သည် ပို့ချမှု- ဆွေးနွေးဖလှယ်မှုနည်းလမ်းဖြင့် အခမဲ့လုပ်ဆောင်ပေးသည့် စေတနာ့ ဝန်ထမ်းအစီအစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် ဇွန်လတွင်၊ အွန်လိုင်း (on-line) မှ ရယူနိုင်ပြီး၊ အသစ်ခန့် ထားသည့် ကုန်းပေါ်အခြေစိုက် အလုပ်သမားများအတွက်၊ မဖြစ်မနေ လုပ်ဆောင်ရန် သတ်မှတ် ထားပါသည်။ အွန်လိုင်းမှတစ်ဆင့် အချက်အလက်ရယူခြင်းနှင့် မှတ်ပုံ တင်ခြင်းလုပ်ငန်းအတွက် အခမဲ့လုပ် ဆောင်နိုင် ကြ ပါသည်။

PEOS သည် ပြည်နယ်များ၊ မြို့ကြီးများနှင့် မြို့နယ်အုပ်ချုပ်ရေးဒေသအသီးသီးရှိ၊ မဲဆန္ဒ နယ်မြေများသို့ ရောက်ရှိစေနိုင်သည့် ဆက်သွယ်မှုလမ်းကြောင်း ရှိသည့်အားလျော်စွာ၊ တရားမဝင် အလုပ် သမားစုဆောင်းမှုကို အောက်ခြေအဆင့်များအထိ လုံးဝမပျောက်သည့်တိုင်၊ များစွာ လျော့နည်းစေ နိုင်သည့် အတွက်၊ တရားမဝင်အလုပ်သမားစုဆောင်းမှု ကင်းရှင်းသည့် ဒေသန္တရ အစိုးရယူနစ် (IR-Free LGUs) များ အတွက် အရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍတွင် ရှိနေပါသည်။

အကျိုးတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု

(Partnerships)

ဤရည်မှန်းချက်အတွက် (POEA) သည် LGUs များနှင့် နားလည်မှုစာချွန်လွှာ (MOU)ကို လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး၊ တစ်နိုင်ငံလုံးတွင် ဆက်လက်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ဒေသန္တရအစိုးရ ယူနစ်များ၏ အစိုးရအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်ရေးရုံး (PESOs) များအနေဖြင့် ထိုလုပ်ငန်းတာဝန် အတွက်၊ အရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ ထို့ပြင် PEOS ၏ သတင်း အချက်အလက်အစီအစဉ် အောင်မြင်ရေးအတွက် လူမှုရေးပါတနာ (social partner) များနှင့် ဆက်သွယ်ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ထိုချဉ်းကပ်မှုများတွင်၊ ပညာရေးအဖွဲ့အစည်းများမှပုဂ္ဂိုလ်များ၊ ဥပဒေစည်းကြပ်ဆောင်ရွက်သူအုပ်စုများ၊ အစိုးရ မဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဘာသာရေးဆိုင်ရာ အခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများ၊ ပညာရှင်အုပ်စုများ၊ POEA က ခန့်အပ်ထားသည့် လေ့ကျင့်ရေးမှူးများ၊ ဒေသန္တရအစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရအလုပ်အကိုင်ဝန် ဆောင်ရေး ရုံးများနှင့် မြို့ပြအဖွဲ့အစည်းများ ပညာရှင်အဖွဲ့အစည်းများ စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။

တာဝန်ပေးခန့်အပ်ထားသည့် PEOS အစီအစဉ်

Accredited PEOS Programmes

PEOS ၏ အဓိက အကြံပေးတင်ပြသူမှာ၊ တရားမဝင်အလုပ်သမားစုဆောင်းမှု ဆန့်ကျင်ရေးဌာနခွဲ (AIRB) အောက်ရှိ အလုပ်သမားအသိပညာပေးဌာနခွဲ (Workers Education Division) ဖြစ်ပါသည်။ လိုင်စင်ထုတ်ပေးရေးနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဌာနခွဲအနေဖြင့် WED နှင့် AIRB တို့ကို ကြီးကြပ်ပါသည်။ PEOS သည် နေရာဌာနများတွင် ဟောပြောပွဲများကို ပုံမှန်ကျင်းပခဲ့သည်မှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်။

ကျောင်းများ/တက္ကသိုလ်များနှင့် PEOS။ ။ တစ်နိုင်ငံလုံးရှိ အထက်တန်းအောင်မြင်သူများ၊ ကောလိပ် ကျောင်းသားများကို အဓိကထား၍၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မှုပေးသည့် နည်းလမ်းဖြင့် ပညာရေးလောကကို ထိုးဖောက်လုပ်ဆောင်ရန်။ POEA သည်၊ PEOS ၏ စီမံဆောင်ရွက်မှု များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပညာရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် နားလည်မှုစာချွန်လွှာ (MOU) လက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ကျောင်း ပညာရေးလမ်းညွှန်မှုဆိုင်ရာ အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ် (School Guidance Counsellor) များနှင့် အခြား သက်ဆိုင်သူ များသည် CET သင်တန်းများသို့ တက်ရောက်ကြရပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ PEOS သည် DOLE နှင့် ပူးတွဲ၍ ဘွဲ့ရကျောင်းသားများအတွက် အလုပ်သမားရေးရာ ပညာပေး အစီအစဉ်များကို ကျင်းပပြုလုပ်ပါသည်။

အသံလွှင့်အစီအစဉ် နှင့် PEOS။ ။ PEO နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အတွေးအခေါ်များကို မီဒီယာ ပုံစံအမျိုးမျိုး အသုံးပြု၍ ဖြန့်ဝေပေးသည့် မဟာဗျူဟာကို အသုံးပြုခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ရုပ်မြင်သံကြား အစီအစဉ်နှင့် ရေဒီယို အစီအစဉ်များ၏ ဆွေးနွေးမေးမြန်းခန်းများ၌ ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ခြင်း၊ အဓိကအားဖြင့် OFW ဆိုင်ရာ ပြည်သူ့ ဝန်ဆောင်မှုအစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်ခြင်း။

တိုင်းဒေသတွင်းရှိ PEOS များ။ ။ POEA - တိုင်းဒေသဆိုင်ရာရုံးများအနေဖြင့် PEOS လုပ်ငန်း ဆောင်တာများကို ၎င်းဒေသတွင်းရှိ နယ်မြေအရပ်ဒေသအသီးသီးတို့တွင် ပုံမှန်ပြုလုပ်ပါသည်။

လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတွင်းရှိ PEOS များ။ ။ (IR - Free LGU) လှုပ်ရှားမှုများ အကောင်အထည် ဖော်မှုနှင့် အောက်ခြေအဆင့်ရှိ ပြည်သူလူထုအများအပြားထံသို့ ရောက်ရှိရန် လိုအပ်သည့် အားလျော်စွာ တစ်နိုင်ငံလုံးရှိ ကျေးရွာများအထိ ရောက်ရှိအောင် PEOS များကိုဖွင့်လှစ်ခဲ့ပါသည်။ PEOS အနေဖြင့်၊ သတင်းအချက်အလက် ဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများဖြန့်ဝေခြင်း၊ ပြန်လည်ရိုက်နှိပ်ခြင်း လုပ်ငန်းများအတွက်ကိုလည်း ကူညီလုပ်ဆောင် ပါသည်။

လူမှုရေးမီဒီယာနှင့် PEOS။ ။ သတင်းအချက်အလက်ဖလှယ်ခြင်း/မျှဝေခြင်းတို့အတွက် လူမှုရေး မီဒီယာ (Social media)သည် အလွန်ရေပန်းစားပြီး ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်အသုံးပြုလျက်ရှိပါသည်။ PEOS ကို ဖေ့စ်ဘုတ် (Facebook) တွစ်တာ (Twitter) စသည်တို့မှတစ်ဆင့်လည်း လုပ်ဆောင်ပါသည်။

မိုဘိုင်းအပလီကေးရှင်းနှင့် PEOS ။ ။ သတင်းအချက်အလက်ဖြန့်ဝေရာ၌ နည်းပညာ၏အသုံးဝင်မှု ကို အများဆုံးရရှိရန်အတွက် POEA မိုဘိုင်းအပလီကေးရှင်း (POEA Mobile Application)ကို တီထွင်နိုင်ခဲ့ပြီး၊ ပြည်သူများ၊ တရားမဝင် အလုပ်သမားစုဆောင်းခံရမှုနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းခံရမှုမှ ကာကွယ်ပေးနိုင်ရန် ကိရိယာ အသစ်တစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်ခဲ့ပါသည်။

အွန်လိုင်း နှင့် PEOS ။ ။ အပြန်အလှန်အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည့် ကွန်ပျူတာအကူအညီဖြင့် လေ့လာ သင်ယူသည့်အနေဖြင့် PEOS သင်ကြားရေးမော်ဂျူးများကို ထိန်းသိမ်းထားပါသည်။ ဤစနစ်အရ ပြည်ပ အလုပ် အကိုင်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဆင်ပြေလွယ်ကူ၊ ယုံကြည်စိတ်ချရပြီး၊ အရည်အသွေးရှိသည့် သတင်းအချက်အလက် များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ပါသည်။

“စံ” သတ်မှတ်ချက်များ

(Standards)

POEA သည်၊ အဓိကအားဖြင့် LGUS များ၊ ပညာရေးအဖွဲ့အစည်းများ၊ ဘာသာရေး အခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်သည့် အများပြည်သူတို့က ၎င်းတို့ဒေသအတွက် PEOS ဝန်ဆောင်မှုကို တောင်းဆိုခြင်း၊ ဖိတ်ကြားလာခြင်းများအတွက် တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ PEOS ကို ကျောင်းစာသင်ခန်းများ၊ အားကစား ရုံများမှအစ ဘတ်စကတ်ဘောကစားကွင်းများ၊ ဘုရားရှိခိုးကျောင်း များနှင့် ကျေးရွာခန်းမများအထိ ပါဝင်သည့် နေရာများတွင် ကျင်းပပြုလုပ်ပေးပါသည်။ POEA အနေဖြင့်ဖြစ်စေ၊ ပါတနာအဖွဲ့အစည်းများက ဖြစ်စေ၊ ရုပ်မြင် သံကြားပစ္စည်းများအပါအဝင် ကွန်ပျူတာ၊ ပရင်တာ၊ နှင့် ဗီဒီယိုပြစက်များ၊ အသံစနစ်ဆိုင်ရာပစ္စည်းများ အစရှိသည့် သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ အပါအဝင်၊ လိုအပ်သည့်ပံ့ပိုးမှု အကူအညီများပေးပါသည်။

PEOS အစီအစဉ်များအတွက် ဟောပြောပို့ချသူများကို စုစည်းထားရှိနိုင်ရန် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး သင်တန်း(CET)များကို ပို့ချပေးပါသည်။ (CET) များကို အစိုးရနှင့် အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်း ပေါင်းစုံမှ အစီအစဉ်ပါတနာ(Program Partner) များအတွက် တစ်နိုင်ငံလုံး ဆောင်ရွက် ပေးလျှက်ရှိရာ မူလ အစီအစဉ် ရည်မှန်းချက်ဖြစ်သည့် အောက်ခြေအဆင့်အထိ ရောက်ရှိစေရန် ဆင့်ပွားအကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိသည့် နည်းလမ်းဖြင့် လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း အပြောင်းအလဲများနှင့် အုပ်ချုပ်စီမံမှု အပြောင်းအလဲ များ၏ နောက်ဆုံးအခြေအနေကို PEOS ပါတနာများ အားလုံး အချိန်နှင့်တပြေးညီ သိရှိနိုင်ရေးအတွက် သင်တန်းလေ့ကျင့်မှုများကို စဉ်ဆက်မပြတ် လုပ်ဆောင် လျက်ရှိပါသည်။ PEOS ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ အားလုံး လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအခြေအနေကို POEA ကလစဉ်စောင့်ကြည့်ပါသည်။ တွေ့ရှိချက် လစဉ်အစီရင်ခံစာများကို POEA သို့ ပုံမှန်ပေးပို့ပါသည်။

ပြည်ပမထွက်ခွာမီ ကြိုတင်အသိပညာပေးအစီအစဉ်

(Pre-departure Education Programme)

OWWA ကပြုလုပ်သည့် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ ကြိုတင်ပညာပေးအစီအစဉ် (PDEP)တွင် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ၊ အသိပညာပေးဆွေးနွေးပွဲ (PDOS) ဟူ၍ ရှိပါသည်။ ဤဆွေးနွေးပွဲမှာ ၂၀၀၂ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၅ရက်နေ့စွဲပါ ပူးတွဲဆာကြူလာအမှတ်-၅ ဖြင့် OWWA သို့လွှဲပြောင်းပေးခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ပိုမိုကျယ် ပြန့်သည့် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ ပညာပေးအစီအစဉ် (CPDEP)ကို ၂၀၀၇ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလတွင် စတင်ခဲ့ပါသည်။ PDOS သည် OWWA ၏ သတင်းအချက်အလက်နှင့် ပညာပေး အစီအစဉ်၏ အဓိကအစိတ်အပိုင်းကြီး တစ်ရပ် ဖြစ်ပြီး၊ အစိုးရ၏ OFW များ အကာအကွယ်ပေးရေးနှင့် သက်သာ ချောင်ချိရေးဆိုင်ရာ အလုံးစုံအစီအစဉ်တွင် ပေါင်းစပ်ပါဝင်သည့် အစိတ်အပိုင်း တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစားအားလုံးအတွက် ပထမဆုံး အကြိမ်လုပ်ကိုင်သည်ဖြစ်စေ၊ ပြန်လည်ငှားရမ်းခံရသူအတွက်ဖြစ်စေ၊ PDOS တစ်ရက်တာသင်တန်းကို မဖြစ် မနေတက်ရောက်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ OFW များအနေဖြင့် အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လိုက်လျောညီအောင် လုပ်ဆောင်ရာ၌လည်းကောင်း၊ အလုပ်လုပ်သည့်နိုင်ငံ၏ ယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့ထုံးစံနှင့်အညီ ပြုမူဆောင်ရွက် ရာတွင်လည်းကောင်းတွေ့ကြုံသည့် အခက်အခဲပြဿနာများကို ဖြေရှင်းပေးနိုင်ရန် ထိုအစီအစဉ်ကို ၁၉၈၃ ခု နှစ်မှ စတင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ PDOS ကို OFW များအတွက် အခမဲ့ပို့ချပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

PDOS ဆွေးနွေးပွဲများကို အောက်ဖော်ပြပါ ဆာကြူလာမှတ်တမ်း (MCS) များနှင့် ညွှန်ကြားချက် မှတ်တမ်း (MOIS) များနှင့်အညီ ဖော်ထုတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

- ၁။ POEM , MC အမှတ်(၃)၊ ၁၉၈၃ ခုနှစ်၊ အတွဲ
(ပြည်ပထွက်ခွာကြမည့် OFW များအားလုံးအတွက် (PDOS)ကို ဥပဒေအရ မဖြစ်မနေ လုပ်ဆောင်ရမည့် လိုအပ်ချက်တစ်ရပ်အဖြစ် သတ်မှတ်ရန် ဟူသည့် မူဝါဒ)
- ၂။ POEA, MC အမှတ်(၂)၊ ၁၉၉၂ ခုနှစ်အတွဲ ။
(အခွင့်အရေးဆုံးရှုံးနေရသည့် ကန်ထရိုက် အလုပ်သမားများအတွက် PDOS များ ကျင်းပပြုလုပ်ပေးရန် NGO များကို အခွင့်အာဏာအပ်နှင်းခြင်း)
- ၃။ အမိန့်အမှတ် ၂၅ - ၂၀၁၂ ခုနှစ်အတွဲ
(PDOS ကို POEA မှ OWWA သို့ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း)
- ၄။ MOI အမှတ် ၁၃၊ ၂၀၀၃ ခုနှစ်အတွဲ ။
(PDOS ကို စီမံခန့်ခွဲရေးအတွက် မူဝါဒများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို သတ်မှတ်ခြင်း)
- ၅။ POEA – OWWA ဆာကြူလာအမှတ် (၁)၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ် အတွဲ။
(အမည်ငှားနှင့် အစိုးရခန့်ထားသည့် အလုပ်သမားများအတွက် PDOS ကို PODA မှ OWWA သို့ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း)

အိမ်ထောင် ထိန်းသိမ်းရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း လုပ်သားများ (HSW) အတွက် (CPDEP) အစီအစဉ် များကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းဖြင့် PDOS ကို တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ CPDEP သည် HSW များအတွက် ထိခိုက်ခံစားရမှုဖြစ်လွယ်သည့် ဤကဏ္ဍ၏ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် သက်သာ ချောင်ချီရေး လိုအပ်ချက်များအတွက် PDOS အနေဖြင့် တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်သည့်အပြင် စိတ်ဖိအား အလွန်များသည့် ပြည်ပအိမ်ထောင်စုလုပ်ငန်း အခြေအနေများနှင့် ပတ်ဝန်းကျင် အနေအထားတို့ကို ရင်ဆိုင် ဖြေရှင်းနိုင်စေရန်အတွက်ကိုလည်း ရည်ရွယ်ပါသည်။

CPDEP သည် မူလက ဘာသာစကား နှင့် ယဉ်ကျေးမှုအကျွမ်းတဝင်ဖြစ်ရေး သင်တန်းဖြစ်ပြီး ၂၀၀၇ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလမှ စတင်ခဲ့ရာ၌၊ အာရပ်ဘာသာစကား တစ်ခုထည်းအတွက်သာ ပို့ချခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားဦးရေ ပိုမိုအကျိုးဝင်သက်ဆိုင်စေရန်နှင့် ထိခိုက်ခံစားရနိုင်သည့် အုပ်စုများ၏လိုအပ်ချက် များ အတွက် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန် ဤဘာသာစကားသင်တန်းကို ၂၀၀၉ ခုနှစ်မတ်လတွင် တိုးချဲ့ခဲ့ပြီး၊ တစ်ရက်တာပို့ချပေးသည့် PDOS သင်တန်းနှင့်ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ ပါသည်။ လောလောဆယ်တွင် CPDEP သည် အာရပ်ဘာသာ (၃-ရက်သင်တန်း) တရုတ်ကန်တုံ ဘာသာ(၃ရက်သင်တန်း) ဟီးဘရူးဘာသာ (၃ရက်သင်တန်း) အီတာလျံ ဘာသာ(၃ရက်သင်တန်း) နှင့် မန်ဒရင်ဘာသာ(၆-ရက်သင်တန်း) စသည့် သင်တန်းများ ပို့ချပေးပါသည်။

အခြားတစ်ဘက်တွင် HSW များ၏ စိတ်ဖိစီးမှုဖြစ်ရသည့်အကြောင်းရင်းများနှင့် အကျိုး သက်ရောက်မှု များအပေါ်၊ အသိပညာတိုးပွားစေရန်အတွက် ရည်ရွယ်၍ CPDEP အစီအစဉ်အရ စိတ်ဖိစီးမှု စီမံခန့်ခွဲရေး ဆွေးနွေးပွဲကို ကျင်းပပြုလုပ်ပေးပြီး၊ ပြည်ပတွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့်အခါ ကြုံတွေ့ရမည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင်နိုင်ရန် စိတ်ပိုင်းနှင့်စိတ်ခံစားမှုပိုင်းတို့အတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု ရရှိစေခဲ့ပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် အလုပ် သမားများ၏ လက်ဝယ်ရှိရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းသည့် မဟာဗျူဟာကို အတည်ပြုပေးနိုင်သည့်အပြင် ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်း နိုင်မည့် ယန္တရားအသစ် တစ်ခုကိုလည်း ဖန်တီးပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းပြုလုပ်ပေးသူများ ခန့်အပ်တာဝန်ပေးခြင်း

(Accreditation of Training Service Providers)

OWWA သည် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများအတွက် နှင့် ကနေဒါနိုင်ငံသို့ စေလွှတ်မည့် အလုပ်သမားများ အပြင် JITCO အစီအစဉ်ဖြင့် ဂျပန်နိုင်ငံသို့ စေလွှတ်မည့် အလုပ်သင်လုပ်သားများ၊ စသည်တို့အတွက် PDOS အစီအစဉ်ကို ၎င်း၏ ဒေသဆိုင်ရာရုံးများမှတစ်ဆင့် ပြုလုပ်ပေးပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလတွင် OWWA သည် အစိုးရက အလုပ်ခန့်ထားသူများနှင့် အမည်တပ်ငှားရမ်းသည့် ကန်ထရိုက်အလုပ်သမားများ အတွက် PDOS အစီအစဉ်ကို လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင် OWWA က ဆော်ဒီအာရေဗျနိုင်ငံသို့ သွားရောက်ကြမည့် အိမ်တွင်း ဝန်ဆောင်မှုအလုပ်သမား(HSW)များ အတွက် PDOS ၂-ရက်တာသင်တန်းကို စတင်ပြုလုပ် ကျင်းပခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလတွင် OWWA က ဂျာမနီ နိုင်ငံသို့ သွားရောက်ကြမည့် ကျန်းမာရေးလုပ်သားများအတွက် PDOS သင်တန်းကို စတင်ကျင်းပ ပြုလုပ် ပေးခဲ့ပါသည်။

အောက်ဖော်ပြပါ PDOS သင်တန်းများသည် မနီလာမြို့တော်၊ အင်ထရာမြူရီရီ OWWA Development Centre တွင် ကျင်းပပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။

- ကနေဒါနိုင်ငံသို့သွားရောက်ကြမည့် OFW များအတွက် PDOS တစ်ရက်တာသင်တန်း ပြုလုပ်ပေး ပါသည်။ ကနေဒါနိုင်ငံသို့ အလုပ်အကိုင်ဗီဇာ(Employment Visa) ဖြင့်သွားရောက် ကြမည့် ဖိလစ်ပိုင် ပညာရှင်/ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ ကနေဒါလူမှုအသိုင်းအဝိုင်းသို့ လွယ်ကူ အဆင် ပြေစွာ ဝင်ရောက်နိုင်ကြ စေရန် ရည်ရွယ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။
- JITCO အစီအစဉ်အရ ဂျပန်နိုင်ငံသို့ ပို့လွှတ်မည့် ကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင်များအတွက် PDOS တစ်ရက်တာသင်တန်းပို့ချပေးပါသည်။ ထိုကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင်များအတွက် OWWA PDOS ယူနစ်မှ သီးခြားပို့ချပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။
- အမည်တပ်ငှားရမ်းသည့် အလုပ်သမားများနှင့် အစိုးရကနေရာချထားသည့် အလုပ်သမားများ အတွက် သင်တန်းပို့ချမှုမော်ဂျူးကို POEA မှ OWWA သို့ ပြောင်းလဲပေးခဲ့ပါသည်။
- ဂျာမနီနိုင်ငံသို့ သွားရောက်လုပ်ကိုင်ကြမည့် သူနာပြုများအတွက် PDOS တစ်ရက်တာ သင်တန်းကို ပို့ချပေးပါသည်။ ဤသည်မှာ ဖိလစ်ပိုင်ကျန်းမာရေးဝန်ထမ်းများကို ဂျာမနီ နိုင်ငံတွင် ခန့်ထားနိုင်ရေးအတွက် အစိုးရချင်း (G to G) သဘောတူညီချက်၏ အစိတ် အပိုင်း တစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။
- ဆော်ဒီအာရေဗျနိုင်ငံသို့ သွားရောက်ကြမည့် အိမ်တွင်းမှု (HSW) လုပ်သားများအတွက် ပြုလုပ်သည့် PDOS ဖြစ်ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းကို အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ OWWA က တာဝန်ယူသည့်အကြောင်းအရာများတွင် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာအသိပညာပေးခြင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုစာချုပ် "စံ"သတ်မှတ်ချက်၊ တန်ဖိုးထားမှု ဆိုင်ရာများ၊ စိတ်ဖိစီးမှုမိခန့်ခွဲရေး၊ အစိုးရ၏လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ၊ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အခြေခံအာရေဗျဘာသာစကားတို့ဖြစ်ပါသည်။ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီ (PRA) များက တာဝန်ယူသည့် အကြောင်းအရာများမှာ ငွေကြေးစီမံခန့်ခွဲမှု၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး တို့အပြင် လေယာဉ်ကွင်း၌ Tip ပေးရန် ကိစ္စများဖြစ်ပါသည်။

PDOS များကို ဌာနတွင် ပို့ချပေးသည့် အစီအစဉ်များအဖြစ် OWWA ဒေသဆိုင်ရာ သက်သာ ချောင်ချိရေးရုံး (regional welfare offices) များတွင် လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။ OWWA က ခန့်အပ်တာဝန် ပေးထားသည့် PDOS ကို ကျင်းပပြုလုပ်ပေးသူများတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည်-

အေဂျင်စီများအသင်း။ ၎င်းတို့အသင်းဝင်အေဂျင်စီများမှ စေလွှတ်သည့် ကျွမ်းကျင်သူများ၊ စက်မှုလက်မှုနှင့်ပညာရှင်လုပ်သားများအတွက် သင်တန်းပြုလုပ်ပေးပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၁၁ရက်နေ့အထိ PDOS သင်တန်းပြုလုပ်ပေးရန် ခန့်အပ်တာဝန်ပေးထားသည့် လုပ်ငန်းအေဂျင်စီ ပေါင်း ၆-ခုရှိပါသည်။

နိုင်ငံသီးခြားသတ်မှတ်မှု။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဧပြီလအထိ PDOS သင်တန်းပြုလုပ်ရန်၊ သီးခြားနိုင်ငံ သတ်မှတ် စေလွှတ်သည့် အေဂျင်စီ ၂-ခုတို့ကို ခန့်အပ်တာ ဝန်ပေးခဲ့ပါသည်။

အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများ။ ပင်လယ်ရေကြောင်းအခြေစိုက်နှင့် ကုန်းတွင်း အခြေစိုက်အေဂျင်စီများ ၎င်းတို့စေလွှတ်မည့်ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများအတွက် သင်တန်းပြုလုပ်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၁၁ရက်နေ့အထိ ကုန်းတွင်းအလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အေဂျင်စီ ၅၃ ခု၊ ပင်လယ်ရေကြောင်း သင်တန်းစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီ ၂၃၄ ခုတို့ကို ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင် အစီအစဉ် ဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများအတွက် PDOS သင်တန်းများ ပြုလုပ်ပေးရန် ခန့်အပ်တာဝန်ပေး ထားပါသည်။

NGO များ။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၁၁ ရက်နေ့ အထိ PDOS သင်တန်းများကို အိမ်တွင်း ဝန်ဆောင် လုပ်သမားများ (HSW)၊ ပြည်ပ၌ ကပြဖျော်ဖြေမည့် အနုပညာသည်များ၊ ထိခိုက်ခံရမှု ဖြစ်လွယ်သည့် အလုပ်အကိုင်များတွင် လုပ်ကိုင်ကြမည့် အလုပ်သမားများအတွက် PDOS သင်တန်း များပို့ ချပေးရန် ခန့်အပ်တာဝန်ပေးထားသည့် NGO ၁၄ ခုရှိ ပါသည်။

PDOS နောက်ဆက်တွဲသင်တန်း။ ၂၀၁၄ ခု၊ ဧပြီလ ၁၁-ရက်နေ့အထိ PDOS နောက်ဆက်တွဲ သင်တန်းများပြုလုပ်ပေးရန်အတွက် ခန့်အပ်တာဝန်ပေးအပ်ထားသည့် ဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အေဂျင်စီ (Philippine Recruitment Agency) ပေါင်းမှာ ၂၂၃ ခုဖြစ်ပါသည်။

“စံ” သတ်မှတ်ချက်များ (Standards)

PDOS စောင့်ကြည့်မှုဆိုင်ရာပုံစံအရ၊ PDOS ကျင်းပပြုလုပ်သည့် နေရာဌာနများသည် အောက်ပါ အနိမ့်ဆုံးသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။

- သင်ယူလေ့လာမှုအတွက် အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေရန် လူပြည့်ကျပ်သိပ်နေခြင်းမရှိသည့် ကျယ်ဝန်း သည့်စာသင်ခန်း။
- PDOS သင်တန်းသားတိုင်းအတွက် စာသင်ခန်းသုံးကုလားထိုင်ထားရှိရန်
- LCD ကွန်ပျူတာ နှင့် ပရိုဂျက်တာ၊ မိုက်ကရိုဖုန်း စသည့်အခြေခံရပ်သံဆိုင်ရာ ပစ္စည်းများ ထားရှိပေးရန်
- PDOS သတင်းအချက်အလက်စာရွက်စာတမ်းများ လုံလောက်စွာထားရှိစေရန်
- နောက်ဆုံးပြုစုထားသည့် လေ့ကျင့်ရေးမူကိုင်စာအုပ်

PDOS သင်တန်းအတွက် ပို့ချမှုအကြောင်းအရာများကို ဖိလစ်ပိုင်တက္ကသိုလ်(UP) က ၂၀၀၆ ခုနှစ် တွင် ပြုစုပေးခဲ့ပြီး၊ ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ဖိလစ်ပိုင်ဖွံ့ဖြိုးရေး အကယ်ဒမီ (DAP) နှင့် NGO များမှ PDOS ဝန်ဆောင် မှုပေးသူများ၊ ကုန်းတွင်းနှင့် ရေကြောင်းအလုပ်သမား စုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများ၊ စက်မှုလက်မှုအသင်းများ၊ ယခင် OFW ဟောင်းများ၊ OWWA မှ ပုဂ္ဂိုလ်များ ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ်၍ နောက်ဆုံးပြင် ဆင်ပြုစု ခဲ့ပါသည်။

PDOS လေ့ကျင့်ရေးမူကိုင်စာအုပ်ကို OWWA နှင့် PDOS ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုရေးယူနစ် (PDMU) တို့က ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် နောက်ဆုံးပြင်ဆင်ပြုစုခဲ့ပါသည်။ ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာ များကို ပြည့်ပြည့်စုံစုံနှင့် အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီဖြစ်စေရန်နှင့် အလုပ်သမားများ၏ လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်း ပေးနိုင်ရန် ပြန်လည်စုဆောင်းခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ပင်လယ်ရေကြောင်း အခြေပြု အလုပ်သမားများအတွက် ပြင်ဆင် ရေးဆွဲပြုစုထားသည့် မော်ဂျူးနှင့် လေ့ကျင့်မှုမူကိုင်စာအုပ်ကို OWWA နှင့် PDOS ဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် စောင့်ကြပ် ကြည့်ရှုရေးယူနစ် (PODM)တို့ အတူပူးပေါင်း၍ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလတွင် ရေးဆွဲပြုစု ခဲ့ကြ ခြင်းဖြစ်ပါ သည်။

PDOS ၏ အခြေခံရည်မှန်းချက်မှာ OFW များအတွက် ပြည်ပ၌အလုပ်လုပ်ကိုင်စဉ် ပထမလ အနည်းငယ်အတွင်း ၎င်းတို့၏အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်အသစ်နှင့် အဆင်ပြေလိုက်လျော ညီထွေမှုရှိစေရန် ဖြစ်ပါ သည်။ ကျွမ်းကျင်မှုမရွေး၊ အလုပ်အမျိုးအစားမရွေး၊ အလုပ်သမားအားလုံး တို့သည် PDOS တစ်ရက်သင်တန်း

ကို ပြည်ပသို့ အလုပ်လုပ်ရန် မသွားရောက်မီ တက်ရောက်ကြရမည်ဖြစ်ပါသည်။ PDOS သင်တန်းမော်ကျူးတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ပါသည် -

- ပြည်ပတွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း။ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာမှု နှင့် OFW များ လိုက်နာရန် စည်းကမ်းများ၊
- အလုပ်အကိုင်ကန်ထရိုက်စာချုပ်။ စာချုပ်တစ်ခုချင်းတွင် ပါရှိသည့် ရပိုင်ခွင့်များနှင့် တာဝန်သတ်မှတ်ချက်များ စာချုပ်ဖောက်ဖျက်ပါက မည်သို့လုပ်ဆောင်ရမည်ဟူသည့် အချက်များ၊
- အစိုးရ၏အစီအစဉ်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုများ။ နိုင်ငံတွင်းနှင့်ပြည်ပရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်နေသည့် အခြားအစိုးရအေဂျင်စီများ။
- အရေးကြီးသည့်သတိပေးချက်များ။ ကျန်းမာရေးအတွက် သတိပြုရန်အချက်များ၊ ငွေကြေး စီမံသုံးစွဲမှုနှင့် ခရီးသွားလာရာ၌ သတိပြုရန်အချက်များ
- ငွေကြေးစီမံခန့်ခွဲမှု။ ငွေကြေးစီမံသုံးစွဲရေး၊ စုဆောင်းရန်လိုအပ်မှုနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု
- အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ။ နေရေးထိုင်ရေးအခြေအနေတို့နှင့် အဆင်ပြေမှုရှိအောင် နေထိုင်ခြင်း အလုပ်ချိန်နှင့် ယဉ်ကျေးမှုမျိုးစုံရှိသည့် ပတ်ဝန်းကျင်၌ နေထိုင်ရမှု

စောင့်ကြည့်သည့် ယန္တရားအစီအမံ

Monitoring Mechanism

၂၀၁၀ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၁၂-ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပြန်သည့် PDOS အကြံပြုချက် အမှတ် ၅ နှင့်အညီ PDOS ပြုလုပ်ပေးသူများ အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ PDOS လစဉ်အစီရင်ခံစာများကို (PDOS စောင့်ကြည့်မှုပုံစံ ၁)ဖြင့် နောက်လာမည့်လ၏ ပထမ ၁၅-ရက်မတိုင်မီအတွင်း ပေးပို့ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

OWWA သည် အောက်ပါအချက်များကို ဖောက်ဖျက်ကြောင်း တွေ့ရှိပါက PDOS ပြုလုပ်ပေးသူများ အဖြစ် ခန့်အပ်တာဝန်ပေးမှုကို အလိုအလျောက် ရုပ်သိမ်းပြီး ဖြစ်ရပါမည် -

- လိုအပ်သည့်သင်တန်းချိန်ကို တက်ရောက်ခြင်းမရှိသည့် OFW များကိုသင်တန်း တက်ရောက်ကြောင်း လက်မှတ်များ ထုတ်ပေးခြင်း
- အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများနှင့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များထံသို့ လျော့ပေါ့ငွေ၊ ပြန်အမ်းငွေ ကော်မရှင်ခ စသည်များပေးပို့ခြင်း။

PDOS အစီအစဉ်၏ ဝန်ဆောင်မှုကို ထိရောက်မှုရှိစေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် PDOS ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် စောင့်ကြည့်ရေးယူနစ် (PDMU) ကို ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် MOI အမှတ်(၇)အရ ဖွဲ့စည်းခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်သည့်အားလျော်စွာ PDMU အနေဖြင့် အောက်ပါတို့ကို လုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်ရှိပါသည် -

- စနစ်များနှင့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ပိုမိုကောင်းမွန်ရေး၊ သင်တန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်ပျိုးထောင်ပေးရေးတို့အတွက် မူဝါဒများကိုချမှတ်ပေးရန်နှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်။
- ခန့်အပ်တာဝန်ပေးထားသည့် PDOS ပြုလုပ်ပေးသူများ ကို စောင့်ကြည့်ရန် နှင့် စစ်ဆေးရန်။

သက်တမ်းတိုး သင်တန်းသားစုဆောင်းရေး နှင့် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများအတွက် ပြုလုပ်သည့် ပညာပေးအစီအစဉ်များ

Continuing Agency Education Programme for Recruitment and Manning Agencies – CAEP

၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်တွင် ၊ POEA သည် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး/သင်တန်းသားစုဆောင်းရေး၊ အေဂျင်စီ လုပ်ငန်းများကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် စီမံခန့်ခွဲလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ဘေးကင်းလုံခြုံပြီး အကျိုးကျေးဇူးဖြစ်ထွန်းသည့် အလုပ်အကိုင်နေရာများအတွက် ပိုလွတ်နိုင်ရန် ၎င်းတို့၏ အရာထမ်းနှင့် ဝန်ထမ်းများကို အတတ်ပညာရှင်များဖြစ်လာစေရန် နှင့် ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အသွေး နှင့်စိတ်ဓါတ် ရေးရာတန်ဖိုးများ ကို မြှင့်တင်ပေးရန် (CAEP) က ရည်ရွယ်ပါသည်။

၂၀၁၀ ဩဂုတ်လမှစ၍ ၂၀၁၅ ဒီဇင်ဘာလအထိ POEA ၏ လိုင်စင်ထုတ်ပေးရေးနှင့် စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်သည့်ရုံးမှတစ်ဆင့် ဆွေးနွေးပွဲအကြိမ်ပေါင်း ၁၃၁-ကြိမ် ကျင်းပပေးခဲ့ပြီး၊ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး နှင့် သင်တန်းသားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများမှ စီမံရေးရာနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအလုပ်သမားပေါင်း ၁၁,၉၁၃ ဦး တို့တက်ရောက်ခဲ့ကြပါသည်။ ထိုဆွေးနွေးပွဲများသည် လိုင်စင်ရအေဂျင်စီများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအပေါ်သက်ရောက်မှုရှိသည့် အကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်များကို သိရှိနိုင်သည့်နေရာဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အရေးကိစ္စများအတွက် ဆွေးနွေးသိရှိနိုင်သည့် နေရာဌာနလည်း ဖြစ်ပါသည်။

**ကျမ်း ကိုး စာ ရင်း
BIBLIOGRAPHY**

1. “Managing Migration: The Philippine Government Experience,” Scalabrini Migration Centre, Manila, Philippines, 2011.
2. (Infographic): “Getting to know the OFWs,” Rappler, 29 June 2014.
3. <http://www.rappler.com/move-ph/61808-profile-overseas-filipino-workers>
4. Philippine Overseas Employment Administration Website (<http://poea.gov.ph>)
5. 2014 Annual Report: <http://poea.gov.ph/annualreports/annualreports.html>
6. Sex-disaggregated deployment statistics: <http://poea.gov.ph/ofwstat/deppercountry/2010.pdf>
7. Global mapping of OFWs: <http://cfo.gov.ph/downloads/statistics/830-global-mapping-of-overseas-filipinos.html>
8. OFW employment statistics: <http://poea.gov.ph/ofwstat/compendium/2014.pdf>
9. Overseas Workers Welfare Administration Website (<http://owwa.gov.ph>)
10. Republic Act No. 8042 (Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995)
11. Republic Act No. 9422 (Strengthening the Regulatory Functions of the POEA)
12. Republic Act No. 10022 (Amending R.A. No. 8042, Further Improving the Standard of Protection and Promotion of the Welfare of Migrant Workers, their Families and Overseas Filipinos in Distress)
13. Republic Act No. 10801 (Overseas Workers Welfare Administration Act)
14. Overseas Filipinos’ Remittances, Bangko Sentral ng Pilipinas. <http://www.bsp.gov.ph/statistics/keystat/ofw.htm>

စင်ကာပူနိုင်ငံ SINGAPORE

လူမှုစီးပွားဆိုင်ရာအသွင်အပြင် Socioeconomic Profile

လုံးဝမြို့ပြဆန်ပြီး၊ ကျွန်းနိုင်ငံဖြစ်သည့် စင်ကာပူနိုင်ငံသည် အပြည့်အဝလွတ်လပ်ရေးရသည့် ၁၉၆၅ ခုနှစ်မတိုင်မီအချိန်ကပင်စတင်၍ ၎င်း၏စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အထူးထိရောက်မှု ရှိအောင် စီမံလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် ၎င်း၏ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာမူဝါဒကို နိုင်ငံ၏ဖွံ့ဖြိုးမှုစီမံကိန်း တွင် တစ်ပေါင်းတစ်စည်းတည်းဖြစ်သည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ်၊ ထည့်သွင်းထားရှိခဲ့ပါသည်။

ဗြိတိသျှပိုင်မလေးယား (British Malaya) လွတ်လပ်ရေးရခဲ့သည့် ၁၉၆၃ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် စင်ကာပူသည် မလေးရှားပြည်ထောင်စုအတွင်းရှိ ပြည်နယ်တစ်ခုဖြစ်ခဲ့သော်လည်း ၁၉၆၅ ခုနှစ်တွင် အဆိုပါ ပြည်ထောင်စုမှ စင်ကာပူခွဲထွက်ခဲ့ပါသည်။ ထိုအချိန်၌ စင်ကာပူ၏ ရှေ့အလားအလာမေးမိုန်နေပြီး စက်မှုလုပ်ငန်း မှာလည်း အနည်းငယ်မျှသာရှိပါသည်။

လွတ်လပ်ရေးရပြီးနောက် ပထမ ၅-နှစ်တာကာလတွင် လူတစ်ဦးကျပ်ငွေမှာ ၆၆.၀ ရာခိုင်နှုန်း တိုးတက်လာခဲ့ပြီး၊ ၁၉၇၀ ပြည့်နှစ်တွင် USD ၄၄၇၀ သို့ရောက်ရှိလာခဲ့ပါသည်။ ထိုအချိန်မှ ပင်စတင်၍ အံ့ဩလောက်ဖွယ် စီးပွားရေး တိုးတက်လာခဲ့ပြီး၊ လူတစ်ဦးကျပ်ငွေသည် ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ စာရင်းဇယားများအရ ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်တွင် USD ၄၉၀၀ ၊ ၁၉၉၀ တွင် USD ၁၁,၉၀၀၊ ၂၀၀၀ တွင် USD ၂၃,၇၀၀၊ ၂၀၁၀ တွင် USD ၄၆၆၀၀ နှင့် ၂၀၁၅ တွင် USD ၅၂,၉၀၀ အထိ ရောက်ရှိလာခဲ့ပါသည်။ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့်အတူ လူမှုရေးကလည်း အရှိန်အဟုန်ဖြင့် တိုးတက်လာခဲ့သည်ကို တွေ့မြင်ရပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် မျှော်မှန်း သက်တမ်းသည် အမျိုးသမီးများအတွက် ၈၉ နှစ် ဖြစ်ပြီး အမျိုးသားများအတွက် ၈၀ နှစ်ဖြစ်ပါသည်။ မှတ်တမ်းများအရ မွေးစကလေးသေဆုံးမှုနှုန်းမှာ ၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် အရှင်မွေး ၁၀၀၀ လျှင် ၂.၃ဦး ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုသမိုင်း

Labour Migration History

ပြည်ပမှဝင်ရောက်သူဦးရေအချိုးအစား မြင့်မားသည့်ဤနိုင်ငံတွင် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးနှင့်လည်း တစ်ပေါင်း တည်းခိုင်မာစွာ ချိတ်ဆက်ထားသည့်အတွက် ပြည်ပသို့ထွက်ခွာမည့်သူဦးရေမှာလည်း ထူးခြားစွာမြင့်မားလိမ့် မည် ဟုမျှော်လင့်ရပေသည်။

စင်ကာပူနိုင်ငံသည် ၎င်း၏လုပ်သားအင်အားကို ဖြည့်စွက်နိုင်ရန်အတွက် ပြည်ပမှလာရောက်သူများကို အားထားနေရပါသည်။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားဦးရေသည် စုစုပေါင်းလူဦးရေ၏ လေးပုံတစ်ပုံကျော်ရှိပြီး၊ လုပ်သားအင်အား၏ ၃၀.၀ ရာခိုင်နှုန်းရှိပါသည်။ အာရှတိုက်၏အရှေ့ပိုင်းနှင့် အရှေ့တောင်အာရှဒေသတွင်းရှိ နိုင်ငံများအနက် စင်ကာပူနိုင်ငံသည် ပြည်ပမှဝင်ရောက်လာသူများကို ၎င်းတို့၏ ဇာတိ၊ အလုပ်အကိုင်၊ ပညာ အရည်အချင်းနှင့် လက်ရှိစီးပွားရေးအခြေအနေ စသည်တို့ကို စိစစ်မှုပြုရာတွင် သေချာစွာ ဂရုတစိုက် ဆောင်ရွက်သည့်နိုင်ငံဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၀၆ခုနှစ် အမျိုးသားနေ့မိန့်ခွန်းတွင် ဝန်ကြီးချုပ်က အဆင့်မြင့်မူဝါဒ လမ်းညွှန်ချက်အဖြစ် ထည့်သွင်းပြောကြားရာ၌ စင်ကာပူနိုင်ငံ၏ ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် သာယာဝပြော စည်ပင်မှု အတွက် ကျွမ်းကျင်သူများ၊ ပင်ကိုယ်စွမ်းရည်ရှိသူများ ပြည်ပမှ ဝင်ရောက်လာမှုသည် မဟာဗျူဟာ အရ လိုအပ်ချက်ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ဤမူဝါဒများအရ စင်ကာပူတွင် အမြဲတမ်းနေထိုင်ခွင့်ရရှိသူ ဦးရေမှာ ၁၄၂.၀ ရာခိုင်နှုန်း အထိ တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။

စင်ကာပူ နိုင်ငံသည် မတူကွဲပြားသည့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် လက်မှတ်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့်မူဘောင် တစ်ရပ် ချမှတ်ခဲ့ပြီး ကျွမ်းကျင်မှုအဆက်မပြတ်ရှိမှုအရ၊ အခွင့်အရေးနှင့် ထိန်းချုပ်စီမံမှုများကို သတ်မှတ် ပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများအတွက် သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် လက်မှတ် ၃-မျိုးတို့မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

- ၁။ နိုင်ငံခြားသား ပညာရှင်များ၊ မန်နေဂျာများနှင့် ကုမ္ပဏီအုပ်ချုပ်သူများအတွက် Employment Pass (PME)
- ၂။ အလယ်အလတ်အဆင့် ကျွမ်းကျင်အလုပ်သမားများအတွက် (S Pass)
- ၃။ သာမန်ကျွမ်းကျင်သူများအတွက် (work permit)

PME နှင့် S Pass ကိုင်ဆောင်ထားသူများ၏လစာသည်သတ်မှတ်နှုန်းကိုမှီရမည်ဖြစ်ပြီးသင့်လျော်သည့် အရည်အချင်းရှိသူလည်းဖြစ်ရပါမည်။ S pass နှင့် WPH များအတွက် ခွဲတမ်းသတ်မှတ်ချက်နှင့် အခွန်အခ သတ်မှတ်နှုန်းထားများထားရှိပါသည်။ ခွဲတမ်း နှင့် အခွန်အခ သတ်မှတ်ချက်များသည် နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်နှင့် ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်သည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍတို့အပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။

ခွဲတမ်းနှင့်အခွန်အခသတ်မှတ်ချက်များအပြင် WPH များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များနှင့် လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်တာဝန်အမျိုးအစားတို့အပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။ (ဥပမာ - FDW အလုပ်သမားတစ်ဦး သည် အလုပ်ရှင်နှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုစဉ်က ဖော်ပြထားသည့် အလုပ်အကိုင်အတွက်ကိုသာ လုပ်ပိုင်ခွင့် ရှိသည့်အတွက် စင်ကာပူနိုင်ငံတွင်း၌ အိမ်အကူအလုပ်ကိုသာ လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ အသေးစိတ် အချက် အလက် များကို သိရှိ လိုပါက www.mom.gov.sg / တွင် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

ထို့ပြင် WPH များ၏ အလုပ်ရှင်များသည် မလေးရှားနိုင်ငံသား အလုပ်သမား မဟုတ်သူ တစ်ဦး ချင်းစီအတွက် Work Permit ပါ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို အလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမား များကပါ လိုက်နာမှုရှိစေရန်အတွက် အာမခံငွေအဖြစ် SGD ၅၀၀၀ တင်သွင်းထားရပါမည်။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ထိုအာမခံငွေကို အလုပ်သမားများထံမှ တောင်းခံခြင်းမပြုရပါ။ ထို့အပြင် အလုပ်ရှင်များသည် မိမိတို့ ငှားရမ်း ထားသည့် နိုင်ငံခြားသား အိမ်အကူလုပ်သားတစ်ဦးချင်းစီအတွက် SGD ၄၀,၀၀၀ ကို ၊ ပုဂ္ဂလိက ထိခိုက်မှု အာမခံ ထားရှိပေးရပါမည်။

သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းမှုဆိုင်ရာဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ

Relevant Labour Migration Legislation, Rules and Regulations

စင်ကာပူနိုင်ငံ လူအင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOM)သည် စင်ကာပူနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စနစ်တကျ စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန် သတိပြုလုပ်ဆောင်ပါသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာ၌ နည်းလမ်း ၂မျိုး ဖြင့် ချဉ်းကပ်အသုံးပြုပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများအရ စည်းကြပ်ခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ တာဝန်နှင့်ဝတ္တရားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပညာပေးခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။ ဤသုတပေါင်းချုပ် စာအုပ်၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန် သာမန်ကျွမ်းကျင်သူ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမား(WPH) များ အတွက်၊ အဓိကထား ဖော်ပြပါမည်။

စင်ကာပူနိုင်ငံရှိ WPH အလုပ်သမားများအားလုံးသည် တရားမနှင့်ပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေများအရ စင်ကာပူနိုင်ငံသားများနှင့် တစ်တန်းစားတည်းထား၍ အကာအကွယ်ပေးပါသည်။ သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်အကိုင် ဥပဒေများတွင် -

- (က) အလုပ်အကိုင်အက်ဥပဒေ
- (ခ) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးအက်ဥပဒေ
- (ဂ) အလုပ်သမားလျော်ကြေးအက်ဥပဒေ

(ဃ) အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီအက်ဥပဒေ၊

စသည်တို့ပါဝင်ပါသည်။ ထို့ပြင် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများအတွက် ရည်ရွယ်၍သီးခြား ပြဌာန်းထားသည့် ဥပဒေများမှာ-

(က) နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမား အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ(EFMA)၊ ဤဥပဒေအရ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် လက်မှတ်အသုံးပြုခြင်း၊ ပယ်ဖျက်ခြင်း၊ ဆေးဘက် ဆိုင်ရာအာမခံ၊ အခွန်အခနှင့်နေရပ်ပြန်ပို့ရေး စသည်တို့အတွက် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် သက်ဆိုင်အကြံပေးသည့်အချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

(ခ) နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများ၏ တည်ခိုဆောင်အက်ဥပဒေ။

ဤဥပဒေသည် တည်းခိုးဆောင်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သူများအနေဖြင့် နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများကို ရုပ်ပိုင်းနှင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုပိုင်း လုံခြုံစိတ်ချရမှု၊ မြေအသုံးချမှု၊ ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်မှု၊ သန့်ရှင်းမှု စသည်တို့အတွက် "စံ" သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ သေချာမှုရှိစေ ခြင်းဖြင့် (EFMA) ဥပဒေကို ပြည့်စုံအောင် ဖြည့်စွက်ပေးပါသည်။

ဇယား - ၁

အလုပ်အကိုင်အက်ဥပဒေအရ အကြံပေးသက်ဆိုင်မှု (၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၁-ရက်မှ အစပြု၍)

	အကြံပေးသက်ဆိုင်မှု	သက်ဆိုင်သည့်ပြဌာန်းချက်
အလုပ်အကိုင်အက်ဥပဒေ	<p>အလုပ်သမားများအားလုံး (အောက်ပါတို့မှအပ)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသား • အိမ်အကူလုပ်သား • ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း • မန်နေဂျာ၊ ကုမ္ပဏီအုပ်ချုပ်သူများ၊ အခြေခံလစာ SGD ၄၅၀၀ အထက် ရှိသူများ 	<ul style="list-style-type: none"> • လစာပေးချေခြင်း • အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် ကန်ထရိုက်စာချုပ် • မီးဖွားမှုအတွက်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးခြင်းနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ • အဓိကအလုပ်အကိုင်စည်းကမ်းချက်များနှင့် လစာပေးပြေစာ • အများပြည်သူရုံးပိတ်ရက် • နာမကျန်းခွင့်
အလုပ်အကိုင်အက်ဥပဒေအပိုင်း ၄	<ul style="list-style-type: none"> • အခြေခံလစာ SGD ၄၅၀၀ ထက်မပိုသည့် အလုပ်လုပ်ကိုင်သူများအားလုံး • PME အလုပ်သမားမဟုတ်သည့် အခြေခံလစာ SGD ၂၅၀၀ ထက်မပိုသည့် အလုပ်သမားများအားလုံး 	<ul style="list-style-type: none"> • အလုပ်ချိန်နာရီ • နားရက်သတ်မှတ်မှု • နှစ်ပတ်လည်ခွင့် • အချိန်ပိုလုပ်ခ • လူလျော့ခံရမှုအတွက် အကျိုးခံစားခွင့် • အငြိမ်းစားမှုအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်

အလုပ်အကိုင်ဥပဒေ(EA)သည် စင်ကာပူနိုင်ငံ အဓိကဥပဒေဖြစ်ပါသည်။ ဤဥပဒေသည် အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အခြေခံစည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များအပြင် တာဝန်နှင့် ဝတ္တရား များကို သတ်မှတ်ဖော်ပြထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ လက်ရှိတွင် (EA) သည် လုပ်သားထု ၇၀.၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အကြုံးဝင်ပြီး၊ အလုပ်အကိုင်အတွက် အခြေခံ ခံစားခွင့်များဖြစ်သည့်လုပ်ခလစာဆိုင်ရာ အကာအကွယ်ပေးမှု၊ အနည်းဆုံးအလုပ်လုပ်ကိုင်ရမည့်ကာလ၊ အလုပ်သမား ရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးနည်းလမ်း စသည်တို့ အတွက် ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ပေးထားပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ချိန်နာရီနှင့် အချိန်ပိုလုပ်ခများအတွက် စည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်ကိုလည်း ဖော်ပြထားပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအက်ဥပဒေ

Workplace Safety and Health Act

ဤ (WSH) ဥပဒေသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အမှုအကျင့် များကို ပြုစုပေးထောင်ပေးရန်နှင့် အားကောင်းသည့် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုကိုလုပ်ငန်းခွင်၌ဖြစ်ပေါ်နေစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ WSH အရ၊ အခြေခံမူ ၃-ရပ်ရှိပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ -

- (၁) မူလအရင်းအမြစ်နေရာတွင် ဘေးဥပဒေပျောက်စေရေးနှင့် လျော့နည်းစေရေး၊
- (၂) တာဝန်ယူမှုရှိသည့် ပိုင်ရှင်စိတ်ဓါတ်ကိုသွင်းပေးရန်အတွက် WSH ဆိုင်ရာဘေးဥပဒေ ဖြစ်ပေါ် စေသူများနှင့် ထိုဘေးဥပဒေဖြစ်ပွားမှုများကို ထိန်းချုပ်လုပ်ဆောင်သူများအပေါ်၊ တာဝန်များ သတ်မှတ်ပေးရေး။
- (၃) စွန့်စားလုပ်ကိုင်သည့် အမှုအကျင့်များကို ဟန့်တားရေးနှင့်ညှိဖျင်းသည့် WSH ဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု၏ ကုန်ကျစရိတ်ကြီးမားမှုကို ဆင်ခြင်သုံးသပ်မိစေရန်၊ ပြစ်ဒဏ် တိုးမြှင့်သတ် မှတ်ရေး။

အလုပ်ခွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှု လျော်ကြေးဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ

Work Injury Compensation Act

ဤ (WICA) အက်ဥပဒေအရ၊ အလုပ်သမားများ အလုပ်ကိုအကြောင်းပြု၍ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှု (သို့မဟုတ်) ရောဂါရရှိမှုဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်ပါက အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လျော်ကြေးတောင်းခံနိုင်ခွင့်ရှိ ပါသည်။ WICA အရ အလုပ်သမားအားလုံးနှင့်အကြုံးဝင် သက်ဆိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် တစ်ကိုယ်တော် ကန်ထရိုက်လုပ်ကိုင်သူများ၊ ကိုယ်တိုင်လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သူများ၊ အိမ်အကူလုပ်သား များနှင့် စင်ကာပူလက်နက် ကိုင်တပ်ဖွဲ့ဝင်များ၊ ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များ၊ ပြည်သူ့ကာကွယ်ရေးတပ်ဖွဲ့ဝင်များ၊ ဗဟိုမှူးယစ်ဆေးဝါးဗျူရီ နှင့် စင်ကာပူအကျဉ်းထောင်ဝန်ထမ်းများ မပါဝင်ပါ။

အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများအက်ဥပဒေ

Employment Agencies Act

EAA အက်ဥပဒေအရ အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီဝန်ထမ်းများ အရည်အချင်းပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် ပို၍ ပညာရှင်ဆန်မှုရှိစေရန်နှင့် အလုပ်ရှင်လိုအပ်ချက်နှင့် အလုပ်သမားကိုက်ညီမှုရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရာ၌ ထိရောက်မှုရှိစေရန်အတွက် အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီကဏ္ဍကို စည်းကမ်းတကျ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤစည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက် မူဘောင်အရ၊ ခွင့်ပြုချက်လိုင်စင်မရှိဘဲ ချေသလုံးအိမ်တိုင် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် တရားမဝင်အေဂျင်စီများကို ဖယ်ရှားမြှင့်တင် လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ် ပါသည်။ ထို့ပြင်ဤအက်ဥပဒေအရ စင်ကာပူနိုင်ငံရှိ အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများကို အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် တစ်နှစ်ချင်းအတွက် ဝန်ဆောင်ခအဖြစ် အများဆုံး တစ်လစာအထိ ယူနိုင်ပြီး အများဆုံး ၂-လစာ ထက်

မပိုစေရပါ။ ဖြည့်စွက်ချက် အနေဖြင့် အလုပ်သမားသည် ၆-လအတွင်း အလုပ်ရပ်စဲခံရပါက အလုပ် အကိုင် အေဂျင်စီများ အနေဖြင့် အလုပ်သမားထံမှ ယူထားသည့် ဝန်ဆောင်ခ၏ ၅၀.၀ရာခိုင်နှုန်းကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားထံ ပြန်ပေးရပါမည်။

နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ

Employment of Foreign Manpower Act

EFMA သည် သီးသန့်အားဖြင့် နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများနှင့် နိုင်ငံခြားသား အိမ်အကူလုပ်သား (FDW) များ၏ အလုပ်အကိုင်အတွက် စနစ်တကျလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ EFMA သည် ဥပဒေမဲ့ အလုပ်သမားများ၏ ခိုင်ကြေးငွေပေးခြင်းများနှင့် အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်း အတုပြုလုပ်မှု များကို ပြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်းအဖြစ်သတ်မှတ်ထားသည့်ပြင်၊ အလုပ်သမား ငှားရမ်းသည့်အတွက် ကုန်ကျစရိတ် များကို အလုပ်ရှင်ဖြစ်သူက၊ အလုပ်သမားများထံမှ ပြန်လည်ရရှိအောင်လုပ်ဆောင်ပါက ထိုအလုပ်ရှင်များကို ချမှတ်သည့်ပြစ်ဒဏ်များကိုလည်း သတ်မှတ်ပေးထားပါသည်။ ထို့ပြင်အလုပ်ရှင်များအပေါ် အလုပ်သမား အတွက် ပေးရန်ရှိသည့် လုပ်ခလစာကို အချိန်မီထုတ်ပေးရန်နှင့် အလုပ်သမားများနေရပ်မပြန်မီ အချိန်အထိ ၊ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းမှုများကို လုပ်ဆောင်ပေးရန်ကိုလည်း သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားပါသည်။

EFMA အက်ဥပဒေတွင် ပြဌာန်းပါရှိသည့် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများအတွက် အကာအကွယ်ပေးမှု နည်းလမ်းများတွင် အလုပ်သမားများအတွက် လုပ်ခလစာကို သတ်မှတ်ချိန်တွင် မပျက်မကွက် ထုတ်ပေးပြီး၊ အလုပ်သမား၏ ဘဏ်စာရင်းထဲသို့ တိုက်ရိုက်လွှဲပြောင်းပေးခြင်း နည်းလမ်းကို ရွေးချယ်အသုံးပြုနိုင်ရန် ခွင့်ပြုပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်လုပ်ခွင့်ပါမစ် (Work Permit) ဖြင့်လုပ်ကိုင်သည့်နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမား တစ်ဦးချင်းအတွက် ဆေးကုသမှုကုန်ကျစရိတ်ကို ကျခံပေးရန်လည်း အလုပ်ရှင်၌ တာဝန်ရှိပါသည်။

EFMA အက်ဥပဒေအရ ၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁ရက်နေ့မှအစပြု၍ Work Permit ထုတ်ပေးထား သည့် (သို့မဟုတ်) အသစ်လဲလှယ်ထားသည့် FDW များကို အလုပ်ခန့်ထားသည့် အလုပ်ရှင်အားလုံးတို့သည် FDW များအတွက် ရက်သတ္တပတ်လျှင် နားရက် ၁-ရက် ခံစားခွင့်ပေးရပါသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ FDW များ စိတ်ပိုင်းနှင့်ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနားယူနိုင်စေရန်အတွက်ဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍ FDW အနေဖြင့် အနားယူရမည့် နေ့ကို အနားမယူပါက ထိုနေ့အတွက် အနည်းဆုံးတစ်နေ့လုပ်ခကို အလုပ်ရှင်က ထပ်ဆောင်းပေးရပါမည်။ ထိုသို့မဟုတ်ပါက ထိုလအတွင်း၌ အနားယူရန် ရက်စားတစ်ရက်ခွင့်ပြုပေးရပါမည်။

နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားတည်းခိုဆောင်အက်ဥပဒေ

Foreign Employee Dormitories Act – FEDA)

FEDA အရ နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများနေထိုင်ရန်အတွက် အကြီးစားတည်းခိုဆောင်များ ဆိုင်ရာ “စံ” များကို သတ်မှတ်ပေးပါသည်။ အလုပ်သမားဦးရေ ၁၀၀၀ နှင့်အထက်ရှိသည့် အကြီးစားတည်းခို ဆောင်များအတွက် MOM ဝန်ကြီးဌာနမှ ခွင့်ပြုချက်လိုင်စင်လိုအပ်ပြီး၊ တည်းခိုဆောင် ဖွင့်လှစ်လုပ်ကိုင်သူ အနေဖြင့် တည်းခိုဆောင်ကို ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ နှင့် ညီညွတ်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးရန်အပြင် လူမှုရေးနှင့် ကူးသန်းရောင်းဝယ်မှုဆိုင်ရာ အသုံးအဆောင်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကိုလည်း ထားရှိပေးရန်ပြဌာန်းထားပါသည်။

အလုပ်သမား အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးအစီအစဉ်များ Workers' Education and Safe Migration Programmes

မဆိုက်ရောက်မီ (Pre-Arrival)

နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများ၊ စင်ကာပူနိုင်ငံသို့ မရောက်ရှိမီ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို သေချာစွာသိရှိစေရန်အတွက် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် မူအားဖြင့် အတည်ပြုသည့်အကြောင်းကြားစာ (In-Principle Approval – IPA) ကို ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများထံ စင်ကာပူနိုင်ငံသို့ ထွက်ခွာမလာမီ ပေးပို့ရပါမည်။ ထို IPA တွင် အရေးကြီးသည့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များ- ဥပမာ၊ အလုပ်ရှင်ကကြေညာထားသည့် အခြေခံ လုပ်ခ/လစာ နှင့် အလုပ်ရှင်ကတာဝန်ယူပေးချေမည့် ကုန်ကျစရိတ်များ/အဖိုးအခများ ဖော်ပြပါရှိရပါမည်။ ဤအချက်မှာ ပြည်ပမှ အလုပ်အကိုင်အေးဂျင့်များက အလုပ်သမား၏လစာနှုန်းထားများအတွက် ကတိစကား လွန်ထားမှုများ (သို့မဟုတ်) စင်ကာပူအာဏာပိုင်များကို ပေးရမည်ဟု လိမ်လည်ပြောဆိုပြီး၊ တရားမဝင် ငွေကြေးတောင်းခံမှုများမှ ကင်းဝေးစေရန်အတွက်ဖြစ်ပါသည်။

ဆိုက်ရောက်ချိန် (Arrival)

နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားအားလုံးတို့အတွက် ပြုစုထားသည့် အသင့်သုံးရန် လမ်းညွှန်(Foreign Worker Handy Guide) မိတ္တူတစ်ရွက်ကို MOM ဝန်ကြီးဌာနတွင် ၎င်းတို့၏ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် လက်မှတ် ကဒ်ပြားကို မှတ်ပုံတင်သည့်အချိန်တွင် ထုတ်ပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်စာရွက်တွင် အလုပ်အကိုင် ဥပဒေ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အသုံးဝင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ၊ စင်ကာပူနိုင်ငံ တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ် ၎င်းတို့ခံစားခွင့်ရှိသည့် အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်များ၊ အလုပ်သမားများ သိရှိလိုက်နာသင့်သည့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် ယေဘုယျ ပြဿနာများ စသည်တို့အပြင် အကူအညီ လိုအပ်ပါက တောင်းခံနိုင်သည့်လမ်းကြောင်းများကိုပါ ဖော်ပြထား ပါသည်။ ဆောက်လုပ်ရေး၊ ရေကြောင်းနှင့်သတ္တုလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်ကြမည့် နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားများသည် စင်ကာပူနိုင်ငံ သို့ ရောက်ရှိပြီး ရက်သတ္တပတ် ၂-ပတ် အတွင်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အသိပညာပေးသင်တန်းသို့ တက်ရောက်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် မိမိအလုပ်သမားများ စမ်းသပ်စစ်ဆေးမှု (Test) အောင်မြင်ကြောင်း သေချာအောင်လုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားသည် ထိုသင်တန်းကို စင်ကာပူသို့ ရောက်ရှိပြီးချိန်မှ ၃-လအတွင်း အောင်မြင်ရပါမည်။ မအောင်မြင်ပါက ၎င်းတို့၏ (WP) ကို ပြန်လည်ရုပ်သိမ်းမည်ဖြစ်ပါသည်။

ပထမအကြိမ်လာရောက်လုပ်ကိုင်သည့် FDW အလုပ်သမားသည် စင်ကာပူနိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိပြီး၊ ပထမ ၃-ရက်အတွင်း MOM ကခန့်အပ်သော တာဝန်ပေးထားသည့် သင်တန်းကျင်းပပြုလုပ်သူက စီစဉ်ပေးမည့် နေရေးထိုင်ရေး အသားတကျဖြစ်မှုအစီအစဉ် (Setting – In Programme – SIP) ကို တက်ရောက်ရပါသည်။ SIP အစီအစဉ်သည် စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြမည့် FDW အလုပ်သမားများအတွက် မပျက်မကွက် တက်ရောက်ရန်လိုအပ်သည့် တစ်ရက်တာသင်တန်း ဖြစ်ပါသည်။

အဆိုပါသင်တန်းတွင် FDW အလုပ်သမားများ အခွင့်အရေးကို စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ သတင်း အချက်အလက်များ၊ စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် အဆင်ပြေလိုက်လျောမှုရှိအောင် နေထိုင်လုပ်ကိုင် နိုင်ရေး၊ အိမ်ထောင်စုအတွင်း ကောင်းမွန်သည့် ဆက်ဆံမှုဖြစ်စေရေး၊ စိတ်ဖိစီးမှုများကို စီမံထိန်းချုပ်နိုင်ရေး၊ လိုအပ် သည့်အခါ အကူအညီတောင်းခံရမည့် နည်းလမ်းစသည်များကို သင်ကြားပေးပါသည်။

အထက်ပါအချက်များအပြင်၊ FDW များအနေဖြင့် မိမိအလုပ်လုပ်သည့် အိမ်တွင်း၌ ပြတင်းပေါက် များသန့်ရှင်းခြင်း၊ အဝတ်လှမ်းခြင်း စသည့်လုပ်ငန်းများကို မည်သို့ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းအောင် လုပ်ဆောင် ရမည်ဆိုသည်များကို လက်တွေ့သင်ကြားပေးသည့် အပိုင်းတစ်ရပ်လည်း ပါရှိပါသည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် စင်ကာပူနိုင်ငံသည် အထပ်မြင့်အိမ်ယာအများအပြား ရှိနေခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။

နေထိုင်သည့်ကာလအပိုင်းအခြား (Duration of Stay)

ပထမဆုံးအကြိမ်လာရောက်ကြသည့် FDW များထဲမှ ပျံကျရွေးချယ်ထားမှုများကို စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် နေထိုင်သည့် အစောပိုင်းလများအတွင်း မျက်နှာချင်းဆိုင်လူတွေ့စစ်ဆေးမှုများကို MOM ဝန်ကြီးဌာနက ကျင်းပပြုလုပ်ပါသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းမှာ အသစ်ရောက်ရှိလာသည့် FDW အလုပ်သမားများအနေဖြင့် စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် မိမိတို့နေထိုင်လုပ်ကိုင်နေမှုကို မည်သို့ညှိယူပြီး အဆင်ပြေအောင်လုပ်ဆောင်နေကြရသည် ဆိုသည်ကို MOM ဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာခွင့်ရရှိပြီး၊ လိုအပ်ပါက သီးခြားအကြံပြုမှုနှင့် အကူအညီတို့ကိုလည်း လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။

အလုပ်ရှင်များအပိုင်းတွင် ပထမဆုံးအကြိမ်အလုပ်ရှင်အဖြစ် လုပ်ကိုင်ကြမည့်သူများသည် FDW အလုပ်သမားတစ်ဦးအတွက် (WP) စတင်လျှောက်ထားခြင်းမပြုမီ၊ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အလုပ်ရှင်အသိပညာပေး အစီအစဉ် (EOP) ကို တက်ရောက်ပြီးဖြစ်ရပါမည်။ EOP သည် ၎င်းတို့၏ တာဝန်နှင့်ရပိုင်ခွင့်များကို သိရှိထား စေရန်ဖြစ်ပါသည်။ MOM သည် မကြာခင် (FDW) များအား ပြောင်းလဲခန့်ထားနေသူများ နောက် (FDW) တစ်ဦးအတွက် (WP) ထုတ်ပေးရန် လျှောက်လွှာထပ်မံတင်ပြခြင်းမပြုမီ ၎င်းအား EOP ကို တက်ရောက်စေရပါ မည်။ EOP သို့တက်ရောက်လာသည့် အလုပ်ရှင်များအတွက် နားရက်၊ လုပ်ခဆိုင်ရာနှင့် သက်သာချောင်ချိ ရေးကိစ္စရပ် သတင်းအချက်အလက်များ ဖော်ပြပါရှိသည့် အလုပ်ရှင်များအတွက် "FDW အလုပ်သမား" လမ်းညွှန် ကို ဖြန့်ဝေပေးပါသည်။ ၎င်းတို့ကို အွန်လိုင်းမှတစ်ဆင့်လည်း ရယူနိုင်ပါသည်။

FDW အလုပ်သမားများ စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် နေထိုင်စဉ်ကာလအတွင်း MOM ဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် FDW အလုပ်သမားများကို တွေ့ထိနိုင်သည့် နေရာများစွာတို့၌ လည်းကောင်း၊ ဘဝတူများမှတစ်ဆင့် လည်းကောင်း၊ လက်လှမ်းမီရောက်ရှိနိုင်ရန် ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုကြိုးပမ်းမှုများတွင် FDW အလုပ် သမား အခြေပြုလမ်းပေါ်ပြပွဲများတွင် ပါဝင်ခြင်း၊ FDW အလုပ်သမားနေ့ နှစ်ပတ်လည် အခမ်းအနားများတွင် ပါဝင်ဆင်နွှဲခြင်း စသည်တို့အပြင် FDW များနှင့် ဘဝတူအလုပ်သမားများ၏ ဘာသာစကားများဖြင့် ပြုစု ရိုက်နှိပ်ထားသည့် ပညာပေးစာစောင်များနှင့် သတင်းလွှာအပြင်၊ MOM ဝန်ကြီးဌာန၏အကြံပြု နှုတ်ခွန်း ဆက်လွှာများ ဖြန့်ဝေပေးခြင်းတို့လည်း ပါဝင်ပါသည်။

နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများအတွက် လမ်းပေါ်ပြပွဲများကို MOM ဝန်ကြီးဌာနက နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားအပန်းဖြေဌာနများတွင် ပြုလုပ်ပေးပါသည်။ ထို့ပြင် MOM ဝန်ကြီးဌာနသည် နိုင်ငံခြားသား အလုပ် သမားများနှင့် ပြည်သူများအတွက်ပါ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုအတွက် ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်မှု များကို ပိုမိုလွယ်ကူစွာ သတင်းပေးပို့နိုင်ရန်အတွက် နည်းပညာအသုံးပြုမှုဖြင့် အားဖြည့်လုပ်ဆောင်ပေးခဲ့ပါ သည်။ နမူနာအားဖြင့် ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်မှုများကို အကြောင်းကြားပေးပို့နိုင်ရန်အတွက် ၊ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု မရှိသည့် လုပ်နည်းကိုင်နည်းများကို ဓါတ်ပုံရိုက်ယူခြင်း၊ ပုံများကို MOM ဝန်ကြီးဌာနသို့ တိုက်ရိုက်ပေးပို့ နိုင်သည့် မိုဘိုင်းအပူလီကေးရှင်းတစ်ရပ်ကို တီထွင်လုပ်ဆောင်ပေးခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

MOM ဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်ရှင်များနှင့် အများပြည်သူတို့ကို သတင်းထုတ်ပြန်ချက် များထုတ်ပြန် ပေးခြင်း၊ လက်ကမ်းကြော်ငြာနှင့်လက်ကမ်းစာစောင်များအပြင် အီလက်ထရောနစ် တိုက်ရိုက်စာပို့ခြင်းစနစ် (EDM) စသည်တို့ကို အသုံးပြု၍ ပညာပေးလုပ်ငန်းများကို လုပ်ဆောင်ပါသည်။ တရားစွဲဆိုသည့်အမှုများ အတွက် ပုံမှန်သတင်းထုတ်ပြန်၍ အတည်တကျမရှိသည့် အလုပ်ရှင်များအပေါ် ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် အညီ အရေးယူလုပ်ဆောင်မှုများကို သိသာထင်ရှားစေသည့်ပြင်၊ အလားတူကျူးလွန် ဖောက်ဖျက်မည့် သူများ ကိုလည်း ဟန့်တားစေနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများအတွက် ဆွေးနွေးပွဲများ

Seminar for Employment Agencies

MOM ဝန်ကြီးဌာနသည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်မှအစပြု၍ အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများအတွက် နေ့စဉ်ကျင်းပသည့် ဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ဤဆွေးနွေးပွဲများဖြင့် (အလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီ (EA) များကို MOM ဝန်ကြီးဌာနက ၎င်း၏ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်မှုအသစ်များ၊ နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားဆိုင်ရာ လက်ရှိမူဝါဒ (သို့မဟုတ်) မူဝါဒအသစ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရှင်းလင်းပြောကြားနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ MOM ဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် EA လုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် ဆက်သွယ်လုပ်ဆောင်မှုကို ထပ်မံအတည်ပြုကြောင်းနှင့် (EA) လုပ်ငန်းကဏ္ဍအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များအကြား ၎င်းတို့၏တာဝန်များ၊ အလုပ်အကိုင်စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းဆိုင်ရာများကို ပိုမိုနားလည်သဘောပေါက်စေရန် ကြားဝင်ကူညီ လုပ်ဆောင်ပေးသူများအဖြစ် အရေးပါမှုကို ထပ်လောင်း အတည်ပြုပြောကြားနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ထိုဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်သည့်အကြောင်းအရာများမှာ -

- (က) ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ချက်အသစ်များကို တင်ပြခြင်း၊
- (ခ) MOM ဝန်ကြီးဌာနအရာရှိများ ဦးဆောင်ပြီး သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်များပါဝင်သည့် အမေး/အဖြေပြုလုပ်၍ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း စသည်တို့ပါဝင်ပါသည်။ ဆွေးနွေးပွဲတွင်ပါဝင်သည့် ခေါင်းစဉ်များမှာ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမား(FW)များအတွက် ဆေးကုသမှုအာမခံ FDW အလုပ်သမားများကို အလုပ်ရှာဖွေပေးသည့် အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီ (EA) များအတွက် မလုပ်မနေရအဆင့် သတ်မှတ်သည့် (Trustmark) စနစ်နှင့် အဆင့်လျော့ချသည့် အမှတ်စနစ် ဆိုင်ရာမူဘောင်ကိုပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ အခြား အစိုးရအေဂျင်စီများ ဖြစ်သည့် ကိုယ်ရေး အချက်အလက်လုံခြုံမှုကော်မရှင် (Personal Data Protection Commission) ကလည်း ဤဆွေးနွေးပွဲတွင် တင်ပြမှုများပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ သတင်းအချက် အလက်အားလုံးဖြစ်သည့် ဆလိုက်ပြကွက်များနှင့် ဆက်စပ်ပါဝင်သည့် ပစ္စည်းများကို MOM ဝန်ကြီးဌာနနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အစိုးရအေဂျင်စီများက ပံ့ပိုးပေးကြပါသည်။ ဆွေးနွေးပွဲတက်ရောက်သူများကို ဆွေးနွေးတင်ပြချက် မိတ္တူတစ်စောင်စီ ဖြန့်ဝေပေးပါသည်။

ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုပြုလုပ်ပြီးသည့်အခါ တက်ရောက်လာသူများအားလုံးကို မေတ္တာရပ်ခံပြီး ၎င်းတို့ထံမှ တုန့်ပြန်ချက်သဘောထားစစ်တမ်းကို ကောက်ယူပါသည်။ ဤစစ်တမ်းများအရ MOM ဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် နောက်ကျင်းပမည့်ဆွေးနွေးပွဲများကို ပြင်ဆင်ကျင်းပသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဆွေးနွေးပွဲများတွင် တင်ပြသူများနှင့် ဦးဆောင်ဆွေးနွေးသူများအဖြစ် MOM ဝန်ကြီးဌာနမှ အရာရှိများက ဆောင်ရွက်ပါသည်။

အထက်ပါဆွေးနွေးပွဲများအတွက် MOM ဝန်ကြီးဌာနမှ ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုအပြည့်အဝ ပံ့ပိုးပေးပြီး၊ ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုကျင်းပတိုင်း (EA) အေဂျင်စီများမှ ဝန်ထမ်းဦးရေ ၄၀၀ မှ ၇၀၀ ခန့်အတွင်း တက်ရောက်ပါသည်။ အဆိုပါဆွေးနွေးပွဲများကို နှစ်စဉ်ကျင်းပပါသည်။

ကျမ်း ကိုး စာ ရင်း BIBLIOGRAPHY

1. <http://www.worldbank.org/en/country/singapore/overview>
2. <http://www.singstat.gov.sg/publications/publications-and-papers/population/>
3. www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker
4. Department of Statistics, Singapore.

ထိုင်းနိုင်ငံ THAILAND

လူမှုစီးပွားဆိုင်ရာ အသွင်အပြင်

Socioeconomic Profile

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးတိုးတက်မှုနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုတို့ ဆက်စပ်နေသည့်အချက်ကို သာဓကပေါင်းမြောက်များစွာက သက်သေထူလျက်ရှိနေပါသည်။ ကုန်လွန်ခဲ့သည့် နှစ်ပေါင်း ၃၂ နှစ်အတွင်း ထိုင်းနိုင်ငံအနေဖြင့် ခိုလှုံခွင့်တောင်းသူနှင့် နေရပ် စွန့်ခွာလာသူပေါင်း ၁.၂ သန်းအတွက် ခိုလှုံရာနေရာပေးခဲ့ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံအနေဖြင့်လည်း အလုပ်သမားဦးရေ မြောက်များစွာကို အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသသို့ အဓိကထား၍ တရားဝင်စေလွှတ် ခဲ့ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံအနေဖြင့် တရားဝင်နှင့် တရားမဝင် အလုပ်သမားများအပါအဝင် နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားဦးရေ ၁ သန်း ကျော်ကို နိုင်ငံတွင်း၌ အလုပ် အကိုင်များ ပေးထားနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ခရီးသွားလာမှုများနှင့် အခြားနိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများအတွက် ဖြတ်သန်းသွားလာသည့် နိုင်ငံဖြစ်လျက်ရှိပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံသားများ အနေဖြင့် ပြည်ပသို့ ပညာသင်များစွာ သွားရောက်လျက်ရှိနေသော်လည်း အထက်တန်းနှင့် အဆင့်မြင့်တန်း ပညာရေးအတွက်ထိုင်းနိုင်ငံသို့ လာရောက်ပညာသင်သူများကိုလည်း ဆွဲဆောင်နိုင်သည့် အခြေအနေဖြစ်ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင်းသို့ လာရောက်သူနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံမှ ထွက်ခွာသူ အများအပြားရှိနေသည့် အခြေအနေများကြောင့် လူကုန်ကူးမှုများလည်း ပေါ်ပေါက်လျက်ရှိပါ သည်။

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဘက်စုံစီးပွားရေးကြောင့် လယ်ယာထွက်ကုန်နှင့် စက်မှုထုတ်ကုန်များ၊ ကျောက်မျက်နှင့် ရတနာပစ္စည်းများ ပြည်ပတင်ပို့ခြင်းဖြင့် အကျိုးကျေးဇူးများစွာ ဖြစ်ထွန်းခဲ့ပါသည်။ လောလောဆယ်အားဖြင့် နိုင်ငံခြားဝင်ငွေအများဆုံးရရှိစေသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍမှာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍဖြစ်ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ပြည်ပပို့ကုန်တန်ဖိုးသည် အိန္ဒိယနိုင်ငံ၊ အင်ဒိုနီးရှား နိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့ထက် ကျော်လွန်နေပါသည်။ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးစာရင်းဇယားများအရ ၂၀၀၅ ခုနှစ်အတွင်း ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းသို့ ဝင်ရောက်လာသူ နိုင်ငံခြားသားပေါင်း ၁၃.၈ သန်းမျှရှိပါသည်။ စီးပွားရေးတိုးတက်မှုမှာ ၁၉၉၇-၁၉၉၈ ခုနှစ်များတွင် ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် အာရှစီးပွားရေး ပြဿနာကြောင့် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ စုစုပေါင်းထွက်ကုန်တန်ဖိုး (GDP)ကျဆင်းသွားခဲ့သော်လည်း ၁၉၆၀ ခုနှစ် ကတည်းကစပြီး ၎င်း၏ စီးပွားရေးတိုးတက်မှုမှာ အားကောင်းလျက်ပင် ရှိပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံအနေဖြင့် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်လာမှုကြောင့် လုပ်သားအင်အားဖွဲ့စည်းမှု ပုံသဏ္ဍာန်သည် မှန်မှန်ပြောင်းလဲနေပါသည်။ ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်တွင် လယ်ယာကဏ္ဍရှိ လုပ်သားအင်အားသည် ၆၃.၀ ရာခိုင်နှုန်းရှိရာမှ ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် ၄၅.၀ ရာခိုင်နှုန်းသို့ ကျဆင်းသွားပါသည်။ အဆိုပါ ကာလအတွင်း၌ပင် စက်မှုလက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍများရှိ လုပ်သားအင်အားအချိုးအစားသည် ၁၄.၀ ရာခိုင်နှုန်းသို့လည်းကောင်း ၂၃.၀ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၃၅.၀ ရာခိုင်နှုန်းသို့လည်းကောင်း အသီးသီး တိုးတက် ခဲ့ပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံမှ ပြည်ပသို့နှစ်ရှည်ထွက်ခွာရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူ ဦးရေမှာ အများအပြားမရှိပါ။ ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် ဟူးဂိုး (Hugo)၏ ထွက်ချက်ခန့်မှန်းမှုအရ ၂၀၀၁ ခုနှစ်ဝန်းကျင်ကာလ၌ ထိုင်းနိုင်ငံသားများအဓိက သွားရောက်လေ့ရှိသည့် နိုင်ငံများတွင် နေထိုင်လျက်ရှိသည့် ဦးရေမှာ ၂၆၀,၆၂၆ ဦးဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းတို့အနက် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် ၁၄၂,၀၀၀ ဦးနှင့် ၁၉၉၉ ခုနှစ်တွင် ဥရောပနှင့် ဂျပန်နိုင်ငံ နှစ်ခုပေါင်း ၈၂,၁၀၀ ဦးအပါအဝင် ဖြစ်ပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံသည် ၁၉၇၀ ခုနှစ်မှစ၍ ပြည်ပသို့အလုပ်သမားများကို တရားဝင်စေလွှတ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ စေလွှတ်သည့် ပထမနှစ် ၁၉၈၂ ခုနှစ်တွင် (၁၀၈၅၁၉) ဦး ရှိခဲ့ပါသည်။ ဦးရေတစ်သိန်းအောက်ကို ၁၉၈၄နှင့် ၁၉၈၅ ခုနှစ်များတွင် ပို့လွှတ်ခဲ့ပြီး တစ်သိန်းကျော်သည့် ဦးရေကို ၁၉၈၆နှင့် ၁၉၈၈ခုနှစ်များတွင် ပို့လွှတ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက်ပိုင်း၌ အတိုး/အလျော့များ ရှိခဲ့သော်လည်း ၂၀၀၆ နှင့် ၂၀၀၇ ခုနှစ်များတွင် ၁၆၀,၈၄၆ ဦး နှင့် ၁၆၁၉၁၇ ဦးအသီးသီး ပြန်လည် တိုးတက်လာခဲ့ပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံသည် အလုပ်သမားဦးရေ အများအပြား ပို့လွှတ်သည့် အခြားနိုင်ငံများနှင့် မတူဘဲ ယင်းနိုင်ငံ မှ ပို့လွှတ်သည့် အလုပ်သမားအများစုမှာ အမျိုးသားများ ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ပို့လွှတ်ခဲ့သည့် အလုပ် သမား ၁၆၁၉၁၇ ဦးအနက် ၈၅.၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသားများ ပါဝင်လျက်ရှိပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ရရှိမှု အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများမှာ အများအားဖြင့် ပညာရည်အဆင့် နိမ့်သူများဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၀၇ ခုနှစ်၌ ပြည်ပပို့လွှတ်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားများအနက် ၄၉.၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ မူလတန်းပညာရေးအဆင့်ရှိ သူများ ဖြစ်ပါ သည်။ အမျိုးသမီးများက ပို၍ ပညာရည် အဆင့် မြင့်ကြသည်ကို တွေ့ရှိရပြီး၊ ၂၀၀၇ ခုနှစ် စာရင်းအရ ၆၃.၅ ရာခိုင်နှုန်းသော အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူတို့သည် မူလတန်းပညာရေးထက် ကျော်လွန်သည့် ပညာ ရည်အဆင့်ရှိသူများ ဖြစ်ပါ သည်။ အမျိုးသား ၄၈.၅ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်နိုင်ပါသည်။

၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံမှ ပြည်ပပို့လွှတ်သည့် အလုပ်သမားများအနက် ၁၆၁၉၁၇ ဦး (၂၀.၀ ရာခိုင်နှုန်း) တို့မှာ အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသသို့ သွားရောက်ကြပြီး၊ ၆၇.၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အာရှတွင် ကျန်ရှိနေ ခဲ့ပါသည်။ အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသသို့ သွားရောက်ကြသူများအနက် ၃၂.၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အစွဲအမိတ်အသုံး ဝယ်ယူမှု ရောက်ရှိ သွားပါသည်။ အာရှနိုင်ငံများသို့ ပို့လွှတ်သည့် ထိုင်းအလုပ်သမား ၈၄.၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ၊ ထိုင်ဝမ်သို့ သွားရောက်ကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ခန့်မှန်းချက်များအရ ထိုင်းနိုင်ငံသား ၆၆၂၄၃ ဦးမှာ ပြည်ပ၌ ပညာသင်ကြား နေကြကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံသည် သမိုင်းကြောင်းအရ အရှေ့တောင်အာရှဒေသနှင့် တရုတ်နိုင်ငံတောင်ပိုင်း တို့မှ နိုင်ငံရေးပဋိပက္ခအခြေအနေများကြောင့် ထွက်ပြေးလာကြသည့် အုပ်စုများကို ခိုလှုံရာနေရာ ပေးခဲ့ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံခိုလှုံခွင့်ကို စိတ်လိုလက်လိုပေးခဲ့ပြီး တစ်ခါတစ်ရံမပေးချင်ပေးချင်ပေးခဲ့ရသည်များလည်းရှိပါ သည်။ ၁၉၇၅ ခုနှစ်မှ အစပြု၍ အင်ဒိုချိုင်းနားဒေသမှ ဒုက္ခသည် တစ်သန်းကျော်အတွက် ခိုလှုံခွင့်ပေးခဲ့ပါသည်။ ဗီယက်နမ်စစ်ပွဲပြီးဆုံးသည့်နောက် ၁၉၇၅ ခုနှစ် ဧပြီလ တွင် ဗီယက်နမ်လူမျိုး ၁၅၈၀၀၀ ဦးတို့သည် ထိုင်းနိုင်ငံ သို့ ကုန်းလမ်းမှတစ်ဆင့်လည်းကောင်း၊ ရေလမ်းမှလည်းကောင်း ဝင်ရောက်လာကြပါသည်။ အများစုတို့မှာ တတိယ နိုင်ငံတွင် အခြေချ နေထိုင်ခဲ့ကြပြီးနောက်ပိုင်း၌ အနည်းစုသာ နေရပ်သို့ ပြန်သွားခဲ့ကြပါသည်။

အထက်ဖော်ပြပါ အချိန်ကာလအတွင်း လာအိုနိုင်ငံမှ ဒုက္ခသည်ပေါင်း ၃၂၀၁၅၅ ဦးတို့သည် ထိုင်းနိုင်ငံ တွင် ခိုလှုံနေထိုင်ရန် ရောက်ရှိလာခဲ့ပါသည်။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံမှလည်း ခမာနီ အစိုးရ အုပ်စိုးစဉ်ကာလ ၁၉၇၅ မှ ၁၉၇၉ ခုနှစ်အတွင်း ၆၀၀၀၀၀ ကျော်ခန့်တို့သည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် လာရောက်ခိုလှုံခဲ့ကြပါသည်။ ၁၉၇၅ မှ ၁၉၉၂ ခုနှစ်အတွင်း ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ကမ္ဘောဒီးယားဒုက္ခသည်ပေါင်း ၂၃၅၀၀၀ ကျော်တို့သည် တတိယ နိုင်ငံများတွင် အခြေချ နေထိုင်ခဲ့ကြပါသည်။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် တည်ငြိမ်အေးချမ်းမှုရှိလာသည့်အတွက် ကမ္ဘောဒီးယား ဒုက္ခသည် ၃၇၀၀၀၀ တို့သည် ၁၉၉၂ ခုနှစ် နောင်းပိုင်းနှင့် ၁၉၉၃ ခုနှစ် အစောပိုင်းကာလ များတွင် နေရပ်သို့ ပြန်သွားခဲ့ကြပါသည်။ လောလောဆယ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံမှ နေရပ်စွန့်ခွာလာကြသည့် ဒုက္ခသည်ပေါင်း ၁၄၀၀၀၀ ခန့်ကို ထိုင်း မြန်မာနယ်စပ်တစ်လျှောက်ရှိ ဒုက္ခသည်စခန်း ၉ ခုတို့တွင် ခိုလှုံ ခွင့်ပြုထားပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံက ၎င်းတို့ကို မြန်မာနိုင်ငံတွင်း ဖြစ်ပွားသည့် တိုက်ပွဲများကို ရှောင်ပြေး လာကြ သူများဖြစ်၍ ထိုင်းနိုင်ငံက ယာယီခိုလှုံခွင့်ပြုထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၊ ကနေဒါ၊ ဩစတြေးလျနှင့် ဥရောပသမဂ္ဂနိုင်ငံများက ၎င်းတို့ကို အခြေချနေထိုင်ခွင့်ပေးခဲ့ကြပါသည်။ ပြီးခဲ့သည့် ၁၀ နှစ်တာအတွင်း ထိုင်းနိုင်ငံတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားဦးရေသည် ခိုလှုံခွင့်တောင်းခံသည့် ဦးရေထက် ကျော်လွန်သွားခဲ့ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံခြားသား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အဓိကအားဖြင့် ၃ မျိုး ၃ စား ခွဲခြားနိုင်ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ-

- (က) တရားဝင်နိုင်ငံကူးလက်မှတ်နှင့် အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာနမှ ထုတ်ပေးသည့် အလုပ်လုပ်ခွင့် ပါမစ် ဖြင့် နိုင်ငံတွင်း ဝင်ရောက်လာသူများ၊
- (ခ) ခန့်မှန်းခြေ ၅၀၀၀၀၀ ခန့်တို့သည် ၎င်းတို့၏ ပြည်ဝင်ခွင့်ဗီဇာများ ရက်လွန်နေပြီး၊ လောလော ဆယ် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသည်ဟု ယူဆရသူများ

- (ဂ) ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအို နှင့် မြန်မာနိုင်ငံတို့မှ မှတ်ပုံတင်ထားသူများနှင့် မတင်ထားသူများ အပါအဝင် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ။

အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုသမိုင်း

Labour Migration History

ထိုင်းနိုင်ငံသည် အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်ပြီး၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု နှင့် သက်ဆိုင်သည့် သမိုင်းကြောင်းမှာ သက်တမ်းနုနယ်ပါသေးသည်။ ထိုင်းအလုပ်သမားများ အတွက် ပြည်ပနိုင်ငံများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရမည့်ကိစ္စမျိုးတွင် အတွေ့အကြုံနုနယ်ပါသေးသည်။ အနည်းငယ်မျှသော ထိုင်းအလုပ်သမားတို့သည် မိမိ၏ ကိုယ်ပိုင်ဆက်သွယ်မှုလမ်းကြောင်းဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံအချို့တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ၁၉၆၀ ခုနှစ် များအတွင်းက စတင်ကြိုးပမ်းခဲ့ကြပါ သည်။

ဗိယက်နမ်စစ်ပွဲပြီးဆုံးသွားသည့်အခါ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အမေရိကန် စစ်ဘက်စီမံကိန်းများကို ထိုင်း အလုပ်သမားများနှင့် လုပ်ကိုင်နေသည့် ကန်ထရိုက်တာအချို့တို့သည် အရှေ့အလယ်ပိုင်းရှိ ရေနံကြွယ်ဝသည့် နိုင်ငံများတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းစီမံကိန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ထိုင်းအလုပ်သမားများကို စတင်ပို့လွှတ်ခဲ့ကြပါသည်။ ထိုမှစ၍ အလုပ်သမား စုဆောင်းမှုလုပ်ငန်းကို စတင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြပြီး၊ များမကြာမီအတွင်း ထိုင်းအလုပ်သမားများ နိုင်ငံပြင်ပသို့ ထွက်ခွာလုပ်ကိုင်သည့်ကိစ္စတွင် အရေးပါသည့် အခန်း ကဏ္ဍမှ ပါဝင်ခဲ့ပါသည်။

အများဆုံးအခြေအနေမှာ အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသနှင့် အာရှနိုင်ငံအချို့တို့တွင် အလုပ် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် ထိုင်းအလုပ်သမားဦးရေ ၈၀၀၀၀ ခန့်မျှရှိပါသည်။ အများဆုံးဦးရေမှာ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သားများ နှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများဖြစ်ပါသည်။ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများ ခေတ်ထနေသည့်အချိန် နောက်ပိုင်းတွင်လည်း ထိုင်းအလုပ်သမားအများဆုံး လုပ်ကိုင်နေသည့် ကဏ္ဍများမှာ ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍ ပါဝင်နေဆဲဖြစ်ပြီး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု၊ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးနှင့် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍများတွင်လည်း အဓိက ပါဝင်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိကြပါသည်။ လက်ရှိတွင် နိုင်ငံပေါင်း ၈၀ ကျော်၌ လုပ်ကိုင်နေကြသည့် ထိုင်းအလုပ်သမား ခန့်မှန်းခြေမှာ ၄၅၀၀၀ ဖြစ်ပါသည်။ အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် ဇယား ၁ အရ နိုင်ငံပြင်ပသို့ ထွက်ခွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်သူ ဦးရေကို မြင်တွေ့ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ဇယား-၁

ပြည်ပသို့ ပို့လွှတ်ခဲ့သည့် ထိုင်းအလုပ်သမားများ (၂၀၁၂-၂၀၁၅)

ခုနှစ်	အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသ	အာဖရိက	အာရှ (အရှေ့အလယ်ပိုင်းပါ)	ဥရောပ	အမေရိက တိုက် နိုင်ငံများ နှင့် (Oceania) နိုင်ငံများ	ဩစတြေးလျ	စုစုပေါင်း
၂၀၁၂	၁၉၁၅၇	၅၇၁၃	၈၉၁၈၅	၁၃၁၅၅	၃၇၀၇	၃၂၄၄	၁၃၄၁၀၁
၂၀၁၃	၂၀၁၇၉	၆၄၇၆	၈၃၁၂၅	၁၅၁၁၈	၃၄၅၃	၂၁၆၀	၁၃၀၅၁၁
၂၀၁၄	၁၉၉၀၈	၃၈၂၀	၈၀၁၉၁	၁၁၂၁၇	၃၂၃၅	၁၁၅၈	၁၁၉၅၂၉
၂၀၁၅	၁၈၄၈၃	၂၇၇၉	၇၈၂၃၉	၁၃၇၃၅	၂၉၁၅	၁၁၄၀	၁၁၇၂၉၁

ရင်းမြစ်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အုပ်ချုပ်စီမံရေးဌာန၊ အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာန

အောက်ပါဇယားများတွင် ကျား/မအလိုက် ပညာအရည်အချင်းအလိုက်နှင့် ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် စီစဉ်ပေးသည့် လမ်းကြောင်းများကို ဖော်ပြထားသည့် ဇယားများဖြစ်ပါသည်။ ဇယား ၂ ဆိုပါက ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ပြည်ပသွား ထိုင်းအလုပ်သမားအနက် (၈၁.၂၀ ရာခိုင်နှုန်း) မှာ အမျိုးသားများဖြစ်ပြီး၊ (၈၂.၃၅

ရာခိုင်နှုန်း)မှာ မူလတန်းနှင့် အလယ်တန်းအောင်မြင်ထားသူများ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့အနက် အများဆုံးမှာ မကျွမ်းကျင်သူများနှင့် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ကျွမ်းကျင်သူများသာ ဖြစ်ပါသည်။ ဇယား-၃ မှာ တက္ကသိုလ်ဘွဲ့ရများ နှင့် ပညာရှင်များမှာ အနည်းစုသာဖြစ်ကြောင်း ပြသနေပါသည်။ ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားအစီအစဉ်များကို ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ် အစောပိုင်းနှစ်များကပင် စတင်၍ တရားမဝင်နည်းလမ်းဖြင့် အလုပ် သမားစုဆောင်းခြင်း ခံရမှုဖြစ်နိုင်ခြေများသည့် ကျေးလက်ဒေသတွင် နေထိုင်သည့် ပညာရည်အဆင့် နိမ့်ကျ နေသူများ နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုမရှိသည့် သာမန်အလုပ်သမားများအတွက် ဦးတည်ရည်မှန်းလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ အလားတူစွာ ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ရေး လှုပ်ရှားမှုကို အိမ်တွင်းအကူ အလုပ်သမားများ အတွက် အထူးအလေးထား လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းအစီအစဉ် အများစုမှာ ယနေ့တိုင် သင့်လျော် မှုရှိနေပြီး၊ အချို့မှာ ယနေ့ထက်တိုင် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။

ဇယား-၂

ထိုင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ပညာရည်အဆင့်နှင့် ကျား/မ ခွဲခြားမှု

ပညာအရည်အချင်း	၂၀၁၅			၂၀၁၄		
	ကျား	မ	ပေါင်း	ကျား	မ	ပေါင်း
မူလတန်း	၃၄၈၉၃	၅၇၅၅	၄၀၆၄၈	၃၇၀၉၅	၆၃၀၁	၄၃၃၉၆
အလယ်တန်း	၄၃၀၇၄	၁၀၄၅၈	၅၃၅၃၂	၄၂၇၅၅	၁၀၁၉၇	၅၂၉၅၂
အသက်မွေးဝမ်းပညာ/ဘွဲ့ကြို	၁၀၀၇၂	၂၆၈၀	၁၂၇၅၂	၉၇၉၇	၂၄၉၅	၁၂၂၉၂
ဘွဲ့ရ(ဝိဇ္ဇာဘွဲ့)	၆၃၈၃	၃၉၆၃	၁၀၃၄၆	၆၈၃၉	၄၀၃၄	၁၀၈၇၃
အခြား	၁၀	၃	၁၃	၁၃	၃	၁၆
စုစုပေါင်း	၉၄၄၃၂	၂၂၈၅၉	၁၁၇၂၉၁	၉၆၄၉၉	၂၃၀၃၀	၁၁၉၅၂၅

ရင်းမြစ်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အုပ်ချုပ်စီမံရေးဌာန၊ အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာန

ဇယား ၃

ပြည်ပအလုပ်သမားများကိုအလုပ်အကိုင်အုပ်စုအလိုက်ခွဲခြားဖော်ပြချက်

အလုပ်အကိုင်အုပ်စု	ခုနှစ်			
	၂၀၁၂	၂၀၁၃	၂၀၁၄	၂၀၁၅
ဥပဒေပညာရှင်များ၊အကြီးတန်းအရာရှိများ၊မန်နေဂျာများ	၈၄၈	၆၈၅	၆၄၇	၆၁၂
အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရှင်များ၊စက်မှုလက်မှုပညာရှင်များ နှင့်တွဲဖက်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရှင်များ	၂၅၈၅	၂၀၃၇	၂၁၆၂	၂၀၁၂
စာရေးစာချီများ	၃၇၇၆	၃၄၁၁	၃၉၄၆	၃၄၇၉
ဝန်ဆောင်မှုနှင့်အရောင်းလုပ်သားများ	၂၅၅	၂၆၈	၁၇၆	၁၈၀
စိုက်ပျိုးရေး နှင့် ရေလုပ်ငန်း ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ	၃၂၇၈	၃၂၉၃	၂၅၇၆	၂၅၉၁
လက်မှုပညာသည်များနှင့်ဆက်စပ်လုပ်ငန်းလုပ်သားများ	၁၀၇၅၃	၁၅၅၁၉	၁၂၇၀၁	၁၄၇၃၉
စက်ရုံ ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ်သမားများ	၁၂၈၇၃	၁၁၇၆၉	၈၄၆၂	၈၇၇၉
အောက်ခြေအလုပ်အကိုင်များ	၃၉၂၃၅	၃၅၄၂၇	၃၄၂၅၁	၃၃၀၈၄
အခြား	၆၀၂၅	၅၄၂၆	၃၈၈၀	၄၁၈၈
စုစုပေါင်း	၇၉၆၂၈	၇၈၁၀၅	၆၈၈၀၂	၆၉၆၆၄

ရင်းမြစ်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အုပ်ချုပ်ရေး၊ အလုပ်အကိုင်ရေးရာဦးစီးဌာန

ဇယား ၄

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းများ

ခုနှစ်	ကိုယ်ပိုင် အစီအစဉ်	အလုပ်သမား စုဆောင်းရေးအေဂျင်စီ	အလုပ်အကိုင် ရေးရာဦးစီးဌာန	အလုပ်ရှင် များ	အလုပ်ရှင် များ အတွက် သင်တန်း	ပေါင်း	ပြန်လည်ဝင် ရောက်သူ	စုစုပေါင်း
၂၀၁၂	၁၂၉၁၆	၃၈၈၂၇	၉၇၀၈	၁၃၀၉၉	၅၀၇၈	၇၉၆၂၈	၅၄၄၇၃	၁၃၄၁၀၁
၂၀၁၃	၁၂၉၇၅	၃၃၅၁၇	၁၄၆၅၀	၁၂၆၁၄	၄၃၄၉	၇၈၁၅၀	၅၂၄၀၆	၁၃၀၅၁၁
၂၀၁၄	၁၁၁၂၅	၃၅၇၆၀	၁၀၁၆၄	၆၈၃၈	၄၉၁၅	၆၈၈၀၂	၅၀၇၂၇	၁၁၉၅၂၉
၂၀၁၅	၁၁၇၆၅	၃၃၆၃၅	၁၀၈၇၀	၈၄၁၉	၄၉၇၅	၆၉၆၆၄	၄၇၆၂၇	၁၁၇၂၉၁

ရင်းမြစ်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အုပ်ချုပ်ရေး၊ အလုပ်အကိုင်ရေးရာဦးစီးဌာန

ပြန်လည်ဝင်ရောက်လာသည့်အလုပ်သမားအဖြစ်သတ်မှတ်သည့် အဓိပ္ပာယ်မှာ အလုပ်ရှင် တစ်ဦး တည်းက လက်ရှိလုပ်ကိုင်နေသူကို ပြန်လည်ငှားရမ်းခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်လုပ်သည့်သက်တမ်းကို တိုးမြှင့် ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုင်းအလုပ်သမားအများစုမှာ ကာလတို (သို့မဟုတ်) ပုံသေကာလအဖြစ် တစ်ကြိမ်လျှင် တစ်နှစ်(သို့မဟုတ်) ၂-နှစ်ကန်ထရိုက် ဖြင့် သတ်မှတ်လုပ်ကိုင်လေ့ရှိပါသည်။ နှစ်ဖက်သဘောတူပါက စာချုပ် အသစ်ချုပ်ဆိုလုပ်ကိုင်နိုင်ပါသည်။ ဇယား-၄ တွင် ဖော်ပြထားသည့် ပြန်လည်ဝင်ရောက်သူ (re-entry)များတွင် အလုပ်ရှင်တစ်ဦးတည်းက မိမိအလုပ်သမားကို ပြန်လည်ငှားရမ်းခြင်း (သို့မဟုတ်) ကန်ထရိုက် သက်တမ်းတိုး ခြင်းခံရသူများဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့ ဦးရေမှာ ပြည်ပသို့ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် သွားရောက်ကြသည့် ထိုင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအားလုံး၏ ၄၀.၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်မျှရှိပါသည်။ အလုပ်ကန်ထရိုက်စာချုပ်များသည် ကာလတို အတွက်သာ ဖြစ်ပြီး ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင် (သို့မဟုတ်) စီမံကိန်းများတွင် တစ်ဦးချင်းအလိုက် မိသားစုမပါဘဲ လုပ်ကိုင်ရန် စည်းကမ်းချက်ဖြင့် အများအပြားဝင်ရောက်နေကြပါသည်။ (မှတ်ချက်။ အိမ်ရှင် နိုင်ငံများ တွင် မိသားစုဖြင့် နေထိုင်လုပ်ကိုင်ခွင့်မပြုပါ။)

လက်ရှိတွင် ၄၀.၀ ရာခိုင်နှုန်းသော ပြည်ပအလုပ်သမားများကို ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီ များမှ တစ်ဆင့် စုဆောင်းပေးပါသည်။ ၁၉၈၀ ခုနှစ်ခန့်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ပို့လွှတ်မှုလုပ်ငန်း စတင် ချိန်၌ အလုပ်သမားအားလုံးကို ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများကသာ အလုပ်သမားစုဆောင်းပေးခဲ့ကြ ပါသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် အစိုးရနှင့် လက်ခံသည့်နိုင်ငံ နှစ်နိုင်ငံအကြား သဘောတူညီချက်အရ ပြည်ပ အလုပ်သမားများကို အစိုးရအနေဖြင့်လည်း စုဆောင်းလုပ်ဆောင်ပေးခဲ့သည့်အတွက် ပုဂ္ဂလိက အေဂျင်စီ များ၏ အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုကို လျော့နည်းသွားစေခဲ့ပါသည်။ ယနေ့အချိန်တွင် ကိုရီးယား၊ ဂျပန်နှင့် အစ္စရေးလ်နိုင်ငံတို့သည် ပုဂ္ဂလိက အေဂျင်စီများ နေရာတွင် အစိုးရချင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သည့် အစီအစဉ်ဖြင့် လုပ်ဆောင်မှုများကို အစားထိုးလုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။

၂၀၁၅ ခုနှစ်ရှိ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ လူဦးရေသည် ၆၇.၂၁ သန်း ရှိသည့်အနက် ၃၈.၅၅ သန်းမှာ လုပ်သား အင်အားထဲတွင် ပါဝင်ပါသည်။ ကာလတို အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် နှစ်စဉ် ပြည်ပ ထွက်ခွာသူ ဦးရေမှာ ၁၂၀၀၀၀ မှ ၁၃၀၀၀၀ ခန့်သာရှိသည့်အတွက် အချိုးအစားအရ မများလှပါ။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုများမှ နိုင်ငံအတွက် နှစ်စဉ်နိုင်ငံခြားငွေ USD ၂ ဘီလျံခန့်ရရှိပါသည်။ တစ်နိုင်ငံလုံး၏ ပို့ကုန်တန်ဖိုးမှာ ၂၀၀ ဘီလျံ ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားများ ပြည်ပပို့လွှတ်မှုကြောင့် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုသည် ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ် အခြေအနေများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အနည်းငယ်မျှလောက်သာ ဖြစ်ပါသည်။

နှစ်စဉ် ပြည်ပသို့ အလုပ်သမားဦးရေ ၁၂၀၀၀၀ ခန့်မှ ၁၃၀၀၀၀ ခန့်အထိ ပို့လွှတ် နေချိန်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံ သည် ပြည်ပမှ အလုပ်သမားအများအပြားကို လက်ခံ၍ အလုပ်အကိုင်ပေးလျက်ရှိရာ ယခုအခါ တရားဝင် နှင့် တရားမဝင်နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားပေါင်း ၃ သန်း ကျော်မျှရှိနေပါသည်။

အနည်းဆုံးလုပ်ခမှာလည်း၊ သိသိသာသာတိုးတက်လာခဲ့ပြီး၊ အချို့သော လုပ်ငန်းများတွင် တစ်နှစ် အတွင်း ၂-ဆခန့် ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ အလုပ်လက်မဲ့ရာခိုင်နှုန်းမှာမူ၊ လွန်ခဲ့သည့် ၁၀-စုနှစ် အတွင်း၊ အထူး မြင့်မားခြင်းမရှိခဲ့ပါ။ လက်ရှိအခြေအနေအရာ၊ ပြည်ပမှ အလုပ်အကိုင်တစ်ခုရရှိရေး အတွက် ငွေကြေးအများ အပြားပေး၍ လုပ်ကိုင်လိုသည့် အလုပ်သမားကိုရှာတွေ့ရန် ပို၍ခက်ခဲလာပါသည်။ အစိုးရကလည်း ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဈေးကွက်အတွက်၊ ကုန်ကျစရိတ် အနည်းငယ်မျှနှင့် ဖြစ်စေ၊ လုံးဝမကုန်ကျဘဲနှင့် ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားများကို စုဆောင်းပို့လွှတ် ပေးလျှက်ရှိနေပါသည်။ လုပ်ခအနေဖြင့်လည်း ပုံမှန်နှုန်းထား ရရှိသည့် အပြင်၊ သက်သာ ချောင်ချိမှု အခွင့်အရေးများကိုလည်း ပုံမှန်ခံစားနိုင်ခွင့်ရှိသည့်အတွက် အလုပ်ရှာဖွေသူများ ကို ပို၍ ပို၍ စွဲဆောင်လျှက်ရှိပါသည်။

ပြည်ပအလုပ်သမားဈေးကွက်အတွက် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစုဆောင်းပေးသူများအကြား၊ ယှဉ်ပြိုင် မှုများသည် လုပ်ခနှုန်းထားသတ်မှတ်မှု၊ အခြားအခွင့်အရေးများနှင့် အလုပ်ခွင်အခြေအနေများစသည်တို့ မှာအရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေသည့်အတွက် ထိုင်းအလုပ်သမားများ၏ ယှဉ်ပြိုင်မှုမှာလည်း ကျဆင်း ခဲ့ရပြီး၊ ထိုင်းအလုပ်သမားရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများက စုဆောင်းပို့လွှတ်သည့် အလုပ်သမားဦးရေမှာလည်း လျော့ကျသွားခဲ့ရပါသည်။ ရရှိမည့်လုပ်ခအပြင် အခြားခံစားခွင့်များနှင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်တစ်ခုအတွက် ကုန် ကျမည့် မြင့်မားသည့် ဝန်ဆောင်ခကို နှိုင်းချိန်ကြည့်သည့်အခါ ထိုင်းအလုပ်သမားများအဖို့ ပြည်ပအလုပ် အကိုင်ကို လုပ်ကိုင်ရန် စိတ်လျော့လက်လျော့ဖြစ်ကုန်ကြပါသည်။

သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဥပဒေများ၊ နည်းဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ

Relevant Labour Migration Legislation, Rules and Regulations

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုစနစ်သည် တိုးတက်လာသည့် ပြည်ပအလုပ် အကိုင်ဈေးကွက်တွင်၊ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းများ၏ အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုကို လွယ်ကူလျှင်မြန်စွာ လုပ်ဆောင် နိုင်စေရန်အတွက် ဥပဒေတစ်ရပ်ပေါ်ထွန်းလာစေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

အခြားအရေးကြီးသည့် ဆောင်ရွက်ချက်တစ်ရပ်မှာ၊ အုပ်ချုပ်စီမံမှုများကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် စေရန်ဖြစ်ပါ သည်။ ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အများပြည်သူကို အသိပေးရန် ဦးတည်ချက် ဖြင့် လှုပ်ရှားမှုများကို ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းသည် စတင်ဆောင်ရွက်သည့် အစောပိုင်းနှစ်များ၌ ပြည်သူ လူထုအနေဖြင့် မှန်ကန်မှုရှိပြီး လုံလောက်သည့် သတင်းအချက်အလက် လိုအပ်နေချိန်မျိုးတွင် အထူးပင် အဓိက ကျပါသည်။ ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအတွက်၊ သတင်းအချက်အလက်ဖြန့်ဝေသည့် လှုပ်ရှားမှု များသည် ထိုင်းနိုင်ငံ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီ (TOEA) ၏ အဓိကလုပ်ငန်းတာဝန်တစ်ရပ်လည်းဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအေဂျင်စီ အနေဖြင့်၊ ဗဟိုနှင့် ပြည်နယ်ဒေသများအပြင်၊ ထိုင်းနိုင်ငံသားများ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် နိုင်ငံများရှိ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကွန်ယက် (Network) တစ်ရပ်ထူထောင်ချိတ်ဆက် လုပ်ကိုင်ခြင်းဖြင့်၊ အုပ်ချုပ်စီမံလုပ်ဆောင်မှုကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်မည့် အစီအစဉ်ကိုလည်း ဖော်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်နေရာချထားမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍၊ အခြေခံကျသည့်ဥပဒေမှာ၊ ၁၉၈၅ ခုနှစ် တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ အကာအကွယ်ပေးရေး အက်ဥပဒေ (Recruitment and Job Seekers Protection Act, 1985) ဖြစ်ပြီး ယင်းဥပဒေအရ အလုပ်သမားများ တရားမဝင် စုဆောင်းခံရမှုမှ အကာအကွယ်ပေးပြီး၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်များတွင် လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်အတွက် ကြိုတင် ပြင်ဆင်မှုများ လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်မလုပ် ကိုင်မီအကြိုကာလ အတွက်ဆောင်ရွက်ရန်ကိစ္စများ၊ ပြည်ပ မထွက်ခွာမီနှင့် ပြည်ပသို့ရောက်ရှိချိန် (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းခွင် ရောက်ရှိချိန် လုပ်ဆောင်ရန်ကိစ္စများ ပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်မလုပ်ကိုင်မီ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုအခြေအနေတွင် အစိုးရ၏ ခွင့်ပြုချက်လိုင်စင်မရှိဘဲ၊ အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုကို တားမြစ်ထားပြီး၊ ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ပါက ကြီးလေးသည်ဖြစ်အောင် သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်ကို သတ်မှတ်ပေးပြီး၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်စီမံရေးအတွက် ယန္တရားတစ်ရပ်နှင့်အတူ ပြည်ပအလုပ် သမားများ ရန်ပုံငွေစနစ်တစ်ရပ်ကိုလည်း ထူထောင်ရန် သတ်မှတ် ပါရှိပါသည်။

ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ယန္တရားများအရ၊ အလုပ်ရှာဖွေသူများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အတွက် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုရှိစေရန် ကောင်းစွာအကာအကွယ်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်အရ၊ ခွင့်ပြုချက် လိုင်စင်ထုတ်ပေးခြင်း နှင့် အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုအပေါ်ထိန်းချုပ်သည့်လုပ်ငန်းဖြင့် စတင် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အလုပ်သမားစုဆောင်းခွင့် လျှောက်ထားသူသည်၊ စာရင်းသွင်းလိုကြောင်း မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံ ကြိုတင် တင်ပြရန်လိုအပ်ပါသည် (ပုဒ်မ ၃၅)။ ဤအချက်မှာ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများကို ထိန်းချုပ်ရန်နှင့် ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ရန်တို့အတွက် အရေးကြီးပါသည်။ ပြည်ပတွင် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှု မရှိဘဲ၊ အလုပ်သမားစုဆောင်းခြင်းကိုလည်း တားမြစ်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ဤဥပဒေအရ၊ ပြည်ပသို့ အလုပ်သမားပို့လွှတ်ရာ၌ အလုပ်သမားစုဆောင်းခွင့်လိုင်စင် ရရှိသူသည် အလုပ်ရှာဖွေသူတစ်ဦးကို ပြည်ပသို့ မပို့လွှတ်မီ၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုကန်ထရိုက် စာချုပ်ကို ခန့်ထားမည့်စည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အတူ၊ အခြား လိုအပ်သည့်အထောက်အထားကိုပါ စိစစ်ခွင့်ပြုပေးနိုင်ရန် ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ထံ တင်ပြရမည်။ (ပုဒ်မ ၃၆)

အခြားထိန်းချုပ်မှုတစ်ရပ်မှာ အလုပ်ရှာဖွေသူတစ်ဦးကို အလုပ်သမားအဖြစ်ခန့်ထားရန် သဘောတူညီချက်မရရှိမီ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားထံမှ ဝန်ဆောင်ခတောင်းခံခြင်းမပြုရန် သတ်မှတ်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ (ပုဒ်မ ၂၇ မှ ၃၈ အထိ)။ ဤဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် ကျင့်သုံးမှုများမှာ ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးရန်အတွက် နိစ္စဓူဝ ပုံမှန် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ချက်များပင် ဖြစ်ပါသည်။

ဤဥပဒေအရ ခွင့်ပြုချက်မရရှိဘဲ ကြော်ငြာထည့်သွင်းခြင်းနှင့် အလုပ်ရှာဖွေသူများ စာရင်းလက်ခံခြင်းတို့ကို တားမြစ်ပါသည်။ ဤသတ်မှတ်ချက်မှာ အေဂျင်စီများ အနေဖြင့် ပြည်ပမှ အလုပ်ခေါ်စာမရရှိဘဲ အလုပ်သမား စုဆောင်းခြင်းမပြုရန် နောက်တစ်မျိုးထိန်းချုပ်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုအတွက် လှုပ်ရှားမှုများနှင့် သင်တန်းများမှာ ဥပဒေအရ မလိုအပ်ပါ။ သို့ရာတွင် အလုပ်မလုပ်ကိုင်မီ အကြိုကာလကပင်၊ ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့် စတင်နိုင်ရန် အားပေးလုပ်ဆောင်သည့်အနေဖြင့်၊ အုပ်ချုပ်စီမံမှု လုပ်ငန်း၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် အကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိပါသည်။ ယခင်ကအလုပ်သမား စုဆောင်းသူများအပိုင်းက ဥပဒေမဲ့လုပ်ဆောင်သည့်ပြဿနာများကြောင့်၊ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်မှုလုပ်ငန်းသည် အစိုးရက အထူးအလေးထားလှုပ်ရှားမှုများကို သက်ဆိုင်ရာဌာနက အစီအစဉ်ချမှတ်လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ဥပမာ၊ ဝန်ကြီးဌာန (သို့မဟုတ်) ဦးစီးဌာနမှ အဆင့်မြင့် အရာထမ်းတစ်ဦးက သတင်းမီဒီယာနှင့် တွေ့ဆုံပြီး၊ အဓိကကျသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ရှင်းလင်းပြောကြားခြင်းကဲ့သို့ ဖြစ်ပါသည်။ အချို့သောကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး၊ အခကြေးငွေပေး၍ ကြော်ငြာပြီး အသိပေးသည့် လှုပ်ရှားမှုမျိုးကို ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

သက်ဆိုင်ရာအစိုးရဌာနအနေဖြင့် အများပြည်သူထံ သတင်းအချက်အလက်များကို တိုက်ရိုက်ပေးအပ်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ မီဒီယာမှတစ်ဆင့်လည်းကောင်း၊ ဖြန့်ဝေအသိပေးခြင်း များကို၊ လုပ်ငန်းစီမံကိန်းအတွင်း ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ နောက်ဆုံးလုပ်ဆောင် ခဲ့သည့် လှုပ်ရှားမှုတစ်ရပ်မှာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများအတွက် မှတ်ပုံတင်ပေးသည့် လုပ်ငန်းဖြစ် ပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်တစ်ခု ရှာဖွေလိုသူများကို အစီအစဉ်တွင် ပါဝင်ရန် (သို့မဟုတ်) ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အတွက် အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာန (သို့မဟုတ်) ပြည်နယ်အလုပ်အကိုင်ရုံးခွဲ များတွင် လျှောက်လွှာတင်ရန် (သို့မဟုတ်) မှတ်ပုံတင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ထို့နောက် ပြည်ပတွင် အလုပ်သွားရောက်လုပ်ကိုင်မည့်သူများကို ပုဂ္ဂလိကအလုပ်သမားစုဆောင်းသူများက အခွင့်အရေးယူ၍ လုပ်ဆောင်ခြင်းမှ ကင်းဝေးစေရန်နှင့် ပြည်ပနိုင်ငံများ၌ အဆင်ပြေစွာ နေထိုင်လုပ်ကိုင်နိုင်ကြစေရန်၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အသိပညာဗဟုသုတများအတွက် သင်တန်းများပြုလုပ်၍ သတင်းအချက်အလက်များဖြန့်ဖြူးပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားပို့လွှတ်ရန် လိုအပ်သည့် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီများသည် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် စာရင်းမှ အလုပ်သမားရယူ စုဆောင်းခွင့်အတွက် သက်ဆိုင်ရာဌာန၏ ခွင့်ပြုချက် တောင်းခံရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဖြစ်စေရန်အတွက် အထူးအရေးကြီးသည့် လုပ်ငန်းတစ်ရပ်မှာ ပြည်ပထွက်ခွာမီ၊ အကြိုအသိပညာပေးသင်တန်းကို အထက်ပါ ဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၆ (၄) နှင့် အလုပ်အကိုင်

ရေးရာဌာန၏ ၂၀၀၁ ခုနှစ် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အသိပညာပေးမှုဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းအရ စီစဉ်ပို့ချ ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများက ပြည်ပသို့ ပို့လွှတ်မည့်အလုပ်သမားများအားလုံးသည် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အသိပညာပေး အကြံပြုသင်တန်းကို မဖြစ်မနေတက်ရောက်ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

နေထိုင်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များအပြင် အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင် ကန်ထရိုက်စာချုပ်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက် အလက်များကို သိရှိနိုင်ခွင့် ရှိပြီး၊ အကယ်၍ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို သဘောတူ လက်ခံနိုင်ပါက၊ ကန်ထရိုက်စာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်ပြီး၊ မိတ္တူတစ်စောင်ကို အလုပ်သမားများအား ပေးအပ်ရပါမည်။ ဤသင်တန်းမှာ တစ်ရက် သင်တန်းဖြစ်ပြီး၊ သင်တန်းချိန်မှာ ၆-နာရီ သာရှိပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူအများစုမှာ ထိုနေ့မှာပင် တက် ရောက်နိုင်ပြီး၊ ထိုသို့မဟုတ်ပါက အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် မထွက်ခွာမီ ရက်အနည်းငယ် အလိုတွင် တက်ရောက် နိုင်ပါသည်။

မတူညီသည့် အစီအစဉ်များအရ သီးခြားအလုပ်သမားအုပ်စုများဖြစ်သည့် ဥပမာအားဖြင့် ဥရောပ နိုင်ငံ အချို့တွင် နွေရာသီလများအတွင်း၊ ကာလတိုအလုပ်လုပ်ရက်အတွက် ဘယ်ရီ (Wild Berry) သီးများ ခူးရန် သွားရောက်ကြမည့် များပြားသော အလုပ်သမားများအတွက် သင်တန်းများကို၊ အလုပ်သမားအများစု နေထိုင်ရာ ပြည်နယ်များသို့ အရောက်စီစဉ်ပို့ချပေးသည့်အတွက် လွယ်ကူအဆင်ပြေမှုဖြစ်စေပြီး၊ ခရီးသွား လာမှုကုန်ကျစရိတ်ကိုလည်း လျော့နည်းစေမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကိုရီးယားနိုင်ငံ၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုခွင့်ပြုချက်စနစ် (EPS) ၊ အစွဲရေးနိုင်ငံ၏ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုစီမံချက်နှင့် ဂျပန်နိုင်ငံ၏ အလုပ်သင်လုပ်သားစီမံချက် စသည်တို့အတွက် သီးသန့် သင်တန်း အစီအစဉ်များရှိပါသည်။ ထိုသင်တန်းများတွင် ဘာသာစကား၊ နေထိုင်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေ အနေများ စသည်တို့အပြင်၊ အလုပ်သမားများအတွက် အခြားလိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်ပါ သည်။ ဤသင်တန်းပို့ချမှုများကို အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာနနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဌာနတို့က စီစဉ် ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ အလုပ်သမားများ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရမည့် အိမ်ရှင်နိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိသည့်အခါ အိမ်ရှင်နိုင်ငံမှ စီစဉ်ပို့ချပေးသည့် သင်တန်းများသို့ တက်ရောက်ကြရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤသင်တန်းများသည် ဥပဒေသတ်မှတ်ချက်အရလည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့်နိုင်ငံနှင့် လက်ခံသည့်နိုင်ငံများ အကြား ရရှိ ထားသည့် သဘောတူညီချက်များအရလည်းကောင်း မဖြစ်မနေတက်ရောက်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

အုပ်ချုပ်စီမံမှု ယန္တရား

Administrative Machinery

ယနေ့အထိ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြံပြုအစီအစဉ်အချို့ကိုသာ သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်က အခြားသော အဖွဲ့အစည်းများအား ဥပဒေအရ ခွင့်ပြုခြင်း၊ လုပ်ဆောင်ခွင့်ပေးခြင်းတို့ရှိခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ ကျွမ်းကျင်မှု စမ်းသပ်စစ်ဆေးခြင်း၊ ကျန်းမာကြောင်း ဆေးလက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်း၊ ဘာသာစကားဆိုင်ရာ သင်တန်းအတွက် သီးခြားစမ်းသပ်မှု စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုစမ်းသပ်စစ်ဆေးခြင်းကို ဥပဒေအရ ကျွမ်းကျင်မှုစမ်းသပ် စစ်ဆေးရေးဌာနက တာဝန်ယူ လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။

၎င်းဌာနအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုကို စစ်ဆေးရန်အတွက် ပုဂ္ဂလိက ကျွမ်းကျင်မှုစမ်းသပ်စစ်ဆေးရေးဌာနများကို လွှဲအပ်တာဝန်ပေးရန် အခွင့်အာဏာ အပ်နှင်းပေးထားပါသည်။ ကိုရီးယားနိုင်ငံ၏ EPS အစီအစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်သည့် ကိုရီးယားဘာသာစကားသင်တန်းအတွက်၊ အရည်အချင်းပြည့်မီသည့် ဘာသာစကား သင်တန်းဌာနများကို တရားဝင်ခန့်အပ်တာဝန်ပေးပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံနှင့်အစွဲရေးလ်နိုင်ငံတို့အကြား ချုပ်ဆိုသည့် သဘောတူစာချုပ်အရ လယ်ယာ စိုက်ပျိုးရေး အလုပ်သမားများအတွက် သင်တန်းကို ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ နည်းပညာ ကောလိပ်များအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာနနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။ အခြားသော လုပ်ငန်းရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာနကဖြစ်စေ၊ ပြည်နယ်ရုံးများက ဖြစ်စေ လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။

ကျန်းမာရေးဆေးလက်မှတ်အတွက် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့အစည်းများက ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး ဝန်ကြီးဌာန၏ ပူးပေါင်းကူညီမှုဖြင့် လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။ ဤဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ အတွက် ကျန်းမာရေးဆေးလက်မှတ်ထုတ်ပေးနိုင်ရန် အရည်အချင်းပြည့်မီသည့် ပုဂ္ဂလိကကျန်းမာရေးအဖွဲ့ အစည်းများကို အတည်ပြုထောက်ခံချက်ပေးပါသည်။

ပင်မဥပဒေဖြစ်သည့် ၁၉၈၅ ခုနှစ်၊ "အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေ သူများ အကာ အကွယ်ပေးရေးအက်ဥပဒေ"သည် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီ များကြောင့် ပေါ်ပေါက်လာ သည့် ပြဿနာများအတွက် အရေးယူလုပ်ဆောင်ချက်တစ်ရပ်အဖြစ်၊ ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းပေးခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤအခြေအနေမတိုင်မီက ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် သီးခြားဥပဒေ မရှိခဲ့ပါ။ ထိုစဉ်အချိန်က ရှိခဲ့သည့်ဥပဒေများမှာ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့် ဆက်နွယ်သည့် ပြဿနာများကို လျော့နည်း ပပျောက်စေရန်အတွက် ယာယီဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မှုမျိုးသာ ရှိခဲ့ပါသည်။ ထိုစဉ်အချိန်ကတည်းက ဤဥပဒေ၏ အချို့သော အစိတ်အပိုင်းများကို ပြောင်းလဲဖြစ်ပေါ်နေသော အခြေအနေများနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိအောင် ပြင်ဆင်မှု များ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဤဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် နှစ်ပေါင်း ၃၀-အတွင်း ဥပဒေ၏ မူလအခြေခံ အချက်များကို ပြောင်းလဲခြင်းမရှိခဲ့ပါ။

ဤဥပဒေကို အောက်ပါတို့အတွက် ရည်ရွယ်ပြီး ရေးဆွဲချမှတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည် -

- က။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို တစ်ကိုယ်တော်အလုပ်သမားစုဆောင်းသူများနှင့် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများ၏ တရားမဝင်လုပ် ဆောင်ခံရမှုများ၊ မမျှမတလုပ် ဆောင်ခံရမှုများမှ အကာအကွယ် ပေးရန်၊
- ခ။ အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့်နိုင်ငံနှင့် လက်ခံသည့်နိုင်ငံများကပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဥပဒေများအရ၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုကန်ထရိုက်စာချုပ်များတွင် ဖော်ပြထားသည့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို အကာအကွယ်ပေးရန်နှင့် ထိန်းသိမ်းစောင့် ရှောက်ရန်၊
- ဂ။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ပြည်ပသို့ပို့လွှတ်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ဆောင်ရွက် မှုနည်းလမ်းများကို ဖော်ထုတ်ပြုစုရန်၊
- ဃ။ သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေ ထူထောင်ရန်နှင့် ထိုင်းပြည်ပအလုပ်သမားအတွက် ပံ့ပိုးကူညီ ပေးရန်။

ဤအက်ဥပဒေသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် အဆင့်အသီးသီးဖြစ်သည့် အလုပ် မလုပ်ကိုင်မီ အကြိုကာလ၊ ပြည်ပထွက်ခွာမီအကြိုကာလ၊ ပြည်ပနိုင်ငံသို့ ဆိုက်ရောက်ပြီး (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းခွင်သို့ ရောက်ရှိချိန်ကာလ စသဖြင့် အဆင့်တိုင်းအတွက် အကြားဝင်သက်ဆိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် ဤအက်ဥပဒေသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဟူသမျှနှင့်လည်း အကြားဝင်သက်ဆိုင်ပြီး အထူးသဖြင့်၊ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများက စုဆောင်းပို့လွှတ်သည့် ထိခိုက်လွယ်သည့် အုပ်စု(vulnerable groups)များနှင့် ပိုမို အကြားဝင်သက်ဆိုင်ပါသည်။ ဤအက်ဥပဒေ၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ၊ အလုပ်သမား များ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အတွက် လျှောက်ထားရာတွင် မမှန်မကန်လုပ်ဆောင်ခံရမှုမှ ကင်းဝေးစေရန်နှင့် လို အပ်သလို အကာအကွယ်ပေးနိုင်မည့် စနစ်တစ်ရပ်ကို ဖော်ဆောင်ရန်အတွက် ဖြစ်ပါသည်။ ပုဂ္ဂလိက အလုပ် သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများကို ထိန်းချုပ်ကွပ်ကဲပေးခြင်းအားဖြင့် အလုပ်သမားများအတွက် ဘေးကင်း လုံခြုံမှုရှိစေပြီး၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်များအတွက် မျှတသည့် ခံစားခွင့်များကို ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

လိုင်စင်ထုတ်ပေးခြင်း

Licensing

- ၁။ ပုဒ်မ ၃၀ ။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိက လုပ်ကိုင်ခွင့်လိုင်စင်ထုတ်ပေးခြင်းခံရသူမှတစ်ပါး မည်သူမျှ အလုပ်သမားတစ်ဦးကို ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အတွက် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း မပြုရ
- ၂။ ပုဒ်မ ၃၁ ။ လိုင်စင်လျှောက်ထားသူသည် ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီ (သို့မဟုတ်) အများပိုင် ကုမ္ပဏီ လီမိတက်တစ်ခုဖြစ်ရန် လိုအပ်ပြီး၊ လိုအပ်သည့်အရည်အချင်းများရှိရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အောက်ပါ တားမြစ်ချက်များနှင့်သက်ဆိုင်သူများမဖြစ်စေရပါ -
 - က။ မှတ်ပုံတင်ရာ၌ ဖော်ပြသည့် မတည်ငွေပမာဏကို ဝန်ကြီးဌာနက ပြဋ္ဌာန်းသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ သတ်မှတ်ပေးရပါမည်။ သို့ရာတွင် ထိုင်း ဘတ်ငွေ တစ်သန်း ထက် မနည်းစေရပါ။
 - ခ။ ဤဥပဒေအရ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံ အာမခံ စပေါ်ငွေတင်သွင်းရမည့် ပမာဏကို ဝန်ကြီးဌာနက သတ်မှတ်ပေးသည့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများအရ ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ထိုင်းဘတ်ငွေ ငါးသိန်း ထက်မနည်း စေ ရပါ။

အလုပ်သမားစုဆောင်းခြင်းနှင့် ပို့လွှတ်ခြင်းအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

Procedures for Recruiting and Sending Workers

- ၁။ ပုဒ်မ ၃၅ ။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို ကြိုတင်စာရင်းသွင်းလိုသည့် (သို့မဟုတ်) ကြိုတင် စာရင်းပေးသွင်းထားကြောင်း အကြောင်းကြားလိုသည့် အလုပ်အကိုင် လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ခွင့် လိုင်စင် ရရှိထားသူများသည် ထိုသို့လုပ်ဆောင်လိုကြောင်း မှတ်ပုံတင်အရာရှိထံမှ ခွင့်ပြုချက်ရ ယူရမည်။
- ၂။ ပုဒ်မ ၃၆ ။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူတစ်ဦးကို အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ပြည်ပသို့ စေလွှတ်ရာ၌ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ခွင့်လိုင်စင်ရသူသည် အောက်ပါအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက် ရပါမည် -
 - က။ အလုပ်သမားတစ်ဦးကို ပြည်ပ၌ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် မစေလွှတ်မီ၊ လိုင်စင်ရ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီ/ ၎င်း၏အေးဂျင့်နှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူ အကြား ချုပ်ဆို ထားသည့် ကန်ထရိုက်စာချုပ်နှင့်အတူ ပြည်ပမှအလုပ်ရှင် (သို့မဟုတ်) ၎င်း၏ တရားဝင် ကိုယ်စားလှယ်နှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူတို့ အကြား သဘောတူ ညီချက်ရရှိထားသည့် စည်းကမ်းချက်များအပြင် အခြား သက်သေခံအထောက်အထားများကို စိစစ်သုံးသပ် ပေးနိုင်ရန် ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ထံ တင်ပြရန်၊
 - ခ။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူတစ်ဦးကို သတ်မှတ်ထားသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများနှင့်အညီ ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးရန်အတွက် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးရန်နှင့်၊ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်က သတ်မှတ်ပေးသည့် သီးခြားရောဂါကုဌာနများတွင် စစ်ဆေး ခံရန်၊
 - ဂ။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူတစ်ဦးကို ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်က ချမှတ်ထားသည့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများအရ ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးရန်အတွက် စီစဉ်ဆောင် ရွက်ပေးရန်၊

- ဃ။ ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးချက်အောင်မြင်ပြီး သီးခြားရွေးချယ်ထားသည့် အလုပ်သမား တစ်ဦးအတွက် ဥပဒေရေးရာများ၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မည့် နိုင်ငံ၏ ယဉ်ကျေးမှုလေ့ထုံးစံ များ၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေ အနေများ စသည်တို့ကို ဗဟိုအလုပ်အကိုင်မှတ်ပုံတင်ရုံး၊ ပြည်နယ်အလုပ်အကိုင်မှတ်ပုံတင်ရုံးများနှင့် ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်က သတ်မှတ်ကြေညာသည့် အဖွဲ့အစည်းများကစီစဉ်လုပ်ဆောင်ပေးရန်၊
 - င။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူ၏အမည်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် နေရပ်လိပ်စာ တို့ကို အလုပ်ကန်ထရိုက်စာချုပ်မိတ္တူတစ်စောင်နှင့်အတူ၊ ပြည်ပထွက်ခွာပြီးနောက် (၇)ရက်အတွင်း ဗဟိုမှတ်ပုံတင်အရာရှိထံသို့ တင်ပြရမည်၊
 - စ။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူတစ်ဦးသည် အမည်နှင့်အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် နေရပ်လိပ်စာ တို့ကို ဖော်ပြ၍ သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံသို့ ဆိုက်ရောက်ပြီးနောက် ၁၅-ရက် အတွင်း၊ ထိုနိုင်ငံရှိ ထိုင်းအလုပ်သမားရုံးသို့ အသိပေးအကြောင်းကြား ရမည်။ အကယ်၍ ထိုရုံးမျိုး မရှိပါက ဖော်ပြပါ သတ်မှတ်ရက်အတွင်း ထိုနိုင်ငံရှိ ထိုင်းနိုင်ငံ သံရုံးသို့ဖြစ်စေ၊ ထိုင်းနိုင်ငံ ကောင်စစ်ဝန်ရုံးသို့ဖြစ်စေ၊ (သို့မဟုတ်) ထိုင်းအလုပ်သမားများကို စောင့်ရှောက်ရန် တာဝန်ပေးအပ်ထားသည့် ပုဂ္ဂိုလ်ထံသို့ ဖြစ်စေစာဖြင့် အသိပေး အကြောင်းကြား ရမည်၊
 - ဆ။ အလုပ်ရှာဖွေသူတစ်ဦးသည် အလုပ်ကန်ထရိုက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုပြီးနောက်၊ ပြည်ပသို့ မသွားရောက်ဖြစ်ခဲ့ပါက ထိုလ၏ နောက်လ (၁၀)ရက်အတွင်း ဗဟိုအလုပ်အကိုင်မှတ်ပုံတင် အရာရှိထံ လစဉ်အကြောင်း ကြားရပါမည်။
- ၃။ ပုဒ်မ ၆၆ ။ အလုပ်အကိုင်ကြေညာမှုများကို ဝန်ကြီးကသတ်မှတ်ပေးသည့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရပါမည်။

အလုပ်သမားစုဆောင်းခ

Recruitment Fee

ပုဒ်မ ၂၆ နှင့် ၄၇

မည်သည့်အလုပ်အကိုင်လုပ်ငန်းလိုင်စင်ရသူမျှ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူ တစ်ဦးထံမှ ဝန်ဆောင်ခ (သို့မဟုတ်) အသုံးစရိတ်မှအပ ငွေကြေး (သို့မဟုတ်) ပစ္စည်းတစ်စုံတစ်ရာကို တောင်းခံခြင်း၊ လက်ခံခြင်း မပြုရပါ။ ဝန်ဆောင်ခ (သို့မဟုတ်) အသုံးစရိတ်ကို တောင်းခံခြင်း၊ လက်ခံခြင်း ပြုရာ၌ ဝန်ကြီးက သတ်မှတ်သည့် နှုန်းထားထက် မပိုစေရပါ။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းများ

Channels of Migration

ဤအက်ဥပဒေသည် အခြား ဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းများမှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ လုပ်ကိုင်ခြင်း များကို လည်း စည်းကမ်းတကျဖြစ်စေပါသည် -

- ၁။ ပုဒ်မ ၄၈ ။ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူတစ်ဦးသည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီ နှင့် ကန်ထရိုက် ချုပ်ဆိုခြင်းမပြုဘဲ မိမိကိုယ်ပိုင်အစီအစဉ်ဖြင့် ပြည်ပသို့သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်လိုပါက ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ထံသို့ ဖြစ်စေ (သို့မဟုတ်) ၎င်းက တာဝန်ပေးအပ်ထား သူကို ဖြစ်စေ၊ ပြည်ပမသွားရောက်မီ ၁၅-ရက်ထက် နောက်မကျစေဘဲ၊ အသိပေးအကြောင်းကြားရန် လိုအပ်ပါသည်။

- ၂။ ပုဒ်မ ၄၉ ။ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မျှ အလုပ်သမား/ဝန်ထမ်းတစ်ဦး ကို ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်၏ ခွင့်ပြုချက်ရရှိသည့် အခြေအနေမျိုးမှအပ ပြည်ပနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ် ကိုင်ရန် အတွက် ခေါ်ဆောင်သွားခြင်းမပြုရပါ။
- ၃။ ပုဒ်မ ၅၀ ။ အလုပ်အကိုင်ရေးရာရုံး (သို့မဟုတ်) အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာနမှ လုပ်ဆောင် သည့် ကိစ္စမှအပ မည်သည့် ပြည်ပအလုပ်ရှင် (သို့မဟုတ်) ၎င်း၏ ကိုယ်စား လွှဲအပ်ထားသူကမှ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားတစ်ဦးကို ပြည်ပတွင် အလုပ် လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် စုဆောင်းခြင်း မပြု ရပါ။

ပြည်ပအလုပ်သမားများ၏ သက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေ
Overseas Workers' Welfare Fund

- ၁။ ပုဒ်မ ၃၇ ။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် လုပ်ငန်းလိုင်စင်ရထားသူသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေ သူတစ်ဦးနှင့် ကန်ထရိုက် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော ပြည်ပအလုပ်ရှင်နှင့် ချိတ်ဆက်စီစဉ်၍ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူတစ်ဦးချင်းစီအတွက် စီမံထားသည့် ရန်ပုံငွေသို့ ထည့်ဝင်ပေးသွင်း ရပါမည်။
 အကယ်၍ ပြည်ပမှ အလုပ်ရှင်အား ထိုသို့ လုပ်ဆောင်ရန် စည်းရုံးဆောင် ရွက်ခြင်း မပြုနိုင် ပါက လိုင်စင်ရသူအနေဖြင့် ထိုရန်ပုံငွေသို့ ငွေပေးသွင်းရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ ထို ရန်ပုံငွေ အတွက် ငွေလွှဲပေးပို့ရာတွင် ဝန်ကြီးဌာနက သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ သတ်မှတ်ကာလ၊ နှုန်းထားတို့နှင့်အညီ ဖြစ်ရပါမည်။ အဆိုပါနှုန်းထားသည် အလုပ်ရှာဖွေသူ လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် နိုင်ငံ (သို့မဟုတ်) ဒေသအလိုက် ကွဲပြားခြားနားမှုများ ရှိနိုင်ပါသည်။
- ၂။ ပုဒ်မ ၅၃ ။ ထိုရန်ပုံငွေသည် အောက်ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းများအတွက် ထောက်ပံ့ ကူညီရန် ဖြစ်ပါသည်-
 - (က) အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ၊ ပြည်ပနိုင်ငံကို စွန့်လွှတ်၍ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်ရန်အတွက် စီစဉ်လုပ်ဆောင်ပေးရန် ၊
 - (ခ) ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်နေသူများ (သို့မဟုတ်) အလုပ်လုပ်ရန် ပြည်ပသို့ သွားရောက် ကြမည့်သူများ (သို့မဟုတ်) ဥပဒေအရ ၎င်းတို့၏ အမွေဆက်ခံ ခွင့်ရှိသူများကို အကူ အညီပေးခြင်း၊
 - (ဂ) ပြည်ပသို့ သွားရောက်မလုပ်ကိုင်မီ၊ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများကို ရွေးချယ်ခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှုစမ်းသပ်စစ်ဆေးရန်နှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု လုပ်ငန်းများအတွက် စီစဉ် ပေးခြင်း ။

ပြည်ပထွက်ခွာသူအလုပ်သမားများကို ထိန်းချုပ်ခြင်း
Control of Outgoing Workers

- ၁။ ပုဒ်မ ၆၂ ။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူတစ်ဦးသည် ထိုင်းနိုင်ငံမှ ထွက်ခွာမည်ဆိုပါက အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများအတွက် သတ်မှတ်ထားသည့် စစ်ဆေးရေးဂိတ်မှ ထွက်ခွာကြရ မည်ဖြစ်ပြီး၊ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်က သတ်မှတ်ပေးထားသည့် ပုံစံကို ထိုစစ်ဆေးရေးဂိတ်ရှိ တာဝန်ခံအရာရှိထံ တင်ပြရပါမည် ။
- ၂။ ပုဒ်မ ၆၃ ။ တာဝန်ခံအရာရှိသည် ဤဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသည့် ပြည်ပ အလုပ် အကိုင် (သို့မဟုတ်) သင်တန်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အထောက်အထား တစ်စုံတစ်ရာ မပြသနိုင် ပါက၊ ၎င်းအနေဖြင့် လိုအပ်သည်ဟု ယူဆလျှင် ထိုသို့သော ပုဂ္ဂိုလ်အား ထိုင်းနိုင်ငံမှ ထွက်ခွာ

မည့်ကိစ္စကို တားမြစ်ပိတ်ပင်နိုင်ပါသည်။ ဤကိစ္စမျိုးတွင် သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ခံအရာရှိ အနေ ဖြင့် တားမြစ်ပိတ်ပင်ရသည့် အကြောင်းပြချက်များကို မှတ်တမ်းတွင် ရေးသွင်း ထားရ ပါမည်။

အပြစ်ပေးအရေးယူမှုများ
Sanction Measures

ဤဥပဒေအရ လိုက်နာခြင်းမရှိသူများနှင့် ချိုးဖောက်သူများကို ထောင်ဒဏ်နှင့် ငွေဒဏ်များ ချမှတ် အပြစ်ပေးရန် သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ဥပမာ- တရားမဝင် အလုပ်သမား စုဆောင်းမှုများ အတွက် ပြစ်ဒဏ် အဖြစ် ၃ နှစ်မှ ၁၀ နှစ်အထိ ထောင်ဒဏ် (သို့မဟုတ်) ငွေဒဏ်အဖြစ် ဘတ်ငွေ ၂ သိန်း (သို့မဟုတ်) ထောင်ဒဏ် နှင့် ငွေဒဏ် ၂ ရပ်စလုံး ချမှတ်နိုင်ပါသည်။ (ပုဒ်မ ၇၃-၉၂)

ပုဒ်မ ၅၂ ။ အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာနတွင် ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်ထူထောင်ထားရန် ဖြစ်ပါသည်။ "ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသူများအတွက် ရန်ပုံငွေ" ဟု ခေါ်ပါ သည်။ ထိုရန်ပုံ ငွေကို အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် ပုဒ်မ ၅၃ ပါ လုပ်ငန်းများတွင် အသုံးပြုပါ သည်။

ထိုရန်ပုံငွေကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့်ထိန်းသိမ်းခြင်းလုပ်ငန်းတို့အတွက် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနက သတ်မှတ်ပြီး၊ ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနက အတည်ပြုပေးထားသည့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ နှင့်အညီ လုပ်ဆောင်ပါသည်။

မူဝါဒ (Policy)

အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန၏ အဓိကမူဝါဒမှာ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ ကောင်းမွန်ပြီး၊ မိမိ လုပ်သား များ၏ ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်စေနိုင်မည့် ပြည်ပနိုင်ငံများရှိ အလုပ်အကိုင်များတွင် လုပ်ကိုင်နိုင်ရေးအတွက် မြှင့်တင် လုပ်ဆောင်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။

ဝန်ကြီးဌာနသည် အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာန နှင့် အခြားအုပ်ချုပ်စီမံရေးအဖွဲ့များမှတစ်ဆင့် အလုပ်ရှာ ဖွေသူများအား တစ်ကိုယ်တော်နှင့် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများ၏ တရားမဝင် ပြုမူလုပ်ဆောင်ခံရ မှုများမှ ကင်းဝေးစေရန် ကာကွယ်ပေးလျက် ရှိပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံသည် ၎င်း၏ စီးပွားကဏ္ဍအချို့ဖြစ်သည့် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း၊ စက်မှုလုပ်ငန်း၊ အိမ်အကူ လုပ်ငန်း နှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် အလုပ်သမား လျော့နည်းပြတ်လပ်မှုနှင့် ကြုံတွေ့နေရသော်လည်း၊ ပြည်ပအလုပ်သမားဈေးကွက်အတွက် ပို့လွှတ်သည့် အလုပ်သမားများ၏ ဦးရေနှင့်ကျွမ်းကျင်မှု အမျိုးအစား အပေါ် တစ်စုံတစ်ရာ ကန့်သတ်ထားခြင်းမရှိပါ။ ထိုင်းနိုင်ငံက ပြည်ပနိုင်ငံများသို့ အလုပ်သမား စတင် ပို့လွှတ် သည့် အချိန်မှစ၍ ကြီးမားသည့် မူဝါဒရေးရာ အပြောင်းအလဲ မရှိခဲ့ပါ။

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေရေးဆွဲမှုအခြေခံဆိုင်ရာ အဓိက ဦးတည်ချက်များမှာလည်း ပြည်ပသို့ အလုပ်သမား စတင်ပို့လွှတ်စဉ်မှစ၍ ပြောင်းလဲမှုမရှိဘဲ ၁၉၈၅ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် ဥပဒေကို ပင် အနည်းငယ် ပြင်ဆင်၍ ယနေ့တိုင် ဆက်လက် အသုံးပြုနေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။

အုပ်ချုပ်စီမံရေးအဖွဲ့အစည်းများ
Administrative Organisations

- ၁။ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာနသည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် လုပ်ငန်းများ အတွက် အဓိကတာဝန်ရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပါသည်-
 - (က) ထိုင်းနိုင်ငံ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အုပ်ချုပ်ရေး (TOEA) ။ သက်ဆိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်း များ စုစည်းပါဝင်သည့် တစ်နေရာတည်း အပြီး ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည့် ရုံးအဖွဲ့ (one-stop service office) ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်း၏ တာဝန်များမှာ-

- ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရေးရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ ၊
(ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အုပ်ချုပ်ရေးဌာနခွဲ၊ အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာန)
 - နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အတွက် ဝန်ဆောင်မှု (နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန)၊
 - ပြစ်မှုမှတ်တမ်းစစ်ဆေးရေး (ထိုင်းရဲတပ်ဖွဲ့) ၊
 - ကျန်းမာရေးဆေးလက်မှတ် (ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန) ၊
- (ခ) ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အုပ်ချုပ်ရေးဌာနခွဲ။ ဤဌာနခွဲ၏ တာဝန်များမှာ-
- ပြည်ပအလုပ်အကိုင်မြှင့်တင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး
 - ပို့လွှတ်လုပ်သားများအတွက် လုပ်နည်းအစီအစဉ်အရ လုပ်ဆောင်ခြင်း
 - ပြည်ပအလုပ်ရှင်များအတွက် အစိုးရ အလုပ်သမား စုဆောင်းရေးရုံး
 - အလုပ်သမား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် အသိပညာပေးရေး
 - ပြည်ပအလုပ်သမား သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေ အုပ်ချုပ်စီမံရေး
- (ဂ) ဗဟိုအလုပ်အကိုင်မှတ်ပုံတင်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူ အကာအကွယ်ပေးရေး ဌာနခွဲ။ ဤဌာနခွဲ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများမှာ - အလုပ်သမား စုဆောင်း ခွင့်လိုင်စင် ထုတ်ပေးရေး၊ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများစစ်ဆေးရေး၊ နှစ်နာမူများ အတွက် တိုင်တန်းရေး၊ အလုပ်သမားထိန်းချုပ်ရေးအတွက် လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေး လမ်းကြောင်းတွင် စစ်ဆေးရေးဂိတ်များ ထားရှိခြင်း။
- (ဃ) ထိုင်းနိုင်ငံရှိပြည်နယ်(၇၆)ခုတို့တွင် ပြည်နယ်အလုပ်အကိုင်ရေးရာရုံးခွဲများ။ ဤရုံးခွဲ များသည် TOEA ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်အချို့ဖြစ်သည့် အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားများ တရားမဝင် အလုပ်သမားစုဆောင်းသူများ၏ အန္တရာယ်မှ ကင်းဝေးစေရန် အများ ပြည်သူ့ အသိပညာပေးရေး လှုပ်ရှားမှုများကို ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အလုပ်သမားစု ဆောင်းရေးအေဂျင်စီများကို စစ်ဆေးရန် လိုအပ်သလို ထိန်းချုပ်ကွပ်ကဲရန်။
- ၂။ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်ရုံး၊ အလုပ်သမားရုံးများနှင့် အလုပ်သမား ရေးရာဌာနစိတ်များ။ ထိုင်းအလုပ်သမားများကို လက်ခံထားသည့် အိမ်ရှင်နိုင်ငံ ၁၃ နိုင်ငံ ဖြစ်သည့် ဘရူနိုင်းဒါရူဆလမ်၊ ဂျာမနီ၊ ဟောင်ကောင်၊ အစ္စရေးလ်၊ ဂျပန်၊ ကိုရီးယား၊ လစ်ဗျား၊ မလေးရှား၊ ဆော်ဒီအာရေဗျ၊ စင်ကာပူ၊ တိုင်ဝမ်၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ ယူအေအီးတို့တွင် ရုံးပေါင်း ၁၄ ရုံး ဖွင့်လှစ်ထားပါသည်။

**အလုပ်သမားအသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးအစီအစဉ်များ
Workers' Education and Safe Migration Programmes**

ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ အစောပိုင်းအဆင့်များတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေး လှုပ်ရှားမှုများနှင့် သင်တန်းအစီအစဉ်များအတွက် ဥပဒေရေးရာများကိုပါ ထည့်သွင်း၍ ဖန်တီးလုပ်ဆောင်ရာ၌ အလုပ်သမားအများစုမှာ ကျေးလက်ဒေသတွင် နေထိုင်နေ ကြသူများဖြစ်ပြီး၊ ပညာ အခြေခံနည်းသူများဖြစ်သည့်အပြင် ပြည်ပနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဗဟုသုတ မရှိသလောက် နည်းပါးသူများလည်း ဖြစ်ပါသည်။ အချို့မှာမူ မိမိကျေးရွာ ပြင်ပသို့ပင် ရောက်ဘူးခြင်း မရှိကြသူများ ပါဝင်ပြီး၊ အလုပ်သမားစုဆောင်းသူများနှင့် အိမ်နီးနားချင်းများ၏ ပြောကြားချက်များအရ ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ် ကိုင်ခြင်း၏ ကောင်းသည့်အချက်များကို သာ ကြားဖူးကြသူများဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် တစ်ကိုယ်တော် အလုပ် သမား စုဆောင်းသူများနှင့် အလုပ်သမား စုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများ၏ တရားမဝင် လုပ်ဆောင်မှုများ ဖြစ်ပွား နေခြင်းဖြစ်ပါ သည်။

ပြည်ပထွက်ခွာလုပ်ကိုင်လိုသူများမှာလည်း ထိုင်းနိုင်ငံနေရာအနှံ့အပြားတွင် ရှိနေသော်လည်း အဓိကအားဖြင့် ကျေးလက်ဒေသများနှင့် ဆက်သွယ်သွားလာရေးခက်ခဲသည့် နေရာများမှဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူတစ်ဦးချင်းအလိုက် သတင်းအချက်အလက်ရယူရန် (သို့မဟုတ်) အိမ်တိုင်ရာရောက်သွားရောက်တွေ့ဆုံမေးမြန်းသည့် လှုပ်ရှားမှုမျိုး လုပ်ဆောင်ရန်ခက်ခဲသည့် အနေအထားဖြစ်ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ ကျေးလက်ဒေသ၌ နေထိုင်သူများသည် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်များ မရှာဖွေမီ သတင်းမှန်ကို ရရှိရေးအတွက် စိတ်ဝင်စားကြခြင်း မရှိပါ။ ထို့ကြောင့် ပင် ဤအားနည်းချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား လုပ်ဆောင်ပေးရသည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ လိုအပ်နေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်း အစီအစဉ်များအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်သူအလုပ်သမား သွားရောက်မည့် နိုင်ငံတွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်ရေးတို့နှင့် အကျွမ်းတဝင်မဖြစ်သေးသည့် ပြဿနာအတွက် ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်နေပါသည်။ အလုပ်သမားအများစုမှာ ၎င်းတို့တွေ့ကြုံရမည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေသစ်နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး မသေမကွဲဖြစ်နေကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဤအုပ်စုများ အတွက် အဓိက ဦးတည်ချက်ထား၍ အလုပ်သမား စုဆောင်းသူများ၏ ဥပဒေမဲ့ လုပ်ဆောင်ခြင်း မခံကြရစေရန်နှင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဈေးကွက်အတွက် မိမိတို့ကို ကောင်းစွာ ကြိုတင်ပြင်ဆင် ထားနိုင်ရန်ဟူသည့် ရည်ရွယ်ချက်နှစ်ရပ်ဖြင့် လှုပ်ရှားမှုများကို ချမှတ် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ကျမ်း ကိုး စာ ရင်း BIBLIOGRAPHY

1. Department of Labour, Ministry of Interior (1987), Sending Thai Workers to Overseas Labour Markets: Facts and Problems. (In Thai)
2. Chandravithun, N. and Vause, W.G.(1993), Thailand's Labour and Employment Law: A Practical Guide Manager Printing.
3. Department of Employment (1997), Promotion of Overseas Labour Markets. (In Thai)
4. Department of Employment, Ministry of Labour, Hiring Thai Workers.
5. Department of Employment (2007), Pre- Departure Orientation. (In Thai)
6. Srinakharinwirote University (2008), System Development of Sending Thai Workers Overseas for Enhancing Competitiveness in the World Labor Markets (research paper). (In Thai, with English summary)
7. Legal Division, Department of Employment (2015), The Recruitment and Job-Seekers Protection Act B.E.2528 (1985).
8. Department of Labour Protection and Welfare (2015), Yearbook of Labour Protection and Welfare Statistics (2015). (In Thai, with English headings)
9. Yearbook of Labour Protection and Welfare Statistics (2015).
10. The Government Gazette, Vol 102, Special Issue, Part 116, Date 1st September B.E. 2528 (1985) 2008 , Pakorn Nilrapunt, Office of the Council of State (www.krisdika.go.th/ www.lawreform.go.th)

ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ VIET NAM

လူမှုစီးပွားရေးဆိုင်ရာအသွင်အပြင် Socioeconomic Profile

ကုန်လွန်ခဲ့သည့်နှစ်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း၊ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်စဉ်ကို အားတက် ဖွယ်ရာ တွေ့ရှိရသည်။ ၁၉၈၆ ခုနှစ်တွင် ချမှတ်ခဲ့သည့် ဒွိုင်မွိုင်း(Doi Moi)၏ နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေးပြုပြင် ပြောင်းလဲမှု ဖြစ်စဉ်ကြောင့် အဆင်းရဲဆုံးနိုင်ငံဘဝမှ အလယ်အလတ်ဝင်ငွေရရှိသည့် နိုင်ငံအဖြစ် တိုးတက်ပြောင်းလဲ လာခဲ့ ပါသည်။ ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်မှအစပြု၍ လူတစ်ဦးကျပ်ငွေတိုးတက်မှုသည် ကမ္ဘာတွင် အမြန်ဆုံးဖြစ်ခဲ့ပြီး ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်များအတွင်း၊ နှစ်စဉ်ပျမ်းမျှ ၆.၄ ရာခိုင်နှုန်း ခန့်ရှိခဲ့ပါသည်။ ဗီယက်နမ်၏စီးပွားရေးသည် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ဆက်လက်အားကောင်း နေခဲ့ပြီး၊ စုစုပေါင်းပြည်တွင်း ထုတ်ကုန်တန်ဖိုး(GDP) ၆.၇ ရာခိုင်နှုန်း တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။ တိုးတက်မှုကြောင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါမှုကို သိသာလျော့ကျစေပြီး၊ လူမှုရေးပိုင်းတွင်လည်း ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန် လာခဲ့ပါသည်။ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ၏ လူတစ်ဦးကျပ်ငွေသည် ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်များအတွင်း USD ၁၀၀ ခန့်ရှိရာမှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် USD ၂၀၁၀၊ ၎င်းနောက် ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် USD ၂၁၁၅ သို့ တိုးတက် သွားခဲ့ပါသည်။

ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ၏ လူမှုရေးညွှန်ကိန်းများမှာလည်း လွန်ခဲ့သည့် ၁၀-ခုနှစ်အတွင်း သိသိ သာသာ တိုးတက် ကောင်းမွန်လာခဲ့ပါသည်။ ထောင်စုနှစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင် (MDGs) အတော် များများကို သတ်မှတ်ချိန်ထက်စော၍ အောင်မြင်ပြီးမြောက်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ဗီယက်နမ် လူဦးရေသည် ပိုမိုပညာ တတ်မြောက်လာကြပြီး၊ လူတစ်ဦးကျပ်ငွေချင်းတူညီသည့် နိုင်ငံများအနက် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသားများ၏ မျှော်မှန်းသက်တမ်းသည်မြင့်မားလျက်ရှိနေပါသည်။ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသားများ၏ အခြေခံ အဆောက်အအုံ စရရှိ နိုင်မှုအခွင့်အလမ်းမှာလည်းသိသိသာသာတိုးတက်ကောင်းမွန်လာခဲ့ပါသည်။ လျှပ်စစ်ဓါတ်အားကိုအိမ်ထောင်စု တိုင်းလိုလိုရရှိနေပြီး၊ ရေသန့် နှင့် ခေတ်မီသန့်ရှင်းရေးရရှိနိုင်မှု အခွင့်အလမ်းမှာ အိမ်ထောင်စု အားလုံး၏ ၅၀.၀ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၇၅.၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်အထိ တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။

ယခုကဲ့သို့ အောင်မြင်မှုများရှိနေစေကာမူ၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုအပိုင်းကို ဂရုပြုလုပ်ဆောင်ရွက် လိုအပ်နေဆဲ ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုအတွက် အောင်မြင်မှုများမှာ တာရှည်ခံရန် ခက်ခဲပါသည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် လူဦးရေ၏ သုံးပုံတစ်ပုံခန့်ဖြစ်သည့် သန်း ၃၀ မျှ တို့သည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု သတ်မှတ်မျဉ်း (Poverty Line) နှင့် နီးကပ်လျက်ရှိသည့် အခြေအနေတွင် ရှိကြသည့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများ ဖြစ်နေကြခြင်း ကြောင့် ဖြစ် ပါ သည်။ ထို့ပြင် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသည် ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုဖြစ်စဉ်နှင့်သဘာဝဘေးအန္တရာယ် များကိုကြုံတွေ့ ခံစားရ နိုင်သည့်အတွက်ဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် ရှေ့တိုးတက်မှုအလားလာများကို အဟန့်အတားဖြစ်လျက်ရှိပါသည်။ ဗီယက်နမ် နိုင်ငံသည် ယခုအခါ အပူချိန်မြင့်မားလာမှုနှင့် ပင်လယ်ရေမျက်နှာပြင်တိုးလာမှုတို့အပြင် ပိုမို ပြင်းထန် သည့် မုန်တိုင်းများ၊ ရေကြီးမိုးခေါင်မှုများနှင့် ကြုံတွေ့ရလျက်ရှိပါသည်။ ထိုအခြေအနေများကြောင့် ဆယ်စုနှစ် ၂-ခုအတွင်း GDP ၁.၀ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၁.၅ ရာခိုင်နှုန်း အထိ နစ်နာမှုနှင့်ကြုံတွေ့ရပါသည်။

အဆိုပါအခက်အခဲပြဿနာများကို ကျော်လွှားနိုင်ရန်အတွက် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံအစိုးရက ၂၀၁၁ ခုနှစ်မှ ၂၀၂၀ ခုနှစ်အထိ လူမှုစီးပွားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုမဟာဗျူဟာ (SEDS) ကို ချမှတ်ပြီး၊ ဖွဲ့စည်းတည် ဆောက်မှု ပုံစံပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ပတ်ဝန်းကျင်ရေးရာပြဿနာများကို ခံနိုင်ရည်ရှိရေး၊ လူမှုရေးသာတူညီမှု ဖြစ်စေရေးနှင့် မေခရိုစီးပွားရေး တည်ငြိမ်မှုရှိရေးတို့အတွက် အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့်၊ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ၏ ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများအတွက် ခိုင်မာသည့်သန္နိဋ္ဌာန်ကို ဖော်ထုတ်ပြသခဲ့ပါသည်။ အထက်ပါမဟာဗျူဟာအရ ထိုးဖောက်ကျော်လွှားလုပ်ဆောင်မည့်နယ်ပယ် ၃-ခုတို့မှာ (၁)လူသားရင်းမြစ်များအတွက် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက် ရေး၊ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး (အဓိကအားဖြင့် ခေတ်မီစက်မှုလက်မှုနှင့် တီထွင်လုပ်ဆောင်မှုများ) (၂)အခြေခံအဆောက်အအုံ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတို့ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင်လူမှုစီးပွားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ၅-နှစ်

စီမံကိန်းကိုလည်း ချမှတ်ထားရာ၊ ၎င်းစီမံကိန်းအရ အရေးပါသည့် ပြန်လည်တည်ဆောက်ပြုပြင်ရမည့် နယ်ပယ် ၃-ခုကို သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ ဘဏ်လုပ်ငန်း၊ နိုင်ငံပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အများပြည်သူ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု လုပ်ငန်းကဏ္ဍများဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုသမိုင်း

Labour Migration History

ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသည် ပြည်ပအလုပ်သမားတရားဝင်ပို့လွှတ်မှုကို အရှေ့ဥရောပနိုင်ငံများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများထူထောင်သည့် ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်များကပင် စတင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဂျာမဏီ နိုင်ငံ ချက်နိုင်ငံ၊ ဘူလ်ဂေးရီးယားနိုင်ငံနှင့် ယခင်ဆိုဗီယက်ယူနီယံနိုင်ငံများရှိ စက်ရုံများတွင် ၂-နိုင်ငံသဘောတူ စာချုပ်ဖြင့် လုပ်ကိုင်ရန် ပို့လွှတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ပို့လွှတ် ရခြင်းမှာ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ၏ အနာဂတ်စက်မှု လုပ်ငန်းများပေါ်ထွန်းလာရေးနှင့် လုပ်သားအင်အား၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအတွက် ဝင်ငွေတိုးတက်လာစေရန် ရည်ရွယ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ယခင်ဆိုဗီယက်ယူနီယံနှင့်အရှေ့ဥရောပနိုင်ငံများအပြင်၊ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသည် အရှေ့ အလယ်ပိုင်း နိုင်ငံများနှင့် အာဖရိကတိုက်နိုင်ငံများဖြစ်သည့် အီရတ်၊ ဘယ်လ်ဂျီးရီးယား၊ ကွန်ဂိုနှင့် အင်ဂိုလာ စသည့် နိုင်ငံ များသို့ သာမန်လုပ်သားများနှင့် ကျွမ်းကျင်သူများကို ဆောက်လုပ်ရေး၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ ပညာ ရေးနှင့် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်ရန် ပို့လွှတ်ခဲ့ပါသည်။ ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ် ကုန်ဆုံးချိန်၌ အဆိုပါနိုင်ငံများသို့ ပို့လွှတ်သည့် ဦးရေမှာ ၁၉၃၀၀ ဦးရှိပြီး၊ ၎င်းတို့အနက် ၁၄၀၀၀ ဦးမှာ အီရတ်နိုင်ငံသို့ ပို့လွှတ်သူများဖြစ်ပါသည်။

၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်များအတွင်း အလုပ်သမားပို့လွှတ်မှုကြောင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း ဖန်တီးမှု အတွက် ကောင်းကျိုးရလဒ်များဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပြီး၊ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအတွက် ဝင်ငွေတိုး တက်လာခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားလျော့နည်းနေသည့် နိုင်ငံများအတွက် အကူအညီဖြစ်စေသည်သာမက ဗီယက်နမ်၏ နိုင်ငံတော်ဘတ်ဂျက်အတွက်လည်း အကျိုးရှိစေခဲ့ပါသည်။

၁၉၈၉ ခုနှစ်အကုန် ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်အစတွင် ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်ခဲ့သည့် ပင်လယ်ကွေ့စစ်ပွဲနှင့် ယခင် ဆိုဗီယက်ယူနီယံနှင့် အရှေ့ဥရောပနိုင်ငံများတွင် ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည့် နိုင်ငံရေးအပြောင်းအလဲများကြောင့် ထိုနိုင်ငံများသို့ အလုပ်သမားပို့လွှတ်မှု တိုးတက်လျှက်ရှိနေရာမှ ရပ်ဆိုင်းသွားခဲ့ရပါသည်။ ထိုနိုင်ငံများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသူများမှာလည်း ကန်ထရိုက်ကာလမကုန်ဆုံးမီ နေရပ်သို့ပြန်လာခဲ့ကြရပါသည်။ ထို့ကြောင့် ချုပ်ဆိုပြီးအလုပ်သမားရေးရာ သဘောတူစာချုပ်များလည်း ပျက်ပြယ်ခဲ့ရပါသည်။ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသည် အလုပ် သမားပို့လွှတ်မှုအစီအစဉ်ကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရန် အစိုးရက ညွှန်ကြားချက်အမှတ် ၇၃-CT ကို ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်၊ မတ်လ ၁၃ ရက်၊ရက်စွဲဖြင့် ထုတ်ပြန်ခဲ့ ပါသည်။

သို့ရာတွင် ယခင်ဆိုဗီယက်ယူနီယံနှင့် အရှေ့ဥရောပနိုင်ငံများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသည့် အလုပ်သမားအချို့တို့မှာ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသို့ မပြန်ကြဘဲ ထိုနိုင်ငံများတွင် ဆက်လက် လုပ်ကိုင်နေခဲ့ကြပြီး၊ အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့်လုပ်ငန်းကို ပြည်ပတွင်နေထိုင်သူ (သို့မဟုတ်) ကျောင်းတက် နေသူတို့၏ ဆွေမျိုး များက တာဝန်ယူ ကမကထပြုသည့် ပို့လွှတ်မှု များဆက်လက်ရှိမြဲရှိနေခဲ့ပါသည်။ ဦးရေ အားဖြင့်မူ များပြားခြင်း မရှိပါ။ အထက်ဖော်ပြပါ ကာလအတွင်း အဆိုပါနိုင်ငံများ၌ ကျန်ရှိနေသည့် ဗီယက်နမ် အလုပ်သမားဦးရေမှာ ၂,၀၀,၀၀၀ ခန့်ရှိပါသည်။

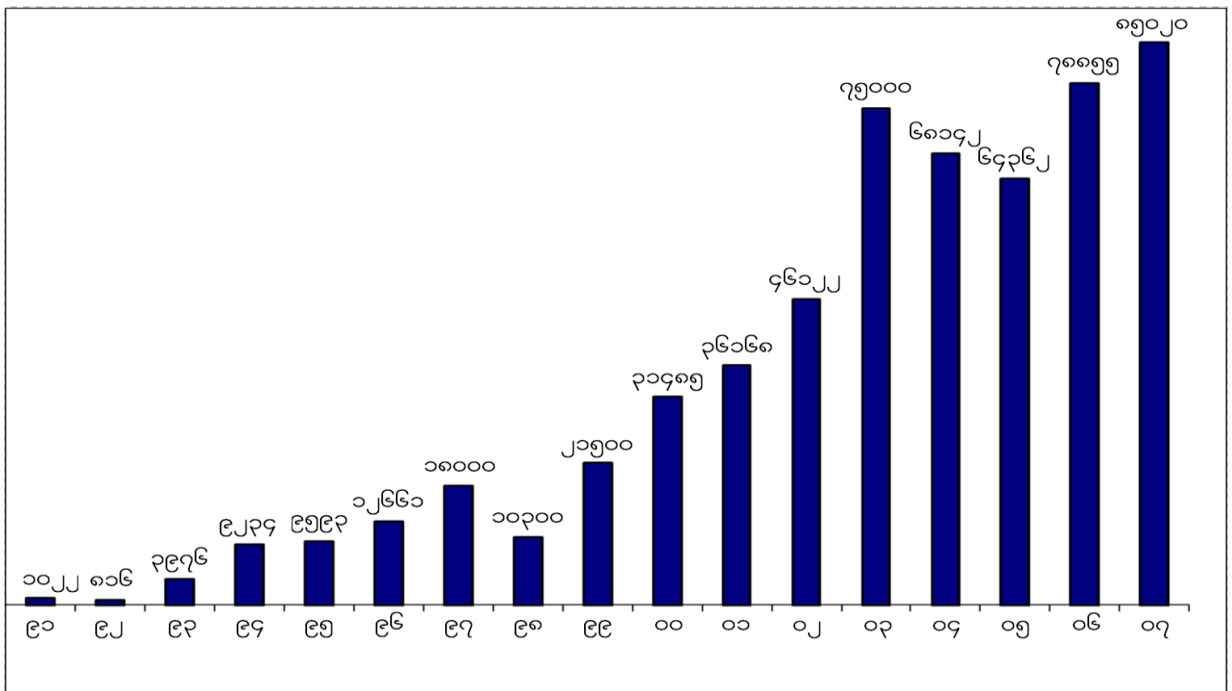
၁၉၉၀ ပြည့် အစပိုင်းနှစ်များအတွင်း နှစ်နိုင်ငံသဘောတူညီချက်အရ ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံနှင့် ဂျပန်နိုင်ငံတို့က အလုပ်သင်လုပ်သား အစီအစဉ်အရ ဗီယက်နမ်အလုပ်သမားများကို စတင်လက်ခံခဲ့ ပါသည်။ အလုပ်သင်လုပ်သားများ၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းပြုလုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက်တွင် ဒေသခံလုပ်သားများနှင့် အတူ ပူးတွဲလုပ်ကိုင်ရပါသည်။ ဤအလားအလာနှင့်အတူ ပြည်ပသို့ အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့်လုပ်ငန်း များက လည်း အလုပ်သမားလိုအပ်လျက်ရှိသည့် နိုင်ငံများသို့ ပါဝင်ပို့လွှတ်လုပ်ကိုင်လာကြပါသည်။

၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်မှအစပြု၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဖြစ်သည့် အိမ်အကူလုပ်သားများ၊ ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုလုပ်သားများကို ထိုင်ဝမ်သို့စတင်ပို့လွှတ်ခဲ့ပါသည်။ ၁၉၉၃ ခုနှစ်မှ ၁၉၉၇ ခုနှစ်အထိ ပြည်ပအလုပ်သမားဦးရေ သိသိသာသာတိုးတက်လာခဲ့ပြီးနောက်၊ အာရှတိုက်၏ ငွေရေးကြေးရေး ပြဿနာများကြောင့် ရုတ်တရက်ကျဆင်းသွားခဲ့သော်လည်း နောက်တစ်နှစ်တွင် ပြန်လည်တိုးတက်လာသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။

၂၀၀၂ ခုနှစ်မှစတင်၍ မလေးရှားနိုင်ငံမှ အလုပ်သမားဈေးကွက်ပွင့်လာသည့်အတွက် ဗီယက်နမ်၏ ပြည်ပအလုပ်သမားဦးရေ အမြင့်မားဆုံးဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ ဤနှစ်တွင် အလုပ်သမား ပို့လွှတ်သည့် လုပ်ငန်း ၄၀ ကျော်တို့က မလေးရှားနိုင်ငံသို့ အလုပ်သမား ၂၀,၀၀၀ ကျော်ပို့လွှတ် နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် အရှေ့အလယ်ပိုင်းနိုင်ငံများက အလုပ်သမားလိုအပ်ချက်ကြီးမားလာခြင်းသည် ဗီယက်နမ်အလုပ်သမားများအတွက် အခွင့်အလမ်းနေရာအသစ်တစ်ခုဖြစ်လာပါသည်။

ပုံ - ၁

နှစ်အလိုက်၊ ပြည်ပအလုပ်သမားဦးရေဖော်ပြသည့်ပုံ



ရင်းမြစ်။။ ပြည်သူပိုင်သတင်းစားများမှ စုဆောင်းပြုစုသည့်စာရင်း (၁၉၉၁-၂၀၀၀) DOLAB မှ ရရှိသည့်စာရင်း (၂၀၀၁-၂၀၀၇)

ဇယား - ၁

ပြည်ပအလုပ်သမားဦးရေကို ကျား/မအလိုက် ခွဲခြားဖော်ပြချက်ဇယား (၂၀၀၈-၂၀၁၅)

စဉ်	ခုနှစ်	အလုပ်သမားဦးရေ		စဉ်	ခုနှစ်	အလုပ်သမားဦးရေ	
		ပေါင်း	မ			ပေါင်း	မ
၁	၂၀၀၈	၈၆၉၉၀	၂၈၅၉၈	၅	၂၀၁၂	၈၀၃၂၀	၂၇၇၈၄
၂	၂၀၀၉	၇၃၀၂၈	၁၇၈၈၀	၆	၂၀၁၃	၈၈၁၅၅	၃၁၇၆၉
၃	၂၀၁၀	၈၅၅၄၆	၂၈၅၇၃	၇	၂၀၁၄	၁၀၆၈၄၀	၄၀၀၆၃
၄	၂၀၁၁	၈၈၂၉၈	၃၁၉၉၀	၈	၂၀၁၅	၁၁၉၅၃၀	၉၉၆၁၆

ရင်းမြစ်။ DOLAB

များမကြာမီနှစ်များအတွင်း နှစ်စဉ်အလုပ်သမားဦးရေ ၁၀၀,၀၀၀ ခန့်ကို ပြည်ပနိုင်ငံ များသို့ ပို့လွှတ်ခဲ့ပါသည်။ ၁၉၉၅ ခုနှစ်တွင် ပြည်ပ ၁၅-နိုင်ငံ၌ လုပ်ကိုင်နေသူ ၂၉၀,၀၀၀ ဦးရှိခဲ့ပြီး၊ လောလောဆယ်တွင် နိုင်ငံပေါင်း ၄၀ ကျော်တို့၌ လုပ်ကိုင်နေသူဗီယက်နမ်နိုင်ငံသား ၅၀၀,၀၀၀ ကျော်ရှိပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ပြည်ပသို့ပို့လွှတ်လုပ်ကိုင်သူ ပေါင်း ၁၀၆,၈၄၀ ဦးနှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ၁၁၉,၅၃၀ ဦးဖြစ်ပါသည်။

ဗီယက်နမ်အလုပ်သမားများ နိုင်ငံပေါင်း ၄၀ တို့တွင် လုပ်ကိုင်နေကြသော်လည်း၊ အဓိက အားဖြင့် မလေးရှား၊ ထိုင်ဝမ်၊ ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံနှင့်ဂျပန်နိုင်ငံတို့တွင် အများဆုံး ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံအလုပ်သင်သင်တန်းသား/ အလုပ်သမားများသည် မလေးရှားနိုင်ငံတွင် ၂၀,၀၀၀ ခန့်၊ ထိုင်ဝမ်နိုင်ငံတွင် ၁၃၉,၀၀၀ ခန့်၊ ကိုရီးယား သမ္မတနိုင်ငံတွင် ၅၄,၀၀၀ ခန့် နှင့် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် အလုပ်သင်လုပ်သား ၂၈,၀၀၀ ခန့်တို့ရှိ နေကြပါသည်။

ဗီယက်နမ်အလုပ်သမားအများစုတို့မှာ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင်လုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်သားများ၊ စက်ချုပ်လုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၊ အိမ်တွင်းမှုနှင့်ငါးဖမ်းသင်္ဘောလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ အလုပ်သမားအများစုမှာ ပညာရည်အဆင့်နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်နိမ့်သူများဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့ အနက် ၄၀ မှ ၄၅ ရာခိုင်နှုန်းခန့်မှာ လေ့ကျင့်ထားသူများဖြစ်သော်လည်း အခြေခံကျွမ်းကျင်မှုကို ရက်ပိုင်းမျှသာ သင်တန်းပေးထားသူများဖြစ်ပါသည်။ ဩစတြေးလျနိုင်ငံကဲ့သို့ အဆင့်မြင့်ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အင်္ဂလိပ် ဘာသာစကား ကျွမ်းကျင်မှုလိုအပ်သည့် နိုင်ငံမျိုးတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမားဦးရေမှာ ၄၀၀ ခန့်မျှသာ ရှိပါသည်။

ဇယား - ၂

ဗီယက်နမ်အလုပ်သမားများလုပ်ကိုင်နေသည့် နိုင်ငံ/နယ်မြေများ (၂၀၁၂ - ၂၀၁၅)

စဉ်	နိုင်ငံ/နယ်မြေအမည်	၂၀၁၂	၂၀၁၃	၂၀၁၄	၂၀၁၅	စုစုပေါင်း
၁	ထိုင်ဝမ် (တရုတ်)	၃၀၅၃၃	၄၆၃၆၈	၆၂၁၂၄	၆၇၆၂၁	၂၀၆,၆၄၆
၂	ဂျပန်	၈၇၇၅	၉၆၈၆	၁၉၇၆၆	၂၉၈၁၀	၆၈၀၃၇
၃	မလေးရှား	၉၂၉၈	၇၅၆၄	၅၁၃၉	၇၄၅၄	၂၉၄၅၅
၄	ကိုရီးယား	၉၂၂၈	၅၄၄၆	၇၂၄၂	၆၀၁၉	၂၇၉၃၅
၅	ဆော်ဒီအာရေဗျ	၂၃၆၀	၁၇၀၃	၄၁၉၁	၄၁၂၅	၁၂၃၇၉
၆	လာအိုနိုင်ငံ	၆၁၉၅	၄၈၆၀	၂၀၀	၀	၁၁၂၅၅
၇	ကမ္ဘောဒီးယား	၅၂၁၅	၄၂၅၀	၅၀	၀	၉၅၁၅
၈	မကာအို(တရုတ်)	၂၃၀၄	၂၂၉၄	၂၅၁၆	၄၉၃	၇၆၀၇
၉	ယူအေအီး	၁၇၃၁	၂၀၇၅	၈၃၁	၂၈၆	၄၉၂၃
၁၀	လစ်ဗျား	၆၄၅	၁၂၀၁	၁၀၀၅	၀	၂၈၅၁
၁၁	အယ်လ်ဂျီးရီးယား	၃၈	၁၅၈	၅၄၇	၁၉၆၃	၂၇၀၆
၁၂	ချက်သမ္မတနိုင်ငံ	၁၆၉၉	၁၄၃	၅၆	၄၃	၁၉၄၁
၁၃	ကာတာ	၁၀၅	၂၀၅	၈၅၀	၄၅၅	၁၆၁၅
၁၄	ဘယ်ယာရစ်	၀	၄၀၃	၇၇၄	၉၁	၁၂၆၈
၁၅	ရုရှား	၄၃၉	၄၇၆	၂၅၃	၈၁	၁၂၄၉
စုစုပေါင်း၁၅နိုင်ငံ/နယ်မြေ		၇၈၅၆၅	၈၆၈၃၃	၁၀၅၅၄၄	၁၁၈၄၄၁	၃၈၉၃၈၃
၁၅-နိုင်ငံ/နယ်မြေ၏ရာခိုင်နှုန်း		၉၇.၈%	၉၈.၅%	၉၈.၈%	၉၉.၁%	၉၈.၆%

ဇယား - ၃

အသက်မွေးမှုလုပ်ငန်းအလိုက် အလုပ်သမားများကို ရာခိုင်နှုန်းအရ ခွဲခြားမှု (၂၀၀၀ - ၂၀၀၅)

စဉ်	အသက်မွေးမှုလုပ်ငန်း	၂၀၀၀	၂၀၀၁	၂၀၀၂	၂၀၀၃	၂၀၀၄	၂၀၀၅
၁	ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များ	၆၄	၆၃	၅၀	၂၈	၂၀	၇၃
၂	ဆောက်လုပ်ရေး	၄	၈	၄	၁၈	၂	၁
၃	စက်ချုပ်လုပ်ငန်း	၇	၃	၅	၃	၂	၁
၄	အိမ်တွင်းမှု	၁၁	၁၀	၂၁	၄၀	၆၅	၁၄
၅	ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု	၀.၀၀၈	၀.၄	၀.၄	၀.၄	၀.၁၆	၀.၈
၆	ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသား	၃	၃	၃	၁	၂	၂
၇	ငါးဖမ်းသင်္ဘောသား	၂	၄	၁၀	၅	၄	၃.၅
၈	အခြား	၈	၉	၇	၅	၄	၄.၇
၉	စုစုပေါင်း	၁၀၀	၁၀၀	၁၀၀	၁၀၀	၁၀၀	၁၀၀

ရင်းမြစ် ။ DOLAB

သက်ဆိုင်သည့်အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ
 Relevant Labour Migration Legislation, Rules and Regulations

ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ အစိုးရသည် ကာလသတ်မှတ်ချက်ဖြင့် ပြည်ပနိုင်ငံများသို့ အလုပ်သမားစေလွှတ် ရေး ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအမိန့် ဒီဂရီအမှတ် ၃၇၀/HDBT ကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ ဤစည်းမျဉ်း စည်းကမ်း များသည် နိုင်ငံတကာလူမှုစီးပွားဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံရေးဆက်ဆံမှုဝန်းကျင် အသစ်များတွင် ပြည်ပသို့အလုပ်သမား ပို့လွှတ်ရေးနှင့်ဆိုင်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းပိုင်းအတွက် ထူးခြားသည့် ပြောင်းလဲလုပ်ဆောင်ချက် တစ်ရပ် ဖြစ် ပါသည်။ ထိုအချိန်မှစ၍ ဗီယက်နမ်အလုပ်သမားများကို နှစ်နိုင်ငံအစိုးရတို့အကြား သဘောတူညီချက်အရ ပြည်ပသို့ ပို့လွှတ်လုပ်ကိုင်စေခြင်းအပြင်၊ ဗီယက်နမ်အစိုးရနှင့် နိုင်ငံခြားစီးပွားရေး အဖွဲ့အစည်းများ အကြား တွင်ဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံခြားသား တစ်ဦးနှင့်ဖြစ်စေ၊ ကန်ထရိုက်စာချုပ်ဖြင့် ချုပ်ဆိုလုပ်ကိုင်မှုများကိုလည်း ခွင့်ပြုရန် ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့်ကုမ္ပဏီများကို ဗီယက်နမ်အစိုးရက အလုပ်သမားဈေးကွက် ရှာဖွေရန် နိုင်ငံခြား ပါတနာများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ သဘောတူညီမှုများအတွက် ကန်ထရိုက်စာချုပ်များ လက်မှတ် ရေးထိုးခြင်း၊ သင့်တော်သည့်အလုပ်သမားများကို ရွေးချယ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်သမားလိုအပ်သည့် အလုပ်ရှင်များ ၏ လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန်အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သည့် အသိပညာပေး လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အခွင့်အာဏာ များ ပေးအပ်ထားပါသည်။ အစိုးရ၏ တာဝန်မှာ မူဝါဒများ ချမှတ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို စီမံကြီးကြပ်ခြင်း၊ ပြည်ပအလုပ်သမား များအတွက် အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ပြီးနောက် မိခင်နိုင်ငံသို့ ပြန်လာသည့် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေမှုကို လွယ်ကူလျင်မြန်အောင် လုပ်ဆောင် ပေးခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။

၁၉၉၉ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၂၀ရက်နေ့တွင် အစိုးရက အမိန့်ဒီဂရီအမှတ် ၁၅၂/၁၉၉၉/ ND-CP ကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ ထိုအမိန့်အရ လူမှုနိုင်ငံရေးအဖွဲ့အစည်းများအားလုံးကို ပြည်ပသို့ အလုပ်သမားပို့လွှတ်ရန် ခွင့်ပြုပေးခဲ့ပါသည်။ ဗီယက်နမ်တစ်နိုင်ငံလုံးတွင် ပြည်ပအလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း များစွာကို တည်ထောင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် ဗီယက်နမ် နိုင်ငံသားဦးရေမှာလည်း သိသိသာသာ တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။

လူမှု/စီးပွားဆိုင်ရာမူဝါဒပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုနှင့်အတူ အလုပ်သမားများ ပြည်ပပို့လွှတ်မှုသည် အလုပ် အကိုင် ဖန်တီးရေး၊ အများပြည်သူတို့၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းကျွမ်းကျင်မှု တိုးတက် ကောင်းမွန်စေရေး နှင့် ဝင်ငွေ ရရှိစေရေးတို့အတွက် အရေးကြီးသည့်ဖြေရှင်းမှု နည်းလမ်းများအနက်မှ တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ဤအချက် မှာ ၁၉၉၈ ခုနှစ် စက်တင်ဘာ ၂၂ ရက်စွဲပါ နိုင်ငံရေးဗျူရိုဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် ၄၁/CT-TW ဖြစ်သည့် "အလုပ်သမားများ နှင့်ကျွမ်းကျင်သူများကို ပြည်ပပို့လွှတ် လုပ်ကိုင်မှုသည် တိုင်းပြည်ကို ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ပြီး စက်မှုဖွံ့ဖြိုးသည့် နိုင်ငံတော်တည်ဆောက်ရာတွင် ကျွမ်းကျင်မှုပြည့်ဝသည့် လုပ်သား အင်းအား တစ်ရပ်ပေါ် ပေါက်လာစေရန်အတွက် အရေးကြီးသည့် ရေရှည်မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်" ဟူသည့် ဖော်ပြ ချက် နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါသည်။

အထူးမှတ်သားဖွယ်ဖြစ်ရပ်မှာ အထွေထွေညီလာခံကြီးက "ကန်ထရိုက်စာချုပ်ဖြင့် ပြည်ပတွင် အလုပ် လုပ်ကိုင်နေသည့် ဗီယက်နမ်အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ဥပဒေ" (ဥပဒေအမှတ် ၇၂) ကို လက်ခံ အတည်ပြု ပေးခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤအချက်မှာ အလုပ်သမားပြည်ပပို့လွှတ်မှုကို တရားဝင် ဖြစ်စေမည့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများအတွက် အလွန်အရေးကြီးသည့် ခြေလှမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့်ပင်အစိုးရက စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ နှစ်ဘက်အကျိုးစီးပွားခံစားခွင့်ကိုတရားဝင်မှုရှိစေခဲ့သည့်အပြင်၊ အလုပ် သမား ဈေးကွက်တိုးချဲ့နိုင်ရန်အတွက် အထောက်အကူပေးခြင်း၊ အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့် ဦးရေများ နိုင်သမျှ များအောင် အားပေးခြင်း၊ အထူးသဖြင့် ဝင်ငွေကောင်းသည့် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများကို ဈေးကွက်အတွင်းသို့ ပို့နိုင်ရန်နှင့် မည်သည့် အလုပ်သမားအမျိုးအစားမဆို ပြည်ပပို့လွှတ်မှုကိုခွင့်ပြုခြင်း စသည်တို့ဖြင့် ပံ့ပိုး လုပ်ဆောင် ပေးပါသည်။

ပြီးခဲ့သည့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက ဤဥပဒေအမှတ်-၇၂ သည် အလုပ်သမားပြည်ပပို့ လွှတ်မှုလုပ်ငန်း၏ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုကိုချဲ့ထွင်ရာ၌ ချိန်ညှိလုပ်ဆောင်ရန် အချက်များပါရှိပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ (၁)ပုဂ္ဂလိကအဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံတော်အဖွဲ့အစည်းများအားပြည်ပအလုပ်သမားပို့လွှတ်ခွင့်ပြုခြင်း၊ (၂) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းနှင့်ပုဂ္ဂလိက တင်ဒါအောင်သူများ၊ ပြည်ပမှရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများကို အလုပ်သမား ပို့လွှတ်သည့် လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ခွင့်ပေးခြင်း၊ (၃)အလုပ်သမားများကို လုပ်ငန်းဆိုင်ရာသင်တန်း တက်ရောက်ရန် အတွက်ဖြစ်စေ (သို့မဟုတ်) ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်ရန်အတွက်ဖြစ်စေ ပြည်ပပို့လွှတ်နေသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၊ (၄)တစ်ဦးချင်းအလိုက် ကန်ထရိုက်ချုပ်ဆိုငှားရမ်းခြင်း အစရှိသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။

ဥပဒေအရ အလုပ်သမားအကျိုးခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်များအပြင် ဥပဒေအမှတ် -၇၂ အရ အလုပ်သမားများ၏ တာဝန်နှင့်ဝတ္တရားများကိုပါ သတ်မှတ်ပေးထားပါသည်။ အကယ်၍ ချိုးဖောက်သည် ဆိုပါက ၎င်းတို့ကို အုပ်ချုပ်ရေးနည်းလမ်းအရ ဒဏ်ငွေတပ်ရိုက်ခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ၊ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသို့ အတင်း အကြပ် ပြန်ခေါ်ခြင်းဖြင့် ဖြစ်စေ၊ ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းခံရပါမည်။

ဥပဒေအမှတ်-၇၂ ကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် လမ်းညွှန်အဖြစ် အသုံးပြုရမည့် အထောက် အထားမှတ်တမ်းများကို ထုတ်ပြန်ပေးထားပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ ၂၀၀၇ ခု၊ ဩဂုတ်လ၊ ၁-ရက်နေ့ထုတ် အမိန့်ဒီကရီအမှတ် ၁၂၆/၂၀၀၇/ND-CP၊ အလုပ်သမား၊ မသန်စွမ်းသူများနှင့် လူမှုဝန်ထမ်းကြီးဌာန (MOLISA) ဝန်ကြီးဌာန ဆာကြူလာ အမှတ် ၂၁/၂၀၀၇/TT-BLDTBXA ၊ MOLISA ဝန်ကြီးဌာန နှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOF) တို့၏ ၄-၉-၂၀၀၇ ရက်စွဲပါ ပူးတွဲထုတ်ပြန်သည့် ဆာကြူလာ အမှတ် ၁၆/၂၀၀၇/TTLT - BLDTXBXH အရ၊ ကန်ထရိုက်ဖြင့် အလုပ်သမားပြည်ပပို့လွှတ်မှုအတွက် ဝန်ဆောင်ခသတ်မှတ်ချက် နှင့် MOLISA ဝန်ကြီးဌာန နှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတော်ဘဏ်တို့ ပူးတွဲထုတ်ပြန်သည့် ဆာကြူလာအမှတ် ၁၇/၂၀၀၇/ TTLT - BLDTBXH-NHNNVN အရ ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ကန်ထရိုက်ဖြင့် ငှားရမ်းသည့် ပြည်ပအလုပ်သမားများ အတွက်၊ စီမံအုပ်ချုပ်မှု နှင့် အထွေထွေစရိတ်တို့အတွက် စပေါ်ငွေ တင်ရန်လိုအပ်ချက် စသည်တို့ ဖြစ်ပါ သည်။

အလုပ်သမားအသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံ သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအစဉ်များ Workers' Education and Safe Migration Programmes

ပြည်ပအလုပ်သမားစေလွှတ်သည့် လုပ်ငန်းများအတွက် အမိန့်ဒီကရီအမှတ်-၇၂၊ ပုဒ်မ ၉၊ အပိုဒ် ၂ နှင့် ၁၈.၇.၂၀၀၇ ရက်စွဲပါ MOLISA ဝန်ကြီးဌာန၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် ၁၉/၂၀၀၇/QD-BLDTBXH တို့အရ အလုပ်သမားများပြည်ပသို့မစေလွှတ်မီ၊ ၎င်းတို့အတွက် လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဗဟုသုတ တိုးတက်စေရန် ယန္တရားအစီအမံတစ်ရပ်ထားရှိပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာ သင်ကြား လေ့ကျင့်ရေးဌာနများ ဖွင့်လှစ်ပြီး (က) သင်ကြား လေ့ကျင့်ပေးခြင်းနှင့် (ခ) သင်တန်းသားများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း စသည်တို့ကို လုပ်ဆောင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းပေးရေးဌာနစိတ်သည် အောက်ပါသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသည့် သင်တန်း ဆရာ၊ အနည်းဆုံး(၃)ဦး ရှိရပါမည်-

- အက်တန်းပညာအဆင့်(သို့မဟုတ်) ထို့ထက်မြင့်သည့်အဆင့်ရှိရပါမည်၊
- ကိုယ်ရေးမှတ်တမ်းကောင်းသူဖြစ်ရပါမည်၊
- ပြစ်မှုကျူးလွန်ဘူးခြင်းမရှိသူ၊ ဆေးကုသခံနေသူမဖြစ်ရပါမည်၊
- ပြည်ပအလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့်လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံနှင့် ဗဟုသုတရှိသူဖြစ်ရပါမည်၊
- ပြည်ပသို့သည့် နိုင်ငံနှင့်လက်ခံသည့် နိုင်ငံများ၏ ဥပဒေများကို သိရှိနားလည်ရပါမည်။

သင်တန်းပေးရေးဌာနစိတ်သည် အောက်ပါတာဝန်များရှိသင့်ရပါမည်-

- အလုပ်သမားများအတွက် လိုအပ်သည့်ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဗဟုသုတများကို သင်ကြားပေးနိုင်ရန် အတွက် သင်တန်းများကို ဖွဲ့စည်းလုပ်ဆောင်ခြင်း၊
- သင်ကြားပို့ချသူများနှင့် သင်တန်းသားများအတွက် လိုအပ်မည့်အချိန်နှင့် သင်တန်းအစီအစဉ်များကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊
- သင်တန်းသားများအတွက် လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန် သတ်မှတ်ဖော်ပြထားသည့် ပူးတွဲအလုပ်ကန်ထရိုက်စာချုပ်များအရ အကောင်အထည် ဖော်ခြင်း၊
- လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးပစ္စည်းများကို ဖော်ထုတ်လုပ်ဆောင်ခြင်း၊
- စာမေးပွဲများနှင့် သင်တန်းသား များကို အောင်လက်မှတ်ထုတ်ပေးရေး လုပ်ငန်းများအတွက် စီမံလုပ်ဆောင်ပေးခြင်း၊ စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။

အသိပညာပေးသင်တန်း (orientation training) အပြင်၊ ဥပဒေအမှတ် ၇၂ ပုဒ်မ ၆၃ အရ လည်း ပြည်ပအလုပ်သမား ပို့လွှတ်သည့်လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားများအတွက် နိုင်ငံခြား ဘာသာသင်တန်းများ ပို့ချပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဥပဒေအမှတ် ၇၂ ၊ ပုဒ်မ ၆၅ အရ ပြည်ပသို့ အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့်လုပ်ငန်းသည်၊ အလုပ်သမားများပြည်ပသို့ပို့လွှတ်ခြင်း မပြုမီ လိုအပ်သည့်ကျွမ်းကျင်မှုကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း၊ စာမေးပွဲစစ်ဆေးခြင်း နှင့် အောင်လက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်း စသည့်လုပ်ငန်းများအတွက် တာဝန်ရှိကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ သင်တန်းပို့ချရာ၌ ပါဝင်ရမည့် အကြောင်းအရာများမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- ၁။ အမျိုးသားယဉ်ကျေးမှုလက္ခဏာများနှင့် ဓလေ့ထုံးစံများ၊
- ၂။ အလုပ်သမားရေးရာ၊ ပြစ်မှုဆိုင်ရာ၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာများ နှင့် ဝိယက်နမ်နိုင်ငံနှင့် လက်ခံသည့် နိုင်ငံတို့၏ အုပ်ချုပ်မှုရေးရာများ၊
- ၃။ အလုပ်သမား ငှားရမ်းမှု ကန်ထရိုက်စာချုပ်တွင် ပါရှိသည့်အချက်များ၊
- ၄။ လက်ခံသည့် နိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရေးရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာသန့်ရှင်းမှုဆိုင်ရာများ၊

- ၅။ လက်ခံသည့်နိုင်ငံ၏ ဓလေ့ထုံးစံနှင့်ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာများ၊
- ၆။ အလုပ်ဆိုင်ရာအမှုအကျင့်နှင့် နေ့စဉ်နေထိုင်မှုဘဝများ၊
- ၇။ အများပြည်သူသယ်ယူပို့ဆောင်ရေး နှင့် ဈေးဝယ်ရေး၊ နေ့စဉ်သုံး ကိရိယာပစ္စည်းများ အသုံးပြုရေးအတွက် လမ်းညွှန်မှုများ၊
- ၈။ လက်ခံသည့်နိုင်ငံတွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်စဉ်အတွင်း ကြိုတင်သတိပြုကာကွယ်ရန် ကိစ္စများ။

ထို့ပြင် MOLISA ဝန်ကြီးဌာန အနေဖြင့် အထက်ဖော်ပြပါ အချက်များအနက် မှ အမှတ်(၁) (၂) (၅) (၆) (၇) နှင့် (၈) အချက်များအပါအဝင် သင်ကြားရေးဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများကို ပြုစုနိုင်ရေးအတွက် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာန (DOLAB) ကို တာဝန်လွှဲအပ်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် ၁၈/၂၀၀၇/QD-BLDTBXH ကို ၁၈-၇-၂၀၀၇ ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ ပြည်ပသို့အလုပ်သမား ပို့လွှတ်သည့် လုပ်ငန်း များအနေဖြင့် အထက်ဖော်ပြပါအချက်(၃) နှင့် (၄) တို့အတွက် သင်ကြားရေးစာရွက်စာတမ်းများကို ပြုစုပေးရန် တာဝန်ယူရန် ဖြစ်ပါသည်။

“ဖံ” သတ်မှတ်ချက်များ

Standards

MOLISA ဝန်ကြီးဌာန၏ ၁၈-၇-၂၀၀၇ ရက်စွဲပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် ၁၈/QD-BLDTBXH အရ မဖြစ်မနေပို့ချပေးရန် လိုအပ်သည့်သင်တန်းအစီအစဉ်တွင်၊ လက်တွေ့သင်တန်းချိန်ပေါင်း ၁၆ ချိန် အပါအဝင် စုစုပေါင်းသင်တန်းချိန် ၇၄ ချိန် ရှိရပါမည်။ သင်တန်းချိန်တစ်ချိန်လျှင် ၄၅ မိနစ်ဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းပို့ချသူများသည် အောက်ဖော်ပြပါ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီရပါမည်-

- (က) ပြည်ပအလုပ်သမားပို့လွှတ်မှုဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံနှင့်ဗဟုသုတရှိသူ။
- (ခ) ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ၏ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာများနှင့် အိမ်ရှင်နိုင်ငံ၏ ဓလေ့ထုံးစံနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာဆည်းပူးလေ့လာမှုနှင့် ဗဟုသုတရှိသူ။
- (ဂ) သက်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများအတွက် DOLAB ဌာနမှ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးထားသူ။

သင်တန်းပို့ချရေးနှင့်ဆိုင်သည့် အထောက်အကူပစ္စည်းများတွင် အောက်ဖော်ပြပါ ပစ္စည်းများ ပါဝင်ရန် လိုအပ်ပါသည်-

- (က) သင်ကြားလေ့ကျင့်ရေးအတွက် အထောက်အကူများနှင့်ကိရိယာပစ္စည်းများ ပြည့်စုံစွာ ထားရှိပေးရန်။
- (ခ) သင်တန်းသားများ စားသောက်ရန်နေရာ၊ သင်တန်းတက်ရန်နေရာနှင့်ခေတ္တတည်းခိုရန် နေရာတို့ကို သင်တန်းသားဦးရေ ၁၀၀ အတွက် စီစဉ်ပေးရန်။

စဉ်	အကြောင်းအရာ	သင်တန်းချိန်		
		စာတွေ့	လက်တွေ့	ပေါင်း
၁	အမျိုးသားယဉ်ကျေးမှုလက္ခဏာများနှင့်လေ့ထုံးစံများ	၄	-	၄
၂	အလုပ်သမားရေးရာပြစ်မှုဆိုင်ရာ၊ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာများ၊ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံနှင့်လက်ခံသည့်နိုင်ငံတို့၏အုပ်ချုပ်မှုရေးရာများ	၁၂	-	၁၂
၃	အလုပ်သမားနှင့်ငှားရမ်းအသုံးပြုသူတို့အကြားချုပ်ဆို ထားသည့် ကန်ထရိုက်စာချုပ်	၈	-	၈
၄	အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာသန့်ရှင်းမှု	၈	၈	၁၆
၅	လက်ခံသည့်နိုင်ငံ၏ယဉ်ကျေးမှု/လေ့ထုံးစံများ	၄	၄	၈
၆	အလုပ်ဆိုင်ရာအမှုအကျင့်နှင့်နေစဉ်နေထိုင်မှုဘဝ	၈	-	၈
၇	အများပြည်သူ သယ်/ပို့ စနစ်၊ ဈေးဝယ်မှု၊ နေစဉ်သုံး ကိရိယာများအသုံးပြုမှု	၄	၄	၈
၈	ပြည်ပတွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်စဉ်အတွင်း ကြိုတင်ကာ ကွယ် သတိပြုရန်အချက်များ	၆	-	၆
၉	သင်တန်းပြီးဆုံးချိန်ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့်စာမေးပွဲစစ်ဆေးမှု	၄	-	၄
	စုစုပေါင်း	၅၈	၁၆	၇၄

အကျိုးတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု

Partnerships

သတ်မှတ်ထားသည့်လုပ်ငန်းများကို ထမ်းဆောင်နိုင်ရန်အတွက် DOLAB ဌာနသည် သက်ဆိုင်ရာ လက်ခံသည့်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံခြင်းစီအတွက် ပညာပေးစာစောင်များကို တည်းဖြတ်ထုတ်ဝေပေးပါသည်။ ယနေ့ အချိန်အထိ အောက်ပါနိုင်ငံများအတွက် သင်ကြားလေ့ကျင့်ရေးဆိုင်ရာ စာအုပ်စာတမ်းများကို ပြုစုထားရှိ ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ဂျပန်၊ ထိုင်ဝမ်(တရုတ်)၊ မလေးရှား၊ ကိုရီးယား၊ ဆော်ဒီအာရေဗျ၊ ယူအေအီး၊ မကာအို (တရုတ်) စသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ ဤစာချုပ်စာတမ်းများကို လက်ခံသည့်နိုင်ငံများ၏ လိုအပ်ချက်များအပေါ် အခြေပြု၍ အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီဖြစ်စေရန် ပုံမှန်ဖြည့်စွက်ပြင်ဆင်ပေးပါသည်။

ထို့ပြင် DOLAB ဌာနအနေဖြင့် အလုပ်သမားဘေးအန္တရာယ်ကင်းရေးဌာန (Department of Labour Safety) နှင့်ပူးပေါင်း၍ “အလုပ်သမားများဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်စာအုပ်”ကို မကြွင်းနစ်၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊ နည်းပညာမြင့်ဂဟေဆက် နှင့် ငါးဖမ်းသင်္ဘောအဖွဲ့ စသည့် သက်မွေးလုပ်ငန်းအချို့တို့အတွက် ရည်ရွယ်ပြုစုထုတ်ဝေပေးပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် DOLAB ဌာန သည် လုပ်သားများကျွမ်းကျင်မှုလေ့ကျင့်ရေးဌာန (Department of Vocational Training) နှင့် ညှိနှိုင်း ပေါင်း စပ်၍ ပြည်ပအလုပ်သမားများအတွက် နည်းပညာမြင့်ဂဟေဆက်၊ ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် အထည်ချုပ် စသည့် လုပ်ငန်းများအတွက် သင်ကြားရေး အထောက်အကူ စာအုပ်စာတမ်းများကိုလည်း ပြုစုထုတ်ဝေပါသည်။ DOLAB ဌာနသည် သက်ဆိုင်သည့် ပါတနာဌာနနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်း၍ ပြည်ပအလုပ်သမားများအတွက် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ ဘာသာစကားကျွမ်းကျင်မှု တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန်အတွက် အင်္ဂလိပ်၊ ကိုရီးယား၊ ဂျပန်၊ တရုတ်နှင့် အာရေဗျ ဘာသာ သင်ထောက်ကူ စာအုပ်စာတမ်းများ ပြုစုထုတ်ဝေထားပါသည်။ သင်တန်းပြီးဆုံး သည့်အခါ အဆိုပါ စာအုပ်စာတမ်းများကို အလုပ်သမားများအား ပြည်ပသို့ယူဆောင်သွားနိုင်ရန် အပိုင်ပေး အပ်ခဲ့ပါသည်။

မဲခေါင်ဒေသခွဲ (Mekong Subregion) အတွင်း/အပြင် နှစ်ဌာန၌ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ မတရားခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်းမှ အကာကွယ်ပေးရန် ၂၀၁၁-၂၀၁၅ အတွက် ချမှတ်ခဲ့သည့် သုံးပွင့်ဆိုင်လုပ်ငန်း စီမံကိန်းပါမူဘောင်အရ ILO အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်က၊ DOLAB ဌာနနှင့်ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ်၍ မလေးရှားနိုင်ငံနှင့် ထိုင်ဝမ်ဈေးကွက်များ၌ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသည့် ဗီယက်နမ် အလုပ်သမားများအတွက် အသိပညာပေး စာရွက်စာတမ်းများကို အသစ်တစ်ဖန်ပြန်လည်ပြုစုခဲ့ပါသည်။ ဆရာကိုင် နှင့် သင်တန်းသားကိုင် စာအုပ် စာတမ်းများအပါအဝင် သင်တန်းဆိုင်ရာ စာအုပ် စာတမ်းများကို CD ချပ် နှင့် တစ်ပါးတည်းပူးတွဲလျက် ၊ ခေတ်မီသင်ကြားပို့ချမှုနည်းစနစ်များနှင့်အညီ စုဆောင်းပြုစုထားရှိပါသည်။

DOLAB ဌာနအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံ၏ အခြေခံသတင်းအချက်အလက်များ၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေစည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ၊ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေ၊ မိမိနိုင်ငံသို့ စိတ်ချလက်ချငွေလွှဲပေးပို့နိုင်မည့် နည်းလမ်းစသည်တို့ကို စုစည်းပြုစု၍ ဦးတည်သွားရောက်ရာ နိုင်ငံအတွက် "သင်သိရန် လိုအပ်သည့်အချက်များ" (What You Need to Know) အမည်ရှိ လက်စွဲစာအုပ် (Manual) များကို ဘရူနိုင်း၊ နယူးဇီလန်၊ ထိုင်း၊ ဩစတြေးလျ၊ ရုရှား၊ အင်ဒိုလာ၊ ဂျာမနီ၊ စင်ကာပူ၊ မကာအို၊ မလေးရှား၊ ဆိုက်ပရပ်၊ ဂျပန်၊ အစ္စရေး၊ ကိုရီးယား ထိုင်ဝမ် စသည့် အလုပ်သမား ဈေးကွက်နိုင်ငံများအတွက် ပြုစုထားပြီးဖြစ်ပါသည်။

ထို့ပြင် ဗီယက်နမ်လူအင်အားဖြည့်ဆည်းရေးအသင်း (VAMAS) အနေဖြင့် Western Union ၏ အထောက်အပံ့ဖြင့်၊ သက်ဆိုင်သည့်နိုင်ငံအတွက် အခြေခံသတင်းအချက်အလက်များ၊ ပြည်သူများအကြောင်း၊ ဦးတည်သွားရောက်ရာ နိုင်ငံ၏ဥပဒေများ၊ မိခင်နိုင်ငံသို့ ငွေလွှဲပေးပို့ရေးအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ စသည်တို့ ပါရှိသည့် လက်စွဲစာအုပ်ကို ပြုစုနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ယနေ့ထိ VAMAS က ၊ အလုပ်သမားဈေးကွက်များဖြစ်သည့် ဂျပန်၊ ထိုင်ဝမ်၊ မလေးရှား၊ ဆော်ဒီအာရေဗျ၊ ယူအေအီးနှင့် လစ်ဗျားနိုင်ငံများအတွက် လက်စွဲများကို ထုတ်ဝေနိုင်ခဲ့ပြီဖြစ်ပါသည်။ ဤလက်စွဲစာအုပ်များတွင် နှစ်ဘာသာတွဲလျက် ဆက်သွယ်ပြောဆိုပုံလမ်းညွှန်များကိုလည်း ထည့်သွင်းဖော်ပြထားရာ အခြားဘာသာစကားကို အနည်းအကျဉ်းလောက်သာ တက်ကျမ်းနားလည် ထားသူများအဖို့ အဆင်ပြေစေနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ပြည်ပအလုပ်သမားများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု

Protection of Overseas Workers

ဗီယက်နမ်နိုင်ငံအစိုးရကသတ်မှတ်တာဝန်ပေးအပ်ထားသည့်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားလက်ခံသည့် နိုင်ငံတို့အကြား ပြည်ပအလုပ်သမားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် မူဘောင်တစ်ရပ် ချမှတ်လုပ်ဆောင်ရန် နှစ်ဖက်သဘောတူညီချက် တစ်ရပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးကြရပါသည်။ ဤသဘောတူညီချက်များသည် အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများကသာမက ပြည်ပအလုပ်သမားပို့လွှတ်မှု စီမံခန့်ခွဲသည့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများပါ ၊ အလုပ်သမားခန့်ထားမှုစာချုပ်တွင် ဖော်ပြထားသည့် ဥပဒေပါအခွင့် အရေးများအတွက် အကာအကွယ်ပေးရန် အထူးသဖြင့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေ ၊ လုပ်ခလစာ၊ ဘောနပ်၊ လူမှုရေးအာမခံ၊ နေထိုင်ရေးအခြေအနေ စသည်တို့အပြင် ကန်ထရိုက်စာချုပ်ပါအတိုင်း အလုပ်ရှင်က လိုက်နာဆောင်ရွက်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ ဤသတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ဥပဒေအမှတ် ၇၂၊ ပုဒ်မ ၂၇၊ ၃၀၊ ၃၃၊ ၃၈၊ ၄၁ နှင့် ၆၉ တို့တွင် အတိအလင်း ဖော်ပြပါရှိပါသည်။ ၂၀၀၇ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ရက်နေ့စွဲပါ။ MOLISA ဝန်ကြီးဌာန၏ ဆာကြူလာအမှတ် ၂၁/၂၀၀၇/TT-BLDTBXH ၏ အပိုဒ် ၅ တွင် ဥပဒေအမှတ် ၇၂ ၏ ပုဒ်မအချို့တို့ကို လည်းကောင်း၊ ဥပဒေ အမှတ် ၇၂ ကို အကောင်အထည်ဖော်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် (၁-၈-၂၀၀၇) ရက်စွဲပါ အမိန့်ဒီကရီ ၁၂၆/၂၀၀၇/ND - CP ပါ လမ်းညွှန်ချက်များကိုလည်းကောင်း၊ အသေးစိတ်ဖော်ပြထားပါသည်။

အကယ်၍ ပြည်ပအလုပ်သမားများ အခက်အခဲနှင့် စိတ်ခေါ်မှုများ သို့မဟုတ် မတော် တဆမှုဖြစ်ပွားမှုနှင့် ကြုံတွေ့ရသည့်အခါမျိုးတွင် လိုအပ်သလို အချိန်မီကူညီထောက်ပံ့ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ဖြေရှင်းခြင်းမပြုနိုင်သည့်အတွက် အစိုးရ၏အကူအညီ လိုအပ်ပါက အမြန်ဆုံးဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန် ပြည်ပရှိ ဗီယက်နမ် နိုင်ငံသားအလုပ်သမားများအကာအကွယ်ပေးရေး ရန်ပုံငွေ (Fund for Protection of

Vietnamese Citizens Abroad) တစ်ရပ်ကို နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန၏ မေတ္တာရပ်ခံချက်အရ ဝန်ကြီးချုပ်ရုံး၏ (၂၅-၇-၂၀၁၇)ရက်စွဲပါ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် ၁၁၉/၂၀၀၇/ QD-TT ဖြင့် ထူထောင်ထားရှိပေးပါသည်။

အဆိုပါ ရန်ပုံငွေစတင်ထူထောင်ပြီးချိန်မှ အစပြု၍ အိမ်ရှင်/လက်ခံနိုင်ငံတွင် အကြောင်းအမျိုးကြောင့် ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းခြင်းခံရသည့် အကူအညီလိုအပ်နေသူများထံသို့ ဗီယက်နမ်ကောင်စစ်အရာရှိများ/ အလုပ်သမားရေးရာသံမှူးများ အကြိမ်ကြိမ်သွားရောက်တွေ့ဆုံပြီး၊ ၎င်းတို့၏ ဝင်ငွေကိစ္စ၊ တရားမဝင် ဖမ်းဆီးခံထားရသည့်ကိစ္စ၊ နိုင်ငံတကာဥပဒေနှင့်ပြည်တွင်းဥပဒေများအရ နေရပ်သို့ ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ပြန်နိုင်ရေးကိစ္စများ အပါအဝင် ဥပဒေအရ ခံစားခွင့်ရှိသည့် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများအတွက် ကူညီပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ကြပါသည်။

နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန (MFA) ၊ ကောင်စစ်ရေးရာဌာနအနေဖြင့် ကန်ထရိုက်စာချုပ်များ၊ ကျန်းမာရေး ဆိုင်ရာမှတ်တမ်းများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုသတ်သေခံလက်မှတ်များ၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ သက်သေခံ အထောက်အထားများအားလုံးကို တရားဝင်ကြောင်း၊ မှန်ကန်ကြောင်း၊ အသိအမှတ်ပြုပေးခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းမှာ၊ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသားများအတွက် ဥပဒေရေးရာ ခိုင်မူရရှိစေပြီး၊ လက်ခံသည့်နိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ခွင့် လက်မှတ်လျှောက်ထားသည့်အခါဖြစ်စေ၊ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသားအဖြစ်အခါဖြစ်စေ၊ အထောက်အကူပြုနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသားများ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ပျောက်ဆုံးမှုများအတွက်လည်း နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အသစ်များကို ထုတ်ပေးခဲ့ပါသည်။

ပြည်ပအလုပ်သမား၏ ဥပဒေပါ အခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန် ဗီယက်နမ် အစိုးရသည် လက်ခံသည့်အိမ်ရှင်နိုင်ငံများနှင့် သဘောတူညီချက်စာချုပ်များကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားပါသည်။ ထိုနိုင်ငံများမှာ မလေးရှား၊ ကိုရီးယား၊ ထိုင်ဝမ်၊ ဂျပန်၊ လာအိုနိုင်ငံ၊ ကာတာ၊ ရုရှား၊ ဘူဂေးရီးယား၊ စလိုဗားကီးယား၊ ယူအေအီး၊ ကနေဒါ နိုင်ငံ၏ ဆကာချီဝန်ပြည်နယ် စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ ဤသဘောတူညီချက် / စာချုပ်မှာ အကောင်အထည်ဖော်ဆဲဖြစ်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ စာချုပ်ချုပ်ရခြင်းမရှိသေးသည့် နိုင်ငံများနှင့်စပ်လျဉ်း၍လည်း အစိုးရက လက်ငင်းဖြစ်နိုင်ခြေများပေါ်မူတည်၍ သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံများနှင့် ဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းကို ဖွင့်လှစ်ပြီး အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးအတွက် အကာအကွယ်ပေးရန် MOLISA ဝန်ကြီးဌာနကို ညွှန်ကြားထားပါသည်။

ပြည်ပအလုပ်သမားများ စီမံခန့်ခွဲမှုယူနစ်

The Overseas Workers Management Unit

ပြည်ပအလုပ်သမားများ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး၊ အလုပ်သမားဈေးကွက်တစ်ခုခြင်းစီ၏ အခြေအနေပေါ်မူတည်၍ ပုံစံအမျိုးမျိုးချမှတ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသား အလုပ်သမား အများအပြား လုပ်ကိုင်နေသည့် အိမ်ရှင်/လက်ခံနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားများအတွက် ပိုမိုထိရောက်စွာ အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန် ထိုနိုင်ငံရှိ ဗီယက်နမ်သံရုံးများတွင် ပြည်ပအလုပ်သမား စီမံခန့်ခွဲရေးယူနစ်များကို သံရုံး၏ တိုက်ရိုက်ကြီးကြပ်မှုအောက်တွင် ထားရှိရန် MOLISA ဝန်ကြီးဌာနအား အစိုးရကခွင့်ပြုပေးခဲ့ပါသည်။ ယနေ့ အထိ ထိုသို့သော OWMU ၉-ခု တို့ကို ဖွဲ့စည်း ထားရှိနိုင်ခဲ့ပြီဖြစ်ပါသည်။ ထိုနိုင်ငံများမှာ မလေးရှား၊ ဂျပန်၊ ကိုရီးယား၊ ထိုင်ဝမ်၊ ယူအေအီး၊ ကာတာ၊ လစ်ဗျား၊ ချက်သမ္မတနိုင်ငံနှင့် ဆော်ဒီအာရေဗျနိုင်ငံတို့ဖြစ်ပါသည်။

တွေ့ရှိရသည့်အချက်အလက်များအရ ဤနေရာဒေသများတွင် အကူအညီလိုအပ်နေသည့် အလုပ်သမားများအတွက် အကာအကွယ်ပေးမှုနှင့် ကူညီထောက်ပံ့မှုများကို ပိုမိုထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်သည်ကို တွေ့ရှိရပြီး၊ အချို့သော အခြေအနေများ၌ အလုပ်သမားပြည်ပပို့သည့်လုပ်ငန်းများက ပြေလည်အောင် မဖြေရှင်းနိုင်ကြသည့် အလုပ်သမားနှင့်အလုပ်ရှင်များအကြား အချိန်ကြာမြင့်စွာဖြစ်ပွားလျက်ရှိသော ဆန္ဒပြသပိတ်မှောက်မှုများ၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအလွန်အကျွံ ဖောက်ဖျက်မှုများ၊ စစ်ပွဲများ၊ ကြီးမားသည့် သဘာဝဘေးအန္တရာယ်များ နိုင်ငံရေးတွင်ပါဝင်ပတ်သက်မှုများ၊ နှစ်နိုင်ငံ ဆက်ဆံရေး ပျက်ပြားမှုများ စသည်တို့ကိုပင် ပြေလည်အောင် ဖြေရှင်းနိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

အလုပ်သမားဦးရေအနည်းငယ်မျှသာရှိသည့် ဈေးကွက်နိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားရေးရာနှင့် ပတ်သက်၍ တာဝန်ရှိသည့် အရာရှိတစ်ဦးသာ နိုင်ငံ၏သံရုံးတွင် ထားရှိပေးပါသည်။ အစိုးရ၏ အမိန့်ဒီကရီအမှတ် ၁၂၆/၂၀၀၇/ ND-CP ၏ ပုဒ်မ ၉ အရ အကောင်အထည်ဖော်ရန် တာဝန်ရှိရာ၌ ၊ MFA ဝန်ကြီးဌာနသည်၊ OWMU မရှိသေးသည့်နိုင်ငံတွင် ဗီယက်နမ်အလုပ်သမားများက အကာအကွယ်နှင့် ကူညီထောက်ပံ့မှု တောင်းခံလာပါက လိုအပ်သလိုပံ့ပိုးလုပ်ဆောင်ပေးရန်၊ ၎င်း၏သံရုံးများအား ညွှန်ကြားထားပါသည်။ သို့ရာတွင် ပြည်ပအလုပ်သမားများနယ်ပယ်မှာ အလွန်ကျယ်ပြန့်ကြီးမားသည့်အတွက် ကူညီထောက်ပံ့ပေးနိုင်မှုမှာ ကန့်သတ်ချက်များရှိနေပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် စီမံအုပ်ချုပ်မှုစနစ်မှာ သေးငယ်ပြီး အလုပ်သမား ပို့လွှတ်သည့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့်သံရုံးအကြား ပေါင်းစပ်လုပ်ဆောင်နိုင်မှုမှာလည်း မရှိသည့်အတွက် နေရာအနှံ့ကို မရောက်ရှိနိုင်ပါ။ လောလောဆယ်အားဖြင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသံရုံးများကို နိုင်ငံပေါင်း ၆၇-နိုင်ငံတွင် ဖွင့်လှစ်ထားရှိပါသည်။ တစ်ကမ္ဘာလုံး၌ ကောင်စစ်ရုံးပေါင်း ၂၃ ရုံးနှင့် ဂုဏ်ထူးဆောင်ကောင်စစ်ရုံးပေါင်း ၇-ရုံးရှိပါသည်။

အလုပ်သမားများနေရပ်ပြန်ရေးဆိုင်ရာအစိုးရ၏ မူဝါဒများ
Government Policies for Workers' Return

ပြည်ပသို့အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့်ကိစ္စနှင့် ပြည်ပအလုပ်သမားရေးရာကိစ္စများအတွက် ထောက်ပံ့ကူညီရေးနှင့်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရေးတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ဥပဒေပြဌာန်းပေးခြင်းများအပြင်၊ အစိုးရအနေဖြင့် မိခင်နိုင်ငံသို့ ပြန်လာသည့် အလုပ်သမားများ ထောက်ပံ့ကူညီရန်နှင့် အဆင်ပြေချောမွေ့အောင် ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးရန်အပြင်၊ မိမိ မိသားစုနှင့်ပြန်လည်ပေါင်းစည်းနေထိုင်နိုင်ရေးတို့အတွက် တရားဝင်အထောက်အထားမှတ်တမ်းများနှင့် သီးခြားမူဝါဒများစွာတို့ကို ထုတ်ပြန်ထားပါသည်။ ဥပဒေရေးရာပိုင်းတွင် ဥပဒေအမှတ် ၇၂ ၏ ပုဒ်မ ၅၉ နှင့် ၆၀ တို့အရ နေရပ်ပြန်လာသူများအတွက် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးပေးရန်နှင့် ၎င်းတို့အတွက်မြှင့်တင်လုပ်ဆောင်ပေးရန် သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားပါသည်။ ၃၁-၈-၂၀၀၇ ရက်စွဲပါ ဝန်ကြီးချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် ၁၄၄/၂၀၀၇ QD-TTg အရ ပြည်ပအလုပ်သမားများအတွက် ငွေစုငွေချေးရန်ပုံငွေ (Credit Fund) တစ်ခုထူထောင်၍ စီမံလုပ်ဆောင်ရန်အပြင်၊ ပြည်ပအလုပ်သမားများ ကန်ထရိုက်ကာလ ကုန်ဆုံး ခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ၊ နေထိုင်မကောင်းခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ၊ မတော်တဆထိခိုက်မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ကျန်းမာရေးအကြောင်း ပြချက်အရဖြစ်စေ၊ နေရပ်သို့ ပြန်လာကြရသည့် အလုပ်သမားများကို ထောက်ပံ့ကူညီရန်အတွက် ကိုလည်း ပြဌာန်းသတ်မှတ်ထားပါသည်။

ထို့ပြင် ၂၉/၄/၂၀၁၆ ရက်စွဲပါ အစိုးရ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် ၇၃/NQ-CP အရ ဦးတည်ချက်ဖြင့် လုပ်ဆောင်သည့်လုပ်ငန်းအစီအစဉ် (Target Programmes) များတွင်၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနိုင်ခွင့်ပြုခြင်းဖြစ်ပြီး၊ MOLISA ဝန်ကြီးဌာနအား အလုပ်အကိုင်အတွက် ဦးတည်ချက်ထားလုပ်ဆောင်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုလေ့ကျင့်ရေးနှင့် OSH (၂၀၁၆ - ၂၀၂၀) တို့ကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်စေခဲ့ပါသည်။ သို့ဖြစ်သည့်အားလျော်စွာ အလုပ်ကန်ထရိုက်စာချုပ်သက်တမ်းကုန်ဆုံးသဖြင့် နေရပ်ပြန်လာရသူများအား အလုပ်အကိုင်နေရာချထားပေးနိုင်ရန်အတွက် ထောက်ပံ့ကူညီမှုအဖြစ်၊ နိုင်ငံတော်၏ဘက်ဂျက်ထဲမှ ခွဲဝေသတ်မှတ် ခွင့်ပြု ပေးခဲ့ပါသည်။

အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးပေးရေးအတွက် မူဝါဒ
Policy for Job Creation

ပြည်ပသို့ အလုပ်သမားပို့လွှတ်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အစိုးရ၏ရည်မှန်းချက်တစ်ရပ်မှာ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများရရှိလာစေရန်ဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းတို့မိမိနိုင်ငံသို့ ပြန်ရောက်လာပါက၊ နိုင်ငံ၏ စက်မှု လက်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတို့အတွက် ထိရောက်သည့် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် မျှော်မှန်းချက်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် လက်ရှိမူဝါဒအရ၊ ကုမ္ပဏီများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ထိုအလုပ်သမားများကို ခန့်ထားကြရန် အားပေးတိုက်တွန်းနေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ထိုအလုပ်

သမားများအတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်နှင့် အလုပ်အကိုင်မှတ်ပုံတင်နိုင်ရေးလမ်းညွှန်ကူညီပေးကြရန် MOLISA ဝန်ကြီးဌာနနှင့် နိုင်ငံတစ်ဝန်းရှိ ၎င်း၏ ရုံးကွန်ယက်များကို မေတ္တာရပ်ခံထားပါသည်။

အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ပြည်ပမှပြန်လာကြသည့် ဆင်းရဲသည့်ခရိုင်များမှ ပြည်ပသို့ သွားရောက်လုပ်ကိုင်သူများကို စီးပွားရေးအခြေအနေကောင်းမွန်သည့်ဒေသများမှ အလုပ်သမားများထက် ပို၍ ဦးစားပေးရန် ၂၉-၄-၂၀၀၉ ရက်စွဲပါ ဝန်ကြီးချုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ ၎င်းတို့အတွက် သင့်တော်သည့်အလုပ်တစ်ခုရရှိရေး၊ ကိုယ်ပိုင်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခုထူထောင်ရေး စသည်တို့အပြင် ပြည်ပ တွင်လုပ်ကိုင်စဉ် စုဆောင်းရရှိသည့်ငွေများကို မည်ကဲ့သို့အကျိုးရှိအောင် အသုံးချသင့်ကြောင့် အကြံပြု လမ်းညွှန်ရာ၌ ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။

အခွင့်အရေးဆုံးရှုံးနေသည့် အလုပ်သမားများ(ဥပမာ- ထိခိုက်ဒဏ်ရာရထားသူ (သို့မဟုတ်) ပြည်ပ၌ လုပ်ကိုင်နေစဉ် မကျန်းမာခြင်းကြောင့် ကန်ထရိုက်စာချုပ်သက်တမ်းမပြည့်မီ မဖြစ်မနေ နေရပ်ပြန်လာ ကြရ သူများ) အနေဖြင့် ပြည်ပအလုပ်သမားများ ငွေစုငွေချေးရန်ပုံငွေ (CFOW) မှ တစ်ဆင့် ငွေကြေး ထောက်ပံ့မှုကို အစိုးရထံမှ ရရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမား၏ ကိုယ်တိုင်အလုပ်ဖန်တီးမှုဆိုင်ရာမူဝါဒ

Policy for Worker's Own Job Creation

ကိုယ်ပိုင်ငွေကြေးအရင်းအမြစ်ရှိကြသည့် နေရပ်ပြန်လာသည့် အလုပ်သမားများကို ကိုယ်ပိုင် စီးပွား ရေးလုပ်ငန်း ထူထောင်နိုင်ရန် အစိုးရက အားပေးကူညီမည်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းပြင် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင် ငွေကြေး များကို တိုးပွားအောင်လုပ်ဆောင်ရန် အခက်အခဲရှိနေသူများကို လုပ်ငန်းစတင်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် အထူးအခွင့် အရေးရ မြီးရှင်အဆင့်အတန်းကို ရရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။

ပြည်ပ၌ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အလုပ်သမားစေလွှတ်နိုင်ရေးအတွက် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း များကို ဖန်တီးပေးရာ၌ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုဌာန (Employment Service Centre) များက အလုပ်သမား များကို အကြံပြုဆွေးနွေးပေးခြင်း၊ အလုပ်နှင့်မိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ ဘာသာစကားသင်တန်းများပေးခြင်း (ကိုရီးယားနှင့်ဂျပန်ဈေးကွက်အတွက်) စသည်တို့အပြင် MOLISA ဝန်ကြီးဌာနက ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ပြည်ပအလုပ်သမားရေးရာဌာန (Centre of overseas labour - COLAB) ကို ကန်ထရိုက် ကာလ ကုန်ဆုံး သဖြင့် နေရပ်ပြန်လာသည့် ဗီယက်နမ်အလုပ်သမားများ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရာတွင် ထောက်ပံ့ ကူညီမှုပေးရန် တာဝန်လွှဲအပ် ပေးထားခဲ့ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်မှာ အထူးသဖြင့် ကိုရီးယားနိုင်ငံတွင် EPS အစီအစဉ်ဖြင့် လုပ်ကိုင်ခဲ့သူများနှင့် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် Programme IM Japan အစီအစဉ်ဖြင့် လုပ်ကိုင်ခဲ့သူများ အတွက် ဖြစ်ပါ သည်။

ဤလုပ်ငန်းကိုဆောင်ရွက်ရာတွင် COLAB ဌာနသည် လူ့စွမ်းအားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာရုံး (Office of Human Resource Development - OHRD) နှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံအခြေစိုက် IM-Japan ရုံးတို့က အခြားသက်ဆိုင်သည့်ရုံးများနှင့်ပူးပေါင်း၍ ၊ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ဖြစ်ထွန်းပေါ် ပေါက်စေရန် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ကိုရီးယားနှင့်ဂျပန်နိုင်ငံတို့သို့ ချဉ်းကပ်နိုင်ရေးအတွက် အလုပ် အကိုင်ဈေးပွဲတော် (Labour Fairs) များကို စီစဉ်ကျင်းပခဲ့ပါသည်။ ယနေ့အထိ COLAB အနေဖြင့် Labour Fairs ၂-ကြိမ်တိုင် ကျင်းပနိုင်ခဲ့ပြီး၊ အလုပ်အကိုင်အတွက် တွေ့ဆုံမှုအကြိမ်ပေါင်း ၆-ကြိမ်တိတိရှိခဲ့ပြီး၊ အလုပ် သမားဦးရေ ၂၀၀၀ ကျော်နှင့် လုပ်ငန်းပေါင်း ၂၅၄ ခုတို့ပါဝင်၍ လူတွေ့မေးမြန်းမှုနှင့် ရွေးချယ်မှုများပြု လုပ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်အရ အလုပ်သမားပေါင်း ၄၁၄ ဦး၊ အလုပ်အကိုင်များရရှိသွားခဲ့ကြပါသည်။

ယခုကဲ့သို့ ကနဦးအောင်မြင်မှုများအပြင် COLAB အနေဖြင့် စိမ်းခေါ်မှုအများအပြားနှင့်လည်း တွေ့ကြုံ နေရပါသည်။ ပထမတစ်ခုမှာ ကျွမ်းကျင်မှုပိုင်းနှင့် နိုင်ငံခြားဘာသာစကား တတ်မြောက်မှုပိုင်းတို့တွင် အကန့် အသတ်များရှိနေပြီး အလုပ်ရှင်၏ လိုအပ်ချက်ကို မဖြည့်ဆည်းနိုင်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိယအချက်မှာ

နေရပ်သို့ပြန်လာသည့် ပြည်ပအလုပ်သမားများသည် ဒေသခံ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ခလစာထက် ပိုမိုမြင့်မားစွာတောင်းဆိုလေ့ရှိကြသော်လည်း ၊ ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်နှင့် စွမ်းဆောင်နိုင်မှုတို့မှာမူ အတူတူပင် ဖြစ်နေပါသည်။ တတိယအချက်အနေဖြင့် အလုပ်အကိုင် ဈေးပွဲတော် (Labour Fairs) နှင့် အလုပ်အကိုင်အတွက် တွေ့ဆုံမှု (Job Deals) များကို အခါအားလျော်စွာ ကျင်းပပေးနိုင်သော်လည်း ၊ အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုမှာမူ မကြာခဏ လိုအပ်လျက်ရှိသည့်အခြေအနေဖြစ်ပါသည်။ စတုတ္ထအချက်မှာ ပြည်ပမှပြန်လာသည့် အလုပ်သမားများမှာ နိုင်ငံအနှံ့အပြားတွင် နေထိုင်လျက်ရှိကြပါသည်။ ဖက်စပ်ကုမ္ပဏီများနှင့် နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသည့် ကုမ္ပဏီများမှာ မြို့ကြီးများနှင့် မြို့ပြဒေသများ တွင်သာရှိနေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ပဉ္စမအချက်မှာ ပြည်ပအလုပ်သမားများအတွက် အခွင့်အလမ်းမြှင့်တင် ဆောင်ရွက်ပေးရန် တာဝန်ယူထားသည့်အရာရှိ ဦးရေမှာ လုံလောက်ခြင်း မရှိသည့်အပြင် အတွေ့အကြုံ လည်း မရှိကြပါ။

အလုပ်အကိုင်နှင့် မိတ်ဆက်မှုအစီအစဉ်အပြင် နေရင်းနိုင်ငံသို့ပြန်လာကြသည့် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်များလိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဗဟုသုတပြည့်ဝစေရန် COLAB ဌာနအနေဖြင့် ကိုရီးယားနိုင်ငံတွင် ကန်ထရိုက်ကာလပြီးဆုံး၍ ပြန်လာကြသည့် အလုပ်သမားများအတွက် အခမဲ့သင်တန်းများကို စီစဉ်ပြုလုပ်ပေးခဲ့ပါသည်။ သင်တန်းပို့ချချက်များတွင် ပါဝင်သည့်အကြောင်းအရာများမှာ ကိုရီးယားဘာသာစကား၊ လက်နှိပ်စက်ကျွမ်းကျင်မှု၊ ကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေးထိန်းချုပ်မှုနှင့် ခေါင်းဆောင်နိုင်မှု စွမ်းရည် တို့ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းကာလပြီးဆုံးပါက ကိုရီးယားပိုင်ကုမ္ပဏီများတွင် ရာထူးအဆင့်အမျိုးမျိုး (ဥပမာ - အလုပ်သမားအစုအဖွဲ့ခေါင်းဆောင်၊ စကားပြန်(သို့မဟုတ်) စာရေးဝန်ထမ်း) တွင် လုပ်နိုင်ရန် အခမဲ့မိတ်ဆက် လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။

အစိုးရ၏ ထောက်ပံ့ကူညီမှုများအပြင် ပြည်ပသို့အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့်လုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် နေရပ်သို့ပြန်ရောက်လာကြသည့် ဗီယက်နမ်အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်အကိုင်မြှင့်တင် ပေးနိုင်အောင် ထောက်ပံ့ကူညီပေးရန် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်မူဝါဒများ ချမှတ်ထားရှိပါသည်။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း ၂-ခုကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာ၌ တွေ့ရှိရသည်မှာ ၎င်းတို့အကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိသည့် အလုပ်အထောက်အပံ့ကူညီမှုနည်းလမ်း (Job Support Methods) တွင် အောက်ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းနှစ်ရပ်ပါဝင်ပါသည်-

- အလုပ်သမားခန့်ထားမှု ကန်ထရိုက်စာချုပ်အသစ်တစ်ရပ်အတွက် လုပ်ခဝင်ငွေပိုမိုမြင့်မားသည့် အခြား နိုင်ငံတစ်ခုကို မိတ်ဆက်ပေးခြင်း။
- နေရပ်ပြန်လာသည့် အလုပ်သမားများက ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည့်လိုအပ်သည့် သတ်မှတ်ချက်များ ထားရှိသည့် အမျိုးသာပိုင်ကုမ္ပဏီ၊ ဖက်စပ်လုပ်ငန်း (သို့မဟုတ်) နိုင်ငံခြား တိုက်ရိုက် ရင်းနှီး မြှုပ်နှံမှု လုပ်ငန်းများ စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။

ကျမ်း ကိုး စာ ရင်း BIBLIOGRAPHY

1. Economy – Planning Information Magazine No. 2/1994
2. Lê Thị Quế, “Labour export: Historic roads”. Economic Study Magazine No. 302 (7/2003)
3. Department of Overseas Labour report



အခန်း (၂)

အလုပ်ရှင်များနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား အသိပညာပေး သင်တန်း အစီအစဉ်များ၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြား လေ့လာချက်များ Employers' and Migrant Workers' Education Programmes: Case Studies

အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအသင်း (ASEAN)၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုမှ ပေါ်ထွက်လာသော ရလဒ်များကို ပုံဖော်နိုင်ရန် အပြုသဘောဆောင်၍ တိကျပြတ်သားသော လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များအား အသိအမြင်ရရှိစေရန် သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အသိပညာပေးခြင်းတို့ကို အမျိုးသားရေးမူဝါဒနှင့် လက်တွေ့ကျင့်သုံး ဆောင်ရွက်မှုတို့၌ ပို၍ပို၍ ထဲထဲဝင်ဝင် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

ဤအခန်းကဏ္ဍသည် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများမှ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို ရွေးချယ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုလုပ်ငန်းစဉ်၏ မတူကွဲပြားသောအဆင့်များ၌ အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားများအတွက် ကျယ်ပြန့်များပြားလှသော အသိပညာပေးရေးအစီအစဉ်များကို ယင်းတွေ့ရှိချက်များက အထင်အရှားဖော်ပြထားပါသည်။ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား လုပ်ငန်းစတင်ချိန်/ ဆိုက်ရောက်ပြီးချိန်တွင်ဆောင်ရွက်ပေးမှုများနှင့် နေရပ်ပြန်ခြင်းနှင့်ပြန်လည်ပေါင်းစည်းနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းပြုလုပ်ပေးခြင်းများထက် အလုပ်မဝင်မီ အကြိုသင်တန်းနှင့် ပြည်ပမထွက်ခွာမီသင်တန်းများပြုလုပ်မှုအပေါ် အဓိက အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်လျက် ရှိကြပါသည်။

အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများ (ASEAN)အတွင်း နိုင်ငံတကာရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကြီးထွားမြင့်တက်လာသည့်အလျောက် ဆိုက်ရောက်ပြီးနောက် (Post-arrival)နှင့် နေရပ်ပြန်ခြင်း (Return) အစီအစဉ်များကို ပိုမိုအလေးထား၍ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်လိမ့်မည် ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၁)

Case Study 1

အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများအပေါ် အသိပညာပေး အစီအစဉ် ဘရူနိုင်း၊ ဒါရူဆလမ် (Brunei Darussalam)

အစီအစဉ်အတွက် အသားပေးဖော်ပြချက်များ

Programme Highlights

ဤအသိပညာပေးအစီအစဉ်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားများ၏ အလုပ် ခန့်ထားမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ပြည်သူလူထု နှင့် အထူးသဖြင့် အလုပ်ရှင်များသို့ အသိပညာပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ ဤသင်တန်းသည် အလုပ်သမားရေးရာ စံနှုန်း များနှင့် လက်ရှိအခြေအနေများကို ပါဝင်ပတ်သက်သူ ပုဂ္ဂိုလ်များ၊ အဖွဲ့အစည်းများအကြား တာဝန်ယူမှုနှင့် တာဝန်ခံမှု တစ်စတစ်စ ခိုင်မြဲသွားစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

ဤသင်တန်းက အလုပ်ရှင်များကို အလုပ်ခန့်ထားမှုဥပဒေများ၏ များလှစွာသော ပြဌာန်းချက်များကို လိုက်နာရန် လိုအပ်ပုံနှင့် နှစ်ဖက်သဘောတူညီထားသည့် လစာနှင့် အလုပ်ချိန်၊ နားရက်၊ အချိန်ပိုလုပ်ခနှင့် လုပ်ခရနားရက် စသည်တို့ကဲ့သို့ ရပိုင်ခွင့်များအား ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံခြားလုပ်သားမခွဲခြားဘဲ အလေးထားမှု လိုအပ်ပုံတို့ကို ကောင်းစွာသိရှိသွားစေခြင်းမျိုးဖြစ်ရန် မျှော်လင့်ပါသည်။

အသိပညာပေးရေးအစီအစဉ်တွင် အဓိကရည်ရွယ်သောအုပ်စုမှာ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပေးသည့် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းအေဂျင်စီများဖြစ်ပြီး သင်တန်းသို့ မလွဲမသွေ တက်ရောက်ကြရ ပါသည်။ ယင်းအစီအစဉ်တွင် ပြည်သူလူထုအားလုံးကို ပါဝင်လာစေရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်သော်လည်း ရွေးချယ် သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်အကိုင်အုပ်စုများမှ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများလည်းတက်ရောက်ရန် ဖိတ်ခေါ် ကမ်းလှမ်း၍ ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာအမိန့်ကို စတင် အာဏာတည်ချိန်မှ စ၍ အသိပညာပေးအစီအစဉ်ကို နှစ်စဉ်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ပေးလျက် ရှိပါသည်။ ယင်းအစီအစဉ် မတိုင်မီက ဘရူနိုင်းဒါရူဆလမ်၏ အလုပ်သမားဥပဒေများအပေါ် အကျဉ်းမျှရှင်းလင်းဆွေးနွေးသည့် အစီအစဉ် များရှိခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် ယင်းအစီအစဉ်များမှာ ကျယ်ပြန့်ပြည့်စုံမှုနှင့် စံနှုန်းကိုက် မဖြစ်ခဲ့ပါ။

ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာများ (Content)

အသိပညာပေးအစီအစဉ်ကို အလုပ်သမားရေးရာ ဌာနလက်အောက်ရှိ ဌာနခွဲများမှ ကိုယ်စားလှယ် များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့်ကော်မတီက စီစဉ်ရေးဆွဲခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤအသိပညာပေးအစီအစဉ် ကျင်းပ ပြုလုပ်ချိန်တွင် ဆွေးနွေးကြသည့် စံပြုထားသော ခေါင်းစဉ်များပါဝင်သော ဘရူနိုင်း အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများလမ်းညွှန်လက်စွဲကို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။ ယင်းလက်စွဲစာအုပ်ကို ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်၍ ဒုတိယ အကြိမ် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခဲ့ပြီး အင်တာနက်အွန်လိုင်းတွင်လည်း လွှင့်တင် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည်။-

ဘရူနိုင်းအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေများလမ်းညွှန်စာအုပ် (Guide to Brunei Employment Laws)၏ မာတိကာတွင် အောက်ပါအကြောင်းအရာများ ပါဝင်ပါသည် -

- ❖ ၂၀၀၉ ခုနှစ် အလုပ်ခန့်ထားမှုအမိန့် အဖွင့်နိဒါန်း၊ ၁၉၅၇ ခုနှစ် အလုပ်သမားလျော်ကြေး ၂၀၀၉ ခုနှစ် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အမိန့်
 - ၂၀၀၄ ခုနှစ် အလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီများဆိုင်ရာအမိန့် အဖွင့်နိဒါန်း
 - ၁၉၇၄ခုနှစ် အလုပ်ခန့်ထားမှု သတင်းအချက်အလက် အက်ဥပဒေ
 - လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်နှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ အချိန်ကာလ
 - ကန်ထရိုက်စာချုပ် ရပ်စဲခြင်း

- လုပ်ခလစာပေးခြင်းနှင့် လစာနှုန်းထားတွက်ချက်ခြင်း
 - အလုပ်ချိန်နာရီ၊ အချိန်ပိုခိုင်းစေခြင်းနှင့် နားရက်များ
 - အများပြည်သူ အလုပ်ပိတ်ရက်များနှင့် နှစ်ပတ်လည်ခံစားခွင့်၊
 - နာမကျန်းခွင့်
 - မီးဖွားခွင့်
 - အလုပ်ရှင်များ ထားရှိရမည့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စိစစ်ရန် အခြေခံစာရင်း
 - အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (နမူနာ)
 - အငြင်းပွားမှုအား ဖြေရှင်းခြင်း
- ❖ အလုပ်သမားများအတွက် တိုင်ကြားမှုပြုရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ
- ၂၀၀၄ ခုနှစ် အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများဆိုင်ရာ အမိန့်
 - အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီလုပ်ငန်းယူနစ်နှင့် အလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီလုပ်ငန်းလိုင်စင်
 - အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီကိုယ်စားလှယ်ဖြစ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုကဒ်ပြားနှင့် အလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီအတွက် တိုင်ကြားမှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်း
 - ၂၀၀၄ ခုနှစ် အလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီများဆိုင်ရာ အမိန့်ပြဌာန်းထားသော ဖောက်ဖျက်မှုများ
 - ၁၉၇၄ ခုနှစ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်အက်ဥပဒေ၊ အခန်း (၉၉)
 - ၂၀၀၉ ခုနှစ် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အမိန့် (၂၀၀၉၂)
 - ၁၉၅၇ ခုနှစ် အလုပ်သမားလျော်ကြေးအက်ဥပဒေ၊ အခန်း (၇၄)
 - မည်သည့်အရာက ထိခိုက်မှုကို ဖြစ်စေပါသလဲ။ မည်သူသည် လျော်ကြေးပေးသင့်ပါသလဲ။
 - အလုပ်သမားလျော်ကြေး တောင်းခံဆောင်ရွက်ပုံနည်းလမ်း

အသိပညာပေးဆွေးနွေးခြင်းအစီအစဉ်ကို တစ်ရက်လျှင် (၂)ကြိမ် (နံနက်နှင့် နေ့လည်) ကျင်းပ နိုင်ရန် နေ့စဉ်အစီအစဉ်ဖြင့် ပြုလုပ်ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်များကို နိုင်ငံတွင်းရှိ ခရိုင် (၄)ခုတွင် လမ်းပေါ် လှည့်လည် ပြပွဲများ ပြုလုပ်စဉ်၌ ထပ်မံပြုလုပ်ပေးပါသည်။ အစီအစဉ်တွင် ပါဝင်တက်ရောက်သူများသို့ ပုံနှိပ်ထားသော လက်စွဲမိတ္တူတစ်စောင်ကို ဖြန့်ဝေပေးအပ်ပါသည်။

သင်တန်းဆရာရွေးချယ်ခြင်းနှင့်လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း Teacher Selection and Training

ဤအသိပညာပေးအစီအစဉ်အတွက် ဟောပြောပို့ချသူ (Speakers)များမှာ အလုပ်သမားရေးရာ ဌာန လက်အောက်ရှိ သက်ဆိုင်ရာဌာနခွဲအသီးသီးကို ကိုယ်စားပြုလျက်ရွေးချယ်ထားသော အရာရှိများ ဖြစ်ကြ ပါသည်။ စုံညီအစည်းအဝေး၌ ဟောပြောဆွေးနွေးသူများ (Panel of speakers)တွင် အောက်ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းဌာနခွဲများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ကြပါသည် -

- ဥပဒေရေးရာနှင့် တရားစွဲဆိုရေးဌာနခွဲ
- အလုပ်သမားရေးရာ စည်းကြပ်ရေးဌာနခွဲ
- IT နည်းပညာနှင့် သတင်းပြန်ကြားရေးစနစ်ဌာနခွဲ
- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဌာနခွဲ
- အလုပ်သမားရေးရာ 'စံ'များနှင့် အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီဌာနခွဲ

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု Funding and Reach

ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်သားအင်အား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအေဂျင်စီမှ ကိုယ်စားလှယ်ကို လည်း ဟောပြောပို့ချသူများ ဦးဆောင်အဖွဲ့တွင်ပါဝင်စေရန် ဖိတ်ခေါ်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အလုပ်သမား ရေးရာ ဦးစီးဌာနက ဤအစီအစဉ်ကို အခမဲ့ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ မည်သည့်သင်တန်းသားကိုမျှ သင်တန်း ကြေးကောက်ခံမှု မပြုပါ။ ဤအစီအစဉ်ကို အစိုးရက ရန်ပုံငွေအပြည့်အဝ ထောက်ပံ့ပေးပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၂)

Case Study 2

အွန်လိုင်းဖြင့် အလုပ်အကိုင်အကြံအသိပညာပေးဆွေးနွေးပွဲ ဖိလစ်ပိုင် (Philippines)

အစီအစဉ်အတွက်အသားပေးဖော်ပြချက်များ

Programme Highlights

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အွန်လိုင်းဖြင့် အလုပ်အကိုင် အကြံအသိပညာပေးဆွေးနွေးပွဲ (PEOS Online)သည် လွယ်ကူအဆင်ပြေချောမွေ့၍ ယုံကြည်အားထားစိတ်ချရသော သတင်းအချက်အလက်များ ပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင် ပင်လယ်ရပ်ခြား စီမံခန့်ခွဲမှုဌာန (POEA)၏ အလုပ်သမားများ အသိပညာပေးရေး နှင့် တရားမဝင် အလုပ်သမားစုဆောင်းခြင်းကို ဆန့်ကျင်သည့် အစီအစဉ်၏ အရေးပါသောအခန်းကဏ္ဍ တစ်ရပ်အဖြစ် အလုပ်အကိုင်အကြံအသိပညာပေး ဆွေးနွေးမှု သင်ခန်းစာများ (POES Modules)ကို ကျယ်ကျယ် ပြန့်ပြန့်သိရှိကြရန်နှင့် လွယ်လွယ်ကူကူ အွန်လိုင်းမှရရှိရန် ဆောင်ရွက်ပေးထားပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်ပင်လယ်ရပ်ခြား အလုပ်အကိုင်စီမံခန့်ခွဲမှုဌာန (POEA)၏ တွန်းအားပေး လုပ်ဆောင်မှုနှင့်အညီ ယင်း၏လုပ်ငန်းစဉ်များ အဆက်မပြတ်တိုးတက်စေရန်နှင့် စနစ်များ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ သွက်လက် မြန်ဆန် ကောင်းမွန် ချောမွေ့စေရန် ကွန်ပျူတာအထောက်အကူပြုမှုဖြင့် အပြန်အလှန် တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် လေ့လာသင်ယူမှု စနစ်တစ်ရပ်လည်း ဖြစ်ပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင်ပင်လယ်ရပ်ခြား အလုပ်အကိုင်စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန (POEA)သည် အလုပ်အကိုင် အကြံအသိပညာပေးမှု အစီအစဉ်(PEOP)ကို ၁၉၉၃-ခုနှစ်တွင် စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းမှာ ယုံကြည်စိတ်ချရသော သတင်းအချက်အလက်များရရှိရန်အတွက် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်လျှောက်ထားသူ အလုပ်သမားများ ၏လိုအပ်ချက်ကို အချိန်မဆိုင်းသော အစိုးရ၏တုံ့ပြန်ချက်အဖြစ် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ် အကိုင်အကြံအသိပညာပေးမှုအစီအစဉ်(PEOP)၏ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု မဟာဗျူဟာများတွင် အလုပ်အကိုင် အကြံအသိပညာပေးဆွေးနွေးပွဲ(PEOS) လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ပါရှိပါသည်။ ပြည်ပသို့ထွက်ခွာတော့မည့် ဖိလစ်ပိုင် လုပ်သား (OFWs)များအတွက် ပြုလုပ်သည့် ပြည်ပထွက်ခွာမီ ကနဦး ဆွေးနွေးမှု (PD OS)ကို ပြည်ပမှရရှိစေရန် သက်သာချောင်ချိရေးလုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ပေးမှုကိစ္စတစ်ရပ်အဖြစ် အလုပ်အကိုင်အကြံ အသိပညာ ပေးဆွေးနွေးမှု(PEOS)ကို မူလကတည်းက စီစဉ်ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။ ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်လိုသူများသည် ယင်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို အလုပ်အကိုင် အကြံအသိပညာပေးဆွေးနွေးပွဲ(PEOS)မှ ရရှိပါသည်။ အဓိကအားဖြင့် ယင်းတို့ကို မိခင်နိုင်ငံရှိ အခြားအသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများထက် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ကို ရွေးချယ်ရာ၌ အခြေအနေသိရှိပြီးသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုးချမှတ်နိုင်ရန် အထောက်အကူပြုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

အွန်လိုင်းအလုပ်အကိုင် အကြံအသိပညာပေးဆွေးနွေးမှု (PEOS Online)ကို ၂၀၁၄-ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၁၅ရက်နေ့တွင် စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ပြည့်စုံသောသတင်းအချက်အလက် ဖလှယ်ပေးခြင်းနှင့် မျှဝေပေးခြင်းတို့အတွက် အွန်လိုင်းအရင်းအမြစ်တစ်ခုအဖြစ် အလုပ်အကိုင်အကြံ အသိပညာပေး ဆွေးနွေးမှုဆိုင်ရာ သင်တန်းနည်းစနစ်ကို ထပ်မံတိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အွန်လိုင်း အလုပ်အကိုင် အကြံအသိပညာပေးဆွေးနွေးမှု (PEOS Online)ကို peos.peoa.gov.ph ဝဘ်လင့်ခ်မှ ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

၂၀၁၆-ခုနှစ် ဇွန်လတွင် အလုပ်အကိုင်အကြံအသိပညာပေးဆွေးနွေးပွဲ (PEOS)ကို ပင်လယ်ရပ်ခြား အလုပ်အကိုင်အတွက် ပထမဆုံးလျှောက်ထားကြသူ ကုန်းပေါ်အခြေပြုလုပ်သား (land-based worker) အားလုံးနှင့် POES တွင် ယခင်က အလုပ်ခန့်ထားဘူးကြောင်း မှတ်တမ်းမရှိသူများကို မတက်မနေရ အဖြစ်

သတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။ အွန်လိုင်းအလုပ်အကိုင် အကြံအသိပညာပေးဆွေးနွေးမှု (PEOS Online)ကို တရားဝင် အသိအမှတ် ပြုထားပြီး လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု အလယ်အလတ်ရှိကြောင်း လက်ခံထားပါသည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း (Curriculum)

R.A.No.8042ကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ပြဋ္ဌာန်းထားသော ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၏ ပုဒ်မ-၆ အရ ဖိလစ်ပိုင်ပင်လယ်ရပ်ခြား အလုပ်အကိုင်စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန(POEA)သည် အလုပ်အကိုင်အကြံ အသိပညာ ပေးဆွေးနွေးပွဲ(PEOS)၏ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းပါ အကြောင်းခြင်းရာများ တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်စေရန် ဆောင်ရွက် ပေးခဲ့ပါသည်။ ယင်းတို့သည် အလုပ်သမားများအား ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ကို ရွေးချယ် သင့်မသင့် သတင်း အချက်အလက် အပြည့်အစုံသိရှိပြီး ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ရာ၌ အမှန်ပင်လိုအပ်သည့် အကူအညီ ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ ဆောင်ရွက်လိုခြင်း ရှိ/မရှိကို အမှန်တကယ် အကူအညီလိုအပ်မည့် အလုပ်သမားများ အကြောင်းအရာ သိရှိပြီးမှ ဆုံးဖြတ်သည့်ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ်ကို ချမှတ်ပြုလုပ်စေပါသည်။

PEOS အွန်လိုင်းကို ၎င်း၏မူလသင်ခန်းစာ(modules) ၅-ခုရှိရာမှ ၈--ခုအထိတိုးချဲ့ခဲ့ပြီး အလုပ် သမားအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးမှုနှင့် ယုံကြည်စွာ ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုတို့အတွက် အသုံးပြုကိရိယာ လက်နက်တစ်ခုအဖြစ် ပုံဖော်ရေးဆွဲထားပါသည်။ ယင်းတို့သည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အစီ အစဉ်၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် စာရွက်စာတမ်း လိုအပ်ချက်များ၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်၏ ကောင်းကျိုး၊ ဆိုးပြစ်များ၊ ဖိလစ်ပိုင် လိုင်စင်ရအလုပ်သမား စုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီများ၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အတွက် တရားမဝင် လူစုဆောင်းနေကြသူများ၏ လုပ်ပုံ ကိုင်ပုံ နည်းလမ်းများ၊ တရားမဝင် လူ စုဆောင်းမှုများကို စုံစမ်းဖော်ထုတ် ခြင်းများ ၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်လျှောက်ထားသူများနှင့် ငှားရမ်းထားသည့် အလုပ်သမားများအတွက် ရရှိ နိုင်သော အစိုးရဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများစသည့် ဆက်စပ်သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များကို စီစဉ် ပြုလုပ်ပေးထားပါသည်။

သတင်းအချက်အလက်များ သုံးစွဲဖြန့်ဖြူးရာတွင် စမတ်ဖုန်းများသုံးစွဲမှု အလားအလာကို အများဆုံး ရနိုင်စေရန် ဖိလစ်ပိုင် ပင်လယ်ရပ်ခြားအလုပ်ကိုင်စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ မိုဘိုင်းလ် အပလီကေးရှင်း(POEA Mobile Application) ကို အများပြည်သူတို့အား အထူးသဖြင့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဖြစ်လာနိုင်သူများအား တရားမဝင် ခန့်ထားခံရခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရခြင်းတို့မှ အကာအကွယ်ပေးနိုင်မည့် နောက်ထပ် လက်သုံးကိရိယာတစ်ခု အဖြစ် ဖော်ထုတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

ယင်းသင်တန်း၏သင်ရိုးကို အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့်ဖော်ပြမှုထက် ဒေသခံဘာသာစကားကို ပိုမိုနှစ်သက် ကြသူများလည်း ရယူသုံးစွဲနိုင်ရန်နှင့် သင်ကြားမှုများအား ပိုမိုသဘောပေါက်နားလည်မှု ရရှိစေရန် ဖိလစ်ပိုင် ဘာသာစကား Tagalog ဖြင့်လည်း ရရှိနိုင်ပါသည်။

ဤသည်မှာ အွန်လိုင်းအရင်းအမြစ်တစ်ခု ဖြစ်သည့်အတွက် အွန်လိုင်းအလုပ်အကိုင် အကြံအသိ ပညာပေးဆွေးနွေးမှု (PEOS Online)ကို သုံးစွဲသူများသည် သင်တန်းမော်ဂျူး(modules)ရှစ်ခု ပြီးဆုံးသွား သည့်အခါတွင် မိမိတို့ကိုယ်တိုင် ချင့်ချိန် ဆုံးဖြတ်မှု ပြုနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ပျမ်းမျှအားဖြင့် module တစ်ခုလျှင် မိနစ် ၂၀မှ ၃၀ အကြာတွင် လေ့လာသင်ယူမှု ပြီးစီးနိုင်ပါသည်။

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု

Funding and Reach

PEOS အွန်လိုင်းဝက်ဆိုဒ်အား တရားမဝင်လုပ်သားစုဆောင်းခန့်ထားမှုကို တိုက်ဖျက်ရေးလှုပ်ရှားမှု POEA၏ လှုံ့ဆော်ဆောင်ရွက်မှု (campaign)တွင် လူမှုရေး မိတ်ဖက်တစ်ဦးအဖြစ် ပါဝင်သည့် WorkAbroad.ph နှင့် ပူးပေါင်း၍ ဖော်ထုတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းသည် အစိုးရထံမှ အခကြေးငွေမယူသော ဝဘ်ဆိုက် တည်ဆောက်ပေးသူကြားလူ (Third party website developer)အဖြစ် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားပါသည်။

သို့ရာတွင် သင်တန်းမော်ဂျူး(modules) ၈-ခုအတွက် ကုန်ကျစရိတ်ကို POEA၏ တရားမဝင်လုပ်သား စုဆောင်းခန့်ထားမှု ဆန့်ကျင်ရေးရန်ပုံငွေမှ သုံးစွဲခဲ့ပါသည်။ POEAဌာန၏ပြန်ကြားရေး၊ ဆက်သွယ်ရေးနှင့် နည်းပညာဌာနခွဲသည် POEAတွင်အခြေစိုက်သည့် PEOSအွန်လိုင်း၏ဗဟိုချက်အစိတ်အပိုင်း(PEOS online Hub)ပြင်ဆင် ထိန်းသိမ်းမှုစနစ်အတွက် နည်းပညာအထောက်အကူပေးပါသည်။

PEOS အွန်လိုင်းတွင်မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် သင်ခန်းစာများကြည့်ရှုခြင်းတို့သည် အခမဲ့ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းသည် အများပြည်သူအတွက် အထူးသဖြင့်ပြည်ပအလုပ်ရှာဖွေသူများ၊ ကျောင်းသားများ၊ သုတေသနပြုလိုသူများစသည်တို့အတွက် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။

PEOSအွန်လိုင်းဝဘ်ဆိုက်၌ စတင်လွှင့်တင်ခဲ့သည့် ၂၀၁၄-ခုနှစ်ဇူလိုင်လမှ ၂၀၁၆-ခုနှစ်ဒီဇင်ဘာလအထိ မှတ်ပုံတင်၍အသုံးပြုသူ(registered users)ဦးရေ(၁.၁)သန်းထိရှိခဲ့ပြီး၊ သီးခြားကြည့်ရှုသူ(unique visitors)(၂)သန်းနီးပါး ရှိခဲ့ပါသည်။ PEOS အွန်လိုင်းသင်ခန်းစာမော်ဂျူး (၈)ခု ပြီးစီးသည့်နောက်တွင် PEOS အောင်လက်မှတ်ကို ထုတ်ပေးပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၃)

Case Study 3

ပင်လယ်ရပ်ခြားအလုပ်လျှောက်ထားခြင်းနှင့်အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာလမ်းညွှန် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ (Philippines)

အစီအစဉ်အတွက်အသားပေးဖော်ပြချက်များ

Programme Highlights

ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမား(OFW)လျှောက်လွှာရှင်များအတွက် မဖြစ်မနေသိရန် လိုအပ်သည့် အောင်မြင်နိုင်သည့် အခြေခံအချက် (BMW) ဆိုင်ရာလမ်းညွှန် မှုနှင့် ပင်လယ်ရပ်ခြား အလုပ်လျှောက်ထားခြင်းနှင့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ အများပြည်သူ အတွက် အသိပေးမှုသည် ပုဂ္ဂလိက စက်မှုလုပ်ငန်းအသင်း (The Australia and New Zealand Association of Employment Providers of the Philippines – ANZAEPP) က စတင်ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်သည့် အလုပ်အကိုင် အကြံအသိပညာပေး အစီအစဉ်ဖြစ်ပါသည်။

(BMW)လမ်းညွှန်ချက်အတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် သင်တန်းမော်ဂျူးများကို ဖိလစ်ပိုင် ပင်လယ်ရပ်ခြားအလုပ်အကိုင် စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန (POEA) က ၎င်း၏နိုင်ငံတစ်ဝန်း လုပ်ဆောင်သည့် ပြည့်စုံ ကျယ်ပြန့်ပြီး၊ ရေရှည်တည်တံ့မှုရှိသည့် အလုပ်အကိုင် အကြံ အသိပညာရေး ဆွေးနွေးပွဲ (PEOS)များ၊ တရားမဝင်အလုပ်သမားစုဆောင်းမှု ဆန့်ကျင်ရေး (AIR)နှင့် လူကုန်ကူးမှုဆန့်ကျင်ရေး လှုပ်ရှားမှု(ATIP) စသည်တို့ကို ပိုမိုပြည့်စုံအောင် ဖြည့်စွက်ပေးသည့် ကြိုးပမ်းချက်များအဖြစ် တရားဝင်အသိ အမှတ်ပြု ပေးခဲ့ပါသည်။

တရားမဝင် အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုတို့သည် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အပေါ် ဆက်လက်ခြိမ်းခြောက်လျက်ရှိပြီး၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်စီမံမှုကို နောက်ယှက် ဖျက်ဆီးလျက်ရှိနေပါသည်။ ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ပြည်ပသို့ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များနှင့် တရားမဝင် အလုပ်သမားစုဆောင်းသူများနှင့် လူကုန်ကူးသူများ၊ လုပ်ပုံလုပ်နည်းများကို အများပြည်သူ တို့က မသိရှိကြသည့်အတွက်(သို့မဟုတ်) အနည်းငယ်သာသိရှိကြသည့်အတွက် ထိုပြဿနာများသက်ဆိုးရှည် နေကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သမ္မတနိုင်ငံ၏ အက်ဥပဒေအမှတ် ၈၀၄၂ ၏ အခွင့်အာဏာအရ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် "၁၉၉၅-ခုနှစ်၊ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများနှင့် ပင်လယ်ရပ်ခြားဖိလစ်ပိုင် လူမျိုးများ အက်ဥပဒေ" အရ (POEA) က ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်များနှင့် ပတ်သက်၍ သတင်းအချက်အလက်ကောက်ယူပြုစုရေးနှင့် ဖြန့်ဝေရေး လှုပ်ရှားမှုကို ကောင်အထည် ဖော်လျက်ရှိပါသည်။

လောလောဆယ်တွင် ANZAEPP ၏ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာကြေညာချက်အရ ၊ ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံသားများ အတွက် ဩစတြေးလျနိုင်ငံနှင့် နယူးဇီလန်နိုင်ငံတို့တွင် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ မြှင့်တင်လုပ် ဆောင်ပေးမှုဆိုင်ရာ ၊ သဘောထားထုတ်ဖော်ပြောဆိုသည့် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး လုပ်ငန်းများ၏ အသံ ဖြစ်လာရန် ဆန္ဒရှိပါသည်။ ထို့ပြင် တာဝန်ခံ ဆောင်ရွက်သူများအားလုံး၏ အကျိုးစီးပွားကို အကာ အကွယ် ပေးရန် မူဝါဒများကို ထုတ်ပြန် ပေးခြင်းဖြင့် ဈေးကွက်၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို ထိန်းသိမ်းပေးရန်အတွက် အစိုးရ၏ ဆက်သွယ်မှု လမ်းကြောင်းတစ်ခုအဖြစ် ထမ်းဆောင်ပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဖိလစ်ပိုင် ပင်လယ် ရပ်ခြားအလုပ်အကိုင် စီမံခန့်ခွဲရေး (POEA) သည် ထိခိုက်ခံစားနိုင်ခြေများသည့် ကဏ္ဍများနှင့် လူမှု အသိုင်းအဝိုင်းများအထိ လက်လှမ်းမီရောက်ရှိနိုင်အောင် ၎င်း၏ လှုပ်ရှားမှုများကို ရေရှည်တည်တံ့ရန်နှင့် တိုးမြှင့် ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် စဉ်ဆက်မပြတ်ကြိုးပမ်းချက်များ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် ၊ ၁၄-၁၀-၂၀၁၄ ရက်နေ့တွင် ANZAEPP နှင့် နားလည်မှုစာချွန်လွှာ (MOU) ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။

၂၀၁၄ ခုနှစ် MOU အရ ၊ POEA နှင့် ANZAEEP တို့သည် တရားမဝင် အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုဆန့်ကျင်ရေး လှုပ်ရှားမှုများကို ရေရှည်တည်တံ့ အောင် အရှိန်အဟုန်မြှင့်တင်၍ အကောင်အထည် ဖော်မည့် ကြိုးပမ်းချက်များတွင် ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ရန် သဘောတူညီချက်ထားရှိခဲ့ကြပါသည်။ ဤရည်မှန်းချက် အတွက် နှစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် လက်တွေ့ ၁၀အခြေအနေမှန်များ၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အလုပ်အကိုင်၏ လိုအပ်ချက် များကို အလုပ်ရှာဖွေသူများအား ပညာပေးရန်အတွက် အသိပညာနှင့် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုကို မြှင့်တင်အားပေး ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

အလုပ်သမားများ ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်နိုင်မည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များကို မြှင့်တင် လုပ်ဆောင်ပေးပြီး၊ ပုံမှန်မဟုတ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့်တရားမဝင် အလုပ်သမား စုဆောင်းမှုကို တိုက်ဖျက်ရာ၌ အစိုးရကို ကူညီလုပ်ဆောင်သည့် အားထုတ်မှုတစ်ရပ်အဖြစ်၊ အလုပ်သမားစုဆောင်းသူများနှင့် စုဆောင်းပြီး လူသစ်များကို ဆက်တိုက်ပညာပေးရန် ထောက်ခံအားပေး သည့်အားလျော်စွာ ANZAEEP သည် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီ ကိုယ်စားပြုသူများနှင့် အလုပ်ရှာဖွေသူများ (OFW - လျှောက်ထားသူများ) ကို ဦးတည်ချက်အဖြစ် ထားရှိဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။

OFW လျှောက်ထားသူများနှင့် ပြည်သူအတွက် BMW လမ်းညွှန်သည် ANZAEEP ၏ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လူမှုရေးတာဝန် (CSR) အစီအစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ရပ်ဖြစ်နေပြီး၊ ထိုလမ်းညွှန်တွင် အရည်အချင်း ပျိုးထောင်မှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ခေါင်းစဉ်များ၊ ဥပမာအားဖြင့် "အောင်မြင်မှုရရှိနိုင်မည့် ကိုယ်ရေးရာဇဝင် ပြုစုမှု"၊ "အလုပ်အတွက် လူတွေ့စစ်ဆေးမှု များကို ထိရောက်စွာကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်မှု" နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု ရှိသည့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် လျှောက်ထားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့် သက်ဆိုင် သည့် လက်တွေ့အခြေအနေမှန်များ" စသည်တို့ပါဝင်ပါသည်။

လိုင်စင်ရ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများကို ကိုယ်စားပြုသူများ (ပိုင်ရှင်မန်နေဂျာနှင့် ရှေ့တန်းပုဂ္ဂိုလ်များ၊ အလုပ်သမားများ) အတွက် ANZAEEP ၏ သင်ယူလေ့လာမှု အစီအစဉ်အရ အရည် အချင်း ပျိုးထောင်မှုဆိုင်ရာခေါင်းစဉ်တွင်ပါရှိသည့် အကြောင်းအရာများတွင် "အောင်မြင်မှုရရှိနိုင်မည့် ကိုယ်ရေး မှတ်တမ်းကို ပြုစုခြင်းနှင့် ပြင်ဆင်ခြင်း" ၊ "နည်းပညာရပ်ဆိုင်ရာနှင့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသုံးစာရေးသားမှု" ၊ "ထိရောက်မှု ရှိသည့်ဟောပြောမှု"၊ "အားပေးသူများအတွက် ဝန်ဆောင်မှု" နှင့် "ဂုဏ်သတင်းထိန်းသိမ်းစီမံမှု" စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။

ဤခေါင်းစဉ်များမှာ ANZAEEP မှ စုစည်းထားသည့် သင်ကြားပို့ချပေးသူများနှင့် ကန်ထရိုက်ဖြင့် ခန့်ထားသည့် အသိပညာရင်းမြစ် ပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် သတ်မှတ်ပေးထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အေဂျင်စီများအတွက် သတ်မှတ် ပေးထားသည့်ခေါင်းစဉ်မှာ "ပင်လယ်ရပ်ခြား အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး မူဝါဒဆိုင်ရာ သတိပေး နှိုးဆော်ချက်များ၊ လူအင်အားနေရာချထားမှု စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအတွက် အသိပေးမှု" နှင့် အခြား ပင်လယ် ရပ်ခြား အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း (OEP) နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ခေါင်းစဉ်များဖြစ်ကြပြီး ၎င်းအစီအစဉ်အတွက် (POEA) မှ အရာရှိများကို သီးသန့်ဖိတ်ကြားပို့ချစေပါသည်။

အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများအတွက် ANZAEEP ၏ BMW အစီအစဉ်သည် အရင်းခံအားဖြင့် ပင်လယ် ရပ်ခြားအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်များနှင့် လက်ငင်း ဖြစ်ရပ်မှန်အခြေအနေများအတွက် သက်ဆိုင် သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းဖြင့် ပင်လယ်ရပ်ခြားအလုပ်အကိုင်နှင့် ပတ်သက်၍ OFW အလားလာ ရှိသူများ၏ အသိစိတ်ဓါတ်ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ပေးရန် စီစဉ်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ BMW လမ်းညွှန်ချက်၊ သင်တန်းမော်ဂျူးကို သက်ဆိုင်ဆက်စပ်သည့် (POEA) ၏ PEOS မော်ဂျူး တွင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းခဲ့ပါသည်။

ဤ BMW အစီအစဉ်သည် (CSR) ပရောဂျက်တစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ တရားမဝင် အလုပ်သမား စုဆောင်းမှုကို ဆန့်ကျင်ရန်၊ အများပြည်သူအတွက် သတင်းအချက်အလက်ပေး ဝေဖြန့်ဖြူးမှု တွင် (POEA) ကို စေတနာ အလျောက် ဝန်ဆောင်မှုပေးပါသည်။ ထိုဝန်ဆောင်မှုများတွင် တရားမဝင်အလုပ်သမား စုဆောင်းသူများ၏ နောက်ဆုံးပေါ် လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များနှင့် ၎င်းတို့၏ သားကောင် မဖြစ်ရေးအတွက် ရှောင်ရှား နည်းလမ်းများ

လည်း ပါဝင်ပါသည်။ ANZAEPP အနေဖြင့် (PEOS) အတွက် နိုင်ငံတစ်ခုချင်းအလိုက်၊ သီးသန့်သတင်း အချက် အလက်များကို ဖော်ထုတ်ပြုစုပေးခြင်းဖြင့် (POEA) ကို အကူအညီပေးပါသည်။ အထူးသဖြင့် ဩစတြေးလျနှင့် နယူးဇီလန်သို့ သွားရောက်ကြမည့် OFW များ အတွက်ဖြစ်ပါသည်။

သင်ရိုး ညွှန်းတမ်း (Curriculum)

အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများနှင့် အလုပ်ရှာဖွေသူများနှစ်ဖက်စလုံးအတွက် BMW လမ်းညွှန်ချက်ကို ANZAEPP မှ စုစည်းထားသည့် သင်ကြားပို့ချပေးသူများက စီစဉ်လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သီးသန့်အားဖြင့် OFW အဖြစ်လုပ်ကိုင်ရန် အလားအလာရှိနေသူများအတွက်၊ အလုပ်သမား အသိပညာ ပေးရေးနှင့် အရည်အချင်းပျိုးထောင်မှု အစီအစဉ်များအတွက် သင်တန်းမော်ဂျူးကို ANZAEPP ၏ ပညာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကော်မတီက စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပြီး CSR ကော်မတီက ကူညီပံ့ပိုးပေးခဲ့ပါသည်။ ဤသင်တန်း မော်ဂျူးများသည် ကျယ်ပြန့်ပြည့်စုံသည့် PEOS များကို ရေရှည်လုပ်ဆောင်ပေးရန်၊ သမ္မတနိုင်ငံ အက်ဥပဒေ အမှတ် ၈၀၄၂ (Republic Act 8042) အရ သတ်မှတ်ပြဌာန်းချက်နှင့် ညီညွတ်ပါသည်။ စနစ်တကျ ဖွဲ့စည်းထားသည့် အလုပ်သမား စုဆောင်းရေးလုပ်ငန်းများ အသင်းအတွက် BMW လမ်းညွှန်ချက် ANZAEPP ၏ လုပ်ငန်း ဆိုင်ရာ လူမှုရေးတာဝန် (CSR) စီမံချက်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

ANZAEPP သည် အခြားသောလုပ်ငန်းအစုအဖွဲ့များနှင့် ဆက်လက်ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက် လျှက်ရှိရာ အရပ်ဖက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့်အခြားပုဂ္ဂလိက အဖွဲ့အစည်း များလည်း ပါဝင်ပါသည်။

ယနေ့အထိ ANZAEPP သည် POEA, LGU၊ မိမိဩဇာသက်ရောက်မှုရှိသည့် အခြားသောလုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်း ၅-ခု တို့နှင့် အကျိုးတူပူးပေါင်းပြီး၊ ပြည်နယ်များ အတွင်းရှိ OFW အဖြစ် လုပ်ကိုင်ရန် လျှောက်ထားသူများ အတွက် BMW လမ်းညွှန်မှု သင်တန်းမော်ဂျူးကို အသုံးပြု၍ အလုပ်အကိုင် အကြံအသိ ပညာပေးသင်တန်းများကို ပြုလုပ်ပေး ပါသည်။

၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ နားလည်မှုစာချွန်လွှာ (MOU) အရ၊ (POEA) က ၎င်း၏ PEOS မော်ဂျူးကို ဥပဒေ ပြဌာန်းချက်အသစ်များ၊ အလုပ်သမားဈေးကွက်အခြေအနေနှင့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီ၏ လက်တွေ့အခြေ အနေ များ ပေါ်မူတည်၍ အခြေအနေအချိန်အခါနှင့် ကိုက်ညီစေရန် ပြန်လည်ပြင်ဆင် မွမ်းမံမှုလုပ်ငန်းအတွက် ANZAEPP နှင့် ဆက်လက် ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ POEA အနေဖြင့် လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီများနှင့် အခြားသီးခြားအဖွဲ့အစည်းများ၏ နောက်ဆုံးအခြေအနေစာရင်းများ၊ တရားမဝင်အလုပ်သမား စုဆောင်းမှုဆန့်ကျင်ရေးလှုပ်ရှားမှုဆိုင်ရာ လက်ကမ်းစာစောင်၊ လက်ကမ်းကြော်ငြာ၊ ပိုစတာ စသည့် စာရွက် စာတမ်းများအပြင် နောက်ဆုံးပြဌာန်းထားသည့် တရားမဝင်အလုပ်သမား စုဆောင်းမှု ဆန့်ကျင်ရေး ဥပဒေ နှင့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းကို ဖြန့်ဝေဆောင်ရွက်မှု အစရှိသည်တို့ကို ANZAEPP သို့ ဖြည့်ဆည်းပေးပါမည်။

POEA အနေဖြင့် BMW လမ်းညွှန်ချက်တွင် ပေါင်းစည်းထည့်သွင်းရန်အတွက် PEOS သင်ရိုး ညွှန်းတမ်းမှ “ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းမော်ဂျူး” တွင် ပါရှိသည့် အကြောင်းအရာများနှင့် တရားမဝင်အလုပ်သမားစုဆောင်းခြင်းခံရသူများကို မည်သို့အကူအညီ ပေးရမည်ဆိုသည့် သင်တန်းမော်ဂျူး တို့ကို ANZAEPP သို့ ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။ ထို BMW လမ်းညွှန်ချက်ကို အလုပ်ရှာဖွေသူများအတွက် တစ်နှစ်လျှင် ၃-ကြိမ်မှ ၄-ကြိမ်အထိ (သို့မဟုတ်) အနည်းဆုံး ၃-လလျှင်တစ်ကြိမ် ပို့ချပေးပါမည်။

အလုပ်ရှာဖွေသူများအတွက် BMW မော်ဂျူးအပြည့်အစုံကို ပို့ချပေးမည်ဆိုပါက ၆-နာရီ ကြာမြင့် ပါ သည်။ ယင်းတို့ကိုခွဲခြားဖော်ပြရပါက-

- (က) BMW – PEOS သင်တန်းချိန်သည် ၁ နာရီ မှ ၂နာရီခန့် (အမေးအဖြေကဏ္ဍ အပါအဝင်)
- (ခ) အရည်အချင်းပျိုးထောင်မှုခေါင်းစဉ်များ ၁နာရီ မှ ၂ နာရီ (အမေးအဖြေကဏ္ဍ အပါအဝင်)
- (ဂ) နိုင်ငံအသီးသီးအတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုလမ်းညွှန်အတွက် ၁နာရီခွဲခန့် ကြာမြင့်ပါသည်။ (တစ်နိုင်ငံလျှင် ၁၅မိနစ်စီ) စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။

အကျိုးတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် LGU ပါတနာ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ကျင်းပရန်နေရာ ရရှိနိုင်မှု တို့အပေါ်မူတည်၍ ANZAEPF သည် ပုံမှန်အားဖြင့် BMW အစီအစဉ် ကို ပထမနေ့၌ ပို့ချပေးပြီး အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းကိစ္စ(Job Fair) များ အကြောင်းကို ဒုတိယနေ့တွင် ပို့ချပေးပါသည်။

BMA ပို့ချချက်တစ်တွဲလုံးကို ANZAEPF ၏ LGU ပါတနာများရှိသည့် ပြည်နယ်များတွင် ပို့ချပေး ပါသည်။ တစ်ရက်သာပို့ချချိန်ရသည့် အခြေအနေတွင် BMW-PEOS အပိုင်း၊ တန်ဖိုးထားရန်အချက်များ၊ ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာဗဟုသုတနှင့် သီးခြားနိုင်ငံတစ်ခုချင်းစီအတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုလမ်းညွှန် စသည် တို့ကို အချိန် ၄-နာရီကြာမျှ ရှင်းလင်း ပြောကြားပါသည်။ ဤအစီအစဉ်၏ တန်ဖိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ချက်တစ်ရပ် အဖြစ်၊ နံနက်ပိုင်း BMW သင်ခန်းစာပို့ချမှုအပြီး၊ မွန်းလွဲပိုင်း၌ အလုပ်သမားစုဆောင်းမှု လုပ်ငန်းကိစ္စနှင့် ပတ်သက်သည့် အလုပ်အကိုင်ပြပွဲ (Job Fair) ကို ကျင်းပပြုလုပ်ပါသည်။ BMW သင်ခန်းစာ ပို့ချချက် များပြီးဆုံးပြီးနောက်တွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများအနေဖြင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု ရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ် ကိုင်မှု ဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လက်တွေ့အခြေအနေမှန် များနှင့် ပတ်သက်သည့် ဗဟုသုတများကို ရရှိ သွားကြမည်ဟု ယူဆရပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများအတွက် BMW ၏ သင်ယူလေ့လာမှုအနှစ်ချုပ် (The BMW For Job Seekers Learning Summary) သည် ၊ BMW သင်တန်းတက်ရောက်သူများကို ဖြန့်ဝေပေးသည့် လမ်းကမ်းစာစောင်ဖြစ်ပါသည်။ ဤလက်ကမ်းစာစောင်မှာ လမ်းညွှန်အဖြစ် အသုံးပြုနိုင် သည့်ပြင်၊ ကိုးကားလေ့လာရန်စာရွက်စာတမ်းများကိုလည်း အမှတ်ရစေနိုင်ပါသည်။

ဤအစီအစဉ်က အဓိကမှာကြားလိုသည့်အချက်များမှာ -

- တရားမဝင် အလုပ်သမားစုဆောင်းသူများအန္တရာယ် မှ ကင်းဝေးစေရန် ပင်လယ်ရပ်ခြား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မှန်ကန်သည့် သတင်းအချက်များဖြင့် မိမိကိုယ်ကို ကာကွယ်ပါ။
- OFW တစ်ဦး၏ အခွင့်အရေးများကို သိရှိအောင်လုပ်ဆောင်ပါ။ အသိပညာဗဟုသုတသည် ခွန်အားဖြစ်ပါသည်။ တရားမဝင်အလုပ်သမားစုဆောင်းသူများ၏ အန္တရာယ်မှ သင်ကိုယ်သင်ကာကွယ်နိုင်အောင် ခွန်အား ဖြည့်တင်းပါ။
- ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာရှိသည့် အလုပ်ရှင်များသည် ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာရှိသည့် အလုပ်ရှာဖွေသူ များကို ခန့်ထားလိုပါသည်။
- ဝင်ငွေရရှိက စုဆောင်းပါ။ သင်သည် တစ်သက်လုံး OFW အဖြစ် လုပ်ကိုင်နိုင်မည်မဟုတ်ပါ။
- အောင်မြင်နိုင်လောက်သည့် ကိုယ်ရေးမှတ်တမ်း (CV) နှင့် စိတ်နေသဘောထားတို့အပြင်၊ အောင်မြင်နိုင်လောက်သည့် ဖြေကြားမှုများဖြင့် အလုပ်ရှာဖွေသူများနှင့် သင့်တော်သည့် အလုပ်အကိုင်ကို ရရှိကြမည်ဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းဆရာရွေးချယ်ခြင်းနှင့်လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း

Teacher Selection and Training

BMW သင်တန်းများအတွက် သင်တန်းဆရာများကို ANZAEPF အဖွဲ့ဝင်များထဲမှပင် ၎င်းတို့၏ အရည် အချင်းပေါ်မူတည်၍လည်းကောင်း၊ (သို့မဟုတ်) ပို့ချပေးနိုင်သည့် အခြေအနေပေါ်မူတည်၍လည်းကောင်း ရွေးချယ်တာဝန်ပေးပါသည်။ ANZAEPF ၏ ကျွမ်းကျင်မှုနယ်ပယ်အဝန်းအပိုင်းမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း စီမံ အုပ်ချုပ်ရေး၊ HR စီမံခန့်ခွဲရေး၊ ဆောင်ရွက်မှုလုပ်ငန်းစဉ် အကောင်အထည်ဖော်ရေး၊ စဉ်ဆက်မပြတ် အသိ ပညာပေးရေး၊ ဆက်သွယ်အကူအညီတောင်းခံသူများနှင့် ဆက်ဆံရေးအစရှိသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။ ANZAEPF ကို ပြည်ပအလုပ်သမားစုဆောင်းရေးလုပ်ငန်းအတွင်း/သတ်မှတ်စံများကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် အစဉ်တစိုက် ဆောင်ရွက်ရာ၌ (POEA)က ၎င်း၏လုပ်ငန်းပါတနာ အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။

ANZAEPP အဖွဲ့၏ အသင်းဝင်များထံမှ ရွေးချယ်ခဲ့သည့် သင်တန်းဆရာများသည် အလုပ်သမားစု ဆောင်းရေး လက်တွေ့လုပ်ငန်းတွင် အတွေ့အကြုံများသူများဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့ကို ယေဘုယျလုပ်ငန်း အစီအစဉ်အရဖြစ်စေ၊ သင်ကြားမှုလမ်းညွှန်ချက်အရဖြစ်စေ ထိမ်းသိမ်းကန့်သတ်ထားစေကာမူ ၎င်းတို့တွင် ရှိသည့် ကိုယ်တွေ့ဗဟုသုတများက သင်တန်းပါအကြောင်းအရာများကို ပိုမိုစိတ်ဝင်စားဖွယ်ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှု နှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု
Funding and Reach

ANZAEPP ၏ ထောက်ခံအားပေးမှုတစ်ရပ်နှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လူမှုရေးတာဝန် (CSR) ပရောဂျက်၊ BMW လုပ်ငန်းအစီအစဉ်တို့အတွက် ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်များ စုပေါင်းထည့်ဝင် မှုများဖြင့် ငွေကြေး ထောက်ပံ့မှု ရရှိခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၌ ANZAEPP နှင့် POEA တို့အကြား MOU လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြစဉ်ကပင် သင်တန်းသားပေါင်း ၆၀၀၀ ကျော်အတွက် BMW သင်တန်းများကို ပို့ချပေးခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ANZAEPP သည် BMW အစီအစဉ်များကို ပြည်နယ်ပေါင်း ၇-ခုတို့တွင် လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ANZAEPP သည် ထိုပြည်နယ်များရှိ LGU များနှင့်လည်းကောင်း၊ စာသင်ကျောင်းများနှင့်လည်းကောင်း အကျိုးတူပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ဤဆောင်ရွက်ချက်များသည် PEOS အစီအစဉ် နှင့် Job Fair အစီအစဉ်များကို စနစ် တကျအချိန်ကိုက် လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၄)

Case Study 4

ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အသိပညာပေးဆွေးနွေးပွဲ

(Pre-Departure Orientation Seminar)

ကမ္ဘောဒီးယား

အစီအစဉ်အတွက်အသားပေးဖော်ပြချက်များ

Programme Highlights

ဤအစီအစဉ်သည် ဆင်းရဲချို့တဲ့၍ ပညာမတတ်သော မိသားစုများထဲမှ အလုပ်ရှာဖွေသူများကို သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော အလုပ်အကိုင်များ ရရှိရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် နိုင်ငံအတွင်း တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်မှုများ ရပ်တံ့သွားရန် ကြိုးပမ်းမှု ဖြစ်ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်သည် ပြည်ပသွားရောက်လုပ်ကိုင်ရန် အလားအလာရှိနေသော လုပ်သားများအား ၎င်းတို့၏ ရပိုင်ခွင့်၊ ဦးတည် သွားရောက်လိုသည့် နိုင်ငံများ၏ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို အသိပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ လုပ်သားသည် နိုင်ငံရပ်ခြားရှိ ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုတွင် အလုပ်လုပ်ရာ၌ မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်မှုနှင့် အသိ အမြင်များ တည်ဆောက်နိုင်ရန် ယင်းတို့အားအလုပ်ဌာနနှင့်ဆိုင်သော မူဝါဒ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများကို ရှင်းလင်းပြောကြား အသိပေးခြင်းပြုလုပ်သည့် ဤလုပ်သား အသိပညာပေး အစီအစဉ်သည် အရေးပါလှပါသည်။

ဤသင်တန်းအစီအစဉ်သည် အလုပ်လက်မဲ့များအား ကူညီနိုင်ရန် ၂၀၀၂ ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့ပါ သည်။ နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် အလုပ်လုပ်လိုသူများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်စဉ် တွေ့ကြုံနိုင်သည့် စိန်ခေါ်မှုများအား မည်သို့ရင်ဆိုင်ရမည်တို့ကို အသိပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းကို ဆုံးဖြတ်ချက်မပြုမီ တွင်လည်းအစပြုပေးခဲ့၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချပြီး နောက်ပိုင်းအတွက်လည်း ဆက်လက် ပြုလုပ်ပေးပါသည်။ သင်တန်းပို့ချသော အဓိကဘာသာရပ်များတွင် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် ဥပဒေ၊ အလုပ်ဝန်းကျင် အကြောင်းအရာ၊ လစာ၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အခြားသက်ဆိုင်သော ဥပဒေများ ပါဝင်ပါသည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း (Curriculum)

အလုပ်သမားများ အသိပညာပေးအစီအစဉ်နှင့် ပါဝင်သော အကြောင်းအရာများ၏ ဒီဇိုင်းပုံစံတွင် မတူကွဲပြားသော အဆင့် (၂)ခု ပါဝင်ပါသည်။ ပထမတစ်ခုကို နိုင်ငံတကာနှင့် ကုလသမဂ္ဂအေဂျင်စီများက အလုပ်သမားနှင့် လုပ်သားများလုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်မှုလေ့ကျင့်ရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ နည်းပညာညှိနှိုင်းမှုတို့ဖြင့်၊ ဆောင်ရွက်မှုဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိယတစ်ခုသည် အလုပ်သမားနှင့် လုပ်သားများ လုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်မှုဝန်ကြီးဌာန၏ ပံ့ပိုးမှု၊ ကုလသမဂ္ဂအေဂျင်စီများနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း များ၏ဖြည့်ဆည်းမှု (Inputs)များနှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှု အေဂျင်စီများက အခြေအနေအချိန်အခါနှင့်အညီ ပြုပြင်၍ ပုံစံ(ဒီဇိုင်း) ပြန်လည်ရေးဆွဲ ပြုပြင်မှုဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမား ပညာပေးအစီအစဉ်များကို လက်တွေ့ ဘဝအခြေအနေများနှင့် အလုပ်သမားများ၏ လိုအပ်ချက်များအား ဖြေရှင်းပေးရန် အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများက သင့်လျော်သလိုပြုပြင်ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ သင်တန်းဆိုင်ရာ တို့ကို လိုအပ်ချက်နှင့် အညီ ပြုပြင်ရေးဆွဲရန် တရားဝင်အစီအမံ ချမှတ်ထားမှု မရှိပါ။ သို့သော်လည်း Stake holder များ၏ ကြုံတွေ့ ရရှိထားသည့်သင်ခန်းစာများ၊ အလေ့အကျင့်ကောင်းများကို အများဆုံးအခြေပြု၍ ပုံမှန် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများ ဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်ခန့်ထားမှုအေဂျင်စီအတွင်းပြုလုပ်သည့်လုပ်သားများ အသိပညာပေးအစီအစဉ်ကိုအေဂျင်စီ မန်နေဂျာများက ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့ (NGO) နှင့် ကုလသမဂ္ဂ အကြီးတန်းအရာရှိများက သင်တန်းအစီအစဉ်တွင်ပါဝင်မည့် အကြောင်းအရာများကို ရေးဆွဲ ပြုစုပါသည်။ ရေးဆွဲဖြစ်ပေါ်လာသော အစီအစဉ်တွင် နိုင်ငံ၏ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဆိုင်ရာ ဥပဒေကြောင်း လမ်းညွှန်ချက်များကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းမှုပြုပါသည်။ အချိန်နှင့်အမျှ ပါဝင်ပတ်သက်သည့် တာဝန်ခံ ဆောင်ရွက်သူ/ အဖွဲ့အစည်းများ (stake holders)နှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရရှိချက်များ၊ သင်တန်းသားများ ထံမှ တုန့်ပြန်လာသည့် ဝေဖန်အကြံပြုချက်များ အပေါ် အခြေပြု၍ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းအား နောက်ဆုံး အခြေအနေ နှင့် ကိုက်ညီရန်ပြုပြင်ခြင်း၊ ချိန်ညှိ ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ပါသည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတွင် ပါဝင်သည့် ဘာသာရပ်များမှာ အလုပ်စာချုပ် (Work contract)၊ ဘေးကင်း လုံခြုံသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးနှင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရရှိနိုင်ရန် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားရေး တို့ အတွက် အသိအမြင် ရှိထားသင့်သည်များ၊ လုပ်သားတို့၏ အခြေခံအခွင့်အရေးများ၊ ယဉ်ကျေးမှုလေ့ ထုံးတမ်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ သင်တန်းအစီအစဉ်တွင် ဦးတည်သွားရောက် မည့် နိုင်ငံ၏ အခြေခံဘာသာ စကား သင်ကြားပေးခြင်းလည်း ပါဝင်ပါသည်။

အလုပ်ခန့်ထားရေး အေဂျင်စီတစ်ခုချင်းစီမှ သင်တန်းများသည်လည်း တစ်ခုနှင့်တစ်ခု မတူညီ ကြ ပါ။ သင်တန်းအချို့သည် တစ်လခန့်၊ အချို့သည် တစ်ပတ်ခန့် သို့မဟုတ် လုပ်သားများ ပြည်ပထွက်ခွာမီ ရက်အနည်းငယ်ခန့် ပြုလုပ်ကြပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် သင်တန်းများသည် နေ့ဝက်၊ တစ်ရက် သို့မဟုတ် သုံးရက် သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းကို ထပ်ပိုးဘာသာရပ်တစ်ခုအဖြစ် သင်ကြားရလျှင် ထိုထက်ပို၍ ကြာမြင့်ပါသည်။ သင်တန်းသားသည် တစ်ရက်လျှင် သင်တန်းချိန် (၈)နာရီ တက်ရောက်ရပါသည်။ သင်တန်းသည် ပုံမှန်အားဖြင့် ရက်သတ္တပတ် တစ်ပတ်လျှင် (၅)ရက် ကြာမြင့်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း အတွက် အချိန်ကာလမှာ (၂)ရက် မှ (၃၅)ရက်ထိ ဖြစ်ပါသည်။ အလားအလာရှိသော လုပ်သားလောင်းများ အတွက် (၃)လမှ (၆)လကြာ ကျင်းပပြုလုပ်သော သင်တန်းများလည်း ရှိပါသည်။

အလုပ်ခန့်ထားရေး အေဂျင်စီများသည် ဝန်ကြီးဌာနမှ ပြုစုထားသော သင်တန်းလက်စွဲကို လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့ ပြုစုပုံနှိပ်ထားသည့် သတင်းအချက်အလက် စာရွက်စာတမ်းများနှင့် သင်တန်း မှတ်စုများကိုလည်းကောင်း အသုံးပြုကြပါသည်။ သင်တန်းအစီအစဉ်တစ်ခုစီတွင် အစီအစဉ်မှ သိရှိစေလိုသော အဓိက အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ သင်တန်းသားများသည် အလုပ်ခွင်၌ အကောင်းမြင်စိတ်သဘောထားနှင့် အပြုအမူများထားရှိရန်၊ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ ဆောင်ရွက်နိုင်ရေး စွမ်းဆောင်ရည် တိုးမြှင့်ရန်တို့ ဖြစ်ပါ သည်။ လုပ်သားများသည် နိုင်ငံခြားတွင် အလုပ်လုပ်ရမည့် အကြောင်းအရာများကို ရှင်းလင်းစွာ နားလည်ရန်၊ နိုင်ငံခြားရှိ အလုပ်ဝန်းကျင်တွင် ကောင်းစွာ ပြင်ဆင်မှုပြုလုပ်ထားရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဂျပန်နိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်လိုသူများအတွက် သင်တန်းသည် အလုပ်သင် သင်တန်းသားများ အတွက် ရေးဆွဲထားသော သင်တန်းဖြစ်ပါသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် (၃)နှစ်တာ လုပ်ကိုင်ကြမည့် ကမ္ဘောဒီးယား များအား ဂျပန်ဘာသာစကား၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဥပဒေတို့ကို သင်ကြားရန် ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းကာလမှာ (၆)လ ကြာမြင့်၍ အောက်ပါဘာသာရပ်များ ပါဝင်ပါသည် -

- (က) ဂျပန်ဘာသာစကား
- (ခ) ယဉ်ကျေးမှုမတူညီမှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့် ကိုယ်စိတ်ခံစားဖြစ်ပေါ်မှု အကြောင်း (Culture shock)နှင့် အသိအမြင်ရရှိစေမှု
- (ဂ) လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ
- (ဃ) ဂျပန်နိုင်ငံ၏ အဓိကကျသော အလုပ်သမားဥပဒေ
- (င) နည်းပညာသင်တန်း အစီအစဉ်
- (စ) ဘေးကင်းလုံခြုံသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု

သင်တန်းဆရာရွေးချယ်ခြင်း နှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း

Teacher Selection and Training

သင်တန်းဆရာများကို အခြေခံသတ်မှတ်ထားချက် အချို့ပေါ်မူတည်၍ လည်းကောင်း၊ စာမေးပွဲ စစ်ဆေးခြင်း၊ သင်တန်းသားအပေါ် အထူးအာရုံစိုက်မှုနှင့် ၎င်းတို့၏ ပြုမူလုပ်ကိုင်မှုတို့အပေါ် မူတည်၍ ရွေးချယ်မှု ပြုပါသည်။ ထို့ပြင် ဆရာများသည် သင်တန်းတက်ရောက်ရပြီး တက္ကသိုလ်ဘွဲ့ ရရှိသူများ ဖြစ်ရပါမည်။

ဆရာများ၏ စွမ်းဆောင်မှုကို ဆန်းစစ်ရန် စောင့်ကြည့်စိစစ်သည့် ယန္တရားအစီအမံသည် အကန့် အသတ်ဖြင့် ရှိပါသည်။ ယင်းတွင် MOLVT ဝန်ကြီးဌာနက ပြုလုပ်သော လေ့ကျင့်ရေးမှူးသင်တန်း အချို့ သို့မဟုတ် NGO များ၊ ကုလသမဂ္ဂနှင့် လက်အောက်ခံအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားသော (Stake holder) များက အထောက်အပံ့ပေးသော စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ပေးသည့် နောက်ထပ်အစီအစဉ်တို့ ရှိကြပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှု အေဂျင်စီများက ပြုလုပ်သည့် ဆရာများအတွက် သင်ကြားပေးသည့်အစီအစဉ်များလည်း ရှိပါသည်။ သင်တန်းသားများထံမှ သဘောထားမှတ်ချက်နှင့် တုန့်ပြန်ချက်များကို MOLVT ဝန်ကြီးဌာနသို့ ပေးပို့ပါသည်။ ယင်းတို့ကို အလုပ်ခန့်ထားမှု အေဂျင်စီများသို့ သင်တန်းပို့ချဆောင်ရွက်မှုလုပ်ငန်းများ ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် ပေးပို့အကြောင်းကြားပါသည်။

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု

Funding and Reach

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်လိုကြသူများအတွက် ပို့ချပေးသောသင်တန်းသည် အခမဲ့ ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုအေဂျင်စီများ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီအများစုသည် ကိုယ့်စရိတ်ကိုယ် ကျခံရပါသည်။ ဤပုဂ္ဂလိက အေဂျင်စီများသည် MOLVT ဝန်ကြီးဌာန၏ ပံ့ပိုးမှုနှင့် နည်းပညာညှိနှိုင်းမှု၊ NGO များ၊ ကုလသမဂ္ဂအေဂျင်စီများနှင့် အခြားသော ဆက်စပ်ပတ်သက်သည့် တာဝန်ခံဆောင်ရွက်သည့် အဖွဲ့အစည်း/ ပုဂ္ဂိုလ်များ (Stake holder) နှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုတို့ဖြင့် အသိပညာပေးသင်တန်းကို စတင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ရာ တိုးတက် ဖြစ်ပေါ်မှုရရှိပြီး စီမံခန့်ခွဲဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။

သင်တန်းအစီအစဉ်တွင် အဓိကပါဝင်သူများမှာ အလုပ်ခန့်ထားမှု အေဂျင်စီများတွင် မှတ်ပုံတင် ထားသော ကျေးလက်ဒေသများမှ အလုပ်လက်မဲ့များ ဖြစ်ကြပါသည်။ သင်တန်းတက်ရောက်ပြီးသော လုပ်သားအားလုံး၏ ကိန်းဂဏန်း အချက်အလက်များ ရယူအသုံးပြုရန်မှာ မလွယ်ကူပါ။ MOLVT ဝန်ကြီးဌာနအတွင်း မှတ်တမ်းထားရှိရန် ဘုံတူညီသော သတင်းအချက်အလက်စနစ် (Common database system) မရှိသေးသည့်အတွက် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုအေဂျင်စီများနှင့် သီးသန့် လူတွေ့မေးမြန်းမှု များအရ ကုမ္ပဏီတစ်ခုလျှင် လုပ်သား (၃၀၀)မှ (၄၀၀)ခန့် သင်တန်းတက်ရောက်ခဲ့ကြပြီး သင်တန်း တက်ရောက်သည့် လုပ်သားအရေအတွက်မှာ အများဆုံး (၂၀၀၀)ထိ ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၅)

Case Study 5

**ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံ၏ အလုပ်လုပ်ခွင့်(EPS)စနစ်အတွက် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ သင်တန်း
(မြန်မာ၊ ဖိလစ်ပိုင် နှင့် ထိုင်း)**

ကိုရီးယားနိုင်ငံ၏ အလုပ်လုပ်ခွင့်စနစ်အတွက် ပြည်ပသို့ မထွက်ခွာမီ အသိပညာပေး သင်တန်းကို ကမ္ဘောဒီးယား၊ အင်ဒိုနီးရှား၊ မြန်မာ၊ ဖိလစ်ပိုင်၊ ထိုင်းနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတို့တွင် ပြုလုပ်ပေးလျက်ရှိပါသည်။ ဤသုတေသနပြုလေ့လာချက် သည် မြန်မာ၊ ဖိလစ်ပိုင်နှင့် ထိုင်းစသည့်နိုင်ငံ(၃)နိုင်ငံ၏ အကောင် အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ချက်များအပေါ် အဓိက အခြေပြုထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာ (Myanmar)

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဤသင်တန်းအစီအစဉ်ကို အစိုးရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီက တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ပါသည်။ သင်တန်းများကို ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ဒဂုံမြို့သစ်မြောက်ပိုင်းမြို့နယ်၊ အမှတ် (၄၃)ရပ် ကွက်ရှိ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန ကျွမ်းကျင်မှုလေ့ကျင့်ရေးသင်တန်းကျောင်းတွင် ပြုလုပ်ပါသည်။ သင်တန်းအစီအစဉ် စတင်သည့် ၂၀၁၁ခုနှစ်မှ ယခုထိ ယင်းသင်တန်းများတွင် ပါဝင်တက်ရောက်ခဲ့သူ စုစုပေါင်း ၂၄၀၀၀ ဦး ရှိခဲ့ပါသည်။ စုစုပေါင်းသင်တန်းချိန်မှာ (၄၅)နာရီဖြစ်ပါ သည်။

အဆိုပါသင်တန်းများတွင် ကိုရီးယားနိုင်ငံ EPS စနစ်နှင့် စပ်လျဉ်းသည်များ၊ ပြည်ပထွက်ခွာရန် ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို အစိုးရပြည်ပအလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီမှ အရာထမ်းများက သင်ကြားပို့ချ၍ HRDကိုရီးယားမှ ခန့် ထားသော ကိုရီးယားလူမျိုး နည်းပြဆရာက သတ်မှတ်ထားသော သင်တန်းလက်စွဲပါ သင်ခန်းစာများကို သင်ကြားပို့ချပါ သည်။ အစိုးရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီကလည်း ကိုရီးယားလူမျိုး အချိန်ပိုင်းသင်တန်းနည်းပြဆရာ တစ်ဦး ခန့်ထား တာဝန်ပေး သင်ကြားစေပါသည်။ ဘေးကင်း လုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်မှုဖြစ်စေရေးအတွက် အများပြည်သူသို့ အသိအမြင် တိုးမြှင့်ရရှိစေရန် ရည်ရွယ်လျက် အောက်ပါအကြောင်းအရာများအလိုက် လက်ကမ်းစာစောင်များကို ပြုစု၍ အလုပ်ရှာဖွေ လိုသူများသို့ ဖြန့်ဝေအသိပေးဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်-

- (က) နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အကြောင်း၊ ကုန်ကျစရိတ်နှင့် လျှောက်ထားနိုင်သော နေရာများ၊
- (ခ) လုံခြုံစိတ်ချရသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် ဆောင်ရွက်ရန် လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ တရားဝင် သွားရောက်ခြင်း၏ ကောင်းကျိုး၊ တရားမဝင်သွားရောက်ခြင်း၏ ဆိုးကျိုးများနှင့် အခြား သိသင့်သော အကြောင်းအရာ အချက်အလက်များ။

လက်ရှိအခြေအနေတွင် ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံသို့ ထွက်ခွာမည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ပြည်ပမထွက် ခွာမီ သင်တန်းကို အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနမှ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် လိုင်စင်ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီအချို့နှင့် အလားတူအေဂျင်စီသင်တန်းကျောင်း အချို့သည် တည်ဆဲအမိန့်ညွှန်ကြားချက်များ လိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းချက်များအရလည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့ဘက်မှ လိုအပ် ချက်များအရလည်းကောင်း ပြည်ပမထွက်ခွာမီ သင်တန်းကို ပြုလုပ်ပေးပါသည်။ အလုပ်သမား ညွှန်ကြား ရေးဦးစီးဌာနမှ တာဝန်ရှိ အရာထမ်းတို့သည် သင်တန်းဖွင့်လှစ်ပို့ချ မှုတို့ကို တစ်နှစ်လျှင် (၃)ကြိမ်ခန့် စစ်ဆေးမှု များ ပြုလုပ်ပါသည်။

ကိုရီးယားနိုင်ငံ EPSစနစ်အတွက် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ သင်တန်းအစီအစဉ်နှင့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို ပိုမိုကောင်းမွန် စေရန် အလုပ်သမား လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန)နှင့် HRD ကိုရီးယားတို့ ပူးတွဲ၍ ဆောင်ရွက်ပါ သည်။ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ သင်ကြား ပို့ချသော သင်တန်းကို ရက်သတ္တတစ်ပတ်လျှင် တစ်ကြိမ် အပတ်စဉ်ပြုလုပ်ပြီး သင်တန်းကာလမှာ (၆)ရက် ကြာမြင့်ပါသည်။ ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ မထွက်ခွာမီ သင်ကြားပို့ချသော သင်တန်း၏ နည်းပြဆရာ များသည် HRD

ကိုရီးယားအသိအမှတ်ပြုဆရာများဖြစ်ကြပါသည်။ HRD ကိုရီးယားမှခန့်ထားသည့် နည်းပြဆရာသည် အချိန်ပိုင်းဆရာဖြစ်ပြီး စာချုပ်ကာလမှာ တစ်နှစ်ထက် လျော့နည်းလေ့ ရှိပါသည်။ ယင်းကာလရောက်လျှင် နောက်ထပ် ဆရာတစ်ဦး ရွေးချယ်ခန့်ထားတာဝန်ပေးပါသည်။ အစိုးရပြည်ပ အလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီ သည်လည်း HRD ကိုရီးယားမှ ခန့်ထားခဲ့သော ကိုရီးယားလူမျိုး နည်းပြဆရာဟောင်းတစ်ဦးကို အချိန်ပိုင်း ခန့်ထားတာဝန်ပေးပါသည်။ အဆိုပါ သင်တန်းအတွက် သင်တန်းကြေးကို သီးသန့်ကောက်ခံခြင်းမပြုပါ။ သို့ရာတွင် ကိုရီးယားသို့ ထွက်ခွာသော လုပ်သားတစ်ဦးလျှင် ဝတ်စုံစရိတ်၊ ဆက်သွယ်ရေးနှင့် စာရေးကိရိယာ အုပ်ချုပ်မှု စရိတ်စသော အထွေထွေ ထွက်ခွာကုန်ကျစရိတ် ကောက်ခံပြီး ယင်းငွေထဲမှပင် ကျခံသုံးစွဲပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင် (Philippines)

ဖိလစ်ပိုင်နှင့် ကိုရီးယားနိုင်ငံအစိုးရ နှစ်နိုင်ငံအလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနတို့ ၂၀၀၄ ခုနှစ်၊ ဧပြီလတွင် လက်မှတ်ရေး ထိုးခဲ့သော သဘောတူစာချုပ် (MOU)အရ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသည် ကိုရီးယားနိုင်ငံ၏ အလုပ်လုပ် ကိုင်ခွင့်(EPS) စနစ်သို့ ပါဝင် နိုင်ခဲ့ပြီး ကိုရီးယားနိုင်ငံရောက် ဖိလစ်ပိုင်ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားများအား ကိုရီးယားလုပ်သားများနှင့် တန်းတူရပိုင်ခွင့်နှင့် အခွင့်အရေးများ ရရှိစေပါသည်။ ဤသည်မှာ ကိုရီးယား နိုင်ငံ တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အကာအကွယ်နှင့် မြင့်မား သော လုပ်ခများ ရရှိနိုင်မှုပင်ဖြစ်ပါသည်။

ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ သွားရောက်မည့် ဖိလစ်ပိုင်ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားများအတွက် ပြည်ပထွက်ခွာမီ ပညာပေး အစီအစဉ်သည် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု(EPS)စနစ် အကြောင်းကို ပြည်သူ့သို့ အဆက်မပြတ် သတင်း ပြန်ကြားဆောင်ရွက်မှု လုပ်ငန်း၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ သွားရောက်မည့် လုပ်သားများအား ယင်းနိုင်ငံ၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဓလေ့ထုံးတမ်း၊ အလုပ်သမားဥပဒေများ၊ ဆက်စပ် ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များကို အပြည့်အစုံ သိရှိ စေရန်၊ အဓိကအားဖြင့် မတရားပြုခြင်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုတို့မှ ကာကွယ်နိုင်စေရန် အလေးထားဆောင်ရွက်ပေးမှုဖြစ်ပါ သည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ အစိုးရ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင် ဝန်ကြီးဌာနနှင့် ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံ အလုပ် အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနတို့သည် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်စနစ်(EPS)အရ ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံသို့ အလုပ်သမားစေလွှတ်ခြင်း၊ လက်ခံခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သဘောတူညီချက်ကို ၂၀၀၄ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၂၄ ရက် နေ့တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြပါသည်။

ကိုရီးယားနိုင်ငံအစိုးရသည် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံကဲ့သို့ပင် လုပ်သားပေးပို့သော နိုင်ငံများနှင့် နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားများ ရွေးချယ်ခြင်း၊ ပေးပို့ခြင်းနှင့် လက်ခံခြင်းတို့တွင် သွက်လက်မြန်ဆန်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုများ မဖြစ် စေရန် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ပိုမိုရရှိရန် သဘောတူစာချုပ် (MoU)များ လက်မှတ် ရေးထိုးထားရှိကြပါသည်။ ယင်းသို့ ဆောင် ရွက်ရာတွင် ပုဂ္ဂလိကအေဂျင်စီများ ပါဝင်ခွင့်မရှိကြပါ။

အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်စနစ် (EPS)သည် ပြည်တွင်း လုပ်သားများ ငှားရမ်း၍ မရနိုင်သော ကိုရီးယား လုပ်ငန်းရှင်များ အား သင့်လျော်သည့် နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားအရေအတွက် တရားဝင် ငှားရမ်းခွင့်ပြုသော စနစ်ဖြစ်ပါသည်။ ကိုရီးယားနိုင် ငံရောက် နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားများအား စနစ်တကျစီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန် ကိုရီးယား နိုင်ငံအစိုးရက ချမှတ်ဆောင်ရွက်သော စနစ်တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ EPS စနစ်ဖြင့် လာရောက်သော နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားများသည် ကိုရီးယားနိုင်ငံ အလုပ်သမား ရေးရာ "စံ" များ အက်ဥပဒေကဲ့သို့ အလုပ်သမား ဥပဒေများ အရ ကိုရီးယားနိုင်ငံသားများနှင့် တန်းတူအလုပ်သမားအတွက် အကာအကွယ်ပေးထားသော အခြေခံ ရပိုင်ခွင့် များ ရရှိပါသည်။

ကိုရီးယားနိုင်ငံတွင် ရောက်ရှိနေထိုင်သော ဖိလစ်ပိုင်လူမျိုး(၄၀.၁၄)ရာခိုင်နှုန်းသည် EPS စနစ်အရ ရောက်ရှိလာကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင် EPS လုပ်သားအများစုသည် သံမဏိပစ္စည်းအစိတ်အပိုင်း ပြုလုပ် သူ၊ သတ္တုအရည်ကျိုလုပ်သား ပုံလောင်းလုပ်သား၊ ပရိဘောဂလုပ်သား၊ မော်တော်ကားအစိတ်အပိုင်း

ထုတ်လုပ်သော လုပ်သားစသည်ဖြင့် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေကြပါသည်။ အခြားလုပ်သား များမှာ အုတ်စီ၊ လက်သမား၊ ပန်းရံ၊ ဆောက်လုပ်ရေးအကူ လုပ်သားများအဖြစ် တည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်း များတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်နေကြပါသည်။

ဤအစီအစဉ်သည် ကိုရီးယားနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မည့် ဖိလစ်ပိုင်ပင်လယ်ရပ်ခြား လုပ်သားများ အတွက် မဖြစ် မနေလိုအပ်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများသည် EPSစနစ်အရ ကိုရီးယားနိုင်ငံ အလုပ်သမားရေးရာ “စံ” များ အက်ဥပဒေကဲ့သို့ အလုပ်သမားဥပဒေများအရ ကိုရီးယားနိုင်ငံသားများနှင့် တန်းတူအလုပ်သမားအတွက် အကာအကွယ်ပေးထားသော အခြေခံရပိုင်ခွင့်များ ရရှိပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင် လုပ်သားများသည် ကိုရီးယားနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ် ကိုရီးယားဘာသာစကား သင်ကြားနိုင်ခြင်း၊ စကားပြန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ ဆွေးနွေးလမ်းညွှန်အကြံပြုသော ဝန်ဆောင်မှုပေးထားခြင်း၊ အခြေခံ လုပ်ငန်း တာဝန်များ၊ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာနှင့် လုပ်ငန်းစတင်နိုင်မှု သင်တန်းတက်ရောက်နိုင်ခြင်း စသည့် ကိုရီးယားအစိုးရ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုများ ရရှိနိုင်ပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် သဘောတူစာချုပ် (MOU)အရ ဖိလစ်ပိုင်နှင့် ကိုရီးယားအစိုးရတို့သည် နိုင်ငံသားများ တရားမဝင် ဝင်ရောက်နေထိုင်မှုကို စောင့်ကြည့်စိစစ်ရန်နှင့်လိုအပ်ပါကကွန်ပျူတာဖြင့် သတင်းအချက်အလက်ထည့်သွင်းထားရှိ ဆောင်ရွက်ကြရန် ဖြစ်ပါသည်။

EPS စနစ်အရ ခန့်ထားသော ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများသည် သံမဏိပစ္စည်းအစိတ်အပိုင်းပြုလုပ်သူများ သတ္တုအရည် ကျိုလုပ်သားများ၊ မော်တော်ကားအစိတ်အပိုင်း ထုတ်လုပ်သောလုပ်သား၊ ပုံလောင်းလုပ်သား၊ ပရိဘောဂလုပ်သားများ စသည်ဖြင့် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတို့နှင့် အုတ်စီ၊ ပန်းရံ၊ လက်သမား၊ ဆောက်လုပ်ရေးအကူစသည်ဖြင့် တည်ဆောက် ရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍတို့တွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိကြပါသည်။ သဘောတူစာချုပ် (MOU)လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည့် ၂၀၀၄ ခုနှစ်က စ၍ ယခုထိ အဆက်မပြတ်ပြုလုပ်နေသော ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အသိပညာပေး ဆွေးနွေးမှုအစီအစဉ်သို့ တက်ရောက်ခဲ့ကြ သူ ဖိလစ်ပိုင်ပင်လယ် ရပ်ခြား လုပ်သားပေါင်း (၅၀၀၀၀)ခန့် ရှိခဲ့ပါသည်။ နေရပ်ပြန်ခဲ့ကြသော ဖိလစ်ပိုင် ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ် သားများ၏ (၈)ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် ယင်းစာမေးပွဲမှာ အသက် ၃၈ နှစ်ထက် မကြီးသေးသော မိမိ ဆန္ဒအလျောက် နေရပ် ပြန်လာသူများအတွက် ပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကိုရီးယားဘာသာစကား တတ်ကျွမ်းမှု စစ်ဆေးသည့် အထူးစာမေးပွဲ (Special Topik) သို့မဟုတ် ကွန်ပျူတာဖြင့် စစ်ဆေး ဖြေဆိုရသည့် စာမေးပွဲ (CBT Test) ကို ဝင်ရောက်ဖြေဆိုနိုင်ကြ ပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ကြီးဌာနသည် ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ သွားရောက် လုပ်ကိုင် မည့် ဖိလစ်ပိုင် ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားများအတွက် အဆက်မပြတ် ပညာပေး အစီအစဉ်ကို ရေးဆွဲပုံဖော်ရန် ဝန်ကြီးဌာနနှင့် ဆက်နွယ် သည့် အေဂျင်စီများကို ညွှန်ကြားဆောင်ရွက်ပါသည်။ ယင်းဌာနများမှာ ပို့ဆောင်ရေး အေဂျင်စီအဖြစ် ဖိလစ်ပိုင်ပင်လယ် ရပ်ခြားအလုပ်အကိုင်စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန (POEA)၊ သင်တန်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းညွှန်ကြားချက်၊ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများ ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် နည်းပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်ရေး အာဏာပိုင်အဖွဲ့ (TESDA) စက်မှုလုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ များအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး ဗဟိုဌာန (OSHC)၊ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အသိပညာပေး ဆွေးနွေးမှုအစီအစဉ်ဆိုင်ရာ သင်ရိုးများအတွက် ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားများ သက်သာ ချောင်ချိမှု စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန (OWWA)တို့ဖြစ်ကြပါသည်။ ကိုရီးယားဘာသာစကားသင်ရိုးကို HRD ကိုရီးယားမှ ပြုစုပေးပါသည်။

ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ သွားရောက် လုပ်ကိုင်မည့် ဖိလစ်ပိုင်ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားများအတွက် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အသိပညာပေး ဆွေးနွေးမှုအစီအစဉ်၏ သင်တန်းမော်ဂျူး(သင်ရိုး)ပုံစံများကို ဖိလစ်ပိုင်နှင့် ကိုရီးယား နှစ်နိုင်ငံ သဘောတူ စာချုပ် သက်တမ်းတိုး ဆောင်ရွက်သည့်အခါတိုင်း အချိန်အခါနှင့် ကိုက်ညီရန် ပြုပြင် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ၂၀၀၄ ခုနှစ် ဧပြီ လတွင် ကနဦး လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သော သဘောတူစာချုပ်အား သက်တမ်းတိုးဆောင်ရွက်ခဲ့သည်မှာ (၄)ကြိမ်ရှိခဲ့ပြီဖြစ် ပါသည်။ ယင်းစာချုပ်သည် ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ

(၈)ရက်တွင် သက်တမ်းစေ့ရောက်ခဲ့ပြီဖြစ်သော်လည်း ထပ်မံသက်တမ်း တိုး ဆောင်ရွက်ရန် စိစစ်သုံးသပ်မှုများ ပြုလုပ်လျက်ရှိရာ ၂၀၁၇ ခုနှစ် စောစောပိုင်းတွင် နှစ်ဘက်လက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်အကိုင်အကြို အသိပညာပေးဆွေးနွေးမှု အစီအစဉ် (PEOS)နှင့် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အသိပညာပေးဆွေးနွေးမှု အစီအစဉ် (PDOS)သင်တန်းတို့အတွက် ရေးဆွဲသည့် မော်ဂျူး(သင်ရိုး)ပုံစံများဖြင့် ဖိလစ်ပိုင် ပင်လယ်ရပ်ခြား အလုပ်အကိုင်စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန (POEA)နှင့် ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားများ သက်သာချောင်ချိမှု စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန (OWWA)တို့က မန္ဒလုယုံမြို့ (Mandaluyong City) POEA အဆောက်အဦး ၆ ထပ်ရှိ၊ EPS သင်တန်းခန်းမတွင် ကျင်းပပြုလုပ်ပါသည်။ ကိုရီးယားနိုင်ငံ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာနသည် ယင်းနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံခြားသား အလုပ်အကိုင်အက်ဥပဒေအရ အလုပ်လုပ်ခွင့်စနစ်အတွက် ကိုရီးယားဘာသာစကားကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးသော စာမေးပွဲ (EPS-TOPIK) ကို ဆောင်ရွက်ရန် စာမေးပွဲ စစ်ဆေးသည့် အေဂျင်စီအဖြစ် ကိုရီးယားလူစွမ်းအားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု လုပ်ငန်းအဖွဲ့ (HRDK) ကို ရွေးချယ် သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ထို့ပြင် HRDK သည် POEA နှင့် ညှိနှိုင်း၍ EPS-TOPIK နှင့် ဆက်စပ်သော လုပ်ငန်း များ ဆောင်ရွက်ရန် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် အစိုးရအေဂျင်စီတစ်ခုကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်ထားပါသည်။ လက်ရှိတွင် ကိုရီးယားဘာသာနှင့်ယှဉ်ကျေးမှုသင်တန်းကို Jung-in ကိုရီးယားဘာသာစကား ဖောင်ဒေးရှင်းက တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်၍ ရည်ညွှန်းစာအုပ်စာတမ်းများ၊ သင်တန်းမှတ်စုများ၊ သင်ထောက်ကူ စသည်တို့ကို ပေးဝေပြီး သင်ကြားပို့ချမှုများပြုလုပ်ပါသည်။ TESDA က ဘာသာစကားသင်ကြားသူ ဆရာများကို အသိအမှတ်ပြုပေးပါ သည်။

EPS TOPIK စာမေးပွဲ ကျင်းပရေးလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် ကုန်ကျငွေ ဖိလစ်ပိုင် ပီဆိုငွေ ၅၀၀ (PHP 500)ကို ဖိလစ်ပိုင် ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားမှ ကျခံရပါသည်။ POEA သည် ဘာသာစကား သင်ကြားသော ဆရာများ၏ ဉာဏ် ပူဇော်ခကို အစိုးရ၏ တည်ဆဲစည်းမျဉ်းညွှန်ကြားချက်များအရ ပေးအပ်ပါသည်။ ကိုရီးယား အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာနသည် နိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိလာသည့် လုပ်သားများအား ယင်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်များသို့ မဝင်ရောက်မီ ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးခြင်းနှင့် နိုင်ငံဆိုက်ရောက်ပြီး အသိပညာပေးသင်တန်းကို ကျင်းပ ပြုလုပ်ပါ သည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ရန်သင့်လျော်သောအဖွဲ့အစည်းကို ကိုရီးယားအလုပ်အကိုင်နှင့်အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနက သတ်မှတ်ဆုံးဖြတ်ပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံ (Thailand)

ဤအစီအစဉ်ကို အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်စနစ် (EPS) အစီအစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် ကိုရီးယား အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွေးချယ်ထားသောလုပ်သားများ ကြိုတင်ပြင်ဆင် ဆောင်ရွက်မှုပြုနိုင်ရန် ပြုလုပ်ပါ သည်။ ကိုရီးယားဘာသာ စကားသည် ဤသင်တန်း၏ အဓိကကျသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်အတွက် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများအစား ပုဂ္ဂလိကသင်တန်းကျောင်းများကို စိစစ်အသိအမှတ် ပြုပေးပါသည်။ ဤအစီအစဉ်ကို ၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် စတင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ ကိုရီးယား နိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာ၌ ရပိုင်ခွင့်နှင့် အခွင့်အလမ်းများကို အလုပ်သမားများ သိရှိထားနိုင်ရန် ဖြစ်ပါ သည်။ ဤသင်တန်းသည် ကိုရီးယားနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ် ရှင်များက ရွေးချယ် ထားပြီးသော အလုပ်သမားများအတွက် မတက်မနေရသင်တန်းအစီအစဉ်ဖြစ်ပါသည်။ ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ သွား ရောက်မည့် လုပ်သား(၄၀၀၀)ခန့် နှစ်စဉ် ဤသင်တန်းအစီအစဉ်တွင် ပါဝင်တက်ရောက်ကြပါသည်။

HRD ကိုရီးယားသည် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းအပါအဝင် သင်တန်းတွင် ပို့ချမည့် အကြောင်းအရာများကို ရေးဆွဲပြုစုပါသည်။ ဤသင်တန်းသည် EPS အစီအစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ သင်ရိုး ညွှန်းတမ်း တွင် ပြင်ဆင်ချက် အချို့ကို ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ အဓိကအားဖြင့် လုပ်သားများ၏ လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းရန်နှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်း ကာလမှာ (၇)ရက်၊ သင်ကြားချိန် (၄၅) နာရီ ကြာမြင့်ပါသည်။ သင်တန်းလက်စွဲစာစောင်ကို HRD ကိုရီးယားက ပြုလုပ်ပေး၍ သင်တန်းကျောင်းအားလုံးသို့ ဖြန့်ဝေပေးပါသည်။

သင်တန်းကျောင်းတွင် သင်တန်းဆရာများအဖြစ် ခန့်အပ်တာဝန်ပေးမည့်သူသည် ကိုရီးယား ဘာသာစကား တတ်ကျွမ်းကျင်မှု S- TOPIK အဆင့် ၃ အောင်မြင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဆရာများအတွက် လေ့ကျင့်သင်ကြားသော သင်တန်း အစီအစဉ်မရှိပါ။ သို့ရာတွင် ဆရာများ ရွေးချယ်ရာ၌ ဘာသာစကားနှင့် အထွေထွေဆန်းစစ်ချက်သာ စိစစ်ပြုလုပ်ပါသည်။ သင်တန်းတက်သူ သင်တန်းသားများထံမှ မေးခွန်းလွှာများ မေးမြန်းကောက်ယူပြီး သင်တန်းဆန်းစစ်မှု ပြုလုပ်ပါသည်။ လုပ်သားများသည် (၇)ရက်ကြာ သင်တန်းအတွက် ထိုင်းဘတ်ငွေ (၄၅၀၀)ပေးသွင်းရပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၆)

Case Study 6

ပြည်ပမထွက်ခွာမိ မဖြစ်မနေ တက်ရောက်ရမည့် အသိပညာပေးသင်တန်းအစီအစဉ်
လာအိုဒီမိုကရက်တစ်သမ္မတနိုင်ငံ

အစီအစဉ်အတွက်အသားပေးဖော်ပြချက်များ

Programme Highlights

လာအိုလုပ်သားအားလုံးသည် ပြည်ပသို့မထွက်ခွာမီ အသိပညာပေးသင်တန်း တက်ရောက်ကြရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ၂၀၀၂ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်သည့် ဝန်ကြီးချုပ်၏ အမိန့်ဒီကရီအမှတ် ၆၈/ပီအမ်အရ အလုပ်သမားနှင့် လူမှု ဝန်ထမ်းဝန်ကြီးဌာန (MOLSW) သည် အမျိုးမျိုးသော ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာမိတ်ဖက်များ၊ အထူးသဖြင့် ILO နှင့် ပူးပေါင်း၍ ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အသိပညာပေးသည့် သင်တန်းအစီအစဉ်ကို စတင်ခဲ့ပြီး၊ စံသတ်မှတ်ထားသည့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတစ်စုံကို ရေးဆွဲပြုစုဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

ဤဝန်ကြီးဌာန၏ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အသိပညာပေးသင်တန်း အစီအစဉ်သည် အလုပ်ခန့်ထားသော အေဂျင်စီများအတွက် ကျွမ်းကျင်သောသင်တန်းဆရာများ ပံ့ပိုးပေးရန် အဓိကထား ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ယနေ့အချိန်အထိ အလုပ်ခန့်ထားမှု အေဂျင်စီ(၁၅)ခုနှင့် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုစင်တာတို့မှ အနည်းဆုံး သင်တန်း ဆရာတစ်ဦး သင်တန်းတက်ရောက်ပြီးဖြစ်ရာ ပြည်ပသွားရောက်မည့် လုပ်သားများ အတွက် ထိရောက်သော အသိ ပညာပေးမှုပြုလုပ်ရန် ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်များ တိုးတက်ဖြစ် ပေါ်ရရှိခဲ့ ကြပြီးဖြစ်ပါသည်။ လာအိုလုပ်သားများ သည် အလုပ်မဝင်မီ ထိုင်းနိုင်ငံ နောင်ခိုင် (Nongkhai) ပြည်နယ်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ထောက်ပံ့ကူညီပေးရေး ဗဟိုဌာန (MRC)တွင် အသိပညာ ပေးသင်တန်း တက်ရောက်ရပါသည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း (Curriculum)

၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမားနှင့် လူမှုဝန်ထမ်းဝန်ကြီးဌာနသည် ILO နှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာ မိတ်ဖက်များ၏ နည်း ပညာနှင့် ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုများဖြင့် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အသိပညာပေး သင်တန်းအတွက် စံ သတ်မှတ်ထားသည့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတစ်စုံကို ပြုစုနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့အတူ သင်တန်းဆရာ လက်စွဲနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်လို သူများအတွက် သင်တန်းသားလက်စွဲတို့ကိုလည်း ပြုစုခဲ့ပါသည်။

သင်တန်းလက်စွဲတွင် အဓိကအကြောင်းအရာခေါင်းစဉ် (၆)ခု ပါရှိပါသည်။ ယင်းတို့မှာ (၁) ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း ရည်ရွယ်ချက် အကျိုးကျေးဇူးများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ရင်ဆိုင်ရ သောအခက်အခဲများ၊ (၂) ပြည်ပသို့ ထွက်ခွာ အလုပ် လုပ်ကိုင်ခြင်းအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း၊ သွားရောက် မည့်နိုင်ငံ၏ ယဉ်ကျေးမှု သွားရောက်မည့်နိုင်ငံ၏ လူမျိုးနှင့် ယင်းနိုင်ငံ၏ ထူးခြားသော ဝိသေသလက္ခဏာများ၊ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ ရပိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန်များ၊ အငြင်းပွားမှုနှင့် ပြဿနာများ ဖြေရှင်းရန် နည်းလမ်းများ၊ (၃) ခရီးသွားရန် ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ခရီးဆောင်အိတ် ထုတ်ပိုးပြင်ဆင်ခြင်း၊ ပါရှိရမည့် အဓိကလိုအပ်သော ပစ္စည်း စာရင်းပြုစုခြင်း၊ လေဆိပ်နှင့် အကောက်ခွန်အတွက် ပုံစံဖြည့်စွက်ပုံ နိုင်ငံခြား ငွေလဲနှုန်း၊ (၄) လုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင်အသစ်နှင့်နေသား ကျစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ (၅) ဝင်ငွေကို ထိရောက် အကျိုးရှိစွာ စီမံခန့်ခွဲရန်၊ လွှဲပို့ငွေ၊ အခွန်ကိစ္စနှင့် ဆက်စပ်သော ဥပဒေများ နားလည်သိရှိရန်၊ (၆) အလုပ်စာချုပ် ပြီးဆုံးသည့်အခါ အိမ်ပြန်ရန် အစီအစဉ်ပြုလုပ်ခြင်း စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းဆရာ ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း

Teacher Selection and Training

ပြည်ပ မထွက်မီ အသိပညာပေးသင်တန်းအတွက် အလုပ်ခန့်ထားရေး အေဂျင်စီ(၁၅)ခုနှင့် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုဗဟိုဌာနတို့တွင် ကိုယ်ပိုင်သင်တန်းဆရာများ ခန့်အပ်ထားရှိပါသည်။ သင်တန်းဆရာ ရွေးချယ်ရာတွင် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ချက်တစ်ခုမှာ သင်တန်းဆရာ လျှောက်ထားလိုသူသည် အလုပ်သမားနှင့် လူမှုဝန်ထမ်းဝန်ကြီးဌာနမှ ဖွင့်လှစ်သည့် ပြည်ပမထွက်မီ အသိပညာပေးသင်တန်းလက်စွဲ အသုံးပြု သင်ကြားနည်း ကို အနည်းဆုံး တစ်ကြိမ် တက်ရောက်ပြီးသူဖြစ်ရပါမည်။ ထို့ပြင် ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်သည် သင်တန်းဆရာ လက်စွဲနှင့် သင်တန်းသားလက်စွဲတို့တွင်ပါရှိသော အကြောင်းအရာများနှင့် အကျွမ်းတဝင်ရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ အခြားလိုအပ်ချက်အရည်အချင်းတစ်ခုမှာ သင်တန်းဆရာလျှောက်ထားလိုသူသည် အရွယ်ရောက်သူများ လေ့လာသင်ကြားမှုဆိုင်ရာ သဘောတရားများနှင့် ထိရောက်သော သင်ကြားမှုဖြစ်စေမည့် စိတ်ဓာတ်လုံ့ဆော်မှုနှင့် ပံ့ပိုးပေးနိုင်မှုနည်းပညာများကို ကောင်းစွာနားလည်သိရှိရန် လိုအပ်ပါ သည်။

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု

Funding and Reach

ယေဘုယျအားဖြင့် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အသိပညာပေး သင်တန်းများကို အလုပ်ခန့်ထားမှု အေဂျင်စီများက ယင်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင် ဘဏ္ဍာငွေကြေးဖြင့် ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှု အေဂျင်စီများက ဆောင် ရွက်နေသော အဆိုပါ သင်တန်းများသည် ယင်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်သင်တန်း ဆရာနှင့် ဆိုင်ရာ ဘတ်ဂျက်ငွေကြေးသုံးစွဲ၍ လုံလောက်အဆင်ပြေစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ကြပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၇)

Case Study 7

အိမ်တွင်းမှုလုပ်သား/အိမ်ဖော်လုပ်သားများအတွက် ပြီးပြည့်စုံမှုရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ပညာပေးခြင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းအစီအစဉ် (အင်ဒိုနီးရှား)

အစီအစဉ်အတွက် အသားပေးဖော်ပြချက်များ

Programme Highlights

ဤသင်တန်းအစီအစဉ်ကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အလုပ်နေရာချထားမှု ဆောင်ရွက်သည့် ကုမ္ပဏီများအသင်း(ASPATAKI) က ပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ပြည်ပတွင် အိမ်အကူလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ရန် လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုများ ရရှိစေရန်၊ ကောင်းမွန်သော ကိုယ်ကျင့် တရားများ ဖြစ်ပေါ်စေရန်၊ မည်သည့် အရေးကိစ္စတွင်မဆို မိမိကိုယ်မိမိ ကာကွယ်နိုင်စေရန် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသင်တန်းက လုပ်သားများအား အလုပ်စာချုပ်ပြီးဆုံး၍ အင်ဒိုနီးရှားသို့ အပြီးပြန်ရာတွင် ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ချက်များကိုလည်း အလေးအနက်ထား သင်ကြားပေးပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ဘာသာစကားပြောဆိုနိုင်မှုနှင့် အခြေခံငွေကြေး စီမံခန့်ခွဲမှုကဲ့သို့ နေ့စဉ်ဘဝတွင် သတိပြုဆောင်ရွက်ရမည့် အခြေခံအကြောင်းအရာများကိုလည်း သင်ကြားပေးပါသည်။

မတက်မနေရ ဤသင်တန်းအစီအစဉ်၏ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ရေးကို အထူးအာရုံစိုက်၍ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် အစိုးရက စံ သတ်မှတ်ပေးခဲ့ပါသည်။ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို အမျိုးသားအဆင့် အောင်လက်မှတ်ထုတ်ပေးရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း အတတ်ပညာဘုတ်အဖွဲ့ (BNSP)က ရေးဆွဲခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို သွားရောက်မည့်နိုင်ငံ၏ သီးသန့်လိုအပ်ချက် ဖြည့်ဆည်းပေးရန် အထူးသဖြင့် ယင်း နိုင်ငံများရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဆိုင်ရာ ဥပဒေများ အမိန့်ညွှန်ကြားချက်များအရ လိုအပ်သလို ပြင်ဆင်ရေးဆွဲမှုပြုပါသည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း (Curriculum)

သင်တန်း၏သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကိုအချိန်နှင့်အမျှ ပြောင်းလဲမှုပြုလုပ်ရာတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံစွာရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ရန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအနေဖြင့် တရားမဝင်သော နည်းလမ်းများဖြင့် အခြားအလုပ်အကိုင်သို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းကို တားမြစ်ရန်တို့ကို အထူးအလေးအနက်ပြုလျက်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတွင် အောက်ပါ အကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်များ ပါရှိပါသည်-

- (၁) ဘာသာစကားသင်ကြားမှု
 - (က) အခြေခံအဆင့်
 - (ခ) အလယ်အလတ်အဆင့်
 - (ဂ) အဆင့်မြင့်အဆင့်
- (၂) လက်တွေ့ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း
 - (က) အချက်အပြုတ်
 - (ခ) အိမ်တွင်းမှုလုပ်ငန်း
 - (ဂ) သက်ကြီးရွယ်အို ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု
 - (ဃ) မွေးစနှင့် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှု

- (၃) လုပ်ငန်းခွင်တွင် နေထိုင်ပြုမူမှုနှင့် ကိုယ်ကျင့်တရား
- (၄) အထွေထွေဗဟုသုတ

သင်တန်းကာလမှာ ရက်ပေါင်း(၆၀)ကြာမြင့်ပြီး တစ်ရက်သင်ကြားချိန် (၈)နာရီဖြစ်ပါသည်။ စံသတ်မှတ် ထားရှိသည့် သင်တန်းလက်စွဲအတိုင်း သင်ကြားပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ASPATAKI ကလည်း ကျွမ်းကျင်မှု (Skill)လိုအပ်ချက်အား ဖြည့်စွက်သင်ကြားရန်နှင့် ဘာသာစကား လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန် ယင်းအဖွဲ့၏ ကိုယ်ပိုင် သင်တန်းလက်စွဲကို အသုံးပြုဆောင်ရွက် ပါသည်။

သင်တန်းဆရာ ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း

Teacher Selection and Training

သင်တန်းဆရာများကို ဆိုင်ရာအောင်လက်မှတ်ထုတ်ပေးရေးဘုတ်အဖွဲ့များမှ အောင်လက်မှတ် ရရှိထားပြီး အရည် အချင်းပြည့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းဆရာများထဲမှလည်းကောင်း၊ လက်ခံနိုင်ငံများတွင် ပို၍ ဆက်စပ်မှု ရှိသော သင်တန်းများ ပေးနိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဟောင်းများထဲမှလည်းကောင်း ရွေးချယ်မှု ပြုလုပ်ပါသည်။ ယေဘုယျ အသိပေးလိုသည့်အချက်မှာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် လက်ခံနိုင်ငံများ၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်များ ကောင်းစွာနားလည် သိရှိထားရန် ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းအစီအစဉ်သည် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့်မြှင့် တင်နိုင်ရန်နှင့် ပြည်ပတွင် ကျွမ်းကျင်စွာနှင့် ဘေးကင်းစွာ အလုပ်လုပ်နိုင်ရေးကို ကူညီပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှု နှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု

Funding and Reach

သင်တန်းစရိတ်ကို ASPATAKI မှ ကနဦးစိုက်ထုတ်ကျခံ၍ အလုပ်ရရှိသွားသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား၏ လစာမှ အရစ်ကျစနစ်ဖြင့် ဖြတ်တောက်ရယူပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၈)

Case Study 8

ဖိလစ်ပိုင်ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားများအတွက် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အသိပညာပေး ဆွေးနွေးပွဲ (ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ)

အစီအစဉ်အတွက်အသားပေးဖော်ပြချက်များ

Programme Highlights

ဖိလစ်ပိုင်ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားများ (OFWS)အတွက် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အသိပညာပေး ဆွေးနွေးခြင်း အစီအစဉ်သည် ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားများ သက်သာချောင်ချိမှု စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန(OWWA) သတင်းပြန်ကြားရေး နှင့် ပညာပေးရေး အစီအစဉ်၏ အဓိကအစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများအား အကာအကွယ်ပေးရေးနှင့် သက်သာချောင်ချိရေးတို့အတွက် အစိုးရ၏ အလုံးစုံ သော အစီအစဉ်၏ အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုလည်းဖြစ်ပါသည်။

PDOS ကို OFW များသည် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်တွင် သူတို့၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာ အောင်မြင်မှုကို ဦးတည် သည့် အဓိကအကြောင်းရင်းတစ်ခုအဖြစ် ၎င်းတို့ ပါဝင်မှုသည် နားလည်သဘောပေါက်စေမည့် နည်းလမ်း အဖြစ် မှတ်ယူဆောင်ရွက်ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သူများသည် PDOS သင်တန်းပြုလုပ်ရာတွင် စိတ်ဓာတ် လှုံ့ဆော်မှုနည်းလမ်းများကို အကောင်းဆုံး အသုံးပြုပါသည်။ OFW တို့အား သူတို့ရောက်ရှိ အလုပ်လုပ်ရာ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နိုင်ငံဆိုင်ရာ ဆက်စပ်သတင်းအချက်အလက်များ ပိုမိုရရှိစေရန် အားပေးမှုပြုပါသည်။ ဖြစ်နိုင်ပါက PDOS အစီအစဉ်တွင် OFW မိသားစုဝင်များ ပါဝင်တက်ရောက်စေပါသည်။ ကုန်းတွင်းပိုင်းလုပ်သားများအတွက် PDOS အစီအစဉ်ကို အောက်ပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာ (MCs) နှင့် ညွှန်ကြား လွှာများ (MOI)နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါ သည်-

- (၁) PODS သည် ပြည်ပထွက်ခွာမည့် OFWs အားလုံးအတွက် မဖြစ်မနေ ဆောင်ရွက်ရမည့် အစီအစဉ် ဖြစ်ကြောင်းမူဝါဒ ချမှတ်သည့် အမိန့်ကြော်ငြာစာ POEA MC No.3, ၁၉၈၃ ခုနှစ် စီးရီး/အတွဲ
- (၂) PDOS ကို POEA မှ OWWA သို့ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း POEA-OWWA ပူးတွဲကြော်ငြာစာအမှတ် ၀၄. ၂၀၀၂ ခုနှစ် စီးရီးနှင့် DOLE ၏ အမိန့်စာအမှတ် ၂၅.၀၂၊ ၂၀၀၂ ခုနှစ် စီးရီး/အတွဲ
- (၃) ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အသိပညာပေး ဆွေးနွေးမှု အစီအစဉ်ကို စီမံခန့်ခွဲရန် မူဝါဒနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ ချမှတ်ပေးသော MOI အမှတ် ၁၃, ၂၀၀၃ ခု စီးရီး/အတွဲ
- (၄) အမည်တပ်ငှားရမ်းခြင်းနှင့် အစိုးရခန့်လုပ်သားများအတွက် PDOS ကို POEA မှ OWWA သို့ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း၊ POEA – OWWA အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၀၁ ၂၀၁၁ ခုနှစ် စီးရီး/အတွဲ

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း (Curriculum)

ပထမဦးဆုံး PDOS ဖော်ပြပုံစံ(သင်ရိုး)ကို POEA မှ ရေးဆွဲပါသည်။ OWWA သို့ လွှဲပြောင်းခဲ့မှုအရ သင်တန်းဖော်ပြပုံစံသစ်ကို OWWA ၏ လိုအပ်ချက်အရ ဖွဲ့စည်းသည့် ဌာနစု၊ လုပ်သားများ ပြန်ကြား ပညာပေးခြင်း ဗဟိုဌာန (WIEC) က NGO အဖွဲ့များ၊ ဖိလစ်ပိုင်အလုပ်ခန့်ထားရေး အေဂျင်စီများ (PRAs) နှင့် သင်တန်းအလုပ်ခန့်ထားရေး အေဂျင်စီများနှင့် ပူးပေါင်း၍ ပုံဖော်ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။

၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို ပထမအကြိမ် PDOS သင်တန်းဆရာများ လက်စွဲပြုစု ခဲ့သည်နှင့် အညီ ဖိလစ်ပိုင်တက္ကသိုလ်မှ မွမ်းမံပြင်ဆင်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းသင်ရိုးကို ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ဖိလစ်ပိုင် ဖွံ့ဖြိုးရေး အကယ်ဒမီ (Development Academy of Philippines) မှ ပြင်ဆင်မှု ပြုခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ကုန်းတွင်းပိုင်း လုပ်သားများအတွက် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းနှင့်သင်တန်းဆရာလက်စွဲကို PDOS ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး

နှင့် စောင့်ကြည့်ရေးဌာန (PDMU), OWWA ၏ လိုအပ်ချက်အရ အသစ်ဖွဲ့စည်းသည့်ဌာနစုတို့က IOM အဖွဲ့နှင့် ပူးပေါင်း၍ PDOS ၏ အရည်အသွေး ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် ပြန်လည်ပြုစုခဲ့ပါသည်။ ပြန်လည် ရေးဆွဲပြုစုခဲ့သော လက်စွဲစာအုပ်ကို IOM အဖွဲ့၏ အထောက်အပံ့ဖြင့် ပုံနှိပ်ခဲ့ပါသည်။

၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပင်လယ်ရပ်ခြားသင်္ဘောသားများအတွက် မော်ဂျူးပုံစံသစ်နှင့် သင်တန်းဆရာ လက်စွဲတို့ကို OWWA.PDMU နှင့် လုပ်သား ပေးပို့သော ပူးတွဲအုပ်စု (JMG) တို့ ပူးတွဲ၍ ပြုစုရေးဆွဲ ခဲ့ကြ ပါသည်။ ပင်လယ်ပြင်လုပ်သားများအတွက် သင်တန်းမော်ဂျူးပုံစံသစ်သည် သင်္ဘောသားလုပ်ငန်းနှင့် သင်္ဘော ပေါ်တွင် နေထိုင်မှု အခြေအနေများ၊ ရေကြောင်းလုပ်သားဆိုင်ရာ လေ့လာချက် POEA ၏ စံသတ်မှတ် ထားသော အလုပ်အကိုင် စာချုပ် စသည်တို့အပေါ် အခြေပြုရေးဆွဲထားပါသည်။ ကုန်းတွင်းပိုင်း လုပ်သားများ အတွက် PDOS ကို ပြုလုပ်ရာတွင် သင်ကြား ချိန်(၅)နာရီထက် မလျော့နည်းရပါ။ ယင်းတွင် လိုအပ်သော အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ မပါဝင်ပါ။ PDOS သင်တန်း မော်ဂျူး(သင်ရိုး)ကို လျော်ကန်မှုမရှိသော တားဆီးမှုများ မရှိစေဘဲ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ PDOS တွင် မပါဝင်သော အကြောင်းအရာများကို သတ်မှတ် ထားသော အချိန် ပြင်ပတွင် ဆွေးနွေးနိုင်ပါသည်။

OWWA ၏ PDOS သင်တန်းအစီအစဉ်

- PDOS ဆော်ဒီအာရေဗျ - တနင်္လာ၊ ကြာသပတေးနှင့် သောကြာ
- PDOS ကနေဒါ - ကြာသပတေး
- PDOS ဂျပန် - ဗုဒ္ဓဟူး
- PDOS ဂျာမနီ - ကြာသပတေး

အခြားသော PDOS အစီအစဉ်ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်သူများ

- ပုဂ္ဂလိကအလုပ်ခန့်ထားရေး အေဂျင်စီများ
အလုပ်အကိုင်အတွက် လျှောက်ထားသူ အရေအတွက်ပေါ် မူတည်၍ ပုံမှန် မဟုတ် သော သင်တန်းအစီအစဉ်
- စက်မှုအသင်းများ
PODSကိုနေ့စဉ်ပြုလုပ်သောအသင်းများရှိသည်။အချို့မှာတစ်လနှစ်ကြိမ်ပြုလုပ်သည်။
- သင်္ဘောသားပေးပို့သော အေဂျင်စီများ
ခန့်ထားမည့် ဦးရေပေါ်မူတည်ပြုလုပ်ပါသည်။
- NGO များ
အများအားဖြင့် နေ့စဉ် ၁ရက် ၂ကြိမ် ပြုလုပ်ပါသည်။ Quezon မြို့တွင်ရှိသော အဖွဲ့ များက တစ်ပတ်လျှင် (၃)ကြိမ်သာ ပြုလုပ်ပါသည်။

OWWA သည် စံသတ်မှတ်ထားသည့် PDOS ကို ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းအစီအစဉ် တွင် ပါဝင် မည့် အကြောင်းအရာများ၊ သတင်းအချက်အလက် အထောက်အထားများကို အကြံဉာဏ်ရယူသော အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲ များ၊ NGO များ PRA များနှင့် IA များအတွက် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပေးသူများနှင့် တွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးခြင်း၊ ကုန်းတွင်း လုပ်သားများအတွက် IOM နှင့် ပူးပေါင်းဆွေးနွေးခြင်း၊ ပင်လယ်ပြင်လုပ်သား များအတွက် လုပ်သားပေးပို့သည့် ပူးတွဲ အုပ်စု (JMG)နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ထိရောက်သော PDOS အစီအစဉ်၊ ဥပမာ - PDOS သင်တန်းမော်ဂျူးပုံစံများ - ပါဝါပွိုင့်ဖြင့် ရှင်းလင်းတင်ပြခြင်းဖြစ်စေရန် ဆောင်ရွက် ခဲ့ပါသည်-

- သင်တန်းဆရာလက်စွဲ
တရားဝင်မူဝါဒ ရည်မှန်းချက်နှင့် မူဘောင်တို့ကိုအခြေပြုသည့် PDOS အစီအစဉ်တွင် ပို့ချရန် ` ` ` ပြု ရည်ညွှန်းချက်

- လက်ကမ်းကြော်ငြာ

နိုင်ငံအလိုက် ပြုစုထားခြင်း၊ PDOS ဆိုသည်မှာ PDOS နှင့်ပတ်သက်သော ဓာတ်ပုံများနှင့် ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများ၏ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများ အလုပ်လုပ်ကိုင်မည့် နိုင်ငံ အကြောင်း အခြေခံသတင်းအချက်အလက်များ

သင်တန်းဆရာများ ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း
Teacher Selection and Training

PDOS သင်တန်းဆရာအဖြစ် OWWA တွင် မှတ်ပုံတင်မည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီသည် အောက်ပါအရည်အချင်းစံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီရပါမည်-

- (၁) ကောလိပ်မှ ဘွဲ့ရသူကို ဦးစားပေးပါသည်။ ပညာရေးတွင် ချို့တဲ့မှုကို နှစ်စဉ်ချို့တဲ့မှုအတွက် ဆက်စပ် သက်ဆိုင်သော သင်တန်းချိန် (၃၆)နာရီနှင့် အစားထိုးနိုင်သည့် သို့မဟုတ် နှစ်စဉ်ချို့တဲ့မှုအတွက် ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ(၂)နှစ်ရှိသူ။
- (၂) ကုန်းတွင်းပိုင်းလုပ်သားများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံရှိသူကို ဦးစားပေးသည်။ ထိုလုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံမရှိပါက ထိုသူသည် သင်တန်း၊ သုတေသန၊ စီမံခန့်ခွဲရေး တို့တွင် ပါဝင်နေသူ ဖြစ်ရ မည်။ သို့မဟုတ် လျှောက်ထားချိန်တွင် သက်ဆိုင်ရာ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် လုပ်ငန်းတွင် အနည်းဆုံး (၂)နှစ် ဆောင်ရွက်နေသူ။
- (၃) ဆက်ဆံပြောဆိုမှု ကောင်းမွန်၍ ကျွမ်းကျင်သူ၊ အင်္ဂလိပ်ဘာသာနှင့် ဖိလစ်ပိုင်ဘာသာစကား ကောင်းမွန် စွာ ပြောဆိုနိုင်သူ။
- (၄) PDOS အစီအစဉ်အတွက် OWWA ၏ သင်တန်းဆရာသင်တန်း အောင်မြင်ပြီးသူမှ

မှတ်ပုံတင်ထားသော PDOS သင်တန်းဆရာသည် သူ့ကို ခန့်ထားသော APP အတွက်သာ PDOS ကို ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်သူအား တင်းကြပ်စွာ တားမြစ်ထားပါသည်။ အေဂျင်စီ ဆက်သွယ်ရေး အရာရှိများကို သင်တန်းဆရာအဖြစ် ဦးတည်ဆက်သွယ်ပုဂ္ဂိုလ် သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်သူ ပုဂ္ဂိုလ်အ ဖြစ် လျှောက်ထားခွင့်မပြုပါ။ OWWA သည် တစ်နှစ်တစ်ကြိမ် PDOS သင်တန်း ဆရာ သစ်များအတွက် အခမဲ့သင် တန်းပြုလုပ်ပေးခြင်းနှင့် မှတ်ပုံတင်ထားသော သင်တန်းဆရာများအတွက် တင်ပြမှုနှင့် ဆောင်ရွက်မှု စွမ်းရည်များ လိုအပ်ပါက စံထားရှိသော PDOS မော်ဂျူးပုံစံ (သင်ရိုး)တစ်ခုစီ၏ နောက်ဆုံး အခြေအနေ မွမ်းမံထားရှိမှုတို့ကို ဖြည့် စွက်သင်ကြားခြင်းတို့ ပြုလုပ်ပါသည်။

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု
Funding and Reach

လက်ရှိမူဝါဒသည် ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများအား PDOS အစီအစဉ်ကို အခမဲ့ဆောင်ရွက်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အသိအမှတ်ပြုထားသော NGO များနှင့် စက်မှုအသင်းများအတွက် PDOS သို့ စေလွှတ် သည့် လုပ်သားတစ်ဦးလျှင် ပီဆို ၁၀၀-၀၀ ထက် မပိုသော သင်တန်းကြေးကို လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု အသုံးစရိတ်များ ကာမိစေရန် အလုပ်ခန့်ထားသော ဖိလစ်ပိုင် အေဂျင်စီ သို့မဟုတ် သင်တန်းသား စေလွှတ်သော အေဂျင်စီတို့ထံမှ ကောက်ခံရယူပါသည်။ အေဂျင်စီအနေဖြင့် ဌာနတွင်း သင်တန်းဖွင့်ခွင့် အသိအမှတ်ပြု ရရှိထားပါက ယင်း အေဂျင်စီမှ လုပ်သားအား သင်တန်းကြေး ကောက်ခံခြင်းမပြုပါ။

PODS သည် အထောက်အထားရှိ ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင် လုပ်သားများ (OFWs) နှင့် ပင်လယ်ရပ်ခြား သင်တန်းများအတွက် ပြည်ပထွက်ခွာမီ မဖြစ်မနေ တက်ရမည့် သင်တန်းဖြစ်ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်သို့ နှစ်စဉ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား (၇၈၀၀၀)ခန့် တက်ရောက်ကြပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၉)

Case Study 9

အစွရေးလ်သို့ ထွက်ခွာမည့် လုပ်သားများအတွက် ပြည်ပထွက်ခွာမီ အကြံ အသိပညာပေး အစီအစဉ် (ထိုင်းနိုင်ငံ)

အစီအစဉ်အတွက်အသားပေးဖော်ပြချက်များ

Programme Highlights

အလုပ်သမားခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ ထိုင်း-အစွရေးလ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု (TIC) အရ သင်တန်း အစီအစဉ်ကို အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေခန့်ထားရေးဦးစီးဌာန (DOE) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးအဖွဲ့ (IOM) နှင့် ထိုင်းနိုင်ငံ အရှေ့မြောက်ပိုင်း ပြည်နယ် Roi-it ရှိ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် နည်းပညာ ကောလိပ်တို့ ပူးပေါင်း၍ အစွရေးလ် နိုင်ငံတွင် စိုက်ပျိုးရေး လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်မည့်ထိုင်းလုပ်သားများကို ပြင်ဆင်မှုများ ဆောင်ရွက်ရန် ပြုလုပ်ပေး ခြင်းဖြစ် ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဤကဲ့သို့သော သင်တန်းမျိုးမှာ ဤတစ်ခုသာ ရှိပါသည်။ TIC သည် ထိုင်းလုပ်သားများ အလုပ်လုပ်ခွင့်ပါမစ် ရရှိရန် အလုပ်ခန့်ထားမှု ကျသင့်ကြေးကို ဖြတ်တောက်ပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် အစွရေးလ်နိုင်ငံအစိုးရနှင့် IOM တို့သည် အစွရေးလ်အလုပ်ရှင်များအတွက် ထိုင်းစိုက်ပျိုးရေး လုပ်သားများ ခန့်ထားရန် သဘောတူညီချက်ကို ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့ကြပြီး ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် အလုပ်ခန့်ထားမှု အစီအစဉ်ကို စတင်ခဲ့ပါသည်။

အစွရေးလ် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းအတွက် လုပ်သားအများစုမှာ ထိုင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဖြစ်ပြီး ၂၅၀၀၀ နီးပါး ခန့်မှန်းထားပါသည်။ သို့ရာတွင် လူ့အခွင့်အရေး စောင့်ကြည့်အဖွဲ့၏ အဆိုအရ အလုပ်ချိန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေ ဆိုင်ရာ ဥပဒေ စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို အလွှဲသုံးစား ပြုသော (သို့မဟုတ်) မတော်မတရား ပြုသော အလုပ်ရှင်များအား အမိန့်အာဏာဖြင့် နှိပ်ကွပ်ခြင်းတို့တွင် လိုအပ်ချက်များစွာ ရှိနေပါသည်။ ထပ်ဆင့် ဖြည့်စွက် လိုသည်မှာ အစွရေးလ်သည် တည်ဆဲအလုပ်သမား ဥပဒေများနှင့် အမိန့်ညွှန်ကြား ချက်များနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်များအား ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် တိုးတက် ကောင်းမွန်စေသင့်ကြောင်း၊ နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားများ၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး အကာအကွယ်ပေးမှုကို စည်းကြပ်သင့်ကြောင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။ အစွရေးလ်နိုင်ငံတွင် ထိုင်းနိုင်ငံလုပ်သားများသည် ဆိုးရွားသော ပြဿနာများကို ရင်ဆိုင်တွေ့ကြုံကြရသော်လည်း ယင်းတို့ကို ဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အစွရေးလ်အစိုးရသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား အကာအကွယ်ပေးရန် ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများဖြင့် ထိန်းသိမ်း ဆောင်ရွက်သည့် စနစ်ချမှတ်ထားခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါ သည်။

ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန၏ လူဦးရေ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် နယ်စပ်ရေးရာ အာဏာပိုင်အဖွဲ့နှင့် စီးပွားရေး ဝန်ကြီးဌာန (ယခင် စက်မှုကုန်သွယ်ရေးနှင့် အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန)တို့သည် စိုက်ပျိုးရေး ကဏ္ဍကို ထိန်းသိမ်းစီမံ ဆောင် ရွက်မှုတာဝန်ကို မျှဝေဆောင်ရွက်ကြပါသည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း (Curriculum)

သင်တန်းအစီအစဉ်ကို IOM,DOE နှင့် စိုက်ပျိုးရေးနှင့် နည်းပညာကောလိပ်တို့ ပူးတွဲ၍ ရေးဆွဲ ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းအတွက် ဥပဒေပြဌာန်းထားမှုမရှိသော်လည်း TIC အစီအစဉ်အတွက် အလေးအနက် ထား၍ ဆောင်ရွက် ခဲ့ပါသည်။ သင်တန်းသားများသည် ၇ ရက်ကြာ စုစုပေါင်း သင်ကြားချိန် နာရီ (၆၂)နာရီကို အပြည့်အဝ တက်ရောက် ကြရပါသည်။ သင်တန်းပြုလုပ်ရာတွင် ထုတ်ပေးထားသည့် လက်စွဲမရှိသော်လည်း အောက်ဖော်ပြပါ သင်တန်းအချိန် ဇယားအတိုင်း ဆောင်ရွက်နေပါသည်-

ပထမနေ့

- အဖွဲ့နှင့် စပ်လျဉ်းသည်များ၊ နေရာထိုင်ခင်းနှင့် သင်တန်းအသုံးအဆောင်များ မိတ်ဆက်ခြင်း
- သင်တန်းသားများအား သုံးသပ်မှုပြုခြင်း (Review classes)

ဒုတိယနေ့

- အစွဲရေးလ်နိုင်ငံအကြောင်း သိကောင်းစရာများ
- လယ်ယာသုံးပစ္စည်းကိရိယာနှင့် ကိုင်တွယ်သုံးစွဲပုံ

တတိယနေ့

- စိုက်ပျိုးမွေးမြူရေးခြံများတွင် လက်တွေ့လုပ်ကိုင်ခြင်း
- အင်္ဂလိပ်စကားပြော သင်ကြားခြင်းနှင့် စိုက်ပျိုး မွေးမြူခြံလုပ်ငန်း

စတုတ္ထနေ့

- မြေခွဲစိုက်ပျိုးသော အာဟာရရည်ဖြင့် စိုက်ပျိုးသော စိုက်ပျိုးခြံသို့ သွားရောက်လေ့လာခြင်း
- စိုက်ပျိုးရေးနှင့် နည်းပညာကောလိပ်
- သင်တန်းချိန်ပြီး အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကား သင်ကြားခြင်း

ပဉ္စမနေ့ (မြေနှင့် မြေဩဇာ)

- အပင်များအား ကာကွယ်ပေးခြင်း
- ပန်းပင်များ စိုက်ပျိုးမှု
- အင်္ဂလိပ်စကားပြော သင်ကြားမှု ဆန်းစစ်ချက်

ဆဋ္ဌမနေ့ (တိရစ္ဆာန် မွေးမြူရေး)

- မွေးမြူရေးခြံများသို့ လေ့လာရေးခရီး
- အင်္ဂလိပ်စကားပြော သင်ကြားမှု ဆန်းစစ်ချက်

သင်တန်းဆရာ ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း

Teacher Selection and Training

Roi-Et စိုက်ပျိုးရေးနှင့်နည်းပညာကောလိပ်မှ သင်တန်းဆရာများရွေးချယ်၍ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးပါသည်။

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု

Funding and Reach

ဤသင်တန်းအစီအစဉ်ကို ထိုင်းအစိုးရမှ အပြည့်အဝငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးပါသည်။ သင်တန်းသား လုပ်သားများ ထံမှ သင်တန်းကြေး ကောက်ခံခြင်းမပြုပါ။

အစွဲရေးလ်နိုင်ငံတွင် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ရန် ရွေးချယ်ထားသော လုပ်သားများအား လေ့ကျင့်သင် ကြားပေးရန် ဤသင်တန်းကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ထိုင်းလုပ်သား စုစုပေါင်း (၈၈၅)ဦး၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ် (ဇန်နဝါရီ-အောက်တိုဘာ)တွင် (၇၀၅)ဦး၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ (ဇန်နဝါရီ-ဖေဖော်ဝါရီ)တွင် (၅၀၂)ဦး သင်တန်း တက်ရောက်ခဲ့ကြပြီးဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၁၀)

Case Study 10

ဘယ်ရီသီးခူးလုပ်သားများအတွက် သင်တန်းအစီအစဉ် (ထိုင်းနိုင်ငံ)

အစီအစဉ်အတွက်အသားပေးဖော်ပြချက်များ

Programme Highlights

ဘယ်ရီသီးခူးလုပ်သားများသည် တစ်ဖက်တစ်ကျားသော လုပ်သားများဖြစ်ပါသည်။ သူတို့ကို အလုပ်သမားများ အဖြစ် ငှားရမ်းခြင်းမဟုတ်ဘဲ ၎င်းတို့ ခူးဆွတ်သော အသီးများ ရောင်းချရရှိငွေမှ လုပ်ခဝင်ငွေရရှိခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သူတို့ကို ခန့်ထားသူများသည် ယင်းထွက်ကုန် ဝယ်ယူသူများကို ရှာဖွေဆဲတွင် လုပ်သား များအား လုပ်ငန်းခွင်သို့ စေလွှတ်ကြပါသည်။ ယင်းလုပ်သားအများစုသည် ထိုင်းနိုင်ငံ အရှေ့မြောက်ပိုင်းမှ အများဆုံး လာရောက်ကြပါသည်။ ဤအစီအစဉ်သည် ဖင်လန်နိုင်ငံရောက် ဘယ်ရီသီးခူးထိုင်းလုပ်သားများအတွက် ဥပဒေ အကာအကွယ်ရရှိရေး ဖိအား တစ်စတစ်စ မြင့်မားလာချိန်တွင် ပေါ်ပေါက် လာခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့ သည် ဘယ်ရီသီးဝယ်ယူသောကုမ္ပဏီများက ခန့်ထားခြင်း မဟုတ်ဘဲ ခရီးသွားဗီဇာဖြင့် ရောက်ရှိကြသူများ ဖြစ် ကြပါသည်။

ဤ အလုပ် စီစဉ်ပြုလုပ်မှုပုံစံ၏ ဖြစ်မြစ်ခေါ်မှုမှာ ဘယ်ရီသီးခူးသူများ မျှော်မှန်းထားသလောက် လုပ်ခ ဝင်ငွေ မရရှိကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ဤသင်တန်းသည် ယင်းလုပ်သားများ၏ လုပ်ခဝင်ငွေ ပိုမို ကောင်းမွန်စေမည့် ဆောင်ရွက်ချက်တစ်ခုအဖြစ် မြင်တွေ့ရပါသည်။ လက်ရှိ သင်တန်းအစီအစဉ် စီမံချက်ကို ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့ပြီး ဘယ်ရီသီးလုပ်ငန်းအခြေအနေ ပြောင်းလဲမှု နှင့် အလုပ်ခန့်ထားရေး စာချုပ်များ အပေါ် အဓိက မူတည်၍ လိုက်လျော ညီထွေမှုရှိရန် နှစ်စဉ်ပြင်ဆင်မှုပြုပါသည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း (Curriculum)

သင်တန်းအတွက် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို ဘယ်ရီသီး ဆွတ်ခူးသော ရာသီအချိန်တိုင်း၌ သွားရောက်မည့် နိုင်ငံများထံ မှ ရရှိသော သတင်းအချက်အလက်များနှင့် ၂၀၀၃ ခုနှစ် စည်းမျဉ်းဥပဒေ၊ ညွှန်ကြားချက်များ နှင့်အညီ သင်တန်း ဆရာများက ရေးဆွဲကြပါသည်။ ဤသင်တန်းအတွက် သက်ဆိုင်ပတ်သက်သည့် ဥပဒေမှာ ၁၉၈၅ ခုနှစ် အက်ဥပဒေ ဖြစ်ပြီး သင်တန်း၏ ဥပဒေကြောင်း လိုအပ်ချက် ယေဘုယျအကြောင်းအရာများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအတွက် အဓိက အချက်များဖြင့် ထိန်းကွပ်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေး ဌာန(DOE)၏ ၂၀၀၃ ခုနှစ် စည်းမျဉ်းညွှန်ကြားချက်များကိုလည်း သင်ရိုး ညွှန်းတမ်း ရေးဆွဲရာတွင် လမ်းညွှန်များအဖြစ် အသုံးပြုပါသည်။

လုပ်သားအများစုသည် ထိုင်းနိုင်ငံ အရှေ့မြောက်ပိုင်း ပြည်နယ်အချို့တွင် နေထိုင်ကြသဖြင့် လုပ်သား များ အဆင်ပြေ လွယ်ကူစေရန်နှင့် ခရီးစရိတ် ကုန်ကျမှု သက်သာစေရန် သင်တန်းကို ယင်းဒေသ များ၌ပင် ပြုလုပ်ပါသည်။ ရာသီအလိုက် လုပ်ငန်းအခြေအနေပြောင်းလဲမှုများရှိသဖြင့် သင်တန်းကိုလည်း လိုက်လျော ညီထွေဖြစ်စေရန် ပြင်ဆင်မှုများ ပြုရပါသည်။

သင်တန်းချိန်မှာ အရေအတွက်များပြားသော အသီးဆွတ်ခူးသူများမှ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီအတွက် (၆)နာရီ ကြာမြင့် ၍ ဖွန်လနှောင်းပိုင်းနှင့် ဇူလိုင်လလယ်အတွင်း ရက်သတ္တတစ်ပတ်အကြာ ပြုလုပ်ပါသည်။ သင်တန်း အတွက် လက်စွဲ စာအုပ်မှာ အထွေထွေ ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားများအတွက် လက်စွဲစာအုပ်ဖြစ်သည့် ၂၀၀၇ ခုနှစ် လက်စွဲစာအုပ် ဖြစ်ပြီး ယင်းတွင် ဘယ်ရီသီးခူးလုပ်သားများနှင့် သက်ဆိုင်သော သီးသန့် အချက်အလက် များ ထည့်သွင်းသင်ကြား ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းဆရာ ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း

Teacher Selection and Training

သင်တန်းဆရာအဖွဲ့နှစ်ဖွဲ့ရှိပါသည်။ ပထမအဖွဲ့တွင် သင်တန်းဌာနမှ အမြဲတမ်းဆရာများဖြစ်သော သင်ကြားရေး အရာရှိများ ပါဝင်ပါသည်။ အခြားအဖွဲ့တွင် အချို့သောသင်ခန်းစာများအတွက် ဖိတ်ကြားထားသော ပညာရှင်များ ပါဝင် ပါသည်။

ဖိတ်ကြားထားသော ဆရာများသည် နိုင်ငံခြားတိုင်းပြည်များရှိ သံရုံး သို့မဟုတ် အလုပ်သမားရုံးတို့တွင် အလုပ်သမားအရာရှိများအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့သူများနှင့် နှစ်ကာလ ကြာမြင့်စွာ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံရှိခဲ့ပြီး နေရပ် ပြန်လာသော ဝါရင့်ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ သင်တန်းပို့ချမှုနှင့် သင်တန်းဆရာများ ဆန်းစစ် အကဲဖြတ်မှုအတွက် အဓိကကျသော သတင်းအရင်းအမြစ်မှာ မေးခွန်းလွှာပြုစု အသုံးပြုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ဆရာများအတွက် တရားဝင်သင်တန်းအစီအစဉ်မရှိပါ။ ဤသင်တန်းကို ထိုင်းအစိုးရတစ်ခုတည်းကသာ ငွေ ကြေးထောက်ပံ့၍ သင်တန်းကြေးမှာအခမဲ့ဖြစ်ပါသည်။ သီးနှံဆွတ်ခူးသူများအားလုံး အထူးသဖြင့် လူသစ်များသည် အရေးကြီးသကဲ့သို့ အဝယ်တော်များနှင့် ပြုလုပ်သည့်စာချုပ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေမှန်များ အသေအချာ သိရှိ ထားရန် အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် တိုင်ကြားမှုများကို ကြိုတင်ကာကွယ်ရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ အရေအတွက်ပိုနည်းသော အလုပ်သမားအုပ်စုဆိုလျှင် အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီကို အပြည့်အဝ နားလည်မှု ရရှိရန်ပို၍ ပြုလုပ်နိုင်သည်ကို သတိပြုရန်လည်း အရေးကြီးပါသည်။

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု

Funding and Reach

ဤသင်တန်းသည် မတက်မဖြစ် တက်ရောက်ရသော သင်တန်းဖြစ်ပါသည်။ ဘယ်ဒီသီးဆွတ်ခူးလို ကြသော လုပ်သားအားလုံးသည် ပြည်ပတွင် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းမခံရမီ ဤသင်တန်းကိုတက်ရောက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤ သင်တန်းအစီအစဉ် စတင်သည့် ၂၀၀၈ ခုနှစ်မှစ၍ နှစ်စဉ် အသီးဆွတ်ခူးရန် မျှော်မှန်း ရည်ရွယ်ထားသူ ၇၀၀၀ မှ ၉၀၀၀ ခန့် သင်တန်းတက်ရောက်ခဲ့ကြပါသည်။ ဖင်လန်နိုင်ငံသစ်သားထည်နှင့် ဆက်နွယ်သောလုပ်သားများသမဂ္ဂသည် ဘယ်ဒီသီးဆွတ်ခူးသူများကို အလားတူကျေးလက်ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများ ဆိုင်ရာ စုပေါင်းသဘောတူညီမှု (collective agreement) တွင် အကျုံးဝင်သော အလုပ်သမားများဖြစ်လာစေရေး ရည်မှန်းချက်ကို ထောက်ခံပေးလျက်ရှိပါသည်။

ဆွီဒင်နိုင်ငံတွင် ထိုင်း ဘယ်ဒီသီးဆွတ်ခူး လုပ်သားများကို အလုပ်ခန့်ထားရေး အေဂျင်စီတစ်ခုမှ တဆင့် ခန့်ထား ပါသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ဆွီဒင်နိုင်ငံက ဘယ်ဒီသီးဆွတ်ခူး ထိုင်းလုပ်သားများအတွက် ဗီဇာ ၆၀၀၀ ခွင့်ပြုခဲ့ပါသည်။

သင်တန်းဆရာ ရွေးချယ်မှုနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း

Teacher Selection and Training

သင်တန်းဆရာများကို ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများက ဆုံးဖြတ်ရွေးချယ်ပါသည်။ သင်တန်းဆရာများသည် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်ဖူးသူများဖြစ်ကြပါသည်။ ဤသင်တန်းဆရာများ၏ အားသာချက်မှာ အကောက်ခွန်ဆိုင်ရာ၊ ယဉ်ကျေးမှု နှင့် ဂျပန်နိုင်ငံ၌ နေထိုင်ခဲ့သော အတွေ့အကြုံရှိထားသူများဖြစ်ပါသည်။

သို့ရာတွင် သင်တန်းဆရာတိုင်းသည် သူတို့၏ အတွေ့အကြုံများကို သင်တန်းသားများသို့ ထိထိရောက်ရောက် လွှဲပြောင်းပေးနိုင်မည့် သင်ကြားမှု စွမ်းရည်ရှိကြသည်မဟုတ်ပါ။ အချို့သော ကုမ္ပဏီများသည် တက္ကသိုလ်များမှ အရှေ့ တိုင်းဘာသာဆိုင်ရာ ဘွဲ့ရဆရာများအား ဂျပန်ဘာသာ သင်ကြားသော ဆရာနှင့် အရှေ့တိုင်းနှင့်ပတ်သက်သည်များ သင်ကြားသော ဆရာအဖြစ် ရွေးချယ်ပါသည်။ ထိုကိစ္စရပ်မျိုးတွင် သင်တန်းဆရာများသည် ဘာသာစကားတွင် အားသာမှု ရှိသော်လည်း လက်တွေ့လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံတွင် ကန့်သတ်ချက်များ ရှိနေပါသည်။

အသိပညာပေးအစီအစဉ်ဆိုင်ရာ စာအုပ်စာတမ်းသတင်းအချက်အလက်များ ဖြစ်ပေါ်လာရန် အချိန်နှင့်အရင်း အမြစ် များစွာကို မြှုပ်နှံခဲ့ပါသည်။ အစိုးရ စီမံအုပ်ချုပ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကုမ္ပဏီများတွင် အချိန်အခါ အခြေအနေ နှင့်အညီ ပြင်ဆင်မှုပြုပါသည်။ မကြာခင်နှစ်များက အစိုးရသည် ဆင်းရဲချို့တဲ့သူနှင့် အထူးအခက်အခဲဖြစ်နေသော အိမ်ထောင်စုများအတွက် သင်တန်းတက်ရောက်မှု လွယ်ကူအဆင်ပြေစေရန် မူဝါဒများ ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းပုဂ္ဂိုလ်များ သည် ခက်ခဲလှသော ဂျပန်လုပ်သားဈေးကွက်သို့ ဝင်ရောက်ရန် အခွင့်အလမ်းများစွာ ရရှိနိုင်ပါသည်။

သို့ရာတွင် ကုမ္ပဏီများ၏ သင်တန်းဆရာများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းပေးခြင်းကို ဥပဒေအမှတ် ၇၂ တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသကဲ့သို့ အစိုးရစီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့များက မကြာခဏဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမရှိပါ။ ဤအချက်သည် ကုမ္ပဏီသင်တန်းဆရာများ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုတွင် အကန့်အသတ်ဖြစ်နေရသော အကြောင်းရင်းထဲမှ တစ်ချက်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု

Funding and Reach

လုပ်သားအများစုသည် သင်တန်းတွင် ၎င်းတို့ ပါဝင်တက်ရောက်ခဲ့သော အချိန်ပေါ် မူတည်၍ ပံ့ပိုးသောသင် တန်းကြေးပံ့ပိုးမှုကို ရရှိပါသည်။

မကြာသေးမီနှစ်များက ဂျပန်နိုင်ငံသို့ နှစ်စဉ်သွားရောက်သော လုပ်သားဦးရေမှာ ၂၀၀၀၀ မှ ၃၀၀၀၀ ခန့်ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ရွေးချယ်မခံရသူ သို့မဟုတ် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စရပ်များကြောင့် သင်တန်း မပြီးဆုံးသူများ အတော်အသင့်ရှိနေရာ အကြိုသင်တန်းတက်ရောက်ပြီးသူများ အရေအတွက်သည် ပို၍များမည်ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၁၂)

Case Study 12

မလေးရှားနိုင်ငံသို့ စေလွှတ်သော လုပ်သားများ အသိပညာပေးသင်တန်း (ဗီယက်နမ်)

အစီအစဉ်အတွက်အသားပေးဖော်ပြချက်များ

Programme Highlights

ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသည် ၁၉၉၂ ခုနှစ်တွင် မလေးရှားနိုင်ငံသို့ လုပ်သားများ စတင်စေလွှတ်ခဲ့ပါသည်။ နှစ်နိုင်ငံ သဘောတူညီချက် (MOU) ကို ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် သဘောတူညီချက် အသစ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ရာ ယင်းသည် ၂၀၀၃ ခုနှစ် သဘောတူညီချက် (MOU)ကို လွှမ်းမိုးခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် ၂၀၁၅ ခုနှစ် MOU သည် တရားဝင်အာဏာသက်ရောက်မှု မရှိခဲ့ပါ။ ယခုအထိ ဗီယက်နမ်လုပ်သား ၂၂၂၀၀၀ သည် မလေးရှားနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိကြပါသည်။ မလေးရှား နိုင်ငံသည် မတူကွဲပြားသည့် အသက်မွေးမှု အလုပ်အကိုင်များရှိသော ဈေးကွက်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှု မြင့်မြင့်မားမား မလိုအပ်ဘဲ နိုင်ငံတွင်းသို့ ဝင် ရောက်ရန် ဆောင်ရွက်မှု ကုန်ကျစရိတ်မှာလည်း နည်းပါး သည်ဖြစ်ရာ ဤအချက်သည် ကျေးလက်ဒေသများနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အိမ်ထောင်စုများမှ အရေအတွက် များပြားလှသော လုပ်သားထုအတွက် အခွင့်သာမှုကို ပို၍ ဖြစ် စေပါသည်။

ဗီယက်နမ်သည် မလေးရှားနိုင်ငံသို့ နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားများ လာရောက်သော နိုင်ငံ(၁၅) နိုင်ငံ အနက် တစ်နိုင်ငံ ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ခန့်ထားမှုသည် အထွေထွေလုပ်သား (ကျွမ်းကျင်မှု မလိုသောကဏ္ဍ) အတွက်သာ ဆောင်ရွက်ပါသည်။ နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားများအား ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊ သစ်ပင် စိုက်ပျိုးခြင်း၊ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် ခန့်ထားမှုပြု ပါသည်။

မလေးရှားနိုင်ငံ၏ အနည်းဆုံးလုပ်ခမှာ မလေးရှားကျွန်းဆွယ် (Peninsula Malaysia)တွင် မလေးရှား ရင်းဂစ် ၁၀၀၀ နှင့် ဆာဘား (Sabah)နှင့် ဆာရာဝပ်တွင် မလေးရှားရင်းဂစ် ၉၂၀ ဖြစ်ပါသည်။ ဘောနပ် ဆုကြေး နှင့် အခြား ခံစားခွင့်များမှာ အလုပ်ရှင်များ၏ သဘောဆန္ဒအပေါ် မူတည်ပါသည်။

လဲဗီးကြေးကို လတ်တလောတွင် အနည်းဆုံးလုပ်ခ ဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းထားချက်အရ အလုပ်သမားက ကျခံရပါသည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်ပေါ်မူတည်၍ ပြောင်းလဲမှုရှိကောင်းရှိနိုင်ပါသည်။ ဤအချက်သည် နိုင်ငံ၏ မူဝါဒအရ ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမားများထံမှ အဆောင်၊ အိမ်ခန်း၊ အာမခံသည်ကဲ့သို့ ငွေကြေးကောက်ခံမှုများကိုလည်း တည်ဆဲ နိုင်ငံတော်မူဝါဒအရ ပြုလုပ်လျက်ရှိပါသည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း၊ သင်တန်းဆရာ ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း

Curriculum, Teacher Selection and Training

ဤသင်တန်းအစီအစဉ်အတွက် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတွင် ပါဝင်သော အကြောင်းအရာ ခေါင်းစဉ်များ ဆရာ ရွေးချယ်မှုနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများသည် ဂျပန်နိုင်ငံသို့ စေလွှတ်မည့် လုပ်သားများအတွက် ပြုလုပ် သည့် အသိ ပညာပေးသင်တန်းအစီအစဉ်ဆိုင်ရာ လေ့လာချက် (၁၁)နှင့် အတူတူပင်ဖြစ်ပါသည်။ မလေးရှား နိုင်ငံသို့ ထွက်ခွာမည့် လုပ် သားအများစုသည် အကြိုအသိပညာပေးသင်တန်းအတွက် ငွေကြေး ထောက်ပံ့မှု ရရှိကြပြီး ယင်းတွင် သင်တန်းသား များသို့ အခမဲ့ပေးသော သင်တန်းဆိုင်ရာ စာအုပ်စာတမ်းများအားလုံး၏ ကုန်ကျစရိတ်ပါဝင်ပြီးဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၁၃)

Case Study 13

လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအသိပညာပေးအစီအစဉ် (ဘရူနိုင်းဒါရူဆလမ်)

အစီအစဉ်အတွက် အသားပေးဖော်ပြချက်များ

Highlights of the Programme

ဘရူနိုင်းဒါရူဆလမ်နိုင်ငံတွင် အထူးသဖြင့် ဆောက်လုပ်ရေးနှင့်ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်ငန်းခွင်များ၌ ဖြစ်ပေါ်နေသော လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ မကျန်းမာမှုများ၊ သေဆုံးမှုများ၊ မတော်တဆ ထိခိုက်မှုများ၊ တစ်စတစ်စ တိုးမြှင့်လာမှုကြောင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာကိစ္စများကို ဖြေရှင်းရန် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဦးဆောင်ကော်မတီကို ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၉ ရက်နေ့တွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမား ဦးစီးဌာနသည် လုပ်ငန်းဌာနအားလုံးတွင် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး အရေးပါမှုကို ချမှတ်လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် မြှင့်တင် ဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

အသိပညာပေးအစီအစဉ်ဆိုင်ရာ " လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အမိန့်ကြော်ငြာစာ ၂၀၀၉ " နှင့် ၎င်း၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းချက်(၇)ချက်ကို နိုင်ငံပိုင်နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင် အလုပ်ခွင်ပတ်ဝန်းကျင်တို့တွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးသည် အရေးပါကြောင်း အသိအမြင်နှင့် နားလည်မှုရရှိစေရန် ဗဟုသုတများဖြန့်ဝေရန်၊ ဖော်ထုတ်လုပ်ဆောင်ပြီး ဘေးကင်းလုံခြုံသော လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင် ဖြစ်စေရန် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်ရှိမှုတို့၏ အရေးပါမှုကို ထင်သာမြင်သာ ဖြစ်စေရန် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

အလားတူ အသိပညာပေးအစီအစဉ်သည် အထက်ဖော်ပြပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာပါ အချက်များကို မြှင့်တင် ဆောင်ရွက်ရန်၊ ဖောက်ဖျက်မှုများနှင့် လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်သူများအတွက် ပြစ်ဒဏ်သတ်မှတ်ထားချက်များကို အများပြည်သူသို့ အထွေထွေ အသိအမြင်ရရှိစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်သည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်ဖြစ် ပွားသော မကျန်းမာမှုများ၊ မတော်တဆထိခိုက်မှု၊ သေဆုံးမှုနှုန်းများ လျော့ကျစေရန် သို့မဟုတ် ရှောင်ရှားနိုင်စေရန် မူဝါဒများ၊ ဆောင်ရွက်မှုအစီအမံများ၊ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုနှင့် လုပ်သားများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုတို့ ပါဝင်သော သင့်မြတ်လျော်ကန်သည့် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ရပ် ချမှတ်လုပ်ဆောင်ရန် အလုပ်ရှင်များ နှင့် အလုပ်သမားများကို အားပေးတိုက်တွန်းမှု ပြုပါသည်။ ဤအသိပညာပေးအစီအစဉ်ကို အလုပ်သမားဦးစီးဌာနနှင့် ဦးဆောင်ကော်မတီတွင် ပါဝင်သော မိတ်ဖက်များက အစပျိုးဆောင်ရွက်သည့် လမ်းပေါ်ပညာပေးသရုပ်ပြ နယ်လှည့်ဟောပြော ပွဲများဖြင့်လည်း ၂၀၁၃ ခုနှစ်က စတင်၍ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း

Curriculum

အသိပညာပေးအစီအစဉ်ကို စက်မှုလုပ်ငန်းအလွှာအသီးသီး၏ လိုအပ်ချက်နှင့်အညီ ရေးဆွဲပုံဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အသိပညာပေးအစီအစဉ်၏ အထွေထွေအကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်တွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ပါ သည်-

- ၂၀၀၉ ခုနှစ် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး အမိန့်ကြော်ငြာစာ
- ၂၀၁၃ ခုနှစ် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ (ပြင်ဆင်ချက်)

- ၂၀၁၃ ခုနှစ် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (လိုအပ်သည့် ထောက်ပံ့ပစ္စည်း) (ကြီးမားသောမတော်တဆထိခိုက်မှုများ ဘေးအန္တရာယ်ထိန်းချုပ်ရေး ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ)
- ၂၀၁၄ ခုနှစ် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (အထွေထွေ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ) ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ
- ၂၀၁၄ ခုနှစ် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေး (ဆောက်လုပ်ရေး လုပ်ငန်း) ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ
- ၂၀၁၄ ခုနှစ် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (လုပ်ငန်းခွင်ဘေး အန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေးအရာရှိများ) ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ
- ၂၀၁၄ ခုနှစ် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေးကော်မတီများ) ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ
- ၂၀၁၄ ခုနှစ် (မတော်တဆထိခိုက်မှုသတင်းပို့ အစီရင်ခံခြင်း) ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ (အန္တရာယ်ရှိနိုင်သော လုပ်ငန်းများ စီမံခန့်ခွဲခြင်း) ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ

အထူးအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အခြေခံအသိအမြင် ပေးသော အကြောင်းအရာများတွင် အောက်ပါခေါင်းစဉ်များ ပါဝင်ပါသည်-

- (၂၀၀၉)ခုနှစ် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အမိန့်ကြော်ငြာစာ ၏ ရည်ရွယ်ချက်
- အလုပ်ခွင်တွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအရေးပါပုံ
- သက်ဆိုင်မှုရှိသော မြို့ပြနှင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများ
- ၂၀၀၉ ခုနှစ် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အမိန့်ကြော်ငြာစာ အရ ထုတ်ပြန်သော စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ချက်
- အစိုးရသို့ အမိန့်တောင်းခံလျှောက်ထားခြင်း (Application of Order to Government)
- အလုပ်တွင် ချွင်းချက်ပြုသော ပုဂ္ဂိုလ်များ
- မတူကွဲပြားသော စွမ်းဆောင်ရည်များအရ အထွေထွေတာဝန်များ
- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအစီအမံများ
- မတော်တဆထိခိုက်မှုများ၊ အန္တရာယ်ရှိသော ဖြစ်ပေါ်မှုများကို အစီရင်ခံခြင်း၊ ကြော်ငြာစာ ထုတ်ပြန်ခြင်း
- မတော်တဆထိခိုက်မှုအား စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း

စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်သော အာဏာပိုင်

- စစ်ဆေးရေးအရာရှိများနှင့် အခွင့်အာဏာပေးထားသော အရာရှိများ သတ်မှတ်ပေးခြင်း
- စစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ အခွင့်အာဏာ
- အလုပ်သမားများအား အကာအကွယ်ပေးခြင်း
- အမိန့်ကြော်ငြာစာ တစ်ရပ်ထုတ်ပြန်သည့်အခါ လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်း

ဖောက်ဖျက်မှုများနှင့် ပြစ်ဒဏ်များ

- ပြုပြင်ရမည့်လုပ်ငန်းနှင့် ရပ်ဆိုင်းရမည့်လုပ်ငန်း အမိန့်များကို ဖောက်ဖျက်မှု
- တစ်ကျော့ပြန် ဖောက်ဖျက်သူများအတွက် အရေးယူမှု (Offenders for Repeat Offenders)

အလုပ်ခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး

- အလုပ်ခွင်၌ ရှိစဉ် အလေးထားဆောင်ရွက်သင့်သော ကိစ္စရပ်များ
- အလုပ်ခွင်၌ လုပ်အားစွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးအတွက် လူနှင့်အလုပ်သမားဇာတိဖြစ်ရန် (Ergonomics at work)
- လူပုဂ္ဂိုလ် ဘေးအန္တရာယ်အကာအကွယ်ပစ္စည်း (PPE)

အသိပညာပေးအစီအစဉ်ကို စက်မှုလုပ်ငန်းတူအစုအဖွဲ့အလိုက် နေ့တစ်ဝက်ပြုလုပ်ပါသည်။ ယင်းအစီအစဉ်ကို လမ်းပေါ်ပညာပေးသရုပ်ပြ လှည့်လည်ဟောပြောပွဲများ (road shows) တွင်လည်း ပါဝင်ပြုလုပ်ပါသည်။ တောင်းဆိုမှု အရ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ ကုမ္ပဏီများအတွက် သီးသန့်ရှင်းလင်းဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ပါသည်။

သင်တန်းပြုလုပ်ရာတွင် ပုံနှိပ်ထားသော လက်စွဲမရှိသော်လည်း ရည်ညွှန်းကိုးကား ပြောကြားရန် အကြောင်း အရာ များကို “စံ” ပြုထားသော ကွန်ပျူတာပါဝါပွိုင့်ဖြင့် အသုံးပြုရှင်းလင်းဆွေးနွေးပို့ချပါသည်။

သင်တန်းဆရာ ရွေးချယ်ခြင်း နှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း

Teacher Selection and Training

အသိပညာပေးအစီအစဉ်အတွက် ဆရာများသည် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေး လုပ်ငန်းကော်မတီမှ ဦးတည်ဆက်သွယ်ရာ အရာရှိများ (Focal Point Officer) ဖြစ်ကြပါသည်။ ယင်းအစီအစဉ်၏ စုံညီအစည်းအဝေးတွင် ဆွေးနွေးသူများသည် အောက်ပါ ဦးတည်ဆက်သွယ်ဌာနများမှ တာဝန် ရှိသူများဖြစ်ကြ ပါသည်။

- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဌာနခွဲ၊ အလုပ်သမားဦးစီးဌာန၊ ပြည်ထဲရေး ဝန်ကြီးဌာန
- စွမ်းအင်နှင့် စက်မှုဦးစီးဌာန၊ ဝန်ကြီးချုပ်ရုံး
- ပတ်ဝန်းကျင် ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန
- ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းဦးစီးဌာန၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဝန်ကြီးဌာန

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု

Funding and Reach

အသိပညာပေးအစီအစဉ်ကို အလုပ်သမားဦးစီးဌာနနှင့် ယင်း၏ မိတ်ဖက်များက အခမဲ့ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ သင်တန်းတက်ရောက်မှု အခကြေးငွေ ကောက်ခံမှုမရှိပါ။ ယင်းအစီအစဉ်ကို အစိုးရမှ ငွေကြေး အပြည့်အဝ ထောက်ပံ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၁၄)

Case Study 14

ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍလုပ်သားများအတွက် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးသင်တန်းအစီအစဉ် (မလေးရှား)

အစီအစဉ်အတွက်အသားပေးဖော်ပြချက်များ Programme Highlights

မလေးရှားနိုင်ငံသည် ၂၀၀၄ ခုနှစ်မှ စတင်၍ နိုင်ငံသို့ ဆိုက်ရောက်ပြီး ဆောင်ရွက်ပေးသည့် လုပ်ငန်း အဆင့်တွင် အလုပ်ဝင်သင်တန်း (Induction Course) ကို အထူးအာရုံစိုက်၍ပြုလုပ်ပေးခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဤအစီအစဉ်သည် မူဝါဒပြောင်းလဲမှုနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ကုန်ကျစရိတ်များ တိုးမြှင့်လာခြင်း ကြောင့် ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ရပ်ဆိုင်းခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ မူဝါဒ ပြောင်းလဲမှုအရ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ လုပ်ငန်း ကိစ္စ များ ဆောင်ရွက်သည့် ဦးဆောင်အေဂျင်စီ ကိုလည်း လူ့စွမ်းအားဝန်ကြီးဌာနမှ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီး ဌာနသို့ ပြောင်းလဲ တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။

သို့ရာတွင် အေဂျင်စီတစ်ခုဖြစ်သည့် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးရေးဘုတ်အဖွဲ့ (CIDB) သည် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်ရှိ ပြည်တွင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအားလုံးအတွက် အလုပ်မဝင်မီ အစဦး သင်တန်းကို ယနေ့ အထိ ဆက်လက်ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင် အစီ အစဉ်ဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်အသစ်တွင် လုပ်ကိုင်ကြမည့် လုပ်သားများအားထပ်မံ အသိပညာပေးသည့် ကုမ္ပဏီအလိုက် သင်တန်းကို ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။

ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သားများအတွက် (CIDB) မှ ပြုလုပ်သော လုပ်ငန်းခွင်မဝင်မီ သင်ကြားပေးသည့် သင်တန်း (Induction Course) သည် (၈)နာရီကြာ သင်တန်းဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းပြီးဆုံးလျှင် သင်တန်း သားများကို အစိမ်းရောင်ကတ် ထုတ်ပေးပါသည်။ ယင်းကတ်ဖြင့်သာ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင် ဝင်ရောက် ရပါသည်။ အစိမ်းရောင်ကတ် သည် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေး ဆိုင်ရာ လိုက်နာရန် အချက်များကို ထဲထဲဝင်ဝင်သိရှိပြီး ဘေးကင်းလုံခြုံစွာဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း အသိ အမှတ်ပြုစနစ် (Safety Passport System) အဖြစ် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို လူ့စွမ်းအား ဝန်ကြီးဌာန ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဌာနနှင့် (CIDB) တို့ပူးပေါင်း၍ရေးဆွဲပါသည်။ သင်ရိုး ညွှန်းတမ်းကို (၆)လ တစ်ကြိမ် ပြင်ဆင်မှုပြု ပါသည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း Curriculum

မလေးရှားလုပ်ငန်းရှင်များ အသင်းချုပ် (MEF) သည် မလေးရှားလုပ်သားအင်အားသို့ ဝင်ရောက်လာ သော နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားများအတွက် အလုပ်ဝင် သင်တန်း (Induction Course) (ပညာပေးအစီအစဉ်)၏ အရေးပါမှု ကို အလေးအနက်ထားရှိပါသည်။ ဤသင်တန်းတွင် မလေးရှားဥပဒေ များ မလေးရှားနိုင်ငံတွင် အများစုသုံး မလေးဘာသာစကား၊ လူမှုနယ်ပယ်သစ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်အကြောင်း သိကောင်း စရာများ မိတ်ဆက်သင်ကြားပါသည်။ အလုပ်ရှင်များ၏ ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းဖြစ်သော (MEF) သည် အလုပ်ဝင် သင်တန်း၏ အကျိုးကျေးဇူးများကို အသိ အမှတ်ပြုလျက်ရှိပါသည်။

မလေးရှားအလုပ်သမားများ သမဂ္ဂကွန်ဂရက် (MTUC) ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်/ ဌာနစု (Migrant Desk) သည် အသိပညာပေးသင်တန်း (Orientation Course) များကို နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားများ အတွက် အရေးပါသော အခြေခံသဘောတရားသင်တန်းတစ်ခုအဖြစ် မှတ်ယူ၍ ယင်းတို့နှင့် အံဝင် ဝင်ကျဖြစ်စေရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ လုပ်သားများအား လုပ်ငန်းဌာနရှိ ပတ်ဝန်းကျင်သစ်နှင့်

ပတ်သက်သည့် အကြောင်းအရာများ အထူးသဖြင့် ဥပဒေများ၊ အမိန့်ညွှန်ကြားချက် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ နိုင်ငံ၏ လက်တွေ့ ကျင့်သုံး ဆောင်ရွက်နေမှုများ၊ ဒေသခံ လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် ပေါင်းစည်းနေထိုင်ရာတွင် ရှောင်ရန်ဆောင်ရန်များကို အသိပေး ထားရန် လိုအပ်သည်ဟု ၎င်းကဆိုပါသည်။ သို့ရာတွင် ယင်းသင်တန်း သည် ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ရပ်ဆိုင်း သွားခဲ့ ပါသည်။

ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်ရောက်ကြမည့် နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားများအတွက် ပညာပေး သင်တန်း ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများကို ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်တွင် စတင်ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ ပညာပေး အစီအစဉ်ကို လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအမျိုးသားတက္ကသိုလ်(NIOSH)က ဆောင်ရွက်ခဲ့ ပါသည်။ သို့ရာတွင် ယင်းလုပ်ငန်းကို (CIDB) သို့ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် လွှဲပြောင်းပေးခဲ့ပါသည်။

CIDB သည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးသင်တန်း အတွက် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဦးစီးဌာနနှင့် ပူးပေါင်း၍ ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ပါသည်။ ဤသင်တန်း သည် မဖြစ်မနေတက်ရောက်ရမည့်သင်တန်းဖြစ်ပါသည်။ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်များသို့ ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ကြမည့် လုပ်သားများအတွက် ပြုလုပ်သော ‘စံ’ ပြုသတ်မှတ်ထားသည့် အစီအစဉ် ဖြစ်ပါသည်။ ယနေ့အထိ ယင်း သင်တန်းသို့ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်လိုသူ စုစုပေါင်း (၉၈၁၆၈) ဦး တက်ရောက်ခဲ့ကြပြီး ဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းဆရာ ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း

Teacher Selection and Training

သင်တန်းအချိန်ကာလမှ (၈)နာရီဖြစ်ပြီး CIDB မှ ရွေးချယ် အသိအမှတ်ပြုသော ဆရာများဖြင့် သင်ကြားပါ သည်။ သင်တန်းပြုလုပ်လိုသူများသည် (NIOSH)မှ ပြုလုပ်သော လေ့ကျင့်ရေးမှူးသင်တန်းများသို့ တက်ရောက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ သင်တန်းပြုလုပ်သည့်နေရာကို အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ရ သင်တန်းဆရာ များက သတ်မှတ်ကြပြီး (CIDB)မှ အတည်ပြုပေးပါသည်။ သင်တန်းဆန်းစစ်မှုအတွက် သင်တန်းအပြီးတွင် သင်တန်းသားများသို့ မေးခွန်းလွှာ များ ဖြန့်ဝေ၍ဖြည့်စွက်စေပြီး ယင်းမေးခွန်းလွှာ ဖြေကြားရရှိချက်များအား အခြေပြု၍ သင်တန်းအားစိစစ်မှု ပြုလုပ်ပါ သည်။

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု

Funding and Reach

သင်တန်းသည် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသူအားလုံး မတက်မနေရ သင်တန်း ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းမှတ်ပုံတင်ကြေးမှာ အောက်ပါအတိုင်း သတ်မှတ်ထားပါသည်-

- (က) အလုပ်လုပ်ခွင့် (WP) တစ်နှစ် သို့မဟုတ် တစ်နှစ်အောက် ရရှိသော နိုင်ငံခြားသားလုပ်သား
 - မလေးရှားရင်းဂစ် ၂၅
- (ခ) အလုပ်လုပ်ခွင့် တစ်နှစ်အထက် ရရှိသောနိုင်ငံခြားသားလုပ်သား
 - မလေးရှားရင်းဂစ် ၅၀ ။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၁၅)

Case Study 15

နိုင်ငံခြားသား အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် နေသားတကျဖြစ်ရေးအစီအစဉ် (စင်ကာပူနိုင်ငံ)

အစီအစဉ်အတွက်အသားပေးဖော်ပြချက်များ

Programme Highlights

အလုပ်ခွင်နှင့် နေသားတကျဖြစ်ရေးအစီအစဉ်သည် စင်ကာပူနိုင်ငံတွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်မည့် နိုင်ငံခြားအိမ်အကူ လုပ်သားများ (FDWs) အားအသိပညာပေးသော မဖြစ်မနေ တက်ရောက်ရသည့် တစ်ရက်ကြာ ကျင်းပသော သင်တန်းအစီအစဉ် ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းအစီအစဉ်တွင် လုပ်သားများ၏ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် တာဝန်များ၊ စင်ကာပူ နိုင်ငံတွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်မှု နေသားတကျဖြစ်ရေး၊ အိမ်ထောင်စုတွင် ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံမှု ဖြစ်စေရေး၊ စိတ်ဖိစီးမှုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ လုပ်ကိုင်နိုင်ရေး၊ လိုအပ်လျှင် အကူအညီရယူရေးနည်းလမ်းများ၊ စသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း စောင့်ထိန်းလိုက်နာမှုဆိုင်ရာ သတင်း အချက်အလက်များ ပါဝင်ပါသည်။ ပထမအကြိမ်ရောက်ရှိသော နိုင်ငံခြားအိမ်အကူ လုပ်သား အားလုံးသည် စင်ကာပူနိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိပြီး (၃)ရက်အတွင်း အဆိုပါသင်တန်းသို့ တက်ရောက်ပြီးဖြစ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ သင်တန်းအတွက် ကုန်ကျစရိတ်ကို ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်များက ကျခံရပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင် အဆင်ပြေစွာလုပ်ကိုင်နိုင်ရေးအစီအစဉ် (SIP) ကို ၂၀၁၂ ခုမေလ (၁)ရက်နေ့တွင် စတင် အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းအစီအစဉ်ကို အင်္ဂလိပ်ဘာသာ (သို့မဟုတ်) နိုင်ငံခြား အိမ်အကူ လုပ်သားများ၏ မိခင်ဘာသာစကား (ဥပမာ- ဘဟာဆ အင်ဒိုနီးရှားဘာသာ၊ Tagalog ဖိလစ်ပိုင်ဘာသာ၊ မြန်မာဘာသာ) စသည်တို့ဖြင့် ပို့ချပါသည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း (Curriculum)

SIP သင်တန်းအစီအစဉ်ကိုဟောပြောပို့ချခြင်း၊ ဗွီဒီယိုပြသခြင်း နှင့် လက်တွေ့ပြသသင်ကြားခြင်းတို့ဖြင့် ပေါင်းစပ်၍သင်ကြားပါသည်။ သင်တန်းအပြီးတွင် နိုင်ငံခြားအိမ်အကူ လုပ်သားများသည် SIP သင်တန်းတွင် သင်ကြားခဲ့သောသင်ခန်းစာများနှင့် သတင်းမှန်များကိုနားလည်သိရှိမှတ်သားထားမှုများ သေချာမှုဖြစ်စေရန် မေးမြန်းသည့် မေးခွန်းလွှာကို ဖြည့်စွက်တုံ့ပြန်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ SIP သင်တန်းတွင် အောက်ပါ အကြောင်းအရာများ ပါဝင်ပါသည်။

- (၁) စင်ကာပူနိုင်ငံအကြောင်း သိကောင်းစရာများ
- (၂) အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ (ဥပမာ- နိုင်ငံခြားအိမ်အကူ တစ်ဦး၏ တာဝန်နှင့် ရပိုင်ခွင့်များ)
- (၃) နေအိမ်တွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊ အထူးသဖြင့် အထပ်မြင့်အဆောက်အဦး၌ဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊
- (၄) အခြားနယ်ပယ်များတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊
- (၅) ဆက်ဆံရေးနှင့် စိတ်ဖိစီးမှုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရေး၊

သင်တန်းအစီအစဉ်၊ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းနှင့် သင်တန်းအထောက်အကူပြုပစ္စည်းများ (ရုပ်ပုံဆလိုက်နှင့် ဗွီဒီယိုများ) ကို လူအင်အားဝန်ကြီးဌာန(MOM) က ပေးအပ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ MOM သည် SIP သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို အနီးကပ် စောင့်ကြည့်စိစစ်၍ နိုင်ငံခြားအိမ်အကူ လုပ်သားများအတွက် အသုံးဝင်မှုနှင့် ဆက်စပ်ပတ်သက်မှု တို့ကိုသေချာစေရန် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းပါ အကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်နှင့် ပို့ချမှုတို့ကိုပုံမှန်အသေးစိတ် စိစစ်ပါသည်။

ဤသင်တန်းသည် စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် အထပ်မြင့်အဆောက်အအုံများ လွှမ်းမိုးထားခြင်းကြောင့် နေအိမ်တွင် ဘေးကင်းစွာ လုပ်ကိုင်နိုင်ရေးကို အထူးအလေးအနက်ထား ဆောင်ရွက်ပါသည်။ နေအိမ်တွင် ပြုတင်းပေါက်များ သန့်ရှင်းခြင်း နှင့် ဖွတ်လျှော်ထားသော အဝတ်များချိတ်လှမ်းခြင်းစသည့် အိမ်မှုကိစ္စများ ဆောင်ရွက်ပုံကိုလေ့လာရန် လက်ကမ်းစာစောင်လည်း ပြုစုထားရှိပါသည်။

SIP သင်တန်းဆရာများသည် ထိုကဲ့သို့သောအိမ်မှုကိစ္စများနည်းမှန် လမ်းမှန်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် နိုင်ငံခြား အိမ်အကူ လုပ်သားများအား လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှု ခွင့်မပြုမီ သရုပ်ပြသင်ကြားပေးမည် ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်း ဆရာများ သည် SIP သင်တန်းကာလအတွင်း ပို့ချသင်ကြားပေးခဲ့မှုများအား လက်တွေ့ ဆောင်ရွက်ပြသော နိုင်ငံခြားအိမ်အကူ လုပ်သား တစ်ဦးခြင်းစီ၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ကိုလေ့လာမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့နောက် သင်တန်းဆရာ၏ လေ့လာတွေ့ရှိချက်ကို မှတ်စုတွင် ရေးသားဖော်ပြ၍ ယင်းကို လုပ်သားများက ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင် သို့ ပေးအပ်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ထို့ပြင် နိုင်ငံခြားအိမ်အကူ လုပ်သားများသည် ယင်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များ၏ အိမ်ထောင်စုများတွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအစီအမံများ အသုံးပြုဆောင်ရွက်ရာ၌ အဆင်ပြေစေရန် ၎င်းလုပ်သားအားလုံး သည် (က) အလှမ်းမီရန်ခက်ခဲသောနေရာများအား သန့်ရှင်းရေးလုပ်ရန် ဆန့်ထုတ်နိုင်သော ရေသုတ်တန် တစ်ခု (ခ) SIP သင်တန်းတွင် သင်ကြားခဲ့သော ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကိစ္စများပါရှိသည့် ဘေးကင်း လုံခြုံသော လက်ကမ်း စာစောင် တို့ကိုရရှိပါမည်။ အသုံးပြု၍ အဆင်ပြေမည့် လမ်းညွှန်တစ်စောင်ကိုလည်း ၎င်းလုပ်သား များအား ပေးအပ်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းလမ်းညွှန်တွင် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာစည်းကမ်းချက်များ၊ အရေးကြီးဆက်သွယ်ရန် နံပါတ်များ စသည်ဖြင့် အရေးပါသော သတင်းအချက်အလက်များပါဝင်ပါသည်။

သင်တန်းဆရာရွေးချယ်ခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း

Teacher Selection and Training

SIP သည် သင်တန်း၏ လိုအပ်ချက်ကို ပြည့်မီစေလျက် သင်တန်းပို့ချသည့် အကြောင်းအရာ များသည် လည်း တစ်သမတ်တည်းဖြစ်စေရန် လက်ရှိတွင် လူအင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOM) က အသိအမှတ် ပြု ထားသော သင်တန်းစီစဉ်ပို့ချသည့် အဖွဲ့ (၂) ဖွဲ့ ဖြင့် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ SIP အတွက် သင်တန်းပို့ချမှု "စံ" များ ပြည့်မီ စေရန် MOM သည် နိုင်ငံခြားအိမ်အကူ လုပ်သားများထံမှ တုန့်ပြန်ချက်များပုံမှန်ရယူပါသည်။

- (၁) ECON ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး ကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်ရေးသင်တန်းကျောင်း (ECON Careskill Training Centre, ECTC နှင့်-
- (၂) Grace စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် အတိုင်အပင်ခံလုပ်ငန်း၊ (မှတ်ချက်- လူမှုရေးပံ့ပိုး ကူညီမှုနှင့် လေ့ကျင့် သင်ကြားမှု (FAST) အတွက် နိုင်ငံခြားအိမ်အကူ လုပ်သားများအသင်းနှင့် တွဲဖက်လျက် စင်ကာပူအခြေစိုက် NGO အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့သည် စင်ကာပူရှိ နိုင်ငံခြားအိမ်အကူ လုပ်သားများအတွက် လူမှုရေးပံ့ပိုး ထောက်ပံ့မှုနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်းကိုဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။)

MOM-ATB နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သတင်းအချက်အလက်များပိုမိုသိရှိလိုပါက အောက်ပါ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်များ တွင် ရှာဖွေ ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

- <http://www.econcareskill/SIP>
- <http://www.gmcs.com.sg/courses/ministry-of-manpower-approved-courses/foreign-domestic-workers-setting-in-programme>.

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု (Funding and Reach)

SIP သင်တန်းအတွက် တစ်ဦးလျှင် စင်ကာပူဒေါ်လာ(၇၅) ကျသင့်မည်ဖြစ်ရာ ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင် များက ကျခံကြပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၁၆)

Case Study 16

အလုပ်ရှင်များအား အသိပညာပေး အစီအစဉ်
(စင်ကာပူ)

အစီအစဉ်အတွက်အသားပေးဖော်ပြချက်များ

Programme Highlights

အလုပ်ရှင်များအား အသိပညာပေးအစီအစဉ် (EOP)သည် (၃)နာရီကြာ သင်တန်းဖြစ်ပါသည်။ စင်ကာပူနိုင်ငံ တွင် နိုင်ငံခြားအိမ်အကူ လုပ်သားခန့်ထားလိုသော အလုပ်ရှင်များအား ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်ရှိမှုများအား ပညာပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံခြားအိမ်အကူ လုပ်သားကို ပထမဆုံးအကြိမ် ၎င်းရမ်း လိုသော အလုပ်ရှင်အားလုံးနှင့် အိမ်အကူ လုပ်သား မကြာခဏ ပြောင်းလဲခန့်ထားသူများသည် အလုပ်ရှင် များအား နိုင်ငံခြားအိမ်အကူလုပ်သား FDW မကြာခဏ ပြောင်းလဲသည်ဟု သတ်မှတ်သည့်အချက်မှာ (၁) ၁၂လတာ ကာလအတွင်း FDW အတွက် အလုပ်ပါမစ် ၅ ကြိမ် တင်သူ၊ (၂) ၁၂လအတွင်း FDW အတွက် အလုပ်ပါမစ် ၄ ကြိမ်တင်ရာ၌ ယခင် FDW ၃ ဦးတွင် တစ်ဦးလျှင် ၃ လ အောက်ခန့်ထားခဲ့သူများ ဤသင်တန်း သို့ တက်ရောက် ကြရပါသည်။ EOP ၏ ကုန်ကျစရိတ်ကို အလုပ်ရှင်များက ကျခံရပါသည်။

၂၀၀၄ခုနှစ် ဧပြီလ(၁)ရက်နေ့ မှစ၍ အထက်ဖော်ပြပါ သတ်မှတ်ချက်တွင် အကျုံးဝင်သော အလုပ်ရှင် များ အားလုံးသည် နိုင်ငံခြားအိမ်အကူ လုပ်သားခန့်ထားရန် အလုပ်လုပ်ခွင့် (WP) မလျှောက်ထားမီ EOP တက်ရောက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် သင်တန်းကို အွန်လိုင်းမှ တက်ရောက်နိုင်ပါသည်။ သို့မဟုတ် ပို့ချမှုအခြေပြုသင်ကြားရာ စာသင်ခန်းသို့လူကိုယ်တိုင်ပါဝင် တက်ရောက်နိုင်ပါသည်။

သို့ရာတွင် နိုင်ငံခြားအိမ်အကူ လုပ်သား မကြာခဏပြောင်းလဲခန့်ထားသော အလုပ်ရှင်များသည် စာသင်ခန်းအခြေပြု EOP သို့ တက်ရောက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ သင်တန်းတွင် ပို့ချသော ဖြစ်စဉ် လေ့လာ ချက်များနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး အတွေ့အကြုံများသည် ကောင်းမွန်သော အလုပ်ရှင်နှင့် နိုင်ငံခြားအိမ်အကူလုပ်သား ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်စေရန် စီမံရာတွင် ပို၍ ပြီးပြည့်စုံသောနားလည်မှုရရှိ စေရန် ကူညီနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း (Curriculum)

EOP အစီအစဉ်ကို အွန်လိုင်း အီလက်ထရွန်းနစ်သင်ကြားခြင်း (online e-learning) ဖြင့် ဖြစ်စေ၊ စာသင်ခန်းအခြေပြုဟောပြောပို့ချခြင်းဖြစ်စေ ပြုလုပ်ရာတွင် အောက်ဖော်ပြပါ မော်ဂျူးသင်ခန်းစာ (၄)ခုပါ ဝင်ပါ သည်။

- (က) နိုင်ငံခြားအိမ်အကူလုပ်သား (FDW) ၏အလုပ်ရှင်တစ်ဦးဖြစ်ရန် နည်းလမ်းများ-
- (ခ) FDW အလုပ်ရှင်တစ်ဦး၏ တာဝန်များ-
- (ဂ) ဘေးကင်းလုံခြုံသော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်ပြုလုပ် စီစဉ်ပေးခြင်း-
- (ဃ) FDW နှင့် ကောင်းမွန်၍ သဟဇာတဖြစ်သော လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဖြစ်စေရန် အားပေးခြင်း/
မြှင့်တင် ပေးခြင်း။

သင်တန်း မော်ဂျူးတစ်ခုစီအဆုံးတွင် အလုပ်ရှင်များသည် လေ့လာသင်ယူစရာအကြောင်းအရာ များကို သိရှိသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ သင်ခန်းစာ(၄)ခုလုံးအပြီးတွင် အလုပ်ရှင်များသည် (အွန်လိုင်းသင်တန်း အတွက်) ဉာဏ်စမ်းပဟေဠိကို အကျဉ်းဖြေဆိုရန်လိုအပ်ပါသည်။ သို့မဟုတ် (စာသင်ခန်းအခြေပြုသင်တန်း အတွက်) အကဲဖြတ် သုံးသပ်မှုအကျဉ်း ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

သင်တန်း၏ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းနှင့် သင်တန်းအထောက်အကူပြုပစ္စည်းဖြစ်သည့် ရုပ်ပုံဆလိုက်နှင့် ဗွီဒီယိုတို့ကို လူအင်အားဝန်ကြီးဌာနက ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ယင်းဝန်ကြီးဌာနသည် EOP သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို အနီးကပ်စောင့်ကြည့် စိစစ်၍ ယင်းသင်ရိုး၏ ဆီလျော်မှုနှင့် အသုံးဝင်မှုဖြစ်စေရန်လိုအပ်ပါက သင်တန်း အကြောင်းအရာနှင့် ပို့ချမှုတို့ကို မွန်းမံပြင်ဆင်မှု ပြုပါသည်။

အထူးသဖြင့် စင်ကာပူရောက် နိုင်ငံခြားအိမ်အကူ လုပ်သားများ၏ ကိုယ်စိတ်ချမ်းသာမှု ဖြစ်စေရန် ဟူသော လူအင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ရည်ရွယ်ချက်နှင့်အညီ သင်တန်းသည် အလုပ်ရှင်များအား နိုင်ငံခြား အိမ်အကူ လုပ်သား ခန့်ထားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ချမှတ်ထားသော လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် ဥပဒေအရ တာဝန် ရှိမှုများကို အခြေခံအားဖြင့် သိရှိနားလည်စေရန် အထူးပြုဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်ရှင် များအား သူ၏ နိုင်ငံခြား အိမ်အကူ လုပ်သားကို အပြန်စရိတ် အားလုံး နှင့် ရက်သတ္တပတ် အပတ်စဉ် နားရက် ပေးခြင်း အပါအဝင် အထွေထွေ ငွေကြေး/ပစ္စည်း ထောက်ပံ့မှုပေးရန် တာဝန်ရှိကြောင်း သင်ကြားပေး ခြင်းဖြစ် ပါသည်။

သင်တန်းဆရာရွေးချယ်ခြင်း နှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း။

Teacher Selection and Training

သင်တန်း၏လိုအပ်ချက်ကို ပြည့်မီစေလျက် သင်တန်းပို့ချသည့် အကြောင်းအရာများသည်လည်း တစ်သတ်မတ်တည်း ဖြစ်စေရန် EOP ကို လတ်တလောတွင် လူအင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOM) က အသိ အမှတ်ပြု ထားသောသင်တန်းစီစဉ်ပို့ချနေသည့် အောက်ပါအဖွဲ့ (၂) ဖွဲ့ဖြင့် ဆောင်ရွက်ပါသည်။

- (၁) စင်ကာပူ ပိုလီတက္ကနစ် (Singapore Polytechnic) နှင့်
- (၂) အမျိုးသားအလုပ်ခန့်ထားမှုဌာန (National Employment) ၊ စင်ကာပူအခြေစိုက် အလုပ်ခန့်ထားမှု အေဂျင်စီတစ်ခု

MOM, ATP နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အသေးစိတ်သိလိုပါက Singapore Polytechnic နှင့် National Employment အင်တာနက်စာမျက်နှာများတွင် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု

Funding and Reach

သတ်မှတ်ချက်နှင့်အကျုံးဝင်သော အလုပ်ရှင်များကို စာသင်ခန်းအခြေပြု EOP သို့ တက်ရောက်ရေး အားပေးရန် သင်တန်းစရိတ်မှာ စင်ကာပူဒေါ်လာ(၂၈ မှ ၃၄) ထိသာ ဖြစ်၍ အွန်လိုင်းအခြေပြုသင်တန်း တက်ရောက်ပါက စင်ကာပူဒေါ်လာ (၄၆) ကုန်ကျမည်ဖြစ်ပါသည်။ ကုန်ကျစရိတ်ကို အလုပ်ရှင်များက ကျခံရ ပါသည်။

စာသင်ခန်းအခြေပြု EOP ကို အပတ်စဉ်ပြုလုပ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၁၇)

Case Study 17

ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာသင်တန်း (စင်ကာပူ)

အစီအစဉ်အတွက်အသားပေးဖော်ပြချက်များ

Programme Highlights

စင်ကာပူနိုင်ငံတွင်နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားများ ရောက်ရှိနေထိုင်စဉ်တစ်လျောက်တွင် ပြုလုပ်ပေးနေသော ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာသင်တန်းများ များစွာရှိပါသည်။ အဆိုပါသင်တန်းများသည် နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားများ စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစွာ လုပ်ကိုင်နိုင်ရေး အခြေခံအားဖြင့် သိသင့်သည်များကို သိရှိထားစေရန် ရည်ရွယ်ပြီး သင်တန်းပို့ချချိန် (၈) နာရီမှ (၁၃၅) နာရီထိရှိသော သင်တန်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထို့ပြင် ဆောက်လုပ်ရေး၊ သင်္ဘောပြုပြင်တည်ဆောက်ရေးနှင့် သတ္တုပစ္စည်းလုပ်ငန်းစသည့် အထူးပြုဆောင်ရွက်ရသည့် ကဏ္ဍများရှိ နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားများသည် အဆိုပါ လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် အသင့်ဖြစ်စေရန် နောက်ထပ်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးသင်တန်း တက်ရောက်၍ စာမေးပွဲ စစ်ဆေးမှုခံယူရန်လိုအပ်ပါသည်။

ယခုပြုလုပ်သည့် သုတေသနပြု လေ့လာချက်သည် ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍရှိ နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားများအတွက် ပြုလုပ်သောဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာသင်တန်း (၃)ခုအပေါ် အဓိကအာရုံစိုက် ဆောင်ရွက် ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

<u>သင်တန်း/ကျွမ်းကျင်မှုလက်မှတ်</u>	<u>ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအဆင့်</u>
(က) ကျွမ်းကျင်မှု ဗဟုသုတအား ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ခြင်း (SEC-K)	အလုပ်မဆင်းမီ
(ခ) ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအသိပညာပေးခြင်းသင်တန်း	ဆိုက်ရောက်ပြီး
(ဂ) ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် အသိအမြင်ရရှိရေးအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ၊ စင်ကာပူတွင်	အလုပ်လုပ်စဉ်

(က) ကျွမ်းကျင်မှု ဗဟုသုတအား ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ခြင်း (Skills Evaluation Knowledge)

စင်ကာပူနိုင်ငံ ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍရှိ နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားအားလုံးသည် စင်ကာပူနိုင်ငံ အဆောက်အဦ နှင့် တည်ဆောက်ရေးအာဏာပိုင် (BCA) အဖွဲ့မှ ပြုလုပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုဗဟုသုတ အကဲဖြတ်သည့် စမ်းသပ် စစ်ဆေးမှုစာမေးပွဲကို အလုပ်လုပ်ခွင့် ပါမစ်မလျောက်ထားမီ ဖြေဆိုအောင်မြင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အဆိုပါ သင်တန်းသည် ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍရှိ လုပ်သားအားလုံးအတွက်ကျွမ်းကျင်မှု ကုန်ထုတ် စွမ်းအားနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု တို့ကိုမြှင့်တင်ပေးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၏ လိုအပ်ချက်များကို ပိုမိုအဆင်ပြေ ကိုက်ညီမှုရှိစေရန် ကျွမ်းကျင်မှု ဗဟုသုတ အကဲဖြတ်မှုပုံစံအမျိုးမျိုးရှိပါသည်။ ယင်းတို့တစ်ခုချင်းစီသည် ဆောက်လုပ်ရေးအလုပ်အကိုင် တစ်ခုချင်းစီ၏ လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်တင်းပေးပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုအကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှုသင်တန်းများကို အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် ပြုလုပ်ပါသည်။ သင်တန်းနှင့် အကျုံးဝင်သက်ဆိုင်သော အကြောင်းအရာများကို အများဆုံး နားလည်သိရှိနိုင်၍ မှတ်သားမိစေရန် အချို့ကို နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားများ၏ မူရင်းဘာသာစကား၊ ဥပမာ ထိုင်းဘာသာစကားတို့ဖြင့် ပြုလုပ်ပေးပါသည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း Curriculum

ကျွမ်းကျင်မှုပဟာသုတ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ခြင်း သင်ရိုးညွှန်းတမ်းသည် ဟောပြောပို့ချမှုနှင့် လက်တွေ့ သင်ကြားမှုကို ပေါင်းစပ်၍ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်း၏သင်ခန်းစာအကြောင်းအရာများမှာ ဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်အလိုက် ကွဲပြားမှုရှိပါသည်။ သင်တန်းပြီးဆုံးသည့်အခါ နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားအားလုံးသည် ရေး/ဖြေ နှင့် လက်တွေ့စစ်ဆေးသော စာမေးပွဲကို ဖြေဆိုကြရပါသည်။

SEC (K) သည် ကျွမ်းကျင်မှု ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်စာမေးပွဲအောင်လက်မှတ် (SEC) ဖြေဆိုမှုအား တိုးမြှင့် ဆောင်ရွက်သော ပုံစံဖြစ်ပါသည်။ စင်ကာပူဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍရှိ လုပ်သားအားလုံးသည် များပြားလှသော ဆောက်လုပ်ရေးအလုပ်အကိုင်များတွင် အခြေခံကျွမ်းကျင်မှု ရရှိထားစေရန် ၁၉၉၅ ခုနှစ်တွင် ပထမဆုံး အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သည့် အလုပ်အကိုင်အလိုက် စစ်ဆေးသည့် စာမေးပွဲဖြစ်ပါသည်။ ဆောက်လုပ်ရေး ကဏ္ဍကို အသိပညာအခြေပြုကဏ္ဍသို့ ပြောင်းလဲရောက်ရှိစေရန် စင်ကာပူအစိုးရ၏ ကြိုးပမ်းမှု တစ်ရပ်အဖြစ် SEC တွင် ရေးဖြေစစ်ဆေးမှုကိုထပ်မံ ဖြည့်စွက်၍ လက်ရှိ SEC (K) ကို ပုံဖော်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ရေးဖြေ စစ်ဆေးခြင်းမှာ နိုင်ငံခြားလုပ်သားများသည် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အသိပညာလိုအပ်ချက်ကို သိရှိနားလည် ကြောင်းပြသရန်ဖြစ်ပါသည်။ လက်တွေ့စစ်ဆေးခြင်းမှာ နိုင်ငံခြားလုပ်သားများအား ယင်းတို့၏ လက်တွေ့ လုပ်ငန်း ကျွမ်းကျင်မှု၊ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရှိမှုသည် လုပ်ကိုင်မည့် အလုပ်အကိုင်အတွက် သတ်မှတ်ထားသော အရည်အသွေးမီ "စံ" များနှင့် ကိုက်ညီ၍ ဘေးကင်းစွာ လုပ်ကိုင်နိုင်မှုတို့ကို လက်တွေ့ပြသနိုင်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်များအတွက် သင်ရိုးမာတိကာနှင့် စာမေးပွဲ စစ်ဆေးလွှာပုံစံများကို စာမေးပွဲစစ် ဆေးသည့် နေရာဌာန များတွင် နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားများ ရယူနိုင်ရန် ပြုလုပ်ထားပြီး သက်ဆိုင်ရာ မူရင်း နိုင်ငံ ဘာသာစကားသို့ ပြန်ဆိုထားပါသည်။

BCA သည် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးရာတွင် လိုအပ်ချက်များကို အဆက်မပြတ်သုံးသပ်၍ အရည်အသွေး၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုများ တိုးတက်ကောင်းမွန်ရန် စာမေးပွဲ စစ်ဆေးသည့် "စံ" သတ်မှတ်ချက်များအား တစ်စတစ်စမြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ဤအချက်သည် ဆီလျော်သော လုပ်ငန်း ကျွမ်းကျင်မှု (Skill set) များရရှိစေရန်နှင့် စီမံကိန်း၏ လိုအပ်ချက်များဖြစ်သည့် အရည်အသွေး "စံ" သတ်မှတ်ချက်များနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အလေ့အကျင့်ကောင်းများနှင့်အညီ လေ့ကျင့်ပေး၍ အောင်လက်မှတ် ပေးအပ် နိုင်စေရန်ဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းဆရာရွေးချယ်ခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း Teacher Selection and Training

ကျွမ်းကျင်မှုပဟာသုတ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ခြင်း (SEC-K) စာမေးပွဲကို BCA က ပြည်တွင်းရှိ BCA မှ အတည်ပြုထားသည့် သင်တန်းကျောင်းနှင့် စာမေးပွဲစစ်ဆေးသည့်ဌာနများ (ATTCs) နှင့် ပင်လယ်ရပ်ခြားရှိ BCA မှ ခန့်ထားသော ပင်လယ်ရပ်ခြား စာမေးပွဲ စစ်ဆေးရေးဌာနများ (OTCs) တွင် ပြုလုပ်ပါသည်။ OTCs များသည် ထိုင်း၊မြန်မာ၊တရုတ်၊ အိန္ဒိယ၊ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် နှင့် သီရိလင်္ကာ ကဲ့သို့ လုပ်သားများ လာရောက် ကြသည့် မူရင်း နိုင်ငံများတွင် ရှိကြပါသည်။ ပင်လယ်ရပ်ခြားတွင် စာမေးပွဲစစ်ဆေးသည့်ဌာနစာရင်း အပြည့် အစုံကို အင်တာနက် စာမျက်နှာ <http://www.bca.gov.sg/otc/otc-main.html> တွင်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။ ATTCs နှင့် OTCs တို့သည် လုပ်သားများအား စာမေးပွဲဖြေဆိုမှုမတိုင်မီ SEC(K) သင်ရိုးညွှန်းတမ်းနှင့် အညီ ၎င်းတို့မှ သင်တန်းများပြုလုပ်ပါ သည်။

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု

Funding and Reach

SEC (K) စာမေးပွဲကြေးသည် အလုပ်အကိုင်တစ်ခုခြင်းအလိုက် အမျိုးမျိုးရှိရာ စင်ကာပူဒေါ်လာ (၈၁၀)ထိရှိ ပါသည်။

(ခ) ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး အသိပညာပေးသင်တန်း (Safety Orientation Course)

ဤသင်တန်းသည် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းသာမက သင်္ဘောပြုပြင်တည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းနှင့် သတ္တုလုပ်ငန်းကဏ္ဍတို့ရှိ လုပ်သားများအတွက် မဖြစ်မနေတက်ရောက်ရသော သင်တန်းဖြစ်ပါသည်။ ဆောက်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားများအားလုံးသည် ၎င်းတို့ရောက်ရှိပြီး (၁၄)ရက် အတွင်း အလုပ်လုပ်ခွင့်ပါမစ် ထုတ်ပေးခြင်းမပြုမီ (၁)ရက်မှ (၂)ရက်အထိ ကြာမြင့်သော ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး အသိပညာပေးသင်တန်း (SOC) သို့ တက်ရောက်ကြရပါသည်။ ထို့နောက်တွင် လုပ်သားများ အနေဖြင့် စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် (၆)နှစ်အောက် (သို့မဟုတ်) (၆)နှစ်ထက်ပိုမို၍ အလုပ်လုပ်ရပါက (၂)နှစ် (သို့မဟုတ်) (၄)နှစ် တစ်ကြိမ်ပြုလုပ်သည့် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ အောင်လက်မှတ်ထပ်မံရယူရန် သင်တန်းတက်ရောက်ရပါသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်တွင် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အသိပညာ များ အဆက်မပြတ်ဆန်းသစ်လန်းဆန်းနေစေရန် ဖြစ်ပါသည်။

SOC သင်တန်းပြီးစီးအောင်မြင်သော သက်တမ်းရှိ အောင်လက်မှတ်ကို အလုပ်လုပ်ခွင့်ပါမစ် ထုတ်ယူ ရာတွင် (သို့မဟုတ်) ပါမစ်သက်တမ်းတိုးရာတွင် တင်ပြရပါသည်။

အလုပ်ရှင်များသည် SOC သင်တန်းမအောင်မြင်မီ လုပ်ငန်းခွင်သို့ စေလွှတ်သော လုပ်သားများအား လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျွမ်းမာရေးဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ လုပ်ငန်းတာဝန်ကိုသာ ဆောင်ရွက်စေရပါမည်။ အလုပ်ရှင်များသည် ယင်းတို့၏ လုပ်သားများအား သင့်တင့်လျောက်ပတ်စွာ သင်ကြား ပေးရန် မကြာခဏ ပျက်ကွက်ခဲ့ပါက ၎င်းတို့၏ အလုပ်လုပ်ခွင့်ပါမစ် အသစ်လျှောက်ထားခြင်းကို ငြင်းပယ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) လက်ရှိ လုပ်သားများ၏ ပါမစ်သက်တမ်းတိုးလျှောက်ထားရန် ခွင့်ပြုချက်မရခြင်းတို့ဖြစ် ပေါ်နိုင်ပါ သည်။ SOC သည် နိုင်ငံခြား သားလုပ်သားများအား လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာ ရေးဆိုင်ရာ အသိပညာနှင့်ကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းများ ဖြည့်စည်းပေးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ SOC သင်တန်းများကိုပြုလုပ်ရာတွင် သင်တန်းနှင့် အကျုံး ဝင်သက်ဆိုင်သောအကြောင်းအရာများကို အပြည့် အဝ နားလည်သိရှိမှတ်သား ဆောင်ရွက် နိုင်ရန် မလေးနှင့် ထိုင်းဘာသာစကားကဲ့သို့ ဘာသာစကား (၈)မျိုး ဖြင့် သင်ကြားပေးပါသည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း (Curriculum)

SOC သင်တန်းပို့ချရာ၌မြင့်မားသောနေရာနှင့် အဝင်အထွက် ကျဉ်းကျပ်သော / ပိတ်လှောင်သော နေရာ များတွင်လုပ်ကိုင်မှုများနှင့် နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားများ၏ တာဝန်နှင့် ရပိုင်ခွင့်များစသည့် သက်ဆိုင်မှု ရှိသော သင်ရိုး များ (မော်ဂျူး)ကို ဟောပြောပို့ချမှုနှင့် လက်တွေ့လေ့ကျင့် သင်ကြားမှုတို့ဖြင့် ပေါင်းစပ်ပြု လုပ်ပါသည်။ သင်တန်း အပြီးတွင် နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားများအားလုံးသည် အမှား/အမှန် ရွေးချယ်ဖြေဆို ရသော မေးခွန်းများနှင့် လက်တွေ့ စစ်ဆေးခြင်းတို့ပါဝင်သော ဆန်းစစ်ချက် စာမေးပွဲကို ဖြေဆိုကြရပါသည်။ နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားများသည် အနည်းဆုံးရမှတ် (၆၀) ရရှိရန်နှင့် မေးခွန်းအကြောင်းအရာ ခေါင်းစဉ် အားလုံးတွင် လုပ်နိုင်စွမ်းရှိမှုကို လက်တွေ့ပြရန် လိုအပ်ပါသည်။

သင်တန်းသင်ရိုးညွှန်းတမ်းနှင့် သင်တန်း အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများကို လူအင်အားဝန်ကြီးဌာနက ပံ့ပိုး ပေးပါသည်။ဝန်ကြီးဌာနသည် SOC သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို အနီးကပ်စောင့်ကြည့်စိစစ်၍ နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားများ အတွက် ဆီလျော်မှုနှင့် အသုံးဝင်မှုဖြစ်စေရန် သင်တန်းအကြောင်းအရာများကို သုံးသပ်ပြင်ဆင်၍ ပို့ချပါသည်။

သင်တန်းဆရာရွေးချယ်မှုနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု

Teacher Selection and Training

SOC ကို ယခုအခါ ပြည်တွင်း၌ လူအင်အားဝန်ကြီးဌာနမှ အသိအမှတ်ပြုထားသော သင်တန်းဌာနများ ကပြု လုပ်ပေးနေပါသည်။ ထိုင်း၊ မြန်မာ၊ အိန္ဒိယ၊ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် နှင့် တရုတ်ကဲ့သို့ ပြည်ပ နိုင်ငံများတွင် BCA အသိအမှတ် ပြုထားသည့် ပင်လယ်ရပ်ခြား သင်တန်းဌာနများက ပို့ချပေးနေပါသည်။ SOC သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ပို့ချနေသော ပင်လယ်ရပ်ခြားသင်တန်းဌာနများစာရင်းကို အင်တာနက်စာမျက်နှာ http://www.bca.gov.sg/otc/csoc_main.html တွင် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားများအတွက် လေ့ကျင့် သင်ကြားမှု “ စံ ” သတ်မှတ်ချက် သည် စင်ကာပူနိုင်ငံတွင်ပြုလုပ်သောသင်တန်းနှင့် ပင်လယ်ရပ်ခြားတွင် ပြုလုပ်သောသင်တန်း ဟူ၍ ခွဲခြားမှုမရှိပဲ အတူတူပင်ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားအားလုံးကို တူညီသောသင်ရိုးမာတိကာ တစ်မျိုးတည်းဖြင့်သာ သင်ကြားပေး၍ အမှား/အမှန်ရွေးချယ် ဖြေဆိုရသော မေးခွန်းလွှာ နှင့် လက်တွေ့စစ်ဆေးမှု (၂)မျိုးလုံးအောင်မြင်မှသာ အောင်လက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု (Funding and Reach)

SOC သင်တန်းကြေး ကုန်ကျစရိတ်သည် ပြည်တွင်း၌ပြုလုပ်သော အသိအမှတ်ပြုသင်တန်းဌာနများ အတွက် စင်ကာပူဒေါ်လာ(၁၂၀)၊ ပင်လယ်ရပ်ခြားသင်တန်းဌာနများအတွက် စင်ကာပူဒေါ်လာ (၁၅၀) သတ်မှတ် ထားပါသည်။ သို့ရာတွင် သင်တန်း စာမေးပွဲကြေးသည် အသိအမှတ်ပြုသင်တန်းဌာနတစ်ခုနှင့်တစ်ခု အနည်းငယ် ကွဲပြားခြားနားမှုရှိပါသည်။

(ဂ) ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် အသိအမြင် ရရှိရေးအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ Safety and Awareness Workshops

နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားများသည် စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ်ကာလအတွင်း ဆန္ဒ အလျောက် တက်ရောက်နိုင်သော ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ အများအပြား ရှိပါသည်။ ဤ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများသည် သတ်မှတ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍသီးခြားစီတွင်ရှိကြသော အလုပ်သမား များ၏ လိုအပ်ချက်အရ ကွဲပြားခြားနားကြပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ စာရင်း၊ လုပ်သားထုကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်းများ (WSQ) စစ်ဆေးအသိ အမှတ်ပြုသော သင်တန်းများကို အင်တာနက် စာမျက်နှာ <http://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/workplace-safety-and-health-training/find.accredited-course-under-wsq> တွင် ကြည့်ရှု နိုင်ပါသည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း Curriculum

အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများသည် မတူကွဲပြားသော သဘောသဘာဝကြောင့် ယင်းတို့၏ကြာမြင့် အချိန်ကာလ နှင့် ဟောပြောဆွေးနွေးသည့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတို့သည်လည်း ကွဲပြားကြပါသည်။ ဥပမာ- “ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစက်ရုံတွင် အလုပ်ခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကိစ္စ ဆောင်ရွက်မှု သင်တန်း ” ပို့ချရန်တစ်ရက်သာ လိုအပ်ပါသည်။ ဖောက်ကလစ်မောင်းကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်းစစ် သင်တန်း သည်(၃)ရက်သာကြာမြင့်ပါသည်။ သို့ရာတွင် သင်တန်းအများစုသည်စာတွေ့သင်ကြားမှုနှင့် လက်တွေ့ စစ်ဆေးမှုအပိုင်းများ ပါဝင်ပါသည်။ သင်တန်းတွင် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှုအပိုင်း ပါရှိခြင်းသည် နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားများအတွက် ဘာသာရပ်ကို ကောင်းစွာ နားလည်မှု ပေးနိုင်သောလက်တွေ့လေ့လာမှု အတွေ့အကြုံ အခွင့်အလမ်း လက်ငင်းရရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။

လူအင်အားဝန်ကြီးဌာနသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာသင်တန်းများကိုဦးစီးပြုလုပ်မှု မရှိသော်လည်း ဤသင်တန်းများကို လုပ်သားထုကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်းစစ်ဆေးခြင်း (WSQ) စနစ်ဖြင့် ကြီးကြပ်မှု ပြုလုပ်ပါသည်။ လူအင်အားဝန်ကြီးဌာနနှင့် စင်ကာပူအနာဂတ်ကျွမ်းကျင်မှု (skills future Singapore) အဖွဲ့ တို့သည် သင်တန်းရည်ရွယ်ချက်များ အောင်မြင်စေရန် နီးကပ်စွာ လုပ်ဆောင်ကြသဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ငံခြားသား လုပ်သားများ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်း၍ ကျန်းမာစွာ လုပ်ကိုင်နိုင်ကြပါသည်။

သင်တန်းဆရာရွေးချယ်ခြင်း နှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း
Teacher Selection and Training

ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် သက်ဆိုင်သောသင်တန်းအမျိုးမျိုးကို BCA လူတို့ပြုလုပ်သော တည်ဆောက်မှုဝန်းကျင် အကယ်ဒမီ သင်တန်းကျောင်း (Academy of the Built Environment) စသည့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်သော အသိအမှတ်ပြုသင်တန်း စီစဉ်ပို့ချသည့် ဌာနများ (ATPs) ကပြုလုပ်ကြပါသည်။ အသိအမှတ်ပြုသင်တန်းဌာနများကို အင်တာနက်စာမျက်နှာ <http://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/wsh-service-providers / find-approved-service-providers/find-accredited-training-provider#/> တွင်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၁၈)

Case Study (18)

စင်ကာပူရောက်ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများအတွက် ဆိုက်ရောက်ပြီး အသိပညာပေးဆွေးနွေးပွဲ (ဖိလစ်ပိုင်)

အစီအစဉ်ဖြစ်ပေါ်လာပုံ

Programme Highlights

နိုင်ငံဆိုက်ရောက်ပြီး အသိပညာပေးနေ့ဝက်ဆွေးနွေးပွဲသည် ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများ၊ စင်ကာပူနိုင်ငံသို့ရောက်ရှိချိန်တွင် လိုအပ်ချက်အရ မဖြစ်မနေ တက်ရောက်ရသော သင်တန်းဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသင်တန်းသည် ပင်လယ်ရပ်ခြားဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်အသစ်တွင် လည်းကောင်း၊ စင်ကာပူနိုင်ငံယဉ်ကျေးမှုနှင့် လည်းကောင်း လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရန် အရေးပါသော သတိပေးချက်များကို အဓိကအလေးထား ဆောင်ရွက်/ သင်ကြားပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်း၏ အဓိက ရည်ရွယ်ချက်သည် ပင်လယ်ရပ်ခြားဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများအား ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်အသစ်တွင် အထူးသဖြင့် စင်ကာပူနိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ပထမဆုံးလအနည်းငယ်အတွင်းတွင် အဆင်ပြေပြေ လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် သတိပြုဆောင်ရွက်ရမည့် နည်းလမ်းများကို ပို့ချပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ စင်ကာပူရှိ ဖိလစ်ပိုင် သံရုံး၌ဖိလစ်ပိုင်ပင်လယ်ရပ်ခြားအလုပ်သမားရုံး (POLO)၊ အလုပ်သမားနှင့် သက်သာချောင်ချိရေး သံအရာ ရှိများက ယင်းတို့၏ ဥပဒေရေးရာနှင့် လူမှုရေးရာ ဝန်ဆောင်မှုများအရ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံခြား ရေးဝန်ဆောင်မှု (Philippine Foreign Service) ကို ပံ့ပိုး ထောက်ပံ့မှုပြုပါသည်။ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ကမကထ ပြုမှုအရ POLO နှင့်သက်ဆိုင်သော နိုင်ငံသားများသို့ ကူညီထောက်ပံ့မှုအစီအစဉ်သည် စင်ကာပူနိုင်ငံရှိ ဖိလစ်ပိုင် လူမျိုးများအား အရေးပေါ် အကူအညီပေးရန် ရှေ့တန်းအစိုးရ ဝန်ဆောင်မှုအဖြစ်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ဤသို့ ဆောင်ရွက်မှုတွင် အခက်အခဲဖြစ်၍ ပြန်လည်ထွက်ခွာသော ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများ အထူး သဖြင့် စစ်ပွဲများ၊ ဘေးဒုက္ခများနှင့် အခြားမတည်မငြိမ်ဖြစ်သော အခြေအနေများကြောင့် ပြန်ရသူများ ပါဝင် ပါသည်။

ဤသို့သော အခြေအနေမျိုးကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန် စင်ကာပူရှိ POLO သည် အသစ် ရောက်ရှိလာသော ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများအား ရှင်းလင်းပြောကြားအသိပေးခြင်းကို သံရုံး၏ Bayanihan Centre တွင်၂၀၁၀ ခုနှစ် မှ စတင်၍ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ အဓိကအားဖြင့် စင်ကာပူတွင် ၎င်းတို့၏ နေထိုင်လုပ်ကိုင်မှုနှင့် သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အချိန်နှင့်တပြေးညီ သတင်းအချက်အလက် များ ပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း (Curriculum)

ဆိုက်ရောက်ပြီးအသိပညာပေးသင်တန်း (PAOS) ၏ မူလခေါင်းစဉ်များသည် ကောင်စစ်ရေးရာ ကိစ္စများ၊ ပြည်ပအလုပ် အကိုင်စာချုပ်များ၊ စင်ကာပူနိုင်ငံ၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့်နေထိုင်မှုပုံစံ၊ ရဲဥပဒေနှင့် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများနှင့် အခြားသောနိုင်ငံများ နှင့်သာသက်ဆိုင်သော သီးသန့်ဖြစ်သည့် ဆောင်ရန်ရှောင်ရန်များကို ဗဟိုပြုပါသည်။ PAOS သည် POLO ၏ အဆက်မပြတ် သတင်းပြန်ကြားပေးခြင်းနှင့် ပညာပေးခြင်းအစီအစဉ်၏ အဓိက အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး၊ ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင် လုပ်သားများအား အကာအကွယ်ပေးမှုနှင့် သက်သာချောင်ချိမှုအတွက် အစိုးရ၏ အလုံးစုံပါဝင်သော အစီအစဉ်မှ ခွဲထုတ်မရသော အစိတ်အပိုင်း တစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။

အဓိက တက်ရောက်သူများမှာ စင်ကာပူနိုင်ငံသို့ ပထမဆုံးအကြိမ်ရောက်ရှိကြသူများ အထူးသဖြင့် အလုပ်စာချုပ်နှင့် လာရောက်ကြသူများဖြစ်ကြပါသည်။ အသစ်ရောက်ရှိလာကြသော ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင် လုပ်သားအားလုံးအတွက် မဖြစ်မနေ တက်ရောက်ရန် လိုအပ်သော သင်တန်းဖြစ်ပါသည်။

PAOS အစီအစဉ်သည် PDOS ကို အကျဉ်းချုပ်ပြုလုပ်ထားသော ပုံစံဖြစ်ပြီး နိုင်ငံ၏ လက်ရှိ အခြေအနေများကို အထူးပြုဆောင်ရွက်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်သံရုံးအရာရှိများအားလုံးသည် ဦးဆောင်ဟောပြောသူများ (Resource speaker) အဖြစ်ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ PAOS သည် ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် “ကျန်းမာရေးနှင့်ဘဝတွင် ပြည့်စုံခြင်း” ဟူသော ရည်မှန်းချက်ခေါင်းစဉ်ဖြင့် အားစိုက်ဆောင်ရွက်ရန် ပြောင်းလဲခဲ့ပါသည်။ ယင်းတွင် ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင် လုပ်သားများ အထူးသဖြင့် အိမ်အကူလုပ်သား များအတွက် စိတ်ဖိစီးမှုများနှင့် ကြုံတွေ့လာပါကစီမံဆောင်ရွက်နိုင်ရေး အပါအဝင် ကျန်းမာရေးပြဿနာများကို ဖြေရှင်းပေးခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် ထိုသို့ ဆောင်ရွက်မှုသည် ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် နဂိုမူလ အစီအစဉ်သို့ ပြန်လည် ပြောင်းလဲသွားခဲ့ပါသည်။

ကောင်စစ်ရေးရာကိစ္စများ ဆောင်ရွက်ပေးမှုအပြင် PAOS သည် စင်ကာပူ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ လက်ရှိ ဖြစ်စဉ်အခြေအနေများ၊ ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားများ၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ၊ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ဖောက်ဖျက်မှု ဖြစ်လာ ပါက ဆောင်ရွက်ရန်များ၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး၊ ဘဏ္ဍာငွေကြေးဆိုင်ရာများ၊ လူမှုဖူလုံရေးစနစ်နှင့် ဖိလစ်ပိုင်ကျန်းမာရေးအာမခံစနစ် ကဲ့သို့သော အစိုးရ၏ အစီအစဉ်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာကိစ္စများ ဆွေးနွေး လမ်းညွှန်ခြင်းနှင့် လိုအပ်ပါက ဥပဒေဆိုင်ရာ အထောက်အကူပေးခြင်း စသည့်ခေါင်းစဉ်များဖြင့် ဆွေးနွေးပါသည်။

(၅)နာရီကြာဆွေးနွေးပွဲချသည့် PAOS အစီအစဉ်ကို နှစ်လတစ်ကြိမ် တနင်္ဂနွေနေ့တွင် အမှတ်(၂၀)၊ နားစ်စင်လမ်း (Nassim Road)၊ စင်ကာပူရှိ ဖိလစ်ပိုင်သံရုံး၏ Bayanihan Centre တွင်ပြုလုပ်ပါသည်။ သင်တန်းလက်စွဲမထားရှိပါ။ PAOS သည် ကောင်စစ်လုပ်ငန်းများနှင့် ဖိလစ်ပိုင်ပင်လယ်ရပ်ခြား လုပ်သားများအား အမျိုးမျိုးသော အရေးပေါ်ကိစ္စ၊ မမျှော်လင့်သော ကိစ္စ ပေါ်ပေါက်ချိန်တွင် အစိုးရ၏ အကူအညီများ အသေအချာသိရှိစေပြီး၊ စင်ကာပူနိုင်ငံ၏ဥပဒေ နှင့် ဓလေ့ထုံး တမ်း များအား လိုက်နာရန် တိုက်တွန်းခြင်းတို့ အပေါ် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အာရုံစိုက် ဆောင်ရွက်မှုပြုပါသည်။ သံရုံးနှင့် POLO အရာရှိများထံသို့ အရေးပေါ်ဆက်သွယ်နိုင်သော ဖုံးနံပါတ်များပါရှိသော လက်ကမ်းစာစောင်များကို PAOS ဆွေးနွေး ဟောပြောပွဲသို့ တက်ရောက်သူအားလုံးသို့ ဖြန့်ဝေပေးပါသည်။

သင်တန်းဆရာရွေးချယ်မှု

Teacher Selection

ဦးဆောင်ဆွေးနွေးပြောကြားသူများမှာ ဖိလစ်ပိုင်သံရုံးနှင့် POLO တို့မှ အရာရှိများပင်ဖြစ်ကြပါသည်။

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု

Funding and Reach

PAOS ကို စင်ကာပူရှိ POLO မှ အပြည့်အဝငွေကြေးထောက်ပံ့ပါသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်မှ စတင်၍ နှစ်လတစ်ကြိမ် ကျင်းပပြုလုပ်သော PAOS အစီအစဉ်သို့ ဖိလစ်ပိုင်ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သား (၁၈၀၀၀)ခန့် တက်ရောက်ခဲ့ကြပါသည်။ PAOS သို့ တက်ရောက်သူအများစုသည် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများဖြစ်ကြပြီး (၆၀%) ရှိ၍ အိမ်အကူလုပ်သား (၄၀%) ရှိပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၁၉)

Case study (19)

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားကျေးရွာ

(အင်ဒိုနီးရှား)

အစီအစဉ်ဖြစ်ပေါ်လာပုံ

Programme Highlights

အကျိုးဖြစ်ထွန်းသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကျေးရွာ(Productive Migrant Workers' Village) အင်ဒိုနီးရှား လူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် အင်ဒိုနီးရှားရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား ပိုမိုကောင်းမွန်သော အကူအညီပေးမှုများနှင့် အကာအကွယ်ပေးမှုများ ဆောင်ရွက်ခွင့် ရရှိထားသော NGO တို့ ပူးပေါင်း၍ ဦးဆောင် ပြုလုပ်ထားသည့် နေရပ်ပြန်/ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး အစီအစဉ်ဖြစ်ပါသည်။

အစိုးရသည် ကျေးရွာခန်းမများရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးဝန်ဆောင်မှုစင်တာ၏ တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်မှုအား အာရုံစိုက်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ယင်းခန်းမများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်လိုသူများ အနေဖြင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို စုံစမ်းသိရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ရရှိနိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များမှာ အလုပ်အကိုင်ဈေးကွက်၊ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း အလုပ်အကိုင်လမ်းညွှန် နှင့် စာရွက်စာတမ်းများ ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်ခြင်း စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရအနေဖြင့်လည်း လုပ်ငန်းဆောင်ရွက် နိုင်သည့် ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများအား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖြင့်တင် နိုင်ရန်နှင့် ၎င်းတို့ပြန်လည် ရောက်ရှိသည့်အချိန်တွင် ယင်းတို့ကုမ္ပဏီမှတစ်ဆင့် ဘဏ္ဍာငွေကြေးတိုးပွား အောင်ဆောင်ရွက်၍ (Financial freedom) ဝင်ငွေရရှိရေး ကူညီရန်တို့တွင် ထောက်ပံ့မှုပြုပါသည်။ ဤလုပ်ဆောင်မှုတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အတွက်ကျွမ်းကျင်မှုလေ့ကျင့်ပေးခြင်းနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အကူအညီများ ပါဝင်ပါသည်။

တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ဒေသအစိုးရသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ယင်းတို့၏ ကလေးများကို အထောက်အကူပြုမည့် မိဘအုပ်ထိမ်းသူများ လူမှုအဖွဲ့အစည်း (Parenting Community) ကို ဖော်ထုတ်ဆောင်ရွက် ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ မိဘများ၊ ဇနီး၊ ခင်ပွန်းများကို သူတို့၏ ကလေးများအား မည်သို့ ကျွေးမွေးပြုစုရသည် စောင့်ရှောက်မှု ပြုရသည်တို့ကို သင်ကြားပေးပါသည်။ ဤအစီအစဉ်သည် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ ဒေသများရှိ ဌာနေသမဝါယမ များအား လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်နိုင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအဖြစ် အား ဖြည့်ပေးရန် စတင်ဆောင်ရွက်ပါသည်။

ဂျာဗားအလယ်ပိုင်းရှိ Kuripan ရွာနှင့် အနောက်ဂျာဗားရှိ Kenanga ရွာတို့ကို ရှေ့ပြေးစီမံကိန်း နေရာများ အဖြစ်ရွေးချယ်ခဲ့ပါသည်။ စီမံကိန်းအဆင့်တွင် ဆူးမားကြားမြောက်ပိုင်း လမ်ပန်း (Lampung)၊ ဘန်တန်း (Banten), အရှေ့ဂျာဗား၊ အနောက် ကာလီမင်တန်တင် (West Kalimantan) အနောက် နှုတ်တင်ဂါရ နှင့် အရှေ့ နှုတ်တင်ဂါရ တို့တွင် အကျိုးဖြစ်ထွန်းနိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားကျေးရွာ အစီအစဉ်ကို စတင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားကျေးရွာအစီအစဉ်သည် ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားများကို ဝန်ဆောင်မှုများ ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဖြစ်လိုသူများအား အကာအကွယ်ပေးရန် ယင်းတို့၏ မူလကျေးရွာတွင် စီစဉ်ဆောင်ရွက်သော အစီအစဉ်တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ဤ အစီအစဉ်သည် စီးပွားရေးလွတ်လပ်ခွင့် (Economic independent) တို့ဖြင့် ရရှိရန်လည်းကောင်း၊ အထူးသဖြင့် ယင်းလုပ်သားများနေရပ်အပြန်တွင် အောက်ဖော်ပြပါ အဓိကလုပ်ငန်းစဉ် (၄) ခုမှတစ်ဆင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ မိသားစုများအတွက် ကြွယ်ဝချမ်းသာမှုများ တိုးမြှင့် စေရန်လည်းကောင်း ရည်ရွယ်ပါသည်။

- (၁) ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကိစ္စ ဆောင်ရွက်သော ဗဟိုဌာနတည်ထောင်ခြင်း၊
- (၂) ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ မိသားစုများနှင့် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ကာလ ပြီးဆုံး၍ နေရပ် ပြန်လာသူများအတွက် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်နိုင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေခြင်း၊
- (၃) မိဘ အုပ်ထိမ်းသူများ လူမှုအသိုင်းအဝန်းပြုလုပ်ပေးခြင်း၊
- (၄) လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နိုင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အားဖြည့်ပေးရန် သမဝါယမ အသင်း တစ်ခု ဖြစ်ပေါ်တိုးတက်စေခြင်း

စောင့်ကြည့်စိစစ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ခြင်း (Monitoring and Evaluation)

ကျေးရွာအကြီးအကဲ (အစီအစဉ်၏ အမှုဆောင်ချုပ်) သည် အစီအစဉ်အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နိုင်မှုကို လူအင်အားဝန်ကြီးဌာန အတွင်းဝန်ချုပ် (ဗဟိုအဆင့် ပူးတွဲအဖွဲ့၏ ဥက္ကဋ္ဌ) ထံသို့ သုံးလ တစ်ကြိမ် အစီရင်ခံ တင်ပြ၍ မြို့ / ခရိုင်များရှိ ဒေသဆိုင်ရာ အလုပ်သမားဌာနအကြီးအကဲ (မြို့/ခရိုင်အဆင့် ပူးတွဲအဖွဲ့ဥက္ကဋ္ဌ) ထံသို့ မိတ္တူပေးပို့ရပါသည်။ ဆက်လက်၍ ဗဟိုအဆင့်ပူးတွဲ ဥက္ကဋ္ဌသည် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက် မှုများအား အကဲဖြတ်နိုင်ရန် နှင့် ပြဿနာများ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မှုအပေါ် လိုအပ်သည်များ ကြားဝင်ဆောင် ရွက်ပေးနိုင်ရန် အစီအစဉ်အကောင် အထည်ဆောင်ရွက်မှု အစီရင်ခံစာကို နိုင်ငံတော်အဆင့်သို့ တင်ပြရ ပါသည်။

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှု နှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု (Funding and Reach)

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ကျေးရွာအစီအစဉ်ကို နိုင်ငံတော်အစိုးရ၊ ဒေသအစိုးရဘတ်ဂျက်နှင့် အခြားသော ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍအစီအစဉ်၏ မိတ်ဖက်များက ငွေကြေးထောက်ပံ့မှု ပြုပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၂၀)

Case study (20)

နေရပ်ပြန်သော ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများ၏

သက်သာချောင်ချိမှုကိစ္စရပ်များ အတွက်စီမံခန့်ခွဲဆောင်ရွက်ပေးသော Balik Pinay, Balik-Hanapbuhay အစီအစဉ်

(ဖိလစ်ပိုင်)

အစီအစဉ်အတွက်အသားပေးဖော်ပြချက်များ

Programme Highlights

ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများအတွက် အမျိုးသား ပြန်လည် ပေါင်းစည်းရေး ဗဟိုဌာန (NRCO) ၏ Balik Pinay, Balik Hanapbuhay (BPBH) အစီအစဉ်သည် နေရပ်ပြန် ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်အမျိုးသမီး လုပ်သားများအား ယင်းတို့၏ လူမှုစီးပွားရေး အဆင်ပြေကောင်းမွန်စေမည့် စားဝတ်နေရေးကိစ္စရပ်ကို စတင်လုပ်ဆောင်ရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုအတွက် ကြားဝင်ဆောင်ရွက်ပေး ခြင်းမျိုးဖြစ်ပါသည်။ ယင်းအစီအစဉ်သည် လုပ်သားတို့၏ အလုပ်အကိုင်နှင့် စီးပွားရေး အခွင့်အလမ်းများ တိုးပွားစေပြီး၊ လူမှုစီးပွားရေးတွင် ခုခံနိုင်မှု အားနည်းချက်များကို လျော့ပါးစေပါသည်။

အခက်အခဲဖြစ်၍ ပြန်လာရသော ပင်လယ်ရပ်ခြားဖိလစ်ပိုင် အမျိုးသမီး လုပ်သားများအား လုပ်ခရရှိသော အလုပ်အကိုင် သို့မဟုတ် ကိုယ်တိုင်လုပ်ကိုင်နိုင်မည့် အလုပ်အကိုင်ကို အမြန်လုပ်ကိုင် နိုင်စေရန် ကျွမ်းကျင်မှုဘာသာရပ်များအား လေ့ကျင့်သင်ကြားပေး၍ စားဝတ်နေရေးအတွက် လုပ်ငန်း စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန်အတွက် ပစ္စည်းကိရိယာ အစုံအလင်တို့ကို ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ BPBH အစီအစဉ်ကို နိုင်ငံအနှံ့ အပြားတွင် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ကြီးဌာန (DOLE)၏ ဒေသဆိုင်ရာ ရုံး(၁၆)ရုံး နှင့် အစီအစဉ်ချမှတ်သူ မန်နေဂျာအဖြစ် ဆောင်ရွက်သော (NRCO) တို့က ဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိပါသည်။ NRCO ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး အရာရှိများသည် ကျွမ်းကျင်မှု အထောက်အကူပေးခြင်း အကြံပေး ဆွေးနွေးမှု ပြုလုပ်ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ပေး၍ အကျိုးကျေးဇူးဖြစ်မည့် အစီအစဉ်အားလုံးအား ညွှန်ပြပေးခြင်းတို့ကို အားတက်သရော ဆက်လက် ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

အခက်အခဲဖြစ်၍ ပြန်လာရသော ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်အမျိုး သမီး လုပ်သား များ၊ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသို့ အပြန်ခရီးတွင် အကျိုးရှိသော ပြန်လည်ပေါင်းစည်းမှုဖြစ်ရေးအတွက် ပြင်ဆင်ပေးနိုင်ရန် BPBH အစီအစဉ်ကို ပင်လယ်ရပ်ခြားလုပ်သားများ သက်သာချောင်ချိမှု စီမံခန့်ခွဲရေး (OWWA) ဌာန၏ ထောက်ပံ့ အားပေးမှုဖြင့် ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့ပါသည်။ နှစ်ပေါင်းများစွာ အကောင်အထည်ဖော် လုပ်ဆောင်ခဲ့ရာတွင် ဤအစီအစဉ် သည် ယခုအခါ (၁) ဘဏ္ဍာငွေကြေးဆိုင်ရာ အသိပညာနှင့်အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲမှု သင်တန်း (၂) ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း နှင့် (၃) စားဝတ်နေရေးအတွက် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းလုပ်ငန်း စတင်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့်ပစ္စည်းအစုံအလင် / အရင်းအနှီး စသည့် အစိတ်အပိုင်း(၃)ခု အပေါ် အာရုံစိုက်၍ ဆောင်ရွက်ပေး လျက်ရှိပါသည်။

၂၀၁၃ ခုနှစ် ဩဂုတ်လ ၂၃ ရက်၊ ရက်စွဲပါ DOLE ၏ အုပ်ချုပ်မှု အမိန့်အမှတ်(၃၃၃) တွင် အခက်အခဲဖြစ်၍ ပြန်လာရသော ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်အမျိုးသမီးလုပ်သားများအတွက် BPBH အစီအစဉ်၏ လိုအပ်ချက်အားလုံးသည် သတ်မှတ်နေရာတစ်ခုတည်းတွင် ပြီးပြည့်စုံမှုရှိသင့်ကြောင်း အခွင့်အာဏာ သတ်မှတ်ပေးခဲ့ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လူမျိုးများ ထောက်ပံ့ကူညီရေးဌာန (MWOFR) တွင် POLO မှ နေထိုင်ခိုလှုံခွင့်ပြုထားသော ပင်လယ်ရပ်ခြား အမျိုးသမီးလုပ်သားများသည် စားဝတ်နေမှုဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်း၊ စွန့်ဦး တီထွင်စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်မှု၏ အခြေခံအချက်များနှင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်းရေးဆွဲမှုသင်တန်းကို တက်ရောက်ကြရမည်ဖြစ်ပါသည်။ POLO များ၏ ရုံးအကြီး

အကဲများ သည် MWOFRFC ဌာနတွင် ၎င်းလုပ်သားများ၏စားဝတ်နေရေးအတွက် အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများ ပြုလုပ်ပေးရေးကို သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ NRCO သည် ယင်း အစီအစဉ် အား စီမံခန့်ခွဲသည့်တာဝန်ကို ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ရယူခဲ့ပါသည်။

BPBH အစီအစဉ်သည် အခက်အခဲဖြစ်၍ ပြန်လာရသော ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင် အမျိုးသမီး လုပ်သား များအား-

- နည်းပညာသင်ကြားရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အာဏာပိုင်အဖွဲ့ (TESDA), ကုန်သွယ်ရေး နှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းဌာန၊ စိုက်ပျိုးရေး ပညာတက္ကသိုလ် (ATI) နှင့် အသိအမှတ်ပြု သင်တန်း ဌာနများကဲ့သို့ အစိုးရ သင်တန်းဌာန အဖွဲ့အစည်းများ၏ အထောက်အပံ့နှင့် သင်တန်း ပို့ချ ပေးမှု တို့ကို ရရှိပြီး ဘက်စုံကျွမ်း ကျင်မှုဖြစ်စေရန်
- လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု၊ လုပ်ငန်းစတင်ရန် ပစ္စည်းကိရိယာအစုံအလင် ရရှိ မှု စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အကြံပေး လမ်းညွှန်မှု ၊ နည်းပညာနှင့် ဈေးကွက်အထောက်အကူပေး မှုတို့ ပါဝင်သော ကိုယ်တိုင် လုပ်ကိုင်နိုင်ရေး အတွက် (self-employment) ဝန်ဆောင်မှုကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ စားဝတ်နေရေး အတွက် ၎င်းတို့အား ဆောင်ရွက် ရန် အဆင်သင့်အနေအထားပြုလုပ်ပေး၍ စီမံမှု၊ တည်ဆောင်မှု စတင်လုပ်ဆောင်မှုတို့ကို ပြုလုပ်ရန်
- ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ရှာဖွေနိုင်ရေး အခွင့်အလမ်းများ တိုးပွား စေရန်၊ ပြည်တွင်းအလုပ်သမား ဈေးကွက်တွင် လိုအပ်မှုမြှင့်မားလျက်ရှိသော သင့်လျော်မည့် ကျွမ်းကျင်မှုများ ပြုလုပ်ပေးရန် ။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း (Curriculum)

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် NRCO သည် စီးပွားရေးစီမံကိန်းပုံစံတစ်ခုကို ရေးဆွဲပါသည်။ ယင်းကို အခြေခံ ဘဏ္ဍာငွေကြေးဆိုင်ရာ အသိပညာနှင့် စွန့်စားတီထွင်စီးပွားရေး လုပ်ကိုင်နိုင်မှု သင်တန်းအတွက် အဓိက ရည်ညွှန်းကိုးကားချက်အဖြစ် အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ စားဝတ်နေရေးအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းပြုလုပ် သင်ကြားပေးသော သင်တန်း (မော်ဂျူး) အား သင်တန်းဆင်းလက်မှတ်ရရှိရေး ဦးတည်လျက် ရေးဆွဲရန် TESDA ကို တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။ သင်တန်းတစ်ခုစီ၏ သင်တန်း (မော်ဂျူး) အတွက် သင်တန်းပုံစံကို သုံးသပ်ရန် နှင့် ‘ ‘ ‘ သတ်မှတ်နိုင်ရန် NRCO သို့ တင်ပြရပါသည်။

- POLO ရုံးများ၏ ရုံးအကြီးအကဲများသည် သတ်မှတ်နေရာ၌ ပြုလုပ်သည့်စားဝတ်နေရေး ဆိုင်ရာ သင်တန်းအတွက် သင်တန်းလွယ်ကူချောမောအဆင်ပြေစေရန် TESDA မှ လမ်း ညွှန်ထားသည့် အတိုင်း အရည်အချင်း အကဲဖြတ်စစ်ဆေး၍ အောင်လက်မှတ် ပေးအပ်ရန်တို့ကို အသေ အချာ ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းများကို TESDA မှ ပေးအပ်သည့် နိုင်ငံအဆင့် (TVET) သင်တန်းဆရာ လက်မှတ်ရရှိထားသော လေ့ကျင့်ရေးမှူးများဖြင့်သာ ပြုလုပ်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် TESDA အွန်လိုင်းစီမံချက်သင်တန်းနှင့် သင်ကြားမှုအထောက်အကူပြု သင်တန်းတို့ကို တက် ရောက် စေပါသည်။
- POLO ရုံးများသည် နိုင်ငံတွင်းရှိ အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ်ပြင်ပရှိအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဖက်စပ်ဆောင်ရွက်ရသည့် ကိစ္စရပ် များတွင် ယင်းကဲ့သို့ သင်တန်းအစီအစဉ်များသည် TESDA မှ စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်သကဲ့သို့ နိုင်ငံအဆင့် အောင်လက်မှတ် (NC) သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှု ပြည့်ဝ သည့်အောင်လက်မှတ် (COC) ရရှိရေး ဦးတည်သည့် သင်တန်း အစီအစဉ်မျိုးဖြစ်ရပါမည်။
- အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင် ဝန်ကြီးဌာန တိုင်းဒေသအဆင့်ရုံးများတွင် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်း ကို TESDA အသိအမှတ်ပြု သင်တန်းဌာနများနှင့် အလားသဏ္ဍန်တူသော TESDA အသိအမှတ် ပြုသင်တန်းကျောင်း၊ ဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများမှ တစ်ဆင့် ပြုလုပ်ကြမည်ဖြစ်ပါသည်။

- အခြေခံ ဘဏ္ဍာငွေကြေးဆိုင်ရာ အသိပညာသင်တန်းအတွင်း စားဝတ်နေရေးဆိုင်ရာ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု သင်တန်း ဖြစ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း စီမံချက် NRCO တွင်ရေးဆွဲ ထားသော ရိုးရိုးစီးပွားရေး လုပ်ငန်းစီမံကိန်း၏ ပုံစံကို လိုက်နာလျက် စွန့်ဦးတည်ထွင်မှုနှင့် စီးပွား ရေး စီမံကိန်း ရေးဆွဲမှုတို့ ၏ အခြေခံများပါဝင်ပါသည်။
- စားဝတ်နေရေးအတွက် သင်တန်းမော်ဂျူးတွင် သီးခြား/သီးသန့်ထုတ်ကုန်များအတွက် လိုအပ် သော အခြေခံပစ္စည်းများနှင့် ထုတ်ကုန်လုပ်ငန်းစဉ်၏ များပြားလှသော အဆင့်များမှတစ်ဆင့် သင်တန်းသား များအား ညွှန်ပြမည့် လုပ်ငန်းအဆင့်များပါဝင်ပါသည်။

BPBH အစီအစဉ်၏ လမ်းညွှန်မှုများအား အကောင်အထည်ဖော်မှုတွင် အိမ်အကူလုပ်သားမှအပ အလုပ်နေရာဖယ်ရှားခံရ၍ပြန်လာခဲ့ရပြီး အခက်အခက်တွေ့နေသောပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်အမျိုးသမီး လုပ်သားများ ပါဝင်ရန် ယခုနှစ် တွင် BPBH အစီအစဉ်ကို သုံးသပ်မှုပြုပါသည်။ (DOLE AO No. 120) သင်တန်းသား အားလုံးကို စားဝတ်နေမှု ဆိုင်ရာ သင်တန်းသင်ရိုး မိတ္တူများ ဖြန့်ဝေပေးပါသည်။

အဓိကသိစေလိုသောအချက်

Core Messages:

- BPBH အစီအစဉ်များသည် ပင်လယ်ရပ်ခြားဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများနှင့် ယင်းတို့၏မိသားစုများအား စွန့်ဦးတည်ထွင်လုပ်ကိုင်ရေးအသိအမြင်နှင့်နေထိုင်မှုဖြစ်စေပါသည်။အခြေခံအားဖြင့်စုဆောင်းမှု၏ တန်ဖိုးကို အသိအမြင်ရရှိစေခြင်း ၎င်းတို့ ပြန်လည် ရောက်ရှိချိန်တွင် ဒေသအလိုက် သို့မဟုတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအတွက် စီမံကိန်းပြုလုပ်ရန် ၎င်းတို့အား အားပေးမှု ပြု ခြင်း။
- BPBH အစီအစဉ်သည် ပြန်လာသော ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်အမျိုးသမီး လုပ်သားများကို ကျွမ်းကျင် မှု ထပ်မံရရှိစေသော လုပ်ငန်းသုံးပစ္စည်းကိရိယာများ ထပ်မံဖြည့်ဆည်းရရှိနိုင်သော သင်တန်းအစီအစဉ် များဖြင့် ဖိလစ်ပိုင် လူမှုအဖွဲ့အစည်းတွင် အကျိုးရှိသော ပြန်လည်ပေါင်း စည်းမှု ဖြစ်စေရေးအတွက် ရွေး ချယ်ရန် နည်းလမ်းများကို ပေးခြင်း။

သင်တန်းဆရာ ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း

Teacher Selection and Training

သင်တန်းဆရာများနှင့် ဝန်ဆောင်မှု ပေးသူများသည် TESDA ၏ အသိအမှတ်ပြုဆရာများ ဖြစ်ကြပါ သည်။ TESDAမှ ထုတ်ပေးသည့် ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ရရှိထားရန် လိုအပ်မှုအပြင် TESDA က အနည်းဆုံး တစ်နှစ်တစ်ကြိမ် အရည်အသွေး မြှင့်တင်သည့် ဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်ပေးပါသည်။

DOLE ၏ ဒေသဆိုင်ရာ ရုံးသည် NRCO ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေးအရာရှိများမှတစ်ဆင့် NRCO ဗဟိုရုံးသို့ စိစစ် ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှု အစီရင်ခံစာကို လစဉ်တင်ပြရပါသည်။ NRCO သည် အစီအစဉ် မန်နေဂျာ အဖြစ် အစီအစဉ် အကောင်အထည်ဖော်မှုကို ဆန်းစစ်ရန် ပုံမှန်ကွင်းဆင်းသွားရောက်၍ အစီအစဉ် အကောင် အထည်ဖော် ဆောင်ရွက် သူများကို နည်းပညာအကြံဉာဏ်အထောက်အကူများ ပေးပါသည်။

DOLE ဆန်းစစ်မှု/စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့တွင် NRCO ဌာနတွင် စာရင်းစစ်ဌာနနှင့် ဘဏ္ဍာငွေကြေးစီမံခန့်ခွဲမှု ဌာနတို့ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ စီမံကိန်းလုပ်ငန်းဌာနသည် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာနေရာဌာနသို့ ကွင်းဆင်း သွားရောက်၍ သို့မဟုတ် အစီအစဉ်တွင် ပါဝင်နေသူများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေး၍ စားဝတ်နေရေးအတွက် ဝင်ငွေ ရရေး စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးနေမှုများအပေါ် အဘက်ဘက်မှသက်ရောက်မှုများ ဆန်းစစ်မှုများနှင့် ပိုမိုကောင်း မွန်မှု ဖြစ်စေ ရေးအတွက် လျော်ကန်သင့်မြတ်သည့် တိုက်တွန်းချက်များပြုလုပ်ပါသည်။

အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ရရှိထားသည့် လေ့ကျင့်ရေးမှူး/သင်တန်းဆရာများနှင့် လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက် ခွင့် ရရှိသူများသည် NRCO သို့ လစဉ် အစီရင်ခံစာ တင်ပြရန် လိုအပ်ပါသည်။ TESDA သည် ဖွင့်လှစ်ပို့ချ နေသော ကျွမ်း ကျင်မှုသင်တန်းများသို့ ကျဘမ်း သို့မဟုတ် ရုတ်တရက် သွားရောက်၍ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှု ပြုလုပ်ပါသည်။

ငွေကြေး ထောက်ပံ့မှု နှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု

Funding and Reach

သင်တန်းဆရာများ၏ ဉာဏ်ပူဇော်ခ အပါအဝင် သင်တန်းအသုံးစရိတ်များကို POLO ၏ လုပ်ငန်းနှင့် ဘဏ္ဍာ ငွေကြေးစီမံချက်တွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ အလုပ်သမားသံအရာရှိနှင့် သက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေမှ မျှဝေကျခံမှု ပြုပါသည်။ အစီအစဉ်တွင် ပါဝင်သော အရည်အချင်းပြည့်မီ ကိုက်ညီသူများသို့ ဖြန့်ဝေပေးသည့် လုပ်ငန်း စတင်ရန် ပစ္စည်းကိရိယာအစုံ (Starter Kits) ၏ကျသင့်တန်ဖိုးငွေ အများဆုံး ဖိလစ်ပိုင် ပီဆို ၁၀၀၀၀ ကို NRCO မှ ထောက်ပံ့ပါသည်။

BPBH အစီအစဉ် အကောင်အထည်ဖော်မှုအတွက် ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုကို ဘဏ္ဍာရေးနှစ် အလိုက် တင်ပြသည့် ခန့်မှန်းသင်တန်းသားဦးရေ (အစီအစဉ်တွင် ပါဝင်မည့်သူများ) အပေါ် မူတည်၍ ဒေသဆိုင်ရာ DOLE ရုံးများသို့ လွှဲပြောင်းပေးပါသည်။ အစီအစဉ်တွင် ပါဝင်ကြသူ တစ်ဦးစီအတွက် ကုန်ကျစရိတ်မှာ သင်တန်း စရိတ်အများဆုံး ပီဆို ၂၅၀၀ နှင့် လုပ်ငန်း စတင်နိုင်ရန် ပစ္စည်းကိရိယာအစုံအတွက် အများဆုံး ပီဆို ၇၀၀၀ အပါအဝင် စုစုပေါင်း အများဆုံးကုန်ကျစရိတ်မှာ ပီဆိုငွေ ၁၀၀၀၀ ဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများက အခမဲ့သင်တန်းပြုလုပ်ပေးသည့် ဖြစ်စဉ်မျိုးတွင် စုစုပေါင်း ခွင့်ပြုငွေ ပီဆို ၁၀၀၀၀ ကို (Starter Kits) ဝယ်ယူရန် အသုံးပြုမည်ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းကုန်ကျစရိတ်တွင် ဉာဏ်ပူဇော်ခ ထောက်ပံ့မှု ပစ္စည်းများနှင့် သရုပ်ပြသင်ကြားရာတွင်အသုံးပြုသော အသုံးအဆောင်ပစ္စည်း ကိရိယာများ ပါဝင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ စုစုပေါင်း ဘတ်ဂျက် ၏ နောက်ထပ် ၃% ကို အစီအစဉ် ဆောင်ရွက်ရာ တွင် စီမံခန့်ခွဲမှု ကုန်ကျစရိတ်အတွက် ချမှတ်ခွင့်ပြုပေးထားပါသည်။

သင်တန်းသည် (၈)နာရီကြာမြင့်၍ သတ်မှတ်နေရာ သို့မဟုတ် ဒေသဆိုင်ရာ DOLE ရုံးများတွင် ပြုလုပ်ပါ သည်။ ဦးစားပေး သင်တန်းသားများတွင် အခက်အခဲ ကြုံတွေ့ပြီး အလုပ်နေရာဖယ်ရှား ပြောင်းရွှေ့ နေရာချထားခံရ၍ ပြန်လည် ရောက်ရှိ လာသူ ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင် အမျိုးသမီးလုပ်သားများ၊ OWWA ရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လူမျိုးများ ထောက်ပံ့ကူညီရေးဗဟိုဌာနများတွင် နေထိုင် ခိုလှုံခွင့်ပြုထားသော အခက်အခဲကြုံတွေ့ရသည့် ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်အမျိုးသမီးလုပ်သားများနှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများ ပါဝင်ပါသည်။

ယနေ့အထိ အစီအစဉ်တွင် ပါဝင်တက်ရောက်ခဲ့သူ (ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းနှင့် လုပ်ငန်းစတင်ရန် အရင်းအနှီးထောက်ပံ့ပေးခဲ့သော ပြန်လည် ရောက်ရှိလာသည့် ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်အမျိုးသမီး လုပ်သားများ) ၅၂၄၃ ဦးရှိပါသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအားသီးခြားလေ့လာချက် (၂၁)

Case study (21)

သက်သာချောင်ချိရေး၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး၊ ဥပဒေရေးရာ နှင့် စားဝတ်နေရေးအလို့ငှာ အသက်မွေးမှုအတွက် (WELL) အထောက်အကူပြုအစီအစဉ် (ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ)

အစီအစဉ်အတွက်အသားပေးဖော်ပြချက်များ

Programme Highlights

Well အထောက်အကူပြုအစီအစဉ်သည် နိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိလာသော ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများ (OFWs)၏ သက်သာချောင်ချိရေး၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး ဥပဒေရေးရာနှင့် စားဝတ်နေရေးအလို့ငှာ အသက်မွေးမှု (WELL) လိုအပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းရန် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းမှုကို အထောက်အကူပြုဆောင်ရွက်ပေးမည့် ကိစ္စရပ်များကို တစ်စုတစ်စည်းတည်း စီစဉ်ဆောင်ရွက်ထားမှု (a package of reintegration Assistance / service)တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ WELL အထောက်အကူပြုအစီအစဉ် ကို ဆောင်ရွက်ပေးနေသော စွမ်းအားပြည့်ဝသည့် ရည်ရွယ်ချက်တူ DOLE ၏ ကိုယ်စားလှယ်ဌာန (အေဂျင်စီ) များသည် ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများ (OFWs)အတွက် အမျိုးသား (အဆင့်) ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေးအစီအစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အရေးပေါ်အခြေအနေ၊ ကပ်ဘေးဆိုက်သောအခြေအနေကြောင့် ပြန်လာကြရသော OFWs များ၏ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းနေထိုင်မှု အောင်မြင်စေရန် ဦးတည်ချက်ထားပါသည်။

WELL အထောက်အကူပြုအစီအစဉ်သည် ၂၀၁၄ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၂၄ ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သော DOLE ၏ ဝန်ကြီးဌာနအမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် - ၁၃၉ ကို အရင်းခံ၍ နိုင်ငံအဆင့်အစိုးရဌာနများ (အေဂျင်စီ) များ၏ အသင့်အနေအထားဖြင့် လိုက်ဖက်ညီလျက်ရှိမှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ WELL ၏ အထောက်အကူပြုပေးမှု အပိုင်းကဏ္ဍ (၄)ခုမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်။

- **သက်သာချောင်ချိရေးအထောက်အပံ့ပြုမှုတွင်ပါဝင်သည်များ။** (က) လေဆိပ်တွင် အကူအညီပေးခြင်း၊ (ခ) OWWA ၏ တည်းခိုဆောင်များတွင် ယာယီနေထိုင်ခွင့်ပြုခြင်း၊ (ဂ) နေရပ်သို့ ပြန်ရာတွင် သယ်ယူပို့ဆောင်မှု အထောက်အပံ့ပြုခြင်း၊ (ဃ) အရေးပေါ်ဆေးကုသမှု အထောက်အပံ့နှင့် (င) စိတ်ဖိစီးမှုဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများ ထပ်ဆင့်ရှင်းလင်းခြင်း။
- **အလုပ်အကိုင်ရရှိမှု အထောက်အပံ့တွင်ပါဝင်သည်များ။** (က) အလုပ်နေရာချထားခြင်း / ပြည်တွင်း အလုပ်အကိုင်အတွက် နေရာချထားပေးခြင်း၊ (ခ) ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အတွက် နေရာချထားပေးခြင်းနှင့် (ဂ) ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်းပြည့်ဝမှုအားစစ်ဆေးခြင်းနှင့် အောင်လက်မှတ်ပေးအပ်ခြင်း။
- **စားဝတ်နေရေးအလို့ငှာ အသက်မွေးမှုအထောက်အပံ့တွင် ပါဝင်သည်များ။** (က) စွန့်ခွာတီထွင် လုပ်ကိုင်မှု တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်ရေးသင်တန်း၊ (ခ) စားဝတ်နေရေးအတွက် ကျွမ်းကျင်အလုပ်အကိုင်သင်တန်း၊ (ဂ) လက်ဆင့်ကမ်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်း အကြံပေးညွှန်ပြ၍ ထောက်ပံ့မှုပြုခြင်း နှင့် (ဃ) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းချေးငွေ အထောက်အပံ့ပေးခြင်း။
- **ဥပဒေ ရေးရာ အထောက်အပံ့ပေးမှုတွင် ပါဝင်သည်များ။** (က) ဥပဒေအကြံဉာဏ်ပေးခြင်း၊ (ခ) ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားနှင့် ၎င်းအား ခန့်ထားသူတို့အကြား အေးချမ်းစွာ ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ဖြန့်ဖြူးညှိနှိုင်းပေးခြင်း၊ (ဂ) တရားမဝင်ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှု ချိုးဖောက်ခြင်းနှင့် စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ အရေးယူသော အမှုကိစ္စများအတွက် တိုင်ကြားမှုပြုရာတွင် အကူအညီပေး

ခြင်းနှင့် (ဃ) တရားမဝင်ခန့်ထားမှုအတွက် ပြစ်မှုမြောက်သော အမှုများ ပဏာမစုံစမ်း စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းပြုရာတွင် အကြံပေးဆွေးနွေး မှုပြုခြင်း အကူအညီပေးခြင်း။

၂၀၁၆ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ ၈ ရက်နေ့တွင် DOLE က အုပ်ချုပ်မှုအမိန့်ကြော်ငြာစာ ထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး နေရပ်ပြန်လာကြသော ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများအား အကူအညီအထောက်အပံ့ ပေးမှုကို ဟန်ချက်ညီညီနှင့် စနစ်တကျဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် DOLE ရုံးများနှင့် ကိုယ်စားလှယ် (အေဂျင်စီ) ရုံးများတွင် WELL အထောက်အကူပြုအစီအစဉ်ဆိုင်ရာစင်တာများ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင် ထားပါသည်။ ထိုစင်တာများအတွက် စီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီကို POEA က ဦးဆောင်၍ OWWA, TESDA, NRCO, BLE, BWSC, ILAB တို့အပြင် DOLE ၏ ဒေသဆိုင်ရာရုံး (၁၆)ရုံးဖြင့် ဖွဲ့စည်း၍ သတ်မှတ်တာဝန် ပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။ POEA အုပ်ချုပ်ရေးမှူးသည် ထိုစင်တာများ၏လုပ်ငန်းများ ချောမွေ့ထိရောက်မှုရှိစေရန် အလုံးစုံ ကြီးကြပ်မှု ပြုလုပ်ပေးပါသည်။

ထိုစင်တာ၏လုပ်ငန်းများကို သာမန်အချိန်နှင့် အရေးပေါ်ကာလများအတွင်း ဆောင်ရွက်ပါသည်။ နိုင်ငံ၏ မြို့တော် ဒေသနယ်မြေတွင် စင်တာများကို POEA, OWWA နှင့် NRCO တို့တွင် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ အရေးပေါ်အခြေအနေဖြစ်စဉ်များတွင် သို့မဟုတ် အရေးပေါ် ကပ်ဘေးအန္တရာယ်ကျရောက်မှုကို စိုးရိမ်၍ ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများ အစုအဝေးနှင့် ပြန်လာနိုင်သည်ဖြစ်ရာ ထိုအခြေအနေမျိုးတို့တွင် POEA, OWWA, TESDA, NRCO, BLE, BWSC, ILAB, DOLE စီမံကိန်းလုပ်ငန်းဌာနနှင့် DOLE NCR ရုံးများသည် စင်တာများအား တာဝန်ယူမည့်ပုဂ္ဂိုလ်များကိုသတ်မှတ်ခန့်ထားပါသည်။

ဤအစီအစဉ်ကို အရေးပေါ် / အကျပ်အတည်းဖြစ်ပေါ်သည့် အခြေအနေများမှ ပြန်လည်ရောက်ရှိလာကြသည့် ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများ အောင်မြင်စွာ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းမှုပြုနိုင်ရန် သီးသန့်သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်သည် နိုင်ငံသို့ပြန်လာသူ၊ ပြန်လည်စေလွှတ်ခံရသူ ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများ အားလုံး မဖြစ်မနေ ပါဝင်ရသော အစီအစဉ်ဖြစ်ပါသည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်း (Curriculum)

DOLE ၏ အုပ်ချုပ်မှု အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၂၁-၂၆ ဖြင့် အခွင့်အာဏာပေးချက်အရ WELL အထောက်အကူပြုလုပ်ငန်းစင်တာသည် အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသမှ ပြန်လည်ရောက်ရှိလာသည့် ပင်လယ်ရပ်ခြားဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများ (OFWs)အတွက် သတင်း အချက် အလက်ဘဏ် (Database)တစ်ခု ဖြစ်ပေါ်ရန် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ဆက်လက်၍လည်း အခြားနိုင်ငံများမှ ပြန်လည်ရောက်ရှိလာကြသော ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများအတွက် သတင်းအချက်အလက် (Database)ကို ဖော်ထုတ်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ယင်းအချက်အလက်သည် ပြန်လည်ရောက်ရှိလာသော ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများ (OFWs)အတွက် မှတ်တမ်းအဖြစ် ဆောင်ရွက်ပြီး ယင်းတို့အား အောက်ဖော်ပြပါ WELL အထောက်အကူပြု ပြန်လည်ပေါင်းစည်းနေထိုင်ရေး အထောက်အပံ့ / ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများကို လုပ်သားများ လိုလားနှစ်သက်မှုအရ ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

တစ်ခုတည်းသော သတင်းအချက်အလက်ဘဏ်အား ခြေရာကောက်နိုင်သောစနစ်ကို POEAM ၂၀၁၆ ခုနှစ် ဩဂုတ်လတွင် စတင်ချမှတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ပြန်လည်ရောက်ရှိလာသော / ပြန်လည်စေလွှတ် ခြင်း ခံရသော ပင်လယ်ရပ်ခြားဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများ မှတ်ပုံတင်မှုကို တစ်စုတစ်ပေါင်းတည်း ထားရှိနိုင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ အီလက်ထရွန်းနစ်ခြေရာခံစနစ် (e-Tracking System)သည် ၎င်းလုပ်သားများအား ဆောင်ရွက်ပေးနေသော WELL အထောက်အကူပြုလုပ်ငန်းများ သွက်လက်မြန်ဆန်စွာ ပြုလုပ်ရေးနှင့် စောင့်ကြည့်စိစစ်ရေးကို လွယ်ကူအဆင်ပြေမှု ဖြစ်စေပါသည်။ (assiswell.poea.gov.ph).

တရားဝင်ခွင့်ပြုချက်ရရှိထားသော WELL အထောက်အကူပြုလုပ်ငန်း အသုံးပြုသူများသည် ပင်လယ် ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများသို့ ဆောင်ရွက်ပေးသော အစီအစဉ်၏ အနေအထားကို စုံစမ်း၍ အချိန်နှင့် တပြေးညီ ပြင်ဆင်ချက်ပြုလုပ်နိုင်ပြီး လိုအပ်သောအစီရင်ခံစာကို အချိန်မရွေးထုတ်ယူနိုင်ပါသည်။ WELL အထောက်အကူပြုအစီအစဉ်၏ ဆောင်ရွက်မှုနယ်ပယ် ၄ ခုတွင် စားဝတ်နေရေးအလို့ငှာ အသက်မွေးမှု အထောက်အကူပြုခြင်း တစ်ခုသာ သင်တန်းပြုလုပ်ပေးခြင်း ရှိပါသည်။ ယင်းတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင် ပါသည် -

- (က) **စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည်အဖြစ် ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်ရေးသင်တန်း** - ဘဏ္ဍာရေးအသိအမြင် ရရှိရေး သင်တန်းပေးခြင်း၊ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည် အခန်းကဏ္ဍအတွက် မိမိကိုယ်တိုင် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုပြုခြင်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲခြင်း။
- (ခ) **အသက်မွေးမှုအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း** - သင်တန်းပြုလုပ်ပေးခြင်းနှင့် ကိုယ်တိုင် အလုပ်ရှင် ကိုယ်တိုင်အလုပ်သမားအဖြစ် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အသိပညာ ဗဟုသုတနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဖန်တီးပေးခြင်း အပါအဝင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နိုင်သော ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း ပြုလုပ်ပေးခြင်း။
- (ဂ) **လက်ဆင့်ကမ်းလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်ပေးခြင်းနှင့် ထောက်ပံ့မှု** - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကိစ္စ တိုင်ပင် ဆွေးနွေးခြင်းနှင့်လမ်းညွှန်အကြံပြုခြင်းပုံစံဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အရှည်တည်တံ့၍ ချဲ့ထွင်ဆောင်ရွက်ရေးအတွက် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားတိုးတက်ရန် အကြံဉာဏ်နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကွန်ယက် ချိတ်ဆက်မှု ဖြင့် ပံ့ပိုးမှုပြုခြင်း။
- (ဃ) **စီးပွားရေးလုပ်ငန်းချေးငွေ အထောက်အပံ့** - ပြန်လည်ပေါင်းစည်းနေထိုင်ရေး အစီအစဉ် ရံပုံငွေ ဖိလစ်ပိုင်ပီဆိုငွေ ၂ ဘီလီယံ မှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ချေးငွေ တိုက်ရိုက်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် မိတ်ဖက်ဖြစ်သော ငွေချေးလုပ်ငန်းများသို့ လွှဲပြောင်းပေးမှုကိစ္စ ဆောင်ရွက်ခြင်း။

DOLE ၏ အုပ်ချုပ်မှုအမိန့်စာအမှတ် ၂၁ - ၁၆ က ပြဋ္ဌာန်းထားသည်မှာ နေရပ်သို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိ လာသော သို့မဟုတ် ပြန်လည်စေလွှတ်ခံရသော ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားတစ်ဦးသည် WELL အထောက်အကူပြုလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်သည့်စင်တာသို့ ရောက်ရှိသည့်အခါ ထိုနေ့ရက်တာဝန်ကျ အရာရှိသည် သူ/သူမ ၏ သတင်းအချက်အကြောင်းအရာအပေါ် အခြေပြု၍ အလုပ်သမား၏ လိုအပ်ချက်ကို အလျင်အမြန် ဆန်းစစ်မှုပြုပါမည်။ ကနဦးဆန်းစစ်ရရှိမှုနှင့် အလုပ်သမား ပိုမိုလိုလားသော ဝန်ဆောင်မှုတို့ အပေါ် အခြေပြု၍ စင်တာရှိ သက်ဆိုင်သူထံသို့ ၎င်းအား စေလွှတ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ထိုနေ့အတွက် သတ်မှတ်တာဝန်ပေးထားသည့် အရာရှိသည် အလုပ်သမား 'စ' ပြုထားသည့် လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်မှုလမ်းကြောင်းကို အခြေပြု၍ အလုပ်သမားအား တိကျသောဝန်ဆောင်မှုပေးရန် အကူ အညီပေး ပါသည်။ ၎င်းအရာရှိသည် ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမား ရရှိနိုင်မည့် သီးသန့် ဝန်ဆောင်မှုများ၏ ဖြစ်ပေါ်တိုးတက်မှုကို ဖော်ပြ၍ သတ်မှတ်ထားသည့် စိစစ်မှုပုံစံတွင် ပါရှိသည့် ဆောင်ရွက်ရန် အချက်များ အားလုံးကို လိုက်နာ၍ မှတ်တမ်းရေးသွင်းရမည် ဖြစ်ပါသည်။ များပြားလှသော ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အကူအညီ ပေးမှုများ အပြည့်အစုံပါဝင်သည့် နေ့စဉ်အစီရင်ခံစာကို NRCO သို့ တင်ပြပြီး ယင်းမှ ဆက်လက်၍ တစ်ပတ် တစ်ကြိမ် DOLE ဝန်ကြီးထံ တင်ပြရပါမည်။ သင်တန်းအားလုံးသို့ TESDA မှ ပြုစုပေးထားပြီး NRCO မှ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် စံသတ်မှတ်ခြင်း ပြုလုပ်ထားသော အသက်မွေးမှု သင်တန်း (မော်ဂျူး)တစ်စုံ စီကို ဖြန့် ဝေပေးပါသည်။

WELL အထောက်အကူပြုအစီအစဉ်သည် ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမားများ နေရပ်သို့ ပြန်လည်လေ့လာခံရပြီးနောက် အထူးသဖြင့် အရေးပေါ်အခြေအနေ သို့မဟုတ် ကပ်ဘေးဆိုင်ရာကောက်မှု အခြေအနေများကြောင့် ပြန်လာခဲ့ရပြီးနောက် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းနေထိုင်မှု လိုအပ်ချက်များကို အလုံးစုံ လေ့လာ စူးစမ်းမှု ပြုပါသည်။ အစိုးရသည် ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများအားလုံးကို ကူညီရန် အထူးသဖြင့် အရေးပေါ်ကာလအတွင်း အကူအညီပေးရန် အချိန်ပြည့် အသင့်အနေအထားတွင် ရှိပါသည်။

သင်တန်းဆရာရွေးချယ်ခြင်း နှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း (Teacher Selection and Training)

သတ်မှတ်နေရာတစ်နေရာတွင်ပြုလုပ်သည့် စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည် ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်ရေး/ အသက်မွေးမှုဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးတို့အတွက် POLO ရုံး အကြီးအကဲများသည် သင်တန်းကို လွယ်ကူအဆင်ပြေစေရန် နှင့် TESDA မှ လမ်းညွှန်ထားသည့်အတိုင်း အရည်အချင်း စစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်၍ အောင်လက်မှတ်ထုတ်ပေးရန်တို့ကို ပီပီပြင်ပြင် ဆောင်ရွက်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းများကို TESDA မှ ပေးအပ်သည့် နိုင်ငံအဆင့် တီဗက် (TVET)သင်တန်းဆရာဖြစ်လက်မှတ် ရရှိထားသော လေ့ကျင့်ရေးမှူးများဖြင့်သာ ပြုလုပ်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် TESDA အွန်လိုင်းစီမံကိန်းသင်တန်း (online plan training) နှင့် လုပ်ငန်းကို အဆင်ပြေချောမွေ့စွာ စွမ်းဆောင်နိုင်ရေးသင်တန်း တို့ကိုလည်း တက်ရောက်စေပါသည်။

သင်တန်းဆရာများသည် TESDA မှ ရေးဆွဲ၍ NRCO မှ 'စံ' သတ်မှတ်ထားသည့် သင်တန်းသင်ရိုး ပုံစံ (Module)အတိုင်း လိုက်နာသင်ကြားပါသည်။ TESDA နှင့် NRCO တို့သည် အရည်အသွေးပြည့်ဝသော လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဖြစ်စေရန် သင်တန်းပို့ချမှု အခြေအနေအား သတ်မှတ်ကာလအလိုက် ဆန်းစစ်ချက် ပြုလုပ်ပါသည်။

ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု (Funding and Reach)

အစီအစဉ်ကို အစိုးရရုံးပုံငွေ (အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ကြီးဌာန)မှ အပြည့်အဝ ထောက်ပံ့ပေး၍ ပြန်လည်ရောက်ရှိလာသူများ သို့မဟုတ် ပြန်လည်လေ့လာခြင်း ခံရသူများဖြစ်ကြောင်း စိစစ်အသိအမှတ်ပြုထားပြီးဖြစ်သော ပင်လယ်ရပ်ခြား ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများအား အခမဲ့ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ရုံးသုံးပစ္စည်းများနှင့် အပိုပစ္စည်းများအပါအဝင် WELL စင်တာ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကုန်ကျစရိတ်ကို စရိတ်မျှခံသော အစီအစဉ်အရ လုပ်ငန်းစဉ်တွင်ပါဝင်သော DOLE ရုံးများ၏ သက်ဆိုင်ရာဘတ်ဂျက်ရုံးပုံငွေမှ ကျခံသုံးစွဲပါသည်။ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာတွင် ထပ်မံလိုအပ်သော လူအင်အားဖြည့်ဆည်းရန်အတွက် BLE သည် စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုပြုရာတွင် အထောက်အကူရရန် လူငှားရမ်းရရှိရေးကို ကူညီပေးပါသည်။

၂၀၁၇ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ ၂၀ ရက်အထိ ပင်လယ်ရပ်ခြားဖိလစ်ပိုင်လုပ်သား (၁၆၀၀၉)ဦးအား WELL အထောက်အကူပြုအစီအစဉ်မှ အကူအညီပေးခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းအရေအတွက်တွင် (၆၉၂၀)ဦး တစ်နည်းအားဖြင့် (၄၄.၁၆) ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြပါသည်။ စုစုပေါင်း (၇၀၁)ဦး သို့မဟုတ် (၄.၃၈)ရာခိုင်နှုန်းသည် အထောက်အထားမရှိသူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဆော်ဒီအာရေဗျ (၁၄၆)၊ ယူအေအီး (၁၁၆)၊ အင်ဒိုနီးရှား (၅၂)၊ ကူဝိတ် (၅၂)၊ စင်ကာပူ(၃၁)၊ ထိုင်ဝမ် (၃၀)၊ ဂျပန် (၂၉)၊ ဟောင်ကောင် (၂၅)၊ ကာတာ (၂၃)၊ လက်ဘနွန် (၂၁)၊ မလေးရှား (၂၁)၊ ဘာရိန်း (၁၃) နှင့် အမေရိက (၁၀)ဦးတို့ ပါဝင်ပါသည်။

အစီအစဉ်၏ အထောက်အပံ့ ကူညီရယူခဲ့မှု ဦးရေအများဆုံး (၁၀)နိုင်ငံမှာ ဆော်ဒီအာရေဗျ (၇၇၀၃)၊ ကူဝိတ် (၁၅၂၁)၊ ယူအေအီး (၁၃၀၄)၊ ကာတာ (၁၁၂၇)၊ ထိုင်ဝမ် (၉၃၁)၊ ဟောင်ကောင် (၅၁၄)၊ စင်ကာပူ(၃၉၃)၊ မလေးရှား (၃၃၁)၊ ဘာရိန်း (၂၀၆)၊ ဂျပန် (၁၇၉)၊ အိုမင် (၁၅၃)၊ လစ်ဗျား (၁၄၃)နှင့် ဂျော်ဒန် (၁၂၇)တို့ ဖြစ်ကြပါသည်။

အခန်း(၃)

တွေ့ရှိချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များ

Findings and Recommendations

ဤ " အာဆီယံသုတပေါင်းချုပ်စီမံချက် " သည် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု အစီအစဉ်များဆိုင်ရာအတွေ့အကြုံ ဗဟုသုတများကို အနီးကပ်လေ့လာသိရှိနိုင်မည့်အပြင် အချင်းချင်းအသိပေး မျှဝေဖလှယ်နိုင်မည့် တန်ဖိုးမဖြတ်နိုင်သည့် အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ကို ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ဤအခန်းတွင် သုတပေါင်းချုပ်နှင့် စပ်ဆိုင်သည့် ဒေသဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံအလိုက်သုတေသနပညာရှင်များက အောက်ဖော်ပြပါနယ်ပယ်များဖြစ်သည့် -

- (၁) အမျိုးသားအဆင့်မူဝါဒသတ်မှတ်ချက်နှင့် အုပ်ချုပ်စီမံမှု ၊
- (၂) လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုတို့အတွက် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှု "စံ" သတ်မှတ်ချက်များ၊
- (၃) အခွင့်အလမ်းရရှိမှုနှင့် ပေးအပ်ပုံစနစ်များ၊
- (၄) အကျိုးတူ ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်မှု၊
- (၅) ဒေသဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊

တို့နှင့် စပ်ဆိုင်သည့် အဓိကသော့ချက် ကျသည့် တွေ့ရှိချက် များ ကို ဖော်ပြထားပါသည်။

ထို့ပြင် အနာဂတ်ကာလ၌ အဆိုပါလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို အားဖြည့်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်၊ နိုင်ငံတစ်ခုချင်းအတွက် သီးခြားအဆိုပြု တင်ပြချက်များနှင့်အတူ ဒေသဆိုင်ရာအကြံပြုဖော်ပြချက်များကိုပါ အဆုံးသတ်တွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည်။

တွေ့ရှိချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များ (Findings and Recommendations)

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက်အလုပ်မဝင်မီအကြိုအသိပညာပေးအစီအစဉ်များသည် ပြည်ပအလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏မိသားစုများနှင့်ဇာတိရပ်ရွာအပြင် ၎င်းတို့အားလက်ခံထားသည့်နိုင်ငံများအတွက်ပါ အကျိုးကျေးဇူး ဖြစ်ထွန်းစေနိုင်သည့်အဓိကမူဝါဒရေးရာလက်နက်ဖြစ်သည်ကို အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက ၎င်းတို့၏ပြဌာန်းဥပဒေများ မူဝါဒထုတ်ပြန် ချက်များနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များမှတစ်ဆင့် အလေးပေး ဖော်ပြလျက်ရှိပါသည်။ ဤအစီအစဉ်များသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များကို အောင်မြင်စွာ အလုပ်သမား စုဆောင်းနိုင်ရန်နှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးလုပ်ငန်းများအတွက် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာအပ်နှင်းခြင်း ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အဆုံးစွန်အားဖြင့် ဤလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များအရ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ ဆက်ဆံရေးကို ပိုမိုအဆင်ပြေချောမွေ့စေမည်ဟု မျှော်လင့်နိုင်သည့်အပြင် အလုပ်သမားများ ခေါင်းပုံဖြတ် ခံရခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရခြင်းမှ ကင်းဝေးစေနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အသိပညာပေးအစီအစဉ်များသည် ထိရောက်သည့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားစနစ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်ဖြစ်နေပါသည်။ ကျယ်ပြန့်သည့် အုပ်ချုပ်စီမံမှု၊ မူဘောင်အတွင်း အလုပ်သမားစုဆောင်းမှု၊ အလုပ်အကိုင်နေရာချထားမှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအပေါ် ပြုမူဆက်ဆံမှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအားလုံးအတွက် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာများကို မူလနိုင်ငံနှင့် လက်ခံသည့်နိုင်ငံနှစ်နိုင်ငံစလုံးက လေးစားလိုက်နာကြခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ ရည်မှန်းချက်များကို ကောင်းစွာရရှိနိုင်ကြမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤ အာဆီယံသုတေသနချုပ်စီမံချက်သည် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများ၏ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုအစီအစဉ်များဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံ ဗဟုသုတများကို အနီးကပ်လေ့လာသိရှိနိုင်မည့်ပြင် အချင်းချင်း အသိပေးမှုဝေဖလှယ်နိုင်မည့် တန်ဖိုး မဖြတ်နိုင်သည့် အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ကိုလည်းရရှိနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်တစ်ခုကိုရှာဖွေရန် ဆုံးဖြတ်ပြီးသည့် အချိန်မှ အစပြု၍ ၎င်း၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုခရီးစဉ်တစ်လျှောက်တွင် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီကို ရွေးချယ်ခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန်ကမ်းလှမ်းမှုကို လက်ခံရန်ဆုံးဖြတ်ခြင်း၊ နိုင်ငံခြားအလုပ်ခန့်အပ်ခံရမှုအတွက်အသင့်ပြင်ခြင်း၊ ပြည်ပမှလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် အလိုက်သင့်ပြုမှုနေထိုင်ခြင်း၊ အလုပ်ခွင်အခြေအနေနှင့် လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအခြေအနေများကို သိရှိနားလည်ရန် လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ မိသားစုကိုကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်ခြင်းတို့အပြင် အဆုံးစွန်အားဖြင့် မိမိ၏ ဇာတိနိုင်ငံသို့ ပြန်ရန်နှင့် မိသားစုနှင့်ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရန်တို့အတွက် အသင့်ပြင်ခြင်း အစရှိသည့် အဆင့်တိုင်းအတွက် သတင်း အချက်အလက်များလိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

လောလောဆယ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အသိပညာပေးအစီအစဉ်များမှာ အခြေခံအားဖြင့် အလုပ်မလုပ်ကိုင်မီ အကြိုနှင့် ပြည်ပထွက်ခွာမီ အကြိုအတွက်ကိုသာ အလေးပေးလုပ်ဆောင်လျက်ရှိ သောအာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် အထက်ဖော်ပြပါ စီမံခေါ်မှုများ အတွက် နိုးထလာခဲ့ကြပါသည်။

ယခုအခါ၊ ပြည်ပသို့ဆိုက်ရောက်ပြီးနောက်ပိုင်းနှင့် ၎င်းတို့ ရှိသည့်လုပ်ငန်းနေရာတွင် အလုပ် သမားများ အတွက် အသိပညာပေး အစီအစဉ်များစွာ ရှိနေပြီဖြစ်ပါသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အလုပ်သမားရော အလုပ်ရှင်ပါ လုပ်ငန်းခွင်အစီအမံများနှင့် အလိုက်သင့်ကိုက်ညီလုပ်ဆောင်နိုင်ကြစေရန် ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်ပရောက် အလုပ်သမားများ မိမိနိုင်ငံသို့ ပြန်လာခြင်းနှင့် မိမိ မိသားစုနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းနေထိုင်သည့် အဆင့် အတွက်ကိုမူ ပြည့်ဝစွာ ဖြည့်ဆည်းမပေးနိုင်သေးပါ။

အောက်ပါတို့မှာ အာဆီယံသုတပေါင်းချုပ်အပေါ် ဒေသဆိုင်ရာနှင့် အမျိုးသား သုတေသနပညာရှင် များက အဓိက သော့ချက်ကျသည့် လေ့လာတွေ့ရှိချက်နယ်ပယ်များ ဖြစ်ပါသည်-

- (၁) အမျိုးသားအဆင့် မူဝါဒ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အုပ်ချုပ်စီမံမှု၊
- (၂) လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုတို့အတွက် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်သည့် "စံ"သတ်မှတ်ချက်များ၊
- (၃) အခွင့်အလမ်းများနှင့် ပေးအပ်ပုံစနစ်များ၊
- (၄) အကျိုးတူ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုနှင့် ဒေသဆိုင်ရာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု။

အမျိုးသားမူဝါဒ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အုပ်ချုပ်စီမံမှုယန္တရားများ
National Policy Frameworks and Governance Mechanisms

အလုပ်သမားအသိပညာပေးရေးနှင့် လုံခြုံစိတ်ချရသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ အမျိုးသားမူဝါဒ သတ်မှတ်ထားရှိခြင်းကြောင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို ပိုမိုအဆက်အစပ် ကောင်းစေပါသည်။ ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု အစီအစဉ် များ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရောက်ရှိစေနိုင်ပြီး၊ အကြားဝင်မှုကိုလည်း ကျယ်ပြန့်စေပါသည်။ အမျိုးသားဆိုင်ရာ မူဝါဒ သတ်မှတ်ချက်သည် ရောက်ရှိရမည့် ပန်းတိုင်ကိုသတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှုရှိပြီး ထိရောက်သည့် ပို့ချမှုအတွက် "စံ" များကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက် စောင့်ကြည့်လေ့လာရေး လုပ်ငန်းအတွက် အခြေခံ "စံ"များ သတ်မှတ်ပေးခြင်းအပြင်၊ ဆီလျော်ဆက်စပ်မှု စဉ်ဆက်မပြတ်ရှိနေစေရန်၊ အစီအစဉ်တွင် ပါဝင်သည့်အကြောင်းအရာများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်နှင့် ခေတ်မီနေစေရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း စသည်တို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

အကောင်းဆုံးသောအခြေအနေမျိုးမှာ အမျိုးသားဆိုင်ရာမူဝါဒသတ်မှတ်ချက်ဘောင်သည် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်မှု ဖြစ်စဉ်၏လုပ်ငန်းအဆင့်တိုင်းအတွက်ကျယ်ပြန့်စွာလွှမ်းမိုးမှု ရှိသင့်ပါသည်။

အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားအသိပညာပေးအစီအစဉ်များကို နည်းလမ်း အမျိုးမျိုးဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိကြပါသည်။ ဘရူနိုင်း ဒါရူဆလမ်နိုင်ငံနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတို့သည် ဗဟိုမှ ညွှန်ကြားသည့် စနစ် (centrally directed system) ကို ချမှတ်လုပ်ဆောင်ပြီး၊ နိုင်ငံတော်အစိုးရ ရုံးများက အောက်ပါလုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ပါသည်-

- (က) အထွေထွေ မူဝါဒလမ်းညွှန်မှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အသိပညာပေး အစီအစဉ် များအကောင်အထည်ဖော်ရန် "စံ" များကို သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊
- (ခ) အကောင်အထည်ဖော်မှုလုပ်ငန်းအတွက် တာဝန်ယူခြင်း။

ဘရူနိုင်း ဒါရူဆလမ်နိုင်ငံ၊ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ အလုပ်သမားရေးရာဌာနနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ၏ ပြည်ပအလုပ်သမားရေးရာဌာန တို့သည် အလုပ်သမားအသိပညာပေးအစီအစဉ်များအတွက် "စံ" များ သတ်မှတ်ပေးသည့် လုပ်ငန်းအပေါ်တွင် ကြီးကြပ်လုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ ထို့နောက် တစ်ဖန် သင်တန်းပို့ချမှုများကို အစိုးရရုံးအဖွဲ့အစည်းများကဖြစ်စေ အစိုးရက တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုထားသော နိုင်ငံပိုင် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများက ဖြစ်စေလုပ်ဆောင်ပေးကြပါသည်။

အင်ဒိုနီးရှား၊ မြန်မာ၊ ဖိလစ်ပိုင်၊ စင်ကာပူနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့သည် ပြည်သူပိုင်ကဏ္ဍနှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင်ကဏ္ဍ နှစ်ရပ်ပူးတွဲ၍ သင်တန်းအတွက် လုပ်ဆောင်ပေးကြပါသည်။ နိုင်ငံတော်အဖွဲ့အစည်းများက၊ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား အသိပညာပေးအစီအစဉ်များ အကောင်အထည်ဖော်မှုအတွက် "စံ" များ သတ်မှတ်ပေးပါသည်။ သို့ရာတွင် တကယ်တမ်း လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ရာ၌မူ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရ မဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများက လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ ဤသို့သော ပေါင်းစပ်လုပ်ဆောင်သည့် စနစ်တွင် အစိုးရအနေဖြင့်

စိတ်မချရသောသင်တန်းပေးသည့်ဌာနများကို စစ်ဆေးဖယ်ထုတ်ရန် တင်းကြပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ချမှတ် လေ့ရှိပြီး၊ အကောင်အထည်ဖော်သည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ရုံးများကို တရားဝင်အသိ အမှတ်ပြုပေးပါသည်။ ရှားပါးသည့်အခြေအနေမျိုးတွင် အခြားသောနိုင်ငံတော်အဖွဲ့အစည်းများက အလုပ်သမားအသိပညာပေး အစီအစဉ်များကို လုပ်ဆောင်ပေးသည်ဆိုသော်လည်းထိုသင်တန်းများမှာ များသောအားဖြင့် အစိုးရအချင်းချင်း (G to G) အစီအစဉ်ဖြင့် စုဆောင်းသည့် အလုပ်သမားများအတွက်သာဖြစ်ပြီး အဓိကကျသည့် အကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ပေးသူများမှာ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီနှင့် အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့ အစည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

မလေးရှားနိုင်ငံနှင့် (တစ်စုံတစ်ရာသော အတိုင်းအတာအရ လာအိုနှင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ)တို့သည် အစိုးရ၏ ထိန်းချုပ်မှုမှ ကင်းလွတ်သည့် စီးပွားရေးစနစ်ကျင့်သုံးကြသည့် နိုင်ငံများဖြစ်ပါသည်။ ထိုနိုင်ငံ များတွင် အစိုးရရုံးများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အသိပညာပေးအစီအစဉ်များအတွက် အရေးပါသည့် အခန်း ကဏ္ဍမှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ပေးရမည့်အစား အဆင့်နှိမ့်၍ ထိုတာဝန်ကို ပုဂ္ဂလိကအလုပ်သမား စုဆောင်းသူ များနှင့် အလုပ်ရှင်များကို ဆောင်ရွက်စေခဲ့ရာ၊ ၎င်းတို့က အလုပ်သမားများ သွားမည့်နေရာသို့ ရောက်ကာမှ တွေ့ကြုံရမည့်အခြေအနေများကို ရှင်းလင်းပြောကြားကြပါသည်။

မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်မှုနှင့်ဆန္ဒအလျောက်လုပ်ဆောင်မှု Mandatory and Voluntary

အင်ဒိုနီးရှား၊ ဖိလစ်ပိုင်၊ ထိုင်းနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံများမှာ ပြည်ပသို့ထွက်ခွာမည့်အလုပ်သမားအားလုံး အတွက် မထွက်ခွာမီအကြိုအစီအစဉ်များလုပ်ဆောင်ပေးပြီးမှသာ ပြည်ပသို့ထွက်ခွာခွင့်ပြုသည့် ကြိုတင် သတ်မှတ်ချက်ထားရှိပါသည်။ အလားတူစွာ စင်ကာပူနိုင်ငံအနေဖြင့်လည်း အချို့သောအလုပ်အကိုင်အမျိုး အစားအတွက် သင်တန်းများကို မဖြစ်မနေ လုပ်ဆောင်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ ပထမဆုံးအကြိမ် လာရောက်သည့် နိုင်ငံခြားအိမ်အကူလုပ်သားများအားလုံးကို နိုင်ငံတွင်း၌ နေရေးထိုင်ရေး အသားကျစေရန် "နေထိုင်မှုအသားကျရေး အစီအစဉ်" တစ်ရပ်ပြုလုပ်၍ ကူညီပေးခြင်းမျိုး ဖြစ်ပါသည်။ အလားတူကဲ့သို့သော မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ပေးရမည့် သင်တန်းမှာ ကာလတိုပင် ဖြစ်သော်လည်း ပထမဆုံးအကြိမ်အလုပ်ခန့်ထား ကြမည့် အလုပ်ရှင်များနှင့် နိုင်ငံခြားအိမ်အကူလုပ်သားများကို မကြာခနပြောင်းလဲခန့်ထားသည့် အလုပ်ရှင်များ အတွက် ဖြစ်ပါသည်။

အခြားတစ်ဖက်တွင် ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအိုနှင့်မြန်မာနိုင်ငံတို့တွင် ၎င်းတို့နိုင်ငံရှိ လိုင်စင်ရအလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ပို့လွှတ်မည့် အလုပ်သမားများအားလုံးအတွက် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုအသိပညာပေးသင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်လုပ်ဆောင်ပေးရန် လိုအပ်ချက်ရှိသော်လည်း ထွက်ခွာခွင့် လက်မှတ် အတွက် ထိုသင်တန်း တက်ရောက်ပြီးကြောင်း အထောက်အထားအဖြစ် ပြသရန်မလိုအပ်ပါ။ ၎င်း၏ နိုင်ငံသားများနယ်စပ်ဒေသဖြတ်ကျော်သွားလာမှု လွန်စွာများပြားလျက်ရှိပြီး၊ တရားဝင် မဟုတ်သည့် အလုပ် အကိုင် ပမာဏကြီးမားနေသည့်အတွက် အထက်ပါနိုင်ငံများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများကို ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းပေးရေးကိစ္စမှာ စိမ်ခေါ်မှုတစ်ရပ်ဖြစ်နေပါသည်။

ဘရူနိုင်း ဒါရူဆလမ်နိုင်ငံ

နိုင်ငံတကာ "စံ" များနှင့် ညီညွတ်မှုရှိသည့် အလုပ်သမားအသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ အမျိုးသားမူဝါဒ တစ်ရပ်ကို အတည်ပြုချမှတ်ထားပါသည်။ ဤသည်မှာ ပြည်တွင်းနှင့်ပြည်ပ အလုပ်သမားများအတွက် အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာအမျိုးသားစီမံကိန်းတစ်ရပ် (သို့မဟုတ်) ဗဟာဗျူဟာမြောက်သည့် မူဘောင်တစ်ရပ်ကို ထူထောင်ချမှတ်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ

အမျိုးသားမူဝါဒ (NP)ပေါ်ပေါက်ရေး/အသေးစိတ်ရှင်းလင်းဖော်ပြနိုင်ရေးအတွက် လူမှုရေး ပါတနာများ၊ တာဝန်ခံလုပ်ဆောင်သူများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေး မှုများအတွက် မူဝါဒရေးရာလမ်းညွှန်မှုများနှင့် ဌာနဆိုင်ရာဆာကြူလာများကို တစ်စုတစ်စည်း ပေါင်းစည်း ၍ ခေတ်နှင့်အညီဖြစ်စေရန်ပုံမှန်လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ အလားတူအရေးကြီးသည့် အချက်တစ်ခုမှာ လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့်အဖွဲ့အစည်းများအကြား အားကောင်းသည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ရေးသဘောတူညီချက်များ အသေအချာရရှိအောင် လုပ်ဆောင်ရန်အထူး အရေးကြီးပါသည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းတာဝန်များဆောင်ရွက်ရာတွင် ထပ်နေခြင်းများကို ရှောင်ရှားနိုင်မည် ဖြစ်ပြီး တာဝန်ရှိသည့် အာဏာပိုင်အဆင့်အသီးသီး၏ စောင့်ကြည့်လေ့လာသည့် ခရီးစဉ်များကိုလည်း ချိန်ညှိလုပ်ဆောင်နိုင်ကြမည်ဖြစ်ပါသည်။

လာအိုနိုင်ငံ

အလုပ်သမားဥပဒေကို အာဏာသက်ရောက်မှုရှိအောင် စည်းကြပ်ရန်နှင့် အမိန့်ဒီကရီအမှတ် ၆၈/PMအရ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများအားလုံးက၊ အထူးသဖြင့် ပြည်ပမထွက်ခွာမီအကြိုသင်တန်းများ ပို့ချပေးရန်။

၂၀၀၇ ခုနှစ် မတိုင်မီက မလေးရှားနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံတော်ကခွင့်ပြုသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အတွက် အသိပညာပေးအစီအစဉ်များ ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ထိုနိုင်ငံ၌ ၎င်းအချိန်ကတည်းက ကိုယ်ပိုင် ဆန္ဒအလျောက်လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် စနစ်သို့ ပြောင်းလဲကျင့်သုံးခဲ့ပြီး အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအား လုပ်ပိုင်ခွင့်အပြည့်အဝ ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။ ဥပမာ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဘုတ်အဖွဲ့နှင့် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများဖြစ်ပါသည်။ " ဘရူနိုင်း ဒါရူဆလမ်" နိုင်ငံတွင်မူ ၎င်း၏ အလုပ်သမားအားလုံးတို့အတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက် "စံ" များကို အထွေထွေ အသိပညာပေး အစီအစဉ်တစ်ရပ်ထားရှိပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းများသည် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများနှင့် အပြန်အလှန်အကျိုးပြုမှု ဖြစ်စေနိုင်သည့် နေရာဌာနများပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဤ အစီအစဉ်များ သည် ပုံမှန်ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကဏ္ဍပြင်ပတွင် ရှိနေသည့် ပုဂ္ဂလိကအိမ်ထောင်စုများတွင် ရောက်ရှိနေသည့် နိုင်ငံခြား အိမ်အကူလုပ်သားများထံသို့ ရောက်ရှိနိုင်ရေးအတွက်မှာ အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိနေပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အသိပညာပေးအစီအစဉ်များကို ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အုပ်ချုပ် စီမံရေးရုံးတစ်ရပ်ကို သတ်မှတ်တာဝန်ပေးခြင်းသည် အမျိုးသားမူဝါဒသတ်မှတ်ချက်ဘောင်၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ရပ်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသားညှိနှိုင်းပေါင်းစပ်ရေးရုံးများသည် အသိပညာပေးအစီအစဉ်များကို ကြီးကြပ် စီမံရန် ၊ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရမဟုတ်သည့် သင်တန်းစီစဉ်ပေးသူများကို တရားဝင် အသိအမှတ် ပြုပေးရန် နှင့် အစီအစဉ်များအကောင်အထည်ဖော်ရာ၌ တာဝန်ခံဆောင်ရွက်သူ အမျိုးမျိုးနှင့် ညှိနှိုင်း လုပ်ဆောင်ရန်တို့အတွက် ဖြစ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ထိုသို့ရွေးချယ်တာဝန်သတ်မှတ် ပေးခြင်းခံရသည့် အဖွဲ့ အစည်းများကို ဖော်ပြရပါက ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၊ ပင်လယ်ရပ်ခြားအလုပ်သမား သက်သာချောင်ချိ ရေးအသင်းများ (OWWA)၊ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ၊ ပြည်ပအလုပ်သမားရေးရာဌာန (DOLAB)၊ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ အလုပ်သမား ရေးရာဝန်ကြီးဌာနနှင့် စင်ကာပူနိုင်ငံ လူအင်အားဝန်ကြီးဌာနတို့ ဖြစ်ပါသည်။

ဆောင်ရွက်ချက်အပေါ် စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု (Performance Monitoring)

အမျိုးမျိုးသော ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များအပေါ် တန်ဖိုးဖြတ်မှုနှင့် အကဲဖြတ် ဆန်းစစ်မှုတို့ကို အလေးအနက်ထားလုပ်ဆောင်မှုမရှိခြင်းသည် အလုပ်သမားများအတွက် အသိပညာပေး အစီအစဉ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရာ၌ အကြီးမားဆုံးသော လစ်ဟာမှုဖြစ်နေပါသည်။ ထိုလစ်ဟာမှု များကို သိရှိဖော်ထုတ်နိုင်ရန်နှင့် ပြဿနာရှိသည့်အခြေအနေများအတွက် ကူညီဖြေရှင်းပေးရန် အခက်အခဲများ ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိပါသည်။ အရေးကြီးသည့် ပထမဆုံးလုပ်ငန်းအဆင့်မှာ အသိပညာပေးအစီအစဉ်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ၏ အရည်အချင်းနှင့် ထိရောက်မှုရှိစေရေးတို့အတွက် သတ်မှတ်ချက် "စံ " များ ပေါ်ထွက် လာရန် ဖြစ်ပါသည်။ အကျိုးသက်ရောက်မှု စိစစ်လေ့လာခြင်းသည် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းပါ အကြောင်း အရာများ၊ သင်တန်းစာရွက်စာတမ်းများ၊ ပို့ချမှုစနစ်အမျိုးမျိုးနှင့် အခြားလုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ စံချိန်စံနှုန်းများ၏ တန်ဖိုးနှင့်အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုတို့ကို သိရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ဘရူနိုင်းဒါရူဆလမ်နိုင်ငံ

အလုပ်သမား အသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရေးလှုပ်ရှားမှု အစီအစဉ်များနှင့်ကြီးပမ်းချက်များ၏ ထိရောက်မှုများအပေါ် ဆန်းစစ်လေ့လာချက်တစ်ရပ်ပြုလုပ်၍ လက်ရှိ နှင့် အနာဂတ်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ၊ ကြီးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများကို ပိုမိုကောင်းမွန် တောင်းတင်း နိုင်မာအောင် ပြုလုပ်ရန်။

ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ

ဤ "စံ " သတ်မှတ်ချက်အစုသည် မန်နေဂျာများအနေဖြင့် တိုင်းတာခြင်း၊ အမှားအယွင်းများ ဖော် ထုတ်ခြင်းနှင့် သင်တန်းလုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်စဉ်အတွင်း လုပ်ငန်းချိုးဖောက်မှုများဖြေရှင်းခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ရာ၌ အကူအညီဖြစ်စေပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် ပြည်ပသို့ အမြဲတန်းရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မည့်သူများ (အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု ကနေဒါ နှင့် ဩစတြေးလျနိုင်ငံများသို့ သွားရောက်အခြေစိုက်မည့်သူများ) အတွက် ခရီးမထွက်ခွာမီ အကြို အစီအစဉ် များ အပေါ် တန်ဖိုးဖြတ်မှုများ လုပ်ဆောင်နေဆဲဖြစ်ကြောင်း အသိပေးတင်ပြမှုများရှိပါသည်။ ၂-နှစ်တာ ကာလ အတွင်း ပြည်ပသို့သွားရောက်အခြေစိုက်နေထိုင်ကြမည့်သူဦးရေ ၃၀၀၀နှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစု များကို ဆန်းစစ် လေ့လာချက်ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါလေ့လာမှုသည် ယနေ့အထိပြီးပြတ်ခြင်း မရှိသေးပါ။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ "စံ " သတ်မှတ်ချက်များ

Operational Standards

သင်တန်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်သူများကို တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုပေးခြင်း

Accreditation of Training Providers

အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအသိပညာပေးအစီအစဉ်များကို တိုက် ရိုက် လုပ်ဆောင်ခြင်းမပြုသော်လည်း သင်တန်းပို့ချပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများကို အစိုးရများကတရားဝင် အသိ အမှတ်ပြုပေးပြီး သင်တန်းများကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်စေခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါနိုင်ငံများသည် ဤသတ်မှတ်ချက် "စံ " များကို အေဂျင်စီများက စွဲမြဲစွာလိုက်နာမှုရှိ-မရှိ၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာရန် အခါအားလျော်စွာ စစ်ဆေး ဆောင် ရွက်ခဲ့ပါသည်။ အခြားအချိန်များတွင် အေဂျင်စီသက်တမ်းကုန်ဆုံးပြီး အသစ်ပြန်လည်လျှောက်ထားသည့် အခါ၌ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှုကို ပြုလုပ်ပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် အနိမ့်ဆုံးအခြေခံသတ်မှတ်ချက်များမှာ သင်တန်းပို့ချသည့် ဆရာဦးရေနှင့် ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းများအရ လည်းကောင်း၊ သင်တန်းခန်းမ

အရွယ်အစားနှင့် သင်ထောက်ကူ ပစ္စည်းများအသုံးပြုရရှိနိုင်မှုအခြေအနေတို့ ပေါ်တွင်လည်းကောင်း ကြည့်၍ သင့်တော်သည့်အဖွဲ့အစည်းအဖြစ်သတ်မှတ်မှုပြုပါသည်။

အထူးတလည် သဘောကွဲလွဲမှုဖြစ်စေနိုင်သည့်အချက်မှာ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများကို ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုအသိပညာပေးသင်တန်းများပို့ချပေးရန် ခွင့်ပြုသင့်၊ မသင့်ဖြစ်ပါသည်။ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးနှင့် သဘောသားအလုပ်အကိုင် စီစဉ်ရေးအေဂျင်စီများက လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှု ကန်ထရိုက်စာချုပ်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလတ်များကိုပေးရာ၌ အကျိုးစီးပွားအရ ဆန့်ကျင်မှုများရှိနေကြောင်း အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းက ဝေဖန် ထောက်ပြခဲ့ပါသည်။ ပုဂ္ဂလိက အေဂျင်စီများဘက်မှလည်း ကောင်းစွာကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုရှိသည့် အလုပ်သမားရရှိခြင်းမှာ ၎င်းတို့အတွက် အကျိုးရှိစေပါကြောင်း၊ ထိုကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရန် အလားအလာ ရှိသည့် အလုပ်သမားများ အတွက် အကြံပြုလမ်းညွှန်မှုများကို စဉ်ဆက်မပြတ်လုပ်ဆောင်ပေးရန်ကောင်းမွန် သည့်အနေအထားတွင် ရှိပါကြောင်း တုန့်ပြန်ကြပါသည်။ အခြားတစ်ဘက်တွင်လည်း အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်း (NGO)များက သင်တန်းစီစဉ်ပို့ချပေးသည့် အခန်းကဏ္ဍပေါ်၌ ဝေဖန်ရာ၌ ထိုသို့လုပ်ဆောင်မှုသည်နောက်ဆုံးတွင် အမြတ်အစွန်းအတွက်လုပ်ကိုင်သည့် အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်း တစ်ခုအဖြစ်သို့ရောက်ရှိသွားသည်သာဖြစ်ကြောင်း ၎င်းတို့က ထောက်ပြကြပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် တရားဝင်ခွင့်ပြုထားသည့် သင်တန်းစီစဉ်ပို့ချပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းပေါင်း ၂၈၁ ခု ရှိရာ ၎င်းတို့မှာ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး၊ သဘောသားအလုပ်အကိုင် စီစဉ်ရေးအေဂျင်စီများနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများဖြစ်ပါသည်။ စင်ကာပူနိုင်ငံ၌ ဆိုက်ရောက်ပြီးနောက်ပိုင်းအတွက် သင်တန်းစီစဉ်ပို့ချ ပေးသည့် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းများကို အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး၊ အလုပ်နေရာချထားရေးအေဂျင်စီများနှင့် သီးခြားခွဲခြားမှုပြုထားပါသည်။

ဘရူနိုင်းဒါရူဆလမ်နိုင်ငံ
အလုပ်သမားရေးရာဌာန(DOL)သည် သင်တန်းအောင်လက်မှတ်ကို ပြင်ပမှထုတ်ပေးခွင့်ပြုပေးနိုင်သည့် အခြေအနေမျိုးတွင် သင်တန်းစီစဉ်ပို့ချပေးသူကိုတရားဝင်ခန့်အပ်တာဝန်ပေးရေးအတွက် စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။

**"စံ" ပြုသတ်မှတ်ထားသည့်သင်ရိုးညွှန်းတမ်း
Standardised Curriculum**

အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့်နိုင်ငံများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုရှင်းလင်းမှုကြားမှုပြုရာ၌ "စံ" အဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတွင် ပါဝင်သောဘာသာရပ်များမှာ အလုပ်ခန့်ထားမှုကန်ထရိုက်စာချုပ်များ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်များ၊ ကျား/မ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာများ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများပုံစံအမျိုးမျိုးနှင့် အနှောက်အယှက်ပေးမှုများ၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုများကို နိုင်နင်းစွာကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်နည်းလမ်းများနှင့် မကျေနပ်ချက် တိုင်ကြားနိုင်သည့် လက်ခံနိုင်ငံရှိ မိမိနိုင်ငံ၏ သံရုံးကဲ့သို့ ယန္တရားအစီအမံကို အသုံးပြုနိုင်မှု အစရှိသည့်တို့ဖြစ်ပါသည်။ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့်အစီအစဉ်များတွင် ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ ဗဟုသုတ (ဥပမာ၊ ငွေလွှဲပေးပို့ခြင်း၊ စုဆောင်းခြင်း၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း ... စသည်များ)၊ အကြပ်အတည်းကြုံ တွေ့ရမှုအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း (ဥပမာ၊ နေထိုင်မကောင်း ဖြစ်ခြင်း၊ အနှောက်အယှက်ကြုံတွေ့ရခြင်း၊ ဘေးအန္တရာယ်/ စစ်မက်ဖြစ်ပွားမှုတို့အတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းစသည့်ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စများ)အပြင် လူမှုစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပြဿနာများနှင့် ၎င်းတို့ကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းရန်အတွက် ယန္တရားအစီအမံများ ပါဝင်ပါသည်။

မဖြစ်မနေ လုပ်ဆောင်ရမည့်သင်တန်းအစီအစဉ်များမှာ အချိန်ကာလအလွန်ပတ်တိုတောင်းသည့်အတွက် သင်တန်းချိန်များအတွင်း သွားရောက်လုပ်ကိုင်မည့်နိုင်ငံတွင် နေရေးထိုင်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ

သတင်းအချက်အလက်များကို ပြီးပြည့်စုံအောင် ပို့ချပေးနိုင်ရန်မလွယ်ကူပါ။ အမြဲတမ်းလိုလိုပင် ငွေရေးကြေးရေးနှင့် ဘဏ်လုပ်ငန်းအစီအမံများ ပညာရေးဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အခြားမိသားစုရေးရာဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းဆိုင်ရာများကို ထည့်သွင်းသင်ကြားပေးရန်အတွက် အချိန်မှာ အနည်းအကျဉ်းမျှသာရရှိပါသည်။ အများဆုံးလုပ်ဆောင်နိုင်သည်မှာ မျက်နှာချင်းဆိုင်တွေ့ဆုံမှုများကို ကောင်းစွာစီစဉ်၍ အထူးသဖြင့် လုပ်ခ၊ ကန်ထရိုက်စာချုပ်နှင့်လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေတို့အပြင် ဥပဒေရေးရာ၊ သက်သာချောင်ချိရေးနှင့် မိမိပြည်တွင်း ဤဖြစ်စေ၊ အလုပ်လုပ်မည့်နိုင်ငံ၌ ဖြစ်စေရရှိနိုင်မည့် အခြားဝန်ဆောင်မှုအကူအညီများသာမက ပြည်ပသို့ မထွက်ခွာမီ မိမိ မိသားစုနှင့် မှီခိုသူများအတွက် ဘဏ်လုပ်ငန်းနှင့် အခြားငွေကြေးဆိုင်ရာ စီမံမှုများအစရှိသည့် သတင်းအချက်အလက်ရင်းမြစ်များကို အဓိကထား အသိပေးလုပ်ဆောင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအလွယ်တကူ အသုံးပြုနိုင်ရန်ရည်ရွယ်၍ ပို၍အသေးစိတ် ဖော်ပြထားသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ပုံနှိပ်စာရွက်စာတမ်းများဖြင့် ဖြန့်ဝေပေးခြင်း (သို့မဟုတ်) သတင်းအချက်အလက်များကို ဝက်ဘ်ဆိုက် (Website)များမှ တစ်ဆင့်အလွယ်တကူရရှိနိုင်စေခြင်းတို့ဖြင့်လုပ်ဆောင်ပေးထားပါသည်။

ဤသို့ လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းကြောင့် အိမ်ရှင်ဖြစ်သည့် လက်ခံနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားအသိပညာပေး လုပ်ငန်းကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန် ပို၍အရေးကြီးသည့်အပြင် သတင်းအချက်အလက်များ ရှေ့နောက် ညီညွတ်မှုရှိအောင် ဆက်စပ်ပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အိမ်ရှင်ဖြစ်သည့် လက်ခံနိုင်ငံတွင် ဆိုက်ရောက်ပြီး ကာလနောက်ပိုင်း အစီအစဉ်သည် ပတ်ဝန်းကျင်သစ်တစ်ခုတွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်အတွက် ဗဟုသုတ များကို အားဖြည့်ပေးသည့်သဘောရှိပြီး အလုပ်ခွင်၌ ဆက်ဆံရေးအဆင်ပြေချောမွေ့စေရန်နှင့် အပြန်အလှန် ယုံကြည်စိတ်ချမှုရှိရန်တို့အတွက် အားပေးရာလည်းရောက်ပါသည်။ ဥပမာ စင်ကာပူနိုင်ငံ၏ နေသားကျမှု ဖြစ်ရေး အစီအစဉ် " (Settling -In Programme) သည် နိုင်ငံခြားအိမ်အကူလုပ်သား(FDW) များအတွက် မဖြစ်မနေ တက်ရောက်ရန်လိုအပ်သည့် တစ်နေတာသင်တန်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုသင်တန်းတွင် အလုပ်သမား များ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေနေများအတွက် စည်းကြပ်လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက် အလက်များ၊ အိမ်ထောင်စုများအတွင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာ၌ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ဆက်ဆံရေး ဖြစ်စေရန် အားပေးမှုများနှင့် အလုပ်သမားများသက်ဆိုင်ရာအလုပ်၏ လိုအပ်ချက်ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်အောင် ကူညီ သည့်အနေဖြင့် စိတ်ဖိစီးမှု၊ စီမံခန့်ခွဲခြင်းနည်းလမ်းများ စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ ဤအစီအစဉ် တွင် နိုင်ငံခြားအိမ်အကူ လုပ်သားများအိမ်တွင်း၌ မည်သို့မည်ပုံ ဘေးကင်းအောင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရမည် ဆိုသည့် လက်တွေ့ပညာပေးကဏ္ဍ (ဥပမာ၊ ပြုတင်းပေါက်များ သန့်ရှင်းရေးပြုလုပ်ခြင်း၊ လျှော်ဖွတ်ပြီး အဝတ်အထည် များကို ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ လှန်းခြင်း..) လည်းပါဝင်ပါသည်။

အမြော်အမြင်ရှိသည့် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ၊ အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သည့် လုပ်နည်းကိုင်နည်း၊ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး စသည့်အကြောင်းအရာများ အပါအဝင် သီးသန့်လုပ်ငန်းအလိုက် ပို့ချချက်များကို ၎င်းတို့၏ အသိပညာပေးအစီအစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ရပ်အဖြစ်၊ အလုပ်သမားများ ၎င်းတို့၏ ပတ်ဝန်းကျင်အသစ်နှင့် လိုက်လျောညီစွာ နေထိုင်နိုင်အောင် ကူညီပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။

မလေးရှားနိုင်ငံ

လုပ်ငန်းဌာနအလိုက်အလုပ်ရှင်များက ပြုလုပ်သည့် သင်တန်းများသည် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သား များ ၏ စိတ်နေစိတ်ထား အပေါ်တွင် ကြီးမားသည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ၎င်းတို့ကို စဉ်ဆက်မပြတ်လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းဖြင့် အိမ်ရှင်နိုင်ငံ၏ လုပ်နည်းကိုင်နည်းများကို ပိုမိုနားလည် စေရန် အကူအညီဖြစ်စေပါမည်။

ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း၊ အမိန့်ညွှန်ကြားချက်များအရ မဖြစ်မနေဆောင်ရွက်ရမည့် အစီအစဉ်များ ကို နိုင်ငံခြားသံရုံးများက ပေးသည့်သင်တန်းများဖြင့် ဖြည့်စွက်ပေးပါသည်။ ထိုသင်တန်းများမှ မိမိအား လက်ခံထားသည့် အိမ်ရှင်နိုင်ငံသားများနှင့် အတူတကွ နေထိုင်နိုင်မည့်နည်းလမ်းများ၊ နောက်တိုးရရှိ နိုင်မည့်

ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ပေးပါသည်။ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံများအနေဖြင့် နိုင်ငံတွင်းနှင့် နိုင်ငံပြင်ပ နှစ်ဌာနရှိ မိမိ၏နိုင်ငံသားများကို နောက်ဆုံးအခြေအနေ သတင်း အချက်အလက်များ ဖြည့်ဆည်းပေးရန်၊ ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံခြားသံရုံးများ၏ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို တိုးချဲ့ လျက်ရှိပါသည်။ မကြာခနဆိုသလို ဤအစီအစဉ်များမှာ မိမိဆန္ဒအလျောက် တက်ရောက်လိုက တက် ရောက်နိုင်ပြီး အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ပိတ်ရက်များ၌သာ ကျင်းပပြုလုပ်ပါသည်။ ဤ "ဆိုက်ရောက်ချိန်" ပြုလုပ်မှုအစီအစဉ်များသည် အလုပ်သမားများ ပြည်ပနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာ၌ ကြုံတွေ့ရမည့် စိမ်ခေါ်မှု များကို စိတ်ဓာတ်အင်အားဖြင့် ရင်ဆိုင်ရမည့် နည်းလမ်းများကို ဦးတည်ချက်ထားရှိသည့်ပြင်၊ အလုပ်သမားများ ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းနိုင်မည့်နည်းလမ်းနှင့် ယန္တရားကို အားဖြည့် လုပ်ဆောင်ပေးလျက်ရှိ၍ ပြည်ပရောက်လူမှု အသိုင်းအဝိုင်းကို အားပေးသည့်သဘောလည်း ဖြစ်ပါသည်။

ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးသူများအတွက် အထူးသီးသန့်အစီအစဉ်များ

Customised Programme for the Low-Skilled

အာဆီယံအသင်းဝင် နိုင်ငံများတွင် အိမ်အကူလုပ်သားများ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးနှင့် ဆောက်လုပ်ရေး လုပ်သား စသည့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ အများအားဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးသူများ ဖြစ်ပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသည် အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသသို့ သွားမည့် အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် အထူးသီးသန့် သင်တန်း အစီအစဉ်များရှိပါသည်။ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံအနေဖြင့်လည်း မလေးရှား၊ ဆော်ဒီအာရေဗျ၊ ဟောင်ကောင် နှင့် ထိုင်ဝမ် စသည်ဖြင့် နိုင်ငံများစွာ သို့သွားရောက်လုပ်ကိုင်ကြမည့် အလုပ်သမားများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု နှင့် ဘာသာစကားဆိုင်ရာတို့ကို ပူးတွဲသင်ကြားပေးသည့် အစီအစဉ်များကို အကောင်အထည် ဖော်လျက်ရှိပါသည်။

အစောပိုင်းက တင်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံခြားအိမ်အကူလုပ်သား (FDW)များ အတွက် "နေသားကျရေးအစီအစဉ် " (Settling-In Programme)တစ်ရပ်ထားရှိသည့်အပြင် ၎င်းတို့ကို ခန့်ထား အသုံးပြုမည့် အလုပ်ရှင်များအတွက် ပြုလုပ်သည့် သီးခြားအသိပညာပေးအစီအစဉ်တစ်ရပ်လည်း ရှိပါသည်။ မလေးရှားနိုင်ငံသည် အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် ၂၀၀၇ခုနှစ်မတိုင်မီက၊ လုပ်ငန်းဝင်သင်တန်း (Induction Course)ကို ပြုလုပ်ခဲ့ဘူးသော်လည်း ထိုစဉ်ကပင် ရပ်ဆိုင်းထားခဲ့ပါသည်။

ဤပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းအစီအစဉ်များသည် နိုင်ငံခြား အိမ်ထောင်စုတစ်ခုတွင် အလုပ် လုပ်ကိုင်သည့်အခါ ကြုံတွေ့ရမည့် အခက်အခဲများနှင့် စိမ်ခေါ်မှုများ၊ အနည်းဆုံးလုပ်ခကိစ္စနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေဆိုင်ရာများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍ လုပ်ဆောင်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်များတွင် ဆီလျော်သည့် သင်တန်းဆိုင်ရာအသုံးအဆောင်ပစ္စည်းများကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးသည့်အပြင် သင့်လျော် သည့် နည်းစနစ်များကိုလည်း ချမှတ်လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။ ဆောက်လုပ်ရေးအလုပ်သမားများအတွက် မလေးရှားနိုင်ငံ၏ ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဘုတ်(CIDB)အဖွဲ့၊ စင်ကာပူနိုင်ငံအဆောက် အဦ နှင့် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းအားဏာပိုင် အနေဖြင့် ပုဂ္ဂလိကသင်တန်းစီစဉ်ပို့ချသူများမှ တစ်ဆင့် ဆိုက်ရောက်ချိန်နောက်ပိုင်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အသိပညာပေးသင်တန်းများကို ရက်အတန်ကြာ ပို့ချပေးပါသည်။ စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားအသစ်များအတွက်၊ ပြည်ပသင်တန်းပို့ချရေး စင်တာများတွင် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု (Trade Test) စစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ပါသည်။ ဤသင်တန်းများသည် နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများကို သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် အခြေခံကျွမ်းကျင်မှုကို ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။ ဤသင်တန်းများကို ပြီးဆုံးအောင် တက်ရောက်ခဲ့သူများကို သတ်သေခံလက်မှတ်ထုတ်ပေးပါသည်။ ထိုသက်သေခံလက်မှတ်သည် စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ခွင့် ပါမစ် (Work Permit)ထုတ်ပေးရာ၌ မရှိမဖြစ်လိုအပ်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။

ထို့ပြင် အလုပ်သမား ပို့လွှတ်သည့်နိုင်ငံနှင့် လက်ခံသည့်နိုင်ငံနှစ်နိုင်ငံ ပူးတွဲလုပ်ဆောင်သည့် အစီအစဉ် များတွင် အရေးကြီးသည့်တိုးတက်မှုများရှိနေပါသည်။ အာဆီယံသုတပေါင်းချုပ် (Compendium) ၏ သီးခြား လေ့လာမှု (Case Study) များအခန်းတွင် ကိုးရီးယားနိုင်ငံသို့ ပို့လွှတ်မည့်အလုပ်သမားများအတွက် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းအစီအစဉ်များ (ကမ္ဘောဒီးယား၊ မြန်မာ၊ ထိုင်း၊ ဖိလစ်ပိုင် နှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတို့တွင်

ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ဆဲ) အစွရေးလ် (ထိုင်းနိုင်ငံ)နှင့် ဖင်လန်နှင့် ဆွီဒင် (ထိုင်းနိုင်ငံ)တို့ကို ဖော်ပြပါရှိပါသည်။ အချို့သောကိစ္စများတွင် ဤပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်း အစီအစဉ်များကို ရက်ရှည်ပို့ချသော ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်း အစီအစဉ်များ (ဥပမာ၊ အစွရေးနိုင်ငံ၏ စိုက်ပျိုး ရေးနည်းပညာ၊ ကိုးရီးယား ဘာသာစကား၊ အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသနှင့် ဟောင်ကောင်တို့၏ အိမ်တွင်းဝန်ဆောင်မှုများ)နှင့် ပေါင်းစပ် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အချို့သောနိုင်ငံများဖြစ်သည့် ကိုးရီးယားနှင့် ဂျပန်နိုင်ငံများအတွက် ဘာသာစကားကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးချက်အောင်မြင်မှုသည် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုအတွက် လိုအပ်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ဤအထူး သီးသန့် အစီအစဉ်များသည် အထူးတလည်အထောက် အကူဖြစ်စေပါသည်။ အကြောင်းမှာ လက်ခံ သည့် အိမ်ရှင်နိုင်ငံ အနေဖြင့် အလုပ်ရှင်များ၏ လိုလားတောင့်တ မျှော်မှန်းထားချက်များ၊ အလုပ်အကိုင်အကြောင်း၊ နေရေး ထိုင်ရေးနှင့် ၎င်းတို့နိုင်ငံ၏လက်ရှိ လူမှု/နိုင်ငံရေး ဝန်းကျင်အကြောင်း စသည်တို့အတွက် နောက်ဆုံးအခြေအနေ သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြည့် ဆည်း ပေးနိုင်ခြင်း ကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။

<p>ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ</p>
<p>လက်ရှိသင်တန်းသုံးစာအုပ်စာတမ်းအများစုတို့မှာ ပညာရေးဆန်လွန်းသည့်အတွက် ပညာရည်အဆင့် ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်နိမ့်သည့်အလုပ်သမားများအတွက် မသင့်လျော်ပါ။ ထို့ကြောင့် သင်တန်းပို့ချမှုတွင်ပါဝင်သည့်အကြောင်းအရာများနှင့် သင်တန်းကာလတို့ကို ညှိနှိုင်းပြုပြင်သင့်ပါသည်။</p>
<p>ထိုင်းနိုင်ငံ</p>
<p>ပြည့်စုံလုံလောက်ပြီးလွယ်ကူစွာရယူအသုံးပြုနိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များသည် အောင်မြင်မှုအတွက် အဓိက သော့ချက်ကျသည့်လိုအပ်ချက်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ သီးသန့်အုပ်စုများဖြစ်သည့် ပြည်ပအလုပ်သမားများ အထူးသဖြင့် ဘယ်ရီသီးဆွတ်ခူးသည့် အလုပ်သမားများနှင့် ဂျပန်ဈေးကွက်အတွက် အထူးအာရုံစိုက်မှုလိုအပ်ပါသည်။ အကြောင်းမှာ တရားမဝင်လုပ်ဆောင်မှုအချို့ကြောင့် ပြဿနာများရှိနေပြီး အလုပ်သမားအချို့တို့မှာ ထိုအခြေအနေကို အသုံးချခြင်းခံနေကြရပါသည်။</p>
<p>မလေးရှားနိုင်ငံ</p>
<p>လုပ်ငန်းဌာနအလိုက်အလုပ်ရှင်များက ပြုလုပ်သည့် သင်တန်းများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ စိတ်နေစိတ်ထားအပေါ်တွင် ကြီးမားသည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေနိုင်ပြီး စဉ်ဆက်မပြတ်လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းဖြင့် အိမ်ရှင်နိုင်ငံ၏ လုပ်ပုံကိုင်ပုံနည်းလမ်းများအပေါ် ပိုမိုနားလည်သဘောပေါက်စေ လိမ့်မည်ဖြစ်ပါသည်။</p>
<p>ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ</p>
<p>အစိုးရ နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ပြည်ပအလုပ်သမားများ အိမ်ပြန်ရောက်ရှိလာသည့်အခါ သင့်တော်မည့်ဌာနေအလုပ်အကိုင်ဈေးကွက်အတွက် ပြန်လည်လေ့ကျင့်ပြီး အလုပ်နေရာချထားပေးရန်၊ အများပြည်သူအတွက် သတင်းအချက်အလက်ပိုမိုရရှိရေးကို ဆောင်ရွက်ပေးရန်နှင့် အလုပ်သမားအသုံးပြုသူများနှင့် မိတ်ဆက်/ဆက်သွယ်ပေးရန်တို့အတွက် သင့်တော်သည့်မူဝါဒတစ်ရပ်ရှိသင့်ပါသည်။</p>

သင်တန်းကာလ (Duration)

အာဆီယံအသင်းဝင် နိုင်ငံသားအများစုတို့သည် ပြည်ပမထွက်ခွာမီအကြိုသင်တန်း/ဆိုက်ရောက်ပြီးနောက် ပိုင်းသင်တန်းများအတွက် သင်တန်းကြာမြင့်ချိန်ကာလ (Duration)ကို အနည်းဆုံးသတ်မှတ်ထားပါသည်။ အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့် နိုင်ငံများအကြားတွင် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းအစီအစဉ်အတွက် သတ်မှတ်ထားသည့်သင်ရိုးညွှန်းတမ်း ပြီးစီးရန် အနည်းဆုံး ၆-နာရီ ရှိရပါမည်။ ထိုနိုင်ငံများရှိ သုတေသနပညာရှင်များက ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းကာလသည် အလွန်တိုတောင်းပြီး ယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့ထုံးစံ ၊ အခြေခံဘာသာစကား၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကိစ္စများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အကူအညီ

တောင်းခံနိုင်မည့် ပုဂ္ဂိုလ်များထံ ဆက်သွယ်နိုင်မည့်လိပ်စာများ၊ စသည်တို့အတွက် အချိန်မှာ အနည်းငယ်မျှ လောက်သာရရှိပါသည်။

အနည်းဆုံးလိုအပ်ချက် ၆-နာရီကိုဖြည့်ဆည်းပေးပြီးနောက်ပိုင်းတွင် အထူးသဖြင့် အစိုးရချင်း ညှိနှိုင်းစီစဉ် ချက်အရ ငှားရမ်းခန့်ထားသည့် အလုပ်ရှင်များက အလုပ်သမားပညာပေးအစီအစဉ်အတွက် အချိန်ပိုမို သတ်မှတ်ပေးရန် လိုလားကြပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဘယ်ရီသီးခူး အစီအစဉ် (၆-နာရီ) သို့မဟုတ် အစ္စရေးလ် နိုင်ငံ၏အစီအစဉ် (၆၂နာရီ/၇ရက်) ကဲ့သို့သော ကိစ္စရပ်များမှာ ဘာသာစကားနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း များကို ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်သော ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့် အစီအစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုသာ ဖြစ်ပါသည်။ ဤအခြေ အနေမှာ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံအစိုးရ၏ ဟောင်ကောင်နှင့် အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသသို့ ပို့လွှတ် မည့် အိမ်တွင်းမှု လုပ်သားများအတွက် သင်တန်းပေးခြင်းမျိုးဖြစ်ပါသည်။ ဤ သင်တန်းများသည် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများဖြစ်ပြီး ဘာသာစကားနှင့် ပတ်သက်သည့် သင်ကြားလေ့ကျင့်မှုသည် ရက်သတ္တ ၁၂- ပတ် ကြာမြင့်ပါသည်။ စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် အိမ်အကူ လုပ်သားများအတွက် ဆိုက်ရောက်ပြီးနောက်ပိုင်း မဖြစ်မနေ တက်ရောက်ရမည့် သင်တန်းကာလ သည် ၁-နာရီဖြစ်ပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံ

ပြည်ပထွက်ခွာမီ အကြိုအသိပညာပေးသင်တန်းသည် အစုဖွဲ့တစ်ခုအတွက် အချိန်ကာလအားဖြင့် ၆-နာရီမျှသာကြာမြင့်သည့်အတွက် အကျိုးသက်ရောက်မှုမှာ အကန့်သတ်ဖြင့်သာ ရှိပါသည်။ ထိုသင်တန်း များအတွက် အချိန်ပိုမိုလိုအပ်သည့်ပြင် ပို၍သက်ဆိုင်ဆီလျော်သည့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်း တစ်ရပ်အမှန် တကယ်ပင် လိုအပ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဤသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် တစ်ခုရရှိနိုင်ရန် အတွက် ပိုမိုကုန်ကျစရိတ်များမည့် အဓိပ္ပါယ်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ပြည်ပတွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် သွားရောက်ကြမည့် အလုပ်သမားများအတွက် အစိုးရ၏ ထောက်ပံ့ပေးမှု၊ အထူးသဖြင့် ခေတ္တတည်းခို နေထိုင်နိုင်ရေးကို စီမံပေးသည့် ပိုမိုဟန်ချက်ညီသည့် အစီအစဉ်ကို လုပ်ဆောင်ပေးရန် အစိုးရအနေဖြင့် စဉ်းစားသင့်ပါသည်။

ကိုးရီးယားသမ္မတနိုင်ငံ ကိစ္စတွင် ဆိုက်ရောက်ပြီးနောက်ပိုချပေးသည့် သင်တန်းကာလသည် ၃-ရက် ဖြစ်ပါသည်။ ဤသင်တန်းကာလအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ထုံးတမ်းစေလွှတ်ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာများ၊ အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဥပဒေရေးရာ များ ဘဏ်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာများ၊ အာမခံနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကိစ္စများ အစရှိသည့်တို့ကို သင်ကြား ပေးခြင်းများ လုပ်ဆောင်ပါသည်။

**နည်းပညာ
Methodology**

သင်တန်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးသူများစွာတို့ အသုံးပြုသည့်နည်းပညာများမှာ အမျိုးမျိုးကွဲပြားခြားနားပါ သည်။ သင်တန်းပို့ချမှုနည်းပညာမှာ အတွေ့အကြုံပေါ်၌ အဓိကအခြေခံ၍ သင်တန်းသားများကိုယ်တိုင် ပါဝင် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် သင်ယူလေ့လာခြင်းမျိုးဖြစ်ပါက ပို၍အဓိပ္ပါယ်ရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။ ယခုလက်ရှိ သင်တန်း အများစုမှာ ပို့ချချက်နှင့်ဆွေးနွေးခြင်း အစီအစဉ်နှစ်ရပ်ကို ရုပ်သံထောက်ကူပစ္စည်း အနည်းငယ်မျှဖြင့် လုပ် ဆောင်နေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အသိပညာပေးစာရွက်စာတမ်းများမှာလည်း ပြည့်စုံစွာ ပြုစုထားရှိနိုင်ခြင်းမရှိ သကဲ့ သို့ အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီဖြစ်အောင် ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ထားနိုင်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ဦးတည်ချက်ထား ပို့ချသည့် အလုပ်သမားများအတွက် သင့်တော်မှုရှိသည်ဟူ၍ သတ်မှတ်နိုင်ခြင်းလည်းမရှိပါ။ အချို့သော အခြေအနေ များတွင် သင်တန်းပို့ချပေးသူ (Resource Person) များက ကုန်ထုတ်ပစ္စည်း ကြော်ငြာမှုများဖြင့် အလုပ်များ နေကြပြီး (ဥပမာအားဖြင့် ဘဏ်လုပ်ငန်းအသုံးပြုမှု တယ်လီဖုန်းကဒ်စသည်..) သင်တန်းပို့ချချိန်များကို စီးပွားရေး ဈေးကွက်ပမာအသုံးချနေကြကြောင်း၊ ဝေဖန်ပြောကြားမှုများ ရှိနေပါသည်။ နိုင်ငံတော်က ဖြည့်ဆည်းပေးသည့်

စာရွက်စာတမ်းများဖြစ်သော အလုပ်အကိုင်ကန်ထရိုက်စာချုပ်၊ အကြပ်အတည်းပြဿနာအတွက် ကြိုတင် ပြင်ဆင်လုပ်ဆောင်မှု (သို့မဟုတ်) HIV/AIDS ကာကွယ်ရေး စသည်တို့မှာ အသုံးဝင်သည့်အတွက် ကြိုဆို ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ

လက်ရှိသင်တန်းဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများမှာ အလွန်ပင် ပညာရပ်ဆန်သည့်အတွက် ပညာရည် အဆင့်နှင့် ကျမ်းကျင်မှုအဆင့်နိမ့်သည့်အလုပ်သမားများအတွက် မသင့်လျော်ပါ။ ထို့ကြောင့် သင်တန်းတွင် ပို့ချမည့်ဘာသာရပ်များနှင့် သင်တန်းကာလတို့ကို ပြန်လည်ညှိနှိုင်း ပြင်ဆင်သင့်ပါသည်။

သင်တန်းသားများအားလုံးကို အလေးထားမှုပြုသ၍ နွေးထွေးသောဝန်းကျင်တစ်ခုအဖြစ် ဖန်တီးပေးပြီး ဒါတို့သင်တန်းဟူသည့် အသိစိတ်ဓာတ်ဝင်ရောက်စေကာ သင်ယူလေ့လာလိုသော စိတ်ဓာတ်ကိုအားပေး မြှင့်တင်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အတန်းပညာအနည်းငယ်သာ ရှိသူနှင့် လုံးဝမရှိသူ အများအပြားပါဝင်နေသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် သင်တန်းဆရာအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ပညာရေး အခြေအနေနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ နောက်ခံအကြောင်းအချက်များကို ထည့်သွင်းမစဉ်းစား၍ မဖြစ်ပါ။ သင်တန်းဆရာများသည် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လိုအပ်ချက်များကို အာရုံစိုက် ပေးသင့်ပါသည်။ လိုအပ်ပါက အကဲခတ်သည့် ပြဿနာများဖြစ်သည့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုနှင့် အကြမ်းဖက်ခံရမှု တို့နှင့် ပတ်သက်၍ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် နည်းလမ်းများအတွက် သီးခြားသင်တန်းချိန်များ စီစဉ် ပေးသင့် ပါသည်။

လေ့လာသင်ယူသည့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ကို အရေးတယူ အလေးထား ဆက်ဆံ ခြင်းခံရပါက သင်ယူလေ့လာမှုတွင် ကိုယ်တိုင်ပါဝင်လာရန် အလားလာ အထူးကောင်းမွန်နိုင်သည့်အပြင် ၎င်းတို့အပေါ် တန်ဖိုးထားပြီး ယုံကြည်စိတ်ချရမှုကို မြှင့်တင်ပေးသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တွင် ရောက်ရှိနေသည့် စိတ် ခံစားမှုမျိုးဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံ

မည်သို့ပင် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ကောင်းမွန်အောင် ပုံစံချ စီမံလုပ်ဆောင်သည် ဆိုစေကာမူ ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အောင်မြင်ခြင်း၊ မအောင် မြင်ခြင်းကို အလုပ်ရှာဖွေ သူများ ကိုယ်တိုင်ကသာ အဆုံးအဖြတ်ပေးနိုင်သောအထူးအရေးပါသည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်သမားဈေးကွက်အတွက် အမြဲနီးကြားတတ်ကြပြီး ကောင်းစွာကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု ရှိသည့် အလုပ်ရှာဖွေသူများသည် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု အခွင့်အလမ်း ပိုမိုကောင်းမွန် အောင် ကူညီပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းဆရာများရွေးချယ်ခြင်း
Selection of Teachers

မည်သည့်လေ့လာသင်ယူမှု ဝန်းကျင်၌မဆို ဆရာ၏ အရည်အသွေးသည် သင်တန်းသား၏ လေ့လာ သင်ယူမှုအတွက် အဓိကကျသော အဆုံးအဖြတ်ပြုသည့် အရာပင်ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြို သင်တန်းများကို အားဖြည့်ဆောင်ရွက်ရေးအတွက် လောလောဆယ်ကြိုးပမ်းမှုများသည် သင်တန်း အစီအစဉ် များအတွက် ရရှိနိုင်သည့် သင်တန်းဆရာ/ လေ့ကျင့်ရေးမှူး၏ အရည်အသွေးအပေါ် အလေးထား မှုအနည်း အကျဉ်းမျှသာ ရှိပါသည်။

အစိုးရအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ပညာရေးအစီအစဉ်များအတွက် ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက် မည့် စနစ်တစ်ရပ်ချမှတ်ခဲ့ရာတွင် သင်တန်းဆရာများအတွက် သင်တန်းများ စီစဉ်လုပ်ဆောင်မှုအတွက် သာမန် လောက်သာ စဉ်းစားခဲ့ပါသည်။ သင်တန်းဆရာများကို သင်တန်းသားများကိုယ်တိုင်ပါဝင်မှုရှိပြီး တီထွင် ဆန်းသစ်သည့် သင်ကြားပို့ချမှုနည်းလမ်းများ အသုံးပြု၍ ဆွဲဆောင်မှုရှိပြီး စိတ်ဝင်စားဖွယ် ကောင်းသည့်

သင်တန်းများကို ဦးဆောင်နိုင်စေရန် ၎င်းတို့ကိုပါ သင်တန်းများ ပို့ချပေးရန်လိုအပ်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ပညာရှင် ပီသသည့် လေ့ကျင့်ရေးမှူးများ ရှားပါးခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားအသိပညာပေးအစီအစဉ်များ၏ အရည်အသွေး ကောင်းမှုအပေါ် များစွာထိခိုက်စေပါသည်။ အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့် နိုင်ငံအနေဖြင့် ပြည်ပမှပြန်လာကြသည့် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံနှင့် နေထိုင်မှုဘဝ အတွေ့အကြုံများကို ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းအစီအစဉ်များတွင် အကူအညီဖြစ်စေရန် ဖော်ထုတ် အသုံးပြုနိုင်မည်ဆိုပါက အကျိုးရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် အဓိကဦးဆောင်ဆွေးနွေးသူ(သို့မဟုတ်) ဧည့်ဟောပြောပို့ချသူ အဖြစ် ပါဝင်ပြီး ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံများကို မျှဝေခြင်း၊ ဦးဆောင်ဆွေးနွေးခြင်း၊ သင်တန်းမပြီးဆုံးမီ အမေး အဖြေ ပြုလုပ်သည့် ကဏ္ဍတွင်ပါဝင်ဆွေးနွေးပေးခြင်း စသဖြင့် ပါဝင်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဖြစ်နိုင်ပါက သင်တန်းစီစဉ် သူများအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကဲ့သို့ အလားတူ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဘာသာစကား နောက်ခံအခြေ အနေများကို မျှဝေနိုင်သည့် လေ့ကျင့်ရေးမှူး / သင်တန်း ဆရာများကို စုဆောင်းသင့်ပါသည်။

ဘဏ္ဍာနှိုင်း ဒါရူဆလမ်နိုင်ငံ

အလုပ်သမားရေးရာဌာန (DOL)အနေဖြင့် အောင်လက်မှတ်ထုတ်ပေးရေးအစီအစဉ် အတွက် ပြင်ပကို တာဝန်ပေးအပ်နိုင်မည်ဆိုပါက သင်တန်းစီစဉ်ပို့ချသူများကို တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုခန့်အပ်နိုင်ရန် အတွက် စဉ်းစားသင့်ပါသည်။

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ

အကြိုအသိပညာပေးသင်တန်းပို့ချရန်အတွက် နိုင်ငံဆိုင်ရာလမ်းညွှန်ချက် (GCPS)များနှင့် လေ့ကျင့်ရေးမှူး သင်တန်းလက်စွဲ (TM-TOT)များသည် ၎င်းတို့ကို ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဗဟုသုတများ ဖြည့်ဆည်းပေးရာ၌ အသုံးဝင်သည့် ကိရိယာများဖြစ်နိုင်ပါသည်။

ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ

လေ့ကျင့်ရေးမှူး/ သင်တန်းဆရာများအတွက် သင်တန်းများနှင့် နောက်ဆုံး အခြေအနေ သတင်းအချက်အလက် ပို့ချပေးမှုများကို မကြာခဏလုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ခြင်းမရှိပါ။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ၌ လေ့ကျင့်ရေးမှူး/ သင်တန်းဆရာ လုံလောက်စွာမရှိသည့်ပြင် ၎င်းတို့တွင် ပညာရပ်ပိုင်းကျွမ်းကျင်မှုနှင့် သင်ကြားပို့ချမှုနည်းပညာ ဗဟုသုတမပြည့်စုံကြပါ။ ဤအချက်သည် သင်တန်း၏ အရည်အသွေးကို ထိခိုက်စေပါသည်။

ကုန်ကျစရိတ်

Costs

အလုပ်သမားအသိပညာပေးအစီအစဉ်များအတွက် မည်သူက ကုန်ကျစရိတ်ကျခံရမည် ဆိုသည့် အချက်ပေါ်၌ အခြေတမ်းလိုပင်အငြင်းပွားလေ့ရှိနေပါသည်။ သင်တန်းကုန်ကျစရိတ်အတွက် အလုပ်သမား ငှားရမ်းသည့် အလုပ်ရှင်က ကျခံရန် အသင့်လျော်ဆုံး ဖြစ်သော်လည်း အတွေ့အကြုံများအရ အလုပ်ရှင်ကို ကုန်ကျစရိတ် ကျခံစေခြင်းမှာ မဖြစ်နိုင်ပါ။ ဤအစီအစဉ်များသည် ပို့လွှတ်သည့်နိုင်ငံနှင့် လက်ခံသည့်နိုင်ငံများအတွက် လူမှုဆိုင်ရာတန်ဖိုးများရရှိစေနိုင်ခြင်းကြောင့်အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် သင်တန်း စီစဉ်ပို့ချပေးသူများကိုထောက်ပံ့ပေးရန် စဉ်းစားလုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ လက်တွေ့တွင်မူ သင်တန်းကုန်ကျစရိတ်ကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကသာကျခံပေးနေကြရပါသည်။

မလေးရှားနိုင်ငံ၏ ဥပမာအရ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ဆိုက်ရောက်ချိန်သင်တန်း (arrival courses) များကို ရပ်ဆိုင်းထားခဲ့ခြင်းမှာ ထိုသင်တန်းများအတွက် ကုန်ကျစရိတ်မျှဝေကျခံရမှုအပေါ်တွင် သဘောထား ကွဲလွဲမှုများကြောင့် ဖြစ်နိုင်သွယ်ရာရှိပါသည်။ ဤသဘောထားကွဲလွဲမှုများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားများကို ဆိုက်ရောက်ပြီးနောက်ပိုင်း လုပ်ငန်းဝင်သင်တန်း (Induction Courses)များ

အတွက်အလုပ်ရှင်များကို တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ပြည်ပအလုပ်သမားခန့်ထားမှု အတွက်အစိုးရက စည်းကြပ်ကောက်ခံသည့် အခွန်အခကိုလည်း ပေးဆောင်နေရပါသည်။

အခွင့်အလမ်းရရှိနိုင်မှုနှင့် ဟောပြောပို့ချမှုတို့ကိုချဲ့ထွင်ခြင်း

Expanded Access and Delivery

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အသိပညာပေးသင်တန်းများကို တက်ရောက်နိုင်မှု အခွင့်အလမ်း ပိုမိုကောင်းမွန်ရေးမှာ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ အတော်များများတွေ့ကြုံနေရသည့် စိမ်ခေါ်မှုတစ်ရပ် ဖြစ်ပါ သည်။

ပြည်ပထွက်ခွာ အလုပ်လုပ်ကြသည့် တိုးတက်လာနေသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှာ ပိုလွတ်နိုင်ငံ ရှိ ဒေသအမျိုးမျိုးတို့မှ လာရောက်ကြသူများ ဖြစ်ပါသည်။ နယ်စပ်ဒေသများ၌ နေထိုင်သူများမှာ အလုပ်သမား အဖြစ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မည့် အလားအလာများပြီး၊ အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့် စီးပွားရေး အခွင့် အလမ်း အခြေအနေများကို ပိုမိုသိရှိနိုင်မည်ဟု ယူဆရပါသည်။ ပထဝီအနေအထားအရလည်း နီးကပ်မှုရှိနေ သည့်အတွက် အလုပ်သမားအများအပြားတို့မှာလည်း သွားရေးလာရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးတို့အတွက် လွယ်ကူစေမည့် မိတ်ဆွေသူငယ်ချင်းကွန်ယက်များ ရှိနေကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် တရားဝင်လမ်းကြောင်းကို မသုံးပဲ အခြားနည်းလမ်းဖြင့် သွားရောက်ရန် စိတ်ကြိုက်ရွေးချယ်နိုင်ကြသည့် အခြေအနေဖြစ်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များပြားသည့်အရပ်ဒေသသို့ ရောက်ရှိနိုင်ရေး

Expanding Reach to Local Migration-Dense Areas

ပြည်ပထွက်ခွာမီ အကြိုအသိပညာပေးသင်တန်းတက်ရောက်ရန် လိုအပ်ချက်ရှိရာ၌ အထူးသဖြင့် ဤသင်တန်းများကို မြို့တော်၌သာ ပြုလုပ်လေ့ရှိသည့်အတွက် တက်ရောက်နိုင်သူဦးရေမှာလည်း အကန့် အသတ်ဖြင့်သာ ရှိပါသည်။

သင်တန်းစီစဉ်ပို့ချသူများမှာလည်း မြို့တော်များတွင်သာ ရှိနေသည့်အတွက် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် လျှောက်ထားသူများအနေဖြင့် မိမိနေထိုင်ရာဒေသမှ ခရီးဝေးလာရောက်ကြသည့်အတွက်၊ ထိုလိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန် အပိုခရီးခရိတ်များ ကုန်ကျနေကြရပါသည်။ မဲခေါင်ဒေသရှိ နိုင်ငံအတော်များတွင် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းများကို မြို့တော်များ၌သာ တက်ရောက်နိုင်သည့်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များစွာတို့ကို စိတ်ပျက်စေပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ

၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ လူဦးရေ နှင့် အိမ်ထောင်စုသန်းခေါင်စာရင်း အစီရင်ခံစာနှင့် ၂၀၁၅ခုနှစ်၊ လုပ်သား အင်အား စစ်တမ်းများအရ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအများအပြားမှာ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံတို့တွင် ရောက်ရှိနေကြပါသည်။ ဤအခြေအနေအရ အသိပညာပေးအစီအစဉ်များကို ကျေးလက်ဒေသအထိ ရောက်ရှိအောင်ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ပေးသင့်ပါသည်။

အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ဤပြဿနာရပ်ကို နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးဖြင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခဲ့ကြပါ သည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ပင်လယ်ရပ်ခြားအလုပ်အကိုင် စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန (POEA) သည် တရားမဝင် အလုပ်သမား စုဆောင်းမှု၊ လူကုန်ကူးမှုဆန့်ကျင်ရေးလုပ်ရှားမှုများတွင် ဒေသန္တရအစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ ပူးပေါင်းပါဝင်လာ ရေး အတွက် သဘောတူညီချက်စာချုပ် (MOA)များချုပ်ဆို၍ အရှိန်အဟုန်မြှင့်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ဤသို့ လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ရပ်ရွာလူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် နိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရေးမူဝါဒလုပ်ငန်း အစီအစဉ် များအကြားတွင် အနီးကပ်ဆက်စပ်မှုရှိနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအိုနှင့် မြန်မာ နိုင်ငံတို့တွင်

နိုင်ငံခြား အလုပ်အကိုင်၏ ကောင်းကျိုးများသာမက ပုံမှန်မဟုတ်ဘဲ တရားမဝင် လုပ်ကိုင်ခြင်းကြောင့် ကြုံတွေ့ရနိုင်သည့် အန္တရာယ်များနှင့် အခြားလူမှုရေးနှစ်နာဆုံးရှုံးမှု များနှင့် ပတ်သက်သည့် အသိပညာ ဗဟုသုတများရရှိစေရန်၊ ကျေးရွာများအထိ သတင်းဖြန့်ဖြူးပေးသည့် လှုပ်ရှားမှုများကို နည်းလမ်း သစ်အမျိုးမျိုး တီထွင်၍ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

မြန်မာ၊ ကမ္ဘောဒီးယား၊ ဗီယက်နမ်နှင့် မလေးရှားနိုင်ငံတို့တွင် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများက ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများကူညီထောက်ပံ့ရေး စင်တာ(MRC)များ ဖွင့်လှစ်နိုင်ရေးအတွက် ကူညီခဲ့ပါသည်။ ဤMRC များသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မည့် အလားလာရှိသူများ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာ၌ အကူအညီပေးလျက် ရှိပါသည်။ ဗဟိုမှ ချုပ်ကိုင်မှုမရှိသည့် အသိပညာပေးအစီအစဉ်များမှ ထပ်ဆောင်းရရှိနိုင်မည့် အကျိုးကျေးဇူးမှာ သင်ယူလေ့လာသူ၏ ဌာနသုံးဘာသာစကားဖြင့် ပို့ချပေးနိုင်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤ MRC များသည် နောက်ဆုံးတွင် ဒေသန္တရ အစိုးရအဖွဲ့အစည်း (Labour Government Units -LGU)၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ် ဖြစ်လာရန် မျှော်မှန်းပါသည်။ သို့ရာတွင် ကောင်းမွန်သည့် ဤကဲ့သို့သော ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများအတွက် ကုန်ကျစရိတ်သည် များပြားမည်ဖြစ်၍ LGU များအနေဖြင့် ထိုလုပ်ဆောင်မှုများကို ရေရှည် ဆောင်ရွက် နိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ

တရားမဝင်အလုပ်သမားစုဆောင်းမှု ကင်းရှင်းသည့် LGU များ၏ လှုပ်ရှားမှုသည် LGU များ၏ မဲဆန္ဒနယ်မြေများရှိ အောက်ခြေအဆင့်သို့ ရောက်ရှိစေနိုင်သည့် ရေသွယ်မြောင်းတစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်။

နည်းပညာသစ်များနှင့် တီထွင်ဆန်းသစ်သည့်လုပ်နည်း လုပ်ဟန်များအသုံးပြုခြင်း
Use of New Technology and Innovative Practices

နည်းပညာသစ်များကြောင့် သတင်းအချက်အလက်များကို အွန်လိုင်းဝက်ဘ်ဆိုက်များနှင့် လူမှုရေးမီဒီယာမှ တစ်ဆင့် အရောက်ပေးပို့နိုင်သည့် ပိုမိုကောင်းမွန်မြန်ဆန်သော အခွင့်အလမ်းတစ်ရပ်ကို ဖွင့်လှစ်ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ (POEA) ဌာနသည် မကြာသေးမီက အွန်းလိုင်းအလုပ်အကိုင်အကြို ဝန်ဆောင်မှု (online pre- employment sevices –PEOS) ကို တိုးချဲ့ရာ၌ မိုဘိုင်းအပူလီကေးရှင်းတစ်ရပ်ကို တီထွင် ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုနည်းတူ LGU များကိုလည်း ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အွန်းလိုင်းအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုများ ထူထောင်ရန်အားပေးခဲ့ပါသည်။ ဤသို့ ကြိုးပမ်းရာ၌ ပိုမိုနီးကြားတက်ကြွသည့် ပညာရေးအသိုင်းအဝိုင်း၊ ဥပဒေစည်းကြပ်သည့်အုပ်စုများ၊ အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်း NGO များ၊ ဘာသာရေးယုံကြည်သက်ဝင်မှုအခြေခံသည့် အစုအဖွဲ့များနှင့် ပညာရှင်အသင်းအဖွဲ့များ စသည်တို့နှင့် မိတ်ဖက်ပြု၍ On- Line PEOS အတွက် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံ

နိုင်ငံ၏ စုစုပေါင်းလူဦးရေနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက မိုဘိုင်းဖုန်းအရေအတွက်မှာ သန်း ၆၀ ကျော် ရှိနေပြီဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့်အလုပ်ရှာဖွေသူများကို ဝန်ဆောင်မှုပေးရန် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် သတင်းအချက်အလက်များ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် လျှောက်ထားရေး၊ မှတ်ပုံတင်ရေးနှင့် အရေးပေါ် တယ်လီဖုန်းလိုင်းများ အပါအဝင် တို့အတွက် အီလက်ထရောနစ်ဝန်ဆောင်မှု (E-services)များကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးသင့်ပါသည်။

သို့ရာတွင် အွန်လိုင်းအင်တာနက် အသုံးပြုမှုကို အလွယ်တကူမရရှိနိုင်သေးသည့် နေရာဒေသများ ရှိနေပါသေးသည်။ သတင်းမီဒီယာ ကုမ္ပဏီများအထူးသဖြင့် တယ်လီဗွီးရှင်းနှင့် ရေဒီယို အစီအစဉ်များသည် ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရေးနှင့် တရားဝင်အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ အလုပ်

သမားစုဆောင်းခြင်း၊ အလုပ်နေရာချထားပေးခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ခွင့်ရသည့် တရားဝင်အဖွဲ့အစည်းများ စသည်တို့ကို အသိပေးနိုင်ပါသည်။ ပထမအစတွင် ဤအစီအစဉ်များကို ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း လုပ်ငန်း၏ ကြေငြာချက်များ၊ ကြော်ငြာများဟူ၍ ယူဆသတ်မှတ်နိုင်သော်လည်း ဤကဲ့သို့သော အစီအစဉ်များလူကြိုက်များလာပြီး တောင်းဆိုမှုများတိုးတက်လာသည့်အခါ မီဒီယာကုမ္ပဏီ များအနေဖြင့် ၎င်းတို့ဆန္ဒ အလျောက် ဤအစီအစဉ်များကို လုပ်ဆောင်လာကြမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် အစိုးရက အထက်တန်းပညာရေးအဆင့်အောင်မြင်သူများနှင့် ကောလိပ်ကျောင်းသားများအတွက် ပြုလုပ်သည့်အစီအစဉ်များတွင် ပြောကြားနိုင်ရန် ၊ ပညာရေးသင်ရိုးညွှန်တမ်း၌ PEOS ကို ထည့်သွင်းရန် နည်းလမ်းများရှာဖွေလျက်ရှိပါသည်။ အထွေထွေသတင်းအချက်အလက်အဖြစ်၊ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်မှုအတိုင်းအတာနှင့် အမျိုးအစား၊ လက်တွေ့အားဖြင့် ရရှိနိုင်မည့် အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် ဘေးအန္တရာယ်များ စသည်တို့ကို သတ်မှတ်ရွေးချယ်ထားသည့် မူလတန်းနှင့် အလယ်တန်းကျောင်းများတွင် လူမှုရေးလေ့လာမှုဘာသာရပ်အဖြစ် သင်ကြားပေးပါသည်။ စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် ပြင်ပသို့ ရောက်ရှိအောင် လုပ်ဆောင်သည့် အစီအစဉ်များစွာ ရှိသည့်အနက် ဌာနဘာသာစကားဖြင့် ပြုစုထားသည့် ပညာပေး စာရွက်စာတမ်းများနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရေးလှုပ်ရှားမှုများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များရှိရာ ရပ်နားစခန်း/ မှတ်တိုင်များနှင့် အလုပ်သမားတည်းခိုဆောင်များအထိရောက်ရှိရေးအတွက် လုပ်ဆောင်ပါသည်။ ဤလှုပ်ရှားမှုများမှာ နိုင်ငံတော်အဆင့်ပြုလုပ်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်း၍ ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်သည့်လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေမှာ အလုပ်သမား၏ ရပိုင်ခွင့်ဖြစ်သည့် အကြောင်း၊ လှုပ်ရှားမှုများနှင့် ဆုချီးမြှင့်ရေးအဖွဲ့အစည်း (ဥပမာ- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ နှစ်ပတ်လည်ဆုချီးမြှင့်ရေးအဖွဲ့အစည်း) များသို့ ဖော်ထုတ်တင်ပြခဲ့ပါသည်။

အကျိုးတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအရေးကြီးပုံ

The Importance of Partnerships

အမျိုးမျိုးသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအုပ်ချုပ်စီမံမှုနည်းလမ်းများကို လေ့လာကြည့်ရာ၌ အလုပ်သမားအသိပညာပေးအစီအစဉ်များကို အမျိုးမျိုး အဖုံဖုံလုပ်ဆောင်လျက်ရှိကြပါသည်။ ဤအစီအစဉ်များသည် ဗဟိုမှ ချုပ်ကိုင်ထားသည့် လုပ်ငန်းအစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်ဖြစ်စေ၊ ပေါင်းစပ်ထားသည့် (သို့မဟုတ်) အစိုးရ စွက်ဖက်မှုမရှိသည့် လုပ်ငန်းဖြစ်စေ စီစဉ်လုပ်ဆောင်ပေးရာ၌ အစိုးရအနေဖြင့် တာဝန်ခံဆောင်ရွက် သူများ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုလိုအပ်ပါသည်။

မကြာခနဆိုသလို အစိုးရများအနေဖြင့် မဖြစ်မနေပြုလုပ်ရမည့် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းများအတွက် လုံလောက်သည့်ပံ့ပိုးမှုများကို မှန်မှန် ဖြည့်ဆည်းလုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ခြင်း မရှိပါ။ ထို့ပြင် ပြည့်စုံလုံလောက်သည့် ဝန်ထမ်းဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမရှိသည့်နည်းတူ ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်သမား ဈေးကွက်ဆိုင်ရာ နောက်ဆုံးသတင်းအချက်အလက်များကို အချိန်မီရရှိအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမရှိပါ။ ခြုံခြုံပြောရပါက ပြည့်ဝစွာစွမ်းဆောင်နိုင်မှုမရှိခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအားလုံးတို့တွင် အမျိုးမျိုးသော တာဝန်ခံဆောင်ရွက်သူ (Stakeholder) များထံသို့ ရောက်ရှိနိုင်အောင် နီးကြားတက်ကြွစွာ ကြိုးပမ်းဆက်သွယ်၍ ၎င်းတို့နှင့် အနီးကပ်ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်လျက်ရှိကြောင်းတွေ့မြင်ရပါသည်။

ဘရူနိုင်းဒါရူဆလမ်နိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားရေးရာဌာန (DOL)သည် အမျိုးမျိုးသော တာဝန်ခံဆောင်ရွက်သူများ နှင့် အနီးကပ်ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရန် ကြိုးပမ်းလျက်ရှိရာ ၎င်းတို့တွင် အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများ၊ အလုပ်ရှင်/ ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းများ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ(AMS)များမှ နိုင်ငံခြားသံရုံးများ ပါဝင်လျက် "ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ဆိုက်ရောက်ပြီးနောက်ပိုင်း အသိပညာပေးရှင်းလင်းဟောပြောမှု" (Post-arrival orientation briefings) များတွင် ပါဝင်ရမည့် အကြောင်းအရာများနှင့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတို့ကို ပိုမို ကောင်းမွန်အောင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံအနေဖြင့် ၎င်း၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာမူဝါဒ ရေးဆွဲ

ချမှတ်နိုင်ရန် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများကို ကျယ်ပြန့်စွာလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရာ၌ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအသိပညာပေးအစီအစဉ်များ၊ ပါလီမန်၊ အစိုးရအေဂျင်စီများ၊ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်သမား စုဆောင်း ရေးအေဂျင်စီများနှင့် နိုင်ငံတွင်းရှိ အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ စသဖြင့်ပါဝင်ပါသည်။ ကမ္ဘောဒီးယားအစိုးရအနေဖြင့် ၎င်း၏ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အသိပညာပေးရေး အစီအစဉ်များအတွက် ချမှတ်ထားသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ရှင်းလင်းဖော်ပြခြင်း၊ အမိန့်အာဏာတည်အောင် စည်းကြပ်ခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသည် ဒေသဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများတွင်လည်းကောင်း၊ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအဆင့်အဖွဲ့အစည်းများတွင်လည်းကောင်း သိသိသာသာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပေးလျက်ရှိပါသည်။ မလေးရှားနိုင်ငံအနေဖြင့် မြို့တော်တွင် အခြေစိုက်သည့် အလုပ်သမားရေးရာသံမှူးများ ကွန်ယက်မှတစ်ဆင့် နိုင်ငံခြားသံရုံးများနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများကို သိုသိပ်စွာလုပ်ဆောင် လျက်ရှိပါသည်။

အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ
အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံရှိ အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရေးလှုပ်ရှားမှုနှင့် စပ်လျဉ်းပြီးလုပ်ဆောင်ရာ၌ ပို၍ ပညာရှင် ဆန်လာသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အလှူရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်ဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ၏ လူမှုရေးတာဝန်(CSR)များနှင့်ဖြစ်စေ ဆက်ဆံဆောင်ရွက်ရာ၌ ကျွမ်းကျင်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ကြောင်းပြသခဲ့ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဤကဲ့သို့သော တာဝန်ဆောင်ရွက်သူများနှင့် အနီးကပ်ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်း ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုသည် နှစ်နိုင်ငံအကြားဆောင်ရွက်သကဲ့သို့ ဒေသတွင်းနိုင်ငံများအကြားလည်း ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိပါသည်။ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများတွင် (ထိုင်းနှင့် ကမ္ဘောဒီးယား၊ ထိုင်းနှင့် လာအို၊ ထိုင်းနှင့် မြန်မာ၊ မြန်မာနှင့် အင်ဒိုနီးရှား)စသဖြင့် နှစ်နိုင်ငံအကြားသဘောတူညီချက်(MOA)စာချုပ်များ ချုပ်ဆို၍ နှစ်နိုင်ငံအကြားပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခဲ့ကြပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အသိပညာပေး အစီအစဉ်များကို အားဖြည့် ဆောင်ရွက်ပေးရာ၌ ပို့လွှတ်သည့်နိုင်ငံနှင့် လက်ခံသည့်နိုင်ငံများအကြား ပိုမိုနီးကပ်စွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မည့် အလားအလာများ ရှိနေပါသည်။ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံအတော် များများသည် ဦးတည်သွားရောက်သည့်နိုင်ငံ (ဥပမာ ကိုးရီးယား၊ ဂျပန်နှင့် အစ္စရေးလ်)တို့နှင့် သဘောတူညီချက်များ လက်မှတ် ရေးထိုး၍ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် သာဓကပေါင်းများစွာရှိရာ ၎င်းတို့အနက် "တစ်ပါတည်း ထည့်သွင်းထားသည့် အလုပ်သမား အသိပညာပေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုလေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်"များ အပါအဝင် ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ
နှစ်နိုင်ငံသဘောတူညီချက်ကို ပို့လွှတ်သည့်နိုင်ငံနှင့် လက်ခံသည့်နိုင်ငံများအကြား လက်မှတ်ရေးထိုးချုပ်ဆိုရာ၌ အဆိုပါသဘောတူညီချက်တွင် ပြည်ပမထွက်ခွာမိအကြိုသင်တန်းနှင့် ဆိုက်ရောက်ပြီးနောက်ပိုင်း သင်တန်းများ စီစဉ်ပို့ချပေးရန်ဟူသည့် အပိုဒ်ထည့်သွင်းပါရှိသင့်ပါသည်။

နေရပ်ပြန်ရေးနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေးလုပ်ငန်းများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန်၊ လိုအပ်သည့်သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိအောင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ရှိနေသည့် အားနည်းချက်များကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ပြုပြင် လုပ်ဆောင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုကိစ္စအတွက် သက်ဆိုင်သည့်နှစ်နိုင်ငံစလုံးမှ ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများအကြား ချိတ်ဆက်ညှိနှိုင်းမှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုရှိသင့်ပါသည်။

အကြံပြုချက်များ Recommendations

ဤ သုတပေါင်းချုပ်ဖြစ်မြောက်ရေးဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည့် ဒေသဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံအသီးသီးမှ သုတေသီများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အသိပညာပေးအစီအစဉ်များ၏ အရည်အသွေးတိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်သင့်သည် လုပ်ငန်း နှစ် စုံကို အကြံပြုတင်ပြခဲ့ကြပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ (၁)တစ်နိုင်ငံချင်းအလိုက် ပြုပြင်ဆောင်ရွက်သင့်သည်များ (၂)ဒေသတွင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သင့်သည်များ စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။

တစ်နိုင်ငံချင်းအလိုက်ပြုပြင်ဆောင်ရွက်သင့်သည့်အဆိုပြုချက်များ

- ၁။ အလုပ်သမားအသိပညာပေးရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးတို့အတွက် ရှေ့နောက် ညီညွတ်မှုရှိသည့် အစီအစဉ်များ ချမှတ်နိုင်ရေးနှင့် ကျယ်ပြန့်စွာလက်လှမ်းမီ/အကြားဝင်မှုရှိစေရေးတို့အတွက် နိုင်ငံဆိုင်ရာမူဝါဒတစ်ရပ်ကို အားပေးလုပ်ဆောင်ရန်။ နိုင်ငံဆိုင်ရာ မူဝါဒသတ်မှတ်ချက်ဘောင်အတွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုလုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်အတွက် လွှမ်းခြုံပါဝင်ရန်နှင့် နေရပ်ပြန်ရေး/ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး အစီအစဉ်များကို အထူးအလေးဂရုပြု ဆောင်ရွက်ရန်။
- ၂။ ရေရှည်ဆောင်ရွက်လာခဲ့သည့် အလုပ်သမားအသိပညာပေး အစီအစဉ်များအပေါ် တန်ဖိုးဖြတ်မှုနှင့် အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှုများကို လေးလေးနက်နက်လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် အားပေးရန်။ ပထမဆုံးအရေးကြီးသည့်အချက်မှာ အရည်အချင်းပြည့်ဝမှုနှင့်ထိရောက်မှုတို့အတွက် "စွမ်းဆောင်ချက် စံသတ်မှတ်မှုဆိုင်ရာညွှန်ကိန်း" များကို ဖော်ထုတ်ပြုစုရန်။ အကျိုးသက်ရောက်မှု လေ့လာဆန်းစစ်ချက်သည် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတွင် ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာများ၊ သင်တန်းပို့ချပုံနည်းစနစ်များနှင့်အခြားလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု "စံ"များ၏ တန်ဖိုးနှင့် အကျိုးပြုမှုများအပေါ် တုန့်ပြန်သဘောထားများကိုဖော်ထုတ်ပေးနိုင်ပါသည်။ ဤအချက်သည် လက်ရှိလုပ်ငန်း အစီအစဉ်များနှင့် အားထုတ်ဆောင်ရွက်မှုများကို ပိုမိုကောင်းမွန်ရန်အားဖြည့်လုပ်ဆောင်ပေးရာတွင် အလွန်ပင် ပါဝင်ပါသည်။
- ၃။ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက် "စံ"များကို အားဖြည့်လုပ်ဆောင်ရန်။ အလုပ်သမားအသိပညာပေးအစီအစဉ်များအတွက် ပို့ချပုံနည်းလမ်းအမျိုးမျိုးရှိရာ အားလုံးအသုံးပြုနိုင်မည့် အဓိကကျသည့်"စံ"သတ်မှတ်ချက်များ ဖော်ထုတ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းတို့တွင်တရားဝင် ခန့်အပ် တာဝန်ပေးမှုဆိုင်ရာသတ်မှတ်ချက်များ၊ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတွင် ပါဝင်ရမည့်အကြောင်းအရာများ၊ သင်တန်းကာလ၊ သင်တန်းချိန်နှင့် အစီအစဉ်များအတွက် ကုန်ကျစရိတ်၊နည်းစနစ်နှင့် ဖြန့်ဝေမှုဆိုင်ရာ "စံ"များ စသည့်တို့ပါဝင်ပါသည်။
- ၄။ ရရှိနိုင်မှုအခွင့်အလမ်းကို တိုးချဲ့ရန်နှင့် ပို့ချပုံစနစ်ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်။ ကျေးလက်ဒေသနှင့် နယ်စပ်ဒေသများတွင်ရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ရန်အလားအလာရှိသူများထံ ရောက်ရှိရေး ပိုမိုတက်ကြွစွာ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရန် နှင့် ဆက်လက်အားပေးတို့ချဲ့ ဆောင်ရွက်ရန်။ အင်တာနက်နှင့် အွန်လိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့ ပစ္စည်းများသည် စွမ်းဆောင် နိုင်အား ကြီးမားပါသည်။ သို့သော်လည်း အစဉ်အလာအရ အသုံးပြုနေသည့် မီဒီယာဖြစ်သည့် တယ်လီဗွီးရှင်း၊ ရေဒီယို နှင့် ကွင်းဆင်းဆောင်ရွက်မှုများစသည့် ရိုးရှင်းသည့်နည်းဖြင့်ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လုပ်ဆောင်မည်ဆိုပါကလည်း များစွာအောင်မြင်မှုရရှိနိုင်ပါသည်။

၅။ အကျိုးတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအပေါ်တန်းဖိုးထားမှု။ အလုပ်သမားပညာပေးအစီအစဉ်များအရ ပို့ချပေးသည့် လုပ်ငန်းသည် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများမှ တာဝန်ခံလုပ်ဆောင်ပေးသူများ၊ ပုဂ္ဂလိက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍ၊ အလုပ်သမားစုဆောင်းသည့် ကုမ္ပဏီများ၊ ဌာန လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများ စသည်တို့၏ စုပေါင်းကြိုးပမ်းမှုများလိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းတို့၏ အတူတကွပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုဖြင့် အလုပ်သမားများကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ် လုပ်ကိုင် နိုင်စေရန်နိုင်ငံခြားအလုပ်အကိုင်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ၎င်းတို့၏ပုဂ္ဂလိက ရည်မှန်းချက်အောင်မြင် ပြည့်မြောက် စေရန်၊ တူညီသောဦးတည်ချက်ဖြင့် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်နိုင် ကြမည် ဖြစ်ပါသည်။

ဒေသဆိုင်ရာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးအဆိုပြုချက်များ
Proposals for Regional Cooperation

၁။ အာဆီယံ "စံ" အဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်း ပေါ်ပေါက်ရေးအတွက် စဉ်းစားရန်။ ဤအချက်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များအတွက် တူညီသည့် သတင်းအချက်အလက်နှင့် အမှာစကားများပေးနိုင်ရန် အရေးကြီးသည့် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ဖြစ် ပါသည်။ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများသည် အလုပ်သမားပို့လွှတ်သည့်နိုင်ငံနှင့် လက်ခံသည့်နိုင်ငံ များ၏ အသိပညာပေးအစီအစဉ်များကို ချိတ်ဆက်ပေးနိုင်ပြီး ၎င်းတို့၏ စဉ်ဆက်မပြတ် လုပ်ဆောင်မှု ကိုလည်း သေချာမှုရှိစေပါမည်။ ဤသို့ဖြင့် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ ကန်ထရိုက်စာချုပ်အရ တာဝန်ရှိမှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် နေရေး၊ ထိုင်ရေး အခြေအနေစသည်များ အတွက်နားလည် သဘောပေါက်မှုကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်ပါမည်။ ထို့ပြင် နေ့စဉ်ဘဝနှင့်ဆိုင်သည့် ယဉ်ကျေးမှု၊ ဓလေ့ထုံး စံများ (ဥပမာ၊ အလုပ်ရှင်၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် များနှင့် ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်မှု၊ လုပ်ငန်းခွင်၌ပြုမူနေထိုင်မှု) ကျန်းမာရေးနှင့် သန့်ရှင်းမှု၊ ရင်းနှီး မြှုပ်နှံမှု အခွင့်အလမ်းများအပြင် ငွေကြေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကိုလည်း သိရှိနိုင်ကြ မည်ဖြစ်ပါသည်။ အာဆီယံအသင်းကြီးအနေဖြင့် တစ်စုတစ်ပေါင်း တည်းဖြစ်သည့် ရုပ်သံဆိုင်ရာ ပစ္စည်းများနှင့် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများတွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်ရေး သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်သည့် ပုံနှိပ်စာရွက်စာတမ်းများဖြစ်ထွန်း ပေါ်ပေါက်ရေးတို့အတွက် လုပ်ဆောင်ရာ၌ အကျိုးရှိ မည် ဖြစ်ပါသည်။

၂။ လေ့ကျင့်ရေးမှူး/သင်တန်းဆရာများနှင့် ၎င်းတို့အတွက်ပို့ချသည့် သင်တန်းများ၏ အရည်အသွေး တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန်တောင်းဆိုမှုများ တစ်သမတ်တည်းရှိနေသည့်အတွက် အာဆီယံ အသင်းကြီးအနေဖြင့် "ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအသိပညာပေးရေး နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုတို့အတွက် ဒေသဆိုင်ရာသင်တန်း " တစ်ရပ် စီစဉ်ကျင်းပပေးရန် စဉ်းစား သင့်ပါသည်။ သင်တန်းပို့ချရေး " အကယ်ဒမီ" အနေဖြင့် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်တစ်နိုင်ငံချင်းအလိုက် ပြုစုထားသည့် သင်တန်းလက်စွဲ၊ သင်တန်းစာအုပ်စာတမ်းများကို နှိုင်းယဉ်ဆက်စပ်လေ့လာနိုင်ရန် "အင်တာနက်ဝက်ဘ်ဆိုက် "အသုံးပြုသည့်ချိတ်ဆက်မှု အစီအစဉ်တစ်ရပ်ကို လုပ်ဆောင်ရန် စဉ်းစား နိုင်ပါသည်။

၃။ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် တစ်နိုင်ငံချင်းစီ၏ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အသိပညာပေးအစီအစဉ်များကို အားဖြည့်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် တစ်နိုင်ငံချင်းအလိုက်ကြိုးပမ်းမှုများကို ပိုမို ကောင်းမွန်သည့်သတင်းအချက်အလက်မူဝေမှုဖြင့်သာမက နည်းပညာအကူအညီပေးမှုနှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတို့ဖြင့်ပါ ဆက်လက်ထောက်ခံ အားပေးသင့်ပါသည်။ ဤသတင်းအချက်အလက်နှင့် လေ့လာမှုဖလှယ်ရေးသည် နိုင်ငံအလိုက်မူဝါဒသတ်မှတ်ချက် ဘောင်များကိုအားဖြည့် ပေးသည့် ဥပဒေရေးရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၊ တီထွင်ဆန်းသစ်ဖန်တီးမှုများကို အသုံးပြု၍ သင်ရိုးညွှန်း တမ်းရေးဆွဲမှု၊ အဆိုပါအစီအစဉ်များအတွက် သင်တန်းဆရာများနှင့် လေ့ကျင့်ရေးမှူးများကို သင်တန်းပေးမှု စသည်တို့အတွက် အကြံပေးဝင်သက်ဆိုင်မှုရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ

အာဆီယံဒေသတွင်းရှိ နိုင်ငံများအနက် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံအလိုက် စံပြုသတ်မှတ်ထားသည့် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်း ပို့ချမှုစနစ်ချမှတ်ထားရှိသည့် နိုင်ငံများအနက်မှ အတုယူဆောင်ရွက်သင့်သည့် (သို့မဟုတ်) နမူနာယူသင့်သည့်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ သတ်မှတ်ထားရှိသင့်ပါသည်။ (ဥပမာ၊ ဖိလစ်ပိုင်၊ စင်ကာပူ၊ မလေးရှား (သို့မဟုတ်) ထိုင်းနိုင်ငံ အစရှိသဖြင့်...)

**ကျမ်း ကိုး စာ ရင်း
BIBLIOGRAPHY**

1. Analytical Report on International Labour Migration Statistics Database in ASEAN: Improving data collection for evidence-based policy-making. Tripartite Action for the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers in the ASEAN Region (ASEAN TRIANGLE Project). ILO Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO, 2015.
2. Maruja de Asis and Dovelyn Agunias. “Strengthening Pre-Departure Orientation Programs in Indonesia, Nepal and the Philippines”. IOM-MPI Policy Briefs 2012. International Organization of Migration and the Migration Policy Institute. 2012
3. Tasneem Siddiqui, Rozana Rashid and Benjamin Zeitlyn. “Information Campaigns on Safe Migration and Pre-Departure Training”. Development Research Center on Migration, Globalisation and Poverty, Dhaka, Bangladesh, November 2008.
4. Situation Report on International Migration in East and South-east Asia. Regional Thematic Working Group. International Organization of Migration, 2008.

ASEAN Compendium on Migrant Workers' Education and Safe Migration Programmes

ISBN 978-602-6392-50-3

