


[၂၀၂၅ ခုနှစ်ထုတ်]

စိုက်ပျိုးမွေးမြူရေးနယ်ပယ်တွင် တိုတောင်းဂိဏ္ဍခိုင်ခံ့ခြားသားများလက်ခံခြင်း၏ ဥပမာကောင်းများ

**Shiramizu Farm Co., Ltd**

~၆ နှစ်တာ စီမံခန့်ခွဲမှုစီမံကိန်းနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုများအရ တိုတောင်းဂိဏ္ဍ ၂၀၂၅၊ အမှတ်စဉ်

(၂) လည်း ၃၂၅ အထိ တိုးတက်လာခဲ့~

<p style="text-align: center;"><b>အခြေခံအချက်အလက်</b></p> <p>တည်နေရာ အိုဒါနာဝါစီရင်စု ရှိမဂျီရီမြို့နယ် ယာအဲဆဲမြို့</p> <p>Shiramizu Farm Co., Ltd (နှစ်ပေါင်း ၁၀၀ကျော်၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်မှစတင်၍ ကုမ္ပဏီအဖြစ်ပြောင်းလဲ)</p> <p>သီးနှံအမျိုးအစား ဆောင်းဦး၊ ဆောင်းရာသီတွင် ဂနွမာလေး (၈၀%) ကို အဓိကထားပြီး နွေဦး၊ နွေရာသီတွင် ရုံးပတီသီးစသည် (၂၀%) ။ ဂနွမာလေး : အပင်ရေ ၃သန်းခန့်</p> <p>စိုက်ပျိုးရေးဇရိယာ လဟာပြင် ၁၂ဟက်တာ ဝန်ထမ်းဖွဲ့စည်းပုံ ဂျပန်လူမျိုး (အုပ်ချုပ် စီမံခန့်ခွဲရေး) ၁ဦး+</p>	
--	---

<p>တိုရုတေးဂိနိုးနိုင်ငံခြားသား ၂၀ဦး</p> <p>(အားလုံးအင်ဒိုနီးရှားလူမျိုး)</p> <p>တိုရုတေးဂိနိုး အမှတ်စဉ် (၂)</p> <p>၃ဦး⇒အောင်မြင်သူ ၃ဦး (၁ဦးမှာ နေထိုင်ခွင့် အမျိုးအစားပြောင်းပြီး)</p>	
<p>ကွဲပြားခြားနားသောဆောင်ရွက်မှု (လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အလုပ်လုပ်ရလွယ်သောဝန်းကျင်အဖြစ်သို့)</p> <p>① စနစ်တကျရှိသောစီမံခန့်ခွဲအားထုတ်မှုအောက်တွင် အလုပ်အကြောင်းအရာစွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တက်ခြင်း၊ ရောင်းအားတိုးမြှင့်ခြင်း၊ အလားတူ တိုရုတေးဂိနိုးနိုင်ငံခြားသားများလည်း တိုးလာလျက်ရှိ။</p> <p>② လုပ်သားစီမံခန့်ခွဲမှုဆွေးနွေးရာမှတစ်ဆင့် လုပ်သားအင်အားတာဝန်ခွဲအပ်ပေးမှုကို လိုက်လျောညီထွေအောင် ပြန်လည်သုံးသပ်ပါသည်။ တိုရုတေးဂိနိုးနိုင်ငံခြားသား ၂ယောက်ကို ခေါင်းဆောင်အဖြစ်ရွေးချယ်၍ ကိုယ်စွမ်းကိုယ်စနှင့်လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အလုပ်ဝန်းကျင်တစ်ခု အဖြစ်သို့။</p>	
<p><u>၁။ ဖြန့်တားစီမံခန့်ခွဲမှုစွမ်းရည်နှင့် ဆွေးနွေးခြင်းများဖြင့် နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားများ တိုးပွားလာ</u></p> <p>(၁)ဖြန့်တားဘယ်လိုဆောင်ရွက်မှုမျိုးလုပ်ဆောင်ခဲ့သလဲ၊ တွေးခေါ်ပုံနှင့် လက်တွေ့ကျကျ စီမံချက်များ</p>	

① တိုခိုတေးဂိနိုးစနစ်စတင်အသက်သွင်းလိုက်တာကိုသိပြီး အမြန်ဆုံးပဲ တိုခိုတေးဂိနိုး

နိုင်ငံခြားသားတွေလက်ခံခြင်းကို စတင်ခဲ့ပါသည်။

အလုပ်ခန့်သည့်အစပိုင်းကတည်းက “ရှေ့ကိုတွေ့ပြီးမှအလုပ်လုပ်စေချင်တယ်” ဆိုတာကို ပြောပြထားပြီး ယခုအခါမှာတော့ အတွေ့အကြုံများနေပြီဖြစ်တဲ့ တိုခိုတေးဂိနိုးနိုင်ငံခြားသား ၂ယောက်ကို ခေါင်းဆောင်အဖြစ်ရာထူးတိုးပေးထားပါသည်။ ကုမ္ပဏီကိုယ်စားလှယ်ကြီး၏ ညွှန်ကြားချက်လည်းရှိပြီး လုပ်ငန်းခွင်မှာဂျပန်ဘာသာ၊ မိခင်ဘာသာများနှင့် ပြောဆိုဆက်ဆံနိုင်ပြီး အလုပ်လည်းပိုမိုတွင်ကျယ်နိုင်မည့်စနစ်တစ်ခုကို ထူထောင်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

② တိုခိုတေးဂိနိုးနိုင်ငံခြားသားများ၏တောင်းဆိုမှုကြောင့် ဝန်ထမ်းအားလုံးကြည့်လို့ရမည့်

အချိန်ဇယားကို ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ တိုခိုတေးဂိနိုးနိုင်ငံခြားသားများလည်း ရာသီအလိုက် အတက်အကျရှိတာစသဖြင့်ဆုံးဖြတ်နိုင်သွားပြီး အကျိုးထိရောက်စွာ လုပ်နိုင်လာသည်ဟု ခံစားမိပါသည်။ နောက်ပြီး အပြန်အလှန်စကားပြောရာကစပြီး လက်ထပ်တာ၊ ကလေးရဖို့ ကြိုးစားတာစသဖြင့် ကာလရှည်နိုင်ငံပြန်တာ (၂ - ၆လ) ကိုခွင့်ပြုပြီး ယာယီနိုင်ငံပြန်တဲ့ လူဦးရေနှင့်ကာလကို တိုခိုတေးဂိနိုးနိုင်ငံခြားသားများကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်နိုင်အောင် လုပ်ခဲ့ပါသည်။

③ ခေါင်းဆောင်တစ်ခုတည်းမဟုတ်ဘဲ ကိုယ်တိုင်တာဝန်ခံပြီး လက်တွန်းထွန်းစက်နဲ့

သီးနှံရွေးချယ်စက်များကို စီမံခန့်ခွဲနိုင်သောဝန်ထမ်းများပေါ်ထွက်လာခဲ့တာတွေဟာ ကိုယ်စွမ်းကိုယ်စနဲ့ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းတွေ ပေါ်ပေါက်လာတာဟူ၍ ခံစားမိပါသည်။

တိုရုတေးဂိနိုး နိုင်ငံခြားသားများ၏တောင်းဆိုချက်ကိုလိုက်လျော့ပြီး

သူတို့တွေရဲ့အသင်းဖွဲ့စည်းပုံ၊ လူဦးရေ စတာတွေကိုပိုမိုကောင်းမွန်အောင်လုပ်လာနိုင်ခဲ့လို့  
ကောင်းတဲ့ဝန်းကျင်တစ်ခု ဖြစ်လာတယ်လို့ ထင်ပါသည်။

- ④ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းမှာလည်း “ဘယ်လိုလုပ်ရင် အလုပ်လုပ်ရလွယ်ကူလာမလဲ” ဆိုတာကို  
အမြဲလိုစဉ်းစားနေပြီး ရလဒ်အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ကုမ္ပဏီမှာအလုပ်လုပ်ချင်သော  
တိုရုတေးဂိနိုး နိုင်ငံခြားသားများ တိုးပွားလာခဲ့ပါသည်။ တိုရုတေးဂိနိုးနိုင်ငံခြားသားများ  
ကာလရှည် အလုပ်လုပ်ပေးသောအကျိုးကျေးဇူးကြောင့် တည်ငြိမ်သောထုတ်လုပ်မှုစနစ်ကို  
တည်ဆောက်နိုင်ခဲ့ပြီး လွန်ခဲ့တဲ့ဖန်နစ်နဲ့ယှဉ်လိုက်ရင် ရောင်းအား ခန့်မှန်း၂.၆ဆလောက်  
တိုးလာခဲ့ပါသည်။ စီးပွားရေး အရွယ်အစားတိုးချဲ့နိုင်ခြင်းဟာလည်း  
တိုရုတေးဂိနိုးနိုင်ငံခြားသားတွေ တိုးပွားလာခြင်းနှင့်လည်း ဆက်နွှယ်နေပါသည်။

(၂) အခြေခံလစာမှာ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာထက် တစ်နာရီနှုန်းလျှင် ၁၀၀ယန်းများထားပြီး  
အကဲဖြတ်စနစ်အရ ရာထူး/လစာတိုးခြင်းစနစ်အားမကျင့်သုံးဘဲ အပိုဆုကြေး (ဘောနပ်စ်)  
ပေး

- ① စွမ်းဆောင်မှုအကဲဖြတ်ခြင်းနဲ့ပတ်သက်ပြီး “အားလုံးကြိုးစားနေကြတယ်” “အဲလိုမျိုးတွေ  
မလုပ်စေချင်ဘူး” စသောထင်မြင်ယူဆချက်များရှိခဲ့ပါသည်။ ချစ်ခင်ညီညွတ်နေတဲ့  
လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကို အမှတ်ပေးအကဲဖြတ်တာဟာ လုပ်ငန်းခွင်ကို  
သွေးကွဲသွားစေနိုင်တယ်လို့ခံစားမိပြီး ဝန်ထမ်းအားလုံးက တန်ဖိုးမြင့်တဲ့အနေအထားမှာ

ရှိနေတာကပိုကောင်းတယ်လို့စဉ်းစားမိပြီး တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီရဲ့

အမှတ်ပေးအကဲဖြတ်ခြင်းကို မလုပ်ဆောင်ပါဘူး။

② အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့ရဲ့ထင်ထားတာထက်တောင်ပိုပြီး အလုပ်လုပ်ကြတာမျိုးလည်းရှိတာကြောင့် အလုပ်လုပ်ရလွယ်ကူတဲ့ဝန်းကျင်တစ်ခုဖြစ်အောင်လုပ်ခြင်းက အပေါင်းလက္ခဏာပြတယ်လို့ ခံစားမိပြီး၊ လုပ်သက်အရအပိုဆောင်းပေးတာစသဖြင့် လုပ်ခလစာမှာ နှစ်ကြာရှည် အလုပ်လုပ်လာခဲ့တဲ့သူတွေကို ခံစားခွင့်များပေးထားပါသည်။ ခေါင်းဆောင်ကိုတော့ အလုပ်ရဲ့ ယုံကြည်မှုနှင့် ဂျပန်စာသိကျွမ်းနားလည်မှုတွေကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်ပြီး ရာထူးခံစားခွင့်ကိုလည်း ပေးအပ်ထားပါသည်။

③ နာရီနှုန်းဖြင့်တွက်ချက်ပြီး အလုပ်လုပ်ချိန်နာရီအလျောက် လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိတဲ့ လုပ်ခလစာ ပေးချေခြင်းက တိုခိုတေးဂိနိုးနိုင်ငံခြားသားများ၏အမြင်နဲ့လည်းကိုက်ညီတာကြောင့် တစ်နာရီလုပ်ခလစာကို အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာထက် + ယန်း၁၀၀ခန့်ထားပြီး အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာထက် ပိုပေးထားပါသည်။

၂။ တိုခိုတေးဂိနိုးနိုင်ငံခြားသားများ၏ သက်မွေးဝမ်းကြောင်းမြှင့်တင်မှုစသည်

① တိုခိုတေးဂိနိုး အမှတ်စဉ် (၂) စာမေးပွဲနှင့်ပတ်သက်ပြီး အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့အနေဖြင့် စာမေးပွဲအောင်တဲ့သူကို ဂုဏ်ပြုငွေချီးမြှင့်ခြင်းစသော စာမေးပွဲဖြေဆိုခြင်း၊ အောင်မြင်ခြင်းကို အားပေးအားမြှောက်ပြုပါသည်။ ဝါရင့်ဝန်ထမ်းများတိုးပွားလာလျှင်

ဦးဆောင်လမ်းပြရသည်လည်း လွယ်ကူလာတဲ့အတွက် တိုရိုတေးဂိနိုး အမှတ်စဉ် (၂) ကို ကြိုဆိုလျက်ရှိပါသည်။

တိုရိုတေးဂိနိုး အမှတ်စဉ် (၂)က မိသားစုလည်း အတူနေထိုင်ခွင့်ရှိတာကြောင့် အမှတ်စဉ် (၁) လိုမျိုးလုပ်မယ်ဆိုလျှင် အဆင်မပြေနိုင်ဘူးဟုထင်ပါသည်။ နောက်ပိုင်း တိုရိုတေးဂိနိုး အမှတ်စဉ် (၂) ဖြင့် မိသားစုအတူနေထိုင်မည့်သူရှိလာတဲ့အချိန်မှာလည်း လိုအပ်သလိုဆွေးနွေးရင်း ပံ့ပိုးပေးသွားပါမည်။

② အမှတ်စဉ် (၂) စာမေးပွဲဖြေတာနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်ရှင်ဖက်ကလည်း ပံ့ပိုးပေးဖို့ လိုအပ်ချက်ရှိလာပါသည်။ တိုရိုတေးဂိနိုးနိုင်ငံခြားသားနားမလည်တာရှိလာခဲ့လျှင် အတူတကွ ရှာဖွေတာမျိုးစသဖြင့် ပံ့ပိုးပေးနေပါသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် ယခုလက်ရှိ အောင်မြင်သူ ၃ဦး ထွက်ပေါ်လာခဲ့ပါပြီ။

③ နောက်ပိုင်းမှာ ပိုမိုကောင်းမွန်သောဝန်းကျင်ဖြစ်စေဖို့ မိမိတို့ကုမ္ပဏီပိုင် အဆောင်လုပ်ဖို့လည်း စဉ်းစားနေပါသည်။ အဆောင်ကို တိုရိုတေးဂိနိုးနိုင်ငံခြားသားများဆီမှ ထင်မြင်ယူဆချက်များကိုလည်းမေးပြီး သူတို့တွေရဲ့ယဉ်ကျေးမှုနှင့်ကိုက်ညီတဲ့ အဆောက်အအုံဖြစ်ဖို့ တွေးတောလုပ်ဆောင်သွားဖို့ရည်ရွယ်ပါသည်။

④ တိုရိုတေးဂိနိုးနိုင်ငံခြားသားများ အလုပ်လုပ်ရလွယ်ကူသောဝန်းကျင်တစ်ခုဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် များစွာသောဝန်ထမ်းများကိုခန့်အပ်နိုင်ပြီး အင်ဒိုနီးရှားမှာလည်း ကျွန်ုပ်တို့ ကုမ္ပဏီမှာအလုပ်လုပ်ချင်သည်ဆိုသောသူတွေ အများကြီးရှိသည်ဟုကြားရပါသည်။ ထို့အပြင်

တစ်ခါအလုပ်ထွက် မိခင်နိုင်ငံပြန်သွားပြီးနောက်မှ နောက်တစ်ကြိမ် ကျွန်ုပ်တို့ကုမ္ပဏီမှာ  
အလုပ်ပြန်လုပ်ဖို့ဆန္ဒပြုသူလည်းရှိပါသည်။

※နိုင်ငံခြားသားဝန်ထမ်းများအားအင်တာဗျူး

(တိုခူတေးဂိနိုး အမှတ်စဉ် (၂) လက်မှတ်ရရှိသူ Suriana san)



(တိုခူတေးဂိနိုး အမှတ်စဉ် (၁) (အမှတ်စဉ် (၂) အောင်မြင်၍ လုပ်ငန်းတာဝန်ခံ) Dewa san)



① ဘာကြောင့် ဂျပန်မှာအလုပ်လုပ်ရတာလဲ။

Suriana: မိခင်နိုင်ငံမှာ အလုပ်နည်းလို့ပါ။ နောက်ပြီး ဂျပန်ကသန်ရှင်းပြီး လုံခြုံတဲ့နိုင်ငံဖြစ်လို့ပါ။

ဂျပန်မှာ ဂိနိုးဂျစ်ရှူး (အလုပ်သင်)နဲ့ ဂုနစ်၊ တိုခူတေးဂိနိုးနဲ့ ဂုနစ်ကြာ အလုပ်လုပ်နေပါတယ်။

Dewa:မိခင်နိုင်ငံမှာတော့ အမေ့ရဲ့စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းကိုကူလုပ်ပြီး အိဘာရခိစီရင်စုမှာ

ဂိနိုးဂျစ်ရှူး လုပ်ခဲ့ပါတယ်။ ဂျပန်မှာရတဲ့လစာက အင်ဒိုနီးရှားထက်အများကြီး

မြင့်မားတာကြောင့် ပိုက်ဆံစုဆောင်းဖို့အတွက် အလုပ်လုပ်နေပါတယ်။

② သင်လုပ်နေတဲ့အလုပ်အကြောင်းကိုပြောပြပါ။ လုပ်ငန်းခွင်က အလုပ်လုပ်ရလွယ်ကူလား။

ဘယ်လိုအချက်တွေက အလုပ်လုပ်ရကျိုးနပ်ပါသလဲ။

Suriana:ဂန္ဓမာစိုက်ပျိုးရတာနဲ့ ရုံးပတီသီးရဲ့အလုပ်တွေက

ခက်ခဲပင်ပန်းတဲ့အချိန်တွေလည်းရှိသလို မြေငွေထိန်းအုပ်တာတို့ စက် (လက်တွန်းထွန်စက်)

ကိုင်တွယ်ရတာတို့ ခုတော့ အသားကျလာပြီဖြစ်လို့ အလုပ်ကပျော်ဖို့ကောင်းပါတယ်။

Dewa:အခု ဂန္ဓမာစိုက်ပျိုးဖို့ပြင်ဆင်နေပြီး ရိတ်သိမ်းခြင်းအလုပ်ကတော့

ဘလပိုင်းလကုန်ပိုင်းကနေ ၅လပိုင်းအထိလုပ်ရပါမယ်။

စိုက်ပျိုးရေးကြီးကြပ်မှုအပိုင်းနဲ့လုပ်ငန်းစဉ်တွေမှာ လုပ်ငန်းတာဝန်ခံအနေနဲ့ ညွှန်ကြားနေပါတယ်။

③ အလုပ်မှာအထူးသဖြင့် သတိထားနေတဲ့အရာရှိပါသလား။

Suriana:အထူးသဖြင့် နွေရာသီပူတဲ့ကာလမှာ ပန်ကာပါတဲ့လုပ်ငန်းသုံးဝတ်စုံကို ဝတ်ဆင်ပါတယ်။

ပြီးတော့ နိုင်ငံခြားသားယာဉ်မောင်းလိုင်စင်ကို ဂျပန်လိုင်စင်အဖြစ် ပြောင်းလဲဖို့

ကြိုးစားနေပေမယ့် တော်တော်ခက်တယ်။

Dewa: ရှိတာပေါ့။ အထူးသဖြင့် နွေရာသီမှာပူပြီး ပင်ပန်းတဲ့အချိန်တွေလည်းရှိတာမို့  
အလုပ်မှာလည်း သတိထားနေပါတယ်။ လုပ်ငန်းသုံးဝတ်စုံကတော့ ပန်ကာပါတယ်၊  
နောက်လုပ်ရမယ့်အလုပ်က ဒါဆိုပြီးညွှန်ကြားချက်ထုတ်ပေးမယ့် ညွှန်ကြားချက်မှာ  
နားလည်မှုလွဲတာမျိုးမဖြစ်အောင် ဂျပန်ဘာသာ၊ ဘာလီဘာသာတွေကိုအသုံးပြုပါတယ်။

④ နေထိုင်ရတာရောဘယ်လိုလဲ၊ ပြီးတော့ ဒေသခံလူတွေနဲ့ရော အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး  
ရှိပါသလား။

Suriana:အရမ်းကောင်းပါတယ်။ အိမ်ဘေးနားကအဘွားတစ်ယောက်နဲ့လည်း နှုတ်ဆက်တာတို့၊  
၂နိုင်ငံရဲ့ယဉ်ကျေးမှုကွဲပြားတဲ့အကြောင်းတွေကို ပြောဖြစ်ပါတယ်။

Dewa:တိုက်ခန်းမှာဂျပန်လူမျိုးတွေများပေးမယ့် နှုတ်ဆက်တာတော့ သေသေချာချာလုပ်ပါတယ်။  
ပြီးတော့ ဒေသမှာရှိတဲ့မြစ်ရဲ့သန့်ရှင်းရေးစတာတွေမှာလည်း ပါဝင်ပါတယ်။

⑤ ဘာကြောင့် တိုခိုတေးဂိနိုး အမှတ်စဉ် (၂) ကို ရအောင်ယူမယ်လို့တွေးခဲ့တာလဲ။

Suriana:ရှေ့လာမယ့်၁၀နှစ်လောက်အထိတော့မသိပေးမယ့် အနာဂတ်မှာ  
မိသားစုနဲ့အတူနေထိုင်ပြီး အကြာကြီးအလုပ်လုပ်သွားချင်ပါတယ်။

Dewa:အသက် ၃၁နှစ်ဆိုပေးမယ့် နောက်ပိုင်း လက်ထပ်ပြီးတော့လည်း အကြာကြီး  
အလုပ်လုပ်ချင်လို့ပါ။

⑥ တိုခိုတေးဂိနိုး အမှတ်စဉ် (၂) အောင်မြင်အောင် ဘယ်လိုမျိုးတွေအားစိုက်ခဲ့ပါသလဲ  
Suriana:နေ့တိုင်း ၂နာရီအကြာနဲ့၂လတာ၊ အင်တာနက်က ပြဌာန်းစာအုပ်စတာတွေနဲ့  
လေ့လာခဲ့ပါတယ်။ ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာအသုံးအနှုန်းတွေကခက်ပြီး တိုခိုတေးဂိနိုးကန့်သတ်ချက်  
၅နှစ်မြောက်ရောက်မှ ၃ကြိမ်မြောက်မှာအောင်ခဲ့ပါတယ်။  
Dewa:ခက်ခဲပေမယ့်လည်း ဂျပန်ဘာသာနဲ့ဒီဒီယိုတွေကိုလည်းကြည့်ပြီး နားလည်ခဲ့ပါတယ်။

⑦ တိုခိုတေးဂိနိုး အမှတ်စဉ် (၂) အနေနဲ့ အလုပ်လုပ်မယ့်ကာလနဲ့  
နောက်ပိုင်းဘယ်လိုတွေးထားလဲ  
Suriana:အချိန်အကြာကြီးအလုပ်လုပ်ဖို့အတွက်ပါ။ ဒီမှာအလုပ်လုပ်နေတဲ့တခြားသူတွေလည်း  
အမှတ်စဉ် (၂) လက်မှတ်ရယူပြီး အကြာကြီးအလုပ်လုပ်ချင်တယ်လို့ ပြောနေကြပါတယ်။  
Dewa:အဖေတို့အမေတို့လိုအလုပ်လုပ်ပြီး စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်နဲ့မိခင်နိုင်ငံမှာ ကုမ္ပဏီပိုင်ရှင်  
ဖြစ်ချင်ပါတယ်။

⑧ နောက်ပိုင်းဦးတည်ချက်နဲ့ မိခင်နိုင်ငံမှာအနာဂတ်ကို ဘယ်လိုမျိုးတွေးထားပါသလဲ။  
Suriana:ကလေးကခုမှာနှစ်ပဲရှိသေးပေမယ့် အနာဂတ်မှာမိသားစုကိုခေါ် ပြီး  
ဂျပန်မှာအကြာကြီး အလုပ်လုပ်ချင်ပါတယ်။ ပြီးတော့ ဘာလီကျွန်းရဲ့စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းက  
နှစ်စဉ် ယန်းဖိသိန်းလောက် ဝင်ငွေရှိပေမယ့် ပမာဏချဲ့ထွင်ပြီး စီမံခန့်ခွဲချင်ပါတယ်။

Dewa:ခုကလက်မထပ်ရသေးပေမယ့် မိခင်နိုင်ငံကရည်းစားကောင်းမလေးနဲ့လက်ထပ်ပြီး

ဂျပန်မှာ အကြာကြီးအလုပ်လုပ်သွားချင်ပါတယ်။