



International  
Labour  
Organization

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား သက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေ -  
မြန်မာနိုင်ငံအတွက် နှိပ်စက်မှု၊ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ  
တို့မှ လေ့လာအတုယူဖွယ်ဆောင်ရွက်ချက်များ။

---

---

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း

ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေး အရာရှိရုံး (မြန်မာနိုင်ငံ)

---

မူပိုင်ခွင့် © အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း၏ မူပိုင်ဖြစ်သည်။ ၂၀၂၁ ခုနှစ်

ပထမအကြိမ် ပုံနှိပ်ခြင်း (၂၀၂၁ ခုနှစ်)

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာမူပိုင်ခွင့် ပြဋ္ဌာန်းချက် နောက်ဆက်တွဲစာချုပ်(၂)အရ မူပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာအကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည်။ သို့သော်လည်း ရယူသုံးစွဲသည့် သတင်း ရစ်မြစ်နေရာကို ဖော်ပြသည်ဆိုလျှင် ကောက်နုတ်ချက်အတိုများကို ခွင့်ပြုချက်တောင်းခံစရာမလိုဘဲ ပြန်လည် ထုတ်ဝေနိုင်သည်။ ပြန်လည်ထုတ်ဝေခြင်း (သို့မဟုတ်) ဘာသာပြန်ဆိုခြင်းများကို ပြုလုပ်ခွင့်အတွက်၊ အိုင်အယ်(လ်)အို ပုံနှိပ် ထုတ်ဝေရေး (အခွင့်အရေးများနှင့် လိုင်စင်ခွင့်ပြုချက်)၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရုံး၊ CH-၁၂၁၁ ဂျနီဗာ ၂၊ ဆွစ်ဇာလန် (သို့မဟုတ်) [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org) သို့ အီးမေးလ်ဖြင့် ခွင့်ပြုချက် လျှောက်ထားသင့်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရုံးအနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့သော လျှောက်ထားခြင်းများကို လှိုက်လှဲစွာ ကြိုဆိုပါသည်။

ပြန်လည်ထုတ်ဝေခွင့်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် စာကြည့်တိုက်များ၊ အသင်းအဖွဲ့များနှင့် အခြားအသုံးပြုသူများအနေဖြင့် ပြန်လည်ထုတ်ဝေရန်အတွက် ၎င်းတို့အားထုတ်ပေးထားသည့် လိုင်စင်ခွင့်ပြုချက် နှင့်အညီ မိတ္တူကူးခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ သင်၏နိုင်ငံရှိ ပြန်လည်ထုတ်ဝေခွင့်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများကို [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) တွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေ - မြန်မာနိုင်ငံအတွက် နီပေါနိုင်ငံ၊ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့မှ လေ့လာအတုယူဖွယ်ဆောင်ရွက်ချက်များ၊

ISBN: **9789220353387 (Print)**

ISBN: **9789220353394 (web PDF)**

ကုလသမဂ္ဂကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်ချက်များနှင့်အညီ အိုင်အယ်(လ်)အို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းတွင်ပါရှိသည့် အကြောင်းအရာများသည် မည်သည့်နိုင်ငံ၏ နယ်မြေဒေသ (သို့မဟုတ်) ပိုင်နက်နယ်မြေ (သို့မဟုတ်) ဒေသဆိုင်ရာအာဏာပိုင် များ၏ ဥပဒေဆိုင်ရာရပ်တည်ချက်အနေအထားနှင့်ပတ်သက်၍လည်းကောင်း၊ ၎င်း၏နယ်ပယ်အစွန်အဖျားများအား ပိုင်နက်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍လည်းကောင်း၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံးက တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့် ထင်မြင်ယူဆချက်ကို ရှင်းလင်းဖော်ပြသည့် သဘောမသက်ရောက်ပေ။

လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်အပိုဒ်များ၊ လေ့လာမှုများနှင့် အခြားသော အထောက်အကူပြုဆောင်ရွက်ချက်များ နှင့်ပတ်သက်၍ ထင်မြင်ယူဆချက်ကို ရှင်းလင်းဖော်ပြခြင်းအတွက် တာဝန်ယူမှုသည် ၎င်းစာရေးသားသူများနှင့်သာ သက်ဆိုင်ပါသည်။ ထုတ်ဝေသည့် စာအုပ်များတွင်ပါရှိသည့် ထင်မြင်ယူဆချက်များသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံးက အတည်ပြုထောက်ခံသည့်သဘော မသက်ရောက်ပါ။

---

---

ကုမ္ပဏီအမည်များ၊ စီးပွားရေးထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအား ရည်ညွှန်းဖော်ပြခြင်းသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံးက အတည်ပြုထောက်ခံသည့်သဘော မသက်ရောက်သလို၊ ကုမ္ပဏီ၊ စီးပွားရေးထုတ်ကုန်ပစ္စည်း (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းစဉ်ကို ရည်ညွှန်းဖော်ပြရန် ပျက်ကွက်ခြင်းသည်လည်း နှစ်သက်မှု မရှိသည့်သဘော မသက်ရောက်ပါ။

အိုင်အယ်(လ်)အို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမှုများ၊ ဒီဂျစ်တယ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထုတ်ဝေမှုများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက် အလက်များကို [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) တွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေသည်။

မာတိကာ

**စကားဦး**..... 9

**အကြောင်းအရာအနှစ်ချုပ်**..... 13

**၁။ မိတ်ဆက်**..... 24

**၂။ နိပေါင်ိုင် ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု**..... 26

**၂၁။ အခကြေးငွေတည်ဆောက်ပုံနှင့် ရန်ပုံငွေ စီမံခန့်ခွဲမှု**..... 28

**၂၂။ မူရင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်လာသည့်အခါတွင် ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ**..... 29

        ကျန်ရစ်သူ အကျိုးခံစားခွင့်..... 29

        လုပ်ငန်းတွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု အကျိုးခံစားခွင့်..... 30

        သေဆုံးမှု အကျိုးခံစားခွင့်..... 31

        မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်းအတွက် ငွေကြေးခံစားခွင့်ပေးခြင်း..... 32

        ပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်း..... 32

**၂၃။ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ**..... 34

        MWF နှင့်ပတ်သက်၍ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်း စီမံခန့်ခွဲမှု..... 35

        ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း..... 35

        ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် တိုးတက်မှုများအတွက် ဆောင်ရွက်ရန် နယ်ပယ်များ..... 36

**၃။ ထိုင်းနိုင်ငံ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု** ..... 37

**၃၁။ အခကြေးငွေ တည်ဆောက်မှုပုံစံနှင့် ရန်ပုံငွေ စီမံခန့်ခွဲမှု**..... 38

**၃၂။ မူရင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်လာသည့်အခါတွင် ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ**..... 39

        ပြည်ပထွက်ခွာမီ နေရပ်ပြန်လာသည့်အခါတွင် မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်း (သို့မဟုတ်)..... 40

        သေဆုံးမှု..... 40

        ကြိုတင်မမြင်နိုင်သော အခြေအနေများ..... 41

**၃၃။ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ**..... 41

        ထောက်ပံ့ကြေး..... 41

        မကျန်းမာမှု..... 42

        တားမြစ်ထားသည့် ရောဂါ..... 42

        ဥပဒေဆိုင်ရာအထောက်အကူ..... 43

**၃၄။ MWF နှင့်ပတ်သက်၍ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်းစီမံခန့်ခွဲမှု** ..... 43

၃၅။ ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း.....	44
၃.၆။ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် တိုးတက်မှုများအတွက် ဆောင်ရွက်ရန်နယ်ပယ်များ.....	45
၄။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု .....	45
၄၁။ အခကြေးငွေတည်ဆောက်မှုပုံစံနှင့် ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲမှု.....	47
၄၂။ မူရင်းနှိုင်းသို့ ပြန်လာသည့်အခါတွင် ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ.....	49
လူမှုအကျိုးခံစားခွင့်များ.....	49
သက်သာချောင်ချိရေးအထောက်အပံ့အစီအစဉ်.....	50
ပညာရေးနှင့် သင်တန်း အထောက်အပံ့.....	50
ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး.....	52
၄၃။ ဆိုက်ရေ့ဘက်နိုင်ငံတွင် ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ .....	55
၄၄။ MWF နှင့်ပတ်သက်၍ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်း စီမံခန့်ခွဲခြင်း.....	56
၄၅။ ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း.....	56
၄၆။ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် တိုးတက်မှုများအတွက် ဆောင်ရွက်ရန်နယ်ပယ်များ.....	56
၅။ နီပေါနိုင်ငံ၊ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များ သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများအပေါ်အခြေခံ၍ အောင်မြင်နိုင်ချေ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာမှု.....	57
၆။ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ .....	67
နောက်ဆက်တွဲ - ပြည်ပရှိ ဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမားများအတွက် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး	
ကနဦးဆောင်ရွက်ချက်များ .....	70
၁။ PhilHealth - အားလုံးအကျိုးဝင်သော ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု လွှမ်းခြုံမှု.....	70
၂။ လူမှုဖူလုံရေးစနစ်မှ ထိခိုက်ဒဏ်ရာနှင့် မကျန်းမာမှုအတွက် အလုပ်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လျော်ကြေး၊ ..	75
၃။ Pag-IBIG ရန်ပုံငွေ - မဖြစ်မနေ စုငွေအစီအစဉ်နှင့် အိမ်ရာချေးငွေ.....	78
စုငွေ.....	78
ကာလတိုချေးငွေ.....	79
အိမ်ရာချေးငွေ.....	79
ကျမ်းကိုးစာရင်း .....	80

## အတိုကောက် စကားလုံးများစာရင်း

COD	Country of destination	ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ
COO	Country of origin	မူရင်းနိုင်ငံ
DOE	Department of Employment (Thailand)	အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာန (ထိုင်းနိုင်ငံ)
ECP	Employees' Compensation Program (Philippines)	အလုပ်သမားများ နှစ်နာမှုလျော်ကြေးအစီအစဉ် (ဖိလစ်ပိုင်)
ECC	Employees' Compensation Commission (Philippines)	အလုပ်သမားလျော်ကြေးဆိုင်ရာကော်မရှင် (ဖိလစ်ပိုင်)
FEWF	Foreign Employment Workers' Fund (Nepal)	ပြည်ပအလုပ်သမားရန်ပုံငွေ (နီပေါ)
FEA	Foreign Employment Act (Nepal)	ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာအက်ဥပဒေ (နီပေါ)
FER	Foreign Employment Rules (Nepal)	ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာနည်းဥပဒေများ (နီပေါ)
FEB	Foreign Employment Board (Nepal)	ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာအဖွဲ့ (နီပေါ)
ICT	Information communication Technology	သတင်းအချက်အလက်ဆက်သွယ်ရေး နည်းပညာ
IT	Information technology	သတင်းအချက်အလက်ဆိုင်ရာ နည်းပညာ
ILO	International Labour Organization	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း
MWF	Migrant welfare fund	ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေ
NPR	Nepali rupee	နီပေါရူပီး
ODWs	Occupationally-disabled workers	လုပ်ငန်းခွင်တွင်း မသန်စွမ်းဖြစ်သွားသော အလုပ်သမား
OEC	Overseas Employment Certificate	ပြည်ပအလုပ်အကိုင် သက်သေခံလက်မှတ်
OFWs	Overseas Filipino workers	ပြည်ပ ဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမားများ
OWWA	Overseas Workers Welfare Administration (Philippines)	ပြည်ပ အလုပ်သမား သက်သာချောင်ချိရေး စီမံအုပ်ချုပ်ရေးဌာန (ဖိလစ်ပိုင်)
Pag-IBIG	Home Development Mutual Fund (Philippines) (Pagtutulungan sa Kinabukasan: Ikaw, Bangko, Industria at Gobyerno)	အိမ်ရာဖွံ့ဖြိုးရေး အကျိုးတူရန်ပုံငွေ (ဖိလစ်ပိုင်) (Pagtutulungan sa Kinabukasan: Ikaw, Bangko, Industria at Gobyerno)
PhilHealth	Philippine Health Insurance Corporation	ဖိလစ်ပိုင် ကျန်းမာရေးအာမခံကော်ပိုရေးရှင်း
PHP	Philippine peso	ဖိလစ်ပိုင် ပီဆို

---

POEA	Philippine Overseas Employment Administration	ဖိလစ်ပိုင်ပြည်ပအလုပ်အကိုင်စီမံအုပ်ချုပ်ရေးဌာန
SSS	Social Security System (Philippines)/ Social Security Scheme (Nepal)	လူမှုဖူလုံရေးစနစ် (ဖိလစ်ပိုင်) / လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ် (နီပေါ)
THB	Thai baht	ထိုင်း ဘတ်

---



# စကားဦး

မကြာသေးမီက ထုတ်ဝေခဲ့သည့် အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) ၏ [ကမ္ဘာတစ်လွှားအလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုရေးရာ သုံးသပ်ချက် - အလားအလာများ ၂၀၂၁](#) (WESO Trends) တွင် ကိုဗစ်နိုင်ငံတင်းကြပ်မှုကပ်ရောဂါကြောင့် ထိခိုက်လွယ်သော အလုပ်သမား အများစုသည် ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများစွာကြုံတွေ့ခဲ့ရပြီး နဂိုရှိရင်းစွဲ မမျှတသည့်အခြေအနေများသည်လည်း ပိုမိုဆိုးဝါးလာခဲ့ သည်ဟုဖော်ပြထားသည်။ ဤအလုပ်သမားများအတွက် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု မရှိခြင်းကြောင့် ပုံစံတကျမဟုတ် သောလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်လုပ်ကိုင်နေသူများအတွက် ဝင်ငွေနှင့်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုဆုံးရှုံးခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအတွက် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများအပေါ် မှီခိုအားထားရ လေ့ရှိပြီး၊ ဤကဲ့သို့ အခက်အခဲကာလတွင် ဆင်းရဲဒုက္ခများပိုမိုကြုံတွေ့ကြရသည်။ ကပ်ရောဂါကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများအား ယခင်ထက်ပို၍ ကူညီပံ့ပိုးမှုများပေးနိုင်ရန် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆောင်ရွက်ချက်အမျိုးမျိုး လိုအပ်ကြောင်း ထင်ရှားပေါ်လွင်လာသည်။ မူရင်းနိုင်ငံအချို့သည် ပုံမှန်အကျိုးခံစားခွင့်အောက်တွင် အကျိုးမဝင်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား သီးခြားကူညီထောက်ပံ့ပေးရန်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးရန် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေများတည်ထောင်ခဲ့သည်။ ဤစာတမ်းသည် အာဆီယံ ၃ နိုင်ငံ ဖြစ်သည့် နီပေါ၊ ဖိလစ်ပိုင်နှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေများ တည်ထောင် ခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့ကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ရန်ပုံငွေတစ်ခုချင်းစီသည် အားသာချက် အသီးသီးရှိသလို စိန်ခေါ်မှု အခက်အခဲများလည်း ရှိပြီး၊ နည်းလမ်းတစ်မျိုးတည်းဖြင့် အရာအားလုံးကို ဖြေရှင်းနိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ အနာဂတ်တွင် ပြည်ပရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် လူမှုကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေး ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် နည်းလမ်းများနှင့်ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးရာတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လုပ်ကိုင်နေကြသူများအတွက် ဤစာတမ်းက အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသည်။

နီပေါ၊ ဖိလစ်ပိုင်နှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့ရှိ ILO ရုံးများ၏ အကူအညီဖြင့် ၂၀၂၀ နှစ်ကုန်ပိုင်းလောက်တွင် ဤစာတမ်းကို ပြုစု ခဲ့သော အတိုင်ပင်ခံဖြစ်သူ Ms Reena Arora အား ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် သတင်း အချက်အလက်များပေးပြီး အထောက်အကူဖြစ်စေသော ဤစာတမ်း ဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေနှင့်ပတ်သက်သည့် အသိပညာနှင့် ဗဟုသုတများမျှဝေပေးသည့် အရာရှိ/ဝန်ထမ်းများကို ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် နီပေါနိုင်ငံ အလုပ်သမား အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနလက်အောက်ရှိ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်စီမံခန့်ခွဲရေးဌာနခွဲ၏ အတွင်းဝန်လက်ထောက်ဖြစ်သူ Dr Thaneshwar Bhusal အားလည်းကောင်း၊ ထိုင်းနိုင်ငံ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနလက်အောက်ရှိ အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာန၏ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်စီမံအုပ်ချုပ်ရေးဌာန ခွဲ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးဖြစ်သူ Ms Suchitra Kachornkidakarn အားလည်းကောင်း၊ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံမှ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး ဌာနခွဲ၏ Mr Jay Teves၊ စီမံကိန်းရေးရာဌာနခွဲမှ Ms Joyce Dalisay၊ အလုပ်သမားလျော်ကြေးဆိုင်ရာကော်မရှင် (ECC) ညွှန်ကြားရေးမှူးဖြစ်သူ Ms Stella Banawis ၊ ပြည်ပဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားများဆိုင်ရာအစီအစဉ်၊ PhilHealth ၏ အကြီးတန်း မန်နေဂျာ Ms Chona Yap နှင့် Pag-IBIG ရန်ပုံငွေ အဖွဲ့ဝင်များဝန်ဆောင်မှုအစုအဖွဲ့၏ လက်ထောက် CEO ဖြစ်သူ Alexander Aguilar တို့အား

---

အထူးကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

ရွှေပြောင်းအလုပ်သမားအားလုံးအနေဖြင့်                      ဘေးကင်းလုံခြုံ၍                      ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုရပြီး၊  
လူမှုဖူလုံရေးစနစ်များအတွင်း အကျုံးဝင် ခံစားရရှိကာ၊ ဤအကျပ်အတည်းကာလအတွင်း လူမှုအထောက်အပံ့အစုစုကို  
ရရှိခံစားနိုင်ပြီး၊ ဤစာတမ်း အနေဖြင့်လည်း အနာဂတ်တွင် မြန်မာ ရွှေပြောင်းသွားလာသူများအတွက် ပိုမိုပြည့်စုံသည့်



လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု များ တည်ထောင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အသုံးဝင်သော လမ်းညွှန်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်မည်ဟု  
ယုံကြည်မျှော်လင့်မိပါသည်။

Donglin Li ၊ ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးမှူး၊ ILO မြန်မာနိုင်ငံ



---

---

# ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား သက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေ - မြန်မာနိုင်ငံအတွက် နီပေါနိုင်ငံ၊ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့်၊ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့မှ လေ့လာအတုယူဖွယ်ဆောင်ရွက်ချက်များ

## အကြောင်းအရာအနှစ်ချုပ်

ကမ္ဘာ့အနှံ့ရောက်ရှိနေသည့် နိုင်ငံတကာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများသည် ၎င်းတို့၏ မိခင်နိုင်ငံအပါအဝင် ပြည်ပနိုင်ငံများ၏ စီးပွားရေးကိုအထောက်အကူပြုနေသူများဖြစ်သော်လည်း ပြည့်စုံလုံလောက်သည့် လူမှု ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအောက်တွင် အကျိုးဝင်ခြင်းမရှိဘဲ ဖယ်ကြဉ်ခံထားရသည် (ILO, 2020)။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသည် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအကျိုးခံစားခွင့်များကိုရယူရာတွင် အဓိကကျသည့် ဥပဒေဆိုင်ရာနှင့် လက်တွေ့ အတားအဆီးများစွာနှင့် ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့အစည်း(ILO) အနေဖြင့် အလုပ်သမား အားလုံးအတွက် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ပြည့်စုံ လုံလောက်သည့်အဆင့်များ တိုးချဲ့ကူညီဆောင်ရွက်ပေးရန် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံများအတွက် မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်အကူအညီများပေးခြင်းကို တက်ကြွစွာ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ လူမှုကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေး အခြေခံရပိုင်ခွင့်များတွင် အနည်းဆုံးအားဖြင့် အောက်ပါ အခြေခံလူမှုဖူလုံရေး အာမခံချက် များ ပါဝင်သင့်ပါသည်။<sup>1</sup>

- (က) ရရှိနိုင်မှု၊ လက်လှမ်းမီနိုင်မှု၊ လက်ခံနိုင်မှုနှင့် အရည်အသွေး စသည့် စံများနှင့် ကိုက်ညီသည့် ကိုယ်ဝန် ဆောင် မိခင်စောင့်ရှောက်မှု အပါအဝင်၊ လိုအပ်သော ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုပါဝင်သည့် နိုင်ငံအဆင့် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ဖွင့်ဆိုထားသည့် အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုအစုကို ရရှိခြင်း။
- (ခ) အာဟာရ၊ ပညာရေး၊ ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးနှင့် အခြား လိုအပ်သည့် အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ရရှိစေခြင်းအပါအဝင်၊ အနည်းဆုံးအားဖြင့် နိုင်ငံအဆင့် အနိမ့်ဆုံးအဆင့် သတ်မှတ် ထားသည့် ကလေးသူငယ်များအတွက် အခြေခံဝင်ငွေဖူလုံရေး၊
- (ဂ) လုံလောက်သည့်ဝင်ငွေရှာဖွေနိုင်စွမ်းမရှိသော အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့်အသက်အရွယ်ရှိသူများအတွက်၊ အထူးသဖြင့် မကျန်းမာသူများ၊ အလုပ်လက်မဲ့များ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မသန်စွမ်းသည့်အခြေအနေရှိသူ များအတွက် အနည်းဆုံးအားဖြင့် နိုင်ငံအဆင့် အနိမ့်ဆုံးအဆင့် သတ်မှတ်ထားသည့် အခြေခံဝင်ငွေ ဖူလုံရေး။

<sup>1</sup> ILO ၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အခြေခံရပိုင်ခွင့်များဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၁၂ (အမှတ် ၂၀) ၊ အပိုဒ် ၅။

(ဃ) သက်ကြီးရွယ်အိုများအတွက် အနည်းဆုံးအားဖြင့် နိုင်ငံအဆင့် အနိမ့်ဆုံးအဆင့် သတ်မှတ်ထားသည့် အခြေခံဝင်ငွေဖူလုံရေး၊

ပြည်ပရောက်မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် လူမှုဖူလုံရေးဖြည့်ဆည်းပေးမှုသည် အများအားဖြင့် လုပ်သားလက်ခံသည့်နိုင်ငံ၏ ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်မှုအတွင်းရှိသောကြောင့် အကျိုးဝင်ခံစားခွင့်၊ လက်လှမ်းမီ ရယူနိုင်ခြင်း၊ အကျိုးခံစားခွင့်အတိုင်းအတာနှင့် လွှဲပြောင်းအကျိုးခံစားခွင့်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အမျိုးမျိုးသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများပေါ်တွင် မှီခိုနေရသည်။ ထို့ကြောင့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား မရေရာသော လုံခြုံမှုမရှိသော အခြေအနေများအတွင်း ကျရောက်စေသည်။ ထို့ကြောင့် အချို့နိုင်ငံများသည် ဤကွာဟချက်ကို တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ များဆိုင်ရာ သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေကို ထူထောင်၍ ဖြေရှင်းခဲ့ကြသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်ပလုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အမျိုးသားစီမံချက် (၂၀၁၈-၂၀၂၂ - NPA) တွင်ဖော်ပြထားသည်မှာ - မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရအနေဖြင့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအတွက် လူမှုဖူလုံရေး/သက်သာချောင်ချိရေးနှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ပေးရန်အလို့ငှာ သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေတစ်ရပ် ထူထောင်ခြင်းကို စဉ်းစားသုံးသပ်မည်ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေဆိုင်ရာ ဤမူဝါဒအကျဉ်းချုပ်စာတမ်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ တွင် ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်ထူထောင်ရေးအတွက် လမ်းညွှန်ချက်အဖြစ် အထောက်အကူပြုရန်အလို့ငှာ အာဆီယံ နိုင်ငံ ၃ နိုင်ငံတွင် ထူထောင်ထားရှိသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများသက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေဆိုင်ရာ အတွေ့ အကြုံများနှင့် ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုများအပေါ်တွင်အခြေခံ၍ ပြုစုရေးသားထားခြင်းဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အဆိုပါ ရန်ပုံငွေများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏အခြေနေနှင့်ကိုက်ညီပြီး၊ ထူထောင်နိုင်မည့်အလားအလာများကိုလည်း လေ့လာတင်ပြထားပါသည်။ ဤ အကျဉ်းချုပ်စာတမ်းကို မူကြမ်းရေးဆွဲပြုစုရာတွင် ILO (မြန်မာ) သည် နီပေါ၊ ထိုင်းနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့ရှိ ရန်ပုံငွေစီမံအုပ်ချုပ်ရေး တာဝန်ရှိသူများ၊ (သို့မဟုတ်) ၎င်းတို့၏ ပြည်ပရောက် အလုပ်သမားများအတွက် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအစီအစဉ်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူ အစိုးရအရာရှိများနှင့် အချက်အလက်သုံးသပ်ဆွေးနွေးမှုများ၊ လူတွေ့ဆွေးနွေးမှုများကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ဤစာတမ်းသည် ILO ၏ မူဝါဒအကျဉ်းချုပ်စာတမ်း တစ်စောင်ဖြစ်သည့် - 'ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအိုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတို့တွင် ထူထောင်ထား သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ သက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေ' အပေါ်တွင် အခြေခံရေးသားပြုစုထားသည်။<sup>2</sup>

ဤနိုင်ငံသုံးနိုင်ငံ၏အစိုးရများသည် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံသားများ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ရရှိစေရန်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးအစီအမံများတွင် ပါဝင်ခံစားနိုင်ခွင့်သေချာစေရန်

<sup>2</sup> Policy Brief Issue No. 3. [https://www.ilo.org/asia/WCMS\\_421193/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/WCMS_421193/lang--en/index.htm)

ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများ နှင့် စေ့စပ်သဘောတူညီမှုများကို အဆက်မပြတ်ဆောင်ရွက်နေသလို၊ ပြည်ပရောက်နိုင်ငံသားများအတွက် အခြေခံ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများကိုလည်း တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည် (UNDESA, 2018, p. 91)။ ယေဘုယျအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေများကို မူရင်းနိုင်ငံအစိုးရက တည်ထောင်ဆောင်ရွက်ပြီး၊ အစိုးရ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား၊ လုပ်သားစုဆောင်းသည့်အေဂျင်စီများနှင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ အပါအဝင် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များမှ ငွေကြေးထည့်ဝင်၍ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ကြသည်။

ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အလုပ်သမားရန်ပုံငွေ (FEWF) ဟုရည်ညွှန်းသုံးစွဲသော နီပေါရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေကို ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ထူထောင်ခဲ့သည်။ ထူထောင်ပြီး ဆယ်စုနှစ်တစ်ခုအကြာတွင်၊ နီပေါနိုင်ငံသည် နီပေါရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားပေါင်း ၄ သန်းထံမှ ထည့်ဝင်ငွေများကို ကောက်ယူနိုင်ခဲ့သည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပြည်ပသို့သွားရောက်လုပ်ကိုင်ရန် အလုပ်အကိုင်ခွင့်ပြုချက်ရယူသည့်အခါ တွင် ထည့်ဝင်ကြေးများကို ကောက်ခံခြင်းဖြစ်သည်။ လက်ရှိရန်ပုံငွေသည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ သန်း ၅၀ ရှိသည်ဟု ၂၀၂၀ ခုနှစ် အစီရင်ခံစာများတွင် ဖော်ပြထားသည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦးတစ်ယောက်ခြင်းစီ၏ ထည့်ဝင်ကြေးသည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၃ ဒေါ်လာခန့်ရှိသည်။ ရန်ပုံငွေထူထောင်ခဲ့ချိန်မှစ၍၊ ရန်ပုံငွေမှ အကျိုးခံစားခွင့် ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းအား သေဆုံးသွားသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကျန်ရစ်သူ မိသားစုဝင် များသို့ ပေးအပ်နိုင်ခဲ့သည်။ လက်တလော ပြောင်းလဲဆောင်ရွက်မှုများကြောင့်၊ မိသားစုများအနေဖြင့် ဒေသန္တရ ရုံးများ(နီပေါနိုင်ငံအနှံ့တွင် ၇၅၃ ခုရှိသည်) မှ လျော်ကြေးငွေအတွက် လျှောက်ထားနိုင်ပြီး၊ ကိုယ်ပိုင် ဘဏ် အကောင့်မှ လျော်ကြေးငွေကို တိုက်ရိုက် လက်ခံရယူနိုင်ခြင်းကြောင့် အကျိုးထိရောက်မှုရှိသည်။ (အလုပ်ခွင့် ပြုချက်ရပြီး နီပေါနိုင်ငံမှထွက်ခွာပြီးနောက်) စာချုပ်သက်တမ်း နှစ်နှစ် (သို့မဟုတ်) သုံးနှစ် ထက်ပို၍ နေထိုင် လုပ်ကိုင်သူ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် လက်ရှိအချိန်ထိ သက်တမ်းတိုးခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ မည်သည့်နည်းလမ်းမျှ မရှိခြင်းကြောင့်၊ ရန်ပုံငွေစီမံအုပ်ချုပ်ရေးဘုတ်အဖွဲ့က ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ သံရုံးများ အား သက်တမ်းတိုးခြင်း ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အစီအစဉ်ချမှတ်ပေးသည်။ ရန်ပုံငွေ၏ထူးခြားချက်တစ်ခုမှာ- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထံမှ ထည့်ဝင်ကြေးအပါအဝင်၊ လုပ်သားစုဆောင်းသည့်အေဂျင်စီများ၏ အာမခံအပ်ငွေမှ ရရှိလာသည့် အတိုးများကိုလည်း ရန်ပုံငွေအတွင်းသို့ ထည့်ထားပေးသည်။ ထို့အပြင် သွားရောက်မှု အများဆုံး ထိပ်တန်း ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ ၁၀ နိုင်ငံတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် နီပေါအလုပ်သမားများကို ဥပဒေဆိုင်ရာအကူအညီပေးရန်အတွက်လည်း ရန်ပုံငွေကို အသုံးပြုသည်။ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုကိစ္စများ ပေါ်ပေါက်လာသည့်အခါတွင် အလုပ်သမားများအား ကိုယ်စားပြုဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံချင်းစီ တွင် ပြည်တွင်းရှေ့နေများကို ငှားရမ်း၍ ရန်ပုံငွေမှ အကူအညီပေးသည်။ ကိုဗစ်နိုင်ငံတင်း ကန့်သတ်ချက်ကြောင့် ဘုတ်အဖွဲ့သည် ရန်ပုံငွေကို အသုံးပြု၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်း အစီအစဉ်အပါအဝင် စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ငန်းများအတွက် ချေးငွေများထောက်ပံ့ပေးခြင်းနှင့် လူမှုစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ

ဆွေးနွေးလမ်းညွှန်မှုများ ပြုလုပ်ပေးခဲ့သည်။

'ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေ လုပ်ကိုင်သူများအတွက် ရန်ပုံငွေ' ဟုခေါ်တွင်သော (ပြည်ပရောက် ထိုင်းနိုင်ငံသား များအတွက်) ထိုင်းနိုင်ငံ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေကို ၁၉၈၅ ခုနှစ်တွင် ထူထောင် ခဲ့ပါသည်။ ထူထောင်ခဲ့ပြီးသည့်အချိန်မှစတင်၍၊ ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေနှင့် ပြင်ဆင်ခြင်း (၁၉၉၄ နှင့် ၂၀၀၁) နှင့် ပြုပြင်မွမ်းမံထားသည့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း (၁၉၉၅) များချမှတ်ခြင်းဖြင့် မူလ အကျိုးခံစား ခွင့်များကို တိုးချဲ့ပေးခဲ့သည့်အပြင် မိမိဆန္ဒအလျောက်အဖွဲ့ဝင်လျှောက်ထားခြင်း/ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းခြင်း ကို ကမ်းလှမ်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏မိသားစုဝင်များအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်များ ကို တိုးချဲ့ပေးခြင်း၊ အကျိုးခံစားခွင့်ကာလအတိုင်းအတာ တိုးပေးခြင်းနှင့် ထည့်ဝင်ကြေးပမာဏနှင့် အကျိုး ခံစားခွင့်များကို ချိန်ညှိပေးခဲ့သည်။ အလုပ်သမားများ၏ လက်ရှိ ထည့်ဝင်ကြေးစနစ်မှာ တစ်ကြိမ်တည်းပေး ရသော ထည့်ဝင်ကြေးစနစ်ဖြစ်ပြီး၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံအပေါ်မူတည်၍ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၀ မှ ၁၇ ဒေါ်လာ ကြားဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် အလုပ်သမား၏ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် စာချုပ်သက်တမ်း ပထမ နှစ်နှစ်စာအတွက် အကျိုးဝင်ပြီး၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ၌ နောက်ပိုင်း ဆက်လက်နေထိုင်လုပ်ကိုင်ရန် ဆုံးဖြတ်ပါက နောက်ထပ် ၅ နှစ်တာအတွက် ဆက်လက်အကျိုးဝင်သည်။ နိုင်ငံသားများအနေဖြင့် ရန်ပုံငွေအတွင်း ပေးသွင်းပြီးသည်နှင့် စတင်အကျိုးဝင်ပြီး၊ ပြည်ပထွက်ခွာမီ ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း မတော်တဆမှု (သို့မဟုတ်) သေဆုံးမှုဖြစ်ပေါ်လျှင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုရရှိသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံသည် ၎င်းနိုင်ငံသားများအား အကျိုးခံစားခွင့် အမျိုးစုံလင်စွာပေး ထားသည့်အပြင်၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် အကျပ်အတည်းကာလအတွက် ထောက်ပံ့စရိတ်နှင့် မကျန်းမာ သည့်အခါ ဆေးဝါးကုသမှု ကုန်ကျစရိတ်များအတွက်လည်း ထောက်ပံ့ကြေးပေးသည်။ သို့သော်လည်း နှစ်နာကြေး တောင်းဆိုရန်အတွက် စာရွက်စာတမ်းပြုလုပ်ရခြင်းစနစ်သည် ရှုပ်ထွေးပြီး၊ စာရွက်စာတမ်း အများအပြား တင်ပြရန် လိုအပ်သည့်အတွက်၊ အထူးသဖြင့် သေဆုံးသွားသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ မိသားစုဝင် များအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်ရယူရန် အခွင့်အလမ်းမှာ နည်းပါးသွားသည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင်ရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေသည် 'ပြည်ပအလုပ်သမား သက်သာချောင်ချိရေး စီမံအုပ်ချုပ်မှုဌာန(OWWA)' ၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ ၁၉၇၇ ခုနှစ်တွင် ထူထောင် ခဲ့သည်။ ပြည်ပတွင်လုပ်ကိုင်နေသော မိမိနိုင်ငံသားများအား လူမှုကာကွယ်ရေးစောင့်ရှောက်မှု ပေးခြင်းတွင် စံပြုနိုင်ငံတစ်နိုင်ငံအဖြစ် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအား သတ်မှတ်ပြောဆိုလေ့ရှိကြသည်။ OWWA အပြင် ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံသည် လက်ရှိတွင် ပြည်ပဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမား(OFW) များအား နိုင်ငံသားအားလုံး အကျိုးဝင်သည့် ကျန်းမာရေးအာမခံ၊ အမျိုးသားစုငွေအစီအစဉ်နှင့် အိမ်ရာချေးငွေအစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်စေခြင်းအပြင်၊ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာ (သို့မဟုတ်) မကျန်းမာမှုများအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိသော အမျိုးသားလူမှုဖူလုံ ရေးစနစ်တွင်လည်း ပါဝင်စေသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၌ OWWA ရန်ပုံငွေတွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄၀၅,၂၀၀,၀၀၀ တန်ဖိုးပမာဏခန့်ရှိခဲ့သည်။ လက်ရှိ OWWA တွင်



အဖွဲ့ဝင်ပေါင်း ၂.၅ သန်းရှိသည်။ ယာယီရွှေ့ပြောင်းသွား လာသူများအဖြစ် ယူဆထားသည့် ပြည်ပဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမား(OFW) ၄.၂ သန်းခန့်ရှိသည်။ (ဤစာရင်းတွင် အထောက်အထားမဲ့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ မပါဝင်ပါ)။ OWWA အရ၊ ပြည်ပတွင်လုပ်ကိုင်မည့် ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံသားများအတွက် စီစဉ်ပေးသော လုပ်သားစုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီများအနေဖြင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်ထံမှ ထည့်ဝင်ကြေး အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၅ ဒေါ်လာ ကောက်ခံစေပြီး၊ အခြား OFW များအား မိမိဆန္ဒအလျောက်ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းစေခြင်းနှင့် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခွင့်ပေးထားသည်။ ထူထောင်ပြီးသည့် အချိန်မှစတင်၍ OWWA အနေဖြင့် ၎င်း၏စီမံအုပ်ချုပ်မှု တိုးတက်စေရန် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအချို့ ဆောင်ရွက် ခဲ့ပြီး၊ အစီအစဉ်နှင့် အကျိုးခံစားခွင့် အမျိုးမျိုးကိုလည်း ဖြည့်ဆည်း ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သည်။ OWWA သည် လက်ရှိတွင် ကမ္ဘာအနှံ့ ရုံးပေါင်း ၃၄ ရုံးရှိပြီး၊ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင်း၌ ဒေသန္တရရုံး ၁၇ ရုံးရှိသည်။ ဖိလစ်ပိုင်ရန်ပုံငွေသည် အထူးသဖြင့် OFW ၏ မှီခိုသူများအတွက် ပညာသင်ထောက်ပံ့ကြေးများအပါအဝင် အကျိုးခံစားခွင့် အမြောက်အမြားနှင့် အစီအစဉ်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးထားသည့်အပြင်၊ နေရပ်တွင် ပြန်လည် ပေါင်းစည်းရေး စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများ၊ OFW များအတွက် နေရပ်ပြန်လာသည့်အခါတွင် အသက်မွေးဝမ်း ကျောင်းထူထောင်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့် အထောက်အပံ့နှင့် ငွေကြေးပံ့ပိုးမှုများကိုလည်း ဖြည့်ဆည်း ဆောင်ရွက်ပေးသည်။ OFW များအတွက် သက်တမ်းတိုးခြင်းနှင့် ပြည်ပတွင် လုပ်ကိုင်စဉ် ထည့်ဝင်ကြေး ဆက်လက်ပေးသွင်းနိုင်စေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းမှာ OWWA အတွက် စိန်ခေါ်မှုဖြစ်နိုင်ပြီး၊ OFW များအား သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတွင်းရှိ နိုင်ငံသားများနှင့်တန်းတူ အခွင့်အရေးများရရှိစေရန် ကြိုးစားဆောင်ရွက်သည့် အမျိုး သားလူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအစီအစဉ် ၃ ရပ်ကိုလည်း နှောင့်နှေးစေနိုင်သည်။ ထိုအစီအစဉ်သုံးရပ်မှာ - ဖိလစ်ပိုင်ကျန်းမာရေးအာမခံကော်ပိုရေးရှင်း (PhilHealth)၊ အမျိုးသားစုငွေနှင့် အိမ်ရာချေးငွေအစီအစဉ် (Pag-IBIG fund)နှင့်၊ လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ် (SSS) တို့ဖြစ်သည်။ အေဂျင်စီ ဌာနတစ်ခုချင်းစီသို့ သီးခြားစီ ငွေပေးသွင်းရပြီး အချို့ဌာနများသည် ဒီဂျစ်တယ်စနစ်များဖြင့် ဆောင်ရွက်သည်။ သို့သော်လည်း OFW များ၏ ဆက်လက်ပါဝင်မှုတွင် အဟန့်အတားများဖြစ်စေနိုင်သော စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အခက်အခဲများလည်း ရှိနေ သေးသည်။

နီပေါနိုင်ငံ၊ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့၏ ဖြစ်ရပ်များကို လေ့လာခြင်းဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေတစ်ရပ် ထူထောင်ရန် နမူနာများကို လေ့လာတွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ ဤနိုင်ငံသုံးနိုင်ငံသည် အစီအစဉ်များရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို တိုးချဲ့ခြင်းအား အချိန် ကာလအလျောက် အဆင့်လိုက်၊ တဖြည်းဖြည်းချင်း အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ခဲ့သလို၊ အကျိုးခံစားခွင့်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအလိုက် စီမံအုပ်ချုပ်ရေး၊ အတိုင်းအတာနှင့် အဆင့်ဆင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် သက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်အနေဖြင့် ကနဦးအဆင့် အားဖြင့်၊ အခြေခံအကျိုးခံစားခွင့်များဖြည့်ဆည်းပေးရန် ရည်မှန်းဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး၊ အချိန်ကာလအလျောက် ရန်ပုံငွေများပြားလာမှုနှင့်အတူ ရန်ပုံငွေအကျိုးရှိထိရောက်မှုနှင့် အလုပ်သမားများ၏လိုအပ်ချက်ကို နောက်ဆက်တွဲ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းများပြုလုပ်ရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ရေရှည်ရည်မှန်းချက်အတွက်

အစီအစဉ် ချမှတ်နိုင်သည်။ နီပေါ၊ ထိုင်းနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့ရှိ ရန်ပုံငွေများကို ဥပဒေဖြင့် ထူထောင်ထားရှိပြီး၊ ရန်ပုံငွေ ကို စီမံခန့်ခွဲရန် သက်ဆိုင်ရာအေဂျင်စီဌာနများသို့ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများ ရှင်းလင်းစွာသတ်မှတ်အပ်နှင်းထားပြီး၊ ရန်ပုံငွေဆိုင်ရာရည်မှန်းချက်များနှင့် အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့တွင်ပါဝင်သူများအား ရှင်းလင်းစွာသတ်မှတ်ဖော်ပြထား သည်။ နီပေါနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသည် ၎င်းတို့၏ ဘုတ်အဖွဲ့တွင် ယခင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအပါအဝင် အမျိုးသမီးများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခြင်းကိုလည်း အာမခံပေးထားသည်။ မည်သည့် ရန်ပုံငွေကို ထူထောင်သည် ဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံ၏ နိုင်ငံသားများအကြား ပွင့်လင်း မြင်သာမှုဖြင့်ဆောင်ရွက်၍ ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်ရန်မှာ အရေးကြီးပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် နီပေါနိုင်ငံ၏ ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မှုအချို့ကို စဉ်းစားသုံးသပ် သင့်ပါသည်။ နီပေါနိုင်ငံသည် ရန်ပုံငွေ အလားအလာနှင့်ပတ်သက်၍ အချက်အလက်စုစည်းကောက်ယူခြင်းနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာခြင်းတို့ကို ပုံမှန်လေ့လာဆောင်ရွက်ပြီး ၎င်းတို့ကို အများပြည်သူသိရှိစေရန် အစီရင် ခံစာများအဖြစ် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေပေးသောကြောင့် ရှေ့ဆက် တိုးတက်ဆောင်ရွက်ရေးအတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်စေသည်။ ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ဥပဒေဖြင့် ရန်ပုံငွေတစ်ရပ် ထူထောင်ရန် စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပြီး၊ ပြင်ဆင်ထားသည့် ၁၉၉၉ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေ(LROE)အတွင်း ပြဋ္ဌာန်းချက်များပေါင်းစပ် ထည့်သွင်းနိုင်သည်။ ထို့အတူ ရန်ပုံငွေ တစ်ရပ် အစီအစဉ်ပုံစံရေးဆွဲခြင်း၊ ထူထောင်ခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများပါဝင်ခွင့်ရစေရေးကိုလည်း ဆောင်ရွက်သင့်သည်။

နီပေါ၊ ထိုင်းနှင့် ဖိလစ်ပိုင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမား (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရှင်များထံမှ သိသိသာသာ နည်းပါးသော ထည့်ဝင်ကြေး ပမာဏကိုသာ ကောက်ခံ ထားသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည်လည်း ထည့်ဝင်ကြေး ပေးသွင်းနိုင်စွမ်းကို ထိန်းထားနိုင်ရန် အခြားရန်ပုံငွေ အထောက်အပံ့ရင်းမြစ်များကို စဉ်းစားသုံးသပ်နိုင်ပါသည်။ ထိုအရင်းအမြစ်များတွင် -နီပေါနိုင်ငံက ဆောင်ရွက် သလို - လိုင်စင်ရလုပ်သားစုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီများထံမှ အစိုးရက ရရှိသော အာမခံ စပေါ်ငွေများမှ ရရှိ လာသည့် အတိုးများပါဝင်နိုင်သည်။ ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် နိုင်ငံတကာအလှူရှင်များ (သို့မဟုတ်) ပြည်တွင်းပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ ရန်ပုံငွေ ရယူထူထောင်ရန် ကနဦးအရင်းအနှီးအကူအညီရှာဖွေနိုင်ပြီး၊ ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံတွင် ဆောင်ရွက်သလို၊ ရန်ပုံငွေ ရေရှည်တည်တံ့ရန် အထောက်အကူပြုသော ငွေကြေးအမြတ်အစွန်း ရရှိစေရန် တချို့တဝက်ကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမား သက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေ နှစ်ခုစလုံးသည် မိမိဆန္ဒအလျောက် ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းခြင်းနှင့်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခွင့်ကို ခွင့်ပြုပေးထားပြီး၊ OFW များအနေဖြင့် လုပ်သားစုဆောင်းသည့်အေဂျင်စီမှတစ်ဆင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မရှိသည့်တိုင်၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် ၎င်းတို့အနေဖြင့် အကျိုးခံစားခွင့် ရရှိနိုင်သည်။ မည်သည့် ရန်ပုံငွေပုံစံမဆို ဤစနစ်သည် အလွန်အကျိုးရှိထိရောက်နိုင်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော်၊ ထည့်ဝင်ကြေးဆိုင်ရာ အဆင့်အားလုံးကို မြှင့်တင်ပေးပြီး၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုလိုအပ်သူများအတွက် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်

ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ မိမိဆန္ဒအလျောက် ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းခြင်းကို အားပေးဆွဲဆောင်ရန်အတွက်၊ ရန်ပုံငွေရည်ရွယ်ချက်နှင့် အကျိုးခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု/ကမ်ပိန်းများကို ဘေးကင်းလုံခြုံစွာရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးဆိုင်ရာ မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ချက်များ၊ ပြည်ပတွင် အလုပ်သမားများ တရားဝင်လုပ်ကိုင်နိုင်ရေး စည်းမျဉ်းချမှတ်ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ကနဦးအဆင့်မှာပင် အီလက်ထရောနစ်နှင့် ဒီဂျစ်တယ်နည်းပညာများပေါင်းစပ်အသုံးပြု၍ အကျိုးဝင်ခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ အစီအစဉ်တစ်ရပ်ရေးဆွဲ ဖော်ဆောင်နိုင်ပြီး၊ နီပေါနိုင်ငံ၊ ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့် ခက်ခဲသော အကူးအပြောင်းကာလများကို ကျော်လွှားနိုင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေတစ်ရပ် ထူထောင်၊ စီမံခန့်ခွဲနိုင်သော တည်ဆောက်မှုပုံစံနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရှိပါသည်။ LROE ဥပဒေအရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့ ထူထောင်ထားရှိပြီးဖြစ်သည်။ အခြားတစ်နည်းအားဖြင့်၊ လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးဝင်မှုကို အဆင့်လိုက် ချဲ့ထွင်ဆောင်ရွက်နေသော လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့အနေဖြင့်လည်း ရန်ပုံငွေကို ထူထောင်နိုင်သည့်အပြင် စီမံခန့်ခွဲခြင်း (သို့မဟုတ်) ပူးတွဲ စီမံခန့်ခွဲနိုင်ပါသည်။

အမျိုးသားစီမံချက် (NPA) အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းကို ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်သော ကဏ္ဍစုံမှပါဝင်သည့် နည်းပညာဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အနေဖြင့်လည်း ရန်ပုံငွေအောက်တွင် ဖြည့်ဆည်းပေးမည့် အကျိုးခံစားခွင့် အတိုင်းအတာနှင့်ပတ်သက်၍ အကြံဉာဏ်နှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကိုလည်း ပေးနိုင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံမှ ပြည်ပသို့သွားရောက်လုပ်ကိုင်မည့် အလုပ်သမားအားလုံးအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူ ကတ်ရရှိရန် ဒေသန္တရ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံး(LEO)၌ မှတ်ပုံတင်ရန်လိုအပ်ပြီး၊ ပြည်ပအလုပ် သမားမှတ်ပုံတင်ကတ် (စမတ်ကတ်ဟု ခေါ်လေ့ရှိသောကတ်) ရရှိရန် သတ်မှတ်ထားသော LEO ရုံး၌မှတ်ပုံတင်ရသည်။ နီပေါနိုင်ငံကဲ့သို့၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများက ရန်ပုံငွေ အတွင်းသို့ပေးသွင်းသော ထည့်ဝင်ကြေးများကို အဆိုပါနေရာများတွင် ကောက်ခံနိုင်သလို၊ ပြည်ပအလုပ် အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု အေဂျင်စီ များကလည်း ကောက်ခံနိုင်ပါသည်။

ပြည်ပတွင် ရောက်ရှိပြီးဖြစ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဦးရေအမြောက်အမြားကို ပါဝင်ရန် တိုက်တွန်းအားပေးနိုင်ပါက (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ရှင်များပါဝင်စေရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါက၊ မတည်ရင်းနှင်းငွေအမြောက်အမြားဖြင့် ရန်ပုံငွေကို စတင်နိုင်ပြီး၊ အကျိုးခံစားခွင့် အရေအတွက်အချို့ကို ချက်ချင်း ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ပြီး၊ အကျင့်ပျက် ခြစားမှုကို ဖြေရှင်းပေးသော မူဝါဒများဖြင့်ကျောထောက်နောက်ခံပြုပြီး၊ ရန်ပုံငွေမြှင့်တင်ရန် မြန်မာနိုင်ငံပြည် တွင်းနှင့် ပြည်ပနှစ်နေရာစလုံးတွင် အများပြည်သူစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ပြုလုပ်မည် ဆိုပါက၊ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ရန်ပုံငွေတစ်ရပ် ထူထောင်ခြင်းသည် အောင်မြင်နိုင်ချေရှိသည်ဟု ယုံကြည်ပါ သည်။ အဓိကပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအနေဖြင့် အခြားနိုင်ငံများမှ နမူနာကောင်းများကိုလေ့လာ၍

---

အလေ့ အကျင့်ကောင်းများကို ကျင့်သုံးခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံများမှ အသိပညာများကို လေ့လာနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများရှိပါသည်။

### အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေတည်ထောင်ခြင်းနှင့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ခြင်းနည်းလမ်းများနှင့်ပတ်သက်၍ အောက်ပါ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို အဆိုပြုအပ်ပါသည်။

၁။ ရန်ပုံငွေ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ရန်ပုံငွေ စီမံခန့်ခွဲမှုတာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရသည့် အဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်သူများကို ဥပဒေဖြင့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းခြင်း၊ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ILO ၏ နိုင်ငံစုံမူဘောင်အရ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေ(MWF) ကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအား အထောက်အကူပြုရန် အသုံးပြုသင့်သည်။ ဥပမာ - မကျန်းမာခြင်း၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း၊ နေရပ်ပြန်ပို့ခြင်း၊ အလွဲသုံးစားပြုခြင်းနှင့် သေဆုံးခြင်းကိစ္စရပ်များတွင်ဖြစ်သည်။ ရန်ပုံငွေကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထည့်ဝင်သည့် ထည့်ဝင်ကြေးအများစုဖြင့် တည်ထောင်ထားခြင်း ဖြစ်ပါက၊ ရန်ပုံငွေကို အစိုးက ပိုင်ဆိုင်သည်ဟုဆိုခြင်းထက် ထည့်ဝင်ထားသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များက ပိုင်ဆိုင်သည်ဟု ရှုမြင်သင့်ပါသည် (Ruiz et al., 2008, p. 4)။ အစိုးရအနေဖြင့်လည်း ယင်းအသင်း အဖွဲ့၏ ဘုတ်အဖွဲ့တွင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသည့် နေရပ်ပြန်သူများအပါအဝင် လုံလောက်သည့် သုံးပွင့်ဆိုင် ကိုယ်စားပြုမှုများပါဝင်စေရန် သေချာဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ မူဝါဒဖော်ဆောင်ခြင်းနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းတွင် အဖွဲ့ဝင်များ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ပါဝင်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးနိုင်ရန် အတွက် ယန္တရားတစ်ခုလည်း ရှိသင့်ပါသည်။ အဓိက ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၏ ပုံမှန် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်းများအပါအဝင် သုံးပွင့်ဆိုင်အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ဖြင့် စီမံအုပ်ချုပ်မည့် ရန်ပုံငွေကို ခွင့်ပြုပေးခြင်းသည် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ကောင်းမွန်သည့် အလေ့အကျင့်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

၂။ ရရှိနိုင်သည့် ငွေကြေး အရင်းအမြစ်နှင့်အတူ၊ အစပိုင်းတွင် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ပြီး၊ တစ်ဖြည်းဖြည်းချင်း ချဲ့ထွင်ဆောင်ရွက်နိုင်သော ကမ်းလှမ်းပေးမည့် ဝန်ဆောင်မှုအမျိုးအစားကို ဦးစားပေးသည့် ရန်ပုံငွေ ဖြစ်ပေါ်ရေးအတွက် ရေရှည် တိုးတက်ရေး အစီအစဉ်တစ်ရပ် ရေးဆွဲခြင်း။ အဓိက ဝန်ဆောင်မှုများအနေဖြင့် ပြည်တွင်း လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်များက လုံလောက်သည့် လွှမ်းခြုံနိုင်မှု မပြုနိုင်သော အခြေအနေတွင် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများ၌ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကြုံတွေ့ရသည့် ဖြစ်နိုင်ချေ အန္တရာယ် များကို ဖြေရှင်း ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများပါဝင်နိုင်ပြီး၊ ရွှေ့ပြောင်း မသွားလာမီနှင့် သွားလာပြီးဖြစ်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် အိမ်တွင်ကျန်ရှိသည့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင် များအတွက် ဝန်ဆောင်မှုများကို နောက်ပိုင်း အဆင့်များတွင် ထည့်သွင်းနိုင်ပါသည်။

၃။ ရန်ပုံငွေနှင့် ၎င်း၏အကျိုးခံစားခွင့်များအကြောင်းကို အများပြည်သူပိုမိုသိရှိအောင် ပြုလုပ်ရန် ကျယ်ကျယ်

ပြန်ပြန်နှင့် အလှမ်းဝေးဝေးရောက်ရှိနိုင်သော သတင်းအချက်အလက် ကမ်းပိုင်းများကို ပြုလုပ်ခြင်း။ ဖေ့စ်ဘွတ်ကဲ့သို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပုံမှန်အသုံးပြုသည့်အရာများမှတစ်ဆင့် သတင်းအချက်အလက် များကို အွန်လိုင်းတွင် လွယ်ကူစွာ ရယူဖတ်ရှုနိုင်ရန် သေချာဆောင်ရွက်ခြင်း။ ထို့အပြင် တရားမဝင်လုပ်ရပ် များကို ထုတ်ဖော်ပြောကြားသည့်မူဝါဒအပါအဝင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် အကျင့်ပျက် ခြစားမှုတိုက်ဖျက်ရေး ယန္တရားများအတွက်စနစ်များ ချမှတ်ခြင်းအပါအဝင် ရန်ပုံငွေနှင့်ပတ်သက်၍ အများပြည်သူ ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်ရန် အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း။

၄။ သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေကို ကျယ်ပြန့်သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ် (သို့မဟုတ်) လူမှုဖူလုံရေး စနစ်တစ်ရပ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ဝန်ဆောင်မှုများ ကမ်းလှမ်းနိုင်ရန် ပြည်ပရှိ သံရုံးများနှင့် ကောင်စစ်ဝန်ရုံးများကို အသုံးပြုခြင်း။ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ အလုပ်သမားသံအရာရှိများ၊ အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် မိတ်ဖက်ပြုပေးပေါင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် အထောက်အကူပေးခြင်း။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ များ နှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအနေဖြင့် သေစာရင်းလက်မှတ်နှင့် လိုအပ်သည့် ဘာသာပြန်ခြင်းကိစ္စ ကဲ့သို့ သော အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရရှိရန် လိုအပ်သည့် စာရွက်စာတမ်းများကို ရယူနိုင်ရန်အတွက် ကောင်စစ်ဝန်ပံ့ပိုးမှုကို ရယူနိုင်ရန် သေချာဆောင်ရွက်ခြင်း။

၅။ အကျိုးရှိထိရောက်ပြီး စရိတ်သက်သာသော ဝန်ဆောင်မှုများပေးနိုင်သည့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍနှင့် အစိုးရ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် မိတ်ဖက်ပြုဆောင်ရွက်မှုကို စဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်း။ အစိုးရအနေဖြင့် ကြီးကြပ်ရေးကို သေချာဆောင်ရွက်ပြီး၊ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုနိုင်သည်။

၆။ ဖြည့်ဆည်းပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ၏ သက်သာချောင်ချိရေး လိုအပ်ချက်များနှင့်အညီ ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ခြင်းသေချာစေရန် အလုံးစုံ အရည်အသွေးအာမခံချက်ရှိသည့် ယန္တရားများကို ချမှတ်ဆောင်ရွက်ခြင်း။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် မျှော်မှန်းထားသည့်အတိုင်း အကျိုးခံစားခွင့်များမရသည့်အခြေအနေတွင် အသုံးပြုနိုင်သည့် တိုင်ကြားမှုယန္တရား၊ ပုံမှန် စာရင်းစစ်ခြင်း အပြင် ရန်ပုံငွေထိရောက်မှုကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာရန် သုတေသနနှင့် လေ့လာမှုများပါဝင်ပါသည်။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် တိုးတက်မှုများကို အစပျိုးဖြစ်ပေါ်စေရန်၊ အဆိုပါ သတင်းအချက်အလက်များကို အများပြည်သူသိရှိစေရန် ဖြန့်ဝေပေးခြင်း။

၇။ ရန်ပုံငွေအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ပါဝင်နိုင်စေရန်နှင့် အရင်းအမြစ် တိုးပွားစေရန် ရန်ပုံငွေသို့ မိမိဆန္ဒအလျောက်ထည့်ဝင်ခြင်းကို ကမ်းလှမ်းခြင်း။ မိမိဆန္ဒအလျောက် ထည့်ဝင်ကြေးများ ပေးသွင်းခြင်းကို အားပေးရန် ရန်ပုံငွေအကျိုးခံစားခွင့်များနှင့်ပတ်သက်၍ မိမိဆန္ဒ အလျောက် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ပါဝင်ခွင့်ကို ကျယ်ပြန့်သည့် ပညာရေးနှင့် ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၈။ ရန်ပုံငွေအတွင်းပါဝင်ရန်၊ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းရန်နှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ တောင်းခံရန် လျှောက်ထားခြင်းအတွက် ရိုးရှင်းပြီး၊ ထိရောက်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ကမ်းလှမ်းခြင်း။ လုပ်ငန်းစဉ် အစပထမမှာပင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ မထွက်ခွာမီ ၎င်းတို့ထံမှ လုံလောက်သော အချက်အလက်များ

---

ကောက်ယူထားခြင်းနှင့်အကျိုးခံစားခွင့်ကို ကိုယ်စားရယူနိုင်ရန် တရားဝင်အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူအမည် စာရင်းသွင်းရန် (သို့မဟုတ်) မိသားစုဝင်ကိုခွင့်ပြုချက်ပေးရန် ခွင့်ပေးခြင်း။ အကယ်၍ တစ်စုံတစ်ဦး သေဆုံးကြောင်းကို သံရုံးက သတင်းရရှိသည့်အခါနှင့်၊ အကျိုးခံစားခွင့်အတွက် လျှောက်ထားခြင်းကို ကူညီပေးရန် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် အစဦးဆက်သွယ်ရန် သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရဌာနကို တာဝန်ခွဲဝေ သတ်မှတ်ပေးခြင်း။ လိမ်လည်မှုကို ကာကွယ်ရန် လိုအပ်သည့် သတ်မှတ်ချက်များကို ရိုးရှင်းအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို လွယ်ကူစွာ ရယူနိုင်စေခြင်း သေချာစေရန် စာရွက် စာတမ်း လိုအပ်ချက်နှင့် သတ်မှတ်ချက်များကို ကန့်သတ်ပေးခြင်း။

၉။ စမတ်ဖုန်းအသုံးပြုခြင်း၊ ဘဏ်နှင့်တိုက်ရိုက်ငွေလွှဲခြင်းများအတွက် အပလီကေးရှင်း (apps) ရေးဆွဲ အသုံးပြုခြင်းအပါအဝင် အီလက်ထရောနစ်ဝန်ဆောင်မှုများကို ကမ်းလှမ်းရန် သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာ (ICT) ကို အသုံးပြုခြင်း။

၁၀။ နေရပ်ပြန်လာသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအတွက် ဒေသတွင်း (သို့မဟုတ်) ပြည်တွင်းရှိ ခရိုင်၊ နယ်မြေဒေသအသီးအသီးအတွင်း ဝန်ဆောင်မှုများ ကမ်းလှမ်းဆောင်ရွက်ခြင်း။

---

## ၁။ မိတ်ဆက်

ပြည်ပ နိုင်ငံအသီးသီးသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများသည် မူရင်းနိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံနှစ်နိုင်ငံစလုံး၏ စီးပွားရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အထောက်အကူပြုသူများဖြစ်ကြောင်း နိုင်ငံတကာက အသိအမှတ်ပြုထားသည့်အတိုင်း၊ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးသေချာဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုထားသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း (ILO) အရ၊ နိုင်ငံအာမခံချက်ပြုထားသည့် အမျိုးသားလူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအခြေခံရပိုင်ခွင့်များတွင် အနည်းဆုံး အားဖြင့် အောက်ပါအခြေခံလူမှုဖူလုံရေး အာမခံချက်များ<sup>၃</sup> ပါဝင်သင့်ပါသည်။

(က) ရရှိနိုင်မှု၊ လက်လှမ်းမီနိုင်မှု၊ လက်ခံနိုင်မှုနှင့် အရည်အသွေး စသည့် စံများနှင့် ကိုက်ညီသည့် ကိုယ်ဝန်ဆောင် မိခင်စောင့်ရှောက်မှု အပါအဝင်၊ လိုအပ်သော ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုပါဝင်သည့် နိုင်ငံအဆင့် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ဖွင့်ဆိုထားသည့် အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုအစုကို ရရှိခြင်း။

(ခ) အာဟာရ၊ ပညာရေး၊ ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးနှင့် အခြား လိုအပ်သည့် အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ရရှိစေခြင်းအပါအဝင်၊ အနည်းဆုံးအားဖြင့် နိုင်ငံအဆင့် အနိမ့်ဆုံးအဆင့် သတ်မှတ်ထားသည့် ကလေးသူငယ်များအတွက် အခြေခံဝင်ငွေဖူလုံရေး၊

(ဂ) လုံလောက်သည့်ဝင်ငွေရှာဖွေနိုင်စွမ်းမရှိသော အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့်အသက်အရွယ်ရှိသူများအတွက်၊ အထူးသဖြင့် မကျန်းမာသူများ၊ အလုပ်လက်မဲ့များ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မသန်စွမ်းသည့်အခြေအနေရှိသူများအတွက် အနည်းဆုံးအားဖြင့် နိုင်ငံအဆင့် အနိမ့်ဆုံးအဆင့် သတ်မှတ်ထားသည့် အခြေခံဝင်ငွေဖူလုံရေး၊

(ဃ) သက်ကြီးရွယ်အိုများအတွက် အနည်းဆုံးအားဖြင့် နိုင်ငံအဆင့် အနိမ့်ဆုံးအဆင့် သတ်မှတ်ထားသည့် အခြေခံဝင်ငွေဖူလုံရေး။ ဤလူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးပုံစံများကို နိုင်ငံက ဦးစီးဆောင်ရွက်သည့် အဓိကစနစ် နှစ်ရပ်ဖြင့် ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်သည်။

- အချို့အခြေအနေများတွင် အစိုးရ၏ထောက်ပံ့ကြေးအပါအဝင် အလုပ်ရှင်/အလုပ်သမား ထည့်ဝင်ကြေးများဖြင့် ငွေကြေးပံ့ပိုးထားသော “လူမှုအာမခံ/လူမှုဖူလုံရေး”။
- နိုင်ငံအဆင့် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ထားသည့် ဝင်ငွေ/သက်သာချောင်ချိရေး သတ်မှတ်အဆင့်ထက် လူတိုင်းကျော်လွန်ရရှိမှု သေချာစေသော အထွေထွေအခွန်များဖြင့် ငွေကြေးပံ့ပိုးပေးထားသည့် “လူမှု အထောက်အပံ့”

မူရင်းနိုင်ငံအများစုရှိ အစိုးရများသည် ငွေကြေးအရင်းအမြစ် အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိပြီး၊ လူမှုကာကွယ်

<sup>၃</sup> ILO ၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အခြေခံရပိုင်ခွင့်များဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၁၂ (အမှတ် ၂၀၂) ၊ အပိုဒ် ၅။



စောင့်ရှောက်ရေး လိုအပ်ချက်ရှိသော လူဦးရေများစွာ ရှိသည့်အတွက်ကြောင့်၊ ပြည်ပတွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ဦးစားပေးအဖြစ် မမြင်နိုင်တော့ပေ။ ဤအခြေအနေကို ဖြေရှင်းရန် မူရင်းနိုင်ငံအချို့သည် အထူးသဖြင့် အာရှတွင်၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ သက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေကို တည်ထောင်ကြသည် (Ruiz et al., 2008, p. 4)။ ILO သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေ (MWF) ကို ကိုယ်ထူကိုယ်ထ ယန္တရား/စနစ်တစ်ရပ်အဖြစ် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပြီး၊ မူရင်းနိုင်ငံအစိုးရများအနေဖြင့် နိုင်ငံခြားသား အလုပ်ရှင်များ၊ လုပ်သားစုဆောင်းသည့်အေဂျင်စီ (သို့မဟုတ်) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထံမှ ရရှိသည့် ကနဦး မတည် ရင်းနှီးငွေများကို အသုံးပြု၍ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများအား သက်သာချောင်ချိရေး အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သော ယန္တရားဖြစ်သည်ဟု ဆိုထားသည် (ILO, 2015, pp. 1-2)။ ရန်ပုံငွေများကို နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးဖြင့် သုံးစွဲနိုင် သည်။ ဥပမာ - ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းပေးခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်းများအတွက် အစီ အစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ပံ့ပိုးရန်သော်လည်းကောင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ သေဆုံး (သို့မဟုတ်) မသန်စွမ်းဖြစ်သည့် အခြေအနေများတွင် လျော်ကြေးပေးခြင်း၊ အကျပ်အတည်းကာလ များတွင် အရေးပေါ် နေရပ်ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်း စသည့်အကျိုးခံစားခွင့်များပေးရန်သော်လည်းကောင်း အသုံးပြုသည် (UNDESA, 2018, p. 91)။ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် လူမှုဖူလုံရေးအကြိုးဝင်မှုတွင် ကွာဟချက် များကို ဖြည့်ဆည်းရန်အတွက်လည်း အသုံးပြုနိုင်သည်။

ဤအကျဉ်းချုပ်စာတမ်းတွင် အာဆီယံနိုင်ငံ သုံးနိုင်ငံဖြစ်သည့် နီပေါ၊ ထိုင်းနှင့် ဖိလစ်ပိုင်တို့တွင်ရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေများအကြောင်းကို သုံးသပ်ပြထားပြီး၊ အထူးသဖြင့် (၁) အခကြေးငွေတည်ဆောက်ပုံနှင့် ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲမှု၊ (၂) မူရင်းနိုင်ငံတွင် ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့် များ၊ (၃) ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ (၄) MWF နှင့်ပတ်သက်၍ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်းစီမံခန့်ခွဲမှု၊ (၅) အဖွဲ့ဝင်များအတွက် ဝန်ဆောင်မှုပေးနည်းနှင့် (၆) ရန်ပုံငွေကို ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်သည့် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံများရှိ အစိုးရအရာရှိများက ဖော်ပြသည့် အလားအလာရှိသည့် တိုးတက်မှုများအတွက် ဆောင်ရွက်ရန်နယ်ပယ်များကို သုံးသပ်တင်ပြထားသည်။ ထို့အပြင် ရန်ပုံငွေဆိုင်ရာ ကောင်းမွန်သော အလေ့အကျင့်များကို အကဲဖြတ်တင်ပြထားပြီး၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် MWF တည်ထောင်ရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရန် ဖြစ်နိုင်ချေများကိုလည်း ဆန်းစစ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုများအတွက် နိုင်ငံများ ကို ရွေးချယ်ရန်နှင့်၊ ရန်ပုံငွေကြီးကြပ်ရေးဌာနမှ အစိုးရအရာရှိများအတွက် မေးခွန်းလွှာများကို ပြင်ဆင်ရန် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေနှင့်ပတ်သက်၍ ရရှိနိုင်သည့် စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများကို ILO (မြန်မာ) က သုံးသပ်လေ့လာခဲ့ပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါ အေဂျင်စီအဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလတွင် အွန်လိုင်း အင်တာဗျူး များကို ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။

- ပြည်ပအလုပ်အကိုင် စီမံခန့်ခွဲမှုဌာနစိတ်၊ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေး

ဝန်ကြီးဌာန၊ နီပေါနိုင်ငံ။

- ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်စီမံခန့်ခွဲရေး ဌာနခွဲ၊ အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာန၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ထိုင်းနိုင်ငံ။
- ပြည်ပ အလုပ်သမားများ သက်သာချောင်ချိရေး စီမံခန့်ခွဲမှု၊ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာန၊ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ။
- ဖိလစ်ပိုင် ကျန်းမာရေးအာမခံ ကော်ပိုရေးရှင်း(PhilHealth)၊ ကျန်းမာရေးဌာန၊ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ။
- အလုပ်သမားလျော်ကြေးဆိုင်ရာ ကော်မရှင် (ECC)၊ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာန၊ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ။
- Pag-IBIG ရန်ပုံငွေ - အိမ်ရာဖွံ့ဖြိုးရေး အကျိုးတူ ရန်ပုံငွေ (ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ)။

အောင်မြင်နိုင်ချေ ဆန်းစစ်လေ့လာရန်အတွက်၊ ILO(မြန်မာ)သည် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာနလက်အောက်ရှိ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနနှင့် လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့တို့ကို မေးခွန်းလွှာများ ပေးပို့ခဲ့ပြီး၊ ဖြေဆိုချက်များကို စာဖြင့် လက်ခံရရှိခဲ့ပါသည်။

ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုများသည် အဓိကအားဖြင့် လူတွေ့မေးမြန်းခြင်း/အင်တာဗျူးများနှင့် နောက်ဆက်တွဲ အချက်အလက် စိစစ်လေ့လာမှုများမှ ရရှိသည့် သတင်းအချက်အလက်များအပေါ် အခြေခံထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

## ၂။ နီပေါနိုင်ငံ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု<sup>4</sup>

ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အလုပ်သမားရန်ပုံငွေ (FEWF) ဟု ရည်ညွှန်းသုံးစွဲသော နီပေါရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား သက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေကို ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ထူထောင်ခဲ့သည်။ ထူထောင်ပြီး ဆယ်စုနှစ်တစ်ခုအကြာ တွင်၊ နီပေါနိုင်ငံသည် နီပေါရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားပေါင်း ၄ သန်းထံမှ ထည့်ဝင်ငွေများကို ကောက်ယူနိုင်ခဲ့ သည်။<sup>5</sup> ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပြည်ပသို့သွားရောက်လုပ်ကိုင်ရန် အလုပ်အကိုင်ခွင့်ပြုချက်ရယူသည့် အခါတွင် ထည့်ဝင်ကြေးများကိုကောက်ခံခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦးတစ်ယောက်ခြင်းစီ၏ ထည့်ဝင် ကြေးသည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၃ ဒေါ်လာခန့်ဖြစ်သည်။<sup>6</sup> နီပေါအစိုးရထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ၂၀၂၀ ခုနှစ် အစီရင်ခံစာတွင် လက်ရှိ နီပေါနိုင်ငံသား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ အရေအတွက်နှင့်ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်းတိကျသည့် အချက်အလက် မရှိကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ် သန်းခေါင်စာရင်းအရ

<sup>4</sup> ဤဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုကို အဓိကအားဖြင့် - ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာ ၁၁ ရက်၊ နီပေါနိုင်ငံအစိုးရ အလုပ်သမား အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီး ဌာနလက်အောက်ရှိ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် စီမံခန့်ခွဲရေးဌာနခွဲ၏ အတွင်းဝန်လက်ထောက်ဖြစ်သူ Dr Thaneshwar Bhusal (PhD) နှင့် ဖုန်းဖြင့် အင်တာဗျူး ပြုလုပ်လေ့လာဆွေးနွေးခဲ့ပါသည်။ နီပေါနိုင်ငံ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအစီရင်ခံစာ ၂၀၂၀ (ခတ္တမတူ) ကို ဤနေရာတွင် ရယူနိုင်ပါသည် - <https://moless.gov.np/wp-content/uploads/2020/03/Migration-Report-2020-English.pdf>

<sup>5</sup> ဤ ကိန်းဂဏန်းအရေအတွက်တွင် အစိုးရချင်းညှိနှိုင်း၍ လုပ်သားပို့ဆောင်ခြင်းစနစ်ဖြင့် ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့စေလွှတ်သော အလုပ်သမား ၅၈,၇၀၉ ဦးမပါဝင်ပါ။ သို့မဟုတ် အိန္ဒိယတွင် လုပ်ကိုင်သည့် နီပေါနိုင်ငံသားများမပါဝင်ပါ။

<sup>6</sup> ဒေသဆိုင်ရာ ငွေကြေးလဲလှယ်နှုန်းအားလုံး (နီပေါရူပီး (NPR) ၊ ထိုင်းဘတ် (THB) နှင့် ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို (PHP) မှ အမေရိကန်ဒေါ်လာ(US\$) သို့ပြောင်းလဲခြင်း) များသည် စာရေးသားနေချိန် (၂၀၂၀ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလ) တွင် တွက်ချက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

နီပေါနိုင်ငံသား ၁,၉၂၁,၄၉၄ ဦးခန့်သည် နီပေါနိုင်ငံပြင်ပတွင် ရောက်ရှိနေသည်ဟုသုံးသပ်ထားပြီး၊ ဤအရေအတွက်သည် ခန့်မှန်းချေအား ဖြင့် လူဦးရေ ၇.၃ ရာခိုင်နှုန်းခန့်ရှိသည်။ နီပေါနိုင်ငံသည် ၂၀၁၇/၁၈ တွင် အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ် လုပ်ကိုင်ရန် ခွင့်ပြုချက်ပေါင်း ၃၅၄,၀၉၈ ကိုခွင့်ပြုပေးခဲ့ပြီး၊ ၂၀၁၈/၁၉ တွင် ၂၃၆,၂၀၈ ရှိသည်။ ၂၀၁၈/၁၉ တွင် ခွင့်ပြုချက်ပေးခဲ့သည့် အလုပ်သမားများထဲမှ ၈.၅ ရာခိုင်နှုန်းသာ အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အတွက်ဖြစ်သည်။ ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် ရန်ပုံငွေပမာဏသည် နီပေါရူပီးပေါင်း ၆ ဘီလီယံ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ သန်း ၅၀) ရှိပြီဖြစ်သည်ဟု ခန့်မှန်းထားသည်။

သေဆုံးသွားသည့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကျန်ရစ်သည့်မိသားစုများသို့ အကျိုးခံစားခွင့်များပေးနိုင်ခြင်း သည် FEWF ၏ အကောင်းဆုံး အားသာချက်ဖြစ်သည်ဟု ရှုမြင်ထားသည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ထူထောင်ခဲ့သည့် အတွက်၊ ရန်ပုံငွေမှ အကျိုးခံစားခွင့် ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်ကို သေဆုံးသွားသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ မိသားစုဝင်များသို့ ပေးပြီးဖြစ်သည်။ ယခင်နှစ်များတွင် အကျိုးဝင်ခံစားခွင့်ရှိသူများအနေဖြင့် နီပေါနိုင်ငံတွင်း ဒေသန္တရအဆင့်တွင်<sup>၇</sup> လျော်ကြေးအတွက် လျှောက်ထားနိုင်ပြီး မိသားစုများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင် ဘဏ်စာရင်းသို့ တိုက်ရိုက်ငွေလွှဲပြောင်းပေးခြင်းမှတစ်ဆင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို လက်ခံရရှိကြသောကြောင့် လုပ်ငန်းစဉ် မြန်ဆန်ထိရောက်သည်။ လက်ရှိ သေဆုံးမှုအကျိုးခံစားခွင့်ပမာဏသည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆,၁၅၆ ဒေါ်လာရှိသည်။ ပြီးခဲ့သည့် ၅ နှစ်အတွင်း သေဆုံးသွားသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ ၄,၁၄၃ ဦး၏ မိသားစုဝင်များက လျော်ကြေးငွေများ လက်ခံရရှိခဲ့ကြသည်။ ရန်ပုံငွေ၏ အားနည်းချက်တစ်ခုမှာ - မူရင်းနိုင်ငံ တွင် ကနဦး စာချုပ်သက်တမ်း ၂ နှစ် (သို့မဟုတ်) ၃ နှစ်ထက် ပို၍ နေထိုင်လိုသော (အလုပ်လုပ်ကိုင် ရန်ခွင့်ပြုချက်ရရှိပြီး၊ နီပေါနိုင်ငံမှထွက်ခွာလာသော) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် အဖွဲ့ဝင်သက်တမ်း တိုးခွင့်နှင့် ထည့်ဝင်ကြေး ထပ်မံပေးသွင်းခွင့် မရတော့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ကိုဗစ်နိုင်ငံတင်း ကမ္ဘာ့ကပ်ရောဂါကြောင့် ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် ဤအချက်ကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်လာသည်။ ကပ်ရောဂါကြောင့် နီပေါအလုပ်သမား ၁၂၀,၀၀၀ ခန့်သည် နေရပ်ပြန်ပို့ပေးသည့် အကူအညီများမရရှိဘဲ နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် သောင်တင်နေခဲ့သည်။ နေရပ်ပြန်လည်ပို့ဆောင်ရေးအတွက် ရန်ပုံငွေပေးချေရန် တရားလွှတ်တော်ချုပ်ကအမိန့်ချမှတ်ခဲ့သော်လည်း၊ အဖွဲ့ဝင်မဟုတ်သူများအတွက် ထိုသို့ပြုလုပ်ပေးခြင်းသည် ရန်ပုံငွေစည်းမျဉ်းများကို ဆန့်ကျင်ရာရောက်သည် ဟု စီမံအုပ်ချုပ်နေသည့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဘုတ်အဖွဲ့က ဆိုသည်။ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်အနေဖြင့်၊ ဘုတ်အဖွဲ့သည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ သံရုံးများအား အလုပ်သမားများထံမှ နီပေါရူပီး ၁,၅၀၀ (အမေရိကန် ၁၃ ဒေါ်လာ) ကို ကောက်ခံ၍ အဖွဲ့ဝင် သက်တမ်းတိုးခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို ခွင့်ပြုရန် စီစဉ်ခဲ့သည်။ အစိုးရက

<sup>၇</sup> နီပေါနိုင်ငံကို နယ်ပယ် ၇ ခု၊ ခရိုင် ၇၇ ခု၊ ဒေသန္တရအဆင့် ၇၅၃ ခု (မြို့ကြီး ၆ မြို့၊ မြို့ငယ် ၁၁ မြို့၊ မြို့နယ်ပယ်အုပ်ချုပ်မှုစနစ်အောက်ရှိသောမြို့ ၂၇၆ မြို့နှင့်၊ ကျေးလက်မြို့နယ်ပယ်အုပ်ချုပ်မှုစနစ်အောက်ရှိသောမြို့ ၄၆၀ အပါအဝင်) ဖြင့် ပိုင်းခြားသတ်မှတ်ထားသည်။ ဤ ဒေသန္တရ ၇၅၃ နေရာကို နီပေါနိုင်ငံတွင် ဒေသန္တရအဆင့်ဟူ၍ သိထားကြသည်။

လုပ်သားစုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီများထံမှ ကောက်ခံရရှိသည့် အာမခံပေါ်ငွေများမှ ရရှိလာသည့် အတိုးများ ကို ရန်ပုံငွေအတွင်းသို့ထည့်သွင်း၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ထည့်ဝင်ကြေးများကို ထပ်မံအားဖြည့် ပေးသည်။ နီပေါရန်ပုံ ငွေ၏ အခြားအားသာချက်တစ်ရပ်မှာ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှု (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရှင်များက တရားဥပဒေချိုးဖောက်သည့်ကိစ္စရပ်များတွင် နီပေါအလုပ်သမားများအား အကူအညီပေး နိုင်ရန် အသွားအများဆုံး ဆိုက်ရောက်နိုင်ခံ ၁၀ နိုင်ငံရှိ ဒေသတွင်း ရှေ့နေများကို ငှားရမ်းထားခြင်းဖြစ်သည်။ ကိုဗစ်နိုင်ငံတင်းကြောင့် နေရပ်ပြန်လာသည့် နီပေါနိုင်ငံသားအရေအတွက် များပြားလာမှုကို ဖြေရှင်းဆောင် ရွက်ရန်၊ နီပေါနိုင်ငံသည် လူထုအသိုင်းအဝန်းအတွင်း ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး အစီအစဉ်အမျိုးမျိုးအပါအဝင် စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ငန်းများအတွက် ချေးငွေနှင့် လူမှုစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြံပေးလမ်းညွှန်မှုများအတွက် ရန်ပုံငွေ သုံးစွဲရန်ကိုလည်း စဉ်းစားသုံးသပ်လျက်ရှိသည်။

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလတွင် ထည့်ဝင်ကြေး အခြေပြု လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ် (SSS) ကို စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ သည်။ သို့သော် ဤအစီအစဉ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပါဝင်နိုင်မည့်အလားအလာကို ရှာဖွေကြံဆ ခြင်း မပြုရသေးပါ။

## ၂.၁။ အခကြေးငွေတည်ဆောက်ပုံနှင့် ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲမှု

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အလုပ်သမားရန်ပုံငွေ(FEWF) ကို ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အက်ဥပဒေ (FEA)၊ ၂၀၀၇ (၂၀၆၄)<sup>၈</sup> အရ တည်ထောင်ခဲ့ပြီး၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် နည်းဥပဒေ(FER) ၂၀၀၈ (၂၀၆၄)<sup>၉</sup> နှင့်အညီ စီမံအုပ်ချုပ်ဆောင် ရွက်သည်။ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာနသည် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ကိစ္စရပ်များကို ဘက်စုံထောင့်စုံ ဆန်းစစ်နိုင်ရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင် ရာအစီရင်ခံစာများကို ပုံမှန် ထုတ်ပြန်လျက်ရှိသည်။ နီပေါအလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာအစီရင် ခံစာ ၂၀၂၀ ("၂၀၂၀ နီပေါအစီရင်ခံစာ")<sup>၁၀</sup> တွင် ၂၀၁၇/၁၈ နှင့် ၂၀၁၈/၁၉ အခြေအနေများကို အကဲဖြတ်သုံးသပ် တင်ပြထားပြီး၊ "ပြည်ပအလုပ်အကိုင် သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေမှ လျော်ကြေးပေးခြင်း - သုံးသပ်ချက်" ဟူသည့် သီးသန့်ခေါင်းစဉ်ခွဲကို ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည်။

၂၀၂၀ ခုနှစ် နီပေါအစီရင်ခံစာအရ၊ ရင်းမြစ်အမျိုးမျိုးမှ ရရှိလာသည့် ထည့်ဝင်ကြေးများဖြင့် မတည်ထားသည့် ရန်ပုံငွေတွင် -

<sup>၈</sup> <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/78258/99780/F203207605/NPL78258%202.pdf>

<sup>၉</sup> အင်တာဗျူးတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန၏ အတွင်းဝန်လက်ထောက်ဖြစ်သူက ဖော်ပြသည်မှာ - လက်ရှိတွင် နည်းဥပဒေပေါင်း ၁၂ ခုနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများရှိကြောင်း၊ သို့သော် ၎င်းတို့အကြား ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု သိပ်မရှိကြောင်း ဆိုပါသည်။

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/95077/111803/F2006184373/NPL95077%20Eng.pdf>

<sup>၁၀</sup> <https://moless.gov.np/wp-content/uploads/2020/03/Migration-Report-2020-English.pdf>

- ပြည်ပသို့ထွက်သွားသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီက ပေးသွင်းသည့် ထည့်ဝင်ကြေးများ - အလုပ်အကိုင် နှစ်နှစ်စာချုပ်အတွက် - ၁၅၀၀ ရူပီး (NPR) (အမေရိကန် ၁၃ ဒေါ်လာ)၊ NPR ၂၅၀၀ (အမေရိကန် ၂၁ ဒေါ်လာ)။
- လုပ်သားစုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီများ၏ အာမခံစာပေါ်ငွေမှ ရရှိလာသည့် အတိုး<sup>11</sup>
- လုပ်သားစုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီများ၏ သင်တန်းဌာနများအား လိုင်စင်ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် သက်တမ်းတိုးပေးခြင်းမှ ရရှိလာသည့် ငွေကြေး တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း၊
- ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်နှင့် ဆက်စပ်လုပ်ငန်းများမှ လက်ခံရရှိသည့် ရန်ပုံငွေများ၊
- နီပေါနိုင်ငံသား၊ နိုင်ငံခြားသားတစ်ဦးချင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းများမှရရှိသည့် ထောက်ပံ့ငွေနှင့် အခြားအထောက်အပံ့များပါဝင်သည်။

FEA (အပိုဒ် ၃၂) တွင် တူညီသော ရင်းမြစ်များကို ပြဋ္ဌာန်းဖော်ပြထားသည်။ သို့သော် ၂၀၂၀ ခုနှစ် အစီရင်ခံစာ တွင် ရင်းမြစ်တစ်ခုချင်းစီမှ ပံ့ပိုးပေးသော ငွေကြေးများကို ခွဲခြားဖော်ပြထားခြင်း မရှိပါ။ အလုပ်သမားရေးရာ ဌာနက အလုပ်သမားများအား အလုပ်အကိုင် ခွင့်ပြုချက် ထုတ်ပေးမီ အခကြေးငွေများကို ကောက်ခံခြင်း ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ပြည်ပတွင် လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် အလုပ်အကိုင် ခွင့်ပြုချက် ကို အရင်ဆုံး ရယူကြရသည်။

၂၀၂၀ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလအရောက်တွင်၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေတွင် နီပေါရူပီး (NPR) ၆ ဘီလီယံကျော် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ သန်း ၅၀) ရှိနေပြီဖြစ်သည်။ (Prasain et al., 2020)

## ၂.၂။ မူရင်းနိုင်ငံသို့ပြန်လာသည့်အခါတွင် ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ

၂၀၂၀ ခုနှစ် နီပေါအစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ - "ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်း၍ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ရှိသော လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖြစ်ပေါ်စေရန် ကျယ်ပြန့်သည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက် အမျိုးမျိုး - ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ဦးတည်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင် မဝင်မီသင်တန်း" အတွက် ရန်ပုံငွေကို အသုံးပြုပြီး၊ လျော်ကြေးအကျိုးခံစားခွင့်ကို အဓိကအားဖြင့် သေဆုံးသွားသော ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ မိသားစုများနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာ (သို့မဟုတ်) အသည်းအသန် မကျန်းမမာ ဖြစ်နေသော အလုပ်သမားများအား ပေးသည်။

### ကျန်ရစ်သူ အကျိုးခံစားခွင့်

<sup>11</sup> FER (အပိုဒ် ၂၅) အရ "ဌာနသည် လုပ်သားစုဆောင်းသည့်အေဂျင်စီများအတွက် လိုင်စင်ခွင့်ပြုချက်ပေးခြင်းနှင့်အညီ လက်ခံရရှိလာသည့် အာမခံငွေ၏ ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းကို (FEA ပုဒ်မ ၁၁ ၏ ပုဒ်မခွဲ (၂) အရ) စာရင်းသေအပ်ငွေဖြင့် ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးဘဏ်တွင်အပ်နှံထားရမည်ဖြစ်ပြီး ရရှိလာသော အတိုးကို (နည်းဥပဒေခွဲ ၁ နှင့်အညီ) ရန်ပုံငွေအတွင်းသို့ ပေးသွင်းရမည်"

သေဆုံးသွားသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား၏ မိသားစုအရင်းအချာများအနေဖြင့် ထောက်ပံ့ငွေအဖြစ် နီပေါရူပီး (NPR) ၇၀၀,၀၀၀ (အမေရိကန် ၆,၁၅၆ ဒေါ်လာ) ကို ရရှိနိုင်သည်။ သေဆုံးသွားသော ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား၏ ကလေးသူငယ်များအတွက် အထက်တန်းပညာရေး ဆက်လက်သင်ယူနိုင်ရန် ပညာရေး ထောက်ပံ့ စရိတ်အတွက် ဖြည့်ဆည်းပေးရန်လည်း FEWF ကို အသုံးပြုသည်။ သေဆုံးပြီး တစ်နှစ်အတွင်း လျှောက်ထားခြင်း မပြုပါက၊ မိသားစုများ အနေဖြင့် နီပေါရူပီး (NPR) ၂၅,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၅၀) ကို လက်ခံရရှိနိုင် ပါသေးသည်။

### လုပ်ငန်းတွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု အကျိုးခံစားခွင့်

ပြင်းထန်သည့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိသော (သို့မဟုတ်) မသန်စွမ်းဖြစ်သွားသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အနေဖြင့် ဒဏ်ရာပြင်းထန်မှုအပေါ်မူတည်၍ ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုအဖြစ် (တစ်ကြိမ်တည်းဖြစ်သော အကျိုးခံစားခွင့်အဖြစ်) နီပေါရူပီး (NPR) ၇၀၀,၀၀၀ (အမေရိကန် ၆,၁၅၆ ဒေါ်လာ) ကို ရရှိနိုင်သည်။

သတင်းအစီရင်ခံစာနှင့် နီပေါနိုင်ငံသားများဆိုင်ရာတရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့တိုင်ကြားလာသည့် အမှုအရ ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် ကိုဗစ်နိုင်ငံတင်း ကမ္ဘာ့ကပ်ရောဂါကြောင့် နီပေါနိုင်ငံသား ၁၂၀,၀၀၀ ခန့်သည် ပြည်ပတွင် သောင်တင် နေခဲ့ကြသည်။ သို့သော်လည်း နေရပ်ပြန်လည်ပို့ဆောင်ရေးအတွက် ရန်ပုံငွေမှ အထောက်အပံ့များကို မရရှိခဲ့ပါ။ FEA အပိုဒ် ၃၃ တွင် သောင်တင်နေသော နီပေါအလုပ်သမားများအား နေရပ်ပြန်လည်ပို့ဆောင်ရန် အတွက် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေအား အသုံးပြုရန် ခွင့်ပြုပေးထားခြင်း ကြောင့်၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ် ဇွန်လတွင် တရားလွှတ်တော်ချုပ်က နီပေါအလုပ်သမားများအား နေရပ်ပြန်လည် ပို့ဆောင်ရန်အတွက် ရန်ပုံငွေအသုံးပြုရန် အစိုးရအား ကြားဖြတ်အမိန့်တစ်ရပ် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည် (Prasain et al., 2020)။ သို့သော်လည်း၊ ကနဦး နှစ်နှစ် (သို့မဟုတ်) သုံးနှစ် အလုပ်စာချုပ်များပြီးဆုံးပြီး၊ (နီပေါနိုင်ငံသို့ ပြန်မလာဘဲ) ပြည်ပတွင် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်နေသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် အဖွဲ့ဝင် သက်တမ်းကုန်ဆုံးပြီး၊ ရန်ပုံငွေမှ အကျိုးခံစားခွင့်တွင် အကျိုးမဝင်ကြောင်းကို ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဘုတ်အဖွဲ့က သဘောထားထုတ်ပြန်ပါသည်။ ဘုတ်အဖွဲ့၏ အလုပ်အမှုဆောင် ညွှန်ကြားရေးမှူးဖြစ်သူ Rajan Shrestha က "ဒါက ထည့်ဝင်ကြေးနဲ့ မတည်ထားတဲ့ ရန်ပုံငွေဖြစ်ပြီးတော့ ပြည်ပမှာ သေဆုံးသွားတဲ့ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာသူတွေရဲ့ မိသားစု (ဒါမှမဟုတ်) ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရသွားတဲ့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူတွေကို မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာ လျော်ကြေးလိုမျိုး သက်သာချောင်ချိရေး အစီအစဉ်တွေနဲ့ သက်ဆိုင်ပါတယ်။ ဘက်ဂျက်က အကန့်အသတ်ရှိပြီးတော့၊ တခြား ဝန်ကြီးဌာနတွေ၊ ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းတွေနဲ့ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍက ရတဲ့ ရန်ပုံငွေတွေနဲ့ ဖြည့်စွက်ဆောင်ရွက်ဖို့လိုပါတယ်။ တရားလွှတ်တော်ချုပ်ရဲ့ ကြားဖြတ်အမိန့်ထုတ်ပြန် လိုက်တော့၊ နေရပ်ပြန်လည်ပို့ဆောင်ရေး အကူအညီတွေလိုအပ်နေတဲ့၊

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်သက်သာချောင်ချိ ရေး ရန်ပုံငွေအောက် အကျိုးမဝင်တဲ့ အထောက်အထားမဲ့ နေရပ်ပြန်တွေကို ဝန်ဆောင်မှုပေးဖို့ မိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းတွေနဲ့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ဖို့အတွက် ကျွန်တော်တို့ကို လမ်းဖွင့်ပေးလိုက်သလိုပါပဲ။ ဒီတော့၊ ကျွန်တော် တို့အနေနဲ့ အမြန်ဆုံး စတင်ဆောင်ရွက်ပြီး ရှေ့ပြေး လုပ်ငန်းစီမံချက်တွေနဲ့ ဆောင်ရွက်ဖို့လိုပါပြီ" ဟုဆိုပါ သည်။

**သေဆုံးမှု အကျိုးခံစားခွင့်**

၂၀၀၈ ခုနှစ်မှစတင်၍ နီပေါရူပီး ၂.၂၅ ဘီလီယံ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၉.၈ သန်း) ကျော်ကို မသန်စွမ်း (သို့မဟုတ်) သေဆုံးသွားသူများအတွက် လျော်ကြေးအဖြစ် ထုတ်ပေးခဲ့ပြီး၊ ဤပမာဏထဲမှ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းကို သေဆုံးသွားသည့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ မိသားစုဝင်များကို ပေးအပ်ခဲ့သည်ဟု ၂၀၂၀ ခုနှစ် အစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသည်။ ဤအချက်ကို ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဌာန၏ အတွင်းဝန်လက်ထောက်တစ်ဦးက အင်တာဗျူးတွင် အတည်ပြုထားပြီး၊ သေဆုံးသွားသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ မိသားစုဝင်များကို အကျိုးခံစားခွင့်များပေးခြင်းသည် ရန်ပုံငွေ ဆောင်ရွက်ချက်တွင် ထိရောက်မှု အရှိဆုံးလုပ်ငန်းတစ်ရပ်ဖြစ်သည် ဟု ဖော်ပြခဲ့သည်။ ထို့အပြင် FEWF သည် သေဆုံးသွားသည့်ရုပ်ကြွင်းကို ခတ္တမတူလေဆိပ်မှ ၎င်းတို့၏ နေအိမ် သို့ သယ်ယူပို့ဆောင်သည့် ဆက်စပ် ကုန်ကျစရိတ်များအတွက်လည်း ကျခံပေးသည်။

၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ နီပေါအစီရင်ခံစာအရ သေဆုံးခြင်းအကြောင်းရင်းများတွင် အများစုသည် သဘာဝအလျောက် သေဆုံးခြင်း ဖြစ်ကြောင်းကိုဖော်ပြထားပြီး၊ အခြားသေဆုံးရခြင်းအကြောင်းများတွင် နှလုံးရပ်ခြင်း (သဘာဝ အလျောက်သေဆုံးခြင်းဟု ဖော်ပြထားခြင်း မရှိပါ)၊ ယာဉ်မတော်တဆဖြစ်ခြင်း၊ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုသတ်သေခြင်း နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ အစီရင်ခံစာတွင် "[က] အကြောင်းပြချက် တစ်စုံတရာမရှိဘဲ သေဆုံးမှုပမာဏများပြားခြင်းသည် နီပေါအစိုးရအတွက် အလွန်စိုးရိမ်ရသည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုအဖြစ် ကျန်ရစ်နေ သည်" ဟုဖော်ပြထားသည်။ လေယာဉ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် အခြားအကြောင်းများကြောင့် သေဆုံး ကျန်ရစ်သည့် ရုပ်ကြွင်းများကို နေရပ်ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်းသည် စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်အဖြစ် ရှိနေသေးသည်။ သို့သော် FEB နှင့် သံတမန်ရေးရာမစ်ရှင်အဖွဲ့များအကြား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ၂၀၁၈/၁၉ နှင့် ၂၀၁၇/၁၈ တွင် ၈၂ ဦး၏ ရုပ်ကြွင်းများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၁၃၅ ဦးကို နေရပ်ပြန်လည်ပို့ဆောင်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။

သေဆုံးသွားသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကလေးသူငယ်များအား ရန်ပုံငွေမှ ပညာသင်ဆုများကို လည်း ပေးအပ်နိုင်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၈/၁၉ တွင်၊ ကျောင်းသားပေါင်း ၁,၄၃၃ ဦး (အမျိုးသမီး ၆၉၁ ဦးနှင့် အမျိုးသား ၇၄၂ ဦး) ကို ပညာသင်ဆုပေးအပ်နိုင်ခဲ့သည့်အတွက်၊ မိသားစုဝင်ငွေရှာဖွေသူ မရှိခြင်းကြောင့် ကျောင်းထွက် ရခြင်းများ မဖြစ်ပေါ်တော့ပေ။

အင်တာဗျူးတွင် အတွင်းဝန်လက်ထောက်က ဖော်ပြသည်မှာ - ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍအေဂျင်စီအဖွဲ့များသည်

သေဆုံးသွားသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ရုပ်ကြွင်းများကို နေရပြန်ပို့ရန် တာဝန်ကို မိမိဆန္ဒ အလျောက် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဟု သုံးသပ်ထားပြီး၊ ဤလုပ်ငန်းစဉ်ကို စီမံခန့်ခွဲရန်အတွက် တာဝန်သည် မည်သည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ တာဝန်ကြောင့်မျှ မဟုတ်ဘဲ၊ နာမည်ဂုဏ်သတင်းကောင်းအတွက် ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်သည်ဟု ယူဆထားသည်။

FEWF သို့ ထည့်ဝင်ကြေးပေးခြင်းအပြင်၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဌာနတွင် စာရင်းဝင် ထားသော အာမခံကုမ္ပဏီများမှတစ်ဆင့် အသက်အာမခံကို အနည်းဆုံးနီပေါရူပီး ၁ သန်း (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၈,၇၉၅) ဖြင့် ဝယ်ယူရန်လိုအပ်သည်။ ဤအာမခံပေါ်လစီသည် မည်သည့်အကြောင်းဖြင့်မဆို သေဆုံးခြင်း (သို့မဟုတ်) ကိုယ်ခန္ဓာ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်းများ အကျိုးဝင်ပြီး ပြည်ပအလုပ်အကိုင် သက်တမ်းတစ်လျှောက် ဆက်လက် အကျိုးဝင် ခံစားခွင့်ရှိမည်ဖြစ်သည်။ (FEA, para. 26 (1))

**မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်းအတွက် ငွေကြေးခံစားခွင့်ပေးခြင်း**

ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိ၍ (သို့မဟုတ်) မကျန်းမာ၍ ရန်ပုံငွေမှ လျော်ကြေးရရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အရေ အတွက်သည် အလွန်နည်းပါးသည်။ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ နီပေါအစီရင်ခံစာတွင် အလုပ်သမား ၃၃၅ ဦးသည် ၂၀၁၇-၁၉ တွင် မသန်စွမ်း ထောက်ပံ့ကြေးကို ရရှိခဲ့ကြသည်။ နောက်ဆုံး ဆယ်စုနှစ်အတွင်း၊ ဤအစီအစဉ်မှ အကျိုးခံစား ခဲ့ရသည့် ၁,၅၁၃ ဦးတွင် ၁၄၆၆ ဦးသည် အမျိုးသားများဖြစ်ပြီး၊ ၄၇ ဦးသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။ အကျိုးခံစားခွင့်များကို သတ်မှတ်အစီအစဉ်တိုင်း ဆောင်ရွက်သည့်ပုံ မပေါက်သော်လည်း၊ အစီရင်ခံစာတွင် - "ကျွမ်းကျင်သူများကော်မတီသည် ထိခိုက်ဒဏ်ရာ သို့မဟုတ် မကျန်းမာမှု အခြေအနေပြင်းထန်မှု အပေါ် မူတည်၍ လျော်ကြေးကို အများဆုံး နီပေါရူပီး ၀.၇ သန်း (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆,၁၅၆ ) အထိ ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်" ဟုဖော်ပြထားသည်။ လက်ခံရရှိသူများတွင် ကျား/မ ခြားနားချက်ကို ဖော်ပြထားခြင်းမရှိပါ။ သို့သော် စာရင်းများအရ၊ အနည်းဆုံးအားဖြင့် ပုံမှန်လမ်းကြောင်းများမှ တစ်ဆင့်သွားရာတွင် အမျိုးသမီးများ သည် အမျိုးသားများထက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ နည်းပါးသည် (ပြည်ပတွင်လုပ်ကိုင်ရန် နီပေါနိုင်ငံမှ အလုပ် လုပ်ကိုင်ခွင့် ရရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ၈.၅ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။) ပြီးခဲ့သည့် နှစ်နှစ်အတွင်း မသန်စွမ်းဖြစ်ရသည့် အဓိက အကြောင်းရင်းများမှာ - လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆဖြစ်ခြင်း၊ ရောဂါ ရရှိခြင်းနှင့် ယာဉ်မတော်တဆဖြစ်ခြင်းတို့ဖြစ်သည်။

**ပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်း**

စာရေးသားနေချိန်(၂၀၂၀ နိုဝင်ဘာလ)တွင်၊ ကိုဗစ်နိုင်တင်းကမ္ဘာ့ကပ်ရောဂါ စတင်ဖြစ်ပွားသည့်အချိန်



ကတည်းက ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ ၉၅,၀၀၀ ခန့်သည် နီပေါနိုင်ငံသို့ ပြန်လာကြသည်။ နေရပ်ပြန်လာသူဦးရေ ဤမျှ များပြားသည့်ပမာဏနှင့်ပတ်သက်၍ ဘုတ်အဖွဲ့သည် နေရပ်ပြန်လာသူများ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး အတွက် ရန်ပုံငွေတိုးမြှင့်ရေးကို ဆော်ဩစည်းရုံးရန် ရည်ရွယ်ခဲ့သည်။ အတွင်းဝန်လက်ထောက်နှင့်ပြုလုပ် သည့် အင်တာဗျူးအရ ဘုတ်အဖွဲ့အနေဖြင့် ရပ်ရွာဒေသတွင်း ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေးအတွက် ရန်ပုံငွေ၏ ၁ သို့မဟုတ် ၂ ရာခိုင်နှုန်းကိုသာ အသုံးပြုနိုင်သည်ဟု ဆိုသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်များအပေါ်မူတည်၍ အောက်ပါဆောင်ရွက်ချက်များအပါအဝင် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေးပုံစံ အမျိုးမျိုးကို ဆန်းစစ်သုံးသပ်ကြပါသည်။

- ရပ်ရွာဒေသတွင်း အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကို အဆင်ပြေလွယ်ကူစွာ ရရှိရေး ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊
- ဒေသန္တရမြူနီစီပယ်အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့များ၏ ဦးဆောင်မှုဖြင့် စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ငန်း အစီအစဉ်များပြုလုပ် ခြင်း - FEB သည် ဒေသန္တရမြူနီစီပယ်အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့များနှင့်အတူ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းရန်စီစဉ်ပြီး တစ်ဦးချင်းအလိုက်ဖြင့် ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း လွှမ်းခြုံနိုင်ခဲ့သည်။ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေးအတွက် ဒေသန္တရ မြူနီစီပယ်အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့ ၂၀ ခန့်သည် သက်သာရေး အထောက်အပံ့များကို ပေးနိုင်ခဲ့ပြီး၊ ထိရောက် အောင်မြင်လျက်ရှိသည်။
- ရပ်ရွာဒေသ လူမှုပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်း အစီအစဉ်တွင် လူမှုစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုနှင့် အကြံပေး လမ်းညွှန်မှုများ ပါဝင်သည်။

နီပေါဗဟိုဘဏ်သည် ပြည်ပမှ နေရပ်သို့ မကြာသေးခင်က (ပြီးခဲ့သည့် ၂ နှစ်အတွင်း) ပြန်လာသည့် အလုပ် သမားများအား ချေးငွေ (ပုံမှန်အတိုးနှုန်း၏တစ်ဝက်နှုန်းဖြင့်) ပံ့ပိုးရန် ဘဏ်အားလုံးအား ညွှန်ကြားချက်များ ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။

ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေ ( FEA ၏ ပုဒ်မ ၃၃)<sup>12</sup> တွင် လက်ရှိ အစီအစဉ်ရေးဆွဲချက်များနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို ဖော်ပြ ထားပြီး၊ FER ပုဒ်မ ၂၆ တွင် ပို၍ ရည်မှန်းချက်ကြီးမားသော အစီအစဉ်ရေးဆွဲမှု၊ အထူးသဖြင့် မိသားစု<sup>13</sup> ဝင်များအတွက် ဆေးဝါးကုသမှု (သို့မဟုတ်) ပညာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများ၊ လုပ်ငန်းခွင်မဝင်မီ အကြံပြု

<sup>12</sup> FEA (အပိုဒ် ၃၃) တွင်ဖော်ပြထားသည်မှာ - "ပြည်ပအလုပ်အကိုင်သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေ အသုံးပြုခြင်းနှင့် လည်ပတ်ဆောင်ရွက်ခြင်း -

- (1) ပြည်ပအလုပ်အကိုင်သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေကို အောက်ပါရည်ရွယ်ချက်များအတွက် အသုံးပြုရမည် -
  - (a) ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အတွက် ထွက်ခွာမည့် အလုပ်သမားများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုဦးစားပေး သင်တန်းများပြုလုပ်ခြင်း၊
  - (b) ပုဒ်မ ၇၅ ၏ ပုဒ်မခွဲ (၁) အရ ကိုယ်အင်္ဂါချို့ယွင်းခြင်း (သို့မဟုတ်) အကြောင်းတစ်စုံတစ်ရာကြောင့် အလုပ်သမားအား နီပေါနိုင်ငံသို့ ပြန်ပို့ပေးခြင်းနှင့်၊ နေရပ်ပြန်ရောက်လာသော အလုပ်သမား (သို့မဟုတ်) ၎င်း၏ မိသားစုအား လျော်ကြေးပေးခြင်းနှင့် ငွေကြေးအကူအညီပေးခြင်း၊
  - (c) ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်မှ နေရပ်ပြန်လာသော အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်အကိုင်ဦးစားပေး အစီအစဉ်များ မိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
  - (d) ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမား သေဆုံးပြီး၊ ၎င်း၏ရုပ်ကြွင်းကို မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်ကမျှ အမှုမထားသည့်အခါ၊ ထိုရုပ်ကြွင်း ကို နီပေါနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်သယ်ယူခြင်းနှင့် ၎င်း၏မိသားစုကို ငွေကြေးအကူအညီပေးခြင်း၊
  - (e) ပြည်ပအလုပ်အကိုင် တိုးတက်မြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ခြင်း" - [http://nepalpolicy.net.com/images/documents/Labour%20and%20Employment/Acts/2007\\_Foreign%20Employment%20Act.pdf](http://nepalpolicy.net.com/images/documents/Labour%20and%20Employment/Acts/2007_Foreign%20Employment%20Act.pdf)

<sup>13</sup> "ဤအက်ဥပဒေ ရည်ရွယ်ချက်အလို့ငှာ၊ 'မိသားစု' ဟူသော စကားရပ်သည် ခင်ပွန်း၊ ဇနီး၊ သား၊ သမီး (သို့မဟုတ်) မိခင်၊ ဖခင်နှင့် သူ၏ ယောက်ျားမများကို ဆိုလိုသည်။" FEA - အပိုဒ် ၃၂

သင်တန်းအတွက် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများက ပေးသည့် အခကြေးငွေများကို ပြန်ထုတ်ပေးခြင်း၊ ပြည်ပရှိ အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကလေးသူငယ်များအတွက် ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရေးဌာန များတည်ထောင်ခြင်းကို ဖော်ပြထားသည်။ ၂၀၂၀ အစီရင်ခံစာအရ၊ ဤအကျိုးခံစားခွင့်များကို ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအား ပေးနိုင်ခြင်းမရှိသေးပါ။

**၂.၃။ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ**

မူရင်းနိုင်ငံသို့ပြန်သည့်အခါတွင် အကျိုးခံစားခွင့်များကို အများအားဖြင့် ရရှိကြသည်။ အစိုးရက စိစစ်ပြီးသော ပုဂ္ဂလိက အာမခံ ကုမ္ပဏီများမှတစ်ဆင့် နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးခံစားခွင့်များပေးကြောင်းနှင့် အစိုးရအနေဖြင့် လည်း ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် နေရပ်ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်းကုန်ကျစရိတ်များ အကျုံးဝင်စေရန် နောက်ဆက်တွဲ အာမခံအစီအစဉ်အချို့ကိုပေးထားကြောင်း၊ ပြည်ပအလုပ် အကိုင်ဌာန၏ အတွင်းဝန်လက်ထောက်တစ်ဦးက ဖော်ပြပါသည် (FEWF အောက်တွင် လက်ရှိ၌ နေရပ်ပြန်လည် ပို့ဆောင် ခြင်း ကုန်ကျစရိတ် အကျုံးဝင်ခြင်းမရှိသေးပါ။) ယှဉ်ပြိုင်နိုင်သော ဝန်ဆောင်မှုနှင့် ဈေးနှုန်းအားသာချက်ရှိ သော အဖွဲ့အစည်းများစာရင်းကို အစိုးရက ထုတ်ပြန်ပြီး၊ ခေတ်နှင့်အညီ မွမ်းမံဖြည့်စွက်ပေးသည်။ ဥပမာ - ပြည်ပသို့ သွားသူများအတွက် ပုဂ္ဂလိကနှင့် အစိုးရ အာမခံ နှစ်မျိုးစလုံး ရရှိနိုင်ပြီး၊ အာမခံကြေး နီပေါရူပီး ၁၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၈.၅) အောက် ကျခံရသည်။ ဤအာမခံသည် ပေးသွင်းပြီးကာလမှ နောက် နှစ်နှစ် အတွင်း ကြိုတင်မမြင်နိုင်သော အခြေအနေများတွင် နေရပ်ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်း ကုန်ကျစရိတ်အတွက် အကျုံးဝင်ပြီးဖြစ်သည်။ မိမိဆန္ဒအလျောက် ထည့်ဝင်ရပြီး၊ မဖြစ်မနေ ထည့်ဝင်ရခြင်းမဟုတ်သော ကျန်းမာရေး အာမခံသည် လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာ(သို့မဟုတ်) မကျန်းမာခြင်းများအတွက်အကျုံးဝင်ကာ၊ မကျန်းမာခြင်း စတင်ဖြစ်ပွားသည့် အချိန်မှစ၍၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် ဆေးကုသခြင်း၊ နီပေါနိုင်ငံသို့ ခရီးပြန်ခြင်း၊ လွှဲပြောင်းပို့ဆောင်ခြင်းအထိ ကုန်ကျစရိတ်များအားလုံး အကျုံးဝင်သည်။

FEWF တွင် ဥပဒေဆိုင်ရာ အကူအညီအတွက် ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းပေးမှုလည်း ပါဝင်သည်။ သက်ဆိုင်ရာ ပြည်တွင်း တရားဥပဒေစနစ်အတွင်း တောင်းဆိုမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ အထောက်အကူပြုရန် သွားရောက်မှုအများဆုံးဖြစ် သည့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ ၁၀ နိုင်ငံတွင် ရှေ့နေ ၁၀ ဦးကို FEB က ငှားရမ်းထားသည်။ FEB သည် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များကို ကျခံပေးသည်။ ဥပမာ။ ။ အလုပ်သမားစာချုပ်ကို ထိထိရောက်ရောက် အကောင်အထည်ဖော်စေခြင်းဖြစ်သည်။ သံရုံးတွင်ရှိသော အလုပ်သမားသံအရာရှိများ (သို့မဟုတ်) အကြံပေး ပုဂ္ဂိုလ်များက အခြေအနေများကို ဖြေရှင်းရန် ပထမဆုံး ကြိုးစားဖြေရှင်းကြသည်။

---

## MWF နှင့်ပတ်သက်၍ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်း စီမံခန့်ခွဲမှု

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဘုတ်အဖွဲ့ကို FEA ၏ အခန်း (၈) နှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ပြီး၊ အလုပ်သမား (သို့မဟုတ်) သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး စီမံခန့်ခွဲမှု (သို့မဟုတ်) စိုက်ပျိုးရေးနှင့် သမဝါယမဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးအား ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ခန့်အပ်ထားသည်။ ဘုတ်အဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင်များတွင် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများအပါအဝင် အမျိုးသားစီမံကိန်း၊ အလုပ်သမားနှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစီမံခန့်ခွဲမှု၊ ပြည်ထဲရေး၊ နိုင်ငံခြားရေး၊ ဘဏ္ဍာရေး၊ ဥပဒေ၊ တရားရေးနှင့် လွှတ်တော်ရေးရာ၊ အမျိုးသမီး၊ ကလေးသူငယ်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဌာနများမှ ကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်သည်။ ဘုတ်အဖွဲ့တွင် ကိုယ်စားလှယ် နှစ်ဦးပါဝင်ပြီး၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များအဖွဲ့၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စွန့်ဦးတီထွင်အသင်းအဖွဲ့၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုဗဟိုပြုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အကြိုသင်တန်း၏ ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်သူ စသည့်အဖွဲ့များမှ အနည်းဆုံး အားဖြင့် အမျိုးသမီးတစ်ဦး ပါဝင်သည်။ အခြားအဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် နီပေါ Rastra ဘဏ်၊ နီပေါ ကုန်သည်များ နှင့် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ်၊ နည်းပညာဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းကောင်စီမှ ကိုယ်စားလှယ်များအပြင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် ၄ ဖွဲ့မှ ဥက္ကဋ္ဌများ (သို့မဟုတ်) အဆိုပြု ထားသူများပါဝင်သည်။

### ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း

၂၀၂၀ ခုနှစ် နီပေါနိုင်ငံ အစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည့် အလုပ်သမားများအနေ ဖြင့် အလုပ်အကိုင်ခွင့်ပြုချက် ကာလအတွင်း ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ (သို့မဟုတ်) နီပေါနိုင်ငံသို့ ပြန်လာ ပြီး ၁ နှစ်အတွင်း အကျိုးခံစားခွင့်များကို တောင်းဆိုနိုင်သည်။ FER (အပိုဒ် ၂၈) တွင် ဖော်ပြထားသည် မှာ - သေဆုံးသွားသည့် အလုပ်သမား၏ "အနီးစပ်ဆုံး ဆက်ခံပိုင်ခွင့်ရှိသူ" သည် သေဆုံးသွားသည့် အလုပ် သမား၏သေဆုံးကြောင်းအတည်ပြုပြီးသည့်နောက် ၆ လထက်နောက်မကျစေဘဲ အကျိုးခံစားခွင့်ကို လျှောက် ထားနိုင်သည်။ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုချက်သည် ကနဦး ၂ နှစ် (သို့မဟုတ်) ၃ နှစ် စာချုပ် ကာလအတွင်းသာ သက်တမ်းရှိသည်။ ထို့ကြောင့် သတ်မှတ်ကာလထက်ပို၍ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် ရန်ပုံငွေ အဖွဲ့ဝင်မဟုတ်တော့ဘဲ အကျိုးခံစားခွင့်ကိုလည်း ခံစားခွင့် မရှိတော့ပေ။ အင်တာဗျူးတွင်၊ အတွင်းဝန်လက်ထောက်က ဖော်ပြသည်မှာ - ဘုတ်အဖွဲ့သည် အဖွဲ့ဝင်သက်တမ်းတိုးပေးရန်နှင့်၊ နောက်ထပ် နီပေါရူပီး ၁၅၀၀ (အမေရိကန် ၁၃ ဒေါ်လာ) ထည့်ဝင်ကြေးကို ကောက်ခံရန် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ သံရုံးများ အား ခွင့်ပြုရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ FEB သည် လာမည့်လများတွင် ပြောင်းလဲမှုကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကြိုးစားသွားရန်ရှိသည်။ သံရုံးအနေဖြင့် စီမံခန့်ခွဲရေးဘုတ်အဖွဲ့သို့ ရန်ပုံငွေများလွှဲပြောင်းပေးသွားမည် ဖြစ်သည်။

သေဆုံးမှုဖြစ်သည့်ကိစ္စရပ်တွင်၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုချက်တွင် စာရင်းသွင်းဖော်ပြထားသည့် မိသားစုဝင်သို့ သေဆုံးကြောင်း အကြောင်းကြားပေးနိုင်သည်။ ဥပမာ။ ။ ဖြစ်ရပ်ကို နီပေါနိုင်ငံရှိ သံရုံးသို့ အကြောင်းကြား သည်ဆိုပါက၊ ၎င်းတို့က ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဘုတ်အဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားနှင့် နိုင်ငံခြားရေးရာ ဝန်ကြီး ဌာနသို့ အကြောင်းကြားမည်ဖြစ်သည်။ မိသားစုဝင်အနေဖြင့် ကနဦး တောင်းဆိုမှုလုပ်ငန်းစဉ်ကို လုပ်ကိုင်ရန် လိုအပ်ပြီး၊ ဒေသန္တရမြူနီစီပယ်အဖွဲ့မှတစ်ဆင့် FEB သို့ ဆက်လက်တင်ပြရန် ၎င်းတို့တော်စပ်ပုံ အထောက် အထားစာရွက်စာတမ်းများကို တင်ပြရမည်ဖြစ်သည်။

လျော်ကြေးအစီအစဉ်ကို ရရှိရန် ခတ္တမတူသို့သွားလာရေးနှင့်ပတ်သက်သည့် အခက်အခဲများကို တုံ့ပြန်ဖြေရှင်း ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အစိုးရက ဒေသန္တရအဆင့်တွင် အကျိုးဝင်ခံစားခွင့်ရှိသူများအနေဖြင့် လျော်ကြေးလျှောက် ထားနိုင်ပြီး၊ FEB မှတစ်ဆင့် ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ လူပုဂ္ဂိုလ်၏ ဘဏ်စာရင်းမှ အကျိုးခံစားခွင့် လက်ခံရရှိနိုင် သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ချမှတ်ပေးထားကြောင်း ၂၀၂၀ ခုနှစ် နီပေါအစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသည်။

ထို့အပြင် ၂၀၂၀ နီပေါအစီရင်ခံစာတွင် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ အရေအတွက် နှစ်စဉ်တိုးပွားလာခြင်းမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဦးရေ များပြားလာခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနှင့် ၎င်းတို့မိသားစုဝင်များအကြား လျော်ကြေးအစီအစဉ်များနှင့်ပတ်သက်၍ ပိုမိုသိရှိလာခြင်းကြောင့် ဖြစ်ကြောင်းဖော်ပြထားသည်။

**ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် တိုးတက်မှုများအတွက် ဆောင်ရွက်ရန် နယ်ပယ်များ**

၂၀၂၀ ခုနှစ် နီပေါ အစီရင်ခံစာတွင်၊ ရန်ပုံငွေမှ လျော်ကြေးသည် "ထိတ်လန့်မှုများ" ကို နိုင်ငံနှင့်နင်းနင်း ကိုင် တွယ် ဆောင်ရွက်ရန် သက်သာရာရခဲ့သော်လည်း ကာကွယ်ရေးစီမံချက်များကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန် အစီအစဉ်နှင့် မူဝါဒများ လိုအပ်ကြောင်း အစိုးရက အလေးထား ဖော်ပြထားသည်။ အဓိက စိန်ခေါ်မှုများ အနေဖြင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများက အများအားဖြင့် လုပ်ကိုင်လေ့ရှိသော လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်သဘောသဘာဝများနှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုရယူရာတွင် ကြုံတွေ့ရသည့် အတားအဆီးများဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ ထို့အပြင် နီပေါနိုင်ငံသားများသည် သတိပြုမှု မရှိခြင်းအပြင် အတွေ့အကြုံနှင့် သတင်းအချက်အလက်အားနည်းခြင်းကြောင့် ယာဉ်/လမ်းမတော်တဆမှုများစွာ ကြုံတွေ့ရ ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ အခြား စိုးရိမ်ဖွယ်ရာများအနေဖြင့် ရေဓါတ်ခမ်းခြောက်ခြင်း၊ သင့်တင့်သည့် အာဟာရနှင့် အပူချိန်ကွာခြားမှုအပြင် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုသတ်သေခြင်း စသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာရပ်များဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် နီပေါနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ ပြည်ပသို့ မထွက်ခွာမီ နိုင်ငံအလိုက် လုပ်ငန်းခွင်အကြိုသင်တန်း အစီအစဉ်နှင့် စည်းကမ်းတင်းကျပ်သည့် ဆေးစစ်ခြင်းများကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရန် အကြံပြုထားသည့်အပြင်၊ သက်ဆိုင်ရာ မစ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် ကျန်းမာရေးစခန်းများ

ဖွင့်လှစ်ဆောင်ရွက်ရန် အဆိုပြု ထားသည်။ ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ သင့်လျော်သည့် ကျွမ်းကျင်မှု များရရှိစေရန်နှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံနှင့် များမကြာသေးမီက ချုပ်ဆိုခဲ့သည့် နှစ်နိုင်ငံ သဘောတူစာချုပ်များနှင့် နားလည်မှုစာချုပ်များတွင် လုပ်ငန်းခွင် ပုံမှန်စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု၊ စစ်ဆေးမှုများနှင့်ပတ်သက်သည့် ခိုင်မာသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များပါဝင်စေရန်လည်း အစိုးရက ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။

## ၃။ ထိုင်းနိုင်ငံ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု<sup>14</sup>

ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေလုပ်ကိုင်သူများအတွက်ရန်ပုံငွေဟု အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကားတွင်ရည်ညွှန်းသုံးစွဲ သည့် (ထိုင်းနိုင်ငံသားများအတွက်) ထိုင်းနိုင်ငံရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေကို ၁၉၈၅ ခုနှစ်တွင် တည်ထောင်ခဲ့ပြီး၊ ၁၉၈၆ ခုနှစ်တွင် လူပေါင်း ၄၀,၀၉၉ ဦးကို လွှမ်းခြုံနိုင်ခဲ့သည်။ တရားဝင် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များအရ ၂၀၂၀ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလတွင် ထိုင်းနိုင်ငံသား ၁၁၃,၆၄၈ ဦးသည် ပြည်ပ တွင် လုပ်ကိုင်နေကြပြီး၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် ရန်ပုံငွေသို့ အလုပ်သမား ၄၈,၇၄၅ ဦး ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းခဲ့ပြီး၊ ၂၀၁၉ ခုနှစ် တွင် ၄၇,၀၄၇ ဦး ထည့်ဝင်ခဲ့သည်။ ရန်ပုံငွေအတွင်းသို့ အလုပ်သမားများ၏ ထည့်ဝင်ကြေးမှာ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံအပေါ်မူတည်၍ တစ်ကြိမ် ထည့်ဝင်ကြေးအနေဖြင့် အမေရိကန် ၁၀ ဒေါ်လာ မှ ၁၇ ဒေါ်လာ ကြားရှိသည်။

ရန်ပုံငွေအတွင်းသို့ပေးချေမှု ပြုလုပ်ပြီးသည်နှင့် အကျိုးဝင်ခံစားခွင့်ပေးသည်။ သက်ဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားသည် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ မတော်တဆဖြစ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ထိုင်းနိုင်ငံတွင် သေဆုံးခြင်းဖြစ်လျှင်၊ ရန်ပုံငွေမှ အကျိုးခံစားခွင့်များကို ဆက်လက်ခံစားခွင့်ရှိသည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမားသည် အလုပ်အကိုင် သဘောတူစာချုပ်အသစ် ထပ်မံချုပ်ဆိုပြီး၊ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်မလာဘဲ ပြည်ပတွင် ဆက်လက် နေထိုင်သည် ဆိုပါက၊ ပထမ ၂ နှစ်စာချုပ်သက်တမ်းပြီးနောက် နောက်ထပ် ၅ နှစ်အတွက်လည်း ရန်ပုံငွေ အကျိုးဝင်မှု ဆက်လက်ရှိသေးသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရန်ပုံငွေကို စီမံအုပ်ချုပ်သော ဝန်ထမ်းများ၏ လစာငွေကို ရန်ပုံငွေမှ ထုတ်ယူသုံးစွဲခြင်း မပြုဘဲ၊ အစိုးရ၏ လျာထားငွေမှ ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံသည် ၎င်း၏ နိုင်ငံသားများကို ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင်ရှိစဉ် အကျိုးခံစားခွင့်အမျိုးမျိုးအပါအဝင်၊ ဥပဒေအရ အကြောင်း ကြားရမည့် ရောဂါများ ကူးစက်ခံရပါက ထောက်ပံ့စရိတ်နှင့် ဆေးဝါးကုသမှုဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များ ပေး ထားသည်။ ရန်ပုံငွေစတင်သည့် ကနဦးကာလမှစတင်၍ အကျိုးခံစားခွင့်များကို တစ်ဖြည်းဖြည်း တိုးချဲ့ပေး လာခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း တောင်းဆိုမှုပြုလုပ်ခြင်း၊ အထူးသဖြင့် သေဆုံးသွားသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ များ၏

<sup>14</sup> ဗီဒီယို အင်တာဗျူး (Zoom ဖြင့်) ၊ Suchitra Kachomkidakam ၊ ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်စီမံအုပ်ချုပ်ရေးဌာနခွဲ၊ အလုပ်အကိုင်ရေးရာ ဌာန၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလ ၆ ရက်။

မိသားစုဝင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမား၏ စာရွက်စာတမ်း မိတ္တူများကို မရရှိသည့်အခါတွင် တောင်းဆိုမှုလုပ်ငန်းစဉ်သည် အဆင့်ဆင့် နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှုများရှိသည်။

### ၃.၁။ အခကြေးငွေ တည်ဆောက်မှုပုံစံနှင့် ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲမှု

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေလုပ်ကိုင်သူများအတွက် ရန်ပုံငွေကို အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအက်ဥပဒေ ၁၉၈၅ (B.E. 2528)<sup>15</sup> ၏ အခန်း ၆ ပြဋ္ဌာန်းချက်အရ တည်ထောင်ခဲ့ပြီး၊ ပြည်ပသို့သွားသည့် ထိုင်း အလုပ်သမားများနှင့်အကျိုးဝင်သက်ဆိုင်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား၏ တရားဝင် ဆက်ခံသူအား အကျိုးခံစားခွင့်များပေးနိုင်ရန် မိမိဆန္ဒအလျောက်အဖွဲ့ဝင်ခြင်း/ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းခြင်းကို ခွင့်ပြုရန် ထိုင်းအက်ဥပဒေကို ၁၉၉၄ တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည်။ ရန်ပုံငွေမှ အကျိုးခံစားခွင့် အကျိုးဝင်မှုကာလကို တိုးချဲ့ပေးရန် ၂၀၀၁ ခုနှစ်တွင် ထပ်မံပြင်ဆင်ခဲ့သည်။

အက်ဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၅ ၌ - ရန်ပုံငွေတွင် အောက်ပါတို့မှ ကောက်ခံထားသည့် ငွေကြေး (သို့မဟုတ်) အခြားပစ္စည်းပစ္စာများပါဝင်သည်ဟု ဖော်ပြထားသည် -

- (၁) အစိုးရ ထောက်ပံ့ကြေး၊
- (၂) ဤအက်ဥပဒေအရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီများ၊ အလုပ်ရှင်များ (သို့မဟုတ်) အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများဖြင့် တည်ထောင်ထားသည့် ရန်ပုံငွေအတွင်းသို့ လွှဲပြောင်းပေးသည့် ငွေကြေးများ၊
- (၃) ရန်ပုံငွေအတိုး၊
- (၄) အခြားသူများက လှူဒါန်းထားသည့်ငွေကြေး (သို့မဟုတ်) အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများ၊
- (၅) ပြည်ပအလုပ်အကိုင်လိုင်စင်ရအေဂျင်စီများက တောင်းခံခြင်းမပြုသော အာမခံငွေများ (အက်ဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၄ အရ၊ အာမခံ လွှဲပြောင်းကျရောက်ခြင်း)

ရန်ပုံငွေအတွက် အရင်းအနှီးနှင့် ဝင်ငွေဆိုင်ရာ အဓိက အရင်းအမြစ်သည် အလုပ်သမားများ၏ ထည့်ဝင်ကြေးနှင့် ရန်ပုံငွေမှ ရရှိလာသည့်အတိုးမှ ဖြစ်သည်။

အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအေဂျင်စီများမှတစ်ဆင့် သွားလာခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာန၏ ပုံမှန်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှတစ်ဆင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြသော အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် ရန်ပုံငွေထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းခြင်းသည် မဖြစ်မနေပြုလုပ်ရခြင်းဖြစ်သည်။ ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အသုံးမပြုဘဲ ပြည်ပတွင် လုပ်ကိုင်ရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသော ထိုင်းအလုပ်သမားများအတွက် ရန်ပုံငွေထည့်ဝင်ခြင်းသည် မိမိဆန္ဒအရဖြစ်ပြီး၊ မဖြစ်မနေထည့်ဝင်ရခြင်းမဟုတ်ပါ။ စာရေးသားနေချိန် တွင် မိမိဆန္ဒအလျောက်ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းသူများသည်

<sup>15</sup> [thailaws.com/law/t\\_laws/tlaw0071\\_3.pdf](http://thailaws.com/law/t_laws/tlaw0071_3.pdf)

ထိုင်းနိုင်ငံတွင်ရှိစဉ်သာ ပါဝင်လျှောက်ထားနိုင်ပြီး၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် လျှောက်ထားခြင်း မပြုနိုင်ပါ။

ထည့်ဝင်ကြေးနှုန်းထားများကို ဝန်ကြီးဌာနဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများဖြင့် သတ်မှတ်ထားသည်။ လက်ရှိ တွင် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံအပေါ်မူတည်၍ ထိုင်းဘတ် ၃၀၀၊ ၄၀၀ (သို့မဟုတ်) ၅၀၀ (အမေရိကန် ၁၀၊ ၁၃၊ ၁၇ ဒေါ်လာ) ရှိပြီး၊ ဥရောပ၊ မြောက်အမေရိက၊ ဩစတြေးလျ၊ ဂျပန်၊ ထိုင်ဝမ်နှင့် ကိုရီးယားစသည့် နိုင်ငံများ အတွက် (ထိုင်းဘတ် ၅၀၀ (အမေရိကန် ၁၇ ဒေါ်လာ)) ရှိပြီး၊ အရှေ့အလယ်ပိုင်း၊ စင်္ကာပူနှင့် ဟောင်ကောင် အတွက် ထိုင်းဘတ် ၄၀၀ (အမေရိကန် ၁၃ ဒေါ်လာ) နှင့် အခြားနိုင်ငံများအတွက် ထိုင်းဘတ် ၃၀၀ (အမေရိကန် ၁၀ ဒေါ်လာ) ရှိသည်။ ပြည်ပသို့ မထွက်ခွာမီ ထည့်ဝင်ကြေး အပြည့်အဝကောက်ခံပြီး၊ စာချုပ် သက်တမ်းကာလတစ်လျှောက်လုံးအတွက်အကျုံးဝင်သည်။ အကယ်၍ ထိုင်းနိုင်ငံသားသည် စာချုပ်သက်တမ်း ပြီးဆုံးပြီးနောက်(စာချုပ်အသစ်ဖြင့်) ပြည်ပတွင် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ပါက၊ ၎င်းသည် နောက်ထပ်ငါးနှစ် ဆက်လက် အကျုံးဝင်သည်။ စာချုပ်သက်တမ်းပြီးဆုံးချိန်၊ ထိုင်းနိုင်ငံသားသည် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ပြန်လာပြီး၊ တစ်ဖန် အလုပ်လုပ်ရန်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသည်ဆိုပါက၊ (ယခင် အလုပ်ရှင်နှင့်ဖြစ်စေ (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရှင် အသစ်နှင့်ဖြစ်စေ လုပ်ကိုင်ရန်ဖြစ်ပါက) ၎င်းသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအသစ်ဖြစ်ပြီး၊ ထည့်ဝင်ကြေးကို ထပ်မံပေးသွင်းရမည်ဖြစ်သည်။

### ၃.၂။ မူရင်းနိုင်ငံသို့ပြန်လာသည့်အခါတွင် ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ၊

အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ ၁၉၈၅ (B.E. ၂၅၂၈) ၏ ပုဒ်မ ၅၃ တွင် ရည်မှန်းချက် ၃ ရပ်ကို ဖော်ပြထားသည်။

- (၁) နယ်နှင့်ခံရသည့် ထိုင်းအလုပ်သမားများအား ထိုင်းနိုင်ငံသို့ပြန်လာနိုင်ရန် ပံ့ပိုးပေးခြင်း၊
- (၂) ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ (သို့မဟုတ်) ပြည်ပတွင်လုပ်ကိုင်ရန် သွားရောက်သူများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဥပဒေအရ ဆက်ခံခွင့်ရှိသူများကို ကူညီထောက်ပံ့ပေးခြင်း၊
- (၃) အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများအား ၎င်းတို့ ပြည်ပသို့သွားရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းမပြုမီ၊ ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခြင်းနှင့် သင်တန်းများ ရွေးချယ်ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊

၂၀၁၇ အောက်တိုဘာလမှ ၂၀၁၈ မေလအထိ၊ အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာနသည် ထိုင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား (ပြည်ပရောက်ရှိနေသည့် အလုပ်သမား ခန့်မှန်းဦးရေ ၁၂၀,၀၀၀ ဦးအနက်မှ) ၁၀၈ ဦးအတွက် လျော်ကြေးများ ထုတ်ပေးခဲ့ပြီး၊ ထုတ်ပေးခဲ့သည့် လျော်ကြေးပမာဏ စုစုပေါင်းမှာ ထိုင်းဘတ် ၃,၇၄၅,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ် လာ ၁၂၃,၇၆၀) ရှိသည်။ ဤလျော်ကြေးများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာကြည့်လျှင် သေဆုံးမှုပေါင်း ၆၀ မှု - ထိုင်းဘတ် ၂,၃၈၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၈,၆၅၀)၊ မကျန်းမာမှု/ရောဂါဖြစ်မှု ၁၃ မှု - ထိုင်းဘတ် ၃၁၅,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၀,၄၁၀)၊ မသန်စွမ်းမှု ၃၅ မှု - ထိုင်းဘတ် ၁,၀၅၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၄,၇၀၀) တို့ဖြစ်သည်။

လက်ရှိ ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို အောက်ပါ ဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင်

ပြဋ္ဌာန်းထားသည်-

- လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင် စီမံအုပ်ချုပ်ရေးနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ B.E. ၂၅၄၉ (၂၀၀၆)၊
- ပြည်ပတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေလုပ်ကိုင်သူများအတွက် ရန်ပုံငွေ စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ B.E. ၂၅၄၉ (၂၀၀၆)၊
- ပြည်ပတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေလုပ်ကိုင်သူများအတွက် ငွေကြေးလက်ခံခြင်း၊ ငွေကြေးပေးချေခြင်း နှင့်၊ ရန်ပုံငွေထိန်းသိမ်းခြင်းဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ B.E. ၂၅၄၉ (၂၀၀၆)။

**ပြည်ပမထွက်ခွာမီ (သို့မဟုတ်) နေရပ်ပြန်လာသည့်အခါတွင် မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်း**

မသန်စွမ်း အကျိုးခံစားခွင့်ကို အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းပြီးနောက် ခံစားခွင့်ရှိပြီး၊ ပြည်ပမထွက်ခွာမီအချိန်၊ ပြည်ပတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့်အချိန်အတွင်းနှင့်၊ နေရပ်ပြန်လာသည့်အချိန်များတွင် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း (သို့မဟုတ်) လုံးဝ မသန်စွမ်း ဖြစ်သွားခြင်းများအတွက် အကျိုးဝင်ခံစားခွင့်ရှိသည်။ ဥပမာ အားဖြင့် အလုပ်သမားသည် ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းပြီး၊ ခရီးထွက်ခြင်းမတိုင်မီ မည်သည့် မတော်တဆမှုကြောင့်မဆို ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိခဲ့လျှင် ၎င်းတို့အနေဖြင့် ဆေးကုသမှုကုန်ကျစရိတ်အတွက် - တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း မသန်စွမ်းမှုအတွက် ထိုင်းဘတ်ငွေ ၁၅,၀၀၀ (အမေရိကန် ၄၉၅ ဒေါ်လာ) အထိနှင့်၊ အမြဲတမ်း မသန်စွမ်းဖြစ်မှုအတွက် ထိုင်းဘတ် ငွေ ၃၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉၉၀) အထိ လျော်ကြေးကို - အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည်။ ပြည်ပတွင် လုပ်ကိုင်စဉ် ကာလအတွင်း ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိခြင်း (သို့မဟုတ်) မတော်တဆဖြစ်ခြင်းအတွက် ရန်ပုံငွေက ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ပေးထားသည် - တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း မသန်စွမ်းမှုအတွက် ထိုင်းဘတ်ငွေ ၁၅,၀၀၀ (အမေရိကန် ၄၉၅ ဒေါ်လာ) အထိနှင့်၊ အမြဲတမ်း မသန်စွမ်းဖြစ်မှုအတွက် ထိုင်းဘတ်ငွေ ၃၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉၉၀) အထိ လျော်ကြေးကို အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည်။

**သေဆုံးမှု**

ပြည်ပတွင်လုပ်ကိုင်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦး သေဆုံးသည့်ကိစ္စရပ်တွင်၊ ရန်ပုံငွေသည် အကျိုးခံစားခွင့်နှစ်ရပ်ကို ပေးထားသည် - (၁) မိသားစုအတွက် ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုအဖြစ် ထိုင်းဘတ်ငွေ ၄၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၃၂၀)နှင့် (၂) နာရေးထောက်ပံ့စရိတ်အဖြစ် ထိုင်းဘတ် ၄၀,၀၀၀၊ စုစုပေါင်း ထိုင်းဘတ် ငွေ ၈၀,၀၀၀(အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၆၄၀) ကို ပံ့ပိုးပေးသည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမားသည် ၎င်း၏ အလုပ် အကိုင်သဘောတူစာချုပ်သက်တမ်းကာလအတွင်းဖြစ်သော်လည်း ထိုင်းနိုင်ငံသို့ပြန်လာပြီး သေဆုံးမှုဖြစ်ပွား ပါက (ဥပမာအားဖြင့် အိမ်သို့အပြန်ခရီးတွင်)၊ ၎င်း၏မိသားစုသို့ ပေးမည့် လျော်ကြေးမှာ -



ထိုင်းဘတ်ငွေ ၃၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉၉၀) ဖြစ်သည်။

**ကြိုတင်မမြင်နိုင်သော အခြေအနေများ**

အကယ်၍ စစ်ပွဲ၊ သဘာဝ ဘေးအန္တရာယ်၊ သို့မဟုတ် (ကိုဗစ်နိုင်တင်း ကဲ့သို့သော) ကမ္ဘာ့ကပ်ရောဂါကဲ့သို့သော ကြိုတင်မမြင်နိုင်သော အခြေအနေများကြောင့် အလုပ်သမားသည် နိုင်ငံကို ထွက်ခွာရမည်ဆိုပါက၊ အလုပ် သမားသည် လျော်ကြေး ထိုင်းဘတ်ငွေ ၁၅,၀၀၀ (အမေရိကန် ၄၉၅ ဒေါ်လာ) ကို ခံစားခွင့်ရှိသည်။ ဤအကျိုး ခံစားခွင့်ကို တောင်းခံနိုင်ပြီး၊ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်လာသည့်အခါတွင် လက်ခံရရှိနိုင်သည်။ (နေရပ်ပြန်လည် ပို့ဆောင်ခြင်း/ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ပြန်ခြင်း ဥပမာ လေယာဉ်ကုန်ကျစရိတ်ကဲ့သို့ အကူအညီတွင် အသုံးပြုမည် မဟုတ်ပါ။) ကိုဗစ်နိုင်တင်းသက်ရောက်မှုကြောင့်၊ အလုပ်သမား ၃၂၇ ဦးသည် ဤအကျိုးခံစားခွင့်ကို လျှောက် ထားခဲ့ပြီး၊ အကျိုးခံစားခွင့် ရရှိခဲ့ကြသည်။ ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် စုစုပေါင်း ရရှိခဲ့ကြသည့် အကျိုးခံစားခွင့်မှာ ထိုင်းဘတ်ငွေ ၄.၈ သန်း (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၅၉,၀၀၀) ခန့်ရှိသည်။

**၃.၃။ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ**

**ထောက်ပံ့ကြေး**

အကယ်၍ အလုပ်သမား၏ စာချုပ်သည် ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင်မှားယွင်းမှုကြောင့်မဟုတ်ဘဲ စောစီးစွာ ရပ်စဲခံရပါက၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ နေထိုင်ရေး၊ အစားအစာ၊ ဆေးဝါးကုန်ကျစရိတ်နှင့် အခြားလိုအပ်သည့် ကုန်ကျစရိတ် များအတွက် ထိုင်းဘတ်ငွေ ၃၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉၉၀ ) ထက်မပိုသော ထောက်ပံ့ကြေးကို ရန်ပုံငွေမှ ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည်။ ဤအကျိုးခံစားခွင့်ကို ထိခိုက်ဒဏ်ရာ (သို့မဟုတ်) မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်းကြောင့် ပြည်ပတွင် အခက်အခဲ ကြုံတွေ့နေရသော အလုပ်သမားများအတွက် ပေးနိုင်သလို၊ ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ပြီး ဆေးစစ်ချက်/သတ်မှတ်ချက် မအောင်မြင်လျှင် (ဆိုလိုသည်မှာ ပြည်ပထွက်ခွာမီ ကနဦး ကျန်းမာရေး စစ်ဆေးခြင်းကို အောင်မြင်ပြီးနောက်၊ နိုင်ငံတွင်းအလုပ်အတွက် တားမြစ်ထားသည့် ရောဂါတစ်ခုခုကို ကူးစက် ခြင်း)ရှိလျှင်၊ (သို့မဟုတ်) စစ်ပွဲ(သို့မဟုတ်) ကပ်ရောဂါအခြေအနေများတွင် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည်။ အလုပ် သမား၏ မှားယွင်းမှု မဟုတ်ကြောင်းကို သက်သေပြရန်၊ ရန်ပုံငွေအရ အလုပ်သမားအနေဖြင့် ဆိုက်ရောက် နိုင်ငံတွင် ဥပဒေအရ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် သဘောတူစာချုပ်ဖောက်ဖျက်ကြောင်း ဆိုထားသည့် သက်သေ (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရှင်၏ မှားယွင်းမှုဖြစ်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ဖော်ပြသည့် သက်သေပြရန် လိုအပ်သည်။ အဆိုပါ လျော်ကြေးကို ကိုဗစ်နိုင်တင်းကြောင့် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ပြန်ရန် လေယာဉ်လက်မှတ် (သို့မဟုတ်) လေယာဉ် မရှိသော၊ ပြည်ပတွင် ပိတ်မိနေသော အလုပ်သမားများကိုလည်း ပေးအပ်သည်။ အလုပ် သမားများအနေဖြင့်လည်း ကောင်စစ်ဝန်ရုံးများတွင်ရှိသော ပြည်ပ အလုပ်သမားရုံးများ၌ (၁၁ နိုင်ငံတွင် ရုံးပေါင်း ၁၂ ရုံးရှိသည်) ရန်ပုံငွေမှတစ်ဆင့် လျော်ကြေးရရန် လျှောက်ထားနိုင်သည်။ ယေဘုယျအားဖြင့်

ဤအကျိုးခံစားခွင့်ကို ရရှိရန်၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် နေထိုင်ရေး၊ အစားအစာနှင့် ဆေးဝါးကုသမှု ကုန်ကျ စရိတ်များကိုဖော်ပြထားသည့် ပြေစာများကို ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမားသည် အစားအစာ ကုန်ကျစရိတ် ပြန်ရရန်အတွက် ပြေစာ မပေးနိုင်ပါက၊ သက်ဆိုင်ရာ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ နေ့စဉ် နေထိုင်စား သောက်စရိတ်နှုန်းကို တွက်ပြီး၊ အကျပ်အတည်းကာလအတွင်း အလုပ်သမားရှိနေခဲ့သည့် ရက်အရေအတွက် ဖြင့် မြှောက်၍ ပေးမည်ဖြစ်သည်။

**မကျန်းမာမှု**

အလုပ်သမားသည် အလုပ်သစ်စရန် စောင့်ဆိုင်းနေသည့်ကာလတွင်လည်းကောင်း၊ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်ရန် စောင့်ဆိုင်းနေသည့်ကာလတွင်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်အား တရားစွဲဆိုထားသည့်အမှု ပြီးဆုံးရန် စောင့်ဆိုင်း နေသည့်ကာလတွင်လည်းကောင်း၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် ကျန်းမာရေး ပြဿနာများ (သို့မဟုတ်) မကျန်းမာမှု ကြုံတွေ့ရသည့်အခါတွင် ထိုအချိန်များအတွင်းကျခံခဲ့ရသည့်ဆေးကုသမှုကုန်ကျစရိတ်များအတွက် ထောက်ပံ့ ကြေး အကျိုးခံစားခွင့်အောက်တွင် ငွေပြန်ထုတ်ပေးခြင်းကို ရရှိခံစားနိုင်သည်။ ဤပံ့ပိုးမှုကို ရရှိရန်အတွက် ဆေးကုသမှုဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်ပြေစာနှင့် ဆေးလက်မှတ်ကို လျှောက်ထားရာတွင် ပူးတွဲတင်ပြရမည် ဖြစ်သည်။

ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်စဉ် အခြားမကျန်းမာသည့် ကိစ္စရပ်များတွင်၊ ရန်ပုံငွေအနေဖြင့် အလုပ်သမားသည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ လူမှုဖူလုံရေးစနစ် (သို့မဟုတ်) အခြားကျန်းမာရေးအာမခံကဲ့သို့၊ အခြားအေဂျင်စီတစ်ခုခုမှ ကျန်းမာရေးအကျိုးခံစားခွင့်ကို တိုက်ရိုက် ခံစားခွင့်ရှိ/မရှိနှင့်၊ အလုပ်သမားသည် ကုန်ကျစရိတ်အတွက် တာဝန် ရှိ/မရှိ ဆိုသည်ကို ဆုံးဖြတ်ရန် အသေးစိတ် စစ်ဆေးမှုကို ပြုလုပ်မည်ဖြစ်သည်။ ကုန်ကျစရိတ်အတွက် မည်သည့် လူပုဂ္ဂိုလ်/အဖွဲ့အစည်းကမျှ ပေးရန်တာဝန်မရှိခြင်း (သို့မဟုတ်) မည်သည့်နေရာကမျှ ပြန်လည်စိုက် ထုတ်ပေးရန် မတတ်နိုင်သော များပြာသည့် ကုန်ကျစရိတ်များဖြစ်ပါက၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ထိုကုန်ကျ စရိတ်များအတွက် ကိုယ်တိုင် ပေးရန်တာဝန်ရှိမည်ဖြစ်ပြီး၊ ရန်ပုံငွေအနေဖြင့် ထိုင်းဘတ်ငွေ ၃၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉၉၀) အထိ အမှန်တကယ် ကုန်ကျမှုအတွက် အလုပ်သမားအား ပံ့ပိုးကူညီရန် စဉ်းစား သုံးသပ်မည်ဖြစ်သည်။

**တားမြစ်ထားသည့် ရောဂါ**

အလုပ်သမားများအား အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်မပြုမီ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ၏ ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးမှု လိုအပ်ပြီး၊ နိုင်ငံ ဝင်ခွင့် ပိတ်ပင်သည့် တားမြစ်ထားသည့် ရောဂါများ (ဥပမာ တီဘီရောဂါ) စာရင်းကို ဖော်ပြထားသည့် အခြေ အနေတွင်၊ အကယ်၍ အလုပ်သမားသည် ပြည်ပထွက်ခွာမီ ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးမှုကို

အောင်မြင်သော်လည်း၊ ပြည်ပရောက်ရှိချိန်တွင် တားမြစ်ထားသည့် ရောဂါတစ်ခုခု ကူးစက်ခံရကြောင်း တွေ့ရှိရပြီး၊ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်လာရပါက၊ ယင်းအလုပ်သမားများသည် ရန်ပုံငွေမှ လျော်ကြေးအကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည်။ ရောဂါကူးစက်ခြင်း ကြောင့် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ပြန်လာသော အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ရန်ပုံငွေတွင်ပါဝင်သည့်အဖွဲ့ဝင်ကာလ ပထမ ၆ လ အတွင်းဖြစ်ပါက၊ လျော်ကြေး ဘတ်ငွေ ၂၅,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၈၃၀) နှင့်၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ပြီး ၆ လကျော်မှ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်လာသည့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လျော်ကြေးထိုင်းဘတ်ငွေ ၂၅,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၈၃၀) ရရှိမည်ဖြစ်သည်။

### ဥပဒေဆိုင်ရာအထောက်အကူ

ဤရန်ပုံငွေသည် ဥပဒေဆိုင်ရာ အထောက်အကူအတွက် ပံ့ပိုးပေးသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ပြစ်မှုကျူးလွန်ရန် ရည်ရွယ်ချက်မရှိဘဲ ပြစ်မှုကျူးလွန်သည်ဟု စွပ်စွဲခံရခြင်း (သို့မဟုတ်) တွေ့ရှိခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရှင်အား အလုပ်သမား စည်းကမ်းချိုးဖောက်သည့်အတွက် တရားမမှုဖြင့် တရားစွဲရာတွင် ဥပဒေဆိုင်ရာ အထောက်အကူပေးခြင်း၊ ဥပမာ လစာမပေးခြင်းကိစ္စရပ်မျိုးတွင်၊ ထိုင်းနိုင်ငံသည် ယင်းအမှုများ အတွက် ပံ့ပိုးကူညီပေးနိုင်သည်။ အမှန်တကယ်ဖြစ်သည့်အမှုအတွက် ဒေသဆိုင်ရာ ရှေ့နေငှားရမ်းခအဖြစ် ကုန်ကျစရိတ် ထိုင်းဘတ်ငွေ ၁၀၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄၃,၃၀၀) အထိကို ရန်ပုံငွေမှ ရရှိနိုင်သည်။ အလုပ်သမားသည် ကိုယ်တိုင်အမှုတိုင်ကြားခြင်းနှင့် ရှေ့နေငှားရမ်းခြင်းပြုနိုင်သလို၊ သံရုံးအကူအညီကိုလည်း ရယူနိုင်သည်။ အမှုတိုင်ကြားမှုမပြုမီ၊ အလုပ်သမားသည် ဥပဒေဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုရရန်အတွက် ထိုအမှုသည် အကျုံးဝင်ခြင်း ရှိ/မရှိကို ဆုံးဖြတ်ရန်နှင့် ခွင့်ပြုချက်ရရန်အတွက် အလုပ်သမားရုံးသို့ဦးစွာလျှောက်ထား သင့်သည်။

### ၃.၄။ MWF နှင့်ပတ်သက်၍ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်းစီမံခန့်ခွဲမှု

အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အက်ဥပဒေ အပိုဒ် ၅၄ အရ ရန်ပုံငွေ အတွက် ဘုတ်အဖွဲ့ကို တည်ထောင်ထားပြီး၊ ဘုတ်အဖွဲ့တွင် အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာန (အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန) ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်သည် ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်ဆောင်ရွက်ပြီး၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနက ခန့်အပ်သည့် ၆ ဦးထက်မပိုသော အဖွဲ့ဝင်များပါဝင်သည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် စီမံအုပ်ချုပ်ရေးရုံး၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးကို ရုံးအဖွဲ့ဝင်နှင့် အတွင်းရေးမှူးအဖြစ်ခန့်ထားသည်။ ပုဒ်မ ၅၅ အရ၊ အဖွဲ့ဝင်အားလုံးအား ၃ နှစ်သက်တမ်းဖြင့် ခန့်အပ်ထားသည်။ အခြားစိတ်ပါဝင်စားသည့် အဖွဲ့များ၏ ပါဝင်ခြင်း မရှိပါ။ အထွေထွေစီမံခန့်ခွဲရေး တာဝန် နှင့်ပတ်သက်၍ ဥက္ကဋ္ဌတစ်ဦးကို ရွေးချယ်ပြီး၊ စီမံခန့်ခွဲမှုကို အလှည့်ကျစနစ်ဖြင့် ဆောင်ရွက်သည်။

လက်ရှိတွင် ရန်ပုံငွေကို ဆောင်ရွက်သည့် ဝန်ထမ်း ၆၄ ဦးရှိသည်။ အချိန်ပြည့်ဝန်ထမ်းလစာကို အစိုးရက

သီးခြား ပေးပြီး၊ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းက ထူးခြားသည့် အခြေအနေများတွင် (စီမံကိန်းလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရန် အတွက် လိုအပ်သည့် အပိုယာယီဝန်ထမ်းနှင့်၊ လိုအပ်သည့်အချိန်ပိုအလုပ်အတွက် ခွင့်ပြုချက်အခြေအနေများ တွင်)သာ ရန်ပုံငွေမှ နောက်ထပ် ပံ့ပိုးမှုကိုရယူသည်။ ဝန်ထမ်း ၆၄ ဦးတွင် ၆၀ သည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင်ရှိပြီး၊ ၄ ဦး သည် ပြည်ပရှိ အလုပ်သမားရုံးများတွင် အခြေချလုပ်ကိုင်ကြသည်။ ထို ၄ ဦးမှ ၂ ဦးသည် ထိုင်းဝမ်တွင်လည်း ကောင်း၊ တစ်ဦးသည် အစွဲရေးတွင်လည်းကောင်း၊ ကျန်တစ်ဦးသည် ကိုရီးယားနိုင်ငံတွင်လည်းကောင်း အခြေချ လုပ်ကိုင်ကြသည်။

## ၃.၅။ ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း

အလုပ်သမားများသည် ထည့်ဝင်ကြေး ပေးသွင်းသည့် အချိန်မှစတင်၍၊ အကျိုးဝင်သည့် မတော်တဆမှု (ထိခိုက်ဒဏ်ရာ၊ သေဆုံးမှု၊ စသည်) ဖြစ်ပွားပြီးနောက် ၂ နှစ်အထိ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည်။ အပိုဒ် ၃.၁ တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း၊ ၎င်းတို့၏ ကနဦးအလုပ်အကိုင်သဘောတူစာချုပ်ပြီးဆုံးပြီးနောက်လည်း ဆက်လက် အကျိုးဝင်ပြီး၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် ဆက်လက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ပါက နောက်ထပ် ၅ နှစ်အထိ အကျိုးဝင် သည်။

အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် အကျိုးခံစားခွင့်တောင်းဆိုပါက၊ သက်ဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများနှင့် အမှုအချက်အလက်များကို (၎င်းတို့ နေရပ်ပြန်လာလျှင်) ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားရေးရာဌာနသို့ လည်းကောင်း၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ ကောင်စစ်ဝန် အလုပ်သမားရုံးသို့လည်းကောင်း တင်ပြရမည်။ အမှုကိစ္စ အမျိုးမျိုးတွင် လိုအပ်ချက်အမျိုးမျိုးရှိသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းသည် တောင်းဆိုမှုကို ၁၀ ရက်ထက်မပိုဘဲ ဆောင်ရွက်သင့်သော်လည်း၊ လိုအပ်သည့် စာရွက်စာတမ်းများအားလုံး အပြည့်အစုံမရရှိပါက အချိန်ပိုကြာ နိုင်ပါသည်။

သေဆုံးသည့်ဖြစ်စဉ်တွင်၊ အလုပ်သမားမိသားစုဝင်များကိုယ်တိုင်က အကျိုးခံစားခွင့်ကို တောင်းဆိုရမည်ဖြစ် ပြီး၊ သက်ဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများကို ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ နီပေါနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ ပြည်ပထွက်ခွာမီအချိန်ကတည်းက အကျိုးခံစားခွင့်ရှိနိုင်သူများကို ဖော်ပြ ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဤကဲ့သို့သော စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှု မရှိပါ။ အကျိုးခံစားခွင့်တောင်းဆိုသော မိသားစုဝင်များက ခံစားခွင့်ရှိကြောင်းကို သက်သေပြရမည်ဖြစ်သည်။ တောင်းဆိုမှုအတွက် လိုအပ်သည့် စာရွက်စာတမ်းများမှာ -

- ရန်ပုံငွေအဖွဲ့ဝင် ကတ်ပြား မိတ္တူ။
- အလုပ်သမား၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ် (ပတ်စ်ပို့) မိတ္တူ။
- အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်၊
- သက်သေခံကတ်ပြား/ အိုင်ဒီကတ်

- အလုပ်သမား၏ အိမ်ထောင်စု မှတ်ပုံတင်၊
- လက်ထပ်ခြင်း သက်သေခံလက်မှတ်၊
- ငွေကြေးပံ့ပိုးမှု လက်ခံရရှိရန် အခြားလူ/အဖွဲ့အစည်းအတွက် လုပ်ပိုင်ခွင့်လွှဲအပ်ခြင်း (ဥပမာ။ ။ မသန်စွမ်းဖြစ်မှုအတွက် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ငွေကြေး လက်ခံရယူမည့် မိသားစုဝင်)၊
- သံရုံးက ပြုလုပ်ပေးသည့် (သို့မဟုတ်) တစ်နည်းနည်းဖြင့် ရရှိသည့် သေစာရင်းလက်မှတ်၊

အလုပ်သမားများသည် ရန်ပုံငွေနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့်ပတ်သက်၍ အဓိကနေရာ ၄ ခုမှ လေ့လာသိရှိကြသည်။ ၎င်းတို့မှာ -

- အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ရုံးများအပါအဝင် DOE ၏ နယ်ပယ်/ခရိုင်ဌာန၊
- ခရီးမထွက်ခွာမီ၊ ပြည်ပမထွက်ခွာမီသင်တန်း တက်ရောက်နေစဉ်ကာလအတွင်း၊ သင်တန်း၏ သင်ခန်းစာတစ်ခုတွင် ရန်ပုံငွေအကြောင်း အသေးစိတ်သင်ကြားပို့ချပေးသည်။
- DOE ၏ ဖေ့စ်ဘွတ်စာမျက်နှာ၊
- DOE ဝက်ဘ်ဆိုက်တို့ဖြစ်သည်။

## ၃.၆။ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် တိုးတက်မှုများအတွက် ဆောင်ရွက်ရန်နယ်ပယ်များ

ထိုင်းအလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် ထိုင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးခံစားခွင့်များကို တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်နည်းများနှင့်ပတ်သက်၍ စဉ်းစားသုံးသပ်နေပြီး၊ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် သတ်မှတ်ထားသည့် ထည့်ဝင်ကြေးနှုန်းထားကို ပြန်လည်ချိန်ညှိသင့်/မသင့်ကို သုံးသပ်လျက်ရှိသည်။ အကျိုးရှိထိရောက်မှု ဖြစ်စေရန် ရန်ပုံငွေနှင့်ပတ်သက်၍ ပုံမှန်လေ့လာမှုများနှင့် သုတေသနများကို ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ၂၀၂၁ ခုနှစ်၊ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် ရန်ပုံငွေသည် အကျိုးခံစားခွင့်များကို တိုးမြှင့်ခြင်း၊ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့ဝင်များအတွက် အကျိုးဝင်မှုကိုတိုးချဲ့ပေးခြင်းနှင့်

အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူတစ်ဦးချင်းစီအတွက်ထည့်ဝင်ကြေးနှုန်းထားတိုးတက်မှု ဖြစ်နိုင်ချေကို အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရန်အတွက် သုတေသနအတိုင်ပင်ခံများကို အသုံးပြု၍ စီမံကိန်းတစ်ခုကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် စီစဉ်ခဲ့သည်။ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ရန်လျှောက်ထားခြင်း၊ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းခြင်း၊ ၎င်းတို့ ၏အခြေအနေကို ခေတ်နှင့်အညီပြင်ဆင်ခြင်း၊ အကျိုးခံစားခွင့်များကို တောင်းဆိုခြင်းတို့အတွက် အလုပ်သမားများကိုခွင့်ပြုရန်အလို့ငှာ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်စီမံအုပ်ချုပ်ရေးဌာနက အီလက်ထရောနစ်ဝန်ဆောင်မှု ကမ်းလှမ်းရန်နှင့် ရန်ပုံငွေနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အွန်လိုင်း နည်းပညာကို အဆင့်မြှင့်ရန် ရည်ရွယ်ထားသည်။ စာရေးသားနေချိန်တွင် အလုပ်သမားများ၏ ထည့်ဝင်ကြေးကို ငွေသားဖြင့် ကောက်ခံပါသည်။

## ၄။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသည် ပြည်ပတွင်လုပ်ကိုင်နေသည့် ၎င်း၏နိုင်ငံသားများကို လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ပေးရာတွင် အကောင်းဆုံးကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မှုများပြုသည့် နမူနာယူရမည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်လေ့ရှိသည်။ ၎င်းတို့၏ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေသည် [ပြည်ပအလုပ်သမားများ သက်သာချောင်ချိရေးစီမံအုပ်ချုပ်ရေး \(OWWA\)](#) ဌာန၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ ၁၉၇၇ ခုနှစ်တွင် စတင်တည်ထောင်ခဲ့သည့်အတွက် လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်နေသည်မှာ နှစ်ပေါင်း ၄၀ ကျော်ပြီဖြစ်သည်။ လက်ရှိတွင် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များအတွက် အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်မျိုးစုံကို ကမ်းလှမ်းထားသည့်အပြင် နေရပ်ပြည်သည့်အခါ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်းအစီအစဉ်များကိုလည်းဆောင်ရွက် ပေးသည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသည် တစ်နှစ်ပြီးတစ်နှစ် ရန်ပုံငွေနှင့်ပတ်သက်၍ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုပုံစံနှင့် စီမံ အုပ်ချုပ်ရေးကို တိုးတက်မှုများကို ပုံမှန်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး၊ ပြည်ပ ဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမား(OFWs)များ၏ လိုအပ်ချက်များကိုဆန်းစစ်အဖြေရှာပြီး၊ လိုအပ်ချက်အလိုက် ၎င်း၏ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို တိုးချဲ့ ဆောင်ရွက်ပေးသည်။ ယခုအခါ အဓိကကျသည့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် ဖိလစ်ပိုင်ကောင်စစ်ဝန်များအဖြစ် ကမ္ဘာအနှံ့တွင် ၃၄ ရုံးရှိပြီး၊ မိသားစုဝင်များနှင့် နေရပ်ပြန်များကို ဝန်ဆောင်မှုပေးရန် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအတွင်း ၁၇ ရုံးကို တည်ထောင်ပြီးဖြစ်သည်။ ပြည်ပထွက်ခွာမီသင်တန်းပေးခြင်း၊ သေဆုံးမှုနှင့် မသန်စွမ်းဖြစ်မှုအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်များပေးခြင်းအပြင်၊ မှီခိုသူများအတွက် သက်သာချောင်ချိရေးအထောက်အပံ့အစီအစဉ်များ၊ သင်တန်းအစီအစဉ်များ၊ ပညာတော်သင်အစီအစဉ်များ ကမ်းလှမ်းခြင်းနှင့်၊ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေးအစီအစဉ်၊ စွန့်ဦးတီထွင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက်ချေးငွေများပေးခြင်းနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးကူညီမှု များကိုလည်း ကမ်းလှမ်းပေးသည်။ OWWA အရ၊ ပြည်ပတွင်လုပ်ကိုင်ရန် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားများအား စီစဉ်ပေးသော အေဂျင်စီများအနေဖြင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များထံမှ ထည့်ဝင်ကြေး (အမေရိကန် ၂၅ ဒေါ်လာ) ကို ကောက်ခံရပြီး၊ အခြား ပြည်ပ ဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမား (OFW)များထံမှလည်း မိမိဆန္ဒအလျောက် ထည့်ဝင်နိုင်သည့် ရွေးချယ်ခွင့်များပေးထားသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် OWWA ရန်ပုံငွေသည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄၀၅,၂၀၀,၀၀၀ ခန့် ရှိလာခဲ့သည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် OWWA အဖွဲ့ဝင်ပေါင်း ၂.၅ သန်းရှိခဲ့ပြီး၊ လက်ရှိတွင် ခန့်မှန်းချေအားဖြင့် ယာယီ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအဖြစ်အကျုံးဝင်သော OFW ဦးရေသည် ၄.၂ သန်းခန့်ရှိ ကာ၊ အထောက်အထားမဲ့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူဦးရေမှာ ၁.၂ သန်းခန့်ရှိသည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသည် OFW များကို အားလုံးအကျုံးဝင်သည့် ကျန်းမာရေးအစီအစဉ်အတွင်း ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ရန် အဆင့်များချမှတ်ပြီးဖြစ်သည်။ အားလုံးအကျုံးဝင်သည့်ကျန်းမာရေးအစီအစဉ်ကို [ဖိလစ်ပိုင်ကျန်းမာရေးအာမခံကော်ပိုရေးရှင်း \(PhilHealth\)](#)၊ အမျိုးသားစုငွေနှင့်အိမ်ရာချေးငွေအစီအစဉ် ([Pag-IBIG fund](#))၊ [လူမှုဖူလုံရေးစနစ် \(SSS\)](#) တို့က ဆောင်ရွက်ပြီး၊ ၎င်းတွင် အလုပ်တွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်းနှင့် မတော်တဆဖြစ်မှုများအတွက် လျော်ကြေးပေးခြင်းပါဝင်သည်။ ဤအစီအစဉ်လွှမ်းခြုံမှုများအောက်တွင် ပါရှန်ပင်ဘယ်

ကွေ့နိုင်ငံများ၌ လုပ်ကိုင်သော အလုပ်သမားများအတွက် အကျိုးကျေးဇူးများစွာ ရရှိစေသည်။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသည် ပါရှန်ပင်လယ်ကွေ့နိုင်ငံများ၏ အမျိုးသားလူမှုဖူလုံရေးစနစ်အတွင်း ထည့်သွင်း သတ်မှတ်ခံထားရခြင်း မရှိသလို၊ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့်လည်း မကျန်းမာသော (သို့မဟုတ်) ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရသော အလုပ်သမားများအား ကူညီရန် တာဝန်ဝတ္တရားကိုလည်း ရှောင်လွှဲနိုင်သည်။ PhilHealth သို့ ပေးသွင်း ထားသည့် OFW များ၏ ထည့်ဝင်ကြေးများသည် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့၏ မိခိုသူများအတွက် ကျန်းမာရေး အကျိုးဝင်ခံစားခွင့်ကိုလည်း ဖြည့်ဆည်းပေးထားသည်။

အစီအစဉ်၏ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဆောင်ရွက်မှုသည် အထင်ကြီးဖွယ်ဖြစ်ပြီး၊ မိခိုသူများအတွက် အကျိုးခံစား ခွင့် ထည့်သွင်းပေးထားခြင်း၊ အထူးသဖြင့် ပညာသင်ထောက်ပံ့စရိတ်နှင့် ပြည်တွင်းတွင် ဝင်ငွေရှာဖွေနိုင်ရန် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်း အစပျိုးအစီအစဉ်များသည် နီပေါနှင့် ထိုင်း ရန်ပုံငွေများထက် ပို၍ကျယ်ပြန့်သည်။ OWWA နှင့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများ ရင်ဆိုင်ရသည့် စိန်ခေါ်မှုများမှာ - ထည့်ဝင်ကြေးများကောက်ခံခြင်းနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်ပေးခြင်း သေချာဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ OFW များအတွက် အဖွဲ့ဝင် ဖြစ်မှုကို ထိန်းထားရန်ဖြစ်သည်။ OWWA သည် ပြည်ပတွင် တာဝန်များချထားသော်လည်း၊ အလုပ်သမားများ က အခကြေးငွေပေးချေရာတွင် အခြားအေဂျင်စီများက ၎င်းတို့၏ ငွေလွှဲဝန်ဆောင်မှုများကို အသုံးပြုစေရန် ပြုလုပ်ထားခြင်းနှင့်၊ PhilHealth တွင် (နိုင်ငံသားများနှင့်တန်းတူ) အားလုံးအပေါ်တစ်ပြေးညီကောက်ခံသည့် ထည့်ဝင်ကြေးစနစ်မှ ဝင်ငွေရာခိုင်နှုန်းအပေါ်မူတည်၍ကောက်ခံခြင်းစနစ်သို့ ပြောင်းလဲခြင်းတို့သည် OFW များအကြား ဝေဖန်ပြောဆိုမှုများရှိခဲ့သည်။ ၎င်းသည် အလုပ်သမားများအတွက် စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ အခက် အခဲဖြစ်စေပြီး၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် အလုပ်ရှင်ထံမှရရှိသည့် ဝင်ငွေအထောက်အထားကို ဖော်ပြရန်နှင့် ထည့်ဝင်ကြေးကို တွက်ချက်ရန် လိုအပ်သည်သာမက၊ အီလက်ထရောနစ် ငွေလွှဲစနစ်ကို အလွယ်တကူ မသုံးနိုင်ဘဲ၊ ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျငွေပေးချေခြင်းကို ပြုလုပ်ရသေးသည်။ အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိရန် စာရွက်စာတမ်း များနှင့် စာများပေးပို့ရခြင်းသည် ပြည်ပရှိ အလုပ်သမားများအတွက် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဖြစ်စေသည်။ အေဂျင်စီ အချို့က ပေးချေမှုအတွက် အွန်လိုင်း (ဥပမာ။ ။ Pay Maya) ကို အသုံးပြုခွင့်ပေးထားသော်လည်း၊ အေဂျင်စီ အများစုအနေဖြင့် မိသားစုဝင်များကို ချက်လက်မှတ်များ ထုတ်ပေးနေဆဲဖြစ်ပြီး၊ ငွေသားဖြင့်သာ ဆောင်ရွက် ကြသည်။ လောလောဆယ်တွင် လူမှုဖူလုံရေးစနစ်အတွင်း OFW ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းသာ ပါဝင်ပြီး၊ ဤကဲ့သို့ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ပါဝင်မှု မရှိခြင်းကြောင့် စနစ်တစ်ရပ်လုံးအပေါ် ခြိမ်းခြောက်မှုဖြစ်လာစေနိုင်သည်။ OWWA သည် တည်ထောင်ပြီးချိန်မှစ၍ ဆယ်စုနှစ် ၄ စုအတွင်း ထည့်ဝင်ကြေးနှုန်းထားကို မတိုးမြှင့်ခဲ့ဘဲ၊ ကိုဗစ်နိုင်ငံတော် ကမ္ဘာ့ကပ်ရောဂါကို တုံ့ပြန်သည့်အစီအစဉ်များတွင် ရန်ပုံငွေ၏ သင့်တော်သည့် အရန်ပမာဏ ကို အသုံးပြုခဲ့သည်။

**၄.၁။ အခကြေးငွေတည်ဆောက်မှုပုံစံနှင့် ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲမှု**

ပြည်ပအလုပ်သမားများ သက်သာချောင်ချိရေးစီမံအုပ်ချုပ်မှု(OWWA)ဌာန<sup>16</sup> သည် ပြည်ပဖိလစ်ပိုင်အလုပ် သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများ၏ လူမှုဘဝသက်သာချောင်ချိရေးနှင့် ကောင်းကျိုးချမ်းသာကို ကာကွယ် ရန်နှင့် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်တာဝန်ရှိသော ဦးဆောင် အစိုးရအေဂျင်စီတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ထည့်ဝင်ကြေးများ ကို ကောက်ခံခြင်းကြောင့် အဖွဲ့ဝင်များဆိုင်ရာ အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည်။ လက်ရှိတွင် OWWA သည် အလုပ်သမားနှင့်အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာန(DOLE)နှင့်တွဲထားသည့် အေဂျင်စီဌာနတစ်ခုဖြစ် သည်။ အဆိုပြုထားသည့် ဥပဒေဖြစ်သည့် အထက်လွှတ်တော်ဥပဒေကြမ်း ၂၀၂ သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများအတွက် သီးခြားဆောင်ရွက်ပေးသည့် တစ်ခုတည်းသောဌာနဖြစ်ရေးအတွက် တောင်းဆိုထားသည်။ ၎င်းကို သမ္မတဒုတိယတေးက ထောက်ခံထားပြီး၊ ၂၀၁၉ ဇူလိုင်လကတည်းက အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အထက်လွှတ်တော်ကော်မတီက စဉ်းစားသုံးလျက်ရှိသည်။ ဤမူကြမ်းအားဖြင့် ဖိလစ်ပိုင်ပြည်ပအလုပ်အကိုင်စီမံအုပ်ချုပ်ရေး (POEA) နှင့် ပြည်ပအလုပ်သမားသက်သာ ချောင်ချိရေးစီမံအုပ်ချုပ်မှုဌာန(OWWA)ကို ဖျက်သိမ်းပြီး၊ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို DOLE သို့ လွှဲပြောင်း တာဝန်ပေးမည်ဖြစ်သည် (Patag, 2020)။

၁၉၇၇ တွင်၊ DOLE စီမံမှုအောက်တွင် ညွှန်ကြားစာ (LOI) အမှတ် ၅၃၇ ထုတ်ပြန်၍ဥပဒေဖြင့် ပြည်ပအလုပ် သမားများအတွက် သက်သာချောင်ချိရေးနှင့်သင်တန်းဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေကို ပထမဆုံး တည်ထောင်ခဲ့သည်။ ပြီးခဲ့ သည့် ဆယ်စုနှစ် ၄ ခုအတွင်း ဥပဒေများကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး၊ အေဂျင်စီအဖွဲ့အစည်းများကို ပြောင်းလဲဖွဲ့စည်းခဲ့ သည်။ မကြာသေးမီကထုတ်ပြန်သည့် ဥပဒေတစ်ခုဖြစ်သည့် ပြည်သူ့သမ္မတအက်ဥပဒေ(RA) အမှတ် - ၁၀၈၀၁ အရ အမျိုးသားအေဂျင်စီဌာနတစ်ခုအဖြစ် OWWA ကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ပြီး၊ ရန်ပုံငွေမှ ယခင် ထုတ်ယူခဲ့သည့် ဝန်ထမ်းလစာကဲ့သို့သော စီမံခန့်ခွဲရေးကုန်ကျစရိတ်များအတွက် အစိုးရလျာထားငွေများမှ သုံးစွဲရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပြီး၊ ယခုအခါ ရန်ပုံငွေသည် OFW များ၏ အကျိုးခံစားခွင့်များအတွက်သာ အသုံးပြုစေသည်။

အဖွဲ့ဝင်ကြေးသည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၅ ဒေါ်လာဖြစ်ပြီး၊ ကုန်းမြေအခြေစိုက် လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သမား များနှင့် သင်္ဘောသားအလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ရှင်များက ပေးဆောင်ကာ၊ လုပ်သားစုဆောင်းသည့် လုပ်ငန်း စဉ်အတွင်း ကောက်ခံသည်။ မိမိဆန္ဒအလျောက်ထည့်ဝင်သည့် အဖွဲ့ဝင်များကလည်း ၂၅ ဒေါ်လာ ပေးဆောင် သည်။ အဖွဲ့ဝင်သက်တမ်းသည် ၂ နှစ်ဖြစ်သည်။

ထည့်ဝင်ကြေး၏ အခြားအရင်းအမြစ်များအဖြစ် -

- ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် အတိုးဝင်ငွေ (အလွန်နည်းသော ရာခိုင်နှုန်း)

<sup>16</sup> ဗီဒီယို အင်တာဗျူးနှင့် ရှင်းလင်းတင်ပြမှု (Zoom ဖြင့်)၊ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးဌာနခွဲမှ Mr Jay Teves ၊ စီမံကိန်းရေးရာဌာနခွဲမှ Ms Joyce Dalisay၊ ပြည်ပအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေးစီမံအုပ်ချုပ်မှုဌာန ၊ အလုပ်သမားနှင့်အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာန၊ ၂၀၂၀ နိုဝင်ဘာလ ၁၉



- အခြားအရင်းအမြစ်မှ ရရှိလာသည့် ဝင်ငွေ။

အလုပ်သမား၏ အဖွဲ့ဝင်သက်တမ်း နှစ်နှစ်ပြီးနောက်တွင် လုပ်သားစုဆောင်းသည့်အေဂျင်စီများ၏ ပေးရန် တာဝန်သည်လည်း ပြီးဆုံးသည်။ ထို့နောက်တွင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ပြည်ပတွင် မိမိဆန္ဒအလျောက် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ဆက်လက်ပါဝင်နိုင်သည်။ သို့သော်လည်း ဥပဒေတွင် ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားသည်မှာ - လုပ်သားစုဆောင်းသည့်အေဂျင်စီက ငှားရမ်းသည့်ကိစ္စရပ်တွင် - အလုပ်ရှင်သည် မဖြစ်မနေ ထည့်ဝင်ကြေး ပေးရမည်ဖြစ်သည်။

အကယ်၍ OFW သည် တိုးရစ်ဗီဇာဖြင့် ခရီးသွားပြီး၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတစ်ခုတွင် အလုပ်အကိုင်ရရှိပါက ၎င်း အနေဖြင့် မိမိဆန္ဒအလျောက် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးအဖြစ် လျှောက်ထားပါဝင်နိုင်သည်။ ၎င်းတို့၏ အခြေအနေကို တိုးရစ်တစ်ဦးမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးသို့ ပြောင်းလဲပြီး၊ OWWA တွင် ထည့်ဝင်ကြေးပေးရမည်ဖြစ်သည်။ လက်ရှိတွင် OWWA သည် ကမ္ဘာ့အနှံ့ တည်နေရာ ၃၄ ခုဖြင့် ကောင်စစ်ဝန်ရုံးများတွင် တည်ရှိနေသည်။ မိမိဆန္ဒအလျောက်ပါဝင်သည့် အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းနိုင် ကြသည်။

## ၄.၂။ မူရင်းနိုင်ငံသို့ပြန်လာသည့်အခါတွင် ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ<sup>17</sup>

### လူမှုအကျိုးခံစားခွင့်များ

ဤအကျိုးခံစားခွင့်များသည် "လက်ရှိထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းနေသော" အဖွဲ့ဝင်များအတွက် နှစ်နှစ်အတွင်း အကျိုးဝင်ခံစားခွင့်ရှိပြီး၊ (အချို့ကိစ္စရပ်များတွင် ပြည်ပထွက်ခွာမီ အချိန်ကာလအပါအဝင်) ထည့်ဝင်ကြေး ပေးသွင်းပြီးနောက် အကျိုးဝင်ခံစားခွင့်ရှိသည်။

- မသန်စွမ်းမှုနှင့် ခြေလက်ဆုံးရှုံးမှုအတွက် အကျိုးခံစားခွင့် - ပြည်ပတွင် လုပ်ကိုင်စဉ် မတော်တဆ ဖြစ်မှုကြောင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိခြင်းအတွက် ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို(PHP) ၁၀၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၀၇၈.၇၅) အထိ ရရှိနိုင်သည်။ မသန်စွမ်းဖြစ်မှု သဘောသဘာဝအပေါ်မူတည်၍ အကျိုးခံစားခွင့် အစီအမံများရှိသည်။
- သေဆုံးမှုနှင့် မြေမြှုပ်သင်္ဂြိုဟ်မှုအကျိုးခံစားခွင့် - သေဆုံးမှုသည် သဘာဝအတိုင်းဖြစ်ပါက ဖိလစ်ပိုင် ပီဆို(PHP) ၁၀၀,၀၀၀ (အမေရိကန် ၂,၀၇၈.၇၅ ဒေါ်လာ) ထိ ခံစားခွင့်ရှိသည်။ မတော်တဆမှုကြောင့် သေဆုံးမှု ဖြစ်ပါက ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၂၀၀,၀၀၀ (အမေရိကန် ၄,၁၅၇.၅၀ ဒေါ်လာ) ခံစားခွင့်ရှိသည်။ ထို့အပြင် နာရေးကုန်ကျစရိတ်အတွက် ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၂၀,၀၀၀ (အမေရိကန် ၄၁၅.၇၅ ဒေါ်လာ) ခံစားခွင့်ရှိသည်။ အဖွဲ့ဝင်များသည် ပြည်ပ ထွက်ခွာမီ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ အမည်များကို စာရင်းပေး သွင်းနိုင်သည်။ သို့သော်

<sup>17</sup> <https://owwa.gov.ph/index.php/programs-services/social-benefits> တွင်ကြည့်ရှုပါ။

---

ဖိလစ်ပိုင်မိသားစုဆိုင်ရာဥပဒေ (အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ အဆင့်ဆင့်ကို ဖော်ပြ ထားသည့်ဥပဒေ) အရ အကျိုးခံစားခွင့် ဆက်ခံရရှိမည့်သူသည် မိသားစုဝင်ဖြစ်ရမည်။

### **သက်သာချောင်ချိရေးအထောက်အပံ့အစီအစဉ်**

ဤအကျိုးခံစားခွင့်များသည် လက်ရှိ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းနေသောအဖွဲ့ဝင်များနှင့် ထည့်ဝင်ကြေး မပေးသွင်း တော့သော အဖွဲ့ဝင် နှစ်မျိုးစလုံးအတွက် အကျိုးဝင်သည်။

- ကပ်ဘေးဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့- သဘာဝဘေးအန္တရာယ် (ဥပမာ - တိုင်ဖုန်းမုန်တိုင်း) နှင့် ပြည်တွင်း စစ်ကွဲသို့သော(နိုင်ငံခြားရေးရာဌာနက ထုတ်ပြန်သည့် သတိပေးချက်အဆင့်နှင့် မဖြစ်မနေ ဘေးကင်း ရာသို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာ ကြေငြာချက်များ စသည်တို့အပေါ်မူတည်လျက်) အကျပ်အတည်း ဘေးဒုက္ခ ကြုံတွေ့ရသည့် OFW မိသားစုဝင်များအတွက် အထောက်အပံ့။
- ဆေးကုသမှုဆိုင်ရာအထောက်အပံ့ - ထည့်ဝင်ကြေးမပေးသွင်းတော့သော အဖွဲ့ဝင်များအတွက် ဆေးကုသမှုဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်ပေးခြင်း။
- ကျန်ရစ်သူအကျိုးခံစားခွင့် - ထည့်ဝင်ကြေးမပေးသွင်းတော့သော အဖွဲ့ဝင်များ၏ မိသားစုဝင်များ အတွက် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည်။ အဖွဲ့ဝင်သည် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် သေဆုံးပြီး၊ ယခင်က OWWA အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခဲ့သည်ဆိုပါက၊ အထောက်အပံ့ရရှိနိုင်သည်။
- ကယ်ဆယ်ရေး အထောက်အပံ့ - ကုမ္ပဏီများက ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းကို ရပ်တန့်လိုက်သည့်အခါတွင် နေရပ်ပြန်လည်ပို့ဆောင်ရန် စောင့်ဆိုင်းနေသော OFW များ၏ တစ်ဦးချင်းလိုအပ်ချက်အလိုက် အစား အစာ၊ ကျန်းမာရေးသုံးပစ္စည်းများ၊ ငွေများကို ရန်ပုံငွေမှ ပံ့ပိုးပေးသည်။ (နားခိုရာနေရာလိုအပ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် အခြားဖိလစ်ပိုင်အေဂျင်စီဌာနများက သီးခြားတည်ထောင်ထား သည့် နားခိုရာနေရာများကို အသုံးပြုနိုင်သည်။)

### **ပညာရေးနှင့် သင်တန်း အထောက်အပံ့**

OFW များနှင့် ၎င်းတို့၏ မိခင်များအတွက် ကာလတို သင်တန်းအစီအစဉ်များပါဝင်သည်။

- အလုပ်အကိုင်အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုများ - လက်ရှိထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းဆဲဖြစ်သော အဖွဲ့ဝင် OFW များနှင့် ၎င်းတို့၏ မိခင်များအတွက် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုထားသည့် သင်တန်းကျောင်းများတွင် နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းပေးရာတွင် သင်တန်းတစ်တန်းအတွက် အများဆုံး ပီဆို ၁၄,၅၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၀၀) အထိ ငွေကြေး အထောက်အပံ့ ရရှိနိုင်သည်။

- သတင်းအချက်အလက်နည်းပညာ(IT) သင်တန်းအစီအစဉ်<sup>18</sup> - OFW နှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များ၏ IT ကျွမ်းကျင်မှုများကိုမြှင့်တင်ရန် အခြေခံကွန်ပျူတာသင်တန်းအစီအစဉ်။ လက်ရှိအခြေအနေတွင် ကိုဗစ်နိုင်ငံတင်းကြောင့် ရပ်ဆိုင်းထားရသည်။
- မှီခိုသူများအတွက် ပညာသင်ထောက်ပံ့မှု
  - ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ပညာရေးဆိုင်ရာ ပညာသင်အထောက်အပံ့အစီအစဉ် - မည်သည့်ကောလိပ်ကျောင်း (သို့မဟုတ်) တက္ကသိုလ်များတွင်မဆို ၄ နှစ်မှ ၅ နှစ် သင်ကြားပေးမည့် ကျောင်းပညာအတွက် စာရင်းပေးသွင်းရန်ရည်ရွယ်ထားသော လက်ရှိထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းဆဲဖြစ်သော OWWA အဖွဲ့ဝင်၏ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် မှီခိုသူများအား ကမ်းလှမ်းသည့် ပညာသင်ထောက်ပံ့ကြေးဖြစ်သည်။ ကျောင်းပညာသင်နှစ် တစ်နှစ်အတွက် အများဆုံး ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၆၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁,၂၅၀ ) ငွေကြေးအထောက်အပံ့။ မှီခိုသူများကို စာမေးပွဲပြုလုပ်ပြီး ဆန်ခါတင်စနစ်ဖြင့် ပညာသင်ထောက်ပံ့မှုအတွက် အကောင်းဆုံး ဖြေဆိုနိုင်သူ ၄၀၀ ဦးကို ရွေးချယ်သည်။ မှီခိုသူများအနေဖြင့် ဒီဂရီ/ပညာသင်နှစ်ဆုံးသည်အထိ နှစ်စဉ် ထောက်ပံ့ကြေး များရရှိသည်။
  - OFW မှီခိုသူ ပညာသင်ထောက်ပံ့မှု အစီအစဉ် (ODSP)<sup>19</sup> - လစဉ် လစာငွေ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆၀၀ နှင့်အောက်ရရှိသော လက်ရှိထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းဆဲဖြစ်သည့် အကျိုးခံစား ခွင့်ရှိသော မှီခိုသူများအား တစ်နှစ်တွင် ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၂၀,၀၀၀ (အမေရိကန် ၄၁၅ ဒေါ်လာ) ပညာရေးဆိုင်ရာ ငွေကြေး အထောက်အပံ့ပေးသည်။ ပညာသင်ဆုရရှိသူအနေဖြင့် တရားဝင် သတ်မှတ်ထားသော မည်သည့် ကောလိပ်ကျောင်း (သို့မဟုတ်) တက္ကသိုလ်များတွင်မဆို ၄ နှစ် သို့မဟုတ် ၅ နှစ်သင်ကြားပေးမည့် ကျောင်းပညာအတွက် စာရင်းပေးသွင်းနိုင်သည်။
  - ပညာရေးဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအထောက်အပံ့အစီအစဉ်<sup>20</sup> - အိမ်ရှင်နိုင်ငံတွင် သေဒဏ်နှင့်ရင်ဆိုင်နေရသည့် ပြစ်မှုကျူးလွန်သူ OFW များအပါအဝင်၊ သေဆုံးချိန်တွင် လက်ရှိ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းနေသော OWWA အဖွဲ့ဝင်များ၏ မှီခိုသူများအတွက် ပညာသင် ထောက်ပံ့မှု။
    - ဖိလစ်ပိုင် ပီဆို (PHP) ၅,၀၀၀ (အမေရိကန် ၁၀၄ ဒေါ်လာ) - မူလတန်းပညာရေး အတွက် ထောက်ပံ့စရိတ်၊
    - ဖိလစ်ပိုင် ပီဆို (PHP) ၈,၀၀၀ (အမေရိကန် ၁၆၅ ဒေါ်လာ) - အထက်တန်းပညာရေး အတွက် ထောက်ပံ့စရိတ်၊
    - ဖိလစ်ပိုင် ပီဆို (PHP) ၁၀,၀၀၀ (အမေရိကန် ၂၀၈ ဒေါ်လာ) - ကောလိပ်ပညာရေး

<sup>18</sup> <https://www.pna.gov.ph/articles/1111012> တွင်ကြည့်ရှုပါ။

<sup>19</sup> <https://worldscholarshipforum.com/owwa-scholarships-scheme-for-filipino-students> တွင်ကြည့်ရှုပါ။

<sup>20</sup> <https://owwamember.com/educational-livelihood-assistance/> တွင်ကြည့်ရှုပါ။

အတွက် ထောက်ပံ့စရိတ်၊

- ဖိလစ်ပိုင် ပီဆို (PHP) ၁၅,၀၀၀ (အမေရိကန် ၃၁၂ ဒေါ်လာ) - ကျန်ရစ်သူ အကျိုးခံစား ခွင့် ဆက်ခံရရှိသူအတွက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအထောက်အပံ့။

- သင်္ဘောသားများ

- သင်္ဘောသားများအား အဆင့်မြှင့်တင်ပေးခြင်း အစီအစဉ်<sup>21</sup> သည် နည်းပညာဆိုင်ရာတိုးမြှင့်ရေးနှင့် နိုင်ငံတကာပင်လယ်ရေကြောင်းဆိုင်ရာစံချိန်စံညွှန်းနှင့်အညီ ဖိလစ်ပိုင် သင်္ဘောသားများ အတွက် အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ပညာရပ်ဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုများကို အဆင့်မြှင့်တင်ရန် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာသင်တန်းကို ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း။ OWWA မှ ငွေကြေးအထောက်အပံ့ အများဆုံးပမာဏသည် ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၇,၅၀၀ (အမေရိကန် ၁၅၅ ဒေါ်လာ) ဖြစ်သည်။
- *Mariner's Dugtong Aral (Bridging) အစီအစဉ် (MDA)* <sup>22</sup> - စက်မှုအင်ဂျင်နီယာ (သို့မဟုတ်) လျှပ်စစ်အင်ဂျင်နီယာဘာသာရပ်ဖြင့်ဘွဲ့ရရှိပြီး၊ ရေကြောင်းအင်ဂျင်နီယာဘွဲ့ယူရန် သင်ယူလို သော သက်ဆိုင်ရာ သင်္ဘောသားများအတွက် ပညာသင်ထောက်ပံ့မှု။

## ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး

OWWA သည် နေရပ်ပြန်လာသည့် OFW အတွက် ပံ့ပိုးဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အစီအစဉ်များ ပေါင်းစပ်ဖြည့်စွက် ပေးပြီး၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ချေးငွေအစီအစဉ်များ<sup>23</sup> ကမ်းလှမ်းပေးထားသည်။ ဤပံ့ပိုး အစီအစဉ်များသည် လက်ရှိထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းနေသော OWWA အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ထည့်ဝင်ကြေး မပေးသွင်း တော့သော အဖွဲ့ဝင် နှစ်မျိုးစလုံးအတွက် အကျိုးဝင်သည်။ ဤအစီအစဉ်များကို OWWA ဒေသဆိုင်ရာ သက်သာ ချောင်ချိရေးရုံး ၁၇ ရုံးက ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ OWWA သည် အောက်ပါ တို့ကို ဖြည့်ဆည်း ပံ့ပိုးပေးသည် -

- စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အကြံပေးလမ်းညွှန်မှုနှင့် စွန့်ဦးတီထွင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးသင်တန်း၊
- OFW မိသားစုများကို စုစည်းဆောင်ရွက်ရာတွင် ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့ - ဆက်သွယ်ပေါင်းစည်းမှုအမျိုးမျိုးအပေါ်အခြေခံ၍ ကျန်ရစ်သည့် OFW ၏မိသားစုဝင်အစုအဖွဲ့များကို တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများပြုလုပ်ပေးခြင်း (သို့မဟုတ်) ပံ့ပိုးအဖွဲ့များကဲ့သို့ အားပေးခြင်းနှင့် ရပ်ရွာလူထု စုစည်းသင်းဖွဲ့ရန် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးခြင်းများအပြင်။

<sup>21</sup> <https://owwamember.com/seafarers-upgrading-program> တွင်ကြည့်ရှုပါ။

<sup>22</sup> <https://owwamember.com/mariners-dugtong-aral> တွင်ကြည့်ရှုပါ။

<sup>23</sup> [https://www.ofwguide.com/article\\_item-2607/How-OFWs-can-avail-the-Enterprise-Development-and-Loan-Program-from-OWWA-and-DTI.html](https://www.ofwguide.com/article_item-2607/How-OFWs-can-avail-the-Enterprise-Development-and-Loan-Program-from-OWWA-and-DTI.html) တွင်ကြည့်ရှုပါ။

အမျိုးသမီးများအတွက်လည်း သီးခြားဆောင်ရွက်ပေးခြင်းပါဝင်သည်။

- ငွေကြေးစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ နှီးနှောဖလှယ်ပွဲများ၊
- ပံ့ပိုးအသင်းအဖွဲ့များဖြင့် ကွန်ရက်ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်ခြင်း အစီအစဉ်များ၊
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ချေးငွေအစီအစဉ်များ -
  - စီးပွားရေးလုပ်ငန်း မိတ်ဆက်၊ သီးခြားစီမံကိန်းအလိုက်သင်ကြားပေးသည့် သင်တန်းနှင့်၊ စီးပွား ရေးလုပ်ငန်း အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းသင်တန်းများကို ပေါင်းစပ်ထားသည့် အဆင့် ၃ ဆင့်ဖြင့် သင်ကြားပေးသော စွန့်ဦးတီထွင်စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးသင်တန်း၊
  - ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ Land ဘဏ်နှင့် မိတ်ဖက်ပြု၍ OWWA သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းချေးငွေ အဖြစ် ငွေချေးယူသူ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအတွက် ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၁၀၀,၀၀၀ (အမေရိကန် ၂၀၈၀ ဒေါ်လာ) မှ အများဆုံး ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၂ သန်း (အမေရိကန် ၄၁,၅၈၀ ဒေါ်လာ) အထိ ကမ်းလှမ်းပေးပြီး၊ အစုအဖွဲ့ဖြင့် ငှားရမ်းသူများအတွက် အများဆုံး ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၅ သန်း (အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၁၀၄,၀၀၀) ကို ကမ်းလှမ်းပေးသည်။
  - OWWA သည် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများအား ၎င်းတို့၏ ရှင်းလင်းတင်ပြမှုများအား ပြင်ဆင်ပေးခြင်း၊ အသင်းအဖွဲ့များနှင့် ဆက်သွယ်ခြင်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအစီအစဉ် အချောသတ်ခြင်း၊ ကုန်သွယ်ရေးနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် စိုက်ပျိုးမွေးမြူရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာဌာန များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများနှင့်ပတ်သက်၍ ကူညီပေးသည်။
- Balik-Pinas! Balik Hanapbuhay <sup>24</sup> - ဤအစီအစဉ်သည် အခက်အခဲကြုံတွေ့ရသည့်/နေရပ်ရွှေ့ပြောင်းခံရသည့် OFW များအား ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသို့ပြန်လာသည့်အခါတွင် ချက်ချင်း ကယ်ဆယ်ရေးများ ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ရည်ရွယ်ထားသည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှု/အထောက်အပံ့အစုစု (ဥပမာ။ ။ မည်သည့်အကြောင်းဖြင့်မဆို စာချုပ် မပြီးမြောက်ခြင်းကြောင့် နေရပ်ပြန်လာသူများ)။ အစပျိုးအဖြစ် အများဆုံး ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၂၀,၀၀၀ (အမေရိကန် ၄၁၅ ဒေါ်လာ) ရရှိနိုင် (သို့မဟုတ်) နေရပ်ပြန်သည့်အခါ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းအတွက် အောက်ပါ ပမာဏဖြင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံငွေ များ ပံ့ပိုးပေးခြင်း -
  - ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၂၀,၀၀၀ (အမေရိကန် ၄၁၅ ဒေါ်လာ) - လက်ရှိ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းနေသော အဖွဲ့ဝင်-OFWs
  - ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၁၀,၀၀၀ (အမေရိကန် ၂၀၈ ဒေါ်လာ) - ထည့်ဝင်ကြေးမပေးသွင်းတော့သော

<sup>24</sup> <https://thepinoyofw.com/owwa-balik-pinas-balik-hanapbuhay>

---

အဖွဲ့ဝင် -OFWs (ထည့်ဝင်ကြေးတစ်မျိုးထက်ပိုသောသူ)

- ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၅,၀၀၀ (အမေရိကန် ၁၀၄ ဒေါ်လာ) - ထည့်ဝင်ကြေးမပေးသွင်းတော့သော အဖွဲ့ဝင် -OFWs (ထည့်ဝင်ကြေး ၁ မျိုးသာရှိသောသူ)

## ၄.၃။ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ

၁။ OFW များအတွက် နောက်ဆက်တွဲ ဆေးကုသမှုဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့ (Medplus) - ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင်ဖြစ်စေ၊ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင်ဖြစ်စေ (PhilHealth က ပြုစုထားသည့် စာရင်း/ဇယားအရ) သေစေ နိုင်လောက်သည့် ရောဂါစွဲကပ်နေပြီး၊ ဆေးရုံတင်ထားရသော လက်ရှိ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းနေသည့် OWWA နှင့် PhilHealth အဖွဲ့ဝင်များအတွက် နောက်ဆက်တွဲ ဆေးကုသမှုဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့ အတွက် စီစဉ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်း၏ အမှုနှုန်းစနစ်အရ PhiHealth အကျိုးခံစားခွင့်နှင့်ညီမျှသည့် ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုကို ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၅၀,၀၀၀ (အမေရိကန် ၁၀၄၀ ဒေါ်လာ) အထိ ထောက်ပံ့ပေး သည်။

၂။ ကယ်ဆယ်ရေး အထောက်အပံ့ - ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် မမျှော်လင့်ဘဲ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းခြင်းကဲ့သို့ အရေးပေါ်အခြေအနေတွင် OFWs များ နေရပ်ပြန်ပို့ခြင်းကို စောင့်ဆိုင်းနေစဉ် ကာလတွင် အစားအစာ၊ ကျန်းမာရေးသုံးပစ္စည်းများ၊ အခြားလူပုဂ္ဂိုလ်ဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များအတွက် ထောက်ပံ့ကြေးကို OWWA က ဖြည့်ဆည်းပေးသည်။ နားခိုရာနေရာ လိုအပ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ အနေဖြင့် အခြားအေဂျင်စီများက ဖြည့်ဆည်းပေးသော နားခိုရာနေရာများကို အသုံးပြုနိုင်သည်။

၃။ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း - OWWA သည် ပြည်ပတွင်ရှိသည့်ရုံးများမှတစ်ဆင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းအပါအဝင် တန်ဖိုးများပြန်လည်ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှီးနှောဖလှယ်ပွဲ၊ ငွေကြေး စီမံခန့်ခွဲမှု၊ စွန့်ဦးတီထွင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးသင်တန်း၊ နည်းပညာကျွမ်းကျင်မှုသင် တန်းများကိုလည်း ပံ့ပိုးပေးသည်။

၄။ နေရပ်ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်း အစီအစဉ် - OWWA သည် အခက်အခဲတွေ့နေသော OFW များနှင့် ရုပ်ကြွင်းများကို ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသို့ပြန်ရောက်ရန် ပံ့ပိုးကူညီပေးသည်။ နိုင်ငံရေးမငြိမ်သက်မှုများနှင့် သဘာဝဘေးအန္တရာယ်များဖြစ်ပေါ်သည့်အခြေအနေတွင် အရေးပေါ်နေရပ်ပြန်လည်ပို့ဆောင်ပေးခြင်းကို DFA နှင့် အခြားအေဂျင်စီများနှင့် ညှိနှိုင်း၍ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည်။ အခက်အခဲကြုံတွေ့နေရသည့် အလုပ်သမားများကို တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ပေးသည့် နေရပ်ပြန်လည်ပို့ဆောင်ပြီးနောက်ပိုင်း ဝန်ဆောင်မှုများတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည် -

- (၁) လေဆိပ်ဆိုင်ရာ အကူအညီ၊
- (၂) OWWA Halfway Home တွင် ယာယီနေရာထိုင်ခင်း/စခန်း၊
- (၃) လူမှုစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြံပေးလမ်းညွှန်မှု၊
- (၄) သက်ဆိုင်ရာ နယ်ပယ်ဒေသများသို့ သွားလာရန်အတွက် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး ဝန်ဆောင်မှုနှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ခ၊
- (၅) ဆေးကုသမှုဆိုင်ရာ လွှဲပြောင်းပို့ဆောင်မှု/ဝန်ဆောင်မှုများ၊

## ၄.၄။ MWF နှင့်ပတ်သက်၍ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်း စီမံခန့်ခွဲခြင်း

OWWA ဘုတ်အဖွဲ့တွင် DOLE ၏ အတွင်းရေးမှူးသည် ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်နှင့်၊ OWWA စီမံအုပ်ချုပ်ရေးမှူးသည် ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ပါဝင်သည်။ အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် - နိုင်ငံခြားရေးဆိုင်ရာ အတွင်းရေးမှူး၊ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ အတွင်းရေးမှူး၊ ဘတ်ဂျက်နှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ အတွင်းရေးမှူး၊ ဖိလစ်ပိုင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်စီမံအုပ်ချုပ်ရေး (POEA)၏ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးမှူးတို့ပါဝင်သည်။ ဘုတ်အဖွဲ့တွင် ကုန်းမြေအခြေစိုက်နှင့် ပင်လယ်ပြင်အခြေစိုက် လုပ်ငန်းကဏ္ဍနှစ်ရပ်စလုံးမှ ယခင် OFW နှစ်ဦးနှင့် လုပ်သားစုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီနှစ်ခုမှ ကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦး အပါအဝင်၊ အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးပါဝင်သည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအတွင်းတွင် OWWA ရုံး ၁၇ ရုံးရှိပြီး၊ ကမ္ဘာအနှံ့တွင် ပြည်ပရုံးပေါင်း ၃၄ ရုံးရှိသည်။ OWWA တွင် အမျိုးသား ဌာနချုပ်များ၊ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ ဒေသဆိုင်ရာ ရုံးများ၊ ပြည်ပရုံးများတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်သူ ပုံမှန်ဝန်ထမ်းပေါင်း ၄၀၀ ခန့်ရှိသည်။ ကိုဗစ်နိုင်ငံတင်းကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရာတွင် OWWA သည် အရေးပေါ် ယာယီ အလုပ်သမားများကို ငှားရမ်းခန့်အပ်ထားသည်။

## ၄.၅။ ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း

မိသားစုဝင်များအနေဖြင့် OWWA ဒေသဆိုင်ရာရုံးများတွင် အကျိုးခံစားခွင့်ကို တောင်းဆိုနိုင်သည် (မိသားစုဝင်များအနေဖြင့် သေဆုံးကြောင်းသိရပါက သေဆုံးကြောင်းကို အကြောင်းကြားအသိပေးရန် တာဝန်ရှိသည်။)။ မိသားစုဝင်များအနေဖြင့်သေစာရင်းလက်မှတ်၊

လက်ထပ်ခြင်းသက်သေခံလက်မှတ်ကဲ့သို့သောစာရွက်စာတမ်း များကို တင်ပြရန်လိုအပ်သည်။ OWWA သည် OFWs များ၏ မိသားစုဝင်များကို ငွေပေးချေရာတွင် ချက်လက် မှတ်ပုံစံဖြင့်ပေးချေလေ့ရှိပြီး တစ်ခါတရံ ငွေသားဖြင့်ပေးချေမှုပြုသည်။

များပြားရှုပ်ထွေးသော ငွေကြေးလွှဲပြောင်းမှုများအတွက် တောင်းဆိုမှုလုပ်ငန်းစဉ် ကြာချိန်သည် အများဆုံး အားဖြင့် ၁၅ ရက်ကြာသည်။ ဒေသတွင်းရုံးများအနေဖြင့် စာရွက်စာတမ်းများကို စိစစ်အတည်ပြုရန်၊ အထူးသဖြင့် သေဆုံးသည့်ကိစ္စရပ်တွင် ရက်ပေါင်း ၃၀ ခန့်ကြာလေ့ရှိသည်။

ဆေးကုသမှုဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့အတွက်၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ (သို့မဟုတ်) မကျန်းမာမှုဖြစ်သည့်အချိန်မှ တစ်နှစ်အတွင်း တောင်းဆိုမှုများကို ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ သေဆုံးမှုအကျိုးခံစားခွင့်အတွက် သေဆုံးသည့်ရက် မှစတင်၍ ၃ နှစ်အတွင်း တောင်းခံရမည်။

## ၄.၆။ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် တိုးတက်မှုများအတွက် ဆောင်ရွက်ရန်နယ်ပယ်များ



ကနဦး စာချုပ်သက်တမ်းကုန်ဆုံးပြီးနောက်ပိုင်း အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းရန် စနစ်/ယန္တရား များသည် စိန်ခေါ်မှုများ ကြုံတွေ့ရသည်။ လုပ်သားစုဆောင်းသည့်အေဂျင်စီကို အသုံးမပြုဘဲ လက်ရှိ အလုပ်ရှင်နှင့် စာချုပ်သက်တမ်းတိုး ချုပ်ဆိုသူ OFW များအနေဖြင့် အဖွဲ့ဝင်သက်တမ်းဆက်တိုးရန် OWWA သို့ အကြောင်းကြား/တင်ပြရန်နှင့် အလုပ်ရှင်ထံမှထည့်ဝင်ကြေးကောက်ခံရန်ကို သေချာအကြံပြုထားသည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမားသည် ပြည်ပရုံးသို့ အကြောင်းကြားတင်ပြရန်နှင့် ကြိုတင်ငွေပေးရန် တာဝန်ရှိပြီး၊ ငွေပြန်ထုတ်ပေးမှုကို နောက်မှ ပြန်ရနိုင်ခြင်းကြောင့်၊ အလုပ်သမားအများစုသည် အကြောင်းကြားခြင်းမပြုပါ။ နှစ်ပေါင်း ၄၀ ကျော် ကြာသည့်တိုင် OWWA အစပြုကတည်းက ထည့်ဝင်ကြေးနှုန်းထား အမေရိကန် ၂၅ ဒေါ်လာသည် တစ်သတ်မှတ်တည်းရှိနေသည်။ ဤပမာဏကို ချိန်ညှိရန် လို/မလို OWWA က စဉ်းစားသုံးသပ် လျက်ရှိသည်။ ကိုဗစ်အစီအစဉ်များသည် အလွန်များပြားသည့် အသုံးစရိတ် လိုအပ်သောကြောင့်၊ အနာဂတ် အတွက် ရန်ပုံငွေဖြည့်တင်းနိုင်မည့်နည်းလမ်းနှင့်ပတ်သက်၍ သက်ဆိုင်ရာအေဂျင်စီဌာနများအား အားသွန် ခွန်စိုက် ဆောင်ရွက်စေသည်။

## ၅။ နီပေါနိုင်ငံ၊ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များ သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများအပေါ် အခြေခံ၍ အောင်မြင်နိုင်ချေ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာမှု

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနမှ လက်ခံရရှိသည့် ပြန်စာအရ၊ ပြည်ပရောက် မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် လက်ရှိတွင် မည်သည့် ရန်ပုံငွေကိုမျှ ရရှိခံစားရခြင်း မရှိပါ။ သက်သာချောင် ချိရေးရန်ပုံငွေတည်ထောင်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း အောင်မြင်နိုင်ချေကို အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ၂၀၂၁ ခုနှစ်အတွက် NPA အောက်တွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်တစ်ရပ်ပါဝင်သည်။ လက်ရှိ ကိုဗစ်ကပ်ရောဂါ ကာလအတွင်း မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခက်အခဲဖြစ်နေသည့်အချိန်နှင့်လည်း အချိန်ကိုက် ဖြစ်နေပါသည်။ ယင်းလုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ရှေ့ဆက်၍ ကောင်းစွာ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ဤအကျဉ်း ချုပ်စာတမ်းသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေ ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို အထောက်အကူပြုရန်ရည်ရွယ်ထားပြီး၊ စီးပွားရေးနှင့် တရားဥပဒေဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအား အထောက်အပံ့ ပြုရန် အလို့ငှာ အောင်မြင်နိုင်ချေအား အသေးစိတ်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာမှု လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။

လေ့လာဖွယ်ရာအများစုကို နီပေါနိုင်ငံ၊ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့၏ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုများမှ ကြည့်ရှု လေ့လာနိုင်ပြီး၊ ၎င်းတို့ကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျင့်သုံးနိုင်ပါသည်။ ပထမအချက်အနေဖြင့်၊ ၎င်းတို့၏

ရန်ပုံငွေများ နှင့်ပတ်သက်၍ အစီအစဉ်များကို တစ်ဖြည်းဖြည်းချင်း အဆင့်လိုက် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် အကျိုးခံ စားခွင့်များအား တိုးချဲ့ခြင်းကို အချိန်ကာလအလျောက် ဆောင်ရွက်သည်ကို တွေ့ရသည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသည် ရန်ပုံငွေနှင့်ပတ်သက်၍ နှစ်ပေါင်း ၄၀ ကျော် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး၊ ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် အချိန်ယူဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် အတွက် အလွန်ကျယ်ပြန့်သည့် အစီအစဉ်များ နေရာတကျရှိပြီးဖြစ်သည်။ အစိုးရသည် စီမံအုပ်ချုပ်ရေး၊ အကျိုးခံစားခွင့်အဆင့်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုအမျိုးအစားများကို တိုးတက်စေရန် ဥပဒေသစ်များကို မကြာခဏ ပြဋ္ဌာန်းလေ့ရှိသည်။ ဆယ်စုနှစ်တစ်စုကျော်ကြာပြီးဖြစ်သည့် နီပေါ ရန်ပုံငွေသည် သေဆုံးမှု အကျိုးခံစားခွင့်ကို ပံ့ပိုးပေးရန် အလေးထားဦးတည်ထားပြီး၊ ဝန်ဆောင်မှုတိုးတက်စေရန် အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့သော ကြောင့် ပြည်ပတွင် ဆွေမျိုးရင်းချာတစ်ဦး သေဆုံးသည့်အခါ ကျန်ရစ်သည့် မိသားစုများအနေဖြင့် အဓိက အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရရှိကြသည်။

နီပေါနိုင်ငံ၊ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့၏ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေများ အားလုံးကို ဥပဒေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းတည်ထောင်ထားပြီး၊ စီမံအုပ်ချုပ်ရန် အေဂျင်စီဌာနများအပေါ်ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေပါ အခွင့်အာဏာများအပ်နှင်း၍၊ ရည်ရွယ်ချက်များ၊ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့များဖွဲ့စည်းခြင်း စသည်တို့ကို ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားသည်။ မြန်မာ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်က မှတ်ချက်ပြုသည့်အတိုင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် မည်သည့်ရန်ပုံငွေတည်ထောင်မှုမဆို ဥပဒေဖြင့်ပင် ပြဋ္ဌာန်း အကောင်အထည်ဖော်ရန် လိုအပ်ကြောင်းဆိုပါသည်။ နီပေါနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင်၊ ဘုတ်အဖွဲ့သည် ကဏ္ဍ အမျိုးမျိုးနှင့် အေဂျင်စီအမျိုးမျိုးမှ ယခင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အမျိုးသမီးကိုယ်စား လှယ်များပါဝင်စေရန် သေချာဆောင်ရွက်သည်။ ရန်ပုံငွေကို စီမံအုပ်ချုပ်သည့် နည်းဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်း ကမ်းများကို အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန (သို့မဟုတ်) တူညီသော ဌာနများက ပြဋ္ဌာန်းပြီး၊ အများပြည်သူသိစေရန် ထုတ်ပြန်ပေးသည်။ မည်သည့်ရန်ပုံငွေ တည်ထောင်မှုမဆို၊ နိုင်ငံသားများအကြား ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်၊ ၁၉၉၉ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေ (LROE) (ဥပဒေအမှတ် ၃/၉၉) အတွင်း ရန်ပုံငွေတည်ထောင်ခြင်းကို ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းနိုင်ပြီး၊ ရန်ပုံငွေ ဒီဇိုင်းရေးဆွဲခြင်း၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး နှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုကိုလည်း သေချာဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနနှင့် LROE ဖြင့် တည်ထောင်ထားသည့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် တည်ရှိပြီးဖြစ်သည့် ဖွဲ့စည်း တည်ဆောက်ပုံနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေ ဖော် ဆောင်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် အသုံးပြုနိုင်သည်။ LROE အရ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ပြီးဖြစ်သည့် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ကြီးကြပ်ရေးကော်မတီအနေဖြင့် MWF ကို စီမံခန့်ခွဲရန် တာဝန်ယူနိုင်ပြီး၊ ကဏ္ဍစုံမှနည်းပညာဆိုင်ရာ လုပ်ငန်း အဖွဲ့အနေဖြင့် ရန်ပုံငွေ အတိုင်းအတာအပါအဝင် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အကြံဉာဏ်နှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို ပေးနိုင်သည်။ MOLIP အောက်တွင်ရှိသော လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့သည် လူမှုဖူလုံရေး လွှမ်းခြုံမှုကို တစ်ဖြည်းဖြည်းချင်း ချဲ့ထွင်ဆောင်ရွက်ပြီး၊ ရန်ပုံငွေကို တည်ထောင်ရာတွင် တက်ကြွသည့်

အပိုင်းမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး၊ တွဲဖက်စီမံခန့်ခွဲနိုင်သည်။ လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့ (SSB) ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်က ဖော်ပြသည့်အတိုင်း၊ SSB သည် ရန်ပုံငွေကို တည်ထောင်ရန်နှင့် ထိန်းသိမ်းရန် ဗဟိုဌာန (သို့မဟုတ်) အဓိကဌာနအဖြစ် ဆောင်ရွက်နိုင်သလို၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခြားလိုအပ်ချက်များအတွက် အခြား ရည်မှန်းထားသည့် အစီအစဉ်များကိုလည်း ဖော်ဆောင်သင့်ပါသည်။ လက်ရှိ လုပ်ငန်းစဉ်အရ ပြည်ပသို့ သွား ရောက်လုပ်ကိုင်မည့် အလုပ်သမားအားလုံးအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူကတ်ပြား ရရှိရန် ဒေသန္တရ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံး(LEO)၌ မှတ်ပုံတင်ရန်လိုအပ်ပြီး၊ ပြည်ပအလုပ်သမားမှတ်ပုံတင် ကတ် ရရှိရန်လည်း သတ်မှတ်ထားသော LEO ရုံးများ၌မှတ်ပုံတင်ရသည်။ အဆိုပါနေရာဌာနများအနေဖြင့် MWF နှင့်ပတ်သက်၍ သတင်း အချက်အလက်များကိုဖြန့်ဝေနိုင်သလို၊ ထည့်ဝင်ကြေးများကို ကောက်ခံရန် နေရာများအဖြစ်လည်း ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ ပြည်ပတွင်ရောက်ရှိနှင့်ပြီးဖြစ်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ဦးရေ အမြောက်အမြားရှိခြင်းကြောင့်၊ ရန်ပုံငွေတွင် ထည့်ဝင်လာမည့်သူများကို အားပေးခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအားပါဝင်စေခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရှင်များ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ရှိပါက၊ MWF အနေဖြင့် တောင့်တင်းခိုင်မာသော ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်ကို တည်ထောင်နိုင်ပြီး၊ အကျိုးခံစားခွင့်အချို့ကို ချက်ချင်း လက်ငင်း ရရှိခံစားနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

ကိုဗစ်နိုင်တင်းကမ္ဘာ့ကပ်ရောဂါကြောင့် ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်သည် အကျပ်အတည်းကာလအတွင်း ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအား နေရပ်ပြန်လည်ပို့ဆောင်ပေးရာတွင် မည်မျှတန်ဖိုးရှိကြောင်းကိုဖော်ပြနေပြီး၊ ထိုင်းနိုင်ငံ နှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ ရန်ပုံငွေအောက်တွင် ကိုယ်တိုင် မှားယွင်း/ပျက်ကွက်မှု ကြောင့်မဟုတ်ဘဲ အလုပ်အကိုင် ဆုံးရှုံးပြီး၊ အိမ်/နေရပ်သို့ပြန်လိုသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ထောက်ပံ့ကြေးကို အကျိုးဝင်ခံစား ခွင့်ရှိသည်။ ရန်ပုံငွေတည်ထောင်ရာတွင်၊ ထိုင်း အလုပ်သမားရေးရာဌာနသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လိုအပ်ချက်ကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးရန် ကျန်းမာရေးနှင့်အားကစားဝန်ကြီးဌာန၊ အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေး ဦးစီးဌာန၊ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ကိုဗစ်နိုင်တင်းကော်မတီ များနှင့် တက်ကြွစွာ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာအလုပ်သမားသံအရာရှိများသည်လည်း မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လိုအပ်သည့်အကူအညီများကို ထောက်ပံ့ပေးရန်၊ အထူးသဖြင့် နေရပ် ပြန်လည်ပို့ဆောင်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ထိုင်းအာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ဤကဲ့သို့ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုသည် သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေအတွက် အလွန်အရေးကြီးပြီး၊ မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကူညီပံ့ပိုးရာတွင် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ လက်ရှိစွမ်းဆောင် နိုင်ရည်အတွင်းရှိသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်ဖြစ်သည်။ လက်ရှိ ကိုဗစ်နိုင်တင်း အကျပ်အတည်းကာလတွင် အလုပ် သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် အထောက်အထားမဲ့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများကို မှတ်ပုံတင်ပေးရန် ဆောင်ရွက်နေပြီး၊ အဆိုပါ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအနေဖြင့် အထူးဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမှီ ရရှိနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား တရားဝင်

လမ်းကြောင်းများမှတစ်ဆင့် ပို့ဆောင်ခြင်းအပေါ်အလေးထားဦးတည်ထားသော်လည်း၊ မိမိဆန္ဒအလျောက် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ပါဝင်ခြင်းတွင် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးလိုအပ်သည့် အထောက်အထားမဲ့ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာသူများအား ပါဝင်ခွင့်ပြုမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနအနေဖြင့် ပုံမှန်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၏တန်ဖိုးကို အလေးထားဖိအားပေးဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်နေသေးသည်။ ဆိုက်ရောက် နိုင်ငံများတွင် ပုံမှန်စနစ်တကျရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များတည်ထောင်ခြင်းတွင် ပံ့ပိုးကူညီ ပေးခြင်းဖြင့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးကို မြှင့်တင်နိုင်သလို၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ပြည်ပ တွင်လုပ်ကိုင်စဉ် လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်များအတွင်း အကျုံးဝင်ခံစားခွင့်ရရှိစေနိုင်ကြောင်းကို SSB က အသိ အမှတ်ပြုထားပါသည်။

နီပေါနိုင်ငံသည် ရန်ပုံငွေနှင့်ပတ်သက်၍ အလားအလာများကို လေ့လာရာတွင် ကောင်းမွန်သည့်အလေ့အကျင့် များရှိပြီး စနစ်တကျ ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ဤရန်ပုံငွေနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာထားသော အချက် အလက်များပါဝင်သည့်အစီရင်ခံစာကို အများပြည်သူဖတ်ရှုလေ့လာနိုင်ရန် ဖြန့်ဝေပေးသည့်အတွက် တိုးတက် မှုအတွက် ရှေ့ပြေးဆောင်ရွက်ချက်များကို ဦးတည်စေပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာများသည် သင့်တော်သည့် ပြောင်းလဲဆောင်ရွက်မှုများနှင့် မူဝါဒဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အထောက်အထားအခြေပြု အချက်အလက် သာမက၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှုကိုပါ မြှင့်တင်ပေးသည့်အတွက် ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းသူများနှင့် အများပြည်သူအကြား ယုံကြည်မှုကိုလည်း တိုးပွားစေပါသည်။

နီပေါ၊ ထိုင်းနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့၏ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေများ၏ အဓိက အချက်မှာ ထည့်ဝင်ကြေး ထည့်ဝင်နိုင်လောက်သည့် သင့်တော်သည့် ငွေပမာဏကိုသာ သတ်မှတ်ထားခြင်း ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် မြန်မာအလုပ်သမားများ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ်များနှင့်အညီ ထည့်ဝင်ကြေးပမာဏကို စဉ်းစားသုံးသပ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် လိုင်စင်ရအေဂျင်စီများ အတွက်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ(၂၀၁၄)ပုဒ်မ ၁၅ အရ၊ သီးခြားပြဋ္ဌာန်းထားသည့်ဝန်ကြီးဌာနဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများမရှိပါက၊ အခကြေးငွေသည် အလုပ်သမားလစာ၏ ၄ ဆထက်မပိုရဟု သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်း ထားသည်။ ဤပမာဏသည် အလွန်မြင့်နေသေးပြီး၊ အလုပ်သမား၏ တစ်နှစ်လစာငွေ၏ သုံးပုံတစ်ပုံဖြစ်သည်။<sup>25</sup>

<sup>25</sup> ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန်အတွက် အများဆုံး လုပ်သားစုဆောင်းခကို မြန်မာကျပ်ငွေ ၁၅၀,၀၀၀ (US 100 ဒေါ်လာ) သတ်မှတ်ထားပြီး၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ဗီဇာ၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုချက်နှင့် ဆေးကုသမှုအာမခံအတွက် ထပ်မံ၍ ထိုင်းအစိုးရသို့ ထိုင်းဘတ် ၃၆၀၀ (US ၁၁၆ ဒေါ်လာ) ပေးရသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းအချို့၏ ပြောကြားချက်အရ လက်တွေ့တွင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားအချို့သည် ထိုင်းသို့သွားရန် မြန်မာငွေကျပ် ၈၀၀,၀၀၀ (US ၅၇၂ ဒေါ်လာ) ကျော်ပေးရကြောင်း ဆိုပါသည်။ (MMN, 2019, p. 67)။ အလားတူပင် မလေးရှားသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန်အတွက် လုပ်သားစုဆောင်းခကို US ၈၅၀ ဒေါ်လာ သတ်မှတ်ထားသော်လည်း၊ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသည် ဗီဇာလျှောက်ခပြုလုပ်ပေးသော မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဝန်ဆောင်မှုကုမ္ပဏီသို့ ထပ်ဆောင်းငွေအဖြစ် ခန့်မှန်းချေ US ၇၅ ဒေါ်လာ ပေးရ သည့်အပြင် ပြည်ပထွက်ခွာမီ မဖြစ်မနေပြုလုပ်ရသည့် ဆေးစစ်ချက်အတွက် US ၅၆ ဒေါ်လာပေးရသည် (ibid., p. 68)။ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ပို၍များသည့် ဝင်ငွေရှာဖွေနိုင်သော်လည်း၊ လုပ်သားစုဆောင်းသည့်အေဂျင်စီများသည် US ၂၈၀၀ ဒေါ်လာအထိ ကောက်ခံနိုင်ပြီး၊ အစီရင်ခံစာများအရ၊ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသည် လက်တွေ့တွင် US ၃၈၀၀ ဒေါ်လာမှ ၄၀၀၀ ထိပေးရကြောင်းဖော်ပြထားသည် (ibid., p. 68)။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန်အတွက် ကြိုတင်ငွေများကို ပေးချေရန် ချေးငွေများ ရယူကြလေ့ရှိသည်။

လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးများက ပြောဆိုသည်မှာ - ပုံမှန်လမ်းကြောင်းများမှတစ်ဆင့် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာ၍ အလုပ်အကိုင်ရရှိနိုင်ရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကုန်ကျစရိတ်များကို တတ်နိုင်သည့်နှုန်းထား ထားရှိရန်လိုအပ်ကြောင်း ဆိုပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းတွင် မြင့်မားသည့်ကုန်ကျစရိတ်များရှိနေပြီး၊ အထူးသဖြင့် သက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေ ရည်ရွယ်ချက်၊ အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့်ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်းသည့်အချက်အလက်၊ ရိုးရှင်းလွယ်ကူ သည့် လျှောက်ထားမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်ပတ်သက်၍ လုံလောက်သည့် သတင်းအချက်အလက် များမရှိပါက၊ ကုန်ကျစရိတ်များ မြင့်တက်လာပြီး၊ သတ်မှတ်ထားသည့် နှုန်းထားများနှင့် ဆန့်ကျင်နေမည် ဖြစ်သည်။ နီပေါနိုင်ငံတွင်၊ အစိုးရက စီမံသည့် လိုင်စင်ရအေဂျင်စီများ၏ အာမခံစပေါ်ငွေများမှ ရရှိလာသည့် အတိုးများကို ရန်ပုံငွေတွင် ဝင်ငွေအဖြစ် အစိုးရက ဖြည့်တင်းပေးသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရက လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီများထံမှ အာမခံ စပေါ်ငွေအဖြစ် မြန်မာကျပ်ငွေ သန်း ၅၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၂,၉၀၀) ကောက်ခံ ပြီး၊ အစိုးရဘဏ်စာရင်းသို့ ထည့်သွင်းသည်။ နီပေါနိုင်ငံကို နမူနာယူမည်ဆိုပါက ရရှိလာမည့်အတိုးကို ရန်ပုံငွေ အတွက် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် နိုင်ငံတကာအလှူရှင် (သို့မဟုတ်) ပြည်တွင်း ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ ရန်ပုံငွေအတွက် ကနဦး ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို စတင်ပြုလုပ်နိုင်ပြီး၊ ဖိလစ်ပိုင်မှာကဲ့သို့ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပြုပါက၊ အမြတ်ငွေများရရှိပြီး ရန်ပုံငွေ ရေရှည်ရပ်တည်နိုင်ပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေများ၏ အဓိကအချက်တစ် ခုမှာ ၎င်းတို့သည် မိမိဆန္ဒအလျောက်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခွင့်နှင့် ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းခွင့်ပြုထားခြင်းဖြစ်သည်။ ဖိလစ်ပိုင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် တိုးရစ်ဗီဇာကဲ့သို့သော အခြားလမ်းကြောင်းများမှတစ်ဆင့် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာပြီး အလုပ်ရရှိပါက၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံမှနေ၍ ရန်ပုံငွေအတွင်းသို့ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းခြင်းကို ရွေး ချယ်နိုင်သည်။ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဝန်ဆောင်မှုကို အသုံးမပြုသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား မိမိ ဆန္ဒအလျောက်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခွင့်ကိုကမ်းလှမ်းခြင်းသည် ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းခြင်းအတိုင်းအတာကို တိုးတက် စေပြီး၊ ၎င်း၏နိုင်ငံသားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရန် ကြီးမားကျယ်ပြန့်သည့် လွှမ်းခြုံမှုကို ဖြစ်စေ သည်။

မိမိဆန္ဒအလျောက်ပါဝင်ခြင်းကို အားပေးခြင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ချေရှိသူများကို အသိအမြင်မြှင့်တင် ပေးသည့် ကမ်ပိန်းများမှတစ်ဆင့် ပညာပေးရန်လိုအပ်ရုံသာမက၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ ၏ အကျိုးခံစားခွင့်များကို လွယ်ကူစွာ ရယူနိုင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ အဘယ် ကြောင့်ဆိုသော် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ ဝင်ငွေတစ်စိတ်တစ်ဒေသကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံလိုစိတ် ရှိလာအောင်၊ ၎င်းတို့အား တိုက်တွန်းအားပေးရာတွင် လက်တွေ့အောင်မြင်မှုမှတ်တမ်းများကို ဖော်ပြရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့ ပညာပေးအမျိုးအစားကို တည်ရှိပြီးဖြစ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအရင်းအမြစ် စင်တာများမှတစ်ဆင့် သတင်းဖြန့်ဝေပေးနိုင်သလို၊ ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးကိုမြှင့်တင်ရန်

ရွှေပြောင်းသွားလာနိုင်ချေရှိသူများနှင့် တက်ကြွစွာ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ CSO အဖွဲ့အစည်းများနှင့်မိတ်ဖက်ပြုပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ ပြည်ပတွင်လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမားများကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့် ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်ရေး ကမ်းပိုင်းများပြုလုပ်၍လည်းကောင်း၊ လူထုမီဒီယာကမ်းပိုင်းများဖြင့်လည်းကောင်း အသိပညာပေးနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ၏ ရွှေပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ၏ ဖြေကြားမှုတွင်၊ ရွှေပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ပြည်ပထွက်ခွာမီ သတင်းအချက်အလက်များပေးရာတွင် သေချာဂရုစိုက်ပေးရန် လိုအပ်နေသေးကြောင်း၊ ဥပမာ အကူအညီပေး ဝန်ဆောင်မှုများ၊ အခြေခံအခွင့်အရေးနှင့် အာမခံအစီအစဉ်များနှင့်ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနက ဖြန့်ဖြူးသည့် သတင်းအချက်အလက်များအား ရွှေပြောင်း အလုပ်သမားများက အထူးအလေးထားကြည့်ရှုလေ့လာရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ချက်တွင် သက်သာချောင်ချိ ရေး ရန်ပုံငွေနှင့်ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

နီပေါ၊ ထိုင်းနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့အပြင်၊ အာရှနိုင်ငံအတော်များများရှိ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် အစိုးရအခြေခံ အဆောက်အအုံအဆင့်ဆင့်တွင် ပြည်ပ၌ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ၎င်းတို့၏နိုင်ငံသားများအား ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေများကို ထူထောင်ထားပြီး၊ တစ်ချိန်တည်းတွင် ဆိုက် ရောက်နိုင်ငံများ၌ ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံသားများအတွက် လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်ရေး၊ လူမှုဖူလုံရေး လွှဲပြောင်းအကျိုးခံစားခွင့်နှင့် အထွေထွေလူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးများသေချာစေရန် ဆိုက်ရောက် နိုင်ငံ၏ အစိုးရများနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ ဆောင်ရွက်ပါသည်။ နီပေါ၊ ထိုင်းနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့သည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် ၎င်းတို့၏ရွှေပြောင်းအလုပ်သမားများအား လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအစီ အစဉ်များအတွင်း၊ အထူးသဖြင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအစီအစဉ်များအတွင်း ပါဝင်ရေးအတွက် ဆိုက် ရောက်နိုင်ငံများနှင့် နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ဆဲဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့၏ ညွှန်ကြားရေးမှူး၏ပြောကြားချက်အရ၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများတွင် ၎င်းနိုင်ငံသားများအတွက် ဥပဒေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း၊ တူညီသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို အထောက်အထားရှိ မြန်မာရွှေပြောင်းအလုပ် သမားများက ရရှိခံစားရမည်ဆိုပါက၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးတွင် ကွာဟချက်များစွာကိုဖြေရှင်း နိုင်လိမ့်မည်ဟု ဆိုပါသည်။ ၎င်းက ထပ်မံ ရှင်းလင်းပြောဆိုသည်မှာ - မြန်မာနိုင်ငံသည် မလေးရှားနိုင်ငံ၏ လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့ (SOCSO)နှင့် သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆို(MoC)တစ်ရပ် ရေးထိုးရန် ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက် ခဲ့ပြီး၊ ဤသဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုအားဖြင့် မလေးရှားနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အလုပ်တွင် ထိခိုက်မှုအကျိုးခံစားခွင့်ကို လက်ခံရရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ MoC အရ၊ မလေးရှားနိုင်ငံ၏ လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ် အောက်တွင် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်တွင်ထိခိုက်မှုအကျိုးခံစားခွင့်အစီအစဉ်သို့ ထည့်ဝင်ကြေးပေး သွင်းရမည်ဖြစ်သည်။

မြန်မာ ပြည်ပရွှေပြောင်းအလုပ်သမားများသည် လက်ရှိမြန်မာနိုင်ငံ၏ လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်အောက်တွင် အကျိုးဝင်မှု မရှိဘဲ ထည့်ဝင်ကြေး ပေးသွင်းခြင်းလည်း မရှိပါ။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသည် ၎င်းတို့၏

အမျိုးသားလူမှု ဖူလုံရေးစနစ်များအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများပါဝင်ရေးဆောင်ရွက်ရာတွင် အခက်အခဲအတားအဆီး များရှိခဲ့သော်လည်း၊ တိုးတက်မှုများပြုလုပ်နိုင်ခဲ့သည်။ ၎င်းတို့ လေ့လာခဲ့ရသည့်သင်ခန်းစာများသည် မြန်မာ နိုင်ငံအတွက် တန်ဖိုးရှိသော လေ့လာစရာများဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသည် ၎င်းတို့၏ အမျိုးသားလူမှုဖူလုံရေးစနစ်ကို ချဲ့ထွင်ရာတွင်၊ အထူးသဖြင့် ပထမဆုံးသဘောတူစာချုပ် သက်တမ်း အပြီး၊ နှစ်ပေါင်းများစွာ ပြည်ပတွင် ဆက်လက်နေထိုင်လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများအတွက် ထည့်ဝင် ကြေးကောက်ခံရာတွင် အခက်အခဲနှင့် စိန်ခေါ်မှုများ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့်အပြင်၊ လွှဲပြောင်း အကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိစေရန် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများနှင့် အကြိတ်အနယ် ဆောင်ရွက်ခဲ့ရသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေတစ်ရပ် ထူထောင်ခြင်းသည် ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေ သည့် နိုင်ငံသားများအတွက် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးကို မြှင့်တင်ရာတွင် အောင်မြင်နိုင်ချေရှိသည့် နည်းလမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အောက်ဖော်ပြပါအချက်များပါဝင်သည့် ရန်ပုံငွေတစ်ရပ် အတွက် မူဘောင်တစ်ရပ်ကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည် - ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှုရှိသော အဖွဲ့ အစည်းများ တည်ထောင်ခြင်း၊ အကျင့်ပျက်ခြစားမှုကို တိုက်ဖျက်ရန် ဆောင်ရွက်ချက်များ ချမှတ်ကျင့်သုံးခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ချေရှိသူများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များအတွက် ပညာပေးခြင်းအစီအစဉ်နှင့် သတင်း အချက်အလက် ကမ်းပိုင်းများပြုလုပ်ခြင်း၊ ရိုးရှင်းလွယ်ကူသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကမ်းလှမ်းခြင်း၊ ရန်ပုံငွေ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ၏အသံကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း၊ တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် တိုးတက်ရေး မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် နောက်ဆက်တွဲလေ့လာမှုများနှင့် သုတေသနများ ပေါင်းစပ်ဆောင် ရွက်ခြင်းတို့ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့်လည်း အစပိုင်းမှာပင် အီလက်ထရောနစ်နှင့် ဒီဂျစ်တယ်နည်းပညာများအသုံးပြုသည့် စနစ်တစ်ရပ်ကို တည်ထောင်နိုင်သည့် အနေအထားတွင်ရှိပါသည်။ ယခုအခါ နီပေါ၊ ထိုင်းနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ တို့သည် ၎င်းတို့၏ စနစ်များကို ဒီဂျစ်တယ်နည်းပညာသို့ စတင် ပြောင်းလဲဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သည်။ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများသည် ရိုးရှင်းလွယ်ကူသင့်ပြီး၊ အဖွဲ့ဝင်စာရင်းပေးသွင်းနိုင်ရန် နည်းပညာကို အသုံးပြုသင့်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အကျိုးခံစားခွင့်များကို စစ်ဆေးလေ့လာနိုင်ရန်အပြင်၊ ငွေပေးချေမှုပြုခြင်းနှင့် စာရွက်စာတမ်းများတင်သွင်းခြင်းကို အဆင်ပြေချောမွေ့အောင် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပါသည် (UNDESA, 2018, p. 92, ISSA, 2014, pp. 46-48, Olivier, 2017, pp. 4-5)။ ကိုဗစ်နိုင်ငံတင်းကို တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းမှုတွင် နိုင်ငံ အများစုသည် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအကျိုးခံစားခွင့်များအား ပေးချေမှုတိုးတက်စေရန် ခေတ်မီ တိုးတက်သည့် နည်းလမ်းပေါင်းများစွာကို အသုံးပြုနေပြီဖြစ်သည်။ ငွေပေးချေရေး ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများကို အသုံးပြုခြင်း၊ ဒီဂျစ်တယ်ငွေသားလွှဲပြောင်းမှုယန္တရား/နည်းလမ်းများအသုံးပြုခြင်း၊ အွန်လိုင်းနှင့် မိုဘိုင်း နည်းပညာကို အသုံးပြုခြင်း၊ အခြေခံ ငွေစာရင်းနှင့်၊ ရပ်ဝေးမှ ငွေစာရင်းဖွင့်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များကို ကျင့်သုံး ခြင်းတို့ဖြစ်သည် (Gentilini et al., 2020, pp. 18-24)။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့်လည်း ဆင့်ကဲဖြစ်ပေါ်လာသည့်

ပြဿနာများကို ရှောင်ကြဉ်နိုင်ရန် အစကနဦးမှာပင် ICT နည်းပညာကို ထိထိရောက်ရောက်အသုံးပြုနိုင်သည့် စနစ်ကျင့်သုံး၍ အကျိုးကျေးဇူးရရှိနိုင်ပါသည်။

Pag-IBIG ရန်ပုံငွေကဲ့သို့ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံက ပံ့ပိုးပေးသည့် အခြား လူမှုအထောက်အပံ့ပုံစံများ (နောက်ဆက်တွဲ ကိုကြည့်ရှုပါ)သည်လည်း အစိုးရက မူလဆောင်ရွက်သည့် ရန်ပုံငွေကို ပုဂ္ဂလိကသို့လွှဲပြောင်းပေးခြင်း နမူနာပုံစံ တစ်ခုဖြစ်သည်။ သို့သော် ယခုအခါတွင် သုံးပွင့်ဆိုင်ကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်သည့် ပုဂ္ဂလိက လုပ်ငန်းတစ်ခု အဖြစ် ရပ်တည်နေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့၏ ဖြေကြားမှုတွင်၊ ၎င်းသည် အဆိုပါ သက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေအား စီမံခန့်ခွဲရန်တာဝန်ရှိသော အဓိက ဌာနတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြပါသည်။ ဤအခြေအနေသည် စိန်ခေါ်မှုရှိနိုင်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂) ကို ထပ်မံပြင်ဆင်ရန် လိုအပ်သော ကြောင့်ဖြစ်သည်။ SSB အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း နိုင်ငံသားများအား လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်များကို တိုးချဲ့ရန် အရှိန်အဟုန်ဖြင့်ဆောင်ရွက်ဆဲဖြစ်သော်လည်း၊ Pag-IBIG ရန်ပုံငွေသည် ကွဲပြားခြားနားသော ဖွဲ့စည်း တည်ဆောက်ပုံတစ်ရပ်အတွက် ဖြစ်နိုင်ချေကို ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

နီပေါအစိုးရသည် သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေတွင် ကမ်းလှမ်းထားသည့်အကျိုးခံစားခွင့်များထက်ကျော်လွန် ၍ မိမိဆန္ဒအလျောက်ပါဝင်သည့်စနစ်ဖြင့် အကျိုးဝင်ခံစားခွင့်ရှိသည့် အခြားပုံစံများကိုလည်း ကမ်းလှမ်းရန် ပုဂ္ဂလိက အာမခံကုမ္ပဏီများနှင့် အတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ဤပုံစံ ကနဦးဆောင်ရွက်ချက်များ ကိုလည်း မကြာသေးမီက မြန်မာအစိုးရက ဆောင်ရွက်နေပါသည်။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနမှ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်၏ ပြောကြားချက်အရ၊ ပြည်ပတွင်လုပ်ကိုင်စဉ် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုအတွက် အကျိုးခံစား ခွင့်ရရှိရန် အာမခံ ဝယ်ယူလိုသော မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် လက်ရှိတွင် မြန်မာ့ အာမခံလုပ်ငန်းက ကမ်းလှမ်းထားသည့် အာမခံပေါ်လစီအောက်တွင် မိမိဆန္ဒအလျောက် ထည့်ဝင်ကြေး ပေးသွင်းနိုင်သည်ဟုဆိုပါသည်။ ၆ လ အာမခံ အကျိုးဝင်ခံစားခွင့်အတွက် မြန်မာငွေကျပ် ၁၅,၀၀၀ (အမေရိကန် ၁၁.၂၅ ဒေါ်လာ) ပေးရန်လိုအပ်ပြီး၊ တစ်နှစ် အာမခံ အကျိုးဝင်ခံစားခွင့်အတွက် မြန်မာငွေကျပ် ၃၀,၀၀၀ (အမေရိကန် ၂၂.၅၀ ဒေါ်လာ) ပေးရန် လိုအပ်သည်။ နိုင်ငံနှင့် အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစားအလိုက် ရွေးချယ်ခွင့်ရှိသည့်အခြေအနေတွင်၊ ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အသက် အာမခံကိုလည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များက ဝယ်ယူနိုင်သည်။ ကိုဗစ်နိုင်ငံတင်း ကမ္ဘာ့ကပ်ရောဂါကြောင့်၊ ထိုင်းနိုင်ငံသည် တားမြစ်ကန့်သတ်မှုများ ဖြင့် စည်းကမ်းတင်းကျပ်ထားခြင်းကြောင့်၊ နိုင်ငံပိုင် မြန်မာ့အာမခံလုပ်ငန်း(MIE) သည် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ၏လိုအပ်ချက်ကို လွှမ်းခြုံနိုင်ရန်နှင့် အနည်းဆုံး ၆ လ သက်တမ်းရှိသော အမေရိ ကန်ဒေါ်လာ တစ်သိန်း အကာအကွယ်ပါသော ကျန်းမာရေးအာမခံအစီအစဉ်၏ လိုအပ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီစေရန် ခရီးသွားနှင့်ကျန်းမာရေးအာမခံ(Travel and Health Insurance)အစီအစဉ် တစ်ရပ်ကို စတင်မိတ်ဆက် ခဲ့ပါသည် (Myanmar Times, 7 Jan 2021)။ နီပေါနိုင်ငံသည်လည်း ကြိုတင်မမြင်နိုင်သော အခြေအနေ များတွင် နေရပ်ပြန်လည်ပို့ဆောင်ရေးအတွက် ပုဂ္ဂလိကအာမခံ အကျိုးခံစားခွင့်များကို ကမ်းလှမ်းထား



ပါသည်။ သို့သော် ဤအကျိုးခံစားခွင့်များသည် လက်ရှိသက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေအောက်တွင် အကျိုးဝင်ခြင်း မရှိပါ။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေမှတစ်ဆင့် အဆိုပါအကျိုးခံစားခွင့်များကို တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် ကမ်းလှမ်းဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုနိုင်မီ ကနဦး ဆောင်ရွက်ချက်အချို့အဖြစ် စတင်ရန် စဉ်းစားသုံးသပ်နိုင်ပါသည်။

နီပေါနိုင်ငံ၊ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့မှ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုများအရ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေ တည်ထောင်ရာတွင် စိန်ခေါ်မှုအမျိုးမျိုးရှိကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ဥပမာ။ ။ ပုံစံတစ်မျိုးတည်းဖြင့် အားလုံးဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နည်းသည် စီမံခန့်ခွဲရန် လွယ်ကူနိုင်သော်လည်း၊ နေထိုင်မှုစရိတ်၊ လစာ၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအကျိုးခံစားခွင့် အမျိုးမျိုး ကွဲပြားခြားနားသော နိုင်ငံမျိုးစုံရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား စီမံခန့်ခွဲသည့်အခါတွင် သင့်တော်ကိုက်ညီမှုမရှိပါ။ ရန်ပုံငွေက ကမ်းလှမ်းမည့် အကျိုးခံစားခွင့်များသည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံအချို့ရှိ နေထိုင်မှုစရိတ်နှင့်နှိုင်းယှဉ်လျှင် အတော်နိမ့်နေနိုင်ပါသည်။ ဝင်ငွေရင်းမြစ်အခြေခံသော ထည့်ဝင်ကြေးစနစ်ကို ပြည်ပတွင် အကောင်အထည်ဖော်ရန်မှာ ခက်ခဲနိုင်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဝင်ငွေ အထောက်အထားပြရန်လိုအပ်မှု၊ ထည့်ဝင်ကြေးတွက်ချက်နည်းအမျိုးမျိုးသည် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ရှုပ်ထွေးစေနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိရန် တောင်းဆိုမှုလုပ်ငန်းစဉ်များသည် အလွန်ရှုပ်ထွေးနိုင်ပြီး၊ များပြားလှသည့် စာရွက်စာတမ်းလိုအပ်ချက်များကြောင့် ပြင်ဆင်ရန်၊ လုပ်ငန်းစဉ်အတိုင်းဆောင်ရွက်ရန်၊ သတင်းအချက်အလက်ပို့ရန် (ဥပမာ။ ။ သက်ဆိုင်ရာဌာနများသို့ သွားရောက်၍ စာပို့ရခြင်း) မပြုလုပ်နိုင်သော အကျိုးဝင်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ဝန်လေးစေပါသည်။ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ ကောင်စစ်ဝန်ရုံးတွင် သက်ဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်များရှိသည့်တိုင်၊ ထိုရုံးများသည် ရုံးချိန်အတွင်းသာဖွင့်သည့်အပြင် အလုပ်ခွင် (သို့မဟုတ်)အိမ်နှင့် ဝေးကွာသည့်အခါ အလုပ်သမားများအတွက် ဆက်သွယ်ပြောဆိုရာတွင် အခက်အခဲ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံမှ မြန်မာနိုင်ငံရှိရုံးများသို့ ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်း အချိန် ခြားနားမှုကြောင့် အခက်အခဲရှိနိုင်ပါသည်။ ICT နည်းပညာကို အသုံးပြုသည့် တိုင်အောင်၊ မေးခွန်းများကိုဖြေကြားခြင်း (သို့မဟုတ်) အကူအညီပေးခြင်းတွင် လူပုဂ္ဂိုလ်အကူအညီ မပါဘဲ အသုံးပြုရန်မှာ အခက်အခဲရှိနိုင်ပါသည်။ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုများတွင် တွေ့ရှိရသည့်အတိုင်း၊ ဆိုက်ရောက် နိုင်ငံများတွင် အကျိုးဝင်မှုကို သက်တမ်းတိုးဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်း စိန်ခေါ်မှုများရှိနိုင်ပါသည်။ အဘယ် ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းသည် ယာယီအကျိုးခံစားခွင့်ကိုသာ ဦးတည်သွားနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။

အထူးအားသာချက်များနှင့် တီထွင်ကြံဆမှုများကို လေ့လာတွေ့ရှိရသည်။ နီပေါရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများကို ကူညီရန် ဒေသတွင်းရှေ့နေများနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သည့် နီပေါနိုင်ငံ၏ ကျင့်သုံးမှု၊ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ကနဦးနှစ်နှစ်သက်တမ်းစာချုပ်ပြည့်ပြီး နောက်ထပ် ၅ နှစ် သက်တမ်းတိုး အကျိုးခံစားခွင့်၊ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသာမက၊ နေအိမ်တွင်ကျန်ရစ်သည့် မှီခိုသူမိသားစုအတွက် အကျိုးရှိစေသည့် ကျယ်ပြန့်သည့် အစီအစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် အခြေခံအဆောက်အအုံများအပါအဝင် နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေး အစီအစဉ်တို့ဖြစ်သည်။ ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်

---

စတင် တည်ထောင်ရာတွင် ဤအချက်အားလုံးသည် အောင်မြင်နိုင်ချေ နည်းပါးနိုင်သော်လည်း၊  
အနာဂတ်ကာလ ရှေးဆက်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ကောင်းမွန်သည့် ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ချက်များပါဝင်သည့်  
လမ်းပြမြေပုံ တစ်ရပ်အဖြစ် အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသည်။

## ၆။ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

၁။ ရန်ပုံငွေ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ရန်ပုံငွေ စီမံခန့်ခွဲမှုတာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရသည့် အဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်သူများကို ဥပဒေဖြင့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းခြင်း၊ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ILO ၏ နိုင်ငံစုံမူဘောင်အရ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေ(MWF)ကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအား အထောက်အကူပြုရန် အသုံးပြုသင့်သည်။ ဥပမာ - မကျန်းမာခြင်း၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း၊ နေရပ်ပြန်ပို့ခြင်း၊ အလွဲသုံးစားပြုခြင်းနှင့် သေဆုံးခြင်းကိစ္စရပ်များတွင်ဖြစ်သည်။ ရန်ပုံငွေကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထည့်ဝင်သည့် ထည့်ဝင်ကြေးအများစုဖြင့် တည်ထောင်ထားခြင်း ဖြစ်ပါက၊ ရန်ပုံငွေကို အစိုးက ပိုင်ဆိုင်သည်ဟုဆိုခြင်းထက် ထည့်ဝင်ထားသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များက ပိုင်ဆိုင်သည်ဟု ရှုမြင်သင့်ပါသည် (Ruiz et al., 2008, p. 4)။ အစိုးရအနေဖြင့်လည်း ယင်းအသင်း အဖွဲ့၏ ဘုတ်အဖွဲ့တွင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသည့် နေရပ်ပြန်သူများအပါအဝင် လုံလောက်သည့် သုံးပွင့်ဆိုင် ကိုယ်စားပြုမှုများပါဝင်စေရန် သေချာဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ မူဝါဒ ဖော်ဆောင်ခြင်းနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းတွင် အဖွဲ့ဝင်များ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ပါဝင်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးနိုင်ရန် အတွက် ယန္တရားတစ်ခုလည်း ရှိသင့်ပါသည်။ အဓိက ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၏ ပုံမှန် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်းများအပါအဝင် သုံးပွင့်ဆိုင်အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ဖြင့် စီမံအုပ်ချုပ်မည့် ရန်ပုံငွေကို ခွင့်ပြုပေးခြင်းသည် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ကောင်းမွန်သည့် အလေ့အကျင့်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

၂။ ရရှိနိုင်သည့် ငွေကြေး အရင်းအမြစ်နှင့်အတူ၊ အစပိုင်းတွင် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ပြီး၊ တစ်ဖြည်းဖြည်းချင်း ချဲ့ထွင်ဆောင်ရွက်နိုင်သော ကမ်းလှမ်းပေးမည့် ဝန်ဆောင်မှုအမျိုးအစားကို ဦးစားပေးသည့် ရန်ပုံငွေ ဖြစ်ပေါ်ရေးအတွက် ရေရှည် တိုးတက်ရေး အစီအစဉ်တစ်ရပ် ရေးဆွဲခြင်း။ အဓိက ဝန်ဆောင်မှုများအနေဖြင့် ပြည်တွင်း လူမှုဖူလုံရေး အစီအစဉ်များက လုံလောက်သည့် လွှမ်းခြုံနိုင်မှု မပြုနိုင်သော အခြေအနေတွင် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများ၌ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကြိုတွေ့ရသည့် ဖြစ်နိုင်ချေအန္တရာယ်များကို ဖြေရှင်း ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများပါဝင်နိုင်ပြီး၊ ရွှေ့ပြောင်း မသွားလာမီနှင့် သွားလာပြီးဖြစ်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများနှင့် အိမ်တွင်ကျန်ရှိသည့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များအတွက် ဝန်ဆောင်မှုများကို နောက်ပိုင်းအဆင့် များတွင် ထည့်သွင်းနိုင်ပါသည်။

၃။ ရန်ပုံငွေနှင့် ၎င်း၏အကျိုးခံစားခွင့်များအကြောင်းကို အများပြည်သူပိုမိုသိရှိအောင် ပြုလုပ်ရန် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်နှင့် အလှမ်းဝေးဝေးရောက်ရှိနိုင်သော သတင်းအချက်အလက် ကမ်ပိန်းများကို ပြုလုပ်ခြင်း။ ဖေ့စ်ဘွတ် ကဲ့သို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ပုံမှန်အသုံးပြုသည့်အရာများမှတစ်ဆင့် သတင်းအချက်အလက်များကို အွန်လိုင်းတွင် လွယ်ကူစွာ ရယူဖတ်ရှုနိုင်ရန် သေချာဆောင်ရွက်ခြင်း။ ထို့အပြင် တရားမဝင်လုပ်ရပ်များကို ထုတ်ဖော်ပြောကြားသည့်မူဝါဒ အပါအဝင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုတိုက်ဖျက်ရေး ယန္တရား များအတွက်စနစ်များ ချမှတ်ခြင်းအပါအဝင် ရန်ပုံငွေနှင့်ပတ်သက်၍ အများပြည်သူ ယုံကြည်မှု တည်ဆောက် ရန် အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း။

၄။ သက်သာချောင်ချိရေးရန်ပုံငွေကို ကျယ်ပြန့်သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ် (သို့မဟုတ်) လူမှုဖူလုံရေး စနစ်တစ်ရပ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ဝန်ဆောင်မှုများ ကမ်းလှမ်းနိုင်ရန် ပြည်ပရှိ သံရုံးများနှင့် ကောင်စစ်ဝန်ရုံးများကို အသုံးပြုခြင်း။ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ အလုပ်သမားသံအရာရှိများ၊ အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် မိတ်ဖက်ပြုပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် အထောက်အကူပေးခြင်း။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ များ နှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအနေဖြင့် သေစာရင်းလက်မှတ်နှင့် လိုအပ်သည့် ဘာသာပြန်ခြင်းကိစ္စ ကဲ့သို့သော အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရရှိရန် လိုအပ်သည့် စာရွက်စာတမ်းများကို ရယူနိုင်ရန်အတွက် ကောင်စစ်ဝန်ပံ့ပိုးမှုကို ရယူနိုင်ရန် သေချာဆောင်ရွက်ခြင်း။

၅။ အကျိုးရှိထိရောက်ပြီး စရိတ်သက်သာသော ဝန်ဆောင်မှုများပေးနိုင်သည့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် မိတ်ဖက်ပြုဆောင်ရွက်မှုကို စဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်း။ အစိုးရအနေဖြင့် ကြီးကြပ်ရေးကို သေချာဆောင်ရွက်ပြီး၊ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုနိုင်သည်။

၆။ ဖြည့်ဆည်းပေးမည့် ဝန်ဆောင်မှုများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ၏ သက်သာချောင်ချိရေး လိုအပ်ချက် များနှင့်အညီ ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ခြင်းသေချာစေရန် အလုံးစုံ အရည်အသွေးအာမခံချက်ရှိသည့် ယန္တရားများကို ချမှတ်ဆောင်ရွက်ခြင်း။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် မျှော်မှန်းထားသည့်အတိုင်း အကျိုးခံစားခွင့်များ မရသည့် အခြေအနေတွင် အသုံးပြုနိုင်သည့် တိုင်ကြားမှုယန္တရား၊ ပုံမှန်စာရင်းစစ်ခြင်းအပြင် ရန်ပုံငွေ ထိရောက်မှုကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာရန် သုတေသနနှင့် လေ့လာမှုများပါဝင်ပါသည်။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် တိုးတက်မှုများကို အစပျိုးဖြစ်ပေါ်စေရန်၊ အဆိုပါ သတင်းအချက်အလက်များကို အများပြည်သူ သိရှိစေရန် ဖြန့်ဝေပေးခြင်း။

၇။ ရန်ပုံငွေအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ပါဝင်နိုင်စေရန်နှင့် အရင်းအမြစ် တိုးပွားစေရန် ရန်ပုံငွေသို့ မိမိဆန္ဒအလျောက်ထည့်ဝင်ခြင်းကို ကမ်းလှမ်းခြင်း။ မိမိဆန္ဒအလျောက် ထည့်ဝင်ကြေးများ ပေးသွင်းခြင်းကို အားပေးရန် ရန်ပုံငွေအကျိုးခံစားခွင့်များနှင့်ပတ်သက်၍ မိမိဆန္ဒအလျောက် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခွင့်ကို ကျယ်ပြန့်သည့် ပညာရေးနှင့် ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၈။ ရန်ပုံငွေအတွင်းပါဝင်ရန်၊ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းရန်နှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ တောင်းခံရန် လျှောက်ထားခြင်းအတွက် ရိုးရှင်းပြီး၊ ထိရောက်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ကမ်းလှမ်းခြင်း။ လုပ်ငန်းစဉ် အစ ပထမမှာပင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ မထွက်ခွာမီ၊ ၎င်းတို့ထံမှ လုံလောက်သော အချက်အလက်များ ကောက်ယူထားခြင်းနှင့်အကျိုးခံစားခွင့်ကို ကိုယ်စားရယူနိုင်ရန် တရားဝင်အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူအမည်စာရင်းသွင်းရန် (သို့မဟုတ်) မိသားစုဝင်ကိုခွင့်ပြုချက်ပေးရန် ခွင့်ပေးခြင်း။ အကယ်၍ တစ်စုံတစ်ဦး သေဆုံးကြောင်းကို သံရုံးက သတင်းရရှိသည့်အခါနှင့်၊ အကျိုးခံစားခွင့်အတွက် လျှောက်ထားခြင်းကို ကူညီပေးရန် အကျိုးခံစားခွင့် ရှိသူများနှင့် အစဦးဆက်သွယ်ရန် သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရဌာနကို တာဝန်ခွဲဝေသတ်မှတ်ပေးခြင်း။ လိမ်လည်မှုကို ကာကွယ်ရန်လိုအပ်သည့် သတ်မှတ်ချက်များကို ရိုးရှင်းအောင်

---

ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို လွယ်ကူစွာ ရယူနိုင်စေခြင်း သေချာစေရန် စာရွက်စာတမ်း လိုအပ်ချက်နှင့် သတ်မှတ်ချက်များကို ကန့်သတ် ပေးခြင်း။

၉။ စမတ်ဖုန်းအသုံးပြုခြင်း၊ ဘဏ်နှင့်တိုက်ရိုက်ငွေလွှဲခြင်းများအတွက် အပလီကေးရှင်း ရေးဆွဲ အသုံးပြုခြင်း အပါအဝင် အီလက်ထရောနစ်စနစ်ဝန်ဆောင်မှုများကို ကမ်းလှမ်းရန် သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ် ရေးနည်းပညာ (ICT) ကို အသုံးပြုခြင်း။

၁၀။ နေရပ်ပြန်လာသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအတွက် ဒေသတွင်း (သို့မဟုတ်) ပြည်တွင်းရှိ ခရိုင်၊ နယ်မြေဒေသအသီးအသီးအတွင်း ဝန်ဆောင်မှုများ ကမ်းလှမ်းဆောင်ရွက်ခြင်း။

# နောက်ဆက်တွဲ - ပြည်ပရှိ ဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမားများအတွက် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ကနဦးဆောင်ရွက်ချက်များ

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသည် ပြည်ပရှိ ဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမားများအတွက် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ကနဦးဆောင်ရွက်ချက်အမျိုးမျိုးရှိခဲ့ပြီး၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေး ရန်ပုံငွေက ဖြည့်ဆည်းပေးသည့်ဝန်ဆောင်မှုများကို ပိုမိုပြည့်စုံစေခဲ့သည်။ အဓိက ရှေ့ပြေးဆောင်ရွက်ချက် ၃ ရပ်ကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည်။

## ၁။ PhilHealth - အားလုံးအကျုံးဝင်သော ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု လွှမ်းခြုံမှု

၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင်၊ ပြည်ပအလုပ်သမားသက်သာချောင်ချိရေး စီမံအုပ်ချုပ်မှု (OWWA) သည် အမျိုးသားကျန်းမာရေးအာမခံအစီအစဉ် (ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် အားလုံးအကျုံးဝင်သောကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ဖြည့်ဆည်းပေးသည့်အစီအစဉ်)နှင့် ပေါင်းစပ်ခဲ့သောကြောင့်၊ ဖိလစ်ပိုင်အမျိုးသားကျန်းမာရေးအာမခံအစီအစဉ်တွင် ပြည်ပဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမား (OFW) များပါဝင်ခဲ့သည်။ လိုအပ်ချက်အနေဖြင့် OFW အားလုံးသည် နိုင်ငံမှ ထွက်ခွာခွင့် မရမီ၊ PhilHealth သို့ တစ်နှစ်စာ ထည့်ဝင်ကြေး ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၉၀၀ (အမေရိကန် ၁၉ ဒေါ်လာ) ပေးရမည် ဖြစ်သည်။ ကနဦးအနေဖြင့် ဤထည့်ဝင်ကြေးကို ဖိလစ်ပိုင်ပြည်ပအလုပ်အကိုင်စီမံအုပ်ချုပ်ရေး (POEA)မှတစ်ဆင့် ပေးခဲ့သည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်က OFW များအား နိုင်ငံမှထွက်ခွာခွင့်ပေးသော ပြည်ပအလုပ်အကိုင်သက်သေခံလက်မှတ်(OEC) မထုတ်ပေးမီ၊ ထည့်ဝင်ကြေးလက်ခံရရှိမှုကို သေချာစေသည်။ OFW များအတွက် ကျန်းမာရေးအာမခံသည် တစ်နှစ်စာ ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၂,၄၀၀ (အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၅၀) ဖြစ်ပြီး၊ ခြွင်းချက်အနေဖြင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံမှ ပြည်ပသို့ ပထမဆုံးအကြိမ် ထွက်ခွာသူများမှအပ မဖြစ်မနေထည့်ဝင်ရခြင်းမဟုတ်ပါ။

OFW များအနေဖြင့် PhilHealth သို့ တိုက်ရိုက်ပေးချေရန် လိုအပ်လာသည့်အပြင်၊ OEC မဖြစ်မနေ ထုတ်ပေးရန် မလိုအပ်တော့သောကြောင့်၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ဤစနစ်ကို ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ အနှစ်ချုပ်အားဖြင့်၊ ဥပဒေပါ ရည်မှန်းချက်အတိုင်း PhilHealth သည် မိမိဆန္ဒအလျောက်ပါဝင်နိုင်သည့် အစီအစဉ်ဖြစ်လာခဲ့ပြီး၊ မဖြစ်မနေ ထည့်ဝင်ရသည့် အစီအစဉ်မဟုတ်တော့ပါ။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင်၊ အားလုံးအကျုံးဝင်သော ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဥပဒေကြမ်းကို လက်မှတ်ရေးထိုးအတည်ပြုခဲ့ပြီး၊ ဥပဒေအဖြစ် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ ဤဥပဒေအရ၊ OFW အားလုံးသည် အမျိုးသားကျန်းမာရေးအစီအစဉ်အောက်တွင် "တိုက်ရိုက်" ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းသူများ ဖြစ်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ယခင်အချိန် OFW များသည် PhilHealth အစီအစဉ်တွင် "အထူးအမျိုးအစားအောက်တွင်" ပါဝင်စဉ်က တစ်နှစ်စာအတွက် ပုံသေနှုန်း ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၂,၄၀၀ (အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၅၀) ပေးရမည့်အစား PhilHealth သို့ လစဉ် လစာငွေ၏ ၃ ရာခိုင်နှုန်းကို ပေးရသည်။ ပါရှန်ပင်လယ်ကွေ့ နိုင်ငံအများစု (UAE နိုင်ငံအားလုံး မဟုတ်ဘဲ၊ အဘူဒါဘီနှင့် ဒူဘိုင်းမှလွဲ၍) သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု မပေးထားပါ။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားအားလုံးအနေဖြင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအကျုံးဝင်ခံစားခွင့်ရှိသော အားလုံးအကျုံးဝင် သည့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုစနစ်အောက်တွင်၊ PhilHealth ၌ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းသူ အမျိုးအစား နှစ်ရပ်ရှိပါသည် - တိုက်ရိုက်ပေးသွင်းသူနှင့် သွယ်ဝိုက်ပေးသွင်းသူ ဟူ၍ဖြစ်သည်။ တိုက်ရိုက်ပေးသွင်းသူများတွင် OFW များပါဝင်သည်။ တိုက်ရိုက်ပေးသွင်းသူအားလုံးအတွက် ငွေပေးသွင်းသည့်အစီအစဉ်ကို သတ်မှတ် ပေးသည်။ ၂၀၁၉ တွင်၊ ထည့်ဝင်ကြေးနှုန်းထားကို အခြေခံလစာ၏ ၂.၅ ရာခိုင်နှုန်း စတင်ကောက်ခံခဲ့ပြီး၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် ၃ ရာခိုင်နှုန်းနှင့်၊ ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ၃.၅ ရာခိုင်နှုန်းသို့ အသီးသီး တိုးမြှင့်ကောက်ခံခဲ့သည်။ PhilHealth အောက်တွင် OFW များအပါအဝင် တိုက်ရိုက်ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းသူများ၏ မှီခိုသူများလည်း အကျုံးဝင် သည်။ မှီခိုသူများအနေဖြင့် အသက် ၂၁ နှစ်အောက်ရှိသူများ၊ အလုပ်အကိုင်မရှိသော ဇနီး/ခင်ပွန်းနှင့်၊ အသက် ၆၀ အထက် မိဘများပါဝင်သည်။ သို့သော်လည်း၊ မှီခိုသူအနေဖြင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ရယူပြီး၊ အဖွဲ့ဝင်က ၎င်း၏ မဖြစ်မနေပေးသွင်းရမည့် ထည့်ဝင်ကြေးကို မပေးသွင်းပါက၊ ကြွေးကျန်နှင့် ပြစ်ဒဏ် ကျခံ ရမည်ဖြစ်သည်။ ပြည်ပအလုပ်သမားများအတွက် POEA က သတ်မှတ်ထားသည့် အနည်းဆုံး လုပ်ခလစာမှာ တစ်လ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄၀၀ (ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၂၀,၈၀၀ ခန့်) ဖြစ်သောကြောင့်၊ အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ ရှာဖွေသူများအနေဖြင့် PhilHealth သို့ တစ်နှစ်စာ ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၇,၄၈၈ (အမေရိကန် ၁၅၅ ဒေါ်လာ) ပေးရမည် ဖြစ်သည်။ အေဂျင်စီဌာနသည် ကနဦးပေးချေမှုအဖြစ် ပီဆို ၂,၄၀၀ (အမေရိကန် ၅၀ ဒေါ်လာ) ခွင့်ပြုပေးပြီး၊ ၃ လတစ်ကြိမ် အရစ်ကျပေးချေမှုကို ခွင့်ပြုပေးထားသည်။ ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ထည့်ဝင်ကြေးနှုန်းထားများကို အမြင့် ဆုံးလစာနှုန်း ပီဆို ၇၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁,၄၅၀) နှင့်အထက် ပမာဏပေါ်အခြေခံ၍ တွက်ချက်မည် ဖြစ်ပြီး၊ ၂၀၂၄/၂၅ တွင် အမြင့်ဆုံးလစာနှုန်း ပီဆို ၁၀၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂,၀၈၀) ပေါ်အခြေခံ၍ တွက် ချက်မည်ဖြစ်သည်။

Year	Monthly Basic Salary	Premium Rate	Monthly Premium
<b>2019</b>	P10,000.00	<b>2.75%</b>	P275.00
	P10,000.01 to P49,999.99		P275.00 to P1,375.00
	P50,000.00		P1,375.00
<b>2020</b>	P10,000.00	<b>3.00%</b>	P300.00
	P10,000.01 to P59,999.99		P300.00 to P1,800.00
	P60,000.00		P1,800.00
<b>2021</b>	P10,000.00	<b>3.50%</b>	P350.00
	P10,000.01 to P69,999.99		P350.00 to P2,450.00
	P70,000.00		P2,450.00
<b>2022</b>	P10,000.00	<b>4.00%</b>	P400.00
	P10,000.01 to P79,999.99		P400.00 to P3,200.00
	P80,000.00		P3,200.00
<b>2023</b>	P10,000.00	<b>4.50%</b>	P450.00
	P10,000.01 to P89,999.99		P450.00 to P4,050.00
	P90,000.00		P4,050.00
<b>2024 to 2025</b>	P10,000.00	<b>5.00%</b>	P500.00
	P10,000.01 to P99,999.99		P500.00 to P5,000.00
	P100,000.00		P5,000.00

Per PhilHealth Circular No. 2019-0009

၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ ဧပြီလတွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော PhilHealth ၂၀၂၀-၀၀၁၄ ကြေငြာစာအရ အားလုံးအကျုံးဝင်သော ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ဥပဒေကို အကောင်အထည်ဖော်ထားပြီး၊ OFW အားလုံးအနေဖြင့် ဝင်ငွေ အထောက်အထားကို တင်ပြရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အာမခံကြေးများကို ဝင်ငွေအထောက်အထားပေါ်အခြေခံ၍ တွက်ချက်မည်ဖြစ်သည်။ ပြည်ပငွေကြေးဖြင့် ရရှိလာသည့် လစာများကို ပထမဦးစွာ အမေရိကန်ဒေါ်လာသို့ ပြောင်းလဲပြီး၊ ထိုမှတစ်ဆင့် ပီဆိုသို့ ထပ်မံပြောင်းလဲကာ၊ ထည့်ဝင်ကြေးအတွက် အခြေခံပမာဏကို သတ်မှတ် ပေးမည်ဖြစ်သည်။ (ပင်လယ်ပြင်တွင်လုပ်ကိုင်သည့် OFW များကို လစဉ်ကောက်ခံမည်ဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ အေဂျင်စီများက ၎င်းတို့၏လစာမှ လစဉ် အလိုအလျောက် နှုတ်ယူသွားမည်ဖြစ်သည်။) (PhilHealth Circular 2020-0014, Sec.V.D. )

၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် ကိုဗစ်နိုင်တင်းကမ္ဘာ့ကပ်ရောဂါဖြစ်ပွားခြင်းကြောင့် ဥပဒေအတွင်း ပြောင်းလဲမှုများ၏ သက်ရောက်မှုကို နားမလည်သော၊ ရုတ်တရက်မည်သို့လုပ်ရမည်ကို မသိသော OFW များသည် ပြောင်းလဲမှု များအတွက် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခဲ့ကြသည်။ ရလဒ်အားဖြင့် အားလုံးအကျုံးဝင်သည့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ဥပဒေကို ဥပဒေပြုလွှတ်တော်က ပြင်ဆင်သည့်အချိန်မရောက်မချင်း OFW များအတွက် PhilHealth တွင် မိမိဆန္ဒအလျောက်ထည့်ဝင်နိုင်ကြောင်းကို ဖိလစ်ပိုင်သမ္မတက ကြေငြာခဲ့သည်။ ဤပြောင်းလဲမှုများကြောင့် PhilHealth သို့ ထည့်ဝင်ကြေးများသည် တစ်စတစ်စ လျော့ပါးခဲ့သည်။

တိုက်ရိုက်ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းသူများအနေဖြင့် PhilHealth အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ထားခြင်းကြောင့် OFW နှင့် ၎င်းတို့၏ အနီးကပ်မိသားစုဝင်များသည် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် ဆေးရုံနှင့် ဆရာဝန်ကုန်ကျစရိတ်များအား ခုနှိမ်ခံစားခွင့် ရှိသည်။ ဥပမာ၊ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် ဆေးကုသကုန်ကျစရိတ် ပီဆို ၃၄,၀၀၀ (အမေရိကန် ၇၀၇၅ ဒေါ်လာ) ကုန်ကျပြီးသော အဆင့် ၃ ရှိသည့် ရင်သားကင်ဆာရှိသော လူနာအနေဖြင့် ပီဆို ၁၄,၀၀၀ (အမေရိကန် ၂၉၀ ဒေါ်လာ) ထက်မပိုသော ငွေကိုသာ ပေးရန်လိုသည်။ OFW သည် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် နိုင်ငံသားနှင့်တန်းတူ တူညီသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရရှိနိုင်ပြီး၊ ပြည်ပတွင် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုကုန်ကျစရိတ် အထောက် အကူပြုရန် ပီဆိုငွေဖြင့် တူညီသည့် လျော်ကြေးကို တောင်းခံနိုင်သည်။ PhilHealth မှ လျော်ကြေးတောင်းခံ နိုင်ရန်အတွက် ထည့်ဝင်ကြေး ၆ လ ပေးသွင်းထားရန်လိုအပ်ပြီး၊ လိုအပ်သည့် စာရွက်စာတမ်းများကို တင်သွင်း ထားရမည် ဖြစ်သည်။ ပြည်ပတွင် ကလေးမွေးသော အမျိုးသမီး OFW အနေဖြင့် ခွဲမွေးခြင်းအတွက် ပီဆို ၁၉,၀၀၀ (အမေရိကန် ၃၉၅ ဒေါ်လာ) ကို ရရှိနိုင်ပြီး၊ ရိုးရိုးမွေးဖွားခြင်းအတွက် ပီဆို ၈,၅၀၀ (အမေရိကန် ၁၇၅ ဒေါ်လာ) ကို ရရှိနိုင်သည် (Interview, Ms. Yap (fn 12))။

OFW များသည် လိုအပ်သည့်စာရွက်စာတမ်းများကို PhilHealth မက်ဆင်ဂျာကဖြစ်စေ၊ PhilHealth (သို့မဟုတ်) ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံတွင်းရှိ ၎င်းတို့ နေထိုင်ရာ ဒေသတွင်းရုံးများသို့ စာထည့်၍ဖြစ်စေ ပေးပို့နိုင်သည်။ PhilHealth သည် လျော်ကြေးငွေကို ချက်လက်မှတ် ပုံစံဖြင့် ပေးမည်ဖြစ်ပြီး၊ ချက်လက်မှတ်ကို လက်ခံရယူရန် OFW က မိသားစုဝင်တစ်ဦးဦးကို သတ်မှတ်နိုင်သည်။ မှတ်ပုံတင်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း၊ OFW သည် ၎င်းတို့၏ မှီခိုသူ များကို သတ်မှတ်စာရင်းသွင်းနိုင်ပြီး၊ ၎င်းတို့အနေဖြင့် လျော်ကြေး/ပေးချေမှု ထုတ်ယူသည့်အခါ (သံသယ မရှိပါက) ဆွေမျိုးတော်စပ်ကြောင်း သက်သေအထောက်အထားဖော်ပြရန်မလိုဘဲ မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း သက်သေခံအထောက်အထားသာ ဖော်ပြရန်လိုသည်။



PhilHealth ကို ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် တည်ထောင်ခဲ့ခြင်းကြောင့်၊ အကျိုးဝင် နှုန်းထားများသည် အချို့သော မကျန်းမာမှုနှင့် သက်ဆိုင်ရာ ကုသမှု အမျိုးအစား အနည်းငယ်အတွက်သာ တိုးမြှင့်ထားသည်။ ဥပမာ - ကျောက်ကပ်ဆေးခြင်းသည် သတ်မှတ်ထားသည့် ကုသမှုအမျိုးအစားအနည်းငယ်အတွင်းပါဝင်ပြီး၊ အကျိုးဝင်မှု ၉၀ ယူနစ်မှ ၁၂၀ သို့မြင့်တက်ခဲ့ပြီး၊ အကြိမ်ကြိမ် ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ ကော်မတီသည် စနစ်ကို အခါအားလျော်စွာ သုံးသပ်စစ်ဆေးပြီး၊ လိုအပ်သည့် လမ်းညွှန်ချက်များကို ထုတ်ပြန်သည်။ ကျန်းမာရေး ငွေကြေးဆိုင်ရာမူဝါဒများနှင့်ပတ်သက်၍ လမ်းညွှန်ချက်များပြင်ဆင်ရာတွင် ကော်မတီသည် အထူးဆေးကုသမှုဆိုင်ရာ အသင်းအဖွဲ့များ ထံမှ အကြံဉာဏ်များရယူခြင်းနှင့်၊ အခြားဆွေးနွေးပွဲများတွင် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အဓိက အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း ပါဝင်ဆွေးနွေးစေသည်။ OFW များနှင့်ပတ်သက်၍ မူဝါဒများ မူကြမ်းရေးဆွဲ ရာတွင်၊ ဥပဒေပြုလွှတ်တော်သည် သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ နှစ်ခု (သို့မဟုတ်) သုံးခုမှ OFW ကိုယ်စား လှယ်များနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးသည်။ PhilHealth သည် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများအတွက်လည်း ဖိတ်ခေါ်ထားပြီး၊ အခြားအခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်၍ ဝန်ဆောင်မှုအဖွဲ့အစည်းများကို ပါဝင်ဆွေးနွေးစေသည်။

PhilHealth အတွက် ပြည်ပ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားများအစီအစဉ် အကြီးတန်းမန်နေဂျာက အမျိုးသားကျန်းမာရေး အာမခံအစီအစဉ်၏ အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့်ပတ်သက်၍ OFW များအား ပညာပေးရန် ပြည်သူ့လူထုအား သတင်း အချက်အလက်ပေး ကမ်းပိုင်းများ စတင်မိတ်ဆက်ရန်လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြသည်။ ကိုဗစ်နိုင်ငံတင်း ဖြစ်ပွားခြင်းကြောင့်၊ သူမ၏ ရုံးခန်းသည် အွန်လိုင်း (ဇွန်းမ်) ဖြင့် အစည်းအဝေးပြုလုပ်ခဲ့ပြီး၊ OFW များစွာနှင့်ဆက်သွယ်နိုင်ခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ရပ်ရွာလူထုခေါင်းဆောင်များနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရန် ကြိုးစားခဲ့ပြီး၊ OFW များအား အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ဆက်လက်ရှိစေရန် အသိပညာပေးရန်နှင့် တိုက်တွန်းအားပေးရန် ရေဒီယိုမှ တစ်ဆင့် ပြောကြားခြင်းဖြင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအတွက် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ရရှိရေး သေချာစေရန် လိုအပ်ကြောင်းကို အလေးထားပြောကြားနိုင်ခဲ့သည်။

စာရေးသားနေချိန် (နိုဝင်ဘာလ ၂၀၂၀ ခုနှစ်) တွင် လက်ရှိ ခန့်မှန်းချေ OFW ၄.၂ သန်းမှ OFW ၁၈၀,၀၀၀ ခန့်သာ PhilHealth သို့ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းရသေးသည်။ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းသူများသည် အဓိကအား ဖြင့် ယခင်က PhilHealth ဝန်ဆောင်မှု ရယူခဲ့သူများ (သို့မဟုတ်) ဆေးရုံတက်ရောက်ကုသမှု အကျိုးခံစားခွင့် ရရှိခဲ့သည့် မှီခိုသူရှိသူများဖြစ်သည်။ OFW များက အများဆုံး အကြံပြုသည်မှာ နှစ်စဉ် ပုံသေနှုန်း ပြန်ထားပေးရန်ဖြစ်သည်။ မှီခိုသူမရှိသည့် OFW များအတွင်း ထည့်ဝင်ကြေးပေးခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အတိုက်အခံများရှိပြီး၊ ရှောင်ဖယ်နေခြင်းသည် အားလုံးအကျိုးဝင်သည့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု အခြေခံများနှင့် ဆန့်ကျင်ရာ ရောက်ပါသည်။

အသက် ၆၀ ရောက်ရှိပြီဖြစ်သော (သို့မဟုတ်) အသက် ၆၀ ကျော်ပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်နေဆဲဖြစ်သော အနည်းဆုံး ထည့်ဝင်ကြေး လပေါင်း ၁၂၀ ပေးသွင်းခဲ့သူများအတွက် PhilHealth က "တစ်သက်တာ အဖွဲ့ဝင်" ဖြစ်ခွင့်ကိုလည်း ကမ်းလှမ်းထားပါသည်။ အငြိမ်းစားယူသည့်အခါ တစ်သက်တာအဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် ထည့်ဝင်ကြေး ထပ်မံပေးသွင်းရန် မလိုတော့သော်လည်း၊ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းဆဲဖြစ်သော အဖွဲ့ဝင်များတန်းတူ အကျိုး ခံစားခွင့်များကို ရရှိပါသည်။

---

OFW များသည် PhilHealth သို့ အဖွဲ့ဝင်ကြေးပေးသွင်းရာတွင် တရားဝင် ငွေကြေးကောက်ခံသည့် အေးဂျင့်များ မှတစ်ဆင့် ပေးသွင်းရမည်ဖြစ်သည်။ ပြည်ပတွင် တရားဝင် ငွေကြေးကောက်ခံသည့် အေးဂျင့်များသည် ဒေသတွင်း လွှဲပြောင်းငွေဝန်ဆောင်မှု ကုမ္ပဏီများနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ကြပြီး၊ အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသ တွင် လုပ်ငန်းအများစု ရှိကြသည်။ OFW များသည် လူမှုဖူလုံရေးစနစ်တွင် အစိတ်အပိုင်းအဖြစ်ပါဝင်ရန် ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းရန်လိုအပ်သလို၊ PhilHealth အတွက်လည်း သီးသန့် ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းရမည် ဖြစ်သည်။

PhilHealth သည် ပြည်ပအလုပ်သမားများ၏ပေးချေမှုအတွက် အီလက်ထရောနစ်ပုံစံ တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ခြင်းမှ အကျိုးကျေးဇူးရရှိနိုင်သော်လည်း၊ နည်းပညာအသစ်ကို အသုံးပြုရာတွင် အချိန်ယူခဲ့ရပြီး၊ ခွင့်ပြုချက်အတွက် ဗျူရိုကရေစီဆန်သော အခက်အခဲများနှင့် ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်။ ပြည်ပရှိ ရုံးများတွင် ကိုယ်စားလှယ်များ ထားရှိရန် ဆန္ဒရှိခဲ့ပြီး၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို ကူညီရန် ဟောင်ကောင်သို့ ကိုယ်စားလှယ်များစေလွှတ်ရန် ကြိုးပမ်းခဲ့သော်လည်း၊ နိုင်ငံခြားရေးရာဌာန၏ ခွင့်ပြုချက်မှာ အချိန်ဆိုင်းခဲ့သည်။ PhilHealth အတွက် ပြည်ပ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားများအစီအစဉ်ဆိုင်ရာ အကြီးတန်းမန်နေဂျာက ယုံကြည်ထားသည်မှာ- OFW များအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများနှင့် လူကိုယ်တိုင် ဆက်သွယ်ပြောဆိုနိုင်ပြီး၊ ငွေပေးချေမှုများကို မြို့တွင်းသို့သွားစရာမလိုဘဲ စမတ်ဖုန်း အပလီကေးရှင်းမှတစ်ဆင့် ငွေပို့ခြင်း၊ ငွေလက်ခံခြင်း ပြုလုပ်နိုင်သည့်အပြင်၊ အကြွေးဝယ်ကတ် ဖြင့်ပါပေးချေနိုင်မည်ဆိုပါက၊ ထည့်ဝင်ကြေးနှုန်းထားများ ပို၍တိုးတက်များပြားလာမည်ဟုယုံကြည်ထားသည်။

## ၂။ လူမှုဖူလုံရေးစနစ်မှ ထိခိုက်ဒဏ်ရာနှင့် မကျန်းမာမှုအတွက် အလုပ်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လျော်ကြေး၊

အလုပ်သမားများ နစ်နာမှုလျော်ကြေးအစီအစဉ် (ECP) သည် အခြားနိုင်ငံများတွင်ရှိသော အလုပ်သမားလျော်ကြေးအစီအစဉ်နှင့် အလားတူဖြစ်ပြီး၊ လူမှုဖူလုံရေးစနစ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သော အလုပ်သမားလျော်ကြေး ဆိုင်ရာကော်မရှင် (ECC) က စီမံအုပ်ချုပ်သည်။ အခြေခံအားဖြင့် OFW များကို လွှဲပြောင်းခြင်းမပြုသော်လည်း OFW များအတွက် လူမှုဖူလုံရေးစနစ်တွင်ပါဝင်ခြင်းကို မဖြစ်မနေပြုလုပ်သည့်အခါတွင် SSS ဖွဲ့စည်းပုံ အောက်တွင် တည်ရှိလာသောကြောင့် ECP သည် OFW များအတွက် အကျိုးဝင်မှုကို တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ SSS ထည့်ဝင်ကြေး တစ်လ ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၃၀ (အမေရိကန် ၀.၆၀ ဒေါ်လာ) ခန့်သည် ECP အတွင်း ရန်ပုံငွေအဖြစ် ဝင်ရောက်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆဖြစ်မှုကြောင့် မသန်စွမ်း (သို့မဟုတ်) သေဆုံး (သို့မဟုတ်) ECC က ထုတ်ပြန်ထားသော လုပ်ငန်းခွင်ရောဂါစာရင်းတွင် ဖော်ပြထားသည့် မကျန်းမာမှု ဖြစ်ပွား သည့် အလုပ်သမားများအတွက် ECP က အကျိုးခံစားခွင့်များပေးထားသည်။ အခြားမကျန်းမာမှုများနှင့် ပတ်သက်၍၊ အကျိုးခံစားခွင့်တောင်းခံသူသည် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကြောင့် ရောဂါရရှိနိုင်သည့် အန္တရာယ်များရှိကြောင်းကို သက်သေအထောက်အထားပြရမည်ဖြစ်သည်။ ECC ကဖော်ပြထားသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များတွင် အောက်ပါအချက်များပါဝင်သည် -

- ဝင်ငွေဆုံးရှုံးမှု အကျိုးခံစားခွင့်၊
- ဆေးကုသဝန်ဆောင်မှု၊ အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းများနှင့် အထောက်အပံ့များ၊
- ပြုစုစောင့်ရှောက်သူ ထောက်ပံ့စရိတ်၊
- ပြန်လည်ထူထောင်ခြင်း ဝန်ဆောင်မှု၊
- သေဆုံးမှု အကျိုးခံစားခွင့်၊
- နာရေးအကျိုးခံစားခွင့်၊
- အလုပ်သမားများ နစ်နာမှုလျော်ကြေးကော်မရှင်၏ အလျင်အမြန်တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သည့်အဖွဲ့အစီအစဉ်သည် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ အရေးပေါ်အခြေအနေ ထိခိုက်ခံစားရသော အလုပ်သမားများ (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆဖြစ်မှု (သို့မဟုတ်) ရုတ်တရက်ဖြစ်ပေါ်သော လုပ်ငန်းခွင်ရောဂါ (သို့မဟုတ်) သေဆုံးမှုများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရသည့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအတွက် လူမှုစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြံပေးလမ်းညွှန်မှု၊ SSS သို့ EC လျော်ကြေးတောင်းခံတင်ပြရာတွင် အထောက်အကူပေးခြင်းပုံစံများဖြင့် ချက်ချင်း အကူအညီပေးသောအစီအစဉ်ဖြစ်သည်။
- အလုပ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မကျန်းမာခြင်း (သို့မဟုတ်) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်းကြောင့် အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးသွားသော လုပ်ငန်းခွင်တွင် မသန်စွမ်းဖြစ်သွားသောအလုပ်သမား (ODW) များအတွက် KaGabay အစီအစဉ်သည် အောက်ပါတို့ကို ဖြည့်ဆည်းပေးသည် -
  - ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာပြန်လည်ထူထောင်ရေး - ODW များအတွက် ဆေးကုသမှုဆိုင်ရာ အထောက်အကူပစ္စည်းများ အပါအဝင် ရုပ်ပိုင်း (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ

ရောဂါကုထုံး ဝန်ဆောင်မှုများ၊

- ODW များအနေဖြင့် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်နိုင်ရည်ရှိသလောက်၊ ကျွမ်းကျင်မှု အသစ်များကို ဆည်းပူးရယူနိုင်ရန်အလို့ငှာ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားခြင်းအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း၊
- ODW များအနေဖြင့် အိမ်တွင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို တည်ထောင်ရန် စွန့်ခွဲပြီးတီထွင်စီးပွားရေး သင်တန်းများမှတစ်ဆင့် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုထားသည့် သင်တန်းကျောင်းများ၊

ECP မှ ရရှိသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များသည် OWWA ကဖြည့်ဆည်းပေးသည့် အထောက်အပံ့များနှင့်မဆိုဘဲ သီးသန့်ဖြစ်သည်။ သို့သော် PhilHealth က ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း မရှိသည့်အခြေအနေမှသာ အကျိုးဝင်ခံစားနိုင် သည်။ လျော်ကြေးတောင်းဆိုမှုများကို SSB ရုံးခွဲသို့ သတ်မှတ်ထားသည့် မတော်တဆဖြစ်ပွားသည့် အချိန်မှ သုံးနှစ်တာ ကာလ အတွင်း တောင်းဆိုမှုပြုရမည်။

စာရေးသားနေချိန်တွင် OFW များအတွက် ECP အကျိုးခံစားခွင့်များသည် အကျိုးသက်ရောက်မှုမရှိသေးဘဲ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းကိစ္စရပ်များကိုလည်း ပြည့်စုံစွာ သိရခြင်း မရှိသေးပါ။

ယခင်က OFW များသည် SSS တွင် မိမိဆန္ဒအလျောက်ပါဝင်နိုင်ကြသည်။ လူမှုဖူလုံရေးအတွက် ပေါင်းစည်း ပါဝင်မှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် OFW များအတွက် ရိုးရှင်းလွယ်ကူခဲ့သည်။ သီးသန့် လျှောက်လွှာကို ဖြည့်စွက်ပြီး ဖော်ပြပါ စာရွက်စာတမ်းမိတ္တူများနှင့် ပူးတွဲတင်ပြရသည် - မွေးစာရင်း၊ ဆေးကြောခြင်း (ဘာသာရေး)သက်သေခံလက်မှတ်၊ ယာဉ်မောင်းလိုင်စင်၊ သက်တမ်းမကုန်သေးသော နိုင်ငံကူးလက်မှတ်၊ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးကော်မရှင်(PCR)ကတ်ပြား (သို့မဟုတ်) သင်္ဘောသားမှတ်ပုံတင်ကတ်တို့ဖြစ် သည်။ ဤစာရွက်စာတမ်းများ မရှိပါက၊ အခြားသတ်မှတ်ထားသည့် စာရွက်စာတမ်း ၂၅ မျိုးကျော်စာရင်းမှ နှစ်မျိုးကို တင်ပြနိုင်ပါသည်။ နောက်ဆုံးအချက်အားဖြင့်၊ ဖိလစ်ပိုင် လူမှုဖူလုံရေးစနစ်အောက်တွင် ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံသားများအား အကြံပြုလမ်းညွှန်ချက်များ တိုက်ရိုက်ပေးနိုင်သည့် ပြည်ပရုံးများစွာရှိသည်။ (ISSA, 2014, pp. 34-35).

၂၀၁၈ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာ ၂၈ ရက်တွင် ဥပဒေပြုလွှတ်တော်က အတည်ပြုပြီး၊ ၂၀၁၉ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၇ ရက် နေ့တွင် သမ္မတ ဒူတာတေးက လက်မှတ်ရေးထိုးထုတ်ပြန်သော ၂၀၁၈ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေးအက်ဥပဒေဟု ခေါ် တွင်သော ပြည်သူ့သမ္မတအက်ဥပဒေ - ၁၁၉၉ အရ OFW များအတွက် လူမှုဖူလုံရေးစနစ်တွင် မဖြစ်မနေ ပါဝင်ရမည်ဖြစ်သည်။ လက်ရှိတွင် ကုန်းမြေအခြေစိုက် လုပ်ကိုင်သော OFW များသည် ကိုယ်တိုင်လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်သူဟု အခြေအနေဖော်ပြပြီး၊ အလုပ်သမားပေးရမည့်နှုန်းနှင့် အလုပ်ရှင်ပေးရမည့်နှုန်းနှစ်မျိုးစလုံးကို ပေးသွင်းနေခဲ့ရသည်။ နိုင်ငံခြားရေးရာဌာန (DFA) နှင့် အလုပ်သမားနှင့်အလုပ်အကိုင်ရေးရာဌာန (DOLE) တို့ သည် ဥပဒေက လုပ်ပိုင်ခွင့်အပ်နှင်းထားသည်နှင့်အညီ OFW များ၏ သက်ဆိုင်ရာ အိမ်ရှင်နိုင်ငံများနှင့် နှစ်နိုင်ငံ အလုပ်သမားရေးရာ သဘောတူစာချုပ်များချုပ်ဆိုပြီး၊ ကုန်းမြေအခြေစိုက်လုပ်ကိုင်သူ OFW များ၏ အလုပ်ရှင် များက လိုအပ်သည့် SSS ထည့်ဝင်ကြေးပေးရန် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။

၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၂၇ ရက်တွင်၊ ပြည်ပဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမား (OFW) များက လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေး ပေးသွင်းရခြင်းအား ပယ်ဖျက်ပေးရန် တရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့

---

အသနားခံစာတင်သွင်းခဲ့သည်။ ဤဆောင်ရွက် ချက်သည် PhilHealth စနစ်ကဲ့သို့ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်သက်သေခံလက်မှတ် (OEC) ထုတ်မပေးမီ၊ SSS ထည့်ဝင်ကြေး ပေးသွင်းရသည့် သတ်မှတ်ချက်ကို ပယ်ဖျက်ခြင်းသို့ ဦးတည်စေခဲ့သည်။ အကျိုးဆက်အားဖြင့် ကုန်းမြေအခြေစိုက် OFW အလုပ်သမား ၄ သန်းခန့်တွင် SSS ၌ ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ၁.၁၉ သန်းခန့်သာ ပါဝင် ကြတော့သောကြောင့် ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းသာ ကျန်ရှိတော့သည်။

## ၃။ Pag-IBIG ရန်ပုံငွေ - မဖြစ်မနေ စုငွေအစီအစဉ်နှင့် အိမ်ရာချေးငွေ

Pag-IBIG (အရှည်ကောက်အားဖြင့် Pagtutulungan sa Kinabukasan: Ikaw, Bangko, Industriya at Gobyerno) ရန်ပုံငွေ၊ မူရင်း အင်္ဂလိပ်အခေါ်အားဖြင့် - အိမ်ရာဖွံ့ဖြိုးရေးအကျိုးတူရန်ပုံငွေကို ဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမားများ အတွက် အမျိုးသားစုငွေနှင့် ငွေကြေးတတ်နိုင်သော နေရာထိုင်ခင်း ငွေကြေးအထောက်အပံ့အစီအစဉ်တစ်ရပ် အဖြစ် တည်ထောင်ခဲ့သည်။ ကနဦး၌ အစိုးရက စီမံအုပ်ချုပ်သော်လည်း၊ Pag-IBIG သည် ယခုအခါ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦး၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦးနှင့်၊ အစိုးရကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးပါဝင်သော သုံးပွင့် ဆိုင် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့က စီမံအုပ်ချုပ်သည့် ပုဂ္ဂလိကရန်ပုံငွေ တစ်ရပ်ဖြစ်နေပြီဖြစ်သည်။ ၎င်းကို စင်္ကာပူနှင့် မလေးရှား၏ နောင်ရေးဗဟိုရန်ပုံငွေ (Central Provident Funds) အပေါ်တွင် နမူနာယူ၍ တည်ထောင် ထားခြင်းဖြစ်သည်။

၂၀၁၀ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁ ရက်နေ့တွင် စတင်အကျိုးသက်ရောက်သော ပြည်သူ့သမ္မတအက်ဥပဒေ အမှတ် ၉၆၇၉ အရ ပြည်ပဖိလစ်ပိုင်အလုပ်သမားများ (OFW) အပြင် ပုဂ္ဂလိကနှင့် အစိုးရဝန်ထမ်းအားလုံးအတွက် ရန်ပုံငွေတွင် မဖြစ်မနေ ပါဝင်ရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။

Pag-IBIG အဖွဲ့ဝင်သည် အောက်ပါအကျိုးခံစားခွင့်များကို ခံစားခွင့်ရှိသည်။

### စုငွေ

OFW အဖွဲ့ဝင်ပေးသွင်းသည့် ထည့်ဝင်ကြေးများကို ၎င်း၏ စုစုပေါင်း စုငွေတန်ဖိုး (TAV) (သို့မဟုတ်) စုငွေ စာရင်းသို့ ထည့်သွင်းပေးပြီး၊ အမျိုးသားအစိုးရက အပြည့်အဝ တာဝန်ယူ အာမခံပေးသည်။

အဖွဲ့ဝင်များ၏ စုငွေများသည် နှစ်စဉ်အမြတ်ဝေစု ရရှိပြီး အခွန်ကင်းလွတ်ခွင့်ရှိသည်။ အမြတ်ဝေစုနှုန်းသည် နှစ်ကုန်တွင် ရန်ပုံငွေ၏ အသားတင် အမြတ်ပေါ်မူတည်၍ ကွာခြားသည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ်အတွက်၊ Pag-IBIG က စုစုပေါင်း အမြတ်ဝေစု ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၈.၅ ဘီလီယံ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၇၆.၅ သန်း) ရရှိကြောင်း ကြေငြာပြီး၊ အဖွဲ့ဝင်များအား ၎င်းတို့စုငွေအပေါ်အမြတ်ဝေစု ၅ ရာခိုင်နှုန်းကို ပေးခဲ့သည်။

Pag-IBIG စုငွေသည် လွှဲပြောင်းခံစားနိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ - အလုပ်ရှင် ပြောင်းလဲလျှင်ဖြစ်စေ၊ ပြည်ပ တွင်လုပ်ကိုင်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ကိုယ်တိုင် လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သည့်တိုင် အောင်၊ အဖွဲ့ဝင်အမည်ဖြင့် ဆက်လက်ရှိနေနိုင်သည်။

အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် ရန်ပုံငွေတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် နှစ် ၂၀ ထည့်ဝင်ပြီး၊ စုစုပေါင်း လပေါင်း ၂၄၀ ထည့်ဝင်ကြေး ထည့်သွင်းပြီးနောက်တွင် ၎င်းတို့၏ စုစုပေါင်း စုငွေ တန်ဖိုးကို တောင်းခံခွင့်ရှိသည်။ အောက်ပါအခြေအနေများ ကြောင့် နှစ် ၂၀ သက်တမ်း မစေ့မီ၊ စုငွေများကို ထုတ်ယူနိုင်ပါသည်။

- အငြိမ်းစား

- နိုင်ငံမှ အပြီးတိုင် ထွက်ခွာခြင်း၊
- ခန္ဓာကိုယ် အမြဲတမ်း (လုံးဝ) မသန်စွမ်းဖြစ်သွားခြင်း၊
- ရူးသွပ်ခြင်း၊
- သေဆုံးခြင်း၊
- ကျန်းမာရေးအခြေအနေကြောင့် အလုပ်မှ ရပ်နားရခြင်း၊
- ၁၀ နှစ် (သို့မဟုတ်) ၁၅ နှစ် ဆက်တိုက် ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းပြီးနောက် ပြန်လည်ထုတ်ယူရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်း၊

အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ဝင်ငွေမှ စုဆောင်းရာတွင် Pag-IBIG သည် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့်နေရာ ဖြစ်သည်ဟု သုံးသပ်လေ့ရှိသည်။ အကြောင်းမှာ ၎င်းတို့သည် နှစ် ၂၀ ကာလတစ်လျှောက်တွင် တစ်နှစ် ၄ ရာခိုင်နှုန်းခန့် ဝင်ငွေရနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။

### ကာလတိုချေးငွေ

အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် အရေးပေါ် ငွေလိုအပ်မှုကို ဖြေရှင်းရန် ရန်ပုံငွေမှကမ်းလှမ်းသော (၈၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ) ကာလတိုချေးငွေကို ရယူနိုင်ပါသည်။ Pag-IBIG သည် ကာလတိုချေးငွေ ၄၅-၅၀ ဘီလီယံကို ချေးငွေပေးခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။

### အိမ်ရာချေးငွေ

စည်းကမ်းလိုက်နာသော အဖွဲ့ဝင်ကောင်းတစ်ဦးအနေဖြင့် ရန်ပုံငွေမှ အတိုးနှုန်းနည်းပါးစွာဖြင့် Pag-IBIG အိမ်ရာရန်ပုံငွေကို ရယူနိုင်ပြီး၊ ငွေပြန်ဆပ်ရမည့် ကာလမှာ နှစ်ပေါင်း ၃၀ အထိ ရရှိနိုင်သည်။ ဤချေးငွေ အစီအစဉ်၏ အတိုးနှုန်းသည် ၃-၄ ရာခိုင်နှုန်းသာရှိပြီး၊ ပြင်ပဈေးကွက်အတိုးနှုန်း ၆-၇ ရာခိုင်နှုန်းနှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက သက်သာသည်။ Pag-IBIG အိမ်ရာရန်ပုံငွေသည် ပမာဏနည်းနည်းဖြင့် သွင်းရသော လစဉ် အရစ်ကျ ပေးချေမှုကို လက်ခံသောကြောင့်၊ လစာ နည်းပါးစွာ ရရှိသည့် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့်လည်း အကျိုးခံစားခွင့် ရရှိနိုင်သည်။ Pag-IBIG သည် အိမ်ရာချေးငွေ ရယူသူပေါင်း ၁ သန်းကျော်သို့ ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၇၀ ဘီလီယံ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁.၄ ဘီလီယံ) ခန့်ကို ထုတ်ချေးပေးခဲ့သည်။

ထို့အပြင် Pag-IBIG တွင် ကပ်ဘေးကယ်ဆယ်ရေးအစီအစဉ်ပါဝင်ပြီး၊ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးအနေဖြင့် သဘာဝ ဘေးအန္တရာယ် ထိခိုက်ပါက ၎င်းအစီအစဉ်မှ ငွေချေးယူနိုင်သည်။

ကနဦး လစဉ် ထည့်ဝင်ကြေးနှုန်းထားသည် ပီဆို ၂၀၀ (အမေရိကန် ၄ ဒေါ်လာ) ကျသင့်ပြီး၊ Pag-IBIG ဝက်ဘ်ဆိုက်မှတစ်ဆင့် အွန်လိုင်းစနစ်ဖြင့် မှတ်ပုံတင်နိုင်သည်။ ဥပဒေအရ လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေးသည် ဝင်ငွေ၏ ၂ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး၊ အများဆုံးသတ်မှတ်ထားသည့်ပမာဏမှာ ပီဆို ၅,၀၀၀ (အမေရိကန် ၁၀၄ ဒေါ်လာ) ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် စုငွေကို တိုးမြှင့်ရန် ထည့်ဝင်ကြေးများကိုလည်း လွတ်လပ်စွာ တိုးမြှင့်ထည့်

ထားနိုင်သည်။ ပျမ်းမျှပေးချေမှုအနေဖြင့် တစ်လ ပီဆို ၁၀၀ (အမေရိကန် ၂ ဒေါ်လာ) ပေးရပြီး၊ ဒေသတွင်း အလုပ်သမား၏ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် တူညီသည့် ပမာဏကို ပေးရန်လိုအပ်သည်။ သို့သော် ၎င်းတွင် OFW များ အကျိုးမဝင်ပါ။ ထည့်ဝင်ကြေးများကို Pay Maya (သို့မဟုတ် PayPal) အသုံးပြု၍ အီလက်ထရောနစ်စနစ် ဖြင့် အဆင်ပြေသည့် နှုန်းထားအနည်းငယ်ကိုပေးနိုင်ပြီး၊ အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် လစဉ်ဖြစ်စေ၊ တစ်နှစ် နှစ်ကြိမ် (သို့မဟုတ်) လေးကြိမ်ဖြစ်စေ ပေးချေနိုင်သည်။

Pag-IBIG ၏ စုငွေအစီအစဉ်အသစ်ဖြစ်သည့် "Pag-IBIG 2"<sup>26</sup> သည် ၅ နှစ်အစီအစဉ်ဖြစ်ပြီး၊ OFW များအကြား ရေပန်းစားနေသည်။ နှစ် ၂၀ ကြာမှ ထုတ်ပေးသော P1 အစီအစဉ်နှင့်မတူဘဲ၊ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းသူများ အနေဖြင့် အမြတ်ဝေစုကို နှစ်စဉ် ထုတ်ယူခွင့်ရှိသည်။

၂၀၁၉ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလအရောက်တွင်၊ Pag-IBIG ၌ လက်ရှိ ထည့်ဝင်ကြေးပေးသွင်းနေသော OFW ပေါင်း တစ် သန်းရှိခဲ့ပြီး၊ ဖိလစ်ပိုင်ပီဆို ၄.၅ ဘီလီယံ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉.၃ သန်း) ကို ထုတ်ချေးပေးခဲ့သည်။ အိမ်ရာချေးငွေရရှိသော အဖွဲ့ဝင် ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအနက်မှ၊ ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် OFW များဖြစ်သည်။

## ကျမ်းကိုးစာရင်း

Anderson, K.; Barbone, L. 2013. [\*International experience on protection of labour migrants' rights and its application to Kyrgyzstan\*](#), Institute of Public Policy and Administration, Working Paper No. 22 (Bishkek, Kyrgyz Republic, University of Central Asia).

Buan, L. 2019. "[OFWs run to Supreme Court to contest mandatory SSS contributions](#)," Aug 27, *Rappler*.

Del Rosario, T. 2008. [\*Best practices in social insurance for migrant workers: The case of Sri Lanka\*](#), ILO Asian Regional Programme on Governance of Labour Migration, Working Paper No.12 (Bangkok, ILO).

Gentilini, U.; Almenfi, M.; Orton, I, et al. 2020. [\*Social protection and jobs responses to COVID-19: A real-time review of country measures\*](#), "Living paper" version 13 (18 September) (Washington D.C., World Bank).

Government of Nepal, Ministry of Labour, Employment and Social Security. 2020. [\*Nepal Labour Migration Report 2020\*](#). (Kathmandu).

Hirose, K; Nikač, M.; Tamagno, E. 2011. [\*Social security for migrant workers: A rights-based approach\*](#). (Hungary, ILO).

International Labour Organization (ILO). 2015. [\*Establishing Migrant Welfare Funds in Cambodia, Lao PDR and Myanmar\*](#), Policy Brief Issue No. 3 (Bangkok).

—. 2020. [\*Social protection for migrant workers\*](#).

International Social Security Association (ISSA). 2014. [\*Handbook on the extension of social security\*](#)

<sup>26</sup> [https://www.pagibigfund.gov.ph/Membership\\_ModifiedPagIBIG2.html](https://www.pagibigfund.gov.ph/Membership_ModifiedPagIBIG2.html)



---

[coverage to migrant workers](#) (Geneva).

Khadka, U. 2020. "[Nepal plans to reintegrate returning workers: Given power and funds, local governments can care for returnees better](#)," 15 July, *Nepali Times*.

Kulke, U. 2006. [Filling the gap of social security for migrant workers: ILO's strategy](#), Section VII: Protecting social security rights: Unilateral measures (International Labour Organization (ILO), Geneva).

Levitt, P.; Viterna, J.; Mueller, A.; Lloyd, C. 2017. [Transnational social protection: Setting the agenda](#), Oxford Development Studies, 45:1, 2-19 (Oxford, U.K., Oxford University); DOI: 10.1080/13600818.2016.1239702.

Mekong Migration Network (MMN). 2019. [Social Protection Across Borders: Roles of Mekong Countries of Origin in Protecting Migrants' Rights](#) (Chiang Mai).

Ministry of Labour (MOL), Thailand. 2018. "[Suggest! Thai Workers Register Fund to Help Job Seekers to Work Abroad Extremely Beneficial! Paid one time protection throughout the employment period](#)".

*Myanmar Times*. 2020. "[Myanmar govt launches insurance for workers employment in Thailand](#)", 7 Jan. 2021.

*The Nation*. 2020. "[Overseas Thai workers urged to join fund to avail of compensation in emergencies](#)."

*The Nation*. 2020. "[Big jump in Thai labourers heading overseas for work](#)."

Olivier, M. 2017. [Social protection for migrant workers abroad: Addressing the deficit via country-of-origin unilateral measures?](#) (International Organization of Migration (IOM), Geneva).

Van Panhuys, Clara. & Aoul, Samia Kazi & Binette, Geneviève., 2017. [Migrant access to social protection under Bilateral Labour Agreements: A review of 120 countries and nine bilateral arrangements](#), Extension of Social Security (ESS). Working Paper No. 57 (Geneva, ILO).

Patag, K.J. 2020 "[Duterte wants speedy creation of OFW agency stuck for funding woes](#)," *Phil Star*.

Prasain, S.; Mandal, C. K. 2020. "[Supreme Court orders government to use welfare fund to repatriate Nepali workers stranded abroad](#)" June 17, Kathmandu Post.

Robles, R. 2020. "[Overseas Filipino workers won't have to pay health insurance premiums for now: Duterte](#)", *South China Morning Post*.

Ruiz, N; Agunias, D.R. 2008. [Protecting temporary workers: Migrant welfare funds from developing countries](#),

Migration and Development Brief No. 7, 24 Oct. (Washington D.C., World Bank).

United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA), Division for Inclusive Social Development. 2018. [Report on the World Social Situation 2018 - Promoting inclusion through social protection, Chapter VI: International migrants: carrying their own weight](#) (New York, NY).

---

World Bank Group. 2019. [\*Potential responses to the COVID-19 outbreak in support of migrant workers\*](#)

“Living Paper” Version 10 (June 19, 2020) (Washington D.C.).