

လုပ်သားများ အလွယ်တကူ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးရေး မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်

အလွယ်တကူရွှေ့ပြောင်းနိုင်မှု၏ အကျိုးကျေးဇူးများ မြှင့်တင်ရန်
လုပ်သားဈေးကွက်မူဝါဒများကို အားကောင်းစေခြင်း

Mauro Testaverde

Harry Moroz

Puja Dutta

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 လူမှုသဟဇာတဖြစ်မှုကို 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 ရေးရာစံသတ်မှတ်ချက်များကိုလည်း ပြောင်းလဲလာစေပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေသူများသည် အခြားသောအလုပ်အကိုင် 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 အသုံးပြုပြီး 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 ရရှိမည့် အကျိုးကျေးဇူးများ 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 တွင်ပိုမိုတွေ့ရပါသည်။ 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 များနှင့် 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 ပစိဖိတ်ဒေသ
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 မြှင့်မားလာစေရန်လည်း 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 ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ဦးဝင်းရှိန်၊ 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



များကို ခံယူကာ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပြုလွှာ ရေးသားသည့်အဆင့်တွင် peer review ပြုလုပ်ပေးခဲ့ကြသူ နှစ်ဦးဖြစ်သည့် Aneeka Rahman (လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာအကြီးတန်း ဘောဂဗေဒပညာရှင်) နှင့် Andrea Fitri Woodhouse (အကြီးတန်းလူမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကျွမ်းကျင်ပညာရှင်) တို့ကိုလည်းကောင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်အဆင့်တွင် peer review ပြုလုပ်ပေးခဲ့ကြသူ သုံးဦးဖြစ်သည့် Syud Amer Ahmed (အကြီးတန်းဘောဂဗေဒပညာရှင်)၊ Federica Saliola (ဦးဆောင်ဘောဂဗေဒပညာရှင်)၊ နှင့် Indhira Vanessa Santos (အကြီးတန်း ဘောဂဗေဒပညာရှင်) တို့ကိုလည်းကောင်း အလွန်အဖိုးတန်လှသော အကြံဉာဏ်များအတွက် များစွာကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ အခြားသော ကမ္ဘာ့ဘဏ်မှ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များက ပေးအပ်ခဲ့ကြသည့် အလွန်အသုံးဝင်သော မှတ်ချက်များအတွက်လည်း ကျေးဇူးတင်ပါသည်။

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

Cunningham၊ Giorgia Demarchi၊ Clarence Tsimpo Nkenge၊ Emilie Bernadette Perge၊ Josefina Posadas၊ Ririn Salva Purnamasari နှင့် Rebekah Lee Smith တို့ဖြစ်ပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာကိုထုတ်ဝေရေးနှင့် သတင်းအချက်အလက်ဖြန့်ဝေရေးအတွက် စုစုပေါင်း၊ ကျော်စိုးလင်း၊ Arnold Marseille နှင့် တင်နှင်းယု တို့ထံမှလည်း အလွန်အထောက်အကူပြုသော ကူညီပံ့ပိုးမှုများကို လက်ခံရရှိခဲ့ပါသည်။

ဤအစီရင်ခံစာနှင့်စပ်လျဉ်းသော လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် Ellen Goldstein (ယခင် မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ ဌာနနေ့ညွှန်ကြားရေးမှူး)၊ Gevorg Sargsyan (ခေတ္တမြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ ဌာနနေ့ညွှန်ကြားရေးမှူး) နှင့် Philip O’Keefe (Practice Manager for Social Protection and Jobs၊ အရှေ့အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသ) တို့ထံမှ လမ်းညွှန်မှု

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

ဤအစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြပါရှိသော တွေ့ရှိချက်များ၊ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များနှင့် သုံးသပ်ချက်များသည် စာရေးသူများ၏ အဘော်သာဖြစ်ပြီး ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ အမှုဆောင်ဒါရိုက်တာများ၊ ၎င်းတို့မှ ကိုယ်စားပြုသည့် အစိုးရများ သို့မဟုတ် လေ့လာမှုလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခဲ့ကြသူများ သို့မဟုတ် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသူများ၏အမြင်များကို ကိုယ်စားပြုခြင်း မရှိပါ။

မာတိကာ

အမှာစကား	၈
ကျေးဇူးတင်လွှာ	၉
အတိုကောက်ဝေါဟာရစကားလုံးများ	၉
နိဒါန်း	၁၁
၁ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်သား အလွယ်တကူ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်း - တွန်းအားပေးသည့် အကြောင်းအချက်များ၊ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ၊ အခွင့်အလမ်းများနှင့် အတားအဆီးများ	၁၁
မြန်မာနိုင်ငံ လုပ်သားဈေးကွက်အတွင်းရှိ ဖြစ်ပေါ်ပြောင်းလဲနေမှုများနှင့် အဓိက ပြဿနာများ	၁၂
ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုပုံစံများ	၁၇
ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဖြစ်ပေါ်ရန် တွန်းအားပေးသော အကြောင်းများ	၃၀
ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၏ ကောင်းကျိုးသက်ရောက်မှုများ	၃၆
ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၏ မရည်ရွယ်ဘဲရရှိနိုင်သည့် နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးဆက်များ	၄၇
ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းတွင် သတိမထားမိနိုင်သော ဖြစ်နိုင်ခြေများ	၅၄
နိဂုံး	၅၈
၂ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်သားများအတွက် အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး အစိုးရမှ ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ပေးသည့် လုပ်သားဈေးကွက်မူဝါဒများ	၇၁
နိဒါန်း	၇၂
ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်	၇၃
ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ	၇၈
လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ	၈၅
အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် နေရာချထားပေးခြင်း	၉၅
ငွေရေးကြေးရေးအကူအညီများ	၁၀၅
နိဂုံး	၁၀၆
၃ မြန်မာလုပ်သားများ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရရှိရေး အစိုးရမှ ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ပေးသော လုပ်သားဈေးကွက်မူဝါဒများ	၁၁၁
နိဒါန်း	၁၁၂
ဥပဒေနှင့်အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်	၁၁၃
သင်တန်းများ	၁၃၀
လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ	၁၃၈
အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် ရှာဖွေနေရာချထားပေးခြင်း	၁၄၂
ငွေရေးကြေးရေးအကူအညီများ	၁၅၇
နိဂုံး	၁၆၀

၄	သုံးသပ်ချက်များနှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ	၁၇၃
	ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ALMP မူဝါဒများကို အထောက်အပံ့ပြုမည့် ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်ကို ထိရောက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း	၁၇၇
	အလုပ်ရှင်များလိုလားသည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို စောင်းပေးသော သင်တန်းမဟာဗျူဟာကို ကူးပြောင်းကျင့်သုံးခြင်း	၁၈၁
	လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက်များကို လက်လှမ်းမီရရှိမှု တိုးမြှင့်ပေးခြင်း	၁၈၉
	အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် ရှာဖွေနေရာချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများကို တိုးတက်အောင်လုပ်ဆောင်ခြင်း	၁၉၄
	ALMP မူဝါဒများတွင် ငွေရေးကြေးရေးအကူအညီများကို ထည့်သွင်းပံ့ပိုးခြင်း	၂၀၅
	ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် မျှော်မှန်းချက်	၂၀၉

နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများ

(၁)	တရုတ်နိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များ လိုချင်သော ကျွမ်းကျင်မှုများကို ပို့ချပေးသည့် သင်တန်းများအား ပိုမိုလက်လှမ်းမီ တက်ရောက်နိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း	၁၈၂
(၂)	ပြည်ပရှိ ကျွမ်းကျင်မှုလိုအပ်ချက်များနှင့်အညီ လိုက်လျောညီထွေ ကျင်းပပေးသည့် ပါကစ္စတန်နှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ သင်တန်းအစီအစဉ်များ	၁၈၃
(၃)	ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ ပြည်ပထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်း	၁၈၅
(၄)	အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံရှိ ငွေရေးကြေးရေးစီမံသုံးစွဲမှု ပညာပေးသင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း	၁၈၆
(၅)	မလေးရှားနှင့် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံရှိ လွှဲပို့ငွေများ တရားဝင်ပေးပို့ရန် အားပေးခြင်း	၁၈၇
(၆)	ဖိလစ်ပိုင်နှင့် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိပြီးနောက်ပိုင်း ဆွေးနွေးဖလှယ်ပွဲများ ကျင်းပပေးခြင်း	၁၈၈
(၇)	လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ၏ အရေးပါမှုကို ပြသသော ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းမှ သက်သေအထောက်အထားများ	၁၉၂
(၈)	ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ လက်လှမ်းမီရရှိမှု တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း	၁၉၃
(၉)	တရုတ်နိုင်ငံရှိ အစိုးရ၏ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုများကို အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း	၂၀၁
(၁၀)	အိန္ဒိယတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်ရှိမှုနှုန်း တိုးတက်လာစေရန် လုပ်သားစုဆောင်းရေး ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း	၂၀၁
(၁၁)	ဩစတြေးလျနိုင်ငံရှိ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ဈေးကွက်	၂၀၂
(၁၂)	ဖိလစ်ပိုင်နှင့် အိန္ဒိယနိုင်ငံများရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား လူမှုဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေများ	၂၀၄
(၁၃)	ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ နိုင်ငံများမှ ပြည်ပရောက် ပညာရှင်များနှင့် ဆက်သွယ်ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခြင်း	၂၀၅
(၁၄)	ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံတွင် ခရီးသွားလာစရိတ် ထောက်ပံ့ကြေးများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း	၂၀၇
(၁၅)	ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံရှိ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ချေးငွေများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း	၂၀၇
(၁၆)	ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ပေါင်းစည်းပေးခြင်း	၂၀၈

အတိုကောက်ဝေါဟာရစကားလုံးများ

ASEAN	Association of Southeast Asian Nations အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအသင်း	ICWF	Indian Community Welfare Fund (India) အိန္ဒိယလူမျိုးများ လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေ (အိန္ဒိယ)
ALMPs	Active Labor Market Policies လုပ်သားများ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး အစိုးရမှ ဝင်ရောက်ကူညီ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် လုပ်သားဈေးကွက်မူဝါဒများ	ILO	International Labour Organization အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့
CESD	Centre for Economic and Social Development စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဌာန	IOM	International Organization for Migration ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း
CHIME	Capitalizing Human Mobility for Poverty Alleviation and Inclusive Development in Myanmar မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျှော့ချရေးနှင့် အားလုံးပါဝင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လူသားရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုကို မြှင့်တင်ခြင်း	ISCO	International Standard Classification of Occupations အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစံပြုအလုပ်အကိုင် သက်တမ်းခြားခြင်းစနစ်
CSO	Civil Society Organization အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း	IT	Information Technology သတင်းအချက်အလက်နည်းပညာ
CSO	Central Statistical Organization ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့	LEO	Labor Exchange Office အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံး
CVT	Centre for Vocational Training အသက်မွေးမှုအတတ်ပညာသင်ကျောင်း	LFS	Labor Force Survey လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်း
EPS	Employment Permit System (Korea) အလုပ်ခန့်ထားရေးစနစ် (ကိုရီးယား)	LROE	Law Relating to Overseas Employment ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေ
GAD	General Administration Department အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာန	LVT	Local Vocational Training program ကျေးလက်အခြေပြုသက်မွေးပညာ သင်တန်းအစီအစဉ်
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit ဂျာမန်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုအဖွဲ့	MILDAS	Migration as a Livelihood Diversification Strategy in the Delta ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို အသက်မွေးမှု မဟာဗျူဟာအဖြစ် မြစ်ဝကျွန်းပေါ်ဒေသတွင် အသုံးပြုခြင်း
GTHS	Government Technical High School အစိုးရနည်းပညာအထက်တန်းကျောင်း	MLCS	Myanmar Living Conditions Survey မြန်မာနေထိုင်မှုအခြေအနေစစ်တမ်း
GTI	Government Technical Institute အစိုးရနည်းပညာတက္ကသိုလ်	MMK	Myanmar Kyat မြန်မာကျပ်
HRDI	Human Resources Development Institute လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့	MOALI	Ministry of Agriculture, Livestock, and Irrigation စိုက်ပျိုးရေး၊ မွေးမြူရေးနှင့် ဆည်မြောင်းဝန်ကြီးဌာန
HTI	Hotel and Tourism Industry ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ	MOC	Memorandum of Cooperation ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးစာချုပ်လွှာ

MOE	Ministry of Education ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန	PJ	Job Passport အလုပ်အကိုင်နိုင်ငံကူးလက်မှတ်
MOEAF	Myanmar Overseas Employment Agencies Federation မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ်	POEA	Public Overseas Employment Agency (Myanmar) အစိုးရပြည်ပအလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီ (မြန်မာ)
MOEL	Ministry of Employment and Labor (Korea) အလုပ်အကိုင်နှင့်အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန (ကိုရီးယား)	POEA	Philippines Overseas Employment Administration ဖိလစ်ပိုင်ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့
MOLIP	Ministry of Labor, Immigration, and Population အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန	PSDF	Punjab Skills Development Fund (Pakistan) ပန်ဂျပ်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပုံငွေ (ပါကစ္စတန်)
MOU	Memorandum of Understanding နားလည်မှုစာချုပ်ချုပ်ဆို	RAICES	Researchers and Scientists Abroad program (Argentina) ပြည်ပသုတေသနပညာရှင်များနှင့် သိပ္ပံပညာရှင်များအစီအစဉ် (အာဂျင်တီးနား)
MPLCS	Myanmar Poverty and Living Conditions Survey မြန်မာနိုင်ငံ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် စားဝတ်နေရေး အခြေအနေ လေ့လာမှုစစ်တမ်း	SME	Small and Medium-Sized Enterprises အသေးစားနှင့်အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ
MRC	Migrant Resource Center ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထောက်ပံ့ကူညီရေးဗဟိုဌာန	SMS	Short Message Service စာတိုဝန်ဆောင်မှု
NGO	Nongovernmental Organization အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ	TESDA	Technical Education and Skills Development Authority (Philippines) နည်းပညာလေ့ကျင့်ရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးအာဏာပိုင်အဖွဲ့ (ဖိလစ်ပိုင်)
NPA	National Plan for Action အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်	THB	Thai Baht ထိုင်းဘတ်ငွေ
NRC	National Registration Card အမျိုးသားမှတ်ပုံတင်ကတ်	TVET	Technical and Vocational Education and Training နည်းပညာ၊ သက်မွေးပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေး
OECC	Overseas Employment Central Committee ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဗဟိုကော်မတီ	UN	United Nations ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့
OESC	Overseas Employment Supervisory Committee ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့	UNDP	United Nations Development Programme ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ်
OWIC	Overseas Worker Identification Card ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အလုပ်သမား သက်သေခံကတ်ပြား	UNTWG	United Nations Technical Working Group ကုလသမဂ္ဂနည်းပညာလုပ်ငန်းအဖွဲ့
OWWA	Overseas Workers Welfare Administration (Philippines) ပြည်ပလုပ်သားလူမှုဖူလုံရေး အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့ (ဖိလစ်ပိုင်)	US\$	United States Dollar အမေရိကန်ဒေါ်လာ
PEOS	Pre-Employment Orientation Seminar (Philippines) လုပ်ငန်းခွင်အကြိုနှိုးနှောဖလှယ်ပွဲ (ဖိလစ်ပိုင်)	VDR	Visa with Reference (Malaysia) ဗီဇာ (မလေးရှား)
		VSDP	Vocational Skills Development Program သက်မွေးမှုပညာကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအစီအစဉ်



Somrek Witthayanant/ Shutterstock

၄ လုပ်သားများ အလွယ်တကူ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏အလုပ်အကိုင် ဖွံ့ဖြိုးရေး မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။



နိဒါန်း

မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်အပါအဝင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အသစ်များကို ဖန်တီးပေးရန် သန္နိဋ္ဌာန်ချထားပါသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် အားလုံးပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ကြီးမားသော စီးပွားရေးအသွင်ပြောင်းလဲတိုးတက်မှုကို တွန်းအားပေးမည့် မူဝါဒများနှင့်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် လမ်းညွှန်စာတမ်းဖြစ်လာမည့် အမျိုးသားမဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်သော မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး ဟန်ချက်ညီသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစီမံကိန်း (MSDP) (၂၀၁၈-၂၀၃၀)ကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ ဤစီမံကိန်း၏ ပန်းတိုင် (၃) သည် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေးနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အဓိကဦးတည်ပြီး ကျေးလက်ဒေသများ၊ စက်မှုလုပ်ငန်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၊ အသေးစားနှင့် အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (SMEs) တွင် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးပေးရေး သီးခြားမဟာဗျူဟာများ ပါရှိပါသည်။ ထို့ပြင် ပန်းတိုင် (၃) ၏ နောက်ထပ်အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုမှာ လုပ်သားကိုင်သည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ဝန်းကျင်တစ်ရပ် ပေါ်ထွန်းတိုးတက်ရေး ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အပါအဝင် အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်များမှ ရရှိသည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို အထိရောက်ဆုံးအသုံးပြုနိုင်ရေးတို့ကိုလည်း ထိစိမံကိန်းတွင် ထည့်သွင်းထားပါသည်။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာနမှ ထုတ်ပြန်ထားသော အမျိုးသားအဆင့်လုပ်ငန်းစီမံချက်နှစ်ခုတွင်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ၏ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အရေးပါမှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများအား စီမံခန့်ခွဲမှုများကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်နေမှုတို့ကို မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။

အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေးဆိုင်ရာ အဆိုပါလုပ်ငန်းစဉ်၏ ပန်းတိုင်များ ပြည့်မီစေရေးအတွက် ကြီးမားသော အတားအဆီးများကိုမူ ကျော်လွှားရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်သည် (Cunningham and Muñoz 2018)။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အိမ်ထောင်စုများအတွက် အဓိက ဝင်ငွေရင်းမြစ်ဖြစ်သော အလုပ်အကိုင်ပေါင်း ၂၄ သန်းကျော် ရှိနေသော်လည်း ဖွံ့ဖြိုးမှုများ ဆက်လက်တိုးပွားရရှိစေပြီး လူမှုဘဝပြည့်စုံဖူလုံမှုကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်မည့် အားလုံးပါဝင်နိုင်သော အရည်အသွေးမြင့် အလုပ်အကိုင်များမှာမူ နည်းပါးနေပါသည်။ ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်သစ်များကို ဖန်တီးပေးနိုင်ရေးတွင် ကြုံတွေ့နေရသည့် အခက်အခဲအတားအဆီးများမှာ မေခရိုစီးပွားရေး စီမံခန့်ခွဲမှု အားနည်းနေခြင်းမှ အစပြု၍ စိုက်ပျိုးရေး ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနိမ့်ကျမှု၊ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ၏ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးလောကတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းနည်းပါးမှု၊ SME များအတွက် မြေယာလက်လှမ်းမီခြင်း မရှိမှုနှင့် လုပ်သားအင်အားစုကို လုံလောက်စွာ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးနိုင်ခြင်း မရှိမှုအထိ အမျိုးမျိုး တွေ့ရပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်အကိုင်များသည် မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝှမ်းလုံးတွင် ညီညီမျှမျှ ခွဲဖြန့်တည်ရှိနေခြင်း မဟုတ်ပါ။ အလုပ်အကိုင်အများစုသည် အဓိက စီးပွားရေး အချက်အချာနေရာများဖြစ်သော ရန်ကုန်နှင့် မန္တလေးတို့တွင် တည်ရှိနေပြီး အဆိုပါ မြို့ပြဒေသများ (urban agglomerations) ၏ ပြင်ပတွင် စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်ချက်များမှာ များစွာ ပိုမိုနည်းပါးနေပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအနှံ့အပြားတွင် ကာလရှည်ကြာ ဖြစ်ပွားနေသည့်ပဋိပက္ခများသည် အဆိုပါစိန်ခေါ်မှုများကို ပိုမိုဆိုးရွားစေပါသည်။ ပြည်တွင်းပဋိပက္ခများမှာ ဆက်လက်ဖြစ်ပွားနေပြီး ပြည်နယ်အဆင့်တွင် ဖြစ်ပွားနေသော ပဋိပက္ခများသည် နိုင်ငံတွင်းရှိ မြို့နယ်များ၏ သုံးပုံတစ်ပုံကို ပဋိပက္ခဒဏ် သင့်စေလျက်ရှိရာ အသက်ပေါင်းများစွာ ပေးဆပ်နေရပြီး အဖိုးထိုက်တန်လှသည့် ပြည်သူ့အရင်းအမြစ်များ ဆုံးရှုံးလျက်ရှိပါသည်။ ပဋိပက္ခဒဏ်ခံနေရသော နေရာဒေသများတွင် အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးရေးကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသော အကြောင်း အချက်အမျိုးမျိုးရှိပြီး ကောင်းစွာလည်ပတ်နိုင်သော ဈေးကွက်များမရှိခြင်း၊ အဖွဲ့အစည်းများ အားနည်းခြင်း၊ ပိုမိုကြီးမားသော စီးပွားရေးကဏ္ဍများနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်မှု အားနည်းခြင်း၊ မသေချာမရောရာမှုကြောင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ မရှိခြင်းနှင့် အိမ်ထောင်စုများတွင် အရင်းအမြစ်များ (asset) ပိုင်ဆိုင်မှုနည်းပါးခြင်းတို့ပါဝင်ပါသည်။ ထို့ပြင် ပဋိပက္ခများကြောင့် အိမ်ထောင်စုများသည် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု၊ တည်ငြိမ်မှုနှင့် ဝင်ငွေတို့ကို ရှာဖွေရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ ပြုလုပ်လာကြပါသည်။ အထူးသဖြင့် အခြားနိုင်ငံများနှင့် နယ်နိမိတ်ခြင်းထိစပ်နေသော ပြည်နယ်များတွင် ပဋိပက္ခနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအချက်များကြောင့် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိပါသည်။

ကောင်းစွာလည်ပတ်နေသော လုပ်သားဈေးကွက်တစ်ခုတွင် အလုပ်ရှာဖွေသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား ချိတ်ဆက်မှုများသည် လွယ်ကူလျှင်မြန်စွာဖြစ်ပေါ်ပါသည်။ သို့သော် ဈေးကွက်ကျရှုံးမှုများဖြစ်ပေါ်နေပါက လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးမှုများကို လက်လှမ်းမီရရှိရန် အကန့်အသတ်ရှိခြင်း၊ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ ပြည့်စုံမှုမရှိခြင်းနှင့် ချေးငွေရရှိမှု မလုံလောက်ခြင်းများလည်း ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။ လုပ်သားများသည် (မည်သည့်

နယ်ပယ်တွင်မဆို အသုံးချနိုင်သော) ကျွမ်းကျင်မှုများကို ရရှိတတ်မြောက်လာချိန်တွင် အလုပ်မှ ထွက်သွားမည်ကို စိုးရိမ်ကြသည်ဖြစ်ရာ ကုမ္ပဏီများသည် ဝန်ထမ်းများကို လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးရာတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသင့်သလောက် မမြှုပ်နှံကြတော့ပါ။ အလုပ်ရှာသူများတွင် အလုပ်ရှင်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များမရှိသလို၊ အလုပ်ရှင်များတွင်လည်း အလုပ်ရှာသူများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များမရှိကြပါ။ ရလဒ်အနေဖြင့် အလုပ်ရှာရန်အတွက် ကုန်ကျစရိတ်များ ကြီးမြင့်လာပါသည်။ ချေးငွေဈေးကွက်များ ကျရှုံးခြင်းကြောင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အိမ်ထောင်စုများသည် အလုပ်ရှာရန်အတွက် သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းများ စတင်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် ချေးငွေများမရရှိနိုင်ကြပါ။ သင်တန်းများရရှိနိုင်မှုအကန့်အသတ်ရှိခြင်း၊ လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက်များ မပြည့်စုံခြင်းနှင့် ချေးငွေရရှိမှု မလုံလောက်ခြင်းများ စသည်တို့ကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အဆိုပါပြဿနာများ၏ လက္ခဏာများ ပေါ်ပေါက်လျက်ရှိပါသည်။

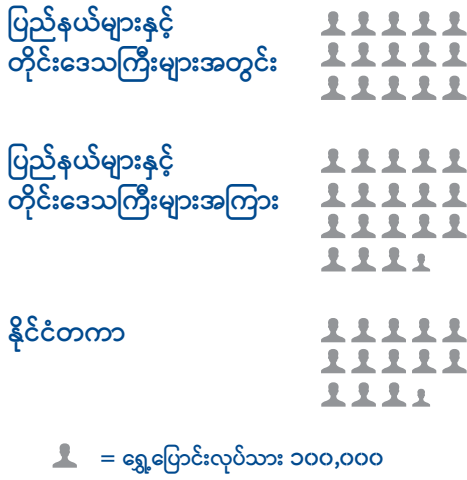
အလုပ်အကိုင်များသည် ဝေးလံသော နေရာများတွင်သာ တည်ရှိနေသောအခါ လုပ်သားဈေးကွက် အတွင်းရှိ အဆိုပါပြဿနာများသည် ပို၍ပင် ကြီးမားပြင်းထန်လာနိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အလွန်မြင့်မားသော နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ် လူဦးရေသန်းခေါင်စာရင်း ကောက်ယူခြင်းမပြုမီ ရှေ့ငါးနှစ်တာကာလအတွင်းက နိုင်ငံလူဦးရေ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးသည် ၎င်းတို့ မူလနေထိုင်နေကျနေရာမှ ရွှေ့ပြောင်းလာခဲ့ကြသူများ ဖြစ်ပါသည် (ပုံ 1.1)။ အဆိုပါ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ အများစုသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန် ရွှေ့ပြောင်းကြခြင်းဖြစ်ပါသည် (ပုံ 1.2)။ ချေးငွေရရှိနိုင်မှု အခက်အခဲများနှင့် ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ မရရှိခြင်းက ဝေးလံခေါင်သီသော နေရာဒေသများတွင် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရန်အတွက် အတားအဆီးများ ဖြစ်လာပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် တရားမဝင်လမ်းကြောင်းများ သို့မဟုတ် ပွဲစားများကို အသုံးပြုလာနိုင်ပါသည်။ တရားမဝင်လမ်းကြောင်းများသည် ပိုမိုမြန်ဆန်ပြီး ကုန်ကျစရိတ် ပိုမိုသက်သာနိုင်သော်လည်း တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ဝင်ငွေရရှိမှုပိုမိုနည်းပါးကာ အိမ်သို့ ငွေပြန်ပို့ပေးနိုင်မှုလည်း ပိုမိုနည်းပါးပါသည်။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမှ မိသားစုများအတွက် အသားတင်ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးကျေးဇူးများနှင့် နောက်ဆုံးတွင် နိုင်ငံအတွက်ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးကျေးဇူးများလျော့နည်းဆုံးရှုံးသွားသည်ဟူသော အဓိပ္ပာယ်ပင် ဖြစ်ပါသည်(ပုံ 1.3 နှင့် 1.4)။ ကုမ္ပဏီများမှ ပြည်ပသို့ သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးလိုမှုမှာ ပြည်တွင်းလုပ်သားများအတွက်

၁၀%

၂၀၁၄ ခုနှစ် လူဦးရေ သန်းခေါင်စာရင်း ကောက်ယူခြင်းမပြုမီ ရှေ့ငါးနှစ်တာကာလ အတွင်းက ၎င်းတို့ မူလနေထိုင်နေကျနေရာမှ ရွှေ့ပြောင်းလာခဲ့ကြသူများ၏ လူဦးရေ ရာခိုင်နှုန်း

ပုံ 1.1

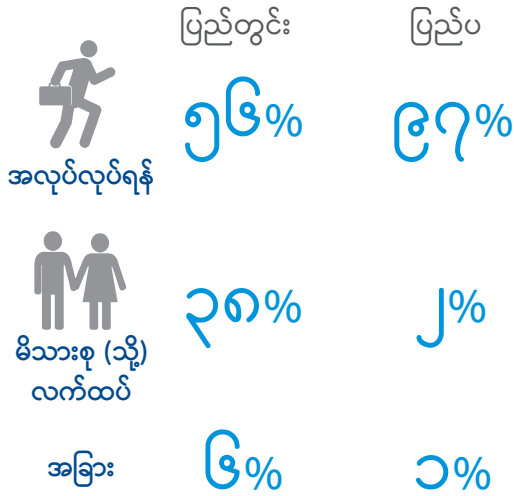
မြန်မာနိုင်ငံသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အလွန်မြင့်မားသော နိုင်ငံဖြစ်သည် ...



ရည်ညွှန်း - ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန

ပုံ 1.2

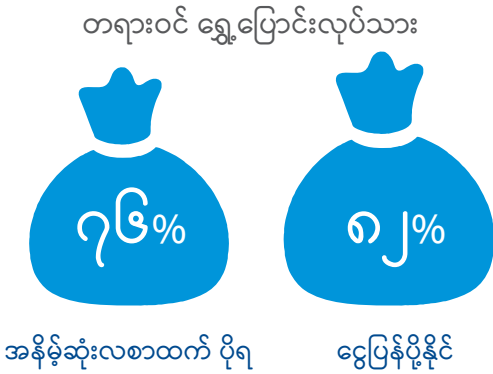
ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူအများစုသည် အလုပ် အကိုင်ရှာဖွေရန် ရွှေ့ပြောင်းခြင်း ဖြစ်သည်။



ရည်ညွှန်း - Cunningham and Muñoz 2018.

ပုံ 1.3

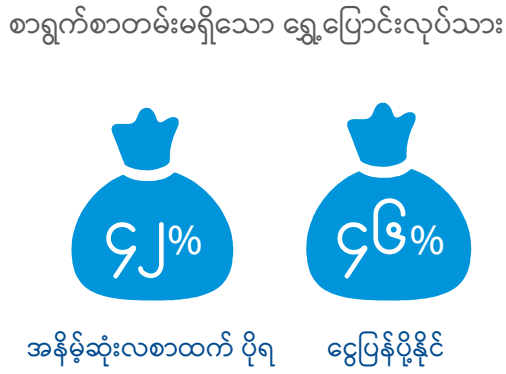
တရားဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ပိုမိုမြင့်မားသော လုပ်ခလစာများ ရရှိနိုင်ခြေ ပိုများပါသည် ...



ရည်ညွှန်း - IOM ၂၀၁၉

ပုံ 1.4

အိမ်သို့ ငွေလွှဲပို့ပေးနိုင်ခြေ ပိုများပါသည်။



ရည်ညွှန်း - IOM ၂၀၁၉

သင်တန်းများ ပံ့ပိုးပေးလိုမှုထက်ပင် ပို၍ နည်းပါးပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် နိုင်ငံတကာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်လက်မှတ် (work permit)များသည် များသောအားဖြင့် အချိန်အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ခွင့်ပြုခြင်းဖြစ်သောကြောင့် ကုမ္ပဏီများ အနေဖြင့် သင်တန်းများအတွက် ၎င်းတို့ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားမှုများမှ အကျိုးအမြတ် ပြန်လည်ရရှိရန် မျှော်မှန်းနိုင်သော အချိန်ကာလသည် တိုတောင်းသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ALMP မူဝါဒအမျိုးမျိုးကို ကျင့်သုံးမည်ဆိုလျှင် လုပ်သားဈေးကွက်ကို ထိရောက်မှုမရှိအောင် လုပ်ဆောင်နေသည့် ဈေးကွက်ကျရှုံးမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရမှ သင်တန်းများအတွက် ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးမည်ဆိုလျှင် လူသားအရင်းအနှီးအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းများကို ထိရောက်အကျိုးရှိသည့် အဆင့်တစ်ခုအထိ တိုးပွားလာစေမည်ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက်များ၊ အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား ချိတ်ဆက်

အကွက် I.1 မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေးဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အနာဂတ်အလုပ်အကိုင်များ (Myanmar's Future Jobs) အစီရင်ခံစာတွင် အလုပ်အကိုင်များ တိုးမြှင့်ဖန်တီးပေးရန်၊ လက်ရှိအလုပ်အကိုင်များ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်အကိုင်များကို အားလုံးပါဝင်နိုင်မှု ပိုရှိအောင် လုပ်ဆောင်ရန် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုအား အဆိုပြုထားပါသည်။ အဆိုပြုထားသော လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အားလုံးပါဝင်နိုင်မှုပိုရှိသော အလုပ်အကိုင်များကို တိုးမြှင့်ဖန်တီးပေးရေး ရည်မှန်းချက်များ ပြည့်မီနိုင်ရန်အတွက် စီးပွားရေးကဏ္ဍအသီးသီးကို ဦးတည်သော မူဝါဒများရှိရန် လိုအပ်သည်ဟု အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ တစ်နည်းဆိုသော် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် အားပေးထောက်ပံ့မှုပေးရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဝန်းကျင်တို့ရှိရုံမျှဖြင့် လုံလောက်မည်မဟုတ်ပါ။ ထို့ကြောင့် မူဝါဒအသီးသီးပေါင်းများစွာအတွက် လုပ်ဆောင်ချက်များကို အကြံပြုတင်ပြထားပြီး ယင်းတို့ထဲမှ အချို့တွင် ALMP မူဝါဒများထဲမှ အစိတ်အပိုင်းများ ပါဝင်ပါသည်။ ဥပမာ သင်တန်းများ လက်လှမ်းမီရရှိမှုနှင့်သင်တန်းများ၏ အရည်အသွေး တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် လုပ်သားအင်အားစု၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ အားကောင်းစေခြင်းဖြင့် လူမှုစနစ်များမှတစ်ဆင့် အိမ်ထောင်စုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကို တိုးပွားစေခြင်း၊ စသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ သို့ပါသောကြောင့် ALMP မူဝါဒများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင်အရေးကြီးသောအခန်းကဏ္ဍမှပါဝင်လျက်ရှိကြောင်းတွေ့ရပါသည်။

မူဝါဒအသီးသီး	ပန်းတိုင်	ALMP များနှင့် ချိတ်ဆက်မှု ရှိ/မရှိ
အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေးကို အားပေးသော မေခရိုစီးပွားရေးဝန်းကျင်တစ်ခု ဖန်တီးနိုင်ရေး ဘဏ္ဍာရေးနှင့် ငွေကြေးမူဝါဒများကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်။	<ul style="list-style-type: none"> စီးပွားရေးမူဝါဒများ၏ ရှင်းလင်းတိကျမှု၊ ဆက်သွယ်ဆွေးနွေးအသိပေးမှုနှင့် ယုံကြည်ကိုးစားနိုင်မှုတို့ တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ဈေးနှုန်းတည်ငြိမ်မှုနှင့် နိုင်ငံခြားငွေလဲလှယ်နှုန်း၏ ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ဖြစ်မှုကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်း၊ 	
ကုမ္ပဏီ ထူထောင်ခြင်း၊ ကြီးထွားဖွံ့ဖြိုးခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းမျိုးကွဲများစွာ လုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်းတို့ကို အားပေးထောက်ပံ့သည့် ဥပဒေဝန်းကျင်တစ်ခု ဖန်တီးပေးရန်။	<ul style="list-style-type: none"> ဥပဒေများ၊ ပြည်သူ့ကုန်စည်များ (public goods) နှင့် အချို့ကဏ္ဍများတွင် ဆွဲဆောင်အားပေးမှုများ ပြုလုပ်ပေးခြင်းတို့မှတစ်ဆင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မှု ကုန်ကျစရိတ်များကို လျှော့ချရန်၊ 	
အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးမှုကို အားပေးသော ကမ္ဘာ့တန်ဖိုးကွင်းဆက်များတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန်။	<ul style="list-style-type: none"> ကုန်သွယ်မှု စရိတ်များကို လျှော့ချခြင်း၊ နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို လွယ်ကူချောမွေ့အောင် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း၊ ပြည်တွင်းမှနေ၍ ဝယ်ယူမှုများနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်အောင် အားပေးခြင်း၊ စီးပွားရေးတိုးတက်မှု၏ ပျံ့နှံ့သက်ရောက်မှုများ (spillovers) မှ အကျိုးကျေးဇူးခံစားနိုင်ရန် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ စွမ်းရည်ကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ 	
ကျေးလက်အငယ်စားနှင့် အသေးစား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍ ပေါ်ထွန်းလာရန်အတွက် စိုက်ပျိုးရေးတန်ဖိုး ကွင်းဆက်များ တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ရန်။	<ul style="list-style-type: none"> ဆန်စပါးစိုက်ပျိုးထုတ်လုပ်မှုအစား တန်ဖိုးပိုမြင့်သော သီးနှံများ အစားထိုးခြင်း၊ တောင်သူများ အရင်းအနှီးလက်လှမ်းမီမှုနှင့် ရရှိနိုင်မှု တိုးပွားအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် သိုလှောင်မှု ထောက်ပံ့ပစ္စည်းအဆောက်အအုံများ တည်ဆောက်ခြင်း၊ 	X
မြန်မာနိုင်ငံ ပြင်ပမှ အလုပ်အကိုင်များ အပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ်များ လျှော့ချရန်။	<ul style="list-style-type: none"> ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လွယ်ကူချောမွေ့စေရန် သတင်းအချက်အလက်နှင့် အရင်းအမြစ်များ ပံ့ပိုးပေးခြင်း၊ 	X

မူဝါဒနယ်ပယ်	ပန်းတိုင်	ALMP များ နှင့် ချိတ်ဆက်မှု ရှိ/မရှိ
အိမ်ထောင်စု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကုန်ထွက်စွမ်းအား တိုးတက်မြှင့်တင်ပေးရန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်။	• တရားဝင်စီးပွားရေးကဏ္ဍရှိ ကုမ္ပဏီကြီးများနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ ပိုကောင်းအောင် အားပေးမြှင့်တင်ခြင်း။	X
လုပ်သားအင်အားစု၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို မြှင့်တင်ပေးရန်။	• ဘွဲ့များ၊ ဒီပလိုမာများ ရရှိအောင် သင်ကြားပေးသည့်ပုံစံမှ လုပ်ငန်းခွင် ကျွမ်းကျင်မှုများ ရရှိအောင် သင်ကြားပေးသည့် ပုံစံသို့ ကူးပြောင်းခြင်းဖြင့် ပညာရေး၏ အထောက်အကူပြုမှု/ အသုံးဝင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း။	X
လုပ်သားများကို လူမှန်နေရာမှန် ခန့်အပ်နိုင်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်။	• လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ ပြုစုဖြန့်ဝေပေးခြင်းနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ တိုးပွားရရှိလာအောင် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း။	X
စိုက်ပျိုးရေးထုတ်ကုန် စွမ်းအား မြှင့်တင်ရန်။	• ကျေးလက်ဒေသများတွင် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများ ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် စိုက်ပျိုးထုတ်ကုန် အမျိုးကွဲများစွာ စိုက်ပျိုးထုတ်လုပ်နိုင်ရေး လုပ်ဆောင်ခြင်း။	X
ပဋိပက္ခဒဏ်သင့်သော ဒေသများတွင် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ပြန်လည်တည်ဆောက်ပေးရန်။	• ဝင်ငွေဖန်တီးနိုင်မည့် အရင်းအမြစ်ပစ္စည်းများ စုဆောင်းရရှိနိုင်ရန် ရေတိုချေးငွေများ ပံ့ပိုးပေးခြင်းနှင့် လက်ရှိဈေးကွက်များနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်သည့် အငယ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ထူထောင်ခြင်း။	X

ရည်ညွှန်း - Cunningham and Muñoz 2018

ပေးသည့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရာတွင် ကုန်ကျမည့်စရိတ်များကို လျော့ချပေးနိုင်ပြီး အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ချိတ်ဆက်ပေးမှုများကို ပိုမိုမြန်ဆန် ထိရောက်စေနိုင်ပါသည်။ ငွေရေးကြေးရေး ပံ့ပိုးကူညီမှုများသည် အိမ်ထောင်စုများကို ဝင်ငွေဖန်တီးမှုလုပ်ငန်းများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများပြုလုပ်နိုင်စေမည်ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ လုပ်ဆောင်ချက်များသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ သာမက ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု မပြုသူများအတွက်ပါ အကျိုးရှိနိုင်ပါသည်။

သို့သော် ALMP မူဝါဒများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန် ဦးတည်ဆောင်ရွက်သည့် မူဝါဒများဖြစ်ဖို့ လိုပါလိမ့်မည်။ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များတွင် အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များအပြင် ရွှေ့ပြောင်းသွားမှုနှင့် သက်ဆိုင်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများလည်း ပါဝင်သင့်ပါသည်။ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုရှိရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ၊ အထူးသဖြင့် လူကုန်ကူးမှု အန္တရာယ်ကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန် လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များသည် အထူးပင် အရေးကြီးပါသည်။

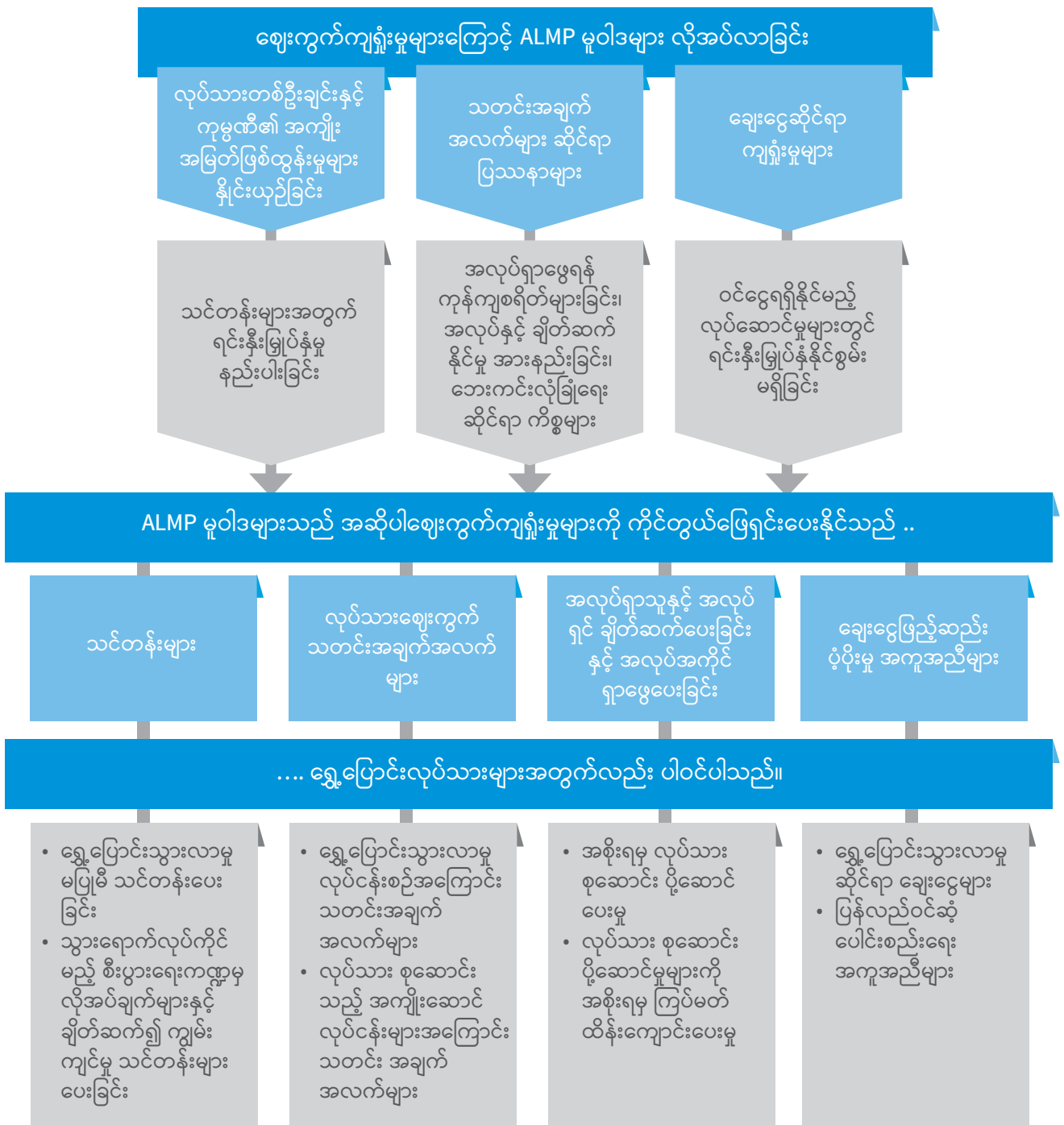
အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးခြင်း နှစ်မျိုးစလုံးအတွက် ပိုမို တက်ကြွသောပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် ပိုမိုထိရောက်သော အစိုးရ၏ စောင့်ကြည့်ထိန်းကျောင်းမှုတို့ လိုအပ်နိုင်ပါသည်။ သင်တန်းများတွင် နိုင်ငံရပ်ခြားကုမ္ပဏီများ၏ အလုပ်သမား ခေါ်ယူခန့်ထားလိုမှု အခြေအနေများအကြောင်း အသိပညာဗဟုသုတများကို ထည့်သွင်းပို့ချပေးသင့်ပြီး soft skill များနဲ့ ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ရေးသင်တန်းများလည်း လိုအပ်နိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လွှဲပို့ငွေနှင့် ဆက်စပ်သော ဝင်ငွေစီးဆင်းမှုများ ပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ချေးငွေရရှိနိုင်မှု အခက်အခဲများ လျော့ပါးသက်သာစေရန်အတွက် ချေးငွေနှင့် ငွေရေးကြေးရေးဝန်ဆောင်မှုများကို လိုအပ်ချက်များနှင့် အညီ အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါသည်။ သတိပြုရမည့်အချက်မှာ ALMP မူဝါဒများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ တိုးပွားလာအောင် အားပေးသည့် မူဝါဒများ ဖြစ်ရန် မလိုပါ။ အချို့ ALMP မူဝါဒများသည် လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် ချေးငွေများ ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးခြင်းဖြင့် ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းများထူထောင်လုပ်ကိုင်နိုင်မှုနှင့် စွန့်ဦးတီထွင်စီးပွားရှာမှု စွမ်းရည်များကို ရရှိစေနိုင်သည်ဖြစ်ရာ မူလနေထိုင်ရာအရပ်ဒေသ

များတွင်ပင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု အခွင့်အလမ်းများကို တိုးပွားလာစေနိုင်ပါသည်။ ထိုအခါမျိုးတွင် ALMP မူဝါဒများသည် မူလနေထိုင်ရာဒေသတွင် ဝင်ငွေ ဖန်တီးနိုင်သည့်အခွင့်အလမ်းများကို လက်လှမ်းမီမှု တိုးတက်စေခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်အောင် ဆွဲဆောင်အားပေးမှုများကို လျှော့ချ

ပေးနိုင်ပါသည်။ ပုံ 1.5 တွင် ALMP မူဝါဒများ ချမှတ် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်လာစေသည့် ဈေးကွက်ကျရှုံးမှု များနှင့် ALMP မူဝါဒများကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် လိုက်လျောညီထွေ ရှိစေရန် မည်သို့ ပြင်ဆင် ပြောင်းလဲနိုင်မည် ဆိုသည်တို့ကို အကျဉ်းချုပ် တင်ပြထားပါသည်။

ပုံ 1.5

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအခြေအနေနှင့်ဆက်စပ်သည့် အစိုးရမှ ဝင်ရောက်ကူညီ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် လုပ်သားဈေးကွက် မူဝါဒအမျိုးအစားများ



ဤအစီရင်ခံစာကို အခန်းလေးခန်းခွဲ၍ ပြုစုတင်ပြထားပါသည်။ အခန်း (၁) တွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်သားအလွယ်တကူ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းကို အသေးစိတ်တင်ပြပေးထားပါသည်။ ဒုတိယအခန်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ALMP မူဝါဒများကို ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအတွက် အဓိကထား၍ ဆွေးနွေးထားပါသည်။ အခန်း (၂) တွင် ALMP မူဝါဒများနှင့် သက်ဆိုင်သော ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများကို ဦးစွာတင်ပြပြီးသည့်နောက်တွင် သင်တန်းများ၊ လုပ်သားဈေးကွက်အချက်အလက်များ၊ အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးခြင်း၊ ချေးငွေကူညီပံ့ပိုးမှုများအကြောင်းကို ဆွေးနွေးထားပါသည်။ ပိုကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်နေသေးသော နယ်ပယ်များနှင့် ကွာဟချက်များကို အပိုင်းတိုင်းတွင် ထည့်သွင်းဆွေးနွေးပေးထားပါသည်။ အခန်း(၂)ပါ ဖွဲ့စည်းတင်ပြပုံအတိုင်း အခန်း (၃) တွင်လည်းပြည်ပ

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအတွက် ဆွေးနွေးတင်ပြထားပါသည်။ ရှေ့ပိုင်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်းပဋိပက္ခသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်သားဈေးကွက်များအတွက် အရေးပါသော စိန်ခေါ်မှုတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အခန်း(၃) နှင့် (၄) တွင် ပဋိပက္ခကြောင့် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှု ဖြစ်ပေါ်ခြင်း အပါအဝင် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မူဝါဒများကို အဓိကထား တင်ပြထားသော်လည်း ပဋိပက္ခကြောင့် နေရပ်စွန့်ခွာ ရွှေ့ပြောင်းရသူများ၏ သီးခြားလိုအပ်ချက်များအကြောင်းကို ထည့်သွင်းဆွေးနွေးထားခြင်း မရှိပါ။ အခန်း (၄) တွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်သားများ အလွယ်တကူ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်မှု အခြေအနေ ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်စေမည့် အကြံပြုချက်များနှင့် အခန်း (၂) နှင့် (၃) တွင် ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိထားသော ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးမည့် အကြံပြုတင်ပြချက်များကို ဖတ်ရှုရမည် ဖြစ်ပါသည်။

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၏ အနာဂတ်အလုပ်အကိုင်များ၊ ခေတ်သစ်ဆီသို့)၊ ရန်ကုန်၊ ကမ္ဘာ့ဘဏ်။
- ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန၊ ၂၀၁၆။ *Thematic Report on Migration and Urbanization: Census Report, Volume 4-D* (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် မြို့ပြဖြစ်ထွန်းခြင်းဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာ၊ အတွဲ ၄-ဃ)၊ ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန၊ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံ။
- IOM (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ 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))" ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း။
- McKenzie, David. 2017. "How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? A Critical Review of Recent Evidence (ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများရှိ Active Labor Market Policies များ မည်မျှထိရောက်မှု ရှိသနည်း - မကြာမီက ရရှိထားသော သက်သေအထောက်အထားများကို ဝေဖန်သုံးသပ်ခြင်း)" *The World Bank Research Observer* 32:127-54.



Somrek Witthayanant/ Shutterstock

7U-3088
ကန်တို

လက်ထောက်များ အလွယ်တကူ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းသည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထွေထွေကိုင် ဖန်တီးရေး မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။



မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်သား အလွယ်တကူ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်း - တွန်းအားပေးသည့် အကြောင်းအချက်များ၊ အကျိုး သက်ရောက်မှုများ၊ အခွင့်အလမ်းများနှင့် အတားအဆီးများ

မြန်မာနိုင်ငံရှိ လူအများအပြားအဖို့ အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် အရေးပါသည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု နည်းဗျူဟာတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၄ ခုနှစ်ကြားတွင် လူပေါင်း ၄.၇ သန်းခန့်သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခဲ့ကြပြီး နောက်ထပ်လူပေါင်း ၄.၂၅ သန်းသည် နိုင်ငံပြင်ပတွင် နေထိုင်၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေခဲ့ကြပါသည်။ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှုကို အဓိကတွန်းအားပေးနေသည့် အကြောင်းအချက်များထဲမှ တစ်ခုမှာ နေရာဒေသများကြား စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများ တန်းတူညီမျှမရှိခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရှာသူများ သို့မဟုတ် လစာပိုကောင်းသော အလုပ်ကို ရှာသူများသည် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အခွင့်အလမ်းများရှိရာ နေရာများသို့ ရွှေ့ပြောင်းကြပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်စွမ်းကို အထောက်အကူ ပြုသော အဓိကအကြောင်းများမှာ အနီးအနားတွင် တည်ရှိမှု၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးကွန်ရက် ချိတ်ဆက်မှုနှင့် လူမှုရေးအဆက်အသွယ်ကွန်ရက်များ ဖြစ်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုမှ လွတ်မြောက်ရာ လမ်းကြောင်းတစ်ခုကို ရရှိစေပြီး လူမှုစီးပွား အဆင့်အတန်း ပိုမိုမြင့်မားလာစေရန် အခွင့်အလမ်းတစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်။ အချို့အိမ်ထောင်စုများအတွက် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းသည် ရုတ်တရက် ကျရောက်လာသော ဘေးဒုက္ခများမှ ရှင်သန်ရပ်တည်နိုင်မည့် နည်းဗျူဟာတစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါသည်။ အချို့သော အိမ်ထောင်စုများနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များသည် မြန်မာနိုင်ငံ အတွင်းနှင့် ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖြင့် ပိုမိုတည်ငြိမ်မှုရှိသော အလုပ်အကိုင်ကို ရရှိနိုင်ခြင်း၊ ဝင်ငွေများကို ရင်းမြစ်အမျိုးမျိုးမှ ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းနှင့် ပိုမိုမြင့်မားသော ဝင်ငွေများရရှိနိုင်ခြင်း ဟူသော အကျိုးကျေးဇူးများ ခံစားရပါသည်။ လုပ်သား အလွယ်တကူ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းသည် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ မိသားစုများနှင့် ရပ်ရွာများကိုလည်း လွှဲပို့ငွေများမှတစ်ဆင့် ဝင်ငွေတိုးစေနိုင်ပါသည်။ အချို့သော လူအုပ်စုများ၊ အထူးသဖြင့် လူငယ်များနှင့် အမျိုးသမီးများအဖို့ လုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းသည် ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင်အတွက်နှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအတွက် ထားရှိသော ရည်မှန်းချက်များ၊ လူမှုဘဝအတွက် စိတ်ဆန္ဒများနှင့် ဆက်နွယ်မှုရှိနေပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် အသိပညာဖြန့်ဝေမှု၊ ကျွမ်းကျင်မှုများ ပျိုးထောင်မြှင့်တင်မှုနှင့် ကျားမရေးရာ စံသတ်မှတ်ချက်များ ပြောင်းလဲမှုတို့အတွက် အထောက်အပံ့ပြုပါသည်။ ယင်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်တို့ကို မြှင့်တင်ပေးစေနိုင်ပါသည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုတွင် နောက်ဆက်တွဲဆိုးကျိုးများလည်း ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် မအောင်မြင်သောအခါ၊ မိသားစုများ ပြိုကွဲသောအခါ သို့မဟုတ် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရန် ဝင်ဆံ့ရန် ခက်ခဲသော အခါများတွင် ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ လုပ်သားဈေးကွက်အတွင်းရှိ ဖြစ်ပေါ်ပြောင်းလဲနေမှုများနှင့် အဓိက ပြဿနာများ^၁

ယခုအခါ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍကို ပိုမို အားကောင်းလာစေသည့် အကြောင်းရင်းတစ်ခုမှာ ကမ္ဘာ့ စီးပွားရေးကဏ္ဍအတွင်း ပေါင်းစည်းဝင်ရောက်လာနိုင် သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များ၊ စီးပွားရေးပိတ်ဆို့မှုများ ရုတ်သိမ်းခြင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍအတွင်း ပြန်လည်ပေါင်းစည်းဝင် ရောက်လာခြင်းတို့သည် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများနှင့် ကုမ္ပဏီ လုပ်ငန်းများကို တိုးပွားလာစေရန် အထောက်အကူ ပြုလျက်ရှိရာ အထူးသဖြင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု၊ ရေနံနှင့် သဘာဝဓာတ်ငွေ့၊ ဆက်သွယ်ရေးနှင့် သယ်ယူ ပို့ဆောင်ရေး ကဲ့သို့သော ဝန်ဆောင်မှုများတွင်ဖြစ်သည်။ လွန်ခဲ့သော ၅ နှစ်အတွင်းတွင် GDP ၏ ရာခိုင်နှုန်းအဖြစ် ပြသသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှုန်းသည် ၆.၅ ရာခိုင်နှုန်း တိုးပွားလာပြီး ၂၀၁၂ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်ကြားတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီ အရေအတွက် နှစ်ဆတိုးပွားလာပါသည်။ ပုဂ္ဂလိက ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် အထူးသဖြင့် နိုင်ငံခြား တိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ တိုးပွားလာခဲ့ပါသည်။

ကမ္ဘာ့တန်ဖိုးကွင်းဆက်များအတွင်းပေါင်းစည်းဝင်ရောက် လာသည်နှင့်အမျှ စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုစနစ်များသည် တန်ဖိုးမြှင့်ထုတ်ကုန်ကဏ္ဍများဆီသို့ ဦးတည်ပြောင်းလဲ လာပါသည်။ မကြာမီနှစ်များအတွင်း စီးပွားရေး လုပ်ဆောင်မှုများသည် စိုက်ပျိုးရေးမှ ဖယ်ခွာ၍ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများဆီသို့ ဦးတည် ပြောင်းလဲလာပါသည်။ ဤအပြောင်းအလဲ၏ အဓိက အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုမှာ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍအတွင်း ပေါင်းစည်းဝင်ရောက်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ သည် အာရှကုန်ထုတ်လုပ်မှု တန်ဖိုးကွင်းဆက်များ အတွင်းသို့ စတင်ဝင်ရောက်နေပြီဖြစ်ပါသည်။ အထည် ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ ပြည်ပပို့ကုန်တန်ဖိုးသည် ၂၀၁၄- ၁၅ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁ ဘီလျှံမှ ၂၀၁၇-၁၈ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂.၅ ဘီလျှံ အထိ ၂.၅ ဆ တိုးပွားလာပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး ဈေးကွက်အတွင်း ပေါင်းစည်းဝင်ရောက်မှုသည် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးမှုများ ကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ၂၀၁၄ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း စစ်တမ်းအရ လယ်ယာပြင်ပ၊ အစိုးရဝန်ထမ်းမဟုတ် သော၊ အငယ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ မဟုတ်သော လုပ်သားများ၏ အကြီးမားဆုံးရာခိုင်နှုန်းသည် အထည်

အလုပ်နှင့် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေကြခြင်း ဖြစ်ပြီး ထိုကဏ္ဍသည် အလုပ်အကိုင်သစ်များ ဖန်တီး ပေးရန် အထောက်အကူအပြုဆုံးကဏ္ဍ ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင် နိုင်ငံတွင် သုံးနိုင်၊ စွဲနိုင်သူ များပြား လာခြင်းကလည်း အလုပ်အကိုင်သစ်များကို ဖန်တီး ပေးပါသည်။ ဟိုတယ်များနှင့် စားသောက်ဆိုင်များ၊ လက်လီနှင့် လက်ကား ကုန်သွယ်မှုကဏ္ဍများတွင် အလုပ်အကိုင်များ သိသာစွာ တိုးပွားလာပြီး ယင်းသည် ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာခရီးသွားလုပ်ငန်း၊ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကိစ္စအတွက် ခရီးသွားလာမှုများ လျှင်မြန်စွာ ကြီးထွားလာမှုနှင့် ဆက်စပ်နေပါသည်။

ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍသည် အဓိကအားဖြင့် သက်တမ်းနုနယ် သေးသည့် မြို့ပြဒေသအခြေစိုက် ကုမ္ပဏီငယ်လေး များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ် မြန်မာ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း စစ်တမ်း၏ တွေ့ရှိချက်များအရ ကုမ္ပဏီများ၏ လေးပုံသုံးပုံနီးပါးတွင် လုပ်သား ငါးဦး သို့မဟုတ် ငါးဦးအောက်သာ ရှိပြီး ကုမ္ပဏီများ၏ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်နောက်ပိုင်းတွင်မှ စတင် တည်ထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အားလုံး၏ သုံးပုံတစ်ပုံခန့်သည် မန္တလေးနှင့် ရန်ကုန်မြို့များတွင် အခြေစိုက်ပြီး ယင်း လုပ်ငန်းများတွင် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍလုပ်သားအင်အားစု၏ ထက်ဝက်ကျော် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၊ အထူးသဖြင့် ဆောက်လုပ်ရေး နှင့် ဧည့်ခံဖျော်ဖြေရေးလုပ်ငန်းများသည် မြို့ပြနှင့် မြို့ ဝန်းကျင်ဒေသများတွင် အဓိက ကြီးထွားလာပါသည်။

ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ ဦးဆောင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးပေးရေးတို့တွင် ကြီးမားသော စိန်ခေါ်မှုများ ရှိနေပါသည်။ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးဈေးကွက် အတွင်း ပေါင်းစည်းဝင်ရောက်မှု ပိုမိုများပြားလာသည့် တိုင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကမ္ဘာ့တန်ဖိုးကွင်းဆက်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုသည် အခြားနိုင်ငံများထက် ပို၍ အားနည်း ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ ၁ ရာခိုင်နှုန်းသည်သာ နိုင်ငံခြားသားပိုင်ကုမ္ပဏီများ ဖြစ်ပါ သည်။ ထိုကုမ္ပဏီများသည် ပြည်တွင်းကုမ္ပဏီများထက် ဝန်ထမ်းများ ပိုမိုခန့်ထားနိုင်ပါသည်။ ၂၀၁၆ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းစစ်တမ်း၏ တွေ့ရှိချက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများ၏ ၅ ရာခိုင်နှုန်းကသာ ပြည်ပ တင်ပို့မှုနှင့် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်ပတ်သက်မှု

^၁ ဤအပိုင်းကို ရေးသားပြုစုရာတွင် Cunningham and Mufioz (2018a), CSO, UNDP, and World Bank (2018) နှင့် World Bank (2019c) တို့ကို ချီးမြှင့်တိုးတားပါသည်။

ရှိသည်ဖြစ်ရာ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံရှိ ၁၄ ရာခိုင်နှုန်း၊ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံရှိ ၁၈ ရာခိုင်နှုန်းတို့နှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့် နိုင်ပါသည်။ ပြည်တွင်းကုမ္ပဏီအများစုသည် သမား ရိုးကျလုပ်ငန်းများကိုသာ လုပ်ကိုင်နေဆဲ ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့၏ လုပ်သားအင်အားစုသည်လည်း ထိုလုပ်ငန်း များတွင်သာ အများဆုံး လုပ်ကိုင်နေကြပါသည်။ ၂၀၁၅ မြန်မာနိုင်ငံဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် စားဝတ်နေရေး အခြေ အနေ လေ့လာမှုစစ်တမ်း (MPLCS) အရ ယေဘုယျ အားဖြင့် မှတ်ပုံတင်ထားသော ကုမ္ပဏီများတွင် အလုပ် လုပ်ကိုင်နေသူများသည် လုပ်သားအင်အားစု၏ ၈ ရာခိုင်နှုန်းသာလျှင် ရှိကြောင်း သိရပါသည်။ လစာများမှာ နည်းပါးသလို လုပ်သားများ၏ ကုန်ထုတ်လုပ်နိုင်မှု စွမ်းအားမှာလည်း နည်းပါးသည်ဖြစ်ရာ ကုန်ထွက် တစ်ယူနစ်အတွက် လုပ်သားစရိတ်များ (unit labor costs) ကို မြင့်တက်စေပါသည်။

ထိုစိန်ခေါ်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းမှာ အခက်အခဲ ကန့်သတ်ချက်အမျိုးမျိုးကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၆ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစစ်တမ်းတွင် ကုမ္ပဏီများက ချေးငွေ ရရှိမှု၊ ပညာတတ် လုပ်သားအင်အားစု မရှိခြင်းနှင့် မြေယာလက်လှမ်းမီမှုတို့ကို အဓိက အတားအဆီးများ အဖြစ် ဖော်ပြကြပါသည်။ အခြားအခက်အခဲများထဲတွင် အခွန်နှင့်ပတ်သက်၍ မသေချာမရေရာမှု၊ ပို့ဆောင်ရေး နှင့် ထောက်ပံ့ဖြည့်ဆည်းရေး ကုန်ကျစရိတ်များ၊ အကောက်ခွန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ နိုင်ငံရေး မတည်ငြိမ်မှုနှင့် အစိုးရ၏ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ လိုက်နာမှုရှိအောင် ကြပ်မတ်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်စွမ်း အားနည်းမှုတို့လည်း ပါဝင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီငယ်လေး များတွင် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု များနည်းပါးပြီး နည်းပညာပိုင်းတွင်လည်း ရင်းနှီးကျွမ်း ဝင်မှု မရှိကြပါ။

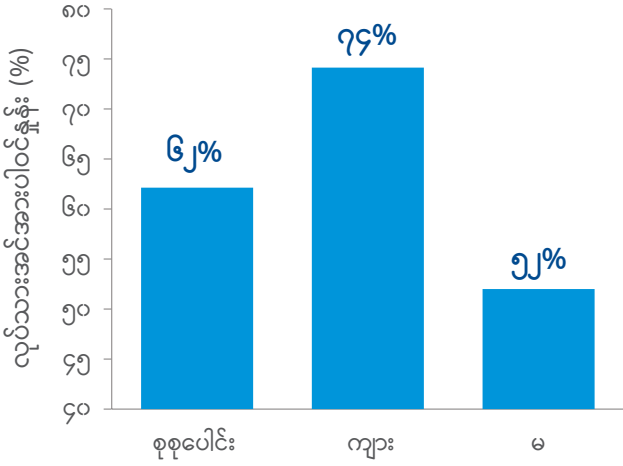
ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင် ရင်ဆိုင်နေရသော စိန်ခေါ်မှုများနှင့် အခွင့်အလမ်းများသည် မြန်မာ့လုပ်သားအင်အားစုတွင် လည်း ထင်ဟပ်နေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်သား အများစုသည် စိုက်ပျိုးရေး အလုပ်အကိုင်များသာ လုပ်ကိုင်နေဆဲဖြစ်ပြီး မှတ်ပုံတင်ထားသော လုပ်ငန်း ကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်မှု နည်းပါးပါသည်။ လုပ်သားအများ အပြားသည် စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်အကိုင်များ၏ ရာသီပေါ် မှုတည်၍ အလုပ်အကိုင်ရရှိနိုင်မှုအခက်အခဲကို ရင်ဆိုင် နေဆဲဖြစ်ပြီး အလုပ်ပါးချိန်တွင် အခြားဝင်ငွေရပေါက် ရလမ်းများကို ရှာဖွေကြရပါသည်။ သို့သော် မကြာသေးမီ နှစ်များအတွင်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးဈေးကွက် အတွင်းပေါင်းစည်းဝင်ရောက်မှုစတင်တိုးတက်လာမှုနှင့် အတူ လယ်ယာပြင်ပအလုပ်အကိုင်များ လုပ်ကိုင်မှုသည် လည်း တိုးပွားလာပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသားများအတွက်ရော၊ အမျိုးသမီး များအတွက်ပါ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်မှုနှုန်းသည် နည်းပါး ပါသည်။ ယေဘုယျ အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းသည် ၂.၂ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး အမျိုးသားများအတွက် ၂.၁ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ၂.၃ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် လုပ်သားအင်အားပါဝင်နှုန်း (labor force participation) တွင် ကျား/မ ကွာဟချက်သည် ကြီးမား ပါသည်။ မြန်မာ့လုပ်သားအင်အားစုတွင် လူပေါင်း ၂၁.၇ သန်း ပါဝင်ရာ အမျိုးသမီးများမှာ ၄၅ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိပါသည်။ ယေဘုယျလုပ်သားအင်အား ပါဝင်နှုန်းသည် ၆၂ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သောကြောင့် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၏ ပါဝင်နှုန်းများကြား ကွာဟချက်မှာ ကြီးမားပါသည်။ ၂၀၁၇ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ ထက်ဝက်ကျော်ကျော်မျှသာ လုပ်သားအင်အားစုတွင် ပါဝင်ပြီး အမျိုးသားများမှာမူ လေးပုံသုံးပုံနီးပါး ပါဝင် ဆောင်ရွက်နေခြင်းဖြစ်ရာ ကွာဟချက်ကို နှိုင်းယှဉ်၍ ကြည့်နိုင်ပါသည် (ပုံ ၁.၁)။ ဤသို့ ဖြစ်ရခြင်း၏ အကြောင်းရင်းများထဲမှ တစ်ခုမှာ အမျိုးသမီးများအပေါ် အိမ်မှုကိစ္စတာဝန်များ တစ်ဖက်စောင်းနင်းကျရောက်နေ ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ အိမ်မှုကိစ္စများကို အဓိက ထမ်းဆောင်နေရသော အမျိုးသမီးများသည် စုစုပေါင်း အမျိုးသမီးဦးရေ၏ လေးပုံတစ်ပုံ နီးပါးရှိသော်လည်း အမျိုးသားများမှာမူ စုစုပေါင်း အမျိုးသားဦးရေ၏ ၁ ရာခိုင်နှုန်း အောက်တွင်သာ ရှိပါသည်။

လုပ်သားအင်အားစု၏ ပညာရည်အဆင့်အတန်းမှာ နိမ့်ကျပါသည်။ အလုပ်လုပ်နိုင်သော အသက်အရွယ်ရှိ သူများထဲတွင် သုံးပုံနှစ်ပုံနီးပါးသည် မူလတန်းပညာရေး သို့မဟုတ် ထို့ထက်နိမ့်သော ပညာအရည်အချင်းသာ

ပုံ ၁.၁။

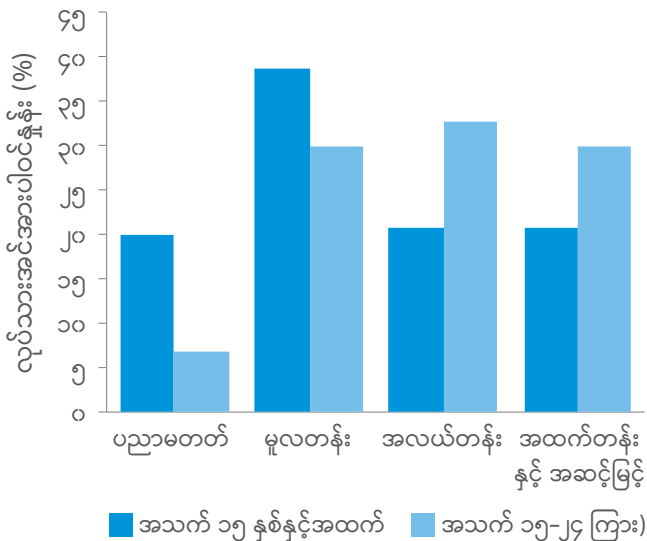
၂၀၁၇ လုပ်သားအင်အားပါဝင်နှုန်း



ရည်ညွှန်း - CSO, UNDP, and World Bank 2018.

ပုံ ၁.၂။

လုပ်သားအင်အားစု၏ ပညာရည် အဆင့်အတန်း



ရည်ညွှန်း - Cunningham and Muñoz 2018a.

ရှိကြပြီး အထက်တန်းပညာရေး သို့မဟုတ် ထို့ထက် အဆင့်မြင့်သော ပညာအရည်အချင်းရှိသူမှာ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိပါသည် (ပုံ ၁.၂)။ သို့သော် ထိုပညာရေး အခြေအနေသည် တစ်နည်းတစ်ဖုံပြောင်းလဲလာပါသည်။ အသက် ၁၅ နှစ်နှင့် ၂၄ နှစ်ကြား အသက်အရွယ်ငယ်သော လုပ်သားများသည် လုပ်အားအင်အားစုကြီး တစ်ခုလုံး ထက်စာလျှင် ပညာပိုတတ်ကြပါသည်။ ထိုအသက် အုပ်စုတွင် မူလတန်းပညာရေး သို့မဟုတ် ထို့ထက် နိမ့်သော ပညာအရည်အချင်းသာရှိသူမှာ သုံးဆယ့်ခုနစ် ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး အထက်တန်းပညာရေး သို့မဟုတ် ထို့ထက်အဆင့်မြင့်သော ပညာအရည်အချင်း ရှိသူသည် သုံးပုံတစ်ပုံနီးပါး ရှိပါသည်။

ထိုသို့ပညာအရည်အချင်း နိမ့်ကျခြင်းကြောင့် လုပ်သား များသည် ထပ်ဆင့်တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုး နည်းပါးသော ကဏ္ဍများရှိ ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော အလုပ်အကိုင်များတွင်သာ အဓိက လုပ်ကိုင်နိုင်ကြပါသည်။ လုပ်သားအင်အားစု၏ ၃ ရာခိုင်နှုန်းမျှသာလျှင် မန်နေဂျာများ၊ ပညာရှင်များ၊ နည်းပညာ ကျွမ်းကျင်သူများ သို့မဟုတ် တွဲဖက်ပညာရှင် များကဲ့သို့ မြင့်မားသော သို့မဟုတ် အလယ်အလတ် ကျွမ်းကျင်မှုများ လိုအပ်သည့် အလုပ်အကိုင်များတွင် လုပ်ကိုင်နိုင်ကြပါသည်။ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း နီးပါးသည် လမ်းဘေးဈေးရောင်းခြင်း၊ ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် ပြုပြင် ထိန်းသိမ်းရေး၊ လုံခြုံရေး သို့မဟုတ် အမှိုက်သိမ်းခြင်း ကဲ့သို့ ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အသွေးများ မလိုအပ်သည့် အလုပ်အကိုင်များတွင် လုပ်ကိုင်နေကြပါသည်။ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးသည် ဝမ်းစာအတွက် သို့မဟုတ် ရောင်းချရန်အတွက် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်

ကြပါသည်။ လုပ်သားများ၏ ထက်ဝက်နီးပါးသည် စိုက်ပျိုးရေး၊ သစ်တောလုပ်ငန်းနှင့် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းကဲ့သို့ ထပ်ဆင့်တိုး တက်ဖွံ့ဖြိုးနည်းပါးသော ကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။ ထိုကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင်မှုနှုန်း သည် ကျေးလက်ဒေသများတွင် ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော် ရှိပါသည်။ မြို့ပြဒေသများတွင် လုပ်သားများ၏ သုံးပုံ တစ်ပုံခန့်သည် လက်ကားနှင့် လက်လီကုန်သွယ်မှု လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်သူများ ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျပန်းအလုပ်အကိုင်များ လုပ်ကိုင်ကြ သည်ကို အတွေ့ရများပြီး ထိုအလုပ်အကိုင်များမှ လုပ်ခများသည် ဒေသတွင်းရှိ အခြားနိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ပို၍နည်းပါးပါသည်။ လုပ်သားငါးဦးလျှင် တစ်ဦးခန့်သည် ကျပန်း နေ့စားလုပ်သားများဖြစ်ပြီး အလုပ်ခန့်သည့် ကန်ထရိုက်စာချုပ်မရှိဘဲ လုပ်ကိုင် နေကြသူများ ဖြစ်ပါသည်။ ပင်မအလုပ်အကိုင်အဖြစ် စိုက်ပျိုးကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေသူများ၏ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်း ခန့်သည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်မြေယာများတွင် လုပ်ကိုင် ကြသူများဖြစ်ပြီး ကျန် ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် နေ့စား လုပ်သားများ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုလုပ်သားများသည် ဒေသတွင်းရှိနိုင်ငံများမှ အလားတူ လုပ်သားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ၎င်းတို့ ရရှိသော လုပ်ခလစာများမှ ပိုမို နည်းပါးပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်သား တစ်ဦးသည် တစ်ရက်လျှင် အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၂ ဒေါ်လာခန့် ရရှိပြီး ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံရှိ အလားတူ လုပ်သားများသည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄ ဒေါ်လာနှင့် တရုတ်နိုင်ငံတွင် ၁၈ ဒေါ်လာ ဝင်ငွေရှိပါသည်။

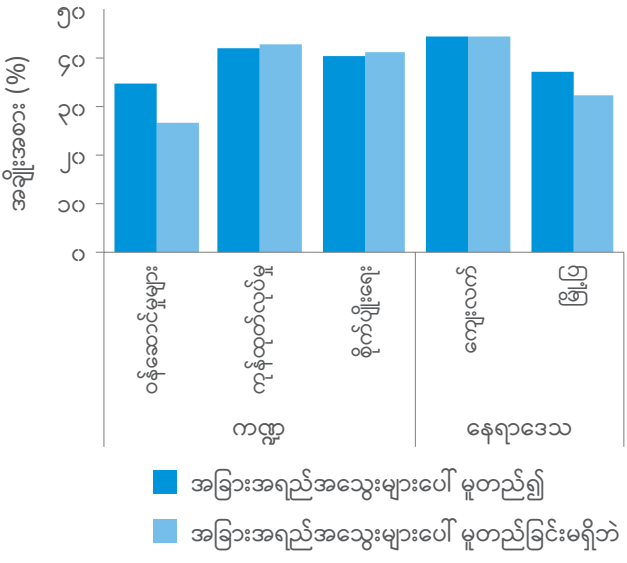
လူအများအပြားသည် အရည်အသွေးနိမ့်သော အလုပ် အကိုင်များတွင် အလုပ်လုပ်နေကြပါသည်။ လုပ်သား တစ်ဦး၏ အခြားသော အရည်အသွေး၊ လက္ခဏာများ ပေါ်တွင် မူတည်သည်ဖြစ်စေ၊ မမူတည်သည်ဖြစ်စေ အမျိုးသားများသည် အမျိုးသမီးများထက် ဝင်ငွေ ၃၀ နှင့် ၄၅ ရာခိုင်နှုန်းကြား ပိုဝင်ပါသည်။ ဤသည်ကို စီးပွားရေးကဏ္ဍအားလုံးနှင့် မြို့ပြကျေးလက်ဒေသများ အားလုံးတွင် တွေ့ရပြီး ကျေးလက်ဒေသများတွင် ကွာဟချက်သည် အကြီးမားဆုံး ဖြစ်ပါသည် (ပုံ ၁.၃)။ လုပ်သားများ၏ ငါးပုံတစ်ပုံခန့်သည်သာ အမြဲတမ်း လခစားဝန်ထမ်းအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေကြခြင်း ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့ထဲမှ ဆယ်ပုံတစ်ပုံခန့်ကသာ ကန်ထရိုက် စာချုပ်ဖြင့် ခန့်အပ်ထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ကန်ထရိုက်စာချုပ်ဖြင့် အလုပ်လုပ်နေသူသည် လုပ်သား အင်အားစု၏ ၅ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိသည်ဟူသော အဓိပ္ပါယ် ဖြစ်ပါသည်။ မြို့ပြတွင် နေထိုင်သူ၊ အသက်အရွယ် ပိုငယ်သူနှင့် ပညာပိုတတ်သူများ အမြဲတမ်းလခစား ဝန်ထမ်းများ ဖြစ်နိုင်ခြေပိုများပါသည်။ ၎င်းတို့၏လေးပုံ တစ်ပုံခန့်သည် ပင်စင်လစာ ခံစားခွင့်ရှိပြီး လေးပုံတစ်ပုံ ခန့်သည် လစာအပြည့်ဖြင့် အားလပ်ရက် ခံစားခွင့်ရှိ၍

သုံးပုံတစ်ပုံခန့်သည် လစာပြည့် နာမကျန်းခွင့် ခံစားနိုင်ပါသည်။ ကျန်ရှိသည့် ကျပ်စားလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ လယ်ယာ သို့မဟုတ် လယ်ယာပြင်ပ ကိုယ်ပိုင် လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်နေကြသည့် လုပ်သားများ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံနီးပါးသည် ဝင်ငွေပုံမှန် မရခြင်းနှင့် တွဲဖက်နေသည့် အခက်အခဲများကို ကြုံတွေ့နေရပါသည်။ လုပ်သားများ၏ လေးပုံတစ်ပုံခန့်သည် အလုပ်တစ်ခု ထက်မက လုပ်ကိုင်ကြရပြီး ကျေးလက်ဒေသမှ လုပ်သားများသည် အလုပ်တစ်ခုထက်မက လုပ်ကိုင်ရနိုင်ခြေ ပိုများပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၊ အသက်အရွယ်ကြီးသူများနှင့် ကျေးလက်ဒေသမှ လုပ်သားများသည် အရည်အသွေးနိမ့်သော အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ရနိုင်ခြေ ပိုများပြီး ထိုအလုပ်များမှ ရရှိသော လုပ်ခလစာများသည် အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခမျှသာ ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်အကိုင်များသည် ရာသီပေါ်တွင် မူတည်၍ ပြောင်းလဲမှု အလွန်များပြားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်အကိုင်များသည် ရာသီအလိုက်ပြောင်းလဲမှု အလွန်မြင့်မားပြီး စိုက်ပျိုးရိတ်သိမ်းရာသီ မဟုတ်သော နွေရာသီကာလတွင် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်သားများ အလုပ်ရရန် ခက်ခဲနိုင်ပါသည်။ အမှန်စင်စစ် ထွန်ယက်စိုက်ပျိုးသည့် အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ရသည့် နေ့ရက်များ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံခန့်သည် မိုးရာသီဖြစ်သော ဇွန်လမှ အောက်တိုဘာလအတွင်းမှ နေ့ရက်များ ဖြစ်ပါသည်။ နွေရာသီတွင် ၁၇ ရက်ခန့်သာ အလုပ်ရှိပါသည်။ စိုက်ပျိုးရေး ကျပ်စားလုပ်သားသည်လည်း ထိုပုံစံတိုင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ လယ်ယာလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်သော အိမ်ထောင်စုများသည် မိုးရာသီတွင် လယ်လုပ်သားလိုအပ်သဖြင့် အလုပ်သမား ငှားရမ်းလိုမှု ပိုများသော်လည်း နွေရာသီတွင်မူ ငှားရမ်းမှု မရှိပါ။ အမှန်စင်စစ် ကျေးလက်ဒေသများရှိ စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍမှ အလုပ်အကိုင်ရှိမှုနှုန်းသည် စိုက်ပျိုးရိတ်သိမ်းရာသီ မဟုတ်သော နွေရာသီတွင် ၅ ရာခိုင်နှုန်း ကျဆင်းသွားပါသည် (ပုံ ၁.၄)။ ထိုသို့ကျဆင်းသွားမှုကို တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ကာမိစေသည်မှာ စက်မှုလုပ်ငန်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှ အလုပ်အကိုင်များ တိုးပွားလာမှုပင် ဖြစ်သည်။ စက်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ အလုပ်အကိုင်ရှိမှုနှုန်းသည် ၂ ရာခိုင်နှုန်းတိုးလာပြီး ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍတွင် ၃ ရာခိုင်နှုန်း အသီးသီး တိုးလာပါသည်။ အမျိုးသမီးများ လုပ်ကိုင်သောအလုပ်များသည် အမျိုးသားများထက်ပင် ရာသီအလိုက် ပြောင်းလဲမှု ပိုများပါသည်။ ကျေးလက်ဒေသများရှိ အလုပ်အကိုင်များ၏ ရာသီပေါ်တည်မှီနေသည့် သဘာဝကြောင့် ကျေးလက်နေ အိမ်ထောင်စုများသည် လယ်မြေပြင်ပ ဝင်ငွေရရှိနိုင်သည့် ဇာစ်မြစ်များပေါ်တွင် မှီခိုရသဖြင့် ၎င်းတို့၏ ဝင်ငွေဇာစ်မြစ်များသည် တည်ငြိမ်မှု မရှိဘဲ အမျိုးမျိုး ပြောင်းလဲပါသည်။ မြို့ပြဒေသတွင်မူ ဝင်ငွေများသည် တစ်နှစ်ပတ်လုံး တည်ငြိမ်မှု ရှိပါသည်။

ပုံ ၁.၃။

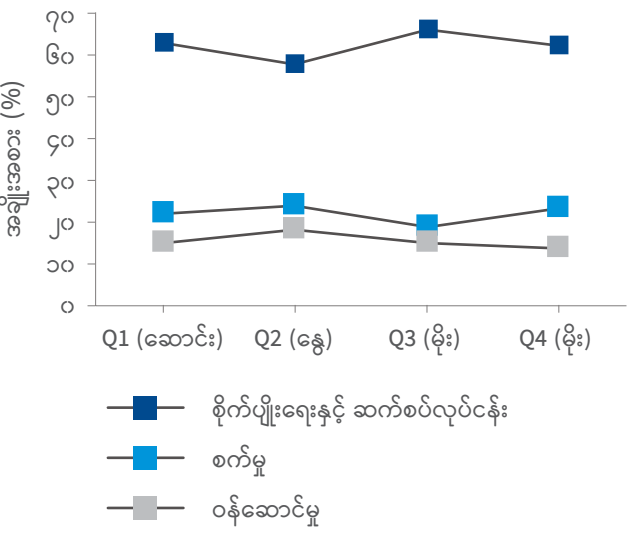
မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကျား/မ လုပ်ခလစာ ကွာဟချက်



ရည်ညွှန်း - Cunningham and Muñoz 2018a.

ပုံ ၁.၄။

၂၀၁၇ ခုနှစ်ရှိ ကဏ္ဍအလိုက် အလုပ်အကိုင်များ



ရည်ညွှန်း - CSO, UNDP, and World Bank 2018.

အထက်ဖော်ပြပါအတိုင်း စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍနှင့် အရည်အသွေးနိမ့်သည့် အလုပ်အကိုင်များကို လုပ်ကိုင်မှုများပြားသော်လည်း မကြာမီနှစ်များအတွင်း လုပ်သားဈေးကွက်သည် အဆင့်ဆင့် တိုးတက်ပြောင်းလဲလာခဲ့ပါသည်။ ပထမဦးစွာ ၂၀၀၅ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ်ကြားတွင် လုပ်သားအင်အားစုပါဝင်နှုန်း တိုးလာပါသည်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်နှုန်းသည် သိသိသာသာ တိုးလာပါသည်။ ၎င်းတို့၏ ပါဝင်နှုန်းသည်

၂၀၀၄ ခုနှစ် ဆောင်းရာသီတွင် ၄၈.၉ ရာခိုင်နှုန်း ရှိရာမှ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ၅၄.၈ ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးလာခဲ့ပါသည်။ ဤသို့တိုးလာခြင်းမှာ အလုပ်လုပ်သည့် အမျိုးသမီးအချိုးအစားတိုးလာပြီး အိမ်မှုကိစ္စများသာ လုပ်ကိုင်သည့် အမျိုးသမီးအချိုးအစား ကျဆင်းသွားသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဒုတိယပြောင်းလဲမှုမှာ ကျေးလက်ဒေသများတွင် အမျိုးသမီးများသည် လုပ်သားအင်အားစုအတွင်းသို့ ယခင်ကလောက် စောစီးစွာ (အသက်ငယ်ငယ်ဖြင့်) ဝင်ရောက်ခြင်း မရှိတော့ဘဲ နောက်ကျမှသာ ဝင်ရောက်လာကြပြီး အချိန်ကာလပိုမိုကြာမြင့်စွာ လုပ်ကိုင်လာခြင်း ဖြစ်သည့်အတွက် လုပ်သားအင်အားစုအတွင်း ပညာတတ်သော အမျိုးသမီးများ ပိုများလာစေပါသည်။ တတိယ အပြောင်းအလဲအဖြစ် စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်သော လုပ်သားအချိုးအစားသည် ၂၀၀၅ ခုနှစ်မှ စ၍ ကျဆင်းလာခဲ့ပြီး ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍတွင် တိုးတက်မြင့်မားလာပါသည်။ ဤအပြောင်းအလဲကို အသက်ပိုငယ်သော လုပ်သားများတွင် ပို၍ တွေ့ရပါသည်။ အလားတူပင် လယ်မြေပြင်ပ ဝင်ငွေဇာစ်မြစ်များပေါ်တွင် မှီခိုသော အိမ်ထောင်စုအချိုးအစားသည်လည်း မြို့ပြနှင့် ကျေးလက်ဒေသနှစ်ခုစလုံးတွင် ပို၍တိုးလာပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်သားဈေးကွက်သည် စိန်ခေါ်မှုအချို့ကို ရင်ဆိုင်နေရပါသည်။ အထူးသဖြင့် ပညာအရည်အချင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများ လုံလောက်စွာမရှိသည့် ပြဿနာ ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များကို စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် လေ့လာမှုတစ်ခုတွင် အလုပ်ရှင်များ၏ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်က ပညာရေးစနစ်သည် လုပ်သားများအတွက် ၎င်းတို့၏အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ရန် လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့် သို့မဟုတ် ခေတ်မီအသိပညာ ဗဟုသုတများကို သင်မပေးနိုင်ဟူသော အချက်ကို သဘောတူကြပါသည် (Rutkowski 2014)။ ၂၀၁၇ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစစ်တမ်းတွင် လုပ်သားများကို ငှားရမ်းခန့်ထားသော အလုပ်ရှင် ၁၀ ဦးတွင် ၄ ဦးက လုပ်သားအင်အားစုသည် လုံလောက်စွာ ပညာတတ်မြောက်ခြင်း မရှိဟု ယူဆကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်ရှင်များက နည်းပညာ ကျွမ်းကျင်မှုများကို တောင်းဆိုနေကြသော်လည်း နည်းပညာသင်တန်းရရှိသည့် လုပ်သားအရေအတွက်မှာ အလွန်ပင် နည်းပါးပါသည်။ နည်းပညာနှင့်သက်မွေးပညာနှင့်လေ့ကျင့်ရေးစနစ်သည် အပိုင်းပိုင်းကွဲနေပြီး ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့်လည်း ချိတ်ဆက်ထားမှု မရှိပါ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖြစ်ပွားလျက်ရှိသည့် ပဋိပက္ခများကလည်း အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုအချို့ကို အားဖြည့်ပေးနေပါသည် (အကွက် ၁)။

လေးထောင့်ကွက် (၁) - မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်အကိုင်များနှင့် ပဋိပက္ခ

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အချို့နေရာဒေသများတွင် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေးအတွက် နောက်ထပ်စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုမှာ နိုင်ငံတွင်းတွင် ဖြစ်ပွားနေသည့် ပဋိပက္ခဖြစ်ပါသည်။ ပြည်နယ်အဆင့်တွင် ဖြစ်ပွားနေသော ပဋိပက္ခသည် နိုင်ငံတွင်းရှိ မြို့နယ်သုံးပုံတစ်ပုံအပေါ် သက်ရောက်လျက်ရှိရာ အသက်ပေါင်းများစွာ ပေးဆပ်နေရပြီး အဖိုးထိုက်တန်လှသည့် ပြည်သူ့အရင်းအမြစ်များ ဆုံးရှုံးလျက်ရှိပါသည်။ ပဋိပက္ခဒဏ်သင့်သော အဆိုပါဒေသများသည် အားနည်းချို့ငဲ့သော ဒေသများ ဖြစ်နေတတ်ပါသည်။ ပဋိပက္ခဒဏ်သင့်သော မြို့နယ်များတွင် နေထိုင်သည့် လူဦးရေ၏ ထက်ဝက်ကျော်သည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများ ဖြစ်ပါသည်။ အရွယ်ရောက်သူများ၏ စာတတ်မြောက်မှုနှုန်းနှင့် ကျောင်းအပ်နှံမှုနှုန်းသည် နည်းပါးပြီး အဆိုပါဒေသများတွင် အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးပေးရေးအတွက် ကြီးမားသော စိန်ခေါ်မှုများ ရှိနေပါသည်။ ပဋိပက္ခဒဏ်သင့်သောဒေသများရှိ အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေးကို တားဆီးပိတ်ပင်ထားသော အကြောင်းအချက်များထဲတွင် ကောင်းစွာလည်ပတ်နိုင်သော ဈေးကွက်များ မရှိခြင်း၊ အဖွဲ့အစည်းများ အားနည်းခြင်း၊ ပိုမိုကြီးမားသော စီးပွားရေး ကဏ္ဍများနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်မှု အားနည်းခြင်း၊ မသေချာမရေရာမှုကြောင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများမရှိခြင်းနှင့် အိမ်ထောင်စုများတွင် အရင်းအမြစ်ပစ္စည်းများ (asset) ပိုင်ဆိုင်မှု နည်းပါးခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ သို့သော် ပဋိပက္ခဒဏ်သင့်ဒေသများတွင် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးပေးနိုင်လျှင် လူမှုသဟဇာတဖြစ်မှုကို အားကောင်းစေခြင်းနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများကို လျှော့ချနိုင်ခြင်း တို့မှတစ်ဆင့် အလုပ်အကိုင်များ ရရှိရုံသာမက အခြားကျေးဇူးများကိုပါ ရရှိနိုင်သောကြောင့် များစွာအကျိုးရှိနိုင်ပါသည်။ မြန်မာပြည်၏ အနာဂတ်အလုပ်အကိုင်များ အစီရင်ခံစာတွင် ပဋိပက္ခဒေသများတွင်သာ တွေ့ရသော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို ဆွေးနွေးထားပြီး အိမ်ထောင်စုများကို ဝင်ငွေဖန်တီးနိုင်မည့် အရင်းအမြစ်ပစ္စည်းများ စုဆောင်းရရှိနိုင်ရန် ရေတိုချေးငွေများ ထုတ်ပေးရန်နှင့် ရှိနေသော ဈေးကွက်များနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်သည့် အငယ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ထူထောင်ရန်ဟူသည့် မူဝါဒဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များကို အကြံပြုတင်ပြထားပါသည်။

ရည်ညွှန်းချက်များ - World Bank 2019c | Cunningham and Muñoz 2018b.

လုပ်သားများသည် လုပ်သားဈေးကွက်၏ ဦးတည် ပြောင်းလဲမှုများနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများ အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များကို လက်လှမ်းမီ ရရှိရန် အခက်အခဲများ ရင်ဆိုင်ရပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေမှုအများစုကိုမိတ်ဆွေသူငယ်ချင်းများနှင့် မိသားစု ဆွေမျိုးအဆက်အသွယ်များမှတစ်ဆင့် အလွတ်သဘော ပြုလုပ်ကြပါသည်။ ၂၀၁၅ MPLCS အရ အလုပ်ရှာ သူများ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်သည် မိသားစုနှင့် မိတ်ဆွေများမှတစ်ဆင့် ရှာဖွေကြပြီး သတင်းစာများ၊ ပုံစတာများ သို့မဟုတ် အင်တာနက်ပေါ်မှ အလုပ် ကြော်ငြာများကို ဖတ်ရှု၍ အလုပ်ရှာသူမှာ ၁ ရာခိုင်နှုန်း မျှသာ ရှိကြောင်းတွေ့ရပါသည်။ ထိုသို့ အလွတ်သဘော ဆောင်သော နည်းလမ်းများဖြင့် အလုပ်ရှာသူများအနေ ဖြင့် လက်လှမ်းမီနိုင်သော အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း အမျိုးအစားနှင့် အခွင့်အလမ်းများ ရှိရာနေရာဒေသ

များသည် အကန့်အသတ်ရှိပါသည်။ ထိုအခါ လုပ်သား များသည် ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ စိတ်ပါဝင်စားမှု များနှင့် ကိုက်ညီမှု မရှိသည့်အလုပ်များတွင် လုပ်ကိုင် ရခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ် လုံးဝမရခြင်းဟူသော ရလဒ် များကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် လုပ်သားများသည် ပြည်တွင်းပြည်ပရှိ အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးနေ သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနယ်ပယ်များကို လက်လှမ်း မီနိုင်ရန် အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့ရနိုင်ပါသည်။ လခစား အလုပ်အကိုင်များ အများဆုံး တည်ရှိနေသော မန္တလေး နှင့် ရန်ကုန်သို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်သား ခန့်ထားလိုအား မြင့်မားသော အခြားနိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းတို့တွင် ကြီးမားသော ကုန်ကျစရိတ်များ ရှိနိုင်ပါသည်။ ဤလုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းမှုနှင့် ဆက်စပ် နေသော အကျိုးကျေးဇူးများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများကို နောက် လာမည့်အပိုင်းတွင် အသေးစိတ် ဆွေးနွေးထားပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုပုံစံများ

မြန်မာနိုင်ငံလူဦးရေ၏ ကြီးမားသော အချိုးအစားသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြသူများ ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံလူဦးရေနှင့် အိမ်အကြောင်းအရာ သန်းခေါင် စာရင်း (နောက်ပိုင်းတွင် “သန်းခေါင်စာရင်း” ဟု ဆက်လက်သုံးနှုန်းသွားပါမည်)အရ ခန့်မှန်းခြေလူပေါင်း ၁၁ သန်း (နိုင်ငံလူဦးရေ၏ လေးပုံတစ်ပုံနီးပါး) က ၎င်းတို့၏ ဘဝတစ်သက်တာတွင် အနည်းဆုံး တစ်ကြိမ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခဲ့ဖူးကြောင်း (“တစ်သက်တာ ရွှေ့ပြောင်းသူများ”) သိရပါသည်။ လူပေါင်း ၄.၇ သန်းခန့် (လူဦးရေ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါး) သည် သန်းခေါင်စာရင်း မကောက်ယူမီ ရှေးဦးနှစ်ကာလအတွင်းတွင် ၎င်းတို့ မူလနေထိုင်ရာဒေသမှ ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ကြသူများ (“မကြာမီက ရွှေ့ပြောင်းသူများ”) ဖြစ်ပါသည်။ (ဇယား ၁.၁)။ သန်းခေါင်စာရင်း ကောက်ယူပြီးနောက်ပိုင်း ဆောင်ရွက်ခဲ့သော သုတေသနများအရ ရွှေ့ပြောင်းနိုင် စွမ်းသည် မြန်မာပြည်သူများ၏ ဘဝတွင် အရေးပါသော အပိုင်းကဏ္ဍ တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး၊ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ရခိုင် ပြည်နယ်နှင့် ရှမ်းပြည်နယ်တို့တွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သော ၂၀၁၇ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျှော့ချရေး နှင့် အားလုံးပါဝင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လူသားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို မြှင့်တင်ခြင်း (CHIME) လေ့လာမှုတွင် အနည်းဆုံး အိမ်ထောင်စုများ၏ လေးပုံ တစ်ပုံနီးပါးတွင် လတ်တလော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ နေသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦး ရှိနေသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့ရပါသည်။ (Deshingkar, Litchfield, and Ting

2019)။ မန္တလေးတွင် အိမ်ထောင်စုများ၏ သုံးပုံတစ်ပုံတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦး ရှိနေပြီး အိမ်ထောင်စု ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းတွင်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခဲ့ပြီး မကြာ သေးမီကမှ နေရပ်သို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိလာသော အိမ်ထောင်စုဝင်တစ်ဦး ရှိပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အများစုသည် ပြည်တွင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သန်းခေါင်စာရင်းအရ မကြာမီက ရွှေ့ပြောင်းခဲ့သူများ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော် သည် မြန်မာပြည်တွင်းတွင်သာ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းဖြစ်ပြီး ကျန်ရာခိုင်နှုန်းသည် နိုင်ငံပြင်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွား သူများဖြစ်ပါသည်။ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အနက် ထက်ဝက်ကျော်သည် ပြည်နယ်များ သို့မဟုတ် တိုင်းဒေသကြီးများကြား ရွှေ့ပြောင်းခြင်းဖြစ်ပြီး ၁၈ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် ပြည်နယ်များ သို့မဟုတ် တိုင်းဒေသ ကြီးများအတွင်းရှိ ခရိုင်များကြား ရွှေ့ပြောင်းခြင်းဖြစ်၍ ကျန်ရှိသည့် ၂၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် ခရိုင်များအတွင်းရှိ မြို့နယ်များကြား ရွှေ့ပြောင်းခြင်းဖြစ်သည်။ ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု များပြားခြင်းကို အခြားရင်းမြစ် များမှ ရရှိသော အချက်အလက်များကလည်း အတည်ပြု ပေးခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၇ မြန်မာနေထိုင်မှုအခြေအနေ စစ်တမ်း (MLCS) တွေ့ရှိချက်များအရ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံလူဦးရေ၏ ၁၈ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးသည် ၎င်းတို့၏ ဘဝတစ်သက်တာတွင် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ မြို့နယ် များကြား အနည်းဆုံးတစ်ကြိမ် ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ကြကြောင်း သိရပါသည်။ (World Bank 2019b)။ နိုင်ငံလူဦးရေ၏

၂ ရွှေ့ပြောင်းသည့် ခရီးအကွာအဝေးသည် နီးနေသောကြောင့် မြို့နယ်များကြား ရွှေ့ပြောင်းမှုများကို သန်းခေါင်စာရင်းတွင် ထည့်သွင်းကောက်ယူခြင်း မရှိပါ။

၂၀၁၄ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူဦးရေ

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း	တစ်သက်တာ			မကြာမီကမှ		
	စုစုပေါင်း	ကျား	မ	စုစုပေါင်း	ကျား	မ
ပြည်တွင်း	၉,၂၃၁,၆၁၉ (၁၉.၃%)	၄,၃၆၉,၄၅၁ (၁၉.၄%)	၄,၈၆၂,၁၆၈ (၁၉.၂%)	၃,၃၅၉,၃၄၂ (၇%)	၁,၆၀၉,၁၄၆ (၇.၁%)	၁,၇၅၀,၁၉၆ (၆.၉%)
ခရိုင်အတွင်းရှိ မြို့နယ်များကြား	၂,၆၈၇,၆၇၇ (၅.၆%)	၁,၂၄၀,၈၁၁ (၅.၅%)	၁,၄၄၆,၈၆၆ (၅.၇%)	၈၉၀,၈၀၈ (၁.၉%)	၄၂၃,၁၅၅ (၁.၉%)	၄၆၇,၆၅၃ (၁.၈%)
ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီး အတွင်းရှိ ခရိုင်များကြား	၁,၉၈၂,၃၅၄ (၄.၁%)	၉၃၀,၀၇၄ (၄.၁%)	၁,၀၅၂,၂၈၀ (၄.၁%)	၆၂၀,၆၈၁ (၁.၈%)	၂၉၆,၆၉၅ (၁.၃%)	၃၂၃,၉၈၆ (၁.၃%)
ပြည်နယ်နှင့်တိုင်း ဒေသကြီးများကြား	၄,၅၆၁,၅၈၈ (၉.၅%)	၂,၁၂၈,၅၆၆ (၉.၈%)	၂,၄၃၃,၀၂၂ (၉.၃%)	၁,၈၄၇,၈၅၃ (၃.၉%)	၈၈၉,၂၉၆ (၃.၉%)	၉၅၈,၅၅၇ (၃.၈%)
ပြည်ပ	၂,၀၂၁,၉၁၀ (၄.၂%)	၁,၂၃၃,၁၆၈ (၅.၅%)	၇၈၈,၇၄၂ (၃.၁%)	၁,၃၆၆,၂၉၃ (၂.၈%)	၈၄၂,၆၈၄ (၃.၇%)	၅၂၃,၆၀၉ (၂.၁%)
စုစုပေါင်း	၁၁,၂၅၃,၅၂၉ (၂၄.၉%)	၅,၆၀၂,၆၁၉ (၂၂.၃%)	၅,၆၅၀,၉၁၀ (၂၂.၃%)	၄,၇၂၅,၆၃၅ (၉.၉%)	၂,၄၅၁,၈၃၀ (၁၀.၉%)	၂,၂၇၃,၈၀၅ (၉.၀%)

မှတ်ချက် - ၂၀၁၄ မြန်မာနိုင်ငံလူဦးရေနှင့် အိမ်အကြောင်းအရာ သန်းခေါင်စာရင်းတွင် ကာလရှည်ကြာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ရရှိမှတ်တမ်းတင်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ထားပါသည်။ တစ်သက်တာရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများဆိုသည်မှာ မွေးဖွားစဉ်ကာလမှစ၍ ၂၀၁၄ ခုနှစ်အထိ မြို့နယ်များကြား ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ကြသူများ (နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအပါအဝင်) ဟု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ မကြာသေးမီက ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများဆိုသည်မှာ သန်းခေါင်စာရင်း မကောက်ယူမီ ရှေ့ငါးနှစ်အတွင်း (၂၀၀၉ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၄ ခုနှစ်ကြားကာလ) ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ခဲ့ကြသူများဟု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ လူတစ်ဦးသည် လွန်ခဲ့သည့် ၁၂ လအတွင်း အနည်းဆုံး ၆ လ နေထိုင်ခဲ့သည့်နေရာကို နေမြဲအရပ်ဟု ယူဆပါသည်။ ကွင်းစကွင်းပိတ်ဖြင့် ပြထားသော ကိန်းဂဏန်းများသည် စုစုပေါင်းလူဦးရေ၏ ရာခိုင်နှုန်းကို ပြပါသည်။ ထိုရာခိုင်နှုန်းကို သမားရိုးကျအိမ်ထောင်စုများအတွင်းရှိ (အဖွဲ့အစည်း အိမ်ထောင်စုများမှ လူများမပါ) စုစုပေါင်း ခန့်မှန်းလူဦးရေ ၄၇,၉၁၈,၅၅၅ ဦးပေါ်တွင် အခြေခံ၍ တွက်ချက်ထားပါသည်။
ရည်ညွှန်း - ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန၊ ၂၀၁၆

၅ ရာခိုင်နှုန်း ကျော်သည် လွန်ခဲ့သော ၅ နှစ်အတွင်း (၂၀၁၂ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၇ခုနှစ်ကြား) မြန်မာ နိုင်ငံအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ခဲ့ကြပါသည်။ CHIME လေ့လာမှုတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူအားလုံး၏ ၇၄ ရာခိုင်နှုန်းတွင် ပြည်တွင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းသူများဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါ သည် (Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိသည့် မြို့ပြဖြစ်ထွန်းမှု ဖြစ်စဉ်နှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိပါသည် (လေးထောင့်ကွက် ၁.၂)။

သန်းခေါင်စာရင်းမှ ခန့်မှန်းချက်များသည် ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အတိုင်းအတာ နှစ်မျိုး စလုံးကို လျော့တွက်မိနိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။ သန်းခေါင် စာရင်း၏ ဒီဇိုင်းပုံစံအရ ယာယီ ရာသီအလိုက် သို့မဟုတ် သွားချည်ပြန်ချည် အကြိမ်ကြိမ် (circular) ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ကောက်ယူခြင်းမရှိသလို ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့် ပုံမှန် ခရီးဝေးအလုပ်ဆင်းခြင်း (commuting) ဆိုင်ရာ အချက် အလက်များကိုလည်း ကောက်ယူခြင်း မရှိပါ။ ထို့ပြင်

သန်းခေါင်စာရင်းသည် အဖွဲ့အစည်း အိမ်ထောင်စုများ တွင် နေထိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ (ဥပမာ ရန်ကုန်ရှိ အဆောင်များတွင် နေထိုင်သော ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ)နှင့် အိမ်ထောင်စုတစ်စုလုံး နိုင်ငံတွင်းမှ ရွှေ့ပြောင်းထွက်ခွာသွားသူများ၏ အချက်အလက်များ ကိုလည်း ကောက်ယူခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ ထို့ပြင် အိမ်ထောင်စု များမှ ဖြေဆိုသူများသည် ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စုဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအားလုံး အကြောင်းကို မသိရှိ ခြင်း သို့မဟုတ် ပြောမပြခြင်းများလည်း ရှိနိုင်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် တရားဝင် မှတ်တမ်းမရှိသော ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အိမ်ထောင်စုဝင်များအကြောင်းဖြစ် ပါသည်။ ယာယီရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အောက်တွင် ပိုမိုအသေးစိတ် ဆွေးနွေးထားပါသည်။

အခြားသော တရားဝင်လေ့လာမှုများမှ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုအတိုင်းအတာ ခန့်မှန်းချက်များက များစွာ ပို၍ မြင့်မားပါသည်။ ပြည်တွင်းလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းနိုင် စွမ်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အရည်အသွေးစံပြုလေ့လာမှုများအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင်းတွင် ယာယီ သို့မဟုတ် ရာသီအလိုက်

လေးထောင့်ကွက် ၁.၂။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် မြို့ပြဖြစ်ထွန်းမှု

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် မြို့ပြဖြစ်ထွန်းမှုတို့သည် အပြန်အလှန်ချိတ်ဆက်နေသော ဖြစ်စဉ်နှစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံတွင်းရှိ မြို့ပြဖြစ်ထွန်းမှုသည် အတန်အသင့် နည်းပါးသည့်အဆင့်မှ စတင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သော်လည်း ၂၀၅၀ ပြည့်နှစ်တွင် လူဦးရေ၏ ၃၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် မြို့ပြဒေသများတွင် နေထိုင်မည်ဟု ခန့်မှန်းတွက်ချက်ထားပါသည်။ ထို့ကြောင့် မြို့ကြီးများတွင် နေထိုင်သူဦးရေသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုတစ်ခုတည်းကြောင့် ခန့်မှန်းခြေ ၉ သန်း တိုးလာမည်ဟူသော အဓိပ္ပာယ်ဖြစ်ပါသည်။ မြို့ပြဖြစ်ထွန်းမှုများ တိုးပွားလာခြင်း ကြောင့် မြို့ပြအခြေခံအဆောက်အအုံနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများသည် ကြီးမားသည့် ဖိအားများ သက်ရောက်ခံနေရပြီဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အများဆုံး သွားရောက်ရာဖြစ်သော မြို့ပြဖွံ့ဖြိုးမှုအများဆုံးနှင့် နိုင်ငံတွင်းရှိ မြို့ပြနေထိုင်သူဦးရေ၏ ၃၅ ရာခိုင်နှုန်း နေထိုင်လျက်ရှိသည့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးသည် ထိုဖိအားများကို အများဆုံး ခံနေရပါသည် (Department of Population 2016; World Bank 2019a)။

မြို့ပြရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အလုပ်လုပ်နိုင်စွမ်းရှိသလောက်၊ ဆန္ဒရှိသလောက် အပြည့်အဝ မလုပ်ရခြင်း (underemployment) နှင့် ဝင်ငွေတည်ငြိမ်မှုမရှိခြင်း ပြဿနာများကို ရင်ဆိုင်ကြရပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် စက်မှုဇုန်များသို့ ရွှေ့ပြောင်းလာ ကြသော်လည်း ၎င်းတို့အားလုံးသည် စက်ရုံများရှိ ပုံမှန်အလုပ်များကို မရကြပါ။ အများအားဖြင့် ထိုအလုပ်များတွင် ပညာအရည်အချင်း သတ်မှတ်ချက်များ သို့မဟုတ် အသက်အရွယ် သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးအခြေအနေ ကန့်သတ်ချက်များ ရှိပါသည် (Forbes 2019)။ ထို့ကြောင့် ထိုအလုပ်များအစား ရွှေ့ပြောင်းလာသူ အများအပြားအတွက် အလုပ်အကိုင်များကို ကျူးကျော်ရပ်ကွက်များက ဖန်တီးပေးပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလာသူ အချင်းချင်းကြား ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ရောင်းချကြပါသည်။ ထို့ပြင် အချို့ကလည်း အနီးအနားရှိ လူလတ်တန်းစား ရပ်ကွက်များတွင် အိမ်အကူလုပ်သားအဖြစ်လည်းကောင်း၊ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းအဖြစ်လည်းကောင်း အလုပ်အကိုင်များ ရှာဖွေလုပ်ကိုင်ကြပါသည် (Forbes 2019)။ အရည်အသွေးစံပြု သုတေသနများအရ အလုပ်ချိန် ပုံမှန်သတ်မှတ်ထားမှု မရှိခြင်း၏ ထိခိုက်လွယ်မှု၊ အလုပ်ရှင်များက လုပ်ခလစာများကို ထိန်းသိမ်းထားသည့် အလေ့အထနှင့် ခက်ခဲ၍ ခေါင်းပုံဖြတ်သော လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေ (ကြွေးမြီကို အကြောင်းပြု၍ အတင်းအကြပ် ခိုင်းစေမှု များအပါအဝင်) တို့ကို တွေ့ရှိရပါသည် (Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။

အသစ်ရွှေ့ပြောင်းရောက်ရှိလာသူများသည် မြို့ကြီးများတွင် ၎င်းတို့ တတ်နိုင်သောနေရာ နေရာရှာဖွေရန်အတွက် အခက်ကြုံရပါသည်။ မြို့ပြရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် များသောအားဖြင့် ကျူးကျော်ရပ်ကွက်များတွင် နေထိုင်လေ့ ရှိပြီး နေထိုင်ခွင့် အာမခံချက်မရှိခြင်း၊ အချိန်မရွေး ဖယ်ရှားခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ်၊ အခြေခံဝန်ဆောင်မှုများ မရှိခြင်း၊ ကျပ်ညှပ်ထူထပ်စွာ နေထိုင်ရပြီး ကျန်းမာရေးနှင့် မညီညွတ်သော ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေများ၊ သဘာဝဘေးနှင့် စက်မှု လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များ၊ ရာဇဝတ်မှုများနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများကို ရင်ဆိုင်ကြရပါသည် (ILO 2015a; Kyed 2017; Forbes 2019)။

အချို့ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ဆောက်လုပ်ထားသော အိမ်ရာများတွင် နေထိုင်ရန် မတတ်နိုင်သဖြင့် ဆင်းရဲသည့် ရပ်ကွက်များတွင် အရည်အသွေးညံ့ဖျင်းသည့် အမိုးအကာများကို ရနိုင်သမျှ ပစ္စည်းများဖြင့် ဖြစ်သလို ဆောက်လုပ် နေထိုင်ကြပါသည်။ အလုပ်နှင့် နီးသည့်နေရာများ၊ မြို့ပြင် သို့မဟုတ် လယ်ကွင်းများ သို့မဟုတ် ကျေးရွာများအပြင်ဘက်ရှိ သစ်တောများထဲတွင် ထိုသို့ဆောက်လုပ်နေထိုင်နေကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အာဏာပိုင်များနှင့် ဒေသခံများက ကျူးကျော် နေထိုင်မှုများကို တရားမဝင်ဟု ယူဆကြပြီး နှစ်သက်လိုလားမှု မရှိကြသဖြင့် ကျူးကျော်နေထိုင်သူများသည် အချိန်မရွေး ဖယ်ရှားခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ်ကို ရင်ဆိုင်ကြရပါသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းတို့သည် လျှပ်စစ်၊ ရေ၊ မိလ္လာနှင့် သန့်ရှင်းရေးကဲ့သို့ အခြေခံဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီခြင်းလည်း မရှိကြပါ (ILO 2015a; Kyed 2017; Than Pale 2018; World Bank and CESD 2018; Forbes 2019)။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု များပြားကြောင်း သိရှိရပါသည် (ILO 2015a; Maharajan and Myint 2015; Saw Yu May 2015; Kyan Htoo and Aye Myintzu 2016; Pattison et al. 2016b; Teerawichitchainan and Knodel 2017; World Bank and CESD 2018; Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။ သန်းခေါင်စာရင်းမှ ခန့်မှန်းကိန်းဂဏန်းများကို လူဦးရေခန့်မှန်းတွက်ချက်မှု များနှင့် ချိန်ညှိပြီးနောက် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရက မြန်မာနိုင်ငံတွင်းတွင် မွေးဖွားခဲ့သော လူပေါင်း ၄.၂၅ သန်းသည် ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံပြင်ပ၌ နေထိုင် လျက်ရှိသည်ဟု ခန့်မှန်းပါသည်။ မြန်မာရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ အဓိကသွားရောက်ရာ နိုင်ငံများတွင် နေထိုင်လျက်ရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အရေအတွက်မှာ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ၁.၉ သန်းမှ ၃ သန်း၊ မလေးရှားနိုင်ငံတွင် ၂၅၀,၀၀၀၊ နှင့် စင်္ကာပူနိုင်ငံကဲ့သို့ အသွားများလာသော နိုင်ငံများတွင် ၂၀၀,၀၀၀ (Ma 2017) ရှိသည်ဟု ခန့်မှန်းသောကြောင့် အထက်ဖော်ပြပါ မြန်မာအစိုးရ၏ ခန့်မှန်းချက်နှင့် ကိုက်ညီပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် နိုင်ငံလူဦးရေ၏ ၈ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသဖြင့် ကမ္ဘာ့ပျမ်းမျှ တန်ဖိုးဖြစ်သော ၃ ရာခိုင်နှုန်းခန့်ထက် များစွာ ပိုမို မြင့်မားနေပါသည်။

လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှုများသည် မကြာမီနှစ်များအတွင်း တွင် တိုးပွားများပြားလာပါသည်။ ပြည်သူ့အင်အားဦးစီး

ဌာနမှ ယခင်က ဆောင်ရွက်ခဲ့သော စစ်တမ်းများကို စိစစ်လေ့လာသောအခါ ၁၉၉၁ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၀၇ ခုနှစ် ကြားတွင် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် လူဦးရေ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ရှိပါ သည်။ များမကြာမီ အချိန်ကာလတစ်ခုအတွင်းက ဆောင်ရွက်ခဲ့သော အိမ်ထောင်စု စစ်တမ်းများကို နှိုင်းယှဉ်ကြည့်သောအခါလွှဲပို့ငွေများကိုလက်ခံရရှိသော (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဖြစ်သော အိမ်ထောင်စုဝင်တစ်ဦး ရှိကြောင်း ညွှန်ပြနေသောအချက်) အိမ်ထောင်စု အချိုး အစားသည် ၂၀၁၀ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်ကြားတွင် ၆ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၂၄ ရာခိုင်နှုန်းသို့ မြင့်တက်လာပါသည် (World Bank 2019c)။ ဧရာဝတီနှင့် မကွေးတို့တွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် အရည်အသွေး ဦးတည်သော လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု သုတေသနစစ်တမ်း (QSEM) တွင်လည်း ၂၀၁၀ ခုနှစ်မှ စတင်၍ နှစ်စဉ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအရေအတွက်သည် အနည်းငယ်စီ တိုးလာရာမှ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ထိုအရေ အတွက်သည် များစွာခန့်တက်သွားရာ ထိုနှစ်တွင် အဆိုပါ တိုင်းဒေသကြီးနှစ်ခုစလုံးမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား သုံးပုံတစ်ပုံသည် ၎င်းတို့၏ ရွာများမှ ထွက်ခွာခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်ပါသည် (Pattison et al. 2016a)။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးရှိ အိမ်ထောင်စုများ၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်နှင့် မကွေးတိုင်းဒေသကြီးရှိ အိမ်ထောင်စု များ၏ ၂၄ ရာခိုင်နှုန်းခန့်တွင် အနည်းဆုံး ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားတစ်ဦး ရှိပါသည် (Pattison et al. 2016b)။



Somrerk Witthayanant/ Shutterstock

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစင်္ကြံများ

ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်နယ်များနှင့် တိုင်းဒေသကြီးများ၏ အတွင်းတွင် လည်းကောင်း၊ တစ်ခုနှင့် တစ်ခုကြားတွင်လည်းကောင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသူများ ပြောင်းထွက်မှု အများဆုံး ဒေသများမှာ မြစ်ဝကျွန်းပေါ်နှင့် အပူပိုင်းဇုန်တို့ဖြစ်ပါသည်။ ဧရာဝတီနှင့် ပဲခူး (မြစ်ဝကျွန်းပေါ်ဒေသ)နှင့် မကွေး (အပူပိုင်းဇုန်) တို့တွင် ရွှေ့ပြောင်းထွက်ခွာသွားမှုနှုန်း အမြင့်ဆုံးဖြစ်ပြီး တွန်းအားပေးသည့်အကြောင်းများမှာ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်း မြင့်မားခြင်း၊ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိသလောက် အလုပ်အကိုင် မရရှိနိုင်ခြင်းတို့ ဖြစ်နိုင်ပြီး

မန္တလေးနှင့် ရန်ကုန်ကဲ့သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ဗဟိုအချက်အချာနေရာများနှင့် နီးသောဒေသများ ဖြစ်နေခြင်းသည်လည်း အကြောင်းတစ်ခု ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ (ဇယား ၁.၂)^၃။ ရွှေ့ပြောင်းဝင်ရောက်လာမှုနှုန်း အမြင့်ဆုံးဆုံး ပြည်နယ်များနှင့် တိုင်းဒေသကြီးများမှာ ကချင်၊ ကရင်၊ နေပြည်တော်နှင့် ရန်ကုန်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူအများအပြားသည် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် တိုင်းဒေသကြီး တစ်ခုအတွင်းရှိ မြို့နယ်တစ်ခုနှင့် တစ်ခုကြား ရွှေ့ပြောင်းခြင်းလည်း ရှိပါသည်။ ဥပမာ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးအတွင်း မကြာမီက ရွှေ့ပြောင်းခဲ့သူ ၅၆၄,၅၈၀ ဦးအနက် ၂၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် တိုင်းဒေသကြီးအတွင်းမှာပင် ရွှေ့ပြောင်းခြင်း ဖြစ်ပါသည် (ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန၊ ၂၀၁၆)။

ဇယား ၁.၂။

၂၀၁၄ ခုနှစ်ရှိ မကြာမီက ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားမှုနှုန်းကို စိုက်ပျိုးရေးဆိုင်ရာ ဂေဟဇုန်များအလိုက် တင်ပြခြင်း (လူ ၁,၀၀၀ တွင်)

စုစုပေါင်း	ရွှေ့ပြောင်းဝင်ရောက်မှုနှုန်း	ရွှေ့ပြောင်းထွက်ခွာမှုနှုန်း	အသားတင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှုန်း
တောင်ပေါ်ဒေသများ			
ချင်း	၁၃.၁	၄၇.၉	- ၃၄.၇
ကချင်	၅၄.၉	၃၂.၁	၂၂.၈
ကယား	၄၉.၉	၁၉.၄	၂၀.၆
ကရင်	၅၈.၃	၁၅.၂	၄၃.၁
ရှမ်း	၂၇.၃	၁၆.၀	၁၁.၃
အပူပိုင်းဇုန်			
မကွေး	၁၁.၁	၅၁.၃	-၄၀.၂
မန္တလေး	၃၆.၅	၃၃.၉	၂.၆
နေပြည်တော်	၁၀၃.၉	၄၄.၂	၅၉.၉
စစ်ကိုင်း	၁၄.၁	၃၀.၁	-၁၆.၀
မြစ်ဝကျွန်းပေါ်/ကမ်းရိုးတန်းဒေသ			
ဧရာဝတီ	၇.၉	၇၃.၀	-၆၅.၀
ပဲခူး	၁၈.၁	၅၂.၉	-၃၄.၉
မွန်	၃၅.၄	၃၇.၇	-၂.၂
ရခိုင်	၉.၁	၃၉.၈	-၃၀.၆
ရန်ကုန်	၁၁၆.၄	၂၃.၅	၉၃.၀
တနင်္သာရီ	၃၄.၉	၁၉.၂	၁၅.၇

ရည်ညွှန်း - ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန၊ ၂၀၁၆

၃ ရခိုင်ပြည်နယ်တွင် ပြည်နယ်တွင်းရှိ လူဦးရေ၏ ကြီးမားသော အစိတ်အပိုင်းကို စာရင်းကောက်ယူနိုင်ခြင်း မရှိသောကြောင့် ရခိုင်ပြည်နယ်၏ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစင်္ကြံများကို တိကျစွာ ခန့်မှန်းနိုင်ရန် ခက်ခဲပါသည်။ (ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန၊ ၂၀၁၆)။

အခြားနေရာဒေသများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ရန်ကုန်မြို့သည် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားနိုင်မှု မြင့်မားခြင်းနှင့် လုပ်ခလစာများ ပိုမိုမြင့်မားခြင်းကြောင့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ လာရောက်လိုမှု အများဆုံးနေရာဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၄ ခုနှစ်ကြားတွင် ရန်ကုန်မြို့တွင် နေထိုင်နေသူ ၁,၀၀၀ ဦး ရှိတိုင်း ရန်ကုန်မြို့သို့ ရွှေ့ပြောင်းရောက်ရှိလာသူမှာ ၁၁၆ ဦး ရှိပါသည်။ ၂၀၁၇ မြန်မာနေထိုင်မှု အခြေအနေစစ်တမ်း (MLCS) တွင် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၄၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် ရန်ကုန်မြို့တွင် နေထိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (World Bank 2019b)။ အရည်အသွေး စံပြုသုတေသနနှင့် အိမ်ထောင်စု စစ်တမ်းများက ဤတွေ့ရှိချက်ကို ထောက်ခံအတည်ပြုပေးကြပါသည်။ ဥပမာ CHIME လေ့လာမှုတွင် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၃၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် ရန်ကုန်သို့ ပြောင်းရွှေ့ကြကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။ လူမှုလုံခြုံရေးအဖွဲ့တွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော တရားဝင်ကဏ္ဍမှ လုပ်သားများအား လေ့လာသည့် ၂၀၁၃-၂၀၁၄ စစ်တမ်းတွင် တွေ့ရှိရသည်မှာ ရန်ကုန်တွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော တရားဝင်ကဏ္ဍ လုပ်သားများ၏ ၅၃ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဖြစ်သည် ဟူသောအချက်ဖြစ်ပါသည် (Griffiths 2016)။ နမူနာအုပ်စုအတွင်းရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အားလုံးထဲမှ ၄၃ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးမှ ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ ရွှေ့ပြောင်းသွားမှုစီးဆင်းပုံများသည် နိုင်ငံရှိအခြားဒေသများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် များစွာ ပိုမိုကြီးမားသည့် ရန်ကုန်ရှိ တရားဝင်ကဏ္ဍ၏ နှိုင်းရ အရွယ်အစားနှင့်လည်း ကိုက်ညီမှု ရှိပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းတွင် ကြီးမားသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစင်္ကြံအချို့ ရှိပါသည်။ ၂၀၁၇ MLCS မှ အချက်အလက်များပေါ်တွင် အခြေခံ၍ နိုင်ငံတွင်းရှိ အကြီးမားဆုံး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စင်္ကြံ ၁၀ ခုထဲမှ အများအပြားသည် ရန်ကုန်သို့ စီးဝင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်းနှင့် ထိုအထဲတွင် ဧရာဝတီမှ ရန်ကုန်သို့ စီးဝင်မှုသည် အကြီးမားဆုံးဖြစ်ကြောင်း သိရှိရပါသည် (မြေပုံ ၁.၁ နှင့် ၁.၂)။ ဤသည်က ရန်ကုန်ရှိ စက်မှုဇုန်များတွင် အလုပ်လုပ်ရန် ရွှေ့ပြောင်းလာသော များပြားလှသည့် အမျိုးသား အရေအတွက်နှင့် အထည်ချုပ်စက်ရုံများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ရန် ရွှေ့ပြောင်းလာသော များပြားလှသည့် အမျိုးသမီး အရေအတွက်တို့ကို ထင်ဟပ်ပြသနေပါသည်။ အခြားသော ကြီးမားသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စင်္ကြံများတွင် မြစ်ဝကျွန်း

ပေါ်ဒေသ (ပဲခူးနှင့် ရခိုင်)နှင့် အပူပိုင်းဇုန် (မကွေး) မှ ရန်ကုန်သို့၊ အပူပိုင်းဇုန်အတွင်း (စစ်ကိုင်းမှ မန္တလေးသို့) နှင့် အပူပိုင်းဇုန်မှ နယ်စပ်ပြည်နယ်များသို့ (မန္တလေးမှ ရှမ်း) စီးဆင်းမှုများ ပါဝင်ပါသည်။ မန္တလေးမှ ရန်ကုန်သို့ ရွှေ့ပြောင်းမှုများသည် မကြာသေးမီ ကာလများအတွင်းက ကျဆင်းလာခဲ့ပါသည် (World Bank 2019b)။ ရွှေ့ပြောင်းမည့်နေရာကို ရွေးချယ်ခြင်းသည် မူလနေမြေ ဒေသနှင့် နီးခြင်း၊ စီးပွားရေး အခွင့်အလမ်းများ ရရှိနိုင်သည်ဟု ယူဆခြင်းနှင့် လူမှုရေးအဆက်အသွယ် ကွန်ရက်များ အားကောင်းခြင်းတို့ပေါ်တွင် မူတည်နေဖွယ် ရှိပါသည် (Pattison et al. 2016b; Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။

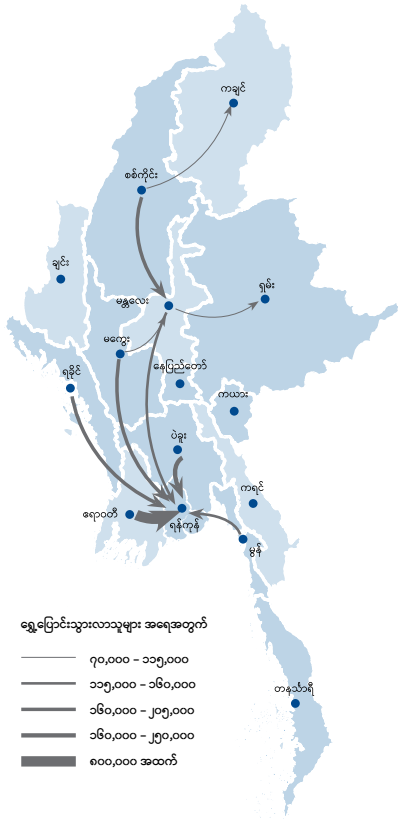
နိုင်ငံအဆင့်တွင် ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အများစုသည် မြို့ပြဒေသများအတွင်းတွင် ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၇ MLCS အရ မကြာသေးမီက^၅ ရွှေ့ပြောင်းသူများ၏ ၄၇ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် မြို့ပြဒေသများအတွင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည် (ပုံ ၁.၅)။ မြို့ပြဒေသတစ်ခုမှ အခြားတစ်ခုသို့ စီးဆင်းခြင်းသည် မြို့ငယ်လေးများမှ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းနှင့် လူနေမှုဘဝ သာယာအဆင်ပြေစေရန် အထောက်အပံ့ပြုသည့်အရာများ ပိုမိုများပြားသော တစ်နေရာမှတစ်နေရာ သွားလာရ ပိုမိုလွယ်ကူနိုင်ဖွယ်ရှိသော မြို့ကြီးများနှင့် မြို့တော်များသို့ ရွှေ့ပြောင်းကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ မြို့တော်နယ်နိမိတ်များ အရွယ်အစားကြီးမားသည်ကို ကြည့်လျှင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း ကဏ္ဍနှစ်ခုစလုံးရှိအလုပ်အကိုင်အများစုဝေးတည်ရှိရာ မန္တလေးနှင့် ရန်ကုန်ကဲ့သို့ ကြီးမားသောမြို့တော်နယ်နိမိတ်အတွင်းရှိ သေးငယ်သော အုပ်ချုပ်ရေးဧရိယာများကြား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ အများအပြားဖြစ်ပေါ်နေမှုကို ညွှန်ပြနေပါသည် (Figure 1.5 and Nyi Nyi 2013)^၆။ ကျေးလက်မှ မြို့ပြဒေသသို့ စီးဆင်းမှုများသည် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အားလုံး၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းမျှသာရှိပြီး အများစုသည် ပြည်နယ်များနှင့် တိုင်းဒေသကြီးများကြားတွင် ဖြစ်ပေါ်နေပါသည် (World Bank 2019a)။

ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ကြီးမားသော အချိုးအစားဖြစ်သည့် ၂၆ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် ကျေးလက်ဒေသတစ်ခုမှ တစ်ခုကြား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခဲ့ကြပါသည်။ ကျေးလက်ဒေသများကြား ရွှေ့ပြောင်းမှုများသည် အလုပ်အကိုင် လိုသလောက် မရနိုင်သည့် လုပ်ခလစာနည်းသည့် နေရာများမှ စိုက်ပျိုးရေး ဖြစ်ထွန်းအောင်မြင်သည့် သို့မဟုတ် သဘာဝသယံဇာတများရှိ

၄ ထိုလုပ်သားများသည် လုပ်သားအင်အားစု၏ ၂ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သာ ရှိပါသည်။
 ၅ “ကြောမီက” ဟူသည်မှာ စစ်တမ်းမကောက်ယူမီ ရှေ့ ၅ နှစ်တာကာလအတွင်းရှိ တစ်ချိန်ချိန်တွင် ရွှေ့ပြောင်းခဲ့သူများကို ရည်ညွှန်းပါသည်။
 ၆ ဥပမာ ရန်ကုန်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများ၏ မများလှသော်လည်း သိသာထင်ရှားသည့် အချိုးအစားသည် ၁၉၉၀ ပြည့်လွန်နှစ်များအတွင်း အစိုးရက မြို့လယ်မှ ဆင်ခြေဖုံးမြို့နယ်များသို့ ပြောင်းရွှေ့ပေးခဲ့သည့် ကျေးကျော်နေထိုင်သူများနှင့် လျှင်မြန်စွာတက်လာသော အိမ်ဂုံးခနှင့် လူနေမှုစိုက်များကြောင့် ရန်ကုန်မြို့လယ်မှ ဆင်ခြေဖုံးမြို့နယ်များသို့ ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ကြသူများ ဖြစ်ပါသည် (Forbes 2019)။

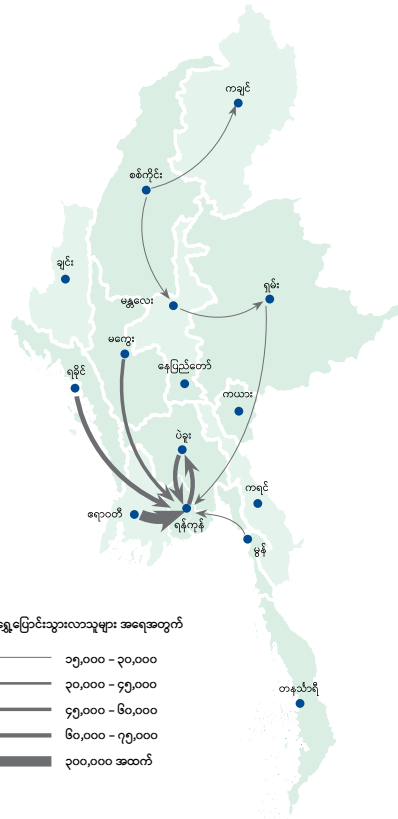
မြေပုံ ၁.၁။

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ တစ်သက်တာ ရွှေ့ပြောင်းသူများ အတွက် ထိပ်ဆုံး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စင်္ကြံ ၁၀ ခု



မြေပုံ ၁.၂။

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ မကြာမီက ရွှေ့ပြောင်းခဲ့သူများ အတွက် ထိပ်ဆုံး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စင်္ကြံ ၁၀ ခု

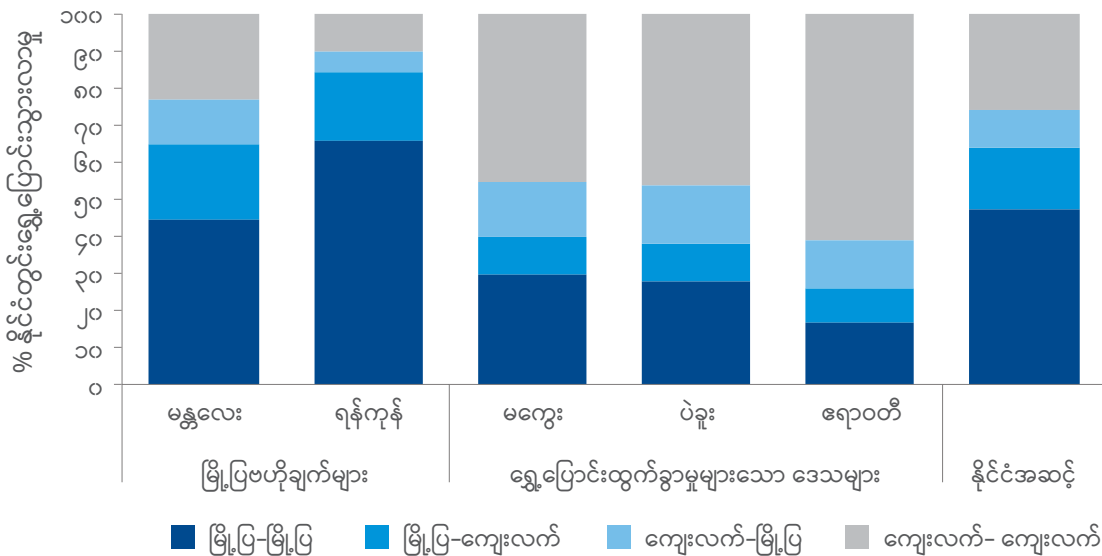


မှတ်ချက် - မြားများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အရေအတွက် အနည်းအများအလိုက် အထူအပါး ဆွဲထားပြီး ပြည်နယ်များနှင့် တိုင်းဒေသကြီးများရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ ဦးတည်ရာများကို ညွှန်ပြနေပါသည်။
Source: World Bank 2019b.

မှတ်ချက် - မြားများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အရေအတွက် အနည်းအများအလိုက် အထူအပါး ဆွဲထားပြီး ပြည်နယ်များနှင့် တိုင်းဒေသကြီးများရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ ဦးတည်ရာများကို ညွှန်ပြနေပါသည်။
Source: World Bank 2019b.

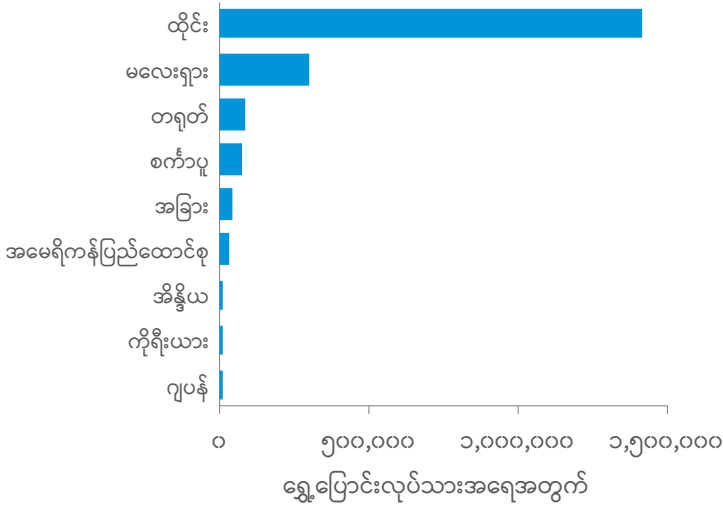
ပုံ ၁.၅။

၂၀၀၉ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၄ ခုနှစ်ကြားတွင် ရွေးချယ်လေ့လာသော ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားမှုများ စီးဆင်းပုံ



ရည်ညွှန်း - ပြည်တွင်းအင်အားဦးစီးဌာန၊ ၂၀၁၆

ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဆိုက်ရောက်ရာနိုင်ငံအလိုက် ပြု



ရည်ညွှန်း - ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန၊ ၂၀၁၆

သည့်နေရာများသို့ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်သားများ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စစ်တမ်းများနှင့် အရည်အသွေးစံပြုလေ့လာမှုများတွင် အဆိုပါ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စင်္ကြံအချို့ ကိုလည်း ဖော်ထုတ် တွေ့ရှိထားပါသည်။ ဥပမာ ဧရာဝတီ၊ မကွေးနှင့် စစ်ကိုင်းရှိ ကျေးလက်ဒေသများမှ ရှမ်းပြည်နယ်ရှိ လက်ဖက်စိုက်ခင်းများနှင့် နိုင်ငံ၏ အရှေ့တောင်ပိုင်းရှိ ရာဘာနှင့် အခြားဝင်ငွေရ သီးနှံ စိုက်ခင်းများသို့၊ မကွေးကျေးလက်ဒေသမှ မကွေး မြို့တော်ရှိ ဆီထွက်သီးနှံများ ပြုပြင်စီမံထုတ်လုပ်သော စက်ရုံများသို့၊ ရခိုင်မှ ကချင်ရှိ ကျောက်စိမ်းတွင်းများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းများ ဖြစ်ပါသည်။ အသစ်ပေါ် ထွက်လာသော လမ်းကြောင်းများအဖြစ် အပူပိုင်းဇုန်မှ တရုတ်နယ်စပ် တစ်လျှောက်ရှိ ကြံစိုက်ခင်းများသို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းများကို တွေ့ရပါသည် (ILO 2015a; Maharajan and Myint 2015; World Bank and CESD 2018)။

အဆင့်ဆင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း (Step migration) ကို မြန်မာနိုင်ငံ၏ တရုတ်နှင့် ထိုင်းနယ်စပ်များ တစ်လျှောက် အတွေ့ရများပါသည်။ ရှမ်းပြည်နယ်နှင့် အရှေ့တောင်ပိုင်းရှိ ပြည်နယ်များ (အထူးသဖြင့် မွန်နှင့် ကရင်အပြင် တနင်္သာရီ) သည် အဆင့်ဆင့်ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု ဖြစ်ပေါ်သည့်ပြည်နယ်များ ဖြစ်ပါသည်။ မြစ်ဝကျွန်းပေါ်နှင့် အပူပိုင်းဇုန်မှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များသည် အဆင့်နှစ်ဆင့်ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြ ပါသည်။ ပထမဦးစွာ နိုင်ငံရှိ နယ်စပ်ပြည်နယ်များတွင် အလုပ်လုပ်ရန် သွားရောက်ကြပြီး နောက်တစ်ဆင့်

အနေဖြင့် အလုပ်အတွက် နယ်စပ်ကို ဖြတ်ကျော်ကာ သွားရောက်ကြပါသည်။ ဧရာဝတီနှင့် ရခိုင်မှ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် မကြာခဏဆိုသလို မွန်နှင့် ကရင် ပြည်နယ်များကို ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် အတွက် ယာယီရပ်နားရာနေရာများအဖြစ် အသုံးပြုလေ့ ရှိကြပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဤလမ်းကြောင်း သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကုန်ကျစရိတ် အနည်းဆုံး ဖြစ်သောကြောင့်ပင်။ အပူပိုင်းဇုန်မှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များကမူ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် တရုတ်နိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာရန်အတွက် ရှမ်းပြည်နယ်ကို အသုံးပြုကြပါ သည်။ ပြည်နယ် သို့မဟုတ် တိုင်းဒေသကြီးသုံးခုရှိ ပြည်ပသို့ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလိုသူ၊ ပြည်ပသို့ရွှေ့ပြောင်း သွားလာရန် ပြင်ဆင်နေသူများကို လေ့လာသည့် စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီးနှင့် ရှမ်း ပြည်နယ်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလိုသူများသည် ထိုဒေသ များရှိ ဒေသခံတိုင်းရင်းသား လူမျိုးများဖြစ်ကြကြောင်း တွေ့ရှိရသော်လည်း တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီးတွင်မူ ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် ဗမာလူမျိုးများ (မြစ်ဝကျွန်းပေါ်ဒေသနှင့် အပူပိုင်းဇုန်မှ ရွှေ့ပြောင်းလာသူများဖြစ်ဖွယ်ရှိ) နှင့် ဒေသခံ ထားဝယ်လူမျိုးများ (၇၄ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် ကရင် လူမျိုးများ (၁၁ ရာခိုင်နှုန်း) ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရပါသည် (ILO 2015b)။

မြန်မာနိုင်ငံမှ ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများသည် အဓိကအားဖြင့် အရှေ့တောင်အာရှ နိုင်ငံလေးခုကို သွားရောက်ကြပြီး ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်မှုအများ ဆုံးဖြစ်သည်။ အာရှပစိတ်ဖိတ်ဒေသတွင် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားအများဆုံး ထွက်ခွာလာသောမူရင်း နိုင်ငံပေါင်း ၁၅ နိုင်ငံထဲတွင် မြန်မာနိုင်ငံလည်း ပါဝင်ပါသည် (UN ESCAP 2017)။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစု (၇၀ ရာခိုင်နှုန်း) သည် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်ခြင်းဖြစ်ပြီး နောက်ထပ် ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် မလေးရှားနိုင်ငံသို့ သွားရောက် ခြင်းဖြစ်သည် (ပုံ ၁.၆)။ မြန်မာ-ထိုင်း စင်္ကြံသည် အရှေ့တောင်အာရှတွင် အကြီးမားဆုံးဖြစ်ပြီး မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ ၅၃ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပြီး အရှေ့တောင် အာရှနိုင်ငံများအသင်း (အာဆီယံ) အတွင်းရှိ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအားလုံး၏ ၂၉ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပါသည် (Testaverde et al. 2017)။ သို့သော် မကြာမီနှစ်များ အတွင်းတွင် အခြားနိုင်ငံများသို့လည်း ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုများလည်း များပြားလာပါသည်။ အထူးသဖြင့် တရုတ်နိုင်ငံ၊ ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံနှင့် စင်္ကာပူနိုင်ငံတို့ ဖြစ်ကြပါသည် (Ma 2017; World Bank and CESD 2018)။

တရုတ်နိုင်ငံ၊ ထိုင်းနိုင်ငံတို့နှင့် နယ်နိမိတ်ထိစပ်နေသော ပြည်နယ်များနှင့် တိုင်းဒေသကြီးများသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ

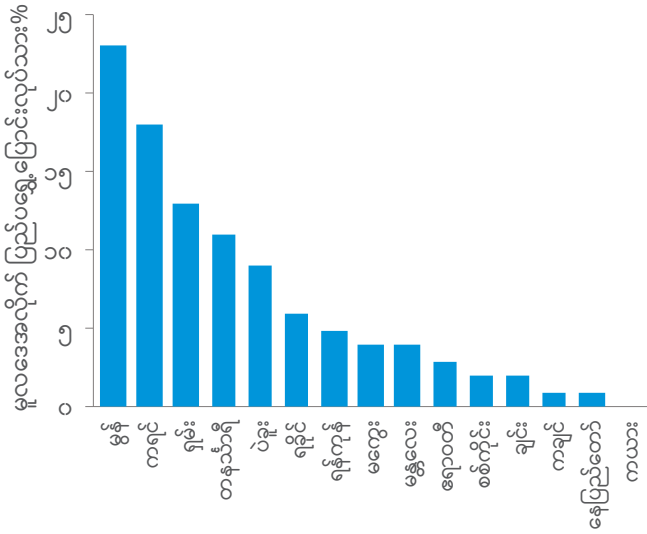
ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအများအပြား ဖြစ်ပေါ်သော ဒေသများဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံခန့် (အမျိုးသားများ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ၇၅ ရာခိုင်နှုန်း) သည် မွန်ပြည်နယ်၊ ကရင်ပြည်နယ်၊ ရှမ်းပြည်နယ်နှင့် တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီးများမှ ဖြစ်ကြပါသည် (ပုံ ၁.၇)။ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို မကြာမီက လေ့လာခဲ့မှုများတွင် ပဲခူးနှင့် မကွေးမှ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားရာခိုင်နှုန်းမှ တိုးပွားလာသည်ကို တွေ့ရပါသည် (IOM 2019)။ ထို့ပြင် ရာသီအလိုက် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အထောက်အထားအချို့ကိုလည်း တွေ့ရပါသည်။ ဥပမာ အပူပိုင်းဇုန်ရှိ လေ့လာမှု တစ်ခုတွင် ရှမ်းပြည်နယ်မှ မြေယာမဲ့နှင့် လုပ်ကွက်ငယ် တောင်သူ အိမ်ထောင်စုများသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ စိုက်ပျိုးရိတ်သိမ်းရာသီ မဟုတ်သော ကာလများ အတွင်းတွင် နယ်စပ်ကို ဖြတ်ကျော်၍ တရုတ်နိုင်ငံသို့ လယ်ယာလုပ်ငန်းများ သွားရောက်လုပ်ကိုင်ကြသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည် (Maharajan and Myint 2015)။ နောက်ထပ် လေ့လာမှုတစ်ခုအရ ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ကြီးမားသော ရာခိုင်နှုန်း သည် ရာသီအလိုက် သို့မဟုတ် နေ့စားအလိုက်များ လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် နယ်စပ်ကို ဖြတ်ကျော်၍ ထိုင်း နိုင်ငံရှိ တက်ခိပြည်နယ်သို့ သွားရောက်ကြကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (IOM 2019)။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ဝိသေသလက္ခဏာများ

ပြည်တွင်းပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား နှစ်မျိုးစလုံး၏ ပျမ်းမျှအသက်သည် တစ်နိုင်ငံလုံးရှိ လူဦးရေ၏ပျမ်းမျှ အသက်ထက် ပိုငယ်ပါသည်။ ၂၀၁၄ လူဦးရေသန်းခေါင် စာရင်းအရ မကြာမီက ရွှေ့ပြောင်းခဲ့သူများသည် ၁၅ နှစ်မှ ၂၉ နှစ်ကြား အသက်အုပ်စုအတွင်းမှ ဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများသည် ပို၍ပင်ငယ်ရွယ်ပြီး ၁၅ နှစ်မှ ၂၄ နှစ်ကြား အသက်အုပ်စုအတွင်းမှ ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၅ MPLCS က ဤတွေ့ရှိချက်ကို ထောက်ခံအတည်ပြု ပေးခဲ့သလို (ပုံ ၁.၈) ၂၀၁၇ MLCS ကလည်း ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ အဓိက ပြုလုပ်ကြသည့် အသက်အရွယ်သည် အသက် ၂၀ မှ ၃၀ ကြားလူငယ် များဖြစ်သည်ဟု ညွှန်ပြနေပါသည် (World Bank 2019b)။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ ခုတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် ILO စစ်တမ်း တစ်ခုတွင် ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုသည် အသက် ၁၈ နှစ်မှ ၂၀ နှစ်ကြား (၁၆ ရာခိုင်နှုန်း)၊ ၂၁ နှစ်မှ ၃၀ နှစ်ကြား (၄၁ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် ၃၁ နှစ်မှ ၄၀ နှစ်ကြား (၂၀ ရာခိုင်နှုန်း)

ပုံ ၁.၇။

ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို မူလနေထိုင်ရာ ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီး အလိုက် ပြပုံ



ရည်ညွှန်း - ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန၊ ၂၀၁၆

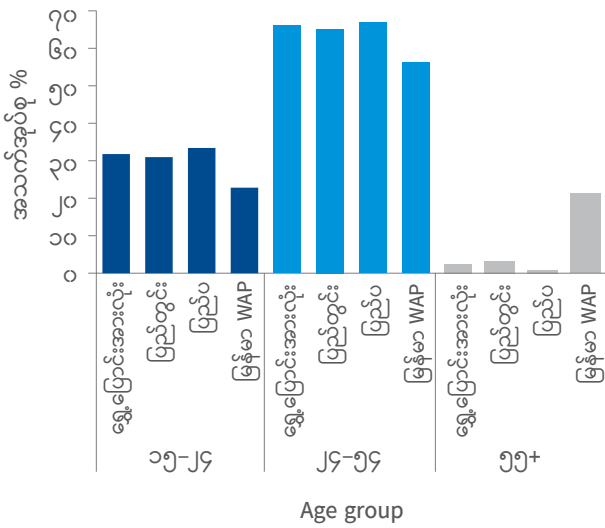
ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရပါသည် (ILO 2015a)။ ကမ္ဘာ့ဘဏ်နှင့် CESD မှ ရော့ဂီနှင့် အပူပိုင်းဇုန်တွင် ကွင်းဆင်း လေ့လာခဲ့ရာ၌ ရန်ကုန်ရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ အလုပ်ရှင်များသည် ငယ်ရွယ်သော အမျိုးသမီးများကို ပိုမိုခန့်ထားလိုကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (World Bank and CESD 2018)။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးသုံးခုတွင် ILO မှ ဆောင်ရွက်ခဲ့သော ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာ လိုသူ/ပြင်ဆင်နေသူ အများစုသည် အသက် ၁၈ နှစ်မှ ၂၄ နှစ်ကြား (၅၅ ရာခိုင်နှုန်း)၊ ၂၅ နှစ်မှ ၃၀ နှစ်ကြား (၂၂ ရာခိုင်နှုန်း) ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရပါသည် (ILO 2015b)။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားစစ်တမ်းများတွင် မလေးရှားနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်သည့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် အလွန်ငယ်ရွယ်သော အသက်အရွယ် တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြောင်းကိုလည်း တွေ့ရှိ ရပါသည်။ မိသားစု နောက်လိုက်ရန် သို့မဟုတ် အိမ်အကူ လုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ရန် အသက်မပြည့်သေးသူများ ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အထောက်အထားအချို့လည်း ရှိပါသည် (ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန၊ ၂၀၁၆၊ Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား မဟုတ်သော အရွယ်ရောက်သူများထက် အိမ်ထောင်ရှိ သူများ ဖြစ်နိုင်ခြေ ပိုများပါသည်။ မကြာသေးမီ? ပြည်တွင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းခဲ့သူများ၏ ၄၅ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် ၄၉ ရာခိုင်နှုန်းကြားသည် အိမ်ထောင်ရှိသူများဖြစ်ကြ

၇ MLCS အတွက် “မကြာသေးမီက” ဟူသည် စစ်တမ်းမကောက်ယူမီ ရှေ့ ၅ နှစ်အတွင်း တစ်ချိန်ချိန်တွင် ရွှေ့ပြောင်းခဲ့သူများကို ရည်ညွှန်းပါသည်။

ပုံ ၁.၈။

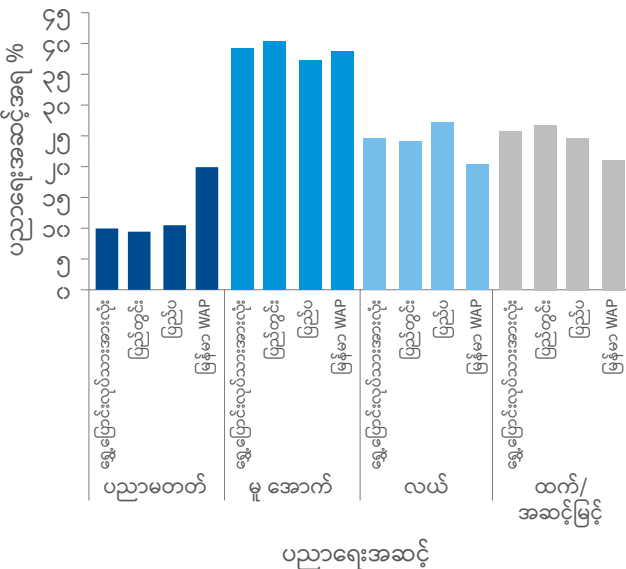
ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့်အသက်အရွယ်ရှိသူ လူဦးရေ၏ အသက်အရွယ်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ



မှတ်ချက် - WAP = အလုပ်လုပ်နိုင်သော အသက်အရွယ်ရှိသည့် လူဦးရေ
ရည်ညွှန်း - Cunningham and Muñoz 2018a.

ပုံ ၁.၉။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့်အသက်အရွယ်ရှိသူ လူဦးရေ၏ ပညာရေးဆိုင်ရာအချက်အလက်များ



မှတ်ချက် - WAP = အလုပ်လုပ်နိုင်သော အသက်အရွယ်ရှိသည့် လူဦးရေ
ရည်ညွှန်း - Cunningham and Muñoz 2018a.

ပါသည်။ ပြည်နယ်များနှင့် တိုင်းဒေသကြီးများကြားတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများသည် ပြည်နယ်များနှင့် တိုင်းဒေသကြီးများအတွင်း နီးနီးနားနား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် အိမ်ထောင်ရှိသူများ ဖြစ်နိုင်ခြေ ပိုများပါသည်။ (Department of Population 2016)။ ၂၀၁၇ MLCS တွင် ၎င်းတို့တစ်သက်တာတွင် အချိန်တစ်ချိန်၌ ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ကြသည့် ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား မဟုတ်သူများထက် အိမ်ထောင်ရှိသူများ ဖြစ်နိုင်ခြေ ပိုများသလို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကိုလည်း အိမ်ထောင်စုဝင်များ တစ်ပြိုင်နက် ပြုလုပ်နိုင်ခြေ များပါသည်။ အဆိုပါရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အခြားသော အိမ်ထောင်စုဝင် အနည်းဆုံးတစ်ဦးနှင့် တစ်ချိန်တည်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ကြသူများ ဖြစ်ပါသည်။ (WorldBank 2019b)။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားစစ်တမ်းများတွင် အိမ်ထောင်ဖက် များနှင့် အတူရှိနေသော ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအရေ အတွက်မှာ များပြားကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ (၂၀၁၂ စစ်တမ်းတွင် ခန့်မှန်းခြေ ၄၁ ရာခိုင်နှုန်း) (Chantavanich and Vungsiriphisal 2012)။

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်မှု အတိုင်းအတာ သည် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများကြား ကွာခြားမှု မရှိသော်လည်း အမျိုးသားများသည် အမျိုးသမီးများနှင့် နှိုင်းစာလျှင် ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို များစွာ ပို၍ ပြုလုပ်ကြပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် နိုင်ငံ လူဦးရေ၏ ၅၅ ရာခိုင်နှုန်းခန့်ရှိပြီး မကြာသေးမီက ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၅၂ ရာခိုင်နှုန်းခန့်နှင့် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၃၈ ရာခိုင်နှုန်းခန့် သည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြပါသည်။ (Department of Population 2016)။ ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာနမှ ယခင်က ဆောင်ရွက်ခဲ့သော စစ်တမ်းများတွင် အမျိုးသား များနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ မြန်မာနိုင်ငံတွင်း ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုနှုန်းများသည် တူညီကြောင်း အတည်ပြု ပေးခဲ့ပြီး ၁၉၉၁ ခုနှစ်မတိုင်မီ ဘဝတစ်သက်တာတွင် တစ်ချိန်ချိန်၌ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခဲ့သည့် ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၄၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသားများဖြစ်ပြီး ၂၀၀၇ ခုနှစ်မတိုင်မီတွင် ၄၆ ရာခိုင်နှုန်းရှိပါသည်။ (Nyi Nyi 2013)။ လေ့လာမှု အချို့တွင် အနည်းဆုံးအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဒေသ အချို့တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသည့် အမျိုးသမီးများ များပြားလာသည်ကို ညွှန်ပြနေပါသည်။ ဥပမာ ရှမ်းပြည်နယ်မှ၊ ဧရာဝတီမှ ရန်ကုန်သို့ ရွှေ့ပြောင်းလာ သူများတွင် အမျိုးသမီးများက အမျိုးသားများထက် ပိုများပါသည်။ (ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန၊ ၂၀၁၆၊ Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။

၈။ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ ခုတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သော ILO ၏ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားနှင့် ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းလိုသူ စစ်တမ်းများတွင် ဖြေဆိုသူများ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံသည် အမျိုးသားများဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ အကြောင်းရင်းတစ်ခုမှာ အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အချက်အလက်ကောက်ယူရန် အခက်အခဲများ ရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ (ILO 2015a and 2015b).

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ပညာအဆင့်အတန်း ပိုမိုမြင့်မားလေ့ရှိကြပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံလူဦးရေ၏ ပျမ်းမျှ ပညာတတ်မြောက်မှုအခြေအနေနှင့် အလားတူ စွာပင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုသည် မူလတန်း ပညာရေးကို ပြီးဆုံးအောင် သင်ကြားခဲ့ကြသူများဖြစ် ပါသည်။ သို့သော် မကြာသေးမီက ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ (အထူးသဖြင့် မြို့ပြဒေသများတွင် ရွှေ့ပြောင်းကြသူများ)နှင့် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များသည် အရွယ်ရောက်သူ လူဦးရေနှင့် နှိုင်းစာလျှင် အလယ်တန်း သို့မဟုတ် အဆင့်မြင့်ပညာများကို ပြီးစီး အောင်သင်ယူတတ်မြောက်မှုနှုန်းပိုများပါသည် (ပုံ ၁.၉)။ ဤတွေ့ရှိမှုကို ၂၀၁၇ MLCS စစ်တမ်းနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားစစ်တမ်းများက ထောက်ခံ အတည်ပြုထားပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017; IOM 2019; World Bank 2019b)။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အလုပ်လုပ်နိုင်သော အသက်အရွယ်ရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား မဟုတ် သူများထက် အလုပ်အကိုင်ရှိမှုနှုန်းပိုများပြီး အထူးသဖြင့် စိုက်ပျိုးရေးနှင့် မသက်ဆိုင်သော အလုပ်များတွင် လုပ်ကိုင်နေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အားလုံးနီးပါးနှင့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် အလုပ်လုပ်နေသူများ ဖြစ်ကြပြီး အလုပ်လုပ်နိုင်သော အသက်အရွယ်ရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သား မဟုတ်သူများတွင် အလုပ်ရှိသူမှာ ၆၂ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သာ ရှိခြင်းနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်နိုင်ပါသည် (Cunningham and Muñoz 2018a)။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် မကြာသေးမီက ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ ၂၂ ရာခိုင်နှုန်းကသာလျှင် စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေကြခြင်း ဖြစ်ပြီး (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား မဟုတ်သူများတွင် ၆၂ ရာခိုင်နှုန်းရှိ) အများစုသည် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် (ဆောက်လုပ်ရေး၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ ကုန် သွယ်ရေး၊ ဟိုတယ်နှင့် အစားအသောက်) လုပ်ကိုင်နေကြပါသည် (ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန၊ ၂၀၁၆)။ အလားတူပင် ၂၀၁၇ MLCS တွင်လည်း ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ၏ ၆၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် စိုက်ပျိုးရေးနှင့်သက်ဆိုင်သော အလုပ်များကိုသာ လုပ်ကိုင်သည့် အိမ်ထောင်စုဝင်များ ဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရပြီး ထိုရာခိုင်နှုန်းသည် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားမဟုတ်သူများကြားတွင် ၂၉ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိပါသည် (World Bank 2019b)။

ယာယီရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း

ယာယီရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဆိုသည်မှာ ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စုများမှ ဝေးရာအရပ်တွင် ယာယီရွှေ့ပြောင်း နေထိုင်သူများကို ဆိုလိုပါသည်။^၉ ရွှေ့အပိုင်းများတွင် မိမိတို့၏နေအိမ်မှ အဝေးသို့ တစ်နှစ်ထက် ပို၍ ရှည် ကြာစွာ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာကြသူများအကြောင်းကို အဓိကထား ဆွေးနွေးပါသည်။ ဤအပိုင်းတွင်မူ ယာယီ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအကြောင်းကို သီးသန့်ဆွေးနွေး ပါမည်။ ၂၀၁၄ လူဦးရေသန်းခေါင်စာရင်းနှင့် မတူသည့် အချက်မှာ ၂၀၁၇ MLCS တွင် ဤအုပ်စုအကြောင်း အချက်အလက်များကို ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ၂၀၁၇ MLCS က ယာယီရွှေ့ပြောင်းသူများအား လွန်ခဲ့သော ၁၂ လ အတွင်း မြန်မာနိုင်ငံတွင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် အလုပ်လုပ်ရန် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှာရန် (စီးပွားရေး ဆိုင်ရာအကြောင်းကိစ္စအတွက် ယာယီရွှေ့ပြောင်းသွား လာသူများ) သို့မဟုတ် ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးအတွက်၊ မိသားစုဝင်တစ်ဦးထံ သွားရောက် လည်ပတ်ရန် သို့မဟုတ် အခြားစီးပွားရေးနှင့် မသက်ဆိုင်သော အကြောင်းများကြောင့် (စီးပွားရေးနှင့် မသက်ဆိုင်သော ကိစ္စများအတွက် ယာယီရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ) ၎င်းတို့၏နေအိမ်မှ အနည်းဆုံး တစ်လ ယာယီထွက်ခွာဖူး သူများဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။

ယာယီရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူအများစုသည် စီးပွားရေး ကိစ္စအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ ဖြစ်ပါသည်။ ခြုံကြည့်လျှင် ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ လူဦးရေ၏ ၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် ယာယီရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ဖြစ်ပါသည်။ ယာယီရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ ခြောက်ဆယ်ရာခိုင်နှုန်းသည် စီးပွားရေးကိစ္စအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသူများဖြစ်ပြီး ကျန်လူများမှ စီးပွားရေးနှင့် မသက်ဆိုင်သောကိစ္စများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ ကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။ စီးပွားရေးကိစ္စအတွက် ယာယီ ရွှေ့ပြောင်းသူ အများစုသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းတွင် အလုပ်လုပ်ကြပြီး (၈၇ ရာခိုင်နှုန်း) ၁၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် အလုပ်လုပ်နေကြကာ ၂ ရာခိုင်နှုန်း သည် အလုပ်ရှာနေသူများ ဖြစ်ပါသည် (ဇယား ၁.၃)။ စီးပွားရေးနှင့် မသက်ဆိုင်သော အကြောင်းများဖြင့် နေအိမ်မှ အဝေးသို့ ရောက်ရှိနေသူ အများစုသည် ပညာရေးအတွက် ရွှေ့ပြောင်းခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အမှန် စင်စစ် ထိုအုပ်စုတွင် အသက် ၁၄ နှစ်နှင့် ၁၅ နှစ် ကြားရှိသူများ သိသိသာသာများပြားပြီး ထိုအသက် အရွယ်သည် ကျောင်းသား/သူများ အထက်တန်း ကျောင်းသို့ စတင်တက်ရောက်သော အရွယ် ဖြစ်ပါသည်။ အထက်တန်းကျောင်းသည် မူလတန်း သို့မဟုတ် အလယ်တန်းကျောင်းထက် လက်လှမ်းမီရန် ပိုမို

၉ ဤအပိုင်းကို World Bank (2019b) အား ခိုငြိမ်း၍ ရေးသားထားပါသည်။

ခက်ခဲပါသည်။ စီးပွားရေးနှင့် မသက်ဆိုင်သော ဤ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် အသက် ၂၀ အရွယ်တွင် ကျဆင်းလာပြီး စီးပွားရေးအတွက် ယာယီ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုသည် အသက် ၁၅ နှစ်နှင့် ၂၀ နှစ်ကြားတွင် သိသိသာသာမြင့်တက်လာကာ အသက် ၆၀ အရွယ်အထိ တဖြည်းဖြည်းပြန်လည်ကျဆင်းသွားပါသည်။ စီးပွားရေး ကိစ္စနှင့် မသက်ဆိုင်သည့် ယာယီရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု သည်အသက် ၆၀ နောက်ပိုင်းတွင် ကျန်းမာရေးသို့မဟုတ် မိသားစုကိစ္စကြောင့် ပြန်လည်မြင့်တက်လာပါသည်။

စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းများကြောင့် ယာယီ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် အမျိုးသားများကြားတွင် အမျိုးသမီးများထက် သုံးဆပိုများပြီး စီးပွားရေးနှင့် မသက်ဆိုင်သော အကြောင်းများကြောင့် ယာယီ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုတွင်လည်း အလားတူနှုန်းထား များကိုတွေ့ရပါသည်။ စီးပွားရေးကိစ္စအတွက် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာသူများ အားလုံး၏လေးပုံသုံးပုံသည် အမျိုးသား များ ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်သား အင်အားပါဝင်နှုန်း ပိုမိုနည်းပါးပြီး အိမ်မှုကိစ္စများ၊ မိသားစု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ကူညီလုပ်ကိုင်မှု ပိုများသည့်အချက်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါသည်။ စီးပွားရေး ဆိုင်ရာအကြောင်းများကြောင့် ယာယီရွှေ့ပြောင်းသွား လာခြင်းကိုမြို့ပြနေထိုင်သူများထက် ကျေးလက်နေထိုင် သူများကြားတွင် ပိုအတွေ့ရ များပါသည်။ ကျေးလက် နေထိုင်သူများသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွား

လာနိုင်ခြေ ပိုများပြီး မြို့ပြနေထိုင်သူများသည် နိုင်ငံ ရပ်ခြားသို့ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာနိုင်ခြေပိုများပါသည် (ဇယား ၁.၃)။ စီးပွားရေးကိစ္စနှင့် မဟုတ်ဘဲ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာသည့် ကျေးလက်နေထိုင်သူများသည် မြို့ပြ နေထိုင်သူများထက် ပညာရေးအတွက် ရွှေ့ပြောင်း နိုင်ခြေ ပိုများပါသည်။

ယာယီရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်း ဒေသကြီးများကြားတွင် သိသိသာသာ ကွဲပြားမှုရှိပါ သည်။ ယာယီရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများတွင် အချိုးအစား အများဆုံးသည် ပဲခူးမှ ဖြစ်ပြီး တနင်္သာရီနှင့် ရခိုင်က ငှင်းနောက်တွင် ရှိပါသည်။ ပဲခူး၊ ကချင်နှင့် တနင်္သာရီ တို့တွင် စီးပွားရေးကိစ္စအတွက် ယာယီ ရွှေ့ပြောင်းသူ အချိုးအစား အကြီးမားဆုံး ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများအားလုံးတွင် မြန်မာနိုင်ငံတွင်း အလုပ်လုပ်ရန်အတွက် ယာယီရွှေ့ပြောင်းမှုများသည် မြန်မာနိုင်ငံပြင်ပတွင် သွားရောက်အလုပ်လုပ်ရန် ယာယီ ရွှေ့ပြောင်းမှုများထက် သိသိသာသာ ပိုများပါသည်။ သို့သော် နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် အလုပ်လုပ်ရန် ယာယီ ရွှေ့ပြောင်းမှုနှုန်းသည် နယ်စပ်ပြည်နယ်များတွင် ပိုမို မြင့်မားပါသည်။ ထူးခြားသည့်အချက်မှာ ထိုင်းနိုင်ငံ နယ်နိမိတ်တစ်လျှောက်တွင် ရှိသော ကရင်၊ ချင်းနှင့် မွန်တို့တွင် ထိုသို့ မဟုတ်ဘဲ အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ကာလ ရှည်ကြာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို ပိုမိုတွေ့ရှိရပါ သည်။

ဇယား ၁.၃။

ယာယီရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းရင်းများနှင့် စီးပွားရေးနှင့်မသက်ဆိုင်သော အကြောင်းရင်းများ (ရာခိုင်နှုန်း)

	ပြည်ထောင်စု	မြို့ပြ	ကျေးလက်	မ	ကျား	ဆင်းရဲ	မဆင်းရဲ
စီးပွားရေးကိစ္စအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ							
မြန်မာနိုင်ငံတွင်း အလုပ်လုပ်ရန်	၈၇	၈၂	၈၈	၈၇	၈၆	၈၉	၈၅
နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် အလုပ်လုပ်ရန်	၁၂	၁၆	၁၁	၁၁	၁၂	၉	၁၃
အလုပ်ရှာရန်	၂	၂	၁	၃	၁	၂	၂
စုစုပေါင်း	၁၀၀	၁၀၀	၁၀၀	၁၀၀	၁၀၀	၁၀၀	၁၀၀
စီးပွားရေးနှင့်မသက်ဆိုင်သော ကိစ္စအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ							
ပညာရေး	၅၄	၄၁	၅၉	၅၁	၅၈	၅၂	၅၄
ကျန်းမာရေး	၈	၉	၈	၉	၅	၅	၉
အခြား	၃၈	၅၀	၃၄	၄၀	၃၅	၄၃	၃၇
စုစုပေါင်း	၁၀၀	၁၀၀	၁၀၀	၁၀၀	၁၀၀	၁၀၀	၁၀၀

ရည်ညွှန်း - World Bank 2019b.



Somrerk Witthayanant/ Shutterstock

စီးပွားရေးနှင့် သက်ဆိုင်သော အကြောင်းများကြောင့် ယာယီရွှေ့ပြောင်းသူများသည် စီးပွားရေးနှင့် မသက်ဆိုင်သော ကိစ္စများအတွက် ယာယီရွှေ့ပြောင်းသူများထက် ပို၍ ဆင်းရဲနွမ်းပါး နိုင်ခြေများပါသည်။ ပိုမိုချမ်းသာ ကြွယ်ဝသူများသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများထက် စီးပွားရေးအတွက် မဟုတ်ဘဲ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ ဖြစ်နိုင်ခြေ နှစ်ဆပိုများပါသည်။ သို့သော် လူမှုဘဝ ဖူလုံမှုနှင့် စီးပွားရေးအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကြား ဆက်သွယ်မှုမှာ ရှုပ်ထွေးပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်း စီးပွားရေးအတွက် ယာယီရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားရာခိုင်နှုန်းသည် ချမ်းသာကြွယ်ဝလာသည်နှင့်အမျှ လျော့ကျသွားသော်လည်း နိုင်ငံရပ်ခြားသို့ ရွှေ့ပြောင်းသူ ရာခိုင်နှုန်းမှာမူ ချမ်းသာ ကြွယ်ဝမှုနှင့် အတူ တိုးလာပါသည်။ ဤသည်မှာ နိုင်ငံရပ်ခြားသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ်များသည် ကြီးမားပြီး ချမ်းသာကြွယ်ဝသူများသာ တတ်နိုင်ကြခြင်းကို ညွှန်ပြနေသည်ဟု ယူဆနိုင်ဖွယ် ရှိပါသည် (ဇယား ၁.၃)။

စီးပွားရေးအတွက် ယာယီရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် စီးပွားရေးအတွက် ရွှေ့ပြောင်းမှု မပြုသည့် အလုပ်အကိုင် ရှိသူများထက် အလုပ်အကိုင်အမျိုးမျိုးကို ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်နိုင်ခြေ ပိုများပါသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းတို့သည် အလုပ်တစ်ခုထက်မက လုပ်ကိုင်နိုင်ခြေ၊ ကျွမ်းကျင်မှု မလိုသော အလုပ်များ (ဥပမာ သတ္တုတူးဖော်ခြင်း၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု သို့မဟုတ် အမှိုက်သိမ်းခြင်းတို့တွင် ကျခန်းလုပ်သားအဖြစ်)တွင် လုပ်ကိုင်နိုင်ခြေလည်း ပိုများပါသည်။ ထိုမျှသာမက စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းများကြောင့် ယာယီရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍ ပြင်ပတွင် လုပ်ကိုင်နိုင်ခြေလည်း ပိုများပါသည်။ စီးပွားရေးအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသူ မဟုတ်သော အလုပ်အကိုင်ရှိသူများ၏ ၅၄

ရာခိုင်နှုန်းသည် စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်ကြပြီး ထိုရာခိုင်နှုန်းသည် မြန်မာပြည်တွင်း အလုပ်လုပ်နေသော စီးပွားရေးအတွက် ယာယီရွှေ့ပြောင်းသူများကြားတွင် ၃၇ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်နေသူများကြားတွင် ၂၇ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပါသည်။ အဆိုပါ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ဆောက်လုပ်ရေး သို့မဟုတ် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကဲ့သို့ စက်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ကျွမ်းကျင်မှု မလိုသော လုပ်သားများအဖြစ် လုပ်ကိုင်ကြပါသည်။

ယာယီရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် အချို့အိမ်ထောင်စုများအတွက် အလုပ်အကိုင်အမျိုးမျိုး ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်နိုင်ရန် ကျင့်သုံးသည့် နည်းဗျူဟာတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ စိုက်ပျိုးရေး အလုပ်နှင့် စိုက်ပျိုးရေးနှင့်မသက်ဆိုင်သော အလုပ်များကို တွဲလုပ်သော အိမ်ထောင်စုများသည် စိုက်ပျိုးရေး အလုပ်တစ်မျိုးတည်း သို့မဟုတ် စိုက်ပျိုးရေးနှင့်မသက်ဆိုင်သော အလုပ်များကိုသာ လုပ်ကိုင်ကြသည့်အိမ်ထောင်စုများထက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ခြေ နှစ်ဆ ပိုများပါသည်။ ယင်းသည် အချို့ အိမ်ထောင်စုများအတွက် စိုက်ပျိုးရေးနှင့် မသက်ဆိုင်သော အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်နိုင်ရေးတွင် ယာယီရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၏ အရေးပါမှုကို ညွှန်ပြနေခြင်းဖြစ်ပါသည်။

၈%

၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ လူဦးရေ၏ ယာယီရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ရာခိုင်နှုန်း

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဖြစ်ပေါ်ရန် တွန်းအားပေးသော အကြောင်းများ

စီးပွားရေး အခွင့်အလမ်းများသည် နေရာဒေသကို လိုက်၍တန်းတူညီမျှ မရှိမှုများသည် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းများအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၏ အဓိက တွန်းအားများပင် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရှာသူများ သို့မဟုတ် ပိုမိုမြင့်မားသည့် လုပ်ခလစာ ရလိုသူများသည် အခွင့်အလမ်းများ ပိုမိုများပြားကောင်းမွန်သော နေရာ ဒေသများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလိုကြပါသည်။ မြန်မာ နိုင်ငံအတွင်းတွင် စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုများနှင့် အလုပ် အကိုင်များသည် အနည်းငယ်မျှသော မြို့ပြဒေသများ တွင်သာ စုပြုံတည်ရှိနေခြင်းနှင့် နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် ပိုမိုမြင့်မားသော လုပ်ခလစာများ ရရှိနိုင်ခြင်းတို့က လူများကို ပြည်တွင်းပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ ပြုလုပ်ချင်အောင် စေ့ဆော်ပေးပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုနှစ်အတွင်းတွင် ကြီးမားသောစီးပွားရေးတိုးတက်မှုများ ရရှိခဲ့သော်လည်း ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြဒေသများကြား၊ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများကြား နေရာဒေသကိုလိုက်၍ လူနေမှု အဆင့်အတန်း ကွာဟချက်များ ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ကျေးလက်နေ အိမ်ထောင်စုများ၏ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများဖြစ်ပြီး မြို့ပြ အိမ်ထောင်စုများတွင်မူ ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိပါသည် (CSO, UNDP, and World Bank 2019)။ အမှန်စင်စစ် မြန်မာနိုင်ငံရှိဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများ၏ ၈၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကျေးလက်ဒေသများတွင် နေထိုင်နေကြပါသည်။ ထို့ပြင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်းသည် နေရာဒေသကို လိုက်၍ ကွာခြားမှုမှာ သိသာထင်ရှားပါသည်။ မြစ်ဝကျွန်းပေါ် ဒေသနှင့် အပူပိုင်းဇုန်တွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများ၏ ၅၇ ရာခိုင်နှုန်း နေထိုင်ပါသည်။ လူတစ်ဦးစီ၏ ပျမ်းမျှ ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုးသည် ချင်းပြည်နယ် တွင် ၇၃၇,၀၀၀ ကျပ် (US\$ ၅၄၂) သာ ရှိသော်လည်း ရန်ကုန်တွင်မူ ကျပ်သန်းပေါင်း ၂.၈ သန်း (US\$ ၂,၀၆၈) ရှိပါသည်။

အိမ်ထောင်စုများ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံနီးပါးသည် စိုက်ပျိုးရေး ကဏ္ဍအလုပ်အကိုင်များ၏ လက္ခဏာများဖြစ်သော နည်းပါးသော ဝင်ငွေများနှင့် ရာသီအလိုက် ပြောင်းလဲ သော အလုပ်အကိုင်များပေါ်တွင် မှီခိုအားထားနေဆဲဖြစ် ပါသည်။ မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်း လျှင်မြန်သော တိုးတက်မှုများ ရှိခဲ့သော်လည်း လုပ်သားအင်အားစု၏ ထက်ဝက်ကျော်သည် မိသားစုလယ်ယာမြေများတွင်

လည်းကောင်း၊ လုပ်ခစားစိုက်ပျိုးရေး လုပ်သားများ အဖြစ်လည်းကောင်း စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင်သာ အဓိက လုပ်ကိုင်နေခြင်း ဖြစ်ပါသည် (CSO, UNDP, and World Bank 2018)။ အဆိုပါစိုက်ပျိုးရေးအလုပ်အကိုင်များသည် ရာသီဥတုပေါ်မူတည်၍ ပြောင်းလဲမှု အလွန်များပါသည်။ ထွန်ယက် စိုက်ပျိုးသည့် အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ရသည့် ရက်များထဲမှ သုံးပုံနှစ်ပုံခန့်သည် မိုးရာသီအတွင်းရှိ နေ့ရက်များ ဖြစ်ပြီး မိုးရာသီသည် ဇွန်လမှ အောက်တို ဘာလအထိ ဖြစ်ပါသည်။ နွေရာသီတွင် အလုပ်လုပ် ရသည့် နေ့ရက်ပေါင်းမှာ ၁၇ ရက်ခန့်သာ ရှိပါသည်။ လယ်ယာလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သော အိမ်ထောင်စုများသည် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား နည်းပါးခြင်းနှင့် ဈေးနှုန်းများ မတည်ငြိမ်ခြင်း ပြဿနာများကိုလည်း ရင်ဆိုင်ရပြီး ပြင်းထန်သည့် ရာသီဥတုအခြေအနေများက အဆိုပါ ပြဿနာများကို ပို၍ ဆိုးစေပါသည်။ ထိုအကြောင်း များသည် လယ်ယာလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သော အိမ်ထောင်စု များကိုရော၊ လယ်ယာလုပ်သားများအဖြစ် လုပ်ကိုင် သူများကိုပါ ဝင်ငွေရရှိမှုနည်းပါးအောင် အထောက်အပံ့ ပြုနေသော အချက်များ ဖြစ်ပါသည်။ ကျေးလက်ဒေသ များအားလုံးတွင်လည်း အခြေအနေများသည် တန်းတူ ညီမျှမရှိပါ။ အချို့ဒေသများတွင် လုပ်ခလစာ ပိုများသော အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ပိုမိုရရှိကြပါသည်။ ဥပမာ စိုက်ခင်းများထူထောင်ထားသော ဒေသများတွင် အဆိုပါ အခွင့်အလမ်းများကို တွေ့ရှိရပြီး ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကြောင့် လုပ်သားရှားပါးသည့် အတွက်ကြောင့် လစာပိုပေးခြင်းလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

ရှေ့ပိုင်းတွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း အလုပ်အကိုင်များ သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ မြို့ပြအချက်အချာနေရာအချို့ တွင်သာ စုပြုံတည်ရှိနေပါသည်။ စီးပွားရေးတံခါးဖွင့်လာ ခြင်းနှင့်အတူ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကဏ္ဍများ (ဥပမာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများ)သည် သိသိသာသာ ကြီးထွား ဖွံ့ဖြိုးလာပါသည် (World Bank 2019c)။ မကြာမီ နှစ်များအတွင်း စက်မှုဇုန်များကို တည်ထောင်ခဲ့ရာ ရန်ကုန်တစ်ခုတည်းတွင်ပင် စက်မှုဇုန် ၂၃ ခု ရှိပြီး ထိုစက်မှုဇုန်များသည် ခရိုင်နှစ်ခုတွင် တည်ရှိ၍ ထိုခရိုင် များသည် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများဆုံးကို လက်ခံရသော နေရာများ ဖြစ်ပါသည်။^{၁၀} ကုန်ထုတ်လုပ် မှုဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်အများစုကို မြို့ပြဒေသများတွင် တွေ့ရပါသည်။ သို့သော် ထိုအလုပ်အကိုင်များ၏ ထက်ဝက်သည် မန္တလေးနှင့် ရန်ကုန် မြို့ပြအချက်အချာ

၁၀ စက်မှုဇုန်များသည် မန္တလေးနှင့် ဧရာဝတီတွင် သုံးခုစီ၊ ပဲခူးနှင့် မကွေးတွင် နှစ်ခုစီ၊ စစ်ကိုင်း၊ မုံရွာ၊ ရှမ်းနှင့် တနင်္သာရီတွင် တစ်ခုစီ ရှိပါသည်။ (ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန၊ ၂၀၁၆။)

နေရာနှစ်ခုတည်းတွင်သာ တည်ရှိနေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အလားတူပင် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍတွင်လည်း တိုးတက် ဖွံ့ဖြိုးလာရာ အထူးသဖြင့် ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် ဧည့်ခံ ဖျော်ဖြေရေးကဏ္ဍများတွင်ဖြစ်ပြီး ထိုအလုပ်အကိုင်များ သည်လည်း မြို့ပြနှင့် မြို့ပြ ဝန်းကျင်ဒေသများတွင်သာ အဓိက တည်ရှိပါသည် (Cunningham and Muñoz 2018a)။

ပြည်တွင်းစီးပွားရေးကဏ္ဍနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် မြန်မာ နိုင်ငံ၏ အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများသည် ပိုကောင်းသည် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများနှင့် ပိုများသည့် ဝင်ငွေ များကို ပေးနိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ အဓိက သွားရောက်သည့် နိုင်ငံနှစ်နိုင်ငံ ဖြစ်သော မလေးရှားနိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် လူတစ်ဦး စီ၏ ပျမ်းမျှထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုးသည် မြန်မာနိုင်ငံထက် ၅.၁ ဆ နှင့် ၃.၁ ဆ အသီးသီး ပိုများသည်ဖြစ်ရာ အဆိုပါနိုင်ငံများတွင် လုပ်သားများ သည် ပိုမိုမြင့်မားသောဝင်ငွေများ ရရှိကြကြောင်းညွှန်ပြ နေပါသည်။ အာဆီယံနိုင်ငံ အများအပြားတွင် နိုင်ငံ လူဦးရေသည် လျှင်မြန်စွာ အိုမင်းလာခြင်းကြောင့် လုပ်သားရှားပါးမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး လျော့နည်းလာ သော လုပ်သားအင်အားစုကို အားဖြည့်ပေးရန်အတွက် ငယ်ရွယ်သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ငှားရမ်းလိုမှု တိုးပွားလာပါသည် (ADB 2013; Testaverde et al. 2017)။

ခရီးနီးခြင်းသည်လည်း ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းနိုင် စွမ်းအပေါ် သြဇာသက်ရောက်မှု ရှိပါသည်။ ရှည်လျား၍ အစစ်အဆေးမရှိ ဖြတ်သန်းသွားလာနိုင်သောနေရာများ ရှိနေသော နယ်ခြားများနှင့် ဘာသာစကားများ၊ လူမျိုးများ တူညီမှုတို့ကြောင့် မြန်မာ-ထိုင်းနယ်စပ် တစ်လျှောက်နှင့် မြန်မာ-တရုတ်နယ်စပ်တစ်လျှောက် အလွယ်တကူရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုများ ဖြစ်ပေါ်နေ ခဲ့သည့် ကာလမှာ ကြာမြင့်လှပြီ ဖြစ်ပါသည် (ADB 2013; Department of Population 2016)။ မြန်မာနှင့်ထိုင်း နယ်စပ်တစ်လျှောက်တွင် တရားဝင် နယ်စပ်ဂိတ်ပေါင်း ၄၀၀ ခန့်ရှိပြီး တရားမဝင်ဖြတ်သန်းနိုင်သည့် နေရာ များမှာ ထိုထက်များစွာ ပိုပါသည် (Thanasombat 2004)။ စီးပွားရေးစင်္ကြံများ ပေါ်ထွန်းလာခြင်း၊ နယ်စပ် ဒေသများတွင် မြို့ပြ ဖြစ်ထွန်းခြင်းနှင့် နယ်ခြားများ၏ အချို့အစိတ်အပိုင်းများ တစ်လျှောက်ရှိ အထူးစီးပွားရေး ဇုန်များသည် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို အလွယ် တကူ ဖြစ်ပေါ်စေရန် ပံ့ပိုးပေးနေသောအကြောင်းများ ဖြစ်ပါသည်။

မကြာမီက ဆက်သွယ်ရေးနှင့် ပို့ဆောင်ရေးကွန်ရက်များ အသွင်ပြောင်းလဲတိုးတက်လာမှုက ပြည်တွင်းနှင့်ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု နှစ်မျိုးစလုံးကို အထောက်အပံ့

ပြုခဲ့ပါသည်။ ဆင်းမ်ကတ်တန်ဖိုးသည် ၂၀၀၄ ခုနှစ် တွင် ကျပ်တစ်သန်းခွဲရှိရာမှ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ၁,၅၀၀ ကျပ်အထိ ကျဆင်းသွားပါသည် (CSO, UNDP, and World Bank 2018)။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် အိမ်ထောင်စု များ၏ ၈၂ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးသည် အနည်းဆုံး မိုဘိုင်း ဖုန်းတစ်လုံး ပိုင်ဆိုင်ပါသည် (၂၀၀၅ ခုနှစ်က ၀.၄ ရာခိုင်နှုန်းသာရှိ)။ ထို့ပြင် အဆိုပါစစ်တမ်းမကောက် ယူမီ ရှေ့တစ်ပတ်အတွင်း အင်တာနက်အသုံးပြုသူသည် အသက် ၁၅ နှစ်အထက် လူဦးရေ၏ လေးပုံတစ်ပုံ နီးပါး ရှိပါသည်။ မိုဘိုင်းဖုန်းပိုင်ဆိုင်သူများသည် များသော အားဖြင့် စမတ်ဖုန်းများကို ပိုင်ဆိုင်ထားကြခြင်းဖြစ်ပြီး အထူးသဖြင့် မြို့ပြဒေသများတွင် ဖြစ်သည်။ မိုဘိုင်း ဖုန်းနှင့် အင်တာနက် သုံးစွဲမှု လျင်မြန်စွာ တိုးတက်လာ ခြင်းသည် အလွယ်တကူရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းကိုနည်းလမ်း နှစ်မျိုးဖြင့် ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ပထမနည်းလမ်းမှာ ချိတ်ဆက်နိုင်မှု တိုးပွားလာခြင်းကြောင့် သတင်းအချက် အလက်များ အလွယ်တကူပျံ့နှံ့ခြင်းသည် ကျေးလက်နေ လူငယ်များ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလိုမှုအပေါ် သြဇာ သက်ရောက်မှုရှိပြီး အလုပ်ရှာဖွေရန် ကုန်ကျစရိတ်ကို လျော့နည်းစေပါသည်။ ဒုတိယနည်းလမ်းအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် မိသားစုများ၊ ရပ်ရွာများ နှင့် အဆက်အသွယ်မပြတ် ရှိနိုင်ပြီး ထိုသို့ အဆက် အသွယ်မပြတ် ချိတ်ဆက်နိုင်မှုက လုံခြုံရေးနှင့် မိသားစု ပြုကြံ့မှုကိစ္စများအပေါ် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို လျော့ပါး သက်သာစေပါသည်။ ထို့ပြင် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးကဏ္ဍ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာခြင်းကလည်း အရေးပါပါသည်။ လေကြောင်းနှင့် လမ်းကွန်ရက်များ တိုးချဲ့လာနိုင်ခြင်းက ပြည်နယ်များနှင့် တိုင်းဒေသကြီးများကြား၊ နိုင်ငံများ ကြား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို လွယ်ကူလာစေပါ သည်။

ခြုံကြည့်မည်ဆိုလျှင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို စီးပွားရေး နှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအချက်အမျိုးမျိုးက တွန်းအားပေးခြင်း၊ ဆွဲဆောင်ခြင်းဖြင့် စေ့ဆော်ပေးနေ ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် အိမ်ထောင်စု ဝင်ငွေကို တည်ငြိမ်စေခြင်း၊ တိုးပွားစေခြင်းနှင့်/ သို့မဟုတ် နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့်ရရှိစေခြင်းကြောင့် ဆင်းရဲ နွမ်းပါးမှုမှ လွတ်မြောက်ရာလမ်းကို ဖန်တီးပေးနိုင်သည့် အလားအလာရှိပါသည်။ အချို့သောအိမ်ထောင်စုများ သည် မမျှော်လင့်ဘဲ ကျရောက်လာသည့် ဘေးဒုက္ခ အန္တရာယ်များကြောင့် (တွန်းအားပေးသည့်အကြောင်း များ) အခြားနေရာဒေသများတွင် အခွင့်အလမ်းများကို ရှာဖွေကြပါသည်။ အထူးသဖြင့် မိသားစု စားဝတ်နေရေး အတွက် အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းရန် ရုန်းကန်နေရသော အိမ်ထောင်စုများအဖို့ အလုပ်အကိုင် ဆုံးရှုံးခြင်း၊ သဘာဝဘေးကျရောက်ခြင်းနှင့် ပဋိပက္ခ ဖြစ်ပွားခြင်းတို့ကြုံတွေ့ရပြီးနောက်တွင် အလုပ်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် အသက်ရှင်သန် ရပ်တည်

နိုင်ရေးအတွက် နည်းဗျူဟာတစ်ရပ် ဖြစ်လာပါသည်။ ထို့ပြင် ပိုမိုတည်ငြိမ်မှုရှိသည် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ် ပိုကောင်းသည်ဟု ယူဆသည့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများနှင့် လူမှုဘဝ စိတ်ဆန္ဒများ (ဆွဲဆောင်သည့် အကြောင်းများ)ကလည်း လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းနှင့် ဆက်နွယ်မှုရှိပါသည်။ အထူးသဖြင့် လူငယ်များနှင့် အမျိုးသမီးများ၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု သမိုင်းကြောင်း တစ်ခုရှိခဲ့သောဒေသတွင် နေထိုင်သူများအတွက်ဆိုလျှင် ပိုမိုနိမ့်ပါးလိမ့်မည်။ အဆိုပါ တွန်းအားပေးနေသော အကြောင်းများသည် တစ်ခုထက်မက ပေါင်းစည်း၍ စေ့ဆော်ပေးနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ ကျေးလက်မှ လူငယ်များသည် ပိုမိုတည်ငြိမ်မှုရှိသော အလုပ်အကိုင်၊ ပိုမိုမြင့်မားသော ဝင်ငွေနှင့် မြို့ပြ လူနေမှုဘဝပုံစံတို့ကို ရှာဖွေရန် မြို့ပြဒေသများသို့ ရွှေ့ပြောင်းရန် ဆုံးဖြတ်နိုင်ပါသည်။ ဇယား ၁.၄ တွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို အဓိက တွန်းအားပေးနေသည့် အကြောင်းအချက်များကို အနှစ်ချုပ် တင်ပြပေးထားပါသည်။

ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ကြီးမားသည့် အချိုးအစား၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသားများက အလုပ်အကိုင် သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေခြင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် အဓိကအကြောင်းရင်းဟု

ဆိုပါသည်။ မကြာမီက ရွှေ့ပြောင်းခဲ့သော အမျိုးသားများ၏ ထက်ဝက်နီးပါးနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ လေးပုံတစ်ပုံကျော်သည် ၂၀၀၉ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၄ ခုနှစ်ကြားတွင် အလုပ်အကိုင် ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ခြင်းဖြစ်သည် (ပုံ ၁.၁၀)။ “မိသားစုနောက်လိုက်ရန်”ဟူသည့်အကြောင်းပြချက်ကို ပေးကြသူများသည် အမှန်စင်စစ် စီးပွားရေးအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦး နောက်သို့ လိုက်ခြင်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဤသည်မှာ အမှန်ဖြစ်ပါက စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းကိစ္စအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသောပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အချိုးအစားသည် ပိုမိုမြင့်မားနေနိုင်ပါသည် (ပြည်တွင်း အင်အားဦးစီးဌာန ၁၀၆)။ အဆိုပါ တွေ့ရှိချက်များကို အိမ်ထောင်စုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား စစ်တမ်းများ၊ အရည်အသွေးစံပြု လေ့လာမှုများက ထောက်ခံအတည်ပြုပေးပါသည်။ ၂၀၁၅ MPLCS တွင် ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၅၆ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့ကို အဓိက စေ့ဆော်ပေးသောအကြောင်းမှာ အလုပ်လုပ်ရန် သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ရန် ရွှေ့ပြောင်းသည့် မိသားစုဝင်တစ်ဦးနှင့် အဖော်လိုက်ရန်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြကြပါသည် (ပုံ ၁.၁၁)။ ဧရာဝတီနှင့် မကွေးတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် အရည်အသွေး ဦးတည်သော လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု (QSEM)

ဇယား ၁.၄။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းအတွက် တွန်းအားများ

တွန်းအား	အကြောင်းအရာ
အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းနှင့် ဝင်ငွေရနိုင်မည့် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုး	အလုပ်အကိုင်မရှိသော၊ သို့မဟုတ် ဆန္ဒရှိသလောက်၊ အစွမ်းရှိသလောက် လုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်း မရှိသော ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ စိုက်ပျိုး ရိတ်သိမ်းရာသီမဟုတ်သော ကာလများတွင် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ပေးနိုင်သည့် မြို့ပြ သို့မဟုတ် ပိုမိုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရှိသော ကျေးလက်ဒေသများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသူများ၊ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ် ပိုမိုရသော်လည်း တစ်နှစ်ပတ်လုံး အလုပ်အကိုင်တည်ငြိမ်မှုရှိသောဒေသများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသူများ။
ပိုမိုမြင့်မားသော ဝင်ငွေ	လုပ်ငန်းစဉ် ပိုမိုမြင့်မားသည့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကို ရှာဖွေရန် မြို့ပြဒေသများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသော ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် နိုင်ငံရပ်ခြားသို့ သွားသော ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ။
လူမှုဘဝ စိတ်ဆန္ဒများ	ပိုမိုကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများ၊ ဝန်ဆောင်မှုများကို ပို၍ လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်မှု နှင့်/သို့မဟုတ် တိုးတက်ကောင်းမွန်သော ဘဝအရည်အသွေးတို့ကို ရှာဖွေရန် မြို့ပြဒေသများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသော ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ (အထူးသဖြင့် လူငယ်များ) နှင့် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ။
ရုတ်တရက်ကျ ရောက်သော ဘေးဒုက္ခများကို တုံ့ပြန်မှု	ဘေးဒုက္ခအန္တရာယ်တစ်ခု (ဥပမာ သဘာဝဘေး သို့မဟုတ် ပဋိပက္ခ) ကျရောက်ပြီး ပင်မအသက်မွေးမှုလုပ်ငန်း ပျက်ပြားသွားပြီးနောက် လက်ငင်းလိုအပ်သည့် စားဝတ်နေရေးလိုအပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းရန် ရွှေ့ပြောင်းသည့် (များသောအားဖြင့် အဆင်းရဲအနွမ်းပါးဆုံး အိမ်ထောင်စုများမှ) ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ။

ရည်ညွှန်းချက်များ - Pattison et al. 2016a; Jampaklay and Kittysuksathit 2009; Chantavanich and Vungsiriphisal 2012; ILO (2015a, 2015b); IOM and ARCM 2015; Maharajan and Myint 2015; Saw Yu May 2015; Gupta 2016; Kyan Htoo and Aye Myintzu 2016; Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017; and World Bank and CESD 2018.

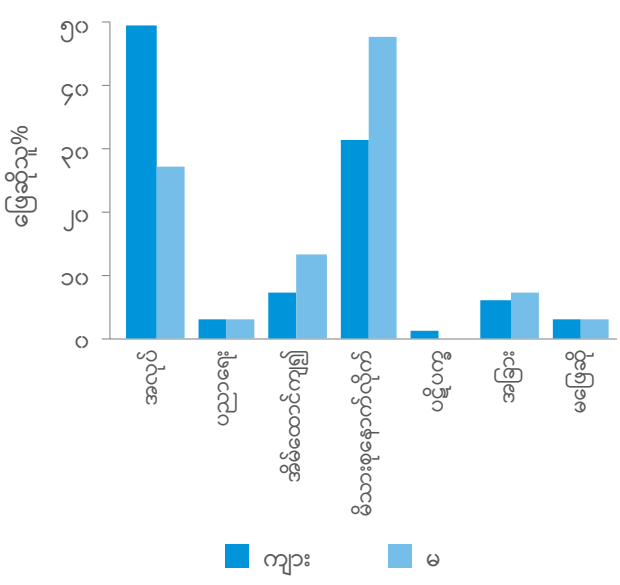
သုတေသနစစ်တမ်းတွင် ထိုတိုင်းဒေသကြီး နှစ်ခုမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၇၄ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၇၁ ရာခိုင်နှုန်း အသီးသီးသည် အလုပ်အတွက် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှာရန်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရပါသည် (Pattison et al. 2016b)။ စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင် အတွေ့ရများသည့် လုပ်နိုင်စွမ်း ရှိသလောက် အလုပ်လုပ်ခွင့် မရနိုင်ခြင်းနှင့် ရာသီပေါ် မူတည်၍သာ အလုပ်အကိုင်ရှိခြင်းတို့က လုပ်ခလစာ ပိုရသည်ဖြစ်စေ၊ မရသည်ဖြစ်စေ ပိုမိုတည်ငြိမ်သော အလုပ်အကိုင်များကို ရှာဖွေရန် စေ့ဆော်ပေးပါသည်။ အိမ်ထောင်စုဝင်ငွေကို တည်ငြိမ်စေရန်နှင့် ရင်းမြစ် အမျိုးမျိုးမှ ဝင်ငွေရရှိနိုင်စေရန်အတွက် စီးပွားရေးပိုမို ဖြစ်ထွန်းသော အခြားကျေးလက်ဒေသများ သို့မဟုတ် မြို့ပြဒေသများသို့ ရွှေ့ပြောင်းရန် အိမ်ထောင်စုမှဆုံးဖြတ် ခဲ့ကြခြင်းဖြစ်သည်။ (Gupta 2016; Pattison et al. 2016b)။ ထို့ပြင် ကြွေးနွံနစ်ခြင်းသည်လည်း စေ့ဆော် သည့်အကြောင်းအချက်တစ်ခုဖြစ်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွား လာခြင်းသည် မိသားစုကို ကြွေးနွံနစ်ခြင်းမှ ကယ်တင် နိုင်မည့် နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် ရှုမြင်ကြပါသည် (Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်နယ်များနှင့် တိုင်းဒေသကြီးများ ကြားတွင် လုပ်ခလစာ ကွာခြားချက်များရှိခြင်းသည် ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အရေးပါ သည့် ဆွဲဆောင်မှုတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အခြေခံအလုပ် အကိုင် များအတွက် လုပ်ခလစာ ကွာဟချက်များသည် ရန်ကုန်နှင့် အခြား ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများကြား တွင် ကြီးမားပါသည်။ မကွေး၊ ဧရာဝတီ၊ ပဲခူး နှင့် ရခိုင် အတွက် ထိုကွာဟချက်များမှာ အကြီးမားဆုံးဖြစ်ပြီး ထိုပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများတွင် အလယ်အလတ် တန်းစား ကျွမ်းကျင်မှု မလိုသည့် အလုပ်များ၏ လုပ်ခ လစာများကြား ပျမ်းမျှကွာဟချက်မှာ တစ်နာရီလျှင် မြန်မာကျပ် ၁၈၁ ကျပ် ဖြစ်ပါသည်။ ကဏ္ဍတစ်ခုတည်း အတွင်း၌ပင်လျှင် ထိုသို့ကွာခြားနေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများသည် ရန်ကုန်သို့ ရွှေ့ပြောင်းဝင်ရောက်သည့် အကြီးမားဆုံး လုပ်သား စီးဆင်းမှု အချို့ရှိနေသောဒေသများ ဖြစ်ပါသည်။

ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အားလုံးနီးပါးအတွက် ရွှေ့ပြောင်းရန် စေ့ဆော်သောအရာမှာ အလုပ်လုပ်ရန် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှာရန် ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၅ MPLCS တွင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများရှိသော အိမ်ထောင်စု များ၏ လေးပုံတစ်ပုံက ၎င်းတို့ မိသားစုဝင်များ နိုင်ငံ ရပ်ခြားသို့ ရွှေ့ပြောင်းရခြင်း၏ အကြောင်းရင်းသည် အလုပ်လုပ်ရန်ဟူ၍လည်းကောင်း၊ အခြားလေးပုံ သုံးပုံ က အလုပ်ရှာရန်ဟူ၍လည်းကောင်း ပြောပါသည် (ပုံ ၁.၁၁)။ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော သုတေသန စစ်တမ်းများတွင်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွား

ပုံ ၁.၁၀။

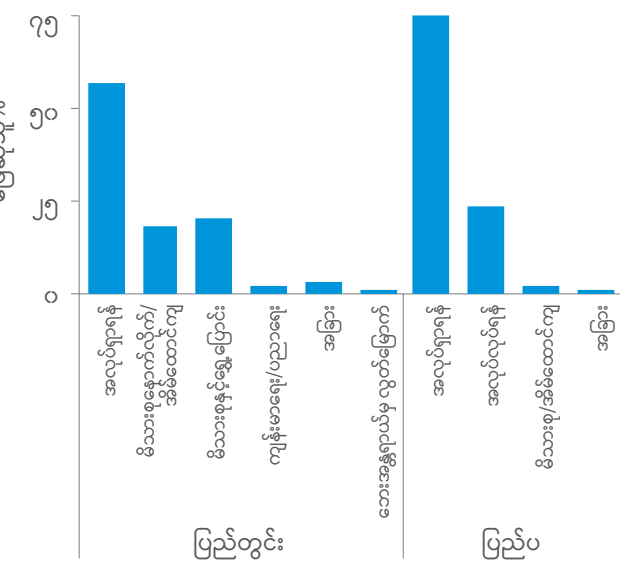
ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို စေ့ဆော်သည့်အရာများအား ကျား/မအလိုက် ပြုပုံ၊ ၂၀၀၉-၂၀၁၄



ရည်ညွှန်း - ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန၊ ၂၀၁၆

ပုံ ၁.၁၁။

ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို စေ့ဆော်ပေးသောအရာများ၊ ၂၀၁၅



ရည်ညွှန်း - Cunningham and Muñoz 2018a.

လာခြင်းကို စေ့ဆော်သော အလားတူအကြောင်းများကို တွေ့ရပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravornon 2017)။ ၂၀၁၅ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်သားအင်အားစု၊ ကလေးလုပ်သားနှင့် စာသင်ကျောင်းမှအလုပ်ခွင်ဆီသို့ ကူးပြောင်းခြင်း စစ်တမ်းတွင်လည်း ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း

လုပ်သားများ၏ ၇၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရန် သို့မဟုတ် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းအခွင့်အလမ်း များ ရှာဖွေရန် ရွှေ့ပြောင်းခဲ့သည်ဟု ဆိုပြီး အခြား ၂၃ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့ရရှိ ပြီးဖြစ်သော အလုပ်ကို လုပ်ကိုင်ရန် ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်ဟု ဆိုပါသည် (Min Zar Ni 2018)။ မြန်မာနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံကြား နယ်စပ်ကို ဖြတ်ကျော်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များကို လေ့လာခဲ့သည့် ၂၀၁၈ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ နေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း (IOM) စစ်တမ်းတွင် စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သော ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ လေးပုံတစ်ပုံသည် မြန်မာနိုင်ငံမှ မထွက်ခွာမီက အလုပ်လက်မဲ့များ ဖြစ်ခဲ့ကြပြီး ကျန်ရှိသူ များသည် ကိုယ်ပိုင်အလုပ် လုပ်ကိုင်သူ သို့မဟုတ် နေ့စားအလုပ်သမားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းရခြင်း၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်သည် အလုပ် အကိုင်အတွက် ဖြစ်ပြီး စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများအပြားသည် ဤနည်းဗျူဟာ ကို ယခင်ကလည်း ကျင့်သုံးဖူးသူများဖြစ်ပါသည် (IOM 2019)။ အလားတူပင် ၂၀၁၇ CHIME စစ်တမ်းအရ စစ်တမ်းတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုပေးသည့် (ပြည်တွင်းပြည်ပ) ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ထက်ဝက်ကျော်သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မပြုမီက လုပ်ခလစာရသော အလုပ်များ မရှိကြကြောင်း တွေ့ရသဖြင့် စီးပွားရေး အခွင့်အလမ်းများမရှိခြင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အတွက် အဓိက တွန်းအားတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း မီးမောင်း ထိုးပြနေပါသည် (Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။

အရည်အသွေးစံပြုလေ့လာမှုများတွင် အိမ်ထောင်စု၏ ဝိသေသလက္ခဏာများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု နည်း ဗျူဟာအပေါ်တွင် သက်ရောက်မှုရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါ သည်။ ဥပမာ မြေယာမဲ့ သို့မဟုတ် မြေယာပိုင်ဆိုင် သော်လည်း စိုက်ပျိုးလုပ်ကိုင်နိုင်လောက်သည့် အရွယ် အစား မရှိသော အိမ်ထောင်စုများသည် ၎င်းတို့၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုအတွက် သို့မဟုတ် ရှင်သန် ရပ်တည်ရန်အတွက် ကာလရှည်ကြာ ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို ရွေးချယ်နိုင်ခြေ ပိုများပြီး မိသားစုတစ်စုလုံး သို့မဟုတ် တစ်စုလုံးနီးပါး အတူ လိုက်ပါ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်ခြေရှိပါသည်။ အခြားတစ်ဖက် တွင်မူ သေးငယ်သော သို့မဟုတ် အလယ်အလတ်ရှိသော မြေယာများကို ပိုင်ဆိုင်သူများအနေဖြင့် (အိမ်ထောင်စု တစ်စုလုံးထက်) အိမ်ထောင်စုဝင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် နှစ်ဦးကသာ ရာသီအလိုက် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွား

လာခြင်း သို့မဟုတ် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို ပြုလုပ်နိုင်ခြေ ပိုများပါသည်။ ဤသည်မှာလည်းအသက် မွေးဝမ်းကျောင်းမှု နည်းဗျူဟာတစ်ခုဖြစ်သည်မှန်သော် လည်း ထိုခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ စီမံခန့်ခွဲရန်နှင့် ရင်းမြစ် အမျိုးမျိုးမှ ဝင်ငွေရရှိနိုင်ရန် အဓိက ရည်ရွယ်ပါသည်။^{၁၁} ပို၍ ချမ်းသာကြွယ်ဝသော မိသားစုများကမူ လယ်ယာ လုပ်ငန်းများမှ လစာပိုကောင်းသော တရားဝင်ကဏ္ဍရှိ လယ်ယာပြင်ပ အလုပ်အကိုင်များကို ကူးပြောင်းလုပ် ကိုင်ရန် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို ဖြစ်စေ၊ ဘေးကင်းလုံခြုံပြီး လစာ ပိုကောင်းသောနိုင်ငံများသို့ တရားဝင်လမ်းကြောင်းများမှတစ်ဆင့်ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းကိုဖြစ်စေ ရွေးချယ်နိုင်ခြေ ပိုများပါသည်။ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများအတွက်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွား လာခြင်းသည် မိမိတို့၏ပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှု များ ပိုမိုတိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်မည့် အခွင့် အလမ်းများကို ရရှိစေပါသည်။ ဤအုပ်စုအတွက် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှုသည် အဓိကအားဖြင့် စီးပွားရေး နှင့် လူမှုရေး အဆင့်အတန်း ပိုမိုမြင့်မားတိုးတက်လာ စေရန်အတွက် ချမ်းသာကြွယ်ဝမှု တိုးပွားအောင် စုဆောင်းသော နည်းဗျူဟာတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ (Maharajan and Myint 2015; World Bank and CESD 2018)။

လူမှုရေး အဆက်အသွယ်ကွန်ရက်များ၊ နှစ်သက်မှု များနှင့် စိတ်ဆန္ဒများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် တွန်းအားပေးသောအရာများ ဖြစ်လေ့ရှိပြီး အထူးသဖြင့် လူငယ်များ၊ အမျိုးသမီးများ၊ ကျွမ်းကျင်မှု အသင့်အတင့် ရှိသောလုပ်သားများနှင့် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများအတွက် ဖြစ်ပါသည်။ လေ့လာမှုအချို့တွင် လူငယ်များသည် ပိုမိုကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများကို ရရှိလိမ့်မည်ဟူသော မျှော်လင့်ချက်များဖြင့် လယ်ယာ မြေပြင်ပ အလုပ်အကိုင်များကို ရှာဖွေကြကြောင်း တွေ့ရပါသည် (Pattison et al. 2016b; World Bank and CESD 2018; Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။^{၁၂} မြို့ပြဒေသများတွင် လူနေမှုဘဝ အဆင်ပြေသာယာမှုအတွက် ပံ့ပိုးပေးနိုင်သောအရာ များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီကြောင်း မိတ်ဆွေသူငယ်ချင်းများထံမှ ကြားသိရမှုများကလည်း ပိုမို ကောင်းမွန်သော နေထိုင်မှုနှင့် လုပ်ကိုင်မှု အခြေ အနေများ၊ မြို့ပြလူနေမှုဘဝပုံစံများကို ရယူလိုသော စိတ်ဆန္ဒများအား ပိုမိုပြင်းပြလာစေပါသည်။ အများ သူငါ ပြောဆိုမှုများအရ ရှမ်းပြည်နယ်မှ အမျိုးသမီးများ ရွှေ့ပြောင်းထွက်ခွာလာရန် စေ့ဆော်ပေးသောအရာ

၁၁ ၂၀၁၇ CHIME စစ်တမ်းတွင် မြေပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုပုံစံများကြား ဆက်သွယ်မှုများသည် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး တစ်ခုနှင့် တစ်ခု မတူဘဲ ကွဲပြားကြောင်း တွေ့ရပါသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို စေ့ဆော်ပေးသောအရာများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် အသုံးပြုသော ငွေကြေးအရင်းအမြစ်များကြား ကွာခြားချက်များရှိနေခြင်းကို ထင်ဟပ်ပြသနေပါသည် (Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။
 ၁၂ ရန်ကုန်ရှိ မြို့နယ်တစ်ခုတွင် စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် စက်ရုံလုပ်သားများက ၎င်းတို့၏ အလုပ်သည် နေဖူ၊ မိုးရွာမရောင်၊ ရွှံ့ဖွတ်ထူသည့် လယ်ကွင်းထဲတွင် အလုပ်လုပ်ရသော အလုပ်ထက် ပို၍ သန့်ရှင်းပြီး ယဉ်ကျေးမှုအဆင့်အတန်းမြင့်သည်ဟု ဆိုကြပါသည် (Boutry et al. 2016)။

တစ်ခုမှာ ရှမ်းပြည်နယ်ရှိ အမျိုးသားများကြား မူးယစ်ဆေးဝါးသုံးစွဲမှု များပြားသောကြောင့်ဟု ဆိုပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အချို့ဒေသများတွင် လူမှုအဖွဲ့အစည်းမှ ဖယ်ကြဉ်ထားခြင်းကလည်း လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသော တွန်းအားတစ်ခုဖြစ်ပါသည် (University of Sussex and IOM 2017)။

ရှည်လျားသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု သမိုင်းကြောင်း ရှိသည့် ဒေသများတွင် နေထိုင်သူများအဖို့ ၎င်းတို့၏ ဆွေမျိုး၊ မိတ်ဆွေအသိုင်းအဝိုင်းများက လူမှုစီးပွားအဆင့်အတန်း တိုးတက်မြင့်မားလာစေရေးအတွက် အလုပ်ဖြစ်သော နည်းဗျူဟာတစ်ခုအဖြစ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို အားပေးကြပါသည် (Gupta 2016; Pattison et al. 2016b; World Bank and CESD 2018)။ ဥပမာ နိုင်ငံ၏အရှေ့တောင်ပိုင်းဒေသတွင် နေထိုင်သော ဒေသခံများတွင် ဘန်ကောက်နှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတောင်ပိုင်းသို့ လုပ်ခလစာပိုများသော အလုပ်များကို ရှာဖွေရန် ရွှေ့ပြောင်းနိုင်မည့် လူမှုရေး အဆက်အသွယ် အသိုင်းအဝိုင်းများ ရှိကြသော်လည်း ထိုဒေသသို့ မကြာသေးမီကမှ ရောက်ရှိလာသူများမှာ ထိုသို့သော အဆက်အသွယ်များ မရှိသဖြင့် နယ်စပ်တစ်လျှောက်တွင်သာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေကြရပါသည် (ILO 2015b; Maharajan and Myint 2015; Saw Yu May 2015; Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017; Min Zar Ni 2018; World Bank and CESD 2018)။

အချို့ဒေသများတွင် ရုတ်တရက်ကျရောက်လာသော ဘေးဒုက္ခအန္တရာယ်များကပင်မအသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုလုပ်ငန်းများ ပျက်ပြားစေပြီး ပံ့ပိုးကူညီပေးသော ဝန်ဆောင်မှုများကို မရရှိနိုင်သောအခါတွင် ရှင်သန်ရပ်

တည်ရေးအတွက် အဓိကနည်းဗျူဟာအဖြစ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို ရွေးချယ်ကြပါသည်။ ဥပမာ ၂၀၀၈ ခုနှစ်က တိုက်ခတ်ခဲ့သော နာဂစ်မုန်တိုင်းနှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်က ဖြစ်ပွားခဲ့သော ရေကြီးရေလျှံမှုများကဲ့သို့ သဘာဝဘေးများသည် မြစ်ဝကျွန်းပေါ်ဒေသနှင့် အပူပိုင်းဇုန်ရှိ အိမ်ထောင်စုများကို ထိခိုက်လွယ်မှု တိုးပွားစေခဲ့ပါသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် စားဝတ်နေရေး ခက်ခဲသော အိမ်ထောင်စုများသည် ရှင်သန်ရပ်တည်ရန်နှင့် ဘေးဒုက္ခကို ကျော်လွှားရန် နည်းဗျူဟာတစ်ခုအဖြစ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခဲ့ကြပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ဤသို့ ဘေးဒုက္ခကို တုံ့ပြန်၍ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် အတွေ့ရများပြီး မကြာခဏဆိုသလို တူညီသော ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးအတွင်းတွင်သာ ဖြစ်ပွားလေ့ရှိပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အဆိုပါရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အိမ်ထောင်စုများမှဖြစ်သည့်အပြင် စီးပွားရေးဆုံးရှုံးပြီး ပိုမိုဝေးလံသော ဒေသများသို့ စနစ်တကျ အစီအစဉ်ရေးဆွဲ၍ ရွှေ့ပြောင်းရန် လိုအပ်သည့် အရင်းအမြစ်များနှင့် လူမှုရေးအဆက်အသွယ်များ မရှိကြသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည် (Pattison et al. 2016b; World Bank and CESD 2018)။ အဆိုပါဒေသများတွင် လူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ပြည်သူ့ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ မရှိခြင်းကလည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန်အတွက် တွန်းအားပေးသော နောက်ထပ် အကြောင်းအချက်တစ်ခု ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အိမ်ထောင်စုများသည် ဘေးဒုက္ခအန္တရာယ်များ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရသောအခါတွင် ဖြစ်ပါသည်။ နယ်စပ်ပြည်နယ်များတွင် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်၍ ပဋိပက္ခနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအချက်များကို တုံ့ပြန်မှုတစ်ခုအဖြစ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို အတွေ့ရများပါသည်။



Zongtinty/ Shutterstock

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၏ ကောင်းကျိုးသက်ရောက်မှုများ

လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများနှင့် ရပ်ရွာလူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများအတွက် ကောင်းကျိုးများ ရရှိစေနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးပေးနိုင်ပါသည်။ ဆိုက်ရောက်ရာဒေသများရှိ ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများနှင့် ပိုမိုမြင့်မားသော လုပ်ခလစာများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ဝင်ငွေတိုးလာနိုင်ပြီး ပုံမှန်စားသောက် သုံးစွဲနိုင်ကြပါသည်။ ပိုရသည့် လစာများကို မိသားစုများထံ ပြန်လည် လွှဲပို့သောအခါတွင်လည်း အိမ်ထောင်စု၏ စားသုံးမှုအဆင့်နှင့် စားသုံးမှုပုံစံများကို တိုးတက်စေ၍ အကြွေးတင်မှုများ လျော့နည်းသွားပြီး အိမ်ထောင်စု၏ ပိုင်ဆိုင်မှုအရင်းအမြစ်များ၊ လူသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု သွင်းအားစုများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံလာနိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် အသိပညာဗဟုသုတများကို ရရှိစေပြီးအလုပ်နှင့် ဆက်စပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုများသာမက soft skill များကိုပါ ပျိုးထောင် မြှင့်တင်ပေးနိုင်သည့်အပြင် စွန့်ခွီးတီထွင်စီးပွားရှာမှုကိုလည်း အားပေးနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ

နေရပ်ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အဝေးတွင် အလုပ်သွားလုပ်နေစဉ် အရင်းအနှီးများ စုဆောင်းမိပြီး ကျွမ်းကျင်မှုများလည်း ရရှိလာသဖြင့် ကိုယ်ပိုင်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ တည်ထောင်လုပ်ကိုင်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ခြုံငုံကြည့်လျှင် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှုသည် ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာများရှိ ဒေသန္တရလုပ်သားဈေးကွက်အပေါ်တွင် သက်ရောက်မှုရှိခြင်းဖြင့် စနစ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အသွင်ကူးပြောင်းမှုအတွက် ပံ့ပိုးကူညီပေးနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီး နှစ်ဦးစလုံး၏ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှုသည် အိမ်ထောင်စုများအတွင်းရှိ ကျား/မ ရေးရာ စံသတ်မှတ်ချက်များ၊ အထူးသဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်မှုနှင့် ငွေကြေးစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပြီး အမျိုးသမီးများ၏ အိမ်ထောင်စုအတွင်း ညှိနှိုင်းနိုင်မှုစွမ်းရည်ကို တိုးတက်စေနိုင်ပါသည်။ ပုံ ၁.၁၂ တွင် အဆိုပါ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် လမ်းကြောင်းများအား အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားပါသည်။

ပုံ ၁.၁၂။

လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှု၏ ကောင်းကျိုးသက်ရောက်မှု လမ်းကြောင်းများ

ဝင်ငွေနှင့် သုံးစွဲမှု

- လူသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအပါအဝင် အိမ်ထောင်စုစားသုံးမှု အဆင့်များနှင့် ပုံစံများ
- စိုက်ပျိုးရေးနှင့် အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အကျိုးရှိသည့် အိမ်ထောင်စု၏ ကြွယ်ဝမှုနှင့် ပိုင်ဆိုင်မှုများ တိုးပွားလာအောင် စုဆောင်းခြင်း၊
- နေထိုင်မှုအခြေအနေများ တိုးတက်လာခြင်း

ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ လုပ်သားဈေးကွက်များနှင့် စွန့်ခွီးတီထွင်စီးပွားရှာမှု

- အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အခြား "soft" skill များ (ဘာသာစကား၊ ခေါင်းဆောင်မှု၊ စသည်) ရရှိလာခြင်း
- ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ရပ်ရွာများရှိ ဒေသန္တရလုပ်သားဈေးကွက်များ စနစ် ပုံစံအသွင် ပြောင်းလဲခြင်း
- နေရပ်ပြန်သူများ စွန့်ခွီးတီထွင်စီးပွားရှာခြင်း (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကြောင့် ရရှိသည့် အသိပညာနှင့် စုဆောင်းငွေများဖြင့်)

အမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့် မြင့်မားလာခြင်း

- ကျားမရေးရာစံသတ်မှတ်ချက်များ၊ အထူးသဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုနှင့် အိမ်ထောင်စုတွင် ညှိနှိုင်းနိုင်စွမ်းတို့ ပြောင်းလဲလာခြင်း

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ၊ Yi (2018) ပေါ်တွင် အခြေခံ၍

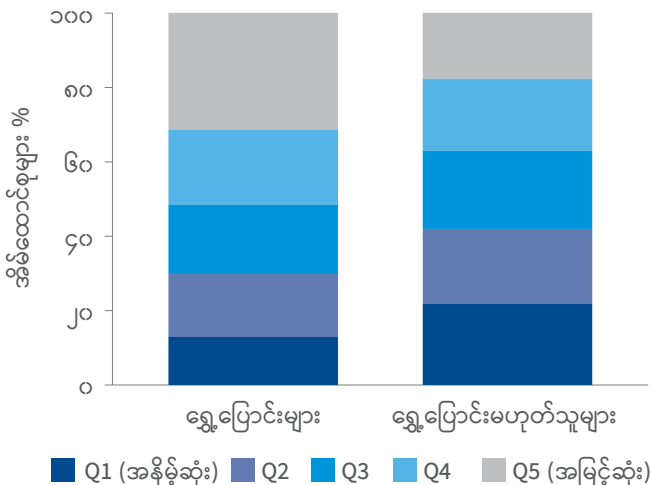
ဝင်ငွေနှင့် စားသုံးမှု

၂၀၁၇ MLCS မှရရှိသော အချက်အလက်များကို လေ့လာ စိစစ်ရာတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သား မဟုတ်သူများထက် ဆင်းရဲနွမ်းပါးနိုင်ခြေ ၃၉ ရာခိုင်နှုန်း ပိုနည်းကြောင်း တွေ့ရပါသည် (World Bank 2019b)။ ထို့ပြင် လူဦးရေကို ညီတူညီမျှငါးစိတ် ပိုင်း၍ လေ့လာရာတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အချမ်းသာဆုံးသော ငါးစိတ်ပိုင်းထဲတွင် ပါဝင်နိုင်ခြေ နှစ်ဆနီးပါး ပိုများပါသည်။ ဤသို့ဖြစ်ခြင်း၏ အကြောင်းရင်းကို ရှာကြည့်လျှင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ကဏ္ဍများမတူခြင်းနှင့် ပညာအရည်အချင်းကွာခြားခြင်း ကြောင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် စိုက်ပျိုးရေးနှင့် မသက်ဆိုင်သော အခြားကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင်မှု ပိုများပြီး ပညာအရည်အချင်းလည်း ပိုမို မြင့်မားကြပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားစစ်တမ်းများနှင့် အရည်အသွေးစံပြု လေ့လာမှုများမှ အထောက်အထားများအရ မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည်နိုင်ငံရပ်ခြားသို့ရွှေ့ပြောင်း ပြီးနောက်တွင် ဝင်ငွေပိုရကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အငယ်စားစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများရှိ (မိသားစုဝင်မဟုတ်သည့်) လခစား လုပ်သားများအတွက် ဖွဲ့စည်းမှုလစဉ် ဝင်ငွေသည် တစ်လလျှင် အမေရိကန်ဒေါ် ၆၀ ခန့် ရှိပါသည် (Cunningham and Muñoz 2018a)။^{၁၃} ထိုင်းနိုင်ငံရှိ တရားဝင် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် တစ်လလျှင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၂၅ ခန့် နှင့် တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် တစ်လလျှင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၈၅ မှ ၁၄၀ ကြား မျှော်မှန်းနိုင်ပါသည် (Chantavanich and Vungsiriphisal 2012)။ လုပ်သားများသည် နိုင်ငံ ရပ်ခြားတွင် အနေကြာလာလေ၊ လစာ ပိုတိုးလာလေ ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ်က လုပ်ဆောင်ခဲ့သော စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ထိုင်း နိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းမပြုမီ၊ စတင်ရောက်ချိန်နှင့် စစ်တမ်းကောက်ယူသည့်အချိန်များရှိ ဖွဲ့စည်းမှုမိသားစု ဝင်ငွေများသည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄၅၊ ၁၂၁ နှင့် ၂၂၆ အသီးသီးရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (Jampaklay and Kittysuksathit 2009)။ မကြာမီက လုပ်ဆောင်ခဲ့သော လေ့လာမှုတစ်ခုတွင်လည်း မလေးရှားနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ တရားဝင်နှင့် တရားမဝင် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များသည် ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် တစ်လလျှင် ဝင်ငွေ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၇၆ ရှိကြောင်း တွေ့ရပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။

ပုံ ၁.၁၃။

ချမ်းသာမှုငါးစိတ်ပိုင်းအလိုက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု မရှိသူများ၏ ပါဝင်မှုအချိုး

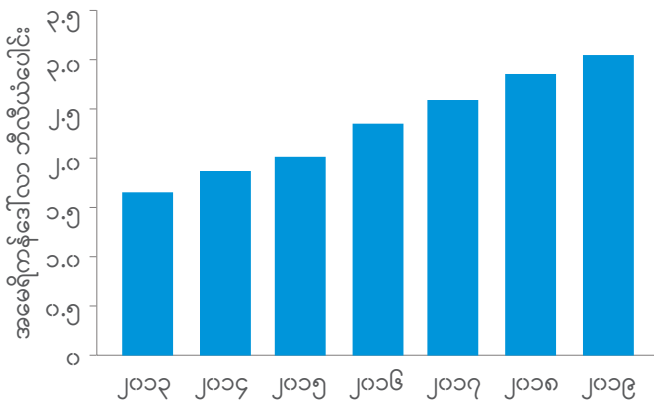


ရည်ညွှန်း - World Bank 2019b.

မြန်မာလုပ်သားအများစုသည် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ ထံသို့ ငွေပြန်ပို့ကြပါသည်။ ပြည်တွင်းပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားအများစု (ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် စစ်တမ်း ကောက်ယူခဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ သုံးပုံ နှစ်ပုံမှ လေးပုံသုံးပုံကြား) သည် မိသားစုထံ ငွေပြန်ပို့ ကြသည်ဟု ဆိုပါသည် (Chantavanich and Vungsiriphisal 2012; IOM and ARCM 2015; Griffiths 2016; Pattison et al. 2016a; Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017; Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019; IOM 2019)။ ငွေပြန်မပို့သူများကို ကြည့်လျှင်လည်း မိသားစုများ ၎င်းတို့နှင့်အတူ ရှိနေ သူများ ဖြစ်တတ်ပါသည်။^{၁၄} အဆိုပါလုပ်သားများထံမှ အချို့အတွက် လွှဲပို့ငွေများသည် ၎င်းတို့၏ အကြီးမားဆုံး အသုံးစရိတ် ဖြစ်ပါသည် (Chantavanich and Vungsiriphisal 2012)။ လွှဲပို့ငွေများ၏ ပမာဏနှင့် လွှဲပို့သည် ကြိမ်နှုန်းသည် အလုပ်အာမခံချက်ရှိမှု၊ လုပ်ခလစာများ၊ နေထိုင်စရိတ်များ၊ ငွေလွှဲရခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် မိသားစု၏ လိုအပ်ချက်များပေါ်တွင် မူတည်ပါသည် (Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။ ငွေမဟုတ်သည့် အခြားပစ္စည်းများ (ဥပမာ အဝတ်အထည်၊ အစားအသောက်၊ အိမ်သုံးပစ္စည်းနှင့် လျှပ်စစ်ပစ္စည်းများ) ပြန်ပို့ကြသည့် အထောက်အထား အချို့ကိုလည်း တွေ့ရပါသည်။ သို့သော် ငွေသား ပေးပို့ခြင်းလောက် အတွေ့ရမများလှပါ (Jampaklay and Kittysuksathit 2009; Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။

၁၃ ရာသီပေါ်တွင် များစွာမူတည်သော အလုပ်အကိုင်များတွင် လုပ်သားများအားလုံးအတွက် ဖွဲ့စည်းမှု နေ့စား လုပ်ခသည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂.၈၀ ခန့် ရှိပါသည်။
 ၁၄ မိသားစုများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထံသို့ ငွေပြန်ပို့သည့် အထောက်အထားအချို့လည်း ရှိပါသည် (Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019).

မြန်မာနိုင်ငံတွင်းသို့ လွှဲပို့ငွေများ စီးဝင်မှု



ရည်ညွှန်း - World Bank 2019a.

ငွေလွှဲပို့သည့်အုပ်စုကို လေ့လာသောအခါတွင် လွှဲပို့သည့် ပုံစံအချို့ ပေါ်ထွက်လာပါသည်။ အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ ငွေလွှဲပို့သော အကြိမ်ရေပို၍ စိတ်လေ့ ရှိပါသည်။ လွှဲပို့ငွေပမာဏသည် ပျမ်းမျှအားဖြင့် ပိုနည်း သော်လည်း (အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ရရှိ သည့် လုပ်ခလစာများပိုနည်းခြင်းကို ပြသ) အမျိုးသား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် အမျိုးသမီး များ၏ လွှဲပို့ငွေများသည် ၎င်းတို့ ဝင်ငွေ၏ ပိုမိုကြီးမား သော အစိတ်အပိုင်းကို လွှဲပို့ကြခြင်း ဖြစ်ပါသည် (Turnell, Vicary, and Bradford 2008; Jampaklay and Kittysuksathit 2009; IOM and ARCM 2015; Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017; Harkins 2019)။^{၁၅} ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမပြုမီက ဝင်ငွေရသည့်အလုပ် ကို လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ဝင်ငွေရသည့်အလုပ် မလုပ်ခဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များထက် အိမ်သို့ ငွေပြန်လွှဲပို့နိုင်ခြေ ပိုများပါသည် (၄၂ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း အသီး သီးရှိ) (Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။ မြန်မာ-ထိုင်း နယ်စပ်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ကောက်ယူ ခဲ့သော ၂၀၁၈ IOM စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ သည် တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထက် ငွေလွှဲ ပို့နိုင်ခြေ ပိုများကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (IOM 2019)။

၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် မှတ်တမ်းတင်ထားသော နိုင်ငံတကာမှ လွှဲပို့ငွေများသည် အမေရိကန်ဒေါ် ၃ ဘီလျှံခန့်ရှိရာ GDP ၏ ၄.၆ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤသည်မှာ အာဆီယံဒေသတွင် စတုတ္ထမြောက်အများဆုံး ဖြစ်ပါ သည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံတကာမှ လွှဲပို့ငွေသည်

အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၁.၆ ဘီလျှံ ရှိသည်ဖြစ်ရာ အဆိုပါ ငွေစီးဝင်မှုများသည် မကြာမီနှစ်များအတွင်း သိသိ သာသာ တိုးတက်များပြားလာခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည် (ပုံ ၁.၁၄)။ ပြည်တွင်း လွှဲပို့ငွေပမာဏနှင့် စပ်လျဉ်းသော အချက်အလက်များ မရှိပါ။

အလွတ်သဘောဆန်သော လမ်းကြောင်းများမှ လွှဲပို့ ငွေများကိုပါ ထည့်သွင်းတွက်ချက်မည်ဆိုလျှင် နိုင်ငံ တကာမှ လွှဲပို့ငွေပမာဏသည် ယခုထက်ပင် ပို၍များပြား နိုင်ပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) က အလွတ်သဘောဆန်သော လမ်းကြောင်းများမှလွှဲပို့ ငွေများအပါအဝင် စုစုပေါင်းလွှဲပို့ငွေ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၈ ဘီလျှံ သို့မဟုတ် GDP ၏ ၁၃ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည်ဟု ခန့်မှန်းပါသည်။ (Akee and Kapur 2017)။ ဤကိန်း ဂဏန်းသည် မလေးရှားနှင့်ထိုင်းနိုင်ငံရှိ နည်းစနစ်များ ရောနှောအသုံးပြုသည့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ဆိုင်ရာ အသေးစားလေ့လာမှုများမှ တွေ့ရှိချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါသည် (Akee and Kapur 2017; Ma 2017)။

ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုသည် လွှဲပို့ငွေများ အတွက် အလွတ်သဘောဆန်သော လမ်းကြောင်းများကို မှီခိုအားထားကြရာ အဓိကအားဖြင့် ဟွန်ဒီစနစ်ဖြင့် လွှဲခြင်းများ ပြုလုပ်ကြပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားစစ်တမ်းများအရ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအားလုံး နီးပါးသည် ဟွန်ဒီစနစ်၊ မိတ်ဆွေသူငယ်ချင်း သို့မဟုတ် မိသားစုဆွေမျိုးတို့ကို အသုံးပြုခြင်း သို့မဟုတ် အိမ်သို့ ကိုယ်တိုင်ငွေသယ်၍ ပြန်ခြင်းများ ပြုလုပ်ကြသည်ဟု ခန့်မှန်းရပါသည် (Turnell, Vicary, and Bradford 2008; Jampaklay and Kittysuksathit 2009; Akee and Kapur 2017; Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017) (ပုံ ၁.၁၅)။ စင်ကာပူနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကို လေ့လာသော အသေးစားစစ်တမ်းတစ်ခုတွင်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ဟွန်ဒီ စနစ်ကို အသုံးပြုကြပြီး အနည်းငယ်မျှသော အချိုးအစား ကသာ ဘဏ်များကို အသုံးပြုကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (Ma 2017)။ ထိုကဲ့သို့သော အလွတ်သဘောဆန်သည့် ငွေလွှဲပို့မှု လမ်းကြောင်းများကို ပိုမိုနှစ်သက်ခြင်းမှာ ယုံကြည်မှု၊ ငွေလက်ခံသော မိသားစုများ၏ လက်လှမ်း မီမှု၊ ကုန်ကျစရိတ်နှင့် အဆင်ပြေ လွယ်ကူမှုတို့ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများအပြား သည် ၎င်းတို့ ရွေးချယ် အသုံးပြုနိုင်မည့် တရားဝင် နည်းလမ်းများကို မသိရှိကြပါ။ အတန်အသင့် ကျွမ်းကျင် လုပ်သားနှင့် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများသည် ကျွမ်းကျင်မှု မလိုသော အလုပ်အကိုင်များကို လုပ်ကိုင်ကြသူများ

၁၅ ၂၀၁၇ CHIME စစ်တမ်းတွင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများထံမှ ပျမ်းမျှလွှဲပို့ငွေများသည် ဆင်တူကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအမျိုး သမီးများ၏ လွှဲပို့ငွေများမှာ အမျိုးသားများမှ လွှဲပို့ငွေ၏ ထက်ဝက်ခန့်သာ ဖြစ်သော်လည်း ငွေမဟုတ်သည့် အခြားပစ္စည်းများကိုပါ ပေးပို့ခြင်းအား မကြာခဏ တွေ့ရပါသည် (Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။

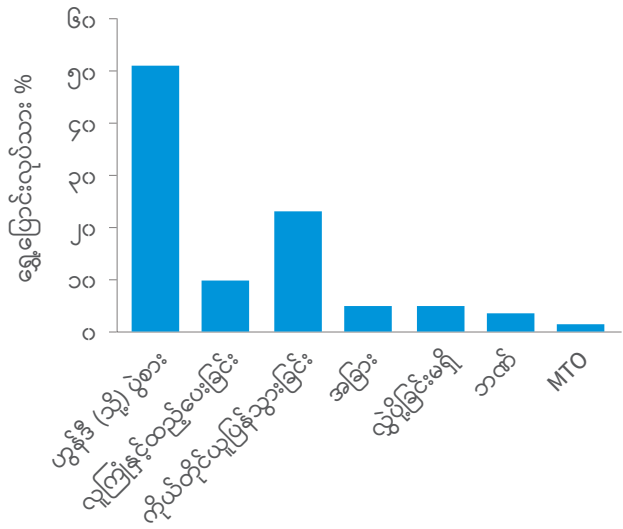
ထက် တရားဝင်လမ်းကြောင်းများကို အသုံးပြုနိုင်ခြေ ပိုများ ပါသည် (လေးထောင့်ကွက် ၁.၃)။

၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လွှဲပို့ငွေလက်ခံရရှိသော အိမ်ထောင်စုများ၏ ၆၈ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် အလွတ် သဘောဆန်သော လမ်းကြောင်းများမှ လက်ခံရရှိခဲ့ပြီး တရားဝင် လမ်းကြောင်းများမှ လက်ခံရရှိသည်မှာ ၃၂ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိပါသည်။ အခြားနိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ် ကြည့်လျှင် ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် လာအိုနိုင်ငံတို့တွင် တရားဝင်လမ်းကြောင်းများမှ လွှဲပို့ငွေများကို လက်ခံ ရရှိသည့် အိမ်ထောင်စုရာခိုင်နှုန်းသည် ၇၉ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၆၅ ရာခိုင် နှုန်း အသီးသီး ရှိပါသည် (UNCDF 2017)။ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် တရုတ်နိုင်ငံမှ လွှဲပို့ငွေများကို အလွတ် သဘော လမ်းကြောင်းများမှ လက်ခံရရှိသည့် မြန်မာ အိမ်ထောင်စုရာခိုင်နှုန်းမှာ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၈၈ ရာခိုင်နှုန်း အသီးသီးရှိပြီး မလေးရှားနှင့် စင်ကာပူနိုင်ငံမှ ဤနည်းဖြင့် လက်ခံရရှိသော အိမ်ထောင်စုအချိုးအစား များ (၄၁ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၃၉ ရာခိုင်နှုန်း အသီးသီးရှိ) နှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်နိုင်ပါသည် (ပုံ ၁.၁၆) (UNCDF 2017)။

မကြာမီကဆောင်ရွက်ခဲ့သော လေ့လာမှုများအရ လွှဲပို့ ငွေဈေးကွက်တွင် အလွတ်သဘောလမ်းကြောင်းများ ကြီးစိုးနေဆဲ ဖြစ်သော်လည်း ဘဏ်များသည် စတင် အရှိန်ရလာပြီဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်က ဘဏ်များကို အသုံးပြုသည်ဟု ဆိုပါသည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ ကြီးမားသည့် ရာခိုင်နှုန်းသည် စားသောက်ကုန် ပြုပြင်စီမံထုပ်ပိုးမှုနှင့် အခြားလုပ်ငန်း ကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြခြင်းဖြစ်ပြီး ထိုကဏ္ဍ များရှိ အလုပ်ရှင်များက လစာများကို ဘဏ်ငွေစာရင်း များထံသို့ ထည့်ပေးကြပါသည် (Chantavanich and Vungsiriphisal 2012; Kubo 2017)။ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အိမ်ထောင်စုများကို လေ့လာခဲ့သည့် ၂၀၁၇ စစ်တမ်းတွင် နမူနာအုပ်စု အတွင်းရှိ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၈၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် ဘဏ်များနှင့် အခြားငွေရေးကြေးရေး အဖွဲ့အစည်းများကို အသုံးပြု၍ ငွေလွှဲပို့ကြပြီး ဟွန်ဒီကို အသုံးပြုသူမှာ ၈ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိကြောင်း တွေ့ရပါသည် (အိမ်ထောင်စုများ၏ ပြောပြချက်အရ)။ သို့သော် အသေးစိတ် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများတွင်မူ ဟွန်ဒီကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သုံးစွဲနေဆဲဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရ ပါသည် (Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ငွေရေးကြေးရေးအဖွဲ့ အစည်းများကိုအသုံးပြု၍အကျိုးဆောင်များ၏ဘဏ်ငွေ စာရင်းထဲသို့ ငွေသွင်းပေးပြီး ထိုအကျိုးဆောင်များက အလွတ်သဘောလမ်းကြောင်းများကို အသုံးပြုကာ လွှဲပို့ ငွေကို ပေးပို့ခြင်းလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည် (Kubo 2017)။

ပုံ ၁.၁၅။

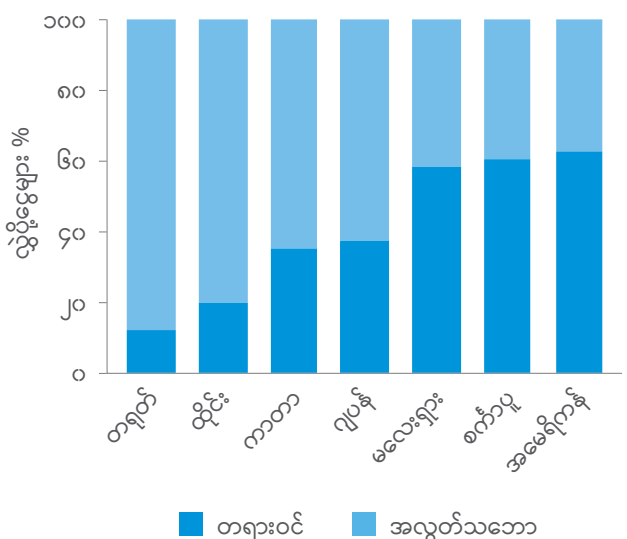
ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အသုံးပြုသော လွှဲပို့ငွေလမ်းကြောင်းများ



ရည်ညွှန်း - Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017.

ပုံ ၁.၁၆။

လွှဲပို့ငွေပြန်လည်ပေးပို့သော မူလနိုင်ငံများအလိုက် တရားဝင်နှင့် အလွတ်သဘော လွှဲပို့ငွေများ



ရည်ညွှန်း - UNCDF 2017.

လွှဲပို့ငွေများသည် လက်ခံရရှိသော အိမ်ထောင်စုများ အတွက် အရေးကြီးသည့် ဝင်ငွေရင်းမြစ်တစ်ခုဖြစ်ပါ သည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံလူဦးရေ၏ ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် ပြည်တွင်းမှ လွှဲပို့ငွေများကို လက်ခံ ရရှိပြီး ၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် ပြည်ပမှ လွှဲပို့ငွေများကို လက်ခံရရှိခဲ့ပါသည် (UNCDF 2017)။ အမျိုးသမီးများ သည် လွှဲပို့ငွေများကို အဓိကလက်ခံသူများ ဖြစ်ပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၁.၃။ အလွတ်သဘော လွှဲပို့ငွေလမ်းကြောင်းများကို ပိုမိုနှစ်သက်ရခြင်း၏ နောက်ကွယ်မှ အကြောင်းတရားများ

မကြာမီနှစ်များအတွင်းက လွှဲပို့ငွေများအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသည့် အစိုးရ၏ မူဝါဒများ ပြောင်းလဲခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ် နှောင်းပိုင်းကာလအထိ အစိုးရက တရားဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ၎င်းတို့လစာ၏ ၃၀ မှ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းကြားကို နိုင်ငံပိုင်ဘဏ်နှစ်ခုဖြစ်သည့် မြန်မာနိုင်ငံခြားကုန်သွယ်မှုဘဏ်နှင့် မြန်မာ့ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးဘဏ် တို့မှတစ်ဆင့် မဖြစ်မနေလွှဲပြောင်းပေးပို့ရန် သတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။ ဘဏ်နှစ်ခုစလုံးက ငွေလွှဲခအဖြစ် တစ်ကြိမ်လွှဲတိုင်း လွှဲပို့ငွေ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းကို ကောက်ခံခဲ့ပါသည်။ ဤသတ်မှတ်ချက်၏ ရလဒ်အဖြစ် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက်ရာနိုင်ငံများရှိ ရပ်ရွာအဆင့်တွင် ဟွန်ဒီကွန်ရက် ကြီးထွားလာခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ် နှောင်းပိုင်းတွင် ပုဂ္ဂလိကဘဏ်များနှင့် ငွေလွှဲ ဝန်ဆောင်မှု ကုမ္ပဏီများအား လွှဲပို့ငွေဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ခွင့်ပြုခဲ့ပြီး ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း ကောက်ခံမှုကို ဖျက်သိမ်းခဲ့ပါသည်။ သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ဘဏ္ဍာရေးအခြေခံအဆောက်အအုံများ ပျံ့နှံ့မှုသည် နှေးကွေးနေခဲ့ပြီး ဟွန်ဒီကွန်ရက် ကုန်ကျစရိတ်ပိုသက်သာခြင်း၊ ပိုမိုမြန်ဆန်ခြင်းနှင့် ပို၍ အဆင်ပြေလွယ်ကူခြင်း ဟူသော အကျိုးကျေးဇူးများ ရှိနေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။

ငွေလက်ခံသည့် မိသားစုများ၏ ငွေထုတ်ယူနိုင်သည့်နေရာများကို လက်လှမ်းမီမှု - ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အရွယ်ရောက်သူ ၁၀၀,၀၀၀ လျှင် စီးပွားရေးဘဏ်ခွဲ ၂ ခုသာ ရှိရာ ၁၂ ခု ရှိသည့် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် နိုင်းယုတ်ကြည့်နိုင်ပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဘဏ္ဍာရေးကဏ္ဍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ဆောင်ရွက်ခဲ့ချိန်မှစ၍ ဘဏ္ဍာရေးအခြေခံ အဆောက်အအုံများ တိုးတက်လာခဲ့သော်လည်း တရားဝင်ဘဏ်ဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီမှုမှာ နည်းပါးနေဆဲဖြစ်ပြီး အထူးသဖြင့် ကျေးလက်နေအိမ်ထောင်စုများ အတွက်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် မြန်မာ နိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအနီးတွင် ဘဏ်ခွဲများသာ ရှိမည်ဆိုပါက လွှဲပို့ငွေများကို ဘဏ်များမှတစ်ဆင့် ပေးပို့နိုင်ခြေ ပိုများပါလိမ့်မည်။

ကုန်ကျစရိတ် - ငွေလွှဲခများသည် လွှဲပို့သည့် လမ်းကြောင်းအလိုက် ကွာခြားသဖြင့် (တစ်ခါတစ်ရံ ငွေလွှဲသူက ငွေလွှဲခကို ပေးပြီး တစ်ခါတစ်ရံ ငွေလက်ခံရရှိသူက ငွေလွှဲခပေးသည်) ငွေလွှဲစရိတ်များကို ခန့်မှန်းရန် ခက်ခဲပါသည်။ သို့သော်လည်း အတွေ့ရများသည့် ပုံစံအချို့ ရှိပါသည်။ လွှဲပို့ငွေပမာဏ ကြီးမားလျှင် ဘဏ်များသည် တွက်ခြေကိုက်နိုင်သော်လည်း ငွေ အနည်းငယ်မျှ လွှဲပို့ခြင်းအတွက် Western Union ကဲ့သို့သော ငွေလွှဲကုမ္ပဏီများ၏ ဝန်ဆောင်ခမှာ ပိုသက်သာပါသည်။ သို့သော် ဟွန်ဒီကွန်ရက် ကုန်ကျစရိတ်အသက်သာဆုံးသော ငွေလွှဲပို့မှုနည်းလမ်း ဖြစ်ဖွယ်ရှိပါသည်။

အဆင်ပြေလွယ်ကူမှု - အလွတ်သဘောဆန်သော လမ်းကြောင်းများသည် အဆင်ပြေ လွယ်ကူမှု ပိုရှိပါသည်။ နိုင်ငံကူး လက်မှတ် သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်လက်မှတ် ကဲ့သို့သော စာရွက်စာတမ်းများ မလိုအပ်ပါ။ သို့မဟုတ် ဆိုက်ရောက်ရာ နိုင်ငံတွင် အသုံးပြုသော ဘာသာစကားဖြင့် ဖောင်ပုံစံများ ဖြည့်စွက်ရန် မလိုပါ။ လေ့လာမှုအများစုတွင် ဟွန်ဒီကွန်ရက်သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထံမှ လွှဲပို့မည့်ငွေကို တိုက်ရိုက်လာယူပေးသည်ဟု သိရပြီး (ဥပမာ ထိုင်းနိုင်ငံပြည်နယ်အချို့ရှိ စက်ရုံများသို့) ငွေလက်ခံသည့် အိမ်ထောင်စုများ လက်ထဲသို့ တိုက်ရိုက်ထည့်ပေးသည်ဟု သိရပါသည်။

ဗဟုသုတရှိမှု - ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား လေ့လာခဲ့မှုတစ်ခုတွင် ၎င်းတို့ အများစုသည် ငွေလွှဲပို့နိုင်သော အခြားနည်းလမ်းများကို မသိရှိကြကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် ပို၍ မသိကြပါ။ ယခင်က လေ့လာမှုများအရ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် မကြာခဏဆိုသလို ၎င်းတို့ကို အလုပ်ကူညီရှာဖွေပေးသော အကျိုး ဆောင်များကိုသာ ပြန်၍ အသုံးပြုလေ့ရှိကြောင်း သိရပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပြင်၊ လွှဲပို့ငွေလက်ခံသည့် အိမ်ထောင်စုများပါ ငွေရေးကြေးရေး စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အသိပညာကျွမ်းကျင်မှုများ မရှိကြပါ။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့သည် ဘဏ်များကို အသုံးပြုရန် သက်သောင့်သက်သာ မရှိကြပါ။ ဘဏ်များရှိ ဖောက်သည်ဝန်ဆောင်မှုများ ညံ့ခြင်းကလည်း အဟန့်အတားတစ်ခုဟု ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအချို့က ဆိုကြပါသည်။

ယုံကြည်မှု - ၂၀၀၀ ပြည့်လွန်နှစ်အစောပိုင်းကာလများက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လေ့လာခဲ့မှုအချို့တွင် ၎င်းတို့သည် တရားဝင်အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် ယုံကြည်မှုမရှိကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ယခင်က ရှိခဲ့သည့် လွှဲပို့ငွေများ စီးဆင်းမှုကို ထိန်းချုပ်ခဲ့သည့် အစိုးရမူဝါဒများကြောင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် ဟွန်ဒီကွန်ရက်ဆောင်များသည် ကာလရှည်ကြာ ဆက်ဆံလာသော ဖောက်သည်များအတွက် အရေးပေါ်ငွေလိုလျှင် ကြိုတင်ထုတ်ပေးခြင်းများလည်း ရှိပါသည်။

ရည်ညွှန်းချက်များ - Turnell, Vicary, and Bradford (2008); Jampaklay and Kittysuksathit (2009); Jirattikorn (2015); Kubo (2017); Akee and Kapur (2017); Ma (2017); UNCDF (2017); Min Zar Ni (2018).

ပြည်ပနှင့် ပြည်တွင်းမှ လွှဲပို့ငွေများကို လက်ခံရရှိသူများ၏ ၅၉ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၅၄ ရာခိုင်နှုန်းအသီးသီးသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ၂၀၁၇ MLCS တွင် အိမ်ထောင်စုများ၏ ၇.၅ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် ယခင် အိမ်ထောင်စုဝင်များက ပြည်ပမှ လွှဲပို့သည့် ငွေများ လက်ခံရရှိသည်ဟု ဆိုပါသည်။ ကရင်ပြည်နယ် (၃၈ ရာခိုင်နှုန်း)နှင့် မွန်ပြည်နယ် (၃၂ ရာခိုင်နှုန်း) အပြင် ရှမ်းနှင့်ပဲခူးကဲ့သို့အခြားပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးများတွင်လည်း ထိုအိမ်ထောင်စုရာခိုင်နှုန်းသည် ကြီးမားပါသည် (World Bank 2019b)။^{၁၆} အဆိုပါ လွှဲပို့ငွေအများစုသည် ထိုင်းနိုင်ငံမှ ပေးပို့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ မွန်ပြည်နယ်တွင်လွှဲပို့ငွေများသည် (စိုက်ပျိုးရေးပြီးလျှင်) ဒုတိယအကြီးမားဆုံး ဝင်ငွေရင်းမြစ် ဖြစ်ကြောင်း လေ့လာမှုတစ်ခုတွင် တွေ့ရှိပါသည် (Filipski et al. 2019)။ လွှဲပို့ငွေများကို အစားအစာနှင့် နေ့စဉ်လိုအပ်ချက်များအတွက် အဓိက အသုံးပြုကြကြောင်း လေ့လာမှုအများစုက ညွှန်ပြနေပါသည်။ ၂၀၀၀ ပြည့် လွန်နှစ်အစောပိုင်းနှင့် နှောင်းပိုင်းကာလများတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သော လေ့လာမှုများ၌ လွှဲပို့ငွေများ အားလုံးကို အစားအစာ၊ အဝတ်အထည်နှင့် အခြားလိုအပ်ချက်များအတွက် နေ့စဉ်အသုံးစရိတ်များ ကာမိစေရန် အသုံးပြုကြပြီး လွှဲပို့ငွေ၏ ရာခိုင်နှုန်း အနည်းငယ်မျှကိုသာ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုစရိတ်များ၊ ပညာရေးနှင့် အခြား ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် အသုံးပြုပါသည် (Jampaklay and Kittysuksathit 2009)။ ဤသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်နိုင်စွမ်း ရှိသလောက် အလုပ်အကိုင် မရခြင်း၊ လုပ်ခလစာ နည်းပါးခြင်းနှင့် ဘေးဒုက္ခအန္တရာယ်များက လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှုကို ဖြစ်စေသော အဓိက အကြောင်းရင်းများဖြစ်သည်ဟူသော ပြောဆိုချက်နှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိနေပါသည်။

နောက်ပိုင်းလေ့လာမှုများအရ ယခုအခါ နေ့စဉ်အသုံးစရိတ်များအတွက် လွှဲပို့ငွေအားလုံး နီးပါးအစား လေးပုံသုံးပုံခန့်ကိုသာ အသုံးပြုကြကြောင်းတွေ့ရပြီးစားသုံးမှုမှ စုဆောင်းငွေနှင့် ကလေးများ၏ ပညာရေးအတွက် အပါအဝင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများသို့ ကူးပြောင်းလာနိုင်ခြေ ရှိခြင်းကို ညွှန်ပြနေပါသည် (Chantavanich and Vungsiriphisal 2012)။ လွှဲပို့ငွေများကို အခြေခံလိုအပ်ချက် မဟုတ်သည့် အသုံးစရိတ်များအတွက် အသုံးပြုမှုဆိုင်ရာ အထောက်အထားများအရ စားဝတ်နေရေး လိုအပ်ချက်များ ပြည့်မီသွားပြီ ဆိုသည်နှင့် အိမ်ထောင်စုများသည် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ ပညာရေး၊ အိမ်ပြုပြင် မွမ်းမံမှု/ အဆင့်မြှင့်တင်မှုနှင့် စိုက်ပျိုးရေး သွင်းအားစုများအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံကြကြောင်း တွေ့ရပါသည် (Pattison et al. 2016b)။ ၂၀၁၃

ခုနှစ်က လေ့လာမှု တစ်ခုတွင် လွှဲပို့ငွေ လက်ခံရရှိသူများသည် လူအများစုနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ငွေစုဆောင်းနိုင်မှု ပိုများကြောင်းတွေ့ရပါသည် (၄၇ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၃၈ ရာခိုင်နှုန်း) (UNCDF 2017)။ မွန်ပြည်နယ်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားရှိသော အိမ်ထောင်စုများကို လေ့လာခဲ့သည့် ၂၀၁၈ လေ့လာမှုတစ်ခုတွင်မိသားစုဝင်တစ်ဦးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် စတင်လုပ်ကိုင်သည့် နောက်ပိုင်းတွင် ပိုမိုစားသုံးလာနိုင်သည် သာမက လွှဲပို့ငွေများကို စုဆောင်းရန် အများဆုံး အသုံးပြုကြောင်းလည်း သိရှိရပါသည် (Khin Soe Kyi 2018)။ ၂၀၁၇ CHIME စစ်တမ်းတွင် လွှဲပို့ငွေများကို အစားအစာအတွက် အသုံးအများဆုံးဖြစ်နေဆဲ ဖြစ်သော်လည်း လွှဲပို့ငွေလက်ခံရရှိသည့် အိမ်ထောင်စုများ၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းက ကုန်ထုတ်လုပ်မှုအရင်းအမြစ်ပစ္စည်းများ (ဥပမာမြေယာ၊ မျိုးစေ့၊ မြေဩဇာ နှင့် အခြား သွင်းအားစုများအပြင် လယ်ယာသုံးစက်ပစ္စည်းများ၊ လေ့များနှင့် ငါးဖမ်းကိရိယာများ) အတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသည်ဟု ဆိုကြပါသည် (Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။ ထို့ပြင် လေ့လာမှုအချို့တွင် အိမ်ထောင်စုများသည် လွှဲပို့ငွေများကို ဘာသာရေးအတွက် လှူဒါန်းမှုများ သို့မဟုတ်ရပ်ရွာအတွက်ထည့်ဝင်မှုများပြုလုပ်ရန်လည်း အသုံးပြုသည်ဟု ဆိုပါသည်။ ဤသည်မှာ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်းရှိ ၎င်းတို့၏ အဆင့်အတန်းကို မြှင့်တင်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည် (World Bank and CESD 2018; Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။ ယေဘုယျအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းမှ လွှဲပို့ငွေ များသည် ကြီးမားသည့် စုဆောင်းမှု သို့မဟုတ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပြုနိုင်လောက်အောင် များပြားမှုမရှိပါ။ ပြည်တွင်းလွှဲပို့ငွေများမှ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပြုမည်ဆိုလျှင်လည်း အသေးအဖွဲ့ အရောင်းအဝယ်များ သို့မဟုတ် မွေးမြူရေးတိရစ္ဆာန်များအတွက်သာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း ဖြစ်ပြီး မြေယာ သို့မဟုတ် အသေးစား စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် အသုံးပြုသည့် ပြည်ပလွှဲပို့ငွေများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်နိုင်ပါသည် (Maharajan and Myint 2015)။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှုနှင့် အိမ်ထောင်စုများ၏ လူမှုဘဝပြည့်စုံဖွံ့ဖြိုးမှုတို့ တိုက်ရိုက် ဆက်စပ်နေသည့်အထောက်အထားများ နည်းပါးသည့်တိုင် ရှိနေပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လေ့လာသည့် လေ့လာမှုတစ်ခုတွင် နိုင်ငံတကာဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုမျဉ်းအောက်သို့ ရောက်ရှိသူ အချိုးအစားသည် အနည်းငယ်မျှ ကျဆင်းသွားသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏

၁၆ ဤနေရာတွင် စစ်တမ်းမကောက်ယူမီ ၁၂ လအတွင်း ခြောက်လကျော် အိမ်ထောင်စုမှ အဝေးသို့ ရောက်ရှိနေသော ယခင် အိမ်ထောင်စုဝင်များ သို့မဟုတ် လူပုဂ္ဂိုလ်များထံမှ လွှဲပို့ငွေများကိုသာ စဉ်းစားပါသည်။

၈၅ ရာခိုင်နှုန်းခန့်က အဆိုပါ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများသို့ မရောက်ရှိမီ ဆင်းရဲနွမ်းပါးကြောင်း ပြောပြကြပြီး ၇၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်သွားပြီးနောက်တွင် လည်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးနေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများက ပိုင်ဆိုင်ပစ္စည်းများ တိုးပွားလာကြောင်း ပြောပြကြပြီး အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာပြီး နောက်တွင် မော်တော်ဆိုင်ကယ်များ၊ ရေခဲသေတ္တာနှင့် ရုပ်မြင်သံကြားကဲ့သို့ လျှပ်စစ်ပစ္စည်းများ၊ မိုဘိုင်းဖုန်း များနှင့် ရွှေ့များ ကဲ့သို့သော ပစ္စည်းများ ပိုင်ဆိုင်လာကြ ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမပြုမီက လစဉ်ပျမ်းမျှ ဝင်ငွေသည် အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၂၈ ဒေါ်လာမှ မြန်မာ နိုင်ငံသို့ ပြန်လာပြီးနောက်တွင် အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၅၉ ဒေါ်လာအထိ နှစ်ဆတိုးလာပါသည်။

ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် လွှဲပို့ငွေများသည် ဘဝ သာယာပျော်ရွှင်မှုအပေါ် ကောင်းကျိုးပြုသည်ဟု ယူဆမှု များရှိသည့် အထောက်အထားများကိုလည်း တွေ့ရ ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားရှိသည့် အိမ်ထောင်စုများ၊ အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အောင်မြင်ခြင်း ကြောင့် လွှဲပို့ငွေများ လက်ခံရရှိသည့် အိမ်ထောင်စုများ သည် ၎င်းတို့၏ လူမှုရေးအဆင့်အတန်း မြင့်တက်လာ ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့သည့် လေ့လာမှုအချို့ ရှိပါသည် (Pattison et al. 2016b; Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။ ဥပမာ မြန်မာ-ထိုင်းနယ်စပ်ရှိ နေရပ် ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လေ့လာ ခဲ့သည့် ၂၀၁၈ IOM စစ်တမ်းတွင် အများစု (၅၉ ရာခိုင်နှုန်း) က ၎င်းတို့၏ ယေဘုယျ ငွေရေးကြေးရေး အခြေအနေသည် တိုးတက်လာခဲ့ကြောင်း ပြောပြကြပြီး အပြောင်းအလဲမရှိဟု ဆိုသူမှာ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းရှိပါသည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ ၁၇ ရာခိုင်နှုန်းကသာ အခြေအနေ ပိုဆိုးသွားကြောင်း ပြောကြပြီး အဓိကအကြောင်းရင်း များမှာ အကြွေးများ သို့မဟုတ် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အလုပ် များ၏ လစာနည်းမှုနှင့် အရည်အသွေးညံ့ဖျင်းမှုကြောင့် ဖြစ်ပါသည် (IOM 2019)။ ၂၀၁၇ CHIME စစ်တမ်း တွင်လည်း လွှဲပို့ငွေများ လက်ခံရရှိသည့် အိမ်ထောင်စု များနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ၎င်းတို့ကိုယ် ၎င်းတို့ ရှုမြင်မှုများကြား ချိတ်ဆက်မှုတစ်ခုကို တွေ့ရှိ ခဲ့ပါသည်။ လွှဲပို့ငွေ လက်ခံရရှိသော အိမ်ထောင်စုများ၏ ပိုမိုကြီးမားသည့် ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု အဆင့်ကို ၎င်းတို့ဖာသာသတ်မှတ်ရာတွင် တိုးတက်မှု များရှိလာသည်ဟု ဖြေဆိုကြပြီး ကျဆင်းသွားသည်ဟု ဖြေဆိုသည့် အိမ်ထောင်စုမှာ ရာခိုင်နှုန်း ပိုနည်းပါသည် (Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။ ယင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကြား ချိတ်ဆက် မှုများရှိကြောင်း နိုင်ငံတကာမှ အထောက်အထားများ နှင့်လည်း ကိုက်ညီမှု ရှိပါသည် (လေးထောင့်ကွက် ၁.၄)။

ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ လုပ်သားဈေးကွက် များနှင့် စွန့်ခွာတီထွင်စီးပွားရှာခြင်း

မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွား လာစဉ်အတွင်း ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်များကို ရရှိကြ ပါသည်။ မလေးရှားနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားစစ်တမ်းတစ်ခုတွင် ရွှေ့ပြောင်းခြင်း မပြုမီက ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော အလုပ်အကိုင်များကို လုပ်ကိုင် ခဲ့ရာမှ နောက်ပိုင်းတွင် အသင့်အတင့် ကျွမ်းကျင်မှု သို့မဟုတ် အဆင့်မြင့်ကျွမ်းကျင်မှု လိုအပ်သော အလုပ် အကိုင်များကို ကူးပြောင်းလုပ်ကိုင်လာကြသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့ပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravora- non 2017)။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု မပြုမီကတည်းက အသင့်အတင့် ကျွမ်းကျင်မှု သို့မဟုတ် အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင်မှု လိုအပ်သော အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ခဲ့ ကြသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှာ ၉ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိပါသည်။ နေရပ်ပြန်လာပြီးနောက်တွင် ဤရာခိုင်နှုန်း သည် ၁၇ ရာခိုင်နှုန်းအထိတိုးမြင့်သွားပါသည်။ ကျွမ်းကျင် မှုနည်းသော အလုပ်များတွင် လုပ်ကိုင်သည့် လုပ်သား ရာခိုင်နှုန်းသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမှ ပြန်လာပြီး နောက်တွင် ၈၄ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၇၁ ရာခိုင်နှုန်းသို့ ကျဆင်း သွားပါသည်။ သို့သော် အလုပ်လက်မဲ့ရာခိုင်နှုန်းသည် လည်း ၈ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၁၂ ရာခိုင်နှုန်းသို့ တိုးလာကြောင်း တွေ့ရှိရသည့်အတွက် နေရပ်ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအားလုံးသည် ၎င်းတို့ ရရှိခဲ့သည့် ကျွမ်းကျင် မှုများကို အသုံးချရန် အခွင့်အလမ်းများ မရခဲ့ကြဟု ယူဆနိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံအရှေ့တောင်ပိုင်းရှိ နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ၎င်းတို့သည် မလေးရှား၊ စင်ကာပူနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံများတွင် အလုပ်လုပ်စဉ် ကာလ အတွင်း ဘာသာစကားနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်မှုစွမ်းရည် များကိုလည်းကောင်း၊ ရာဘာခြစ်သည့်၊ ချက်ပြုတ်သည့် အလုပ်များနှင့် စက်ရုံအလုပ်များမှ ကျွမ်းကျင်မှုများကို လည်းကောင်း ရရှိခဲ့ကြကြောင်း ပြောပြကြပါသည် (Min Zar Ni 2018; World Bank and CESD 2018)။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကြားတွင် လယ်ယာလုပ်ငန်း များမှ လယ်ယာမြေပြင်ပ အလုပ်များသို့ ကူးပြောင်း လုပ်ကိုင်မှု အထောက်အထားအချို့ကိုလည်း တွေ့ရ ပါသည်။ ၂၀၁၅ MPLCS တွင် ပညာရှင်လုပ်သားများနှင့် အသင့်အတင့်ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများသည် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာရာမှ ပြန်လာပြီး နောက်ပိုင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ခဲ့စဉ်က အလုပ်အကိုင်အုပ်စု တွင်ပင် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန်အားသန်ကြောင်း တွေ့ရှိ ခဲ့ပါသည် (Cunningham and Muñoz 2018a)။ သို့သော် လယ်ယာမြေ ပိုင်ဆိုင်သူများ၏ သုံးပုံတစ်ပုံသည် အသင့်အတင့် ကျွမ်းကျင်မှုများ လိုအပ်သော အလုပ် အကိုင်များသို့ ကူးပြောင်းလုပ်ကိုင်ကြပြီး နောက်ထပ်

လေးထောင့်ကွက် ၁.၄။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဆင်းရဲမှုလျှော့ချရေးကြား ဆက်စပ်နေမှုများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ သက်သေအထောက်အထားများ

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျှော့ချရေးကြား များစွာဆက်စပ်မှုရှိကြောင်း နိုင်ငံတကာ သက်သေအထောက်အထားများက ပြသနေပါသည်။ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံပေါင်း ၇၁ နိုင်ငံအား စိစစ်လေ့လာမှုတစ်ခုတွင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် လူတစ်ဦးစီ၏ ယူမ်းမျှ လွှဲပို့ငွေ နှစ်မျိုးစလုံးသည် တစ်ရက်လျှင် ဝင်ငွေ တစ်ဒေါ်လာအောက်နှင့် နေထိုင်စားသောက်နေသူ အရေအတွက်ကို လျှော့ချပေးနိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ပါသည် (Adams and Page 2005)။ ဤတိုက်ရိုက်ဆက်စပ်မှုကို အာရှပစိဖိတ်နိုင်ငံ ၂၄ နိုင်ငံကို လေ့လာခဲ့သည့် ဒေသတွင်းအဆင့် လေ့လာမှုတစ်ခုက အတည်ပြုပေးခဲ့ပါသည် (Imai et al 2014)။ အာရှနိုင်ငံ ၁၀ နိုင်ငံအား လေ့လာခဲ့သည့် နောက်ထပ်လေ့လာမှုတစ်ခုတွင် လွှဲပို့ငွေများသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၏ နက်ရှိုင်းမှုကို လျှော့ချရာတွင် အစွမ်းထက်ကြောင်း တွေ့ခဲ့ပါသည်။ လွှဲပို့ငွေ ၁ ရာခိုင်နှုန်း တိုးလာတိုင်း တစ်ရက် ဝင်ငွေ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁.၉၀ ဆင်းရဲ နွမ်းပါးမှုများမှနေ၍ ဝင်ငွေ သို့မဟုတ် စားသုံးမှု၏ ယူမ်းမျှကွာဟမှုနှုန်းကို ၂.၆ ရာခိုင်နှုန်း လျော့နည်းသွားစေပါသည် (Yoshino, Taghizadeh-Hesary, Otsuka 2017)။ နိုင်ငံအဆင့်တွင် လွှဲပို့ငွေများသည် လက်ခံရရှိသည့် အိမ်ထောင်စုများ၏ ဘဝသာယာပျော်ရွှင်မှုအပေါ် သက်ရောက်မှု ရှိပါသည်။ ဥပမာ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၌ ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်နှင့် ၂၀၀၇ ခုနှစ် နှစ်နှစ် စလုံးတွင် လွှဲပို့ငွေများ လက်ခံရရှိသော အိမ်ထောင်စုများအတွက် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ဖြစ်နိုင်ခြေ ၂၉ ရာခိုင်နှုန်း ကျဆင်းသွားကြောင်း တွေ့ရှိပါသည် (Cuecuecha and Adams, 2016). ဖိလစ်ပိုင်၊ နီပေါနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတို့တွင် လွှဲပို့ငွေများ လက်ခံရရှိမှုသည် တိုင်ဖုန်းမုန်တိုင်းနှင့် ငလျင်တို့ကဲ့သို့သော ဘေးအန္တရာယ်များကြောင့် ဝင်ငွေကျဆင်းသွားမှုများကို ကာမိစေခြင်းဖြင့် ဝင်ငွေအတက်အကျဖြစ်မှုများကို နည်းပါးစေခဲ့ပါသည် (Yang and Choi, 2007, De et al. 2019, World Bank 2016, Groger and Zylberberg 2016)။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အိမ်ထောင်စုများသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့နည်းလာသည်နှင့်အမျှ လွှဲပို့ငွေများကို စုဆောင်းမှုနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများအတွက် တိုး၍ သုံးစွဲလာကြကြောင်း နိုင်ငံတကာ သက်သေအထောက်အထားများက ပြသနေပါသည်။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအဆင့်တွင် လွှဲပို့ငွေများကို ပညာရေး၊ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ထူထောင်မှုများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများအဖြစ် သုံးစွဲကြပါသည်။ ဥပမာ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၌ ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် လွှဲပို့ငွေများ လက်ခံရရှိသော အိမ်ထောင်စုများသည် ပညာရေးအတွက် လွှဲပို့ငွေများသာ မရှိခဲ့လျှင် ၎င်းတို့သုံးစွဲနိုင်မည့်ပမာဏထက် ၃၃၂ ရာခိုင်နှုန်း အပိုထပ်ဆောင်းသုံးစွဲကြပါသည်။ အဆိုပါ လွှဲပို့ငွေများသည် ကလေးလုပ်သားများ လျှော့ချရန်လည်း အထောက်အကူ ပြုပါသည် (Cuecuecha and Adams 2016)။ လွှဲပို့ငွေများကြောင့် ပညာရေးတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ သည် လူသားအရင်းအနှီး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ရရှိစေပြီး အနာဂတ်တွင် ကျွမ်းကျင်မှု ပိုရှိသော လုပ်သားအင်အားစုကို ရရှိစေနိုင်ပါသည်။ အာဖရိက နိုင်ငံအချို့ (ဖြစ်သော မော်ရိုကို၊ နိုင်ဂျီးရီးယားနှင့် တူနီးရှား) တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် လေ့လာမှုအချို့အရ လွှဲပို့ငွေများကြောင့် လက်ခံရရှိသော အိမ်ထောင်စုများသည် စိုက်ပျိုးရေးကိရိယာပစ္စည်းများ၊ မြေဩဇာများနှင့် အခြားသွင်းအားစုများကို ဝယ်ယူနိုင်ခြင်းဖြင့် စီးပွားဖြစ်စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပြုနိုင်ကြကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ (de Haas 2001, Konseiga 2004, Iheke 2014)။^{၁၇} မက္ကစီကို၊ ပါကစ္စတန်နှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့တွင် လွှဲပို့ငွေများသည် အသေးစားနှင့် အငယ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် မတည်ရင်းငွေ ရရှိရန် အရေးကြီးသော ရင်းမြစ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ဖြစ်သည် (Yang 2004, Olmedo and López Córdova 2006, Ilahi 1999)။ ထို့ပြင် လွှဲပို့ငွေများသည် မိသားစု၏ ကြွယ်ဝမှုနှင့် ပိုင်ဆိုင်မှုများ တိုးပွားလာစေရန်လည်း အထောက်အကူပြုပါသည် (ဥပမာ ဗီယက်နမ်နှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံများတွင် အိမ်ရာများ ဝယ်ယူနိုင်ခြင်း) (Eversole and Johnson 2014)။

ရည်ညွှန်း - Yi 2018.

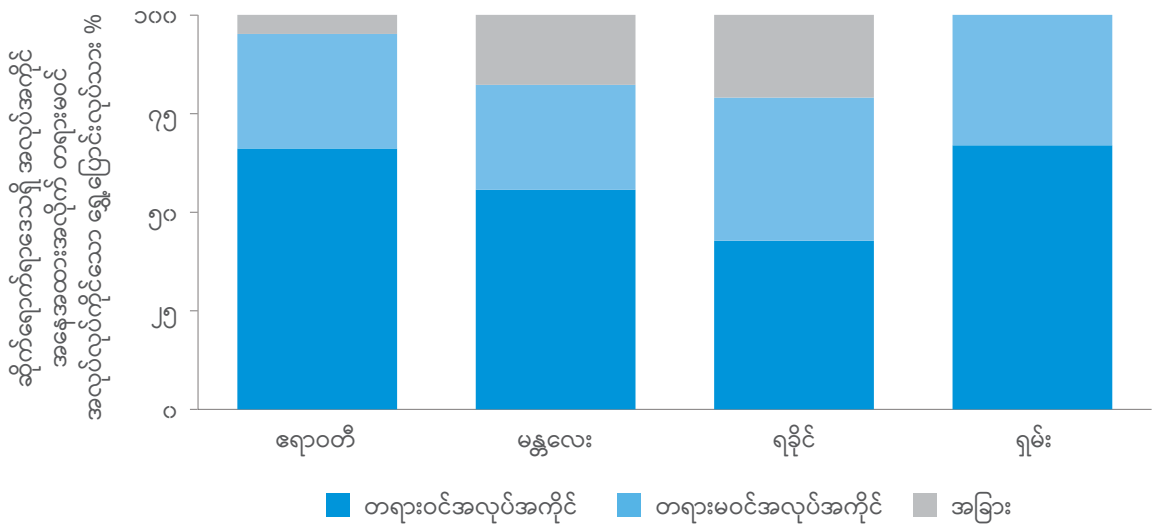
သုံးပုံတစ်ပုံသည် ကျွမ်းကျင်မှုမလိုသော လယ်ယာပြင်ပ အလုပ်များကို ကူးပြောင်းလုပ်ကိုင်ကြသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ ထို့ပြင် ကျွမ်းကျင်မှုမလိုသည့် အလုပ်ကြမ်းများ လုပ်ကိုင်သူများသည် လယ်ယာလုပ်ငန်းမှ လယ်ယာပြင်ပအလုပ်များသို့ လယ်ပိုင်ရှင်အဖြစ် လယ်ယာထွန်ယက်စိုက်ပျိုးခြင်းသို့ အသင့်အတင့် ကျွမ်းကျင်မှု

လိုအပ်သော အလုပ်များသို့ ကူးပြောင်းမှုအချို့ကိုလည်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ၂၀၁၇ CHIME စစ်တမ်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမပြုမီက လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် စိုက်ပျိုးရေး၊ သစ်တောနှင့် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်သော အခါ အခြားလယ်ယာပြင်ပကဏ္ဍများ၊ အထူးသဖြင့် ကုန်

၁၇ ဆန်ကျင်ဘက်အနေဖြင့် နီပေါနိုင်ငံတွင် ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှု မြှင့်မားခြင်းက မိသားစုလုပ်အား ရှားပါးမှုနှင့် စားသုံးရန် တစ်နိုင်တစ်ပိုင်စိုက်ပျိုးမှုများကို ဂရုစိုက်နိုင်မှုများ ဖြစ်စေခဲ့ပါသည် (Maharjan, Bauer, and Knerr 2012)။

ပုံ ၁.၁၇။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မပြုမီက အလုပ်အကိုင် ပုံမှန်မရှိခဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ဆိုက်ရောက်ရာဒေသမှ အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများ



ရည်ညွှန်း - Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019.

ထုတ်လုပ်မှု၊ ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများသို့ ကူးပြောင်းကြကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ပါသည် (Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။ ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းမပြုမီက အလုပ်အကိုင်ပုံမှန် မရှိခဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ သောအခါတွင် ပုံမှန်အလုပ်အကိုင်များ ရရှိခဲ့ကြပါသည် (ပုံ ၁.၁၇)။

လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှုသည် ပညာဆုံးခန်းတိုင်အောင် သင်ယူမှု၊ ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ အတတ်ပညာများပျိုးထောင် မြှင့်တင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရေရှည်တွင် ထိခိုက်ဆုံးရှုံး မှုများ ရှိလာနိုင်ပါသည်။ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လေ့လာရာတွင် အများစုသည် အသက်ငယ်ရွယ်စဉ်က ရွှေ့ပြောင်းခဲ့သူများဖြစ်ပြီးများသောအားဖြင့်ဆယ်ကျော် သက်အရွယ် လူငယ်ဘဝက ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ အရှေ့တောင်ပိုင်းဒေသတွင် အလယ်တန်းကျောင်း သို့မဟုတ် အထက်တန်းကျောင်းမှ ထွက်၍ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် လူငယ်များကို လှုံ့ဆော်ပေးသော အကြောင်းအချက်များတွင် သက်တူရွယ်တူများ၏ ဖိအား၊ မြင့်မားသောလုပ်ခလစာများ၏ဆွဲဆောင်မှု၊ မြို့ပြ ပိုဆန်သော ဘဝနေထိုင်မှုပုံစံတို့ ပါဝင်ပါသည် (Soe Lin Aung 2014; Min Zar Ni 2018; World Bank and CESD 2018)။ ယင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားမိဘများနှင့် နေရပ်ပြန်လာသော မိဘများ၏ စိတ်ဆန္ဒနှင့် ဆန့်ကျင် နေပါသည်။ မိဘများက ၎င်းတို့၏ သားသမီးများကို

ပညာတတ်များ ဖြစ်လာစေရန်ကြိုးစား အလုပ်လုပ်ခဲ့ ကြခြင်းဖြစ်သည် (World Bank and CESD 2018)။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကြောင့် ပညာ ဆုံးခန်းတိုင်အောင် သင်ယူလိုမှု လျော့နည်းသွားခြင်းသည် အခြားနိုင်ငံများ တွင်လည်း လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှု၏ သက်ရောက်မှု တစ်ခုအဖြစ် လေ့လာတွေ့ရှိရပါသည် (de Brauw and Giles 2018)။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှုသည် စွန့်ခွာ တီထွင်စီးပွားရှာခြင်းကိုလည်းအားပေးလှုံ့ဆော်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် နေရပ်ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များသည် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း အောင်မြင်စွာ ပြန်လည်ပေါင်းစည်း ဝင်ဆံ့နိုင်သောအခါတွင် ဖြစ်ပါ သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များသည် ကိုယ်ပိုင်အလုပ်နှင့် စိုက်ပျိုးရေးနှင့် မသက် ဆိုင်သော အလုပ်များ လုပ်ကိုင်နိုင်ခြေ ပိုများပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံက နေရပ်ပြန် လာသူများအတွက် အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ တည်ထောင်ရန် လိုအပ်သော ရင်းနှီးငွေနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု တို့ကို ရရှိစေပါသည်။ ဥပမာ တနင်္သာရီတွင် တွေ့ဆုံ မေးမြန်းခဲ့သော ဟိုတယ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ ကိုယ်စားလှယ် ရှစ်ဦးအနက် ခြောက်ဦးသည် မလေးရှား နှင့် ထိုင်းနိုင်ငံ တို့မှ ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ဖြစ်ပါသည် (World Bank and CESD 2018)။ စီးပွားရေးကို စွန့်စားလုပ်ကိုင်ခြင်းက တစ်ဖန် ဒေသခံရပ်ရွာလူမှု

အသိုင်းအဝိုင်းများအတွင်း ချမ်းသာကြွယ်ဝမှုနှင့် အလုပ် အကိုင်များကို ဖန်တီးပေးနိုင်ပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်က စတင်ခဲ့သော ငွေရေးကြေးရေးနှင့် ဘဏ်လုပ်ငန်း ပြုပြင် ပြောင်းလဲရေးများကြောင့် အသေးစားချေးငွေများ ရရှိမှု တိုးတက်လာခြင်းက ဤဖြစ်စဉ်ကို အထောက်အပံ့ပြု ခဲ့ပါသည် (Turnell 2014; Ma 2017)။

ရေရှည်တွင် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းသည် မြန်မာ နိုင်ငံရှိ စနစ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အသွင်ကူးပြောင်းမှု (structural transformation) ကိုလည်း အားပေးထောက်ပံ့နိုင်ဖွယ် ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်တွင်းပြည်ပရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုများကြောင့် ကျေးလက်ရှိ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ရန် ထွက်ခွာသွားသူများပြား သော ရပ်ရွာများတွင် လုပ်သားရှားပါးမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေ ပါသည်။ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို လေ့လာ သည့် စစ်တမ်းများတွင် စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် မြန်မာလူမှု အသိုင်းအဝိုင်းအများစုက လုပ်သားများ ရွှေ့ပြောင်းသွားမှုကြောင့် စိုက်ပျိုးရိတ်သိမ်းရာသီများ အတွင်း လုပ်သားရှားပါးမှု ပြဿနာ ရင်ဆိုင်ကြောင်း ပြောပြကြပါသည် (ILO 2015a; Maharajan and Myint 2015; Pattison et al. 2016b; Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။ မွန်ပြည်နယ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် ပြည်နယ်အဆင့် စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် လုပ်သားများ ရွှေ့ပြောင်းထွက်ခွာမှုကြောင့် လုပ်သား ရှားပါးခြင်းသည် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်သားများအတွက် လုပ်ခလစာများ တိုးလာစေသည်ဟု သိရှိရပါသည် (Filipski et al. 2019)။ စိုက်ပျိုးရိတ်သိမ်းရာသီများ အတွင်း ယာယီအလုပ်လုပ်ရန် ဝင်ရောက်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ရှိသည့်တိုင် ဤအကျိုး သက်ရောက်မှုက ကျန်ရှိနေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။ ဤလုပ်သား ရှားပါးမှု ပြဿနာသည် ရေတိုကာလတွင် ဒေသခံများ အတွက် လယ်ယာကို ကောင်းစွာ ဂရုမစိုက်နိုင်မှုနှင့် အလုပ်သမား စရိတ်များ ကြီးမြင့်လာမှုတို့ကြောင့် ကုန်ကျစရိတ်များ၊ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးမှုများ ရှိနိုင်သော်လည်း ရေရှည်တွင် စနစ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အသွင်ကူးပြောင်း မှုကို အားပေးနိုင်သဖြင့် အကျိုးအမြတ်များ ခံစားရနိုင် ပါသည်။ ဥပမာ လေ့လာမှုများတွင် အချို့သော ဒေသခံ များသည် လုပ်သားများ ရွှေ့ပြောင်းထွက်ခွာသွားမှု ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် လုပ်သားရှားပါးမှု ပြဿနာကို တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းမှုအဖြစ် စိုက်ပျိုးရေးစက်ပစ္စည်းကိရိယာ များ ဝယ်ယူလာကြသည်ကို တွေ့ရပါသည် (Filipski, Belton, and Asselt 2018; Filipski et al. 2019)။^{၁၈}

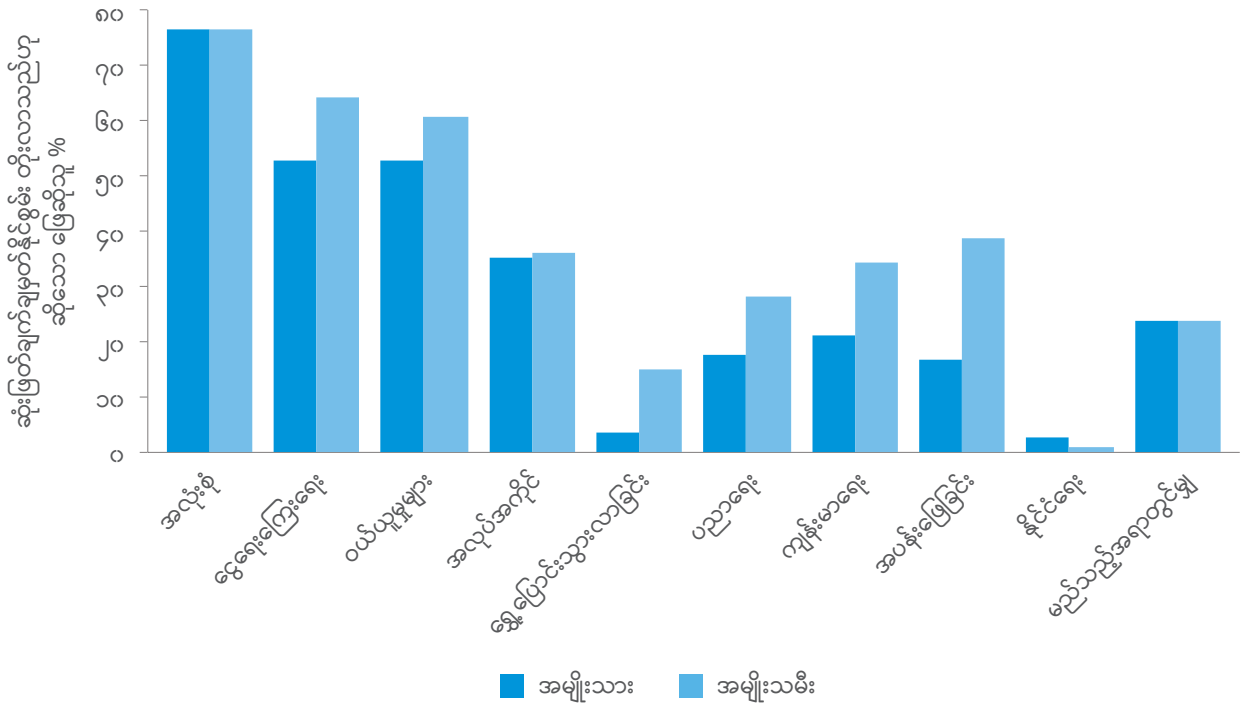
အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့် မြှင့်တင်မှု

၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၅၂ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၃၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည် (ပြည်တွင်း အင်အားဦးစီးဌာန၊ ၂၀၁၆)။ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု ရာခိုင်နှုန်းသည် ပို၍ပင် မြင့်မားနိုင်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် တရားဝင် ကိန်းဂဏန်းများတွင် ထည့်သွင်းရေတွက်ခြင်း မခံရဘဲ ကျန်ခဲ့နိုင်ခြေများသည့် တရားမဝင်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များထဲတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုက ပိုများ သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးများသည် လွှဲပို့ငွေများကို အဓိက လက်ခံယူသူများလည်း ဖြစ်ကြ သည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ပြည်ပနှင့် ပြည်တွင်းမှ လွှဲပို့သော ငွေများကို လက်ခံရရှိသူများ၏ ၅၉ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၅၄ ရာခိုင်နှုန်းအသီးသီးသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည် (UNCDF 2017)။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် အမျိုးသမီးများကို ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စုများအတွင်း ညှိနှိုင်းနိုင်မှုစွမ်းအား (bar-gaining power) ကို မြှင့်မားစေခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများ အမှီအခိုကင်းစွာ ရပ်တည်နိုင်မှုနှင့် ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ် လုပ်ကိုင်နိုင်မှုတို့ကို တိုးပွားစေနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ ထိုင်းနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံများမှ ပြန်လာသော အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် အိမ်ထောင်စု၏ ဆုံးဖြတ် ချက်များတွင် ပါဝင်ဆုံးဖြတ်နိုင်စွမ်း ပိုရှိလာသည်ဟု ခံစားကြရပါသည် (ပုံ ၁.၁၈)။ ငွေရေးကြေးရေး၊ ဝယ်ယူ မှုများ၊ ပညာရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအတွက် အသုံးစရိတ် များအပါအဝင် အချို့သော အိမ်ထောင်စုအတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ပိုင်ခွင့် ပိုမို များပြားလာသည်ဟုဆိုသည့် အမျိုးသမီးအရေအတွက် သည် အမျိုးသားများနှင့် နှိုင်းစာလျှင် များစွာပို၍ များပြားပါသည်။ ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ ရလဒ် အဖြစ် မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုနှင့် အမှီအခိုကင်းစွာ ရပ်တည်နိုင်သည်ဟု ခံစားရမှု၊ မိမိဘဝကို မိမိစိုးပိုင်မှုနှင့် လေးလေးစားစား ဆက်ဆံခံရမှုများ တိုးပွားလာသည်ဟု ဆိုသော အမျိုးသမီးများလည်း အများအပြား ရှိပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။

၁၈ အလားတူပင် တရုတ်နှင့် အိန္ဒိယနိုင်ငံများရှိ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများသည် လုပ်သားများကို ကုန်ထုတ်စွမ်းအား နည်းပါးသောအခြေအနေများမှ ပိုမိုမြင့်မားသော အခြေအနေ များသို့ ပြောင်းရွှေ့နေရာချထားပေးမှု ဖြစ်စဉ်ကို အထောက်အပံ့ပြုခဲ့ပါသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် ကျေးလက်မှ မြို့ပြသို့ ရွှေ့ပြောင်းမှု (တရုတ်နိုင်ငံမှာကဲ့သို့) နှင့် ကျေးလက်ဒေသ တစ်ခုမှတစ်ခု ရွှေ့ပြောင်းမှု (တရုတ်နှင့် အိန္ဒိယနှစ်နိုင်ငံလုံးမှာကဲ့သို့) နှစ်မျိုးစလုံးမှတစ်ဆင့် ယေဘုယျ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့် ကုန်ကျစရိတ်နည်း၍ အကျိုးအမြတ်များအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု (efficiency gains) တို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ကျေးလက်ဒေသများတွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချရေးအတွက် တစ်ဖက်တစ်လမ်းမှ ပါဝင်ကူပေးနိုင်ခဲ့ပါသည် (Yi 2018)။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာပြီးနောက်ပိုင်း ပြောင်းလဲသွားသည်ဟု ယူဆသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ပိုင်ခွင့်အဆင့်



ရည်ညွှန်း - Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017

ထို့ပြင် အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ကြသည့်အခါတွင်လည်း လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်များ မြင့်မားလာနိုင်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသားများကိုယ်စား အမျိုးသမီးများက မိသားစုအရေးကိစ္စ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရမှုများနှင့် ရပ်ရေးရွာရေး ကိစ္စများတွင် ပို၍ တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်လာရသောအခါတွင် ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ရရှိနိုင်သမျှ အထောက်အထားအနည်းငယ်အရ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် အဆက်အသွယ်ခက်ခဲသော ဒေသများမှ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ဆက်စပ်၍ အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည် မြင့်မားလာမှုကို ပို၍ အတွေ့ရများပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်မှုများကို ကျန်နေခဲ့သည့် အမျိုးသမီး အိမ်ထောင်စုဝင်များထံ လွှဲပြောင်းပေးခဲ့ရသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ အဆက်အသွယ်လွယ်ကူသော ဒေသများတွင်မူ အမျိုးသားရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အဝေးတွင် ရောက်ရှိနေသည့်တိုင် ၎င်းတို့၏

ဆုံးဖြတ်ချက် ချပိုင်ခွင့်ကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားပါသည်။ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုများတွင် မိသားစုများသည် အဆက်အသွယ် မပြတ်ကြဘဲ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ယေဘုယျအားဖြင့်၎င်းတို့ မိသားစုများကို လိုအပ်သည့်အချိန်တွင် ကူညီရန် ပြန်လာနိုင်ကြပါသည် (Maharajan and Myint 2015; Pattison et al. 2016b)။ အမျိုးသမီးများသည်လယ်ယာလုပ်ငန်းတွင် ဦးဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍမှ စတင်ပါဝင်လာကြသော်လည်း ရပ်ရွာလူမှုစီးပွား လုပ်ဆောင်မှုများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍ မြင့်မားလာမှုအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု တစ်စုံတစ်ရာ ရှိဟန် မတူသေးပါ။ အနည်းဆုံးအနေဖြင့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမှ ထိုအကျိုးသက်ရောက်မှုကို မရရှိပါ (Maharajan and Myint 2015)။ နိုင်ငံတကာမှသက်သေအထောက်အထားများတွင်မူ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ ကျားမရေးရာ စံသတ်မှတ်ချက်များအပေါ် သက်ရောက်မှုကို ထောက်ခံအတည်ပြုထားပါသည် (လေးထောင့်ကွက် ၁.၅)။

လေးထောင့်ကွက် ၁.၅။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ကျားမရေးရာစံသတ်မှတ်ချက်များ ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ သက်သေအထောက်အထားများ

အခြားနိုင်ငံများတွင် ကျားမရေးရာ စံသတ်မှတ်ချက်များ ပြောင်းလဲမှုအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ အခန်းကဏ္ဍကို အထင်အရှားတွေ့မြင်ရပါသည်။ ဥပမာဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံတွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ၎င်းတို့၏ဝင်ငွေ ပိုမိုမြင့်မားမှုကြောင့် ဝင်ငွေကို မည်မျှသုံးစွဲ၍ မည်မျှစုဆောင်းရမည်ဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အပါအဝင် ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စုများအတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပိုင်ခွင့်ကို ပိုမိုရရှိစေကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ပါသည် (Kakuli and Risberg 2012; Kabeer 1999)။ ထိုအမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကိုလည်း ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို လေးစား၍ ၎င်းတို့၏ သီးခြားလိုအပ်ချက်များကို အသိအမှတ်ပြုရန်လည်း တောင်းဆိုကြပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် မိခင်များ၏ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကြောင့် ဖခင်များက ကလေးများကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ရသည့် တာဝန်များကို လွှဲပြောင်းယူလာရသဖြင့် ကျားမရေးရာ စံသတ်မှတ်ချက်များ ပြောင်းလဲလာပါသည် (Lam and Yeoh 2018)။ ထို့ပြင် နေရပ်ပြန်လာသူများသည်လည်း ဤအပြောင်းအလဲကို အားပေးထောက်ပံ့နိုင်ပါသည်။ ဥပမာ ဂျာမနီနိုင်ငံမှ ပြန်လာသော ဂရိရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ၎င်းတို့နိုင်ငံရှိ ခင်ပွန်းနှင့် ဇနီးတို့၏ သမားရိုးကျ အခန်းကဏ္ဍများအစား ဂျာမနီနိုင်ငံတွင် ၎င်းတို့ မြင်တွေ့ခဲ့ရသည့် အခန်းကဏ္ဍအသစ်များကို ကူးပြောင်းလက်ခံကျင့်သုံးလာကြပါသည် (Sakka, Dikaiou, and Kiosseoglou 1999)။

ရည်ညွှန်း - Yi 2018.

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၏ မရည်ရွယ်ဘဲရရှိနိုင်သည့် နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးဆက်များ

လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှုသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများနှင့် ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာလူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများအတွက် မရည်ရွယ်ဘဲ ရရှိလာသည့် နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးဆက်များ ရှိနိုင်ပါသည်။ အိမ်ထောင်စုဝင်တစ်ဦး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကြောင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရသည့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို ပြောင်းလဲထမ်းဆောင်ကြရသောအခါ မိသားစုအနေအထားပျက်ယွင်းခြင်းများကို ရင်ဆိုင်ရပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦး နေရပ်ပြန်လာသောအခါတွင်လည်း အလားတူ အခက်အခဲကို ထပ်မံကြုံတွေ့ရပြန်ပါသည်။ ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ ဒေသခံများနှင့် ဒေသခံအာဏာပိုင်များကြား အပြန်အလှန် ဆက်ဆံရေးများနှင့် ဆက်နွယ်သည့် အခြားစိန်ခေါ်မှုများလည်း ရှိပါသည်။ နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ၎င်းတို့၏ သားသမီးများကို ကျောင်းများတွင် ပြန်လည်အပ်နှံရန် အခက်အခဲများ ရင်ဆိုင်ရနိုင်ပြီး ကိုယ်စိတ်ကျန်းမာရေး ပြဿနာများနှင့်လည်း ရင်ဆိုင်ရနိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် ကြိုးပမ်းမှုများ မအောင်မြင်သောအခါတွင်လည်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခဲ့ရသည့် ငွေကြေးများ ဆုံးရှုံးမှုကြောင့် ကြီးမား

သည့် ငွေရေးကြေးရေး အခက်အခဲများနှင့် ကြုံတွေ့ရနိုင်ပါသည်။ ပုံ ၁.၁၉ တွင် အဆိုပါ နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးဆက်များကို အနှစ်ချုပ် တင်ပြပေးထားပါသည်။

မိသားစုအနေအထားပြိုကွဲပျက်ယွင်းခြင်း

အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အသက်အရွယ်ရှိ အရွယ်ရောက်သူများ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် မိဘနှင့် သားသမီးကြား ပံ့ပိုးကူညီပေးသည့် စနစ်များအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အိမ်ထောင်စုများမှ ကလေးများသည် ကျောင်းအပ်နှံနိုင်ခြေ ပိုများပါသည် (လွှဲပို့ငွေများက ငွေကြေးအခက်အခဲများကို လျော့နည်းစေနိုင်သဖြင့်)။ သို့သော် ကလေးများ၏ ကျောင်းမှန်မှန်တက်မှုနှုန်း ပိုနည်းနိုင်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် မိဘများက အဝေးရောက်နေသောအခါ ကျန်ရှိသည့် လူကြီးများ၏ စည်းကမ်းကြပ်မတ်ပေးနိုင်မှု ကျဆင်းသွားသောကြောင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။^{၁၉} မြန်မာနိုင်ငံရှိ အသက်အရွယ်ကြီးသူများကို လေ့လာခဲ့သည့် ၂၀၁၂

၁၉ တရုတ်နိုင်ငံတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် လေ့လာမှုများအရ ကျန်ခဲ့သည့် ကလေးများ၏ ပညာရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအပေါ် ကောင်းကျိုးဆိုးကျိုးနှစ်မျိုးစလုံး သက်ရောက်မှုရှိကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ပါသည် (Chang et al. 2018; Bai et al. 2018; Gao et al. 2010)။ ဖိလစ်ပိုင်နှင့် မက္ကစီကိုနိုင်ငံတို့တွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားမိခင်များ၏ သားသမီးများသည် ပညာရေးတွင် အားနည်းပြီး အမူအကျင့်နှင့် စိတ်ခံစားချက်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပြဿနာများလည်း ပိုရှိပါသည် (Lahaie et al 2009, Asis 2006, Battistella and Conaco 1998)။ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများမှာ အကောင်းအဆိုး ရောနှောနေပါသည်။ အင်ဒိုနီးရှားနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ဖခင်များ၏ သားသမီးများသည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး ပိုမိုညံ့ဖျင်းနိုင်ခြေ ရှိသော်လည်း ဖိလစ်ပိုင်နှင့် စီယက်နစ်နိုင်ငံများတွင်မူ ထိုသို့မဟုတ်သည်ကို တွေ့ရပါသည် (Graham and Jordan 2015)။ သက်သေအထောက်အထားများအရ မိဘများ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကြောင့် ကလေးများ၏ ရလဒ်များအပေါ် သက်ရောက်မှုများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသည့် ဗီတာသည် မိခင်/ဖခင်နေထိုင်မှု၊ လွှဲပို့ငွေများ၏ အခန်းကဏ္ဍ၊ လေ့လာခဲ့သည့် ရလဒ်များ၊ စသည့် အကြောင်းအချက်များပေါ်တွင်မူတည်၍ အကောင်းအဆိုးရောနှောနေကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ထို့ပြင် အကြိမ်ကြိမ် ယာယီရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် သက်ကြီးရွယ်အိုမိဘများကို ဖယ်ကြည့်ခြင်းအပါအဝင် မိသားစုပြိုကွဲနိုင်သည့် အန္တရာယ်ကို တိုးပွားစေကြောင်း သက်သေအထောက်အထားအချို့လည်း ရှိပါသည်။

လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှု၏ မရည်ရွယ်ဘဲ ရရှိနိုင်သော နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးဆက်များ

မိသားစုအနေအထားပျက်ယွင်းပြိုကွဲခြင်း

- မိဘနှင့် သားသမီးကြား ပုံပိုးကူညီသည့် စနစ်များ ပျက်ပြားခြင်း
- အာဟာရနှင့် ရှေးဦးအရွယ်ကလေးသူငယ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများ

ပေါင်းစည်းဝင်ဆုံးရှုံးဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ

- ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ဒေသခံများကြား လူမှုရေးတင်းမာမှုများ
- ဒေသခံအာဏာပိုင်များနှင့် ဆက်စပ်သည့် စိန်ခေါ်မှုများ
- လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမမီခြင်း

ပြန်လည်ပေါင်းစည်းဝင်ဆုံးရှုံးဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ

- မိသားစုအခန်းကဏ္ဍများ ပျက်ပြားခြင်း
- သားသမီးများ ကျောင်းဆက်တမ်းရေးဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ
- ကိုယ်စိတ်ကျန်းမာရေးအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများ

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု မအောင်မြင်ခြင်း

- ငွေကြေးကုန်ကျစရိတ်များ

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ၊ Yi (2018) ကို အခြေခံ၍။

စစ်တမ်းတွင် အသက်အရွယ်ကြီးသူ အများစုသည် ၎င်းတို့၏ သားသမီးများနှင့်အတူ နေထိုင်မှုနှုန်း မြင့်မားသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ သို့သော် အသက်အရွယ်ကြီးသူများ၏ ၂ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းကြားသည် အဘိုးအဘွားများက ၎င်းတို့၏ မိခင်အဖွဲ့များကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ပေးရသည့် အိမ်ထောင်စုများတွင် နေထိုင်ကြသူများ ဖြစ်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကလေးများ၏မိဘများက များသောအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေကြသောကြောင့် ဖြစ်သည် (Knodel 2013)။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်က ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာလုပ်သားများကို လေ့လာခဲ့သည့် စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် အဘိုးအဘွားများ၏ စောင့်ရှောက်မှုအောက်တွင် ထားခဲ့ရသည့် သားသမီးများ ရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားရာခိုင်နှုန်းမှာ ကြီးမားကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ဤအုပ်စု၏ ထက်ဝက်ခန့်တွင် သားသမီးများသည် မိဘနှင့် အတူမရှိဘဲ အဘိုးအဘွားများသာရှိသည့် အိမ်ထောင်စုများတွင် နေထိုင်ကြရပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထဲမှ အများစုသည် အဆိုပါ အဘိုးအဘွားများထံသို့ ငွေများ လွှဲပို့ပေးနေပြီး ထိုငွေများကို ကလေးများအား ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်၊ ကလေးပြုစု စောင့်ရှောက်စရိတ်ပေးရန်နှင့် အိမ်အသုံးစရိတ်များအတွက် အသုံးပြုကြသည်ဟု ယုံကြည်ကြ

ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုသည် မိသားစုနှင့် ဖုန်းဖြင့် ပုံမှန်ဆက်သွယ်ကြပြီး တစ်ခါတစ်ရံ အိမ်ပြန်ကြပါသည် (Knodel et al. 2015)။

လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှုနှင့် လုပ်သားအင်အားပါဝင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများကို လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးနိုင်သော်လည်း မိသားစုတကွဲတပြားဖြစ်မှုက အာဟာရနှင့် ရှေးဦးအရွယ် ကလေးသူငယ်ဖွံ့ဖြိုးရေးအပေါ်တွင်လည်း ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိနိုင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများအပြား၊ အထူးသဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်နေသူများသည် အလုပ်တစ်ဖက်နှင့် သားသမီးများကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် မတတ်နိုင်သဖြင့် ကလေးငယ်များကို မိသားစုထံ ပြန်ပို့ကြရပါသည် (World Bank and CESD 2018)။ ၂၀၁၇ က ဆောင်ရွက်ခဲ့သော အပူပိုင်းဇုန်မှစစ်တမ်းတစ်ခုတွင်မိခင် သို့မဟုတ် မိဘနှစ်ပါးစလုံး နေထိုင်ရာမြို့နယ်ပြင်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် ကလေးများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုအချို့ရှိကြောင်း၊ အထူးသဖြင့်အစားအစာချက်ပြုတ် ပြင်ဆင်ကျွေးမွေးမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဖခင်ရှိသည့် ကလေးများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားမိခင်

မိဘနှစ်ပါးစလုံး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသော သို့မဟုတ် မိဘနှစ်ပါးစလုံး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား မဟုတ်သည့် ကလေးများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု၊ အစားအစာ ချက်ပြုတ်ပြင်ဆင်ကျွေးမွေးမှုတို့ကို ပိုမို ရရှိကြပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အဆိုပါ ကလေး များသည် မိသားစု ကွန်ရက်များအတွင်း ရှိနေဆဲ ဖြစ်ပြီး အခြားသော အိမ်ထောင်စုဝင်များ၏ ဂရုစိုက်မှုကို ရရှိ နေသေးသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုကလေးအုပ်စု များကြား စိတ်ခံစားချက်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝှံ့ပိုးမှုနှင့် စပ်လျဉ်း ၍ သိသာထင်ရှားသည့် ကွာခြားချက်များ မရှိပါ။ ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကြောင့် မိဘတစ်ဦး အဝေးရောက် နေခြင်း၏ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုအချို့ကို လွှဲပို့ငွေများမှ ရရှိသည့် အကျိုးကျေးဇူးများဖြင့် ကာမိထေမိနိုင်ပါသည် (Teerawi-chitchainan and Knodel 2019)။^{၂၀}

ပေါင်းစည်းဝင်ဆုံးခြင်းဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ

ရွှေ့ပြောင်းဝင်ရောက်မှုနှုန်း မြင့်မားသော လူမှုအသိုင်း အဝိုင်းများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ဒေသခံ များကြား လူမှုရေးတင်းမာမှုများ ရှိနိုင်ပါသည်။ ကျူးကျော်ရပ်ကွက်များ (မြို့ပြနှင့်ကျေးလက်) တွင် နေထိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ကျူးကျော် နေထိုင်ခြင်း၊ ဖယ်ရှားခံရခြင်းနှင့် အခြားကျူးကျော် ရပ်ကွက်တစ်ခုသို့ ထပ်မံရွှေ့ပြောင်းခြင်း ဟူသည့် သံသရာလည်နေပါသည်။ ဤသို့ မကြာခဏ ရွှေ့ပြောင်း ရခြင်းသည် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်း အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်ပတ်သက်မှုကို ပျက်ပြားစေပြီး အနီးအနားတွင် နေထိုင်သူ အချင်းချင်းကြား အယုံအကြည်ကင်းမဲ့ခြင်း များ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည် (Kyed 2017; Than Pale 2018)။ မတူကွဲပြားသော အုပ်စုများရှိသည့် လူမှုအသိုင်း အဝိုင်းများအတွင်းတွင် ယုံကြည်မှု မရှိခြင်း၊ နိုင်ငံရေးအရ အပြိုင်အဆိုင်ရှိခြင်း၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၊ ထိခိုက်လွယ်မှုနှင့် တန်းတူညီမျှမှုမရှိမှု အပါအဝင် အကြောင်းအချက် အမျိုးမျိုးကြောင့် လူစိမ်းကြောက်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံ ခြင်းတို့နှင့် ဆက်သွယ်သည့် လူမှုရေးတင်းမာမှုများ တိုးပွားလာနိုင်ပြီး ပဋိပက္ခနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ခြေ ရှိပါသည် (Freeman, O'Connor, and Zongolowicz 2018)။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ် ဒေသခံအာဏာပိုင်များ ၏ သဘောထားများမှာလည်း တစ်နေရာနှင့်တစ်နေရာ မတူကြပါ။ ဒေသခံများက ရာဇဝတ်မှုများ ထူပြောလာ ခြင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကြောင့်ဟုမကြာခဏ အပြစ်တင်လေ့ရှိသော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ

ကိုယ်တိုင်ကမူ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများက ၎င်းတို့အပေါ် အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ခြေမှာ ပိုများပြီး ဒေသခံအာဏာပိုင်များက ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ပေးခြင်းမရှိဟု ယူဆကြပါသည် (Maharajan and Myint 2015; Kyed 2017; World Bank and CESD 2018)။ ဥပမာ ရန်ကုန်တွင် ပြုလုပ်သည့် လေ့လာမှုတစ်ခုအရ ရပ်ကွက်အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များအပေါ် ထားရှိသည့် စိတ်သဘောထားများမှာ စာနာ ခြင်း၊ လက်တွေ့ကျကျစဉ်းစားခြင်းမှစ၍ စိတ်ဝင်စားမှု မရှိခြင်းအထိ အမျိုးမျိုးကွဲပြားနေပါသည်။ အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ (CSOs) ကမူ အများအားဖြင့် စာနာသနားကြပါသည် (Kyed 2017)။ နိုင်ငံ၏ အရှေ့တောင်ပိုင်းတွင် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များ၏ အရေအတွက်နှင့် ၎င်းတို့ကို မှီခိုအားကိုးနေမှု အပေါ် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ တိုးပွားလာပါသည်။ ကရင်နှင့် တနင်္သာရီရှိ ကျေးလက်ဒေသများတွင် ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို အလုပ်ပြီးစီးသည့်နောက် ဆက်လက်နေထိုင်ခြင်းကို အားမပေးကြပါ။ ဒေသခံ အာဏာပိုင်များကလည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဒေသခံ နေထိုင်သူများအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးခြင်း မရှိပါ (World Bank and CESD 2018)။ သို့သော် မွန်ပြည်နယ်တွင် ဒေသခံအာဏာပိုင်များက ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို ဒေသခံများအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ပေးပြီး မှတ်ပုံတင်ကတ်များ ထုတ်ပေးထားပါသည်။ နောက်ပိုင်း တွင် ယင်းကြောင့် လူမှုရေးနှင့် နိုင်ငံရေး တင်းမာမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်သော မြန်မာရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည်လည်း ပေါင်းစည်းဝင်ဆုံးရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများ ရင်ဆိုင်ရပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ စီးပွားရေး အတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အရေးပါ သော်လည်း မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ဒေသခံ များထံမှ အလုပ်အကိုင်များကို လုယူသွားမည်၊ ရာဇဝတ် မှုများကို တိုးပွားစေမည် သို့မဟုတ် နိုင်ငံအတွက် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဖြစ်လာမည်ကို စိုးရိမ်မှုများကို ထိုင်းနိုင်ငံ ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု မူဝါဒများတွင် ထင်ဟပ်နေလေ့ ရှိကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ၁၉၉၀ပြည့်လွန်နှစ်များက မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ထိန်းချုပ်ရန် ရည်ရွယ်သည့် မူဝါဒများသည် အဆိုပါ စိုးရိမ်ပူပန်မှု များပေါ်တွင် အခြေခံပါသည်။ ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ် အစောပိုင်း ကာလများ ကျမှသာလျှင် ထိုင်းနိုင်ငံ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု မူဝါဒတွင် ထိုင်းစီးပွားရေးအတွက် မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို အသိအမှတ် ပြုလာပါသည် (Jirattikorn 2015)။ သို့သော် ၂၀၁၂ စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် ထိုင်းလူမျိုးအများစုသည် ၎င်းတို့၏

၂၀ အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် (အမျိုးသားများလောက် မရသည့်တိုင်) ၎င်းတို့ဝင်ငွေအများစုကို အိမ်သို့ ပြန်ပို့လေ့ရှိကြသဖြင့် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်လည်း အာဟာရချို့တဲ့နိုင်သည် အန္တရာယ်ရှိပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။

ရပ်ရွာအတွင်းရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ စီးပွားရေး အတွက် ပါဝင်အထောက်အကူပြုနေမှုကို သိရှိတန်ဖိုး ထားမှု နည်းပါးကြပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ၎င်းတို့၏ လုံခြုံရေးကို ခြိမ်းခြောက်နေသူများ၊ အလုပ် အကိုင်၊ မြေယာနှင့်သဘာဝအရင်းအမြစ်များကို ယှဉ်ပြိုင် လုယူမည့်သူများအဖြစ် ရှုမြင်ကြပါသည် (Sunpuwan and Niyomsilpa 2012)။ မြို့ပြတွင် နေထိုင်သူများ၏ ကြီးမားသည့် အချိုးအစားက နယ်စပ်ဒေသများတွင် နေထိုင်သူများအပေါ် အဆိုးမြင်မှုများ ရှိနေပါသည်။

ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ကာကွယ်စောင့် ရှောက်မှုများနှင့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ ရရှိ နိုင်မှုတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ပြောပြကြ ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ (ILO) ၏ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ ခုမှ ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု အထောက်အထားများကို တွေ့ခဲ့ရပြီး ထိုအထဲတွင် အဓမ္မအလုပ်စေခိုင်းခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်စာချုပ်များကို လိမ်လည်ချုပ်ဆိုခြင်း၊ သွားလာခွင့်နှင့် အလုပ်အကိုင် ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်မှုတို့ကို ထိန်းချုပ်ကန့်သတ်ထားခြင်း၊ စာရွက်စာတမ်းများ သိမ်းဆည်းထားခြင်းနှင့် အကြမ်း ဖက်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည် (ILO 2015a)။ စစ်တမ်း ကောက်ယူခဲ့သည့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ၏ ၂၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် အဓမ္မ အလုပ်စေခိုင်းခံရသည့် အခြေအနေတွင် ရှိနေပြီး ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် လူကုန်ကူး ခံရနိုင်သည့် အခြေအနေတွင် ရှိနေပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားအများစုသည် အလုပ်ချိန် ရှည်ကြာစွာ တစ်ပတ်လျှင် ၇ ရက် အလုပ်လုပ်ကြရပြီး အချိန်ပိုကြေး နှင့် ခွင့်ခံစားခွင့်များလည်း မရကြသည်က များပါသည်။^{၂၀}

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများတွင် လုံလောက်သည့်အိမ်ရာ လည်း မရှိကြပါ။ ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများစု အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် အလုပ်ရှင် များပေးသည့် အိမ်များတွင် နေထိုင်ကြပြီး များသော အားဖြင့် အဆောင်ပုံစံဖြင့် ညအိပ်ရုံရရှိ စီစဉ်ပေးထား ခြင်းဖြစ်သည်။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ ခုရှိ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား လေ့လာခဲ့သည့် ILO လေ့လာမှုတွင် ၆၅ ရာခိုင်နှုန်း သည် ထိုကဲ့သို့သော နေရာထိုင်ခင်းများတွင် နေထိုင်နေကြကြောင်း တွေ့ရ ပါသည် (ILO 2015a)။ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အတွက်မူ အခြေအနေသည် အမျိုးမျိုး ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုအတွက်

အလုပ်ရှင်များက နေစရာ စီစဉ်ပေးသော်လည်း နေထိုင် ရသည့် အခြေအနေမှာ ကောင်းမွန်လုံလောက်မှုသည်ဟု ဆိုပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။ အာဆီယံဒေသရှိ အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များကို လေ့လာခဲ့သည့် နောက်ထပ်လေ့လာမှုတစ်ခုတွင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အလုပ်ရှင်များ က နေစရာအိမ် ပံ့ပိုးပေးသည်ကို ပို၍အတွေ့ရများပြီး အိမ်ရာအရည်အသွေးမှာမူ အမျိုးမျိုး ဖြစ်နိုင်ပါသည် (UN Women 2017)။ အလုပ်ရှင်များမှ အိမ်ရာပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် နေစရိတ် သက်သာ စေပြီး အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမားများကို အနီးကပ်ကြပ်မတ်၍ အချိန်ပြည့် ထိန်းချုပ်ထားနိုင် ပါသည်။ ထို့ပြင် နေထိုင်ရသည့် အခြေအနေများကို ကြည့်လျှင် မကြာခဏဆိုသလို ကျပ်ညှပ်ပြုတ်သိပ်၍ နေရသည်က များပါသည်။ ILO စစ်တမ်းတွင် ပါဝင် ဖြေဆိုပေးသည့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများက ပျမ်းမျှအားဖြင့် အိပ်ဆောင်များတွင် အခြားလုပ်သား ခြောက်ယောက်နှင့်အတူ အိပ်ကြရကြောင်း ပြောပြကြ ပါသည် (ILO 2015a)။ ထို့ပြင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး အိပ်ဆောင်များအကြား သီးခြားခွဲထားခြင်းများ အစဉ် အမြဲ မရှိသောကြောင့် အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားနေသည့် ယှက်မှု ခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိပါသည် (UN Women 2017)။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် မကြာခဏဆိုသလို တရား ဝင်အလုပ်အကိုင်များ ရရှိရန်နှင့် ချေးငွေ၊ ပညာရေးနှင့် အခြားဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်ရန် လိုအပ်သည့် တရားဝင်စာရွက်စာတမ်းများ (မှတ်ပုံတင် များ သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်စုစာရင်းများ) ရရှိရန်အတွက် လာဘ်ငွေများ ပေးရလေ့ရှိပါသည်။ ငွေကြေးဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများနှင့်အဆက်အသွယ်များရှိကြသူများသည် အဆိုပါဝန်ဆောင်မှုများကို ပို၍ လက်လှမ်းမီရရှိကြပြီး တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများတွင် ပိုင်းဝန်းထောက်ပံ့ ကူညီမှုများ ပိုမိုအားကောင်းသည့် အထောက်အထား အချို့ကို တွေ့ရပါသည် (IOM and ARCM 2015; Kyed 2017)။ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် (ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားဆေးခန်းများမှ တစ်ဆင့် ဆောင် ရွက်ပေးသည့်) ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများကို ပညာ ရေးဝန်ဆောင်မှုများထက် ပိုမိုလွယ်ကူစွာ လက်လှမ်းမီ ရရှိကြပါသည် (IOM and ARCM 2015; Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017; World Bank and CESD 2018)။

၂၀ သို့သော် ဤစစ်တမ်းတွင် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ် ပိုရှိသောကဏ္ဍများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ရွေးချယ်စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းဖြစ်သောကြောင့် ဤသည်မှာ ပိုလွန် ခန့်မှန်းခြင်းလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

ပြန်လည်ပေါင်းစည်းဝင်ဆုံးရေးဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ

ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ (ထိုင်းနိုင်ငံတွင်) နှင့် နေရပ်ပြန်သူများ (မြန်မာနိုင်ငံ အရှေ့တောင်ပိုင်းဒေသ) က နေရပ်ပြန်ရသည့် အကြောင်းရင်းအမျိုးမျိုးကို ပြောပြကြပါသည်။ ထိုအကြောင်းများထဲတွင် ကိုယ်ရေး ကိုယ်တာအကြောင်းကိစ္စများ (ဥပမာ မိသားစုနှင့်အတူ ပြန်နေလိုသော ဆန္ဒကဲ့သို့)၊ အချိန်သတ်မှတ်ချက်နှင့် လုပ်ရသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များ (ဥပမာ အိမ်ပြင်ခြင်း သို့မဟုတ် အိမ်ဆောက်ခြင်း၊ မိသားစုဝင်တစ်ဦး ကျန်းမာရေးမကောင်းခြင်း)၊ ဆိုက်ရောက်ရာနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ရန်ပို၍ခက်ခဲလာစေသောအကြောင်းအချက် များ (ဥပမာ အလုပ်ရှင်များက အသက်ပိုငယ်သော လုပ်သားများကို ပို၍နှစ်သက်မှု၊ အခက်အခဲဒုက္ခများ ကြုံတွေ့ရမှုနှင့် နေထိုင်မှု အခြေအနေများ ဆိုးရွားမှု၊ အထူးသဖြင့် ငါးဖမ်းခြင်းကဲ့သို့ အချို့ကဏ္ဍများရှိ တရား ဝင်စာရွက်စာတမ်း မရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အတွက် ဖြစ်သည်) နှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းများ (ဥပမာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခွင့်အလမ်းများ တိုးပွားလာ သည်ဟု ထင်မြင်ယူဆမှုနှင့်အတူ မြေဝယ်ရန် သို့မဟုတ် အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု စတင်ရန် လုံ လောက်သည့် ငွေကို စုဆောင်းမိခြင်း) တို့ပါဝင်ပါသည် (Chantavanich and Vungsiriphisal 2012; IOM and ARCM 2015; Mya Mya Thet and Pholphirul 2016; Min Zar Ni 2018; World Bank and CESD 2018)။ မကြာမီက ဆောင်ရွက်ထားသော စစ်တမ်း များတွင်လည်း နေရပ်ပြန်ခြင်း၏ အကြောင်းတစ်ခု အဖြစ် စာရွက်စာတမ်းကိစ္စ (အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် လက်မှတ်များ သက်တမ်းကုန်ခြင်း သို့မဟုတ် လျှောက် ထားလိုခြင်း) အတွက် ပြန်ရသည်ဟု ပြောကြပါသည်။ အထူးသဖြင့် သွားချည်ပြန်ချည် လုပ်ကြသည့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက် ဖြစ်သည် (IOM 2019)။

ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုသည် မြန်မာ နိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့၏ အိမ်များသို့ ပြန်လိုကြောင်းပြောကြ သော်လည်း ခိုင်မာတိကျသည့် အိမ်ပြန်မည့်အစီအစဉ် ရှိသူမှာ အလွန်နည်းပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်က ဆောင်ရွက် ခဲ့သော စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လေးပုံသုံးပုံ နီးပါးသည် နေရပ်ပြန်ရန် စီစဉ်ထားကြပါသည်။ သို့သော် အများစု သည် နောက်တစ်နှစ် သို့မဟုတ် နှစ်နှစ်အတွင်း အိမ်ပြန်ရန်ထက် အခြေအနေကို စောင့်ကြည့်လိုကြပါ သည်။ အသက်အရွယ်ပိုကြီးပြီး ပညာပိုတတ်သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ မိသားစုများ နှင့် ပုံမှန် အဆက်အသွယ်ရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များသည် နေရပ်ပြန်လိုစိတ် ပိုရှိကြပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း

လုပ်သားအဖြစ်ကာလရှည်ကြာလုပ်ကိုင်လာသူများကမူ နေရပ်ပြန်နိုင်ခြေ ပိုနည်းပါသည် (Mya Mya Thet and Pholphirul 2016)။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်က ကောက်ယူခဲ့သော မြန်မာ-ထိုင်းနယ်စပ်ရှိ နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံနီးပါးသည် နေရပ် ပြန်လာချိန်တွင် စိန်ခေါ်မှုအချို့ ရင်ဆိုင်ရမည်ဟု ကြိုတင် ခန့်မှန်းထားကြပါသည်။ စိတ်ကျန်းမာရေးပြဿနာ သည် ၎င်းတို့အတွက် အကြီးမားဆုံး စိန်ခေါ်မှု ဖြစ်ပါသည် (IOM 2019)။ အခြားစိန်ခေါ်မှုများထဲတွင် အလုပ်ရှာရန် သို့မဟုတ် နေစရာရှာရန်၊ ကျန်းမာရေး အခြေအနေနှင့် အကြွေးများ ပြန်ဆပ်ရန်တို့ ပါဝင်ပါသည်။

နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစု များသည် ပြန်လည်ပေါင်းစည်း ဝင်ဆုံးရေးဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင်ကြရပါသည်။ အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာစဉ် ကာလအတွင်းက ဖြစ်ခဲ့သည့် မိသားစုအခြေအနေ ပျက်ယွင်းပြိုကွဲမှု၏ နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးဆက်ကို ရင်ဆိုင်ရခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပမာ နေရပ် ပြန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအချို့သည် အဘိုးအဘွားများ နှင့်အတူ နေထိုင်ရင်း အရွယ်ရောက်လာသော သားသမီး များက ၎င်းတို့ကို စိမ်းနေသည့်အတွက် စိတ်ဓာတ်ကျ ရကြောင်း ပြောပြကြပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017; World Bank and CESD 2018)။ အထူးသဖြင့် ကာလရှည်ကြာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခဲ့သူ များအတွက် သားသမီးများက မိဘများနှင့် တကွတပြား ဖြစ်ခဲ့ခြင်းကြောင့် မိဘများကို အိမ်ထောင်ဦးစီးများ၊ ပြုစုစောင့်ရှောက်ပေး သူများအဖြစ် ရှုမြင်ယူဆမှု နည်းပါးသွားနိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံ၏အရှေ့တောင်ပိုင်းဒေသ ရှိ CSO ကိုယ်စားလှယ်များက ကွာရှင်းခြင်း၊ ခွဲနေခြင်း များ အပါအဝင် အိမ်ထောင်ရေးပြဿနာများ၊ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ အိမ်ပြန်လာပြီးနောက် မူးယစ်ဆေးဝါး သုံးစွဲမှုပြဿနာများ တိုး၍ ဖြစ်ပွားလာကြောင်း ပြောပြ ပါသည် (Min Zar Ni 2018; World Bank and CESD 2018)။ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ရာသီ ချိန် ကျော်လွန်သွားသည်အထိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခဲ့မှု ကြောင့် အလုပ်ပေးသည့် လယ်ပိုင်ရှင်နှင့်ဆက်ဆံရေး ပျက်ပြားသွားနိုင်သဖြင့် ၎င်းတို့ နေရပ်ပြန်လာသောအခါ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်သားအဖြစ် အလုပ်ရှာရန်ပို၍ခက်ခဲသွား စေပါသည် (Pattison et al. 2016b; World Bank and CESD 2018)။

မိသားစုများရွှေ့ပြောင်းသွားလာရာသို့လိုက်ပါသွားသော ကလေးများအဖို့ ကျောင်းနေရန်ကိစ္စသည် ခက်ခဲနိုင် ပါသည်။ သို့သော် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အတွက်မူ ဤသည်က သိပ်မခက်ခဲလှပါ။ ၎င်းတို့သည် သားသမီးများကို ရောက်ရှိသည့်အရပ်ဒေသရှိ အစိုးရ ကျောင်းများတွင် ထားလေ့ရှိပါသည်။ ခြွင်းချက်အနေဖြင့်

ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် အတူလိုက်ပါလာသောကလေးများအတွက်ပညာရေးကို လက်လှမ်းမီရန် ပိုမို ခက်ခဲပါသည် (Maharajan and Myint 2015)။ ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် သားသမီးများသည် မိဘများနှင့်အတူ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ လိုက်ပါသွားလေ့ရှိကြသော်လည်း အများအပြားမှ ကျောင်းမတက်ကြရပါ။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ကျောင်းပြင်ပသို့ ရောက်ရှိနေသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ကျောင်း နေ အရွယ်ကလေးများ ခန့်မှန်းခြေ ၂၀၀,၀၀၀ ခန့် ရှိပါသည် (Harkins 2019)။ ကျောင်းတက်သော ကလေးများအတွက် မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လာသောအခါ ပညာဆက်လက် သင်ယူနိုင်မှု ရှိ/မရှိဟူသည်မှာလည်း မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ပညာသင်ကြားရေးဌာနတွင် စာလေ့လာခဲ့ခြင်းလား၊ သို့မဟုတ် ထိုင်းအစိုးရကျောင်း တွင် တက်ခဲ့ခြင်းလားဟူသည့်ပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ပညာသင်ကြားရေးဌာနတွင် စာလေ့လာခဲ့သောကလေးများကို မြန်မာအစိုးရကျောင်း များတွင် ပြန်လည်အပ်နှံနိုင်ပါသည်။ သို့သော် ပညာရေး စနစ်နှစ်ခုသည် တူညီမှု မရှိသောကြောင့် ထိုင်းအစိုးရ ကျောင်းတွင် တက်ခဲ့သော ကလေးများကိုမူ မကြာ သေးမီအချိန်အထိ မြန်မာအစိုးရကျောင်းတွင် အပ်နှံ နိုင်ခြင်း မရှိသေးပါ။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ထိုင်းနှင့် မြန်မာ အစိုးရများသည် ထိုင်းကျောင်းများတွင် မြန်မာကလေး များအတွက် မြန်မာဘာသာဖြင့် သင်ကြားပေးသော ညကျောင်းများ ဖွင့်လှစ်ပေးသည့် အစီအစဉ်ကို စတင် ခဲ့ပါသည်။ ထိုကျောင်းများတွင် ကျောင်းသား/သူများ သည် မြန်မာအစိုးရကျောင်း၏ ၄ တန်းနှင့် ၈ တန်း စာမေးပွဲများ (၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် အသိအမှတ်ပြု) နှင့် ၁၀ တန်း စာမေးပွဲများ (၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် အသိအမှတ်ပြု) ကို ဖြေဆိုနိုင်ကြပါသည် (World Bank and CESD 2018)။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်၏ အချို့အပိုင်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာ သည့် ကိုယ်စိတ်ကျန်းမာရေးပြဿနာများကို ကြုံတွေ့ ခံစားရနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများ အပြားသည် အလုပ်ရှင်များ၏ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရမှု၊ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု မရှိခြင်း၊ အကြမ်းဖက်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် အနိုင်အထက်ပြုခံရခြင်း သို့မဟုတ် ထိခိုက် ဒဏ်ရာရမှု သို့မဟုတ် ရောဂါများရရှိနိုင်ခြေကို တိုးပွား စေသည့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု မရှိသော သို့မဟုတ် သန့်ရှင်းမှု မရှိသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို ကြုံတွေ့ရနိုင်ပါသည်။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းခွင်ဖိစီးမှုများ သည် စိတ်ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေပြီး စိတ်ဓာတ် ကျခြင်းနှင့် စိုးရိမ်ကြောင့်ကြဝေဒနာတို့ကို ဖြစ်စေနိုင် ပါသည် (Meyer et al. 2015)။ နေရပ်ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများတွင် အဆိုပါကိစ္စများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက် မှုများကို လုံလောက်စွာ လက်လှမ်းမီခြင်း မရှိကြပါ။ ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများအပြားသည် လူမှု

အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ဖယ်ကြည့်ခြင်းခံရမည်ကို စိုးရိမ် သောကြောင့် ၎င်းတို့၏ဆိုးရွားသည့် အတွေ့အကြုံများ ကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုဆွေးနွေးခြင်း မရှိကြပါ။ အထူး သဖြင့် လူအများကဲ့ရဲ့ပြစ်တင်ကြသည့် HIV ကဲ့သို့သော ရောဂါများ ပါလာလျှင် ပို၍ပင် ထုတ်ဖော်ပြောဆို လိုမည် မဟုတ်ပါ (MMN 2016)။

မွေးစားရင်းနှင့် မှတ်ပုံတင်များသည်လည်း ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနိုင်ငံရပ်ခြားတွင်မွေးဖွားခဲ့သည့် ကလေးများအတွက် စိန်ခေါ်မှုတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာ နိုင်ငံ အရှေ့တောင်ပိုင်းဒေသတွင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားမိသားစုများသည် ကလေးများ မြန်မာမွေး စားရင်းတစ်စောင် ရရန်အတွက် မြန်မာကျပ်ငွေ ၁၀,၀၀၀ မှ ၄၀,၀၀၀ ခန့် (US\$ ၆ - US\$ ၂၅) အထိ ပေးရပါသည်။ ကလေးကို အိမ်ထောင်စုစားရင်းထဲ ထည့်ရန်နှင့် မှတ်ပုံ တင်ရန်အတွက် မွေးစားရင်းရှိဖို့ လိုပါသည် (World Bank and CESD 2018)။

မအောင်မြင်သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးသည် မျှော်လင့်သလောက် ဝင်ငွေ မရဘဲ နေရပ်ပြန်လာခဲ့လျှင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ မှုသည် ၎င်း၏မိသားစုအပေါ် ငွေကြေးဆိုင်ရာ ဝန်ထုပ် ဝန်ပိုး ကျရောက်စေနိုင်ပါသည်။ မျှော်လင့်သည်ထက် စော၍ နေရပ်ပြန်လာသောကြောင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး ကျရောက်မှုသည် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများနှင့် နှိုင်းစာလျှင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက် ပို၍ ကြီးမားပါသည်။ အဘယ် ကြောင့်ဆိုသော် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ် များသည် ပိုကြီးပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန်အတွက် ငွေချေးယူမှု ပိုများသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည် (Maharajan and Myint 2015; Pattison et al. 2016b)။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကျရှုံးနိုင်ခြေကို တိုးပွား စေသော အကြောင်းအချက်များမှာ အမျိုးမျိုးရှိပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် မကြာခဏ ဆိုသလို မျှော်လင့်မထားသည့် ကုန်ကျစရိတ် ကြီးမြင့်မှုကို ကြုံတွေ့ရတတ်ပါသည်။ မလေးရှားနှင့်ထိုင်းနိုင်ငံသို့သွား သော ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများတွင် ထက်ဝက် နီးပါးသည် ငွေတိုးချေး သူများထံမှ အကြွေးယူ၍ လာရောက်ကြခြင်းဖြစ်ပြီး များသောအားဖြင့် အတိုး နှုန်းများမှာ မြင့်မားပါသည်။ ကြွေးပြန်ဆပ်ရန်ပျမ်းမျှ ကြာချိန်သည် ၁၀ လ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် အိမ်အကူ အလုပ်ကဲ့သို့ အချို့ကဏ္ဍများတွင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ မှု ကုန်ကျစရိတ်ကို အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှာပေး သည့် အကျိုးဆောင်က စိုက်ထုတ်ပေးပြီး နောက်ပိုင်း တွင် ဆိုက်ရောက်ရာဒေသ၌ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ရရှိသည့် လုပ်ခလစာငွေထဲမှ ပြန်နှုတ်ယူပါသည်။

အထောက်အထား အချို့ကိုလည်း တွေ့ရပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် မည်မျှ အတိုင်းအတာအထိ နှုတ်ယူထားသည်၊ ၎င်းတို့ပြန်ဆပ် ရန်တာဝန်ရှိသည့် ကြွေးမြီမည်မျှရှိသည်တို့ကို သိရှိ ခြင်းမရှိကြပါ (ILO 2015a; Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017; UN Women 2017)။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် မကြာခဏ ဆိုသလို အလုပ်အကိုင်ကြောင့် ဖြစ်ပွားသည့် ဘေးအန္တရာယ် များနှင့် ကြုံတွေ့ရလေ့ ရှိပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက် ၁၀၀ ရာခိုင်နှုန်းများသည် မျှော်လင့်မထားသည့် အသုံးစရိတ်

များကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ကြွေးနွံနစ်မှုကို ဖြစ်စေနိုင် သည့်ပြင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသည့် အချိန်ကာလကိုပါ လျော့ချခြင်းခံရနိုင်ပါသည်။ အဖမ်းဆီးခံရပြီး ပြန်ပို့ ခံရသည့် နေရပ်ပြန်သူများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု မအောင်မြင်ခြင်း၏ နောက်ဆက်တွဲ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကျိုးဆက်များကို ခံစားရပါသည်။ မအောင်မြင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် လူမှု အသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခု၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအပေါ် သဘောထားအမြင်များအား ပုံသွင်းပေးနိုင်ပါသည် (လေးထောင့်ကွက် ၁.၆)။

လေးထောင့်ကွက် ၁.၆။ ရပ်ရွာလူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများ

ရပ်ရွာအဆင့်တွင် ရပ်ရွာတစ်ခု၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအပေါ် သဘောထားအမြင် ရပ်ရွာမှ ပထမဦးဆုံး ထွက်ခွာသွားသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအနည်းငယ်၏ အတွေ့အကြုံများပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။ ထိုအတွေ့အကြုံများသည် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု ဆိုင်ရာ ယေဘုယျ အမြင်များကို ပုံသွင်းပေးနိုင်သလို ဆိုက်ရောက်ရာဒေသတစ်ခုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အမြင်များ ကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ရပ်ရွာထဲရှိ အခြားသူများ နောက်မှ လိုက်လုပ်ချင်အောင် အားပေးနိုင်သလို စိတ်ပျက်သွားအောင် လည်း လုပ်နိုင်ပါသည်။ မြစ်ဝကျွန်းပေါ်နှင့် အပူပိုင်းဇုန်မှ လေ့လာမှုများတွင် ကျေးရွာများသည် ဆိုက်ရောက်ရာ ဒေသ တစ်ခုကို ရွေးချယ်၍ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားအချို့ကို ရွေးပြေးအနေဖြင့် ဦးစွာစေလွှတ်ပြီး ကုန်ကျစရိတ်နှင့် နှိုင်းယှဉ်၍ ပြန်ရ နိုင်သော အကျိုးအမြတ်ကို သိရှိရန် စမ်းသပ်ကြည့်ကြောင်း တွေ့ရှိပါသည်။ သွားရောက်ရန်ဒေသကို ရွေးချယ်ရာတွင် ခရီးအကွာအဝေး၊ ဆွေမျိုးမိတ်ဆွေအသိုင်းအဝိုင်း အဆက်အသွယ်များနှင့် မိသားစုတွင် ရှိသည့် အရင်းအမြစ်များပေါ်တွင် လည်း မူတည်ပါသည်။

ရှေ့မှ သွားသူများ အဆင်မပြေလျှင် နောက်လူများ လိုက်ပါရွှေ့ပြောင်းခြင်းကို အဟန့်အတား ဖြစ်စေသည့်ပုံရပါသည်။ ဥပမာ အချို့ရွာများတွင် လူကုန်ကူးခံရသည့် အဖြစ်များက ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလိုသူများကို မသွားဖြစ်အောင် တားဆီးခဲ့သည်များ ရှိပါသည်။ ရွာတစ်ရွာတွင် ရွာလူကြီးတစ်ဦးသည် ယခင်က မလေးရှားနိုင်ငံသို့ သွားရောက်ခဲ့ဖူးပြီး ဆိုးရွားသည့် အတွေ့ အကြုံတစ်ခုကြောင့် ပြန်လာခဲ့ရပါသည်။ ယခုအခါ ထိုရွာလူကြီးသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် ရွာမှ ထွက်ခွာရန် စိတ်ထက်သန်သူများကို အားမပေးဘဲ ထောက်ခံစာကိုလည်း အလွယ်တကူ ထုတ်မပေးပေ။

ရှေ့မှသွားသူများ အဆင်ပြေသောအခါတွင်မူ ထိုသူများက ရပ်ရွာထဲရှိ အခြားသူများ လိုက်ပါရွှေ့ပြောင်းနိုင်အောင် လမ်းထွင် ပေးသူများ ဖြစ်လာပါသည်။ ဥပမာ မကွေးရှိ ရွာတစ်ရွာတွင် ရွာမှ ပထမဆုံးထွက်ခွာသွားသူသည် လွန်ခဲ့သော အနှစ် ၄၀ နီးပါးက ရန်ကုန်သို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားသူ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသူသည် ယနေ့အချိန်ထိတိုင် အလုပ်အကိုင်များ အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များကို ရွာသို့ ပေးပို့နေပြီး ရန်ကုန်ရှိ ၎င်း အလုပ်လုပ်နေသည့်ကဏ္ဍသို့ ရွာမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများစုကို တာဝန်ယူ ဆက်သွယ်ပေးနေသူလည်း ဖြစ်သည်။ ထိုသူသည် ပွဲစားတစ်ဦးမဟုတ်သော်လည်း ၎င်းကူညီ ပေးခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားမိသားစုအများစုက ရွာရှိ ၎င်း၏ဆွေမျိုးမိသားစုကို လက်ဆောင်ပစ္စည်းများပေးခြင်း၊ စောင့်ရှောက်ပေးခြင်း နည်းလမ်းများဖြင့် ကျေးဇူးတုံ့ပြန်ကြပါသည်။ အလားတူပင် လွန်ခဲ့သည့် လေးနှစ်က တရုတ်နိုင်ငံသို့ ပထမဆုံး သွားရောက်ခဲ့သောသူသည် ကျေးရွာအုပ်စုအတွင်းရှိ အခြားရွာတစ်ရွာမှ လူတစ်ဦးနောက်သို့ လိုက်သွားခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤသည်ကို အန္တရာယ်များသည့် စွန့်စားမှုတစ်ခုဟု ရှုမြင်ခဲ့သော်လည်း ၎င်း၏ အောင်မြင်မှုကို ကြည့်၍ အခြား သူများ နောက်မှ လိုက်ပါရွှေ့ပြောင်းကြပါသည်။

ရှမ်းပြည်နယ်နှင့် နိုင်ငံ၏ အရှေ့တောင်ပိုင်းဒေသတို့တွင် ကာလရှည်ကြာ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အမြောက်အမြား ရှိပါသည်။ မကြာခဏဆိုသလို အနှစ် သုံးဆယ်၊ လေးဆယ်ကြာအောင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ ကရင်ပြည်နယ်တွင် စစ်တမ်း ကောက်ယူခဲ့သည့် သက်ကြီးရွယ်အို နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအချို့သည် ၎င်းတို့အသက် နှစ်ဆယ်ကျော်၊ လွန်ခဲ့သော အနှစ် သုံးလေးဆယ်က ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခဲ့ကြသူများ ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ယခုအခါတွင် အလုပ်အကိုင် နိုင်ငံရပ်ခြားသို့ သွားရောက် ခြင်းသည် ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်တစ်ခုအဖြစ် ယူဆကြပြီး လူငယ်မျိုးဆက်သစ် အများစုကလည်း ထိုအတိုင်း လိုက်လုပ်ရန် စီစဉ်နေကြပါသည်။ လွန်ခဲ့သည့် ၁၀ နှစ်၊ ၁၀ နှစ်ကျော်ကာလအတွင်း ထိုင်းနိုင်ငံသို့ မိသားစုလိုက် ရွှေ့ပြောင်းသွားခြင်းများလည်း ရှိပါသည်။

ရည်ညွှန်း - Maharajan and Myint 2015; Pattison et al. 2016b; World Bank and CESD 2018.

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းတွင် သတိမထားမိနိုင်သော ဖြစ်နိုင်ခြေများ

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုလုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်အမျိုးမျိုးရှိ အတားအဆီးများကြောင့် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှု ရရှိနိုင်သော အခွင့်အလမ်းများကို အပြည့်အဝ အသုံးမချနိုင်ကြပါ။ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှု၏ မြင့်မားသော တိုက်ရိုက်နှင့် သွယ်ဝိုက် ကုန်ကျစရိတ်များသည် လုပ်သားများ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို အဟန့်အတား ဖြစ်စေပါသည်။ အဆိုပါ အဟန့်အတားများကြောင့် အိမ်ထောင်စုများနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များသည် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းကို မပြုလုပ်ကြတော့သောအခါ လုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းမှုကို ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ချခြင်း၊ ရင်းမြစ် အမျိုးမျိုးမှ ဝင်ငွေရအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ လူမှုစီးပွား အခြေအနေ တိုးတက်မြင့်မားစေခြင်း သို့မဟုတ် ချမ်းသာကြွယ်ဝလာအောင် စုဆောင်းခြင်းများအတွက် အလားအလာရှိသော နည်းဗျူဟာတစ်ရပ်အဖြစ် အသုံး မပြုနိုင်ကြတော့ပါ။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် ဆုံးဖြတ်ကြ သူများအတွက်လည်း အဆိုပါ အဟန့်အတားများက လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှုကို အန္တရာယ်ကြီးသောလုပ်ဆောင် မှုတစ်ခု ဖြစ်စေပါသည်။ ဥပမာ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ် ပိုနည်းသည့် တရားမဝင်လမ်းကြောင်းများကို ရွေးချယ် နိုင်ပါသည်။ သို့သော် ယင်းသည် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ်ကို ပိုကြီးစေပါသည်။ အဆိုပါရွေးချယ်မှုများ သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမှ ရရှိနိုင်သည့် အကျိုး အမြတ်များကို လျော့နည်းစေနိုင်ပါသည်။

အတားအဆီးများသည် ထိခိုက်လွယ်သူများအတွက် ပို၍ပင် ကြီးမားလေ့ရှိသဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အိမ်ထောင်စုများသည် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမှ ဖန်တီးပေးသည့် အခွင့်အလမ်းများကို ရယူနိုင်ရန် ခက်ခဲပါသည်။ စုဆောင်းငွေများ သို့မဟုတ် ရောင်းချရန် သို့မဟုတ် အာမခံထားရန် ပစ္စည်းများ မရှိပါက အဆိုပါ အိမ်ထောင်စုများသည် ငွေချေးသူများထံမှ ချေးငွေမရယူနိုင်ပါ (ILO 2015b)။ ထို့ကြောင့် မိသားစု ဆွေမျိုးများထံမှ အကူအညီ ရရှိလျှင်ပင် ထိုအိမ်ထောင်စု များ ပိုင်ဆိုင်သော အရင်းအမြစ်များသည် ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက်သာ လုံလောက်ပါသည်။ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုထက် ကုန်ကျစရိတ်သက်သာသလို ပြန်လည် ရရှိသည့် အကျိုးအမြတ်မှာလည်း နည်းပါးပါသည်။ ဥပမာ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးသည် နိုင်ငံတွင်းရှိ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု နှုန်းအမြင့်ဆုံးဒေသများထဲမှ တစ်ခု ဖြစ်ပြီး ထိုဒေသမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၉ ရာခိုင်နှုန်းကသာလျှင် ပြည်ပဆိုက်ရောက်ရာ နိုင်ငံများသို့ သွားရောက်နိုင်ကြပါသည် (Pattison et al. 2016b;

CSO, UNDP, and World Bank 2019)။

ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ အတားအဆီးများသည် ရွှေ့ပြောင်းမှုမှ ရရှိရန် အလားအလာရှိသော အကျိုး အမြတ်များကိုကန့်သတ်နိုင်ပါသည်။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အိမ်ထောင်စုများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် မအောင်မြင်သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို ရင်ဆိုင် ကျော်လွှားနိုင်စွမ်း မရှိခြင်းကြောင့် အများအပြားသည် ရွှေ့ပြောင်းမှုမပြုမီ အလုပ်အကိုင်ရရှိကြောင်း သေချာမှု ရှိစေရန် အဆက်အသွယ်များမှ တစ်ဆင့်ကြိုးစားကြပါ သည်။ ဤသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေကို လျော့ပါးစေသည် မှန်သော်လည်း ထိုသူများသည် လုပ်ခ လစာနည်းသည့် အလုပ်များတွင်သာ ပိတ်မိနေပြီး ရေရှည်တွင် အကျိုးကျေးဇူးများ ပိုမိုခံစားရရှိနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနိုင်ခြင်း မရှိ တော့ပါ။ ပို၍ တတ်နိုင်သော အိမ်ထောင်စုများသည် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှုကို ချမ်းသာကြွယ်ဝစေမည့် နည်း ဗျူဟာတစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုကြသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွား လာခြင်းမှ အကျိုးအမြတ်များ ပိုမို ရရှိနိုင်ကြပါသည် (ILO 2015a; Pattison et al. 2016b)။

ပညာတတ်မြောက်မှုအဆင့်နှင့် အမျိုးသား/အမျိုးသမီး ဖြစ်မှုတို့ကလည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမှ ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးအမြတ်များအပေါ် သက်ရောက်မှု ရှိပါသည်။ အလယ်တန်း သို့မဟုတ် ထို့ထက် အဆင့်မြင့်သော ပညာများ တတ်မြောက်ထားသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များသည် အဆင့်မြင့်ကျွမ်းကျင်မှု သို့မဟုတ် အတန် အသင့် ကျွမ်းကျင်မှု လိုသော အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ခွင့် ပိုရကြပြီး လုပ်ခလစာလည်း ပိုမြင့်ပါသည်။ ယေဘုယျ အားဖြင့် အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ၎င်းတို့ လုပ်ကိုင်သည့်ကဏ္ဍနှင့် အလုပ်အကိုင်အမျိုး အစားပေါ် မူတည်၍လည်းကောင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ကြောင့်လည်းကောင်း အမျိုးသားရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များထက် လစာပိုနည်းတတ်ပါသည် (Jampaklay and Kittysuksathit 2009; Chantavanich and Vungsiriphisal 2012; Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017; UN Women 2017)။

ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထဲတွင်မှ အဆင်းရဲ အနွမ်းပါးဆုံးသော အိမ်ထောင်စုများတွင် ဘေး အန္တရာယ်ကင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် လိုအပ်သော အရင်းအမြစ်များ၊ ငွေကြေးဆိုင်ရာနှင့် လူမှုရေးကွန်ရက် များ ရှိကောင်းမှ ရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။ ပင်မ အသက် မွေးဝမ်းကျောင်းမှ လုပ်ငန်းများကို ပျက်ပြားစေသော

ဘေးအန္တရာယ်တစ်ခု ကျရောက်သဖြင့် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာကြသူများသည် စနစ်တကျ အစီအစဉ်ရေးဆွဲ ဆောင်ရွက်မှု မရှိခြင်း သို့မဟုတ် အရင်းအမြစ်များများ စားစားမရှိခြင်းကြောင့် အထူးပင် ထိခိုက်လွယ်သူများ ဖြစ်ပါသည် (Pattison et al. 2016b)။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ ခုရှိ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များကို လေ့လာသော ILO စစ်တမ်းတွင် ပို၍ ဆင်းရဲ နွမ်းပါးသော အိမ်ထောင်စုများနှင့် ကြွေးနွံနစ်နေသော အိမ်ထောင်စုများသည် အဓမ္မအလုပ် စေခိုင်းမှု သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးမှု ခံရနိုင်သည့် အခြေအနေများသို့ ပို၍ ရောက်ရှိနိုင်ကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ပို၍ဆင်းရဲ နွမ်းပါးသော အိမ်ထောင်စုများမှ ကလေးများသည် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းတို့ကို အထူးပင် ထိခိုက်လွယ်ကြပါသည် (ILO 2015a)။ အရည်အသွေး စံပြုသုတေသနများတွင် အလွန်အမင်းဆင်းရဲ နွမ်းပါး သော အိမ်ထောင်စုများသည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဘေး ဒုက္ခကိုကျော်လွှားသည့်နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ်၎င်းတို့၏ သားသမီးများကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာစေကြောင်း တွေ့ရှိ ရပါသည်။ မိဘများက လစာကို ကြိုထုတ်ကြသောကြောင့် အလုပ်ရှင်များသည် ကလေးများကို ထိုအချက်ကို အကြောင်းပြု၍ တင်းတင်းကြပ်ကြပ် ထိန်းချုပ်စေခိုင်း နိုင်ကြပါသည် (Deshingkar, Litch-field, and Ting 2019)။

ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားအများအပြားသည် တရား မဝင်လမ်းကြောင်းများကို ရွေးချယ်တတ်ကြပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် တရားဝင်လမ်းကြောင်း များသည် အချိန်ပို ပေးရပြီး ကုန်ကျစရိတ်ပိုများသဖြင့် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို တရားမဝင် လမ်းကြောင်းများက ပို၍ ဆွဲဆောင်နိုင်ကြပါသည်။ နိုင်ငံအချို့၊ အလုပ်အကိုင်အချို့နှင့် လူအုပ်စုအချို့ (ဥပမာ အမျိုးသမီးများ)အတွက် ကန့်သတ်ချက်များ ချမှတ်ထားသည့် မူဝါဒများကလည်း ရွှေ့ပြောင်းသွား လာရန် စိတ်ထက်သန်နေသူများကို တရားမဝင် လမ်းကြောင်းများကို အသုံးပြုရန် တွန်းအားပေးနိုင် ပါသည် (Napier-Moore 2017)။ အမျိုးသမီးများနှင့် တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုများသည် တရားမဝင် လမ်းကြောင်းများကို အားထားနိုင်ခြေ ပိုများပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။ ၂၀၁၈ စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သော ထိုင်းနိုင်ငံရှိ စိုက်ပျိုးကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်နေသော မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၉၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် တရားမဝင်လမ်းကြောင်းများကို အသုံးပြုကာ ရောက်ရှိ

လာကြခြင်း ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ တရားဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် လက်မှတ်ရှိသူသည် ထက်ဝက်ကျော် ရှိပါသည် (Harkins 2019)။

တရားမဝင် လမ်းကြောင်းများသည် တရားဝင်လမ်း ကြောင်းများထက်ပို၍ ကုန်ကျစရိတ်သက်သာသော် လည်း အန္တရာယ်ပိုများပါသည်။ ဥပမာ ၂၀၁၆ စစ်တမ်း တစ်ခုတွင် မလေးရှားနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ လာရောက်သော မြန်မာရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် တရားမဝင် လမ်းကြောင်းမှ လာလျှင် ရက်ပေါင်း ၃၀ ခန့်နှင့် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၅၃၆ ခန့်သာ လိုပြီး တရားဝင် လမ်းကြောင်းမှလာလျှင် ရက်ပေါင်း ၄၅ ရက် ကြာ၍ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၉၄ ကုန်ကျပါသည်။ သို့သော် တရားမဝင် လမ်းကြောင်းမှလာသည့် ပြဿနာအချို့ကို ရင်ဆိုင်ရသည်ဟု ဆိုပြီး တရားဝင်လမ်းကြောင်းမှလာ သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကြားတွင်မူ ထိုသို့ဆိုသူမှာ ၂၄ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။

အထောက်အထားမှတ်တမ်း မရှိသည့် မြန်မာနိုင်ငံမှ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အရေအတွက်မှာ များပြား ပါသည်။ ၂၀၁၄ သန်းခေါင်စာရင်းအရ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် တရုတ်၊ မလေးရှား နှင့် ထိုင်းနိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်းကြပြီး ဂျပန်၊ ကိုရီးယားနှင့် စင်ကာပူနိုင်ငံတို့သို့ သွားရောက်သူမှာ ၇ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိပါသည်။ တရုတ်၊ မလေးရှားနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အများစုသည် တရားမဝင်သွားကြခြင်း ဖြစ်သည်။ မလေးရှားသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ ၅၆ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ထိုင်းသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ ၉၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် တရားမဝင် လမ်းကြောင်းများမှ ဖြစ်ပွယ်ရှိသည်ဟု ခန့်မှန်းပါသည်။^{၂၂} တရုတ်နိုင်ငံ၊ ထိုင်းနိုင်ငံတို့နှင့် ထိစပ်နေသော နယ်နိမိတ် မျဉ်းသည် ရှည်လျားပြီး တရားမဝင်ဖြတ်သန်းသွားလာ နိုင်သော နယ်စပ်ထွက်ပေါက်များစွာ ရှိနေခြင်းနှင့် ဆိုက်ရောက်ရာနိုင်ငံများရှိ အလုပ်သမားနှင့် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု ဥပဒေများ အာဏာသက်ရောက်မှုရှိအောင် ဆောင်ရွက်မှုများ အားနည်းခြင်းတို့ကြောင့် တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို လုပ်ဆောင်နိုင်ကြပါသည်။ အဆိုပါ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများသို့ သွားရောက်သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါး သူများဖြစ်ဖို့များပြီး ၎င်းတို့အများအပြားတွင် အသိ မိတ်ဆွေနှင့် ဆွေမျိုးအဆက်အသွယ်ကောင်းကြပါသည်

^{၂၂} ထိုင်းနိုင်ငံ မဲဆောက်မြို့ (ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ကူးပြောင်းသွားရောက်မည့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ခရီးတစ်ထောက်နားကြသည့် အဓိကမြို့ဖြစ်သော မြန်မာနိုင်ငံမှ မြဝတီမြို့နှင့် နယ်နိမိတ်ချင်းထိစပ်နေ) တွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သော လေ့လာစာတစ်ခုတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၇၅ မှ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းကြားတွင် တရားဝင် စာရွက်စာတမ်းများ မရှိဟု ခန့်မှန်းထားပါသည် (Soe Lin Aung 2014)။

(အဓိကအားဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင်၊ အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ နယ်စပ်ပြည်နယ်များမှ လာသူများ)။ ကိုရီးယား၊ ဂျပန်နှင့် စင်ကာပူနိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အများစုသည် တရားဝင် သွားရောက်ကြခြင်းဖြစ်ပြီး ကုန်ကျစရိတ်လည်း ပိုများပါသည်။ ထို့ပြင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှာ ပိုမိုရှုပ်ထွေးကြန့်ကြာပြီး ပွဲစားများနှင့် အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများအပေါ် ပိုမိုခိုအားထား ရပါသည်။ သို့သော် ထိုနိုင်ငံများသည် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု ပိုရှိပြီး လုပ်ခလစာများလည်း ပိုမိုမြင့်မားပါသည် (ILO 2015b; Department of Population 2016; Min Zar Ni 2018; World Bank and CESD 2018)။

တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် တရားဝင်လမ်းကြောင်းများမှ ပေးအပ်သည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများကို လက်လှမ်းမီခြင်း မရှိသဖြင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ်ကို ထိခိုက်လွယ်ကြပါသည်။ ဥပမာ တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် မထွက်ခွာမီ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်များ တရားမျှတမှု ရှိအောင် ပံ့ပိုးကူညီမှုတို့ကို မရရှိကြပါ။ ထို့ပြင် တရားမဝင်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများတွင် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင်များ သို့မဟုတ် ပွဲစားများကို တာဝန်ခံမှု ရှိအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများလည်း မရှိကြပါ။ နစ်နာမှုများကို တိုင်ကြားနိုင်သည့် နည်းလမ်းများကို လက်လှမ်းမီသလို အစိုးရ၏ အကူအညီကို ရယူနိုင်ကြောင်းကိုလည်း မသိရှိကြဘဲ သိရှိလျှင်လည်း အကူအညီ မယူရဲကြသည်က များပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017; Napier-Moore 2017)။ အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများ မရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အလုပ်အကိုင်အာမခံချက် မရှိသလို ပုဂ္ဂိုလ်ရေး လုံခြုံမှုလည်း မရှိကြပါ။ ဆိုက်ရောက်ရာနိုင်ငံများ၏ တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဖြိုခွင်းမှုများကလည်း ၎င်းတို့၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကျရှုံးနိုင်ခြေကို ပိုမိုတိုးပွားစေပါသည်။ ဥပမာ ၂၀၁၄ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ်က ထိုင်းနိုင်ငံတွင် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ပြောင်းလဲခြင်းကြောင့် အလုပ်ရှင်များက တရားမဝင်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အလုပ်ထုတ်ကြပြီး တရားမဝင်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများအပြားမှာ အဖမ်းမခံရရန်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လာကြရပါသည်။ တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ကြိုတင်သတိပေးချက်များ ရရှိရန်နှင့် ဖမ်းဆီး၍ ပြန်ပို့ခံရမှုများကို ရှောင်ရှားရန်အတွက် ဒေသခံရဲများကို မကြာခဏဆိုသလို တရားမဝင်လာဘ်ငွေများ ပေးရတတ်ပါသည် (Thanasombat 2004; Jampaklay and Kittysuksathit 2009; Chantavanich and Vungsiriphisal 2012; Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017; Harkins 2019)။

တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထက် လစာပိုနည်းသည့်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမှ အကျိုးအမြတ် ရရှိမှုလည်း နည်းပါးကြကြောင်း အထောက်အထားအချို့ ရှိပါသည်။ ဥပမာ ထိုင်းပြည်နယ်သုံးခုမှ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ကောက်ယူခဲ့သော စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် နိုင်ငံသားစိစစ်မှုနှင့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ ပြည့်စုံသော လုပ်သားများ၏ ၇၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် ထိုင်းဘတ်ငွေ ၈,၀၀၀ ကျော် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၄၄ ခန့်) ဝင်ငွေရှိပြီး နှစ်စဉ်လာရောက်သည့် ယာယီလုပ်သားများတွင် ဤမျှလောက်ဝင်ငွေ ရသူမှာ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိပါသည်။ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် လက်မှတ်မရှိသော မည်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားကမျှ ဤမျှလောက် မရကြပါ (Soe Lin Aung 2014)။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် ၂၀၁၃ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား စစ်တမ်းတစ်ခုတွင်လည်း ဖွဲ့စည်းမှုအားဖြင့် စာရွက်စာတမ်းပြည့်စုံသော သို့မဟုတ် ယာယီစာရွက်စာတမ်းများရှိသော လုပ်သားများသည် စာရွက်စာတမ်းမရှိသော လုပ်သားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ဝင်ငွေပိုကောင်းကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ အနိမ့်ဆုံးလစာကိုပင်မရသည့် လုပ်သားများထဲတွင် သုံးပုံနှစ်ပုံသည် စာရွက်စာတမ်း မရှိသူများ ဖြစ်သည် (IOM and ARCM 2013)။ မြန်မာ-ထိုင်းနယ်စပ်ကို ဖြတ်ကျော်ခဲ့သည့် နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ကောက်ယူသည့် နောက်ထပ်စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် စာရွက်စာတမ်းရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ဖွဲ့စည်းမှုအနိမ့်ဆုံးလုပ်ခနှုန်း၏ အထက်ရရှိနိုင်ခြေ ပိုများပြီး စာရွက်စာတမ်းမရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ (ယာယီ နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ကိုင်ဆောင်သူ သို့မဟုတ် စာရွက်စာတမ်းမရှိသူ)သည် အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခနှုန်းအောက်သာ ရရှိသည်က ပိုများကြောင်း တွေ့ရပါသည် (IOM 2019)။ စိုက်ပျိုးရေး သို့မဟုတ် သစ်တောနှင့် အိမ်အကူအလုပ် ကဲ့သို့သော ကဏ္ဍများတွင် လုပ်ခလစာ နည်းပါးခြင်းကို ပို၍ အတွေ့ရများပါသည်။ အရည်အသွေး နိမ့်သော အလုပ်အကိုင်များနှင့် လုပ်ခလစာ နည်းပါးခြင်းများသည် ငွေရေးကြေးရေးအခြေအနေကို ပိုဆိုးစေသည့် အဓိကအကြောင်းရင်းများ ဖြစ်သည်ဟု ဖြေဆိုသူများက ပြောပြကြပါသည်။

လွှဲပို့ငွေများ ပေးပို့ရန် အလွတ်သဘော/တရားမဝင်လမ်းကြောင်းများကို အသုံးများခြင်းကလည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် တိုင်းပြည်အတွက်ဆုံးရှုံးမှုများ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် (တရားဝင်ခန့်မှန်းကိန်းဂဏန်းများအရ) လွှဲပို့ငွေစုစုပေါင်း၏ ထက်ဝက်ကျော်အတွက် အလွတ်သဘော/တရားမဝင်လမ်းကြောင်းကို အသုံးပြုခဲ့ကြောင်း သိရှိရသည့်အတွက် ဤလမ်းကြောင်းများကို ပို၍နှစ်သက်မှုသည် ငွေရေးကြေးရေး အလုံးစုံပါဝင်မှု (financial inclusion)နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အခွင့်အလမ်း

တစ်ရပ် ဆုံးရှုံးခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။^{၂၃} တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် လွှဲပို့ငွေများအတွက် အလွတ်သဘော/ တရားမဝင် လမ်းကြောင်းများကို အသုံးပြုရန် ပို၍ အားသန်ကြကြောင်း အထောက်အထား အချို့လည်း ရှိပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့ သည် ဆိုက်ရောက်ရာနိုင်ငံများတွင် အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများ မရှိသည့်အတွက် ဘဏ်ငွေစာရင်း တစ်ခု မဖွင့်နိုင်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။^{၂၄}

အမျိုးသမီးများ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို ကန့်သတ် ချက်များ ရှိသည့်တိုင် အမျိုးသမီးများသည် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုများ ဆက်လက်ပြုနေကြပါသည်။ သို့သော် များသောအားဖြင့် ၎င်းတို့သည် တရားမဝင်လမ်းကြောင်း များကို အသုံးပြုလေ့ရှိပါသည်။^{၂၅} ၂၀၀၉ ခုနှစ်မှသာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို တရားဝင် ခွင့်ပြုခဲ့ခြင်းဖြစ် သော်လည်း ၂၀၀၁ ခုနှစ်က ထိုင်းနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို မှတ်ပုံတင်ရန် တိုက်တွန်းသောအခါ အိမ်အကူ လုပ်သားများအားလုံး၏ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်း နီးပါးသည် မြန်မာအမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (Thanasombat 2004)။ မကြာမီက တရားဝင်စာရင်းအင်းများအရ ၂၀၁၄ ခုနှစ် တွင် မြန်မာနိုင်ငံမှ မှတ်ပုံတင်ထားသောရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြောင်း သိရပါသည်။ သို့သော် ၂၀၁၄ လူဦးရေ သန်းခေါင်စာရင်းမှ ခန့်မှန်းချက်မှာ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ ၃၈ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် အမျိုးသမီး များဖြစ်သည်ဟု ဆိုသောကြောင့် တရားမဝင်အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားရာခိုင်နှုန်းသည် ကြီးမားကြောင်း ပြသနေပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် စင်္ကာပူနိုင်ငံ တစ်ခုတည်းမှ မြန်မာအိမ်အကူလုပ်သား အရေအတွက် သည် ၄၀,၀၀၀ ခန့်ရှိသည်ဟု ခန့်မှန်းပြီး ၂၀၁၄-၁၅ ခုနှစ်မှစ၍ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းတိုးလာခြင်းဖြစ်သည် (Napier-Moore 2017)။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးသုံးခုမှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် စိတ်ထက်သန်သူများကို လေ့လာသည့် ILO လေ့လာမှုတစ်ခုအရ အမျိုးသမီး များသည် အမျိုးသားများနှင့် နှိုင်းစာလျှင် တရားမဝင် လမ်းကြောင်းများကို အသုံးပြုနိုင်ခြေ များစွာပို၍ များပြားကြောင်း သိရပါသည်။ အမျိုးသားများသည်လစာ များသော အလုပ်အကိုင် ရရန်နှင့် တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်း သွားလာရန် အခွင့်အလမ်း ပိုများသဖြင့် ပွဲစားများနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများကို

အသုံးပြုသူ ပို၍များပါသည်။ (ILO 2015b).

အိမ်အကူအလုပ်ကို လုပ်ကိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များသည် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု မရှိခြင်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံ ရခြင်းတို့ကို ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရပြီး အိမ်အကူလုပ်ရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို ပိတ်ပင်တားမြစ်ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် ကုန်ကျစရိတ်များ အပိုထပ်ဆောင်း ကုန်ကျခြင်းလည်း ရှိခဲ့ပါသည်။ အချို့သော လိုင်စင်ရ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ သည် အိမ်အကူလုပ်သားများကို မြန်မာအစိုးရထံတွင် မှတ်ပုံမတင်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားကဏ္ဍများတွင် အလုပ်လုပ်ရန်ဟူ၍ မှတ်ပုံတင်ခြင်း နည်းလမ်းများဖြင့် တရားမဝင် ပို့ဆောင်ကြပါသည်။ ပိတ်ပင်တားမြစ်ပြီး သည့်နောက်တွင် လိမ်လည်၍ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း များ တိုးပွားလာသလို အဆိုပါရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ တွင် အားကိုးအားထားရာ မရှိခြင်းနှင့် မကြာခဏ ဆိုသလို အကူအညီရယူရန် မဝံ့ရဲခြင်းများကြောင့် အဓမ္မ အလုပ်စေခိုင်းခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် ခြိမ်းခြောက် ငွေတောင်းခြင်းတို့ဖြစ်နိုင်ခြေလည်း တိုးပွားလာပါသည်။ အနိုင်အထက်ပြုခြင်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းခံရသူများကို တရားဥပဒေ ချိုးဖောက်ခဲ့သူများအဖြစ် ရှုမြင်ကြသဖြင့် ကူညီပံ့ပိုးမှုများ ရလိမ့်မည်ဟု သေချာပေါက်မပြော နိုင်ပါ။ ထိုကဲ့သို့သော ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများသည် အချို့အုပ်စုများအတွက် ပို၍ပင် ကြီးမားနိုင်ပါသည်။ လိုင်စင်မရှိသည့်အကျိုးဆောင်များ၊ တရားမဝင်ပို့ဆောင် နိုင်သည့်လမ်းကြောင်းများနှင့် စာရွက်စာတမ်းအတုများ အလွန်ပေါများလာခြင်းကြောင့် အသက်လိမ်ရန်နှင့် အရွယ်မရောက်သေးသည့် မိန်းကလေးငယ်များကို လုပ်သားအဖြစ် စုဆောင်းရန် ပိုမိုလွယ်ကူစေသည့် အသက်မပြည့်ဘဲ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ တိုးပွား များပြားလာသည့် အထောက်အထားအချို့ကို တွေ့ရှိ ရပါသည်။ ထို့ပြင် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများ၊ အထူး သဖြင့် ချင်း၊ ကချင်နှင့် ရခိုင်အမျိုးသမီးများကို အိမ်အကူ အလုပ်အတွက် စုဆောင်းမှုများ တိုးပွားလာသည့် အထောက်အထားများလည်း ရှိပါသည် (Napier-Moore 2017)။ မွန်ပြည်နယ်မှ စစ်တမ်းတစ်ခုကလည်း ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများထဲတွင် မိသားစု နောက်လိုက်ရန် သို့မဟုတ် အိမ်အကူအဖြစ် အလုပ် လုပ်ရန် သွားသော ဆယ်ကျော်သက်အရွယ်လေးများ၏ ရာခိုင်နှုန်းသည် အတော်အတန် များပြားသည်ကို တွေ့ရှိ ရပါသည် (Min Zar Ni 2018)။

၂၃ ၂၀၁၄ စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် လွှဲပို့ငွေလက်ခံရရှိသူများသည် အများပြည်သူထက် ငွေရေးကြေးရေး အလုံးစုံ ပါဝင်မှု ပိုရှိကြသော်လည်း ၎င်းတို့ အများစု လက်လှမ်းမီသည့် ရင်းမြစ်များမှာ အလွတ်သဘော/ တရားမဝင် ရင်းမြစ်များ ဖြစ်ပါသည် (UNCDF 2017).
၂၄ နိုင်ငံတကာမှသက်သေအထောက်အထားများအရလည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ တရားဝင်ဖြစ်မှု/မဖြစ်မှုသည် လွှဲပို့ငွေများ အသုံးပြုမှုအပေါ်တွင် သက်ရောက်မှုရှိကြောင်း သိရပါသည်။ ဥပမာ တရားဝင် ကမ္ဘာ့ဒီးယားရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအိမ်ထောင်စုများသည် လွှဲပို့ငွေများကို စုဆောင်းရန်နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် အသုံးပြုတတ်ပါသည်။ သို့သော် တရားမဝင်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အိမ်ထောင်စုများကမူ နေ့စဉ်စားသုံးမှု၊ ကျန်းမာရေးအသုံးစရိတ်များနှင့် ကြွေးမြီများ ပြန်ဆပ်ရန် အသုံးပြုကြပါသည် (Puricelli 2017)။ သို့သော် ယင်းသည် အခြေခံစားဝတ်နေရေး လိုအပ်ချက်များအတွက် လွှဲပို့ငွေများကို အသုံးပြုနိုင်ခြေ ပိုများသော ပို၍ဆင်းရဲနွမ်းပါးသည့် အိမ်ထောင်စုများအနေဖြင့် ပိုမိုနိမ့်ကျကြောင်းများမှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် လိုအပ်သော အရင်းအမြစ်များနှင့် အဆက်အသွယ်များ မရှိနိုင်သည့်အချက်နှင့် ဆက်နွှယ်နေနိုင်ပါသည်။
၂၅ နိုင်ငံတကာတွင်လည်း ထို့အတူပင် ဖြစ်ဟန်တူပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် ကန့်သတ်ချက်များသည် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်၊ အိန္ဒိယ၊ အင်ဒိုနီးရှား၊ နီပေါနှင့် သီရိလင်္ကာမှ အမျိုးသမီးများကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မပြုအောင် သိသိသာသာ ဟန့်တားနိုင်ခြင်း မရှိပါ (Napier-Moore 2017)။



Blur Day Blur Night/ Shutterstock

နိဂုံး

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် အရေးကြီးသည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုနည်းဗျူဟာတစ်ခု ဖြစ်သော်လည်း အလားအလာရှိသလောက် အပြည့်အဝ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှု မရှိပါ။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ အခြားနိုင်ငံများသို့ အလုပ်ရှာရန်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြသူ အများအပြား ရှိပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် ဝင်ငွေနှင့် စားသုံးမှု၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် စွန့်ခွေးတီထွင်စီးပွားရှာမှု၊ အမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်မြှင့်တင်မှု တို့အပေါ် ကောင်းကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရှိနိုင်ပါသည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကြောင့် မိသားစုအသိုက်အဝန်းပျက်ယွင်းခြင်း၊ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအသစ်များအတွင်း ပေါင်းစည်းဝင်ဆုံခြင်းနှင့် မူလနေထိုင်ခဲ့သော လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအတွက် ပြန်လည်ပေါင်းစည်း ဝင်ဆံခြင်းဆိုင်ရာ အခက်အခဲများ၊ ကုန်ကျစရိတ်ကြီးမားပြီး အောင်မြင်မှုမရှိသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အတွေ့

အကြုံများကဲ့သို့ မျှော်လင့်မထားသော နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးဆက်များကိုလည်း ကြုံတွေ့ရနိုင်ပါသည်။ ကောင်းကျိုးများကိုဆောင်ကြဉ်းပေးနိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အလားအလာများကို ပိတ်ပင်ဟန့်တားထားသော အတားအဆီးများ ရှိနေပါသည်။ ထိုအတားအဆီးများသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လူများကို ကုန်ကျစရိတ် သက်သာစွာ၊ လွယ်ကူစွာနှင့် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ခြင်း မရှိအောင်ဟန့်တားထားသဖြင့် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ အများအပြားသည် တရားမဝင် လမ်းကြောင်းများကို ရှာဖွေကြပါသည်။ နောက်လာမည့် အခန်းနှစ်ခန်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လူများကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၏ အလားအလာများကို အပြည့်အဝအသုံးပြုနိုင်ခြင်း မရှိအောင် ဟန့်တားထားသည့်အရာများ၊ အဆိုပါ အတားအဆီးများကို ကျော်လွှားနိုင်အောင် ကူညီပေးနိုင်သည့် မူဝါဒများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို တင်ပြ ဆွေးနွေးထားပါသည်။

ရည်ညွှန်းကိုးကားချက်များ

Adams, Richard H., and John Page. 2005. Do international migration and remittance reduce poverty in developing countries? (ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် လွှဲပို့ငွေများသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို လျှော့ချပေးနိုင်ပါသလား) *World Development* 33(10): 1645–69.

ADB (Asian Development Bank). 2013. “Facilitating Safe Labor Migration in the Greater Mekong Subregion: Issues, Challenges, and Forward-looking Interventions (မဟာမဲခေါင်ဒေသခွဲရှိ ဘေးကင်းလုံခြုံသော လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှု ရရှိအောင် ကူညီပံ့ပိုးခြင်း - ပြဿနာများ၊ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ကြိုတင်မျှော်မှန်း ဆောင်ရွက်ပေးမှုများ)” Asian Development Bank, Mandaluyong City, Philippines.

Akee, Randall, and Kapur, Devesh. 2017. “Myanmar Remittances (မြန်မာလွှဲပို့ငွေများ)” Ministry of Planning and Finance (MOPF) and International Growth Center (IGC), Yangon.

Anderson, Bridget. 2016. “Worker, Helper, Auntie, Maid? Working Conditions and Attitudes Experienced by Migrant Domestic Workers in Thailand and Malaysia (အလုပ်သမား၊ အကူလုပ်သား၊ အန်တီ၊ အိမ်အကူ? ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံရှိ အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကြုံတွေ့ရသည့် အလုပ်ခွင်အခြေအနေများနှင့် စိတ်နေသဘောထားများ)” ILO, Bangkok.

Asis, Maruja M. B. 2006. Living with Migration: Experiences of left-behind children in the Philippines (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် အသားကျအောင် နေထိုင်ခြင်း - ဖိလစ်ပိုင်တွင် ကျန်ရစ်သော ကလေးများ၏ အတွေ့အကြုံများ)။ *Asian Population Studies* 2(1):45–67.

Bai, Yu, Linxiu Zhang, Chengfang Liu, Di Mo, and Scott Rozelle. 2018. “Effect of Parental Migration on the Academic Performance of Left Behind Children in North Western China (တရုတ်နိုင်ငံ အနောက်မြောက်ပိုင်းရှိ မိဘများ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကြောင့် ကျန်ရစ်သော ကလေးများ၏ ပညာရေးအပေါ် သက်ရောက်မှု)” *The Journal of Development Studies* 54(7):1154–70.

Battistella, Graziano, and Cecilia G. Conaco, M.C. 1998. “The Impact of Labour Migration on the Children Left Behind: A Study of Elementary School Children in the Philippines (လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှု၏ ကျန်ရစ်ခဲ့သော ကလေးများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု - ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ မူလတန်းအရွယ်ကလေးများကို လေ့လာမှု)” *Journal of Social Issues in Southeast Asia* 13(2):220–41.

Boutry, Maxine, Khin Pyae Sone, Sung Chin Par, and Tin Myo Win. 2016. “Land Dynamics and Livelihoods in Peri-Urban Yangon: The Case of Htantabin Township” In: GRET Studies: Understanding Rural Land Issues to Engage Comprehensive Policy Dialogue in Myanmar (GRET ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဘက်စုံ မူဝါဒဆွေးနွေးဖလှယ်မှုများတွင် ပါဝင်နိုင်စေရန် ကျေးလက်ဒေသမြေယာပြဿနာများကို နားလည်သိရှိအောင် လေ့လာမှုများမှ “ရန်ကုန်မြို့ပြဝန်းကျင်ဒေသရှိ မြေယာအခြေအနေ ပြောင်းလဲမှုများနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများ”)။ GRET-LIFT, Yangon.

Chang, Fang, Yaojiang Shi, Amber Shen, Asa Kohrman, Katherine Li, Qingqin Wan, Kaleigh Kenny, and Scott Rozelle. 2018. “Understanding the Situation of China’s Left-Behind Children: A Mixed-Methods Analysis (တရုတ်နိုင်ငံ၏ ကျန်ရစ်သော ကလေးများ၏ အခြေအနေကို လေ့လာခြင်း - နည်းစနစ်များ ရောနှောအသုံးပြု စိစစ်လေ့လာမှု)” *The Developing Economies* 57(1):3–35.

- Chantavanich, Supang, and Premjai Vungsiriphisal. 2012. "Myanmar Migrants to Thailand: Economic Analysis and Implications to Myanmar Development." In: Lim H & Yamada Y (eds.) *Economic Reforms in Myanmar: Pathways and Prospects* (Lim H & Yamada Y (eds.) ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများ - လမ်းကြောင်းများနှင့် အလားအလာများ မှ "ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်သော မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ - စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်လေ့လာမှုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအပေါ် ရိုက်ခတ်မှုများ"၊ Bangkok Research Centre Research Report 10. Bangkok.
- CSO (Central Statistical Organization), UNDP (United Nations Development Program), and World Bank. 2018. "Myanmar Living Conditions Survey 2017: Key Indicators Report (မြန်မာနေထိုင်မှုအခြေအနေစစ်တမ်း၊ ၂၀၁၇ - အဓိကညွှန်ကိန်းများ အစီရင်ခံစာ)" Nay Pyi Taw and Yangon: Ministry of Planning and Finance, UNDP, and World Bank.
- CSO (Central Statistical Organization), UNDP (United Nations Development Program), and World Bank. 2019. "Myanmar Living Conditions Survey 2017: Poverty Report (မြန်မာနေထိုင်မှုအခြေအနေစစ်တမ်း၊ ၂၀၁၇ - ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာ)" Nay Pyi Taw and Yangon: Ministry of Planning and Finance, UNDP, and World Bank.
- Cuecuecha, Alfredo, and Richard H. Adams. 2016. "Remittances, Household Investment and Poverty in Indonesia (အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံရှိ လွှဲပို့ငွေများ၊ အိမ်ထောင်စု ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု)" *Journal of Finance and Economics* 4(3):12-31.
- Cunningham, Wendy, and Rafael Muñoz. 2018a. *Myanmar Future Jobs: Embracing Modernity (မြန်မာပြည်၏ အနာဂတ်အလုပ်အကိုင်များ ခေတ်သစ်ဆီသို့)* Yangon: World Bank.
- Cunningham, Wendy, and Rafael Muñoz. 2018b. *Myanmar Future Jobs: Embracing Modernity: Overview (မြန်မာပြည်၏ အနာဂတ်အလုပ်အကိုင်များ - ခေတ်သစ်ဆီသို့ - အကျဉ်းချုပ်တင်ပြချက်)* Yangon: World Bank.
- de Brauw, Alan, and John Giles. 2018. "Migrant Labor Markets and the Welfare of Rural Households in the Developing World: Evidence from China (ဖွံ့ဖြိုးဆဲ နိုင်ငံများရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ဈေးကွက်များနှင့် ကျေးလက်နေ အိမ်ထောင်စုများ၏ လူမှုဘဝပူလုံမှု - တရုတ်နိုင်ငံမှ အထောက်အထားများ)" *The World Bank Economic Review* 32(1):1-18.
- de Haas, Hein. 2001. "Migration and Agricultural Transformations in the oases of Morocco and Tunisia (မော်ရိုကိုနှင့် တူနီးရှား၏ အိုအေစစ်များရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် စိုက်ပျိုးရေးအသွင်ကူးပြောင်းမှုများ)" KNAG, Utrecht.
- De, Supriyo, Ergys Islamaj, M. Ayhan Kose, and S. Reza Yousefi. 2019. "Remittances over the business cycle: Theory and evidence (စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစက်ဝန်းအတွင်းရှိ လွှဲပို့ငွေများ - သီအိုရီနှင့် သက်သေ အထောက်အထားများ)" *Economic Notes* 48(3):e12143.
- Debnath, Priyanka. 2016. "Leveraging Return Migration for Development: The Role of Countries of Origin A Literature Review (ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ စွမ်းအားကို ထိရောက်စွာ အသုံးပြုခြင်း - မူရင်းနိုင်ငံများ၏ အခန်းကဏ္ဍ - စာရွက်စာတမ်းစာအုပ်များကို လေ့လာသုံးသပ်မှု)" KNOMAD Working Paper 17.

Department of Population. 2016. *Thematic Report on Migration and Urbanization: Census Report Volume 4-D (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် မြို့ပြဖြစ်ထွန်းမှုဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာလူဦးရေနှင့် အိမ်အကြောင်းအရာ သန်းခေါင်စာရင်း အစီရင်ခံစာ အတွဲ ၄-ဃ)* Department of Population, Ministry of Labor, Immigration and Population, Republic of the Union of Myanmar.

Deshingkar, Priya, Julie Litchfield, and Wen-Ching Ting. 2019. "Capitalising Human Mobility for Poverty Alleviation and Inclusive Development in Myanmar (CHIME) (မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျှော့ချရေးနှင့် အားလုံးပါဝင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လူသားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို မြှင့်တင်ခြင်း)" International Organization for Migration, Yangon.

De Vreyer, Philippe, Flore Gubert, and Anne-Sophie Robilliard. 2009. "Return Migrants in Western Africa: Characteristics and Labour Market Performance (အာဖရိက အနောက်ပိုင်းရှိ နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ - ဝိသေသကဏ္ဍများနှင့် လုပ်သားဈေးကွက်၏ စွမ်းဆောင်မှု)" Document de Travail. Development Institutions & Analyses de Long terme.

Dustmann, Christian, and Oliver Kirchkamp. 2002. "The optimal migration duration and activity choice after re-migration (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် အသင့်မြတ်ဆုံးကာလနှင့် နောက်တစ်ကြိမ်ရွှေ့ပြောင်းသွား ပြီးနောက် လုပ်ငန်းရွေးချယ်မှု)" *Journal of Development Economics* 67(2):351-72.

Eversole, Robyn, and Mary Johnson. 2014. "Migrant remittances and household development: an anthropological analysis (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား၏ လွှဲပို့ငွေများနှင့် အိမ်ထောင်စု၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု - မနုဿဗေဒဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်လေ့လာမှု)" *Development Studies Research* 1(1):1-15.

Filipski, Mateusz, Ben Belton, and Joanna Van Asselt. 2018. "Agricultural Mechanization in the Dry Zone of Myanmar (မြန်မာနိုင်ငံ အပူပိုင်းဇုန်ရှိ စက်မှုလယ်ယာကူးပြောင်းမှု)" Policy Note 21, ReSAKSS Asia. IFPRI, Washington, D.C.

Filipski, Mateusz, Hak Lim Lee, Aung Hein, and Ulrike Nischan. 2019. "Emigration and Rising Wages in Myanmar: Evidence from Mon State (မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံမှရွှေ့ပြောင်းထွက်ခွာမှုများနှင့် မြှင့်တက်လာသော လုပ်ခလစာများ - မွန်ပြည်နယ်မှ သက်သေအထောက်အထားများ)" *The Journal of Development Studies* 1-18.

Forbes, Eben. 2019. "Migration, Informal Settlement, and Government Response: The Cases of Four Townships in Yangon, Myanmar (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၊ ကျူးကျော်နေထိုင်မှုနှင့် အစိုးရ၏ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှု - မြန်မာနိုင်ငံ၊ ရန်ကုန်ရှိ မြို့နယ်လေးမြို့နယ်အား လေ့လာမှု)" *Recherche en sciences humaines sur l'Asie du Sud-Est* 33.

Freeman, Janice, Taylor O'Connor, and Ania Zongolowicz. 2018. "Urbanization and Conflict in Myanmar: A briefing paper (မြန်မာနိုင်ငံရှိ မြို့ပြဖြစ်ထွန်းမှုနှင့် ပဋိပက္ခ - စာတမ်းတို)" Search for Common Ground.

Gao, Yang, Li Ping Li, Jean Hee Kim, Nathan Congdon, Joseph Lau, and Sian Griffiths. 2010. "The impact of parental migration on health status and health behaviours among left behind adolescent school children in China (တရုတ်နိုင်ငံရှိ မိဘများ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကြောင့် ကျန်ရစ်သည့် ဆယ်ကျော်သက်အရွယ် ကျောင်းသား/သူ သားသမီးများ၏ ကျန်းမာရေးအခြေအနေနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အမူအကျင့်များအပေါ် သက်ရောက်မှု)" *BMC Public Health* 10:1-10.

Gazdar, Haris. 2003. "A Review of Migration Issues in Pakistan (ပါကစ္စတန်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကိစ္စများကို သုံးသပ်လေ့လာမှု)" Paper presented at the Regional Conference on Migration, Development and Pro-Poor Choices in Asia, June 22-24, Dhaka.

- Graham Elspeth, Lucy P. Jordan, and Brenda S.A. Yeoh. 2015. "Parental migration and the mental health of those who stay behind to care for children in South-East Asia (အရှေ့တောင်အာရှဒေသရှိ မိဘများ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ကလေးများကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် ကျန်နေခဲ့သူများ၏ စိတ်ကျန်းမာရေး)" *Social Science & Medicine* 132:225-35.
- Griffiths, Michael P. 2016. "Formal Sector Internal Migration in Myanmar" In: Griffiths M & Ito M (eds.) *Migration in Myanmar: Perspectives from Current Research*. (Griffiths M & Ito M (eds.) ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု - လက်ရှိသုတေသနရှုထောင့်များ မှ "မြန်မာနိုင်ငံရှိ တရားဝင်ကဏ္ဍပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု")၊ Yangon.
- Gröger, André, and Yanos Zylberberg. 2016. "Internal Labor Migration as a Shock Coping Strategy: Evidence from a Typhoon (ရုတ်တရက်ကျရောက်လာသော ဘေးဒုက္ခအား ရင်ဆိုင်ကျော်လွှားသည့် နည်းဗျူဟာအဖြစ် ပြည်တွင်းလုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းမှုကို ကျင့်သုံးခြင်း - တိုင်ဖုန်းမုန်တိုင်းတစ်ခုမှ အထောက်အထားများ)" *American Economic Journal: Applied Economics* 8(2):123-53.
- Gupta, Shagun. 2016. "Leveraging Migration for Development: A Review of Literature on Patterns and Movements in Myanmar." In: Griffiths M & Ito M (eds.) *Migration in Myanmar: Perspectives from Current Research* (Griffiths M & Ito M (eds.) ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု - လက်ရှိသုတေသနရှုထောင့်များ မှ "ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် ထိရောက်စွာ အသုံးပြုခြင်း - မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုံစံများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းမှုများအကြောင်း စာရွက်စာတမ်းစာပေများကို လေ့လာခြင်း) Yangon.
- Harkins, Benjamin. 2019. *Thailand Migration Report 2019* (ထိုင်းနိုင်ငံ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အစီရင်ခံစာ ၂၀၁၉)၊ United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand, Bangkok.
- Harkins, Benjamin, Daniel Lindgren, and Tarinee Suravoranon. 2017. "Risks and rewards: Outcomes of labour migration in South-East Asia (ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများနှင့် ဆုလာဘ်များ - အရှေ့တောင်အာရှဒေသရှိ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ ရလဒ်များ)" International Labour Organization (ILO) and International Organization for Migration (IOM), Bangkok.
- Iheke, O. R. 2014. "Impact of Migrant Remittances on the Output of Arable Crop of Farm Households in South Eastern Nigeria (နိုင်ဂျီးရီးယားနိုင်ငံ အရှေ့တောင်ပိုင်းရှိ လယ်ယာစိုက်ပျိုးသော အိမ်ထောင်စုများ၏ ကောက်ပဲသီးနှံ ထွက်ရှိမှုအပေါ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လွှဲပို့ငွေများမှ အကျိုးသက်ရောက်မှု)" *American Journal of Experimental Agriculture* 4(10):1209-18.
- Ilahi, Nadeem. 1999. "Return Migration and Occupational Change (နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် အလုပ်အကိုင် ပြောင်းလဲမှု)" *Review of Development Economics* 3(2):170-86.
- ILO (International Labour Organization). 2015a. "Internal Labour Migration in Myanmar: Building an Evidence-base on Patterns in Migration, Human Trafficking and Forced Labour (မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်တွင်းလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု-ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်စေခိုင်းခြင်း ပုံစံများအကြောင်းသက်သေအထောက်အထားများပေါ်တွင် အခြေပြု၍)" International Labour Organization, Yangon.
- ILO (International Labour Organization). 2015b. "Safe Migration Knowledge, Attitudes and Practices in Myanmar. Tripartite Action to Protect the Rights of Migrant Workers within and from the Greater Mekong Subregion (မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဗဟုသုတ၊ စိတ်နေသဘောထားနှင့် အလေ့အထများ၊ မဟာမဲခေါင်ဒေသခွဲအတွင်းနှင့် ဒေသခွဲမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သည့် သုံးပွင့်ဆိုင် လုပ်ဆောင်ချက်) (GMS TRIANGLE project)." International Labour Organization, Bangkok.

Imai, Katsushi S., Raghav Gaiha, R., Abdilahi Ali, and Nidhi Kaicker. 2014. “Remittances, growth and poverty: New evidence from Asian countries (လွှဲပို့ငွေများ၊ ဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု - အာရှနိုင်ငံများမှ အထောက်အထားအသစ်များ)” *Journal of Policy Modeling* 36(3):524-38.

IOM (International Organization for Migration). 2019. “Flow Monitoring Surveys: Insights into the Profiles and Vulnerabilities of Myanmar Migrants to Thailand (Round Three) (စီးဆင်းမှုစောင့်ကြည့် စစ်ဆေးခြင်း စစ်တမ်းများ - ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အချက်အလက်များနှင့် ထိခိုက်လွယ်မှုများ (တတိယအသုတ်)” International Organization for Migration, Bangkok.

IOM (International Organization for Migration) and ARCM (Asian Research Center for Migration). 2013. “Assessing Potential Changes in the Migration Patterns of Myanmar Migrants and Their Impacts on Thailand (မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုပုံစံများရှိ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အပြောင်းအလဲများနှင့် ၎င်းတို့၏ ထိုင်းနိုင်ငံအပေါ် သက်ရောက်မှုများကို ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း)” International Organization for Migration and Asian Research Center for Migration, Chulalongkorn University, Bangkok.

IOM (International Organization for Migration) and ARCM (Asian Research Center for Migration). 2015. “Supplementary Report: Assessing Potential Changes in the Migration Patterns of Myanmar Migrants and Their Impacts on Thailand (ဖြည့်စွက်အစီရင်ခံစာ - မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုပုံစံများရှိ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အပြောင်းအလဲများနှင့် ၎င်းတို့၏ ထိုင်းနိုင်ငံအပေါ် သက်ရောက်မှုများကို ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း)” International Organization for Migration and Asian Research Center for Migration, Chulalongkorn University, Bangkok.

Jampaklay, Aree, and Sirinan Kittysuksathit. 2009. “Migrant Workers’ Remittances: Cambodia, Lao PDR and Myanmar (ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအိုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လွှဲပို့ငွေများ)” ILO/Japan Project on Managing Cross-border Movement of Labour in Southeast Asia, Bangkok.

Jirattikorn, Aamporn. 2015. “Managing Migration in Myanmar and Thailand: Economic Reforms, Policies, Practices and Challenges (မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း - စီးပွားရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ၊ မူဝါဒများ၊ အလေ့အထများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများ)” *Trends in Southeast Asia* 9.

Jonkers, Koen. 2008. “A Comparative Study of Return Migration Policies Targeting the Highly Skilled in Four Major Sending Countries (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများအပြားစေလွှတ်သော နိုင်ငံလေးနိုင်ငံရှိ အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင်သူများကို ပစ်မှတ်ထားသော နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား မူဝါဒများအား နှိုင်းယှဉ်လေ့လာခြင်း)” MIREM Analytical Report 2008/05, European University Institute, Florence.

Kabeer, Naila. 1999. “Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women’s Empowerment (အရင်းအမြစ်များ၊ ကူညီဆောင်ကြဉ်းပေးမှု၊ စွမ်းဆောင်အောင်မြင်မှုများ - အမျိုးသမီးများအား စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်မှု အတိုင်းအတာများကို ပြန်လည်ဆင်ခြင်သုံးသပ်ချက်များ)” *Development and Change* 30(3):435-64.

Kakuli, Anna, and Viveka Risberg. 2012. “A Lost Revolution? Empowered but Trapped in Poverty: Women in the Garment Industry in Bangladesh Want More (ဆုံးရှုံးသွားသည့် တော်လှန်ရေးတစ်ခုလား? စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးသော်လည်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုထောင်ချောက်တွင် ပိတ်မိနေခြင်း - ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်ရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ အမျိုးသမီးများက ယခုထက်ပို၍ လိုချင်ကြ)” Swedwatch Report No. 47. Stockholm: Swedwatch.

Khin Soe Kyi. 2018. "The Impact of Migration Works on the Socioeconomic of Left-behind Families of Myanmar Migrant Workers." In: 2nd International Conference on Burma/Myanmar Studies (မြန်မာနိုင်ငံအကြောင်း လေ့လာမှုဆိုင်ရာ ဒုတိယအကြိမ် နိုင်ငံတကာညီလာခံမှ "ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်မှု များ၏ ကျန်ရစ်သည့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားမိသားစုများ၏ လူမှုစီးပွားအခြေအနေအပေါ် သက်ရောက်မှု), University of Mandalay (Myanmar), Co-hosted by Chiang Mai University (Thailand)

Knodel, John. 2013. "The Situation of Older Persons in Myanmar: Results from the 2012 Survey of Older Persons (မြန်မာနိုင်ငံရှိ သက်ကြီးရွယ်အိုများ၏ အခြေအနေ - ၂၀၁၂ သက်ကြီးရွယ်အိုများစစ်တမ်းမှ ရလဒ်များ)" HelpAge International, Yangon.

Knodel, John, Wiraporn Pothisiri, Chanettee Milintangul, and Busarin Bangkaew. 2015. "Leaving Children with Grandparents in Myanmar: Experiences and Perceptions of Migrants in Samut Sakhon Province in Thailand (မြန်မာနိုင်ငံတွင် သားသမီးများကို အဘိုးအဘွားများနှင့် ထားခဲ့ခြင်း - ထိုင်းနိုင်ငံ ဆမတ် ဆတ်ခွန်းပြည်နယ်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အတွေ့အကြုံများနှင့် သဘောထားအမြင်များ)" College of Population Studies, Chulalongkorn University, Bangkok

Konseiga, Adama. 2004. "Adoption of agricultural innovations in the Sahel: the role of migration in food security (ဆဟေးရှိ ဆန်းသစ်တီထွင်သော စိုက်ပျိုးရေးနည်းစနစ်များကို ကျင့်သုံးခြင်း - စားနပ်ရိက္ခာ ဖူလုံရေးအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၏ အခန်းကဏ္ဍ)" Germany: University of Bonn. Unpublished manuscript, Center for Development Research (ZEF)

Kubo, Koji. 2017. "Evolving Informal Remittance Methods of Myanmar Migrant Workers in Thailand (ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အလွတ်သဘော ငွေလွှဲပို့မှုနည်းစနစ်များ အဆင့်ဆင့် ပြောင်းလဲ လာမှု)" *Journal of the Asia Pacific Economy* 22(3):396-413.

Kyan Htoo, and Aye Myintzu. 2016. "Rural-Urban Migration around Yangon City, Myanmar (မြန်မာနိုင်ငံ၊ ရန်ကုန်မြို့တော်တစ်ဝိုက် ကျေးလက်-မြို့ပြ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု)" Food Security Policy Project Research Highlights. Michigan State University, East Lansing.

Kyed, Helen Maria. 2017. "Migration and Security Challenges in Yangon's Informal Settlements: The Case of Hlaing Thayar Township (ရန်ကုန်မြို့ရှိ ကျေးကျော်ရပ်ကွက်များရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ - လှိုင်သာယာမြို့နယ်ကို လေ့လာခြင်း)" Report for the Danish Institute for International Studies.

Lahaie, Claudia, Jeffrey A. Hayes, Tinka Markham Piper, and Jody Heymann. 2009. "Work and family divided across borders: The impact of parental migration on Mexican children in transnational families (အလုပ်နှင့် မိသားစု နယ်စည်းခြားနေခြင်း - တစ်နိုင်ငံစီခွဲနေရသော မိသားစုများရှိ မက္ကစီကန် ကလေးငယ်များအပေါ် မိဘများ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားမှုမှ အကျိုးသက်ရောက်မှု)" *Community, Work & Family* 12(3):299-312.

Lam, Theodora, and Brenda S. Yeoh. 2018. "Migrant mothers, left-behind fathers: the negotiation of gender subjectivities in Indonesia and the Philippines (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားမိခင်များ၊ ကျန်နေရစ်သောဖခင်များ- အင်ဒိုနီးရှားနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံများရှိ ကျားမရေးရာ အမှီခိုကင်းစွာ ရပ်တည်နိုင်မှုအတွက် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း)" *A Journal of Feminist Geography* 25(1):104-17.

Lucas, Robert E. B. 2004. "International Migration Regimes and Economic Development (နိုင်ငံတကာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစနစ်များနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု)" Draft report to the Expert Group on Development Issues, Swedish Ministry for Foreign Affairs.

- Ma, Alex. 2017. "Labor Migration from Myanmar: Remittances, Reforms, and Challenges (မြန်မာနိုင်ငံမှ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု - လွှဲပို့ငွေများ၊ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများ)၊ Migration Policy Institute.
- Maharjan, Amina, Siegfried Bauer, and Beatrice Knerr. 2012. "Do Rural Women Who Stay Behind Benefit from Male Out-migration? A Case Study in the Hills of Nepal (အမျိုးသားများ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမှ ကျန်နေရစ်သည့် အမျိုးသမီးများအကျိုးကျေးဇူး ခံစားရပါသလား ၊ နီပေါတောင်ပေါ်ဒေသတွင် လေ့လာခြင်း)" *Gender Technology and Development* 16(1):95-123.
- Maharajan, Amina, and Theingi Myint. 2015. "Internal Labor Migration Study: In the Dry Zone, Shan State and the Southeast of Myanmar (ပြည်တွင်းလုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို လေ့လာခြင်း - မြန်မာနိုင်ငံ၏ အပူပိုင်းဇုန်၊ ရှမ်းပြည်နယ်နှင့် အရှေ့တောင်ပိုင်းဒေသ" HELVETAS Swiss Intercooperation Myanmar, Yangon.
- Majid, Nomaan. 2000, "Pakistan: Employment, Output and Productivity (ပါကစ္စတန် - အလုပ်အကိုင်၊ ကုန်ထွက်နှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား)" Issues in Development Discussion Paper 33. International Labour Office, Geneva.
- McCormick, Barry, and Jackline Wahba. 2004. "Return International Migration and Geographical Inequality: The Case of Egypt (နေရပ်ပြန် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် နေရာဒေသအလိုက် တန်းတူညီမျှ မရှိမှု - အီဂျစ်နိုင်ငံကို လေ့လာခြင်း)" *Journal of African Economies* 12(4):500-32.
- Meyer, Sarah R., Michele R. Decker, Wietse A. Tol, Nada Abshir, Aye Aye Mar, and W. Courtland Robinson. 2015. "Workplace and Security Stressors and Mental Health among Migrant Workers on the Thailand-Myanmar Border (ထိုင်း-မြန်မာနယ်စပ်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အလုပ်ခွင်နှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ဖိစီးမှုကို ဖြစ်စေသောအရာများနှင့် စိတ်ကျန်းမာရေး)" *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* 51:713-23.
- Min Zar Ni. 2018. "Cause and Consequence of International Migration: The Case of Mon State, Myanmar (ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို ဖြစ်စေသောအကြောင်းများနှင့် နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များ - မြန်မာနိုင်ငံ၊ မွန်ပြည်နယ်ကို လေ့လာခြင်း)" CESD, Yangon.
- Mishra, Prachi. 2014. "Emigration and Wages in Source Countries: A Survey of the Empirical Literature" In *International Handbook on Migration and Economic Development* (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာလက်စွဲစာအုပ် မှ "မူရင်းနိုင်ငံများရှိ နိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းထွက်ခွာမှုနှင့် လုပ်ခလစာများ") edited by Robert E. B. Lucas, 241-66. Cheltenham, U.K.: Edward Elgar Publishing.
- MMN (Mekong Migration Network). 2016. "Permanently Temporary: Examining the Impact of Social Exclusion on Mekong Migrants (အစဉ်ထာဝရ ယာယီဖြစ်နေခြင်း - မဲခေါင်ဒေသရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အပေါ် လူမှုအဖွဲ့အစည်းမှ ဖယ်ကြဉ်ထားမှု၏ သက်ရောက်မှုကို ဆန်းစစ်ခြင်း)" Mekong Migration Network (MMN), Bangkok.
- Mya Mya Thet, and Piriya Pholphirul. 2016. "The Perception of Myanmar Development on its Return Migrants: Implications for Burmese Migrants in Thailand (မြန်မာနိုင်ငံ၏ နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ် နိုင်ငံဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး သဘောထားအမြင် - ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ရိုက်ခတ်မှုများ)" *Journal of International Migration and Integration* 17(4):995-1014.

- Napier-Moore, Rebecca. 2017. "Protected or Put in Harm's Way? Bans and Restrictions on Women's Labour Migration in ASEAN Countries (ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းလော၊ ဆိုးကျိုးဖြစ်စေခြင်းလော၊ အာဆီယံနိုင်ငံများရှိ အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ ပိတ်ပင်မှုများနှင့် ကန့်သတ်ချက်များ)" ILO and UN Women.
- Nyi Nyi. 2013. "Levels, Trends and Patterns of Internal Migration in Myanmar (မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတိုင်းအတာများ၊ အပြောင်းအလဲများနှင့် ပုံစံများ)" Department of Population, Nay Pyi Taw.
- Olmedo, Alexandra, and José Ernesto López Córdova. 2006. "International Remittances and Development: Existing Evidence, Policies and Recommendations (ပြည်ပမှ လွှဲပို့ငွေများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု - ရှိနှင့်ပြီးဖြစ်သော သက်သေအထောက်အထားများ၊ မူဝါဒများနှင့် အကြံပြုချက်များ)" *INTAL-ITD Working Paper*, Nr. 41, Institute for the Integration of Latin America and the Caribbean e Integration, Trade and Hemispheric Issues Division.
- Pattison, C., Voss, J., Woodhouse, A., Zurstrassen, M., 2016a. "A Country on the Move: Migration Networks and Risk Management in Two Regions of Myanmar." In: Griffiths M & Ito M (eds.) *Migration in Myanmar: Perspectives from Current Research* ((Griffiths M & Ito M (eds.) ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု - လက်ရှိ သုတေသန ရှုထောင့်များမှ "ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေသော နိုင်ငံ - မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဒေသနှစ်ခုမှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကွန်ရက်များနှင့် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ စီမံခန့်ခွဲမှု) ၊ Yangon.
- Pattison, C., Voss, J., Woodhouse, A., Zurstrassen, M., 2016b. "A Country on the Move: Migration Networks and Risk Management in Two Regions of Myanmar (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေသောနိုင်ငံ - မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဒေသနှစ်ခုမှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကွန်ရက်များနှင့် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ စီမံခန့်ခွဲမှု)" World Bank, Yangon.
- Puricelli, Francesca. 2017. "Migrating Towards A Better Future A Qualitative Study On Migration Choices And Outcomes In Cambodia (ပိုမိုတောက်ပသော အနာဂတ်ဆီသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း - ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ ရွေးချယ်မှုများနှင့် ရလဒ်များအား အရည်အသွေးစံပြုလေ့လာမှု)" Lund University.
- Rutkowski, Jan. 2014. "Do Myanmar Workers Have the Skills That Employers Seek? (မြန်မာလုပ်သားများတွင် အလုပ်ရှင်များ လိုချင်သော ကျွမ်းကျင်မှုများ ရှိပါသလား)"
- Sakka, Despina, Maria Dikaiou, and Grigoris Kiosseoglou. 1999. "Return Migration: Changing Roles of Men and Women (နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ - အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍများ ပြောင်းလဲခြင်း)" *International Migration* 37(4):741-64.
- Saw Yu May, 2015. "Migration as a Challenge for Myanmar's Socio-Economic Development: Case Studies of Hpa-An and Mrauk-U townships in Myanmar." In: International Conference on "Burma/ Myanmar in Transition: Connectivity, Changes and Challenges" (အသွင်ကူးပြောင်းနေသော မြန်မာနိုင်ငံ - ချိတ်ဆက်မှု၊ အပြောင်းအလဲများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာညီလာခံ မှ "မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူမှုစီးပွားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုဖြစ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း - မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဘားအံနှင့် မြောက်ဦးမြို့နယ်များကို လေ့လာခြင်း)၊ University Academic Service Centre (UNISERV), Chiang Mai University, Thailand.
- Soe Lin Aung, 2014. "The Friction of Cartography: On the Politics of Space and Mobility among Migrant Communities in the Thai-Burma Borderlands (မြေပုံဆွဲပညာ၏ ပွတ်တိုက်မှု - ထိုင်း-မြန်မာနယ်စပ်ဒေသများရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ အသိုင်းအဝိုင်းများကြား နယ်မြေဒေသနှင့် ရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံရေး)" *Journal of Borderlands Studies* 29, 27-45.

Sunpuwan, Malee, and Sakkarin Niyomsilpa. 2012. "Perception and Misperception: Thai Public Opinions on Refugees and Migrants from Myanmar (သဘောထားအမြင်နှင့် လွဲမှားသော သဘောထားအမြင် - မြန်မာနိုင်ငံမှ ဒုက္ခသည်များနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ် ထိုင်းပြည်သူလူထု၏ အမြင်များ)" *Journal of Population and Social Studies* 21(1) 47-58.

Teerawichitchainan, Bussarawan, and John Knodel. 2019. "Impacts of Parental Migration on Children Left Behind in Myanmar: Evidence from a Recent Survey in Myanmar's Dry Zone (မြန်မာနိုင်ငံရှိ မိဘများ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုက ကျန်နေခဲ့သည့် ကလေးများအပေါ် သက်ရောက်မှုများ - မြန်မာနိုင်ငံ အပူပိုင်းဇုန်တွင် မကြာမီက ဆောင်ရွက်ခဲ့သော စစ်တမ်းတစ်ခုမှ အထောက်အထားများ)" In: Paper presented at the Population Association of America (PAA) Annual Meeting 2019.

Teerawichitchainan, Bussarawan, and John Knodel. 2017. "Impacts of Migration on Households in the Dry Zone, Myanmar (မြန်မာနိုင်ငံ အပူပိုင်းဒေသရှိ အိမ်ထောင်စုများအပေါ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ သက်ရောက်မှုများ)" In: University of Michigan Population Studies Center Research Report 17-882.

Testaverde, M., H. Moroz, C. H. Hollweg, and A. Schmillen. 2017. *Migrating to Opportunity: Overcoming Barriers to Labor Mobility in Southeast Asia (အခွင့်အလမ်းဆီသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း - အရှေ့တောင်အာရှရှိ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်း၏ အတားအဆီးများကို ကျော်လွှားခြင်း)* World Bank, Washington, DC.

Than Pale. 2018. "Justice-Seeking Strategies in Everyday Life: Case Study among Urban Migrants in Yangon (နေ့စဉ်ဘဝရှိ တရားမျှတမှုရရှိရေး နည်းဗျူဟာများ - ရန်ကုန်မြို့ရှိ မြို့ပြရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အကြောင်း ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု)" *Independent Journal of Burmese Scholarship* 1, 151-179.

Thanasombat, Sirithon. 2004. "Vulnerabilities and Visibility: Thailand's Management of Female Domestic Workers from Burma (ထိခိုက်လွယ်မှုများနှင့် ထင်သာမြင်သာရှိမှု - မြန်မာနိုင်ငံမှ အမျိုးသမီး အိမ်အကူလုပ်သားများကို ထိုင်းနိုင်ငံ၏ စီမံခန့်ခွဲမှု)" *Journal of Public and International Affairs* 15.

Turnell, Sean. 2014. "Banking and Financial Regulation and Reform in Myanmar (မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဘဏ်လုပ်ငန်းနှင့် ငွေရေးကြေးရေး စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု)" *Journal of Southeast Asian Economies* 31(2):225-40.

Turnell, Sean, Alison Vicary, and Wylie Bradford. 2008. "Migrant-Worker Remittances and Burma: An Economic Analysis of Survey Results." In: *Dictatorship, Disorder and Decline in Myanmar* (Skidmore M & Wilson T (eds.) ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အာဏာရှင်စနစ်၊ ဖရိုဖရဲဖြစ်ခြင်းနှင့် ကျရှုံးခြင်း မှ "ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား လွှဲပို့ငွေများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ - စစ်တမ်းရလဒ်များကို စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စိစစ်လေ့လာမှု") Australian National University E Press, Canberra, Australia.

UNCDF (United Nations Capital Development Fund). 2017. "Remittances as a Driver of Women's Financial Inclusion in the Mekong Region (မဲခေါင်ဒေသရှိ အမျိုးသမီးများ၏ ငွေရေးကြေးရေး အလုံးစုံပါဝင်မှု၏ တွန်းအားဖြစ်သော လွှဲပို့ငွေများ)" UNCDF, New York.

UN ESCAP (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific). 2017. "Towards Safe, Orderly and Regular Migration in the Asia-Pacific Region: Challenges and Opportunities (အာရှပစိဖိတ်ဒေသရှိ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းသော၊ စနစ်ကျသော တရားဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆီသို့ - စိန်ခေါ်မှုများနှင့် အခွင့်အလမ်းများ)" ESCAP, Bangkok.

UN Women. 2017. "Women Migrant Workers in the ASEAN Economic Community (အာဆီယံစီးပွားရေး အသိုင်းအဝန်းအတွင်းရှိ အမျိုးသားရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ)" ASEAN Secretariat Jakarta.

University of Sussex and IOM (International Organization for Migration). 2017. “Highlight of Preliminary Study Findings: Capitalising Human Mobility for Poverty Alleviation and Inclusive Development in Myanmar (CHIME) ရှေ့ပြေးလေ့လာမှုမှ အဓိကတွေ့ရှိချက်များ - မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျှော့ချရေးနှင့် အားလုံးပါဝင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လူသားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို မြှင့်တင်ခြင်း” Presentation to LIFT, Yangon.

Wahba, Jackline. 2004. “Does International Migration Matter? A Study of Egyptian Return Migrants (ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် အရေးကြီးပါသလား - အီဂျစ်လူမျိုး နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လေ့လာခြင်း)” In *Arab Migration in a Globalized World*, 179–200. Geneva: International Organization for Migration.

World Bank 2006. *Global Economic Prospects Economic Implications of Remittances and Migration (ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးအလားအလာများ၊ လွှဲပို့ငွေများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ ရိုက်ခတ်မှုများ)*. Washington D.C.: World Bank.

World Bank. 2016. *Migration and Development: A Role For the World Bank Group (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု - ကမ္ဘာ့ဘဏ်အုပ်စု၏ တာဝန်တစ်ခု)* Washington, D.C.: World Bank.

World Bank. 2019a. *Myanmar’s Urbanization: Creating Opportunities for All (မြန်မာနိုင်ငံ၏ မြို့ပြဖြစ်ထွန်းမှု - အားလုံးအတွက် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးခြင်း)* Yangon: World Bank.

World Bank. 2019b. World Bank Analysis of MLCS (MLCS အား ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ စိစစ်လေ့လာမှု)

World Bank. 2019c. *Myanmar: Economic Transition amid Conflict: A Systematic Country Diagnostic (မြန်မာနိုင်ငံ - စီးပွားရေးအကူးအပြောင်းနှင့် ပဋိပက္ခ - နိုင်ငံအား စနစ်တကျ လေ့လာဆန်းစစ်မှု)* Yangon: World Bank.

World Bank and CESD (Centre for Economic and Social Development). 2018. “Rapid Field Assessments in Ayeyarwady, Bago, Magwe, Mandalay, Mon, Kayin, Tanintharyi and Yangon (ဧရာဝတီ၊ ပဲခူး၊ မကွေး၊ မန္တလေး၊ မွန်၊ ကရင်၊ တနင်္သာရီနှင့် ရန်ကုန်ရှိ ကွင်းဆင်းဆန်းစစ်လေ့လာမှုများ)” World Bank, Yangon.

Yang, Dean. 2004. “International Migration, Human Capital, and Entrepreneurship: Evidence from Philippine Households with Members Working Overseas (ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၊ လူသားအရင်းအနှီးနှင့် စွန့်ခွာထွက်ခွာစီးပွားရှာမှု - နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် အလုပ်နေသော အိမ်ထောင်စုဝင်များရှိသည့် ဖိလစ်ပိုင်အိမ်ထောင်စုများထံမှ သက်သေအထောက်အထားများ)” Ann Arbor, MI: School of Public Policy, University of Michigan.

Yang, Dean, and Hwa Jung Choi. 2007. “Are Remittances Insurance? Evidence From Rainfall Shocks in the Philippines (လွှဲပို့ငွေများသည် အာမခံများလော၊ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ မိုးသည်းထန်စွာရွာသွန်းမှုများမှ သက်သေအထောက်အထားများ)” World Bank Economic Review 21(2):219–48.

Yi, Soonwha. 2018. “Labor Migration: Impact on Origin Countries. A Literature Review (လုပ်သားရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်း - မူရင်းနိုင်ငံများအပေါ် သက်ရောက်မှု၊ စာရွက်စာတမ်းစာအုပ်များကို လေ့လာမှု)” Background paper.

Yoshino, Naoyuki, Farhad Taghizadeh-Hesary, and Miyu Otsuka. 2017. “International Remittances and Poverty Reduction: Evidence from Asian Developing Countries (ပြည်ပမှ လွှဲပို့ငွေများနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျှော့ချခြင်း - ဖွံ့ဖြိုးဆဲအာရှနိုင်ငံများမှ သက်သေအထောက်အထားများ)” ADBI Working Paper 759. Tokyo: Asian Development Bank Institute.



Mc_Mon/ Shutterstock

မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်သားများအတွက် အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး အစိုးရမှ ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ပေးသည့် လုပ်သားဈေးကွက်မူဝါဒများ

မြန်မာနိုင်ငံသည် လုပ်သားများ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး အစိုးရမှဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ပေးသည့် လုပ်သားဈေးကွက်မူဝါဒများ (ALMPs) ကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့် အခြေခံအဆောက်အအုံများ တည်ဆောက်ရာတွင် တိုးတက်မှုများ ရရှိထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ပို၍တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့်နယ်ပယ်အချို့ ရှိနေပါသေးသည်။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) အပါအဝင် ဝန်ကြီးဌာနအများအပြားသည် ကာလတိုကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများ ပို့ချပေးပါသည်။ သို့သော် ထိုသင်တန်းများ၏ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများသည် တစ်ပြေးညီစံကိုက် ထားခြင်းမရှိဘဲ လိုအပ်ချက်များ အတိုင်းအတာဖြင့် အဆင့်မြင့်နည်းပညာဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကိုဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းမရှိသောကြောင့် သင်တန်းများ၏ ထိရောက်မှုမှာ အကန့်အသတ်ရှိပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း အများစုသည် MOLIP မှ ဆောင်ရွက်ပေးနေသော အခြားအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့်လည်း ချိတ်ဆက်ထားခြင်း မရှိပါ။ ဝန်ထမ်းအင်အားနှင့် ဘဏ္ဍာငွေအရင်းအမြစ်များ အကန့်အသတ်ရှိခြင်းကြောင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးများ (LEOs) သည် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးရာတွင် စိန်ခေါ်မှုများ ရှိနေပါသည်။ LEO ရုံးဝန်ထမ်းများကို အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးရန်အတွက်သာ တာဝန်အပ်နှင်းထားခြင်းဖြစ်သော်လည်း ၎င်းတို့သည် အခြားတာဝန်အများအပြားကိုလည်း ထမ်းဆောင်ရသဖြင့် ဝန်ပိနေသော ဝန်ထမ်းများမှာ ၎င်းတို့၏ပင်မ တာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ရန် ခက်ခဲခဲအားထုတ်ကြရပါသည်။ ထိုအတွက်ကြောင့် ALMP မူဝါဒများကို ပါဝင်ကူညီဆောင်ရွက်ပေးနေသော အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ (CSOs)၊ အစိုးရ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ (NGOs)၊ နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ရန် ခက်ခဲစေပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက်အမျိုးအစားများနှင့်ဖြန့်ဖြူးပေးမှုများမှာ အကန့်အသတ် ရှိပါသည်။ LEO ရုံးများ၏ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းတာဝန်သည် ယေဘုယျ အားဖြင့် အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှု မှတ်ပုံတင်အချက်အလက်များကို ပုံစံများနှင့် အချက်အလက်စနစ် (database) အတွင်း ဖြည့်သွင်းခြင်းမျှသာ ဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းခေါ်ယူလိုသည့် အလုပ်ရှင်များကို ရှာဖွေခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု လိုအပ်ချက်များကို တွက်ချက်ခြင်း၊ အလုပ်ရှာသူများကို သင်တန်းများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များပေးခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံရပ်ခြားမှ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများကို ဖော်ထုတ်ခြင်းတို့ မပါဝင်ပါ။ အများပြည်သူသိရှိအောင် ဖြန့်ဖြူးပေးသော လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များသည် အဓိကအားဖြင့် LEO ရုံးများရှိ အလုပ်ကြော်ငြာသင်ပုန်းများပေါ်တွင် ကပ်ပေးထားသော အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးဝက်ဆိုက်ပေါ်တွင် တင်ပေးထားသော အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှုဆိုင်ရာအချက်အလက်များသာဖြစ်ပါသည်။ ထိုဝက်ဆိုက်မှာလည်း တစ်ခါတစ်ရံ ကောင်းစွာ အလုပ်မလုပ်ပါ။ ထိုဝက်ဆိုက်အကြောင်း သိရှိမှုနှင့် အသုံးပြုမှု မှာလည်း နည်းပါးပုံရပါသည်။ ရရှိနိုင်သည့် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များကို ဝင်ရောက် ကြည့်ရှုမှုများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ပြုလုပ်ခြင်းမရှိကြဟူသော အဓိပ္ပါယ် သက်ရောက်ပါသည်။ LEO ရုံးများသည် အစိုးရ၏ အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင် နေရာချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ သို့သော် အချိန်အခက်အခဲနှင့် အရင်းအမြစ်ကန့်သတ်ချက်များက အဆိုပါ ဝန်ဆောင်မှုများ၏ ထိရောက်မှုနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် ပြည့်ဝမှုကို ထိခိုက်စေပါသည်။ တစ်ဖက်တွင်မူ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနနှင့် LEO ရုံးများအနေဖြင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးရေးဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးနေသူများကို စီမံခန့်ခွဲသည့်နေရာတွင် ပိုမိုတက်ကြွသည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းရှိနိုင်ပါသည်။

နိဒါန်း

ALMP မူဝါဒများသည် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ရှိသည့် နေရာဒေသများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြ သူများအတွက်အပါအဝင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေနိုင်ရန် အတွက် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် ပံ့ပိုးကူညီမှု များကို ပေးပါသည်။ ဤအခန်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ALMP မူဝါဒများကို အလုပ်ရှာသူများ၊ အထူးသဖြင့် ပြည်တွင်းတွင် အလုပ်ရှာရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ အတွက် ကူညီပံ့ပိုးပေးမှု မူဘောင်တစ်ခုအဖြစ် ဆွေးနွေး တင်ပြထားပါသည်။

ALMP မူဝါဒများ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ လုပ်သားများ အတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်များပြားသော အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ ဤ ရည်ရွယ်ချက် ပြည့်မြောက်စေမည့် နည်းနာအစီအမံများ အနေဖြင့် လုပ်သားဈေးကွက်အခြေအနေအကြောင်း အခြေခံ သတင်းအချက်အလက်များ ပေးခြင်းမှစ၍ အလုပ်ရှာသူများကို ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းနှင့် သင့်တော်သည့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများအကြောင်း လမ်းညွှန်ပြသပေးခြင်းအထိ အမျိုးမျိုးရှိပါသည်။ အဆိုပါ ဝန်ဆောင်မှုများကို အစိုးရမှပေး၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှပါ ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ အစိုးရ လုပ်ဆောင်သူများက ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သားများနှင့် အလုပ်အကိုင် များအတွက် ဦးတည်ဆောင်ရွက်ပေးလေ့ရှိပြီး ပုဂ္ဂလိက လုပ်ဆောင်သူများက ကျွမ်းကျင်မှု ပိုမိုမြင့်မားသော လုပ်သားများနှင့် အလုပ်အကိုင်များကို ဦးတည်လေ့ ရှိပါသည်။ နိဒါန်းအခန်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း လုပ်သားဈေးကွက်၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို ထိခိုက်စေ သည့် ဈေးကွက်ကျရှုံးမှုများ ဖြစ်ပေါ်သည့်အခါများတွင် အစိုးရ လုပ်ဆောင်ချက်များသည် ထိရောက်မှု အရှိဆုံး ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ CSO များ၊ NGO များနှင့် နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းများကလည်း အစိုးရမှ ဝင်ရောက် ဆောင်ရွက်ပေးသည့် လုပ်သားဈေးကွက် မူဝါဒများနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးကြပြီး ၎င်းတို့က အစိုးရ လုပ်ဆောင် သူများ ကဲ့သို့ပင် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သားများ အတွက် ဦးတည်ဆောင်ရွက်ပေးလေ့ ရှိပါသည်။

ဤအခန်းတွင် နိဒါန်းအခန်း၌ ဖော်ပြခဲ့သည့် ပုံစံအတိုင်း ALMP မူဝါဒအမျိုးအစား အဓိကလေးမျိုးအကြောင်းကို ဆွေးနွေးထားပါသည်။ ပထမအမျိုးအစားမှာ လုပ်သား များကို လုပ်သားဈေးကွက်တွင် အသုံးတည့်မည့် ကျွမ်းကျင်မှုများရရှိအောင် ကူညီပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏

အလုပ်အကိုင်ရရှိနိုင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်ရန်ရည်ရွယ်၍ သင်တန်းများကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ နည်းပညာကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများ၊ soft skill သင်တန်းများ၊ ဒစ်ဂျစ်တယ်ကျွမ်းကျင်မှုများ သို့မဟုတ် နည်းပညာအလိုက် လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို သင်ကြားပေးသော သင်တန်းများ ပါဝင်ပါသည်။ ဤ အစီရင်ခံစာတွင် ကာလတိုသင်တန်းများအကြောင်းကို အဓိကထား ဆွေးနွေးထားပြီး အလယ်တန်းနှင့် အထက် တန်းအဆင့် နည်းပညာနှင့် သက်မွေးပညာလေ့ကျင့်ရေး သင်တန်းများ (TVET) ကို ထည့်သွင်းဆွေးနွေးထားခြင်း မရှိပါ။ ဒုတိယတစ်ခုမှာ လုပ်သားဝယ်လိုအား၊ လုပ်သား ရောင်းလိုအား၊ လုပ်သားဈေးကွက်မူဝါဒနှင့် အလုပ် အကိုင် အခြေအနေများအကြောင်း လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များဖြစ်ပြီး ထိုအချက်အလက် များသည် အလုပ်ရှာသူများကို အလုပ်အကိုင်များရှာဖွေ နိုင်ရန်၊ ရရှိနိုင်ရန် ကူညီပေးပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ် ရှင်များ၊ သင်တန်းကျောင်းများ၊ တက္ကသိုလ်များနှင့် သင်တန်းပို့ချပေးသူများကဲ့သို့ လုပ်သားဈေးကွက်နှင့် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများအတွက်လည်း ထိုအချက် အလက်များက အသုံးဝင်ပါသည်။ ဆက်စပ်ပတ်သက် သူများသည် ၎င်းတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်မှုများတွင် အဆိုပါ အချက်အလက်များကို အသုံးပြုကြပါသည်။ တတိယမူဝါဒမှာ အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေနေရာချ ပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ ဝန်ဆောင်မှုများတွင် အလုပ်ရှာသူများ၏ အရည် အချင်းများကို လစ်လပ်သည့် အလုပ်နေရာအတွက် လိုအပ်သည့် အရည်အချင်းများနှင့် ချိန်ထိုးအကဲဖြတ်ပြီး ကိုက်ညီမှုရှိသည့် အလုပ်ရှာသူ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်ကို အသိပေးပါသည်။ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ် ရှင်ကြားတွင် ဝင်ရောက် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းကိုလည်း လုပ်ဆောင်ပါသည်။^၁ နောက်ဆုံးအမျိုးအစားမှာ ငွေရေး ကြေးရေး အကူအညီများ ထောက်ပံ့ပေးခြင်းဖြစ်ပြီး အလုပ်ရရှိရေး ရင်းနှီးရသည့် ငွေကြေး အခက်အခဲများကို လျော့ပါးအောင် ကူညီပေးသော မူဝါဒများပါဝင်ပါသည်။ ဥပမာ အလုပ်ရှာရန် သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ရန် ထောက်ပံ့ကြေးပေးခြင်းများ ဖြစ်ပါသည်။ မကြာခဏ ဆိုသလို ALMP မူဝါဒနယ်ပယ်များသည် ရောယှက် နေတတ်ပါသည်။ ဥပမာ ထိရောက်သည့် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းအစီအစဉ်များ ရေးဆွဲနိုင်ရန် လုပ်သား ဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များသည် အဓိကကျ ပါသည်။

၁ အလုပ်သဘောအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးရေး ဝန်ဆောင်မှုများကို ဤအစီရင်ခံစာတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားခြင်း မရှိပါ။ ထိုဝန်ဆောင်မှုများကို ဥပဒေအရ အသိအမှတ်ပြုထားသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့သည် မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ကြောင်း မသိရှိပါ။

ဤအခန်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ALMP မူဝါဒများအတွက် ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်ကို ဦးစွာ မိတ်ဆက်တင်ပြထားပါသည်။ ထို့နောက်တွင် ALMP မူဝါဒနယ်ပယ်လေးခုဖြစ်သည့် သင်တန်းများ၊ လုပ်သား ဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ၊ အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေနေရာချထားပေးခြင်း၊ ငွေရေးကြေးရေး ကူညီ

ထောက်ပံ့ခြင်းတို့ကို ဆက်လက်ဆွေးနွေးပြီး အလယ်မှ နှစ်ခုအတွက် အပိုင်းတစ်ပိုင်းချင်းစီ သီးသန့်တင်ပြထား ပါသည်။ နောက်ဆုံးတွင် ပို၍ တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ဖို့လိုသည့် နယ်ပယ်များနှင့် ကွာဟချက်များ ရှိလာနိုင်သည့် နယ်ပယ်များအကြောင်း ဆွေးနွေးမှုဖြင့် ဤအခန်းကို နိဂုံးချုပ်ထားပါသည်။

ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်

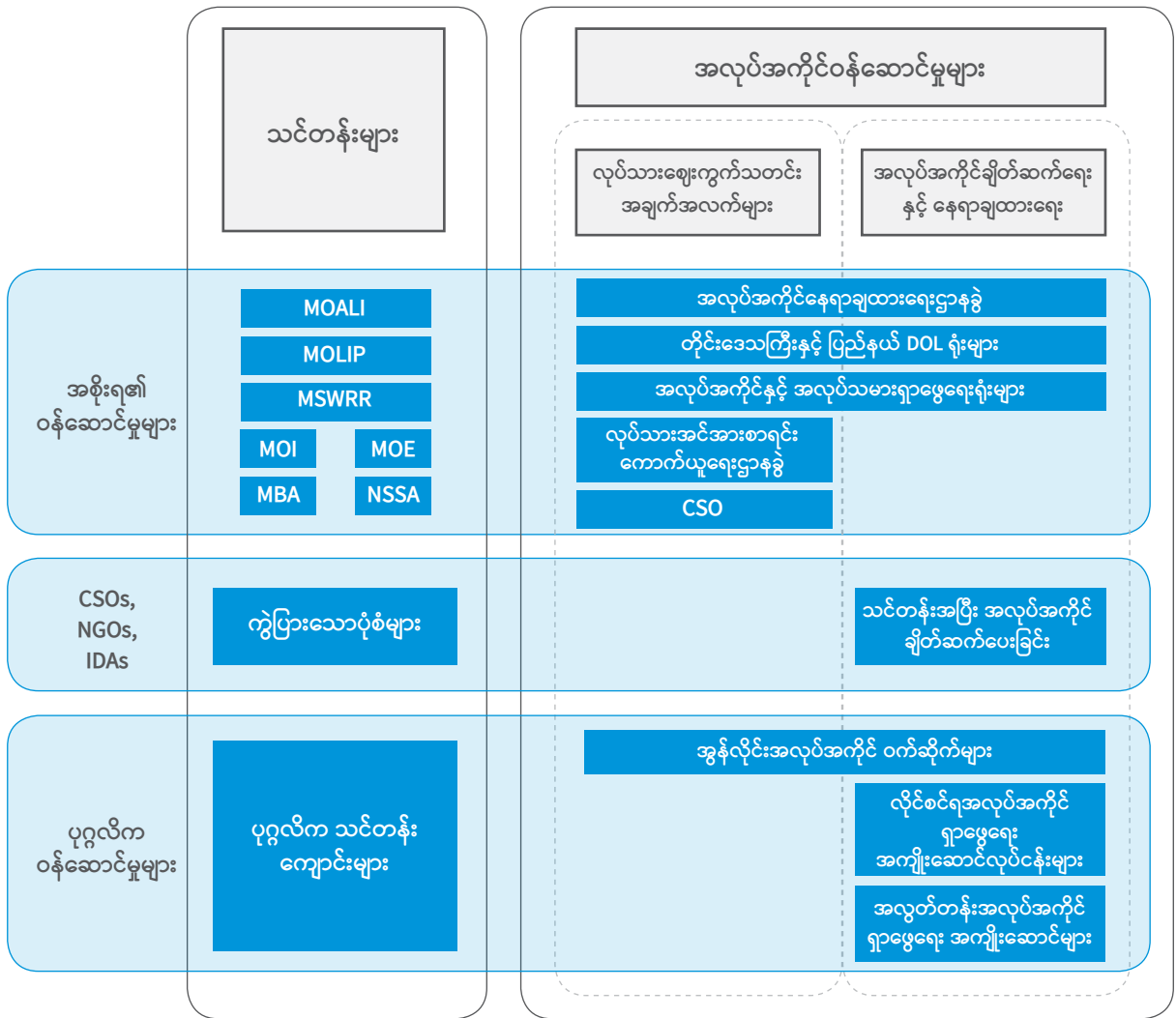
မြန်မာနိုင်ငံတွင် ALMP မူဝါဒများ ချမှတ်ဆောင်ရွက် နိုင်ရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဓိက ဥပဒေနှစ်ခု ရှိပါသည်။ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်ရေး ဥပဒေ (၂၀၁၃) (ESD ဥပဒေ) အရ LEO ရုံးများကို ဖွင့်လှစ်ခွင့်ပြု ခဲ့ပြီး ထိုရုံးများသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ALMP မူဝါဒများကို အဓိကဖော်ဆောင်ပေးသူများ ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ESD ဥပဒေတွင် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘော တူညီချက်စာချုပ်များကို ချုပ်ဆိုခြင်းတို့ကို ပြဋ္ဌာန်း ထားပြီး အသက်မွေးပညာ သင်တန်းကျောင်းများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပုံငွေ အပါအဝင် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို အားပေးမြှင့်တင်ရန် လည်း ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။^၂ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ရေးအက်ဥပဒေ (၁၉၅၉) တွင် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို မှတ်ပုံတင်ရန်နှင့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများကို အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ထိုအက် ဥပဒေအရ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပေးရေး လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်နေသော ပုဂ္ဂလိကအလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများကို လိုင်စင် ထုတ်ပေးပါသည်။^၃ TVET စနစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်၊ ယင်း၏အုပ်ချုပ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်အားကောင်းလာစေရန်၊ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို အားပေးရန်နှင့် ဝယ်လိုအားကို တုံ့ပြန် ဖြည့်ဆည်းပေးသည် TVET အစီအစဉ်များကို တိုးချဲ့ ဆောင်ရွက်ပေးရန်အတွက် ဥပဒေသစ်တစ်ရပ်ကို ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းနိုင်ရေး ဆွေးနွေးနေပါသည် (UNESCO- UNEVOC International Centre 2018)။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အစိုးရ၊ ပုဂ္ဂလိကနှင့် အကျိုးအမြတ် အတွက် လုပ်ဆောင်နေခြင်းမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်း များမှ လုပ်ဆောင်သူအမျိုးမျိုးတို့က ALMP မူဝါဒများကို ဖော်ဆောင်နေကြပါသည်။ ပုံ ၂.၁ တွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ALMP မူဝါဒဖော်သူအမျိုးမျိုးနှင့် ၎င်းတို့ဆောင်ရွက် ပေးနေသည့် ဝန်ဆောင်မှု အမျိုးအစားအမျိုးမျိုးကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ငွေကြေးကူညီ ထောက်ပံ့မှုများကို ပေးအပ်လေ့မရှိသဖြင့် ပုံတွင် ထိုဝန်ဆောင်မှု မပါရှိကြောင်းတွေ့ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဤအခန်း၏ နောက်ပိုင်းတွင် ထိုအကြောင်းကို ထည့် သွင်းဆွေးနွေးထားပါသည်။ လုပ်ဆောင်သူများအားလုံး သည် သင်တန်းများကို ကာလတိုသင်တန်းပုံစံဖြင့် ပို့ချပေးကြပြီး လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက် အလက်များပေးခြင်း၊ အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား ချိတ်ဆက်ပေးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေနေရာချထား ပေးရေး ဝန်ဆောင်မှုများမှာမူ လုပ်ဆောင်သူအလိုက် ကွာခြားသွားပါသည်။ အချို့က ဝန်ဆောင်မှုနှစ်မျိုးစလုံး ကိုပေးပြီး အချို့ကမူ အလုပ်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့်ရှာဖွေ နေရာချထားပေးခြင်းတို့ကိုသာ ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

MOLIP သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ALMP မူဝါဒများကို တာဝန်ယူစီမံခန့်ခွဲရပါသည်။^၄ ဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနက ဤတာဝန်ကို ၎င်း၏ အလုပ်အကိုင် နေရာချထားရေးဌာနခွဲမှတစ်ဆင့် အဓိကထမ်းဆောင်သလို သင်တန်းများ ကျင်းပပေးသည့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဌာနခွဲမှတစ်ဆင့်လည်း ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီး ဌာနအတွင်းရှိ အခြားဌာနခွဲများနှင့် MOLIP အတွင်းရှိ အခြားဦးစီးဌာနများသည် အလုပ်သမား စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများနှင့် ဥပဒေအာဏာသက်ရောက်မှုရှိရေး

၂ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပုံငွေကို အကောင်အထည်ဖော်ရသေးပါ။
 ၃ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်သားဈေးကွက်အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသည့် အခြားဥပဒေအများအပြား ရှိပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) တွင် ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် အလုပ်ချိန်များကို အဓိကပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂) နှင့် ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားလျော်ကြေးအက်ဥပဒေ (၁၉၉၃) သည် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုနှင့် နာမကျန်းဖြစ်မှုတို့အတွက် လျော်ကြေးများ၊ အခြားအကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်း ပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (၂၀၁၂) သည် အဓိကအားဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း ပေးရန် ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ (၂၀၁၁) ကမူ အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးကိစ္စများအတွက်ဖြစ်သည်။ အနည်းဆုံးအကြေးငွေဥပဒေ (၂၀၁၃) သည် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ပေးချေခြင်းအတွက် ဖြစ်ပြီး အကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေ (၂၀၁၆) သည် လုပ်ခလစာများ ပေးချေမှုနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ ဆိုင်များနှင့် အလုပ် ဌာနများဥပဒေ (၂၀၁၆) သည် ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများရှိ အလုပ်ချိန်များ၊ လုပ်ခလစာများ၊ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ တို့ကို ပြဋ္ဌာန်းပေးထားပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သော ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ် ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) တွင် အစိုးရရုံးပိတ်ရက်များနှင့် ခွင့်များကို သတ်မှတ်ပေးထားပါသည်။ (Luther 2017; ILO 2017)။
 ၄ MOLIP ကို ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာန နှင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနတို့ကို ပေါင်း၍ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ALMP မူဝါဒများကို ဖော်ဆောင်ပေးကြသူများ



တို့အတွက် အခြားသော အပိုင်းကဏ္ဍများမှ ပါဝင် ဆောင်ရွက်နေကြပါသည်။ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ် အဆင့်တွင် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးရုံး ၁၅ ရုံးတို့မှ အလုပ် အကိုင် ရှာဖွေသူများ စီမံခန့်ခွဲမှုကိစ္စများကို ကူညီဆောင် ရွက်ပေးပါသည်။^၅ သီအိုရီအရ ပြည်ထောင်စုအဆင့်ရှိ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနတွင် ဌာနခွဲ ၇ ခု ရှိသကဲ့သို့ အဆိုပါပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး ရုံးများ၏ ဖွဲ့စည်းပုံဇယားတွင်လည်း ထိုဌာနခွဲ ၇ ခု ပါဝင်သင့် ပါသည်။ ဒေသန္တရအဆင့်တွင် အလုပ်အကိုင်နေရာ ချထားရေး ဌာနခွဲအောက်၌ ရှိပြီး ပြည်နယ်/တိုင်း ဒေသကြီး အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနရုံးများမှ တစ်ဆင့် စီမံခန့်ခွဲသော LEO ရုံးများသည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများအတွက် အစိုးရ၏ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများကိုဆောင်ရွက်ပေးရန်တာဝန်ရှိပါသည်။ သို့သော် လက်တွေ့တွင် ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးရုံး

များနှင့် ၎င်းတို့ စီမံခန့်ခွဲသော LEO ရုံးများသည် အလုပ် သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ဌာနခွဲ ၇ ခုစလုံးမှ တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ကြရပါသည်။ ထို့ကြောင့် LEO ရုံးများသည် အလုပ်ရှာသူများနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို မှတ်ပုံတင်ပေးခြင်းကဲ့သို့ အလုပ် အကိုင်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများအပြင် အလုပ်သမား ဥပဒေများကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်းနှင့် အလုပ် သမား ဆက်ဆံရေးလုပ်ငန်းများကိုလည်း ထမ်းဆောင် ကြရပါသည်။

အလုပ်အကိုင် နေရာချထားရေးဌာနခွဲသည် လက်ရှိတွင် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးရုံး ၁၅ ရုံးမှတစ်ဆင့် နိုင်ငံတစ်ဝှမ်းရှိ မြို့နယ်အဆင့် LEO ရုံး ၈၃ ရုံးကိုစီမံခန့်ခွဲနေပါသည် (LEO ရုံးများစာရင်းကို နောက်ဆက်တွဲ ၁ တွင် ကြည့်ပါရန်)။^၆ ထို့ပြင် အလုပ် သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည်မြန်မာ

၅ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးရုံးများမှ ညွှန်ကြားရေးမှူးများသည် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ထံ တိုက်ရိုက် အစီရင်ခံရပြီး ဌာနရှိ သက်ဆိုင်ရာဌာနခွဲများကိုလည်း ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုများကို အသိပေးတင်ပြရပါသည်။

နိုင်ငံရှိ အထူးစီးပွားရေးဇုန် သုံးခုတွင်လည်း အလုပ်သမားအရာရှိများကို ထားရှိပါသည်။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးရုံးတစ်ရုံးသည် LEO ရုံး သုံးလေးရုံးကို စီမံခန့်ခွဲရပြီး LEO ရုံးတစ်ရုံးသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ၎င်း၏ အနီးပတ်ဝန်းကျင်ရှိ မြို့နယ် သုံးလေးမြို့နယ်အတွက် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရပါသည်။ LEO ရုံးများ၏ အဓိကလုပ်ငန်းတာဝန်မှာ အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ရန် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊ ထို့နောက် မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်ရှာဖွေသူများကို မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းတို့ ပြုလုပ်ပါသည်။ ထို့ပြင် LEO ရုံးများသည် လုပ်သားများကို အခြားဒေသများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားရောက်ရန်အားပေးခြင်းနှင့် ကူညီခြင်း၊ အလုပ်ရှာသူများကို ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ အရည်အချင်းများနှင့် ကိုက်ညီသည့် အလုပ်များ ရရှိအောင် မည်သို့လုပ်ဆောင်ရမည်ဆိုသည်ကို အကြံပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများထံမှ ကိုက်ညီ သင့်လျော်သော အလုပ်သမား ရွေးချယ်ရန်နှင့် ခန့်ထားရန် အလုပ်ရှင်များကို ကူညီပံ့ပိုးခြင်းဟူသည့် တာဝန်များကိုလည်း ပေးအပ်ထားပါသည်။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးရုံးများသည် LEO ရုံးများမှ အချက်အလက်များကို ကောက်ယူစုစည်း၍ အလုပ်သမားစာရင်းအင်းများကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရထံ အစီရင်ခံတင်ပြရပါသည်။

LEO ရုံး၏ တာဝန်မှာ အလုပ်ချိတ်ဆက်ပေးရေး ဝန်ဆောင်မှုများကို သီးသန့်ဆောင်ရွက်ပေးရန်သာ ဖြစ်သော်လည်း ၎င်းတို့သည် လုပ်ငန်းတာဝန်ပေါင်း မြောက်မြားစွာကို ထမ်းဆောင်ရပြီး အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ အလုပ်အကိုင်နှင့် ဆက်စပ်သော လုပ်ငန်းအများစုကို မြေပြင်တွင် လုပ်ကိုင်နေခြင်း ဖြစ်သည်။ LEO ရုံးများရှိ အလုပ်သမားအရာရှိများသည် ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်ရှာသူများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို မှတ်ပုံတင်ခြင်းအပြင် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများကြား အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေး သဘောတူညီချက်စာချုပ်များကို ကြပ်မတ်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုများကို ကူညီဖြေရှင်းပေးခြင်း၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို ကြပ်မတ်ခြင်း၊ အနိမ့်ဆုံးအခကြေးငွေ သတ်မှတ်ချက်ကို လိုက်နာခြင်း ရှိ/မရှိ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီအစဉ်များကို ကူညီပံ့ပိုးခြင်း

တို့ကိုလည်း လုပ်ဆောင်ရပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန၏ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲအောက်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထောက်ပံ့ကူညီရေး ဗဟိုဌာနများ (MRCs) က LEO ရုံး ၁၁ ရုံး၏ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်နေသည့် နယ်မြေဒေသအတွင်းရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများကို ကူညီပံ့ပိုးပေးပါသည်။ (အခန်း ၃ တွင် MRC များအကြောင်း အချက်အလက်များ ထပ်ဆောင်းဖော်ပြထားပါသည်။) အဆိုပါ LEO ရုံးများမှ အလုပ်သမားအရာရှိများကို ၎င်းတို့၏ LEO ရုံး လုပ်ငန်းတာဝန်များအပြင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အထောက်အကူပြု ဝန်ဆောင်မှုများပေးရန် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့ (ILO) မှ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးထားပါသည်။ LEO ရုံးများကို အလုပ်အကိုင်နေရာချထားရေးဌာနခွဲမှ တရားဝင်ကြပ်မတ်သော်လည်း ထိုရုံးများ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ များပြားသည့်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ဌာနခွဲအပါအဝင် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ အခြားဌာနခွဲများကလည်း ထိုရုံးများကို ကြပ်မတ်ပါသည်။ LEO ရုံးများသည် များပြားလှသော လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ရသော်လည်း ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး ကြပ်မတ်ခြင်းကိုမူ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိပါ။

LEO ရုံး၏ ဝန်ထမ်းများအကြား လုပ်ငန်းတာဝန်များ ခွဲဝေပေးအပ်ထားပုံကို မကွေး LEO ရုံးအား ဥပမာအဖြစ် တင်ပြပေးလိုပါသည်။ ထို LEO ရုံး ဖွဲ့စည်းပုံအရ ဝန်ထမ်းပေါင်း ၁၆ ဦး ခွင့်ပြုထားသော်လည်း လက်တွေ့တွင် ဝန်ထမ်း ၇ ဦးသာ ရှိပါသည်။ ဦးစီးအရာရှိသည် LEO ရုံး၏ လုပ်ဆောင်ချက်များအားလုံးကို ကြီးကြပ်ခြင်း၊ အစီရင်ခံစာများ ရေးသားပြုစုခြင်း၊ သတင်း အချက်အလက်များ စိစစ်အတည်ပြုခြင်း၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအသစ် ဖွဲ့စည်းမှုများကို သိရှိနိုင်ရန် ဝက်ဆိုက်များကို ဝင်ရောက် ကြည့်ရှုခြင်း၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရာတွင် ကူညီပေးခြင်းတို့ကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရပါသည်။ ဒုတိယဦးစီးအရာရှိသည် အဆိုပါလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ရန် ဦးစီးအရာရှိကို ပံ့ပိုးပေးရန်တာဝန်ရှိပါသည်။ အထက်တန်းစာရေးတစ်ဦးသည် စီမံခန့်ခွဲရေးလုပ်ငန်းများကို လုပ်ဆောင်ရပြီး ကျန်တစ်ဦးက အလုပ်ချိတ်ဆက်ပေးရေး ဝန်ဆောင်မှုများကို အစီရင်ခံတင်ပြရန် တာဝန်ယူရပါသည်။ အငယ်တန်းစာရေးနှစ်ဦးသည် အချက်အလက်သွင်းခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို မှတ်ပုံတင်ခြင်းတို့အား လုပ်ဆောင်ရပါသည်။^၇ ရုံးအကူသည် ရုံး၏ အထွေထွေထောက်ပံ့ဖြည့်ဆည်းမှုလုပ်ငန်းများအတွက် တာဝန်ရှိပါသည်။

၆ သို့သော် LEO ရုံးများနှင့် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးရုံးများအတွက် ဘတ်ဂျက်များကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရမှ သီးခြားစီ ခွဲဝေချထားပေးခြင်း ဖြစ်သည်။
 ၇ LEO ဝန်ထမ်းများသည် ပုံစံအမျိုးမျိုးကို အသုံးပြု၍ အချက်အလက်များကို စုဆောင်းပြီး အစီရင်ခံတင်ပြပါသည်။ ထိုပုံစံများကို နောက်ဆက်တွဲ (၂) တွင် စာရင်းပြုစုတင်ပြထားပါသည်။ အထက်တန်းစာရေး၏ အလုပ်ချိတ်ဆက်ပေးရေး ဝန်ဆောင်မှုများအကြောင်း အစီရင်ခံခြင်းအတွက် LEO ပုံစံ (၃) နှင့် အထက်ကို အသုံးပြုပါသည်။ အငယ်တန်း စာရေးများက ပုံစံ (၁) ကို အသုံးပြု၍ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို မှတ်ပုံတင်ပေးပြီး ပုံစံ (၂) ဖြင့် အွန်လိုင်းသတင်း စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တွင် အချက်အလက်များကို မှတ်တမ်းတင်ပါသည်။

MOLIP နှင့် ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့သည် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များကို စုဆောင်းရန် အဓိက တာဝန်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းနှစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ MOLIP သည် ၂၀၁၄ လူဦးရေ သန်းခေါင်စာရင်းကို ကောက်ယူခဲ့ပြီး လုပ်သားအင်အားစာရင်း ကောက်ယူရေးဌာနခွဲသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့နှင့် ပူးပေါင်း၍ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်သားအင်အားစာရင်းကလေးလုပ်သားနှင့် စာသင်ကျောင်းမှအလုပ်ခွင်ဆီသို့ ကူးပြောင်းခြင်း စစ်တမ်းကို ကွင်းဆင်းကောက်ယူပါသည်။ ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့သည် ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနေထိုင်မှုအခြေအနေ စစ်တမ်းကို ကောက်ယူခဲ့ပါသည်။ MOLIP ၏ LEO ရုံးများကလည်း အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ၊ အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများနှင့် အလုပ်ချိတ်ဆက်ပေးမှုများဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်ရေး အချက်အလက်များကို စုဆောင်းပါသည်။

ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများကို ဝန်ကြီးဌာနအများအပြားက ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOE) နှင့် စိုက်ပျိုးရေး၊ မွေးမြူရေးနှင့် ဆည်မြောင်းဝန်ကြီးဌာန (MOALI) တို့သည် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများကို ကျင်းပပေးပြီး အထက်တန်းကျောင်းနှင့် တက္ကသိုလ်ကောလိပ်အဆင့် အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်များကို ထုတ်ပေးပါသည်။ (ဤအစီရင်ခံစာတွင် ထိုသင်တန်းများအကြောင်း ထည့်သွင်းဆွေးနွေးထားခြင်း မရှိပါ) (UNESCO 2019)။^၈ သို့သော် ထိုဝန်ကြီးဌာန နှစ်ခုစလုံးသည် ကျောင်းပြင်ပ ပညာရေးအစီအစဉ်အဖြစ် အောင်လက်မှတ်ထုတ်ပေးသည့် သင်တန်းများကိုလည်း ကျင်းပပေးပါသည်။ နည်းပညာ၊ သက်မွေးပညာနှင့်လေ့ကျင့်ရေးဦးစီးဌာန (DTVET) သည် အထူးပြုသင်တန်းကျောင်း ၅ ခုကို ဖွင့်လှစ်ထားပြီး အစိုးရ နည်းပညာ တက္ကသိုလ်များ (GTIs) နှင့် အစိုးရနည်းပညာ အထက်တန်းကျောင်းများ (GTHSs) တွင်လည်း ကာလတို သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ပေးလျက်ရှိရာ များသောအားဖြင့် အခြားသော ပြည်တွင်းပြည်ပ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ MOALI သည် သမဝါယမသင်တန်းကျောင်း ၇ ကျောင်း၊ ရက်ကန်းနှင့် အသက်မွေးပညာ သင်တန်းကျောင်း ၁၄ ကျောင်း၊ ငါးလုပ်ငန်းသင်တန်းကျောင်း ၃ ကျောင်း၊ မွေးမြူရေး သက်မွေးပညာသင်တန်းကျောင်း ၁၄ ကျောင်းနှင့် မွေးမြူရေးသင်တန်းကျောင်း ၁ ကျောင်းတို့ကို ဖွင့်လှစ်ထားပါသည်။ အောင်လက်မှတ်ထုတ်ပေးသော သင်တန်းများကို MOLIP မှ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန အောက်ရှိ ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်း ကျောင်း ၆ ခုတွင်လည်း၊

စက်မှုဝန်ကြီးဌာနမှ စက်မှုသင်တန်းကျောင်း ၆ ခုတွင် လည်းကောင်း၊ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့်ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနမှ အိမ်တွင်းမှု သိပ္ပံကျောင်း ၁၁ ကျောင်းနှင့် အရွယ်ရောက်ပြီး မသန်စွမ်းသူများအတွက် သက်မွေးပညာ သင်တန်းကျောင်း ၁ ကျောင်း အပါအဝင် သင်တန်းကျောင်းအမျိုးမျိုးတွင် လည်းကောင်း၊ နယ်စပ်ရေးရာ ဝန်ကြီးဌာနမှ အိမ်တွင်းမှု သိပ္ပံကျောင်း ၄၂ ကျောင်း၊ နည်းပညာ သင်တန်းကျောင်း ၉ ကျောင်းနှင့် သက်မွေးပညာ သင်တန်းကျောင်း ၁ ကျောင်း တို့တွင် လည်းကောင်း ဖွင့်လှစ်ဆောင်ရွက်ပေးနေကြပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု “စံ” သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့ (NSSA) သည် သီးခြားလွတ်လပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (MOLIP သည် ၎င်း၏ တာဝန်ခံ ဝန်ကြီးဌာနဖြစ်သည်) ဖြစ်ပြီး အရည်အချင်းအဆင့် သတ်မှတ်ချက်များ ရေးဆွဲခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှု “စံ” များ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းခြင်း၊ အလုပ်အကိုင် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေး ဌာနများအား အသိအမှတ်ပြု မှတ်ပုံတင်ခြင်းများကို ဆောင်ရွက်ပါသည်။ NSSA သည် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်းအတွက် ကျောင်းပြင်ပမှ တတ်မြောက်လာသော ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အတွေ့အကြုံများကို အသိအမှတ်ပြုပေးခြင်းစနစ် (recognition of prior learning approaches) ကို စတင် မိတ်ဆက်ပေးရန်၊ အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု “စံ” များကို အားပေး မြှင့်တင်ရန်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုခြင်းကို ဂျာမန် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး အဖွဲ့ (GIZ) မှ ပံ့ပိုးသော အစီအစဉ်မှ တစ်ဆင့်အပါအဝင် အားပေးမြှင့်တင်ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ (UNESCO 2019)။ NSSA မှ ကြီးကြပ်သူအဆင့်နှင့် ၎င်းထက်နိမ့်သော အလုပ်သမားများအတွက် အမျိုးသားအဆင့်အရည်အသွေး ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာမူဘောင် (NSQF) ကိုချမှတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်များကို အဆင့် (၁) မှ အဆင့် (၄) အထိ သတ်မှတ်ထားပါသည်။ အဆင့် (၁) တွင် ထက်ဝက် ကျွမ်းကျင်သူလုပ်သား၊ အဆင့် (၂) တွင် ကျွမ်းကျင်လုပ်သား၊ အဆင့် (၃) တွင် အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင်လုပ်သား နှင့် အဆင့် (၄) တွင် ကြီးကြပ်သူဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။ NSSA သည် လုပ်ငန်းခွင် ၁၈၅ ခု အတွက် နိုင်ငံတော်အဆင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ချက် (NOCS) ကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး ၎င်းတို့အနက်မှ ၆၇ ခုအတွက် အဆိုပါ စံသတ်မှတ်ချက် (NOCS) ကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ပေးခဲ့ပါသည်။ ကျောင်းပြင်ပမှ

၈ MOE အောက်ရှိ နည်းပညာ၊ သက်မွေးပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေးဦးစီးဌာန (DTVET) သည် အထက်တန်းအဆင့် TVET သင်တန်းများကို အစိုးရနည်းပညာအထက်တန်းကျောင်း (GTHSs) ၃၅ ကျောင်းနှင့် အဆင့်မြင့် ဒီပလိုမာသင်တန်းများကို အစိုးရနည်းပညာတက္ကသိုလ် (GTIs) ၂၂ ခုနှင့် အစိုးရနည်းပညာကောလိပ် (GTCs) ၃ ခုတို့တွင် ပို့ချပေးနေပါသည်။ (UNESCO 2019)။ အဆိုပါ DTVET သင်တန်းများသည် အင်ဂျင်နီယာဘာသာရပ်များကို အဓိထား သင်ကြားပါသည်။ သို့သော် စည်ပင်ပြုမှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို တိုးချဲ့သင်ကြားပေးရန် လုပ်ဆောင်နေပါသည်။ ထို့ပြင် နယ်စပ်ရေးရာဝန်ကြီးဌာနအောက်မှ သင်တန်းကျောင်းများကလည်း GTI အစီအစဉ်များ ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အဆိုပါ TVET သင်တန်းများအားလုံးတွင် ရွေးချယ်ရန် သင်ရိုးအကန့်အသတ်ရှိခြင်းနှင့် လေ့လာသင်ယူမှုလမ်းကြောင်းများ အားနည်းခြင်း ပြဿနာများကို ရင်ဆိုင်နေရပါသည်။ (UNESCO 2019)။ MOALI သည် စိုက်ပျိုးရေးသင်တန်းကျောင်း ၁၅ ကျောင်းနှင့် ကောလိပ်ပညာရေးကို သင်ကြားပေးသော ယွန်းပညာကောလိပ်တစ်ခုတို့ကို ဖွင့်လှစ်သင်ကြားပေးပါသည်။

သင်ယူတတ်မြောက်ထားသော ကျွမ်းကျင်မှုများ အသိအမှတ်ပြုပေးခြင်းကို လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် NSSA မှ အသိအမှတ်ပြု မှတ်ပုံတင်ထားသော ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုဌာန ၁၈၁ ခုရှိပြီး ၂၀၂၀ ခုနှစ် ဧပြီလ အထိ အလုပ်အကိုင်နယ်ပယ် ၃၀ အတွက် NSSA ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ပေါင်း ၁၅,၀၀၀ ကျော်ကို ထုတ်ပေးခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည် (UNESCO 2019)။

အစိုးရကဏ္ဍပြင်ပတွင် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ၊ ပုဂ္ဂလိကသင်တန်းကျောင်းများ၊ CSO များ၊ NGO များနှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းများကလည်း ALMP မူဝါဒများကို ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ LEO ရုံးများမှ ဆောင်ရွက်ပေးသော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အစိုးရ ဝန်ဆောင်မှုများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သားများကို ဦးတည်ပါသည်။ CSO များ၊ NGO များနှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းများကလည်း ဤလုပ်သားအုပ်စုကိုပင် ဦးတည်လေ့ရှိပြီး သင်တန်းများ၊ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အစိုးရဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ငွေကြေး ကူညီထောက်ပံ့မှုများရှိ ကွာဟချက်များကို ကူညီဖြည့်ဆည်းပေးရန် တစ်ခါတစ်ရံတွင် LEO ရုံးများ၊ အစိုးရသင်တန်းကျောင်းများ၊ အခြားအစိုးရဌာနအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်း၍ ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ၎င်းတို့မှ ဆောင်ရွက်ပေးသော ဝန်ဆောင်မှုများတွင် များသောအားဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ၊ အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် ရှာဖွေပေးခြင်း၊ ငွေကြေးအထောက်အပံ့ပေးခြင်းတို့ကို ပေါင်းစပ်ပံ့ပိုးပေးလေ့ ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍလုပ်ဆောင်သူများကလည်း သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများပေးခြင်းတို့တွင် ပါဝင် ဆောင်ရွက်ပေးနေကြပါသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့၏ ဝန်ဆောင်မှုများသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေနေသော ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများကို ဦးတည်လေ့ရှိပါသည်။ အဓိကအကြောင်းရင်းမှာ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများသည် ရှာဖွေတွေ့ရှိရန် ခက်ခဲသောကျွမ်းကျင်လုပ်သားများကို ရှာဖွေပေးခြင်းအတွက် အလုပ်ရှင်များထံမှ အခကြေးငွေ ရရှိနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ရောင်းလိုအား ပိုများသော ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသည့် လုပ်သားများအတွက် ထိုသို့အခကြေးငွေမျိုးကို အလုပ်ရှင်များက ပေးလိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။ ပုဂ္ဂလိကအွန်လိုင်း အလုပ်အကိုင် ဝက်ဆိုက်များတွင် လုပ်သားဈေးကွက်သတင်း အချက်အလက်များနှင့် အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင် ချိတ်ဆက်ပေးမှုကဲ့သို့ ဝန်ဆောင်မှုမျိုးကို ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ လေအေးပေးစက် ပြုပြင်တပ်ဆင်ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုနှင့်ကွန်ပျူတာသင်တန်း၊ စသည့် သင်တန်းအမျိုးမျိုးကို ဖွင့်လှစ်သင်ကြားပေးနေသော ပုဂ္ဂလိက ကုမ္ပဏီများလည်း ရှိပါသည်။ ပုဂ္ဂလိက ပြည်တွင်း အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေး

လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနတွင် လိုင်စင်လျှောက်ထား၍ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်ရှာသူကြား ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းကို ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ လိုင်စင်မရှိဘဲ လုပ်ဆောင်နေသော အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင်များနှင့် ပွဲစားများလည်း ရှိပါသည်။

တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရမည့်နယ်ပယ်များနှင့် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်ခြေရှိသော ကွာဟချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ALMP မူဝါဒများကို ဖော်ဆောင်ရန် တာဝန်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများသည် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မလုံလောက်သည့် ပြဿနာကို ရင်ဆိုင်နေရပါသည်။ များသောအားဖြင့် ထိုအဖွဲ့အစည်းများသည် ခွင့်ပြုဝန်ထမ်း အင်အားထက် ပို၍ နည်းပါးသော ဝန်ထမ်းအရေအတွက်ဖြင့် လည်ပတ်နေရပါသည်။ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးရုံးများသည် ဝန်ထမ်း ၁၉ ဦးအထိ ခွင့်ပြုထားပါသည်။ သို့သော် ဧရာဝတီတွင် ဝန်ထမ်း ၆ ဦးသာ ခန့်အပ်ထားပြီး မကွေးနှင့် တနင်္သာရီတွင် ဝန်ထမ်း ၇ ဦးသာ ခန့်အပ်ထားပါသည်။ မြို့နယ် LEO ရုံးများ၏ ခွင့်ပြု ဝန်ထမ်းအင်အားမှာ ၁၆ ဦးဖြစ်သော်လည်း ထားဝယ်မြို့နယ် LEO ရုံးတွင် ဝန်ထမ်း ၅ ဦး၊ ရန်ကုန်၊ ပုသိမ်၊ မော်လမြိုင်နှင့် ဘားအံမြို့နယ် LEO ရုံးများတွင် ၆ ဦး၊ မကွေးနှင့် မိတ္ထီလာမြို့နယ် ပုသိမ်၊ မော်လမြိုင်နှင့် ဘားအံမြို့နယ် LEO ရုံးများတွင် ၇ ဦးသာ ရှိပါသည်။ ဤသို့ ဝန်ထမ်းအင်အား မလုံလောက်မှုကို မြန်မာတစ်နိုင်ငံလုံးရှိ LEO ရုံး များတွင် တွေ့ရပါသည်။

ဝန်ထမ်းအင်အားမလုံလောက်သည့် ပြဿနာကို LEO ရုံးများ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များပြားစွာ ထမ်းဆောင်ရမှုက ပိုဆိုးစေပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများအား မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊ အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှုဆိုင်ရာ နောက်ဆုံးရ အချက်အလက်များကို အလုပ်အကိုင်နေရာ ချထားရေးဌာနခွဲသို့ ပုံမှန်အစီရင်ခံရန် စုစည်းရခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေး သဘောတူညီချက်စာချုပ်များကို ကြီးကြပ်ခြင်းနှင့် တွင် ဝန်ထမ်းများကို MRC အတွက် တာဝန်ချထားပေးခြင်းတို့အား အရာရှိတစ်ဦးတည်းက တာဝန်ယူဆောင်ရွက်နေရသည်ဟု ဆိုပါသည်။ ဤသို့လုပ်ငန်းတာဝန်များပြားစွာ ထမ်းဆောင်ရမှုကို အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးရုံးများတွင်လည်း အလားတူ တွေ့ရပါသည်။ ပြည်ထောင်စုအဆင့်ရှိ ဦးစီးဌာနရုံးချုပ်၏ ဖွဲ့စည်းပုံအတိုင်း ထိုရုံးများကို ဌာနခွဲ ၇ ခုဖြင့် ဖွဲ့စည်းရမည် ဖြစ်သော်လည်း လက်တွေ့တွင် ထိုဌာနခွဲများအားလုံးကို တစ်ရုံးတည်း

အဖြစ် ပေါင်းစပ်ဖွဲ့စည်းထားသည်က များပါသည်။ ဥပမာ မကွေးတိုင်းဒေသကြီး အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနရုံးတွင် အရာရှိ ၂ ဦးသည် ဌာနခွဲ ၇ ခု၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ကြရပါ သည်။ LEO ဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အချိန်များစွာပေးရသော အုပ်ချုပ်ရေး လုပ်ငန်းများ၊ အစီရင်ခံစာရေးသားခြင်း အလုပ်များဖြင့် ဝန်ပီနေတတ်ပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းအများစုသည် စက် ပစ္စည်းအကူအညီမပါဘဲ လူအင်အားဖြင့် လုပ်ကြရခြင်း ဖြစ်သည်။ အရာရှိသည် အလုပ်ရှာသူ၏ အချက်အလက် များကို ပုံစံတစ်ခုတွင် လက်ရေးဖြင့် ဦးစွာဖြည့်စွက် ရပါသည်။ ထို့နောက် နောက်ထပ်ပုံစံတစ်ခုထဲတွင် ထပ်မံကူးယူဖြည့်စွက်ပြီး နောက်ဒစ်ဂျစ်တယ်သတင်း စနစ်အတွင်းသို့ ဖြည့်သွင်းရပါသည်။ အင်တာနက် ချိတ်ဆက်မှုမှာ အမြဲမကောင်းသဖြင့် အွန်လိုင်းအချက် အလက်စနစ် (database) အတွင်းသို့ ဖြည့်သွင်းရာတွင် သုံးလေးကြိမ် ကြိုးပမ်းရသည့်အခါများ ရှိနိုင်ပါသည်။

ဘဏ္ဍာငွေ အရင်းအမြစ် ကန့်သတ်ချက်များကလည်း ALMP မူဝါဒများ၏ ထိရောက်မှုကို ထိခိုက်စေပါသည်။ ဤသည်မှာ ဝန်ထမ်းမလုံလောက်ခြင်း၏ အကြောင်း ရင်းလည်း ဖြစ်ဖွယ်ရာရှိပါသည်။ မြို့နယ် LEO ရုံးများနှင့် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ပြည်နယ်/တိုင်း ဒေသကြီးရုံးသည် လိုအပ်သည့် ဝန်ထမ်းများကိုခန့်ထား

ရန် အရင်းအမြစ်များ မရှိဟုဆိုပါသည်။ ထို့ပြင်ဘတ်ဂျက် အခက်အခဲက LEO ရုံးများကို ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်း တာဝန်များအား ထမ်းဆောင်နိုင်ခြင်းမရှိအောင်လည်း ဟန့်တားထားပါသည်။ ဥပမာ အလုပ်အကိုင် အခွင့် အလမ်းပြပွဲများ ကျင်းပခြင်း၊ ကျေးရွာအဆင့်တွင် အသိ ပညာပေးအစီအစဉ်များ ပြုလုပ်ခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။

ထို့ပြင် ALMP မူဝါဒများ အကောင်အထည်ဖော်ရန် အတွက် စနစ်အတွင်း ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုများတွင် အခက်အခဲများ ရှိနေပါသည်။ ဒေသန္တရအဆင့်တွင် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ပြည်နယ်/တိုင်း ဒေသကြီးရုံးများနှင့် LEO ရုံးများသည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် အစိုးရမဟုတ်သည့် အခြားမိတ်ဖက်များနှင့် ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ ဥပမာ အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများနှင့်အတူ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းပြပွဲ များ ကျင်းပသောအခါတွင် ဖြစ်သည်။ သို့သော် အလုပ် နေရာလစ်လပ်မှုများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုလိုအပ်ချက်များကို သိရှိရန် အလုပ်ရှင်များနှင့် ဆက်သွယ်ခြင်း၊ ALMP မူဝါဒ များကို ဆောင်ရွက်နေသော CSO များ၊ NGO များနှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်း ခြင်းများကို ယခုထက် ပို၍ပြုလုပ်ပြီး အကျိုးရှိရှိ အသုံးပြု နိုင်မည်ဆိုပါက စွမ်းဆောင်ရည် မြင့်မားလာကာ အစိုးရမှ ဆောင်ရွက်နေသော ALMP မူဝါဒများ၏ အရည် အသွေးမှာ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာနိုင်ပါသည်။

ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ

အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများတွင် လုပ်သားဈေးကွက် အတွင်းရှိ အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှုများ၌ ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုများ သို့မဟုတ် အရည်အချင်းသတ်မှတ်ချက်များ ရှိကောင်းမှ ရှိမည် ဖြစ်သည်။ ဤကျွမ်းကျင်မှုကွာဟချက်ကို ဖြည့်ဆည်း ပေးရန်အတွက် အစိုးရ၊ ပုဂ္ဂလိကနှင့် အကျိုးအမြတ် အတွက် မရည်ရွယ်သော လုပ်ဆောင်သူများက ကျွမ်းကျင်မှု အမျိုးမျိုးအတွက် သင်တန်းများကို ဖွင့်လှစ် ပို့ချပေးကြပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ထိုသင်တန်း များ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အချိန်တိုအတွင်း အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများကို အလုပ်ရှင်များမှ ခေါ်ယူခန့်ထားရန် စိတ်ဝင်စားလာအောင် လုပ်ဆောင်ပေးရေး ဖြစ်ပါသည်။ အစီရင်ခံစာ၏ ဤအပိုင်းတွင် ဆွေးနွေးတင်ပြထားသော အစီအစဉ်များသည် ကာလတိုသင်တန်းများကိုသာ အဓိကထား ဖွင့်လှစ်ပေးသော အစီအစဉ်များ ဖြစ်ပြီး အထက်တန်းကျောင်းနှင့် တက္ကသိုလ်/ကောလိပ်အဆင့် TVET အစီအစဉ်များ မပါဝင်ပါ။

ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOE) မှ ကျွမ်းကျင်သင်တန်း များကို ဖွင့်လှစ်သင်ကြားပေးနေပါသည်။ MOE အောက်ရှိ DTVET ဌာနသည် ကျွမ်းကျင်မှုအခြေပြု ကာလတို သင်တန်းများကို သင်တန်းကျောင်း ၅ ကျောင်းတွင် သင်ကြားပေးနေပြီး အင်ဂျင်နီယာပညာရပ်၊ ဧည့်ဝန် ဆောင်မှုနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း၊ စက်မှုနည်းပညာ၊ အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကားနှင့် ဂဟေဆက်ခြင်း ဘာသာ ရပ်များ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသင်တန်းကျောင်းများကို ယေဘုယျအားဖြင့် ပြည်တွင်းပြည်ပအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်း၍ ဖွင့်လှစ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ (UNESCO 2019)။^၉ DTVET ၏ GTHS ကျောင်း ၃၅ ကျောင်းနှင့် GTI တက္ကသိုလ် ၂၂ ခုတို့တွင်လည်း အခြားကာလတို သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ပေးပါသည်။ ထိုသင်တန်း များကို ကျောင်းများ၊ တက္ကသိုလ်များမှ ၎င်းတို့ အစီအစဉ်ဖြင့် ဖွင့်လှစ်ခြင်းများ ရှိသလို ပြည်တွင်း ပြည်ပ NGO များ၊ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုမိတ်ဖက်များနှင့် ပူးပေါင်းဖွင့်လှစ်ခြင်းများလည်း ရှိပါသည်။^{၁၀} ကာလတိုသင်တန်းများသည် ပုံမှန်အားဖြင့်

၉ စင်္ကာပူ-မြန်မာသက်မွေးပညာသင်တန်းကျောင်း (SMVTI)၊ ညောင်ရွှေ သက်မွေးပညာသင်တန်းကျောင်း (NVTI)၊ စက်မှုနည်းပညာ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး သင်တန်းကျောင်း (SITE)၊ အင်္ဂလိပ်ဘာသာကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းကျောင်း (ELPS) နှင့် ရတနာဂဟေဆက်နည်းပညာသင်တန်းကျောင်း (YWTC) တို့ ဖြစ်ပါသည်။
 ၁၀ ကုညီပံ့ပိုးပေးသည့် မိတ်ဖက်များတွင် ADRA Myanmar ၊ Agency for Cooperative and Technical Education Development ၊ ဖင်လန်ဒုက္ခသည်ဆိုင်ရာ ကောင်စီ၊ ဒုက္ခသည်များဆိုင်ရာ နော်ဝေးကောင်စီ၊ SwissContact နှင့် Association for Volunteer Service International တို့ ပါဝင်ပါသည်။ (UNESCO 2019)။

အင်ဂျင်နီယာဘာသာရပ်များ၊ အထည်အလိပ်၊ အလှပြင်ဆံသန့်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းတို့နှင့် ဆက်စပ်သော သင်တန်းများဖြစ်ပါသည်။အဖွဲ့အစည်းများသည်အဆိုပါ သင်တန်းများကို စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွင့်လှစ်သင်ကြားပေးနေပါသည်။ သင်တန်းကာလ၊ လက်ခံနိုင်သည့် သင်တန်းသားအရေအတွက်၊ အရည်အသွေးနှင့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများကို တစ်ပြေးညီဖြစ်အောင် စံကိုက်ထားခြင်း မရှိပါ။

MOALI သည် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးသည့် TVET သင်တန်းများကို သမဝါယမသင်တန်းကျောင်းများတွင် ဘွဲ့ရများအတွက် လည်းကောင်း၊ ရက်ကန်းနှင့် သက်မွေးပညာ သင်တန်းကျောင်းများ၊ ငါးလုပ်ငန်းသင်တန်းကျောင်း၊ မွေးမြူရေး သက်မွေးပညာ သင်ကျောင်းများနှင့် မွေးမြူရေးသင်တန်းကျောင်းတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဝင်နေသော လုပ်သားများအတွက်လည်းကောင်း ဖွင့်လှစ်သင်ကြားပေးနေပါသည် (UNESCO 2019)။ MOALI အောက်ရှိ ဦးစီးဌာနများကလည်း သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ပေးကြပါသည်။ ကျေးလက်ဒေသ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဦးစီးဌာန (DRD) သည် အခြားဌာနများမှ သင်တန်းနည်းပြများကို ခေါ်ယူ၍ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုလုပ်ငန်း သင်တန်းများ ပေးပါသည်။ ဥပမာ ရခိုင်ပြည်နယ်တွင် DRD သည် ကျေးရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူးများကို မည်သည့်သင်တန်းများ လိုချင်ကြောင်း မေးမြန်းခြင်း သို့မဟုတ် ဈေးကွက်ဆန်းစစ်မှုဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီသည့် သင်တန်းများကို ဖွင့်လှစ်ပေးနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ DRD မှ ဖွင့်လှစ်မည့် သင်တန်းများကို ကျေးရွာလူကြီးများထံ အကြောင်းကြားပေးပြီး စိတ်ဝင်စားသူများ သင်တန်းတက်ရောက်ရန် လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။ သင်တန်းများသည် အခမဲ့ဖြစ်ပြီး သွားရေးလာရေး စီစဉ်ပေးကာ တစ်ခါတစ်ရံ နေ့လယ်စာပါ ကျွေးမွေးပါသည်။ ဖွင့်လှစ်ပေးသည့်သင်တန်းအများစုသည် ရွှေ့လျားသင်တန်းများ (ဆိုလိုသည်မှာ သင်တန်းကျောင်းများတွင် မဟုတ်ဘဲ ရပ်ရွာထဲတွင် သင်ကြားပေးခြင်း) ဖြစ်ပါသည်။ ပို့ချပေးသည့် သင်တန်းများတွင် လက်သမားနှင့် ပန်းရံ၊ ကျေးလက်ထုတ်ကုန်များနှင့် နည်းပညာများ၊ လျှပ်စစ်ဝါယာ၊ စက်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပြုပြင်ခြင်း၊ ရက်ကန်း၊ ကွန်ပျူတာနှင့် အင်တာနက်၊ မွေးမြူရေးနှင့် ကုသရေး၊ တောင်းရက်ခြင်း၊ ကွန်ကရစ်လောင်းခြင်း၊ ဇာထိုးပန်းထိုး၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ စက်ချုပ်နှင့် အိမ်တွင်းလက်မှုပညာ သင်တန်းများ ပါဝင်ပါသည်။ စိုက်ပျိုးရေးဦးစီးဌာနမှ စိုက်ပျိုးရေးသင်တန်းများ (စပါး၊ ပဲနှင့် ဟင်းသီးဟင်းရွက်များ စိုက်ပျိုးနည်း)ကို ပို့ချပေးရာ ပျိုးခင်းနှင့် မျိုးစေ့ထုတ်စိုက်ခင်း၊ သီးနှံဖျက်ပိုးများမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ လယ်တောတွင် ဆောင်ရန်၊ ရှောင်ရန်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဘာသာရပ်များ ပါဝင်ပါသည်။ စိုက်ပျိုးရေး ဦးစီးဌာနသည် သင်တန်းများ ပို့ချပေးရန်အတွက်

လူထုထဲမှ တိုးချဲ့ပညာပေးလုပ်သားများကို လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးထားပြီး NGO များနှင့် ပူးပေါင်း၍ ဆောင်ရွက်လေ့ရှိပါသည်။ အဆိုပါ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး တိုးချဲ့ပညာပေး လုပ်သားများ၏ လုပ်ငန်းများထဲတွင် စံပြုစိုက်ကွက်များကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ပေးခြင်းလည်း ပါဝင်ပါသည်။ မွေးမြူရေးဦးစီးဌာနသည် တိရစ္ဆာန် မွေးမြူရေးသင်တန်းများကို ပို့ချပေးပြီး မြို့နယ်တိရစ္ဆာန် ဆေးကုဆရာဝန်များနှင့် အရာရှိများက လစဉ် တိရစ္ဆာန် ကျန်းမာရေးနှင့် မွေးမြူရေးအကြောင်း ဟောပြောပို့ချပေးပါသည်။ အသေးစား စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းဦးစီးဌာန (SSID)သည် ရက်ကန်းနှင့် သက်မွေးပညာသင်တန်းကျောင်း ၁၄ ကျောင်း ဖွင့်လှစ်ထားပါသည်။ ထို့ပြင် SSID သည် စားသောက်ကုန်ပြုပြင်စီမံခြင်းနှင့် စက်ပြင် သင်တန်းကဲ့သို့သော သင်တန်းများကိုလည်း ပေးပါသည်။ ငါးလုပ်ငန်းဦးစီးဌာနကလည်း သင်တန်းများ ပို့ချပေးပါသည်။ ဥပမာ ငါးမွေးမြူရေးကန်များ ဖော်ထုတ်သောအခါတွင် ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများပေးနေသည့် ဝန်ကြီးဌာနအချို့ ရှိပါသည်။ စက်မှုဝန်ကြီးဌာန (MOI) သည် အလုပ်ရှင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုများ ရှိပြီး စက်မှုသင်တန်းကျောင်းများတွင် သက်မွေးပညာ တစ်နှစ်သင်တန်းများကို ပို့ချပေးပါသည်။ အဓိကအားဖြင့် အထက်တန်း အောင်မြင်ထားသော အလုပ်ရှာဖွေသူများအတွက် ဖြစ်ပါသည် (UNESCO 2019)။ ပို့ချပေးသော သင်တန်းများတွင် အီလက်ထရောနစ်၊ အင်ဂျင်နီယာ၊ စက်ပြင်နှင့် လျှပ်စစ်ဝါယာသင်တန်းများ ပါဝင်ပါသည်။ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနသည် ထိခိုက်လွယ်သော လူငယ်များ၊ မသန်စွမ်းသူများနှင့် အခြား ထိခိုက်လွယ်သော အုပ်စုများအတွက် TVET သင်တန်းများ ပို့ချပေးပါသည် (UNESCO 2019)။ ဤဝန်ကြီးဌာနသည် အခြေခံ/ရိုးရာ စက်ချုပ်သင်တန်း၊ မုန့်ဖုတ်သင်တန်း၊ ရိုးရာမုန့်လုပ်သင်တန်း၊ ပန်းအလှပြင်သင်တန်း၊ အလှပြင်သင်တန်း၊ လက်သည်းခြေသည်း သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ပေးပါသည်။ နယ်စပ်ရေးရာ ဝန်ကြီးဌာနသည် ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးဦးစီးဌာနမှ တစ်ဆင့် အိမ်မှုသိပ္ပံကျောင်းများနှင့် နည်းပညာ သင်တန်းကျောင်းများတွင် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများမှ အမျိုးသမီးများနှင့် လူငယ်များကို TVET သင်တန်းများပေးပါသည် (UNESCO 2019)။ အမျိုးသမီးများအတွက် သက်မွေးမှုပညာသင်တန်းများတွင် စက်ချုပ်၊ ဇာထိုး၊ ဝါးနှင့်ကြိမ် လက်မှုပညာများနှင့် အချက်အပြုတ်သင်တန်းများ ပါဝင်ပါသည်။ လူငယ်နည်းပညာ သင်တန်းကျောင်းများမှ သင်တန်းများတွင် လက်သမား၊ ပန်းရံ၊ သံချည် သံကွေး၊ ကားပြင်၊ လျှပ်စစ်ဝါယာ၊ လေအေးပေးစက်နှင့် ရေခဲသေတ္တာပြင်ခြင်း၊ ဂဟေဆက်

ခြင်းနှင့် မိုဘိုင်းဖုန်းပြင်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ MOLIP သည် လုပ်ငန်းခွင်ဝင်နေသော ဝန်ထမ်းများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် မွမ်းမံပေးခြင်း များအား ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ MOLIP ရှိ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် ၎င်း၏ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း အခြေခံအဆောက်အအုံများကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်နေပါသည်။ ဌာနရှိ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဌာနခွဲ အောက်တွင် ကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်ရေးသင်တန်းကျောင်း ၆ကျောင်း ရှိပါသည်။ ရန်ကုန် (နှစ်ကျောင်းရှိ)၊ မန္တလေး၊ ပုသိမ်၊ စက်စဲနှင့် ဘားအံ တို့တွင် တည်ရှိပါသည်။ ထိုသင်တန်း ကျောင်းများသည် လျှပ်စစ်ပစ္စည်း တပ်ဆင်ခြင်း၊ ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် လျှပ်စစ်ဝါယာ ကဲ့သို့သော ဘာသာ ရပ်များကို တာဝန်ယူသင်ကြားပေးပြီး တစ်ခါတစ်ရံ ရွှေ့လျားသင်တန်းများ ပြုလုပ်ပေးပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှု များဆိုင်ရာ သင်တန်းစင်တာကို ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီးတွင် ဆောက်လုပ်လျှက် ရှိပါသည်။ အလားတူ သင်တန်း စင်တာနှစ်ခုကို လားရှိုးနှင့် စစ်တွေ တို့တွင်လည်း ဆောက်လုပ်ရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်း ဝန်ကြီးဌာန ကလည်းဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်းသင်တန်း များ ပို့ချပေးပါသည်။ ရခိုင်ပြည်နယ် တောင်ပိုင်းတွင် ဝန်ကြီးဌာနနှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှု မိတ်ဖက်များ၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းရှင်အသင်းတို့ ပူးပေါင်း၍ ဆောင်ရွက်မှု သည် ထိရောက်သည့် သင်တန်းပူးပေါင်း ပို့ချမှု စံနမူနာ ပုံစံတစ်ခု ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပုဂ္ဂလိကသင်တန်းများလည်း အများ အပြားရှိကြပြီး အထည်အလိပ်ကဏ္ဍရှိ ကျွမ်းကျင်မှုနည်း သောလုပ်သားများကို ဦးတည်သည့် အလွတ်သဘော ဆန်သော အသေးစား သင်တန်းကျောင်းများမှစ၍ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများကို ဦးတည်သော သင်တန်း ကျောင်းကြီးများအထိ အမျိုးမျိုးရှိပါသည် (Milio, Garnizova, and Shkreli 2014)။ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးမှုများမှာလည်း အမျိုးမျိုးကွဲပြားပါသည်။ အချို့ သင်တန်းများတွင် မည်သည့်လက်မှတ်မျှ ထုတ်ပေးခြင်း မရှိပါ။ အဆိုပါသင်တန်းများထဲမှ အချို့သည် နိုင်ငံရပ်ခြားမှ အလုပ်အကိုင်များ ရှာဖွေနေကြသူများကို ဦးတည်ပါသည်။ အချို့သည် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှ အလုပ်ရှင် များနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုများ ရှိပါသည်။ သို့သော် စနစ်တကျ မဖြစ်သေးပါ။ အလုပ်သင်အဖြစ် ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်မှုများမှာလည်း နည်းပါးဟန်တူပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းအလိုက်၊ ကဏ္ဍအလိုက် သင်တန်းပို့ချပေးသော အဖွဲ့အစည်းများ ရှိပါသည်။ ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သည်များနှင့် စက်မှု လက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များ အသင်းချုပ် (UMFCCI)၊ မြန်မာ နိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (MGMA) နှင့်

မြန်မာနိုင်ငံ ခရီးသွားလုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (MTF) တို့ ဖြစ်ပါသည်။ (Milio, Garnizova, and Shkreli 2014)။ ထိုအဖွဲ့အစည်းများသည် ဒေသန္တရအဆင့်တွင်လည်း ရှိပါသည်။ ဥပမာ တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး ကုန်သည် များနှင့် စက်မှုလက်မှု လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းသည် တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး၊ ထားဝယ်မြို့တွင် ၂၀၁၈ ခုနှစ် အစောပိုင်းက ဒေသရှိ လုပ်သားဈေးကွက်တွင် လိုအပ်နေသော ကျွမ်းကျင်မှုများကို ပျိုးထောင်ပေးရန် Human Resources Development Institute (HRDI) ကို တည်ထောင် ဖွင့်လှစ်ခဲ့ပါသည်။ HRDI သည် ထားဝယ်အပါအဝင် မြို့နယ်လေးမြို့နယ်တွင် သင်တန်းများ ပို့ချပေးပါသည်။ ယနေ့အချိန်အထိ အချက် အပြုတ်သင်တန်း (ဧည့်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းကဏ္ဍ အတွက်)နှင့် ကွန်ပျူတာသင်တန်းနှစ်ခုကိုဖွင့်လှစ်ပေးပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ပျမ်းမျှ သင်တန်းသားအရေအတွက်မှာ ၂၀ ဦး ဝန်းကျင် ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းများတွင် သီအိုရီနှင့် လက်တွေ့လေ့ကျင့်ပေးမှုများ ပါဝင်ပါသည်။ HRDI သည် ထိုင်းဘာသာစကား၊ လျှပ်စစ်နှင့် ရာဘာခြစ်ခြင်း သင်တန်းများကို တိုးချဲ့ သင်ကြားပေးရန် စီစဉ်နေ ပါသည်။ သင်တန်းများအားလုံးသည် ရက်တိုသင်တန်း များဖြစ်ပြီး သင်တန်းကာလများမှာ မတူညီကြပါ။ ဥပမာ ရာဘာခြစ် သင်တန်းသည် တစ်ပတ်သင်တန်းဖြစ်ပြီး (ရာဘာစိုက်ခင်းတွင် လက်တွေ့ပြသသင်ကြားခြင်းပါဝင် ပါသည်)အချက်အပြုတ်သင်တန်းသည်တစ်လသင်တန်း ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းသားများကို ဦးရာလူစနစ်ဖြင့် ရွေးချယ်ပါသည်။ HRDIကသင်တန်းကြေးကောက်ခံခြင်း မရှိပါ။ သို့သော် အချက်အပြုတ်သင်တန်းအတွက်ပစ္စည်း များကို သင်တန်းသားများမှ ၎င်းတို့ဖာသာဝယ်ယူ ကြရပါသည်။ ကုန်သည်များနှင့် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း ရှင်များအသင်းက သင်တန်းနည်းပြနှင့် သင်တန်းနေရာ အတွက် တာဝန်ယူပါသည်။ သင်တန်း နည်းပြ စရိတ်ကို အသင်းဝင်များက စေတနာအလျောက် ထည့်ဝင်ကြပါ သည်။ အချို့အသင်းဝင်များက ပစ္စည်းများ (ဥပမာ အဆောက်အအုံပစ္စည်းများ၊ လေအေးပေးစက်၊ သင်တန်း အထောက်အကူများ) ပံ့ပိုးပါသည်။ ဒေသခံ ဟိုတယ် ပိုင်ရှင်အချို့ကလည်း သင်တန်းများတွင် ပါဝင် ပံ့ပိုး ဆောင်ရွက်ပါသည်။

CSO များ၊ NGO များနှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်း များမှလည်း ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းအစီအစဉ် အများ အပြားကို ဆောင်ရွက်ပေးကြပါသည်။ အဆိုပါအစီအစဉ် များသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ နေရာဒေသတစ်ခုခုကို ရွေးချယ်၍ ဆောင်ရွက်လေ့ရှိပြီး သင်တန်းသားများကို သင်တန်းပြီးဆုံးပါက အလုပ်အကိုင်များနှင့် ချိတ်ဆက် နိုင်အောင်လည်း ကူညီပေးပါသည်။

- လူငယ်များ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအတွက် လေ့ကျင့် ပြုစုမွေးထုတ်ရေးစီမံကိန်း - အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်

(ADB) ၏ လူငယ်များ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအတွက် လေ့ကျင့်ပြုစုပေးထုတ်ရေး (EYE) စီမံကိန်းတွင် ဆောက်လုပ်ရေး၊ ဂဟေဆက်ခြင်းနှင့် စိုက်ပျိုးရေး စက်ပစ္စည်းများ ပြုပြင်ခြင်းအပါအဝင် ကျွမ်းကျင်မှု အခြေပြု မော်ဂျူးများဖြင့် သင်ကြားပေးသော ရက်တိုသင်တန်းအမျိုးမျိုးကို တိုးချဲ့သင်ကြားပေးနိုင် ရန် ပံ့ပိုးကူညီပေးပါသည်။ ဤစီမံကိန်း နောက်တွင် ဆောင်ရွက်သော ADB ၏ “အားလုံး ပါဝင်နိုင်သော ကြီးပွားတိုးတက်မှုအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး” စီမံကိန်းတွင်မူ အားနည်းချို့ငဲ့သော လူငယ်များနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုမရှိသော လုပ်သားများကို ဈေးကွက်တွင် လိုအပ်လျက်ရှိသည့် စက်ပစ္စည်း ကိုင်တွယ်အသုံးပြုခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ (hard skills) ရရှိအောင် ကူညီပေးရန်အတွက် အဆိုပါ သင်တန်းများဖြင့် ရှေ့ပြေးစမ်းသပ်ဆောင် ရွက်ပါသည်။ EYE စီမံကိန်းတွင် လိုအပ်ချက်များပေါ် အခြေခံ၍ ပညာသင် ထောက်ပံ့ကြေးနှင့် အိမ်ဆောင် များကို ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ EYE ကို ပညာရေး ဝန်ကြီးဌာနနှင့် စက်မှုဝန်ကြီးဌာနတို့မှ ၂၀၁၇ ဇူလိုင်လမှ ၂၀၂၂ ဒီဇင်ဘာလ အထိ အကောင်အထည် ဖော်သွားရန် ဖြစ်ပါသည်။

- **အောင်မြင်မှု** - အောင်မြင်မှုစီမံကိန်းကို CARE Myanmar ၊ British Council ၏ ဆုံးမညွှန်ကြားမှု (ယခင် ပျိုးပင်) အစီအစဉ်နှင့် BusinessKind တို့က အကောင် အထည်ဖော်ပြီး အထည်ချုပ် စက်ရုံများတွင် အလုပ် လုပ်သော ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အမျိုးသမီး များ၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု လုပ်ငန်းများ တိုးတက်လာစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍနှင့် MOLIP တို့ကြား ပူးပေါင်းဆောင် ရွက်မှုဖြင့် ထိုစီမံကိန်းတွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း ကဏ္ဍ၏လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသည့် သင်တန်း မော်ဂျူးတစ်ခုကို ပြုစုခဲ့ပါသည်။ အောင်မြင်မှု စီမံကိန်းသည် ၂၀၁၇ ခုနှစ် မှ ၂၀၂၁ခုနှစ်၊ ဇွန်လအထိ လုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရေးအတွက် အလုပ် သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနနှင့် နားလည်မှုစာချွန် လွှာကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားပါသည်။ အလုပ် သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနအနေဖြင့် အောင်မြင် မှုစီမံကိန်းမှ ဆောင်ရွက်သည့် သင်တန်းများကို မြောက်ဒဂုံရှိ သင်တန်းစင်တာတွင် ပြုလုပ်နိုင်ရန် နေရာစီစဉ်ပေးပါသည်။ ရန်ကုန်ရှိ အကြီးမားဆုံး စက်မှုဇုန်နှစ်ခုသို့ လာရောက်မည့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားအသစ်များကို လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှု များ ရရှိအောင် ပံ့ပိုးပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ အောင်မြင်မှုစီမံကိန်းသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကို အရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် ထောက်ပံ့ကြေး များနှင့် ဥပဒေဝန်ဆောင်မှုများ ပေးခြင်းနှင့် စက်ရုံ

အလုပ်သမားအသင်းအဖွဲ့များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပံ့ပိုးပေးခြင်း နည်းလမ်းများဖြင့်လည်း ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို ကူညီပေးပါသည်။ ထို့အပြင် GOOD chatbot သတင်း အချက်အလက်များနှင့် အလုပ်ချိတ်ဆက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ပံ့ပိုးပေးသည့်အပြင် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များ မထွက်ခွာမီနှင့် ထွက်ခွာပြီး နောက်ပိုင်းရရှိ နိုင်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများအကြောင်း သတင်း အချက်အလက်များကိုလည်း ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

- **လပွတ္တာကို ဈေးကွက်နှင့် ချိတ်ဆက်ခြင်း စီမံကိန်း** - ဤစီမံကိန်းကို Mercy Corps နှင့် SwissContact တို့က ဆောင်ရွက်ပြီး ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး၊ လပွတ္တာမြို့ဝန်းကျင်ရှိ ကျေးလက်ဒေသများမှ ပြည်သူများအတွက် စက်ပြင် (၉ပတ်)၊ အထည်ချုပ် (လပွတ္တာတွင် ၁ပတ်တွက်တာ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း ၁ ပတ်နှင့် ရန်ကုန်တွင် ၃ ပတ်)၊ လက်သမားနှင့် ပန်းရန် (၈ပတ်) နှင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှု (မန္တလေး၊ ပုဂံ၊ နေပြည်တော်နှင့် ရန်ကုန်တွင် ၇ ပတ်) သင်တန်းများ ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ သင်တန်းများတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၊ အာဟာရ၊ ဆက်သွယ်ရေး နှင့် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ ဘဝတွက်တာ ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများ ပါဝင်ပြီး စာသင်ခန်းတွင်း သင်ကြားခြင်းနှင့် လက်တွေ့ လေ့ကျင့်ပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ပေးပါသည်။ သင်တန်း တက်ရောက်သူများကိုတစ်ပတ်လျှင်ထောက်ပံ့ကြေး မြန်မာကျပ်ငွေ ၂၀,၀၀၀ (တစ်ရက်ဝင်ငွေ ၃၀၀၀ ကျပ်ခန့်ရရှိမှုပေါ်တွင် မူတည်တွက်ချက်၍) ပေးပြီး နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အကျွေးအမွေးများ စီစဉ်ပေး ပါသည်။ ဤစီမံကိန်းသည် သင်တန်းသားများကို အလုပ်အကိုင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင် မှုကိုလည်း ပေးပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ် ကုန်ကြားတွင် သင်တန်းသားပေါင်း ၈၁၂ ဦးကို လေ့ကျင့်ပေးခဲ့ပြီး (၅၀၀ ဦးကို ၂၀၁၇ တွင် လေ့ကျင့် ပေးခဲ့ခြင်းဖြစ်) သင်တန်းပြီးဆုံးသူ ၃၀၀ ဦးအတွက် အလုပ်အကိုင်များ ရှာဖွေပေးနိုင်ခဲ့ရာ ၎င်းတို့ထဲမှ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ရန်ကုန်တွင် အလုပ်ရပြီး ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ပုသိမ်နှင့် အခြားနေရာများတွင် အလုပ်ရကြပါသည်။ ကျန်ရှိသောသူများသည် ကိုယ်ပိုင် အလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့်/သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အလုပ်ရုံများ ဖွင့်လှစ်ခြင်းတို့ကိုပြုလုပ်ကြပါသည်။ နိုင်ငံရပ်ခြားသို့ သွားရောက်အလုပ်လုပ်သူ တစ်ဦးမျှ မရှိပါ။
- **Skills for Employment** - Helvetas ၏ Skills for Employment စီမံကိန်းသည် ၂၀၁၄ ခုနှစ် နှင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ်ကြား ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်းမှုလုပ်ငန်းများကို အဓိက ဦးတည်သော

အစီအစဉ်တစ်ခုကို^{၁၁} အစားထိုးဆောင်ရွက်သော စီမံကိန်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤစီမံကိန်းတွင် ကားပြင်၊ အထည်ချုပ်၊ အလုပ်နှင့် အခြားနယ်ပယ်များတွင် သင်တန်းများ ပို့ချပေးမည် ဖြစ်သည်။ ဤအစီအစဉ် တွင် စာသင်ခန်းတွင်းနှင့် လက်တွေ့သင်ကြားခြင်း အပိုင်းနှစ်ပိုင်း ပါဝင်မည်ဖြစ်ပြီး ရလဒ်များအခြေပြု ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးမှုစနစ်ကို အသုံးပြုမည်ဖြစ်သည်။ မကွေးတိုင်းဒေသကြီးအတွင်းရှိ မြို့နယ် ၁၀မြို့နယ် တွင် ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပြီး ကျောင်းထွက်ထားသော မိန်းကလေးများနှင့် လူငယ်များကဲ့သို့ အားနည်းချို့ငဲ့ သူများ အပါအဝင် သင်တန်းသား ၂,၀၀၀ အတွက် ရည်ရွယ်ပါသည်။ သင်တန်းဆရာများကို မကွေးတိုင်း ဒေသကြီး ပြင်ပမှလည်း ခေါ်ယူမည် ဖြစ်သည်။ Helvetasမှလုပ်သားဈေးကွက်ဆန်းစစ်ချက်တစ်ရပ် ပြုလုပ်မည်ဖြစ်ပြီး သင်တန်းသားများအတွက် အလုပ် အကိုင်ရရှိရေး အစီအစဉ်တစ်ရပ် ရေးဆွဲမည်ဖြစ် သည်။ ဤအစီအစဉ်သည် ဒေသအခြေပြုသည့် နည်းလမ်းဖြင့် ဆောင်ရွက်မည် ဖြစ်ပြီး Helvetas မှ မကွေးရှိ လုပ်ငန်းရှင်များနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း နေပါသည်။ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းပြပွဲသို့ မကွေးမှလုပ်ငန်းရှင်များကို ဆွဲဆောင်ရန်ခက်ခဲသော ကြောင့် ရန်ကုန်နှင့် အခြားဈေးကွက်များမှ လုပ်ငန်း ရှင်များနှင့်ပါ ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်နေပါသည်။

- **ဘိုကလေးတွင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများကို ဖြစ်ထွန်းစေခြင်းစီမံကိန်း -** ခရစ်ယာန် ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့ အစည်းဖြစ်သည့် World Vision International Myanmar (WVM) ၏ ဘိုကလေးတွင် အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်းမှုများကိုဖြစ်ထွန်းစေခြင်းအစီအစဉ်တွင် ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးမှ လူများအတွက် ကျွမ်းကျင် မှု သင်တန်းများ ပံ့ပိုးပေးပြီး အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေ ရာတွင် ကူညီပေးပါသည်။ စီမံကိန်းအစတွင် ပံ့ပိုး ပေးမည့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း အမျိုးအစားများ အကြောင်းကို သိရှိစေရန် အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲများ ကျင်းပပေးပါသည်။ သင်တန်းတက်ရောက်မည့် သူများကို နိုင်ငံသားစိစစ်ရေး ကတ်ပြားရရှိရေး၊ သင်တန်းကျောင်းများ ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် တက်ရောက် လိုသည့် သင်တန်းများ ရွေးချယ်ခြင်း အပါအဝင် သင်တန်းတက်ရောက်ရန် လျှောက်ထားသည့် လုပ်ငန်းစဉ် တစ်လျှောက်လုံးတွင် WVM က ပံ့ပိုး ကူညီပေးပါသည်။ အစီအစဉ်က လူပေါင်း ၂၀၀ ကို ၎င်းတို့ စိတ်ပါဝင်စားသည့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း အမျိုးအစားများကို မေးမြန်း၍ ၎င်းတို့၏ စိတ်ဝင် စားမှုများနှင့် ကိုက်ညီသည့် သင်တန်းများကို ရွေးချယ်ရန် ကူညီပေးပြီး ၎င်းတို့ကို အကျိုးအမြတ် အတွက် မရည်ရွယ်သော အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်သည့်

အသက်မွေးမှု အတတ်ပညာ သင်တန်းကျောင်း (CVT) နှင့် ချိတ်ဆက်ပေးပါသည်။ လက်ရှိတွင် WVM သည် လူပေါင်း ၂၀၀ ဦးခန့်ကို ကားပြင်၊ ဆိုင်ကယ် ပြင်ခြင်း၊ ဆေးဆိုင်လုပ်ငန်း၊ စက်ချုပ်နှင့် မုန့်ဖုတ် ခြင်းကဲ့သို့သော ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများကို ပံ့ပိုး ပေးခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ စီမံကိန်းသည် လူပေါင်း ၂၅၀ ဦး အတွက် ရည်ရွယ်သည်ဖြစ်ရာ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသ ကြီးတွင် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန် စီစဉ်ထားပြီး နောက်ထပ်ကျေးရွာများတွင် သင်တန်းတက်ရောက် မည့်သူများကို တိုးချဲ့ရှာဖွေသွားမည် ဖြစ်သည်။

- **သက်မွေးမှုပညာ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီအစဉ် -** သက်မွေးမှုပညာကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး အစီအစဉ် (VSDP) ကို ဆွစ်ဖွံ့ဖြိုးရေး နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးအဖွဲ့ (SDC) က ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးပေးပြီး SwissContact မှ ဦးဆောင်ပြီး ဂျာမနီကုမ္ပဏီ INBAS (Institute for Vocational Training, Labor Market, and Social Policy) ပါဝင်သော စုပေါင်းအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့မှ အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ VSDP ၏ အစိတ်အပိုင်း သုံးခုတွင် နှစ်ခုသည် သင်တန်းအစီအစဉ်များဖြစ် ပါသည်။ ကျေးလက်အခြေပြု သက်မွေးပညာ သင်တန်းများ (LVT) အစီအစဉ်သည် တစ်လ ဝင်ငွေ ကျပ် ၅၀,၀၀၀ အောက်သာ ရှိသော အိမ်ထောင်စု များ၊ အိမ်ထောင်စုဝင်တစ်ဦးသာ ဝင်ငွေရှိသော အိမ်ထောင်စုများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ အစီအစဉ်အကောင် အထည်ဖော်သည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှာ IOM ဖြစ်ပြီး အစီအစဉ်အကြောင်း သိရှိအောင် ဖြန့်ဝေ အသိပေးခြင်း၊ အစီအစဉ်တွင် ပါဝင်မည့်သူများကို ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် သင်တန်းနည်းပြများနှင့် စာချုပ် ချုပ်ဆိုခြင်းများ အပါအဝင် နေ့တစ်ခုစီ စီမံခန့်ခွဲမှု များကို ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ LVT အစီ အစဉ်ကို ၂၀၁၄ ခုနှစ်မှ စတင်ခဲ့ပြီး ဒုတိယကာလ အပိုင်းအခြားကို ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် စတင်ပါသည်။ စီမံချက်ကို မွန်ပြည်နယ်နှင့် ကရင်ပြည်နယ်ရှိ မြို့နယ် ၁၀ မြို့နယ်မှ သင်တန်းဌာန ၁၄ ခုတွင် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ LVT သည် ဈေးကွက်နှင့် အလုပ် အကိုင်ရရှိမှုကို စောင်းပေးသော အခြေခံ အဆင့် ပန်းရန်၊ ပိုက်ပြင်ပိုက်ဆက်၊ အရောင်း၊ စက်ချုပ်၊ ကျေးလက်စက်ပြင်၊ အိမ်တွင်းလျှပ်စစ်နှင့် အလုပ်ပြင် သင်တန်းများကို ကျင်းပပေးပါသည်။ နည်းပညာ သင်တန်းများကို ဘဝတွက်တာကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း များဖြစ်သော ဆက်သွယ်ရေး၊ ကိုယ်ရေးရာဇဝင် အကျဉ်း (CV) ရေးနည်း၊ အလုပ်အင်တာဗျူးဖြေဆိုမှု စွမ်းရည်တို့သာမက ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေးနှင့်

၁၁ မကွေးတိုင်းဒေသကြီးရှိ အပိုင်းကျေးလက်ဒေသ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းများ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး (S4RLD) စီမံကိန်းသည် ဒေသခံပြည်သူများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးကို အဓိကဦးတည်ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည်။ လူငယ်အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် လယ်ယာမြေနှင့် လယ်ယာမြေပြင်ပ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးသင်တန်းများ၊ သင်တန်းများကျင်းပပေးရန်အတွက် လိုအပ်သည့် အချက်အလက်များ ရရှိစေရန် လုပ်သားဈေးကွက် ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်းများကို လုပ်ဆောင်ပါသည်။

ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသင်တန်းများဖြင့်လည်း အားဖြည့် သင်ကြားပေးပါသည်။

သင်တန်းအချို့ကို မော်လမြိုင်နှင့် ဘားအံရှိ အစိုးရနည်းပညာတက္ကသိုလ်နှင့် အစိုးရနည်းပညာ အထက်တန်းကျောင်းများတွင် ဖွင့်လှစ်သင်ကြားပေးပါသည်။ LVT တွင် နည်းပြများကိုလည်း လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးပါသည်။ အမျိုးသားများကြားတွင် ကျေးလက်စက်ပြင်သင်တန်း တက်ရောက်လိုသူများပြီး အမျိုးသမီးများကမူ စက်ချုပ်သင်တန်း တက်ရောက်လိုသူများပါသည်။ ပိုက်ဆက် ပိုက်ပြင် သင်တန်းမျိုးကိုမူ စိတ်ဝင်စားမှု နည်းပါသည်။ လုပ်သားဝယ်လိုအားအတွက် ဈေးကွက် ဆန်းစစ်မှု ပြုလုပ်ပြီး သင်တန်းများကို ရွေးချယ်ပါသည်။ သင်တန်းဌာနများက ၎င်းတို့ဒေသ၏ အခြေအနေများပေါ်တွင် မူတည်၍ အပြောင်းအလဲများ ပြုလုပ်ရန် အကြံပြုနိုင်ပါသည်။ သင်တန်းများမှာ ၃ လ ကြာပါသည်။ ပထမကာလအပိုင်းအခြားအတွင်း (၂၀၁၄-၂၀၁၈) စုစုပေါင်း ၃,၉၉၅ ဦးကို သင်တန်းပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ သင်တန်းအစီအစဉ်များသည် အခမဲ့ဖြစ်ပြီး နေ့တွက်စရိတ်အဖြစ် ကျပ် ၃,၀၀၀ ခန့် ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ နေ့တွက်စရိတ်ကို သင်တန်းတက်ရောက်သူ နေထိုင်သည့် နေရာပေါ် မူတည်၍ တွက်ချက်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။ သင်တန်းသားများကို မှန်မှန် တက်ရောက်မှု၊ သင်တန်းကာလလယ် စာမေးပွဲ စစ်ဆေးမှုနှင့် သင်တန်းဆုံး လက်တွေ့စစ်ဆေးမှုတို့ဖြင့် အကဲဖြတ်အမှတ်ပေးပါသည်။ အကဲဖြတ်အမှတ်များပေါ်တွင် မူတည်၍ သင်တန်း တက်ရောက်မှု လက်မှတ်နှင့် အောင်မြင်စွာ ပြီးဆုံးမှု လက်မှတ်များကို ထုတ်ပေးပါသည်။ ထို့နောက် အစီအစဉ်မှ သင်တန်းသားများကို အလုပ်ရှင်များနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်အောင် ကူညီပေးခြင်း၊ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်း ထူထောင်လိုသူများကို ကူညီပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ပေးပါသည်။ မော်လမြိုင်တွင် မကြာမီက ဖွင့်လှစ်ပို့ချပေးခဲ့သော သင်တန်းမှသင်တန်းသား ၂၀ ဦးအနက် ၆ ဦးသို့မဟုတ် ၇ ဦးသည် ယခုအခါ ရန်ကုန်တွင် အလုပ်လုပ်နေပြီး အချို့က ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားပါသည်။ အချို့က မွန်ပြည်နယ်တွင် အလုပ်လုပ်ပါသည်။ အချို့က ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းများ ထူထောင်ထားပါသည်။

VSDP ၏ နောက်ထပ်အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုမှာ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်း (HTI) အစီအစဉ်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်တွင် ဟိုတယ်ဝန်ထမ်းများကို သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်သင်ကြားပေးပါသည်။ HTI မှ အဆင့်မြင့်ဧည့်ဝန်ဆောင်မှု (hospitality) ကျွမ်းကျင်သူများကို သင်တန်းများပေးပြီး ထိုသူများက ပုဂံ၊ မန္တလေး၊ နေပြည်တော်နှင့် ရန်ကုန်တွင် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုသင်တန်းများကို စီမံခန့်ခွဲပါသည်။

ထိုကျွမ်းကျင်သူများက ကြီးကြပ်သူ ခြောက်ဦးအထိကို လေ့ကျင့်ပေးပြီး ၎င်းတို့က တစ်ဖန် ဟိုတယ်ဝန်ထမ်းများနှင့် အားနည်းချို့တဲ့သည့် နောက်ခံအခြေအနေရှိသူများ (လေ့လာသင်ယူသူများ) ကို အဖွဲ့ငယ်များဖွဲ့၍ ခရီးဦး ကြိုဆိုဝန်ဆောင်မှုနှင့် အစားအသောက် တည်ခင်းဧည့်ခံသူနှင့် အိပ်ခန်းဆောင် ထိန်းသိမ်းရေးဝန်ထမ်းများ ဖြစ်လာစေရန် လေ့ကျင့်ပေးပါသည်။ သင်တန်းများအားလုံးသည် အခမဲ့ ဖြစ်ပြီး လေ့လာသင်ယူသူများကို နေ့တွက်စရိတ်ပေးပြီး ယူနီဖောင်းတစ်စုံ ချုပ်ပေးပါသည်။ သင်တန်းဆင်းသူများသည် သင်တန်းရထားသည့် အလုပ်မှာပင် ၆ လ ဆက်လုပ်ပါက မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများကျွမ်းကျင်မှု စံ သတ်မှတ်ရေးအဖွဲ့ (NSSA) မှ အသိအမှတ်ပြုမှတ်ပုံတင်ထားသော ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုဌာနများ မှ ပြုလုပ်သော ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းကို ရရှိနိုင်ပါသည်။ အစီအစဉ်မှ သင်တန်းဆင်းသူများကို ဧည့်ဝန်ဆောင်မှု ကဏ္ဍရှိ အလုပ်ရှင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းကိုလည်း ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အစီအစဉ် စတင်ခဲ့သည့် ၂၀၁၄ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလမှ ၂၀၁၆ ခုနှစ်ကြားတွင် သင်တန်းဆင်း စုစုပေါင်း ၂,၃၃၅ ဦးသည် အလုပ်အကိုင်များ ရရှိခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၆ ခုနှစ်ကြားတွင် လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခဲ့သော လေ့လာသင်ယူသူ ထက်ဝက်ကျော်သည်လည်း ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်အကိုင်များ ရရှိကြပါသည်။ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်း ဝန်ကြီးဌာနနှင့် မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းရှင်များအသင်းတို့က အစီအစဉ်အတွက် အကြံဉာဏ်များနှင့် အကူအညီများပေးပါသည်။ ထို့ပြင် အစီအစဉ်သည် ယင်း၏ ငွေရေးကြေးရေးအရ ရေရှည်ရပ်တည်နိုင်မှုရှိရေးအတွက်လည်း ဧည့်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါသည်။

- **အသက်မွေးမှု အတတ်ပညာသင်တန်းကျောင်း -** အသက်မွေးမှုအတတ်ပညာသင်တန်းကျောင်း (CVT) သည် ရန်ကုန် အခြေစိုက် အကျိုးအမြတ်အတွက် မရည်ရွယ်သော အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပြီး ဆွစ်နှင့် ဂျာမန်စာတွေ့ လက်တွေ့အလုပ်သင် ပညာရေးပုံစံကို အခြေခံ သင်ကြားပေးပါသည်။ CVT သည် ၂၀၀၂ ခုနှစ်တွင် ပရိဘောဂပြုလုပ်မှု အတတ်ပညာများကို စတင်သင်ကြားပေးခဲ့ပြီး ယခုအခါ သင်တန်းအမျိုးအစားအချို့ကို တိုးချဲ့သင်ကြားပေးနေပါသည်။

o ပထမဦးစွာ ၎င်းတို့၏ သက်မွေးပညာသင်တန်း (VET) အစီအစဉ်တွင် သီအိုရီနှင့် လက်တွေ့ပေါင်းစပ်ထားသော အလုပ်သင် သင်ရိုးများဖြင့် သင်ကြားပေးပါသည်။ VET ၃ နှစ် သင်တန်း

အစီအစဉ်ဖြင့် ပရိဘောဂပြုလုပ်မှု အတတ်ပညာ၊ လျှပ်စစ်ကျွမ်းကျင်မှု အတတ်ပညာ၊ စီးပွားရေး စီမံခန့်ခွဲမှု အတတ်ပညာ၊ သတ္တုပစ္စည်း ထုတ်လုပ်မှု အတတ်ပညာ၊ ဟိုတယ်နှင့် ဧည့်ဝတ်ပြုမှု အတတ်ပညာများကို သင်ကြားပေးပါသည်။ CVT သည် လုပ်သားဈေးကွက် လိုအပ်ချက်များကို သိရှိရန်နှင့် VET အစီအစဉ်အတွက် သင့်လျော်သည့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများကို ဆွစ်ဇာလန်မှ မြန်မာသို့ လိုက်လျောညီထွေ ပြောင်းလဲနိုင်ရန် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများနှင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ပါသည်။ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို ဆွစ်ဇာလန်ကျင့်ပညာရှင်များ၊ ပြည်တွင်းမှ သင်တန်းနည်းပြများနှင့် မိတ်ဖက် ကုမ္ပဏီများ၏ အကူအညီဖြင့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများကို နှစ်စဉ် ဖြည့်စွက်ပြင်ဆင်ပါသည်။ စိတ်ဝင်စားသည့် လျှောက်ထားသူများသည် စာမေးပွဲဖြေနိုင်ပါသည်။ CVT သက်မွေးပညာသင်တန်းများ တက်ရောက်လိုသူ တစ်ဦးသည် ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ် ရှိရပါမည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် အလုပ်ရှင်က သင်တန်းကြေးကို ပေးပါသည်။ CVT သည် လိုအပ်ပါက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအတွက် ယင်း၏ မိတ်ဖက် ကုမ္ပဏီများနှင့် ပူးပေါင်း၍ ကူညီပေးပါသည်။

o CVT ၏ အသက်မွေးမှု အကြိုသင်တန်း (E4Y) အစီအစဉ်သည် အားနည်းချို့တဲ့သည့် အခြေအနေကြောင့် ကျောင်းထွက်ခဲ့ရသူများကို သက်မွေးမှုပညာနှင့် မိတ်ဆက်ပေးသော အစီအစဉ် ဖြစ်ပါသည်။ လေးနှစ်အစီအစဉ်ဖြစ်သော E4Y အစီအစဉ်တွင် စာတတ်မြောက်မှုနှင့် ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ သက်မွေးမှုပညာ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် လူမှုရေး ကျွမ်းကျင်မှုများရရှိအောင် သင်ကြားပေးပြီး ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးပေးခြင်း ကဲ့သို့သော အခြားထောက်ပံ့ကူညီမှုများကိုလည်း ပေးပါသည်။ အစီအစဉ်သည် အခမဲ့ဖြစ်ပြီး နေ့စဉ် အစားအသောက် ကျွေးမွေး၍ ခရီးစရိတ်ပေးပါသည်။ E4Y အစီအစဉ်သည် ယေဘုယျအားဖြင့် တက်ရောက်လိုသူများပြီး လျှောက်ထားသူ ၂၀၀ ကျော် အနက် အတန်းတစ်တန်းလျှင် ၂၅ ဦးခန့်ကိုသာ လက်ခံသင်ကြားပေးနိုင်ပါသည်။

o CVT ၏ ဘွဲ့လွန်အစီအစဉ်များတွင် စာတွေ့လက်တွေ့အလုပ်သင်ပညာရေးစနစ်ဖြင့် သင်ကြားနိုင်မည့် ကုမ္ပဏီတွင်း ဆရာဖြစ်သင်တန်းများ ပါဝင်ပါသည်။ ထိုသင်တန်းများတွင် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများကို ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာနယ်ပယ်တွင် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများ ပေးနိုင်အောင် လေ့ကျင့်ပေးပြီး လူငယ်စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည်များအတွက် အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်း (မြန်မာနိုင်ငံအတွက် လူငယ်စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည်များ (YE4M) အစီအစဉ်) ကို ပို့ချပေးပါသည်။

o ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမိတ်ဖက်များဖြစ်သော Myan Shwe Pyi Caterpillan Myanmar Jardine

Schindler Limited၊ Shwe Taung Development Company နှင့် Maybank၊ စသည်တို့နှင့် ပူးပေါင်း၍ ရက်တိုသင်တန်းများလည်း ပို့ချပေးပါသည်။

o CVT တွင် သက်မွေးမှုပညာသင်တန်းအစီအစဉ်တွင် ဆရာ/ဆရာမ၊ နည်းပြနှင့် ဝန်ထမ်းစုစုပေါင်း ၄၈ ဦးနှင့် E4Y ဆရာ/ဆရာမနှင့် ဝန်ထမ်း ၁၃ ဦး ရှိပါသည်။ သက်မွေးမှုပညာသင်တန်း အတန်း ၂၄ တန်းနှင့် E4Y အတန်း ၄ တန်း ဖွင့်လှစ်သင်ကြားပေးပါသည်။ ၂၀၀၂ ခုနှစ်မှစ၍ အလုပ်သင်အစီအစဉ်မှ အောင်မြင်၍ သင်တန်းဆင်းသွားသူပေါင်း တစ်ထောင်ကျော် ရှိပြီဖြစ်သည်။ CVT စီမံကိန်းများနှင့် လုပ်နိုင်စွမ်းများကို တိုးမြှင့်နိုင်ရန်အတွက် CVT သည် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနနှင့် နားလည်မှုစာချွန်လွှာကို ၂၀၁၃ ခုနှစ်မှ ၂၀၂၃ ခုနှစ်အထိ ရေးထိုးထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ နားလည်မှုစာချွန်လွှာအရ CVT သည် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနအပိုင် မြေလွတ် ၁.၂ ဧကတွင် သင်တန်းစင်တာ၊ လက်တွေ့ခန်းများ၊ ထပ်မံတိုးချဲ့ရန် ဂိုဒေါင်များ တည်ဆောက်ရန် လျှောက်ထားလျှက် ရှိပါသည်။ စီမံကိန်းကာလအတွင်းနှင့် စီမံကိန်းအပြီးတွင် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနမှ ထိုအဆောက်အဦးများနှင့် မြေနေရာကို ပိုင်ဆိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ CVT တွင် ပြည်တွင်းအကြံပေးပညာရှင်အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ရှိပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (ဥပမာ ဟိုတယ်နှင့် ဧည့်ဝတ်ပြုမှုလုပ်ငန်း၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်း၊ စသည်)၊ အစိုးရ (MOE နှင့် MoLIP) နှင့် ပညာရေးကဏ္ဍမှ အဖွဲ့ဝင်များပါဝင်ပါသည်။ အကြံပေးအဖွဲ့သည် ရက်တိုသင်တန်းအစီအစဉ်များ ကျင်းပပေးနိုင်အောင် ကူညီခဲ့ပါသည်။ အချို့သော နည်းပြများမှာ NSSA ၏ အသိအမှတ်ပြု မှတ်ပုံတင်ထားသော စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများဖြစ်ပြီး NSSA အသိအမှတ်ပြု မှတ်ပုံတင်ထားသော ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးမှုဆိုင်ရာစင်တာများတွင် လုပ်အားပေးနေသူများ ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများ (MOLIP၊ MOE) နှင့် ဆွစ် ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးအဖွဲ့ (SDC) တို့က CVT အဆောက်အဦးသစ်အတွက် ကူညီ ပံ့ပိုးပေးနေပါသည်။

- **တွဲလက်** - ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ နေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း (IOM) ၏ တွဲလက်စီမံချက်သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းနှင့် နိုင်ငံရပ်ခြားသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး သင်တန်းများ ရရှိရန် ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ဤအစီအစဉ်ကို ချင်းပြည်နယ်၊ ကရင်ပြည်နယ်၊ မကွေးတိုင်းဒေသကြီး၊ မန္တလေးတိုင်း ဒေသကြီး၊ မွန်ပြည်နယ်၊ ရှမ်းပြည်နယ်နှင့် တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး တို့တွင် အကောင်အထည် ဖော်နေပါသည်။ အပူပိုင်းဇုန်တွင် အစိုးရနည်းပညာ ကောလိပ်နှင့် အစိုးရနည်းပညာ

အထက်တန်းကျောင်းများက ပုဂ္ဂလိက အလှူပြင်ဆိုင် တစ်ဆိုင်နှင့် မော်တော်ဆိုင်ကယ် ပြုပြင်ရေးဆိုင် တစ်ဆိုင်တို့နှင့်အတူ သင်တန်းများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပေးနေပါသည်။ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို ပြည်တွင်း မိတ်ဖက်များနှင့် IOM တို့ ပူးပေါင်းပြုစုပါသည်။

တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ရမည့် နယ်ပယ်များနှင့် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်ခြေရှိသော ကွာဟချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံသည် မကြာမီနှစ်များအတွင်း ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်း အခြေခံအဆောက်အအုံများကို တိုးချဲ့ရန် ကြိုးပမ်းခဲ့ပါသည်။ သို့သော် အစိုးရသင်တန်းကဏ္ဍသည် ကြီးမားသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင်ရပါသည်။မြန်မာ နိုင်ငံတွင် ဝန်ကြီးဌာနအများအပြားသည် ကျောင်းသင် TVET နှင့် ကျောင်းပြင်ပ ကာလတိုသင်တန်းများ အပါအဝင် သင်တန်းများ ပို့ချပေးနေပါသည်။ သို့သော် အစိုးရမှ ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းပို့ချပေးမှုများတွင် ကြီးမားသော စိန်ခေါ်မှုများ ရှိနေပါသည်။ သင်တန်းများမှ ပို့ချပေးသည့် ဘာသာရပ်များသည် အမျိုးအမည်အား ဖြင့် နည်းပါးပြီး သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများမှ တစ်ပြေးညီ စံကိုက်ထားခြင်း မရှိသလို လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ၏ လိုအပ်ချက်များ (အထူးသဖြင့်အဆင့်မြင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ) ကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားခြင်း မရှိပါ။ သင်တန်းအစီအစဉ်များ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် သင်တန်း များအတွက် ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးပေးခြင်းများကို ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု မရှိသဖြင့် တူညီသော သင်တန်း များကို နှစ်ခါပြန် ပို့ချပေးခြင်းများ မကြာခဏ ဖြစ်ပေါ်

ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အောင်မြင်နေသည်ဟု ယူဆ ရသော NGO များမှ ဆောင်ရွက်ပေးသည့်ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းအစီအစဉ်များသည် သင်တန်းများကို အလုပ် အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက် ပေးပါသည်။ အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသများမှ လုပ်သားများကို ရန်ကုန်ကဲ့သို့ မြို့ပြဒေသများမှ အလုပ်ရှင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များ၊ အထူးသဖြင့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် မှု၏ အဓိကကျသော နယ်ပယ်များမှ အလုပ်ရှင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုများကို အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းအစီအစဉ် များကို အောင်မြင်မှု ရရှိရန် အထောက်အကူ ပြုနိုင်ပါ သည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် အရင်းအမြစ် ကန့်သတ်ချက် များကလည်း စိန်ခေါ်မှုတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ သင်တန်းကျောင်း ခြောက်ခု သည် ပစ္စည်းကိရိယာ၊ အရင်းအမြစ်နှင့် ကျွမ်းကျင်သော သင်တန်းနည်းပြများ လိုအပ်နေပါသည်။ ဥပမာ ပုသိမ်ရှိ သင်တန်းကျောင်းတွင် သင်တန်းနည်းပြအဖြစ် အချိန်ပြည့် ခန့်အပ်ထားသည့် ဝန်ထမ်း မရှိပါ။ ထို သင်တန်းကျောင်းသည် ၂၀၁၁ ခုနှစ်မှစ၍ ယခုအချိန် အထိ သင်တန်းသား ၁၀၃ ဦးကိုသာ လေ့ကျင့်ပေး နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ဝန်ထမ်းအင်အားနှင့် ဘဏ္ဍာရေး အရင်းအမြစ်များ မရှိသောအခါ သင်တန်းလာတက် မည့်သူများကိုလည်း ဆွဲဆောင်ရန် ခက်ခဲပါသည်။ အခန်း (၄) တွင် တရုတ်နိုင်ငံရှိ သင်တန်း အခွင့်အလမ်းများ လက်လှမ်းမီမှုကို တိုးချဲ့နိုင်ရန် ကူညီပေးသည့် အစီအစဉ် တစ်ခုကို နိုင်ငံတကာစံနမူနာ ၁ တွင် ဥပမာအဖြစ် တင်ပြ ဆွေးနွေးပေးထားပါသည်။

လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ

လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ ဆိုသည်မှာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ ပညာရေး အဖွဲ့အစည်းများ၊ သင်တန်းပေးသူများနှင့် အခြားလုပ်သားဈေးကွက်နှင့် ဆက်စပ် ပတ်သက်သူများ အတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် အသုံးဝင်သော အချက်အလက်မှန်သမျှကို ဆိုလိုပါသည်။ လုပ်သား ဝယ်လိုအား၊ လုပ်သားရောင်းလိုအား၊ လုပ်သား ဈေးကွက်တွင်ကြားခံဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ပေးသူများ၊ လုပ်သားဈေးကွက် မူဝါဒများနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေ အနေများ ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင် ပါသည်။ ဇယား (၂-၁) တွင် အဆိုပါနယ်ပယ် အမျိုးမျိုး တွင် ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက် အမျိုး အစားများ၏ သာဓကများကို တင်ပြထားပါသည်။

လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များကို ရရှိနိုင်သည့် ရင်းမြစ်များမှာ အများအပြားနှင့် အမျိုး အစား စုံလင်စွာ ရှိပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက်သတင်း

အချက်အလက်များကို စစ်တမ်းများနှင့် သန်းခေါင် စာရင်းများကဲ့သို့ အစိုးရရင်းမြစ်များမှ ရရှိနိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် အစိုးရ အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ မှတ်တမ်းများနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ၊ အွန်လိုင်း အလုပ်အကိုင် ဝက်ဆိုက်များ ကဲ့သို့သော ပုဂ္ဂလိက ရင်းမြစ်များမှလည်း ထိုသတင်းအချက်အလက် များကို ရရှိနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များ၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ အလိုက် ဖွဲ့စည်းထားသော အသင်းအဖွဲ့များ၊ အလုပ် အကိုင် ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများနှင့် တွေ့ဆုံ မေးမြန်းမှုများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများ အပါအဝင် အရည်အသွေးစံပြု လုပ်သားဈေးကွက် အချက်အလက် များကိုလည်း စုဆောင်းနိုင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက် အလက်များကို ရရှိနိုင်သည့် ရင်းမြစ်အမျိုးမျိုး ရှိပါသည် (ဇယား ၂-၂)။ တစ်နိုင်ငံရှိ လူဦးရေတစ်ရပ်လုံး၏ အချက် အလက်များကို ကောက်ယူသော သန်းခေါင်စာရင်းများ၊

လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်အမျိုးအစားများ

နယ်ပယ်	သတင်းအချက်အလက်အမျိုးအစားများ
လုပ်သားဝယ်လိုအား	<ul style="list-style-type: none"> • အလုပ်ရှင်များနှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ • လုပ်နေရာလစ်လပ်မှုများ • ခန့်ထားလိုသည့် အလုပ်အကိုင်များနှင့် လိုချင်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများ • လုပ်ခလစာများ
လုပ်သားရောင်းလိုအား	<ul style="list-style-type: none"> • အလုပ်အကိုင်ရှိသော လူဦးရေနှင့် ၎င်းတို့၏ ဝိသေသလက္ခဏာများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများ • အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုများ
လုပ်သားဈေးကွက်တွင် ကြားခံ ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်ပေးသူများ	<ul style="list-style-type: none"> • ကျောင်းများ၊ သင်တန်းဌာနများနှင့် သင်တန်းဆင်းများ • အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ • အစိုးရမှ ဆောင်ရွက်ပေးသော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများ
လုပ်သားဈေးကွက်မူဝါဒများ	<ul style="list-style-type: none"> • အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာ • အလုပ်အကိုင်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ဥပဒေများ • လုပ်သားများ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး အစိုးရမှ ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ပေးရေး မူဝါဒများ
အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများ	<ul style="list-style-type: none"> • အကျိုးခံစားခွင့်များ • အလုပ်ချိန်များ • လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

လူဦးရေ၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုကို ကိုယ်စားပြုသော စစ်တမ်းများ၊ ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း စုဆောင်းထားသော အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ (စစ်တမ်းအချက်အလက်များထက် အနည်းနှင့်အများ ပို၍ အသေးစိတ်ပြီး ကိုယ်စားပြုနိုင်မှုကို စိတ်ပူရန် မလိုသဖြင့် ပိုမိုသေးငယ်သော နယ်မြေဒေသတစ်ခုရှိ လုပ်သားဈေးကွက်ကို ဆန်းစစ်၍ ရနိုင်ပါသည်။) မှ ရရှိနိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုနှစ် လေးခုအတွင်း သန်းခေါင်စာရင်းနှစ်ခုကို ကောက်ယူခဲ့ပါသည်။ ၁၉၈၃ ခုနှစ်တွင် တစ်ကြိမ်နှင့် ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် တစ်ကြိမ် ဖြစ်ပါသည်။ တစ်နှစ်လျှင် နှစ်ကြိမ် ကောက်ယူသော လုပ်သား အင်အား စစ်တမ်းတစ်ခု အပါအဝင် စစ်တမ်းအချက် အလက်များကိုလည်း စုဆောင်းပါသည်။ အုပ်ချုပ်ရေး ဆိုင်ရာ လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက်များကို LEO ရုံးများတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်ရှာသူ၊ အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှုနှင့် အလုပ်ရှာဖွေပေးမှုမှတ်တမ်းများမှ လည်းကောင်း၊ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများမှ လည်းကောင်း ရရှိနိုင်ပါသည်။

အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာနမှ ILO ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုဖြင့် သုံးလတစ်ကြိမ် ကောက်ယူသော လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်း (LFS) ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ လုပ်သားဈေးကွက်၏ အခြေအနေ

အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များကို စုစည်းရန် ဖြစ်သောကြောင့် ယင်းသည် လုပ်သားဈေးကွက်၏ အနာဂတ် အလားအလာများကို လေ့လာဆန်းစစ်ရန် တန်ဖိုးရှိသော နည်းနာအထောက်အကူတစ်ခု ဖြစ်စေပါသည်။ LFS စစ်တမ်းကို ပုံမှန်ကောက်ယူပြီး နိုင်ငံအဆင့်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်အဆင့်များကိုလည်း ကိုယ်စားပြုပါသည်။ ထိုသို့ကိုယ်စားပြုနိုင်သည့် အခြား အိမ်ထောင်စုစစ်တမ်းအချို့တွင်လည်း လုပ်သားဈေးကွက်၏ ဝိသေသလက္ခဏာများအကြောင်း အချက်အလက်များကို ကောက်ယူစုဆောင်းသော်လည်း ထိုစစ်တမ်းများကို ပုံမှန် ကောက်ယူနေခြင်း မဟုတ်သဖြင့် လုပ်သားဈေးကွက်အတွင်းရှိ အနာဂတ်အလားအလာများအား ဆန်းစစ်လေ့လာနိုင်စွမ်းကို အကန့်အသတ် ဖြစ်စေပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များကို အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်မှတ်တမ်းများမှလည်း ရရှိနိုင်ပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ၏ အဓိက ကျောရိုးမှာ LEO ရုံးများမှ မှတ်ပုံတင်ပေးထားသော အလုပ်ရှာသူများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှု မှတ်တမ်းများ ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများသည် LEO ရုံး များတွင် မှတ်ပုံတင်ရသလို အလုပ်ရှင်များသည်လည်း အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှုများနှင့် အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်မှုများကို မှတ်ပုံတင်ရပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက် ရရှိနိုင်သော ရင်းမြစ်များ

	အမည်	ရင်းမြစ်/အတိုင်းအတာ	ကြိမ်နှုန်း	လွှမ်းခြုံမှု
သန်းခေါင်စာရင်း	လူဦးရေသန်းခေါင်စာရင်း	ပြည်ထဲရေးနှင့် သာသနာရေးဝန်ကြီးဌာန	၁၉၈၃	သန်းခေါင်စာရင်း
	မြန်မာနိုင်ငံ လူဦးရေနှင့် အိမ်အကြောင်းအရာ သန်းခေါင်စာရင်း	အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP)	၂၀၁၄	သန်းခေါင်စာရင်း
စစ်တမ်းများ	လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်း	အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန (ILO၊ UNFPA၊ UNDP နှင့်)	၁၉၉၀	-
	မြန်မာနိုင်ငံ လုပ်သားအင်အား၊ ကလေးလုပ်သား၊ ကျောင်းအပြီး လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရောက်မှု အကူးအပြောင်း ဆန်းစစ်ခြင်းစစ်တမ်း	အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့ (CSO) (ILO နှင့်)	၂၀၁၅	နိုင်ငံအဆင့်၊ ကျေးလက်/ မြို့ပြ၊ ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီး
	လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်း	MOLIP (ILO နှင့်)	၂၀၁၇ မှစ၍ တစ်နှစ်လျှင် နှစ်ကြိမ် ကောက်ယူပြီး နှစ်ပတ်လည် အစီရင်ခံစာ ထုတ်ပြန်	နိုင်ငံအဆင့်၊ ကျေးလက်/ မြို့ပြ၊ ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီး
	အိမ်ထောင်စုစားဝတ်နေရေး အခြေအနေ ဘက်စုံလေ့လာမှု စစ်တမ်း	အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှု ဝန်ကြီးဌာန၊ ဗဟိုစာရင်းအင်း အဖွဲ့ (UNDP၊ International IDEA နှင့်)	၂၀၀၅ နှင့် ၂၀၁၀	နိုင်ငံအဆင့်၊ ကျေးလက်/ မြို့ပြ၊ ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီး
	အိမ်ထောင်စုဝင်ငွေနှင့် စားသုံးမှုစစ်တမ်း	ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့	၅ ကြိမ်၊ ၁၉၈၉ မှ ၂၀၁၂ ထိ ၆ နှစ်တစ်ကြိမ်	-
	မြန်မာနိုင်ငံ ဆင်းရဲ နွမ်းပါးမှုနှင့် စားဝတ်နေရေးအခြေအနေ လေ့လာမှုစစ်တမ်း	စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ CSO (ကမ္ဘာ့ဘဏ်၊ Korea Trust Fund for Peace-building Transitions နှင့်)	၂၀၁၅	နိုင်ငံအဆင့်၊ ကျေးလက်/မြို့ပြ၊ စိုက်ပျိုးရေး ဆိုင်ရာ ဂေဟဇုန်
	မြန်မာ့နေထိုင်မှု အခြေအနေ စစ်တမ်း	CSO (ကမ္ဘာ့ဘဏ်၊ UNDP နှင့်)	၂၀၁၇	နိုင်ငံအဆင့်၊ ကျေးလက်/ မြို့ပြ၊ ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီး
	အလုပ်ရှာသူ၊ အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှု၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေ ပေးမှု မှတ်ပုံတင်မှတ်တမ်းများ	LEO ရုံးများ၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ	အချိန်နှင့် တစ်ပြေးညီ	နိုင်ငံအဆင့် (ကိုယ်စားပြုနိုင်ခြင်းမရှိ)
လိုင်စင်ရ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ	အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန	ပုံမှန်	နိုင်ငံအဆင့် (ကိုယ်စားပြုနိုင်ခြင်းမရှိ)	

“-” သည် မရရှိနိုင်ကြောင်း ပြပါသည်။
ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

LEO ရုံးများသည် ထိုမှတ်ပုံတင် အချက်အလက်များကို စာရင်းစာအုပ်များတွင်လက်ရေးဖြင့်ဖြည့်သွင်းမှတ်တမ်း တင်ရသလို အလုပ်အကိုင် နေရာချထားရေး ဌာနခွဲ အတွင်းရှိ Labor Exchange Office Management System အတွင်းသို့လည်း ထည့်သွင်းရပါသည်။ ထိုစနစ် သည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို မှတ်ပုံတင်ထားသော သတင်းစီမံ ခန့်ခွဲမှုစနစ်(database)တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။^{၁၂} LEOများက အစီရင်ခံစာများ ပြုစု၍ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ရုံးများသို့ တင်ပြပြီး ထိုရုံးများက ပြည်ထောင်စု အဆင့် ဦးစီးဌာနသို့ အစီရင်ခံစာများ ပြုစု၍ ၂ ပတ်တစ်ကြိမ် တင်ပြပါသည် (စာရင်းစာအုပ်များမှ အချက်အလက်များကို စုစည်း၍ Excel workbook တစ်ခုအတွင်းသို့ ရိုက်သွင်းပါသည်။) လစဉ်လတိုင်းလည်း ဤလုပ်ငန်းစဉ်အတိုင်း ထပ်မံ ဆောင်ရွက်ပါသည်။^{၁၃} ထိုအစီရင်ခံစာများအားလုံးကို

MOLIP အတွက် စုစည်းပြီး ဝန်ကြီးဌာန၏ ဝက်ဆိုက် တွင် တင်ပေးပါသည်။ စာရွက်ဖြင့်တင်သော (သို့မဟုတ် အီးမေးလ်ဖြင့်ပို့သော) အစီရင်ခံစာများနှင့် Labor Exchange Office Management System database ကြားတွင် အချက်အလက် မကိုက်ညီမှုများ ရှိပါက ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးရုံးများက စာရွက်နှင့် တင်သော၊ အီးမေးလ်ဖြင့်ပို့သော အစီရင်ခံစာများနှင့် database ကို ပြန်လည်စစ်ဆေးပြီး လိုအပ်ပါက databaseကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ပါသည်။ LEO ရုံးများတွင် အင်တာနက်ချိတ်ဆက်မှု မကောင်းခြင်းကြောင့် အချက် အလက်မကိုက်ညီမှုများ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာ အတွက် LEO ပုံစံ ၁၀ မှ ၁၅ အထိ ကို အသုံးပြု ပါသည်။ သို့သော် လက်တွေ့တွင် ပုံစံများအားလုံးကို အသုံးမပြုကြပါ။ ဤအစီရင်ခံစာများတွင် ပါရှိသည့် သတင်း အချက်အလက်များကို ဇယား (၂-၃) တွင် ဖော်ပြပေးထားပါသည်။

ဇယား ၂-၃။

အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ၊ အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှုများနှင့် အလုပ်အကိုင်နေရာချထားပေးမှုများဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာများ

နံပါတ်	ခေါင်းစဉ်	အစီရင်ခံသည့် သတင်းအချက်အလက် နမူနာများ
ပုံစံ (၁၀)	မှတ်ပုံတင်သူများ၏ လချုပ်စာရင်း	<ul style="list-style-type: none"> ကျား/မအလိုက်၊ ကျွမ်းကျင်မှု အလိုက် မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်ရှာဖွေသူ အသစ်များ၊ ကျား/မအလိုက်၊ ကျွမ်းကျင်မှုအလိုက် မှတ်တမ်းတင်ထားသော LEO မှ အလုပ်အကိုင်နေရာချထားပေးခဲ့သည့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ၊ ကျား/မအလိုက်၊ ကျွမ်းကျင်မှုအလိုက် မှတ်တမ်းတင်ထားသော အလုပ်ရှာသူများထံမှ ၎င်းတို့ဖာသာ အလုပ် ရှာတွေ့သွားသူများ၊ ကျား/မအလိုက်၊ ကျွမ်းကျင်မှုအလိုက် မှတ်တမ်းတင်ထားသော မှတ်ပုံတင်စာရင်းမှ ဖယ်ရှားလိုက်သည့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများ၊ ကျား/မအလိုက်၊ ကျွမ်းကျင်မှုအလိုက် မှတ်ပုံတင်ထားသော စုစုပေါင်းအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူ အရေအတွက်
ပုံစံ (၁၁)		အသုံးမပြုတော့ပါ
ပုံစံ (၁၂)		အသုံးမပြုတော့ပါ
ပုံစံ (၁၃)		အသုံးမပြုတော့ပါ
ပုံစံ (၁၄)	လတစ်လအတွက် အသစ်မှတ်ပုံတင်သူများကို ပညာအရည်အချင်း ဖြင့်ပြသည့် ဇယား	<ul style="list-style-type: none"> ပညာအရည်အချင်းအလိုက်၊ ကျား/မအလိုက် မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူအသစ် အရေအတွက်
ပုံစံ (၁၅)	လတစ်လအတွက် အသစ် မှတ်ပုံတင်သူများကို အသက် အားဖြင့် ပြသည့်စာရင်း	<ul style="list-style-type: none"> အသက်အရွယ်အလိုက်၊ ကျား/မအလိုက် မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူအသစ် အရေအတွက်

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

၁၂ လက်ရှိတွင် ပြည်ထောင်စုအဆင့်ရှိ အလုပ်အကိုင်နေရာချထားရေးဌာနခွဲ၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံး၊ ၈၃ ရုံးနှင့် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ရုံး ၁၅ ရုံးသည် ဤစနစ်ကို ဝင်ရောက် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ အထူးစီးပွားရေးဇုန်များရှိ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနမှ အရာရှိများလည်း ဝင်ရောက်အသုံးပြုနိုင်စေရန် အလုပ်အကိုင်နေရာချထားရေးဌာနခွဲမှ ကြိုးပမ်းနေပါသည်။
 ၁၃ ရန်ပုံငွေပြည်နယ်သည် အဆိုပါအစီရင်ခံစာများကို အပတ်စဉ်ပေးပို့ပါသည်။

လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များကို ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများကလည်း အစီရင်ခံပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေပေးလိုက်သော အလုပ်ရှာသူများအရေအတွက်ကို အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသို့ လစဉ်အစီရင်ခံ တင်ပြရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ ထိုအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများသည် ဤစည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်ကို မည်မျှအတိုင်းအတာအထိ လိုက်နာဆောင်ရွက်ကြောင်းကိုမူ မသိရှိရပါ။

လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များကို လမ်းကြောင်းအချို့မှ ဖြန့်ဖြူးပေးပါသည်။ MOLIP၊ ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့နှင့်စစ်တမ်းများကောက်ယူရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သော မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများက စစ်တမ်းများမှ ရရှိသော လုပ်ငန်းဈေးကွက်အချက်အလက်များပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ၎င်းတို့၏ အစီရင်ခံစာများကို ထုတ်ပြန်ပေးပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ထိုအစီရင်ခံစာများသည် မူဝါဒချမှတ်သူများနှင့် မူဝါဒကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များအတွက် ရည်ရွယ်ပါသည်။ သို့သော် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များကို ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းကို ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်အတွက်လည်း အသုံးပြုပါသည်။ LEO ရုံးများနှင့် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးရုံးများသည် Labor Exchange Office Management System ကို အသုံးပြု၍ မြန်မာတစ်နိုင်ငံလုံးရှိ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များ လစ်လပ်မှုများစာရင်းကို ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။ ထိုစနစ်ကို အသုံးပြု၍ ဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများကို မည်သည့်နေရာဒေသများတွင် အလုပ်ရှင်များ လစ်လပ်မှုများ ပိုရှိကြောင်း ညွှန်ပြပေးနိုင်ပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များကို လုပ်သားဈေးကွက်နှင့် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများအတွက် အချက်အလက်များကို တိုက်ရိုက် အသိပေးရန်လည်း အသုံးပြုပါသည်။ (ဇယား ၁-၄)။

လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များကို ပုဂ္ဂလိကအဖွဲ့အစည်း အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး ဝန်ဆောင်မှုများမှလည်း ရရှိနိုင်ပါသည်။ သို့သော် ထိုဝန်ဆောင်မှုများသည် အဓိကအားဖြင့် အလုပ်ရှာသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ အကျိုးအမြတ် အတွက် ရည်ရွယ်သော အဖွဲ့အစည်း အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးရေး ဝက်ဆိုက်များတွင် အလုပ်ရှင်များမှ အလုပ်ရှင်လစ်လပ်မှုများကို တင်ရန်နှင့် အလုပ်ရှာသူများမှ အလုပ်အကိုင်များကို ရှာဖွေ၍ လျှောက်ထားနိုင်ရန် စီစဉ်ပေးထားပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အဆိုပါ ဝန်ဆောင်မှုများသည် အလုပ်ရှာသူများ အတွက်

အလုပ်ရှင်လစ်လပ်မှုများကို အခမဲ့ရှာဖွေခွင့်ရရှိစေပြီး အလုပ်ရှင်များကိုလည်း ၎င်းတို့ ခန့်ထားလိုသည့်သူများကို ရှာဖွေနိုင်စေပါသည်။ ဤသည်မှာ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လုံးအတွက် အကျိုးရှိပါသည်။ အလုပ်ရှင်များက တောင်းဆိုသည့် အလုပ်ရှာသူများမှ ပေးနိုင်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုအမျိုးအစားများ၊ အတွေ့အကြုံများနှင့် အခြားအရည်အချင်းသတ်မှတ်ချက်များကို နှစ်ဖက်စလုံးမှ လေ့လာအကဲဖြတ်နိုင်ကြပါသည်။ MyJobs၊ JobNet နှင့် Jobs in Yangon ကဲ့သို့သော ကုမ္ပဏီများက ထိုဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးကြပြီး ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့် ပိုမြင့်သော လုပ်သားများအတွက် အဓိကဦးတည်ပါသည်။ အွန်လိုင်း အလုပ်အကိုင် ဝက်ဆိုက်များပေါ်ရှိ အလုပ်ရှင် လစ်လပ်မှုများသည် စုစည်းလိုက်မည်ဆိုလျှင် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက် ရင်းမြစ်တစ်ခု ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အဆိုပါ အလုပ်ရှင် လစ်လပ်မှုများကို ဝက်ဆိုက်စာမျက်နှာများပေါ်မှ သတင်းအချက်အလက်များအား အလိုအလျောက် စုစည်းပေးသည့် web “scraper” သို့မဟုတ် “spider” တစ်ခုဖြင့် စုစည်းနိုင်ပါသည်။ ထို့နောက် ထိုလစ်လပ်နေရာများကို အမျိုးအစားခွဲ၍ လုပ်သားဈေးကွက်အကြောင်း နားလည်သိရှိစေရန် ဆန်းစစ်လေ့လာမှုပြုနိုင်ပါသည်။ အဆိုပါ လစ်လပ်နေရာများသည် အဆင့်မြင့်ကျွမ်းကျင်မှုများ လိုအပ်သည့် အလုပ်အကိုင်များ ဖြစ်နိုင်ခြေ ပိုများသော်လည်း အလုပ်ရှင် လစ်လပ်မှုများအကြောင်း အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ အချက်အလက်များကို ပေးနိုင်သလို အလုပ်ရှင်များ လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အလုပ်ရှာသူများ၏ အရည်အချင်း သတ်မှတ်ချက်များအကြောင်း အသေးစိတ် သိရှိနိုင်ပါသည်။ လေးထောင့်ကွက် (၂-၁) တွင် အွန်လိုင်း အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေမှုဝက်ဆိုက်များကို မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက် ရင်းမြစ်တစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုသည့် အစီအစဉ်တစ်ခုကို နမူနာတင်ပြထားပါသည်။ သို့တိုင်အောင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အွန်လိုင်း အလုပ်အကိုင်ဝက်ဆိုက်များ၏ ပင်မ ရည်ရွယ်ချက်သည် လုပ်သားဈေးကွက်သတင်း အချက်အလက်များကို ပံ့ပိုးပေးရန်ထက် အလုပ်ရှာသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များကို ချိတ်ဆက်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။

Telenor ဆက်သွယ်ရေးကုမ္ပဏီသည် Myanmar ICT for Development Organization (MIDO) နှင့် ပူးပေါင်း၍ Lighthouse ဟုခေါ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုရေးတာဝန်သိမှု (CSR) အစီအစဉ်တစ်ခုကို ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်သည် အင်တာနက်ကို ထိရောက်စွာ အသုံးပြုနိုင်အောင် ကူညီပေးသည့် အစီအစဉ်ဖြစ်ပြီး အလုပ်အကိုင် ဝက်ဆိုက်အမျိုးမျိုးပေါ်တွင် အလုပ်ရှာသူများအတွက် အလွန်ပင် အထောက်အကူဖြစ်ပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်မှ ဒစ်ဂျစ်တယ်နည်းပညာ တတ်မြောက်မှု သင်တန်းဌာနများတွင် အခမဲ့ Wi-Fi နှင့် ကွန်ပျူတာသုံးလုံးကို ၁၈ လတာ ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများသို့ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များကို တိုက်ရိုက်ပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် နည်းနာ အစီအမံများ

နည်းနာ	ပံ့ပိုးသည့် သတင်းအချက်အလက်နမူနာများ
LEO ရုံး ကြော်ငြာ သင်ပုန်းများ	LEO ရုံးများသည် ၎င်းတို့ရုံး၏ ကြော်ငြာသင်ပုန်းများတွင် ၎င်းတို့ထံ မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို ကပ်ပေးထားပါသည်။
Myanmar Job ဝက်ဆိုက်	အလုပ်ရှာသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် အများပြည်သူ ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်သော ဝက်ဆိုက်တစ်ခု ပေါ်တွင် အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှုများနှင့် အလုပ်လျှောက်ထားလိုသူများကို အသီးသီး ရှာဖွေကြည့်ရှု နိုင်ပါသည်။ ဤဝက်ဆိုက်သည် Labor Exchange Office Management System စနစ်၏ အများပြည်သူ အသုံးပြုနိုင်သော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ^a LEO ရုံးများသည် ဤဝက်ဆိုက် အကြောင်း အများပြည်သူ သိရှိစေရန် အသိပညာဖြန့်ဝေမှုများကို ၂၀၁၇ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလ မှ စတင်၍ ပြုလုပ်နေပါသည်။
ရွှေ့လျားအဖွဲ့များ	အလုပ်သမားဥပဒေများအကြောင်း အသိအမြင်ဖွင့်ပေးရန်နှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို LEO ရုံးများတွင် မှတ်ပုံတင်နိုင်အောင်၊ LEOရုံးများသို့ လူ ကိုယ်တိုင် သွားရောက်ရန်မလိုဘဲ အလုပ်ရှင်များနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်အောင် ကူညီပေးရန်အတွက် ရွှေ့လျားအဖွဲ့များကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် စတင်ဖွဲ့စည်း ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည်။ ရွှေ့လျားအဖွဲ့များသည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို အသိပေးကြေညာရန်အတွက် ရွာများသို့ ဆင်းပါသည်။
အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ပြပွဲများ	အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ရုံးများသည် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများအကြောင်း သိရှိစေရန်နှင့် အလုပ်သမား ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအကြောင်း အသိအမြင်ဖွင့်ပေးရန်အတွက် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းပြပွဲများကို ကျင်းပပေးပါသည်။ ဥပမာ မကွေးနှင့် ပခုက္ကူတွင် လိုင်စင်ရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများမှ ၎င်းတို့ ဆောင်ရွက်ပေးသော ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ကုန်ကျစရိတ် များအကြောင်းကို လာရောက်ရှင်းပြနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းပြပွဲများကို ၂၀၁၇ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၈ ခုနှစ် အစောပိုင်းများတွင် ကျင်းပပေးခဲ့ပါသည်။ ထိုပြပွဲများသို့ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်း ၁၅ ခု တက်ရောက်ခဲ့ပါသည်။ ရွာသူရွာသားများမှ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းပြပွဲတစ်ခု၏ သဘောတရားကို နားမလည်မည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့် အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း မပြုခဲ့ပါ။
အသိအမြင်ဖွင့်ပေးခြင်း	အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးရုံးများ၊ LEOရုံးများသည် အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာန (GAD)၊ အခြား အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ များနှင့် ပူးပေါင်း၍ အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများအကြောင်း အသိအမြင်ဖွင့်ပေးခြင်း၊ အသိပညာ ဖြန့်ဝေပေးခြင်းများကို ပြုလုပ်ပေးပါသည်။ ဥပမာ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် မကွေးတိုင်းဒေသကြီး အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနရုံးသည် မြို့နယ်အဆင့်တွင် အသိပညာဖြန့်ဝေမှုအစီအစဉ် ၃၈ ခုကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ရာ GAD၊ ရွာလူကြီးများနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်း၍ ပြည်တွင်းပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုများနှင့် စပ်လျဉ်းသော ဥပဒေများအကြောင်း အသိအမြင်ဖွင့်ပေးခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ အစီအစဉ်များတွင် ပါဝါပို့ချမှုများ အသုံးပြု၍ ရှင်းလင်းဆွေးနွေးပေးပါသည်။ သို့သော် လက်ကမ်း စာစောင်များ ပေးဝေခြင်း မရှိပါ။

a အောက်ပါဝက်ဆိုက်ကိုကြည့်ပါ- <http://www.myanmarjob.gov.mm/> (၂၀၁၉ ဇန်နဝါရီလ ၁၇ ရက်နေ့ က နောက်ဆုံးဝင်ရောက်ကြည့်ရှုခဲ့ပါသည်) last accessed January 17, 2019). ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

တာဝန်ခံအဖြစ် ဆောင်ရွက်သူက အင်တာနက်အသုံးပြု ခြင်းအကြောင်း အသိပညာ ဖြန့်ဖြူးပေးပြီး အလုပ် အကိုင် ရှာဖွေရေး ဝက်ဆိုက်များကို မျှဝေပေးပါသည်။ Telenor သည် မြို့ပြနှင့် ကျေးလက်ဒေသများကြား ဖွဲ့စည်းတယ်နည်းပညာ ကွာဟမှုကို လျှော့ချရန်အတွက် Telenor ဆာဗာများရှိသည့် ကျေးလက်ဒေသများကို

အဓိထားဆောင်ရွက်ရန်စီစဉ်ထားပါသည်။ ဤအစီအစဉ် သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် စိတ်ထက်သန်သူများနှင့် နေရပ်ပြန်လာသူများသာမက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား မိသားစုများအတွက်ပါ သတင်းအချက် ဖြန့်ဖြူးခြင်းနှင့် e-learning ပြုလုပ်နိုင်အောင် ပံ့ပိုးကူညီပေးနိုင်မည့် အလားအလာရှိသော အခွင့်အလမ်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် ၂-၁။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ ရရှိသော လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များကို အသုံးပြုခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အွန်လိုင်းအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးဝက်ဆိုက်များသည် လုပ်သားဈေးကွက်၏ ဖြစ်ပေါ်ပြောင်းလဲနေမှုများကို နားလည်သိရှိစေမည့် ရင်းမြစ်တစ်ခု ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက်ဆန်းစစ်မှုများ ပြုလုပ်သည့် စင်္ကာပူကုမ္ပဏီ တစ်ခု ဖြစ်သော JobKred သည် မကြာသေးမီက UNESCO နှင့် ပူးပေါင်း၍ အွန်လိုင်းအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးဝက်ဆို က် ဖြစ်သည့် JobNet.com.mm ကို လေ့လာဆန်းစစ်မှုတစ်ခု ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ လေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် လုပ်သား ဝယ်လိုအားကို သိရှိရန်အတွက် မည်သည့် အလုပ်နေရာများသည် ဝက်ဆိုက်ပေါ်တွင် အကြိမ်အများဆုံး ပေါ်လာသည်ကို လေ့လာစုဆောင်းပါသည်။ ထို့ပြင် ဝက်ဆိုက်ပေါ်တွင် ရှိသည့် အလုပ်တာဝန်ဖော်ပြချက်များမှ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အချက်အလက်များကိုလည်း စုဆောင်းပါသည်။ အရောင်း၊ ဈေးကွက်ဖောင်ဆောင်ခြင်းနှင့် အရောင်း မန်နေဂျာများအတွက် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အသင်းအဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်မှု၊ software နှင့် IT hardware နှင့် software ကဲ့သို့သော အလုပ်အကိုင်အမျိုးမျိုးရှိ အလိုအပ်ဆုံးသော ကျွမ်းကျင်မှုများကိုလည်း ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် လေ့လာဖော်ထုတ် ခဲ့ပါသည်။

ရည်ညွှန်း - Maharajan and Myint 2015; Pattison et al. 2016b; World Bank and CESD 2018.

လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များကို ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သားများနှင့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများထံသို့ နည်းပညာကို အသုံးပြု၍ ဖြန့်ဖြူး ပေးနိုင်ရန် ဆန်းသစ်တီထွင်သော နည်းလမ်းများဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးကြသည့် CSO၊ NGO နှင့် နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းအချို့လည်း ရှိပါသည်။ ဥပမာ SMART Myanmar မြန်မာနိုင်ငံထုတ် အဝတ်အထည် များအတွက် ရေရှည်တည်တံ့သော စားသုံးမှုနှင့် ထုတ် လုပ်မှုဖြစ်စေရန် အားပေးပံ့ပိုးနေသော ဥရောပသမဂ္ဂမှ ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးသည့် စီမံချက်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ထိုစီမံချက်သည် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍရှိ လုပ်သားများကို သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးရန် Android apps နှစ်ခုကို ရေးဆွဲပြုစုခဲ့ပါသည်။ ရွှေကျောအက်ပ် သည် ဇာတ်လမ်းများ၊ သရုပ်ဖော်ချက်များ၊ အသံ သရုပ်ဆောင်များ၏ စကားသံများကို အသုံးပြု၍ အလုပ်သမား ဥပဒေများ၊ အထည်ချုပ်စက်ရုံများရှိ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကိစ္စများကို ပညာပေးပါသည်။ စက်ရုံပစ္စည်းကိစ္စများ အလုပ်သမား ဥပဒေများ၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး တို့ကို ဂိမ်းနှင့်တွဲဖက်၍ ပညာပေးသည့် အက်ပ်အမျိုး အစား ဖြစ်ပါသည်။

အောင်မြင်မှု စီမံကိန်းတွင် ပြုစုခဲ့သည့် GOOD chatbot သည် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သားများနှင့် အလုပ် ရှာသူများအတွက် လုပ်သားဈေးကွက်သတင်း အချက် အလက်များကို ဖြန့်ဝေပေးသည့် အကျိုးအမြတ်အတွက် မရည်ရွယ်သော အစီအစဉ်များထဲမှ အဆင့်မြင့်ဆုံး နမူနာတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အောင်မြင်မှု စီမံကိန်းကို NGO တစ်ခုဖြစ်သော CARE Myanmar British Council မှ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဆောင်ရွက်သည့် ဆုံဆည်း (ယခင် ပျိုးပင်) အစီအစဉ်နှင့် အကျိုးအမြတ်အတွက် မရည်

ရွယ်သော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော ရပ်ရွာများတွင် လူမှုအကျိုးပြု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ထူထောင်သော Business Kind တို့က အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤစီမံကိန်းသည် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍရှိ အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်ရည်ရွယ် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ စီမံကိန်းသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အွန်လိုင်းအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေး ထိပ်တန်းဝက်ဆိုက်တစ်ခုဖြစ်သော MyJobs နှင့်ပူးပေါင်း၍ ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော အထည်ချုပ် ကဏ္ဍလုပ်သားများအတွက် ပွဲစားများအပေါ် မှီခိုမှု လျော့နည်းစေရန်နှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှု ကွာဟချက် များကို ဖြည့်ဆည်းရန် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သတင်း အချက်အလက်များနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေမှု chatbot တစ်ခုကို ဖန်တီးခဲ့ပါသည်။ GOOD chatbot သည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေမှုများအကြောင်း သတင်းအချက် အလက်များပေးခြင်းနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှု အချို့ကို ထောက်ခံအကြံပေးခြင်းတို့အား Facebook Messenger မှ တစ်ဆင့် ပြုလုပ်ပေးပါသည်။ ဤ chatbot ကို အသုံးပြုရန် Facebook မှ တစ်ဆင့် အများပြည်သူ သိရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ Facebook သည် ဈေးနှုန်းအတန်အသင့် သက်သာပြီး ကြော်ငြာများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရောက်ရှိစေပါသည်။ WhatsApp နှင့် Viber တို့မှတစ်ဆင့်လည်း ကြော်ငြာပါသည်။ ထို chatbot တွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများအကြောင်း အခြေခံအချက်အလက်များ (ဥပမာ အမည်၊ နေထိုင် သည့်မြို့၊ အသက်၊ ကျား/မ) ပါဝင်ပြီး ၎င်းတို့သည် မြန်မာကျပ် ၃၀၀,၀၀၀ အထက် လစာကို မျှော်မှန်း ပါသလားဟု မေးပါသည်။ ဤ chatbot သည် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သားများအတွက် ဒီဇိုင်း ရေးဆွဲထားခြင်း ဖြစ်သောကြောင့် ကျပ် ၃၀၀,၀၀၀

ထက် ပိုများသော လစာကို မျှော်မှန်းသူများအား MyJobs ဝက်ဆိုက်သို့ ညွှန်ပေးပါသည်။ ထိုထက်များသော လစာကို မမျှော်မှန်းဟု ဆိုပါက အလုပ်အကိုင်အချို့ကို ပြသပြီး စိတ်ဝင်စားခြင်း ရှိ/မရှိ မေးမြန်း၍ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍလုပ်သားများအတွက် ဖွင့်လှစ်ထားသော “အောင်မြင်မှု” သင်တန်းကျောင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသော သတင်းအချက်အလက်များကို ပေးပါသည်။ MyJobs သည် အလုပ်ရှင်များထံ သွားရောက်၍ လုပ်ခလစာများ၊ လစာပြည့်ခွင့်၊ အချိန်ပိုကြေး၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှုစာချုပ်များ၊ အလုပ်ချိန်များ၊ အလုပ်သမားစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ၎င်းတို့ သိရှိမှုများအကြောင်း မေးမြန်းစုံစမ်းခြင်းဖြင့် အလုပ်အကိုင်များကို စိစစ်ပေးပါသည်။ MyJobs အဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင် ၁၀ ဦးလောက်နှင့် အလုပ်လုပ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်အများစုသည် ရန်ကုန်တွင် ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှာသူအများစုသည် ရန်ကုန်ပြင်ပမှ ဖြစ်သည်။ အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို GOOD chatbot မှ တစ်ဆင့် အလုပ်ရှာသူများ ရရှိနိုင်ပါသည်။ ထို chatbot တွင် အသုံးပြုသူ ၇၀,၀၀၀ ကျော် ရှိပါသည်။

GOOD chatbot သည် အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင် နေရာချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများထက် သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးခြင်းကို အဓိက ဦးတည်ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ အကြောင်းမှာ ဝန်ဆောင်မှုပေးရန် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သားများအတွက် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို ဖော်ထုတ်သိရှိနိုင်ရန် ခက်ခဲပြီး ထိုလုပ်သားများကလည်း အလုပ်အကိုင်များကို ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အဆက်အသွယ်၊ အသိုင်းအဝိုင်းများမှ တစ်ဆင့် ရှာလေ့ရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို ဖော်ထုတ်သိရှိရန်ခက်ခဲခြင်းမှာ စီမံချက်သည် အလုပ်ရှင်များနှင့် တိုက်ရိုက်လက်လှမ်းမီ ထိတွေ့မှု မရှိခြင်းနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုကြော်ငြာများကို စိစစ်ရန် လိုအပ်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ GOOD chatbot ကြောင့် MyJobs သည် အလုပ်ရှာသူများ၏ database တစ်ခုကို ဖန်တီးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုအလုပ်ရှာသူများကို ဦးတည်သော မက်ဆေ့ဂျ်များကို ပေးပို့နိုင်ပြီး နှစ်ဖက်အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်မှုများလည်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ အသုံးပြုသူများသည် ၎င်းတို့၏ မိုဘိုင်းဖုန်းများတွင် ဆင်းမ်ကတ်များ လဲလှယ်လိုက်လျှင်ပင် Facebook username တစ်ခုတည်းကိုသာ ထားရှိသုံးစွဲလေ့ရှိသဖြင့် Facebook Messenger မှ တစ်ဆင့် ပေးပို့နိုင်ပါသည်။ MyJobs က chatbot မှ ဖန်တီး

ပေးသော လုပ်သားများ၏ database ကို ထိရောက်စွာ အသုံးပြုခြင်းဖြင့် GOOD chatbot ကို စီးပွားဖြစ် ထုတ်ကုန်တစ်ခုအဖြစ် ဖန်တီးပြုလုပ်နိုင်ရန် မျှော်လင့်နေပါသည်။

GOOD chatbot စီမံကိန်းသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သားများ၏ အင်တာနက် အသုံးပြုပုံကို နားလည်သိရှိနိုင်ရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပြုခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သား အများအပြားသည် မှလွဲ၍ အင်တာနက် ဝန်ဆောင်မှုများကို အသုံးမပြုကြကြောင်း၊ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် data အတွက် ကုန်ကျစရိတ်များ ရှိမည်ကို သိရှိကြပြီး data လိုသည့် function များကို အသုံးမပြုဘဲ ရှောင်ရှားကြကြောင်း၊ အများစုသည် အင်တာနက်ကို လက်တွေ့ပုံ ကွန်ပျူတာများထက် မိုဘိုင်း ကိရိယာများပေါ်တွင် အသုံးပြုကြကြောင်း စီမံကိန်းမှ တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် chatbot က အသုံးပြုရန် လိုအပ်သည့် data ပမာဏကို အနည်းဆုံး ဖြစ်စေမည့် ရိုးရှင်းသောစာသားများဖြင့် မေးမြန်းသည့် မေးခွန်းများကို အသုံးပြုပါသည်။

ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သားများကို သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးရန် ဖန်တီးထားသော Offline ဖိုရမ်များလည်း ရှိပါသည်။ ဆန်းဒေးကဖီကို BusinessKind မှ ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြု၍ အမျိုးသမီး အထည်ချုပ်စက်ရုံလုပ်သားများအသင်း (အများအပြားမှာ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ) တစ်သင်း ဖြစ်သည့် သုံးပန်လှ မှ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ဆန်းဒေး ကဖီသည် ပညာပေးနှင့် လူမှုရေးအစီအစဉ် တစ်ခုဖြစ်ပြီး ဥပဒေအကြံဉာဏ်များ၊ ပညာပေးပစ္စည်းများနှင့် သင်တန်းများပေးပါသည်။ အခြားသူများနှင့် ရင်းရင်းနှီးနှီး တွေ့ဆုံမှုများလည်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ SMART Myanmar က ဆန်းဒေးကဖီ (၂) ကို ထပ်မံဖွင့်လှစ်ခဲ့ပြီး ဆန်းဒေးကဖီ ၂ ခုတွင် အမျိုးသမီး လုပ်သား ၄၀ မှ ၂၀၀ ကြား တက်ရောက်လျက်ရှိသည်ဟု ဆိုပါသည်။^{၁၅} ထို့ပြင် ဆန်းဒေးကဖီများတွင် ဝင်ငွေ ဖန်တီးရန် ရည်ရွယ်၍ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အဆောင်များလည်း ဖွင့်လှစ်ထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ အဖွဲ့ချုပ် (CTUM) က လှိုင်သာယာမြို့နယ်တွင် ဂျာမန်နည်းပညာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးအဖွဲ့ (GIZ) ၏ အကူအညီဖြင့် အမျိုးသမီး စင်တာတစ်ခု သီးခြားဖွင့်လှစ်ထားပါသည်။ ထိုစင်တာတွင် ဥပဒေဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးအကြံပေးမှုများ၊

၁၄ GOOD chatbot တွင် လတ်တလော၌ ရုပ်ပုံများ မပါရှိသော်လည်း အသုံးပြုသူများမှ ကုန်ကျစရိတ်ကို ထည့်တွက်မှု နည်းပါးလာသည်ဟု ယူဆနိုင်လာပါက အနာဂတ်တွင် ရုပ်ပုံများ ထည့်သွင်းလာနိုင်ပါသည်။
၁၅ See <https://www.smartmyanmar.org/en/sunday-cafes> (၂၀၁၈ ဇန်နဝါရီလ ၂၃ တွင် နောက်ဆုံးဝင်ရောက် ကြည့်ရှုခဲ့။)

ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများနှင့် အသိပညာပေးမှုများ ပြုလုပ်ပေးမည် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုစင်တာများကို တိုးချဲ့ ဖွင့်လှစ်သွားရန် CTUM က စီစဉ်ထားပါသည်။

NGO အချို့သည် ၎င်းတို့ ဆောင်ရွက်နေသည့် အစီအစဉ် များထဲတွင် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက် များကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းခဲ့ပါသည်။ ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက် များ ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ထိုသူများထဲမှ အများစုသည် အလုပ်အတွက်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြသူများ ဖြစ်သည်။ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး လပွတ္တာရှိ လပွတ္တာကို ဈေးကွက်နှင့် ချိတ်ဆက်ခြင်းအစီအစဉ်ကို NGO ဖြစ် သော Mercy Corps နှင့် ပုဂ္ဂလိက ဖောင်ဒေးရှင်း ဖြစ်သော SwissContact တို့မှ အကောင်အထည်ဖော်ပြီး ယင်း၏ သတင်းအစီအစဉ်တွင် ပါဝင်သည့် ဘဝ တွက်တာကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများတွင် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုအကြောင်း အပိုင်းတစ်ပိုင်း ပါဝင်ပါသည်။ လပွတ္တာကို ဈေးကွက်နှင့် ချိတ်ဆက်ခြင်း အစီအစဉ်မှ သင်တန်းနည်းပြများကို တရားဝင်နှင့် တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၊ လူကုန်ကူးမှုများအကြောင်း သင်တန်းများကို IOM မှ နှစ်ကြိမ် ပို့ချပေးပြီးဖြစ်သည်။ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်းများကို တားဆီး ကာကွယ်မှုများအတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်စေရန် IOM ၏ X campaign နှင့် ယင်း၏ Miss Migration Facebook စာမျက်နှာတို့မှ chatbot တစ်ခုမှတစ်ဆင့် အပါအဝင် ပြည်တွင်းပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ လုပ်သား ဈေးကွက်ဆန်းစစ်ချက်များကို အစီအစဉ်များထဲတွင် ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ကြသည့် စီမံကိန်းများလည်း ရှိပါသည်။ IOM ၏ တွဲလက်စီမံကိန်းသည် ပြည်တွင်း ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၏ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာ အကျိုး သက်ရောက်မှုများကို မြှင့်တင်ပေးရန် ကြိုးပမ်းနေသည့် စီမံကိန်းဖြစ်ပြီး ယင်း၏ သင်တန်းအစီအစဉ်များကို ဆီလျော်ကိုက်ညီမှု ပိုရှိစေရန် လုပ်သားဈေးကွက် ဆန်းစစ်မှုများကို ပြုလုပ်ရန် စီစဉ်နေပါသည်။ ဆွစ်ဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်သည့် Helvetas ၏ Skills for Employment စီမံကိန်းတွင်လည်း အလားတူ အစီအစဉ် ရှိပါသည်။ GOOD chatbot အပြင် အောင်မြင်မှု စီမံကိန်းကလည်း ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို ၎င်းတို့ ထွက်ခွာခြင်း မပြုမီ ရရှိနိုင်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ ကို ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ရမည့် နယ်ပယ်များနှင့် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်ခြေရှိသော ကွာဟချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက် အလက်များကို ရရှိနိုင်သည့် ရင်းမြစ်အချို့ရှိနေ သော်လည်း LEO ရုံးများ၏ အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှု ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို စုဆောင်းမှုသည် အကန့်အသတ်ရှိပါသည်။ အလုပ်ရှင်များ မဖြစ်မနေ လိုက်နာရန် သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို LEO ရုံးများတွင် မှတ်ပုံတင်ရမည် ဟူသော စည်းကမ်းချက်ကို ထိရောက်မှု ရှိစေရန် အလုပ်ရှင်များနှင့် ယခုထက်ပို၍ ဆက်သွယ်ဆောင် ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါလိမ့်မည်။ အလုပ် ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ရေး အက်ဥပဒေ (၁၉၅၉) နှင့် ယင်း၏ နောက်ဆက်တွဲ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအရ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို LEO ရုံးများတွင် မှတ်ပုံတင်ရပါသည်။ လက်ရှိတွင် ဤသည်မှာ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနအဖို့ အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက် များကို ရရှိနိုင်သည့် တစ်ခုတည်းသော ရင်းမြစ်ဖြစ် ပါသည်။ သို့သော် ဤစည်းကမ်းချက်ကို လိုက်နာ ဆောင်ရွက်မှုမှာ အားနည်းနေပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ LEO ရုံးများမှ စုဆောင်းရရှိထားသော အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများသည် လုပ်သားဝယ်လိုအားကို အတိအကျ ကိုယ်စားပြုခြင်း မရှိပါ။ အမှန်စင်စစ် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကို မှတ်ပုံတင်ခြင်းထက် အစိုးရအလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများကို မှတ်ပုံတင် ခြင်းက ပိုများနေပါသည်။ အလုပ်ရှင်များ၏ တာဝန်များ အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေမှုသည် အသိပညာ ဗဟုသုတများကို မြှင့်တင်ပေးရန် အထောက်အကူပြုသော်လည်း ဤသတ်မှတ်ချက်ကို လိုက်နာရန် ကြပ်မတ်ဆောင်ရွက်ခြင်းမှာ အလွန်ပင် ရှားပါသည်။ နိုင်ငံတကာအတွေ့အကြုံများအရ အလုပ် နေရာလစ်လပ်မှုများကို မှတ်ပုံတင်စေခြင်းသည် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ရန် ခက်ခဲပြီး လိုက်နာအောင် ကြပ်မတ်ရသည့် ကုန်ကျစရိတ်များမှာ ကြီးမားသော ကြောင့် ထိရောက်လေ့မရှိကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးသည့် နိုင်ငံများ အားလုံးနီးပါးတွင် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို မှတ်ပုံတင်ရန် မလိုပါ။ အလုပ်ရှင်များကို ၎င်းတို့၏ အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှု များအား မှတ်ပုံတင်စေမည့်အစား အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် LEO ရုံးများမှတစ်ဆင့် အလုပ်ရှင်များ၊ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ၊ အွန်လိုင်း အလုပ်အကိုင် ဝက်ဆိုက်များနှင့် မိတ်ဖက်ပြု ပူးပေါင်းကာ ဆန္ဒ အလျောက် အစီရင်ခံတင်ပြသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို

ချမှတ်အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ဤသို့ လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် လုပ်သားဝယ်လိုအားကို ပို၍ ပြည့်ပြည့်စုံစုံ တင်ပြပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

စစ်တမ်းအချက်အလက်များကို လက်လှမ်းမီမှုမရှိခြင်းကလည်း လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်မှုကို အကန့်အသတ်ဖြစ်စေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်သားဈေးကွက်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် စစ်တမ်းအချို့ကို မကြာသေးမီကာလများက ကောက်ယူခဲ့ပါသည်။ လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်းများကို ပုံမှန်ထုတ်ပြန်ပေးရေးသည် လုပ်သားဈေးကွက် အပြောင်းအလဲများအကြောင်း နောက်ဆုံးရ သတင်းအချက်အလက်များကို ပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် အထူးပင် အရေးကြီးပါသည်။ သို့သော် လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်းမှ သတင်းအချက်အလက်များကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း မရှိသေးပါ။ ထိုသို့သာ ဆောင်ရွက်ပေးမည်ဆိုပါက ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ အနေဖြင့် လုပ်သားဈေးကွက်၏ ဖြစ်ပေါ်ပြောင်းလဲမှုများကို ပိုမို နားလည်သိရှိနိုင် စွမ်းရှိလာမည်ဖြစ်ပြီး စစ်တမ်းအချက်အလက်များကို စီမံဆောင်ရွက် ဖြန့်ဖြူးပေးရာတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ အတွက်ကိုပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစား လုပ်ဆောင်မည်ဆိုပါက အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများကိုယ်တိုင်သည်လည်း ဝယ်လိုအားရှိသည့် အလုပ်အကိုင်များနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို ပိုမို နားလည်သိရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း ပြုလုပ်သော သုတေသနများအရ ပညာရေး၊ သင်တန်း၊ အလုပ်အကိုင်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်ရသော ကျောင်းသား/သူများနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးရန် အရေးကြီးကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ (အခန်း ၄ မှ နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ ၇ ကို ကြည့်ပါ။)။ ခြုံငုံ ကြည့်မည်ဆိုလျှင် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် မရရှိနိုင်သေးပါ။ ရှေ့ပိုင်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် အတိုင်း LEO ရုံးများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်း အချက်အလက်များအဖြစ် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများ မှတ်ပုံတင်စာရင်းကိုသာ လုံးလုံးလျားလျား မှီခိုအားထားရပါသည်။ အဆိုပါ မှတ်ပုံတင်စာရင်းများသည် အလုပ်ရှာသူများ သို့မဟုတ် အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှုများအားလုံးကို ခြုံငုံနိုင်ခြင်းမရှိပါ။ ထို့ကြောင့် အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် နေရာချထားပေးခြင်း ဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများအတွက်လည်းကောင်း၊ လုပ်သားဈေးကွက် အပြောင်းအလဲများကို ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း အတွက်လည်းကောင်း အဆိုပါ သတင်းအချက်အလက်

များ၏ အသုံးဝင်မှုမှာ အကန့်အသတ်ရှိပါသည်။ ထို့ပြင် LEO ရုံးများသည် အခြားနေရာဒေသများ၊ ဥပမာ ရန်ကုန်၊ မန္တလေး၊ အခြားမြို့ပြဒေသများ သို့မဟုတ် နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် ရရှိနိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်များကို ကြော်ငြာပေးခြင်း မရှိပါ။ ထို့ပြင် LEO ရုံးများသည် ပြည်တွင်း အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး သို့မဟုတ် ပြည်ပ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများကိုလည်း ၎င်းတို့၏ ရုံးများတွင် အလုပ်ခေါ်စာများကို လာရောက် ကြော်ငြာပေးရန် တိုက်တွန်းအားပေးခြင်းလည်းမရှိပါ။ လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက်များကို LEO ရုံးများရှိ ကြော်ငြာသင်ပုန်းများပေါ်တွင် ကပ်ပေးခြင်းဖြင့် ဖြန့်ဖြူးပေးသည်ဖြစ်ရာ ထိုရုံးများသို့ လာရောက်သူများသာ မြင်တွေ့နိုင်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်များကို အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး ဝက်ဆိုက် ပေါ်တွင်တင်ပေးပါသည်။^{၁၆} သို့သော် ထိုဝက်ဆိုက်မှာ တစ်ခါတစ်ရံ ကောင်းစွာ အလုပ်မလုပ်ပါ။ ထိုဝက်ဆိုက်ကို သိရှိမှုနှင့် အသုံးပြုမှုများမှာ နည်းပါးပုံရပါသည်။ ထို့ပြင် LEO ရုံးများမှ အရာရှိများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်ရှာသူများနှင့် အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှု မှတ်ပုံတင်စာရင်းများကို ပုံစံများနှင့် database တစ်ခုအတွင်း ဖြည့်သွင်းခြင်းကိုသာ လုပ်ဆောင်ကြပြီး ဝန်ထမ်းခေါ်ယူခန့်ထားမည့် အလုပ်ရှင်များထံ ဆက်သွယ်ခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုလိုအပ်ချက်များကိုခန့်မှန်း တွက်ချက်ခြင်း၊ သင်တန်းအစီအစဉ်များအကြောင်း အသိပေးခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံရပ်ခြား အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများကို ဖော်ထုတ်ခြင်းများအား လုပ်ဆောင်ခြင်း မရှိကြပါ။ အမှန်စင်စစ် LEO ရုံးများနှင့် အလုပ်ရှင်များကြား အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုများ နည်းပါးသည်ဟု ယူဆရပါသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် အလုပ်ရှာသူများသည် လုပ်သားဈေးကွက် အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ ရရန်အတွက် အလွတ် သဘောဆန်သည့် လမ်းကြောင်းများအပေါ် မှီခိုအားထားလာကြပါသည်။ ဥပမာ ဧရာဝတီ၊ မကွေး၊ မန္တလေး၊ ရခိုင်နှင့် ရှမ်းမှ ပြည်တွင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်ရန်စိတ်ထက်သန်သူများ၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးငယ်များသည် အလုပ်အကိုင်နှင့် နေရာအတွက် အချက်အလက်များကို ၎င်းတို့၏ ဆွေမျိုးမိတ်ဆွေအဆက်အသွယ်များအား အသုံးပြု၍ စုဆောင်းကြပါသည်။ (Pattison et al. 2016b; Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။

လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် အားနည်းချက်များ ရှိနေခြင်းကြောင့် ထိုအချက်အလက်များကို စုဆောင်းခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်းများတွင် ထိရောက်မှုမရှိခြင်းများကို ဖြစ်ပေါ်စေ

၁၆ အောက်ပါဝက်ဆိုက်ကို ကြည့်ပါ - <http://www.myanmarjob.gov.mm/> (၂၀၁၉ ဇန်နဝါရီလ ၁၄ ရက်နေ့တွင် နောက်ဆုံး ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုခဲ့သည်။)

ပါသည်။ အလုပ်ရှာသူများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ စုဆောင်းခြင်းကို LEO ဝန်ထမ်းများက ပုံစံများထဲတွင် လက်ရေးဖြင့် ဖြည့်သွင်းကြပြီး ထိုအချက်အလက်များကိုပင် တစ်ဖန် Labor Exchange Office Management System ထဲသို့ ထပ်မံဖြည့်သွင်းပါသည်။ အလုပ်ရှာသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် LEO ရုံးများတွင် မှတ်ပုံတင်ရန်အတွက် လူကိုယ်တိုင် လာကြရပါသည်။ ဥပမာ အလုပ်ရှာသူများသည် အွန်လိုင်းမှ မှတ်ပုံတင်၍ မရပါ။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှု တစ်ခုကို ပထမအကြိမ် လာရောက်မှတ်ပုံတင်လျှင် လူကိုယ်တိုင်လာရပါသည်။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးမှူးများသည် LEO ရုံးများမှ စာရွက်ဖြင့်ပေးပို့သော အစီရင်ခံစာများနှင့် အီးမေးလ်ဖြင့် ပေးပို့သော အစီရင်ခံစာနှစ်မျိုးစလုံးပေါ်တွင် မှီခိုအားထားနေဆဲဖြစ်ပြီး အပြီးသတ် စီရင်ခံစာများကို နေပြည်တော်သို့ မပို့မီ Labor Exchange Office Management System ထဲမှ အချက်အလက်များနှင့် ပြန်လည် တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးပါသည်။ ဤသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းကြောင့် အစီရင်ခံစာတင်စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များဖြင့်

အချိန်ကုန်သက်သာစေရန် ဆောင်ရွက်သည့် ရည်ရွယ်ချက်မှာ မပြည့်မြောက်တော့ပါ။ ထို့ပြင် LEO ရုံးများသည် အလုပ်ရှာသူနှင့် လစ်လပ်နေရာ စာရင်းများကို Labor Exchange Office Management System တွင်းသို့ ထည့်သွင်းသောအခါတွင် အင်တာနက်မရှိသည့်ပြဿနာနှင့်လည်း ရင်ဆိုင်ရကြောင်း ပြောပြကြပါသည်။^{၁၇}

အလုပ်ရှာသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ အစီရင်ခံစာတင်နည်းလမ်းများကို ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှု ပိုရှိလာအောင်လည်း လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါလိမ့်မည်။ အထူးသဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သားများသည် အလုပ်ရှင်များကို ဆက်သွယ်ရန်အတွက် အွန်လိုင်း အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးဝက်ဆိုက်များသို့မဟုတ် အီးမေးလ်ကဲ့သို့သော နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုရန် ခက်ခဲနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များသည်လည်း အလုပ်လိုချင်သူများကို ရှာဖွေရန် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့လိုချင်သည့် အရည်အချင်းရှိသော ဝန်ထမ်းများကို ရရှိရန် အလုပ်အကြောင်း အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းဖြင့် ဖော်ပြနိုင်ရန်အတွက် အစီရင်ခံစာ အထောက်အကူပစ္စည်းများကို မည်သို့သုံးစွဲရမည်ဆိုသည်ကို သိကောင်းမှ သိမည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် နေရာချထားပေးခြင်း

အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို အလုပ်များ ချိတ်ဆက်ရရှိနိုင်အောင် ဝင်ရောက်ကူညီပေးပါသည်။ ထိုဝန်ဆောင်မှုများသည် အလုပ်ရှာသူများ၏ အရည်အချင်းများကို လစ်လပ်သည့် အလုပ်နေရာများအတွက် လိုအပ်သည့် အရည်အချင်းများနှင့် နှိုင်းယှဉ်အကဲဖြတ်ပြီးနောက် ကိုက်ညီသည့် အလုပ်ရှာသူ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်ကို အကြောင်းကြားပေးပါသည်။ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ဝင်ရောက်၍ အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကို ချိတ်ဆက်ပေးပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အစိုးရနှင့်အကျိုးအမြတ်အတွက် မရည်ရွယ်သော အဖွဲ့အစည်းများမှ ဆောင်ရွက်ပေးသော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများသည် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော အလုပ်ရှာသူများကို အဓိကဦးတည်ပြီး ပုဂ္ဂလိက ဝန်ဆောင်မှုပေးသူ အများစုသည် အလယ်အလတ်နှင့် အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများကို အဓိကဦးတည်လေ့ ရှိပါသည်။

LEO ရုံးများသည် အစိုးရ၏အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်မှုနှင့် နေရာချထားပေးမှု အကူအညီများကို အဓိကဆောင်ရွက်ပေးနေသည့် ဌာနများဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် အဆင့်သုံးဆင့်ပါသော လုပ်ငန်းစဉ်ကို အသုံးပြုပါသည် - (၁) အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊ (၂) အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် (၃) မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်ရှာသူများကို မှတ်ပုံတင်ထားသော လစ်လပ်နေရာများနှင့် စက်အကူအညီမပါဘဲ လူအားဖြင့် တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေး ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲ (၃) တွင် ဤလုပ်ငန်းစဉ်ကို အသေးစိတ်ဖော်ပြထားပါသည်။

- **အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို မှတ်ပုံတင်ခြင်း** - အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများသည် LEO ရုံး တစ်ရုံးတွင် မှတ်ပုံတင်ရပါသည်။^{၁၈} အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ကတ်ရရှိရန်အတွက် လူတစ်ယောက်သည် အသက် ၁၈ နှစ် ပြည့်ရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့၏ ပညာအရည်အချင်း

၁၇ ဥပမာ ပုသိမ် LEO ရုံးတွင် အင်တာနက်မရခြင်းကြောင့် မှတ်ပုံတင်အချက်အလက်များကို အွန်လိုင်း Labor Exchange Office Management System အတွင်းသို့ ထည့်သွင်းရန်အတွက် LEO ဝန်ထမ်းများက Wi-Fi "hot spot" ကို တပ်ဆင် အသုံးပြုရပါသည်။
 ၁၈ အလုပ်ရှာသူတစ်ဦးသည် ၎င်းတို့နေထိုင်ရာဒေသရှိ LEO ရုံးတစ်ရုံးတွင် တစ်နှစ်တစ်ကြိမ် မှတ်ပုံတင်ခွင့်ပြုပါသည်။ အခြားနေရာဒေသသို့ ပြောင်းရွှေ့လျှင် ၎င်းတို့၏ မှတ်ပုံတင်ကတ်ပြားကို ပြောင်းရွှေ့သွားသောနေရာရှိ LEO ရုံးတွင် အသစ်လဲလှယ်နိုင်ပါသည်။

လက်မှတ်များကို မူရင်းနှင့် မိတ္တူတစ်စုံ ပြုရပါသည်။ ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ် မူရင်းကိုလည်း ပြုရပါသည်။ LEO ရုံးများသည် အလုပ်ရှာသူများကို အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင် လက်မှတ်များ (ပုံစံ ၂) မှ တစ်ဆင့် မှတ်ပုံတင်စာရင်းသွင်းပြီး ထိုကတ်ပြား၏ သက်တမ်းသည် တစ်နှစ် ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်တွင်း အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများကို ထုတ်ပေးသော ကတ်ပြားများမှ မတူပါ။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် အလုပ်ရှာသူများကို အွန်လိုင်းမှ မှတ်ပုံတင်နိုင်ရေး အတွက် စီစဉ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော်လည်း လက်ရှိတွင် အလုပ်ရှာသူများသည် အွန်လိုင်းတွင် မှတ်ပုံတင်၍ မရဘဲ LEO ရုံးတစ်ရုံးသို့ လူကိုယ်တိုင် သွားရပါသည်။ အလုပ်ရှာသူများသည် မှတ်ပုံတင် သောအခါ ၎င်းတို့၏ ပညာအရည်အချင်းနှင့် အလုပ် အကိုင်ရာဇဝင်၊ ၎င်းတို့ စိတ်ဝင်စားသော အလုပ် အကိုင်များအကြောင်း အချက်အလက်များကိုပေးရ ပါသည်။ ထို့နောက် LEO ဝန်ထမ်းက ထိုအချက် အလက်များကို (ပုံစံ ၁ ကို အသုံးပြု၍) ရေးမှတ်ပါ သည်။ ထိုအချက်အလက်များသည် အလုပ်ရှာသူများ ကို လစ်လပ်အလုပ်နေရာများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးရာ တွင် အထောက်အကူပြုပါသည်။ LEO ရုံးဝန်ထမ်း များသည် အလုပ်ရှာသူများကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင် စံပြုသင်္ကေတ ခွဲခြားခြင်းစနစ် (ISCO) နှင့်အညီ အမျိုးအစားသတ်မှတ်၍ အုပ်စုခွဲပါသည်။

- **အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှုများကို မှတ်ပုံတင်ခြင်း -** အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ရေးအက်ဥပဒေ (၁၉၅၉) နှင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃) တို့တွင် ပုဂ္ဂလိကနှင့် အစိုးရ အလုပ်ရှင်များသည် လစ်လပ်အလုပ်နေရာ များကို LEO ရုံးများတွင် မှတ်ပုံတင်ရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်း ထားပါသည်။ သို့သော် LEO ဝန်ထမ်းများသည် ဤအချက်အလက်များကို အလုပ်ရှင်များထံမှ ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင် အလွတ်သဘော စုဆောင်းရပါသည်။^{၁၉} အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်ရှင်တစ်ဦးအဖြစ် မှတ်ပုံ တင်ရန် (ပုံစံ ၉ ကို အသုံးပြု၍) နှင့် ၎င်းတို့ခေါ်ယူ ခန့်ထားလိုသည့် လစ်လပ်အလုပ် နေရာတစ်ခုကို မှတ်ပုံတင်ရန် (ပုံစံ ၃ ကို အသုံးပြု၍) အတွက် LEO ရုံးသို့ လူကိုယ်တိုင် လာရောက်ရပါသည်။ ထို့နောက် တွင် အလုပ်ရှင်ကို လစ်လပ်အလုပ်နေရာ များအား Labor Exchange Office Management System တွင် အွန်လိုင်းမှ မှတ်ပုံတင်နိုင်ရန် username တစ်ခုနှင့် password တစ်ခုကို ထုတ်ပေးပါသည်။

- **အလုပ်ရှာသူများနှင့် အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှုများကို ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း -** LEO ဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများကို အသက်အရွယ် အလိုက်နှင့် အလုပ်အကိုင်အလိုက် အမျိုးအစားခွဲ၍ အလုပ်ရှာသူများ ပေးထားသော ပညာအရည်အချင်း နှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ (ပုံစံ ၁ ပေါ်မှ) နှင့် အလုပ်ရှင်များ ပေးထားသော အလုပ်တာဝန် ဖော်ပြချက်များ (ပုံစံ ၃ ပေါ်မှ) ကို အသုံးပြု၍ မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများထဲမှ အလုပ်ရှာသူများနှင့် ကိုက်ညီ သည့် အလုပ်များကို ရှာဖွေချိတ်ဆက် ပေးနိုင်ရန် ကြိုးစားပါသည်။ ကိုက်ညီသည်ကို တွေ့ရှိပါက LEO ရုံးဝန်ထမ်းက အလုပ်ရှာသူထံ ဆက်သွယ်ပြီး လစ်လပ်နေသော အလုပ်နေရာကို စိတ်ဝင်စားခြင်း ရှိ/မရှိ မေးမြန်းပါသည်။ ယင်းကို တရားဝင် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းအရဆိုလျှင် ပုံစံတစ်ခု (ပုံစံ ၅) ပေးပို့ အကြောင်းကြားရပါသည်။ သို့သော် ယခုအခါ ဖုန်းဖြင့် ဆက်သွယ်အကြောင်းကြားပါသည်။ LEO ရုံးဝန်ထမ်းသည် အရည်အချင်းပြည့်မီသော အလုပ်ရ လိုသူများစာရင်းကို အလုပ်ရှင်ထံသို့ (ပုံစံ ၆ ကို အသုံးပြု၍) ပေးပို့ပြီး အလုပ်ရှင်က မည်သူတို့ကို တွေ့ဆုံမေးမြန်း မည်ဆိုသည်ကို ဆုံးဖြတ်၍ ထို သူများထံသို့ တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်ပါသည်။ အလုပ် ရှင်သည် အလုပ်ခန့်အပ်လိုက်သူများ စာရင်းကို (အလုပ်ရှင်ထံမှ မှတ်ချက်နှင့်အတူ ပုံစံ ၆ ကို အသုံးပြု၍) LEO ရုံးသို့ ပြန်လည်ပေးပို့ပြီး LEO ရုံးက အလုပ်ခန့်ခံရသူကို အလုပ်ခန့်ထားရေးကတ်ပြား (ပုံစံ ၇) အား ထုတ်ပေးပါသည်။ LEO ရုံးဝန်ထမ်းသည် အလုပ်ရှာသူများကို သင်တန်းကျောင်းများသို့လည်း ညွှန်းပို့နိုင်ပြီး ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် စဉ်းစားနေသူများအတွက် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ သင်တန်းများသို့ ညွှန်းပို့နိုင်ပါသည်။

အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ပြည်နယ်နှင့်တိုင်း ဒေသကြီးရုံးများသည် အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကို ချိတ်ဆက်ပေးမှုများ လွယ်ကူစေရန်အတွက် အလုပ် အကိုင် အခွင့်အလမ်းပြပွဲများကို ကျင်းပပေးပါသည်။ ဥပမာ ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် မော်လမြိုင်ရှိ မွန်ပြည်နယ် အလုပ် သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနရုံးသည် SwissContact ၏ ရန်ပုံငွေဖြင့် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းပြပွဲတစ်ခုကို ကျင်းပပေးခဲ့ပါသည်။ ထိုပြပွဲတွင် ပြည်ပအလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်း ၇ ခု နှင့် အလုပ်ရှင် ၁၆ ဦး တက်ရောက်ခဲ့ပြီး ၎င်းတို့ထဲမှ သုံးလေးဦးမှ ရန်ကုန်မှ ဖြစ်ပါသည်။ ကျန်အလုပ်ရှင်များမှာ ဆောက် လုပ်ရေး၊ ဟိုတယ်နှင့် ရာဘာလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်သော

၁၉ LEO လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအရ အလုပ်ခေါ်စာများကို သတင်းစာများတွင် မထည့်မီ အလုပ်ရှင်များသည် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် တိုင်းဒေသကြီး အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနမှ ခွင့်ပြုချက်ရယူရန် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ထားပါသည်။ သို့သော် လက်တွေ့တွင် ထိုသို့ လိုက်နာလုပ်ဆောင်နေကြပုံ မရပါ။

ဒေသခံကုမ္ပဏီများ ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းပြပွဲအတွင်းတွင် လစ်လပ်သည့် အလုပ်နေရာပေါင်း ၆၀၁ နေရာကို ပြသခဲ့ပြီး အလုပ်ရှာသူပေါင်း ၈၇၄ ဦး အလုပ်လျှောက်ကြကာ ၂၇၄ ဦး အလုပ်ရခဲ့ကြပါသည်။ အလုပ်ရှာသူ မှတ်ပုံတင်ကတ်ပြားပေါင်း ၃၇၆ ကတ် ထုတ်ပေးခဲ့ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် နေရာချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ပုဂ္ဂလိကဈေးကွက်ကို လိုင်စင်ရ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ၊ အလွတ်သဘော အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင်များနှင့် ပွဲစားများ၊ အွန်လိုင်း

အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးရေးလုပ်ငန်းများ ဟူ၍ ခွဲခြားနိုင်ပါသည်။ ဇယား (၂-၅) တွင် ထိုဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးနေသည့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ ဝန်ဆောင်မှုအချို့ကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားပါသည်။ အဆိုပါ ပုဂ္ဂလိကဝန်ဆောင်မှုများကို အသုံးပြုမှုနည်းပါးပါသည်။ အလုပ်ရှာသူများ၏ ၅ ရာခိုင်နှုန်း ခန့်သည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် မှတ်ပုံတင်ထားပြီး သတင်းစာများ သို့မဟုတ် ပို့စတာများ သို့မဟုတ် အင်တာနက်ပေါ်မှ အလုပ်ခေါ်စာများကို ဖတ်ရှု၍ အလုပ် လျှောက်ထားသူမှ ၁ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိပါသည် (Cunningham and Muñoz 2018)။

ဇယား ၂-၅။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးရေးနှင့် နေရာချထားပေးရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများအကြောင်း အကျဉ်းချုပ်တင်ပြချက်

ကုမ္ပဏီ/ အကျိုးဆောင်	အမျိုးအစား	နိုင်ငံခြား	လိုင်စင်	ဝက်ဆိုက်	ဦးတည်သည့် လုပ်သား	အရွယ်အစား	ဝန်ဆောင်ခ
နွယ်ရိုး/နွယ်ရိုး	ကျွမ်းကျင်မှု နည်းသော လုပ်သားများ စုဆောင်းခြင်း	မရှိ	ရှိ	မရှိ	ကျွမ်းကျင်မှု နည်းသော လုပ်သား	၂၀၁၈ တွင် အလုပ်ရှာသူပေါင်း ၂,၀၀၀ ခန့်ကို အလုပ် အကိုင်များ ရရှိအောင် ဆောင်ရွက် ပေးနိုင်ခဲ့။	အလုပ်ရှာသူများကို ဆန္ဒအလျောက် ကြိုတင် ထည့်ဝင်ပေးရန် တောင်းဆို၊ အလုပ်ရှင်များထံမှ လခ တစ်လစာ အခကြေးငွေ ရယူ၊ အနည်းဆုံး ရက် ၉၀ အလုပ်လုပ်ပါမည် သို့မဟုတ် နောက်ထပ် လုပ်သားတစ်ဦး ထပ်ရှာ ပေးပါမည်ဟူသော အာမခံချက်ဖြင့်၊
Perfect Supply Services/ Perfect Supply Services	အလယ်အလတ် (သို့) အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင်လုပ်သား စုဆောင်းခြင်း	မရှိ	ရှိ	မရှိ	အလယ်အလတ် (သို့) အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင် လုပ်သား	ဝန်ထမ်း အယောက် ၄၀	အလုပ်ရှင်များထံမှ လခ တစ်လစာ၏ ၅၂% အခကြေးငွေ ရယူသည်
MyWorld/ MyWorld Careers	အလယ်အလတ် (သို့) အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင်လုပ်သား စုဆောင်းခြင်း	မရှိ	ရှိ	ရှိ	အလယ်အလတ် (သို့) အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင် လုပ်သား	-	-
MyJobs/JPE Everest	အလယ်အလတ် (သို့) အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင် လုပ်သား စုဆောင်းခြင်း	မရှိ	ရှိ	မရှိ	အလယ်အလတ် (သို့) အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင် (>= တစ်လ ကျပ် ၅၀၀,၀၀၊ မန်နေဂျာများ၊ ကြီးကြပ်သူများ နှင့် အထက်)	ကုမ္ပဏီ ၃၈ ခု နှင့်အလုပ်လုပ် လူပေါင်း ၄၀၀ ခန့် အလုပ် ရရှိ	အလုပ်ရှင်များထံမှ အခကြေးငွေရယူ၊ အနည်းဆုံး ၂ လ အလုပ် လုပ်ပေးရန် အာမခံရသည်

ကုမ္ပဏီ/ အကျိုးဆောင်	အမျိုးအစား	နိုင်ငံခြား	လိုင်စင်	ဝက်ဆိုက်	ဦးတည်သည့် လုပ်သား	အရွယ်အစား	ဝန်ဆောင်ခ
MyJobs/N.A.	အွန်လိုင်းအလုပ် ချိတ်ဆက်ပေးရေး အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်း	ရှိ	မရှိ	ရှိ	အလယ်အလတ် (သို့) အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင် (အနည်းဆုံး ရိုးရိုးဘွဲ့ရ)	အသုံးပြုသူပေါင်း ၁.၈ သန်း ဖောက်သည် အလုပ်ရှင်ပေါင်း ၄၀၀-၅၀၀ အလုပ်လစ် လပ်နေရာ ၄,၆၀၀- ၄,၇၀၀	လစ်လပ်နေရာများ ကြော်ငြာရန် အလုပ်ရှင် များထံမှ အခကြေးငွေ အနည်းငယ်ယူ
JobNet/N.A.	အွန်လိုင်းအလုပ် ချိတ်ဆက်ပေးရေး အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်း	ရှိ	မရှိ	ရှိ	အလယ်အလတ် (သို့) အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင် (ပရော်ဖက်ရှင် နယ်များ)	လစဉ် အလုပ် လျှောက်ထားမှု ပေါင်း ၁၂၀,၀၀၀ လစဉ်ဝင်ရောက် ကြည့်ရှုသူပေါင်း ၇၅၀,၀၀၀ CV ပေါင်း ၃-၄ သန်း	လစ်လပ်နေရာများ ကြော်ငြာရန် အလုပ်ရှင် များထံမှ အခကြေးငွေ အနည်းငယ်ယူသည်
Roger Quest In- ternational/N.A.	အွန်လိုင်း အလုပ် ချိတ်ဆက်ပေးရေး အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်း	မရှိ	မရှိ	ရှိ	အလယ်အလတ် (သို့) အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင် (အနည်းဆုံး ဘွဲ့ရများ)	CV ပေါင်း ၂၀၀,၀၀ အွန်လိုင်း လျှောက်လွှာပေါင်း ၅၀၀,၀၀၀	လစ်လပ်နေရာများ ကြော်ငြာရန် အလုပ်ရှင် များထံမှ အခကြေးငွေ အနည်းငယ်ယူသည်
Work.com. mm/N.A.	အွန်လိုင်း အလုပ် ချိတ်ဆက်ပေးရေး အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်း	ရှိ	မရှိ	ရှိ	-	ပိတ်သိမ်း	-
Neh Thit/N.A.	အွန်လိုင်း အလုပ် ချိတ်ဆက်ပေးရေး အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်း	ရှိ	မရှိ	ရှိ	ကျွမ်းကျင်မှု နည်း မှ အလယ်အလတ် ကျွမ်းကျင်သို့ ကူးပြောင်းခဲ့ (ပညာအရည် အချင်း အသင့် အတင့် ရှိသော အလုပ်ရှာ သူများ)	-	လစ်လပ်နေရာများ ကြော်ငြာရန် အလုပ်ရှင် များထံမှ အခကြေးငွေ အနည်းငယ်ယူသည်
Dream Job Myanmar/ Dream Job Myanmar	ကုမ္ပဏီများ အတွက် အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး လုပ်ငန်း	မရှိ	ရှိ	ရှိ	-	-	-

“-” ဆိုသည်မှာ မရနိုင်
ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

လိုင်စင်ရ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်ရှာသူများနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို ဖော်ထုတ်၍ အလုပ်ရှင်များ ကိုယ်စား အလုပ်ရှာသူများကို အလုပ်နေရာများနှင့် ချိတ်ဆက် ပေးပါသည်။ ထိုလိုင်စင်ရ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများကို အုပ်စုသုံးစု ခွဲနိုင်ပါသည်။ ပထမအုပ်စုမှာ အလယ် အလတ်နှင့် အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားဈေးကွက် အတွက်လုပ်သားရှာဖွေပေးသည့်အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်း အုပ်စုဖြစ်ပြီး အဆင့်မြင့် ရာထူးနေရာများအတွက် လုပ်သားများကို ရှာဖွေမှု (executive searches သို့မဟုတ် headhunting) ကို ဆောင်ရွက်ပါသည် (ဥပမာ Perfect Supply Service)။ အဆင့်မြင့်ရာထူးနေရာ များအတွက် ဝန်ထမ်းများကိုသာ ရှာဖွေပေးသော ကုမ္ပဏီများသည် ရုန်းကန်နေရပါသည်။ ဒုတိယအုပ်စုမှာ ကုမ္ပဏီများအတွက် သီးခြား အလုပ်သမား စုဆောင်း ပေးသော လိုင်စင်ရ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများဖြစ်ပါ သည် (ဥပမာ Dream Job Myanmar)။ တတိယအုပ်စု တွင် နွယ်ရိုးကုမ္ပဏီ တစ်ခုတည်းသာ ရှိပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုနည်း သော လုပ်သားများကို ရှာဖွေစုဆောင်း ပေးပါသည်။

လိုင်စင်ရ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်လာရန်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံသားပိုင် မှတ်ပုံတင်ထားသော ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ရဲစခန်း ထောက်ခံစာနှင့် အလုပ်ထောက်ခံစာများ အပါအဝင် လိုအပ်သော အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများနှင့် အတူ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနမှ လိုင်စင် လျှောက်ထားရပါသည်။ အသစ်ဖွဲ့စည်းသော အကျိုး ဆောင်လုပ်ငန်းသည် အာမခံငွေ ပေးသွင်းရပြီး လစဉ် ကြေး ပေးရပါသည်။ လိုင်စင်ကို နှစ်စဉ် နေပြည်တော် တွင် လူကိုယ်တိုင် လာရောက် သက်တမ်းတိုးရပါသည်။ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းသည် အလုပ်အကိုင်ရရှိအောင် ဝန်ဆောင်ပေးလိုက်နိုင်သူ အရေအတွက်ကို လစဉ် အစီရင်ခံရပြီး လိုင်စင်သက်တမ်း တိုးနိုင်ရန်အတွက် နှစ်စဉ် လစ်လပ်အလုပ်နေရာပေါင်း ၅၀၀ အတွက် လုပ်သား ရှာပေးနိုင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ဤ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်သည် အာဏာသက်ရောက်မှု ရှိပုံမရပါ။ ဝန်ဆောင်ခအဖြစ် အများဆုံး လစာ တစ်လစာ ရယူနိုင်ပါသည်။ ထိုဝန်ဆောင်ခကို အလုပ်ရှင်ထံမှ ရယူရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှာသူထံမှ မတောင်းခံရပါ။ အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ရုံးခွဲများ ဖွင့်လှစ် မည်ဆိုလျှင် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန၏ ခွင့်ပြုချက်ကို ရယူဖို့လိုပါသည်။ အလုပ်အကိုင် အခွင့် အလမ်းပြပွဲများကို လိုင်စင်ရ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ ကသာလျှင် ကျင်းပခွင့် ရှိပါသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ် မေလ

အထိ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လိုင်စင်ရပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်း ၈၂ ခု ရှိပါသည်။^{၂၀} ထိုလုပ်ငန်းများထဲတွင် တစ်ခုမှလွဲ၍ အားလုံးသည် ရန်ကုန်တွင် ရုံးစိုက်ပါသည်။ ခြွင်းချက်အနေဖြင့် မန္တလေးတွင် ရုံးစိုက်သော အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းတစ်ခု ရှိပါသည်။ လက်ရှိတွင် လိုင်စင်ရအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများအသင်း ဟူ၍ မရှိသေးပါ။

ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုး ဆောင်လုပ်ငန်းများသည် လူမှုမီဒီယာများအသုံးပြုခြင်း၊ လုပ်ငန်းအမည်ကို လူသိအောင် ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် အခွင့် အလမ်းကျေနပ်ကွဲသို့ ပုံနှိပ်မီဒီယာပေါ်တွင် ကြော်ငြာ ခြင်းများကို ပေါင်းစပ်၍ လုပ်သားများကို ရှာဖွေပါသည်။ ထိုအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်ရှာသူများကို ကိုယ်ရေးရာဇဝင်အကျဉ်း (CV) ရေးသားခြင်းနှင့်အလုပ် အင်တာဗျူးအတွက် လမ်းညွှန်ပေးခြင်းကဲ့သို့ အလုပ် ရှာဖွေမှု ဆိုင်ရာ အကူအညီအချို့ကို ပေးလေ့ရှိပါသည်။ အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို သိရှိရန်အတွက် ကုမ္ပဏီများကို ဆက်သွယ် စည်းရုံးပါသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ ဝန်ဆောင်မှုအတွက် အလုပ်ရှင်များထံမှ အခကြေးငွေ ရယူကြပြီး လုပ်သား တစ်ဦးသည် အချိန်ကာလတစ်ခုအထိ အလုပ်ရှင် အတွက် အလုပ်လုပ်ပေးပါမည်ဟူသော အာမခံချက်ကို ပေးပါသည်။

ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော အလုပ်ရှာသူများအတွက် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး ဝန်ဆောင်မှုများ အလွန်နည်းပါသည်။ အကြောင်းရင်းတစ်ခုမှာ အလုပ်ရှင် များသည် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သားများကို ၎င်းတို့ဖာသာ ရှာဖွေနိုင်ပုံရပါသည်။ လူ့စွမ်းအားအရင်း အမြစ်ဌာနများသည် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော အလုပ် နေရာများအတွက် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အဆက်အသွယ် များဖြင့် ခေါ်ယူခန့်ထားကြပါသည်။ ထိုအဆက်အသွယ် များကို လုပ်သားများ၏ လူမှုရေးအဆက်အသွယ်များနှင့် ပွဲစားများကအားဖြည့်ပေးပါသည်။ ဒုတိယအကြောင်းမှာ ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော အလုပ်များတွင် လုပ်သားအဝင် အထွက် အလွန်များသောကြောင့် အချိန်ကာလတစ်ခု အထိ အလုပ်လုပ်ပေးပါမည် ဟူသည့် အာမခံချက်ဖြင့် အလုပ်ရှင်များထံမှ ဝန်ဆောင်ခ ရယူသည့် ပုံစံသည် အလုပ်မဖြစ်နိုင်သောကြောင့်ဟု အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်း များက ဆိုပါသည်။

အလွတ်သဘော ပွဲစားများ သို့မဟုတ် အကျိုးဆောင် များကလည်း အလုပ်သမား စုဆောင်းမှုတွင် ပါဝင်

၂၀ ဤသည်မှာ ၂၀၁၇ နှစ်လယ်ပိုင်းတွင် ၁၀၇ ခုရှိရာမှ ကျဆင်းသွားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ပတ်သက်နေပါသည်။ ထိုပွဲစားများသည် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနတွင် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်း မရှိပါ။ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံသည် တရားဝင် ကုမ္ပဏီများနှင့် ဆင်တူပါသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့သည် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော အလုပ်ရှာဖွေသူများကို ဦးတည် ပြီး ကျေးလက် ပိုဆန်သော ဒေသများတွင် အလုပ် လုပ်ကာ ဝန်ဆောင်ခကို အလုပ်ရှင်များထက် အလုပ်ရှာ သူများထံမှ ရယူဖွယ်ရှိပါသည်။

အွန်လိုင်းအလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးရေး လုပ်ငန်း များသည် လိုင်စင်ရ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများမှ ဆောင်ရွက်ပေးသော ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အလွန်ဆင်တူသည့် ဝန်ဆောင်မှု များကို ပေးပါသည်။ အွန်လိုင်း အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက် ပေးရေး လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးရေး လိုင်စင်များ မရှိကြပါ။^{၂၁} အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင် ချိတ်ဆက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို လူကိုယ်တိုင် ဝန်ဆောင်ခြင်းထက် အွန်လိုင်းမှသာ ဆောင်ရွက်ပေးပါ သည်။ အွန်လိုင်းအလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးရေး ဈေးကွက်တွင် အဓိကလုပ်ငန်း သုံးခုမှ ငါးခုကြား ရှိပြီး တိုးလာမည့်ပုံ မရှိသေးပါ။ ထိုလုပ်ငန်းများတွင် MyJobs နှင့် JobNet တို့ ပါဝင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီပေါင်း ၁,၀၀၀ ခန့်သည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်များကို အွန်လိုင်းပေါ်တင်၍ ထိုဝန်ဆောင်မှုများကို ရယူကြပါသည်။ အွန်လိုင်း အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးရေး ဝန်ဆောင်မှုကို ဆောင်ရွက်ပေးသော လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်ရှာ သူများ၏ CV များနှင့် အွန်လိုင်းရှိ အလုပ်လစ်လပ် နေရာကြော်ငြာများ၏ database များကို စုစည်းပါ သည်။ ထို CV နှင့် လစ်လပ်နေရာ database များ ကြီးထွားလာသည်နှင့်အမျှ အလုပ်ရှာသူများနှင့် အလုပ် ရှင်များကို ပိုမိုချိတ်ဆက်ပေးနိုင်စွမ်း ရှိလာပါသည်။

အလုပ်ရှာသူများနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ ထပ်ဆောင်း ရရှိလာခြင်းက အလုပ် အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးမှု အယ်လ်ဂိုရီသမ်(algorithm) များကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေပါသည်။ အလုပ်ရှင် များသည် များသောအားဖြင့် အလုပ်ခေါ်စာတစ်ခုတင်ရန် အတွက် အခကြေးငွေ(အနည်းငယ်)ကို ပေးပါသည်။ ထို့နောက် CV များ ရရှိရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက် များနှင့် ကိုက်ညီသူကို စစ်ထုတ်ခြင်းများအတွက် အခကြေးငွေများ ထပ်ဆောင်းပေးပါသည်။ အလုပ်ရှာ သူများသည် ပုံမှန်အားဖြင့် မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊ အလုပ် ရှာခြင်း၊ အလုပ်လျှောက်ခြင်းများကို အခမဲ့ပြုလုပ် နိုင်ပါသည်။ နေ့သစ် ဟူသည့် အွန်လိုင်းအကျိုးဆောင် သည် အသစ်ဖြစ်ပြီး ပညာအရည်အချင်းမြင့်မားသော အလယ်အလတ် ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်ရှိသည့် လုပ်သား များကို အလုပ်များ (ဥပမာ စာရင်းကိုင်) နှင့် ချိတ်ဆက် ပေးပါသည်။ နေ့သစ်သည် automated chatbot တစ်ခုကို ၎င်း၏ဝန်ဆောင်မှုများအား မြှင့်တင်ရန်အသုံးပြုပါ သည်။ အချို့လိုင်စင်ရ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးအကျိုး ဆောင်လုပ်ငန်းများတွင်လည်း အွန်လိုင်းဝက်ဆိုက်များ ရှိကြပြီး အလုပ်ရှာသူများသည် ထိုဝက်ဆိုက်ပေါ်တွင် အလုပ်ရှာနိုင်ကြပါသည် (MyWorld တွင် ထိုသို့သော ဝက်ဆိုက်တစ်ခု ရှိပါသည်)။

CSO များ၊ NGO များနှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့ အစည်းများမှ ဆောင်ရွက်ပေးသော သင်တန်းအစီအစဉ် အများအပြားသည် ၎င်းတို့သင်တန်းများမှ ဆင်းသော လုပ်သားများကို အလုပ်ရှင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးပါ သည်။ ဇယား (၂-၆) တွင် အဆိုပါ အစီအစဉ်များမှ အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် နေရာချထားပေး ခြင်းအပိုင်းများကို အနှစ်ချုပ် ဖော်ပြပေးထားပါသည်။

ဇယား ၂-၆။

CSO များ၊ NGO များနှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများမှ ဦးဆောင်သော သင်တန်းအစီအစဉ်များအတွင်းရှိ အလုပ် အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် နေရာချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ

အစီအစဉ်	ဝန်ဆောင်မှုနမူနာများ
အောင်မြင်မှု	အောင်မြင်မှုစီမံကိန်းသည် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်ရန် ရန်ကုန်မြို့သို့ လာရောက်သော အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ လက်တွေ့တွင် ဤအလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးသော ဝန်ဆောင်မှုဖြစ်သည့် GOOD chatbot သည် သတင်းအချက်အလက်ပေးသည့် အစီအမံတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ GOOD chatbot အကြောင်းကို အသေးစိတ်ဖော်ပြပေးထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။

^{၂၁} အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးသော အွန်လိုင်းဝက်ဆိုက်တစ်ခု ရှိသည့် MyJobs သည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းလိုင်စင်ရှိသည့် သီးခြားညီနောင်အဖွဲ့အစည်း JPE Everest ရှိပါသည်။

အစီအစဉ်	ဝန်ဆောင်မှုနမူနာများ
လပွတ္တာကို ဈေးကွက်နှင့် ချိတ်ဆက်ခြင်း	ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးအတွင်းရှိ လပွတ္တာတွင် Mercy Corp နှင့် SwissContact တို့ ဆောင်ရွက် သည့် လပွတ္တာကို ဈေးကွက်နှင့် ချိတ်ဆက်ခြင်းစီမံကိန်းသည် စက်ပြင်၊ အထည်အလိပ်၊ လက်သမား၊ ပန်းရံနှင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုသင်တန်းများကို အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုနှင့် ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ သင်တန်းဆင်းလာသော သင်တန်းသားများကို အလုပ်နေရာများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးနိုင်ရန် marketing officer တစ်ဦးက အလုပ်ရှင်များနှင့် ဆက်သွယ်ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက် ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်နေရာချ ထားပေးနိုင်ခဲ့သော သင်တန်းဆင်း အများစုသည် ရန်ကုန်တွင် အလုပ်အကိုင် ရရှိခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်သည်။
Skills for Employment	Helvetas ၏ မကွေးတိုင်းဒေသကြီးတွင် အသစ်ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်သော Skills for Employment စီမံကိန်းသည် ၂၀၁၄ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ်ကြားတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု အစီအစဉ်ကို အစားထိုးခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု အစီအစဉ်မှ ရရှိခဲ့သော သင်ခန်းစာ များပေါ်တွင် အခြေပြု၍ Skills for Employment စီမံကိန်း၏ မပါမဖြစ်သော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုမှာ လုပ်သားဈေးကွက်ဆန်းစစ်ခြင်းများနှင့်သင်တန်းသားများကို အလုပ်အကိုင် များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးမည့် အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး အစီအစဉ်များ ဖြစ်ပါသည်။ Helvetas သည် မကွေးတွင်သာမက ရန်ကုန်နှင့် အခြားဈေးကွက်များရှိ အလုပ်ရှင်များနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်နေပါသည်။ အကြောင်း တစ်ခုမှာ မကွေးရှိ အလုပ်ရှင်များကို အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း ပြပွဲများတွင် ပါဝင်ဖို့ ဆွဲဆောင်ရန် ခက်ခဲသောကြောင့် ဖြစ်သည်။
သက်မွေးမှုပညာ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီအစဉ် (VSDP)	VSDP သည် ၎င်း၏ ကျေးလက်အခြေပြုသက်မွေး ပညာသင်တန်းများ အစီအစဉ် (LVT) နှင့် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်း (HTI) အစီအစဉ်များတွင် အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် နေရာချထားပေးခြင်းတို့အတွက် အကူအညီများ ပေးပါသည်။ LVT တွင် ဈေးကွက်နှင့် အလုပ်အကိုင် ရရှိရေးကို ဇောင်းပေးသော အခြေခံအဆင့် ပန်းရံ၊ ပိုက်ပြင် ပိုက်ဆက်၊ အိမ်တွင်း လျှပ်စစ်နှင့် အလုပ်ပြင်သင်တန်းများကို သင်ကြားပေးပါသည်။ သင်တန်းပြီးဆုံးချိန်တွင် သင်တန်းသားများကို အလုပ်ရှင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးပါသည်။ သင်တန်းဆင်း လက်မှတ်ပေးအပ်ပွဲတွင် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းပြပွဲကိုပါ ကျင်းပပေးပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ဖိတ်ကြား၍ ခန့်အပ်လိုသည့် ဝန်ထမ်းများကို ရှာဖွေစေပါသည်။ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းလုပ်လိုသော သင်တန်းဆင်းများကို လူမှု အကျိုးပြု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဖြစ်သည့် Entrepreneurship Development Network Asia (EDNA) နှင့် ချိတ်ဆက်ပေးပြီး ၎င်းက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု စတင်တည်ထောင်ခြင်းနှင့် ငွေသား စီးဆင်းမှု စီမံခန့်ခွဲခြင်း ကဲ့သို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်းများကို ပေးပါသည်။ သင်တန်းပြီးဆုံး ခြောက်လအကြာတွင် LVT အစီအစဉ်က သင်တန်းသားများကြား ကွန်ရက်များ ချိတ်ဆက်ထူထောင်ပေးပြီး လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံများကို မျှဝေနိုင်အောင် ကူညီပံ့ပိုးပေးပါသည်။ HTI အစီအစဉ်က အားနည်းချို့ငဲ့သော နောက်ခံရှိသူများကို ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍအတွင်း သင်တန်းများ ပို့ချပေးပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်တွင် ဟိုတယ်ဝန်ထမ်းများမှ ပို့ချပေးသော သင်တန်းများ ပါဝင်ပြီး သင်တန်းဆင်းပြီးသည့်နောက် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှု ကဏ္ဍမှ အလုပ်ရှင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးပါသည်။
တွဲလက်	IOM ၏ တွဲလက်စီမံကိန်းတွင် ၎င်း၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးသင်တန်းများမှ သင်တန်းဆင်း များအတွက် အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ ပါဝင်ပါသည်။ ဒေသခံစီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်အသင်းများက ၎င်းတို့ထံမှ လစ်လပ်နေသော အလုပ်နေရာများကို IOM သို့ အသိပေးပြီး ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းဖွင့်ပွဲအခမ်းအနားများကို အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင် ချိတ်ဆက်ပေးရန် အသုံးပြုပါသည်။ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းပြပွဲများ ကျင်းပပေးရန်လည် IOM မှ စဉ်းစားနေပါသည်။ လက်ရှိတွင် တွဲလက်သည် LEO ရုံးများသို့ ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုများကို အစီရင်ခံစာသော်လည်း ထိုရုံးများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများမှာ အကန့်အသတ်ရှိပါသည်။ တွဲလက်နှင့် LEO ရုံးများသည် အတူတကွ လက်တွဲလုပ်ကိုင်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေနေပါသည်။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာပြုစုသူများ

တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် နယ်ပယ်များနှင့် ဖြစ်ပေါ်လာ နိုင်ခြေရှိသော ကွာဟချက်များ

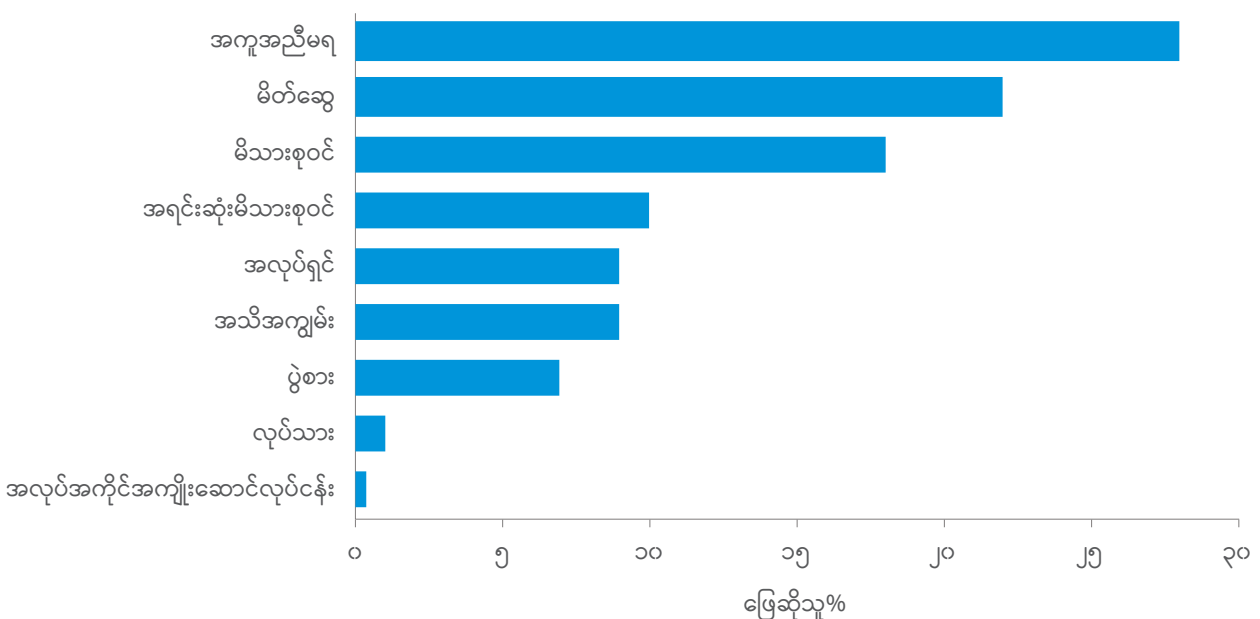
မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများသည် အဓိက အားဖြင့် အလွတ်သဘောဆန်သော နည်းစနစ်များကို အသုံးပြု၍ အလုပ်ရှာကြပါသည်။ အလုပ်ရှာသူများ၏ ၆ ရာခိုင်နှုန်းက အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေ ရေးရုံးများတွင် အလုပ်ရှာသူ မှတ်ပုံတင်ကတ်ပြားကို လျှောက်ထားသည်ဟု ဆိုသော်လည်း အများစု (၇၀ ရာခိုင်နှုန်း)သည် ဆွေမျိုးမိတ်ဆွေအဆက်အသွယ်များမှ တစ်ဆင့် အလုပ်ရှာကြသည်ဟု ဆိုပါသည် (Cunningham and Muñoz 2018)။ ဤပုံစံကို မြန်မာနိုင်ငံ တစ်ဝှမ်းလုံးတွင် တွေ့မြင်ရပါသည်။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်း ဒေသကြီး ၁၄ ခုတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ စစ်တမ်းတစ်ခုအရ ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လေးပုံ သုံးပုံက ၎င်းတို့သည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန်အတွက် အခြားသူများထံမှ အကူအညီများ ရရှိခဲ့သည်ဟု ဆိုပါသည် (ပုံ ၂.၂)။ အများစုသည် မိတ်ဆွေ သူငယ်ချင်းများ၊ မိသားစု ဆွေမျိုးများ သို့မဟုတ် အသိအကျွမ်းများထံမှ အကူအညီများ ရရှိ ခဲ့ပါသည်။ ပွဲစားအသုံးပြုသူမှာ အနည်းငယ်မျှသာရှိပါ သည်။ ရှေ့အစဉ်အဆက် ပြည်တွင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခဲ့သော လမ်းကြောင်းများ (ဥပမာ အပူပိုင်းဇုန်မှ ရှမ်းပြည်နယ်ရှိ လက်ဖက်စိုက်ခင်းများသို့၊ သို့မဟုတ် မြစ်ဝကျွန်းပေါ်နှင့် အပူပိုင်းဇုန်မှ အရှေ့တောင်ပိုင်းဒေသ

များရှိ ရာဘာစိုက်ခင်းများသို့)တွင် အလုပ်ရှင် နှင့် အလုပ်သမားများကြား ဆက်ဆံရေးမှာ ခိုင်မာနေပြီ ဖြစ်သဖြင့် ကြားခံပွဲစားများ လိုအပ်လေ့မရှိပါ။ သို့သော် မူလ လမ်းကြောင်းများမှာ အကျိုးအမြတ်ရရှိမှု နည်းပါး လာသဖြင့် လမ်းကြောင်းသစ်များ ပေါ်ထွက်လာသော အခါ နေရာသစ်များတွင် အလုပ်အကိုင်များ ရှာဖွေရန် အတွက် လူမှုရေးအဆက်အသွယ်များနှင့် ပွဲစားများမှာ ပို၍ အရေးပါလာပါသည် (Maharajan and Myint 2015; World Bank and CESD 2018)။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလိုသူ အများစုသည် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေကို စုံစမ်းသိရှိပြီး မှသာ သွားရောက်ကြပြီး အလုပ်ရရှိပြီးမှသာ သွား ရောက်ကြသူများလည်း အများအပြား ရှိပါသည်။ ဥပမာ ဧရာဝတီနှင့် မကွေးတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် စိတ်ထက်သန်သူ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ် အကိုင်များအကြောင်းကို တစ်ရွာတည်းသားများထံမှ အများဆုံး ကြားသိခဲ့ရသူများ ဖြစ်ပါသည် (Pattison et al. 2016b)။ ဧရာဝတီရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလို သူများ၏ ၅၈ ရာခိုင်နှုန်းခန့်နှင့် မကွေးရှိ ၃၄ ရာခိုင်နှုန်း ခန့်သည် မထွက်ခွာမီ အလုပ်အကိုင်များ ရရှိထားပြီးဖြစ် သည်။ အများစုသည် ရန်ကုန်ကဲ့သို့သော ဆိုက်ရောက် ရာဒေသများမှ မိသားစု သို့မဟုတ် ဆွေမျိုးများမှတစ်ဆင့် ရရှိကြခြင်း ဖြစ်သည်။

အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများနှင့် ပွဲစားများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများကို အခွင့် အလမ်းများအား ပိုမို သိရှိခွင့်ရအောင်ကူညီပေးနိုင်

ပုံ ၂.၂။

ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ အသုံးပြုသည့် အကူအညီအမျိုးအစားများ



ရည်ညွှန်း - ILO 2015a.

သော်လည်း ပွဲစားအများအပြားသည် လိုင်စင် မရှိကြဘဲ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းအန္တရာယ်များနှင့် ထိတွေ့စေနိုင်ပါသည်။ ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများအတွက် အကူအညီရစေရန် မကြာခဏ ဆိုသလို ပွဲစားများကို အသုံးပြုလေ့ရှိပြီး အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဆိုက်ရောက်ရာဒေသများရှိ အလုပ်ရှင်များနှင့် မိတ်ဆက်ပေးသည့်နည်းဖြင့် ကူညီပါသည်။ သို့သော် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ ခုတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ၎င်းတို့ သိရှိသောအဆက်အသွယ်များကို အသုံးပြုသောအခါတွင် ပွဲစားများကို အသုံးပြုသောအခါတွင် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုများကို ပိုမိုတွေ့ကြုံကြရကြောင်း သိရှိရပါသည် (ILO 2015a)။ ပွဲစားများ သို့မဟုတ် အကျိုးဆောင်များကို အသုံးပြုရန် အစီအစဉ်ရှိသူများပင်လျှင် အများစုက မိသားစုများနှင့် မိတ်ဆွေ သူငယ်ချင်းများက ပို၍ ယုံကြည်ရသည်ဟု ယူဆကြပါသည်။ ဧရာဝတီနှင့် မကွေးမှ ဖြေဆိုသူများ၏ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်က အကျိုးဆောင်တစ်ဦး၏ လိမ်လည်မှုခံရမည်ကို စိုးရိမ်ခဲ့ပြီး သုံးပုံတစ်ပုံကျော်က လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စိုးရိမ်ပူပန်ကြောင်း ပြောပါသည် (Pattison et al. 2016b)။ ထိုဖြစ်ရပ်များ ကြုံတွေ့ရမှု အရေအတွက်သည် နည်းပါးသည့်တိုင် ထိုသို့ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ထုတ်ဖော် ပြောပြခဲ့ကြခြင်းဖြစ်သည်။ ဧရာဝတီရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၃ ရာခိုင်နှုန်းခန့်က လုပ်ခလစာ မရဘဲ အတင်းအဓမ္မ အလုပ်စေခိုင်းခံခဲ့ရသည် သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးခံခဲ့ရသည် ဟုဆိုပြီး မကွေးရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၁ ရာခိုင်နှုန်းက အကျိုးဆောင်များသည် ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခြင်းကို ခံခဲ့ရသည်ဟု ဆိုပါသည်။ အကြောင်းမှာ ထိုဒေသများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏အန္တရာယ်များကို လျော့ပါးစေနိုင်သည့် ရှည်လျားသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု သမိုင်းကြောင်းနှင့် အခြေကျခိုင်မာနေသော လူမှုရေးအဆက်အသွယ် ကွန်ရက်များ ရှိခြင်းကြောင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သို့သော် ပွဲစားများကို အသုံးပြုသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အချိုးအစား ပိုမိုများပြားသော နေရာများ (ဥပမာ မန္တလေး) တွင် ပွဲစားများအပေါ် ယုံကြည်မှု ပိုမိုမြင့်မားပါသည် (ILO 2015b)။

ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် နေရာချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးနေသူများသည် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများအတွက်သာ အဓိကဦးတည် ဆောင်ရွက်ပေးပြီး ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သားများမှာ လူမှုရေး အဆက်အသွယ်များနှင့် ပွဲစားများပေါ်တွင် မှီခိုနေရပါသည်။ ထိုသို့ လူမှုရေးအဆက်အသွယ်များအပေါ် မှီခိုမှုသည် ရရှိနိုင်သော အလုပ်အကိုင်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်

အလက်များ ရရှိမှုမှာ အကန့်အသတ်ရှိခြင်း သို့မဟုတ် တိမ်းစောင်းချွတ်ချော်ခြင်း ရှိနိုင်ပါသည်။ ပွဲစားများမှာလည်း ခေါင်းပုံဖြတ်သည့်သူများ ပါနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အစိုးရမှ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် ထိရောက်၍ စွမ်းဆောင်ရည် ပြည့်ဝသော အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင် နေရာချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများမှာ အထူးပင် အရေးကြီးပါသည်။ (အခန်း ၄ ရှိ နိုင်ငံတကာစံနမူနာ ၉ နှင့် ၁၀ ကို ကြည့်ပါ)။ LEO ရုံးများတွင် ဝန်ထမ်းများ၏ အချိန်များကို အခြားအလုပ်များအတွက် သုံးနေခြင်း၊ ဝန်ထမ်းအင်အားနှင့် ဘဏ္ဍာငွေ အရင်းအမြစ်များ အကန့်အသတ်ရှိခြင်းကြောင့် အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးရေးလုပ်ငန်းတာဝန်ကို ထိရောက်စွာ ထမ်းဆောင်နိုင်ခြင်းနည်းပါသည်။ ဥပမာ LEO ဝန်ထမ်းများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် ပုံစံမျိုးစုံကို ဖြည့်စွက်ရန် သတ်မှတ်ထားပါသည်။ လက်တွေ့တွင် ထိုပုံစံများကို အစဉ်အမြဲ အသုံးပြုသည် မဟုတ်ပါ။ အနာဂတ် အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးရေးအတွက် လုပ်သားဈေးကွက် အလားအလာများကို သိရှိနိုင်ရန် စုဆောင်းထားသော အချက်အလက်များကို ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်းများလည်း ပြုဟန်မတူပါ။ ထို့ပြင် LEO ဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များပေးသော အကန့်အသတ်ရှိသည့် သတင်းအချက်အလက်များပေါ်တွင် အခြေခံ၍ အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းကို လူအားဖြင့် ဆောင်ရွက်ရခြင်းဖြစ်သည်။ LEO ရုံးအချို့တွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများ နည်းပါးခြင်းကလည်း အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးမှုကို ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မှု နည်းပါးစေပါသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် LEO ရုံးများမှ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများကို မှီခိုအားထားသည့် လုပ်သားအရေအတွက်မှာ နည်းပါးပါသည်။ ရှေ့ပိုင်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သကဲ့သို့ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ၏ ၆ ရာခိုင်နှုန်းက သာလျှင် အလုပ်သမား မှတ်ပုံတင်ကတ်ပြားများ လျှောက်ထားကြပြီး အများစု (၇၀ ရာခိုင်နှုန်း) သည် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအဆက်အသွယ်များမှတစ်ဆင့် အလုပ်အကိုင်များကို ရှာဖွေကြောင်းပြောပါသည် (Cunningham and Muñoz 2018)။

အခြားတစ်ဖက်တွင် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနနှင့် LEO ရုံးများသည် ထိုဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးနေသည့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ လုပ်ဆောင်သူများကို စီမံခန့်ခွဲရာတွင် ပို၍ တက်ကြွစွာ လုပ်ဆောင်ရန် အခွင့်အလမ်း ရှိနိုင်ပါသည်။ ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများကို လိုင်စင်ထုတ်ပေးသည့် စနစ်တစ်ခု မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရှိပါသည်။ သို့သော် LEO ရုံးများသည် အလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများကို ကြီးကြပ်စောင့်ကြည့်ရာတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိပါ။ ဤသည်မှာ တစ်စိတ်တစ်ဒေသ

အားဖြင့် စနစ်ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ LEO ရုံးများကို အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးရန် တာဝန်ကိုသာ အပ်နှင်းထားပြီး အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုများကို ကြီးကြပ်စောင့်ကြည့်ရန် တာဝန်မပေးထားပါ။ LEO ရုံးများသည် ပွဲစားများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းများကိုလည်း ဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိပါ။ သို့သော် တိုင်ကြားချက်များ လက်ခံရရှိပြီးနောက်တွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းပြုပါသည်။ ထိထိရောက်ရောက်စောင့်ကြည့် စစ်ဆေးမှုများမရှိခြင်းက ပွဲစားများ ကျင်လည်ကျက်စားရန် အခွင့်အရေးရစေပါသည်။ ထို့ပြင်ကျေးလက်ဒေသတွင် နေထိုင်သူများအတွက် မြို့ပြဒေသများမှ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်မှု မရှိခြင်းကလည်း အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများအနေဖြင့် ထိုအချက်အလက်များ ရရှိရန်အတွက် ပွဲစားများကို မှီခိုအားထားရသည့် အကြောင်းရင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များကိုပေးသည့် လမ်းကြောင်းများလည်း မရှိသလောက်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနက ထိုအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ စာရင်းကို ထုတ်ပြန်ပေးပါသည်။ သို့သော် ထိုလုပ်ငန်းများ၏ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို အလုပ်ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်မှု အပါအဝင် ၎င်းတို့၏ အရည်အသွေးများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ မပါဝင်ပါ။

အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရသည့် LEO ရုံးများမှ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် ခက်ခဲရှုပ်ထွေးပြီး အကျိုးကျေးဇူး ပြန်လည်ရရှိမှုမှာ မရှိနည်းပါးပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများသည် အလုပ်သမား မှတ်ပုံတင်ကတ်ပြား ရရှိရန် LEO ရုံးတစ်ရုံးသို့ လူကိုယ်တိုင် သွားရောက်မှတ်ပုံတင်ရပါသည်။ မှတ်ပုံတင်ရန်အတွက် အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကတ်ပြား ရှိရပါမည်။ သို့သော် ထိုကတ်ပြား

မရှိသည့်သူ အများအပြား ရှိပါသည်။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ၁၄ ခု ရှိ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် ဖြေဆိုသူများ၏ ၂၂ ရာခိုင်နှုန်းတွင် နိုင်ငံသား စိစစ်ရေးကတ်ပြား မရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (ILO 2015a)။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း နေရာဒေသတစ်ခုမှတစ်ခုသို့ အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ကတ်ပြား လွှဲပြောင်းသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှာ ရှုပ်ထွေးခက်ခဲသောကြောင့် လုပ်သားအများစုသည် ၎င်းတို့ ရွှေ့ပြောင်းရောက်ရှိရာဒေသတွင် ကတ်ပြားအသစ်လျှောက်ရန် ပို၍ လိုလားကြပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်များသည်လည်း အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို LEO ရုံးများတွင် မှတ်ပုံတင်ရန် သတ်မှတ်ထားသော်လည်း မှတ်ပုံတင်ခံပြီး ထိုအစား အများအားဖြင့် အလွတ်သဘောဆန်သော အလုပ်သမား စုဆောင်းရေးလမ်းကြောင်းများကို မှီခိုအားထားကြပါသည်။ ထို့ပြင် LEO ရုံးများကို သွားရောက်ရန် မလွယ်ကူပါ။ အထူးသဖြင့် LEO ရုံးများ တည်ရှိရာ မြို့ကြီးများပြင်ပတွင် နေထိုင်သူများအတွက် ဖြစ်သည် (World Bank and CESD 2018)။ ရှေ့ပိုင်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း မှတ်ပုံတင်ကြသော အလုပ်ရှာသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် ပံ့ပိုးပေးနိုင်သော လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ရေးနှင့် နေရာချထားပေးရေး ဝန်ဆောင်မှုများမှာလည်း အလွန်နည်းပါးပါသည်။ ထို့ကြောင့် LEO ရုံးများမှ ပံ့ပိုးပေးသော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများကို အသုံးပြုသည့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူမှာ အလွန်နည်းပါးပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများရင်ဆိုင်ရသည့် အခြားသော အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများရှိနေပါသေးသည်။ လေ့လာမှုအချို့တွင် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အလုပ်ရလျှင် ယာယီအလုပ်ဖြစ်စေ၊ အမြဲတမ်းအလုပ်ဖြစ်စေ မလုပ်မဝင်မီ ဒေသခံအာဏာပိုင်များထံတွင် မှတ်ပုံတင်ရကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (Maharajan and Myint 2015)။



Somrerk Witthayanant/ Shutterstock

ငွေရေးကြေးရေးအကူအညီများ

အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန်နှင့် ရရှိရန်အတွက် ကုန်ကျစရိတ်များ ရှိသော်လည်း ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ်များမှာ အတန်အသင့် နည်းပါးပါသည်။ ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအစတွင် ကျခံရသော ကုန်ကျစရိတ်များတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် ဆိုက်ရောက်ရာနေရာသို့သွားရောက်သည့်ခရီးစရိတ်၊ စာရွက်စာတမ်းကြေး၊ ဆိုက်ရောက်ရာဒေသတွင် နေစရာနေရာနှင့် အလုပ်ရှာရန် စရိတ်များ ပါဝင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သား အများအပြားသည် အဆိုပါ ငွေရေးကြေးရေး အခက်အခဲ အချို့ လျော့ပါးသက်သာစေရန်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းခြင်းမပြုမီ အလုပ်အကိုင်နှင့် နေစရာနေရာ ရရှိထားပြီး ဖြစ်အောင် ကြိုးပမ်းကြပါသည်။ ဥပမာ မကွေးနှင့် ဧရာဝတီရှိ ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားရှိသော အိမ်ထောင်စုများ၏ ၆၆ ရာခိုင်နှုန်းက ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ်သည် မြန်မာကျပ်ငွေ ၄၀,၀၀၀ (အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၃၀ ခန့်) ထက် နည်းကြောင်း ပြောပါသည် (Pattison et al. 2016b)။ အဆိုပါတွေ့ရှိချက်များကို အခြားလေ့လာမှုများကလည်း ထောက်ခံအတည်ပြုပေးပါသည် (Maharajan and Myint 2015)။

ပုံမှန်အားဖြင့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် ကုန်ကျစရိတ်များအတွက် ကိုယ်ပိုင်စုဆောင်းငွေများ သို့မဟုတ် မိသားစုထံမှ အကူအညီများကို အသုံးပြုကြပါသည်။ ဥပမာ ဧရာဝတီရှိ အိမ်ထောင်စုများ၏ ၄၃ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် မကွေးရှိ ၃၃ ရာခိုင်နှုန်းတို့က ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် ၎င်းတို့၏ စုဆောင်းငွေများကို အသုံးပြုခဲ့ကြပြီး ထိုတိုင်းဒေသကြီးနှစ်ခုရှိ ကျန်အိမ်ထောင်စု ၂၈ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၁၉ ရာခိုင်နှုန်းက မိသားစုထံမှ ချေးယူခဲ့ကြပါသည် (Pattison et al. 2016b)။ ၂၀၁၇ခုနှစ်တွင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သောအိမ်ထောင်စုစစ်တမ်းတစ်ခုတွင် ကိုယ်ပိုင်စုဆောင်းငွေများကို အသုံးပြုခဲ့သောပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားရာခိုင်နှုန်းသည် များစွာ ပိုနည်းပြီး အများစုသည် မိတ်ဆွေသူငယ်ချင်း သို့မဟုတ် မိသားစုထံမှ ငွေကြေးအကူအညီများကို မှီခိုအားထားကြပါသည် (Deshingkar, Litchfield, and Ting 2019)။ ဤသည်မှာ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် ကုန်ကျစရိတ် နည်းပါးခြင်း အကြောင်းတစ်ခု ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

NGO များ၊ CSO များနှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများသည် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှ လုပ်ငန်းများနှင့် ကိုယ်ပိုင်အလုပ်များကို အားပေးမြှင့်တင်ရန် ငွေကြေး အကူအညီများ ထောက်ပံ့ကြသော်လည်း ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်ရှာရန် သို့မဟုတ် လခစားအလုပ်လုပ်ရန်အတွက် ငွေကြေး အကူအညီပေးလေ့

မရှိပါ။ ရှေ့ပိုင်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သော သင်တန်းအစီအစဉ်အချို့သည် သင်တန်းကာလအတွင်းတွင် အကျိုးခံစားခွင့် ရှိသူများကို ထောက်ပံ့ကြေးငွေများပေးပါသည်။ သို့သော် ငွေရေးကြေးရေး အကူအညီပုံစံမျိုးထက် ကူညီပံ့ပိုးသည့် ဝန်ဆောင်မှုပုံစံဖြင့်ပေးအပ်ခြင်းကများပါသည်။ သို့သော် NGO များ၊ CSO များနှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများသည် ကိုယ်ပိုင်အလုပ်များကို အားပေးမြှင့်တင်သည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှ အစီအစဉ်များအတွက်မူ ငွေကြေးအကူအညီများ ထောက်ပံ့ပေးပါသည်။ ဥပမာ သက်မွေးပညာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီအစဉ်များမှ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများကို အစီအစဉ်ပြီးဆုံးသည့် နောက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှ ထောက်ပံ့ကြေး သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းစတင်ရန်အကူအညီများပေးပါသည်။ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှ အခွင့်အလမ်းများ အကန့်အသတ်ရှိသည့် ပဋိပက္ခဒေသများတွင် ဤနည်းလမ်းကို အသုံးပြုပါသည်။ လက်ရှိတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေမှု သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းအဖြစ် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအတွက် ထောက်ပံ့ကြေးပေးသော NGO များ၊ CSO များနှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းများ၏ အစီအစဉ်များ အလွန်ပင် နည်းပါးပါသည်။

တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် နယ်ပယ်များနှင့် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်ခြေရှိသော ကွာဟချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေနေသော လုပ်သားများကို ကူညီရန် သီးခြား ငွေရေးကြေးရေးအကူအညီများ သို့မဟုတ် ချေးငွေများ မရှိပါ (အခန်း ၄ မှ နိုင်ငံတကာစံနမူနာ ၁၄ ကို ကြည့်ပါရန်)။ သို့သော် ရန်ကုန်တွင် ရွှေ့ပြောင်းရောက်ရှိနေသော ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဦးတည်သည့် ဆန်းသစ်တီထွင်သော ချေးငွေတစ်မျိုးကို စမ်းသပ်နေပါသည်။ ထိုချေးငွေသည် ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ၎င်းတို့၏ လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေအသစ်တွင် လွယ်ကူချောမွေ့စွာပေါင်းစည်း ဝင်ဆံ့နိုင်ရေးအတွက် ရည်ရွယ်ပါသည်။ VisionFund Myanmarသည်လက်ရှိတွင်ရန်ကုန်ရှိအထည်ချုပ်စက်ရုံလုပ်သားများအတွက် အသေးစား ချေးငွေတစ်မျိုးကို ထုတ်ပေးနေပါသည်။ အထည်ချုပ် စက်ရုံလုပ်သားများသည် ရန်ကုန်သို့ ရွှေ့ပြောင်း ရောက်ရှိလာပြီးနောက် ၎င်းတို့အတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် ချေးငွေမြန်မာကျပ် ၅၀၀,၀၀၀ အထိ ရရှိနိုင်ပါသည်။ ဖွဲ့စည်းချေးငွေပမာဏသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦး၏ လစဉ်ဝင်ငွေ၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်ပြီး အတိုးနှုန်း ၂.၅ ရာခိုင်နှုန်းယူသည်ဟု VisionFund က ဆိုပါသည်။

နိဂုံး

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ALMP မူဝါဒများကို ဖော်ဆောင်သည့် စနစ်သည် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်နှင့် ဘဏ္ဍာရေး အရင်းအမြစ် ကန့်သတ်ချက်များနှင့် ရင်ဆိုင်နေရပြီး အချို့မှာ အချိန်တိုအတွင်း ကျော်လွှားနိုင်ခြေ မရှိပါ။ ဤအခန်းတွင် မူဝါဒများကို ဖော်ဆောင်သည့် လုပ်ငန်း စဉ်များက ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဖြစ်စေသော နယ်ပယ်များ (ဥပမာ LEO ရုံးများရှိ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများအား မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို လူ့အားဖြင့် ဆောင်ရွက်နေခြင်း) နှင့် သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှုများ ထိရောက်မှု မရှိသည့် နယ်ပယ်များကို တင်ပြဆွေးနွေးခဲ့ပါသည်။ သတင်း အချက်အလက် နည်းပညာအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အနည်းငယ် ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ထိုလုပ်ငန်းစဉ်များကို ရိုးရှင်းထိရောက်မြန်ဆန်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ALMP မူဝါဒများ ဖော်ဆောင်မှုကို ပို၍ တိုးတက် ကောင်းမွန်လာစေမည် ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များဆိုင်ရာ ကြီးမားသော ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန်အတွက် ထိုသတင်း အချက်အလက်များကို လက်ရှိပိုင်ဆိုင်ထားသည့် ရင်းမြစ် များကို ထိရောက်စွာ အသုံးပြုနိုင်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ ဥပမာ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ အွန်လိုင်း အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေး ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ပူးပေါင်းခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများ မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ထိုအချက်အလက်များကို လုပ်သားဈေးကွက်အကြောင်း နားလည်သိရှိစေမည့် အဖိုးတန်သော ရင်းမြစ်တစ်ခု

အဖြစ် ပြောင်းလဲပေးနိုင်ပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်းများကို ဆောင်ရွက်နေပြီ ဖြစ်သဖြင့် ထိုစစ်တမ်းများကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ထုတ်ပြန် ပေးခြင်းဖြင့် လုပ်သားဈေးကွက်တွင် ကုန်ကျစရိတ် နည်းပါးစွာ ရရှိနိုင်မည့် သတင်းအချက်အလက်များ တိုးပွားလာစေနိုင်ပါသည်။ ခြုံငုံ၍ဆိုရလျှင် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍနှင့် ဆက်သွယ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများကို တိုးမြှင့်ပြုလုပ်ခြင်းသည် ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက် ပေးမှုကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် ကုန်ကျစရိတ် နည်းနည်းဖြင့် ထိရောက်စေမည့် နည်းလမ်း ဖြစ်ပါသည်။ လက်ရှိဆောင်ရွက်ပေးနေသော ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း အစီအစဉ်များသည် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှ အချက်အလက် များကို မရရှိကြပါ။ ထိုအချက်အလက်များသည် သင်တန်းအစီအစဉ်များ၏ ထိရောက်မှုအတွက် အခရာ ကျပါသည်။ LEO ရုံးများတွင် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှု များကို မှတ်ပုံတင်ခြင်းအား တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် ကြိုးပမ်းရာတွင် မဖြစ်မနေ လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်း၍ အာဏာသက်ရောက်စေရန် ကြိုးပမ်းခြင်းထက် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍနှင့် မိတ်ဖက်များ အဖြစ် ပူးပေါင်းခြင်းက ပို၍ အောင်မြင်မှု ရရှိနိုင်ခြေ များပါသည်။ ဇယား ၂.၇ တွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ALMP မူဝါဒများ အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ရာတွင် အသုံးတည့်နိုင်မည့် အခြားနိုင်ငံများမှ သာဓကများကို အကျဉ်းချုပ်တင်ပြပေးထားပါသည်။ ထိုသာဓကများကို အခန်း (၄) တွင် အသေးစိတ် ဆက်လက်ဆွေးနွေးတင်ပြ ထားပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ဆီလျော်ကိုက်ညီမှု ရှိနိုင်သည့် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းမှ ALMP သာဓကများ

နယ်ပယ်	အစီအစဉ်အမည်	နိုင်ငံ	ဖော်ပြချက်
သင်တန်း	ကျေးလက်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင် ရရှိရေး စီမံကိန်း	တရုတ်နိုင်ငံ	<ul style="list-style-type: none"> ကျွမ်းကျင်မှုအခြေပြု သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများ ပြုစုပေးခြင်း၊ သင်ကြားရေး အထောက်အကူပစ္စည်းများ ပြင်ဆင်ပေးခြင်း၊ သင်တန်းနည်းပြများကို လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏ လိုအပ်ချက်၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ သင်ယူမှုလိုအပ်ချက်များနှင့်အညီ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများပေးနိုင်ရန် ပြင်ဆင်ပေးခြင်းဖြင့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို ပို့ချပေးနေသည့် သင်တန်းများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာအောင် ကူညီပေးခဲ့သည်။ ထို့ပြင် စီမံကိန်းသည် ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုစံများ တိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား သင်တန်းများအတွက် ထောက်ပံ့ကြေးများပေးခြင်းနှင့် သင်တန်းအခွင့်အလမ်းများ အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များပေးခြင်း တို့ကိုလည်း ဆောင်ရွက်ပါသည်။
လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက်များ	လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ ဖြန့်ဖြူးခြင်း	ဒိုမီနီကန်သမ္မတနိုင်ငံ၊ အိသီယိုးပီးယား၊ မာဒါဂတ်စ်ကာ၊ ပီရူး၊ ဖိလစ်ပိုင်၊ ထိုင်း၊ အမေရိကန် ပြည်ထောင်စု	<ul style="list-style-type: none"> လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးရန် အတွက် အမျိုးမျိုးသော လုပ်ဆောင်ချက်များသည် အလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာ ရလဒ်များ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာခြင်း၊ အလုပ်အကိုင် များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပိုမိုတိကျမှန်ကန်သော မျှော်လင့်ချက်များ ထားရှိလာခြင်းနှင့် ကျောင်းနေမှုနှုန်း မြင့်မားစေခြင်းတို့ကို ဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။
အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် နေရာချထားပေးခြင်း	ကျေးလက်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင် ရရှိရေး စီမံကိန်း	တရုတ်နိုင်ငံ	<ul style="list-style-type: none"> ကျေးလက်ဒေသများတွင် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုဌာနများ ဖွင့်လှစ်ပြီး လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက်စနစ်တွင် ဒေသန္တရအဆင့် အချက်အလက်များကိုပါ တိုးချဲ့ထည့်သွင်းနိုင်ရန် ကူညီပေးခဲ့သည်။ မြို့ပြ-ကျေးလက် သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ကို တည်ထောင်ခဲ့ပြီး ထိုစနစ်တွင် အလုပ်ရှာဖွေသူများကို အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးသည့် အချက်အလက်များ ပါဝင်ပါသည်။
	outsourcing လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေး ဝန်ဆောင်မှု	အိန္ဒိယနိုင်ငံ	<ul style="list-style-type: none"> အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အစီအစဉ်များတွင် ကျေးလက်ဒေသမှ အမျိုးသမီးငယ်များအတွက် ကုမ္ပဏီ၏ ပင်မအလုပ်မှလွဲ၍ ကျန်လုပ်ငန်းများကို ပြင်ပမှ တတ်ကျွမ်းသူများအား ငှားရမ်းလုပ်ဆောင်စေသည့် (outsourcing) လုပ်ငန်းကဏ္ဍအကြောင်း အချက်အလက်များပေးခြင်း၊ အလုပ်လျှောက်ထားခြင်း နည်းပျူဟာများ၊ အင်တာဗျူးဖြေဆိုမှု သင်ခန်းစာများ၊ အင်္ဂလိပ် ဘာသာစကား ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင် နေရာချထားပေးမှုဆိုင်ရာ အကူအညီများ ၃ နှစ် ပံ့ပိုးပေးခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းဖြင့် လုပ်သားဈေးကွက် အတွင်း ဝင်ရောက်နိုင်ခြေသို့မဟုတ် ကျောင်းပညာသင်ကြားခြင်း သို့မဟုတ် သင်တန်းတက်ရောက်ခြင်းကို ပိုမို လုပ်ဆောင်နိုင်ခြေ တိုးပွားစေပါသည်။
ငွေကြေး အကူအညီ	ရာသီချိန် မဟုတ်သော်လည်း အလုပ်ရစေရေး	ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံ	<ul style="list-style-type: none"> ရာသီချိန်မဟုတ်သော်လည်း ကျေးလက်လုပ်သားများ အလုပ် ရှာနိုင်ရန် ခရီးစရိတ်ထောက်ပံ့ကြေး အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၀ ပေးသော အစီအစဉ် ဖြစ်သည်။ ဤအစီအစဉ်သည် ဝင်ငွေနှင့် စားသုံးမှုအပေါ် ကောင်းကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရရှိစေခဲ့သည်။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

ရည်ညွှန်းကိုးကားချက်များ

Cunningham, Wendy, and Rafael Muñoz. 2018. *Myanmar Future Jobs: Embracing Modernity* (မြန်မာပြည်၏အနာဂတ်အလုပ်အကိုင်များ - ခေတ်သစ်ဆီသို့) Yangon: World Bank.

Deshingkar, Priya, Julie Litchfield, and Wen-Ching Ting. 2019. “Capitalising Human Mobility for Poverty Alleviation and Inclusive Development in Myanmar (CHIME) (မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျှော့ချရေးနှင့် အားလုံးပါဝင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လူသားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို မြှင့်တင်ခြင်း)” International Organization for Migration, Yangon.

ILO (International Labour Organization). 2015a. “Internal Labour Migration in Myanmar: Building an Evidence-base on Patterns in Migration, Human Trafficking and Forced Labour (မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်တွင်းလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု-ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်စေခိုင်းခြင်း ပုံစံများအကြောင်းသက်သေအထောက်အထားများပေါ်တွင်အခြေပြု၍)” International Labour Organization, Yangon.

ILO (International Labour Organization). 2015b. “Safe Migration Knowledge, Attitudes and Practices in Myanmar. Tripartite Action to Protect the Rights of Migrant Workers within and from the Greater Mekong Subregion (မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဗဟုသုတ၊ စိတ်နေသဘောထားနှင့် အလေ့အထများ၊ မဟာမဲခေါင်ဒေသခွဲအတွင်းနှင့် ဒေသခွဲမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သည့် သုံးပွင့်ဆိုင်လုပ်ဆောင်ချက်) (GMS TRIANGLE project)” International Labour Organization, Bangkok.

ILO. 2017. “ILO Guide to Myanmar Labour Law 2017 (မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေအပေါ် ILO ၏ လမ်းညွှန်မှု),” ILO, Yangon.

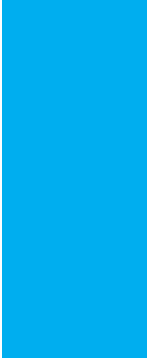
Luther. 2017. “Memo: Myanmar Employment Law (မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေမှတ်စု),” Luther, Yangon.

Maharajan, Amina, and Theingi Myint. 2015. “Internal Labor Migration Study: In the Dry Zone, Shan State and the Southeast of Myanmar (ပြည်တွင်းလုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအား လေ့လာခြင်း - မြန်မာနိုင်ငံ၏ အပူပိုင်းဇုန်၊ ရှမ်းပြည်နယ်နှင့် အရှေ့တောင်ပိုင်းဒေသ)” HELVETAS Swiss Intercooperation Myanmar, Yangon.

Milio, Simona, Elitsa Garnizova, and Alma Shkreli. 2014. “Assessment Study of Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Myanmar (မြန်မာနိုင်ငံရှိ နည်းပညာ၊ သက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးနှင့် လေ့လာရေးအား အကဲဖြတ်လေ့လာမှု),” International Labour Organization (ILO), Bangkok.

Pattison, C., Voss, J., Woodhouse, A., Zurstrassen, M., 2016b. “A Country on the Move: Migration Networks and Risk Management in Two Regions of Myanmar (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေသောနိုင်ငံ - မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဒေသနှစ်ခုမှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကွန်ရက်များနှင့် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ စီမံခန့်ခွဲမှု)” World Bank, Yangon.

UNESCO. 2019. “TVET System Review: Myanmar.” Paris, UNESCO.



UNESCO-UNEVOC International Centre (UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training). 2018. "TVET Country Profile: Myanmar (မြန်မာနိုင်ငံ၏ TVET ဆိုင်ရာအချက်အလက်များ)" UNESCO-UNEVOC, Bonn.

World Bank. 2018. "Using Targeted Labor Market Information Tools To Improve Employment Services in Vietnam (ဗီယက်နမ်ရှိ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုများ တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေး လုပ်သားဈေးကွက်သတင်း အချက်အလက်များ ရွေးချယ်ပံ့ပိုးသည့် နည်းနာအစီအမံများ အသုံးပြုခြင်း)," World Bank, Washington D.C.

World Bank and CESD (Centre for Economic and Social Development). 2018. "Rapid Field Assessments in Ayeyarwady, Bago, Magwe, Mandalay, Mon, Kayin, Tanintharyi and Yangon (ဧရာဝတီ၊ ပဲခူး၊ မကွေး၊ မန္တလေး၊ မွန်၊ ကရင်၊ တနင်္သာရီ နှင့် ရန်ကုန်ရှိ ကွင်းဆင်းဆန်းစစ်လေ့လာမှုများ)" World Bank, Yangon.





Charlie Waradee/ Shutterstock

မြန်မာလုပ်သားများ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရရှိရေး အစိုးရမှ ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက် ပေးသော လုပ်သားဈေးကွက်မူဝါဒများ



ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများအတွက် အစိုးရမှ ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ပေးသော လုပ်သားဈေးကွက် မူဝါဒများ (ALMPs) ကို စီမံခန့်ခွဲသည့် စနစ်သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် မကြာမီနှစ်ကာလများအတွင်း ရင့်သန်ဖွံ့ဖြိုး လာပါသည်။ သို့သော် ကြီးမားသည့်စိန်ခေါ်မှုအချို့ကို ရင်ဆိုင်နေရဆဲဖြစ်ပါသည်။ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု များကို ပံ့ပိုးကူညီရန်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထောက်ပံ့ကူညီရေးဗဟိုဌာန (MRCs) များကို ဖွင့်လှစ် ခဲ့ပြီး မြန်မာနိုင်ငံပြင်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ အသွားအများဆုံး ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်ကို လွယ်ကူရိုးရှင်းအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစနစ်အတွင်း တွင် ဘဏ္ဍာရေးနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ကန့်သတ်ချက်များ ရှိနေပါသည်။ ဤသည်ကို အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမား ရှာဖွေရေးရုံးများ (LEOs) တွင် အထင်အရှားတွေ့မြင်ရပါသည်။ ထိုရုံးများတွင် ဘတ်ဂျက်နှင့် ဝန်ထမ်းအင်အား နည်းပါးခြင်းကြောင့် အရာရှိများသည် လက်ရေးဖြင့် အချက်အလက် ဖြည့်သွင်းခြင်းမှစ၍ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများအတွက် အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးမှုအထိ လုပ်ငန်းတာဝန်များစွာကို ထမ်းဆောင်နေရသောကြောင့် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများကို ကူညီပံ့ပိုး ပေးနိုင်သည့် အတိုင်းအတာမှာ အကန့်အသတ်ရှိနေပါသည်။

ALMP မူဝါဒများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုလုပ်ငန်းစဉ်သည် အချိန်ကုန်ပြီး ကုန်ကျစရိတ်များပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစနစ်အတွင်းရှိ လုပ်ဆောင်နေသူများသည် အဆိုပါ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများကို လိုက်နာကြရပါသည်။ သို့သော် ထိုသို့လိုက်နာမှုကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုလုပ်ငန်း စဉ်သည် သိသိသာသာ ပို၍ ဘေးကင်းလုံခြုံသွားခြင်း သို့မဟုတ် အကျိုးဖြစ်ထွန်းခြင်းမရှိပါ။ အလုပ်ခေါ်စာ များကို ကြပ်မတ်စစ်ဆေးမှု များပြားပြီး မြန်မာ-ထိုင်း နားလည်မှုစာချွန်လွှာ (MOU) အရ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အဆင့်များစွာ ဖြတ်သန်းရပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသော သတင်းအချက်အလက်များကို ရယူခြင်း၊ သိမ်းဆည်းခြင်းနှင့် လွှဲပြောင်းခြင်းတို့ကို စီမံခန့်ခွဲ သည့် စနစ်များသည် ကောင်းစွာဖွံ့ဖြိုးခြင်း မရှိသေးပါ။ ထိုစနစ်များမှာ အလုပ်ခေါ်စာများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ LEO ရုံးများတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အလုပ်သမား သက်သေခံကတ်ပြား (OWICs) ထုတ်ပေးခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များမှာ ဖွံ့ဖြိုးခါစသာ ရှိသေးပြီး အချက်အလက်များသွင်းခြင်းနှင့် လွှဲပြောင်းပေးခြင်းတို့ကို လူအားဖြင့်သာ အများဆုံး ဆောင်ရွက် ပါသည်။ ထို့ပြင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေမှု လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အရေးပါသည့် အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှုများနှင့် အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်သော နေရာများမှာလည်း အကန့်အသတ် ရှိပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများတွင်လည်း ကွာဟချက်အချို့ ရှိနေပါသည်။ ဥပမာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဦးတည်ပံ့ပိုးပေးသော ငွေရေးကြေးရေး ဝန်ဆောင်မှုများ၊ နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းဝင်ဆုံ့ရေး အစီအစဉ်များ၊ ပြည်ပရောက် မြန်မာများနှင့် ဆက်သွယ်၍ ၎င်းတို့၏ အသိပညာ၊ အတတ်ပညာများကို ရယူ အသုံးပြုမှုများတွင် ကွာဟချက်များ ရှိနေပါသည်။ MRC များသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများကို ပံ့ပိုး ကူညီပေးသည့် အဓိကဌာနများ ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ထိုဌာနများ သည်လည်း တစ်ဖက်တွင် အရင်းအမြစ် များနှင့် လွှမ်းခြုံနိုင်မှု အကန့်အသတ်ရှိပြီး အခြားတစ်ဖက်တွင် ပေးအပ်ထားသော တာဝန်များ ကျယ်ပြန့်လွန်း နေပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ MRC ဝန်ဆောင်မှုများ ရယူအသုံးပြုမှု နည်းပါးခြင်းကို ကြည့်လျှင် ထိုစနစ်သည် ဦးတည်သည့်အုပ်စုထံသို့ ရောက်ရှိဝန်ဆောင်ပေးနိုင်ခြင်း မရှိကြောင်း သိရှိနိုင်ပါသည်။

နိဒါန်း

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး အစိုးရမှ ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ပေးသော လုပ်သား ဈေးကွက်မူဝါဒများ (ALMPs) တွင် ပြည်တွင်းအလုပ် အကိုင် ရှာဖွေသူများအတွက် မူဝါဒများကဲ့သို့ပင် တူညီသော ရည်ရွယ်ချက် ရှိပါသည်။ ယင်းမှာ လုပ်သား များအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်များပြားသည့် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများအတွက် အဆိုပါ ရည်ရွယ် ချက်များ ပြည့်မြောက်စေရန် အသုံးပြုသည့် နည်းနာအစီ အမံများမှာမူ အတော်အတန်ကွဲပြားပါသည်။ ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုတွင် ကုန်ကျစရိတ် ပိုမို ကြီးမားပြီး ခရီးပိုမိုဝေးကွာခြင်းကို လည်းကောင်း၊ ဆိုက်ရောက် ရာနိုင်ငံများရှိ မူဝါဒများကို တိုက်ရိုက်ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲ နိုင်ခြင်း မရှိဘဲ ဩဇာသက်ရောက်မှု ရှိရန်သာ ဆောင် ရွက်နိုင်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် ထိခိုက်ဆုံးရှုံး နိုင်ခြင်းများကို လည်းကောင်း ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍ ညှိနှိုင်းပြင်ဆင်မှုများကို ပြုလုပ်ရပါသည်။

အခန်း (၂) မှာကဲ့သို့ပင် ဤအခန်းတွင် ALMP မူဝါဒ အမျိုးအစားလေးမျိုးကို အဓိကထား ဆွေးနွေးပါမည်။ သို့သော် ထိုမူဝါဒများကို ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေ သူများအတွက် မည်သို့ ဦးတည်ဆောင်ရွက်ကြောင်းကို တင်ပြသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းများသည် အလုပ် အကိုင် ရှာဖွေသူများအတွက် လုပ်သားဈေးကွက်နှင့် သင့်လျော်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများ ရရှိအောင် ကူညီ ပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်ရရှိနိုင်မှု တိုးတက်စေရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ နည်း ပညာကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများ၊ soft skill သင်တန်း များ၊ ဒစ်ဂျစ်တယ်ကျွမ်းကျင်မှုများ သို့မဟုတ် နည်းပညာ အလိုက် လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို သင်ကြား ပေးသော သင်တန်းများ ပါဝင်ပါသည်။ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုအတွက် သင်တန်းများတွင် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမည့်သူများကို ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာနိုင်အောင် ပြင်ဆင်ပေးသည့် သင်တန်းများနှင့် နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် အလုပ် လုပ်ကိုင်သောအခါ တွေ့ကြုံ ရနိုင်သည့်အရာများကို သင်ကြားပေးသည့် သင်တန်း များ ပါဝင်တတ်ပါသည်။ လုပ်သားဝယ်လိုအား၊ လုပ်သား ရောင်းလိုအား၊ လုပ်သားဈေးကွက်မူဝါဒနှင့် အလုပ်အကိုင် အခြေအနေများအကြောင်း လုပ်သား

ဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များသည် အလုပ်ရှာ သူများကို အလုပ်အကိုင်များ ရှာဖွေနိုင်ရန်၊ ရရှိနိုင်ရန် ကူညီပေးပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်များ၊ သင်တန်း ကျောင်းများ၊ တက္ကသိုလ်များနှင့် သင်တန်းပို့ချပေး သူများကဲ့သို့ လုပ်သားဈေးကွက်နှင့် ဆက်စပ်ပတ်သက် သူများအတွက်လည်း ထိုအချက်အလက်များက အသုံး ဝင်ပါသည်။ ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများသည် ၎င်းတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်မှုများတွင် အဆိုပါ အချက် အလက်များကို အသုံးပြုကြပါသည်။ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုအတွက် လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက် အလက်များတွင် ပြည်တွင်း အလုပ်အကိုင်များကို လျှောက်ထားရယူသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ထက် များစွာ ပိုမိုရှုပ်ထွေးနိုင်သော ပြည်ပအလုပ်အကိုင်များ လျှောက် ထားရယူသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်း အသေးစိတ် အချက်အလက်များ ပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ချိတ် ဆက်ခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေနေရာ ချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများသည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများကို အလုပ်အကိုင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးနိုင်ရန် တက်ကြွစွာ ဝင်ရောက် ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုတွင် အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် ရှာဖွေ နေရာချထားပေးခြင်းများသည် လုပ်သားများနှင့် အလုပ် ရှင်ကြား ကိုက်ညီမှုရှိရန်ထက် ဆိုက်ရောက်ရာနိုင်ငံရှိ လုပ်သားဝယ်လိုအားနှင့် ပို့ဆောင်သည့် နိုင်ငံမှ လုပ်သားရောင်းလိုအားကို ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းကို ပို၍ အာရုံစိုက်လေ့ ရှိပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ငွေရေး ကြေးရေး ကူညီထောက်ပံ့မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများတွင် အလုပ်အကိုင် ရရှိရေးအတွက် ရင်းနှီးရသည့် ငွေရေး ကြေးရေး အခက်အခဲကို လျော့ပါးသက်သာစေရန် ကူညီ ပေးသည့် မူဝါဒများ ပါဝင်ပါသည်။ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ ရန် ထောက်ပံ့ကြေးနှင့် ချေးငွေများကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုး ပေးသည့် မူဝါဒများ ပါဝင်ပါသည်။ အခန်း (၂) တွင် တင်ပြခဲ့သကဲ့သို့ပင် မကြာခဏ ဆိုသလို ALMP မူဝါဒ နယ်ပယ်များသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ရောယှက်နေတတ် ပါသည်။ ဥပမာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြည်ပသို့ အလုပ်လုပ်ရန် မထွက်ခွာမီ ပို့ချပေးမည့် သင်တန်း အစီအစဉ်များအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုလုပ်ငန်း စဉ်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအကြောင်း သတင်း အချက်အလက်များသည် အဓိက ကျပါသည်။

ဥပဒေနှင့်အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်

အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများသည် ပြည်ပမှ အလုပ်အကိုင်များကို မည်မျှထိရောက်စွာ ရှာဖွေနိုင်မည် ဆိုသည်ကို အဆုံးအဖြတ်ပေးသည့် အရေးကြီးသောအချက်မှာ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် ချမှတ်ထားသော ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ အခြားနိုင်ငံအများအပြားနည်းတူ မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများ၏ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေမှု၊ ပြည်ပရှိ အလုပ်ရှင်များနှင့် ဆက်သွယ် ချိတ်ဆက်မှု၊ ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့် နေရပ် ပြန်မှုတို့အတွက် ကျယ်ပြန့်သော ဥပဒေရေးရာ၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာ မူဘောင်တစ်ရပ်ကို ချမှတ်ထားပါသည်။ (ဤအခန်းတွင် အဆိုပါ မူဘောင်ကို အခန်း (၂) ထက်ပို၍ အလေးပေး ဆွေးနွေးသွားမည် ဖြစ်သည်။)။ အောက်တွင်ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသော မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း ရေးဆွဲခြင်း၊ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဆိုင်ရာဥပဒေ၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် သက်ဆိုင်သော အဖွဲ့အစည်း များ၊ မည်သူများသည် အလုပ်အကိုင်အတွက် ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ကြောင်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထား သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများဟူ၍ အပိုင်းလိုက် ခွဲကာ တင်ပြဆွေးနွေးထားပါသည်။

မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံသည် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် ငါးနှစ်စာ မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းနှစ်ခုကို ရေးဆွဲထား ပါသည်။ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် နိုင်ငံ အဆင့် မဟာဗျူဟာတစ်ခု ရေးဆွဲနိုင်ရန် မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနမှ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း (IOM)၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO)၊ အခြားနိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ (CSOs)နှင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ထိုပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၏ ရလဒ်အဖြစ် ထွက်ရှိလာသည့် နိုင်ငံတကာလုပ်သားများ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် ၅ နှစ်တာ လုပ်ငန်းစီမံချက် (NPA) (၂၀၁၃-၂၀၁၈) တွင် မဟာဗျူဟာမြောက်ကဏ္ဍများ၊ မူဝါဒနည်းလမ်းများနှင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ NPA တွင် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်တိုင်းအတွက် ထည့် သွင်းရေးဆွဲထားပြီး ဤလုပ်ငန်းစဉ်ကို ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ မည်သို့ဖြတ်ကျော်ရမည်ဆိုသည်ကို အဆုံး အဖြတ်ပေးသည့် ဥပဒေရေးရာနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်များလည်း ပါရှိပါသည်။ NPA တွင် ပါဝင်သည့် မဟာဗျူဟာမြောက် ကဏ္ဍတစ်ခုချင်းစီအတွက် ခိုင်မာ

သည့် လုပ်ငန်းစီမံချက်များ ချမှတ်ထားပါသည်။ အလုပ် သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် ယခုအခါ နိုင်ငံ တကာ လုပ်သားများ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် ဒုတိယ ၅ နှစ်တာ လုပ်ငန်းစီမံချက် (၂၀၁၈-၂၀၂၂) ကို အကောင်အထည်ဖော်နေပါသည်။ ပထမ NPA နှင့်နှိုင်းစာလျှင် ဒုတိယ NPA သည် မြန်မာ နိုင်ငံရှိ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းကို ဘက်စုံချဉ်းကပ် ထားပါသည်။ ထိုစီမံကိန်းတွင် မဏ္ဍိုင်သုံးခု ပါရှိပြီး မဏ္ဍိုင်တစ်ခုချင်းစီသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစနစ် အတွင်းရှိ လုပ်ဆောင်သူအမျိုးမျိုးကို အုပ်စုအလိုက် ဦးတည်ထားပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ခိုင်မာ အားကောင်းစေရေးနှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး မဏ္ဍိုင်သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဦးတည် သော မဏ္ဍိုင်ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းခြင်း၏ ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာ အကျိုးကျေးဇူးများ တိုးပွားစေရေး မဏ္ဍိုင်သည် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် မြန်မာပြည်သူများ (အထူးသဖြင့် နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် မိသားစုများ)ကို ဦးတည်ပါသည်။ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု စီမံအုပ်ချုပ်မှုမဏ္ဍိုင်သည် အစိုးရကို ဦးတည် ပါသည်။ မဏ္ဍိုင်တိုင်းတွင် ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် ထို ရည်ရွယ်ချက်များ ပြည့်မြောက်စေရန် လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းများ ပါဝင်ပါသည်။ မဏ္ဍိုင်အားလုံးကို လွှမ်းခြုံ သည့် ပန်းတိုင်မှာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှု တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် ဖြစ်ပါသည်။

အခြားသော အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း အချို့တွင်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို ထည့်သွင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ အားလုံးပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ကြိုးမားသော စီးပွားရေး တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုကို တွန်းအားပေးမည့် မူဝါဒများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကို လမ်းညွှန်ပေးထားသည့် အမျိုးသား မဟာဗျူဟာ တစ်ရပ်ဖြစ်သော မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး ဟန်ချက်ညီသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစီမံကိန်း (၂၀၁၈-၂၀၃၀) တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဆက်သွယ်သော အစိတ်အပိုင်းများ ပါဝင်ပါသည်။ မဏ္ဍိုင်သုံးခုအနက် တစ်ခုဖြစ်သော ပြည်သူများနှင့် ကမ္ဘာမြေမဏ္ဍိုင်တွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အပါအဝင် လုပ်သားများ အားလုံး၏ ထုတ်လုပ်မှုနိုင်စွမ်းအားကို အသုံးချရေးနှင့် အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ပေးရေး မဟာဗျူဟာတစ်ရပ် ပါရှိပါသည်။ ဤမဟာဗျူဟာအတွက် အဆိုပြုထားသော လုပ်ငန်းစဉ်များထဲတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်း တို့၏ ကျန်ရှိနေသော မိသားစုများအတွက် နယ်စပ် ဖြတ်ကျော်မှုနှင့်ငွေကြေးဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများတိုးမြှင့် ဆောင်ရွက်ပေးရန်၊ ပြည်ပတွင် အခြေချနေထိုင်သူများ ပြည်တွင်းစီးပွားရေးတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လာနိုင်ရေး

အားပေးလှုံ့ဆော်သည့် အစီအစဉ်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက် ရန်အပါအဝင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများနှင့် သီးခြားသက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းစဉ်များ ထည့်သွင်းထား ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ယေဘုယျသက် ဆိုင်သော နောက်ထပ်လုပ်ငန်းစဉ်နှစ်ခုမှာ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုမှတစ်ဆင့် ဖွံ့ဖြိုးခြင်းသို့ ဦးတည်စေရန် လုံခြုံမှုနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးမှုရှိသော ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက် ရန်နှင့် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား တိုးတက်လာစေရန် အလုပ် သမား အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်ရေးနှင့်လုပ်ငန်းခွင် လုံခြုံစိတ်ချမှုများ ရရှိစေရန်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီး များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၂၂) တွင်လည်း သုတေသနနှင့် မူဝါဒချမှတ်မှုအပိုင်းများတွင် အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအကြောင်း ဖော်ပြပါရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် လူကုန်ကူးမှု တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့်စီမံကိန်းကိုလည်းရေးဆွဲထားပါသည်။ အမျိုးသားအဆင့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး မဟာ ဗျူဟာ စီမံချက်တွင် လူမှုကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှု လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေနှင့် ထိခိုက်လွယ်မှုများကို လျော့ပါးအောင် ဆောင်ရွက် ပေးနိုင်မည့် ဥပမာများအဖြစ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းတို့ကို ဖော်ပြထားပါသည်။

တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည့် နယ်ပယ်များနှင့် ပေါ်ပေါက်လာ နိုင်ခြေရှိသည့် ကွာဟချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံ၏ဒုတိယ NPA တွင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုတို့၏ အပြန်အလှန်ဆက်နွယ် နေမှု၊ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုကို စီမံအုပ်ချုပ်ရာတွင် ဒေသန္တရအဆင့်မှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် အရေးကြီးပုံတို့ကို အသိအမှတ်ပြု ထားခြင်းကဲ့သို့သော အားသာချက်အချို့ ရှိပါသည်။ ဥပမာ စီမံကိန်းအသစ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ်များ လျှော့ချရန်နှင့် နိုင်ငံရပ်ခြားမှ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများကို ပိုမိုလက်လှမ်းမီ လာစေရန် နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် လုပ်သားစုဆောင်း ရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် LEO များနှင့် MRC များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို တိုးမြှင့်ပေးနိုင်မည့် အလားအလာကို အလေးပေး ဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့ပြင်စီမံကိန်းတွင် ချမှတ်ထားသော ရည်မှန်းချက်များ၏ တိုးတက်မှု အခြေအနေကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေး အကဲဖြတ်ရန် အစီအစဉ်တစ်ရပ် ပါရှိပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်သည် ပထမ NPA တွင် မပါရှိပါ။ အားနည်းချက်များအနေဖြင့် ဒုတိယ NPA စီမံကိန်းသည် ယင်း၏ လုပ်ငန်းစဉ် များကို ဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိပါ။ မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်တိုင်းအတွက် ၁ နှစ်မှ ၅ နှစ်အတွင်း

ပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက်ရန် အချိန်ကာလ သတ်မှတ် ထားပါသည်။ ဤအချိန်ကာလ သတ်မှတ်ချက်အတွင်း လုပ်ငန်းစဉ် ၉၅ ခုစလုံးကို တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်မှာလက်တွေ့တွင်မလွယ်ကူပါ။ အချိန်နှင့် အရင်းအမြစ်များ အကန့်အသတ် ရှိနေသောကြောင့် လက်တွေ့မကျရုံမက မလိုလားအပ်သော ချဉ်းကပ်ပုံ နည်းလမ်းလမ်းတစ်ခုဟုပင် ယူဆနိုင်ဖွယ် ရှိပါသည်။ အမှန်စင်စစ် ပထမ NPA စီမံကိန်း၏ ကာလလယ် သုံးသပ်မှုကြမ်းအရ စီမံကိန်းတွင် ပါရှိသည့် လုပ်ငန်းစဉ် ၁၀၉ ခုထဲမှ အများအပြားသည် ၅ နှစ်တာကာလ အတွင်းတွင် ဆောင်ရွက်ပြီးစီးခြင်း မရှိကြောင်း တွေ့ရှိ ထားပါသည်။

ဥပဒေမူဘောင်

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ (၁၉၉၉) (LROE) အရ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးမူဝါဒများ ရေးဆွဲရန် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဗဟိုကော်မတီနှင့် မူဝါဒများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့တို့ကို ဖွဲ့စည်းပါသည်။ ဥပဒေတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသည့် လုပ်သားများ၏ တာဝန်နှင့် အခွင့်အရေးများကို ပြဋ္ဌာန်းပေးထားပြီး ဝန်ကြီးဌာန အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၅၆၀/၂၀၁၄ဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို ပြည်ပရှိ အလုပ်အကိုင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးသည့် ပုဂ္ဂလိက ကုမ္ပဏီများဖြစ်သည့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အကျိုး ဆောင်လုပ်ငန်းများ လိုင်စင်ထုတ်ပေးရန် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပါသည်။ LROE ဥပဒေကို ယခုအခါ အသစ်ပြန်လည် ရေးဆွဲလျက် ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် လူကုန်ကူးမှု တားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ ကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ဥပဒေတွင် လူကုန်ကူးမှု တားဆီးကာကွယ်ရေးဗဟို အဖွဲ့နှင့် အထူးလေ့ကျင့်ထားသော ရဲတပ်ဖွဲ့တို့ကို ဖွဲ့စည်းခြင်းအပါအဝင် လူကုန်ကူးမှုကို တားဆီး ကာကွယ်ခြင်းနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်း ချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ ဥပဒေတွင် လူကုန်ကူးခြင်း အတွက် ပြစ်မှုနှင့် ပြစ်ဒဏ်များကို ပြဋ္ဌာန်းပေးထားပြီး အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးများနှင့် လူငယ်များအတွက် အထူးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ ပေးရန် ပြဋ္ဌာန်း ချက်များ၊ လူကုန်ကူးခံရသူများကို ပြန်လည် လက်ခံခြင်း၊ ပြန်လည် ဝင်ဆံ့ပေါင်းစည်းပေးခြင်းနှင့် ပြန်လည် ထူထောင်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များလည်း ပါဝင် ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အတွက် အရေးအကြီးဆုံးသော ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ ဖြစ်သည့် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် MOU နှစ်ခု လက်မှတ်ရေးထိုး

ထားပါသည်။ ပထမ MOU ကို ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး ၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် စတင်အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၊ လာအိုနိုင်ငံတို့နှင့် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် MOU များနှင့် နှိုင်းစာလျှင် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် MOU သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုလုပ်ငန်းစဉ်၏ အပိုင်းကဏ္ဍများအားလုံးကို လွှမ်းခြုံပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းသို့ အလုပ်လုပ်ရန် ဝင်ရောက်ခြင်းမှစ၍ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ခြင်း၊ အလုပ်ပြီးဆုံး၍ ထိုင်းနိုင်ငံမှ ပြန်လည်ထွက်ခွာခြင်းအထိ ပါဝင်ပြီး တရားမဝင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို တားဆီးကာကွယ်ရန် အထူးအလေးပေးထားပါသည်။ ဤ MOU သည် မြန်မာနိုင်ငံမှ တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် တရားဝင် ဖြစ်စေရန်နှင့် အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများ ထုတ်ပေးရန် (ထိုင်းနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်) အထောက်အပံ့ ဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် MOU အသစ်ကို ထပ်မံ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ ထို MOU သည် ပို၍ ကျယ်ပြန့်ပြီး ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် အလုပ်ရှင်မှ နှစ်သက်သော အလုပ်သမားများ နောက်တိုး ငှားရမ်းခွင့်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များလည်း ပါဝင်ပါသည် (ILO 2016b)။ MOU တွင် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံကြား သတင်းအချက်အလက်များ မျှဝေဖလှယ်ရန်၊ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုလုပ်ငန်းစဉ်၏ ပွင့်လင်းမြင်သာနှင့် ထိရောက်မှုကို မြှင့်နိုင်ရေး ဆောင်ရွက်ရန် သဘောတူညီချက်များ ပါရှိပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ရေးထိုးထားသော MOU အတွက် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုရသည့် အဖွဲ့အစည်း အများအပြားရှိပြီး အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP)၊ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ယင်း၏ လူကုန်ကူးမှု တိုက်ဖျက်ရေးဌာနခွဲ၊ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ နယ်စပ်ရေးရာဝန်ကြီးဌာန၊ လူကုန်ကူးမှုတားဆီး နှိမ်နင်းရေး အထူးရဲတပ်ဖွဲ့၊ မြန်မာပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းရှင်များ အဖွဲ့ချုပ်တို့ ပါဝင်ပါသည် (ILO 2017)။ ထိုင်းအာဏာပိုင်များနှင့်ပုံမှန်တွေ့ဆုံစည်းဝေးပြီးနှစ်နိုင်ငံကြားအလုပ်သမားရေးရာ ကျွမ်းကျင်သူများ အစည်းအဝေးကိုလည်း သုံးလတစ်ကြိမ် ကျင်းပပါသည် (ILO 2017)။

ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ် အသေးစိတ်ကို MOU နှင့် တွဲဖက်ပါရှိသည့် သဘောတူညီချက်တစ်ခုတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ လုပ်သားများအား အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေး သဘောတူညီချက်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံမှ အလုပ်ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာတောင်းဆိုချက်များနှင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ ထိုတောင်းဆိုချက်များကို ဖြည့်ဆည်းမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ထို့ပြင် သဘောတူညီချက်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံ

အလုပ်သမားဥပဒေ၏ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုကို ရရှိပိုင်ခွင့် အပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများလည်း ပါရှိပါသည်။ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် သက်တမ်းမှာ ၂ နှစ် သတ်မှတ်ထားပြီး နောက်ထပ် ၂ နှစ် သက်တမ်းတိုးနိုင်ပါသည်။ ၄ နှစ် ပြည့်သွားသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားသည် အလုပ်အကိုင် ရရှိရေး ပြန်လည်ကြိုးပမ်းနိုင်စေရန် မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လာရမည့် အချိန်အပိုင်းအခြားအဖြစ် ရက်ပေါင်း ၃၀ သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ဤအချိန်အပိုင်းအခြားကို ၂၀၀၃ ခုနှစ် MOU တွင် ၃ နှစ် သတ်မှတ်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သောကြောင့် များစွာ လျော့ချပေးလိုက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှ “တည်ဆဲဥပဒေများနှင့်အညီ အလုပ်သမားကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း မပြုနိုင်ခြင်း” သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်သည် ၎င်း၏ကုမ္ပဏီကို ပိတ်သိမ်းလိုက်ခြင်းတို့မှလွဲ၍ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားသည် ၎င်းအလုပ် လုပ်ကိုင်နေသည့် ကာလအတွင်း အလုပ်ကို ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ခြင်းမပြုရပါ။ သဘောတူညီချက်တွင် အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်များကိုလည်း ဖော်ပြထားပါသည်။ ဥပမာ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို ထိုင်း၊ မြန်မာ၊ အင်္ဂလိပ်ဘာသာများဖြင့် ချုပ်ဆိုရန်၊ အလုပ်သမားများကို သင့်တင့်လျောက်ပတ်သည့် နေရာထိုင်ခင်းပေးရန်၊ အလုပ်သမားတစ်ဦး ထိခိုက်ဒဏ်ရာရလျှင် သို့မဟုတ် သေဆုံးလျှင် မြန်မာသံရုံးသို့ အကြောင်းကြားရန်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် သဘောတူညီချက်တွင် အလုပ်သမား၏ တာဝန်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ဥပမာ အခွန်ဆောင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်နှင့် ထိုင်းနိုင်ငံအကြောင်း (ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများ အပါအဝင်) အကြိုမိတ်ဆက် ရှင်းလင်းခြင်းကို အခမဲ့ပြုလုပ်ပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ သဘောတူညီချက်အရ အလုပ်ရှင်များသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ လုပ်ငန်းခွင်မှ စွန့်ခွာသွားပါက ထိုင်းအာဏာပိုင်များကို အကြောင်းကြား ရမည်ဖြစ်သလို မြန်မာအာဏာပိုင်များကိုလည်း အကြောင်းကြားရမည်ဖြစ်သည်။ နှစ်နိုင်ငံ ပူးတွဲလုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် အနည်းဆုံး သုံးလတစ်ကြိမ်တွေ့ဆုံစည်းဝေးပါသည်။ ဤသဘောတူညီချက်သည် နှစ်နှစ် သက်တမ်းရှိပြီး နှစ်နိုင်ငံသဘောတူညီချက်ဖြင့် သက်တမ်းတိုးနိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် မကြာမီကပင် နယ်စပ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့် စပ်လျဉ်း၍လည်း ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် MOU တစ်ခု လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ MOU အရ ထိုရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ရက် ၃၀ သက်တမ်းရှိသည့် အလုပ်လုပ်ခွင့်လက်မှတ် (work pass) ကို လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် အခြားနိုင်ငံအချို့နှင့်လည်း MOU များ လက်မှတ်ရေးထိုးထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည်

ကိုရီးယားနိုင်ငံ၏ အလုပ်ခန့်ထားရေးစနစ် (EPS) တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် ၂၀၀၇ ခုနှစ်၌ MOU တစ်ခု လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် မြန်မာနိုင်ငံသည် ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ဂျပန် နိုင်ငံတကာ သင်တန်းပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ရေးအဖွဲ့နှင့်လည်း သဘောတူညီချက်တစ်ခု လက်မှတ် ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ဤရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုလမ်းကြောင်းကို အသုံးပြုမှု နည်းပါးပါသည်။ MOLIP သည် ဂျပန်နိုင်ငံ တရားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ကျန်းမာရေး၊ အလုပ်သမားနှင့် သက်သာချောင်ချိရေး ဝန်ကြီးဌာနတို့နှင့် နည်းပညာ အလုပ်သင်သင်တန်းသား စီမံချက်ဆိုင်ရာ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ရေးစာချုပ်လွှာ (MOC) အသစ်ကို ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ ဤသဘော တူညီချက်တွင် ဂျပန်နိုင်ငံ နည်းပညာ အလုပ်သင် သင်တန်းသားစီမံချက်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မည့် မြန်မာ လုပ်သားများ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်း ချက်များကို ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ထိုစီမံချက်သည် ၅ နှစ် သက်တမ်းရှိပြီး နောက်ထပ် ၅ နှစ် အလိုအလျောက် သက်တမ်းတိုးနိုင်ပါသည်။ နေရေးထိုင်ရေး၊ အခကြေးငွေ နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ သဘောတူညီချက်တွင် ပါဝင်ပါသည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ဂျပန်ဘာသာ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အရည်အချင်းစစ်စာမေးပွဲ အောင်မြင်သူများနှင့် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်အတွေ့အကြုံ ၃ နှစ်ရှိသူများသည် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်နိုင်မည်ဟု မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရက ကြေညာခဲ့ပါသည်။^၁ နောက်ဆုံး အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံသည် အထောက်အထားမဲ့မြန်မာ အလုပ်သမားများ မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊ တရားဝင်နေထိုင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပေးခြင်းနှင့် နိုင်ငံသို့ပြန်ပို့ခြင်းဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး သဘောတူညီချက်ကို မလေး ရှားနိုင်ငံနှင့် ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ရေးထိုးခဲ့ပြီး MOU တစ်ခု လက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်ရေး ဆွေးနွေးနေစဉ်အတွင်း ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် မလေးရှားနိုင်ငံသို့ အလုပ်သမားများ စေလွှတ် ခြင်းကို တားမြစ်ပိတ်ပင်ခဲ့ပါသည် (ILO 2014a; Oo 2016)။

မြန်မာနိုင်ငံသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် သက်ဆိုင် သည့် နိုင်ငံစုံ အဖွဲ့အစည်းအချို့တွင်လည်း ပါဝင် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ဖိုရမ်၊ လူ မှောင်ခိုကူးမှု၊ လူကုန်ကူးမှုနှင့် ဆက်စပ်နိုင်ငံဖြတ် ကျော်မှုခင်းများဆိုင်ရာ ဘာလီလုပ်ငန်းစဉ်၊ စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ၂၀၁၇ ခုနှစ် နှောင်းပိုင်းတွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်စောင့်

ရှောက်ခြင်းနှင့် မြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ အာဆီယံ သဘော တူညီချက်ကိုလည်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် နိုင်ငံ ဖြစ်ပါသည်။

တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် နယ်ပယ်များနှင့် ပေါ်ပေါက်လာ နိုင်ဖွယ်ရှိသော ကွာဟချက်များ

LROE ဥပဒေတွင် ဌာနအဖွဲ့အစည်းများကြား ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်းရန် အရေးကြီးပုံကို အလေးထားဖော်ပြထားပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို ထိရောက်စွာ စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန် လိုအပ်သည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များအပြားကို ပြဋ္ဌာန်း ထားပါသည်။ သို့သော် တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရမည့် နယ်ပယ်အချို့ ရှိနေပါသေးသည် - LROE ဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းထားသော အဆင့်မြင့်ဆုံး ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့ဖြစ်သည့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာဗဟိုကော်မတီ (OECC) သည် ပုံမှန်တွေ့ဆုံ စည်းဝေးနေဟန်မတူပါ။ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့သည် (OESC) သည် OECC ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်နေဟန် တူသော် လည်း OECC ၏ အကန့်အသတ်ရှိသောအခန်းကဏ္ဍ ကြောင့် လက်ရှိရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စီမံခန့်ခွဲခြင်း ဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များကို ပိုမို ထိရောက်စွာဖြည့်ဆည်း နိုင်ရန်အတွက် LROE ကို အသစ်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲနိုင် ပါသည်။ ထို့ပြင် LROE ဥပဒေအတွင်းတွင်လည်း ကွာဟချက်အချို့ ရှိနေပါသည်။ LROE တွင် ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက် သတင်းအချက် အလက် ပံ့ပိုးပေးခြင်း၊ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းဝင်ဆွဲစေရေး သို့မဟုတ် ဥပဒေရေးရာ အကူအညီကဲ့သို့သော ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ မပါဝင်ပါ။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသော သတင်းအချက်အလက်များကို စီမံခန့်ခွဲရန် စနစ် တစ်ခုကို ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းလည်းမရှိပါ။ LEOရုံးများ၊ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ရုံးများကဲ့သို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စီမံခန့်ခွဲခြင်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့်ဒေသန္တရ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အဆင့် အာဏာပိုင် များကိုလည်း ထည့်သွင်း ဖော်ပြထားခြင်းမရှိပါ။ ထို့ကြောင့် နိုင်ငံတကာလုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းမှုကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်သောအခါ နိုင်ငံအဆင့်နှင့် အောက်အဆင့် များရှိ အာဏာပိုင်များကြား ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုတွင် ကွာဟချက်တစ်ခု ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် LROE တွင် ဥပဒေအာဏာသက်ရောက်မှုရှိအောင်၊ အထူးသဖြင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်း

^၁ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် သက်ကြီးရွယ်အိုစောင့်ရှောက်ရေး၊ အဆောက်အအုံတိုင်း သန့်ရှင်းရေး၊ သံထည်ပုံသွင်း လုပ်ငန်း၊ အကြီးစားစက်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်သည့်လုပ်ငန်း၊ လျှပ်စစ်ပစ္စ ဓည်းထုတ်လုပ်သည့်လုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊ သေဘာဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၊ ကားပြုပြင်ရေးလုပ်ငန်း၊ လေဆိပ်နှင့်လေကြောင်းလုပ်ငန်း၊ ဟိုတယ်လုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း၊ ငါးလုပ်ငန်း၊ စားသောက်ကုန်လုပ်ငန်း၊ စားသောက်ဆိုင်လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၁ ရက်နေ့ထုတ် Myanmar Times မှ Htwe, Zaw Zaw. "Japan offers jobs in 14 industries (ဂျပန်နိုင်ငံမှ အလုပ်အကိုင် ၁၄ မျိုးအတွက် မြန်မာလုပ်သားခေါ်မည်)" တွင် ကြည့်ပါ။

များအား လိုင်စင်ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များ အာဏာသက်ရောက်မှုစေရန် မည်သို့ လုပ်ဆောင်သင့်သည့် ဟူသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ မပါရှိပါ။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ဥပဒေတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များထံမှတိုင်ကြားစာများကို လက်ခံရန်နှင့်စီရင်ဆုံးဖြတ် ပေးရန် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု သို့မဟုတ် တာဝန်ရှိသည့် အာဏာပိုင်အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို ပြဋ္ဌာန်းပေးထားခြင်း မရှိပါ။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သော ၂၀၀၃ ခုနှစ် MOU သည် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာသည့် လုပ်သားများအတွက် ပထမဆုံးသော တရားဝင် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို ချမှတ်ပေးခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် MOU သည် ထိုဆောင်ရွက်မှုကို ဆက် လက်လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အရေးကြီးသည့် အချက်မှာ ဤ MOU သည် မြန်မာနိုင်ငံထိုင်းအာဏာ ပိုင်များအတွက် နှစ်နိုင်ငံကြား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ကိစ္စရပ်များကို ပုံမှန်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရန် အခွင့်အလမ်း တစ်ရပ်ကို ဖန်တီးပေးခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း ဤ MOU နှင့်အညီ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် အလွန်ရှည်ကြာရှုပ်ထွေး သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသည် လ အနည်း ငယ်ကြာနိုင်ပါသည်။ ရှေ့ယခင် MOU အရ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာနိုင်ရန် ခန့်မှန်း ကြာမြင့်ချိန်သည် ၈၉ ရက်နှင့် အဆင့် ၂၅ ဆင့် ရှိပါသည် (ILO 2015a)။ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုတွင် အဖွဲ့အစည်းပေါင်း များစွာနှင့် စိစစ် အတည်ပြုသည့် အဆင့်ပေါင်းများစွာ ပါဝင်ပါသည် (နောက်ဆက်တွဲ ၄ ကို ကြည့်ပါ)။ အဆိုပါလုပ်ငန်း အဆင့်များသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လက်တွေ့ လိုအပ်ချက်များအတွက်ထက် နိုင်ငံလိုခြံရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့် ပို၍ သက်ဆိုင်သောအဆင့်များဟု ယူဆ ဖွယ်ရှိပါသည် (ILO 2017)။

MOU လုပ်ငန်းစဉ်သည် ကုန်ကျစရိတ်များသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုသည် တရားမဝင်လမ်း ကြောင်းများကို အသုံးပြုနေဆဲ ဖြစ်ပါသည် (UNTWG 2019)။ ဤသည်မှာ တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်သည့် နယ်ပယ်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ထိုအတွက် မြန်မာ နှင့်ထိုင်း အစိုးရနှစ်ရပ်လုံးမှ အလေးထားကာ ဆောင်ရွက်မှုရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံကြား သတင်းအချက်အလက်များ လွှဲပြောင်းပေးသည့် စနစ် များသည် အချိန်များစွာကုန်သော လုပ်ငန်းစဉ်များ ဖြစ်ပါသည်။ လက်ရှိတွင် ထိုလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း လူအားဖြင့် ဆောင်ရွက်ရသော အဆင့်များစွာ ပါရှိပါ သည်။ ဥပမာ လုပ်သားစုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်ခေါ်စာများကို ရွှေ့ပြောင်း

လုပ်သားဌာနခွဲသို့ လူကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် စာတိုက်မှ ပေးပို့ရပါသည်။ လိုအပ်သည့် ခွင့်ပြုချက်များရရှိရေး အတွက် အလုပ်ခေါ်စာများကို မြန်မာနှင့် ထိုင်းအာဏာ ပိုင်များကြား သွားချည်ပြန်ချည် ပေးပို့ရပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ခေါ်စာတွင် ပါဝင်သည့် သတင်းအချက်အလက် များကို ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်း အမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကော်မတီသို့ ပေးပို့ရန် ကွန်ပျူတာစနစ်တစ်ခုအတွင်းသို့ ထည့်သွင်းရပါသည်။ သို့သော် အလုပ်စာတွင်ပါရှိသည့် သတင်းအချက်အလက် များအားလုံးကိုမူ ကွန်ပျူတာစနစ်တွင် မှတ်တမ်းတင် ခြင်း မရှိပါ။ သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ခု မရှိခြင်းက အချက်အလက် မျှဝေခြင်းများကို ပို၍ ခက်ခဲစေပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာမူဘောင်

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစနစ်၏ အပိုင်းကဏ္ဍ အသီးသီးတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသော အဖွဲ့အစည်း အများအပြားရှိပါသည်။ ပုံ ၃.၁ တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွား လာမှုနှင့် သက်ဆိုင်သော အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ လုပ်ဆောင်သူများ၊ CSO များ၊ အစိုးရ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ (NGOs) နှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများကလည်း နိုင်ငံ တကာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအား စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် ပါဝင် ဆောင်ရွက်နေကြပါသည်။

MOLIP သည် မြန်မာနိုင်ငံသားများ၏ ပြည်ပလုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းမှုကို စောင့်ကြည့်ကြီးကြပ်ရန် အဓိကတာဝန် ရှိသော ဝန်ကြီးဌာန ဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာနသည် LROE ဥပဒေကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စများအတွက် အခြားအစိုးရလုပ် ဆောင်သူများနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းခြင်းများမှ တစ်ဆင့် ပြည်ပလုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို ပံ့ပိုး ကူညီပေးပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် NPA စီမံကိန်းအကောင် အထည်ဖော်မှုကို ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းပါသည်။ MOLIP အပြင် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီး ဌာနတို့သည် နှစ်နိုင်ငံသဘောတူစာချုပ်များ ချုပ်ဆိုခြင်း နှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းခြင်းများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက် ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထက်လွှတ်တော်ဖြစ်သော ပထမအကြိမ် အမျိုးသားလွှတ်တော်သည် ၂၀၁၃ ခုနှစ်နှင့် ဒုတိယအကြိမ် အမျိုးသားလွှတ်တော်သည် ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပြည်တွင်းပြည်ပအလုပ်သမားဆိုင်ရာ လွှတ်တော်ကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ ထိုကော်မတီ ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို သတ်မှတ်ရန် ဆောင်ရွက် နေဆဲ ဖြစ်သော်လည်း ကော်မတီ၏ ပင်မလုပ်ငန်းမှာ

၂ MOLIP ကို ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာနနှင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနတို့ကို ပေါင်း၍ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။

MOLIP နှင့်အတူ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းခြင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ နစ်နာမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ချမှတ်ခြင်း နှင့် အလုပ်သမားဥပဒေများ ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ဖြည့်စွက် ခြင်းတို့ ပါဝင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ (ILO 2017)။

MOLIPသည် OECCတွင် ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမူဝါဒ ဖော်ဆောင်ခြင်းကို ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်းပါသည်။ LROEဥပဒေတွင် နိုင်ငံတွင်းမှ ရွှေ့ပြောင်း ထွက်ခွာမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စများအတွက် မူဝါဒများကို အဓိက ချမှတ်ရမည့်အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် OECC ကို ဖွဲ့စည်း ခဲ့ပါသည်။ LROE ဥပဒေအရ OECC တွင် MOLIP မှ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်ရွက်ရပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် အခြား သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ဦးစီးဌာနများ၊ အလုပ်သမားရေးရာ နားလည်ကျွမ်းကျင်သည့် အစိုးရ ပြင်ပမှ ပုဂ္ဂိုလ်များ ပါဝင်ပါသည်။ ကော်မတီသည် မူဝါဒ အကောင်အထည်ဖော်ရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းရန်၊ နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ ပြန်လည်ပေါင်းစည်း ဝင်ဆွဲရေး လမ်းညွှန်ချက်များ ပေးရန်၊ ပြည်ပအလုပ် အကိုင်သွားရောက် လုပ်ကိုင်ခွင့်မရှိသော ပြည်ပနိုင်ငံ များ၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း အမျိုးအမည်များနှင့် လုပ်ငန်း အမျိုးအစားများကို သတ်မှတ်ကြေညာပေးရန်၊ လုပ်သား စုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများကို လိုင်စင် ထုတ်ပေးရေး လမ်းညွှန်ချက်များ ပေးရန်နှင့် အလုပ် သမား စုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများကို ၎င်းတို့၏ ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ရထိုက်ခွင့်ရှိသည့် ဝန်ဆောင်ခများကို သတ်မှတ်ပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

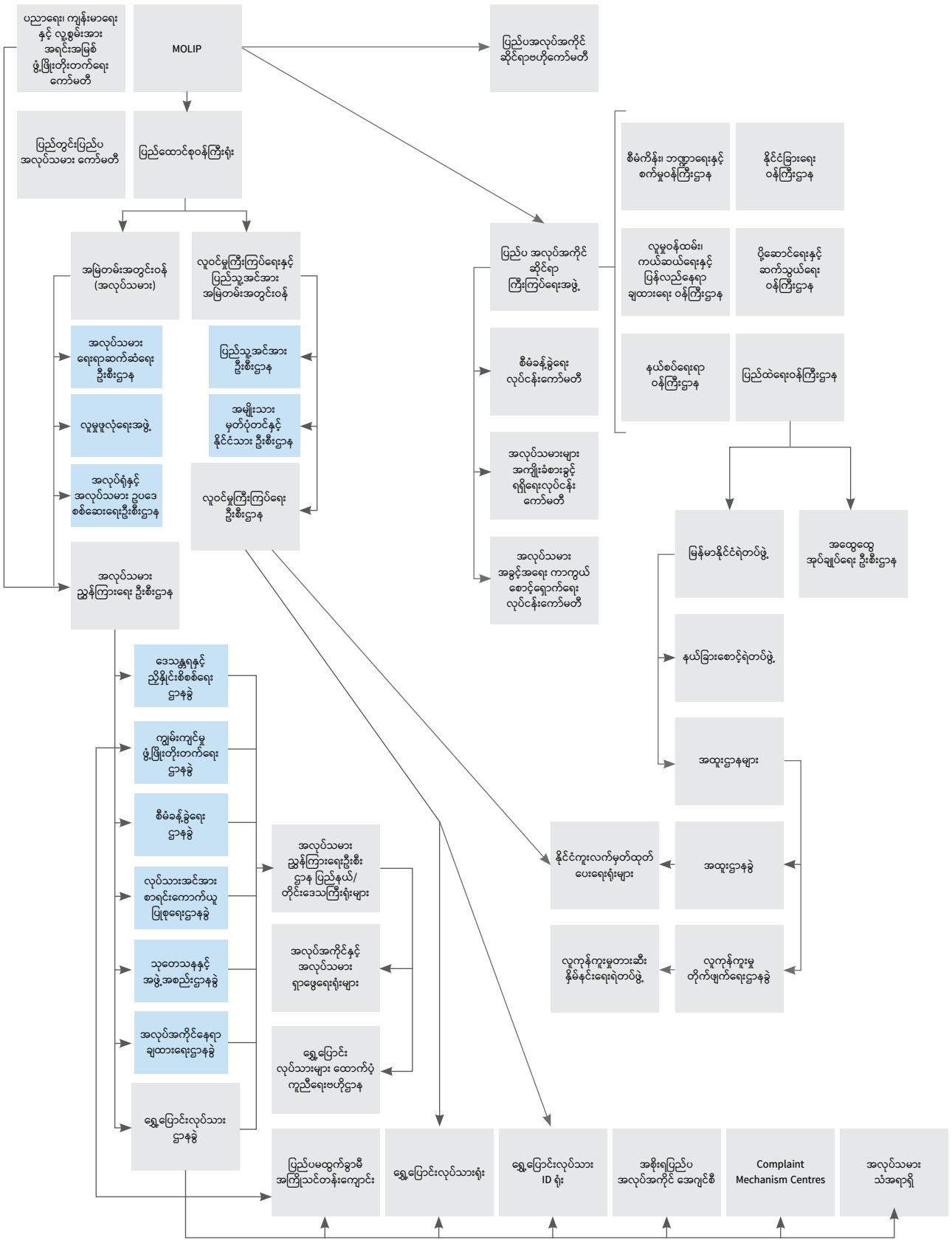
လက်တွေ့တွင် LROE ဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းခဲ့သော အခြားကော်မတီတစ်ခုဖြစ်သည့် ဝန်ကြီးဌာနပေါင်းစုံ ပါဝင်သော OESC ကော်မတီသည် OECC ထက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု မူဝါဒများကို ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းခြင်း နှင့် ကြီးကြပ်ခြင်းတို့တွင် ပို၍ တက်ကြွစွာဆောင်ရွက် နေပါသည်။ အမှန်စင်စစ် ထိုကော်မတီတွင် ယခုအခါ MOLIP ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးမှ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်ရွက် နေပါသည်။ (ILO 2017)။ OECC ကော်မတီကဲ့သို့ပင် ထိုကော်မတီတွင် အစိုးရဌာနဆိုင်ရာများနှင့် အလုပ် သမားရေးရာ ကိစ္စရပ် ကျွမ်းကျင်သူများ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ပါသည်။ လက်ရှိ OESC ကော်မတီတွင် MOLIP၊ ပြည်ထဲရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ နယ်စပ်ရေးရာ ဝန်ကြီးဌာန၊ စီမံကိန်း၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် စက်မှုဝန်ကြီးဌာန၊ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာ ချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ ပို့ဆောင်ရေးနှင့် ဆက်သွယ်ရေး ဝန်ကြီးဌာနတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ဤ ကော်မတီ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ ပြည်ပအလုပ် အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ရရှိရေး အခက်အခဲ မရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို

ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရေး ကြီးကြပ်ခြင်း၊ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်အတွက် အလုပ်သမားများစုဆောင်းခြင်း၊ ရွှေ့ချယ်ခြင်းနှင့် ထိုအလုပ်သမားများ လုပ်ငန်း ကျွမ်းကျင်မှု ရှိစေရန် သင်တန်းပေးမှုများကို ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်းပေးခြင်း၊ အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများအား လိုင်စင်များထုတ်ပေးခြင်း၊ နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ ပြန်လည်ပေါင်းစည်း ဝင်ဆွဲစေရေး ပံ့ပိုး ကူညီခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ မှတ်ပုံတင်မှုကို ကြီးကြပ်ခြင်း၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများကို စုံစမ်းဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများ တောင်းခံသည့် ဝန်ဆောင်ခများကို ကြီးကြပ်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် OESC ကော်မတီကို ပြန်လည်ဖွဲ့စည်း ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု၏ ရလဒ် အဖြစ် လုပ်ငန်းကော်မတီသုံးခု ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ကော်မတီ တိုင်းတွင် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များပါဝင်သည့် အကြံ ပေးအဖွဲ့ ရှိပါသည်။ (Win 2015)။ မကြာမီက ထွက်လာ သော ILO ၏ အစီရင်ခံစာတစ်စောင်တွင် ထိုဆပ် ကော်မတီများ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဖော်ပြ ထားပါသည်။ (ILO 2017)။ စီမံခန့်ခွဲရေး လုပ်ငန်း ကော်မတီတွင် ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် MOLIP ဒုတိယဝန်ကြီးနှင့် ဒုဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ပြည်ထဲရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ ဒုတိယဝန်ကြီး တို့က ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ဤဆပ်ကော်မတီသည် နှစ်နိုင်ငံ သဘောတူညီချက်များ၊ ပြည်ပထွက်ခွာမီ ပံ့ပိုးရမည့် သတင်းအချက်အလက်များ၊ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက် အလုပ်ကမ်းလှမ်းချက်များနှင့် အလုပ်ခန့်ထားရေး သဘောတူစာချုပ်များ၊ အခကြေးငွေ များနှင့် အခွန်များအတွက် တာဝန်ရှိပါသည်။ အလုပ် သမားများ အကျိုးခံစားခွင့် ရရှိရေး လုပ်ငန်းကော်မတီ တွင် ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် စီမံကိန်း၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် စက်မှုဝန်ကြီး ဌာန၊ ဒုတိယ ဝန်ကြီးက ဥက္ကဋ္ဌ၊ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ဒုတိယဝန်ကြီးက ဒုဥက္ကဋ္ဌ ဖြစ်ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်း ကော်မတီ၏ တာဝန်မှာ ချေးငွေများ၊ အာမခံများနှင့် လွှဲပို့ငွေများ အပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ငွေရေး ကြေးရေး ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမား အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး လုပ်ငန်းကော်မတီ၏ဥက္ကဋ္ဌမှာ MOLIP ဒုတိယဝန်ကြီးနှင့် ဒုဥက္ကဋ္ဌမှာ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ဒုတိယဝန်ကြီး ဖြစ်ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းကော်မတီသည် အလုပ်သမား သံအရာရှိများ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရေး နှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ နေရပ်ပြန်ရေး၊ ပြန်လည် လက်ခံရေးတို့အတွက် တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ရပါသည်။

အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနသည် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားဌာနခွဲကို ကြီးကြပ်ရပြီး ထိုဌာနသည် ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမူဝါဒ အကောင်အထည်ဖော်ရေး

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့်ဆက်စပ်ပတ်သက်သော အဖွဲ့အစည်းများ



ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

အတွက် တိုက်ရိုက်တာဝန်ရှိပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ထူထောင်ခဲ့ပြီး ထိုဌာနခွဲသည် ဦးစီးဌာန သို့မဟုတ် ဝန်ကြီးဌာနအဆင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲရေးနှင့် မူဝါဒ ချမှတ်ရေးအတွက် အကြံဉာဏ်များပေးရပါသည်။ ယင်း၏လုပ်ငန်းတာဝန်များတွင် LROE ဥပဒေပြင်ဆင်ရေးအတွက်ဆောင်ရွက်ခြင်းပါဝင်ပါသည် (ILO 2017)။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲ၏ အဓိကလုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ တရားဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးရန်၊ အလုပ်သမားစုဆောင်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ကြီးကြပ်ရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမှ အကျိုးကျေးဇူးများ ခံစားခွင့်ရရှိအောင် ကူညီပေးရန်တို့ဖြစ်ပါသည်။ ထိုဌာနခွဲသည် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများမှ တင်ပြလာသည့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ကမ်းလှမ်းချက်များကို စိစစ်ခြင်း၊ ထိုအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများကို လိုင်စင်ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းခြင်း၊ ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းများ ကျင်းပခြင်းတို့ကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ဌာနခွဲတွင် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း၊ ထိုင်းနိုင်ငံမှအပ အခြားနိုင်ငံများအားလုံးသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို ကြပ်မတ်ခြင်း၊ ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံသို့ ယင်း၏ အလုပ်ခန့်ထားရေးစနစ် (EPS) အရ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို ကြပ်မတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ နစ်နာမှုများ၊ နိုင်ငံတကာဆက်ဆံရေးနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်ရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ဝန်ထမ်းများကို တာဝန်များ ခွဲဝေဆောင်ရွက်စေပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲတွင် ဝန်ထမ်း ၆၂ ဦး ရှိသည့် အနက် ထက်ဝက်သည် နေပြည်တော်တွင် ရုံးထိုင်ပြီး ကျန်တစ်ဝက်သည် မြို့တော်ပြင်ပရှိ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ပါသည်။ ဥပမာ ကိုရီးယားနိုင်ငံ၊ အလုပ်ခန့်ထားရေးစနစ်၏ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးခြင်းကဲ့သို့ ဖြစ်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲသည် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဝန်ဆောင်မှုပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး ဝန်ဆောင်မှုမှစ၍ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ် ပံ့ပိုးကူညီမှုများအထိ အမျိုးမျိုးသော ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည် -

- ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲတွင် အလုပ်သမားသံအရာရှိ ရှစ်ဦးရှိပြီး ငါးဦးသည် ထိုင်းနိုင်ငံ၊ နှစ်ဦးသည် မလေးရှားနိုင်ငံနှင့် တစ်ဦးသည် ကိုရီးယားနိုင်ငံတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေပါသည်။ ထိုသံ

အရာရှိများသည် မြန်မာလုပ်သားများကို ကမ်းလှမ်းသော အလုပ်ရှင်များကို စိစစ်အကဲဖြတ်ရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်နေစဉ်ပေါ်ပေါက်လာသောကိစ္စများကို တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ အလုပ်သမားသံအရာရှိများသည် အသက် ၄၅ နှစ်အောက် ဖြစ်ရပါမည်။ အလုပ်သမားသံအရာရှိအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်လိုသူများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အတွေ့အကြုံများနှင့် အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကား ကျွမ်းကျင်မှုများကို စစ်ဆေးသော စာမေးပွဲကို ဖြေဆိုအောင်မြင်ရပါသည်။ အလုပ်သမားသံအရာရှိရွေးချယ်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အတွေ့အကြုံ၊ ဗဟုသုတနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုရှိသူများကို ဦးစားပေးရွေးချယ်ပါသည်။ ကိုရီးယား၊ မလေးရှားနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်မည့် အလုပ်သမား သံအရာရှိများအားလုံးအတွက် စာမေးပွဲမှာ အတူတူပင် ဖြစ်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဤအဆင့်တွင် လျှောက်ထားသူများသည် မည်သည့်နိုင်ငံသို့ သွားရောက်တာဝန်ထမ်းဆောင်ရမည်ဆိုသည်ကို မသိရှိရသေးသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ သွားရောက် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရမည့်နိုင်ငံကို ရွေးချယ်ပြီးပြီဆိုလျှင် အလုပ်သမား သံအရာရှိကို သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအကြောင်း စာရွက်စာတမ်းများ ပေးပါသည်။ မလေးရှားနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမား သံအရာရှိသည် အခြားနိုင်ငံများမှ အလုပ်သမား သံအရာရှိများနှင့် အတူ အစိုးရဌာနများနှင့် ကျင်းပသော အစည်းအဝေးသို့ တက်ရောက်ရပါသည်။ ထိုအစည်းအဝေးများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကြုံတွေ့ရသည့် ပြဿနာများ၊ ဥပမာ လျော်ကြေးနှင့် အလုပ်ရှင်များမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ သိမ်းယူထားမှုကဲ့သို့သော ကိစ္စများကို ဆွေးနွေးကြပါသည်။

- ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲသည် ပြည်တွင်းပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ တိုင်ကြားမှုများကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးရန် တိုင်ကြားမှုများကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးသော စင်တာ Complaints Mechanism Center များကို ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ရန်ကုန်ရှိ တိုင်းဒေသကြီး အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနရုံးနှင့် နေပြည်တော်ရှိ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ရုံးချုပ်တို့တွင် ဖွင့်လှစ်ခဲ့ပါသည်။ Complaints Mechanism Center များကို OESC ကော်မတီက စီမံခန့်ခွဲပါသည်။ ဤတိုင်ကြားမှုယန္တရားစနစ်တွင် အလုပ်သမား သံအရာရှိများသည် အရေးကြီးသည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

၃ အောက်ပါဝက်ဆိုက်ကို ကြည့်ပါရန် - <https://www.mol.gov.mm/mm/departments/department-of-labour/migrant-division/> (၂၀၁၈ ဇန်နဝါရီလ ၁၄ ရက်နေ့တွင် နောက်ဆုံး ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုခဲ့ပါသည်။)

- ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် အစိုးရပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျင့်စီ (POEA) ကို ထူထောင်ခဲ့ပြီး ကိုးရီးယားနိုင်ငံ၏ အလုပ်ခန့်ထားရေးစနစ်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ စုဆောင်းခြင်းကို အစိုးရမှ တာဝန်ယူ လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။
- မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား သတင်းပို့နေရာများကို ရန်ကုန်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လေဆိပ်တွင် ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင် ဖွင့်လှစ်ခဲ့ပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ထွက်ခွာမှု၊ ရောက်ရှိမှုတို့ကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးပါသည်။ သို့သော် ထိုနေရာများကို ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လ ၁၉ ရက်နေ့တွင် ပြန်ပိတ်ခဲ့ပါသည်။ ထွက်ခွာသတင်းပို့နေရာသည် ပြည်ပထွက်ခွာသွားသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများစာရင်းကို နေ့စဉ် အစီရင်ခံပြီး စုဆောင်းရရှိသော အချက်အလက်များကို အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနက စီမံခန့်ခွဲပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ရောက်ရှိ သတင်းပို့နေရာတွင် သတင်းပို့ရပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲသည် MRC ၁၅ ခုကို ကြီးကြပ်ပါသည် (ဇယား ၃.၁)။ MRC များသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ပြည်ပထွက်ခွာမီနှင့် ပြန်လာပြီးနောက်တွင် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် ပံ့ပိုးကူညီ ဝန်ဆောင်မှုများပေးပါသည်။ မန္တလေး၊ မိတ္ထီလာ၊ မြင်းခြံနှင့် ကျောက်ဆည် (မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး)၊ ထားဝယ် (တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး)နှင့် တောင်ကြီး (ရှမ်းပြည်နယ်) တို့တွင် MRC များကို ILO က ပံ့ပိုးကူညီပေးပါသည်။ ရန်ကုန် (ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး)၊ မော်လမြိုင် (မွန်ပြည်နယ်)၊ ဘားအံ (ကရင်ပြည်နယ်)၊ မကွေး (မကွေးတိုင်းဒေသကြီး)၊ ပုသိမ် (ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး)၊ စစ်တွေ (ရခိုင်ပြည်နယ်) နှင့် ဟားခါး (ချင်းပြည်နယ်) တို့တွင် MRC များကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း (IOM) က ကူညီပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ရှမ်းပြည်နယ် ကျိုင်းတုံရှိ MRC ကို ILO က ကူညီပံ့ပိုးပေးပါသည်။ သို့သော် ထို MRC ကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲမှ ဖွင့်လှစ်ထားခြင်းမဟုတ်ဘဲ မော်ကွမ်ဒေသ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့က ဖွင့်လှစ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ILO နှင့် မေ့ကွမ်ဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့တို့မှ ပံ့ပိုးကူညီသော နောက်ဆုံး MRC တစ်ခုမှ ရှမ်းပြည်နယ် တာချီလိတ်မြို့တွင် ရှိပါသည်။ MRC များသည် အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာန (GAD)၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ဦးစီးဌာနကဲ့သို့ အခြားဌာနဆိုင်ရာများ၊ ရဲတပ်ဖွဲ့တို့နှင့် ကျင်းပသည့် အစည်းအဝေးများမှ တစ်ဆင့်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်များထံ သွားရောက် တွေ့ဆုံခြင်းများမှလည်းကောင်း ၎င်းတို့၏ ဝန်ဆောင်မှုများကို လူအများ သိရှိရန်အတွက် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ထိုအစည်းအဝေးများတွင် MRC များက ၎င်းတို့၏

ဝန်ဆောင်မှုများအကြောင်းကို ရှင်းပြပြီး ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ ပေးပါသည်။ သို့သော် ထိုအစည်းအဝေးများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကိုယ်တိုင် ပါဝင် တက်ရောက်ဆွေးနွေးခြင်း မရှိပါ။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် မန္တလေး၊ မြင်းခြံ၊ ကျောက်ဆည်၊ မိတ္ထီလာနှင့် ထားဝယ် တို့ရှိ ILO ပံ့ပိုးသော MRC များကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမည့် နေရပ်ပြန်လာသည့် လုပ်သားပေါင်း ၁၂၅၁ ဦးက အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ ရှမ်းပြည်နယ်ရှိ မေ့ကွမ်မှ စီမံခန့်ခွဲသည့် MRC ကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမည့် နေရပ်ပြန်လာသည့် လုပ်သားပေါင်း ၁၂၈၄ ဦးက အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲမှ ကြီးကြပ်သည့် MRC ၁၂ ခုသည် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနမှ စီမံခန့်ခွဲသော LEO ရုံးများအတွင်းတွင် တည်ရှိပါသည်။ LEO ရုံးများသည် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးရန် အဓိက တာဝန်ရှိပြီး မြန်မာနိုင်ငံပြင်ပတွင် သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင် လိုသော သူများကို ပြည်ပအလုပ်သမား မှတ်ပုံတင်ကတ်ပြားများ ထုတ်ပေးပါသည်။ အလုပ်အကိုင်အတွက် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုတွင် ထိုမှတ်ပုံတင်ကတ်ပြား ရရှိထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ LEO ရုံးများသည် ထုတ်ပေးသည့် ပြည်ပအလုပ်သမား မှတ်ပုံတင်ကတ်ပြားအရေအတွက် စုစုပေါင်းကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲနှင့် ကရင်ပြည်နယ် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ရုံးသို့ နေ့စဉ်ပေးပို့ပါသည်။ LEO ရုံးများသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကြား ချိတ်ဆက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုကိုသာ အဓိကထားဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိသော်လည်း ထိုရုံးများသည် MRC အတွက် ဝန်ထမ်းပံ့ပိုးခြင်းအပါအဝင် အခြားသော အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စအများအပြားတွင်လည်း ပံ့ပိုးကူညီပေးပါသည်။ အဆိုပါ LEO ရုံးများမှ အလုပ်သမား အရာရှိများကို ၎င်းတို့၏ LEO ရုံးလုပ်ငန်း တာဝန်များအပြင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အထောက်အကူပြု ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးရန် ILO မှ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးထားပြီးဖြစ်သည်။ LEO ရုံးတွင် ရုံးထိုင်သော်လည်း LEO ဝန်ထမ်းမဟုတ်သည့် MRC အတွက် သီးခြားဝန်ထမ်းတစ်ဦး ရှိသည်မှာ ရန်ကုန်ရှိ MRC တစ်ခုတည်းသာ ရှိပါသည်။ ထိုဝန်ထမ်းကို ခန့်အပ်နိုင်ရန် IOM မှ ပံ့ပိုးပေးထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးရုံး ၁၅ ရုံးသည် ဒေသန္တရအဆင့်ရှိ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စီမံခန့်ခွဲခြင်းကို ကူညီဆောင်ရွက်ပေးပြီး LEO ရုံးများ၏ လုပ်ငန်းများကို စောင့်ကြည့် ကြပ်မတ်ပေးခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် ပြည်ပ

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထောက်ပံ့ကူညီရေးဗဟိုဌာနများ

MRC	ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး	ပံ့ပိုးသည့်အဖွဲ့အစည်း
မန္တလေး	မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး	ILO
မိတ္ထီလာ	မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး	ILO
မြင်းခြံ	မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး	ILO
ကျောက်ဆည်	မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး	ILO
ထားဝယ်	တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး	ILO
တောင်ကြီး	ရှမ်းပြည်နယ်	ILO
ရန်ကုန်	ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး	IOM
မော်လမြိုင်	မွန်ပြည်နယ်	IOM
ဘားအံ	ကရင်ပြည်နယ်	IOM
မကွေး	မကွေးတိုင်းဒေသကြီး	IOM
ပုသိမ်	ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး	IOM
စစ်တွေ	ရခိုင်ပြည်နယ်	IOM
ဟားခါး	ချင်းပြည်နယ်	IOM
ကျိုင်းတုံ	ရှမ်းပြည်နယ်	ILO နှင့် မော့ကွမ်ဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့
တာချီလိတ်	ရှမ်းပြည်နယ်	ILO နှင့် မော့ကွမ်ဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့

ရည်ညွှန်း - MOLIP 2016.

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းပေးခြင်း၊ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားသွားလာမှုများနှင့် စပ်လျဉ်းသော နစ်နာမှုများ စုံစမ်းစစ်ဆေးရာတွင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ MRC များ စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် ကူညီပေးခြင်း တို့ကိုလည်း လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။ MRC များသည် လူပေါင်းမည်မျှကို ပြည်ပအလုပ်သမား မှတ်ပုံတင်ကတ်ပြားများ ထုတ်ပေးလိုက်သည်၊ လူပေါင်းမည်မျှက ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်း မေးမြန်းသည် ဟူသည့် အချက်အလက်များကို ရုံးများသို့ အပတ်စဉ်၊ လစဉ် အစီရင်ခံစာများ ပေးပို့ပါသည်။

အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် အခြားဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်း၍ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများအပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အထူးပြု ဝန်ဆောင်မှုအချို့ကို ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးပါသည် -

- ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဌာန (ကျွမ်းကျင်မှုမှမ်းမံသင်တန်းပေးခြင်းနှင့် မြှင့်တင်ပေးခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်သည့် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန

အောက်ရှိ နောက်ထပ်ဌာနခွဲတစ်ခု) တို့မှ ရန်ကုန်မြို့ရှိ မြောက်ဒဂုံမြို့နယ်နှင့် မန္တလေးတို့တွင် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းပေးသည့် သင်တန်းကျောင်းများ ဖွင့်လှစ်ထားပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနသည် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များပေးပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်း တက်ရောက်လိုသောအခါ အကြောင်းကြားပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဌာနခွဲမှ သင်တန်းများအတွက် နည်းပြများကို ပံ့ပိုးပေးပြီး သင်ရိုးညွှန်းတမ်း ပြုစုရာတွင် ကူညီပေးပါသည်။

- ရန်ကုန်မြို့ မြောက်ဒဂုံမြို့နယ်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲအောက်ရှိ ဌာနစိတ်တစ်ခု၏ ရုံးတစ်ရုံးမှ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အလုပ်သမား သက်သေခံကတ်ပြား (OWICs) ကို ထုတ်ပေးပါသည်။ ထိုကတ်ပြားသည် ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အားလုံးကို ထုတ်ပေးသော IDကတ်များဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် OWIC များကို ထုတ်ပေးစဉ် စုဆောင်းရရှိသည့် အချက်အလက်များကို စီမံခန့်ခွဲပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲ(၅)တွင် OWIC များ အကြောင်း

အချက်အလက်များကို ထပ်ဆောင်းတင်ပြထားပါသည်။

- ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် နယ်စပ် ကရင်ပြည်နယ် မြဝတီမြို့ရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားရုံးတွင်လည်း OWIC များထုတ်ပေးပါသည်။ ဤရုံးတွင် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနနှင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဦးစီးဌာနတို့မှ အရာရှိများ ရုံးထိုင်ပြီး OWIC များ ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ နယ်စပ်ကို မဖြတ်ကျော်ခင်တွင် ပြည်ပထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းအကျဉ်းချုပ် ပို့ချပေးခြင်းတို့အား ကြပ်မတ်ပေးပါသည်။ ကရင်ပြည်နယ် LEO ရုံးများမှ အရာရှိများကလည်း OWIC ကတ်များ ထုတ်ပေးသည့် လုပ်ငန်းကို အလှည့်ကျ ကူညီဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။
- ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် နယ်စပ်ဖြစ်သော မြဝတီတွင်လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဦးစီးဌာန၊ အထူးရဲတပ်ဖွဲ့၊ အကောက်ခွန်ရုံး၊ နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ထုတ်ပေးရေးရုံးနှင့် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနတို့မှ ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်သော ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ ရှိပါသည်။
- ထိုင်းနိုင်ငံရောက် အထောက်အထားမဲ့ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို မည်သူမည်ဝါ ဖြစ်ကြောင်း သက်သေခံလက်မှတ် (CI) ထုတ်ပေးခြင်းကို အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ဦးစီးဌာနနှင့် အထူးရဲတပ်ဖွဲ့တို့က စောင့်ကြည့်ကြီးကြပ်ပါသည်။ CI ထုတ်ပေးသော ရုံးများမှာ မဟာချိုင် (စမုစခန်းပြည်နယ်) တွင် ၂ ရုံး၊ မူရောင်စမုပရာကန် (စမုပရာကန်ပြည်နယ်) တွင် ၂ ရုံး၊ မဲဆောက် (တက်ခါပြည်နယ်) တွင် တစ်ရုံး၊ မယ်ဆိုင် (ချင်းမိုင်ပြည်နယ်) တွင် တစ်ရုံး၊ ရနောင်း (ရနောင်းပြည်နယ်) တွင် တစ်ရုံး၊ ချင်းမိုင် (ချင်းမိုင်ပြည်နယ်) တွင် တစ်ရုံး၊ နခွန်စဝမ် (နခွန်စဝမ်ပြည်နယ်) တွင် တစ်ရုံး၊ ဆောင်ခလော (ဆောင်ခလောပြည်နယ်) တွင် တစ်ရုံးနှင့် မိုဘိုင်းရုံးနှစ်ရုံး ရှိခဲ့ပါသည်။ CI များ ထုတ်ပေးခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်သည် ၂၀၁၈ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၃၀ ရက်နေ့တွင် ပြီးဆုံးခဲ့ပါသည်။

MOLIP အပြင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမူဝါဒ အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အရေးပါသည့် ဝန်ကြီးဌာနနှင့် အဖွဲ့အစည်းအချို့ ရှိပါသည်။ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနသည် လူကုန်ကူးမှု တိုက်ဖျက်ရေးဌာနခွဲ (ATIPD) ကို

ထူထောင်ထားပြီး ထိုဌာနခွဲအောက်တွင် ရုံးခွဲသုံးခု ရှိပါသည်။ ထိုရုံးခွဲများသည် မြို့ကြီးများနှင့် နယ်စပ်ဂိတ်များတွင် လူကုန်ကူးမှု တားဆီးနှိမ်နင်းရေး အထူးရဲတပ်ဖွဲ့ ၁၈ ဖွဲ့ (ATTFs) နှင့် ကလေးသူငယ်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ရဲတပ်ဖွဲ့ ၃ ဖွဲ့ ထားရှိ ဆောင်ရွက်နေပါသည် (ILO 2017)။ ATIPD ဌာနခွဲတွင် လူကုန်ကူးခံရနိုင်သည့် အခြေအနေများကို သတင်းပေးပို့ရန်အတွက် ၂၄ နာရီ အရေးပေါ် ဖုန်းလိုင်းလည်း တစ်ခု ရှိပါသည် (ILO 2016a)။ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနသည်လည်း မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးတိုင်းတွင် နိုင်ငံကူး လက်မှတ် ထုတ်ပေးရေးရုံး ၁၅ ရုံးကို စီမံခန့်ခွဲနေပါသည်။^၄ ထိုရုံးများတွင် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဦးစီးဌာနမှ အရာရှိများလည်း ရုံးထိုင်ပါသည်။ ထိုရုံးများမှ နိုင်ငံကူး လက်မှတ်အမျိုးအစား ၈ မျိုး ထုတ်ပေးပြီး ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများတွင် ရှိရမည့်အလုပ်ဖြင့် သွားရောက်မည့်သူများကို ထုတ်ပေးသော နိုင်ငံကူးလက်မှတ် (Passport for Job - PJ) လည်း ပါဝင်ပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲ (၆) တွင် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် အမျိုးအစားများနှင့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်လျှောက်ထားရယူခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်း အသေးစိတ် အချက်အလက်များကို ထပ်ဆောင်းဖော်ပြထားပါသည်။ နိုင်ငံခြားရေး ဝန်ကြီးဌာနသည် ပြည်ပရောက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ယင်း၏ သံရုံးများနှင့် ကောင်စစ်ဝန်ရုံး များမှတစ်ဆင့် ပံ့ပိုးကူညီပေးပါသည်။ နယ်ခြားစောင့်ရဲ တပ်ဖွဲ့သည် နယ်စပ်လုံခြုံရေးကို တာဝန်ယူရပါသည်။

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်များကို စီမံခန့်ခွဲရာတွင် ဝန်ကြီးဌာနပေါင်းစုံပါဝင်သော ကော်မတီတစ်ခုက အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှ ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ကမ်းလှမ်းမှုများအားလုံးကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲမှ စိစစ်ပြီးနောက်တွင် ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကော်မတီမှအတည် ပြုပေးရပါသည်။ ဤကော်မတီသည် ကက်ဘီနက် ကော်မတီတစ်ခုဖြစ်ပြီး ဒုသမ္မတ(၁)က ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်ဆောင်ရွက်ပါသည်။^၅ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကော်မတီအကြောင်း အချက်အလက်များကို ဤအခန်းတစ်ခန်းလုံးတွင် ထည့်သွင်းတင်ပြပေးသွားပါမည်။

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်များအတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ စုဆောင်းရာတွင် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုမှာ ကြီးမားပါသည်။ မြန်မာပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းရှင်များ အဖွဲ့ချုပ် (MOEAF) ကို

၄ ရန်ကုန်ရှိ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ထုတ်ပေးရေးရုံးသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများအားလုံးမှ ပြည်သူများအတွက် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ ထုတ်ပေးနိုင်ပါသည်။
 ၅ ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် ပြန်ကြားရေးဝန်ကြီးဌာန ဝန်ကြီး၊ သာသနာရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီးဌာန အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်၊ ဖွဲ့စည်းရေးနှင့် ဆက်သွယ်ရေးဝန်ကြီးဌာန အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးဝန်ကြီးဌာန အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်၊ လူ့စွမ်းအားဝန်ကြီးဌာန အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်၊ စက်မှုဝန်ကြီးဌာန အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်၊ စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်၊ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည် နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနအမြဲတမ်းအတွင်းဝန်တို့ ပါဝင်ပါသည် (Sein and Farrelly 2016)။ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်နှင့် ကျန်းမာရေးနှင့် အားကစားဝန်ကြီးဌာန အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်တို့က အတွင်းရေးမှူးနှင့် တွဲဖက်အတွင်းရေးမှူးအဖြစ် အသီးသီး ဆောင်ရွက်ပါသည်။

၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ပြီး ယင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများဟု လူသိများသည့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်များ အတွက် အလုပ်သမားစုဆောင်းသည့် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်း များအတွက် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့ ဖြစ်ပါသည်။ လိုင်စင်ရ လုပ်ငန်းများအားလုံးနီးပါး အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါရှိပါသည်။ MOEAF သည် ရန်ကုန်နှင့် ဘန်ကောက် တွင် ရုံးများ ရှိပါသည်။ ကွာလာလမ်ပူမြို့တွင်လည်း ရုံးတစ်ရုံးရှိခဲ့သော်လည်း ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ပိတ်သိမ်း ခဲ့ပါသည် (ILO 2016a)။ MOEAF သည် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ စုဆောင်းရေးမူဝါဒများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ရေးနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရေးအတွက် NGO များ နှင့်ရော၊ အစိုးရနှင့်ပါပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါသည်။ ထို့ပြင် MOEAF သည် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ MOU ကို ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းခြင်း၊ ပြည်ပမှ အလုပ်ရှင်များကို စစ်ဆေးခြင်း၊ ပြည်ပထွက်ခွာမီ အကြံပြုသင်တန်းများ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှ တိုင်ကြားချက်များ ဖြေရှင်း ခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြန်လည်လက်ခံရေး များတွင်လည်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသည့် CSO၊ NGO နှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းများ လည်း အများအပြားရှိပါသည်။ ၎င်းတို့သည် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု မူဝါဒရေးဆွဲရာတွင် မူဝါဒချမှတ်သူများကို နည်းပညာ အကူအညီများပေးပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများကို ဝန်ဆောင်မှုများ တိုက်ရိုက်ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ၎င်းတို့၏လုပ်ဆောင် မှုများကို ဤအခန်းတစ်ခန်းလုံးတွင် ထည့်သွင်းတင်ပြ ပေးသွားပါမည်။

တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရမည့် နယ်ပယ်များနှင့် ပေါ်ပေါက်နိုင်ခြေရှိသော ကွာဟချက်များ

မကြာမီနှစ်များအတွင်း မြန်မာနိုင်ငံသည် ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို စီမံခန့်ခွဲရန်အတွက် အဖွဲ့ အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်တစ်ရပ်ကို ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။ ထိုမူဘောင်တွင် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ဌာနခွဲတစ်ခု ပါဝင်ပြီး ထိုဌာနခွဲသည် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို ကူညီထောက်ပံ့ပေးသော MRC များ အတွက် သီးခြား ဆောင်ရွက်ပါသည်။ သို့သော် ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို စီမံခန့်ခွဲရန် တာဝန်ယူ ထားရသော ဌာနအဖွဲ့အစည်းများသည် လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ် မလုံလောက်မှုကို ရင်ဆိုင်နေရပါသည်။ အများအားဖြင့် ဌာနများသည် ခွင့်ပြုထားသော ဝန်ထမ်း အင်အားထက် ပိုမိုနည်းပါးသည့် ဝန်ထမ်းများဖြင့် လည်ပတ်နေရပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲ၏

ဖွဲ့စည်းပုံတွင် ဝန်ထမ်း ၁၄၇ ဦး ခွင့်ပြုထားသော်လည်း လက်ရှိတွင် ဝန်ထမ်း ၆၂ ဦးသာ ရှိပါသည်။ LEO ရုံးများကို (ပြည်တွင်း) အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက် ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများအတွက်သာ တာဝန်ပေးထား သော်လည်း ထိုရုံးများသည် တစ်ခါတစ်ရံ ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအပါအဝင်လုပ်ငန်းတာဝန်မျိုးစုံကို ထမ်းဆောင်ကြရပါသည်။ ဥပမာ မြဝတီရှိ LEO ရုံးတွင် LEO အရာရှိများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားရုံးတွင် OWIC ကတ်များ ထုတ်ပေးခြင်းကို ကူညီဆောင်ရွက်ပေးရပြီး တရားမဝင်ပွဲစားများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တိုင်ကြားမှု အများအပြားကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးရပါသည်။

မကြာမီက ထုတ်ပြန်ခဲ့သော ILO အစီရင်ခံစာတစ်စောင် တွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစနစ်၏ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုများတွင် ကွာဟချက်အချို့ ရှိနေ ကြောင်း ဆွေးနွေးတင်ပြထားပါသည် (ILO 2017)။ OESC ကော်မတီသည် တွေ့ဆုံစည်းဝေးမှုများကို ရံဖန်ရံခါမှသာ ပြုလုပ်ပြီး လုပ်ငန်းကော်မတီများနှင့် ချိတ်ဆက်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်မှုများလည်း နည်းပါးပါသည်။ ဤသည်ကို ကြည့်လျှင် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုများသည် ဝန်ကြီးဌာန အဆင့်များတွင်သာ ရှိနေကြောင်း တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ NPA လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အစိုးရမဟုတ်သော လုပ်ဆောင် သူများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမူဝါဒများအတွက် အကြံဉာဏ်များ၊ အချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းအချို့ကို ပေးထားသော်လည်း ထိုလုပ် ဆောင်သူများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကိုယ်တိုင် ပါဝင်ကူညီနိုင်မည့် အခြားနည်းလမ်းများ မရှိသလောက် နည်းပါးပါသည်။ ဥပမာ OESC ကော်မတီတွင် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခြင်း မရှိပါ။ OESC ကော်မတီတွင်သာမက မြန်မာပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များ အဖွဲ့ချုပ်တွင်လည်း အလားတူပင် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများ လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်ကို လက်မှတ် ရေးထိုးထားသည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၏ လုပ် ဆောင်ချက်များကို စိစစ်၍ အဆင့်သတ်မှတ်ရန် ဖွဲ့စည်း ထားသော ကော်မတီတွင်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ကိုယ်စားလှယ်များ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် မပါရှိပါ။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စီမံခန့်ခွဲရေးအတွက် နေ့တစ်နေ့လုပ်ငန်းများကို ဆောင် ရွက်ပြီး ဤနယ်ပယ်တွင် ကျွမ်းကျင်မှုများစွာရရှိထား ပါသည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ် ချက်များကို MOLIP အတွင်းရှိ ပိုမိုဆင့်မြင့်သော အပိုင်းမှ ချမှတ်ပါသည် (ILO 2017)။ ထို့ပြင် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ကမ်းလှမ်းချက်များအားလုံးကို ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ရေးကော်မတီမှ ခွင့်ပြုချက် ရယူရပါသည်။ ထို ကော်မတီ သည်ကက်ဘီနက်ကော်မတီတစ်ခုဖြစ်ပြီး ဒုတိယသမ္မတ (၁) မှ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်ရွက်ပြီး အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ်

အမြဲတမ်း အတွင်းဝန်များ (အလွန်အဆင့်မြင့်သော အရာရှိကြီးများ) အဓိက ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသော ကော်မတီ ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ကမ်းလှမ်းချက် တစ်ခုချင်းစီအတွက် ဤမျှအဆင့်မြင့်သော စောင့်ကြည့် ကြီးကြပ်မှု လိုအပ်သောကြောင့် တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်သည် အချိန်ရှည်ကြာနိုင်ပါသည် (ထိုကော်မတီသည် နှစ်ပတ်လျှင် တစ်ကြိမ်သာ တွေ့ဆုံ သောကြောင့် ကမ်းလှမ်းချက်တစ်ခုကို စိစစ်ခြင်းမပြုမီ ၁၃ ရက်အထိ စောင့်ဆိုင်းရနိုင်သည် ဟူသော အဓိပ္ပါယ် ဖြစ်ပါသည်။)

MRC များကို အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်၏ လုပ်ငန်း လည်ပတ်မှုကို တိုးတက်စေနိုင်ပါသည်။ MRC များတွင် ဘဏ္ဍာရေးနှင့် လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်များ မရှိကြပါ။ LEO ရုံးများသို့ ခွဲဝေချထားပေးသော ဘတ်ဂျက်ကို မျှဝေသုံးစွဲပြီး ILO နှင့် IOM မှ ထိုင်ခုံများ၊ ကွန်ပျူတာများ၊ လက်ကမ်းစာစောင်များနှင့် အခြားပစ္စည်းများကဲ့သို့ ငွေသားမဟုတ်သည့် ကူညီပံ့ပိုးမှုများကို ရရှိပါသည်။ အများအားဖြင့် MRC ဌာနများမှ အရာရှိများသည် LEO အရာရှိတစ်ဦး၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များအားလုံးကို ထမ်းဆောင်ရသလို MRC နှင့်စပ်လျဉ်းသော လုပ်ငန်း များကိုလည် တာဝန်ယူရပါသည်။ သင်တန်းအနေဖြင့် လည်း ထိုလုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်နေရသော LEO အရာရှိများအားလုံး မရရှိဘဲ အချို့သာ သင်တန်း ရရှိထားပါသည်။ MRC ဌာနများမှ လက်ရှိဆောင်ရွက် ပေးလျက်ရှိသော ဝန်ဆောင်မှုများမှာ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ ပေးခြင်း၊ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရာတွင် အကူအညီအချို့ ပေးခြင်းမျှကိုသာ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါသည်။ MRC ဌာနများမှ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ဝန်ဆောင်မှုများ (ဥပမာ မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လည် ရောက်ရှိလာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကိုပြန်လည် ပေါင်းစည်း ဝင်ဆွဲနိုင်ရေး ကူညီပေးခြင်း) ကို လက်ရှိ ပံ့ပိုးပေးနိုင်ခြင်း မရှိသေးပါ။ ယခုအချိန်အထိ MRC ဝန်ဆောင်မှုများကို ရယူမှုမှာ နည်းပါးနေသေးသဖြင့် MRC ဌာနများကို တန်ဖိုးရှိသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည့် ဌာနများအဖြစ် ယခုထက်တိုင် အသိအမှတ် ပြုခံရမှု မရှိသေးဟူသော အဓိပ္ပါယ်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် တင်ပြလိုသည့် ကွာဟချက်တစ်ခုမှာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အလွန် အသုံးများသည် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် နယ်စပ်ဂိတ်ဖြစ်သော မြဝတီတွင် MRC ဌာန မရှိသေးပါ။

ပြည်ပသို့ စေလွှတ်ခြင်းဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များနှင့် စည်းကမ်းချက်များ

မြန်မာဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေး ရန်အတွက် ပြည်ပသို့စေလွှတ်ခြင်းဆိုင်ရာ ကန့်သတ် ချက်နှင့် စည်းကမ်းချက်အချို့ကို ချမှတ်ထားပါသည်။ ယင်းတို့တွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် သွားရောက်လုပ်ကိုင် ခွင့်မရှိသော နေရာအချို့ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်း အမျိုးအစား အချို့ကို ကန့်သတ်ခြင်းများ ပါဝင်ပါသည်။ ထို့ပြင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် ပြည့်မီရမည့် စံနှုန်းသတ်မှတ်ချက်များလည်း ပါဝင် ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် ပြည်ပသွားရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအမျိုးအစားများနှင့် ထိုရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် သွားရောက်လုပ်ကိုင် နိုင်မည့်နေရာများအတွက် ကန့်သတ်ချက်များ ချမှတ် ထားပါသည်။

- ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ ကန့်သတ်ချက်များ - မြန်မာနိုင်ငံ သည် လုပ်သားများကို ထိုင်း၊ မလေးရှား၊ ကိုရီးယား၊ ဂျပန်၊ စင်္ကာပူ၊ အာရပ်စော်ဘွားများ ပြည်ထောင်စု၊ ကာတာနှင့် ဂျော်ဒန် နိုင်ငံများသို့သာ မြန်မာလုပ်သားများကို သွားရောက်အလုပ်လုပ် ခွင့်ပြုထားပါသည်။ အငြင်းပွားဖွယ်ရာ နိုင်ငံရေး ကိစ္စတစ်ခုကြောင့် မလေးရှားနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုကို ၂၀၁၆ ခုနှစ် နှောင်းပိုင်းမှ ၂၀၁၈ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၇ ရက်နေ့အထိ တားမြစ်ပိတ်ပင်ခဲ့ပါသည်။^၆
- အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား ကန့်သတ်ချက်များ - ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ပြည်ပတွင် အိမ်အကူ လုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ခွင့်ကို တားမြစ်ပိတ်ပင် ခဲ့ပါသည်။ သို့သော် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများသည် အချိန်နှင့်အမျှ အပြောင်းအလဲ ရှိခဲ့ပါသည်(Napier-Moore 2017)။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင်စင်္ကာပူ၊ဟောင်ကောင် နှင့် တရုတ်နိုင်ငံများသို့ အိမ်အကူလုပ်သားများအဖြစ် သွားရောက် လုပ်ကိုင်ရန် ခွင့်ပြုခဲ့ပြီး ၂၀၁၄ ခုနှစ် စက်တင်ဘာတွင် ပြန်လည် ပိတ်ပင်ခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ထိုသို့ ပြန်လည်ပိတ်ပင်ခဲ့ချိန်တွင်ပင် ယခင် က စင်္ကာပူနိုင်ငံသို့ သွားရောက် လုပ်ကိုင်ဖူးသူများကို ထပ်မံ သွားရောက်ခွင့်ပြုခဲ့ပါသည်။^၇ ယခုအခါ

၆ Htwe, Zaw Zaw. 2018. "Myanmar Lifts Worker Ban to Malaysia (မလေးရှားနိုင်ငံသို့ လုပ်သားများ သွားရောက်မှု ပိတ်ပင်ထားခြင်းကို မြန်မာ့ရုပ်သိမ်း)" The Myanmar Times ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁၁ ရက် - <https://www.mmmtimes.com/news/myanmar-lifts-worker-ban-malaysia.html>.
 ၇ လေဆိပ်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြည်ပထွက်ခွာမီ သတင်းပို့ရာနေရာကို မပိတ်သိမ်းမီက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ထိုနေရာတွင် ၎င်းတို့ ယခင်က စင်္ကာပူနိုင်ငံသို့ သွားရောက် ဖူးကြောင်း သက်သေပြရန်အတွက် job passport (PJ) ကို ပြုရပါသည် (အကယ်၍ ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အဟောင်း၊ သက်တမ်းကုန်သွား၍ အသစ်လျှောက်ထား ရယူထားခြင်းဖြစ်ပါက လက်မှတ်အဟောင်းကိုလည်း ပြုရပါသည်။)

ဟောင်ကောင်၊ မကာအို၊ တရုတ်၊ စင်ကာပူနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံများတွင် အိမ်အကူလုပ်သားများအဖြစ် သွားရောက်လုပ်ကိုင်မှုကို တားမြစ်ထားခြင်းမရှိ တော့ပါ။ ယခင်က ငါးလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင် ခြင်းကို တားမြစ်ခဲ့သော်လည်း ယခုအခါ ထိုင်းနိုင်ငံ နှင့် ကိုရီးယားနိုင်ငံတို့တွင် လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုလိုက်ပြီ ဖြစ်သည်။

- **ကျားမအခြေပြုကန့်သတ်ချက်များ** - ၂၀၀၉ ခုနှစ် မတိုင်မီက အမျိုးသမီးများကို ပြည်ပအလုပ် သမားအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ခွင့်မပြုခဲ့ပါ (Napier-Moore 2017)။ လက်ရှိတွင် စင်ကာပူနှင့် နယ်နိမိတ် ချင်းထိစပ်နေသည့် မလေးရှားပြည်နယ် ဖြစ်သော ဂျီဟော်တွင် အလုပ်လုပ်ရန် အမျိုးသမီးလုပ်သား များကို ကမ်းလှမ်းသည့် အလုပ်ခေါ်စာတွင် အနည်းဆုံး အမျိုးသမီး ၁၀ ဦး ပါဝင်ရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်လုပ်မည့်နေရာကို အလုပ်သမားသံအရာရှိ၊ မြန်မာပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင် များအဖွဲ့ချုပ်မှ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးနှင့် အလုပ် သမား စုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းမှ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးတို့ကို စစ်ဆေးခွင့်ပြုရမည် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်နေသော အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များကို အလုပ်ခွင်တွင် အနည်းဆုံး အမျိုးသမီး ၅ ဦးပါသော အစုအဖွဲ့ဖြင့် လုပ်ကိုင်နိုင်အောင် တာဝန်ယူ စီစဉ်ပေးရမည် ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသော အခါတွင်လည်း ထိုအရေအတွက်ဖြင့် အဖွဲ့လိုက် သွားနိုင်လျှင် ပိုကောင်းပါသည်။ (Napier-Moore 2017)။ အမျိုးသမီးများသည် အိမ်အကူလုပ်သား အဖြစ် လုပ်ကိုင်မှုနှုန်း မြင့်မားသောကြောင့် အိမ်အကူ လုပ်သားများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစား ကန့်သတ်ချက်များသည် အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ် ပို၍ သက်ရောက်မှု ရှိပါသည်။
- **အလုပ်ရှင်ကန့်သတ်ချက်များ** - လုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေး ခြင်း မရှိသောကြောင့် နာမည်ပျက် စာရင်းသွင်း ထားသော ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး လုပ်ငန်းများစာရင်းကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာန မှ ထုတ်ပြန်ပေးသည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ် ဇွန်လကုန် အထိ ထိုစာရင်းတွင် အလုပ်ရှင် ၆၃ ဦး၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ် ၁၈ ဦးနှင့် အလုပ်သမား စုဆောင်း ရေးလုပ်ငန်း ၉ ခု ပါဝင်ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့်

မလေးရှားနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမား သံအရာရှိသည် အလုပ်ရှင်များနှင့် လုပ်ငန်းခွင်များကို သွားရောက် ကြည့်ရှုစစ်ဆေးပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးသည် ပြည်ပမှ အလုပ်အကိုင် တစ်ခုကို မလုပ်ကိုင်မီ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် မြန်မာပြည်မှ၊ ပြည်ပမှ အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး လုပ်ငန်းများ လိုက်နာရမည့် သတ်မှတ်ချက်အချို့လည်း ရှိပါသည်။ ထိုသတ်မှတ်ချက်များသည် အလုပ်ခေါ်စာ များနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ အလုပ်ခေါ်စာများတွင် အလုပ်ရှင်၏ လုပ်သား လိုအပ်ချက်များ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ချုပ်ဆိုသည့် စာချုပ်များတွင် ပါဝင်သည့် အလုပ်ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အခြေအနေများ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦး အလုပ် အကိုင်အတွက် နယ်စပ်ကို တရားဝင်ဖြတ်ကျော်ရန် လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း အဆင့်ဆင့်ကို သတ်မှတ် ဖော်ပြရပါသည်။

ပြည်ပအလုပ်ရှင်များထံမှ အလုပ်ခေါ်စာများကို မြန်မာ နိုင်ငံအစိုးရမှ စိစစ်ရပါမည်။ ဤသို့ စိစစ်ခြင်းသည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများသည် စစ်မှန်ပြီး ခွင့်ပြုနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများဖြစ်ကြောင်း သေချာ စေရန်၊ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များနှင့်အညီ ဖြစ်စေရန်နှင့် သင့်တင့် လျော်ကန်သည့်အခြေအနေများတွင် သင့်တင့်သည် လုပ်ခလစာဖြင့် သင့်တင့်သည့် အလုပ်အကိုင်များ လုပ်ကိုင်နိုင်စေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ မြန်မာ-ထိုင်း MOU အရ လက်ခံရရှိသော အလုပ်ခေါ်စာများကို စိစစ် သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအဆင့်ဆင့်ကို ဥပမာ အဖြစ် အောက်တွင် ဖော်ပြပေးထားပါသည်။^၁

- ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာအလုပ်သမားသံအရာရှိသည် ထိုင်းအလုပ်ရှင်များ ပေးပို့သည့် မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို တောင်းခံသည့် အလုပ် ကမ်းလှမ်းချက်များကို ပထမဦးစွာ စိစစ်ရပါသည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားသံအရာရှိ သိရှိသော အလုပ်ရှင် ဖြစ်လျှင် အလုပ်ရှင်၏ လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဌာနကို ဆက်သွယ်၍ အလုပ်ခေါ်စာ၏ အသေးစိတ် အချက်အလက်များကို စိစစ်အတည်ပြု မည်ဖြစ်သည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်သည် ၂ ရက် နှင့် ၃ ရက်ကြား ကြာမြင့်ပါသည်။ အကယ်၍ အလုပ် သမား သံအရာရှိသည် အလုပ်ရှင်ကို မသိလျှင် အလုပ်ရှင်ထံသို့ ကိုယ်တိုင်သွားရောက်ပါသည်။ ဤသို့ သံအရာရှိ ကိုယ်တိုင်သွားရောက်ရမည်ဆိုလျှင် ဤလုပ်ငန်းစဉ်သည် မည်မျှကြာမြင့်မည် ဆိုသည်မှာ သံအရာရှိများ၏ အားလပ်ပိုင်းတွင် မူတည်သွား

၁ ဤလုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်း အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို နောက်ဆက်တွဲ (၄) တွင် ထပ်ဆောင်းရရှိနိုင်ပါသည်။

ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမား သံအရာရှိ နှစ်ဦးသည် မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း သက်သေခံ လက်မှတ်ထုတ်ပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ကြီးကြပ်ရ ခြင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျင်းပသည့် အစည်းအဝေး များသို့ တက်ရောက်ခြင်းကဲ့သို့ အခြားတာဝန်များ ကိုလည်း ထမ်းဆောင်နေရပါသည်။

- အလုပ်သမားသံအရာရှိမှ စိစစ်အတည်ပြုပြီးပြီ ဆိုလျှင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနက အလုပ်ခေါ်ရန် ကမ်းလှမ်းသည့်စာကို စိစစ်ပါသည်။ အများအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ဌာနခွဲကလည်း အလုပ်ခေါ်စာများကို စိစစ်ပါသည်။ လုပ်ခလစာများကို စစ်ဆေးခြင်း (လုပ်ခလစာများ သည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အနိမ့်ဆုံး အကြေးငွေနှင့် ကိုက်ညီခြင်း ရှိ/မရှိ)၊ အကျိုးဆောင်ခ၊ အလုပ်တည် နေရာနှင့် အခြားအချက်အလက်များကို စစ်ဆေးခြင်း တို့ လုပ်ဆောင်ပါသည်။ အရေးကြီးသည့် ထိရလွယ် သည့်ကိစ္စများကို ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် သို့မဟုတ် ဝန်ကြီးထံသို့ တင်ပြပါသည်။
- နောက်ဆုံးတွင် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန သည် စိစစ်ထားသော အလုပ်ခေါ်စာကို ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးကော်မတီထံသို့ တင်ပြ၍ အတည် ပြုချက် ရယူပါသည်။ ကော်မတီမှ စိစစ်သည့်လုပ်ငန်း စဉ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲမှ အရာရှိများက လုပ်ခလစာများ၊ အလုပ်တည်နေရာ၊ လုပ်သားများ ကိုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးမှုများ၊ အကျိုးဆောင်ခ များကို စဉ်းစားသုံးသပ်နိုင်ရန်အတွက် အလုပ်ခေါ်စာ များကို ဆွေးနွေးတင်ပြပေးခြင်းနှင့် အလုပ်ခေါ်စာ စုစုပေါင်းအရေအတွက်ကို တင်ပြခြင်းများ ပြုလုပ် ရပါသည်။ ကော်မတီသည် အင်္ဂါနေ့တိုင်း တွေ့ဆုံ စည်းဝေးပြီး အလုပ်ခေါ်စာများကို နောက်တစ်ပတ် အစည်းအဝေးတွင် ထည့်သွင်းတင်ပြနိုင်စေရန် ယခု အပတ် ကြာသပတေးနေ့ မတိုင်မီ ကော်မတီသို့ ပေးပို့ရပါသည်။ ကော်မတီအတည်ပြုချက် ရရှိရန် ၂ ရက် သို့မဟုတ် ၃ ရက် ကြာလေ့ရှိပါသည်။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနက အတည်ပြု ချက်ကို အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများသို့ အီးမေးလ်ဖြင့် အကြောင်းကြား ပေးပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ခေါ်စာများကို ကော်မတီမှ မည်သည့်အချိန်တွင် စိစစ်စဉ်းစားမည် ဆိုသည်ကို သိရှိကြသဖြင့် အတည်ပြုချက်ရရှိ သောအခါတွင် အဆင်သင့် ရှိနေတတ်ပါသည်။

ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်ခေါ်စာကို ခွင့်ပြုရန် သုံးပတ်ခန့် ကြာတတ်ပါသည်။

အခြားနိုင်ငံများမှ အလုပ်ခေါ်စာများကို စိစစ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်သည်လည်း များသောအားဖြင့် အတူတူပင် ဖြစ်ပါသည်။^၉ အလုပ်သမားသံအရာရှိ မရှိသော နိုင်ငံ များအတွက် စိစစ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အဓိက ကွာခြားချက်မှာ သက်ဆိုင်ရာ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ သံရုံးမှ အလုပ်ခေါ်စာနှင့် အလုပ်ရှင်ကို စိစစ်ရန် ပုံမှန် ဝန်ထမ်းများ သတ်မှတ်တာဝန်ပေးထားခြင်း ဖြစ်ပါ သည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်သည် ပို၍ပင် အချိန်ကြာနိုင်ပါ သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သံရုံးဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်သမား သံအရာရှိများ ကဲ့သို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ ခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကိုသာ လုပ်ဆောင်ခြင်း မဟုတ်ဘဲ အခြားလုပ်ငန်းတာဝန်များလည်း ရှိနေသော ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အတွက် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ စည်းကမ်းချက်များ သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း များသည် အလုပ် လုပ်ကိုင်ရသည့် အခြေအနေများ၊ လစာ၊ အလုပ်ချိန်များနှင့် ခွင့်ရက်များ အပါအဝင် အလုပ် အကိုင် ကမ်းလှမ်းချက်များကို ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး နှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကော်မတီသို့ အတည်ပြုချက်ရယူရန် တင်ပြရပါသည်။ ထိုကမ်းလှမ်းချက်များတွင် အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်များလည်း ပါဝင်ရပါသည်။ ထို့ကြောင့် စာချုပ်ပါသတ်မှတ်ချက်များကို သုံးသပ် စိစစ်နိုင်ပြီး စာချုပ်များသည် အလုပ်ခေါ်စာနှင့် ကိုက်ညီခြင်းရှိ/မရှိ အတည်ပြုနိုင်ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ တွင် သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်မည့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို ခေါ်ယူသည့် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်း များသည် အလုပ်သမားအရေအတွက်၊ အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစား၊ အလုပ်တည်နေရာ၊ အသက်အရွယ်၊ အလုပ် ချိန်များ၊ လစာ၊ အရည်အချင်း သတ်မှတ်ချက်များ၊ အားလပ်ရက်များ၊ စားရေးသောက်ရေး၊ နေရေးထိုင်ရေး နှင့် အခြားအချက်အလက်များ ပါဝင်သော အလုပ်အကိုင် ကမ်းလှမ်းသည့်စာများကို တင်ပြရပါသည်။ အလုပ် ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်တွင်လည်း စာချုပ်သက်တမ်း၊ နားရက်၊ အလုပ်ပိတ်ရက်နှင့် ခွင့်ရက်၊ အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ လစာ၊ ဆေးဝါးကုသခြင်း နှင့် အလုပ်သမားသက်သာ ချောင်ချိရေး အစီအစဉ်များ ပါဝင်ရပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီ ချက်စာချုပ်ကို မြန်မာ၊ ထိုင်းနှင့် အင်္ဂလိပ်ဘာသာ

^၉ မြင်းချက်မှာ ကိုရီးယားနိုင်ငံဖြစ်ပါသည်။ ကိုရီးယားနိုင်ငံ၏ အလုပ်ခန့်ထားရေးစနစ် (EPS) တွင် မြန်မာနိုင်ငံ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် MOU တွင် ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို ထပ်မံလေ့လာနိုင်ပါသည်။

များဖြင့် ချုပ်ဆိုရမည်ဟု မြန်မာ-ထိုင်း MOU တွင် ပါရှိပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံမှအပ အခြားနိုင်ငံများအတွက် အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်တွင် မည်သည့်အချက်များ ပါဝင်ရမည်ဟူသည်ကို အတိအကျ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်း မရှိပါ။ မလေးရှားတွင် သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် အလုပ်ခန့် ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်တွင် နေရေး ထိုင်ရေးအတွက် လစာထဲမှ ရင်းနှီးငွေ ၅၀ နှုတ်ယူခြင်းကို ခွင့်ပြုထားပါသည်။ ယခင်က ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ခေါ်ယူခြင်းအတွက် ကောက်ခံသည့် အခွန်အခများကို ကာမိစေရန်အလုပ်ရှင်များကလစာထဲမှ နှုတ်ယူခြင်းများ ပြုခဲ့ပါသည်။ မြန်မာပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များ အဖွဲ့ချုပ်သည် အဖွဲ့ဝင်များ လိုက်နာ ရမည့် ကျင့်ဝတ်တစ်ခုကို ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး အလုပ်ခန့် ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်တွင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား၏ အလုပ်အကိုင်၊ နေထိုင်မှုအခြေအနေ များ ပြည့်စုံစွာ ပါဝင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဟု ထိုကျင့်ဝတ်ထဲတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

အလုပ်လုပ်ရန် ပြည်ပသို့ သွားရောက်ခြင်း မပြုမီ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ပြည်ပထွက်ခွာမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို လိုက်နာရပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ တရားဝင်ထွက်ခွာရန်အတွက် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက်များသည် ဆိုက်ရောက် နိုင်ငံအလိုက် ကွာခြားသော်လည်း ယေဘုယျအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမား ရှာဖွေရေး ရုံးတစ်ရုံးတွင်

မှတ်ပုံတင်၍ ထုတ်ယူထားသည့် ပြည်ပအလုပ်သမား မှတ်ပုံ တင်ကတ်ပြား^{၁၀} နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ထုတ်ပေး ရေးရုံးတစ်ရုံးမှ PJ (အလုပ်) နိုင်ငံကူးလက်မှတ်^{၁၁} ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကော်မတီမှအတည်ပြုပေးထားသော အလုပ်ခေါ်စာ၊ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်း တက်ရောက်ထားသော လက်မှတ်တို့ ရရှိထားရပါမည်။ ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် OWIC ကတ် လည်း ရှိရန်လိုအပ်ပြီး ထိုကတ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အမှတ်၊ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း၏ အမည်နှင့် လိပ်စာ၊ ၎င်းတို့ အလုပ်လုပ်နေ သည့် စက်ရုံ၏အမည်တို့ ပါရှိပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် အကူအညီလိုအပ်ပါက မြန်မာ သံရုံးကို ဆက်သွယ်ရန်လည်း OWIC ကို အသုံးပြု နိုင်ပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲ (၅) တွင် OWIC ကတ်ပြား ရရှိရန် လျှောက်ထားရသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်း အသေးစိတ် ဖော်ပြထားပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအား အဆိုပါ စည်းကမ်းချက်များအားလုံးကို လိုက်နာနိုင်ရန် ကူညီပေးပါသည်။ ဇယား (၃.၂) တွင် မြန်မာရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက် ပြည်ပသို့ စေလွှတ်မှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်များကို ဆိုက်ရောက်နိုင် ခဲ့အလိုက် အကျဉ်းချုပ် ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ မြန်မာ နိုင်ငံမှ ထိုင်းနိုင်ငံ၊ မလေးရှားနိုင်ငံ၊ ကိုရီးယားနိုင်ငံနှင့် အလုပ်သမားသံအရာရှိ မရှိသော နိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကိုမူ နောက်ဆက်တွဲ (၄) တွင် အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားပါသည်။

ဇယား ၃.၂။

မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ပြည်ပစေလွှတ်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ

သတ်မှတ်ချက်	ထိုင်း	မလေးရှား	အလုပ်သမားသံအရာရှိ မရှိ
ပြည်ပအလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ကတ်	X	X	X
အလုပ်ဖြင့်သွားရောက်ရန် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် (PJ)	X	X	X
အတည်ပြုပြီးသော အလုပ်ခေါ်စာ	X	X	X
ပြည်ပမထွက်ခွာမီအကြိုသင်တန်း လက်မှတ်	-	X	X
ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အလုပ်သမား သက်သေခံကတ်ပြား (OWIC)	X	X	X

“-” ဆိုသည်မှာ မလိုအပ်ဟူသော အဓိပ္ပါယ်ဖြစ်သည်။
 မှတ်ချက် - ကိုရီးယားနိုင်ငံအတွက် ပြည်ပစေလွှတ်မှုသတ်မှတ်ချက်များကို EPS စနစ်မှ ချမှတ်ခြင်း ဖြစ်သဖြင့် ဤဇယားတွင် ထည့်သွင်းထားခြင်း မရှိပါ။
 ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

၁၀ ဤကတ်၏ သက်တမ်းသည် တစ်နှစ် ဖြစ်ပါသည်။
 ၁၁ နောက်ဆက်တွဲ (၆) တွင် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်လျှောက်ထားသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်း အသေးစိတ်ကို ဖော်ပြထားပါသည်။

တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သော နယ်ပယ်များနှင့် ပေါ်ပေါက်လာ နိုင်ခြေရှိသော ကွာဟချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ပြည်ပတွင် သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်စဉ် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန် ရေးဆွဲထားသော မူဝါဒအမျိုးမျိုး ရှိပါသည်။ သို့သော် အဆိုပါမူဝါဒများထဲမှ အချို့သည် ထိရောက်မှုနည်းခြင်း သို့မဟုတ် မရည်ရွယ်ဘဲ ဆိုးကျိုးများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်စေခြင်းတို့ ရှိပါသည်။ ပထမဦးစွာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများ ကန့်သတ်ချက်သည် ထိရောက်မှုနည်းသည်ဟု ယူဆနိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။ တရုတ်နိုင်ငံကဲ့သို့သော နိုင်ငံများသို့ တရားဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်သည့် လမ်းကြောင်း မရှိသော်လည်း ခွင့်ပြုထားသည့် နိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းများ အတွေ့ရများပါသည်။ ဥပမာ တရုတ်နိုင်ငံသည် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ သွားရောက်မှုများသည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ ဖြစ်လာပါသည်။ ၂၀၁၄ လူဦးရေနှင့် အိမ်အကြောင်းအရာ သန်းခေါင်စာရင်းတွင် တရုတ်နိုင်ငံသည် တတိယမြောက် သွားရောက်မှု အများဆုံး ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ မြန်မာလုပ်သားများကို အိမ်အကူလုပ်သားများ အဖြစ် လုပ်ကိုင်ခွင့်မပြုရန် ကန့်သတ်ချက်များမှာလည်း ထိရောက်မှု နည်းပါးပါသည်။ တားမြစ်ပိတ်ပင်မှုကို ချမှတ်ခြင်းနှင့် တားမြစ်ပိတ်ပင်မှုအဆင့်တို့မှာ ရှင်းလင်းမှုမရှိပါ။ တားမြစ်ပိတ်ပင်မှုအကြောင်း ဆက်သွယ် အသိပေးမှုများမှာ အားနည်းပြီး အိမ်အကူလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများမှာ ရပ်တန့်သွားဟန်မတူပါ (Napier-Moore 2017)။

ဒုတိယအချက်အနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကန့်သတ်ချက်များသည် မရည်ရွယ်သော အကျိုးဆက်များကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။ ကန့်သတ်ချက်များက တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို အားပေးနိုင်ပြီး အထူးသဖြင့် (အိမ်အကူလုပ်သားများအဖြစ် လုပ်ကိုင်နိုင်ခြေပိုများသော) အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် တရားမဝင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖြင့် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ် ထုတ်ခံရနိုင်ခြေ ပိုများစေပါသည်။ ၎င်းတို့ရရှိနိုင်သော ဝန်ဆောင်မှုများမှာ ပို၍ နည်းပါးသွားသည်ဟု ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အိမ်အကူလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင် ခွင့်မပြုသော တားမြစ်ချက်ကြောင့် တရားမဝင် ပွဲစားများကို အသုံးပြုမှုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ ထွက်ခွာနိုင်ရန် တရားမဝင် ငွေပေးမှုများကို တိုးပွားစေပါသည် (Napier-Moore 2017)။ တားမြစ်ကန့်သတ်ချက်ကြောင့် တရားဝင်လမ်းကြောင်းများမှ အိမ်အကူလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသော အမျိုးသမီးများ အရေအတွက် လျော့နည်းသွားသော်လည်း ထိုကန့်သတ်

ချက်က အမျိုးသမီးများကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် အတွက် တရားမဝင်လမ်းကြောင်းများအား အသုံးပြုရန် တွန်းအားပေးသည်ဟု ယူဆနိုင်ဖွယ် ရှိပါသည် (ILO 2015c; Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017; Napier-Moore 2017)။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်က ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ကောက်ယူခဲ့သော စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် နိုင်ငံနှစ်နိုင်ငံ၌ အလုပ်လုပ်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၁၁ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် ၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် အိမ်အကူလုပ်သားများ ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။ အဆိုပါ အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထဲတွင် ၈၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် အခြားနိုင်ငံများမှ သက်သေ အထောက်အထားများအရ ကန့်သတ်ချက်များသည် နောက်ဆုံးတွင် နိုင်ငံ၏ လုပ်သားဈေးကွက် အပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိနိုင်ပါသည်။ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၏ အမျိုးသမီးအိမ်အကူလုပ်သားများကို မလေးရှားနိုင်ငံနှင့် ဆော်ဒီအာရေဗျနိုင်ငံများသို့ သွားရောက် လုပ်ကိုင်ခွင့် ရပ်ဆိုင်းမှုကို လေ့လာရာတွင် ဆိုးကျိုး သက်ရောက်မှု အချို့ရှိကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ပါသည် (Makovec et al. 2018)။ ဆော်ဒီအာရေဗျနိုင်ငံသို့ သွားရောက် လုပ်ကိုင်ခွင့် ဆိုင်းငံ့မှုသည် အောက်ပါတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် - (၁) ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုများပြားသော ခရိုင်များတွင် တရားဝင်ဆိုင်းငံ့ပြီးနောက် လေးနှစ်အကြာတွင် လူတစ်ဦးစီ၏ အိမ်ထောင်စု စားသုံးမှုသည် တစ်နှစ်လျှင် ၃ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် ၄ ရာခိုင်နှုန်းကြား ကျဆင်းသွားပါသည်။ (၂) ဆိုင်းငံ့ တားမြစ်ပြီး ၃ နှစ်အကြာတွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်းသည် တစ်နှစ်လျှင် ၂ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၃ ရာခိုင်နှုန်းကြား တိုးလာပါသည်။ ထို့ပြင် မလေးရှားနှင့် ဆော်ဒီအာရေဗျ နိုင်ငံများတွင် အိမ်အကူ လုပ်သားလုပ်ကိုင်မှုကို တားမြစ် ချက်များသည် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင် ရှိမှုနှုန်း နှင့် လုပ်သားအင်အား ပါဝင်နှုန်းသည် ၄ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ကျဆင်းသွားကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ရန်အတွက် လျှောက်ထားရယူရန် လိုအပ်သည့် စာရွက်စာတမ်းများမှာ များပြားပြီး လိုက်နာဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း အဆင့်များမှာလည်း များပြား လှပါသည်။ ဥပမာ အလုပ်ခေါ်စာများကို စိစစ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်သည် ရှည်ကြာပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမား သံအရာရှိနှင့် အလုပ်သမား သံအရာရှိ မရှိသော နိုင်ငံများတွင် မြန်မာ သံရုံးတို့မှ အလုပ်ခေါ်စာများကို စိစစ်သည့်အပြင် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနနှင့် အဆင့်မြင့် ကော်မတီတစ်ခုဖြစ်သည့် ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကော်မတီ

ကလည်း စိစစ်ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်သည် ၃ ပတ်ခန့်ကြာမြင့်ပါသည်။ ဆိုက်ရောက်ရာနိုင်ငံများမှ သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအချို့ကို မြန်မာနိုင်ငံမှ ထိန်းချုပ်နိုင်ခြင်း မရှိသည်မှာ မှန်သော်လည်း မြန်မာအစိုးရဘက်မှ သတ်မှတ်ထားသော စည်းကမ်းချက်များ၊ လိုအပ်ချက်များမှာလည်း များပြားပါသည်။ အထူးသဖြင့် LEO ရုံးများမှ ထုတ်ပေးသော ပြည်ပအလုပ်သမားမှတ်ပုံတင် ကတ်ပြားသည် ဖြေလျှော့ပေးနိုင်သော သတ်မှတ်ချက်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အကြောင်းမှာ ပြည်ပသို့ သွားရောက်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးသည် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်နှင့် OWIC ကတ်တို့ကို လျှောက်ထားမည် ဖြစ်သောကြောင့်ပင်။ တရားဝင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် မရှိမဖြစ်သည့် လိုအပ်ချက်တစ်ခုမှာ နိုင်ငံသား စိစစ်ရေးကတ် ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမည့်သူများတွင် ထိုကတ်သည် ရှိကောင်းမှ ရှိမည်ဖြစ်သည်။ ထိုကတ်မရှိလျှင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူတစ်ဦးသည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရန်အတွက် တရားဝင်လမ်းကြောင်းများကို အသုံးမပြုနိုင်တော့ပါ။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်၏ များပြားလှသော အဆင့်အမျိုးမျိုးတွင် စာရွက်စာတမ်းများကို စစ်ဆေးအတည်ပြုပြီး များသောအားဖြင့် စာရွက်စာတမ်းများကို အတုမလုပ်ကြောင်း သေချာစေရန် ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှာ ပြည်ပစေလွှတ်မှုဆိုင်ရာသတ်မှတ်ချက်များကို လိုက်နာဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ အကူအညီကို မဖြစ်မနေရယူရပါတော့သည်။

အလုပ်ခေါ်စာများကို စီမံခန့်ခွဲရန် အသုံးပြုသော သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်သည်လည်း အကန့်အသတ်ရှိပြီး များသောအားဖြင့် လူအားဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်ခေါ်စာများကို အွန်လိုင်းမှ တင်ပြနိုင်ခြင်း မရှိသောကြောင့် အလုပ်ခေါ်စာများတွင် ပါရှိသည့်အချက်အလက်များကို သတင်းစနစ်အတွင်းသို့ လူအားဖြင့် ဖြည့်သွင်းရပါသည်။ ထိုသို့စနစ်အတွင်းသို့ အချက်အလက်များ ဖြည့်သွင်းခြင်းသည် အချိန်များစွာ ယူရပါသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ခေါ်စာများတွင် ပါရှိသည့် သတင်းအချက်အလက်များအားလုံးကို စနစ်အတွင်းသို့ ထည့်သွင်းနိုင်ခြင်း မရှိပါ။ အလုပ်ခေါ်စာများကို စိစစ်ခြင်းကိုလည်း လူအားဖြင့်ပင် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အလုပ်ခေါ်စာ အများအပြားကို တစ်ပြိုင်တည်းလက်ခံရရှိမည်ဆိုလျှင် စိစစ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်သည် နေ့နှင့်နေ့ သွားနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ခေါ်စာများကို သိုလှောင်သိမ်းဆည်းရန် အချက်အလက်စနစ် (database) တစ်ခုကို ပြုစုနေသည်ဟု သိရပါသည်။ သို့သော် ယခု ထက်တိုင် အချက်အလက် အများအပြားကို စာရွက်များ၊ ဖိုင်တွဲများဖြင့်သာ သိမ်းဆည်းနေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ခေါ်စာများကို ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး နှင့် လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကော်မတီမှ အတည်ပြု သည့်စာကို စာရွက်ဖြင့် ထုတ်ပေးပါသည်။ ဤအဆင့်ကလည်း အချိန်ယူရပါသည်။ လက်ရှိတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲမှ ဝန်ထမ်းသည် အတည်ပြုချက်များကို ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများသို့ အကြောင်းကြားရာတွင် လူကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် အီးမေးလ်ဖြင့် အကြောင်းကြားပါသည်။

သင်တန်းများ

သင်တန်းအစီအစဉ်များသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို အလုပ်ရှာရာတွင် လိုအပ်သည့် အသိပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများ ရရှိအောင် ပြင်ဆင်ပေးခြင်းဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိနိုင်စွမ်းကို တိုးတက်မြှင့်တင်ပေးပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီပေးသော သင်တန်းများတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်း ပို့ချမှုများ ပါဝင်ပြီး အိမ်သို့ ငွေပြန်ပို့သည့် နည်းလမ်း ကဲ့သို့သော အခြား သိသင့်သိထိုက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကိုလည်း ပေးပါသည်။ အမှန်စင်စစ်ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ပေးသော သင်တန်းအများစုသည် အသိပညာမြှင့်တင်မှုနှင့် soft skills သင်တန်းများသာ ဖြစ်တတ်ပါသည်။

ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် များသောအားဖြင့် တရားဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန်အတွက် လိုအပ်ချက်များ၊ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို မသိရှိကြပါ။ ဥပမာ မကြာသေးမီက မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမည့်သူ ၆၂၅ ဦးကို လေ့လာခဲ့မှုတွင် အများအပြားသည် (၇၀ ရာခိုင်နှုန်း) တရားဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန်အတွက် နိုင်ငံကူး လက်မှတ်နှင့် ပြည်ပဝင်ခွင့် ဗီဇာတို့ လိုအပ်ကြောင်း မသိကြပါ။ အလုပ်ကမ်းလှမ်းချက် (၂၇ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် တရားဝင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်လက်မှတ် (၁၉ ရာခိုင်နှုန်း) တို့လိုအပ်ကြောင်း သိရှိသူမှာ ပို၍ပင် နည်းပါသည် (ILO 2015d)။ တောင်းခံခွင့်ရှိသည့် အမြင့်ဆုံးဝန်ဆောင်ခအကြောင်း သိရှိသူမှာ ၉ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိပြီး ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း

နီးပါးသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်များတွင် မည်သည့်အချက်များ ပါဝင်ရမည် ဆိုသည်ကို ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးက မသိရှိကြပါ။

အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာရန်စဉ်းစားနေသူမည်သူမဆိုအတွက် နိုင်ငံသား စိစစ်ရေးကတ်ပြားသာ ရှိမည်ဆိုပါက ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းများကို ၎င်း၏ ရန်ကုန်ရှိ မြောက်ဒဂုံနှင့် မန္တလေးရှိ သင်တန်းကျောင်းများတွင် အခမဲ့ပို့ချပေး ပါသည်။ ဤသင်တန်းသည် မူလက မလေးရှားသို့ သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များအတွက် ပို့ချပေးသော သင်တန်းတစ်ခုပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ပေါ်ပေါက်လာသော သင်တန်းတစ်ခု ဖြစ်ပါ သည်။ မြောက်ဒဂုံတွင် ပို့ချပေးသော ထိုသင်တန်း ကို မြန်မာပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း ရှင်များ အဖွဲ့ချုပ် (MOEAF) က ၂၀၀၃ ခုနှစ် နှင့် ၂၀၀၈ ခုနှစ်ကြားတွင် ကူညီပို့ချပေးပြီး ၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် ရပ်တန့်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ထိုသင်တန်းများ ပြန်စပြီး ထိုအချိန်တွင် MOLIP နှင့် ပူးပေါင်း၍ ပို့ချ ပေးပါသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် သင်တန်းများ ပို့ချခြင်းကို MOLIP မှသာတာဝန်ယူပြီး မလေးရှားနိုင်ငံအတွက် သာမက အခြား ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများအတွက်ပါ တိုးချဲ့ ပို့ချပေးပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်အကုန်တွင် ထိုသင်တန်းများကို မန္တလေးတွင်လည်း ပို့ချပေးပြီး သင်တန်းများ၏ လွှမ်းခြုံသည့် နေရာဒေသကို ချဲ့ထွင်ခဲ့ ပါသည်။ ထိုသင်တန်းများသည် မဖြစ်မနေတက်ရောက် ရသော သင်တန်းများ ဖြစ်ပါသည်။ (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များသည် ထိုသင်တန်း ရရှိထားမှသာ OWIC ကတ်ရရှိ ပါသည်။)^{၂၁} ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ သွားရောက် မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှာ ခြွင်းချက်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များသည် ထိုင်းနိုင်ငံနယ်စပ်တွင် သင်တန်းအတိုတစ်ခု ရရှိပြီး ကိုရီးယားနိုင်ငံသို့ သွားရောက်မည့်သူများသည် မြန်မာ-ကိုရီးယား MOU ပါ သတ်မှတ်ချက်များအရ သီးခြား အကြိုသင်တန်းများ တက်ရောက်ရပါသည် (သို့သော် ထိုသင်တန်းများကိုလည်း မြောက်ဒဂုံနှင့် မန္တလေးတွင်ပင် ပို့ချပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။)။ ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းများကို မည်သူမဆို တက်ရောက်နိုင်သော်လည်း လိုင်စင်ရ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများက သင်တန်းတက်ရောက်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို စုစည်းပေးပြီး သင်တန်း တက်ရောက်ရာတွင် ကုန်ကျသည့် ကုန်ကျစရိတ်များ ကိုလည်း ပေးပါသည်။ သင်တန်းသည် ၃ ရက် ကြာပြီး နေ့စဉ် ၆ နာရီ တက်ရောက်ရပါသည်။ မြောက်ဒဂုံ သင်တန်းကျောင်းတွင် သင်တန်းနည်းပြ လေးဦးရှိပြီး

မန္တလေးကျောင်းတွင် ငါးဦး ရှိပါသည်။ ထိုသင်တန်း နည်းပြများက သင်တန်းများကို ပို့ချပေးသလို လူကုန် ကူးမှု တိုက်ဖျက်ရေးနှင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး အရာရှိများ ကလည်း ပို့ချပေးပါသည်။ ILO မှ သင်တန်းကျောင်းများရှိ သင်တန်းနည်းပြများအတွက် လည်းကောင်း၊ အလုပ် သမား အရာရှိများနှင့် MOEAF အတွက်လည်းကောင်း ဆရာဖြစ်သင်တန်းများ ပို့ချပေးပါသည်။

ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းများအတွက် သင်ရိုး ညွှန်းတမ်းကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲမှ မူလက မလေးရှားနိုင်ငံအတွက် ပြုစုထားသောသင်ရိုးညွှန်းတမ်း ပေါ်တွင် အခြေခံပြီး အလုပ်သမား သံအရာရှိများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဌာနခွဲမှ အကြံပြုချက် များနှင့် အချက်အလက်များ ရယူခြင်းဖြင့် လည်းကောင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်း (IOM) ထံမှ ကူညီပံ့ပိုးမှုများ ရယူခြင်းဖြင့် လည်းကောင်း ပြုစုထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သား ဌာနခွဲသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များကိုလည်း သင်တန်းနည်းပြများ ရှင်းပြနိုင်ရန် ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို တစ်ပြေးညီဖြစ်အောင် စံကိုက်ထားပါသည်။ သို့သော် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ၏ ယဉ်ကျေးမှုပေါ်တွင် မူတည်၍ သင်တန်းမော်ဂျူးများကိုသင့်လျော်သလိုပြင်ဆင်မှုအချို့ ပြုလုပ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် သင်တန်းသားများသည် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတည်းသို့ သွားရောက်မည့်သူများဖြစ်လျှင် ထိုသို့ ပြုလုပ်ပေးပါသည် (အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများက နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံသို့ သွားရောက်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အတူတကွ သင်တန်း တက်ရောက်နိုင်အောင် စုစည်းပေးသောအခါမျိုးတွင် ဖြစ်သည်။)။ သင်တန်းဌာနမှ တူညီသော ဆိုက်ရောက် နိုင်ငံသို့ သွားရောက်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို တစ်စုတည်းဖြစ်အောင် စီစဉ်၍ သင်တန်းပို့ချပေးနိုင်ရန် ကြိုးစားသော်လည်း အမြဲတမ်း မဖြစ်နိုင်ပါ။ သင်တန်း တွင် အလုပ်လုပ် ကိုင်မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက် များ၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်၊ ယဉ်ကျေးမှု ကွာခြားပုံကို နားလည်သိရှိမှု၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး၊ အလုပ် သမားဥပဒေ၊ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်များ၊ မြန်မာသံရုံးများနှင့် အလုပ်သမားသံအရာရှိများကို ဆက်သွယ်ရန် လိပ်စာနှင့် နံပါတ်များပါဝင်ပါသည် (Oo2017)။ သင်တန်းပို့ချရာတွင် ပါဝါပွိုင့်များဖြင့် တင်ပြဆွေးနွေးခြင်း၊ ဗီဒီယိုများ၊ လိုင်စင်ရ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများစာရင်း ကဲ့သို့သော သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်သည့် ပုံစံစာများကို အသုံးပြု၍ ပို့ချပါသည်။ IOM နှင့် ILO

၁၂ ဤသတ်မှတ်ချက်ကို ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်း မရှိပါ။

တို့မှ MOLIP နှင့် ပူးပေါင်း၍ ပြုစုထုတ်ဝေထားသော လက်ကမ်းစာစောင်များကိုလည်း ပေးပါသည်။ သင်တန်း တက်ရောက်သူများထံတွင် နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ ပါလာလျှင်လည်း ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံ များကို မျှဝေခိုင်းပါသည်။ သင်တန်း တက်ရောက်သူများ သည် သင်တန်းပြီးဆုံးအောင် တက်ရောက်ကြောင်း လက်မှတ်ကို ရရှိပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် OWIC ကတ် ထုတ်ယူနိုင်ရန် ထိုလက်မှတ်ရှိဖို့ လိုအပ် ပါသည်။

မြောက်ဒဂုံနှင့် မန္တလေးရှိ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြို သင်တန်းများကြားတွင် ကွာခြားချက်အချို့ ရှိပါသည်။ မန္တလေးသင်တန်းတွင် သင်တန်းတစ်ခုလျှင် အများဆုံး လက်ခံနိုင်သည့် သင်တန်းသား အရေအတွက်မှာ ၂၀၀ ဖြစ်ပြီး မြောက်ဒဂုံတွင်မူ ၃၀၀ ဖြစ်ပါသည်။ မြောက် ဒဂုံတွင် တစ်ပတ်လျှင် သင်တန်းနှစ်ခု ကျင်းပပါသည်။ မန္တလေးတွင်မူ သင်တန်းအရေအတွက် ထိုမျှလောက် မရှိပါ (၂၀၁၇ တွင် စုစုပေါင်း သင်တန်း ၁၀ ခုသာ ပေးခဲ့ပါသည်။)။ သင်တန်းရသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အရေအတွက်သည်လည်း ရန်ကုန်မှာထက် ပိုနည်းပါ သည်။ ထို့ကြောင့် မန္တလေးတွင် သင်တန်းတက်ရောက် လိုမှု ပိုနည်းသည်ကို ညွှန်ပြနေပါသည်။ မန္တလေးတွင် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများလည်း နည်းပါး ပြီး ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံသို့ သွားရောက်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုသည် ရန်ကုန်မှတစ်ဆင့် ထွက်ခွာကြသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ မန္တလေးရှိ သင်တန်းများကို တက်ရောက်ကြသူ အများစုသည် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီးအတွင်းရှိကျေးလက်ဒေသများမှ ဖြစ်ပြီး ဂျပန်နှင့် ကိုရီးယားနိုင်ငံများသို့ သွားရောက် သူများ ဖြစ်ပါသည်။ ရန်ကုန်တွင် သင်တန်းတက်ရောက် သူများကမူ အများအားဖြင့် ထိုင်းနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံ များသို့ သွားရောက်သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဖြစ်ပါ သည်။

ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ သည် ပုံမှန် ၃ ရက်တာ သင်တန်းများကို တက်ရောက် ရခြင်း မရှိသော်လည်း ၎င်းတို့သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ မှု လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်နှစ်ဆင့်တွင် သတင်းအချက် အလက်များကို လက်ခံရရှိပါသည်။ ပထမတစ်ဆင့်မှာ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနက ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ၎င်းတို့၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်စာချုပ်လက် မှတ်ရေးထိုးသည့် အခမ်းအနားတစ်ခုသို့ တက်ရောက် ရန် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ထားပါသည်။ ထိုလက်မှတ် ရေးထိုးသည့် အခမ်းအနားကို ရန်ကုန်ရှိ မြောက်ဒဂုံ

သို့မဟုတ် ဘားအံရှိ ကရင်ပြည်နယ် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနရုံးတွင် ပြုလုပ်ပါသည်။ လက်မှတ် ရေးထိုးသည့် အခမ်းအနားများကို မူလက ဘားအံတွင် ၂၀၁၇ ခုနှစ်က ကျင်းပပေးခဲ့ပြီး မွန်ပြည်နယ်နှင့် ကရင် ပြည်နယ်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် သွားရောက် လုပ်ကိုင်မည့် သူများအတွက်နှင့် “သက်တမ်းစေ့၍ ထိုင်းနိုင်ငံမှ ပြန်လာပြီး ထပ်မံအလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် တိုးမြှင့်၍ ပြန်သွားရန် စီစဉ်ထားသော” ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ (“U-turn” migrant workers)အတွက် ဖြစ်ပါသည်။^{၁၃} သို့သော် မည်သည့်နေရာတွင် ပြုလုပ် သည့် လက်မှတ်ရေးထိုးပွဲအခမ်းအနားသို့ တက်ရောက် မည်ဆိုသည်ကို မြန်မာပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများက နေရာဒေသ၊ ချိန်းဆိုနိုင်မှုအခြေအနေနှင့် ထိုင်း အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများအတွက် လက်လှမ်းမီမှုများပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ဆုံးဖြတ်ပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးမီ လိုင်စင်ရ မြန်မာအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများက အလုပ်၏ တည်နေရာနှင့် အလုပ်ရှင်၏ အမည်တို့ကို ရှင်းပြပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားအနေဖြင့် စာချုပ်ပါ အချက်အလက်များနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် နေထိုင်စဉ်အတွင်း ဆောင်ရန်၊ ရှောင်ရန် များကို နားလည်သိရှိကြောင်း သေချာစေရန် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် တိုင်းဒေသကြီး အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနမှူးက စာချုပ်အကြောင်းကို ရှင်းပြပါသည်။ ဆောင်ရန်၊ ရှောင်ရန် ညွှန်ကြားချက်များတွင် ထိုင်းနိုင်ငံ ရှိ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသော လမ်းညွှန် ချက်များလည်း ပါဝင်ပါသည်။ ဥပမာ အလုပ်ရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်မပါဘဲ အလုပ်ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်ခြင်းမပြုရန် ကန့်သတ်ချက်များ၊ ငွေကို အမြော်အမြင်ရှိစွာ သုံးစွဲပုံနှင့် ဒုက္ခမရောက်အောင် ရှောင်ရှားနိုင်မည့် နည်းလမ်းများ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် လမ်းညွှန်ချက်ထဲတွင် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ လုပ်သားများ ခံစားရရှိနိုင်သော လူမှု ဖူလုံရေးဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များလည်း ပါဝင်ပါသည်။ ဒုတိယ အဆင့် မှာ ထိုင်းနိုင်ငံနယ်စပ်ကို မဖြတ်ကျော်မီလေးတွင် ဖြစ် သည်။ အလုပ်သမားအရာရှိများနှင့် လူဝင်မှု ကြီးကြပ် ရေးအရာရှိများက မြဝတီရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားရုံးတွင် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြို သတင်း အချက်အလက်များကို ထပ်ဆောင်းအသိပေး ပါသည်။ ရန်ကုန် သို့မဟုတ် နေပြည်တော်မှ အကြီးတန်း အလုပ်သမား အရာရှိတစ်ဦးက ကရင်ပြည်နယ်ရှိ LEO ရုံးတစ်ရုံးမှ အရာရှိတစ်ဦး၏ အကူအညီဖြင့် ထိုသင်တန်း များကို ပို့ချပေးပါသည်။ ဤသင်တန်းတွင် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် နေထိုင်စဉ် သိသင့်သည့် လက်တွေ့ကျသော သတင်း အချက်အလက်များ၊ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ကို လုံလုံခြုံခြုံ သိမ်းဆည်းရန်၊ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဆက်သွယ်နိုင်မည့်

၁၃ လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် အခမ်းအနားကို မြဝတီမှာထက် ဘားအံမှ ကျင်းပပါသည်။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ပြည်နယ်ရုံးသည် ဘားအံတွင် ရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမား သံအရာရှိများနှင့် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၏ ဖုန်းနံပါတ်များ (ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများတွင် ရှိသည့်အားဖြင့် ဖြစ်သင့်သည့် နံပါတ် များ) ပါဝင်ပါသည်။ ဤသင်တန်းများကို ပိုစတာများ အသုံးပြု၍ ပို့ချပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော MOU အရ ထိုင်းနိုင်ငံ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဌာနနှင့် ထိုင်းအလုပ် အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများက မြဝတီမှ နယ်စပ်ကို ဖြတ်ကျော်ရောက်ရှိလာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကို မိနစ် ၃၀ ကြာ မိတ်ဆက်ရှင်းလင်းသည့် သင်တန်း တစ်ခု ထပ်ပေးပါသည်။ လက်ရှိတွင် IOM သည် ထိုင်း အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဌာနနှင့် ပူးပေါင်း၍ IOM မှ ပြုစုထုတ်ဝေထားပြီးဖြစ်သည့် လက်စွဲစာအုပ် တစ်အုပ် ပေါ်တွင် အခြေခံကာသင်တန်းအတွက် သင်ရိုးညွှန်းတမ်း တစ်ခုကို ပြုစုရန် လုပ်ဆောင်နေပါသည်။ IOM သည် မဲဆောက်တွင်လည်း ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များအတွက် ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ ခြင်း၊ လူကုန်ကူးမှုနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ လက်လှမ်း မီရရှိရေးဆိုင်ရာ အသိပညာဖြန့်ဝေမှုများ ပြုလုပ်ပေးပါ သည်။

ထို့ပြင် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းများကို ဒေသန္တရအစိုးရများမှတစ်ဆင့်လည်း ဆောင်ရွက်ပေး ပါသည်။ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီး အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန ရုံးများနှင့် LEO ရုံးများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အသိပညာပေး အစီ အစဉ်များ ပြုလုပ်ပေးပါသည်။ ဥပမာ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် မကွေးတိုင်းဒေသကြီး အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီး ဌာနတွင် အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေး ဦးစီးဌာန (GAD) ၊ ကျေးရွာလူကြီးများနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်း၍ မြို့နယ် အဆင့် အသိပညာပေး အစီအစဉ် ၃၈ ခုကို ပြုလုပ်ပေး ခဲ့ပြီး ပြည်တွင်းပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများအကြောင်း ပညာပေးခဲ့ပါသည်။ ထိုအသိပညာ ပေး အစီအစဉ်များတွင် ပါဝါပို့ငှက် အသုံးပြု၍ ရှင်းလင်း ဆွေးနွေးပေးပါသည်။ သို့သော် လက်ကမ်းစာစောင်များ ဖြန့်ဝေပေးခြင်း မရှိပါ။

CSO များ၊ NGO များနှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်း များကလည်း ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်း များ ပေးပါသည်။ ILO သည် ယင်း၏ သုံးပွင့်ဆိုင် စီမံကိန်းမှတစ်ဆင့် ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွား လာရေးနှင့် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းများ ပြုလုပ်ပေးပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ သိသင့်သည့် အချက်အလက်များကို တိုင်းရင်းသား လူနည်းစု ဘာသာစကားဖြင့် ရေးသားပြုစုထား သော စာစောင်များ၊ တောင်သူများနှင့် စိုက်ပျိုးရေး

လုပ်သားများအတွက် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေး သင်တန်းများ၊ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနနှင့် မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းရှင်များ အဖွဲ့ချုပ်တို့အတွက် နည်းပြ သင်တန်းများ ပါဝင်ပါသည်။ IOM သည် ဒေသခံ CSO များနှင့် ပူးပေါင်း၍ ရပ်ရွာလူထုအား ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းမပြုမီရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကိုအသက်မွေး ဝမ်းကျောင်းမှုနည်းဗျူဟာတစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုခြင်း အကြောင်း အသိအမြင် ဖွင့်ပေးခြင်းများကို ပံ့ပိုးပေး ပါသည်။ ထို့ပြင် ယင်း၏ မွန်ပြည်နယ်၊ ကရင်ပြည်နယ်၊ တနင်္သာတိုင်းဒေသကြီး၊ ရှမ်းပြည်နယ်၊ ချင်းပြည်နယ်၊ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီးနှင့် မကွေးတိုင်းဒေသကြီး များရှိ တွဲလက်စီမံကိန်းမှ တစ်ဆင့်လည်း ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက် များ ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ဥပမာ မွန်ပြည်နယ် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနရုံးသည် IOM ၏ တွဲလက် စီမံကိန်းနှင့် ပူးပေါင်း၍ ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာရေးသင်တန်းကို ပေးပါသည်။ IOM က ပြည်နယ်ရုံး၏ ဦးစီးဌာနမှူး သို့မဟုတ် ဒုတိယဦးစီး ဌာနမှူးကို အသိအမြင် ဖွင့်ပေးသည့်သင်တန်းကို ပို့ချပေးရန် ပန်ကြားပါသည်။ ၎င်းတို့ကို တရားဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အကြောင်းနှင့် တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးဆက် များအကြောင်း ရှင်းပြပါသည်။ IOM ၏ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုကို အသက်မွေးမှုအဖြစ် မြစ်ဝကျွန်းပေါ်ဒေသ တွင် အသုံးပြုခြင်း (MILDAS) စီမံကိန်းက ဧရာဝတီ တိုင်းဒေသကြီးရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် စဉ်းစားနေသူ များကို သတင်းအချက်အလက်များ ပေးခြင်း၊ ပို၍ ဗျူဟာ ကျသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေး ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို မည်သို့ ချမှတ်လုပ်ဆောင်ရမည် ဆိုသည်ကို ရှင်းပြခြင်းများ ပြုလုပ်ပေးပါသည်။ CSO များနှင့် ဘာသာရေး အဖွဲ့အစည်းများမှ တစ်ဆင့်လည်း သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

အတိုင်းအတာအားဖြင့် ပိုမိုသေးငယ်သည့် ဘေး အန္တရာယ် ကင်းရှင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးနှင့် လူကုန်ကူးမှုအကြောင်း အသိပညာဖွင့်ပေးသည့် အစီအစဉ်များကို မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝှမ်းလုံးတွင် ဒေသန္တရ အဆင့်၌ဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိပါသည်။ ဥပမာပဲခူးတိုင်း ဒေသကြီး ဂရုဏာ လူမှုစည်းလုံးညီညွတ်ရေးအသင်း (KMSS) သည် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာရေးနှင့် လူကုန်ကူးမှုအကြောင်း အသိပညာ ပေးရုံမျှမက လူကုန်ကူးခံခဲ့ရသူများအတွက် ပြန်လည် ပေါင်းစည်းဝင်ဆုံနိုင်ရေး ပံ့ပိုးကူညီမှုများကိုလည်း ပေးပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ နှစ်ခြင်းခရစ်ယာန်အသင်းချုပ် ကလည်း ရပ်ရွာလူထုဦးဆောင်သည့် ဖွံ့ဖြိုးမှုစီမံချက် များကို ပံ့ပိုးပေးလျက်ရှိရာ ထိုစီမံချက်များတွင် ကျားမ ရေးရာ ကိစ္စရပ်များအကြောင်း အသိပညာပေးမှုများနှင့်

ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အကြောင်း ပါဝင်ပါသည်။ ကရင်ပြည်နယ်တွင် မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ စောင့်ကြည့် လေ့လာရေးအဖွဲ့ (Myanmar Migrant Monitoring Group) သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် စိတ်ထက်သန်နေသူများကြား ဥပဒေများအကြောင်း အသိအမြင်ဖွင့်ပေးခြင်းကို ကြိုး စားလုပ်ဆောင်နေပါသည်။

အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သား များအတွက် ပို့ချပေးသည့် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းတွင် ငွေရေးကြေးရေး စီမံသုံးစွဲမှု (financial literacy) သင်တန်းကို ထည့်သွင်းပို့ချခြင်း မရှိပါ။ သို့သော် IOM ၏ တွဲလက် စီမံကိန်းတွင် ငွေရေး ကြေးရေးစီမံသုံးစွဲမှု သင်တန်းကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များအတွက် ပို့ချပေးရာ ငွေစုဆောင်းခြင်းနှင့် လွှဲပို့ငွေ များကို အကျိုးရှိစွာ အသုံးပြုခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ IOM ၏ MILDAS စီမံကိန်းသည် ရော့တီတိုင်းဒေသကြီးတွင် ငွေရေးကြေးရေး စီမံသုံးစွဲမှုသင်တန်းကို ပို့ချပေးခဲ့ရာ လွှဲပို့ငွေ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ငွေကြေးအရင်းအမြစ်များကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတို့ ပါဝင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစနစ်ကို ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှု များ နည်းပါးသည်ဟု ယူဆနိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။ ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမှ နေရပ်ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ ၂၂ ရာခိုင်နှုန်းကသာ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ ရရှိခဲ့သည်ဟု ဆိုပါသည်။ သို့သော် ဤရာခိုင်နှုန်းသည် ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအိုနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတို့မှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထက် ပို၍ မြင့်မားပါသည် (ILO and IOM 2017)။ သင်တန်းများ မရရှိခြင်း၏ အဓိကအကြောင်းရင်းများ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ တက်ရောက်နိုင်သော ကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်ရေးသင်တန်းများ မရှိခြင်းကြောင့် ဖြစ်ဖွယ် ရှိပါသည်။ ခြွင်းချက်အနေဖြင့် မွန်ပြည်နယ်နှင့် ကရင်ပြည်နယ်တို့တွင် နယ်စပ်ရေးရာဝန်ကြီးဌာန၏ ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးဦးစီးဌာနမှ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ရေး ဌာနခွဲနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပေးသော သင်တန်း အစီအစဉ်တစ်ခု ရှိပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်သည် ထိုင်းနိုင်ငံ တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လာ လိုသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ရည်ရွယ်ပါ သည်။ ဂဟေဆက်ခြင်းနှင့် အပ်ချုပ်စက်သင်တန်းများ ပို့ချပေးပြီး အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးသည့် အပိုင်းလည်း ပါရှိပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်မှ သင်တန်း သားပေါင်း ၃,၀၀၀ ကျော်ကို လေ့ကျင့်ပေးပြီး ဖြစ်ပါ သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေး ရေးအတွက် ILO နှင့် အစည်းအဝေး နှစ်ကြိမ် ကျင်းပပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ပန်းရန်/အုတ်စိ ကျွမ်းကျင်မှုများကို အပြန်

အလှန် အသိအမှတ်ပြုရေး ရှေ့ပြေးစီမံချက်တစ်ခု ဆောင်ရွက်ရန်လည်း စဉ်းစားထားပါသည် (ILO 2018)။

ပုဂ္ဂလိကသင်တန်းကျောင်းများသည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် ပြည်ပသို့ သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်မည့် လုပ်သား များကို ကြိုတင်ပြင်ဆင်ပေးရန် ရည်ရွယ်သည့်သင်တန်း များ ကျင်းပပေးပါသည် (Milio, Garnizova, and Shkreli 2014)။ ဥပမာ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပညာသင် ကျောင်းတစ်ခု ဖွင့်လှစ်ထားပြီး လျှပ်စစ်ပစ္စည်းတပ်ဆင် ခြင်း၊ လေအေးပေးစက်၊ ဂဟေဆက်နှင့် ပိုက်ပြင် ပိုက်ဆက်သင်တန်းများ ပို့ချပေးပါသည်။ ထိုဝန်ဆောင် မှု လုပ်ငန်းသည် အလုပ်ခေါ်စာတစ်ခု လက်ခံရရှိသော အခါ (များသောအားဖြင့် စင်ကာပူနိုင်ငံမှ) ၎င်း၏ သင်တန်းကျောင်းမှ သင်တန်းဆင်းများကို ဆက်သွယ် ပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများသည် စင်ကာပူနိုင်ငံသို့ အိမ်အကူလုပ်သားအဖြစ် သွားရောက် လုပ်ကိုင်မည့် သူများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ ကို ထိုသို့သွားရောက်မှုအား ပိတ်ပင်တားမြစ်ခြင်း မပြုမီက ပို့ချပေးခဲ့ပါသည် (ILO 2016a)။ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားအဖြစ် သွားရောက် လုပ်ကိုင်မည့်သူများ အတွက် ကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်ရေး သင်တန်းအစီအစဉ် အချို့ကို CSO များ၊ NGO များနှင့် နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများ ပူးပေါင်း၍ ဆောင်ရွက်ပေးပါ သည်။ ဥပမာ IOM ၏ တွဲလက်စီမံကိန်းသည် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး သင်တန်းများသာမက အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးမှု များကိုပါ ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

မကြာမီက ဆောင်ရွက်ခဲ့သော လေ့လာမှုတစ်ခုတွင် ပြည်ပမှပြန်လာသော မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ထက် ဝက်ခန့်က ၎င်းတို့သည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် အလုပ် လုပ်ရင်း အလုပ်မှ ပို့ချပေးသော ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း များ တက်ရောက်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (ILO and IOM 2017)။ ဤသည်မှာ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများ ရရှိခဲ့သည်ဟု ဆိုသော ၂၂ ရာခိုင်နှုန်းထက် သိသိသာသာ ပို၍ မြင့်မားပါသည်။

တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် နယ်ပယ်များနှင့် ပေါ်ပေါက်လာ နိုင်ခြေရှိသော ကွာဟချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်း များသည် အခမဲ့ လွတ်လပ်စွာ တက်ရောက်နိုင် သော်လည်း ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်မည့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက် ထိုသင်တန်းများကို မဖြစ်မနေ တက်ရောက်ရန် စည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်မရှိပါ။ အကြောင်းမှာ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွား

လာမှုများမှာ မြင့်မားနေပြီး သင်တန်းကျောင်းများမှာ ရန်ကုန်နှင့် မန္တလေးတွင်သာ ရှိရာ ထိုစည်းကမ်းချက်ကို လိုက်နာအောင် ဆောင်ရွက်ရန် ခက်ခဲသောကြောင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် သင်တန်း ကျောင်းများတွင် ပို့ချပေးသည့် ပြည်ပမထွက်ခွာ အကြံပြုသင်တန်းများအစား နယ်စပ်တွင် “ဆောင်ရန်၊ ရှောင်ရန်” သင်တန်းအတိုတစ်ခုကို ရရှိပါသည်။ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြံပြုသင်တန်းများကို MRC ဌာနများနှင့် LEO ရုံးများမှ တစ်ဆင့် နေရာအနှံ့ ပို၍ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ နှင့် တရားဝင် လမ်းကြောင်းများကို အသုံးမပြုသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ မှုလုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်း ဗဟုသုတများကို လက်လှမ်းမီ ရရှိမှု တိုးပွားအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ သင်တန်း ကျောင်းများ ရန်ကုန်နှင့် မန္တလေးတွင် တည်ရှိခြင်းမှာ (တရားဝင်) ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများစုသည် ရန်ကုန်မှ ထွက်ခွာခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ထိုအချက်သည် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွား လာရန် ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် အကြံပြုသင်တန်းများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို လျော့နည်းစေပါသည်။ အဘယ် ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့သည် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အချိန် ကပ်မှသာ ရန်ကုန် သို့မဟုတ် မန္တလေးသို့ ရောက်ရှိ လာကြသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် ဆောင်ရွက်ပေးနေသည့် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အကြံပြု သင်တန်းအစီအစဉ်များတွင် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ဆီလျော် ကိုက်ညီမှု ရှိနိုင်သည့် အလေ့အထအချို့ကို တွေ့ရပါသည် (အခန်း ၄ မှ နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ ၃ ကို ကြည့်ပါရန်)။

ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများမှာ အကန့်အသတ်ရှိပါသည်။ အကြောင်း တစ်ခုမှာ MOLIP ၏ ကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်ရေး သင်တန်းကျောင်း ခြောက်ခုအတွက် ခွဲဝေချထားသော အရင်းအမြစ်များ အကန့်အသတ်ရှိခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါ သည်။ သင်တန်းကျောင်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာသည် နှင့်အမျှ မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အလုပ်ကမ်းလှမ်းသော နိုင်ငံများရှိ အလုပ်ရှင်များ၏ လိုအပ်ချက်များကို သိရှိနိုင်ရန် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍနှင့် ချိတ် ဆက် ဆောင်ရွက်ရန် အရေးကြီးလာပါလိမ့်မည် (အခန်း ၄ မှ နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ ၂ ကို ကြည့်ပါရန်)။

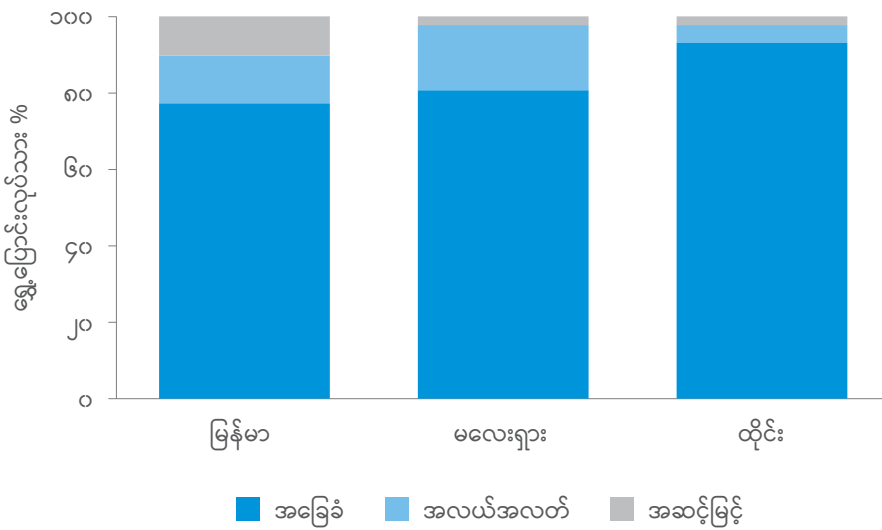
မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုကို ပို၍ အလေးထား ဆောင်ရွက်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ အဘယ် ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့၏ ပညာအရည်အချင်းများသည် အခြားနိုင်ငံများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထက် ပို၍ နိမ့်နေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အလုပ်လုပ် နိုင်သော အသက်အရွယ်ရှိသည့် လူအများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင်

ပညာပိုတတ်ကြသော်လည်း နိုင်ငံပြင်ပတွင်မူ ထိုသို့ မဟုတ်ပါ။ ထိုင်းနိုင်ငံရှိမြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၅ ရာခိုင်နှုန်းကသာ အထက်တန်းပညာရေး (တက္ကသိုလ် ကဲ့သို့အဆင့်မြင့်ပညာ မဟုတ်သော) ကို တတ်မြောက်ပြီး တက္ကသိုလ် ပညာရေးကို တတ်မြောက်သူမှာ ၂ ရာခိုင် နှုန်းသာ ရှိပါသည် (ပုံ ၃.၂)။ မလေးရှားနိုင်ငံသို့ သွား ရောက်သော မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှာ အနည်း ငယ်ပို၍ ပညာတတ်ကြပါသည်။ အထက်တန်း ပညာရေး တတ်မြောက်သူမှာ ၁၈ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အဆင့်မြင့် ပညာ တတ်မြောက်သူမှာ ၂ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လေ့လာသောအခါ အများစုသည် မြန်မာနိုင်ငံမှ မထွက်ခွာမီထက် ဆိုက် ရောက် နိုင်ငံတွင်သာ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ ရရှိကြ ပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။ ၂၀၀၀ ခုနှစ်မှ အချက်အလက်များအရ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အခြားအာဆီယံ နိုင်ငံများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်သည် များစွာပို၍ နည်းပါးကြောင်း တွေ့ခဲ့ရပါသည် (Testaverde et al. 2017)။

ဤသို့ ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့် နိမ့်ပါးခြင်းကြောင့် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာရန် စိတ်ထက်သူများအတွက် သွားရောက်ရန် နိုင်ငံ ရွေးချယ်မှုကို အကန့်အသတ်ဖြစ်စေပြီး ၎င်းတို့၏ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းကို နည်းပါးစေပါသည်။ ပြည်ပသို့ သွားရောက် လုပ်ကိုင်လိုသူများထဲတွင် ပညာတတ် မြောက်မှုအဆင့် ပိုမိုမြင့်မားသူများအတွက် ရွေးချယ် စရာ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ ပိုများပါသည်။ ထိုင်း၊ မလေးရှား နှင့် တရုတ်နိုင်ငံများသို့ သွားရောက်သော ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် ကျွမ်းကျင်မှု မရှိသူများ သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ကျွမ်းကျင်သူများ ဖြစ်လေ့ရှိပြီး ကိုရီးယား၊ ဂျပန်နှင့် စင်ကာပူနိုင်ငံများသို့ သွားရောက် သူများသည် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ ဖြစ်နိုင်ခြေများ ပါသည် (ILO 2015c; World Bank and CESD 2018)။ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးပြီး ကမ်းလှမ်းသည့် မည်သည့် အလုပ်ကိုမဆို လုပ်ကိုင်လိုကြသည်ဟု ရှုမြင်ယူဆ ကြပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင် နေသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လေ့လာခဲ့သည့် ၂၀၁၈ ခုနှစ် စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ် သားများသည် ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် လာအိုနိုင်ငံများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထက် ဝင်ငွေများစွာ ပိုမိုနည်းပါး ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (Harkins 2019)။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ငွေရေး ကြေးရေးစီမံသုံးစွဲမှု (financial literacy) သင်တန်းများ နည်းပါးပါသည်။ ငွေရေးကြေးရေးကို ကောင်းစွာစီမံ သုံးစွဲနိုင်မှု မရှိခြင်းနှင့် တတ်နိုင်သောအတိုးနှုန်းဖြင့်

၂၀၁၀ ခုနှစ် မြန်မာလုပ်သားများ၏ ပညာတတ်မြောက်မှုအဆင့်များ



မှတ်ချက် - အခြေခံဆိုသည်မှာ မူလတန်းနှင့် အလယ်တန်းပညာရေး၊ အလယ်အလတ်ဆိုသည်မှာ အထက်တန်းပညာရေး၊ တက္ကသိုလ်အဆင့်မဟုတ်သည့် ပညာရေးနှင့် အဆင့်မြင့်ဆိုသည်မှာ တက္ကသိုလ် ပညာရေးကို ဆိုလိုပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ “တိုင်” သည် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ လုပ်သားအင်အားစု၏ ပညာတတ်မြောက်မှုအခြေအနေကို ပြုပြီး မလေးရှားနှင့် ထိုင်း “တိုင်များ” ကမ္ဘာ့ထိန်းသိမ်းရေးနှင့် သစ်တောရေးရာ ဌာနမှ အခြေအနေကို ပြပါသည်။
ရည်ညွှန်း - ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ OECD အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့် အဖွဲ့ဝင်မဟုတ်သော နိုင်ငံများရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ Database နှင့် ILM Database များ အသုံးပြု၍ ခန့်မှန်းထားချက်များ

ချေးငွေ မရရှိနိုင်ခြင်းတို့ကြောင့် နေရပ်ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ၎င်းတို့၏ စုဆောင်းငွေများကို အကျိုးအမြတ်ရရှိအောင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနိုင်စွမ်းနည်းပါးစေပါသည်။ နေရပ်ပြန်လာသူများသည် မြေဝယ်ခြင်း (ဝင်ငွေရသီးနှံ စိုက်ပျိုးရန်အတွက်) နှင့် အရောင်းအဝယ်၊ လက်လီလုပ်ငန်း၊ ဟိုတယ်နှင့် စားသောက်ဆိုင်ကဲ့သို့ အသေးစား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ တည်ထောင်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ကြသည့် အထောက်အထားအချို့ကို တွေ့ရပါသည်။ သို့သော် အဆိုပါ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများသည် နေရပ်ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား၏ အရင်းအမြစ်ကြွယ်ဝမှု အတိုင်းအတာနှင့် ၎င်းအိမ်တွင် မရှိသည့်အချိန်တွင် လက်ခံရရှိသည့် လွှဲပို့ငွေများကို မိသားစုမှ စီမံခန့်ခွဲပုံတို့အပေါ် မူတည်နေပါသည်။ (Maharajan and Myint 2015; World Bank and CESD 2018)။ နိုင်ငံလူဦးရေ၏ ၅၂ ရာခိုင်နှုန်းကသာ ငွေရေးကြေးရေးစီမံသုံးစွဲမှုကို ကောင်းစွာလုပ်ဆောင်နိုင်ကြသည်ဖြစ်ရာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား မိသားစုအများအပြားသည် ငွေကို မည်သို့ စုဆောင်းရမည် သို့မဟုတ် လွှဲပို့ငွေများကို မည်သို့ အကျိုးအမြတ်ရအောင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရမည် ဆိုသည်တို့ကို မသိရှိကြပါ (UNCDF 2017)။ ဥပမာနိုင်ငံ၏ အရှေ့တောင်ပိုင်းဒေသတွင် မိသားစုများသည် လွှဲပို့ငွေ

များကို စုဆောင်းခြင်းထက် သုံးပစ်ကြသဖြင့် နေရပ်ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အသေးစား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုကို စတင်ရန် သို့မဟုတ် ကုန်ထုတ်လုပ်နိုင်မည့် အရင်းအမြစ် ပစ္စည်းများကို ဝယ်ယူရန် အရင်းအနှီးငွေ ရှိရမည့်အစား အလုပ်ထပ်ရှာရပြန်ပါသည် (World Bank 2018; World Bank and CESD 2018)။ အပူပိုင်းဇုန်နှင့် အရှေ့တောင်ပိုင်းဒေသတို့တွင် အသေးစား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ထူထောင်လုပ်ကိုင်နေသော နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများက ချေးငွေရရှိနိုင်မှု မရှိခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းချဲ့ထွင်နိုင်စွမ်းကို အကန့်အသတ် ဖြစ်စေသည်ဟု ယူဆကြပါသည်။ အမှန်စင်စစ် ချေးငွေရရှိနိုင်မှု မရှိခြင်းသည် မြန်မာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အပြောများသည့် လုပ်ငန်းတိုးတက်ရန် အဟန့်အတားဖြစ်စေသည့် အကြောင်းရင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အခြားနိုင်ငံများတွင် ငွေရေးကြေးရေး စီမံသုံးစွဲမှုသင်တန်းအစီအစဉ်များသည် ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာအသိပညာများ၊ ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ငွေစုဆောင်းခြင်းများကို တိုးတက်စေကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (Doi, McKenzie, and Zia 2014)။ (အခန်း ၄ မှ နိုင်ငံတကာစံနမူနာ ၄ ကို ကြည့်ပါရန်)။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လွှဲပို့ငွေအများစုသည် အလွတ်သဘော

ပေးပို့နေဆဲဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံခြားငွေလွှဲနှုန်း အပြိုင် အဆိုင်မရှိခြင်းနှင့် ပြည်ပငွေလွှဲပို့နိုင်သည့် နေရာများ နည်းပါးခြင်းကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အစဉ်အဆက် ကပင်တရားဝင်ငွေလွှဲပို့မှုများကိုလူများစိတ်မဝင်စားခဲ့ပါ (Kubo 2017)။ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ပြည်နယ် ၇ ခုမှ မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၅,၀၂၇ ဦးကို လေ့လာခဲ့သော IOM စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် ၈၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် ငွေလွှဲပို့ရန် အတွက် တရားဝင်မဟုတ်သော/ပုံစံတကျ မဟုတ်သော လမ်းကြောင်းများကို အသုံးပြုသည်ဟု ဆိုပါသည်။ နိုင်ငံသား စိစစ်ရေးကတ်ပြားများ သို့မဟုတ် ဘဏ်ငွေ စာရင်းများ မရှိခြင်းနှင့် မြို့ပေါ်သို့ သွားရောက်ရန် ခရီး အကွာအဝေးတို့သည် တရားဝင်လမ်းကြောင်းများကို အသုံးပြုရန် အတားအဆီးများ ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြကြ ပါသည် (IOM 2016a)။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များသည် အလွတ်သဘောလမ်းကြောင်းများကို အသုံး ပြုကြပါသည်။ အများဆုံး အသုံးပြုသည်မှာ ပွဲစားများ၊ ဆွေမျိုးများ သို့မဟုတ် မိတ်ဆွေများ သို့မဟုတ် အိမ် ပြန်သောအခါမှ ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင်သယ်ဆောင်သွားခြင်း နည်းလမ်းများ ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ငွေရေး ကြေးရေး အဖွဲ့အစည်းများကို လက်လှမ်းမီမှုမှာလည်း အကန့်အသတ် ရှိပြီး ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကြားတွင် တရားဝင် မဟုတ်သည့် ဟွန်ဒီပွဲစားများ အသုံးများနေဆဲ ဖြစ်ပါသည် (Ma 2017)။ ထူးခြားသည်မှာ အဆိုပါ ပွဲစားများသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ငွေလွှဲရန်အတွက် တရားဝင် ငွေရေးကြေးရေးစနစ်များကို တစ်ခါတစ်ရံ အသုံးပြုခြင်း ဖြစ်ပါသည် (Kubo 2017)။ တရားဝင် မဟုတ်သည့် ပွဲစားများကို အဘယ်ကြောင့် အသုံးများ နေဆဲဖြစ်ကြောင်း သုတေသနပြု လေ့လာမှုများမှာ နည်းပါးပါသည်။ လက်လှမ်းမီမှု နည်းပါးခြင်း၊ ကုန်ကျ စရိတ် ကြီးမြင့်ခြင်းနှင့် ငွေရေးကြေးရေး စနစ်အပေါ် ယုံကြည်မှုမရှိခြင်းဟူသည့် အကြောင်းများ ပေါင်းစပ်၍ ဖြစ်ပေါ်စေသည်ဟု ယူဆနိုင်ဖွယ် ရှိပါသည် (Akee and Kapur 2017)။

မကြာမီက ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာမှုအချို့က လွှဲပို့ငွေများကို တရားဝင်လမ်းကြောင်းမှ ပေးပို့ရန် စိတ်ဝင်စားမှုများကို တိုးပွားလာစေသည်ကို ကြည့်လျှင် ငွေရေးကြေးရေး ဆိုင်ရာပညာပေးမှုများကို အခြားလုပ်ဆောင်ချက်များ နှင့် ပေါင်းစပ်လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းဖြင့် လွှဲပို့ငွေများကို တရားဝင်လမ်းကြောင်းများသို့ ရောက်ရှိလာအောင် အထောက်အကူပြုကြောင်း သိရှိနိုင်ပါသည် (အခန်း ၄ မှ နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ ၅ ကို ကြည့်ပါရန်)။ ဥပမာ ဘဏ်များကို အာဆီယံနိုင်ငံအချို့တွင် လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက် ခွင့်ပြုလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ လွှဲပို့ငွေပေးပို့

သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထံမှလည်း ပြည်ပတွင် ရော၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင်းတွင်ပါ အခွန်ကောက်ယူခြင်း မရှိတော့ပါ။ ထို့ပြင် နိုင်ငံခြား ငွေလွှဲနှုန်းများကိုလည်း ဖြေလျှော့ပေးလိုက်ပြီဖြစ်သည် (Hall 2012; Ma 2017)။ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာနက ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် မြန်မာ့စီးပွားရေးဘဏ်နှင့် ထိုင်းနိုင်ငံ Krung Thai Bank ဘဏ်ကြား နိုင်ငံတကာ ငွေလွှဲဝန်ဆောင်မှုများ အတွက် MOU တစ်ခု လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး ဖြစ်ကြောင်း ကြေညာခဲ့ပါသည်။ ယင်းကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များကို နယ်စပ် ဖြတ်ကျော်၍ ငွေလွှဲနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ် အစောပိုင်းတွင် စင်္ကာပူဆက်သွယ်ရေး ကုမ္ပဏီ Singtel က ကုလသမဂ္ဂ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ဖွံ့ဖြိုးရေး ရန်ပုံငွေအဖွဲ့နှင့် ပူးပေါင်း၍ စင်္ကာပူနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက် ၎င်း၏ မိုဘိုင်း ငွေပေးချေရေး ဝန်ဆောင်မှု Dash မှတစ်ဆင့် လွှဲပို့ငွေ ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးမည် ဖြစ်ကြောင်း ကြေညာခဲ့ပါသည်။ ဒစ်ဂျစ်တယ် နည်းလမ်းသစ်များ ကြောင့်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ငွေလွှဲ ပို့ရန် ကုန်ကျစရိတ်များကို အချိန်နှင့် တစ်ပြေးညီ စစ်ဆေးသိရှိနိုင်ပါသည်။ SaverAsia သည် အာဆီယံ နိုင်ငံများရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လွှဲပို့ငွေစင်္ကြံ အမျိုးမျိုးအတွက် ငွေလွှဲဝန်ဆောင်မှုများ၏ ကုန်ကျ စရိတ်များဆိုင်ရာ နောက်ဆုံးရ အချက်အလက်များကို နှိုင်းယှဉ် သိရှိနိုင်အောင် ဝန်ဆောင်ပေးပါသည်။ ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ငွေရေးကြေးရေး ဝန်ဆောင် မှုများနှင့်လည်း ချိတ်ဆက်ပေးပြီး မူရင်းနိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ ငွေရေးကြေးရေး ပညာပေး သင်တန်းများ အကြောင်း အချက်အလက်များကိုလည်း ပံ့ပိုးပေးပါသည် (ILO 2019)။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ၎င်းတို့ အလုပ်လုပ်မည့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများသို့ ရောက်ရှိချိန်တွင် ပေးသည့် သင်တန်းများသည် ၎င်းတို့၏ ပတ်ဝန်းကျင်သစ်နှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ညှိနှိုင်းနိုင်ရန် ကူညီပေး နိုင်ပြီး ၎င်းတို့ အကူအညီလိုအပ်ပါက အသုံးပြုနိုင်မည့် အရင်းအမြစ်များကို ရရှိစေပါသည် (အခန်း ၄ မှ နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ ၆ ကို ကြည့်ပါရန်)။ သို့သော် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ ရောက်ရှိပြီးနောက် ပံ့ပိုးပေးသည့် သင်တန်းများမှာ အကန့်အသတ် ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ အနေဖြင့် အလုပ်သမားသံအရာရှိများကို အသုံးပြု၍ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိ ချိန်တွင် မိတ်ဆက်ရှင်းလင်းမှုအချို့ ပြုလုပ်ပေးရန် စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။

လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ

LEO ရုံးများတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ မရှိပါ။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ ကသာ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကိုရှာဖွေ ဖော်ထုတ်ပြီး လုပ်သားများကို စုဆောင်းပေးပါသည်။ MRC ဌာနများမှအရာရှိများ (အများစုမှာ LEO အရာရှိများ) သည် ပြည်ပတွင် သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် စိတ်ဝင်စားသူများအား လိုင်စင်ရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ စာရင်းကို ပေးပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ ရာနှင့်ချီ၍ ရှိသည်ဖြစ်ရာ MRC ဌာနများသည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများ စိတ်ဝင်စားသည့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားအများဆုံးကို စေလွှတ်ပေးသော လုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ သိရှိထားသည့် နာမည်ကောင်းရှိသော အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများကို ရွေးချယ်၍ စာရင်းပြုစု ပေးပါသည်။ ILO ၏ အကူအညီဖြင့် မြန်မာ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များ အဖွဲ့ချုပ်မှ ပြုစုဖန်တီးထားသော ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများအား အဆင့်သတ်မှတ်သည့် စနစ်ရှိပါ သည်။ MRC များအနေဖြင့် ပြည်ပသို့သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်လိုသူများကို အကောင်းဆုံး ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများအား ရွေးချယ်နိုင်စေမည့် သတင်းအချက် အလက်များပေးရာတွင် ထိုစနစ်က အထောက်အကူပြု ပါသည်။ ယခင်က ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်အကိုင်များကို ကြော်ငြာ နိုင်ရန် ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်း အမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကော်မတီထံမှ ခွင့်ပြုချက်ကို စောင့်ဆိုင်းရပါသည်။ သို့သော် ယခုအခါ ထိုစည်းကမ်း ချက်ကို ပယ်ဖျက်လိုက်ပြီဖြစ်သည်။ ပြည်ပ အလုပ် အကိုင် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့ ငှားရမ်း လိုက်သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ စာရင်းကို LEO ရုံး များသို့ ပေးပို့ပါသည်။

အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးရုံးများသည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများ ကို ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် လည်းကောင်း၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် လည်းကောင်း မိတ်ဆက်ပေးရန်အတွက် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ပြပွဲများကို ကျင်းပပေးပါသည်။ ဥပမာ မကွေးတိုင်း ဒေသကြီး အတွင်းရှိ မကွေးနှင့် ပခုက္ကူ၌ ၂၀၁၇ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၈ ခုနှစ် အစောပိုင်းတွင် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းပြပွဲများ ကျင်းပပေး ခဲ့ပါသည်။ လိုင်စင်ရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု

လုပ်ငန်းများ အားလုံးကို ဖိတ်ကြားပြီး ရွာသူရွာသား များအား ၎င်းတို့ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ကုန်ကျစရိတ် များကို ရှင်းလင်းပြောပြစေပါသည်။ ထိုပြပွဲများသို့ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း ၁၅ ခု တက်ရောက်ခဲ့ပါသည်။ ရွာသူရွာသားများသည် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း ပြပွဲများ၏ အခြေခံသဘောတရားကို နားမလည်မည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့် အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ထိုပြပွဲများတွင် ဆောင်ရွက် မပေးခဲ့ပါ။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် မွန်ပြည်နယ်၊ မော်လမြိုင် မြို့ရှိ ပြည်နယ်အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနရုံး တွင် SwissContact ၏ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုဖြင့် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းပြပွဲတစ်ခု ကျင်းပခဲ့ပါသည်။ ထိုပြပွဲသို့ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း ၇ ခုနှင့် အလုပ်ရှင် ၁၆ ဦး တက်ရောက်ခဲ့ပြီး ထိုအထဲမှ ၃ ဦး သို့မဟုတ် ၄ ဦးမှာ ရန်ကုန်မှ ဖြစ်ပါသည်။ အခြားကုမ္ပဏီ များ (အများစုမှာ မွန်ပြည်နယ်မှ) သည် ဆောက်လုပ်ရေး၊ ဟိုတယ်လုပ်ငန်းနှင့် ရာဘာလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင် ကြသည့် ကုမ္ပဏီများ ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ပြပွဲတွင် လူပေါင်း ၃၀၀ ခန့်က ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများအကြောင်း စုံစမ်းမေးမြန်းခဲ့ကြပါသည်။

ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို အခြား ရင်းမြစ်အချို့မှလည်းရရှိနိုင်ပါသည်။ MRC ဌာနများသည် LEO ရုံးများသို့လာရောက်သူများကို တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအကြောင်း သတင်းအချက် အလက်များကို ပံ့ပိုးပေးပြီး ပြည်ပသို့ သွားရောက်အလုပ် လုပ်ကိုင်ရန် စိတ်ဝင်စားသူများကို လိုင်စင်ရ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများစာရင်းကို ပေးပါ သည်။ ထို့ပြင် MOLIP သည် ၎င်း၏ ဝက်ဆိုက်တွင် ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်အချို့ကို တင်ပေးထားပါသည်။^{၁၄} ထိုသတင်းအချက်အလက်များထဲတွင် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံများသို့ မည်သို့ တရားဝင် သွားရောက် အလုပ် လုပ်ကိုင်နိုင်မည်နည်း၊ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ကို မည်သို့ လျှောက်ထားရမည်နည်း၊ MRC ဌာနများနှင့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ တိုင်ကြားနိုင်သည့် Complaints Mechanism Center များကို ဆက်သွယ် နိုင်မည့် အချက်အလက်များ၊ မလေးရှားတွင် အလုပ် လုပ်ကိုင်ခြင်းအတွက် အကြံပြုချက်များ၊ စင်္ကာပူနိုင်ငံ

၁၄ ဥပမာ အောက်ပါဝက်ဆိုက်ကို ကြည့်ပါ - <https://www.mol.gov.mm/mm/safe-migration-8> (၂၀၁၈ ခုနှစ် ဩဂုတ်လ ၂၃ ရက်တွင် နောက်ဆုံးဝင်ရောက်ကြည့်ရှုထားပါသည်။)

လုပ်သားအင်အား ဝန်ကြီးဌာနမှ ထုတ်ပြန်ထားသည့် အိမ်အကူ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ ထို့ပြင် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ထုတ်ပေးရေးရုံးများကလည်း ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

CSO များ၊ NGO များနှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများမှ အကောင်အထည်ဖော်သည့် စီမံကိန်း အချို့သည် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြန့်ဝေပေးပါသည်။ IOM နှင့် အမေရိကန် နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအေဂျင်စီ (USAID) တို့ ပံ့ပိုးသည့် IOM X သည် လူကုန်ကူးမှုနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်မှု တိုက်ဖျက်ရေးဒေသတွင်း အဆင့်အစီအစဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ IOM X က မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများအကြောင်းကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ဇာတ်လမ်းများဖြင့် တင်ပြပေးသော ဗီဒီယိုများ ရိုက်ကူးထုတ်လုပ်နိုင်အောင် ထောက်ပံ့ပေးခဲ့ပါသည်။ IOM ၏ Miss Migration Facebook စာမျက်နှာတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များကို မြန်မာဘာသာဖြင့် ဖော်ပြပေးပြီး မေးမြန်းမှုများကို ဖြေကြားရန်နှင့် အခြားသတင်းအချက်အလက်များ ထပ်ဆောင်းပေးရန် chat bot တစ်ခုလည်း ပါဝင်ပါသည်။ BBC Media Action မှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အလွတ်သဘောဆန်သော သင်တန်းများကို နိုင်ငံပိုင်ရေဒီယိုနှင့် ရုပ်သံလွှင့်ဌာနမှတစ်ဆင့် မြန်မာဘာသာဖြင့် ထုတ်လွှင့်သည့် ရေဒီယိုအစီအစဉ်များတွင် ပို့ချပေးပြီး အွန်လိုင်းဗီဒီယိုတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် လွှဲပို့ငွေများအကြောင်းအချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေပေးပါသည်။ BBC Media Action ၏ ရေကြည်ရာအစီအစဉ်သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ငွေရေးကြေးရေးအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များကို နိုင်ငံပိုင် ရေဒီယိုနှင့် ရုပ်သံလွှင့်အစီအစဉ်မှ ထုတ်လွှင့်ပေးနေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ILO သည် ယင်း၏ “ငွေကိုပညာသားပါပါ စီမံခန့်ခွဲမှု” စာအုပ်ကို မြန်မာဘာသာသို့ ပြန်ဆိုပေးထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ CSO များသည် ဘေးကင်း လုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု သင်တန်းနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ပေးနိုင်ရန် ရပ်ရွာလူထုခေါင်း ဆောင်များကို လေ့ကျင့်ပေးထားပြီး သတင်းအချက်အလက် မျှဝေခြင်းများအတွက် ရပ်ရွာအခြေပြု ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားကွန်ရက်များ ဖွဲ့စည်းနိုင်အောင် ကူညီပေးခဲ့ပါသည် (ILO 2018)။

လူကုန်ကူးမှုနှင့် အဓမ္မအလုပ်စေခိုင်းမှုတို့ကို နည်းပညာအသုံးပြု၍ လျှော့ချနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်နေသော NGO တစ်ခုဖြစ်သည့် အိမ်အကူအဖွဲ့ (The ISSARA Institute) သည် ရွှေ့အိမ်မက်ဟု ခေါ်သည့် Android app တစ်ခုကို ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။ ယင်းသည် မြန်မာဘာသာ

စမတ်ဖုန်းအက်ပ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများနှင့် မူရင်းနိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ အကြောင်းလေ့လာခြင်း၊ သတင်းအချက်အလက်ဖလှယ်ခြင်း၊ ဝေဖန်ချက်ပေးခြင်း၊ မှတ်ချက်ပေးခြင်းနှင့် အကြံဉာဏ်ပေးခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ ဤအက်ပ်တစ်ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေနေသော လုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိဘများအတွက် အဓိက ရည်ရွယ် ရေးဆွဲထားပါသည်။ ရွှေ့အိမ်မက်တွင် အဓိကပါဝင်သည့် သွင်ပြင်လက္ခဏာများမှာ (၁) သတိပေးချက်နှင့် ကြေညာချက်များ၊ ဥပမာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ပြောင်းလဲခြင်း၊ (၂) ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် သက်ဆိုင်သော သတင်းများ၊ (၃) ထိုင်းနိုင်ငံတွင် မည်သို့နေထိုင်ရမည်၊ အလုပ်လုပ်ရမည်ဆိုသည့် သတင်းအချက်အလက်များ အပါအဝင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအကြောင်း လမ်းညွှန်ချက် (အခြားဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးရန် စဉ်းစားလျက်ရှိ)၊ (၄) သဘောထား စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း၊ (၅) ရှာဖွေဖတ်ရှုနိုင်သည့် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ လုပ်သားပို့ဆောင်သော လိုင်စင်ရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများ အားလုံးနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များအကြောင်း အချက်အလက်များနှင့် အသုံးပြုသူများ၏ ဝေဖန်ချက်များကို ဖတ်ရှုနိုင်ခြင်း၊ (၆) ရှာဖွေဖတ်ရှုနိုင်သည့် ထိုင်းနိုင်ငံမှ အလုပ်ရှင်များအကြောင်း အချက်အလက်များ (၇) သင်တန်းပို့ချပေးသူများနှင့် အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးသူများကဲ့သို့ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ၏ အချက်အလက်များ ဖြစ်ပါသည်။ အစ်ဆာရာအဖွဲ့သည် အတည်ပြုပြီးသော အလုပ်ခေါ်စာများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များကိုလည်း ထည့်သွင်းလိုပြီး ထိုအက်ပ်တစ်ကို LEO ရုံးများနှင့် MRC ဌာနများတွင် ကြော်ငြာပေးလိုပါသည်။ အက်ပ်တွင် အသုံးပြုသူ ပေါင်း ၁၀,၀၀၀ ကျော် ရှိပါသည်။ ဤအက်ပ်၏ အဓိက စိန်ခေါ်မှုများထဲမှ တစ်ခုမှာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ဆင်းမိကတ်များကို မကြာခဏ လဲတတ်ကြသဖြင့် ဆင်းမိကတ်အသစ်လဲတိုင်း အက်ပ်ကို ဒေါင်းလုတ်ထပ်လုပ်ရပါသည်။ ဤအချက်ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် အဆက်အသွယ်မပြတ် ရှိနေရန် ခက်ခဲစေပါသည်။

အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ၊ အလုပ်သမားပွဲစားများနှင့် အဆက်အသွယ်များကလည်း လုပ်ငန်းဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များရရှိနိုင်သည့် ဇာစ်မြစ်များ ဖြစ်ပါသည်။ မကြာခဏ ဆိုသလို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမည့်သူများအတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများအကြောင်းကို မိတ်ဆွေအပေါင်းအသင်းများနှင့် ဆွေမျိုးများထံမှ ရရှိလေ့ရှိပါသည်။ ကျေးရွာအဆင့်ရှိ ပွဲစားများသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများနှင့် အဆက်အသွယ် ရှိနိုင်ပြီး အလုပ်အကိုင် အခြေအနေနှင့် အကျိုးဆောင်ခ

ကုန်ကျစရိတ်များအကြောင်း အချက်အလက်များကို ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမည့်သူများထံ ပေးနိုင်ပါသည် (Verité 2019)။ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးအကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများက အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများကို Facebook ပေါ်တွင်လည်း ကြော်ငြာကြပါသည်။

တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် နယ်ပယ်များနှင့် ပေါ်ပေါက်လာ နိုင်ခြေရှိသော ကွာဟချက်များ

ယေဘုယျအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ် နှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်စွမ်း မည်သည်တို့ကို တွေ့ကြုံနိုင် မည်ဆိုသည့် အချက်များကို နားလည်သိရှိမှုများ နည်းပါးကြပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လေ့လာခဲ့သည့် စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် ဖြေဆိုသူများ၏ ၁၁ ရာခိုင်နှုန်း ကသာ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိခဲ့သည်ဟု ဆိုပါသည် (ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ၉ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် မလေးရှားနိုင်ငံတွင် ၁၅ ရာခိုင်နှုန်း) (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။ ဤ ကိန်းဂဏန်းသည် အမျိုးသားများတွင် အမျိုးသမီးများ ထက်ပို၍ မြင့်မားပါသည် (၁၄ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် ၇ ရာခိုင်နှုန်း)။ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးသုံးခုရှိ ပြည်ပသို့ သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် စိတ်ထက် သန်သူများကို လေ့လာသည့် အခြားစစ်တမ်းတစ်ခုတွင် လုပ်ခလစာများအကြောင်း သိရှိသူမှာ ၅၅ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် အလုပ်ချိန်များအကြောင်း သိရှိသူမှာ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း ရှိကြောင်း တွေ့ရပါသည် (ILO 2015c)။ မြဝတီမှ CSO ကိုယ်စားလှယ်များက လုပ်သားများသည် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်များကို အပြည့်အဝနားလည် သိရှိခြင်း မရှိကြဟု ဆိုပါသည် (World Bank and CESD 2018)။ ဥပမာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားဌာနကို အကြောင်းကြားခြင်း မရှိဘဲ အလုပ်ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်ကြသဖြင့် ၎င်းတို့၏ တရားဝင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ကို ဆုံးရှုံးကြရပါသည်။ အကြောင်းမှာ အလုပ်ပြောင်းလဲ လုပ်ကိုင်ခြင်းကို ခွင့်ပြုချက်ရယူထားသည့် အထောက်အထား လိုအပ် သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခဲ့သည့် သမိုင်းကြောင်း ရှည်ကြာစွာရှိခဲ့သော ဒေသများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ထိုကိစ္စများ ကို ပို၍ နားလည်သိရှိကြပါသည်။ သို့သော် ဤအတွက် အထောက်အထားမှာ အနည်းငယ်သာ ရှိပါသည်။ ဥပမာ နယ်စပ်ဒေသများဖြစ်သော ရှမ်း၊ မွန်၊ ကရင်ပြည်နယ် များနှင့် တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီးမှ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် အခြားပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး များမှ လုပ်သားများနှင့် နှိုင်းစာလျှင် ဆိုက်ရောက်နိုင်စွမ်း အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေများနှင့် နေထိုင်မှုအစီအမံ

များအကြောင်း ပိုမိုသိရှိကြပါသည် (ILO 2015c; World Bank and CESD 2018)။ အမှန်စင်စစ် စစ်တမ်း ကောက်ယူခဲ့သည့် မန္တလေးမှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် စိတ်ထက်သန်နေသူများ၏ ၄၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်သောအခါ ကြုံတွေ့ရနိုင်သည့် ပြဿနာများ (ဥပမာ တရားမျှတမှု မရှိသော လုပ်ခ လစာများနှင့် ရှည်ကြာသော အလုပ်ချိန်များကဲ့သို့)ကို မသိရှိကြပါ။ ရှမ်းနှင့် တနင်္သာရီတွင်မူ ထိုအချက်အလက် များကို မသိရှိသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် ထက်သန် သူများမှာ ၁၁-၁၃ ရာခိုင်နှုန်းသာလျှင် ရှိပါသည် (ILO 2015c)။

ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ရရှိနိုင်သော လုပ်သား ဈေးကွက်သတင်း အချက်အလက်များတွင် ကွာဟချက် များရှိပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ အကြောင်း အချက်အလက်များကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များ မရရှိကြပါ။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့ လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အလုပ်နေရာများအကြောင်း သိရှိနိုင်ရန် ဆွေမျိုး မိတ်ဆွေများ၊ လိုင်စင်မရှိသည့် အကျိုးဆောင်များ၊ လိုင်စင်ရ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများကို မှီခိုအားထားကြရပါသည်။ LEO ရုံးများသည် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်များကို ကြော်ငြာပေးခြင်း မရှိသလို ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကိုလည်း အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို LEO ရုံးများတွင် လာရောက်ကပ်ပေးရန် တိုက်တွန်းအားပေးခြင်းလည်း မရှိပါ။ အစိုးရ၏ အလုပ်အကိုင်ဝက်ဆိုက်ဖြစ်သော MyanmarJob.gov.mm/ တွင် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများကို မရရှိနိုင်ပါ (အခန်း ၄ မှ နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ ၈ တွင် ကြည့်ပါ)။ ထို့ပြင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများအကြောင်း အချက်အလက် များမှာလည်း အကန့်အသတ်ရှိပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပြည်ပအလုပ် အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများသည် အဓိကအခန်း ကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေသည်ဖြစ်ရာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦး ချမှတ်ရသည့် အရေးအကြီးဆုံးသော ဆုံးဖြတ်ချက်များ ထဲမှ တစ်ခုမှာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတစ်ခုကို ရွေးချယ် ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ဝက်ဆိုက်ပေါ်တွင် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း များစာရင်းကို တင်ပေးထားသလို ရန်ကုန်မြို့ မြောက်ဒဂုံ ရှိသင်တန်းဌာနတွင်လည်း ကပ်ပေးထားပါသည်။ သို့သော် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၏ အမည်များမှလွဲ၍ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ရရှိနိုင်သော ထိုလုပ်ငန်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အခြားအချက်အလက်များမှာ နည်းပါး လှပါသည်။ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် နာမည်ပျက် စာရင်းဝင်သော အလုပ်ရှင်များနှင့် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို ထုတ်ပြန်ပေး သော်လည်း ထိုလုပ်ငန်းများကို တိုင်ကြားသည့်

တိုင်ကြားချက်များကိုမူ ထုတ်ပြန်ပေးဟန်မတူပါ။ လက်ရှိမြန်မာပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း ရှင်များ အဖွဲ့ချုပ်မှ ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်နေသည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို အဆင့်သတ်မှတ်သည့်စနစ် သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အချက်အလက် ပြည့်စုံစွာ သိရှိပြီး ရွေးချယ်မှုများ ပြုလုပ်နိုင်အောင် အထောက်အကူ ပြုပါလိမ့်မည် (အောက်ဖော်ပြပါ ကျင့်ဝတ်အကြောင်း တင်ပြသည့်အပိုင်းတွင် ဖတ်ရှု ပါရန်)။ ဤသတင်းအချက်အလက်များကို MRC ဌာနများ ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့်လည်း ထိုဌာနများ သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမည့်သူများအတွက် လက်တွေ့ အသုံးဝင်သော သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပြင်ဆင် ပေးသည့် နေရာတွင် ပိုမိုတက်ကြွပြီး လက်တွေ့ကျသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နိုင်စေမည် ဖြစ်ပါသည်။

ပြည်ပစေလွှတ်မှု ကန့်သတ်ချက်များနှင့် စည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်များအကြောင်း သတင်းအချက်အလက် များလည်း မရှိပါ။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် တရားဝင်ထုတ်ပြန်ထားသော မူဝါဒများကို မသိနိုင်ပါ။ အထူးသဖြင့် မူဝါဒအပြောင်းအလဲများ ပြုလုပ်ခြင်းကို ပို၍ပင် မသိနိုင်ပါ။ ဥပမာ ပြည်ပသို့ အိမ်အကူလုပ်သား အဖြစ် သွားရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို ပိတ်ပင်တားမြစ် သောအခါ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ထုတ်ပြန်ကြေညာခြင်း မရှိသောကြောင့် ကောင်းစွာနားလည် သိရှိခြင်းမရှိကြဘဲ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ ကိုယ် တိုင်ပင်လျှင် ဇေဝဇေဝ ဖြစ်ခဲ့ကြပါသည်(Napier-Moore 2017)။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် အခြား အကျိုးဆက်စပ်ပတ်သက်သူများ (ဥပမာ ပြည်ပအလုပ် အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများ)မှ စည်းကမ်းသတ်မှတ် ချက်များနှင့် ကန့်သတ်ချက်များကို နားလည်သိရှိစေမည့် ဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းများ ဖန်တီးပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့အား လိုက်နာမှုရှိအောင် ပို၍ထိရောက်လွယ်ကူစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး ထိုမူဝါဒများ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးနိုင်စွမ်း ကိုလည်း တိုးတက်လာစေနိုင်ပါသည်။

အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန၏ ဝက်ဆိုက်ပေါ် တွင် ရရှိနိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များသည် ရှာရခက်ပြီး အချို့မှာ နောက်ဆုံးရ အချက်အလက်များ မဟုတ်ခြင်း၊ ပြည့်စုံမှုမရှိခြင်းများကို တွေ့ရပါသည်။ သတင်းအချက်အလက်အများစုကို PDF သို့မဟုတ် ဓာတ်ပုံများအဖြစ် ရရှိနိုင်ပါသည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် ၎င်းတို့ကိုမိဘိုင်းဖုန်းတွင် ဒေတာကုန် သဖြင့် ကြည့်လေ့မရှိပါ။ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များကို ဒစ်ဂျစ်တယ် ပုံစံဖြင့် ဖြန့်ဖြူးခြင်းဖြင့် များစွာ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရောက်ရှိနိုင် ပါသည်။ သို့သော် မြန်မာပြည်သူများသည် ထိုဒစ်ဂျစ်တယ်သတင်းအချက်အလက်များကိုမည်သည့်

နည်းလမ်းဖြင့် ရယူကြကြောင်းကိုမူ ထည့်သွင်းစဉ်းစား ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်မှုအချက် အလက်များကို စီမံခန့်ခွဲရာတွင် အသုံးပြုသည့်စနစ် ကြောင့် ထိုအချက်အလက်များကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ မည့်သူများနှင့် လုပ်သားဈေးကွက်အတွင်းရှိ အခြား အကျိုးဆက်စပ်ပတ်သက်သူများအတွက်အသုံးဝင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များအဖြစ် ပြောင်းလဲပေးရန် ခက်ခဲပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု သတင်းစနစ် အတွင်းရှိ သတင်း အချက်အလက်များကို စီမံခန့်ခွဲသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း လုပ်ငန်းအများစုသည် လူ့အားဖြင့် ဆောင်ရွက်နေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ခေါ်စာများကို မြန်မာနိုင်ငံတွင်းနှင့် ပြည်ပရှိ အစိုးရဌာန အဖွဲ့အစည်း များနှင့် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကြား လက်ခံခြင်းနှင့် ပေးပို့ခြင်းများကို အီးမေးလ်ဖြင့် လည်းကောင်း၊ hard copy ဖြင့်လည်းကောင်း ပြုလုပ် ပါသည်။ ထိုအလုပ်ခေါ်စာများကို တစ်ခုတည်းသော သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်အတွင်းတွင် မှတ်တမ်းတင် စီမံခြင်း မရှိပါ။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ခေါ်စာများ၊ အလုပ် အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား တစ်ဦးချင်းကို ခြေရာခံဖို့ ခက်ခဲပါသည်။ ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စီမံခန့်ခွဲရန် ပေးရသည့်အချိန်နှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှု ကုန်ကျစရိတ်များကိုလည်း တိုးပွားစေ ပါသည်။ အလုပ်ခေါ်စာများကို အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ် သမား ရှာဖွေရေးရုံး စီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်အတွင်း ထည့်သွင်း၍ အွန်လိုင်းတွင် တင်ပေးခြင်းဖြင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှု များကို လူပိုသိနိုင်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအဖို့ လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်သောအခါ သတင်းအချက်အလက်များ ပိုမိုရရှိနိုင် ပါသည်။

အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် ရှာဖွေနေရာချထားပေးခြင်း

ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍသည် အဓိကအားဖြင့် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများမှတစ်ဆင့် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက် အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း နှင့် ရှာဖွေပေးခြင်းတို့ကို ထဲထဲဝင်ဝင် ဆောင်ရွက်ပေး လျက်ရှိပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်များအတွက် လုပ်သားစုဆောင်းလိုသော ကုမ္ပဏီများသည် အလုပ် သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနမှ လိုင်စင်လျှောက်ထား ရပါသည်။ LROE ဥပဒေအရ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်များ အတွက် အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုများကို စောင့်ကြည့် ကြီးကြပ်ရန် OESC ကော်မတီကို တာဝန်အပ်နှင်းထား ပါသည်။ LROE ဥပဒေနှင့် ဝန်ကြီးဌာန အမိန့်ကြော်ငြာ စာ ၅၆၀/၂၀၁၄ တွင် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများ လိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးလိုသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်များ သည် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနရှိ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားဌာနခွဲတွင် အာမခံငွေပေး၍ လိုင်စင်လျှောက် ရပါသည်။^{၁၅} ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်မည့် လုပ်သား များကို စုဆောင်းလိုသောလုပ်ငန်းများသည် ပုံမှန် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုအတွက် လိုင်စင်အပြင် အထူး လိုင်စင်တစ်ခု ထပ်လျှောက်ရပါသည်။ အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများသည် လိုင်စင်သက်တမ်းတိုးနိုင်ရန် နှစ်စဉ် သတ်မှတ်ထားသည့် အနည်းဆုံး လုပ်သားအရေအတွက် ကို ပြည်ပသို့ စေလွှတ်ပေးရပါသည်။^{၁၆} အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနသည် သတ်မှတ်ချက်များကို ချိုးဖောက်ပါက လိုင်စင်ကို ရုပ်သိမ်းနိုင်ပါသည်။ အကျိုး ဆောင်လုပ်ငန်းများကိုလည်း ချိုးဖောက်မှုများအတွက် ထောင်ဒဏ် တစ်နှစ် သို့မဟုတ် ကျပ် ၅,၀၀၀ ဒဏ်ကြေး ရိုက်၍ အရေးယူနိုင်ပါသည်။ LROE ဥပဒေ တွင် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို ပြည်ပ အလုပ်ရှင်များနှင့် ဆက်သွယ်ရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များ၏အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံရပါက တာဝန်ယူရန် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း များသည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက် အလက်များကို အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသို့ ပေးပို့အစီရင်ခံရပါသည်။

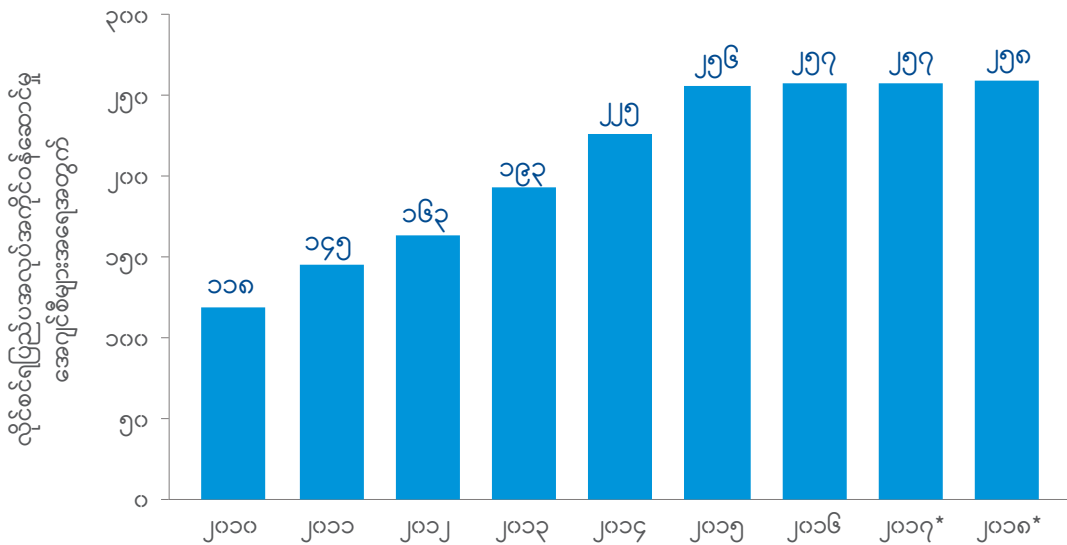
၂၀၁၈ ဩဂုတ်လအထိ လိုင်စင်ရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများမှာ ၂၅၈ ခု ရှိပါသည် (ပုံ ၃.၃)။ ထိုလုပ်ငန်းများထဲမှ ၁၆ ခုကို ပြည်ပသို့ လုပ်သား စေလွှတ်ခွင့် ယာယီပိတ်ပင်ထားပါသည်။ လုပ်ငန်းပေါင်း

၁၀၈ ခုသည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင်အလုပ်လုပ်မည့် လုပ်သား များစေလွှတ်ရန် အထူးလိုင်စင် ထုတ်ပေးထားသော လုပ်ငန်းများ ဖြစ်သည်။ အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ အရေအတွက် တိုးလာပါ သည်။ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ အားလုံးသည် ရန်ကုန်တွင် ရုံးစိုက်သော်လည်း ရန်ကုန်ပြင်ပတွင် နယ်ရုံးခွဲများ သို့မဟုတ် နယ်ကိုယ်စားလှယ်များထားရှိ လေ့ ရှိပါသည်။^{၁၇} ထိုရုံးခွဲများ မဖွင့်လှစ်မီ သို့မဟုတ် နယ် ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် စာချုပ်မချုပ်ဆိုမီ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားဌာနခွဲမှ ခွင့်ပြုချက် ရယူရပါသည်။ နယ်ရုံးခွဲ သို့မဟုတ် နယ်ကိုယ်စားလှယ် ထားခွင့်ပြုလျှင် အလုပ် သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနက ၎င်း၏ ပြည်နယ် သို့မဟုတ် တိုင်းဒေသကြီးရုံးသို့ အကြောင်းကြားပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ထိုနယ်ရုံးခွဲများ သို့မဟုတ် နယ် ကိုယ်စားလှယ်များကို ပြည်ပမှ အလုပ်အကိုင်ကမ်းလှမ်း ချက်တစ်ခုအား ဖြည့်ဆည်းပေးရန်အတွက် အချိန်ကာလ အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ထားရှိခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့ အလုပ်သမားစုဆောင်းရန်တရားဝင်စနစ်ရှိနေသည့်တိုင် တရားမဝင်ပွဲစားများသည် မကြာခဏ ဆိုသလို ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား လိုင်စင်ရပြည်ပ အလုပ် အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် ချိတ်ဆက် ပေးတတ် ပါသည်။ ထိုပွဲစားများကို လုပ်သား ရှာဖွေပေးသည့် အတွက် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းမှ အခကြေးငွေပေးရမည့် အစား ထိုပွဲစားများက ဝင်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို အခ ကြေးငွေပေးခြင်းပင် ရှိနိုင်ပါသည် (ISSARA Institute 2108)။

ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများနှင့် တရား ဝင်မဟုတ်သော ပွဲစားများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ် သမားစုဆောင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အရေးပါသူများဖြစ်ပါ သည်။ လက်ရှိတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးသည် လိုင်စင်ရပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း တစ်ခု၏ အကူအညီမပါဘဲ တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်းသွား လာနိုင်ခြင်း မရှိပါ။ ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်ရှင်များနှင့် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများထံမှ အလုပ် ခေါ်စာကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် ထိုအခွင့်အလမ်းနှင့် ပတ်သက်၍ စုံစမ်းစစ်ဆေးပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်ခေါ်စာများ အတွက်အခကြေးငွေပေးခြင်း သို့မဟုတ် ရောင်းဝယ်ခြင်း ပြုလုပ်ပါသည်။ ထို့နောက် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ

၁၅ အစိုးရက ၂၀၁၇ ဇန်နဝါရီလတွင် အာမခံကြေးကို ကျပ်ငွေ ၅ သန်း (US\$ ၃,၆၅၀) မှ ကျပ်ငွေ သန်း ၅၀ (US\$ ၃၆,၅၀၀) သို့ တိုးမြှင့်မည်ဖြစ်ကြောင်း ကြေညာခဲ့သည် (ILO 2018)။
 ၁၆ ထိုင်းနိုင်ငံအတွက်ဆိုလျှင် တစ်နှစ် လုပ်သား ၃၀၀ စေလွှတ်ရသည်ကို သိရပါသည် (ISSARA INSTITUTE 2018)။
 ၁၇ ဥပမာ ၂၀၁၈ ခုနှစ် အစောပိုင်းတွင် ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးအတွင်း လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်နေသော ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းမှာ ၁၄ ခုရှိပါသည်။

လိုင်စင်ရပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများအရေအတွက်၊ ၂၀၁၀-၁၇ ခုနှစ်



* ၂၀၁၇ အတွက် အချက်အလက်များမှ စက်တင်ဘာလအထိ ဖြစ်ပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်အတွက် အချက်အလက်များမှာ ဩဂုတ်လအထိ ဖြစ်သည်။
ရည်ညွှန်း - MOLIP 2016.

သည် အလုပ်ခေါ်စာကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲသို့ ပေးပို့ပါသည်။ ထို့နောက်တွင် ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကော်မတီ သို့ အတည်ပြုချက် ရယူရန် ဆက်လက်ပေးပို့ပါသည်။ အလုပ်သမားပို့ဆောင်ခြင်းကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက် နိုင်ရန်အတွက် ကော်မတီ၏ အတည်ပြုချက် လိုအပ်ပါ သည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် များသောအားဖြင့် လိုင်စင်ရအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်း၏ နယ်ရုံးခွဲတစ်ခုမှ လည်းကောင်း၊ တရားမဝင် (လိုင်စင်မရှိသော) အကျိုး ဆောင်/ပွဲစား တစ်ဦးမှတစ်ဆင့် လည်းကောင်း ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့်ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ လိုင်စင်မရှိသော ထိုအကျိုးဆောင် က ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို စာရွက်စာတမ်းများ ရရှိအောင် ကူညီပေးပြီး လိုင်စင်ရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းတစ်ခုနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးပါသည်။ အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်ခေါ်စာများ လက်ခံရရှိသောအခါစေလွှတ်ပေးရန်အတွက်ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်မည့်သူများကို စုဆောင်းပြီး ဆန်ကာတင်စစ်ဆေးရေးချယ်ထားခြင်းကိုလည်းပြုလုပ် နိုင်ပါသည် (Verité 2019)။^{၁၈} တစ်ခါတစ်ရံ ပုဂ္ဂလိက သင်တန်းများသည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်များနှင့် ချိတ် ဆက်နိုင်အောင် ကူညီပေးပါသည်။ သို့သော်တရားဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်သမား အမှန် တကယ် ပို့ဆောင်ခြင်းကိုမူ လိုင်စင်ရအကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းတစ်ခုက လုပ်ဆောင်ရပါသည် (Milio,

Garnizova, and Shkreli 2014)။ ဆွေမျိုး၊ မိတ်ဆွေများ နှင့် ရပ်ထဲရွာထဲမှ အသိအကျွမ်းများကလည်း ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို ပြည်ပတွင် သွားရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် ကူညီပေးမည့် ပွဲစားများနှင့် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ ကို ညွှန်ပေးကြပါသည် (Verité 2019)။

ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမား ပို့ဆောင်ရန်အတွက် နိုင်ငံအချို့ကို ရွေးချယ်၍ ဆောင်ရွက်တတ်ပါသည်။ ဆိုက်ရောက်နိုင် ငံတိုင်းတွင် အနည်းငယ်ကွဲပြား ခြားနားသည့် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများရှိပြီး များသောအားဖြင့် ခေါ်ယူမည့် လုပ်သားများအတွက်လိုချင်သည့်ကျွမ်းကျင်မှုသတ်မှတ် ချက်များ ရှိတတ်ပါသည်။ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ သည် အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသ သို့မဟုတ် စင်္ကာပူ နိုင်ငံရှိ ဈေးကွက်များအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု မြင့်မားသော လုပ်သားများကို အထူးပြု ပို့ဆောင်နိုင်သလို ထိုင်းနိုင်ငံ နှင့် မလေးရှားနိုင်ငံရှိ ဈေးကွက်များအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု နည်းသောလုပ်သားများကိုအထူးပြုပို့ဆောင်ခြင်းလည်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ အများအားဖြင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများသည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ နှင့် ချိတ်ဆက် လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ သို့သော် တစ်ခါ တစ်ရံ အလုပ်ရှင်များနှင့် တိုက်ရိုက် အလုပ်လုပ်ခြင်း လည်း ရှိပါသည်။

၁၈ ဆန်ကာတင်စစ်ဆေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပြည်ပသွားရောက်လိုသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတွင် အလုပ်ဖြင့် သွားရောက်ရန်အတွက် ထုတ်ပေးထားသော နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ကဲ့သို့ လိုအပ်သော စာရွက်စာတမ်းများ ရှိ/မရှိဟူသည်ကိုလည်း ဆန်းစစ်ပါသည် (Verité 2019)။

အရေးအကြီးဆုံး ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံဖြစ်သည့် ထိုင်းနိုင်ငံ သို့ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး ဝန်ဆောင်မှု ဈေးကွက် တွင် ယှဉ်ပြိုင်မှု ပြင်းထန်ပါသည်။ ပုံ ၃.၃ တွင် ပြသထား သည့်အတိုင်း မကြာမီနှစ်များအတွင်းက မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများ အရေအတွက် တိုးလာသလို ထိုင်းနိုင်ငံသို့ အဓိက ပို့ဆောင်သည့် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်း အရေအတွက် လည်း တိုးလာပါသည်။ ဈေးကွက်ယှဉ်ပြိုင်မှုကြောင့် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ အကျိုး ဆောင်ခများကို လျှော့ယူကြရပြီး မြန်မာအကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းအနေဖြင့် ထိုင်းအလုပ်ရှင်များ၊ ၎င်းတို့၏ အကျိုးဆောင်များနှင့် ညှိနှိုင်းနိုင်မှု စွမ်းအားနည်းပါး သဖြင့် ထိုင်းအလုပ်ရှင်များနှင့် ၎င်းတို့၏ အကျိုးဆောင် များမှ ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဖြစ်စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးရသည့် ဝန်ဆောင်မှုများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကိုလည်း နည်းပါးစေပါသည် (ISSARA Institute 2018)။ ထိုင်းနိုင်ငံက ထိုင်းအလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများကို ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများထံမှ ရယူနိုင်သည့် ဝန်ဆောင်ခများကို ကန့်သတ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုအချိန်မှစ၍ ထိုင်းအကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများက အလုပ်ခေါ်ယူမှုများကို မြန်မာအကျိုး ဆောင်လုပ်ငန်းများထံ လေလံပစ်ပြီး မြန်မာအကျိုး ဆောင်လုပ်ငန်းများက အလုပ်ခေါ်ယူမှုများအတွက် ထိုင်း အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများကို အခကြေးငွေပေးကြ ရသည်ဟု ပြောပြမှုများရှိပါသည် (Verité 2019)။

ကိုရီးယားနှင့် ဂျပန်နိုင်ငံများအတွက် မြန်မာရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို ခေါ်ယူသည့် လုပ်ငန်းစဉ်မှာ တမူ ထူးခြားပါသည်။ မြန်မာအစိုးရ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်သော အစိုးရပြည်ပအလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီ (POEA) က ကိုးရီးယားနိုင်ငံ၏ အလုပ်ခန့်ထားရေးစနစ်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ခေါ်ယူမှုကို စီမံခန့်ခွဲပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲ (၄) တွင် ဤလုပ်ငန်းစဉ်ကို အသေးစိတ် ဖော်ပြထားပါသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံနှင့် လက်မှတ်ရေးထိုး ထားသော ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးစာချုပ်လွှာ (MOC) တွင် ဂျပန်နိုင်ငံသို့ အလုပ်သမား စေလွှတ်မည့် အကျိုး ဆောင်လုပ်ငန်းများအတွက် ထပ်ဆောင်းသတ်မှတ်ချက် များ ပါရှိပါသည်။ ထိုသဘောတူညီချက်အရ MOC တွင် ချမှတ်ထားသော စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသည့် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို “လုပ်သား စေလွှတ်ခွင့်ပြုသည့် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်း များ” အဖြစ် အတည်ပြု သတ်မှတ်ပေးပါသည်။ ထိုစံ

သတ်မှတ်ချက်များကို ဥပမာပြရလျှင် နည်းပညာအလုပ် သင်အစီအစဉ်၏ ရည်ရွယ်ချက်များကို နားလည်သော ထက်သန် တက်ကြွသူများကို ရွေးချယ်စေလွှတ် နိုင်ခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထံမှ တောင်းခံသည့် ဝန်ဆောင်ခများကို အများပြည်သူ သိရှိအောင် ထုတ်ပြန် ကြေညာပေးခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ငွေရေး ကြေးရေးအရ ဆက်နွယ်ပတ်သက်မှု မရှိခြင်း၊ စသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။

LROE ဥပဒေအရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ် ရေးအဖွဲ့သည် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများက ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများထံမှ ရယူနိုင်သည့် အကျိုးဆောင်ခကို သတ်မှတ်ခွင့် အာဏာအပ်နှင်းထားပါသည်။ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများသည် ထိုင်းနိုင်ငံ သို့ သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားတစ်ဦးလျှင် (နှစ်နှစ်စာ အလုပ်အတွက်) အကျိုးဆောင်ခ ကျပ် ၁၅၀,၀၀၀ (အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၁၁၂.၅) ရယူ ခွင့်ပြုထားသည်ဟု သိရပါသည်။^{၁၉} အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများသည် မလေးရှားနိုင်ငံသို့ သွားရောက်လုပ်ကိုင်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦး လျှင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၈၅၀ ရယူနိုင်ပါသည်။^{၂၀} ဂျပန်နိုင်ငံအတွက် အကျိုးဆောင်ခသည် အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၂,၈၀၀ နှင့် စင်္ကာပူနိုင်ငံအတွက် အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၁,၈၀၀ နှင့် ၄,၄၀၀ ကြား ရှိပါသည် (ILO 2016)။ ဂျပန်နိုင်ငံနှင့် ချုပ်ဆိုထားသော MOC တွင် “လုပ်သားစေလွှတ်ခွင့်ပြုသည့် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်း များ”သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထံမှ ရယူသော အကျိုးဆောင်ခများကို အများသိရှိအောင် ကြေညာပေး ရန်နှင့် ထိုအခကြေးငွေကို မည်သို့တွက်ချက်ထား ကြောင်း ရှင်းပြရန် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ထားပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် လုပ်သားစုဆောင်းမှု၏ ကုန်ကျစရိတ် အားလုံးကို မြန်မာနိုင်ငံဘက်ခြမ်း တွင်ရော၊ ထိုင်းနိုင်ငံဘက်ခြမ်းတွင်ပါ ကျခံရပြီး ၎င်းတို့ကို အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများနှင့် ချိတ်ဆက် ပေးသည့်ပွဲစားများ သို့မဟုတ် လိုင်စင်မရှိသည့် အကျိုး ဆောင်များကို ထပ်ဆောင်းပေးရသည့် အခကြေးငွေများ လည်း ရှိပါသည် (ISSARA Institute 2018)။ အကျိုး ဆောင်ခပေးသည့် အစီအစဉ်နှစ်မျိုး ရှိပါသည် - ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားသည် ကျေးရွာအဆင့်တွင် အကျိုး ဆောင်ခ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကို ပွဲစားကို ကြိုတင်ပေးချေ ပြီးနောက် နယ်စပ်တွင် ထိုင်းအကျိုးဆောင်ကို ထပ်မံ ပေးချေခြင်း သို့မဟုတ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားသည်

၁၉ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများက ခရီးစရိတ်၊ စာရွက်စာတမ်းကြေးနှင့် အလုပ်ရှင်များအကြောင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသည့် စရိတ်များအပါအဝင် ကုန်ကျစရိတ် ကျပ်ငွေ ၉၀,၀၀၀ ခန့်ရှိသည်ဟု ဆိုသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးလျှင် ကျပ်ငွေ ၆၀,၀၀၀ ခန့် အကျိုးအမြတ်ရသည်ဟုသော အဓိပ္ပါယ်ဖြစ်ပါသည်။ ယခင်က ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများသည် ထိုင်းဘက်ငွေ ၁၀,၀၀၀ ကို အခကြေးငွေအဖြစ် ယူခွင့်ပြုထားပါသည် (ISSARA INSTITUTE 2018)။ ထိုင်း အလုပ်ရှင်များနှင့် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများကို လစာထံမှ နှုတ်ယူခြင်းများ (ဤပမာဏအထိ) ကို ခွင့်မပြုတော့ပါ။ သို့သော် လစာမှ နှုတ်ယူမှု ကန့်သတ်ချက်များကို လက်တွေ့တွင် မည်သို့ ကျင့်သုံးလိုက်နာနေကြောင်း ရှင်းလင်းမူမရှိပါ (Verité 2019)။
 ၂၀ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများက ၎င်းတို့သည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၀၀ ကိုသာ ရယူနိုင်သည်ဟု ဆိုပါသည်။ မလေးရှားနိုင်ငံရှိ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်ကိုက်ညီအောင် လုပ်ဆောင်ရသည့် ကုန်ကျစရိတ်သည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄၅၀ ခန့် ရှိသည်ဟု ဆိုပါသည်။ ထို့ကြောင့် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးလျှင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၀၀ ခန့်သာ အကျိုးအမြတ်ကုန်သည်ဟု ဆိုပါသည်။

အကျိုးဆောင်ခအားလုံးကို ကြိုတင်ပေးချေခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် အစိုးရ၊ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ရေးနှင့် ရှာဖွေ နေရာချထားရေး ဝန်ဆောင်မှုများကြား ဆက်နွှယ်ပတ်သက်မှုများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးကို အလုပ်အကိုင်တစ်ခုတွင် ရှာဖွေနေရာချထားပေးရုံမျှနှင့် ပြီးဆုံးမသွားဘဲ ဆက်လက်ဆက်နွှယ်ပတ်သက်မှုရှိပါသည်။ ရှေ့ပိုင်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမား ပို့ဆောင်မှု ပြီးစီး သွားသည့် နောက်ပိုင်းတွင်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များနှင့် အဆက်အဆံ ရှိနေပါသည်။ အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းရရှိရန်နှင့် ဆေးစစ်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းမှစ၍ OWIC ကတ်ရရှိအောင် လျှောက်ထားရန်အထိ ကူညီလမ်းပြ ပေးပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ဤဆက်နွှယ်ပတ်သက်မှုသည် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားကို ပြည်ပရှိ အလုပ်အကိုင်တစ်ခု ရရှိအောင် ကူညီပေးသည့် နောက်တွင်လည်း ဆက်လက်ရရှိနေပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်နေစဉ် အကူအညီပေးခြင်း၊ နေရပ်ပြန်လာချိန်တွင် အကူ အညီပေးခြင်း၊ နေရပ်ပြန်လာပြီးနောက်ပိုင်း လုပ်သား အင်အားစုအတွင်း ပြန်လည်ပေါင်းစည်းဝင်ဆံ့နိုင်ရေး ကူညီခြင်းနှင့် တိုင်ကြားမှုများ ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ပေး ရာတွင် ပါဝင်ကူညီပေးခြင်းတို့ ပြုလုပ်ပေးပါသည်။ သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံမှ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းသည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များ ကိုယ်တိုင်ထက် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း တစ်ခုနှင့်သာ ဆက်သွယ်လုပ်ကိုင်ခြင်း ဖြစ်ဖို့များပါ သည် (ISSARA Institute 2018)။ အဆိုပါနယ်ပယ်တစ်ခု ချင်းစီတွင် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ ဆောင်ရွက်ပေးသော ဝန်ဆောင်မှုများကို အစိုးရမှ အားဖြည့်ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်နေစဉ် အကူအညီပေးခြင်း

ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ အထူးသဖြင့် တရားဝင် စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထား မရှိသူများသည် အများအားဖြင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် ကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှုများ မရရှိကြပါ။ ထိုင်း နှင့် မလေးရှား နိုင်ငံရှိ မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို လေ့လာခဲ့ရာ ၅၄ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၇၄ ရာခိုင်နှုန်း အသီးသီးသည် ထိုနိုင်ငံများတွင် အလုပ်လုပ်နေစဉ်အတွင်း ၎င်းတို့၏ တရားဝင်အလုပ် လုပ်ကိုင်ခွင့်ကို ထိန်းသိမ်းထားခဲ့ ကြောင်း သိရပါသည် (IOM and ARCM 2015)။ ရာခိုင်နှုန်း အနည်းငယ် (ထိုင်းတွင် ၁၂ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် မလေးရှားတွင် ၇ ရာခိုင်နှုန်းခန့်) သည် တရားဝင်အလုပ်သမားအခွင့်

အရေးများဖြစ်သော လုပ်သက်ခွင့်/နှစ်ပတ်လည်ခွင့်၊ လစာပြည့်အားလပ်ရက်များ၊ နာမကျန်းခွင့်၊ အနိမ့်ဆုံး လုပ်ခနှင့် အချိန်ပိုကြေးများ မခံစားကြရပါ။ ငါးလုပ်ငန်း ကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ထိခိုက်နစ်နာမှု အရှိဆုံးဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့ထဲမှ လေးပုံ တစ်ပုံသည် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို မရရှိကြပါ။ တရားမဝင်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည်လည်း ထိခိုက် နစ်နာမှု များပါသည်။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး မရရှိ သည့် တရားမဝင်လုပ်သားများသည် ၁၂ ရာခိုင်နှုန်းရှိပြီး အလုပ်သမားအခွင့်အရေးမရရှိသည့် တရားဝင်လုပ်သား များသည် ၉ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသဖြင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်နိုင် ပါသည်။ တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ဖမ်းဆီးချုပ်နှောင် မခံရစေရန် အရာရှိများကို လာဘ်ငွေ များပေးရကြောင်း ပြောပြကြပြီး ၎င်းတို့တွင် ကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှုရရန် အားကိုးအားထားစရာ ပို၍ နည်းပါး ကြပါသည် (Soe Lin Aung 2014; IOM and ARCM 2015)။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုသည် လူမှုရေးကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှုများကို လက်လှမ်းမမီကြပါ။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်က ပြုလုပ်ခဲ့သော လေ့လာမှုတစ်ခုတွင် မြန်မာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၁၈ ရာခိုင်နှုန်းကသာ လူမှုရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ပုံစံတစ်မျိုးမျိုးဖြင့် (များသော အားဖြင့် ကျန်းမာရေးအာမခံ သို့မဟုတ် အခြားလူမှု ဖူလုံရေး ပုံစံတစ်ခု) ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ရရှိထား ကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ သို့သော် ကြိုတင်ကျခံရသော ကုန်ကျစရိတ် များပြားမှု သို့မဟုတ် နားလည်သိရှိမှု သို့မဟုတ် စိတ်ဝင်စားမှု မရှိခြင်းကြောင့် ကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှုများကို အသုံးပြုမှု နည်းပါးလေ့ ရှိပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017; Harkins 2019)။ နောက်ထပ်လေ့လာမှုတစ်ခုတွင် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အမျိုးသမီးများသည် မီးဖွား ခွင့် သို့မဟုတ် အခြား လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့် များကို မရရှိကြကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (MMN 2016)။ လေ့လာမှုတွင် စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၁၇ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးသည် ကိုယ်ဝန်ကြောင့် သို့မဟုတ် မီးဖွားခွင့်ယူပြီး ပြန်လည် ချိန်တွင် အလုပ်ထုတ်ခံရကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် မီးဖွားခွင့်မရဘဲ နောက်ထပ် ၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကိုယ်ဝန်ရှိနေစဉ် ဘေးအန္တရာယ် မကင်းသည့်အလုပ်များကို အတင်းအကြပ် စေခိုင်းခြင်း ခံရကြောင်းလည်း တွေ့ရပါသည်။ ဥပဒေအရ ထိုင်းနိုင်ငံ တွင်းတွင် မွေးဖွားသောကလေးများ အားလုံးအတွက် မွေးစာရင်း မှတ်ပုံတင် ရရှိနိုင်သည့် အခွင့်အရေးရှိသော် လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ကလေးအများစုသည် မွေးစာရင်း မရကြပါ။ အခြားကလေးသူငယ် ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေး ဝန်ဆောင်မှုများမှာလည်း လုံလောက် ခြင်း မရှိပါ (Harkins 2019)။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုက ၎င်းတို့၏ အလုပ် လုပ်ကိုင်ရာသည့် အခြေအနေများသည် လုံလောက်သည် သို့မဟုတ် ကောင်းမွန်သည်ဟု ဆိုကြသော်လည်း အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကို သတင်းပို့ တိုင်ကြားမှု အများအပြား ရှိပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် ၂၀၁၃ ခုနှစ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် ဖြေဆိုသူများ၏ ၄ ရာခိုင်နှုန်းကသာ ၎င်းတို့၏ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာသည့် အခြေအနေများကို ဆိုးရွား သို့မဟုတ် အလွန်ဆိုးရွားဟု ဖြေကြားကြပြီး ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၃၃ ရာခိုင်နှုန်းက လုံလောက် သို့မဟုတ် ကောင်းမွန် ဟု အသီးသီးဖြေကြားကြပါသည် (IOM and ARCM 2013)။ သို့သော် ၂၀၁၆ ခုနှစ် စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ထက်ဝက်နီးပါးက အချိန်ပို အလွန်အကျွံဆင်းရဲခြင်း၊ အနည်းဆုံး လုပ်ခ လစာအောက်သာ ရရှိခြင်း၊ သက်သေခံ စာရွက်စာတမ်း များကို သိမ်းဆည်းခံရခြင်း၊ သွားလာမှုကန့်သတ်ခံရခြင်း၊ လစာကို အလုပ်ရှင်မှ သိမ်းထားခြင်းနှင့် လစာထဲမှ နှုတ်ယူခြင်းကို တရားမဝင်ပြုလုပ်ခြင်းကဲ့သို့ အလုပ် သမား အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရမှုများကို ပြောပြကြ ပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်သည့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများနှင့် ငါးလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် အလုပ် လုပ်သူများ (၈၁ ရာခိုင်နှုန်း)၊ အိမ်အကူလုပ်သား အလုပ် လုပ်သူများ (၆၉ ရာခိုင်နှုန်း)၊ ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုနှင့် အစားအသောက်လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်သူများ (၆၃ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အများဆုံးထိခိုက် ခံစားရပါသည် (လေးထောင့်ကွက် ၃.၁)။ အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘော တူညီချက်စာချုပ်များသည် အမှန်တကယ် အလုပ် လုပ်ကိုင်ရာသည့် အခြေအနေများနှင့် ကွာခြားနေကြောင်း တွေ့ရသူများလည်း အများအပြားရှိပါသည်။ မြန်မာ- ထိုင်းနယ်စပ်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လေ့လာမှု တွင် အလွန်အကျွံ အချိန်ပိုဆင်းရဲခြင်း၊ အကြမ်းဖက်ရန် ခြိမ်းခြောက်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် တွေ့ကြုံခံစားရခြင်း (အထူးသဖြင့် လိင်လုပ်သားများ)၊ လွတ်လပ်စွာသွားလာ ခွင့် ကန့်သတ်ခံရခြင်းကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လုံခြုံ ရေးဆိုင်ရာ ကြီးမားသည့် ဖိစီးမှုများကို မှတ်တမ်းတင် ထားပါသည် (Meyer et al. 2015; IOM 2019)။ ထိုဖိစီးမှု များထဲမှ အများအပြားသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ စိတ်ကျန်းမာရေးအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရှိပါသည်။

အိမ်အကူလုပ်သားများသည် ၎င်းတို့၏ အများနှင့် မဟုတ်ဘဲ သီးခြား လုပ်ကိုင်ရာသည့် အခြေအနေများ၊ အလုပ်ရှင်အပေါ် မှီခိုမှု များပြားခြင်း၊ လက်တုံ့ပြန် ခံရရန်၊ အကြမ်းဖက်ခံရရန် ကြောက်ရွံ့မှုများကြောင့်

ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးစော်ကားခြင်းများကို အထူးပင် ထိခိုက်လွယ်ကြ ပါသည် (Thanasombat 2004)။ စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သော လေ့လာမှုတစ်ခုတွင် မြန်မာအိမ်အကူ လုပ်သားများ၊ အများစုမှာ အမျိုးသမီးများသည် အလုပ် ချိန် ရှည်ကြာစွာ အလုပ်လုပ်ရပြီး အများအပြားသည် ဥပဒေအရ အပတ်စဉ် ခံစားခွင့်ရှိသည့် အားလပ်ရက်ကို မရကြဘဲ အလုပ်သမားသမဂ္ဂတွင် ပါဝင်ခွင့်လည်း မရကြကြောင်း တွေ့ရပါသည် (Napier-Moore 2017)။ လိင်လုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များသည်လည်း ထိုင်းနိုင်ငံတွင် များသောအားဖြင့် တရားမဝင်သည်။ မရေရာသည့် အလုပ်အကိုင်အခြေ အနေကိုရင်ဆိုင်ရလေ့ရှိပါသည်။ အကြောင်းရင်းအချို့မှာ တရားဝင်လမ်းကြောင်းမှ ရွှေ့ပြောင်းလာရောက်နိုင်မှု မရှိခြင်း၊ လိင်လုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ခြင်းကို ရာဇဝတ် ပြစ်မှုအဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ကဲ့ရဲ့ရှုတ်ချခြင်းများ ကြောင့် ဖြစ်ပါသည် (Harkins 2019)။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ပြည်ပတွင် အလုပ် လုပ်ကိုင်နေစဉ် ရရှိနိုင်သော အကူအညီအချို့ ရှိပါသည်။ အထူးသဖြင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရသောအခါ သို့မဟုတ် သေဆုံးသောအခါတွင် ရရှိပါသည်။ မြန်မာပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ် သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ တိုင်ကြားချက်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးရန် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် call center တစ်ခုထားရှိပါသည်။^{၂၀} အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအကျိုး ဆောင်လုပ်ငန်းများကလည်း တိုင်ကြားမှုများကို ဖြေရှင်း ပေးရန် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ကိုယ်စားလှယ် များထားရှိပါ သည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ပြည်ပတွင် ဆက်လက်နေထိုင် လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်လက်မှတ်သက်တမ်း တိုးခြင်းသည် မြန်မာပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်မဟုတ်ပါ။ မြန်မာ အလုပ်သမား သံအရာရှိများသည် ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်နေသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အကူအညီပေးပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဥပဒေဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု များပေးရန်အတွက် ဆိုက်ရောက်နိုင်ရန် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားအသင်းအဖွဲ့များ၊ NGO များနှင့်ပူးပေါင်း၍လည်း ကူညီပေးပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမား သံအရာရှိသည် ပွဲတော် ကာလများအတွင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အား အလုပ်သမား သံအရာရှိနှင့် ဆက်သွယ်နိုင်ကြောင်း အသိပညာပေး ကြေညာခြင်းများကိုလည်း ပြုလုပ် ပါသည်။ တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အားလုံးကို ထုတ်ပေးသော OWIC ကတ်ပေါ်တွင် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သား၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်အမှတ်၊ လိုင်စင်ရ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၏ အမည်နှင့်လိပ်စာ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အလုပ်လုပ်နေသော စက်ရုံအမည်

၂၀ MOEAF သည် မလေးရှားတွင်လည်း call center တစ်ခု ရှိခဲ့ပြီး ၂၀၁၅ ခုနှစ် မတ်လတွင် ပိတ်သိမ်းခဲ့ပါသည်။

တို့ ပါဝင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အာဏာပိုင်များသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဆက်သွယ်နိုင်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကလည်း လိုအပ်ပါက အလုပ်သမား သံအရာရှိနှင့် မြန်မာသံရုံးကို ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် မြန်မာနိုင်ငံသည် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းရှိ တရားမဝင် ရောက်ရှိနေသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ထိုင်းနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်မှ တစ်ဆင့် တရားဝင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်ခွင့် ရရှိရန် ကူညီပေးခဲ့ပါသည်။^{၂၂}

များသောအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အကူအညီတောင်းခံလေ့ မရှိကြပါ။ စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံရသည်ဟု ဆိုသူများထဲတွင် အများစု (၆၁ ရာခိုင်နှုန်း) သည် နောက်ဆက်တွဲ ရိုက်ခတ်မှုများရှိမည်ကို သို့မဟုတ် အလုပ်ပြုတ်မည်ကို စိုးရိမ်ခြင်းကြောင့် မည်သည့်အကူအညီမျှ ရယူခြင်း မရှိခဲ့ပါ (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။ အကူအညီ တောင်းခံခဲ့သူများကလည်း ၎င်းတို့၏ မိတ်ဆွေများ၊ ဆွေမျိုးများ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်ထံမှ တောင်းခံခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကောင်စစ်ဝန်ရုံးကို အသုံးပြုသူမှာ မရှိသလောက်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံအများအပြားသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အလုပ်သမား သမဂ္ဂများသို့ ဝင်ခွင့် မပြုကြပါ။ ဝင်ခွင့်ပြုလျှင်ပင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် လူမျိုး၊ နိုင်ငံသားနှင့် ကျား/မဖြစ်မှုတို့ကို အကြောင်းပြု၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရနိုင်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ဥပဒေဆိုင်ရာ အထောက်အကူများ ရရှိရန် အတားအဆီးများ ပိုမိုကြုံတွေ့ရပါသည်။ အထူးသဖြင့် သီးခြား အလုပ် လုပ်ကိုင်ကြရသည့် အိမ်အကူလုပ်သားများ သို့မဟုတ် သွားလာမှု ကန့်သတ်ခံရသည့် တရားမဝင် စာရွက်စာတမ်း မရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအဖို့ အတားအဆီးများ ပိုမိုကြုံတွေ့ပါသည် (UN Women 2017)။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ်တွင် ၎င်းတို့ကို မှီခိုသူများအတွက် ရရှိနိုင်သော အကူအညီများမှာ နည်းပါးပါသည်။ ပြည်ပတွင် ရောက်ရှိနေသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးအတွက် စိုးရိမ်ပူပန်နေသော မိသားစုဝင်များသည် MRC ဌာနကို ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။ ထိုဌာနက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲနှင့် ဆက်သွယ်ပူးပေါင်း၍ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားကို ပို့ဆောင်ပေးသော အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်း၊ ၎င်း၏

အလုပ်ရှင်၊ ၎င်း၏ တည်နေရာတို့ကို ဖော်ထုတ်နိုင်ပြီး မိသားစုဝင်များအနေဖြင့် ၎င်းနှင့် အဆက်အသွယ်ရနိုင်မည့်နည်းလမ်းကို ရှာဖွေနိုင်ပါသည်။ MRC ဌာနများသည် မိသားစုဝင်များကို တိုင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်နိုင်အောင် သင့်လျော်သည့် အရင်းအမြစ်များနှင့် ချိတ်ဆက်ရန် ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ မှီခိုသူများအတွက် ဝန်ဆောင်မှုများတွင် ရှိနေသော ကွာဟချက်များကို CSO များက ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။ ဥပမာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အရှေ့တောင်ပိုင်းဒေသရှိ CSO များသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ သားသမီးများအတွက် သင်တန်းများ ပို့ချပေးပါသည် (Free and Just Women Group)။ ပြည်ပတွင် အလုပ် လုပ်နေသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ မိသားစုဝင်များအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများ ပေးပါသည်(ကရင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကွန်ရက်)။

နေရပ်ပြန်ရန်အကူအညီပေးခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံသည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဖမ်းဆီးခံရပြီး စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားမရှိသည့် လုပ်သားများ နေရပ်ပြန်နိုင်ရေးအတွက် အကူအညီပေးပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အထောက်အထား မရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ဖမ်းဆီး၍ ပြန်ပို့သောအခါ မြဝတီမှ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး အရာရှိတစ်ဦးက လက်ခံပေးပါသည်။ ထို့နောက် အလုပ်သမားအရာရှိတစ်ဦးက ထိုလုပ်သားများ၏ ရောက်ရှိမှုကို မှတ်တမ်းတင်၍ ၎င်းတို့ကို အိမ်ဆောင်တစ်ခုတွင် နေရာချပေးပြီး အိမ်ပြန်ရန် ဘတ်စ်ကားလက်မှတ် ရရှိရေး ကူညီပေးပါသည်။ IOM သည် မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်ပို့ခံရမည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ထိုင်းနိုင်ငံလူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးရုံးတွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများသည် လုပ်သားများ နေရပ်ပြန်မှုတွင် ပါဝင်ကူညီပေးနိုင်သော်လည်း ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားခြင်း မဟုတ်ပါ။ LROE ဥပဒေတွင် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများအား ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ နေရပ်ပြန်ရေးတွင် ကူညီရန် ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိပါ။ သို့သော် လုပ်သားတစ်ဦးနှင့် လိုင်စင်ရပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းတစ်ခုကြား အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွားပါက မြန်မာပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ် (MOEAF) က

^{၂၂} ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြည်ပတွင် ရှိနေစဉ် ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးရန်အတွက် ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးနိုင်ရေး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေတစ်ရပ် ထူထောင်ရန် ဖြစ်နိုင်ခြေများကို အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနက ILO ၏ အကူအညီဖြင့် ရှာဖွေနေပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအသစ်တွင် ထိုကဲ့သို့သော ရန်ပုံငွေထူထောင်ရေးကို ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းနိုင်ပါသည် (Win 2015)။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် ယခင်က အခက်အခဲကြုံနေသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြန်လည်လက်ခံရေးနှင့် ဥပဒေဝန်ဆောင်မှုများ ပေးရေးနှင့် ဆက်စပ်၍ လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေတစ်ရပ် ထူထောင်ရန် ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့ဖူးပါသည်။

နေရပ်ပြန်နိုင်ရေး ကူညီပေးပါသည် (ILO 2016a)။ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော MOU တွင် မြန်မာနှင့်ထိုင်းအစိုးရများသည်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ သဘောတူညီချက် စာချုပ်ပြီးဆုံးပြီးနောက် သို့မဟုတ် ဖျက်သိမ်းပြီးနောက် နေရပ်ပြန်နိုင်ရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် ပါရှိပါသည်။ ထို့ပြင် MOU တွင် မြန်မာနှင့်ထိုင်းအစိုးရများသည် အလုပ်လုပ်ပြီးနောက် နေရပ်ပြန်သော လုပ်သားများအပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏စာရင်းကို ပြုစုထိန်းသိမ်းထားရန်လည်း ပါရှိပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ လုပ်ငန်းခွင်ကို စွန့်ခွာသွားလျှင် ထိုင်းအာဏာပိုင်များကို အကြောင်းကြားရန် စည်းကမ်းချက်လည်း ပါဝင်ပါသည်။ MOEAF ၏ ကျင့်ဝတ် (အောက်တွင် အသေးစိတ် ဆွေးနွေးထားပါသည်) တွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရလျှင်၊ သေဆုံးလျှင်၊ သဘာဝဘေးသို့မဟုတ် ပဋိပက္ခကြုံတွေ့လျှင် နေရပ်ပြန်နိုင်ရေးကူညီရန် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို အကြံပြုထားပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်တည်တံ့ပြီး ဟန်ချက်ညီသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစီမံကိန်း (၂၀၁၈-၂၀၃၀) တွင် ပြည်ပရောက် မြန်မာလူမျိုးများကို မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပါဝင်ကူညီလာအောင် အားပေးနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရန် ပါရှိပါသည်။ သို့သော် အဆင့်မြင့် မြန်မာကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ နိုင်ငံသို့ ပြန်လာရန် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့နှင့် ဆက်သွယ်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်မူဝါဒများ တိတိကျကျ မရေးဆွဲရသေးပါ။ မြန်မာအစိုးရသည် ယခုအချိန်အထိ မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးမှုများကြောင့် ပြည်ပရောက် မြန်မာလူမျိုးများ နိုင်ငံသို့ ပြန်လာစေရေးကိုသာ အဓိကထားပါသည်။

ပြန်လည်ပေါင်းစည်းဝင်ဆုံ့ရေး အကူအညီပေးခြင်း

မြန်မာရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် ပြည်ပတွင် ကျွမ်းကျင်မှုများ ရရှိလာသော်လည်း ၎င်းတို့မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လာသောအခါ ထိုကျွမ်းကျင်မှုများကို အသုံးမပြုကြကြောင်းကို ညွှန်ပြနေသည့် အထောက်အထားအချို့ ရှိပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လေ့လာမှုတစ်ခုတွင် ၎င်းတို့က ကျွမ်းကျင်မှုအချို့ ရရှိခဲ့ကြောင်း ပြောကြသော်လည်း ဖြေဆိုသူများ၏ ၇၉ ရာခိုင်နှုန်းက ထိုကျွမ်းကျင်မှုများသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလားတူ အလုပ်အကိုင်များအတွက် အသုံးဝင်မည်ဟု မထင်ကြဘဲ ၎င်းတို့ နေရပ်ပြန်သွားသောအခါ အလုပ်အကိုင် ရ/မရ သေချာမသိကြပါ (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။ ကျွမ်းကျင်မှု မရှိသော အသင့်အတင့်ကျွမ်းကျင်မှု

သာရှိသော လုပ်သားများတွင် အများစုသည် နေရပ်ပြန်သွားချိန်၌ ရရှိလာသည့် ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်များကို ပြန်လည်အသုံးပြုနိုင်ခြင်း မရှိကြပါ (Jirattikorn 2015)။ ဥပမာ မွန်ပြည်နယ်ရှိ နေရပ်ပြန်သူများ၏ ၂၉ ရာခိုင်နှုန်းသည်သာ ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို ၎င်းတို့၏ မူလနေရပ်တွင် ပြန်လည်အသုံးပြုနိုင်ကြပါသည် (Min Zar Ni 2018)။ အများစုက ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုများသည် ပြည်တွင်းရှိ လုပ်အားလိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိဟု ခံစားကြပါသည်။ မြန်မာအလုပ်ရှင်များ၏ နေရပ်ပြန် ပညာရှင်အဆင့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား မဟုတ်သူများကြား မည်သူကို ပိုမိုနှစ်သက်ကြောင်း လေ့လာခဲ့မှုတစ်ခုတွင်လည်း စာရင်းကိုင် သို့မဟုတ် အင်ဂျင်နီယာကုမ္ပဏီများတွင် သိသာထင်ရှားစွာ ပို၍ နှစ်သက်ခြင်းများမရှိကြောင်း တွေ့ရပါသည် (Saw Htay Wah 2015)။ သို့သော် အချို့ကုမ္ပဏီများ၊ အထူးသဖြင့် နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီများသည် ပြည်ပမှ ရရှိလာသည့် IT အတွေ့အကြုံရှိသော နေရပ်ပြန်များ (အထူးသဖြင့် မလေးရှားထက် စင်္ကာပူမှ ပြန်လာသူများ) ကို ပို၍ နှစ်သက်မှု ရှိကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် စာရင်းကိုင်နှင့် အင်ဂျင်နီယာ ပညာရပ်နယ်ပယ်များတွင် နိုင်ငံအလိုက် သီးခြား အတွေ့အကြုံများကို လိုအပ်ဟန်တူပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကျွမ်းကျင်မှုများ အားလုံးကို မြန်မာဈေးကွက်သို့ လွှဲပြောင်းအသုံးပြုနိုင်ခြင်း မရှိကြောင်း ညွှန်ပြနေပါသည်။

တစ်ခါတစ်ရံတွင် နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ၎င်းတို့ မူလနေထိုင်ရာဒေသများတွင် လုပ်ခလစာနည်းပါးမှုကြောင့် ရွေးချယ်စရာမရှိဘဲ ပြန်လည်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြပါသည်။ ပြည်တွင်းတွင် ၎င်းတို့၏ ပိုမိုမြင့်မားသော ကျွမ်းကျင်မှုများကို လိုချင်မှုနည်းပါးသည့်အပြင် ပြည်တွင်းမှ လုပ်ခလစာများသည် များသောအားဖြင့် ပြည်ပနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ပို၍ နည်းနေတတ်ပါသည်။ ၎င်းတို့၏ စုဆောင်းငွေများကို ဝင်ငွေရသီးနှံ (ဥပမာ ရာဘာနှင့် ကွမ်းပင်) စိုက်ပျိုးရန် မြေဝယ်သည့် နေရပ်ပြန်များသည်ပင်လျှင် ပြည်တွင်းတွင် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ထွန်ယက်စိုက်ပျိုးမှုမှ ရရှိသည့် ဝင်ငွေသည် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အလားတူကဏ္ဍမှ လုပ်ခလစာများထက် ပို၍ နည်းနေကြောင်း တွေ့ရသဖြင့် အများအပြားသည် အလုပ်လုပ်ရန် နောက်တစ်ကြိမ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာဖို့ ရွေးချယ်ခဲ့ကြပါသည် (World Bank and CESD 2018)။

နေရပ်ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ပြန်လည်ပေါင်းစည်းဝင်ဆုံ့စေသော အစီအစဉ်များမှာ အလွန်နည်းပါသည်။ LROE ဥပဒေက နေရပ်ပြန်လုပ်သားများ၏ အသိပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို အသုံးပြုရန် OESC ကို တာဝန်အပ်နှင်းထားပါသည်။ MRC ဌာန

များသည် နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ပြည်ပတွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်များကို ဖော်ပြထားသော အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ ရရှိရန် ကူညီပေးနိုင်ပြီး အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးနိုင်ပါသည်။ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး၊ ပုသိမ်ရှိ MRC က ပြည်ထောင်စုအဆင့်မှ နေရပ်ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ စာရင်းကို လက်ခံရရှိသည်ဟု ဆိုပါသည်။ ထိုနေရပ်ပြန်လုပ်သားများသည် ၎င်းတို့ကို ပြန်လည်ဆက်သွယ်ပြီး အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းပြပွဲများ အကြောင်း စုံစမ်းမေးမြန်းကြောင်း MRC က အတည်ပြုပါသည်။ MOEAF ၏ ကျင့်ဝတ် (အောက်တွင် အသေးစိတ် ဆွေးနွေးပေးထားပါသည်) တွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများအား နေရပ်ပြန်လာသည့် လုပ်သားများကို မြန်မာနိုင်ငံတွင်းနှင့် ပြည်ပရှိ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများအကြောင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးရန် အကြံပြုထားပါသည်။

တစ်ခါတစ်ရံတွင် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းဝင်ဆုံ့ရေးတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ဥပမာ ကိုရီးယားနှင့် ဂျပန် ကုမ္ပဏီများတွင် အလုပ်လုပ်ခဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ထိုကုမ္ပဏီများ၏ မြန်မာနိုင်ငံရုံးခွဲများက အလုပ်အကိုင် ကမ်းလှမ်းမှုများ တစ်ခါတစ်ရံ ပြုလုပ်ပါသည် (Oo 2017)။ ဂျပန်နိုင်ငံနှင့် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော MOC တွင် ဂျပန်နိုင်ငံသို့ လုပ်သားစေလွှတ်သော ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို ၎င်းတို့ နေရပ်ပြန်လာသောအခါ ပြည်ပမှ ရရှိလာသည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို အသုံးပြုနိုင်မည့် အလုပ်အကိုင်များ ရှာဖွေနိုင်အောင် ကူညီပေးရမည်ဟူသည့် သတ်မှတ်ချက် ပါရှိပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတစ်ခုက ကာတာတွင် အလုပ်လုပ်ခဲ့သော နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားကို အတွေ့အကြုံရှိသည့် ဝန်ထမ်းများ လိုအပ်သည့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဟိုတယ်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးကြောင်း ပြောပြပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအပြင် ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအိုနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့တွင် ဆောင်ရွက်သော IOM ၏ PROMISE^{၂၃} စီမံကိန်းတွင် ပါဝင်သော အစိတ်အပိုင်းများထဲမှ တစ်ခုမှာ နေရပ်ပြန်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းဝင်ဆုံ့စေခြင်း အတွက် ဖြစ်ပါသည်။ ဤအပိုင်းတွင် နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် ညွှန်းပို့ပေးခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များ ပါဝင်ပြီး မူဝါဒချမှတ်သူများကို နေရပ်ပြန်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းဝင်ဆုံ့စေခြင်း မူဝါဒများ ရေးဆွဲရန်ကူညီခြင်း။

နေရပ်ပြန်လာသော အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို တီထွင်စွန့်စား စီးပွားရှာမှုစွမ်းရည်များ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးရန် CSOများကို စွမ်းရည်မြှင့်ပေးခြင်းများလည်း ပါဝင်ပါသည်။

တိုင်ကြားမှုလုပ်ငန်းစဉ်များ

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အလုပ်သမား စုဆောင်းမှုနှင့် ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တိုင်ကြားရန် အသုံးပြုနိုင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်အချို့ ရှိပါသည်။ မည်သည့်တိုင်ကြားချက်များကို ပြုလုပ်နိုင်သည်ဟူသည့်စံသတ်မှတ်ချက်များ မရှိပါ။^{၂၄} ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနနှင့် နေပြည်တော်ရှိ Complaints Mechanism Center များသည် ပြည်တွင်းပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထံမှ တိုင်ကြားချက်များကို လက်ခံပြီး အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန အောက်ရှိ သက်ဆိုင်ရာ ဌာနခွဲများသို့ လွှဲပြောင်းပေးပါသည်။ ဇယား ၃.၃ တွင် ၂၀၁၄ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ် ဩဂုတ်လကြား Complaints Mechanism Center များသို့ တိုင်ကြားချက်များ အရေအတွက်ကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့ပြင် LEO ရုံးများသည်လည်း တိုင်ကြားစာများကို လက်ခံနိုင်ပြီး ဆက်လက်စီမံ ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် Complaints Mechanism Center များသို့ ပေးပို့ပါသည်။ ဥပမာ မကွေးတိုင်းဒေသကြီးတွင် ၂၀၁၇ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၈ ခုနှစ် အစောပိုင်း၌ Complaints Mechanism Center များသို့ ရောက်ရှိလာသည့် တိုင်ကြားချက်တစ်ခုရှိပြီး LEO ရုံးများသို့ ၄ ခုနှင့် တိုင်းဒေသကြီးအစိုးရထံသို့ ၂ ခု ရောက်ရှိပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦး သို့မဟုတ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်မည့်သူတစ်ဦးနှင့် လိုင်စင်မရှိသည့် ပွဲစားတစ်ဦးကြား အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပါက လူကုန်ကူးမှု တိုက်ဖျက်ရေး ရဲတပ်ဖွဲ့ထံ အကြောင်းကြားပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ၊ CSO များနှင့် အခြားသူများသည် လူ့ကိုယ်တိုင် သော်လည်းကောင်း၊ စာဖြင့်သော်လည်းကောင်း တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမား စုဆောင်းရာတွင် ချိုးဖောက်မှုများရှိပါက လိုင်စင်ရုပ်သိမ်းခြင်းထောင်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်း၊ ဒဏ်ကြေးရိုက်ခြင်း နည်းလမ်းများဖြင့် အရေးယူပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဦးမှ တိုင်ကြားချက်တစ်ခု ပြုလုပ်သောအခါ MOEAF မှ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် LEO ရုံးတစ်ရုံးက စုံစမ်းစစ်ဆေးပါသည်။ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနက မြန်မာနိုင်ငံ နှင့်/သို့မဟုတ်

^{၂၃} ဤအတိုကောက်စကားလုံးမှာ Poverty Reduction through Safe Migration, Skills Development and Enhanced Job Placement (ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၊ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေခြင်းနှင့် အလုပ် အကိုင်နေရာချထားမှု တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းတို့မှတစ်ဆင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျှော့ချရေး) ဟူသည်ကို ကိုယ်စားပြုပြီး ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအို၊ မြန်မာနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဆောင်ရွက်ပါသည်။
^{၂၄} ဤပိုင်းကို ILO (2016a) ပေါ်တွင် အခြေခံရေးသားထားပါသည်။

၂၀၁၄ နှင့် ၂၀၁၇ ဩဂုတ်လကြား လက်ခံရရှိသည့် တိုင်ကြားချက်များ

စာချုပ် အငြင်းပွား	သေဆုံး	ဒဏ်ရာရ	လုပ်ခ အငြင်းပွား	လူပျောက်	အဖမ်းခံရ	အခြား	စုစုပေါင်း
၁၈၄	၂၂၃	၁၀၀	၁၈၆	၃၇	၈၇	၄၅၇	၁၂၇၄

ရည်ညွှန်း - 0၀ 2017.

ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း နှင့် လုပ်သားကြား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းနိုင်အောင် ကြိုးစားပေး ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ အလုပ်သမားသံအရာရှိလည်း ပါဝင်ပတ်သက်ပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင် မှုလုပ်ငန်းများသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိပါက MOLIP မှ ၎င်းတို့၏ လိုင်စင်ကို ဆိုင်းငံ့ခြင်း သို့မဟုတ် ရုပ်သိမ်းခြင်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအား လျော်ကြေးပေးရန် ညွှန်ကြားနိုင်ပါသည် (လိုင်စင်ရရန် ပေးသွင်းထားသော အာမခံကြေးထဲမှ ထုတ်ပေးခြင်း အပါအဝင်)။ အငြင်းပွားမှုကို ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းဖြင့် မဖြေရှင်းနိုင်ပါက ပြည်နယ် သို့မဟုတ် တိုင်းဒေသကြီး အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနမှူး နှင့် LEO အရာရှိတစ်ဦး ပါဝင်သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ကို တရားဝင် ဖွဲ့စည်းနိုင်ပါသည်။ MOEAF မှ ကိုယ်စား လှယ်တစ်ဦးလည်း ပါကောင်း ပါနိုင်ပါသည်။ တရားဝင် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းရသည့်အမှုကိစ္စများမှာ ရှားပါးပါသည်။ လိုင်စင်မရှိသော ပွဲစားများကို တိုင်ကြား သည့်အမှုများတွင် ထိုပွဲစားသည် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း တစ်ခု၏ မှတ်ပုံတင်ထားသော အကျိုးဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်မှသာလျှင် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနမှ စီရင်ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။ သို့မဟုတ်ပါက ထိုအမှုကို ပြည်ထဲရေး ဝန်ကြီးဌာနသို့ လွှဲပြောင်းပေးပြီး လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေး ဌာနခွဲမှ စုံစမ်းစစ်ဆေးပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် လိုင်စင်မရှိဘဲ အလုပ်သမားစုဆောင်းခဲ့သည့် အမှုသုံးခုကို ပြစ်ဒဏ်များ ချမှတ် ခဲ့ပါသည် (ILO 2016a)။ ၂၀၁၃ ဒီဇင်ဘာလနှင့် ၂၀၁၆ မတ်လကြားတွင် အကျိုးဆောင်ခများ၊ အလုပ်ခန့် ထားမှု သဘောတူညီချက်စာချုပ်များ၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိမှုများနှင့် စပ်လျဉ်းသော အမှုများအပါအဝင် တိုင်ကြား မှုအမျိုးမျိုးကြောင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း ၁၁ ခုကို လိုင်စင်ယာယီဆိုင်းငံ့ခဲ့ပြီး ၉ ခုထံမှ လိုင်စင်ပြန်သိမ်းခဲ့ပါသည် (ILO 2016a)။

တိုင်ကြားလိုသော အခြားရွေးချယ်စရာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ငန်းများအတွက် နည်းလမ်းသုံးခု ရှိပါသည်။

ပြည်ပတွင် ရှိနေစဉ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ မြန်မာသံရုံး သို့မဟုတ် အလုပ်သမား သံအရာရှိထံ တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ ထိုသို့ တိုင်ကြားပါက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား၊ အလုပ်ရှင်နှင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတို့က ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း၍ ဖြေရှင်းရန် ကြိုးပမ်းပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် MOEAF သို့လည်း စာဖြင့်၊ ၂၄ နာရီ အရေးပေါ် ဖုန်းလိုင်းဖြင့် သို့မဟုတ် ရန်ကုန် သို့မဟုတ် ဘန်ကောက်ရှိ ၎င်း၏ ရုံးတွင် တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။^{၂၀} ထိုအခါ MOEAF မှ MOLIP သို့ အကြောင်းကြားပြီး တိုင်ကြားမှုကို စုံစမ်းစစ်ဆေး ပါသည်။ ဤစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှား နိုင်ငံတို့တွင် ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အခြား တိုင်ကြားမှုလုပ်ငန်းစဉ်များ ကဲ့သို့ပင် MOEAF က အလုပ်သမား၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းကြား အဖြေရှာနိုင်ရန် ကြားဝင်ကြိုးစားပေးပါသည်။ တိုင်ကြား မှုကို ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတွင် ဖြေရှင်းပေးနိုင်ခြင်း မရှိပါက MOEAF သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းနှင့် အလုပ်သမားကြား ဖြေရှင်း ပေးရန် ကြိုးပမ်းပါသည်။ မရပါက MOLIP ထံ အကူအညီ တောင်းခံပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘော တူညီချက်စာချုပ်များ၊ နေရေးထိုင်ရေးတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ တိုင်ကြားချက်များကို မဖြေရှင်းနိုင်သည့် အမှုများတွင် အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းသည် အလုပ်သမား၏ ဝန်ဆောင်ခကို ပြန်ပေးရန်သာ တာဝန်ရှိပါသည်။ MOEAF ကိုယ်တိုင်တွင်လည်း ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး လုပ်ငန်းများ၏ နာမည်ပျက်စာရင်းကို ပြုစုထားပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် တိုင်ကြားချက်များကို ILO ၏ အဓမ္မ အလုပ်စေခိုင်းမှု တိုင်ကြားခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်သို့ ပေးပို့နိုင်ပြီး ပို၍ အလွတ်သဘောဆန်သော လမ်းကြောင်း များမှာ CSO များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများသို့ တိုင်ကြားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမားစုဆောင်းသည့် အလေ့အထများ တိုးတက် ကောင်းမွန်စေရေး ကိုယ်တိုင်ကြပ်မတ် ဆောင်ရွက်နိုင် စေရန်အတွက် MOEAF သည် ကျင့်ဝတ်တစ်ခု ပြုစုခဲ့ပြီး

၂၀ MOEAF သည် မလေးရှားနိုင်ငံ၊ ကွာလာလမ်ပူမြို့တွင်လည်း ရုံးတစ်ရုံး ရှိခဲ့ပြီး ၂၀၁၅ ခုနှစ် မတ်လတွင် ပိတ်သိမ်းခဲ့ပါသည်။

လိုက်နာကျင့်သုံးမှုကိုစောင့်ကြည့်စစ်ဆေးသည့်လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုအား ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ MOLIP၊ MOEAF နှင့် ILO တို့ကြား ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းပြုစုခဲ့သည့် ကျင့်ဝတ်သည် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုအရည်အသွေးတိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် အားပေးပါသည်။ ကျင့်ဝတ်တွင် အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများ၊ သင်တန်းများနှင့် ပြည်ပရောက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ကာကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် လိုက်နာရမည့် စံနှုန်းများ ပါဝင်ပြီး အလုပ်အကိုင် အကျိုးဆောင်အေဂျင်စီများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ချုပ်ဆိုသော သဘောတူညီချက်များ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ငှားရမ်းသော ပြည်ပမှ အလုပ်ရှင်များနှင့် ချုပ်ဆိုသော သဘောတူညီချက်များ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကြားချုပ်ဆိုသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် စာချုပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ထိုအေဂျင်စီများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများလည်း ဖော်ပြပါ ရှိပါသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ် နှောင်းပိုင်းအထိ လိုင်စင်ရ အေဂျင်စီ ၂၅၈ ခုအနက် ၁၈၃ ခု ကျင့်ဝတ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး ဖြစ်ပါသည် (ILO 2018)။ ကျင့်ဝတ်လိုက်နာခြင်းစစ်ဆေးရေးကော်မတီတွင် MOLIP၊ လူကုန်ကူးမှု တိုက်ဖျက်ရေးအဖွဲ့၊ လက်မှတ် ရေးထိုးထားသော အေဂျင်စီများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ဥပဒေနှင့် အလုပ်သမား ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တစ်ဦး ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားပါသည် (MOEAF 2016)။ ကော်မတီကို ၂၀၁၇ ခုနှစ် ဩဂုတ်လတွင် အဖွဲ့ဝင် ၇ ဦးဖြင့် စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်နှင့် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း ယန္တရားဆိုင်ရာ သင်တန်းတစ်ခုကို အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း ၇၃ ခု တက်ရောက်ခဲ့ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်ကို အသုံးပြုသည့် နည်းလမ်းအချို့ ရှိပါသည်။ ပထမဦးစွာ အလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင် အေဂျင်စီများကို ကြယ်ပေးသည့် စနစ်ဖြင့် အဆင့်သတ်မှတ်မည် ဖြစ်သည်။ ကြယ်တစ်ပွင့်သည် လိုက်နာမှုအားနည်းခြင်းကိုပြပြီး ကြယ်သုံးပွင့်သည် ကျင့်ဝတ်ကို အပြည့်အဝ လိုက်နာမှုအားပြပါသည် (ILO 2018)။ MRC အရာရှိများက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်မည့် သူများအား စွမ်းဆောင်ရည် မြင့်မားသော အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများအကြောင်း အသိပေးရာတွင် ထိုအဆင့် သတ်မှတ်ချက်များကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ထိုအဆင့် သတ်မှတ်ချက်များကို အွန်လိုင်းတွင်လည်း ရရှိနိုင်ပါသည်။ ဒုတိယနည်းလမ်းမှာ MOLIP သည် အဆင့် သတ်မှတ်ချက် မြင့်မားသော အေဂျင်စီများကို ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ချက်များကို အသိအမှတ်ပြုသည့် အနေဖြင့် ဆုချီးမြှင့်နိုင်ပါသည်။ နောက်ဆုံးနည်းလမ်း အနေဖြင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများကိုလည်း ကျင့်ဝတ် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော အေဂျင်စီများကိုသာ အသုံးပြုရန် တိုက်တွန်းအားပေးနိုင်ပါသည်။ ယခုအချိန်အထိ

ထိုသို့ လုပ်ဆောင်သည့်နိုင်ငံမှာ ဂျပန်နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံတည်းသာ ရှိပါသေးသည်။

တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် နယ်ပယ်များနှင့် ပေါ်ပေါက်လာ နိုင်ခြေရှိသော ကွာဟချက်များ

ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် နိုင်ငံအချို့တွင် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရန်အတွက် ဆွေမျိုးမိတ်ဆွေ အဆက်အသွယ်များနှင့် အခြားနိုင်ငံများအတွက် ပွဲစားများနှင့် တရားဝင် အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး လမ်းကြောင်းများအပေါ် များစွာ အားထားကြပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံများသို့ သွားရောက်သူများ ကြားတွင် ဆွေမျိုး မိတ်ဆွေအဆက်အသွယ်များကို အသုံးပြုမှု အထူးများပြားပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များသည် ၎င်းတို့ ဖာသာ အကူအညီမပါဘဲ သွားရောက်ခြင်းသော်လည်းကောင်း၊ မိတ်ဆွေများနှင့် ဆွေမျိုးများမှ တစ်ဆင့် သွားရောက်ခြင်းသော်လည်းကောင်း ပြုလုပ်ကြပါသည်။ ဥပမာ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် IOM ဝန်ထမ်းများ၏ ခန့်မှန်းချက်များအရ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ ၄၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် ပွဲစားများကို အသုံးပြုခဲ့ပြီး ၁ ရာခိုင်နှုန်းကသာ တရားဝင် MOU အလုပ်သမား စုဆောင်းရေးလမ်းကြောင်းကို အသုံးပြု ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်က ထိုင်းနိုင်ငံ စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့ရာ စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များ၏ ၂၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် ပွဲစားများကို အသုံးပြုခဲ့ပြီး အများစုသည် ၎င်းတို့၏ အဆက်အသွယ်များကို အသုံးပြုပြီး သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ဖာသာ အကူအညီ မပါဘဲ ရွှေ့ပြောင်း ရောက်ရှိလာကြခြင်းဖြစ်သည် (Harkins 2019)။ မြန်မာ-ထိုင်း နယ်စပ်ကို ဖြတ်ကျော်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လေ့လာခဲ့သည့် ၂၀၁၈ ခုနှစ် စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် အများစုသည် ၎င်းတို့ မထွက်ခွာမီ အလုပ်အကိုင်များကို သေချာအောင် စီစဉ်ပြီးမှ ထွက်လာခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤသည်မှာ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ခဲ့ဖူးသောသူများ အတွက်ဆိုလျှင် ပိုမိုမှန်ပါ လိမ့်မည် (IOM 2019)။ နောက်ပိုင်းမှ ခေတ်စားလာသော ကိုရီးယား၊ ဂျပန်နှင့် စင်ကာပူ ကဲ့သို့သော ဆိုက်ရောက် နိုင်ငံများအတွက် အဆက်အသွယ်များ အသုံးပြုမှုမှာ ပိုနည်းသွားပါသည်။ ထိုနိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများနှင့် ပွဲစားများကို အလုပ် အကိုင် ရှာဖွေရန်နှင့် ခရီးသွားလာရေး စီစဉ်ပေးရန် နှစ်မျိုးစလုံးအတွက် အသုံးပြုပါသည် (ILO 2015c; Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017; World Bank and CESD 2018)။

ရှေ့ယခင် ကာလရှည်ကြာကတည်းက ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခဲ့ကြသည့် နယ်စပ်ပြည်နယ်များမှ ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် ထက်သန်သူများတွင် နယ်စပ် ဖြတ်ကျော်သည့် အဆက်အသွယ်ကွန်ရက်များ ရှိကြပါသည်။^၆ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုတွင် ထိုင်းနိုင်ငံ သို့မဟုတ် မလေးရှားနိုင်ငံတွင် နေထိုင် အလုပ်လုပ်ကိုင် နေပြီဖြစ်သော မိသားစုဝင်များ၊ ဆွေမျိုးများနှင့် မိတ်ဆွေများရှိကြပြီး ထိုသူများသည် များသောအားဖြင့် တစ်ရွာတည်းမှ ဖြစ်ကြပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ထိုသူများ အလုပ်လုပ်နေသည့်နေရာနှင့် များသောအားဖြင့် တူညီသော အလုပ်ရှင်များထံတွင် သွားရောက်အလုပ်လုပ်လေ့ရှိကြပါသည်။ သို့သော် နယ်စပ်ဒေသမဟုတ်သော နေရာများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများတွင်မူ ထိုအဆက်အသွယ်များ မရှိကြပါ။ ထိုဒေသများမှ အဆင့်နှစ်ဆင့်ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသောလုပ်သားများ (ဆိုလိုသည်မှာ မြစ်ဝကျွန်းပေါ်နှင့် အပူပိုင်းဇုန်မှ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ပြည်ပသို့ သွားရောက် အလုပ်လုပ်ရန် မဆုံးဖြတ်မီ ရှမ်းပြည်နယ်နှင့် အရှေ့တောင်ပိုင်းဒေသများသို့ ဦးစွာ ရွှေ့ပြောင်းရောက်ရှိလာသူများ) တွင်လည်း အလားတူပင်၊ ထိုအဆက်အသွယ်များ မရှိကြပါ (ILO 2015c; Pattison et al. 2016b; World Bank and CESD 2018; Deshingkar, Litchfield, and Ching-Ting 2019)။

အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အခြားကူညီပံ့ပိုးမှုများ မရှိသည့်အခါတွင် ထိုအဆက်အသွယ်များသည် အလွန် အဖိုးတန်လှသော်လည်း ကန့်သတ်ချက်များ ရှိနိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ၎င်းတို့အရင် ရွှေ့ပြောင်းသွားရောက်ခဲ့သော မိတ်ဆွေများနှင့် ဆွေမျိုး မိသားစုများ၏ အတွေ့အကြုံများကိုသာ လေ့လာနိုင်ကြသဖြင့် ကောင်းစွာသိရှိပြီးမှ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချနိုင်စေမည့် အခြားအတွေ့အကြုံများနှင့် အခွင့်အလမ်းများကိုအပြည့်အဝ မသိရှိကြပါ။ ပွဲစားများသည် သမားရိုးကျ သွားရောက်လေ့ရှိသည့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများကို ကျော်လွန်၍ အခြားနိုင်ငံများသို့ သွားရောက်နိုင်အောင် ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ ဧရာဝတီနှင့် မကွေးတိုင်းဒေသကြီးတို့မှ ဆင်းရဲနွမ်းပါးခြင်းမရှိသော အိမ်ထောင်စုအနည်းငယ်သည် ပွဲစားများကို အသုံးပြု၍ ၎င်းတို့၏ အဆက်အသွယ်အသိုင်းအဝိုင်းများ လက်လှမ်းမမီနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများကို အသုံးပြု၍ စွန့်စားသွားရောက်ကြသည်ကို တွေ့ရပါသည် (Pattison et al. 2016)။

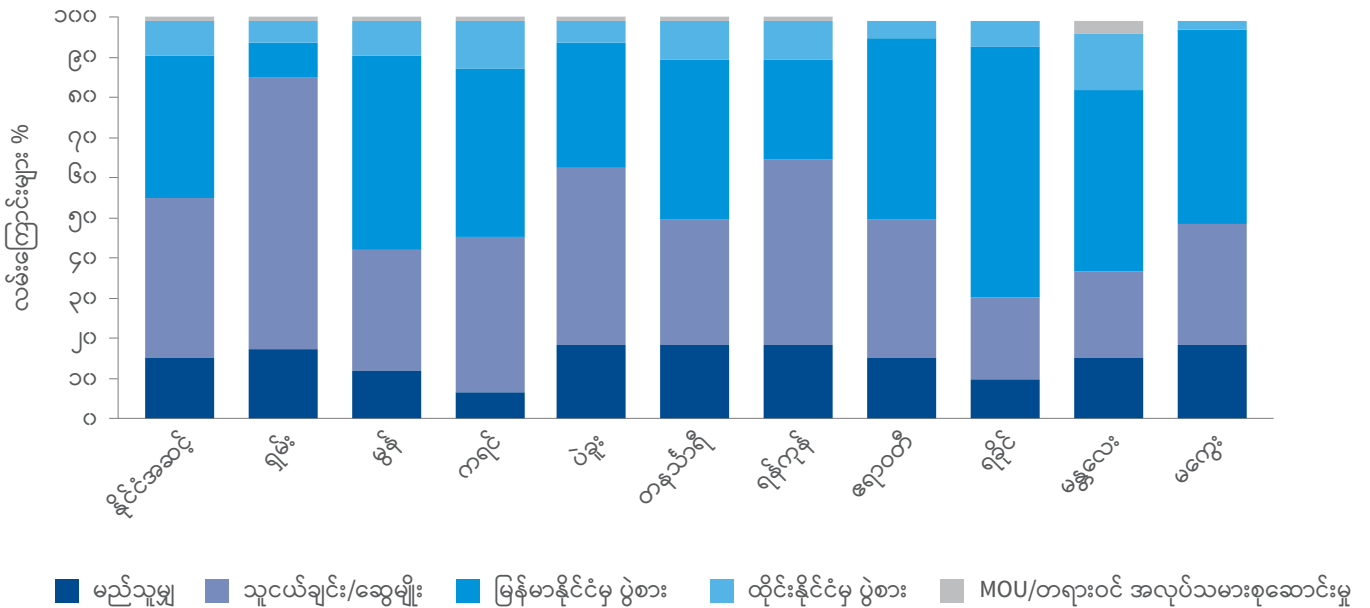
အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန် ပွဲစားများအပေါ် မှီခိုအားထားမှုသည် ဆွေမျိုးမိတ်ဆွေ အဆက်အသွယ်မရှိသော အပူပိုင်းဇုန် (မန္တလေးနှင့် မကွေး) နှင့် မြစ်ဝကျွန်းပေါ်ဒေသမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကြားတွင် ပို၍အတွေ့

များပါသည် (ပုံ ၃.၄)။ မွန်၊ ကရင်နှင့် တနင်္သာရီတို့မှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကြား ပွဲစားများကို အသုံးပြုသည့် ရာခိုင်နှုန်း အတန်အသင့် မြင့်မားခြင်းသည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရန်ထက် ခရီးသွားလာမှု အစီအစဉ်များနှင့် စာရွက်စာတမ်းများအတွက် ဖြစ်ဖွယ်ရာရှိပါသည်။ (World Bank and CESD 2018)။ ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီး သုံးခုတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် လေ့လာမှုတစ်ခုအရ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် ထက်သန်သူများ၏ ၃၁ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးသည် ပွဲစားများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများကို အသုံးပြုရန် အစီအစဉ် ရှိခဲ့ပါသည်။ ရှမ်းပြည်နယ်နှင့် တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီးတို့မှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလိုသူများနှင့် နှိုင်းစာလျှင် အဆက်အသွယ်နည်းသော မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီးမှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမည့်သူများသည် ပွဲစားများ၊ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများကို ပို၍နှစ်သက်ကြောင်း ပြသနေပါသည် (ILO 2015c)။ ဥပမာ ၂၀၁၇ ခုနှစ် အိမ်ထောင်စု စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် ရခိုင်ပြည်နယ်နှင့် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီးမှ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးနှင့် ရှမ်းပြည်နယ်မှ လူများထက် ပွဲစားများ သို့မဟုတ် အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများကို အသုံးပြုနိုင်ခြေ ပိုများပါသည် (Deshingkar, Litchfield, and Ching-Ting 2019)။

အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများနှင့် ပွဲစားများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အခွင့်အလမ်းများ အကြောင်း သိရှိအောင် ကူညီပေးနိုင်သော်လည်း ၎င်းတို့ထဲမှ အများအပြားတွင် လိုင်စင်မရှိကြဘဲ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်း အန္တရာယ်များနှင့် တွေ့ကြုံစေနိုင်ပါသည်။ တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းမှုများတွင် ပွဲစားများကို မကြာခဏ အသုံးပြုကြပါသည်။ ပွဲစားများက နယ်စပ် စစ်ဆေးရေးများကို ကျော်ဖြတ်ရန်နှင့် ဆိုက်ရောက် နိုင်သည့် သွားရောက်ရန် ကူညီပေးပါသည်။ ထို့ပြင် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို မိတ်ဆက်ပေးသော ပွဲစားများလည်း အများအပြား ရှိပါသည်။ လေ့လာမှုများအရ မြန်မာနိုင်ငံမှ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ပွဲစားများ၏ လိမ်လည်ခြင်းကို ခံရနိုင်ပြီး ကြွေးမြီဖြင့် နှောင်ဖွဲ့ခိုင်းစေခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခံရသည့် အခြေအနေများတွင် အလုပ် လုပ်ရခြင်းများ ကြုံတွေ့နိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (Meyer et al. 2014)။ အထူးသဖြင့် ငါးလုပ်ငန်းကဏ္ဍ (Robertson 2011; ILO 2013b, 2018)၊ စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍ (Harkins 2019) နှင့် အိမ်အကူအလုပ် (Anderson 2016; Napier-Moore 2017; UN Women 2017) တို့တွင် ပို၍တွေ့ရပါသည် (လေးထောင့်ကွက် ၃.၁)။

၂၆ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အများအပြား စတင်ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည့် သမိုင်းကြောင်းကို Soe Lin Aung (2014) တွင် ဖော်ပြနိုင်ပါသည်။

ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အသုံးပြုခဲ့သည့် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး လမ်းကြောင်းများ



ရည်ညွှန်း - IOM ဝန်ထမ်းများ၏ ခန့်မှန်းချက်များ

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်မည့်သူများ၏ လုံခြုံရေးအတွက် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများက စိုးရိမ်တတ်ကြပါသည်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများဖြစ်လျှင် ပို၍စိုးရိမ်ကြပါသည်။ ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည့် အချက်များတွင် ဆိုက်ရောက် ဒေသ/နိုင်ငံတွင် နေစရာနေရာ ရရှိရန် အာမခံချက်ရှိခြင်းနှင့် ဆွေမျိုးမိတ်ဆွေ အဆက်အသွယ် အသိုင်းအဝိုင်းရှိခြင်းတို့သည် အရေးကြီးသောအချက်များ ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအိမ်ထောင်စုအများအပြားက အမျိုးသမီးများ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ရန် အတွက် မိသားစုတာဝန်နှင့် လူမှုရေးစံများက ကန့်သတ်ချက်များ ဖြစ်နေကြောင်း ပြောပြကြပါသည်။ များသောအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အိမ်ထောင်စု၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု နည်းဗျူဟာတစ်ခု ဖြစ်နေသောကြောင့် ထိုဆုံးဖြတ်ချက်များကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကိုယ်တိုင်ထက် မိဘများက ဆုံးဖြတ်လေ့ရှိပါသည်။ ဤသည်မှာ အမျိုးသမီးငယ်များအတွက်ဆိုလျှင် ပိုမိုနိမ့်မည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် အိမ်ထောင်မရှိသည့် အမျိုးသမီးငယ်များကို မိဘများက ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် ခွင့်မပြုသည်များ ရှိပါသည်။ မိဘများ၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုနှင့်အတူ ပြည်ပတွင်သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သောအမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ် ပြုလုပ်လေ့ရှိသည့် ကဲ့ရဲ့ရှုတ်ချမှုများသည် မြို့ပြဒေသများ သို့မဟုတ် နိုင်ငံရပ်ခြားသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်လိုသော အမျိုးသမီးများအတွက် နောက်ထပ် ရင်ဆိုင်ရသည့် အဟန့်အတား

များ ဖြစ်နိုင်ပါသည် (Pattison et al. 2016; UN Women 2017; World Bank and CESD 2018; Deshingkar, Litchfield, and Ching-Ting 2019)။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို လိုင်စင်ထုတ်ပေးသည့် စနစ်တစ်ခုရှိပါသည်။ သို့သော်ယေဘုယျအားဖြင့် ဤစနစ်ကိုလိုက်နာအောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် မသမာမှုများမဖြစ်အောင် ကြိုတင်ကာကွယ်ရန် စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်းထက် တိုင်ကြားမှုများ လက်ခံရရှိမှသာ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သည့် ပုံစံဖြစ်နေပါသည်။ လိုင်စင်ရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီများမှ တင်ပြသည့် အလုပ်ခေါ်ယူမှုများကို အတည်ပြုသည့်လုပ်ငန်းစဉ်သည် အချိန်ကြာမြင့်ခြင်းနှင့် ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ အာဏာသက်ရောက်မှု ရှိအောင် လက်ဦးမှုရယူ ဆောင်ရွက်မှုများ မရှိခြင်းတို့က တရားမဝင် ပွဲစားများ ပေါများလာစေရန် အခွင့်အရေးပေးသကဲ့သို့ ဖြစ်စေပါသည်။ ထို့ပြင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ မရှိခြင်းကလည်း တရားမဝင် ပွဲစားများအပေါ် မှီခိုမှုကို အားပေးသောအကြောင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသများတွင်ဖြစ်သည်။

LEO ရုံးများသည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ နယ်ရုံးခွဲများကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်းအား တက်ကြွစွာဆောင်ရွက်

လေးထောင့်ကွက် (၃.၁) - ထိုင်းနိုင်ငံ ငါးလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ

ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ငါးလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်းများသည် ကြီးမားသည့် ပြဿနာများ ဖြစ်သည်။ ဥပဒေကြောင်းအရအရေးယူဆောင်ရွက်မှုများကို တိုးမြှင့်ခဲ့သည့်တိုင် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ စီးပွားဖြစ်ငါးလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းများမှာ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြစ်ပေါ်နေဆဲ ဖြစ်ကြောင်း လက်ခံထား ကြပါသည်။ (Solidarity Center 2009; Robertson 2011; ILO 2013b, 2018)။ ဥပမာ ထိုင်းနိုင်ငံ ပြည်နယ်တစ်ခုရှိ ပင်လယ်စာပြုပြင်စီမံထုတ်လုပ်သည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်းမှ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လေ့လာခဲ့သည့် ၂၀၁၀ ခုနှစ်စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၃၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် လူကုန်ကူးခံခဲ့ရခြင်း ဖြစ်ပြီး ၅၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမေ့အလုပ်စေခိုင်းခံရခြင်း ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ (LPN and John Hopkins 2011)။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံ စီးပွားဖြစ်ငါးဖမ်းစက်လှေများပေါ်ရှိ ငါးဖမ်းလုပ်သားများကို စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့ရာ စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ဤကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် လိမ်လည်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် အတင်းအကျပ်စေခိုင်းခံရခြင်း ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ (ILO 2013b)။ ထို ၂၀၁၂ စစ်တမ်းတွင် စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သော မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အနည်းဆုံး ၈၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် တရားမဝင်သော်လည်းကောင်း၊ တရားဥပဒေအရရှင်းလင်းမှုမရှိသော အနေအထားဖြင့်သော်လည်းကောင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်နေခြင်း ဖြစ်ပြီး အများစု (၅၁ ရာခိုင်နှုန်း) တွင် မည်သည့် စာရွက်စာတမ်းမျှ မရှိသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ (ILO 2013b)။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအချို့က ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့ကို မှတ်ပုံတင်မပေးကြ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ မှတ်ပုံတင်ရန် ခွင့်မပြုဟု ဆိုကြပြီး အချို့က ပင်လယ်ထဲတွင် ကာလရှည်ကြာနေရသဖြင့် မှတ်ပုံတင်ရန် နောက်ဆုံး သတ်မှတ်ထားသည့်ရက်များ ကျော်လွန်သွားခြင်းကြောင့်ဟု ဆိုပါသည်။ ၎င်းတို့ကိုယ်၎င်းတို့ မှတ်ပုံတင်ထားသည်ဟု မှားယွင်းစွာ နားလည်သိရှိထားသူအချိုးအစားသည် များပြားပါသည်။

အခြေအနေသည် တိုးတက်ကောင်းမွန်လာဟန်ရှိသည်ဟု ညွှန်ပြနေသည့် လက္ခဏာအချို့ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ မူဝါဒနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများက ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ တရားဝင်အလုပ် လုပ်ကိုင်နိုင်မှုကို တိုးတက်စေရန် အထောက်အကူပြုခဲ့ဟန် တူပါသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သော စစ်တမ်းတွင် စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သော ငါးဖမ်းလုပ်သားအားလုံးနီးပါးတွင် သက်သေခံစာရွက်စာတမ်းများ ရှိကြပြီး (ကမ္ဘောဒီးယား နှင့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပါအဝင်) စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၁၃ ရာခိုင်နှုန်း တွင်သာလျှင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်လက်မှတ်မရှိကြပါ။ စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့ သည့် လုပ်သားများ၏ သုံးပုံတစ်ပုံကျော်သည် သဘောတူညီချက်စာချုပ်တစ်ခုကို လက်မှတ် ရေးထိုးခဲ့ကြပါသည်။ (ငါးဖမ်းစက်လှေပေါ်ရှိ လုပ်သားများအားလုံး သဘော တူညီချက်စာချုပ် လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး မိတ္တူတစ်စောင် လက်ခံရရှိရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသော ၂၀၁၅ ထိုင်းဥပဒေအရ) (ILO 2018)။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ကလေးလုပ်သားပြဿနာသည်လည်း စိန်ခေါ်မှုတစ်ခု ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၈ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးသည် ကလေးများနှင့် လူငယ်များ ဖြစ်ပါသည်။ (ILO 2013b)။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်စစ်တမ်းတွင် စစ်တမ်း ကောက်ယူခဲ့သည့် လုပ်သားများတွင် အသက် ၁၈ နှစ်အောက်ရှိသူ တစ်ရာခိုင်နှုန်းထက်နည်းသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ (ILO 2018)။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနှင့်ထိုင်းနိုင်ငံကြား ငါးဖမ်းလှေများပေါ်တွင် အလုပ်လုပ်ခြင်းဆိုင်ရာ တရားဝင်လုပ်သားစု ဆောင်းရေးမူဘောင်တစ်ခု (MOU) ပေါ်ပေါက်လာခဲ့ပါသည်။ (Verité 2019)။

သို့သော် အလုပ်သမားများအား အနိုင်အထက်ပြုမှုများ ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ အဓိကအကြောင်းရင်းမှာ မသမာသော အကျိုး ဆောင်များ သို့မဟုတ် ပွဲစားများ သို့မဟုတ် လိမ်လည်ခြင်း၊ ခေါင်းပုံ ဖြတ်ခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်သော ပွဲစားများကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ ၂၀၁၀ ခုနှစ် စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ၈၀ နှင့် ၉၀ ရာခိုင်နှုန်း ကြား သည် ကြွေးမြီဖြင့် နှောင်ဖွဲ့ခိုင်းစေခြင်း ခံနေရကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ (LPN and John Hopkins 2011)။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းငါးဖမ်းလုပ်သားများ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်သည် ၎င်းတို့၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် ပွဲစားများ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များထံမှ ငွေချေးယူခဲ့သည်ဟု ဆိုပါသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့သည် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းနှင့် ကြွေးမြီဖြင့် နှောင်ဖွဲ့ခိုင်းစေခြင်းများကို အလွယ်တကူခံကြရပါသည်။ (ILO 2013b)။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် လုပ်သားများ၏ ၁၇ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့သည် ကတိပေးထားသည် ထက် ပိုမိုဆိုးရွားသော အခြေအနေများကို ကြုံတွေ့ရသည်ဟု ဆိုပါသည်။ (၂၀၁၃ ခုနှစ်က စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သော ငါးဖမ်းလုပ်သားများတွင် ထိုကိန်းဂဏန်းသည် ၁၅ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပါသည်။)။ လုပ်သားများသည် ၎င်းတို့ အလုပ်လုပ်ရမည့် အလုပ်ချိန်၊ ရမည့် လုပ်ခလစာနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်များကို အမှန်အတိုင်း မသိခဲ့ရဘဲ လှည့်စားခံခဲ့ရပါသည်။ လုပ်သားများကို ကတိပြုထားသည်ထက် သို့မဟုတ် အနိမ့်ဆုံးသတ်မှတ်ထားသော လုပ်ခလစာငွေထက် လျော့၍ ပေးခြင်း၊ လုပ်ခလစာကို ထုတ်မပေးဘဲ သိမ်းထားခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ခလစာထဲမှ နှုတ်ယူခြင်း၊ သက်သေခံစာရွက်စာတမ်းများကို

အလုပ်ရှင်မှ သိမ်းထားခြင်းကဲ့သို့ အလုပ်သမား အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများ ရှိကြောင်း သက်သေအထောက်အထား အများအပြား ရှိနေပါသည် (ILO 2018)။

ခက်ခဲကြမ်းတမ်း၍ အန္တရာယ်များသော အခြေအနေတွင် လုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် လုပ်ခလစာ နည်းပါးခြင်းတို့ ရှိနေသည့်တိုင် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ငါးလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်နေကြပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက် အချက်အလက်များ မရှိခြင်းကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ပထမဆုံးရသည့် အလုပ်ကို လက်ခံလိုက်ရခြင်း၊ တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အဖမ်းခံရမည်ကို ကြောက်သည့်အတွက် ပင်လယ်ထဲရှိ စက်လှေများပေါ်တွင် အလုပ်လုပ်ရန် စိတ်ဝင်စားခြင်းနှင့် ပင်လယ်ထဲတွင် ရှိနေလျှင် ငွေစုနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများခြင်းတို့သည် မြန်မာလုပ်သား များကို ငါးလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန် စေ့ဆော်အားပေးနေသော အကြောင်းအချက်များ ဖြစ်ပါသည် (Solidarity Center 2009; ILO 2013b)။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

ခြင်း မရှိပါ။ အကြောင်းတစ်ခုမှာ LEO ရုံးများကို မြန်မာ နိုင်ငံအတွင်းအလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးရန်သာတာဝန် အပ်နှင်းထားခြင်းဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုများ ကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရန် တာဝန်ပေးထားခြင်းမရှိ သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ သို့သော် LEO ရုံးများတွင် ရှိသော ဒေသန္တရလုပ်သား ဈေးကွက်များအကြောင်း သိရှိမှုနှင့် အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးမှုဆိုင်ရာ ဗဟု သုတများသည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီများနှင့် ၎င်းတို့၏ နယ်အကျိုးဆောင်များအတွက် လိုင်စင်ထုတ် ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရာတွင် အလွန် အဖိုးတန်မည်ဖြစ်ပါသည်။ LEO ရုံးများကို ထိုအေဂျင်စီများအား စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရန် တာဝန် ကို တရားဝင် ပေးအပ်နိုင်ဖို့ဆိုလျှင် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနနှင့် အတွင်းတွင် လည်းကောင်း၊ ဝန်ကြီးဌာနများကြားတွင် လည်းကောင်း ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်းမှုများ ဆက်လက်ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်နိုင်ပြီး တာဝန်များကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သတ်မှတ်ခွဲဝေထားဖို့ လိုမည် ဖြစ်ပါသည်။ လက်ရှိတွင် နေပြည်တော်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲသည် လိုင်စင်လျှောက်ထား မှုများကို အတည်ပြုခြင်းအား တာဝန်ယူ လုပ်ဆောင်ပေး နေပါသည်။ LEO ရုံးများသည် တရားမဝင်ပွဲစားများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု မပြုသည်မဟုတ်၊ ပြုကြပါသည်။ သို့သော် တိုင်ကြားမှုများကို လက်ခံရရှိပြီးမှသာ စုံစမ်း စစ်ဆေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များလည်း မရှိပါ။ လိုင်စင်ရ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများစာရင်းကို MOLIP ၏ ဝက်ဆိုက်တွင် ရရှိနိုင်သလို ရန်ကုန်ရှိမြောက်ဒဂုံ သင်တန်းကျောင်းရှိ ကြော်ငြာသင်ပုန်းတွင်လည်း ကပ်

ထားပါသည်။ သို့သော်ထိုစာရင်းကိုအခြားနေရာများတွင် မရရှိနိုင်ပါ။ ထိုစာရင်းတွင် ထိုအေဂျင်စီများ၏ ဆက် သွယ်ရန် အချက်အလက်များမှလွဲ၍ အခြားအချက် အလက်များ မပါရှိပါ။ MRC ဌာနများမှ ဝန်ထမ်းများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမည့်သူများကို အခြားအချက် အလက်များ ထပ်ဆောင်းပေးနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ မည်သည့် အလုပ်သမား စုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများ သည်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကိုမည်သည့်ဆိုက်ရောက် နိုင်ငံများသို့ ပို့ဆောင်ပေးသည်၊ မည်သည့်အေဂျင်စီများ သည် နာမည်ကောင်းဖြင့် ကျော်ကြားသည် ဆိုသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် အရည်အသွေးနှင့် စပ်လျဉ်းသော သတင်းအချက်အလက်များကို မရရှိနိုင်ပါ။ ရှေ့ပိုင်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် အတိုင်း MOEAF ၏ ကျင့်ဝတ်လိုက်နာခြင်း စစ်ဆေးရေး ကော်မတီမှ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများကို အဆင့်သတ်မှတ်သည့် စနစ်တစ်ခုကို ပြုစုလျက်ရှိပါသည်။ သို့သော်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အေဂျင်စီများ၏ အရည်အသွေးအကြောင်း သတင်း အချက်အလက်များပေးရန်အတွက် ဤစနစ်ကို အသုံး မပြုသေးပါ။^{၂၇} ပို၍ အရေးကြီးသည်ဟု ဆိုနိုင်သည့် အချက်မှာ အဆိုပါ အဆင့်သတ်မှတ်သည့်စနစ်ကို ကျင့်သုံးသောအခါတွင် ပင်လျှင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများ၏ အရည်အသွေးအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ရရှိနိုင်သည့် လမ်းကြောင်းများမှာ အလွန်ပင် နည်းပါး သည့်အချက် ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းသဘာဝအရ အဆိုပါ အဆင့်သတ်မှတ်ချက်များကို အသုံးပြုသည့် MRC ဌာနများသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ လာရောက်မှုမှာ လည်း နည်းပါးပါသည်။ ထို့ပြင် ကျင့်ဝတ်လိုက်နာခြင်း စစ်ဆေးရေး ကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းစဉ်က ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ အကြံပြုချက်များကို ရယူခဲ့ခြင်း မရှိမှု

၂၇ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် မန္တလေး၊ တနင်္သာရီနှင့် ရှမ်းတို့တွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်မည့်သူ ၆၂၅ ဦးကို လေ့လာခဲ့သည့် စစ်တမ်းတစ်ခုတွင် အလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီတစ်ခု သို့မဟုတ် ပွဲစားတစ်ဦးကို ရွေးချယ်ရာတွင် အရေးအကြီးဆုံးအချက်မှာ အဘယ်နည်းဟု မေးမြန်းရာ နာမည်ဂုဏ်သတင်းဟု အများဆုံးဖြေကြားကြပါသည် (ILO 2014b)။ နာမည်ဂုဏ်သတင်းကို အရေးအကြီးဆုံးဟု ဖြေကြားသူ ၄၈ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပြီး ကုန်ကျစရိတ်ဟု ဖြေကြားသူ ၁၄ ရာခိုင်နှုန်း၊ ပြည်ပသို့ အမြန်ဆုံး ပို့ဆောင်ပေးနိုင်မှုနှင့် အားထားယုံကြည်ရမှုတို့ကို ဖြေကြားသူ ၁၃ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပါသည်။

အပေါ် စိုးရိမ်မှုများလည်း ရှိပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ကြည့် မည်ဆိုလျှင် အလုပ်သမားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများကို ၎င်းတို့၏ ဝန်ဆောင်မှု အရည်အသွေးအပေါ် အခြေခံ၍ ကိုယ်တိုင် ရွေးချယ် ခြင်းထက် တရားမဝင် ပွဲစားများမှ ညွှန်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများဆီသို့ သွားရောက်ခြင်းသာ ဖြစ်နေပါသည်။

လိုင်စင်မရှိသည့် အကျိုးဆောင်ကို အသုံးပြုခြင်းသည် အတွေ့ရများပါသည် (Hall 2012; Win 2015)။ ယေဘုယျအားဖြင့် ထိုပွဲစားများသည် ၎င်းတို့အပေါ် ယုံကြည်မှုရှိသည့် ဒေသခံများ နေထိုင်သော ကျေးလက် ဒေသများတွင် လှုပ်ရှားတတ်ပါသည်။ ထိုပွဲစားများသည် အလုပ်ခေါ်စာများကို အတည်ပြုပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ် ၏ အချိန်ကြာမြင့်မှုကို အခွင့်ကောင်းယူ၍ ပြည်ပအလုပ် အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများအတွက် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်မည့်သူများကို ရှာဖွေပေးပါ သည်။ ထိုအခါဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများက ပွဲစားများကို လူရှာပေးသည့်အတွက် အခကြေးငွေပေးပါသည်။ ထိုပွဲစားများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထံမှလည်း အခကြေးငွေများ (တရားမဝင်) ရယူနိုင်ဖွယ် ရှိပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ထိုပွဲစားများကို နှိမ်နင်းရာတွင် ကြိုတင်လက်ဦးမှုရယူ၍ ကြပ်မတ်ဆောင်ရွက်ခြင်းထက် တိုင်ကြားချက်များရရှိမှသာ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ် ပါသည်။ LEO ရုံး အရာရှိများက တရားမဝင်ပွဲစား တစ်ဦးဖြစ်ကြောင်း သိရှိရသည့် အမှုကိစ္စများတွင်ပင်လျှင် ထိုပွဲစားသည် မှတ်ပုံတင်ထားခြင်း ရှိ/မရှိ ပြည်နယ် သို့မဟုတ် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့် အလုပ်သမားညွှန်ကြား ရေးဦးစီးဌာနမှူးထံသတင်းပို့စစ်ဆေးရပြီး ထိုဌာနမှူးက နေပြည်တော်သို့ ဆက်သွယ်၍ ထိုပွဲစားသည် လိုင်စင် ရှိ/မရှိ စစ်ဆေးရပါသည်။ လိုင်စင်မရှိလျှင် လူကုန်ကူးမှု တိုက်ဖျက်ရေး ရဲတပ်ဖွဲ့ထံ အကြောင်းကြားပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ အလုပ်အကိုင် နေရာချထားရေး ဌာနခွဲ သည် Save the Children ကဲ့သို့ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း များနှင့် ပူးပေါင်း၍ တရားမဝင် ပွဲစားများအကြောင်း အသိပညာပေးခြင်း၊ သတင်းအချက်အလက်များ မျှဝေ ပေးခြင်းကို ဆောင်ရွက်ပါသည်။

တရားမဝင်ပွဲစားများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပေးရသည့် ဝန်ဆောင်ခများကို မြင့်တက်သွားစေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်ခများကို အများဆုံး မည်မျှအထိသာ တောင်းခံရမည်ဆိုသည်ကို သတ်မှတ်ထားပြီး လိုင်စင်ရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန် ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများက လိုက်နာရပါသည်။ MOEAF ကလည်း ထိုသတ်မှတ်ချက်များကို အသိအမှတ်ပြု လိုက်နာစေရန် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ သို့သော် တရားမဝင် လုပ်ကိုင်နေသော ပွဲစားများသည် ထိုသတ်မှတ်ချက်

များကို လိုက်နာခြင်းမရှိဘဲ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လိုင်စင်ရ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းအတွက်ကိုပင် ဝန်ဆောင်ခ များ ရယူကြပါသည်။ မကြာမီက ဆောင်ရွက်ခဲ့သော လေ့လာမှုတစ်ခုတွင် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်အလုပ် လုပ်ကိုင်သော မြန်မာရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄၀၀ ပေးခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရပြီး ဤသည်မှာ အမြင့်ဆုံး သတ်မှတ်ထားသည့် ဝန်ဆောင်ခ ထက် ၄ ဆနီးပါး ပိုများနေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ မလေးရှား နိုင်ငံသို့ သွားသော မြန်မာရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁,၀၃၄ ပေးခဲ့ရပြီး အမြင့်ဆုံး သတ်မှတ်ချက်ထက် ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း ပိုများပါသည် (ILO and IOM 2017)။ တရားမဝင်ပွဲစားများ ဤအတိုင်း အတာဖြင့် ဆက်လက် လုပ်ကိုင်နေပါက အမြင့်ဆုံးယူနိုင် သည့် ဝန်ဆောင်ခ သတ်မှတ်ချက်များကို လိုက်နာအောင် ဆောင်ရွက်ရန် ခက်ခဲနိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ပြည်ပအလုပ်အကိုင်တစ်ခု တွင် လုပ်ကိုင်နိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးပြီးသည့်နောက် ပံ့ပိုးပေးသည့် အကူအညီများကို ယခုထက် အားကောင်း အောင် လုပ်ဆောင် နိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားသံအရာရှိ များအတွက် အသုံးပြုနိုင်သည့် အရင်းအမြစ်များကို တိုးမြှင့်ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့သည် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ ပြည်ပတွင် ရောက်ရှိနေစဉ်ဆက်လက် ကူညီပံ့ပိုး ပေးသွားနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သား လူမှုဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေတစ်ရပ် ထူထောင်ရန် လည်း စဉ်းစားသင့်ပါသည် (အခန်း ၄ မှ နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ ၁၂ ကို ကြည့်ပါရန်)။ အလားတူပင် MRC များ၏ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား မိသားစုများကို ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ ပြည်ပတွင် ရောက်ရှိနေစဉ် ကူညီပံ့ပိုး ပေးနိုင်စွမ်း မြင့်မားအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းသည် လည်း MRC များ ရှေ့ဆက်ဆောင် ရွက်သွားရမည့် အရေးကြီးသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အလုပ်ခန့်ထားမှု သက်တမ်း ကုန်သွားပြီးနောက်တွင်ဖြစ်စေ၊ ဘေးဒုက္ခ သို့မဟုတ် အရေးပေါ်အခြေအနေကြုံကြုံကြုံဖြစ်စေ လုပ်သားများ နေရပ်ပြန်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို လက်ရှိ LROE ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိသေးပါ။ ယင်းသည် မရေရာမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ နေရပ်ပြန်နိုင်အောင် စီစဉ်ပေးရန် မည်သူ့တွင် တာဝန်ရှိသည် ဆိုသည်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ နားလည်မှု လွှဲမှားခြင်းများရှိလျှင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များသည် တရားမဝင်လုပ်သားများပင် ဖြစ်သွားနိုင် ပါသည်။ လုပ်သားများ နေရပ်ပြန်ရေးဆိုင်ရာ သီးခြား ရန်ပုံငွေ မရှိခြင်းကလည်း ဤမရေရာမှုကို တိုးပွားစေ ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိလာသော ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ပေါင်းစည်းပေးရေးတွင် ၎င်းတို့ ပြည်ပတွင် ရရှိလာသော ကျွမ်းကျင်မှုများအပေါ် အားပြု ဆောင်ရွက်ပေးရန် အရေးကြီးပါသည်။ ဤအသိ ပညာလွှဲပြောင်းဖြန့်ဝေမှုသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကိုယ်တိုင်အတွက်သာမက မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်သား ဈေးကွက်အတွက်ပါ အရေးကြီးပါသည်။ လုပ်သား ဈေးကွက်သည် နေရပ်ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များ၏ ပိုမိုမြင့်မားသော ကျွမ်းကျင်မှုများကို အသုံးပြု ခြင်းဖြင့် အကျိုးများ နိုင်ပါသည်။ သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံ တွင် ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ ပေါင်းစည်းပေးရေး မူဝါဒများနှင့် ပြည်ပရောက် မြန်မာများနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက် ရေး မူဝါဒများ မရှိသေးပါ။ ပြည်ပရောက် မြန်မာများနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ နိုင်ငံသို့ ပြန်လာစေရန် ဆွဲဆောင်အားပေးခြင်းဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ငွေကြေး နှင့် လူသားအရင်းအနှီးများ၊ အရင်းအမြစ်များကို ရရှိ စေပြီး ပြည်တွင်းမှ ပညာရှင်များအတွက် လေ့လာ သင်ယူနိုင်မည့် အရင်းအမြစ်များနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ များနှင့် ငွေရေးကြေးရေး ဆက်သွယ်ချိတ်ဆက်မှုများ ရရှိစေ မည်ဖြစ်ပါသည် (အခန်း ၄ မှ နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ ၁၃ ကို ကြည့်ပါ)။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အလုပ် သမားစုဆောင်းမှုနှင့် ဆက်သွယ်သည့် နှစ်နာမူများကို တိုင်ကြားနိုင်သည့် တရားဝင်လမ်းကြောင်းအချို့ပါရှိ

သော တိုင်ကြားမှုလုပ်ငန်းစဉ် စနစ်တစ်ခုကို စတင် အခြေတည်နေပြီဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် တိုင်ကြားလာသည့် နှစ်နာမူများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ်သည် များစွာ အလွတ်သဘောဆန်ပြီး MOEAF အပေါ်တွင် မှီခိုအားထားမှု အလွန်များပြားပါသည်။ MOEAF သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အကျိုးစီးပွားကို ကိုယ်စား ပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းမဟုတ်ဘဲ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများ၏ အကျိုးစီးပွားကို ကိုယ်စား ပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ တိုင်ကြားမှု လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်းရှိ အလုပ်သမား သံအရာရှိများ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို LROE ဥပဒေ သို့မဟုတ် အခြားမည်သည့် နေရာတွင်မျှ တရားဝင် ပြဋ္ဌာန်းထားဟန်မတူပါ (ILO 2016a)။ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားတစ်ဦးနှင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းတစ်ခုကြား ဖြစ်ပွားသည့် ကိစ္စများကို ဖြေရှင်း၍ မရလျှင် ဝန်ဆောင်ခကို ပြန်ပေးရပါသည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကျခံခဲ့ရသည့် အခြားကုန်ကျ စရိတ်များ၊ ဥပမာ လုပ်ခလစာ မရရှိခြင်းများကို ပြန်လည် ပေးလျော်ခြင်း မရှိပါ (ILO 2016a)။ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အလွတ်သဘောဆန်သော ဖြေရှင်းလုပ်ဆောင်မှု အချို့ရှိခြင်းသည် လက်တွေ့ကျ သော်လည်း ဖြေရှင်း၍မရသော အငြင်းပွားမှုများအတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ လက်လှမ်းမီပြီး အားကိုး အားထားပြုနိုင်မည့် တရားဝင်လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု ရှိရန် အလွန်ပင် အရေးကြီးပါသည်။

ငွေရေးကြေးရေးအကူအညီများ

ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ်များသည် မြင့်မားပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စင်္ကြံအလိုက် ကွာခြားမှု ရှိပါသည်။ ဥပမာ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်အလုပ် လုပ်ကိုင်သည့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် အကျိုးဆောင်ခ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄၀၀ ခန့် ပေးရပြီး ၎င်းတို့ နှစ်စဉ်ဝင်ငွေ၏ ၃ လစာခန့် ရှိပါသည်။ မလေးရှား နိုင်ငံသို့ သွားသူများမှာ အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၁,၀၃၄ ဒေါ်လာခန့် ပေးရနိုင်ပြီး ၎င်းတို့ နှစ်စဉ်ဝင်ငွေ၏ ၄ လစာနီးပါး ရှိပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။^{၂၀} ၂၀၁၇ ခုနှစ် အိမ်ထောင်စု စစ်တမ်းတစ်ခုက ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ အလိုက် ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ပျမ်းမျှ ကုန်ကျစရိတ်များကို (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အိမ်ထောင်စုများ၏ ပြောပြချက် များအရ) အောက်ပါအတိုင်း ခန့်မှန်းထားပါသည် -

ကိုရီးယားနိုင်ငံအတွက် မြန်မာကျပ် ငွေ ၂.၆၅ သန်း၊ မလေးရှားနိုင်ငံအတွက် မြန်မာကျပ်ငွေ ၁.၅ သန်း၊ ထိုင်းနိုင်ငံအတွက် မြန်မာကျပ်ငွေ ၅၀၀,၀၀၀ နှင့် တရုတ်နိုင်ငံအတွက် မြန်မာကျပ်ငွေ ၂၅၀,၀၀၀ တို့ ဖြစ်ပါသည် (Deshingkar, Litchfield, and Ching-Ting 2019)။^{၂၁} ယေဘုယျအားဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် တရုတ် နိုင်ငံတို့သည် ကုန်ကျစရိတ်အနည်းဆုံး ဆိုက်ရောက် နိုင်ငံများဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့နောက်တွင် မလေးရှားနိုင်ငံ လိုက်ကာ စင်္ကာပူ၊ ကိုရီးယားနှင့် ဂျပန်နိုင်ငံများသည် ကုန်ကျစရိတ် ပိုများပါသည် (World Bank and CESD 2018)။ ပြည်ပတွင် အိမ်အကူလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ရန် ပိတ်ပင်ထားသော်လည်း သွားရောက် လုပ်ကိုင်သော အမျိုးသမီးများကဲ့သို့ အချို့လူအုပ်စုများ အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ်များမှာ

^{၂၀} အဆိုပါကုန်ကျစရိတ်များတွင် တရားဝင်ရုံးလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် (ပွဲစားများ အသုံးပြုသူများ အတွက်) အကျိုးဆောင်ခများ ပါဝင်ပါသည်။
^{၂၁} ဤကုန်ကျစရိတ်များတွင် ပွဲစားခနှင့် အကျိုးဆောင်ခများ၊ ခရီးစရိတ်များ၊ နေထိုင်စရိတ်များနှင့် အခြားစရိတ်များ ပါဝင်ပါသည်။ သို့သော် သေးငယ်သော နမူနာအုပ်စုများပေါ်တွင် အခြေခံ တွက်ချက်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ပိုမို မြင့်မားပါသည်။ စင်ကာပူနိုင်ငံသို့ အိမ်အကူလုပ်သား အဖြစ် လုပ်ကိုင်ရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသော စရိတ်များ သည် ၆လစာမှ ၈လစာ လစာများလောက် ရှိပါသည် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁,၉၂၄ နှင့် ၂,၅၆၅ ကြား) (US\$1,924-US\$2,565) (Napier-Moore 2017)။ ထို့ပြင် အိမ်အကူလုပ်သားများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း နေရပ်ပြန်ပို့ခံရရေးအတွက် အစိုးရ အရာရှိများထံ တရားမဝင် ငွေပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ရန် လည်း လိုအပ်ပါသည်။

စာရွက်စာတမ်းကြေးနှင့် တရားမဝင် ငွေပေးမှုများက ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ်များကို ထပ်တိုးစေ ပါသည်။ မွန်ပြည်နယ်တွင် ကောက်ယူခဲ့သည့် စစ်တမ်း တစ်ခုတွင် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန်ကုန်ကျ စရိတ်များသည် အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်း ရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် မြန်မာငွေကျပ် ၄၀၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၅၀ ခန့်)နှင့် စာရွက် စာတမ်း မရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် မြန်မာကျပ်ငွေ ၂၅၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၅၀ ခန့်) ဟု ခန့်မှန်းသိရှိရပါသည် (Min Zar Ni 2018)။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်လျှောက် ထားရန် ကုန်ကျစရိတ်မှာ မြန်မာကျပ် ၂၅,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၆ ဒေါ်လာခန့်) ဖြစ်သော်လည်း ပွဲစားခများ ပေးရသည့်အတွက် ထိုထက်ပိုများပါသည် (World Bank and CESD 2018)။ မြဝတီရှိ CSO ကိုယ်စားလှယ်များက စာရွက်စာတမ်းများအတွက် တရားမဝင် ပေးချေမှုများအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များ ရှိကြောင်း ပြောပြပါသည်။ ဥပမာ မည်သူမည်ဝါ ဖြစ်ကြောင်း သက်သေခံလက်မှတ်သည် ထိုင်းဘတ်ငွေ ၁၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၀၀ ခန့်) (အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၈၆ ခန့်) အထိ ဖြစ်နိုင်ကြောင်း ပြောပါသည်။ ယင်းသည် တရားဝင်သတ်မှတ်ထားသော ထိုင်းဘတ်ငွေ ၂,၈၀၀ ထက် များစွာ ပိုမိုများပြားပါသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု မူဝါဒများနှင့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများတွင် အပြောင်းအလဲများ ပြုလုပ်ပြီးသည့် နောက်ပိုင်း လက်ခံရရှိသော လွှဲပို့ငွေများ လျော့နည်း သွားကြောင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အိမ်ထောင်စုအချို့က ဆိုပါသည်။ အကြောင်းမှာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ၎င်းတို့၏ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် တရားဝင်အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင် ရန်အတွက် ငွေပေးဆောင်မှုများကြောင့် ဖြစ်သည် (World Bank and CESD 2018)။

တရားဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ရန်အတွက် ဝေးကွာ သော ခရီးများကို သွားလာရန် လိုအပ်မှုကြောင့် ကုန်ကျ စရိတ်များ တိုးလာနိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ အစွန်အဖျား ဒေသများမှ ခရီးသွားလာရသည့် အချိန်နှင့် ကုန်ကျ စရိတ်များသည် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများသို့ လက်လှမ်း မီနိုင်မှုတွင် အရေးပါနိုင်ပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်

ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများအားလုံးသည် ရန်ကုန်တွင် မှတ်ပုံတင်ထားကြပြီး မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု စီမံခန့်ခွဲရေး အခြေခံ အဆောက်အအုံ အများ အပြားမှာလည်း ရန်ကုန်တွင်သာ ရှိပါသည်။ ဥပမာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ပြည်ပတွင် သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ကို ၎င်းတို့ ဒေသရှိ နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ထုတ်ပေးရေးရုံးတွင် လျှောက်ထားရရှိနိုင်သော်လည်း ၎င်းတို့၏ OWIC ကတ် ရရှိရန်နှင့် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းတက် ရောက်ရန် ရန်ကုန်သို့ လာရောက်ဖို့လိုအပ်ပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများသည် အများအားဖြင့် ပြည်ပသို့ သွားရောက်မည့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို ရန်ကုန်တွင် လူစုလေ့ ရှိပါသည် (World Bank and CESD 2018)။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု စီမံခန့်ခွဲရေး အခြေခံအဆောက်အအုံများ လက်လှမ်းမီမှုကို တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးမည် ဆိုပါက တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လမ်းကြောင်း များကို အသုံးပြုရန် ဆွဲဆောင်အားပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါ သည်။ တနင်္သာရီတွင် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ထုတ်ပေးရေးရုံး ဖွင့်လှစ်လိုက်ခြင်းကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို တရားဝင်လမ်းကြောင်းများ အသုံးပြုရန် အားပေးရာ ရောက်ခဲ့ကြောင်း ပြောဆိုမှုများ ရှိပါသည် (ILO 2015c)။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် လိုအပ်သည့်ငွေကို ရရှိရန် ငွေချေးကြသည့် အိမ်ထောင်စုအများအပြားရှိပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေ သော ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထဲတွင် ထက်ဝက် ကျော်သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန်အတွက်၎င်းတို့၏ စုဆောင်းငွေများကို အသုံးပြုခဲ့ကြသော်လည်း ၃၉ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် ချေးငွေရယူခြင်း၊ ၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် ပိုင်ဆိုင် သည့်ပစ္စည်းများကို ရောင်းချခြင်းနှင့် ၁၅ ရာခိုင် နှုန်းသည် ၎င်းတို့၏ လခထဲမှ နှုတ်ယူစေခြင်း နည်းလမ်း များ အသုံးပြုခဲ့ကြပါသည် (Harkins, Lindgren, and Suravoranon 2017)။ အလားတူပင် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်း ဒေသကြီးသုံးခုရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် စိတ်ထက်သန် သောသူများ၏ ၃၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် ၎င်းတို့၏ ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ်များအတွက် ချေးငွေ ရယူခဲ့ကြပါသည် (ILO 2015c)။ ဤရာခိုင်နှုန်းသည် မူလနေထိုင်ရာ နေရာဒေသအလိုက် ကွာခြားပါသည်။ တရားဝင်လမ်းကြောင်းများနှင့် အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများကို အသုံးပြုမှု ပိုမို များပြား သည့် မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီးမှ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်ရန် ထက်သန်နေသော လုပ်သားများ၏ ၅၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် ချေးငွေရယူခဲ့ပြီး ရှမ်းပြည်နယ်တွင် ၇ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် တနင်္သာရီ တိုင်းဒေသကြီးတွင် ၂၆ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပါသည်။

ရွှေပြောင်းသွားလာမှုအတွက် ချေးငွေရယူမှု များပြားသော်လည်း ရွှေပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဦးတည်သည့် တရားဝင်ချေးငွေများ မရှိခြင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ငွေရေးကြေးရေး အခြေခံ အဆောက်အအုံ ဖွံ့ဖြိုးမှု နည်းပါးခြင်းများကြောင့် ရွှေပြောင်းသွားလာရန် စိတ်ထက်သန်သူများအတွက် တရားဝင်ငွေရေးကြေးရေး အဖွဲ့အစည်းများမှ သင့်တင့်လျောက်ပတ်သည့် အတိုးနှုန်းဖြင့် ချေးငွေရယူနိုင်စွမ်းကို အကန့်အသတ်ဖြစ်စေပါသည်။ လူမှုအကျိုးပြု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်သည့် Proximity Designs သည် ဆန်းသစ်တီထွင်သည့် ချေးငွေတစ်ခုကို ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းပေးခဲ့ပါသည်။ ရွှေပြောင်းလုပ်သားချေးငွေ (On-the-Go Loan) ကို ရွှေပြောင်းလုပ်သား အိမ်ထောင်စုဝင် တစ်ဦးရှိသည့် ကျေးလက်နေ တောင်သူမိသားစုများကို ထုတ်ချေးပေးခဲ့ပြီး လွှဲပို့ငွေများ လက်ခံရရှိမှု မရှိသေးမီ အိမ်ထောင်စု၏ ဝင်ငွေကို အထောက်အကူဖြစ်စေရန်အတွက်ဖြစ်သည်။ ပျမ်းမျှချေးငွေပမာဏသည် မြန်မာကျပ်ငွေ ၂၀၀,၀၀၀ ဖြစ်သည်။ ဤချေးငွေမှလွဲ၍ ရွှေပြောင်းလုပ်သားများအတွက် သီးခြားဦးတည်သော အခြားငွေရေးကြေးရေးအကူအညီသို့မဟုတ်ချေးငွေများ ရှိဟန်မတူပါ။ ပြည်ပရွှေပြောင်းသွားလာမှုမှ အကျိုးအမြတ်ပြန်လည်ရရှိနိုင်ခြေမှာ မြင့်မားသောကြောင့် ငွေချေးသူများသည် ရွှေပြောင်းသွားလာမည့်သူများကို ချေးငွေထုတ်ပေးရန် လိုလိုလားလား ရှိကြပါသည်။ သို့သော် အတိုးနှုန်းများမှာ အလွန်မြင့်မားပါသည်။^{၁၀} မြေကိုလည်း အာမခံ အပေါင်ပစ္စည်းအဖြစ် မကြာခဏ အသုံးပြုလေ့ရှိကြသောကြောင့် ရွှေပြောင်းသွားလာမှု မအောင်မြင်ပါက ထိုအိမ်ထောင်စုများသည် ၎င်းတို့တွင် အနည်းအကျဉ်းမျှသာရှိသည့် မြေယာပိုင်ဆိုင် လုပ်ကိုင်နိုင်မှုကိုပါ ထပ်မံဆုံးရှုံးနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိပါသည် (ILO 2015c; Maharajan and Myint 2015)။

၂၀၁၂ ခုနှစ် ဘဏ္ဍာရေးကဏ္ဍပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ စတင်ခဲ့သည့်နောက်ပိုင်း အသေးစားချေးငွေများ လက်လှမ်းမီမှုသည် တိုးပွားလာခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ထိုချေးငွေများသည် ရွှေပြောင်းသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ်များအတွက် သီးခြားဒီဇိုင်းရေးဆွဲထားခြင်း မဟုတ်ပါ။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ် ကြားတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အသေးစားချေးငွေအများဆုံး ထုတ်ပေးနေသော မြန်မာ့လယ်ယာဖွံ့ဖြိုးရေး ဘဏ်မှ ချေးငွေရယူနိုင်သော အိမ်ထောင်စုများ ရာခိုင်နှုန်းသည် ၁၃ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်အထိ တိုးလာခဲ့ပါသည် (Ma 2017)။ ရွှေပြောင်းသွားလာလိုသူများသည် လိုအပ်သည့် ကုန်ကျစရိတ်အတွက် အသေးစားငွေရေးကြေးရေးအဖွဲ့အစည်းများမှ အတိုးနှုန်းသက်သာစွာ စတင် ချေးယူလာကြပါသည် (World Bank and CESD 2018)။ သို့သော်

ထိုချေးငွေများသည် ရွှေပြောင်းသွားလာမှုစရိတ်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ရည်ရွယ်သည့် ချေးငွေများမဟုတ်သောကြောင့် ချေးငွေပြန်ဆပ်ရမည့်ကာလ တိုတောင်းခြင်း (၁၄ ရက်တစ်ကြိမ်) က စိန်ခေါ်မှုတစ်ခု ဖြစ်ကြောင်း ချေးငွေရယူသူ အများအပြားက ဆိုပါသည်။ အကြောင်းမှာ လွှဲပို့ငွေများသည် ပမာဏအားဖြင့် ပိုမိုများပြားသော်လည်း ထိုမျှလောက် အကြိမ်ရေစိတ်စိတ်လွှဲပို့နိုင်ခြင်း မရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အဆိုပါ ချေးငွေ ရယူသူများသည် အဆင်းရဲ အနှစ်ပါးဆုံးသော အိမ်ထောင်စုများမှ မဟုတ်ကြပါ။ ဆင်းရဲ နွမ်းပါးသော အိမ်ထောင်စုများမှ ချေးငွေရယူရန် အပေါင်အာမခံ ပစ္စည်းများမရှိကြပါ။ ထို့ကြောင့် ရွှေပြောင်းသွားလာရန် လိုအပ်သည့် စရိတ်အတွက် မတတ်သာသည့်အဆုံး ၎င်းတို့တွင် အနည်းအကျဉ်းမျှသာရှိသည့် ပိုင်ဆိုင်မှုများကို ရောင်းချခြင်း သို့မဟုတ် ပေါင်နံခြင်းများကို ပြုလုပ်ရပါသည်။ အမျိုးသမီးများမှာမူ ရွှေပြောင်းသွားလာရန် ကုန်ကျစရိတ်ပိုနည်းသောကြောင့်လည်းကောင်း (ရွေးချယ်သည့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံနှင့် ရွှေပြောင်းသွားလာမှုလမ်းကြောင်းကြောင့်)၊ ချေးငွေကို လက်လှမ်းမီမှု မရှိခြင်းကြောင့်လည်းကောင်း စုဆောင်းငွေများကို အားထားကြရပါသည် (ILO 2015c)။

အတိုးနှုန်းသက်သာစွာဖြင့် ချေးငွေများ ရရှိနိုင်မှု မရှိခြင်းသည် ကြွေးမြီဖြင့် နှောင်ဖွဲ့ခိုင်းစေရန်နိုင်သည့် အန္တရာယ်ကို တိုးပွားစေပါသည်။ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးသုံးခုရှိ ရွှေပြောင်းသွားလာမည့်သူများ၏ ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းခန့်က ချေးငွေများကို ရသည့်လစာထဲမှ နှုတ်ယူခြင်းဖြင့် ပြန်လည် ပေးဆပ်ရန် ရည်ရွယ်ထားကြပါသည် (ILO 2015c)။ ဤသည်မှာ ကြွေးမြီဖြင့် နှောင်ဖွဲ့ခိုင်းစေမှုကို ဖြစ်စေနိုင်သောကြောင့်အန္တရာယ်ရှိသော အလေ့အထတစ်ခု ဖြစ်ပါသည် (လေးထောင့်ကွက် ၃.၁ ကို ကြည့်ပါ)။ အမျိုးသမီး ရွှေပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အိမ်အကူလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ခြင်းကို ပိတ်ပင်ပြီးသည့်နောက် လိမ်လည် ပို့ဆောင်မှုများ များပြားတိုးပွားလာသောကြောင့် ဤအန္တရာယ်သည် ပို၍ပင်ကြီးမားပါသည်။ အာဆီယံဒေသရှိ အမျိုးသမီး ရွှေပြောင်းလုပ်သားများကို လေ့လာခဲ့သည့် လေ့လာမှုတစ်ခုတွင် အကျိုးဆောင်များသည် အမျိုးသမီး ရွှေပြောင်းလုပ်သားများကို ပြည်ပထွက်ခွာမီ အခြားအလုပ်များဖြင့် မှတ်ပုံတင်ထားပြီး ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ ရောက်သောအခါ အိမ်အကူ လုပ်သားအဖြစ် အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူစာချုပ်အသစ် (အလုပ်ချိန် ပိုများပြီး လစာထဲမှ နှုတ်ယူမှုများ ပါဝင်) တွင် အတင်းအကျပ် လက်မှတ်ထိုးခိုင်းကြကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည် (UN Women 2017)။

၃၀ လေ့လာမှုတစ်ခုက ထိုအတိုးနှုန်းများသည် လစဉ် ၇ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၁၃ ရာခိုင်နှုန်းကြား ရှိသည်ဟု ခန့်မှန်းပါသည် (Maharajan and Myint 2015)။

တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သော နယ်ပယ်များနှင့် ပေါ်ပေါက်လာ နိုင်ခြေရှိသော ကွာဟချက်များ

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ တမူထူးခြားသည့် အတွေ့အကြုံများ၊ အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အများအပြား အိမ်ပြန်ပို့နေသော လွှဲပို့ငွေများနှင့် ချိတ်ဆက်ထားသည့် ချေးငွေများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန် ကုန်ကျစရိတ်များကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများကို လျော့နည်းသွားစေနိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအတွက် ငွေရေးကြေးရေး အကူအညီများ

မရှိခြင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ပြည်ပမှ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းကောင်းများကို လက်လှမ်းမီမှုအား အကန့်အသတ်ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ဦးတည်သော ချေးငွေများကို အခြားနိုင်ငံများတွင် ဖြည့်ဆည်းပေးနေပြီဖြစ်သည်။ ဥပမာ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံတွင် လွှဲပို့ငွေများကို အာမခံထား၍ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ အိမ်ထောင်စုများ၏ သီးခြားလိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီအောင်ဒီဇိုင်းရေးဆွဲထားသော ချေးငွေများကို ထုတ်ပေးနေပြီ ဖြစ်ပါသည် (အခန်း ၄ မှ နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ ၁၅ ကို ကြည့်ပါ)။

နိဂုံး

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်သည် ရင့်သန်လာချိန်တွင် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်နှင့် ငွေကြေးအရင်းအမြစ်များအကန့်အသတ်ရှိနေသည့်တိုင် တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင်လုပ်ဆောင်နိုင်မည့်နယ်ပယ် အချို့ ရှိနေပါသည်။ ပထမဦးစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို စီမံခန့်ခွဲသည့် စနစ်သည် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု များပြားနေခြင်းကို သတိပြုသင့်သည်။ အလုပ်ခေါ်စာတိုင်းအတွက် အဆင့်မြင့်ကော်မတီ တစ်ရပ်ဖြစ်သည့် ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကော်မတီ၏ အတည်ပြုချက် ရယူရန်လိုအပ်သည့် အချက်ကို ကြည့်လျှင် ထင်ရှားစွာတွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ တစ်ဝှမ်းလုံးရှိ ဒေသန္တရအဆင့် LEO ရုံးများသည် သက်ဆိုင်ရာဒေသအကြောင်း ကောင်းစွာသိရှိကြသောကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစနစ်၏ စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု၊ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားစုဆောင်းသည့်အပိုင်းတွင် ယခုထက်ပို၍ တရားဝင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်စေရန် စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။ ဒုတိယနယ်ပယ်မှာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့်ပတ်သက်သောသတင်းအချက်အလက်များ ရယူခြင်း၊ သို့လျှောက်သိမ်းဆည်းခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေခြင်း စနစ်များကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ရပါမည်။ ယင်းသည် အလုပ်ခေါ်စာများ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ LEO ရုံးများတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် OWIC ကတ်များ ထုတ်ပေးခြင်း တို့တွင် အရေးပါပါသည်။ သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များသည် အခြေတည်ခါစအဆင့်သာ ရှိသေးပြီး အချက်အလက်သွင်းခြင်းနှင့် လွှဲပြောင်းပေးခြင်းများကို အများအားဖြင့် လူအားဖြင့် ဆောင်ရွက်နေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေမှု လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အဓိကကျသည့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများအကြောင်း၊ အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများအကြောင်း

သတင်းအချက်အလက်များကို ရရှိနိုင်သည့် ရင်းမြစ်များမှာ အကန့်အသတ် ရှိနေပါသည်။ NGO များနှင့် CSO များမှ ဆောင်ရွက်ပေးသော ဆန်းသစ်တီထွင်သည့် နည်းပညာကို အသုံးပြုသည့် သတင်းအချက်အလက် ဝန်ဆောင်မှု နမူနာများ ရှိနေပြီး ယင်းတို့ကို မြန်မာအစိုးရမှ ထိရောက်စွာ အသုံးပြု၍ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများအတွက် လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက်များ ပိုမိုရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့်ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးသော ဝန်ဆောင်မှုများတွင် ကွာဟချက်များ ရှိနေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဦးတည်သော ငွေရေးကြေးရေး အကူအညီများနှင့် ငွေကြေးစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများမှာ မရှိသလောက် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အတူ နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ပံ့ပိုးကူညီပေးသည့် ပြန်လည် ဝင်ဆံ့ပေါင်းစည်းပေးရေး အစီအစဉ်များနှင့် ပြည်ပရောက် မြန်မာလူမျိုးများ၏ အသိပညာ၊ အတတ်ပညာများကို ရယူအသုံးပြုနိုင်ရေးအတွက် ၎င်းတို့နှင့် ဆက်သွယ်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မည့် မူဝါဒများလည်း မရှိပါ။ MRC များသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများကို ပံ့ပိုးကူညီပေးရန်အတွက် အဓိက ကျသောဌာနများ ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် လက်ရှိအခြေအနေအရ MRC များသည် တစ်ဖက်တွင် အရင်းအမြစ်နှင့် လွှမ်းခြုံနိုင်မှု အကန့်အသတ်ရှိပြီး အခြားတစ်ဖက်တွင်မူ လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ အလွန်ကျယ်ပြန့်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် MRC ဝန်ဆောင်မှုများကို ရယူမှုနည်းပါးခြင်းကိုကြည့်လျှင် သိရှိနိုင်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများက MRC များမှ ဆောင်ရွက်ပေးသော ဝန်ဆောင်မှုများကို အသုံးဝင်သည်ဟု လက်ခံလာစေရန် လုပ်ဆောင်စရာများ ရှိနေကြောင်း သိရှိနိုင်ပါသည်။ ဇယား ၃.၄ တွင်

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ALMP မူဝါဒများ အားကောင်းလာအောင် ထိသောကမ္ဘာများကို အခန်း (၄) တွင် အသေးစိတ် ထပ်မံ ကူညီပေးနိုင်သည့် အခြားနိုင်ငံများမှ ALMP မူဝါဒများကို ဆွေးနွေးတင်ပြထားပါသည်။ သာကမ္ဘာအဖြစ် အကျဉ်းချုပ် တင်ပြပေးထားပါသည်။

ဇယား ၃.၄။

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးနေသော ALMP သာကမ္ဘာများ

နယ်ပယ်	အမျိုးအစား	အစီအစဉ်အမည်	နိုင်ငံ	ဖော်ပြချက်
အိန္ဒိယ	ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အကြံပေး သင်တန်း	လုပ်ငန်းခွင်အကြံပေး နှီးနှော ဖလှယ်ပွဲ (PEOS)	ဖိလစ်ပိုင်	• ဖိလစ်ပိုင် အိမ်အကူလုပ်သား၊ ပညာရှင်အဆင့်လုပ်သား နှင့် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ပြု/မပြု ဆုံးဖြတ်ရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေမှုနှင့် လုပ်သားစုဆောင်းမှုလုပ်ငန်း စဉ်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များပေးခြင်း။
		ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြံပေး နှီးနှော ဖလှယ်ပွဲ (PDOS)	ဖိလစ်ပိုင်	• ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများအား ပြည်ပတွင် ၎င်းတို့နေထိုင် လုပ်ကိုင်ရမည့် အခြေအနေများအား ညှိနှိုင်းပြင်ဆင်ရာ တွင် အထောက်အကူဖြစ်မည့် သတင်းအချက်အလက် များပေးခြင်း။
		ပြည်ပမထွက်ခွာမီ ဘက်စုံ ပညာပေး အစီအစဉ်	ဖိလစ်ပိုင်	• ဘာသာစကား၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် စိတ်ဖိစီးမှု စီမံခန့်ခွဲခြင်း သင်တန်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် သီးသန့်ကျင်းပေးခြင်းဖြစ်သည်။
	ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်း	ပန်ဂျပ် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရန်ပုံငွေ (PSDF)	ပါကစ္စတန်	• ပင်လယ်ကွေ့ဒေသ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးနိုင်ငံများရှိ ကျွမ်းကျင်မှုဝယ်လိုအားများ ဆန်းစစ်ခြင်းကို ဆောင်ရွက် ပြီး ဝယ်လိုအားကို အခြေခံသည့် သင်တန်းအစီအစဉ် တစ်ခုကို ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် သီးခြား ကျင်းပပေးခဲ့ပါသည်။
		ပန်ဂျပ် TVET အာဏာပိုင်အဖွဲ့	ပါကစ္စတန်	
		နည်းပညာ သင်ကြား ရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အာဏာပိုင်အဖွဲ့ (TESDA)	ဖိလစ်ပိုင်	
	ငွေရေး ကြေးရေး စီမံသုံးစွဲမှု သင်တန်း	ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ အတွက် ငွေကြေးစီမံ သုံးစွဲမှု ဆိုင်ရာ ရှေ့ပြေး ပညာပေး အစီအစဉ်	အင်ဒိုနီးရှား	• သင်တန်းသားများ ကိုယ်တိုင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အပြန်အလှန်မေးမြန်းဆွေးနွေးခြင်း၊ လက်တွေ့လေ့ကျင့် ခြင်းများထည့်သွင်း၍ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို ရေးဆွဲထားပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများရော၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများပါ သင်တန်းရရှိလျှင် အကျိုးသက်ရောက်မှု ပိုမိုကြီးမားပါ သည်။
		ဂရင်းဘက် စီမံကိန်း ၂.၀	အင်ဒိုနီးရှား	• ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ ပညာပေးအစီအစဉ်နှင့် ငွေရေး ကြေးရေးစနစ် လက်လှမ်းမီမှု တိုးချဲ့ခြင်းတို့ကို အသုံး ပြု၍ လွှဲပို့ငွေဈေးကွက်၏ ထိရောက်မှုကို မြှင့်တင်ခြင်း။

နယ်ပယ်	အမျိုးအစား	အစီအစဉ်အမည်	နိုင်ငံ	ဖော်ပြချက်
သင်တန်း	ဆိုက်ရောက်နိုင်သည့် ရောက်ရှိပြီး နောက်ပိုင်း သင်တန်း	ဆိုက်ရောက်နိုင်သည့် ရောက်ရှိပြီး နောက်ပိုင်း ဆွေးနွေး ဖလှယ်ပွဲ (PAOS)	ဖိလစ်ပိုင်	<ul style="list-style-type: none"> ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်များဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်၊ သံရုံးများတွင် ရရှိနိုင်သည့် အကူအညီများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ၊ ရပ်ရွာလူမှုရေးလုပ်ငန်းများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များပေးခြင်း ငွေကြေးစီမံသုံးစွဲမှု သင်တန်းအစီအစဉ်များကိုလည်း ဖိလစ်ပိုင်ဘဏ်များနှင့် ရပ်ရွာအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများမှ တစ်ဆင့် ရရှိနိုင်သည်။
		လက်ခံကြိုဆိုရေး အစီအစဉ်	အင်ဒိုနီးရှား	<ul style="list-style-type: none"> ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများ၊ ဆိုက်ရောက်ရာနိုင်ငံ၏ ယဉ်ကျေးမှု၊ ရရှိနိုင်သော ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အကူအညီများ၊ အလုပ်ရှင်များ၏ မျှော်လင့်ချက်များအကြောင်း အချက်အလက်များ ပေးခြင်း။
လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ	ပြည်ပမှ အလုပ်အကိုင် လစ်လပ်မှုများ ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ	WorkAbroad.ph	ဖိလစ်ပိုင်	<ul style="list-style-type: none"> ဖိလစ်ပိုင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှ လိုင်စင်ထုတ်ပေးထားသော အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများက ဝက်ဆိုက်ပေါ်မှ အလုပ်ကြော်ငြာများကို စိစစ်၍ တင်ပေးပါသည်။
အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် ရှာဖွေနေရာချထားပေးခြင်း	လူမှုဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေ	ပြည်ပလုပ်သားများ လူမှုဖူလုံရေး အုပ်ချုပ်မှု အဖွဲ့ (OWWA)	ဖိလစ်ပိုင်	<ul style="list-style-type: none"> ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အခကြေးငွေယူ၍ ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးပါသည်။ မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်း၊ သေဆုံးခြင်းတို့တွင် ဥပဒေဆိုင်ရာ အကူအညီများနှင့် အာမခံကိစ္စ၊ နေရပ်ပြန်ရေး အကူအညီများနှင့် မှီခိုသူများအတွက် ပညာသင်ဆုကိစ္စများအတွက် ဝန်ဆောင်မှုများ ပါဝင်ပါသည်။
		အိန္ဒိယလူမျိုးများ လူမှုဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေ (ICWF)	အိန္ဒိယ	<ul style="list-style-type: none"> အရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဝန်ဆောင်မှုများ အခမဲ့ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။
	ပြန်လည် ဝင်ဆံ့ ပေါင်းစည်း ပေးခြင်း	WELL (Welfare, Employment, Legal, and Livelihood) အကူအညီပေးရေး ဌာနများ	ဖိလစ်ပိုင်	<ul style="list-style-type: none"> နေရပ်ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ အထူးသဖြင့် ဒုက္ခရောက်ပြီး ပြန်လာသူများကို လူမှုဖူလုံရေး၊ အလုပ်အကိုင်၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ အကူအညီများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးပါသည်။
		Balik-Pinay! Balik-Hanapbuhay! အစီအစဉ် (BPBH)	ဖိလစ်ပိုင်	<ul style="list-style-type: none"> နေရပ်ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ အထူးသဖြင့် ပဋိပက္ခ၊ မူဝါဒပြောင်းလဲမှု၊ အလုပ်သမား စုဆောင်းမှုဆိုင်ရာ အခက်အခဲများ၊ သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးခြင်းတို့ကြောင့် ပြည်ပရှိ အလုပ်အကိုင်များကို စွန့်လွှတ်၍ ပြန်လာသော အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ တီထွင်စွန့်စား စီးပွားရှာမှုစွမ်းရည်၊ ငွေကြေးစီမံ သုံးစွဲမှုသင်တန်းများနှင့် အခြားဝန်ဆောင်မှုများကို အခမဲ့ ပံ့ပိုးပေးသည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု အစီအစဉ်ဖြစ်သည်။

နယ်ပယ်	အမျိုးအစား	အစီအစဉ်အမည်	နိုင်ငံ	ဖော်ပြချက်	
အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် ရှာဖွေနေရာချထားပေးခြင်း		စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ထူထောင်ရေးနှင့် ချေးငွေထုတ်ပေးရေး အစီအစဉ်	ဖိလစ်ပိုင်	<ul style="list-style-type: none"> ပုံသေအတိုးနှုန်းဖြင့် ချေးငွေများ ထုတ်ပေးခြင်း၊ တီထွင်စွန့်စား စီးပွားရှာမှု စွမ်းရည် ရရှိရန် လေ့ကျင့်ပေးခြင်း များမှတစ်ဆင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ထူထောင်နိုင်ရန် ကူညီပံ့ပိုးခြင်း 	
		သက်မွေးမှုလုပ်ငန်း ထူထောင်မှု အကူအညီပေးရေး အစီအစဉ်	ဖိလစ်ပိုင်	<ul style="list-style-type: none"> လုပ်ငန်းစတင်ရန် အကူအညီများ၊ အသေးစား စီးပွားရေး လုပ်ငန်းသင်တန်းနှင့် ငွေကြေးစီမံ သုံးစွဲမှုဆိုင်ရာ အသိအမြင်ဖွင့် အစီအစဉ်များကို နေရပ်ပြန်လာသော အထောက်အထားမရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အတွက် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။ 	
		Sa 'Pinas, Ikaw ang Ma'am/Sir (SPIMS)	ဖိလစ်ပိုင်	<ul style="list-style-type: none"> လက်ရှိနှင့် ယခင်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဖိလစ်ပိုင်တွင် ကျောင်းဆရာ/ဆရာမအလုပ်များ ရရှိအောင် ကူညီပေးခြင်း။ 	
	ပြည်ပရောက် များနှင့် ဆက်သွယ် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက် ခြင်း		ပြည်ပရောက် သုတေသန ပညာရှင်များနှင့် သိပ္ပံပညာရှင်များ အစီအစဉ် (RAICES)	အာဂျင်တီးနား	<ul style="list-style-type: none"> ပြည်ပတွင် နေထိုင်သော သိပ္ပံပညာရှင်များကို နိုင်ငံတွင် ခေတ္တ လာရောက်နေထိုင်နိုင်အောင် ကူညီပေးခြင်းဖြင့် ပြည်ပရောက် သိပ္ပံပညာရှင်များ၏ ကြီးမားသော database တစ်ခုကို တည်ဆောက်နိုင်ခဲ့သည်။
			ပြည်ပရောက် အိသီယိုးပီးယားလူမျိုး စေတနာ့ဝန်ထမ်း အစီအစဉ် (EDVP)	အိသီယိုးပီးယား	<ul style="list-style-type: none"> RAICES နှင့် ဆင်တူပါသည်။ သို့သော် ဆေးပညာရှင်များကို အဓိကထားသည်။
			ဦးနှောက်ပြန် စီးဝင်ခြင်း (Brain Gain) ကွန်ရက်	ဖိလစ်ပိုင်	<ul style="list-style-type: none"> ပြည်ပရောက် ပညာရှင် Database များသည် အသိပညာ ကွန်ရက်များ ဖန်တီးနိုင်ရန် အထောက်အကူပြုပြီး ပြည်ပရောက်ပညာရှင်များကို ပြည်တွင်းရှိ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးနိုင်သည်။
			ပြည်ပရောက် ပညာရှင်များအား လေ့လာ မှတ်တမ်း တင်မှု စီမံချက်	ဂျမေကာ	
			RedEsColombia	ကိုလံဘီယာ	
	Who Is Who in BiH	ဘော့စ်နီးယား နှင့် ဟာဇီဂိုးပီးနား			
ငွေရေးကြေး ရေးအကူအညီ	လုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းမှု ဆိုင်ရာ အကူအညီ	ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ချေးငွေ အစီအစဉ်	ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်	<ul style="list-style-type: none"> ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စရိတ်များနှင့် အိမ်တွင် ကျန်ခဲ့မည့် အိမ်ထောင်စုဝင်များကို ပံ့ပိုးနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်ခန့်ထားမှုစာချုပ်များနှင့် အတည်ပြုထားသော ခရီးသွားလာမှု စာရွက်စာတမ်းများရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၀၀ မှ ၃,၇၀၀ ကြား ချေးငွေထုတ်ပေးပါသည်။ 	

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

ရည်ညွှန်းကိုးကားချက်များ

Akee, Randall, and Devesh Kapur. 2017. “Myanmar Remittances (မြန်မာလွှဲပို့ငွေများ)” Ministry of Planning and Finance (MOPF) and International Growth Centre (IGC).

Ambler, Kate, Diego Aycinena, and Dean Yang. 2015. “Channeling Remittances to Education: A Field Experiment among Migrants from El Salvador (လွှဲပို့ငွေများကို ပညာရေးအတွက် အသုံးပြုခြင်း - အယ်လ်ဆယ်လ်ဗေဒေါမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကြား ကွင်းဆင်းစမ်းသပ်မှု)” *American Economic Journal: Applied Economics* 7(2):207-32.

Anderson, B. 2016. “Worker, Helper, Auntie, Maid? Working Conditions and Attitudes Experienced by Migrant Domestic Workers in Thailand and Malaysia (အလုပ်သမား၊ အကူလုပ်သား၊ အန်တီ၊ အိမ်အကူ? ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံရှိ အိမ်အကူရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကြုံတွေ့ရသည့် အလုပ်ခွင်အခြေအနေများနှင့် စိတ်နေသဘောထားများ)” ILO and UN Women.

Chantavanich, Supang, and Premjai Vungsiriphisal. 2012. “Myanmar Migrants to Thailand: Economic Analysis and Implications to Myanmar Development.” In: Lim H & Yamada Y (eds.) *Economic Reforms in Myanmar: Pathways and Prospects* (Lim H & Yamada Y (eds.) ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများ - လမ်းကြောင်းများ နှင့် အလားအလာများ မှ “ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်သော မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ - စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်လေ့လာမှုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအပေါ် ရိုက်ခတ်မှုများ”၊ Bangkok Research Centre Research Report 10. Bangkok.t

Deshingkar, P., J. Litchfield, W. Ching-Ting. 2019. “Capitalising Human Mobility for Poverty Alleviation and Inclusive Development in Myanmar (CHIME) (မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျှော့ချရေးနှင့် အားလုံးပါဝင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လူသားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို မြှင့်တင်ခြင်း)” International Organization for Migration, Yangon.

Doi, Yoko, David McKenzie, and Bilal Zia. 2014. “Who You Train Matters: Identifying Combined Effects of Financial Education on Migrant Households (သင်မည်သူကို လေ့ကျင့်ပေးသနည်းဟူသည်မှာ အရေးကြီးသည် - ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအိမ်ထောင်စုများအပေါ် ငွေကြေးစီမံသုံးစွဲမှုဆိုင်ရာ ပညာပေးခြင်း၏ ပေါင်းစပ်အကျိုး သက်ရောက်မှုများ)” *Journal of Development Economics* 109 (C): 39-55.

Hall, Andy. 2012. “Myanmar and migrant Workers: Briefing and Recommendations (မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ - ရှင်းလင်းချက်နှင့် အကြံပြုချက်များ)” Mahidol Migration Center, Institute for Population and Social Research, Mahidol University, Thailand.

Harkins, B. 2019. Thailand Migration Report 2019 (ထိုင်းနိုင်ငံရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အစီရင်ခံစာ၊ ၂၀၁၉). United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand, Bangkok.

Harkins, B., D. Lindgren, and T. Suravoranon. 2017. Risks and rewards: Outcomes of labour migration in South-East Asia (ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများနှင့် ဆုလာဘ်များ - အရှေ့တောင်အာရှဒေသရှိ လုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ ရလဒ်များ). International Labour Organization (ILO) and International Organization for Migration (IOM), Bangkok.

- ILO (International Labour Organization). 2013a. “Regulating Recruitment of migrant workers: An Assessment of Complaint Mechanisms in Thailand (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ စုဆောင်းမှုအား စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းကြပ်မတ်ခြင်း - ထိုင်းနိုင်ငံရှိ တိုင်ကြားမှုလုပ်ငန်းစဉ်များအား ဆန်းစစ်လေ့လာချက်)” ILO, Bangkok.
- ILO (International Labour Organization). 2013b. “Employment Practices and Working Conditions in Thailand’s Fishing Sector (ထိုင်းနိုင်ငံ ငါးလုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်းရှိ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုအလေ့အထများ နှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ)” International Labour Organization, Bangkok.
- ILO (International Labour Organization). 2014a. “Quarterly Briefing Note: GMS Triangle Project: Myanmar (July–September 2016) (သုံးလပတ်စာတမ်းတို - GMS တြိဂံစီမံကိန်း - မြန်မာ (၂၀၁၆ ဇူလိုင် - စက်တင်ဘာ))” ILO, Bangkok.
- ILO (International Labour Organization). 2014b. “Safe migration knowledge, attitudes and practices in Myanmar (မြန်မာနိုင်ငံ ရှိ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဗဟုသုတ၊ စိတ်နေသဘောထား နှင့် အလေ့အထများ)” ILO, Bangkok.
- ILO (International Labour Organization). 2015a. “Review of the effectiveness of the MOUs in managing labour migration between Thailand and neighbouring Countries (ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများကြား လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို စီမံခန့်ခွဲရာတွင် MOU များ၏ ထိရောက်မှုကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း)” ILO, Bangkok.
- ILO (International Labour Organization). 2015b. “Internal Labour Migration in Myanmar: Building an Evidence-base on Patterns in Migration, Human Trafficking and Forced Labour (မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်တွင်းလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု-ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် အဓမ္မအလုပ်စေခိုင်းခြင်း ပုံစံများအကြောင်းသက်သေအထောက်အထားများပေါ်တွင်အခြေပြု၍)” International Labour Organization, Yangon.
- ILO (International Labour Organization). 2015c. “Safe Migration Knowledge, Attitudes and Practices in Myanmar. Tripartite Action to Protect the Rights of Migrant Workers within and from the Greater Mekong Subregion (မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဗဟုသုတ၊ စိတ်နေသဘောထားနှင့် အလေ့အထများ၊ မဟာမဲခေါင်ဒေသခွဲအတွင်းနှင့် ဒေသခွဲမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သည့် သုံးပွင့်ဆိုင် လုပ်ဆောင်ချက်) (GMS TRIANGLE project)” International Labour Organization, Bangkok.
- ILO (International Labour Organization). 2015d. “Safe migration knowledge, attitudes and practices in Myanmar (မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဗဟုသုတ၊ စိတ်နေသဘောထား နှင့် အလေ့အထများ)” ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok.
- ILO (International Labour Organization). 2016a. “Country of origin complaints mechanisms for overseas migrants from Myanmar: International standards, current mechanisms and practices from other countries (မြန်မာနိုင်ငံမှ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် မူလနိုင်ငံရှိ တိုင်ကြားမှုလုပ်ငန်းယန္တရားများ - နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံနှုန်းများ၊ အခြားနိုင်ငံများမှ လက်ရှိလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အလေ့အထများ)” ILO, Yangon.
- ILO (International Labour Organization). 2016b. “Triangle II Quarterly Briefing Note: Thailand. (July–September 2016) (တြိဂံ (၂) သုံးလပတ်စာတမ်းတို - ထိုင်းနိုင်ငံ (၂၀၁၆ ဇူလိုင် - စက်တင်ဘာ))” ILO, Bangkok.

- ILO (International Labour Organization). 2017. “Building Labour Migration Policy Coherence in Myanmar (မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို တည်ဆောက်ခြင်း)” ILO, Yangon.
- ILO (International Labour Organization). 2018. “Implementation of Recommendations from the 3rd to 10th ASEAN Forum on Migran Labour (AFML): Progress Review Background Paper for the 11th ASEAN Forum on Migrant Labour (AFML) (တတိယအကြိမ်မှ ဒဿမအကြိမ်အထိ အာဆီယံရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဖိုရမ် မှ အကြံပြုချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း - ၁၁ ကြိမ်မြောက် အာဆီယံရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဖိုရမ်အတွက် လုပ်ငန်းတိုးတက်မှုသုံးသပ်ချက် နောက်ခံစာတမ်း)” ILO, Geneva.
- ILO (International Labour Organization). 2019. “Digitalization To Promote Decent Work for Migrant Workers in ASEAN (အာဆီယံဒေသရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် များကို အားပေးမြှင့်တင်ရန် ဒစ်ဂျစ်တယ်စနစ်သို့ ကူးပြောင်းခြင်း)” Thailand, ILO.
- ILO (International Labour Organization) and IOM (International Organization for Migration). 2017. “Risks and Rewards: Outcomes of Labour Migration in South-East Asia (ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများနှင့် ဆုလာဘ်များ - အရှေ့တောင်အာရှရှိ လုပ်သားများ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု)” ILO and IOM, Thailand.
- IOM (International Organization for Migration). 2013. “Assessing Potential Changes in the Migration Patterns of Myanmar Migrants and Their Impacts on Thailand (မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ပုံစံများရှိ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အပြောင်းအလဲများနှင့် ၎င်းတို့၏ ထိုင်းနိုင်ငံအပေါ် သက်ရောက်မှုများကို ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း)” IOM, Bangkok.
- IOM (International Organization for Migration). 2015. “Migrant Information Note Issue #28 (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အချက်အလက်မှတ်စု အတွဲ ၂၈)” IOM, Bangkok.
- IOM (International Organization for Migration). 2016a. “Assessing Potential Changes in the Migration Patterns of Myanmar Migrants and the Impacts on Thailand: Supplementary Report (မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုပုံစံများရှိ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အပြောင်းအလဲများနှင့် ၎င်းတို့၏ ထိုင်းနိုင်ငံအပေါ် သက်ရောက်မှုများကို ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း - ဖြည့်စွက်အစီရင်ခံစာ)” IOM, Bangkok.
- IOM (International Organization for Migration). 2016b. “Migrant Information Note Issue #29 (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အချက်အလက်မှတ်စု အတွဲ ၂၉)” IOM, Bangkok.
- IOM (International Organization for Migration). 2019. “Flow Monitoring Surveys: Insights into the Profiles and Vulnerabilities of Myanmar Migrants to Thailand (စီးဆင်းမှုစောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း စစ်တမ်းများ - ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အချက်အလက်များနှင့် ထိခိုက်လွယ်မှုများ)” IOM, Bangkok.
- IOM and ARCM. 2013. “Assessing Potential Changes in the Migration Patterns of Myanmar Migrants and Their ImpactsonThailand(မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုပုံစံများရှိဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အပြောင်းအလဲများနှင့် ၎င်းတို့၏ ထိုင်းနိုင်ငံအပေါ် သက်ရောက်မှုများကို ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း)” International Organization for Migration and The Asian Research Center for Migration, Chulalongkorn University, Bangkok.

IOM and ARCM. 2015. "Supplementary Report: Assessing Potential Changes in the Migration Patterns of Myanmar Migrants and Their Impacts on Thailand (ဖြည့်စွက်အစီရင်ခံစာ - မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုပုံစံများရှိ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အပြောင်းအလဲများနှင့် ၎င်းတို့၏ ထိုင်းနိုင်ငံအပေါ် သက်ရောက်မှုများကို ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း)" International Organization for Migration and The Asian Research Center for Migration, Chulalongkorn University, Bangkok.

Issara Institute. 2018. "Developing a Financially Viable Ethical Recruitment Model: Prospects for the Myanmar-Thailand Recruitment Channel (ငွေရေးကြေးရေးအရ ရှင်သန်ရပ်တည်နိုင်သော ကျင့်ဝတ်နှင့် ညီညာညှိ လုပ်သားစုဆောင်းမှုမော်ဒယ်ပုံစံ - မြန်မာ-ထိုင်း လုပ်သားစုဆောင်းရေးလမ်းကြောင်းအတွက် အလားအလာများ)" Issara Institute, Bangkok.

Jirattikorn, Amporn. 2015. "Managing Migration in Myanmar and Thailand: Economic Reforms, Policies, Practices and Challenges (မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ထိုင်း နိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း - စီးပွားရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ၊ မူဝါဒများ၊ အလေ့အထများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများ)" Institute of Southeast Asian Studies (ISEAS), Singapore.

Kubo, Koji. 2017. "Evolving informal remittance methods among Myanmar migrant workers in Thailand (ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အလွတ်သဘော ငွေလွှဲပို့မှု နည်းလမ်းများ အဆင့်ဆင့်ပြောင်းလဲ တိုးတက်လာမှု)" Journal of the Asia Pacific Economy 22(3):396-413.

Kubo, K. 2015. "Evolving Informal Remittance Methods of Myanmar Migrant Workers in Thailand (ထိုင်းနိုင်ငံရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အလွတ်သဘော ငွေလွှဲပို့မှု နည်းလမ်းများ အဆင့်ဆင့်ပြောင်းလဲ တိုးတက်လာမှု)." ERIA-DP-2015-45, Economic Research Institute for ASEAN and East Asia (ERIA) Discussion Paper Series.

LPN and John Hopkins. 2011. "Estimating Labour trafficking: A Dstudy of Burmese Migrant Workers in Samut Sakhon, Thailand (အလုပ်သမားများအား လူကုန်ကူးမှုအား ခန့်မှန်းခြင်း - ထိုင်းနိုင်ငံ၊ စမ္မတ်စခုံ ပြည်နယ်ရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ တာဝန်တစ်ရပ်)." Labour Rights Promotion Network and Johns Hopkins School of Public Health, for the United Nations Inter-Agency Project on Human Trafficking, Bangkok.

Ma, Alex. 2017. "Labor Migration from Myanmar: Remittances, Reforms, and Challenges (မြန်မာနိုင်ငံမှ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု - လွှဲပို့ငွေများ၊ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများ)." Migration Policy Institute, Washington D.C.

Maharajan, A., and T. Myint. 2015. "Internal Labor Migration Study: In the Dry Zone, Shan State and the Southeast of Myanmar (ပြည်တွင်းလုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအား လေ့လာခြင်း - မြန်မာနိုင်ငံ၏ အပူပိုင်းဇုန်၊ ရှမ်းပြည်နယ်နှင့် အရှေ့တောင်ပိုင်းဒေသ)" HELVETAS Swiss Intercooperation Myanmar, Yangon.

Makovec, Mattia, Ririn S. Purnamasari, Matteo Sandi, and Astrid R. Savitri. 2018. "Intended vs. Unintended Consequences of Migration Restriction Policies: Evidence from a Natural Experiment in Indonesia (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကန့်သတ်သည့် မူဝါဒများ၏ ရည်ရွယ်သော နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များနှင့် မရည်ရွယ်ဘဲ ဖြစ်ပေါ်လာသော အကျိုးဆက်များ - အင်ဒိုနီးရှားရှိ စမ်းသပ်မှုမှ သက်သေအထောက်အထားများ)." Journal of Economic Geography 18(4):915-50.

- Meyer, S., M. Decker, W. Tol, N. Abshir, A. Mar, and W. Robinson. 2015. "Workplace and Security Stressors and Mental Health among Migrant Workers on the Thailand-Myanmar Border (ထိုင်း-မြန်မာနယ်စပ်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အလုပ်ခွင်နှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ဖိစီးမှုကို ဖြစ်စေသော အရာများနှင့် စိတ်ကျန်းမာရေး)." *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* 51.
- Meyer, S. R., W. C. Robinson, N. Abshir, A. A. Mar, and M. R. Decker. 2014. "Trafficking, Exploitation and Migration on the Thailand-Burma Border: A Qualitative Study (ထိုင်း-မြန်မာနယ်စပ်ရှိ လူကုန်ကူးခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း - အရည်အသွေးစံပြုလေ့လာမှု)." *International Migration* 53.
- Milio, Simona, Elitsa Garnizova, and Alma Shkreli. 2014. "Assessment Study of Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Myanmar (မြန်မာနိုင်ငံရှိ နည်းပညာ၊ သက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးအား အကဲဖြတ်လေ့လာမှု)" *International Labour Organization (ILO), Bangkok.*
- Min Zar Ni. 2018. "Cause and Consequence of International Migration: The Case of Mon State, Myanmar (ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို ဖြစ်စေသော အကြောင်းများနှင့် နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များ - မြန်မာနိုင်ငံ မွန်ပြည်နယ်ကို လေ့လာခြင်း)." *CESD, Yangon.*
- MMN. 2016. "Permanently Temporary: Examining the Impact of Social Exclusion on Mekong Migrants (အစဉ်ထာဝရ ယာယီဖြစ် နေခြင်း - မဲခေါင်ဒေသရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ် လူမှုအဖွဲ့အစည်းမှ ဖယ်ကြဉ်ထားမှု၏ သက်ရောက်မှုကို ဆန်းစစ်ခြင်း)." *Mekong Migration Network (MMN), Bangkok.*
- MOEAF (Myanmar Overseas Employment Agencies Federation). 2016. *Code of Conduct for the Members of Myanmar Overseas Employment Federation (မြန်မာပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းရှင်များ အဖွဲ့ချုပ်၏ အသင်းဝင်များ လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်).* MOEAF, Yangon.
- MOLIP (Ministry of Labour, Immigration, and Population). 2016. *Thematic Report on Migration and Urbanization (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် မြို့ပြဖြစ်ထွန်းမှုဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာ.* Nay Pyi Taw: MOLIP.
- Napier-Moore, R. 2017. "Protected or Put in Harm's Way? Bans and Restrictions on Women's Labour Migration in ASEAN Countries (ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းလော၊ ဆိုးကျိုးဖြစ်စေခြင်းလော၊ အာဆီယံနိုင်ငံများရှိ အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ ပိတ်ပင်မှုများနှင့် ကန့်သတ်ချက်များ)." *ILO and UN Women.*
- Natali, Claudia, Euan McDougall, and Sally Stubbington. 2014. "International Migration Policy in Thailand (ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမူဝါဒ)." In *Thailand Migration Report 2014*, edited by Jerrold W. Huguet, 13-24. Bangkok: United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand.
- Oo, Khin Nway. 2016. "Myanmar: Migration and Sustainable Development in the ASEAN and Korea Region (မြန်မာ - အာဆီယံနှင့် ကိုရီးယားဒေသတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု)." 1st International Experts' Meeting, First Step in Establishing the ASEAN-Korea Migration Network, April 26-27, Manila.
- Oo, Khin Nway. 2017. "National Preparatory Meeting on the Role of Countries of Origin in Providing Social Protection to Migrants: Regularization of Myanmar Migrant Abroad, Challenges, Current Initiatives and Future Plans (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လူမှုရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရာတွင် မူလနိုင်ငံများ၏ အခန်းကဏ္ဍဆိုင်ရာ နိုင်ငံ အဆင့် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုအစည်းအဝေး - ပြည်ပရောက် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းကြပ်မတ်ရေး၊ စိန်ခေါ်မှုများ၊ လက်ရှိဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် အနာဂတ်အစီအစဉ်များ)." September 29th, Nay Pyi Taw.

Pattison, C., J. Voss, A. Woodhouse, and M. Zurstrassen. 2016. "A Country on the Move: Migration Networks and Risk Management in Two Regions of Myanmar ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေသော နိုင်ငံ - မြန်မာနိုင်ငံရှိဒေသနှစ်ခုမှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကွန်ရက်များနှင့် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ စီမံခန့်ခွဲမှု။" World Bank, Yangon.

Robertson, P. 2011. "Trafficking of Fisherman in Thailand (ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ငါးဖမ်းလုပ်သားများအား လူကုန်ကူးမှု။)" International Organization for Migration, Bangkok.

Saw Htay Wah. 2015. "Do Employers In Myanmar Prefer Workers Who Accumulated Skills In More Advanced Countries? Evidence from a Field Experiment (မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သောနိုင်ငံများမှ ကျွမ်းကျင်မှုများ ရရှိလာသော လုပ်သားများကို ပိုမို နှစ်သက်ပါသလား - ကွင်းဆင်းစမ်းသပ်စစ်ဆေးမှုမှ သက်သေ အထောက်အထားများ)." CESR-Schaeffer Working Paper Series Paper No: 2015-029.

Sein, Kyaw, and Nicholas Farrelly. 2016. "Myanmar's Evolving Relations: The NLD in Government (မြန်မာနိုင်ငံ၏ အဆင့်ဆင့်ပြောင်းလဲလာသော ဆက်ဆံရေးများ - အစိုးရအဖွဲ့တွင်းရှိ NLD)." European Union and Institute for Security & Development Policy (ISDP), Stockholm.

Soe Lin Aung, 2014. "The Friction of Cartography: On the Politics of Space and Mobility among Migrant Communities in the Thai-Burma Borderlands (မြေပုံဆွဲပညာ၏ ပွတ်တိုက်မှု - ထိုင်း-မြန်မာ နယ်စပ်ဒေသများရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ အသိုင်းအဝိုင်းများကြား နယ်မြေဒေသနှင့် ရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံရေး)." Journal of Borderlands Studies 29, 27-45.

Solidarity Center. 2009. "Out of Sight, out of Mind: Human Trafficking and Exploitation of Migrant Fishing Boat Workers in Thailand (တစ်ခြံကွယ် တစ်မယ်မေ့ - ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ငါးဖမ်းစက်လှေ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်း)." Bangkok.

Testaverde, M., H. Moroz, C. H. Hollweg, A. Schmillen. 2017. Migrating to Opportunity: Overcoming Barriers to Labor Mobility in Southeast Asia (အခွင့်အလမ်းဆီသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း - အရှေ့တောင်အာရှရှိ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်း၏ အတားအဆီးများကို ကျော်လွှားခြင်း)." World Bank, Washington, DC.

Thanasombat, S. 2004. "Vulnerabilities and Visibility: Thailand's Management of Female Domestic Workers from Burma (ထိခိုက်လွယ်မှုများနှင့် ထင်သာမြင်သာရှိမှု - မြန်မာနိုင်ငံမှ အမျိုးသမီးအိမ်အကူလုပ်သားများကို ထိုင်းနိုင်ငံ၏ စီမံခန့်ခွဲမှု။)" Journal of Public and International Affairs 15.

Turnell, Sean, Alison Vicary, and Wylie Bradford. 2008. "Migrant-Worker Remittances and Burma: An Economic Analysis of Survey Results." In: Dictatorship, Disorder and Decline in Myanmar (Skidmore M & Wilson T (eds.) ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အာဏာရှင်စနစ်၊ ဖရိုဖရဲဖြစ်ခြင်းနှင့် ကျရှုံးခြင်း မှ "ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား လွှဲပို့ငွေများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ - စစ်တမ်းရလဒ်များအား စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စိစစ်လေ့လာမှု") Australian National University E Press, Canberra, Australia.

UN Women. 2017. "Women Migrant Workers in the ASEAN Economic Community (အာဆီယံစီးပွားရေး အသိုက်အဝန်းရှိ အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ)." ASEAN Secretariat Jakarta.

UNCDF. 2017. "Remittances as a Driver of Women's Financial Inclusion in the Mekong Region (မဲခေါင်ဒေသရှိ အမျိုးသမီးများ၏ ငွေရေးကြေးရေး အလုံးစုံပါဝင်မှုအား တွန်းအားပေးသည့် လွှဲပို့ငွေများ)." UNCDF.

UNTWG (United Nations Working Group on Migration in Thailand). 2019. "Thailand Migration Report 2019 (ထိုင်းနိုင်ငံ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအစီရင်ခံစာ၊ ၂၀၁၉)," UNTWG, Bangkok.

Verité. 2019. Thailand Bound: An Exploration of Labor Migration Infrastructures in Cambodia, Myanmar, and Lao PDR (ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်ခြင်း - ကမ္ဘောဒီးယား၊ မြန်မာနှင့် လာအိုရှိ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းမှု အခြေခံအဆောက်အအုံများကို စူးစမ်းလေ့လာခြင်း).

Win, Kywa. 2015. "Feasibility Study on the Establishment of Migrant Welfare Fund Programme in Myanmar (မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေ ထူထောင်ရန် ဖြစ်နိုင်ခြေ လေ့လာမှု)." Session 2: Vietnam MWF - Sub-regional meeting to validate findings of the Migration Welfare Fund Feasibility Study conducted in Cambodia, Laos and Myanmar, Vientiane, Lao PDR, 26-27 May 2015.

World Bank. 2018. "Concept Note: Systematic Country Diagnostic 2018 (အဆိုပြုလွှာ - နိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအခြေအနေအား စနစ်တကျလေ့လာအဖြေရှာမှု)." World Bank, Yangon.

World Bank and CESD. 2018. "Rapid Field Assessments in Ayeyarwady, Bago, Magwe, Mandalay, Mon, Kayin, Tanintharyi and Yangon (ဧရာဝတီ၊ ပဲခူး၊ မကွေး၊ မန္တလေး၊ မွန်၊ ကရင်၊ တနင်္သာရီနှင့် ရန်ကုန်ရှိ ကွင်းဆင်းဆန်းစစ်လေ့လာမှုများ)." World Bank, Yangon.





Somrek Witthayanant/ Shutterstock



သုံးသပ်ချက်များနှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ

ကမ္ဘာ့ဘဏ်မှ များမကြာမီက ထုတ်ပြန်ခဲ့သော မြန်မာပြည်၏ အနာဂတ်အလုပ်အကိုင်များ အစီရင်ခံစာတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များ တိုးပွားအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ရေး မြန်မာနိုင်ငံမှ ရင်ဆိုင်ရမည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဘက်စုံလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို တင်ပြထားပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါရှိသည့် မူဝါဒများမှာ အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေးကို အားပေးသည့် မေခရိုစီးပွားရေး ပတ်ဝန်းကျင် တစ်ရပ် ဖန်တီးရန်အတွက် ဘဏ္ဍာရေးနှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများ ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းမှစ၍ အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးနိုင်သော ကမ္ဘာ့တန်ဖိုးကွင်းဆက်များတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများနှင့် လုပ်သားအင်အားစု၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို မြှင့်တင်ပေးခြင်းအထိ အမျိုးအစားစုံလင်ပါသည်။ အစီရင်ခံစာ၏ နိဒါန်းတွင် ထိုမူဝါဒများ နှင့် ယင်းတို့၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်များကို လေးထောင့်ကွက် 1.1 တွင် အကျဉ်းဖော်ပြထားပါသည်။

ဤအစီရင်ခံစာတစ်ခုလုံးတွင် တင်ပြခဲ့သည့် လုပ်သားများ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး အစိုးရမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပေးသော လုပ်သားဈေးကွက်မူဝါဒများ (ALMPs) သည် အဆိုပါ အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးရေးလုပ်ငန်းစဉ်၏ အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်သည့် မူဝါဒအများအပြားတွင် သင်တန်းများ၊ သတင်းအချက်အလက်များနှင့် ချေးငွေဆိုင်ရာဈေးကွက်ကျရှုံးမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် ALMP မူဝါဒ အစိတ်အပိုင်းများကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းထားပါသည်။ အဆိုပါမူဝါဒများသည် လုပ်သားဈေးကွက်ကို အလွယ်တကူ လက်လှမ်းမီရန် ကူညီပံ့ပိုးပေးပါသည်။ အထူးသဖြင့် အားနည်း ချို့ငဲ့သော အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများအတွက် ဖြစ်သည်။ သို့သော် ALMP မူဝါဒများသည် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ရည်ရွယ်သည့် မူဝါဒမြားကျည် တောက်ထဲမှ မြားတစ်စင်းမျှသာ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်သည့် အရာများသည် ရေရှည်အချိန်ယူ၍ ဘက်ပေါင်းစုံမှ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့်အခါမျိုးတွင် ရေတိုကာလ၌ ALMP မူဝါဒများက လုပ်သားဈေးကွက်ပျက်ပြားမှုများကို တစ်ခါတစ်ရံ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးပါသည်။ သို့တိုင်အောင် အစီရင်ခံစာတစ်စောင်လုံးတွင် တင်ပြဆွေးနွေးခဲ့သည့် သင်တန်းများ၊ သတင်းအချက်အလက်များနှင့် ချေးငွေများဆိုင်ရာ ဈေးကွက်ပျက်ပြားနေမှုများက ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်သစ်များကို လက်လှမ်းမီအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည့် မူဝါဒအသစ်များ အရေးကြီးချမှတ်ဖော်ဆောင်ရန် စေ့ဆော်ပေးပါသည်။

အခန်း (၁) တွင် တင်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အလွန်မြင့်မားသော နိုင်ငံဖြစ်ပါသည်။ သို့တိုင်အောင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များ ရရှိရေးအတွက် စိန်ခေါ်မှုများ ရင်ဆိုင်နေရဆဲ ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေနေသောပြည်တွင်းပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ရင်ဆိုင်နေရသော စိန်ခေါ်မှုများသည် ALMP မူဝါဒ များမှ ကောင်းစွာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်သည့် စိန်ခေါ်မှု များ ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက် အလက်များနှင့် အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် ရှာဖွေနေရာ ချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများသည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရာတွင် ကုန်ကျသည့်စရိတ်များကို လျော့ချပေးနိုင်ပြီး အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ကို ထိရောက်စွာ ချိတ်ဆက်ပေးနိုင်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် မိမိတို့ နေထိုင်ရာဒေသ ပြင်ပမှ အလုပ်အကိုင်များကို ရှာဖွေနေသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ကူညီပေးနိုင် ပါသည်။ ငွေရေးကြေးရေး ကူညီပံ့ပိုးမှုသည် အိမ်ထောင် စုများအား အိမ်တွင်နေရင်း ဝင်ငွေဖန်တီးနိုင်သည့် လုပ်ငန်းများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနိုင်စေမည့်အပြင် ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်သည့် မြို့ပြအချက်အချာဒေသများမှ အလုပ် အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကို ရှာဖွေရာတွင်လည်း ကူညီ ပေးနိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် အစိုးရမှ ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးပေးသော သင်တန်းများသည် လူသားအရင်းအနှီးကို ထိရောက် လုံလောက်သည့် အဆင့်အထိ တိုးပွားလာစေပြီး ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို အားပေး သော soft skill သင်တန်းပို့ချမှု ကွာဟချက်များကိုလည်း ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များကို လက်လှမ်းမီ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရှိရေးသည် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ အဓိက ကျသော အရေးကိစ္စတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ အားလုံးပါဝင် နိုင်ငံကြီးကြီးမားမားသည့် စီးပွားရေးအသွင်ပြောင်း တိုးတက်မှု ကို တွန်းအားပေးမည့် မူဝါဒများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ အတွက် လမ်းညွှန်စာတမ်းဖြစ်လာမည့် အမျိုးသား အဆင့် မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်သော မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည် တည်တံ့ပြီး ဟန်ချက်ညီသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု စီမံကိန်း (၂၀၁၈-၂၀၃၀) တွင် အလုပ်အကိုင်ကောင်းများ ဖန်တီးပေးရန် ရေးဆွဲထားသည့် မဟာဗျူဟာအများ အပြား ထည့်သွင်းထားပါသည်။ ထိုစီမံကိန်း၏ “ပြည်သူများနှင့် ကမ္ဘာမြေ” မဏ္ဍိုင်တွင် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ အပါအဝင် လုပ်သားများအားလုံး၏ ထုတ်လုပ်မှု စွမ်းအားကို အသုံးပြုခြင်းနှင့် အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ပေးခြင်းတို့၏ တန်ဖိုးကို အသိအမှတ်ပြုထား သည့် မဟာဗျူဟာ ပါရှိပါသည်။ ထိုမဟာဗျူဟာတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံပြီး ငွေကြေးအားဖြင့် တတ်နိုင်သော တရားဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေး ဝန်ဆောင်မှုများကို ဖန်တီးပေးရန်၊ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင် လုံခြုံ

စိတ်ချမှု ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန် အဆိုပြုထား ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကို အဓိကဦးတည်သော မဟာဗျူဟာများကိုလည်း ချမှတ်ထားပါသည်။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး နှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) အောက်ရှိ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် ငါးနှစ်စာ မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်းနှစ်ခုကို ရေးဆွဲခဲ့ပြီး ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားမှုမှ တစ်ဆင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုသို့ ဦးတည်စေရန်နှင့် ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်နေသူများ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု ရှိစေရန် အကြံပြုချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

အစိုးရသည် ALMP မူဝါဒများမှတစ်ဆင့် အလုပ်အကိုင် များကို လက်လှမ်းမီရရှိအောင် ကူညီပံ့ပိုးသည့် အရေး ပါသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာနှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံ များကိုလည်း ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ် အကိုင် ရှာဖွေသူများအတွက် လုပ်သားဈေးကွက်မှ လိုအပ်သည့်ကျွမ်းကျင်မှုများကို ရရှိစေရန် ကျင်းပ ပေးသည့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများကို ဝန်ကြီးဌာန အများအပြားမှ ရရှိနိုင်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေ သူများကို အလုပ်အကိုင်နှင့် ချိတ်ဆက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများအား MOLIP မှ စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ် ပါသည်။ နိုင်ငံတစ်ဝှမ်းတွင် ရှိသည့်အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမား ရှာဖွေရေးရုံးများ (LEOs) သည် ALMP မူဝါဒများကို အဓိက ဖော်ဆောင်သူများ ဖြစ်ပါသည်။ LEO ရုံးများသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို မှတ်ပုံတင်ပေးပြီး အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင် ချိတ်ဆက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ထို့ပြင် အစိုးရသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ လုပ်သားများကို နိုင်ငံပြင်ပရှိ အလုပ်အကိုင်များအား လက်လှမ်းမီရရှိရန် ကူညီပေးသည့် စနစ်တစ်ခုကိုလည်း အကောင်အထည် ဖော်နေပါသည်။ ထိုစနစ်တွင် လုပ်သားစုဆောင်းရေး ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် အစိုးရမှ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်း ကြပ်မတ်သည့် ပုဂ္ဂလိက ဈေးကွက်တစ်ခု၊ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်မည့်သူများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများကို သတင်းအချက်အလက်များနှင့် အကူ အညီများ ပေးရန်အတွက် LEO ရုံးများအတွင်း တည်ရှိ သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထောက်ပံ့ကူညီရေး ဗဟိုဌာနများ (MRCs)၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြည်ပ တွင် ရောက်ရှိနေချိန် မျက်ချည်မပြတ်စေရန် မှတ်တမ်း တင်ထားရှိသည့် အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းစနစ် တစ်ခုတို့ ပါဝင်ပါသည်။

သို့သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံရှိ ALMP မူဝါဒများတွင် ကွာဟချက်များနှင့် အားနည်းချက်များ ရှိနေပါသည်။ အခန်း (၂) နှင့် (၃) တွင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ALMP မူဝါဒ များအရ လက်ရှိဆောင်ရွက်ပေးနေသော သင်တန်းများ၊

လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ၊ အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးရေးနှင့် ရှာဖွေနေရာချထားပေးရေး ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ငွေရေးကြေးရေး ပံ့ပိုးကူညီမှုများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ထားပြီး ကောင်းစွာလည်ပတ်နိုင်ခြင်း မရှိသည့်နယ်ပယ်များကို လေ့လာဖော်ထုတ်ထားပါသည်။ (ဇယား ၄.၁)။ ထိုကွာဟချက်များနှင့် အားနည်းချက်များတွင် ပိုမိုအားကောင်းသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရေးကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသော LEO များရှိ ဝန်ထမ်းအင်အား မလုံလောက်မှုနှင့် ဘဏ္ဍာငွေ အခက်အခဲများ၊ ဒေသန္တရ

အဆင့်တွင် ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ရှိသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်ခြင်း မရှိအောင် ဗဟိုမှ ချုပ်ကိုင်ထားသော အဓိကကျသည့် လုပ်ငန်းဆောင်တာအချို့၊ ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးရာတွင် ရှိနေသည့် ကွာဟချက်အချို့ကို ကူညီဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သည့် အစိုးရ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ (NGOs)၊ အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ (CSOs)၊ နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍတို့နှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု မရှိခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။

ဇယား ၄.၁။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ALMP မူဝါဒများအတွင်းရှိ ကွာဟချက်များနှင့် အားနည်းချက်များ

နယ်ပယ်	ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများ	ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများ
ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်း ဆိုင်ရာ မူဘောင်	<ul style="list-style-type: none"> • လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်နှင့် ဘဏ္ဍာငွေ အခက်အခဲများ၊ • LEO ရုံးများမှ လုပ်ငန်းတာဝန်မျိုးစုံကို ထမ်းဆောင်နေမှု • ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၊ NGO များ၊ CSO များ၊ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိမှု၊ 	<ul style="list-style-type: none"> • လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်နှင့် ဘဏ္ဍာငွေ အခက်အခဲများ၊ • ဒေသန္တရအဆင့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်မှုကို ဟန့်တားထားသည့် ဗဟိုမှ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ပိုင်ခွင့်ချုပ်ကိုင်ထားမှု၊ • အလုပ်ခေါ်စာများကို လူအားဖြင့် စိစစ်ခြင်း စနစ်သည် ထိရောက်မြန်ဆန်မှု မရှိခြင်း၊ • ပြည်ပစေလွှတ်မှုဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များနှင့် စည်းကမ်းချက်များသည် ရှုပ်ထွေးခြင်း၊ အချိန်ကုန်ခြင်းနှင့် တစ်ခါတစ်ရံ ထိရောက်မှု မရှိခြင်း၊
သင်တန်းများ	<ul style="list-style-type: none"> • သင်တန်းများမှာ တစ်ပြေးညီစံကိုက်ထားခြင်း မရှိဘဲ ပို့ချပေးနိုင်သည့် သင်တန်းများ အကန့်အသတ်ရှိခြင်း၊ • ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှ လိုအပ်ချက်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှု မရှိခြင်း၊ • အစီအစဉ်ရေးဆွဲမှုနှင့် ဘဏ္ဍာငွေပံ့ပိုးမှုတို့တွင် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုမရှိခြင်း၊ • အရင်းအမြစ်များ မရှိခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> • ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းများကို အနည်းငယ် မျှသောနေရာများတွင်သာ ပို့ချပေးနေခြင်း၊ • ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများ ပိုချပေးမှု နည်းပါးခြင်း၊ • ငွေကြေးစီမံသုံးစွဲမှု သင်တန်းများ ပိုချပေးမှု နည်းပါးခြင်း၊ • ဆိုက်ရောက်နိုင်သည့် ရောက်ရှိပြီးနောက် မိတ်ဆက်ရင်းလင်းမှုများ နည်းပါးခြင်း၊
လုပ်သားဈေးကွက် အချက်အလက်များ	<ul style="list-style-type: none"> • အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှု သတင်းအချက်အလက်များ စုဆောင်းရာတွင် အကန့်အသတ်ရှိခြင်း၊ • အချက်အလက်စုဆောင်းသည့် စနစ်အတွင်းရှိ အားနည်းချက်များ၊ • စစ်တမ်းအချက်အလက်များကို အများပြည်သူ လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်မှု မရှိခြင်း၊ • အချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေပေးမှု မရှိခြင်း၊ • လုပ်သားဈေးကွက် အချက်အလက်များကို စိစစ်လေ့လာမှု မရှိခြင်း၊ 	<ul style="list-style-type: none"> • ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ရရှိနိုင်သည့် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များတွင် ကွာဟချက်များ ကြီးမားခြင်း၊ • ရရှိနိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များသည် လက်လှမ်းမီရန် ခက်ခဲပြီး နောက်ဆုံးရ အချက်အလက်များ မဟုတ်ခြင်း၊

နယ်ပယ်	ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများ	ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများ
အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် နေရာချထားပေးခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်နှင့် ဘဏ္ဍာငွေ အခက်အခဲများ၊ အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းများကို လူအားဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဒေသန္တရအဆင့်တွင် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု မရှိခြင်း၊ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူနှင့် အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှု မှတ်ပုံတင်ခြင်းအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှာ ရှုပ်ထွေးခြင်း၊ 	<ul style="list-style-type: none"> အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုများကို ဥပဒေစည်းကမ်းလိုက်နာအောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဖြစ်ပြီးသည့် အမှုကိစ္စများကို တိုင်ကြားလာမှသာလျှင် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ ဒေသန္တရအဆင့်တွင် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု မရှိခြင်း၊ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ မရှိခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်တစ်ခုတွင် နေရာချထားပေးပြီးနောက် အကူအညီများ ဆက်လက်ပေးအပ်မှု မရှိခြင်း၊ ပြည်လည်ဝင်ဆံ့ပေါင်းစည်းရေး မူဝါဒများ မရှိခြင်း၊ ပြည်ပရောက် မြန်မာလူမျိုး ပညာရှင်များနှင့် ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်ရေး မူဝါဒများ မရှိခြင်း၊ တိုင်ကြားမှုလုပ်ငန်းစဉ်များသည် များစွာ အလွတ်သဘောဆန်ခြင်း၊
ငွေရေးကြေးရေး အကူအညီများ	<ul style="list-style-type: none"> ယေဘုယျအားဖြင့် ငွေရေးကြေးရေး အကူအညီများ ပေးအပ်မှု မရှိခြင်း၊ 	<ul style="list-style-type: none"> ယေဘုယျအားဖြင့် ငွေရေးကြေးရေး အကူအညီများ ပေးအပ်မှု မရှိခြင်း၊

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ALMP မူဝါဒများ အားကောင်းစေရန်အတွက် မူဝါဒဆိုင်ရာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ဖို့ လိုအပ်ပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါအပိုင်းတွင် ALMP မူဝါဒများအတွက် ဥပဒေရေးရာနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်အတွင်းတွင် လည်းကောင်း၊ သင်တန်းများ၊ လုပ်သားဈေးကွက် အချက်အလက်များ၊ အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် ရှာဖွေနေရာချထားပေးခြင်း၊ ငွေရေးကြေးရေး ဝန်ဆောင်မှုနယ်ပယ်များတွင်လည်း ကောင်း မူဝါဒဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများအတွက် ရွေးချယ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများကို တင်ပြထားပါသည်။ အဆိုပါ အကြံပြုချက်များကို ဦးစားပေးအဆင့်များ သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် အနာဂတ်မျှော်မှန်းချက်တစ်ရပ်ကို တင်ပြရင်း ဤအခန်းကို နိဂုံးချုပ်ထားပါသည်။

အဆိုပြုထားသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ALMP မူဝါဒများကို တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေမည်ဖြစ်ပြီး အထူးသဖြင့် ပို၍ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော၊ ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော၊ အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန်စဉ်းစားနေသောသူများအတွက်ဖြစ်ပါသည်။ အခန်း (၂) နှင့် (၃) တွင် တင်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများသည် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများမှစ၍ အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် ရှာဖွေနေရာချထား

ပေးခြင်းအထိ ALMP ဝန်ဆောင်မှု အများအပြားကို ဆောင်ရွက်ပေးနေပါသည်။ သို့သော် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ ကုမ္ပဏီများသည် ကျွမ်းကျင်မှုပိုမိုမြင့်မားပြီး ပို၍ချမ်းသာကြွယ်ဝသော အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများကို အဓိကဦးတည်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြစ်သဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှု သို့မဟုတ် အရင်းအမြစ်ပိုမိုနည်းပါးသောသူများအတွက် ကွာဟချက်တစ်ခု ဖြစ်နေပြီး ထိုသူများသည် ၎င်းတို့၏ ကျဉ်းမြောင်းသော ဆွေမျိုးမိတ်ဆွေ အဆက်အသွယ် အသိုင်းအဝိုင်းများကို အားကိုးကာ အလုပ်ရှာကြရပါသည်။ ဇယား (၄.၂) တွင် ဖော်ပြထားသော အကြံပြုချက်များသည် ALMP မူဝါဒ၏ ပို၍ အားနည်းချို့ငဲ့သော အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများထံ ရောက်ရှိကူညီပံ့ပိုးပေးနိုင်စွမ်း ပိုမိုမြင့်မားလာစေခြင်းကြောင့် ထိုလူအုပ်စုများသည် ထိုမူဝါဒများကို ပိုမိုအားကိုးအားထား ပြုလာပြီး လက်လှမ်းမီ ရရှိလာစေမည့် အကြံပြုချက်များ ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ALMP မူဝါဒများတွင် ပင်မကျောရိုးဖြစ်သည့် LEO ရုံးများမှ ဝန်ဆောင်ပေးနေသူများသည် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော၊ အလယ်အလတ် ကျွမ်းကျင်မှု ရှိသော သူအချို့သာ ပြည်တွင်း သို့မဟုတ် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုအကြောင်း လေ့လာသိရှိရန် သက်သက်အတွက် LEO ရုံးများသို့ လာရောက်သူမှာ မရှိသလောက် နည်းပါးပုံရပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ALMP မူဝါဒများကို အထောက်အပံ့ပြုမည့် ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်ကို ထိရောက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ALMP မူဝါဒများကို အထောက်အပံ့ဖြစ်စေမည့် ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်ကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်ကို အချိန်နှင့်ကုန်ကျစရိတ်များ ပို၍ သက်သာစေမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဇယား

(၄.၂) တွင် ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်ကို ထိရောက်ကောင်းမွန်အောင် မည်သို့ပြုလုပ်ရမည်ဆိုသည်ကို အနှစ်ချုပ်တင်ပြထားပြီး ကျန်ရှိသည့်အပိုင်းတွင် အသေးစိတ် ဆက်လက် ဆွေးနွေးထားပါသည်။

ဇယား ၄.၂။

ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်အတွက် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ALMP မူဝါဒများကို အထောက်အပံ့ပြုမည့် ဥပဒေနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်ကို ထိရောက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း		
	ရေတို	ရေရှည်
၁။ အုပ်ချုပ်ရေး လုပ်ငန်းများ နှင့် အတည်ပြုမှုများကို ထိရောက် မြန်ဆန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်	<ul style="list-style-type: none"> LEO ရုံးများတွင် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများ အားလုံးမှတ်ပုံတင်ရန် သတ်မှတ်ချက်ကို ပြန်လည်စဉ်းစားသင့်ပါသည်။ အလုပ်ခေါ်စာများအားလုံးကို အဆင့်မြင့်ပိုင်းမှ အတည်ပြုချက် ရယူရန် သတ်မှတ်ချက်ကို ပြန်လည်စဉ်းစားသင့်ပါသည်။ 	<ul style="list-style-type: none"> လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ပုံ အဆင့်ဆင့်ကို ပြန်လည် သုံးသပ်၍ စက်အစားထိုး အသုံးပြုခြင်းများကို ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။
၂။ နှစ်နိုင်ငံကြား ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှု ဆက်ဆံရေးများ အားကောင်းအောင် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်သွားရန်။	<ul style="list-style-type: none"> ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ရေးထိုးထားသော MOU အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြန့်ဝေပေးသင့်ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ရေးထိုးထားသော MOU ကို အခွင့်အရေး တစ်ရပ်အဖြစ် အသုံးပြု၍ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင်သည့်သင့်ပါသည်။ 	<ul style="list-style-type: none"> ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ရေးထိုးထားသော MOU ရှိ အုပ်ချုပ်ရေး လုပ်ငန်း အဆင့်များကို ကန့်သတ်သင့်ပါသည်။ အခြားနိုင်ငံများနှင့် MOU များ ရေးထိုးနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများကို ရှာဖွေသင့်ပါသည်။
၃။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကန့်သတ်ချက်များ၏ ကုန်ကျစရိတ်နှင့် အကျိုးအမြတ်များကို နှိုင်းယှဉ် အကဲဖြတ်ရန်။	<ul style="list-style-type: none"> သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် နိုင်ငံနှင့် အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစားများ ကန့်သတ်ချက်များကို သေသေချာချာ စဉ်းစား၍ ချမှတ်သင့်ပါသည်။ 	
၄။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကူညီထောက်ပံ့ရေး ဗဟိုဌာနများကို အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ရန်။	<ul style="list-style-type: none"> MRC များအကြောင်း လူများများသိရှိအောင် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ MRC ဝန်ထမ်းများကို သင်တန်းများ ပို့ချပေးသင့်သည်။ 	<ul style="list-style-type: none"> MRC များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို တိုးမြှင့်ပေးသင့်သည်။ MRC များ၏ အရေအတွက်ကို တိုးမြှင့်ပေးသင့်သည်။
၅။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ (LROE) ကို ပြန်လည် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲရန်။	<ul style="list-style-type: none"> နိုင်ငံအဆင့်၊ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်၊ ဒေသန္တရ အဆင့်တို့တွင် ထမ်းဆောင်ရမည့် တာဝန်များကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သတ်မှတ်ပေးသင့်သည်။ လက်ရှိဥပဒေအတွင်းမှ ကွာဟချက်များ၊ အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ဥပဒေအာဏာ သက်ရောက်စေမှုဆိုင်ရာ ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းသင့်သည်။ 	

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

၁။ အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများနှင့် အတည်ပြုမှု များကို ထိရောက်မြန်ဆန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်

- အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများနှင့် အတည်ပြု မှုများကို ထိရောက် မြန်ဆန်အောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း ဖြင့် ALMP မူဝါဒများ ဖော်ဆောင်မှုကို ပိုမိုကောင်းမွန်စေမည် ဖြစ်ပါသည်။ LEO ရုံးဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့်အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှုများကို မှတ်ပုံခြင်း၊ အစီရင်ခံစာများ ပြုစုခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အချိန်များစွာယူရသော အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများဖြင့် ဝန်ပိုနေကြပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းအများစုမှာ လူအားဖြင့် လုပ်ကိုင်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ အရာရှိတစ်ဦးသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူ အသစ်တစ်ဦး၏ သတင်းအချက်အလက်များကို စာရွက်ပေါ်ရှိ ပုံစံတစ်ခုတွင် လက်ရေးဖြင့် ဖြည့်သွင်းရပါသည်။ ထို့နောက် အဆိုပါ အချက်အလက်များကို နောက်ထပ်ပုံစံတစ်ခု ထဲသို့ ထပ်မံကူးထည့်ရပါသည်။ နောက်ဆုံးတွင် ဒစ်ဂျစ်တယ် သတင်းစနစ်အတွင်းသို့ ရိုက်သွင်းရပါသည်။ အင်တာနက်ချိတ်ဆက်မှုမှာ မကောင်းသဖြင့် အွန်လိုင်း database အတွင်းသို့ အချက်အလက် သွင်းခြင်းသည် တစ်ကြိမ်တည်းနှင့်မပြီးဘဲ သုံးလေးကြိမ် ကြိုးစားရတတ်ပါသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် အသေးစိတ် ဆွေးနွေးထားသည့်အတိုင်း သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် လူအားဖြင့် လုပ်ကိုင်ရသည့် လုပ်ငန်းအဆင့် အချို့လျော့နည်းသွားပြီး ကျန်လုပ်ငန်းအဆင့်များကိုလည်း စက်ကိရိယာဖြင့် အစားထိုး လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အထောက်အကူ ပြုမည် ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ ထိရောက်မြန်ဆန်မှု ရှိစေမည့် အခြားနည်းလမ်းများကိုလည်း စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို LEO ရုံး တစ်ရုံးတွင် မှတ်ပုံတင်ရမည်ဟူသည့် သတ်မှတ်ချက်ကို ပြန်လည် စဉ်းစားပေးနိုင်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေနေသူများ ၎င်းတို့၏ သဘောဆန္ဒအလျောက် မှတ်ပုံတင်ခြင်းသည် LEO ရုံးများ၏ အဓိကကျသည့် အခန်းကဏ္ဍတစ်ခု ဖြစ်သော်လည်း မှတ်ပုံတင်မှု အများစုမှာ အလုပ်ရပြီး သူများမှ မှတ်ပုံတင်ခြင်း ဖြစ်သဖြင့် မည်သည့်အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခြင်းမရှိသဖြင့်အဆိုပါအလုပ်သည် အရင်းအမြစ်နည်းပါးနေသည့်ကြားမှ လုပ်ဆောင်နေရသော LEO ရုံးဝန်ထမ်းများအတွက် မလိုအပ်ဘဲ အလုပ်ပိုစေပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုများကို MOLIP ၏ ထိပ်ဆုံး အဆင့်များတွင် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုများနေခြင်းသည် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို ထိရောက်မြန်ဆန်စွာ စီမံခန့်ခွဲနိုင်မှုကို ထိခိုက်စေပါသည် (ILO 2017)။ လက်ရှိတွင် ပြည်ပမှ အလုပ်အကိုင်ကမ်းလှမ်းချက်

များအားလုံးကို ဒုတိယသမ္မတ (၁) ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်ရွက်ပြီး အလွန်အဆင့်မြင့်သည့် အရာထမ်းများ အဓိကပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသည့် ကက်ဘီနက် ကော်မတီတစ်ခုဖြစ်သော ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကော်မတီမှ အတည်ပြုချက် ရယူရပါသည်။ ဤသို့ အဆင့်မြင့် စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှုကို ပြန်လည် စဉ်းစားပြီး ထိုတာဝန်ကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုများကို နေ့တစ်နေ့ ဆောင်ရွက်နေပြီး ဤနယ်ပယ်တွင် များစွာကျွမ်းကျင်နေပြီဖြစ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲသို့ လွှဲပြောင်းပေးနိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားဌာနခွဲသည် အလုပ်အကိုင်အတွက် ကမ်းလှမ်းချက်များ (အလုပ်ခေါ်စာများ) ကို စိစစ်ပေးရပါသည်။ အကယ်၍ အလုပ်ခေါ်စာများကို အတည်ပြုရန် ထိုဌာနခွဲကို လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေး လိုက်မည် ဆိုပါက ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုလုပ်ငန်းစဉ်သည် ရိုးရှင်းပြီး ပို၍ အချိန်တိုတောင်းသွားနိုင်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို မှတ်ပုံတင်ပေးသည့် LEO ရုံး လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် မတူဘဲ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ အတွက် လုပ်ငန်းစဉ်သည် ခက်ခဲရှုပ်ထွေးပြီး မလိုအပ်သော အဆင့်အချို့လည်း ပါဝင်နေပါသည်။ ဥပမာ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်နှင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အလုပ်သမား သက်သေခံကတ်ပြား (OWIC) တို့အပြင် ပြည်ပအလုပ်သမား မှတ်ပုံတင်ကတ် လျှောက်ထားဖို့လည်း လိုအပ်ပါသည်။

၂။ နှစ်နိုင်ငံကြား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆက်ဆံရေးများ အားကောင်းအောင် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်သွားရန်

- မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံသည် ၎င်းတို့၏ ၂၀၁၆ ခုနှစ် နားလည်မှု စာချုပ်လွှာ (MOU) အောက်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကြာမြင့်ချိန်နှင့် ကုန်ကျစရိတ်များကို လျှော့ချနိုင်ရန် ဆက်လက်ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်သွားသင့်ပါသည်။ ဤ MOU သည် တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို အားပေးရန် နှစ်နိုင်ငံ ကြိုးပမ်း အားထုတ်မှုများကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နေသည့် သက်သေတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံထိုင်း အာဏာပိုင်များ ပုံမှန်တွေ့ဆုံ၍ ၎င်းတို့နှစ်နိုင်ငံကြား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသောကိစ္စရပ်များကို ပုံမှန်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်း တစ်ခုကို MOU က ဖန်တီးပေးထားပါသည်။ သို့သော် MOU နှင့်အညီ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသည့် လုပ်ငန်းစဉ်သည်လည်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရှုပ်ထွေးပြီး အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများအပေါ် မှီခိုအားထားမှု များပြား၍ အချိန်များစွာ ယူရသဖြင့် ဤသည်ကို ပိုကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ရန် နှစ်နိုင်ငံ

ပူးပေါင်း၍ ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများအတွက် MOU ကို လက်နက်ကိရိယာတစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ MOU တွင် ပါရှိသည့် အကြောင်းအရာများကို ရိုးရှင်းသည့် စကားအသုံးအနှုန်းများဖြင့် ရေးသားထားသော ဗားရှင်းတစ်ခု ပြုစု၍ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက် အလုပ်လုပ်ရန် စိတ်ဝင်စားသောသူများ အလွယ်တကူ ရရှိနိုင်အောင် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြန့်ဝေပေးနိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံကြား စာရွက်စာတမ်းများနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ အပြန်အလှန် လွှဲပြောင်းပေးပို့သည့် စနစ်ကိုလည်း ထိရောက်မြန်ဆန်မှု ရှိအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ်ကို မြန်ဆန်စေပြီး ကုန်ကျစရိတ်များကို လျှော့ချနိုင်ကာ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများ၏ အခန်းကဏ္ဍကိုပင် လျှော့ချပစ်နိုင်ခြေ ရှိပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အသစ် ပေါ်ထွက်လာသော ပြဿနာများနှင့် အရေးကိစ္စများကို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် MOU ကို အခွင့်အလမ်းတစ်ခုအဖြစ် ဆက်လက် အသုံးပြုသွားရန် အရေးကြီးပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် မလေးရှားကဲ့သို့သော အခြားဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများနှင့် MOU များ ရေးထိုးနိုင်မည့် အလားအလာများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်သင့်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပို့ဆောင်သည့် နိုင်ငံများ၏ ညှိနှိုင်းနိုင်မှု စွမ်းအားမှာ အကန့်အသတ် ရှိတတ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုများ အားကောင်းအောင်ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ခြင်းများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ကြီးမားသော အကျိုးကျေးဇူးများကို ရရှိစေနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ၎င်းတို့၏ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ်များ လျော့နည်းသွားခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အခွင့်အလမ်းများကို လက်လှမ်းမီမှု တိုးပွားလာခြင်း၊ အကြွေးများ လျော့နည်း၍ ဝင်ငွေများ တိုးလာခြင်း၊ အထောက်အပံ့ ဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီရရှိမှု တိုးတက်လာခြင်း ဟူသော အကျိုးကျေးဇူးများ ပါဝင်ပါသည် (Shrestha, Mobarak, and Sharif 2019) (လေးထောင့်ကွက် ၄.၁)။

၃။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကန့်သတ်ချက်များ၏ပေးဆပ်ရမှုများနှင့် အကျိုးကျေးဇူးများကို နှိုင်းယှဉ်အကဲဖြတ်ရန် - ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကန့်သတ်ချက်များနှင့် စည်းကမ်းချက်များသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်

လေးထောင့်ကွက် (၄.၁) - နားလည်မှုစာချုပ်လွှာများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကောင်းမွန်သည့် ကျင့်သုံးမှုအလေ့အထများ

MOU အသစ်များ လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းများတွင် ကျင့်သုံးကြသည့် ကောင်းမွန်သော အလေ့အထအချို့ကို ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိထားကြပါသည်။ ထိုအလေ့အထများထဲတွင် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံရှိ လုပ်သားဈေးကွက်များတွင် ရင်ဆိုင်နေရသည့် ရောင်းလိုအား မရှိသော သို့မဟုတ် ဝယ်လိုအား မြင့်တက်လာသော အလုပ်အကိုင်များကို ဦးတည်ခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ ယာယီမျှသာဖြစ်သော သဘာဝကို အဓိကပေါ်လွင်စေခြင်းဖြင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများမှ မူဝါဒချမှတ်သူများကို ၎င်းတို့နိုင်ငံရှိ လုပ်သားအင်အားစုအပေါ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ သက်ရောက်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စိတ်ပူပန်ရန်မလိုဘဲ စိတ်ချလက်ချရှိစေခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ကဏ္ဍအမျိုးမျိုးနှင့် နိုင်ငံအမျိုးမျိုးတွင်ပင် ခွဲဖြန့် လုပ်ကိုင်စေခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍတစ်ခု သို့မဟုတ် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတွင် မမျှော်လင့်သည့် ဘေးဒုက္ခများ ကျရောက်ခြင်းကြောင့် မူလနိုင်ငံတွင် လက်ခံရရှိနေသည့် လွှဲပို့ငွေများအပေါ် ဆိုးရွားပြင်းထန်သည့် သက်ရောက်မှုများ မရှိအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ MOU များကိုယ်တိုင်တွင်လည်း အလုပ်ခန့်ထားမှုသဘောတူညီချက်စာချုပ်နမူနာပုံစံနှင့် လုပ်ခလစာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရေးနည်းလမ်းများ (ဥပမာ - ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ဘဏ်ငွေစာရင်းများအတွင်းသို့ အလိုအလျောက် ထည့်သွင်းပေးခြင်း) ထည့်သွင်းရန်၊ MOU ကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား စေလွှတ်သည့်နိုင်ငံနှင့် လက်ခံသည့် နိုင်ငံ နှစ်နိုင်ငံစလုံးမှ အစိုးရအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုများက ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြရန်၊ ကျား/မရေးရာနှင့် သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များကို သိရှိသတိပြုကြရန်၊ ခိုင်မာအားကောင်းသည့် အကောင်အထည်ဖော်ရေးနှင့် သုံးသပ်အကဲဖြတ်ရေး နည်းလမ်းများကို ထည့်သွင်းရေးသားထားရန်နှင့် MOU ကို လက်မှတ်ရေးထိုးသူများသည် MOU တွင် ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိကြရန် အရေးကြီးပါသည်။ ထို့ကဲ့သို့သော အလေ့အထကောင်းများကို ကျင့်သုံး၍ ရေးသားထားသော MOU များသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် စာချုပ်များ၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် အခြေအနေများနှင့် အခွင့်အရေးများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိစေခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ်များကို လျှော့ချပေးနိုင်ပါသည်။

ရည်ညွှန်း - Wickramasekara 2016; Shrestha, Mobarak, and Sharif 2019.

ပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ သို့သော် ထိုကန့်သတ်ချက်များသည် မရည်ရွယ်သည့် ဆိုးကျိုးများကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အိမ်တွင်းလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအား ပိတ်ပင်တားမြစ်ချက်ကြောင့် တရားမဝင် ပွဲစားများ အသုံးပြုမှုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံမှထွက်ခွာနိုင်ရန် တရားမဝင် ငွေပေးရမှုများကို တိုးပွားစေပြီး အမျိုးသမီးများအပေါ် သက်ရောက်မှု အကြီးမားဆုံးနှင့် အန္တရာယ် အများဆုံး ကျရောက်စေခဲ့ပါသည် (Napier-Moore 2017)။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကန့်သတ်ချက်များသည် ထိရောက်မှု မရှိသော အဖြစ်များလည်း ရှိပါသည်။ ဥပမာ တရုတ်နိုင်ငံသည် တရားဝင်သွားရောက် ခွင့်ပြုထားသော ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ မဟုတ်သော်လည်း မကြာမီနှစ်များအတွင်း တရုတ်နိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ တိုးပွားလာပါသည်။ တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသော ဤလမ်းကြောင်းသည် တရားဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စနစ်အပေါ် အများ၏ ယုံကြည်လက်ခံမှုကို ထိခိုက်စေနိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကန့်သတ်ချက်များမှ ရရှိမည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ၎င်းကြောင့် ပေးဆပ်ရမည့် အရာများ၊ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်စွမ်း၊ မရည်ရွယ်ဘဲ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးဆက်များနှင့် ဂရုတစိုက် နှိုင်းယှဉ်ချိန်ဆသင့်ပါသည်။ ကန့်သတ်ချက်များကို ချမှတ်မည် သို့မဟုတ် ဆက်လက်ထားရှိမည် ဆိုလျှင်လည်း ၎င်းတို့ကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမည့်သူများ၊ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် စည်းကမ်း ထိန်းသိမ်း ကြပ်မတ်ရမည့် အရာရှိများကို စနစ်တကျ ဆက်သွယ် အသိပေးထားသင့်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် မကြာသေးမီကာလအတွင်းတွင် ဤနယ်ပယ်တွင် တိုးတက်မှုများရှိခဲ့မှုများ ရှိခဲ့ပါသည်။ MOLIP အနေဖြင့် အိမ်အကူလုပ်သားများကို နိုင်ငံခြားသို့ စေလွှတ်နိုင်ရန် ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်များဖွံ့ဖြိုးရေး ကော်မတီမှ ခွင့်ပြုချက်ရရှိပြီး ဖြစ်ပါသည်။ စင်ကာပူနိုင်ငံကို ကနဦးအနေဖြင့် ရွေးချယ်ပြီး စနစ်တကျပို့ဆောင်နိုင်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ ဆက်လက်ပြီး MOLIP သည် သံတမန် လမ်းကြောင်းများမှ တစ်ဆင့်လည်း မြန်မာနိုင်ငံသားလုပ်သားများကို တရုတ်နိုင်ငံတွင် တရားဝင် အလုပ်လုပ်ခွင့် ရရှိရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

၄။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထောက်ပံ့မှုကူညီရေးဗဟိုဌာနများကို အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ရန် - အရင်းအမြစ်အခက်အခဲများသည် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနတွင် လုပ်ဆောင်မှု အသစ်များအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် ခက်ခဲမည်ဖြစ်ပါသည်။

သို့သော် MRC များအားကောင်းအောင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းသည် ဒေသန္တရအဆင့်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်ကောင်းစွာလည်ပတ်နိုင်ရေးအပေါ် ကြီးစွာသော အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိစေမည်ဖြစ်ပါသည်။ MRC များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို တိုးချဲ့၍ ပြည်တွင်းပြည်ပ လုပ်သားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီ နှစ်မျိုးစလုံးကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရန်၊ အလုပ်အကိုင် နေရာချထားရေးဌာနခွဲ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲတို့နှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်း၍ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များကို ပံ့ပိုးပေးရန်၊ ပြည်တွင်းပြည်ပမှ နေရပ်ပြန်လာသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားနှစ်မျိုးစလုံးကို ကူညီပံ့ပိုးရန်တို့ကို ထည့်သွင်းပေးနိုင်ပါသည်။ MRC ဌာနများကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် တန်ဖိုးရှိသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးနေသည်ဟု ရှုမြင်ခြင်း မရှိကြသေးသည့် အတွက် ၎င်းတို့၏ တည်ရှိနေမှုနှင့် ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍများကို အများပြည်သူသိရှိရန် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသိပေး ကြေညာရန် လိုအပ်ပါသည်။ LEO ရုံးများအတွက် MRC ဌာနများ ထပ်ဆောင်းထည့်သွင်းရန်ကိုလည်း စဉ်းစားပေးသင့်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ဖြတ်သန်းသွားလာမှုများသည် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် နယ်စပ်တွင် MRC ရုံးတစ်ရုံး ထားရှိပေးခြင်းဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုမရရှိသော သူများကို ဦးတည်၍ ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် MRC ဝန်ထမ်းများကို ဦးတည်၍ သီးခြားသင်တန်းများ ပေးနိုင်ပါသည်။ ထိုသင်တန်းများကို အချို့ MRC များအတွက် ILO နှင့် IOM တို့မှ ပံ့ပိုးပေးပြီး ဖြစ်ပါသည်။

၅။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ (LROE) ကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲရန် - လတ်တလောတွင် LROE ကို ပြန်လည်သုံးသပ်၍ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲလျက် ရှိပါသည်။ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲမည့် LROE တွင် နိုင်ငံအဆင့် အာဏာပိုင်များ (ဥပမာ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့ (OESC) နှင့် ယင်း၏ ကော်မတီခွဲများ) နှင့် ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ဒေသခံ အာဏာပိုင်များ (ဥပမာ LEO ရုံးများနှင့် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန၏ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်ရုံးများ) ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စီမံခန့်ခွဲရေးတာဝန်များကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သတ်မှတ်ပေးနိုင်ပါသည်။ ယင်းသည် ပြည်ပလုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်းဆိုင်ရာ ကိစ္စများကို ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်နေသော နိုင်ငံအဆင့်နှင့် အောက်အဆင့်များရှိ အာဏာပိုင်များကြား ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုကို တိုးတက် ကောင်းမွန်စေမည်ဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းထပ်နေမှုများကို ရှောင်ရှား၍ စုပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် တစ်ဦးချင်း စွမ်းဆောင်နိုင်သည်ထက်

ပိုမိုကြီးမားသော အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများကို ရှာဖွေနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အသစ်ပြင်ဆင် ရေးဆွဲမည့် LROE သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စီမံခန့်ခွဲရေးတွင် လက်ရှိ လိုအပ်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားခြင်း မရှိသည့် တည်ဆဲဥပဒေအတွင်းမှ ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက် သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးခြင်း၊ ပြန်လည်ပေါင်းစည်း ဝင်ဆံ့စေခြင်းနှင့်

ဥပဒေဆိုင်ရာ အကူအညီများပေးခြင်း ကဲ့သို့သော ဝန်ဆောင်မှုများတွင် ကွာဟချက်များ ရှိနေပါသည်။ ထိုမျှသာမက ပြင်ဆင်ရေးဆွဲမည့် ဥပဒေတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း အပါအဝင် ဥပဒေအာဏာ သက်ရောက်စေရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အတွက် တိုင်ကြားမှုလုပ်ငန်းစဉ်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် များလည်း ထည့်သွင်းနိုင်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်များလိုလားသည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို ဇောင်းပေးသော သင်တန်းမဟာဗျူဟာကို ကူးပြောင်းကျင့်သုံးခြင်း

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အလုပ်ရှင်များ လိုချင်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများ ရရှိအောင် လေ့ကျင့်ပေးခြင်းနှင့် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီနှင့်ထွက်ခွာပြီးနောက်ပိုင်းသင်တန်းများတွင် ရှိနေသည့် ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ လက်လှမ်း မီရရှိမှုကို တိုးတက်စေပြီး အလုပ်အကိုင်များကိုလည်း

ဘေးအန္တရာယ်ကင်းစွာ ရရှိနိုင်အောင် အထောက်အကူ ပြုပါသည်။ ဇယား (၄.၃) တွင် အလုပ်ရှင်များလိုလားသည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို ဇောင်းပေးသော သင်တန်းမဟာ ဗျူဟာတစ်ခုသို့ မည်သို့ကူးပြောင်း ကျင့်သုံးနိုင်မည် ဆိုသည်ကို အနှစ်ချုပ်တင်ပြထားပြီး နောက်တစ်ပိုင်း တွင် အသေးစိတ် ဆွေးနွေးပေးထားပါသည်။

ဇယား ၄.၃။

သင်တန်းများအတွက် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ

အလုပ်ရှင်များလိုလားသည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို ဇောင်းပေးသော သင်တန်းမဟာဗျူဟာကို ကူးပြောင်းကျင့်သုံးခြင်း		
	ရေတို	ရေရှည်
၁။ အလုပ်ရှင် လိုချင်သော ကျွမ်းကျင်မှုများကို ဇောင်းပေးသည့် မဟာ ဗျူဟာကို ကူးပြောင်း ကျင့်သုံးရန်၊	<ul style="list-style-type: none"> ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများအတွက် ပြင်ဆင်မှု များနှင့် ပို့ချမှုများတွင် ပြည်တွင်းပြည်ပမှ အလုပ် ရှင်များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းကို တိုးမြှင့် ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။ 	<ul style="list-style-type: none"> အားနည်းချို့ငဲ့သော သင်တန်းသား များအတွက် အစိုးရမှ ထောက်ပံ့ သော သင်တန်း ကူပွန်လက်မှတ်များ (training vouchers) ကို အသုံးပြု နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေသင့် သည်။
၂။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အဖြစ် လုပ်ကိုင်မည့် သူများအတွက် သင်တန်းများရှိ ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်၊	<ul style="list-style-type: none"> ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းများကို LEO ရုံးများနှင့် MRC ဌာနများတွင်ပါ ပို့ချပေးခြင်း အပါအဝင် ထိုသင်တန်းများကို တက်ရောက်နိုင်မှု တိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းများတွင် ငွေရေးကြေးရေး စီမံသုံးစွဲမှု (financial literacy) သင်တန်းကိုပါ ထည့်သွင်းပေးသင့်ပါသည်။ ထိုအတွက် NGO များ၊ CSO များ၊ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အလားအလာရှိပါသည်။ 	<ul style="list-style-type: none"> အွန်လိုင်းနှင့် မိုဘိုင်းဖုန်းများဖြင့် သင်ယူနိုင်သည့် တစ်ပြေးညီ စံကိုက် ထားသော သင်တန်းမော်ဂျူးများ ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေသင့်သည်။ ဆိုက်ရောက် နိုင်ငံများတွင် အလုပ် သမား သံအရာရှိများက ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို ပံ့ပိုးပေးနိုင်သော သတင်း အချက်အလက် မျှဝေမှု အထောက်အကူပစ္စည်းများ တိုးပွား ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

၁။ အလုပ်ရှင်လိုလားသော ကျွမ်းကျင်မှုများကို ဇောင်းပေးသည့် သင်တန်းမဟာဗျူဟာတစ်ခုကို ကူးပြောင်းကျင့်သုံးခြင်း - မြန်မာနိုင်ငံရှိ သင်တန်းများကို လုပ်သားဈေးကွက် လိုအပ်ချက်များနှင့် အနီးစပ်ဆုံး ကိုက်ညီအောင် ညှိနှိုင်းပို့ချပေးခြင်းဖြင့် မြှင့်တင်နိုင်ပါသည်။ ရေတိုတွင် ဤမဟာဗျူဟာအတွက် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရသင်တန်းကျောင်းများသည် ပြည်တွင်းပြည်ပရှိ အလုပ်ရှင်များနှင့် အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုများကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါလိမ့်မည် (ထိုသင်တန်းကျောင်းများသည် လက်ရှိတွင် အလုပ်ရှင်များ၏ လိုလားချက်များနှင့် ချိတ်ဆက်ထားခြင်းမရှိသည့် ဘာသာရပ်အနည်းငယ်ကိုသာ သင်ကြားပေးနေပါသည်။)။ ဤသို့ ကူးပြောင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် အလုပ်ရှင်များသည် ညှိပြောဆိုနေကြသည့် လုံလောက်စွာ ပညာတတ်မြောက်သော ကျွမ်းကျင်သော လုပ်သားအင်အားစု မရှိဟူသည့် အချက်ကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းများနှင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှ မည်သည့်လိုအပ်နေသည် ဟူသည်တို့ကြား အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုကို လွယ်ကူချောမွေ့စေအောင် ကူညီပေးနိုင်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းကောင်စီများ ဖြစ်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှု

သင်တန်းကောင်စီများသည် လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်၍ မူဝါဒချမှတ်သူများ၊ သင်တန်းကျောင်းများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်း၍ သင်တန်းမော်ဂျူးများကို ရေးဆွဲပေးပါလိမ့်မည်။ ဩစတြေးလျ၊ နယူးဇီလန်၊ ကနေဒါနှင့် မြိတ်တို့ကဲ့သို့ ဝင်ငွေမြင့်မားပြီး လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းမြင့်မားသော နိုင်ငံများတွင် ထိုကဲ့သို့သော ကျွမ်းကျင်မှုကောင်စီများကို ကဏ္ဍအလိုက် ခန့်အပ်တာဝန်ပေးထားပါသည်။ ဩစတြေးလျနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းကဏ္ဍ တစ်ခုချင်းစီက ပို့ချမည့် သင်တန်းများကို အစိုးရရန်ပုံငွေဖြင့် လည်ပတ်နေသည့် ကျွမ်းကျင်မှုများဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် သတ်မှတ်ရေးဆွဲပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ပို၍ နီးစပ်သည့် အနေအထားရှိသော တရုတ်နိုင်ငံတွင် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက် သင်တန်းများကို အလုပ်ရှင်များနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း၍ စီစဉ်ပို့ချပေးသည့် စီမံကိန်းတစ်ခုကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည် (နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ-၁)။ ပါကစ္စတန်နှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံများတွင်လည်း ပြည်ပဈေးကွက်များတွင် လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို ဖော်ထုတ်ပြီး ၎င်းတို့၏ အစီအစဉ်များထဲတွင် ထည့်သွင်း သင်ကြားပေးခဲ့ကြပါသည် (နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ-၂)။

နိုင်ငံတကာစံနမူနာ (၁) - တရုတ်နိုင်ငံတွင် အလုပ်ရှင်များ လိုချင်သော ကျွမ်းကျင်မှုများကို ပို့ချပေးသည့် သင်တန်းများအား ပိုမိုလက်လှမ်းမီ တက်ရောက်နိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း

တရုတ်နိုင်ငံတွင် ကျေးလက်မှ မြို့ပြသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ အများအပြား ဖြစ်ပေါ်နေသော်လည်း ကျေးလက်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် သင်တန်းဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီရရှိမှု နည်းပါးသောကြောင့် များသောအားဖြင့် မြို့ပြမှ အလုပ်ရှင်များ လိုချင်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများ မရှိခဲ့ကြပါ။ မြို့ပြအလုပ်ရှင်များကလည်း အလုပ်သမား အဝင်အထွက် အလွန်များပြားသည့်အတွက် ထိုအလုပ်သမားအသစ်များကို လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးလိုခြင်း မရှိကြပါ။ ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ ရန်ပုံငွေဖြင့် ဆောင်ရွက်သည့် ကျေးလက်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး စီမံကိန်းသည် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုများကို သင်တန်းများနှင့် တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်ပေးပါသည်။ စီမံကိန်း၏ သင်တန်းအစီအစဉ်တွင် အပိုင်းလေးပိုင်းပါရှိပါသည်။ ပထမတစ်ပိုင်းမှာ သင်တန်းဌာနများနှင့် သင်တန်းကျောင်းများကို အလုပ်ရှင်များ လိုချင်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများ ပို့ချနိုင်အောင် ပစ္စည်းကိရိယာများ ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရသင်တန်းအစီအစဉ်များကို အသုံးပြု၍ ပုဂ္ဂလိကသင်တန်းပို့ချသူများက သင်တန်းများ တိုးချဲ့ပို့ချပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများ၊ တစ်သီးတစ်ခြားဖြစ်နေသော လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများအတွက် ကာလတိုသင်တန်း မော်ဂျူးများဖြင့် ရွှေ့လျားသင်တန်းများကို ပို့ချပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကိုလည်း ရှာဖွေပါသည်။ ဒုတိယအစိတ်အပိုင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လေ့လာသင်ယူရန် လိုအပ်ချက်များနှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏ ကျွမ်းကျင်မှုလိုအပ်ချက်များကို စိစစ်လေ့လာ၍ ကျွမ်းကျင်မှု အခြေပြုသင်ရိုးညွှန်းတမ်း ရေးဆွဲခြင်း၊ သင်တန်းနည်းပြ အထောက်အကူပစ္စည်းများ ပြုစုခြင်းနှင့် သင်တန်းနည်းပြများကို သင်တန်းပေးခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ပါသည်။ အစိုးရသင်တန်းအစီအစဉ်များနှင့် မန်နေဂျာသင်တန်းများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များကိုလည်း ပြုစုပါသည်။ တတိယအပိုင်းတွင် ပြည်နယ်အဆင့် သင်တန်းကျောင်းများကို အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ထုတ်ပေးရေးအတွက် အသုံးပြုသည့် စံချိန်စံနှုန်းများ တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အစိုးရမှ သင်တန်းတက်ရောက် ထောက်ပံ့ကြေးပေးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မူဝါဒများကို အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ထိုထောက်ပံ့ကြေးများအတွက် အစိုးရက ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးပေးပါသည်။ နောက်ဆုံးအပိုင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် သင်တန်းအခွင့်အလမ်းများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြန့်ဝေပေးပါသည်။

ဤစီမံကိန်းတွင် အရေးကြီးသည့် ထူးခြားချက်အချို့ကို တွေ့ရပါသည်။ ပထမတစ်ခုမှာ စီမံကိန်းသည် အချိန်များစွာ မပေးနိုင်သော သို့မဟုတ် ကာလရှည်ကြာ သင်တန်းများ၏ ကုန်ကျစရိတ်များကို မတတ်နိုင်သော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီစေရန် သင်တန်းပုံစံများကို လိုက်လျောညီထွေပြင်ဆင် ပြောင်းလဲခဲ့ပါသည်။ သင်ရိုး ညွှန်းတမ်းကို မော်ဂျူးများဖြင့် ပြုစုထားပြီး ကျေးလက်ဒေသများအထိ ရောက်ရှိစေရန် ရွှေ့လျားသင်တန်းများကိုလည်း ထည့်သွင်းထားပါသည်။ ဒုတိယထူးခြားချက်မှာစီမံကိန်းသည်အစိုးရနှင့်ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍကြားပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်အောင် ကြိုးပမ်းပါသည်။ ပြည်နယ်တစ်ခုတွင် ကျောင်းများနှင့် ဒေသရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသော ကော်မတီ တစ်ရပ်သည် တစ်နှစ်နှစ်ကြိမ် တွေ့ဆုံပြီး သင်တန်းကျောင်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး စီမံကိန်းများကို ရေးဆွဲပါသည်။ အလုပ်ရှင်များ လိုချင်သည့် အဆင့်မြင့်နည်းပညာ ကျွမ်းကျင်မှုများကို ဖော်ထုတ်သိရှိနိုင်ရန် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတစ်ခု ကိုလည်း အကြီးစားနှင့် အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် နှစ်စဉ်ကျင်းပပါသည်။ တတိယအချက်မှာ စီမံကိန်းသည် ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ရှိသောကြောင့် စီမံကိန်းအကောင်အထည်ဖော်သည့် နေရာဒေသများအလိုက် အလေးပေးမှုများမှာ မတူညီကြဘဲ ကွဲပြားသော လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာ ပြည်နယ်တစ်ခုတွင် အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍကြား ချိတ်ဆက်မှုများကို များစွာ အလေးပေးသော်လည်း အခြားပြည်နယ်တစ်ခုတွင်မူ ရောက်ရှိရန် ခက်ခဲသည့် ကျေးလက်ဒေသများတွင် သင်တန်းများပို့ချပေးခြင်းကို အလေးပေးဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

နိုင်ငံတကာစံနမူနာ (၂) - ပြည်ပရှိ ကျွမ်းကျင်မှုလိုအပ်ချက်များနှင့်အညီ လိုက်လျောညီထွေ ကျင်းပပေးသည့် ပါကစ္စတန်နှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ သင်တန်းအစီအစဉ်များ

ပါကစ္စတန်နိုင်ငံတွင် နည်းပညာ၊ သက်မွေးမှုပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေး (TVET) ဌာနများသည် ပြည်ပမှ အလုပ်ရှင်များ တောင်းဆိုသော ကျွမ်းကျင်မှုများကို သိရှိအောင် ဖော်ထုတ်ပြီး ၎င်းတို့၏ သင်တန်းများကို လိုက်လျောညီထွေ ပို့ချပေးခြင်းအား တိုး၍ ပြုလုပ်လာကြပါသည် (GIZ and ILO 2016)။ ဖက်ဒရယ်ပညာရေးနှင့် ပညာရှင်များ လေ့ကျင့်ရေး ဝန်ကြီးဌာန၏ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာမဟာဗျူဟာတွင် ပြည်ပအလုပ်ရှင်များ၏လိုလားချက်များနှင့် အညီ ကျွမ်းကျင်မှုများ ပျိုးထောင်ပေးရန် အရေးကြီးပုံကို အလေးပေးထားပါသည်။ ဥပမာ ပန်ဂျပ်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရန်ပုံငွေ (PSDF) (ပန်ဂျပ်ပြည်နယ်အစိုးရနှင့် ယူကေ နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဌာနတို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သော အကျိုးအမြတ်အတွက် မရည်ရွယ်သည့် အစီအစဉ်) နှင့် ပန်ဂျပ် TVET အာဏာပိုင်အဖွဲ့တို့မှ ပင်လယ်ကွေ့ဒေသ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး နိုင်ငံများ (GCC) မှ ကျွမ်းကျင်မှု လိုအပ်ချက်များကို ဆန်းစစ်၍ ၎င်းတို့၏ ပြည်ပလုပ်သားများအား လေ့ကျင့်ပေးသည့် သင်တန်း အစီအစဉ်များကို ကိုက်ညီမှုရှိအောင် ပြင်ဆင်၍ ပို့ချပေးပါသည်။ ပန်ဂျပ် TVET အာဏာပိုင်အဖွဲ့သည် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို ဧည့်ဝန်ဆောင်မှု၊ စက်ပြင်နှင့် အခြားအလုပ်အကိုင်များတွင် နေရာချထားပေးသည့် ဌာနတစ်ခုကို ထူထောင်ခဲ့ပြီး ဆော်ဒီအာရေဗျနှင့် အာရပ်စော်ဘွားများ ပြည်ထောင်စုတို့မှ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ပါသည်။ PSDF သည် ပြည်ပရှိ အလုပ်ရှင်များနှင့် မိတ်ဖက်များအဖြစ် ပူးပေါင်းပြီး သင်တန်းဆင်းများကို ပြည်ပရှိ အလုပ်အကိုင်များတွင် တိုက်ရိုက်နေရာချထားပေးနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ၎င်းတို့၏ သင်တန်းဆင်းများကို ရွှေ့ပြောင်းဝင်ရောက်လာမှု ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတစ်ခုနှင့် ကန်ထရိုက်စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန် ရှာဖွေနေပါသည်။ အလားတူပင် ဖိလစ်ပိုင်တွင်လည်း နည်းပညာသင်ကြားရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးအာဏာပိုင်အဖွဲ့ (TESDA) သည် ပြည်ပအလုပ်ရှင်များ တောင်းဆိုသည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို အထူးအလေးထားအာရုံစိုက်ပါသည်။ ပြည်ပသို့ မထွက်ခွာမီ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် TESDA မှ ကျင်းပသော ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးသည့် စာမေးပွဲကို ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုများအား လက်တွေ့ပြသ၍ ဖြေဆိုရပါသည်။ TESDA သည် ပြည်ပရှိ ပညာရှင်များ၊ လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်လည်း ဆက်ဆံရေးများ တည်ဆောက်နိုင်ရန် ကြိုးပမ်းပါသည်။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

ရေရှည်တွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ သင်တန်းဈေးကွက်အားကောင်းစေရေးနှင့် အားနည်းချို့ငဲ့သော သင်တန်းသားများ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ လက်လှမ်းမီရရှိစေရေးအတွက် အစိုးရမှ ထောက်ပံ့သော သင်တန်းကူပွန်လက်မှတ်များ အသုံးပြုနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေနိုင်ပါသည်။ မြန်မာပြည်၏ အနာဂတ်အလုပ်အကိုင်များ အစီရင်ခံစာတွင် သင်တန်းကူပွန်လက်မှတ်များကို ထိခိုက်လွယ်သော သင်တန်းသားများအတွက် ထုတ်ပေးခြင်း အပါအဝင် ကာလတို ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများ ပိုမိုရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးဖို့ အကြံပြုထားပါသည်။ ပုဂ္ဂလိက သင်တန်းကျောင်းများတွင် တက်ရောက်နိုင်မည့် ကူပွန်လက်မှတ်များကို အားနည်းချို့ငဲ့သော သို့မဟုတ် ထိခိုက်လွယ်သော သူများကို ဦးတည်၍ အစိုးရမှ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်ပါသည်။ ထိုစနစ်သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ သင်တန်းကျောင်းပေးနေသော လက်ရှိ ပုဂ္ဂလိက ဈေးကွက်ကို အားကောင်းအောင် ထောက်ပံ့ပေးနိုင်ပြီး သင်တန်းများ၏ အရည်အသွေးကိုလည်း မြှင့်တင်ပေးနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ သင်တန်းသားများသည် ကူပွန်လက်မှတ်များကို အသုံးပြု၍ မည်သည့် သင်တန်းကို တက်ရောက်ရမည် ဆိုသည်ကို ရွေးချယ်နိုင်သဖြင့် ယင်းသည် သင်တန်းကျောင်းများကြား အပြိုင်အဆိုင်ပိုကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းကို အားပေးနိုင်ပြီး သာတူညီမျှ လက်လှမ်းမီရရှိမှုကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေမည် ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော စနစ်မျိုးတွင်လည်း သင်တန်းဈေးကွက်ကို စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းကြပ်မတ်မှုနှင့် အစိုးရမှ အနီးကပ်စောင့်ကြည့်မှုများ လိုအပ်မည် ဖြစ်ပါသည်။

၂။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်မည့်သူများအတွက် သင်တန်းများရှိ ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် - မြန်မာနိုင်ငံသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်ကြမည့်သူများအတွက် ပို့ချပေးနေသော သင်တန်းများတွင် ရှိနေသည့် ကွာဟချက်အချို့ကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ပထမဦးစွာ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းကို ယခုထက်ပို၍ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရရှိနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းများကို တက်ရောက်လိုသူတိုင်း တက်ရောက်ခွင့်ပြုထားပါသည်။ သို့သော် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ တက်ရောက်ရန်မလိုပါ။ ထို့ပြင် ထိုသင်တန်းများသည် ရန်ကုန်နှင့် မန္တလေးတွင်သာ ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် (တရားဝင်) ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုသည် ရန်ကုန်မှ ထွက်ခွာကြရပါသည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ

အနေဖြင့် ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းမှ သတင်းအချက်အလက်များသည် ၎င်းတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်၏ အစောပိုင်းတွင် ရရှိပါက ပို၍ အသုံးဝင်နိုင်ပါသည်။ ရန်ကုန် သို့မဟုတ် မန္တလေးသို့ မလာရောက်ခင် သိရှိခွင့်ရခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ သို့သော် ယခုလက်ရှိအခြေအနေတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အလုပ်လုပ်ရန် ပြည်ပသို့မထွက်ခွာမီ အချိန်တွင်မှ ကပ်၍ သိရှိကြရပါသည်။ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းများကို လူတိုင်း တက်ရောက်ခွင့် ရှိသည်ဟု ဆိုသော်လည်း ရန်ကုန် သို့မဟုတ် မန္တလေးနှင့် ဝေးကွာသည့် နေရာများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှာ လက်လှမ်းမီမကြာပါ။ MRCများနှင့် LEO များကို ထိုသင်တန်းများ ပို့ချရန် တာဝန်ပေးအပ်မည်ဆိုပါက အကျဉ်းချုံးပုံစံဖြင့် ပို့ချပေးမည်ဆိုလျှင်ပင် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် တရားမဝင်လမ်းကြောင်းများကို အသုံးပြုသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို လက်လှမ်းမီ ရရှိမှုများ တိုးတက်လာနိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အကြောင်း သိလိုသူ မည်သူမဆို ရရှိနိုင်သည့် တစ်ပြေးညီ စံကိုက်ထားသော သင်တန်းမော်ဂျူး တစ်ခု ပို့ချပေးနိုင်ရန် နည်းပညာကို အသုံးပြု၍ ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ဤသင်တန်းကို မည်သူမဆို အွန်လိုင်းတွင် အခမဲ့ရရှိနိုင်ပြီး မိုဘိုင်းကိရိယာများဖြင့်လည်း သင်ယူနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းအစီအစဉ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် အုပ်စပ်သည့် နည်းလမ်းအချို့ကို ရရှိနိုင်ပါသည် (နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ-၃)။ ဒုတိယအချက်အနေဖြင့် ငွေရေးကြေးရေး စီမံသုံးစွဲမှု စွမ်းရည် (financial literacy) ကို ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းများတွင် အလေးပေး ထည့်သွင်းသင့်ပါသည်။ အခန်း (၃) တွင် တင်ပြဆွေးနွေးခဲ့သကဲ့သို့ ငွေရေးကြေးရေး စီမံသုံးစွဲနိုင်မှု စွမ်းရည်မရှိခြင်းနှင့် သက်သာသော အတိုးနှုန်းဖြင့် ချေးငွေများ လက်လှမ်းမီရရှိမှု မရှိခြင်းကြောင့် နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ စုဆောင်းငွေများကို အကျိုးအမြတ် ရရှိအောင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနိုင်စွမ်းကို အကန့်အသတ် ဖြစ်စေပါသည်။ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးသော ငွေရေးကြေးရေး စီမံသုံးစွဲမှု သင်တန်းအစီအစဉ်သည် ကောင်းကျိုးအချို့ကို ရရှိစေခဲ့ပါသည်။ ထိုအထဲတွင် ဘဏ္ဍာရေးအစီအစဉ်များနှင့် ဘတ်ဂျက်အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲဆောင်ရွက်မှု များပြားလာခြင်းနှင့် စုဆောင်းငွေများ တိုးပွားလာခြင်း ပါဝင်ပါသည် (နိုင်ငံတကာစံနမူနာ-၄)။ မလေးရှားနိုင်ငံတွင်လည်း

တရားဝင် လွှဲပို့ငွေလမ်းကြောင်းများကို အသုံးပြုမှု တိုးပွားလာစေရန် ငွေရေးကြေးရေးစီမံသုံးစွဲမှု သင်တန်းအစီအစဉ်တစ်ခုကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည် (နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ-၅)။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် အင်ဒိုနီးရှားနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံများတွင် ဆောင်ရွက် နေသကဲ့သို့ ပြည်ပ မထွက်ခွာမီအကြို သင်တန်း အတွက် ပြုစုထားသော အထောက်အကူပစ္စည်းများ နှင့် အလားတူသည်များကို ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ မြန်မာအလုပ်သမားသံအရာရှိများအတွက် ပြုစု ပံ့ပိုး

ပေးနိုင်ပါသည် (နိုင်ငံတကာစံနမူနာ-၆)။ ထိုအလုပ် သမား သံအရာရှိများတွင် လုပ်ငန်းတာဝန်အများ အပြား ရှိနေပြီးဖြစ်သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များကို ၎င်းတို့ အလုပ်လုပ်မည့် နိုင်ငံအကြောင်း အဓိကကျသည့် သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင် သည့် ရိုးရှင်းသော အထောက်အကူပစ္စည်းများကို ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် လုပ်သားများ၏ ပြည်ပရှိ အလုပ် အကိုင်များကို ကူးပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုတွင် အထောက် အပံ့ပြုနိုင်သည့် အချက်အလက်များ ရရှိနိုင်ပါသည်။

နိုင်ငံတကာစံနမူနာ (၃) - ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်း

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသည် ပြည်ပတွင် ယာယီသွားရောက်အလုပ်လုပ်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ကြိုတင်ပြင်ဆင်ပေးသည့် သင်တန်းအစီအစဉ် အမျိုးအစားသုံးခုကို ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ ပညာရှင်အဆင့်နှင့် ကျွမ်းကျင်အဆင့် ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများကို ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလိုသည့် ဆန္ဒ ရှိ/မရှိ ဆုံးဖြတ်နိုင်အောင် ကူညီရန်အတွက် လုပ်ငန်းခွင် အကြံပြုနှိုးနှောဖလှယ်ပွဲ (PEOS) ကို စီစဉ်ကျင်းပပေးပါသည်။ ဤရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် PEOS သည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေမှုနှင့် လုပ်သားစုဆောင်းမှု လုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များကို ပံ့ပိုးပေးရာ ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေ သတင်းအချက်အလက်များ၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေမှုဆိုင်ရာ သတင်း အချက်အလက်များ၊ တရားမဝင် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းအကြောင်း အသေးစိတ်အချက်အလက်များ၊ ခွင့်ပြုနိုင်သည့် အခကြေးငွေနှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူညီချက်စာချုပ်တွင် အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် ပါဝင်ရမည့် သတ်မှတ်ချက်များ၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများအကြောင်း အချက်အလက်များ ပါဝင်ပါသည်။ PEOS လုပ်သားများ သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် နိုင်ငံများအကြောင်း အချက်အလက်များကို ပံ့ပိုးပေးပြီး ပြည်တွင်းလုပ်သားများအတွက် အောက်ပါမော်ဂျူးများကို ပို့ချပေး ပါသည် -

- မော်ဂျူး (၁) - ပြည်ပတွင် သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေ သတင်းအချက်အလက်များ၊
- မော်ဂျူး (၂) - ပြည်တွင်းလုပ်သားတစ်ဦးအနေဖြင့် ပြည်ပသို့ သွားရောက်အလုပ် လုပ်ကိုင်ရန် မည်သို့ လျှောက်ထားရမည်နည်း၊
- မော်ဂျူး (၃) - တရားမဝင် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများကို မည်သို့ရှောင်ရှားရမည်နည်း၊
- မော်ဂျူး (၄) - အခကြေးငွေများအပါအဝင် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမား စုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများထံမှ မည်သည်တို့ကို မျှော်လင့်နိုင်သနည်း၊
- မော်ဂျူး (၅) - ပြည်ပလုပ်သားများအတွက် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ် စံပုံစံ၊
- မော်ဂျူး (၆) - ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ၊
- မော်ဂျူး (၇) - ဖိလစ်ပိုင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ

ယခင်က အကြံပြုနှိုးနှောဖလှယ်ပွဲသည် ဆန္ဒအလျောက်သာ တက်ရောက်နိုင်ပြီး ဖိလစ်ပိုင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အုပ်ချုပ်ရေး အဖွဲ့ (POEA) နှင့် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဌာန (DOLE)၊ ပြည်နယ်အဆင့်ရုံးများမှ ပို့ချပေးပါသည် (IOM and Scalabrini 2013)။ ယခုအခါ PEOS ကို မဖြစ်မနေတက်ရောက်ရပြီး အွန်လိုင်းမှလည်း အခမဲ့ တက်ရောက်နိုင်ပါသည် (POEA 2016)။

ပြည်ပမထွက်ခွာမီအကြံပြုနှိုးနှောဖလှယ်ပွဲ (PDOS)သည် ခြောက်နာရီကြာမြင့်သည့်သင်တန်းဖြစ်ပြီး ပြည်ပအလုပ်အကိုင်များ ရရှိထားသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ မဖြစ်မနေ တက်ရောက်ရသည့် သင်တန်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤသင်တန်းကို ပြည်ပ လုပ်သားများ သက်သာချောင်ချိရေး အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့ (OWWA) မှ စီစဉ်ကျင်းပပေးပါသည်။ ထိုအဖွဲ့သည် ပြည်ပရောက် ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိခင်များ၏ သက်သာချောင်ချိရေး၊ လူမှုဖူလုံရေးကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ပေးရန် အဓိကတာဝန်ရှိသော အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ပါသည်။ နှိုးနှောဖလှယ်ပွဲသည် ဖိလစ်ပိုင်လုပ်သားများအား ပြည်ပတွင် နေထိုင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် အခြေအနေများကို ထိန်းညှိရာတွင် (အထူးသဖြင့် ရေတိုတွင်) အထောက်အကူဖြစ်စေရန်

ရည်ရွယ်ပါသည်။ ထိုသင်တန်းတွင် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံ၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ကျင့်ဝတ်များအပါအဝင် ပြည်ပတွင် အလုပ် လုပ်ကိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ မော်ဂျူးတစ်ခု၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်နှင့် ချိုးဖောက်ခံရလျှင် မည်သို့ လုပ်ဆောင်ရမည်၊ ဖိလစ်ပိုင်နှင့်ဆိုင်ရာကိုင်ခံနိုင်စွမ်းရှိသူများ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ရရှိနိုင်သည့် အစီအစဉ်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ကျန်းမာရေး၊ ဘဏ္ဍာရေးအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ခရီးသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ထုတ်ပေးထားသော လုပ်သားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများ၊ NGO များ၊ OWWA နှင့် ယင်း၏ နယ်ရုံးခွဲများက ထိုသင်တန်းကို အခမဲ့ပို့ချပေးပါသည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ပြည်တွင်းလုပ်သားများသည် ၂၀၀၉ ခုနှစ်က စတင်အကောင်အထည်ဖော်သော ပြည်ပထွက်ခွာမီ ဘက်စုံပညာပေးအစီအစဉ်ကို တက်ရောက်ရပါသည်။ ထို အစီအစဉ်သည် လေးရက် သို့မဟုတ် ခြောက်ရက်ကြာပြီး ဘာသာ စကား၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် စိတ်ဖိစီးမှု စီမံခန့်ခွဲခြင်းတို့ကို လေ့ကျင့်ပေးပါသည်။ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ရရှိထားသော NGO များသည် ပထမနေ့တွင် သင်တန်းပို့ချပေးပြီး OWWA က ကျန်ရှိသည့် အပိုင်းများကို ပို့ချပေးပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ ပြည်ပထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းအစီအစဉ်များတွင် အပ်စပ်မှုရှိသည့် ကျင့်သုံးမှုအချို့ကို တွေ့ရှိနိုင် ပါသည်။ ဥပမာ ဒေသန္တရအစိုးရမိတ်ဖက်များ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု၊ ဒေသန္တရအဆင့်တွင် ရပိုင်ခွင့်များဆိုင်ရာ ရှုထောင့်မှ သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် ဒေသန္တရအဆင့်တွင် ပို့ချပေးခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည် (Asis and Agunias 2012)။ ဖိလစ်ပိုင်၏ ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်ပုံတွင် အားနည်းချက်များ ရှိနေခြင်းကိုလည်း သင်ခန်းစာယူနိုင်ပါသည်။ အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ် ထုတ်ပေးထားသော သင်တန်းပို့ချသူများသည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် သတ်မှတ်ထားသော အကြောင်းအရာနှင့် နည်းစနစ်များမှ သွေဖည်၍သင်ကြားခြင်း၊ အကြံပြုရေးအဖွဲ့ဝင်များ တက်ရောက်ခြင်း မရှိဘဲနှင့် လက်မှတ်များ ထုတ်ပေးခြင်း၊ အကြောင်းငွေ ကောက်ခံခြင်း သို့မဟုတ် သင်တန်းများကို အတိုချုပ်၍ ပို့ချခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည် (Anchustegui 2010)။ ထို့ပြင် လွှဲပို့ငွေ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အာမခံများကို ကြော်ငြာရောင်းချရန် သင်တန်းများကို အသုံးပြုသည်ဟူသော တိုင်ကြားချက်များလည်း ရှိခဲ့ပါသည် (Ambito and Banzon 2011; Anchustegui 2010; DOLE 2014)။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

နိုင်ငံတကာစံနမူနာ (၄) - အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံရှိ ငွေရေးကြေးရေးစီမံခန့်ခွဲမှု ပညာပေးသင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း

အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံသည် ငွေရေးကြေးရေးစီမံခန့်ခွဲမှု သင်တန်းများက လွှဲပို့ငွေ အသုံးပြုပုံ နည်းလမ်းများကို တိုးတက်စေခြင်း ရှိ/မရှိ စမ်းသပ်ရန်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအတွက် ငွေရေးကြေးရေး စီမံခန့်ခွဲမှု ပညာပေးသင်တန်း ရှေ့ပြေးစမ်းသပ်အစီအစဉ်ကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်ကို အင်ဒိုနီးရှားအစိုးရနှင့် ကမ္ဘာ့ ဘဏ်တို့ ပူးပေါင်း၍ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပြီး မဟာမာလန်ဒေသနှင့် အရှေ့ဂျာဗားပြည်နယ်ရှိ ဘလစ်တာခရိုင်ရှိ အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည်။

သင်တန်းကို မာလန်လုပ်သားအင်အားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုရုံးမှ စီစဉ်ပေးသော သင်တန်းကျောင်းတစ်ခုနှင့် အလုပ်သမား စုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများ၏ ရုံးခန်းများတွင် ကျင်းပခဲ့ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် သယ်ယူ ပို့ဆောင်ရေးကို အလုပ်သမား စုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများက ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းပေးပြီး သုတေသနအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်သည့် ဒေသတွင်း စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဌာန (REDI) က အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများနှင့် ပူးပေါင်း၍ မိသားစုဝင်များကို သင်တန်းတက်ရောက်ရန် ဖိတ်ကြားပေးပါသည်။ မိသားစုဝင်များကို ခရီးစရိတ်ပေးပြီး တစ်ညတာ တည်းခိုရန် စီစဉ်ပေးခဲ့ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများကို သီးခြားစီ သင်တန်းပေးပါသည်။ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများမှာ မတူညီသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် သင်တန်းသည် ၂ ရက်ကြာပြီး တစ်ရက်လျှင် ၉ နာရီဖြစ်၍ မိသားစုဝင်များအတွက် သင်တန်းမှာ ၂ ရက်ကြာပြီး တစ်ရက်လျှင် ၄ နာရီ ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းဆရာများမှာ REDI မှ ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် သင်တန်းမော်ဂျူး ၆ ခု ရှိပါသည် -

- မော်ဂျူး (၁) - ဘဏ္ဍာရေးအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲခြင်း အပါအဝင် ငွေရေးကြေးရေးစီမံခန့်ခွဲမှု ပြည်ပထွက်ခွာမီ မိသားစုဝင်များနှင့်အတူ ငွေကြေးသုံးစွဲမှုဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများ ဆွေးနွေးပေးခြင်း၊

- မော်ဂျူး (၂) - ဘဏ်ငွေစာရင်းနှင့် ATM စက်များ အသုံးပြုခြင်း အပါအဝင် ဘဏ်ဝန်ဆောင်မှုများ
- မော်ဂျူး (၃) - စုဆောင်းငွေနှင့် ငွေသုံးစွဲမှုအမျိုးမျိုး၏ အရေးပါပုံအပါအဝင် စုဆောင်းငွေများအကြောင်း၊
- မော်ဂျူး (၄) - ချေးငွေရရှိနိုင်သည့် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးနှင့် အတိုးနှုန်းတွက်ချက်ပုံများအပါအဝင် ကြွေးမြီစီမံခန့်ခွဲမှု၊
- မော်ဂျူး (၅) - လွှဲပို့ငွေလမ်းကြောင်းများနှင့် နိုင်ငံခြားငွေလဲနှုန်းများ အပါအဝင် လွှဲပို့ငွေများအကြောင်း၊
- မော်ဂျူး (၆) - အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဆောင်ရွက်ပေးသော အာမခံအကြောင်း နားလည် သိရှိစေခြင်းအပါအဝင် အာမခံများအကြောင်း၊

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားမိသားစုဝင်များအတွက် မော်ဂျူး ၅ ခု ရှိပါသည် -

- မော်ဂျူး (၁) - ဘဏ္ဍာရေးအစီအစဉ် ရေးဆွဲခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်း
- မော်ဂျူး (၂) - စုဆောင်းငွေများ
- မော်ဂျူး (၃) - ကြွေးမြီစီမံခန့်ခွဲမှု
- မော်ဂျူး (၄) - လွှဲပို့ငွေများ ပေးပို့ခြင်းနှင့် လက်ခံခြင်း
- မော်ဂျူး (၅) - အာမခံ

သင်ရိုးညွှန်းတမ်းသည် သင်တန်းသားများကိုယ်တိုင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပြီး အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးမေးမြန်းသည့် ပုံစံဖြင့် သင်ကြားပေးပါသည်။ ဆွေးနွေးမှုများ၊ အဖွဲ့လိုက်ဂိမ်း ကစားနည်းများနှင့် လေ့ကျင့်ခန်းများ ပါဝင်ပါသည်။ သင်တန်းသည် လက်တွေ့လည်း ကျပါသည်။ ဥပမာ သင်တန်းသားများကို ATM စက် အသုံးပြုပုံနှင့် ဘတ်ဂျက်တစ်ခု ရေးဆွဲပုံတို့ကို သင်ကြားပေးပါသည်။ ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲရန် ပုံစံများ၊ ဇယားများ ပါဝင်သည့် ငွေကြေးစီမံခန့်ခွဲမှုစာအုပ်ကို သင်တန်းသား များအား ပေးပါသည်။

ငွေရေးကြေးရေးစီမံခန့်ခွဲမှု သင်တန်းအစီအစဉ်သည် တက်ရောက်ခဲ့ကြသည့် အိမ်ထောင်စုများအတွက် ကောင်းကျိုး သက်ရောက်မှုများ ရှိခဲ့ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အိမ်ထောင်စုတစ်စုလုံး တက်ရောက်လျှင် ပို၍ အကျိုးရှိပါသည်။ ဥပမာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားရော၊ မိသားစုဝင်များပါ သင်တန်းရရှိပါက သင်တန်းကြောင့် ဘဏ္ဍာရေးအစီအစဉ်များ ရေးဆွဲမှုနှင့် ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲမှုများကို ပို၍ လုပ်ဆောင်လာကြပြီး စုဆောင်းငွေများ တိုးပွားလာကာ ချေးငွေများအပေါ် မှီခိုမှုများ လျော့နည်းသွားပါသည်။ မိသားစုဝင်များသာ သင်တန်းရရှိလျှင် အကျိုးသက်ရောက်မှုမှာ ပို၍ သေးငယ်ပြီး ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသာ သင်တန်းရရှိလျှင်လည်း သက်ရောက်မှုမှာ သိသာထင်ရှားမှု မရှိပါ။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ၊ Doi, McKenzie, and Zia (2014) နှင့် ယင်း၏ နောက်ဆက်တွဲစာတမ်းပေါ်တွင် အခြေခံ၍။

နိုင်ငံတကာစံနမူနာ (၅) - မလေးရှားနှင့် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံရှိ လွှဲပို့ငွေများ တရားဝင်ပေးပို့ရန် အားပေးခြင်း

မလေးရှားနိုင်ငံ ဂျိုဟော်ပြည်နယ်၏ မြို့တော်ဖြစ်သော ဂျိုဟော်ဘာရူတွင် ကမ္ဘာ့ဘဏ်သည် မလေးရှားနိုင်ငံ ဗဟိုဘဏ် ဖြစ်သည့် Bank Negara Malaysia နှင့် ပူးပေါင်း၍ Project Greenback 2.0 ဟူသော တရားဝင်လွှဲပို့ငွေလမ်းကြောင်း များကို အသုံးပြုရန်အားပေးသည့် စီမံကိန်းတစ်ခုကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။^၁ ဂျိုဟော်ဘာရူရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ငွေလွှဲပို့မှု အမှုအကျင့်များ၊ ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို သိရှိရန်အတွက် ၎င်းတို့ကို ဦးစွာ စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့ပါသည်။ အထူးသဖြင့် စစ်တမ်းသည် ၎င်းတို့၏ ငွေရေးကြေးရေးအလုံးစုံပါဝင်နိုင်မှု (financial inclusion) အဆင့်၊ မူလနိုင်ငံများ သို့ ငွေလွှဲပို့သည့်နည်းစနစ်များ၊ သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေး နည်းပညာများ ကို အသုံးပြုမှုတို့အား ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ထို့နောက် စီမံကိန်းသည် ပညာပေးနှင့် ဆက်သွယ်ရေး အစီအစဉ်များမှတစ်ဆင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ SME များ၊ ကုန်သည်များအသင်း၊ အခြား ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများနှင့် ဆက်သွယ်သိရှိနိုင်ရန် တရားဝင် လွှဲပို့ငွေလမ်းကြောင်းများကို အသုံးပြုရန် အားပေးပါသည်။ စိုက်ခင်းများတွင် လွှဲပို့ငွေ

၁ ၂၀၁၅ ခုနှစ်က မလေးရှားနိုင်ငံတွင် မဆောင်ရွက်မီ Greenback 2.0 ကို အီတလီနိုင်ငံ တူရင်နှင့် ပြင်သစ်နိုင်ငံ မွန်ထရေရီတို့တွင် စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ကနေဒါ၊ အင်ဒိုနီးရှား၊ ဘော်လီဗီးယား၊ ဟော်ကောင်ဒိုနှင့် ချီကာဂိုတို့တွင် ဆောင်ရွက်ရန် အစီအစဉ်များ ရှိပါသည်။

ပြပွဲများ ကျင်းပခြင်း၊ “Greenback-on-wheels” ဟူသည့် လိုက်လံအသိပေးကြော်ငြာခြင်း နည်းလမ်းများဖြင့် ဆက်သွယ် ပညာပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် စီမံကိန်းတွင် ကမ္ဘာ့ဘဏ်မှ ဖန်တီးပြီး အသုံးပြုသူများအနေဖြင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်သည့် မူလဇာစ်မြစ်နိုင်ငံနှင့် လွှဲပို့မည့် ငွေပမာဏတို့ပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ငွေလွှဲဝန်ဆောင်မှုများကို နှိုင်းယှဉ်နိုင်သည့် မိုဘိုင်းအက်ပ် တစ်ခုဖြစ်သော PickRemit အကြောင်းအသိပညာပေးအစီအစဉ်များကိုလည်း ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ပါသည်။ ထိုအက်ပ်တွင် ရရှိနိုင်သော ငွေလွှဲဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ၎င်းတို့တည်ရှိရာနေရာများစာရင်းကိုဖော်ပြထားပါသည်။ အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ Greenback 2.0 စီမံကိန်းသည် တရားဝင်ဖြစ်စေ၊ တရားမဝင်ဖြစ်စေ ရွှေ့ပြောင်းနေကြသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အားလုံးအတွက် ငွေရေးကြေးရေး ဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီရရှိရေး ဦးတည်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။

Greenback 2.0 ကို ဂျီဟော်ဘာရူမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများအပြား လာရောက်ရာ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ လုံဘုတ်ခံတီမာ တွင်လည်း ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ စီမံကိန်းကို ကမ္ဘာ့ဘဏ်မှ အစပျိုးပေးခဲ့ပြီး အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံဗဟိုဘဏ်၊ အင်ဒိုနီးရှား ငွေရေးကြေးရေးဝန်ဆောင်မှု အာဏာပိုင်အဖွဲ့၊ အင်ဒိုနီးရှားရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးရေးနှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရေး အေဂျင်စီနှင့် ဒေသခံအာဏာပိုင်များမှ အကောင်အထည် ဖော်နေပါသည်။ ဂျီဟော်ဘာရူ မှာကဲ့သို့ပင် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံတွင်လည်း Greenback 2.0 သည် ဘဏ္ဍာရေးသင်တန်းအစီအစဉ်များ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းနှင့် ငွေရေးကြေးရေးစနစ်များကို လက်လှမ်းမီမှု တိုးမြှင့်ပေးခြင်းဖြင့် လွှဲပို့ငွေဈေးကွက်၏ ထိရောက်၍ စွမ်းဆောင်ရည် ပြည့်ဝမှု မြင့်မားလာအောင် လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ငွေရေးကြေးရေး အသိပညာပေးအစီအစဉ်များကို အောက်ပါ ရည်ရွယ်ချက်များဖြင့် ဆောင်ရွက်ပါသည် -

- ကျေးရွာခွဲအဆင့် ပြန်ကြားရေးဌာနများ တည်ထောင်ရန်နှင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများ ပါရှိသည့် စာရွက်စာတမ်းများကို ဖြန့်ဝေပေးရန်၊
- ရွာသူရွာသားများထံ အပတ်စဉ် SMS စာတိုများ ပေးပို့၍ လက်တွေ့ကျသော ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုချက် များ ပေးရန်၊
- လူကိုယ်တိုင် တက်ရောက်သည့် အစည်းအဝေးများ၊ လူမှုမီဒီယာများနှင့် ကျေးရွာမှ လူငယ်များ ကပြသည့် ဟာသ ပြဇာတ်များနှင့် ရိုက်ကူးထုတ်လုပ်သည့် ရုပ်ရှင်များမှ တစ်ဆင့် သတင်းအချက်အလက်များ မျှဝေပေးရန်တို့ ဖြစ်ပါသည်။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

နိုင်ငံတကာစံနမူနာ (၆) - ဖိလစ်ပိုင်နှင့် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဆိုက်ရောက် နိုင်သည့် ရောက်ရှိပြီးနောက်ပိုင်း ဆွေးနွေးဖလှယ်ပွဲများ ကျင်းပပေးခြင်း

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ဆိုက်ရောက်နိုင်သည့်ဆိုက်ရောက်ပြီးနောက်ပိုင်းဆွေးနွေးဖလှယ်ပွဲ (PAOS) တွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်များ၊ သိရုံးများတွင် ရရှိနိုင်သည့် အကူအညီများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ၊ ရပ်ရွာလူမှုရေး လုပ်ငန်းများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များအကြောင်း လမ်းညွှန်ချက်များ ပေးပါသည်။ ထိုဆွေးနွေးဖလှယ်ပွဲများကို ပြည်ပမှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စများကို စီမံခန့်ခွဲသည့် ဖိလစ်ပိုင်ပြည်ပ အလုပ်သမားရုံးများ (POLOs) က ကျင်းပပေး ပါသည်။ ထိုဆွေးနွေးဖလှယ်ပွဲများကို စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် နှစ်လတစ်ကြိမ် ကျင်းပပေးပြီး မဖြစ်မနေတက်ရောက်ရန် မလိုပါ။

ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံသို့ သွားရောက်မည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ထွက်ခွာမည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတစ်ဖွဲ့လျှင် “အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်” တစ်ဦး ရွေးချယ်သတ်မှတ်ပေးပြီး ထို အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်က POLO နှင့်လည်းကောင်း၊ ကိုရီးယားအာ ဏာပိုင်များနှင့်လည်းကောင်း ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းပါသည်။ POLO မှ ဆိုက်ရောက်ပြီးနောက်ပိုင်း ဆွေးနွေးဖလှယ်ပွဲကို မိနစ် ၄၅-၆၀ ကြာ ပြုလုပ်ပေးပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးဥပဒေများ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ရရှိနိုင်သော ဝန်ဆောင်မှုများ၊ အရေးပေါ်အခြေအနေအတွက် အစီအစဉ်များ၊ ပြန်လည် ပေါင်းစည်းဝင်ဆုံးရေး ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုနှင့် နေရပ်ပြန်များ ပံ့ပိုး ကူညီရေး အစီအစဉ်များအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်ပါသည်။ ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ငွေရေးကြေးရေးစီမံသုံးစွဲမှု သင်တန်းများလည်း ရရှိနိုင်ပြီး ဖိလစ်ပိုင်ဘဏ်များနှင့် ရပ်ရွာအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများမှ တစ်ဆင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်း၍ ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၏ လက်ခံကြိုဆိုရေးအစီအစဉ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများ၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ၏ ယဉ်ကျေးမှု၊ ၎င်းတို့ ရရှိနိုင်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အကူအညီများ၊ အလုပ်ရှင်များ၏ လျော်ကန်သင့်မြတ်သည့် မျှော်လင့်ချက်များအကြောင်းသတင်းအချက်အလက်များကိုပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်ကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် တရုတ်နိုင်ငံ ဟောင်ကောင်အထူးအုပ်ချုပ်ရေးဒေသနှင့် တရုတ်နိုင်ငံ ထိုင်ဝမ်တို့တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။ ဟောင်ကောင်ရှိ အင်ဒိုနီးရှားကောင်စစ်ဝန်ရုံးနှင့် ထိုင်ဝမ်ရှိ အင်ဒိုနီးရှားကုန်သည်များအသင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမား စုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများက ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို မဖြစ်မနေတက်ရောက်ရသည့် ဤမိတ်ဆက်ရင်းလင်းမှု အစီအစဉ်သို့ တက်ရောက်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ ဟောင်ကောင်ရှိ အင်ဒိုနီးရှားကောင်စစ်ဝန်ရုံးမှ အချက်အပြုတ်၊ မိတ်ကပ်၊ ဆံပင် အလှပြင်၊ ဘာသာစကား သင်တန်းများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ နေရပ်ပြန်သောအခါ အသုံးချနိုင်ရန်အတွက် စွန့်ဦးတီထွင်စီးပွားရှာမှုအတတ်ပညာသင်တန်းများကိုလည်း ပို့ချပေးပါသည်။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများက ILO (2015b) ပေါ်တွင် အခြေခံ၍

အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် သင်တန်း ကွာဟချက်များကို ကူညီဖြည့်ဆည်းပေးရန်အတွက် NGO များ၊ CSO များ၊ နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတို့နှင့် အနီးကပ်ပူးပေါင်း လက်တွဲ၍ ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ အခန်း (၂) နှင့် (၃) တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အဆိုပါအဖွဲ့အစည်း အများအပြားတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဦးတည်၍ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ငန်းစဉ် အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများကို ပံ့ပိုးပေးသည့်အစီအစဉ်များ ရှိပြီး အချို့သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများကို အလုပ်အကိုင်များနှင့် ကူညီ ချိတ်ဆက်ပေးပါသည်။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနသည် ထိုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပို၍ အနီးကပ် ပူးပေါင်း၍ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု လုပ်ငန်း လုပ်နည်းများအကြောင်း နောက်ဆုံးရ အချက်အလက်များကို ပံ့ပိုးပေးရန်၊ ငွေရေးကြေးရေး စီမံသုံးစွဲမှုသင်တန်းများ လိုအပ်ကြောင်း အလေးပေး

တိုက်တွန်းရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ နှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်မည့်သူများ အတွက် အရင်းအမြစ်များ ပြုစုပေးရန်အတွက်ပင် အတူတကွ ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ အမှန်စင်စစ် ထိုအဖွဲ့အစည်းများသည် ဆန်းသစ်တီထွင်သော ဒစ်ဂျစ်တယ် အရင်းအမြစ်များကို ပြုစုအသုံးပြု နေကြပြီး အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနနှင့် လည်းကောင်း၊ အခြားအစိုးရဌာနများနှင့်လည်း ကောင်း ပို၍အနီးကပ် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက် ခြင်းများမှတစ်ဆင့် ထိုအရင်းအမြစ်များကို ပိုကောင်း အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် အလုပ်သမားစုဆောင်း ရေး အေဂျင်စီများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် အလုပ်များတွင် ထိုအေဂျင်စီများသည် အလုပ် အကိုင်ရှာဖွေသူများကို ပြည့်စုံမှန်ကန် တိကျသော သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးနေကြောင်း သေချာအောင် လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။

လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက်များကို လက်လှမ်းမီရရှိမှု တိုးမြှင့်ပေးခြင်း

ရေတိုတွင် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက် များ စုဆောင်းခြင်းကိုလည်းကောင်း၊ ဖြန့်ဝေခြင်းကို လည်းကောင်း ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၊ NGO များ၊ CSO များ၊ နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်း ခြင်းဖြင့် တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ဇယား (၄.၄)

တွင် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ လက်လှမ်းမီရရှိမှုကို မည်သို့ တိုးမြှင့်ပေးနိုင်ကြောင်း အနှစ်ချုပ် တင်ပြထားပြီး နောက်အပိုင်းတွင် အသေးစိတ် ရှင်းလင်း ဆွေးနွေးပေးထားပါသည်။

လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက်များအတွက် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ

လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက်များ လက်လှမ်းမီရရှိမှု တိုးမြှင့်ပေးခြင်း		
	ရေတို	ရေရှည်
၁။ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက် အလက်များရှိ ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်။	<ul style="list-style-type: none"> အလုပ်ရှင်များ၊ လုပ်သားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများ၊ အွန်လိုင်း အလုပ်အကိုင် ဝက်ဆိုက်များနှင့် ပူးပေါင်း၍ အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှုများကို သဘောဆန္ဒအလျောက် သတင်းပေးပို့နိုင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို ထူထောင်သင့်သည်။ အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု လိုအပ်ချက်များကို သိရှိနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်ရှင်များနှင့် ဆက်သွယ်ရန် LEO ရုံးများကို တိုက်တွန်းအားပေးသင့်သည်။ 	<ul style="list-style-type: none"> ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စက်ဝန်း၏ အဆင့်အမျိုးမျိုးရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ စစ်တမ်းကို ဆောင်ရွက်သင့်သည်။
၂။ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်း အချက် အလက်များ ဖြန့်ဝေခြင်းကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ရန်။	<ul style="list-style-type: none"> အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို အခြားနေရာဒေသများမှ အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးရန် LEO ရုံးမှ အရာရှိများကို တိုက်တွန်း အားပေးသင့်သည်။ MyanmarJob.gov.mm/ ဝက်ဆိုက်ပေါ်တွင် အလုပ်ခေါ်စာများမှ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ခေါ်ယူမှုများကို တင်ပေးသင့်သည်။ အုပ်ချုပ်ရေး စာရင်းအင်း အချက်အလက်များကို CSO များ၊ NGO များ၊ နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတို့မှ ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။ လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်းအချက်အလက်များကို အများ ပြည်သူရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။ ပြည်ပစေလွှတ်မှု ကန့်သတ်ချက်များနှင့် စည်းကမ်းချက်များအကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားသည့် သတင်းလွှာများကို ထုတ်ဝေပြီး ကျယ်ကျယ် ပြန့်ပြန့် သိရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။ 	<ul style="list-style-type: none"> မည်သည့်ဒေသမှ မည်သည့် LEO ရုံးမဆိုမှ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ လက်လှမ်းမီ ရရှိနိုင်အောင် အဆင့်မြှင့် ထားသော သတင်းစနစ်တစ်ခုကို အသုံးပြုသင့်သည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ခေါ်ယူမှု စာရင်းများအတွက် သီးခြားဝက်ဆိုက်တစ်ခု ထူထောင်သင့်သည်။
၃။ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက် အလက်များ စိစစ် လေ့လာမှုကို တိုးမြှင့် လုပ်ဆောင်ရန်။		<ul style="list-style-type: none"> အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနနှင့် LEO ရုံးများ၏ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ ဆန်းစစ် လေ့လာသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်ကို တိုးချဲ့ပေးအပ်သင့်သည်။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

၁။ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များရှိ ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် - ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း သုတေသနပြုလေ့လာမှုများအရ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများ၊ ကျောင်းသားကျောင်းသူများနှင့် အခြားသော လုပ်သားဈေးကွက်နှင့် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများကို ၎င်းတို့၏ ပညာရေး၊ လေ့ကျင့်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်များအတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်ရန် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးရန် အရေးကြီးကြောင်းတွေ့ရှိ

ခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည် (နိုင်ငံတကာစံနမူနာ-၇)။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပေးအပ်နေသည့် သတင်းအချက်အလက်များ၊ အတိအကျဆိုရလျှင် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများနှင့် အလုပ်ရှင်များ လိုချင်သော ကျွမ်းကျင်မှုများအကြောင်း အချက်အလက်များတွင် ကွာဟချက်များ ရှိနေပါသည်။ ထိုကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်အတွက်အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် အလုပ်ရှင်များနှင့် ဆက်သွယ်မှုများကို တိုးမြှင့်ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များကို အလုပ်နေရာ

လစ်လပ်မှုများအား မှတ်ပုံတင်ရမည်ဟု စည်းကမ်း သတ်မှတ်မည့်အစား အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနသည် ၎င်း၏ LEO ရုံးများမှ တစ်ဆင့် အလုပ်ရှင်များ၊ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများနှင့် မိတ်ဖက်များအဖြစ် ပူးပေါင်း လက်တွဲ၍ လုပ်အားဝယ်လိုအားကို ပြည့်စုံစွာ ဖော်ပြပေးနိုင်သည့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို အသိပေးသော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို ဖန်တီးနိုင်ပါ သည်။ ယင်းသည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများ အတွက် ကုန်ကျစရိတ် သက်သာစွာဖြင့် ရရှိနိုင်သော လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များကို တိုးတက်လာအောင် လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ပါသည်။ LEO ရုံးများသည် ဒေသန္တရအဆင့်တွင် ရှိနေသည် ဖြစ်ရာ ၎င်းတို့သည် အလုပ်ရှင်များ၏ လတ်တလော လိုအပ်ချက်များကို သိရှိနိုင်ရန် အလုပ်ရှင်များနှင့် ဆက်သွယ် မေးမြန်းနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနကလည်း အွန်လိုင်းအလုပ် အကိုင်ရှာဖွေရေး ဝက်ဆိုက်များနှင့်လည်း ပူးပေါင်း ၍ ဤလုပ်ဆောင်ချက်များကို အားပြည့်ပံ့ပိုးပေးနိုင် ပါသည်။ အဆိုပါဝက်ဆိုက်များသည် ပုံမှန်အားဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေနေသည့် အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင် သူများကို ဦးတည်လေ့ရှိသဖြင့် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနမှ ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သားများအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးနေသော အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ယှဉ်ပြိုင်ရန် မလိုပါ။ ထို့ကြောင့် ဝက်ဆိုက်များ (အလုပ်ခေါ်ယူမှု များကို တွေ့မြင်နိုင်သူ အရေအတွက်ပိုများ) နှင့် ဦးစီးဌာန (လက်လှမ်းမီသော အလုပ်လစ်လပ်နေရာ အရေအတွက်ပိုများ) နှစ်ဖက်စလုံး အပြန်အလှန် အကျိုးရှိမည့် အစီအစဉ်တစ်ခုဖြင့် မှတ်ပုံတင်ထား သော အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို အချင်းချင်း မျှဝေပေးနိုင်ပါသည်။

အချက်အလက်များ ထပ်ဆောင်း ကောက်ယူ စုဆောင်းခြင်းကိုလည်း စတင် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါ သည်။ အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစက်ဝန်း၏ အဆင့်အမျိုးမျိုးကို စစ်တမ်းများကောက်ယူခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ်များကို မြင့်တက် စေသော အကြောင်းအချက်များနှင့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို အန္တရာယ် ကျရောက်စေသော အကြောင်း အချက်များကို ဖော်ထုတ်သိရှိရန် အထောက်အကူ ပြုနိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် အဆိုပါ စစ်တမ်းများသည် လွှဲပို့ငွေများမှတစ်ဆင့် အကျိုး သက်ရောက်ခြင်းကဲ့သို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမှ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရရှိစေသည့် အရေးပါသော လမ်းကြောင်းများကို ဖော်ထုတ်သိရှိနိုင်ရန်လည်း အထောက်အကူပြုပါသည်။

၂။ လုပ်သားဈေးကွက်သတင်း အချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေခြင်းကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင် ရွက်ရန် - မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ရှိလုပ်သားဈေးကွက် အချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေပေးမှုသည် လုံလောက်မှု မရှိပါ။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများသည် အလုပ်များ ကို ရှာဖွေရန်၊ အထူးသဖြင့် အခြားနေရာဒေသများမှ အလုပ်များကို ရှာဖွေနိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်သော သတင်းအချက်အလက်များကို မရရှိကြပါ။ ဖြေရှင်း ရန်နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ LEO ရုံးတည်ရှိရာနေရာဒေသ တစ်ခုမှ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများသည် အခြား သော LEO ရုံးများအားလုံးတွင် ရှိသည့် အလုပ်ခေါ်စာ များအားလုံးကို လက်လှမ်းမီရရှိအောင် ဆောင်ရွက် ပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤသည်ကို သတင်းအချက် အလက် နည်းပညာစနစ် အသစ်တစ်ခုဖြင့် ပံ့ပိုး ဆောင်ရွက် ပေးနိုင်ပါသည်။ LEO အရာရှိများသည် အခြားနေရာဒေသများမှ အလုပ်ခေါ်စာများကို လက်လှမ်းမီရယူနိုင်ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့ကို အဆိုပါ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများအား အလုပ် အကိုင် ရှာဖွေသူများထံ မျှဝေပေးရန် အားပေး သင့်ပါသည်။ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်မည့် သူများသည် ပုံမှန်အားဖြင့် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများထံမှ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်များအကြောင်းကို သိရှိကြပါသည်။ ပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများမှ မှတ်ပုံတင်သော အလုပ်ခေါ်စာများမှ အလုပ်နေရာ များကို စုစည်း၍ MyanmarJob.gov.mm/ ဝက်ဆိုက်ပေါ်တွင် တင်ပေးခြင်း၊ LEO ရုံးများနှင့် MRC ဌာနများသို့ ဖြန့်ဝေပေးခြင်းတို့ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ သို့သော် ယင်းကို ယခုအချိန်တွင် လုပ်ဆောင်နေခြင်း မရှိပါ။ ရေရှည်တွင် မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံမှ ဝက်ဆိုက်ပုံစံကဲ့သို့ (နိုင်ငံတကာစံနမူနာ-၈) ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ခေါ်ယူမှုများအတွက် သီးသန့် ဝက်ဆိုက်တစ်ခု ထူထောင်ပေးရန် စဉ်းစားနိုင်ပါ သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန သည် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက် များကို ဖြန့်ဝေပေးရန်အတွက် NGO များ၊ CSO များ၊ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ တို့နှင့် ပူးပေါင်း၍ ၎င်းတို့၏ အကူအညီကို ရယူနိုင် ပါသည်။ ဌာနရှိ အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုနှင့်အလုပ် အကိုင်ရှာဖွေသူ မှတ်ပုံတင်စာရင်းအချက်အလက် များကို ထိုအဖွဲ့အစည်းများ ရရှိအောင်ဆောင်ရွက် ပေးခြင်းဖြင့် ထိုအဖွဲ့အစည်းများသည် ထိုအချက် အလက်များကို အသုံးပြု၍ ၎င်းတို့၏ အစီအစဉ် ဒီဇိုင်းကို ရေးဆွဲနိုင်သည့်အပြင် ထိုအချက်အလက် များကို ဖြန့်ဝေပေးရန် နည်းလမ်းများကိုပင် ၎င်းတို့ ဖာသာ ပြုစုအသုံးပြုလာနိုင်ပါသည်။ လုပ်သား အင်အားစစ်တမ်းမှ အချက်အလက်များကိုလည်း ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ပါသည်။ နောက်ဆုံး

နိုင်ငံတကာစံနမူနာ (၇) - လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ၏ အရေးပါမှုကို ပြသသော ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းမှ သက်သေအထောက်အထားများ

စာတမ်း	တွေ့ရှိချက်
Dammert, Galdo, and Galdo (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • ပီရူးနိုင်ငံတွင် လုပ်သားဈေးကွက်နှင့် ကြားခံချိတ်ဆက်ပေးမှုများကို SMS စာတိုများ ပေးပို့၍ ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များနှင့် ကိုက်ညီသည့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများအကြောင်း စာတိုများပေးပို့ အသိပေးခြင်းဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုအခြေအနေကို တိုးတက်စေခဲ့ပါသည်။
Beam (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းပြပွဲတစ်ခု၌ တက်ရောက်လာသူများသည် အလုပ်အကိုင်များ မရရှိခဲ့ကြပါသည်။ သို့သော် ထိုပြပွဲမှ ရရှိခဲ့သည့် အကျိုးကျေးဇူးတစ်ခုမှာ တရားဝင်ကဏ္ဍတွင် ဝင်ရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုများ တိုးလာစေသလို မိမိနေရပ်မှ ဝေးကွာသည့် အခြားဒေသများရှိ အလုပ်အကိုင်များကိုလည်း ရှာဖွေနိုင်ခဲ့ကြပါသည်။
Abebe et al. (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • အီသီယိုးပီးယားနိုင်ငံမှ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းပြပွဲတစ်ခုတွင် လစာမျှော်မှန်းချက်များ၊ ကုမ္ပဏီများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ၏ အရည်အချင်းများ မကိုက်ညီမှုကြောင့် အလုပ်အကိုင်များ ရရှိခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ သို့သော် ထိုပြပွဲကြောင့် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သားများသည် လုပ်သားဈေးကွက်၏ နောက်ဆုံးအချက်အလက်များကို ရရှိခဲ့ကြပြီး အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေမှုများ တိုးမြှင့်ပြုလုပ်နိုင်ကြသဖြင့် နောက်ဆုံးတွင် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်ရရှိမှု အခြေအနေကို တိုးတက်စေခဲ့ပါသည်။
Fuller, Lightfoot, and Kamnuansilpa (1985)	<ul style="list-style-type: none"> • ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးကာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေနိုင်အောင် ကူညီပေးခြင်းဖြင့် ကျေးရွာများမှ ပြည်နယ်တစ်ခုတည်းအတွင်းရှိ မြို့ပြဒေသများသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုများ တိုးပွားလာခဲ့ပါသည်။
Jensen (2010)	<ul style="list-style-type: none"> • ဒိုမီနီကန်သမ္မတနိုင်ငံတွင် ရှစ်တန်းကျောင်းသားကလေးများသည် အထက်တန်းကျောင်းပြီးစီးအောင် တက်ရောက်ခြင်း၏ အကျိုးရလဒ်များကို နားလည်သိရှိမှု နည်းပါးကြပါသည်။ ထိုကျောင်းသားကလေးများအား ပညာရေးကြောင့် ပြန်လည်ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးအမြတ်များအကြောင်း အသိပညာပေးခြင်းဖြင့် အတန်းပညာပြီးဆုံးအောင် သင်ယူမှုများ တိုးတက်လာပါသည်။ အထူးသဖြင့် ဤသတင်းအချက်အလက်များသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်းအနည်းဆုံးသော ကျောင်းသားကလေးများအပေါ် သက်ရောက်မှု ပို၍ ကြီးမားပါသည်။ သို့သော် အဆင်းရဲအနွမ်းပါးဆုံး ကျောင်းသားကလေးများအပေါ်တွင်မူ သက်ရောက်မှု မရှိပါ။
Nguyen (2008)	<ul style="list-style-type: none"> • မက်ဒါဂတ်စ်ကာတွင် မိဘများနှင့် ကလေးများအား ပညာရေးကြောင့် ပြန်လည်ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးအမြတ်များအကြောင်း အသိပညာပေးခြင်းဖြင့် ထိုအသိပညာများ နည်းပါးကွာဟနေမှုကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ခဲ့ပြီး စာမေးပွဲရမှတ်များ ကောင်းမွန်တိုးတက်လာခြင်း၊ ကျောင်းတက်မှုနှုန်း မြင့်မားလာခြင်းတို့ကို တွေ့ရှိရပါသည်။
Wiswall and Zafar (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားသော ကောလိပ်ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများပင်လျှင် ၎င်းတို့အလုပ်လုပ်လျှင် ရရှိနိုင်မည့် ဝင်ငွေများအကြောင်း ဗဟုသုတနည်းပါးကြပါသည်။ ဝင်ငွေများအကြောင်းအချက်အလက်များ မျှဝေပေးခြင်းဖြင့် ထိုကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများသည် အလုပ်အကိုင်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ၎င်းတို့ထားရှိနိုင်မည့် မျှော်လင့်ချက်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်၍ ပြင်ဆင်နိုင်ခဲ့ကြပါသည်။ ပို၍ တိကျသော သတင်းအချက်အလက်များကို ပေးလျှင် ပို၍ပင် အကျိုးရှိပါသည်။ ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများသည် ၎င်းတို့လေ့လာသင်ယူရန် ရည်ရွယ်ထားသည့် အဓိကဘာသာရပ်များကိုပင် ပြောင်းလဲသင်ယူခဲ့ကြကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

ရည်ညွှန်း - World Bank (2019).

အနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမည့်သူများ ရရှိနိုင်သော ပြည်ပစေလွှတ်မှုဆိုင်ရာကန့်သတ်ချက်များနှင့် စည်းကမ်းချက်များအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များမှာ အလွန်နည်းပါးပါသည်။ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် ဤသတင်းအချက်အလက်များကို သတင်းလွှာများမှတစ်ဆင့် LEO ရုံးများနှင့် MRC ဌာနများတွင်လည်းကောင်း၊ NGO များ၊ CSO များ၊ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ (အထူးသဖြင့် အလုပ်သမား စုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများ) နှင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုများမှတစ်ဆင့် လည်းကောင်း ပို၍ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ရရှိအောင် ဖြန့်ဝေပေးနိုင်ပါသည်။ ဤသတင်း အချက်အလက်များ ထိရောက်မှုရှိစေရေးအတွက် ကန့်သတ်ချက်များနှင့် စည်းကမ်းချက်များကို ဆက်သွယ်အသိပေး ပြောကြားမှုများသည် ရှင်းလင်းပြီး နားလည်လွယ်ဖို့ လိုအပ်ပါသည်။

၃။ လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက်များ စိစစ်လေ့လာမှုကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရန် - အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနနှင့် LEO ရုံးများသည် အချက်အလက်များ စုဆောင်းခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်မှတ်တမ်းတင်ခြင်းများကို ပြုလုပ်ကြပါသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့ စုဆောင်းရရှိသော အချက်အလက်များကို စိစစ်လေ့လာခြင်း မပြုကြပါ။ ရေရှည်တွင် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ စိစစ်လေ့လာမှုလုပ်ငန်းကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ သို့မှသာ လုပ်သားဈေးကွက်အတွင်းရှိ အပြောင်းအလဲများနှင့် အနာဂတ်ဖြစ်နိုင်ခြေများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုလိုအပ်ချက်များကို ပြည်ထောင်စုအဆင့်နှင့် ဒေသန္တရအဆင့်များမှ သိရှိနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ဤလုပ်ငန်းကို တိုးချဲ့လုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ ဆိုလျှင် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ခြင်းအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါလိမ့်မည်။

နိုင်ငံတကာစံနမူနာ (၈) - ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ လက်လှမ်းမီရရှိမှု တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအစိုးရသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ၏ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ လက်လှမ်းမီရရှိမှု တိုးတက်ရေး အစီအစဉ်တစ်ခုကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်သည် အတိုင်းအတာအားဖြင့် သေးငယ်ပါသည်။ WorkAbroad.ph အွန်လိုင်း အလုပ်အကိုင်ဝက်ဆိုက်တစ်ခုဖြစ်ပြီး လုပ်သားများသည် ထိုဝက်ဆိုက်ပေါ်တွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်များကို ရှာဖွေနိုင်ပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှ လိုင်စင်ထုတ်ပေးထားသော အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများက ဝက်ဆိုက်ပေါ်တွင် အလုပ်ခေါ်ယူမှုများကို သုံးသပ်စစ်ဆေးပြီး တင်ပေးပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများသည် WorkAbroad.ph ပေါ်တွင် account တစ်ခုဖွင့်၍ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရေးရာဇဝင် အကျဉ်း (resume) ကို တင်ပေးနိုင်ပါသည်။ ယင်းကို အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများက ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် ဝက်ဆိုက်ပေါ်တွင် ကိုက်ညီသည့် ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် ပညာအရည်အချင်းတို့ကို ရှာပေးသည့် စနစ်တစ်ခုလည်း ပါရှိပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် ဤနည်းလမ်းသည် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ထိရောက်မှုရှိကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ မကြာမီက ဆောင်ရွက်ခဲ့သော လေ့လာမှုတစ်ခုအရ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးသော ဝက်ဆိုက်တစ်ခုအား လက်လှမ်းမီ ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းသည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေမှုများကို တိုးလာစေသော်လည်း ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများ တိုးလာခြင်းကိုမူ ဖြစ်ပေါ်စေခြင်း မရှိကြောင်း တွေ့ရပါသည် (Beam, McKenzie, and Yang 2016)။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

၂ See <https://www.workabroad.ph/index.php> (၂၀၁၉ ဇန်နဝါရီလ ၁၄ ရက်နေ့က နောက်ဆုံးဝင်ရောက် ကြည့်ရှုခဲ့သည်။)

အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် ရှာဖွေနေရာချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများကို တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း

အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် ရှာဖွေနေရာချ ထားပေးခြင်းဝန်ဆောင်မှုများကိုကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော၊ အားနည်းချို့ငဲ့သော လုပ်သားများအတွက် ဦးတည် ဆောင်ရွက်ပေးမည်ဆိုလျှင် လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှု များကို မရရှိကြသည့်သူများကို အကျိုးအပြုနိုင်ဆုံး ဝန်ဆောင်မှုများအား အဓိကထား ဆောင်ရွက်ပေး

ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဇယား (၄.၅) တွင် ထိုသူများ အတွက် အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် ရှာဖွေ နေရာချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် လာစေရန် လုပ်ဆောင် ရမည့်အရာများကို အနှစ်ချုပ် တင်ပြထားပြီး နောက်အပိုင်းတွင် အသေးစိတ် ဆွေးနွေး တင်ပြထားပါသည်။

ဇယား ၄.၅။

အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် ရှာဖွေနေရာချထားပေးခြင်းတို့အတွက် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ

အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် ရှာဖွေနေရာချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း		
	ရေတို	ရေရှည်
၁။ သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်တစ်ခုအတွက် ရင်းနှီးမြုပ်နှံရန်၊	<ul style="list-style-type: none"> လက်ရှိ အွန်လိုင်း အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုစနစ် အတွင်းရှိ အချက်အလက်များ၏ အရည်အသွေး၊ ပြည့်စုံမှန်ကန်မှုနှင့် လုံခြုံမှုတို့တွင် ရှိနေသည့် နည်းပညာကွာဟချက်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း သင့်သည် (အလွယ်ကူဆုံး နည်းလမ်း)။ လက်ရှိ အွန်လိုင်း အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုစနစ်ကို offline function များအားလုံးနေရာတွင် အစားထိုး နိုင်ရန် လိုအပ်သလို ပြုပြင်စီမံသင့်သည် (ရည်ရွယ် ချက် ကြီးမားစွာ ဆောင်ရွက်မည့် နည်းလမ်း) 	<ul style="list-style-type: none"> အလုပ်အကိုင်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွား လာမှု ဝန်ဆောင်မှုများကို အစအဆုံး စက်အစားထိုး ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ကို အထောက်အပံ့ပြုနိုင်သည့် ဘက်စုံ ပေါင်းစပ်ထားသော အစီအစဉ် (platform) တစ်ခု ထူထောင်သင့်သည်။
၂။ နည်းပညာကိုအသုံး ချ၍ ဝန်ဆောင်မှုပေး သည့် လမ်းကြောင်း အသစ်များကို ရှာဖွေရန်		<ul style="list-style-type: none"> မှတ်ပုံတင်ထားသော လုပ်သားများ ထံသို့ အချက်အလက်များ ပေးပို့ခြင်း နှင့် မက်ဆေ့ဂျ်များ လက်ခံခြင်းကို အလိုအလျောက် ပြုလုပ်ပေးနိုင်သည့် အပလီကေးရှင်းများ ရေးဆွဲ အသုံးပြု သင့်သည်။
၃။ ကျွမ်းကျင်မှုနည်း သော၊ အားနည်းချို့ငဲ့ သော အလုပ်ရှာသူ များအတွက် ဦးတည်သည့် အလုပ် ချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် နေရာချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးရန်၊	<ul style="list-style-type: none"> ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော၊ အားနည်းချို့ငဲ့သော အလုပ် ရှာသူများအတွက် ဦးတည်သည့် အလုပ် ချိတ်ဆက် ခြင်းနှင့် နေရာချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။ 	<ul style="list-style-type: none"> ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော၊ အားနည်း ချို့ငဲ့သော အလုပ်ရှာသူများအတွက် ဦးတည်သည့် အလုပ်ချိတ်ဆက်ခြင်း နှင့် နေရာချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှု များ ဆောင်ရွက်ပေးရန်အတွက် ယှဉ်ပြိုင်မှုရှိသော ဈေးကွက်တစ်ခု ဖန်တီးပေးသင့်သည်။

<p>၄။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း များကို စောင့်ကြည့် ကြပ်မတ်မှုများ တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ရန်၊</p>	<ul style="list-style-type: none"> • MOEAF ကျင့်ဝတ်လိုက်နာမှု အဆင့်သတ်မှတ်သည့် စနစ် လက်ခံကျင့်သုံးမှုကို အောက်ပါ နည်းလမ်း များဖြင့် အားပေးသင့်သည် - အချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးခြင်း၊ အဆင့်သတ်မှတ်ချက်များကို အများ ပြည်သူ သိရှိအောင် ထုတ်ပြန်ပေးခြင်း၊ အလုပ်ခေါ်စာ စိစစ်မှုကို ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ဖြေလျှော့ပေးခြင်းကဲ့သို့ ဆွဲဆောင်အားပေးမှုများ ပြုလုပ်ပေးခြင်း။ 	<ul style="list-style-type: none"> • ပြည်တွင်းပြည်ပအလုပ်သမားစုဆောင်း မှုများကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ရာတွင် LEO နှင့် MRC တို့ကို ပိုမိုတက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်စေသင့်သည်။
<p>၅။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များ ပြည်ပတွင် ရောက်ရှိနေစဉ် ပံ့ပိုး ပေးသည့် အကူအညီ များ အားကောင်း အောင်လုပ်ဆောင်ရန်၊</p>		<ul style="list-style-type: none"> • ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဝန်ဆောင် မှုများပေးရန် ပံ့ပိုးပေးသည့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သား လူမှုဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေတစ်ခု ထူထောင်ရန် နည်းလမ်းများ ရှာဖွေ သင့်သည်။ • ပြည်ပမှ အလုပ်ရှင်များ၏ လုပ်ဆောင် ချက်များအတွက် အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများမှ တာဝန် ယူမှု ရှိစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေသင့်သည်။
<p>၆။ ပြည်ပရောက် မြန်မာ ပညာရှင်များနှင့် ဆက်သွယ် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ရေး ဆိုင်ရာ မူဝါဒများ အတွက် နည်းလမ်း များ ရှာဖွေရန်</p>		<ul style="list-style-type: none"> • ပြည်ပရောက် မြန်မာလုပ်သားများ database တစ်ခု ထူထောင်သင့်သည်။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

၁။ သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်တစ်ခုအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံ ရန် - ဦးတည်သော အုပ်စုအတွက် အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် ရှာဖွေနေရာချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ၏ အဓိကကျသော အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုမှာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများ အကြောင်း အချက်အလက်များကို ထိရောက် မြန်ဆန်စွာစုဆောင်းခြင်း၊ စီမံဆောင်ရွက် ခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေခြင်း ပြုနိုင်သည့် သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အလုပ်ရှာဖွေသူ များနှင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေနေသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင် မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည့် သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်တစ်ခုကို ခေတ်မီအောင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းဖြင့် ဌာနမှ ဆောင်ရွက်ပေးနေသော ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ယင်းတို့၏ ထိရောက်မြန်ဆန်မှုတို့ကို တိုးတက် ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ် နေရာ လစ်လပ်မှုများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို

စုဆောင်းရန်နှင့်အလုပ်ခေါ်စာများ၊ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို စောင့်ကြည့် မှတ်တမ်းတင်ရန် အသုံးပြုသော သတင်းစနစ်များတွင် အားနည်းချက် များ ရှိနေသဖြင့် ထိရောက်မှု မရှိခြင်းများ ဖြစ်ပေါ် စေပါသည်။ အွန်လိုင်းစနစ်တစ်ခု ရှိနေသည့်တိုင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် မှတ်တမ်းများကို စာရွက်များဖြင့်သာ ပြုစုထိန်းသိမ်းသည်ကို အတွေ့ရများနေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။ အွန်လိုင်းစနစ်ကို အချက်အလက် များအား ဒစ်ဂျစ်တယ်သို့ ပြောင်းလဲရန်အတွက်သာ အသုံးပြုပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်း အချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် နေရာချထားပေးခြင်း၊ အလုပ် အကိုင် ရှာဖွေသူများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို စောင့်ကြည့် မှတ်တမ်းတင်ခြင်းများ အားလုံးကို လူအားဖြင့်သာ အများဆုံး ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် LEO ရုံးများတွင် မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လုပ်ငန်းအများအပြားကို လူကိုယ်တိုင် သွားရောက် ဆောင်ရွက်ကြရပါသည်။

ဤအစီရင်ခံစာအတွက် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်အား ဆန်းစစ်လေ့လာမှုတွင်အချက်အလက်များ၏ အရည်အသွေးနှင့် ပြည့်စုံမှန်ကန်မှု၊ အချက်အလက်များ၏ လုံခြုံရေး၊ စနစ်၏ ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ရှိမှုနှင့် ကွန်ပျူတာစနစ်များကြား အချက်အလက်များ အပြန်အလှန် ဖလှယ်သုံးစွဲနိုင်မှု (interoperability) နှင့် အတိုင်းအတာအရွယ်အစားကို ချဲ့နိုင်ချဲ့နိုင်မှု (scalability) တို့တွင် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ကွာဟချက်များရှိနေသည်ကို တွေ့ရပါသည် (Joshi 2018)။ ထိုဆန်းစစ်လေ့လာချက်မှ အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင်သော ဘက်စုံပေါင်းစပ်ထားသည့် သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ် တစ်ခုဖြစ်လာစေရန် အကြံပြုချက်များ ပေါ်ထွက်လာပါသည် - (၁) အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနအတွင်းရှိလုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှု (program function) များ အားလုံးကို အစအဆုံး စက်ဖြင့်အစားထိုးလုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်း၊ (၂) တူညီသော IT platform တစ်ခုကို အသုံးပြု၍ သတင်းအချက်အလက်များကို တစ်ပြေးညီ စံကိုက်အောင် ပြုလုပ်ခြင်း၊ program များ အားလုံးကို စီမံအုပ်ချုပ်ခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်နိုင်သည့်စနစ်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုစနစ်၏အစိတ်အပိုင်းများအဖြစ်အွန်လိုင်းမှ အလုပ်သမား မှတ်ပုံတင်ခြင်းနှင့် မိုဘိုင်းအပလီကေးရှင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံ အစိုးရ၏ e-government အကောင်အထည်ဖော်ရေး အလေးထားမှုနှင့်အညီ အလုပ်ခေါ်စာများကို ဒစ်ဂျစ်တယ်စနစ်ဖြင့် စုစည်းနိုင်မည့် database တစ်ခု တည်ဆောက်ခြင်းတို့ကိုလည်း ထည့်သွင်းနိုင်ပါသည်။ ဆန်းစစ်လေ့လာချက်ပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ရေတိုနှင့် ရေရှည် ရည်ရွယ်ချက်များကိုလည်း ချမှတ် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

ရေတိုရည်ရွယ်ချက်မှာ အချိန်တိုအတွင်း တိုးတက်မှုများ ရရှိစေနိုင်သည့် အရေးအကြီးဆုံး နည်းပညာကွာဟချက်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ဖြစ်သည်။ ဥပမာ IT စနစ်တွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် သေးငယ်သော အပြောင်းအလဲများမှ ပိုမိုရည်မှန်းချက် ကြီးမားသည့် အပြောင်းအလဲများဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။ အလွယ်တကူပြုလုပ်နိုင်သည့် အပြောင်းအလဲများတွင် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန၏ လက်ရှိ offline (လူအားဖြင့် လုပ်ဆောင်သည့်) စနစ်ကို ပြုပြင်ရန်ဖြစ်သည်။ ဤသို့ ပြုပြင်လိုက်ခြင်းဖြင့် အချက်အလက် အရည်အသွေး၊ ပြည့်စုံမှန်ကန်မှုနှင့် လုံခြုံမှုတို့အတွက် နည်းပညာကွာဟချက်အချို့ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ပြီး LEO ရုံးများမှ အချက်အလက် ဖြည့်သွင်းမှုများသည် အရည်အသွေး ကောင်းမွန်ပြီး အချက်အလက်စိစစ်လေ့လာမှုများ ပြုလုပ်ရန် အသုံးပြုနိုင်သည့် အနာဂတ်တွင် လွှဲပြောင်း ပေးပို့နိုင်သည့် အချက်

အလက်များ ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ ရည်မှန်းချက်ပိုကြီးသည့် အပြောင်းအလဲများအနေဖြင့် လက်ရှိအွန်လိုင်းစနစ်ကို offline စနစ်၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာများအားလုံးကို အစားထိုး လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ရန် လိုအပ်သည်များကို ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့လုပ်ဆောင်လိုက်မည်ဆိုပါက LEO ရုံးများ၏လုပ်ငန်းဆောင်တာများအားလုံးသည် အွန်လိုင်းပေါ်သို့ ရောက်ရှိလာမည်ဖြစ်သည်။ လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများကိုလည်း ထပ်ဆောင်းလုပ်ဆောင်ရမည် ဖြစ်သည်။

ရေရှည်ရည်ရွယ်ချက်အနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများကို အစအဆုံး စက်အစားထိုး ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းကို အထောက်အကူပြုသည့် ဘက်စုံ ပေါင်းစပ်ထားသည့် သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ခု ထူထောင်ရန် ဖြစ်သည်။ ထိုစနစ်သည် သတင်းအချက်အလက်များကို တစ်ပြေးညီ ဖြစ်စေရန် ပံ့ပိုးနိုင်ရုံမက အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန အတွက်လည်း ပေါင်းစည်းထားသည့် တစ်ခုတည်း သော စနစ်မှတစ်ဆင့် ဌာန၏ ဝန်ဆောင်မှုများ အားလုံးကို ပိုမို ထိရောက်စွာ စီမံအုပ်ချုပ်၍ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးနိုင်မည်ဖြစ်သည် (ပုံ ၄.၁)။ ထိုစနစ်ကို ဒီဇိုင်းရေးဆွဲရာတွင် အချက်အလက်များ လုံခြုံစွာ မျှဝေနိုင်ရေး ကျင့်ဝတ်လမ်းညွှန် တစ်ခုနှင့်အညီ ပြင်ပစနစ် များနှင့် အချက်အလက်များ အလွယ်တကူ မျှဝေနိုင်မှု (interoperability) ကို ဦးစားပေးတစ်ရပ်အဖြစ် ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်း ချက်အသစ်များ ပေါ်ပေါက်လာသောအခါ၊ အစီအစဉ် အသစ်များ စတင်မိတ်ဆက်သော အခါ၊ လက်ရှိ အစီအစဉ်များကို ဆိုင်းငံ့လိုက်သောအခါ သို့မဟုတ် ပြင်ဆင် ဖြည့်စွက်သောအခါများတွင် အတိုင်းအတာ အရွယ်အစားကို ချဲ့နိုင်ချဲ့နိုင်မှုရှိသည့် ဒီဇိုင်း (scalable design) မျိုး ဖြစ်အောင်လည်း ဆက်လက် ဆောင်ရွက်သွားရပါမည်။ ဤဒီဇိုင်းမူဘောင်တွင် အဓိကအားဖြင့် အောက်ပါ အစိတ်အပိုင်းများ ပါဝင်မည်ဖြစ်သည် -

- **Tablet သို့မဟုတ် စမတ်ဖုန်းဖြင့် အချက်အလက်စုဆောင်းခြင်း** - LEO ရုံး ဝန်ထမ်းသည် သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်နှင့် အလွယ်တကူ ချိတ်ဆက်နိုင်သည့် tablet များ သို့မဟုတ် စမတ်ဖုန်းများ အသုံးပြု၍ အချက်အလက်များ ကောက်ယူခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့သည် အင်တာနက် သို့မဟုတ် 4G ရရှိနိုင်မှုပေါ်တွင် မူတည်၍ ကောက်ယူရရှိသည့် အချက်အလက်များကို သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်ထဲတွင် တစ်ပြိုင်တည်း ထည့်သွင်းနိုင်အောင် (synchronize) အချိန်နှင့် တစ်ပြေးညီနီးပါး လုပ်ဆောင် နိုင်မည်

ဖြစ်သည်။ Desktop နှင့် လက်ပံတော့ကွန်ပျူတာများ အသုံးပြု၍ အချက်အလက်သွင်းသည့် သမားရိုးကျ စနစ်အပြင် ဤသည်ကိုပါ လုပ်ဆောင်နိုင်အောင် ပံ့ပိုးပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။

- **ဗဟိုမှစုစည်း၍ ဘက်စုံ ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်သည့်စနစ်** - အလုပ်အကိုင်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများကို သီးခြား လွတ်လပ်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်မည် ဖြစ်သော်လည်း အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနမှ ဗဟိုမှ စီမံခန့်ခွဲနိုင်သည့် စနစ်တစ်ခုအတွင်း ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းထားရပါမည်။

- **အချက်အလက်မျှဝေ ဖလှယ်မှုဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်လမ်းညွှန်** - သတင်းစနစ်အသစ်တွင် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှ database များအပါအဝင် ပြင်ပမှ database များနှင့် အချက်အလက်များ အပြန်အလှန် ဖလှယ်နိုင်သည့် လုပ်ငန်းဆောင်တာများ ပါဝင်မည် ဖြစ်သည်။ အချက်အလက်ဖလှယ်မှုများကို လုံခြုံ၍ ယုံကြည်စိတ်ချရသော လမ်းကြောင်းတစ်ခုမှ ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနအနေဖြင့် တစ်စုံတစ်ယောက်၏ account ကို ကြည့်ကာယင်း၏ တမူထူးခြားမှု၊ တိကျမှန်ကန်မှုနှင့် ပြည်စုံတို့ကို စိစစ်အတည်ပြုနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ SmartCard database နှင့် အချက်အလက်ဖလှယ်ခြင်း (တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတိုင်းကို SmartCard တစ်ခု ထုတ်ပေးထားပြီး) သည် အလိုအလျောက် ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။

- **အချက်အလက် အသုံးပြုသူများ (End user) လက်လှမ်းမီအသုံးပြုနိုင်မှု** - သတင်းစနစ်ကို ဗဟိုမှ စုစည်းထားသည့် လုံခြုံစိတ်ချရသော အင်တာနက် ချိတ်ဆက်၍ ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်သည်။ တစ်နည်းအားဖြင့်ဆိုသော် အလုပ်အကိုင်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် လုပ်ငန်းဆောင်တာများ အားလုံးအတွက် ပေါင်းစည်းထားသော URL (ဥပမာ - <https://dol.gov.mm>) ကို အသုံးပြုမည်ဖြစ်သည်။ အသုံးပြုခွင့် ရရှိထားသည့် user တစ်ဦးတွင် login နှင့် password ရှိမည်ဖြစ်ပြီး ဤ URL အတွင်းသို့ ဝင်ရောက်ပြီး လုပ်ငန်းများကို လုံခြုံစိတ်ချစွာ လုပ်ဆောင်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။

- **အချက်အလက်လုံခြုံစိတ်ချမှု**-အချက်အလက် လုံခြုံစိတ်ချရမှု ရှိစေရန် အချက်အလက်များက သင်္ကေတဂုဏ်အဖြစ် ပြောင်း၍ ပေးပို့ခြင်း (encrypted data transmission) နှင့် user များ၏ လုပ်ဆောင်မှုများ အားလုံးအပေါ် data audit များ

ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း ရှိခြင်းတို့ကို အားထားရမည် ဖြစ်သည်။

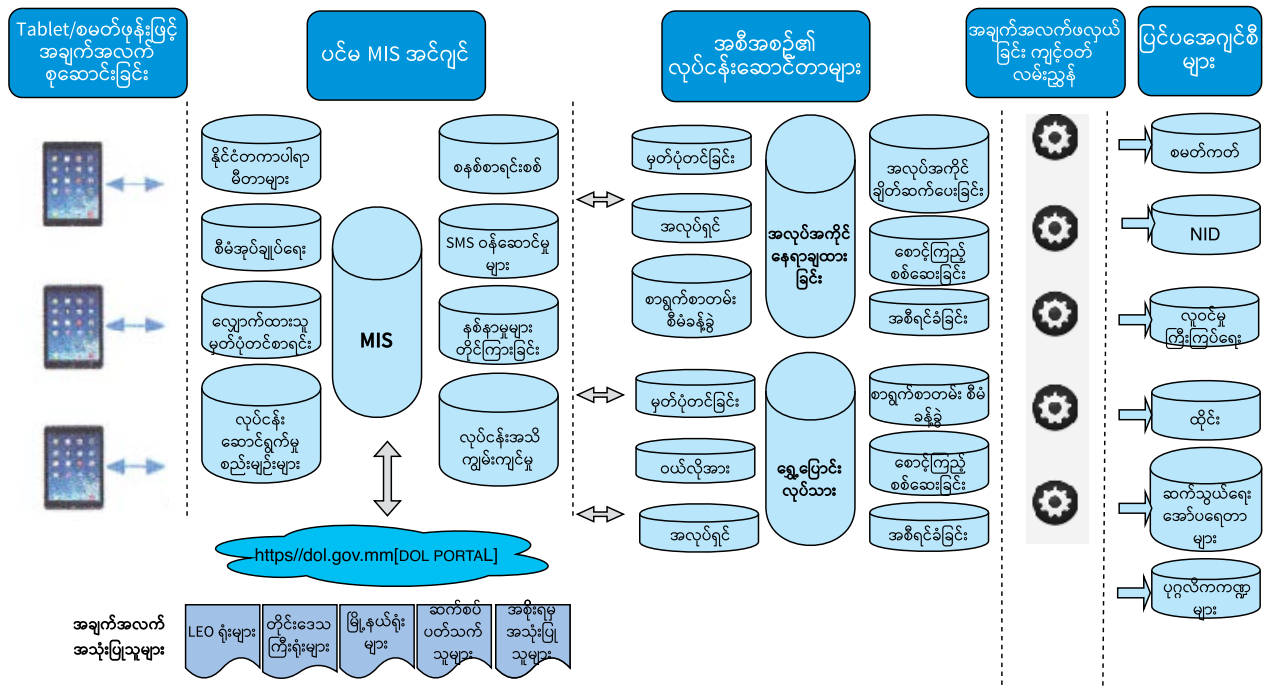
- **အရန်ထားရှိခြင်း (Backup)** - လုပ်ငန်းများ ပြတ်တောက်သွားမှုမရှိဘဲ အစဉ်မပြတ် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် Backup ပြုလုပ်ခြင်းကို စက်ဖြင့် အလိုအလျောက် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။

- **လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအတွက် တိကျရှင်းလင်းသော အချက်အလက် အစီရင်ခံစာများကို အချိန်နှင့် တစ်ပြေးညီ ထုတ်ပေးနိုင်သည့် Business intelligence** - အစီအစဉ်ကို စီမံအုပ်ချုပ်ခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန်အတွက် အစီရင်ခံစာများ ထုတ်ပေးရန်နှင့် အချက်အလက် စိစစ်လေ့လာမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ရန် Business intelligence ကို သတင်းစနစ်အတွင်းတွင် ထည့်သွင်းမည် ဖြစ်သည်။ ဤ tool ကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနစီမံခန့်ခွဲမှုပိုင်း၏ သက်သေအထောက်အထားပေါ် အခြေခံသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်နိုင်စွမ်းကို တိုးတက် မြင့်မားစေမည်ဖြစ်သည်။ သတင်းစနစ်မှ တစ်ဆင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ၊ အလုပ်နေရာလစ်လပ်မှုများ၊ အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးနိုင်မှုများ၊ အလုပ်ခေါ်စာများ၊ ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်နေသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် စိတ်ပါဝင်စားသည့် အကြောင်းအရာပေါင်း များစွာအတွက် ယုံကြည်စိတ်ချရသော အစီရင်ခံစာများကို အချိန်နှင့် တစ်ပြေးညီ ထုတ်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ထိုကဲ့သို့ ဘက်စုံပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်သော သတင်းစနစ်တစ်ခုကို ရေရှည်လည်ပတ် ဆောင်ရွက်သွားနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားဦးစီးဌာနတွင် IT အခြေခံ အဆောက်အအုံများကို ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းနိုင်မည့် ကိုယ်ပိုင် နည်းပညာစွမ်းဆောင်ရည် ရှိရန် လိုအပ်မည် ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် အချို့သော IT နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လုပ်ငန်းများအတွက် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍကိုလည်း ဆက်လက်မှီခိုအားထားရန် လိုအပ်နိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။

အဆင့်မြှင့်တင်ထားသည့် သတင်းစနစ်တစ်ခုသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုများ၏ ထိရောက်မြန်ဆန်မှုနှင့် အရည်အသွေးကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေနိုင်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ဘက်စုံပေါင်းစပ်ထားသော စနစ်တစ်ခုသည် ယခု လူအားဖြင့်ဆောင်ရွက်နေသော လုပ်ငန်းဆောင်တာ အများအပြားကို စက်ဖြင့် အစားထိုးဆောင်ရွက်နိုင်မည် ဖြစ်သဖြင့် တန်ဖိုးရှိသော အချိန်နှင့်အရင်းအမြစ်များကို ချွေတာနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး

ဘက်စုံပေါင်းစပ်ထားသော သတင်းစနစ်တစ်ခုအတွက် အဆိုပြုသည့် ဒီဇိုင်း မူဘောင်



ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

ဦးစီးဌာနမှ ဆောင်ရွက်ပေးနေသော ဝန်ဆောင်မှုများကိုလည်းတိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေမည် ဖြစ်သည်။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ၊ အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အလွယ်တကူမှတ်တမ်းတင် ခြေရာခံနိုင်မည် ဖြစ်သဖြင့် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုများ၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်နှင့် ထိရောက်မှုကို အကဲဖြတ် သုံးသပ်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။ စုဆောင်းထားသော အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ စာရင်းအင်း အချက်အလက်များမှ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များကို ပြုစုထုတ်ပြန်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် ရှာဖွေနေရာချထားပေးခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်ကိုလည်း စက်ဖြင့် အစားထိုးဆောင်ရွက်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။

ဘက်စုံ ပေါင်းစပ်ထားသော သတင်းစနစ်တစ်ခု ထူထောင်ရေးဟူသည့် ဤမျှော်မှန်းချက်သည် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ဦးစားပေးကိစ္စရပ်တစ်ခု ဖြစ်သော အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များ အလွယ်တကူ အသုံးပြုနိုင်ပြီး အလုပ်ရှာသူနှင့် အလုပ်ရှင်ချိတ်ဆက်ပေးမှုများကို ထိရောက် မြန်ဆန်စွာ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည့် သတင်းစနစ်တစ်ခု ထူထောင်ရေးဟူသည်နှင့်လည်း

ကိုက်ညီမှု ရှိပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ၏ ဦးစားပေးကိစ္စတစ်ခုမှာ မြန်မာနိုင်ငံ အစိုးရ၏ e-government ဖော်ဆောင်ရေး အလေးပေးဆောင်ရွက်နေမှုနှင့်အညီ အလုပ်ခေါ်စာများအတွက် ဒစ်ဂျစ်တယ် database တစ်ခု တည်ဆောက်ရေး ဖြစ်ပါသည်။

၂။ နည်းပညာကို အသုံးပြု၍ ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့် လမ်းကြောင်းအသစ်များကို ရှာဖွေရန် - အထက်တွင် တင်ပြခဲ့သည့် ဘက်စုံပေါင်းစပ်ထားပြီး အတိုင်းအတာကို ချို့နိုင်ချေရှိသည့် သတင်းစနစ်တစ်ခုသည် (ရှေ့ပိုင်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များအပါအဝင်) ဝန်ဆောင်မှုများကို နည်းပညာအသုံးပြု၍ ဆန်းသစ်တီထွင်သော နည်းလမ်းများဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများကို ရရှိစေပါလိမ့်မည်။ ဥပမာ မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်သမားများထံ စာတိုများပေးပို့နိုင်မည့် SMS gateway တစ်ခုကို သတင်းစနစ်အတွင်း ထည့်သွင်းနိုင်ပါသည်။ အလားတူပင် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ မိုဘိုင်း အပလီကေးရှင်းတစ်ခုပြုစုပြီး ဌာနမှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်သမားများထံစာတိုများ ပေးပို့ခြင်းနှင့်မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်သမားများထံမှ စာတိုများ လက်ခံခြင်း

တို့ကို အလိုအလျောက် ပြုလုပ်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ ဆန်းသစ်တီထွင် ဆောင်ရွက်မှုများသည် လုပ်သားများ၏ အမှုအကျင့်များကိုလည်း ဆန်းစစ် လေ့လာနိုင်စေမည် ဖြစ်သောကြောင့် ဝန်ဆောင်မှု များ တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင်၊ လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီအောင် ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်နိုင် မည်ဖြစ်သည်။ အဆိုပါနည်းလမ်းများကို အသုံးပြု၍ လုပ်သားဈေးကွက်၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ နှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများ၊ ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများ၊ လွှဲပို့ငွေများဆိုင်ရာ သတင်းအချက် အလက်များ လက်လှမ်းမီ ရရှိမှုကိုလည်း တိုးတက် အောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ သော အပလီကေးရှင်းအချို့ကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် စတင်သုံးစွဲနေပြီ ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ မူလနိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိအလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေး သူများအကြောင်း လေ့လာခြင်း၊ သတင်းအချက် အလက်များဖလှယ်ခြင်း၊ သုံးသပ်ချက်များ၊ မှတ်ချက် များ၊ အဆင့်သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အကြံဉာဏ်ပေး ခြင်းများကို မြန်မာဘာသာဖြင့် ပြုလုပ်နိုင်သည့် အစ်ဆာရာအဖွဲ့ (Issara Institute) ၏ ရွှေ့အိမ်မက် အက်ပ် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအပလီကေးရှင်းသည် ပြည်ပတွင် သွားရောက်အလုပ်လုပ်ရန် စဉ်းစားနေ သော လုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိဘများအတွက် အဓိကရည်ရွယ်ပါသည်။ ရွှေ့အိမ်မက်တွင် အဓိက ပါရှိသော သွင်ပြင်လက္ခဏာများမှာ (၁) စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း အပြောင်းအလဲများကို နှိုးဆော်သတိ ပေးခြင်းနှင့် အသိပေးအကြောင်းကြားခြင်း၊ (၂) ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ပတ်သက်သောသတင်း များ၊ (၃) အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန် (ထိုင်းနိုင်ငံတွင် မည်သို့နေထိုင်အလုပ် လုပ်ကိုင်ရမည် ဟူသည့် သတင်းအချက်အလက်များ အပါအဝင်၊ အခြားဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများမှ သတင်း အချက်အလက်များကိုလည်း ပံ့ပိုးပေးရန် စဉ်းစားနေ ပါသည်)၊ (၄) သဘောထားအမြင် ကောက်ယူမှု၊ (၅) ထိုင်းနိုင်ငံသို့ အလုပ်သမား စုဆောင်း ပို့ဆောင်သော လိုင်စင်ရ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ အားလုံးနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များအကြောင်း သတင်း အချက်အလက်များကို ရှာဖွေဖတ်ရှုနိုင်ခြင်း၊ ၎င်းတို့ နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အသုံးပြုသူများမှ သုံးသပ်ချက်များ ပေးနိုင်ခြင်း၊ အခြားသူများ၏ သုံးသပ်ချက်များကို ဖတ်ရှုနိုင်ခြင်း၊ (၆) ထိုင်းနိုင်ငံမှ အလုပ်ရှင်များ အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များကို ရှာဖွေ နိုင်ခြင်း၊ (၇) သတင်းများနှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် ချိတ်ဆက် ပေးမှုကဲ့သို့ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို ဝန်ဆောင်မှု များ ဆောင်ရွက်ပေးနေသူများအကြောင်း သတင်း အချက်အလက်များ ဖြစ်ပါသည်။

နောက်ထပ် ထင်ရှားသော သာဓကတစ်ခုမှာ အောင် မြင်မှုစီမံကိန်းနှင့် MyJobs မှ ပူးပေါင်းဖန်တီးသော GOOD chatbot ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသည် ကျွမ်းကျင်မှု နည်းပါးသော အထည်ချုပ်ကဏ္ဍမှ လုပ်သားများကို ပွဲစားများအပေါ် မှီခို အားထားရမှု လျော့နည်းစေရန် နှင့် အလုပ်အကိုင် ကွာဟချက်များ လျော့နည်းသွား စေရန်အတွက် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက် အလက်များနှင့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေနိုင်စွမ်းများ ရရှိအောင် ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ GOOD chatbot သည် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေမှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက် အလက်များကို ပံ့ပိုးပေးပြီး အလုပ်အော်ယူမှုအချို့ကို Facebook Messenger မှ တစ်ဆင့် ထောက်ခံ အကြံပြုပေးပါသည်။ ထို chatbot တွင် အလုပ် အကိုင် ရှာဖွေသူများအကြောင်း အခြေခံအချက် အလက်များ (ဥပမာ အမည်၊ နေရပ်၊ အသက်၊ ကျား/မ) ကို ရယူပြီး ၎င်းတို့ကို လစာ မြန်မာကျပ်ငွေ ၃၀၀,၀၀၀ ထက်ပို၍ မျှော်မှန်းပါသလားဟု မေးပါ သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထို tool သည် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သားများအတွက် ရည် ရွယ်ခြင်းဖြစ်သောကြောင့် ပိုမိုမြင့်မားသော လစာကို မျှော်မှန်းသူများအား MyJobs ဝက်ဆိုက်ကို ညွှန်ပေး ပါသည်။ အကယ်၍ လစာမျှော်မှန်းချက်သည် မြန်မာကျပ်ငွေ ၃၀၀,၀၀၀ အတွင်းတွင် ရှိမည် ဆိုလျှင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို အလုပ်အကိုင် အချို့အား ပြသ၍ စိတ်ဝင်စားခြင်း ရှိ/မရှိ မေးမြန်းပြီး အထည်ချုပ်ကဏ္ဍရှိ လုပ်သားများအတွက် ဖွင့်လှစ် ထားသော အောင်မြင်မှု သင်တန်းကျောင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသော သတင်းအချက်အလက်များကို ပေးပါ သည်။ MyJobs သည် အလုပ်ရှင်များထံသို့ သွား ရောက်၍ အလုပ်အကိုင်များ စိစစ်ပါသည်။ အလုပ် ရှင်များအား လုပ်ခလစာများ၊ အချိန်ပိုဆင်းခြင်း၊ လုပ်သက်ခွင့်၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘော တူညီချက်စာချုပ်များ၊ အလုပ်ချိန်များနှင့် ထုတ်ပြန် ထားသော အလုပ်သမား စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ အကြောင်း သိရှိခြင်း ရှိ/မရှိတို့ကို မေးမြန်းစုံစမ်း ပါသည်။

နောက်ထပ် ဥပမာတစ်ခုမှာ SMART Myanmar ၏ Android အက်ပ်တစ်ခုဖြစ်သည့် အထည်ချုပ် ကဏ္ဍလုပ်သားများကို သတင်းအချက်အလက်များ ပေးသော ရွှေ့ကျော့အက်ပ် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအက်ပ် သည် အလုပ်သမားဥပဒေများ၊ အထည်ချုပ်စက်ရုံ များအတွင်း လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး တို့ကို ပညာပေးရန်အတွက် ဇာတ်လမ်းများ၊ အသံ သရုပ်ဆောင်များ၏ ပြောဆိုဆွေးနွေးသည့် စကားသံ များကို အသုံးပြုပါသည်။ စက်ရုံစုပါစတတ်သည် ဂိမ်းတစ်ခုကို အသုံးပြု၍ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် လုပ်ငန်းခွင် လုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအကြောင်းကို

အသုံးပြုသူများအား ပညာပေးပါသည် (အသေးစိတ်ကို အခန်း ၂ တွင် ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။)

၃။ ကျွမ်းကျင်မှု နည်းသော၊ အားနည်းချို့ငဲ့သော အလုပ်ရှာသူများအတွက် ဦးတည်သည့် အလုပ်ချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် နေရာချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးရန် - ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်များအတွက် အလုပ်သမား စုဆောင်းပေးသော အားကောင်းခိုင်မာသည့်ပုဂ္ဂလိကအေဂျင်စီများရှိပါသည်။ သို့သော် ထိုကုမ္ပဏီများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် အလယ်အလတ်နှင့် အဆင့်မြင့်ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများကို အဓိကဦးတည်ပါသည်။ ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်များအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသောလုပ်သားများကို ဦးတည်ဝန်ဆောင်ပေးသည့် ကုမ္ပဏီမှာ တစ်ခုတည်းသာရှိဟန်တူပါသည်။ ဤသို့ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော လုပ်သားများအတွက် အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်မှုနှင့် နေရာချထားပေးမှု ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် ဈေးကွက် ကျွမ်းကျင်မှုအတွက် အစိုးရ၏ ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ပေးမှု လိုအပ်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အဆိုပါကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများသည် ရရှိနိုင်သော အလုပ်အကိုင်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အကန့်အသတ် ရှိသည့်၊ လွဲချော်မှု ရှိနိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကိုသာ ရရှိနိုင်မည့် ၎င်းတို့၏ အဆက်အသွယ်၊ အသိုင်းအဝိုင်းများပေါ်တွင် မှီခိုအားထားကြရပြီး တရားမဝင် ပွဲစားများကလည်း ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်နိုင်ခြေရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

ယခုလက်ရှိတွင် LEO ရုံးများသည် အလုပ်ရရှိပြီး အလုပ်အတွက် လိုအပ်ချက်တစ်ခုအနေဖြင့် အလုပ်သမား ကတ်ရရှိရန် LEO ရုံးတွင် မှတ်ပုံလွှာတင်သည့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများကိုသာ အဓိကဝန်ဆောင်ပေးနေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့၏ အရင်းအမြစ်များကို ကျွမ်းကျင်မှု နည်းသော အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ၊ အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့ဖာသာ အလုပ်ရှာရန် နည်းလမ်းအထောက်အကူ နည်းပါးကြသူများကို ရွေးချယ်၍ ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးရန် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူ အမျိုးအစားတစ်မျိုးကို ဦးတည်၍ ဝန်ဆောင်ပေးခြင်းသည် ထိရောက်မှု ရှိကြောင်း အခြားနိုင်ငံများတွင် သက်သေပြခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။ ဥပမာ တရုတ်နိုင်ငံတွင် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုများအား ကျေးလက်ဒေသများနှင့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်ပေးပြီး (နိုင်ငံတကာစံနမူနာ-၉) အိန္ဒိယနိုင်ငံတွင် ကျေးလက်ဒေသမှ အမျိုးသမီးများကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည် (နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ-

၁၀)။ ကျွမ်းကျင်မှု နည်းသော သို့မဟုတ် အားနည်းချို့ငဲ့သောအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကိုဦးစားပေး၍ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးနိုင်ရန်အတွက် LEO ရုံးများ ရင်ဆိုင်နေရသော အခက်အခဲများကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါလိမ့်မည်။ သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ကို တိုးတက်ကောင်းမွန် လာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ဤအုပ်စုများအတွက် အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် နေရာချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းကိုလည်း ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေမည်ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်အကိုင် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် နေရာချထားပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးရန်အတွက် ရေရှည်တွင် အသုံးပြုနိုင်သည့် ပုံစံတစ်ခုမှာ ကူညီရန် ဦးတည်သည့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူအုပ်စုများကို အလုပ်အကိုင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးရန်အတွက် ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများကို အစိုးရမှ ဘဏ္ဍာငွေပံ့ပိုးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤပုံစံသည် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို အကျိုးရှိစွာ ရယူအသုံးပြု၍ ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသောလုပ်သားများကဲ့သို့အားနည်းချို့ငဲ့သော သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှု ကောင်းစွာ မရရှိသော အုပ်စုများအတွက် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဆောင်ရွက်ပေးသောဝန်ဆောင်မှုများသည်အမျိုးမျိုးဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူ တစ်ဦးသည် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများ၊ ကိုယ်ရေးရာဇဝင် အကျဉ်းရေးသားခြင်း နှင့် အလုပ်ရှာဖွေခြင်းများတွင် ပံ့ပိုးကူညီခြင်း၊ အလုပ်ရ ပြီးနောက်ပိုင်း ဆက်လက် ပံ့ပိုးကူညီခြင်းများ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော ဈေးကွက်တစ်ခုတွင် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှ ကုမ္ပဏီများသည် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုများကို အနည်းဆုံး တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့် အစိုးရ၏ ဘဏ္ဍာငွေဖြင့် ယှဉ်ပြိုင်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပြီး ကန်ထရိုက်တာများကို စီမံခန့်ခွဲရန်နှင့် ရလဒ်များကို စောင့်ကြည့်မှတ်တမ်းတင်ရန် အဆင့်မြင့်သော စနစ်များ လိုအပ်ပါသည်။ ဩစတြေးလျနိုင်ငံမှ ကျင့်သုံးသော ပုံစံသည် အလွန်အဆင့် မြင့်သော်လည်း ထိုကဲ့သို့သော စနစ်မျိုးမှ အချို့အပိုင်းများကို နမူနာယူ၍ အသုံးပြုနိုင်ပါသည် (နိုင်ငံတကာစံနမူနာ-၁၁)။

၄။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှုများ တိုးတက်အောင်ဆောင်ရွက်ရန် - အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် မြန်မာပြည်ပ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများအဖွဲ့ချုပ် (MOEAF) အား ၎င်း၏ကျင့်ဝတ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရေး ကော်မတီဖွဲ့စည်း ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ကို ဆက်လက် လုပ်ဆောင်သွားရန် တိုက်တွန်းအားပေး

နိုင်ငံတကာစံနမူနာ (၉) - တရုတ်နိုင်ငံရှိ အစိုးရ၏ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုများကို အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း

တရုတ်နိုင်ငံ၏ ကျေးလက်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးစီမံချက်သည် အစိုးရ၏ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုများ အားကောင်းစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုစီမံချက်သည် ၂၀၀၈ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်ကြားတွင် ပြည်နယ်သုံးခု၌ အကူအညီများ ပံ့ပိုးပေးခဲ့ရာ အစိုးရအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာပြီး လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးမှုကိုလည်း တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ စီမံချက်တွင် အပိုင်းနှစ်ပိုင်းပါရှိပါသည်။ ပထမတစ်ပိုင်းတွင် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုဌာနများကိုကျေးလက်ဒေသများတွင် ဖွင့်လှစ်ပေးပြီး လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းစနစ်ကို ဒေသန္တရအဆင့်အထိ တိုးချဲ့ခဲ့ပါသည်။ ဒုတိယအပိုင်းတွင် အစိုးရ၏ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် လိုင်စင်ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်းများအတွက် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ထုတ်ပြန်ခြင်းနှင့် စံချိန်စံနှုန်းများ သတ်မှတ်ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အောက်ပါပံ့ပိုးကူညီမှုများကို ပြည်နယ်တစ်ခုချင်းစီအတွက် ပေးခဲ့ပါသည် -

- အလုပ်အကိုင်ချိတ်ဆက်ပေးမှုများကို ကူညီပေးရန်အတွက် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ၏ အချက်အလက်များ ပါဝင်သော ဘက်စုံပေါင်းစပ် စီမံဆောင်ရွက်သည့် ကျေးလက်-မြို့ပြသတင်းစနစ်တစ်ခု ထူထောင်ပေးခြင်း၊
- ဒေသခံနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများအတွက် အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုများ၊ လူမှုဖူလုံရေး၊ ဥပဒေဆိုင်ရာ အကူအညီ၊ နေထိုင်ခွင့်မှတ်ပုံတင်ပေးခြင်းနှင့် အခြားအစိုးရဝန်ဆောင်မှုများကို တစ်နေရာတည်းတွင် ဆောင်ရွက်ပေးသည့် “one-stop shop” ဝန်ဆောင်မှုရုံးများကို ဒေသန္တရအဆင့်တွင် ဖွင့်လှစ်ခြင်း၊
- မြို့နယ်များကို နိုင်ငံအဆင့် လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းစနစ်နှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း (အခြေခံအဆောက်အအုံများ ဆောက်လုပ်ရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပြုလုပ်ပေးခြင်း အပါအဝင်)၊
- အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးရသည့် ဝန်ထမ်းများကို အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများအကြောင်း သင်တန်းပေးခြင်း၊
- အစိုးရ၏ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် စံချိန်စံနှုန်းများ ပြုစုပေးခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

နိုင်ငံတကာစံနမူနာ (၁၀) - အိန္ဒိယတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်ရှိမှုနှုန်း တိုးတက်လာစေရန် လုပ်သား စုဆောင်းရေး ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း

လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက်များနှင့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေနေရာချထားပေးမှု အကူအညီများကို အိန္ဒိယနိုင်ငံ ကျေးလက်ဒေသရှိ အမျိုးသမီးများအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်သားဈေးကွက်အတွင်းသို့ ဝင်ရောက် နိုင်ခြေ သို့မဟုတ် ကျောင်းပညာသင်ကြားခြင်း သို့မဟုတ် သင်တန်းတက်ရောက်ခြင်းတို့ ပိုမို ပြုလုပ်နိုင်ခြေကို တိုးပွား စေပါသည်။ အိန္ဒိယတွင် ကုမ္ပဏီ၏ ပင်မအလုပ်မှလွဲ၍ ကျန်လုပ်ငန်းများကို ပြင်ပမှ တတ်ကျွမ်းသူများအား ငှားရမ်း လုပ်ဆောင်စေသည့် (business process outsourcing - BPO) လုပ်ငန်းကဏ္ဍအကြောင်း နားလည်သိရှိမှုနှင့် ပြင်ပမှ ငှားရမ်း၍ လုပ်ကိုင်စေသည့် ထိုအလုပ်အကိုင်များကို မည်သို့ လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်မည်ဟူသည့် ဗဟုသုတများ အလွန် နည်းပါးပါသည်။ စီမံချက်သည် BPO လုပ်သားစုဆောင်းသူ ၈ ဦးကို တာဝန်ပေး၍ ကျေးလက်မှ အမျိုးသမီးများအတွက် လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စများကို ရှင်းလင်းတင်ပြပေးသည့် အစီအစဉ်များ ပြုလုပ်စေပါသည်။ အစီအစဉ်တစ်ခုကို ပထမအကြိမ် ပြုလုပ်ပြီး တစ်နှစ်နှင့် နှစ်နှစ်အကြာတွင် ထပ်မံပြုလုပ်ပေးပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်များတွင် အောက်ပါတို့ကို ရှင်းလင်း ဆွေးနွေးပေးပါသည် -

- BPO အကြောင်း အကျဉ်းချုပ်တင်ပြချက် (ဥပမာ အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစားများ၊ လစာများ၊ လက်တလော အလုပ် သမား ရှာနေသော သို့မဟုတ် မကြာခဏ ရှာလေ့ရှိသော ကုမ္ပဏီများ၏ အမည်၊ စသည်)
- အလုပ်လျှောက်ထားခြင်း နည်းဗျူဟာများ (ဥပမာ ကိုယ်ရေးရာဇဝင်အကျဉ်းရေးသားခြင်းနှင့် အလုပ်လျှောက်လွှာ တင်ခြင်း)

- အင်တာဗျူးသင်ခန်းစာများနှင့် အကြံပြုချက်များ (အင်တာဗျူးဖြေဆိုမှု လက်တွေ့လေ့ကျင့်ခြင်းများ အပါဝင်)၊
- အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကား ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခြင်း၊

ထိုအစီအစဉ်များသို့တက်ရောက်ခဲ့သူများသည်လုပ်သားစုဆောင်းသူများကိုအစီအစဉ်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့်သုံးနှစ်တာကာလ တစ်လျှောက်လုံး အခမဲ့ ဆက်သွယ်မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ခွင့်ရှိပါသည်။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများက Jensen (2012) ပေါ်တွင် အခြေခံ၍။

နိုင်ငံတကာစံနမူနာ (၁၁) - သြစတြေးလျနိုင်ငံရှိ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ဈေးကွက်

သြစတြေးလျနိုင်ငံသည် အစိုးရဘဏ္ဍာငွေကို အသုံးပြုကာ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများကို ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ်မူတည်၍ ချီးမြှင့်ငွေများပေးသည့် အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု ဈေးကွက်တစ်ခုကို ထူထောင်ထား ပါသည်။ ထိုစနစ်တွင် အဓိကအားဖြင့် အောက်ပါအစိတ်အပိုင်းအချို့ ပါဝင်ပါသည် -

- ရလဒ်ပေါ်အခြေခံသည့် ကန်ထရိုက်စနစ် (Outcome-based contracting) - သြစတြေးလျနိုင်ငံ၏ စနစ်သည် outcome-based contracting ကို အသုံးပြုပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများကို အလုပ်အကိုင်ရရှိအောင် အောင်မြင်စွာ ကူညီပေးနိုင်မှသာ သင်တန်းပို့ချပေးသူများသည် ချီးမြှင့်ငွေ ရရှိပါသည်။ သင်တန်းပို့ချပေးသူများနှင့် ကန်ထရိုက်မန်နေဂျာများသည် အဆိုပါရလဒ်များကို စောင့်ကြည့်မှတ်တမ်းတင်နိုင်ရန် များစွာအားထုတ် ဆောင်ရွက် ကြပါသည်။ ကြယ်ပွင့်များ ပေး၍ အဆင့်သတ်မှတ်သည့် စနစ်ကို အသုံးပြုပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများနှင့် လုပ်သားဈေးကွက်၏ လက္ခဏာရပ်များနှင့်အညီ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများထံမှ မျှော်လင့်ထားသည့် စွမ်းဆောင်ရည် များနှင့် နှိုင်းယှဉ်၍ ၎င်းတို့၏ အမှန်တကယ် စွမ်းဆောင်နိုင်မှုကို အကဲဖြတ်အမှတ်ပေးပါသည်။
- စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း - အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု ပေးသူများကို လိုက်နာမှု စစ်ဆေးခြင်းမူဘောင်တစ်ခုနှင့်အညီ အနီးကပ်စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးပါသည်။ ထိုမူဘောင်တွင် သီးခြားလွတ်လပ်သည့် အရည်အသွေးအာမခံချက်ရှိရေး စစ်ဆေးခြင်း၊ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေကို အခြေခံသည့် စာရင်းစစ်ခြင်းနှင့် ရှောင်တခင်စာရင်း စစ်ခြင်း၊ အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ စာရင်းအင်းအချက်အလက်များပေါ်တွင် အခြေခံ၍ အကဲဖြတ်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ စွမ်းဆောင်မှုညံ့ဖျင်းသော ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများသည် အပြစ်ပေးခံရပြီး တင်ဒါလျှောက်ထားခွင့်နှင့် ဈေးကွက်ဝေစု ဆုံးရှုံးပါသည်။
- အချက်အလက်များ - အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုစနစ်ကို စီမံခန့်ခွဲရန် အသုံးပြုသော သတင်းအချက်အလက် နည်းပညာ (IT) စနစ်သည် ဈေးကွက်ကို စီမံအုပ်ချုပ်ရန်နှင့် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရန် မရှိမဖြစ် လိုအပ်ပါသည်။ IT စနစ်သည် ဖက်ဒရယ် အစိုးရဌာနများကြား၊ အစိုးရနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများကြား သတင်းအချက်အလက် ဖလှယ်ခြင်းကို လွယ်ကူချောမွေ့စေပါသည်။ ဖက်ဒရယ်အစိုးရ၏ အလုပ်အကိုင် နေရာချထားရေးဌာနက ထို IT စနစ်ကို စီမံဆောင်ရွက်ပါသည်။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

သင့်ပါသည်။ MOEAF သည် ILO၊ MOLIP တို့နှင့် ပူးပေါင်း၍ ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို စည်းကမ်းထိန်းသိမ်း ကြပ်မတ်နိုင်ရန် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို ဖန်တီးခဲ့ပါ သည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်၏ အဖွဲ့ဝင်များ လိုက်နာ စောင့်ထိန်းရမည့်ကျင့်ဝတ်တွင် လုပ်သားစုဆောင်း ရေး အေဂျင်စီများကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန်

နှင့် ဝန်ဆောင်မှု အရည်အသွေးကို ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် တိုက်တွန်းထားပါသည် (ILO 2018)။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကျင့်ဝတ်လိုက်နာခြင်း စစ်ဆေးရေး ကော်မတီတစ်ခုလည်း ပါဝင်ပါသည်။ ထိုကျင့်ဝတ်ကို နည်းလမ်းအချို့ဖြင့် အသုံးပြုရန် အစီအစဉ်များ ရှိပါသည်။ ပထမနည်းလမ်းမှာ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို ကြယ်ပွင့်ပေးသည့် စနစ်တစ်ခု အသုံးပြု၍ ကျင့်ဝတ်

လိုက်နာမှုပေါ် အခြေခံ၍ အဆင့်သတ်မှတ်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ ကြယ်ပွင့်တစ်ပွင့်သည် လိုက်နာမှု အားနည်းခြင်းကို ပြုပြီး ကြယ်ပွင့်သုံးပွင့်သည် အပြည့်အဝလိုက်နာကြောင်း ပြပါသည် (ILO 2018)။ ကျင့်ဝတ်ကို အသုံးပြုမည့် ဒုတိယနည်းလမ်းမှာ MOLIP မှ အလုပ်အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်မှုအား အသိအမှတ်ပြုသည့် အနေဖြင့် ဆုများ ချီးမြှင့်ပေးမည်ဖြစ်သည်။ နောက် ဆုံး အနေဖြင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများကို ကျင့်ဝတ် လက်မှတ်ထိုးထားသော လုပ်သား စုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများကိုသာ အသုံးပြုရန် တိုက်တွန်းသွား မည်ဖြစ်သည် (ဤစနစ်သည် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ရှိပါ သည်)။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနသည် MOEAF သို့ လုပ်သား စုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများ အကြောင်း အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ နှင့် အခြားသတင်းအချက်အလက်များကို ပံ့ပိုး ပေးခြင်း၊ အဆင့်သတ်မှတ်ချက်များကို အများ ပြည်သူ သိရှိအောင် ထုတ်ပြန်ပေးခြင်းနှင့် အဆင့် သတ်မှတ်ချက် ရလဒ်များကို LEO ရုံးများနှင့် MRC ဌာနများတွင် စိတ်ဝင်စားသော အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေ သူများသိရှိနိုင်အောင်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းနည်းလမ်း များမှ တစ်ဆင့် အဆင့်သတ်မှတ်သည့် စနစ်ကို ထောက်ခံ အတည်ပြုပေးနိုင်ပါသည်။ ဦးစီးဌာနသည် လုပ်သားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများအနေဖြင့် ကျင့်ဝတ်ကိုလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးကြယ်ပွင့်ပေးသည့် စနစ်ဖြင့် အဆင့်သတ်မှတ်ခြင်းကို ခံယူလိုစိတ်ရှိ လာအောင် ဆွဲဆောင်အားပေးမှုများ ပြုလုပ်ပေး နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကိုလည်း ရှာဖွေနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ အလုပ်ခေါ်စာများကို စိစစ်အတည်ပြု ခြင်းကို ဦးစားပေး ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ဖြေလျှော့ပေးခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်တွင်း အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး လုပ်ငန်းများအတွက်လည်း အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် သင်တန်းဝန်ဆောင်မှု များအတွက် ဈေးကွက်ဖန်တီးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် အလားတူစနစ်တစ်ခုထား ရှိရန် စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနအနေဖြင့် ကျင့်ဝတ်လိုက်နာခြင်း စစ်ဆေး ရေးကော်မတီအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ (လက်ရှိတွင် ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခြင်း မရှိပါ) ကို ထည့် သွင်းဖွဲ့စည်းရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းနိုင်ပါသည်။

LEO ရုံးများနှင့် MRC ဌာနများသည် ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်သမားစုဆောင်းမှုကို စောင့်ကြည့် ကြပ်မတ်ရာတွင် ယခုထက်ပို၍ တက်ကြွစွာပါဝင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါသည်။ LEO ရုံးများနှင့် MRC ဌာနများသည် ဒေသန္တရအဆင့်ရှိ လုပ်သားဈေးကွက် များနှင့် အလုပ်သမားစုဆောင်းသူများအကြောင်း ကို သိရှိကြသော်လည်း ၎င်းတို့အား စောင့်ကြည့်

ကြပ်မတ်ရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိပါ။ ၎င်းတို့ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မည်ဆိုလျှင် အကျိုးကျေးဇူးနှစ်ခု ရရှိနိုင်ပါသည်။ ပထမတစ်ခုမှာ လုပ်သားစုဆောင်း ခြင်းကို လုပ်ဆောင်နေသူများနှင့် ဆက်သွယ်ခြင်းဖြင့် ဒေသန္တရ လုပ်သားဈေးကွက်များ၏ လည်ပတ် ဆောင်ရွက်ပုံအကြောင်း ဗဟုသုတများ ထပ်ဆောင်း ရရှိနိုင်ပါသည်။ ဒုတိယအကျိုးကျေးဇူးမှာ အဆိုပါ လုပ်ဆောင်သူများကို စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်းဖြင့် ပြည်တွင်းပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ်များကို မြှင့်တက်စေသည့် ဒေသန္တရအဆင့်မှ တရားမဝင် အလုပ်သမား စုဆောင်းခြင်း အလေ့အထများကို ဖော်ထုတ် သိရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

၅။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြည်ပတွင် ရောက်ရှိနေစဉ် ပံ့ပိုးပေးသည့် အကူအညီများ အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ရန် - ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ သည် နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် အလုပ် လုပ်ကိုင်နေစဉ် ထိခိုက်လွယ်သူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ပြည်ပအလုပ် အကိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများသည် ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အလုပ်စာချုပ်သက်တမ်း စေ့သောအခါတွင်ဖြစ်စေ၊ သက်တမ်းမစေ့မီ ဒုက္ခ ရောက်သောအခါ သို့မဟုတ် အရေးပေါ် အခြေအနေ နှင့် ကြုံတွေ့ရသောအခါ နိုင်ငံသို့ ပြန်ခေါ်ပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ သို့သော် ဤတာဝန်ကို လက်ရှိ တည်ဆဲ LROE ဥပဒေတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိပါ။ ဤသည်က မသေချာမရေရာမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ နေရပ်ပြန်မှုကို စိစဉ် ပေးရန် (နေရပ်ပြန်သည့် စရိတ်ကို ကျခံရန် အပါ အဝင်) မည်သူ့ထံတွင် တာဝန်ရှိသည်ဟူသည်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ နားလည်မှုလွဲခြင်းများရှိပါက ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများသည် တရားမဝင်လုပ်သားများဖြစ် သွားနိုင်ခြေ ရှိပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားသက်သာ ချောင်ချိရေး/လူမှုဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်ကို အထွေထွေရငွေများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား စုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများမှ အခကြေးငွေများ ကောက်ယူ၍ ထူထောင်ရန် စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။ အဆိုပါ ရန်ပုံငွေများသည် ပုံမှန်အားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ ပြည်ပတွင်ရှိနေစဉ် အာမခံနှင့် ဥပဒေ ဆိုင်ရာ အကူအညီများပေးလေ့ရှိပြီး နေရပ်ပြန်ခြင်း ကိုလည်းကူညီပေးပါသည်(နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ- ၁)။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အလုပ်သမားစုဆောင်း ရေး အေဂျင်စီများကို ပူးတွဲယူရမည့် တာဝန်နှင့် တာဝန်အချို့ကို သတ်မှတ်ပေးရန် စဉ်းစားနိုင်ပါ သည်။ ဥပမာ လုပ်ခလစာ မရရှိခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များကြောင့် နေရပ်ပြန်ခြင်းကဲ့သို့ စာချုပ် ချိုးဖောက်မှုများအတွက် တာဝန်ယူခိုင်းခြင်းဖြစ် သည်။ ထိုစနစ်ကို ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် အလုပ်သမား

စုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများသည် ယုံကြည်စိတ်ချရသည့် အလုပ်ရှင်များနှင့်သာ အလုပ်လုပ်ခြင်း၊ လုပ်သားများ ပြည်ပတွင် အလုပ်လုပ်နေစဉ် ၎င်းတို့အပေါ် ဆက်ဆံပုံများအား စောင့်ကြည့်ခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်ချင်အောင် တွန်းအားပေးနိုင်ပါသည် (Testaverde et al. 2017)။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသည် လက်ရှိတွင် ထိုစနစ်ကို ကျင့်သုံးနေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ထိုစနစ်ကို ကျင့်သုံးမည်ဆိုပါက ဥပဒေ ပြင်ဆင်ခြင်းများနှင့် စနစ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် စွမ်းရည်များ လိုအပ်မည်ဖြစ်ရာ ရေရှည်အတွက် စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။

၆။ ပြည်ပရောက် မြန်မာပညာရှင်များနှင့်ဆက်သွယ်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများအတွက် နည်းလမ်းများ ရှာဖွေရန် - ပြည်ပရောက်မြန်မာ

လူမျိုးများ၊ ပညာရှင်များနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ပြည်တော်ပြန်ရန် အားပေးခြင်းမူဝါဒများသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ငွေရေးကြေးရေးနှင့် လူသားအရင်းအနှီးများကို ပြန်လည်ဆောင်ယူပေးနိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် ပြည်တွင်းမှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၏ အသိပညာများကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်ပြီး ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများနှင့် ငွေရေးကြေးရေး ဆက်သွယ်ချိတ်ဆက်မှုများကိုလည်း ပြုလုပ်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ထိုသို့သော မူဝါဒများ ယခုအချိန်အထိ မရှိသေးပါ။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ပြည်ပရောက် မြန်မာလုပ်သားများ database တစ်ခု ထူထောင်ခြင်းကို စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး ၎င်းတို့ကို ပြည်တွင်းရှိ အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစား သို့မဟုတ် ကဏ္ဍတူညီသော လုပ်သားများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးနိုင်ပါသည် (နိုင်ငံတကာစံနမူနာ-၁၃)။

နိုင်ငံတကာစံနမူနာ (၁၂) - ဖိလစ်ပိုင်နှင့် အိန္ဒိယနိုင်ငံများရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား လူမှုဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေများ

ပြည်ပလုပ်သားလူမှုဖူလုံရေးအုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့ (OWWA) သည် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မှီခိုသူများ၏ လူမှုဖူလုံရေးအတွက် အဓိက တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ပေးရသော အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်။ OWWA အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦး ဖြစ်လာစေရန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားမှဖြစ်စေ၊ ၎င်းတို့ အလုပ်ရှင်မှဖြစ်စေ အမေရိကန်ဒေါ် ၂၅ ဒေါ်လာကို မဖြစ်မနေပေးသွင်းရပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်တစ်ခု ချုပ်ဆိုနိုင်ပြီးဆိုလျှင် ထိုအခကြေးငွေကို ပေးသွင်းရပါမည်။ အဖွဲ့ဝင်သက်တမ်းသည် အလုပ်စာချုပ်သက်တမ်းနှင့်အတူတူဖြစ်ပြီး စာချုပ်အသစ်တစ်ခု လက်မှတ်ရေးထိုးသောအခါ သက်တမ်းတိုးနိုင်ပါသည်။ OWWA မှ ဆောင်ရွက်ပေးသော ဝန်ဆောင်မှုများထဲတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြည်ပတွင် ရှိနေစဉ် အာမခံနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ အကူအညီများပေးခြင်းအပြင် ၎င်းတို့ ပြည်ပထွက်ခွာမီနှင့် နေရပ်ပြန်လာချိန်တွင် အကူအညီပေးခြင်းများလည်း ပါဝင်ပါသည်။ ပြည်ပတွင်ရှိနေစဉ် ဆောင်ရွက်ပေးသော အကူအညီများတွင် မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်းနှင့် သေဆုံးခြင်းတို့ ဖြစ်ပွားပါက ဥပဒေအကူအညီနှင့် အာမခံဝန်ဆောင်မှုတို့ ပါဝင်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်ဟုတ်သည်ဖြစ်စေ၊ မဟုတ်သည်ဖြစ်စေ နေရပ်ပြန်အကူအညီများ ပေးအပ်ရန်လည်း OWWA တွင် တာဝန်ရှိပါသည်။ နေရပ်ပြန်အကူအညီများတွင် အပြန်လက်မှတ်များ၊ လေဆိပ်အကူအညီများ၊ တည်းခိုနေထိုင်ရေး၊ ဆေးကုသမှု ရရှိရန် ညွှန်းပို့ပေးခြင်းနှင့် ပြည်တွင်းသယ်ယူပို့ဆောင်ရေးတို့ ပါဝင်ပါသည် (Timothy et al. 2016)။ ထို့ပြင် OWWA သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ မှီခိုသူများကို ပညာသင်ဆုများလည်း ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ဥပမာ ပညာရေးနှင့် သက်မွေးမှု လုပ်ငန်းထူထောင်မှု အကူအညီပေးရေးအစီအစဉ်မှ သေဆုံးသွားသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ကျန်ရစ်သူ မိသားစုများအတွက် ပညာရေးနှင့် သက်မွေးမှုလုပ်ငန်း ထူထောင်ရေး အကူအညီများ ပေးပါသည် (Timothy et al. 2016)။ OWWA သည် နိုင်ငံပေါင်း ၂၅ နိုင်ငံတွင် ရုံးခွဲပေါင်း ၃၁ ရုံးရှိပြီး ဖိလစ်ပိုင်တွင် ၁၇ ရုံး ရှိပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ် ကိန်းဂဏန်းများအရ OWWA တွင် အမြဲတမ်းဝန်ထမ်း ၃၇၇ ဦးနှင့် အဖွဲ့ဝင်ပေါင်း ၁.၈ သန်း ရှိပါသည်။

အိန္ဒိယနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာနသည် ၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် အိန္ဒိယလူမျိုးများ လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေ (ICWF) ကို ထူထောင်ခဲ့ပါသည်။ အိန္ဒိယလူမျိုးများ အများအပြားရှိသည့် နိုင်ငံများ၌ ICWF မစ်ရှင် ၄၃ ခု ရှိပါသည်။ ICWF သည် အရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် လိုအပ်ချက်များပေါ်အခြေခံသည့် အကူအညီများ ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ အကူအညီများထဲတွင် တည်းခိုနေထိုင်ရေး၊ လေယာဉ်လက်မှတ်ခ၊ ဥပဒေဆိုင်ရာအကူအညီများ၊ သေဆုံးသူများကို သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးနှင့် အရေးပေါ်ဆေးကုသစောင့်ရှောက်မှုများ ပါဝင်ပါသည်။ အစိုးရမှ ICWF အတွက် ဘဏ္ဍာငွေ ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးပါသည် (Timothy et al. 2016)။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

နိုင်ငံတကာစံနမူနာ (၁၃) - ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ နိုင်ငံများမှ ပြည်ပရောက် ပညာရှင်များနှင့် ဆက်သွယ်ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခြင်း

နိုင်ငံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် အထောက်အကူပြုရန်အတွက် ပြည်ပရောက်နေသော မိမိတို့၏ လူမျိုးများနှင့် ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်ခြင်းကိုပြုလုပ်သည့်နိုင်ငံအများအပြားရှိပါသည်။ အာဂျင်တီးနားနိုင်ငံရှိပြည်ပရောက်သုတေသနပညာရှင်များနှင့် သိပ္ပံပညာရှင်များအစီအစဉ် (RAICES) သည် ပြည်ပတွင် နေထိုင်လျက်ရှိသော အာဂျင်တီးနားလူမျိုး သိပ္ပံပညာရှင်များ ကွန်ရက်ကို တည်ထောင်ပြီး ပြည်တွင်းရှိ သိပ္ပံပညာရှင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးပါသည် (Dickerson and Özden 2018)။ ဤအစီအစဉ်သည် သိပ္ပံနှင့်နည်းပညာဝန်ကြီးဌာနအောက်တွင်ရှိပြီး နှစ်စဉ်ဘတ်ဂျက် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၀၀,၀၀၀ သုံးစွဲပါသည်။ ထိုဘတ်ဂျက်ကို ခရီးစရိတ်များ၊ လစာများ၊ သတင်းအချက်အလက် ဖြန့်ဝေမှုများ၊ ဘာသာပြန်ဆိုမှုများ၊ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်းများအတွက်အသုံးပြုပါသည်။ ဤအစီအစဉ်မှ သိပ္ပံပညာရှင်များကိုနိုင်ငံတွင်တစ်လမှ လေးလအထိ ခဏတာ နေထိုင်နိုင်ရန် ကူညီပေးပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်တွင် ပြည်ပရောက် အာဂျင်တီးနား သိပ္ပံပညာရှင်များ၏ အချက်အလက်များကို စုစည်းထားသော ကြီးမားသည့် database တစ်ခုကို တည်ဆောက်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ပြည်ပရောက် အီသီယိုးပီးယားလူမျိုးများ စေတနာ့ဝန်ထမ်း လုပ်အားပေးအစီအစဉ် (EDVP) သည်လည်း အလားတူအစီအစဉ်မျိုးဖြစ်ပြီး ဆေးပညာရှင်များကို အဓိကဦးတည်ပါသည်။ နိုင်ငံအချို့သည် အသိပညာကွန်ရက်များ ချိတ်ဆက်ထူထောင်နိုင်ရန်နှင့် ပြည်တွင်းရှိ အလုပ်အကိုင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ပြည်ပတွင် ရောက်ရှိနေသည့် ထူးချွန်သော ပညာရှင်များ၏ database များကို တည်ဆောက်ရန် ကြိုးစားကြပါသည်။ ထိုနိုင်ငံများထဲတွင် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ (ဦးနှောက်ပြန်စီးဝင်ခြင်း (Brain Gain) ကွန်ရက်)၊ ဂျမေကာနိုင်ငံ (ပြည်ပရောက် ပညာရှင်များအား စာရင်းကောက်ယူ မှတ်တမ်းတင်ခြင်း စီမံချက်)၊ ဘော့စ်နီးယားနှင့် ဟာဇီဂိုးဗီးနား (Who Is Who in BiH စီမံချက်) တို့ ပါဝင်ပါသည်။ အဆိုပါ database များတွင် ပုံမှန်အားဖြင့် ၎င်းတို့ ရောက်ရှိနေသည့်နေရာ၊ ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် နောက်ခံအကြောင်းအရာ၊ ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပရှိ လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ကုမ္ပဏီများကြား မျှဝေဖလှယ်ရန် အားပေးရမည့် သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်ပါသည်။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

ALMP မူဝါဒများတွင် ငွေရေးကြေးရေးအကူအညီများကို ထည့်သွင်းပံ့ပိုးခြင်း

ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများအတွက် ငွေရေးကြေးရေး အကူအညီများသည် အခြားနေရာ ဒေသများရှိ အလုပ်အကိုင်များနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်ရန် ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။ သို့သော် မူရင်းနေရပ်ဒေသတွင် လည်း အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးပေးနိုင်ကြောင်း တွေ့ရပါသည် (ဇယား ၄.၆)။ ဇယား ၄.၆ တွင်ငွေရေးကြေးရေးအကူအညီများကို ALMP မူဝါဒများအတွင်းသို့ မည်သို့ ထည့်သွင်းပံ့ပိုးပေးနိုင်မည် ဆိုသည်ကို အနှစ်ချုပ်တင်ပြထားပြီး နောက်အပိုင်းတွင် အသေးစိတ် ဆွေးနွေးပေးထားပါသည်။

၁။ အလုပ်ရှာသူများကို အခြားနေရာဒေသများရှိ အလုပ် အကိုင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးမည့် ငွေရေးကြေးရေး အကူအညီများ ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည့်နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေရန် - ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်မည့် သူများ၊ အထူးသဖြင့် ပို၍ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော၊ ကျွမ်းကျင်မှု ပိုနည်းသောသူများအတွက် ငွေရေး ကြေးရေး အခက်အခဲများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ

နိုင်ခြင်းမရှိအောင် ဟန့်တားနိုင်ပါသည် (McKenzie and Rapoport 2007)။ ထိုကုန်ကျစရိတ် အခက် အခဲများ ပြေလျော့သွားစေရန် ငွေရေးကြေးရေး အကူအညီများ ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် လုပ်သားများကို ပြည်တွင်းရော ပြည်ပပါ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်စေ မည်ဖြစ်သည် (Testaverde et al. 2017)။ ငွေရေး ကြေးရေးအကူအညီသည် ပုံစံအမျိုးမျိုး ဖြစ်နိုင်ပါ သည်။ ပြည်သူများကို အခြားနေရာဒေသများတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေခြင်းကို အားပေးနိုင်ရန် ဒီဇိုင်း ရေးဆွဲထားသည့် ထောက်ပံ့ကြေးများကို ပံ့ပိုးပေး နိုင်ပါသည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်တွင် အနည်းငယ်မျှသော ထောက်ပံ့ကြေးပေးခြင်းသည် အစပိုင်းတွင်အောင် မြင်ကြောင်း တွေ့ရှိရသော်လည်း နောက်ဆက်တွဲ သုံးသပ်အကဲဖြတ်မှုများ ပြုလုပ်သောအခါ အကျိုး ကျေးဇူးရရှိမှုများမှာ ကနဦးကလောက်သေချာရေရာ မှုမရှိသည်ကို တွေ့ရပါသည် (နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ- ၁၄)။ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်လည်း ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ ပေးအပ်သော ချေးငွေပုံစံဖြင့်

ငွေရေးကြေးရေးအကူအညီများအတွက် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ

ALMP မူဝါဒများတွင် ငွေရေးကြေးရေးအကူအညီများကို ထည့်သွင်းပံ့ပိုးခြင်း		
	ရေတို	ရှေ့ပြည်
၁။ အလုပ်ရှာသူများကို အခြားနေရာဒေသများရှိ အလုပ်အကိုင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးမည့် ငွေရေးကြေးရေး အကူအညီများ ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေရန်။		<ul style="list-style-type: none"> ဦးတည်အုပ်စုများအတွက် အလုပ်ရှာရန် ထောက်ပံ့ကြေးပေးခြင်း သို့မဟုတ် သွားရေး လာရေး အဆင်ပြေအောင် ပံ့ပိုးပေးခြင်းကို ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများအား ရှာဖွေသင့်သည်။ နိုင်ငံတကာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ ချေးငွေထုတ်ပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများအား ရှာဖွေသင့်သည်။
၂။ ပြည်သူများကို အသက်မွေးမှု အခွင့်အလမ်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးမည့် ငွေရေးကြေးရေး အကူအညီများ ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေရန်။	<ul style="list-style-type: none"> လွှဲပို့ငွေများကို အာမခံအဖြစ် အသုံးပြု၍ ချေးငွေများ ထုတ်ပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေသင့်သည်။ CSO များ၊ NGO များ၊ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်း၍ စီးပွားရေးတွင် အားလုံးပါဝင် လုပ်ကိုင်နိုင်ရေးအစီအစဉ်များကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေသင့်သည်။ 	<ul style="list-style-type: none"> အလုပ်အကိုင် သို့မဟုတ် ကဏ္ဍအချို့မှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ရွေးချယ်၍ နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ပေါင်းစည်းပေးရေး အစီအစဉ်များကို ရှေ့ပြေးစမ်းသပ် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ စီးပွားရေးတွင် အားလုံးပါဝင်လုပ်ကိုင်နိုင်ရေး အစီအစဉ်များကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အစီအစဉ်များနှင့် ချိတ်ဆက်၍ တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများကို ရှာဖွေသင့်သည်။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

ထုတ်ပေးနိုင်ပါသည်။ ထိုချေးငွေများကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လိုအပ်ချက် အချို့နှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ အလုပ်စာချုပ်များနှင့်ခရီးသွားလာမှုစာရွက်စာတမ်းများကို စိစစ်အတည်ပြုပြီးမှသာ ထုတ်ပေးခြင်း၊ ချေးငွေပြန်လည် ပေးဆပ်ရန်အတွက် ဆိုင်းငံ့ကာလကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားပြည်ပတွင်အလုပ်စတင်ပြီးငွေလွှဲပို့နိုင်သည့် အချိန်အထိ သတ်မှတ်ပေးခြင်းနှင့်ပြည်ပ မထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်းနှင့် ချိတ်ဆက်ထားခြင်း တို့ဖြစ်ပါသည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံတွင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ချေးငွေများ ရရှိနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည် (နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ -၁၅)။

၂။ လူများကို အသက်မွေးမှု အခွင့်အလမ်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးမည့် ငွေရေးကြေးရေး အကူအညီများ ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေရန်-ပြည်ပမှ လုပ်သားများ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများထံ ပြန်လည်ပေးပို့သော လွှဲပို့ငွေများသည် ထိုမိသားစုများအတွက် အခွင့်အလမ်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့ မိသားစုများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ဦးတည်သည့်

ချေးငွေများသည် ဤအခွင့်အလမ်းကို ပိုမိုထိရောက်အကျိုးရှိအောင် အသုံးပြုနိုင်ရန် ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားမိသားစုများ ပြည်ပမှ လက်ခံရရှိသည့် လွှဲပို့ငွေများဖြင့် အာမခံထားသော ချေးငွေများကို ထုတ်ပေးနိုင်ပါသည်။ ဤချေးငွေသည် အိမ်ထောင်စုများကို လွှဲပို့ငွေစီးဆင်းမှုများပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပိုမိုပြုလုပ်နိုင်အောင် ကူညီပေးနိုင်ပါသည် (Testaverde et al. 2017)။ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနသည် NGO များ၊ CSO များ၊ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်း၍ ဤချေးငွေကို ဖန်တီးပေးနိုင်ပါသည်။

ငွေရေးကြေးရေး အကူအညီများသည် နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်သားဈေးကွက်အတွင်းသို့ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းဝင်ဆံ့နိုင်အောင်လည်း ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။ ဤသို့ ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ပေါင်းစည်းပေးခြင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ကိုယ်တိုင်သာမက မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးအတွက်လည်း အရေးပါပါသည်။ နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ပိုမိုမြင့်မားလာသော ကျွမ်းကျင်မှုများသည် မြန်မာ့စီးပွားရေးကို အကျိုးပြု

နိုင်ငံတကာစံနမူနာ (၁၄) - ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံတွင် ခရီးသွားလာစရိတ် ထောက်ပံ့ကြေးများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း

ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံမှ ခရီးသွားလာစရိတ်ထောက်ပံ့ကြေးသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို အားပေးနိုင်ပြီး ဝင်ငွေနှင့် စားသုံးမှုများ တိုးပွားလာအောင်လည်း ကူညီပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံရှိ ကျေးလက်ဒေသများတွင် ကောက်ပဲ သီးနှံများ စိုက်ပျိုးသည့်ရာသီနှင့် ရိတ်သိမ်းသည့်ရာသီကြားတွင် ဝင်ငွေမရှိဘဲ ငတ်မွတ်ခေါင်းပါးမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို ပို၍ ဆိုးစေပါသည်။ အိမ်ထောင်စုများသည် စိုက်ပျိုးရိတ်သိမ်းရာသီ မဟုတ်သည့် ကာလအတွင်းတွင် မိသားစုဝင်တစ်ဦးကို မြို့ပြနှင့် မြို့ပြဝန်းကျင်ဒေသများသို့ အလုပ်လုပ်ရန် စေလွှတ်နိုင်ကြသော်လည်း အလွန်ဆင်းရဲသော အိမ်ထောင်စုများမှာ ထိုသို့စေလွှတ်နိုင်ခြင်း မရှိပါ။ ထို့ကြောင့် Evidence Action ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုချေးငွေ အစီအစဉ် (No Lean Season)^a မှ ကျေးလက်ရှိ လုပ်သားများကို ခရီးစရိတ်ထောက်ပံ့ကြေး အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၀ ထောက်ပံ့ပေးသောကြောင့် အိမ်ထောင်စုဝင်တစ်ဦးသည် စိုက်ပျိုး/ရိတ်သိမ်းရာသီမဟုတ်သည့် ကာလအတွင်း အလုပ်ရှာနိုင်ကြပါသည်။ ဤထောက်ပံ့ကြေးသည် အနီးအနားရှိ မြို့ပြဒေသများသို့ အသွားအပြန် ဘတ်စ်ကားခကို ကာမိပါသည်။ ထိုဆောင်ရွက်ချက်တွင် အကျိုးသက်ရောက်မှုအချို့ ရှိခဲ့ပါသည်။ ပထမတစ်ခုမှာ ထောက်ပံ့ ကြေးရရှိသော အိမ်ထောင်စုများသည် လက်ရှိ စိုက်ပျိုးရာသီနှင့် ရိတ်သိမ်းရာသီ ကြားကာလနှင့် နောက်ပိုင်းနှစ်များအတွင်းရှိ ထိုကာလတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ခြေ ပိုများပါသည်။ ဒုတိယသက်ရောက်မှုမှာ ဝင်ငွေနှင့် စားသုံးမှုများ တိုးလာခြင်းဖြစ်သည်။ နောက်ဆုံးသက်ရောက်မှုမှာ ထောက်ပံ့ကြေးမရသော အိမ်ထောင်စုများပင်လျှင် အကျိုးရှိခဲ့ပါသည်။ အကြောင်းမှာ ၎င်းတို့၏ အိမ်နီးနားချင်းများ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြသောကြောင့် ရရှိနိုင်သည့် အနည်းငယ်မျှသော အလုပ်အကိုင်များအတွက် လုပ်သားအင်အား ယှဉ်ပြိုင်မှု လျော့နည်းသွားသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ မကြာမီက ထိုအစီအစဉ်ကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရန် ကြိုးပမ်းခဲ့မှုတွင် ကောင်းကျိုးသက်ရောက်မှုများ မတွေ့ရှိရပါ။ သို့သော် ပြန်လည်သုံးသပ် အကဲဖြတ်မှု လုပ်ဆောင်နေဆဲ ဖြစ်သည်။ အလားတူအစီအစဉ်တစ်ခုကို အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံတွင် ဆောင်ရွက်ရန် ပြင်ဆင်နေပါသည်။

a အောက်ပါဝက်ဆိုက်တွင် ကြည့်ပါရန် - <https://www.evidenceaction.org/beta-no-lean-season/#the-solution-no-lean-season> (၂၀၁၉ ဇန်နဝါရီလ ၁၄ ရက်နေ့တွင် ဝင်ရောက် ကြည့်ရှုခဲ့ပါသည်။)
ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

နိုင်ငံတကာစံနမူနာ (၁၅) - ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံရှိ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ချေးငွေများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း

ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံမှ အစီအစဉ်တစ်ခုတွင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ငွေရေးကြေးရေး ကူညီပံ့ပိုးပေးခဲ့ပါသည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံရှိ NGO တစ်ခုဖြစ်သော BRAC သည် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ချေးငွေတစ်ခုကို ထုတ်ပေးခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့သော ထိုအစီအစဉ်သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၀၀ မှ ၃,၇၀၀ ကြား ချေးငွေများကို ဆိုင်းငံ့ကာလတစ်လနှင့် ပြန်လည်ပေးဆပ်ရန်ကာလ အများဆုံး နှစ်နှစ်အထိ သတ်မှတ်၍ ထုတ်ပေးခဲ့ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အလုပ်စာချုပ်များနှင့် ခရီးသွား စာရွက်စာတမ်းများကို စိစစ်အတည်ပြုပြီးမှသာ ချေးငွေများ ရရှိပါသည်။ ချေးငွေယူသူများသည် ပြည်ပထွက်ခွာမီ အကြိုသင်တန်း ဝန်ဆောင်မှုများကို ရရှိကြပါသည်။ ချေးငွေထုတ်ပေးရာတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် ငွေကြေးပံ့ပိုး ပေးရန်သာမက ကျန်ရစ်သည့် အိမ်ထောင်စုဝင်များကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားပြည်ပတွင် အလုပ်စတင် လုပ်သည်အထိ ထောက်ပံ့ပေးရန်အတွက်ပါရည်ရွယ်ပါသည်။ ထိုချေးငွေသည် ငွေရေးကြေးရေးအခက်အခဲရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို နိုင်ငံမှ ထွက်ခွာနိုင်ရန်နှင့် လုပ်သားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီများ၏ အလွဲသုံးစားပြုမှုများခံရခြင်းမှ ရှောင်ရှားနိုင်ရန်လည်း အထောက်အကူပြုပါသည်။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

နိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ပေါင်း စည်းပေးရေးမူဝါဒများ မရှိပါ။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစား သို့မဟုတ် ကဏ္ဍအချို့မှ နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အုပ်စုအချို့ကို ရွေးချယ်၍ ရှေ့ပြေးစမ်းသပ်မှုတစ်ခု ပြုလုပ်ရန်

စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက်ဦးတည်ဆောင်ရွက် ပေးသော အစီအစဉ် အမျိုးမျိုး ရှိပါသည် (နိုင်ငံတကာ စံနမူနာ-၁၆)။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် တင်ပြလိုသည်မှာ ငွေရေးကြေးရေး အခက်အခဲများသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အိမ်ထောင်စုများကို အကျိုးအမြတ် ရရှိနိုင်သည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှ လုပ်ငန်းများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနိုင်ခြင်းမရှိအောင် တားဆီးနိုင်သည် ဟူသော အချက်ဖြစ်ပါသည်။ ငွေရေးကြေးရေး အကူအညီများသည် ကျွမ်းကျင်မှု မြင့်မားသော စွန့်ခွဲတီထွင်စီးပွားရှာသူများကို လုပ်ငန်းစတင်နိုင်အောင် ကူညီပေးနိုင်သလို ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော အိမ်ထောင်စုများအတွက် အသေးစား အသက်မွေးမှုလုပ်ငန်းများ စတင်နိုင်ရန်လည်း ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ စီးပွားရေးတွင် အားလုံးပါဝင် လုပ်ကိုင်နိုင်ရေး (economic inclusion) အစီအစဉ်များတွင် နည်းပညာနှင့် ဘဝတစ်သက်တာ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ၊ ငွေရေးကြေးရေးအကူအညီများနှင့် အနီးကပ်

ညွှန်ကြားပြသပေးသည့် အစီအစဉ်များ ပါဝင်လေ့ရှိပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်များသည် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများကို သက်မွေးမှုလုပ်ငန်း အခွင့်အလမ်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျှော့ချခြင်းတို့အတွက် ထိရောက်မှုရှိကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည် (Bandiera et al. 2017; Banarjee et al. 2015)။ ရေတိုကာလတွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် NGO များ၊ CSO များ၊ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်း၍ ဤအစီအစဉ်များကို ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများ ရှာဖွေနိုင်ပါသည်။ ရေရှည်တွင် ထိုအသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှ အစီအစဉ်များကို တိုးချဲ့၍ နိုင်ငံ၏ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အစီအစဉ်များနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေနိုင်ပါသည်။

နိုင်ငံတကာစံနမူနာ (၁၆) - ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ပေါင်းစည်းပေးခြင်း

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် ပြည်ပမှ အလုပ်လုပ်ပြီး ပြန်လာသောသူများကို ဦးတည်သည့် အစီအစဉ်အမျိုးမျိုး ရှိပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်များကို အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဌာန (DOLE)၊ ၎င်း၏ အောက်ရှိ ပြည်ပလုပ်သားများ လူမှုဖူလုံရေးအုပ်ချုပ်မှု အဖွဲ့ (OWWA) နှင့် ပြည်ပလုပ်သားများ ပြန်လည်ဝင်ဆံ့ပေါင်းစည်းပေးရေးဌာန (NRCO) တို့မှ ဆောင်ရွက်ပါသည်။

DOLE ၏ WELL (Welfare, Employment, Legal, and Livelihood) အကူအညီပေးရေး ဌာနများသည် နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ (အထူးသဖြင့် ဒုက္ခရောက်ပြီး ပြန်လာသူများ) ကို လူမှုဖူလုံရေး၊ အလုပ်အကိုင်၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ အကူအညီများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အကူအညီများတွင် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေနေရာချထားပေးခြင်းနှင့် ပြည်နယ်အဆင့် အလုပ်သမားရုံးများမှတစ်ဆင့် ပြည်တွင်းပြည်ပ အလုပ်အကိုင်များသို့ ညွှန်းပို့ပေးခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် တီထွင်စွန့်စားစီးပွားရှာမှု စွမ်းရည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး သင်တန်းများလည်း ရရှိနိုင်ပါသည်။ လူမှုဖူလုံရေးအကူအညီများတွင် လေဆိပ်တွင် ကူညီခြင်း၊ ယာယီခိုနားစရာ၊ တည်းခိုစရာများ ပေးခြင်း၊ အရေးပေါ်ဆေးဝါးကုသမှုအကူအညီများ၊ ခရီးသွားလာရေးအကူအညီနှင့် နှစ်သိမ့် ဆွေးနွေးပညာပေးခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။

နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ငန်းများအတွက် ဝင်ငွေရရှိစေသော အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးရန်အတွက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှအစီအစဉ်သုံးခုကို ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ပါသည်။ Balik-Pinay! Balik-Hanapbuhay! အစီအစဉ် (BPBH) သည် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှ ကူညီပံ့ပိုးရေး အစီအစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ တီထွင်စွန့်စားစီးပွားရှာမှု စွမ်းရည်နှင့် ငွေရေးကြေးရေးစီမံသုံးစွဲမှုသင်တန်း၊ လုပ်ငန်းစတင်ရန်ကူညီပံ့ပိုးမှုများနှင့် အခြား ဝန်ဆောင်မှုများကို နေရပ်ပြန်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ဤအစီအစဉ်သည် ပဋိပက္ခ၊ မူဝါဒအပြောင်းအလဲ၊ လုပ်သားစုဆောင်းမှု အခက်အခဲများ သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးမှုတို့ကြောင့် ပြည်ပရှိ အလုပ်မှထွက်၍ နေရပ်ပြန်လာသော အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဦးတည်ပါသည်။ NRCO က အဆိုပါစီမံချက်များကို စီမံခန့်ခွဲပါသည်။ ပြည်ပတွင် ဖွင့်လှစ်ထားသော ဖိလစ်ပိုင်ပြည်ပအလုပ်သမားရုံးများက ဖိလစ်ပိုင်မှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပေးခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ ကျင်းပခြင်းနှင့် သင်တန်းပြီးဆုံးကြောင်း လက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်းတို့ကို ကူညီဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ထို့နောက် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဌာနနှင့် OWWA တို့က အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို နေရပ်ပြန်သောအခါ လုပ်ငန်းစတင်ရန် ကူညီပံ့ပိုးမှုများအတွက် ကူပွန်လက်မှတ်များ ထုတ်ပေးပါသည်။ NRCO မှ ဖိလစ်ပိုင် မြေယာဘဏ်၊ ဖိလစ်ပိုင်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဘဏ်တို့နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ထူထောင်ရေးနှင့် ချေးငွေထုတ်ပေးရေး အစီအစဉ်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ထူထောင်ရေးကို

ပုံသေအတိုးနှုန်း ချေးငွေများနှင့် တီထွင်စွန့်စားစီးပွားရှာမှု စွမ်းရည်ပျိုးထောင်ပေးခြင်းများမှတစ်ဆင့် ပံ့ပိုးကူညီပေးပါသည်။ ချေးငွေရယူမည့်သူများသည် OWWA၊ ကုန်သွယ်ရေးနှင့် စက်မှုဌာန၊ မြေယာဘဏ်တို့မှ ပို့ချသည့် တီထွင်စွန့်စားစီးပွားရှာမှုစွမ်းရည် ဖွံ့ဖြိုးရေးသင်တန်းကို တက်ရောက်ခြင်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစီမံကိန်းများကို တင်သွင်းခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ ချေးငွေလျှောက်လွှာများကို မြေယာဘဏ်မှ စိစစ်ရန် တင်သွင်းခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ရပါသည်။ တစ်ဦးချင်းစီအတွက် ဖိလစ်ပိုင်ငွေ ၂ သန်း (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၈,၇၄၀) မှ အဖွဲ့လိုက် ချေးယူသူများအတွက် ဖိလစ်ပိုင်ငွေ ၅ သန်း (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉၆,၈၅၀) အထိ ချေးငွေများ ရရှိနိုင်ပါသည်။ သက်မွေးမှုလုပ်ငန်း ထူထောင်မှု အကူအညီပေးရေး အစီအစဉ်သည် စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားမရှိသည့် နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဦးတည်ပြီး အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများကို လုပ်ငန်းစတင်ရန် ထောက်ပံ့သည့် ဖိလစ်ပိုင်ငွေ ၁၀,၀၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၉၄) ကို အသေးစား စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းသင်တန်း၊ ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ အသိပညာဖြန့်ဖြူးသည့် အစီအစဉ်တစ်ခုနှင့်အတူ ပံ့ပိုးကူညီပါသည်။ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများသည် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဌာန၏ ပြည်နယ်အဆင့်ရုံးများတွင် လျှောက်လွှာတင်ရပါသည်။

Sa 'Pinas, Ikaw ang Ma'am/Sir (SPIMS) စီမံကိန်းသည် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဌာနနှင့် ပညာရေးဌာနတို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပြီး အိမ်ထောင်စုများမှ လုပ်သားများကို ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံအတွင်း ကျောင်းဆရာ/ဆရာမ အလုပ်များ ရရှိအောင် ကူညီပေးပါသည်။ ဤအစီအစဉ်ကို စိတ်ဝင်စားသူများသည် လက်ရှိ သို့မဟုတ် ယခင်က ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ဖြစ်ရန်လိုပြီး ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံရှိ ဆရာဖြစ်လိုင်စင်စာမေးပွဲ (LET) အောင်မြင်ထားကာ လွန်ခဲ့သည့် ၅ နှစ်အတွင်း စာသင်ခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံ ရှိရပါမည်။ သို့မဟုတ်ပါက မွမ်းမံသင်တန်းတစ်ခုကို တက်ရောက်ရပါသည်။ ကျောင်းဆရာ/ဆရာမ ရာထူးအတွက် လျှောက်လွှာများကို ပညာရေးဌာနက စိစစ်ပါသည်။

ရည်ညွှန်း - အစီရင်ခံစာရေးသားသူများ

ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် မျှော်မှန်းချက်

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ALMP မူဝါဒများရှိ တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သော နယ်ပယ်များနှင့် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်ခြေရှိသော ကွာဟချက်များအတွက် မူဝါဒဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအများအပြားကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများအောင်မြင်မှုရရှိရန် အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဦးစားပေးအဆင့်များ သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဘတ်ဂျက် ကန့်သတ်ချက်များ ရှိသဖြင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိနိုင်ခြေ အမြင့်မားဆုံး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကိုသာ ရေတိုကာလတွင် ဆောင်ရွက်ရန် ရည်မှန်းသင့်ပါသည်။ ရေရှည်အတွက်မူ ပိုမိုရည်မှန်းချက်ကြီးမားသည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ၊ အရင်းအမြစ်များ ထပ်ဆောင်း လိုအပ်မည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို လုပ်ဆောင်ရန် ရည်မှန်းရမည် ဖြစ်သည်။ ဤကဲ့သို့ ရေတိုနှင့် ရေရှည် ခွဲခြား၍ ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရန် သတ်မှတ်ခြင်းအပြင် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များမှ အဓိက ကျသည့် အကြောင်းအရာအချို့ကို ထုတ်နှုတ်ယူနိုင်ပါသည်။ ထို အကြောင်းအရာများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို စနစ်တကျတွေးခေါ်ဆောင်ရွက်သွားရမည် ဖြစ်ပါသည် (ပုံ ၄.၂)။

ပထမဦးစွာ ALMP မူဝါဒများ အားကောင်းစေရေးအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို မဟာဗျူဟာကျစွာ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ရေတိုတွင် ဘတ်ဂျက်အခက်အခဲများ ရှိခြင်းကြောင့် လက်ရှိဆောင်ရွက်ပေးနေသော ဝန်ဆောင်မှုများကို တိုးချဲ့ခြင်းထက် အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းက ပို၍ သင့်မြတ်ပါသည်။ ရေတိုတွင် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့်ကိစ္စတစ်ခုမှာ အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများနှင့် အလုပ်နေရာ လစ်လပ်မှုများကို မှတ်ပုံတင်ခြင်း၊ (ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများအတွက်) အလုပ်ခေါ်စာများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အချိန်နှင့် အရင်းအမြစ်များကို ချွေတာနိုင်မည့် ပိုမိုကောင်းမွန်သော သတင်းစနစ်တစ်ခု ထူထောင်ရေးဖြစ်ပါသည်။ ရေရှည်တွင် ဘတ်ဂျက်အခက်အခဲများ ပြေလျော့သွားသောအခါ ဝန်ဆောင်မှုများကို တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ပေးရန် စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။

ဒုတိယ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အကြောင်းအရာမှာ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှုများတွင် ရှိနေသည့် ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန်အတွက် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုများကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ရေတိုတွင် အလုပ်သမား

ညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနမှ ဆောင်ရွက်ပေးနေသော ဝန်ဆောင်မှုများကို ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၊ NGO များ၊ CSOs များနှင့် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းများမှ ဆောင်ရွက်ပေးနေသည့် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အားဖြည့် ထောက်ပံ့နိုင်ရေး ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းကို အဓိကထား လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမား ညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနသည် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်း၍ ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးသူများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ဆောင်ရွက် နိုင်ပြီး တစ်ဖက်တွင် NGO များ၊ CSO များ၊ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်း၍ ၎င်းတို့လက်ရှိ ဆောင်ရွက်နေသော အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူများကို ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များနှင့် ချိတ်ဆက် ပေးသည့် လုပ်ငန်းများအား တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ပံ့ပိုးအားပေးနိုင်ပါသည်။ ရေရှည်တွင် NGO များ၊ CSO များနှင့် နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများမှ လက်ရှိ ဆောင်ရွက်ပေးနေသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနမှ လွှဲပြောင်းတာဝန် ယူပေးလာနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ထိုအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အစိုးရဝန်ဆောင်မှုများကို မည်သည့် နယ်ပယ်များတွင် အားဖြည့်ကူညီပေးနိုင်မည် ဆိုသည်ကို ဖော်ထုတ် သတ်မှတ်ပေးနိုင်ပါသည်။

တတိယအကြောင်းကိစ္စအနေဖြင့် နည်းပညာကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှုများကို ထိရောက်မြန်ဆန်စွာ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန်အတွက် နည်းပညာကို အသုံးပြုရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ခု အတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် လိုအပ်သည်ဆိုသည်မှာ ထင်ရှားပါသည်။ သို့သော် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနအနေဖြင့် ရေတိုတွင် ၎င်းတို့၏ ALMP ဝန်ဆောင်မှုများအတွင်း နည်းပညာအသုံးပြုထားသည့် နည်းလမ်းအထောက်အကူများ (tools) ကို ပေါင်းစပ် ထည့်သွင်းအသုံးပြုနိုင်ရေးအတွက် NGO များ၊ CSO များ၊ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာတစ်ခုပြရလျှင် အလုပ် သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနတွင် ရှိသည့် ပြည်ပအလုပ် အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အချက်အလက်များသည် NGO များမှ ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအတွက် ပြုစုထားသော မိုဘိုင်း အပလီ ကေးရှင်းများ၏ ထပ်ဆင့်တိုးတက်မှုများစွာ တိုးမြှင့် ပေးနိုင်ပါသည်။ ရေရှည်တွင် အလုပ်သမားညွှန်ကြား ရေးဦးစီးဌာနသည် ဖောက်သည်များနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများတွင် နည်းပညာ ကို အသုံးပြုနိုင်မည့် နည်းလမ်းများအား ရှာဖွေနိုင်ပါ သည်။

စတုတ္ထအာရုံစိုက်ရမည့် ကိစ္စမှာ အချက်အလက်များ စုဆောင်းခြင်း၊ စိစစ်လေ့လာခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေပေးခြင်း တို့ကို ပို၍အားကောင်းလာအောင် ဆောင်ရွက်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ ရေတိုတွင် ရှိထားသည့် အချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေပေးခြင်းအား တိုးတက်ကောင်းမွန်လာအောင် အဓိကထား ဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး ရေရှည်တွင်မူ အချက် အလက်များ စုဆောင်းခြင်းနှင့် စိစစ်လေ့လာခြင်းများ ကိုလည်း အလေးထား လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။

ALMP မူဝါဒများသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများ (အထူးသဖြင့် လက်ရှိ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ ဝန်ဆောင်ပေး ခြင်း မရှိသည့် အားနည်းချို့တဲ့သူများ) ၏ ပြည်တွင်း ပြည်ပရှိ အလုပ်အကိုင်များကို ပိုမိုမြန်ဆန် လွယ်ကူစွာ ရှာဖွေနိုင်စွမ်း တိုးတက်လာအောင် ကူညီပေးနိုင်ရေး အတွက် အပိုင်းကဏ္ဍအများအပြားတွင် အရေးယူဆောင် ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်နေပါသည်။ ထိုအရေးယူ ဆောင်ရွက်မှုများကို မဟာဗျူဟာကျ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ၊ ပို၍ ထိရောက် ကောင်းမွန်သော ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုများ၊ နည်းပညာနှင့် အချက်အလက်များကို ထိရောက်အကျိုး ရှိစွာ အသုံးပြုမှုများက လမ်းညွှန်ထိန်းကျောင်းပေးနိုင်ပါ သည်။

ALMP မူဝါဒများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်အတွက် ဦးစားပေးနယ်ပယ်များ

	ရေတို	ရေရှည်
အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုများ အားကောင်းရန် ဗျူဟာကျရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ လိုအပ်သည်။ ။	လက်ရှိဝန်ဆောင်မှုများ ပိုမိုအားကောင်းစေရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း	ဝန်ဆောင်မှုများကို တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ပေးရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း
ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုများ အားကောင်းစေခြင်းဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုများရှိ ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည်။	ဝန်ဆောင်မှုများ ပိုမို ပြည့်စုံအောင် ဖြည့်စွက်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းခြင်း	ဝန်ဆောင်မှုများ ပိုမို ကောင်းမွန်အောင် အားဖြည့်ထောက်ပံ့ပေးနိုင်ရန် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းခြင်း
နည်းပညာသည် ဝန်ဆောင်မှုများ၏ မြန်ဆန်ထိရောက်မှုကို တိုးတက်စေလိမ့်မည်။	လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု အဆင့်ဆင့် တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် နည်းပညာကိုအသုံးပြုခြင်း	ဝန်ဆောင်မှုရယူသူများနှင့် တိုက်ရိုက်ထိတွေ့ ဝန်ဆောင်မှုများ တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် နည်းပညာကို အသုံးပြုခြင်း
ပိုမိုကောင်းမွန်သော အချက်အလက်များသည် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၊ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှုနှင့် နည်းပညာ တို့အတွက် လိုအပ်သော အချက်အလက်များ ရရှိစေမည်။	အချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေပေးခြင်းကို အဓိကထား ဆောင်ရွက်ခြင်း	အချက်အလက်များ စုဆောင်းခြင်းနှင့် စိစစ်လေ့လာခြင်းကို အဓိကထား ဆောင်ရွက်ခြင်း

ရည်ညွှန်းကိုးကားချက်များ

Abebe, Girum, Stefano Caria, Marcel Fafchamps, Paolo Falco, Simon Franklin, Simon Quinn, and Forhad Shilpi. 2017. "Job Fairs: Matching Firms and Workers in a Field Experiment in Ethiopia (အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းပြပွဲများ-အီသီယိုးပီးယားနိုင်ငံတွင် ကုမ္ပဏီများနှင့် လုပ်သားများကို ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းအား တွင်းဆင်းစမ်းသပ်ခြင်း)," Policy Research Working Paper 8092, World Bank, Washington D.C.

Ambito, Julyn S., and Melissa Suzette L. Banzon. 2011. "Review of Philippine Migration Laws and Regulations: Gains, Gaps, Prospects (ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေး ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို သုံးသပ်လေ့လာခြင်း - အကျိုးအမြတ်ရရှိမှုများ၊ ကွာဟချက်များနှင့် အလားအလာများ)." Discussion Paper Series 2011-37, Philippine Institute for Development Studies, Makati City.

Anchustegui, Iza M. 2010. "An Evaluation of the Implementation of the Pre-Departure Orientation Seminar (PDOS) by OWWA-Accredited PDOS Providers (OWWA မှ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးထားသော ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြံပြုနှိုးနှောဖလှယ်ပွဲများ (PDOS) ကျင်းပပေးသူများမှ ဆောင်ရွက်သည့် PDOS များ အကောင်အထည်ဖော်မှု သုံးသပ်အကဲဖြတ်ချက်)" ILS Discussion Paper Series 11-2010, Institute for Labor Studies (ILS), Manila.

Asis, Maruja M.B., and Doreen Rannveig Agunias. 2012. "Strengthening Pre-Departure Orientation Programmes in Indonesia, Nepal and the Philippines (အင်ဒိုနီးရှား၊ နီပေါနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံများရှိ ပြည်ပမထွက်ခွာမီ အကြံပြုသင်တန်းအစီအစဉ်များကို အားကောင်းအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း)." Migration Policy Institute, Washington, DC.

Bandiera, Oriana, Robin Burgess, Narayan Das, Selim Gulesci, Imran Rasul, and Munshi Sulaiman. 2017. "Labor Markets and Poverty in Village Economies (ကျေးလက်စီးပွားရေးကဏ္ဍများအတွင်းရှိ လုပ်သားဈေးကွက်များနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု)," *The Quarterly Journal of Economics* 132(2):811-70.

Banarjee, Abhijit, Esther Duflo, Nathaneal Goldberg, Dean Karlan, Robert Osei, William Parienté, Jeremy Shapiro, Bram Thuysbaert, and Christopher Udry. 2015. "A Multifaceted Program Causes Lasting Progress for the Very Poor: Evidence from Six Countries (ရှုထောင့်စုံမှ ဆောင်ရွက်ပေးသော အစီအစဉ်တစ်ခု မှ အလွန်ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများအတွက် ရေရှည်ခံသော တိုးတက်မှုများ ရရှိစေခြင်း - နိုင်ငံခြောက်နိုင်ငံမှ အထောက်အထားများ)," *Science* 348(6236):1260799-1-16.

Beam, Emily A. 2016. "Do Job Fairs Matter? Experimental Evidence on the Impact of Job-Fair Attendance (အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းပြပွဲများသည် အရေးကြီးပါသလား၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းပြပွဲ တက်ရောက်ခြင်း၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုဆိုင်ရာ စမ်းသပ်ချက် အထောက်အထားများ)," *Journal of Development Economics* 120:32-40.

Beam, Emily A., David McKenzie, and Dean Yang. 2016. "Unilateral Facilitation Does Not Raise International Labor Migration from the Philippines (ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ တစ်ဖက်တည်းမှ ကူညီပံ့ပိုးခြင်းသည် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို မြှင့်တင်လာစေခြင်း မရှိပါ)," *Economic Development and Cultural Change* 64(2):323-68.

Dammert, Ana C., Jose Galdo, and Virgilio Galdo. 2015. "Integrating Mobile Phone Technologies into Labor-Market Intermediation: A Multi-Treatment Experimental Design (လုပ်သားဈေးကွက် ကြားခံဆောင်ရွက်ပေးခြင်းတွင် မိုဘိုင်းဖုန်းနည်းပညာကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းခြင်း - ဘက်စုံကိုင်တွယ် စမ်းသပ် ထားသော ဒီဇိုင်း)," *IZA Journal of Labor & Development* 4:11.

Dickerson, Sarah, and Çağlar Özden. 2018. "Return Migration and Diaspora Engagement (နေရပ်ပြန် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ပြည်ပရောက်ပညာရှင်များနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်း)." In *Handbook on Migration and Globalization*, edited by Anna Triandafyllidou. Cheltenham, U.K.: Edward Elgar Publishing.

Doi, Yoko, David McKenzie, and Bilal Zia. 2014. "Who You Train Matters: Identifying Combined Effects of Financial Education on Migrant Households (သင်မည်သူကို လေ့ကျင့်ပေးသနည်းဟူသည်မှာ အရေးကြီးသည် - ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အိမ်ထောင်စုများအပေါ် ငွေကြေးစီမံသုံးစွဲမှုဆိုင်ရာ ပညာပေးခြင်း၏ ပေါင်းစပ် အကျိုးသက်ရောက်မှုများ)." *Journal of Development Economics* 109 (C): 39-55.

DOLE (Philippines Department of Labor and Employment). 2014. "Baldoz Orders OWWA to Review the PDOS and Weed Out 'Undesirable' Providers (PDOS ကို ပြည်လည်သုံးသပ်၍ "မလိုလားအပ်သော" ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများကို ရှင်းလင်းပစ် ရန် OWWA ကို Baldoz ညွှန်ကြား)." Department of Labor and Employment-News.

Fuller, Theodore D., Paul Lightfoot, and Peerasit Kamnuansilpa. 1985. "Toward Migration Management: A Field Experiment in Thailand (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စီမံခန့်ခွဲခြင်းဆီသို့ - ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ကွင်းဆင်း စမ်းသပ်ဆောင်ရွက်မှု)," *Economic Development and Cultural Change* 33(3):601-21.

GIZ and ILO (International Labour Organization). 2016. "From Pakistan to the Gulf Region: An Analysis of Links between Labour Markets, Skills and the Migration Cycle (ပါကစ္စတန်မှ ပင်လယ်ကွေ့ဒေသဆီသို့ - လုပ်သားဈေးကွက်များ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစက်ဝန်းတို့ကြား ချိတ်ဆက်မှုများကို ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း)." GIZ and ILO, Pakistan.

HRDF (Human Resources Development Fund). 2018. *National Workforce Human Capital Development Blueprint: 2018-2025* (နိုင်ငံလုပ်သားအင်အားစု လူသားအရင်းအနှီး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီအစဉ် - ၂၀၁၈-၂၀၂၅). Kuala Lumpur: HRDF.

ILO (International Labour Organization). 2015. "Strengthening Post-arrival Orientation Programs for Migrant Workers in ASEAN (အာဆီယံဒေသရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံ ရောက်ရှိပြီးနောက် မိတ်ဆက်ရှင်းလင်းခြင်းအစီအစဉ်များကို အားကောင်းအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း)." Policy Brief Issue No. 2, ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok.

ILO (International Labour Organization). 2017. "Building Labour Migration Policy Coherence in Myanmar (မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို တည်ဆောက်ခြင်း)." ILO, Yangon.

ILO (International Labour Organization). 2018. "Implementation of Recommendations from the 3rd to 10th ASEAN Forum on Migran Labour (AFML): Progress Review Background Paper for the 11th ASEAN Forum on Migrant Labour (AFML) (တတိယအကြိမ်မှ ဒဿမအကြိမ်အထိ အာဆီယံ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဖိုရမ် မှ အကြံပြုချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း - ၁၁ ကြိမ်မြောက် အာဆီယံ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားဖိုရမ်အတွက် လုပ်ငန်းတိုးတက်မှု သုံးသပ်ချက် နောက်ခံစာတမ်း)," ILO, Geneva.

IOM (International Organization for Migration) and Scalabrini Migration Center. 2013. "Country Migration Report: The Philippines 2013 (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အစီရင်ခံစာ - ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၊ ၂၀၁၃)." IOM, Makati City, Philippines.

Jensen, Robert. 2010. "The (Perceived) Returns to Education and the Demand for Schooling (ပညာရေးမှ ပြန်လည်ရရှိ (သည်ဟု ရှုမြင်ယူဆ) သော အကျိုးအမြတ်များနှင့် ကျောင်းတက်လိုမှု)," *The Quarterly Journal of Economics* 125(2):515-48.

Jensen, Robert. 2012. "Do Labor Market Opportunities Affect Young Women's Work and Family Decisions? Experimental Evidence from India (လုပ်သားဈေးကွက် အခွင့်အလမ်းများသည် အမျိုးသမီးငယ်များ၏ အလုပ်နှင့် မိသားစု၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိပါသလား၊ အိန္ဒိယမှ လက်တွေ့စမ်းသပ်ရရှိသော အထောက်အထားများ)," *The Quarterly Journal of Economics* 127(2):753-92.

Joshi, Ashish. 2018. "Building an Integrated Management Information System Platform for the Department of Labour: Current Technical Gaps and Recommendations (အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာနအတွက် ဘက်စုံပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်သော သတင်းစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ခု တည်ဆောက်ခြင်း - လက်ရှိ နည်းပညာကွာဟချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များ)," World Bank, Washington, D.C.

McKenzie, David, and Hillel Rapoport. 2007. "Network Effects and the Dynamics of Migration and Inequality: Theory and Evidence from Mexico (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် တန်းတူညီမျှ မရှိခြင်း၏ ကွန်ရက်သက်ရောက်မှုများနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုများ - မက္ကစီကိုနိုင်ငံမှ သီအိုရီနှင့် သက်သေအထောက်အထားများ)," *Journal of Development Economics* 84 (1): 1-24.

Napier-Moore, Rebecca. 2017. "Protected or Put in Harm's Way? Bans and Restrictions on Women's Labour Migration in ASEAN Countries (ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ခြင်းလော၊ ဆိုးကျိုးဖြစ်စေခြင်းလော၊ အာဆီယံနိုင်ငံများရှိ အမျိုးသမီးများ၏ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ ပိတ်ပင်မှုများနှင့် ကန့်သတ်ချက်များ)," ILO and UN Women.

Nguyen, Trang. 2008. "Information, Role Models and Perceived Returns to Education: Experimental Evidence from Madagascar (သတင်းအချက်အလက်များ၊ စံနမူပြုပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ပညာရေးမှ ပြန်လည်ရရှိ သည်ဟု ယူဆသော အကျိုးအမြတ်များ - မဒါဂတ်စ်ကာမှ လက်တွေ့စမ်းသပ် ရရှိသည့် အထောက်အထားများ)," Mimeo.

POEA (Philippines Overseas Employment Administration). 2016. "Governing Board Resolution No. 06 Series of 2016 (အုပ်ချုပ်ရေးဘုတ်အဖွဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် 06 Series of 2016)."

Shrestha, Maheshwor, Ahmed Mushfiq Mobarak, and Iffath Anwar Sharif. 2019. *Migration and Remittances: The Impacts of a Government Intermediated International Migration Program (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် လွှဲပို့ငွေများ - အစိုးရ ကြားခံဆောင်ရွက်ပေးသော ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အစီအစဉ်၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ)*. Washington, DC: World Bank.

Testaverde, M., H. Moroz, C. H. Hollweg, A. Schmillen. 2017. *Migrating to Opportunity: Overcoming Barriers to Labor Mobility in Southeast Asia (အခွင့်အလမ်းဆီသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း - အရှေ့တောင်အာရှဒေသရှိ လုပ်သားအလွယ်တကူရွှေ့ပြောင်းနိုင်စွမ်း၏ အတားအဆီးများကို ကျော်လွှားခြင်း)*. Washington, DC: World Bank.

Timothy, Rakkee, S. K. Sasikumar, Padmini Ratnayake, and Alvin P. Ang. 2016. "Labour Migration Structures and Financing in Asia (အာရှရှိ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် ငွေကြေး ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးမှုများ)." International Labour Organization (ILO), Bangkok.

Wickramasekara, Piyasiri. 2016. *Review of the Government-to-Government Mechanism for the Employment of Bangladeshi Workers in the Malaysian Plantation Sector (မလေးရှားစိုက်ခင်းကဏ္ဍရှိ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်လုပ်သားများ၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုအတွက် အစိုးရချင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သော လုပ်ငန်း စဉ်ကို သုံးသပ်လေ့လာခြင်း)*. Geneva: International Labour Organization.

Wiswall, Matthew, and Basit Zafar. 2015. "How Do College Students Respond to Public Information about Earnings? (ဝင်ငွေများအကြောင်း အချက်အလက်များကို ကောလိပ်ကျောင်းသားများ မည်သို့ တုံ့ပြန်ကြ သနည်း)" *Journal of Human Capital* 9(2):117-69.

World Bank. 2019. "Using Targeted Labor Market Information Tools To Improve Employment Services in Vietnam (ဗီယက်နမ်ရှိ အလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုများ တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေး လုပ်သားဈေးကွက်သတင်း အချက်အလက်များ ရွေးချယ်ပံ့ပိုးသည့် နည်းနာအစီအမံများ အသုံးပြုခြင်း)." World Bank, Washington, D.C.



THE WORLD BANK
IBRD • IDA | WORLD BANK GROUP



RAPID SOCIAL RESPONSE
Czechia Denmark Finland France Germany Italy Japan Korea, Republic of Mexico Norway Sweden Switzerland United Kingdom United States of America