



ဖမ်မနစ်ရှုထောင့်မှ အလုပ်သမားနှင့် လုပ်အား အဆက်ဖြတ်ခံရခြင်းကို လေ့လာခြင်း

ပျိုးလက်ဟန်

အကျဉ်းချုပ်

မြန်မာနိုင်ငံတွင် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများ အဆင်မပြေမှုနှင့် သဘာဝဘေးအန္တရာယ် အခြေအနေများကြောင့် ယာလုပ်သူ၊ လယ်လုပ်သူတွေဟာ မူလနေထိုင်လုပ်ကိုင်တဲ့နေရာတွေကနေ တခြားနေရာတွေကို ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်အလုပ်လုပ်လာကြရပါတယ်။ မိသားစုတာဝန်တွေက အမျိုးသမီးတွေ မဖြစ်မနေလုပ်ရမယ့် တာဝန်တွေလို ဖြစ်နေတဲ့အတွက် အမျိုးသမီးတွေဟာ အမျိုးသားများထက် အလုပ်ပို လုပ်ရပါတယ်။ မိသားစုတစ်စုမှာ သမီးမိန်းကလေးတွေအပေါ် တာဝန်ပိုပေးတတ်တဲ့ အစဉ်အလာကြောင့် အလုပ်သမားတွေဟာ မိသားစုအတွက်၊ ကလေးငယ်တွေရဲ့ ပညာရေးအတွက် စတဲ့ အကြောင်းပြချက်များကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်မှာ အိုဗာတိုင် (အချိန်ပို) အမြဲဆင်းကြရပါတယ်။ အဲဒီလို ဘဝပေးသဖွယ် တာဝန်မျိုးစုံကို ထမ်းဆောင်နေရတဲ့ အလုပ်သမားတွေအပေါ်မှာ အရင်းရှင်တွေက နည်းလမ်းမျိုးစုံနဲ့ လုပ်အားညှစ်ထုတ်ကာ ဆင့်ကဲအမြတ်ထုတ်ကြပြီး အမြတ်ရနေပါတယ်။ လုပ်ငန်းခွင်တွေမှာ အမျိုးသမီးတွေကို ပိုပြီးအလုပ်ခန့်ကာ လိင်အခြေပြုဖိနှိပ်ပြီးရလာတဲ့ မိန်းမအရည်အသွေးကို လုပ်အားအဖြစ် လုပ်ငန်းရှင်နဲ့ အရင်းရှင်စနစ်က ညှစ်ထုတ်အသုံးချ နေပါတယ်။ နေရာတည်မြဲရေးအတွက် အရင်းရှင်အကြိုက်အလုပ်သမားအချင်းချင်း အဆင့်ဆင့်ဖိနှိပ်မှုတွေဟာလည်း အပြိုင်အဆိုင်ဖြစ်လာပါတယ်။ ဒေးကြေးကို မသေရုံလေး မစို့မပို့ပေးကာ အချိန်ပိုဆင်းခိုင်းခြင်းမှာလည်း နောက်ထပ် လုပ်အားလိုချင်တဲ့အတွက် လုပ်အားညှစ်ထုတ်နည်းတစ်မျိုးဖြစ်ပါတယ်။ နိုင်ငံရဲ့ အခြေခံစီးပွားရေးတိုးတက်ဖို့အတွက် အလုပ်သမားတွေက အလုပ်ချိန်အပြင် သူတို့ရဲ့ အိပ်ချိန်၊ အနားယူချိန်တွေနဲ့ ထမ်းပိုးထားရပြီး သူတို့ကတော့ မိသားစုစားဝတ်နေရေး ဖူလုံခြင်းမရှိဘဲ အသက်မသေရုံတမယ် ရှင်သန်ကာ လုပ်ငန်းခွင် ဆက်လက်ဝင်ရောက်နေရပါတယ်။ ထို့အပြင် လုပ်အားတစ်ခုစီတိုင်းမှာ အလုပ်သမားတစ်ယောက်ရဲ့ ဘဝအပြင် သူတို့ သား

သမီးတွေရဲ့ ဘဝတွေ၊ အလုပ်သွားဖို့ ကူညီကြရတဲ့ မိသားစုဝင်တွေရဲ့ အချိန်နဲ့ လုပ်အားတွေလည်း ပါဝင်နေပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အလုပ်သမားတွေဟာ သူတို့ ပိုင်ဆိုင်တဲ့ လုပ်အားနဲ့ ထုတ်လုပ်လိုက်တဲ့ ကုန်ပစ္စည်းတွေနဲ့ လက်လှမ်း မမီပါဘူး။ ဒီစာတမ်းမှာ အရင်းရှင်စနစ်ထဲက လုပ်အားနဲ့ လုပ်အားခပေးချေမှု ဘယ်လောက်ကွာဟနေလဲဆိုတာ ထောက်ပြထားပါတယ်။

နိဒါန်း

ဒီဆောင်းပါးဟာ ၂၀၁၇ ခုနှစ်ကနေ ၂၀၂၂ ခုနှစ်အတွင်း လှိုင်သာယာမြို့နယ်မှာ အလုပ်လုပ်ခဲ့တဲ့ အလုပ်သမားတွေ၊ လက်ရှိအလုပ်လုပ်ကိုင်နေဆဲ အလုပ်သမားတွေနဲ့ အတူတကွအလုပ်လုပ်ပြီး စကားပြောဆိုရာမှ ထွက်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ ဆောင်းပါးမှာ အလုပ်သမားတွေ ကြုံတွေ့နေရတဲ့ စက်ရုံပိုင်ရှင်တွေရဲ့ အမျိုးသမီးဖြစ်မှုအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနဲ့ လူမှုရေးဆိုင်ရာ တရားသေယူဆချက်များအပေါ် အခြေခံကာ အမြတ်ထုတ်မှုတွေနဲ့ ဂျန်ဒါအကြောင်းတွေကို အလုပ်သမားတွေက အတွင်းကျကျ ပြောကြားထားပြီး သူတို့ရဲ့ အဲဒီရင်တွင်းစကားတွေကို ဖော်ထုတ်တင်ပြထားပါတယ်။¹ စက်ရုံပိုင်ရှင်တွေက အမျိုးသားတွေထက် သူတို့စကားကို နာခံတဲ့ အမျိုးသမီးတွေကို ပိုပြီးအလုပ်ခန့်လိုကြတဲ့ အတွက် အထည်ချုပ်စက်ရုံတွေမှာ အမျိုးသမီးလုပ်သားဦးရေဟာ အမျိုးသားဦးရေထက် ပိုများနေပါတယ်။² အထူးသဖြင့် အိမ်ကို ထောက်ပံ့ပေးနေရသူတွေ၊ အချိန်ပိုဆင်းနိုင်သူတွေနဲ့ အလုပ်နေရာ အဆင်မပြေလည်း လုပ်နိုင်သူတွေကို ပိုပြီး ခန့်ထားလိုကြပါတယ်။

မြန်မာအလုပ်သမားတွေဟာ အခုထိ အလုပ်သမားလွတ်မြောက်ရေး မရရှိကြသေးပါဘူး။ အလုပ်သမား လွတ်မြောက်ရေးဆိုတာ မိမိလုပ်အားနဲ့ မိမိကို အဆက်ဖြတ်ခံထားရတဲ့ အလုပ်သမားတွေ ကိုယ့်လုပ်အားကိုကိုယ် အပြည့်အဝပိုင်ဆိုင်ရေးဖြစ်ပါတယ်။ ဒီနေရာမှာ ‘ကော်လာပြာ’ လုပ်သားတွေပဲ မဟုတ်

¹ ဤဆောင်းပါးကို စာရေးသူများ ပူးပေါင်းရေးသားကြသောကြောင့် အောက်ခြေမှတ်စုများတွင် “တစ်ဦးချင်းဆက်သွယ်မှု” အကိုးအကားများကို မထည့်ထားပါ။

² ၂၀၂၂ မှာ ထုတ်ပြန်ခဲ့တဲ့ ခန့်မှန်းချက်တစ်ခုအရ ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအမျိုးသမီးအလုပ်သမားအင်အားသည် စုစုပေါင်းလုပ်သားအင်အား၏ (၉၀) ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည်။ (Eurocham Myanmar, 2022, p. 5)

သလို ‘ကော်လာဖြူ’ လို့ခေါ်တဲ့ ပညာတတ်ကျွမ်းကျင် အလုပ်သမားတွေက လည်း မိမိလုပ်အားကို လုပ်ခလစာကောင်းကောင်းနဲ့ ရောင်းနေရတာပါပဲ။ လက်ရှိအချိန်မှာတော့ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေဟာ ကိုယ့်လုပ်အားနဲ့ ကိုယ်လုပ်ချင်တာ လုပ်နေရတာထက် ဈေးကွက်က တောင်းဆိုတာတွေကို လုပ်နေရပါတယ်။

ဖမ်မနစ်လှုပ်ရှားမှုတွေရဲ့ အစလို့ပြောကြတဲ့ လှုပ်ရှားမှုတွေက အမေရိကန်နိုင်ငံရဲ့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖိနှိပ်ညှဉ်းပန်းမှုကို တော်လှန်မှုကနေစတင်ခဲ့တယ်လို့ ပြောလို့ရပါတယ်။ အဲဒီခေတ်က စက်ရုံ တံခါးပိတ် ဖိနှိပ်မှုတွေက အနောက်ကမ္ဘာကနေ နှစ်တစ်ရာကျော် ကမ္ဘာပတ်ပြီး တတိယကမ္ဘာတွေဆီ ရောက်လာပါပြီ။ လွန်ခဲ့တဲ့နှစ်တစ်ရာကျော်က ဆိုးဝါး နိမ့်ကျတဲ့ ဘဝအခြေအနေက တစ်ရွေးသားမှ မပြောင်းလဲဘဲ ဖိနှိပ်မှုပုံစံပဲ ကွာခြားသွားပါတယ်။ လက်ခစားလုပ်ငန်းတွေက တတိယကမ္ဘာတွေရှိရာကို ဘယ်လိုရောက်လာလဲဆိုရင် ကမ္ဘာကျော် ကုန်အမှတ်တံဆိပ်တွေဟာ အပင်ပန်းခံပြီး သူတို့ရဲ့ နိုင်ငံတွေမှာ စက်ရုံမဆောက်တော့ပါဘူး။ outsourcing လို့ခေါ်တဲ့ လုပ်အားဈေးပေါ်တဲ့ နိုင်ငံတွေက စက်ရုံတွေကို လုပ်ခိုင်းပါတယ်။ အထူးသဖြင့် ဆင်းရဲတဲ့နိုင်ငံတွေမှာ လုပ်ခနည်းနည်းနဲ့ စေခိုင်းဖို့ ပွဲစားငှားပြီး အလုပ်လုပ်ခိုင်းပါတယ်။ ပွဲစားတွေကို လက်ခစား လုပ်ငန်းရှင်လို့ ခေါ်ပြီး သူတို့က တစ်ဆင့်တစ်ဆင့် ကန်ထရိုက်ယူရတဲ့အခါ အမြတ်ထွက်ဖို့ အလုပ်သမားတွေရဲ့ လုပ်အားကို ညှစ်ထုတ်ယူရတဲ့ နည်းလမ်းကို အသုံးပြုပါတယ်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားလူတန်းစားကို ဘယ်လိုမွေးထုတ်လိုက်တာလဲ

မြန်မာပြည်မှာ စက်ရုံအလုပ်သမားဆိုတဲ့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားလူတန်းစား ထွက်ပေါ်လာပုံကို လေ့လာကြည့်မယ်ဆိုရင် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတွေ အဆင်မပြေမှုကြောင့် ကျေးလက်ကလူတွေဟာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဘဝကို ရောက်ရှိလာရာကနေ ဖြစ်ပေါ်လာတယ်လို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်ကလည်း အရင်းရှင်တွေဆီကို အရောက်တွန်းပို့လိုက်ပါတယ်။ အညာဒေသနဲ့ အကြေလို့ခေါ်တဲ့ အောက်ပြည်အောက်ရွာက ယာလုပ်သား၊ လယ်လုပ်သားတွေနဲ့ သူတို့ရဲ့ သားသမီးတွေဟာ ဒီနှစ်နည်းနဲ့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေ၊ အလုပ်သမားတွေ ဖြစ်လာကြပါတယ်။

အရင်းရှင်လူတန်းစားကလည်း မသေရုံတမယ် စားသောက်လို့ရတဲ့ လုပ်ခ ပေးပြီး အမြတ်ထုတ်လျက် ရှိပါတယ်။ သူတို့အတွက် ဘာမှမရနိုင်တော့တဲ့ အချိန် နိုင်ငံထဲကထွက်သွားခဲ့ရင် ကျွန်မတို့နိုင်ငံအတွက် ဘာမှကျန်ခဲ့မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ စိုက်ပျိုးရေးစနစ်၊ မွေးမြူရေးစနစ်ဆိုတာလည်း ပျက်စီးနေပါပြီ။ အလုပ်သမားတွေလည်း ဘာပညာ၊ ဘာကျွမ်းကျင်မှုမှ မရလိုက်ပါဘူး။ ဒီလို လုပ်ငန်းတွေကိုလည်း အရင်းရှင်တွေကပဲ လက်ဝါးကြီးအုပ်ထားပါတယ်။ စက်မှုဇုန်ထဲက အလုပ်သမားနဲ့ အလုပ်သမားတွေကလည်း စုဖို့ဆောင်းဖို့ မဟုတ်ဘဲ ချွေတာစားသုံးနေရတဲ့ လုပ်အားခနဲ့ပဲ လုပ်လို့ရသမျှ လုပ်ကိုင်နေရဆဲပါပဲ။ အချိန်တန်လို့ နယ်ပြန်ရတဲ့အခါ စိုက်ပျိုးရေး မကျွမ်းကျင်ခြင်း၊ စိုက်ပျိုးမြေ မရှိခြင်း၊ ကျွဲနွားတွေအသုံးပြုမရဘဲ စက်ပစ္စည်းတွေ ငှားရမ်းလုပ်ကိုင်ခြင်း စတဲ့အချက်တွေကြောင့် အားလုံးက ဘိုးဘွားအမွေတွေနဲ့ အဆက်ပြတ်စေတဲ့ အရင်းရှင်စနစ်ရဲ့ လက်အောက်ကို ရောက်သွားခဲ့ခြင်းပါပဲ။

၁၉၉၀ ခုနှစ်ဝန်းကျင်မှာ ကျေးလက်ဒေသက အလုပ်သမားတွေ လှိုင်သာယာလို စက်မှုဇုန်ကြီးတွေထဲမှာရှိတဲ့ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်တွေ ကို အလုပ်သမားတွေအဖြစ် ရွှေ့ပြောင်းရောက်ရှိလာပါတယ်။ ၁၉၉၅ ခုနှစ် ဝန်းကျင်က ရွှေ့ပြောင်းဆောက်လုပ်ရေး အလုပ်သမားအဖြစ် လှိုင်သာယာကို ရောက်ခဲ့ဖူးတဲ့ မအေးမြိုင်က^၃ သူ့ရဲ့ အတွေ့အကြုံကို အခုလိုပြောပြပါတယ်။

အဲဒီအချိန်တုန်းက လှိုင်သာယာက ဗွက်တောကြီးပဲ။ အရင်က နယ်ခံရယ်လို့ မရှိဘူး။ ရွာကတက်လာပြီး အလုပ်လုပ်တဲ့ သူပဲ ရှိတဲ့ မြို့လေးပါ။ တစ်နေကုန်အလုပ်လုပ်ရင် ငွေ (၁၀၀) ရပါတယ်။ ရွာမှာ တစ်နေကုန် အလုပ်လုပ်ရင် ငွေ (၃၀) ကနေ (၅၀) ပဲရလို့ မြို့ကိုပဲ တက်လာပါတယ်။ မြို့ဆိုပေမဲ့ အမြဲတမ်း ဗွက်ထဲ နေထိုင်သွားရတာ ကြာလာတော့ ကျန်းမာရေး ထိခိုက်လာတာကတစ်ကြောင်း၊ လူစုံ၊ စရိုက်စုံရှိနေလို့ မိန်းကလေး မြင်ရင် အငမ်းမရ စကြာ၊ နောက်ကြတဲ့ဒဏ်ကို မခံနိုင်တာက တစ်ကြောင်းကြောင့် ရွာပြန်ခဲ့ရတယ်။ နောက်တော့ ကျွန်မ ညီမလေးတွေက ကျွန်မအလုပ်လုပ်ခဲ့တဲ့ ဆောက်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းကနေ ဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ အဲဒီအဆောက်အဦတွေထဲမှာပဲ

^၃ ဖြေဆိုသူများ၏ လုံခြုံရေးကို ကာကွယ်ရန် အမည်လွှဲများ အသုံးပြုထားပါသည်။

အလုပ်တွေ လုပ်နေရပါတယ်။ ဒီထဲကနေ ဆွေစဉ်မျိုးဆက်
မလွတ်မြောက်နိုင်တော့ပါဘူး။

ဒါက စက်မှုဇုန်တွေရဲ့ အစမှာ ဘယ်သူတွေ တည်ဆောက်ခဲ့တဲ့ အဆောက်
အအုံတွေလဲ။ ဘယ်သူတွေနေဖို့ ဘယ်သူတွေရဲ့ ဘဝတွေ မြှုပ်နှံဖို့လဲဆိုတာ
အစဖြစ်နေပါတယ်။

တောင်သူဘဝနဲ့ ရုန်းကန်နေရင်း မိဘမောင်နှမတွေ ဆင်းရဲတာကို
မကြည့်ရက်လို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမ ဖြစ်ခဲ့ရတဲ့ မချိုက သူ့ရဲ့ ထောင်ကျသလို
ဖြစ်ခဲ့ရတဲ့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမဘဝအစကို အခုလို ပြန်ပြောင်းပြောပြခဲ့
ပါတယ်။

၂၀၀၀ ခုနှစ်တုန်းက အစ်မတစ်ဝမ်းကွဲတွေနဲ့ ရန်ကုန်ကို လိုက်
လာပြီး အလုပ်ရှာခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီမတိုင်မီတုန်းက မိဘတွေနဲ့
အတူ တောင်သူအလုပ်ကို လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ၁၉၉၇ ခုနှစ်မှာ
ရှစ်တန်းအထိ ကျောင်းနေခဲ့ပြီး ကျောင်းတက်တုန်းကလည်း
ကျောင်းပိတ်ရက်တွေမှာ ပေါင်းထိုး၊ မြက်နုတ် နေ့စားလိုက်
လုပ်ခဲ့ပါတယ်။ ရှစ်တန်းအပြီးမှာ အသက်ကလည်း (၁၇) နှစ်ပဲ
ရှိနေသေးလို့ မြို့တက်ပြီး အလုပ်လုပ်လို့ မရသေးပါဘူး။
ပေါင်းထိုး၊ ပဲတွေ၊ ငရုတ်တွေ စိုက်နဲ့ တောင်သူအလုပ်ကို ပုံစံ
မျိုးစုံ လုပ်ခဲ့ရပါတယ်။ ကျွန်မကျောင်းထွက်ရတာလည်း မပြော
နဲ့။ ဧရာဝတီမြစ်ရေ ရေကြောင်း အပြောင်းအလဲတွေကြောင့်
ကမ်းတွေပြိုတော့ စိုက်ခင်းတွေ ပျက်စီးကုန်ပါတယ်။ အကြွေး
တွေ မကျေ၊ နွားတွေရောင်းနဲ့ တော်တော်ကျပ်တည်းသွားပါ
တယ်။ ကျွန်မအသက် (၁၉) နှစ်မှာ အစ်မတစ်ဝမ်းကွဲတွေရဲ့
အဆက်အသွယ်နဲ့ ရန်ကုန်မှာ အလုပ်လုပ်ခဲ့ပါတယ်။ မိသားစုရဲ့
ဝေးရာမှာ ရောက်နေလို့ ဘာနဲ့မှနှိုင်းမရတဲ့ စိတ်ဆင်းရဲမှုကို
ခံစားခဲ့ရပါတယ်။ အလုပ်မှာအုပ်ချုပ်တဲ့ နိုင်ငံခြားသားတွေက
ဖိနှိပ်လွန်းလို့ ကြောက်ကြောက်လန့်လန့်နဲ့ အတင်းကုန်းရုန်း
လုပ်ခဲ့ရပါတယ်။ အလုပ်ထဲစရောက်တုန်းက စက်ရုံတွေရဲ့
အထာကို မသိတော့ ရေဘူးတွေ၊ ရေခွက်တွေ မပါသွားလို့
ရေကို ဘယ်လိုသောက်ရမှန်း မသိဘူး။ မနက်ခင်းတစ်ပိုင်းလုံး

ရေမသောက်ဘဲ အလုပ်လုပ်ခဲ့ရတယ်။ ထမင်းစားပြီး ရေ မသောက်ဘဲ မနေနိုင်လို့ သူများတွေ ခဏနားနေချိန် လက် ဆေးကန်က ရေကို ပလုတ်ကျင်းသလိုနဲ့ သောက်ခဲ့ရတယ်။

‘မိန်းမဆို ဒါတွေ လုပ်ရမယ်’ ဆိုတဲ့ အသိရဲ့ ထောင်ကျခံရမှု

ဘဝပေးတာဝန်သဖွယ် သင်ကြားချက်တွေ သို့မဟုတ် ဂျန်ဒါတာဝန်ခွဲဝေမှုအရ မိသားစုရဲ့တာဝန်တွေက မိန်းမတွေ မဖြစ်မနေလုပ်ရမယ့် တာဝန်တွေလို ဖြစ်နေပြန်လို့ အမျိုးသားတွေထက် အမျိုးသမီးတွေဟာ ဘဝပေးတာဝန် ကြောင့် ပိုပြီးဝန်ပိစေပါတယ်။ မိသားစုရဲ့ အခက်အခဲနဲ့ လိုအပ်ချက်တွေကို သမီးမိန်းကလေးကိုပဲ မခြင်းမချန်သိစေပြီး သားကိုတော့ အပိုတွေ ပြောမနေ တော့ဘူးဆိုတဲ့ ပုံစံတွေကို တွေ့နေရပါတယ်။ ပဲခူးတိုင်း၊ ညောင်လေးပင်မြို့ ကနေ ရန်ကုန်တိုင်း၊ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်မှာ ရွှေ့ပြောင်းပြီး အခြေချ အလုပ် လုပ်ကိုင်နေတဲ့ အလုပ်သမ မအေးဝင်းက မိသားစုအတွက် သူ ယူထားရတဲ့ တာဝန်တွေကို အခုလိုပြောပါတယ်။

မောင်လေးတွေ အရွယ်ငယ်တုန်းက ကောက်စိုက်၊ ပျိုးနုတ် လုပ်ပြီး လုပ်ကိုင်ကျွေးခဲ့ရပါတယ်။ သူတို့တွေ အရွယ်ရောက် လာချိန် မြို့တက်ပြီး အလုပ်လုပ်ချင်တယ် ဆိုပြန်တော့ အမေက သူ့သားတွေကို စိတ်မချလို့ ကျွန်မလည်း မြို့လိုက်ပြီး အလုပ်လုပ်ရပါတယ်။ မောင်လေးတွေက လစာရပေမယ့် စားစရိတ်အတွက် ပြန်မပေးကြလို့ စက်ရုံမှာအလုပ်လုပ်တဲ့ ကျွန်မရဲ့ လစာကိုပဲ အားပြုကြရပါတယ်။ နယ်မှာရှိတဲ့ အလုပ် တွေကို လုပ်မယ့်သူမရှိလို့ ကျွန်မကို အမေက ရွာပြန်ခေါ်ပြီး အိမ်မှာ အလုပ်လုပ်ပေးသူနဲ့ အိမ်ထောင်ချပေးခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီအချိန်ကစလို့ ကျွန်မမှာ ကလေး (၂) ယောက်ရတဲ့အထိ မောင်လေးတွေရဲ့ လစာက အိမ်ကို ရောက်မလာခဲ့ပါဘူး။ ကိုဗစ်ဒုတိယလှိုင်းကာလမှာတုန်းက နယ်မှာ အလုပ်သွားလုပ် တဲ့ ကျွန်မခင်ပွန်းက လော့ဒေါင်းမိတယ်လို့ အကြောင်းကြားခဲ့ ပေမဲ့ နယ်မှာ သူက အိမ်ထောင်သစ် တည်ထောင်လိုက်တဲ့ အကြောင်းကို နောက်မှသိခဲ့ရပါတယ်။ ကျွန်မလည်း ရွာမှာ

အရက်ရပြီး ရန်ကုန်ပြန်လာချင်လို့ ကလေးနှစ်ယောက်နဲ့အတူ ထမင်းချက် လုပ်မယ်ဆိုပြီး ရန်ကုန်ကို ပြန်ရောက်လာခဲ့ပါတယ်။ အခုအထိ ကျွန်မကို မောင်လေးတွေက အားကိုးနေတုန်းပါပဲ။ အိမ်လခတွေ မပေးနိုင်လို့ တောင်းပန်ရတဲ့ အဆင့်ထိရောက်ချိန်မှာ ကျွန်မ အိမ်ခွဲနေလိုက်ပြီး စက်ရုံမှာ အလုပ်ပြန်လုပ်နေရပါပြီ။ အမေက စိတ်ဆိုးပြီး အမွေပြတ်လို့ ပြောပေမဲ့ ကျွန်မက အမွေပြတ်သလို လောကကြီးနဲ့လည်း အဆက်ပြတ်ချင်နေပါပြီ။ ကျွန်မမှာ သမီးလေးတွေ မရှိခဲ့ရင် နောက်ဘဝ ရောက်နေလောက်ပါပြီ။ ကျွန်မက ဘယ်သူ့အတွက် မွေးလာတာမှန်းကို မသိတော့ပါဘူး။ ကလေးတွေက လိမ္မာလို့ အကြီးမလေးက အငယ်မလေးကို ထိန်းကျောင်းပေးတဲ့အတွက် စက်ရုံမှာ ကျွန်မက နေ့စား လုပ်ခဲ့ပါတယ်။ မိဘတွေ၊ သားသမီးတွေနဲ့အတူတူ နွေးနွေးထွေးထွေးလေး နေချင်ပါတယ်။

သမီးတွေအပေါ်မှာ မိသားစုရဲ့ မျှော်လင့်ချက်တွေက ကြီးမားလွန်းပါတယ်။ လုပ်ခလစာနဲ့ မိဘ၊ မောင်နှမတွေကို ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုအတွက် သမီးတွေအပေါ်မှာ မိဘတော်တော်များများက ပုံအပ်ထားတတ်ကြပါတယ်။ စက်ရုံထဲမှာ အလုပ်သမားတွေနဲ့ စာရေးသူတို့ စကားပြောခွင့်ရတုန်းက သမီးတွေ လစာထုတ်မယ့်ရက်ရောက်တိုင်း မြို့တက်လာပြီး စက်ရုံရှေ့မှာစောင့်ဆိုင်းကာ လစာကိုလာသိမ်းတဲ့ မိဘတွေရှိကြောင်း သိခဲ့ရပါတယ်။ သမီးဖြစ်သူမှာ မုန့်ဖိုးနဲ့ အဆောင်ဖိုးပဲ ကျန်ခဲ့ပါတယ်။ အဲဒါကြောင့် အလုပ်သမားတွေက မဖြစ်မနေ အိုဗာတိုင်ဆင်းကြပြန်ပါတယ်။

အိမ်ဘေးက အလုပ်သမားလူငယ်တစ်ယောက်နဲ့ စကားပြောကြည့်မိပြီး မင်းအိမ်ကို လစာ ဘယ်လောက်ပြန်ပေးလဲလို့ မေးလိုက်တော့ သူပြန်ပြောတာက—

အမေက ပြောပြီးသားပဲ။ ကျွန်တော့်ဆီကနေ အမေ မမျှော်ပါဘူး။ သားတွေရဲ့ လစာကို မမျှော်ဘူး။ သမီးပဲ အားကိုးတယ်။ အိမ်မှာ သူတို့မရှိရင် သူတို့အတွက် ချက်ရမယ့် ဆန် လျော့တာက အမြတ်ပဲလို့ အမြဲပြောနေကျပါပဲ။ ကိုယ် ဂိမ်းဆော့ဖို့ ကိုယ်

ရှာရုံပဲ။ အိမ်ကို အစ်မနဲ့ ညီမလေးက ပုံမှန်ငွေပို့ပါတယ်။
ကျွန်တော်က အေးဆေးပဲ။

လို့ ပြောပါတယ်။ အိမ်မှာ အမေယူရတဲ့ တာဝန်နဲ့ အဖေယူရတဲ့တာဝန် အရမ်းကွာခြားပါတယ်။ ယောက်ျားဆိုတာ အိမ်ထောင်ပြုပြီးရင် အိမ်ထောင် ဦးစီးဖြစ်လာမှာပဲဆိုပြီး မိခင်တော်တော်များများက သားတွေရဲ့ လုပ်စာကို မမျှော်ကြပါဘူး။ သိတတ်လို့ ပေးတဲ့အခါမှာလည်း သားက ယောက်ျားလေး ဖြစ်ပေမဲ့ သိတတ်တယ်ဆိုပြီး ဂုဏ်ယူကြပါတယ်။ သမီးတွေကို ဘဝပေး တာဝန်သဖွယ် မျှော်လင့်ထားပြီး ဖြစ်မလာတဲ့အခါ အပြစ်တင်တတ်ကြပါ တယ်။

‘ကျား’ နဲ့ ‘မ’ ဆိုပြီး ဂျန်ဒါနှစ်မျိုးတည်း ခွဲခြားလို့ ‘မ’ ဂျန်ဒါအပေါ်မှာ တာဝန်တွေ ပိုပြီးပုံချထားတဲ့ လူ့အဖွဲ့အစည်းမှာ မိန်းမတွေရဲ့ တာဝန်က မိဘနဲ့ အတူနေချိန်မှာ သမီးကောင်း၊ အိမ်ထောင်ကျတဲ့အခါ ဇနီးကောင်း၊ ကလေးရတဲ့ အခါ မိခင်ကောင်း ဖြစ်ရမယ်ဆိုပြီး မလုပ်မနေရသဘာဝတရားလို့ သင်ကြားခံ ရပေမဲ့ ယောက်ျားတွေရဲ့ မိဘ၊ ဇနီး၊ သားသမီးအပေါ် တာဝန်သိတတ်မှုကို ခြွင်းချက်တစ်ခုအဖြစ် ချီးမွမ်းခန်းဖွင့်ကြပါတယ်။ အဲဒီတော့ ဘဝပေးသဖွယ် တာဝန်မျိုးစုံကို ထမ်းဆောင်နေရတဲ့ မိန်းမတွေအပေါ်မှာ အရင်းရှင်စနစ်က အမြတ်ထုတ်၊ အမြတ်ရနေပါတယ်။

အလုပ်သမထုရဲ့ ဘဝကို ဖမ်မနစ်ရှင်ထောင့်မှ ပါဝင်ခံစားကြည့်ခြင်း

၂၀၁၆ ခုနှစ်မှာ ထုတ်ပြန်ခဲ့တဲ့ စာရင်းတစ်ခုအရ အထည်၊ ဖိနပ်၊ အိတ်ချုပ် စက်ရုံတွေမှာ လုပ်ကိုင်နေတဲ့ လုပ်သားဦးရေ (၇၃၈၀၀၀) ကျော်ရှိကာ အဲဒီထဲမှာ (၁) သိန်းကျော်က အမျိုးသားတွေဖြစ်ပြီး ကျန် (၆) သိန်းကျော်က အမျိုးသမီးတွေဖြစ်ပါတယ်။⁴ အလုပ်သမထု ကြုံနေရတဲ့ လိင်ပေါ်အခြေပြု ဖိနှိပ်မှုက ကျန်တဲ့လူတန်းစားအလွှာက မိန်းမတွေနဲ့ ကွဲပြားပါတယ်။ အထက် မှာပြောခဲ့သလိုပဲ စက်မှုဇုန်တွေရဲ့ လက်ခစားလုပ်ငန်းတွေမှာ အလုပ်သမထု

⁴ Phu Huynh ၂၀၁၆။ အထက်မှာဖော်ပြခဲ့တဲ့အတိုင်း Eurocham Myanmar ရဲ့ ခန့်မှန်း ချက်အရ ၂၀၂၁ ခုနှစ်မှာ အထည်ချုပ်စက်ရုံ လုပ်သားအင်အားရဲ့ (၉၀) ရာခိုင်နှုန်းဟာ အမျိုးသမီးအလုပ်သမထုဖြစ်ပြီး အနည်းငယ်တိုးလာသည်။ ၂၀၂၂၊ စာ (၅)။

ပိုများပါတယ်။ ဘာလို့ အလုပ်သမားတွေပိုများလဲဆိုရင် ‘အမ’ ဆိုတဲ့ လိင်အခြေပြုဖိနှိပ်မှုတွေထဲမှာ ကျိုးနွံနာခံမှု၊ သိမ်မွေ့မှု၊ စေ့စပ်မှု၊ နှုတ်လှန်ပြန်ပြောမှုမရှိ၊ ဆန့်ကျင်ချင်စိတ်နည်းပါးတယ်လို့ ယူဆပြီး အလုပ်သမားတွေကို ပိုပြီးအလုပ်ခန့်လေ့ရှိပါတယ်။ ကျွန်မ အလုပ်ရှင်တချို့ကို မေးကြည့်ဖူးပါတယ်။ ယောက်ျားတွေဆိုရင် ပြောရဆိုရခက်တယ်။ မိန်းမတွေကတော့ ပြောရဆိုရလွယ်တယ်လို့ ယူဆကြပါတယ်။ လိင်အခြေပြုဖိနှိပ်ပြီးရလာတဲ့ မိန်းမရဲ့အရည်အသွေးကို ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတွေမှာ လုပ်အားအဖြစ် ညှစ်ထုတ်အသုံးချပါတယ်။ ပြီးတော့ မိန်းမအချင်းချင်း ပြန်ပြီး ဖိနှိပ်ခိုင်းပါတယ်။ အဲဒီလိုဖိနှိပ်တဲ့အခါ မိန်းမဆိုတဲ့ ဖြစ်တည်မှုကို ထပ်ဆင့်တုပ်နှောင်ထားတဲ့ အရှက်တရားဆိုတာကို အညှာလို ကိုင်ပြီး ဆဲဆိုသလို ညစ်ညစ်ညမ်းညမ်းပြောဆိုပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ ပုဂ္ဂလိကဘဝကို ထိုးနှက်ပြောဆိုပါတယ်။

မိဘတွေကို ထိခိုက်ပြီး ဆဲဆိုပါတယ်။ အလုပ်ထဲမှာ အဆင်မပြေတဲ့အချိန် အိမ်ကိုသတိရပေမဲ့ ကိုယ့်ကြောင့် ကိုယ့်မိဘတွေလည်း အဆဲခံရသလိုဖြစ်လာလို့ လူဖြစ်ရုံးတဲ့ဘဝလို့ ခံစားခဲ့ရပါတယ်။ အိမ်ထောင်သည်တွေဆိုရင် ပိုပြီးအပြောခံရပါတယ်။ အလုပ်ထဲမှာ အမှားတစ်ခုလုပ်မိသည်ဖြစ်စေ၊ သတ်မှတ်စံချိန်လျော့သွားသည်ဖြစ်စေ “ခြင်ထောင်ထဲ ရောက်နေတယ် မှတ်နေလား” ဆိုတာမျိုး ပြောသလို အဲဒီထက် ခရေစေ့တွင်းကျ ပျစ်ပျစ်နှစ်နှစ် ပြောဆိုတာတွေလည်း ခံကြရပါတယ်။ ကျွန်တော်က မိန်းကလေးက ယောက်ျားလေးလို ဝတ်စားသူဖြစ်နေလို့ ငမ်းကြောထနေလား။ အိမ်သာသွားရင် ကိုယ့်ဟာကိုယ်ပြန်ကြည့်ခဲ့လို့ ပြောတဲ့အထိ အပြောခံရပါတယ်။ အရင်ဘဝက သူများသားမယားကို စော်ကားလို့ ဒီပုံဖြစ်နေတာဆိုတဲ့ စကားသံတွေက ဆဲတယ်လို့ကို မထင်ရတော့အောင် ရိုးအီနေတဲ့အသံတွေ ဖြစ်နေပြီ အစ်မရေ။

လို့ သူတို့ရဲ့ နေ့စဉ်ဘဝ အတွေ့အကြုံတွေကို ပြန်ပြောထားပါတယ်။

လစဉ် (၂၀၀၀) စီ ထည့်ရတယ်လို့ပြောတော့ “ဘာအတွက်လဲ၊ ဖူလုံရေး အတွက်လား” ဆိုတော့ ဘယ်ကလာဗျာ သီတင်း

ကျွတ်ကျရင် ကန်တော့ခံဖို့ လစဉ်ကြေးလို ကြိုတောင်းထား
တာ။ ကျွန်တော်တို့မှာ ကိုယ့်မိဘကိုယ်တောင် တစ်သောင်း
တန် မကန်တော့ဖူးဘူး။ သူတို့က လက်ကောက်တွေ လုပ်ဝတ်
ကြလို့ဗျာ။ ကိုယ်ဆင်ပေးတဲ့ လက်ကောက်ဝတ်ပြီး ခါးထောက်
ပြောဆိုနေတာကြီးက မမိုက်ဘူး။ မိန်းကလေးတွေဆိုရင် သူတို့
ဈေးတင်ထားတဲ့ ပိတ်စတွေကို လစဉ်မဝယ်မနေရ ဝယ်ရတာ။
အမြတ်တွေ ရပြီးရင်း ရကြတာပေါ့။

လို့ အလုပ်သမားတွေ အထက်က စုပါ (ကြီးကြပ်သူ) တွေအကြောင်း ပြောပါ
တယ်။ ရာထူးနေရာအလိုက် ဖိနှိပ်မှုကို ကျင့်သုံးနေကြလို့ အလုပ်သမား အချင်း
ချင်း ဖိနှိပ်မှုတွေကလည်း ဆိုးလွန်းပါတယ်။ တကယ်တော့ မန်နေဂျာတွေ၊
ဝန်ထမ်းရေးရာက လူတွေကလည်း အလုပ်သမားပါပဲ။ အလုပ်ရှင်ပေးတဲ့
ပိုက်ဆံကို ယူနေရလို့ သူတို့ရဲ့ တာဝန်ထက် သူတို့ရဲ့ နေရာ တည်မြဲရေး
အတွက် ပိုပြီးကြိုးစားကြပါတယ်။

အရင်းရှင်ကလည်း အလုပ်သမားတွေအပေါ် စွမ်းနိုင်သလောက် ဖိနှိပ်ပြ
လေ ကြိုက်လေဖြစ်နေလို့ အဆင့်ဆင့်ဖိနှိပ်မှုတွေကလည်း အပြိုင်အဆိုင်
ဖြစ်လာပါတယ်။ အိုဗာတိုင်ကြေးဆိုတဲ့ လုပ်အားကို ညှစ်ထုတ်ခြင်းပုံစံတစ်မျိုး
အလုပ်ခွင်မှာ အလုပ်သမားတွေရဲ့ လစာကို နည်းမျိုးစုံနဲ့ ညှစ်ထုတ်ပြီး သပ်သပ်
ရပ်ရပ် ဝတ်စားဆင်ယင်ဖို့ တောင်းဆိုပြန်ပါတယ်။ တချို့တွေက သပ်သပ်
ရပ်ရပ်ဝတ်ဖို့ အိုဗာတိုင်ကြေး ရှာဖွေရပါတယ်။ မိခင်တွေဆိုလည်း သူတို့ သား
သမီးရဲ့ မုန့်ဖိုး၊ ပညာရေး၊ လိုအပ်ချက်အပြင် မိသားစုထဲက သက်ကြီးရွယ်အို
တွေကို စောင့်ရှောက်ရတဲ့ တာဝန်ကလည်း မိန်းမတွေအပေါ် ပုံထားပြန်လို့
မနက် (၇) နာရီခွဲကနေ ညနေ (၆) နာရီ၊ (၇) နာရီလောက်ထိ အိုဗာတိုင် ဆင်းရ
ပါတယ်။ တချို့ဆိုရင် အဲဒီထက်ပိုပြီး ညနက်ပါတယ်။

အိုဗာတိုင်ကြေးဆိုတာကလည်း ဒေးကြေးကို မသေရုံလေးပေးထားပြီး
နောက်ထပ်လုပ်အား ထပ်လိုချင်လို့ ညှစ်ထုတ်နည်းတစ်မျိုးပဲ။

အိုတီ (၁၁) နာရီအထိ ပုံမှန်ဆင်းနေရပေမဲ့ တစ်လ တစ်ရက်
တောင် မပိတ်တော့ ကျန်းမာရေးတွေလည်း မကောင်းဘူး။
ကျန်းမာရေးမကောင်းလည်း လကုန်ရင် မဖြစ်မနေ အိမ်ကို
ပိုက်ဆံလွှဲနေရလို့ အလုပ်မနားဘဲ အလုပ်ဆင်းခဲ့ရပါတယ်။

မချိုက မိသားစုရဲ့ စားဝတ်နေရေးအတွက် သမီးတစ်ယောက်၊ အစ်မ တစ်ယောက်အနေနဲ့ တာဝန်ကျေချင်တယ် ဆိုတဲ့စိတ်ကြောင့် အိုတီကို ည (၁၁) နာရီအထိ ဆင်းခဲ့သူပါ။ ဒါက မိန်းမတွေအပေါ်ပုံချထားတဲ့ ဂျန်ဒါတာဝန် ခွဲဝေမှုကြောင့် ဖြစ်လာတဲ့ တာဝန်ယူချင်စိတ်ကို စက်ရုံထဲက အရင်းရှင်တွေ အသုံးချလိုက်ခြင်းပါပဲ။

အချိန်ပိုဆင်းရတာကို ကြိုက်ပါတယ်။ ဘယ်လောက်ပဲ ပင်ပန်း ပါစေ။ ရေချိုးရင် ပျောက်သွားလိမ့်မယ်ဆိုတဲ့ စိတ်နဲ့ လုပ်ပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ နယ်မှာကျန်ခဲ့တဲ့ သားနဲ့ သမီး အတွက် ရင်ကွဲပါစေ လုပ်မယ်။ ဒါမှ လစာရမယ်။ အမျိုးသား ဆုံးသွားတဲ့နောက်ပိုင်း ကလေးတွေကို ပညာရေးကအစ လူတန်းစေ့အောင်ထားနိုင်ဖို့ ဒီလိုလုပ်မှ အဆင်ပြေနိုင်မှာ။

လို့ ဟန်ဒါအထည်ချုပ်စက်ရုံက အထည်ချုပ်သမ တစ်ဦးက ရင်ဖွင့်ထားပါတယ်။

အလုပ်သမားတွေရဲ့ အချိန်ပိုဆင်းရတဲ့ လုပ်ခတွေက ကလေးတွေရဲ့ ပညာရေးအတွက် ဖြစ်နေလို့ ထမင်းစားဖို့ လောက်ငရုံလုပ်ခနဲ့ ကလေးတွေကို ကျောင်းထားနိုင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ ကလေးတွေလည်း ပညာရေးကို အဆုံးအထိ မသင်ယူရဘဲ သူတို့မိဘမျိုးဆက်လိုပဲ စက်ရုံထဲရောက်သွားမှာကို အလုပ်သမ တွေ စိုးရိမ်ကြပါတယ်။ ချွေးထုတ်ငရဲခန်းစက်ရုံကနေ လွတ်မြောက်ဖို့ ကိုယ့် ကလေးတွေ ပညာတတ်မှဖြစ်မယ်လို့ မိခင်တစ်ဦးကတော့ မျှော်လင့်နေပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အရင်းရှင်စီးပွားရေးစနစ်မှာ အလုပ်သမား၊ အလုပ်သမတွေ မျိုးဆက်မပြတ်စေဖို့ မသေထမင်း၊ မသေဟင်းပဲ ကျွေးနေမှာပါ။

အချိန်ပို ဘာကြောင့် ဆင်းချင်ကြသလဲဆိုရင် မြန်မာနိုင်ငံမှာရှိတဲ့ အလုပ်သမားတွေက ကိုယ့်အတွက် အလုပ်လုပ်ရသလို မိသားစုအတွက်လည်း အလုပ်လုပ်နေရလို့ပါ။ သားသမီးတွေ၊ မောင်လေး ညီမလေးတွေ၊ မိဘတွေ ရှိနေလို့ပါ။ သားသမီးနဲ့ မောင်လေး၊ ညီမလေးတွေရဲ့ ပညာရေးအတွက် အလုပ်သမတွေက တာဝန်ယူရပါတယ်။ တစ်နေ့အလုပ်ချိန် (၈) နာရီမှာ (၄၈၀၀) ကျပ်နဲ့ မလောက်ငလို့ ဝင်ငွေပိုရအောင် အချိန်ပို ဆင်းချင်ကြပါတယ်။ မြန်မာနိုင်ငံမှာ သတ်မှတ်ထားတဲ့ အနည်းဆုံးလုပ်ခနဲ့ စားဝတ်နေရေးအတွက်

မလုံလောက်ပါဘူး။ အဲဒါကြောင့် အလုပ်သမားတွေအားလုံးက မိသားစုကို ထောက်ပံ့ဖို့ အချိန်ပိုကို မျှော်လင့်ကြပါတယ်။ အချိန်ပိုဆင်းသူအများစုက အလုပ်သမားတွေ ဖြစ်နေပါတယ်။ အလုပ်သမားအများစုကို 'ဘာဖြစ်ချင်လဲ၊ ဘာလုပ်ချင်လဲ၊ ဘယ်လိုအနာဂတ်ကို လိုချင်လဲ' လို့မေးရင် မိသားစုကို လုံလုံ လောက်လောက် ထောက်ပံ့ချင်တယ်ဆိုတဲ့ အဖြေမျိုးကို လူလွတ်တွေရော အိမ်ထောင်သည်တွေပါ ဖြေလေ့ရှိပါတယ်။ အချိန်ပိုဆင်းဖို့ ငြင်းတဲ့ အလုပ် သမားကို ဘယ်တော့မှ အချိန်ပို မခေါ်တော့ဘဲ ခွဲခြားဆက်ဆံသလို (၄) နာရီခွဲ အထိ စံချိန်တွေ မတန်တဆတောင်းကာ အဲဒီစံချိန်ပြည့်မှ အချိန်ပို ဆက်ခေါ် မယ်ဆိုပြီး ဖိနှိပ်မှုတွေ လုပ်လေ့ရှိပါတယ်။

၂၀၂၁ ခုနှစ် အာဏာသိမ်းမှုနောက်ပိုင်းမှာ အလွန်ဆုံး တစ်နေ့ (၈) နာရီ အထိပဲ ဆင်းရတယ်ဆိုပေမဲ့ အခုကာလမတိုင်မီတုန်းက တစ်နေ့ (၁၀) နာရီ အထိ အလုပ်ဆင်းပေးနေသူတွေ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဘယ်ကိုမှ တိုင်ကြားလို့ မရပါ ဘူး။ အရေးတယူလုပ်ပြီး အာရုံစိုက်မယ့်ဌာနလည်း မရှိပါဘူး။ အချိန်ပို ည (၁၀) နာရီထိ ဆင်းရလို့ အိပ်ရေးပျက်၊ အားပျက်ရတဲ့ အလုပ်သမားတွေ ပြောတာက —

(၁၀) နာရီထိ အလုပ်ဆင်းရတာ တရားလွန်လွန်းတယ်လို့ ကျွန်မ ထင်တယ်။ ချက်ပြုတ်မစားချင်လို့ ဝယ်စားဖို့လည်း ဆိုင်တွေပိတ်ကုန်ပြီဆိုတော့ အိပ်ရေးမဝ၊ ကောင်းကောင်း မစားရလို့ အလုပ်ထဲမှာ ယောင်မိပါတယ်။ အိပ်မက်မက်နေ သလိုလိုနဲ့ ကိုယ့်အင်္ကျီတွေကိုယ် ဆွဲချုပ်မိတတ်ပြီး ညအိပ်ရင် လည်း စောင်တွေကို အထည်တွေမှတ်ပြီး ခါပြီး ချုပ်ဖို့ ပြင်မိ တာတွေ ဖြစ်တတ်ပါတယ်။ အထည်တွေ အပျက်ကျလို့၊ (အထည်မှားချုပ်မိတာ၊ ချည်ပျက်ချည်ကျော်) အဆူခံရသလို စံချိန်ကလည်း တစ်နာရီမှ ကျလို့မဖြစ်လို့ တော်တော် ငိုချင် တယ်။

လို့ ပြောပါတယ်။

နိုင်ငံရဲ့ အခြေခံစီးပွားရေးတိုးတက်မှုအတွက် ကိုယ့်အိပ်ချိန်၊ အနားယူ ချိန်တွေထဲက ဖွဲ့ပေးပြီး ထမ်းပိုးနေရတဲ့ အလုပ်သမားတွေ

“၂၀၁၉-၂၀၂၀ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်၊ အောက်တိုဘာ (၁) ရက်မှ ဩဂုတ်လ (၃၁) ရက် အတွင်း မြန်မာနိုင်ငံသည် အထည်များကို ဒေါ်လာ (၄ ဒသမ ၂၈) ဘီလီယံ တန်ဖိုးရှိ Cut-Make-Pack (CMP) စနစ်ဖြင့် တင်ပို့ခဲ့သည်” ဟု ကူးသန်း ရောင်းဝယ်ရေးဝန်ကြီးဌာနမှ သိရပါတယ်။ ၂၀၁၅-၁၆ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် CMP အထည်များရဲ့ တင်ပို့မှုတန်ဖိုးမှာ ကန်ဒေါ်လာ သန်း (၈၅၀) သာ ရှိသော် လည်း ပြီးခဲ့တဲ့ ဘဏ္ဍာရေးနှစ် နှစ်ခုထက် သုံးဆတိုးခဲ့တယ်။ ၂၀၁၆-၁၇ ဘဏ္ဍာရေး နှစ်တွင် အဲဒီတင်ပို့မှုကနေ ဒေါ်လာ (၂) ဘီလီယံ ရရှိခဲ့ပါတယ်။ အဆိုပါ ကိန်းဂဏန်းသည် ၂၀၁၇-၁၈ ခုနှစ်အတွင်း ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ဒေါ်လာ (၂ ဒသမ ၅) ဘီလီယံနဲ့ ၂၀၁၈ ခုနှစ် ဘတ်ဂျက်အသေးစားကာလ (ဧပြီလမှ စက်တင်ဘာလ အထိ) တွင် ဒေါ်လာ (၂ ဒသမ ၂) ဘီလီယံအထိ တိုးတက်လာခဲ့ တယ်။ ၂၀၁၈-၂၀၁၉ ခုနှစ် ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် ၎င်းသည် ဒေါ်လာ (၄ ဒသမ ၆) ဘီလီယံအထိ ကြီးထွားလာခဲ့တယ်လို့ ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးဝန်ကြီးဌာနက ပြောကြားခဲ့ တယ်။ မြန်မာနိုင်ငံရဲ့ ပို့ကုန်ကဏ္ဍတွင် (၃၀) ရာခိုင်နှုန်းပါဝင်သော CMP အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွေပဲ ဖြစ်တယ်။⁵

အထက်ဖော်ပြပါသတင်းအရ ဒီလိုတိုးလာတဲ့ ဝင်ငွေတွေထဲမှာ မချို့တို့လို အလုပ်သမားတွေရဲ့ ဘဝတွေ ပါဝင်နေပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒီလိုအဖြစ်ကို မြင်အောင် ကြည့်သူနည်းပြီး ‘အလုပ်ရှင် မရှိရင် တိုင်းပြည် နစ်နာမယ်’ ပဲ မြင်ကြပါတယ်။ တကယ်တော့ လုပ်အားညှစ်ထုတ်ခြင်းအတွက် အရင်းရှင်နိုင်ငံကြီးတွေက အပင်ပန်းခံမလုပ်ဘဲ၊ ကြားခံကန်ထရိုက်တွေပဲထားပြီး ဆင်းရဲအောင်ဖိနှိပ်ခံ ထားရတဲ့ နိုင်ငံတွေကိုပဲ အမှီပြုလာမှာပါ။ နိုင်ငံရဲ့ အခြေခံစီးပွားရေး တိုးတက် မှုကို အလုပ်သမားတွေရဲ့ အိပ်ချိန်၊ အနားယူချိန်တွေနဲ့ ထမ်းပိုးထားရပါတယ်။ အဲဒီလို ဘက်ပေါင်းစုံက လုပ်အားတွေကြောင့် တစ်နှစ်ကို အထည်ချုပ်ကနေ တင်ပို့လို့ရတဲ့ နိုင်ငံရဲ့ ဝင်ငွေမှတ်တမ်းနဲ့ ပို့ကုန်တွေရဲ့ (၃၀) ရာခိုင်နှုန်း ထုတ် လုပ်ခဲ့တယ်ဆိုတဲ့အချက်ကို အပေါ်မှာ ဖော်ပြထားတဲ့သတင်းမှာ တွေ့ရပါ တယ်။

⁵ THO, (n.d.).

နိဂုံး

အရင်းရှင်ပေထရီအာခီစနစ်မှာ အလုပ်သမားတွေက မိမိအတွက် လုပ်ခရတဲ့ အလုပ်အပြင် နောက်တစ်နေ့ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ဖို့ မလုပ်မဖြစ်လုပ်ရတဲ့ အိမ်မှုကိစ္စတွေနဲ့ မိမိတို့ရဲ့ ကလေးတွေကို အိမ်မှာရှိတဲ့ လူတွေနဲ့ ထားခဲ့ပြီး စိတ်မဖြောင့်စွာနဲ့ဘဲ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ကြရပါတယ်။ အိမ်မှုကိစ္စတွေဖြစ်တဲ့ စားရေး၊ အိပ်ရေးတွေ ဆိုတာကလည်း အလုပ်ခွင်မှာ ကုန်ထုတ်လုပ်ဖို့အတွက် ဦးတည်နေပြီး မသေထမင်း မသေဟင်းစားကာ ဘုံရေချိုးခန်းမှာ လှည့်ကပ်ရေချိုး၊ အသက်မသေရုံလေး ရှင်သန်နေကြရပါတယ်။ လူသားတစ်ယောက်အဖြစ် အနားယူချိန်ကိုယ်စိတ်ဝင်စားရာတွေကို လေ့လာသင်ကြားခွင့်၊ ကိုယ့်အနာဂတ်အတွက် ပြင်ဆင်ခွင့်တွေက ဖိနှိပ်ပစ်ပစ်ပစ်တွေလို အလှမ်းကွာနေပါတယ်။

မိခင်တွေဆိုရင် မိမိကလေးတွေကို ထိန်းပေးမယ့် အမေ၊ ယောက္ခမတွေရဲ့ လုပ်အားကို တောင်းဆိုနေရပြီး မိမိကလေးနဲ့ နေရမယ့်အချိန်ကို မဖြစ်စလောက်လစာနဲ့ ရောင်းစားနေကြရပါတယ်။ ကလေးထိန်းပေးတဲ့ အမေ၊ ယောက္ခမတွေ စတဲ့ မိန်းမတွေရဲ့ လုပ်အားကိုလည်း နေ့ကလေးထိန်းဌာန ထားမပေးတဲ့ အလုပ်ရှင်က ရယူနေပါတယ်။ အမေတွေရဲ့ လုပ်အားကို နေ့နေညည ညှစ်ထုတ်ယူပြီး နို့တိုက်မိခင်တွေ၊ အထိန်းမလွတ်သေးတဲ့ ကလေးတွေအတွက် စီစဉ်ပေးခြင်း မရှိပါဘူး။ ဒီလိုမျိုး လူလူချင်း ညှစ်ထုတ်တဲ့ လုပ်အားတစ်ခုစီတိုင်းမှာ အလုပ်သမားတစ်ယောက်ရဲ့ ဘဝအပြင် သူတို့ကလေးတွေရဲ့ ဘဝ၊ သူတို့ အလုပ်သွားဖို့ ကူညီနေရတဲ့ မိသားစုဝင် အမျိုးသမီးတွေရဲ့ လုပ်အားတွေလည်း ပါဝင်နေတယ်။

၂၀၁၈-၂၀၁၉ ခုနှစ်ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် ဒေါ်လာ (၄ ဒသမ ၆) ဘီလီယံအထိ ကြီးထွားလာခဲ့တဲ့ အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းတစ်မျိုးတည်းကနေ ရနေတဲ့ ဝင်ငွေတွေရဲ့ မူလပိုင်ရှင် လုပ်အားစိုက်ထုတ်ညှစ်ထုတ်ခံရတဲ့ အလုပ်သမားတွေရဲ့ ဘဝအဆင့်အတန်း ပြောင်းလဲတိုးတက်မှု လုံးဝမရှိဘဲ စစ်အာဏာသိမ်းပြီး နောက်ပိုင်းမှာ တစ်ခုခုဖြစ်ရင် တိုင်စရာမရှိတော့လို့ သူတို့ဘဝဟာ ပိုပြီး ဆိုးရွားလာပါတယ်။ အလုပ်သမားတွေက သူတို့ရဲ့လုပ်အားကို အရင်းပြုပြီး ထုတ်လုပ်လိုက်တဲ့ ကုန်ပစ္စည်းတွေအနားကို မကပ်နိုင်ပါဘူး။ တောင်သူဘဝကနေ အလုပ်သမားဖြစ်လာသူတစ်ဦးက အောက်ပါအတိုင်း ရင်ဖွင့်လာပါတယ်။

နယ်မှာ တောင်သူလုပ်တုန်းက မြေပဲစိုက်ခဲ့ပါတယ်။ ကိုယ်
 စားနေရတဲ့ ဆီက စားအုန်းဆီပါ။ ရန်ကုန်တက်ပြီး အလုပ်လုပ်
 ရတော့လည်း ကိုယ်ချုပ်တဲ့ ဖိနပ်ကို မဝယ်နိုင်ဘူး။ တန်ခူးလ
 ရောက်လာရင် နိုင်ငံခြားသားအဝယ်တော်တွေ ပယ်လိုက်တဲ့
 ဖိနပ်တွေကို ဈေးပေါပေါနဲ့ ပြန်ရောင်းလေ့ရှိပါတယ်။ ဒါပေမဲ့
 အဲဒီလိုရောင်းတန်းမဝင်တဲ့ ဖိနပ်တွေကို သူဌေးတွေ၊ မင်းသား
 မင်းသမီးတွေပဲ ကားနဲ့လာဝယ်နိုင်ကြလို့ ကျွန်မတို့တွေ မဝယ်
 နိုင်ခဲ့ကြပါဘူး။ ဒီလိုပဲ ပြည်ပကိုပို့တဲ့ ရေကူးဘော်လီတွေရဲ့
 ဈေးနှုန်းက သုံးသိန်းအထိရှိပါတယ်။ တခြားအထည်ချုပ်က
 ချုပ်တဲ့အင်္ကျီတွေလည်း ဒီလိုပါပဲ။ နှစ်ပေါင်းများစွာ ချုပ်လုပ်
 လာခဲ့ပေမဲ့ ဘယ်အလုပ်သမားမှ ဝယ်မဝတ်နိုင်ကြပါဘူး။ ကိုယ်
 လုပ်တဲ့ထုတ်ကုန်ကို ကိုယ်မသုံးနိုင်သေးဘူး ဆိုကတည်းက
 ကျွန်မတို့ ထုတ်လုပ်လိုက်တဲ့ လုပ်အားနဲ့ လုပ်အားခပေးချေမှု
 ဘယ်လောက် ကွာဟနေသလဲဆိုတာ သိနိုင်ပါတယ်။ တစ်လ
 ကို အထည်အရေအတွက် မြောက်မြားစွာ၊ ဖိနပ်အရံပေါင်း
 မြောက်မြားစွာ ချုပ်လုပ်ရနေရပေမဲ့ ဖိနပ်တစ်ရံဖိုး၊ အထည်
 တစ်ထည်ဖိုးတောင်မရှိတဲ့လုပ်ခနဲ့ ကျွန်မတို့တွေရဲ့ လူမှုရေး၊
 ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးတွေ ဘယ်လို တိုးတက်နိုင်မှာလဲ။
 အလုပ်သမားက ကိုယ်ချုပ်တဲ့အထည်ကို ဝယ်မသုံးနိုင်ပေမဲ့
 အရင်းရှင်တွေက စက်ရုံတွေကို တစ်ခုပြီးတစ်ခု တည်ထောင်
 ပြီး တိုးတက်လာကြပါတယ်။

ဒီလောက်ဆိုရင် အလုပ်သမားတွေရဲ့ လုပ်အားနဲ့ လုပ်အားခကြားက
 ကြီးမားလွန်းတဲ့ ကွာဟမှုကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းတွေ့မြင်နိုင်ပါပြီ။ ဒီလို အမြတ်
 အစွန်းရဖို့ အရင်းရှင်တွေအတွက် အလုပ်သမားတွေရဲ့ လုပ်အားကို အချိန်နဲ့
 အမျှ လိုအပ်လျက်ရှိပါတယ်။

အလုပ်သမားတွေက ဈေးအပေါဆုံးနဲ့ ကျန်းမာရေး ထိခိုက်စေမယ့်အရာ
 တွေကို စားသုံးနေကြရပါတယ်။ သုံးစွဲတဲ့ အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းတွေမှာလည်း
 ဇိမ်ခံပစ္စည်းတစ်ခုမှ မပါဝင်ပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ ဇိမ်ခံပစ္စည်းတွေကို ဘဝနဲ့ရင်းပြီး
 ထုတ်လုပ်နေရပါတယ်။ မသေရုံ စားသောက်နေထိုင်ရင်း မိသားစုကိုလည်း

ထောက်ပံ့နေကြရပါတယ်။ လတ်တလောမှာ စက်ရုံတွေ တစ်ရုံပြီးတစ်ရုံ ပိတ်သိမ်းတဲ့ ကိစ္စတွေမှာလည်း နိုင်ငံမတည်ငြိမ်တဲ့အခါ ကိုယ်ကျိုးစီးပွားထိခိုက်မှာ စိုးရိမ်လို့ ပိတ်သိမ်းနေကြခြင်းပါပဲ။ မိမိတို့ကို အလုပ်အကျွေးပြုခဲ့တဲ့ အလုပ်သမားထု အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ပြီး ဒုက္ခရောက်မယ့်ကိစ္စကို ထည့်ပြီး စဉ်းစားခြင်းလုံးဝ မရှိခဲ့ပါဘူး။ အလုပ်သမားတွေ ထုတ်လုပ်လိုက်တဲ့ အဝတ်အစား၊ ဖိနပ်၊ အသုံးအဆောင်တွေကို အမှီပြုပြီး ရောင်းချသုံးစွဲနေတဲ့ အရင်းရှင်နိုင်ငံကြီးတွေကလည်း အလုပ်လက်မဲ့ ကိစ္စကို ထည့်စဉ်းစားမှာမဟုတ်ပါဘူး။

မိမိတို့ ပိုင်ဆိုင်တဲ့လုပ်အားကို ကိုယ်တိုင်မပိုင်ဆိုင်ရဘဲ စက်ရုံထဲမှာ နေနေညည ရောင်းကုန်အဖြစ် ရောင်းစားနေရတဲ့ အလုပ်သမား၊ အလုပ်သမားတွေနဲ့ သူတို့ပိုင်ဆိုင်တဲ့ လုပ်အားနဲ့ အဆက်ဖြတ်ခံရတဲ့ ဖြစ်စဉ်မှာ လုပ်အားခ မဖြစ်စလောက်ပေးပြီး ကျွမ်းကျင်ကြေး၊ ခွင့်ရက်ပြည့်ကြေး၊ အိုဗာတိုင် စတဲ့နည်းလမ်းတွေအပြင် လိင်အခြေပြုဖိနှိပ်တဲ့ အတွေးအခေါ်တွေကိုလည်း အရင်းရှင်တွေက ဘယ်လို အသုံးချတယ်၊ ဂျန်ဒါတာဝန်ခွဲဝေမှုတွေကိုလည်း ဘယ်လိုမျိုး အမြတ်ထုတ်တယ်ဆိုကို အထက်မှာ ဖော်ပြထားတဲ့ အလုပ်သမားတွေရဲ့ စကားသံကနေတစ်ဆင့် သိရှိနိုင်ပါတယ်။

အလုပ်သမားနဲ့ သူပိုင်တဲ့လုပ်အား အဆက်ဖြတ်ခံရခြင်းကို လေ့လာတဲ့အခါ စက်ရုံထဲက ပိုက်ဆံရတဲ့ လုပ်အားအပြင် ထုတ်လုပ်မှုဖြစ်စဉ် ပြန်လည်လည်ပတ်ဖို့ စားဝတ်နေရေး၊ အိမ်တွင်းရေးတာဝန်တွေကိုလည်း ထည့်ပြီး စဉ်းစားသလို လိင်အခြေပြုဖိနှိပ်မှု အယူအဆနဲ့လည်း ခေါင်းပုံဖြတ်မှုတွေ ခိုင်မြဲအောင် လုပ်ထားပါတယ်။ အဲဒါကြောင့် ပေထရီအာခီနဲ့ အရင်းရှင်စနစ်ဆိုတာ ဘယ်သူကအရင်လာလို့ အရင်းရှင်စနစ်ပျောက်ရင် ဒါလည်းပျောက်မယ်လို့ တထစ်ချ ပြောလို့မရအောင် တစ်ခုနဲ့ တစ်ခု အမှီသဟဲပြု တည်ရှိနေတာ ဖြစ်တယ်။ နောက်ဆုံးမှာ လူသားစစ်စစ်ဖြစ်တဲ့ (စက်မဟုတ်၊ ရောင်းကုန်မဟုတ်တဲ့) အလုပ်သမားတွေ ပိုင်ဆိုင်တဲ့ လုပ်အားတွေရဲ့ အကျိုးကို အလုပ်သမားတွေ မခံစားရဘဲ အလုပ်ရှင် (အရင်းရှင်နိုင်ငံတွေအပါအဝင်) နဲ့ နိုင်ငံတော်ဆိုတဲ့ အစိုးရက နိုင်ငံရဲ့ ဝင်ငွေအဖြစ် ရရှိပါတယ်။ အလုပ်သမားတွေ လစဉ်ထည့်ဝင်တဲ့ ဖူလုံကြေး ဆိုတာကိုလည်း အလုပ်သမားတွေ ပြည့်ပြည့်ဝဝ မခံစားရပါဘူး။ ကိုဗစ်ကာလမှာလည်း စက်ရုံတွေအတွက် ချေးငွေတွေအဖြစ် ရောက်ရှိသွားပါတယ်။ အာဏာသိမ်းပြီးနောက်ပိုင်းမှာ ဖူလုံကြေးက စကစလက်ထဲ ရောက်သွားမှာပါ။ အလုပ်သမားတွေရဲ့ လုပ်အားက လုပ်အားသီးသန့်

မဟုတ်ဘဲ သူတို့ရဲ့ ဘဝတစ်ခုလုံးဖြစ်နေခြင်းကိုလည်း လူငယ်ဘဝကတည်းက စက်ရုံထဲရောက်ရှိနေခဲ့တဲ့ မချိုရဲ့ အင်တာဗျူးမှာ ဖတ်ကြရမှာဖြစ်ပါတယ်။ အလုပ်သမားရဲ့ လုပ်အားကို ကုန်ကြမ်းတစ်ခုလို ဝယ်ယူညှစ်ထုတ်နေတဲ့ လူတွေက လူတွေရဲ့ဘဝလို့ မမြင်ဘဲ လုပ်အားဈေးကွက်လို့ မြင်နေခြင်းက အရင်းရှင်စနစ်ရဲ့ ရက်စက်ကြမ်းကြုတ်မှုတစ်ခုပါပဲ။ အလုပ်သမားတွေရဲ့ ငွေ မရ တဲ့ အိမ်တွင်းမှုလုပ်အား၊ အလုပ်သမားမိသားစုဝင် အမျိုးသမီးတွေရဲ့ အကူအညီ ပေးနေတဲ့ လုပ်အား၊ စက်ရုံထဲပင်ပန်းကြီးစွာ အလုပ်လုပ်ပြီး မသေရုံ ပေးထား တဲ့ လုပ်ခတွေကို ခေါင်းပုံဖြတ်ဖို့ အလုပ်သမားနဲ့ သူတို့ရဲ့လုပ်အားကို အဆက် ဖြတ်တဲ့နည်းလမ်းမျိုးစုံကို သုံးနေကြပါတယ်။ လုပ်အားကနေရတဲ့ အကျိုး အမြတ်တွေကို နိုင်ငံတော်နဲ့ အလုပ်ရှင် (အရင်းရှင်နိုင်ငံတွေက ထုတ်လုပ်သူ စားသုံးသူတွေ) ကပဲ ခံစားနေကြရတယ်ဆိုတာ ဆောင်းပါးပါ အလုပ်သမားတွေ ရဲ့ ဘဝတွေက သက်သေခံ နေပါတယ်။

ကိုးကားချက်များ

Eurocham Myanmar. (2022, January). *Myanmar Garment Sector Factsheet*. https://eurocham-myanmar.org/wp-content/uploads/2022/01/Myanmar-Garment-Sector-Factsheet_January-2022.pdf

Phu Huynh. (2016, November). *Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note*. International Labor Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_535188.pdf

THO. (n.d.). ကိုဗစ်ကာလအတွင်း မြန်မာနိုင်ငံ အထည်အလိပ် တင်ပို့မှုတန်ဖိုး ဒေါ်လာ ၄.၂၈ ဘီလီယံရှိ၊ *The Myanmar Textile & Garment Industry Guide*. [https://www.textiledirectory.com.mm/industry-news/export-import/item/3585-during-the-covid-period,-myanmar-s-textile-exports-were-worth-\\$-4-28-billion.html](https://www.textiledirectory.com.mm/industry-news/export-import/item/3585-during-the-covid-period,-myanmar-s-textile-exports-were-worth-$-4-28-billion.html)