



နိုင်ငံသားမဟုတ်သူများ၏အခွင့်အရေးများ - ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် လူကုန်ကူးခံရသူများ

မိတ်ဆက်

ဤအခန်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများနှင့် လူကုန်ကူး ခံရသူများပါဝင်သည့် နိုင်ငံသားမဟုတ်သူ အုပ်စုများကို အလေးထားဖော်ပြထားပါသည်။ ဤနိုင်ငံသားမဟုတ် သူအမျိုးအစားများသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ဆက်စပ်လျက်ရှိသည်။ မကြာခဏ ဆိုသလိုပင် အုပ်စု ၂ စုကို ရှင်းလင်းစွာခွဲခြား၍ မရနိုင်ပါ။

လူကုန်ကူးခံရသူများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦးအဖြစ် စတင်နိုင်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အသုံးချအမြတ်ထုတ်ခံရပြီး လွတ်လပ်စွာ သွားလာလို့မရသည့် အခါ ထိုသူကို လူကုန်ကူးခံရသူအဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။ သို့သော် လူတစ်ယောက်သည် မည်သည့်အချိန်တွင် အသုံးချအမြတ်ထုတ်ခံရသည် သို့မဟုတ် လွတ်လပ်စွာ သွားလာနိုင်စွမ်း မရှိသည်ကို ဆုံးဖြတ်ရန်ခက်ခဲသည်။ လူကုန်ကူးခံရသည်ကို ကြောက်ရွံ့ပြီး နေထိုင်ရသော ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား အများအပြားရှိသည့် အရှေ့တောင်အာရှဒေသတွင် ထိုကဲ့သို့သော အဖြစ်များစွာ တွေ့ရှိရသည်။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို လေ့လာလျှင် လူကုန် ကူးခြင်းကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် ထားရှိသော စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များအား ယှဉ်တွဲလေ့လာလျှင် အသုံးဝင်ပါလိမ့်မည်။

၇.၁ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ

သမိုင်းကြောင်းတလျှောက် လူတို့သည် နေရပ်ကိုစွန့်ခွာကာ အခြားအရပ်သို့ အလုပ်ရှာရန် ခရီးထွက်ကြလေ့ရှိသည်။ နှစ်ပေါင်းရာချီကတည်းက တရုတ်နှင့် အိန္ဒိယလူမျိုးတို့သည် အရှေ့တောင် အာရှသို့ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ကြသည်ဟု မှတ်တမ်းများတွင် တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ ၁၈ ရာစုနှင့် ၁၉ ရာစု ကာလအတွင်း ဗြိတိသျှ အင်ပါယာလက်အောက်ရှိ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများတွင် နေ့စားအလုပ် သမားများအဖြစ် သွားရောက်လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်နိုင်သလို ထိုင်းနှင့် အင်ဒိုနီးရှားကဲ့သို့ နိုင်ငံတို့သို့ မိသားစု အဆက်အသွယ်များဖြင့် ရောက်ရှိသွားခြင်းလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ယခုအခါ အလုပ်အတွက် လူအများ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြသည်မှာ ပုံမှန်ပင် ဖြစ်နေသည်။ အရှေ့တောင်အာရှဒေသရှိ နိုင်ငံတိုင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုဖြစ်စဉ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ပို့ဆောင်သည့်နိုင်ငံ သို့မဟုတ် လက်ခံသည့် နိုင်ငံ သို့မဟုတ် ထိုအမျိုးအစားနှစ်ခုစလုံးတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေကြသည်။ ILO ၏အဆိုအရ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းရှိ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူ (၁၇၅)သန်း၏ ထက်ဝက်ခန့်သည် အလုပ်သမားများ ဖြစ်ကြ သည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းကို လူ့အခွင့်အရေးပြဿနာ တစ်ရပ်အဖြစ် ဆောင်ရွက်လာခဲ့သည်မှာ မကြာသေးပါ။ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများသည် ၁၉၁၉ ခုနှစ်တွင် ILO ကို စတင်တည်ထောင်ခဲ့ရာ ဒုတိယကမ္ဘာစစ် မတိုင်မီကတည်းက စတင်ခဲ့ သည်ဟု ဆိုနိုင်သည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် သဘောတူစာချုပ်တစ်ခုကို ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ပြီးနောက်ပိုင်းအထိ မစတင်နိုင်ခဲ့ပါ။ ၁၉၇၀ ခုနှစ်များ ကာလတွင် ပုံမှန်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ (မူလက ဧည့်အလုပ်သမားများဟုခေါ်သည်) များပြားလာမှုက ဥရောပ တွင် စိုးရိမ်စိတ်များ တိုးပွားလာခဲ့သည်။ တူရကီ၊ လက်ဘနွန်နှင့် အခြား အရှေ့အလယ်ပိုင်းနိုင်ငံများမှ လူအမြောက်အများသည် အနောက်ဂျာမနီ၊ ပြင်သစ်နှင့် အခြားသော ဖွံ့ဖြိုးပြီး ဥရောပနိုင်ငံများသို့ အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းလာကြသည်။ ထိုရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အများအပြားသည် ပုံမှန်မဟုတ်သော (အခန်း ၁၁ တွင် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်) လမ်းကြောင်းမှ ဝင်ရောက်လာသူများ ဖြစ်သောကြောင့် ပုန်းလျှိုးကွယ်လျှိုး အန္တရာယ်များသော တရားမဝင် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းခြင်းကို တားဆီးရန် အကြီးအကျယ် လိုအပ်လာသည်။ ကျေးကျွန်များသဖွယ် အလုပ်လုပ်နေခြင်း၊ ဥရောပသို့ စီးလာသောလှေများ နစ်မြုပ်သည့်သွားသည့်အခါ သေဆုံးခြင်းများ၊ အလုပ်ပိတ်ထားသော ကွန် တိန်နာထဲတွင် အသက်ရှူမရသဖြင့် သေဆုံးသွားသည့် ဖြစ်ရပ်များကို မီဒီယာထဲတွင် မြင်ခဲ့ကြရသည် (ယနေ့ခေတ် မီဒီယာထဲတွင် အလားတူဖြစ်ရပ်များ တွေ့နေရဆဲဖြစ်သည်)။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား

များ၏ အသက်ကို ခြိမ်းခြောက်မှုများ လျော့ကျစေရန် အရေးကြီးရုံသာမက ထိုကဲ့သို့သော အလုပ် သမားများ၏ အလုပ်အကိုင် တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်။ ဥပမာ - ၁၉၇၀ ခုနှစ်များ အစောပိုင်းကာလတွင် ယူဂန်ဒါမှ အာရှတိုက်သားများအား နှင်ထုတ်ခြင်းသည် နိုင်ငံသားမဟုတ်သူများ၏ အခွင့်အရေးအတွက် တောင်းဆိုမှုများ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ သို့သော် ၁၉၆၀ အစောပိုင်းကာလများတွင် မြန်မာနိုင်ငံမှ အိန္ဒိယနိုင်ငံသားများကို အလားတူ နှင်ထုတ်သည့်ဖြစ်စဉ် အပေါ် များစွာအာရုံစိုက်ခဲ့ကြပါ။

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ မတရားအမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် သားကောင်အဖြစ်ခံရခြင်းတို့သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ပို့ဆောင်သော နိုင်ငံအတွက်သာမက လက်ခံသော နိုင်ငံအတွက်ပါ ပြဿနာတစ်ခုဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အနိုင်ကျင့်နှိပ်စက်ခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်း ဆိုသည့် ဖြေရှင်းရန်လိုအပ်သည့် အခြေခံပြဿနာနှစ်ခု ရှိခဲ့ကြသည်။ သို့သော် ထိုနှစ်ခုကို ပြဿနာ တစ်ခုတည်းအနေဖြင့် စဉ်းစားသင့်သလော သို့မဟုတ် သီးခြားပြဿနာများအဖြစ် ကိုင်တွယ်သင့် သလောဆိုသည့် မေးခွန်းဖြစ်သည်။ အဖြေက ထိုပြဿနာနှစ်ခုကို သီးခြားစီခွဲခြားထားရန်ပင် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကာကွယ်ရေးကို အခွင့်အရေးအခြေခံ သဘောတူ စာချုပ်များနှင့် ILO တို့၏ စည်းကမ်းများအရ ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပြီး၊ လူကုန်ကူးခံရခြင်းကို ကိုင်တွယ် ရာတွင်မူ ရာဇဝတ်မှုဥပဒေများဖြင့် ပို၍ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ကြသည်ကို တွေ့မြင်ခဲ့ရသည်။ ဤကဲ့သို့ ဖြေရှင်းခြင်းသည် ခိုင်မာသော ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု စနစ်ဟုတ် မဟုတ်ကိုမူ ဆွေးနွေးငြင်းခုံစရာ ဖြစ်နေဆဲဖြစ်သည်။ အကြောင်းရင်းမှာ ထိုပြဿနာများအားလုံးတွင် ဖြစ်ပျက်သော အချိုးအဆ ပမာဏနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရမှုပုံစံ အမျိုးမျိုး ကွဲပြားကြသည်။ အောက်တွင်ဖော်ပြထား သည့်အတိုင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အခွင့်အရေးများကို လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စရပ်အဖြစ် သတ်မှတ်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြပြီး နောက်ပိုင်းတွင် လူကုန်ကူးခြင်းကို ရာဇဝတ်မှုကိစ္စအဖြစ် သတ်မှတ်ခဲ့ကြသည်။ ထိုသို့ ခွဲခြားခြင်း၏ရလဒ်မှာ မတူညီသော စာချုပ်များဖြင့် မတူညီသော UN ၏ အခန်းကဏ္ဍများက တဆင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်း ဖြစ်သည်။ UN ၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများမှ ထောက်ခံအားပေးမှု အလျှော့အတင်း ပုံစံအမျိုးမျိုးကို ရရှိခဲ့ကြသည်။ လူကုန်ကူးခြင်း စာချုပ်ကို အာရုံစိုက်မှု ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရရှိခဲ့ သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ စာချုပ်ကို အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် နိုင်ငံ အနည်းငယ်သာရှိရာ အသိအမှတ်ပြုမှု ယခုထက် ပိုမိုရရှိရေးအတွက် ရုန်းကန်နေရဆဲ ဖြစ်သည်။

မှတ်သားဖွယ်ရာ
အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) ကို မိတ်ဆက်ခြင်း



၁၉၁၉ ခုနှစ်၌ ပဲရစ်ငြိမ်းချမ်းရေးကွန်ဖရင့်ကျင်းပနေစဉ်တွင် နိုင်ငံပေါင်းချုပ်အသင်းကြီး၏ အစိတ် အပိုင်း တစ်ခုအဖြစ် ILO ကို တည်ထောင်ခဲ့ကြသည်။ ၎င်း၏ အဓိကလုပ်ငန်းစဉ်မှာ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးစံနှုန်းများကို ကွန်ဗင့်ရှင်းများ (၂၀၁၄ ခုနှစ်အထိ ၁၈၉ ခု) နှင့် အကြံပြု ချက်များ (၂၀၁၄ ခုနှစ်အထိ ၂၀၂ ခု) ကို ပြဋ္ဌာန်းခြင်းဖြင့် တိုးတက်အောင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ကာကွယ်ပေးရန် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ILO တွင် အဖွဲ့အစည်း ၃ ခုပါဝင်သော ထူးခြားသော ဖွဲ့စည်းပုံရှိသည်။ ၎င်းတို့မှာ (၁) အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် သမဂ္ဂများ၊ (၂) အလုပ်ရှင်

အဖွဲ့အစည်းများ၊ (၃) နိုင်ငံများတို့ဖြစ်ကြသည်။ ၎င်းတွင် အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများ အားလုံး ပါဝင်သော နိုင်ငံပေါင်း ၁၈၅ နိုင်ငံပါဝင်သည်။ (အတင်းအဓမ္မ လုပ်အားစေခိုင်းခြင်းကို ထိရောက်စွာ မဖယ်ရှားနိုင်သောကြောင့် ၁၉၉၈ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၂ အထိ မြန်မာနိုင်ငံကို အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်မှ ယာယီရပ်စဲ ခဲ့သည်)။ ILO သည် မီးဖွားခွင့်၊ ကလေးအလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်သော စည်းကမ်းများ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် အနိမ့်ဆုံးလစာနှုန်းထားများ အပါအဝင် အလုပ် သမား အခွင့်အရေး စံချိန်စံညွှန်း အများအပြားကို ပြဋ္ဌာန်းနိုင်ခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ILO သည် ကုလသမဂ္ဂကဲ့သို့ပင် အစီရင်ခံစာတင်သွင်းမှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများရှိပြီး တိုင်ကြားမှုဆိုင်ရာ အစီအမံများ ပြည့်စုံစွာရှိသည်။ ILO ၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ရန် နိုင်ငံအစိုးရများသည် အဓိကကျသော ကွန်ဗင်းရှင်း (၈)ခုကို သဘောတူထားရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုကွန်ဗင်းရှင်းများသည် အလုပ်သမားများကို ကာကွယ်ရန်အတွက် အခြေခံကျသော အဓိကပြဿနာ (၄)ခုနှင့် ပတ်သက်သည်။ ၎င်းတို့မှာ ကျေးကျွန်ပြုခြင်းမှ ကာကွယ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂသို့ ဝင်ရောက်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးရှိခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ညီမျှမှုရှိခြင်း၊ (အမျိုးသမီးများအတွက် အရေးကြီးသည်) နှင့် ကလေးသူငယ်များကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

- ၁။ ၁၉၃၀ ခုနှစ် အတင်းအဓမ္မ လုပ်အားစေခိုင်းခြင်းဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်းအမှတ် ၂၉။
- ၂။ ၁၉၄၈ ခုနှစ် လွတ်လပ်စွာ အစည်းအရုံးဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုရုံးဖွဲ့စည်းခွင့်ဆိုင်ရာအခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း အမှတ် ၈၇။
- ၃။ ၁၉၄၉ ခုနှစ် စုရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းခွင့်ဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း အမှတ် ၉၈။
- ၄။ ၁၉၅၁ ခုနှစ် တန်းတူညီမျှရှိသော လစာရရှိမှုဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း အမှတ် ၁၀၀။
- ၅။ ၁၉၅၇ ခုနှစ် အတင်းအဓမ္မလုပ်အားစေခိုင်းခြင်း အဆုံးသတ်ရေးဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း အမှတ် ၁၀၅။
- ၆။ ၁၉၅၈ ခုနှစ် (အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားအရ) ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း အမှတ် ၁၁၁။
- ၇။ ၁၉၇၃ ခုနှစ် အနိမ့်ဆုံး အသက်အရွယ်ဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း အမှတ် ၁၃၈။
- ၈။ ၁၉၉၉ ခုနှစ် ကလေးလုပ်သားများကို အဆိုးရွားဆုံးခိုင်းစေခြင်းပုံစံများ ချုပ်ငြိမ်းရေးဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း အမှတ် ၁၈၂။

၁၉၉၀ ခုနှစ်က UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (ICRMW) ကို မပြဋ္ဌာန်းမီ နှစ်များစွာ ကပင် အလုပ်သမားများကို သက်ဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများသတ်မှတ်၍ ကာကွယ်ခြင်းကို စတင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ၁၉၇၀ ခုနှစ်များအထိ ကုလသမဂ္ဂသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများကိုစွဲကို ဖြေရှင်းမှု မပြုနိုင်ခဲ့ပါ။ အဓိကအကြောင်းရင်းမှာ ILO နှင့် ကုလသမဂ္ဂတို့ကြားတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့်ပတ်သက်သော ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခု အတည်မပြုနိုင်ဘဲရှိနေခဲ့သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အလုပ်သမားများသာဖြစ်သည်ဟု ILO က စဉ်းစားကာ အကာအကွယ်ပေးရန် ပြင်ဆင်နေချိန်တွင် ကုလသမဂ္ဂက ၎င်းတို့ကို နိုင်ငံခြားသားများအဖြစ်သာ အကာအကွယ်ပေးရန် တင်းခံနေရာ ၁၉၄၀ ခုနှစ်များအတွင်း ညှိနှိုင်း၍မရဘဲ ရှိနေခဲ့သည်။ ILO

သည် ထိုအချိန်က အဆိုပါကိစ္စနှင့်သက်ဆိုင်သော ကွန်ဗင်းရှင်းကို ပြဋ္ဌာန်းရန် ပြင်ဆင်နေခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။

ILO ၏ ပထမဦးဆုံး ကွန်ဗင်းရှင်းသည် အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ကွန်ဗင်းရှင်းအမှတ် ၆၆ ဖြစ်သည်။ သို့သော် မည်သည့်နိုင်ငံကမှ လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း မရှိခဲ့သဖြင့် မည်သည့်အခါကမျှ ကျင့်သုံးနိုင်ခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ပြီးကာလတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်းနှစ်ခုကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ ၎င်းတို့မှာ ကွန်ဗင်းရှင်း ၉၇ (ယခင် ကွန်ဗင်းရှင်း ၆၆) နှင့် ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၄၃ (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရာတွင် မတရားဆက်ဆံခံရသည့် အခြေအနေကို ဖြေရှင်းရေး၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပေါ် တန်းတူအခွင့်အလမ်းပေးရေးနှင့် အညီအမျှ ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာကွန်ဗင်းရှင်း)တို့ ဖြစ်သည်။ ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၄၃ ကို ILO ၏ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ် သမား ကွန်ဗင်းရှင်းအဖြစ် လူသိများကြသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းကွန်ဗင်းရှင်းသည်လည်း အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးထားမှု အနည်းငယ်သာ ရရှိခဲ့သည် (၂၀၁၃ ခုနှစ်အထိ ၂၄ နိုင်ငံသာ အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး၊ အရှေ့တောင်အာရှတွင် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံတည်းသာ လက်မှတ် ရေးထိုးခဲ့သည်)။ ၁၉၇၀ ခုနှစ်များတွင် မတရားဆက်ဆံခံရမှုများ တိုးပွားလာမှုကြောင့် ကုလသမဂ္ဂ အနေဖြင့် အဆိုပါအရေးကိစ္စတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ရန် ဖိအားပေးခံရသည့် အနေအထား ဖြစ်လာခဲ့ သော်လည်း အဆိုပါ ဆယ်စုနှစ်နှောင်းပိုင်းအချိန်ထိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကာကွယ် ပေးခြင်းစာချုပ်ကို စတင်နိုင်ခဲ့မည့် နိုင်ငံရေးပိုင်းမှ စိတ်အားထက်သန်မှု အလုံအလောက်မရှိခဲ့ပါ။

ကုလသမဂ္ဂ နှင့် ILO တို့အကြားတွင် ပေါ်ပေါက်ခဲ့သော ဆွေးနွေးစရာတစ်ခုမှာ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးများကို ထိုဌာနနှစ်ရပ်အနက် မည်သူက စီမံခန့်ခွဲမည် ဆိုသည့် အချက်ဖြစ်သည်။ နောက်ဆုံးတွင် ကုလသမဂ္ဂကို ထိုအရေးကိစ္စကို ကိုင်တွယ်ရန် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် မြင်ခဲ့ကြသည်။ ထိုသို့လက်ခံစရာအကြောင်းလည်း ရှိခဲ့သည်။ ပထမအချက်မှာ ILO တွင် နိုင်ငံများမှ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးမှု အလွန်နည်းသော မှတ်တမ်းရှိနေပြီး၊ ကုလသမဂ္ဂ သည် ၎င်းအခြေအနေကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်နိုင်မည်ဟု မျှော်လင့်ကြသည် (ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားကွန်ဗင်းရှင်းအတွက် ထိုအချက်မှာ အငြင်းပွားစရာရှိသည်)။ ဒုတိယအချက်အနေဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများသည် ကုလသမဂ္ဂတွင် မဲအများစု (၁၉၃ မဲတွင် ၁၄၀ ခန့်) ရထားပြီး အထွေထွေ ညီလာခံသည် ၎င်းတို့အတွက် နေရာတစ်ခုအဖြစ် မြင်သောကြောင့် ကုလသမဂ္ဂသည် ဖွံ့ဖြိုးဆဲ နိုင်ငံများ၏ အကျိုးစီးပွားအတွက် ပိုပြီးသင့်လျော်သည်။ နောက်ဆုံးအချက်အနေဖြင့် အကာအကွယ် ပေးခြင်းနှင့် ပတ်သက်လာလျှင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး တစ်ခုတည်းကိုသာ အဓိကထားသည့် ILO စာချုပ်ထက် လူ့အခွင့်အရေးစာချုပ်သည် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည်။ ထိုအချက်သည် အလုပ်သမား မိသားစု၏ အခွင့်အရေးများပါ ပါဝင်သော စာချုပ်၏ခေါင်းစဉ်ကို ကြည့်ခြင်းအားဖြင့်လည်း ရှင်းလင်း စွာ သိနိုင်သည်။



မှတ်သားဖွယ်ရာ

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ILO ကွန်ဗင်းရှင်းများနှင့် အကြံပေးချက်များ

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ကာကွယ်ပေးသည့် အဓိကကျသော ILO ကွန်ဗင်းရှင်းများမှာ -

- အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း အမှတ် (၉၇)
- ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မတရားဆက်ဆံခံရသည့် အခြေအနေများ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပေါ် တန်းတူအခွင့်အလမ်းပေးရေးနှင့် အညီအမျှဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း အမှတ် (၁၄၃)
- အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ အမှတ် (၈၆)
- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ အမှတ် (၁၅၁)
- အတင်းအဓမ္မ သို့မဟုတ် မလုပ်မနေရ အလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း အမှတ် (၂၉)
- အတင်းအဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေမှု ချုပ်ငြိမ်းရေးဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း အမှတ် (၁၀၅)
- အိမ်တွင်းအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း အမှတ် (၁၈၉)

၇.၂ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများအားလုံး၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (ICRMW)

ICRMW ရေးဆွဲခြင်းကို ၁၉၇၀ ခုနှစ်များ နှောင်းပိုင်းတွင် စတင်ခဲ့သော်လည်း နောက်ထပ် ဆယ်စုနှစ် တစ်ဝက်ကျော်သည်အထိ ရေးဆွဲပြီးခြင်း မရှိခဲ့ပေ။ ထိုစာချုပ်ကို ၁၉၉၀ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ ၈ ရက်နေ့တွင် အထွေထွေညီလာခံမှ အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ ၂၀၀၃ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ (၁) ရက်နေ့တွင် ICRMW စာချုပ်ကို အသက်ဝင်အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် လိုအပ်သော နိုင်ငံပေါင်း (၂၀) ၏ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးမှုရရှိချိန်အထိ (၁၃) နှစ် အချိန်ယူခဲ့ရသည်။ ဖိလစ်ပိုင်နှင့် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံတို့သည် အရှေ့တောင်အာရှဒေသမှ ICRMW ၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို လက်ခံသောနိုင်ငံများ သို့မဟုတ် ၎င်းလူဦးရေအများဆုံးရှိသော ထိုင်း၊ မလေးရှားနှင့် စင်ကာပူကဲ့သို့ နိုင်ငံများက ကွန်ဗင်းရှင်းကို အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးရန် တွန့်ဆုတ်ကြသည်။ ဤအချက်က ကွန်ဗင်းရှင်း၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအကျိုးဝင်မှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို ထိခိုက်စေသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများသည် အချိုးဖောက်ခံရမှု ဖြစ်ပွားမှုအများဆုံးသော နေရာများတွင် ပို၍အားနည်းကြသည်။

ကမ္ဘာတစ်ဝန်းတွင် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း နည်းပါးရသည့် အကြောင်းရင်းများစွာ ရှိသည်။ လက်ရှိတွင် အတည်ပြုလက်မှတ်ထိုးထားပြီးသား နိုင်ငံများအားလုံးသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို နိုင်ငံခြားသို့ပို့နေသော နိုင်ငံများဖြစ်သည်။ မက္ကဆီကို၊ အီဂျစ်နှင့် အာဂျင်တီးနားကဲ့သို့နိုင်ငံများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အဝင်ရောအထွက်ပါရှိနေသည့် နိုင်ငံများနှင့် ကြားခံစခန်းထောက် နိုင်ငံများက ခြွင်းချက်အဖြစ် ပါဝင်ကြသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အစိုးရများ

သည် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရန် တွန့်ဆုတ်ကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကွန်ဗင့်ရှင်းတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်များကို လိုက်နာရန် အရွယ်အစားကြီးမားလှသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား လူဦးရေ နှင့်ပတ်သက်သည့်ကိစ္စကို စီမံရသော တာဝန်ဝတ္တရားများအတွက် စိုးရိမ်မှုကြောင့်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ အားဖြင့် အမေရိကန်၊ ရုရှား၊ ဂျာမနီနှင့် ဆော်ဒီအာရေဗီးယား စသည့်နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံချင်းစီတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ၅ သန်းခန့်ရှိသည်။ စင်ကာပူနှင့် ကူဝိတ် စသည့်နိုင်ငံများတွင် အလုပ် လုပ်နေသောလူဦးရေ၏ ၅၀% မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များ၏ ၁၀အခြေအနေများကို ပြောင်းလဲလျှင် ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးတွင်လည်း အကျိုးသက်ရောက်မှု များ ရှိလာနိုင်သည်။ ထိုအကျိုးသက်ရောက်မှုများ မည်သို့ဖြစ်ပွားလာမည်ဆိုသည်မှာ အငြင်းပွားဖွယ် အတိ ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများကို တိုးမြှင့်ကာကွယ်ပေးခြင်းမှ အပြုသဘောဆောင်သော အကျိုး သက်ရောက်မှုများရှိလာနိုင်သလို စီးပွားရေး ကုန်ကျစရိတ်များလည်း တွဲဆက်ပါလာမည် ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်သည် အကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ယခင် စံချိန် စံညွှန်းများကို နည်းလမ်းများစွာဖြင့် ချဲ့ထွင်ခဲ့သည်။ အရေးပါသော အပြောင်းအလဲတစ်ခုမှာ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရာတွင် အထောက်အထားမရှိ၊ မှတ်ပုံတင်မထား သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကိုပါ ထည့်သွင်းထားခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။

၇.၂.၁ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း

ICRMW စာချုပ်ပါ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဟူသော စကားရပ်၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက် တွင် ပါဝင်သင့်ပါဝင်ထိုက်သူများ ပါဝင်ခြင်းကြောင့် မှတ်သားဖွယ်ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားတစ်ဦးဆိုသည်မှာ နိုင်ငံသားအဖြစ်နေထိုင်ခြင်းမဟုတ်သော နိုင်ငံတစ်ခု၌ လစာရသော လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် ဝင်ရောက်ရန်၊ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ဆဲနှင့် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ဖူးသော လူတစ်ဦးဟု ဖွင့်ဆိုသည်။

ဤအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်၏ အဓိကအချက်များမှာ -

- ၁။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အလုပ်မလုပ်ခင်၊ အလုပ်လုပ်ချိန်နှင့် အလုပ်လုပ်ပြီးချိန် တို့တွင် ၎င်း၏အခွင့်အရေးများကို ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ အခွင့်အရေးများကို ၎င်းတို့အလုပ်ပြီးချိန်တွင် ရပ်တန့်ထား၍မရပါ။ (သို့မဟုတ်ပါက ၎င်းတို့ကို အလုပ်မှဖြုတ်ပစ် ခြင်းဖြင့် အခွင့်အရေးများ အလွယ်တကူ ဆုံးရှုံးသွားနိုင်သည်။) ထို့အပြင် အလုပ်ခန့်ထားရန် အတွက် ခေါ်ယူချိန်နှင့် အလုပ်ရှိရာသို့ ခရီးသွားချိန်များတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အနိုင်ကျင့်ခံရခြင်းတို့မှ ကာကွယ်ပေးသင့်သည်။
- ၂။ အလုပ်သမားတစ်ဦးအဖြစ် ရှုမြင်ရန် အလုပ်သမားများကို အခကြေးငွေပေးရန် လိုအပ်သည်။ တစ်နည်းပြောရလျှင် အလုပ်သည် တရားဝင်ဖြစ်ရန် သို့မဟုတ် တိကျသောအလုပ်ဖြစ်ရန် မလိုအပ်ပါ။ (အောက်တွင် ဆွေးနွေးထားသော ထူးခြားသည့် အချို့အလုပ်အမျိုးအစားများကို စာချုပ်တွင် ခွဲခြားထားသည်။)
- ၃။ အထောက်အထားရှိသော အလုပ်သမားနှင့် အထောက်အထားမရှိသော အလုပ်သမားများ အကြား ခွဲခြားထားမှု မရှိရပါ။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုသည်မှာ ၎င်းတို့ နိုင်ငံသားဖြစ်သော

နိုင်ငံ၏အပြင်ဖက်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသောသူများ ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားအားလုံးသည် ထိုအခွင့်အရေးများကို ခံစားခွင့်ရှိသည် (အထောက်အထားရှိသော အလုပ်သမားများသည် အခြားအခွင့်အရေးများကိုလည်း ခံစားခွင့်ရှိသည်)။

ထို့အပြင် စာချုပ်၏ခေါင်းစဉ်နှင့် ပထမဆုံးပုဒ်မတွင် အလေးထားဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များသည် ထိုအခွင့်အရေးများအားလုံးကို ခံစားခွင့်ရှိစေသင့်သည်။ ထို့ကြောင့် စာချုပ်တွင် အလုပ်သမားများ ၎င်းတို့၏ ဇနီး/ခင်ပွန်းနှင့် သားသမီးများအတွက် ကာကွယ်ပေးခြင်းပါ အကျုံးဝင်သည်။ သို့သော် ICRMW တွင် လူ့အမျိုးအစားအချို့ကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအဖြစ် မသတ်မှတ်ပါ။ ၎င်းတို့ထဲတွင် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ လုပ်သားများ၊ ကုလသမဂ္ဂကဲ့သို့ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် အလုပ်လုပ်နေသူများ၊ ဒုက္ခသည်များ၊ နိုင်ငံမဲ့ဖြစ်နေသူများနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ ပါဝင်သည်။ ထိုသူများကို အကာအကွယ် ပေးရန် အခြားသော အစီအမံများ ရှိနိုင်ပါသေးသည်။ ဥပမာ - ၎င်းတို့၏ သံရုံးများမှတစ်ဆင့် သံတမန်ဆိုင်ရာလမ်းကြောင်းအားဖြင့် အကာအကွယ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ အခြေအနေ အလိုက် အကာအကွယ်ပေးသည့် အခြားသောစာချုပ်များ (အထူးသဖြင့် ဒုက္ခသည်များနှင့် နိုင်ငံမဲ့ ဖြစ်နေသူများ) ဖြစ်သည်။

၇.၂.၂ ICRMW တွင်ပါဝင်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ

ICRMW တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် လူ့အခွင့်အရေးပုံစံ (၃)မျိုး ရှိပါသည်။ ပထမအမျိုးအစားမှာ အလုပ်သမားများအတွက် ရှိပြီးသား လူ့အခွင့်အရေးများနှင့်တူညီပြီး အချို့မှာ ပြဋ္ဌာန်းပြီးရှိသော်လည်း အစိုးရအချို့က မသိကျိုးကျွန်ပြုထားသည်။ ဒုတိယအမျိုးအစားမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် သက်သက် သတ်မှတ်ထားသော အခွင့်အရေးအသစ်များ ဖြစ်ကြသည်။ တတိယအမျိုးအစားမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးအစားအမျိုးမျိုးအတွက် သက်ဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများ ဖြစ်ကြသည်။ ထိုအခွင့်အရေးများကို အစဉ်အတိုင်း စစ်ဆေးကြည့် ပါက ICRMW သည် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းမှ ကင်းလွတ်ခွင့်နှင့် အသက်ရှင်သန်ခွင့် အစရှိသည့် ရှိပြီးသား လူ့အခွင့်အရေးများကို ပြန်လည်ဖော်ပြထားသည်။ လွတ်လပ်စွာ ဆန္ဒထုတ်ဖော်ခွင့်နှင့် လွတ်လပ်စွာကိုးကွယ်ခွင့်၊ နှိပ်စက်ခြင်းနှင့် ကျေးကျွန်ပြုခြင်းတို့မှ လွတ်လပ်ခွင့် အစရှိသည့် ICCPR တွင် ဖော်ပြထားသော လွတ်လပ်ခွင့်များလည်း ပါရှိသည်။ မျှတသော တရားစီရင်ခြင်းကို ရရှိခွင့်နှင့် မတရားဖမ်းဆီးချုပ်နှောင်ခံရခြင်း စသည့် တရားဥပဒေဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများလည်း ကွန်ဗင်းရှင်း တွင် ပါဝင်သည်။ အခြား စာချုပ်အများအပြားတွင် ထိုအခွင့်အရေးများ ရှိနေပြီးဖြစ်၍ ထပ်ပြန် တလဲလဲ ဖြစ်နေသည်ဟု ထင်မြင်နိုင်သော်လည်း အစိုးရများက ထိုအခွင့်အရေးများကို ဖယ်ရှားပြီး ၎င်းတို့၏ ဥပဒေများနှင့်ကျင့်ထုံးများကို မဖန်တီးနိုင်စေရန် ထိုအခွင့်အရေးများကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများ အားရှင်းလင်းစွာ ပေးထားခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပမာ - အစိုးရတစ်ရပ်က တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ရဲကိုတိုင်ကြားမှုမပြုလုပ်နိုင်ဟု ဖော်ပြထားသော မူဝါဒတစ်ရပ် ရှိကောင်းရှိနိုင်သည်။ ထိုအဖြစ်မျိုးသည် ဥပဒေအောက်တွင် ညီမျှသောကာကွယ်ခြင်းကို ရရှိရမည် ဆိုသည့် လူ့အခွင့်အရေးစံနှုန်းကို ရှင်းလင်းစွာ ဆန့်ကျင်လျက်ရှိသည်။ ထို့အပြင် ထိုအခွင့်အရေး များကို ဤစာချုပ်တွင် ထပ်မံထည့်သွင်းထားခြင်းအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ရရှိထိုက်သော

အခွင့်အရေးများမှာ မည်သည်တို့ဖြစ်ကြသည်ကို ပို၍ရှင်းလင်းစွာ ပြဋ္ဌာန်းပြီး ဖြစ်သွားခဲ့သည်။ ဥပမာ - ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးမှာ မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း စစ်ဆေးရာတွင် ထိုဥပဒေများနှင့်အညီ သာ ဆောင်ရွက်ရမည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အစုလိုက် ဖမ်းဆီးချုပ်နှောင်ခြင်းကို လူ့အခွင့် အရေးချိုးဖောက်ခြင်းအဖြစ် ယူဆသည် (သို့သော် ထိုင်းနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံတို့တွင် ထိုကဲ့သို့ ချိုးဖောက်မှုများသည် ဖြစ်နေကျဖြစ်သည်)။

မှတ်သားဖွယ်ရာ

အထောက်အထားရှိ မရှိနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအားလုံး ရရှိခံစားနိုင်မည့် အခွင့်အရေးများ

- ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း
- မည်သည့်နိုင်ငံကိုမဆို ထွက်ခွာနိုင်ပြီး မူရင်းနိုင်ငံကို ပြန်လည်ဝင်ရောက်နိုင်သော လွတ်လပ်ခွင့်
- လွတ်လပ်စွာ အသက်ရှင်သန် ရပ်တည်ခွင့်
- အနှိပ်စက်ခံရခြင်းနှင့် မတရားဆက်ဆံခံရခြင်းတို့မှ လွတ်လပ်ခွင့်
- ကျေးကျွန် သို့မဟုတ် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းတို့မှ လွတ်လပ်ခွင့်
- လွတ်လပ်စွာ တွေးခေါ်ခွင့်၊ ယုံကြည်ခွင့်နှင့် ကိုးကွယ်ခွင့်
- လွတ်လပ်စွာ ထင်မြင်ယူဆခွင့်နှင့် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်
- ပုဂ္ဂလိက အခွင့်အရေး၊ မိသားစု၊ နေအိမ်၊ စာပေးစာယူနှင့် အခြားသော ဆက်သွယ်မှုတို့ကို အသိမပေးဘဲ သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့်မညီညွတ်သော နှောင့်ယှက်စွက်ဖက်ခြင်းတို့မှ လွတ်လပ်ခွင့်
- ပစ္စည်းဥစ္စာပိုင်ဆိုင်နိုင်ရန် အခွင့်အရေး
- လူတစ်ဦး၏ လွတ်လပ်မှုနှင့် လုံခြုံမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး
- ဥပဒေအရ ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းခြင်းအောက်တွင် လူသားဆန်စွာ ဆက်ဆံခံရပိုင်ခွင့်
- အဆင့်အတန်းရှိသော၊ လွတ်လပ်သော၊ ဘက်မလိုက်သော တရားရုံးတွင် အများပြည်သူ ရှေ့မှောက်တွင် မျှတစွာ ကြားနာစီရင်ခွင့် အခွင့်အရေး
- ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို နောက်ကြောင်းပြန် ကျင့်သုံးခြင်းကို တားမြစ်ခြင်း
- ချုပ်ဆိုခဲ့ဖူးသော စာချုပ်အတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်မှုအတွက် အကျဉ်းချခံခြင်းကို တားမြစ်ခြင်း
- ခရီးသွားလာခွင့် သို့မဟုတ် သက်သေခံအထောက်အထားများ ဖျက်ဆီးခြင်းကို တားမြစ်ခြင်း
- အုပ်စုအလိုက် နှင်ထုတ်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် မမျှတသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြင့် နှင်ထုတ်ခံရခြင်းကို တားမြစ်ခြင်း
- သံတမန်ဆိုင်ရာ အထောက်အကူပေးခြင်းကို ရရှိခံစားပိုင်ခွင့်



- ဥပဒေရေးရာမဟုတ်ဘဲ လူတစ်ဦးအနေဖြင့် အသိအမှတ်ပြုခံရပိုင်ခွင့်
- အချို့ အလုပ်လုပ်ခွင့်အခြေအနေနှင့် လစာခံစားခွင့်အတွက် နိုင်ငံသားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များအကြား တန်းတူညီမျှဆက်ဆံမှု ရရှိခွင့်
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အခွင့်အရေး
- လူမှုလုံခြုံရေးကို တန်းတူညီမျှ ခံစားပိုင်ခွင့် ရှိရေး
- အရေးပေါ် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု အခွင့်အရေး
- ကလေးတစ်ဦးသည် အမည်၊ မွေးစာရင်းနှင့် နိုင်ငံသား ရရှိပိုင်ခွင့်
- အစိုးရပညာရေးကို တန်းတူညီမျှစွာ လက်လှမ်းမီရေး

ICRMW တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် တိကျသော အခွင့်အရေးများကို ပေးထားသည်။ ဥပမာ - မှတ်ပုံတင်ကိစ္စများကို သိမ်းယူခြင်း သို့မဟုတ် ဖျက်ဆီးခြင်းတို့ကို မပြုလုပ်နိုင်ပါ(ပုဒ်မ ၂၁)။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်များက ပြုလုပ် တတ်သည့် အကျင့်မှာ စက်ရုံများမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ထွက်သွားပြီး၊ အခြားအလုပ်များတွင် အလုပ်ရှာဖွေပါက ခက်ခဲစေရန် မှတ်ပုံတင်ကိစ္စများနှင့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များကို ကိုင်ဆောင်ခွင့် မပြုခြင်းနှင့် သိမ်းဆည်းထားခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ ချိုးဖောက်မှုများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများကို ရဲများက လိုက်လံနှောင့်ယှက်ရန် ခွင့်ပြုပေးသလိုဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများသည် ဥပဒေအရ လိုအပ်သော အထောက်အထားများ မရှိတော့၍ ရဲများကို လာဘ်ပေးရနိုင်သည်။ အခြားသော အခွင့်အရေးတစ်ခုမှာ နိုင်ငံသားများရရှိသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် ဆက်ဆံရေး ကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများလည်း အညီအမျှ ရရှိရန်ဖြစ်သည်။ ထိုသူတို့ အလုပ်လုပ်ခွင့် ပြီးဆုံး သည့်အချိန်အထိ နိုင်ငံအတွင်း အချိန်ကာလတစ်ခုအထိ နေထိုင်နိုင်ရန်လည်း အခွင့်အရေးရရှိရမည် ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံမှ အလုပ်သမားများကို အလုပ်ပြီးပြီးချင်း ချက်ချင်းအလုပ်မှ နှင်ထုတ်သည့် ကိစ္စကို ရပ်တန့်စေရန်ဖြစ်သည်။ အခြားသော အခွင့်အရေးများတွင် အစုလိုက်နှင့်ထုတ်ခြင်းမှ လွတ်လပ်ခွင့် (ပုဒ်မ ၂၂)၊ အဖမ်းခံခဲ့ရလျှင် သံတမန်အကူအညီရရှိရန် အခွင့်အရေး (ပုဒ်မ ၂၃) နှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား၏ ကလေးများအတွက် ပညာသင်ခွင့်ရရှိစေရန် (ပုဒ်မ ၃၀) တို့ဖြစ် သည်။ အခြားအရေးကြီးသည့် အခွင့်အရေးတစ်ခုမှာ လုပ်ခလစာကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား၏ မိခင်နိုင်ငံသို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ခွင့်ရရှိရန် ဖြစ်သည်။

စာချုပ်၏အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် လူသားဆန်သည့် အခြေအနေများကို ဖန်တီးပေးရန်ဖြစ်သည်။ စာချုပ်အခန်း (၆) တွင် အသေးစိတ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ယခင်ထက်ပို၍ ကောင်းမွန်သော ဝန်ဆောင်မှုများဖြစ်သည့် ကောင်စစ်ဝန်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းရပ်များ၊ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများ၊ မိမိတို့၏ မူလနိုင်ငံသို့ အလွယ်တကူ ပြန်နိုင်ခွင့်ရှိခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်း နေထိုင်သူများအား လူသစ်စုဆောင်းခြင်းနှင့် တရားမဝင်လျှို့ဝှက်စွာသွားလာမှုတို့ ပပျောက်ရေး အတွက် ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။



သဘောတရားရေးရာ ရှင်းလင်းချက်

ငွေလွှဲပြောင်းပေးပို့ခြင်း

ငွေလွှဲပြောင်းပေးပို့ခြင်း ဆိုသည်မှာ မိမိနိုင်ငံအပြင်ဘက်တွင် နေထိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် အခြားသူများမှ ငွေနှင့်ပစ္စည်းများကို နေရပ်ရင်းသို့ ပြန်ပို့ခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများက ထိုသို့ ပြန်ပို့ခွင့်ရှိသောအခါ ငွေနှင့်ပစ္စည်းများသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အရေးပါသော သက်ရောက်မှုများ ရှိသည်။ အချို့ဖြစ်ရပ်များတွင် နိုင်ငံ၏စီးပွားရေးအပေါ်ကိုပါ သက်ရောက်မှု ရှိသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ပြန်ပို့ငွေသည် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ စီးပွားရေး၏ ကြီးမားသော အစိတ်အပိုင်းဖြစ်သလို၊ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများစွာ၏ အခြေအနေကိုလည်း တိုးတက်ပြောင်းလဲစေခဲ့သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အခြားနိုင်ငံ သို့မဟုတ် အခြားဒေသတွင် နေထိုင်နေသော်လည်း ၎င်းတို့သည် အခွင့်အလမ်းသစ်များကို ယူဆောင်လာပေးသည့် တွန်းအားများ ဖြစ်နိုင်ကြသလို စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှု၏ အရင်းအမြစ်တစ်ခုလည်း ဖြစ်သည်။ ငွေလွှဲပို့ခြင်းသည် အရှေ့တောင်အာရှဒေသရှိ ဆွဲငင်အားတစ်ခု (လူများ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ရန် လှုံ့ဆော်ပေးသော ဆွဲဆောင်မှု တစ်ခုတစ်ရာ) ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ လွှဲပို့ငွေများကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် နေရပ်ရင်းသို့ ငွေလွှဲပို့နိုင်ခွင့်ရှိခြင်းတို့သည် အလုပ်သမားများအတွက် အလွန်အရေးကြီးပြီး ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးလည်း ဖြစ်သည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို အမျိုးအစား (၃)မျိုး ခွဲခြားထားသည်။ (၁) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အားလုံး၏အခွင့်အရေးများ (အထက်တွင်အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည်)၊ (၂) အထောက်အထားရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ပေးထားသော အပိုအခွင့်အရေးများ၊ (၃) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အထူးအမျိုးအစားများအတွက် အခွင့်အရေးများ ဖြစ်ကြသည်။

အထောက်အထားရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ပုဒ်မပေါင်း နှစ်ဆယ်တွင် ပါရှိသော နောက်ထပ်အခွင့်အရေးများကို ခံစားခွင့်ရှိသည်။ ၎င်းအခွင့်အရေးများထဲတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂဖွဲ့စည်းခွင့် (ပုဒ်မ ၄၀)၊ နေအိမ်နှင့် လူမှုဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိခံစားခွင့် (ပုဒ်မ ၄၃) နှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ကလေးငယ်များ ဒေသတွင်းပညာရေးအဖွဲ့အစည်းများထံမှ ပညာသင်ကြားခွင့် (ပုဒ်မ ၄၅) တို့ဖြစ်သည်။ အထောက်အထားရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အဆိုပါ အပိုခံစားခွင့်များသည် ပုံမှန်အခြေအနေတွင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများပြုလုပ်လိုစိတ်ရှိလာပြီး ပုံမှန်လမ်းကြောင်းမှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြစေရန် မက်လုံးပေးသည့် အားထုတ်မှုတစ်ခုအဖြစ် ရှုမြင်နိုင်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အထူးအမျိုးအစားများမှာ နယ်စပ်ဒေသ အလုပ်သမားများ (ဥပမာ - နိုင်ငံတစ်ခု၏ နယ်စပ်ဒေသတွင် နေထိုင်ပြီး တစ်ဖက်နိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်သောသူ)၊ ရာသီအလိုက် အလုပ်သမား (တစ်နှစ်လျှင် လအနည်းငယ်သာ အခြားနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်သောသူ) သို့မဟုတ် စီမံကိန်းအလုပ်သမား (အခြားနိုင်ငံတစ်ခုတွင် တိကျသော အချိန်ကာလတစ်ခုအတွက် အလုပ်လုပ်ပြီး စီမံကိန်းပြီးစီးသည့်အခါ အလုပ်လုပ်ခွင့်လည်း ပြီးဆုံးသည့်သူ)တို့ ပါဝင်သည်။ အဆိုပါ အလုပ်သမားများသည် စံသတ်မှတ်ထားသော အခွင့်အရေးအားလုံးကို ခံစားခွင့်ရှိသော်လည်း

၎င်းတို့သည် အလုပ်လုပ်သောနိုင်ငံတွင် အချိန်ပြည့်နေထိုင်ခြင်းမရှိ၍ လူမှုဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ကလေးများအတွက် ပညာရေးအခွင့်အလမ်းများကို ကန့်သတ်ထားသည်။

၇.၂.၃ ICRMW ၏ အားနည်းချက်များ

ဤစာချုပ်သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကာကွယ်ခြင်းအတွက် သိသိသာသာပင် တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သော ခြေလှမ်းများ ရှိခဲ့သော်လည်း အသစ်ပေါ်ထွက်လာသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးအစားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အားနည်းချက်တချို့ရှိသည်။ ဥပမာ - ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီးများအတွက် တိကျသော သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ မရှိသဖြင့် ထိုစာချုပ်သည် ဂျန်ဒါအရေးကို မျက်ကွယ်ပြုထားသည်ဟု ဆိုကြသည်။ ဂျန်ဒါရှုထောင့်မှကြည့်လျှင် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၏ အခွင့်အရေးများကို တန်းတူပင် အကာအကွယ်ပေးရန် လိုအပ်သည်။ အလုပ်အကိုင်များ၏သဘာဝသည် ဂလိုဘယ်လိုက်ဇေးရှင်း၏ သက်ရောက်မှုကြောင့် ပြောင်းလဲလာခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အမျိုးသမီးများ လွှမ်းမိုးလာသော လုပ်ငန်းအလေ့အထ အသစ်များကြောင့် ယခုအခါ အမျိုးသမီးများသည် အလုပ်မြန်ဆုံး ကြီးထွားနေသော လုပ်သားထုကြီး တွင် ပါဝင်လာသည်။ သို့သော်လည်း ဤစာချုပ်တွင် အလုပ်ခွင်အတွင်း လိင်မှုဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံ ခံရခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ခလစာ ကျားမတန်းတူ ခံစားခွင့်မရှိခြင်းအစရှိသည်ဖြင့် အမျိုးသမီးများ ရင်ဆိုင်ရနိုင်သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို တိုက်ရိုက်ဖြေရှင်းပေးထားခြင်းမရှိပါ။ ထိုကဲ့သို့ သော ပြဿနာများကိုဖြေရှင်းရာတွင် အလုပ်သမားအချင်းချင်း ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မရှိစေရဆိုသည့် စည်းကမ်းဖြင့် ဖြေရှင်းနိုင်သည်ဟု ငြင်းဆန်နိုင်သော်လည်း ထိုခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေး ဥပဒေများက အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို လုံလောက်စွာ အကာအကွယ်မပေးနိုင်ပါ။ အဆိုပါ အားနည်းချက်သည် အမျိုးသမီးများသာ လုပ်ကိုင်တတ်ကြသော အိမ်အကူလုပ်ငန်းများတွင် အထူးသိသာ ထင်ရှားသည်။ အကြောင်းမှာ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် မကြာခဏပင် စည်းမျဉ်းဥပဒေများနှင့် အကျိုးမဝင်ဘဲ ပုဂ္ဂလိကအိမ်များတွင် အလုပ်လုပ်ကြသဖြင့် မတရားမှုများကို တိုင်ကြားရန် ၎င်းတို့အချင်းချင်း စုစည်းတွေ့ဆုံရန်၊ အချိန်ပို အလုပ်လုပ်ရခြင်းနှင့် အခြားလုပ်ငန်းခွင် စည်းကမ်းတင်းကျပ်မှုများအပေါ်တွင် စောဒကတက်ရန် အလွန်ခက်ခဲစေသည်။ ဤဒေသအတွင်း အထင်ရှားဆုံး မတရားပြုကျင့်မှုအချို့မှာ အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်ခဲ့သည် (အချို့ ဖြစ်ရပ်များသည် သံတမန်ဆက်သွယ်မှု ဖြတ်တောက်ခြင်းအထိ ဦးတည်ခဲ့သည်။ ဥပမာ- စင်ကာပူနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအကြားတွင်ဖြစ်ပွားခဲ့သော Flor Contemplacion ဆိုသူ အိမ်အကူအမျိုးသမီး၏ ဖြစ်ရပ်မှ နမူနာဖြစ်သည်။)။ ထည့်သွင်းစဉ်းစားဖူးခြင်းမရှိသေးသော အခြားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များမှာ ငယ်ရွယ်သူ အလုပ်သမားများ (အသက် ၁၈ နှစ်အောက် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေ သူများ) ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့သည် အထူးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု လိုအပ်နိုင်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုသို့ ဝင်ရောက်ရန် အငယ်ဆုံးအသက်အရွယ်ဆိုင်ရာ ကွန်ဗင့်ရှင်း (ILO 138) သည် အလုပ်လုပ်နေကြ သော နိုင်ငံတွင်သတ်မှတ်ထားသည့် အငယ်ဆုံးအသက်အရွယ် (အသက် ၁၂ နှစ်မှ ၁၅ နှစ်အထိ ဖြစ်နိုင်သည်)ကို အကာအကွယ်ပေးထားသော်လည်း အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၁၈ နှစ်အထိ အလုပ်လုပ်နေ သူများအနေဖြင့် အထူးအကာအကွယ်ပေးမှု လိုအပ်သည်ကို အသိအမှတ်ပြုထားခြင်း မရှိပါ။ ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အရွယ်ရောက်ပြီးသော သားသမီးများဖြစ်သည့် ဒုတိယ မျိုးဆက်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို စာချုပ်ထဲတွင် ရည်ညွှန်းဖော်ပြထားခြင်း မရှိပါ။ လုပ်သား

များရွှေ့ပြောင်းခြင်း အစဉ်အလာရှိခဲ့သော အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာ မျိုးဆက်နှစ်ဆက်မြောက်၊ တစ်ခါတစ်ရံ သုံးဆက်မြောက်နေထိုင်ခဲ့သော အလုပ်သမားများ ရှိသည်။

သာဓက

Flor Contemplacion ဖြစ်ရပ်

ဖလော်ကွန်တန်ပလေစွန် Flor Contemplacion သည် ဖိလစ်ပိုင် အိမ်အကူအလုပ်သမားအဖြစ် စင်ကာပူတွင် အလုပ်လုပ်နေစဉ် လူသတ်မှုကျူးလွန်ကြောင်း တွေ့ရှိပြီး တရားစွဲခြင်း ခံခဲ့ရသည်။ ၁၉၉၅ ခုနှစ် မတ်လ ၁၇ ရက်တွင် သူ့ကိုကွပ်မျက်ခဲ့သည်။ သို့သော် ထိုဖြစ်စဉ်မှာ အငြင်းပွားဖွယ် အဖြစ် ယခုချိန်ထိ ရှိနေဆဲဖြစ်သည်။ အိမ်အကူတစ်ယောက်သည် လည်မျိုကို အညှစ်ခံရပြီး သေဆုံးသည်ဟု တွေ့ရှိရပြီး ထိုအိမ်အကူက ထိန်းနေသော အသက် ၄ နှစ်အရွယ် ကလေးတစ်ဦးမှာ ရေချိုးခန်းထဲတွင် ရေနစ်သေဆုံးနေသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ အသတ်ခံခဲ့ရသော အိမ်အကူ၏ ဒိုင်ယာရီ စာအုပ်ကိုဖတ်ပြီး ရဲများက ဖလော်ကို မသင်္ကာဖြစ်ခဲ့ပြီး သူကလည်း လူသတ်မှုကို ကျူးလွန်ခဲ့သည်ဟု ဝန်ခံခဲ့သည်။ ဖလော်၏ စိတ်အခြေအနေ မတည်ငြိမ်မှုနှင့် ထိုကလေး၏ ဖခင်က သားဖြစ်သူ ရေနစ်သေဆုံးနေသည်ကို တွေ့ရှိပြီး အိမ်အကူကို လည်ပင်းညှစ်သတ်နိုင်သည့်အချက်ကို မစစ်ဆေးဘဲ လစ်လျူရှုခဲ့ကြသည်။



ဤဖြစ်ရပ်ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏အရေးကို ဆောင်ရွက်နေသော အဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် ပိုမိုစုစည်းမိကာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အကာအကွယ်ရရှိရေးကို ပို၍တင်ပြလာနိုင်ကြသည်။ အထူးသဖြင့် စင်ကာပူရှိ အိမ်အကူများအတွက် တောင်းဆိုမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်။ ဖလော်အတွက် သေဒဏ်စီရင်ချက်ကို အလွန်လျင်မြန်စွာဆုံးဖြတ်ချက်ချလိုက်သည်ဟု လူအများက သင်္ကာမကင်းဖြစ်ခဲ့ကြပြီး စင်ကာပူရဲများဘက်ကလည်း အခြားဖြစ်နိုင်ခြေများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ မပြုလုပ်ခဲ့ကြပါ။ ဖိလစ်ပိုင်အစိုးရဘက်ကလည်း မဆိုစလောက်သာ ပါဝင်ပတ်သက်ခဲ့ပြီး တရားရင်ဆိုင်နေရသော အိမ်အကူအတွက် ကောင်စစ်ဝန်မှတစ်ဆင့်ပေးနိုင်သော အကူအညီများ သို့မဟုတ် အကာအကွယ်ပေးမှုများကို အားမထုတ်ခဲ့သလောက်ပင်ဖြစ်သည်။ ထိုအမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ဖိလစ်ပိုင်မှ ပြည်သူများက များစွာစိတ်ပျက်ရကြောင်းကို အချိန်နှောင်းမှသာ ရိပ်မိခဲ့ကြသည်။ ဖလော်ကို သေဒဏ်ပေးခဲ့ခြင်းကို ဖိလစ်ပိုင်ပည်သူများက ဆန္ဒပြခဲ့ကြသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် စင်ကာပူမှ ဖိလစ်ပိုင် သံအမတ်ကို ပြန်လည်ခေါ်ယူခဲ့ပြီး နှစ်နိုင်ငံစာချုပ်အချို့ကိုလည်း ပယ်ဖျက်ခဲ့သည်။

အဆိုပါ ဖြစ်ရပ်နောက်ပိုင်းတွင် ၁၉၉၈ ခုနှစ်နောက်ပိုင်း စင်ကာပူနိုင်ငံသည်တွင် အိမ်အကူကို မတရားပြုကျင့်ခြင်းဥပဒေ (ဖြစ်မှုဆိုင်ရာ ကျင့်ထုံးဥပဒေ အခန်း ၇၃) ကို စတင်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး၊ အိမ်အကူများကို တရားဝင်ကာကွယ်ခြင်းကို တဖြည်းဖြည်း တိုးတက်ပြောင်းလဲနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် စင်ကာပူ၏ အလုပ်သမားရေးရာ ဝန်ကြီးဌာနမှ နိုင်ငံခြား အိမ်အကူများအား တစ်ပတ်လျှင် တစ်ရက်အနားပေးရန် ကြေညာခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် အဆိုပါ စည်းမျဉ်းကို ၂၀၁၃ ဇန်နဝါရီလမှ စတင်သည့် စာချုပ်အသစ်များတွင်သာ အကျုံးဝင်သည်။ အိမ်အကူကို သေဒဏ်ပေးခြင်းမှာ ထိုဖြစ်ရပ်တစ်ခုတည်းမဟုတ်ပါ။ မကြာသေးခင်က သီရိလင်္ကာနှင့်

အင်ဒိုနီးရှားအိမ်အကူများလည်း ဆော်ဒီအာရေးဗီးယားနိုင်ငံတွင် သေဒဏ်ပေးခြင်းခံရသောကြောင့် အိမ်အကူတင်ပို့သော နိုင်ငံများသည် အိမ်အကူများကိုကာကွယ်ပေးခြင်း တိုးတက်ကောင်းမွန်ရန် အတွက် ဥပဒေများပြဋ္ဌာန်းလာနိုင်ရန် ဦးတည်လှုပ်ရှားလာခဲ့သည်။ ဥပမာ - ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံသည် အိမ်အကူများ ဆော်ဒီအာရေးဗီးယားနိုင်ငံသို့ သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို ပိတ်ပင်ခဲ့သည်။ သို့သော် မကြာသေးခင်က ဆော်ဒီအာရေးဗီးယားအစိုးရနှင့် သဘောတူညီချက်တစ်ခု လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကာ ထိုစာချုပ်အရ အလုပ်သမားများကို အကာအကွယ်ပေးသော စည်းကမ်းများ (ဥပမာ - လစဉ် လုပ်ခလစာများ၊ သတ်မှတ်ထားသောအလုပ်ချိန်များနှင့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်တို့ကို သိမ်းယူမထားခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။)နှင့် ညီညွတ်ပါက ထိုနိုင်ငံသို့သွားရောက်ခြင်းကို ခွင့်ပြုသည်။

၇.၂.၄ ကတိပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း နည်းပါးသော အကြောင်းရင်းများ

ဤစာချုပ်ကို ကတိပြု လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းနည်းရသည့် အကြောင်းအရင်းများစွာရှိသည်။ အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို လက်ခံသည့်နိုင်ငံများမှ လက်မှတ်ထိုးထားခြင်း မရှိပါ။ ထို့အပြင် မည်သည့်ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံမှလည်း ဤစာချုပ်ကို ကတိပြု လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ သို့သော် လက်မှတ်မထိုးရခြင်းအကြောင်းရင်းများသည် တိကျခိုင်လုံမှု မရှိပါ။ ဥပမာ - ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံများက ထိုစာချုပ်သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အခွင့်အရေးများစွာပေးထားသည်ဟု ထင်မြင်ကြသည်။ သို့သော် ထိုဥပဒေများသည် ပြည်တွင်းဥပဒေများအတွင်းတွင်သာ အကျုံးဝင်ပြီး နောက်ထပ်ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများ မရှိကြပါ။ အချို့နိုင်ငံများက လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ ကောင်းလွန်းနေလျှင် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများ အလုံးအရင်းဖြင့် ဝင်ရောက်လာပြီး လူမှုလုံခြုံရေးစနစ်၊ ရဲနှင့်ဒေသခံ လူ့အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် ဖိအားများဖြစ်စေမည်ဟု ထင်မြင်ကြသည်။ သို့ရာတွင် ထိုကဲ့သို့ အလုံးအရင်းဖြင့် ဝင်ရောက်လာခြင်းမှာ မည်သည့်အခါကမျှ မဖြစ်ပေါ်လာခဲ့ပါ။ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများသည် အလုပ်ရှိရာသို့ သွားကြပြီး အလုပ်မရှိသည့်နေရာများသို့ မရွှေ့ပြောင်းကြပါ။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဦးရေသည် လုပ်သားလိုအပ်ချက်များနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး နိုင်ငံကောင်းခြင်း မကောင်းခြင်းနှင့် မသက်ဆိုင်ပါ။

အစိုးရများသည် အချို့သောရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အခွင့်အရေးများနှင့်ပတ်သက်၍ အငြင်းပွားဖွယ်ဖြစ်သည်ဟု စဉ်းစားကြသည်။ ဥပမာ - ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို လုပ်ခလစာ၊ အချိန်ပို၊ အားလပ်ရက်နှင့်အလုပ်မှရပ်နားခြင်း စသည်တို့တွင် ဒေသခံအလုပ်သမားများနှင့်တူညီစွာ ဆက်ဆံသင့်သည် (ပုဒ်မ ၂၅)။ လက်တွေ့တွင် အချို့သော ကုမ္ပဏီများက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို သုံးကြခြင်းမှာ ပို၍ဈေးပေါ့ပြီး အနိမ့်ဆုံးသတ်မှတ်ထားသောလစာအောက် လျှော့ပြီး ပေးနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးသမားများသည် အလုပ်သမားများကို အခွင့်အရေး အများအပြား ပေးသည့် ဥပဒေများမပြဋ္ဌာန်းရန် အစိုးရကို ဖိအားပေးကြသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကလေးများအတွက် နိုင်ငံသားအခွင့်အရေးစသည့် အခြားသော အခွင့်အရေးများကိုလည်း သဘောမတူတတ်ကြပါ။

ICRMW အနေဖြင့် အထောက်အထားမရှိသော အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို

ထည့်သွင်း အသိအမှတ်ပြုသည့် အချက်အပေါ်တွင်လည်း စိုးရိမ်ကြသည်။ နိုင်ငံအများစုသည် အထောက်အထားမရှိသော အလုပ်သမားများကို တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများဟုသာ ခေါ်ဝေါ်ကြပြီး အလွယ်တကူပင်ဖမ်းဆီးပြီး နေရပ်သို့ ပြန်ပို့ကြသည်။ သို့သော် ထိုအလုပ်သမား များကို အခွင့်အရေးရသင့်သူများဟု အသိအမှတ်ပြုလိုက်လျှင် အဆိုပါ ပြန်ပို့သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များကို ပြောင်းလဲပစ်ရတော့မည်။ အလုပ်သမားတို့အနေဖြင့်မူ နေရပ်ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်းကို တရား ဥပဒေအရ ပြန်လည်စောဒကတက်နိုင်စွမ်း ရှိသင့်သည်။ သို့မဟုတ် ဥပဒေကို ချိုးဖောက်လျှင် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းကိုပင် တရားဥပဒေအရ စိန်ခေါ်သင့်သည်။

စာချုပ်ကြောင့် ရရှိလာနိုင်သော အကျိုးရလဒ်များကို အစိုးရများက လျစ်လျူရှုတတ်ကြ သည်။ ကမ္ဘာပေါ်ရှိ နိုင်ငံများသည် ၎င်းတို့၏ စက်မှုလုပ်ငန်းများ ကြီးထွားလာရန်အတွက် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအပေါ် မှီခိုနေကြရာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို မတရားဆက်ဆံခြင်းသည် စီးပွားရေးအတွက်လည်း မကောင်းနိုင်ပါ။ အခြေအနေများ အလွန်ဆိုးရွားပါက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများသည် ထိုအရပ်ဒေသများသို့ လာရောက်ပြီး အလုပ်လုပ်မည် မဟုတ်ပါ။ သို့မဟုတ် ပို၍ကောင်းမွန်သော အလုပ်အခြေအနေကို ရှာတွေ့လျှင် သူတို့သည် အခြားနိုင်ငံများသို့ ထွက်ခွာ လိမ့်မည်။ မကြာသေးခင်ကပင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒီမိုကရေစီအပြောင်းအလဲနှင့်အတူ မြန်မာရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ မှီခိုနေသည့် ထိုင်းနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံတို့မှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များက မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ၎င်းတို့နေရပ်သို့ပြန်သွားခြင်း စတင်လာနေကြသည်ကို စိုးရိမ်ကြသည်။ စက်ရုံအချို့သည် လုပ်ခလစာများတိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ဆက်လက်နေထိုင်လုပ်ကိုင်စေရန် မက်လုံးများ ပေးခဲ့ကြသည်။

၇.၃ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်ခြင်း

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အလုပ်စခေါ်ချိန်မှစ၍ အလုပ်ပြီးဆုံးသည့်တိုင်အောင် ခြိမ်းခြောက်မှုနှင့် ချိုးဖောက်မှု ပုံစံအမျိုးမျိုးနှင့် ရင်ဆိုင်ရသည်။ အထူးသဖြင့် အထောက်အထား မရှိသော ပုံမှန်မဟုတ်သော အခြေအနေများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ထိခိုက်နစ်နာ ကြသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ခြိမ်းခြောက်မှုများနှင့် ရင်ဆိုင်ရသည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ၎င်းတို့သည် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံပြင်ပတွင် နေထိုင်ကြသောသူများဖြစ်ကြပြီး လက်ခံရသူနိုင်ငံ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် ဝန်ထုပ်ဖြစ်ပြီး စီးပွားရေးအတွက် ဆိုးကျိုးဖြစ်သည်ဟု ပုံဖော်ခံရသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ခြိမ်းခြောက်မှုနှင့် မတရားခံရမှုများကို ရဲများသို့ တိုင်ကြားရန် စိုးရိမ်ကြသည်။ ရဲများနှင့် တရားရေးစနစ်သည် ၎င်းတို့ကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်သည်ဟု မယူဆ သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ကာကွယ်ရေးစနစ် မရှိလျှင် ၎င်းတို့၏ လုံခြုံရေးနှင့် မျှတစွာဆက်ဆံခံရရေး တို့အတွက် လူ့အခွင့်အရေးကိုသာလျှင် နောက်ဆုံးရွေးချယ်စရာအဖြစ် အသုံးပြုကြရမည်။

လိမ်လည်လှည့်ဖြားမှု

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား လိမ်လည်လှည့်ဖြားမှုသည် ဒေသအတွင်းတွင် ပျံ့နှံ့လျက်ရှိသည်။ ထိုဖြစ်ရပ်များတွင် ကုမ္ပဏီများ သို့မဟုတ် တစ်စုံတစ်ဦးက အကျိုးအမြတ်များ

မက်လုံးပေးသည့် လုပ်ငန်းစာချုပ် (မကြာခဏဆိုသလို လုပ်ခလစာငွေများနှင့် ပတ်သက်လျက်ရှိ) များဖြင့် ချုပ်ဆိုတတ်ကြပြီး၊ နောက်ပိုင်းတွင်မှ ထိုအလုပ်မှာ မရှိနေခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရှိလျှင်လည်း လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေမှာ ကတိပေးသကဲ့သို့ မဟုတ်ကြောင်း အလုပ်သမားက တွေ့ရှိသွားခြင်းတို့ ဖြစ်လာနိုင်သည်။ မူလချုပ်ဆိုခဲ့သည့်စာချုပ်ကို နောက်စာချုပ်တစ်ခုနှင့် အစားထိုးခြင်းသည်လည်း ကျယ်ပြန့်စွာဖြစ်ပွားခဲ့သည်။ အလုပ်သမားကို အလုပ်ရှင်တစ်ဦးထံမှ နောက်တစ်ဦးထံ လွှဲပြောင်းခြင်း ပြုသောအခါတွင်ဖြစ်စေ ခရီးလမ်းဆုံးနိုင်သည့် ရောက်သည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ ရရှိသည့်အလုပ်အကိုင် မှာ ယခင်က ကတိပေးခဲ့သည့်အလုပ်နှင့် လုံးဝမတူသည်ကိုလည်း တွေ့ရှိရတတ်သည်။ အဆိုးဆုံး လိမ်လည်လှည့်ဖြားခံရခြင်းကို ဥပမာပေးရလျှင် လူကုန်ကူးမှုကိုပြရပါမည်။ လူကုန်ကူးခံရသော အလုပ်သမားတစ်ဦးနှင့် ငွေဝယ်ကျွန်နှင့်တူသော အခြေအနေတစ်ခုတွင် အဆိုးသတ်ရတတ်သည်။ အတင်းအဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းသည်လည်း ထိုကဲ့သို့သော အခြေအနေမျိုးတွင် ဖြစ်ပွားနိုင်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေသည် သည်းမခံနိုင်စရာဖြစ်နေလျှင်ပင် အလုပ်မှထွက်ခွာနိုင်ခြင်း မရှိပါ။ ထိုသူထံတွင် အထောက်အထားစာရွက်များ မရှိခြင်းနှင့် အလုပ်ရှာနေသောအချိန်တွင် တင်နေသော အကြွေးများ ပြန်ပေးနိုင်ခြင်းမရှိသေးသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ အခြားချိုးဖောက်မှုများမှာ အဆမတန် များသော အခကြေးငွေများကောက်ခံခြင်းဖြစ်သည်။ စာချုပ်ထဲတွင် ထိုအခကြေးငွေများကို လစာ ထဲမှ ပြန်နုတ်ယူရန် ထည့်သွင်းရေးသားထားပါက လုပ်အားခမှာ အလုပ်ရှင်က ကတိပေးထား သလောက် ရချင်မှရပါမည်။

ဆိုးရွားသောလုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ဘဝသည် (အထူးသဖြင့် အထောက်အထားမရှိသော အလုပ်သမားများ) တရားဥပဒေ၏ တန်းတူညီမျှ ကာကွယ်ခြင်းမျိုး မရရှိကြဘဲ အလုပ်ရှင်များနှင့် ဒေသခံအစိုးရမင်းများ၏ ပြုသမျှ နုရသော အခြေအနေမျိုးလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ထိုအလုပ်သမား များသည် အများဆုံးတွေ့ရသော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုပုံစံမှာ လုပ်ခလစာ မရရှိခြင်း၊ ညစ်ပတ်သော၊ အန္တရာယ်များသော၊ ကျန်းမာရေးနှင့်မညီညွတ်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် ရှည်လျားသော အလုပ်ချိန်ဖြင့် အလုပ်လုပ်ရခြင်းများ ပါဝင်သည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် အိမ်အကူ များသည်လည်း အလုပ်ချိန်ကို မနက် ၆ နာရီမှ စတင်ပြီး(ကလေးများကို ကျောင်းသို့ပို့ရန်) တစ်နေ့ကုန်သောအခါ ညစာစားပြီးနောက် သန့်ရှင်းရေးလုပ်ပြီးသည့် ညဉ့်နက်သန်းခေါင်အချိန် အထိ အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ အရှေ့တောင်အာရှ ဒေသတစ်လျှောက်တွင် ပုံမှန်အလုပ်လုပ်ရသည့် အချိန်မှာ ၇၂ နာရီ (အချို့နေရာများတွင် ၄၅ နာရီ) ခန့်ရှိသည်။

သို့သော်လည်း အဆိုးရွားဆုံး မတရားဆက်ဆံခံရမှုများမှာ ငါးဖမ်းလှေများပေါ်တွင် တွေ့ရ တတ်သည်။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် ငါးဖမ်းသမားများကို တစ်ပတ်လျှင် ၇ ရက်၊ တစ်နေ့လျှင် ၁၈ နာရီမှ ၂၀ နာရီအထိ ကြမ်းတမ်းသော အလုပ်များတွင် ခိုင်းစေကြသည်။ ငါးဖမ်းပိုက်များချပြီးနှင့် ဖမ်းထားပြီးသောငါးများကို အမျိုးအစားခွဲပြီးချိန်မှသာ စားရအိပ်ရသည်။ ငါးဖမ်းသမားများသည် ဆိုးရွား၊ ကျပ်တည်းသော နေရာများတွင် နေထိုင်ရပြီး၊ ရေကောင်းရေသန့် မရခြင်းကိုလည်း ခံစားရ လေ့ရှိသည်။ ဖျားနေချိန်၊ ကိုယ်လက်မသယ်နိုင်အောင် မောပန်းနေချိန်တွင်ပင် အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ ထိုအခြေအနေများက ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် အခြားသူများကိုပါ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရစေနိုင်သည့် အနေ အထားကို ဖြစ်စေနိုင်သည်။

လုပ်ငန်းခွင်၏အပြင်ဘက်ရှိ ချိုးဖောက်မှုများ

လုပ်ငန်းခွင်အပြင်ဘက်တွင်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ရဲများက နှောင့်ယှက်ခြင်း၊ နောက်ယောင်ခံလိုက်ခံရခြင်း၊ သားသမီးများကို ကျောင်းသို့ပို့ဆောင်၍ မရခြင်း၊ မိမိယဉ်ကျေးမှုပွဲလမ်းများ မင်္ဂလာဆောင်၊ ဘာသာရေးပွဲတော်များ၊ အမျိုးသားနေ့တို့ကို မဆင်နွှဲနိုင်ခြင်း အစရှိသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ကြရသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အလုပ်ရှင်များက အလုပ်မှရပ်ဆိုင်းလိုက်သောအခါတွင်လည်း အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများနှင့် ထပ်မံရင်ဆိုင်ရတတ်သည်။ အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံအများစုတွင် အထောက်အထားမရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ရာဇဝတ်မှုကျူးလွန်သူအဖြစ် သတ်မှတ်ကြပြီး ချက်ချင်း နှင်ထုတ်လိုက်တတ်သည်။ အချို့ဖြစ်ရပ်များတွင် စက်ရုံပိုင်ရှင်များက အလုပ်သမားများကို လုပ်ခလစာ မပေးချင်ကြသဖြင့် ရဲများကိုခေါ်ပြီး အထောက်အထားမရှိသော လုပ်သားများအဖြစ် ဖမ်းဆီးစေပြီး (ဆုံးရှုံးသွားသော လုပ်ခလစာများအတွက် တရားစွဲ၍ မရနိုင်ခြင်းကြောင့်) နိုင်ငံမှမောင်းထုတ်ခံကြရသည်။ နိုင်ငံအများအပြားတွင် ထိုကဲ့သို့ အလုပ်သမားများကို ပြန်ပို့ခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် စည်းကမ်းဥပဒေများမှာ အားနည်းသည့်အတွက်ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေနှင့် မမှန်ကန်မှု၊ မတရားမှုပြုသော သူများထံမှ ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို တောင်းခံမိပါက အိမ်သို့ပြန်ပို့ခြင်းခံရနိုင်ခြင်း၊ အဖမ်းခံရနိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် ရန်ရှာခံရနိုင်ခြင်း စသည်တို့ ကြုံတွေ့ရတတ်သည်။ မလေးရှားတွင် အထောက်အထားမရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ကြိမ်ဒဏ်ပေးခြင်းကို ခွင့်ပြုထားသော ဥပဒေရှိသည်။ ၂၀၀၅ မှ ၂၀၁၀ ခုနှစ်အတွင်း နိုင်ငံခြားသားပေါင်း (၃၀၀၀၀) ကျော်ခန့် ကြိမ်ဒဏ်ပေးခြင်းခံခဲ့ရသည်။ ထိုအခက်အခဲများ အားလုံးက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပေါ် ကြီးစွာသက်ရောက်မှုရှိပြီး အခွင့်အရေးများကို ရယူကျင့်သုံးနိုင်မည့် အစွမ်းအစကိုပါ တုံးသွားစေသည်။

သာဓက

နိုင်ငံသားမဟုတ်သူများ၏ အကြောက်တရား

ထိုင်းနိုင်ငံမြောက်ပိုင်းရှိ ချင်းမိုင်မြို့တွင် ငယ်ရွယ်သော တက္ကသိုလ်ကျောင်းသူတစ်ဦးသည် ၎င်း၏ အဆောင် အခန်းထဲတွင်ပင် အနိုင်ထက်ပြုကျင့်ခံရပြီး အသတ်ခံခဲ့ရသည်။ သံသယရှိသူ ၂ ဦးမှာ ရှမ်းလူမျိုး ပန်းရံလုပ်သားများဖြစ်ပြီး အဖမ်းခံခဲ့ရသည်။ အဖမ်းခံရပြီးနောက်တွင် ကျောင်းသားများ စတင်စုရုံးကြပြီး ရဲများ၏ ထောက်ခံအားပေးမှုဖြင့် ချင်းမိုင်မြို့တစ်မြို့လုံးရှိ ရွှေ့ပြောင်းဆောက်လုပ်ရေး အလုပ်သမားများအားလုံးကို နှင်ထုတ်ပစ်ရန် တောင်းဆိုကြသည်။ နောက်ရက်များတွင် အလုပ်သမားများ၏ နေအိမ်များအတွင်းသို့ ဝင်ရောက်စီးနင်းမှုများ လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီး အလုပ်သမားပေါင်း ရာနှင့်ချီပြီး မြန်မာနိုင်ငံသို့ အတင်းအဓမ္မ နှင်ထုတ်ခြင်းခံခဲ့ရသည်။ ထိုသို့ နှင်ထုတ်ခြင်းမှာ တရားဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သည်။ အချို့ဖြစ်ရပ်များတွင် ဝင်ရောက်စီးနင်းစဉ် ဖမ်းဆီးမိသော ထိုင်းနိုင်ငံသားများပင် ၎င်းတို့၏မိခင်နိုင်ငံမှ မြန်မာနိုင်ငံသို့ နှင်ထုတ်ခြင်းခံခဲ့ရသည်။

မလေးရှားနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အစုလိုက်အပြုံလိုက် နှင်ထုတ်ခြင်းကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ဖူးပြီး၊ အချိန်တိုအတွင်း အလုပ်သမား သောင်းနှင့်ချီ၍ ဖမ်းဆီးနှင်ထုတ်ခဲ့သည် (သို့သော် ၂၀၀၄ ခုနှစ်မှ စတင်ပြီး ထိုကဲ့သို့ အလုံးအရင်းနှင်ထုတ်ခြင်း မလုပ်တော့ပါ)။ လူ့အစုလိုက်အပြုံလိုက်ကို



တစ်ချိန်တည်း နှင့်ထုတ်ပစ်ခြင်းသည် ဖြစ်ခဲ့သော်လည်း အန္တရာယ်ကြီးမားသော လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုဖြစ်ပြီး ထိုသို့လုပ်ဆောင်မှုသည် လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် ပြည်တွင်းဥပဒေများကို အထင် အရှား ချိုးဖောက်မှုလည်း ဖြစ်သည်။ သို့သော် နိုင်ငံသားမဟုတ်သူ ရာဇဝတ်သားများကို ပြည်သူ များက ထိတ်လန့်စိုးရိမ်မှုများမှာ မြင့်မားလျက်ရှိနေသေးသည်။ အကျိုးဆက်မှာ အပြစ်မရှိသော နိုင်ငံသားမဟုတ်သူများ ကြမ္မာငင်နေကြခြင်းကို ဖြေရှင်းရန် အလေးအနက်ထားသင့်သလောက် မထားနိုင်ကြခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

အတင်းအဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း

အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းသည် အဆိုးရွားဆုံး အလုပ်သမားအခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ပုံစံများထဲက တစ်ခုဖြစ်သည်။ ၁၉၃၀ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော ILO ကွန်ဗင်းရှင်း ၂၉ ‘အတင်း အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း’တွင် အောက်ပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။

“လူတစ်ဦး၏ စိတ်ဆန္ဒအလျောက် ဆောင်ရွက်ပေးရန် ကမ်းလှမ်းခြင်းကြောင့် မဟုတ်ဘဲ ပြစ်ဒဏ်တစ်ခုပေးခြင်းခံရမည်ဟု ထိုသူကို ခြိမ်းခြောက်ပြီးမှ ရယူအပ်သော လုပ်အား သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုအားလုံး”

သာဓက

အတင်းအဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း

ဤဖြစ်ရပ်သည် မလေးရှားရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်ပြီး မကြာသေးခင်က ပြုလုပ်ခဲ့သော သုတေသနစီမံကိန်းတစ်ခု၏ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုမှတ်တမ်းမှဖြစ်သည်။

မှတ်ချက်။ ။ဤဖြစ်ရပ်တွင် ပါဝင်ပတ်သက်သော လူပုဂ္ဂိုလ်နှင့် ကုမ္ပဏီအမည်များအပါအဝင် အမည်အားလုံးကို ပြောင်းလဲဖော်ပြထားပါသည်။



ကုမ္ပဏီမူဝါဒနှင့်ကိုက်ညီစေရန် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို သုံးနေသော Cyber ဟု အမည် ရသော ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် ခံစားခွင့်များကို မလေးရှားတွင် သတ်မှတ်ထားသော တရားဝင်အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခ၊ နေထိုင်မှုအဆင့်အတန်း စည်းကမ်းများနှင့် ညီညွတ်သောအနေအထားသို့ ပြောင်းလဲမြှင့်တင်ပေးရန် အလုပ်သမားအေဂျင်စီ တစ်ခုကို တောင်းဆိုခဲ့သည်။ အလုပ်သမား အေဂျင်စီသည် Cyber ကုမ္ပဏီက တောင်းဆိုသည့်အရာ များကို လုပ်ရမည့်အစား အလုပ်သမားများနှင့် လုပ်အားခနှုန်းထားနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခဲ့ သည်။ အေဂျင်စီက အလုပ်သမားများကို အားလပ်ရက် လုပ်အားခ မပါဝင်ဘဲ ၄၁.၅၀ ရင်းဂစ် (တစ်နေ့လျှင် အမေရိကန် ၁၃ ဒေါ်လာခန့်ရှိသည်)ပေးရန် ကမ်းလှမ်းခဲ့သည်။ အလုပ်သမားများ ဘက်က အေးဂျင့်သို့ပေးရမည့် အလုပ်သွင်းပေးသည့်အတွက် ကုန်ကျစရိတ်မှလွဲ၍ အခြားမည်သည့် အခကြေးငွေကိုမျှ ဖြတ်တောက်ခြင်းများမလုပ်ဟု ညှိနှိုင်းခဲ့သည်။ အလုပ်သမားများက ထိုသဘော တူညီချက်ကို နှုတ်ဖြင့်သဘောတူခဲ့သည်။

ထို့နောက် စာချုပ်ကို အလုပ်သမားများ တစ်ဦးမျှနားမလည်သော အင်္ဂလိပ်နှင့် မလေးဘာသာ စကားတို့ဖြင့် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ သို့သော် အလုပ်သမားများသည် အေဂျင်စီ၏ စကားများကို ယုံကြည် သဖြင့် လက်မှတ်ထိုးပေးခဲ့သည်။ အလုပ်သမားများက လစာမှ ဖြတ်တောက်မှုကို အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် ရေးသားထားသည်ကို မှတ်သားထားကြပြီး သူတို့နေထိုင်ရာအခန်းများသို့ ပြန်ရောက်သောအခါတွင် အဘိဓာန်သုံးပြီး ဘာသာပြန်ရန် ကြိုးပမ်းခဲ့ကြသည်။ အလုပ်သမားများမသိသော အချက်တစ်ခုမှာ အေဂျင်စီသည် Cyber ကုမ္ပဏီကို အလုပ်သမားများသည် လုပ်ခနှုန်းထားအသစ်ကို သဘော တူညီသည်ဟု အစီရင်ခံခဲ့ပါသည်။ သို့သော် Cyber ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့မှ ဤသဘောတူညီမှု ကို အလုပ်သမားများ လက်ခံသည့်တိုင်အောင် ကုမ္ပဏီဘက်က လက်မခံခဲ့ပါ။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ဥပဒေအရ အနိမ့်ဆုံးလိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

အေဂျင်စီမှ အလုပ်သမားများကို ထိုကုမ္ပဏီမှ ပြန်ခေါ်သွားရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီအသစ်တွင် အလုပ်သွင်းရန် စောင့်ဆိုင်းနေချိန်တွင် အလုပ်သမားများမှာ အလုပ်မလုပ်ရသောကြောင့် လစာ လည်း မရရှိပါ။ ယခင် နေထိုင်ခဲ့သော အဆောင်နှင့် ကီလိုမီတာ ၅၀ ခန့်အကွာရှိ အဆောင်တစ်ခုကို ခေါ်သွားခဲ့သည်။ ထိုအလုပ်သမားများပြောဆိုချက်အရ ထိုနေရာသည် သေးလွန်းပြီး အမျိုးသား ၁၀ ယောက်ခန့်မှာ အခန်းတစ်ခန်းတွင်နေရပြီး အမျိုးသမီး ၃၀ ဦးခန့်သည် နောက်ထပ်အခန်း တစ်ခန်းတွင်နေကြရသည်။

နောက်ဆုံးတွင် ၁၀ ရက်အကြာ၌ အလုပ်သမားများကို ကုမ္ပဏီအသစ်ထံ ပို့ဆောင်တော့မည်ဟု ပွဲစားအေဂျင်စီက ပြောခဲ့သည်။ ၎င်းကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေမှာ တော်တော်ဆိုးရွားသည်ဟု အလုပ်သမားများ ကြားခဲ့ရသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့သည် အလုပ်အသစ်သို့ ဝင်ရန်ငြင်းဆိုခဲ့ပြီး နောက်ထပ်ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင် အလုပ်သွင်းပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့သည်။ အေဂျင်စီက တုံ့ပြန်ခြင်းမရှိဘဲ ဤကဲ့သို့ ငြင်းဆန်နေလျှင် အာဏာပိုင်သို့တိုင်ကြားမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခဲ့သည်။ ထိုအခါ အလုပ် သမားများက နောက်ထပ်အလုပ်သမား အေဂျင်စီအသစ်ကို ရှာဖွေရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံကူး လက်မှတ်ကိုပြန်ရလိုကြောင်း တောင်းဆိုခဲ့သည်။ အေဂျင်စီက သူတို့၏နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ပြန်ပေးရန် ငြင်းဆိုခဲ့သည်။ သို့ဖြစ်ရာ အလုပ်သမားများက မိခင်မြန်မာနိုင်ငံကိုသာ ပြန်ရန်ဆန္ဒရှိကြောင်း ပြောသော်လည်း ပြန်ခွင့်မပေးဘဲ အဖမ်းခံရမည်ဟုသာ အကြိမ်ကြိမ်ခြိမ်းခြောက်ခဲ့ပြီး တစ်ကြိမ်တွင် အေဂျင်စီမှ ရဲအရာရှိအချို့ကို အဆောင်သို့ခေါ်လာခဲ့သည်။ ထို့နောက်အလုပ်သမားများ အလွန် ကြောက်ရွံ့သွားကြပြီး ၎င်းတို့၏နိုင်ငံကူးလက်မှတ် လက်ထဲတွင်ရှိမနေသောအချိန်၊ စုဆောင်း ထားသော ငွေအနည်းမှလွဲပြီး ငွေကြေးမရှိသောအချိန်တွင် အလုပ်ရှင်သစ်ထံမှ ထွက်ပြေးခဲ့ကြသည်။ ထိုအလုပ်သမားများသည် နောက်ဆုံးတွင် ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းခံရပြီး နေရပ်သို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင် ခံရချိန်အထိ မလေးရှားနိုင်ငံထဲတွင် ထောင်ချောက်ထဲ မိသကဲ့သို့ နေထိုင်ခဲ့ရသည်။

အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေမှုတွင် အဓိကအချက် နှစ်ချက်ရှိပါသည်။ ပထမတစ်ခုမှာ အလုပ် သမား၏ ဆန္ဒမပါဘဲ အတင်းအကျပ်အလုပ်စေခိုင်းခြင်းဖြစ်သည်။ မတရားသဖြင့် အလုပ်ထဲသို့ ခေါ်လာခြင်း၊ အတင်းအဓမ္မ ဖိအားဖြင့်လုပ်အားရယူခြင်း၊ အလုပ်ရှင်ထံမှ ထွက်မသွားနိုင်အောင် လုပ်ထားခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ ဒုတိယအချက်မှာ ပြစ်ဒဏ်ပေးနှိပ်စက်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ပြီး အလုပ် ခိုင်းရခြင်း ဖြစ်သည်။ ဖြစ်ရပ်အများစုတွင် ထိုအပြစ်ဒဏ်မှာ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ခြင်း

ဖြစ်ပြီး မိသားစုဝင်များကိုပါ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိုသူထွက်ပြေးလျှင် အပြစ်ပေးခံရမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခံရခြင်းလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ လူကုန်ကူးခံရခြင်းဖြစ်ရပ်တွင် လုပ်ခလစာပင်မပေးဘဲ အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်မှာလည်း ဖိနှိပ်မှုများ (ဥပမာ - လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုပေးရခြင်း စသည်ဖြင့်) ရှိသည်။ ထိုသူမှာလည်း အလုပ်လုပ်သည့်နေရာမှလွဲပြီး အပြင်သို့ လွတ်လပ်စွာသွားလာခွင့်မရှိပါ။ အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းသည် လုပ်ငန်းခွင် အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုပုံစံများတွင် အစွန်းရောက်သော အခြေအနေဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အချို့သော အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကမူ မပြင်းထန်သည့် ပုံစံရှိသည်။ ဥပမာ - လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ ဆိုးရွားခြင်း (ပူလွန်းခြင်း၊ အေးလွန်းခြင်း၊ ညစ်ပတ်လွန်းခြင်း သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်မှု မရှိခြင်း) စသည်တို့ ဖြစ်သည်။ အချို့အခြေအနေများမှာ အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဟု မခေါ်နိုင်သောကြောင့် ရာဇဝတ်မှုမမြောက်သော်လည်း ပြင်းထန်သည်။ ဥပမာ - နှုတ်ဖြင့် ဖော်ကားခြင်း သို့မဟုတ် အခွင့် အာဏာမရှိဘဲ လစာဖြတ်တောက်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ အချို့လုပ်ငန်းခွင်များသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ခြင်း၊ လစာခိုးယူခြင်း သို့မဟုတ် ကလေးလုပ်သားအသုံးပြုခြင်း စသည့် အတင်း အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းကိုဖြစ်စေခြင်းမရှိပါဘဲ ရာဇဝတ်မှုမြောက်သော အခြေအနေများ ရှိနိုင်ပါသည်။

သာဓက

ရွှေ့ပြောင်းကလေးလုပ်သားများကို ကာကွယ်ခြင်း

မဟီဒေါ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း လေ့လာရေးစင်တာမှ ထုတ်ဝေခဲ့သော Invisible Victims of Trafficking in Thailand စာတမ်းမှာ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အလုပ်ရှာဖွေနေသည့် ကလေးတစ်ဦး အကြောင်းကို အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြထားသည်။

ငါးဖမ်းလှေမှာ ပင်လယ်ထဲသို့ ထွက်ခွာခဲ့ပြီး ခင်သည် သူဘယ်ရောက်လို့ရောက်မှန်း၊ ငါးဖမ်းလှေ ဘယ်ကို ဦးတည်သွားနေမှန်း မသိပါ။ ငါးဖမ်းသိမ်းဆည်းထားသော သေတ္တာများကို သယ်ဆောင်ခြင်း၊ ငါးဖမ်းပိုက်များ ဆွဲပေးရခြင်း စသည့်အလုပ်များကို နေထွက်ချိန်မှ နေဝင်ချိန်အထိ လုပ်ရသည်။ သူသည် စားစရာအချို့ရရှိသော်လည်း အလုပ်အတွက် အခကြေးငွေ မရခဲ့ပါ။ ခင်သည် ကလေး လုပ်သား ဖြစ်နေသဖြင့် အလုပ်သမားခေါင်းက သူ့ကို ဂရုမစိုက်ပါ။ ခင်သည် လှေပေါ်တွင် (၇) ရက် လုပ်ခဲ့ရသည်။ လှေဆိပ်တစ်ခုတွင် ကမ်းကပ်တော့မှ သူ့သူငယ်ချင်းနှင့်အတူ လွတ်မြောက်ခဲ့ သည်။

နောက်ဆုံးတွင် ထိုင်းအမျိုးသမီးတစ်ဦး၏ လက်ထဲသို့ရောက်သွားခဲ့သည်။ ထိုအမျိုးသမီးက ၎င်းတို့ နှစ်ယောက်ကို (၃)ရက်ခန့် အခန်းတစ်ခုထဲတွင် ပိတ်လှောင်ထားပြီးနောက် နောက်ထပ် ငါးဖမ်းလှေ တစ်စီးပေါ်သို့ တင်ပေးခဲ့သည်။ ထိုနှစ်ယောက်ကို ငါးဖမ်းလှေပိုင်ရှင်က တွေ့ပြီးနောက် အသက် ၁၉ နှစ်ရှိပြီဖြစ်သော သူ၏သူငယ်ချင်းတစ်ဦးတည်းကိုသာ လက်ခံခဲ့သည်။ ခင်မှာ ငါးဖမ်းအလုပ် အတွက် ငယ်ရွယ်လွန်းသောကြောင့် လမ်းမပေါ် ပြန်ရောက်သွားသည်။ သူသည် ထိုင်းစကားလည်း မပြောတတ်ပါ။ မည်သည့်နေရာသို့ရောက် နေမှန်းမသိသလို မည်သူ့ကို အကူအညီတောင်းရမှန်း လည်း မသိခဲ့ပါ။ နောက်ဆုံးတွင် သူတစ်ဦးတည်း လျှောက်သွားခဲ့သည်။ ၃ ရက်ကြာပြီးနောက်



လူကူးတံတားကို ဖြတ်ပြီးလမ်းလျှောက်နေစဉ် ကားတစ်စီးရောက်လာပြီး သူ့ကို ရဲစခန်းသို့ခေါ်သွားခဲ့သည်။ ရဲစခန်းမှာ ဘန်ကောက်မြို့ရှိ ကလုန်သွေးခရိုင်တွင် ဖြစ်သည်။

သုံးရက်ခန့် အစားမစားရ ရေမသောက်ရသော ခင်ကို ဘန်ကောက်မြို့ စွမ်ဖလူးအရပ်ရှိ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး အချုပ်ခန်းတွင် (၃)လကြာ ချုပ်နှောင်ခံရသည်။ သူသည် အချုပ်ခန်းထဲတွင် မြန်မာများရော ထိုင်းများနှင့်ပါ ရောပြီးနေထိုင်ခဲ့ရသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် ခင်ကို ထိုင်း-မြန်မာနယ်စပ်က မဲဆောက်မြို့သို့ ပို့ဆောင်ခဲ့သည်။ ထိုမြို့သို့ရောက်ရှိပြီး ထိုင်းလူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးရဲက သူ့ကို မြဝတီမြို့ရှိ DKBA ထံ လွှဲပြောင်းပေးခဲ့သည်။ တစ်စုံတစ်ယောက်က ခင် လွတ်မြောက်ရန် ငွေပေးရမည်ဖြစ်သဖြင့် လူမှုအကူအညီပေးရေး ဝန်ထမ်းတစ်ဦးက သူ့ကို DKBA ထံမှ ဝယ်ယူခဲ့ပြီး၊ မဲဆောက်မြို့သို့ ပြန်လည်ခေါ်ယူခဲ့သည်။ မဲဆောက်မြို့ရှိ မြန်မာအကူအညီပေးရေး အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှ ဖွင့်လှစ်ထားသော ခိုလှုံရာနေရာသို့ ခင်ကို ပို့ဆောင်ခဲ့သည်။ ထို့နောက် ခင်သည် ကျောင်းအိပ်ကျောင်းစား ဘော်ဒါကျောင်းတစ်ခုသို့ ရောက်ရှိပြီး ထိုင်း၊ အင်္ဂလိပ်နှင့် မြန်မာဘာသာ စကားတို့ကို သင်ယူခဲ့သည်။ ထိုကျောင်းတွင် သူငယ်ချင်းများရရှိလာပြီး ပျော်ရွှင်စွာနေထိုင်ခဲ့သည်။ ခင်သည် လက်ရှိတွင် ပုံမှန်အတန်းပညာရေးကို တတ်ရောက်နိုင်ရန် ကြိုးစားနေပြီး သူသည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် တရားဝင်နေထိုင်ရန် အထောက်အထားမရှိသောကြောင့် ဖမ်းဆီးခံရခြင်း၊ ပြန်ပို့ခံရခြင်း၊ ထပ်မံလူကုန်ကူးခံရခြင်း ကြုံနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိသည်။

လေ့ကျင့်ခန်း။ ။အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုကို ရှာဖွေခြင်း

မလေးရှားရှိ အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေမှုနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ကလေးလုပ်သားများအကြောင်း အထက်တွင် ဖော်ပြထားသော ဖြစ်ရပ်နှစ်ခုတွင် ပါဝင်နေခဲ့သူအား အဓိကကျူးလွန်ခဲ့ကြပုံများကို အသေးစိတ် ဖော်ပြပါ။ အဆိုပါလုပ်ရပ်များသည် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ ဖြစ်ပါသလား။

ချိုးဖောက်မှု နမူနာများမှာ -

- စာချုပ်ဖောက်ဖျက်ခြင်း
- အလွန်အကျွံတောင်းခံသောဝန်ဆောင်ခများ
- ပုံမှန်ထက်နည်း၍ လုပ်ခပေးခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ခလုံးဝမရရှိခြင်း
- အလုပ်ချိန်ကြာရှည်လွန်းခြင်း
- နေထိုင်ရာနေရာဆိုးရွားလွန်းခြင်း
- ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှု ဆိုးရွားလွန်းခြင်း
- အထောက်အထားများကို သိမ်းယူထားခြင်း
- လုံခြုံရေးကို ခြိမ်းခြောက်ခြင်း
- လွတ်လပ်စွာ သွားလာခွင့်မရှိခြင်း

၇.၃.၁ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်နိုင်ရန် အစိုးရ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များ

ဤသဘောတူစာချုပ်က ပုံမှန်မဟုတ်သော အခြေအနေတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် တရားမဝင် သို့မဟုတ် လျှို့ဝှက်စွာ သွားလာခြင်းကို တားဆီးရန်အတွက် အစိုးရများကို တောင်းဆိုခဲ့ပြီး အစိုးရများသည် ကောင်းမွန်သော၊ မျှတသော၊ လူသားဆန်သော ဥပဒေနှင့်ညီညွတ်သော အခြေအနေများရှိစေရန် သေချာစွာဆောင်ရွက်သင့်သည်ဟု ကြေညာခဲ့သည်။ အထောက်အထားမရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအားလုံးကို အထောက်အထားများ ပြုလုပ်ရန်ခွင့်ပြုပေးပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ တရားဝင်နေထိုင် လုပ်ကိုင်သူ များပြားလာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် ထိုအခြေအနေများကို တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ရရှိနိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို တရားဝင်ဖြစ်ရန် ပြုလုပ်ခြင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို အကြောင်းပြုပြီး ထောင်နှုတ်ခမ်းပေါ်လမ်းလျှောက်နေသော စီးပွားရေးနယ်ပယ်ကို ကျုံ့လာစေပြီး ထိုစီးပွားရေးမျိုး လိုအပ်နေသည့်အခြေအနေကို လျော့နည်းလာစေသည်။ တစ်နွယ်ငင်တစ်စင်ပါဆိုသလို လူကုန်ကူးမှု လျော့ကျခြင်းဆီကိုလည်း ဦးတည်စေပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရခြင်းမှကာကွယ်ရန် အစိုးရတွင်တာဝန်ရှိသည်နှင့်အမျှ ထိုတာဝန်ကိုအကြောင်းပြုကာ အစိုးရများ၏ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနှိမ်နင်းရေးလည်း ဖြစ်သွားနိုင်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကာကွယ်ရန်အကြောင်းပြုကာ နယ်စပ်တစ်လျှောက် ရဲအင်အားများတိုးချဲ့ခြင်း၊ အလုပ်ခွင်နေရာများကို ဝင်ရောက်စီးနင်းခြင်း၊ အထောက်အထားမရှိသော အလုပ်သမားများကို နေရပ်သို့ပြန်ပို့ခြင်း စသည့်ကိစ္စရပ်များကိုပြုလုပ်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ပစ်မှတ်ထားတတ်ကြသည်။ ထို့ပြင် ဤသဘောတူစာချုပ်သည် အထောက်အထားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ခြင်းကို အလုပ်သမားများ လက်လှမ်းမီအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန် အစိုးရများကို မတိုက်တွန်းသလို ၎င်းတို့၏ လုပ်သားအင်အားစုကို ပုံမှန်တရားဝင်နေထိုင်လုပ်ကိုင်နိုင်အောင် ကူညီပေးရန် ကုမ္ပဏီများကိုလည်း မတိုက်တွန်းပါ။ အစိုးရသည် ပုံမှန်မဟုတ်သော နေထိုင်လုပ်ကိုင်နေခြင်းများ ကြာရှည်လေးမြင့်စွာ တည်ရှိမနေစေရန် သင့်လျော်သော အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း ပြုလုပ်သင့်သည်ဟု ICRMW တွင် ဖော်ပြထားသည်။ သို့ရာတွင် ပုံမှန်အထောက်အထားဖြင့် ဝင်ရောက်မှုကိုပင် အခက်အခဲများဖြစ်စေသော မူဝါဒများ သို့မဟုတ် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ဥပဒေများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် မတောင်းဆိုခဲ့ပါ။

ICRMW သည် အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ နှင်ထုတ်ခြင်းကို တားမြစ်ထားသော်လည်း တရားဝင် နှင်ထုတ်ခြင်းကိုမူ ခွင့်ပြုထားသည်။ အမှန်စင်စစ် နှင်ထုတ်ခြင်းသည် အစိုးရတစ်ရပ်၏ အခွင့်အရေးပင်ဖြစ်သော်လည်း ၎င်းကိုတရားဥပဒေ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအရသာ ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများတွင်လည်း နှင်ထုတ်ခံရခြင်းအပေါ် အယူခံတင်ခွင့်နှင့် အစုလိုက် နှင်ထုတ်မှုကို ဆန့်ကျင်နိုင်သော အခွင့်အရေးများ ရှိသည်။ သို့သော် ဥပဒေအရနှင့် အကြောင်းပြချက်မရှိ နှင်ထုတ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်သော အယူအဆများတွင် အမျိုးမျိုးအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်သည့် အခြေအနေ ရှိနေသည်။

အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို မကန့်သတ်ဘဲ အစိုးရများက လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အရာများရှိသည်။ ၎င်းတို့တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်

အမျိုးအစားကို သတ်မှတ်ခြင်း ပါဝင်သည်။ ထိုင်းနှင့် မလေးရှား စသည့်နိုင်ငံများတွင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသည် အတိအကျသတ်မှတ်ထားသော အလုပ်လုပ်ခွင့်နယ်ပယ်များသတ်မှတ်ကာ ကန့်သတ်ထားသည်။ (ဥပမာ - ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ငါးဖမ်းခြင်း၊ ကုန် ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ အိမ်အကူလုပ်ခြင်း၊ စိုက်ပျိုးခြင်း၊ သင်္ဘောလိုက်ခြင်းနှင့် ဆောက်လုပ်ရေး နယ်ပယ် များတွင်သာ လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည်။) များသောအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ လုပ်ကိုင်ခွင့် ရသည့် အလုပ်အကိုင်များမှာ "Three Ds" (Dirty, dangerous and degrading) အမျိုးအစားထဲတွင် အကျုံးဝင်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ညစ်ပတ်သော၊ အန္တရာယ်များသော၊ အဆင့်အတန်းနိမ့်ကျသော အလုပ်များဖြစ်သည်။ ဥပမာ - ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်ခြင်းသည် ညစ်ပတ်သောအလုပ်မျိုး ဖြစ်ပြီး ငါးဖမ်း၏အနံ့ဆိုးများဖြင့်လုပ်ကိုင်ရခြင်းဖြစ်သည်။ အန္တရာယ်များသော အလုပ် ဥပမာတစ်ခုမှာ ပင်လယ်ထဲတွင် ငါးဖမ်းလှေများပေါ်တွင် လုပ်ကိုင်ရသော အလုပ်ဖြစ်သည်။ အဆင့်အတန်းနိမ့်သော အလုပ်တွင် သင်္ဘောသားများအတွက် ပြည့်တန်ဆာအလုပ် (ယင်းကို တရားဥပဒေက ခွင့်ပြုထား ခြင်းမရှိပါ) ဖြစ်သည်။

သာဓက

စင်ကာပူရှိ အိမ်အကူတစ်ဦး၏ ရင်ဖွင့်သံများ

စင်ကာပူရှိ အိမ်အကူများအကြောင်းကို လူ့အခွင့်အရေးစောင့်ကြည့်အဖွဲ့ (Human Rights Watch) က ထုတ်ပြန်ခဲ့သော အိမ်ဖော်ခေါ်လျှင် Maid to Order ဟူသောအစီရင်ခံစာတွင် အင်ဒိုနီးရှား အိမ်အကူတစ်ယောက်၏ အောက်ပါပြောဆိုချက်များကို ဖော်ပြပေးထားသည်။

“ကျွန်မကို အပြင်ထွက်ခွင့်မပေးဘူး။ အပြင်ကို လုံးဝမထွက်ခွင့်ရဘူး။ အမှိုက်ထုပ်ကိုတောင် သွား မပစ်ရဘူး။ အိမ်ထဲမှာပဲ အမြဲနေရတယ်။ ဈေးလည်းသွားခွင့်မရှိဘူး။ ထောင်ထဲရောက်နေသလို ကျွန်မ ခံစားခဲ့ရတယ်။ တကယ့်ကို ထောင်ကျနေသလိုပါပဲ။ ရေဒီယိုလည်း ဖွင့်ခွင့်မရှိဘူး။ အဝတ် ထွက်လှန်းတဲ့အခါမှာသာ ပြင်ပကမ္ဘာကို မြင်ခွင့်ရှိခဲ့တယ်။ ကျွန်မရဲ့အလုပ်ရှင်က ဘယ်သူ့ကိုမှ စကား မပြောဖို့ ပြောထားတယ်။ သူငယ်ချင်း သို့မဟုတ် အိမ်နီးနားချင်းကိုလည်း စကားမပြောခိုင်းဘူး။ ကျွန်မရဲ့ ဆွေမျိုးသားချင်းတွေကိုလည်း ဆက်သွယ်ခွင့်မရှိဘူး။ ကျွန်မ ၃ နှစ်ကြာ အလုပ်လုပ်ခဲ့တယ်။ ဘယ်သူနဲ့မှ စကားပြောဖော် မရှိခဲ့ဘူး။ ကျွန်မ အင်ဒိုနီးရှားကို ပြန်ခွင့်အတွက် အလုပ်ရှင်တွေကို မေးခဲ့တယ်။ သူတို့က ပြန်ခွင့်မပေးဘူး။ ကျွန်မ မပျော်ခဲ့ဘူး။ သက်သောင့်သက်သာလည်း မရှိဘူး။ ကျွန်မ အိမ်ပြန်ချင်ခဲ့တယ်။ အလုပ်ရှင်တွေက ကျွန်မ စာချုပ်အတိုင်း ပြီးအောင်လုပ်ရမယ်။ မပြန်ခင် စာချုပ်အတိုင်း ပြီးအောင် လုပ်ရမယ်ဆိုပြီး ပြောတယ်”

အိမ်အကူများသည် သူငယ်ချင်းများ၊ မိသားစုများနှင့် ဝေးကွာနေသောကြောင့် အထူးသဖြင့် ထိခိုက် နစ်နာကြရသည်။ မိုဘိုင်းဖုန်းများပေါ်လာသည်နှင့်တစ်ပြိုင်နက် စင်ကာပူနှင့်ဟောင်ကောင်ကဲ့သို့ နိုင်ငံများတွင်လည်း အိမ်အကူများအတွက် ပိတ်ရက်တစ်ရက်ပေးသည့် ဥပဒေကို စတင်ကျင့်သုံးလာ သောအခါ ထိုပြဿနာများ လျော့ပါးလာပါသည်။ သို့သော် အိမ်အကူများ အကာအကွယ်ရရှိရန် အာမခံနိုင်သေးပါ။ စင်ကာပူနိုင်ငံက အလုပ်နားရက်တစ်ရက်ပေးခြင်းသည် မဖြစ်မနေပေးရခြင်း မဟုတ်ပါ။ အလုပ်ရှင်များသည် ဖုန်းများကို အတင်းသိမ်းဆည်းထားနိုင်သေးသည်။ အိမ်အကူများ သည် မတိုင်ကြားရဲလောက်အောင် ကြောက်လွန်းခြင်းမျိုးလည်း ဖြစ်နိုင်သေးသည်။



၇.၃.၂ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့၏ အရွယ်အစားနှင့် လုပ်ငန်းများ အပေါ်မူတည်ပြီး ကွဲပြားခြားနားပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ရန်လုပ်ဆောင်နေသော အဖွဲ့အစည်း (၃)မျိုး ရှိပါသည်။

နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ

ICRMW စာချုပ်အဖွဲ့နှင့် နိုင်ငံသားမဟုတ်သောသူများ၏ အခွင့်အရေးများအတွက် အထူး အစီရင်ခံစာတင်သွင်းသူများရှိသော ကုလသမဂ္ဂအပြင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေး များကို စီမံခန့်ခွဲနေသော နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ၌ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (International Labour Organization) နှင့် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်း (International Organization for Migration) တို့ဖြစ်ကြသည်။ နည်းစနစ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက် ပေးခြင်းနှင့် သုတေသနတွင် အကန့်အသတ်ရှိနေသော်လည်း ထိုအဖွဲ့အစည်းများသည် အရေး ပါသော စံချိန်စံညွှန်းများကို ချမှတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်သည်။

ဒေသခံ အထူးပြုဖွဲ့စည်းထားသော NGO များ

ထို NGO များသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ဥပဒေဆိုင်ရာအကြံပြုချက်များ၊ အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် ပညာပေးခြင်း စသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးပါသည်။ ဒေသတွင်း အထင်ရှားဆုံး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ NGO နှစ်ခုမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဖိရမ် (ဖိလစ်ပိုင်တွင် အခြေပြုသော) နှင့် အာဆီယံ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ လုပ်ငန်းအဖွဲ့ (ASEAN Migrant Workers Taskforce) တို့ဖြစ်ကြသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်း နှစ်ခုလုံးသည် စည်းရုံးလှုံ့ဆော် ခြင်းနှင့် စံချိန်စံညွှန်းသတ်မှတ်ခြင်းတို့တွင် ထဲထဲဝင်ဝင် ဆောင်ရွက်ကြသည်။ ထို့အပြင် လူမှုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများမှလည်း ဝန်ဆောင်မှုများကိုပေးနိုင်သည်။ (ဥပမာ - ထိုင်းနိုင်ငံတွင်အခြေစိုက်သော Labour Rights Protection Network (LPN) နှင့် မလေးရှားရှိ Tenaganita Women's Force တို့ ဖြစ်ကြသည်။) ထိုအုပ်စုများသည် ဥပဒေဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကလေးများအတွက် ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ နေထိုင်ရေး၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့် အရေးများအတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများအတွက် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားသော အထောက်အပံ့များကို လုပ်ဆောင်ပေးကြသည်။ ထိုအဖွဲ့ အစည်းအချို့မှာ ILO နှင့် IOM တို့မှ အထောက်အပံ့များရရှိကြသဖြင့် လူမှုအခြေပြုလုပ်ငန်းများ သည် နိုင်ငံတကာမှ အထောက်အပံ့များ ရယူနိုင်သည့် အခြေအနေတစ်ခုကို ဖန်တီးဖြစ်ပေါ်စေသည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ

ဤအဖွဲ့အစည်းများကမူ တစ်ဦးချင်းစီ၏အသံများ မထုတ်ဖော်နိုင်သော ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများကို စုစည်းပေးသည့် နေရာတစ်ခု ဖြစ်စေသည်။ သမဂ္ဂတွင် ပါဝင်ခြင်းမှတစ်ဆင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများသည် ကိုယ်စားပြုခြင်း၊ အကာအကွယ်ရရှိခြင်း၊

တရားဥပဒေကို လက်လှမ်းမီခြင်း တို့ရရှိနိုင်သည်။ သို့သော် မကြာခဏဆိုသလိုပင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသည် သမဂ္ဂသို့ဝင်ရောက်ရန် အခွင့်အရေး မရရှိသလို သမဂ္ဂများကို လက်လှမ်း မမီသောကြောင့် အဆိုပါအဖွဲ့အစည်းများ၏ ဩဇာသက်ရောက်မှုသည် အကန့်အသတ်နှင့်သာ ရှိသည်။ နိုင်ငံတကာအနေဖြင့် အမေရိကန်နိုင်ငံအခြေစိုက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ AFL-CIO သည် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု၊ နိုင်ငံခြားလုပ်သား အခွင့်အရေး အပြည့်အဝရရှိရေး၊ ရွှေ့ပြောင်းကလေးလုပ်သားများ ကြီးကြပ်ရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်စံနှုန်းများ တိုးတက်ရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများအတွက် တရားဥပဒေဆိုင်ရာ ကိုယ်စားပြုခွင့်ရရှိရေးတို့ အတွက် လုပ်ဆောင်ကြသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အဆိုပါအဖွဲ့အစည်းများက အကာအကွယ်ပေးနိုင်သော နည်းလမ်းများ ရှိပါသည်။ အလုပ်သမားများ အနိုင်ကျင့်ဆက်ဆံခံရခြင်းများနှင့် မတရားအသုံးချ ခံရခြင်းများမရှိစေရန် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အကာအကွယ်ပေးရန် အရေးကြီးပါသည်။ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အနိုင်ကျင့်ခံရခြင်းများကို ရဲ့ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာနအရာရှိများကို အကြောင်းကြားခြင်းဖြင့် တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများကို မနှစ်မြို့ကြသည့် ပြည်သူများ၏ သဘောထားများကို ပြောင်းလဲနိုင်ရန်အတွက် အစိုးရများနှင့် စီးပွားရေးကဏ္ဍများတွင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ မိသားစုများအတွက် အထောက် အပံ့များ လိုအပ်သည်ကိုလည်း ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သည်။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ ကလေးများ သည် ကျန်းမာရေးနှင့်ပညာရေးကဲ့သို့ အခြေခံဝန်ဆောင်မှုများကိုပင် မရရှိကြသဖြင့် NGO များမှ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်သည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကိုကာကွယ်ရန် လုပ်ဆောင်စရာ အများ အပြား ရှိပါသေးသည်။ လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုနှစ်များအတွင်း ဒေသတွင်း၌ တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် ICRMW စတင်အသက်ဝင်လာခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များကို ကာကွယ်ပေးသော NGO များစွာ တည်ထောင်လာခြင်းတို့ကြောင့် ထိုနယ်ပယ်တွင် လှုပ်ရှားမှု များ ပို၍ရှိလာခဲ့သည်။ သို့သော် ပြဿနာများကတော့ ရှိနေဆဲဖြစ်ပြီး၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များအပေါ် အဆိုးရွားဆုံး ချိုးဖောက်မှုတစ်ခုမှာ လူကုန်ကူးခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

၇.၄ လူကုန်ကူးခံရသူများ

လူကုန်ကူးမှုကို ကျေးကျွန်ပြုခြင်း အမျိုးအစားတစ်ခုဟု အများအားဖြင့် သတ်မှတ်ကြသည်။ တစ်စုံတစ်ယောက်သည် ၎င်း၏နေအိမ် သို့မဟုတ် နေရပ်မှခေါ်ဆောင်သွားခံရပြီး မတရား ဆက်ဆံ ခံရသည့် အခြေအနေတစ်ခုအတွင်းသို့ သွတ်သွင်းခံရသောအခါတွင် လူကုန်ကူးခြင်းဖြစ်ပေါ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ မတရားအမြတ်ထုတ်ခြင်းသည် အတင်းအဓမ္မစေခိုင်းမှု သို့မဟုတ် ပြည့်တန်ဆာအလုပ်တို့ ဖြစ်နိုင်သည်။ လူကုန်ကူးမှုသည် လွန်ခဲ့သောနှစ်ပေါင်း ၂၀ အတွင်း ကြီးမားစွာ ကျယ်ပြန့်လာသော အလွန်အရေးကြီးသည့် ပြဿနာတစ်ခုဖြစ်ပြီး နောက်ကွယ်တွင် အကြောင်းရင်းများစွာရှိပြီး အဓိက အားဖြင့် ဂလိုဘယ်လိုက်ဇေးရှင်းဖြစ်စဉ်နှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိသည်။

- နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်ကျူးလွန်သောရာဇဝတ်မှုများမြင့်တက်လာခြင်း - ဂလိုဘယ်လိုက်ဇေးရှင်းကြောင့် ဆက်သွယ်ရေး၊ နည်းပညာနှင့် ခရီးသွားလာခြင်းပုံစံများ ပြောင်းလဲလာခြင်းက နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်ရာဇဝတ်မှုများနှင့် မသမာသူဂိုဏ်းများ ကွန်ရက်ဖွဲ့မှုများကို ပိုမိုဖြစ်ပေါ်စေသည်။
- စီးပွားရေးဂလိုဘယ်လိုက်ဇေးရှင်း - နိုင်ငံများသည် တံခါးဖွင့်စီးပွားရေးကို ဆောင်ရွက်လာပြီး၊ အလုပ်လုပ်ရန်နှင့် အားလပ်ရက်တွင် အလည်အပတ်သွားလာရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ တိုးပွားလာသဖြင့် လူကုန်ကူးခြင်းသည် အကျိုးအမြတ်များသော လုပ်သားရင်းမြစ်တစ်ခု ဖြစ်လာသည်။ ထို့အပြင် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးဆိုသည်မှာ တရားမဝင်လုပ်ငန်းများမှ ရရှိလာသော အကျိုးအမြတ်များကို ငွေကြေးလွှဲပြောင်းမှုများ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းတွင် များစွာ ပိုမိုလွယ်ကူလာခြင်းဟု ကောက်ယူနိုင်သည်။
- လွယ်ကူစွာခရီးသွားလာနိုင်ခြင်း - လူအများအပြား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုတွင် လူနှင့်ကုန်ပစ္စည်းများ ပုံမှန်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ ပါဝင်ပတ်သက်လျက်ရှိသည်။ လူကုန်ကူးခံရသူ အများအပြားသည် အခြားနိုင်ငံများသို့ တရားဝင် ခရီးသွားလာကြပြီးမှ လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတစ်ခုတွင် ပိတ်မိနေခြင်းမျိုးလည်း ကြုံတွေ့ရတတ်သည်။
- လုပ်သားဈေးကွက်များ ပြောင်းလဲလာခြင်း - အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများရှိ လျင်မြန်စွာ စက်မှုထွန်းကားလာသော နိုင်ငံများသည် ဈေးပေါသော အလုပ်သမား အများအပြားလိုအပ်သည်။ ပြည်ပတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာရန် ခရီးသွားလိုသူများ ပို၍များပြားလာသဖြင့် လူကုန်ကူးမှု ဖြစ်နိုင်ခြေ မြင့်မားလာသည်။ ထို့အပြင် အမျိုးသား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအရေအတွက် အလွန်များပြားခြင်းသည် လူကုန်ကူးခံရသော အမျိုးသမီးများဖြင့် လည်ပတ်နေသော စီးပွားဖြစ် ပြည့်တန်ဆာ လုပ်ငန်းများကြီးထွားလာခြင်းဆီ ဦးတည်စေနိုင်ပါသည်။

လူကုန်ကူးခြင်းသည် ကျေးကျွန်ပြုခြင်းနှင့် မတူညီသည့်သဘာဝများရှိသည့် ရာဇဝတ်မှုတစ်ခု ဖြစ်သော်ငြားလည်း လူကုန်ကူးခြင်းဆိုင်ရာဥပဒေသည် ကျေးကျွန်ပြုခြင်းကို ဆန့်ကျင်သည့် ဥပဒေများမှ ထွက်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်သည်။ ကျေးကျွန်ပြုမှုကို တားဆီးခြင်းမှာ ၁၈၀၀ ရာစုနှစ် တစ်ဝက်ခန့်ကတည်းက ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် သမိုင်းကြောင်းရှိခဲ့ပြီး ယခုအခါတွင် နိုင်ငံတကာ ဓလေ့ထုံးတမ်းဥပဒေတစ်ခုအနေဖြင့် မြင်တွေ့နိုင်ပါသည်။ ၁၉၀၀ ရာစုနှစ် အစပိုင်းတွင် လူကုန်ကူးမှု ဆန့်ကျင်ရေးဥပဒေများ စတင်ခဲ့ပြီး ပထမဆုံး လူကုန်ကူးမှုဆန့်ကျင်ရေး ဥပဒေများကို လူဖြူကျေးကျွန်ဥပဒေ (White Slavery Laws) ဟု ခေါ်ခဲ့ကြသည်။ ထိုဥပဒေများသည် လူဖြူ အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးများကို အာဖရိကနှင့် အရှေ့အလယ်ပိုင်းတွင် ကျေးကျွန်အဖြစ်ရောင်းချခြင်းမှ ကာကွယ်ရန် ရည်ရွယ်သည်။ ယခုအခါ လူဖြူအမျိုးသမီးကျေးကျွန်ကိစ္စသည် လူဖြူအမျိုးသမီးများကို ထိန်းချုပ်နိုင်ရန်နှင့် အာဖရိကန်နှင့် အရှေ့အလယ်ပိုင်းလူများကို မကောင်းဆိုးဝါးသဖွယ် ရှုမြင်လာအောင် ဖန်တီးထားသော ဒဏ္ဍာရီများသဖွယ် ယူဆကြသည်။ ထိုခြိမ်းခြောက်မှုများကို သက်သေပြရန် မရှိသော်လည်း ထိုစိတ်ကူးထဲတွင် ထင်နေသော လူကုန်ကူးမှုကို တားမြစ်ရန်အတွက် ဥပဒေ တော်တော်များများ ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ရသည်။ ၎င်းဥပဒေများထဲတွင် ၁၉၀၄ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော လူဖြူများကို လူကုန်ကူးခြင်းကိုနှိမ်နင်းရေးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် International Agreement for the Suppression of the White Slave Traffic ၊ ၁၉၁၀ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော လူဖြူများကိုလူကုန်ကူးခြင်းကို နှိမ်နင်းရေးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကွန်ဗင့်ရှင်း

International Convention for the Suppression of the White Slave Traffic နှင့် ၁၉၂၁ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော အမျိုးသမီးနှင့်ကလေးများကို လူကုန်ကူးခြင်းကိုနှိမ်နင်းရေးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း International Convention for the Suppression of Traffic in Women and Children တို့ဖြစ်သည်။ ထိုဥပဒေများသည် အမျိုးသမီးများနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျေးကျွန်ပြုမှုအတွက် လူကုန်ကူးခြင်းအတွက် သက်သက်ကို ဦးတည်ထားသလောက်နီးပါးဖြစ်သဖြင့် ထိုဥပဒေများမှာ နောင် လူကုန်ကူးမှုနှိမ်နင်းရေးတွင် အရေးကြီးသည့် အမွေအနှစ်များ ဖြစ်လာသည်။ လူကုန်ကူးမှုမှာ ကြီးကျယ်သည့် ပြဿနာများဖြစ်ကြသော်လည်း မကြာသေးခင်အထိ အမျိုးသားများကို လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အလုပ်သမားစုဆောင်းရန် လူကုန်ကူးခြင်း စသည်တို့ကို နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း များစွာက ဂရုမထားခဲ့ကြပါ။

သာဓက

ငါးဖမ်းလှေတစ်ခုပေါ်သို့ လူကုန်ကူးခံရခြင်း

၂၀၁၁ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလတွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော မြန်မာတိုင်းမ်သတင်းစာ၏ ဆောင်းပါး "Migrants tell of slavery at sea on Thai fishing boats" မှ ထုတ်နုတ်ဖော်ပြထားပါသည်။

မြန်မာပြည်တောထဲတွင် တစ်ပတ်ခန့် ခြေလျင်လမ်းလျှောက်ခဲ့ရပြီးနောက် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ပင်လယ် ကမ်းရိုးတန်းရှိ သင်္ဘောတစ်စင်းသို့ လူကုန်ကူးသူများက လွှဲပြောင်းခဲ့သောနေ့တွင် ကိုလှမြင့် (အမည်အရင်းမဟုတ်ပါ) ပထမဆုံးအကြိမ် ပင်လယ်ပြင်ကို မြင်တွေ့ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။

ထိုနေ့သည် (၇)လကြာ ငရဲဘုံ၏ အစဖြစ်ပြီး ထိုကာလအတွင်း နေ့စဉ် နာရီတိုင်း ရိုက်နှက်ခံခဲ့ရ သည်ဟု သူက ပြောပြခဲ့သည်။



လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် သင်္ဘောသားတစ်ဦးကို သင်္ဘောကပ္ပတိန်က သတ်လိုက်သည်ကို မြင်တွေ့ခဲ့ပြီး နောက် ကိုလှမြင့်သည်လည်း ထွက်ပြေးရန်ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပြီး၊ ရေထဲသို့ခုန်ချကာ ဘောကွင်းတစ်ခုဖြင့် ၅ နာရီခန့် မျောပါနေခဲ့ပြီးမှ ကုန်းပေါ်သို့ နောက်ဆုံးရောက်ခဲ့သည်။

ထွက်ပြေးဖို့ကြိုးစားခဲ့သူတစ်ဦးသည် အခြားသောငါးဖမ်းသမားများရှေ့တွင် ရက်စက်စွာ ရိုက်နှက် ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ခံခဲ့ရသည်။ နောက်ဆုံးတွင် သူ့ကို လှေနောက်ဘက်ပိုင်းသို့ ခေါ်လာပြီး အစွန်းတွင် ရပ်ခိုင်းကာ သူ့၏ဦးခေါင်းကို သေနတ်ဖြင့် ပစ်သတ်ခဲ့သည်။ အဲဒီဖြစ်ရပ်ကို မြင်တဲ့အချိန်မှာ ကျွန်တော် တုန်လှုပ်သွားခဲ့တယ်ဟု ကိုလှမြင့်က ပြောပြသည်။

ကိုလှမြင့်၏ဖြစ်ရပ်သည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဒေါ်လာသန်းပေါင်းများစွာတန်သော ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းထဲတွင် ကျေးကျွန်ပြုသော ဇာတ်လမ်းအမြောက်အများထဲက တစ်ခုသာဖြစ်ပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းသည် ကမ္ဘာ တစ်ဝန်းရှိ စားသောက်ဆိုင်များနှင့် ဈေးဝယ်စင်တာများအတွက် ပင်လယ်စာများ ရောင်းချပေးရန် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းကို အဓိကထား အသုံးပြုနေသည်ဟု လူကုန်ကူးမှုဆန့်ကျင်ရေး တက်ကြွ လှုံ့ဆော်သူများက ပြောကြသည်။

၇.၄.၁ ၂၀၀၃ ခုနှစ် အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးများကို လူကုန်ကူးသူများကို တားဆီးရန်၊ နှိမ်နင်းရန်နှင့် အပြစ်ပေးရန်အတွက် သဘောတူညီချက် (The Palermo Protocol)

၁၉၉၀ ခုနှစ်များမတိုင်ခင်အထိ လူကုန်ကူးခြင်းကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသော အဖွဲ့အစည်းများမှာ အဓိကအားဖြင့် (OHCHR အပါအဝင်) လူ့အခွင့်အရေး အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်သည်။ သို့သော် ကုလသမဂ္ဂအတွင်း လူကုန်ကူးခြင်းကို ရာဇဝတ်မှုအဖြစ် ကိုင်တွယ်ရန် လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုခုရှိခဲ့ပြီး နောက်ဆုံးတွင် ယခုအခါ လူသိများသော ကုလသမဂ္ဂ၏ မူးယစ်ဆေးဝါးနှင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂရုံး (UNODC) ဖြစ်လာသည့် ကုလသမဂ္ဂ ရာဇဝတ်မှုကော်မရှင်မှ တာဝန်ယူခဲ့သည်။ လူကုန်ကူးခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်သည် ၂၀၀၀ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော United Nations Convention Against Transnational Organized Crime သဘောတူညီချက် သုံးခုထဲမှ တစ်ခု ဖြစ်သည်။ အခြားသဘောတူညီချက် နှစ်ခုမှာ လူ့မှောင်ခိုသွင်းခြင်းနှင့် လက်နက်မှောင်ခိုသွင်းခြင်းတို့ နှင့်ပတ်သက်သည်။ တစ်ခါတစ်ရံ စာချုပ်ရေးဆွဲပြီးစီးခဲ့သော အီတလီနိုင်ငံတောင်ပိုင်းရှိ ပါလာမိုမြို့ကို အစွဲပြု၍ ထိုသဘောတူညီချက်များကို ပါလာမိုစာချုပ်ငယ်များ Palermo Protocols ဟုလည်း ခေါ်ဝေါ်သည်။ ထိုသဘောတူညီချက်၏ အရေးကြီးသော ဝိသေသလက္ခဏာများမှာ ထိုလုပ်ရပ်များကို နိုင်ငံတကာအဆင့်ပြစ်မှုအဖြစ် သတ်မှတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ယခင်ကမူ တစ်စုံတစ်ယောက်ကို အခြားတစ်နိုင်ငံသို့ လူကုန်ကူးရန် စုဆောင်းသူများအနေဖြင့် အပြစ်ဒဏ်မှလွတ်မြောက်နေရန် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လူကုန်ကူးခံရသူကို မတရားအနိုင်ကျင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းသည် အခြားနိုင်ငံနယ်နိမိတ်အတွင်းတွင် ဖြစ်ပေါ်သောကြောင့်ဖြစ်ပြီး ကျူးလွန်သူကမူ ထို ရာဇဝတ်မှုဖြစ်ပွားသောနိုင်ငံ၏ ဥပဒေအပြင်ဘက်တွင် ရောက်ရှိနေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

နိုင်ငံတကာဥပဒေတွင် ဖွင့်ဆိုထားခြင်းမရှိသော လူကုန်ကူးခြင်းကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းသည် ထိုသဘောတူစာချုပ်က ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရသည့် ပထမဆုံးသော ပြဿနာဖြစ်သည်။ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုပြီးသည့်အခါတွင် ၎င်းကိုပြစ်မှုမြောက်စေအောင် ပြုလုပ်ရန်လိုအပ်ပြီး၊ လူကုန်ကူးခံရသည့်သူများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ရန်လိုအပ်သည်။ အဆိုပါရည်ရွယ်ချက်များ ပေါင်းစပ်ထားသော လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်သည် လူ့အခွင့်အရေးစာချုပ်မဟုတ်ခြင်းကို သိရှိထားရန် အရေးကြီးသည်။ သို့သော် ထိုစာချုပ်တွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ ပါဝင်နေပြီး ရည်ရွယ်ချက်သည် လူ့အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ရန်ဖြစ်သည်။ လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်သည် အခြားသော နိုင်ငံသားမဟုတ်သူများဆိုင်ရာ စာချုပ်များဖြစ်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနှင့် ဒုက္ခသည်များဆိုင်ရာ စာချုပ်များနှင့် ကွဲပြားခြားနားသည်။ အကြောင်းရင်းမှာ ဤစာချုပ်တွင် လူကုန်ကူးမှုနှင့်သက်ဆိုင်သောလုပ်ရပ်များကို ရာဇဝတ်အဖြစ် သတ်မှတ်သော ရှင်းလင်းထင်ရှားသည့် ရည်ရွယ်ချက်တစ်ခုရှိသည်။ နိုင်ငံအစိုးရများမှ ထိုသဘောတူညီချက်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးသောအခါတွင် အစိုးရများသည် လူကုန်ကူးသူများကို ကာကွယ်တားဆီးခြင်းနှင့် နှိမ်နင်းခြင်း၊ လူကုန်ကူးခံရသူများကို ကာကွယ်ပေးခြင်းနှင့် အကူအညီပေးခြင်း၊ အခြားအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့်လည်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပေးရမည့်ဝတ္တရားရှိသည်။

လူကုန်ကူးခြင်းကို အခြားသော လူ့အခွင့်အရေးစာချုပ် နှစ်ခုထဲတွင်လည်း ဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းတို့မှာ အမျိုးသမီးများကို လူကုန်ကူးခြင်းပုံစံအားလုံးကို နှိမ်နင်းရေးဆိုသည့် CEDAW (ပုဒ်မ ၆) နှင့် ကလေးများကို ရောင်းချခြင်း၊ ကလေးပြည့်တန်ဆာနှင့် ကလေးညစ်ညမ်းရုပ်ပုံများဆိုင်ရာ

CRC Optional Protocol 2 ဖြစ်သည်။ ထိုစာချုပ် နှစ်ခုစလုံးတွင် အကန့်အသတ်များ ရှိပါသည်။ CEDAW တွင် လူကုန်ကူးခြင်းကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုကို ပြစ်မှုမြောက်အောင် ပြုလုပ်ထားခြင်းမရှိပါ။ သို့သော် CRC တွင် ကလေးပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းကို ရာဇဝတ်မှုအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသော်လည်း ကလေးများ နေရာရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ကလေးများကို အတင်းအဓမ္မ ခိုင်းစေခြင်းတို့နှင့်ပတ်သက်၍ ထည့်သွင်းထားခြင်းမရှိပါ။

၇.၄.၂ လူကုန်ကူးခံရခြင်း၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်

လူကုန်ကူးမှုဆိုရာ သဘောတူညီချက်ကို ရေးဆွဲချိန်အတွင်း အစိုးရနှင့် NGO များ ကြားတွင် အငြင်းပွားမှု အများအပြားရှိခဲ့သည်။ လူကုန်ကူးမှုမြောက်ရန်မှာ လူတစ်ဦးကို အမြတ်ထုတ်အသုံးချရန် အတင်းအဓမ္မဟူသော စကားရပ်ကို ထည့်သွင်းခြင်းကိစ္စ၊ ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်း၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခြင်းဟု ခေါ်ဆိုနိုင်မည့် အရာများအား ဖော်ပြရန် လိုအပ်ချက်အပေါ် အဓိကငြင်းခုံခဲ့ကြသည်။ ပလာမိုစာချုပ်ငယ် Palermo Protocol တွင် ဖော်ပြထားသော အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကိုအောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြထားသည်။

လူကုန်ကူးခြင်းဆိုသည်မှာ လူများကို အမြတ်ထုတ်အသုံးချရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် စုဆောင်းခြင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း၊ လွှဲပြောင်းခြင်း၊ ရောက်ရှိလာလျှင် ခိုအောင်းခွင့်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံခြင်းတို့ကို ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ အင်အားအသုံးပြုခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော အကျပ်ကိုင်မှုပုံစံအမျိုးမျိုး၊ ပြန်ပေးဆွဲခြင်း၊ လိမ်လည်ခြင်း၊ လှည့်ဖြားခြင်း၊ အာဏာအလွဲသုံးစားပြုခြင်း သို့မဟုတ် အားနည်းထိခိုက်လွယ်သော အခြေအနေတစ်ရပ်ကို အသုံးပြုခြင်း သို့မဟုတ် အခြားလူတစ်ဦးကို ထိန်းချုပ်ထားသော လူတစ်ယောက်၏ သဘောတူညီမှုကို ရယူရန် အခကြေးငွေ သို့မဟုတ် အကျိုးအမြတ်ပေးခြင်းနှင့် လက်ခံခြင်းအစရှိသည့် နည်းလမ်းများအားဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်။ အမြတ်ထုတ်အသုံးချခြင်းတွင် အနည်းဆုံးအခြားသူများကို လိင်လုပ်သားအဖြစ်အသုံးပြုခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသောလိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်း၊ အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း၊ ကျေးကျွန်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ကျေးကျွန်နှင့်တူညီသော လုပ်ငန်းများလုပ်ခြင်း၊ ခန္ဓာကိုယ်အစိတ်အပိုင်းများ ဖယ်ရှားခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။

ထိုအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွင် အဓိကကျသော အစိတ်အပိုင်း (၃)ခု ရှိသည်။ လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေအတွက် ထိုဝိသေသသုံးခုရှိနေရမည် (ကလေးများအတွက်မူ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် အမြတ်ထုတ်အသုံးချခြင်း ဝိသေသနှစ်ခုသာ လိုအပ်သည်)။

လုပ်ဆောင်ချက်ဟု ဆိုရာဝယ်

လုပ်ဆောင်ချက်ဟူသော အစိတ်အပိုင်းသည် တစ်စုံတစ်ယောက်က လူကုန်ကူးမှုကို ကျူးလွန်ရန် လုပ်ဆောင်ရသည့်အပိုင်း ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ လုပ်ဆောင်ချက်များမှာ လူများကိုစုဆောင်းခြင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း၊ လွှဲပြောင်းခြင်း၊ ရောက်ရှိလာလျှင် ခိုအောင်းခွင့်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ အဆိုပါစာရင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖြစ်စဉ်တွင် လူသစ်စုဆောင်း

ခြင်းမှ အစပြုပြီး အခြားတစ်ဖက်တွင် ထိုလူကိုလက်ခံခြင်းအထိ ဖြစ်စဉ်တစ်ခုလုံး လွှမ်းမိုးခဲ့ပါသည်။ ဖြစ်စဉ်တစ်ခုလုံးကို ရာဇဝတ်မှုမြောက်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားခြင်းကြောင့် ဤအစိတ်အပိုင်းက အရေးကြီးပါသည်။ လူကုန်ကူးခြင်းသည် လူတစ်ဦးကို မတရားအမြတ်ထုတ် အသုံးချခြင်းသက်သက် မဟုတ်ဘဲ လူကုန်ကူးခံရမှု အခြေအနေတစ်ခုတွင် လူတစ်ဦးကို ရောင်းချခြင်း သို့မဟုတ် ရောင်းချရန် လူစုဆောင်းခြင်းများလည်း ပါဝင်သည်။ ထိုသဘောတူညီချက်သည် ပြစ်မှုဆိုင်ရာစာချုပ်တစ်ခု ဖြစ်သောကြောင့် အထက်ပါလုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခုခုကို ကျူးလွန်ခြင်းသည် ပြစ်မှုတစ်ခုကို ကျူးလွန်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု အဓိပ္ပာယ်ရသည်။

နည်းလမ်းဟုဆိုရာဝယ်

နည်းလမ်းများကိုသုံးခြင်းဟူသော ဝိသေသကမူ လူတစ်ဦးကို လူကုန်ကူးခံရခြင်းကို အသေအချာ အထမြောက်သွားစေရန် လူကုန်ကူးသူက အတင်းအဓမ္မပြုခြင်း၊ ပြန်ပေးဆွဲခြင်း သို့မဟုတ် လိမ်ညာလှည့်ဖြားခြင်း အစရှိသည့် လုပ်ဆောင်ချက်နည်းလမ်းများကို ဆိုလိုသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သော လုပ်ရပ်များကို ရာဇဝတ်မှုအသွင် ပြောင်းလဲသွားသည့် အပိုင်းဖြစ်သည်။ အငှားယာဉ်မောင်းတစ်ဦးသည် လူတစ်ဦးကို လူကုန်ကူးခံရမည့်နေရာသို့ ပို့ဆောင် ပေးခဲ့လျှင် (ထိုယာဉ်မောင်းသည် အခြေအနေအရပ်ရပ်ကို မသိဟု ယူဆလျှင်) ၎င်းသည် ရာဇဝတ်မှု ကျူးလွန်ခဲ့ခြင်းမရှိပါ။ သို့သော် (ဤအခန်း၏ ရှေ့ပိုင်းတွင် တင်ပြခဲ့သော ဖြစ်ရပ်ကဲ့သို့) အမျိုးသမီး တစ်ဦးက ငါးဖမ်းသင်္ဘောကပ္ပတိန်တစ်ဦးထံ ကလေးတစ်ဦးကို ရောင်းစားခဲ့ခြင်းသည် ရှင်းလင်းစွာပင် လူကုန်ကူးခြင်းဖြစ်သည်။ ဤအဓိပ္ပာယ်တွင် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခြိမ်းခြောက်မှုများဖြစ်သော ပြန်ပေးဆွဲ ခြင်း၊ တစ်ဦးတစ်ယောက်ကို လိမ်လည်ခြင်း သို့မဟုတ် လှည့်ဖြားခြင်း၊ အာဏာအလွဲသုံးစားပြုခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းတွင် ပါဝင်ကူညီပြီး အခကြေးငွေရယူခြင်းစသည့် နည်းလမ်းပေါင်းများစွာပါဝင်သည်။

ရည်ရွယ်ချက်ဟု ဆိုရာဝယ်

ရည်ရွယ်ချက်သည် လူတစ်ဦးက အခြားတစ်ဦးကို လူကုန်ကူးရန် စေ့ဆော်သည့်အရာကို ရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်သည်။ ဤအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်က မတရားအမြတ်ထုတ်အသုံးချခြင်း ပုံစံများကို နမူနာအဖြစ် ပေးထားသော်လည်း မတရားအမြတ်ထုတ်အသုံးချခြင်းဟူသော အဓိပ္ပာယ်ကိုမူ အမှန်တကယ် ဖွင့်ဆိုထားနိုင်ခြင်း မရှိပါ။ ထိုအစား ဤသဘောတူစာချုပ်က လူကုန်ကူးမှုတွင် ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသော ရည်ရွယ်ချက်များ လိုင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မတရားအမြတ်ထုတ်ခြင်း (အမျိုးသမီး တစ်ဦးကို ပြည့်တန်ဆာအဖြစ် အတင်းအဓမ္မလုပ်ခိုင်းသည့်နေရာ) သို့မဟုတ် အတင်းအဓမ္မ လုပ်အား ပေးခိုင်းစေခြင်း (လူတစ်ဦးကို ၎င်း၏ဆန္ဒမပါဘဲ၊ အခကြေးငွေမပေးဘဲ သို့မဟုတ် မတန်တဆ နည်းပါးစွာပေးခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်မှလွတ်လပ်စွာ ထွက်ခွာခွင့်မရှိခြင်း) စသည်တို့ကိုသာ ထည့်သွင်း ထားသည်။ မတရားအမြတ်ထုတ် အသုံးချခြင်းဆိုသည်မှာ အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဟု ကွန်ဗင့်ရှင်း က အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်ဟု ယူဆနိုင်ပြီး အောက်ပါအတိုင်း အသေးစိတ်ထပ်မံ ဖော်ပြထား သည်။ လူတစ်ဦးအား အပြစ်ပေးမည်ဟူသော ခြိမ်းခြောက်မှုကိုသုံးကာ ထိုသူထံမှလုပ်အား သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများအားလုံးကို ထုတ်ယူသုံးစွဲခြင်းဖြစ်ပြီး ထိုလုပ်အားကို ၎င်း၏သဘောဆန္ဒအလျောက် ပေးအပ်ရန် ကမ်းလှမ်းထားခြင်းမရှိပါဟု ဖွင့်ဆိုထားသည်။ ဤအမြတ်ထုတ်မှုဆိုသော ဖွင့်ဆိုချက်တွင် ခန္ဓာကိုယ်အစိတ်အပိုင်းများ ဖယ်ရှားခြင်း သို့မဟုတ် ခန္ဓာကိုယ်အစိတ်အပိုင်းများကိုကုန်ကူးခြင်း

လည်း ထည့်သွင်းထားသည်။ ထိုဖြစ်ရပ်သည် အထူးသဖြင့် အရှေ့တောင်အာရှဒေသတွင် ဖြစ်ရိုး ဖြစ်စဉ် ရာဇဝတ်မှုတစ်ခု မဟုတ်သော်လည်း နီပေါ၊ တရုတ်နှင့် အိန္ဒိယနိုင်ငံများတွင် ဖြစ်ပွားနေခဲ့သော မှတ်တမ်းများရှိသည်။

အထက်ပါအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအတွက်သာ အသုံးပြုနိုင်သည်။ မတရားအမြတ်ထုတ်ခြင်းခံရသော ကလေးငယ်တစ်ဦးသည် လူကုန်ကူးမှုဖြစ်ပွားကြောင်း လုပ်ဆောင်ချက်နှင့်ရည်ရွယ်ချက်ဟူသော အစိတ်အပိုင်းရှိခဲ့ကြောင်း သက်သေပြရန် လိုအပ်သည်။ လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်သည် ကျား/မ သို့မဟုတ် အသက်အရွယ်ကို အတိအကျ ဖော်ပြထားခြင်း မရှိပါ။ ထို့ကြောင့် မည်သူမဆို လူကုန်ကူးခံရနိုင်ပါသည်။ ထိုစာချုပ်က နယ်စပ်များကို ဖြတ်ကျော်ရမည်ဟုလည်း ဖော်ပြထားပါ။ ထို့ကြောင့် လူတစ်ဦးသည် မိမိနိုင်ငံအတွင်းတွင်လည်း လူကုန်ကူးခံရနိုင်ပါသည်။ လူတစ်ဦး လူကုန်ကူးခံရနိုင်သော အခြေအနေများကိုလည်း အတိအကျ ဖော်ပြထားပါ။ ထို့ကြောင့် လူကုန်ကူးခံရသော အခြေအနေများသည် စက်ရုံများ၊ အိမ်များ (အိမ်အကူအလုပ်သမားအတွက်)၊ ပြည့်တန်ဆာအိမ်များ၊ လမ်းမပေါ်များ (ကလေးသူငယ် တောင်းရမ်းသူများအတွက်) သို့မဟုတ် ငါးဖမ်းလှေများတွင် ဖြစ်ပွားနိုင်ပါသည်။ ထိုသဘောတူစာချုပ်၏ နောက်ဆက်တွဲစာချုပ်ငယ်တွင် အထက်ပါ နည်းလမ်းတစ်ခုခုကို အသုံးပြုခဲ့လျှင် လူကုန်ကူးခံရသူက သဘောတူသည့်တိုင်အောင် ပြစ်မှုမြောက်ကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားသည်။

**ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် အပြန်အလှန်ဝေဖန်ခြင်း
မည်သည့်ဖြစ်ရပ်က လူကုန်ကူးခြင်း မြောက်သနည်း။**

လူကုန်ကူးခြင်း၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များမှာ နယ်ပယ်အများစုတွင် မရှင်းလင်းလှပါ။ ဥပမာ အားဖြင့် -

- (က) တစ်စုံတစ်ယောက်ကို အလုပ်ကောင်းတစ်ခုသို့ ပို့ဆောင်ပေးသည်ဟု လူစုဆောင်းသူက ယူဆသော်လည်း ထိုအလုပ်မှာ လူကုန်ကူးသည့် အခြေအနေတစ်ခုအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲခဲ့လျှင် ထိုသူသည် လူကုန်ကူးသည့် အပြစ်ရှိပါသလား။
- (ခ) တစ်လခန့်အလုပ်လုပ်ပြီးနောက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦးကို မန်နေဂျာက လစာပေးရန် ငြင်းဆန်သည့်အခါ ၎င်းဖြစ်ရပ်သည် လူကုန်ကူးခြင်းမြောက်ပါသလား။
- (ဂ) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦးသည် သူမ၏လုပ်ငန်းခွင်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်မှု ဆက်တိုက်ကြုံတွေ့နေရလျှင် ၎င်းသည် လူကုန်ကူးခံရခြင်း မြောက်ပါသလား။
- (ဃ) အိမ်နီးနားချင်းနိုင်ငံတစ်နိုင်ငံမှ (၈)နှစ်အရွယ် ကလေးတစ်ဦးကို မြို့ကြီးသို့ခေါ်လာပြီး တောင်းရမ်းခိုင်းသည်။ ထိုကလေးသည် လုပ်ခလစာမရသော်လည်း စားစရာရနေပြီး သူငယ်ချင်းများနှင့်အတူ တောင်းစားရသဖြင့် ပျော်နေသည်။ ထိုကလေးကို လူကုန်ကူးခံရခြင်းဟု သတ်မှတ်ပါမည်လား။
- (င) အမျိုးသမီးတစ်ယောက်သည် အင်တာနက်တွင် အမျိုးသားတစ်ဦးနှင့် ခင်မင်ရင်းနှီးပြီး လက်ထပ်သည်။ ထိုအမျိုးသမီးသည် အမျိုးသားရှိသည့်နေရာသို့ သွားသောအခါ သူ၏စီးပွားရေး



လုပ်ငန်းတွင် ထိုအမျိုးသမီးကို နေ့တိုင်း အလုပ်ခိုင်းသည်ကို ကြုံတွေ့ရသည်။ အမျိုးသားက ဇနီးတိုင်းသည် လင်ယောက်ျားများအတွက် အလုပ်လုပ်ပေးသင့်သည်ဟု သတ်မှတ်သည်။ ထိုအမျိုးသမီးသည် လူကုန်ကူးခြင်းခံရသည်ဟု သတ်မှတ်ရမည်လား။

အဖြေများကို အောက်တွင် တွေ့ရမည်။

အဖြေများ

- (က) လူစုဆောင်းသူသည် ထိုသူကို လိမ်ညာလှည့်ဖြားခေါ်ဆောင်ခြင်းမဟုတ်သဖြင့် လူကုန်ကူးခြင်း မဟုတ်ပါ။ သို့သော် ထိုအကြောင်းပြချက်မျိုးကို အလုပ်သမားစုဆောင်းသူအများစုက ပေးတတ် သဖြင့် သတိထားရမည် ဖြစ်သည်။
- (ခ) အမြတ်ထုတ်အသုံးချခြင်း မမြင့်မားသဖြင့် လူကုန်ကူးခံရခြင်းဟု မသတ်မှတ်ပါ။ အမြတ်ထုတ် အသုံးချခြင်းတွင် လွတ်လပ်မှုမရှိခြင်း ပါဝင်သည်။ ဥပမာ - လူတစ်ဦးကို အလုပ်မှ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာခြင်းကို တားမြစ်ခံရလျှင်ဖြစ်သည်။ ဤဖြစ်ရပ်များသည် လူကုန်ကူးခြင်း မမြောက်သော်လည်း (လုပ်သား၏အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်ခြင်း သို့မဟုတ် တိုက်ခိုက်ခြင်း ဖြစ်၍) ရာဇဝတ်မှုများ ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးကို အမြတ်ထုတ် အသုံးချရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လူစုဆောင်းကြောင်း သက်သေပြနိုင်လျှင် လုပ်အားအတွက် လူကုန်ကူးခြင်း ဖြစ်နိုင်သည်။
- (ဂ) အထက်ပါ အပိုဒ် (ခ)တွင် ဖော်ပြခဲ့သော အကြောင်းရင်းများကြောင့် ယင်းသည် လူကုန်ကူးမှု မမြောက်ပါ။
- (ဃ) ယင်းသည် လူကုန်ကူးမှုဖြစ်သည်။ ကလေးတစ်ဦး ဖြစ်နေလျှင် နည်းလမ်းကို သက်သေပြရန် မလိုအပ်ပါ။
- (င) ယင်းအချက်သည် အငြင်းပွားဖွယ်ဖြစ်ပြီး၊ လင်ယောက်ျားက ၎င်း၏ဇနီးထံမှ လုပ်အားကို အခကြေးငွေမပေးဘဲ ရယူရန် လက်ထပ်ခြင်းကို ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ အသုံးချခဲ့လျှင် လူကုန်ကူးမှု နှင့် တူညီသည်။ (ဆိုလိုသည်မှာ ထိုသူသည် သူမကို လိမ်ညာလှည့်ဖြားခဲ့သည် ဆိုသည့် အချက်က နည်းလမ်းကိုသက်သေပြသည်။ ထို့အပြင် ထိုသူသည် သူမကို အိမ်မှ မထွက်ခွာ နိုင်စေရန် တားမြစ်ခဲ့သည် (ထိုကြောင့် ရည်ရွယ်ချက်ကိုလည်း သက်သေပြသည်)။ ထိုကဲ့သို့ မဟုတ်လျှင် ထိုသူ၏အပြုအမူသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်စေမှု သို့မဟုတ် အိမ်တွင်းအကြမ်း ဖက်မှုမြောက်သည်။

၇.၄.၃ လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်တွင်ပါဝင်သော လူ့အခွင့်အရေး အစိတ်အပိုင်းများ

ဤသဘောတူညီချက်က လူကုန်ကူးခံရသူကို အကာအကွယ်ပေးသည်။ ယင်းအချက်ကို ဥပမာ - လူကုန်ကူးခံရသူ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအချက်အလက်ကို အကာအကွယ်ပေးခြင်း၊ လိုအပ်သော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အကူပေးခြင်းနှင့် နေရင်းအရပ်သို့ ပြန်လည် ပို့ဆောင် ခြင်း (နေအိမ်သို့ပြန်နိုင်ရန် ကူညီခြင်း) စသည့် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးဖြင့် ဖြည့်ဆည်းသည်။ အရေးကြီး သည့်အချက်မှာ လူကုန်ကူးခံရသူကို ရာဇဝတ်မှုကျူးလွန်သူအဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်း သို့မဟုတ်

အကျဉ်းချထားခြင်း မပြုလုပ်သင့်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ အထောက်အထားမရှိသူ တစ်ဦးကို ရှာဖွေတွေ့ရှိသည့်အခါ ရဲများပြုလုပ်လေ့ရှိသောအချက်မှာ ထိုသူကို နိုင်ငံအတွင်းမှ နှင်ထုတ်ရန် ချက်ချင်း ချုပ်နှောင်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ သူတို့ကို ပြန်ပို့ရာတွင်လည်း ၎င်းတို့၏ မူရင်းနိုင်ငံက လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ဆက်နွှယ်သော ချိုးဖောက်မှုများအတွက် လူကုန်ကူးခံရသူကို အကျဉ်းချနိုင် သည်။ ကံဆိုးသည်မှာ အဆိုပါပြဿနာကို ဤသဘောတူစာချုပ်က တိုက်ရိုက်ဖြေရှင်းထားခြင်းမရှိပါ။ သို့သော် ထိုသဘောတူစာချုပ် အသက်ဝင်သည့်အချိန်ကတည်းက ထိုအချက်ကို နိုင်ငံများက ကျင့်သုံးသောစံနှုန်းအဖြစ် သတ်မှတ်ကြေညာရန် လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ပြဋ္ဌာန်း ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။

လူကုန်ကူးခံရသူများ၏အခွင့်အရေးကို မည်ကဲ့သို့ ကာကွယ်နိုင်သည်ကို နားလည်ရန် ထိုသူများသည် လူကုန်ကူးခြင်းခံရသည် အခြေအနေတစ်ခုတွင် မည်ကဲ့သို့ ရောက်ရှိခဲ့သည်ကို ဆွေးနွေးရန် အရေးကြီးပါသည်။ မီဒီယာနှင့် အချို့အဖွဲ့အစည်းများသည် အမျိုးသမီးငယ်များကို လိင်ကုန်ကူးရန် လှည့်စားခံရခြင်း သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်ခံရခြင်းကိုသာ အဓိကထား ပြောဆိုနေစဉ် လူကုန်ကူးခံရမှုမှာပုံစံ တစ်ခုတည်းမဟုတ်ပါကြောင်း သိထားသင့်ပါသည်။ လိင်ကုန်ကူးခံရခြင်းသည် လူကုန်ကူးခံရသော အဖြစ်များထဲတွင် တွေ့လေ့တွေ့ထရှိသော ပုံစံပင်မဟုတ်ပါ။ သို့သော် အဆိုး ရွားဆုံး လူကုန်ကူးမှုပုံစံများထဲက တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အရှေ့တောင်အာရှဒေသတွင် မကြာသေးခင်က ဆောင်ရွက်ခဲ့သော လေ့လာချက်များအရ အမျိုးသားမြောက်မြားစွာသည် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် စိုက်ပျိုးရေးခြံများအတွက် လူကုန်ကူးခြင်းခံခဲ့ရကြောင်း အလေးထားဖော်ပြထားသည်။ မကြာခဏဆို သလိုပင် အလုပ်သမားများသည် ဝင်ငွေရမည့် အလုပ်ဟုဆိုနိုင်လောက်သည့် အလုပ်တစ်ခုကို စတင် လုပ်ကိုင်နေပြီဟု အထင်ရှိခဲ့သော်လည်း အလုပ်ခွင်အခြေအနေများအရ ၎င်းတို့၏လွတ်လပ်ခွင့်မှာ ပျက်စီးခဲ့ပြီဆိုခြင်းကို မကြာခင် သဘောပေါက်လာကြရသည်။ ထိုအခြေအနေသည် အလုပ်ရှင် အိမ်များအတွင်း ပိတ်မိနေကြသော အမျိုးသမီး အိမ်အကူများအတွက်လည်း အတူတူပင်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံသားများထက် နိုင်ငံသားမဟုတ်သူများက လူကုန်ကူးခြင်းခံရမှုကို ပို၍ကြိုရလေ့ရှိသည်။ နိုင်ငံသားများမှာမူ ထိုသို့ကြိုရလျှင် ရဲစခန်းသို့ ထွက်ပြေးပြီး အကာအကွယ် ရယူနိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံသားမဟုတ်သူများက ရဲစခန်းကို သတင်းပို့ရန် ကြောက်ရွံ့တတ်ကြသည်။ သတင်းပို့ရန်လည်း ဘာသာစကားကို ကျွမ်းကျင်မှုမရှိပါ။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကိုယ်တိုင် အဓိက ဝင်ထွက်နေ ကြသော ပြည့်တန်ဆာအိမ်များနှင့် ဆက်သွယ်ကာ လူကုန်ကူးမှုများရှိနေသလို အရှေ့တောင်အာရှ ဒေသတွင် လုပ်အားအတွက် လူကုန်ကူးခြင်းသည် အလွန်ကြီးထွားလျက်ရှိပြီး ဖမ်းဆီးအရေးယူမှု နည်းပါးသည်။ သို့ဖြစ်ရာ လူကုန်ကူးခံရသူများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်နိုင်ရန်မှာ လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်သမားများကို အကာအကွယ်ပို၍ပေးနိုင်ရန်ပင်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ရှေ့အခန်း တွင် အသေးစိတ်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား လူဦးရေအများအပြားရှိသော နိုင်ငံများ၏ အစိုးရများသည် ထိုကဲ့သို့လုပ်ဆောင်ရန် တွန့်ဆုတ်ကြသဖြင့် လုပ်အားအတွက် လူကုန်ကူးခြင်းသည် ဆက်လက်ဖြစ်ပွားလျက်ရှိသည်။

အရှေ့တောင်အာရှဒေသတွင် လူကုန်ကူးမှုပုံသဏ္ဍာန်များမှာ အခြားဒေသများနှင့် ကွဲပြားမှုရှိသည်။ တောင်အာရှဒေသတွင် အိမ်နီးချင်း နီပေါနှင့် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံများမှ အမျိုးသမီး များကို အိန္ဒိယနိုင်ငံတွင်းသွင်းကာ စီးပွားဖြစ်ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းအတွက် လူကုန်ကူးခြင်းပို၍ အဖြစ်

များသည်။ တောင်အာရှတိုက်သားများသည် အရှေ့အလယ်ပိုင်းနိုင်ငံများတွင် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေများနှင့်ကြုံရသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမြောက်အများသည် ယူအေအီး၊ ကူဝိတ်နှင့် ဆောဒီအာရေးဗီးယားနိုင်ငံများသို့ သွားရောက်ကြသည်။ အရှေ့ဥရောပမှ အနောက် ဥရောပသို့ လူကုန်ကူးမှုများလည်းရှိပြီး အာဖရိကမှ ဥရောပသို့ လုပ်အားနှင့် ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်း အတွက် လူကုန်ကူးမှုများရှိသည်။

သာဓက

မည်သူတို့ လူကုန်ကူးခံရသနည်း။ လစ်လျူရှုခံရသော လူကုန်ကူးမှု၏ သားကောင်များ

လူကုန်ကူးမှုရှိနေပုံသည် ရှုပ်ထွေးလှသည်ဟု သုံးသပ်ကြသည်။ လူကုန်ကူးခံရသူ အများအပြားသည် ၎င်းတို့ မည်သူမည်ဝါဖြစ်သည်ကို မည်သည့်အခါမျှ မဖော်ထုတ်ကြပါ။ လူတစ်ဦးသည် အကြိမ်များစွာ လူကုန်ကူးခံရနိုင်ပါသည်။ အချို့အာဏာပိုင်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများသည် လူကုန်ကူးခံရသူ အရေအတွက်ကို ပိုပြီး သို့မဟုတ် လျော့ပြီး အစီရင်ခံကြပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်များသည် မတိကျခြင်း သို့မဟုတ် အခြေအနေမှန်နှင့်လွဲနေခြင်းတို့ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ မည်သူတို့သည် လူကုန်ကူးခံရနိုင်ခြေ အများဆုံးဖြစ်သည်ဆိုသည့် ယူဆချက်များသည် အများက အာရုံမစိုက်၊ အရေးတယူမရှိသော လူဦးရေကိုသာ တိုးလာစေသည်။ မဟာမဲခေါင်ဒေသရှိ နိုင်ငံ (၆)နိုင်ငံ (ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအို၊ တရုတ်၊ မြန်မာ၊ ထိုင်းနှင့် ဗီယက်နမ်) တွင် ထိုသို့ အရေးလုပ်ခံရခြင်းမရှိသည့် စာရင်းမဝင်သော လူကုန်ကူးခံရသူများကသာ များပြားနေသည်ကို ကုလသမဂ္ဂ လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ စီမံကိန်း (UNIAP) က တွေ့ရှိခဲ့ပြီး ထိုသူတို့ကို ကူညီနိုင်ရန် ကနဦးစီမံချက်တစ်ခုကို လုပ်ဆောင်နေသည်။ အကာအကွယ် ထိုက်သင့်သလောက်မရသော လူကုန်ကူးမှု သားကောင်းများကူညီရေး ကနဦးစီမံချက် Support to Underserved Victims သည် ဝန်ဆောင်မှုများကို ပုံမှန်မရရှိသော သို့မဟုတ် ငြင်းပယ်ခံရသော အုပ်စုများအတွက် လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်သည်။



မကြာခဏ လစ်လျူရှုခံရသော လူကုန်ကူးခံရသူ အုပ်စုတစ်စုမှာ လုပ်အားအမြတ်ထုတ်ခံသော အမျိုးသားများဖြစ်ပြီး ငါးဖမ်းလှေများ သို့မဟုတ် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် စက်ရုံများတွင် အတင်းအဓမ္မ အလုပ်စေခိုင်းခြင်း ခံရသည်။ မဟာမဲခေါင်ဒေသခွဲတလျှောက် အမျိုးသား လူကုန်ကူးခံရသူများရှိနေသည်ကို အသိအမှတ်ပြုပြီး ထိုအရေးကိုဖြေရှင်းရန် ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခဲ့ပြီးဖြစ်သော်လည်း ကူညီဖြေရှင်းပေးနိုင်ခြင်း မရှိသေးပါ။ နောက်ထပ် လူကုန်ကူးခံရသူများအုပ်စုတစ်ခုမှာ တရားဝင်လမ်းကြောင်းများမှတစ်ဆင့် လူစုဆောင်းပြီး လုပ်အားခ မပေးသော အတင်းအဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် မိမိသဘောဆန္ဒဖြင့် ဝင်ရောက်လာပြီးမှ နောက်ပိုင်းတွင် အမြတ်ထုတ်အသုံးချခြင်းခံရသော အိမ်အကူများ သို့မဟုတ် လိင်လုပ်သားများ ဖြစ်ကြသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့ကို လူကုန်ကူးခံရသူအဖြစ် အသိအမှတ်မပြုသဖြင့် သင့်တော်သော အကူအညီ မရရှိနိုင်ပါ။ မကြာခဏ ဆိုသလိုပင် ထိုသူများသည် ရာဇဝတ်မှုကျူးလွန်သူများအဖြစ် ဆက်ဆံခံရလေ့ရှိပြီး၊ အကြွေးအများအပြား တင်ရှိသောအခြေအနေတွင် နေရပ်ရင်းသို့ အတင်းအကျပ်ပြန်ပို့ခံကြရသည်။



မှတ်သားဖွယ်ရာ

လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် လူခိုးသွင်းခြင်းအကြား ကွာခြားချက်

လူကုန်ကူးခြင်းသည် လူများကို ခိုးသွင်းခြင်းနှင့် အချို့ခြားနားမှုများ ရှိပါသည်။ အစိုးရ၏အမြင်တွင် လူကုန်ကူးခြင်းသည် ထိခိုက်နစ်နာသူဖြစ်ပြီး ခိုးဝင်သောသူသည် နိုင်ငံတစ်ခုအတွင်းသို့ ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ တရားမဝင်လမ်းကြောင်းမှ ဝင်ရောက်ရန် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဥပဒေကို ချိုးဖောက်သူဖြစ်သည်။ လူများကို ခိုးသွင်းသည့်အခါ ခိုးသွင်းသူနှင့် ခိုးသွင်းခံရသူသည် နိုင်ငံတစ်ခုမှ အခြားနိုင်ငံတစ်ခုသို့ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် လျှို့ဝှက်စွာသယ်ယူပို့ဆောင်ရန် ကြိုးပမ်းခြင်းဖြစ်သည်။ အကြောင်းရင်းမှာ ထိုနိုင်ငံထဲသို့ ၎င်းတို့ တရားဝင် ဝင်ရောက်ခြင်းကို ခွင့်မပြု၍ဖြစ်သည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် ဤအပြုအမူသည် စိတ်ဆန္ဒအလျောက် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ပြီး ပါဝင်ပတ်သက်သူများကို သယ်ယူပို့ဆောင်မှု မပြုလုပ်မီ၊ ပြုလုပ်ဆဲနှင့် ပြုလုပ်ပြီးနောက်ပိုင်း လွတ်လပ်မှုရှိသူများအဖြစ် ယူဆသည်။ လူကုန်ကူးခြင်းသည် ခြားနားမှုရှိသည်။ အကြောင်းရင်းမှာ လူကုန်ကူးခြင်းသည် လိမ်လည်လှည့်ဖြားခံရခြင်း ခြိမ်းခြောက်ခံရခြင်းနှင့် ရွေးချယ်မှုများလုပ်ရန် လွတ်လပ်မှုမရှိခြင်း (ဆိုလိုသည်မှာ ၎င်းတို့သည် ချည်နှောင်မှုတစ်မျိုးမျိုးဖြင့် အတင်းအကျပ် လုပ်ဆောင်ခံရသည်)တို့ ကြုံတွေ့ရသည်။

လက်တွေ့တွင် ဆန္ဒအလျောက် စိတ်လိုလက်ရပါဝင်နေခြင်းအဆင့်ကို တိုင်းတာရန် ခက်ခဲသောကြောင့် လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် ခိုးသွင်းခြင်းကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းပိုင်းခြားရန်မှာ အတော်လေး ခက်ပါသည်။ ဥပမာ - ခိုးသွင်းခံရသူသည် (စီစဉ်ပေးသူက ငွေကြေးပိုလိုချင်ခြင်း၊ မိသားစုဝင်များကို ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ လုံခြုံရေးကို ခြိမ်းခြောက်ခြင်း) စသဖြင့် ခြိမ်းခြောက်ခံရနိုင်ပါသည်။ လူတစ်ဦးသည် ခိုးဝင်ခြင်းဖြင့် စတင်သော်လည်း လူကုန်ကူးသည့်အခြေအနေနှင့် မကြာခင် ကြုံတွေ့လာနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ - ခိုးသွင်းပေးသူကို ငွေကြေးပိုချင်ပေးရမည်ဟု သိလာရပြီး နောက်တစ်နေရာရာတွင် မဖြစ်မနေ အလုပ်လုပ်ပေးရမည့် အခြေအနေမျိုး ကြုံရနိုင်ပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် လူတစ်ဦးသည် လူကုန်ကူးခံရသည့် အခြေအနေတစ်ရပ်တွင် အဆုံးသတ်သွားစေရန်အတွက် ၎င်း၏ နိုင်ငံအပြင်ဘက်သို့ လူကုန်ကူးခံရသည့်ပုံစံဖြင့် ထွက်ခွာရန် လိုချင်မှုလိုပါမည်။ ထိုသူသည် (ဆန္ဒအလျောက် နိုင်ငံမှထွက်ခွာလာသည့်တိုင်အောင်) လူကုန်ကူးခံရခြင်းကသာ အဖတ်တင်သည့် အခြေအနေမျိုး ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

နေရင်းအရပ်သို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်း

အချို့ဖြစ်ရပ်များတွင် လူကုန်ကူးခံရသူများ၏ အကျိုးအတွက် ၎င်းတို့၏နေရပ်သို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်းသည် အကောင်းဆုံးဖြစ်သည်။ နေရပ်သို့ပြန်လည်ပို့ဆောင်ပေးခြင်းသည် အခွင့်အရေးတစ်ခု ဖြစ်သည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်သည့်အခါ လူကုန်ကူးခံရသူသည် နေရပ်သို့ပြန်ရန် အဆင်သင့်ဖြစ်ခြင်းရှိ မရှိ၊ ပြန်လိုသောဆန္ဒရှိ မရှိ သေချာစေရန် သင့်လျော်သော ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု လိုအပ်ပါသည်။ သင့်လျော်သော နေရပ်သို့ပြန်လည်ပို့ဆောင်ရာတွင်လည်း ပြန်လည်ထူထောင်ရေးနှင့် တရားဥပဒေဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ ရရှိရန်အတွက် အချိန်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထို့အပြင် လူကုန်ကူးခံရသူသည် လုံခြုံစွာနှင့် လူ့ဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာ နေရပ်သို့ပြန်နိုင်စေသင့်ပါသည်။ သို့သော် အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများတွင် အစိုးရများသည် လူကုန်ကူးခံရသူများကို အတင်းအကျပ် ပြန်လည်

ပို့ဆောင်နေခြင်းကြောင့် ဤလုပ်ငန်းများတွင် အသင့်တော်ဆုံးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ပေါ်ပေါက်လာရန်မှာ များစွာလေ့လာရန် လိုအပ်နေသေးသည်။

လူကုန်ကူးခံရသူကို နေရပ်သို့ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်းက အလွယ်ကူဆုံးနှင့် အကောင်းဆုံး ဖြေရှင်းချက်အဖြစ် မကြာခဏဆိုသလို ထင်မြင်ကြသည်။ သို့ရာတွင် အချို့အခြေအနေများတွင် လူကုန်ကူးခံရသူသည် နေရပ်သို့ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခံရခြင်းကို အလိုမရှိကြပါ။ ဥပမာ - သူတို့သည် ၎င်းတို့နေရပ်သို့ ငွေကြေးတစ်ပြားတစ်ချပ်မျှမပါဘဲ ပြန်ရမည့်အစား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအဖြစ် ထိုနိုင်ငံမှာပင်နေထိုင်ပြီး အလုပ်တစ်ခုရှာဖွေရန် ပို၍နှစ်သက်တတ်ကြသည်။ အမှန်တကယ်လည်း နေရပ်မှထွက်လာပြီး အခြားနိုင်ငံတစ်ခုသို့ သွားရာတွင် သုံးရသော ခရီးစရိတ်များဖြင့် အကြွေးတင်နေနိုင်ပြီး ထိုအကြွေးပြန်ဆပ်နိုင်ရေးအတွက် အလုပ်လုပ်ရန် လိုအပ်ကောင်း လိုအပ်နေနိုင်သည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းများထဲသို့ လူကုန်ကူးခံရခြင်းကို ကြုံတွေ့ခဲ့ရသူများသည် အလွန်အမင်းအရှက်ရနေတတ်ပြီး၊ ၎င်းတို့နေထိုင်ရာ ရပ်ရွာများသို့ ပြန်ရောက်သည့်အခါတွင်လည်း ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများ ကြုံတွေ့ရနိုင်သည်။

၇.၅ လူကုန်ကူးခံရသူများကို ဖော်ထုတ်ခြင်းတွင် ကြုံတွေ့ရသောစိန်ခေါ်မှုများ

လူကုန်ကူးခြင်းခံရသူကို ဖော်ထုတ်ခြင်းမှာ လူကုန်ကူးမှု၏ သားကောင်တို့အနေဖြင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အသေအချာရရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ရသည့်အပိုင်းတွင် တွေ့ရသည့် စိန်ခေါ်မှုပင် ဖြစ်သည်။ မှန်ကန်စွာ ဖော်ထုတ်နိုင်သော ဖြစ်ရပ်များတွင် လူကုန်ကူးခံရသူသည် တရားဥပဒေဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့ရရှိခြင်း သို့မဟုတ် NGO များထံမှ အကူအညီများရရှိရေး၊ ဒိုလုံရာနေရာရရှိရေး၊ မလုံခြုံသောအခြေအနေတစ်ရပ်တွင် နေရပ်သို့ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်းကို ငြင်းဆန်နိုင်သည့် အခွင့်အရေး၊ တရားစွဲခံရခြင်းမှ လွတ်ကင်းနိုင်သည့် အခွင့်အရေး၊ ဖမ်းဆီးချုပ်နှောင်မှုခံရရေး သို့မဟုတ် နိုင်ငံမှနှင်ထုတ်ခံရရေးတို့ကို ခံစားခွင့်ရှိကြသည်။ Palermo Protocol တွင် လူကုန်ကူးခံရသူကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၌ အကန့်အသတ်များ ရှိသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် မည်သူသည် မည်ကဲ့သို့ လူကုန်ကူးခံရကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောကြားရန် ညွှန်ကြားထားခြင်းမရှိပါ။ လူကုန်ကူးခံရသူ၏ မူရင်းနိုင်ငံသည် လူကုန်ကူးခံရသူကို လက်ခံပြီးနောက် ထမ်းဆောင်ရမည့် တာဝန်များရှိသော်လည်း ထိုအချက်ကိုမူ လူကုန်ကူးခံရသူ ရောက်ရှိနေသောနိုင်ငံ၏ တာဝန်ဟု ယူဆထားဟန်ရှိသည်။

ပုံမှန်အားဖြင့် လူကုန်ကူးခံရသူကို ထိခိုက်နစ်နာသူတစ်ဦးအဖြစ် သတ်မှတ်ကြမည်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံအစိုးရတွင် ထိုသူတို့၏ လုံခြုံရေးအတွက် လုံလောက်သော ရဲလုပ်ငန်းများရှိသင့်ပြီး လူကုန်ကူးခံရသူများကို ရှာဖွေကူညီခြင်းဖြင့် ကာကွယ်ပေးသင့်သည်။ ရဲ၏အခန်းကဏ္ဍမှာ ပြည့်တန်ဆာအိမ်များနှင့် စက်ရုံများအတွင်း ဝင်ရောက်စီးနင်းပြီး အလုပ်သမားများကို ကယ်တင်လာရသော ဖြစ်ရပ်များတွင် တကယ်အလုပ်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့အခြေအနေများတွင် ရဲများနှင့် အခြားအာဏာပိုင်များက တွေ့ရှိသူများမှာ လူကုန်ကူးခံရခြင်းရှိ မရှိ ဆုံးဖြတ်ပေးလေ့ရှိသည်။ သို့သော် အထောက်အထားမရှိသူတစ်ဦးသည် ၎င်းအား ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်သည့် အခြေအနေကို ဒေသခံအာဏာပိုင်များအား လာရောက်တိုင်ကြားသည့်ဖြစ်ရပ်များတွင် (ဒေသခံအာဏာပိုင်များက လူကုန်ကူးခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေကို သိရှိနေလျှင်) ထိုသူကို လူကုန်ကူးခံရသူအဖြစ် ယူဆနိုင်ပါသည်။ သို့သော် ထိုအာဏာပိုင်များ

အနေနှင့် ဥပဒေကို သိရှိမနေခြင်း သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးခံရသူအဖြစ် ရှာဖွေဖော်ထုတ်နိုင်စွမ်းမရှိခြင်း တို့ဖြစ်နေပါက ထိုသူကို တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအဖြစ် သတ်မှတ်ပြီး (၎င်း၏ နိုင်ငံသို့ ပြန်လည် ပို့ဆောင်ပါလိမ့်မည်)။ သို့ဖြစ်ရာ ပိုဆိုးသည်မှာ ထိုဖြစ်ရပ်မျိုးတွင် လူကုန်ကူးခြင်းပြုလုပ် သူများသည် တရားဥပဒေလက်တံမမီသောနေရာများတွင် မကြာခဏဆိုသလိုပင် လွတ်မြောက်နေ ကြသည်။



သာဓက

ထိုင်းနိုင်ငံ (၂၀၀၈ ခုနှစ် ပြဿနာ)

မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ (၁၂၁)ဦးကို ခိုးသွင်းလာသော ကုန်တင်ကားမောင်းသူတစ်ဦး သည် ထိုအလုပ်သမားများကို သူ၏ကုန်တင်ကား အနောက်ဘက်တွင် သေ့ခတ်ပိတ်ထားပြီး လုံလောက်သော လေဝင်လေထွက်ရှိမရှိ သေချာမလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါ။ ရလဒ်အနေဖြင့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား ၅၄ ဦးသည် အသက်ရှူကျပ်ပြီး သေဆုံးခဲ့ရသည်။ အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သော အမျိုး သမီးများကို လူကုန်ကူးခံရသည်ဟုသတ်မှတ်ပြီး ၎င်းတို့ကို အကူအညီများလည်း ပေးခဲ့သည်။ သို့သော် အသက်ရှင်ကျန်ရစ်ခဲ့သော အမျိုးသားများကို တရားမဝင်နိုင်ငံခြားသားများဟု သတ်မှတ်ပြီး နေရပ်သို့ ပြန်ပို့ခဲ့သည်။ ထိုသို့ဖြစ်ခြင်းမှာ ထိုအချိန်က ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ဥပဒေသည် အမျိုးသမီးများကိုသာ လူကုန်ကူးခံရခြင်း၏ သားကောင်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထိုအချိန်မှစပြီး ထိုဥပဒေကို ပြောင်းလဲခဲ့ပြီး၊ ယခုအချိန်တွင် လူကုန်ကူးခံရသူအားလုံးကို တန်းတူဆက်ဆံခဲ့သည်။ ၄ နှစ်ကြာပြီးနောက် ကုန်တင်ကားမောင်းသူ၊ ကုန်တင်ကားပိုင်ရှင်နှင့် လူကုန်ကူးခြင်းဖြစ်စဉ်တွင် အကူအညီပေးသည့်သူများကို (၆)နှစ်မှ (၁၀)နှစ်အထိ ထောင်ချခဲ့သည်။

နောက်ထပ် စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုမှာ အရှေ့တောင်အာရှရှိ နိုင်ငံအားလုံးတွင် လူကုန်ကူးခြင်းကို ရာဇဝတ်မှုအဖြစ် သတ်မှတ်သော ဥပဒေတစ်ခု ရှိမနေခြင်း ဖြစ်သည်။ အလေးအနက်ထားရမည့် ပြဿနာတစ်ရပ်မှာ အစိုးရများသည် အမျိုးသမီးများကိုသာ လူကုန်ကူးခြင်းခံရသူများအဖြစ် အသိ အမှတ်ပြုပြီး အမျိုးသားများမပါဝင်ပါ။ သို့သော် ထိုအခြေအနေကို Palermo Protocol အား လက်မှတ်ရေးထိုးလိုက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြည်တွင်းဥပဒေများကို ပြောင်းလဲလိုက်ခြင်းတို့နှင့်အတူ ပြုပြင်နေခဲ့ကြသည်။ အရှေ့တောင်အာရှဒေသရှိ နိုင်ငံအများစုသည် Palermo Protocol ကို လိုက်နာရန် ၎င်းတို့၏ လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို စတင်အသက်သွင်းကျင့်သုံးခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ဇယား ၇. ၁ တွင် ဒေသတွင်း ဥပဒေများနှင့် ထိုဥပဒေများက Palermo Protocol ကို လိုက်နာကျင့်သုံးမှုတို့ကို ဖော်ပြထားသည်။

ဇယား ၇.၁ အရှေ့တောင်အာရှဒေသရှိ လူကုန်ကူးမှုဆန့်ကျင်ရေး ဥပဒေများ

နိုင်ငံ	Palermo အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း	နိုင်ငံအတွင်းလူကုန်ကူးမှု ဆိုင်ရာဥပဒေ	ရှင်းလင်းချက်
ဘရူနိုင်း	မရေးထိုး	လူများကို ကုန်ကူးခြင်းနှင့် ခိုးသွင်းခြင်းဆိုင်ရာ အမိန့် (၂၀၀၄)	ထိုအမိန့်သည် လိင်နှင့် လုပ်အား ကုန်ကူးခြင်းကို တားမြစ်သည်။ လိင် ကုန်ကူးခြင်းကို ထောင်ဒဏ် (၃၀) နှစ်အထိ အပြစ်ပေးပြီး၊ လုပ်အား ကုန်ကူးခြင်းကို (၃)နှစ်အထိ အပြစ် ပေးနိုင်သည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။
ကမ္ဘောဒီးယား	ရေးထိုးပြီး	လူကုန်ကူးခြင်းနှင့်လိင်မှုဆိုင် ရာအမြတ်ထုတ်ခြင်းကိုနှိမ် နှင်းသည့် ဥပဒေ(၂၀၀၇)	ပြည်တွင်း ဥပဒေသည် Palermo Protocol နှင့် ဆင်တူသည်။
အင်ဒိုနီးရှား	ရေးထိုးပြီး	လူကုန်ကူးမှု ဆန့်ကျင် သော ဥပဒေ (၂၀၀၇)	ပြည်တွင်းဥပဒေသည် Palermo Protocol နှင့်ဆင်တူသည်။ အကြွေး ဖြင့်ချည်နှောင်ခြင်း၊လုပ်အားအမြတ် ထုတ်ခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ် ထုတ်ခြင်းနှင့် နိုင်ငံဖြတ်ကျော်နှင့် နိုင်ငံအတွင်း လူကုန်ကူးခြင်းတို့ကို ရာဇဝတ်မှုအဖြစ် သတ်မှတ်သည်။
လာအို	ရေးထိုးပြီး	ဥပဒေ အတိအကျ မရှိပါ။	လာအိုနိုင်ငံတွင် လူကုန်ကူးခြင်းကို ရာဇဝတ်မှုအဖြစ် သတ်မှတ်သည့် ဥပဒေ ရှိသော်လည်း အမျိုးသမီး များ နှင့် ကလေးများသာ ပါဝင်ပြီး အမျိုးသားများ မပါပါ။
မလေးရှား	ရေးထိုးပြီး	လူကုန်ကူးမှုဆန့်ကျင်သော ဥပဒေ (၂၀၀၇) ထိုဥပဒေကိုပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ (၂၀၁၀)	ပြည်တွင်းဥပဒေသည် ပြည့်တန်ဆာ လုပ်ငန်းကို အမြတ်ထုတ်သည့်လုပ် ငန်းဟုသတ်မှတ်ခြင်းကလွဲလျှင် Pa- lermo Protocol နှင့်ဆင်တူ သည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်က ပြင်ဆင်ချက်တွင် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းဖြင့် လူတစ်ဦး၏ လုပ်အားသို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုကို ရယူခြင်းသို့မဟုတ် ဆက်လက်ထိန်း သိမ်းထားခြင်းတို့နှင့်ပတ်သက်သော ဆောင်ရွက်ချက်အားလုံးဟုထည့် သွင်း၍ လူကုန်ကူးခြင်း အဓိပ္ပာယ် ကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ဖွင့်ဆိုခဲ့သည်။

နိုင်ငံ	Palermo အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း	နိုင်ငံအတွင်းလူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာဥပဒေ	ရှင်းလင်းချက်
မြန်မာ	ရေးထိုးပြီး	လူကုန်ကူးမှုဆန့်ကျင်သည့်ဥပဒေ (၂၀၀၅) The Anti-Trafficking In Persons Law (၂၀၀၅)	ပြည်တွင်းဥပဒေသည် Palermo Protocol နှင့် ဆင်တူသည်။
ဖိလစ်ပိုင်	ရေးထိုးပြီး	လူကုန်ကူးမှုဆန့်ကျင်သည့်အက်ဥပဒေ (၂၀၀၃)	ပြည်တွင်းဥပဒေသည် Palermo Protocol နှင့် ဆင်တူသည်။ ထိုဥပဒေသည် အန်ဂျီအိုများ အပါအဝင် ပုဂ္ဂလိက တရားစွဲသူများက လူကုန်ကူးသူကို တရားစွဲရန် ခွင့်ပြုထားသည်။
စင်ကာပူ	မရေးထိုး	ဥပဒေ အတိအကျမရှိပါ။	ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေအရ လူကုန်ကူးမှုပုံစံ အများစုကို ပြစ်မှုအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည်။ သို့သော် အသက် (၁၆)နှင့်(၁၇)နှစ် ကလေးများကို ပြည့်တန်ဆာအဖြစ် အသုံးချခြင်းသည် ရာဇဝတ်မှု မမြောက်ပေ။
ထိုင်း	ရေးထိုးပြီး	လူကုန်ကူးမှုဆန့်ကျင်သည့်ဥပဒေ ဘီအီး ၂၅၅၁ (၂၀၀၈)	ပြည်တွင်းဥပဒေသည် Palermo Protocol နှင့် ဆင်တူသည်။
ဗီယက်နမ်	ရေးထိုးပြီး	ဥပဒေသီးသန့်မရှိပါ။	လူကုန်ကူးမှုကို ရှင်းလင်းစွာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ထားခြင်းမရှိဘဲ အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးများသာ အကျုံးဝင်သည်။
အရှေ့တီမော	ရေးထိုးပြီး	ဥပဒေသီးသန့်မရှိပါ။	လူကုန်ကူးမှုကို ရာဇဝတ်မှုအဖြစ် ပြည့်စုံစွာ သတ်မှတ်ထားသော ရာဇသတ်ကြီး ဥပဒေမရှိပါ။ သို့သော် ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော လူဝင်မှုနှင့်ဒုက္ခသည် အဖြစ် ခိုလှုံမှုဆိုင်ရာဥပဒေက အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးများကို ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းနှင့် အတင်းအဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေရန် ကုန်ကူးမှုကို တားမြစ်ထားသည်။

၇.၅.၁ NGO များ၏ တုံ့ပြန်မှုများ

အရှေ့တောင်အာရှတွင် လူကုန်ကူးခြင်းကို တိုက်ဖျက်သည့် အဓိကကျသော အဖွဲ့အစည်းများထဲက တစ်ခုမှာ UNIAP ဖြစ်သည်။ ၂၀၀၀ ခုနှစ်တွင် စတင်ထူထောင်ခဲ့သော UNIAP သည် ကုလသမဂ္ဂအတွင်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေးအဖွဲ့ဖြစ်ပြီး၊ ထိုနယ်ပယ်တွင် လုပ်ဆောင်နေကြသော ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်းများ (UNDP, UN Women, UNICEF, OHCHR နှင့် UNODC) တို့ကို စုစည်းထားခြင်းဖြစ်သည်။ UNIAP သည် မဟာမဲခေါင်ဒေသခွဲအတွင်း အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများကို စုစည်းလုပ်ဆောင်ရသော ဒေသတွင်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေးအဖွဲ့လည်း ဖြစ်သည်။

လူကုန်ကူးခံရခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လုပ်ကိုင်နေသော NGO များသည် ကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးများ လူကုန်ကူးခြင်းကို ဆန့်ကျင်သော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ မဟာမိတ် (Global Alliance Against Trafficking in Children and Women - GAATW) တွင် ပါဝင်သည်။ ထိုအဖွဲ့သည် ဘန်ကောက်တွင် အခြေပြုပြီး ကမ္ဘာတဝန်းမှ NGO ပေါင်း ၁၀၀ ကျော် ပါဝင်သည်။ ထို့အပြင် ကလေးပြည့်တန်ဆာနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းချုပ်ငြိမ်းရေးအဖွဲ့ (Ending Child Prostitution and Trafficking - ECPAT) သည် ကလေးငယ်များကို လူကုန်ကူးခြင်းကို အဓိကထားသည်။ အခြား နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများမှာ Anti-Slavery, SOLD Project, Coalition Against Trafficking in Women (CATW), Polaris Project နှင့် International Rescue Committee (IRC) တို့ ဖြစ်သည်။

အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း - ပီလေးလုံး

လူကုန်ကူးခံရခြင်းကို တားဆီးရန်အတွက် သတင်းအချက်အလက်ဖလှယ်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးမှုကို ဖော်ထုတ်ရန် ရဲများကိုလေ့ကျင့်ပေးခြင်း၊ နယ်စပ်များထိန်းချုပ်မှု အားကောင်းအောင်လုပ်ခြင်း၊ လူကုန်ကူးသူကို ရာဇဝတ်ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း၊ လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ ပြည်တွင်းရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းခြင်းစသည့် အရေးယူဆောင်ရွက်နိုင်မှု အများအပြားကို ဤသဘောတူညီချက်အရ နိုင်ငံများက ဆောင်ရွက်ရသည်။ ပီ-လေးလုံးဟု မကြာခဏ ဖော်ပြကြသည်။ (မူဝါဒနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို မထည့်သွင်းမီ ပီ-သုံးလုံး ရှိသည်ကို မှတ်သားပါ။) ပီ-လေးလုံးမှာ -

- ၁။ မူဝါဒနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု (Policy and Cooperation)။ ။အစိုးရများသည် လူကုန်ကူးမှု တိုက်ဖျက်ရာတွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အားကောင်းစေရန်နှင့် လေ့ကျင့်ရန် မူဝါဒများ ချမှတ်ရန်လိုအပ်သည်။
- ၂။ တားဆီးခြင်း (Prevention)။ ။တက်ကြွစွာ မူဝါဒချမှတ်ခြင်းနှင့် ပညာပေးခြင်းသည် လူကုန်ကူးခံရမည့်အန္တရာယ်မှ လူများကို ကာကွယ်ပေးလိမ့်မည်။
- ၃။ အရေးယူခြင်း (Prosecution)။ ။ဥပဒေများအရ အပြစ်ကျူးလွန်သူများ စောင့်ကြည့်ဖမ်းဆီးခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးသူဟု သံသယရှိသူများကို တရားစွဲဆိုရန် ဖြစ်သည်။
- ၄။ ကာကွယ်ပေးခြင်း (Protection)။ ။လူကုန်ကူးခံရသူများ၏ အခွင့်အရေးကို လေးစားရန်နှင့် ၎င်းတို့ ပြန်လည်ထူထောင်နိုင်ရန်နှင့် လိုအပ်ပါက ၎င်းတို့နေထိုင်ရာ ရပ်ရွာအတွင်း ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ရန် အခွင့်အလမ်းပေးရမည်။

အထက်ပါ 'ပီလေးလုံး'ထဲမှ လုပ်ငန်းများစွာကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင်လည်း အရပ်ဘက် လူ့အဖွဲ့အစည်းများလည်း ပါဝင်ကြသည်။ လူကုန်ကူးခြင်းကို လျော့ကျစေရေးတွင် ပညာရေးမှာ များစွာအရေးကြီးလှပြီး ရိုးရှင်းသောလုပ်ငန်းများဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်ကြသည်။ မိသားစုဝင်များနှင့် ခရီးသွားခြင်း၊ မိသားစုများနှင့် တယ်လီဖုန်းအဆက်အသွယ်မပြတ်ခြင်းနှင့် နောက်ခံအခြေအနေကို မစစ်ဆေးဘဲ ကမ်းလှမ်းလာသော အလုပ်အကိုင်ကောင်းများကို လက်ခံခြင်း မပြုရန်နှင့် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ ပိုမိုစူးစမ်းလေ့လာနိုင်ကြရန် စသည့်အချက်များကို ထည့်သွင်း ပညာပေးသင့်သည်။

က။ အနှစ်ချုပ်နှင့်အဓိကအချက်များ

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ

အလုပ်ရှာဖွေရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်းရာချီကတည်းကပင် ဖြစ်ပေါ်နေခဲ့သည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ လူဦးရေမှာ ယခုအခါ ပို၍များပြားလာသည်။ ၎င်းတွင် အခြေခံပြဿနာ နှစ်ခုရှိသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လုပ်အားကို အနိုင်ကျင့် ရယူခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းတို့ဖြစ်ပြီး ထိုဖြစ်စဉ်နှစ်ခုကို မတူညီသော စာချုပ်များဖြင့် ကာကွယ်ထား သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အကာအကွယ်ပေးရေးကို ILO က ဒုတိယကမ္ဘာစစ်အပြီး တွင် စတင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီး ကုလသမဂ္ဂကလည်း International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (ICRMW) ကို ၁၉၉၀ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ ICRMW သည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စာချုပ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပရှိ မိသားစု၏အခွင့်အရေးများ အပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အခွင့်အရေး များကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အကာအကွယ်ပေးသည်။ သို့သော် ဤစာချုပ်ကို နိုင်ငံများစွာက လက်မှတ်ထိုးထားခြင်း မရှိပါ။ ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံများ သို့မဟုတ် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဦးရေ မြောက်များစွာရှိနေသော နိုင်ငံများကလည်း လက်မှတ်ထိုးထားကြပါ။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား တစ်ဦးဆိုသည်မှာ နိုင်ငံသားအဖြစ် နေထိုင်ခြင်းမဟုတ်သော နိုင်ငံတစ်ခုတွင် လစာရသော လုပ်ငန်း တစ်ခုတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန် ပြင်ဆင်ဆဲ၊ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ဆဲနှင့် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ဖူးသော လူတစ်ဦးဖြစ်သည်။ ထိုအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အလုပ်မလုပ်ခင်၊ အလုပ်လုပ်နေစဉ်နှင့် အလုပ်လုပ်ပြီးချိန်တို့တွင် ကာကွယ်ပေးထားသည်။ ဤစာချုပ်က ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားတစ်ဦး လုပ်အားခပေးရမည့် အလုပ်သမားအဖြစ်သာမြင်ပြီး အထောက်အထားရှိသော အလုပ်သမားနှင့် အထောက်အထားမရှိသော အလုပ်သမားဟူ၍ ခွဲခြားခြင်းမရှိပါ။ ထိုစာချုပ်သည် အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ ဇနီးနှင့်သားသမီးတို့၏ လုံခြုံရေးကို အကာအကွယ်ပေးထားသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် လူ့အခွင့်အရေးပုံစံ (၃)မျိုး ရှိပါသည်။ ပထမ အမျိုးအစားမှာ အလုပ်သမားများအတွက် ရရှိပြီးသား လူ့အခွင့်အရေးများရှိသော်လည်း အစိုးရအချို့က ၎င်းကို မသိကျိုးကျွန် ပြုထားတတ်သည်။ ဥပမာ - တရားရုံးသို့ လက်လှမ်းမီနိုင်ခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်ရှိခြင်းနှင့် ဥပဒေမဲ့ဖမ်းဆီးခြင်းကိုမခံရခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ ဒုတိယအမျိုးအစားမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် သီးသန့်သတ်မှတ်ထားသော အခွင့်အရေးများရှိပြီး ၎င်းတို့မှာ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကိစ္စများကို သိမ်းယူထားခြင်း သို့မဟုတ် ဖျက်ဆီးပစ်ခြင်းမရှိခြင်း၊ နိုင်ငံသားများ နည်းတူ တူညီသောဆက်ဆံရေးကိုရခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ သင့်တင့်မျှတခြင်းနှင့် ၎င်းတို့ အလုပ်ပြီးဆုံးသောအခါ နိုင်ငံအတွင်းတွင် အချိန်တစ်ခုကြာ နေထိုင်ခွင့်ရရှိရေးတို့ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားအချို့အတွက်လည်း အထူးအခွင့်အရေးများ ရှိသေးသည်။ အထောက်အထားရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို ဖွဲ့စည်းနိုင်ပြီး အိမ်ယာရပိုင်ခွင့်နှင့် လူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုများကို ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ နယ်စပ်ဒေသများတွင် အလုပ်လုပ်သူများနှင့် ရာသီအလိုက် အလုပ်လုပ်သူများ စသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အထူးအမျိုးအစားအချို့မှာ အခွင့်အရေးအားလုံး ခံစားခွင့်ရှိသော်လည်း လူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုများနှင့် သားသမီးများ၏ ပညာရေး ရပိုင်ခွင့်မရှိပေ။ ထိုအလုပ်သမားများသည် သူတို့အလုပ်လုပ်သည့်နိုင်ငံတွင် အချိန်ပြည့် အလုပ် မလုပ်နိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။

ICRMW ၏ အားနည်းချက်များ

ဤသဘောတူစာချုပ်တွင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လိင်မှုဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် မမျှတသော လုပ်အားခပေးခြင်းတို့ ရင်ဆိုင်ရသော အမျိုးသမီးများအတွက် အတိအကျ ကာကွယ်ပေးထားခြင်းမရှိသည့်အချက်က အားနည်းချက်ဖြစ်သည်။ အခြားသော အားနည်းချက်တစ်ခုမှာ အမျိုးသမီးများနှင့် ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားများ (အသက် ၁၈ နှစ်အောက် အလုပ်ရှာဖွေနေသူများ)သာဖြစ်သော အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်သည်။ စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်မှာ ဤစာချုပ်ကို သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးမှုနှုန်း နည်းပါးခြင်းဖြစ်သည်။ ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံများက ဤစာချုပ်သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အခွင့်အရေးများစွာပေးသည်ဟု ထင်မြင်ကြပြီး လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ အလွန်ကောင်းနေလျှင်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ နိုင်ငံတွင်းသို့ အလုံးအရင်းဖြင့် ဝင်ရောက်လာမည်ကို စိုးရိမ်ကြသည်။ နိုင်ငံများစွာသည် လစာ၊ အချိန်ပို၊ အားလပ်ရက်များနှင့် အလုပ်ခွင်မှရပ်ဆိုင်းခြင်း စသည့်စည်းမျဉ်းများအရ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ဒေသခံအလုပ်သမားများနှင့် တန်းတူထားဆက်ဆံရန် ဆိုသော အခွင့်အရေးအချို့မှာ အငြင်းပွားဖွယ်ဖြစ်သည်ဟု ယူဆကြသည်။ နိုင်ငံအများစုသည် အထောက်အထားမဲ့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို တရားမဝင်အလုပ်သမားများအဖြစ် ခေါ်ဆိုပြီး ၎င်းတို့ကို ဖမ်းဆီး၍ နေရပ်သို့အလွယ်တကူ ပြန်ပို့နေချိန်တွင် ICRMW က ၎င်းတို့ကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းက စိုးရိမ်စရာတစ်ခုအဖြစ် တည်ရှိသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ၏ ချိုးဖောက်ခြင်း

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့နိုင်ငံ၏ အပြင်ဘက်တွင် နေထိုင်ကာ အိမ်ရှင်နိုင်ငံ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးပေးနေသလို စီးပွားရေးကိုလည်း ထိခိုက်စေသည်ဟု

ပုံဖော်ခံရပြီး ခြိမ်းခြောက်မှုများခံရသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ရဲ့ သို့မဟုတ် တရားရေး စနစ်က ၎င်းတို့ကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းမရှိသဖြင့် ခြိမ်းခြောက်မှုများကို တိုင်ကြားရန် တွန့်ဆုတ်နေ တတ်သည်။ (လုပ်ခလစာနှင့်ပတ်သက်သော) အကျိုးအမြတ်ရှိသည့် အလုပ်စာချုပ်များကိုပြုကာ ကုမ္ပဏီများ သို့မဟုတ် တစ်စုံတစ်ဦးက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ကတိကဝတ်ပြုကြပြီးနောက် လက်တွေ့တွင် မည်သည့်အလုပ်မျှမရသည့် လိမ်လည်လှည့်ဖျားမှုများ သို့မဟုတ် ရလာသော အလုပ်က ယခင်ကတိပေးထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေမျိုး မဟုတ်သည်ကိုလည်း ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ ဆိုးရွားသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများတွင် အလုပ် လုပ်ကြရပြီး အလုပ်သမားများသည် လစာမရရှိခြင်း၊ ညစ်ညမ်းသော၊ အန္တရာယ်ရှိပြီး ကျန်းမာရေးနှင့် မညီညွတ်သော အခြေအနေများနှင့် ကြာရှည်သောအလုပ်ချိန်များနှင့် ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ အလုပ်ခွင် ပြင်ပသို့ရောက်ချိန်တွင်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ရဲများက ဖမ်းဆီးသွားခြင်း၊ အမြဲတမ်း နောက်ယောင်ခံလိုက်ခြင်း၊ ကလေးများကိုကျောင်းသို့မပို့နိုင်ခြင်း၊ ထိမ်းမြားမင်္ဂလာပြုခြင်း၊ ဘာသာရေး ဝတ်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် လူမျိုးအလိုက် အမျိုးသားနေများ အစရှိသော ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှု များကို မလုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းစသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ရင်ဆိုင်ရနိုင်သည်။ အတင်းအဓမ္မ လုပ်အားခိုင်းစေခြင်းသည် အဆိုးရွားဆုံး အလုပ်သမားအခွင့် အရေးချိုးဖောက်မှုများထဲက တစ်ခု ဖြစ်သည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကာကွယ်နိုင်ရန် အစိုးရ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များ

အစိုးရများသည် လူသားချင်းစာနာပြီး တရားဝင်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို တိုးမြှင့် ဆောင်ရွက်ရမည်။ တရားမဝင်ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ခြင်းများ ရပ်တန့်စေရန် ဆောင်ရွက်သင့်ပြီး၊ နိုင်ငံတစ်ခုအတွင်းသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို တရားမဝင် သယ်ယူပို့ဆောင်စဉ်တွင် ဖြစ်ပွားသော အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခံရမှုမှ ကာကွယ်ပေးသင့်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား တရားဝင် နှင့်ထုတ်နိုင်ခွင့် အစိုးရများလက်တွင် ရှိသည်။ သို့သော် ထိုသို့နှင့်ထုတ်ခြင်းကို တရားဥပဒေဘောင် အတွင်းကသာ လုပ်ဆောင်ရမည်။ အစိုးရများ လုပ်ဆောင်လေ့ရှိသည့် နောက်ထပ် ချုပ်ချယ်မှု တစ်မျိုးခုမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အလုပ်အမျိုးအစားများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းခြင်းဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများလုပ်ရသည့် အလုပ်အမျိုးအစားသည် "3Ds" သို့မဟုတ် ညစ်ညမ်းသော၊ အန္တရာယ်ရှိသော၊ အဆင့်အတန်းနိမ့်ကျသော အလုပ်များ ဖြစ်သည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများမှာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်သော ကုလသမဂ္ဂ၊ ILO နှင့် IOM တို့ပါဝင်သည်။ တရားဥပဒေအရ အကြံဉာဏ်ပေးခြင်း၊ ကာကွယ်ပေး ခြင်းနှင့် ပညာရေးစသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ထောက်ပံ့ပေးရန် အထူးပြုဖွဲ့စည်းထားသည့် ဒေသတွင်းအန်ဂျီအိုများ ရှိသည်။ ထို့အပြင် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာ မှုများ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး၊ နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ အပြည့်အဝရရှိရေး၊ ကလေးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သမားရေးရာကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲခြင်း၊ အလုပ်ခွင်အဆင့်အတန်းများ တိုးတက် ရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် မိသားစုများကို တရားဥပဒေဘောင်အတွင်းမှ မျှတသော စီရင်မှုကိုရှာဖွေနိုင်ရေး အစရှိသည်တို့ကို ဆောင်ရွက်နေသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ရှိသည်။

လူကုန်ကူးခံရသူများ

နိုင်ငံဖြတ်ကျော်ပိုင်းဖွဲ့ ရာဇဝတ်မှုကျူးလွန်ခြင်းများ မြင့်တက်လာခြင်းနှင့် ကမ္ဘာလုံးလွှမ်းခြုံစီးပွားရေး၊ အလုပ်သမားဈေးကွက်နှင့် ခရီးသွားလာမှုများကြောင့် မကြာသေးခင်ကာလများတွင် လူကုန်ကူးမှုများ တိုးပွားလာခဲ့သည်။ ၁၈၀၀ ရာစုနှစ် အစောပိုင်းကာလများတွင် ကျေးကျွန်ဆန်ကျင် ရေးဥပဒေများ ပေါ်ပေါက်ခဲ့ပြီး ၁၉၀၀ ရာစုနှစ်အစပိုင်းတွင် လူကုန်ကူးမှုဆန့်ကျင်ရေးဥပဒေများ စတင်ခဲ့သည်။ ထိုဥပဒေများဖြင့် လူဖြူအမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးများကို ကျေးကျွန်အဖြစ် အထူးသဖြင့် အာဖရိကနှင့် အရှေ့အလယ်ပိုင်းတွင် ရောင်းချခံရခြင်း ကာကွယ်ရန်အတွက် ဖြစ်သည်။ ယခုအခါ ထိုဖြစ်ရပ်သည် ဒဏ္ဍာရီအဖြစ် ကျယ်ပြန့်စွာ ယူဆလာကြသည်။

လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ စာချုပ်ငယ်

လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ စာချုပ်ငယ်သည်သည် ၂၀၀၀ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော ကုလသမဂ္ဂ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်ပြစ်မှုများနှိမ်နင်းရေး ကွန်ဗင်းရှင်း United Nations Convention Against Transnational Organized Crime ၏ နောက်ဆက်တွဲ လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှု သုံးခုထဲက တစ်ခုဖြစ်သည်။ လူကုန်ကူးခြင်းသည် နိုင်ငံတကာအဆင့် ရာဇဝတ်မှုကျူးလွန်ခြင်း ဖြစ်သည်။ အရေးကြီးသည်မှာ ထိုသဘောတူညီချက်သည် လူကုန်ကူးခြင်းအဓိပ္ပာယ်ကို ဖွင့်ဆိုခဲ့သည်။ ယခင်က နိုင်ငံတကာဥပဒေတွင် ဖွင့်ဆိုခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ လူကုန်ကူးခြင်းတွင် ဝိသေသလက္ခဏာ ၃ ခု ပါဝင်သည်။ ၎င်းတို့မှာ လူများကို စုဆောင်းခြင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံခြင်း လုပ်ရပ်များကို ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ အင်အားသုံးခြင်း၊ အနိုင်ကျင့်ခြင်း၊ ပြန်ပေးဆွဲခြင်း သို့မဟုတ် လိမ်လည်လှည့်ဖျားခြင်းစသည့် နည်းလမ်းများအသုံးပြု၍ မတရားအမြတ်ထုတ်အသုံးချရန် ရည်ရွယ်ချက်ကြခြင်း ဟူသောအချက်များ ပါဝင်သည်။ အမြတ်ထုတ်အသုံးချခံရသော ကလေးတစ်ဦးသည် လူကုန်ကူးမှုဖြစ်ပွားကြောင်း လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် အမြတ်ထုတ်ခြင်း နှစ်မျိုးကိုသာ သက်သေပြရန် လိုအပ်သည်။ ထိုသဘောတူစာချုပ်သည် လူကုန်ကူးခံရသူများကို လိုအပ်သော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့ပေးခြင်း၊ နေရပ်ရင်းသို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင်ပေးခြင်းနှင့် တရားစွဲဆိုမှုလုပ်ဆောင်ပေးခြင်းဖြင့် အကာအကွယ်ပေးသည်။ လူကုန်ကူးခံရသူများအတွက် အကောင်းဆုံး အကျိုးကျေးဇူးမှာ ၎င်းတို့၏မူရင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ပို့ဆောင်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။ သို့သော် ထိုသို့ လုပ်ဆောင်ရာတွင် လူကုန်ကူးခံရသူသည် နေရင်းနိုင်ငံသို့ပြန်ရန်အသင့်ရှိခြင်းနှင့် ဆန္ဒရှိခြင်းရှိ မရှိ သေချာစေရန် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်။

လူကုန်ကူးခံရသူများကို ဖော်ထုတ်ရာတွင် ကြုံတွေ့ရသော စိန်ခေါ်ချက်များ

လူကုန်ကူးခံရသူကို ဖော်ထုတ်ရာ၌ ထိုသူလူကုန်ကူးခြင်းခံခဲ့ရသော နိုင်ငံကသာ လူကုန်ကူး ခံရသူများကို ဖော်ထုတ်လိမ့်မည်ဟု ယူဆသည့်အတွက် စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုအဖြစ် ရှိနိုင်ပါသည်။ သဘောတရားအားဖြင့် လူကုန်ကူးခံရသူကို ထိခိုက်နစ်နာသူအဖြစ် ယူဆပြီး၊ အစိုးရအနေနှင့် လူကုန်ကူး ခံရသူများကို ရှာဖွေကူညီရန် လုံလောက်သော လုံခြုံရေးကွပ်ကဲကြပ်မတ်မှုနှင့် အကူအညီပေးခြင်းတို့ ပြုလုပ်သင့်သည်။ စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်မှာ အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအနက် အားလုံးတွင် လူကုန်ကူး ခြင်းကို ရာဇဝတ်မှုအဖြစ်သတ်မှတ်သည့် ဥပဒေ မရှိသေးပါ။ အချို့သောနိုင်ငံများမှာ အမျိုးသမီး များကိုသာ လူကုန်ကူးခြင်းခံရသူအဖြစ် သတ်မှတ်ပြီး အမျိုးသားများ မပါဝင်ပါ။

NGO များ၏ တုံ့ပြန်ချက်များ

လူကုန်ကူးခြင်းခံရသူ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ပေးသည့် UNIAP နှင့် GAATW ကဲ့သို့ အဖွဲ့အစည်းများရှိသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းများကို လူကုန်ကူးမှု တန်ပြန်တိုက်ဖျက်ရေး လုပ်ငန်းများဖြစ်သော ပီ-လေးလုံး (Four P's) ဖြစ်သည့် မူဝါဒနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ကြိုတင် တားဆီးခြင်း၊ တရားစွဲဆိုခြင်းနှင့်ကာကွယ်ခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်ကြသည်ဟု သတ်မှတ်ကြသည်။

ခ။ စာမေးပွဲ သို့မဟုတ် အက်ဆေးမေးခွန်းများ

- သင်၏နိုင်ငံရှိ ပြည်သူများက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအကြောင်း ပြောဆိုကြသည့် မကောင်းသည့်အကြောင်းအရာများက အဘယ်နည်း။ ၎င်းတို့၏အမြင်များဖြင့် ဝေဖန်ချက် များတွင် မည်သည်တို့က တိကျမှန်ကန်သနည်း။ သင့်နိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များက စီးပွားရေး၊ အလုပ်သမားအင်အားနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွက် မည်ကဲ့သို့ အထောက်အကူပြုသနည်း။
- သင်၏နိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို စီမံခန့်ခွဲသော ဥပဒေများအကြောင်း ဆွေးနွေးပါ။ ထိုဥပဒေများက ၎င်းတို့ကို စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားမဲ့အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိစေရန် တွန်းပို့နေပါသလား။ သို့မဟုတ် ထိုအလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးပါသလား။
- အလုပ်သမားတင်ပို့သည့် နိုင်ငံတွင် သင်နေထိုင်ပါက၊ သင့်အစိုးရက နိုင်ငံခြားတွင် သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်မည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ဆောင်ရွက်ပေး သော ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုနှင့် ကာကွယ်မှုများကား အဘယ်နည်း။
- သင့်နိုင်ငံ၏ လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများက Palermo Protocol ကို လိုက်နာမှု ရှိပါသလား။ ထိုဥပဒေများမှာ Palermo Protocol နှင့်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက် တူညီပါသလား။ အခွင့်အရေးများတူညီပါသလား။ ပြည်တွင်းဥပဒေများတွင် ကြီးမားသောအားနည်းချက် များ ရှိပါသလား။
- သင့်နိုင်ငံတွင် ဖြစ်ပွားသော လူကုန်ကူးသည့် ဖြစ်ရပ်ကိုရှာပါ။ ထိုဖြစ်ရပ်ကို မည်ကဲ့သို့ ဖော်ထုတ်ခဲ့သနည်း။ လူကုန်ကူးခံရသူကို မည်ကဲ့သို့ ကာကွယ်ပေးသနည်း။ အစိုးရမှ လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ဆောင်မှုများသည် လုံလောက်သည်ဟု သင်ထင်ပါသလား။
- နိုင်ငံသား မဟုတ်သူများ၏ အခွင့်အရေး အမျိုးအစား (၄)မျိုးကိုရေးပါ။ အမျိုးအစား တစ်ခုစီနှင့် ယှဉ်တွဲလျက် နိုင်ငံသားမဟုတ်သူများ၏ အခွင့်အရေးများအတွက် လုပ်ဆောင် နေသော အဓိကနိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများကို ဖော်ပြပါ။ သင့်နိုင်ငံတွင် နိုင်ငံသား

မဟုတ်သူများ၏ အခွင့်အရေးများကို တက်ကြွစွာပါဝင်ကာကွယ်ပေးနေသော အင်စတီကျူးရှင်းများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ အမည်နာမ များကိုရေးပါ။ ထိုသူများကို အကာအကွယ်ပေးသော ပြည်တွင်းဥပဒေများအကြောင်းရေးပါ။

ဂ။ ထပ်မံလေ့လာဖတ်ရှုရန်များ

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်သော အသုံးအများဆုံးပြဋ္ဌာန်းစာအုပ်များမှာ -

- Aris Ananta
- Evi Nurvidya Arifin
- Ryzard Chuzwelxyzol

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအကြောင်း သုတေသနပြုထားသော မှတ်တမ်းအများစုမှာ ILO ၏ အင်တာနက် စာမျက်နှာတွင် ရှာဖွေနိုင်ပါသည်။

အရှေ့တောင်အာရှဒေသအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်သော အစီရင်ခံစာများကို အောက်ပါအဖွဲ့အစည်းများက ထုတ်ပြန်ကြသည်။

- Human Rights Watch, Maid to order: ending abuses against migrant domestic workers in Singapore.
- Human Rights Watch, From the Crocodile to the Tiger: Abuse of Migrant Workers in Thailand.
- ILO, Employment practices and working conditions in Thailand's fishing sector.

လူကုန်ကူးခြင်း

လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်နှင့်ပတ်သက်၍ အသေးစိတ်ရေးသားထားသော စာအုပ်သည် Anne Gallagher ရေးသားသော The International Law of Human Trafficking ဖြစ်ပြီး နယူးယောက်မြို့ရှိ ambridge University Press က ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သည်။

လူကုန်ကူးခြင်းနှင့်ပတ်သက်သော အသုံးဝင်သည့် အင်တာနက်စာမျက်နှာများမှာ -

- The Nexus Institute Publications
- United Nations Inter-Agency Project on Human Trafficking (now called UN ACT)
- United Nations Office on Drugs and Crime