

မြို့ပြလုပ်ငန်းကို အင်အားဖြည့်ပေးနေသော  
ကျေးလက်မှ အမျိုးသမီးငယ်များ

ရန်ကုန်မြို့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ  
လုပ်သားများနှင့်ပတ်သက်သည့်  
အခြေခံအချက်အလက်  
စစ်တမ်းကောက်လေ့လာမှု

မြို့ပြလုပ်ငန်းကို အင်အားဖြည့်ပေးနေသော  
ကျေးလက်မှ အမျိုးသမီးငယ်များ

ရန်ကုန်မြို့ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ  
လုပ်သားများနှင့်ပတ်သက်သည့်  
အခြေခံအချက်အလက်  
စစ်တမ်းကောက်လေ့လာမှု

# မာ တိ ကာ

<b>အကျဉ်းချုပ် အစီရင်ခံစာ</b>	၅
<hr/>	
<b>အခန်း (၁) နိဒါန်း</b>	၉
<hr/>	
သုတေသန၏ နောက်ခံအကြောင်းအရာ	၉
သုတေသနရည်ရွယ်ချက်များ	၁၀
သုတေသနအဖွဲ့နှင့် သုတေသနလုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်	၁၀
အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအကြောင်း ခြုံငုံဖော်ပြချက်	၁၀
<hr/>	
<b>အခန်း (၂) သုတေသနနည်းစနစ်</b>	၁၃
<hr/>	
ပမာဏပြအချက်အလက်များအတွက် စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း	၁၃
အရည်အသွေးပြအချက်အလက်များအတွက် အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများ	၁၆
စိန်ခေါ်မှုများနှင့် အကန့်အသတ်များ	၁၇
<hr/>	
<b>အခန်း (၃) လူဦးရေအချက်အလက်ဆိုင်ရာ တွေ့ရှိချက်များ</b>	၂၀
<hr/>	
လုပ်သားများ၏ ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာ	၂၀
နေထိုင်မှုအခြေအနေ	၂၆
<hr/>	
<b>အခန်း (၄) အလုပ်အကိုင်အကြောင်း တွေ့ရှိချက်များ</b>	၂၈
<hr/>	
စက်ရုံပိုင်ရှင်	၂၈
လုပ်သားများ၏ လက်ရှိအလုပ်နေရာအကြောင်း	၂၈
လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုမူဆက်ဆံခံရသည့် အတွေ့အကြုံများ	၃၃

အလုပ်ရှာဖွေခြင်းနှင့် အနာဂတ်အစီအစဉ်များ	၃၄
အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအဖွဲ့များနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် ချိတ်ဆက်ပါဝင်မှု	၃၈
<b>အခန်း (၅) ကိုယ်ပိုင်ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ တွေ့ရှိချက်များ</b>	<b>၄၃</b>
<hr/>	
လစာ - အချိန်ပိုကြေးများနှင့် ဆုကြေးများ	၄၄
ပြန်လွှဲပို့ငွေများနှင့် စုဆောင်းငွေများ	၅၁
<b>အခန်း (၆) နည်းပညာချိတ်ဆက်အသုံးပြုမှုဆိုင်ရာ တွေ့ရှိချက်များ</b>	<b>၅၇</b>
<hr/>	
ဖုန်းပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် ဖုန်းအတွက်ငွေသုံးစွဲမှု	၅၇
အက်ပလီကေးရှင်းများနှင့် လူမှုမီဒီယာများ	၆၁
<b>အခန်း (၇) နိဂုံးချုပ်သုံးသပ်ချက်များ</b>	<b>၆၄</b>
<hr/>	
လုပ်သားထု၏ လူဦးရေဆိုင်ရာအချက်များ	၆၄
အလုပ်အကိုင်အကြောင်းအရာများ	၆၅
ငွေကြေးသုံးစွဲမှုနှင့် စုဆောင်းငွေများ	၆၇
နည်းပညာချိတ်ဆက်အသုံးပြုမှု	၆၉
<b>နောက်ဆက်တွဲ</b>	<b>၇၁</b>
<hr/>	
နောက်ဆက်တွဲ (က) ရည်ညွှန်းကိုးကားထားသည့် စာတမ်းများနှင့် အခြားသုတေသနများ	၇၁
နောက်ဆက်တွဲ (ခ) စစ်တမ်းကောက်ယူသည့် ပုံစံနှင့်သဘောတူချက်ရယူခြင်း	၇၃
နောက်ဆက်တွဲ (ဂ) အရည်အသွေးပြအချက်အလက်များကို ဆန်းစစ်သည့်ပုံစံ	၈၄

## ကျေးဇူးတင်လွှာ

ဤစီမံကိန်းကို ထောက်ပံ့ပေးပါသော C&A Foundation နှင့် အထူးသဖြင့် Maeve Galvin တို့အားလည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံ၏ သုတေသနပတ်ဝန်းကျင်ကို ကောင်းစွာနားလည်ထားပြီး ဤလေ့လာမှုဒီဇိုင်းရေးဆွဲသည်မှ ဆောင်ရွက်ပြီးစီးသည်အထိ စဉ်ဆက်မပြတ်ကူညီပေးခဲ့သော ပညာအလင်းပွင့်မြန်မာသုတေသနဖောင်ဒေးရှင်းမှ ခေါင်းဆောင်များနှင့် ဝန်ထမ်းများအားလည်းကောင်း၊ ဤသုတေသနလုပ်ငန်းကို အရည်အသွေးမြင့်မားစေရန် စိတ်နှစ်မြှုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြသော သုတေသနအဖွဲ့ဝင်များအားလည်းကောင်း အထူးကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ ဤသုတေသနအဖွဲ့ကို ရွှေပြည်သာမြို့နယ်တွင် လက်ခံနေရာပေးခဲ့သည့် ရောင်ခြည်ဦးအလုပ်သမားသမဂ္ဂအားလည်း ကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း ပြောကြားလိုပါသည်။

# အကျဉ်းချုပ်အစီရင်ခံစာ

၂၀၁၇ ခုနှစ်မေလတွင် C&A Foundation က ပညာအလင်းပွင့်မြန်မာသုတေသနဖောင်ဒေးရှင်းနှင့် Andaman Research & Advisory အဖွဲ့တို့ထံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိလုပ်သားထုအတွက် သုတေသနတစ်ရပ်ဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ပေးခဲ့ပါသည်။ C&A Foundation နှင့် ယင်း၏မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများက အထည်ချုပ်လုပ်သားများ၏လူဦးရေအချက်များ၊ စီးပွားရေးရပ်တည်မှုစသည်တို့အတွက် ခိုင်မာသော ပမာဏပြဿာဓကအချက်များ မရှိသေးကြောင်း အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာအကျဉ်းချုပ်တွင် အဓိကတွေ့ရှိချက်များနှင့် မီးမောင်းထိုးပြလိုသည့်အချက်များကို ဖော်ပြထားပြီး မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်သားများမှာ မည်သူများဖြစ်ကြသည်နှင့် ထိုလုပ်သားများ၏ လူနေမှုဘဝများကိုလည်းကောင်း၊ ထိုလုပ်သားများအား လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းများက မည်သို့ ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ကိုလည်းကောင်း နားလည်စေရေးအတွက် ပထမဆုံးသောအဆင့်တစ်ခုကို ထောက်ပံ့ပေးရန် ရည်ရွယ်ထားပါသည်။

### မြန်မာနိုင်ငံရှိ နမူနာပြုအထည်ချုပ်လုပ်သားတစ်ဦး၏ ဖြစ်ရပ်

မြန်မာနိုင်ငံအတွက် နမူနာပြုအထည်ချုပ်လုပ်သားတစ်ဦးမှာ လွန်ခဲ့သော နှစ်နှစ်ခန့်က ရန်ကုန်မြို့သို့ ပြောင်းရွှေ့လာခဲ့သည့် အသက် ၁၉ နှစ်မှ ၂၁ နှစ်အတွင်းရှိ အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦးဖြစ်သည်။ ထိုအမျိုးသမီးငယ်သည် ဗမာလူမျိုးဖြစ်ပြီး၊ ဗမာစကားကိုသာ ပြောတတ်ကာ၊ ခြောက်တန်းအထိ ကျောင်းနေဖူးသည့်အတွက် စာရေးစာဖတ်အခြေခံရှိသည်။ ထိုအမျိုးသမီးငယ်၏ သူငယ်ချင်းအများစုမှာ ပဲခူးနှင့်ရခိုင်ဒေသများမှဖြစ်သော်လည်း သူမမှာ ဧရာဝတီဒေသမှဖြစ်သည်။ သူမသည် အိမ်ထောင်မရှိသေးဘဲ သူမ၏အစ်မဝမ်းကွဲတစ်ဦး အပါအဝင် သူငယ်ချင်းအချို့နှင့်အတူ နေထိုင်သည်။

ထိုအမျိုးသမီးငယ်သည် နိုင်ငံခြားသားပိုင်ဆိုင်သည့် အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင်စက်ချုပ်သည့် အလုပ်ရထားသည်။ ဤစက်ရုံက သူမအတွက် အားစိုက်ရသည့်အလုပ်မျိုးမဟုတ်ဘဲ မနှစ်သက်ဖွယ်နေရာလည်း မဟုတ်သည့်အပြင် သင့်တင့်သော ပုံမှန်လစာလည်းပေးသည့်အတွက် ဝင်လုပ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ သူမသည် တစ်ပတ်လျှင်ခြောက်ရက်လုပ်ရပြီး တနင်္ဂနွေတစ်ရက်တည်းသာ နားရသည်။ ဤစက်ရုံတွင် အလုပ်ဝင်ခဲ့သည်မှာ တစ်နှစ်နီးပါးရှိခဲ့ပြီး ဤအလုပ်မှ ထွက်မည်ဆိုပါက အခြေခံလစာပိုမို ကောင်းမွန်သော အခြားစက်ရုံတစ်ရုံကို ရှာဖွေရပါလိမ့်မည်။ သူမတွင် စက်ရုံမှထုတ်ပေးသော သက်သေခံကတ်ပြား ရှိသော်လည်း၊ သူမ၏အလုပ်ကို အတည်ပြုပေးမည့် မည်သည့်စာရွက်စာတမ်းစာချုပ်မှ မရှိပါ။

### မြန်မာအထည်ချုပ်လုပ်သားများ၏ လူဦးရေဆိုင်ရာ အချက်များ

- လုပ်သားအင်အားစုကို အမျိုးသမီးများ လွှမ်းမိုးနေသည်။ ဖြေကြားသူများအနက် ၉၄% မှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။
- လုပ်သားများမှာ ငယ်ရွယ်ပြီး အများစုမှာ ၁၆ နှစ်မှ ၂၃ နှစ်အကြားဖြစ်ကြောင်း သေချာပါသည်။

အမျိုးအမည်	ရာခိုင်နှုန်း
အမျိုးသမီး	၉၄%
အမျိုးသား	၆%

- လုပ်သားအများစုမှာ ဗမာလူမျိုးများဖြစ်ပြီး ဧရာဝတီ၊ မကွေး၊ ပဲခူးဒေသများမှ ရန်ကုန်သို့ ရွှေ့ပြောင်းလာကြသည်။ လုပ်သားများအနက် လူနည်းစုတိုင်းရင်းသားအုပ်စုအများ ဆုံးအရေအတွက်မှာ ရခိုင်ဖြစ်ပြီးလုပ်သားအားလုံး၏ ၁၉% ရှိသည်။

အမျိုးအမည်	ရာခိုင်နှုန်း
ရခိုင်	၁၉%
ဗမာ	၈၁%

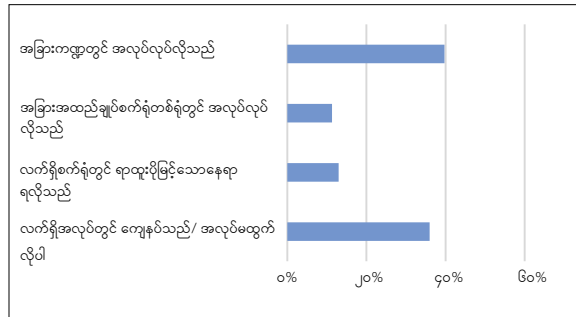
ထိုအမျိုးသမီးငယ်သည် အလုပ်ကောင်းတစ်ခုရထားသည်ဟုထင်နေပြီး အထည်ချုပ်အလုပ်မှာ အခြားသော ရွေးချယ်နိုင်သည့် အလုပ်အများစုထက် ပိုကောင်းသည်ဟုမြင်နေသော်လည်း ဤစက်ရုံတွင်လုပ်ရသည်မှာ စိန်ခေါ်မှုမရှိသည်တော့မဟုတ်ပေ။ စိန်ခေါ်မှုများတွင် အားလပ်ချိန်နည်းခြင်း၊ လုပ်သက်ရင့်သူများနှင့် လိုင်းကြီးကြပ်သူများထံမှ မကြာခဏ အဆဲခံရခြင်းများလည်းပါဝင်သည်။ သူမအား ရုပ်ပိုင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှုမျိုး မခံရဖူးသော်လည်း ဤသို့အဆဲခံရခြင်းသည်ပင် အဆဲခံရသည်အထိ ရောက်သွားတတ်သည်ဟု တစ်ခါတစ်ရံ ခံစားရသည်။ သူမအား ပိုမိုဆိုးရွားစွာစော်ကားခံရပါက တိုင်ကြားရမည့်လုပ်ငန်းစဉ်မရှိခြင်းကလည်း သူမကို အစိုးရိမ်ပိုစေသည်။

ဤအလုပ်ကို သူမထက် တစ်နှစ်ခန့်စော၍ ရွာမှထွက်လာသော သူငယ်ချင်းတစ်ဦး၏အကူအညီဖြင့် ရရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ယခုအခါ ထိုသူငယ်ချင်းတွင်လည်း ကိုယ်ပိုင်အဆက်အသွယ်များ ရှိနေပြီး ရန်ကုန်ရှိ သူငယ်ချင်းများမှတစ်ဆင့် အနာဂတ်တွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အလုပ်မျိုးရှာဖွေရန် စီစဉ်ထားသည်။ သူမအတွက်မူ အလုပ်သစ်လုပ်ရာတွင် မန်နေဂျာကောင်းများနှင့်တွေ့ရန်လည်း အရေးကြီးသကဲ့သို့ အခြေခံလစာကောင်းရန်မှာ အရေးအကြီးဆုံးဟု ခံယူထားသည်။ အလုပ်တစ်ခုရရန်လွယ်ကူပြီး အလုပ်သစ်အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးရာတွင် မိမိ၏စွမ်းရည်ကိုပြသနိုင်ပါက မည်သည့်စက်ရုံတွင်မဆို မြန်ဆန်စွာ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းခံရပါမည်။ သို့သော် ယခုအချိန်တွင်မူ သူမသည် လက်ရှိအလုပ်တွင် ပျော်ရွှင်နေပြီး အလုပ်ထွက်ရန် မစဉ်းစားသေးပါ။

သူမသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအကြောင်း ကြားဖူးပြီး ထိုသမဂ္ဂများက စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲသူများနှင့် ဆွေးနွေးရာတွင် အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုသည်ဟုထင်သော်လည်း ထို့ထက်ပို၍မသိရှိပါ။ သူမ၏စက်ရုံတွင် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးမှမရှိသော်လည်း လုပ်သက်ရင့် လုပ်သားများက ထိုအကြောင်းပြောနေကြသည်ကို ကြားဖူးပါသည်။ သူမသည် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦး မဟုတ်သကဲ့သို့ အလုပ်ချိန်ပြင်ပတွင် အားလပ်ချိန်နည်းပါးသောကြောင့် သမဂ္ဂတစ်ခုခုသို့ဝင်လိုစိတ်လည်း မရှိပါ။ သို့သော် သူမ၏လိုင်းမှ အခြားလုပ်သားအများစုကဲ့သို့ပင် သူမသည်လည်း လုပ်သားများ၏ပြဿနာများနှင့်ပတ်သက်၍ ပိုင်ရှင်နှင့်ဆွေးနွေးပေးမည့် စက်ရုံတွင်းကိုယ်စားလှယ်များအား မဲပေးထောက်ခံခဲ့သည်။

**လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ တွေ့ရှိချက်များ**

- လုပ်သက်အမျိုးမျိုးရှိကြသည်။ လုပ်သားများအနက် ၂၅% မှာ လက်ရှိစက်ရုံတွင် (၆)လအောက်သာ လုပ်ကြပြီး တစ်ဝက်နီးပါးမှာ တစ်နှစ်ထက်ပိုကြသည်။
- လုပ်သား ၅၀% ကျော်အတွက် လက်ရှိအလုပ်မှာ အထည်ချုပ်စက်ရုံလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် သူတို့၏ ပထမဆုံးအလုပ်ဖြစ်သည်။
- လုပ်သားတဝက်(၅၀%)သည် သူငယ်ချင်းမှတစ်ဆင့် အလုပ်ရခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး ၆၀% ကျော်က သူငယ်ချင်းအဆက်အသွယ်ရှိခြင်းမှာ အလုပ်ရရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းဖြစ်သည်ဟု ထင်ကြသည်။
- အခြေခံလစာမှာအလုပ်သစ်တစ်ခု၏အရေးအကြီးဆုံးသော လက္ခဏာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ (၆၇%)
- အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းမှ ထွက်ခွာသွားလိုသူများနှင့် လက်ရှိအလုပ်ကို ကြိုက်နှစ်သက်သူများဟူ၍ ကွဲပြားနေသည်။



**အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ တွေ့ရှိချက်များ**

- အလုပ်သမားသမဂ္ဂအကြောင်း မေးမြန်းခဲ့သည့် လုပ်သားများအနက် ၅၄% က နားလည်မှု နည်းနေဆဲဖြစ်ပြီး၊ ယင်းတို့ အနက် ၅၆% က သမဂ္ဂဖွဲ့၏ရည်ရွယ်ချက်များကို မသိခဲ့ ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂအကြောင်း မေးမြန်းခဲ့သည့် လုပ်သားများအနက် ၃၅% က သူတို့၏စက်ရုံတွင် သမဂ္ဂရှိကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ပြီး အများစုကမူ အလုပ်အတူလုပ်သူများ၊ လုပ်သက်ရင့်လုပ်သားများထံမှ ကြားခဲ့ရကြောင်း ဖြေကြားသည်။ (စုစုပေါင်း ၈၁ %)
- သို့သော် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်မှာ အလွန်အကျွံနည်းပါးသည်။ သမဂ္ဂသို့ ဝင်ရောက်ခွင့်ရှိသည့် လုပ်သားများအနက် ၁၅% သာ အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ကြသည် (တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သူ ၇၇၈ ဦးအနက် ၂၂ ဦး (၃%)သာ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ကြသည်)။
- သမဂ္ဂများအပေါ် အမြင်များမှာလည်း ရောထွေးနေသည်။ အဖွဲ့ဝင်မဟုတ်သေးသူများအနက် ၄၂% ကသာ အဖွဲ့ဝင်ရန် စိတ်ဝင်စားကြောင်း ဖော်ပြခဲ့သည်။ အရည်အသွေးပြ တွေ့ရှိ ချက်များအရ လုပ်သားများက သမဂ္ဂလုပ်ငန်းများ၏ မရှင်းလင်းမတိကျသော ရလဒ်များအတွက် သူတို့၏ ကိုယ်ပိုင်လွတ်လပ်ချိန်ကို သုံးနေရသည်ဟု ရှုမြင်ကြသည်။

ထိုအမျိုးသမီးငယ်၏ လစာကိုလတစ်လ၏အစရက်တွင်လစဉ်ထုတ်ပေးသည်။ လစာတွင် အခြေခံလစာနှင့် အချိန်ပိုကြေးအပြင် ရရှိရန် အကျိုးဝင်သည့် ဆုကြေးလည်း ပါဝင်သည်။ လုပ်သားများသည် ခွင့်မယူခြင်း၊ အလုပ်ချိန်မှန်ခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှုရှိခြင်းတို့အတွက် ဆုကြေး များ ရရှိနိုင်သည်။ လစာငွေအား မည်သို့တွက်ချက်ထားကြောင်း စာရွက်ပိုင်းတစ်ခုနှင့် ငွေထည့်ထားသော စာအိတ်တစ်အိတ်ကို လက်ခံ ရရှိသည့်အကြိမ်တိုင်းတွင် သူမအနေဖြင့် သူမ၏လစာအစိတ်အပိုင်းအားလုံးကို အပြည့်အဝနားမလည်နိုင်ဘဲ မကြာခဏစိတ်ရှုပ်ထွေးခဲ့ရ သည်။ လွန်ခဲ့သော(၆)လတာအတွင်းတွင် သူမ၏အခြေခံလစာ မပြောင်းလဲခဲ့ဘဲ သူမ၏သူငယ်ချင်းများအနက် တစ်ဦးစာ နှစ်ဦးစသော အခြေခံလစာတိုးခဲ့ကြောင်း တွေ့ရသည်။

သူမသည် အချိန်ပြည့်နီးပါး အချိန်ပိုဆင်းနေရသည်။ သူမတွင် အချိန်ပိုမဆင်းလိုဟု ငြင်းပယ်ခွင့်ရှိသော်လည်း၊ ထိုသို့ မကြာခဏ ငြင်းနေ ပါက သူမနှင့်ကြီးကြပ်သူများအကြား ဆက်ဆံရေးယိုယွင်းသွားမည်လော (သို့မဟုတ် အကျိုးဆက်အဖြစ် သူမ၏လစာဆုကြေးငွေ နည်း သွားမည်လော) သို့မဟုတ် အလုပ်ဖြုတ်ခံရသည်အထိ ရောက်သွားမည်လောဆိုသည်ကိုမူ စိုးရိမ်မိသည်။ တဖက်တွင်လည်း သူမ၏အခြေခံ လစာအလွန်နည်းသည့်အတွက် ပုံမှန်အားဖြင့် အချိန်ပိုဆင်းလိုသေးသည်။ အချိန်ပိုကြေးမှာ ပုံမှန်အားဖြင့် တစ်လလျှင် ၂၅,၀၀၀ ကျပ်မှ ၅၀,၀၀၀ ကျပ်အတွင်းရရှိသည့်အတွက် လစဉ်ဝင်ငွေ၏အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုလည်း ဖြစ်နေသည်။ ဆုကြေးများမှာ ပုံမှန် မရှိဘဲ ပမာဏအားဖြင့်လည်း ပိုနည်းသည်။ ဆုကြေး ၂၅,၀၀၀ ကျပ်ထက် ပိုရသည့်လမျိုးမှာ အလွန်ရှားပါသည်။

သူမသည် မိဘများ၊ မိသားစုဝင်များနှင့် အဝေးတွင်ခွဲနေရသည့်အတွက် ငွေရေးကြေးရေးသုံးစွဲမှုကို ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်ရသည်။ ပထမ ဦးစားပေးမှာ အိမ်ငှားခပေးရခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ဝင်ငွေ၏အစိတ်အပိုင်းအတော်များများကို အသုံးပြုရသည်။ တစ်လလျှင် ၃၀,၀၀၀ မှ ၆၀,၀၀၀ ကျပ်အတွင်း ပေးနေရပြီး လတ်တလောတွင်မှ ထပ်တိုးတောင်းလာခဲ့သေးသည်။ လစဉ်နီးပါးပင် အိမ်လခ၊ စားသောက်စရိတ်နှင့် အခြား ကုန်ကျစရိတ်များသုံးစွဲပြီးနောက် ကျန်ရှိသောငွေကို မိသားစုထံ ပြန်ပို့ပေးသည်။

တစ်ခါတစ်ရံတွင် သူမကိုယ်ပိုင်သုံးရန် ငွေအနည်းငယ်စုမိတတ်သော်လည်း (ထိုစုမိငွေကို တစ်နေရာတွင် ဝက်သိမ်းထားရသည် သို့မဟုတ် လုံခြုံစေရန် အိမ်ပိုင်ရှင်ထံတွင် အပ်ထားရသည်) အလွန်ရှားပါသည်။ လစဉ် အိမ်သို့ပြန်လွှဲပေးငွေသည် သူမ၏မိသားစုအတွက် အလွန် အရေးကြီးသောကြောင့် ယင်းမှာ ပထမဦးစားပေးဖြစ်သည်။ သူမထက် အနည်းငယ်ကြီးသော သူငယ်ချင်းများက ပို၍စုမိတတ်ကြပြီး နောက်နှစ်များတွင် သူတို့နည်းတူ စုမိစေရန်လည်း မျှော်လင့်မိသည်။ လစာမှာ မများလှသည့်အတွက် လကုန်ခါနီး ရက်တိုင်းတွင် သူမထက် လုပ်သက်ရင့်သည့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် သို့မဟုတ် သူငယ်ချင်းများထံမှ ငွေအနည်းငယ် ချေးယူရလေ့ရှိသည်။ သို့သော် အတိုးပေးရလောက် အောင် များပြားသည့် အကြွေးများ မတင်ရှိပါ။

**လုပ်သားတစ်ဦးချင်း၏ ငွေရေးကြေးရေးအခြေအနေ**

- လုပ်သားအားလုံးသည် အချိန်ပိုကြေးအပေါ် အလွန်မှီခိုနေရပြီး (လုပ်သားများအနက် ၉၀% ကျော်မှာ လစဉ်အချိန်ပိုကြေး ရကြ သည်) မန်နေဂျာများထံမှ တရားဝင် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်ရောက်လာသည့် အချိန်ပိုအလုပ်ကို လက်ခံရန်မှာ ဖိအားအလွန်များသည်ဟု ခံစားရသည်။ လုပ်သားများအနက် ၇၅% ကျော်သည် တစ်လလျှင် အချိန်ပိုကြေး ၂၅,၀၀၀ ကျပ်ကျော် ရရှိကြသည်။
- လုပ်သားများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ငွေရေးကြေးရေးအရ လွတ်လပ်ကြသည်။ လုပ်သားများအနက် ၆၀% သည် ငွေကြေးသုံးစွဲမှု ကို ကိုယ်တိုင် လွတ်လပ်စွာ ဆုံးဖြတ်သည်။
- ငွေကြေးသုံးစွဲရန် မည်သို့ဆုံးဖြတ်သည်၊ မည်သည့်နေရာတွင် သုံးသည်ဟူသောအချက်များမှာမူ မြို့နယ်ပေါ်မူတည်၍ ကွဲပြားကြ သည်။ ယင်းမှာ လူဦးရေအချက်အလက်မတူညီခြင်း (အသက်အရွယ်၊ ဇာတိနေရာစသည်ဖြင့်)ကြောင့်လည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။
- လုပ်သား ၃၁% သည် လစဉ် ငွေအနည်းငယ်စုနိုင်စွမ်းရှိကြသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ငွေစုမိသူများအနက် ၆၂% သည် ငွေသားဖြင့် သိမ်းထားတတ်ကြပြီး၊ ၆၁% မှာ မိသားစုထံပြန်လွှဲပေးကြသည်။ ငွေစုမိခြင်းနှင့် ငွေပြန်လွှဲပေးသည့် ပမာဏများမှာလည်း မြို့နယ် အလိုက် အမျိုးမျိုးကွဲပြားခြားနားသည်။
- အသက်အရွယ်အလယ်အလတ် လုပ်သားများ (၂၄ နှစ်မှ ၂၇ နှစ်အတွင်း) အနက် အများစုတို့က လစဉ်နီးပါးငွေစုနိုင်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့ပြီး ပိုမိုငယ်ရွယ်သော လုပ်သားများကမူ ငွေပြန်လွှဲပေးမှု အများဆုံးဖြစ်ကြသည်။
- မြို့နယ်တို့အကြားအတော်အတန်ကွဲပြားလျက် ဖြေကြားသူ ၃၄% က အတိုးပေးရသည့် ကြွေးမြီကို ယူထားကြသည်။ ကြွေးမြီနှင့်ပတ် သက်၍ အရည်အသွေးပြဖော်ပြချက်တို့တွင် အတိုးပေးစရာမလိုသည့် သူငယ်ချင်းများနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံမှ ယာယီယူထား သည့် အကြွေးများကို ကြွေးမြီဟု မသတ်မှတ်ထားပါ။

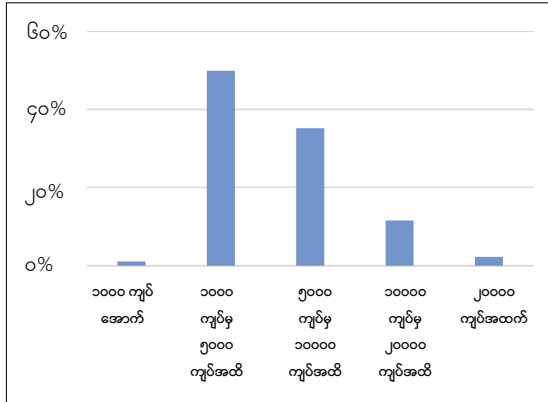


နောက်ဆုံးတွင် သူမသည် စမတ်ဖုန်းတစ်လုံး ပိုင်ဆိုင်နိုင်ခဲ့ရာ ရန်ကုန်မြို့ရှိ သူငယ်ချင်းသစ်များအားလုံးက ဖုန်းသုံးနေသည်ကို တွေ့မြင်ပြီး နောက် ဝယ်ယူခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ သူမ၏မိသားစုနှင့် ပုံမှန်အားဖြင့် လွယ်လွယ်ကူကူစကားပြောနိုင်ရန်လည်း ဆန္ဒရှိခဲ့ပါသည်။ တယ်လီနောနှင့် အမ်ပီတီဆင်းကတ်တစ်ခုစီ ခွဲသုံးထားပြီး တစ်လလျှင် စုစုပေါင်း (၅၀၀၀)ကျပ်ခန့် သုံးစွဲရသည်။ အခမဲ့အင်တာနက်အစီအစဉ်ရှိသည့် MPT ဆင်းကတ်ကို လူမှုကွန်ရက်(facebook)ကြည့်ရန် အသုံးပြုသည်။ ဖုန်းခေါ်ဆိုခမများစေရေးအတွက် အချင်းချင်းဖုန်းခေါ်ဆိုခ လျှော့ပေး တတ်သည့် တယ်လီနောဆင်းကတ်ကို(တယ်လီနောဆင်းကတ်ကိုသာသုံးသည့်) မိဘများနှင့်ဖုန်းပြောရာတွင် သုံးသည်။ သူမ၏ သူငယ်ချင်း အားလုံးသည်လည်း တယ်လီနော သို့မဟုတ် MPT ဆင်းကတ်ကိုသာ သုံးကြပြီး အများစုတွင် ဆင်းကတ်နှစ်မျိုးလုံး ရှိထားကြသည်။

ဖုန်းသုံးစွဲခ ပိုသုံးရန်မတတ်နိုင်ဘဲ 3G ကွန်ရက်အတွက် ကုန်ကျစရိတ်များမည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့် ဗိုင်းဘာ သို့မဟုတ် ဖေ့စ်ဘွတ်မှ သတင်းပေးပို့ချက်များကို ရယူရန်အတွက်သာ 3G ကို တစ်ခါတစ်ရံမှ ဖွင့်ရသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် 3G ကို တစ်နာရီခန့်သာ သုံးသည်။ သူမရော၊ သူငယ်ချင်းများတွင်ပါ facebook အကောင့်များရှိထားကြပြီး စမတ်ဖုန်းရှိသူတိုင်းတွင် ဗိုင်းဘာရှိကြသည်။ သူမ၏ဖုန်းထဲရှိ အက်ပလီကေးရှင်းအားလုံးကို ဖုန်းဆိုင်မှထည့်ပေးလိုက်ခြင်းဖြစ်ပြီး အခြားအက်ပလီကေးရှင်းများကိုသုံးရန်လည်း စိတ်မဝင်စားပါ။ စက်ရုံ တွင် နေ့လည်စာစားချိန်မှအပ ဖုန်းသုံးခွင့်ပိတ်ပင်ထားသည့်အတွက် ဖုန်းကို ညဦးပိုင်းတွင်သာသုံးရသည်။ ဖုန်းသုံးသည့် အချိန်အများစုမှာ အိမ်ရှိမိဘများနှင့် သူငယ်ချင်းများထံခေါ်ဆိုခြင်း၊ လူမှုကွန်ရက်တွင် chatting ပြောခြင်း၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံမှ ရလာသော သီချင်းများ နားထောင်ခြင်း၊ ဇာတ်လမ်းကြည့်ခြင်းများအတွက် ဖြစ်ကြသည်။

**ဖုန်းကွန်ရက်နှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်မှု**

- လုပ်သားများအနက် အများစု (၈၃%) သည် စမတ်ဖုန်း ပိုင်ဆိုင်ကြသည်။
- လုပ်သားအများစုသည် ဖုန်းသုံးစွဲခ တစ်လလျှင် ၁၀၀၀၀ ကျပ်အောက် သုံးစွဲကြသော်လည်း၊ ထိုပမာဏမှာ ဝင်ငွေ၏ ကြီးမားသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်နေပါသည်။ လုပ်သား တဝက်ခန့်မှာ ၅၀၀၀ ကျပ်အောက်သာ သုံးစွဲကြသည်။



- လုပ်သားများသည် 3G သုံးရမည်ကို စိုးရိမ်ကြသည်။ ၅၃% က တစ်ရက်လျှင် တစ်နာရီအောက်သာ ဖွင့်သုံးတတ်ကြပြီး ၁၂% ကမူ လုံးဝအသုံးမပြုကြပေ။
- လုပ်သားအများစု (၉၁%) တွင် ဗိုင်းဘာရှိပြီး၊ ၇၇% တွင် ဖေ့စ်ဘွတ်ရှိကြသည်။ လုပ်သားအများစုတို့က အခြား အက်ပလီကေးရှင်းများကို အသုံးပြုလေ့မရှိပါ။

**ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် နည်းစနစ်များ**

ဤစာရင်းကောက်လေ့လာမှုအတွက် ရန်ကုန်မြို့ရှိ လှိုင်သာယာ နှင့် ရွှေပြည်သာ(၂)မြို့နယ်မှ လုပ်သား ၇၇၈ ဦး ကို တွေ့ဆုံ မေးမြန်းခဲ့သည်။ နမူနာကောက်ယူခြင်းကို မြို့နယ်အဆင့် ကိုယ်စားလှယ်မှ ဆောင်ရွက်ပေးသည်။

နမူနာကောက်ယူခြင်းအတွက် ကြိုတင်သတ်မှတ်ထားသော မူဘောင်တစ်ခု ရှိထားပြီးဖြစ်သည့်အတွက် လုပ်သားအများ အပြားနေထိုင်သော ရပ်ကွက်များနှင့် အနီးပတ်ဝန်းကျင်အတွက် မွမ်းမံထားသော နည်းလမ်းတစ်ခုကို အသုံးပြုခဲ့သည်။ ဤ နည်းလမ်းအရ သုတေသနအဖွဲ့သည် ဖြေကြားမည့်သူများ သတ်မှတ်နိုင်ရန်အတွက် လုပ်သားအဆောင်များကို အခြေခံ၍ ထောင့်ဖြတ် ဖြတ်သန်းသည့်နည်းလမ်း (transact walk) ကို သုံးခဲ့သည်။

ဤသုတေသနလုပ်ငန်းကို အဖွဲ့ဝင် (၂၀)ဦးဖြင့် (၂)လကြာ ဆောင် ရွက်ခဲ့သည်။ အထည်ချုပ်လုပ်သားအများစုအတွက် တစ်ရက် တည်းသာ နားရက်ရရှိသည့် တနင်္ဂနွေနေ့တွင်သာ တွေ့ဆုံမေး မြန်းမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

အသေးစိတ်အချက်အလက်များ ရရှိနိုင်ရေးအတွက် ဖြေကြား ဆွေးနွေးသူများနှင့် ကဏ္ဍအလိုက် အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများ (FGDs)များလည်း ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ မြို့နယ်(၂)မြို့နယ်တွင် အုပ်စု လိုက်ဆွေးနွေးပွဲ စုစုပေါင်း(၁၃)ကြိမ် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။

# အခန်း (၁)

## နိဒါန်း

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍသည် ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် အပြောင်းအလဲကာလတစ်ခုကို ကြုံတွေ့နေရသည်။ ၂၀၁၁ နှင့် ၂၀၁၂ ခုနှစ်တို့တွင် စီးပွားရေးပိတ်ဆို့မှုများ ဖယ်ရှားပေးလိုက်ခြင်းနှင့်အတူ ဒေသတွင်းနိုင်ငံများမှ ဝယ်ယူသူများက လုပ်ငန်းများကို တိုးချဲ့လာကြပြီး အနောက်တိုင်းနာမည်ကြီးတံဆိပ်များ မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်လာသည်နှင့်အမျှ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍသည်လည်း လျင်မြန်စွာဖွံ့ဖြိုးလာခဲ့သည်။ ဒေသတွင်းနိုင်ငံများ(အထူးသဖြင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ)ရှိ အချို့သော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများတွင် ကုန်ကျစရိတ်များ တိုးလာကာ လုံခြုံရေးနှင့်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး ပြဿနာများ(ဥပမာ-ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်) ပေါ်ပေါက်လာကြပြီး၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် (၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် သတ်မှတ်ခဲ့သော) အနိမ့်ဆုံး လုပ်ခလစာ အတော်အသင့် နည်းနေသေးခြင်းနှင့် နိုင်ငံတွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုများပြားခြင်းကြောင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများအတွက် ဈေးမကြီးမြင့်လှသော ကြီးမားသည့် လုပ်သားအင်အားများကို ရယူနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများပေးခဲ့ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အခြေခံအဆောက်အအုံအပါအဝင် လက်ရှိစီမံခန့်ခွဲမှုများရှိနေလင့်ကစား အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှာ လျင်မြန်စွာ ဆက်လက်ဖွံ့ဖြိုးဦးမည်ဟု မျှော်လင့်ထားပြီး၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် လုပ်သားအင်အား ၁၁၁၀၀၀ မျှသာ အလုပ်ပေးနိုင်ခဲ့သော်လည်း၊ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်တွင်မူ လုပ်သားအင်အား ၁ ဒသမ ၅ သန်းကျော်ကို အလုပ်ပေးနိုင်မည်ဟု ခန့်မှန်းထားပါသည်။

ဤကဏ္ဍ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုမှာ ဒေသတွင်းရှိ မည်သည့်နေရာတွင်မဆို လုပ်သားများ ကြုံတွေ့နေရသော တူညီသည့် စိန်ခေါ်မှုများနှင့်လည်း ယှဉ်တွဲနေပါလိမ့်မည်။ လွန်ခဲ့သော(၁၈)လအတွင်း ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် အရည်အသွေးပြ သုတေသနအစီရင်ခံစာများတွင် လစာနည်းခြင်း၊ အလုပ်ချိန်ကြာမြင့်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး စိန်ခေါ်မှုများရှိနေခြင်း စသည်တို့ကို ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ ယခုအခါ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ လုပ်သားအခွင့်အရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများ၊ ဒေသခံအရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာအစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပုဂ္ဂလိကဖောင်ဒေးရှင်းများကလည်း အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများသည် လုပ်သားများကို အသုံးချခြင်းထက် လုပ်သားများအား အကျိုးရှိစေရေးဖြစ်စေရန် ဆောင်ရွက်နေကြသည်။ ထိုလုပ်ငန်းများမှာ ဆယ်စုနှစ်များစွာ မကြာမြင့်လျှင်သော်မှ နှစ်များစွာ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နေရဦးမည်ဖြစ်ပြီး၊ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်သားများရင်ဆိုင်နေရသော လက်ရှိစိန်ခေါ်မှုများကိုသာမက ဤကဏ္ဍရှိ လုပ်သားများမှာ မည်သူများဖြစ်သည်နှင့် ထိုလုပ်သားများ၏ ဘဝများ ကို လည်းကောင်း၊ ထိုလုပ်သားများအား လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးရန် မည်သို့ ကူညီနိုင်မည်ကိုလည်းကောင်း သေချာစေ့စပ်စွာဖြင့် စနစ်တကျနားလည်ထားခြင်းအပေါ်လည်း မူတည်နေပါလိမ့်မည်။ ဤအစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသည့် သုတေသန လုပ်ငန်း သည် ထိုသို့သော နားလည်မှုမျိုးရရှိစေရေးအတွက် ပထမဆုံးသော ခြေလှမ်းတစ်လှမ်း ဖြစ်ပါသည်။

### သုတေသနလုပ်ငန်း၏ နောက်ခံအကြောင်းအရာ

၂၀၁၇ ခုနှစ်မေလတွင် C&A Foundation သည် ပညာအလင်းပွင့်မြန်မာသုတေသနဖောင်ဒေးရှင်းနှင့် Andaman Research & Advisory အဖွဲ့တို့အား အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်သားထုကို နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးအသုံးပြု၍ စစ်တမ်းကောက်လေ့လာရန် တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်သားများ၏လူနေမှုဘဝများနှင့် လုပ်ငန်းအခြေအနေများ တိုးတက်စေရေးအတွက် ကူညီပေးနိုင်မည့်လုပ်ငန်းများ ဒီဇိုင်းရေးဆွဲရာတွင် အခြေပြုရမည့် ခိုင်မာသော ပမာဏပြ သက်သေသာဓကများ လိုအပ်နေသေးကြောင်းကို C&A Foundation နှင့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများက အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏ ရှုထောင့်အမျိုးမျိုးတို့ကို လေ့လာထားသည့် အရည်အသွေးပြအစီရင်ခံစာများ တိုးတက်ထွက်ပေါ်နေသော်လည်း၊ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များကို ပိုမိုလိုအပ်နေဆဲဖြစ်သည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် ဤသုတေသနလုပ်ငန်းတွင် စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းကို အဓိကနည်းလမ်းအဖြစ်ရွေးချယ်ခဲ့ပြီး နည်းစနစ်များကို ရောနှောအသုံးပြုနိုင်ရေးအတွက် အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေး

ခြင်းများကိုလည်း ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ဤစီမံကိန်းတွင် ပမာဏပြ တွေ့ရှိချက်များကို ပြန်လည်စစ်ဆေး နိုင်စွမ်းရှိစေပြီး စစ်တမ်းကောက်လုပ်ငန်းမှ ရရှိလာသောအချို့အဖြေများ၏ နောက်ကွယ်ရှိ ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်မှုများကို တစ်စုံတစ်ရာသော အတိုင်းအတာအထိ ထပ်မံစူးစမ်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။

**သုတေသနလုပ်ငန်း၏ ရည်ရွယ်ချက်များ**

ဤစီမံကိန်းတွင် အပြန်အလှန်ဆက်စပ်နေသော အောက်ပါသုတေသနမေးခွန်း(၄)ခုကို အဖြေထုတ်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်ထားသည်-

- ၁။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ လုပ်သားထု၏ ဝိသေသလက္ခဏာများမှာ ဘာတွေဖြစ်ပါသနည်း။ (အထူးသဖြင့် လူဦးရေ ဆိုင်ရာ အချက်များ၊ အသုံးပြုသည့် ဘာသာစကား၊ ပညာရေးအဆင့်အတန်း၊ အတွေ့အကြုံစသည်ဖြင့်)
- ၂။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ လုပ်သားထု၏ လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင် နှင့် လုပ်သားအကြောင်းအရာများမှာ ဘာဖြစ်ပါသနည်း။ ဆိုလိုသည်မှာ လုပ်သားများသည် စီမံခန့်ခွဲသူများနှင့် မည်သို့ ချိတ်ဆက်ပါသနည်း။ မည်သည့်စိန်ခေါ်မှုများ ရင်ဆိုင်နေရပါ သနည်း။ သမဂ္ဂများ၊ အခြားသော လုပ်သားကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့များအကြောင်းကို မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ နားလည်မှု ရှိပါသနည်း။ မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ ချိတ်ဆက်ပါဝင်မှု ရှိပါသနည်း။
- ၃။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ လုပ်သားများသည် မည်သို့သော စီးပွားရေးအခြေအနေများကို ရင်ဆိုင်နေရပါသနည်း။ လုပ်သားများ၏ လစာဝင်ငွေကို မည်သို့ တွက်ချက်ပါသနည်း။ ငွေစုခြင်း၊ ငွေပြန်လွှဲပို့ခြင်း၊ အကြွေးယူခြင်းစသည့် ငွေရေး ကြေးရေးဆုံးဖြတ်ချက်များကို မည်သို့ ပြုလုပ်ပါသနည်း။
- ၄။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ လုပ်သားများသည် လက်ကိုင်ဖုန်းနည်းပညာနှင့် မည်သို့ချိတ်ဆက်နေပါသနည်း။ (အထူး သဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ စမတ်ဖုန်းသုံးစွဲမှုတွင် ထူးခြားသောတိုးတက်မှုများနှင့် ဖုန်းကွန်ရက်ချဲ့ထွင်ရေး ရှုထောင့်မှအမြင်များ)

**သုတေသနအဖွဲ့နှင့် သုတေသနလုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်**

ဤသုတေသနလုပ်ငန်းကို Andaman Research & Advisory (ARA) ပညာအလင်းပွင့်မြန်မာသုတေသနဖောင်ဒေးရှင်း (EMReF) တို့မှ ပူးပေါင်းအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့အနေဖြင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ARA အဖွဲ့က စာရင်းကောက်လုပ်ငန်းအတွက် နည်းလမ်းများ၊ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ၊ နမူနာကောက်ယူသည့် နည်းစနစ်များကို ဖော်ထုတ်ပေးခြင်းဖြင့် သုတေသနဒီဇိုင်းရေးဆွဲခြင်းကို ဦးဆောင်ခဲ့သည်။ (သုတေသနနည်းစနစ်အပြည့်အစုံကို နောက်လာမည့်အခန်းတွင် ဖော်ပြ ထားသည်။) EMReF ဖောင်ဒေးရှင်းမှ (အဖွဲ့ခေါင်းဆောင် ၄ ဦးနှင့် သုတေသနမန်နေဂျာတစ်ဦးအပါအဝင်) သုတေသီ(၂၁)ဦး ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အတွက် ပူးပေါင်းပါဝင်သော သင်တန်းတစ်ခုကို တစ်ပတ်ကြာပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ထို့နောက် ကွင်းဆင်းသုတေသန လုပ်ငန်းအားလုံးကို EMReF အဖွဲ့က ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး၊ (အရည်အသွေးနှင့် ပမာဏပြ) အချက်အလက်များကို စုစည်းပေးကာ လိုအပ်ပါက ဘာသာပြန်ဆိုကူညီပေးခဲ့သည်။ အရည်အသွေးပြအချက်အလက်များ (ဘာသာပြန်ဆိုထားသော ကွင်းဆင်းမှတ်စု များ) ကို EMReF အဖွဲ့နှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်၍ ARA အဖွဲ့က သရုပ်ခွဲဆန်းစစ်ခဲ့သည်။ တချိန်တည်းတွင်ပင် EMReF အဖွဲ့မှ ပမာဏပြ အချက်အလက်သရုပ်ခွဲဆန်းစစ်ရေးအဖွဲ့သည် ARA အဖွဲ့နှင့်ပူးပေါင်း၍ အချက်အလက်များကို သရုပ်ခွဲတွက်ချက် ကာ လုပ်ငန်းအစီရင်ခံစာကို ပူးတွဲရေးသားခဲ့သည်။ နောက်ဆုံး တွင် ARA အဖွဲ့က သုတေသနအစီရင်ခံစာကို မူကြမ်းရေးသား ကာ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အားလုံး၏ ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်များဖြင့် အပြီးသတ်ရေးသားခဲ့သည်။

**အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအကြောင်း ခြုံငုံဖော်ပြချက်**

ဤသုတေသနအစီရင်ခံစာတွင် မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏ သမိုင်းကြောင်း၊ လက်ရှိအရွယ်အစားနှင့် ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုပုံစံတို့ကို ဦးတည်ထားသည့် အချက်များ မပါဝင်ပါ။ ထိုအချက်များမှာ သီးသန့်ဆောင်ရွက်သည့် သုတေသန

လုပ်ငန်းများတွင် ကောင်းစွာဖော်ပြထားကြပြီးဖြစ်သည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏ သမိုင်းကြောင်းနှင့်ပတ်သက်ပါက သုတေသီ Toshiro Kudo ၏ သုတေသနတွင် သေချာစွာ သရုပ်ခွဲဆန်းစစ်ထားပြီး ဖြစ်သည်။ ထို့အတူပင် လက်ရှိအခြေအနေနှင့်ပတ်သက်၍လည်း Impactt Limited ၏ "From Boycott to Boom"ဟူသော စာတမ်းမှာ အထူးအသုံးဝင်ပါသည်။ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တက်ကြွလှုပ်ရှားအဖွဲ့အစည်းအမျိုးမျိုးတို့ကလည်း အကြောင်းအရာအလိုက် သရုပ်ခွဲဆန်းစစ်မှုများ ပြုလုပ်ထားရာ၊ Progressive Voice အဖွဲ့၏ ၂၀၁၆ ခုနှစ်အစီရင်ခံစာဖြစ်သည့် "Raising the Bottom, a report on the garment sector in Myanmar"လည်း ပါဝင်သည်။ ထိုရည်ညွှန်းကိုးကား စာတမ်းများအားလုံးကို နောက်ဆက်တွဲ(၁) တွင် စာရင်းပြုစုဖော်ပြထားသည်။ သို့ရာတွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအကြောင်း အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြပေးခြင်းဖြင့် ဤ သုတေသနလုပ်ငန်း၏တွေ့ရှိချက်များကို ပိုမိုမြင်သာစေရေးအတွက် အသုံးဝင်နိုင်ပါလိမ့်မည်။

အတိုချုပ်ဆိုရပါက မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍသည် ဖြစ်စဉ်အသစ်တစ်ခုပေါ်ပေါက်ခဲ့ပါသည်။ အနောက်နိုင်ငံများက ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများစတင်ခဲ့သည့် ၂၀၀၃ ခုနှစ်မတိုင်မီကပင် လျင်မြန်စွာတိုးတက်နေခဲ့ပြီး၊ လုပ်သားအင်အား ၃၀၀,၀၀၀ ကျော်ရှိခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ပိတ်ဆို့မှုစတင်ပြီး တစ်နှစ်ကာလအတွင်း၌ပင် အထည်ချုပ်စက်ရုံ ၁၀၀ ကျော် ပိတ်ခဲ့ရပြီး အလုပ်အကိုင် ၅၀,၀၀၀ ခန့်ဆုံးရှုံးခဲ့ရသည်။ ထို့နောက် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရပ်တန့်သွားကာ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အခြားသော ထုတ်လုပ်ရေးကဏ္ဍအားလုံးနီးပါးနှင့်အတူ ဆယ်စုနှစ်တစ်စုနီးပါးကြာမျှ တန့်နေခဲ့ပါသည်။<sup>1</sup>

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍကို သရုပ်ခွဲဆန်းစစ်ရန်အတွက် ခိုင်မာသောအချက်အလက်များရရှိရန်မှာ အဓိကစိန်ခေါ်မှုတစ်ခုဖြစ်နေသေးသော်လည်း ဤကဏ္ဍတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းများ စတင်ခဲ့သည့် ၂၀၁၁/၂၀၁၂ ခုနှစ်မှစ၍ လျင်မြန်စွာ ဖွံ့ဖြိုးလာခဲ့ပုံရပါသည်။ သို့ရာတွင် Impactt ၏ အစီရင်ခံစာပါအချက်များအရ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်သားဦးရေသည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၆ ခုနှစ်အထိ ကာလအတွင်း (၁၁၁,၀၀၀ မှ ၂၅၀,၀၀၀ ကျော်အထိ) နှစ်ဆကျော်တိုးလာခဲ့ပြီး ပြည်ပသို့တင်ပို့သည့်တန်ဖိုးမှာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်အထိ ကာလအတွင်း အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉၁၂ သန်းမှ ၁ ဒသမ ၄၆ ဘီလီယံအထိ တိုးလာခဲ့ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းချုပ်(MGMA)က ဤကဏ္ဍတွင် ခိုင်မာသော ဖွံ့ဖြိုးမှုကိုမျှော်မှန်းထားပြီး ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်တွင် လူဦးရေ ၁ ဒသမ ၅ သန်းခန့်ကို အလုပ်ပေးနိုင်ကာ ပြည်ပတင်ပို့တန်ဖိုး ၈ ဘီလီယံမှ ၁၀ ဘီလီယံအထိ ရောက်ရှိနိုင်ကြောင်း ခန့်မှန်းထားသည်။ ILO အဖွဲ့၏ ၂၀၁၅ ခုနှစ်အစီရင်ခံစာတွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍသည် (ဤခန့်မှန်းချက်တွင် အလွတ်သဘော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများပါ ပါဝင်နေသော်လည်း) ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းအားလုံး၏ ၁၆% အထိ ရှိကြောင်း ခန့်မှန်းထားသည်။<sup>2</sup>

အာရှဈေးကွက်များပေါ်တွင်သာ နှစ်ပေါင်းများစွာ လုံးဝနီးပါးမှီခိုခဲ့ရပြီးနောက်တွင် ဥရောပသမဂ္ဂသည် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ဂျပန်နိုင်ငံကိုကျော်လွန်ကာ မြန်မာနိုင်ငံ၏အဓိကဈေးကွက်ဖြစ်လာခဲ့ပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင်မူ ပို၍ပင်ခိုင်မာလာခဲ့သည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်ပပို့ကုန် အထည်အားလုံး၏ ၄၅% (တန်ဖိုးအားဖြင့်အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉၅၀ သန်း)ကို ဥရောပသမဂ္ဂနိုင်ငံများသို့ တင်ပို့ခဲ့ရသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံက ၃၁% (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆၄၇ သန်း) ဖြင့် ဒုတိယနေရာတွင်ရှိကာ ကိုရီးယားနိုင်ငံက ၁၆% ဖြင့် တတိယနေရာတွင် ရပ်တည်နေသည်။

ရန်ကုန်မြို့သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အကြီးဆုံးမြို့တော်နှင့် စီးပွားရေးအချက်အချာနေရာဖြစ်သည့်အတွက် အထည်ချုပ်စက်ရုံအများစုကို လက်ခံထားသည့်နေရာဖြစ်နေပါသည်။ MGMA အသင်းချုပ်၏ စာရင်းများအရ ရန်ကုန်မြို့တွင် အထည်ချုပ်စက်ရုံ ၂၀၀ ကျော်ရှိပြီး ပြည်ပတင်ပို့ရန် ဦးတည်သော အရည်အသွေးနှင့် ထုတ်လုပ်မှုမြင့်မားသည့် စက်ရုံများနှင့် ပြည်တွင်းဈေးကွက်ကို ဦးတည်သော အရည်အသွေးနိမ့်ပြီး ထုတ်လုပ်မှုနည်းပါးသည့် စက်ရုံများရောနှောနေပါသည်။ အထူးသဖြင့် ပြည်ပတင်ပို့ရန် ဦးတည်သော စက်ရုံများအပါအဝင် အထည်ချုပ်စက်ရုံများစွာတို့သည် ရန်ကုန်မြို့၏ အနောက်ဘက်နှင့် မြောက်ဘက်မြို့နယ်များ

<sup>1</sup> Kudo, Toshiro. the Impact of United States Sanctions On the Myanmar Garment Industry 2005  
<sup>2</sup> International Labor Organization. Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note, Issue 6, November 2016

တွင် ပြန်ကျဲတည်ရှိနေသော စက်မှုဇုန်များ၌ ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ဆိပ်ကမ်းအသုံးပြုနိုင်လာပြီး စက်ရုံပံ့ပိုးမှုများ တိုးတက်လာသည့် သီလဝါအထူးစီးပွားရေးဇုန်ကိုလည်း စိတ်ဝင်စားမှုများ တိုးလာနေပါသည်။ ဤသုတေသနလုပ်ငန်းအတွက် ရွေးချယ်ခဲ့သော မြို့နယ်များမှာ ယင်းပထဝီအနေအထားကို ထင်ဟပ်နေပါသည်။ လှိုင်သာယာမြို့နယ်သည် ရန်ကုန်မြို့၏ အကြီးဆုံးထုတ်လုပ်ရေးနယ်မြေများထဲမှ တစ်ခုဖြစ်ပြီး ရွှေပြည်သာမြို့နယ်၏ တောင်ဖက်နယ်နိမိတ်တလျှောက်တွင်လည်း ကဏ္ဍအသီးသီးမှ ထုတ်လုပ်ရေးစက်ရုံ အမြောက်အမြား တည်ရှိနေပါသည်။

# အခန်း (၂)

## သုတေသနနည်းစနစ်

ဤသုတေသနလုပ်ငန်း၏ ခြုံငုံရည်ရွယ်ချက်မှာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်သားထု၏ လူဦးရေဆိုင်ရာအချက်များ၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေရသည့်ဘဝများ၊ စီးပွားရေးအခြေအနေများ၊ နည်းပညာချိတ်ဆက်သုံးစွဲနိုင်မှုတို့အတွက် ပမာဏပြု အခြေပြုအချက်အလက်များ ထောက်ပံ့ပေးရန်ဖြစ်သည့်အတွက်၊ ဤလေ့လာမှုတွင် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များရရှိနိုင်ရေးကို အလေးအနက်ထားသည့် နည်းလမ်းများကို ပေါင်းစပ်အသုံးပြုခဲ့သည်။ သုတေသနလုပ်ငန်း၏ သီးသန့်နည်းစနစ်ကို ဤအခန်းတွင် ဖော်ပြထားသည်။ ယင်းနည်းစနစ်မှာ ARA နှင့် EMReF အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်များအချင်းချင်း ကြိမ်ဖန်များစွာပြုလုပ်ခဲ့သည့် ဆွေးနွေးပွဲများမှလည်းကောင်း၊ C&A Foundation ၏ ဌာနရုံးအဖွဲ့နှင့် စောင့်ကြည့်အကဲဖြတ်အဖွဲ့(M&E Team)တို့၏ အရေးပါသော သုံးသပ်အကြံပြုချက်များမှလည်းကောင်း ထွက်ပေါ်လာသောရလဒ်ဖြစ်ပါသည်။ ကွင်းဆင်းစစ်တမ်းကောက်အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်များနှင့် ပြုလုပ်ခဲ့သော ဆွေးနွေးပွဲများသည်လည်း အခွင့်အလမ်းများနှင့် အကန့်အသတ်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ အထူးသဖြင့် စစ်တမ်းကောက်လုပ်ငန်းတွင် ဖြေကြားပေးမည့်သူများအား မည်သို့သတ်မှတ်မည်နှင့် အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများ မည်သို့စီစဉ်မည်ကို သတ်မှတ်ရာတွင်လည်းကောင်း များစွာအကူအညီဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။

### ပမာဏပြုအချက်အလက်များအတွက် စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း

ဤစစ်တမ်းကောက်လုပ်ငန်း၏ ရည်မှန်းချက်မှာ ရန်ကုန်မြို့နှင့်အနီးတဝိုက်ရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍလုပ်သားထု၏ ဝိသေသလက္ခဏာများ၊ ဝိသေသလက္ခဏာများဆိုင်ရာ အခြေခံအချက်အလက်များကို နားလည်စေရန်ဖြစ်သည်။ ဤနားလည်မှုရရှိစေရေးအတွက် အထည်ချုပ်လုပ်သားများနှင့် တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်၍ ထိုလုပ်သားများ၏ သက်သေခံအချက်(identity)များ၊ စီးပွားရေးအခြေအနေ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့်ဆက်ဆံရေး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ နည်းပညာချိတ်ဆက်အသုံးပြုနိုင်မှု စသည်တို့ကို မေးမြန်းခဲ့သည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားမဂ္ဂများနှင့် ဆက်ဆံရေးကို အလေးပေးမေးမြန်းရာတွင် ဖြေဆိုကြသည့် လုပ်သားများအနေဖြင့် ယင်းတို့၏ မန်နေဂျာ/ပိုင်ရှင် သို့မဟုတ် တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများထံမှ မည်သည့်ဖိအားမှ မသက်ရောက်စေဘဲ မိမိကိုယ်မိမိယုံကြည်မှုရှိစွာ ဖြေဆိုနိုင်သည်ဟု ခံစားခဲ့နိုင်စေရန် အထူးအရေးကြီးပါသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် ဤစစ်တမ်း ကောက်လုပ်ငန်းတွင် ပုံမှန်ဆောင်ရွက်နေကျဖြစ်သည့် စက်ရုံများ၊ ကုန်တံဆိပ်များ၊ လုပ်သားအုပ်စု/အဖွဲ့များကို မေးမြန်းခြင်းထက် ပိုမိုစိန်ခေါ်မှုရှိသော နမူနာကောက်ယူမေးမြန်းရေး နည်းလမ်းတစ်ခုကို အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ထို့ကြောင့် သုတေသနနည်းစနစ်ကို ဖော်ထုတ်ရာတွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍလုပ်သားထုအတွက် ပြီးပြည့်စုံသော နမူနာကောက်ယူရေးမူဘောင်တစ်ခု ရှိမနေသည့်အချက်ကြောင့် အကန့်အသတ်ဖြစ်ခဲ့ရပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ပုံမှန်နမူနာကောက်ယူရေးနည်းလမ်းဖြင့် ဖြေကြားသူများရွေးချယ်ရာတွင် အသုံးပြုနိုင်ရန်အတွက် လုပ်သားအားလုံး၏ “စာရင်း”မရှိပါ။ ရလဒ်အဖြစ် “simple” သို့မဟုတ် “systemized” ကျပန်းနမူနာကောက်ယူရေးနည်းလမ်းအတွက် အစားထိုးနည်းလမ်းတစ်ခုကို ဖော်ထုတ်ခဲ့ရသည်။ ကျေးလက်ဒေသများတွင် transact walk, interval sampling ကဲ့သို့သော နည်းလမ်းများကို “pencil spin” နည်းလမ်းဖြင့် အစားထိုးဆောင်ရွက်နိုင်သော်လည်း၊ ယခုကဲ့သို့ လူဦးရေသိပ်သည်းသည့် မြို့ပြဒေသများတွင်မူ ထိုနည်းလမ်းများမှာ မသင့်တော်လှပေ။

နမူနာကောက်ယူခြင်းကို ကျား/မဖြင့် အလွှာခွဲခြားသတ်မှတ်ပြီး၊ တစ်မြို့နယ်စီ၏ အထည်ချုပ်လုပ်သား အမျိုးသမီးအရေအတွက်ကို ကိုယ်စားပြုထားသည် (ယုံကြည်မှုအဆင့် ၉၅% နှင့် အမှားလက်ခံမှု ၅%)။ သုတေသနမေးမြန်းရာတွင် အမျိုးသားလုပ်သားများအား ထည့်သွင်းထားသော်လည်း၊ ဤကဏ္ဍတွင် အမျိုးသားအနည်းငယ်သာရှိခြင်းကြောင့် အမျိုးသားလုပ်သား

များကို ကိုယ်စားပြုသည့်အရေအတွက်အထိ နမူနာကောက်ယူရန် မကြိုးစားခဲ့ပါ။ နမူနာအရေအတွက်၏ ကြီးမားသော အစိတ်အပိုင်းမဟုတ်ခဲ့သော်လည်း အသက်အရွယ်၊ ဇာတိ၊ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း အတွေ့အကြုံစသည်တို့ပါဝင်သည့် အဓိကလူဦးရေဆိုင်ရာအချက်များကိုလည်း စုဆောင်း၍ သရုပ်ခွဲဆန်းစစ်ခဲ့သည် (လူဦးရေဆိုင်ရာတွေ့ရှိချက်များကို အခန်း-၃ တွင် ကြည့်ပါ)။ ကွင်းဆင်းကောက်ယူခဲ့သည့် စစ်တမ်းပုံစံကို နောက်ဆက်တွဲ(ခ)တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။

**နမူနာကောက်ယူသည့် လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်**

နမူနာကောက်ယူခြင်း မူဘောင်တစ်ခုဖော်ထုတ်ရန်နှင့် မေးခွန်းဖြေကြားပေးမည့်လုပ်သားများကို သတ်မှတ်နိုင်ရန်အတွက် နမူနာကောက်ယူရာတွင် လုပ်သားနေအိမ် (အများအားဖြင့် တည်းခိုဆောင်များ)ကို အသုံးပြုခဲ့သည်။

ဤသုတေသနလုပ်ငန်းအပေါ်သက်ရောက်နေသည့် ဆန့်ကျင်ဖက်အင်အား(၂)ရပ်ကို ဖြေရှင်းနိုင်ရေးအတွက် ဤနမူနာကောက်ယူရေးနည်းလမ်းကို ဖော်ထုတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ပထမအချက်မှာ မြို့နယ်တစ်မြို့နယ်အတွင်းရှိ လုပ်သားအလွှာအားလုံးပါဝင်စေရေးအတွက် စနစ်တကျချဉ်းကပ်မှုဖြင့် ဆောင်ရွက်ရမည့် ကိုယ်စားပြုနိုင်သည့်အဆင့် ရရှိနိုင်ရမည်ဟူသော ဆန္ဒဖြစ်သည်။ ရလဒ်များကို သရုပ်ခွဲဆန်းစစ်ချက်အရ ရွေးချယ်ထားသောနည်းလမ်းသည် အထူးသဖြင့် လူဦးရေဆိုင်ရာအချက်များတွင် ရည်မှန်းချက်ကို ပြည့်မြောက်မှုရရှိခဲ့ပါသည်။ ဒုတိယအချက်မှာ လုပ်ငန်းနှင့်မသက်ဆိုင်သော နမူနာကောက်ယူနည်းလမ်း ဖော်ထုတ်ရေးအတွက် နောက်ခံအကြောင်းအရာ အနည်းငယ်စီတူညီမှုရှိသော အထည်ချုပ်လုပ်သားအုပ်စုများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန်မှာ စိန်ခေါ်မှုအလွန်ကြီးမားခြင်းဖြစ်သည်။ အလွန်ရှုပ်ထွေးသော ကွင်းဆင်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အပြည့်အဝ မဆောင်ရွက်နိုင်သည့် သို့မဟုတ် မှားယွင်းဆောင်ရွက်မိနိုင်သည့် စွန့်စားရမှု(risk)ရှိနေပါသည်။ ရွေးချယ်ထားသော နမူနာကောက်ယူခြင်း (purposive sampling)ကို ခွင့်ပြုနိုင်သည့် အတိုင်းအတာအထိအသုံးပြုလျက် ယခင်သိထားပြီးသော နောက်ခံအသိပညာဖြင့် ဖြေကြားသူများ၏နေအိမ်သို့ ဝင်ရောက်မေးမြန်းသည့်နည်းလမ်းကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် နမူနာကောက်ယူရေးလုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်တွင် ထိရောက်သော အလယ်အလတ်လမ်း ကြောင်းတစ်ခု ရှာဖွေရန် ကြိုးစားခဲ့ပါသည်။

**ရပ်ကွက်ရွေးချယ်ခြင်း**

ကွင်းဆင်းစာရင်းကောက်ယူခြင်းကို လှိုင်သာယာနှင့်ရွှေပြည်သာမြို့နယ်တို့တွင် ဆောင်ရွက်ရန် ဆုံးဖြတ်ပြီးနောက်တွင် ယင်းမြို့နယ်များ၌ အထည်ချုပ်လုပ်သားများ အတော်အသင့်ထူထပ်နေခြင်းကြောင့် လုပ်ငန်းစဉ်နောက်အဆင့်တွင် သုတေသနစာရင်းကောက်ယူမည့် ရပ်ကွက်များကိုသတ်မှတ်ရန် လိုအပ်လာပါသည်။ ရပ်ကွက်ရွေးချယ်ခြင်းကို အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်များ ပူးပေါင်း၍ လည်းကောင်း၊ ဒေသခံများနှင့်အလုပ်တွဲလုပ်ဖူးသည့် အတွေ့အကြုံများစွာရှိသော သုတေသီများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေး၍လည်းကောင်း ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

ပထမဦးစွာ အရန်အဖြစ် အပိုဆောင်းရပ်ကွက်များအပါအဝင် ပထမဦးစားပေးရပ်ကွက်များစာရင်းကို ပြုစုပါသည်။ ကွင်းဆင်းအတွေ့အကြုံများအရ ရပ်ကွက်အသစ် သို့မဟုတ် အနီးရှိရပ်ကွက်တွင် စာရင်းကောက်ယူရန် ပိုမိုသင့်တော်သည်ဟု တွေ့ရှိရပါက သုတေသနမန်နေဂျာနှင့် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်တို့၏ "ဦးဆောင်မှု"ဖြင့် ရပ်ကွက်ပြောင်းလဲနိုင်ရန်အတွက် ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ရှိမှုကိုလည်း ထည့်သွင်းထားခဲ့သည်။ မြို့နယ်နှစ်မြို့နယ်တွင် အထည်ချုပ်လုပ်သားများ ပထဝီအနေအထားအရ ပြန့်နှံ့စွာရှိစေရေးနှင့် စက်ရုံအနီးနေထိုင်သည့်လုပ်သားများ၊ စက်ရုံမှအဝေးတွင်နေထိုင်သော လုပ်သားများအား တူညီစွာကိုယ်စားပြုနိုင်ရေးဟူသော အဓိကရည်မှန်းချက်(၂)ခုရှိထားခြင်းကြောင့် အထည်ချုပ်လုပ်သား သိပ်သည်းမှုကို ပထမဦးစွာ နားလည်အောင်ပြုလုပ်၍ ရပ်ကွက်များကို ရွေးချယ်ခဲ့သည်။

**စစ်တမ်းကောက်လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ခြင်း**

ဦးတည်ရပ်ကွက်များကို သတ်မှတ်ပြီးသည်နှင့်တပြိုင်နက် စစ်တမ်းကောက်အဖွဲ့အား ရက်အနည်းငယ်ကြာ သင်တန်းပေးပြီးနောက် ကွင်းဆင်းလုပ်ငန်းများစတင်ခဲ့ပါသည်။ ကွင်းဆင်းစာရင်းကောက်သုတေသနလုပ်ငန်းကို အဆင့်(၂)ဆင့်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ပထမအဆင့်ကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်တွင် ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ(၁၁)ရက်မှ (၂၅)ရက်ထိ သုံးပတ်ကျော် ဆောင်

ရွက်ခွဲပြီး ဆက်လက်၍ ဒုတိယအဆင့်ကို ရွှေ့ပြည်သာမြို့နယ်တွင် ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ(၂)ရက်မှ (၂၃)ရက်အထိ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ လုပ်ငန်းများမစတင်မီတွင် သုတေသနအဖွဲ့ခေါင်းဆောင်များနှင့် သုတေသနမန်နေဂျာတို့က မြို့နယ်တစ်မြို့နယ်ချင်းစီရှိ မြို့နယ်အဆင့်နှင့် ရပ်ကွက်အဆင့် ခေါင်းဆောင်များအား သုတေသနလုပ်ငန်းအကြောင်း မိတ်ဆက်ရှင်းပြခြင်းကို တစ်ရက်ကြာ ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး အထည်ချုပ်လုပ်သားများ သိပ်သည်းစွာနေထိုင်သည့်နေရာများနှင့် နီးကပ်သည့်ရပ်ကွက်များကို ထပ်မံသတ်မှတ်နိုင်ခဲ့သည်။

စစ်တမ်းကောက်လုပ်ငန်းများကို တနင်္ဂနွေနေ့များတွင်သာ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ခြွင်းချက်အနေဖြင့် နိုင်ငံတော်ရုံးပိတ်ရက်ဖြစ်ပြီး လုပ်သားများ အလုပ်မဆင်းရသည့် စနေနေ့တစ်ရက်တည်းသာ ရှိခဲ့သည်။ အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်များက ရွေးချယ်ထားသော ရပ်ကွက်များအတွင်း transact walks နည်းလမ်းဖြင့် ဖြတ်လျှောက်ကြည့်ပြီးနောက် မေးမြန်းမည့်အဆောင်များကို သတ်မှတ်ပါသည်။ အဆောင်တစ်ခုတွင် အထည်ချုပ်စက်ရုံလုပ်သားများစွာ နေထိုင်ကြသည့်အတွက် မေးမြန်းရမည့်အဆောင်ကို သတ်မှတ်ပြီးသည်နှင့်တပြိုင်နက် သုတေသနအဖွဲ့ဝင်များသည် အဆောင်တွင်းသို့ဝင်ရောက်၍ လူများအား အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေခြင်းရှိမရှိနှင့် သုတေသနမေးခွန်းများအား ဖြေကြားပေးလိုခြင်းရှိမရှိတို့ကို တစ်ဦးချင်းမေးကြည့်ပါသည်။ တူညီသောစက်ရုံတွင် လုပ်နေသူတစ်ဦးထက်ပို၍ မေးမြန်းခြင်း၊ အခန်းဖော်များကို မေးမြန်းခြင်းတို့အား ရှောင်ရှားခြင်း စသည့်နည်းလမ်းများကိုသုံး၍ ကျပန်းရွေးချယ်နိုင်သည့်အဆင့်အထိ ကြိုးစားခဲ့သော်လည်း ပြီးပြည့်စုံသော ကျပန်းရွေးချယ်မှုထက် အထည်ချုပ်လုပ်သားအမျိုးမျိုးထံမှ ခိုင်မာအားကောင်းသော တုန့်ပြန်ဖြေကြားချက်များရရှိရေးကို ဦးစားပေးခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ခြင်းမှာ လက်တွေ့ကျတွေ့ရသော ပြဿနာများနှင့် အချိန်အကန့်အသတ်ကြောင့် (ဥပမာ- တစ်ပတ်တွင် တစ်ရက်သာမေးမြန်းရန် ကန့်သတ်ထားခြင်း) ဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် သုတေသီများက ကွင်းဆင်းစာရင်းကောက်လုပ်ငန်း ပြီးစီးသည်အထိ ရပ်ကွက်နှင့်မြို့နယ်မှ ခေါင်းဆောင်များအား အဖွဲ့ဝင်များ မေးမြန်းနိုင်ရေးစီစဉ်ပေးရန် သို့မဟုတ် မေးမြန်းရာတွင် လာရောက်ပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ခြင်းမရှိပါ။ အချို့သော ဖြစ်ရပ်များတွင် ရပ်ကွက်ခေါင်းဆောင်များက အဖွဲ့ဝင်များနှင့်အတူလိုက်ပါရန် ကြိုးစားခဲ့သည်များ ရှိသော်လည်း သုတေသီအဖွဲ့ခေါင်းဆောင်က မေးမြန်းရာတွင် လွတ်လပ်မှု၏အရေးကြီးပုံကို ယဉ်ကျေးစွာဖြင့် ရှင်းပြနိုင်ခဲ့ပါသည်။ သို့သော် အချို့ဖြစ်ရပ်များတွင်မူ ရပ်ကွက်အသစ်တစ်ခုကို ပြန်လည်ရွေးချယ်သတ်မှတ်ရန် လိုအပ်လာပါသည်။ ထိုပြဿနာများကို အောက်ပါအပိုင်းများတွင် အသေးစိတ်ရှင်းလင်းတင်ပြထားသည်။

**သုတေသနကျင့်ဝတ်ရှိခြင်းနှင့် မည်သူ့ကိုမျှ မထိခိုက်စေဘဲဆောင်ရွက်ခြင်း**

ကွင်းဆင်းစာရင်းကောက်လုပ်ငန်းတစ်လျှောက်လုံးတွင် မည်သူ့ကိုမျှ မထိခိုက်စေဘဲဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်(ဖြေကြားသူအား) ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများကို ခိုင်မာစွာကျင့်သုံးခဲ့သည်။ လုပ်သားများအား အများပြည်သူမြင်ကွင်းမှ တတ်နိုင်သမျှ ဝေးရာတွင် မေးမြန်းခဲ့ပြီး၊ အများပြည်သူကြည့်ရှုနိုင်သည့် အနေအထားများရှိပါကလည်း ပိုမိုသီးသန့်ဖြစ်သော နေရာတစ်ခု ရှာဖွေရွေးချယ်စေပါသည်။ ဤသက်ရောက်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့်သင်တန်းကို စီမံကိန်း၏အစောပိုင်းအဆင့်များတွင်ပင် ထည့်သွင်းလေ့ကျင့်ပေးထားပြီးဖြစ်သည်။ စစ်တမ်းကောက်မေးမြန်းသူ သုတေသီများအားလည်း ကြိုတင်အသိပေးထားသော ခွင့်ပြုချက်ရယူခြင်းနှင့် ဖြေကြားသူ၏အမည်နာမ မဖော်ပြရသည့်သဘာဝများ၏ အရေးကြီးပုံကို အလေးအနက်ထားသည့် သုတေသနကျင့်ဝတ်များအကြောင်းကို သင်တန်းပို့ချပေးခဲ့ပါသည်။ ထို့အတူပင် ပွင့်လင်းမြင်သာရှိမှု၊ ဖြေကြားသူများအား လေးစားမှု၏ အရေးကြီးပုံကိုလည်းကောင်း၊ သုတေသနအဖွဲ့၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက်လည်းကောင်း သင်တန်းများ ထောက်ပံ့ပေးခဲ့ပါသည်။ ကြိုတင်အသိပေးထားသော ခွင့်ပြုချက်ရယူရေးဆိုင်ရာ ထုတ်ပြန်ကြေငြာချက်ကို နောက်ဆက်တွဲတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည်။

**နမူနာကောက်ယူခြင်း**

စာရင်းကောက်ယူမှုပေါင်း (၇၇၈)ခုကို မြို့နယ်နှစ်မြို့နယ်တွင် အညီအမျှစီခွဲ၍ (တစ်မြို့နယ်လျှင် ၃၈၉ ခုစီ) စုဆောင်းကောက်ယူခဲ့သည်။ ထိုနမူနာကောက်ယူမှုများ၏ ရပ်ကွက်အလိုက် ပျံ့နှံ့တည်ရှိပုံကို ဇယား (၁)တွင် ဖော်ပြထားသည်။ ရွှေ့ပြည်သာမြို့နယ်၏ ရပ်ကွက်(၁)မှာ အလွန်အမင်းကြီးမားပြီး စက်မှုဇုန်နယ်နိမိတ်တစ်လျှောက်လုံးနှင့် ဆက်စပ်တည်ရှိနေသည့်အတွက် ဤရပ်ကွက်အတွင်း စစ်တမ်းကောက်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရန် ကွင်းဆင်းသုတေသီအဖွဲ့(၂)ဖွဲ့ကို တာဝန်ပေးခဲ့ကြောင်း မှတ်ချက်ပြုလိုပါသည်။



ဇယား (၁) - စစ်တမ်းကောက်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် နေရာများ

မြို့နယ်	လှိုင်သာယာ					ရေအုတ်ကန် နယ်မြေ
	ရပ်ကွက် (၅)	ရပ်ကွက် (၉)	ရပ်ကွက် (၁၁)	ရပ်ကွက် (၁၃)	ရပ်ကွက် (၂၀)	
တည်နေရာ						
တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု (အကြိမ်)	၁၄	၉၇	၉၇	၉၇	၉	၇၅
တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု (%)	၁.၈%	၁၂.၅%	၁၂.၅%	၁၂.၅%	၁.၂%	၉.၆%
မြို့နယ်	ရွှေပြည်သာ					ဘုန်းရွှေကုန်း နယ်မြေ
	ရပ်ကွက် (၁)	ရပ်ကွက် (၂)	ရပ်ကွက် (၁၆)	ရပ်ကွက် (၅)	ရပ်ကွက် (၂၀)	
တည်နေရာ						
တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု (အကြိမ်)	၁၉၀	၅၃	၁၆	၁၁၅	၂	၁၃
တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု (%)	၂၄.၄%	၆.၈%	၂.၁%	၁၄.၈%	၀.၃%	၁.၇%

**စစ်တမ်းကောက်လုပ်ငန်းအဖွဲ့**

စစ်တမ်းကောက်လုပ်ငန်းအဖွဲ့တွင် သုတေသနမန်နေဂျာတစ်ဦး၊ အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်(၄)ဦးနှင့် စစ်တမ်းကောက်သုတေသီ(၁၆)ဦး ပါဝင်ပြီး အားလုံးသည် EMReF မှဖြစ်ကြသည်။ နောက်ထပ်လိုအပ်သည်များကို EMReF ခေါင်းဆောင်ပိုင်းမှ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ စစ်တမ်းကောက်လုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် အချက်အလက်ထည့်သွင်းခြင်းကို အပြီးအစီးဆောင်ရွက်ပြီးနောက် ကနဦးအချက်အလက်များကို စစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်းကို ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်(၂)ဦးပါဝင်သော EMReF အချက်အလက် သရုပ်ခွဲဆန်းစစ်ရေးအဖွဲ့က အပြီးသတ်အချက်အလက်စစ်ဆေးခြင်းကို ဆောင်ရွက်ပြီးနောက် SPSS ကိုသုံး၍ အချက်အလက်ဇယားများ အားလုံးကို တည်ဆောက်ပေးပါသည်။

**အရည်အသွေးပြ အချက်အလက်များအတွက် အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးပွဲများဆောင်ရွက်ခြင်း**

**ခြုံငုံဖော်ပြချက်**

ကောက်ခံရရှိသည့်သာမကများကို ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်ဖြင့် အသေးစိတ်ထပ်မံရှင်းပြနိုင်ရေးအတွက် အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲ(FGD)များစွာကို ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူသည် ကွင်းဆင်းစစ်တမ်းကောက်လုပ်ငန်း တစ်နေ့တာ ဆောင်ရွက်ပြီးချိန်တွင် အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲ(FGD)အတွက် သင့်တော်သည့်လုပ်သားများကို သတ်မှတ်ရွေးချယ်ပေးရန် တာဝန်ရှိသည်။ အထူးသဖြင့် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်များသည် ဤသုတေသနလုပ်ငန်းကို စိတ်ဝင်စားဟန်ရှိပြီး အတွေးအခေါ်အပြည့်ဖြင့် တုန့်ပြန်ဖြေကြားပေးသူများ သို့မဟုတ် သူတို့၏လုပ်ငန်းဘဝများကို ဘက်လိုက်မှုမရှိဘဲ (များသောအားဖြင့် လုပ်သားများသည် သူတို့၏စီမံခန့်ခွဲသူများအား ရန်သူကဲ့သို့ သဘောထားတတ်ကြသည်) ထပ်မံဆွေးနွေးရန် စိတ်ဝင်စားသည့် ဖြေကြားသူများကို ရွေးချယ်ရပါသည်။ ဆွေးနွေးမည့် အုပ်စုတိုင်းတွင် အသက်အရွယ်နှင့်အတွေ့အကြုံအရ မျိုးစုံလင်မှုရှိစေရေးနှင့် မတူညီသောစက်ရုံများကို ကိုယ်စားပြုစေရေးအတွက် ကြိုးစားရွေးချယ်ပေးရသည်။

သုတေသနကာလအတွင်း အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲ(၁၃)ပွဲကို လုပ်သား(၇၁)ဦးဖြင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ပါဝင်ဆွေးနွေးသူအားလုံးတို့သည် ယခင်က စစ်တမ်းကောက်အချက်အလက်များကို ဖြေကြားပေးခဲ့သူများဖြစ်ပြီး ဤဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သူများဖြစ်ကြသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ပါဝင်ဆွေးနွေးသူအားလုံးတို့သည် ဤသုတေသနလုပ်ငန်း၏ ဦးတည်နယ်ပယ်များကို နားလည်ထားပြီး၊ အမှန်တကယ်ဖြစ်ပျက်နေသော ပြဿနာများကို အသေးစိတ် စူးစမ်းဖော်ထုတ်လိုစိတ် ရှိထားကြသည်။ ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများတွင် အများစုမှာ (၅၇ ဦးပါဝင်သည့်) ဗမာတိုင်းရင်းသားများဖြစ်သော်လည်း တိုင်းရင်းသားများ ရောနှောပါဝင်နေပြီး ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး(၈)ခုကို ကိုယ်စားပြုနေကာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်လည်း စက်ချုပ် (တစ်ဝက်ကျော်)၊ မီးပူထိုး၊ အင်္ကျီခေါက်စသည်ဖြင့် အလုပ်အမျိုးအစားမျိုးစုံပါဝင်သည်။ (ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများ၏ လူဦးရေဆိုင်ရာ အချက်များကို အောက်ပါအခန်းတွင် ကိန်းဂဏန်းပမာဏပြ အချက်အလက်အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် ဖော်ပြထားပါသည်။) ဇယား (၂)တွင် အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲ (FGD)၌ ပါဝင်ဆွေးနွေးခဲ့သူများကို မြို့နယ်အလိုက် ခွဲခြားဖော်ပြထားသည်။

**ဇယား (၂) - အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများ၏ လူဦးရေဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ**

မြို့နယ်	FGD အရေအတွက်	ပါဝင်ဆွေးနွေးသူ အရေအတွက်	အမျိုးသမီး အရေအတွက်	အမျိုးသား အရေအတွက်	အသက်(ပျမ်းမျှ)	အသက် (ကြိမ်များကိန်း)
လှိုင်သာယာ	၇	၅-၆	၃၇ (၉၇%)	၁ (၃%)	၂၃	၁၉
ရွှေပြည်သာ	၆	၅-၆	၂၉ (၈၈%)	၄(၁၂%)	၂၄	၂၂

အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများကို မိနစ်(၉၀)ကြာပြုလုပ်ရန် စီစဉ်ထားသော်လည်း များသောအားဖြင့်(၂)နာရီနီးပါး ကြာသွားတတ်ပါသည်။ ဆွေးနွေးပွဲများကို လုပ်သားများနေထိုင်သည့်နေရာတွင်ပင် သီးသန့်နေရာတစ်ခုရရှိနိုင်ပါက ယင်းနေရာကိုသုံး၍ (ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုကို စက်ရုံပိုင်ရှင်က သုတေသနအဖွဲ့သို့ အခြေခံစခန်းအဖြစ် အသုံးပြုခွင့်ပေးထားသော ကားဂိုဒေါင်တွင်လည်းကောင်း၊ အခြားဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခု၏ ရုံးခန်းတွင်လည်းကောင်း ပြုလုပ်ခဲ့သည်) ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် လိုအပ်လာပါက လုပ်သားအဆောင်များတွင်ပင် ဆွေးနွေးခဲ့ပါသည်။

FGD အတွက် လမ်းညွှန်မေးခွန်းများကို စစ်တမ်းကောက်မေးခွန်းလွှာအတိုင်း ဆင်တူသောစာကြောင်းများဖြင့် ပြင်ဆင်ထားခဲ့ပါသည်။ ထိုလမ်းညွှန်မေးခွန်းများကို semi-structured ပုံစံဖြင့် ပြုစုထားပြီး၊ FGD များတွင် ပံ့ပိုးကူညီပေးသူအဖြစ် ဆောင်ရွက်မည့် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်များအား ထိုလမ်းညွှန်မေးခွန်းများအတိုင်း တိကျစွာလိုက်နာဆွေးနွေးရန်မလိုဘဲ အများစိတ်ဝင်စားကြသည့် မေးခွန်းများကိုသာ ဆက်တိုက်ဆွေးနွေးစေရန် တိုက်တွန်းထားပါသည်။ FGD များတွင် အတွေ့အကြုံနည်းသည့် သုတေသီ (၂)ဦးတို့က မှတ်စုများလိုက်မှတ်ပါသည်။

**အချက်အလက်သရုပ်ခွဲဆန်းစစ်သည့် လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်**

ကွင်းဆင်းစာရင်းကောက်လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ပြီး နောက်တစ်နေ့တွင်ပင် မှတ်စုများကို မြန်မာဘာသာဖြင့်ရိုက်၍ အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်များက မှတ်ဉာဏ်၊ မှတ်စုများကိုအခြေခံ၍ ပြန်လည်သုံးသပ်/ပြင်ဆင်/ဖြည့်စွက်ကြပါသည်။ ထို့နောက် သုတေသနမန်နေဂျာက ထိုအချက်အလက်များကို အင်္ဂလိပ်ဘာသာသို့ပြန်ဆို၍ ARA အဖွဲ့သို့ ပေးအပ်သည်။ ARA အဖွဲ့ကလည်း ကုတ်နံပါတ်များသွင်း၍ မြို့နယ်အလိုက် သီးသန့်တွေ့ရှိချက်များကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြနိုင်ရန် အချက်အလက်များအား သရုပ်ခွဲဆန်းစစ်ပါသည်။ ပမာဏပြတွေ့ရှိချက်များကို မီးမောင်းထိုးပြနိုင်ရေးအတွက် ထိုတွေ့ရှိချက်များအား အစီရင်ခံစာမူကြမ်းရေးသားရာတွင် ထည့်သွင်းရေးသားပြီး အချို့သောအဖြေများအတွက် နှိုင်းယှဉ်ဥပမာများ၊ အသေးစိတ်ရှင်းပြချက်များကို ထောက်ပံ့ပေးသည်။ အရည်အသွေးပြအချက်အလက်များအား သရုပ်ခွဲဆန်းစစ်သည့်နည်းလမ်းကို နောက်ဆက်တွဲ(၈)တွင် ဖော်ပြထားသည်။

**စိန်ခေါ်မှုများနှင့် အကန့်အသတ်များ**

အထက်တွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြခဲ့သော သုတေသနနည်းစနစ်သည် အစောပိုင်းအဆင့်များတွင် သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ထားသည့် (ဥပမာ-သုတေသနကို တစ်ပတ်တွင် တစ်ရက်တည်းသာပြုလုပ်ခြင်းကဲ့သို့သော) စွန့်စားရမှု(risks)အချို့ကို လျော့ချနိုင်ခဲ့သော်လည်း၊ ကွင်းဆင်းသုတေသီအဖွဲ့များအနေဖြင့် ပမာဏပြနှင့် အရည်အသွေးပြ သုတေသနလုပ်ငန်း နှစ်မျိုးလုံးကို လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ရာတွင် စိန်ခေါ်မှုများစွာ ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်။ ထို့အပြင် သုတေသနလုပ်ငန်းကို အတော်အသင့်လျင်မြန်စွာ ဆောင်ရွက်ခဲ့ရသည့်သဘာဝကြောင့် အသေးစိတ်ရှင်းပြရမည့်အချိန်တွင် အကန့်အသတ်များ ကြုံတွေ့ခဲ့ရပါသည်။

**စိန်ခေါ်မှုများ**

- သုတေသီအဖွဲ့များသည် ရပ်ကွက်အဆင့်အာဏာပိုင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရာတွင် စိန်ခေါ်မှုများ ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်။ အချို့သောဖြစ်ရပ်များတွင် ထိုအာဏာပိုင်များက သုတေသနလုပ်ငန်းအပေါ် အလွန်အမင်း စိတ်အားထက်သန်ခဲ့ပြီး သုတေသနအဖွဲ့ကို (သူတို့ဆောင်ရွက်စေလိုသည့်) သီးသန့်နေရာများသို့ညွှန်ပြရန် သို့မဟုတ် မသွားစေလိုသည့် နေရာများအားပြောကြားရန် ကြိုးစားခဲ့ကြသည်။ အချို့ဖြစ်ရပ်များတွင်မူ သုတေသနလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခွင့်ပြုရန် တွန့်ဆုတ်နေမှုများရှိပြီး မြို့နယ်အဆင့်မှခွင့်ပြုကြောင်း တရားဝင်ရုံးစာတောင်းခံရယူရန် လိုအပ်ပါသည်။ သုတေသနလုပ်ငန်း၏ အစော

ပိုင်းဖြစ်ရပ်အချို့တွင် သုတေသနအဖွဲ့များ၏ ပထမဆုံးနေ့၌ ရပ်ကွက်မှကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦး တစ်ခါတစ်ရံလိုက်ပါပေး တတ်သော်လည်း၊ အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်များနှင့် သုတေသနမန်နေဂျာတို့က ထိုသို့လိုက်ပေးရန် ဖျောင်းဖျရှင်းပြနိုင်ခဲ့ကြသည်။ နောက်ပိုင်းတွင်မူ စာရင်းကောက်မည့် ရပ်ကွက်ပြောင်းလဲလိုက်ရန်မှာ အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ရပြီး ရပ်ကွက်သစ်၏ ခေါင်းဆောင်ကလည်း ယေဘုယျအားဖြင့် လိုအပ်သည်များ ဆောင်ရွက်ပေးတတ်ပါသည်။ သို့သော် သုတေသနလုပ်ငန်းတွင် နိုင်ငံခြားသားများ ပါဝင်ခွင့်ပြုရန် အလွန်တွန့်အုတ်တတ်ကြသည့်အတွက် ARA ဝန်ထမ်းများ၏ ကွင်းဆင်းစာရင်းကောက်လုပ်ငန်းတွင် နိုင်ငံခြားကျွမ်းကျင်သူများပါဝင်မှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေခဲ့သည်။

- နမူနာကောက်ယူရေးမူဘောင်တွင် လုပ်သားတည်းခိုဆောင်များကို အသုံးပြုခြင်းသည် လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိသည်ဟု ဆုံးဖြတ် ထားသော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလာခြင်းမဟုတ်သည့် လုပ်သားများအား နမူနာကောက်ယူရာတွင် အမှန်တကယ်ပင် စွန့်စား ရမှု(risk) ဖြစ်စေသည်။ ရလဒ်များအား အခြားလေ့လာမှုများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက နမူနာကောက်ယူရာတွင် ရန်ကုန်မြို့ ဇာတိလုပ်သားများ၏ အချိုးအစားအလွန်နည်းကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။ သို့သော် တစ်ဖက်တွင်လည်း ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို အသေးစိတ် ပိုမိုဆန်းစစ်ကြည့်နိုင်စွမ်းရှိခဲ့ပါသည်။
- အရည်အသွေးပြသုတေသနအပိုင်းတွင် အဓိကစိန်ခေါ်မှု(၂)ခု ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်။ မှတ်စုလိုက်သူများ၏ အတွေ့အကြုံ နည်းပါးခြင်းက အစောပိုင်းပြုလုပ်သည့် အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိခဲ့သည်။ နောက်ပိုင်းတွင် အုပ်စု လိုက်ဆွေးနွေးပွဲများ၌ ဆွေးနွေးသည့်အချက်အားလုံးကို မှတ်တမ်းယူနိုင်ရန်အတွက် သုတေသနအဖွဲ့ခေါင်းဆောင်နှင့် ARA အဖွဲ့တို့က သင်တန်းများ ထပ်ပေးခဲ့ရသည်။
- ဒုတိယစိန်ခေါ်မှုမှာ သုတေသနအဖွဲ့ခေါင်းဆောင်များက ခေါင်းစဉ်အားလုံးကို လွှမ်းခြုံစေမည့် အချက်အလက်များရရှိရန် ဆန္ဒရှိသော်လည်း အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် မိမိကြိုက်နှစ်သက်သလို အသေးစိတ်မသွားနိုင် သည့် ပြဿနာဖြစ်သည်။ မိနစ် ၉၀ မှ ၁၂၀ မိနစ်ဟူသောအချိန်မှာ လမ်းညွှန်မေးခွန်းတွင်ပါရှိသည့် ကျယ်ပြန့်သော ခေါင်းစဉ်အားလုံးကို လွှမ်းခြုံမိစေ ရန် လုံလောက်သည့်အချိန်မဟုတ်ခဲ့ပါ။ ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများ၏ ဆွေးနွေးချက်များကို မည်သည့်အခါမျှ ကြားဖြတ် ရပ်တန့်ခြင်းမရှိခဲ့သော်လည်း၊ အချို့သော မေးခွန်းနယ်ပယ်များကိုမူ အနည်းငယ်သာ ဆွေးနွေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။
- မုတ်သုံရာသီကြောင့် ပုံမှန်သွားလာနေထိုင်ရေးတွင် အခက်အခဲအချို့ရှိခဲ့သည်။ သို့သော် ထိုအခက်အခဲများကို သုတေသန အဖွဲ့၏ မဆုတ်မနစ်သော ဇွဲလုံ့လဖြင့် ကျော်ဖြတ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

**အကန့်အသတ်များ**

- အဓိကအားဖြင့် အချိန်အကန့်အသတ်ရှိခြင်းကြောင့် ပြီးပြည့်စုံသော ကျပန်းနမူကောက်နည်းစနစ်ကို လိုက်နာဆောင်ရွက် ရန် မဖြစ်နိုင်ခဲ့ပါ။ ပိုမိုတိကျသော ကျပန်းနမူကောက်နည်းစနစ်များ (ဥပမာ- transact walks နှင့် Kish grid နည်းလမ်း တို့ကို ပေါင်းစပ်အသုံးပြုခြင်း)ကို ကျင့်သုံးခဲ့ပါက ကွင်းဆင်းစစ်တမ်းကောက်ယူတစ်ဦးချင်းသည် တစ်နေ့လျှင် စစ်တမ်း ကောက်လုပ်ငန်းအနည်းငယ်မျှကိုသာ ပြီးစီးနိုင်ပါလိမ့်မည်။
- ဤသုတေသန၏ နယ်ပယ်တွင် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းမပြုလုပ်နိုင်သော အရေးကြီးသည့် ပြဿနာအချို့ ရှိနေပါသည်။ ယင်းပြဿနာများတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည် -
  - ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းရှင်များ ပိုင်ဆိုင်ပြီး၊ ထုတ်လုပ်မှုနည်းသော စက်ရုံများမှ လုပ်သားများကို ဦးတည်မှု - ထိုစက်ရုံများမှာ အရေအတွက်အားဖြင့် နည်းပါးပြီး အလွန်ကြီးမားစွာ တည်ရှိနေကြသည့်အတွက် သီးသန့်နည်းလမ်းတစ်ခုဖြင့် ဆောင် ရွက်ရန် လိုအပ်ပါမည်။
  - အလွတ်သဘော(အသေးစား) အထည်ချုပ်စက်ရုံများကို ဦးတည်မှု- ILO အဖွဲ့၏ အချက်အလက်များအရ (ထိုစက်ရုံ အများစုမှာ ရန်ကုန်မြို့၏ပြင်ပတွင် တည်ရှိသော်လည်း) ထိုစက်ရုံများတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်လုပ်သား

စုစုပေါင်း၏ ၇၀% ခန့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသည်။ ထိုအလွတ်သဘော အထည်ချုပ်စက်ရုံများအတွက်လည်း ကွဲပြားခြားနားသော ချဉ်းကပ်နည်းစနစ်များဖြင့် သီးသန့်လေ့လာရန် လိုအပ်ပါသည်။ ILO ၏ အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်အရ အလွတ်သဘော (အသေးစား) အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆိုသည်မှာ လုပ်သား (၁၀)ဦးအောက်သာ အလုပ်ခန့်ထားသော လုပ်ငန်းများကို ဆိုလိုပါသည်။

- ဤသုတေသလုပ်ငန်း၏ အဓိကရည်မှန်းချက်မှာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတစ်ခုလုံး၏ အခြေခံအချက်အလက်များ ဖော်ထုတ်ရန်ဖြစ်သောကြောင့် လေ့လာမှုတွင် ခေါင်းစဉ်ပိုင်းအရ အကန့်အသတ်ရှိခဲ့ပါသည်။ မည်သည့်ပြဿနာကိုမဆို အသေးစိတ်ဆန်းစစ်ရမည်မဟုတ်ကြောင်း ဆိုလိုသည့်အတွက် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏ အရေးအကြီးဆုံးသော ခေါင်းစဉ်များကို မေးခွန်းအနည်းငယ်ဖြင့်သာ လေ့လာခဲ့ရပြီး အထူးသဖြင့် အောက်ပါအကန့်အသတ်များ ရှိခဲ့သည် -
  - ဝင်ငွေနှင့်ပတ်သက်သည့် အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို မကောက်ယူရန် ဆုံးဖြတ်ချက် - အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုအချက်အလက်များ ကောက်ယူရာတွင် အကျိုးကျေးဇူးထက် စိန်ခေါ်မှုများက ပိုများနေသောကြောင့်ဖြစ်သည် (ဥပမာ- variance မြင့်မားခြင်း၊ ဝင်ငွေဆိုသည်ကို နားလည်မှုများကွဲပြားနိုင်ခြင်း၊ အစုလိုက်ဝင်ငွေနှင့် တစ်ဦးချင်း ဝင်ငွေဆိုင်ရာ ပြဿနာများရှိခြင်းစသည်ဖြင့်)။ အထူးသဖြင့် ဤအလုပ်လုပ်သား အခြားအလုပ်လုပ်ပါက ရရှိနိုင်မည့် ဝင်ငွေ (opportunity cost) ဆိုင်ရာမေးခွန်းများ ပါဝင်လာပါက ပိုမိုရှုပ်ထွေးပါမည်။
  - တွေ့ဆုံမေးမြန်းသည့်အချိန် တိုတောင်းသောကြောင့် ဖြေကြားသူများနှင့် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်၍ မေးမြန်းရသည့် အချို့သော ခေါင်းစဉ်များကို (ဥပမာ-လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဖော်ကားခံရမှု) မေးမြန်းနိုင်ရေးမှာ မဖြစ်နိုင်သလောက်ပင် ဖြစ်သည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် ထိုပြဿနာများကို အနည်းငယ်သာ အစီရင်ခံနိုင်ခဲ့သည်။
  - ယခင်ကောက်ခံထားသော အခြေခံအချက်အလက်များ မရှိသည့်အတွက်၊ အဖြေများကို အလွှာလိုက်စုစည်းသော အချိန်တွင် မေးခွန်းများစွာ ကျန်နေခဲ့ပါသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် ဖြေကြားချက်များ၏ ၉၀% သို့မဟုတ် ၉၀% ကျော်မှာ အမျိုးအစားတစ်မျိုးတည်းတွင်သာ ကျရောက်နေသည့်အတွက် လုပ်သားများအချင်းချင်း ကွဲပြားခြားနားမှုကို ဆန်းစစ်နိုင်မည့် အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို မထောက်ပံ့ပေးနိုင်တော့ပါ။ ဤ အတွေ့အကြုံကိုနောက်ပိုင်း သုတေသန လုပ်ငန်းများတွင် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

# အခန်း (၃)

## လူဦးရေအချက်အလက်ဆိုင်ရာ တွေ့ရှိချက်များ

ဤသုတေသနလုပ်ငန်း၏ နမူနာအရေအတွက်နှင့် နမူနာကောက်ယူသည့်နည်းစနစ်မှာ သုတေသနဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် မြို့နယ် (၂)မြို့နယ်ကို ကိုယ်စားပြုသည့်အတွက် လူဦးရေဆိုင်ရာအချက်အလက်များအား သရုပ်ခွဲဆန်းစစ်ရာတွင် စာရင်းအင်းဗေဒအရ ခိုင်မာမှုရှိစေပါသည်။ သို့ရာတွင် (လက်တွေ့ကျသည့် စိတ်ဝင်စားမှုနှင့် ရန်ကုန်မြို့ပြတွင် ကွင်းဆင်းရမည့် လက်တွေ့အခြေအနေတို့ကို အခြေခံဆုံးဖြတ်ထားသည့်) နည်းစနစ်(၂)ခုတို့သည် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သည့် လူများအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိနေသည် ဟူသောအချက်ကို အသိအမှတ်ပြုထားရန် အရေးကြီးပါသည်။ ပထမအချက်မှာ အခြေအနေကို တတ်နိုင်သမျှ ကျယ်ပြန့်စွာ သိရှိစေရေးအတွက် ရပ်ကွက်အများအပြားကို နမူနာအဖြစ်ယူထားသော်လည်း မြို့နယ်တစ်မြို့နယ်ချင်းစီရှိ ရပ်ကွက်အားလုံး ပါဝင်ခြင်းမရှိပါ (ဇယား - ၁ တွင်ကြည့်ပါ)။ နည်းစနစ်အခန်းတွင် အသေးစိတ် ရှင်းလင်းဖော်ပြထားသကဲ့သို့ပင်၊ ယခင်သုတေသန လုပ်ငန်းများအရ အထည်ချုပ်လုပ်သားများစွာ နေထိုင်သည့်ရပ်ကွက်များကို ရွေးချယ်ခဲ့သည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုပုံစံများနှင့် ရန်ကုန်ပြင်ပမှ တိုင်းရင်းသားများ၊ အုပ်စုများ၏ စုစည်းနေထိုင်တတ်သည့် သဘောသဘာဝကြောင့် အချို့သောအုပ်စုများ အတွက် နမူနာကောက်ယူမှု နည်းနည်းနည်း အလားအလာရှိခဲ့ပါသည်။<sup>၃</sup> ဒုတိယအချက်မှာ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမည့် လုပ်သားများကို သတ်မှတ်ရန်အတွက် (လုပ်သားအချက်အချာ နေရာများအဖြစ်သတ်မှတ်ထားသည့်) လုပ်သားအဆောင်များကို အသုံးပြုခြင်းမှာ ထိုအဆောင်များတွင် နေထိုင်ကြသည့် လုပ်သားအမျိုးအစား (ဥပမာ- သီးသန့်နေထိုင်သည့်လုပ်သားများ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များ၊ အိမ်ထောင်မရှိသည့် လုပ်သားစသည်ဖြင့်)နှင့်ပတ်သက်၍ ဘက်လိုက်နမူနာကောက်ယူမှုကို ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဤသုတေသနမှတွေ့ရှိချက်များနှင့် အခြားသုတေသနများမှ တွေ့ရှိချက်များအကြား ဆက်စပ်မှုရှိကြောင်း ဖော်ပြနေသည့် အတွက် အထက်ပါအချက်များကြောင့် သိသာသော ပုံစံပျက်ယွင်းမှုများမရှိခဲ့ပါ။

### တွေ့ရှိချက်များအပေါ် အပိုဆောင်းမှတ်ချက်များ

ဤသုတေသနတွေ့ရှိချက်များကို တင်ပြရာတွင် အသေးစိတ်ရှင်းလင်းရန်လိုအပ်သော အသုံးအနှုန်းအချို့ကို အသုံးပြုထားပါ သည်။ ပထမအသုံးအနှုန်းမှာ "ဝါစဉ်ကြီးသူ (senior)" ဖြစ်ပြီး သမဂ္ဂများ၊ လစာနှင့်ပတ်သက်သည့် တိုင်ကြားသည့် စနစ်များစသည့် အကြောင်းအရာအမျိုးမျိုးတို့ကို ဆွေးနွေးရာတွင် လုပ်သားများထံမှ မကြာခဏ ပေါ်ထွက်လာတတ်သည့် စကားလုံးဖြစ်သည်။ မြန်မာဘာသာတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် "အထက်လူကြီး" ဟုသုံးကြပြီး တိုက်ရိုက်ဘာသာပြန်ဆိုပါက "ဝါစဉ်ကြီးသူ (senior)" ဖြစ်သည်။ အဓိပ္ပာယ်မှာ တစ်စုံတစ်ယောက်ထက် အတွေ့အကြုံနှင့် အသက်အရွယ်ပိုမို ရင့်ကျက်ပြီး လေးစားရသော လုပ်ဖော် ကိုင်ဖက်တစ်ဦးကို ဆိုလိုပါသည်။ ဒုတိယအသုံးအနှုန်းမှာ အထူးသဖြင့် ငွေရေးကြေးရေး အကြောင်းဆွေးနွေးရာတွင် (ဥပမာ- "ပုံမှန်လမှာ ငွေစုလို့ရတတ်လား" စသည်ဖြင့်) ပါလာတတ်သည့် "ပုံမှန် (normal)" ဟူသော စကားလုံးဖြစ်သည်။ အထည်ချုပ် လုပ်သားများတွင် မတည်ငြိမ်သော ဘဝအခြေအနေများရှိခြင်းကြောင့် တုန့်ပြန်ဖြေကြားချက်များကို ရိုးရှင်းလွယ်ကူစေရေး အတွက် ဤနည်းလမ်းကို အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ ဖြေကြားသူများအား ဤသို့မေးမြန်းပါက "ပျမ်းမျှ" သို့မဟုတ် "အများအားဖြင့်" ဟူ၍ အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူဖြေကြားပါမည်။ ဥပမာအားဖြင့် ငွေစုခြင်းအကြောင်း မေးမြန်းရာတွင် "ကုန်ကျစရိတ်ကြီးကြီးမားမား မရှိသည့် လတစ်လ" ဟု သုံးစွဲနိုင်ပါသည်။

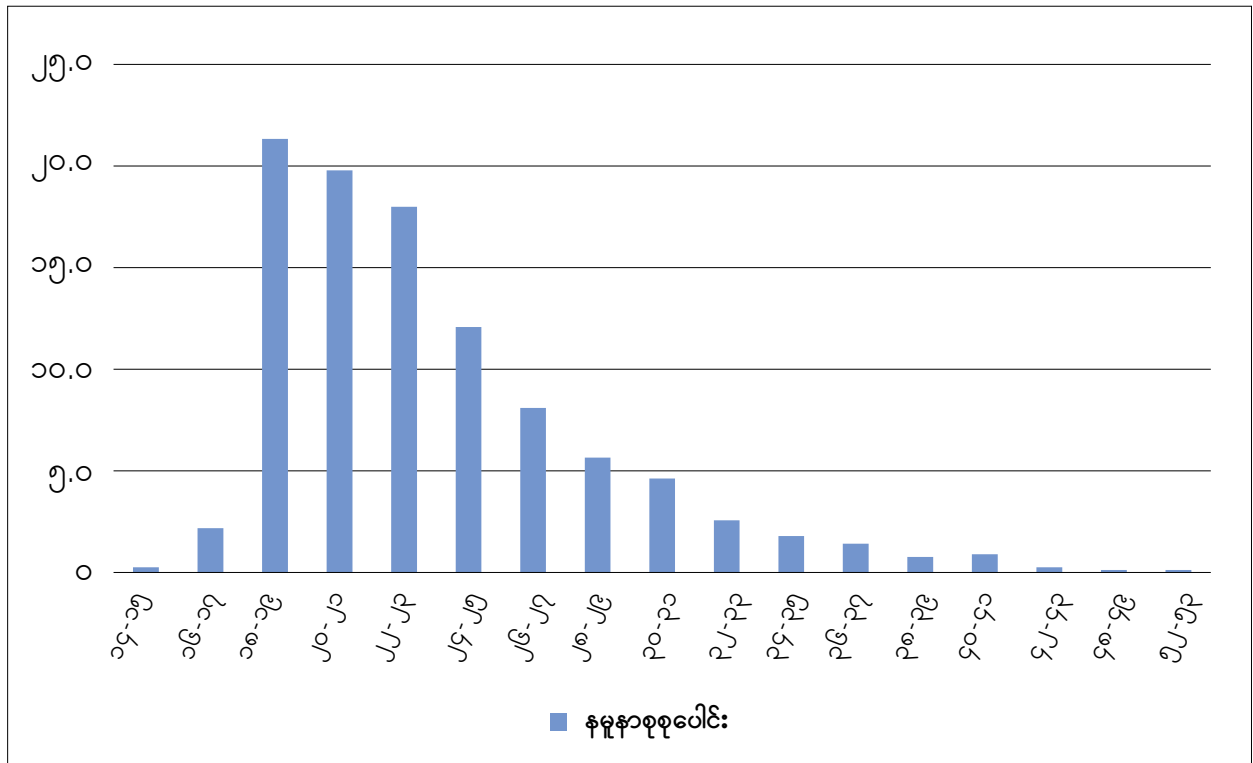
### လုပ်သားများ၏ ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာ

ဤသုတေသနအတွက် နမူနာရွေးချယ်ရာတွင် ကျား/မအချိုးသတ်မှတ်ချက်မှာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ လုပ်သားထုသည် အဓိကအားဖြင့် အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြသည်ဟူသော NGOs များနှင့် အခြားသူများ၏ လက်ရှိယူဆထားချက်ကို ယုံကြည်စွာ

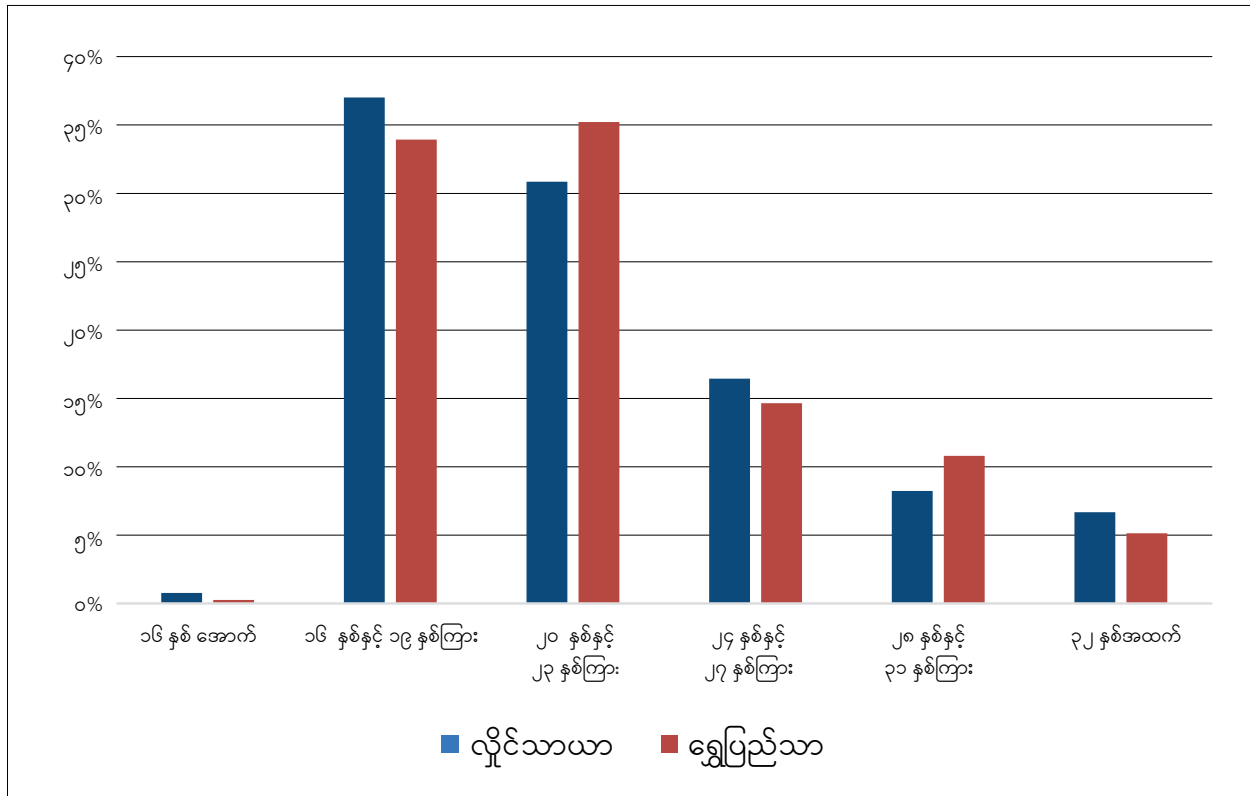
<sup>၃</sup> ရွှေ့ပြောင်းမှုပုံစံများအတွက် နောက်ထပ်အချက်အလက်များကို The World Bank. A Country on the Move, January 2016 တွင် ကြည့်နိုင်ပါသည်။

လိုက်နာထားသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သူ ၇၇၈ ဦးအနက် ၄၅ ဦး (၆%)သာ အမျိုးသားများဖြစ်ကြပြီး ရွှေ့ပြည်သာမြို့နယ်တွင် အနည်းငယ်ပိုများပါသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် ဤသုတေသနတစ်လျှောက်လုံးတွင် နမူနာကောက်ယူမှုတစ်ခုလုံးနှင့် ဆက်စပ် ဖော်ပြထားသော ကိန်းဂဏန်းများမှာ အမျိုးသမီးနမူနာများကိုသာ ထင်ဟပ်နေပါသည်။ ကျား/မအချိုးအနေဖြင့် ယင်းသို့ ကွာခြားချက်ကြီးမားနေသော်လည်း၊ မေးခွန်းများကို လမ်းကြောင်းအမျိုးမျိုးဖြင့် လမ်းလွှဲဖြေကြားသူ(အမျိုးသား) ၆% ရှိသည်ဟု ဆိုလျှင်ပင် ယင်းအဖြေများမှာ စာရင်းအင်းဗေဒအရ သိသာထင်ရှားမှုမရှိဘဲ သဘောသဘာဝကို ညွှန်ပြရုံမျှသာဖြစ်ပါလိမ့်မည်။

**ပုံ (၁) လုပ်သားများ၏ အသက်အရွယ်များ**



ပုံ (၂) မြို့နယ်အလိုက် အသက်အရွယ်ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှု

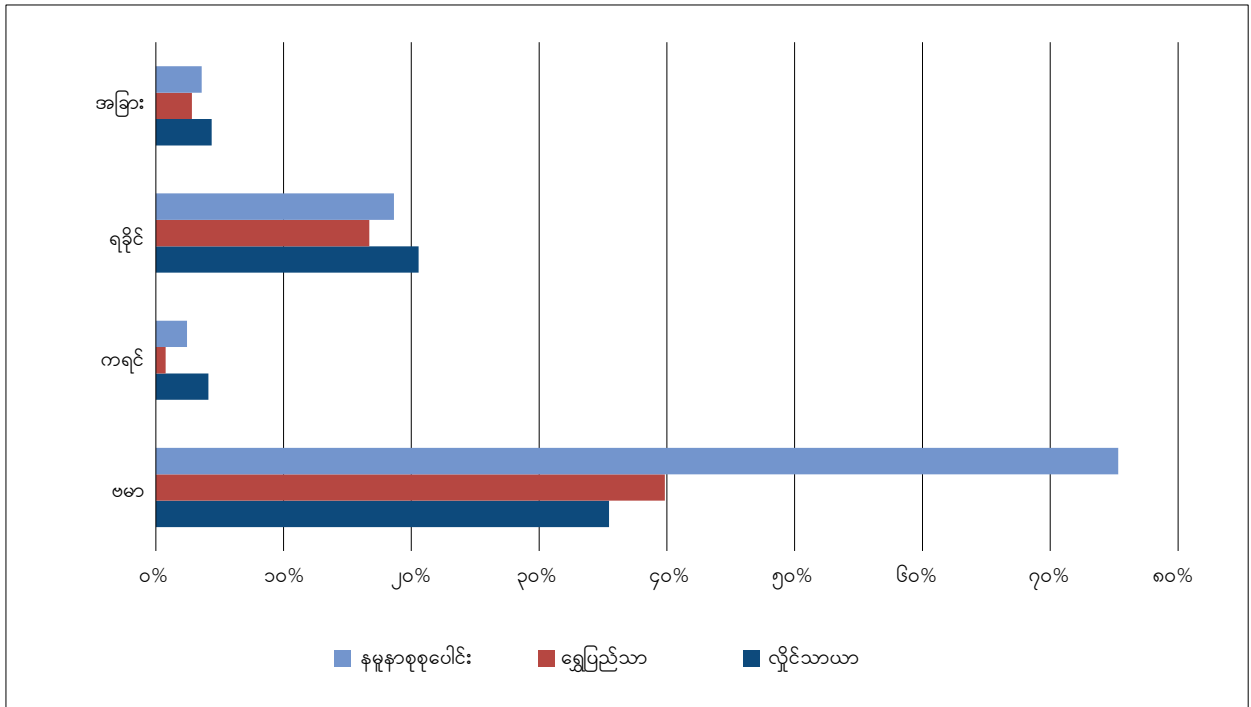


နမူနာကောက်ယူမေးမြန်းခဲ့သည့် လုပ်သားများ၏အသက်အရွယ်ကို ပုံ(၁)တွင် ဖော်ပြထားပြီး မြို့နယ်အလိုက် အသက်အရွယ်များကို ပုံ(၂)တွင် ခွဲထုတ်ဖော်ပြထားသည်။ လုပ်သားအများစု၏ အသက်အရွယ်မှာ ၁၈ နှစ်မှ ၂၃ နှစ် အတွင်းဖြစ်ကြောင်း (လုပ်သားအားလုံး၏ ၆၀% နီးပါးသည် ဤအသက်အပိုင်းအခြားတွင်ရှိသည်)နှင့် လုပ်သားအားလုံး၏ ၈၀% ကျော်မှာ အသက် ၁၆ နှစ်မှ ၂၇ နှစ်အတွင်းရှိကြောင်း ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြနေပါသည်။ အသက် ၁၆ နှစ်အောက်ငယ်သော လုပ်သားအရေအတွက် အလွန်နည်းပြီး (နမူနာတစ်ခုလုံးတွင် ၂ ယောက်သာရှိသည်)၊ ၁၆ နှစ်နှင့် ၁၇ နှစ်ကြား လုပ်သားမှာ ၂.၂% (၁၇ ယောက်)သာ ရှိသည့်အတွက် (အသက်မှန်ကန်မှုနှင့် စက်ရုံငယ်များရှိ အခြေအနေနှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်မှုများရှိနေသော်လည်း) စက်ရုံများနှင့် နိုင်ငံတကာဝယ်ယူစားသုံးသူများသည် လုပ်သားအသက်အရွယ်နှင့်ပတ်သက်သည့် စည်းကမ်းချက်များကို လိုက်နာရန်တိုးတက်ကြိုးပမ်းနေကြပြီး ကလေးလုပ်သား(၁၆ နှစ်အောက်လုပ်သား)မှာ အတော်အသင့်ရှားပါးကြောင်း ထင်ဟပ်နေပါသည်။<sup>4</sup> သက်ကြီးလုပ်သားများမှာ ၁၂.၆%(၃၀ ဦးကျော်) ရှိသည့်အတွက် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးငယ်များက လွှမ်းမိုးထားသော်လည်း၊ အတွေ့အကြုံများစွာရှိသည့် လုပ်သားများကလည်း နေရာရထားကြောင်း ပိုမိုထင်ရှားစေပါသည်။

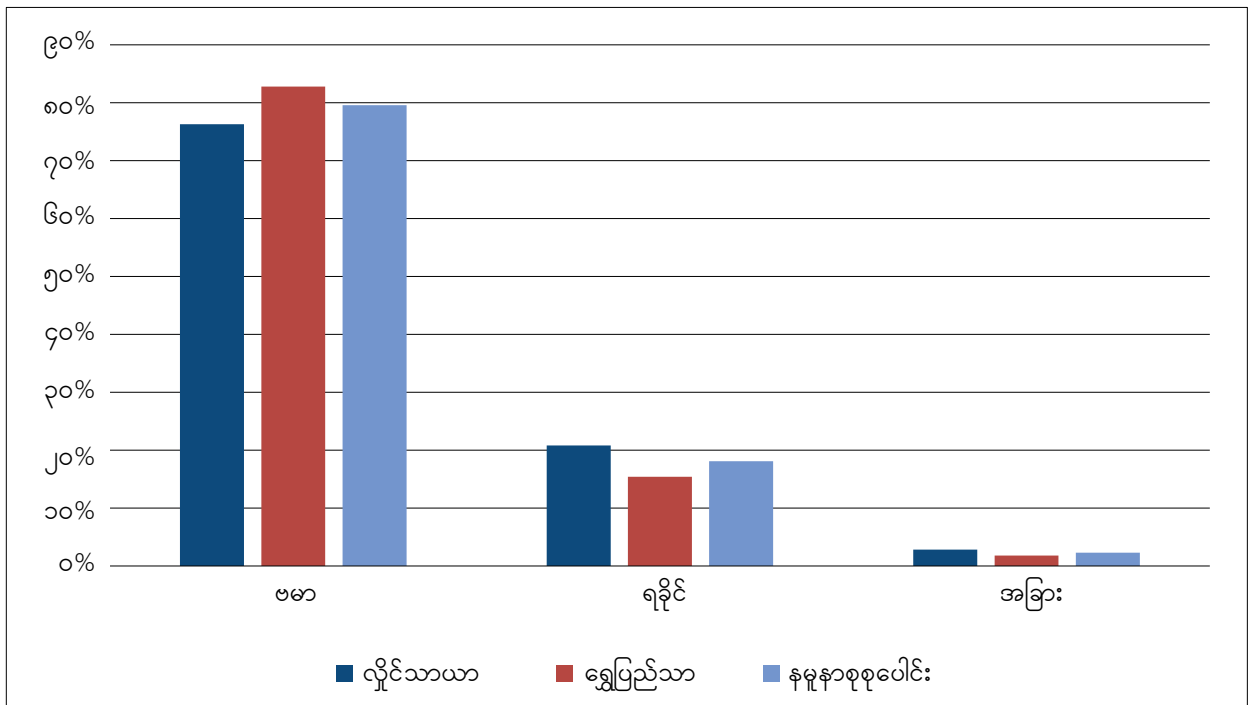
မြို့နယ်နှစ်မြို့နယ်လုံးရှိ လုပ်သားထုတွင် ဗမာတိုင်းရင်းသားများက အများစုဖြစ်ပြီး၊ နမူနာအရေအတွက်၏ ၇၅% ရှိသည်။ ဒုတိယအများဆုံးတိုင်းရင်းသားမှာ ရခိုင်ဖြစ်ပြီး ၁၉% ရှိသည်။ အနောက်ဖက်ဒေသတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော အရည်အသွေးနှင့် ပမာဏပြသုတေသနများအရ ရခိုင်ဒေသမှ ရန်ကုန်မြို့သို့ အများအပြားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ကြကြောင်း တွေ့ရှိထားပြီး ဖြစ်ရာ၊ ယင်းအချက်မှာ အံ့အားသင့်စရာမဟုတ်ပါ။<sup>5</sup> ရွှေပြည်သာမြို့နယ်နှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက လှိုင်သာယာမြို့နယ်တွင် (အရေအတွက်အားဖြင့် နည်းပါးသော်လည်း) တိုင်းရင်းသားများကို ပိုမိုစုံလင်စွာ တွေ့ရှိရပြီး၊ ကရင် ၄% နှင့် ချင်း ၁.၃ % ပါဝင်နေသည်။

<sup>4</sup> Business for Social Responsibility, Child Labor in Myanmar's Garment Sector 2013  
<sup>5</sup> ၂၀၁၈ The World Bank. Rural Livelihoods and Social Change in Myanmar: QSEM Round 5, January 2016 ကိုကြည့်ပါ။

ပုံ (၃) လုပ်သားများ၏လူမျိုး(တိုင်းရင်းသား)



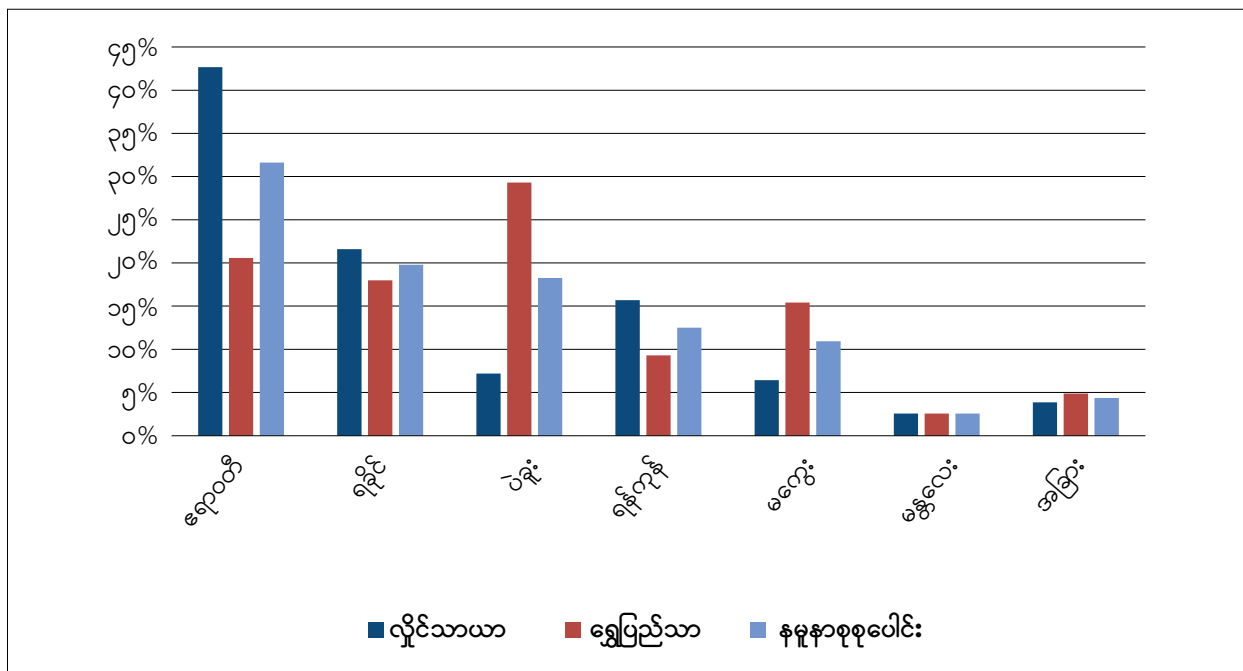
ပုံ (၄) - လုပ်သားများ၏ မိခင်ဘာသာစကား





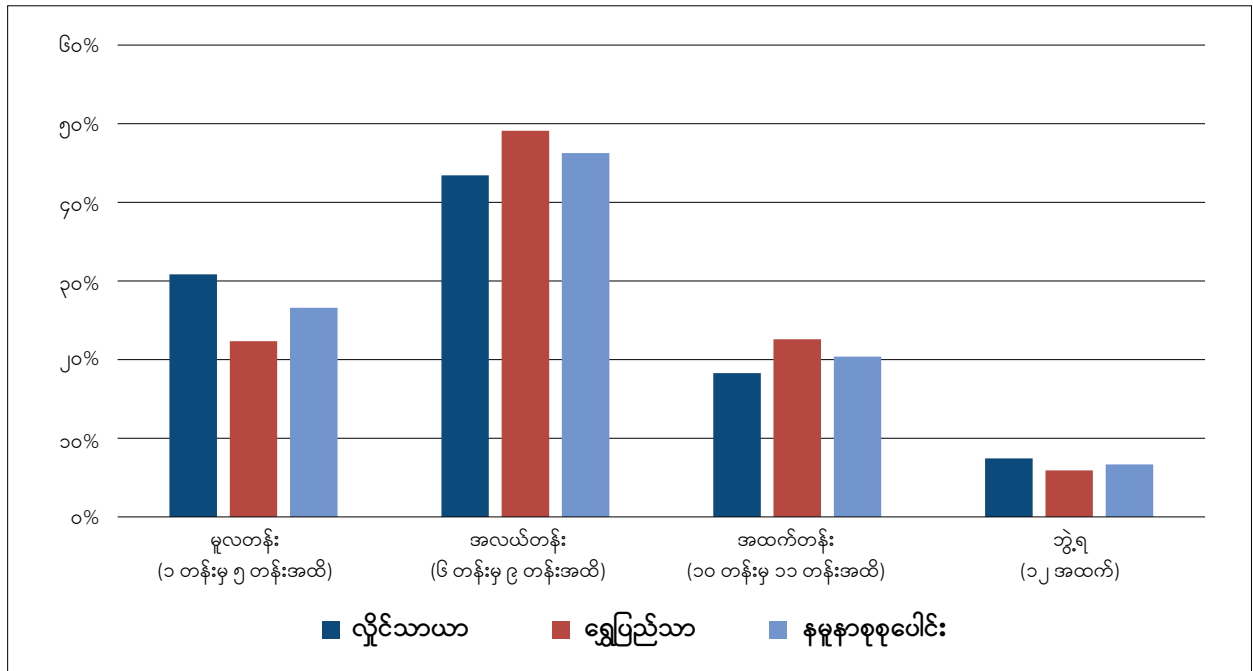
လုပ်သားအများစုမှာ ဗမာစကားပြောသူများဖြစ်ကြပြီး၊ ငါးပုံတစ်ပုံခန့်က ရခိုင်စကားပြောသူများဖြစ်ကြရာ ဤအချက်မှာ တိုင်းရင်းသားပါဝင်မှုအချိုးကို ထင်ဟပ်နေခြင်းသာဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် မေးမြန်းခဲ့သူအများစုတို့က မိမိကိုယ်မိမိ စာတတ်မြောက်သည်ဟု ဖြေကြားခဲ့ရာ ၉၉% တို့က ဗမာစာကို ရေးတတ်၊ ဖတ်တတ်ကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ဆွေးနွေးချက်များအရ စက်ရုံ(အားလုံးမဟုတ်သော်လည်း) အများစုတို့တွင် အလုပ်ခန့်ရာ၌ အင်္ဂလိပ်စာဖြင့်ရေးထားသည့် ဂဏန်း(နံပါတ်)များကို သိနိုင်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဗမာစာကိုအခြေခံအားဖြင့် ရေးတတ်ဖတ်တတ်ရန်မှာ သတ်မှတ်ချက်တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း သိလာရသည့်အတွက် ဤအချက်မှာလည်း အံ့အားသင့်စရာမဟုတ်ပါ။

ပုံ (၅) - လုပ်သားများ မွေးဖွားရာ ဒေသ (ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး)



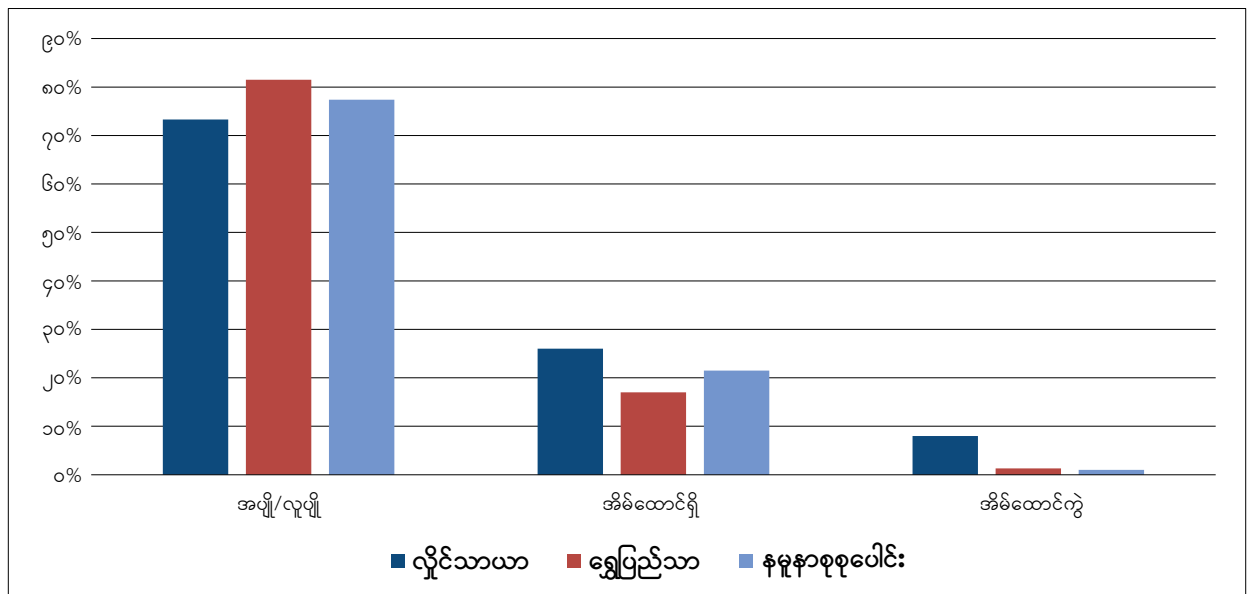
လုပ်သားများမွေးဖွားရာ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများကိုကြည့်ပါက (ပုံ-၅) လုပ်သားများလာရောက်ခဲ့သည့် နေရာနှင့်ပတ်သက်၍ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးကို ရိုးရှင်းစွာခွဲခြားခြင်းထက် ပိုမိုကွဲပြားသော နားလည်မှုတစ်ခုကို ထောက်ပံ့ပေးပါလိမ့်မည်။ မြို့နယ်(၂) မြို့နယ်ရှိ လုပ်သားများသည် ဇာတိအရ သိသာစွာကွဲပြားခြားနေကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ရှိ လုပ်သားအများအပြား(၄၃%)မှာ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးမှဖြစ်ပြီး အသင့်အတင့် (၂၂%)မှာ ရခိုင်ပြည်နယ်မှဖြစ်ကာ ရန်ကင်းတိုင်းဒေသကြီးမှလည်း ၁၆% ခန့်ပါဝင်နေသည်။ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်တွင်မူ ပိုမိုကွဲပြားပြီး ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး(၂၉%)နှင့် အပူပိုင်းခြောက်သွေ့ဒေသရှိ မကွေးတိုင်းဒေသကြီး(၁၅%)တို့မှ ပိုမိုလာရောက်ကြသည်။ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးမှ ၂၀% နှင့် ရခိုင်ပြည်နယ်မှ ၁၈% ရှိပြီး ရန်ကင်းတိုင်းဒေသကြီးမှလည်း ၁၀% အောက်ရှိရာ အခြားသောအုပ်စုများထက် မတူကွဲပြားသော ပုံနှံမှုကို ဖော်ပြနေပါသည်။

ပုံ(၆) ပညာရေးအဆင့်အတန်း



အထည်ချုပ်လုပ်သားများ၏ ပညာရေးအဆင့်များမှာ အမျိုးမျိုးဖြစ်နေသော်လည်း အများအပြား(၄၆%)မှာ အလယ်တန်းအဆင့်အထိ ရောက်ရှိခဲ့ကြသည်။ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရပါက ကျောင်းစာသင်နှစ် ၆ နှစ်မှ ၁၀ နှစ်အကြား ပြီးစီးခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ လုပ်သားများအနက် ၂၇% တွင် မူလတန်းပညာရေးသာရှိပြီး၊ ၇% မှာမူ အထက်တန်းပြီးသည်အထိ ပညာသင်ကြားခဲ့ရသည်။ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ရှိ လုပ်သားများ၏ ပညာရေးအဆင့်မှာ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ထက်နိမ့်ကျပြီး မူလတန်းအဆင့်တွင် ပိုမိုများပြား၍ (၃၁% နှင့် ၂၂%) အထက်တန်းအဆင့်သင်ကြားခဲ့ရသူ ပိုနည်းကြောင်း (၁၈% နှင့် ၂၃%) တွေ့ရှိရသည်။

ပုံ(၇) - အိမ်ထောင်ရှိမှု အခြေအနေ



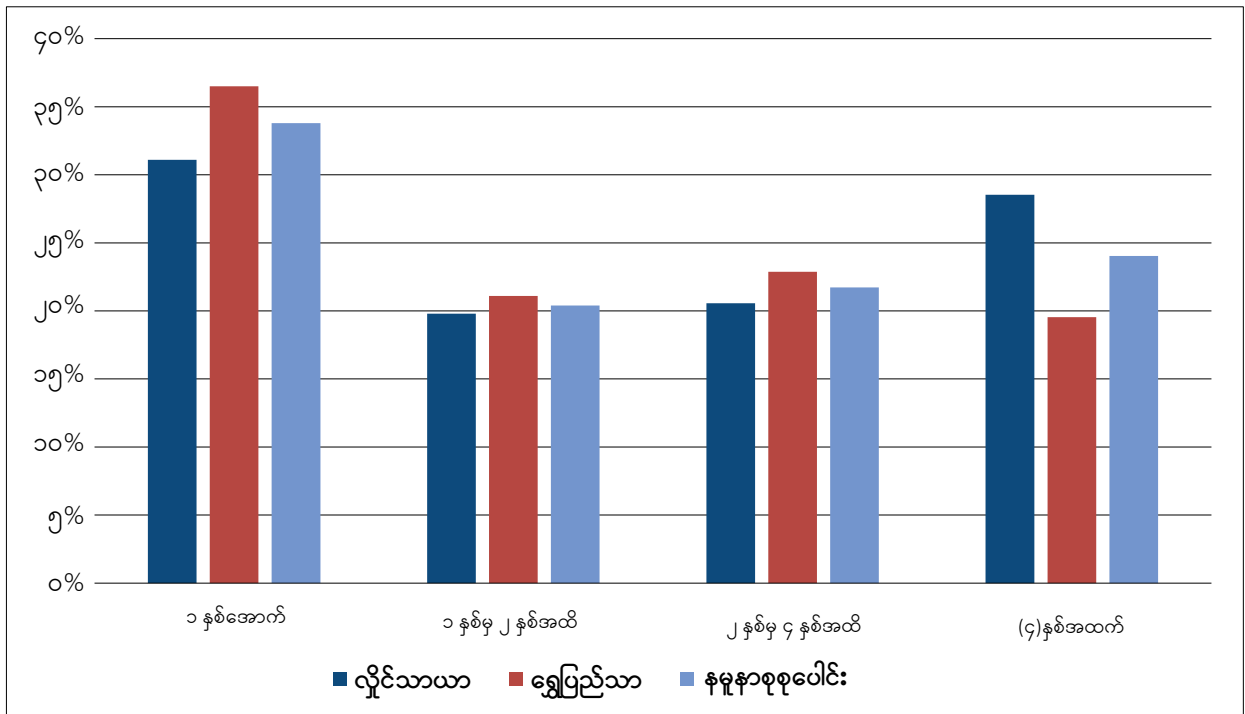
ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်သူအချိုးမြင့်မားခြင်းနှင့် အသက်အရွယ်အားဖြင့် ငယ်ရွယ်ခြင်းကြောင့် နမူနာကောက်ယူခဲ့သည့် လုပ်သားများ၏ အိမ်ထောင်ပြုနှုန်းမှာ နည်းပါးကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ နမူနာကောက်ယူခဲ့သည့် လုပ်သားများအနက် ၂၂% သာ အိမ်ထောင်ရှိသူများဖြစ်ပြီး ရွှေ့ပြည်သာမြို့နယ် (၁၇%) ထက် လှိုင်သာယာမြို့နယ် (၂၆%) တွင် အနည်းငယ် ပိုမိုမြင့်မားပါသည်။ အိမ်ထောင်ကွဲ (ကွာရှင်းထားသူများ)၏အချိုးမှာလည်း ရွှေ့ပြည်သာတွင် ၈% နှင့် လှိုင်သာယာတွင် ၁% ရှိသည့်အတွက် ဆင်တူပင်ဖြစ်သည်။ ပထမဆုံးသော ညွှန်းကိန်းသုံးသပ်ချက်တစ်ခုမှာ လှိုင်သာယာမြို့နယ်မှ အထည်ချုပ်လုပ်သားများက အနည်းငယ် ပိုမို၍ အခြေကျနေသည်ဟူသောအချက်ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြည်သာမြို့နယ်ရှိ လုပ်သားများမှာမူ ပိုမိုငယ်ရွယ်၍ အတွေ့အကြုံနည်းပါးကာ ရန်ကုန်ဒေသသို့ အသစ်ပြောင်းလာသူများဖြစ်ကြသည်။

အိမ်ထောင်ရှိသည်ဟု ဖြေကြားကြသူများအား ကလေးရှိမရှိကို ထပ်မံမေးမြန်းခဲ့ရာ၊ ၃၈% ကသာ ကလေးရှိကြောင်း ဖြေကြားကြသည်။ ဤနေရာတွင်လည်း လှိုင်သာယာမြို့နယ်ရှိ လုပ်သားများ(၄၅%) က ရွှေ့ပြည်သာမြို့နယ်မှ လုပ်သားများ(၂၉%)ထက် ပိုမိုမြင့်မားကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

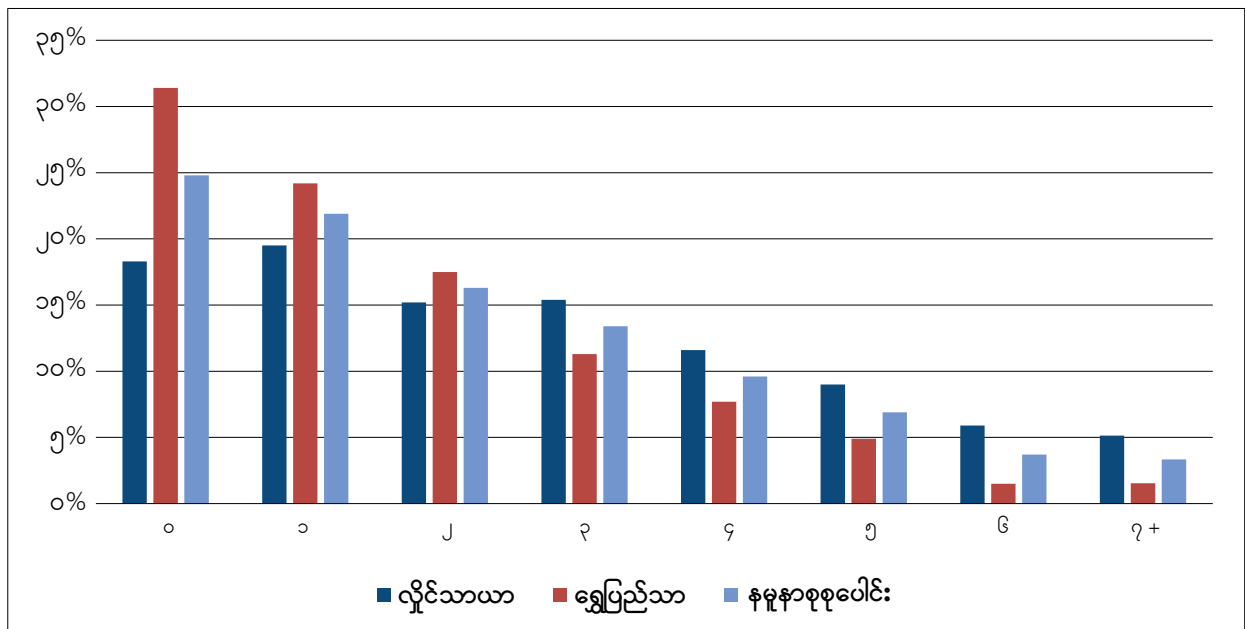
**နေထိုင်မှုအခြေအနေ**

အထည်ချုပ်လုပ်သားများနှင့် လက်ရှိနေထိုင်နေသော မြို့နယ်နေရာများ၏ချိတ်ဆက်မှုကို ပိုမိုနားလည်စေရေးအတွက် လုပ်သားများမည်သို့ နေထိုင်သည်ကို မေးခွန်းအချို့ဖြင့် မေးမြန်းခဲ့သည်။ ပထမဆုံးမေးခွန်းမှာ ဤမြို့နယ်တွင်နေထိုင်သည်မှာ မည်မျှကြာခဲ့သနည်းဟူသော မေးခွန်းဖြစ်သည်။ လုပ်သားများအနက် ၃၃% ကျော်တို့က ဤမြို့နယ်တွင်နေထိုင်သည်မှာ တစ်နှစ်မပြည့်သေးကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ ပုံ(၈)တွင် ယင်းအဖြေများကို ပိုမိုရှင်းလင်းစွာ ခွဲထုတ်ဖော်ပြထားသည်။ သို့ရာတွင် ရွှေ့ပြောင်းဝင်ရောက်လာမှုများမှာ ၂၀၁၆ ခုနှစ်မှစ၍ လျင်မြန်စွာတိုးလာကြောင်း သုံးသပ်ရပါသည်။ လွန်ခဲ့သော ၁၂ လ ကာလအတွင်း ရောက်ရှိလာသော လုပ်သားအရေအတွက်မှာ ရွှေ့ပြည်သာမြို့နယ်(၃၇%)က လှိုင်သာယာမြို့နယ်(၃၁%) ထက် ပိုများကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ အပြန်အလှန်အားဖြင့် ကောင်းစွာ အခြေကျ နေသည့် လုပ်သားအရေအတွက်မှာမူ လှိုင်သာယာမြို့နယ် (၂၉%) က ရွှေ့ပြည်သာမြို့နယ်ထက် ပိုများပါသည်။ လှိုင်သာယာ မြို့နယ်သည် ဆက်လက် ဖွံ့ဖြိုးနေဦးမည်ဖြစ်ပြီး ရွှေ့ပြည်သာမြို့နယ်မှာမူ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍသို့ ရွှေ့ပြောင်းဝင်ရောက်လာသည့် လုပ်သားများအတွက် "ရှေ့တန်းစခန်းသစ်"တစ်ခုအဖြစ် ပိုမိုလျင်မြန်သောဖွံ့ဖြိုးမှုများ ကြုံတွေ့နေရသည်ဟု သုံးသပ်ရပါသည်။ သို့ရာတွင် ခြုံငုံကြည့်ပါက လုပ်သားများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်တတ်သော သဘာဝရှိကြောင်း ရှင်းလင်းစွာတွေ့ရှိရသည်။ လုပ်သားများအနက် ၇၆% သည် မြို့နယ်တစ်မြို့နယ်တွင် (၄)နှစ်အောက်သာ နေထိုင်ခဲ့ကြသည်။

ပုံ(၈) လက်ရှိမြို့နယ်တွင် နေထိုင်ခဲ့သည့် နှစ်အရေအတွက်



ပုံ (၉) အတူနေ အိမ်ထောင်စုဝင် မည်မျှရှိပါသနည်း။



အတူနေအိမ်ထောင်စုဝင်အရေအတွက် မည်မျှရှိကြောင်း မေးမြန်းသောအခါတွင် ပျံ့နှံ့မှုတပြေးညီဖြစ်ပြီး လုပ်သားအများအပြားသည် မိသားစုဝင်မရှိခြင်း သို့မဟုတ် ၁ ဦးမှ ၂ ဦးအထိသာ ရှိခြင်းတို့ကို တွေ့ရှိရသည် (ပုံ -၉ တွင်ကြည့်ပါ။)။ သို့သော် မြို့နယ်(၂) မြို့နယ်တွင် ရှင်းလင်းတိကျသော ကွဲပြားခြားနားမှုများတွေ့ရှိရသည်။ လှိုင်သာယာမှလုပ်သားများသည် ရွှေပြည်သာမှလုပ်သားများထက် မိသားစုဝင်ပိုများစွာဖြင့် နေထိုင်ကြသည်။ ဤနေရာတွင်လည်း လုပ်သားအရေအတွက်၏ သုံးပုံတစ်ပုံခန့်တွင် မိသားစုဝင်မရှိသည့် ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ရှိ လုပ်သားများမှာ ရန်ကုန်မြို့သို့ အသစ်ပြောင်းလာသူ ပိုများကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။

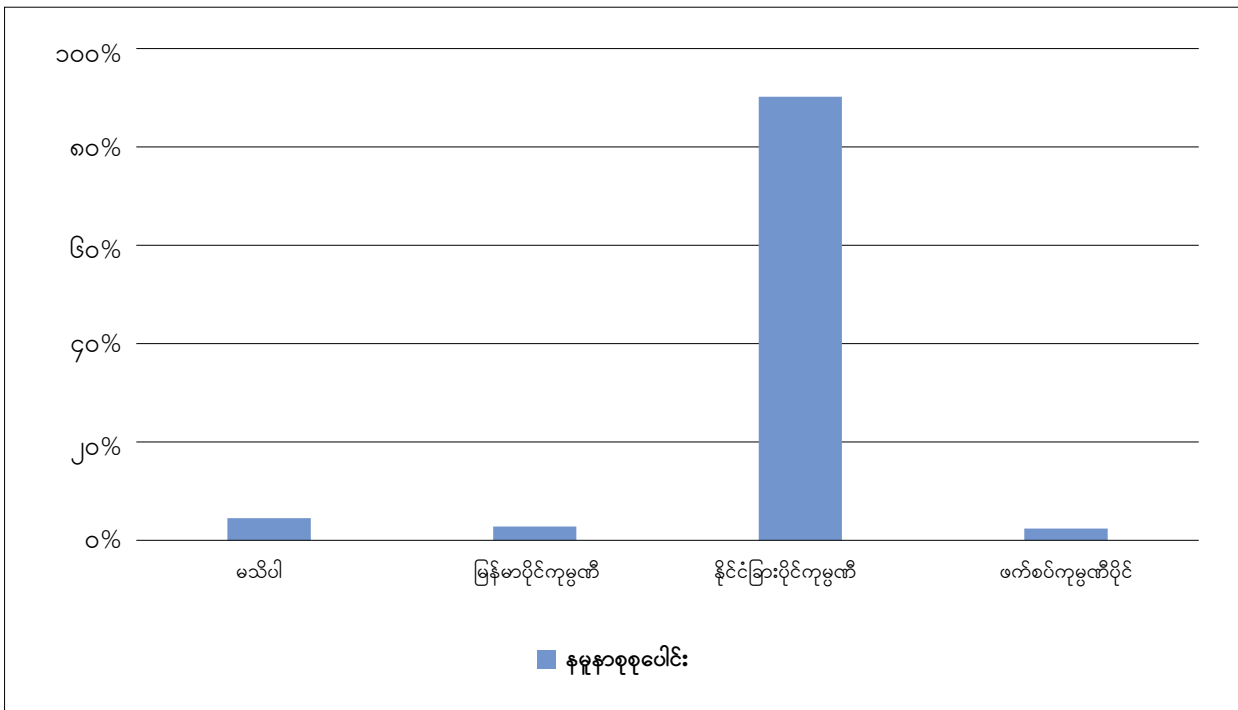
# အခန်း (၄)

## လုပ်အကိုင်အကြောင်း တွေ့ရှိချက်များ

### စက်ရုံပိုင်ရှင်

အထည်ချုပ်လုပ်သားများ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်၍ ပထမဆုံးမေးခွန်းမှာ ဤစက်ရုံသည် နိုင်ငံခြားသားပိုင်၊ မြန်မာပိုင် သို့မဟုတ် ဖက်စပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းဖြစ်သည်ကို သိရှိပါသလားဟူသော မေးခွန်းဖြစ်သည်။ အခြားသော လေ့လာမှုများ၌ တွေ့ရှိခဲ့သကဲ့သို့ပင် ရန်ကုန်မြို့နှင့်အနီးတစ်ဝိုက်ရှိ စက်ရုံများအနက် ၉၅% မှာ နိုင်ငံခြားသားပိုင်ဖြစ်ပြီး<sup>၆</sup> အထည်ချုပ်လုပ်သားများအနက် ၉၀% တို့က သူတို့အလုပ်လုပ်နေသည့်စက်ရုံကို နိုင်ငံခြားသားပိုင်ဆိုင်ကြောင်း သိရှိကြပါသည် (ပုံ -၁၀)။

### ပုံ (၁၀) ဖြေကြားသူလုပ်သားများ၏ စက်ရုံပိုင်ရှင်



### လုပ်သားများ၏ လက်ရှိအလုပ်နေရာအကြောင်း

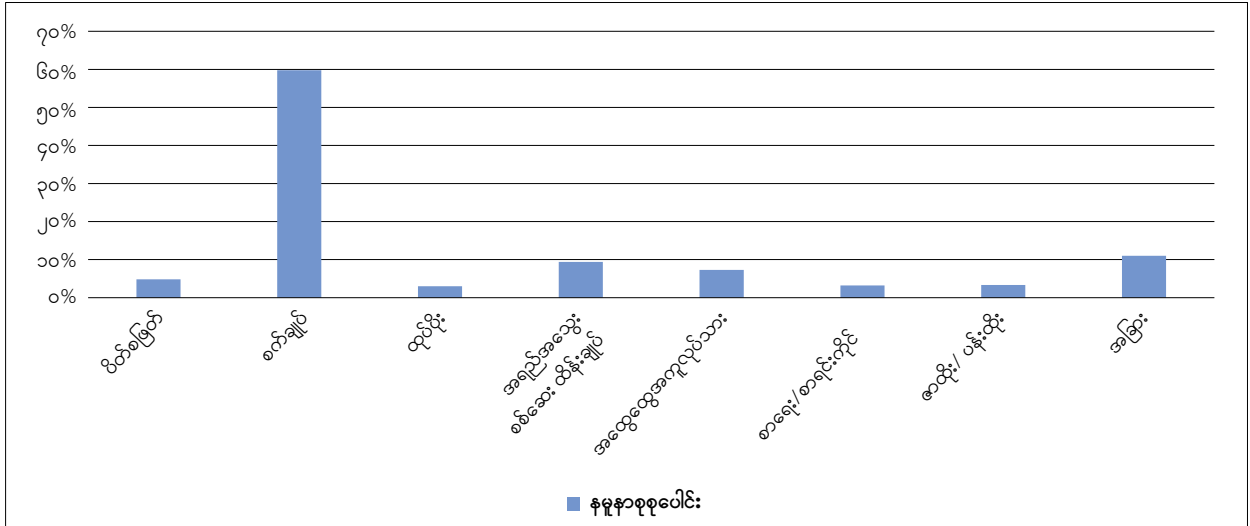
#### လက်ရှိ အခန်းကဏ္ဍနှင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်ရသည့် အကြောင်းရင်းများ

စက်ရုံတွင်းတွင် လုပ်သားအများစု၏အလုပ်မှာ စက်ချုပ် (အထည်ချုပ်)ခြင်းဖြစ်သည်။ နှစ်မြို့နယ်လုံးတွင် လုပ်သား ၆၀% တို့က အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏ လူသိအများဆုံးသော လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည်။ သို့ရာတွင် လုပ်သားများ၏ ၅% မှ

<sup>၆</sup> Impactt Limited. From Boycott to Boom? A Socio-Environmental Map of Myanmar's Garment Industry in 2016. September 2016. P. 8

၁၀% အထိသည် အခြားသောအလုပ်များကိုလည်း လုပ်ကိုင်နေကြရာ ပိတ်စဖြတ်ခြင်း (၅%)၊ အရည် အသွေးထိန်းချုပ်စစ်ဆေးရေး (၉%)နှင့် အထွေထွေအကူလုပ်သား (၇%)တို့ ဖြစ်ကြသည်။

**ပုံ (၁၁) - အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ရုံရှိ အလုပ်များ**



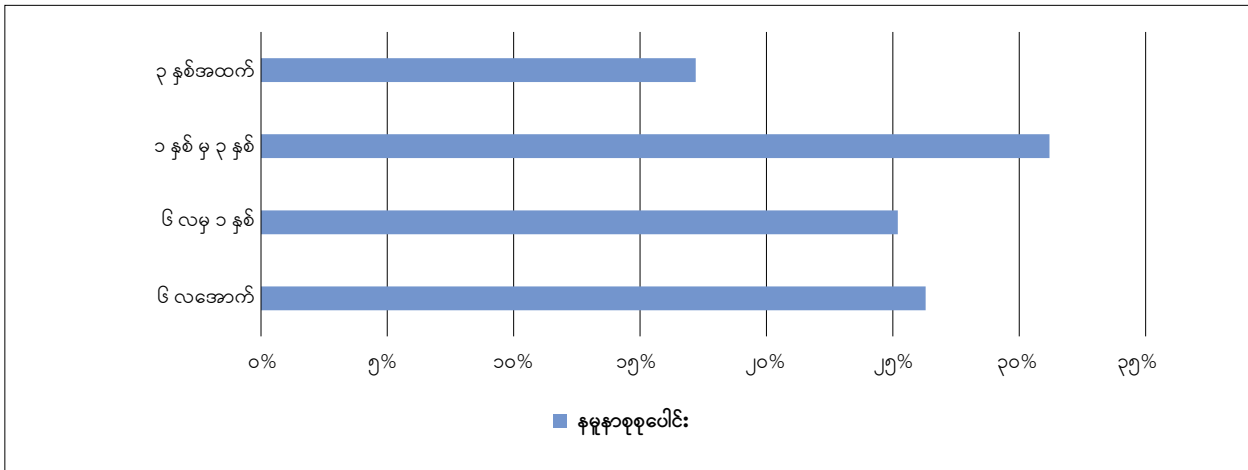
ကျား/မခွဲခြား၍ လုပ်ကိုင်ရသော အလုပ်နေရာအချို့ကိုလည်း သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့သည်။ အမျိုးသားလုပ်သားများ၏ ဖြေကြားချက်များမှာ အကြမ်းဖျင်းညွှန်ပြရုံသာဖြစ်သော်လည်း၊ အထွေထွေအကူလုပ်သား၊ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်စစ်ဆေးရေးနှင့် စာရေးနေရာများတွင် အမျိုးသားလုပ်သားမရှိသလောက်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ စက်ရုံတွင်လုပ်နေသော အမျိုးသားလုပ်သားများမှာ ပိတ်စဖြတ်ခြင်း (ဖြေကြားသူ ၄၅ ဦးအနက် ၁၀ဦး)၊ စက်ချုပ်ခြင်း (ဖြေကြားသူများအနက် ၈ ဦး)နှင့် အခြား (ဖြေကြားသူများအနက် ၂၂ ဦး၊ ယေဘုယျအားဖြင့် စက်ပြင် သို့မဟုတ် လုံခြုံရေးအစောင့်များ) အလုပ်များကိုသာ တာဝန်ယူရသည်။

လုပ်သားများက အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန် ဆုံးဖြတ်ရသည့်အကြောင်းရင်းများအား အရည်အသွေးပြနည်းလမ်းများဖြင့် ပိုမိုနက်ရှိုင်းစွာ ရှာဖွေစမ်းစစ်ခဲ့သည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးသူအများစုတို့သည် “စွဲဆောင်နေသည့်”အချက်များကြောင့် ဤအလုပ်ကို အထူးစဉ်းစားခဲ့ကြသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ပုံမှန်လစာရရှိမှုသည် လုပ်သားများရရှိနိုင်သည့် အခြားရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းများထက် ပိုမိုမျှတပြီး ပိုများသည်ဟု ရှုမြင်ကြသည်။ စက်ရုံအလုပ်မှာ စိုက်ပျိုးရေးနှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက အင်အားစိုက်ထုတ်ရမှုနည်းပါးသည်။ အထည်ချုပ်စက်ရုံများမှာ အခြားထုတ်လုပ်ရေးစက်ရုံများထက် ပိုမိုသန့်ရှင်းပြီး၊ အနံ့ဆိုးထွက်ရှိမှုနည်းပါးသည်။ လုပ်သားအများအပြားတို့က ဤစက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်နှင့်နေသော လူတစ်ဦးတစ်ယောက်အား သိထားသည့်အတွက် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း (တစ်ခါတရံ မိမိလုပ်ကိုင်လိုသောစက်ရုံ)သို့ ဝင်ရောက်ရာတွင် အဆက်အသွယ်သည်လည်း အရေးပါကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ နောက်ဆုံးအချက်အနေဖြင့် အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် အလုပ်ရရန်အတွက် ကြိုတင်သတ်မှတ်ချက်များ နည်းပါးခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။ အချို့စက်ရုံများသည် ပညာရေးဆိုင်ရာ အထောက်အထားများကိုပင် တောင်းခံခြင်းမရှိကြပါ။ အပိုဆောင်းအနေဖြင့် အချို့လုပ်သားများက “တွန်းအားပေးနေသည့်” အချက်များကို ဖော်ပြခဲ့ကြရာ ကျေးလက်ဒေသများတွင် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းမရှိခြင်း၊ ကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် မိသားစု၏ အသုံးစရိတ်နှင့် အကြွေးတင်ရှိမှု၊ ပိုကောင်းသော အလုပ်ရနိုင်သည့် ပုံစံတကျပညာရေးမရှိခြင်းစသည်တို့ ပါဝင်သည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကို ရွေးချယ်လုပ်ကိုင်ရသည့် အဓိကအကြောင်းပြချက်အဖြစ် မညွှန်းဆိုနိုင်သော်လည်း လုပ်သားများက ထပ်တလဲလဲရည်ညွှန်းသည့် အကြောင်းပြချက်တစ်ခုမှာ ကျေးလက်ရှိ မိသားစုအား ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးရန် လိုအပ်ခြင်းဖြစ်သည်။

**အတွေ့အကြုံနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်ရေး**

အလုပ်ထဲ၌ လျင်မြန်စွာ ဝန်ထမ်းအဝင်အထွက်ရှိနေမှုသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ရင်ဆိုင်နေရသည့် စိန်ခေါ်မှုတစ်ခု ဖြစ်ကြောင်း သတင်းများတွင် ကိုးကားဖော်ပြတတ်ကြသည်။<sup>7</sup> သို့သော် ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်အရ ဤပြဿနာမှာ ယခင်က ရှုမြင်ထားသကဲ့သို့ ကြီးမားသည့်အတိုင်းအတာရှိဟန်မတူပါ။ ဖြေကြားသူများအား လက်ရှိအလုပ်တွင် မည်မျှကြာပြီဖြစ်ကြောင်း မေးမြန်းခဲ့ရာ နေရာအမျိုးမျိုးတွင်လုပ်ခဲ့ဖူးသည့် လုပ်သားများအကြား အညီအမျှနီးပါးကွဲပြားကြသော်လည်း စက်ရုံတစ်ရုံတည်း တွင် လုပ်ကြသည့် လုပ်သားအများစုနီးပါးက ၁ နှစ်မှ ၃ နှစ်ကြားရှိကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ လုပ်သားများအနက် ၅၀% သည် အလုပ်တွင် တစ်နှစ်ထက်နည်းကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သည်။ ဤအချက်မှာ ရွှေ့ပြောင်းဝင်ရောက်လာမှု လျင်မြန်ခြင်း၊ လတ်တလော ရွှေ့ပြောင်းလာသူ အရေအတွက်တိုးလာခြင်း (လက်ရှိမြို့နယ်တွင် နေထိုင်သည့် အချိန်ကာလကို အထက်ပါ အခန်းတွင်ကြည့်ပါ)နှင့် အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် အတွေ့အကြုံရှိ ဝန်ထမ်းများအတွက် အခွင့်အလမ်းများစွာ ပေါ်ပေါက်လာ ခြင်းတို့ကြောင့် ဤကဏ္ဍတွင် (အထူးသဖြင့် အထည်ထုတ်လုပ်သူများ၏ ရှုထောင့်မှကြည့်ပါက) မြင့်မားသော ဝန်ထမ်းအဝင် အထွက်ရှိနေကြောင်း ထင်ဟပ်နေပါသည်။ ဤသို့ ဝန်ထမ်းအဝင်အထွက်ရှိနေမှုမှာ ပို၍ပင်မြင့်တက်လာမည်ဟု သုံးသပ်ရပါ သည်။

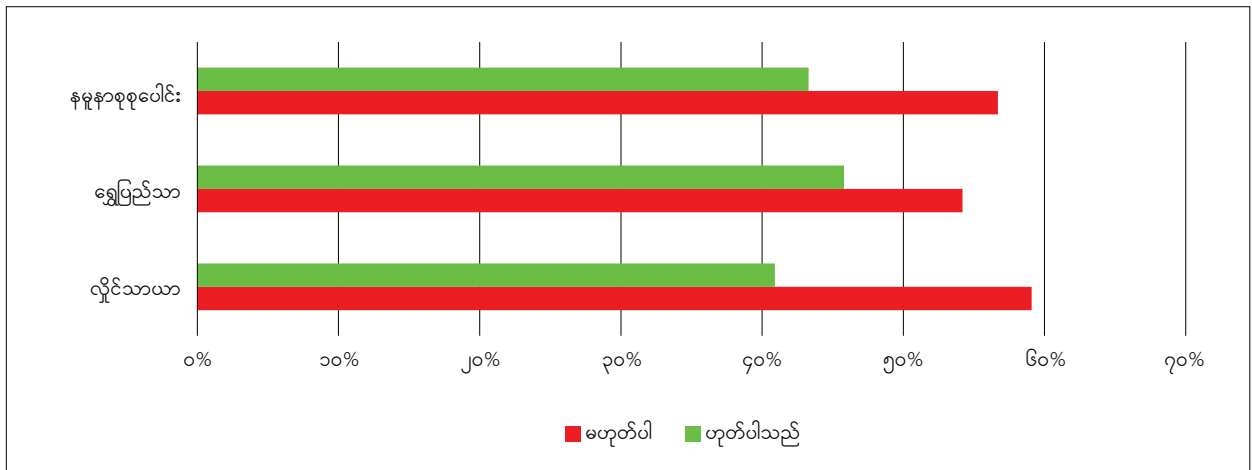
ပုံ(၁၂) လက်ရှိစက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့်ကာလ



လုပ်သားများအား တစ်ပတ်တွင် အလုပ်လုပ်ရသည့် နာရီနှင့်ရက်အရေအတွက်တို့ကိုလည်း မေးမြန်းခဲ့သည်။ မည်သည့်မေးခွန်း တွင်မှ အံ့အားသင့်ဖွယ်အဖြေထွက်ပေါ်ခဲ့ခြင်းမရှိပါ။ လုပ်သား ၉၀% တို့က တစ်နေ့လျှင် ၈ နာရီမှ ၁၀ နာရီအထိ အလုပ်လုပ်ရ ကြောင်းနှင့် အခြား ၈% တို့က ပုံမှန်နေ့တစ်နေ့တွင် ၁၂ နာရီအထိပင် အလုပ်လုပ်ရကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သည်။ တစ်ပတ်အတွင်း အလုပ်လုပ်ရက်မှာလည်း အားလုံးတူညီစွာကြပြီး လုပ်သား ၉၉% တို့က တစ်ပတ်လျှင် ၆ ရက်လုပ်ရကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သည်။ ထိုသို့အဖြေထွက်ရှိမည်ဟု မျှော်မှန်းထားပြီးဖြစ်သော်လည်း လုပ်သားများဖြေကြားခဲ့သော ကိန်းဂဏန်းများအရ နမူနာကောက် ယူမှုမှာ တစ်မျိုးတစ်စားတည်းဖြစ်ပြီး၊ (အလုပ်ပေါ်မှထုတ်လုပ်သော သို့မဟုတ် အလွတ်သဘော အလုပ်နေရာများမဟုတ်ဘဲ) ပုံစံ တကျလုပ်ကိုင်နေသည့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်သားများကို လွှမ်းခြုံပါဝင်စေကြောင်း အတည်ပြုနိုင်ခဲ့ပါသည်။

<sup>7</sup> ၂၀၁၈ - Myanmar Times, 18 August 2017: Are Factory Jobs Good for the Poor? Evidence from Myanmar.

ပုံ (၁၃) အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ပထမဆုံးအလုပ်လုပ်ခြင်း

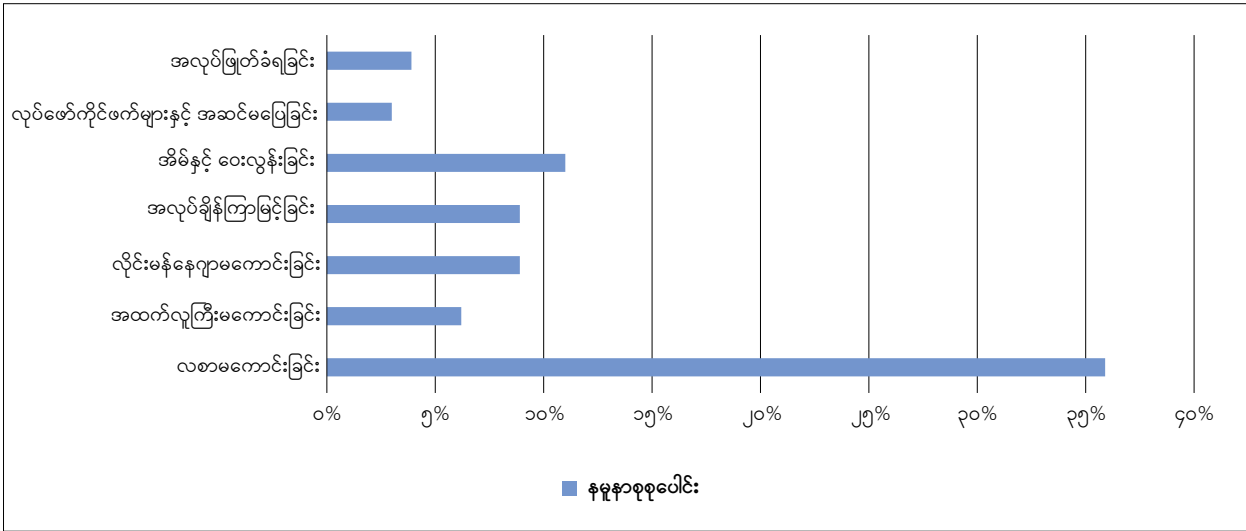


ပုံ(၁၃)တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်းပင် ဤကဏ္ဍတွင် ပထမဆုံးအလုပ်လုပ်သည့် လုပ်သားအရေအတွက်မှာ အနည်းဆုံး တစ်ကြိမ် အလုပ်ပြောင်းခဲ့ဖူးသည့် လုပ်သားအရေအတွက်ထက် အနည်းငယ်ပိုများနေကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ပထမဆုံးအကြိမ်မဟုတ်သော လုပ်သားများအတွက် ပုံ (၁၄)တွင် အလုပ်ထွက်ရသည့် အကြောင်းရင်းများကို ဖော်ပြထားရာ အများအပြားမှာ လုပ်ခလစာနည်းသောကြောင့်ဖြစ်ကြောင်း ထင်ရှားပါသည်။ လုပ်သားအများစုက အလုပ် အကြောင်း စဉ်းစားရာတွင် လစာသည် အခြေခံအကျဆုံးဖြစ်ကြောင်းကို ဤအချက်က မီးမောင်းထိုးပြနေပါသည်။ ထိုအချက်ကို ဤအခန်းတွင် ထပ်မံဆွေးနွေးထားပြီး နောက်လာမည့်အခန်းတွင် ဝင်ငွေနှင့်စုဆောင်းငွေအကြောင်းကို အလေးပေးဆွေးနွေး ထားပါသည်။

သို့ရာတွင် အရည်အသွေးပြအချက်အလက်များအရ လုပ်သားများအလုပ်ထွက်ခြင်းမှာ အထက်ပါအကြောင်းပြချက်များ သာမက နောက်ထပ်စိန်ခေါ်မှုများကို ကြုံတွေ့ရသောကြောင့်ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။ လုပ်သားများ ပြောကြားခဲ့သည့် နောက်ထပ်စိန်ခေါ်မှုများအနက် အဓိကအချက်မှာ စက်ရုံ၏စည်းကမ်းချက်များနှင့် အလုပ်ဝန်ပိုခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။ စက်ရုံ စည်းကမ်းချက်များသည် ဖိစီးမှုရှိကြောင်း မကြာခဏပင် ပြောကြားခဲ့ကြရာ အားလပ်ချိန်များ (နေ့လည်စာစားချိန်နှင့် အိမ်သာ တက်ချိန်အပါအဝင်)ကို အလွန်အမင်းကန့်သတ်ထားခြင်းမှသည် သနပ်ခါးလိမ်းခြင်း၊ ကွမ်းစားခြင်း၊ အစားအသောက်စားခြင်း တို့ကို တားမြစ်ထားခြင်းအထိပါဝင်ကြသည်။ ထို့အတူပင် ရေသောက်ချိန်ပင်မပေးသော စက်ရုံများရှိကြောင်းကိုလည်း အချို့ လုပ်သားများက ပြောကြားခဲ့သည်။ ခွင့်နှင့်ပတ်သက်သည့် ကန့်သတ်ချက်များမှာလည်း ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဖြစ်စေသည် (ဤအချက်မှာ လှိုင်သာယာမှ လုပ်သားများ၏အဓိကပြဿနာဖြစ်သည်)။ အကြောင်းရင်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းမှာ (ဖျားနာခွင့်များအပါအဝင်) ခွင့်ယူပါက လစဉ်ရက်မှန်ကြေးများ မပေးတော့ခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသား(၂)ဦးပါဝင်သော ရွှေပြည်သာမြို့နယ်မှ အုပ်စု လိုက်ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုတွင် အထူးသဖြင့် အမျိုးသားများအတွက် စိန်ခေါ်မှုဖြစ်စေပြီး အလုပ်ရှာရာတွင် အခက်အခဲပိုတွေ့စေ သော အချက်အချို့ကို မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။ ယင်းအချက် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းမှာ စက်ရုံပိုင်ရှင်များက အမျိုးသားများသည် လုပ်သားခေါင်းဆောင်များဖြစ်ကြပြီး ဆန္ဒပြမှုများဖြစ်စေရန် မြှောက်ပေးလိမ့်မည်ဟု ထင်နေကြခြင်းဖြစ်သည်။

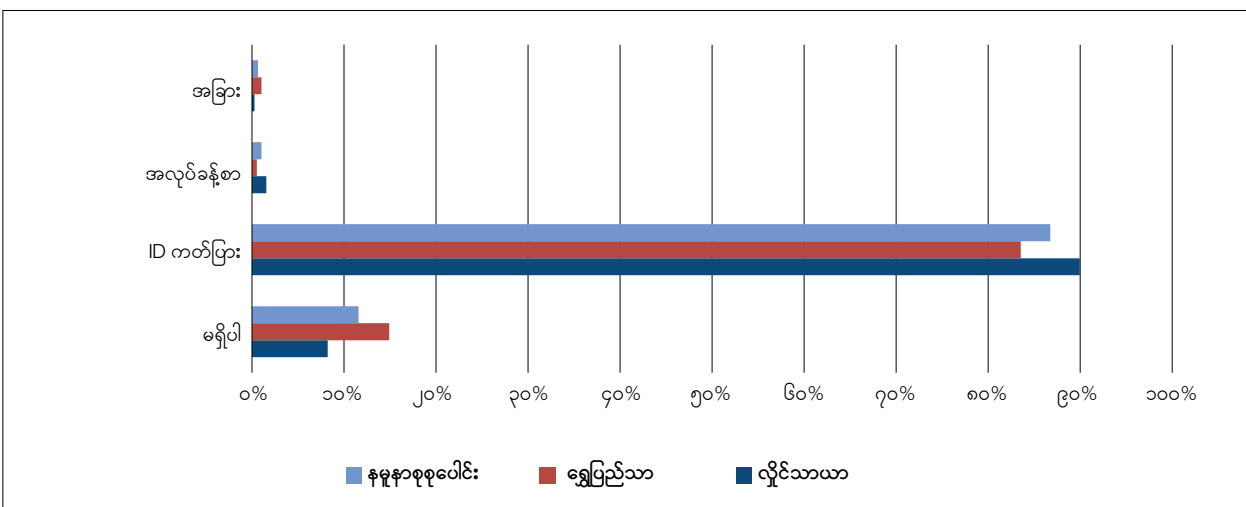


ပုံ (၁၄) ယခင်အထည်ချုပ်စက်ရုံမှ အလုပ်ထွက်ရသည့် အကြောင်းရင်းများ



လုပ်သားများအား လက်ရှိအလုပ်ရှင်နှင့် လက်ရှိဆက်ဆံရေးအခြေအနေအကြောင်း မေးမြန်းသောအခါတွင်၊ လုပ်သားများစွာ တို့က အလုပ်အဆင့်အတန်းနှင့်ပတ်သက်၍ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရဖွယ်ရှိနေဆဲဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ ဖြေကြားခဲ့သည်။ လုပ်သား ၈၆% တွင် ဝန်ထမ်းဖြစ်ကြောင်း သက်သေခံသည့်လုပ်သားကတ်(ID)များ ရှိထားကြသော်လည်း၊ ယင်းကတ်ပြားမှာ လုပ်သားများ၏ အလုပ်အကိုင်အဆင့်အတန်းကို စာဖြင့်ရေးသားဖော်ပြထားသည့် တစ်ခုတည်းသော သက်သေခံလက်မှတ်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် လုပ်သားများအနက် ၂၉% တွင်သာ စာဖြင့်ရေးသားချုပ်ဆိုထားသော ကန်ထရိုက်စာချုပ်များရှိကြပြီး အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ဆွေးနွေးချက်များအရ "ကန်ထရိုက်စာချုပ်"ဆိုသည်မှာ စည်းကမ်းချက်များကို စုစည်းဖော်ပြထားပြီး ယင်းတို့၏ အောက်ခြေတွင် လုပ်သားက လက်မှတ်ရေးထိုးပေးရသည့် စာရွက်တစ်ရွက်သာဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ကြပါသည်။

ပုံ(၁၅) အလုပ်ခန့်ကြောင်း စာဖြင့်ရေးသားထားသည့် သက်သေခံလက်မှတ်ပိုင်ဆိုင်မှုအခြေအနေ



**လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုမူဆက်ဆံခံရသည့် အတွေ့အကြုံများ**

လုပ်ငန်းခွင်တွင် ရိုင်းစိုင်းစွာ(သို့မဟုတ်) နိုင်ထက်စီးနင်းဆက်ဆံခံရသည့် ပြဿနာမှာ အကြောင်းအရာအားဖြင့် ထိရမှုလွယ်ပြီး ထိုပြဿနာများ အကြောင်းဆွေးနွေးရာတွင် လိုအပ်သည့်မေးမြန်းသူနှင့်ဖြေကြားသူအကြား ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရန် အချိန်နှင့် စွမ်းဆောင်ရည် အကန့်အသတ်ရှိခဲ့ခြင်းကြောင့် ဤပြဿနာကို စူးစမ်းဖော်ထုတ်ခြင်းမှာ အခြားသောစစ်တမ်းလေ့လာမှုအများစုကဲ့သို့ပင် အလွန်အမင်းစိန်ခေါ်မှုတစ်ခုဖြစ်ခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် စစ်တမ်းကောက်ယူရာ၌ မည်သို့သော ရိုင်းစိုင်းစွာဆက်ဆံခံရမှုများ ရှိသည်ကိုလည်းကောင်း၊ အကယ်၍ လုပ်သားတစ်ဦးသည် ထိုသို့ဆက်ဆံခံရဖူးပါက သို့မဟုတ် တွေ့ရှိရပါက မည်သို့ထံသို့ အကူအညီတောင်းခံသည်ကိုလည်းကောင်း ဖော်ထုတ်သိရှိနိုင်မည့် မေးခွန်းများထည့်သွင်းမေးမြန်းခဲ့သည်။

နှုတ်အားဖြင့် စော်ကားခြင်းမှာ အများဆုံးဖြစ်ပြီး ဖြေကြားသူများအနက် ၃၉% တို့က ထိုသို့နှုတ်ဖြင့်စော်ကားမှုကို ကိုယ်တိုင် တွေ့ကြုံရဖူးကြောင်း သို့မဟုတ် သိရှိကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ ထိုသို့ဖြေကြားသူများမှာ လှိုင်သာယာမြို့နယ်တွင် ၄၆% ဖြင့် သတ်ပြတ်ဖွယ်များပြားပြီး ရွှေပြည်သာမြို့နယ်တွင်မူ ၃၂% ရှိခဲ့သည်။ ထိုသို့နှုတ်အားဖြင့် စော်ကားခံရသူများအနက် ၁၆% ကသာ အကူအညီတောင်းခံခဲ့ပြီး အများစုမှာ အထက်အရာရှိများထံတိုင်ကြားခြင်းဖြစ်သည်(ဖြေကြားသူ ၄၉ ဦးအနက် ၁၇ ဦးက အကူအညီတောင်းခံခဲ့သည်)။ အကူအညီတောင်းခံခဲ့သူများအနက် ၁၂ ဦးက လိုင်းမန်နေဂျာထံ သွားခဲ့ပြီး ၁၀ ဦးကမူ အလုပ်သမားသမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်ထံ သွားခဲ့သည်။ သုတေသီများနှင့် မေးခွန်းများ မေးမြန်းဆွေးနွေးချိန်တွင် သိရှိချက်အရ အော်ဟစ်ခံရရုံမျှဖြင့် စော်ကားခံရသည်ဟု မသတ်မှတ်ကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ သိလာရသည်။ "အထက်အရာရှိ"သို့မဟုတ် လုပ်သားများအား ပြောဆိုထိန်းကျောင်းရန် မှန်ကန်သော လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်ဟု နားလည်ထားသော တစ်စုံတစ်ယောက်က မည်မျှကျယ်လောင်သောအသံဖြင့်ဖြစ်စေ အမှားထောက်ပြ အော်ပြောခဲ့ပြီး လုပ်သားများက ယင်းသို့အော်ပြောခံရခြင်းကြောင့် အမှန်တကယ် စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်ရသည့် အနေအထားမျိုးတွင်ပင် စော်ကားခံရသည်ဟုမရှုမြင်ဘဲ လုပ်ငန်းခွင်ပြဿနာကြီးတစ်ခုအဖြစ်လည်း မသတ်မှတ်ကြပါ။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ဤဖြစ်ရပ်မျိုးကို "ဆူပူကြိမ်းမောင်းခြင်း"ဟုခေါ်ဆိုကြပြီး ပုံမှန်ဖြစ်ပွားလေ့ရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့ကြသည်။

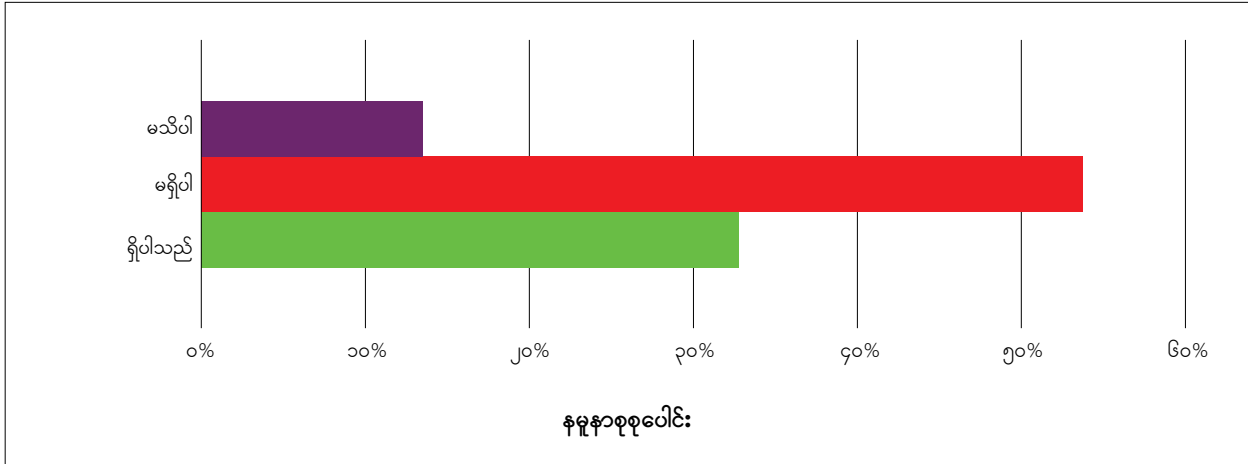
ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားခံရခြင်းကို တွေ့ကြုံဖူးကြောင်း သို့မဟုတ် ယင်းသို့စော်ကားခံရသည်ကို သိရှိကြောင်းကို ဖြေကြားသူများအနက် ၅.၄% တို့က အစီရင်ခံခဲ့ပြီး လှိုင်သာယာမြို့နယ်တွင် အနည်းငယ်ပိုများကြောင်း တွေ့ရသည်။ ထိုသို့ဖြေကြားသူများအနက် ၃၃% တို့က အကူအညီတောင်းခံခဲ့ကြကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သော်လည်း နမူနာအရေအတွက် အလွန်နည်းသည့်အတွက် တောင်းခံသည့် အကူအညီ၏သဘောသဘာဝ၊ မည်သို့ထံအကူအညီတောင်းခံသည်စသည်တို့ကို ခိုင်မာစွာဖော်ထုတ်ရန် မဖြစ်နိုင်ခဲ့ပါ။ အကူအညီတောင်းခံခဲ့သူ ၁၄ ဦးအနက် ၅ ဦးတို့က အလုပ်သမားဦးစီးဌာနသို့လည်းကောင်း၊ ၃ ဦးတို့က လိုင်းမန်နေဂျာထံသို့လည်းကောင်း၊ ၄ ဦးတို့က အလုပ်သမားသမဂ္ဂသို့လည်းကောင်း သွားခဲ့ကြသည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားခံရမှုအကြောင်း ဆွေးနွေးချက်မရှိသလောက် နည်းခဲ့သော်လည်း အမျိုးသမီး ၂ ဦးတို့ကမူ သူတို့၏စက်ရုံများတွင် တစ်ဦးချင်းအတွေ့အကြုံများကို သိရှိကြောင်း ပြောကြား ခဲ့ကြသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားခံရမှုကို ကြုံတွေ့ခြင်း သို့မဟုတ် သိရှိခြင်းကို အနည်းဆုံးသာ အစီရင်ခံခဲ့ကြသော်လည်း လျှော့ပေါ့တင်ပြနိုင်သည့် စွန့်စားရမှု(risk) အမြင့်ဆုံးဖြစ်နေကြောင်း ရှင်းလင်းပါသည်။ ဖြေကြားသူများအနက် ၁၂ ဦး (၁.၅%)တို့က လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားခံရမှု ကြုံတွေ့ရကြောင်း သို့မဟုတ် သိရှိကြောင်းဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ရှိ အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုတွင် လုပ်သားတစ်ဦးက မန်နေဂျာတစ်ဦးသည် သူမ၏လက်မောင်းကို မသင့်မတော်ကိုင်တွယ်ခဲ့ကြောင်း အသေးစိတ်ပြန်ပြောပြခဲ့သည်။ ထိုအကြောင်းကို သူမ၏လိုင်းမန်နေဂျာထံ တိုင်ကြားခဲ့ပြီးနောက် (ထိုလိုင်းမန်နေဂျာကလည်း မန်နေဂျာထံ ချဉ်းကပ်ပြောကြားခဲ့သည်) များမကြာမီတွင် ထိုလိုင်းမန်နေဂျာ၊ သူမကိုယ်တိုင်နှင့် ထိုလိုင်းရှိ လုပ်သားအားလုံး အလုပ်ထွက်ခဲ့ကြသည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် လုပ်သားများအား စက်ရုံတွင်း တိုင်ကြားသည့်စနစ် သို့မဟုတ် နစ်နာမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် ရှိမရှိကို မေးမြန်းခဲ့သည်။ ၃၃% တို့က ထိုသို့သော လုပ်ငန်းစဉ်မျိုးရှိကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သော်လည်း၊ ၁၄% တို့ကမူ ထိုသို့သော စနစ်မျိုး ရှိမရှိ သေချာစွာမသိကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ ထိုအဖြေနှင့်ပတ်သက်၍ မြို့နယ်နှစ်မြို့နယ်တွင် ကွာခြားချက် မရှိခဲ့ပါ။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများတွင်လည်း ဆင်တူသော ဖြေကြားချက်များကို လက်ခံရရှိခဲ့သည်။ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်ရှိ အုပ်စုလိုက်

ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ထိုသို့သော နစ်နာမှုဖြေရှင်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ်မျိုးရှိမရှိ မသေချာကြောင်းနှင့် အမျိုးသမီးလုပ်သား ၂ ဦးတို့ ကမူ ထိုသို့သော ပြဿနာမျိုးဖြစ်ပေါ်လာပါက တစ်ခုတည်းသော ဖြေရှင်းရန်နည်းလမ်းမှာ အလုပ်ထွက်ခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ လှိုင်သာယာမြို့နယ်တွင်ရှိ ပါဝင်ဆွေးနွေးသူအချို့ကမူ ဤသို့သော ပြဿနာများကို ရင်ဆိုင်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများရှိကြောင်း၊ သို့ရာတွင် (၁) လုပ်သားနှင့် ကြီးကြပ်သူတို့၏ ဆက်ဆံရေး နှင့် (၂) ကြီးကြပ်သူနှင့် မန်နေဂျာတို့၏ ဆက်ဆံရေးပေါ်တွင် မူတည်နေကြောင်း အကြံပြုခဲ့ကြသည်။ ဤပြဿနာများနှင့်ပတ်သက်၍ ကောင်းမွန်စွာတည်ဆောက် ထားသော သတင်းပေးစနစ်မရှိကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ကြပြီး ရွှေပြည်သာရှိ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသည့် လုပ်သား အရေးတက်ကြွလှုပ်ရှားသူအချို့ကမူ နစ်နာမှုတိုင်ကြားရေးလုပ်ငန်းစဉ်များမရှိခြင်းနှင့် တရားဝင်ဖွဲ့စည်းထားသည့် သတင်းပေး လမ်းကြောင်းများ မရှိခြင်းတို့ကို စောဒကတက်ခဲ့ကြသည်။ လှိုင်သာယာရှိ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများတွင်မူ နှုတ်အားဖြင့် သို့မဟုတ် လော်စပီကာဖြင့် ကြေညာပေးသော အပေါ်မှအောက်သို့ အဆင့်ဆင့်သတင်းပေးခြင်းသာရှိကြောင်း သတင်းပို့ခဲ့ကြ သည်။ ထိုသို့သော စနစ်များမှာ အောက်မှအထက်သို့ အဆင့်ဆင့်အစီရင်ခံရပြီး အထူးသဖြင့် မန်နေဂျာများအား တိုင်ကြားခြင်း၊ စော်ကားခံရမှုကို တိုင်ကြားခြင်းကဲ့သို့သော ထိရလွယ်သည့်ကိစ္စရပ်များကို အစီရင်ခံရာတွင် လုပ်သားများအတွက် အလွန်အမင်း စိန်ခေါ်မှုဖြစ်စေသည်။

**ပုံ (၁၆) စက်ရုံတွင်း တိုင်ကြားရေးလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ရှိပါသလား**



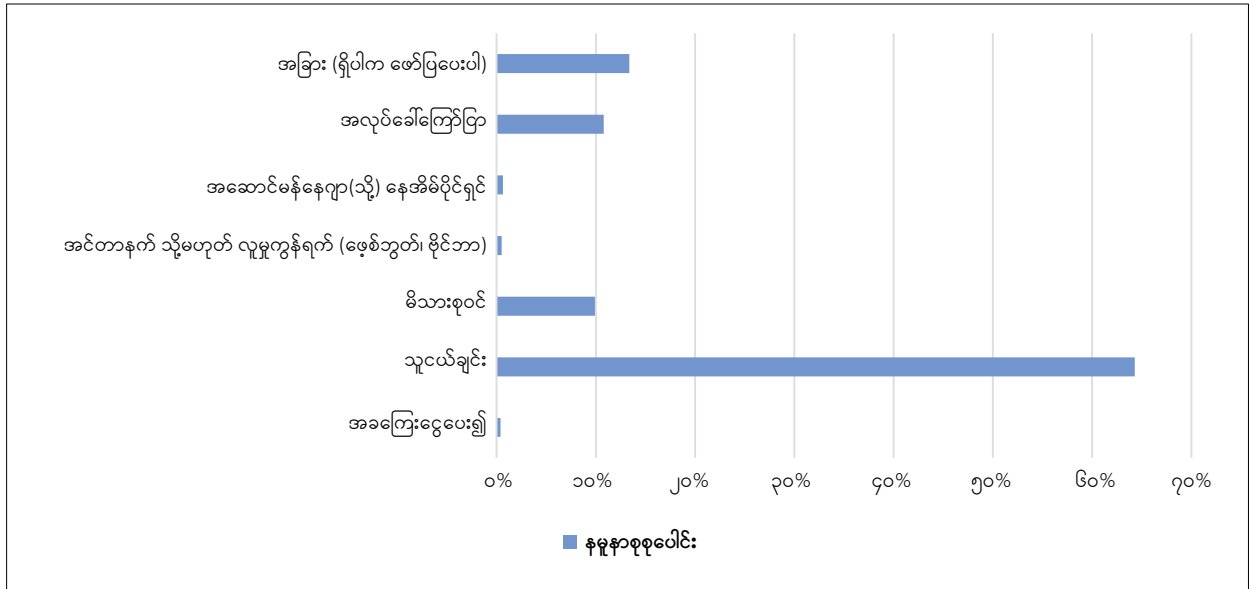
**အလုပ်ရှာဖွေခြင်းနှင့် အနာဂတ်အစီအစဉ်များ**

နောက်ထပ်သုတေသနမေးခွန်းများမှာ အလုပ်ရှာဖွေခြင်းနှင့် လုပ်သားများက အနာဂတ်တွင် အလုပ်ရှာဖွေသည့်အခါ တန်ဖိုး ဖြတ်မည့်အချက်များကို မေးမြန်းထားခြင်းဖြစ်သည်။ ချက်ချင်းပင် ရှင်းလင်းစွာသိရသည်မှာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအဆက်အသွယ်ရှိခြင်းသည် အလုပ်ရရန် အဓိကဖြစ်သည်ဟူသောအချက်ဖြစ်သည်။ ဖြေကြားသူများအနက် ၅၀% နီးပါးတို့က လက်ရှိအလုပ်ရရှိရန် သူငယ်ချင်းတစ်ဦးက ကူညီပေးခဲ့ကြောင်း ပြောကြားခဲ့ပြီး အခြား ၃၂% တို့ကမူ ယင်းအဆက် အသွယ်မှာ မိသားစုဝင်တစ်ဦးဖြစ်ကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ ၁% ထက်နည်းသော လုပ်သားများက (အခကြေးငွေပေးရသည့်) အေးဂျင့်များကိုသုံးခဲ့ပြီး ၅% မှ ၁၀% ကြား လုပ်သားများက အလုပ်ခေါ်ယူသည့် ပိုစတာ/ကြော်ငြာများမှတစ်ဆင့် လျှောက်ထား ခဲ့ကြောင်း၊ စက်ရုံတစ်ရပ်ချင်းစီသို့ လိုက်လံမေးမြန်းခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ အလုပ်ရရှိခဲ့ကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။

အနာဂတ်အတွက် ကြည့်ပါက လုပ်သားများသည် လက်ရှိအလုပ်ရရှိခဲ့သော နည်းလမ်းအတိုင်း နောက်ထပ်အလုပ်တစ်ခု ရှာနိုင် လိမ့်မည်ဟု တူညီစွာခံစားကြရပါသည်။ ပုံ(၁၇)တွင် ပြထားသည့်အတိုင်းပင် လုပ်သား ၆၄% တို့က အလုပ်တစ်ခုရှာဖွေရန် အတွက် သူတို့၏သူငယ်ချင်းများသည် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ခံစားကြရသည်။ သို့သော် မိသားစုဝင်မှ တစ်ဆင့် အလုပ်ရရှိရန်မျှော်မှန်းချက်မှာ ၁၀% သို့ကျဆင်းသွားပြီး အလုပ်ခေါ်စာ/ကြော်ငြာများမှတစ်ဆင့် လျှောက်ထားခြင်း

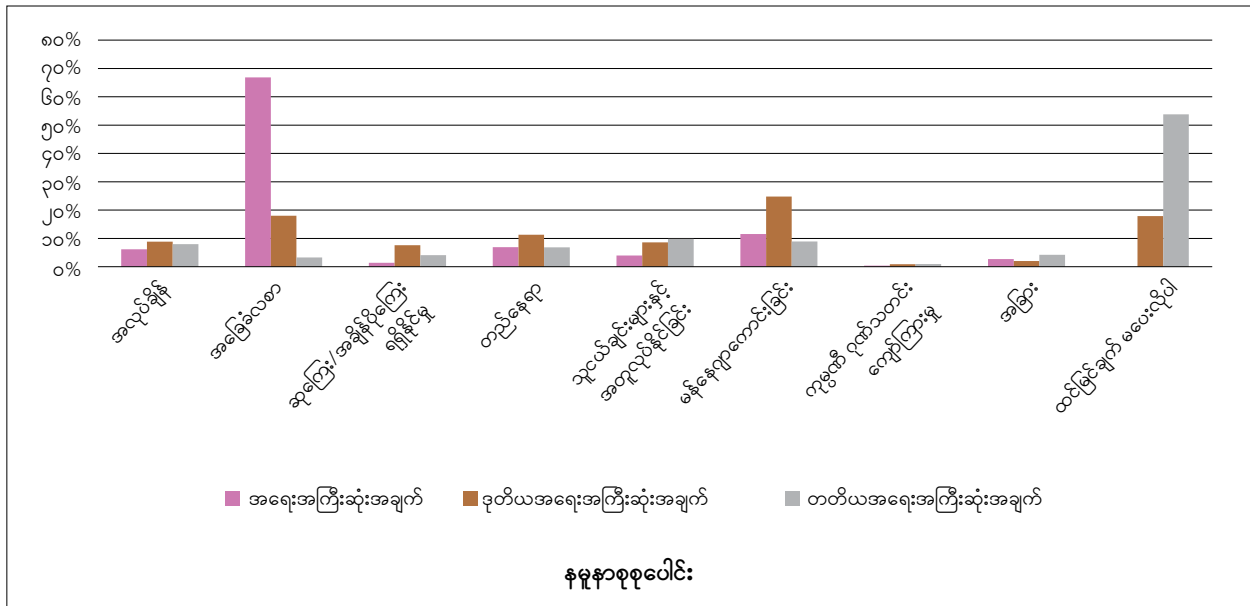
၁၁%၊ စက်ရုံများသို့ တိုက်ရိုက်မေးမြန်းလျှောက်ထားခြင်း ၁၃% ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်ရှာဖွေခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ မြို့နယ်(၂)မြို့နယ်တွင် ခြားနားချက်မရှိပါ။

**ပုံ (၁၇) အလုပ်သစ်တစ်ခုရှာဖွေရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းများ**



အနာဂတ်အလုပ်အတွက် အရေးအကြီးဆုံးသော ဝိသေသလက္ခဏာများကို မေးမြန်းခဲ့ရာ (ဖြေကြားသူများကို အရေးအကြီးဆုံး ၃ ခု စာရင်းပြုစုခိုင်းခဲ့သည်)၊ လစာအပေါ် အလေးအနက်ထားမှုမှာ အလွန်ရှင်းလင်းပါသည်။ လုပ်သားများ အနက် ၆၇% တို့က အနာဂတ်အလုပ်ရွေးချယ်ရာတွင် အခြေခံလစာသည် အရေးအကြီးဆုံးအချက်ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှု (မန်နေဂျာ)ကောင်းမွန်ခြင်းမှာ (အတော်လှမ်းလှမ်း) ဒုတိယနေရာတွင်ရှိပြီး လုပ်သား ၂၅% တို့က ဒုတိယအရေးအကြီးဆုံး အချက်အဖြစ် ရွေးချယ်ခဲ့သည်။ စက်ရုံနေရာမှာ ၁၁%ဖြင့် တတိယနေရာတွင် ရှိခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် လုပ်သား ၁၈% တို့က ဒုတိယအချက် (စီမံခန့်ခွဲမှုကောင်းမွန်ခြင်း) နှင့်ပတ်သက်၍မည်သည့်ထင်မြင်ချက်မျှမပေးခဲ့ဘဲ၊ တတိယအရေးအကြီးဆုံးအချက် (စက်ရုံနေရာ)အကြောင်း မေးမြန်းခဲ့သောအခါ ထင်မြင်ချက်မပေးသူအရေအတွက်မှာ ၅၄% အထိတိုးလာခဲ့ကြောင်း တွေ့ရသည်။ (အခြားသော ဝိသေသလက္ခဏာများမှာ ၁၀% မကျော်ကြပါ)။ သို့ဖြစ်ရာ လုပ်သားများ၏ရွေးချယ်မှုမှာ ရှင်းလင်းပါသည်။ လုပ်သား၏ ဦးစားပေးစာရင်းမှာ တိုတောင်းသော်လည်း အခြေခံလစာကို အဓိကစဉ်းစားပြီး စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲရေး(မန်နေဂျာ) ကောင်းမွန်မှုကို တစ်စုံတစ်ခုသော အတိုင်းအတာအထိ စဉ်းစားထားကြသည်။

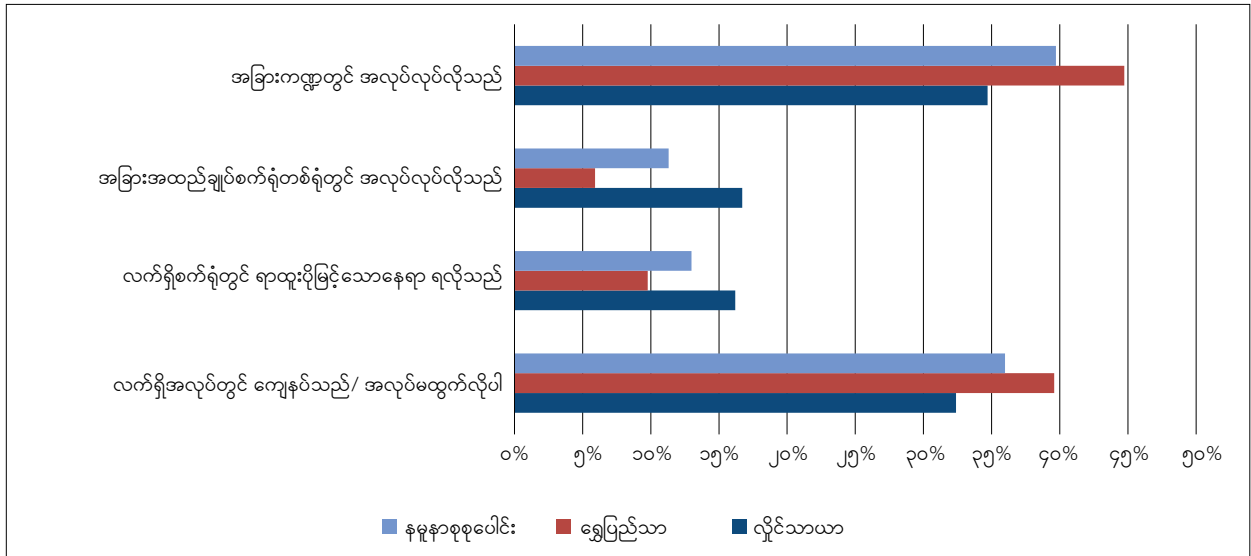
ပုံ (၁၈) အလုပ်သစ်တစ်ခု၏ အရေးကြီးသော ဝိသေသလက္ခဏာများ



အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများအရ လုပ်သားများသည် အလုပ်သစ်တစ်ခုကို ရှာဖွေတွေ့ရှိသည်နှင့်တစ်ပြိုင်နက် အလုပ်ခန့်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်မှာ အလွန်လျင်မြန်လှကြောင်း တွေ့ရသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် မန်နေဂျာများနှင့် ခဏတာပြုလုပ်သည့် အင်တာဗျူးတွင် အလုပ်ချိန်မှန်ခြင်း၊ အချိန်ပိုလုပ်နိုင်ခြင်း၊ အိမ်ထောင်ရှိမရှိ (နှင့် တခါတရံ ကိုယ်ဝန်ရှိမရှိ)တို့ကို မေးမြန်းတတ်ကြသည်။ အလုပ်လျှောက်ထားသူက အတွေ့အကြုံရှိကြောင်း ပြောကြားပါက ကျွမ်းကျင်မှုစာမေးပွဲကိုလည်း စီစဉ်ပြုလုပ်ပေးတတ်သည်။ အလုပ်လျှောက်ထားသူက ပုံစံ(ဖောင်)များကိုဖတ်ရာတွင် အခက်အခဲရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါက၊ စာရေးစာဖတ်စွမ်းရည်ကိုလည်း စစ်ဆေးတတ်သည်။ လုပ်သားများသည် များသောအားဖြင့် အင်္ဂလိပ်လိုရေးထားသော ၁ မှ ၁၀၀ အထိ ကိန်းဂဏန်းများကို ဖတ်နိုင်/ရေးနိုင်စွမ်းရှိရန် လိုအပ်ပြီး မြန်မာအက္ခရာများကို နားလည်ရပါမည်။ ထိုစစ်ဆေးချက်များ ပြီးစီးပါက အလုပ်ကို (၃) ရက်အတွင်း စတင်လုပ်နိုင်ပြီဖြစ်သည်။ လုပ်သားများက ဖတ်ရှုနားလည်ကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးပေးရသည့် စည်းကမ်းချက်များအကြောင်းကိုမူ အနည်းငယ်မျှသာ ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။

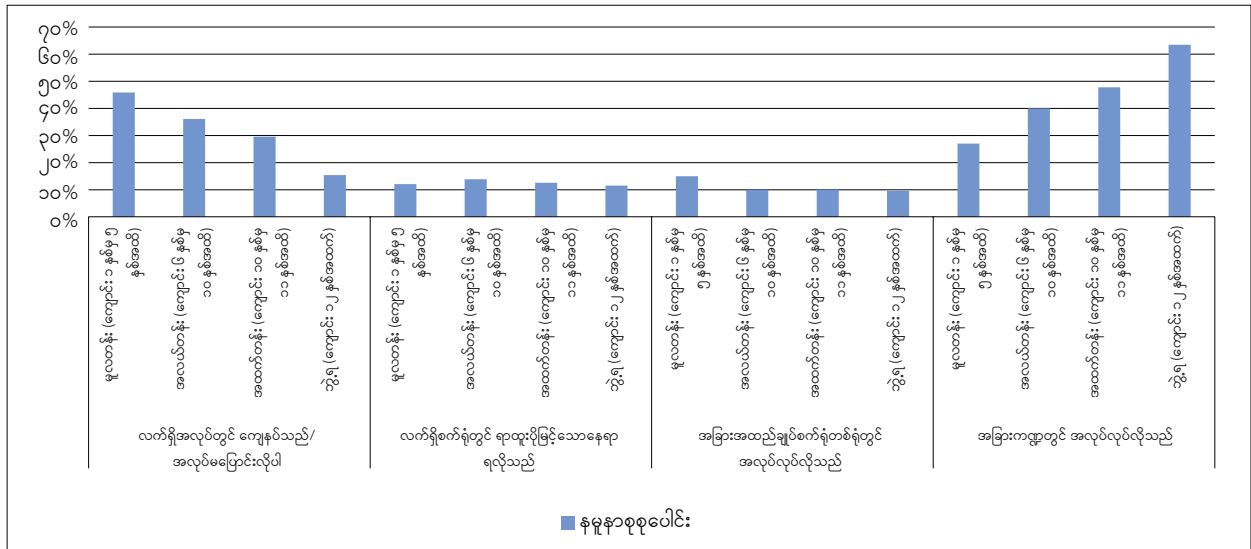
လုပ်သားများ ပိုမိုနှစ်သက်သည့် အနာဂတ်လမ်းကြောင်းကို သိရှိနိုင်ရန်အတွက် နောက်တစ်ကြိမ်တွင် မည်သို့သောအလုပ်မျိုးကို လုပ်လိုကြောင်း မေးမြန်းခဲ့သည်။ လက်ရှိအလုပ်တွင်ကျေနပ်ပြီး အလုပ်မထွက်လိုသည့် လုပ်သားများ (နမူနာလုပ်သားများ၏ ၃၆% ရှိပြီး ရွှေ့ပြည်သာတွင် ၄၀% ဖြင့် လှိုင်သာယာ၏ ၃၂% ထက် အနည်းငယ်များသည်)နှင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ လုံးဝထွက်ခွာ၍ အခြားကဏ္ဍသို့ သွားလုပ်လိုသည့် လုပ်သားများ (နမူနာလုပ်သားများ၏ ၄၀% ရှိပြီး ရွှေ့ပြည်သာတွင် ၄၅%ဖြင့် လှိုင်သာယာ၏ ၃၅% ထက် အနည်းငယ်များသည်)အကြားတွင် စိတ်ဝင်စားဖွယ်ကောင်းသော အမြင်ကွဲပြားမှုများရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ဖြေဆိုသူများအနက် ၁၃% သည်သာ လက်ရှိစက်ရုံရှိ ရာထူးပိုကြီးသောနေရာများတွင် လုပ်ကိုင်ရန် စိတ်ဝင်စားကြသည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲ (၂)ခုတွင် ရာထူးပိုကြီးလာပါက (အလုပ်ရှင်၏) မျှော်လင့်ချက်များအား မဖြည့်ဆည်းနိုင်ခြင်းနှင့် အထက်အရာရှိများ၏ အဆူအငေါက်ခံရမှုပိုများလာခြင်း နှစ်မျိုးလုံးအတွက် စွန့်စားရမှု(risk) ပိုမိုများလာနိုင်ကြောင်း ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ ဤအချက်ကြောင့် လိုင်းမန်နေဂျာကဲ့သို့သော အဆင့်ပိုမြင့်သည့်နေရာများသည်လည်း လုပ်သားများစွာတို့၏အမြင်တွင် မရှိမဖြစ်လိုလားကြသည့် အလုပ်တစ်ခုမဟုတ်ကြောင်း သုံးသပ်နိုင်ပါသည်။

ပုံ (၁၉) နောက်အလုပ်သစ်အတွက် အလိုလားဆုံးအမျိုးအစား



သို့ရာတွင် နောက်အလုပ်သစ်အတွက် အလိုလားဆုံးအလုပ်များကို ပုံ - ၂၀ တွင် ပြထားသည့်အတိုင်း) ပညာရေးအဆင့်ဖြင့် သုံးချောင်းထောက် ပြန်လည်စိစစ်ကြည့်သည့်အခါတွင်မူ အနာဂတ်အတွက်ရှုမြင်ပုံတွင် ရှင်းလင်းသော ကွဲပြားခြားနားမှုများ ရှိလာပါသည်။ မူလတန်းပညာရေးအဆင့်သာရှိသည့် လုပ်သားများ(၄၆%) သည် အထက်တန်းပညာရေးအဆင့်ရှိသည့် လုပ်သားများ (၃၀%) ထက်လည်းကောင်း၊ အထက်တန်းအောင်မြင်ပြီးသည့် လုပ်သားများ (၁၅%) ထက်လည်း ကောင်း၊ လက်ရှိအလုပ်တွင် ပိုမိုကျေနပ်နေကြပြီး၊ အလုပ်ပြောင်းရန် စိတ်မဝင်စားကြပါ။ အခြားတဖက်တွင်မူ အထက်တန်းအောင်မြင်ပြီးသည့် လုပ်သားများအနက် ၆၄% တို့က (မူလတန်းပညာရေးအဆင့်သာရှိသည့် လုပ်သားများ၏ ၂၇% နှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက) အခြားကဏ္ဍများသို့ ပိုမိုပြောင်းလိုကြသည်။ ထို့ကြောင့် ပညာကောင်းစွာမသင်ကြားခဲ့ရသည့် လုပ်သားများအတွက် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် ပုံမှန်လစာရရှိသည့် "ကောင်းမွန်သော"အလုပ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး အခြားရရှိနိုင်သော အစားထိုးအလုပ်များစွာတို့ထက် ပိုကောင်းသည်ဟု သော အမြင်ရှိကြသည်။ သို့သော် ပညာကောင်းစွာမသင်ကြားခဲ့ရသည့် လုပ်သားများအတွက်မူ အထည်ချုပ်အလုပ်သည် လုံးဝခြားနားသော အခြားအလုပ်တစ်ခုအတွက် လေ့ခါးထစ်တစ်ခုမျှသာ ဖြစ်သည်ဟု ရှုမြင်ကြပါသည်။

ပုံ (၂၀) - ပညာရေးအဆင့်အလိုက် အလိုလားဆုံးသော အလုပ်သစ်အမျိုးအစားများ



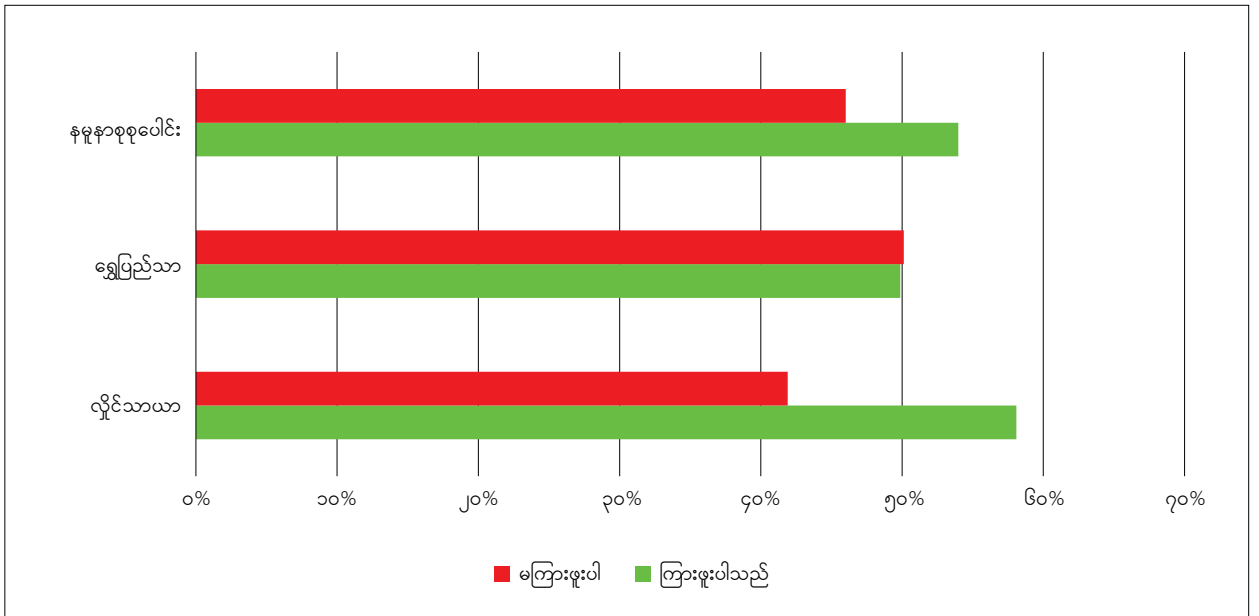
**အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအဖွဲ့များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် ချိတ်ဆက်ပါဝင်မှု**

ဤစစ်တမ်းတွင် အလုပ်အကိုင်အကြောင်းအရာကို ဦးတည်ဆန်းစစ်မေးမြန်းသည့် နောက်ဆုံးအပိုင်းမှာ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးအဖွဲ့များ၊ သမဂ္ဂအဖွဲ့များတွင် လုပ်သားများချိတ်ဆက်ပါဝင်မှုအကြောင်းဖြစ်သည်။ လုပ်သားများအား ပထမဦးစွာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအကြောင်း ကြားဖူးခြင်းရှိမရှိ မေးမြန်းပြီး ကြားဖူးသည့် လုပ်သားများအား ထိုသမဂ္ဂများအပေါ် အမြင်များ၊ ထိုသမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုများတွင် သူတို့ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် လုပ်ငန်းများကို ဆက်လက်မေးမြန်းခဲ့သည်။

**အသိနိုးကြားမှု**

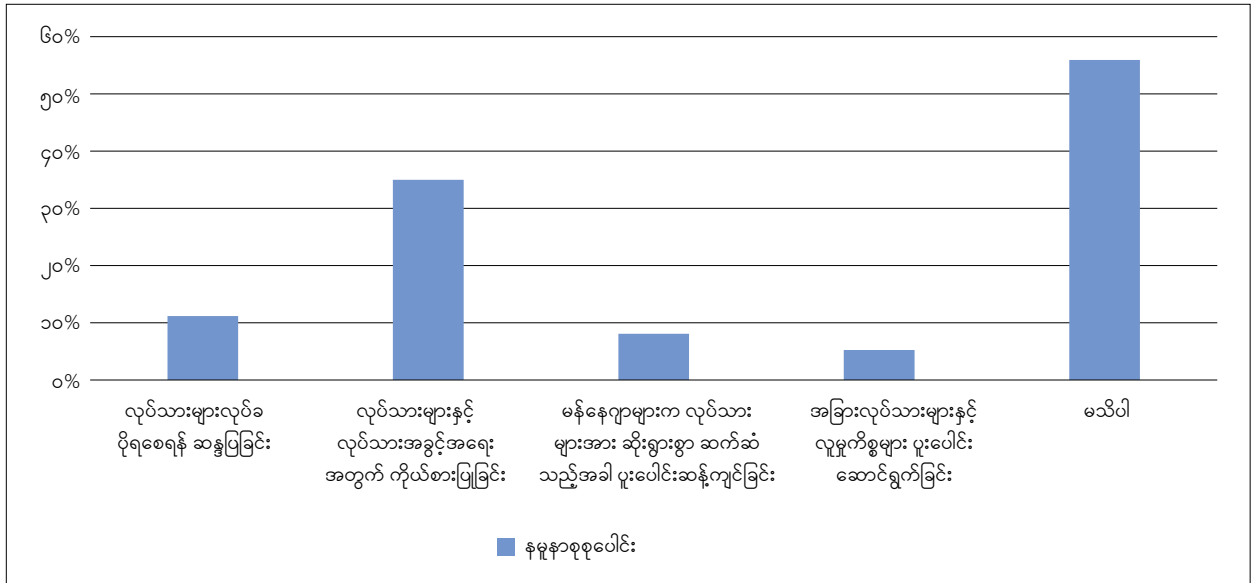
နမူနာလုပ်သားများအနက် ၅၄% ကသာ သမဂ္ဂများအကြောင်း ကြားဖူးကြသည်။ မြို့နယ်(၂)မြို့နယ်တွင်လည်း ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ကွဲပြားခြားနားမှုများတွေ့ရှိရရာ ထောက်ခံလှုံ့ဆော်မှု(advocacy)ပိုများခြင်းကို ထင်ဟပ်နေပါသည်။ လှိုင်သာယာတွင် လုပ်သားများအနက် ၅၈% တို့က သမဂ္ဂများအကြောင်း ကြားဖူးကြပြီး ရွှေပြည်သာတွင်မူ ၅၀% ကသာ ကြားဖူးကြသည်။

**ပုံ (၂၁) အလုပ်သမား သမဂ္ဂများအကြောင်းကို ကြားဖူးပါသလား**



သမဂ္ဂများအားသိရှိကြောင်း ဖြေကြားသူ ၅၄% တို့အား သမဂ္ဂများ၏ ရည်ရွယ်ချက်များစာရင်းကို ပေးပြီးနောက် မည်သည့်အချက်များသည် သမဂ္ဂ၏လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင်ရှိကြောင်း အမှန်ခြစ်များဖြင့် ဖြေကြားပေးရန် မေးမြန်းခဲ့ရာ အများဆုံးဖြေကြားမှု (၅၆%)မှာ "မသိပါ"ဟု၍ဖြစ်သည်။ အခြားအဖြေပေးသူများအနက် ၃၅% တို့က သမဂ္ဂများသည် "အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ကိုယ်စားပြုသည်"ဟုသောအချက်ကို သဘောတူကြသည်။ ၁၁% တို့ကမူ လစာပိုရရေးအတွက် ကန့်ကွက်ဆန္ဒပြခြင်းလုပ်ငန်းကို သတ်မှတ်ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ လှိုင်သာယာမှလုပ်သားများက သမဂ္ဂများသည် ထိပ်တိုက်တွေ့ဆုံသော ရည်ရွယ်ချက်များရှိထားသည်ဟု ပိုမိုရှုမြင်ကြဟန်ရှိပြီး၊ ၁၄% တို့က သမဂ္ဂ တစ်ခု၏ အခန်းကဏ္ဍမှာ လစာပိုရရေးအတွက် ကန့်ကွက်ဆန္ဒပြခြင်းဖြစ်သည်ဟု ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ (ရွှေပြည်သာ မြို့နယ်တွင် ယင်းသို့ ဖြေကြားသူ ၈% သာရှိသည်။) အခြား ၁၀% တို့က သမဂ္ဂများ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ "လုပ်သားများအား ဆိုးရွားစွာဆက်ဆံသည့် မန်နေဂျာများအား ပူးပေါင်းဆန့်ကျင်ရန်"ဟု ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ (ရွှေပြည်သာမြို့နယ်တွင် ယင်းသို့ဖြေကြားသူ ၆% သာရှိသည်။)

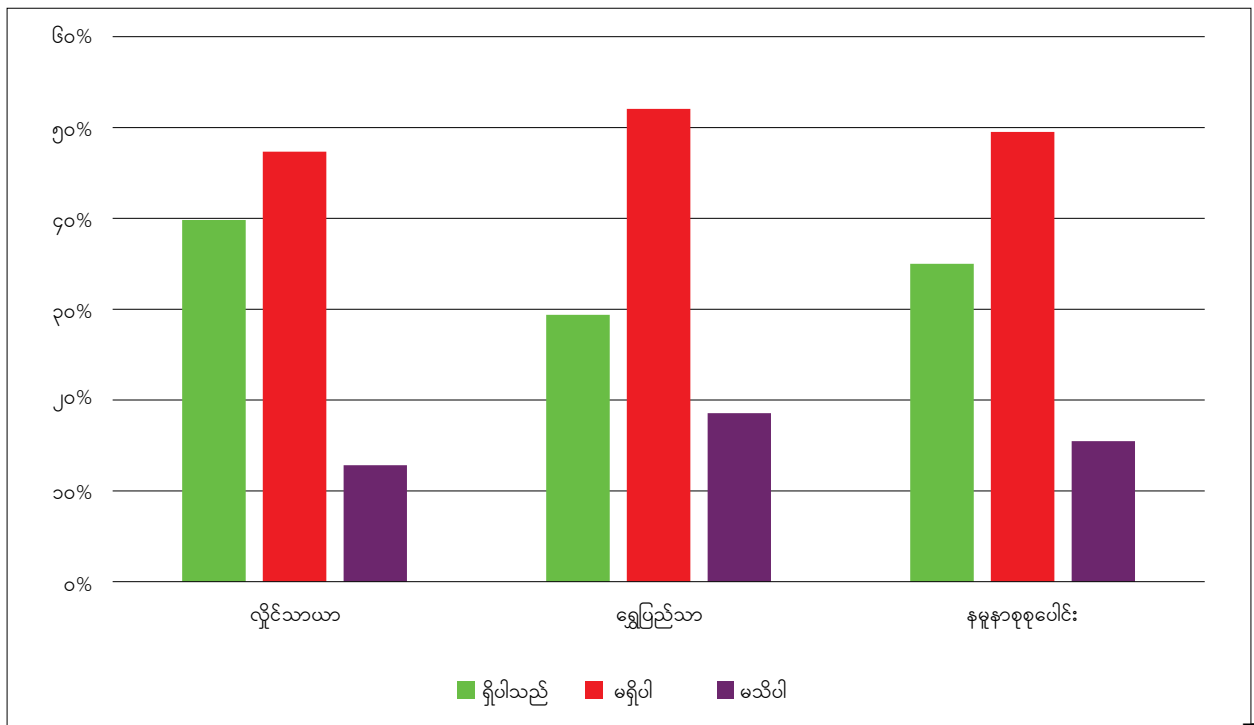
ပုံ (၂၂) သမဂ္ဂအဖွဲ့၏ရည်ရွယ်ချက် (အဖြေကို တစ်မျိုးထက်ပို၍ပေးနိုင်သည်)



**အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်း**

သမဂ္ဂများကိုသိရှိကြောင်းဖြေကြားသည့် လုပ်သားများအား ယင်းသမဂ္ဂများတွင် တိုက်ရိုက်ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းရှိမရှိကို မေးမြန်းခဲ့သည်။ ပထမဦးစွာ မိမိ၏စက်ရုံတွင် သမဂ္ဂအဖွဲ့ရှိမရှိ မေးမြန်းခဲ့ရာ ၃၅% တို့ကရှိကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ပြီး ၁၅.၅% တို့က ရှိမရှိ မသေချာကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည် (ပုံ- ၂၃)။ သမဂ္ဂများတည်ရှိမှုမှာ လှိုင်သာယာမြို့နယ်(၄၀%)တွင် ရွှေပြည်သာမြို့နယ်(၂၉%) ထက် ပိုများကြောင်းတွေ့ရပြီး မိမိတို့စက်ရုံတွင် သမဂ္ဂရှိမရှိနှင့်ပတ်သက်ပါက လှိုင်သာယာမြို့နယ်မှလုပ်သား များက သမဂ္ဂများ အကြောင်း ပိုမိုအသိနိုးကြားကြသည်။ (ရွှေပြည်သာတွင်မသိကြောင်း ဖြေကြားသူ ၁၉% ရှိပြီး လှိုင်သာယာတွင်မူ ၁၃% သာ ရှိသည်)။

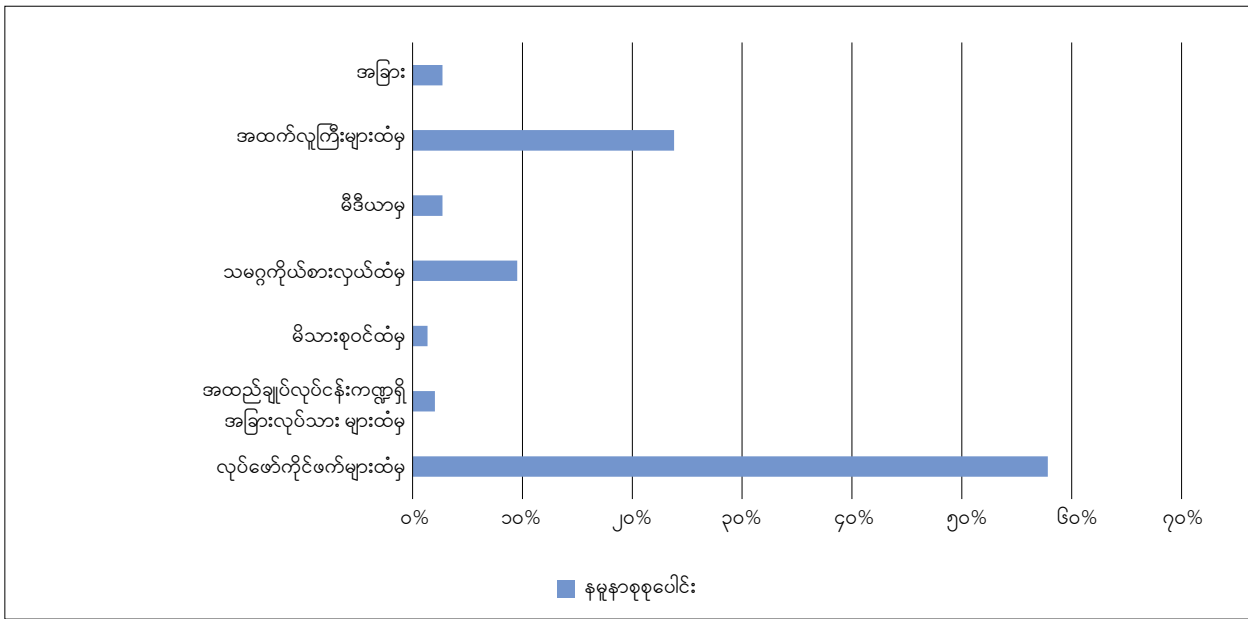
ပုံ (၂၃) သင်၏စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ရှိပါသလား





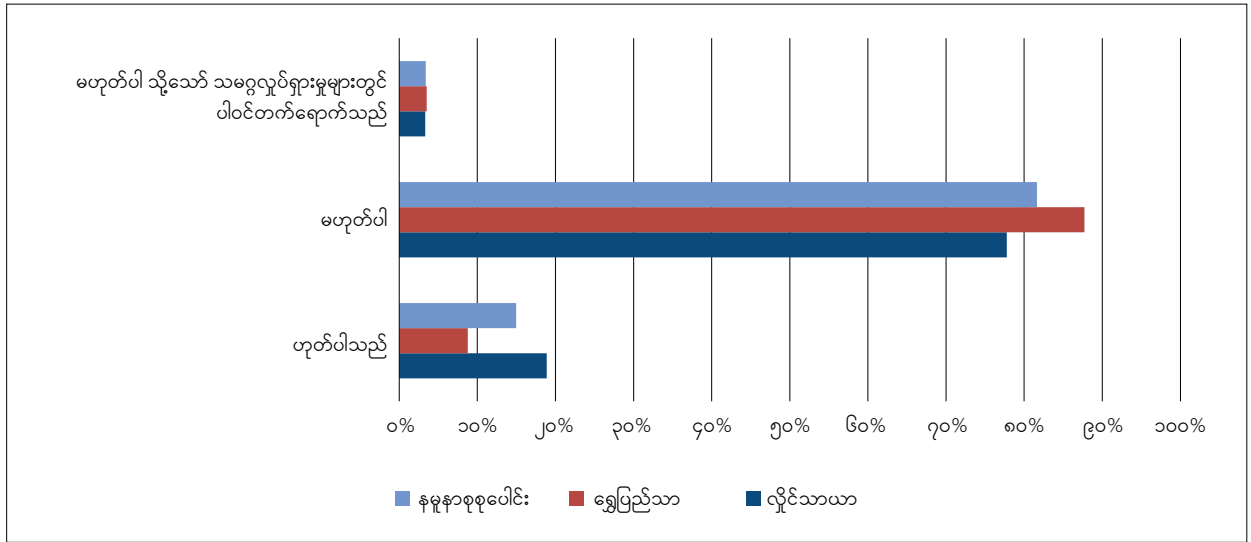
လုပ်သားများသည် သမဂ္ဂများအကြောင်းကို ယေဘုယျအားဖြင့် စက်ရုံတွင်းရှိ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်လုပ်သားများ၊ လုပ်သက်ရင့်သူ (အထက်လူကြီး)များထံမှ သိရှိကြခြင်းဖြစ်ပြီး ဤနည်းလမ်းဖြင့် သိရှိကြောင်းကို ဖြေကြားသူ ၈၁% ရှိခဲ့သည် (ပုံ - ၂၄)။ သမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များထံမှ သမဂ္ဂများအကြောင်း သိရှိရသည်ဟု ဖြေကြားသူ ၁၀% သာရှိခဲ့သည်။ လှိုင်သာယာတွင် လုပ်ဖော် ကိုင်ဖက်များထံမှ သိရှိရသူပိုများပြီး ရွှေပြည်သာတွင်မူ လုပ်သက်ရင့်သူ (အထက်လူကြီး)များထံမှသိရှိရကြောင်း ပိုမို ဖြေကြား ကြသည်။ သို့သော် သက်ရောက်မှုမှာ အတူတူပင်ဖြစ်သည်။

ပုံ (၂၄) သင်၏စက်ရုံတွင် သမဂ္ဂများ ရှိပါသလား၊ ထိုသမဂ္ဂများရှိကြောင်းကို မည်သို့သိရှိရပါသနည်း။



မိမိ၏စက်ရုံတွင် (၁) သမဂ္ဂများအကြောင်း ကြားဖူးသူများ၊ (၂) သမဂ္ဂများရှိကြောင်း သိရှိသူများအနက် ၁၅% မျှသာ သမဂ္ဂ အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ကြပြီး အခြား ၃.၅% တို့မှာ အဖွဲ့ဝင်များမဟုတ်ကြသော်လည်း သမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်တက်ရောက်သူ များဖြစ်ကြသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့်ဆိုပါက နမူနာမေးမြန်းခဲ့သူ လုပ်သား ၇၇၈ ဦးအနက် ၂၂ ဦးသာ သမဂ္ဂ အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ကြ ပြီး ၅ ဦးမှာ အဖွဲ့ဝင်မဟုတ်သော်လည်း သမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်တက်ရောက်ကြသည်။

ပုံ (၂၅) သင်သည် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဖြစ်ပါသလား

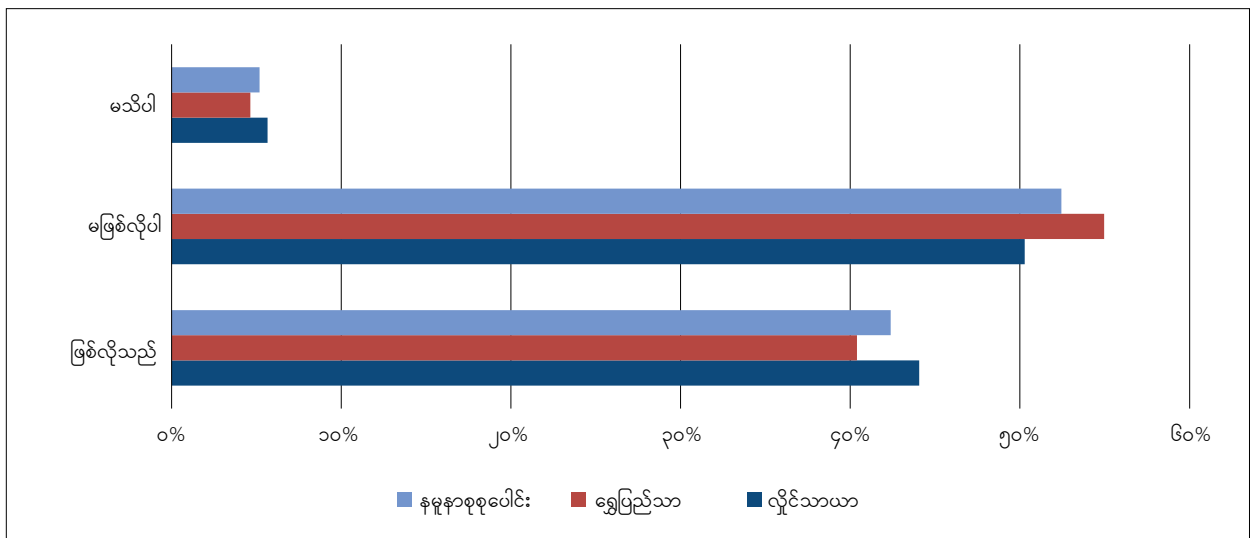


ကိုယ်စားပြုမှု ကိန်းဂဏန်းအရ အလွန်နည်းပါးသော်လည်း ဆက်လက်မေးမြန်းသည့်မေးခွန်းများမှ အညွှန်းတွေ့ရှိချက်များအရ လှိုင်သာယာမြို့နယ်ရှိ လုပ်သားအများစုတို့သည် သမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုများအတွက် တစ်လလျှင် တစ်နာရီအောက်သာ အချိန်ပေးပါဝင်ကြကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်တွင်မူ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်အရေအတွက် ပိုမိုနည်းပါးသော်လည်း ပိုမိုတက်ကြွပြီး သမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုများတွင် တစ်လလျှင် တစ်နာရီမှငါးနာရီအထိ ပါဝင်ကြကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

**သမဂ္ဂအပေါ်အမြင်များ**

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် သမဂ္ဂများအကြောင်း ကြားဖူးသော်လည်း၊ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်မဟုတ်သည့် လုပ်သားအားအဖွဲ့ဝင် ဖြစ်လိုခြင်းရှိမရှိ မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ၄၂% တို့က အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်လိုကြောင်းဖြေကြားခဲ့ပြီး၊ ၅၂% တို့ကမူ မဖြစ်လိုကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ ဤအချက်မှာ လက်ရှိတွင် သမဂ္ဂဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ကြောင်း အပြုသဘောဖြင့် နားမလည်သေးခြင်း သို့မဟုတ် သမဂ္ဂများအတွက် ကိုယ်ပိုင်အချိန်နှင့် ရင်းမြစ် (ငွေကြေး)များသုံးစွဲရန် ထိုက်တန်မှုရှိကြောင်း နားမလည်သေးခြင်းကို ထင်ဟပ်နေပါသည်။

ပုံ (၂၆) သင်သည် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင် မဟုတ်သေးပါက အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်လိုပါသလား



လုပ်သားများနှင့်ပတ်သက်၍ အရည်အသွေးပြတွေ့ရှိချက်များအရ ပုံစံတကျဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်သော အလုပ်သမား သမဂ္ဂများတွင် ချိတ်ဆက်ပါဝင်မှု အတော်အသင့်နည်းပါးကြောင်း မီးမောင်းထိုးပြနေပါသည်။ ပါဝင်ဆွေးနွေးသည့် လုပ်သားအနည်းငယ်ကသာ သမဂ္ဂတွင် ပါဝင်နေကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပြီး အချို့ကမူ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခဲ့သော်လည်း ထွက်ခဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သည်။ ဥပမာအားဖြင့် လုပ်သားတစ်ဦးသည် အဖွဲ့ဝင်ကြေးအဖြစ် လစဉ် ၄၀၀ ကျပ်ကို မပေးဆောင်လိုသောကြောင့် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်မှ ထွက်ခဲ့သည်။ အခြားလုပ်သားတစ်ဦးမှာမူ သမဂ္ဂ၏ခေါင်းဆောင်သစ်ကို မသိသောကြောင့် ထွက်လာခဲ့သည်။ သမဂ္ဂတွင် ပါဝင်ခဲ့ဖူးသည့် ရွှေပြည်သာမှလုပ်သားများမှာ သမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပိုမိုချိတ်ဆက်ပါဝင်လိုကြပါသည် (ဤအချက်မှာ အထက်ပါတွေ့ရှိချက်များကို ထင်ဟပ်နေပါသည်။)။ ထိုလုပ်သားများအနက် တစ်ဦးသည် ဆန္ဒပြပွဲတစ်ခုတွင် ပါဝင်ခဲ့ဖူးပြီး အဖမ်းခံခဲ့ရသည်။

အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများအရ လုပ်သားအနည်းငယ်ကသာ သမဂ္ဂများတွင် ချိတ်ဆက်ပါဝင်ကြသော်လည်း လုပ်သား များစွာတို့သည် (အချို့သော အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် လုပ်သားတစ်ဝက်ခန့်) စက်ရုံတွင်းရှိ အလွတ်သဘော အလုပ်သမားကိုယ်စားပြုအဖွဲ့များတွင် ပါဝင်နေကြသည်။ ထိုကိုယ်စားလှယ်များကို စက်ရုံလုပ်သားများကိုယ်တိုင် ရွေးချယ်တင်မြှောက်ကြပြီး စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲရေး(စက်ရုံပေါ်မူတည်၍ အကြီးတန်းမန်နေဂျာများနှင့် ပိုင်ရှင်များပါဝင်နိုင်သည်)နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်များ၊ တိုင်ကြားချက်များ၊ လစာစသည့် ကိစ္စရပ်များအကြောင်း ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရာတွင် စက်ရုံရှိ လုပ်သားထုတစ်ရပ်လုံးကို ကိုယ်စားပြုကြသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် အစိုးရက သင်္ကြန်ရုံးပိတ်ရက်များကို ၁၀ ရက်မှ ၅ ရက်သို့ လျှော့ချရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည့်ကိစ္စရပ်သည် စက်ရုံအဆင့် လုပ်သားကိုယ်စားလှယ်များ၏အရေးပါမှုကို ဖော်ပြနေသည့် အဓိကဖြစ်ရပ်တစ်ခုအဖြစ် ရည်ညွှန်းပြောဆိုကြသည်။ လုပ်သားများအနေဖြင့် ထိုအဖွဲ့အစည်းများသည် သူတို့၏လူနေမှုဘဝများကို တိုက်ရိုက်သက်ရောက်စေသည့် တစ်ဦးချင်းပုဂ္ဂိုလ်များ (ဥပမာ-စက်ရုံပိုင်ရှင်)အား တိုက်ရိုက်ပြောဆိုဆက်သွယ်နိုင်ရန်အတွက် အရေးကြီးသော အခွင့်အလမ်းများအဖြစ် ရှုမြင်ကြသည်။ သို့ရာတွင် ထိုအဖွဲ့အစည်းများကပင် ဆန္ဒပြမှုများ၊ ကန့်ကွက်မှုများကို ရှောင်ရှားရန်ဟူသော စက်ရုံပိုင်ရှင်များ၏ ရည်မှန်းချက်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးသည်ဟု ထင်မြင်ရသည့်အနေအထား ဖြစ်နေပါသည်။ ဖြစ်ရပ်တစ်ခုတွင် လုပ်သားအုပ်စုတစ်စု၏ခေါင်းဆောင်များက ထိုင်သပိတ်ဖြင့်ဆန္ဒပြခဲ့ရာ ထိုခေါင်းဆောင်များကို အလုပ်ဖြုတ်ပစ်ခဲ့သည်။ နောက်ထပ်ဥပမာတစ်ခုမှာ လုပ်သားခေါင်းဆောင်များက ဆန္ဒပြပွဲတစ်ခုကို စီစဉ်ခဲ့ရာ စက်ရုံပိုင်ရှင်များက ထိုလှုပ်ရှားမှုတွင် မပါဝင်သည့် လုပ်သားအားလုံးကို လစာများတိုးပေးခဲ့သည်။

အကျဉ်းချုပ်ဆိုရပါက လုပ်သားများဖွဲ့စည်းလှုပ်ရှားမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် စတင်ဖြစ်ထွန်းစအခြေအနေတွင်သာ ရှိနေသေးဟန်ဖြစ်ပြီး ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့် သမဂ္ဂအဖွဲ့များဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်ရန် အရေးကြီးပုံကို လုပ်သားထုအား ဆက်သွယ်ပြောကြားနိုင်စွမ်း မရှိသေးကြောင်း သုံးသပ်ရပါသည်။ သို့ရာတွင် လုပ်သားများသည် အလုပ်ရှင်နှင့်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရာတွင် အုပ်စုလိုက်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်နေကြောင်းနှင့် စက်ရုံအဆင့်အဖွဲ့အစည်းများသည် လိုအပ်သော ကိုယ်စားပြုမှုကို ထောက်ပံ့ပေးနိုင်ကြောင်းကို အပြည့်အဝအသိနိုးကြားနေပြီဖြစ်သည်။ တဖက်တွင်လည်း လုပ်သားများက အဖွဲ့အစည်းလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် ကိုယ်ပိုင်အချိန် အလွန်နည်းနေခြင်းကြောင့် အကန့်အသတ်ရှိနေပါသည်။

# အခန်း (၅)

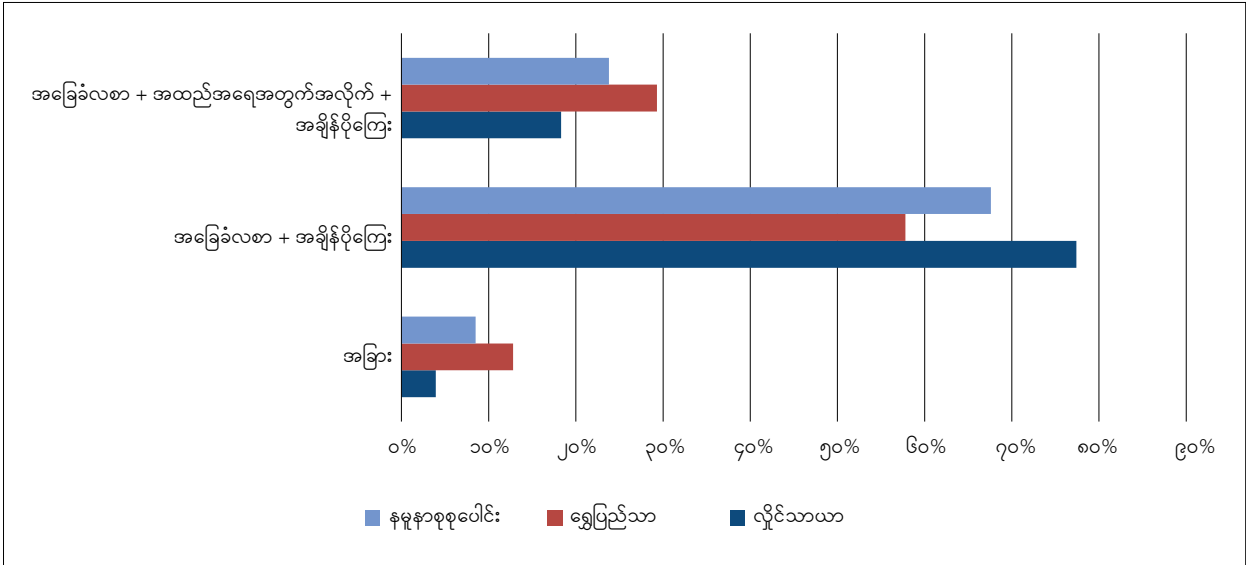
## ကိုယ်ပိုင်ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ တွေ့ရှိချက်များ

ဤစစ်တမ်းတွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်သားများ၏ ဝင်ငွေနှင့်အဓိကအသုံးစရိတ်များကို မည်သို့တွက်ချက်သည်ကို လည်းကောင်း၊ ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို မည်သို့ချမှတ်သည်ကိုလည်းကောင်း ပိုမိုနားလည်စေရေးအတွက် မေးခွန်းများစွာကို မေးမြန်းခဲ့သည်။ လုပ်သားအများစုတို့သည် အခြေခံလစာ၊ အချိန်ပိုကြေးနှင့်မက်လုံးအချို့ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အခြေခံသည့် ဆုကြေးများဖြင့် တွက်ချက်ထားသည့် လစာကို ရရှိကြသည်။ ခြံငှာ ကြည့်ပါက အထည်ချုပ် လုပ်သားများသည် ငွေများစွာ စုဆောင်းနိုင်စွမ်းမရှိဘဲ၊ သူတို့၏ ဝင်ငွေအများစုကို ရပ်ဝေးတွင် နေထိုင်ကြသည့် မိသားစုဝင်များထံ ပြန်လွှဲပေးခြင်း သို့မဟုတ် ရန်ကုန်မြို့ရှိ မိသားစုဝင်များအား ထောက်ပံ့ပေးခြင်းတို့အတွက်သာ ရည်ရွယ်သုံးစွဲကြရသည်ဟု သော ယခင်အရည်အသွေးပြတွေ့ရှိချက်များကို ဤသုတေသနလုပ်ငန်းတွင် အတည်ပြုနိုင်ခဲ့သည်။

အချက်အလက်များအရ ဖြေကြားသူများအနက် သုံးပုံတစ်ပုံတို့တွင် အတိုးဖြင့် ငွေချေးသူများထံသို့ ပြန်ဆပ်ရမည့် ချေးငွေများ ရှိနေကြောင်းနှင့် ဖြေကြားသူများအနက် ၆% တို့တွင် ၅၀၀,၀၀၀ ကျပ်ထက်ပိုသော အကြေးများရှိနေကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ဖြေကြားသူများအနက် သုံးပုံနှစ်ပုံတို့ကမူ သူတို့တွင် ပုံစံတကျချေးယူထားသည့် အကြေးများ မရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ မေးခွန်းများမေးမြန်းရာတွင် အရန်မှတ်စုများအရ ဝင်ငွေအကြောင်းအရာမှာ အကြောင်းပြချက်အမျိုးမျိုးတို့ကြောင့် စူးစမ်းဖော် ထုတ်ရန် စိန်ခေါ်မှုရှိနေသော မကောင်းသတင်းရှိသည့် ဘာသာရပ်တစ်ခုဖြစ်နေပါသည်။ ယင်းအကြောင်းပြချက်များအနက် အဓိကအချက်မှာ ဝင်ငွေသည် ဆုကြေးများနှင့် အချိန်ပိုကြေးများရှိခြင်းကြောင့် ပုံမှန်လစာရသည့် နေရာများအတွက်ပင် တစ်လ နှင့်တစ်လ မတူညီသော ဓလေ့ရှိပြီး မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဝင်ငွေများမှာ တစ်ဦးချင်းငွေသား ဇာစ်မြစ်များအဖြစ်ထက် မိသားစုလိုက် ဝင်ငွေ၏အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် စဉ်းစားခံရသည်ဟုသောအချက်ပင်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ရရှိသောအချက်အလက်များ သည် ရည်ညွှန်းကိုးကားနိုင်သည့် အညွှန်းကိန်းဂဏန်းများအဖြစ် အသုံးဝင်မှုရှိပါသည်။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော ကိန်းဂဏန်းများမှာ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများက တစ်ဦးချင်းတုန့်ပြန်ဖြေကြားထားသည့် ကိန်းဂဏန်းများ ဖြစ်သည့်အတွက် စာရင်းအင်းဗေဒအရ ခိုင်မာစွာအကျုံးဝင်မှုမရှိဘဲ အညွှန်းဖော်ပြရန် ရည်ရွယ်ချက်များအတွက်သာ တင်ပြ ထားခြင်းဖြစ်သည်။

အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာရရှိသည့် လပေးလုပ်သားများအတွက် (လက်ရှိစက်ရုံတွင် ခြောက်လထက်ပိုကြာနေပြီဖြစ်သော လုပ်သား အများစုဖြစ်ကြသည်) တစ်လလျှင် ၂၄ ရက်အလုပ်လုပ်သည့်အတွက် (ဆိုလိုသည်မှာ တစ်ပတ်လျှင် ခြောက်ရက်နှုန်းဖြင့် တစ်လ အတွက် လေးပတ်) အခြေခံလစာ ၈၆,၄၀၀ ကျပ်ရရှိသည်။ တုန့်ပြန်ဖြေကြားသူများ၏ ပြောကြားချက်အရ ဆုကြေးနှင့် အချိန် ပိုကြေးတို့ကိုလည်း လစာနှင့်အတူရှင်းပေးပြီး တစ်လလျှင် ၂၅,၀၀၀ ကျပ်မှ ၃၅,၀၀၀ ကျပ် အတွင်း ရရှိတတ်သည့်အတွက် ပျမ်းမျှအားဖြင့် တစ်လလျှင် ၁၂၀,၀၀၀ ကျပ်ပတ်ဝန်းကျင်ခန့် ရရှိတတ်ကြသည်။

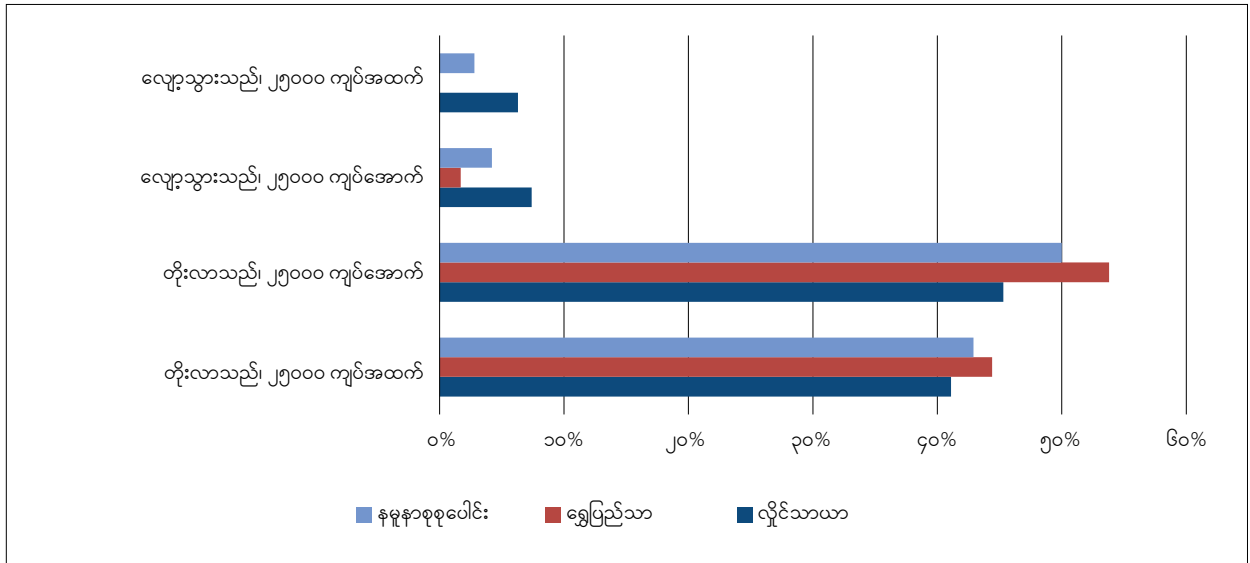
လစာအကြောင်းအရာ - အချိန်ပိုကြေးများနှင့် ဆုကြေးများ  
ပုံ (၂၇) - သင်၏ လစာကို မည်သို့ တွက်ချက်ပါသနည်း



လုပ်သားအများစု (၆၈%) က သူတို့၏လစာဝင်ငွေမှာ အခြေခံလစာတစ်ခုတည်းပေါ်တွင် မူတည်နေခြင်းမဟုတ်ဘဲ အချိန်ပိုကြေးများကိုပါ ထည့်သွင်းတွက်ချက်ထားကြောင်း ပြောကြားခဲ့ကြသည်။ အထည်အရေအတွက်အလိုက် (ဆိုလိုသည်မှာ ချုပ်လုပ်ပြီးစီးသည့် အထည်အရေအတွက်အလိုက် ငွေပေးချေခြင်း) လစာငွေတွက်ချက်သည့်ပုံစံများကိုလည်း အထူးသဖြင့် ရွှေပြည်သာမြို့နယ်တွင် အတော်အသင့် အတွေ့ရများသည်။ အရည်အသွေးပြအချက်များအရ လစာများကို သွင်းအားစုအချက်များစွာတို့ဖြင့် တွက်ချက်ကြသော်လည်း ထိုသွင်းအားစုအချက်များမှာ များစွာကွာခြားခြင်းမရှိကြောင်း အတည်ပြုနိုင်ပါသည်။ တွက်ချက်မှုအများစုတို့တွင် လစာပြောင်းလဲမှုမရှိသည့် အခြေခံလစာတစ်ခုရှိပြီး ယင်းကို (၁) အချိန်မှန်/ရက်မှန်ဆုကြေးများ၊ (၂) လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု ဆုကြေးများ (လစာမြင့်မားသည့် အတွေ့အကြုံရှိ လုပ်သားများကို ပေးလေ့ရှိသည်)နှင့် (၃) အချိန်ပိုကြေးတို့ဖြင့် ပေါင်းထည့်ထားသည်။ ထိုအချက် (၃)ချက်မှာ တစ်လနှင့်တစ်လ သိသာစွာ ကွဲပြားနိုင်ပြီး ဆုကြေးစနစ်နှစ်မျိုးလုံးမှာ ကြီးကြပ်သူ၏ အကြံပြုထောက်ခံချက်ပေါ် မူတည်နေပါသည်။ အချိန်မှန်/ရက်မှန် ဆုကြေးများမှာ (နှစ်ပတ်လည်ခံစားခွင့်ရှိသည့် ခွင့်ရက်များ၊ ဖျားနာခွင့်ယူခြင်းများအပါအဝင်) တစ်ရက်မျှ ပျက်ကွက်ရုံဖြင့် ပြန်လည်သိမ်းယူခြင်းခံရပြီး ယင်းသို့ ပျက်ကွက်ပါကလည်း နောက်ပိုင်းတွင် ပေးမည့်ဆုကြေးများနှင့် အချိန်ပိုကြေးတို့ကို ဆုံးဖြတ်ပေးရသည့် ကြီးကြပ်သူများနှင့် ဆက်ဆံရေးကို ထိခိုက်စေပါသည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုတွင် လုပ်သားတစ်ဦးကသာ သူမ၏စက်ရုံတွင် မီးဖွားခွင့်ပေးကြောင်း အစီရင်ခံခဲ့သည်။ အလုပ်မြဲမှု/သစ္စာရှိမှုအတွက် ဆုချီးမြှင့်ခြင်းကဲ့သို့သော အခြားဆုကြေးပုံစံအချို့ ရှိသေးသော်လည်း အတွေ့ရအလွန်နည်းပါသည်။ ရှေ့အခန်းတွင် ဆွေးနွေးခဲ့သကဲ့သို့ပင် ဤသို့ဆက်ဆံရေးအခြေခံသည့်စနစ်ကြောင့် လုပ်သားတစ်ဦးသည် "လုပ်သားကောင်း"ဖြစ်စေရေးအတွက် အလုပ်ကြီးကြပ်သူများနှင့် ခိုင်မာအားကောင်းသော ဆက်ဆံရေးကို ထိန်းသိမ်းထားရမည့် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးတစ်ခု တိုးလာစေပါသည်။

လုပ်သားသစ်များအနေဖြင့် အလုပ်စတင်သည့် ပထမ(၃)လအတွက် တစ်နေ့လျှင် ၂၇၀၀ ကျပ်နှုန်းဖြင့်သာ ရရှိပြီး ထိုအလုပ်သင်ကာလ ပြည့်သွားသည့်အချိန်မှာသာ အနိမ့်ဆုံးအခြေခံလစာသို့ တိုးပေးခံရကြောင်း ပြောကြားခဲ့ပါသည်။

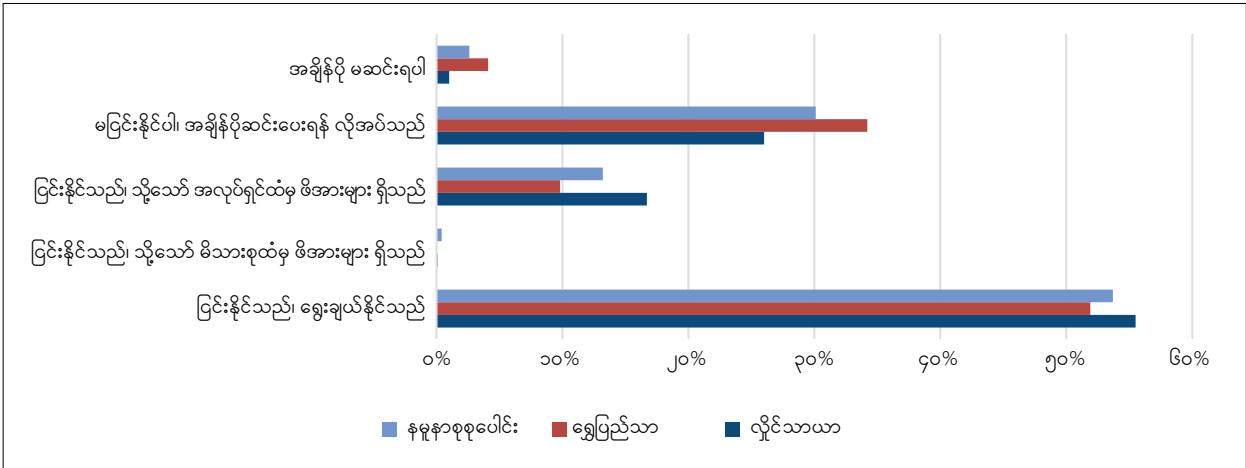
ပုံ (၂၈) သင်၏စာသည် လွန်ခဲ့သောခြောက်လအတွင်း ပြောင်းလဲမှုရှိခဲ့ပါသလား



နမူနာမေးမြန်းခဲ့သည့် လစာများမှာ အတော်အသင့်တည်ငြိမ်ပြီး၊ ဖြေကြားသူများအနက် ၂၇% ကသာ လွန်ခဲ့သော (၆)လ အတွင်း သူတို့၏လစာများ ပြောင်းလဲမှုရှိခဲ့ကြောင်း ပြောကြားခဲ့ကြသည်။ လစာအပြောင်းအလဲ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသူများအနက် အားလုံးနီးပါးတို့က လစာတိုးလာခဲ့ကြောင်း အစီရင်ခံခဲ့ကြသည်။ လစာတိုးလာကြောင်း ပြောကြားခဲ့သူများအနက် ၂၅,၀၀၀ ကျပ်အောက် တိုးလာသူများနှင့် ၂၅,၀၀၀ ကျပ်ထက် ပိုတိုးခဲ့သူများမှာ အရေအတွက်အတူတူခန့်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သင်ကာလ ပြီးနောက်ပိုင်းတွင် လစာတိုးခြင်းမှအပ အခြားလစာတိုးမှုများမှာ ထပ်တိုးဆုကြေးများပေါ်တွင်သာ မူတည်နေပြီး အခြေခံလစာ မှာ ပြောင်းလဲရန်ခက်ခဲကြောင်း အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။

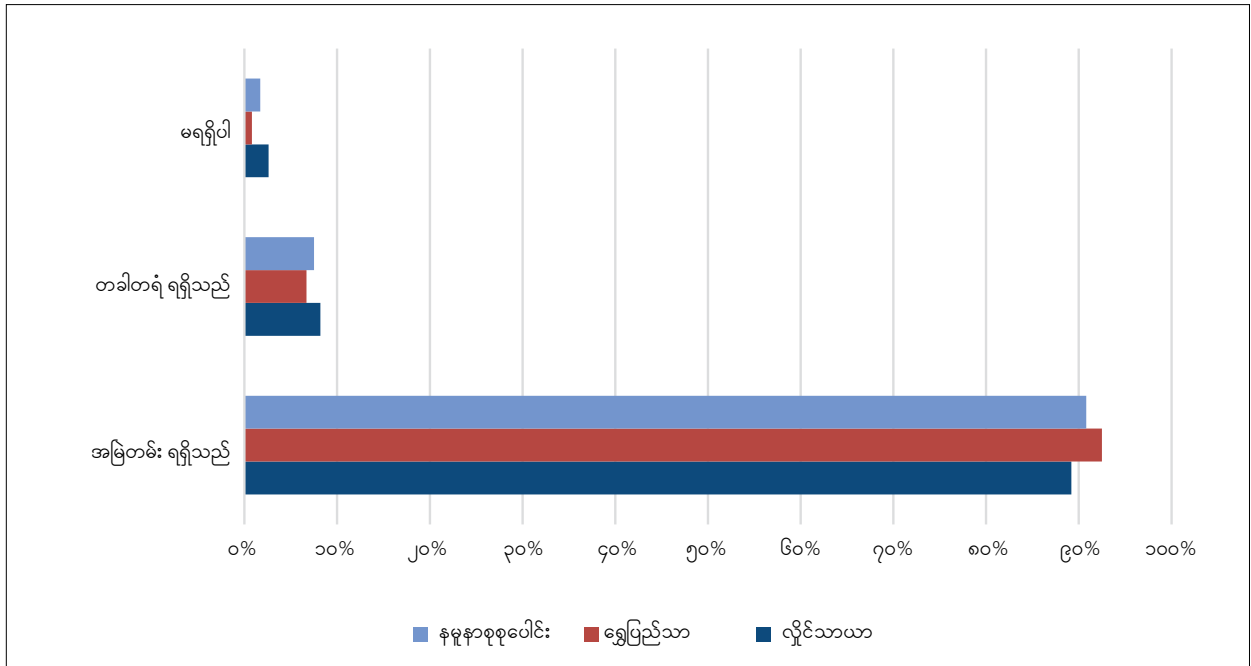
လစာထုတ်ပေးသည့်နေ့မှာ လတစ်လ၏ပထမဆုံးနေ့ဖြစ်ပြီး ငွေသားဖြင့်ပေးချေကာ တခါတရံတွင် ၁၀၀၀ ကျပ်တန်များ ဖြစ်ကြ သည့်အတွက် ရေတွက်ရန်နှင့်စစ်ဆေးရန် ခက်ခဲတတ်ပါသည်။ လုပ်သားတစ်ဦးကမူ သူမတွင် ATM ငွေထုတ် ကတ်ရှိသည့် အတွက် လစာကို သူမ၏ဘဏ်ငွေစာရင်းသို့ တိုက်ရိုက်ထည့်ပေးကြောင်း ပြောကြားခဲ့ရာ ယင်းဖြစ်ရပ်မှာ တစ်ခုတည်းသော ခြွင်းချက်ဖြစ်ပါသည်။ လစာငွေ လက်ခံရယူခြင်းနှင့် လစာငွေကိုမည်သို့ တွက်ချက်သည်ကို နားလည်ခြင်းနှစ်မျိုးလုံးနှင့် ဆက်စပ် နေသည့် စိန်ခေါ်မှုများမှာ အမှန်ပင်ရှိကြပါသည်။ လုပ်သားများသည် လစာငွေ၏ တိကျမှန်ကန်မှုကိုစစ်ဆေးရန် (၁၀)မိနစ်ခန့် သာ အချိန်ရရှိကြောင်းနှင့် ထိုအချိန်နောက်ပိုင်းတွင် မည်သည့်စောဒကတက်မှုကိုမျှ လက်မခံတော့ကြောင်း စက်ရုံလုပ်သား တစ်ဦးက အစီရင်ခံခဲ့သည်။ အခြားလုပ်သားများကမူ လစာပေးချိန်၌ လစာနှင့်အတူ စာရွက်ပိုင်းငယ်တစ်ခုလည်း ပူးတွဲပါရှိပြီး၊ ယင်းစာရွက်မှာရှုပ်ထွေးပြီး နားလည်ရန်ခက်ခဲကြောင်း ပြောကြားခဲ့ကြသည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုတွင် လုပ်သား အချို့က ထိုစာရွက်ပိုင်းငယ်ကို facilitator အား ပြသခဲ့ပြီး ထိုစာရွက်တွင် ရေးသားထားသည်များကို နားလည်အောင် ရှင်းပြပေး ရန် အကူအညီတောင်းခံခဲ့သည်။ ထို့အပြင် အခြားအုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုတွင် လုပ်သားများက လစာဖြတ်ပိုင်းငယ်တွင် မြန်မာစာဖြင့်မဟုတ်ဘဲ တရုတ်စာ သို့မဟုတ် အင်္ဂလိပ်စာဖြင့် ရေးသားထားကြောင်း စောဒကတက်ခဲ့ကြသည်။

ပုံ (၂၉) အချိန်ပိုဆင်းခြင်းကို လက်ခံရန် သို့မဟုတ် ငြင်းဆိုရန် ရွေးချယ်နိုင်ပါသလား

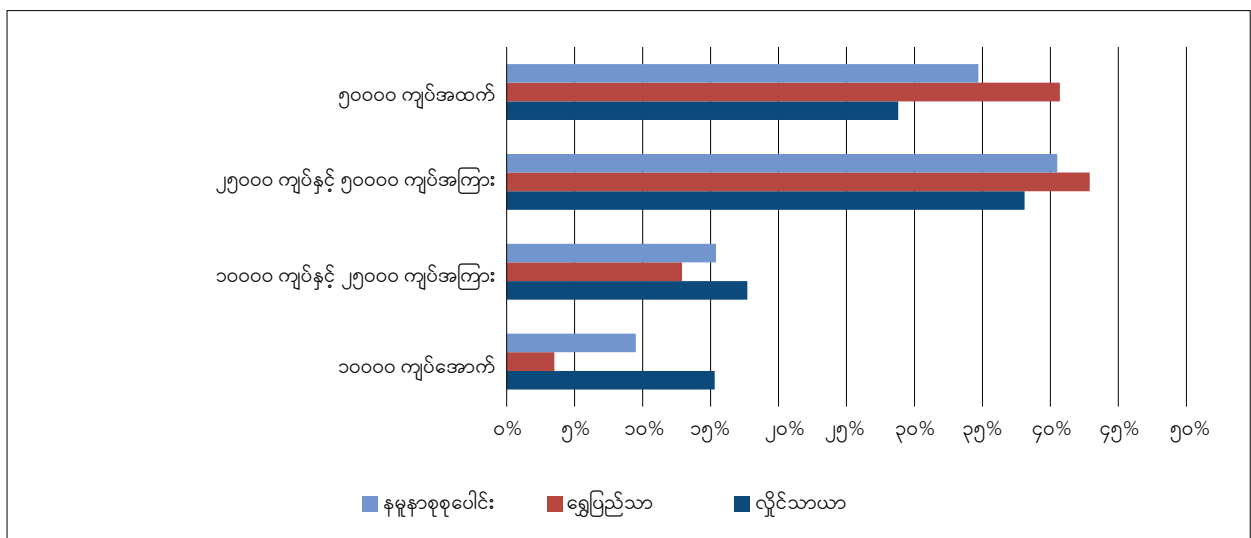


လုပ်သားအများစုတို့သည် အခြေခံလစာနည်းပါးသည့်အတွက် အချိန်ပိုကြေးမှာ နေရာတိုင်းတွင်ရှိပြီး ပေးရန်လည်းလိုအပ်ပါသည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ဆွေးနွေးချက်များအရ အချိန်ပိုမှာ ယေဘုယျအားဖြင့် (၁)နာရီမှ(၄)နာရီအကြား ကြာမြင့်တတ်ပြီး နေ့စဉ်နီးပါး အချိန်ပိုဆင်းရလေ့ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အချိန်ပိုဆင်းရသည့် ဖွဲ့စည်းပုံနှင့်ပတ်သက်၍လည်း ကောင်း၊ စက်ရုံများစွာတို့တွင် လုပ်သားများ မဖြစ်မနေ အချိန်ပိုဆင်းရခြင်းကိုလည်းကောင်း စိုးရိမ်မှုများ အမှန်ပင်ရှိနေပါသည်။ ပုံ(၂၉)တွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ ဤလေ့လာမှုမှ တွေ့ရှိချက်များကလည်း ထိုစိုးရိမ်မှုများရှိနေကြောင်းကို ထောက်ခံနေပါသည်။ လုပ်သားများအနေဖြင့် အချိန်ပိုဆင်းရန် ရွေးချယ်နိုင်ပါသလားဟူသော မေးခွန်းအတွက် “ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်”ဟု ဖြေဆိုခဲ့လျှင်ပင် အချိန်ပိုဆင်းရန် တွန်းအားပေးနေသည့် ဖိအားတစ်ရပ်အဖြစ်ရှိနေကြောင်းနှင့် အချိန်ပို “မဆင်းပါ” ဟု ငြင်းဆိုကြသော လုပ်သားထုတွင်လည်း ဒဏ်ရိုက်ခံရမည်လော သို့မဟုတ် အလုပ်မှပင် အထုတ်ခံရမည်လောဆိုသည်ကို စိုးရိမ်မှုများ အမြဲတမ်းရှိနေပါသည်။ အလုပ်ရှင်ထံမှဖိအားများရှိကြောင်း အစီရင်ခံခဲ့သည့် လုပ်သားများက မန်နေဂျာများသည် လုပ်သားများအား (အချိန်ပို) အလုပ်လုပ်ရန်ရှိသည်၊ မလုပ်ပါက အကျိုးဆက်များခံစားရမည်ဟု အတိအလင်းပြောကြားမှုများလည်း ရှိကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ နောက်ဆုံးတွင် ရွေးချယ်စရာမရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည့် လုပ်သားများကလည်း သူတို့သည် ငြင်းဆိုရန် အခွင့်အလမ်းမရှိသည့်အနေအထားမျိုးတွင် အချိန်ပိုအလုပ်များကို လက်ခံခဲ့ရကြောင်း အစီရင်ခံခဲ့ကြသည်။ ထို့အပြင် အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးချက်များအရ အချိန်ပိုဆင်းခြင်းမှာ လုပ်သားများ၏လစာအတွက် အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် လုပ်သားများတွင် အချိန်ပိုဆင်းရန် ငွေရေးကြေးရေးအရ ဖိအားများလည်းရှိနေကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

ပုံ (၃၀) သင်သည် ပုံမှန်အားဖြင့် အချိန်ပိုကြေးများကို လစဉ် ရရှိပါသလား



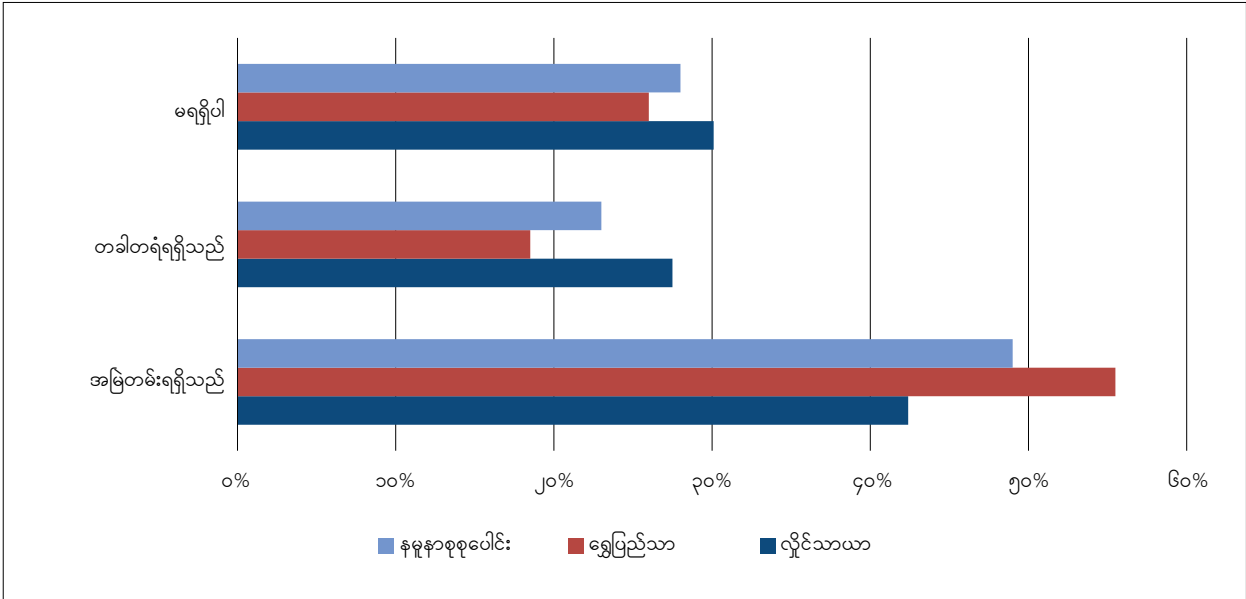
ပုံ (၃၁) သင်သည် အချိန်ပိုကြေး မည်မျှ ရရှိပါသနည်း



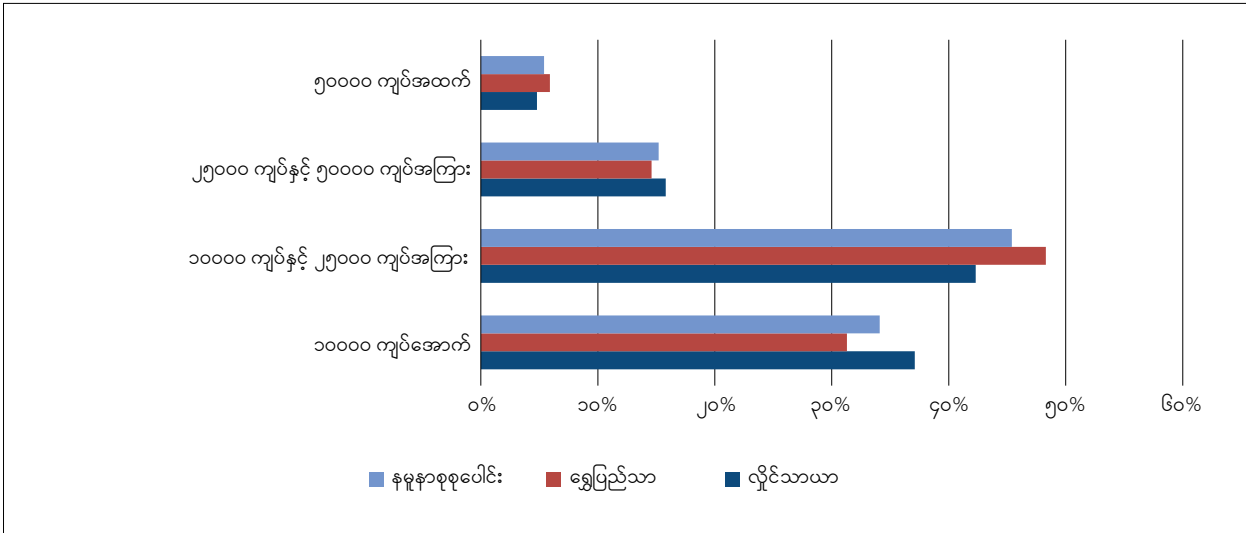
ဖိအားများရှိနေသော ဤအချိန်ပိုစနစ်၏ ရလဒ်တစ်ခုအနေဖြင့် လုပ်သားတိုင်းနီးပါး (၉၁%)သည် လစဉ်ပင် အချိန်ပိုကြေးများကို ရရှိကြပါသည်။ အချိန်ပိုကြေးရရှိသည့် ပမာဏသည် လုပ်သားများ၏ ဝင်ငွေအတွက်လည်း အရေးကြီးကြောင်း ဆိုလိုနေပါသည်။ အချိန်ပိုကြေးရရှိသည့် လုပ်သားများအနက် ၄၆% က တစ်လလျှင် ၂၅,၀၀၀ ကျပ်ထက် ပိုရရှိကြောင်း အစီရင်ခံထားရာ ယင်းပမာဏမှာ စုစုပေါင်းလစာ၏ သိသာသောအပိုင်းတစ်ပိုင်းကို ကိုယ်စားပြုနေသည်။ အချိန်ပိုကြေးများစွာရရှိမှုကို ရွှေပြည်သာတွင် ပိုမိုတွေ့ရှိရပြီး လှိုင်သာယာတွင်မူ ပိုမိုနည်းပါးသော အချိန်ပိုကြေးများကို တွေ့ရှိရသည်။



ပုံ (၃၂) သင်သည် ပုံမှန်အားဖြင့် ဆုကြေးများကို လစဉ် ရရှိပါသလား

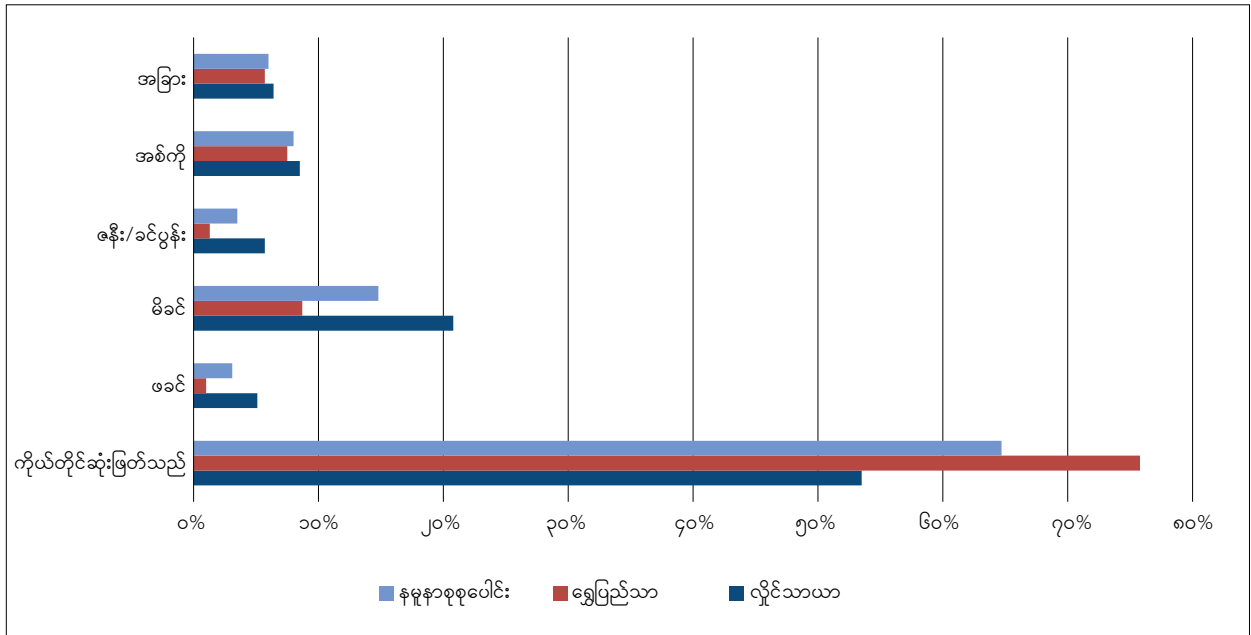


ပုံ (၃၃) သင်သည် ဆုကြေး မည်မျှ ရရှိပါသနည်း



ဆုကြေးများမှာ နေရာတိုင်းတွင် ပိုမိုနည်းပါးစွာတွေ့ရှိရသကဲ့သို့ လုပ်သားများ၏ဝင်ငွေတွင် ပေါင်းစပ်ပါဝင်မှုအချိုးလည်း ပိုနည်းပါးပါသည်။ သို့ရာတွင် တစ်လနှင့်တစ်လ သိသာစွာ ပြောင်းလဲနေသော ပမာဏတစ်ခုဖြစ်ဟန်ရှိပါသည်။ ဖြေကြားသူများအနက် ၄၉% တို့က ဆုကြေးများကို လစဉ်ရရှိကြောင်း (ရွှေပြည်သာတွင် ၅၆% ရှိပြီး ၄၂% ရှိသည့် လှိုင်သာယာထက် များစွာပိုမြင့်သည်)နှင့် နောက်ထပ် ၂၃% တို့က ဆုကြေးများကို တခါတရံတွင်မှရရှိကြောင်း အစီရင်ခံခဲ့သည်။ ဆုကြေးငွေပမာဏမှာ ပုံမှန်အားဖြင့် အချိန်ပိုကြေးထက် နည်းကြပြီး၊ လစဉ် သို့မဟုတ် တခါတရံဆုကြေးရရှိသည်ဟု ဖြေဆိုသူများအနက် ၇၉% တို့၏ ဆုကြေးငွေသည် ၂၅,၀၀၀ ကျပ်ထက်မပိုကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ အရည်အသွေးပြ တွေ့ရှိချက်များအရ အများဆုံးတွေ့ရသည့် ဆုကြေးပုံစံများမှာ ရက်မှန်ခြင်း၊ အလုပ်မြဲခြင်းနှင့် နှစ်စဉ်ဆုကြေး(နှစ်ကုန်ချိန်တွင်ပေးလေ့ရှိပြီး လစာတစ်လစာခန့် ရရှိတတ်သည်) တို့ဖြစ်ကြသည်။ အလုပ်မြဲခြင်းအတွက်ပေးသည့် ဆုကြေးများကို ၃လ၊ ၆လ၊ တစ်နှစ်စသည်ဖြင့် သတ်မှတ်ပေးအပ်လေ့ရှိပြီး နောက်ပိုင်းတွင် လုပ်သက်နှစ် အလိုက်အခြေခံ၍ ပေးကြသည်။

ပုံ (၃၄) သင် သို့မဟုတ် အခြားမည်သူက ငွေသုံးစွဲခြင်းကို ဆုံးဖြတ်ပါသနည်း

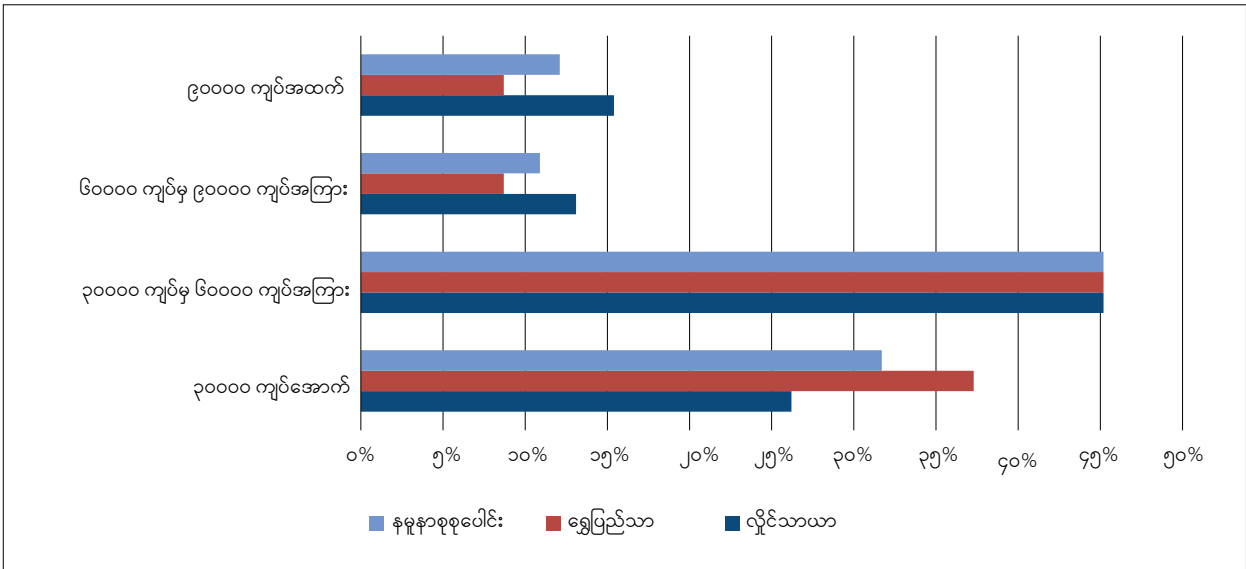


အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်သားအများစုမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သည့်အတွက် ထိုလုပ်သားများက ငွေသုံးစွဲရန် ဆုံးဖြတ်နိုင်စွမ်းရှိခြင်း မရှိခြင်းမှာ သူတို့၏ မိဘများ၊ အိမ်ထောင်ဖက်များထံမှ အမှီအခိုကင်းစွာနေနိုင်ခြင်း၏ အဓိကအကျိုးဆက်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ငွေသုံးစွဲရန်နည်းလမ်းကို လုပ်သားများက ဆုံးဖြတ်သလား သို့မဟုတ် မိသားစုရှိ အခြားသူတစ်ဦးက ဆုံးဖြတ်ပါသလား ဟူသော မေးခွန်းကိုမေးမြန်းခဲ့ရာ ၆၅% တို့က သူတို့ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်ကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ သို့သော် မြို့နယ်နှစ်မြို့နယ်၏ ဖြေကြားချက်များတွင် ရှင်းလင်းသောကွဲပြားခြားနားမှုများ ရှိနေပါသည်။ လှိုင်သာယာမှ ဖြေကြားသူလုပ်သားများအနက် ၅၄% တို့က ငွေရေးကြေးရေးအရ ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်ရှိနေပြီး ရွှေပြည် သာတွင်မူ ၇၆% အထိ ရှိနေပါသည်။ ဤအချက်မှာ မိသားစုများနှင့် အတူနေထိုင်ကြသော လုပ်သားများစွာ ရှိနေသည့် လှိုင်သာယာရှိ လုပ်သားများ၏ ပိုမိုအခြေကျနေသော သဘောသဘာဝကို ထင်ဟပ်နေခြင်းဖြစ်သည်။ ရွှေပြည်သာရှိ လုပ်သားများမှာ လတ်တလောရွှေ့ပြောင်းလာသူများဖြစ်ပြီး အနီးအနားတွင်လည်း ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာတွင် ပါဝင်ပတ်သက်မှုနည်းပါးသည့် မိသားစုဝင်အရေအတွက် ပိုနည်းကြသည်။

ဝင်ငွေသုံးစွဲရမည့်နည်းလမ်းအား ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်သော လုပ်သားများအနက် ၁၅% တို့က သူတို့၏မိခင်များက ဆုံးဖြတ်ကြောင်း (ဤသို့ဖြေကြားသူမှာ လှိုင်သာယာတွင် ၂၁% ရှိပြီး ပိုများပါသည်) ဖြေကြားခဲ့ကြပြီး အံ့အားသင့်ဖွယ်အချက်မှာ မြို့နယ်နှစ်မြို့နယ်လုံးတွင် ဖြေကြားသူ ၈% တို့က သူတို့၏အစ်ကိုများသည် ထိုဆုံးဖြတ်ချက်များအတွက် တာဝန်ရှိကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။

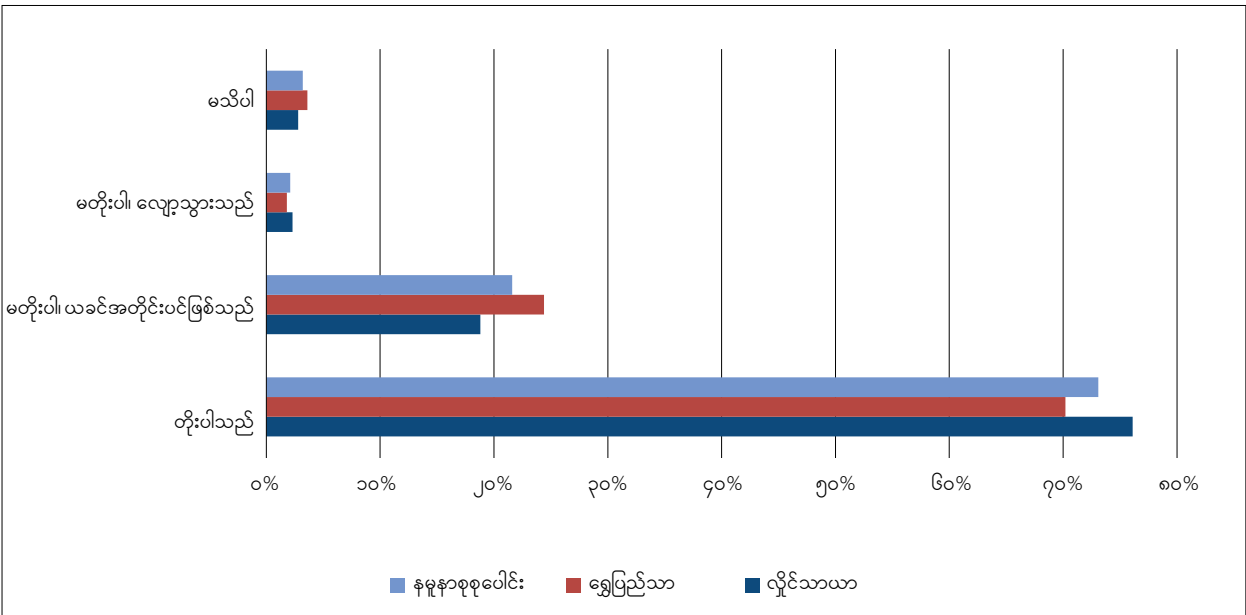
လစာခေါင်းစဉ်သို့ ရောက်ရှိလာသောအခါတွင် အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲတွင် ပါဝင်သူများက သူတို့၏လစာကို ထိရောက်အကျိုးရှိစွာ ခွဲဝေသုံးစွဲရန်အရေးကြီးပုံကို သူတို့ မည်မျှအထိ သိရှိနားလည်ထားကြောင်း မီးမောင်းထိုးပြလျက် ရှည်လျားစွာ ဆွေးနွေးပြောကြားခဲ့ကြသည်။ ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများက သူတို့၏ လစာကို ပထမဦးစားပေးအဖြစ် အဓိကကုန်ကျစရိတ်များ (အိမ်ငှားခနှင့် အစားအသောက်)အတွက် စဉ်းစားပြီး ကျန်ရှိငွေကို ငွေပြန်လွှဲပို့ရန်ချန်ထားကြောင်း ပြောကြားခဲ့ကြသည်။

ပုံ (၃၅) နေရာအတွက် တစ်လလျှင် မည်မျှသုံးစွဲရပါသနည်း



တူန့်ပြန်ဖြေကြားသူများအား နေရာအတွက် တစ်လလျှင် မည်မျှသုံးစွဲကြောင်းမေးမြန်းခဲ့ပြီး အဖြေများကို အတန်းအစား(၄)မျိုး ခွဲခြားနိုင်ပါသည်။ အများစု (၇၇%) တို့က ၆၀၀၀၀ ကျပ်အောက် သုံးစွဲခဲ့ရာ လုပ်သား ၃၇% တို့က ၃၀,၀၀၀ ကျပ် အောက် လျော့နည်းသုံးစွဲသည့် ရွှေပြည်သာရှိလုပ်သားများသည် လုပ်သား ၂၆% က ၃၀,၀၀၀ ကျပ်အောက် လျော့နည်းသုံးစွဲသည့် လှိုင်သာယာရှိ လုပ်သားများထက် ပိုမိုနည်းပါးစွာ သုံးစွဲကြပါသည်။

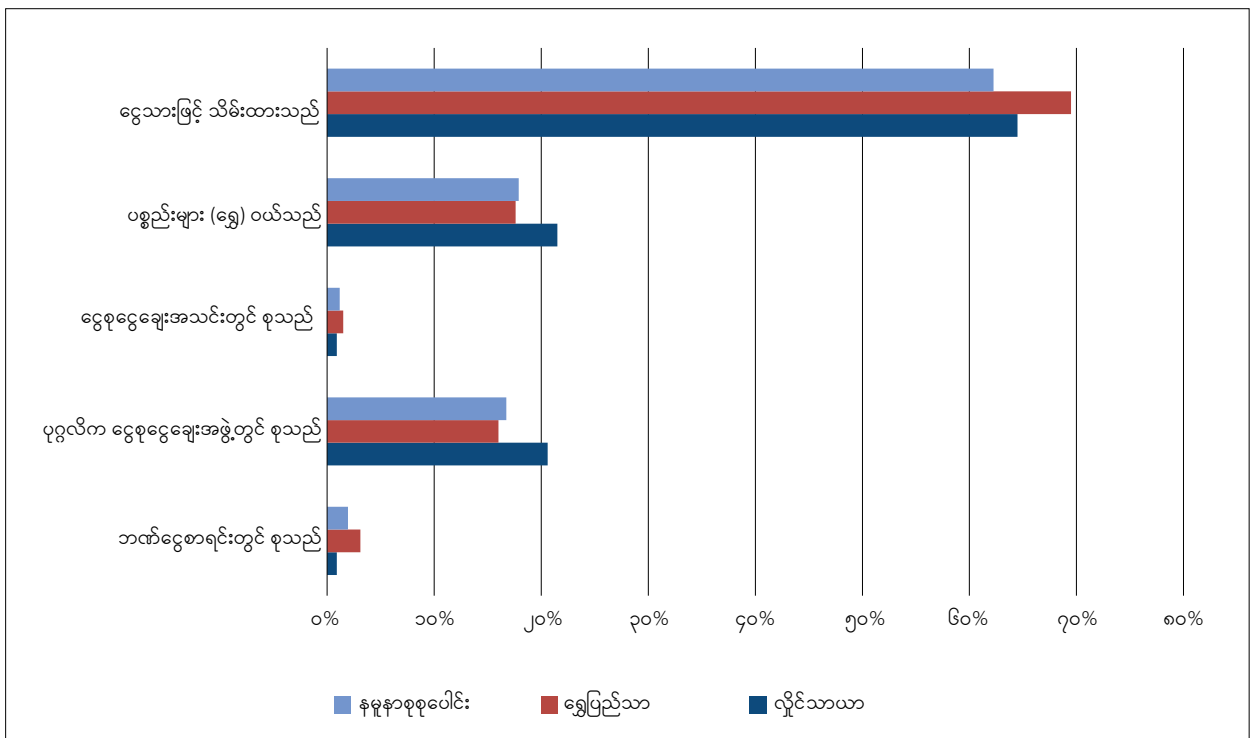
ပုံ (၃၆) နေရာအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များသည် လွန်ခဲ့သောနှစ်အတွင်း မြင့်တက်ခဲ့ပါသလား



နေရာအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များသည် လွန်ခဲ့သောနှစ်အတွင်း မြင့်တက်ခဲ့ခြင်းရှိမရှိကို လုပ်သားများအား မေးမြန်းခဲ့ရာ လုပ်သားအများစုအတွက် နေထိုင်စရိတ်များ ပို၍ ဈေးကြီးလာနေသည်ဟူသော အချက်မှာ ရှင်းလင်းပါသည်။ လုပ်သား ၇၃% တို့က သူတို့၏အိမ်အတွက် ကုန်ကျစရိတ်များ မြင့်တင်လာခဲ့ကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ရာ ရွှေပြည်သာနှင့်လှိုင်သာယာ နှစ်မြို့နယ်လုံး တွင် အတူတူခန့်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဖြေကြားသူအများစုတို့၏ အခြေခံဝင်ငွေများသည် တူညီသောကာလအတွင်း တိုးလာခဲ့ခြင်းမရှိ ဟူသော အစောပိုင်းတွေ့ရှိထားချက်နှင့် နှိုင်းယှဉ်စဉ်းစားပါက ယခင်ကပင် ကျပ်တည်းနေကြသော လုပ်သားများ၏ဝင်ငွေများ ကို ပို၍ပင် ပြန်ကြအသုံးပြုနေရသည်မှာ ရှင်းလင်းပါသည်။

**ပြန်လွှဲပို့ငွေများနှင့် စုဆောင်းငွေများ**

**ပုံ (၃၇) သင်သည် လစဉ်ပုံမှန်ငွေစုနိုင်သည်ဆိုပါက မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် စုပါသနည်း**



လုပ်သားတစ်ဦးက လစာမှငွေစုနိုင်စွမ်းရှိခြင်းသည် ငွေရေးကြေးရေးအရ အမှီအခိုကင်းခြင်း၏ အမှတ်အသားတစ်ခုဖြစ်ပြီး ဖျားနာခြင်း၊ အလုပ်ပြုတ်ခြင်းကဲ့သို့သော ထိခိုက်မှုများ(shocks)ကို စီးပွားရေးအရ ကြံ့ကြံခိုင်ခံ့စေမည့် စွမ်းရည်ကိုလည်း ထင်ဟပ်စေပါသည်။ သို့ရာတွင် လုပ်သားအနည်းငယ်ကသာ ပုံမှန်လများတွင် ငွေစုနိုင်စွမ်းရှိကြောင်း အစီရင်ခံခဲ့ပါသည်။ လုပ်သားများအနက် ၃၁% တို့က ပုံမှန်လများတွင် ငွေစုနိုင်ကြပြီး ငွေစုနိုင်သည့်ရာခိုင်နှုန်းမှာ ရွှေပြည်သာမြို့နယ်တွင် အနည်းငယ် မြင့်မားသည်။ ငွေစုနိုင်သူ ၂၃၈ ဦးတို့အား "မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့်" ငွေစုကြောင်း မေးမြန်းခဲ့သောအခါ ယင်းတို့အနက် အများစု (၆၂%)က ရိုးရှင်းစွာပင် ငွေသားဖြင့် ထိန်းသိမ်းထားကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ အထူးသဖြင့် ရွှေကဲ့သို့သော တန်ဖိုးရှိ ပစ္စည်းများ ဝယ်ယူခြင်းမှာ အတော်အသင့်အလှမ်းဝေးသော ဒုတိယနေရာ(၁၈%) နှင့် ငွေစုငွေချေးအုပ်စုများဖြင့် စုဆောင်းခြင်းမှာ တတိယနေရာ (၁၇%) တွင် ရှိနေပါသည်။ လုပ်သား (၅)ဦးတွင်သာ ဘဏ် စာရင်းစာအုပ်များ ရှိကြပြီး (၃)ဦးကမူ NGO အဖွဲ့များ၏ ငွေစုငွေချေးအုပ်စုများတွင် ပါဝင်နေကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ကုန်ကျစရိတ်မြင့်မားပြီး လစာနိမ့်သည့် အခြေအနေမျိုး၌ ငွေစုဆောင်းရန် ခက်ခဲသည့်စိန်ခေါ်မှုကို ထင်ဟပ်ဆွေးနွေးခဲ့ကြရာ ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများ အနက် တစ်ဦးစ၊ နှစ်ဦးစသာ စုဆောင်းငွေများရှိကြပါသည်။ ငွေစုဆောင်းမိသူများကလည်း သူတို့၏ ငွေကို လုံခြုံစေရန်အတွက် ဝှက်သိမ်းထားရကြောင်း သို့မဟုတ် အဆောင်ပိုင်ရှင်အားအပ်ထားရကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ အချို့ကလည်း ငွေစုငွေချေးအုပ်စုများတွင် စုကြေးဝင်ထားကြောင်း သို့မဟုတ် ရွှေဝယ်ထားကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများအရ

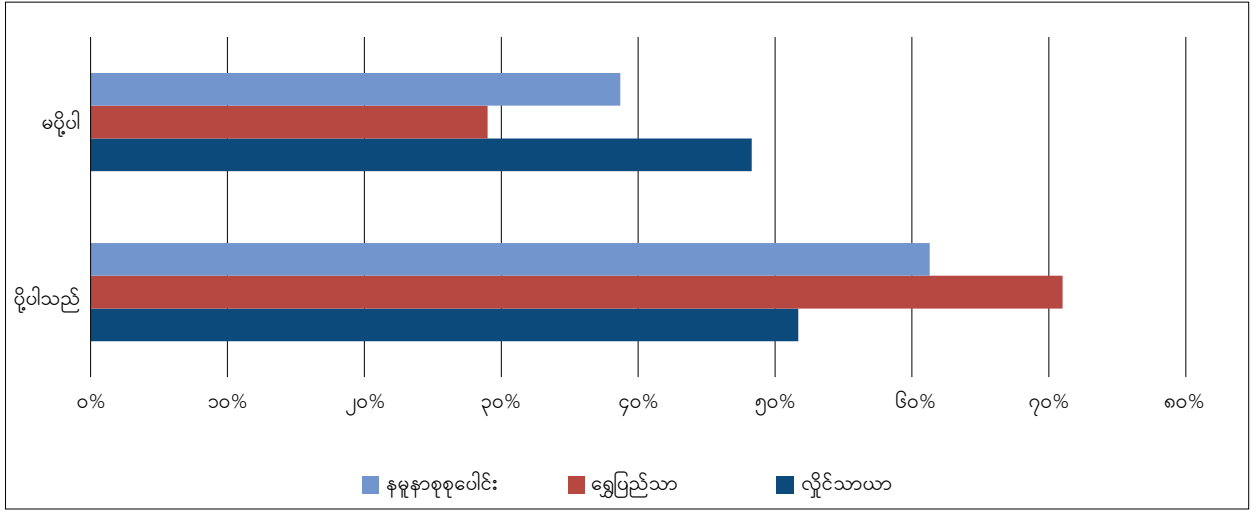
ပုံမှန်ငွေစုနိုင်သူများသည် ဝင်ငွေ ဇာစ်မြစ်တစ်ခုထက်ပို၍ ရှိကြကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ဥပမာ- သူတို့သည် ကုန်ကျစရိတ်များ မျှခံကြသည့် အိမ်ထောင်ဖက်နှင့် သို့မဟုတ် ဆွေမျိုးများနှင့်နေထိုင်ကြပါသည်။

အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများအနက် ငွေစုဆောင်းနိုင်သည့်နှုန်းမှာ နည်းသော်လည်း စုဆောင်းငွေများ အား သုံးစွဲသည့်နည်းလမ်းမှာ လျင်မြန်စွာမြင်သာပါသည်။ ငွေစုနိုင်သူများက သီးသန့်ရည်ရွယ်ချက်တစ်ခုအတွက် မကြာခဏ ငွေစုနေတတ်ကြသည်။ ယင်းရည်ရွယ်ချက်များတွင် (သူတို့ကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် မိသားစုဝင်များအား) ပညာထပ်သင်ရန်၊ အိမ်သို့ အလည်ပြန်ရန်၊ အရေးပေါ်ကိစ္စရပ်များအတွက်သုံးရန်၊ အနာဂတ်အတွက်စုရန်စသည်တို့ ပါဝင်ကြသည်။ သို့သော် လုပ်သား(၇) ဦးတို့တွင်သာ အနာဂတ်အစီအစဉ်များရှိထားပြီး၊ ယင်းတို့အနက် (၅)ဦးက ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းတစ်ခု တည်ထောင်လိုကြသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ အခြားနေရာများတွင် နေထိုင်နေကြသော မိသားစုထံ ငွေပြန်လွှဲပို့ပေးခြင်းကို တစ်ကိုယ်ရည်ငွေစုခြင်းထက် များစွာပိုမိုတွေ့ရှိရပြီး အရည်အသွေးပြုအချက်များအရ ပိုလျှံသည့်ဝင်ငွေအား အများဆုံးအသုံးပြုသည့် နည်းလမ်းလည်းဖြစ် ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် ငွေစုခြင်းနှင့် ငွေလွှဲပို့ခြင်းသဘောတရားနှစ်ခုမှာ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ချိတ်ဆက်နေဟန် ရှိပြီး စုဆောင်းငွေနှင့်ပတ်သက်၍ အထက်တွင် ဖော်ပြထားသော "ငွေသားသိမ်းဆည်းထားခြင်း"မှာ အမှန်တကယ်အားဖြင့် ရန်ကုန်တွင် သိမ်းဆည်းထားခြင်းထက် လုပ်သားများ၏ မိသားစုထံတွင် သိမ်းဆည်းထားခြင်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဤဖြစ်ရပ်မျိုးတွင် ငွေပြန်လွှဲပို့ခြင်းအဖြစ် ဖော်ပြနိုင်သော်လည်း ဖြေကြားသူလုပ်သားအနေဖြင့် ငွေစုခြင်းဟုသာ ရှုမြင်ပါလိမ့်မည်။ ဤသို့သော မေးခွန်းမျိုးမှာ နိုင်ငံခြားတွင်လက်ခံထားသော တစ်ဦးချင်းချမ်းသာမှုသဘောတရားနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကျေးလက်မိသားစုများ တွင် အတွေ့ရများသည့် မိသားစု/အစုလိုက်ပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် ချမ်းသာမှုဆိုင်ရာ သဘောတရားတို့အကြား ခြားနားချက်နှင့်လည်း သက်ဆိုင်နေပါလိမ့်မည်။

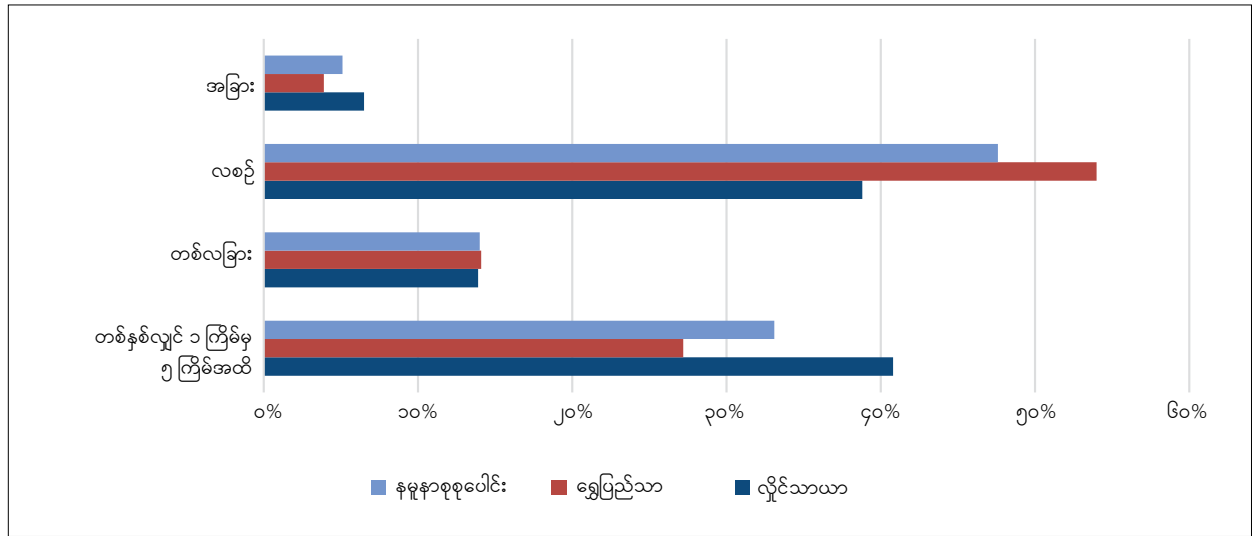
အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲတွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများက သူတို့၏ပြန်လွှဲပို့ငွေများကို မိသားစုကုန်ကျစရိတ်များအတွက်လည်း ကောင်း၊ ညီ/ညီမငယ်များ၏ ပညာရေးအတွက်လည်းကောင်း မကြာခဏအသုံးပြုရတတ်ကြောင်းလည်း အစီရင်ခံခဲ့ကြသည်။

ပုံ (၃၈) သင်သည် ပုံမှန်လတစ်လတွင် သင့်မိသားစုထံသို့ ငွေပြန်လွှဲပို့ပါသလား



ဖြေကြားသူများအနက် ၆၁% က သူတို့၏မိသားစုများထံ ငွေပြန်လွှဲပို့ကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ပြီး ရွှေပြည်သာ(၇၁%) တွင် လှိုင်သာယာ(၅၂%)ထက် သိသာစွာပိုမိုများပြားကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ယင်းမှာ လှိုင်သာယာရှိ လုပ်သားများက ပိုမိုအခြေကျပြီး လုပ်သားများ၏ ဝင်ငွေအများစုကို အသုံးပြုကြသည့် မိသားစုဝင်များနှင့် ပိုမိုနေထိုင်ကြခြင်းကို ထပ်မံညွှန်ပြသည့်အချက်တစ်ချက်ဖြစ်သည်။ ငွေပြန်လွှဲပို့သူများအနက် တဝက်နီးပါး(၄၈%)သည် လစဉ်ပင် ငွေလွှဲပို့ပေးကြသည်(ပုံ-၃၉ တွင်ကြည့်ပါ)။ အခြား ၁၅% တို့က တစ်လခြားခန့် ငွေလွှဲပို့ပေးကြပြီး ၃၅% တို့ကမူ ကြိုသလို တင်ပို့တတ်ကြသည်။ ကြိုသလို တင်ပို့ပေးသူများက တစ်နှစ်လျှင် တစ်ကြိမ်မှ ငါးကြိမ်ကြားလွှဲပို့ပေးတတ်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ ငွေလွှဲပို့သူအားလုံးနီးပါးတို့က တစ်ကြိမ်လျှင် ၂၅,၀၀၀ ကျပ်ထက် ပို၍ပိုပေးကြကြောင်း အစီရင်ခံခဲ့သည်။<sup>၁</sup> အရည်အသွေးပြုအချက်များအရ ဇာတိကျေးရွာသို့ ငွေပြန်ပို့ရန် အတွက် ဘဏ်နှင့်အခြားစနစ်များကို အသုံးပြုမည့်အစား မိသားစုဝင်တစ်ဦးအား ရန်ကုန်သို့ ပုံမှန်လာရောက်စေ၍ ငွေပေးခြင်းကိုသာ အသုံးများကြသည်။

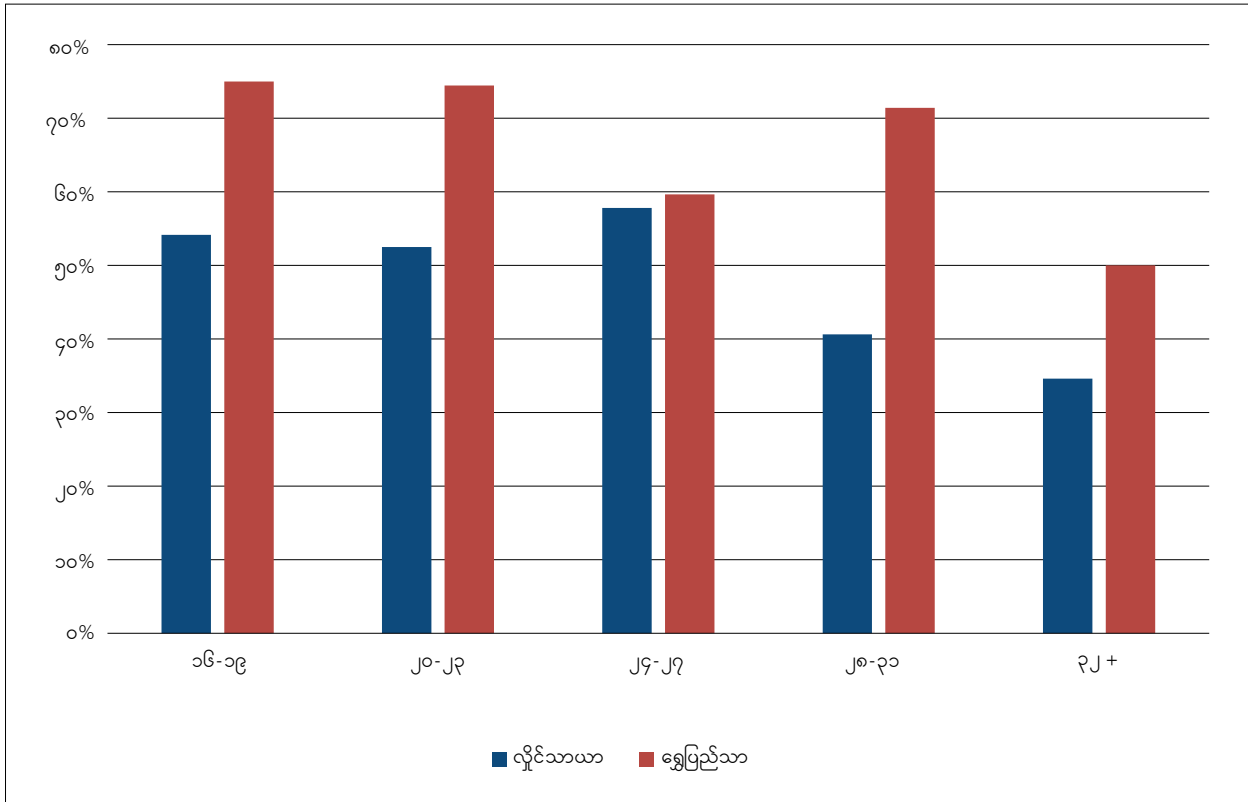
ပုံ (၃၉) သင်က ငွေပြန်လွှဲပို့သည်ဆိုပါက အကြိမ်ရေမည်မျှ လွှဲပို့ပါသနည်း



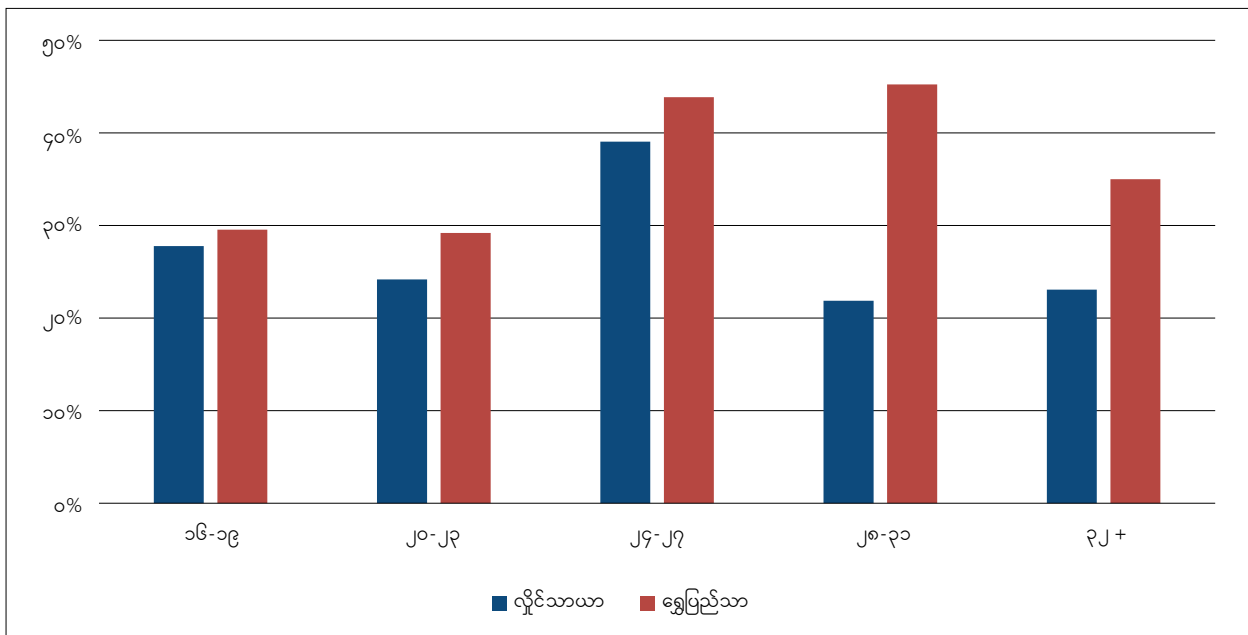
ချေးယူသည့် ငွေကြေး၏မည်သည့်အစိတ်အပိုင်းကို ပုံစံတကျငွေချေးသည့်ဇာစ်မြစ်များမှရရှိကြောင်းနှင့် လုပ်သားများသည် ၎င်းတို့ပြန်ဆပ်နိုင်သည့် ပမာဏထက်ပိုသောအကြွေးများကို မည်မျှအထိရင်ဆိုင်နေကြောင်း နားလည်စေရန်အတွက် တုန့်ပြန်ဖြေကြားသူများအား သူတို့၏အကြွေးအခြေအနေများအကြောင်းကို မေးမြန်းခဲ့သည်။ မြန်မာဘာသာဖြင့် မေးမြန်းသည့်နည်းလမ်းနှင့် နားလည်မှုများအရ အကြွေးဆိုသည်မှာ အထူးသဖြင့် ငွေချေးစားသူ သို့မဟုတ် အလားတူ တစ်ဦးချင်း ပုဂ္ဂိုလ်/အဖွဲ့များထံမှ ချေးယူသောငွေကြေးကိုဆိုလိုပြီး၊ ထိုအကြွေးများကို ပြန်ဆပ်လိုသူ သိသာစွာများပြားပါသည်။ ထိုအကြွေး သတ်မှတ်ချက်တွင် သူငယ်ချင်းများ၊ မိသားစုဝင်များထံမှ ချေးယူထားပြီး များသောအားဖြင့် အတိုးမပေးရသည့် နေ့ချင်း သို့မဟုတ် တစ်ပတ်ချင်း ပြန်လည်ပေးဆပ်ရမည့် အကြွေးအသေးများ (ယေဘုယျအားဖြင့် ၂၀,၀၀၀ ကျပ်နှင့်အောက်) မပါဝင်ပါ။ ထိုသို့ ချေးယူခြင်းကို အကြွေးအဖြစ်စဉ်းစားကြသော်လည်း လုပ်သားများကမူ ယင်းကို "ကြွေးအေး" အဖြစ် ဖော်ပြကြပြီး ငွေချေးစားသူများထံမှ အတိုးဖြင့် ချေးယူရသည့် ချေးငွေများနှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက စိုးရိမ်ရမည့်အချက်တွင် ထည့်သွင်းကြခြင်းမရှိပါ။

<sup>၁</sup>ငွေပို့သည့် ပမာဏအတွက် အလွှာများကို မမှန်မကန်ဖြည့်သွင်းထားကြသည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်သားများက ငွေမည်မျှပြန်လွှဲပို့သည်၊ ပြန်ပို့လိုသည့် ငွေပမာဏကို မည်သို့တွက်ချက်သည်စသည်တို့ကို နားလည်နိုင်ရန်အတွက် သုတေသနလုပ်ငန်းများ ထပ်မံလိုအပ်ပါသည်။

ပုံ (၄၀) ပုံမှန်ငွေပြန်လွှဲပို့ပေးသူ ရာခိုင်နှုန်း (အသက်အရွယ်အလိုက်)



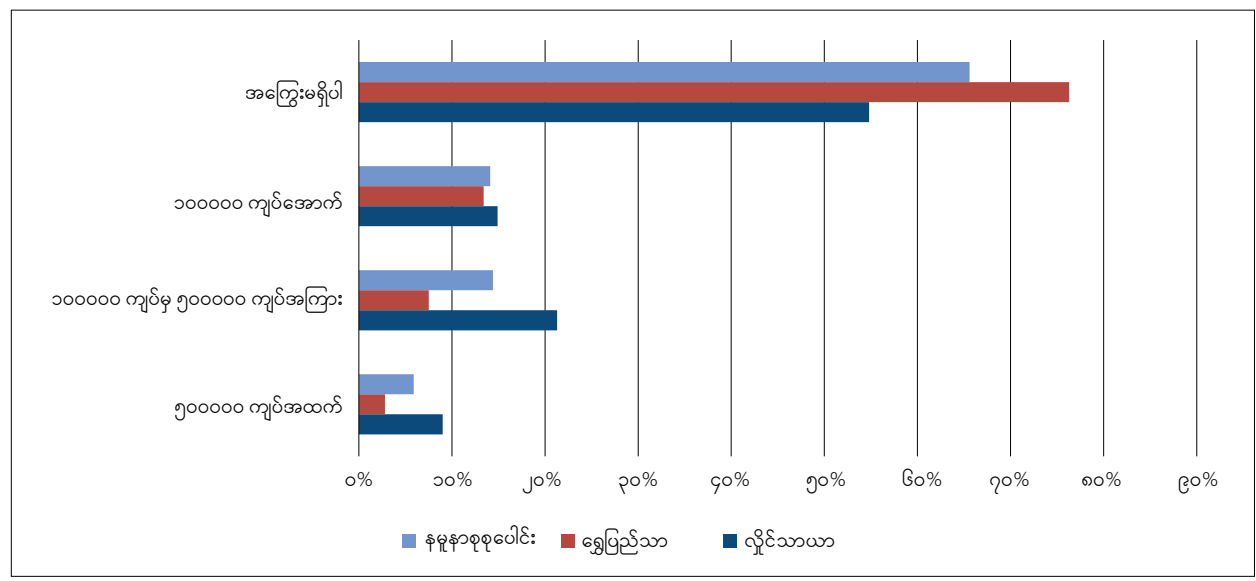
ပုံ (၄၁) ပုံမှန်ငွေစုနိုင်သူ ရာခိုင်နှုန်း (အသက်အရွယ်အလိုက်)



စုဆောင်းငွေနှင့် ပြန်လွှဲပို့ငွေများကို အသက်အရွယ်အလိုက် ထပ်မံသရုပ်ခွဲဆန်းစစ်ချက်အရ ပိုမိုငယ်ရွယ်သောလုပ်သားများ (၂၃ နှစ်အောက်)၏ ပြန်လွှဲပို့သည့်နှုန်း မြင့်မားပြီး ငွေစုနိုင်သည့်နှုန်းမှာ နိမ့်သည်ဟူသော စိတ်ဝင်စားဖွယ်လမ်းကြောင်းတစ်ခုကို ဖော်ပြနေပါသည်။ ၂၃ နှစ်မှ ၂၇ နှစ်ကြား လုပ်သားများမှာ ပုံမှန်ငွေစုနိုင်မှုတိုးလာပြီး ပြန်လွှဲပို့ငွေ နည်းလာကြောင်း တွေ့ရသည်။ ထိုထက် အသက်ကြီးသူများတွင်မူ စုဆောင်းငွေနှင့် ပြန်လွှဲပို့ငွေနှစ်မျိုးလုံး သိသာစွာကျဆင်းသွားပါသည်။ ဤဖြစ်စဉ်ကို ပုံ(၄၀) နှင့် ပုံ(၄၁)တို့တွင် ဖော်ပြထားပြီး ငယ်ရွယ်သည့် လုပ်သားများက မိသားစုကို ပြန်လည်ထောက်ပံ့ရန် အဓိကဦးတည်ကြသည်ဟု သုံးသပ်နိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် လုပ်သားများ အသက် ၂၅ နှစ်ခန့် ရောက်လာပါက ပိုမိုအမှီအခိုကင်းလာပြီး မိသားစုရှိ အခြားသူ များနှင့် ပေါင်းစည်းနေထိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်ပြုရန် အစီအစဉ်စတင်ခြင်းတို့ကြောင့် ငွေကိုပိုမိုစုဆောင်းလာကာ ပြန်လွှဲ ပို့ငွေများ နည်းလာပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် အသက် ၃၀ နားနီးလာပါက ထောက်ပံ့ရမည့် ကိုယ်ပိုင်မိသားစုများရှိလာသည့် အတွက် စုဆောင်းငွေနှင့် ပြန်လွှဲပို့ငွေ နှစ်မျိုး လုံး ကျဆင်းသွားပါသည်။ "မြို့နယ်တွင်း နေထိုင်သည့်ကာလ"နှင့် တိုက်ဆိုင် ဆန်းစစ်ချက်အရ လက်ရှိမြို့နယ်တွင် (၄)နှစ်အောက် နေထိုင်ကြသူများအနက် ၆၉% သည် ပုံမှန်လများတွင် ငွေပြန်လွှဲပို့ကြ သော်လည်း လက်ရှိမြို့နယ်တွင် (၄)နှစ်အထက် နေထိုင်ကြသူများ၏ ၃၈.၅% သာ ငွေပြန်လွှဲပို့ကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထို့ ကြောင့် လုပ်သားများသည် ရန်ကုန်မြို့တွင် ပိုမိုခိုင်မြဲစွာ အခြေကျလာသည်နှင့်အမျှ ပြန်လွှဲပို့ငွေများလည်း ကျဆင်းသွားသည်ဟု သော သုံးသပ်ချက်ကို အားဖြည့်သက်သေခံပေးနေပါသည်။ နောက်ထပ်ဆန်းစစ်မှုများ လိုအပ်မည်ဖြစ်သော်လည်း၊ ဤအချက် အလက်များက ငွေစုငွေချေးအစီအစဉ်များ၊ ငွေပြန်လွှဲပို့ရန် ကုန်ကျစရိတ်လျှော့ချသည့်အစီအစဉ်များ အခြားအစီအစဉ်များ သည် မည်သည့်အသက်အရွယ်အုပ်စုအား ဦးတည်ရန် အသင့်တော်ဆုံးဖြစ်သည်ကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရာတွင် ကူညီပေးနိုင်ပါ လိမ့်မည်။

ဖြေကြားသူများအနက် ၆၉% က အကြွေးမရှိကြောင်းပြောကြားခဲ့ရာ ဤအချက်တွင်လည်း အကြွေးကင်းသူ ၅၅% ရှိသည့် လှိုင်သာယာမြို့နယ်နှင့် အကြွေးကင်းသူ ၇၆% အထိရှိသည့် ရွှေပြည်သာမြို့နယ်တို့အကြားတွင် ရှင်းလင်းစွာ ကွဲပြားနေပါသည်။ အကြွေးရှိသူ ၃၄% အနက် အကြွေးပမာဏအများဆုံးရှိသည့် လုပ်သားများကို လှိုင်သာယာမြို့နယ်တွင် အစုလိုက်တွေ့ရှိရသည် (ပုံ - ၄၂)။

ပုံ (၄၂) အကြွေးပမာဏအခြေအနေ





အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများအရ အထက်ပါအချက်အလက်များသည် (ပါဝင်ဆွေးနွေးသူ အနည်းငယ်ကသာ အကြွေးကြီးများရှိကြောင်း အစီရင်ခံခဲ့ပြီး) တိကျသော်လည်း မပြည့်စုံသေးကြောင်းနှင့် ငွေရေးကြေးရေးတွက်ချက်ရာတွင် ချန်လှပ်ထားသော အသေးစားကြွေးမြီများသည် လုပ်သားများ၏ လစဉ်ငွေရေးကြေးရေးတွက်ချက်မှုတွင် အရေးကြီးသောအစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်ကြောင်း သုံးသပ်နိုင်ပါသည်။ လုပ်သားများ၏လူနေမှုဘဝတွင် အကြွေးမှာ ပုံမှန်အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး ကြီးမားသော ပြဿနာတစ်ခုမဟုတ်ကြောင်း ပုံဖော်ပြောကြားကြသော်လည်း၊ အချိန်ကာလအတော်များများတွင် လစာထုတ်သည်နှင့်တစ်ပြိုင်နက် အကြွေးများကို ပြန်ဆပ်ကြရပါသည်။ ငွေချေးယူခြင်းမှာ ခက်ခဲသည့် အတွေ့အကြုံ တစ်ရပ်မဟုတ်ဘဲ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်သူများက သူတို့၏သူငယ်ချင်းများ၊ မိသားစုဝင်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်မှ ကြီးကြပ်သူများ၊ အခြားသူများထံမှ ငွေချေးယူသည့် နမူနာများကို အစီရင်ခံခဲ့ကြသည်။ လုပ်သားများသည် အတိုးပေးစရာမလိုဘဲ မကြာခဏငွေချေးယူနိုင်ကြကြောင်းကိုလည်း ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများက ပြောကြားခဲ့ကြသည်။ ထိုလုပ်သားများအတွက် ပုံမှန်အကြွေးများ ထပ်တလဲလဲတင်ရှိနေခြင်းမှာ အမှန်တည်ရှိနေသည့် ပြဿနာတစ်ရပ်အဖြစ် မရှုမြင်ကြဘဲ လစာမထုတ်မီငွေကြေးစီးဆင်းမှုကို ကူညီပေးသည့် ငွေရေးကြေးရေး နည်းလမ်းတစ်ခုအနေဖြင့်သာ မြင်ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် ငွေစုဆောင်းနိုင်သည်ဟု အစီရင်ခံခဲ့သည့် လုပ်သားများသည်ပင် ငွေချေးယူရလေ့ရှိကြောင်း အစီရင်ခံခဲ့ကြသည်။

# အခန်း (၆)

## နည်းပညာချိတ်ဆက်အသုံးပြုမှုဆိုင်ရာ တွေ့ရှိချက်များ

ရန်ကုန်မြို့ရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်သားများ၏ နည်းပညာချိတ်ဆက်အသုံးပြုမှုမှာ ကျယ်ပြန့်သော်လည်း နည်းပညာ နက်ရှိုင်းမှုမှာ အကန့်အသတ်ဖြင့်သာရှိပါသည်။ လုပ်သားအများစုတို့သည် စမတ်ဖုန်းနည်းပညာကို လက်လှမ်းမီကြပြီး ဖုန်းများ ကို အထူးသဖြင့် ဆက်သွယ်ရေးနှင့် ဖျော်ဖြေရေးအတွက် တစ်နေ့လျှင် အကြိမ်များစွာ အသုံးပြုကြပါသည်။ ဖုန်းပြောခြင်းမှာ ပုံမှန် ဖြစ်ပြီး လူမှုကွန်ရက်ကို ကျော်လွန်၍ အင်တာနက်သုံးခြင်းကိုမူ အကန့်အသတ်ဖြင့်ပြုလုပ်ကြပါသည်။ အမှန်တကယ်တွင် လုပ်သား များသည် အင်တာနက်အကြောင်း ကျယ်ပြန့်စွာ နားလည်မှု မရှိသလောက်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဖုန်းအသုံးပြုခြင်းကို နေရာတိုင်း၌ ရနိုင်သည့် အက်ပလီကေးရှင်း(application) နှစ်ခုဖြစ်သည့် ဖေ့စ်ဘွတ်(facebook) နှင့် ဗိုင်ဘာ(viber) တို့မှတစ်ဆင့်သာ ပြုလုပ် ကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။

လက်ကိုင်ဖုန်းဆက်သွယ်မှုအတွက် လစဉ်သုံးစွဲငွေမှာ ဝင်ငွေထက်နည်းသော်လည်း ဖုန်းအတွက်သုံးစွဲမှု သိသာစွာများပြားပြီး ဖုန်းအမြဲသုံးနေသူဟု ရှုမြင်ခံရသည့် လုပ်သားများလည်း အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိရှိနေပါသည်။ လုပ်သားများအနက် အံ့အား သင့်ဖွယ် ၃၉% တွင် ဆင်းကတ်(၂)ကတ်စီရှိကြပြီး ရည်ရွယ်ချက်အမျိုးမျိုးအတွက် သုံးနေကြပါသည်။ ဖုန်းအသုံးပြု သူများသည် မည်သည့် အော်ပရေတာက ဈေးနှုန်းသင့်တော်သည် အင်တာနက်ဖြင့်ခေါ်ဆိုခြင်း သို့မဟုတ် SMS ပေးပို့ခြင်းကို အခမဲ့သုံးနိုင် သည်စသည်တို့ကို ကောင်းစွာ သိရှိကြကြောင်း စစ်တမ်းကောက်ယူမှုနှင့် အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးပွဲနှစ်မျိုးလုံးတွင် မီးမောင်းထိုးပြ ခဲ့ပါသည်။ အတိုချုပ်အားဖြင့် အထည်ချုပ်လုပ်သားများသည် ဖုန်းမကြာခဏသုံးသူများဖြစ်ကြပြီး သူတို့၏အကန့်အသတ်ရှိ သောဝင်ငွေကို ဖုန်းအတွက် မည်သို့အသုံးချရမည်ကို သိကြသူများဖြစ်ကြပါသည်။ သို့သော် ချိတ်ဆက်အသုံးပြုသည့် ပေါင်းကူး အက်ပလီကေးရှင်း အနည်းငယ်မျှသာ ရှိနေပါသည်။

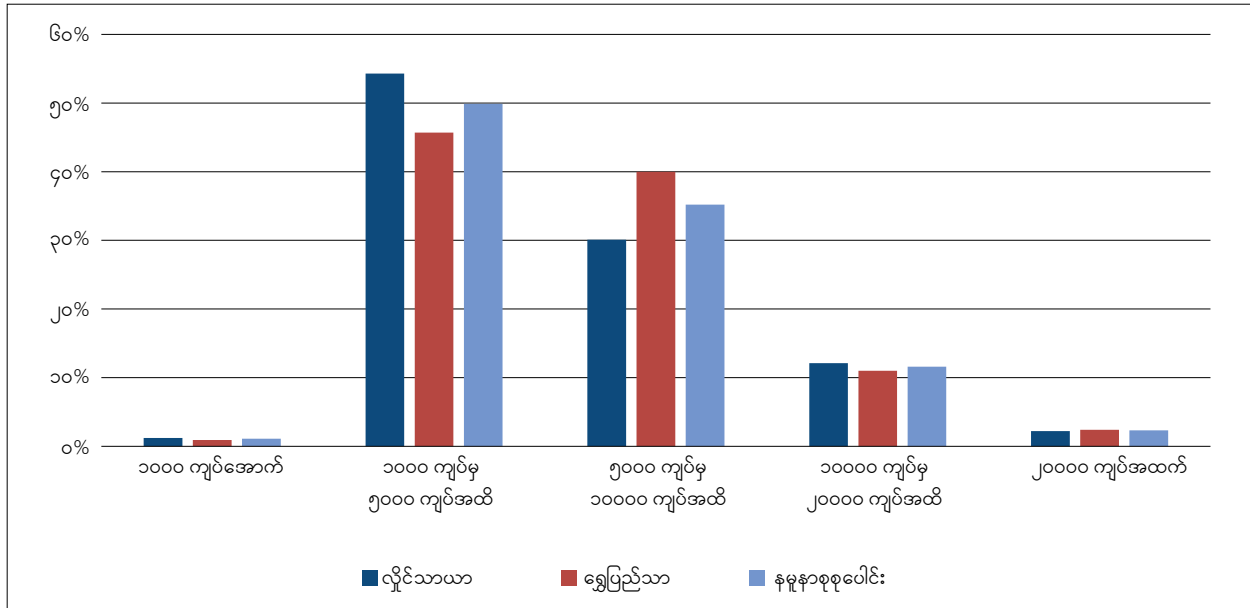
### ဖုန်းပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် ဖုန်းအတွက်ငွေသုံးစွဲမှု

ဖုန်းပိုင်ဆိုင်မှုအကြောင်း မေးမြန်းခဲ့သောအခါတွင် ဖြေကြားသူများအနက် ၈၃% တို့က စမတ်ဖုန်း<sup>၉</sup> ပိုင်ဆိုင်ကြောင်း အတည်ပြု ခဲ့ကြပြီး အခြား ၂% တို့ကမူ "ရိုးရိုး(bar)" ဖုန်းများရှိကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြပါသည်။ အရည်အသွေးပြ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများ တွင်လည်း အလားတူတွေ့ရှိချက်များရှိခဲ့ရာ ပါဝင်ဆွေးနွေးသူတစ်ဝက်ကျော်တို့တွင် စမတ်ဖုန်းများရှိကြပြီး စမတ်ဖုန်းမရှိသေး သူများကလည်း မကြာတော့သည်အချိန်တွင် ဝယ်ယူမည့်အစီအစဉ်ရှိကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြပါသည်။ သို့ရာတွင် မည်သည့် လုပ်သားမှ အခြားနည်းပညာပစ္စည်းများ (တက်ဘလက်များ၊ လက်ပံတော့များ၊ ကွန်ပျူတာများ) ကို အသုံးမပြုကြပါ။ စမတ်ဖုန်း များကို လုပ်သားကိုယ်တိုင်ကသော်လည်းကောင်း၊ မိဘများကသော်လည်းကောင်း၊ ဝယ်ယူပေးလေ့ရှိပြီး ဝယ်ယူရာတွင် အရေး အကြီးဆုံး အရည်အသွေးများမှာ ဈေးသက်သာခြင်း၊ ခိုင်ခန့်ခြင်း၊ အပိုပစ္စည်းလွယ်ကူခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်ရန်လွယ်ကူခြင်းတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ လုပ်သားများက သူတို့၏ဖုန်းများကို တန်ဖိုးထားကြပြီး ကာလရှည်ကိုင်တွယ်ရမည့် အမြဲတမ်းပစ္စည်းများအဖြစ် ရှုမြင်ကြကာ လိုအပ်ပါက ပြင်ဆင်၍သုံးစွဲကြပါသည်။

ဖုန်းဘေလ်အတွက် လစဉ်သုံးစွဲမှုမှာ အလွန်နည်းပါးပါသည်။ ဖြေကြားသူများအနက် တစ်ဝက်ခန့်က တစ်လလျှင် ၁,၀၀၀ ကျပ်မှ ၅,၀၀၀ ကျပ်အတွင်းသုံးစွဲကြသော်လည်း ၃၅% ကမူ ၅,၀၀၀ ကျပ်မှ ၁၀,၀၀၀ ကျပ်အတွင်း သုံးစွဲကြပါသည်။ မြို့နယ် (၂)မြို့နယ် တွင်လည်း ကွဲပြားခြားနားမှုများရှိနေရာ တစ်လလျှင် ၅,၀၀၀ ကျပ်မှ ၁၀,၀၀၀ ကျပ်အတွင်း သုံးစွဲသူအရေအတွက်မှာ ရွှေ့ပြည် သာ(ဖြေကြားသူများ၏ ၄၀%) တွင် လှိုင်သာယာထက် (ဖြေကြားသူများ၏ ၃၀%) ထက် ပိုမိုများပြားကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

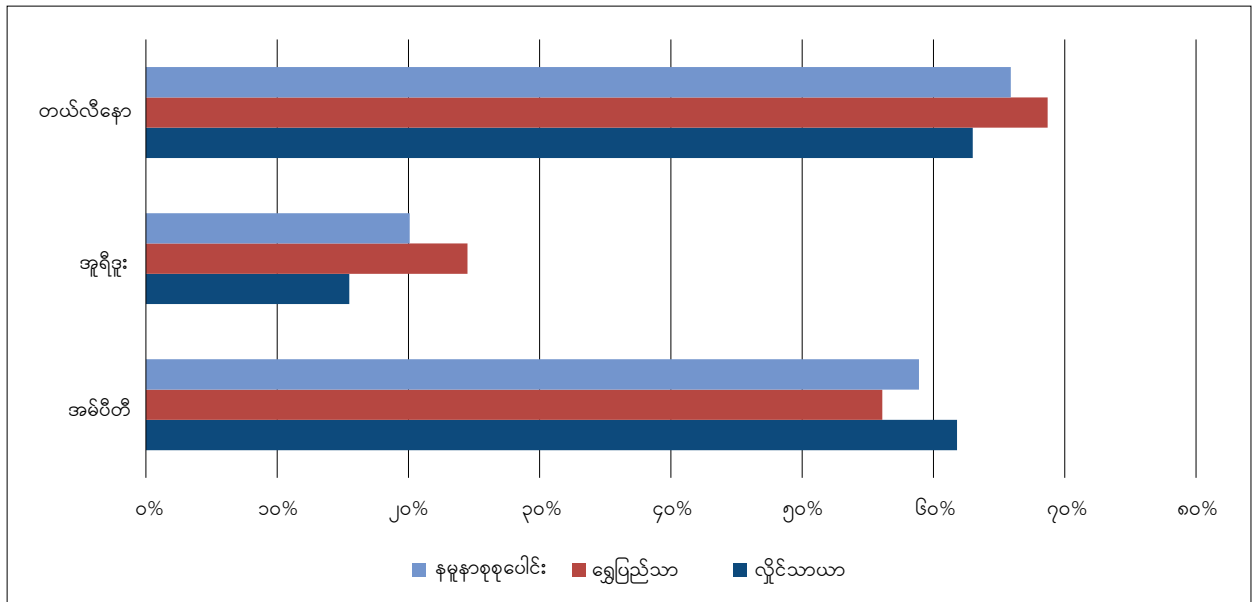
<sup>၉</sup> အက်ပလီကေးရှင်းများကို download ရယူနိုင်ပြီး အင်တာနက်သုံးနိုင်သည့်ဖုန်းဟူ၍ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုပါသည်။

ပုံ (၄၃) ဖုန်းဘေလ်အတွက် တစ်လလျှင်မည်မျှ သုံးစွဲပါသနည်း



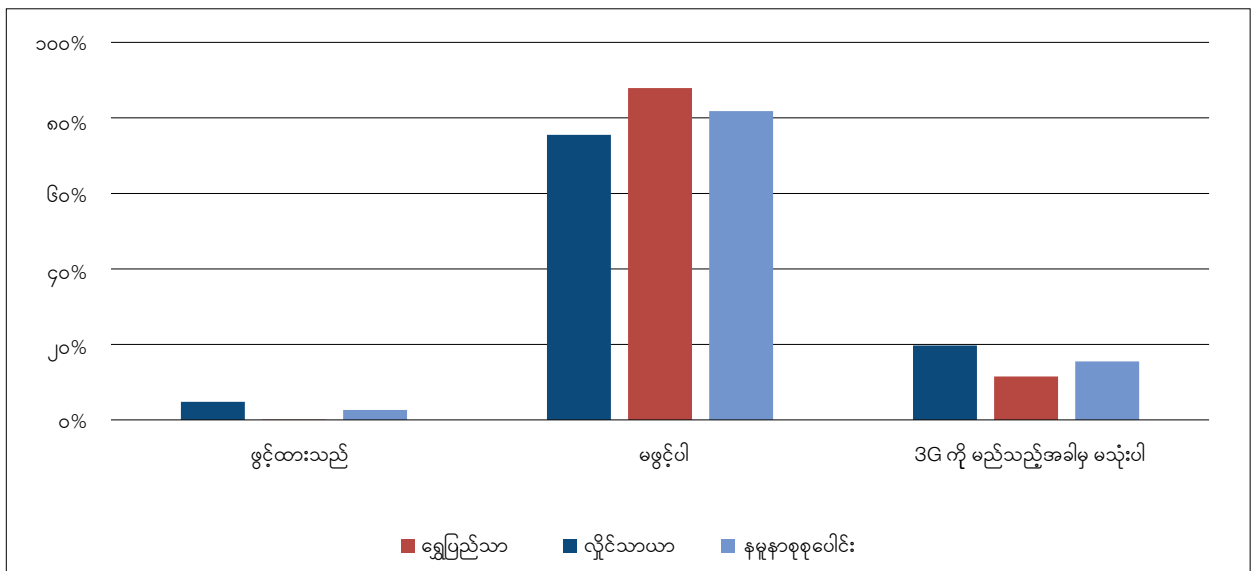
အထည်ချုပ်လုပ်သားများသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဖုန်းကွန်ရက်အော်ပရေတာကြီး(၃)ခုအနက် အမ်ပီတီနှင့်တယ်လီနောတို့ကို ပိုမိုနှစ်သက်ကြောင်းမှာ ရှင်းလင်းပါသည်။ လုပ်သားများအနက် ၅၉% က အမ်ပီတီကို သုံးပြီး၊ ၆၆% က တယ်လီနောကို သုံးကြရာ အူရီဒူးအသုံးပြုသူ ၂၀%နှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်နိုင်ပါသည်။ (ဤမေးခွန်းအတွက်တစ်ခုထက်ပိုသောအဖြေကို ရွေးနိုင်ကြောင်း ခွင့်ပြုထားသဖြင့် စုစုပေါင်းတွင် ၁၀၀% ကျော်နေသည်)။ ထိုသို့ ကွဲပြားစွာသုံးရသည့် အကြောင်းရင်းအမျိုးမျိုးကို အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးပွဲများနှင့် အလွတ်သဘောဆွေးနွေးမှုများတွင် ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ အချို့မှာ စီးပွားရေးအရဖြစ်သည်။ အမ်ပီတီတွင် ဖုန်းကွန်ရက်အခမဲ့သုံးနိုင်သည့်အတွက် လုပ်သားများအနေဖြင့် ငွေချွေတာနိုင်သည်။ တစ်ဖက်တွင်လည်း တယ်လီနောအချင်းချင်း အခမဲ့ခေါ်ဆိုမှုများပေးထားသောကြောင့် သုံးစွဲရန် စွဲဆောင်မှုဖြစ်စေသည်။ အခြားသောအကြောင်းပြချက်များမှာ လက်လှမ်းမီမှုကို အခြေခံသည်။ အချို့ဖုန်းဆိုင်များသည် အမ်ပီတီ/တယ်လီနောဆင်းကတ်များကိုသာ ရောင်းချကြပြီး အချို့လုပ်သားများက သူတို့ရပ်ကွက်တွင် အူရီဒူးလိုင်းညံ့ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ဖုန်းကွန်ရက်သုံးရသည့် အကြောင်းရင်းလှုံ့ဆော်မှုများကိုရှင်းပြရာ၌အချို့လုပ်သားများကအူရီဒူးကွန်ရက်မှာနိုင်ငံခြားသားမွတ်ဆလင်ပိုင်ဆိုင်သည့်(ဖြေကြားသူများက နှိမ်ချပြောဆိုသော "ကုလား"ဟူသည့် အသုံးအနှုန်းကို ယေဘုယျအားဖြင့်အသုံးပြုခဲ့ကြသည်) ကုမ္ပဏီဖြစ်သောကြောင့် မသုံးခြင်းဖြစ်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့ကြသည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူချိန်တစ်လျှောက်လုံးတွင် လုပ်သားများသည် ထိုသို့သော စိတ်ခံစားမှုများကို စစ်တမ်းကောက်သူများသို့ ပုံမှန်ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။

ပုံ (၄၄) မည်သည့် မိုဘိုင်းကွန်ရက်ကို အသုံးပြုပါသနည်း

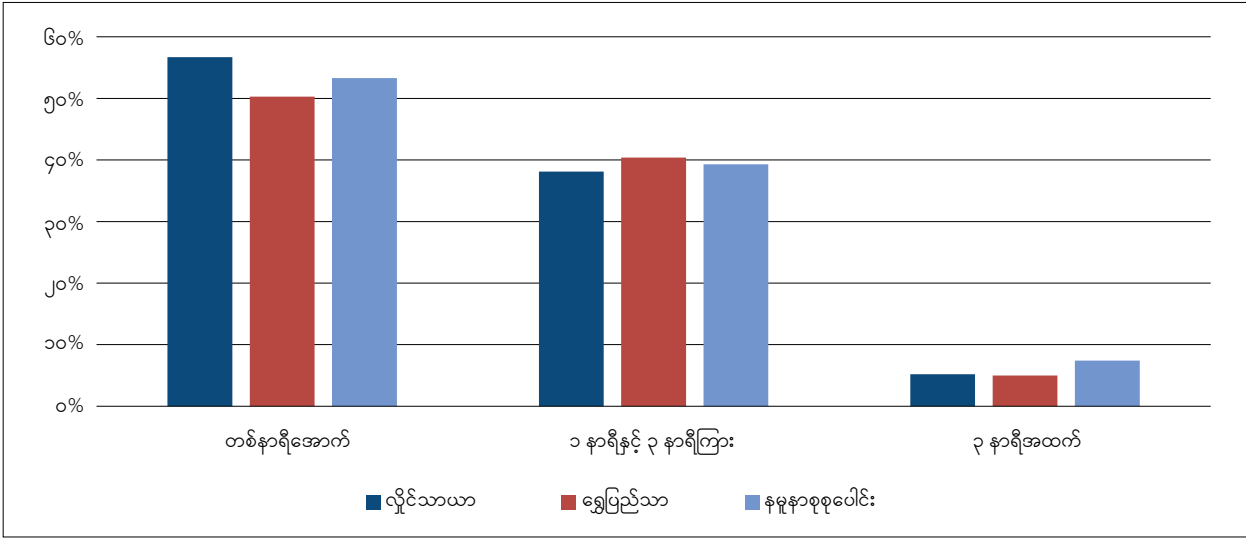


ဖြေဆိုသူများအနက် ၃၉% က ဆင်းကတ်(၂)ခုရှိကြကြောင်း အစီရင်ခံခဲ့ကြရာ လက်ကိုင်ဖုန်းသုံးသည့် လုပ်သားများအတွက် အတော်အသင့်ချွေတာသုံးစွဲနိုင်ခြင်း (တစ်ခုထက်ပိုသော ကွန်ရက်များမှ အသက်သာဆုံးကို ရွေးချယ်သုံးနိုင်ခြင်း)နှင့် ဈေးမကြီးလွန်းဘဲ ကတ်နှစ်ကတ်တစ်ပြိုင်တည်းသုံးနိုင်သည့် Android စနစ်သုံး စမတ်ဖုန်းများကို နေရာအနှံ့ရနိုင်ခြင်းဟူသော အချက်နှစ်ချက်လုံးကို ထင်ဟပ်နေပါသည်။

ပုံ (၄၅) သင်သည် 3G ကွန်ရက်ကို အမြဲဖွင့်ထားပါသလား

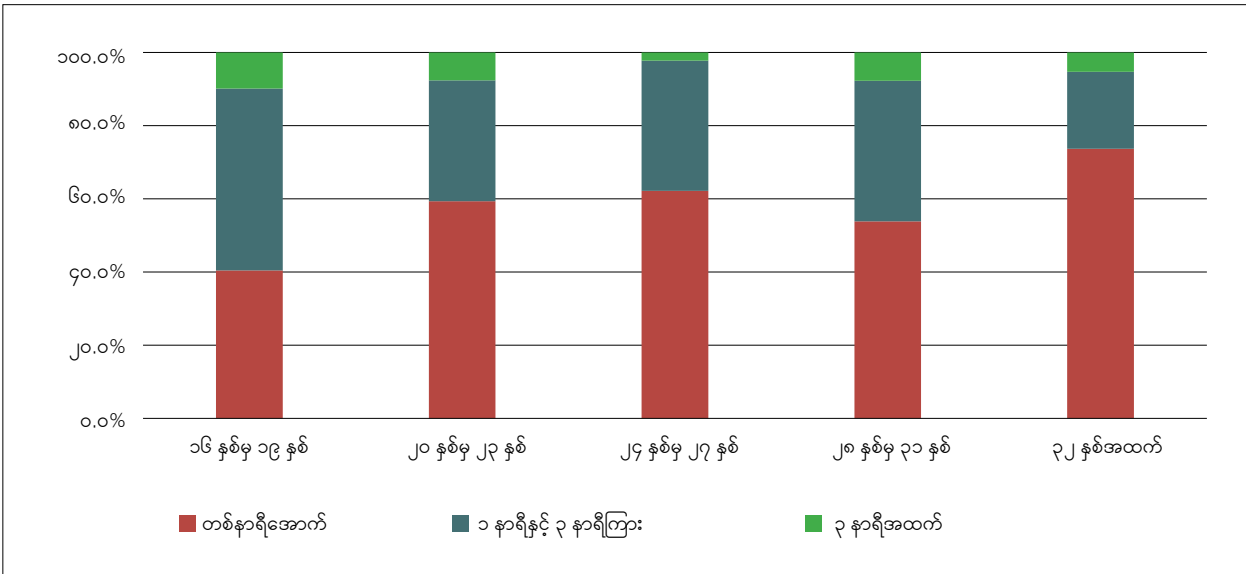


ပုံ (၄၆) သင်သည် 3G ကွန်ရက်ကို အမြဲမဖွင့်ထားပါက တစ်နေ့လျှင် မည်မျှကြာကြာဖွင့်သုံးပါသနည်း



လုပ်သားများသည် 3G ကွန်ရက်၏ကုန်ကျစရိတ်ကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန်အတွက် ဖုန်းဘွတ်ကို update ပြုလုပ်ရန် သို့မဟုတ် အက်ပလီကေးရှင်းတစ်ခုခုဖြင့် သတင်းစကား(Messagge)ပေးပို့ရန် အသင့်မဖြစ်သေးပါက 3G ကွန်ရက်ကို ပိတ်ထားကြသည်။ ဖြေကြားသူများအနက် ၈၈% တို့က ပုံမှန်အားဖြင့် 3G ကွန်ရက်ကို မဖွင့်ထားကြကြောင်းနှင့် အခြား ၁၆% တို့က 3G ကွန်ရက်သည် ဖုန်းဘောင်များကို အလျင်အမြန်သုံးပစ်မည်ကို စိုးရိမ်သည့်အတွက် မည်သည့်အခါမှမဖွင့်ကြကြောင်း ပြောကြားခဲ့ကြသည်။ 3G ကွန်ရက်ကို တစ်ခါတစ်ရံသုံးကြောင်း ဖြေဆိုကြသူများအနက် ၅၃% က တစ်နေ့လျှင် တစ်နာရီအောက်သာ သုံးစွဲကြောင်းနှင့် အခြား ၃၉% တို့က တစ်နေ့လျှင် တစ်နာရီနှင့်သုံးနာရီကြား သုံးစွဲကြောင်း အစီရင်ခံခဲ့သည်။ အုပ်စုဆွေးနွေးပွဲများအရ စက်ရုံအများစုတို့သည် ဖုန်းအသုံးပြုခြင်းအတွက် တင်းကျပ်သော စည်းကမ်းချက်များ ချမှတ်ထားကြောင်းနှင့် အချို့စက်ရုံများသည် လုပ်သားများထံမှ ဖုန်းများကိုသိမ်းထားပြီး နေ့လယ်စာစားချိန်နှင့် တစ်နေ့တာအလုပ်ချိန်ပြီးမှသာ ပြန်ပေးတတ်ကြကြောင်း မှတ်သားရပါသည်။ ပိုမိုငယ်ရွယ်သော လုပ်သားများက နေ့စဉ် 3G ကွန်ရက်အသုံးပြုချိန် ပိုများသည်ကိုလည်း ပုံ (၄၇) တွင် ဖော်ပြထားသည်။

ပုံ(၄၇) တစ်နေ့လျှင် 3G ကွန်ရက်အသုံးပြုသည့်အချိန် (အသက်အရွယ်အုပ်စုအလိုက်)

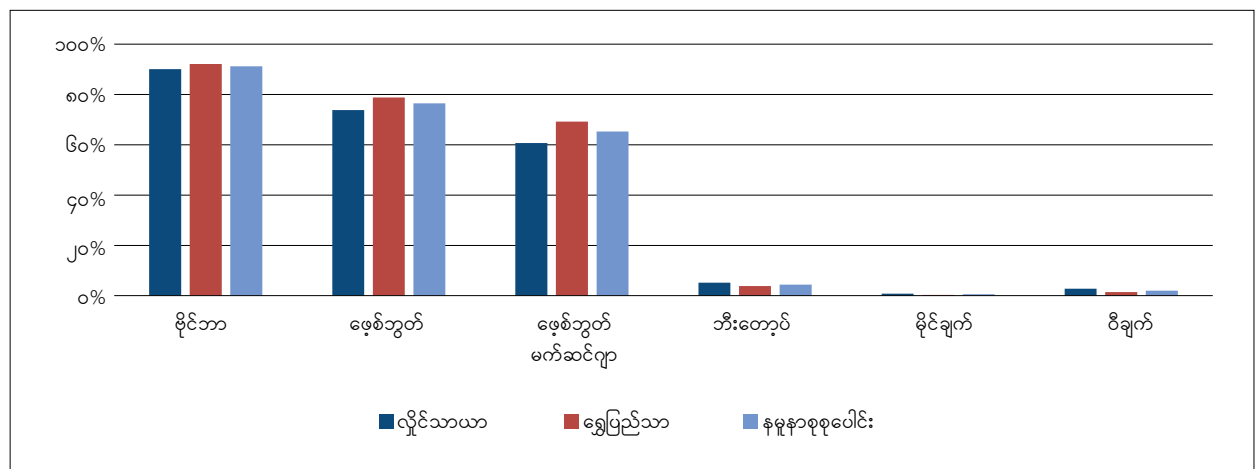


**အက်ပလီကေးရှင်းများနှင့် လူမှုမီဒီယာများ**

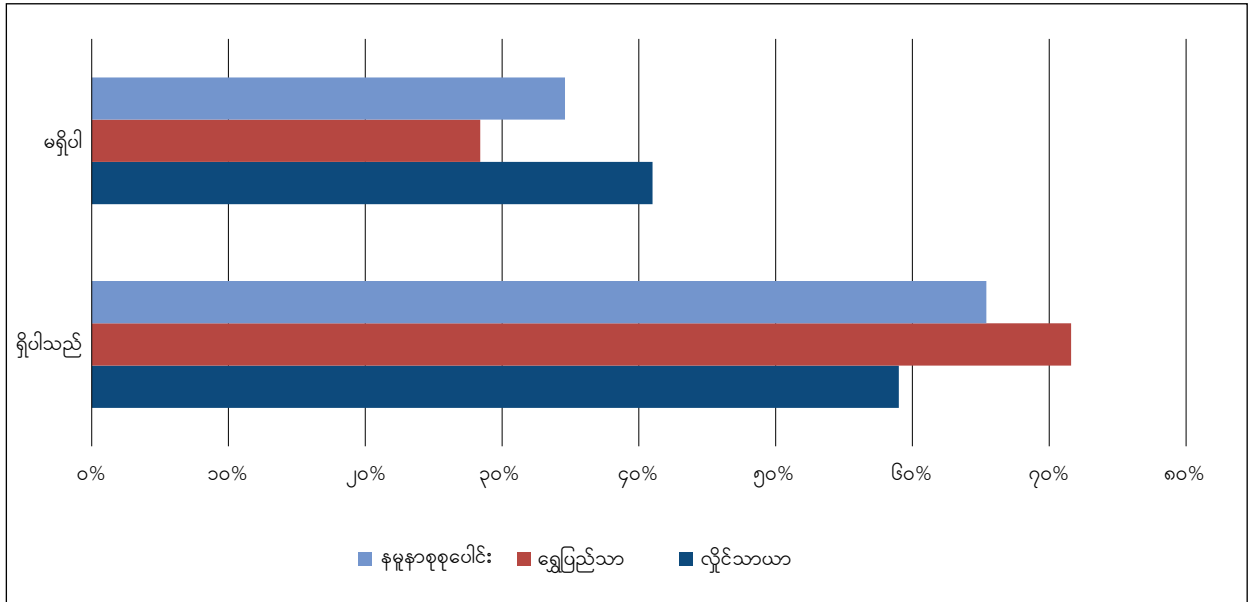
ဗိုင်းဘာ(Viber)ကို ဖေ့စ်ဘွတ်(facebook)ထက်ပို၍ အတွေ့များသည်။ စမတ်ဖုန်းပိုင်ဆိုင်သူများအနက် ၉၁% က သူတို့၏ ဖုန်းများတွင် ဗိုင်းဘာအက်ပလီကေးရှင်းရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့ကြသည် (ပုံ - ၄၈)။ ဗိုင်းဘာအက်ပလီကေးရှင်းသည် ဈေးမကြီးဘဲ သုံးစွဲသည့်အချက်အလက်ပမာဏ(data)ကို အခြေခံသည့် ခေါ်ယူမှုစနစ်ရှိပြီး၊ chatting ပြောရန် ကောင်းမွန်သော ဖန်ရှင်တစ်ခု (စတစ်ကာများ၊ အီမိုးဂျီများ)ကိုလည်း ပေးထားသည်။ ဘိုင်းဘာကို အလုပ်အတွက်အသုံးပြုသော ဖြစ်ရပ်တစ်ခုလည်း ရှိခဲ့ပါသည်။ စာရေးဝန်ထမ်း(၂)ဦးတို့က သူတို့၏ စက်ရုံတွင်ထုတ်လုပ်မှုပမာဏနှင့်ပတ်သက်သည့် နောက်ဆုံးရအချက်အလက်များကို ထောက်ပံ့ပေးနိုင်ရန် ဗိုင်းဘာကိုသုံးကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ အခြားတစ်ဦးကမူ သူမစက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်နိုင်မည့် အလားအလာရှိသော လုပ်သားများကို ရှာဖွေအလုပ်ခန့်ခွင့်ရေးအတွက် ဗိုင်းဘာကို အသုံးပြုခဲ့ပြီး ထိုသို့ရှာဖွေပေးပြီး အလုပ်ခန့်ဖြစ်ပါက ဆုကြေးများရရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

အောက်ပုံပါ စာရင်းတွင် မပါဝင်သည့် တစ်ခုတည်းသော အက်ပလီကေးရှင်းမှာ Zarya ဖြစ်သည်။ Zarya မှာ ဖုန်းအသုံးပြုသူ အချင်းချင်း သီချင်းများ၊ ဝိမ်းများကို Bluetooth မှတစ်ဆင့် ဖယုယ်ကူးယူနိုင်သော လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခုဖြစ်ပြီး တစ်ခါထည့်သွင်းပြီးပါက နောက်ထပ်ကုန်ကျစရိတ်လည်း မရှိပါ။

**ပုံ (၄၈) လူကြိုက်များသော အက်ပလီကေးရှင်းများရှိထားကြသည့် ဖြေကြားသူများ (ရာခိုင်နှုန်း)**



ပုံ (၄၉) သင့်တွင် ဖေ့စ်ဘွတ်အကောင့် (facebook account) တစ်ခုရှိပါသလား



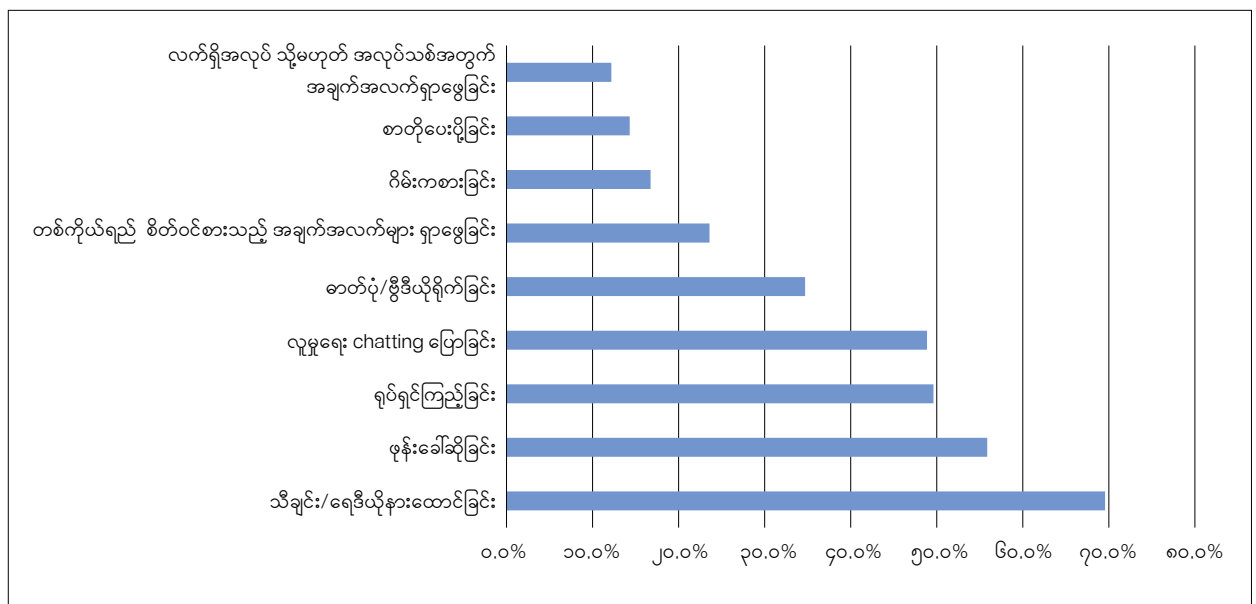
ဖေ့စ်ဘွတ်အသုံးပြုခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပါက အထည်ချုပ်လုပ်သားများအနက် ၆၅% တို့တွင် ဖေ့စ်ဘွတ်အကောင့်ရှိကြကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ ဖေ့စ်ဘွတ်သုံးရာတွင် မြို့နယ်နှစ်မြို့နယ်အကြား မှတ်သားလောက်ဖွယ် ကွာခြားမှုရှိနေသည်။ ကောင်းစွာ အခြေမကျသေးသူများပြားသည့် ရွှေ့ပြည်သားတွင် အသုံးပြုသူ ၂၇% သာရှိပြီး၊ လှိုင်သာယာတွင်မူ ၅၉% က ဖေ့စ်ဘွတ်အသုံးပြု ကြသည်။ လုပ်သားများသည် ဖေ့စ်ဘွတ်အကောင့်ဖွင့်ပြီးသည်နှင့်တစ်ပြိုင်နက် ယင်းကို နေ့စဉ်အသုံးပြုလိုကြသည်။ ဖေ့စ်ဘွတ် အသုံးပြုသူများအနက် ၅၅% က တစ်နေ့လျှင် တစ်နာရီအထိသုံးကြပြီး ၃၀% ကမူ တစ်နေ့လျှင် နှစ်နာရီအထိသုံးကြသည်။ အဓိကအားဖြင့် ဖေ့စ်ဘွတ်ကို ဖျော်ဖြေရေးအတွက် သုံးကြသော်လည်း၊ လက်တစ်ဆုပ်စာလုပ်သားများကမူ အထည်ဒီဇိုင်းများ ကိုကြည့်ရန်နှင့် အပ်ချုပ်စက်များအကြောင်း လေ့လာရန်လည်းသုံးကြသည်ဟု အစီရင်ခံခဲ့ကြသည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲများ တွင် ဖေ့စ်ဘွတ်အား သတင်းနှင့်အချက်အလက်များရရှိသည့် အဓိကဇာတ်မြစ်တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း သို့သော် ယေဘုယျအားဖြင့် Online မှတစ်ဆင့်ရရှိသော အချက်အလက်များကို ဗီဒီယိုဖိုင်ကဲ့သို့သော သက်သေအထောက်အထားများမပါပါက ယုံကြည်လေ့ မရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်မှာ မှတ်သားဖွယ်ဖြစ်ပါသည်။

ဇယား (၃) တွင် ဖြေကြားသူလုပ်သားများက အချို့သောလုပ်ငန်းများအတွက် ဖုန်းအသုံးပြုသည့် အကြိမ်အရေအတွက်ကိုလည်း ကောင်း၊ ပုံ(၅၀)တွင် ဖုန်းအကြိမ်ရေအများဆုံးအသုံးပြုသော လုပ်ငန်းများ(ဆိုလိုသည်မှာ တစ်နေ့လျှင် အနည်းဆုံး တစ်ကြိမ်သုံး သော လုပ်ငန်းများ) ကိုလည်းကောင်း ဖော်ပြထားသည်။ အခြေခံအသုံးပြုခြင်း (ဆိုလိုသည်မှာ ဖုန်းခေါ်ဆိုခြင်း)နှင့် ဖျော်ဖြေ ရေးတို့သည်ဖုန်းသုံးစွဲသည့်အဓိကလုပ်ငန်းများဖြစ်ကြောင်းမှာ ရှင်းလင်းပါသည်။ ဖြေဆိုသူ ၇၀% က နေ့စဉ်သီချင်းနားထောင်ရန် လည်းကောင်း၊ ၅၆% က ဖုန်းခေါ်ဆိုရန်လည်းကောင်း သူတို့၏ ဖုန်းများကိုသုံးကြကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ အပြန်အလှန် အားဖြင့် ၁၂% ကသာ အလုပ်သစ်များနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အချက်အလက်များရှာဖွေရန် သုံးကြသည်။ အင်တာနက်မှ ရှာဖွေရရှိ သည့် အလုပ်ကိုအားကိုးရန် တွန့်ဆုတ်မှုများရှိနေခြင်း သို့မဟုတ် 3G ကွန်ရက်ကို အလွန်အကျွံသုံးမိမည်ကို စိုးရိမ်မှုများရှိနေ သော အခြေအနေတွင် (အလုပ်အကြောင်း တွေ့ရှိချက်များအခန်းတွင် ကြည့်ပါ) ဤကိန်းဂဏန်းမှာ မျှော်လင့်ထားသည်ထက် မနည်းပါ။

ဇယား (၃) ဖုန်းအကြိမ်ရေအများဆုံး အသုံးပြုသောလုပ်ငန်းများ

	ဖုန်းခေါ်ခြင်း	စာတို (SMS) ပေးပို့ခြင်း	Chatting ပြောခြင်း	စိတ်ဝင်စားသည့် အချက်အလက်များ ကြည့်ခြင်း	လက်ရှိအလုပ်/ အလုပ်သစ်အတွက် အချက်အလက်များ ကြည့်ခြင်း	ဝမ်းကစားခြင်း	ဓာတ်ပုံ/ မီဒီယာဖတ်ခြင်း	ရုပ်ရှင် ကြည့်ခြင်း	သီချင်း/ ရေဒီယို နားထောင်
နေ့စဉ် အကြိမ်များစွာ	၂၀.၉%	၅.၃%	၁၉.၉%	၇.၉%	၅.၂%	၉.၀%	၁၈.၉%	၂၄.၂%	၄၂.၈%
နေ့စဉ် တစ်ကြိမ် နှစ်ကြိမ်	၄၃.၅%	၉.၀%	၂၈.၉%	၁၅.၇%	၇.၀%	၇.၈%	၁၅.၈%	၂၅.၄%	၂၆.၈%
နေ့တိုင်းနီးပါး တစ်ကြိမ်	၁၂.၃%	၃.၂%	၁၂.၈%	၇.၉%	၃.၀%	၅.၉%	၆.၄%	၁၇.၅%	၁၁.၃%
တပတ်လျှင် တစ်ကြိမ် သို့မဟုတ် နှစ်ကြိမ်	၁၈.၀%	၈.၈%	၉.၃%	၈.၁%	၄.၉%	၇.၀%	၃၅.၆%	၁၆.၄%	၈.၁%
တခါတရံမှသာ ကြည့်သည်	၄.၃%	၃၄.၂%	၇.၉%	၁၁.၁%	၁၂.၂%	၁၀.၂%	၁၄.၉%	၅.၅%	၆.၅%
လုံးဝမကြည့်ပါ	၁.၁%	၃၉.၄%	၂၁.၂%	၄၉.၃%	၆၇.၇%	၆၀.၁%	၈.၄%	၁၁.၀%	၄.၆%

ပုံ (၅၀) သီးသန့်လုပ်ငန်းများအတွက် နေ့စဉ်ဖုန်းအသုံးပြုကြသော ဖြေကြားသူအရေအတွက် (ရာခိုင်နှုန်း)





# အခန်း (၇)

## နိဂုံးချုပ်သုံးသပ်ချက်များ

အထက်ပါတွေ့ရှိချက်အခန်းများတွင် သုတေသနလုပ်ငန်း၏ အပိုင်းတစ်ပိုင်းချင်းအလိုက် အသေးစိတ်သရုပ်ခွဲဆန်းစစ်ချက်များကို တင်ပြထားပြီး အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်သည့် အခြေခံနားလည်မှုရရှိစေရန် ကြိုးစားထားသည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင်ပင် ရလဒ်များကိုနားလည်စေမည့် အပိုဆောင်းရှင်းပြချက်များကိုလည်း ထောက်ပံ့ပေးခဲ့သည်။ ဤအခန်းတွင်မူ စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းလုပ်ငန်းမှ ရလဒ်များကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြ၍ ကောက်ယူရရှိသောအချက်အလက်များမှ တိုက်ရိုက်ဆွဲယူထားသော နိဂုံးချုပ်သုံးသပ်ချက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။

အချက်အလက်များကို ကျေညက်စွာနားလည်စေရေးအတွက် ဤအခန်းကို နိဂုံးချုပ်သုံးသပ်ချက်အမျိုးအစား(၂)မျိုးဖြင့် ခွဲခြားဖော်ပြထားသည်။ စာလုံးစောင်းဖြင့်ရေးသားထားသည့် ပထမစာပိုဒ်များတွင် ပုံမှန်အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ နမူနာပြုလုပ်သားတစ်ဦးအကြောင်းကိုလည်းကောင်း၊ ရန်ကုန်မြို့ဆင်ခြေဖုံးမြို့နယ်တစ်မြို့နယ်တွင်နေထိုင်၍ စက်ရုံတွင်လုပ်ကိုင်နေရသော အတွေ့အကြုံကိုလည်းကောင်း၊ ရှင်းလင်းဖော်ပြရန်အတွက် တွေ့ရှိထားသည့် အချက်အလက်များကို အသုံးပြုထားသည်။ ဒုတိယပိုင်းတွင် အချက်အလက်များမှ တိုက်ရိုက်ဆွဲယူထားသော အထူးသုံးသပ်ချက်များကို စာရင်းပြုစု၍ဖော်ပြထားသည်။

### လုပ်သားထု၏ လူဦးရေဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ

မြန်မာနိုင်ငံအတွက် နမူနာပြုအထည်ချုပ်လုပ်သားတစ်ဦးမှာ လွန်ခဲ့သောနှစ်နှစ်ခန့်က ရန်ကုန်မြို့သို့ ပြောင်းရွှေ့လာခဲ့သည့် အသက် ၁၉ နှစ်နှင့် ၂၁ နှစ်အတွင်းရှိ အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦးဖြစ်သည်။ ထိုအမျိုးသမီးငယ်သည် ဗမာလူမျိုးဖြစ်ပြီး ဗမာစကားကိုသာ ပြောတတ်ကာ ခြောက်တန်းအထိ ကျောင်းနေဖူးသည့်အတွက် စာရေးစာဖတ်အခြေခံရှိသည်။ ထိုအမျိုးသမီးငယ်၏ သူငယ်ချင်းအများစုမှာ ပဲခူးနှင့်ရခိုင်ဒေသများမှဖြစ်သော်လည်း သူမမှာ ဧရာဝတီဒေသမှဖြစ်သည်။ အိမ်ထောင်မရှိသေးဘဲ သူမ၏ အစ်မဝမ်းကွဲတစ်ဦးအပါအဝင် သူငယ်ချင်းအချို့နှင့်အတူ နေထိုင်သည်။

လုပ်သားထု၏ လူဦးရေဆိုင်ရာအချက်အလက်များကို သရုပ်ခွဲဆန်းစစ်ကြည့်သည့်ရလဒ်များအရ အောက်ပါသုံးသပ်ချက်များ ထွက်ပေါ်ခဲ့သည်-

- ကျား/မနှင့် အသက်အရွယ် - အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်သားထု၏ ၉၄% ကျော်သည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ပြီး၊ ၆၀% မှာ အသက် ၁၈ နှစ်မှ ၂၃ နှစ်အတွင်းဖြစ်သည်။ ရှင်းလင်းသည့်အချက်မှာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်သားထုကို အမျိုးသမီးများက လွှမ်းမိုးထားပြီး ဤအလုပ်မှာ ထိုအမျိုးသမီးငယ်များအတွက် မိသားစုလုပ်ငန်းမဟုတ်သည့် ပထမဆုံးသော ပြင်ပအလုပ်အကိုင်ဖြစ်သည်။
- ရခိုင်တိုင်းရင်းသား အနည်းငယ်မှအပ လုပ်သားထုတွင် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ စုံလင်ကွဲပြားခြင်းမရှိပါ။ လုပ်သားများ၏ ၇၅% မှာ ဗမာများဖြစ်ကြသည်။ သို့ရာတွင် ဒေသအားဖြင့် သိသာစွာ စုံလင်ကွဲပြားကြသည်။ မတူညီသော တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်(၅)ခုမှ လုပ်သားအနည်းဆုံး ၁၀% ခန့်စီ ရောက်လာကြသည်။ လုပ်သား ၈၀% သည် အဓိကဘာသာစကားအဖြစ် ဗမာစကားပြောကြသည်။
- လုပ်သားအနည်းငယ်တို့သည် ကောင်းစွာ ပညာသင်ကြားခဲ့ရသော်လည်း အများအပြားမှာ အလယ်တန်း အဆင့် အထိသာ ရောက်ခဲ့ကြသည်။ ဤအချက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကျေးရွာအားလုံးတွင် မူလတန်းကျောင်းများရှိနေကြောင်းနှင့် ကျေးလက်

နေ ကလေးငယ်များသည် ဆယ်ကျော်သက်ရွယ်များတွင် ကျောင်းမှ လျင်မြန်စွာထွက်ခွာနေကြောင်းကို ဖော်ပြနေသည်။

- လုပ်သားများအနက် ၇၅% ကျော်သည် အိမ်ထောင်မရှိသူများဖြစ်ကြသည်။ အိမ်တွင်ရှိနေကြသော သက်တူရွယ်တူများက အသက် ၂၀ ကျော်အစောပိုင်းတွင် အိမ်ထောင်ပြုတတ်ကြခြင်းနှင့် ဆန့်ကျင်လျက် အထည်ချုပ်လုပ်သားထု၏ငယ်ရွယ်မှုကို ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြနေပါသည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသည့် အမျိုးသမီးငယ်များ ကြုံတွေ့နေရသော အမှီအခိုကင်းခြင်းနှင့် မိသားစုစုတည်ငြိမ်ခြင်းနှစ်မျိုးလုံးကိုလည်း ဖော်ပြနေသည်။ ထို့အပြင် အိမ်ထောင်ရှိသူများအနက် ၃၈% တွင်သာ ကလေးရှိကြသည်။
- လုပ်သားများအနက် ၆၈% သည် လွန်ခဲ့သော (၄)နှစ်အတွင်းတွင် လက်ရှိမြို့နယ်သို့ ပြောင်းရွှေ့လာကြခြင်းဖြစ်ပြီး ယင်းတို့အနက် တစ်ဝက်ခန့်သည် လွန်ခဲ့သော ၁၂ လခန့်ကမှ ပြောင်းလာကြခြင်းဖြစ်သည်။
- လုပ်သားအများအပြားတို့သည် မိသားစုဝင်များနှင့် မနေကြသော်လည်း၊ မိသားစုနှင့် နေထိုင်ကြသည့် လုပ်သား အများစုမှာ မိသားစုဝင်အနည်းအကျဉ်းသား(၁ ဦးမှ ၃ ဦးအထိ) ရှိကြသည်။

**အလုပ်အကိုင်အကြောင်းအရာများ**

ထိုအမျိုးသမီးငယ်သည် နိုင်ငံခြားသားပိုင်ဆိုင်သည့် အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် စက်ချုပ်သည့် အလုပ်ရထားသည်။ ဤစက်ရုံက သူမအတွက် အားစိုက်ရသည့် အလုပ်မျိုးမတောင်းဆိုဘဲ မနှစ်သက်ဖွယ်နေရာလည်း မဟုတ်သည့်အပြင် သင့်တင့်သော ပုံမှန် လစာလည်းပေးသည့်အတွက် ဝင်လုပ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ သူမသည် တစ်ပတ်လျှင် ခြောက်ရက်လုပ်ရပြီး တနင်္ဂနွေတစ်ရက်တည်းသာ နားရသည်။ ဤစက်ရုံတွင် အလုပ်ဝင်ခဲ့သည်မှာ တစ်နှစ်နီးပါးရှိခဲ့ပြီး၊ ဤအလုပ်မှထွက်မည်ဆိုပါက အခြေခံလစာ ပိုမိုကောင်းမွန်သော အခြားစက်ရုံတစ်ရုံကို ရှာဖွေရပါလိမ့်မည်။ သူမတွင် စက်ရုံမှထုတ်ပေးသော သက်သေခံလက်မှတ်ရှိသော်လည်း၊ သူမ၏အလုပ်ကို အတည်ပြုပေးမည့် မည်သည့်စာရွက်စာတမ်း၊ စာချုပ်မှမရှိပါ။

ထိုအမျိုးသမီးငယ်သည် အလုပ်ကောင်းတစ်ခုရထားသည်ဟုထင်နေပြီး အထည်ချုပ်အလုပ်မှာ အခြားသောရွေးချယ်နိုင်သည့် အလုပ်အများစုထက် ပိုကောင်းသည်ဟုမြင်နေသော်လည်း ဤစက်ရုံတွင်လုပ်ရသည်မှာ စိန်ခေါ်မှုမရှိသည်တော့ မဟုတ်ပေ။ စိန်ခေါ်မှုများတွင် အားလပ်ချိန်နည်းခြင်း၊ လုပ်သက်ရင့်သူ(အထက်လူကြီး)များနှင့် လိုင်းကြီးကြပ်သူများထံမှ မကြာခဏ အဆူခံရခြင်းများလည်း ပါဝင်သည်။ သူမအား ရုပ်ပိုင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုမျိုးမခံရဖူးသော်လည်း ဤသို့ အဆူခံရခြင်းသည်ပင် အဆဲခံရသည်အထိ ရောက်သွားတတ်သည်ဟု တစ်ခါတရံ ခံစားရသည်။ တစ်စုံတစ်ရာ ဖြစ်ပေါ်လာပါက စက်ရုံအကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲရေး(မန်နေဂျာ)သို့ တိုင်ကြားရမည့်လုပ်ငန်းစဉ်မရှိခြင်းကလည်း သူမကို အစိုးရိမ်ပိုစေသည်။

ဤအလုပ်ကို သူမထက်တစ်နှစ်ခန့်စော၍ ရွာမှထွက်လာသော သူငယ်ချင်းတစ်ဦး၏ အကူအညီဖြင့် ရရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ယခုအခါ ထိုသူငယ်ချင်းတွင်လည်း ကိုယ်ပိုင်အဆက်အသွယ်များ ရှိနေပြီး၊ ရန်ကုန်ရှိ သူငယ်ချင်းများမှတစ်ဆင့် အနာဂတ်တွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အလုပ်မျိုးရှာဖွေရန် စီစဉ်ထားသည်။ သူမအတွက်မူ အလုပ်သစ်လုပ်ရာတွင် မန်နေဂျာကောင်းများနှင့် တွေ့ရန်လည်း အရေးကြီးသကဲ့သို့၊ အခြေခံလစာကောင်းရန်မှာ အရေးအကြီးဆုံးဟု ခံယူထားသည်။ အလုပ်တစ်ခုရရန် လွယ်ကူပြီး အလုပ်သစ်အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးရာတွင် မိမိ၏စွမ်းရည်ကိုပြသနိုင်ပါက မည်သည့်စက်ရုံတွင်မဆို မြန်ဆန်စွာ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ခံရပါမည်။ သို့သော် ယခုအချိန်တွင်မူ သူမသည် လက်ရှိအလုပ်တွင် ကျေနပ်နေပြီး အလုပ်ထွက်ရန် မစဉ်းစား သေးပါ။

သူမသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအကြောင်း ကြားဖူးပြီး၊ ထိုသမဂ္ဂများက စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲသူများနှင့်ဆွေးနွေးရာတွင် အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုသည်ဟုထင်သော်လည်း ထို့ထက်ပို၍မသိရှိပါ။ သူမ၏စက်ရုံတွင် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးမှမရှိသော်လည်း လုပ်သက်ရင့်ဝန်ထမ်းများက ထိုအကြောင်း ပြောနေကြသည်ကို ကြားဖူးပါသည်။ သူမသည် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးမဟုတ်သကဲ့သို့ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင် ဖြစ်လိုစိတ်ရှိမရှိလည်း မသေချာပေ။ သို့သော် သူမ၏လိုင်းမှ အခြားလုပ်သားအများစုကဲ့သို့ပင် သူမသည်

လည်း လုပ်သားများ၏ ပြဿနာများနှင့်ပတ်သက်၍ ပိုင်ရှင်နှင့်ဆွေးနွေးပေးမည့် စက်ရုံတွင်းကိုယ်စားလှယ်များအား မဲပေး ထောက်ခံခဲ့သည်။

အောက်ပါသုံးသပ်ချက်များမှာ သုတေသနလုပ်ငန်းအတွင်း အလုပ်အကိုင်အကြောင်းအရာနှင့်ပတ်သက်သည့် မေးခွန်းများမှ ဆွဲယူထားခြင်းဖြစ်သည် -

- အထည်ချုပ်လုပ်သားများ၏ ၉၀% သည် နိုင်ငံခြားသားပိုင်သည့် ကုမ္ပဏီများတွင် အလုပ်လုပ်နေကြသည်။
- လုပ်သားအများစု (၆၀%)သည် စက်ရုံတွင် စက်ချုပ်သည့်အလုပ်ရကြပြီး အခြားအလုပ်လုပ်ကိုင်သူများမှာ လုပ်သားထု၏ ၁၀% ထက်မပိုပေ။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အမျိုးသားများသည် ပိတ်စဖြတ်ခြင်း သို့မဟုတ် လုံခြုံရေး၊ စက်ပြင်စသည့် အခြားအလုပ်များကို လုပ်ကြရသည်။
- လက်ရှိစက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်သည့်ကာလများမှာ လတ်တလောခန့်အပ်ထားသည့် လုပ်သားများနှင့် အတွေ့အကြုံပိုရှိသော လုပ်သားများအကြားတွင် တူညီစွာ ကွဲပြားကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ လုပ်သားအများအပြား (၃၁%)တို့သည် စက်ရုံတစ်ရုံတည်းတွင် (၁)နှစ်မှ (၃)နှစ်အထိ အလုပ်လုပ်တတ်ကြသည်။
- လုပ်သားအများစု (၉၀%)တို့က တစ်နေ့လျှင် ၈ နာရီမှ ၁၀ နာရီအထိ အလုပ်လုပ်ရကြောင်း အစီရင်ခံခဲ့ကြသည်။
- လုပ်သားအများစုနီးပါး(၅၇%)အတွက် လက်ရှိအလုပ်နေရာမှာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ပထမဆုံးသောအလုပ်ဖြစ်သည်။
- ဤကဏ္ဍတွင် အတွေ့အကြုံရှိသည့် လုပ်သားများအတွက် ယခင်အလုပ်မှထွက်ရသည့် အကြောင်းရင်းအဖြစ် အများဆုံးရည်ညွှန်းပြောဆိုသည့်အချက်မှာ လစာနည်းခြင်းဖြစ်သည်။ ဖြေကြားသူများအနက် ၃၆% တို့က ဤအချက်ကို အဓိကအကြောင်းရင်းဖြစ် အစီရင်ခံခဲ့သည်။
- လုပ်သားအများစု (၈၇%)တွင် သက်သေခံ ID ကတ်များရှိကြသည်။ ယင်း ID ကတ်မှာ အလုပ်လုပ်ကြောင်း စာဖြင့်ရေးသားထားသည့် အဓိက သက်သေခံတစ်ခုဖြစ်သည်။
- နှုတ်အားဖြင့် ဖော်ကားခြင်းကို ဤကဏ္ဍတစ်ခုလုံးတွင် အတွေ့များသည်။ လုပ်သားအနက် ၃၉% က ထိုသို့ဖော်ကားမှုမျိုးကို ကိုယ်တိုင်ကြုံတွေ့ခဲ့ရကြောင်း သို့မဟုတ် သက်သေရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။
- ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာဖော်ကားခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာဖော်ကားခြင်းကဲ့သို့သော အခြားဖော်ကားမှုပုံစံများအကြောင်းကိုလည်း မေးမြန်းခဲ့သည်။ ထိုဖြစ်ရပ်များမှာ အလွန်အတွေ့ရနည်းပြီး ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာဖော်ကားမှုကို ၅.၄% နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာဖော်ကားမှုကို ၁.၅% ကသာ တွေ့ကြုံရကြောင်း သို့မဟုတ် သက်သေပြောကြားနိုင်ကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် စစ်တမ်းကောက်ယူရာ၌ ယေဘုယျသဘာဝဖြင့်သာ မေးမြန်းသည့်အတွက် လျော့ပေါ့အစီရင်ခံခြင်းဆိုင်ရာ စွန့်စားရမှု (risks)များလည်း ရှိကြပါသည်။ ဆက်စပ်ပြဿနာများအား အသေးစိတ်ဆန်းစစ်ထားချက်များကို အခန်း(၂)တွင် ကြည့်ပါ။
- ပုံစံတကျတည်ထောင်ထားသည့် နစ်နာမှုဖြေရှင်းရေးစနစ် သို့မဟုတ် တိုင်ကြားခြင်းစနစ်များကို အတွေ့ရနည်းသည်။
- လုပ်သား ၃၃% တို့ကသာ သူတို့၏စက်ရုံတွင် ထိုသို့သော စနစ်မျိုးရှိသည်ကို သိရှိကြောင်း အစီရင်ခံခဲ့သည်။
- အလုပ်ရှာဖွေမှုများကို အဓိကအားဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအဆက်အသွယ်များမှတစ်ဆင့် ပြုလုပ်ကြသည်။ လုပ်သား ၄၉% က

သူတို့၏ လက်ရှိအလုပ်ကိုရှာဖွေရာတွင် သူငယ်ချင်းတစ်ဦးက ကူညီပေးခဲ့ကြောင်းနှင့် လုပ်သား ၃၂% က မိသားစုဝင် တစ်ဦးမှတစ်ဆင့် အလုပ်ရရှိကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သည်။ အနာဂတ်ကာလတွင် မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် အလုပ်ရှာဖွေ မည်နည်းဟု မေးမြန်းခဲ့ရာ ၆၄% က သူငယ်ချင်းမှတစ်ဆင့်ရှာဖွေခြင်းသည် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းဖြစ်ကြောင်း ပြောကြား ခဲ့သည်။ အခြားငွေပေးရသည့် အေးဂျင့်မှတစ်ဆင့် အလုပ်ရှာဖွေခြင်းကို မည်သူကမှ အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းအဖြစ် မရွေးချယ်ပါ။

- အလုပ်သစ်တစ်ခု၏ အရေးကြီးသော ဝိသေသလက္ခဏာများအကြောင်း မေးမြန်းခဲ့သည့်အခါ အများစု (၆၇%) က အခြေခံ လစာကို အရေးအကြီးဆုံးအဖြစ် ဦးစားပေးကြပြီး ဒုတိယအများစု(၂၅%)က စီမံခန့်ခွဲမှု(မန်နေဂျာ)ကောင်းမွန်ခြင်းကို ဒုတိယအရေးအကြီးဆုံးအဖြစ် ဦးစားပေးသတ်မှတ်သည်။ သို့သော်ဖြေကြားချက်များမှာ အလွန်ပြန့်ကြဲနေသည်။ လုပ်သား များသည် ထိုအချက်နှစ်ချက်မှအပ အခြားအချက်များကို အဓိကဦးစားပေး အဖြစ် မသတ်မှတ်ကြပါ။ လုပ်သား ၁၈% တွင် ဒုတိယအရေးကြီးဆုံးအချက်နှင့်ပတ်သက်သည့် ထင်မြင်ချက်မရှိကြောင်းနှင့် ၅၈%တွင် တတိယအရေးအကြီးဆုံးအချက် နှင့်ပတ်သက်၍ ထင်မြင်ချက်မရှိကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။
- လုပ်သားများသည် နောက်လာမည့် အလုပ်အတွက် မည်သည့်အလုပ်ကို ပိုကြိုက်နှစ်သက်သနည်းဟူသော မေးခွန်းကို ကွဲပြားစွာဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ အများဆုံးဖြေကြားချက်များအရ လက်ရှိအလုပ်ကို ကြိုက်နှစ်သက်ပြီး အလုပ်မထွက်လို သည့် လုပ်သားများ(၃၆%)နှင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းမှ လုံးဝထွက်ခွာသွားလိုသည့် လုပ်သားများ(၄၀%)အကြားတွင် ဆန့်ကျင်ဘက်အချက်နှစ်ချက်ကို ဖော်ပြနေသည်။ နည်းပါးသော်လည်း မှတ်သားဖွယ်ပမာဏရှိသည့် လုပ်သားအနည်းစု တို့ကမူ လက်ရှိစက်ရုံတွင်ပင် ပိုမိုအဆင့်မြင့်သော ရာထူးဖြင့်လုပ်လိုခြင်း(၁၃%)နှင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် နေရာ သစ်တစ်ခုရှာဖွေလိုခြင်း(၁၈%)တို့ကို ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။
- နမူနာမေးမြန်းသည့် လုပ်သားများအနက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်သူ အလွန်နည်းသည်။ လုပ်သား ၅၄% ကသာ သမဂ္ဂများအကြောင်း ကြားဖူးကြပြီး လုပ်သား ၃၅% က သမဂ္ဂများသည် သူတို့၏ စက်ရုံတွင် တက်ကြွစွာလှုပ်ရှားကြောင်း ဖြေဆိုခဲ့ကြသည် (နောက်ထပ် ၁၆% ကမူ မသေချာကြောင်း ဖော်ပြခဲ့သည်)။ သမဂ္ဂများ အကြောင်း နားလည်မှုမှာလည်း ရောနှောနေသည်။ လုပ်သား အများစု (၅၆%) က မသိကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သည်။ မိမိတို့၏ စက်ရုံတွင် သမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုရှိကြောင်း သိရှိသည့် လုပ်သားများက သူတို့အား လုပ်သက်ပိုရင့်သည့်လုပ်သားများ သို့မဟုတ် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံမှ သိရှိရကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သည်။ နောက်ဆုံးတွင် (၁) သမဂ္ဂများအကြောင်း ကြားဖူးသူများနှင့် (၂) မိမိတို့စက်ရုံတွင် သမဂ္ဂများရှိသည်ဟု သိထားကြသူများအနက် ၁၅% ကသာ (မေးမြန်းခဲ့သူ ၇၇၈ ဦးအနက် ၂၂ ဦးမျှ သာ) သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များ ဖြစ်ကြသည်။ လုပ်သားများအနက် ၄၂% ကသာ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်လိုကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သည်။

**ငွေကြေးသုံးစွဲမှုနှင့် စုဆောင်းငွေများ**

နမူနာပြုအထည်ချုပ်လုပ်သားအမျိုးသမီးငယ်၏လစာကို လတစ်လ၏အစရက်တွင် လစဉ်ထုတ်ပေးသည်။ လစာတွင် အခြေခံ လစာနှင့် အချိန်ပိုကြေးအပြင် ရရှိရန်အကျိုးဝင်သည့် ဆုကြေးလည်းပါဝင်သည်။ လုပ်သားများသည် ခွင့်မယူခြင်း၊ အလုပ်ချိန် မှန်ခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှုရှိခြင်းတို့အတွက် ဆုကြေးများရရှိနိုင်သည်။ လစာငွေအား မည်သို့တွက်ချက်ထားကြောင်း စာရွက်ပိုင်း တစ်ခုနှင့် ငွေထည့်ထားသော စာအိတ်တစ်အိတ်ကို လက်ခံရရှိသည့်အကြိမ်တိုင်းတွင် သူမအနေဖြင့် သူမ၏လစာအိတ်အပိုင်း အားလုံးကို အပြည့်အဝနားမလည်နိုင်ဘဲ မကြာခဏစိတ်ရှုပ်ထွေးခဲ့ရသည်။ လွန်ခဲ့သော(၆)လတာအတွင်းတွင် သူမ၏ အခြေခံ လစာ မပြောင်းလဲခဲ့ဘဲ သူမ၏သူငယ်ချင်းများအနက် တစ်ဦးစ၊ နှစ်ဦးစသာ အခြေခံလစာတိုးခဲ့ကြောင်း တွေ့ရသည်။

သူမသည် အချိန်ပြည့်နီးပါး အချိန်ပိုဆင်းနေရသည်။ သူမတွင် အချိန်ပိုဆင်းလိုဟု ငြင်းပယ်ခွင့်ရှိသော်လည်း ထိုသို့ မကြာခဏ ငြင်းနေပါက သူမနှင့်ကြီးကြပ်သူများအကြား ဆက်ဆံရေးယိုယွင်းသွားမည်လော (သို့မဟုတ် အကျိုးဆက်အဖြစ် သူမ၏ လစဉ် ဆုကြေးငွေ နည်းသွားမည်လော) သို့မဟုတ် အလုပ်ဖြုတ်ခံရသည်အထိ ရောက်သွားမည်လောဆိုသည်ကိုမူ စိုးရိမ်မိသည်။ တစ်ဖက်တွင်လည်း သူမ၏အခြေခံလစာအလွန်နည်းသည့်အတွက် ပုံမှန်အားဖြင့် အချိန်ပိုဆင်းလိုသေးသည်။ အချိန်ပိုကြေးမှာ

ပုံမှန်အားဖြင့် တစ်လလျှင် ၂၅,၀၀၀ ကျပ်မှ ၅၀,၀၀၀ ကျပ်အတွင်းရှိသည့်အတွက် လစဉ်ဝင်ငွေ၏အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်း တစ်ရပ်လည်း ဖြစ်နေသည်။ ဆုကြေးများမှာ ပုံမှန်မရှိဘဲ ပမာဏအားဖြင့်လည်း ပိုနည်းသည်။ ဆုကြေး ၂၅,၀၀၀ ကျပ်ထက် ပိုရသည့်လမျိုးမှာ အလွန်ရှားပါသည်။

သူမသည် မိဘများ၊ မိသားစုဝင်များနှင့် အဝေးတွင် ခွဲနေရသည့်အတွက် ငွေရေးကြေးရေးသုံးစွဲမှုကို ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်ရသည်။ ပထမဦးစားပေးမှာ အိမ်ငှားခပေးရခြင်းဖြစ်ပြီး ဝင်ငွေ၏အစိတ်အပိုင်းအတော်များများကို အသုံးပြုရသည်။ တစ်လလျှင် ၃၀,၀၀၀ မှ ၆၀,၀၀၀ ကျပ်အတွင်း ပေးနေရပြီး လတ်တလောတွင်မှ ထပ်တိုးတောင်းလာခဲ့သေးသည်။ လစဉ်နီးပါးပင် အိမ်လခ၊ စားသောက် စရိတ်နှင့် အခြားကုန်ကျစရိတ်များသုံးစွဲပြီးနောက် ကျန်ရှိသောငွေကို မိသားစုထံ ပြန်ပို့ပေးသည်။

တစ်ခါတစ်ရံတွင် သူမကိုယ်ပိုင်သုံးရန် ငွေအနည်းငယ်စုမိတတ်သော်လည်း (ထိုစုမိငွေကို တစ်နေရာတွင် ဖွတ်သိမ်းထားရသည် သို့မဟုတ် လုံခြုံစေရန် အိမ်ပိုင်ရှင်ထံတွင် အပ်ထားရသည်) အလွန်ရှားပါသည်။ လစဉ် အိမ်သို့ပြန်လွှဲပို့ပေးငွေသည် သူမ၏ မိသားစုအတွက် အလွန်အရေးကြီးသောကြောင့် ယင်းမှာပထမဦးစားပေးဖြစ်သည်။ သူမထက် အနည်းငယ်ကြီးသော သူငယ် ချင်းများက ပို၍စုမိတတ်ကြပြီး နောက်နှစ်များတွင် သူတို့နည်းတူစုမိစေရန်လည်း မျှော်လင့်မိသည်။ လစာမှာ မည်သည့်အခါ တွင်မှ မများလှသည့်အတွက် လကုန်ခါနီးရက်တိုင်းတွင် သူမထက်လုပ်သက်ရင့်သည့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် သို့မဟုတ် သူငယ်ချင်း များထံမှ ငွေအနည်းငယ် ချေးယူလေ့ရှိသည်။ သို့သော် အတိုးပေးရလောက်အောင် များပြားသည့် အကြွေးများမတင်ရှိပါ။

အောက်ပါသုံးသပ်ချက်များကို လစာ၊ စုဆောင်းငွေနှင့် ပြန်လွှဲပို့ငွေများအကြောင်း မေးမြန်းထားသည့်မေးခွန်းများမှ ဆွဲယူထား ခြင်းဖြစ်ပါသည်-

- လုပ်သားများ၏ လစာကို မည်သို့တွက်ချက်ကြောင်း မေးမြန်းခဲ့ရာ၊ ၆၈% က အခြားတွက်ချက်သည့် ပုံစံများထက် (ဥပမာ- ပြီးစီးသည့် အထည်အရေအတွက်အလိုက်ပေးချေခြင်း) အခြေခံလစာနှင့် အချိန်ပိုကြေးတို့ဖြင့် တွက်ချက် ကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သည်။
- လစာများမှာ အတော်အသင့်တည်ငြိမ်ပြီး ၂၇% ကသာ လွန်ခဲ့သော (၆)လအတွင်း ပြောင်းလဲမှုရှိခဲ့သည်ဟု ဖြေကြား ခဲ့သည်။ လစာအပြောင်းအလဲကြုံတွေ့ရသည့် လုပ်သားများတွင် ထိုပြောင်းလဲမှုမှာ အပြုသဘောဆောင်သည့် တိုးတက်ခြင်းဖြစ်ပြီး ၅၀% တို့က သူတို့၏လစာသည် နောက်ထပ် ၂၅,၀၀၀ ကျပ်အောက်တိုးလာကြောင်းနှင့် ၄၃% တို့က သူတို့၏ လစာသည် နောက်ထပ် ၅၀,၀၀၀ ကျပ် သို့မဟုတ် ထို့ထက်ပို၍ တိုးလာခဲ့ကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သည်။
- လုပ်သားအားလုံးနီးပါးသည် ပုံမှန်အားဖြင့် အချိန်ပိုဆင်းရသည်။ အချိန်ပိုဆင်းရန် အတိအလင်း ဖိအားပေးမှုများ ရှိနေကြောင်း ဆွေးနွေးမှုများရှိနေသော်လည်း၊ လုပ်သားအများစု (၅၄%)က အချိန်ပိုဆင်းလိုသည်/မဆင်းလိုသည် ကို ရွေးချယ်နိုင်သည်ဟု ဖြေကြားခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် လုပ်သား ၃၀% တို့ကမူ သူတို့၏ စက်ရုံတွင် အချိန်ပိုဆင်းရန် သတ်မှတ်ထားသည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။
- ရလဒ်အနေဖြင့် အချိန်ပိုကြေးပေးခြင်းကို နေရာတိုင်းတွင်တွေ့ရပြီး အခြေခံလစာနည်းပါးခြင်းနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အချိန်ပိုကြေးမှာ သိသာသောပမာဏဖြစ်သည်။ ဖြေကြားသူများအနက် ၄၁% က အချိန်ပိုကြေး တစ်လလျှင် ၂၅,၀၀၀ ကျပ်မှ ၅၀,၀၀၀ ကျပ်အကြားရှိပြီး အခြား ၃၅% ကမူ ယေဘုယျအားဖြင့် တစ်လလျှင် ၅၀,၀၀၀ ကျပ်အထက် ရရှိကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သည်။
- ဆုကြေးများကို ပုံမှန်အားဖြင့် အလုပ်ရက်မှန်ခြင်းနှင့် အချိန်မှန်ခြင်းတို့အတွက်သာမက ကျွမ်းကျင်မှုဆုကြေး သို့မဟုတ် "လုပ်သက်"ဆုကြေးအသွင်ဖြင့်လည်း လက်ခံရရှိလေ့ရှိသည်။ လုပ်သား ၇၂% က တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဆုကြေးများရရှိတတ်ကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သည်။ ဆုကြေးပမာဏမှာ အချိန်ပိုကြေးနှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက များစွာနည်းပါးပြီး လုပ်သား ၇၉% က ၂၅,၀၀၀ ကျပ်အောက်သာ ရရှိခဲ့ပေးကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။

- လုပ်သားအများစု (၆၅%)က ငွေရေးကြေးရေးဆုံးဖြတ်ချက်များကို သူတို့ကိုယ်တိုင်ချမှတ်သည်။
- လုပ်သားအများအပြား (၄၅%) က နေစရာအတွက် တစ်လလျှင် ၃၀,၀၀၀ ကျပ်မှ ၆၀,၀၀၀ ကျပ်အထိ သုံးစွဲရသည်။ နေစရာမှာ ပို၍ ဈေးကြီးလာနေပြီး၊ လုပ်သား ၇၃% က လွန်ခဲ့သောနှစ်အတွင်း နေစရာအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များ တိုးလာခဲ့ကြောင်း အစီရင်ခံခဲ့သည်။
- လုပ်သားအနည်းစု(၃၁%)သာ ပုံမှန်လများတွင် ငွေစုဆောင်းနိုင်ကြသည်။ ငွေစုနိုင်ကြသူများသည် ငွေသားကိုသိမ်းဆည်းထားခြင်း သို့မဟုတ် လိုအပ်သည့်အချိန်တွင် ငွေသားအဖြစ်သို့ လျင်မြန်စွာ ပြန်လည်ပြောင်းနိုင်သည့် ရွှေကဲ့သို့သော ပစ္စည်းများဝယ်ထားခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်တတ်ကြသည်။
- လုပ်သားအတော်များများ(၆၁%)က သူတို့၏မိသားစုများထံ ပုံမှန်ငွေပြန်လှဲပို့ပေးကြရာ၊ အများစုမှာ လစဉ်ပေးပို့ခြင်းဖြစ်သည်။
- ပုံစံတကျချေးယူသည့် အကြွေးမှာ အတော်အသင့်နည်းသည်။ လုပ်သား ၆၆% က ငွေချေးစားသူများထံမှ သို့မဟုတ် ပုံစံတကျ ငွေချေးစာစ်မြစ်များထံမှ ချေးယူထားငွေများမရှိကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သည်။ အခန်း(၅)တွင် ဆွေးနွေးခဲ့သကဲ့သို့ပင် အကြွေးသတ်မှတ်ချက်တွင် သူငယ်ချင်းများ သို့မဟုတ် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံမှ ချေးယူသည့်ပမာဏ အသေးများ မပါဝင်ပါ။

**နည်းပညာချိတ်ဆက်အသုံးပြုမှု**

နောက်ဆုံးတွင် သူမသည် စမတ်ဖုန်းတစ်လုံး ပိုင်ဆိုင်နိုင်ခဲ့ရာ ရန်ကုန်မြို့ရှိ သူငယ်ချင်းသစ်များအားလုံးက ဖုန်းသုံးနေသည်ကို တွေ့မြင်ပြီးနောက် ဝယ်ယူခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ သူမ၏မိသားစုနှင့် ပုံမှန်အားဖြင့် လွယ်လွယ်ကူကူစကားပြောနိုင်ရန်လည်း ဆန္ဒရှိခဲ့ပါသည်။ တယ်လီနောနှင့် အမ်ပီတီဆင်းကတ်တစ်ခုစီခွဲသုံးထားပြီး တစ်လလျှင် ဖုန်းဘေလ်စုစုပေါင်း (၅,၀၀၀)ကျပ်ခန့် သုံးစွဲရသည်။ အခမဲ့အင်တာနက်အစဉ်ရှိသည့် အမ်ပီတီဆင်းကတ်ကို လူမှုကွန်ရက်(facebook)ကြည့်ရန် အသုံးပြုသည်။ ဖုန်းခေါ်ဆိုခမများစေရေးအတွက် အချင်းချင်းဖုန်းခေါ်ဆိုခ လျှော့ပေးတတ်သည့် တယ်လီနောဆင်းကတ်ကို (တယ်လီနောဆင်းကတ်ကိုသာသုံးသည့်) မိဘများနှင့်ဖုန်းပြောရာတွင် သုံးသည်။ သူမ၏သူငယ်ချင်းအားလုံးသည်လည်း တယ်လီနော သို့မဟုတ် အမ်ပီတီဆင်းကတ်ကိုသာ သုံးကြပြီး အများစုတွင် ဆင်းကတ်နှစ်မျိုးလုံး ရှိထားကြသည်။

ဖုန်းသုံးစွဲခပိုသုံးရန် မတတ်နိုင်ဘဲ 3G ကွန်ရက်အတွက် ကုန်ကျစရိတ်များမည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့် ဘိုင်ဘာ သို့မဟုတ် ဖေ့စ်ဘွတ်မှ သတင်းပေးပို့ချက်များကို ရယူရန်အတွက်သာ 3G ကို တစ်ခါတစ်ရံမှ ဖွင့်ရသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် 3G ကို တစ်နာရီခန့်သာ သုံးသည်။ သို့သော် အလုပ်ပိတ်ရက်များတွင် နှစ်နာရီ သို့မဟုတ် သုံးနာရီအထိ သုံးလေ့ရှိသည်။ သူမရော သူငယ်ချင်းအများစုတွင်ပါ facebook အကောင့်များရှိထားကြပြီး စမတ်ဖုန်းရှိသူတိုင်းတွင် ဗိုင်ဘာရှိကြသည်။ သူမ၏ဖုန်းထဲရှိ application အားလုံးကို ဖုန်းဆိုင်မှထည့်ပေးလိုက်ခြင်းဖြစ်ပြီး အခြား application များကိုသုံးရန်လည်း စိတ်မဝင်စားပါ။ စက်ရုံတွင် နေ့လယ်စာစားချိန်မှအပ ဖုန်းသုံးခွင့်ပိတ်ပင်ထားသည့်အတွက် ဖုန်းကို ညဦးပိုင်းတွင်သာသုံးရသည်။ ဖုန်းသုံးသည့်အချိန်အများစုမှာ အိမ်ရှိမိဘများနှင့် သူငယ်ချင်းများထံခေါ်ဆိုခြင်း၊ လူမှုကွန်ရက်တွင် chatting ပြောခြင်း၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံမှ ရလာသော သီချင်းများနားထောင်ခြင်း၊ ဇာတ်လမ်းကြည့်ခြင်းများအတွက် ဖြစ်ကြသည်။

အောက်ပါတို့သည် လုပ်သားများက နည်းပညာချိတ်ဆက်အသုံးပြုနိုင်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် မေးခွန်းများမှဆွဲယူထားသည့် အထူးသုံးသပ်ချက်များဖြစ်ကြသည် -

- လုပ်သားအများစု (၈၃%)တွင် စမတ်ဖုန်းများ ရှိကြသည်။

- လုပ်သားတစ်ဝက်သည် ဖုန်းဘေလ်အတွက် တစ်လလျှင် ၁,၀၀၀ ကျပ်မှ ၅,၀၀၀ ကျပ်အကြားသုံးစွဲကြပြီး အခြား ၃၅% တို့က ၅,၀၀၀ ကျပ်နှင့် ၁၀,၀၀၀ ကျပ်အကြား သုံးစွဲကြသည်။
- တယ်လီနော (၆၆%) နှင့် အမ်ပီတီ (၅၉%) တို့သည် အသုံးအများဆုံးသော ကွန်ရက်များဖြစ်ကြပြီး အူရီဂူး (၂၀%) မှာ အသုံးပြုမှုအနည်းဆုံးဖြစ်သည် (ဖြေကြားသူများသည် တစ်ခုထက်ပိုသော ကွန်ရက်များကို ရွေးချယ်နိုင်သည့်အတွက် လုပ်သား ၂၉% တွင် ဆင်းကတ်အနည်းဆုံး(၂)မျိုး ရှိကြသည်။)
- ကုန်ကျစရိတ်တက်မည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့် လုပ်သားများသည် 3G ကွန်ရက်များကို ပိတ်ထားတတ်ပြီး (လုပ်သား ၁၆% က 3G ကွန်ရက်ကို လုံးဝမသုံးကြပါ) တစ်ခါတရံမှသာ အက်ပလီကေးရှင်းများ update လုပ်ရန် ဖွင့်တတ်ကြသည်။ လုပ်သား ၅၃% က 3G ကို တစ်နေ့တစ်နာရီအောက်သာသုံးပြီး ၃၉% ကမူ တစ်နေ့လျှင် (၁)နာရီမှ (၃)နာရီ အထိ သုံးကြသည်။
- လုပ်သား ၆၅%တွင် ဖေ့စ်ဘွတ်အကောင့်တစ်ခုရှိသည်။ အကောင့်ရှိသူများအနက် ၅၅% က ဖေ့စ်ဘွတ်ကို တစ်နေ့လျှင် တစ်နာရီအောက်သာသုံးပြီး ၃၅% က တစ်နေ့လျှင် (၁)နာရီမှ (၂)နာရီအထိ သုံးတတ်ကြသည်။
- အသုံးအများဆုံးအက်ပလီကေးရှင်းမှာ ဗိုင်းဘာ(Viber) ဖြစ်ပြီး (လုပ်သား ၉၁% ၏ ဖုန်းထဲတွင်ရှိသည်) ဖေ့စ်ဘွတ်မှာ ဒုတိယအများဆုံး (၇၇%)နှင့် ဖေ့စ်ဘွတ် messenger မှာ တတိယအများဆုံး (၆၅%)ဖြစ်သည်။ ၄% ထက်မပိုသော ဖုန်းများတွင်သာ အခြားအက်ပလီကေးရှင်းများတွေ့ရသည်။
- သီချင်းနားထောင်ခြင်းမှာ ဖုန်းကိုအများဆုံးအသုံးပြုသည့် နည်းလမ်းဖြစ်သည်။ လုပ်သား ၇၀% က သီချင်းနားထောင်ရန်အတွက် ဖုန်းကို နေ့တိုင်းအသုံးပြုကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ လုပ်သား ၅၅% က နေ့စဉ်ဖုန်းခေါ်ကြပြီး၊ ၅၀% ကမူ လူမှုကွန်ရက်တွင် Viber သို့မဟုတ် Messenger ဖြင့် မက်ဆေ့ချ် (message)ပို့ရန် သုံးကြသည်။

# နောက်ဆက်တွဲ

## နောက်ဆက်တွဲ (က)

### ရည်ညွှန်းကိုးကားထားသည့် စာတမ်းများနှင့် အခြားသုတေသနများ

Action Labor Rights. *Under Pressure: A Study of Labour Conditions in Garment Factories in Myanmar Which Are Wholly Korean Owned, Or in a Joint Venture with Korean Companies*, 2016

Business for Social Responsibility. *Child Labour in Myanmar's Garment Sector*, 2013

Business for Social Responsibility. *Shaping a Sustainable Garment Sector in Myanmar*, 2014

Chaw, C. *Rural Women Migrating to Urban Garment Factories in Myanmar*, 2016

Impact. *From Boycott to Boom? A socio-environmental map of Myanmar's Garment Industry in 2016*, 2016

International Labour Organization. *Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note*, Issue 6, November 2016.

Institute for Human Rights and Business. *Responsible Investment in Myanmar's Garment Sector*, 2013

Kudo, Toshiro. *How Has the Myanmar Garment Industry Evolved?* 2008

Kudo, Toshiro. *Industrial Development in Myanmar: Prospects and Challenges*, 2001

Kudo, Toshiro. *The Impact of United States' Sanctions on the Myanmar Garment Industry*, 2005

Myanmar Centre for Economic and Social Development. *Myanmar Labour Issues from the Perspective of Enterprises: Findings from a CADS/ IDEC Survey amongst Food and Garment Manufacturers*, 2016

Myanmar Garment Manufacturers' Association. *Myanmar Garment Industry: 10 Year Strategy 2015-2025*, 2015

Oxfam. *Made in Myanmar: Entrenched in Poverty or Decent Jobs for Garment Workers?* 2015

Smart Myanmar, *Smart Myanmar Factories Improvement Program' Success Stories and Results*, 2015

Tanaka, Mari. *Exporting Sweatshops? Evidence from Myanmar*, 2016



Techno Pak. *Opening the Door - Opportunities & Challenges for the Garment Industry in Myanmar*, 2013

The World Bank and LIFT. *A Country on the Move*, 2016

The World Bank and LIFT. *Rural Livelihoods and Social Change in Myanmar: QSEM Round 5*, 2016

# နောက်ဆက်တွဲ (ခ)

## စစ်တမ်းကောက်ယူသည့် ပုံစံနှင့် သဘောတူညီချက်ရယူခြင်း

အားလုံးမင်္ဂလာပါ။ ကျွန်တော်/ကျွန်မက ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍက ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့ပေးပြီး နိုင်ငံတကာ NGO အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်တဲ့ C&A Foundation အဖွဲ့ရဲ့ကိုယ်စား စစ်တမ်းကောက်ယူရေးလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေတဲ့ ဒေသခံ NGO အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ဖြစ်တဲ့ ပညာအလင်းပွင့်မြန်မာသုတေသနဖောင်ဒေးရှင်းမှာ အလုပ်လုပ်နေသူတစ်ဦးဖြစ်ပါတယ်။ C&A Foundation အဖွဲ့ဟာ အထည်ချုပ်စက်ရုံလုပ်သားများရဲ့ လူနေမှုဘဝတွေ၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေတွေ တိုးတက်စေဖို့ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းမှာ ကူညီဆောင်ရွက်ပေးနေပါတယ်။ ပညာအလင်းပွင့်မြန်မာသုတေသနဖောင်ဒေးရှင်း(EMREF)ဆိုတာကတော့ ပညာရေးနဲ့ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် လူမှုဆိုင်ရာသုတေသနစီမံကိန်းတွေ အကောင်အထည်ဖော်ပေးနေတဲ့ ပြည်တွင်း NGO အဖွဲ့တစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။

ဒီစစ်တမ်းကောက်ယူရေးလုပ်ငန်းဟာ အထည်ချုပ်လုပ်သားဆိုတာ ဘယ်သူတွေဖြစ်တယ်၊ သူတို့ရဲ့လုပ်ငန်းခွင်ဘဝတွေ၊ သူတို့ရင်ဆိုင်နေရတဲ့ စိန်ခေါ်မှုတွေ၊ နည်းပညာကို ဘယ်လိုချိတ်ဆက်အသုံးပြုကြလဲစတဲ့အချက်တွေကို ပိုပြီးနားလည်စေဖို့အတွက် ဆောင်ရွက်နေတဲ့ သုတေသနစီမံကိန်းတစ်ခုရဲ့ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုပဲဖြစ်ပါတယ်။ အခုဖတ်နေတဲ့ စစ်တမ်းပုံစံဟာဆိုရင် လူကြီးမင်းရဲ့ဖြေကြားချက်များကိုသာ မှတ်တမ်းတင်မှာဖြစ်ပြီး တစ်ဦးချင်းတုန့်ပြန်ပြောကြားချက်များကို အခြားမည်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်/အဖွဲ့အစည်းကိုမျှ ပေးပို့မည် မဟုတ်ပါ။ ကျွန်တော်/ကျွန်မတို့ စုဆောင်းရရှိတဲ့ အချက်အလက်တွေကို အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ လုပ်သားများကိုကူညီပေးမယ့် အစီအစဉ်တွေဖော်ထုတ်ဖို့ အသုံးပြုမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအစီအစဉ်တွေက လူကြီးမင်းဆီကို တိုက်ရိုက်အကျိုးသက်ရောက်လိမ့်မယ်လို့ ကတိမပေးနိုင်ပေမယ့် ရန်ကုန်တစ်မြို့လုံးမှာရှိတဲ့ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍလုပ်သားများရဲ့ ဘဝတွေ တိုးတက်စေဖို့ ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

လူကြီးမင်းရဲ့ထင်မြင်ချက်တွေကို ကောင်းတာပဲဖြစ်ဖြစ်၊ ဆိုးတာပဲဖြစ်ဖြစ် နားထောင်ဖို့ ကျွန်တော်တို့ စိတ်ဝင်စားပါတယ်။ လူကြီးမင်းမှ စိတ်ဝင်စားမှုမရှိပါကလည်း ဒီစစ်တမ်းကောက်ယူရေးလုပ်ငန်းမှာ မပါဝင်ဘဲနေနိုင်ပါတယ်။ ဒါမှမဟုတ် စစ်တမ်းကောက်ယူနေတုန်းမှာ မေးခွန်းတွေကိုမဖြေဆိုဘဲနေနိုင်သလို စစ်တမ်းဖြေဆိုတာကိုလည်း အချိန်မရွေးရပ်တန့်နိုင်ပါတယ်။ ဒီစစ်တမ်းကောက်ယူရေးမှာ မပါဝင်ဘူးဆိုရင်လည်း လူကြီးမင်းနဲ့ကျွန်တော်တို့ C&A Foundation အဖွဲ့၊ ပညာအလင်းပွင့်မြန်မာသုတေသနဖောင်ဒေးရှင်းတို့နဲ့ ဆက်ဆံရေးကို မည်သည့်နည်းနှင့်မျှ ထိခိုက်စေမည်မဟုတ်ပါ။ ဒီစစ်တမ်းမှာ ဖြေကြားပြောဆိုလိုက်တဲ့ အချက်များအားလုံးကို သီးသန့်ထားရှိ ကိုင်တွယ်မည်ဖြစ်ပြီး၊ လူကြီးမင်း၏အမည်၊ မှတ်ပုံတင်အမှတ် သို့မဟုတ် အခြားမည်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအချက်အလက်ကိုမျှ ချရေးမည် မဟုတ်ပါ။ အားလုံးကို လျှို့ဝှက်ချက်အဖြစ် ထိန်းသိမ်းထားမည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောကြားလိုပါတယ်။

စစ်တမ်းကောက်ယူသို့ - ပါဝင်ဖြေဆိုမည့်သူထံမှ နှုတ်အားဖြင့် သဘောတူခွင့်ပြုချက် ရရှိပြီးဖြစ်ကြောင်းကို ဤအကွက်တွင် အမှန်ခြစ်ပေးခြင်းဖြင့် အတည်ပြုပါ။

အပိုင်း (က) တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုအကြောင်း

အသေးစိတ်အချက်များ စစ်တမ်းကောက်ယူက ဖြည့်သွင်းရန်ဖြစ်သည်။

က-၁	စစ်တမ်းကောက်ယူ၏ ကုတ်နံပါတ်		
က-၂	တွေ့ဆုံမေးမြန်းသည့် အမှတ်စဉ်		
က-၃	တွေ့ဆုံမေးမြန်းသည့် ရက်စွဲ		
က-၄	တွေ့ဆုံမေးမြန်းသည့် မြို့နယ်	<input type="checkbox"/> လှိုင်သာယာ	<input type="checkbox"/> ရွှေပြည်သာ(အတည်ပြုရန်)
က-၅	တွေ့ဆုံမေးမြန်းသည့် ရပ်ကွက်		
က-၆	စတင်ချိန်/ ပြီးစီးချိန်		
က-၇	မှတ်စုများ		

အပိုင်း (ခ) - လူဦးရေဆိုင်ရာအချက်များ

စစ်တမ်းကောက်ယူက ဖြည့်သွင်းရန်ဖြစ်သည်။

ခ-၁	ဖြေဆိုသူ၏ ID အမှတ်			
ခ-၂	အသက်			
ခ-၃	ကျား/မ	အမျိုးသား	၁	
ခ-၄	တိုင်းရင်းသား (လူမျိုး)			
ခ-၅	ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ	ဗုဒ္ဓဘာသာ	၁	
		ခရစ်ယာန်ဘာသာ	၂	
		အစ္စလာမ်ဘာသာ	၃	
		ဟိန္ဒူဘာသာ	၄	
		အခြား (အသေးစိတ်ဖော်ပြပါ)	၉၆	
ခ-၆	မွေးဖွားသည့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး			
ခ-၇	မွေးဖွားသည့် မြို့နယ်			
ခ-၈	လက်ရှိနေထိုင်သည့် မြို့နယ်	ရွှေပြည်သာမြို့နယ်	၁	
		လှိုင်သာယာမြို့နယ်	၂	
		အခြား (အသေးစိတ်ဖော်ပြပါ)	၉၆	
ခ-၉	လက်ရှိနေထိုင်သည့်ရပ်ကွက်			
ခ-၁၀	ရန်ကုန်မြို့/ ဤမြို့နယ်တွင် နေထိုင်ခဲ့သည်မှာမည်မျှ ကြာပြီနည်း။			
ခ-၁၁	အမြင့်ဆုံးတက်ရောက်ခဲ့သည့် ပညာရေးအဆင့်	အတန်း (သူငယ်တန်းမှ ၁၀ တန်း)		
		တက္ကသိုလ်အဆင့်	၁၂	
		ဘွဲ့လွန်အဆင့်	၁၃	
ခ-၁၂	အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် မည်သည့်အသက်အရွယ်မှစ၍ အလုပ်စတင်လုပ်ခဲ့ပါသနည်း။			
ခ-၁၃	အိမ်ထောင်ရှိပါသလား။	လူမျိုး/အမျိုး	၁	ခ-၁၆ သို့သွားပါ
		အိမ်ထောင်ရှိသူ	၂	
		ကာရှင်းထားသူ	၃	
		အခြား (အသေးစိတ်ဖော်ပြပါ)	၉၆	
ခ-၁၄	ကလေးရှိပါသလား။	ရှိပါသည်	၁	ခ-၁၆ သို့သွားပါ
		မရှိပါ	၂	
ခ-၁၅	ရန်ကုန်မြို့တွင် ကလေးဘယ်နှစ်ယောက်ရှိပါသနည်း။			

ရန်ကုန်မြို့ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်သားများနှင့်ပတ်သက်သည့် အခြေခံအချက်အလက် စစ်တမ်းကောက်လေ့လာမှု

ခ-၁၆	ဆွေမျိုးဘယ်နှယောက်နှင့် နေထိုင်ပါသနည်း။			'ဝ'ဆိုပါက ခ-၁၉ သို့သွားပါ
ခ-၁၇	အတူနေထိုင်သော ဆွေမျိုးက သင်၏ဝင်ငွေအပေါ် ဖို့ခိုနေရပါသလား။	ဖို့ခိုနေသည် မဖို့ခိုပါ	၁ ၂	ခ-၁၉ သို့သွားပါ
ခ-၁၈	ဖို့ခိုနေခြင်းမရှိပါက ဆွေမျိုးဘယ်နှယောက်တွင် ဝင်ငွေရှိပါသနည်း။			
ခ-၁၉	မည်သည့်နေရာတွင် နေထိုင်ပါသနည်း။	ကိုယ်ပိုင်အိမ်	၂	
		ငှားထားသည့်အိမ်	၃	
		ကိုယ်ပိုင်တိုက်ခန်း	၄	
		ငှားထားသည့် တိုက်ခန်း	၅	
		ဆွေမျိုးအိမ် အခြား (အသေးစိတ်ဖော်ပြပါ)	၆ ၉၆	
ခ-၂၀	မိခင်ဘာသာစကားသည် ဘာဖြစ်ပါသနည်း။ (အပွင့်မေးခွန်း)			
ခ-၂၁	အခြားမည်သည့်ဘာသာစကားများ ပြောတတ်ပါသနည်း။			
ခ-၂၂	ဗမာစာကို ရေးတတ်၊ ဖတ်တတ်ပါသလား။(အဖြေတစ်ခုတည်းသာရွေးပါ)	ဖတ်တတ်သည်	၁	
		ရေးတတ်သည်	၂	
		ရေးတတ်၊ ဖတ်တတ်သည်	၃	

အပိုင်း (ဂ) အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သည့် အခြေအနေ

ဂ-၁	သင်အလုပ်လုပ်နေသည့်စက်ရုံအား မည်သူပိုင်ဆိုင်သည်ကို သိပါသလား။	မသိပါ	၁	
		သိပါသည် - မြန်မာကုမ္ပဏီတစ်ခု	၂	
		သိပါသည် - နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီတစ်ခု	၃	
		သိပါသည် - မြန်မာနှင့်နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီများ ဖက်စပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း	၄	
ဂ-၂	စက်ရုံတွင် မည်သည့်အလုပ်မျိုး လုပ်ရပါသနည်း။	ပိတ်စဖြတ်ခြင်း	၁	
		စက်ချုပ်ခြင်း	၂	
		ထုပ်ပိုးခြင်း	၃	
		အရည်အသွေးထိန်းချုပ်စစ်ဆေးရေး	၄	
		အထွေထွေလုပ်သား/အကူလုပ်သား	၅	
		အခြား	၉၆	
ဂ-၃	ဤစက်ရုံတွင် မည်မျှကြာကြာ အလုပ်လုပ်ခဲ့သနည်း။	(၆) လအောက်	၁	
		(၆)လမှ (၁)နှစ်အကြား	၂	
		(၁) နှစ်နှင့် (၃)နှစ်ကြား	၃	
		(၃)နှစ်ထက်ပို၍	၄	
ဂ-၄	ပုံမှန်ရက်တွင် ဘယ်နှစ်နာရီ အလုပ်လုပ်ရပါသနည်း။	(၈)နာရီအောက်	၁	
		(၈)နာရီနှင့် (၁၀)နာရီကြား	၂	
		(၁၀)နာရီနှင့် (၁၂)နာရီကြား	၃	
		(၁၂)နာရီအထက်	၄	
ဂ-၅	ပုံမှန်ရက်သတ္တပတ်တွင် ဘယ်နှစ်ရက် အလုပ်လုပ်ရပါသနည်း။	(၅)ရက်အောက်	၁	
		(၅)ရက်	၂	
		(၆)ရက်	၃	
		(၇)ရက်	၄	

မြို့ပြလုပ်ငန်းကို အင်အားဖြည့်ပေးနေသော ကျေးလက်မှ အမျိုးသမီးငယ်များ

၈-၆	သင်၏ အခြေခံလစာကို မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် တွက်ချက်ပါသနည်း။	အခြေခံလစာ + အချိန်ပိုကြေး	၁	
		အခြေခံလစာ + အထည်အရေအတွက်	၂	
		အထည်အရေအတွက်အလိုက်	၃	
		အထည်အရေအတွက် + အချိန်ပိုကြေး	၄	
		အခြေခံလစာ + အထည်အရေအတွက် + အချိန်ပို	၅	
	အခြား (အသေးစိတ်ဖော်ပြပါ)	၉၆		
၈-၇	၂၀၁၆ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ(၁)ရက်မှစ၍ သင်၏အခြေခံလစာ ပြောင်းလဲခဲ့ပါသလား။ (လမ်းညွှန်ချက် - ဤမေးခွန်းတွင် အချိန်ပိုကြေးမပါဝင်ပါ)	ပြောင်းလဲခဲ့သည်	၁	ခ-၈ သို့ သွားပါ
		မပြောင်းလဲခဲ့ပါ	၂	
၈-၈	ပြောင်းလဲခဲ့ပါက တစ်လလျှင် မည်မျှတိုးခဲ့သနည်း/ မည်မျှလျော့သွားသနည်း။	ပိုတိုးငွေ ၂၅၀၀၀ ကျပ်အထက်	၁	
		ပိုတိုးငွေ ၂၅၀၀၀ ကျပ်အောက်	၂	
		လျော့ငွေ ၂၅၀၀၀ ကျပ်အောက်	၃	
		လျော့ငွေ ၂၅၀၀၀ ကျပ်အထက်	၄	
၈-၉	အချိန်ပိုမဆင်းလိုပါက ရွေးချယ်နိုင်ပါသလား။	ရွေးချယ်နိုင်သည်	၁	
		ရွေးချယ်နိုင်သည်။ သို့သော် မိသားစု ဖိအားများ ခံစားရသည်	၂	
		ရွေးချယ်နိုင်သည် - သို့သော် အလုပ်ရှင်ထံမှ ဖိအားများ ခံစားရသည်	၃	
		မရွေးချယ်နိုင်ပါ	၄	
		အချိန်ပိုအလုပ် မရှိပါ	၅	
၈-၁၀	အချိန်ပိုကြေးများကို လစဉ် လက်ခံရရှိပါသလား။	ရရှိသည် - အမြဲတမ်း	၁	
		ရရှိသည် - တစ်ခါတရံ	၂	
		မရရှိပါ	၃	
၈-၁၁	ပုံမှန်အားဖြင့် အချိန်ပိုကြေး မည်မျှရရှိပါသနည်း။	၁၀၀၀၀ ကျပ်အောက်	၁	
		၁၀၀၀၀ ကျပ်နှင့် ၂၅၀၀၀ ကျပ်အကြား	၂	
		၂၅၀၀၀ ကျပ်နှင့် ၅၀၀၀၀ ကျပ်အကြား	၃	
		၅၀၀၀၀ ကျပ်အထက်	၄	
၈-၁၂	ဆုကြေးများကို လစဉ်လက်ခံရရှိပါသလား။	ရရှိသည် - အမြဲတမ်း	၁	
		ရရှိသည် - တစ်ခါတရံ	၂	
		မရရှိပါ	၃	
၈-၁၃	ပုံမှန်အားဖြင့် ဆုကြေး မည်မျှရရှိပါသနည်း။	၁၀၀၀၀ ကျပ်အောက်	၁	
		၁၀၀၀၀ ကျပ်နှင့် ၂၅၀၀၀ ကျပ်အကြား	၂	
		၂၅၀၀၀ ကျပ်နှင့် ၅၀၀၀၀ ကျပ်အကြား	၃	
		၅၀၀၀၀ ကျပ်အထက်	၄	
၈-၁၄	ဤအလုပ်သည် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင် သင်၏ ပထမဆုံးအလုပ်ဖြစ်ပါသလား။	ဟုတ်ပါသည်	၁	၈-၁၆ သို့ သွားပါ
		မဟုတ်ပါ	၂	
၈-၁၅	မဟုတ်ပါက အထည်ချုပ်ကဏ္ဍရှိ အခြားအလုပ်မှ အဘယ်ကြောင့် ထွက်လာရပါသနည်း။ သက်ဆိုင်သည့် အခြေအားလုံးကို ရွေးချယ်ပေးပါ။	လစာနည်း၍	၁	
		အထက်မှ စီမံခန့်ခွဲမှု (မန်နေဂျာ) မကောင်း၍	၂	
		လိုင်းစီမံခန့်ခွဲမှု (လိုင်းမန်နေဂျာ) မကောင်း၍	၃	
		အလုပ်ချိန်များ၍	၄	
		နေအိမ်မှ ဝေးကွာ၍	၅	
		လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်နှင့်ဆက်ဆံရေးခက်ခဲ၍	၆	
		အလုပ်ထုတ်ခံရ၍	၇	
		အခြား (၁)	၉၆	
အခြား (၂)	၉၆			
၈-၁၆	လက်ရှိအလုပ်ကို မည်သို့ ရှာဖွေရရှိပါသနည်း။ (တစ်ခုတည်းသာဖြေပါ)	တစ်ခုတည်းအား အခြေအားပေး၍	၁	
		သူငယ်ချင်းမှတစ်ဆင့်	၂	
		မိသားစုဝင်တစ်ဦးမှတစ်ဆင့်	၃	

ရန်ကုန်မြို့ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်သားများနှင့်ပတ်သက်သည့် အခြေခံအချက်အလက် စစ်တမ်းကောက်လေ့လာမှု

		အင်တာနက် (ဖေ့စ်ဘွတ်၊ ဗိုင်းဘာ စသည် ဖြင့်)	၄	
		တွင်တွေ့သော တစ်စုံတစ်ခုမှတစ်ဆင့်		
		လုပ်သားအဆောင် သို့မဟုတ် အိမ်ပိုင်ရှင် (မန်နေဂျာ)မှတစ်ဆင့်	၅	
		သင်တန်းကျောင်းမှတစ်ဆင့်	၆	
		အလုပ်ခေါ်ကြော်ငြာမှတစ်ဆင့်	၇	
		အခြား (ရှိပါက ဖော်ပြပေးပါ)	၉၆	
၈-၁၇	ယခုအချိန်တွင် အလုပ်ပြောင်းလုပ်လိုပါက၊ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင် အလုပ်သစ် တစ်ခုရှာရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းမှာ ဘာဖြစ်မည်ဟု ထင်ပါသနည်း။ (တစ်ခုတည်းသာဖြေပါ)	တစ်စုံတစ်ယောက်အား အခကြေးငွေပေး၍	၁	
		သူငယ်ချင်းမှတစ်ဆင့်	၂	
		မိသားစုဝင်တစ်ဦးမှတစ်ဆင့်	၃	
		အင်တာနက် (ဖေ့စ်ဘွတ်၊ ဗိုင်းဘာ စသည် ဖြင့်)	၄	
		တွင်တွေ့သော တစ်စုံတစ်ခုမှတစ်ဆင့်		
		လုပ်သားအဆောင် သို့မဟုတ် အိမ်ပိုင်ရှင် (မန်နေဂျာ)မှတစ်ဆင့်	၅	
		သင်တန်းကျောင်းမှတစ်ဆင့်	၆	
		အလုပ်ခေါ်ကြော်ငြာမှတစ်ဆင့်	၇	
		အခြား(ရှိပါက ဖော်ပြပေးပါ)	၉၆	
၈-၁၈	အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ခုတွင် အလုပ်သစ်ရှာဖွေနေသည်ဆိုပါက၊ မည်သည့်အချက်က အရေးအကြီးဆုံးဖြစ်မည်နည်း။ (တစ်ခုတည်းသာဖြေပါ)	အလုပ်လုပ်ရသည့် အချိန်ကာလ	၁	
		အခြေခံလစာ	၂	
		ဆုကြေး/အချိန်ပိုကြေး ရရှိနိုင်သည့် အလားအလာ	၃	
		စက်ရုံတည်နေရာ	၄	
		သူငယ်ချင်းများ/ခင်မင်သူများနှင့် အတူလုပ်ရခြင်း	၅	
		ခင်မင်ကူညီတတ်သော မန်နေဂျာများရှိခြင်း	၆	
		ကုမ္ပဏီဂုဏ်သတင်းကျော်စောခြင်း	၇	
		အခြား (ရှိပါက ဖော်ပြပေးပါ)	၉၆	
၈-၁၉	အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ခုတွင် အလုပ်သစ်ရှာဖွေနေ သည်ဆိုပါက၊ မည်သည့်အချက်က ဒုတိယ အရေး အကြီးဆုံး ဖြစ်မည်နည်း။ (တစ်ခုတည်းသာဖြေပါ)	အလုပ်လုပ်ရသည့် အချိန်ကာလ	၁	
		အခြေခံလစာ	၂	
		ဆုကြေး/အချိန်ပိုကြေး ရရှိနိုင်သည့် အလားအလာ	၃	
		စက်ရုံတည်နေရာ	၄	
		သူငယ်ချင်းများ/ခင်မင်သူများနှင့် အတူလုပ်ရခြင်း	၅	
		ခင်မင်ကူညီတတ်သော မန်နေဂျာများရှိခြင်း	၆	
		ကုမ္ပဏီဂုဏ်သတင်းကျော်စောခြင်း	၇	
		ထင်မြင်ချက်မရှိပါ	၈	၈-၂၁ သို့သွားပါ
		အခြား (ရှိပါက ဖော်ပြပေးပါ)	၉၆	

မြို့ပြလုပ်ငန်းကို အင်အားဖြည့်ပေးနေသော ကျေးလက်မှ အမျိုးသမီးငယ်များ

၀-၂၀	အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ခုတွင် အလုပ်သစ်ရှာဖွေနေသည်ဆိုပါက မည်သည့်အချက်က တတိယအရေးအကြီးဆုံး ဖြစ်မည်နည်း။ (တစ်ခုတည်းသာဖြေပါ)	အလုပ်လုပ်ရသည့် အချိန်ကာလ	၁	
		အခြေခံလစာ	၂	
		ဆုကြေး/အချိန်ပိုကြေးရရှိနိုင်သည့် အလားအလာ	၃	
		စက်ရုံတည်နေရာ	၄	
		သူငယ်ချင်းများ/ခင်မင်သူများနှင့် အတူလုပ်ရခြင်း	၅	
		ခင်မင်ကူညီတတ်သော မန်နေဂျာများရှိခြင်း	၆	
		ကုမ္ပဏီဂုဏ်သတင်းကော်စောခြင်း	၇	
		ထင်မြင်ချက်မရှိပါ	၈	
အခြား (ရှိပါက ဖော်ပြပေးပါ)	၉၆			
၀-၂၁	နောက်အလုပ်အတွက် အကြိုက်ဆုံးအလုပ်သည် မည်သည့်အလုပ်ဖြစ်မည်နည်း။ (တစ်ခုတည်းသာ ဖြေပါ)	လက်ရှိအလုပ်တွင်ကျေနပ်ပြီး အခြားအလုပ် နေရာမလိုချင်ပါ	၁	
		လက်ရှိစက်ရုံတွင်ပင် အဆင့်မြှင့်သော အလုပ်နေရာ ရလိုသည်	၂	
		အခြားအထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် အလုပ်နေရာ တစ်ခု ရလိုသည်	၃	
		အခြားကဏ္ဍတွင် အလုပ်နေရာတစ်ခု ရလို သည်	၄	
		အခြား (ရှိပါက ဖော်ပြပေးပါ)	၉၆	
၀-၂၂	သင့်တွင် အလုပ်ကန်ထရိုက်စာချုပ်ရှိပါသလား။	ရှိပါသည်	၁	၀-၂၄ သို့သွားပါ
		မရှိပါ	၂	
		မသိပါ	၉၅	
၀-၂၃	ရှိပါက ကန်ထရိုက်စာချုပ်အတွက် အလုပ်ရှင်နှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခဲ့ရပါသလား။	ညှိနှိုင်းခဲ့ရသည်	၁	
		မညှိနှိုင်းခဲ့ရပါ	၂	
၀-၂၄	သင့်အလုပ်အတွက် စာဖြင့်ရေးသားထားသော သက်သေခံတစ်ခုခု ရှိပါသလား။	မရှိပါ	၁	
		ရှိပါသည် - ID ကတ်ပြား	၂	
		ရှိပါသည် - အလုပ်ခန့်စာ	၃	
		ရှိပါသည် - အခြား (အသေးစိတ်ဖော်ပြပေးပါ)	၉၆	

**လမ်းညွှန်မှတ်စု - နောက်လာမည့် မေးခွန်း(၄)ခုသည် ထိရှလွယ်သည့် ပြဿနာများဖြစ်ကြသည်။  
ဂရုတစိုက်မိတ်ဆက်ပြီးမှ မေးမြန်းပါ။**

၀-၂၅	သင် သို့မဟုတ် သင်သိသော အခြားတစ်ဦးဦးသည် စက်ရုံမှ ကြီးကြပ်သူ၊ လိုင်းမန်နေဂျာ သို့မဟုတ် အထက်လူကြီးတစ်ဦးဦး၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖော်ကားမှု တွေ့ကြုံဖူးပါသလား။	တွေ့ကြုံဖူးသည်	၁	၀-၂၈ သို့ သွားပါ
		မတွေ့ကြုံဖူးပါ	၂	
		မဖြေလိုပါ	၃	
၀-၂၆	တွေ့ကြုံဖူးပါက၊ အခြားတစ်စုံတစ်ယောက်ထံမှ အကူအညီတောင်းခံခဲ့ပါသလား။	တောင်းခံခဲ့သည်	၁	၀-၂၈ သို့ သွားပါ
		မတောင်းခံခဲ့ပါ	၂	
၀-၂၇	အကူအညီတောင်းခံဖူးပါက၊ ပထမဦးစွာ မည်သူထံသို့ သွားခဲ့ပါသနည်း။	လိုင်းမန်နေဂျာ	၁	
		အထက်မှ မန်နေဂျာ	၂	
		အလုပ်သမားသမဂ္ဂ	၃	
		အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့	၄	
		ရဲ	၅	
		ရပ်ကွက်အုပ်ချုပ်ရေးမှူး	၆	
		နိုင်ငံတကာ NGO အဖွဲ့	၇	
		အခြား (အသေးစိတ်ဖော်ပြပေးပါ)	၉၆	
၀-၂၈	သင် သို့မဟုတ် သင်သိသော အခြားတစ်ဦးဦးသည် စက်ရုံမှ ကြီးကြပ်သူ၊ လိုင်းမန်နေဂျာ သို့မဟုတ် အထက်လူကြီးတစ်ဦးဦး၏ နှုတ်အားဖြင့် ဖော်ကားမှု တွေ့ကြုံဖူးပါသလား။	တွေ့ကြုံဖူးသည်	၁	၀-၃၁ သို့သွားပါ
		မတွေ့ကြုံဖူးပါ	၂	
		မဖြေလိုပါ	၃	
၀-၂၉	တွေ့ကြုံဖူးပါက၊ အခြားတစ်စုံတစ်ယောက်ထံမှ အကူအညီတောင်းခံခဲ့ပါသလား?	တောင်းခံခဲ့သည်	၁	၀-၃၁ သို့သွားပါ
		မတောင်းခံခဲ့ပါ	၂	
၀-၃၀	အကူအညီတောင်းခံဖူးပါက ပထမဦးစွာ မည်သူထံသို့ သွားခဲ့ပါသနည်း?	လိုင်းမန်နေဂျာ	၁	
		အထက်မှ မန်နေဂျာ	၂	
		အလုပ်သမားသမဂ္ဂ	၃	
		အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့	၄	
		ရဲ	၅	
		ရပ်ကွက်အုပ်ချုပ်ရေးမှူး	၆	
		နိုင်ငံတကာ NGO အဖွဲ့	၇	
		အခြား (အသေးစိတ်ဖော်ပြပေးပါ)	၉၆	
၀-၃၁	စက်ရုံတွင် သင်၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးဦးအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာဖော်ကားခံရသည်ဟု ကြားဖူးပါသလား။ (မေးမြန်းစဉ်တွင် အဓိပ္ပာယ်နားလည်စေရန် အရင်လုပ်ပါ။)	ကြားဖူးသည်	၁	၀-၃၄ သို့သွားပါ
		မကြားဖူးပါ	၂	
		မဖြေလိုပါ	၃	
၀-၃၂	ကြားဖူးပါက၊ အခြားတစ်စုံတစ်ယောက်ထံမှ အကူအညီတောင်းခံခဲ့ပါသလား။	တောင်းခံခဲ့သည်	၁	၀-၃၄ သို့သွားပါ
		မတောင်းခံခဲ့ပါ	၂	
၀-၃၃	အကူအညီတောင်းခံဖူးပါက၊ ပထမဦးစွာ မည်သူထံသို့ သွားခဲ့ပါသနည်း။	လိုင်းမန်နေဂျာ	၁	
		အထက်မှ မန်နေဂျာ	၂	
		အလုပ်သမားသမဂ္ဂ	၃	
		အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့	၄	
		ရဲ	၅	
		ရပ်ကွက်အုပ်ချုပ်ရေးမှူး	၆	
		နိုင်ငံတကာ NGO အဖွဲ့	၇	
		အခြား (အသေးစိတ်ဖော်ပြပေးပါ)	၉၆	



မြို့ပြလုပ်ငန်းကို အင်အားဖြည့်ပေးနေသော ကျေးလက်မှ အမျိုးသမီးငယ်များ

၀-၃၄	သင်၏ စက်ရုံတွင် စက်ရုံတွင်း တိုင်ကြားရေးကော်မတီ သို့မဟုတ် နှစ်နာမူဖြေရှင်းရေး ကော်မတီတစ်ခု ရှိပါသလား။	ရှိပါသည်	၁	
		မရှိပါ	၂	
		မသိပါ	၉၅	
၀-၃၅	အလုပ်သမားသမဂ္ဂအကြောင်းကြားဖူးပါသလား။	ကြားဖူးသည်	၁	
		မကြားဖူးပါ	၂	အပိုင်း(ဃ)သို့ သွားပါ
၀-၃၆	သမဂ္ဂတစ်ခု၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို သင်မည်သို့နားလည်ပါသနည်း။ (လမ်းညွှန်ချက် - သက်ဆိုင်သည့်အချက်အားလုံးကို ရွေးချယ်ပါ)	လုပ်သားများလုပ်ခပိုရစေရန် ဆန္ဒပြခြင်း	၁	
		လုပ်သားများနှင့် လုပ်သားအခွင့်အရေး အတွက် ကိုယ်စားပြုခြင်း	၂	
		မန်နေဂျာများက လုပ်သားများအား ဆိုးရွားစွာ ဆက်ဆံသည့်အခါ ပူးပေါင်းဆန့်ကျင်ခြင်း	၃	
		အခြားလုပ်သားများနှင့် လူမှုကိစ္စများ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခြင်း	၄	
၀-၃၇	သင်၏စက်ရုံတွင် သမဂ္ဂများရှိပါသလား။	ရှိပါသည်	၁	၀-၄၁ သို့သွားပါ အပိုင်း(ဃ)သို့ သွားပါ
		မရှိပါ	၂	
		မသိပါ	၉၅	
		မသိပါ - သို့သော် သမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်တက်ရောက်သည်	၃	
၀-၃၈	(၃၇ တွင်) သမဂ္ဂအဖွဲ့ရှိသည်ဆိုပါက ရှိကြောင်းကို မည်သို့သိရပါသနည်း။	လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံမှ	၁	
		အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ အခြားလုပ်သား များထံမှ	၂	
		မိသားစုဝင်ထံမှ	၃	
		သမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်ထံမှ	၄	
		မီဒီယာ (သတင်းစာ၊ ရေဒီယို) မှ	၅	
		အင်တာနက်မှ (ဖေ့စ်ဘွတ်အပါအဝင်)	၆	
		အထက်အရာရှိများထံမှ	၇	
		အခြား	၉၆	
		မဟုတ်ပါ	၉၇	
၀-၃၉	(၃၇ တွင်) သမဂ္ဂအဖွဲ့ရှိသည်ဆိုပါက သင်သည် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဖြစ်ပါသလား။	ဟုတ်ပါသည်	၁	၀-၄၁ သို့သွားပါ
		မဟုတ်ပါ	၂	
၀-၄၀	(၃၉ တွင်) သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ပါက၊ သမဂ္ဂကိစ္စရပ်များတွင် အချိန်မည်မျှပေးပါသနည်း။ (အစည်းအဝေးများတက်ခြင်း၊ သမဂ္ဂအကြောင်းကို သူငယ်ချင်းများအား ပြောပြခြင်း၊ သမဂ္ဂဖွဲ့စည်းရေးတွင် ကူညီပေးခြင်း)	တစ်လလျှင် (၁)နာရီအောက်	၁	ဃ-၁ သို့သွားပါ
		တစ်လလျှင် (၁)နာရီမှ (၅)နာရီကြား	၂	
		တစ်လလျှင် (၅)နာရီအထက်	၃	
၀-၄၁	(၃၇) သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်မဟုတ်ပါက ဖြစ်နိုင်လျှင် သမဂ္ဂတစ်ခုခုသို့ ဝင်ရောက်လိုပါသလား။	ဝင်ရောက်လိုသည်	၁	
		မဝင်ရောက်လိုပါ	၂	
		မသိပါ	၃	

**အပိုင်း (ဃ) - အသုံးစရိတ်များနှင့် စုဆောင်းငွေများ**

ဃ-၁	နေစရာအတွက် တစ်လလျှင် မည်မျှသုံးစွဲရပါသနည်း။	၃၀၀၀၀ ကျပ်အောက်	၁	
		၃၀၀၀၀ ကျပ်မှ ၆၀၀၀၀ ကျပ်ကြား	၂	
		၆၀၀၀၀ ကျပ်နှင့် ၉၀၀၀၀ ကျပ်ကြား	၃	
		၉၀၀၀၀ ကျပ်အထက်	၄	
ဃ-၂	လွန်ခဲ့သောနှစ်တွင် နေစရာအတွက် ကုန်ကျစရိတ်တိုးလာခဲ့ပါသလား။	Yes	1	
		တိုးလာခဲ့သည်	၁	
		မတိုးပါ - ယခင်အတိုင်း အတူတူပင်ဖြစ်သည်	၂	
		မတိုးပါ - လျော့သွားသည်	၃	
ဃ-၃	အသုံးစရိတ်အားလုံးအတွက် သင်ကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်ပါသလား သို့မဟုတ် သင့်အိမ်ထောင်စုအတွက် မည်သို့ငွေသုံးစွဲမည်ကို အခြားတစ်ယောက်ယောက်က ဆုံးဖြတ်ပါသလား။	မသိပါ	၉၅	
		ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်သည်	၁	
		အဖေကဆုံးဖြတ်သည်	၂	
		အမေကဆုံးဖြတ်သည်	၃	
		ဇနီး/ခင်ပွန်းက ဆုံးဖြတ်သည်	၄	
		အစ်ကိုက ဆုံးဖြတ်သည်	၅	
		အခြား (ရှိပါက ဖော်ပြပေးပါ)	၉၆	
အခြား (ရှိပါက ဖော်ပြပေးပါ)	၉၆			
ဃ-၄	ပုံမှန်လများတွင် ငွေစုနိုင်စွမ်းရှိပါသလား။	စုနိုင်သည်	၁	ဃ-၆ သို့ သွားပါ
		မစုနိုင်ပါ	၂	
ဃ-၅	ငွေစုနိုင်ပါက မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် စုပါသနည်း။ (သက်ဆိုင်သည့် အချက်အားလုံးကို ရွေးချယ်ပေးပါ)	NGO savings group	3	
		ဘဏ်စာအုပ်ဖြင့်	၁	
		ပုဂ္ဂလိက ငွေစုငွေချေးအဖွဲ့	၂	
		NGO ငွေစုငွေချေးအဖွဲ့	၃	
		ပစ္စည်းများဝယ်ခြင်း (ရွှေ)	၄	
		ငွေသားကို သိမ်းဆည်းထားခြင်း	၅	
		သမဝါယမ ငွေစုငွေချေးကော်မတီ	၆	
အခြား(ရှိပါက ဖော်ပြပေးပါ)	၉၆			
ဃ-၆	ရန်ကုန်မြို့ ပြင်ပတွင် နေထိုင်သောဆွေမျိုးများထံသို့ ငွေလွှဲပြန်ပို့ပေးပါသလား။	ပို့ပေးသည်	၁	ဃ-၉ သို့ သွားပါ
		မပို့ပေးပါ	၂	
ဃ-၇	ငွေလွှဲပြန်ပို့ပေးပါက တစ်နှစ်လျှင် အကြိမ်ရေ မည်မျှပြန်ပို့ပေးပါသနည်း။			
ဃ-၈	ငွေလွှဲပြန်ပို့ပေးပါက တစ်ကြိမ်လျှင် ငွေမည်မျှ လွှဲပို့ပေးပါသနည်း။	၅၀၀၀ ကျပ်အောက်	၁	
		၅၀၀၀ ကျပ်နှင့် ၁၀၀၀၀ ကျပ်ကြား	၂	
		၁၀၀၀၀ ကျပ်နှင့် ၂၅၀၀၀ ကျပ်ကြား	၃	
		၂၅၀၀၀ ကျပ်အထက်	၄	
ဃ-၉	လက်ရှိ သင့်တွင် အကြွေးများ ရှိပါသလား။	ရှိပါသည် - ၅၀၀၀၀၀ ကျပ်အထက်	၁	
		ရှိပါသည် - ၁၀၀၀၀၀ ကျပ်နှင့် ၅၀၀၀၀၀ ကျပ်အကြား	၂	
		ရှိပါသည် - ၁၀၀၀၀၀ ကျပ်အောက်	၃	
		မရှိပါ	၄	

**အပိုင်း (င) - နည်းပညာချိတ်ဆက်အသုံးပြုခြင်း**

င-၁	သင်သည် လက်ကိုင်ဖုန်းတစ်လုံး ပိုင်ဆိုင်ပါသလား။	ရှိပါသည် - "ရိုးရိုး (bar)"ဖုန်း	၁	ဤအပိုင်းပြီး။	
		ရှိပါသည် - "စမတ် (smart)"ဖုန်း	၂		
		မရှိပါ	၃		
င-၂	ဖုန်းရှိသည်ဟု ဖြေကြားပါက၊ ပုံမှန်လတွင် ဖုန်းဘေလ် မည်မျှဝယ်ရပါသနည်း။	၁၀၀၀ ကျပ်အောက်	၁		
		၁၀၀၀ ကျပ်နှင့် ၅၀၀၀ ကျပ်ကြား	၂		
		၅၀၀၀ ကျပ်နှင့် ၁၀၀၀၀ ကျပ်ကြား	၃		
		၁၀၀၀၀ ကျပ်နှင့် ၂၀၀၀၀ ကျပ်ကြား	၄		
င-၃	ဖုန်းရှိသည်ဟု ဖြေကြားပါက၊ မည်သည့်ကွန်ရက်ကို သုံးပါသနည်း။ (သက်ဆိုင်သည့် အကွက်တိုင်းကို အမှန်ခြစ်ပေးပါ)	အမ်ပီတီ (MPT)	၁	၀	
		အော်ရီဒူး (Ooredoo)	၁	၀	
		တယ်လီနော (Telenor)	၁	၀	
		အမ်အီးစီ (MEC Tel)	၁	၀	

င-၄ - သင်၏ ဖုန်းကို အောက်ပါတို့အတွက် အကြိမ်ရေမည်မျှ သုံးစွဲပါသနည်း? မည်သည့်လုပ်ငန်းအတွက် သင်၏ ဖုန်းကို အများဆုံး အသုံးပြုပါသနည်း?

**လမ်းညွှန်ချက် - အသုံးပြုသည့် ရည်ရွယ်ချက်တစ်ခုချင်းအတွက် အဖြေတစ်ခုစီရွေးချယ်ပေးပါ။**

	တစ်ရက်လျှင် ကြိမ်ရေ များစွာ	နေ့တိုင်း တစ်ကြိမ်/ နှစ်ကြိမ်	နေ့တိုင်း နီးနီး တစ်ကြိမ်	တစ်ပတ်တွင် တစ်ကြိမ် (သို့) နှစ်ကြိမ်	ရံဖန် ရံခါသာ သုံးသည်	လုံးဝ
တစ်ဦးဦးထံ ဖုန်းခေါ်ဆိုခြင်း						
စာတို (SMS) ပေးပို့ခြင်း						
အက်ပလီကေးရှင်းများသုံး၍ chatting ပြောခြင်း (ဖေ့စ်ဘွတ်ခ်၊ ဘီစီဘီ၊ စသည့် မည်သည့် အက်ပလီဖြစ်စေ)						
တကိုယ်ရည်စိတ်ဝင်စားသည့် အချက်အလက်များ ရှာကြည့်ခြင်း						
လက်ရှိအလုပ် သို့မဟုတ် အလုပ်သစ် အတွက် အချက်အလက်များ ရှာကြည့်ခြင်း						
ဝမ်းကစားခြင်း						
ဓာတ်ပုံ/ဗွီဒီယိုများရိုက်ခြင်း						
ရုပ်ရှင်ကြည့်ခြင်း						
သိချင်း/ရေဒီယိုနားထောင်ခြင်း						

ရန်ကုန်မြို့ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်သားများနှင့်ပတ်သက်သည့် အခြေခံအချက်အလက် စစ်တမ်းကောက်လေ့လာမှု

c-၅	သင့်တွင် ဖေ့စ်ဘွတ်အကောင့်ရှိပါသလား။	ရှိပါသည်	၀	
		မရှိပါ	၂	
		တစ်နေ့လျှင် တစ်နာရီအောက်	၀	
		တစ်နေ့လျှင် (၁) နာရီနှင့် (၂)နာရီကြား	၂	
c-၇	သင်သည် 3G ကွန်ရက်ကို အမြဲဖွင့်ထားပါသလား။	ဖွင့်ထားသည်	၀	c-၉ သို့သွားပါ
		မဖွင့်ထားပါ	၂	
		3G ကွန်ရက်ကို ဘယ်တော့မှ မသုံးပါ	၃	
c-၈	3G data ကို အချိန်မည်မျှကြာကြာ သုံးပါသနည်း။ လမ်းညွှန်ချက် - 3G data ကို အမှန်တကယ်သုံးသည့်အချိန် မည်မျှရှိသည်ကို ဖြေကြားရန်ဖြစ်သည်။ 3G ဖွင့်ထားသည့် အချိန်မဟုတ်ပါ။	တစ်နေ့လျှင် (၁)နာရီအောက်	၀	ဤအပိုင်းပြီး။
		တစ်နေ့လျှင် (၁)နာရီမှ (၃)နာရီကြား	၂	
		တစ်နေ့လျှင် (၃)နာရီအထက်	၃	

c-၉- (c-၁ အဖြေသည်) ရှိပါသည်- 'စမတ်ဖုန်း'ဖြစ်ပါက၊ ထိုဖုန်းများတွင် ထည့်ထားသည့် အက်ပလီကေးရှင်းများ၏ ဘေးတွင် အမှတ်ခြစ်၍ ရွေးချယ်ပေးပါ (ရှိပါက ၁၊ မရှိပါက ၀ ကို ရွေးပါ)။

ဗိုင်ဘာ (Viber)	၀	၀
ဖေ့စ်ဘွတ် (Facebook)	၀	၀
ဖေ့စ်ဘွတ်မက်ဆင်ဂျာ (Facebook Messenger)	၀	၀
BeeTalk	၀	၀
MyChat	၀	၀
WeChat	၀	၀
MayMay	၀	၀
ShweJob	၀	၀
Wave Money	၀	၀
OK Dollar	၀	၀
Message ပို့သည့် အခြား အက်ပလီကေးရှင်း: _____	၀	၀
အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သည့်အခြားအက်ပလီကေးရှင်း: _____	၀	၀

## နောက်ဆက်တွဲ (ဂ)

### အရည်အသွေးပြအချက်အလက်များကိုဆန်းစစ်သည့် ပုံစံ

အပိုင်း (က) - အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးပွဲအတွက် အသေးစိတ်အချက်များ

- ကုတ်နံပါတ်များ၏ အသေးစိတ်

အပိုင်း (ခ) - လူဦးရေဆိုင်ရာ အချက်များ

- ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် ဖော်ပြသည်

အပိုင်း (ဂ) - အလုပ်အကိုင် အခြေအနေ

အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်ရသည့် အကြောင်းပြချက်များ

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်ရသည့် ဆွဲဆောင်မှုများ

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

စိန်ခေါ်မှုများ

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

အလုပ်ခန့်သည့် လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

စက်ရုံတွင်း သတင်းအချက်အလက်စီးဆင်းမှု

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

**ရှိုင်းစိုင်းမှု/စော်ကားမှု**

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

**အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ**

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

**လစာ**

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

**အလုပ်လုပ်ကြောင်း သက်သေခံခြင်း**

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

**ထပ်တိုး အချက်အလက်များ**

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

**အပိုင်း (ဃ) - ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် စုဆောင်းငွေများ**

**ကုန်ကျစရိတ်များ**

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

**စုဆောင်းငွေများ**

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

**အကြွေး**

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

**ထပ်တိုး အချက်အလက်များ**

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

**စုဆောင်းငွေများ**

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

**အပိုင်း (င) နည်းပညာချိတ်ဆက်အသုံးပြုခြင်း  
နည်းပညာနှင့်မိတ်ဆက်ပေးခြင်း**

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

**စမတ်ဖုန်းပိုင်ဆိုင်ခြင်း**

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

**နည်းပညာအသုံးပြုရာတွင် အတားအဆီးများ**

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

**အက်ပလီကေးရှင်းများ**

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

**ဆင်းကတ်များ**

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ

**ထပ်တိုး အချက်အလက်များ**

FGD ကုတ်နံပါတ်	မှတ်စုများ	ဆွေးနွေးသည့် ခေါင်းစဉ်များ





လိပ်စာ : တိုက်(၃)၊ အခန်း(အေ-၃၀၅)၊ သစ္စာဥယျာဉ်အိမ်ရာ၊ ၃ လမ်း၊ ၈ ရပ်ကွက်၊  
တောင်ဥက္ကလာပမြို့နယ်၊ ရန်ကင်း၊ မြန်မာ။

ဖုန်း : +၉၅ ၁ ၈၅၆၂၄၃၉ | ဖက်စ် : +၉၅ ၁ ၈၅၆၂၄၃၉ | အီးမေးလ် : [info@emref.org](mailto:info@emref.org)  
ဝက်ဘ်ဆိုက် : [www.emref.org](http://www.emref.org), [www.mypilar.org](http://www.mypilar.org) | ဖေ့စ်ဘွတ် : [www.facebook.com/emrefmyanmar](https://www.facebook.com/emrefmyanmar)