

အစီရင်ခံစာ အနှစ်ချုပ်

လုပ်သားများ အလွယ်တကူ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးရေး မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်

အလွယ်တကူရွှေ့ပြောင်းနိုင်မှု၏ အကျိုးကျေးဇူးများ မြှင့်တင်ရန်
လုပ်သားဈေးကွက်မူဝါဒများကို အားကောင်းစေခြင်း

Mauro Testaverde
Harry Moroz
Puja Dutta

အစီရင်ခံစာ အနှစ်ချုပ်

လုပ်သားများ အလွယ်တကူ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းသည်
မြန်မာနိုင်ငံ၏အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးရေး
မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်

အလွယ်တကူရွှေ့ပြောင်းနိုင်မှု၏ အကျိုးကျေးဇူးများ မြှင့်တင်ရန်
လုပ်သားဈေးကွက်မူဝါဒများကို အားကောင်းစေခြင်း

Mauro Testaverde

Harry Moroz

Puja Dutta

အမှာစကား

အလုပ်အကိုင်များသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အတွက် အဓိကကျသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ စီးပွားရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကြောင့် စီးပွားရေးအသွင် ကူးပြောင်းမှုတစ်ခုကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပြီး ထိုအသွင်ကူးပြောင်းမှုမှ တစ်ဆင့် အလုပ်အကိုင်များ တိုးပွားလာရာ အလုပ်အကိုင် တိုးပွားမှုနှုန်းသည် ၂၀၁၄ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၆ ခုနှစ်ကြားတွင် နှစ်စဉ် ပျမ်းမျှ ၁၃ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပါသည်။ ယခုအခါ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်ထောင်စုများအတွက် အဓိကဝင်ငွေရင်းမြစ်အဖြစ် အလုပ် အကိုင်ပေါင်း ၂၄ သန်းကျော် ရှိပါသည်။ အဆိုပါအလုပ်အကိုင် များသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုမှ လွတ်မြောက်ရာလမ်းကြောင်း တစ်ခုဖြစ်ပြီး ပဋိပက္ခများကို ရင်ဆိုင်နေရသော နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံတွင် လူမှုသမာဓာတဖြစ်မှုကို အားပေးမြှင့်တင်ပေး နိုင်ပါသည်။ အားလုံး ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ကြီးမားသော စီးပွားရေး တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုကို တွန်းအားပေးမည့် မူဝါဒများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကို လမ်းညွှန်ပေးထားသည့် အမျိုးသားမဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်သော မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်တည်တံ့ပြီး ဟန်ချက်ညီသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု စီမံကိန်း (MSDP) (၂၀၁၈-၂၀၃၀) တွင်လည်း အလုပ်အကိုင် များသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အခြေခံအုတ်မြစ်များထဲမှ တစ်ခုအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုထား ပါသည်။ ထိုစီမံကိန်း၏ပန်းတိုင်ငါးခုတွင် အလုပ်အကိုင် ဖန်တီး ရေးနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ ဦးဆောင်သော ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် သီးသန့်ချမှတ်ထားသော ပန်းတိုင်တစ်ခု ပါဝင်ပါသည်။

သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများသည် များသောအားဖြင့် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများရှိသည့် နေရာများတွင် နေထိုင်ကြခြင်း မဟုတ်ပါ။ အထူးသဖြင့် လုပ်ခလစာကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း များသည် ၎င်းတို့နေထိုင်ရာအရပ်ဒေသများတွင် မရှိကြပါ။ ထို့ကြောင့် ၂၀၁၄ ခုနှစ် လူဦးရေ သန်းခေါင်စာရင်း မကောက် ယူမီ ရှေ့ငါးနှစ်တာကာလအတွင်းတွင် လူပေါင်း ၄.၇ သန်း သို့မဟုတ် လူဆယ်ဦးတွင် တစ်ဦးနီးပါးသည် ၎င်းတို့မူလ နေထိုင်ရာဒေသမှ ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ကြပြီး အများစုသည် အလုပ် အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အမှန်စင်စစ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးအချက်အချာနေရာများ (အထူးသဖြင့် မန္တလေး နှင့် ရန်ကုန်) သာမက မြန်မာ-ထိုင်း နယ်စပ်၊ မြန်မာ- မလေးရှားနယ်စပ်တို့ကို ကျော်လွန်၍လည်းကောင်း၊ ပိုမို ဝေးလံသောနိုင်ငံများသို့လည်းကောင်း စီးဆင်းဖြစ်ပေါ်နေ ပါသည်။ ထိုသူများသည် နေရပ်ရှိ မိသားစုများထံ ပြန်လည် ထောက်ပံ့နိုင်မည့် လုပ်ခလစာ ပိုမိုမြင့်မားသော အလုပ်

အကိုင်များကို ရှာဖွေရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြခြင်းဖြစ် ပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပျမ်းမျှလစဉ် ဝင်ငွေသည် တစ်လလျှင် အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၆၀ ခန့် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်နေသော ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် ထိုပမာဏထက် သုံးဆခန့် ပိုမိုများပြား သော ဝင်ငွေကို ရရှိကြပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော အလုပ်အကိုင် များမှ ရရှိသော အကျိုးကျေးဇူးများကို လွှဲပို့ငွေပုံစံဖြင့် ရရှိပြီး ထိုအလုပ်အကိုင်များသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို လျှော့ချပေး နိုင်ပြီး ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်များကို ရရှိစေသည့်အပြင် ကျားမ ရေးရာစံသတ်မှတ်ချက်များကိုလည်းပြောင်းလဲလာစေပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေသူများသည်အခြားသောအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများထက်စာလျှင် အန္တရာယ်အမျိုးမျိုးကို ရင်ဆိုင် ရနိုင်ခြေ ပိုများပါသည်။ ထို့ကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အရည်အသွေးမြင့်မားပြီး အားလုံးပါဝင် လုပ်ကိုင်နိုင်သော အလုပ်အကိုင်များကို လက်လှမ်းမီမှု တိုးပွားစေရန် မဟာ ဗျူဟာများ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အဆိုပါ အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန်အတွက် ပိုမိုများပြားသော ကုန်ကျ စရိတ်များကို ကျခံကြရပါသည်။ ထိုအချက်သည် အလွယ်တကူ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းကို အဟန့်အတား ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ အချို့ကလည်း တရားမဝင်လမ်းကြောင်းများကို ရွေးချယ်ကြ ပါသည်။ တရားမဝင်လမ်းကြောင်းများကို အသုံးပြု၍ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်မည့် မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ရက်ပေါင်း ၃၀ အချိန်ပေး၍ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၅၃၆ ဒေါ်လာ အသုံးပြုရပြီး တရားဝင် လမ်းကြောင်းမှ သွားမည်ဆိုပါက ရက်ပေါင်း ၄၅ ရက် ကြာမြင့်ကာ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၉၄ ဒေါ်လာ သုံးစွဲရမည် ဖြစ်ပါသည်။ တရားမဝင်လမ်းကြောင်းများသည် အစကနဦး တွင် ကုန်ကျစရိတ်ပိုမို သက်သာကောင်း သက်သာနိုင် သော်လည်း ရရှိသည့် လုပ်ခလစာများမှ ပိုမိုနည်းပါးတတ်ပြီး အိမ်သို့ ငွေပြန်ပို့နိုင်မှုမှာလည်း နည်းပါးပါသည်။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ အသားတင်အကျိုးကျေးဇူးများနှင့် နောက်ဆုံးတွင် နိုင်ငံအတွက် ရရှိမည့်အကျိုးကျေးဇူးများ လျော့နည်းသွားသည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ မကြာမီက ဆောင်ရွက်ထားသော စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် တရားဝင် သွားရောက် လုပ်ကိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လေးပုံသုံးပုံသည် အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာ ထက်ပို၍ရရှိကြပြီး တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်မူ ထိုသို့သော လုပ်ခလစာမျိုးရရှိသူမှာ ထက်ဝက်ပင် မရှိကြောင်း တွေ့ရ

ပါသည်။ ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ လုပ်ကိုင်နေစဉ်အတွင်း ပြဿနာများ ကြုံတွေ့ရ၍ သတင်းပို့ တိုင်ကြားမှုများသည် တရားမဝင် သွားရောက်သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကြား တွင် ပိုမိုတွေ့ရပါသည်။ အဆိုပါအတွေ့အကြုံများ၊ အခြေအနေ များအရ အလုပ်အကိုင်ကောင်းများကို လက်လှမ်းမီ လုပ်ကိုင် နိုင်မှု တိုးပွားစေရေး ဆောင်ရွက်ချက်များတွင် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာ၍ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေကြသူများ၏ လိုအပ်ချက် များနှင့် အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်အောင် စီမံဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုကြောင်း သိမြင်နိုင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေး မဟာဗျူဟာ တစ်ရပ်ဖြစ်သော လုပ်သားများ အလွယ်တကူရွှေ့ပြောင်း နိုင်စွမ်းဟူသည့် ဤအစီရင်ခံစာတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ တိုးပွားများပြားလာစေရန် ရည်ရွယ်၍ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး အစိုးရမှ ပါဝင်ကူညီ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် လုပ်သားဈေးကွက်မူဝါဒများ (Active Labor Market Policies - ALMPs)ကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေကြသူများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့်အညီ ကိုက်ညီပြင်ဆင်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများအား တင်ပြဆွေးနွေး ထားပါသည်။ အစီရင်ခံစာတွင် လုပ်သားဈေးကွက် မူဝါဒ အမျိုးမျိုးအတွက် ညှိနှိုင်းပြင်ဆင်ချက်များကို ဆန်းစစ် လေ့လာထားပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက်ဆိုင်ရာ အချက် အလက်များတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက် သတင်းအချက် အလက်များ၊ အထူးသဖြင့် လူကုန်ကူးမှုကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန် အထောက်အကူပြုသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ထည့် သွင်းပေးနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ချိတ်ဆက် ပေးရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးရေး ဝန်ဆောင်မှုနှစ်မျိုး စလုံးအတွက် ပိုမိုတက်ကြွသော ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် ပိုမိုထိရောက်သော အစိုးရ၏ ကြပ်မတ်ထိန်းကျောင်းမှုတို့လိုအပ်ပါသည်။ သင်တန်းများတွင် နိုင်ငံရပ်ခြားကုမ္ပဏီများ၏ အလုပ်သမားခေါ်ယူ ခန့်ထားလိုမှု အခြေအနေများအကြောင်း အသိပညာ ဗဟုသုတများကို ထည့်သွင်းပို့ချပေးသင့်ပြီး soft skill များနဲ့ ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ရေး သင်တန်းများလည်း လိုအပ်နိုင် ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လွှဲပို့ငွေနှင့် ဆက်စပ်သော ဝင်ငွေစီးဆင်းမှုများပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ချေးငွေရရှိနိုင်မှု အခက်အခဲများ လျော့ပါးသက်သာစေရန်အတွက် ချေးငွေများ နှင့် ငွေရေးကြေးရေးဝန်ဆောင်မှုများကို လိုအပ်ချက်များနှင့် အညီ အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါသည်။ သတိပြုရမည့်အချက်မှာ ထိုကဲ့သို့သော မူဝါဒများသည်

Daniel Dulitzky
ဒေသတွင်းအဆင့် ညွှန်ကြားရေးမှူး
အရှေ့အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဖိတ်ဒေသ
ကမ္ဘာ့ဘဏ်အုပ်စု

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ တိုးပွားလာအောင် အားပေးသည့် မူဝါဒများ ဖြစ်ရန်မလိုပါ။ အချို့မူဝါဒများသည် မူလနေထိုင်ရာ အရပ်ဒေသများတွင် ဝင်ငွေဖန်တီးနိုင်မှု အခွင့်အလမ်းများကို ပိုမို လက်လှမ်းမီလာအောင် ကူညီပေးနိုင်သည်ဖြစ်ရာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်အောင် ဆွဲဆောင် အားပေးမှုများကိုပင် လျော့ချပေးနိုင်ပါသည်။

အစိုးရသည် မြန်မာ့လုပ်သား ဈေးကွက်များအတွင်း လုပ်သားများ အလွယ်တကူ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်း၏ အရေး ကြီးသော အခန်းကဏ္ဍကို လက်ခံအသိအမှတ်ထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး ဟန်ချက်ညီသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု စီမံကိန်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမှ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အထောက်အကူပြုမှုများကို တိုးပွားစေရန် ရည်ရွယ်လျက်တတ်နိုင်သည့် ငွေကြေးဖြင့် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းစွာတရားဝင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင် မှုကို အားပေးသည့် မဟာဗျူဟာတစ်ရပ် အပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုဆိုင်ရာ အစိတ်အပိုင်းများပါရှိပါသည်။ အစိုးရသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အထောက်အကူပြုမည့် နိုင်ငံတကာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံအဆင့်လုပ်ငန်းစီမံချက် နှစ်ခုကိုလည်း ထုတ်ပြန်ထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် မြန်မာ နိုင်ငံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမှ ရရှိနိုင်ပြီးဖြစ်သည့် ကောင်းကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ပိုမို များပြား မြင့်မားလာစေရန်လည်း ထပ်ဆောင်းကြိုးပမ်း လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကနဦးကြိုးပမ်း လုပ်ဆောင်ထားမှုများကို တိုးချဲ့မြှင့်တင် နိုင်ရန် အပိုင်းလေးပိုင်းပါဝင်သည့် နည်းဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြင့် ဆောင်ရွက်သွားနိုင်မည့်နည်းလမ်းကို တင်ပြထားပါသည်။ ထိုနည်းဗျူဟာတွင် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုများ ပိုမို ထိရောက်ကောင်းမွန်လာစေရေး ဗျူဟာကျရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပြုလုပ်ရန်၊ ဝန်ဆောင်မှုများတွင် ရှိနေသည့် ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရေးအတွက် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုများ အား ကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ရန်၊ ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက် ပေးရာတွင် ထိရောက်မြန်ဆန်စေရေး နည်းပညာကို အသုံးပြုရန်၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုနှင့် နည်းပညာ များအတွက် အချက်အလက်များကို ထိရောက်စွာ အသုံးပြုရန် ဟူသောနယ်ပယ်များအတွက် ဆောင်ရွက်သွားရမည့် ရေတို ရေရှည်လုပ်ငန်းများပါဝင်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော နည်းဗျူဟာ တစ်ရပ်ကို ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်သွားမည်ဆိုလျှင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်သူများအတွက် အလုပ်အကိုင်ကောင်းများ ပိုမိုရရှိအောင် ကူညီပေးသွားနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

Michal Rutkowski
နိုင်ငံတကာအဆင့် ညွှန်ကြားရေးမှူး
လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ
လုပ်ငန်းအုပ်စု
ကမ္ဘာ့ဘဏ်အုပ်စု

ကျေးဇူးတင်လွှာ

ဤအစီရင်ခံစာကို Mauro Testaverde (Task Team Leader and Senior Economist) ဦးဆောင်၍ Harry Moroz (Economist) နှင့် Puja Dutta (Senior Economist) တို့ ပါဝင်သော အဖွဲ့မှ ရေးသားပြုစုထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ Mahesh Dahal (Research Assistant)၊ Ashish Joshi (IT Specialist)၊ Lydia Kim (Economist)၊ အောင်နိုင်ဦး (Analyst) နှင့် Soonwha Yi (Senior Economist) တို့က အကြံပြုချက်များ၊ အချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးခဲ့ကြပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာကို စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှု ဌာန (CESD) နှင့် ကမ္ဘာ့ဘဏ်အဖွဲ့တို့ ပူးပေါင်း၍ ၂၀၁၈ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလမှ ဇူလိုင်လအတွင်း ဧရာဝတီ၊ ပဲခူး၊ ကရင်၊ မကွေး၊ မန္တလေး၊ မွန်၊ တနင်္သာရီနှင့် ရန်ကုန် တို့တွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် ကွင်းဆင်းလေ့လာဆန်းစစ်မှုများအပေါ် အခြေခံ၍ ပြုစုထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

အစီရင်ခံစာ ရေးသားသည့်အဖွဲ့အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၊ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) အောက်ရှိ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန (DOL) ကို လုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက်လုံးတွင် ခေါင်းဆောင်မှုပေးခဲ့ခြင်းအတွက် များစွာ ကျေးဇူးတင်ရှိ ပါသည်။ အထူးသဖြင့် DOL ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ဦးဝင်းရှိန်၊ အလုပ်အကိုင် နေရာချထားရေးဌာနခွဲ ညွှန်ကြားရေးမှူး ဒေါ်တင်တင်ဌေးနှင့် ရွှေပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ ညွှန်ကြား ရေးမှူး ဒေါ်အေးအေးမိုး တို့ကို ၎င်းတို့၏ ပံ့ပိုးကူညီပေးမှုနှင့် လမ်းညွှန်ပေးမှုများအတွက် ကျေးဇူးတင် ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် ဧရာဝတီ၊ ပဲခူး၊ ကရင်၊ မကွေး၊ မန္တလေး၊ မွန်၊ တနင်္သာရီနှင့် ရန်ကုန်ရှိ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမား ရှာဖွေရေးရုံးများနှင့် အခြားအစိုးရရုံးများမှ ဝန်ထမ်းများကိုလည်း အချိန်ပေး၍ နွေးထွေးပျူငှာစွာ ကူညီပံ့ပိုးပေးမှုများအတွက် အလွန်ပင် ကျေးဇူးတင်ပါသည်။ ထိုမျှသာမက CESD အဖွဲ့၊ အထူးအားဖြင့် Dr. ဇော်ဦး (Executive Director) နှင့် ဦးမင်းဇော်ညီလင်း (Deputy Research Director) တို့ကို ထိရောက်အကျိုးရှိသော ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများအတွက် ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

MOLIP ဝန်ထမ်းများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများ၊ ရန်ကုန် မြို့ရှိ ရွှေပြောင်းသွားလာနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်း (IOM) နှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့ (ILO) မှ ဝန်ထမ်းများ၏ အကြံပြုချက်များသည် အစီရင်ခံစာရေးသားရာတွင် များစွာ အထောက်အကူပြုခဲ့ ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အစီရင်ခံစာ ရေးသားသူများအနေဖြင့် Jackie Pollock (ILO) နှင့် Michiko Ito (ယခင် IOM ဝန်ထမ်း)

တို့ကို တန်ဖိုးရှိသည့် အကြံပြုချက်များနှင့် အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများ ပံ့ပိုးပေးခဲ့ကြခြင်းအတွက် ကျေးဇူး တင်ရှိကြောင်း ပြောကြားလိုပါသည်။ ထို့ပြင် ပြည်ထောင်စု မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သည်များနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအသင်း၊ မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းရှင်များ အဖွဲ့ချုပ်နှင့် အဖွဲ့ဝင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများ၊ International Growth Center Myanmar UN Women၊ ကုလသမဂ္ဂရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ဖွံ့ဖြိုးရေးရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (UNCDF)၊ the Issara Institute၊ MyJobs၊ JobNet၊ Jobs in Yangon၊ ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများ၊ Trust Link၊ အသက်မွေးမှု သင်တန်းစင်တာ နှင့် Koe Koe Tech တို့အပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အခြားသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခဲ့မှုများကလည်း အစီ ရင်ခံစာရေးသားသည့်အဖွဲ့အတွက် များစွာ အကျိုးရှိခဲ့ပါသည်။

အစီရင်ခံစာ ရေးသားသည့်အဖွဲ့သည် အသက်မွေးဝမ်း ကျောင်းမှုနှင့် စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (LIFT) မှ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်ဆောင်ရွက်သည့် Migration Group အဖွဲ့ဝင် များကိုလည်း ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုများအတွက် ပံ့ပိုးကူညီ ပေးမှု၊ အသုံးဝင်သည့် စာရွက်စာတမ်းများကို မျှဝေပေးမှုများ အတွက် ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုများ ပြုလုပ်စဉ်အတွင်း လက်ခံတွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးပေးခဲ့ကြသော BRAC၊ Business Kind Myanmar၊ HelpAge၊ Helvetas၊ ILO၊ Issara Institute၊ IOM၊ ဂရုဏာလူမှုစည်းလုံးညီညွတ်ရေးအ သင်း၊ LIFT၊ Mercy Corps၊ မေတ္တာဖွံ့ဖြိုးရေးဖောင်ဒေးရှင်း၊ မွန်နှစ်ခြင်းအသင်းတော်များအဖွဲ့ချုပ်၊ မွန်အမျိုးသမီးအဖွဲ့၊ မြန်မာနိုင်ငံ နှစ်ခြင်းခရစ်ယာန်အဖွဲ့ချုပ်၊ Swisscontact၊ UNCDF နှင့် World Vision တို့ကိုလည်းကောင်း၊ ဧရာဝတီ၊ ပဲခူး၊ ကရင်၊ မကွေး၊ မန္တလေး၊ မွန်၊ တနင်္သာရီနှင့် ရန်ကုန်ရှိ ဒေသခံ CSO များ၊ ရွှေပြောင်းလုပ်သားများ၊ ရွှေပြောင်းလုပ်သားများမှ ငွေလွှဲပို့နေသော အိမ်ထောင်စုများကို အထူးပင် ကျေးဇူးတင် ရှိကြောင်း မှတ်တမ်းတင်အပ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ထိုင်းနယ်စပ်သို့ သွားရောက် လေ့လာစဉ် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပေးကြသော Anna Platonova (IOM ဘန်ကောက်) နှင့် မဲဆောက် (ထိုင်း) မှ IOM များကိုလည်း များစွာကျေးဇူးတင်ပါသည်။

ဤအစီရင်ခံစာကို ရေးသားပြုစုနေစဉ်ကာလအတွင်းတွင် အစီရင်ခံစာရေးသားသည့်အဖွဲ့သည် အောက်ပါ ပုဂ္ဂိုလ်များ ထံမှလည်း အလွန်အဖိုးတန်သော မှတ်ချက်များနှင့် စာရွက် စာတမ်းများကို လက်ခံရရှိခဲ့ပါသည် - Syud Amer Ahmed၊ Reena Badiani-Magnusson၊ Yoonyoung Choi၊ Wendy



catastrophe_OL / Shutterstock

Cunningham၊ Giorgia Demarchi၊ Clarence Tsimpo Nkengi၊ Emilie Bernadette Perge၊ Josefina Posadas၊ Ririn Salva Purnamasari နှင့် Rebekah Lee Smith တို့ ဖြစ်ပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာကိုထုတ်ဝေရေးနှင့် သတင်း အချက်အလက်ဖြန့်ဝေရေးအတွက် စုစုပေါင်း၊ ကျော်စိုးလင်း၊ Arnold Marseille နှင့် တင်နှင်းယု တို့ထံမှလည်း အလွန် အထောက်အကူပြုသော ကူညီပံ့ပိုးမှုများကို လက်ခံရရှိခဲ့ ပါသည်။

ဤအစီရင်ခံစာနှင့်စပ်လျဉ်းသော လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက် ရာတွင် Ellen Goldstein (ယခင် မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ ဌာနညွှန်ကြားရေးမှူး)၊ Gevorg Sargsyan (ခေတ္တ မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ ဌာနညွှန်ကြားရေးမှူး) နှင့် Philip O’Keefe (Practice Manager for Social Protection and Jobs၊ အရှေ့အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသ) တို့ထံမှ လမ်းညွှန်မှု

များကို ခံယူကာ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပြုလွှာ ရေးသားသည့်အဆင့်တွင် peer review ပြုလုပ်ပေးခဲ့ကြသူ နှစ်ဦးဖြစ်သည့် Aneeka Rahman (လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက် ရေးဆိုင်ရာအကြီးတန်း ဘောဂဗေဒပညာရှင်) နှင့် Andrea Fitri Woodhouse (အကြီးတန်းလူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်) တို့ကိုလည်းကောင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ် သည့်အဆင့်တွင် peer review ပြုလုပ်ပေးခဲ့ကြသူ သုံးဦး ဖြစ်သည့် Syud Amer Ahmed (အကြီးတန်းဘောဂဗေဒ ပညာရှင်)၊ Federica Saliola (ဦးဆောင် ဘောဂဗေဒပညာရှင်)၊ နှင့် Indhira Vanessa Santos (အကြီးတန်း ဘောဂဗေဒ ပညာရှင်) တို့ကိုလည်းကောင်း အလွန်အဖိုးတန်လှသော အကြံဉာဏ်များအတွက် များစွာကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ အခြား သော ကမ္ဘာ့ဘဏ်မှ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များက ပေးအပ်ခဲ့ကြ သည့် အလွန်အသုံးဝင်သော မှတ်ချက်များအတွက်လည်း ကျေးဇူးတင်ပါသည်။

ထို့အပြင် စီမံအုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးကူညီမှုများကို ဘက်စုံထောင့်စုံမှ ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ကြသည့် Corinne Bernaldezi၊ ခေမာစန်း၊ အေးမီမီထွန်း၊ အေးမိုးမိုးခိုင်နှင့် ကေခိုင်ဝင်းတို့ကိုလည်း များစွာကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်များ (Social Protection and Jobs) အဖွဲ့အနေဖြင့် ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ Rapid Social Response Trust Fund Program အစီအစဉ်ကို လည်းကောင်း၊ ထိုအစီအစဉ်ကို ပံ့ပိုးပေးခဲ့ကြသည့် ရုရှား၊ ဗြိတိန်၊ နော်ဝေး၊ ဆွီဒင်၊ ဩစတြေးလျ၊ ဒိန်းမတ်၊ Bill and Melinda Gates Foundation တို့ကိုလည်းကောင်း ထောက်ပံ့ကြေးကို ရက်ရောစွာ ပေးအပ်ခြင်းအတွက် ကျေးဇူး တင်ရှိကြောင်း ပြောကြားလိုပါသည်။ ထိုကူညီပံ့ပိုးမှုများသာ မရရှိခဲ့ပါက ဤအစီရင်ခံစာကို ရေးသားပြုစုရန်မှာ မဖြစ်နိုင်ပါ။

ဤအစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြပါရှိသော တွေ့ရှိချက်များ၊ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များနှင့် သုံးသပ်ချက်များသည် စာရေး သူများ၏ အဘော်သာဖြစ်ပြီး ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ အမှုဆောင် ဒါရိုက်တာများ၊ ၎င်းတို့မှ ကိုယ်စားပြုသည့် အစိုးရများ သို့မဟုတ်လေ့လာမှုလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်းတိုင်ပင်ဆွေးနွေးခဲ့ကြ သူများ သို့မဟုတ် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသူများ၏အမြင် များကို ကိုယ်စားပြုခြင်း မရှိပါ။

အတိုကောက်ဝေါဟာရစကားလုံးများ

ALMPs	Active Labor Market Policies အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး အစိုးရမှ ဝင်ရောက်ကူညီ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် လုပ်သားဈေးကွက်မူဝါဒများ
CSOs	Civil Society Organization အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း
ILO	International Labor Organization အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့
IOM	International Organization for Migration ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း
LEO	Labor Exchange Office အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမား ရှာဖွေရေးရုံး
MOU	Memorandum of Understanding နားလည်မှုစာချုပ်လွှာ
MRC	Migrant Resource Center ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထောက်ပံ့ကူညီရေးဗဟိုဌာန
NGO	Nongovernmental Organization အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ
NRC	National Registration Card နိုင်ငံသားမှတ်ပုံတင်ကတ်
SMEs	Small and Medium Enterprises အသေးစားနှင့်အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို ကိန်းဂဏန်းများဖြင့် ဖော်ပြခြင်း

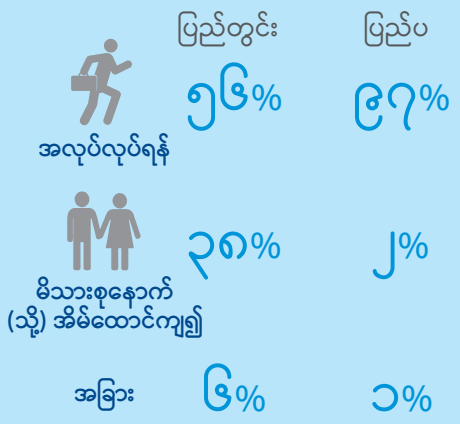


ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကူးပြောင်းသွားလာမှု

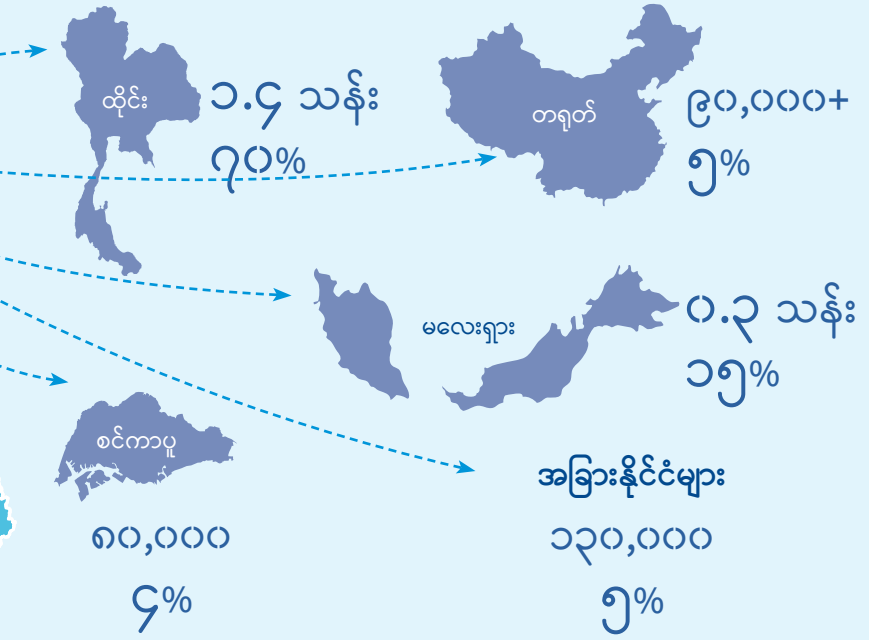


သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ ဦးရေ တစ်သိန်း (၁၀၀,၀၀၀) နှင့် ညီမျှသည်။

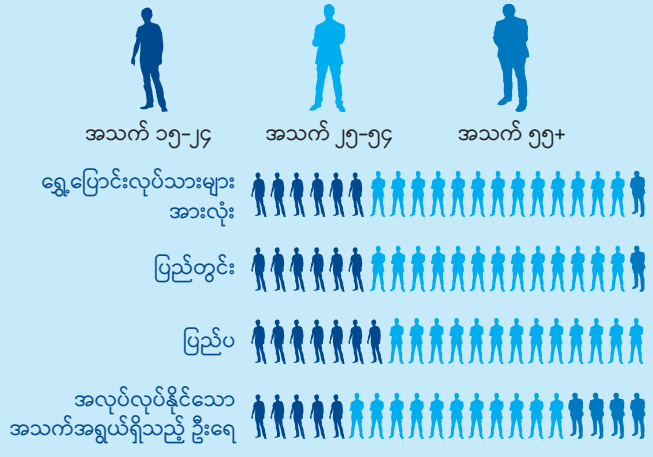
ကူးပြောင်းသွားလာခြင်း အကြောင်းအရင်းများ



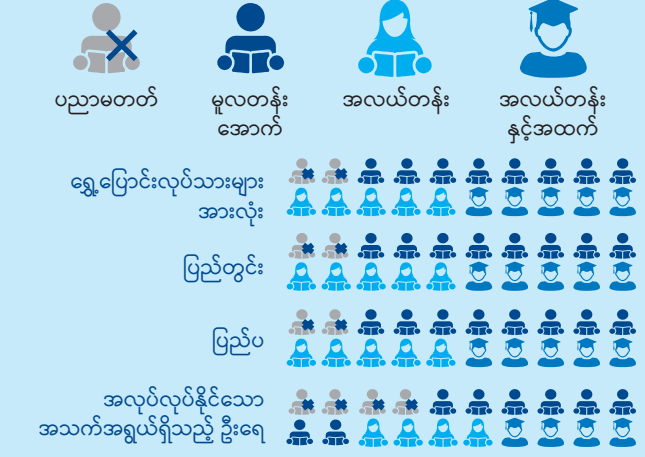
နိုင်ငံအလိုက် ရောက်ရှိနေသော ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ



ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အသက်အပိုင်းခြားပြမှတ်တမ်း



ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ပညာအရည်အချင်းပြမှတ်တမ်း



၉ လုပ်သားများ အလွယ်တကူ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးရေး မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမှ ရရှိသော အကျိုးရလဒ်များကို ချဲ့ထွင်ခြင်း

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများတွင် မတူညီသော စေ့ဆော်သည့်အရာများ ရှိကြပါသည်။



အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းနှင့် ဝင်ငွေရနိုင်မည့် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးရှာရန်



ပိုမိုမြင့်မားသော ဝင်ငွေရရှိရန်

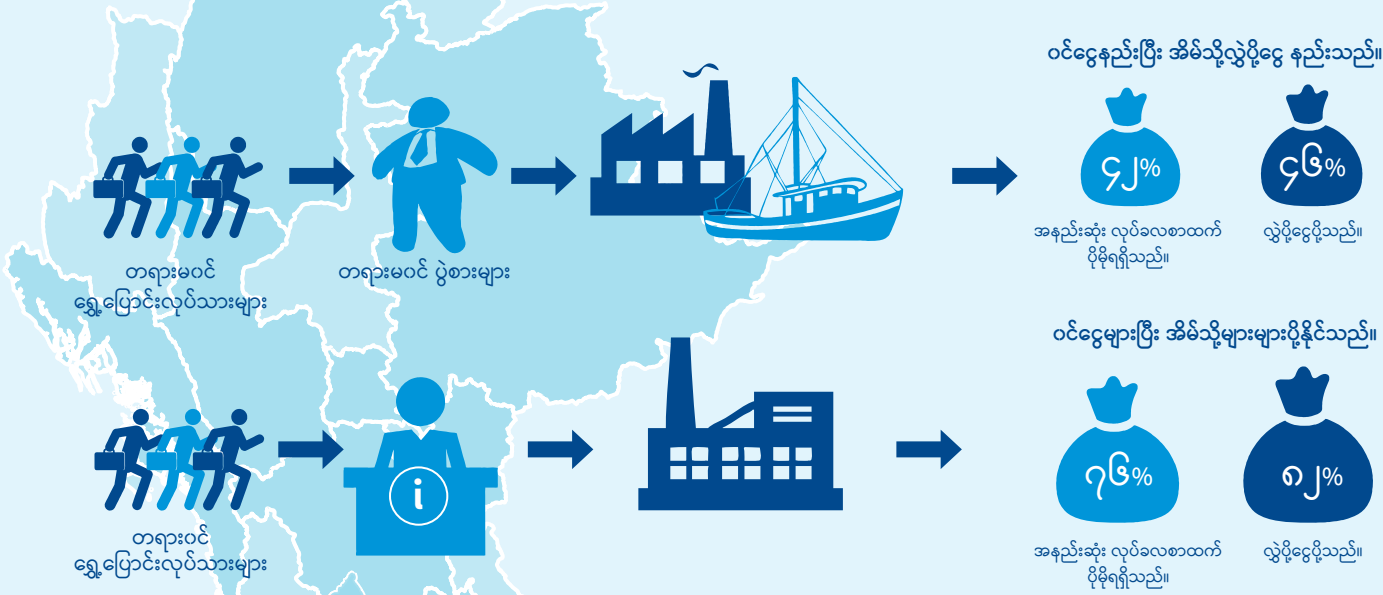


လူမှုဘဝ တိုးတက်စေရန်



ရုတ်တရက်ကျရောက်သော ဘေးဒုက္ခများကို တုံ့ပြန်နိုင်ရန်

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အသုံးပြုသည့်လမ်းကြောင်းများအပေါ် မူတည်၍ ရလဒ်အမျိုးမျိုး ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်။



အစိုးရမှ ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ပေးသော လုပ်သားဈေးကွက်မူဝါဒများ (ALMPs) သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမှ ရရှိသော အကျိုးရလဒ်များကို ချဲ့ထွင်ရန် ကူညီနိုင်ပါသည်။

လုံခြုံသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဈေးကွက်အခြေခံသော ကျွမ်းကျင်မှု ဆိုင်ရာ သင်တန်းပေးခြင်း

အချိန်နှင့်တပြေးညီပြီး သင့်လျော်သော လုပ်သားဈေးကွက်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်များပေးခြင်း

အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း နှင့် ရှာဖွေနေရာချထားပေးခြင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်ခြင်း

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အထောက်အပံ့ပြုသည့် ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်များ ချမှတ်လုပ်ဆောင်ခြင်း

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီသော ငွေကြေးဆိုင်ရာအကူအညီများ ပေးခြင်း



Somrerk Witthayanant/ Shutterstock

မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အပါအဝင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်သစ်များကို ဖန်တီးပေးနိုင်ရေး ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်နေပါသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် အစိုးရသည် ပြည်သူ့အားလုံး ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆီသို့ အသွင်ကူးပြောင်းခြင်းကို တွန်းအားပေးမောင်းနှင်မည့် မူဝါဒများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများအတွက် လမ်းညွှန်တစ်ခု ဖြစ်သည့် အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်သော မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး ဟန်ချက်ညီသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစီမံကိန်း (၂၀၁၈-၂၀၃၀) ကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါစီမံကိန်း၏ ပန်းတိုင် ၃ သည် အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးရေးနှင့် ပုဂ္ဂလိကဦးဆောင်သည့် ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် ဦးတည်ပြီး ကျေးလက်ဒေသများ၊ စက်မှုလုပ်ငန်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၊ အသေးစားနှင့် အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (SMEs) တွင် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးပေးရေး သီးခြား မဟာဗျူဟာများ ပါရှိပါသည်။ ထို့ပြင် ပန်းတိုင် (၃) ၏ နောက်ထပ်အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုမှာ လုပ်သားကိုင်သားရှိသည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ဝန်းကျင်တစ်ရပ် ပေါ်ထွန်းတိုးတက်ရေးဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်များမှ ရရှိသည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို အထိရောက်ဆုံး အသုံးချနိုင်ရေးတို့ကိုလည်း ထိုစီမံကိန်းတွင် ထည့်သွင်း

ထားပါသည်။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနမှ ထုတ်ပြန်ထားသော အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်နှစ်ခုတွင်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ၏ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အရေးပါမှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများအား စီမံခန့်ခွဲမှုများ တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်နေမှုတို့ကို မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။

အလုပ်အကိုင်များဆိုင်ရာအဆိုပါလုပ်ငန်းစဉ်၏ပန်းတိုင်များ ပြည့်မီစေရေးအတွက် ကြီးမားသော အတားအဆီးများကိုမူ ကျော်လွှားရန် လိုအပ်လိမ့်မည် ဖြစ်ပါသည် (Cunningham and Muñoz 2018)။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်ထောင်စုများအတွက်အဓိကဝင်ငွေရင်းမြစ်ဖြစ်သော အလုပ်အကိုင်ပေါင်း ၂၄ သန်းကျော် ရှိနေသော်လည်း ဖွံ့ဖြိုးမှုများ ဆက်လက်တိုးပွားရရှိစေပြီး လူမှုဘဝပြည့်စုံဖူလုံမှုကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်မည့် အားလုံး ပါဝင်နိုင်သော အရည်အသွေးမြင့် အလုပ်အကိုင်များမှာမူ နည်းပါးနေပါသည်။ ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်သစ်များကို ဖန်တီးပေးနိုင်ရေးတွင် ကြုံတွေ့နေရသည့်အခက်အခဲအတားအဆီးများမှာ မေခရိုစီးပွားရေးစီမံခန့်ခွဲမှု အားနည်းနေခြင်းမှ အစပြု၍ စိုက်ပျိုးရေး ကုန်ထုတ်စွမ်းအား နိမ့်ကျမှု၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၏ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးလောကတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း နည်းပါးမှု၊ SMEများ

အတွက် မြေယာလက်လှမ်းမီခြင်း မရှိမှုနှင့် လုပ်သား အင်အားစုကို လုံလောက်စွာ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးနိုင်ခြင်း မရှိမှုအထိ အမျိုးမျိုး တွေ့ရပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်အကိုင်များသည် မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝှမ်းလုံးတွင် ညီညီမျှမျှ ခွဲဖြန့်တည် ရှိနေခြင်း မဟုတ်ပါ။ အလုပ်အကိုင်အများစုသည် အဓိက စီးပွားရေး အချက်အချာနေရာများ ဖြစ်သော ရန်ကုန်နှင့် မန္တလေး တို့တွင် တည်ရှိနေပြီး အဆိုပါ မြို့ပြဒေသများ (urban agglomerations) ၏ ပြင်ပတွင် စီးပွားရေး လုပ်ဆောင်ချက်များမှာ များစွာ ပိုမိုနည်းပါးနေပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအနှံ့အပြားတွင် ကာလရှည်ကြာဖြစ်ပွားနေသည့် ပဋိပက္ခများသည် အဆိုပါစိန်ခေါ်မှုများကို ပိုမိုဆိုးရွားစေပါသည်။ ပြည်တွင်းပဋိပက္ခများမှာ ဆက်လက်ဖြစ်ပွားနေပြီး တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်အဆင့်တွင် ဖြစ်ပွားနေသောပဋိပက္ခများသည် နိုင်ငံတွင်းရှိ မြို့နယ်များ၏ သုံးပုံတစ်ပုံကို ပဋိပက္ခဒဏ်သင့်စေလျက်ရှိရာ အသက်ပေါင်းများစွာ ပေးဆပ်နေရပြီး အဖိုးထိုက်တန် လှသည့်ပြည်သူ့အရင်းအမြစ်များ ဆုံးရှုံးလျက်ရှိပါသည်။ ပဋိပက္ခဒဏ်ခံနေရသော နေရာဒေသများတွင် အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးရေးကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသော အကြောင်းအချက် အမျိုးမျိုးရှိပြီး ကောင်းစွာလည်ပတ်နိုင်သော ဈေးကွက်များ မရှိခြင်း၊ အဖွဲ့အစည်းများ အားနည်းခြင်း၊ ပိုမိုကြီးမားသော စီးပွားရေးကဏ္ဍများနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်မှု အားနည်းခြင်း၊ မသေချာ မရေရာမှုကြောင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ မရှိခြင်းနှင့် အိမ်ထောင်စုများတွင် အရင်းအမြစ်များ (asset) ပိုင်ဆိုင်မှု နည်းပါးခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ထို့ပြင် ပဋိပက္ခများကြောင့် အိမ်ထောင်စုများသည် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု၊ တည်ငြိမ်မှုနှင့် ဝင်ငွေတို့ကို ရှာဖွေရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ ပြုလုပ်လာကြပါသည်။ အထူးသဖြင့် အခြားနိုင်ငံများနှင့် နယ်နိမိတ်ခြား ထိစပ်နေသော ပြည်နယ်များတွင် ပဋိပက္ခနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအချက်များကြောင့် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ ဖြစ်ပေါ် လျက် ရှိပါသည်။

ကောင်းစွာလည်ပတ်နေသော လုပ်သားဈေးကွက်တစ်ခုတွင် အလုပ်ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များကြား ချိတ်ဆက်မှုများသည် လွယ်ကူလျှင်မြန်စွာဖြစ်ပေါ်ပါသည်။ သို့သော် ဈေးကွက်ကျရှုံးမှုများ ဖြစ်ပေါ်နေပါက လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးမှုများကို လက်လှမ်းမီရရှိရန် အကန့်အသတ်ရှိခြင်း၊ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ ပြည့်စုံမှုမရှိခြင်းနှင့် ချေးငွေရရှိမှု မလုံလောက်ခြင်းများလည်း ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။ လုပ်သားများသည် (မည်သည့်နယ်ပယ်တွင်မဆိုအသုံးချနိုင်သော) ကျွမ်းကျင်မှုများကို ရရှိတတ်မြောက်လာချိန်တွင် အလုပ်မှ ထွက်သွားမည်ကို စိုးရိမ်ကြသည်ဖြစ်ရာ ကုမ္ပဏီများသည် ဝန်ထမ်းများကို လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးရာတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသင့်သလောက် မမြှုပ်နှံကြတော့ပါ။ အလုပ်ရှာသူများတွင် အလုပ်ရှင်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များ မရှိသလို၊ အလုပ်ရှင်များတွင်လည်း အလုပ်ရှာသူများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ မရှိကြပါ။ ရလဒ်အနေဖြင့် အလုပ်ရှာရန်အတွက် ကုန်ကျစရိတ်များ ကြီးမြင့်လာပါသည်။ ချေးငွေဈေးကွက်များ ကျရှုံးခြင်းကြောင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အိမ်ထောင်စုများသည် အလုပ်ရှာရန်အတွက် သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းများ စတင်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် ချေးငွေများ မရရှိနိုင်ကြပါ။ သင်တန်းများရရှိနိုင်မှု အကန့်အသတ်ရှိခြင်း၊ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ မပြည့်စုံခြင်းနှင့် ချေးငွေရရှိမှု မလုံလောက်ခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်နေသော မြန်မာနိုင်ငံတွင် အဆိုပါ ပြဿနာများ၏လက္ခဏာများပေါ်ပေါက်လျက်ရှိပါသည်။

အလုပ်အကိုင်များသည် ဝေးလံသော နေရာများတွင်သာ တည်ရှိနေသောအခါ လုပ်သားဈေးကွက်အတွင်းရှိ အဆိုပါပြဿနာများသည် ပို၍ပင် ကြီးမားပြင်းထန်လာနိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအလွန် မြင့်မားသော နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ် လူဦးရေသန်းခေါင်စာရင်း ကောက်ယူခြင်းမပြုမီ ရှေ့ငါးနှစ်တာကာလအတွင်းက နိုင်ငံလူဦးရေ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးသည် ၎င်းတို့ မူလနေထိုင်နေကျနေရာမှ ရွှေ့ပြောင်းလာခဲ့ကြသူများ ဖြစ်ပါသည် (ပုံ ES.1)။ အဆိုပါ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူအများစုသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန် ရွှေ့ပြောင်းကြခြင်းဖြစ်ပါသည် (ပုံ ES.2)။ ချေးငွေရရှိနိုင်မှု အခက်အခဲများနှင့် ပြည်တွင်းပြည်ပအလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ မရရှိခြင်းက ဝေးလံခေါင်သီသော နေရာဒေသများတွင် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရန်အတွက် အတားအဆီးများ ဖြစ်လာပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် တရားမဝင်လမ်းကြောင်းများ သို့မဟုတ် ပွဲစားများကို အသုံးပြုလာနိုင်ပါသည်။ တရားမဝင်လမ်းကြောင်းများသည် ပိုမိုမြန်ဆန်ပြီး ကုန်ကျစရိတ်ပိုမိုသက်သာနိုင်သော်လည်း တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ဝင်ငွေရရှိမှု ပိုမိုနည်းပါးကာ အိမ်သို့ ငွေပြန်ပို့ပေးနိုင်မှုလည်း

၁၀%

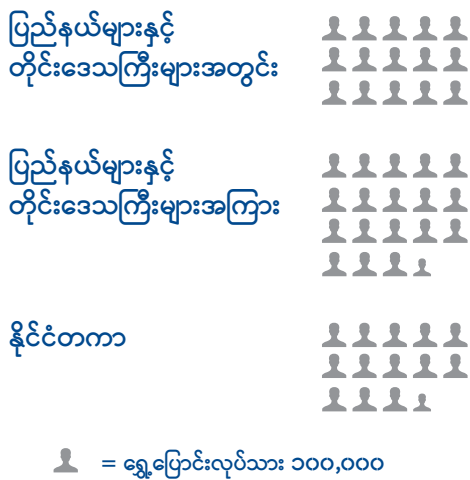
၂၀၁၄ ခုနှစ် လူဦးရေ သန်းခေါင်စာရင်း ကောက်ယူခြင်းမပြုမီ ရှေ့ငါးနှစ်တာ ကာလအတွင်းက ၎င်းတို့ မူလနေထိုင်နေကျ နေရာမှ ရွှေ့ပြောင်းလာခဲ့ကြသူများ၏ လူဦးရေ ရာခိုင်နှုန်း

ပိုမို နည်းပါးပါသည်။ ထို့ကြောင့် မိသားစုများအတွက် ရရှိနိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမှ အသားတင်အကျိုး ကျေးဇူးများနှင့် နောက်ဆုံးတွင် နိုင်ငံအတွက် ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးကျေးဇူးများ လျော့နည်းဆုံးရှုံးသွားသည် ဟူသော အဓိပ္ပါယ်ပင် ဖြစ်ပါသည် (ပုံ ES.3 နှင့် ES.4)။ ကုမ္ပဏီများမှပြည်ပသို့သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးလိုမှု မှာ ပြည်တွင်းလုပ်သားများအတွက် သင်တန်းများ ပံ့ပိုး

ပေးလိုမှုထက်ပင် ပို၍ နည်းပါးပါသည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် နိုင်ငံတကာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အလုပ် လုပ်ကိုင်ခွင့်လက်မှတ် (work permit) များသည် များသောအားဖြင့် အချိန်အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ခွင့်ပြုခြင်း ဖြစ်သောကြောင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် သင်တန်း များအတွက် ၎င်းတို့ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားမှုများမှ အကျိုး အမြတ်ပြန်လည်ရရှိရန် မျှော်မှန်းနိုင်သော အချိန်ကာလ သည် တိုတောင်းသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

ပုံ ES.1

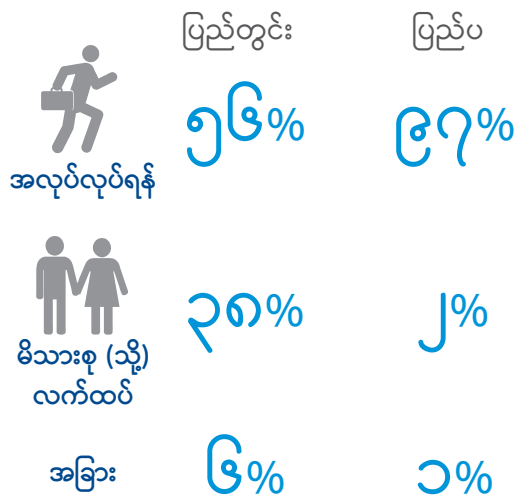
မြန်မာနိုင်ငံသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အလွန်မြင့်မားသော နိုင်ငံဖြစ်သည် ...



ရည်ညွှန်း - ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန

ပုံ ES.2

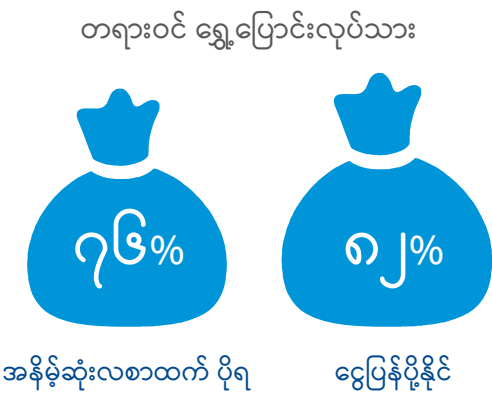
ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူအများစုသည် အလုပ် အကိုင်ရှာဖွေရန် ရွှေ့ပြောင်းခြင်း ဖြစ်သည်။



ရည်ညွှန်း - Cunningham and Muñoz 2018.

ပုံ ES.3

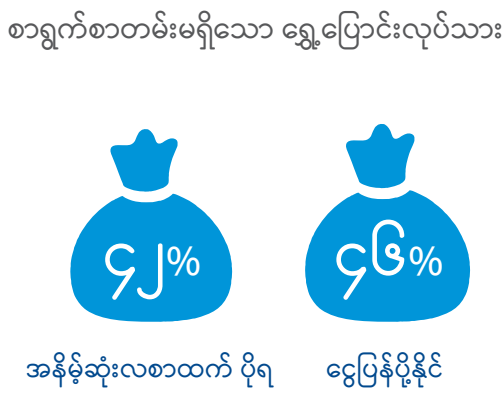
တရားဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ပိုမိုမြင့်မားသော လုပ်ခလစာများ ရရှိနိုင်ခြေ ပိုများပါသည် ...



ရည်ညွှန်း - IOM ၂၀၁၉

ပုံ ES.4

အိမ်သို့ ငွေလွှဲပို့ပေးနိုင်ခြေ ပိုများပါသည်။



ရည်ညွှန်း - IOM ၂၀၁၉

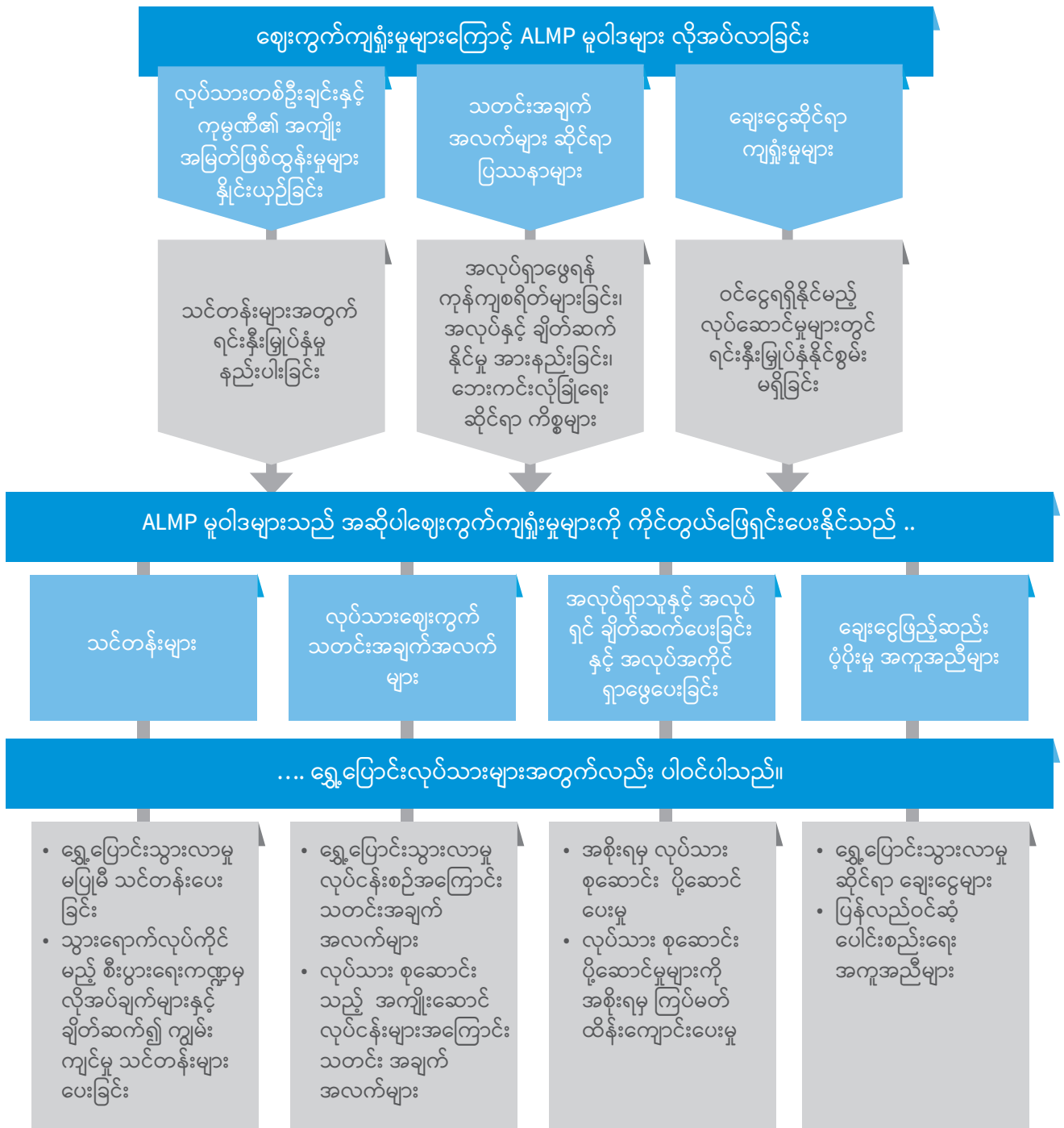
အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး အစိုးရမှ ဝင်ရောက်ကူညီဆောင်ရွက်ပေးသည့် လုပ်သားဈေးကွက် မူဝါဒများ (ALMPs) သည် အဆိုပါ ဈေးကွက်ကျရှုံးမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း၍ လုပ်သားများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ တိုးပွားများပြားလာစေရန် ရည်ရွယ်သည့် မူဝါဒများ ဖြစ်ပါသည်။ (McKenzie 2017)။ အဆိုပါမူဝါဒများထဲတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရရှိနိုင်စွမ်းနှင့် ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းတို့ကို တိုးပွားစေမည့် လုပ်ငန်းခွင် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း အစီအစဉ်များ၊ လုပ်သားခေါ်ယူ ခန့်ထားလိုမှုနှင့် စွန့်ခွာတီထွင် စီးပွားရှာနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများကို တိုးပွားစေရန် ထောက်ပံ့ကြေးပေးသည့် အစီအစဉ်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် သင့်လျော်သည့် အလုပ်အကိုင်များကို ချိတ်ဆက်ပေးသည့်၊ ရှာဖွေပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ ပါဝင်ပါသည်။ အထောက်အထားများအရ ALMP မူဝါဒများသည် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုနှုန်းကို ပိုမိုမြင့်မားစေနိုင်ပြီး အတိုင်းအတာအားဖြင့် ပိုမိုနည်းပါးသော်လည်း ရရှိသည့် ဝင်ငွေနှုန်းထားများကိုလည်း ပိုမိုမြင့်မား စေနိုင်ကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ (Betcherman and Moroz 2018)။ သို့တိုင်အောင် အလုပ်အကိုင်များ ရရှိရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်သည် ကြီးမားကျယ်ပြန့်ပြီး ALMP မူဝါဒများသည် ထိုလုပ်ငန်းစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုမျှသာ ဖြစ်ပါသည်။ ဤမူဝါဒများကြောင့် ကောင်းကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရရှိနိုင်သလို အကျိုးသက်ရောက်မှု မရှိသည့်အခါများလည်း ရှိနိုင်ပါသည်။ သီးခြားအုပ်စုများကို ဦးတည်၍ ဒီဇိုင်းရေးဆွဲထားသည့် အစီအစဉ်များသည် ပို၍ ထိရောက်မှုရှိနိုင်ကြောင်းလည်း တွေ့ရပါသည်။ (Betcherman and Moroz 2018)။ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ လုပ်သားဈေးကွက်အမျိုးမျိုးကို လက်လှမ်းမီအောင် ကူညီပံ့ပိုးပေးပြီး နေရာဒေသအသီးသီးနှင့် ကဏ္ဍအသီးသီးတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသည့် လုပ်အားကို ရောင်းလိုအားနှင့် ဝယ်လိုအားတို့ကြား ကိုက်ညီမှု၊ ချိတ်ဆက်မှု မရှိသည့် ပြဿနာများကို ကျော်လွှားနိုင်အောင် ကူညီပေးသည့် အစီအစဉ်များသည် အလားအလာ အကောင်းဆုံး အစီအစဉ်ဖြစ်မည်ဟု ယူဆနိုင်ဖွယ် ရှိပါသည်။ (McKenzie 2017)။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ALMP မူဝါဒအမျိုးမျိုးကို ကျင့်သုံးမည်ဆိုလျှင် လုပ်သားဈေးကွက်ကို ထိရောက်မှုမရှိအောင် လုပ်ဆောင်နေသည့် ဈေးကွက်ကျရှုံးမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရမှ သင်တန်းများအတွက် ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးမည်ဆိုလျှင် လူသားအရင်းအနှီးအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းများကို ထိရောက်အကျိုးရှိသည့် အဆင့်တစ်ခုအထိ တိုးပွားလာစေမည် ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ၊ အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား ချိတ်ဆက်ပေးသည့်၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ

သည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရာတွင် ကုန်ကျမည့်စရိတ်များကို လျှော့ချပေးနိုင်ပြီး အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားချိတ်ဆက်ပေးမှုများကို ပိုမိုမြန်ဆန် ထိရောက်စေနိုင်ပါသည်။ ငွေရေးကြေးရေး ပံ့ပိုးကူညီမှုများသည် အိမ်ထောင်စုများကို ဝင်ငွေဖန်တီးမှုလုပ်ငန်းများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပြုလုပ်နိုင်စေမည် ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ လုပ်ဆောင်ချက်များသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသာမက ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမပြုသူများအတွက်ပါ အကျိုးရှိနိုင်ပါသည်။

သို့သော် ALMP မူဝါဒများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန် ဦးတည်ဆောင်ရွက်သည့် မူဝါဒများ ဖြစ်ဖို့လိုအပ်ပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များတွင် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များအပြင် ရွှေ့ပြောင်းသွားမှုနှင့် သက်ဆိုင်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများလည်း ပါဝင်သင့်ပါသည်။ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုရရှိရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ၊ အထူးသဖြင့် လူကုန်ကူးမှု အန္တရာယ်ကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန် လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များသည် အထူးပင် အရေးကြီးပါသည်။ အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးခြင်း နှစ်မျိုးစလုံးအတွက် ပိုမိုတက်ကြွသောပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် ပိုမိုထိရောက်သော အစိုးရ၏ စောင့်ကြည့်ထိန်းကျောင်းမှုတို့ လိုအပ်နိုင်ပါသည်။ သင်တန်းများတွင် နိုင်ငံရပ်ခြား ကုမ္ပဏီများ၏ အလုပ်သမား ခေါ်ယူခန့်ထားလိုမှု အခြေအနေများအကြောင်း အသိပညာ ဗဟုသုတများကို ထည့်သွင်းပို့ချပေးသင့်ပြီး soft skill များနဲ့ ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ရေး သင်တန်းများလည်း လိုအပ်နိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လွှဲပို့ငွေနှင့် ဆက်စပ်သော ဝင်ငွေစီးဆင်းမှုများပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ချေးငွေရရှိနိုင်မှု အခက်အခဲများ လျော့ပါးသက်သာစေရန်အတွက် ချေးငွေနှင့် ငွေရေးကြေးရေးဝန်ဆောင်မှုများကို လိုအပ်ချက်များနှင့် အညီ အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါသည်။ သတိပြုရမည့်အချက်မှာ ALMP မူဝါဒများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ တိုးပွားလာအောင် အားပေးသည့် မူဝါဒများ ဖြစ်ရန်မလိုပါ။ အချို့ ALMP မူဝါဒများသည် လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် ချေးငွေများ ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးခြင်းဖြင့် ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းများ ထူထောင်လုပ်ကိုင်နိုင်မှုနှင့် စွန့်ခွာတီထွင်စီးပွားရှာမှု စွမ်းရည်များကို ရရှိစေနိုင်သည်ဖြစ်ရာ မူလနေထိုင်ရာ အရပ်ဒေသများတွင် ပင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု အခွင့်အလမ်းများကို တိုးပွားလာစေနိုင်ပါသည်။ ထိုအခါမျိုးတွင် ALMP မူဝါဒများသည် မူလနေထိုင်ရာဒေသတွင် ဝင်ငွေဖန်တီးနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများအား လက်လှမ်းမီမှု တိုးတက်

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအခြေအနေနှင့်ဆက်စပ်သည့် အစိုးရမှ ဝင်ရောက်ကူညီ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် လုပ်သားဈေးကွက် မူဝါဒအမျိုးအစားများ



စေခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်အောင် ဆွဲဆောင် အားပေးမှုများကို လျှော့ချပေးနိုင်ပါသည်။ ပုံ ES.5 တွင် ALMP မူဝါဒများ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်လာစေသည့် ဈေးကွက်ကျရှုံးမှုများနှင့် ALMP

မူဝါဒများကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လိုအပ်ချက် များနှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိစေရန် မည်သို့ပြင်ဆင် ပြောင်းလဲနိုင်မည်ဆိုသည်တို့ကို အကျဉ်းချုပ်တင်ပြထား ပါသည်။



Somrerk Witthayanant/ Shutterstock

ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ

မြန်မာနိုင်ငံသည် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အပါအဝင် ပြည်တွင်းရှိ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ အတွက် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးသည့် ALMP မူဝါဒများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် လိုအပ်သော အခြေခံ အဆောက်အအုံအချို့ကို ပိုင်ဆိုင်ထားပါသည်။ ထို အခြေခံအဆောက်အအုံများကို ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ မွေးထုတ်ပေးရန် အဓိကဦးတည်သော ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ သင်တန်းများနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍ များက အားဖြည့်ကူညီပေးပါသည်။ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ (NGOs)၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း များ (CSOs)နှင့် နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများ သည် ကျွမ်းကျင်မှု နည်းပါးသော လုပ်သားများအတွက် ALMP မူဝါဒများကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် တက်ကြွစွာ ဆောင်ရွက်နေကြပါသည်။ သို့သော်ယေဘုယျ ခြုံကြည့်မည်ဆိုလျှင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ALMP မူဝါဒများ သည် အတိုင်းအတာအားဖြင့် သေးငယ်ပြီး နေရာဒေသ အားဖြင့် လွှမ်းခြုံနိုင်မှုမှာ အကန့်အသတ် ရှိပါသည်။ အထူးသဖြင့် အစိုးရမှ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် ALMP များ သည် နိုင်ငံလူဦးရေ၏ အလွန်သေးငယ်သော အစိတ် အပိုင်းအတွက်ကိုသာ ဝန်ဆောင်ပေးနိုင်ပါသေးသည်။

- **သင်တန်းများ** - မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများကို (ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနအတွင်းရှိ)

နည်းပညာ၊ သက်မွေးပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေးဦးစီးဌာန၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ မွေးမြူရေးနှင့် ဆည်မြောင်း ဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ ဦးစီးဌာနအချို့ အပါအဝင် ဝန်ကြီးဌာနနှင့် အဖွဲ့အစည်းအများအပြားမှ ဆောင်ရွက်ပေးနေပါသည်။ ထို့ပြင်မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပုဂ္ဂလိက သင်တန်းများလည်းရှိပြီး အရွယ်အစားသေးငယ် သည့် သင်တန်းကျောင်းများမှစ၍ အဆင့်မြင့်ကျွမ်း ကျင်လုပ်သားများအဖြစ် လုပ်ကိုင်လိုသူများအတွက် ဖွင့်လှစ်ပို့ချပေးသော သင်တန်းကျောင်းကြီးများ အထိ အမျိုးမျိုး ရှိပါသည်။ CSO များ၊ NGO များနှင့် နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများကလည်း သက် မွေးမှုပညာ ကျွမ်းကျင်သင်တန်း အစီအစဉ်အများ အပြားကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးကြပါသည်။ အဆိုပါ အစီအစဉ်များသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိနေရာ ဒေသ အချို့တွင်သာ အဓိကထား ဆောင်ရွက်ပေးနေပြီး သင်တန်းပြီးဆုံးချိန်တွင် သင်တန်းသားများကို အလုပ်အကိုင်များနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်ရန်လည်း ကူညီ ပေးပါသည်။

- **လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ** - မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် လုပ်သားဈေးကွက်သတင်း အချက်အလက်များကို သန်းခေါင်စာရင်းများ၊ စစ်တမ်းများနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက် များမှ ကောက်ယူစုဆောင်းပါသည်။ သန်းခေါင် စာရင်းများသည် နိုင်ငံရှိ လူဦးရေတစ်ရပ်လုံးအတွက်

အချက်အလက်များကို စုဆောင်းပါသည်။ စစ်တမ်းများသည် နိုင်ငံလူဦးရေကို ကိုယ်စားပြုနိုင်သော လူဦးရေ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကို နမူနာအုပ်စုအဖြစ် ရွေးချယ်၍ အချက်အလက်များ ကောက်ယူပါသည်။ အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များသည် ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း ကောက်ယူစုဆောင်းသည့် အချက်အလက်များဖြစ်ပြီး စစ်တမ်းအချက်အလက်များအထက် အနည်းနှင့် အများ ပိုမို အသေးစိတ်သော အချက်အလက်များ ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ထိုအချက်အလက်များကို အသုံးပြု၍ လုပ်သားဈေးကွက် ဆန်းစစ်လေ့လာချက်များကို ဆောင်ရွက်မည် ဆိုပါက သေးငယ်သော နေရာဒေသများအတွက်သာ ဆောင်ရွက်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ လွန်ခဲ့သောနှစ်ပေါင်း လေးဆယ်ကာလအတွင်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် လူဦးရေ သန်းခေါင်စာရင်းနှစ်ခုကိုသာ ကောက်ယူခဲ့ပါသည်။ ၁၉၈၃ ခုနှစ်တွင် တစ်ကြိမ်နှင့် နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် တစ်ကြိမ်ဖြစ်ပါသည်။ အခြားသော စစ်တမ်းများအပြင် တစ်နှစ်လျှင်နှစ်ကြိမ် အချက်အလက်များ ကောက်ယူသည့် လုပ်သားအင်အားစု စစ်တမ်းများကို ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် စတင်ကောက်ယူခဲ့ပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက်ဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်ရေး အချက်အလက်များကို အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမား ရှာဖွေရေးရုံးများနှင့် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်များတွင် မှတ်တမ်းတင်ထားသော အလုပ်ရှာသူများ၊ အလုပ်နေရာ နေရာလစ်လပ်မှုများနှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များမှ တစ်ဆင့် ရရှိပါသည်။

- **အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးခြင်း** - အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမား ရှာဖွေရေးရုံးများ (LEOs) သည် အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများကို အဓိက ဆောင်ရွက်ပေးနေသည့် နေရာများဖြစ်ပါသည်။ LEO ရုံးများသည် အဆိုပါဝန်ဆောင်မှုများကို အဆင့်သုံးဆင့်ပါသော လုပ်ငန်းစဉ်ဖြင့် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ထိုအဆင့်သုံးဆင့်မှာ အလုပ်ရှာသူများကို မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊ အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် ထို့နောက်တွင် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အလုပ်ရှာသူများကို မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများနှင့် နှိုင်းယှဉ်စစ်ဆေး၍ ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းအား စက်ပစ္စည်းအကူအညီမပါဘဲ လူအားဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ရုံးများသည် အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကို ချိတ်ဆက်ပေးရာတွင် အထောက်အကူ ဖြစ်စေရန်အတွက် အလုပ်အကိုင်

၁%

သတင်းစာများ သို့မဟုတ် ပိုစတာများ သို့မဟုတ် အင်တာနက်ပေါ်ရှိ ကြော်ငြာများ၊ အလုပ်ခေါ်စာများကို ကြည့်၍ အလုပ်လျှောက်သည်ဟု ဆိုသူများ၏ ရာခိုင်နှုန်း

အခွင့်အလမ်းပြပွဲများ (job fairs) ကိုလည်း ကျင်းပပေးပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးခြင်းအတွက် ပုဂ္ဂလိက ဈေးကွက်ကို လိုင်စင်ရ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၊ အလွတ်သဘောအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်များနှင့် ပွဲစားများ၊ အွန်လိုင်းမှ အလုပ် ချိတ်ဆက်ပေးရေး ဝန်ဆောင်မှုများဟူ၍ အမျိုးမျိုးကွဲပြားနေပါသည်။ အဆိုပါ ပုဂ္ဂလိကဝန်ဆောင်မှုများကို အသုံးပြုမှုမှာ နည်းပါးပြီး အလုပ်ရှာဖွေသူများ၏ ၅ ရာခိုင်နှုန်းခန့်ကသာ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေး ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် မှတ်ပုံတင်ထားကြောင်း ပြောပြကြပြီး သတင်းစာများ သို့မဟုတ် ပိုစတာများ သို့မဟုတ် အင်တာနက်ပေါ်ရှိ ကြော်ငြာများ၊ အလုပ်ခေါ်စာများကို ကြည့်၍ အလုပ်လျှောက်သည်ဟု ဆိုသူမှာ ၁ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိပါသည် (Cunningham and Muñoz 2018)။ CSO၊ NGO နှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းအချို့မှ ပံ့ပိုးပေးနေသော ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းအစီအစဉ်များတွင် အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများကိုပါ တွဲဖက်ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိအစိုးရနှင့် အကျိုးအမြတ်အတွက် လုပ်ဆောင်ခြင်းမဟုတ်သော အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးဝန်ဆောင်မှုများသည် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးသော အလုပ်ရှာသူများကိုသာ အဓိကဦးတည်လေ့ရှိပြီး ပုဂ္ဂလိက ဝန်ဆောင်မှုများသည် အလယ်အလတ်နှင့် အဆင့်မြင့်ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများကို အဓိကပစ်မှတ် ထားတတ်ပါသည်။

- **ချေးငွေဖြည့်ဆည်းကူညီမှုများ** - ချေးငွေဖြည့်ဆည်းပေးရေးအကူအညီများကို အသက်မွေးမှုလုပ်ငန်းများနှင့် ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းများ ထူထောင်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို အားပေးရန်အတွက် NGO များ၊ CSO များနှင့် နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ သို့သော် ယေဘုယျအားဖြင့် ထိုအကူအညီများကို အလုပ်ရှာဖွေသူများ သို့မဟုတ် လခစားအလုပ်များအတွက် ပံ့ပိုးပေးလေ့မရှိပါ။

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများအတွက် ALMP မူဝါဒများကို စီမံဆောင်ရွက်သည့် စနစ်သည် မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်းတွင် တိုးတက်မှုများရှိလာပါသည်။ တိုးတက်မှုများထဲတွင် နိုင်ငံတကာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို စီမံခန့်ခွဲရန်အတွက် အမျိုးသားအဆင့်လုပ်ငန်းစီမံချက် နှစ်ခုကို လက်ခံအတည်ပြုခြင်းလည်း ပါဝင်ပါသည်။ မြန်မာလုပ်သားများအတွက် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပေးရာတွင် ပုဂ္ဂလိကလုပ်သားစုဆောင်းရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍသည် အခြေခံကျသောအစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရသည် ဤလုပ်ငန်းစဉ်ကို စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းကြပ်မတ်ရန်အတွက် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ကမ်းလှမ်းချက်များကို သုံးသပ် စိစစ်ခြင်း၊ လုပ်သားစုဆောင်းရေး လုပ်ငန်းကဏ္ဍကို စောင့်ကြည့်ထိန်းကျောင်းခြင်း၊ လုပ်သားများ သွားရောက်လုပ်ကိုင်မည့်နိုင်ငံများနှင့် နှစ်နိုင်ငံ သဘောတူစာချုပ်များ လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းတို့ ဆောင်ရွက်ပါသည်။ NGO များ၊ CSO များနှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများသည် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအဖြစ် လုပ်ကိုင်လိုသူများအတွက် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးခြင်း ကဲ့သို့သော ဝန်ဆောင်မှုများကို တက်ကြွစွာ ဆောင်ရွက်ပေးကြပါသည်။

- **သင်တန်းများ** - ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်သင်တန်းအများစုတွင် နည်းပညာကျွမ်းကျင်မှုများထက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများနှင့် soft skill များအကြောင်း အသိအမြင်ဖွင့်ပေးခြင်းများကို အဓိက ဆောင်ရွက်လေ့ရှိပါသည်။ ပြည်ပတွင် သွားရောက်လုပ်ကိုင်ပြီး ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၂၂ ရာခိုင်နှုန်းကသာ ၎င်းတို့သည် ပြည်ပသို့ မထွက်ခွာမီ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများကို ရရှိခဲ့သည် ဟု ဆိုပါသည်။ သို့သော် ထိုရာခိုင်နှုန်းသည် ကမ္ဘာဦးယား၊ လာအိုနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထက် ပိုမိုမြင့်မားပါသည် (ILO and IOM 2017)။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် ရန်ကုန်မြို့၊ ဒဂုံမြို့သစ်မြောက်ပိုင်းနှင့် မန္တလေးမြို့ရှိ ၎င်း၏ သင်တန်းကျောင်းများတွင် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အကြိုမိတ်ဆက် ရှင်းလင်းသည့် သင်တန်းများကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ရန် စဉ်းစားနေသူမည်သူမဆို (နိုင်ငံသားမှတ်ပုံတင် ကတ်ပြား ရှိသူဖြစ်လျှင်) အတွက် အခမဲ့ ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ CSO များ၊ NGO များနှင့် နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများသည်လည်း ထိုကဲ့သို့သော သင်တန်းများကို ပို့ချပေးပါသည်။

- **လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ** - LEO ရုံးများတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ မရှိကြပါ။ သို့သော် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများသည် ပြည်ပမှ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ၊ ထိုအခွင့်အလမ်းများကို ရယူနိုင်မည့် လုပ်သားများနှင့် စပ်လျဉ်းသော သတင်းအချက်အလက်များကို ရှာဖွေပေးပါသည်။ LEO ရုံးများရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထောက်ပံ့ကူညီရေး ဗဟိုဌာနများ (MRCs) သည် တရားဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်မှုအတွက် သတင်းအချက်အလက်များကို ပံ့ပိုးပေးပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလိုသူများအတွက် လိုင်စင်ရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများစာရင်းကိုလည်း ပေးပါသည်။ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသ ကြီးရုံးများသည် အလုပ်ရှာဖွေသူများကို နိုင်ငံတကာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအကြောင်းကိုလည်း ကောင်း၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများနှင့်လည်းကောင်း မိတ်ဆက်ပေးနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းပြပွဲများကို ကျင်းပပေးပါသည်။ CSO များ၊ NGO များနှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းများမှ အကောင်အထည်ဖော်နေသော စီမံချက်အချို့ကလည်း လုပ်သား ဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက်များကို ပြုစုဖြန့်ဝေပေးပါသည်။ ISSARA Institute မှ အသုံးပြုသည့် ဆန်းသစ်သော နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ သတင်းအချက် အလက်များကို Android application တစ်ခုမှတစ်ဆင့် ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ လုပ်သားစုဆောင်း ပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်းများ၊ အကျိုးဆောင်များနှင့် မိတ်ဆွေများ၊ ဆွေမျိုးများ၊ အရပ်ထဲမှ လူများကဲ့သို့သော အဆက်အသွယ်များသည် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်သည့် အရေးပါသော ဇာစ်မြစ်များ ဖြစ်ပါသည်။
- **အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးခြင်း** - ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍသည် လုပ်သားစုဆောင်းရေးအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများမှတစ်ဆင့် နိုင်ငံတကာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အလုပ်ရှင်နှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများကို ထဲထဲဝင်ဝင် ဆောင်ရွက်ပေးနေပါသည်။ လက်ရှိတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးသည် အစိုးရ၏စည်းကမ်းကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းမှုအောက်တွင် ရှိသော လိုင်စင်ရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းတစ်ခု၏ အကူအညီမပါဘဲ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန်

မဖြစ်နိုင်ပါ။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်များအတွက် အလုပ်သမားများ ရှာဖွေပေးလိုသော ကုမ္ပဏီများ သည် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနထံမှ လိုင်စင်လျှောက်ထားရပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လိုင်စင်ရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းပေါင်း ၂၀၀ ကျော်ရှိပြီး အားလုံး နီးပါးသည် ရန်ကုန်တွင် ရုံးစိုက်ပါသည်။ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ မှ လုပ်သား စုဆောင်းပေးခြင်းအတွက် ရယူနိုင်သည့် အခကြေးငွေကို အစိုးရမှ သတ်မှတ်ပေးပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများနှင့် အစိုးရ ပုဂ္ဂလိက အလုပ် ချိတ်ဆက်ပေးမှုနှင့် အလုပ် အကိုင် ရှာဖွေပေးရေး ဝန်ဆောင်မှုများကြား ဆက်ဆံရေး များသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးကို အလုပ် အကိုင်ရှာဖွေပေးပြီး နောက်တွင်လည်း ပြီးဆုံးမသွား ဘဲ ဆက်လက်ရှိနေပါသည်။ အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက အဖွဲ့အစည်းများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်နေစဉ် ကာလတွင်း၊ နေရပ်သို့ ပြန်လာစဉ်နှင့် ပြန်လည် ဝင်ဆုံးပေါင်းစည်းနိုင်ရေး အတွက် အကူအညီများ ပေးအပ်ရပါသည်။

- **ချေးငွေဖြည့်ဆည်းကူညီမှုများ** - ပြည်ပလုပ်သား ဈေးကွက်များကို လက်လှမ်းမီမှု တိုးတက်စေရေး အတွက် ချေးငွေဖြည့်ဆည်းကူညီမှုများသည် မြန်မာ နိုင်ငံတွင် များစွာအကန့်အသတ်ရှိပါသည်။ လူမှု အကျိုးပြုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်သော Proximity Designs မှ ဆန်းသစ်တီထွင်သော အစီအစဉ် တစ်ခုကို ဆောင်ရွက်ပေးနေပါသည်။ ၎င်းတို့၏ On-the-Go Loan အစီအစဉ်မှ မကြာသေးမီက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် သွားရောက်လုပ်ကိုင်နေ သော အိမ်ထောင်စုဝင်တစ်ဦးထံမှ လွှဲပို့ငွေများ လက်ခံရရှိခြင်း မရှိသေးသော ကျေးလက်နေ တောင်သူမိသားစုများကို ချေးငွေများ ထုတ်ပေး ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်မှလွှဲ၍ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များအတွက် သီးခြားဆောင်ရွက်ပေးသည့် ချေးငွေ ဖြည့်ဆည်း ကူညီမှုများ သို့မဟုတ် ချေးငွေ အမျိုး အစားများ ရှိဟန်မတူပါ။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အတွက် ထုတ်ပေးသည့် ချေးငွေများ မရှိခြင်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးအခြေခံ အဆောက်အအုံ ဖွံ့ဖြိုးမှု နောက်ကျခြင်းများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အတွက် တရားဝင်ငွေရေးကြေးရေးအဖွဲ့အစည်း များမှ သင့်တင့်သည့် အတိုးနှုန်းများဖြင့် ချေးငွေ ရယူနိုင်စွမ်းကို အကန့်အသတ် ဖြစ်စေပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ALMP မူဝါဒများတွင် အားနည်းချက်များ ရှိနေရာဝန်ထမ်းအင်အားနှင့်ဘဏ္ဍာငွေအရင်းအမြစ်များ အကန့်အသတ်ရှိခြင်း (ပိုမိုအားကောင်းသော ဝန်ဆောင် မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခြင်း မရှိအောင် ဟန့်တား

၂၂%

ပြည်ပသို့ မထွက်ခွာမီ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း များကို ရရှိခဲ့သည်ဟုဆိုသော ပြည်ပတွင် သွားရောက်လုပ်ကိုင်ပြီး ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ရာခိုင်နှုန်း

ထား) မှစ၍ (အရင်းအမြစ် ကန့်သတ်ချက်များကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေး ရာတွင် ရှိနေသည့် ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းနိုင် အောင် အထောက်အကူပြုနိုင်သည့်) NGO များ၊ CSO များ၊ နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု မရှိခြင်းအထိ အားနည်းချက် အမျိုးမျိုးကို တွေ့ရပါသည်။ ဇယား ES.1 တွင် အဆိုပါ အားနည်းချက်များကို အနှစ်ချုပ်တင်ပြထားပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ALMP များ၏ အားနည်းချက်များနှင့် အားသာချက်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် မူဝါဒဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာမူဘောင် များကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်အတွက် ကုန်ကျ စရိတ်နှင့် အချိန်ကို သက်သာစေမည်ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဈေးကွက်တွင် လိုအပ် သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများ ရရှိစေခြင်း၊ ပြည်ပမထွက်ခွာမီနှင့် ထွက်ခွာပြီးနောက် သင်တန်းများပေးခြင်းတို့ကို အဓိကထားဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့် အလမ်းများ ရရှိနိုင်မှုကို တိုးပွားစေပြီး ထိုအခွင့်အလမ်း များကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်း စွာ လက်လှမ်းမီ ရရှိနိုင်အောင် ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၊ NGO များ၊ CSO များနှင့် နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများကြား ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို အားကောင်းစေခြင်းဖြင့် ရေတိုအတွင်း လုပ်သားဈေး ကွက် သတင်းအချက်အလက်များ စုဆောင်းခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေခြင်း နှစ်မျိုးစလုံးကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သားများနှင့် အားနည်းချို့ငဲ့သော လုပ်သားများကို ဦးတည်၍အလုပ် ရှင်နှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးမည်ဆိုပါက ထိုပစ်ပယ်ခံအုပ်စုများကို များစွာအကျိုးပြုနိုင်မည်ဖြစ် ပါသည်။ ချေးငွေဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးမှုများသည် အလုပ် ရှာဖွေသူများကို အခြားနေရာဒေသများရှိ အလုပ်အကိုင် များနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်အောင် ကူညီပေးနိုင်ပြီး မိမိတို့၏ အရပ်ဒေသတွင်လည်း သက်မွေးမှုလုပ်ငန်းအခွင့်အလမ်း

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ALMP မူဝါဒများ၏ အားနည်းချက်များ

နယ်ပယ်	ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများ	ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများ
ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်း ဆိုင်ရာမူဘောင်	<ul style="list-style-type: none"> LEO ရုံးများသည် လုပ်ငန်းတာဝန်မျိုးစုံကို ထမ်းဆောင်ရခြင်း၊ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှု မရှိခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုများကို ဗဟိုမှ ပြုလုပ်ခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များမှာ ရှုပ်ထွေး၍ အချိန်များစွာပေးရခြင်း၊
သင်တန်းများ	<ul style="list-style-type: none"> ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ လိုလားချက်များနှင့် ချိတ်ဆက်၍ ပို့ချပေးမှု မရှိခြင်း၊ အရင်းအမြစ်များ မရှိခြင်း၊ 	<ul style="list-style-type: none"> ပြည်ပသို့ မထွက်ခွာမီ ပို့ချပေးသော သင်တန်းများကို ဗဟိုမှဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ငွေရေးကြေးရေး ကျွမ်းကျင်စွာ စီမံခန့်ခွဲနိုင်မှု စွမ်းရည်သင်တန်းများ ပို့ချပေးမှု နည်းပါးခြင်း၊
လုပ်သား ဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ	<ul style="list-style-type: none"> အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှု သတင်းအချက်အလက်များ ရယူစုဆောင်းမှု နည်းပါးခြင်း၊ အချက်အလက်များကို ဖြန့်ဝေပေးမှု မရှိခြင်း၊ 	<ul style="list-style-type: none"> ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ရရှိနိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များ အကန့်အသတ်ရှိခြင်း၊ အချက်အလက်များကို ဖြန့်ဝေပေးမှု မရှိခြင်း၊
အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပေးခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> အရင်းအမြစ်များ အကန့်အသတ် ရှိခြင်း၊ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များ ထိရောက်မြန်ဆန်မှု မရှိခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေခန့်အပ်မှုများကို စောင့်ကြည့်ထိန်းကျောင်းမှု မရှိခြင်း၊ သို့မဟုတ် အလွန်နည်းပါးခြင်း၊ 	<ul style="list-style-type: none"> အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေခန့်အပ်မှုများကို စောင့်ကြည့် ထိန်းကျောင်းမှု မရှိခြင်း၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်တစ်ခုရရှိပြီး နောက်တွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အကူအညီပေးရေး အစီအစဉ်များ မရှိခြင်း၊ ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ပေါင်းစည်းရေးနှင့် ပြည်ပရောက် မြန်မာလူမျိုးများနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများ မရှိခြင်း၊
ချေးငွေ ဖြည့်ဆည်းမှု အကူအညီများ	<ul style="list-style-type: none"> ယေဘုယျအားဖြင့် ချေးငွေဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးမှု အကူအညီများ မရှိခြင်း၊ 	<ul style="list-style-type: none"> ယေဘုယျအားဖြင့် ချေးငွေဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးမှု အကူအညီများ မရှိခြင်း၊

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

များကို ဖန်တီးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဇယား ES.2 တွင် ALMP မူဝါဒအမျိုးအစားတစ်ခုချင်းစီကို အားကောင်းစေရန်နှင့် ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်တစ်ခုချင်းစီအကြောင်းကို အနှစ်ချုပ် ဖော်ပြပေးထားပါသည်။

အဆိုပြုထားသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများသည် ALMP မူဝါဒများကို ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ အဓိကအားဖြင့် အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် စဉ်းစားနေသော ပိုမိုဆင်းရဲနွမ်းပါးသည့်၊ ကျွမ်းကျင်နည်းပါးသည့် သူများအတွက် ဖြစ်ပါသည်။ အခန်း ၂နှင့် ၃ တွင် တင်ပြထားသည့် အတိုင်း ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများသည် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ ပေးခြင်းမှသည် အလုပ်နှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ အလုပ် ရှာဖွေပေးခြင်းအထိ ALMP ဝန်ဆောင်မှုအများအပြားကို ဆောင်ရွက်ပေးနေပါသည်။ သို့သော် ထိုဝန်ဆောင်

မှုများသည် ကျွမ်းကျင်မှုမြင့်မားပြီး ငွေကြေးတတ်နိုင်သော အလုပ်ရှာဖွေသူများအတွက် အဓိကဦးတည်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ဖြစ်သောကြောင့် ကျွမ်းကျင်မှု သို့မဟုတ် အရင်းအမြစ်များ ပိုမိုနည်းပါးပြီး အလုပ်အကိုင်များကို ရှာဖွေရာတွင် အထောက်အကူ ပြုနိုင်မည့် ဆွေမျိုးမိတ်ဆွေ အသိုင်းအဝိုင်း ကျဉ်းမြောင်းသော သူများအတွက် ကွာဟချက်တစ်ခု ဖြစ်ပေါ်နေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ALMP မူဝါဒများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် အဆိုပြုထားသော ထိုအကြံပြုချက်များသည် ပိုမိုဆင်းရဲနွမ်းပါး၍ ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးသူများ အတွက် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ ၎င်းတို့ မရရှိနိုင်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီရရှိလာစေရန် ရည်ရွယ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ LEO ရုံးများတွင် လက်ရှိဝန်ဆောင်မှု ရယူနေသူများသည် ကျွမ်းကျင်မှု နည်းပါးသောသူများဖြစ်ပြီး ပြည်တွင်း သို့မဟုတ် ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု များအကြောင်း လေ့လာသိရှိရန် LEO ရုံးများသို့ သီးသန့်

လာရောက်သူမှာ မရှိသလောက် နည်းပါးသည်ဟု ယူဆရပါသည်။ အဆိုပြုထားသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများသည် ALMP မူဝါဒများကို အားနည်းချို့တဲ့သော အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသော မူဝါဒများ ဖြစ်လာစေရန် ကြိုးပမ်းထားပြီး အဆိုပါအုပ်စုအတွက်

ALMP ဝန်ဆောင်မှုများသည် ပိုမို ဆွဲဆောင်မှု ရှိ၍ ပိုမိုလက်လှမ်းမီအောင် လုပ်ဆောင်ပေးရန် ဖြစ်သလို ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေကြသူများအတွက် အလုပ်အကိုင်များကို ပိုမိုလွယ်ကူ လျှင်မြန်စွာ ရရှိအောင် ကူညီပေးရန်လည်းဖြစ်ပါသည်။

ဇယား ES.2

ALMP မူဝါဒများ အားကောင်းရေးနှင့် ကွာဟချက်များ ဖြည့်ဆည်းရေးအတွက် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ပံ့ပိုးကူညီသည့် ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာမူဘောင်များနှင့် ALMP မူဝါဒများ၏ ထိရောက်မှုကို ဆန်းစစ်ခြင်း		
	ရေတို	ရေရှည်
အုပ်ချုပ်ရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ခွင့်ပြုပေးခြင်းများ၏ ထိရောက်မှုကို ဆန်းစစ်ခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများအားလုံး LEO များတွင် မှတ်ပုံတင်ရန် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်အား ပြန်လည်သုံးသပ်စဉ်းစားရန်၊ အလုပ်ခေါ်စာများအားလုံးအတွက် အထက်အဆင့်မှ ခွင့်ပြုချက် တောင်းခံရန် သတ်မှတ်ချက်အား ပြန်လည်သုံးသပ်စဉ်းစားရန်၊ 	<ul style="list-style-type: none"> လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံ အဆင့်ဆင့်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် စက်ပစ္စည်းများ အစားထိုးဆောင်ရွက်ခြင်း၊
အခြားနိုင်ငံများနှင့် နှစ်နိုင်ငံကြား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးများကို အားကောင်းအောင် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ရေးထိုးထားသော နားလည်မှုစာချုပ်လွှာ (MOU) အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြန့်ဝေပေးရန်၊ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ရေးထိုးထားသော MOUကို အခွင့်အလမ်းတစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြု၍ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကိစ္စများအတွက် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ရန်၊ 	<ul style="list-style-type: none"> ထိုင်း MOU တွင် ပါရှိသည့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အဆင့်များကို ကန့်သတ်နိုင်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်၊ အခြားနိုင်ငံများနှင့် MOU များ ရေးထိုးနိုင်မည့် အလားအလာများကို ရှာဖွေရန်၊
ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကန့်သတ်ချက်များ၏ အကျိုးအပြစ်များကို သုံးသပ်ဆန်းစစ်ခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် နိုင်ငံများနှင့် အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများအပေါ် ကန့်သတ်ချက်များကို သေချာစွာ သုံးသပ်စဉ်းစား ဆောင်ရွက်ရန်၊ 	
ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထောက်ပံ့ကူညီရေး ဗဟိုဌာနများ (MRCs) ကို အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> MRC များအကြောင်း အများပြည်သူ သိရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန်၊ MRC ဝန်ထမ်းများကို လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးရန်၊ 	<ul style="list-style-type: none"> MRC များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို မြှင့်တင်ရန်၊ MRC အရေအတွက်ကို တိုးချဲ့ရန်၊
ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာ ဥပဒေကို ခေတ်နှင့်အညီ ပြင်ဆင်ခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> နိုင်ငံအဆင့်၊ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်နှင့် ဒေသန္တရအဆင့်များရှိ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သတ်မှတ်ပေးရန်၊ လက်ရှိ ဥပဒေတွင် ရှိသော ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းရန်၊ အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ဥပဒေ အာဏာသက်ရောက်စေခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စများတွင် ဖြစ်သည်။ 	

အလုပ်ရှင် လိုချင်သော ကျွမ်းကျင်မှုများအတွက် လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးသည့် နည်းဗျူဟာကို ကူးပြောင်းကျင့်သုံးခြင်း		
	ရေတို	ရေရှည်
အလုပ်ရှင် လိုချင်သော ကျွမ်းကျင်မှုများအတွက် လေ့ကျင့်သင်တန်း ပေးသည့် နည်းဗျူဟာကို ကူးပြောင်းခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများအတွက် သင်ရိုး ညွှန်းတမ်းများ ပြုစုခြင်းနှင့် သင်တန်းများ ပို့ချခြင်းအတွက် ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပမှ အလုပ်ရှင်များနှင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုကို မြှင့်တင်ရန်။ 	<ul style="list-style-type: none"> အားနည်းချို့ငဲ့သော ကျောင်းသားများအတွက် အစိုးရမှ ထောက်ပံ့ပေးသည့် သင်တန်း တက် ရောက်ခွင့် လက်မှတ်များ (training vouchers) ထုတ်ပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေရန်။
ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များ နှင့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သား အဖြစ် လုပ်ကိုင်မည့်သူများ အတွက် သင်တန်း ပို့ချပေးခြင်းဆိုင်ရာ ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> ပြည်ပထွက်ခွာမီ ပို့ချပေးသော သင်တန်းများကို တိုးချဲ့ပေးရန်၊ ဖြစ်နိုင်လျှင် အဆိုပါသင်တန်းများ ကို LEO ရုံးများနှင့် MRC များတွင် ပို့ချပေးရန်။ ပြည်ပထွက်ခွာမီ ပို့ချပေးသော သင်တန်းများ တွင် ငွေရေးကြေးရေး စီမံခန့်ခွဲနိုင်မှု စွမ်းရည် သင်တန်းများကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း ပေးရန်။ NGO များ၊ CSO များ၊ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက် နိုင်သည့် အလားအလာများ ရှိပါသည်။ 	<ul style="list-style-type: none"> အွန်လိုင်းမှ မှီတိုင်းဖုန်း များဖြင့် သင်ယူနိုင်သော စံကိုက်ထားသည့် သင်တန်းမော်ဂျူးတစ်ခု ပြုစုဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေရန်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ သွားရောက်လုပ်ကိုင် သော နိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမား သံမှူးများမှ လုပ်သားများကို ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည့် သတင်း အချက်အလက်ပေးသော အထောက်အကူ ပစ္စည်းများကို တိုးချဲ့ပြုစု ထုတ်လုပ်ပေးရန်။
လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက်များ လက်လှမ်းမီမှု မြှင့်တင်ပေးခြင်း		
	ရေတို	ရေရှည်
လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက် ဆိုင်ရာ ကွာဟချက် များကို ဖြည့်ဆည်း ပေးခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ၊ အွန်လိုင်း အလုပ်အကိုင် ဝက်ဆိုက်များနှင့် ပူးပေါင်း၍ အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို ဆန္ဒအလျောက် အကြောင်းကြားပေးသည့် လုပ်ငန်းယန္တရား တစ်ခု ထူထောင်ရန်။ အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများ၊ ကျွမ်းကျင်မှု လိုအပ်ချက်များကို သိရှိနိုင်ရန်အတွက် LEO များကို အလုပ်ရှင်များနှင့် ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်ကြဖို့ အားပေးရန်။ 	<ul style="list-style-type: none"> ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စက်ဝန်း၏ အဆင့် အမျိုးမျိုးရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ စစ်တမ်းကို ကောက်ယူရန်။
လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက် များ ဖြန့်ဝေမှုကို တိုးတက်ကောင်းမွန် အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> အလုပ်ရှာဖွေသူများကို အခြားနေရာ ဒေသများရှိ အလုပ်ခေါ်ယူမှုများအကြောင်း အသိပေးဖို့ LEO အရာရှိများကို တိုက်တွန်းအားပေးရန်။ အလုပ်ခေါ်စာများမှ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ခေါ်ယူမှုများကို MyanmarJob.gov.mm/ တွင် တင်ပေးရန်။ CSO များ၊ NGO များ၊ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့ အစည်းများနှင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍတို့အတွက် အုပ်ချုပ်ရေး အချက်အလက်များ ရရှိနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်သားအင်အားစု၊ ကလေး လုပ်သား၊ စာသင်ကျောင်းမှ အလုပ်ခွင်ဆီသို့ ကူးပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာစာတမ်းကို အများပြည်သူသိရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန် ပြည်ပသို့ စေလွှတ်ခြင်းဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက် များနှင့် စည်းကမ်းချက်များအကြောင်း သတင်းလွှာများ ထုတ်ဝေ၍ အများပြည်သူ သိရှိအောင် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြန့်ဝေပေးရန်။ 	<ul style="list-style-type: none"> အလုပ်ရှာဖွေသူများအနေဖြင့် မည်သည့်နေရာ ဒေသမဆိုမှ အလုပ်ခေါ်ယူမှုများကို မည်သည့် LEO ရုံးမဆိုမှ လက်လှမ်းမီ သိရှိခွင့်ရစေရန် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် သတင်းစနစ်တစ်ခုအား အသုံးပြုရန်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ခေါ်ယူမှုများအတွက် သီးသန့်ဝက်ဆိုက်တစ်ခု ထူထောင်ပေးရန်။

<p>လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက် များ စိစစ်လေ့လာမှုကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ခြင်း</p>		<ul style="list-style-type: none"> • အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနနှင့် LEO ရုံးများ၏ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်း အချက်အလက်များ စိစစ်လေ့လာမှု လုပ်ငန်းတာဝန်ကို တိုးချဲ့ပေးရန်။
<p>နည်းပညာအသုံးပြု၍ ဝန်ဆောင်မှု ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည့် လမ်းကြောင်းသစ်များကို ရှာဖွေခြင်း</p>		<ul style="list-style-type: none"> • အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက် များကို အလုပ်ရှာဖွေသူများအား စာတိုများ ပေးပို့အကြောင်းကြားရန်။ • သတင်းအချက်အလက်များ ပေးရန်၊ အလုပ် အကိုင်များ ရှာဖွေနိုင်ရန်နှင့် လုပ်သားများနှင့် ဆက်သွယ်ခွင့်ရရန်အတွက် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန mobile app တစ်ခု ရေးဆွဲ ပြုစုပေးရန်။

ဦးတည်အုပ်စုများကို ရွေးချယ်၍ အလုပ်နှင့်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း

	ရေတို	ရေရှည်
<p>သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်တစ်ခုအတွက် ရင်းနှီးမြုပ်နှံရန်</p>	<ul style="list-style-type: none"> • လက်ရှိ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အွန်လိုင်း ဝန်ဆောင်မှုစနစ်များရှိ အချက်အလက် အရည်အသွေး၊ အချက်အလက်များ တိကျ မှန်ကန်၍ တစ်ပြေးညီရှိမှုနှင့် အချက်အလက် လုံခြုံမှုများအတွက် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ကွာဟချက်များကို ကိုင်တွယ် ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ရန် (သာမန်နည်းလမ်း) • offline function များအားလုံးကို အစားထိုးရန် အတွက် လက်ရှိအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာအွန်လိုင်း ဝန်ဆောင်မှုစနစ်များကို ပြင်ဆင်ရန် (ရည်မှန်း ချက်ကြီးစွာဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်သည့်နည်းလမ်း) 	<ul style="list-style-type: none"> • အလုပ်အကိုင်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများကို စလယ်ဆုံး စက်ပစ္စည်း များဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန် ပံ့ပိုးပေးသည့် ဘက်စုံပေါင်းစည်းထားသော platform တစ်ခု ထူထောင်ရန်။
<p>ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးပြီး အားနည်းချို့ငဲ့သော အလုပ်ရှာဖွေသူများကို ဦးတည်သည့် အလုပ် နှင့်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ အလုပ်ရှာဖွေပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးပြီး အားနည်းချို့ငဲ့သော အလုပ်ရှာဖွေသူများကို ဦးတည်သည့် အလုပ်နှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ အလုပ်ရှာဖွေပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးရန် 	<ul style="list-style-type: none"> • ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးပြီး အားနည်းချို့ငဲ့သော အလုပ်ရှာဖွေသူများအတွက် ယှဉ်ပြိုင်မှုရှိသော ဈေးကွက်တစ်ခု ဖန်တီးပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်း များကို ရှာဖွေရန်။
<p>ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများကို စောင့်ကြည့်ထိန်းကျောင်း မှုများအား တိုးတက် ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း</p>	<ul style="list-style-type: none"> • မြန်မာ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေး ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များ အဖွဲ့ချုပ်၏ အသင်းဝင်များ လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်ကို လိုက်နာမှုပေါ် မူတည်၍ အမှတ်ပေးသည့် စနစ်အား လက်ခံအတည်ပြု၍ ကျင့်သုံးကြ စေရန် အချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးခြင်း၊ ရမှတ်များကို ထုတ်ပြန်ပေးခြင်း၊ အလုပ်ခေါ်စာ များအတွက် ဦးစားပေး ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် စိစစ်မှုများကို ဖြေလျှော့ပေးခြင်း ကဲ့သို့ ဆွဲဆောင်အားပေးမှုများ ပြုလုပ်ပေး ခြင်းဖြင့် တိုက်တွန်းအားပေးရန်။ 	<ul style="list-style-type: none"> • ပြည်တွင်းပြည်ပ လုပ်သားစုဆောင်းမှုများအား စောင့်ကြည့်ထိန်းကျောင်းရာတွင် LEO များနှင့် MRC များကို ပိုမိုတက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက် စေရန်။

<p>ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြည်ပသို့ ရောက်ရှိနေစဉ် ပေးအပ်သည့် အကူအညီများကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း</p>		<ul style="list-style-type: none"> • လုပ်သားစုဆောင်းပို့ဆောင်သည့် လုပ်ငန်းများကို ပြည်ပအလုပ်ရှင်များ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် တာဝန်ယူမှုရှိစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများအား ရှာဖွေရန်၊
<p>ပြည်ပရောက်မြန်မာလူမျိုးများနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှု မူဝါဒများအား စူးစမ်းလေ့လာခြင်း</p>		<ul style="list-style-type: none"> • ပြည်ပရောက် မြန်မာလုပ်သားများအတွက် database တစ်ခု တည်ဆောက်ရန်၊

ALMP မူဝါဒများအတွင်း ငွေရေးကြေးရေးဝန်ဆောင်မှုများကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းခြင်း

	ရေတို	ရေရှည်
<p>အလုပ်ရှာဖွေသူများကို အခြားနေရာဒေသများမှ အလုပ်အကိုင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ရာတွင် အထောက်အကူပြုမည့် ချေးငွေဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးမှုများ ပြုလုပ်ပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများ ရှာဖွေခြင်း</p>	<ul style="list-style-type: none"> • အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန် သို့မဟုတ် သယ်ယူပို့ဆောင် သွားလာရေးအတွက် ထောက်ပံ့ကြေးများ ပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေရန်၊ • ပြည်ပသို့ သွားရောက်လုပ်ကိုင်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ ချေးငွေများ ထုတ်ပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများ ကိုရှာဖွေရန်၊ 	
<p>ပြည်သူများနှင့် သက်မွေးမှု အခွင့်အလမ်းများကို ချိတ်ဆက်ပေးရန် အတွက် ချေးငွေဖြည့်ဆည်း ပံ့ပိုးမှုများ ပြုလုပ်ပေးနိုင်မည့် အလားအလာကို ဆန်းစစ်ခြင်း၊</p>	<ul style="list-style-type: none"> • လွှဲပို့ငွေများအပေါ် အားပြု၍ ချေးငွေများ ထုတ်ပေးနိုင်မည့် အလားအလာကို ဆန်းစစ်ရန်၊ • CSO များ၊ NGO များ၊ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့်ပူးပေါင်း၍ စီးပွားရေးအရ တန်းတူညီမျှ အားလုံးပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သော (Economic inclusion) အစီအစဉ်များကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေရန်၊ 	<ul style="list-style-type: none"> • နေရပ်ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ပြန်လည်ဝင်ဆန်ပေါင်းစည်းပေးသည့် ရှေ့ပြေးစီမံချက်များကို အလုပ်အကိုင်အချို့ သို့မဟုတ် ကဏ္ဍအချို့မှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအုပ်စုများကို ဦးတည်၍ ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေရန်၊ • ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အစီအစဉ်များနှင့် ချိတ်ဆက်၍ စီးပွားရေးအရ အားလုံး ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သော (Economic inclusion) အစီအစဉ်များကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများကို ရှာဖွေရန်၊

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ



Somrerk Witthayanant/ Shutterstock

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ALMP မူဝါဒများ တိုးတက်ကောင်းမွန် ရန်နှင့် တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် မူဝါဒဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု အများအပြားလိုအပ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ အောင်မြင်မှု ရရှိရန်၊ ထိရောက် မြန်ဆန်ရန်နှင့် ဘတ်ဂျက်ဆိုင်ရာကိစ္စများကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားရန်အတွက် ဦးစားပေးများ သတ်မှတ်ဆောင် ရွက်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ရေတိုတွင် ဆောင်ရွက်ရမည့် အရာများအတွက် အကြံပြုချက်များသည် အရေးကြီး ဆုံးဖြစ်ပြီး အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိနိုင်ခြေ အများဆုံး သောအချက်များ ဖြစ်ပါသည်။ ရေရှည်တွင် ပြုလုပ်ရမည့် အပြောင်းအလဲများသည် ပို၍ အလှမ်းကျယ်သော လုပ်ဆောင်ချက်များဖြစ်ပြီး အရင်းအမြစ်များလည်း ထပ်ဆောင်း လိုအပ်နိုင်ပါသည်။ ဤသို့ ရေတို၊ ရေရှည် ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများ သတ်မှတ်ခြင်းအပြင် မူဝါဒဆိုင် ရာ အကြံပြုချက်များမှ ထွက်ပေါ်လာသော အကြောင်း အရာအချို့သည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် ဦးစား ပေးနယ်ပယ်များကို ညွှန်းဆိုနေပါသည်။ ပုံ ES.6 တွင် အဆိုပါဦးစားပေးနယ်ပယ်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။

- ALMP မူဝါဒများကို အားကောင်းစေဖို့အတွက် ပထမဦးစွာ ဗျူဟာကျရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ရေတိုကာလတွင် ဘတ်ဂျက်အခက် အခဲများကြောင့် လက်ရှိဝန်ဆောင်မှုများကိုပင် အားကောင်းအောင် ဆောင်ရွက်ရန် ပို၍သင့်လျော်

ပါသည်။ ရေတိုဦးစားပေးလုပ်ငန်းတစ်ခုအဖြစ် လက်ရှိ သတင်းစနစ်ကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်ပြီး ယင်းသို့ လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း ဖြင့် အလုပ်ရှာဖွေသူများ မှတ်ပုံတင်ခြင်းအတွက် အချိန်နှင့်အရင်းအမြစ်များကိုချွေတာနိုင်ခြင်း၊ခေါ်ယူ ထားသည့် အလုပ်အကိုင်များ စာရင်းကို ပြည့်ပြည့် စုံစုံ ပံ့ပိုးပေးနိုင်ခြင်း၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေ သူများအတွက် အလုပ်ခေါ်စာများကို စီမံဆောင်ရွက် ပေးနိုင်ခြင်းဟူသည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ရရှိမည် ဖြစ်သည်။ ရေရှည်တွင် ဘတ်ဂျက်အခက်အခဲများကို ဖြေရှင်းနိုင်သောအခါ ဝန်ဆောင်မှု အမျိုးအစားများ ကို တိုးချဲ့ပေးရန် စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။

- ဒုတိယဦးစားပေးနယ်ပယ်အဖြစ် ဝန်ဆောင်မှုများ တွင် ရှိနေသည့် ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းနိုင် ရန် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ဖို့ လိုအပ်ပါသည်။ ရေတိုတွင် အလုပ် သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနနှင့် အခြားဌာနအဖွဲ့ အစည်းများမှ ဆောင်ရွက်ပေးနေသော ဝန်ဆောင်မှု များကို ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၊ NGO များ၊ CSO များ နှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများမှ ဆောင်ရွက် ပေးနေသော ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အားဖြည့်ပေးသင့် ပါသည်။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် ကျွမ်းကျင်မှု နည်းပါးသောသူများ၏ လိုအပ်ချက်

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ALMP မူဝါဒများ တိုးတက်ကောင်းမွန်ရန်နှင့် တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် မူဝါဒဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု အများအပြားလိုအပ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ အောင်မြင်မှု ရရှိရန်၊ ထိရောက် မြန်ဆန်ရန်နှင့် ဘတ်ဂျက်ဆိုင်ရာကိစ္စများကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားရန်အတွက် ဦးစားပေးများ သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

များကို ဖြေရှင်းဖြည့်ဆည်းပေးရန် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေရာတွင် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍနှင့် ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး အလုပ်ရှာဖွေသူများကို အလုပ်အကိုင်ကောင်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးနိုင်ရန်အတွက် NGO များ၊ CSO များ၊ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ရေရှည်တွင် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် NGO များ၊ CSO များနှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများမှ လက်ရှိဆောင်ရွက်ပေးလျက် ရှိသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ ယခုထက်ပို၍ လွှဲပြောင်းတာဝန်ယူပေးနိုင်ပြီး အဆိုပါအုပ်စုများမှ ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုများကို အားဖြည့်ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည့် နယ်ပယ်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်နိုင်ပါသည်။

- တတိယအချက်အနေဖြင့် သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ် အပါအဝင် ဝန်ဆောင်မှုများ၏ မြန်ဆန်ထိရောက်မှု တိုးတက်စေရန်အတွက် နည်းပညာကို အသုံးပြုရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ရေတိုတွင် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် ALMP ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးရာတွင် နည်းပညာအကူအညီဖြင့် ဆောင်ရွက်နေကြသော NGO များ၊ CSO များနှင့် နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အတူတကွ လက်တွဲဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာ တစ်ခုအဖြစ် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနတွင် ရှိသည့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဝန်ဆောင်ပေးနေသည့် အကျိုးအမြတ်အတွက် ဆောင်ရွက်ခြင်းမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများမှ ရေးဆွဲအသုံးပြုနေသည့်

mobile application များတွင် ထည့်သွင်းပေးမည်ဆိုလျှင် ထပ်ဆင့်တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေး ရရှိစေပြီး ထို mobile application များကို သိသိသာသာ ပိုမိုကောင်းမွန်တိုးတက်လာစေမည်ဖြစ်ပါသည်။ ရေရှည်တွင် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် ဝန်ဆောင်မှုရယူသူများနှင့် တိုက်ရိုက် ထိတွေ့ဆောင်ရွက်ပေးသည့် ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင်ဝန်ဆောင်မှုများတွင် နည်းပညာကို အသုံးပြုနိုင်မည့် နည်းလမ်းများအား ရှာဖွေနိုင်ပါသည်။

- စတုတ္ထနယ်ပယ်အဖြစ် အချက်အလက်များစုဆောင်းခြင်း၊ စိစစ်လေ့လာခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေပေးခြင်းများကို ပိုမို အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါလိမ့်မည်။ ရေတိုတွင် ရှိနှင့်ပြီးသား အချက်အလက်များအား ဖြန့်ဝေပေးမှု အားကောင်းအောင် ဦးတည်လုပ်ဆောင်ဖို့ လိုအပ်မည်ဖြစ်ပြီး ရေရှည်တွင်မူ အချက်အလက်စုဆောင်းခြင်းနှင့် စိစစ်လေ့လာခြင်းများကိုပါ လုပ်ဆောင်သွားနိုင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်အကိုင်ကောင်းများကို ပိုမိုဖန်တီးပေးနိုင်ရေးအတွက် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည့် အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးရေး လုပ်ငန်းစဉ် တစ်ခုနှင့်အတူ ကဏ္ဍအများအပြားတွင် လုပ်ဆောင်ရမည့် မူဝါဒဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ALMP မူဝါဒများကို အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုမျှသာ ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ယင်းသည် အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးရေး လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက် ကျရှုံးမှုများသည် ကျွမ်းကျင်မှု နည်းပါးပြီး အားနည်းချို့ငဲ့သော အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများအတွက် သင်တန်းများ၊ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် အလုပ်နှင့်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ အလုပ်ရှာဖွေပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများကို လုံလောက်စွာ မရရှိခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်စေသည့်အတွက် အလုပ်ရှာဖွေရာတွင် အခက်အခဲများကို ပိုမို ရင်ဆိုင်ရစေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှာဖွေသူများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ALMP မူဝါဒများသည် အဆိုပါ လုပ်သားဈေးကွက် ကျရှုံးမှု ပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးနိုင်ပါသည်။ အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်အောင် ပြုပြင်မွမ်းမံမှုအချို့ ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ALMP မူဝါဒများသည် နေထိုင်ရာဒေသ နှင့် ဝေးလံသည့် နေရာများရှိ အလုပ်အကိုင်များကို လက်လှမ်းမီရေးတွင် တမူထူးခြားသော စိန်ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင်နေရသော ပြည်တွင်းပြည်ပ အလုပ်ရှာဖွေသူများကို များစွာ အကျိုးပြုနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ALMP မူဝါဒများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်အတွက် ဦးစားပေးနယ်ပယ်များ

	ရေတို	ရေရှည်
အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုများ အားကောင်းရန် ဗျူဟာကျရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ လိုအပ်သည်။ ။	လက်ရှိဝန်ဆောင်မှုများ ပိုမိုအားကောင်းစေရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း	ဝန်ဆောင်မှုများကို တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ပေးရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း
ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုများ အားကောင်းစေခြင်းဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုများရှိ ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည်။	ဝန်ဆောင်မှုများ ပိုမို ပြည့်စုံအောင် ဖြည့်စွက် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းခြင်း	ဝန်ဆောင်မှုများ ပိုမို ကောင်းမွန်အောင် အား ဖြည့်ထောက်ပံ့ပေးနိုင်ရန် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းခြင်း
နည်းပညာသည် ဝန်ဆောင်မှုများ၏ မြန်ဆန် ထိရောက်မှုကို တိုးတက်စေလိမ့်မည်။	လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု အဆင့်ဆင့် တိုးတက် ကောင်းမွန်လာစေရန် နည်းပညာကိုအသုံးပြုခြင်း	ဝန်ဆောင်မှုရယူသူများနှင့် တိုက်ရိုက်ထိတွေ့ ဝန်ဆောင်မှုများ တိုးတက် ကောင်းမွန်စေရန် နည်းပညာကို အသုံးပြုခြင်း
ပိုမိုကောင်းမွန်သော အချက်အလက်များသည် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုနှင့် နည်းပညာ တို့အတွက် လိုအပ်သော အချက်အလက်များ ရရှိစေမည်။	အချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေပေးခြင်းကို အဓိကထား ဆောင်ရွက်ခြင်း	အချက်အလက်များ စုဆောင်းခြင်းနှင့် စိစစ် လေ့လာခြင်းကို အဓိက ထား ဆောင်ရွက်ခြင်း

ရည်ညွှန်းကိုးကားသော စာရွက်စာတမ်းများ

Betcherman, Gordon, and Harry Moroz. 2018. "Employment Programs as a Social Protection Instrument in East and South Asia (အရှေ့အာရှနှင့် တောင်အာရှဒေသများရှိ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အထောက်အကူတစ်ခုအဖြစ် ဆောင်ရွက်သော အလုပ်အကိုင်အစီအစဉ်များ)" (အရှေ့အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသ လူမှုကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေးအစီရင်ခံစာအတွက် နောက်ခံစာတမ်း)။

Cunningham, Wendy, and Rafael Muñoz. 2018. Myanmar Future Jobs: Embracing Modernity မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်အကိုင်များ ခေတ်သစ်ဆီသို့ (မြန်မာနိုင်ငံ၊ ရန်ကုန်၊ ကမ္ဘာ့ဘဏ်)။

ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန၊ ၂၀၁၆။ Thematic Report on Migration and Urbanization: Census Report, Volume 4-D (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် မြို့ပြဖြစ်ထွန်းခြင်းဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာ၊ အတွဲ ၄-ဃ)။ ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန၊ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံ။

ILO (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့) နှင့် IOM (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း)။ ၂၀၁၇။ "Risks and Rewards: Outcomes of Labour Migration in South-East Asia (ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများနှင့် ဆုလာဘ်များ - အရှေ့တောင်အာရှရှိ လုပ်သားများ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု)" ILO နှင့် IOM၊ ထိုင်းနိုင်ငံ။

IOM (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း)။ ၂၀၁၉။ "Flow Monitoring Surveys: Insights into the Profiles and Vulnerabilities of Myanmar Migrants to Thailand (Round Three) (စီးဆင်းမှုစောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း စစ်တမ်းများ - ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အချက်အလက်များနှင့် ထိခိုက်လွယ်မှုများ (တတိယအသုတ်)" ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း၊ ဘန်ကောက်။

McKenzie, David. 2017. "How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? A Critical Review of Recent Evidence (ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ ရှိ Active Labor Market Policies များ မည်မျှထိရောက်မှု ရှိသနည်း - မကြာမီက ရရှိထားသော သက်သေအထောက်အထားများကို ဝေဖန်သုံးသပ်ခြင်း)" The World Bank Research Observer 32:127-54.

