



International
Labour
Organization

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒ
ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို တည်ဆောက်ခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒ
ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို တည်ဆောက်ခြင်း

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့
မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အိုင်အယ်လ်အိုဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံး

Copyright © အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ မူပိုင်ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်
ပထမအကြိမ်ပုံနှိပ်ခြင်း (၂၀၁၈ ခုနှစ်)

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ မူပိုင်ခွင့်ပြဋ္ဌာန်းချက် နောက်ဆက်တွဲ
စာချုပ်(၂)အရ မူပိုင် ခွင့်ဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ရယူသုံးစွဲသည့် သတင်းရင်းမြစ်နေရာကို ဖော်ပြသည်ဆိုလျှင်
ကောက်နုတ်ချက်အတိုများကို ခွင့်ပြုချက်တောင်းခံစရာမလိုဘဲ ပြန်လည်ထုတ်ဝေနိုင်ပါသည်။ ပြန်လည်ထုတ်ဝေခြင်း(သို့) ဘာသာ
ပြန်ဆိုခြင်းများကို ရယူသုံးစွဲခွင့်အတွက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရုံး CH -1211 Geneva 22, Switzerland သို့မဟုတ်
rights@ilo.org သို့အီးမေးလ်ဖြင့် ခွင့်ပြုချက် တောင်းခံလျှောက်ထားသင့်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရုံးအနေဖြင့်
ထိုကဲ့သို့သော လျှောက်ထားခြင်းများကို လှိုက်လှဲစွာကြိုဆိုပါသည်။

ပြန်လည်ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခွင့်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် စာကြည့်တိုက်များ၊ အသင်းအဖွဲ့များနှင့် အခြား
အသုံးပြုသူများအနေဖြင့် ပြန်လည်ထုတ်ဝေရန်အတွက် ၎င်းတို့အား ထုတ်ပေးသည့် လိုင်စင်နှင့်အညီ မိတ္တူကူးယူခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်
မည်ဖြစ်ပါသည်။ သင်၏နိုင်ငံရှိ ပြန်လည်ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခွင့်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများကို www.ifrro.org တွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်
ပါသည်။

ISBN : 079-92-2-030763-2 (print)
079-92-2-030764-9 (web pdf)

အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့်လည်း ထုတ်ဝေထားပါသည် : *Building Labour Migration Policy Coherence in Myanmar* (ISBN: 978-92-2-130461-6 (print), 978-92-2-130462-3 (web pdf), Yangon, 2017

ကုလသမဂ္ဂကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်ချက်များနှင့်အညီ အိုင်အယ်(လ်)အို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းတွင် ပါရှိသည့်အကြောင်းအရာများသည်
မည်သည့်နိုင်ငံ၏ နယ်မြေဒေသ (သို့) ပိုင်နက်နယ်မြေ (သို့) ဒေသဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များ၏ ဥပဒေအနေအထားနှင့်ပတ်သက်၍
သော်လည်းကောင်း (သို့) ၎င်း၏ နယ်ပယ်အစွန်အဖျားများအား ပိုင်နက်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍သော်လည်းကောင်း အပြည်ပြည်
ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာရုံးက ထင်မြင်ယူဆချက်ကို တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့် ရှင်းလင်းဖော်ပြသည့် သဘော မသက်ရောက်ပေ။

လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်အပိုဒ်များ၊ လေ့လာမှုများနှင့် အခြားသော အကြံပြုဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ထင်မြင်
ယူဆချက်ကို ရှင်းလင်း ဖော်ပြခြင်းအတွက်တာဝန်ယူမှုသည် ၎င်းစာအုပ်ရေးသားသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်သာ သက်ဆိုင်ပါသည်။
ထုတ်ဝေသည့် စာအုပ်များတွင်ပါရှိသော ထင်မြင် ယူဆချက်များသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံးက အတည်ပြု
ထောက်ခံသည့်သဘော မသက်ရောက်ပါ။

ကုမ္ပဏီအမည်များ၊ စီးပွားရေးထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအား ရည်ညွှန်းဖော်ပြခြင်းသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ
အလုပ်သမားရုံးက အတည်ပြုထောက်ခံသည့်သဘော မသက်ရောက်ဘဲ ကုမ္ပဏီ၊ စီးပွားရေးထုတ်ကုန်ပစ္စည်း(သို့)လုပ်ငန်းစဉ်ကို
ရည်ညွှန်းဖော်ပြရန် ပျက်ကွက်ခြင်း သည်လည်း နှစ်သက်မှု မရှိသည့်သဘော မသက်ရောက်ပေ။

ILO ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမှုများ၊ digital products များနှင့်သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို www.ilo.org/publns တွင်
ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

အကျဉ်းချုပ်စာတမ်းကို အတိုင်ပင်ခံဖြစ်သူ Geoff Myint က ရေးသားပြုစုပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၊ ရန်ကုန်မြို့တွင် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေပါသည်။

ကျေးဇူးတင်လွှာ

မြန်မာနိုင်ငံ ကျေးလက်ဒေသ ပြည်သူများ၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံမှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ပံ့ပိုးကူညီပေးပါသော ဥရောပသမဂ္ဂ၊ ဩစတြေးလျ၊ ဒိန်းမတ်၊ ပြင်သစ်၊ အိုင်ယာလန်၊ အီတလီ၊ လူဇင်ဘတ်၊ နယ်သာလန်၊ နယူးဇီလန်၊ ဆွီဒင်၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ ယူကေနှင့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတို့၏ အစိုးရများအား ကျေးဇူးဥပကာရတင်ရှိပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ အလှူရှင်အဖြစ်ပါဝင်ကူညီပံ့ပိုးပေးပါသော မစ်ဆူဘီရီကော်ပိုရေးရှင်းကိုလည်း ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

ဤစာတမ်း ဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် အချိန်ပေး၍ လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းနှင့် သတင်းအချက်အလက်ဖြည့်ဆည်းပေးသူများကိုလည်းကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ အထူးသဖြင့် သွားရေးလာရေးအပါအဝင် အခြားအစီအစဉ်များအားလုံးကို နှံ့စပ်ကျွမ်းကျင်စွာဖြင့် အသေးစိတ် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးပါသော စီမံကိန်းညှိနှိုင်းရေးမှူးဖြစ်သူ ဒေါ်ခွန်ဆာမွန်းထွယ်ကိုလည်း အထူးပင် ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

မသက်ဆိုင်ကြောင်း ကြေငြာချက်

ဤစာတမ်းဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် ငွေကြေးအကူအညီကို ဩစတြေးလျ၊ ဒိန်းမတ်၊ ဥရောပသမဂ္ဂ၊ ပြင်သစ်၊ အိုင်ယာလန်၊ အီတလီ၊ လူဇင်ဘတ်၊ နယ်သာလန်၊ နယူးဇီလန်၊ ဆွီဒင်၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ ယူကေ၊ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုအစိုးရနှင့် မစ်ဆူဘီရီတို့က ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤစာတမ်းတွင် ဖော်ပြထားသည့် ရှုထောင့်အမြင်များကို LIFTအလှူရှင်များ၏ တရားဝင် သဘောထားအမြင်များအဖြစ် မှတ်ယူခြင်း မပြုရပါ။

မာတိကာ

ကျေးဇူးတင်လွှာ..... ၀

စာအတွက် စာရင်း ၀

အတိုကောက် စကားလုံးများ ၈

၁။ မိတ်ဆက် ၁

၂။ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို အနက်အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း ၄

၃။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအခြေအနေအပေါ် ခြုံငုံသုံးသပ်ချက် ၇

၄။ အဓိက အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများနှင့် ၎င်းတို့၏ လက်ရှိရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း
စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများ ၁၃

၄.၁။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန ၁၆

၄.၂။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ..... ၁၇

၄.၃။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဗဟိုကော်မတီနှင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့ ၁၉

၄.၄။ ပြည်တွင်းပြည်ပ အလုပ်သမားရေးရာ ကော်မတီ ၂၀

၄.၅။ အခြား အစိုးရဌာနများ..... ၂၁

၄.၆။ အစိုးရဌာနပြင်ပရှိ သက်ဆိုင်ရာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ..... ၂၂

၅။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအား စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း ၂၃

၅.၁။ MOLIP အတွင်းရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ..... ၂၃

၅.၂။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့ ၂၃

၅.၃။ နိုင်ငံတကာ လုပ်သားများရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အမျိုးသားစီမံကိန်း..... ၂၄

၅.၄။ နောက်ဆက်တွဲ အစိုးရ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများ..... ၂၄

၆။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတွင်
ရှိနေသော စိန်ခေါ်မှုများ ၂၆

၆.၁။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုအတွင်း၌ရှိသော ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ..... ၂၆

၆.၂။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့် အခြား မူဝါဒနယ်ပယ်များအကြားရှိ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု
ဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ ၂၇

၇။ မူဝါဒ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို အားပေးမြှင့်တင်ရန်နှင့် ခိုင်မာအားကောင်းစေရန် အခွင့်အလမ်းများ ၃၁

၇.၁။ ဆက်စပ်လွှမ်းခြုံမှုရှိသည့် အကြောင်းခြင်းရာများ ၃၁

၇.၂။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် စာချုပ်စာတမ်းများ ၃၃

၇.၃။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့် အခြားမူဝါဒနယ်ပယ်များအကြား အဆက်အစပ် ၃၆

၇.၄။ သတိပြုလေ့လာမိသည့် (သို့) ဖြစ်ပေါ်နိုင်ချေရှိသည့် မူဝါဒဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခများ ၄၂

၈။ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု ခိုင်မာအားကောင်းခြင်း အကျိုးကျေးဇူးများ ၄၄

၉။ နိဂုံးချုပ်နှင့် အကြံပြုချက်များ ၄၆

၉.၁။ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများအကြား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု ၄၇

၉.၂။ မူဝါဒများ ဆက်စပ်ပေါင်းစည်းမှု..... ၄၉

၉.၃။ အနာဂတ် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြချက် ၅၁

နောက်ဆက်တွဲ ၁ - နိုင်ငံအလိုက် ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု ၅၅

 ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အဆက်အစပ် ၅၅

 ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံနှင့် တောင်အာဖရိကနိုင်ငံ - ဌာနများအချင်းချင်း ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်သောကော်မတီများ ၅၆

 ဂါနာ - ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အမျိုးသားမူဝါဒ ၅၇

နောက်ဆက်တွဲ (၂) - မြေယာ၊ လုပ်သားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အဆက်အစပ်ဆီသို့..... ၅၉

နောက်ဆက်တွဲ (၃) - ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့တွင် မည်သူများပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြသနည်း။ ... ၆၁

စာအတွက် စာရင်း

စာအတွက် ၁။ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ILO စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များ	၅
စာအတွက် ၂။ အခြား အမျိုးသားဥပဒေများ၊ မူဝါဒများနှင့် သဘောတူညီချက်များ	၁၅
စာအတွက် ၃။ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာမူဝါဒ	၁၈

အတိုကောက် စကားလုံးများ

ADB	အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်
ADS	စိုက်ပျိုးရေးဖွံ့ဖြိုးမှုမဟာဗျူဟာ
ASEAN	အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအဖွဲ့
ATIPD	လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးဌာန
ATTF	လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနှိမ်နင်းရေးအထူးအဖွဲ့
CSO	အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း
DACU	ဖွံ့ဖြိုးမှုအကူအညီများ ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့
EIU	စီးပွားရေးပညာရှင်များ သတင်းယူနစ်
EOD	EOD သတင်းအချက်အလက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့
FDI	နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု
FESR	စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအတွက် အခြေခံမူဘောင်
GFMD	ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအစည်းအဝေးဖိုရမ်
GMS	မဟာမဲခေါင်ဒေသခွဲ
ILO	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့
IOM	ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း
LEO	အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံး
LROE	ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေ
MGI	ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာညွှန်းကိန်း
MLFRD	မွေးမြူရေး၊ ရေလုပ်ငန်းနှင့် ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေးဝန်ကြီးဌာန
MOEAF	မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များ အဖွဲ့ချုပ်
MoLIP	အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန
MoPF	စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေး ဝန်ကြီးဌာန
MoU	နားလည်မှု စာချုပ်လွှာ
MRC	ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထောက်ပံ့ကူညီပေးရေးဗဟိုဌာန
NCDP	အမျိုးသားဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစီမံကိန်း
NLD	အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ်
NPC	အမျိုးသားစီမံကိန်းကော်မရှင်
OECD	စီးပွားရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း
OESC	ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့
RNFE	ကျေးလက်လယ်ယာလုပ်ငန်းမဟုတ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ
SDGs	စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပန်းတိုင်များ

၁။ မိတ်ဆက်

ဤစာတမ်းတွင် နိုင်ငံတကာသို့ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့်ပတ်သက်၍ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီမံအုပ်ချုပ်ဆောင်ရွက်မှု အား ခြုံငုံသုံးသပ်ဖော်ပြထားပါသည်။ သက်ဆိုင်မှုအရှိဆုံးဖြစ်သော အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများနှင့် မူဝါဒ များ အကြောင်းကို ပြည့်စုံစွာဖော်ပြထားပြီး ၎င်းတို့၏ လက်ရှိဆောင်ရွက်နေမှုများ၊ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုများကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ပြည်ပသို့ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအား စီမံအုပ်ချုပ်မှုသည် အခြားသော မူဝါဒနယ်ပယ်များနှင့် မည်သို့ချိတ်ဆက်မှုရှိသည်ကိုလည်း ဆွေးနွေးတင်ပြထားပြီး လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ဆိုင်ရာမူဝါဒသည် အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံချက်များနှင့် ကိုက်ညီပြီး မည်မျှပံ့ပိုးဆောင်ရွက်နိုင်သည်ဆိုသည်နှင့်၊ ဆင်းရဲ နွမ်းပါးမှုလျော့ချရေး၊ ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးခြင်း၊ အမျိုးသမီး စွမ်းဆောင် ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းကဲ့သို့သော အခြားမူဝါဒနယ်ပယ်များနှင့် မည်သို့ချိတ်ဆက်မှုရှိသည်ကိုလည်း ဆွေးနွေးတင်ပြထား ပါသည်။ အမျိုးမျိုးသော မူဝါဒနယ်ပယ်များ၊ ထိုမူဝါဒများကို ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းအတွက် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများအကြား အမှန်တကယ်နှင့်ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ထပ်တူညီနေသည့်အချက်များကို ရှာဖွေကြည့်ခြင်း ဖြင့် နိုင်ငံတကာသို့ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအား စီမံခန့်ခွဲရာတွင် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု ပိုမိုတိုးတက် ကောင်းမွန်လာစေရန်အတွက် ဤစာတမ်းက အခြေခံတစ်ခုအနေဖြင့် ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

ထို့ကြောင့် ဤစာတမ်း၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်များမှာ -

- (၁) ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အခြားမူဝါဒနယ်ပယ်များတွင် အဓိက ပါဝင် ဆောင်ရွက် နေသူများကို လေ့လာဖော်ထုတ်ရန်၊
- (၂) ၎င်းတို့၏ လက်ရှိ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်နေမှုများနှင့် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ပတ်သက် ဆက်နွယ်မှုကို ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြရန်၊
- (၃) လက်ရှိတွင် ဤဆောင်ရွက်သူများအချင်းချင်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု/မရှိနှင့် ဆောင်ရွက်ပုံနည်းလမ်းများကို အသေးစိတ်ဖော်ပြရန်၊
- (၄) ထိုပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန် နည်းလမ်းများအတွက် အကြံပြုချက်များကို ဖော်ပြရန် တို့ဖြစ်ပါသည်။

မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို အဘယ်ကြောင့် အလေးထားရသနည်း။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအဆင့်တွင် မြန်မာအစိုးရ အနေဖြင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပန်းတိုင် ၁၇ ချက် (SDGs)^၁ အပါအဝင် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အတွက် သဘောတူညီခဲ့သည့် ၂၀၃၀ အစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကတိကဝတ်ပေးပြီးဖြစ်ပါသည်။ စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပန်းတိုင်များတွင် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း နှစ်ရပ်လုံး သည် တိုက်ရိုက် (သို့) သွယ်ဝိုက်အားဖြင့် ရည်ညွှန်းချက်အချို့ပါဝင်သည့်အတွက် ဤစာတမ်းသည် ၂၀၃၀ အစီအစဉ် အား မြှင့်တင်ရန်နှင့် ပြည့်မြောက်အောင်ဆောင်ရွက်ရန် အစိုးရ၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါသည်။ အမျိုးသား အဆင့်တွင် အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ် (NLD) သည် ၎င်း၏ ၂၀၁၅ ခုနှစ် ရွေးကောက်ပွဲ ကြေငြာစာတမ်းနှင့် မူဝါဒ အစီအစဉ် (၁၂)ရပ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့(ILO) ၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအတိုင်း သေချာဆောင်ရွက်မည်ဟု ကတိကဝတ်ပြု ဖော်ပြထားပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင် အစိုးရသည် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးပေးခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ နေရပ်ပြန်ခြင်းအတွက် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မှုပေးရာတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် အခြားမူဝါဒများအကြား ချိတ်ဆက်မှုကို အသိအမှတ်ပြု အလေးထားပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ ယခုအခါ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုရှိရန် အဘယ်ကြောင့် အရေးကြီးသနည်း။ ယခင်နှစ် များတွင် မြန်မာအစိုးရအတွင်းနှင့် ပြင်ပရှိ အဓိကကျသည့် မူဝါဒရေးရာဆောင်ရွက်သူများဖြစ်သည့် စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ကမ္ဘာ့ဘဏ်၊ အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ် (ADB) နှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆောင်ရွက်သည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း များကို ပံ့ပိုးပေးသည့် သုတေသနအဖွဲ့ဖြစ်သည့် Evidence on Demand (EOD) တို့က မြန်မာ့စီးပွားရေးကို

၁ "Statement by Ms. Ei Ei Khin Aye, Ambassador/Deputy Permanent Representative of the Republic of the Union of Myanmar to the United Nations in New York at the Ministerial Meeting of the High-Level Political Forum on Sustainable Development," <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21586myanmar.pdf> (accessed 14 December 2016).

စိုက်ပျိုးရေးမှသည် ထုတ်လုပ်မှုနှင့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများဆီသို့ ဦးတည်ပြောင်းလဲရန် ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ အသွင် ကူးပြောင်းမှုပြုရန်အတွက် တင်ပြခဲ့ပါသည်။^၂

ဤအပြောင်းအလဲသည် မြန်မာပြည်သူများအတွက် အလုပ်အကိုင်သဘောသဘာဝနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရမည့် နေရာများတွင် ကြီးမားသည့်အပြောင်းအလဲများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ချေကို ရည်ညွှန်းနေပါသည်။ ကျေးလက်မှ မြို့ပြသို့ လုပ်သား များ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းပုံစံနှင့် ကျေးလက်ဒေသများတွင်ပြောင်းလဲဖြစ်ပေါ်နေသည့် လုပ်သားနှင့် အလုပ်အကိုင် ပုံစံများတွင် သက်ရောက်မှုများရှိလာနိုင်ပါသည်။ အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးရေးရည်မှန်းချက်များနှင့် ကျေးလက်ဒေသဆင်းရဲ နွမ်းပါးမှုပျောက်ရေး အလေးထားဦးတည်သည့် စီမံချက်များနှင့် မူဝါဒများတွင် လုပ်သားနှင့်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း များကို ထည့်သွင်းရေးဆွဲထားခြင်း မရှိပေ။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် မြန်မာနိုင်ငံသားများနှင့် ဥပဒေရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းသူများ သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအကြောင်းကို ယခင်ကထက် အများပြည်သူဖြင့် ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း တင်ပြဆွေးနွေးလာကြပြီး နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်မှုများကို ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့်ဆိုရသော် မြန်မာနိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေးတွင် ထူးခြားသည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ သည် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအပေါ် သွယ်ဝိုက်သက်ရောက်မှုများရှိသော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အပေါ် အလေးထားသည့် မူဝါဒ အတိမ်အနက်နှင့် ကျယ်ပြန့်မှုအတိုင်းအတာမှာ မညီမျှဆဲဖြစ်ပါသည်။

အနစ်ချပ်အားဖြင့် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုဆိုသည်မှာ မူဝါဒများအချင်းချင်း ကွဲလွဲ၍ ပဋိပက္ခဖြစ်မှုကို အနည်းဆုံး လျော့နည်းအောင်ပြုလုပ်ပြီး မူဝါဒများအချင်းချင်း ပေါင်းစည်းကိုက်ညီမှု အရှိဆုံးဖြစ်စေရန်ဆောင်ရွက်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ဆက်စပ်သည့် မူဝါဒနယ်ပယ်များတွင် ဆောင်ရွက်နေကြသော မူဝါဒရေးဆွဲ ချမှတ်သူများအတွက် အခက်အခဲမှာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၊ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ၏ အလုပ်အကိုင်၊ ၎င်းတို့အား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအပါအဝင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ ကဏ္ဍအားလုံး အကြား မူဘောင် ချမှတ်ရေးနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရေး ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ကြောင့် အချို့နေရာများနှင့် ကဏ္ဍများသည် အခြားနေရာများထက် ပို၍ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ပေါ်ပေါက် လာခဲ့ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပါအဝင် မည်သူများ အကျိုးကျေးဇူးခံစားရပြီး မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် ဆောင်ရွက်မည်ဆိုသည်နှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် မူဝါဒရေးဆွဲသူများအနေဖြင့် မည်သို့ဆောင်ရွက် မည်နည်း။ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးသည် မြန်မာနိုင်ငံထက် ပိုမိုအားကောင်းသော အနေအထားတွင်ရှိနေပါသည်။ ပိုမိုကြွယ်ဝချမ်းသာသော နိုင်ငံများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖြင့်ရရှိလာမည့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအလားအလာများကို စီမံဆောင်ရွက်လျက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်သူများက မည်သို့ဆောင်ရွက်နိုင်သနည်း။ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု ရှိရန်အတွက် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် အဆင့်တိုင်းတွင် ပါဝင်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မှုများ လိုအပ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အခြားမူဝါဒ နယ်ပယ်များအကြားတွင် ဤကဲ့သို့ မူဝါဒပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ဆောင်ရွက်ရန် မည်သည့်နည်းလမ်း/ယန္တရားများ ရှိသနည်း။ ၎င်းတို့ကို ခိုင်မာအားကောင်းစေရန် မည်သို့ပြုလုပ်နိုင်သနည်း။ ဤကိစ္စရပ်များသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု၌ အချက်အချာနေရာတွင်ရှိလာပြီး ဖြေရှင်းရန် အဓိကမေးခွန်းများဖြစ်လာ သည်။ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ၏ သဘောသဘာဝ၊ ဦးတည်ချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ မည်သူများအတွက် ဆောင်ရွက်မည်နည်း။ မည်သူက ဆောင်ရွက်မည်နည်း။ မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် မည်မျှအတိုင်း အတာအထိ ဆောင်ရွက်မည်နည်း။ ယင်းမေးခွန်းများမှာ ဤစာတမ်းအနေဖြင့် အဖြေရာဆောင်ရွက်လိုသည့် မေးခွန်း များပင်ဖြစ်ပါသည်။

^၂ ADB (2014), Myanmar: Unlocking the Potential, Country Diagnostic Study, <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/42870/myanmar-unlocking-potential.pdf> (accessed 14 December 2016); EoD (2015), Topic Guide: Stepping out of Agriculture, <http://www.evidenceondemand.info/topic-guide-stepping-out-of-agriculture> (accessed 14 December 2016); NCDP (2014), National Comprehensive Development Plan: A Prosperous Nation Integrated into the Global Community, https://www.mopf.gov.mm/index.php?option=com_content&view=article&id=5571&Itemid=163&lang=my (accessed 14 December 2016); World Bank (2016), A Country on the Move: Domestic Migration in Two Regions of Myanmar, <http://www.worldbank.org/en/country/myanmar/publication/a-country-on-the-move---domestic-migration-in-two-regions-of-myanmar> (accessed 14 December 2016).

မြန်မာအစိုးရသည် ဤစီနီအေအီများနှင့်ပတ်သက်၍ စတင်ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သည်။ အမှန်တကယ်အားဖြင့် ဤစာတမ်းသည် နိုင်ငံတကာ လုပ်သားများရွှေ့ပြောင်းခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ငါးနှစ်တာ အမျိုးသားစီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၁၇)အပေါ်တွင်အခြေပြု၍ရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသားစီမံကိန်းတွင်လုပ်သားများရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှုကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်နှင့် အားလုံးညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန် အရေးကြီးကြောင်းကို အလေးထားဖော်ပြထားပါသည်။ စီမံကိန်းတွင် မဟာဗျူဟာ ၄ ရပ် ပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအား စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအစီအစဉ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို ပေါင်းစည်းထည့်သွင်းခြင်း၊ အချက်အလက် စုစည်းကောက်ယူခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုတို့ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုအပေါ် အလေးထားဦးတည်မှုနှင့်အတူ ခိုင်မာအားကောင်းပြီး ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုရှိသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့်သက်ဆိုင်သော မဟာဗျူဟာကျသည့် နယ်ပယ်များ၊ အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအစီအစဉ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို ပေါင်းစည်းပါဝင်စေခြင်းတို့အပေါ် ရလဒ်ကောင်းစွာဖြင့် မည်သို့ သက်ရောက်နိုင်မည်ကို ဤစာတမ်းတွင် ဖော်ထုတ်တင်ပြသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

၂။ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို အနက်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း

မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရာတွင် ဤစာတမ်းသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO)၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း (IOM)၊ စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း (OECD) တို့၏ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ချက်များအပေါ် အခြေခံထားပါသည်။ OECD သည် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရာတွင် သဘောတူချက်များသည် ရည်ရွယ်ချက်များ အောင်မြင် ရေးအတွက် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်လျက် အစိုးရဌာနများနှင့် အေဂျင်စီများအကြား မူဝါဒများကိုစနစ်တကျဖြင့် အပြန်အလှန်အားပြု မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းအဖြစ် အနက်အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။^၃ မူဝါဒနယ်ပယ်အမျိုးမျိုး (အဆင့်တူ ဌာနများ)နှင့်၊ ဒေသန္တရအဆင့်မှ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်၊ အမျိုးသားအဆင့်နှင့် အထက်အဆင့် (အထက်အောက် ဌာနများ) စသည့် စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့်အမျိုးမျိုးတွင် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုရှိခြင်းသည် ချမှတ်ထား သည့် မူဝါဒအစီအစဉ်များ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုရှိခြင်းနှင့် သဟဇာတပေါင်းစည်းမှုရှိခြင်းကို သွယ်ဝိုက်ဖော်ပြနေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုဟုဆိုရာတွင် မူဝါဒများအချင်းချင်း ကွဲလွဲ၍ ပဋိပက္ခဖြစ်မှုကို အနည်းဆုံး လျော့နည်း အောင်မြင်လုပ်ပြီး ပေါင်းစည်းကိုက်ညီမှု အရှိဆုံးဖြစ်စေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

ဥပမာအားဖြင့် OECD အနေဖြင့် နိုင်ငံတကာအဆင့်တွင် ကုန်သွယ်မှု၊ စိုက်ပျိုးမွေးမြူရေး (သို့) ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် အခြားနယ်ပယ်များအပါအဝင် သက်ဆိုင်သည့် ပြည်တွင်းမူဝါဒ အစီအစဉ်များသည် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ အပါအဝင် အခြား နိုင်ငံများရှိ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုမရှိစေရန် သေချာဂရုပြုဆောင်ရွက်သည်။ အခြား တစ်ဖက်တွင်လည်း အမျိုးသားအဆင့်၌ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းနှင့် ပြည်တွင်းဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပပျောက်စေခြင်းကို ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အထောက်အကူပြုနိုင်ပါ သည်။ ဥပမာအားဖြင့် ငွေလွှဲပို့သည့် လမ်းကြောင်းများကို ခိုင်မာအားကောင်းစေခြင်းနှင့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်နှုန်းကို လျော့ချခြင်း ဖြစ်သည်။ အမှန်တစ်ကယ်အားဖြင့် ဤစာတမ်းတွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံနှင့် အခြားနေရာများ၌ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအကြား ရှုပ်ထွေးများပြားလှသည့် ဆက်နွှယ်မှုကို မူဝါဒ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုဆိုင်ရာစကားဝိုင်းဆွေးနွေးပွဲများတွင် အဓိကထား ဆွေးနွေးသည့်ခေါင်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

အမျိုးသားအဆင့်၊ ဒေသတွင်းအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတကာအဆင့်၌ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ မူဝါဒ ဆက်စပ်ကိုက်ညီရန် အရေးကြီးကြောင်းကို ILO က အလေးထားဖော်ပြပြီးဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာညီလာခံတွင် ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ ကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်ကော်မတီက အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ILO စာချုပ် စာတမ်းအချို့၏ အရေးပါမှုကို အလေးထားဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ကော်မတီက အလုပ်အကိုင်မူဝါဒဆိုင်ရာပြဋ္ဌာ န်းချက် ၁၉၆၄ (အမှတ် ၁၂၂) (အဓိကအကျဆုံးပြဋ္ဌာန်းချက်)ကို အလေးထားဖော်ပြခဲ့ပြီး၊ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ မူဝါဒ (နောက်ဆက်တွဲပြဋ္ဌာန်းချက်) အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် ၁၉၈၄ (အမှတ် ၁၆၉)နှင့် ပုံစံတကျမဟုတ်သော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းမှ ပုံစံတကျဖြစ်သည့် တရားဝင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသို့ ကူးပြောင်းခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် ၂၀၁၅ (အမှတ် ၂၀၄) နှစ်ခုလုံးသည် လုပ်သားစေလွှတ်သည့်နိုင်ငံနှင့် လုပ်သားလက်ခံသည့် နိုင်ငံများရှိ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ မူဝါဒများအတွင်း လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒ ပါဝင်ရန် အရေးကြီးကြောင်းကို အသိအမှတ်ပြုဖော်ပြပါ သည်။^၄ ဤစာချုပ်စာတမ်းများတွင် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုအောင်မြင်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ လူမှုမိတ်ဖက်များဖြစ်သည့် အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အစိုးရများ၏ အဓိကအရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍများကို ဖော်ပြထားပါသည်။ အမျိုးသားအဆင့်၊ ဒေသတွင်းအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတကာအဆင့်တွင် မူဝါဒဆက်စပ် ကိုက်ညီမှုမြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ထူးခြားသည့်အနေအထား၌ရှိသည့် ILO ၏ ကာလကြာရှည် ကတိကဝတ်ပြု စနစ်တကျဆောင်ရွက်ခဲ့သော အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုကို ကော်မတီက အလေးထားဖော်ပြခဲ့ပါသည်။^၅

၃ Trinity College Dublin (2010), "What is Policy Coherence?" <https://www.tcd.ie/iis/policycoherence/concept/what-is.php> (accessed 14 December 2016)
၄ ILO (2016: 43), Promoting Fair Migration: International Labour Conference 105th Session, 2016, http://apmigration.ilo.org/resources/promoting-fair-migration-general-survey-concerning-the-migrant-workers-instruments/at_download/file2 (accessed 14 December 2016).
၅ ILO (2016: 44).

စာအက္ခရာ (၁)
လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ILO ၏ စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များ

တရားမျှတသည့် ကမ္ဘာနှင့်အဝန်းလွှမ်းခြုံဆက်နွယ်မှုဖြစ်စဉ်အတွက် လူမှုတရားမျှတမှုဆိုင်ရာ ILO ကြေငြာစာတမ်း (၂၀၀၈) တွင် ပြဋ္ဌာန်းချက် ၄ ရပ်ကို စီမံအုပ်ချုပ်မှုရူပဏာမ အရေးကြီးဆုံးပြဋ္ဌာန်းချက်များအဖြစ် အသိအမှတ်ပြု ဖော်ပြထားသည်။

- အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးခြင်း ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၄၇ (အမှတ် ၈၁)၊
- အလုပ်အကိုင်မူဝါဒဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၆၄ (အမှတ် ၁၂၂)၊
- အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးခြင်း (စိုက်ပျိုးရေး) ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၉၆၉ (အမှတ် ၁၂၉) နှင့်
- သုံးပွင့်ဆိုင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများ) ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၆ (အမှတ် ၁၄၄)။

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ ညီလာခံကြီးတွင် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကော်မတီက အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများအား လုပ်သားစေလွှတ်သည့်နိုင်ငံများနှင့် လုပ်သားလက်ခံသည့်နိုင်ငံများ၌ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်း စဉ်အတွင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အလွဲသုံးစားပြုမှုများမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးသော အလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့်ပတ်သက်သည့် ဥပဒေများကို ပြဋ္ဌာန်းဆောင်ရွက်ရန် တိုက်တွန်းခဲ့ပါသည်။

ရင်းမြစ် - ILO (၂၀၁၆ ၊ ၄၃)

ဤအတောအတွင်း IOM သည် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာစွမ်းဆောင်ရည်အပါအဝင် နိုင်ငံများ၏ အဓိကနယ်ပယ်အချို့ရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒများကို အကဲဖြတ်ရန်အတွက် စံမူဘောင်တစ်ရပ်ဖြစ်သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာညွှန်းကိန်း(MGI)ကို ရေးဆွဲရန် စီးပွားရေးပညာရှင်များ သတင်းယူနှစ် (EIU) နှင့် မိတ်ဖက်ပြုခဲ့ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာစွမ်းဆောင်ရည်နှင့်ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးရာတွင် နိုင်ငံများအနေဖြင့် အမျိုးသားအဆင့်တွင် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ဆောင်ရွက်လေ့ရှိသည့် အဓိကနည်းလမ်း (၃) ရပ်ကို MGI တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ နည်းလမ်း (၃) ရပ်တွင် - ကိုးရီးယားသမ္မတနိုင်ငံနှင့် တောင်အာဖရိကနိုင်ငံတို့တွင်ကျင့်သုံးသော အထူး ဖွဲ့စည်းထားသည့် ဌာနများအချင်းချင်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သည့် **ကော်မတီများ**၊ ဂါနာနိုင်ငံတွင်ကျင့်သုံးသည့် **အမျိုးသားစီမံကိန်း ရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်**၊ တာဝန်များကိုခွဲဝေဆောင်ရွက်သည့် **အေဂျင်စီများ (သို့) ဦးဆောင်အေဂျင်စီ တစ်ခုတည်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ** ဖြစ်ပါသည်။^၆ အများအားဖြင့် နည်းလမ်း (၃) ရပ်စလုံးကို ပေါင်းစပ် ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အထိရောက်ဆုံးဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် MGI သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မူဝါဒနှင့်ပတ်သက်၍ ဒေသတွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုအတွက် နည်းလမ်း (၄) သွယ်ကိုလည်း ဖော်ပြထားပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ လုပ်သားစေလွှတ်သည့်နိုင်ငံနှင့် လုပ်သားလက်ခံသည့်နိုင်ငံများအကြား **နှစ်နိုင်ငံသဘောတူစာချုပ်များ ချုပ်ဆိုခြင်း**၊ **Rabat လုပ်ငန်းစဉ်**၊ **Bali လုပ်ငန်းစဉ်**နှင့် **Abu Dhabi Dialogue တို့ကဲ့သို့သော ဒေသတွင်း ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းပွဲဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များ**၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအားလုံးနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့် ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်ကဲ့သို့သော **အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်များ**၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ အစည်းအဝေးဖိုရမ်(GFMD)ကဲ့သို့သော နိုင်ငံများအချင်းအချင်းပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး အတွက် **နိုင်ငံတကာ အစည်းအဝေး ဖိုရမ်များ** စသည်တို့ဖြစ်သည်။ ဤစာတမ်းတွင် ဒေသတွင်းဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံတကာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို ဆွေးနွေးတင်ပြထားသော်လည်း အဓိကအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အမျိုးသားအဆင့်၊ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်များကို ဦးတည်အလေးထားပါသည်။

အထူးသဖြင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် သတ်မှတ်ရက်စွဲရောက်ရှိသည့် ထောင်စုနှစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပန်းတိုင်များ (MDGs) မှနေ၍ စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ၂၀၃၀ အစီအစဉ်သို့ ကူးပြောင်းသည့် နိုင်ငံတကာစီမံအုပ်ချုပ်မှု ကာလ အတွင်း မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ ပေါ်ပေါက်ခဲ့ပါသည်။ ရည်မှန်းချက် (၁၇.၄) တွင် SDG ပန်းတိုင်များကို အကောင်အထည်ဖော်သည့် နည်းလမ်းတစ်ရပ်အဖြစ် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက်

^၆ EIU (2016: 21), Measuring Well-Governed Migration: The 2016 Migration Governance Index, https://www.iom.int/sites/default/files/our_work/EIU-Migration-Governance-Index-20160429.pdf (accessed 14 December 2016).

မူဝါဒကိုက်ညီမှု တိုးတက်စေရန် နိုင်ငံများအားလုံးကိုတောင်းဆိုထားပါသည်။^၇ အခြားဦးတည်ချက်ပန်းတိုင်များတွင် တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို ရည်ညွှန်းဖော်ပြထားပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ပန်းတိုင် (၈) တွင် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အဓိကဖော်ပြပြီး၊ ပန်းတိုင် (၈.၇) တွင် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု၊ ခေတ်သစ်ကျွန်ပြုမှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုပျောက်ရေးများ အတွက် ဖော်ပြထားပါသည်။ ပန်းတိုင်(၈.၈)တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေး၊ အထူးသဖြင့် သေချာ ရေရာမှုမရှိသော အလုပ်အကိုင်၌ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားနှင့် အခြားအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် မြှင့်တင်ရေးကို တောင်းဆိုထားပါသည်။ ပန်းတိုင် (၁၀) တွင် သာတူညီမျှမရှိခြင်းကို လျှော့ချရန်၊ ပန်းတိုင် (၁၀.၇) တွင် အလုပ်သမားများ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကိုသာမက ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုပုံစံအားလုံးကို ရည်ညွှန်း ဖော်ပြထားပြီး စနစ်တကျရှိမှု၊ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု၊ တရားဝင်(ပုံမှန်)ဖြစ်မှုနှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အတွက် ပံ့ပိုးပေးသော ကောင်းစွာစီမံခန့်ခွဲထားသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒများ၏ အရေးပါမှုကို အသိ အမှတ်ပြုဖော်ပြထားပါသည်။ ပန်းတိုင် ၁၀(ဂ) တွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လွှဲပို့ငွေများအတွက် ငွေလွှဲပို့ခကို လျှော့ချ ပေးရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။^၈ ဤစာတမ်းတွင် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ မူဝါဒ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုအပေါ် အလေးထားဖော်ပြခြင်းမှာ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် ကတိ ပြုထားသည့် နိုင်ငံတကာသဘောတူညီမှုဖြစ်သော ၂၀၃၀ အစီအစဉ်ကို အသိအမှတ်ပြုပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။^၉

အရှေ့တောင်အာရှတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမူဝါဒဆိုင်ရာ သုတေသနတွင် ဤဆွေးနွေးမှုအား မူဘောင်ချ သတ်မှတ်ရာတွင် စဉ်းစားသုံးသပ်ရန် အကြောင်းကိစ္စများကို အကြံပြုထားပါသည်။ လွန်ခဲ့သည့် ဆယ်စုနှစ် နှစ်ခု (သို့) သုံးခု ကာလအတွင်း ဒေသတွင်း၌ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမူဝါဒတွင် အဓိက ဖွဲ့စည်းပါဝင်သည့် အခြေခံအချက်များ အဖြစ် မူဝါဒနယ်ပယ် သုံးရပ်ကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းမူဝါဒသုံးရပ်မှာ - အမျိုးသားမူဝါဒများနှင့် နယ်စပ် အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်များမှတစ်ဆင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို စည်းကမ်းဖြင့် ကြပ်မတ်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ထိန်းချုပ်ခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် မြှင့်တင်ခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ ခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမူဝါဒများပေါင်းစည်းရေးတို့ဖြစ်သည်။^{၁၀} ဤမူဝါဒနယ်ပယ်များသည် အခြားမူဝါဒ နယ်ပယ် အမျိုးမျိုးနှင့် သက်ဆိုင်မှုရှိပါသည်။ ပထမမူဝါဒသည် အမျိုးသားအချုပ်အခြာအာဏာကို အကြောင်းပြုပြီး ဒုတိယ မူဝါဒသည် စံအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည့် လူ့အခွင့်အရေး အကြောင်းအရာပေါ်တွင် အခြေခံရေးဆွဲခြင်း ဖြစ်သည်။ တတိယမူဝါဒနယ်ပယ်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံတကာ စီမံအုပ်ချုပ်မှုဖိုရမ်များ၏ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်း မူဝါဒအကြောင်းအရာ၌ အရေးပါသည့်နေရာတွင်ဖြစ်လာသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှု အဆက်အစပ်ကို ထင်ဟပ်ဖော်ပြနေပါသည်။^{၁၁} မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် ပါဝင် နေသော မူဝါဒများနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများကို ဖော်ထုတ်ရာတွင် ဤစာတမ်းအနေဖြင့် ဤကဲ့သို့ အမျိုးမျိုးသော မူဝါဒနယ်ပယ်များနှင့် ၎င်းတို့အပေါ် လွှမ်းမိုးနေသော မူဝါဒ အကြောင်းအရာများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား သုံးသပ်ထားပါသည်။ လုပ်ငန်းစဉ်များအား နောက်ကြောင်းပြန်လေ့လာကြည့်ခြင်းနှင့် မူဝါဒများအား စုစည်း/ခွဲဖြာ နည်းဟု လူသိများသည့် မူဝါဒလေ့လာမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ ရေးသားပြုစုခြင်းဖြစ်သော်လည်း၊ ရည်ရွယ်ချက်မှာ သဘောတရားဆိုင်ရာ မေးခွန်းများမေးမြန်းခြင်း (သို့) လိုရင်းမရောက်သော မူဘောင်များကို ဖော်ပြခြင်းမျိုး မဟုတ်ဘဲ တိကျသည့် မူဝါဒများ၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများနှင့်ပတ်သက်၍ အလေးထား ဖော်ပြရန် ဖြစ်ပါသည်။^{၁၂}

၇ OECD (2016: 3), Better Policies for Sustainable Development 2016: A New Framework for Policy Coherence, <http://www.oecd.org/greengrowth/better-policies-for-sustainable-development-2016-9789264256996-en.htm> (accessed 14 December 2016).
 ၈ IOM (2016a: 2-3), International Dialogue on Migration 2016: Follow-up and Review of Migration in the SDGs, <http://www.iom.int/international-dialogue-migration-2016-follow-and-review-migration-sdgs> (accessed 14 December 2016).
 ၉ "Statement by Ms. Ei Ei Khin Aye, Ambassador/Deputy Permanent Representative of the Republic of the Union of Myanmar to the United Nations in New York at the Ministerial Meeting of the High-Level Political Forum on Sustainable Development," <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21586myanmar.pdf> (accessed 14 December 2016).
 ၁၀ Hickey, Narendra, and Rainwater (2013: 7-8), A Review of Internal and Regional Migration Policy in Southeast Asia, <http://migratingoutofpoverty.dfid.gov.uk/documents/wp8-hickey-review-of-internal-and-regional-migration-policy-in-sea.pdf> (accessed 14 December 2016).
 ၁၁ UNDP (2009), Human Development Report 2009: Overcoming Barriers: Human Mobility and Development; Van Hear and Sorenson (2003), The Migration-Development Nexus, <http://dag.un.org/handle/11176/376864> (accessed 14 December 2016).
 ၁၂ Sabatier (1991), "Toward Better Theories of the Policy Process," Political Science and Politics 24(2):147-156; Sabatier (2007), Theories of the Policy Process, 2nd Ed., Boulder CO: Westview Press; Thouez and Channac (2005), "Convergence and Divergence in Migration Policy: the Role of Regional Consultative Processes," Global Commission on International Migration (GCIM), Global Migration Perspectives, No. 20. Cited in Hickey, Narendra, and Rainwater (2013: 9-10).

၃။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအခြေအနေအပေါ် ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းနှင့် မြန်မာနယ်စပ်ပြင်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းများသည် ရှုပ်ထွေးများပြားလှပြီး ကာလကြာရှည်ပြီဖြစ်သည်။ လူများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ ကုန်သည်များ၊ ဒုက္ခသည်များ၊ နိုင်ငံရေးခိုလှုံခွင့်တောင်းခံသူများ၊ နိုင်ငံမဲ့ဖြစ်သူများ၊ လက်ထပ်ထိမ်းမြားရန်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခံရသူများအဖြစ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြခြင်းဖြစ်သည်။ လူများရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမှာ အကြောင်းမျိုးစုံရှိပြီး စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် နိုင်ငံရေး အကြောင်းများကြောင့် ဖြစ်သည်။ ကျေးလက်ဒေသတွင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် စီးပွားရေးအလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းရှားပါးမှု၊ ပြည်တွင်းပဋိပက္ခဖြစ်ပွားမှု၊ လူမှုဆိုင်ရာ ဘဝရည်မှန်းချက်နှင့် လိုအပ်ဆန္ဒများအားလုံးသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရန်အတွက် တွန်းအားများဖြစ်ပြီး အများအားဖြင့် ဤအကြောင်းရင်းများသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ပေါင်းစပ်နေလေ့ရှိသည်။

မဟာမဲခေါင်ဒေသခွဲ (GMS) တွင် မြန်မာနိုင်ငံမှ ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများသည် အခြားနိုင်ငံများထက် ပိုများပါသည်။ ခန့်မှန်းတွက်ချက်မှုများအရ လူဦးရေ၏ ၁၀% သည် ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြသည်။^{၁၇} ထိုင်းနိုင်ငံနှင့်မလေးရှားနိုင်ငံသည် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအတွက် အများဆုံးသွားရောက်ကြသည့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများဖြစ်ပြီး ထိုင်းနိုင်ငံတွင် သုံးသန်းခန့်နှင့် မလေးရှားတွင် ၅၀၀,၀၀၀ ကျော်ခန့်ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ လူဦးရေအများအပြားသည် ထိုနိုင်ငံများတွင် နိုင်ငံရေးခိုလှုံခွင့်ကိုလည်း တောင်းခံကြသည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံသည်လည်း ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံတစ်ခုဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံမှရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူ ၂၀၀,၀၀၀ ခန့်နှင့် ဒုက္ခသည် ၁၀၀,၀၀၀ ကျော်ခန့်ရှိသည်။^{၁၈} တရုတ်၊ အိန္ဒိယ၊ စင်္ကာပူ၊ ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံနှင့် အာရပ်ပြည်ထောင်စုနိုင်ငံများသည်လည်း ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများဖြစ်ပြီး ထိုနိုင်ငံများသို့သွားရောက်သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူဦးရေမှာ နည်းပါးပါသည်။ အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများသို့ ပုံမှန်မဟုတ်သော ကာလတိုနှင့် ကာလလတ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများလည်း ရှိသည်။ အာဆီယံဒေသတွင်းနှင့် ဒေသပြင်ပတွင် နှစ်နိုင်ငံသဘောတူစာချုပ်များမှတစ်ဆင့် ပုံမှန်ကာလလတ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းများ ရှိသလို နိုင်ငံတကာသို့ ကျွမ်းကျင်မှုရှိသော မြန်မာနိုင်ငံသားများ ပျံ့နှံ့ရောက်ရှိ နေထိုင်ခြင်းများ ရှိပါသည်။

၂၀၁၀ ခုနှစ်မှစတင်၍ မြန်မာအစိုးရသည် နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေးစနစ်များကို ဖြေလျှော့ရန်ဦးတည်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးရည်မှန်းချက်များချမှတ်၍ စတင်ဆောင်ရွက်လာခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု (FDI) ထူးခြားစွာ မြင့်တက်မှုကြောင့် နိုင်ငံတကာတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏စီးပွားရေးသည် အလျင်အမြန်ဖြင့် တိုးတက်လျက်ရှိသော နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံ ဖြစ်လာစေသည်။ ဦးသိန်းစိန်အစိုးရ (၂၀၁၁ - ၂၀၁၅) နှင့် အမျိုးသား ဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ် (NLD) ဦးဆောင်သော အစိုးရနှစ်ရပ်စလုံးသည် ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ထုတ်လုပ်ရေးနှင့် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍများကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် သန္နိဋ္ဌာန်ချထားခဲ့ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်သစ်များအတွက် အလုပ်လုပ်ကိုင်မည့် လုပ်သားထုအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများကိုလည်း အလားတူ ဖော်ထုတ်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများ၊ အထူးသဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မလေးရှားနိုင်ငံသည် မြင့်မားသည့် လုပ်ခလစာနှင့် အလားအလာကောင်းများရှိခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများအတွက် ဆွဲဆောင်မှုရှိသော ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများအဖြစ် ဆက်လက်တည်ရှိနေပါသည်။ ထို့အပြင် တစ်နိုင်ငံလုံးအပစ်အခတ်ရပ်စဲရေး သဘောတူညီချက် ရရှိရန် ကြိုးပမ်းနေသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံနယ်စပ်ဒေသများတွင် ပဋိပက္ခများ ဆက်လက် ဖြစ်ပွားနေပါသည်။

လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ မြန်မာနိုင်ငံသည် ပုံမှန်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းလမ်းကြောင်းများ ဆိုင်ရာ နားလည်မှုစာချုပ် (MOU) ကို ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရာတွင် ပုံမှန်မဟုတ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အများဆုံးရှိသည့် အတွက် အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်း ပြုလုပ်ပေးခြင်းမှာ စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ် ဖြစ်နေပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အထောက်အထားမဲ့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအား ပထမဦးဆုံး မှတ်ပုံတင်ပေးခြင်းကို ၁၉၉၂ ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့ကာ ယနေ့ထက်တိုင် နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိပါသည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ်နောက်ပိုင်းတွင် မြန်မာ

၁၇ IOM (2016b), "Overview," <https://www.iom.int/countries/Myanmar> (accessed 14 December 2016).
၁၈ ESA (2014), "Migration Profiles: Myanmar," <https://esa.un.org/migmgmprofiles/indicators/indicators.HTM> (accessed 14 December 2016).

အစိုးရသည် ထိုင်းအစိုးရနှင့်ပူးပေါင်းကာ ထိုင်းနိုင်ငံ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ကတ်ကိုဆောင်ထားသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများကို ယာယီနိုင်ငံကူးလက်မှတ်ထုတ်ပေးခဲ့ပြီး အခက်အခဲပြဿနာများကို ညှိနှိုင်းဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအနေဖြင့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်လျှောက်ထားပြီး ထိုင်းနိုင်ငံတွင် တရားဝင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်အတွက် ရေရှည်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် မြန်မာအစိုးရသည် ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာသူများကို မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း သက်သေခံလက်မှတ် (CI) များကို ထုတ်ပေးမည် ဖြစ်သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အထောက်အထားမဲ့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူဦးရေအားလုံးကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်ပါက ဤလုပ်ငန်းစဉ်များမှာ စိန်ခေါ်မှုအဖြစ်ရှိနေပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအားလုံးကို တဖြည်းဖြည်းချင်း အထောက်အထားပြုလုပ်ခွင့်ပေး သည့် စဉ်ဆက်မပြတ်လုပ်ငန်းစဉ်များမှာ လိုအပ်ပါသည်။

အခြားနေရာများကဲ့သို့ပင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းပုံစံများမှာ ကွဲပြားပါသည်။ ကျား/မ ရေးရာကိစ္စရပ်သည် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးအခွင့်အလမ်းများနှင့် အခြေအနေများပေါ်တွင် သက်ရောက်မှုရှိပြီး အကျိုးဆက်အားဖြင့် မည်သူတို့က မည်ကဲ့သို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြသည်၊ မည်သည့်ကဏ္ဍ၊ နေရာများသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြသည်ဆိုသည်နှင့် မည်မျှဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် အောင်မြင်မှုရှိသည်ဆိုသည်ကို အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ အဆုံးအဖြတ်ပေးပါသည်။^{၁၅} မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်တွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ပြုလုပ်ခဲ့သည့် သုတေသနအရ အမျိုးသားများ၊ အထူးသဖြင့် ငယ်ရွယ်ပြီး ပညာတတ်မြောက်သော အမျိုးသားများသည် အမျိုးသမီးများထက် ပိုမိုရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ အမျိုးသားများသည် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၊ ဈေးများ၊ စားသောက်ဆိုင်များနှင့် လက်ဖက်ရည်ဆိုင်များစသည့် ပုံစံတကျမဟုတ်သည့်ကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင် လေ့ရှိသည်။ အမျိုးသမီးများသည်လည်း သိသာထင်ရှားသည့်အရေအတွက်ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြပြီး အထူး သဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးအတွင်း စက်မှုလုပ်ငန်းများရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံများသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ကြသည်။^{၁၆} မြန်မာ နိုင်ငံသည် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့်ဝန်ဆောင်မှုကို အခြေခံသောစီးပွားရေးကို ပို၍ဦးတည်ဆောင်ရွက်လာခြင်းကြောင့် ထိုကဲ့သို့သော အလုပ်အကိုင်များ ပေါ်ပေါက်လာသည်နှင့်အမျှ အမျိုးသားများနှင့်ယှဉ်လျှင် အမျိုးသမီးများရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုကို မြင့်တက်လာစေနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင်ထိုင်းနိုင်ငံသို့ရွှေ့ပြောင်းသွားသည့် လူမှုအသိုက်အဝန်းများအတွင်း သုတေသနပြုလုပ်ချက်အရ အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် အလုပ်သမားဦးရေအများအပြား လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပြီး ၈၀% ကျော်မှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ကာ အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ မြေနိမ့်ဒေသမှ လာရောက်ကြသည့် ငယ်ရွယ်ပြီး အိမ်ထောင် မရှိသူ အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြသည်။^{၁၇} မြန်မာနိုင်ငံမှ အမျိုးသမီးဦးရေအချို့သည် အိမ်အကူအလုပ်သမားများအဖြစ် သော်လည်းကောင်း၊ လိင်၊ ဖျော်ဖြေရေးလုပ်ငန်းများတွင်သော်လည်းကောင်း၊ စိုက်ပျိုးမွေးမြူရေးနှင့် ဆောက်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းတွင်သော်လည်းကောင်း ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန် အလုပ်ရှာဖွေကြသည်လည်းရှိသည်။

နိုင်ငံသားအုပ်စုများ၊ ကျွမ်းကျင်သူ (သို့) ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများနှင့်ပတ်သက်၍ ပြီးခဲ့သည့် ဆယ်စုနှစ်ကာလများတွင် နိုင်ငံတကာသို့ အမျိုးသမီးများရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုတွင် အမျိုးအစားကွဲပြားခြင်း၊ အုပ်စုများ ကွဲပြားခြင်းကို သုတေသနလေ့လာမှုများတွင် ဖော်ပြကြသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံမှ ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရာ တွင် အမျိုးသားများနှင့်ယှဉ်လျှင် အမျိုးသမီးဦးရေမှာ ၅၀% အောက်တွင် အချိန်အတော်ကြာထိ ဆက်လက် တည်ရှိနေ သည်ကို တွေ့ရပါသည်။^{၁၈} ထို့အတူပင် မြန်မာနိုင်ငံမှ ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအားလုံး၏ ၄၇% မှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ပါသည်။^{၁၉}

အချို့အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ပြည်ပတွင် ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်ရသည့်အလုပ်အကိုင်များနှင့်ပတ်သက်၍ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဆွေးနွေးပြောဆိုရန် လူမှုစံနှုန်းများမှာ အဟန့်အတားဖြစ်နေပါသည်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် လိင်လုပ်သား

၁၅ Sijapati (2015), "Women's Labour Migration from Asia and the Pacific: Opportunities and Challenges," IOM and the Migration Policy Institute (MPI),
၁၆ World Bank (2016).
၁၇ Kusakabe and Pearson (2014), "Burmese Female Migrant Workers in Thailand: Managing Productive and Reproductive Responsibilities," in Migration, Gender, and Social Justice: Perspectives on Human Security (Thanh-Dam Truong, Des Gasper, Jeff Handmaker, Sylvia I. Bergh, eds.), Springer, Heidelberg
၁၈ Sijapati (2015).
၁၉ ESA (2014).

များသည် နိမ့်ချဆက်ဆံခံရမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ကြုံတွေ့ကြရသောကြောင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများနှင့် သူငယ်ချင်းများကို ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်၍ အတိအကျပြန်လည်ပြောဆိုခြင်း မရှိပါ။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများကို နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းမှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် သတင်းများထွက်ပေါ်ပြီးနောက်ပိုင်း ပြည်သူလူထု၏ တောင်းဆိုမှုကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်သည့်အနေဖြင့် မြန်မာအစိုးရသည် ပြည်ပသို့ အိမ်အကူအလုပ်သမားအဖြစ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မည့်အမျိုးသမီးများကို တားမြစ်ပိတ်ပင်ပြီးနောက်တွင် အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်သည် အငြင်းပွားဖွယ်ခေါင်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သည့်အဖွဲ့များက အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်အား တားမြစ်ပိတ်ပင်ထားခြင်းကို ဝေဖန်ပြောဆိုကြပြီး အမျိုးသမီးများသည်အိမ်အကူအလုပ်သမားအဖြစ် အလုပ်အကိုင်ရရှိရန် ဆက်လက်ရှာဖွေနေဦးမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ သို့သော် ပုံမှန်မဟုတ်သော လမ်းကြောင်းများမှတစ်ဆင့် သွားရောက်နေကြဦးမည်ဖြစ်သောကြောင့် နှစ်နိုင်ငံသဘောတူညီမှု (သို့) ကောင်စစ်ဝန် အကူအညီဝန်ဆောင်မှုများ၏ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုကို ရရှိမည် မဟုတ်ကြောင်းကိုထောက်ပြပြောဆိုကြပါသည်။^{၂၀} အများပြည်သူပါဝင်သည့် ဆွေးနွေးပွဲများပြုလုပ်ခြင်း၊ အမျိုးသမီးများရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အသိအမြင်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်ကို အသိအမှတ်ပြုပေးခြင်းများသည် ပြည်ပသို့ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြသည့် အမျိုးသမီးများအား ကာကွယ်ရန်နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးရန် ရေရှည်ဆောင်ရွက်ရမည့် အရေးကြီးသောအပိုင်းများ ဖြစ်သည်ဟု အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများက အကြံပြုကြပါသည်။

ဆောင်ရွက်ဆဲဖြစ်သော စီးပွားရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများသည် လာမည့်နှစ်များတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအခြေအနေများကို ပြောင်းလဲနိုင်ပါသည်။ အမျိုးသားဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစီမံကိန်းဖြင့် စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန(MOPF)သည်လည်းကောင်း၊ ပါတီ၏ စီးပွားရေးမူဝါဒလမ်းစဉ်ဖြင့် အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ်၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာကော်မတီသည်လည်းကောင်း၊ သုတေသနနှင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းမူဘောင်များမှတစ်ဆင့် ကမ္ဘာ့ဘဏ်နှင့် အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်တို့သည်လည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံ၏စိုက်ပျိုးရေးအပေါ်အခြေခံသောစီးပွားရေးမှတ်တမ်းထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုအခြေခံသောစီးပွားရေးသို့ ပြောင်းလဲရေးကို တက်ကြွစွာဆောင်ရွက်နေကြပါသည်။^{၂၁} ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုအဖြစ် ဖော်ပြလေ့ရှိသော ဤပြောင်းလဲမှုတွင် လုပ်သားများအား နေရာဒေသအလိုက်နှင့် ကဏ္ဍအလိုက် လုပ်သားနေရာပြောင်းခြင်း (သို့မဟုတ်) လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ကျေးလက်ဒေသတွင် လုပ်သားအင်အားနှင့် အရေအတွက်ပုံစံများ ပြောင်းလဲခြင်းပါဝင်ပါသည်။^{၂၂} ကုလသမဂ္ဂ အလှူရှင်များ ပံ့ပိုးကူညီမှုကို ဖော်ဆောင်သော သုတေသနအစီရင်ခံစာတစ်စောင်၏လေ့လာမှုအရ ဤအကူးအပြောင်းကာလတွင် အမျိုးအစားမြင့်မားစွာ ထွက်ပေါ်လာမည့် ရလဒ်နှင့် အလုပ်အကိုင်များသည် ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုအများဆုံးရှိသည့် မြို့ပြဒေသများတွင် အခြေစိုက်လာမည်ဖြစ်သောကြောင့် အလုပ်သမားများသည် ကျေးလက်မှ မြို့ပြသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားကြမည်ဖြစ်ပြီး ဤဖြစ်စဉ်သည် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းရှိ အသေးစားလယ်ယာလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သူများကို ထိခိုက်မှု မရှိစေသင့်ကြောင်းကို ဖော်ပြထားပါသည်။^{၂၃}

တောင်အာရှနှင့် အရှေ့တောင်အာရှမှ အခြားသုတေသနများက ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုနှင့်ပတ်သက်သည့် ယင်းပြောဆိုမှုများ၏ ယေဘုယျဆန်သော သဘောသဘာဝများအကြောင်းကို မေးခွန်းထုတ်ထားပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အထက်ပါ သုတေသန အစီရင်ခံစာ၌ သမိုင်းကြောင်းတွင် ယေဘုယျပုံစံကို မကြာခဏလေ့လာတွေ့မြင်နိုင်ပြီး နိုင်ငံအသီးသီးသည် ကျေးလက်လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးမှ မြို့ပြစိုက်ပျိုးရေးများသို့ အရှိန်အဟုန် အမျိုးမျိုးဖြင့် ပြောင်းလဲသွားကြသည်ကို ထောက်ပြထားပါသည်။^{၂၄} အများအားဖြင့် ဤရုထောင့်အမြင်သည် ပုံစံဟောင်းဖြစ်သော ခေတ်မီပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး သီအိုရီကို ဖော်ပြသော်လည်း အရေးပါမှု အမျိုးမျိုးရှိပြီး ယနေ့တွင် ၎င်းသည် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်သည့် ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာ အခြေအနေမျိုး မဟုတ်ဘဲ အကူးအပြောင်းကာလကို ချောမွေ့စေသည့် ဈေးကွက်

^{၂၀} "Myanmar Continues its Ban on Domestic Workers Leaving to Work in Singapore," The Online Citizen, 5 June 2015, <http://www.theonlinecitizen.com/2015/06/05/myanmar-continues-its-ban-on-domestic-workers-leaving-to-work-in-singapore/> (accessed 14 December 2016); "Myanmar Women Put in Danger by Ban on Maids Working Overseas," The Guardian, 6 June 2016, <https://www.theguardian.com/global-development/2016/jun/06/myanmar-women-put-in-danger-by-ban-on-maids-working-overseas> (accessed 14 December 2016).
^{၂၁} ADB (2015), EOD (2015), NCDP (2014), World Bank (2016).
^{၂၂} "Why LIFT is Stepping out in 2015," <http://www.lift-fund.org/blog/why-lift-stepping-out-2015> (accessed 14 December 2016).
^{၂၃} EoD (2015: vi)
^{၂၄} EoD (2015: vi)

သဘောတရားဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် မြန်မာနိုင်ငံအပါအဝင် တောင်အာရှနှင့် အရှေ့တောင်အာရှတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် ပညာရှင်များက စိုက်ပျိုးရေးမှသည် စက်မှုလုပ်ငန်းဆီသို့ အကူးအပြောင်းသည် အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားများနှင့် ကျေးလက်ဒေသနေထိုင်လုပ်ကိုင်သူများအတွက် အစဉ်အတိုင်း (သို့) ထိခိုက်မှုကင်းသော ဖြစ်စဉ် မဟုတ်ကြောင်းကို လေ့လာတွေ့ရှိကြသည်။ ကျေးလက်ဒေသစားလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်သူများအဖြစ်မှ လစား အလုပ် သမားများအဖြစ်သို့လည်းကောင်း၊ တန်ဖိုးနိမ့်မှ တန်ဖိုးမြင့် ဖြည့်စွက်ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများသို့လည်းကောင်း မျှော်မှန်းထားသည့် ထိုအကူးအပြောင်းနှစ်ခုကို ရပ်တန့်ခြင်း (သို့) ကျရှုံးခြင်း အဖြစ် ရှုမြင်ထားသည်။ ဤဖြစ်စဉ်ကို နှစ်ဖက်ညှပ်တိုက်သည့်ပုံစံအဖြစ် အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ တစ်ဖက်တွင် ကျေးလက်ဒေသများ၌ သီးနှံထုတ်လုပ် မှုနှင့် သယံဇာတအရင်းအမြစ်ထုတ်ယူရေးအတွက် ကြီးမားကျယ်ပြန့်သည့်အတိုင်းအတာဖြင့် လယ်ယာမြေသိမ်းယူမှု ကြောင့် ကမ္ဘာ့တောင်ပိုင်းဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒေသတွင်းအိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများ အပါအဝင် အခြားနေရာ များရှိ ဒေသစားလယ်ယာလုပ်ကိုင်သူများသည် မြေယာမဲ့ဖြစ်ကြသည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင် နည်းပညာအဆင့်မြှင့် တင်မှု၊ စက်ယန္တရားများ အစားထိုးအသုံးပြုမှု၊ အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းတိုးပွားလာမှုဖြစ်စဉ် ကျယ်ပြန့်လာမှု၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ရှိသော စီးပွားရေးကဏ္ဍများတွင် လုပ်သားလိုအပ်ချက် နည်းသထက်နည်းလာခြင်းတို့ကြောင့် နေရာရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်သူများ၏ လုပ်သားအင်အားကို အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရယူလာပြီး အသေးစားလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သူများ အနေဖြင့် မသေချာမရေရာသည့် အခြေအနေတွင် မြို့ပြနှင့် ကျေးလက်ဒေသ အစွန့်အပြားဒေသများရှိ လုပ်ခလစာ နည်းသော၊ ပုံစံတကျမရှိသော အလုပ်အကိုင်များသို့ ရောက်ရှိသွားစေပါသည်။ ဖြစ်ရပ်အချို့သည် ဤဖြစ်စဉ်တွင် တစ်ပြိုင်တည်း တိုက်ဆိုင်ဖြစ်ပေါ်ပြီး ပညာရှင်များက ဤဖြစ်ရပ်များထဲမှ အချို့ဖြစ်ရပ်များကို ဖယ်ထုတ်ခံရခြင်းနှင့် ပုံစံတကျ မဟုတ်သည့်ကဏ္ဍများ ဖြစ်ပေါ်ခြင်း (exclusion and informalization) ဟု ခေါ်ကြပါသည်။^{၂၅}

ဤနောက်ခံအကြောင်းအရာများအရ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုအကျိုးဆက်မှနေ၍ မည်သူတို့က မည်သည့်နည်းဖြင့် အကျိုးအမြတ်ရရှိသနည်း (သို့) မရရှိသနည်း စသည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများသည် လုပ်သားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အဆက်အစပ်တွင် ဖော်ပြနေပြီး အထူးသဖြင့် အခြားပုံစံဖြင့်ရှိသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း များ၊ နေထိုင်စားသောက်မှုအတွက် လုပ်ခလစာများသည် ကမ္ဘာ့နေရာဒေသ အသီးသီးတွင် ဖူလုံမှုနှင့် လုံခြုံမှုအတွက် အခက်အခဲရှိလာသည့် အခြေအနေတွင်ဖြစ်ပါသည်။ အချို့ပညာရှင်များနှင့် သုတေသနပညာရှင်များက ဤကိစ္စရပ် များကို မြေယာနှင့် လုပ်သားအဆက်အစပ် ခေါင်းစဉ်အောက်တွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်ကြပါသည်။ သို့သော် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ကိုင်သူများသည် အခြားနေရာများသို့ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသောကြောင့် လုပ်သားနေရာပြောင်းခြင်း၊ မြို့ပြအသွင်ကူးပြောင်းခြင်းနှင့် ပုံစံတကျမဟုတ်သောကဏ္ဍဖြစ်ပေါ်နိုင်ချေ အလားအလာ များတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းခေါင်းစဉ်လည်း ပါဝင်လာပါသည်။ ထို့ကြောင့် မြေယာနှင့်လုပ်သား အဆက်အစပ် သုတေသနအစီအစဉ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း (အကြောင်းအရာ) ကို ထည့်သွင်းနိုင် (သို့) ထည့်သွင်းသင့်ပါသည်။ (နောက်ဆက်တွဲ ၂ ကို ကြည့်ပါ။)

မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ လက်ရှိအခြေအနေတွင် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးအတွင်း ပြောင်းလဲမှုများသည် ဤအလားအလာများကို မည်သို့ထင်ဟပ်ဖော်ပြမည် (သို့) မည်သည့်အတိုင်း အတာထိ ထင်ဟပ်ဖော်ပြမည်ဆိုသည်နှင့် မည်သို့ကွဲပြားထွက်ပေါ်လာမည်ကို ဆုံးဖြတ်ရန် ခဲယဉ်းပါသည်။ ကျေးလက် ဘဝနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းများ၏ ပြောင်းလဲနေသောသဘာဝ၊ ကျေးလက်စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများမှ ထွက်ပေါ်လာသော အသေးစားလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သူများအား အခွင့်အလမ်းဖွင့်ပေးသော (သို့) အခွင့်အလမ်းပိတ် ထားသော လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းကြောင်းအမျိုးအစားများနှင့်ပတ်သက်၍ သုတေသနအများ အပြားပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အချို့လက္ခဏာရပ်များကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်ရန် လိုပါသည်။ ပထမ အချက်အနေဖြင့် ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြတစ်ဝိုက်နေရာများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများတိုးပွားလာပြီး ထိုမှတစ်ဆင့်စိုက်ပျိုး ရေးနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာစီမံကိန်းများ၊ အထူးစီးပွားရေးဇုန်နှင့် အခြားစက်မှုဇုန်များကဲ့သို့သော ဇုန်နယ်အလိုက် သတ်မှတ်သည့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် ချိတ်ဆက်နေသည့် မြေယာသိမ်းယူမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ပူပန်မှု

^{၂၅} Arnold and Campbell (2016), "Capitalist Trajectories in Mekong Southeast Asia," Concept Note, Workshop at University of Amsterdam; Chatterjee (2008a), "Democracy and Economic Transformation in India," Economic and Political Weekly 43(16); Li (2009), "To Make Live or Let Die? Rural Dispossession and the Protection of Surplus Populations," Antipode 41(s1); Hall, Hirsch, and Li (2011), Powers of Exclusion: Land Dilemmas in Southeast Asia, University of Hawaii Press; Sanyal (2007), Rethinking Capitalist Development: Primitive Accumulation, Governmentality, and Post-Colonial Capitalism, Routledge.

များကိုဖြစ်စေပြီး တိုင်းရင်းသားနယ်မြေဒေသများအတွင်း အရင်းအနှီးစီးဝင်မှု မြှင့်တက်စေခဲ့သော တစ်နိုင်ငံလုံးအပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်တို့ ဖြစ်သည်။^{၂၆} ဒုတိယအချက်အနေဖြင့် ပြီးခဲ့သည့်နှစ်များအတွင်း မြေယာနှင့် သဘာဝသယံဇာတဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများသည် ပေါက်ကွဲအုံကြွလွယ်သော နိုင်ငံရေးပြဿနာရပ်များတွင် ပါဝင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးမှသည် လက်ပံတောင်းဒေသထိ၊ ရန်ကုန်ဆင်ခြေဖုံးဒေသများမှသည် တောင်ပေါ်တိုင်းရင်းသားဒေသများအထိ မြေယာနှင့် သဘာဝသယံဇာတပေါ် ထိန်းချုပ်ကိုင်တွယ်မှုအပြောင်းအလဲများကြောင့် ကန့်ကွက်ဆန္ဒပြမှုများဖြစ်ပေါ်စေပြီး တစ်ချို့အခြေအနေများတွင် တစ်နိုင်ငံလုံး အတိုင်းအတာဖြင့် နိုင်ငံရေး အုံကြွလှုပ်ရှားမှုများပေါ်ပေါက်စေခဲ့သည်။^{၂၇} တတိယအချက်အနေဖြင့် မြန်မာ့စီးပွားရေးသည် သဘာဝသယံဇာတ ထုတ်ယူသုံးစွဲမှုနှင့် ပို့ဆောင်မှုမှ ရရှိသည့် အရင်းအနှီးများအပေါ် လုံးလုံးလျားလျား မှီခိုနေရသည်။ လုပ်သားအများအပြားသုံး ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများကို တိုးချဲ့ရန် အလားအလာရှိသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့် ထွက်ကုန်ပမာဏအချိုးအစားမှာ အလွန်ပင် နည်းပါသည်။^{၂၈} နောက်ဆုံးအချက်အားဖြင့် စီးပွားရေးမူဝါဒကို စောလျင်စွာ ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်မှုမနေ၍ တစ်နည်းတစ်ဖုံ တိုးတက်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အလားအလာနှင့်ပတ်သက်၍ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသစ်သည် ကျေးလက်လယ်ယာ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းကို အားကောင်းစေရန်နှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍများတွင်ပါ အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးခြင်းကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် ကတိကဝတ်ပြုပြီး ဖြစ်သည်။^{၂၉}

ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြတစ်ဝိုက်ရှိနေရာများတွင် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ တွန်းအားများ/အပြောင်းအလဲများပေါ်ပေါက်လာခြင်းကို ဤလက္ခဏာများက ညွှန်ပြနေပါသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် ကျေးလက်လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများ မည်သို့ပြောင်းလဲမည်၊ မည်သည့်အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများနှင့် မည်သည့်အရည်အသွေးရှိသော အလုပ်အကိုင်များကို ဖန်တီးမည်၊ ပုံစံတကျဟုတ်/မဟုတ်၊ ကျေးလက် (သို့) မြို့ပြတွင်ရှိ/မရှိဆိုသည်နှင့် ၎င်းတို့ကို လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာမူဝါဒများဖြင့် ထိန်းကျောင်းဆောင်ရွက်မှုရှိ/မရှိ စသည့်အချက်များအပေါ်တွင် များစွာမူတည်ပါသည်။ မကြာသေးခင်က အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် မြန်မာနိုင်ငံရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေ အပါအဝင် ကုန်သွယ်မှုနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒသည် အဓိကအခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ပါသည်။ သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းမြင့်မားလာမည်ဟု ညွှန်းဆိုမှုက စိုးရိမ်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ လာမည့်နှစ်များတွင် စီးပွားရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုနှင့် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအကြား ချိတ်ဆက်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ သုတေသနပညာရှင်များနှင့် မူဝါဒရေးဆွဲသူများ၏ အထူးအလေးထား အာရုံစိုက်မှုလိုအပ်ပါသည်။ မြေယာနှင့် ကျေးလက်စီးပွားရေးအပေါ် အလေးထားသည့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများနှင့် အသင်းအဖွဲ့များသည် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲဆောင်ရွက်မှု၏ ခိုင်မာသည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို တိုင်းတာသည့်နည်းလမ်းတစ်ရပ်အနေဖြင့် လုပ်သားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ရလဒ်များကို စဉ်းစားသုံးသပ် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ အလားတူပင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအပေါ် အလေးထားဆောင်ရွက်သည့် သုတေသနပညာရှင်များနှင့် မူဝါဒချမှတ်သူများအနေဖြင့် ကျေးလက်လူမှုဘဝနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းများ မည်သို့မည်ပုံ ပြောင်းလဲသွားသည်ကို အနီးကပ်လေ့လာဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများဖြစ်/မဖြစ်၊ နေထိုင်စားသောက်မှုအတွက် သင့်တော်လုံလောက်သည့် လစာရှိ/မရှိ၊ ယခင်လယ်ယာစိုက်ပျိုးလုပ်ကိုင်သူများသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန်အတွက် မည်သည့်နေရာသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြမည် စသည်တို့ကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် ၎င်းအဆင့်တွင်ရှိသော လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်အလားအလာ/ဦးတည်ရာလမ်းကြောင်းများမှာ အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ အမှန်တစ်ကယ်အားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို ခိုင်မာအားကောင်းစေခြင်းဟုဆိုရာတွင် မူဝါဒရေးဆွဲရေးဆိုင်ရာ အမျိုးမျိုးသော လိုအပ်ချက်များကို တတ်နိုင်သမျှ ဟန်ချက်ညီမျှတစေသည့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာနှင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်နည်းများဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။

^{၂၆} See for example MRLG (2015), *The Political Economy of Land Governance in Myanmar*,
^{၂၇} Aung and Campbell (2016), "The Lady and the Generals," *Jacobin*, <https://www.jacobinmag.com/2016/01/aung-san-su-kyi-myanmar-burma-elections-military-generals/> (accessed 14 December 2016); Prasse-Freeman (2015), "Burma's Revolution from Below," *Foreign Policy*, <http://foreignpolicy.com/2015/04/20/burmas-revolution-from-below-myanmar-land-protests/> (accessed 14 December 2016).
^{၂၈} For recent foreign investment figures, see "Foreign Investment Soars to Record \$8B in 2014-15," *The Irrawaddy*, 9 April 2015, <http://www.irrawaddy.com/business/foreign-investment-soars-to-record-8b-in-2014-15.html> (accessed 14 December 2016).
^{၂၉} "Government Reveals 12-point Economic Policy," *Myanmar Times*, 29 July 2016, <http://www.mmmtimes.com/index.php/business/21664-nld-12-point-economic-policy-announcement.html> (accessed 14 December 2016).

ဖွံ့ဖြိုးမှုအကူအညီများ ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့ (DACU) သည် အနာဂတ်အလားအလာများကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအား အနာဂတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအကူအညီများနှင့်ပတ်သက်၍ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် အကျိုးရှိထိရောက်မှု တိုးတက်စေရန်၊ မြန်မာနိုင်ငံသည် အိမ်ရှင်နိုင်ငံအနေဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်မှု၊ ဦးဆောင်မှုနှင့် လမ်းညွှန်မှုတို့ကို ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် DACU ကို ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလတွင် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ် ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်နှင့် စီမံကိန်းနှင့်ဘဏ္ဍာရေးပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးတို့က သဘာပတိအဖြစ်ဆောင်ရွက်ပြီး အဖွဲ့ဝင်များမှာ မြန်မာနိုင်ငံတော်ဗဟိုဘဏ်နှင့် မြန်မာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့မှ ပါဝင်သည်။ DACU ၏ အဓိကလုပ်ငန်း တာဝန်များမှာ အစိုးရဌာနများနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများပေါ်အခြေခံ၍ အနာဂတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအကူအညီများ အတွက် ဦးစားပေးကဏ္ဍများနှင့် အလားအလာရှိသည့် စီမံကိန်းများကိုဖော်ထုတ်ရန်၊ ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့်ပတ်သက်၍ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆို၍ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအကူအညီအတွက် အမျိုးသားမူဝါဒ တစ်ရပ်ရေးဆွဲရန်၊ အကျိုးရှိထိရောက်မှုနှင့် အားလုံးပါဝင်နိုင်မှုရှိစေရန် ကဏ္ဍအလိုက်ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့များ အပါအဝင် တည်ရှိနေသည့် ပံ့ပိုးကူညီမှုဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုပုံစံကို လိုအပ်လျှင် ပြင်ဆင်ရန်နှင့် သုံးသပ်ရန်၊ အလားအလာရှိသည့် ချေးငွေများ၊ အဓိကကျသည့် ထောက်ပံ့ငွေကြေးများ၊ နည်းပညာဆိုင်ရာ အကူအညီ စီမံကိန်းများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်းဖြင့် စီးပွားရေးကော်မတီကို ပံ့ပိုးကူညီရန်၊ ဖွံ့ဖြိုးရေးအကူအညီများကို ထိထိရောက်ရောက်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အဟန့်အတားဖြစ်နေသော အရာများကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် ဖြစ်နိုင်သည့် အခြေအနေတွင် ထိုအဟန့်အတားများကို ကူညီဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးရန်တို့ ဖြစ်သည်။ DACU ၏ အခန်းကဏ္ဍမှာ အစိုးရအဆင့်အားလုံးနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများကို ကြီးကြပ်သုံးသပ်ရန်ဖြစ်ပြီး စီးပွားရေးကော်မတီ၏အခန်းကဏ္ဍမှာ ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံကိန်းများကို သုံးသပ်ခြင်းနှင့် အတည်ပြုခြင်းအတွက် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်သည်။

၄။ အဓိက အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများနှင့် ၎င်းတို့၏ လက်ရှိရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများ

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်နှင့်ပတ်သက်၍ လတ်တလော ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုများပေါ် အခြေခံ၍ ဤစာတမ်းအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံမှ အခြားနိုင်ငံများသို့ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အမျိုးမျိုး သော စံများ၊ စည်းမျဉ်းများ၊ အခြေခံမူများ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အပါအဝင် စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် ပါဝင်သည့်အရာများနှင့်ပတ်သက်၍ ကျယ်ပြန့်သောအမြင်ဖြင့် ရှုမြင်သုံးသပ်ဖော်ပြထားပါသည်။^{၉၀} မူဝါဒအပိုင်းသည် ကျယ်ပြန့်သော စီမံအုပ်ချုပ်မှု မူဘောင်တစ်ရပ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး နယ်ပယ်အမျိုးမျိုးရှိ အစိုးရအဖွဲ့အစည်း၊ အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်း၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍစသည့် အမျိုးမျိုးသော အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများ၊ အသင်းအဖွဲ့များနှင့် ချိတ်ဆက်နေပါသည်။ ဤဆောင်ရွက်မှုများတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေသည် ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစီမံအုပ်ချုပ်မှု မူဘောင်တွင် အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ဒေသတွင်းရှိသော အလုပ်အကိုင်နှင့်အလုပ်သမား ရှာဖွေရေးရုံးများတွင် ဒေသန္တရအစိုးရနှင့် ရပ်ရွာအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများကို ခေါ်ဆောင် စုစည်းပေးသည့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများအပြင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ အစည်းအဝေး ဖိုရမ်များတွင် မြန်မာနိုင်ငံ ပါဝင်မှုသည်လည်း စီမံအုပ်ချုပ်ရေးမူဘောင်၏ အစိတ်အပိုင်းများပင်ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၊ စီမံအုပ်ချုပ်မှုမူဘောင်အတွက် တာဝန်ရှိသည့် အဓိကအကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သူများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများအကြောင်းကို ဆွေးနွေးခြင်းမပြုမီ ဤအပိုင်းတွင် စီမံအုပ်ချုပ်ရေးမူဘောင်၌ တိုက်ရိုက်ပါဝင်မှု အရှိဆုံးဖြစ်သော ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများအကြောင်းကို အနှစ်ချုပ် တင်ပြသွားပါမည်။

ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအား စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ မြန်မာနိုင်ငံ၏ စာချုပ်စာတမ်း (၂) ခုမှာ ၁၉၉၉ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေ (LROE) နှင့် ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ရေးဆွဲခဲ့သည့် အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဝါးနစ်တာ အမျိုးသားစီမံကိန်း (NPA) ဖြစ်သည်။ လက်ရှိတွင် ပြန်လည်သုံးသပ်နေသော ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေတွင် ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို စီမံ ခန့်ခွဲရန်အတွက် အခြေခံအချက်များကို ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။^{၉၁} အလုပ်သမားများအတွက် မှတ်ပုံတင်ခြင်းလုပ်ထုံး လုပ်နည်းများ၊ အလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်အေဂျင်စီများအတွက် လိုင်စင်ခွင့်ပြုချက်ပေးခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ အလုပ် သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်အေဂျင်စီများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို ဥပဒေတွင် အသေး စိတ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ဥပဒေ၏ရည်ရွယ်ချက်များ အောင်မြင်စေရန် လိုအပ်သည့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပြီး ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်းကို ဖော်ပြထား ပါသည်။ အမျိုးသားစီမံကိန်း (NPA)သည် အမျိုးသားမူဝါဒဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းတစ်ခု ဖြစ်ပြီး အလေးထားဦးတည် ဆောင်ရွက်မည့် မဟာဗျူဟာ နယ်ပယ် လေးခု ပါဝင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအား စီမံအုပ်ချုပ်ခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့်စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီအစဉ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကိုထည့်သွင်းခြင်း၊ အချက်အလက်စုစည်းကောက်ယူခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ မူဝါဒကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်မည့် အဓိကအကောင်အထည် ဖော်သူများနှင့် အသင်းအဖွဲ့များကိုလည်း အမျိုးသားစီမံကိန်းတွင် သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပါသည်။^{၉၂}

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေနှင့် အမျိုးသားစီမံကိန်းတွင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအား စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အရေးကြီးကြောင်းကို အလေးထားဖော်ပြထားပါသည်။ အမျိုးသားစီမံကိန်း (NPA) သည် အလုပ်အကိုင်အတွက် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းပုံစံအားလုံးအား စနစ်တကျ စီမံခန့်ခွဲရန် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုရှိသော အမျိုးသားဥပဒေ၊ မူဝါဒနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ

^{၉၀} Cf. Betts (2011), "Introduction: Global Migration Governance," in Global Migration Governance (Betts, ed.), Oxford University Press. Cited in EIU (2016: 12).
^{၉၁} Law Relating to Overseas Employment (1999).
^{၉၂} NPA (2013), Five-Year National Plan of Action (NPA) for the Management of International Labour Migration, Ministry of Labour, Employment, and Social Security.

မူဘောင်ကိုတည်ဆောက်ရန် အဓိကရည်ရွယ်ပါသည်။^{၃၃} စီမံကိန်းအနေဖြင့် ဤရည်ရွယ်ချက်အောင်မြင်ရန် နည်းလမ်းပေါင်းစုံဖြင့် ရှာဖွေဆောင်ရွက်ပါသည်။ ပါဝင်သည့်နည်းလမ်းများတွင် NPA ကိုယ်၌အပါအဝင် ၎င်းနှင့်ပူးတွဲပါရှိသော နှစ်စဉ်လုပ်ငန်းစီမံချက် (၅) ရပ်၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေအပါအဝင် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့မှတစ်ဆင့် အမျိုးသားအဆင့်တွင် တိုးတက်ကောင်းမွန်သော ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများပြုခြင်း၊ ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများနှင့် နှစ်နိုင်ငံသဘောတူစာချုပ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်း၊ သက်ဆိုင်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် အစိုးရမူဘောင်ကို ချိန်ညှိဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် စီမံကိန်းတွင် ပြည်ထောင်စုအဆင့်၌ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနအတွင်း အသစ်ဖွဲ့စည်းခဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲသည် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အစိုးရအတွင်း ဗဟိုပြုဆောင်ရွက်မည့်ဌာနတစ်ခုအဖြစ် ဖော်ပြထားပါသည်။^{၃၄} ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်တွင် နိုင်ငံနှင့်အဝန်း ဖြန့်ကြက်တည်ရှိနေသည့် အလုပ်အကိုင်နှင့်အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ပြည်ပထွက်ခွာမီအချိန်၊ ပြည်ပမှပြန်လာချိန်၊ လူမှုအသိုက်အဝန်းနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းချိန်တို့တွင် သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသော ဌာနများအဖြစ် ဆောင်ရွက်ကြသည်။^{၃၅}

ပြီးခဲ့သည့်နှစ်များအတွင်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများသည် အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ဆောင်ရွက်လာခြင်းကြောင့် ၂၀၁၃ - ၂၀၁၇ စီမံကိန်းကို ဆက်ခံမည့် နောက်ထပ် (၅) နှစ် စီမံကိန်းသစ်တစ်ရပ် လိုအပ်မည် ဖြစ်ကြောင်းကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲက ပြောကြားခဲ့ပါသည်။^{၃၆}

တစ်နိုင်ငံနှင့် တစ်နိုင်ငံအကြား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ စီမံအုပ်ချုပ်မှုအဆင့်တွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် ထိုင်းနိုင်ငံ၊ ကိုရီးယားနိုင်ငံတို့နှင့် နှစ်နိုင်ငံနားလည်မှုစာချုပ် (MoU) ချုပ်ဆိုခြင်းသည် အဓိကဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း လမ်းကြောင်းများကို တရားဝင်ပြုလုပ်ခြင်း ကနဦးခြေလှမ်းများပင် ဖြစ်သည်။ ကိုရီးယားနိုင်ငံနှင့် ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ချုပ်ဆိုခဲ့သော MoU အားဖြင့် ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံ၏ EPS စနစ်မှတစ်ဆင့် တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်မှုကို အထောက်အကူဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ချုပ်ဆိုခဲ့သော အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်နှင့် MoU သည် ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် ကနဦးချုပ်ဆိုခဲ့သည့် MoU ကို မွမ်းမံဖြည့်စွက်ချုပ်ဆိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံနှင့်ချုပ်ဆိုခဲ့သည့် MoU များအပေါ် ILO ၏ ပြန်လည်သုံးသပ်မှုအရ မူရင်းနိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံအကြား မူဝါဒ ရှေ့နောက် ညီညွတ်ကိုက်ညီမှု မရှိကြောင်းကို လေ့လာတွေ့ရှိရပြီး အထူးသဖြင့် အိမ်အကူလုပ်ငန်း၊ ငါးလုပ်ငန်းများတွင် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် လုပ်သားစုဆောင်းချိန်မှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးချိန်၊ ပြန်လာချိန်၊ ပြန်လည်ပေါင်းစည်းချိန်များအထိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖြစ်စဉ် အဆင့်အားလုံးတွင် MoU ဖြင့် တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအပေါ် စီမံအုပ်ချုပ်ပုံ ခိုင်မာအားကောင်းစေရန်အတွက် အကြံပြုချက်များ ပေးထားပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ပုံမှန်မဟုတ်သောလမ်းကြောင်းများမှတစ်ဆင့် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိနေသူများ၏ အခြေအနေကို တရားဝင်အထောက်အထား မည်သို့ပြုလုပ်မည်ဆိုသည်နှင့်ပတ်သက်၍ ပြီးခဲ့သည့်နှစ်များတွင် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ သီးခြား နှစ်နိုင်ငံပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြင့် ဆွေးနွေးအဖြေရှာခဲ့ပါသည်။ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ၏ နိုင်ငံသားဖြစ်မှုအခြေအနေကိုအတည်ပြုပေးရန် ဆောင်ရွက်သည့် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်သည် ယခုအခါတွင် မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်းသက်သေခံလက်မှတ် (CI) ထုတ်ပေးသည့် စနစ်သို့တိုးတက်ရောက်ရှိလာခဲ့ပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ သက်သေခံလက်မှတ် သက်တမ်းမကုန်ဆုံးမီ မြန်မာနိုင်ငံ ပြန်၍ ပြီးပြည့်စုံသည့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် လျှောက်ထားနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

အောက်တွင် ဆက်လက်ဖော်ပြမည့်အပိုင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့် ဆက်စပ်မူဝါဒများကို ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းအတွက် တာဝန်ရှိသော အဓိက အကောင်အထည်ဖော်သူများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကို ဖော်ပြထားပါသည်။

၃၃ NPA (2013: 8).
 ၃၄ The structure of the Migration Division is detailed in Section 4.2 of this paper.
 ၃၅ NPA (2013: 8).
 ၃၆ Consultation, Migration Division, Naypyidaw, 14/9/16.

စာအက္ခရာ (၂)

အခြား အမျိုးသားဥပဒေများ၊ မူဝါဒများနှင့် သဘောတူညီချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အမျိုးသားအဆင့် အခြား စာချုပ်စာတမ်းများတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်အေဂျင်စီများအတွက် လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ် (CoC)၊ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေများ ပါဝင်ပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လတွင် ကျင်းပသည့် လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ် (CoC) လက်မှတ်ရေးထိုးပွဲအခမ်းအနားတွင် အလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်အေဂျင်စီ ၁၀၀ ကျော်က CoC ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြသည်။ လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ် (CoC) သည် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ဖြစ်စဉ်တစ်လျှောက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ လုပ်သားစုဆောင်းသည့်အလေ့အကျင့်များ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ အရည်အသွေး ပြည့်ဝလာစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ILO ၏ နည်းပညာဆိုင်ရာအကူအညီနှင့်အတူ မြန်မာပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ် (MOEAF) နှင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MoLIP) တို့၏ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြင့် ရေးဆွဲခဲ့သော ကျင့်ဝတ်တွင် စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းယန္တရားပါဝင်ပြီး ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုအလိုက် အေဂျင်စီများကို အဆင့်သတ်မှတ်ပေးနိုင်မည့် စံညွှန်းတစ်ရပ်ကိုပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ထို့အပြင် CoC ကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော အေဂျင်စီများအနေဖြင့် အစိုးရနှင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအားလုံး၊ ပြည်ပမထွက်ခွာမီသင်တန်းများမှသည် လုပ်သားစုဆောင်းသူများနှင့် သက်ဆိုင်ရာအစိုးရအေဂျင်စီများ ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်သည့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးယန္တရားများအထိ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် နိုင်ငံခြားကျော် ဂိုဏ်းဖွဲ့ကျူးလွန်သည့်ရာဇဝတ်မှုကို ဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂသဘောတူစာချုပ်နှင့် နောက်ဆက်တွဲစာချုပ်များကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးနောက် ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် လူကုန်ကူးမှု တားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လိင်နှင့် လုပ်သားကုန်ကူးမှုကို ဥပဒေတွင် ပြစ်ဒဏ်သတ်မှတ်ထားပြီး ကျား/မ၊ အသက်အရွယ်၊ လူကုန်ကူးသည့်ရည်ရွယ်ချက်အလိုက် ပြစ်မှုနှင့် ပြစ်ဒဏ်များကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ပြစ်ဒဏ်များတွင် ငွေဒဏ်နှင့် ထောင်ဒဏ်များပါဝင်ပြီး ကြီးလေးသောပြစ်မှုများအတွက် တစ်သက်တစ်ကျွန်း ထောင်ဒဏ်အထိ ပါဝင်ပါသည်။ ဥပဒေတွင် လူကုန်ကူးခံရသူများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းကို အလေးထားဆောင်ရွက်ရန် လူကုန်ကူးခံရသူများ၏ အခွင့်အရေးများအပါအဝင်၊ ဗဟိုအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့များ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ စသည်တို့ကိုလည်း ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

ထို့အပြင် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်တွင်းဥပဒေမူဘောင်များသည် ၂၀၁၁ ခုနှစ်မှ စတင်၍ အတော်များများ ပြောင်းလဲခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင်ပြဋ္ဌာန်းပြီး ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် အာဏာသက်ရောက်ခဲ့သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေသည် အလုပ်သမားများလွတ်လပ်စွာဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းသို့ ဝင်ရောက်ခွင့်၊ သပိတ်မှောက်ခွင့်စသည့် အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးထားသည်။ နောက်ဆက် တွဲသက်ဆိုင်သည့် အလုပ်သမားနှင့်အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများတွင် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (၂၀၁၂) ပါဝင်ပါသည်။ ဤဥပဒေတွင် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများအတွက် ခုံသမားမိဖြင့် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ် အသေးစိတ်ကို ဖော်ပြထားသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့နှင့် အာမခံ၊ ပင်စင်ကဲ့သို့သော အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်များရရှိမည့် အကျိုးခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဖော်ပြထားသော လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)၊ အလုပ်သမားများ၏ ပညာရေး၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မှုနှင့် သင်တန်းများနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်များ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများအကြောင်းကို အလေးပေးဖော်ပြထားသော အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃)နှင့်၊ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ (၂၀၁၃) တို့ ပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအကြား ဆွေးနွေးအငြင်းပွားမှုများဖြစ်ပြီးနောက်

ပထမဆုံး အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို အလုပ်ချိန် တစ်ရက် ၈ နာရီအတွက် ၃၆၀၀ ကျပ်နှုန်းဖြင့် သဘောတူ သတ်မှတ်ခဲ့ကြပါသည်။

ရင်းမြစ် -

<http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/yangon/22071-moeaf-members-sign-code-of-conduct.html>
MOEAF, CoC (2016).

https://www.unodc.org/cld/en/legislation/mmr/the_anti_trafficking_in_persons_law/chapter_i-ix/article_1-33/the_anti_trafficking_in_persons_law.html;

<http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/8108-social-security-revamp-waits-on-bylaws.html>

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=90699&p_country=MMR&p_count=86

၄.၁။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် ဝန်ကြီးဌာနအရေအတွက်ကို (၃၆) ခုမှ (၂၁) ခုသို့ လျှော့ချမည်ဟု ကြေငြာခဲ့ပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာနများပေါင်းစပ်ခြင်းတွင် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနကို လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနနှင့်ပူးပေါင်းမှု ပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MoLIP) ၏ အလုပ်သမားရေးရာဌာနသည် ၎င်း၏ပုံမှန် လုပ်ငန်းတာဝန်များဖြစ်သော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများအတွက် လူမှုဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း၊ လုပ်သား ကုန်ထုတ်စွမ်းအားမြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ ဆွေးနွေးဆောင်ရွက်ခြင်းများတွင်ပါ ဝင်ခြင်း စသည့်လုပ်ငန်းများကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ပါသည်။^{၃၇} မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံ အုပ်ချုပ်မှု မူဘောင် ကဏ္ဍအလုံးစုံတွင် MoLIP သည် ဦးဆောင် အကောင်အထည်ဖော်သူ ဖြစ်သည်။ အမျိုးသားစီမံကိန်း (NPA) တွင် လုပ်ငန်းစီမံချက်အားလုံးနီးပါးအား အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန (ယခင်က အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန (MoLES) ဟုခေါ်တွင်ပြီး ယခုအခါ (MoLIP)) က အဓိက အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် ဖော်ပြထားပါသည်။^{၃၈} အကောင်အထည်ဖော်ရေးလုပ်ငန်းပိုင်းအချို့တွင် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်သော်လည်း ခြုံငုံကြည့်ပါက လုပ်ငန်းစီမံချက်အား လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ရာတွင် မထင်ရှားသည့် အခန်းကဏ္ဍမှသာ ပါဝင်ကြသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုအတွက် စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝပြီး သီးသန့်ဆောင်ရွက်မည့် ဦးဆောင်အေဂျင်စီ၏ အခန်းကဏ္ဍမှာ အရေးကြီးသည်ဟု မူဝါဒသုတေသနက အကြံပြုထားပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဂျာမနီ၊ ကနေဒါနှင့် မော်ရိုကိုနိုင်ငံတို့တွင် ခိုင်မာအားကောင်းသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစီမံအုပ်ချုပ်မှုအတွက် တစ်ခုတည်းသော ဦးဆောင် အေဂျင်စီထားရှိသည်။ အခြားနိုင်ငံများ၌ အေဂျင်စီတစ်ခု၏ ဦးဆောင်မှုအောက်တွင် အေဂျင်စီအများအပြားဖြင့် တာဝန် ဝတ္တရားများကို ခွဲဝေဆောင်ရွက်သည်။ ဤကဲ့သို့ တာဝန်ခွဲဝေဆောင်ရွက်သည့်စနစ် ကျင့်သုံးသော နမူနာများကို ကိုစတာရီကာ၊ ဂါနာနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့တွင် တွေ့ရသည်။^{၃၉}

ဤအခြေအနေများနှင့်ယှဉ်ကြည့်လျှင် မြန်မာနိုင်ငံသည် အလယ်အလတ်အဆင့်တွင် ရှိနေပါသည်။ မြန်မာရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် MoLIP ၌ ဦးဆောင်အေဂျင်စီတစ်ခု တိတိကျကျရှိနေပြီး အစိုးရဖွဲ့စည်းပုံအတွင်းရှိ အခြား အေဂျင်စီများသည်လည်း အရေးပါသည့် ကဏ္ဍများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် အဓိကအကျဆုံး ဥပဒေ၊ မူဝါဒဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းနှစ်ခုဖြစ်သည့် ပြည်ပ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေနှင့် အမျိုးသားစီမံကိန်း (စီမံကိန်းအောင်မြင်ရေး မဟာဗျူဟာအပါအဝင်) ကို အကောင် အထည်ဖော်ခြင်းအတွက် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ကြီးကြပ်ရန်မှာ MoLIP ၏အဓိကတာဝန် ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် လည်း ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု အခန်းအပိုင်းအတွင်းရှိ အရေးပါသောလုပ်ငန်းကဏ္ဍငယ်များ

၃၇ Main Functions," MoLIP, <http://www.mol.gov.mm/en/main-functions/> (accessed 14 December 2016).
၃၈ NPA (2013).
၃၉ U (2016: 20).

အတွက် အခြားသော အဓိက ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများနှင့် အသင်းအဖွဲ့များတွင်လည်း တာဝန်ရှိပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံသည် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့် ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံတို့နှင့် နှစ်နိုင်ငံသဘောတူစာချုပ်များ ချုပ်ဆိုခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်းများတွင် အဓိက ပါဝင်ဆောင်ရွက်သည့်ဌာနများမှာ ပြည်ထဲရေး ဝန်ကြီးဌာနနှင့် နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာနတို့ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ် (MOEAF) သည် မြန်မာနိုင်ငံမှ လုပ်သားများကို ပြည်ပသို့ တင်ပို့ခြင်းအတွက် လုပ်သားဈေးကွက်ကို ဖော်ဆောင်ခြင်းနှင့် လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ် (CoC) ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်၍ ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ လုပ်သားစုဆောင်းသည့်အလေ့အကျင့်များ ပိုမို ပေါ်ပေါက်လာရေး အလေးထားဆောင်ရွက်ရာတွင် အဓိက အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပါသည်။ လူကုန်ကူးခံရသည့် အမှုကိစ္စ များကို ကာကွယ်ခြင်းနှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းတွင် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနိုင်ခြင်းရေးရဲတပ်ဖွဲ့က အဓိက တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားများအား တိကျသည့် သတင်းအချက်အလက်များပေးခြင်း၊ လိုအပ်ချက်များဖြည့်ဆည်းကူညီပေးခြင်း၊ ကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှုပေးခြင်းနှင့် တရားဥပဒေနှင့် တရားရုံးများသို့ အားကိုးအကူအညီရယူနိုင်စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း တို့တွင် အရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပါသည်။ သို့သော် MoLIP သည် ညီညွတ်ကိုက်ညီသည့် စီမံအုပ်ချုပ်မှု မူဘောင်အတွင်း အမျိုးမျိုးသော အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို စုစည်း ပေါင်းရုံးပေးရန် တာဝန်ယူထားသော အေဂျင်စီ ဖြစ်ပါသည်။

၄.၂။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ

အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန(DoL) သည် MoLIP ၏ ဌာန (၄) ခုအနက်မှ တစ်ခုဖြစ်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ဌာနခွဲ (MD) သည် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာနလက်အောက်ရှိ ဌာနခွဲ (၇) ခုအနက်မှ တစ်ခုဖြစ်သည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲသည် အမျိုးသားစီမံကိန်းအရ ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွား လာခြင်း ဘက်စုံစီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် အစိုးရအတွင်း အဓိကတာဝန်ယူဆောင်ရွက်ပါသည်။ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာ ခြင်း ဦးတည်ဆောင်ရွက်ချက်နှင့်ပတ်သက်၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲသည် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအား ပြည်လည်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို ဦးဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ဌာနခွဲသည် ထိုင်းနိုင်ငံ၊ ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံတို့နှင့် နားလည်မှုစာချုပ်လွှာ (MoU) ရေးထိုးခြင်းအပါအဝင် နှစ်နိုင်ငံ သဘောတူညီချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ညှိနှိုင်းဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်းတွင် တက်ကြွစွာပါဝင်သူဖြစ်သည်။^{၄၀} တိုင်ကြားမှုယန္တရားမှတစ်ဆင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ၏ နစ်နာမှုများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် စံများနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိ/မရှိ နှင့် လုပ်သားစုဆောင်းသည့် အေဂျင်စီများက လိုအပ်သည့် အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများကို တင်ပြလာသည့်အခါ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အစီအစဉ်များကို စိစစ်အတည်ပြုရာတွင်လည်း အဓိကတာဝန်ယူ ဆောင်ရွက် ပါသည်။ အလုပ်သမားများကို ခေါင်းပုံဖြတ်သော အကျိုးဆောင်အေဂျင်စီများကို လုပ်ငန်းဆိုင်ငံခြားသော်လည်းကောင်း၊ မကြာခဏ ခေါင်းပုံဖြတ်လေ့ရှိသော အေဂျင်စီများကို အမည်ပျက်စာရင်းသွင်းခြင်းသော်လည်းကောင်း၊ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားဌာနက အရေးယူဆောင်ရွက်ပါသည်။ ခြုံငုံကြည့်ရှုလျှင် အစိုးရတွင် ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဆိုင်ရာမူဝါဒ ရည်မှန်းချက် (၉) ရပ် ရှိပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲက ဤမူဝါဒရည်မှန်းချက်များကို အကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အစိုးရ၏ အစိတ်အပိုင်း (၇) ရပ်ပါဝင်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာမူဝါဒကို အားဖြည့် ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအပေါ် စီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲသည် အဓိကဌာနအဖြစ် တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်နေသည်ဆိုသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမူဝါဒများကို အကောင်အထည်ဖော် ရန်နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ချက်များမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲတစ်ခုတည်း၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းထက် ပိုလွန်များပြားနေပါသည်။ ၎င်းသည် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အဓိကဌာနတစ်ခု အဖြစ်သာမက အဓိက အကြံပြု ချက်များပေးခြင်း၊ အခြားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အထောက်အကူပြု ပေးသူဖြစ်သည်။ ယင်းဆောင်ရွက်ချက်များတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့အပြင် MoU များကို ရေးဆွဲ ချုပ်ဆိုခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းအတွက် နည်းပညာဆိုင်ရာနှင့် နှစ်နိုင်ငံအစည်းအဝေးများ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ပါဝင် ပါသည်။ MoLIP ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံအရ အမျိုးမျိုးသော အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများကို ခေါ်ယူ

^{၄၀} Consultation, Migration Division, MoLIP, Naypyidaw (14.9.16).

ပေါင်းစည်းခြင်းနှင့် မူဝါဒလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို စုစည်းခြင်းအတွက် ဦးဆောင်မှုနှင့် အဆင့်မြင့်ပိုင်း တာဝန်ဝတ္တရားများမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲအပေါ်တွင် မကျရောက်ပဲ ဝန်ကြီး၊ အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်၊ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ကဲ့သို့သော MoLIP ရှိ အဆင့်မြင့်အရာရှိများပေါ်တွင် ကျရောက်ပါသည်။^{၅၁} ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲသည် လုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ နည်းပညာဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများအပေါ်တွင် ပိုမို စူးစိုက်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အထူးပြုအဖွဲ့တစ်ခု အနေအထားတွင်ရှိပြီး သက်ဆိုင်ရာ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း၊ မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းများတွင်သော်လည်းကောင်း၊ ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတွင်သော်လည်းကောင်း ယင်းကျွမ်းကျင်မှုများဖြင့် အထောက်အပံ့ပြု ဆောင်ရွက်ပါသည်။

အကွက် ၃
လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာမူဝါဒ

အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MoLIP) သည် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒကို အနှစ်ချုပ်အားဖြင့် ဆောင်ရွက်ရန် နည်းလမ်း (၉) ရပ် ချမှတ်ထားပါသည်။

- ၁။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အချက်အလက်ကောက်ယူခြင်း၊ သတင်းအချက်အလက် စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ သုတေသနနှင့် မူဝါဒ စိတ်ဖြာလေ့လာမှုကို ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- ၂။ ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပ လုပ်သားဈေးကွက်များကို ဖော်ဆောင်ခြင်း၊
- ၃။ နိုင်ငံရပ်ခြား အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေနိုင်ရန် အများပြည်သူအတွက် တရားဝင်ပုံမှန်လမ်းကြောင်းများကို ရိုးရှင်းလွယ်ကူစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- ၄။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ကုန်ကျစရိတ်များကို လျှော့ချခြင်း။
- ၅။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် အခြေခံအခွင့်အရေးများရရှိရေး သေချာဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- ၆။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များအတွက် လူမှုစီးပွားတိုးတက်အောင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- ၇။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမနေ၍ အတွေ့အကြုံများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အသိပညာများကိုရရှိစေပြီး အခြားသူများကို ပြန်လည်မျှဝေပေးခြင်း၊
- ၈။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အမှုကိစ္စများနှင့်ပတ်သက်၍ ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပရှိ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- ၉။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပပျောက်ရေး မဟာဗျူဟာတွင် ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ခြင်း။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများအရ အောက်ပါ ချမှတ်ထားသည့် နည်းလမ်း (၇) ရပ်သည် MoLIP ၏ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာမူဝါဒကို သေချာစေပါသည်။

- ၁။ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားတိုးတက်စေရေးအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့်အလုပ်အကိုင်၊
- ၂။ အလုပ်အကိုင်အထောက်အကူပြု နိုင်ငံအဆင့်စီးပွားရေးမူဘောင်တစ်ရပ်၊
- ၃။ စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ငန်းနှင့် ပုဂ္ဂလိကရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၊
- ၄။ အလုပ်လုပ်ကိုင်သူများ၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့် အခွင့်အလမ်းများ တိုးတက်ရေး၊
- ၅။ လုပ်သားဈေးကွက်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိရေး၊
- ၆။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်ပြီး လူမှုဝန်းကျင် ရေရှည်တည်တံ့ တိုးတက်ရေး၊
- ၇။ အလုပ်ခန့်အပ်နိုင်မှုနှင့် ဖြစ်ပေါ်သည့်အခြေအနေနှင့်အညီ ပြောင်းလဲဆောင်ရွက်နိုင်ရေး။

ရင်းမြစ် - ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ(MoLIP၊ နေပြည်တော်) နှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်း။

^{၄၁} Consultation, Migration Division, MoLIP, Naypyidaw (14.9.16).

၄.၃။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဗဟိုကော်မတီနှင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့

၁၉၉၉ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး ယခု ပြန်လည်မွမ်းမံရေးဆွဲနေသော ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဗဟိုကော်မတီ (OECC) နှင့် ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့ (OESC) ဖွဲ့စည်းခြင်းတို့ကို ဖော်ပြထားပါသည်။ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနသည် အစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူခွင့်ပြုချက်ဖြင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနနှင့် အခြားသက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများမှ အဆင့်မြင့်အရာရှိများ၊ အလုပ်သမားရေးရာနှင့်သက်ဆိုင်သည့်အဖွဲ့အစည်းများမှ ခေါင်းဆောင်များ၊ အလုပ်သမားရေးရာကျွမ်းကျင်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်များ၊ သင့်လျော်သည့် နိုင်ငံသားများပါဝင်သည့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဗဟိုကော်မတီ (OECC) ကိုဖွဲ့စည်းရမည်ဟု ပါရှိပါသည်။ အစိုးရဝန်ထမ်းမဟုတ်သည့် ဗဟိုကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် သတ်မှတ်ထားသည့် ချီးမြှင့်ငွေကို ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ OECC ၏ အဓိကတာဝန်ဝတ္တရားများမှာ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာမူဝါဒများကိုချမှတ်ရန်နှင့် မူဝါဒအကောင်အထည်ဖော်ခြင်းအတွက် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း လက်တွေ့တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှု မူဘောင်အတွင်း OESC သည် ဦးဆောင်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သည့် အဖွဲ့ဖြစ်နေပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန (DoL) ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်သည် OESC တွင် ဥက္ကဋ္ဌ ဖြစ်သည်။ ဥပဒေကိုယ်၌တွင် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ဖော်ပြထားပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အား စနစ်တကျ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ခြင်းအပေါ် ကြီးကြပ်ရန် ဥက္ကဋ္ဌလက်အောက်တွင် သက်ဆိုင်ရာဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများမှ သင့်တော်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်များပါဝင်မည့်အပြင် အလုပ်သမားရေးရာ နှစ်စက်ကျွမ်းကျင်သူပုဂ္ဂိုလ်များသည်လည်း ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်အနေဖြင့် ပါဝင်သည်ကို လေ့လာတွေ့ရှိရပါသည်။^{၄၂}

ပြီးခဲ့သည့် နှစ်များအတွင်း OESC ၏ ဦးဆောင်မှုနှင့် တည်ဆောက်မှုပုံစံမှာ ပြောင်းလဲသွားခဲ့ပါသည်။ အဖွဲ့ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်ရွက်သည့် အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်နေရာတွင် ယခုအခါ MoLIP ဝန်ကြီးက ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်ရွက်ပါသည်။^{၄၃} ဤကဲ့သို့ ဦးဆောင်မှု အဆင့်မြင့်တင်ခြင်းသည် အဖွဲ့၏ အရေးပါမှုကို အစိုးရက အသိအမှတ်ပြုကြောင်း ဖော်ညွှန်းနေပါသည်။ ထို့အပြင် ကော်မတီဖွဲ့စည်းပုံလည်း ပြောင်းလဲသွားပါသည်။ ယခုအခါတွင် OESC တွင် လုပ်ငန်းကော်မတီ (၃) ခုပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ စီမံခန့်ခွဲရေးလုပ်ငန်းကော်မတီ၊ အလုပ်သမားများ အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိရေး ကော်မတီနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးကော်မတီတို့ ဖြစ်ပါသည်။ OESC ၏ အဓိကလုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဤလုပ်ငန်းကော်မတီ (၃) ခုဖြင့် ဆောင်ရွက်ပြီး ဝန်ကြီးဌာနအမျိုးမျိုးနှင့် အစိုးရဌာနအဆင့်ဆင့်မှ အမှုထမ်းများအားလုံးကို ပေါင်းစပ်ဖွဲ့စည်းပေးထားပါသည်။ လုပ်ငန်းကော်မတီ ၃ ခုနှင့် OESC တစ်ခုလုံးသည် ပုံမှန် အချိန်ဇယားဖြင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးဆောင်ရွက်ခြင်းမျိုးထက် လိုအပ်မှသာ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးကြခြင်းဖြစ်သည်။^{၄၄} ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် OESC ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံပြောင်းလဲသည့်အခါ ကော်မတီ၏ရည်ရွယ်ချက်များမှာ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်၊ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ကြီးကြပ်ရန်တို့ ဖြစ်သည်ဟု အစိုးရက ထပ်လောင်းအတည်ပြုပါသည်။

လုပ်ငန်းကော်မတီများ၏ ဦးစီးဆောင်ရွက်မှုနှင့် အဓိကလုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။ ပထမတစ်ခုဖြစ်သည့် စီမံခန့်ခွဲရေးလုပ်ငန်းကော်မတီ၏ ဥက္ကဋ္ဌမှာ MoLIP ၏ ဒုတိယဝန်ကြီးဖြစ်ပြီး ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ဒုတိယဝန်ကြီးက ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ဤကော်မတီများ၏ အဓိက လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများနှင့် နှစ်နိုင်ငံသဘောတူစာချုပ်များ ချုပ်ဆိုခြင်း၊ အလုပ်သမားများ ပြည်ပသို့ မထွက်ခွာမီ ၎င်းတို့အတွက် ရှင်းလင်းတိကျသည့်သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း၊ အလုပ်ကမ်းလှမ်းချက်များနှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များသည် လိုအပ်သည့် လမ်းညွှန်မှုများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိ/မရှိကို စိစစ်သုံးသပ်ခြင်း၊ အခကြေးငွေ၊ အခွန်အခပေးဆောင်မှုများနှင့်ပတ်သက်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို စီမံဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ဒုတိယတစ်ခုဖြစ်သည့် အလုပ်သမားများ အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိရေး ကော်မတီတွင် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန (ယခု စီမံကိန်းနှင့်ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန) ၏ ဒုတိယဝန်ကြီးက ဥက္ကဋ္ဌရာထူးဖြင့် ဆောင်ရွက်၍ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ဒုတိယဝန်ကြီးက ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ဤကော်မတီအနေဖြင့် အလုပ်သမားများကို လိုအပ်သည့်အခါတွင် ချေးငွေထုတ်ပေးခြင်းနှင့် အာမခံရရှိရန်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ လွှဲပို့

၄၂ Law Relating to Overseas Employment (1999), Article 7(a).
၄၃ Consultation, Migration Division, MoLIP, Naypyidaw (14.9.16).
၄၄ Consultation, Migration Division, MoLIP, Naypyidaw (14.9.16).

ငွေများနှင့်ပတ်သက်၍ ကူညီဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ အထူးသဖြင့် တရားဝင်ငွေကြေးလွှဲပြောင်းပေးပို့သည့် လမ်းကြောင်း များကိုအသုံးပြုရန် အားပေးဆွဲဆောင်မှုပြုလုပ်ခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ တတိယတစ်ခုဖြစ်သော အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးကော်မတီကို MOLIP ၏ ဒုတိယဝန်ကြီးက ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ပြီး နိုင်ငံခြား ရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ဒုတိယဝန်ကြီးက ထပ်မံ၍ ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌ ရာထူးဖြင့်ပင် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ဤကော်မတီ၏ အဓိက တာဝန်ဝတ္တရားများမှာ အလုပ်သမားသံအရာရှိများကို ခန့်အပ်တာဝန်ပေးခြင်း၊ စက်ရုံများသို့ သွားရောက်လေ့လာ ကြည့်ရှုခြင်း၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုများ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းအပါအဝင် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများရှိ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးနိုင်ရန် အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ စာချုပ်သက်တမ်းပြီးဆုံးသွားသောအလုပ်သမားများ နေရပ်ပြန်ခြင်းတွင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ကော်မတီတစ်ခုချင်းစီသည် ပြည်ပအလုပ်သမားရေးရာနှင့်ပတ်သက်၍ ကျွမ်းကျင်သူသုံးဦး (ယခုအခါ အငြိမ်းစားများ) ပါဝင်သော အကြံပေးကော်မတီတစ်ခုနှင့်လည်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပါသည်။^{၅၁} (OESC တွင် ပါဝင် ဆောင်ရွက်သူများနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံများအကြောင်းကို နောက်ဆက်တွဲ ၃ တွင် ကြည့်ရှုပါ။)

OESC ၏တည်ဆောက်ပုံနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များအကြောင်းကို အစိုးရပြင်ပတွင် လူအများသိရှိမှုမှာ အကန့် အသတ်ဖြင့်သာ ရှိသည်။ သို့သော်လည်း အခြားနေရာများတွင် တွေ့ရလေ့မရှိသော OESC ကဲ့သို့ ဌာနများအချင်း ချင်းပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်သော ကော်မတီ၏ အရေးပါမှုကို နိုင်ငံတကာ အသိုက်အဝန်းရှိ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများက အသိအမှတ်ပြုပါသည်။^{၅၂} ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ညီညွတ်ကိုက်ညီမှု၊ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက် မှုရှိရေးအတွက် ဌာနအချင်းချင်းချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်သည့် ကော်မတီများရှိသည့် နိုင်ငံများတွင် ကိုရီးယားသမ္မတ နိုင်ငံနှင့် တောင်အာဖရိကတို့ကို နမူနာအဖြစ် သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ဝန်ကြီးချုပ်က ဥက္ကဋ္ဌရာထူးဖြင့် ဆောင်ရွက် သော လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး မူဝါဒကော်မရှင်တစ်ခုကို ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံက ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်ပါသည်။ တောင်အာဖရိကသည် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် သမ္မတညွှန်ကြားချက်ဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနများအချင်းချင်း ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက် သောကော်မတီတစ်ခုကို ဖွဲ့စည်း တည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။^{၅၃}

၄.၄။ ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်သမားရေးရာ ကော်မတီ

ပြည်တွင်း ပြည်ပအလုပ်သမားရေးရာကော်မတီကို ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလတွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ ကော်မတီတွင် လွှတ်တော်အမတ် (၁၅) ဦးပါဝင်ပြီး ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးမှ လွှတ်တော်အမတ်က ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်ရွက်ပါသည်။^{၅၄} အစိုးရသစ်လက်ထက်၌ ပြောင်းလဲနိုင်သည့် နိုင်ငံရေးအခြေအနေများအောက်တွင် ကော်မတီသစ်က ဆောင်ရွက်နေ ခြင်းဖြစ်သည့်အတွက် ကော်မတီ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက် အတိုင်းအတာမှာ တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် ဆောင်ရွက်နေ ဆဲဖြစ်ပါသည်။

ကော်မတီ၏ လက်ရှိတာဝန်ဝတ္တရားမှာ အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် အလုပ်သမား ဥပဒေများကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန်၊ သုံးသပ်ဖြည့်စွက်ရန် တာဝန်ဝတ္တရားများ ကျယ်ပြန့်စွာရှိနေပါသည်။ ဤတာဝန် များအတွက် အဓိက ဆောင်ရွက်နည်းယန္တရားမှာ သတင်းအချက်အလက်နှင့် အဆိုပြုချက်များကို ဆွေးနွေးပြော ဆိုရန်နှင့် နောက်ဆုံးတွင် ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရန် လွှတ်တော်သို့တင်သွင်းခြင်း ဖြစ်သည်။ ကော်မတီ၏ တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်တွင် အမျိုးသားလွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌ၏ ကြီးကြပ်မှုအောက်တွင် အမျိုးသားနှင့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ လွှတ်တော်၏ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခြင်း လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို ခိုင်မာအောင်ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက် နိုင်ရန် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသော သက်ဆိုင်သူအားလုံးအနေဖြင့် ရှင်း လင်းတိကျသောသတင်းအချက်အလက်များ တင်ပြပေးပါရန် ကော်မတီဥက္ကဋ္ဌက တိုက်တွန်းပြောဆိုထားပါသည်။^{၅၅}

၄၅ "Formation of Three Sub-Committees for Overseas Employment Supervisory Committee," Ministry of Labour (18.8.11).
 ၄၆ Consultation, IOM, Yangon (12.9.16).
 ၄၇ EIU (2016: 21).
 ၄၈ "Formation of Three Sub-Committees for Overseas Employment Supervisory Committee," Ministry of Labour (18.8.11).
 ၄၉ Statement by U Kyaw Htway, Chairman of the Parliamentary Committee on Local and Overseas Workers, at ILO Labour Law Forum (ND).

ကော်မတီဖွဲ့စည်းထားသည်မှာ မကြာသေးမီက တစ်ကြောင်း၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်အတိုင်းအတာ နည်းပါးသည်က တစ်ကြောင်းကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် လက်တွေ့ အထောက်အပံ့ပြုဆောင်ရွက်မှုမှာ မျှော်မှန်း ထားသည်ထက် သိသာပေါ်လွင်မှု မရှိကြောင်းကို ကော်မတီက ပြောဆိုပါသည်။ အမှန်တစ်ကယ်အားဖြင့် ကော်မတီ အနေဖြင့် ပြည်ပရောက် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေကို ပိုမိုနားလည်သိရှိရန် သင့်လျော်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လေ့လာရေးခရီးအပါအဝင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆောင်ရွက်လို ကြောင်းကို ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့ပါသည်။^{၁၀}

ယခုအခါတွင် ကော်မတီအတွင်း အဓိက လုပ်ငန်းသုံးရပ် ချမှတ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရာတွင် ကူညီဆောင်ရွက်ရန် MoLIP နှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ လက်ရှိအခြေအနေတွင် အလုပ်သမားများ၏ နစ်နာမှုများကို ဖြေရှင်းရန်နည်းလမ်းများကို အဆိုပြုတင်ပြခြင်း၊ လက်ရှိအလုပ်သမားဥပဒေများကို ပြင်ဆင်ရန်နှင့် ဖြည့်စွက်ရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။^{၁၁}

၄.၅။ အခြား အစိုးရဌာနများ

ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အခြားအစိုးရဌာနများ/လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သူများအားလုံးကို ထည့်သွင်းဖော်ပြလျှင် အလွန်ကျယ်ပြန့်သွားမည်ဖြစ်သော်လည်း သက်ဆိုင်ရာဌာနအချို့ ကို ဖော်ပြလိုက်ပါသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ ဧပြီလတွင် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနသည် လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးဌာန (ATIPD) ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ ATIPD သည် ယခင် လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနှိမ်နင်းရေးအထူးအဖွဲ့ (ATTF) ကို ကြီးကြပ် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သည်။ ATIPD သည် သီးသန့်ရန်ပုံငွေဖြင့် အထူးဖွဲ့စည်းထားသည့် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ဖြစ်ပြီး သက်ဆိုင်ရာ မြို့များနှင့် နိုင်ငံတကာ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်ဒေသများရှိ ATTF (၁၈) ဖွဲ့ကို ကြီးကြပ်ရန် ဌာနခွဲရုံး (၃) ရုံးဖြင့် လုပ်ငန်း လည်ပတ်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ မကြာသေးမီကဖွဲ့စည်းခဲ့သည့် ကလေးသူငယ်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အထူးအဖွဲ့ (၃) ဖွဲ့သည်လည်း ATIPD ၏ ကြီးကြပ်မှုအောက်တွင်ရှိပါသည်။^{၁၂} ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ နှစ်နိုင်ငံ သဘောတူစာချုပ်များစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ညှိနှိုင်းခြင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းတွင် သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရတာဝန်ရှိသူ များ အပါအဝင် MoLIP၊ ATIPD၊ ပြည်ထဲရေး၊ သတင်းရဲတပ်ဖွဲ့၊ နိုင်ငံခြားရေး၊ အလုပ်သမားသံအရာရှိများ၊ နယ်စပ်ရေးရာ စသည့်အစိုးရဌာန အများအပြားပါဝင်ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များတွင် ထိုင်းအစိုးရဘက်မှ အလားတူဌာန များလည်း ပါဝင်ပါသည်။^{၁၃} မြန်မာနိုင်ငံ ဒေသန္တရအဆင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံး (LEO) များ သည်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သည့် ဌာနများဖြစ်ပါသည်။ အချို့ LEO ရုံးများကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထောက်ပံ့ကူညီပေးရေးဗဟိုဌာန (MRC) များအဖြစ် တည်ထောင်ထားပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဖြစ်လာရန် အလားအလာရှိသူများက ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၊ ပြန်လာခြင်း၊ ပြန်လည်ပေါင်းစည်း ခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများ၊ အန္တရာယ်များအကြောင်းကို လေ့လာနိုင်သည့် နေရာများဖြစ်ပါသည်။ MRC များသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ CSO များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပြီး လက်လှမ်းမမီသည့်ဒေသများသို့ သွားရောက်ကူညီခြင်းနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်ပေးသည်။ နိုင်ငံနှင့်အဝှမ်းတွင် ရုံးခွဲ (၂၀) အပါအဝင် LEO ရုံး စုစုပေါင်း (၉၆) ရုံး ရှိပါသည်။ သို့သော် လက်ရှိအချိန်ထိ (၁၁) ရုံးတွင်သာလျှင် MRC ဖွင့်လှစ်ထားပါသည်။^{၁၄}

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမူဝါဒအပြင် အခြားသက်ဆိုင်ရာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများသည်လည်း မူဘောင်အတွင်း ပါဝင်ပါ သည်။ အမျိုးသားစီးပွားရေးနှင့် လူမှုဆိုင်ရာစီမံကိန်းအဆင့်တွင် စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနသည် အဓိက အကျဆုံး အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူ ဖြစ်သည်။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပပျောက်ရေး၊ ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေး၊

၅၀ Consultation, Parliamentary Committee on Local and Overseas Workers, Naypyidaw (14.9.16).
၅၁ Statement by U Kyaw Htway, Chairman of the Parliamentary Committee on Local and Overseas Workers, at ILO Labour Law Forum (ND).
၅၂ "Burma," 2014 Trafficking in Persons Report, U.S. State Department, <http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/countries/2014/226691.htm> (accessed 14 December 2016).
၅၃ Consultation, Migration Division, MoLIP, Naypyidaw (14.9.16).
၅၄ "Labour Exchange Office (LEO)," National Employment and Skill Development, <http://www.nesdmyanmar.org/labour-exchange-office/> (accessed 15 December 2016); "Labour Exchange Offices Opened," Myanmar Times, 14 December 2016, <http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/nay-pyi-taw/24192-labour-exchange-offices-opened.html> (accessed 15 December 2016).

လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုကဲ့သို့သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ဆက်စပ်သည့် မူဝါဒနယ်ပယ်များအတွက် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများရှိ ခေါင်းဆောင်/ဦးဆောင်သူများက အထောက်အကူပြုမှုဝါဒရေးဆွဲရေးကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ ဤအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများနှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဤစာတမ်း၏ အချို့နေရာများတွင် အလျဉ်းသင့်သလို ဖော်ပြထားပါသည်။

၄.၆။ အစိုးရဌာနပြင်ပရှိ သက်ဆိုင်ရာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ

အစိုးရဝန်ထမ်းမဟုတ်သော သက်ဆိုင်ရာပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ၏ မူဝါဒရေးရာဆောင်ရွက်ချက်များအကြောင်းအား အပြည့်အစုံ ဆွေးနွေးတင်ပြခြင်းသည် ဤစာတမ်း၏ အတိုင်းအတာဘောင်ထက် ကျော်လွန်ပါသည်။ သို့သော် ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ထိုကဲ့သို့ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများတွင် အနည်းဆုံးအားဖြင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ (အစိုးရနှင့် အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့များ)၊ အလှူရှင်အေဂျင်စီအဖွဲ့များ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များ၊ ဒေသန္တရ မိတ်ဖက်အသင်းအဖွဲ့များ၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှဆောင်ရွက်သူများ၊ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့ချုပ်များ စသည်တို့ပါဝင်ကြောင်းကို အသိအမှတ်ပြုရန်လိုအပ်ပါသည်။

ဤစာတမ်းအတွက် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရာတွင် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် မူဝါဒရေးရာ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများအပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် တစ်တပ်တစ်အား အားဖြည့်ပါဝင်ဆောင်ရွက်လိုကြောင်းကို ပြောဆိုကြပါသည်။ မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုလုပ်ငန်းများတွင် အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းနှင့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၏ စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှုမှာ အရေးပါကြောင်းကို အစိုးရဌာနရှိ ပုဂ္ဂိုလ်များကလည်း အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ ပြီးခဲ့သည့် ငါးနှစ်တာ ကာလအတွင်းမှစ၍ မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းတွင် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြား အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်း၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှု တိုးပွားလာကြောင်းကို ဤအချက်က ဖော်ညွှန်းနေပါသည်။ သို့သော် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများမှာ အရေးပေါ်ကြိုသလို အခြေအနေတွင်ရှိနေပြီး သီးခြားမူဝါဒများအတွက် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းများသည် အမျိုးမျိုးကွဲပြားကာ မူဝါဒအစီအစဉ်များ၊ ပုံမှန်အစည်းအဝေးများ၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများနှင့် သင်တန်းများသည်လည်း အလျင်အမြန် ဖြစ်ပေါ်နေပါသည်။ OESC ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ နှစ်နိုင်ငံအစည်းအဝေးများ၊ ပြည်တွင်း ပြည်ပ အလုပ်သမားရေးရာကော်မတီကဲ့သို့သော အဆင့်မြင့် အစိုးရ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေး လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များတွင် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားအဖွဲ့အစည်း၏ ပါဝင်မှုအတွက် တရားဝင်နှင့် အတည်တကျသတ်မှတ်ထားသော လမ်းကြောင်းများ/အစီအစဉ်များ မရှိသေးပါ။

၅။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအား စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း

အမျိုးသားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှု မူဘောင်နှင့်ပတ်သက်သည့် သုတေသနအနေဖြင့် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို ထိရောက်အားကောင်းစေရန် နိုင်ငံများက အခြေခံအားဖြင့် အသုံးပြုလေ့ရှိသည့် အဓိကနည်းလမ်းသုံးရပ်ကို တင်ပြအပ်ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ အထူးဖွဲ့စည်းထားသည့် ဌာနအချင်းချင်းပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်သည့်ကော်မတီ၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် အမျိုးသားစီမံကိန်း (သို့) မဟာဗျူဟာကို ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်း၊ တစ်ခုတည်းသော ဦးဆောင်အေဂျင်စီ (သို့) အတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် အေဂျင်စီအချို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ ပင်ဖြစ်သည်။^{၅၅} မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် ဤနည်းလမ်းသုံးမျိုးစလုံး ပါဝင်ပါသည်။ MoLIP သည် ၎င်း၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အဓိကဌာနဖြစ်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲမှ တစ်ဆင့် အခြားသက်ဆိုင်ရာဌာနများနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သည့် ဦးဆောင်အေဂျင်စီတစ်ခုဖြစ်သည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့သည် MoLIP ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲနှင့် အခြားဝန်ကြီးဌာနမှ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်သူများအားလုံးကို စုစည်းပေးသော ဌာနများအချင်းချင်းပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်သည့် ကော်မတီဖြစ်သည်။

လုပ်သားများ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အမျိုးသားစီမံကိန်း (NPA) သည် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ဘက်စုံမဟာဗျူဟာမူဘောင်တစ်ရပ်ကို ချမှတ်ထားပါသည်။ ဖော်ပြပါနည်းလမ်းသုံးရပ်အပြင်ပြည်တွင်း ပြည်ပအလုပ်သမားရေးရာကော်မတီ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များဖြင့် သော်လည်းကောင်း၊ ပြည်တွင်း LEO ရုံးများ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များဖြင့်သော်လည်းကောင်း ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် နှစ်နိုင်ငံသဘောတူစာချုပ်များမှတစ်ဆင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများလည်း ရှိပါသည်။ ဤကဲ့သို့ တရားဝင်ပုံစံတကျဖြစ်သော လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များအပြင် ရံဖန်ရံခါပြုလုပ်သော ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲများ၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများနှင့် သင်တန်းများသည်လည်း အစိုးရဌာနများအတွင်းတွင်သာမက ပြင်ပရှိ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နေသူများအကြား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအတွက် အခွင့်အလမ်းများပင် ဖြစ်ပါသည်။

၅.၁။ MoLIP အတွင်းရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ

ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ (MD) သည် အစိုးရအတွင်း အဓိက တာဝန်ယူဆောင်ရွက်သော ဌာနတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ MoLIP အတွင်းရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲသည် သီးခြား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကိစ္စရပ်များနှင့် မူဝါဒ အကြံပြုဆောင်ရွက်ချက်များကို စုစည်းဆောင်ရွက်သည့် အဓိကဌာန ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန် အဓိကနေရာ မဟုတ်သော်လည်း လက်တွေ့တွင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများကို ဖြည့်ဆည်းလုပ်ဆောင်ပေးသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အစိုးရ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ မူဝါဒ ရည်မှန်းချက်များအကြား အချိတ်အဆက်မိစေရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်သည်။^{၅၆} သို့သော်လည်း အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း MoLIP အတွင်းရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ၏ အရွယ်အစားမှာ သေးငယ်ပြီး ဝန်ထမ်းနှင့် ငွေကြေးအရင်းအမြစ်မှာလည်း အကန့်အသတ်ဖြင့်သာရှိသောကြောင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်မှုမှာလည်း အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲအနေဖြင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ချက်များကို အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ အစပျိုးဆောင်ရွက်ခြင်းထက် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းကို ပိုမိုဆောင်ရွက်နေသည့် အနေအထားတွင် ရှိပါသည်။ ဤကဲ့သို့ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများကို MoLIP ရှိ အထက်အဆင့်အရာရှိများက ဆုံးဖြတ်ပြီး အခြားသက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများ၊ အကောင်အထည်ဖော်သူများနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ပါသည်။

၅.၂။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့

လက်ရှိ စီမံအုပ်ချုပ်မှုမူဘောင်အတွင်းတွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့ (OESC) သည် ဦးဆောင်အဖွဲ့ဖြစ်ပြီး ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများပြုလုပ်

၅၅ "Burma," 2014 Trafficking in Persons Report, U.S. State Department, <http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/countries/2014/226691.htm> (accessed 14 December 2016).
၅၆ Consultation, Migration Division, MoLIP, Naypyidaw (14.9.16).

လျက်ရှိသည်။ ဤညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများကို OESC ၏ လုပ်ငန်း ကော်မတီများမှတစ်ဆင့် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းကော်မတီများမှာ စီမံခန့်ခွဲရေးလုပ်ငန်းကော်မတီ၊ အလုပ်သမားများ အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိရေးကော်မတီနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးကော်မတီတို့ ဖြစ်ပါသည်။^{၅၇} ကော်မတီများ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကော်မတီတစ်ခုချင်းစီတွင် ဝန်ကြီးဌာနအမျိုးမျိုးနှင့် သက်ဆိုင်ရာဌာနအသီးသီးမှ တာဝန်ရှိသူများ ပါဝင်ပါသည်။ ဤသို့အားဖြင့် လုပ်ငန်းကော်မတီများသည် ပုံမှန် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများကို ဖြည့်ဆည်းပေးထားပါသည်။ သို့သော်လည်း OESC အဖွဲ့တစ်ရပ်လုံးအနေဖြင့် အတူတကွ တွေ့ဆုံလေ့မရှိသောကြောင့် ဤလုပ်ငန်းကော်မတီများအကြား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုမှာ အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိပါသည်။^{၅၈}

OESC ကို ပထမဦးဆုံးအနေဖြင့် ဖွဲ့စည်းရန် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေ (၁၉၉၉) တွင် OESC အဖွဲ့၌ အစိုးရဝန်ထမ်းမဟုတ်သူများ ပါဝင်နိုင်ကြောင်းကို ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။^{၅၉} သို့သော်လည်း OESC ၏ လုပ်ငန်းကော်မတီ (၃)ခု တွင် အစိုးရအမှုထမ်းများဖြင့်သာ သီးသန့်ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ OESC ၏ အကြံပေး ကော်မတီတွင် ပါဝင်သူများသည် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ (သို့) အခြားအစိုးရ မဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များမဟုတ်ဘဲ အစိုးရအငြိမ်းစားအရာရှိများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဌာနများအချင်းချင်း ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်သည့်ဌာနတစ်ခုအဖြစ် OESC သည် အစိုးရတာဝန်ရှိသူများအတွက် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ရန် ပုံမှန်လမ်းကြောင်း တစ်ခုကို ဖြည့်ဆည်းပေးထားပါသည်။ အစိုးရအပြင် အခြားအကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သူများ၏ ပုံစံတကျဖြင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုသည် လက်ရှိတွင် OESC ဖွဲ့စည်း တည်ဆောက်ပုံအတွင်း မပါဝင်ပါ။

၅.၃။ ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအား စီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် အမျိုးသားစီမံကိန်း

အမျိုးသားစီမံကိန်းကို ဖော်ဆောင်ရေးဆွဲပြီးသည့်အခါတွင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေးအခွင့်အလမ်းများရရှိလာပြီး အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း ချမှတ်ခဲ့သော အစီအစဉ်များနှင့်ပတ်သက်၍ မေးခွန်းများရှိလာခြင်းကြောင့် အကောင်အထည်ဖော်မှုမှာ မသေချာ မရေရာသည့် အခြေအနေတွင် ကျန်ရှိနေခဲ့ပါသည်။ MoLIP နှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲသည် စီမံကိန်း မျှော်မှန်းချက် လုပ်ငန်းစဉ်များကို နည်းပညာဆိုင်ရာအကြံဉာဏ်နှင့် ပံ့ပိုးကူညီပေးသော ILO နှင့် IOM ကဲ့သို့သော နိုင်ငံတကာ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဦးဆောင်ခဲ့ပါသည်။ စီမံကိန်းကို ၂၀၁၃-၂၀၁၇ ကာလအတွက် ရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ စီမံကိန်းကာလ ပြီးဆုံးတော့မည်ဖြစ်သကဲ့သို့ ပြီးခဲ့သည့်နှစ်များအတွင်း နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု အများအပြား ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည့်အတွက် လက်ရှိစီမံကိန်းကို ဆက်ခံဆောင်ရွက်မည့် နောက်ထပ် ငါးနှစ်တာစီမံကိန်းသစ်တစ်ရပ် ရေးဆွဲသင့်ကြောင်းကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲက အကြံပြုခဲ့ပါသည်။^{၆၀} ထိုသို့ နောက်ဆက်တွဲစီမံကိန်း ရှိလာသည့်အခါတွင် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်မည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုအတွက် အခွင့်အလမ်းများ ရရှိလာပါမည်။ ထို့အတူ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုအတွက် အထောက်အပံ့ပြုသည့် မဟာဗျူဟာမူဘောင်ကိုလည်း ခိုင်မာအားကောင်းစေမည့် အခွင့်အလမ်းများရရှိလာမည်ဖြစ်သည်။ လက်ရှိအချိန်ထိ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီရေးဆောင်ရွက်ရန် NPA တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် လက်ရှိ နည်းလမ်းများ/လမ်းကြောင်းများမှာ အရေးပါနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ထိုနည်းလမ်းများမှာ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို စနစ်တကျ ပြန်လည်သုံးသပ်လေ့လာခြင်း၊ OESC မှတစ်ဆင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ နှစ်နိုင်ငံသဘောတူစာချုပ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ သက်ဆိုင်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အတူ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှု မူဘောင်ကို ချိန်ညှိဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

၅.၄။ နောက်ဆက်တွဲ အစိုးရ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများ

နှစ်နိုင်ငံသဘောတူစာချုပ်များချုပ်ဆိုရာတွင် လုပ်သားစေလွှတ်သည့်နိုင်ငံများ၊ လုပ်သားလက်ခံသည့်နိုင်ငံအစိုးရများနှင့် အမျိုးမျိုးသော အစိုးရအေဂျင်စီများအကြား ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းမှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အများအပြား လိုအပ်

၅၇ "Formation of Three Sub-Committees for Overseas Employment Supervisory Committee," Ministry of Labour (18.8.11).
 ၅၈ Consultation, Migration Division, MoLIP, Naypyidaw (14.9.16).
 ၅၉ Law Relating to Overseas Employment (1999), Article 7(d).
 ၆၀ Consultation, Migration Division, MoLIP, Naypyidaw (14.9.16).

ပါသည်။ ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံနှင့် ချုပ်ဆိုထားသော MoU ကိစ္စရပ်တွင် နည်းပညာဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုမှာ အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိနေသည်။ နှစ်နိုင်ငံ အစည်းအဝေးကို (၂) နှစ် တစ်ကြိမ်ပြုလုပ်ပြီး လိုအပ်ပါက ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် မွမ်းမံဖြည့်စွက်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ပါသည်။ တစ်ဖက်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံနှင့်ပြုလုပ်သည့် MoU သည် ပုံမှန်နှင့် အခါအားလျော်စွာ အစည်းအဝေးများမှတစ်ဆင့် ပိုမိုအားကောင်းသောညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ထိုသို့ တွေ့ဆုံညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုမှတစ်ဆင့် မြန်မာနှင့် ထိုင်းအစိုးရ ဝန်ကြီးဌာနများ၊ သက်ဆိုင်ရာဌာနများအကြား အနီးကပ်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများတွင် အနည်းဆုံးအားဖြင့် မြန်မာဘက်မှ အောက်ဖော်ပြပါ အစိုးရ တာဝန်ရှိသူများအပြင် ထိုင်းနိုင်ငံဘက်မှလည်း အလားတူ တာဝန်ရှိသူများ ပါဝင်ပါသည်။ ပါဝင်သူများမှာ - MoLIP ၊ ATIPD ၊ ပြည်ထဲရေး၊ သတင်းရတပ်ဖွဲ့၊ နိုင်ငံခြားရေးရာ၊ အလုပ်သမားသံအရာရှိများ၊ နယ်စပ်ရေးရာ တို့ဖြစ်ပါသည်။^{၆၀} ဤတာဝန်ရှိသူများနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာအစည်းအဝေးများကို မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် တစ်လှည့်စီနှစ်လ တစ်ကြိမ်ပြုလုပ်လေ့ရှိပါသည်။ နည်းပညာဆိုင်ရာအစည်းအဝေးများမှာ အလွတ်သဘော ဆွေးနွေးတင်ပြနိုင်သော နှစ်နိုင်ငံအစည်းအဝေးများ ဖြစ်ပါသည်။ ဤအစည်းအဝေးများအတွက် ပြင်ဆင်ရာတွင် အစိုးရမှ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများသည် ILO နှင့် IOM မှ အကြံပြုချက်များကို တောင်းခံပြီး တစ်ခါတစ်ရံတွင် အခြားအဖွဲ့အစည်းများမှ အကြံပြုချက်များကိုလည်း လက်ခံရယူပါသည်။ ထို့နောက် အစည်းအဝေးရလဒ်များကို သတင်းမီဒီယာများတွင် ဖော်ပြလေ့ရှိပါသည်။

အစိုးရ၏ တာဝန်ရှိသောဌာနအသီးသီးမှ ကိုယ်စားပြုမှုများပါဝင်သော်လည်း MoU သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား ညှိနှိုင်း စေ့စပ်ဆွေးနွေးခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် အမျိုးသားလုံခြုံရေးကိစ္စရပ်သည် ကြီးမားစွာ လွှမ်းမိုးလေ့ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် အမျိုးသားလုံခြုံရေးနှင့် အများဆုံးဆက်စပ်နေသည့် အစိုးရအကောင်အထည်ဖော်သူများ ပါဝင်လေ့ရှိပါသည်။ ဤကိစ္စရပ်သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ MoU များသာမက နှစ်နိုင်ငံ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းကြည့်ရှုသည့် နိုင်ငံများအတွက်လည်း ဖြစ်နိုင်ချေ အလားအလာများပင် ဖြစ်ပါသည်။^{၆၁} ထို့အပြင် ယင်းကဲ့သို့ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရာတွင် လုပ်သားစေလွှတ်သည့်နိုင်ငံများ၏ အနေအထားမှာ လိုအပ်ချက်များကို တောင်းဆိုရာတွင် အားသာသည့် အနေအထားမျိုးတွင်မရှိဘဲ လုပ်သားလက်ခံသည့်နိုင်ငံများမှာ အများအားဖြင့် နှစ်နိုင်ငံသဘောတူစာချုပ်တွင် ပါဝင်သည့် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို ပိုမို တောင်းဆိုနိုင်စွမ်းရှိသည့် အနေအထားမျိုးတွင်ရှိပါသည်။ သို့သော်လည်း အစိုးရအေဂျင်စီများအကြားနှင့် နှစ်နိုင်ငံဆက်ဆံရေးတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများ ဟန်ချက်ညီရန်အတွက် တရားဝင် လမ်းကြောင်းများကို ဖြစ်ပေါ်စေသော MoU များကို လိုအပ်သည့်အခါ ဖြည့်စွက်ပြင်ဆင်ရန်နှင့် ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်ရန် စဉ်ဆက်မပြတ် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများ လိုအပ်ပါသည်။ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် စနစ်တကျနှင့်ပြည့်စုံကောင်းမွန်သည့် ဘက်စုံချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်နည်းများ လိုအပ်ပါသည်။

^{၆၀} Consultation, Migration Division, MoLIP, Naypyidaw (14.9.16).
^{၆၁} Hickey, Narendra, and Rainwater (2013: 15).

၆။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတွင် ရှိနေသော စိန်ခေါ်မှုများ

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုတွင် လက်ရှိဖြစ်ပေါ်နေသည့် စိန်ခေါ်မှု/အခက်အခဲများကို အကြောင်းချင်းရာ နှစ်ခုအဖြစ် ခွဲခြား ဖော်ထုတ်နိုင်ပါသည်။ တစ်ခုမှာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုအတွင်း၌ရှိသော ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် အခြားတစ်ခုမှာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် အခြားမူဝါဒ နယ်ပယ်များအကြားရှိ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် နိုင်ငံ၏နောက်ခံအကြောင်းအရာအဆက်အစပ်အားဖြင့် အစိုးရအတွင်းနှင့်အပြင် နှစ်ရပ်လုံးတွင် ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးပွဲများနှင့် အများပြည်သူအသိအမှတ်ပြုမှုမှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အကန့်အသတ်ဖြင့် ရှိနေခဲ့သည်မှာ ကာလရှည်ကြာခဲ့ပြီဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ဤအခြေအနေမှာ ပြီးခဲ့သည့်နှစ်များတွင် စတင်ပြောင်းလဲလာခဲ့ပါသည်။ အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့် အသိအမြင်များ ပိုမိုပွင့်လင်းတိုးတက်လာသည်နှင့်အမျှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ လက်တွေ့မြေပြင်အခြေအနေများကို အဓိက အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများလည်း သိမြင်နားလည်လာပြီး ထိုမှတစ်ဆင့် ပို၍ ဆက်စပ်ပေါင်းစည်းမှုရှိသော စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။^{၆၄}

၆.၁။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုအတွင်း၌ရှိသော ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ

လက်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှု မူဘောင်အတွင်းရှိသည့် အဓိက အကောင်အထည်ဖော်သည့်အဖွဲ့ (၃) ဖွဲ့ဖြစ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့နှင့် ပြည်တွင်းပြည်ပအလုပ်သမားရေးရာကော်မတီ တို့အတွက် အဓိက စိန်ခေါ်မှုမှာ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာနှင့် ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်သည် မည်သည့်နေရာတွင်မူတည်ပြီး မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့်ဆောင်ရွက်မည်ဟူသောအချက် ဖြစ်သည်။

မြန်မာအစိုးရအတွင်း၊ အထူးသဖြင့် MoLIP အတွင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲသည် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းတွင် ဘက်စုံထောင့်စုံ စီမံခန့်ခွဲရေးအတွက် အဓိကဌာနတစ်ခု ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲသည် MoLIP အတွင်း အတော်အတန်သေးငယ်သော အဖွဲ့တစ်ခုဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းဦးရေနှင့် ငွေကြေးအရင်းအမြစ်မှာလည်း အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်အာဏာမှာ MoLIP အတွင်း အဆင့်မြင့်ရာထူးပိုင်းတွင် ရှိပါသည်။ ဤအခြေအနေများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ၏ မူဝါဒဆိုင်ရာ အားပေးလှုံ့ဆော်မှုနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများတွင် ဦးဆောင်လုပ်ကိုင်ရန် စွမ်းဆောင်ရည်မှာ အကန့်အသတ် ရှိနေပါသည်။ ဌာနခွဲ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်မှာ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် ဖော်ဆောင်ခြင်းထက် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းမျိုး ဖြစ်ပါသည်။^{၆၅} အကျိုးဆက်အားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲသည် မူဝါဒညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်မှုအတွက် အရေးပါသည့်ဌာနတစ်ခုအဖြစ် ရှိနေသော်လည်း MoLIP ၏ လက်ရှိဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံအရ ဌာနခွဲသည် ဝန်ကြီးဌာနအတွင်း ကနဦးပြုလုပ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များအား အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးရသည့်သဘောသက်ရောက်ပါသည်။

ဗဟိုထိန်းချုပ်ဦးဆောင်ခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ လက်ရှိအချိန်အထိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံတွင် မေးခွန်းများရှိပါက OESC ၏ ဗဟိုထိန်းချုပ်မှု လျှော့ချပေးထားသော လုပ်ငန်းကော်မတီသုံးခုနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့်ပတ်သက်သည့် စိန်ခေါ်မှုများကို တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။ OESC ၏လုပ်ငန်းကော်မတီသုံးခုဖြစ်သည့် စီမံခန့်ခွဲရေးလုပ်ငန်းကော်မတီ၊ အလုပ်သမားများ အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိရေးကော်မတီနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးကော်မတီတို့သည် OESC တစ်ရပ်လုံးအနေဖြင့် အားလုံးစည်းဝေးတွေ့ဆုံခဲ့လျှင် ကော်မတီတစ်ခုချင်းစီသည် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းများကို လွတ်လပ်စွာဆောင်ရွက်ကြသည်။^{၆၆} ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဆောင်ရွက်ရသောကြီးကြပ်ရေးနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေး တာဝန်များရှိသည့် OESC ကို ၂၀၁၁ ခုနှစ်၌ ပြောင်းလဲဖွဲ့စည်းခဲ့

၆၄ ILO (2015), Review of the Effectiveness of the MOUs in Managing Labour Migration between Thailand and Neighbouring Countries, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_356542.pdf (accessed 14 December 2016).
၆၅ Consultation, Migration Division, MoLIP, Naypyidaw (14.9.16).
၆၆ Consultation, Migration Division, MoLIP, Naypyidaw (14.9.16).

သော်လည်း ၎င်း၏အဓိက လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ယင်းလုပ်ငန်းကော်မတီ သုံးခုသို့ ခွဲဝေသတ်မှတ်ပေးခဲ့သည်။^{၆၆} ထို့အပြင် OESC ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံကို အစိုးရအပြင်ဘက်တွင်ရှိသောသူများ သိမြင်မှု နည်းပါးသောကြောင့် အလှူရှင်များ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများ အစရှိသည့် အစိုးရအပြင်ဘက်ရှိ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နေသူများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုတွင် အကန့်အသတ် ရှိစေ ပါသည်။

ပြည်တွင်းပြည်ပ အလုပ်သမားရေးရာကော်မတီ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ စိန်ခေါ်မှုများတွင် ကော်မတီ၏ ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်တွင် အကန့်အသတ်ရှိနေသည်ကအစ အပြောင်းအလဲမြန်သည့် အစိုးရအခြေ အနေများအောက်တွင် ဆောင်ရွက်ရသည့်အခြေအနေများအဆုံး ရောပြုန်းပါဝင်နေပါသည်။ တစ်ဖက်တွင်လည်း ကော်မတီသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ မူဝါဒ အခြေခံတည်ဆောက်ရေးပိုင်းဖြစ်သည့် ဥပဒေပြုရေးပိုင်းနှင့်သော်လည်းကောင်း၊ လွှတ်တော်ကော်မတီများနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်လေ့ရှိသည့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၏ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု များနှင့်သော်လည်းကောင်း၊ ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များ၏ သက်ဆိုင်ရာမဲဆန္ဒနယ်များနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုများကို သော်လည်းကောင်း ဆောင်ရွက်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ကော်မတီ၏ တာဝန်နှင့်ဝတ္တရားများမှာ အစိုးရသစ် အောက်တွင် ကြိုးစားပုံဖော်နေရဆဲ ဖြစ်ပါသည်။^{၆၇}

ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု မူဘောင်အတွင်း အမျိုးသားအဆင့်၊ ပြည်နယ် နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်၊ ဒေသန္တရအဆင့်များအကြားတွင် ကွာဟချက်များ ရှိနေပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဒေသန္တရ အဆင့်တွင် ဆောင်ရွက်သော အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံး (LEO) များသည် အစိုးရရုံးများ၊ ဒေသတွင်း အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဒေသခံလူထုများအကြား အကျိုးရှိသော ဆက်သွယ်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးသည့် နေရာများ ဖြစ်ပါသည်။^{၆၈} ဤပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၏ အကောင်းမွန်ဆုံးသော ဥပမာ တစ်ခုမှာ ရှမ်းပြည်နယ်အရှေ့ပိုင်းရှိ ကျိုင်းတုံဒေသတွင် ဖြစ်ပါသည်။ ပုံမှန်မဟုတ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှုန်း မြင့်မားသောကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ထောက်ပံ့ကူညီပေးရေးဗဟိုဌာနကို LEO ရုံးအောက်တွင် မဟုတ်ဘဲ မော် ကွမ်ဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့အောက်တွင် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ထားပါသည်။ သို့သော်လည်း ရပ်ရွာလူထုအတွက် သင်တန်းနှင့် ကျေးရွာများအရောက် သွားရောက်ကူညီပံ့ပိုးပေးခြင်းများ ပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို အကောင်အထည် ဖော်ရန် မော်ကွမ်ဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့သည် LEO အရာရှိ၊ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးနှိမ်နင်းရေးရဲတပ်ဖွဲ့တို့နှင့်အတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါသည်။ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ၊ ကျေးရွာများအရောက် သွားရောက်ကူညီပံ့ပိုးပေးခြင်းများကြောင့် တရားဝင်လမ်းကြောင်းမှတစ်ဆင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများဖြစ်လာခြင်းကဲ့သို့သော ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုမှတစ်ဆင့် ရရှိလာသည့် အကျိုးရလဒ်များကို ထိရောက်သည့် အချက်အလက်ကောက်ယူစုစည်းမှု၊ စီမံခန့်ခွဲမှုပြုနိုင်လျှင် အမျိုးမျိုး သော အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများအကြား ခိုင်မာအားကောင်းသည့် စီမံအုပ်ချုပ်ရေး ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှု အကျိုးရလဒ်များကို အဆင့်မြင့်တာဝန်ရှိသူများနှင့် အသင်းအဖွဲ့များသို့ လက်တွေ့ကျကျ ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ လက်ရှိ စီမံအုပ်ချုပ်မှု မူဘောင်၏ အဆင့်အမျိုးမျိုးအကြား အကန့်အသတ်ရှိသည့် ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်မှု သည် အထက်အောက် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုအတွက် အတားအဆီးဖြစ်စေပါသည်။ ထို့အပြင် အမျိုးသားစီမံကိန်း၏ မဟာဗျူဟာမြောက် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သော ခိုင်မာသည့် အချက်အလက်ကောက်ယူမှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် လိုအပ်ချက်သည် ဤနေရာတွင် ထင်ဟပ်ဖော်ပြနေပါသည်။

၆.၂။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့် အခြား မူဝါဒနယ်ပယ်များအကြားရှိညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု ဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ

အထက်တွင်ဖော်ပြထားခဲ့သည့် စိန်ခေါ်မှုများသည် ဤနေရာတွင်လည်း ပါဝင်ပါသည်။ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း နှင့်ပတ်သက်၍ အသိအမြင်နှင့် အများပြည်သူဆွေးနွေးပြောဆိုမှုများမှာ နှစ်များစွာကတည်းက အကန့်အသတ်ဖြင့်ရှိ

^{၆၆} "Formation of Three Sub-Committees for Overseas Employment Supervisory Committee," Ministry of Labour (18.8.11).
^{၆၇} Consultation, Parliamentary Committee on Local and Overseas Workers, Naypyidaw (14.9.16).
^{၆၈} "Labour Exchange Office (LEO)," National Employment and Skill Development, <http://www.nesdmyanmar.org/labour-exchange-office/> (accessed 15 December 2016); "Labour Exchange Offices Opened," Myanmar Times, 14 December 2016, <http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/nay-pyi-taw/24192-labour-exchange-offices-opened.html> (accessed 15 December 2016).

ခြင်းကြောင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချရေး၊ ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ လူမှု ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အစရှိသည့် မူဝါဒနယ်ပယ်ရှိ လုပ်ငန်းစဉ်တွင်ပါဝင်သော အကောင်အထည်ဖော်သူများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒကို ယင်းမူဝါဒနယ်ပယ်များနှင့်ချိတ်ဆက်ပေါင်းစည်းရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှု မရှိနိုင်တော့ပေ။ ထို့အပြင် အထက်တွင်ဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့သည့်အကြောင်းများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားဌာနခွဲ၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့ (OESC)နှင့် ပြည်တွင်းပြည်ပ အလုပ်သမားရေးရာ ကော်မတီတို့ကဲ့သို့သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အဓိကအကောင်အထည်ဖော်သူများသည် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒများနှင့် အခြားမူဝါဒနယ်ပယ်များအကြား အပြန်အလှန်ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက် နိုင်စွမ်းတွင် ထိန်းချုပ် ကန့်သတ်ခံရပါသည်။

လက်ရှိတွင် OESC သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ တိုက်ရိုက် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသော အဓိကဌာနတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အခြား ဝန်ကြီးဌာနအသီးသီးမှ အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ်ပါဝင်သော လုပ်ငန်းကော်မတီ သုံးခု မှတစ်ဆင့် OESC သည် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မည့်သူများကို ပေါင်းစပ်စုစည်း၍ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အတူတကွ ဆောင်ရွက်စေပါသည်။ (နောက်ဆက်တွဲ - ၂ ကို ကြည့်ရှုပါ။) သို့သော်လည်း OESC သည် အကောင်အထည်ဖော်သည့်ဌာနဆိုခြင်းထက် ပေါင်းစပ်စုစည်းပေးသည့်နေရာ တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။^{၆၉} ဥပမာအားဖြင့် OESC ၏လုပ်ငန်းကော်မတီသုံးခုမှ ကော်မတီတစ်ခုခုအတွင်း အမျိုးသားဘက်စုံ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစီမံကိန်း (NCPD) ကို ဆွေးနွေးခြင်းမပြုခဲ့လျှင် NCPD အတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ် များကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ရန် OESC ကိုယ်၌တွင် စွမ်းဆောင်ရည်မရှိပေ။ သို့သော်လည်း MoLIP မှ သော်လည်းကောင်း၊ အခြားဝန်ကြီးဌာနများမှသော်လည်းကောင်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများသည် မူဝါဒနယ်ပယ်ဆိုင်ရာ အစည်းအဝေးများ၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ၊ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် OESC မှ ဆွေးနွေးချက်များကို လွတ်လပ်စွာ ဆွေးနွေးတင်ပြနိုင်သည်မှာ သံသယဖြစ်ဖွယ် မရှိပေ။ ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များအပေါ် လက်ရှိကန့်သတ်မှုများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲနှင့် ပြည်တွင်းပြည်ပအလုပ်သမားရေးရာကော်မတီသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာမူဝါဒကို အခြားမူဝါဒနယ်ပယ်များနှင့် အပြန်အလှန်ချိတ်ဆက်ရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက် နိုင်ဖွယ် မရှိပေ။

သဘောတရားဆိုင်ရာ ဆက်နွယ်မှုနှစ်ခုသည် ဤနေရာတွင် သက်ဆိုင်မှုရှိပါသည်။ ၎င်းဆက်နွယ်မှုနှစ်ခုမှာ - (၁) ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းတွင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအကြား၊ (၂) ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအကြား ဆက်နွယ်မှုဖြစ်သည်။ ဤဆက်နွယ်မှုနှစ်ခုအပေါ် နားလည်ပုံနည်းလမ်းမှာ ဤစာတမ်းအတွက် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခဲ့သည့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများတို့၏ အများလက်ခံသည့် အနေအထားပေါ်တွင် မူတည်ပြီး ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းသည် အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရည်မှန်းချက်များအတွက် အားပြုရယူရန် အခွင့်အလမ်းမျိုး မဟုတ်ဘဲ အန္တရာယ်များ၊ ထိခိုက်ခံစားလွယ်မှုများ၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုများကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူအများအပြား ကြုံတွေ့ရခြင်းကြောင့် လျော့ချသင့်သည့် ဖြစ်စဉ်ဟူသော သဘောတရားဖြစ်သည်။

ပထမအချက်ဖြစ်သည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို ဆွေးနွေးတင်ပြလိုပါသည်။ အမျိုးသား စီမံကိန်း(NPA)တွင်မဟာဗျူဟာနည်းလမ်း(၄)ရပ်ပါဝင်ပြီးထိုအထဲမှရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအားစီမံခန့်ခွဲပုံနှင့်ပတ်သက်၍ နည်းလမ်း (၂) ရပ်ပါဝင်ပြီး ၎င်းတို့မှာ - ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအား စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့်၊ အချက်အလက်စုစည်းကောက်ယူ မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု ဖြစ်သည်။ ကျန်သည့် နည်းလမ်း (၂) ရပ်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်သည်။^{၇၀} စီမံကိန်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းကို အရေးကြီးဆုံး အချက်အဖြစ် ဦးစားပေးသတ်မှတ်ထားပါသည်။ အစိုးရအတွင်းနှင့်အပြင် နှစ်ရပ်စလုံးမှ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများသည် (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအား စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးမှုအပိုင်းကို ဆွေးနွေးခြင်း နည်းပါး၍) ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ သူများအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရန် လိုအပ်ချက်အပေါ် အထူးအလေးထား အာရုံစိုက်သည်ကို တွေ့ရပါ

^{၆၉} Consultation, Migration Division, MoLIP, Naypyidaw (14.9.16).
^{၇၀} NPA (2013: 3).

သည်။ ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရန် လိုအပ်ချက်သည် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအလားအလာနှင့် ပဋိပက္ခ ဖြစ်နေသည်ဟု ရှုမြင်ကြသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရသည့် ထိခိုက်ခံစားလွယ်မှုများနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမှရရှိလာမည့် ဖွံ့ဖြိုးရေးအကျိုးကျေးဇူးထက် ပိုများနေကြောင်း ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများက ရှုမြင်သုံးသပ်ကြပါသည်။^{၇၁} ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကြောင့် ရရှိလာနိုင်မည့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအကြား ပဋိပက္ခဖြစ်သည်ဆိုခြင်းထက် ခိုင်မာအားကောင်းသော မူဝါဒညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများဖြင့် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်နိုင် ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအား ခိုင်မာသည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးခြင်းသည် ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို လျော့ချ (သို့) ကန့်သတ်ရန်မဟုတ်ဘဲ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမှရရှိမည့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အလားအလာကို တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းအဖြစ် မှတ်ယူနိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု အတွင်း ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်များအကြား ပဋိပက္ခဖြစ်နေသည်ဟုထင်ရသည့် ဆက်နွယ်မှုသည် အခွင့်အလမ်းဖြစ်နေသည့်တိုင်အောင် မူဝါဒကိုက်ညီမှုအတွက် စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ် ဖြစ်နေပါသည်။

ဒုတိယအချက်အနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်ပါသည်။ အခြေခံအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအကြား ဆက်နွယ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ အများသိမြင်နားလည်ထားမှုမှာ လက်ရှိ တွင် အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့်ပင် ဖွံ့ဖြိုးရေးမူဝါဒထက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးမူဝါဒကို အရေး ကြီးဆုံးကိစ္စရပ်အဖြစ်ထားခြင်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မူဝါဒပိုင်း ဆောင်ရွက်သူများသည် သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကိစ္စရပ်များကို အခြား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်း ဦးစားပေး ထည့်သွင်းပေါင်းစပ်ခြင်း မပြုသောကြောင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒပိုင်းရှိ အဓိကဆောင်ရွက်သူများကလည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒပိုင်း ဆောင်ရွက်သူများ၏ ပါဝင်မှု (သို့) ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မှုနှင့် ချိတ်ဆက်ညှိနှိုင်းမှု မပြုနိုင်တော့ပေ။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအကြား ဆက်နွယ်မှု မရှိ (သို့မဟုတ်) ဆန့်ကျင်သက်ရောက်မှု ရှိပါ သည်။ အမျိုးသားစီမံကိန်း (NPA) တွင် ဖော်ပြထားသည့် ရည်မှန်းချက်များအတိုင်း ဤနယ်ပယ်နှစ်ရပ်အကြား ပိုမိုခိုင်မာ အားကောင်းသည့် အပြန်အလှန်ချိတ်ဆက်မှုများကို ဆောင်ရွက်ခြင်းတွင် ဤစိန်ခေါ်မှုများကို ဖြေရှင်းရန်နှင့် ကျော်လွှားနိုင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအကြား၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအကြား ပဋိပက္ခဖြစ် နိုင်ချေရှိသော မူဝါဒများသာမက အခြားဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် ပဋိပက္ခများကို ဆွေးနွေးရန် (သို့) သိမြင်နားလည်ရန်လိုပါ သေးသည်။ ဆက်နွယ်မှုသုံးခုကို ဤနေရာတွင် သတိပြုမှတ်သားထိုက်ပါသည်။ ပထမအချက်မှာ တိုးပွားလာသော နိုင်ငံခြား တိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု (FDI) နှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအကြား ဆက်နွယ်မှုဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ သုတေသနတွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း FDI မြင့်မားလာလျှင် ကျေးလက်ဒေသမှလူများ ပိုမိုရွှေ့ပြောင်းလာနိုင်သည့် အခြေအနေရှိပါသည်။^{၇၂} သို့သော်လည်း အဆိုပါသုတေသန အနေဖြင့် ဤဖြစ်စဉ်ကို ထိခိုက်မှုနည်းပါးသည့် စီးပွားရေး ဖြစ်ထွန်းမှု ဖြစ်စဉ်အဖြစ် မျှော်မှန်းသုံးသပ်ထားပြီး ကျေးလက်စိုက်ပျိုးထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများကို စွန့်ခွာလာမည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ ရင်ဆိုင်ရမည့်စိန်ခေါ်မှုများကို လျော့ပေါ့ဖော်ပြထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။^{၇၃} အထူးသဖြင့် မြေယာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကြောင့် ကျေးလက်နေ လယ်ယာစိုက်ပျိုးလုပ်ကိုင်သူများ နေရပ်ရွှေ့ပြောင်းခြင်းနှင့် မြေယာဆုံးရှုံးမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။^{၇၄} ထို့အပြင် ကျေးလက်ဒေသမှ စွန့်ခွာလာသူများသည် တရားဝင်ပုံစံတကျရှိသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ (သို့) ပုံစံတကျမရှိသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် အလုပ်အကိုင်ရမည်/မရမည်ကို ဤသုတေသနတွင် သေချာ သုံးသပ် ဖော်ပြထားခြင်းမရှိပါ။

၇၁ Consultation, Parliamentary Committee on Local and Overseas Workers, Naypyidaw (14.9.16); consultation, 88 Generation Students, Yangon (16.9.16).
၇၂ EOD (2015); World Bank (2016).
၇၃ EOD (2015: vi, 10, 62).
၇၄ MRLG (2015).

တတိယအချက်အားဖြင့် ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအကြား ဆက်နွယ်မှုဖြစ်ပါသည်။ မကြာသေးမီက ပြုလုပ်ခဲ့သည့် သုတေသနအရ မြန်မာနိုင်ငံ၏ စက်မှုလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသော အလုပ်သမား ရာခိုင်နှုန်း (အရေအတွက်) အများစုသည် ဧရာဝတီတိုင်းနှင့် ရခိုင်ပြည်နယ်တို့မှ လာကြခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုဒေသများတွင် တိုင်ဖုန်းမှန်တိုင်းကဲ့သို့သော ပြင်းထန်လွန်ကဲသည့် ရာသီဥတုဖြစ်ရပ်များကြောင့် လွန်ခဲ့သည့် ဆယ်စုနှစ် ကာလတစ်လျှောက် ကျေးလက်ဒေသ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းများကို ထိခိုက်ဆုံးရှုံးစေခဲ့သည်။^{၇၅} သို့သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးသည် ရေနံနှင့် သဘာဝဓာတ်ငွေ့ကဲ့သို့သော ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှု မရှိသည့် လုပ်ငန်းများပေါ်တွင် မှီခိုအားထားနေရဆဲ ဖြစ်သည်။ တတိယအနေဖြင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့် လူမှုယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအကြား ဆက်နွယ်မှုဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများသည် လုပ်ခလစာကွာခြားမှုကြောင့်သာ မဟုတ်ဘဲ အကြောင်းရင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် ကျေးလက်ဒေသမှ စွန့်ခွာလာကြသည်။ မြို့ပြနေထိုင်မှုနှင့် လူနေမှုဘဝ ပုံစံများ၏ ဆွဲဆောင်မှုအစ၊ ဒေသတွင်း နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်သည့် အခြေအနေများအဆုံး ရှုပ်ထွေးများမြောက်လှသော အကြောင်းတရားများကြောင့် လူများ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေကြသည်။^{၇၆} ရွှေ့ပြောင်း သွားလာသူများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်ချေရှိသူများကို စိတ်ခံစားမှုနှင့် စိတ်အားထက်သန်မှုအမျိုးမျိုးရှိသော လူသားများအဖြစ် အသိအမှတ်ပြု ကူညီဆောင်ရွက်ပေးရမည့်အစား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသုံး အဖြည့်ခံများအဖြစ် ရှုထောင့်တစ်ခုတည်းဖြင့် ကြည့်ရှုသည့် မူဝါဒများသည် ကျရှုံးနိုင်ချေ ရှိပါသည်။

ကျေးလက်ဒေသများတွင် ရုတ်တရက်ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်ခြင်းနှင့် နေရပ်စွန့်ခွာမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သော ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာမူဝါဒကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးရန်ဖြစ်သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒများနှင့် မည်ကဲ့သို့ချိတ်ဆက်၍ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုရှိစေမည်နည်း။ သဘာဝအရင်းအမြစ် ထုတ်ယူသုံးစွဲမှုအပေါ်တွင် လွန်စွာမှီခိုအားထားနေရသော မြန်မာ့စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုရှိသည့် ယခုအချိန်အခါမျိုးတွင် ရေရှည်တည်တံ့ရန်၊ ခိုင်မာသော ကျေးလက်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းများ ဖြစ်လာရန် မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မည်နည်း။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒတွင် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ စီးပွားရေးအကြောင်းအရာများကိုသာမက ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော လူမှုယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာပြောင်းလဲမှုများကိုလည်း မည်သို့ ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်နိုင်မည်နည်း။ ကျယ်ပြန့်သည့် မေးခွန်းများ ဖြစ်သော်လည်း မူဝါဒ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုအတွက် ခိုင်မာသည့် ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်နည်းဖြင့် ဖြေရှင်းနိုင်သည့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော အလားတူ မူဝါဒနယ်ပယ်များကို ညွှန်ပြခြင်းဖြစ်ပါသည်။

၇၅ Progressive Voice (2016), Raising the Bottom: A Report on the Garment Industry in Myanmar, <http://progressivevoicemyanmar.org/2016/12/01/raising-the-bottom-a-report-on-the-garment-industry-in-myanmar/> (accessed 15 December 2016).
 ၇၆ Chatterjee (2008b), "Peasant Cultures of the Twenty-First Century," *Inter-Asia Cultural Studies* 9(1): 116-126; Soe Lin Aung (2014), "The Friction of Cartography: On the Politics of Space and Mobility among Migrant Communities in the Thai-Burma Borderlands," *Journal of Borderlands Studies* 29(1): 27-45.

၇။ မူဝါဒ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို အားပေးမြှင့်တင်ရန်နှင့် ခိုင်မာအားကောင်းစေရန် အခွင့်အလမ်းများ

မူဝါဒ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို အားပေးမြှင့်တင်ရန် ခိုင်မာအားကောင်းစေရန်အတွက် အခွင့်အလမ်းများကို အဆင့် အမျိုးမျိုး၊ နယ်ပယ်အမျိုးမျိုးအဖြစ် ပိုင်းခြားရှုမြင်နိုင်ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ - (၁) ကျယ်ပြန့်ပြီး ဆက်စပ်လွှမ်းခြုံမှုရှိသည့် အကြောင်းခြင်းရာများနှင့်သက်ဆိုင်၍သော်လည်းကောင်း၊ (၂) လက်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် စာချုပ်စာတမ်းများအတွင်း၌သော်လည်းကောင်း၊ (၃) ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့် အခြား မူဝါဒနယ်ပယ်များအကြား ဆက်နွှယ်မှုသော်လည်းကောင်း၊ (၄) သီးခြား သတိပြုလေ့လာမိသည့် (သို့) ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့် မူဝါဒဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခများနှင့် သက်ဆိုင်၍သော်လည်းကောင်း ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု ခိုင်မာအားကောင်းစေခြင်းဖြင့် ရရှိလာမည့် အကျိုးကျေးဇူးများနှင့် ကောင်းကျိုးများကို အောက်ပါအခန်းများတွင် ဆွေးနွေးတင်ပြထားပါသည်။

၇.၁။ ဆက်စပ်လွှမ်းခြုံမှုရှိသည့် အကြောင်းခြင်းရာများ

ကျယ်ပြန့်ပြီး ဆက်စပ်လွှမ်းခြုံမှုရှိသည့် အကြောင်းခြင်းရာနှစ်ရပ်နှင့်ပတ်သက်၍ လက်ရှိတွင် မူဝါဒ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု ရှိရေးအတွက် စိန်ခေါ်မှု ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအကြောင်းခြင်းရာနှစ်ရပ်မှာ - (၁) ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အများပြည်သူ ဆွေးနွေးပွဲနှင့် အသိအမြင်များသည် အကန့်အသတ်ဖြင့်သာရှိပြီး လက်ရှိအချိန်အထိ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပွင့်လင်းစွာ ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းမှာ အနည်းငယ်သာရှိပါသေးသည်။ (၂) နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေးပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ ကျယ်ပြန့်သောလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်အတူ မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အသင်းအဖွဲ့များ/ အဖွဲ့ အစည်းများ၏အခန်းကဏ္ဍများ၊ တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့်ပတ်သက်၍အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ သေချာရေရာမှုမရှိခြင်းကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ ဤအကြောင်းရင်းများသည် ယေဘုယျကောက်ချက်ချထားသည့် အခြေအနေဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ ဖြစ်ပြီး ချက်ချင်း ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ သို့သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုအပေါ် ကောင်းကျိုးသက်ရောက်စေနိုင်မည့် နည်းလမ်းဖြင့် လက်တွေ့ကျသည့် အဆင့်များကို စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

အထက်ပါ အကြောင်းရင်းနှစ်ရပ်မှ ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အများပြည်သူဆွေးနွေးပွဲနှင့် အသိအမြင်များကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရန်ဟူသည့်အချက်မှာ စိန်ခေါ်မှုဖြစ်ပါသည်။ အသိအမြင်နှင့်ပတ်သက်၍ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် ကာလကြာရှည်ကတည်းကပင်ဖြစ်ပြီး ရှုပ်ထွေးများပြားသည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်ကို သိမြင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းသော်လည်းကောင်း၊ မိသားစုအတွင်းတွင် သော်လည်းကောင်း၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်းတွင်သော်လည်းကောင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအကြောင်းကို ကောင်းစွာ သိရှိထားပြီး ဒေသခံ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းမှသည် အစိုးရအရာရှိများထိ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်သူအများစု သည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ အဖြစ်သော်လည်းကောင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာဖူးသည့် အခြားသူ များကိုသော်လည်းကောင်း သိရှိကြသူများ ဖြစ်သည်။^{၇၇} သို့သော်လည်း ဤသိမြင်နားလည်မှု အတိုင်းအတာမှာ အများပြည်သူတစ်ရပ်လုံး ဆိုခြင်းထက် တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းအဆင့်တွင်သာ ရှိနေပြီး ပြည့်စုံကောင်းမွန်သည့် မူဝါဒ ရေးဆွဲဖော်ဆောင်မှုနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုလုပ်ငန်းများ မရှိသေးပါ။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များ အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဆွေးနွေးပြောဆိုနိုင်မှုအပေါ် လူမှုရေးစံနှုန်းများက အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ကန့်သတ်ထားပါသည်။ အထူးသဖြင့် ပြီးခဲ့သည့်နှစ်များအတွင်း အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ပတ်သက်သည့် အခြေအနေများ ဖြစ်ပါသည်။

မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်း ဤအခြေအနေများ ပြောင်းလဲသွားသည့် လက္ခဏာများကို တွေ့ရပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွား လာသူများ၊ ၎င်းတို့၏မိသားစုများ၊ အများပြည်သူများအကြားတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအကြောင်းကို သိမြင်နား လည်လာပြီး ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ဆွေးနွေးလာကြပါသည်။ အစိုးရသည်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု ခိုင်မာအားကောင်းစေရန် ပွင့်လင်းမြင်သာသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဆောင်ရွက်နေပါသည်။ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွား

၇၇ According to consultations for this research and in consultation with Ms. Hkun Sa Mun Htoi, National Project Coordinator, ILO Myanmar.

လာခြင်းဆိုင်ရာ အမျိုးသားစီမံကိန်း (NPA) သည် ဤအပြောင်းအလဲ၏ လက္ခဏာတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့ကို ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခဲ့သလို နောက်တစ်နှစ် ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားဌာနခွဲကို ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ၏ Safe Migration နှင့် အလုပ်သမားသံအရာရှိ များ၏ Facebook စာမျက်နှာများသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အစိုးရ အာဏာပိုင်များက မှန်ကန်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို အချိန်နှင့်တပြေးညီ ကြီးစားဖြည့်ဆည်းပေးသည့် ဥပမာများ ဖြစ်ပါသည်။ အောက်တွင် ဆွေးနွေးတင်ပြထားသည့်အတိုင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် ဤပြောင်းလဲမှုများကို ဆက်လက် ပံ့ပိုး ဆောင်ရွက်ရန်၊ သတင်းအချက်အလက်များကိုပိုမိုဖြည့်ဆည်းပေးရန်နှင့် ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာပြီး တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရန် အစိုးရဌာန အတွင်းနှင့်အပြင်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူအားလုံးက စိတ်ပါဝင်စားမှု ရှိကြပါသည်။

အခြားဆောင်ရွက်ချက်များဖြင့်လည်း အစိုးရအပြင်ဘက်ပိုင်းတွင် အသိအမြင်များ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် တိုးတက် ပြောင်းလဲမှုကို အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ။ ။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အများပြည်သူ အသိအမြင် မြှင့်တင်ပေးခြင်းအပေါ် အလေးထားသည့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု(ကမ်ပိန်း)များ ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် အစိုးရ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် အလှူရှင်များ ပါဝင်လာနိုင်ပါသည်။ အသိအမြင် မြှင့်တင်သည့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများဖြစ်သည့် အများပြည်သူဆွေးနွေးပွဲများ၊ (လက်ကမ်း)စာစောင်များ၊ ရေဒီယို၊ လူမှုမီဒီယာများ၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အတွေ့အကြုံများပါဝင်သည့် အရည်အသွေးနှင့် အရေအတွက်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအတိုင်းအတာ၊ မူဝါဒစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုနှင့် မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းအပေါ် အထောက်အကူပြုသည့် အလားတူနည်းလမ်းများသည် လက်တွေ့ကျပြီး ထိရောက်မှုရှိနိုင်ပါသည်။ အစိုးရတွင်းနှင့် အများပြည်သူများအကြား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အသိအမြင် တိုးပွားလာခြင်းကြောင့် အခြား လူမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များဖြစ်သည့် ကျေးလက်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပျောက်ရေး၊ လူမှုကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေးစသည်တို့နှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် အလားအလာများလည်း ရှိလာ ပါသည်။ ဤပြောင်းလဲမှုများအတွက် အချိန်ကြာမည်ဖြစ်သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမူဝါဒအတွက် ပိုမိုဆက်စပ် ကိုက်ညီ မှုရှိသည့် ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်နည်းများ ဖြစ်ပေါ်လာရန် အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသည်။

ကျယ်ပြန့်ပြီး ဆက်စပ်လွှမ်းခြုံမှုရှိသည့် အကြောင်းရင်းနှစ်ရပ်အနက်မှ ဒုတိယအချက်ဖြစ်သည့် ကျယ်ပြန့်သော စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေးအသွင်ကူးပြောင်းမှုများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော မရေရာသည့် အခြေအနေနှင့်ပတ်သက်၍ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ၏ စိန်ခေါ်မှု/အခက်အခဲမှာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကြောင့် ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်ခံရခြင်းထက် စွမ်းဆောင်နိုင်ရည် ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရသစ်နှင့်အတူ အသွင်ကူးပြောင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ် များအောက်တွင် အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ အဆင့်ဆင့် ပြောင်းလဲဖြစ်ပေါ်လာသည်ဟု အစိုးရဝန်ထမ်းများက ပြောဆိုကြပါသည်။ အချို့ကိစ္စရပ်များတွင် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သူများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများသည် ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများ တည်ငြိမ်သည့်အလျောက် တိုးချဲ့နိုင်သည့် (သို့) မတိုးချဲ့နိုင်သည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ အောက်တွင်သာ လုပ်ကိုင်လျက် ရှိပါသည်။ အစိုးရ အထက်ပိုင်းအဆင့်များမှ ဆုံးဖြတ်ချက်များ မရောက်လာမချင်း သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ထက် ကျော်လွန်ဆောင်ရွက်ရန် တုံ့ဆိုင်းမှုများ ရှိပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာနများအတွင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု လျော့ချရန်အတွက် ဖြစ်နိုင်ချေများကို စဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်းသည် ဤစိန်ခေါ်မှု များကို ဖြေရှင်းရန် အစပျိုးသည့် နည်းလမ်းတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် အဆိုပါကြိုးပမ်းမှုများသည် လက်ရှိ ဗဟို ချုပ်ကိုင်မှု လျော့ချသည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်အတူ ပူးပေါင်းခြင်း၊ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများမှလည်း အကျိုးကျေးဇူး ရရှိနိုင်ပါသည်။^{၇၈}

၇၈ Cf. Ninh and Arnold (2013), "In Myanmar, an Evolving Discourse on Decentralization," The Asia Foundation, <http://asiafoundation.org/2013/10/02/in-myanmar-an-evolving-discourse-on-decentralization/> (accessed 15 December 2006); Nixon and Joeline (2014), "Fiscal Decentralization in Myanmar: Towards a Roadmap for Reform," The Asia Foundation, <https://asiafoundation.org/resources/pdfs/FiscalDecentralizationinMyanmarTowardsARoadmaptoReform.pdf> (accessed 15 December 2016); "Local Governance and Decentralization in Myanmar," The Local Public Sector Initiative, 20 March 2015, referring to the UNDP Local Government Mapping in Myanmar project, <http://www.localpublicsector.net/news/news150320.htm> (accessed 15 December 2016).

၇.၂။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် စာချုပ်စာတမ်းများ

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် အဓိက အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သည့်ဌာန သုံးခုဖြစ်သည့် MOLIP အတွင်းရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့နှင့် ပြည်တွင်းပြည်ပ အလုပ်သမားရေးရာကော်မတီတို့သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာမူဝါဒ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု ခိုင်မာ အားကောင်းစေရေးအတွက် အခွင့်အလမ်းအမျိုးမျိုးကို ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ဌာနခွဲသည် အတော်အတန်သေးငယ်သည့် ဌာနတစ်ခုဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းဦးရေနည်းပါးသည့်အပြင် ငွေကြေးအရင်းအမြစ် လည်း အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိပါသည်။ အခွင့်အာဏာနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းများသည် MoLIP အတွင်းရှိ ရာထူး အဆင့်မြင့်ပိုင်းတွင်ရှိသောကြောင့် ဌာနခွဲ၏လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များသည် အစီအစဉ်ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ခြင်းထက် အကောင်အထည်ဖော်သည့်အပိုင်းကို ပိုမိုရည်ရွယ်ထားသည်။ သို့သော်လည်း အစိုးရအတွင်း ပြည်ပလုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဘက်စုံထောင့်စုံစီမံခန့်ခွဲရန်အတွက် အဓိကတာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရမည့်နေရာ တွင် ရှိသောကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲအနေဖြင့် များပြားလှသည့်တာဝန်များကို ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်ရန် ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ထိုတာဝန်ဝတ္တရားများကို အပြည့်အဝဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲကို မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ပေးမည်ဆိုသည်ကို စဉ်းစားသုံးသပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲအား စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးရန်နှင့် MoLIP အတွင်း လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ၊ ဆုံးဖြတ် ချက်ချခြင်းများနှင့်ပတ်သက်၍ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျော့ချပေးခြင်းအတွက် ဖြစ်နိုင်ချေများကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။ ဤအခွင့်အလမ်းများကို ရှာဖွေသည့် ကြိုးပမ်းချက်များကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲနှင့် မိတ်ဖက်ပြု ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ခြင်းရှိသည့် လက်ရှိလုပ်ငန်းများအပေါ်တွင် တည်ဆောက်နိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားဌာနခွဲကို ခိုင်မာအားကောင်းစေရန်ပြုလုပ်ခြင်းသည် အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့်အညီဖြစ်ပြီး အစိုးရ၏လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု မူဘောင်၏ အဓိကနေရာတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲကို ချမှတ်ထားပါသည်။^{၇၉}

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့ (OESC) သည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲနှင့်မတူဘဲ ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်သည့် ဌာနတစ်ခုဖြစ်ပြီး ၎င်း၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေနှင့် OESC ၏ လက်ရှိဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များအတွက် ပြဌာန်းထားသည့် နောက်ဆက်တွဲ ညွှန်ကြားချက် များတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။^{၈၀} ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းကော်မတီ (၃) ခုသည် ချမှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များ ကို လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်ကြသည်။^{၈၁}

သို့သော်လည်း ဤစာတမ်းအတွက် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုအရ ခိုင်မာပြီး တစ်စုတစ်စည်းတည်းဖြစ်သည့် အဖွဲ့တစ်ခုအဖြစ် ဆောင်ရွက်ရန် လုပ်ငန်းတာဝန်များ ခွဲဝေဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် OESC ၏စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှုအကြား ဟန်ချက်ညီ ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ OESC ၏ ခွဲခြားထားသော လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ၊ ဥပမာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမူဝါဒ အကောင်အထည်ဖော်သူများနှင့် စာချုပ်စာတမ်းများအတွက် ပိုမိုခိုင်မာပြီး တစ်စု တစ်စည်းတည်းဖြစ်စေရန် မကြာခင် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှု ပြုနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် OESC အနေဖြင့် ၎င်း၏ တာဝန်ဝတ္တရား များနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များအကြောင်းကို အများပြည်သူ သိရှိရန် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင် ခြင်းအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင်ရှိသော အခြား ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ၊ OESC အား ကောင်းစွာ မသိရှိသေးသောသူများအနေဖြင့် ယခင်ထက် ပိုမို ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လာနိုင်ပါသည်။ မီဒီယာ၊ ဝက်ဘ်ဆိုဒ် (သို့) မူဝါဒ ဆိုင်ရာ အစည်းအဝေးဖိုရမ်များ၊ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲများတွင် ဦးစီးဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ဖြင့် အခြား အကောင်အထည်ဖော်သူများသည်လည်း OESC နှင့် ပိုမိုထိတွေ့၍ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လာနိုင်ပါသည်။ OESC ၏ ဆောင်ရွက်နေကျဖြစ်သည့် အစည်းအဝေးများသည်လည်း ပိုမိုပေါင်းစည်းပြီး အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသည်။

၇၉ NPA (2013: 10).
၈၀ Law Relating to Overseas Employment (1999), Article 7; "Formation of Three Sub-Committees for Overseas Employment Supervisory Committee," Ministry of Labour (18.8.11).
၈၁ Consultation, Migration Division, MoLIP, Naypyidaw (14.9.16).

ပြည်တွင်းပြည်ပ အလုပ်သမားရေးရာကော်မတီသည် အစိုးရသစ်လက်ထက် အစောပိုင်းကာလများတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အဓိကကျသည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ချက်အချို့ကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ လွှတ်တော်အမတ်တစ်ဦးချင်းစီသည်လည်း အခြားအုပ်ချုပ်ရေးပိုင်း တာဝန်ယူဆောင်ရွက်သူများနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရန်အပြင် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်အတိုင်းအတာကို ပိုမိုချဲ့ထွင်လိုပြီး အသင့်အနေအထားတွင် ရှိပါသည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းလုပ်ငန်း၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ မူဝါဒဆိုင်ရာ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုနှင့် သက်ဆိုင်ရာ မဲဆန္ဒနယ်များ၏ ဦးစားပေးမှုများနှင့် အလေးထားဆောင်ရွက်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူအမျိုးမျိုးနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအကြား ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရန် ရှိပါသည်။ သို့သော်လည်း ကော်မတီ၏ လက်ရှိ တာဝန်နှင့်ဝတ္တရားများမှာ အနည်းငယ် ကျဉ်းမြောင်းနေပြီး အစိုးရ အထက်ပိုင်းမှ ရှင်းလင်းတိကျသည့် ညွှန်ကြားချက်များ မရရှိသရွေ့ ချဲ့ထွင် ကျော်လွန်ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း မရှိပါ။^{၈၂} အစိုးရသစ်အနေဖြင့် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းစီမံချက်အစီအစဉ်နှင့် ဦးစားပေးမှုများကို တည်ငြိမ်အောင် ချမှတ်ဆောင်ရွက်နိုင်လျှင် ကော်မတီ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်မှာလည်း ပိုမို ချဲ့ထွင်လာနိုင်မည်မှာ သံသယဖြစ်ဖွယ်မရှိပေ။ ဦးတည်ထားသည့် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချမှုနှင့်အတူ ကော်မတီ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်အတိုင်းအတာ ချဲ့ထွင်ရန် တစ်ဆင့်ပြီး တစ်ဆင့်ဆောင်ရွက်ချက်များ အားဖြင့် ကော်မတီသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် ပိုမိုခိုင်မာအားကောင်းသည့် အခန်းကဏ္ဍတွင် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း ရှိလာပေမည်။ မူဝါဒရေးဆွဲခြင်း၊ ဥပဒေရေးဆွဲပြဌာန်းခြင်း၊ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း၊ ဒေသဆိုင်ရာ မဲဆန္ဒနယ်များနှင့် ချိတ်ဆက်ခြင်းစသည့် လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ရသည့် အခန်းကဏ္ဍတွင်ရှိနေခြင်းကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းတွင် ကော်မတီသည် အရေးပါသည့် အကောင်အထည်ဖော်သူ အနေအထားတွင် ရှိနိုင်ပါသည်။ ကော်မတီ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ နိုင်ငံအဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီး နှင့် ပြည်နယ်အဆင့်၊ ဒေသန္တရအဆင့် ပိုမိုချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကိုလည်း အလေးထားဖော်ပြနေပါသည်။ ဒေသန္တရအဆင့်တွင် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ၊ သင်တန်းများ၊ အရင်းအမြစ်မျှဝေသည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ အစရှိသည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးများ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များသည် ဒေသန္တရအစိုးရအဖွဲ့အစည်း၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း၊ လုပ်သားစေလွှတ်သည့် လူမှုအသိုက်အဝန်းမှ ပါဝင်သူအားလုံးအား အတူတကွ ပေါင်းရုံးစုစည်းပေးနိုင်ပါသည်။^{၈၃} အဆိုပါ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု၏ အကျိုးကျေးဇူးများကို မှတ်တမ်းပြုပြီး ထိုမှတ်တမ်းအား တိုင်းဒေသကြီး၊ ပြည်နယ်အဆင့်မှ နိုင်ငံအဆင့်ထိ အစိုးရ အထက်ပိုင်းသို့ တင်ပြနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်း ရှိပါသည်။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အကျိုးရလဒ်များကို ထိထိရောက်ရောက်နှင့် ရှင်းလင်းစွာ ပြသနိုင်လျှင် အထက်ပိုင်းအဆင့်တွင်လည်း ပိုမိုခိုင်မာအားကောင်းသည့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများ ရှိလာနိုင်ပြီး အဆိုပါ အဆင့်အမျိုးမျိုးအကြား ပိုမိုခိုင်မာသည့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုများ ရှိလာနိုင်ပါသည်။ ဤအချက်သည် အထက်အောက်နှင့် အဆင့်တူ ဌာနများအကြား မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု အားကောင်းစေရန် နည်းလမ်းတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။

လက်ရှိစာတမ်း၏အတိုင်းအတာထက် ကျော်လွန်သော်လည်း နောက်စာတမ်းများတွင် လေ့လာရန် အရေးကြီးသည့် ရှုထောင့်တစ်ခုမှာ ဒေသဆိုင်ရာအဆင့်တွင် ဒေသဆိုင်ရာအစိုးရများနှင့် ဌာနအမျိုးမျိုး၏ အခန်းကဏ္ဍများနှင့်၊ နေရပ်ပြန်လာသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်သူများနှင့် အနီးကပ် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးနေသူများနှင့် ပိုမိုညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ဆွဲဆောင်စည်းရုံးခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချခြင်း ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှု ခေါင်းစဉ်အောက်တွင် သက်ဆိုင်သူအားလုံး ပါဝင်သော ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲခြင်း၊ အများပြည်သူ ဘဏ္ဍာရေးစီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့်၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့်ပြည်နယ်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးနှင့်သက်ဆိုင်သည့် စီမံကိန်းများ၊ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းများသည် မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်း တိုးတက်မှု ရှိခဲ့ပါသည်။^{၈၄} အမျိုးသားအဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အဆင့်တွင် ဘတ်ဂျက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်များတွင်

^{၈၂} Consultation, Parliamentary Committee on Local and Overseas Workers, Naypyidaw (14.9.16).
^{၈၃} "Labour Exchange Office (LEO)," National Employment and Skill Development, <http://www.nesdmyanmar.org/labour-exchange-office/> (accessed 15 December 2016); "Labour Exchange Offices Opened," Myanmar Times, 14 December 2016, <http://www.mmmtimes.com/index.php/national-news/nay-pyi-taw/24192-labour-exchange-offices-opened.html> (accessed 15 December 2016).
^{၈၄} The Asia Foundation (2014), "Public Financial Management in Myanmar," <https://asiafoundation.org/resources/pdfs/MMPublicFinancialManagement.pdf> (accessed 15 December 2016); Nixon and Joeline (2014); "Open Myanmar Initiative" (2016), Open Myanmar Initiative, <http://en.omimyanmar.org/> (accessed 15 December 2016).

ဘဏ္ဍာရေး အရင်းအမြစ်ခွဲဝေသုံးစွဲမှုဆိုင်ရာ မေးခွန်းများနှင့်ပတ်သက်၍ အမျိုးမျိုးသော ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများအကြား အတူတကွ ဆွေးနွေးပြောဆိုရန် အခွင့်အလမ်း ရခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ ဘတ်ဂျက်လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အဆင့် (၄) ဆင့် ပါဝင်ပါသည်။ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ရေးဆွဲဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် အတည်ပြုခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်း၊ အစီရင်ခံခြင်းနှင့် စာရင်းစစ်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။^{၅၅} အများပြည်သူ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု အစီအစဉ်များရွေးချယ်ပြီးနောက် ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ချမှတ်ကျင့်သုံးခဲ့သော နှစ်လတ် ဘဏ္ဍာရေးမူဘောင် (MTFF) အရ အစိုးရသည် အောက်ခြေမှ အထက်အဆင့်သို့ စီမံကိန်းရေးဆွဲတင်ပြခြင်းနှင့် အထက်မှ အောက်ခြေအဆင့်သို့ ဘတ်ဂျက်ခွဲဝေချမှတ်ပေးခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် မဟာဗျူဟာမြောက် အရင်းအမြစ်ခွဲဝေသုံးစွဲခြင်း တိုးတက်ရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ အောက်ခြေမှ အထက်အဆင့်သို့ စီမံကိန်းရေးဆွဲ တင်ပြခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများနှင့် အသင်းအဖွဲ့အမျိုးမျိုး ပါဝင်ပါသည်။ အစီရင်ခံစာတင်ပြခြင်း၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်း၊ ပြန်လည်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ပါဝင်ခြင်းဖြင့် အမျိုးမျိုးသော ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူ များသည် သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် ဝတ္တရားများကို မျှဝေထမ်းဆောင်ကြပါသည်။

ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု လျှော့ချခြင်းဟုဆိုရာတွင် နိုင်ငံ၏ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အလေးထားသုံးသပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ မူဝါဒအကြံပြုဆောင်ရွက်ချက်အဖြစ် ဥပမာအားဖြင့် ကျေးလက်ဒေသများထက် မြို့ပြဒေသများတွင် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အသုံးစရိတ် အလွန်အကျွံသုံးစွဲခြင်းကို ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချခြင်းဖြင့် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နိုင်ပါ သည်။ ထို့ကြောင့် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု လျှော့ချခြင်းသည် အရင်းအမြစ်များကို ပိုမိုလုံလောက်မှုတစ်စွာနှင့် ထိရောက်စွာခွဲဝေ အသုံးပြုနိုင်ရုံမျှမက အစိုးရ၏ တရားမျှတစွာ စီမံအုပ်ချုပ်သည့်အသွင်ကိုလည်း ဆောင်စေပါသည်။^{၅၆} ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု လျှော့ချခြင်းသည် အဆိုပါ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ အောင်မြင်စေရန် နည်းလမ်း ဖြစ်ပါသည်။ အခြားချဉ်းကပ်ဆောင် ရွက်ချက်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာနှင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ရှိနေသော နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ စီးပွားရေး အခက် အခဲများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရမည် ဖြစ်သည်။ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု လျှော့ချခြင်းဆိုင်ရာနည်းလမ်းတွင် နိုင်ငံတော်ချုပ်ကိုင် ပိုင်ဆိုင်မှုမှ အတိုင်းအတာမှ ဖြေလျော့၍ ပုဂ္ဂလိကလက်သို့ လွှဲပြောင်းပေးခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။ ထို့အပြင် ဖြစ်ပေါ် လာနိုင်သည့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို လျှော့ချရန် နိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့် စီးပွားရေးကဏ္ဍအမျိုးမျိုးအကြား ပိုမို ခိုင်မာသည့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။^{၅၇} ပိုမိုစည်းကမ်းတင်းကျပ်စွာဖြင့် မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းနေရာ တွင် အမျိုးမျိုး ကွဲပြားနိုင်ပါသည်။ ဤနေရာတွင် ကောင်းမွန်သော စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ဆွေးနွေးခြင်း အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု လျှော့ချခြင်းသည် အထက်မှ အောက်သို့ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပေးခြင်းတို့ကို ပိုမိုဖြေလျော့ပေးရန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန်များ ပိုမိုခွင့်ပြုပေးရန်ရည်ရွယ် သည်။ သို့မဟုတ်ပါက အထက်အောက် အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်း တည်ဆောက်ပုံအတွင်း ပိုမိုတင်းကျပ်သွားမည်ဖြစ် သည်။^{၅၈} လက်ရှိ စီမံအုပ်ချုပ်ပုံ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲနှင့် ပြည်တွင်းပြည်ပ အလုပ်သမားရေးရာကော်မတီတို့သည် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာတွင် အတားအဆီးများရှိသည့်နေရာတွင် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု လျှော့ချနည်းများသည် ဤဌာနများကို တန်းတူ အာဏာခွဲဝေပေးပြီး ပို၍ လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။

ဤအတောအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အလွန်အရေးပါသည့် ဥပဒေနှင့် မူဝါဒရေးရာ စာချုပ် စာတမ်းများကိုလည်း တိုးတက်ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး လက်ရှိတွင် ပြန်လည် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းကို ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်း လုပ်ငန်းစဉ် သည် နည်းပညာဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်ဖြစ်သော်လည်း သက်ဆိုင်သူများအားလုံး ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် အခွင့်အလမ်း ရရှိစေပါသည်။ အမျိုးသားစီမံကိန်း (NPA) ကို နောက်ဆက်တွဲ စီမံကိန်းနှင့်အတူ တစ်နှစ်တာအလိုက်

၅၅ Aung Myat Kyaw (2015), "Myanmar's Budget System Reform (Considering Japanese Experiences)," https://www.mof.go.jp/pri/international_exchange/visiting_scholar_program/ws2015_aung1.pdf (accessed 15 December 2016).
၅၆ Aung Myat Kyaw (2015), "Myanmar's Budget System Reform (Considering Japanese Experiences)," https://www.mof.go.jp/pri/international_exchange/visiting_scholar_program/ws2015_aung1.pdf (accessed 15 December 2016).
၅၇ Tanzi (2002: 3-5); Gardett (2012), "Decentralization and Its Discontents: Development Alternatives Emerge," *Breaking Energy*, <http://breakingenergy.com/2012/06/08/decentralization-and-its-discontents-development-alternatives-e/> (accessed 15 December 2016).
၅၈ Shamir (2008), "The Age of Responsibilization: On Market-Embedded Morality," *Economy and Society* 37(1): 1-19; Walters (2004), "Some Critical Notes on 'Governance,'" *Studies in Political Economy*, Spring/Summer.

လုပ်ငန်းစီမံချက်များဖြင့် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန် အစီအစဉ်ရှိပါသည်။^{၉၉} စီမံကိန်းအသစ် ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု ပိုမို ခိုင်မာအားကောင်းစေနိုင်ပါသည်။ ခြုံငုံကြည့်ရှု လျှင် မူဝါဒနှင့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှုများကို ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ခြင်းဖြင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများကို ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီများအတွက် လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ် (CoC)၊ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေ၊ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ လက်တလော ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက် ကဲ့သို့သော ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများအတွက် သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိသူများ၏ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် နည်းလမ်းများကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

၇.၃။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့် အခြားမူဝါဒနယ်ပယ်များအကြား အဆက်အစပ်

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အခွင့်အလမ်းများကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် အမျိုးသားစီမံကိန်း (NPA) ၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့ (OESC) နှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ (MD) တို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို ပိုမို ခိုင်မာအောင်ဆောင်ရွက်ရန် အဆင့်များကို ပြီးခဲ့သည့်အခန်းတွင် အကြံပြုတင်ပြခဲ့ပါသည်။ ဤအခန်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများ ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် အခြားဌာနနှင့် မူဝါဒနယ်ပယ်များကို သုံးသပ်တင်ပြသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျှော့ချရေး စီမံကိန်းနှင့် မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းများနှင့်ပတ်သက်၍ ဆက်စပ်လွှမ်းခြုံမှုရှိသည့် အမျိုးသားစီမံကိန်း ရေးဆွဲခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးအဆင့်သည် အရေးပါသည့်နေရာတွင်ရှိနေပါသည်။

သက်ဆိုင်မှုရှိသည့် အမျိုးသားစီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အမျိုးသားဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစီမံကိန်း (NCPD) နှင့်အတူ ငါးနှစ်စီမံကိန်း၊ ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျှော့ချရေးမဟာဗျူဟာ (တစ်ခါတရံတွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျှော့ချရေး မဟာဗျူဟာအဖြစ် ရည်ညွှန်း)၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု အတွက် အခြေခံမူဘောင် (FESR)၊ အမျိုးသမီးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃-၂၀၂၂) နှင့် ကုလသမဂ္ဂ၊ ကမ္ဘာ့ဘဏ်နှင့် အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်ကဲ့သို့သော နိုင်ငံတကာ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ ဖြင့် ရေးဆွဲထားသည့် မဟာဗျူဟာမြောက်အစီအစဉ်များ ပါဝင်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းပိုင်းဆိုင်ရာအားဖြင့် ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ မေလတွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့သော အမျိုးသားစီမံကိန်းကော်မရှင် (NPC) ကို နိုင်ငံတော်သမ္မတက ဥက္ကဋ္ဌရာထူးဖြင့် ဆောင်ရွက်ပြီး အစိုးရအတွင်း အမျိုးသားစီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များ အား ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်သည်။ ထို့အပြင် တည်ရှိနေသော စီမံကိန်းရေးဆွဲရေးနည်းလမ်းများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း နှင့် နိုင်ငံတော်စီမံကိန်း၊ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍနှင့် ဖက်စပ်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခြင်း အလားအလာများကို စိစစ်သုံးသပ်သည်။^{၉၀} ပေးထားသည့်အမည်အားဖြင့် ပထမဆုံးကော်မရှင် မဟုတ်သော်လည်း NPC ကို အစိုးရ အဆင့်မြင့်အရာရှိများ ပါဝင်သည့် အခြားအဖွဲ့အသစ်များနှင့်အတူ ဖွဲ့စည်းခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။^{၉၁} အစိုးရသစ်အောက်တွင် ချမှတ်ထားသည့် ရည်မှန်းချက်၊ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့်ပြည့်မီအောင် ဆောင်ရွက်ရဦးမည် ဖြစ်သည်။ ရှေ့ဆက်၍ အမျိုးသားဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစီမံကိန်း (NCPD) နှင့်ဆက်စပ် ငါးနှစ်တာ စီမံကိန်းကို အကောင်အထည်ဖော်မည်ဖြစ်သောကြောင့် NPC က ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်သည်။ ကော်မရှင်အနေဖြင့် အမျိုးသားအဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အဆင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် ဝန်ကြီးဌာနဆိုင်ရာ ဦးဆောင်သူဖြစ်သော စီမံကိန်းနှင့်ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန (MoPF) နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မည် ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးကော်မတီနှင့် အမျိုးသားစီးပွားရေး ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေးကော်မတီ လွှတ်တော်ကော်မတီနှစ်ခုသည် အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမူဝါဒများနှင့် ပတ်သက်၍ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေးအခန်းကဏ္ဍများတွင် ဆောင်ရွက်သည်ကို MoPF အရာရှိများက အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။

^{၉၉} Consultation, Migration Division, MoLIP, Naypyidaw (14.9.16).
^{၉၀} Consultation, Ministry of Planning and Finance, Naypyidaw (15.9.16); "Amid Cabinet-Building Spree, Government Priorities Questioned," Myanmar Times, 11 May 2016, <http://www.mmmtimes.com/index.php/national-news/nay-pyi-taw/20227-amid-cabinet-building-spree-govt-priorities-questioned.html> (accessed 15 December 2016); "New Bodies Formed on Land Disputes, Other Pressing Matters," Irrawaddy, 9 May 2016, <http://www.irrawaddy.com/news/burma/new-bodies-formed-on-land-disputes-other-pressing-matters.html> (accessed 15 December 2016).
^{၉၁} ADB (2012), "Interim Country Partnership Strategy: Myanmar 2012-2014," <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33702/files/icps-mya-2012-2014.pdf> (accessed 15 December 2016).

MOPF အတွင်းရှိ နိုင်ငံခြားစီးပွားဆက်သွယ်ရေးဦးစီးဌာန (FER) သည် နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဖွံ့ဖြိုးရေး မိတ်ဖက် များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ နှစ်နိုင်ငံစီးပွားရေးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များ ချုပ်ဆိုခြင်းအတွက် အဓိက ဆောင်ရွက်သည့် ဌာနတစ်ခု ဖြစ်သည်။^{၉၂}

အမျိုးသားဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစီမံကိန်း (NCPD) သည် ၂၀၁၀ မှ ၂၀၃၀ အထိ မူဝါဒ ဖော်ဆောင်ချမှတ်ခြင်းကို လမ်းညွှန်ရန် ရေးဆွဲထားသည့် နယ်ပယ်အားလုံးလွှမ်းမိုးခြင်းပါဝင်သော ရေရှည်စီမံကိန်းရေးဆွဲရေးဆိုင်ရာ မူဘောင် တစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ စီမံကိန်းကော်မရှင်၏ တစ်နှစ် နှစ်ကြိမ် အစည်းအဝေးဖြင့် နှစ်အလိုက် ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်နည်း များကို ဆုံးဖြတ်ချမှတ်ခြင်းနှင့်အတူ (၅) နှစ်တာ ကာလ (၄) ခု (၂၀၁၀ မှ ၂၀၃၀) ပါဝင်သည့် အစီအစဉ်သည် ပြည်တွင်း နှင့်ပိုမိုကိုက်ညီသော မဟာဗျူဟာဆိုင်ရာလမ်းညွှန်ချက်အဖြစ် ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။^{၉၃} အမျိုးသားဘက်စုံဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးစီမံကိန်း (NCPD) တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ပြည့်စုံရှင်းလင်းစွာ ဆွေးနွေးဖော်ပြထား ခြင်း မရှိသော်လည်း ၎င်း၏ ဆက်စပ်လွှမ်းမိုးမှုရှိသည့် မဟာဗျူဟာသည် စက်မှုလုပ်ငန်း တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းရေး အပေါ်အလေးထားပြီး လုပ်သားများသည် စိုက်ပျိုးမွေးမြူရေးကဏ္ဍမှ လုပ်သားအများအပြားသုံးရသည့် ထုတ်လုပ်ရေး ကဏ္ဍများအပါအဝင် အခြားသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများသို့ ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်မည်ဟု မျှော်မှန်းထားသည်။^{၉၄} (ကမ္ဘာ့ဘဏ် နှင့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများ၏ သုတေသနတွင် ဖော်ပြထားသည်။) အများအပြား ဖော်ပြထားခြင်း မရှိသော်လည်း ဤအမျိုးသားစီမံကိန်း ရေးဆွဲခြင်းအဆင့်တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ဆောင်ရွက် ပုံဆိုင်ရာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု အဓိကနေရာတွင် ရှိနေပါသည်။ သို့သော်လည်း အစိုးရသစ်၏ စီးပွားရေးမူဝါဒသည် စိုက်ပျိုးရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ကျေးလက်ဒေသ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပပျောက်ရေးအပေါ် အလေးထားသည်ကိုလည်း မှတ်သားရန် လိုအပ်ပါသည်။^{၉၅} စက်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်၍ ဤကဲ့သို့ ဟန်ချက်ညီ ဆောင်ရွက်မှုသည် NPC အနေဖြင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရရှိပြီး လုပ်ငန်းများ စတင်ဆောင်ရွက်သည့်အခါတွင် အမျိုးသားစီမံကိန်းဦးစားပေးလုပ်ငန်းများကို ပြန်လည်ချိန်ညှိရန် လိုအပ်နိုင်ပါသည်။

ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျှော့ချရေးမဟာဗျူဟာအတွက် ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရေး တာဝန်ယူထားသော ကော်မတီကို ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင်ဖွဲ့စည်း၍ သမ္မတဦးသိန်းစိန်က ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ် မတ်လတွင် ဖျက်သိမ်းခဲ့ပါသည်။^{၉၆} သို့သော်လည်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျှော့ချရေး မဟာဗျူဟာနှင့် လက်တလော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ သုတေသနအကြား ထပ်တူဖြစ်မှု အများအပြားရှိပြီး အထူးသဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျှော့ချ ရေးမဟာဗျူဟာတွင် ကျေးလက်ဒေသ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုဖြစ်စေသည့် အကြောင်းရင်းများကို ဖြေရှင်းရန် ကြိုးပမ်းမှုသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဖြစ်စေခြင်းတွင် ပါဝင်နေသည်။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒ ဆောင်ရွက်ချက် များသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပပျောက်ရေး၊ ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် ပိုမိုချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ မဟာဗျူဟာတွင် ဖွံ့ဖြိုးရေးမူဝါဒနှင့်ပတ်သက်၍ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု အရေးပါမှုကို သွယ်ဝိုက်ညွှန်းဆိုမှု အများအပြား ပါဝင်ပါသည်။^{၉၇} NPC အောက်တွင် ပေါ်ထွက်လာသည့် အမျိုးသားစီမံကိန်း ရေးဆွဲခြင်း နည်းလမ်းယန္တရားများသည် ချမှတ်ထားသည့် ဦးတည်ချက်များအတိုင်း အထိုက်အလျောက် ဆက်လက် ဆောင်ရွက်နေလျှင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့်ဖွံ့ဖြိုးရေးမူဝါဒများ ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ချိတ်ဆက်လာပြီး မူဝါဒဆက်စပ် ကိုက်ညီမှုအတွက် အခွင့်အလမ်းများ ပေါ်ထွက်လာမည် ဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအတွက် အခြေခံမူဘောင် (FESR) သည် ငါးနှစ်တာ မဟာဗျူဟာဖြစ်ပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် သက်တမ်းကာလ ကုန်ဆုံးခဲ့သည်။ ဘဏ္ဍာရေး၊ ကုန်သွယ်ရေး၊ အုပ်ချုပ်မှုပိုင်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကဲ့သို့သော နယ်ပယ်များတွင် အလျင်အမြန် အောင်မြင်ရေး ဦးတည်ထားသည့် FESR တွင် ဖော်ပြထားသည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်

၉၂ Consultation, Ministry of Planning and Finance, Naypyidaw (15.9.16).
၉၃ Consultation, Ministry of Planning and Finance, Naypyidaw (15.9.16).
၉၄ NCDP (2014: 6, 19). See also ADB (2014); EOD (2015); World Bank (2016).
၉၅ "Myanmar Government Releases Economic Policy Goals Without Specifics," Wall Street Journal, 29 July 2016, <http://www.wsj.com/articles/myanmar-government-releases-economic-policy-goals-without-specifics-1469799645> (accessed 15 December 2016).
၉၆ Consultation, Ministry of Planning and Finance, Naypyidaw (15.9.16).
၉၇ "Rural Development Strategy for Poverty Reduction," Ministry of Livestock, Fisheries, and Rural Development, Concept Note, 5th Draft.

ချက်များကို အပြည့်အဝ အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း မရှိသောကြောင့် NPC ၏ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနည်းလမ်းများဖြင့် အစိုးရသစ်အောက်တွင် ချမှတ်ထားသည့်လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ပေါင်းစည်းဖွယ် ရှိပါသည်။ အထူးသဖြင့် FESR သည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးခေါင်းစဉ်အောက်တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအကြောင်းကို ဆွေးနွေးထားပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအတွက် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချရေး မဟာဗျူဟာအပြင် MoLIP အတွင်း အခက်အခဲရှိသော မူဝါဒနယ်ပယ်အတွက်ပါ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို ထည့်သွင်း အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။^{၉၈}

အမျိုးသမီးများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၃ - ၂၀၂၂) သည် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနလက်အောက်ရှိ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနက ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ထားသည့် ၁၀ နှစ်တာစီမံကိန်း ဖြစ်သည်။ စီမံကိန်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ လူနေမှုဘဝများ မြှင့်တင်ရေးကို ဦးတည်ပြီး ပြဿနာရပ်များကို ဖြေရှင်းရန် လက်တွေ့ကျသည့်နည်းလမ်းများကို ဖော်ပြထားသည်။ ဤစီမံကိန်းကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ဝန်ကြီးဌာနအမျိုးမျိုး၊ အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများ၊ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအချင်းချင်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု၊ ကတိကဝတ်ပြုဆောင်ရွက်မှုတို့ကို မျှော်မှန်းထားပါသည်။ စီမံကိန်းအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် စီးပွားရေးခေါင်းစဉ်အပိုင်းတွင် အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို အသိအမှတ်ပြုထားပြီး အမျိုးသမီးများအတွက် တရားမျှတပြီး သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် အခွင့်အလမ်းများ ရရှိရေး ရည်မှန်းချက်များတွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို ထည့်သွင်းထားပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများ၊ ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ မဟာဗျူဟာမြောက်စီမံကိန်းများတွင်လည်း အခြားနယ်ပယ်များနှင့်ပတ်သက်၍ အစီအစဉ်ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်း၊ မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒကို ချိတ်ဆက်ခြင်းအတွက် အခွင့်အလမ်းများကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ၂၀၁၂ - ၂၀၁၅ အတွက် ကုလသမဂ္ဂ၏ မဟာဗျူဟာမူဘောင်တွင် လူသားအားလုံး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ လူမှုဝန်ဆောင်မှုများကို ရရှိခံစားနိုင်မှု၊ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်နှင့် ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုဒဏ်ခံရမှုနှင့်၊ ကောင်းမွန်သောအုပ်ချုပ်ရေးတို့ကို ဦးတည်သည့် မဟာဗျူဟာမြောက် ဦးစားပေး လုပ်ငန်း (၄) ရပ် ပါဝင်ပါသည်။^{၉၉} ၂၀၁၂-၂၀၁၅ မူဘောင်သည် လူသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု စိန်ခေါ်မှုအခြေအနေတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း မဟာဗျူဟာနည်းလမ်းတစ်ရပ်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ ၂၀၃၀ ခုနှစ်အထိ မျှော်မှန်းထားသော ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ နောက်လာမည့် မဟာဗျူဟာမူဘောင်ကို လတ်တလောတွင် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲလျက်ရှိသည်။

ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ ၂၀၁၅-၂၀၁၇ နိုင်ငံမိတ်ဖက်ဆောင်ရွက်မှုမူဘောင်သည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချရေး၊ ကျား/မ ရေးရာ၊ အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ရာသီဥတုပြောင်းလဲရေးအပေါ် သီးခြားဦးတည်ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်အတူ အားလုံးပါဝင်ပြီး ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသည့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍဦးဆောင်သည့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများအပေါ် အလေးထားပါသည်။ ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ မူဘောင်တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ရည်ညွှန်းချက်အနည်းငယ်သာ ပါဝင်သော်လည်း ကမ္ဘာ့ဘဏ်အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အသေးစိတ်သုတေသနကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး သုတေသနတွင် စီးပွားရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကြောင့် လာမည့်နှစ်များတွင် (နေရာဒေသအလိုက်နှင့် ကဏ္ဍအလိုက် လုပ်သားနေရာပြောင်းခြင်း) ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု တိုးပွားဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပုံကို ဖော်ပြထားပါသည်။^{၁၀၀} ၂၀၁၅ - ၂၀၁၆ ကာလအတွက် တိုးချဲ့ထားသော ကြားဖြတ် ၂၀၁၂-၂၀၁၄ မဟာဗျူဟာပေါ်တွင် အခြေခံသည့် ADB ၏ နိုင်ငံမိတ်ဖက်ဆောင်ရွက်မှုမဟာဗျူဟာတွင် မဟာဗျူဟာရည်မှန်းချက်အတွက် အဓိကကျသော တိုးတက်ကောင်းမွန်သည့် ပြည်တွင်း-ဒေသဆိုင်ရာဆက်နွယ်မှု၊ ကျေးလက်-မြို့ပြဆက်နွယ်မှုများနှင့်အတူ ရေရှည်တည်တံ့ပြီး လူအားလုံးအကျိုးဝင်ခံစားနိုင်သည့် စီးပွားရေးတိုးတက်မှုကို မြှင့်တင်မည့် ဆက်စပ်လွှမ်းခြုံမှုရှိသည့် ပန်းတိုင်တစ်ခု ပါဝင်ပါသည်။ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂနှင့် ကမ္ဘာ့ဘဏ်မူဘောင်များကဲ့သို့ ADB မဟာဗျူဟာသည်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို အသေးစိတ်

^{၉၈} FESR (2012: 17), "Framework for Economic and Social Reforms: Policy Priorities for 2012-15 towards the Long-Term Goals of the National Comprehensive Development Plan."
^{၉၉} UN Country Team in Myanmar (2011), "United Nations Strategic Framework: 2012-2015," https://www.unfpa.org/sites/default/files/portal-document/Myanmar_UNDAF.pdf (accessed 15 December 2016).
^{၁၀၀} World Bank (2015), "Myanmar – Country Partnership Framework for the Period FY 15-17," <http://documents.worldbank.org/curated/en/510151468280767634/Myanmar-Country-partnership-framework-for-the-period-FY15-17> (accessed 15 December 2016); World Bank (2016).

တိကျစွာဖြင့် ဖြေရှင်းဖော်ပြထားခြင်း မရှိပါ။ သို့သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမူဝါဒနှင့် ၎င်း၏ မဟာဗျူဟာမြောက် ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ချက်များ ဆက်နွယ်မှုမှာ ရှင်းလင်းပါသည်။ ADB ၏ ၂၀၁၄ ခုနှစ် နိုင်ငံ၏ အခြေအနေဆန်းစစ်သုံး သပ်လေ့လာမှုတွင် လူအားလုံးအကျိုးဝင်သည့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် စိန်ခေါ်မှုရော အခွင့်အလမ်းပါရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကိစ္စရပ်ကို ပြည့်ပြည့်စုံစုံ ဆွေးနွေးထားပါသည်။^{၁၀၀}

NCDP ၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျှော့ချရေး မဟာဗျူဟာနှင့် FESR ကဲ့သို့သော အမျိုးသားစီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ် အဆင့်တွင် မူဝါဒပေါင်းစည်းကိုက်ညီမှုတန်ဖိုးနှင့်ပတ်သက်၍ သေချာရေးရာမှု မရှိကြောင်းကို နိုင်ငံတကာအသိုက် အဝန်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသူများက ဖော်ပြကြပါသည်။ ယခင်နှစ်များတွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျှော့ချရေး မဟာ ဗျူဟာနှင့် FESR ကဲ့သို့သော အမျိုးမျိုးသော စီမံကိန်းလုပ်ငန်းစဉ်များသည် အစပိုင်းတွင်ပေါ်ထွက်လာပြီး နောက်ပိုင်း တွင် အားပျော့သွားကြသည်။ အစိုးရသစ်လက်ထက်တွင် အဆင့်မြင့်စီမံကိန်းအစီအစဉ်များ ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း ကတိကဝတ်ပြုဆောင်ရွက်မှု အဆင့်တွင် ရှင်းလင်းမှုမရှိသေးသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထို့အပြင် NPC ၊ NCPD နှင့် အမျိုးသားစီမံကိန်းရေးဆွဲဖော်ဆောင်ခြင်း နည်းလမ်းယန္တရားများကို အစိုးရအပြင်ဘက်တွင် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်သိရှိမှုမှာ အကန့်အသတ်ဖြင့်သာရှိသည်။ သို့သော်လည်း MoPF အနေဖြင့် အများပြည်သူပါဝင်သည့် ဖိုရမ်များ၊ သတင်းဖြန့်ဝေမှုများအပြင် ADB နှင့် UNDP ကဲ့သို့သော ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများထံမှ အကြံဉာဏ် နှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို တောင်းခံခြင်းဖြင့် မီဒီယာအပါအဝင် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှု တွင် ၎င်း၏ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ချက်များကို အထူးအလေးပေး ဖော်ပြပါသည်။^{၁၀၂} ဤသုတေသနအတွက် ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းမှုအရ အဆင့်မြင့်ပိုင်းရှိ မူဝါဒနှင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲဖော်ဆောင်ခြင်းများတွင် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ၊ ဘဏ္ဍာရေး ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလှူရှင်များ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့်ပါဝင်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက် နိုင်ပြီး ထိုသို့လည်း ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ ဒီမိုကရေစီနည်းလမ်းအရ ရွေးချယ်တင်မြောက်ခဲ့သည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပထမဆုံး အစိုးရလက်ထက်တွင် အဆိုပါ အမျိုးသားစီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များသည် နိုင်ငံ၏ ရေရှည်မူဝါဒ တည်ဆောက်ပုံအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုကို တည်ဆောက်ရန် အခွင့်အလမ်းများရှိသည်ကို ဖော်ညွှန်းနေပါသည်။ NCDP နှင့်ဆက်စပ် (၅) နှစ်စီမံကိန်းများသည် ယင်းကဲ့သို့ပေါင်းစည်းမှုအတွက် နည်းလမ်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ လာမည့်လများတွင် NPC ၏ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများနှင့် အစီအစဉ်များသည် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ရှိလာမည်ဖြစ်သောကြောင့် အခွင့်အလမ်းများစွာလည်း ပေါ်ထွက်လာမည် ဖြစ်သည်။

တစ်ချိန်တည်းတွင် အစိုးရအတွင်းနှင့်အပြင်ဘက်ရှိ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို အခြားသော မူဝါဒနယ်ပယ်များအတွင်းသို့ ပေါင်းစည်းထည့်သွင်းနိုင်ရန်အတွက် ပြည်တွင်းပိုင်း အဓိက လုပ်ငန်းစဉ်များ နှင့် ပိုမိုချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ ဤသုတေသနတွင် ယင်းကဲ့သို့ ပြည်တွင်းပိုင်း အဓိက လုပ်ငန်းစဉ်နှစ်ရပ် ထပ်မံ ပေါ်ထွက်လာသည်။ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အဆင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်နှင့်၊ ဝန်ကြီးဌာနအဆင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းအပါအဝင် မူဝါဒဆိုင်ရာလုပ်ငန်းတို့ဖြစ်သည်။ NPC အပြင် ပြည်နယ် (သို့) တိုင်းဒေသကြီး၏ ဝန်ကြီးချုပ်က ဥက္ကဋ္ဌရာထူးဖြင့် ဆောင်ရွက်သည့် ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီး စီမံကိန်းရေးဆွဲရေးကော်မရှင်သည် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအပါအဝင် အဆိုပြုသည့် စီမံကိန်းများကို စိစစ်သုံးသပ်ရန် တာဝန်ရှိပြီး NPC က ခွင့်ပြုသည့်အခါ စီမံကိန်း များကို ဝေဖန်အကြံပြုချက် (feedback) ပေးခြင်းနှင့် လိုအပ်လျှင် ပယ်ချခြင်းများကို ဆောင်ရွက်ရသည်။^{၁၀၃} သုတေသန နှင့် မဟာဗျူဟာမြောက် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းများတွင် အထိုက်အလျောက်အားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ကိစ္စရပ် အများအပြား ဖြစ်ပေါ်သည့် သီးခြားတိုင်းဒေသကြီး (သို့) ပြည်နယ်များကို ဖော်ပြထားပါက (ဥပမာ - လက်တလော ထုတ်ပြန်သည့် ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏သုတေသနတွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ မကွေးနှင့် ရော့တီတိုင်းဒေသကြီး၌)^{၁၀၄} ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများသည် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များ အတွင်းသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကိစ္စရပ်များကို ပေါင်းစည်းထည့်သွင်းရန်အတွက် အဆိုပါ ပြည်နယ်/တိုင်း ဒေသကြီး ဆိုင်ရာ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းယန္တရားများနှင့် ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၁၀၀ ADB (2012); ADB (2014); ADB (2015), "Interim Country Partnership Strategy: Myanmar 2015-2016," <https://www.adb.org/documents/myanmar-interim-country-partnership-strategy-2015-2016> (accessed 15 December 2016).
၁၀၂ Consultation, Ministry of Planning and Finance, Naypyidaw (15.9.16).
၁၀၃ "Amid Cabinet-Building Spree, Government Priorities Questioned," Myanmar Times, 11 May 2016, <http://www.mmtimes.com/index.php/national-news/nay-pyi-taw/20227-amid-cabinet-building-spree-govt-priorities-questioned.html> (accessed 15 December 2016).
၁၀၄ World Bank (2016).

သီးခြား ဝန်ကြီးဌာနများတွင် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်များသည် အခြားသော မူဝါဒနယ်ပယ်များနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမူဝါဒ ချိတ်ဆက်ရန်မှာ အခြားအဆင့်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ NCDP ဆက်စပ် (၅) နှစ်စီမံကိန်းများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကဲ့သို့ အမျိုးသားစီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များသည် မူဝါဒဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ခြင်းနှင့် ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းများအတွက် အရေးပါသော ရေရှည်မူဘောင်တစ်ရပ်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။ သို့သော် MoLIP ၏ မူဝါဒလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များတွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း NPA နှင့် ပြည်ပအလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာဥပဒေနှင့်ပတ်သက်သည့် ဆောင်ရွက်ဆဲ လုပ်ငန်းများကဲ့သို့ပင် အစိုးရအတွင်းပိုင်းနှင့်အပြင်ဘက်ရှိ ပါဝင် သက်ဆိုင်သူများသည် စီမံအုပ်ချုပ်မှုပေါ်တွင် တိုက်ရိုက်သက်ရောက်မှု ရှိနိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံ အုပ်ချုပ်မှုတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမူဝါဒကို ဆက်စပ်မူဝါဒနယ်ပယ်များအတွင်း ပေါင်းစည်းထည့်သွင်းရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ပါက အခြားဝန်ကြီးဌာနများတွင်လည်း အလားတူ အရေးပါသည့်ဌာနများ၊ စာချုပ်စာတမ်းများ ရှိရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာမူဝါဒ လုပ်ငန်းစဉ် အကြား ချိတ်ဆက်မှုကို အားကောင်းစေရန်အတွက် ဥပမာအားဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှု ဆောင်ရွက်သူ များသည် မွေးမြူရေး၊ ရေလုပ်ငန်းနှင့် ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေးဝန်ကြီးဌာန(MLFRD)နှင့် တိုက်ရိုက် ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ဤဝန်ကြီးဌာနအောက်တွင် ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေးဦးစီးဌာနရှိပါသည်။ ကျေးလက်ဒေသ ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျှော့ချရေးမဟာဗျူဟာကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုတော့သော်လည်း ၎င်းအပေါ် အခြေခံရေးဆွဲခဲ့သည့် မဟာဗျူဟာသည် အဆင့်ဆင့်ပြောင်းလဲဖြစ်ပေါ်လာသည့် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနည်းလမ်းများ အောက်တွင် ပါဝင်နိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။^{၁၀၅} မွေးမြူရေး၊ ရေလုပ်ငန်းနှင့် ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေးဝန်ကြီးဌာနသည် ၎င်း၏ အဓိကမူဝါဒများ၊ ရည်မှန်းချက်များနှင့်အညီ ချိန်ညှိထားသော အဓိကကျသည့် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ် များသည်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဆောင်ရွက်သူများ၏ မူဝါဒဆိုင်ရာ ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု အတွက် အခွင့်အလမ်းများကို လမ်းဖွင့်ထားပါသည်။

ဤနေရာတွင်သက်ဆိုင်မှုရှိ၍ ဖော်ပြအပ်သည်မှာ စိုက်ပျိုးရေး၊ မွေးမြူရေးနှင့် ဆည်မြောင်းဝန်ကြီးဌာန (MOALI) ၏ စိုက်ပျိုးရေးမူဝါဒ မူကြမ်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် စိုက်ပျိုးရေးဖွံ့ဖြိုးမှုမဟာဗျူဟာ(ADS) ရေးဆွဲခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အပြီးသတ်ရေးဆွဲ ချမှတ်ခြင်း မပြုရသေးသော MOALI ၏ စိုက်ပျိုးရေးမဟာဗျူဟာသည် ရေတို ငါးနှစ်စီမံကိန်းတစ်ရပ် ဖြစ်သော်လည်း ဆက်စပ်လွှမ်းခြုံမှုရှိသည့်မူဘောင်အတွင်း ADS ရေးဆွဲခြင်းကဲ့သို့ အခြားမူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်များကို ပါဝင်စေပါသည်။ ၎င်းကို MOALI ဝန်ထမ်းများက ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရေးဆွဲခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤဆောင်ရွက်ချက်သည် စိုက်ပျိုးရေး ကဏ္ဍသို့ ရှေးရှုသည့် စီးပွားရေးမူဝါဒ ချမှတ်ဆောင်ရွက်သည့် NLD ၏ ကတိကဝတ်ပြုလုပ်ဆောင်ချက်ကို ထင်ဟပ် ဖော်ပြနေပါသည်။ MOALI ၏ မူကြမ်းရေးဆွဲထားသည့် မူဘောင်တွင် မြေယာပိုင်ဆိုင်မှု၊ ကောက်ပဲသီးနှံထုတ်လုပ်မှု၊ ငါးလုပ်ငန်း၊ မွေးမြူရေး၊ ရေအရင်းအမြစ်အသုံးပြုမှု၊ လယ်ယာသုံးစက်ပစ္စည်းကိရိယာများ ဝယ်ယူမှုနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၊ စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍဆိုင်ရာ သုတေသန၊ နည်းပညာနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် မူဝါဒများကို ချမှတ်ထားပါသည်။^{၁၀၆} အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ MOALI မူဝါဒကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလနှောင်းပိုင်းတွင် အပြီးသတ်ရေးဆွဲပြီးသည့်အခါတွင် မြေယာစီမံခန့်ခွဲမှု၊ ဘဏ္ဍာရေး၊ ကျေးလက်ဒေသ လျှပ်စစ်မီးရရှိရေး၊ ရေနှင့် ဆည်မြောင်း အစရှိသည့် သီးခြားစီဖြစ်နေသည့် မူဝါဒအမျိုးမျိုးကို မူဘောင်တစ်ခုတည်း အတွင်းသို့ ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်လာနိုင်မည် ဖြစ်သည်။^{၁၀၇} သို့သော်လည်း ပြောင်းလဲလာနိုင်သည့် ကျေးလက်ဒေသ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့်အတူ နေရာဒေသနှင့် ကဏ္ဍအလိုက် လုပ်သားနေရာပြောင်းမှုပုံစံများကို လက်ရှိပုံစံတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်း မရှိပါ။ မူဝါဒရေးရာကို သုံးသပ်ဖော်ဆောင်ပုံတွင် လုပ်သားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ဆိုင်ရာ မူဝါဒရေးရာစိန်ခေါ်မှုများ ပါဝင်ခြင်း မရှိပါ။

မူကြမ်းရေးဆွဲခြင်းသည် အစောပိုင်းအဆင့်တွင်ရှိနေသေးသော်လည်း ADS ဖြင့် MOALI မူဝါဒကို အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် ကြိုးပမ်းနေပါသည်။^{၁၀၈} အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်သည် ADS နှင့်ပတ်သက်၍ အကြံဉာဏ်ပေးခဲ့ပြီး ရေးဆွဲ အကောင်အထည်ဖော်မှုအပိုင်းတွင် လျင်မြန်စွာတိုးတက်နေသော်လည်း အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေး

၁၀၅ Consultation, Ministry of Planning and Finance, Naypyidaw (15.9.16).
 ၁၀၆ MOALI (nd: 3), "Second Short-Term Five-Year Agriculture Policies and Plans."
 ၁၀၇ MDRI (2015: 2-3), "Promoting Agricultural Growth in Myanmar: A Review of Policies and an Assessment of Knowledge Gaps," http://fsg.afre.msu.edu/fsp/burma/Research_Paper_5_Promoting_Agricultural_Growth.pdf (accessed 15 December 2016).
 ၁၀၈ Land Core Group list serve (consider if/how to cite).

တိုင်ပင်ခြင်းများနှင့် အကြံဉာဏ်ရယူခြင်းများအတွက် လက်ရှိအချိန်အထိ အခွင့်အလမ်းများမှာ အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် ADS မူကြမ်းရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် အခြားစီမံကိန်းနှင့် မူဝါဒအမျိုးမျိုးကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား သုံးသပ်ခဲ့ပြီး ထိုအထဲတွင် MOALI မူဝါဒ၊ အမျိုးသားမြေယာအသုံးချမှု မူဝါဒ၊ အစားအစာနှင့်အာဟာရဖူလုံမှုအတွက် မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလုပ်ငန်းစီမံချက်၊ မြန်မာနိုင်ငံဆန်စပါးကဏ္ဍဖွံ့ဖြိုးရေး မဟာဗျူဟာ၊ စိုက်ပျိုးရေးမူဝါဒစာတမ်း (From Rice Bowl to Food Basket ခေါင်းစဉ်တပ်ထားပြီး အမျိုးသားစီးပွားရေးနှင့်လူမှုရေး အကြံပေးကောင်စီက ရေးဆွဲထားသည့် စာတမ်း) တို့ ပါဝင်ပါသည်။ နောက်ဆုံးတွင် မူဝါဒနှင့် ADS တို့မှ လုပ်ငန်းစီမံချက်များ ထွက်ပေါ်လာ မည် ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ADS မူကြမ်းရေးဆွဲသူများအနေဖြင့် ကျေးလက်ဒေသနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းများ ပြောင်းလဲပုံနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း သွယ်ဝိုက်သက်ရောက်မှုများကို စဉ်းစားသုံးသပ် သည့် အရိပ်လက္ခဏာများ မတွေ့ရပါ။ ဤပြောင်းလဲမှုများသည် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့် စက်အစားထိုးအသုံးပြုခြင်း၊ နည်းပညာအဆင့်မြှင့်တင်ခြင်းတို့အပါအဝင် ဤမူဝါဒစာတမ်းများက မြှင့်တင်ပြီး အကောင်အထည်ဖော်ရန် ရည်ရွယ် သည့် မြေယာများအား ပုဂ္ဂလိကပိုင်ပြုလုပ်ခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်သည်။

အခြားဆက်စပ်မူဝါဒနယ်ပယ်များတွင် ကုန်သွယ်မှုနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၊ မြေယာနှင့် သဘာဝအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှု၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး၊ လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးတို့ ပါဝင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ချမှတ်ထားသည့် အခြားသောမူဝါဒများကဲ့သို့ပင် ဤနယ်ပယ်များသည်လည်း လက်ရှိတွင် ပြောင်းလဲနေပါသည်။

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင် လွှတ်တော်က အတည်ပြုပြီးသော်လည်း ဥပဒေအာဏာသက်ရောက်ရန် ကျန်နေ သေးသည့် မြန်မာရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေသစ်သည် ယခင် ဥပဒေနှစ်ခုဖြစ်သော မြန်မာနိုင်ငံသားများ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ဥပဒေနှင့် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေတို့ကို ပေါင်းစပ်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဥပဒေသစ်သည် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုလုပ်ငန်း များကို ပိုမိုမြန်ဆန်ထိရောက်စေရန် ပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်ပြီး သတ်မှတ်ထားသည့်လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို ဦးစားပေးထားကာ အခြားလုပ်ငန်းကဏ္ဍများအတွက် အခွန်ဖြေလျှော့မှုများ ပေးထားသည်။^{၁၀၉} ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ တွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် အမျိုးသားမြေယာအသုံးချမှု မူဝါဒ (NLUP) ကို ချမှတ်ကျင့်သုံးခဲ့ပြီး ၎င်းတွင် ဓလေ့ထုံးတမ်းဆိုင်ရာ မြေယာစီမံခန့်ခွဲမှု အလေ့အကျင့်များနှင့် တစ်နိုင်ငံလုံးအပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးလုပ်ငန်းစဉ် အခြေအနေတွင် ထိခိုက်မှုများ အတွက် လျော်ကြေးခံစားခွင့်ကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းအား အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများက ကြိုဆိုခဲ့ကြပါသည်။^{၁၁၀} သို့သော်လည်း ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ချမှတ်ကျင့်သုံးခဲ့သည့် ပြဿနာရှိသော ဥပဒေနှစ်ရပ်၏နေရာတွင် အစားထိုးမည့် မြေယာဥပဒေသစ် မူကြမ်းရေးဆွဲခြင်းကို အမျိုးသားမြေယာအသုံးချမှု မူဝါဒ (NLUP) က မည်သို့မည်ပုံ ချိတ်ဆက်မည် ဆိုသည်မှာ ရှင်းလင်းမှုမရှိသေးပါ။ မြေယာ၊ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၊ အခြေခံအဆောက်အအုံ၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များအကြားအဆက်အစပ်များသည် လာမည့်နှစ်များတွင် ပေါ်ထွက်လာမည့် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက် ရမည့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များထဲတွင် ပါဝင်သည်။ ဤအကြောင်းအရာများသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကျေးလက်လူမှု ဘဝများနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းတည် ဆောက်ပုံနှင့် အခြေအနေများတွင် အကျိုးသက်ရောက်မှု ဖြစ်ပေါ်စေသည်။

လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုသည် လက်တလော သိသာထင်ရှားသည့် မူဝါဒဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ် တွင် အစိုးရသည် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံချက် (NSPSP) ကို မိတ်ဆက်ပေး ခဲ့သည်။ စီမံချက်သည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုအပါအဝင် လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးအားနည်းချက်များကို နည်းလမ်းသစ်များဖြင့် တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ဘက်စုံမူဘောင်တစ်ရပ်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးထားပါသည်။ ဘက်စုံလူမှုကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေး ဝန်ဆောင်မှုများ (ISPS) ဟုခေါ်သော ငွေကြေးလွှဲပြောင်းပေးခြင်း၊ ကျောင်းပညာရေး ထောက်ပံ့စရိတ်

၁၀၉ "Myanmar Investment Law Approved," Mizzima, 6 October 2016, <http://www.mizzima.com/business-domestic/myanmar-investment-law-approved> (accessed 15 December 2016); "Lower House Passes Myanmar's Long-Awaited Investment Law," Myanmar Times, 29 September 2016, <http://www.mmtimes.com/index.php/business/22798-lower-house-passes-myanmar-s-long-awaited-investment-law.html> (accessed 15 December 2016).
၁၁၀ "Our Customary Lands," Ethnic Community Development Forum, 5 July 2016, <http://www.burmapartnership.org/2016/07/26273> (accessed 15 December 2016); "The Right to Land at Crossroads in Myanmar: A Commentary by Jenny Franco," Transnational Institute (TNI), 5 July 2016, <https://www.tni.org/en/article/the-right-to-land-at-crossroads-in-myanmar> (accessed 15 December 2016).

နှင့်ခွဲဝေခြင်းဆိုင်ရာ ယန္တရားသည် NSPSP တွင်ပါဝင်သည့်အချက်များ ဖြစ်ပါသည်။^{၁၁၁} လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးမူဝါဒနှင့်ပတ်သက်၍ လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရန် ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင်ချမှတ်ခဲ့သော ပထမဆုံး (၅) နှစ်တာ စီမံကိန်းပြီးနောက် ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ဒုတိယ (၅) နှစ်တာ အမျိုးသားစီမံကိန်းကို ထပ်မံချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော လူကုန်ကူးမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးဥပဒေပေါ်တွင် အခြေပြု၍ အမျိုးသားစီမံကိန်းသည် ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးခြင်းနှင့် တရားစွဲဆိုခြင်းနည်းလမ်းများကို ပေါင်းစပ်ထားသည်။^{၁၁၂} အမျိုးသားစီမံကိန်းဆောင်ရွက်မှုတွင် အသိအမြင်မြှင့်တင်ပေးခြင်းများကိုလည်း ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။

၇.၄။ သတိပြုလေ့လာမိသည့် (သို့) ဖြစ်ပေါ်နိုင်ချေရှိသည့် မူဝါဒဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခများ

သတိပြုလေ့လာမိသည့် မူဝါဒဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခများနှင့်ပတ်သက်၍ အစောပိုင်းဆွေးနွေးတင်ပြမှုများတွင် - ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့်ပတ်သက်၍ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကြား အဆက်အစပ်၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအကြား ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆက်စပ်မှု၊ ထို့အပြင် ဆက်နွယ်မှု သုံးခုဖြစ်သည့် ကုန်သွယ်မှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအကြားဆက်နွယ်မှု၊ ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအကြားဆက်နွယ်မှု၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော လူမှုယဉ်ကျေးမှုပြောင်းလဲမှုများအကြား ဆက်နွယ်မှုတို့ ဖြစ်သည်။ ပထမပဋိပက္ခနှစ်ခုဖြစ်သည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကြား ဆက်စပ်မှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအကြား ဆက်စပ်မှုတို့သည် ပြည်သူလူထုအကြား ဆွေးနွေးမှုနှင့် အသိအမြင်များ တိုးပွားလာပါသည်။ အသိအမြင်များတိုးပွားလာပြီး နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ တည်ငြိမ်လာသောကြောင့် ပိုမိုရှင်းလင်းပြတ်သားပြီး ရေရှည်ခိုင်မာသော စီမံချက်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်များ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။ သို့သော်လည်း ကုန်သွယ်မှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအကြား ဆက်နွယ်မှုနှင့် ဖော်ပြပါ နောက်ဆက်တွဲဆက်နွယ်မှုသုံးခုကို လက်တလောတွင် အများပြည်သူအကြား သိမြင်နားလည်မှု နည်းပါးနေသေးပြီး ဆွေးနွေးမှုများလည်း မပြုလုပ်သလောက် ဖြစ်ပါသည်။ ဤနယ်ပယ်များနှင့်ပတ်သက်၍ သုတေသနနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများကို အစဦးပိုင်းတွင် ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

အမှန်တစ်ကယ်အားဖြင့် နိုင်ငံရေးနှင့်စီးပွားရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ တည်ငြိမ်ခြင်းသည် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းတွင် ပို၍ ရှင်းလင်းခိုင်မာမှုကို အထောက်အကူ ဖြစ်စေပါသည်။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ အခိုင်အမာအခြေချ ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုမီ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုအတွင်း မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုရှိစေရန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် အခြားမူဝါဒနယ်ပယ်များအကြား ချိတ်ဆက်မှုရှိစေရန် ကြိုးစားဆောင်ရွက်မှု လိုအပ်ပါသည်။ အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့် လူမှုရေးရာစီမံကိန်း ရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ဝန်ကြီးဌာနဆိုင်ရာနှင့် ကဏ္ဍအလိုက် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်ခြင်း၊ ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး၊ ပြည်နယ်နှင့် ဒေသန္တရဆိုင်ရာ လူမှုအသိုက်အဝန်းအဆင့်တွင် တိုင်းဒေသကြီးနှင့်ပြည်နယ်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်များ (ဒေသဆိုင်ရာ စီမံကိန်းရေးဆွဲရေးကော်မရှင်မှ LEO နှင့်ဆက်စပ်သည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များအထိ)သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ဆက်စပ်မူဝါဒနယ်ပယ်များအကြား မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို ခိုင်မာအားကောင်းစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် လမ်းကြောင်းများပင် ဖြစ်ပါသည်။ ကျယ်ပြန့်စွာဖော်ပြရလျှင် ဤဆောင်ရွက်ချက်များသည် ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန် လမ်းကြောင်းများဖြစ်ပြီး မူဝါဒ ပဋိပက္ခများနှင့် ယှဉ်ပြိုင်ဖြစ်ပေါ်နေသည့် ဦးစားပေးမှုများကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပြီး ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့် သတိပြုလေ့လာမိသော ပဋိပက္ခများကို မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှု မူဘောင်အတွင်းနှင့် ပြင်ပရှိ အမျိုးမျိုးသော အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများ၊ သက်ဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းများနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမူဝါဒတွင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု

၁၁၁ "Social Protection in Myanmar," UNICEF, [https://www.unicef.org/myanmar/Social_impact_study_version_2_\(FianI_Draft\).pdf](https://www.unicef.org/myanmar/Social_impact_study_version_2_(FianI_Draft).pdf) (accessed 15 December 2016); "Building Myanmar's Social Protection System can Protect the Poorest," World Bank, 4 November 2015, <http://www.worldbank.org/en/news/feature/2015/11/04/building-myanmar-social-protection-system-can-protect-the-poorest> (accessed 15 December 2016).
၁၁၂ "Burma," 2014 Trafficking in Persons Report, U.S. State Department, <http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/countries/2014/226691.htm> (accessed 14 December 2016); "Law Reform Efforts," IMPOWR, <http://www.impowr.org/content/law-reform-efforts-prostitution-myanmar-burma> (accessed 15 December 2016).

အကြားချိတ်ဆက်မှုကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုအတွင်းရှိ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်သူများနှင့် အဖွဲ့အစည်း၊ ဌာနများဖြစ်သည့် MoLIP ရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့ (OESC)၊ ပြည်တွင်း ပြည်ပအလုပ်သမားရေးရာကော်မတီတို့၏ လုပ်ငန်းများမှတစ်ဆင့် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ မူဝါဒ ရေးရာ စာချုပ်စာတမ်းများသည်လည်း အရေးကြီးပါသည်။ အမျိုးသားစီမံကိန်းကို စီမံကိန်းအသစ်တစ်ခုအဖြစ် ပြန်လည် ရေးဆွဲပြီးသည့်အခါတွင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဆက်အစပ်ကို အကျိုးရှိပြီး အပြန်အလှန် အကျိုးပြုသည့် ဆက်စပ်မှုအဖြစ် အလေးပေး ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ILO ကဲ့သို့ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ မိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းများထံမှ နည်းပညာအကူအညီနှင့် သုတေသနများဖြင့် ဤလုပ်ငန်းစဉ်များကို ပံ့ပိုးကူညီနိုင်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဆက်အစပ်ဆိုင်ရာ အသိပညာနှင့်လုပ်ငန်းစီမံချက်များကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဤလမ်းကြောင်းများမှာ အရေးကြီးလာမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ်တွင် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက် နေကြသော အစိုးရတာဝန်ရှိသူများအနေဖြင့် ချိတ်ဆက်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် အဓိကပါဝင်သင့်ပါသည်။ အထူး သဖြင့် စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOPF)၊ မွေးမြူရေး၊ ရေလုပ်ငန်းနှင့် ကျေးလက်ဒေသ ဖွံ့ဖြိုးရေးဝန်ကြီးဌာန (MLFRD)နှင့် စိုက်ပျိုးရေး၊ မွေးမြူရေးနှင့် ဆည်မြောင်းဝန်ကြီးဌာန (MOALI) တို့ ဖြစ်သည်။ ဤဝန်ကြီးဌာနများ၏ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်များသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအကြား မူဝါဒချိတ်ဆက်မှု အားကောင်းစေရန်အတွက် အဓိက အရေးပါသည့်နေရာတွင် ရှိပါသည်။

ကျန်ရှိနေသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ကုန်သွယ်မှု၊ ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှု၊ လူမှုယဉ်ကျေးမှုပြောင်းလဲမှုများအကြား ဆက်နွှယ်မှုများသည် အကောင်အထည်ဖော်သူအမျိုးမျိုး၊ အသင်းအဖွဲ့အမျိုးမျိုး၊ အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာစာချုပ်စာတမ်းအမျိုး မျိုးတို့နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု လိုအပ်ပါသည်။ ထွက်ပေါ်လာမည့် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများတွင် မြန်မာနိုင်ငံ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေသစ်၊ အမျိုးသားမြေယာအသုံးချမှုမူဝါဒနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်မှုအပေါ် အလေးထားသည့် မဟာဗျူဟာ ပါဝင်သည့် MOALI က ရေးဆွဲလျက်ရှိသော မူဝါဒတို့ ပါဝင်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအကြားဆက်နွှယ်မှုသည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှင့် အစိုးရများအကြား အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမည်ဆိုလျှင် အလုပ်အကိုင်တည်မြဲခိုင်မာစေသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို သဘာဝ အရင်းအမြစ်ထုတ်ယူသည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုလုပ်ငန်းများထက် ပိုမိုဦးစားပေးသင့်ပါသည်။ သဘာဝအရင်းအမြစ်ထုတ်ယူ ခြင်းများကြောင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို ထိခိုက်ပျက်စီးစေသည့်အပြင် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကိုလည်း ရှားပါးစေပါသည်။ အစိုးရအနေဖြင့် သတ်မှတ်ထားသည့် သီးခြားကဏ္ဍအချို့တွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို အားပေးမြှင့်တင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ရေးဆွဲထားသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေသစ်သည် အားတက်ဖွယ် ဖြစ်ပါသည်။

ထို့အပြင် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာမူဝါဒများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမူဝါဒ အကြားချိတ်ဆက်မှုသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ဘက်စုံချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်မှုကို အထောက်အကူ ဖြစ်စေပါသည်။ ဤချဉ်းကပ်မှုသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို လုပ်ခလစာကွာခြားမှုကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ သည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ရပ်အဖြစ်သာမကဘဲ ပိုမိုကောင်းမွန်သော လူနေမှုဘဝပုံစံ ရရှိပိုင်ဆိုင်လိုမှုဆန္ဒ၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၊ ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းများ စသည်တို့ပါဝင်သည့် လူမှုစီးပွားဖြစ်စဉ်တစ်ရပ်အဖြစ် ရှုမြင်သုံး သပ်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့ အလုံးစုံခြုံငုံနားလည်မှုဖြင့် လျင်မြန်စွာပြောင်းလဲနေသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် လူမှုယဉ်ကျေးမှု အကြောင်းတရားများအပြင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံနှင့် ကျယ်ပြန့်စွာ ဖြစ်ပေါ်နေသည့် အကြောင်းတရားများကို ဟန်ချက်ညီ ချိန်ညှိဆောင်ရွက်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

၈။ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု ခိုင်မာအားကောင်းခြင်း အကျိုးကျေးဇူးများ

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများသည် မူဝါဒ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု ခိုင်မာအားကောင်း စေရန် မည်သည့်အတိုင်းအတာထိ ဆောင်ရွက်သင့် (သို့) ဆောင်ရွက်နိုင်သနည်း။ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုအတွက် ဆောင်ရွက်သည့် ရည်မှန်းချက်များသည် အစည်းအဝေးများ ပိုမို ဆောင်ရွက်ရန်သက်သက် မဟုတ်သည့်အပြင် ကောင်းမွန်သော ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများသည်လည်း အဆုံးစွန်ပန်းတိုင်များ မဟုတ်ပါ။ မူဝါဒ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုရှိရေးရည်မှန်းချက်နှင့်ပတ်သက်၍ တစ်ဖက်၌ ကောင်းကျိုးနှင့် အခြားတစ်ဖက်၌ ဆိုးကျိုးဟူ၍ အပိုင်း (၂) ပိုင်း ရှိပါသည်။

ပထမဦးဆုံးအနေဖြင့် ဆိုးကျိုးဘက်နှင့်ပတ်သက်၍ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုသည် မူဝါဒနယ်ပယ်များတွင်ဖြစ်စေ၊ ပထဝီ မြေအနေအထားအမျိုးမျိုးတွင်ဖြစ်စေ အမျိုးမျိုးကွဲပြားသည့် နယ်ပယ်များရှိ မူဝါဒ ပဋိပက္ခများနှင့် အပေးအယူ၊ အလျှော့အတင်း (တစ်ခုခု၊ တစ်ခုရုံး) ပြုလုပ်ရသည့် ကိစ္စရပ်များကို အနည်းဆုံးဖြစ်အောင် (သို့) မဖြစ်အောင် ကြိုးစား ရသည်။ နိုင်ငံတကာအဆင့်၌ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အဆင့်မြင့် သုတေသနများတွင်ဖော်ပြထားသည် မှာ တစ်နေရာ၌ရှိသောမူဝါဒများ (ဥပမာ - ကြွယ်ဝချမ်းသာသော နိုင်ငံများမှ စိုက်ပျိုးရေး ထောက်ပံ့ငွေများ)သည် အခြား နေရာများ (ဥပမာ - စီးပွားရေးတိုးတက်ရန် စိုက်ပျိုးရေးပို့ကုန်မှ အကျိုးအမြတ်ရရှိသည့် ဝင်ငွေနှိမ်သည့် နိုင်ငံများ)၏ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ထိခိုက်စေနိုင်သည့် (သို့) ဟန့်တားနိုင်သည့် ဖြစ်နိုင်ချေများကို လျှော့ချရန်ဖြစ်သည်။ တိုးတက်မှုများပြားလာသည့် အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်နေသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာစီးပွားရေးတွင် ဤကဲ့သို့ ဆိုးကျိုး သက်ရောက်နိုင်မှုများမှာ ယခင်ထက်ပို၍ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ချေရှိပါသည်။^{၁၁၃}

ပထဝီမြေအနေအထားတွင် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့်အရာများသည် မူဝါဒနယ်ပယ်များတွင်လည်း ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာ အားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို တိုးပွားရန် ကြိုးပမ်းသည့် ကုန်သွယ်ရေးမူဝါဒများသည် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အားပေးနိုင်သော်လည်း ကျေးလက်လူမှုဘဝများနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုတို့တွင် ပြောင်းလဲမှု ကြီးမားစွာ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။ အများအားဖြင့် စိုက်ပျိုးမွေးမြူရေးလုပ်ငန်းများမှ လုပ်သားများကို ထိခိုက် လွယ်ပြီး မသေချာမရေရာသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများသို့ ရောက်ရှိသွားစေသည်။^{၁၁၄} မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု ခိုင်မာအားကောင်းသည်ဟု ဆိုရာတွင် ယင်းကဲ့သို့ မူဝါဒသက်ရောက်မှုများကို ကာကွယ်တားဆီးနိုင်ခြင်း (သို့) လျှော့ချ နိုင်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ပထဝီမြေအနေအထားအားဖြင့် နိုင်ငံတကာတွင် ဥပမာ-ဆင်းရဲသည့်နိုင်ငံများနှင့် ချမ်းသာသည့် နိုင်ငံများအကြား ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်သာမက ပြည်တွင်းတွင် ဥပမာ - မြို့ပြနှင့် ကျေးလက်အကြား၊ တောင်ပေါ်နှင့် မြေပြန့်ဒေသအကြားတွင်လည်း ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။ သဘာဝအရင်းအမြစ် ထုတ်ယူသုံးစွဲခြင်း၊ အခွန်ဘဏ္ဍာငွေခွဲဝေ ခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် ဆွေးနွေးမှုများသည်လည်း ဤနေရာတွင် သက်ဆိုင်မှု ရှိပါသည်။^{၁၁၅} တိုင်းရင်းသားဒေသများ တွင် ရေအားလျှပ်စစ်၊ သတ္တုတူးဖော်ခြင်း၊ ရေနံနှင့် သဘာဝဓါတ်ငွေ့များကို မည်သည့်နည်းဖြင့် မည်သို့ အကျိုးအမြတ် ရရှိကြသနည်း။ ငွေကြေးဆိုင်ရာအားဖြင့် မည်သည့်နေရာတွင် အကျိုးအမြတ်များ အမှန်တကယ် ရရှိ၍ ထိုစီမံကိန်းများ တွင် လုပ်ကိုင်ရန် မည်သူတို့က ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြရသနည်း။ တိုးတက်ကောင်းမွန်သော မူဝါဒ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု ဆိုသည်မှာ ယှဉ်ပြိုင်နေသော ရည်ရွယ်ချက်များကို ဟန့်ချက်ညီထိန်းသိမ်းနိုင်ပြီး အားလုံးပါဝင် အကျိုးခံစားနိုင်ကာ သာတူညီမျှရှိသည့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ဖော်ဆောင်နိုင်စွမ်းရှိခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုဆိုင်ရာ သုတေသနအရ ယင်းကဲ့သို့သော အလျှော့အတင်းပြုလုပ်ရသည့်ကိစ္စရပ်များ ကို ရှောင်ကြဉ်ရန် (သို့) လျှော့ချရန်မှာ မူဝါဒရေးရာဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်ပတ်သက်သည့်တိုးတက်မှုများကို ဂရုတစိုက် စစ်ဆေးသုံးသပ်နိုင်စွမ်း လိုအပ်ပါသည်။ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်း၊ အစီရင်ခံတင်ပြမှု နည်းလမ်း ယန္တရားတို့ လိုအပ်ပါသည်။^{၁၁၆} ဤကိစ္စရပ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အထူးသဖြင့် NPA ၏ မဟာဗျူဟာမြောက် အချက်အလက် ကောက်ယူခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းကို ကြိုဆိုအပ်ပါသည်။

၁၁၃ OECD (2016).
၁၁၄ MRLG (2015).
၁၁၅ Dapice and Thanh (2013), "Creating a Future: Using Natural Resources for New Federalism and Unity," Proximity Designs Myanmar, <http://ash.harvard.edu/files/creating.pdf> (accessed 15 December 2016).
၁၁၆ OECD (2016).

ကောင်းကျိုးဘက်နှင့်ပတ်သက်၍ မူဝါဒနယ်ပယ်များတွင်ဖြစ်စေ၊ ပထဝီမြေအနေအထားတွင်ဖြစ်စေ နယ်ပယ်အမျိုးမျိုးရှိ အပြန်အလှန်အကျိုးပြုနေသည့် ဆက်စပ်မှုများကို ပိုမိုခိုင်မာအားကောင်းစေသည်။ မူဝါဒ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို ခိုင်မာအားကောင်းစေရန် ပြုလုပ်သည်ဟုဆိုရာတွင် အဆင့်တူဌာန (မူဝါဒချမှတ်သည့်နေရာ၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ မူဝါဒနယ်ပယ်များ) နှင့် အထက်အောက် ဌာနအဆင့်ဆင့် (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနှင့် ဒေသဆိုင်ရာ အဆင့်မှ အမျိုးသားအဆင့်၊ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်၊ ဒေသန္တရအဆင့်ထိ ချိတ်ဆက်နေသော စီမံအုပ်ချုပ်မှု အဆင့်ဆင့်) အတူတကွ စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ လက်တွေ့မြေပြင်တွင် လက်ဆုပ်လက်ကိုင်ပြနိုင်သည့် သက်ရောက်မှုများနှင့်အတူ (အထက်အောက် ဌာနအဆင့်အလိုက်) ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအစီအစဉ်နှင့်ကိုက်ညီသော (အဆင့်တူဌာနအလိုက်) ပေါင်းစည်းထားသော အစီအစဉ်တစ်ရပ် ရှိရန်ဖြစ်ပါသည်။^{၁၁၃} မြန်မာနိုင်ငံတွင် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုနှင့်ပတ်သက်၍ မူဝါဒရေးဆွဲသူများနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်သူများအတွက် စိန်ခေါ်မှုမှာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို လုပ်ခလစာခြားနားမှုကြောင့် လူများရွှေ့ပြောင်းသွားလာသည့် စီးပွားရေးဖြစ်စဉ်အဖြစ်သာ မကဘဲ လူမှုဆိုင်ရာနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာဖြစ်စဉ်အပါအဝင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ပြောင်းလဲမှုဖြစ်စဉ်အဖြစ်လည်း စဉ်းစားသုံးသပ်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုဆိုသည်မှာ အစိုးရဌာနအဆင့်ဆင့်အကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်မှု၏ သက်ရောက်မှုများကို အကောင်းဆုံးတိုးတက်ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု ရှုထောင့်အနေဖြင့် အစိုးရအတွင်းပိုင်းနှင့် ပြင်ပရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု တာဝန်ယူဆောင်ရွက်သူများအား အမျိုးသားအဆင့် မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်များသာမက တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်နှင့် ပြည်နယ်အဆင့်ရှိ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ၊ ဒေသဆိုင်ရာ စီမံကိန်းရေးဆွဲရေးကော်မရှင်မှ ဒေသန္တရအလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးအပေါ် ဗဟိုပြုသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ခြုံငုံသုံးသပ်စဉ်းစားရန် အားပေးနိုင်ပါသည်။

ထို့ကြောင့် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု ခိုင်မာအားကောင်းစေခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင်ရှိသည့် အခက်အခဲဆုံးသော စိန်ခေါ်မှုများကို ဖြေရှင်းရန်အခွင့်အလမ်းများ ရရှိစေသည့်အပြင် ယေဘုယျအားဖြင့် လုပ်သားစီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင်ရှိသော ကွာဟမှုများကို ဖြေရှင်းရန်နည်းလမ်းများကိုလည်း ရရှိစေပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို ဖြစ်စေသော အဓိကအကြောင်းတရားများ (ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ စီးပွားရေးအကြောင်းတရားများမှသည် လူမှုယဉ်ကျေးမှုနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ အကြောင်းတရားများအထိ) မှာ အဘယ်နည်း။ ဟန်ချက်ထိန်းညှိထားသည့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုမူဘောင်အတွင်း ဤကွဲပြားသော (သို့) ယှဉ်ပြိုင်ဖြစ်ပေါ်နေသော အချက်များကို မူဝါဒ အကောင်အထည်ဖော်သူများက မည်သို့ ပေါင်းစည်းထည့်သွင်းမည်နည်း။ နိုင်ငံတကာသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို (လျော့ချသင့်သည့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းပြဿနာအဖြစ် သိမြင်နားလည်ထားပြီး) ယခင်ထက် ပို၍ ပွင့်ပွင်းလင်းလင်း ဆွေးနွေးလာသည့်အခါ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းအတွက် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်စဉ် တစ်ပြိုင်တည်းတွင် တစ်ဖက်၌ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နိုင်မှု အများဆုံးဖြစ်ပေါ်ရန် မူဝါဒအကောင်အထည်ဖော်သူများက မည်သို့ဆောင်ရွက်နိုင်သနည်း။ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု ဆောင်ရွက်ရခြင်း ရည်ရွယ်ချက်မှာ ပို၍ ပေါင်းစည်းသော၊ ပို၍ ဟန်ချက်ညီသော၊ ပို၍ ခိုင်မာအားကောင်းစွာဖြင့် အပြန်အလှန် ချိတ်ဆက်မှုရှိသော စီမံအုပ်ချုပ်မှု မူဘောင်တစ်ရပ်ကို ရေးဆွဲရန်နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု၊ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အကျိုးရှိမှု၊ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုရှိသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဖြစ်စဉ်များကို ထိန်းသိမ်း ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုမူဘောင်အတွင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် အခြားမူဝါဒနယ်ပယ်များအတွက် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပို၍ ဆက်စပ်ပေါင်းစည်းမှုရှိသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု မူဘောင်တစ်ရပ် ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်ရန်အတွက် ဆောင်ရွက်ရန်နည်းလမ်းများကို ဤစာတမ်းအားဖြင့် အကြံပြုတင်ပြအပ်ပါသည်။

၁၁၃ OECD (2016: 16, 20).

၉။ နိဂုံးချုပ်နှင့် အကြံပြုချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မူဝါဒနှင့်ပတ်သက်၍ အလှည့်အပြောင်းတစ်ခုနှင့် ကြုံတွေ့နေရသည်။ အခြား တစ်ဖက်တွင်လည်း မူဝါဒရေးရာ အခြေအနေများအပါအဝင် ပြည်ပသို့ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို ယခင်ထက် ပို၍ ပြည်သူများအကြားတွင် လွတ်လပ်ပွင့်လင်းစွာ ဆွေးနွေးလာကြသည်။ အမျိုးသားနိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေးပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများသည် အတိုင်းအတာကျယ်ပြန့်စွာဖြင့် တိုးတက်မှုအလားအလာများ ရှိလာခြင်းကြောင့် အနာဂတ်တွင် အလုပ်အကိုင်အတွက် ပြည်ပသို့ မြန်မာများ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်နိုင်ချေ နည်းပါးလာပြီး ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့မိသားစုဝင်များအနေဖြင့်လည်း မိခင်နိုင်ငံသို့ ပြန်လာရန် အခြေအနေများကို ရှာဖွေလာနိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။

သို့သော်လည်း အခြားတစ်ဖက်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်တွင်ပါဝင်သည့် အဓိက အချက်မှာ စိုက်ပျိုးရေးမှနေ၍ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုကို ပိုမိုဦးတည်မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်မည့် ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အမြင်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်သည် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ အကောင်အထည်ပေါ် လာပါက ကျေးလက်လူမှုသမားနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းများအပေါ် ကြီးကြီးမားမား သက်ရောက်မှုများ ကျရောက်စေမည်ဖြစ်ပြီး ကျေးလက်ဒေသမှ ပြည်သူများအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်များကို မည်သည့်နေရာနှင့် မည်သည့် ကဏ္ဍများတွင် ရှာဖွေရမည်နည်းဟူသည့် နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရှိလာမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် မူဝါဒဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးမှုနယ်ပယ်များအဖြစ် ရှိလာသော်လည်း လုပ်သားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အဆက်အစပ်သည် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုနှင့်ပတ်သက်သည့် မူဝါဒဆွေးနွေးမှုများတွင် လုံးဝ ပါဝင်မှု မရှိသေးပါ။

အဆိုပါအကြောင်းအရာများကိုအကြောင်းပြု၍ ဤစာတမ်းအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာ ခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒအပြင် ဤမူဝါဒသည် အခြားမူဝါဒနယ်ပယ်များနှင့်ချိတ်ဆက်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို ခိုင်မာအားကောင်းစေရန် နည်းလမ်း များကို စဉ်းစားသုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။ ဤကဲ့သို့ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းတွင် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီစေရန် ပြုလုပ်ခြင်း အဓိပ္ပာယ်ပါဝင်ပြီးဖြစ်ပါသည်။ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုဆိုသည်မှာ မူဝါဒများအချင်းချင်း ကွဲလွဲ၍ ပဋိပက္ခဖြစ်မှုကို အနည်းဆုံး လျော့နည်းအောင်ပြုလုပ်ပြီး မူဝါဒများအချင်းချင်း ပေါင်းစည်းကိုက်ညီမှု အရှိဆုံး ဖြစ်စေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ဟန်ချက်ညီ၍ ပေါင်းစည်းကိုက်ညီမှုရှိသော မူဝါဒအစီအစဉ်များရှိခြင်းအားဖြင့် ပို၍ ဟန်ချက်ညီပြီး မျှဝေမှုနှင့် သာတူညီမျှမှုရှိသော အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အလားအလာကောင်းများ ရှိလာစေသည်။ ကျေးလက် ဒေသများမှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများသည် အဆင်းရဲဆုံးသူများထဲတွင် ပါဝင်လေ့ရှိပြီး မြေယာမဲ့လုပ်သားများ၊ မြေယာသိမ်းဆည်းခံရသည့် လယ်သမားများနှင့် ကျပ်တည်းသည့် ကျေးလက်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့်ရင်ဆိုင်နေရ သည့် ငယ်ရွယ်သူအမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ကြသည်။ ပြောင်းလဲလာသည့် အလုပ်အကိုင်အလားအလာ များနှင့် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုပုံစံများကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားသုံးသပ်ထားသော အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးရေးမူဝါဒများ သည် မြန်မာ့စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများမှနေ၍ မည်သူများက မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် အကျိုးအမြတ် ရရှိမည်ကို တရားမျှတစွာဖြင့် ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ပို၍တရားမျှတသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးနှင့်ပတ်သက်သည့် အမြင်တစ်ရပ်အား ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြရန် အခွင့်အလမ်းရစေပါသည်။ ထိုအမြင်ကို အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် အထောက်အကူပြုမည့် လက်တွေ့ ကျသည့် မူဝါဒဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ လေ့လာမှုကို ဤစာတမ်းဖြင့် ဆွေးနွေးတင်ပြထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ဤစာတမ်းအတွက် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် ဆွေးနွေးပွဲများ၊ သုတေသနများအပြင် နိုင်ငံတကာ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာ ခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် အကောင်းမွန်ဆုံးဖြစ်သော အလေ့ အကျင့်များကို လေ့လာမှုများမှတစ်ဆင့် အောက်ပါအကြံပြုချက်များကို ဖော်ပြခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သူ အမျိုးမျိုးအကြား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု၊ အမျိုးမျိုးသော မူဝါဒများအကြား ပေါင်းစည်းမှု၊ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် အနာဂတ် မူဝါဒဆိုင်ရာအကျဉ်းချုပ် စသည်ဖြင့် အကြောင်းအရာအလိုက် အကြံပြုချက်များကို အောက်တွင် ဖော်ပြထား ပါသည်။

၉.၁။ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများအကြား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု

(က) ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့ (OESC) ကို ခိုင်မာအားကောင်းစေရန်

ကော်မတီသုံးခု၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို ဆွေးနွေးဖလှယ်သော ပုံမှန်အစည်းအဝေးများပြုလုပ်၍ ပို၍ အလုံးစုံခြုံငုံသည့် မူဝါဒလမ်းညွှန်ချက်ကို ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းရန် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိ မှုဘောင်ကို အသုံးပြုရန်။ ပြည်ပအလုပ် အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေအရ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့တွင် ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ကဏ္ဍစုံ ပေါင်းစပ်ပါဝင်ပြီး အလုပ်သမားရေးရာ ကျွမ်းကျင်သူများအပြင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများပါဝင်သည်။ ထို့ကြောင့် ပို၍ဆက်စပ်ကိုက်ညီသော မူဝါဒများ ရေးဆွဲချမှတ်ရန်အတွက် အကောင်းဆုံး အနေအထားတွင်ရှိနေပြီး ယင်းအခန်းကဏ္ဍမှနေ၍ အပြည့်အဝ အကောင် အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများ၊ ပုံမှန်မဟုတ်သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု (သို့) ထူးခြားသော အလုပ်သမားကဏ္ဍများနှင့်ပတ်သက်၍ စိန်ခေါ်မှုအခက်အခဲများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် အခြား ဆပ်ကော်မတီများကို အားဖြည့်ထည့်သွင်းရန်ကိုလည်း စဉ်းစားသုံးသပ်နိုင်ပါသည်။ ဆပ်ကော်မတီတစ်ခုချင်းစီတွင် လူမှုမိတ်ဖက်ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်သင့်ပြီး ဆပ်ကော်မတီများအကြား ပုံမှန် ဆွေးနွေးဖလှယ်ခြင်းနှင့် ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းပြုနိုင်သော စနစ်တစ်ခုကို ပြုလုပ်ထားသင့်ပါသည်။ ထို့အပြင် OESC ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ တင်ပြရန် MoLIP ဝက်ဘ်ဆိုက်တွင် စာမျက်နှာတစ်ခုထည့်သွင်းခြင်းဖြင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့်အတူ မူဝါဒများနှင့် ပတ်သက်၍ အများပြည်သူ ပိုမိုပါဝင်နိုင်ခွင့်ရှိလာမည်ဖြစ်သည်။

(ခ) ဒေသန္တရအဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အဆင့်၊ အမျိုးသားအဆင့်များအကြား ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်မှု ခိုင်မာအားကောင်းစေရန်

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှု အဆင့်အမျိုးမျိုးရှိ အဓိက အကောင်အထည်ဖော်သူများအကြား တည်ရှိဆဲ ချိတ် ဆက်ဆောင်ရွက်နေသည့်လမ်းကြောင်းများကို ချဲ့ထွင်ရန်နှင့် မရှိသေးပါက ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရန်။ ထိုကဲ့သို့ ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်မှုများကို တိုးချဲ့ (သို့) ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရန် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် နည်းလမ်းများတွင် - ဥပမာ။ ။ ဒေသန္တရ အဆင့်တွင် ဒေသန္တရ တာဝန်ရှိသူများသာ (သို့) အမျိုးသားအဆင့်တွင် အမျိုးသားဆိုင်ရာလုပ်ငန်း တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်သူများသာမက ချမှတ်ထားသည့် ဘုံရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် (သို့) ရလဒ်များထွက်ပေါ်ရန် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်သည့် စီမံအုပ်ချုပ်မှု မှုဘောင်အဆင့်အမျိုးမျိုးရှိ သက်ဆိုင်ပါဝင်သူများပါဝင်သည့် သင်တန်းများ (သို့) အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ၊ ဌာနအဆင့်ဆင့် အချက်အလက်စုစည်းကောက်ယူခြင်းနှင့် အချက်အလက် စီမံခန့်ခွဲခြင်း အစီအစဉ်များနှင့် လုပ်ငန်း ဆောင်တာများ၊ ဌာနများအချင်းချင်း ဆက်သွယ်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းသည် လက်ရှိတွင် တရားဝင် ပုံစံတကျ ပြုလုပ်ခြင်း မရှိသောကြောင့် ထိုကဲ့သို့ ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်သည့် နည်းလမ်း/ လမ်းကြောင်းတစ်ခုကို တည်ဆောက်ရန်လိုပါသည်။

(ဂ) အမျိုးသားအဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်ဆိုင်ရာ ကဏ္ဍစုံ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်မှု ခိုင်မာအားကောင်းစေရန်

အမျိုးသားဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစီမံကိန်း (NCDP) ကဲ့သို့ အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအပြင် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်မူဝါဒ တည်ဆောက်မှုအတွက် အရေးပါသော အခွင့်အလမ်းများကို ဖြည့်ဆည်းပေးပါသည်။ ထို့အပြင် ဤကဲ့သို့ ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုများကို ဝန်ကြီး ဌာနဆိုင်ရာ မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ဒေသန္တရအဆင့် ဆောင်ရွက်ချက်များဖြင့် အစားထိုးဆောင်ရွက်ခြင်း ဟု ရှုမြင်သုံးသပ်မှု မပြုသင့်ဘဲ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စီမံအုပ်ချုပ်မှု အဖွဲ့အစည်းများမှ အကြံပြုထားသည့် မူဝါဒ ဆက်စပ် ကိုက်ညီမှု လမ်းညွှန်ချက်များနှင့်အညီ မူဝါဒရေးဆွဲမှုတွင် အမှန်တကယ်အထောက်အကူပြုသော၊ ပို၍ပြည့်စုံကောင်းမွန် သော အစိုးရတစ်ရပ်လုံး၏ ချဉ်းကပ်မှုဖြစ်သော အပြန်အလှန် အကျိုးပြုချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ပုံအဖြစ် ရှုမြင်သင့်ပါ သည်။

(ဃ) သီးခြားကဏ္ဍများ၊ ဝန်ကြီးဌာနများ၊ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ စီမံကိန်း ရေးဆွဲခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှု ခိုင်မာအားကောင်းစေရန်

မူဝါဒဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များအတွက် ပြည်တွင်းနှင့်ပို၍ဆိုင်သော ဤနယ်ပယ်များသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုကို အခြားကဏ္ဍနှင့်အဖွဲ့အစည်းများ၏ မူဝါဒ၊ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်ပို၍ ခိုင်မာစွာ ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရန် အထိရောက်ဆုံး လမ်းကြောင်းများဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂ အေဂျင်စီများ၊ နိုင်ငံတကာ ငွေကြေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၏ မဟာဗျူဟာမြောက် စီမံချက်များအပြင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပျောက်ရေး၊ ကျေးလက် ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေး၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး၊ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်လျော့ချရေး၊ အမျိုးသမီးများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေး (နှင့် အခြားသောကိစ္စရပ်များ) အပေါ် အလေးထားသည့် မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များ အတွင်းသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုကို ပိုမို ပေါင်းစည်းထည့်သွင်းနိုင်ရန် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဌာနခွဲ (MD) ၊ MoLIP (နှင့် MoLIP အတွင်းရှိဌာနများ) နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

(င) ကုန်သွယ်မှုနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၊ မြေယာနှင့် သဘာဝသယံဇာတ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ သဘာဝဘေးအန္တရာယ် လျော့ချရေးတို့တွင် လုပ်ကိုင်နေသူများနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု ချဲ့ထွင်ရန်

ကုန်သွယ်မှု ဖြေလျော့ပေးခြင်းဖြင့် မြေယာနှင့် သဘာဝသယံဇာတ ကဏ္ဍအတွင်းသို့ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပိုမိုဝင်ရောက်လာပြီး စိုက်ပျိုးသီးနှံထုတ်လုပ်ခြင်း၊ အခြေခံအဆောက်အအုံများ တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် သဘာဝသယံဇာတ ထုတ်ယူသုံးစွဲခြင်းတို့အတွက် မြေယာလုပ်ပိုင်ခွင့်မှာ ကြီးမားသော အတိုင်းအတာဖြင့်ရှိလာပါသည်။ ဤဖြစ်စဉ်များကြောင့် ကျေးလက် ဒေသများတွင် သက်ရောက်မှု ကြီးမားစွာဖြစ်ပေါ်ပြီး မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်း မြေယာသိမ်းယူမှုနှင့် သဘာဝသယံဇာတထုတ်ယူမှုများကို ဆန့်ကျင်သည့် နိုင်ငံရေးဆူပူအုံကြွမှုများ ပေါ်ပေါက်ခဲ့ပါသည်။ ကျေးလက်ဒေသတွင် ဤကဲ့သို့ ကစဉ့်ကလျားဖြစ်စဉ်များကြောင့် လူများလုပ်ကိုင်မည့်နေရာနှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများအပေါ်သက်ရောက်မှုရှိပြီး လုပ်သားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုမူဝါဒအတွက် ၎င်းတို့၏ သွယ်ဝိုက်သက်ရောက်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ မေးခွန်းများ ရှိလာသည်။ နေရာဒေသနှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက် လုပ်သားပြန်လည်နေရာပြောင်းမှု ဖြစ်နိုင်ချေကိုကြည့်ခြင်းအားဖြင့် အလုပ်အကိုင်အလားအလာများမှာ ပြောင်းလဲလာမည်ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြရှိ ပုံစံတကျ မဟုတ်သော စီးပွားရေးတွင် အလားအလာရှိသော အလုပ်အကိုင်/လုပ်ငန်းချဲ့ထွင်မှုများပြုလုပ်စဉ်တွင် မူဝါဒရေးဆွဲသူများအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ဂုဏ်သိက္ခာရှိသောအလုပ်အကိုင်နှင့် ရေရှည်တည်တံ့သော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးမှုများ (လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး၊ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ၊ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အစရှိသည်တို့)ကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့သော မူဝါဒရေးရာ ဆောင်ရွက်ချက်များသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအကြား အပြန်အလှန် အကျိုးပြု ချိတ်ဆက်မှု ရှိရေးဆောင်ရွက်ရာတွင် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။

ထို့အပြင် နာဂစ် နှင့် ဝီရိ ဆိုင်ကလုံးမုန်တိုင်းများကြောင့် ရန်ကုန်သို့ အလုပ်သမား အများအပြား ရွှေ့ပြောင်းလာပုံကို ထောက်ဆ၍ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာမူဝါဒအကြား ချိတ်ဆက်မှု အပါအဝင် လက်တလောချမှတ်သည့် သဘာဝဘေးအန္တရာယ်လျော့ချရေးမူဝါဒများက မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် (သို့) မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖြစ်စဉ်အပေါ် အထောက်အကူပြုသည်ကို အလေးထားစဉ်းစားသုံးသပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ကျယ်ပြန့်စွာဖော်ပြရမည်ဆိုလျှင် ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုများမှတစ်ဆင့် ပိုမိုဆိုးဝါးသော သဘာဝရာသီဥတုဘေးအန္တရာယ်များဆီသို့ ဦးတည်သွားမည်ဆိုပါက မူဝါဒရေးဆွဲသူများအနေဖြင့် ရေနံနှင့်သဘာဝဓါတ်ငွေ့ သိုလှောင်ခြင်းနှင့် တင်ပို့ခြင်းအပေါ် မြန်မာ့စီးပွားရေး မှီခိုနေခြင်းကို လျော့ချရန် နည်းလမ်းများကို စဉ်းစားသုံးသပ်နိုင်ပါသည်။ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် နည်းလမ်းပေါင်းစုံပါဝင်ပြီး ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသည့် ဖြေရှင်းရေးနည်းလမ်းများဖြင့် အမြစ်တွယ်နေသည့်အကြောင်းရင်းအချို့ (လုပ်ခလစာနည်းပါးပြီး သေချာရေရာမှု မရှိသည့် လုပ်ငန်းများသို့ လုပ်သားများကို တွန်းပို့စေသော အခြေအနေများ) ကို ဖြေရှင်းနိုင်ပါသည်။ ၎င်းတို့ကို ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်း မရှိပါက ကာလကြာလေပိုဆိုးလေ ဖြစ်လာပေမည်။

၉.၂။ မူဝါဒများ ဆက်စပ်ပေါင်းစည်းမှု

(က) ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်မှု

နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများသည် အလွန်ဆိုးဝါးသော နေထိုင်မှု အခြေအနေများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် ကြုံတွေ့ရကြောင်းကို မြန်မာနိုင်ငံရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု မူဘောင်အတွင်း ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသူများက အသိအမှတ်ပြုထားပြီး ဤအချက်သည် ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အမျိုးသားစီမံကိန်း (NPA) အပါအဝင် မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း ထည့်သွင်းထားသည့် အချက် တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုကို မြှင့်တင်ရန်ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက် မှုတွင် စံအလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်ကို လက်ခံကျင့်သုံးရန် အကြံပြုချက်များအပါအဝင်၊ မြန်မာလုပ်သား စုဆောင်းသည့်အေဂျင်စီများကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့် ထိန်းချုပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို အားကောင်းစေခြင်း (ယခုအခါ ပုဂ္ဂလိကလုပ်သားစုဆောင်းသည့်အေဂျင်စီ ၁၀၀ ကျော်က လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးသည့် လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း (Code of Conduct))၊ အများပြည်သူအား သတင်းအချက်အလက်ဖြင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းနှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ပြည်ပထွက်ခွာမီ သင်တန်းအစီအစဉ်များ ပါဝင်ပါသည်။ ဖော်ပြပါအချက်များအပါအဝင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု ဆိုင်ရာ မူဝါဒများကို နောက်လမည့် အမျိုးသားစီမံကိန်းတွင် ဆက်လက်၍ ကြိုးစားရှာဖွေသင့်ကြောင်း ဤစာတမ်း အတွက်ပြုလုပ်သည့် သုတေသနအားဖြင့် အကြံပြုအပ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ဆိုးကျိုးများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်စဉ်တွင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား ကာကွယ်စောင့် ရှောက်မှုကို ခိုင်မာအားကောင်းစေခြင်းဖြင့် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အလားအလာများအပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမှ ရရှိလာမည့်ကောင်းကျိုးများအတွက် အပြန်အလှန်အကျိုးပြုနိုင်ပါသည်။ ပို၍ဘေးကင်း လုံခြုံပြီး စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားလာသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ပြည်ပသို့ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမှ ရရှိလာသည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအပြင် မြန်မာနိုင်ငံ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ပိုမိုထိန်းချုပ် အသုံးပြုလာနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ။ ။ လွှဲပြောင်းပို့ငွေ၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမှ ရရှိလာသည့် အသိပညာဗဟုသုတ များကို ပြန်လည်မျှဝေပေးနိုင်ခြင်း၊ ပြည်ပတွင် အခြေချနေထိုင်သူများအား ကမ်းလှင့်ကူညီခြင်းအကျိုးကျေးဇူး စသည် တို့ဖြစ်ပါသည်။ NPA အား ဆက်လက်၍ အောင်မြင်အောင်ဆောင်ရွက်ရန် မူဝါဒရေးဆွဲမှုအသစ်အတွင်း ထည့်သွင်း စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမူဝါဒဆိုင်ရာ အပြောင်းအလဲတစ်ရပ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို ရှောင်လွှဲရမည့်ဖြစ်စဉ် သဘောမျိုးမဟုတ်ဘဲ အပြန်အလှန် အကျိုးသက် ရောက်သည့် အခွင့်အလမ်းတစ်ရပ်အဖြစ် တွေ့မြင်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် လက်ရှိ NPA တွင် နယ်ပယ် နှစ်ရပ်စလုံး ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားပြီး သီးခြားစီဖြင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ပေါင်းစည်းချိတ်ဆက်မှုကို မူဘောင်ချမှတ်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ရည်မှန်းချက်တစ်ရပ် ရေးဆွဲချမှတ်ရန်အတွက် ခိုင်မာသည့် အစပျိုး လုပ်ဆောင် ချက်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းရည်မှန်းချက်တွင် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်များအတွင်း လိုအပ်သည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် သိမြင်နားလည်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသားစီမံကိန်း သစ်တစ်ရပ်ကို ပို၍ ရှင်းလင်းပြတ်သားသော ရေရှည်ရည်မှန်းချက်များနှင့်အတူ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပန်းတိုင်များ (SDGs) ၂၀၃၀ အစီအစဉ်နှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်ပါသည်။ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပန်းတိုင်များတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအကြား ပေါင်းစည်းမှုနှင့် မဟာဗျူဟာကျသောလမ်းညွှန်မှုကို ဖြည့်ဆည်းပေး ထားပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ၊ အညွှန်းကိန်းများနှင့် ချိတ်ဆက်သည့် လေ့လာစောင့်ကြည့်ရေးစနစ် ပါဝင်ပါသည်။

(ခ) အလုပ်အကိုင်၊ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းနှင့် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်အကြား ချိတ်ဆက်မှုအမျိုးမျိုးကို စဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ ခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒသည် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်း၊ စီးပွားရေးမြှင့်တင်မှု၊ လုပ်သားဈေးကွက်၊ သင့်တော် ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ မူဝါဒနယ်ပယ်များနှင့် အပြန်အလှန် ချိတ်ဆက်မှုရှိသင့်ပါသည်။ အပြန်အလှန် အားဖြင့် ဤမူဝါဒနယ်ပယ်များကလည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုပုံစံနှင့် ဖြစ်စဉ်များကို သတိပြု သုံးသပ်သင့်ပါသည်။

ပိုမိုအကျိုးရှိထိရောက်သည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာမူဝါဒများ အောင်မြင်စေရန် သက်ဆိုင်ရာ စာရင်း၊ အင်း၊ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များကို စုစည်းသင့်ပါသည်။ လုပ်သားဈေးကွက်နှင့် အလုပ်အကိုင်အပေါ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ သက်ရောက်မှုများကို ပိုင်းခြားဖော်ထုတ်ရန် နည်းလမ်းများကိုရေးဆွဲချမှတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အနာဂတ်တွင် ရှိလာမည့် အလုပ်သမားများကို သင့်တော်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့်အတူ အဆင့်မြှင့်တင်နိုင်ရန် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအစီအစဉ်များသည် လုပ်သားဈေးကွက်ဆိုင်ရာရေရှည်မျှော်မှန်းချက်များ လိုအပ်ပါသည်။ မူရင်းနိုင်ငံနှင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများအကြား ကောင်းမွန်သည့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုရှိခြင်းသည် ပို၍တိကျသော လုပ်သားဈေးကွက်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု မျှော်မှန်းချက်များကို သေချာစေပြီး နိုင်ငံများအားလုံး ပါဝင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများဖြင့် ယှဉ်ပြိုင်မှုနှင့် ကျရှုံးမှုကို ကာကွယ်ပေးမည်ဖြစ်သည်။ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု၊ စနစ်တကျရှိမှုနှင့် ပုံမှန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် Global Compact တွင် ပါဝင်သည့် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အပိုင်းကဏ္ဍသည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာလမ်းညွှန်မှုကို ဖြည့်ဆည်းပေးမည်ဖြစ်သည်။

(ဂ) ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအပေါ် စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း မူဝါဒရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာကို အမြဲမပြတ် စဉ်းစားနေသော်လည်း ဆန့်ကျင်ဘက် အကျိုးတရားများအကြောင်းကို အလေးထားစဉ်းစားခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် ကုန်သွယ်မှု ဖြေလျှော့ပေးခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများသည် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု မြှင့်တက်စေခြင်းကို ရှင်းလင်းစွာ ညွှန်ပြနေသော်လည်း ဖွံ့ဖြိုးရေး အလေးထားဆောင်ရွက်နေသူများနှင့် အေဂျင်စီများသည် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာမူဝါဒအတွင်းသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို စနစ်တကျ ပေါင်းစည်းထည့်သွင်းခြင်း မပြုခဲ့ပါ။ ထို့ကြောင့် NPA တွင်ပါဝင်သည့် အဓိကလုပ်ငန်းစီမံချက် တစ်ရပ် (ဖွံ့ဖြိုးရေးမူဝါဒအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမူဝါဒ ပေါင်းစည်းထည့်သွင်းခြင်း) သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆောင်ရွက်သူများအတွက် အလေးထားဆောင်ရွက်ရမည့်နယ်ပယ်အဖြစ် ကျန်ရှိနေကြောင်းကို ဤစာတမ်းအတွက်ပြုလုပ်သည့် သုတေသနအားဖြင့် အကြံပြုအပ်ပါသည်။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MoLIP)၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဌာနခွဲ (MD) အပြင် အလှူရှင်များ၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများမှ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အဓိကဆောင်ရွက်နေသူများအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမူဝါဒကို ပိုမိုတိကျရှင်းလင်းစွာနှင့် ထိရောက်စွာ ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ အမျိုးသားအဆင့်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်၊ ပြည်နယ်အဆင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များ ချိတ်ဆက်ခြင်းအပြင် ဒေသန္တရဝန်ကြီးဌာနအဆင့်များနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် မူဝါဒပေါင်းစည်းမှုအတွက် ဦးစားပေးရမည့် ဆောင်ရွက်မှုနည်းလမ်းများဖြစ်နိုင်ပါသည်။ မူဝါဒရေးဆွဲခြင်း လုပ်ငန်းစဉ် (ဖြစ်နိုင်ချေရှိပြီး သင့်တော်သည့်အခြေအနေတွင် ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းမှ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း အဆင့်ထိ) အဆင့်ဆင့်တွင် ထိုကဲ့သို့ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုရှိရေးအတွက် သက်ဆိုင်သူများက တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ အထောက်အကူပြုသည့် အခွင့်အလမ်းများရှိပါက ထိုအခွင့်အလမ်းများကို ရယူနိုင်ပါသည်။ အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးရန်လိုအပ်ပါက သက်ဆိုင်သူများက ဝိုင်းဝန်း ဖန်တီး ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

လွှတ်တော်အမတ်များသည် ကဏ္ဍပေါင်းစုံနှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုမှတစ်ဆင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုနှင့်ပတ်သက်သည့် ၎င်းတို့၏ အသံ (ထုတ်ဖော်ပြောကြားမှု)များကို ခိုင်မာအားကောင်းအောင် ပြုလုပ်သင့်ပါသည်။ ထို့အပြင် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပန်းတိုင်များ (SDG) အောင်မြင်စေရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအကြား ပေါင်းစည်းဆောင်ရွက်မှုအကျိုးရလဒ်ဖြစ်ပေါ်ရန် ကြိုးပမ်းသင့်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအလားအလာများကို ကောင်းစွာဖြေရှင်းရန် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမူဝါဒအကြား အပြန်အလှန်ချိတ်ဆက်သော မူဝါဒဆက်စပ်အစစ်ကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမူဝါဒအတွင်း အဆင့်လိုက် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ NPA တွင်ပါဝင်သည့် ရွေးချယ်ဆောင်ရွက်ရန် မူဝါဒ အချို့မှာ အကျိုးဝင်သက်ဆိုင်မှုရှိဆဲ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ - ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုသည့်စနစ် တည်ဆောက်ခြင်း၊ အိမ်ထောင်စုအဆင့်၊ ရပ်ရွာအဆင့်နှင့် ရပ်ရွာလူမှုအသိုက်အဝန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဆင့်တွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လွှဲပြောင်းပို့ငွေကို ထိရောက်စွာအသုံးပြုမှုအား မြှင့်တင်ခြင်း၊ အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး

ရည်မှန်းချက်များ အထောက်အကူပြုရန် ပြည်ပရောက် မြန်မာလူမှုအသိုက်အဝန်းနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ အခြားသော ရွေးချယ်ဆောင်ရွက်ရန် မူဝါဒများမှာ - ဥပမာအားဖြင့် ဆိုက်ရောက်နိုင်ငံများနှင့် MoU ဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ အလားတူ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုဖြင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုအတွင်း ရှင်းလင်းတိကျသော (နှစ်စဉ် အကြိမ်များစွာ ပြန်လည်နိုင်သည့် ပြည်ပဝင်ခွင့်စီမံ) multi-annual visa များကို လက်ခံကျင့်သုံးရန် အိမ်ရှင်နိုင်ငံများအား တိုက်တွန်းအားပေးခြင်းမှတစ်ဆင့် အသွားအပြန်ရရှိနေသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အစီအစဉ်များကို ထိန်းသိမ်း ကြပ်မတ်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအားဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး သက်ရောက်မှုများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ဖြစ်စဉ် အဆင့်အမျိုးမျိုးတွင် ကွဲပြားစွာဖြစ်ပေါ်ခြင်းကြောင့် အဆင့်အားလုံးတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို စောင့်ကြည့် လေ့လာနိုင်ရန် ထိရောက်သည့် အချက်အလက်စုစည်းကောက်ယူမှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုကို ချမှတ်ထူထောင်ခြင်း၊ ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းတွင် အခက်အခဲအတားအဆီးဖြစ်နေသော ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ပြန်လည် သုံးသပ် ခြင်း၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများနှင့် ချိတ်ဆက်ခြင်းသော်လည်းကောင်း ငွေကြေးဆိုင်ရာစာချုပ်စာတမ်းများနှင့် ဆောင်ရွက်ချက် အသစ်များ (အစိုးရ-ပုဂ္ဂလိက ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ငွေချေးစာချုပ်များ၊ ကုမ္ပဏီ ရှယ်ယာများ ထုတ်ဝေရောင်းချခြင်း စသည်) ကို စဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်းမှတစ်ဆင့် ငွေလွှဲပို့မှု ကုန်ကျစရိတ်များကို လျော့ချခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

(ဃ) သတ်ပြုလေ့လာမိသည့် (သို့) ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် အဓိက မူဝါဒ ပဋိပက္ခများကို ဖြေရှင်းခြင်း

ဤစာတမ်းသည် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်များအကြားနှင့်၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရည်မှန်းချက်များအကြား ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် အခြေခံပဋိပက္ခများအကြောင်းကို ဆွေးနွေး တင်ပြထားပါသည် (အထက်တွင်ကြည့်ပါ)။ ထို့အပြင် ကုန်သွယ်မှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအကြား၊ ရာသီဥတု ပြောင်းလဲမှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအကြား၊ ကျယ်ပြန့်သော လူမှုယဉ်ကျေးမှု ပြောင်းလဲမှုများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွား လာခြင်းအကြား ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် ပဋိပက္ခများကိုလည်း ဆွေးနွေးတင်ပြထားပါသည်။

အသင့်တော်ဆုံးနှင့် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသလောက် အစိုးရအတွင်းနှင့် ပြင်ပရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နေသူများအနေဖြင့် ထိုနယ်ပယ်များရှိ မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း အပြန်အလှန်ချိတ် ဆက်နေသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမူဝါဒများကို ကြိုးစားရှာဖွေသင့်ပါသည်။ အဆိုပါ မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် - မြန်မာနိုင်ငံ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေ၊ အမျိုးသား မြေယာအသုံးချမှုမူဝါဒ၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ မွေးမြူရေးနှင့် ဆည်မြောင်း ဝန်ကြီးဌာန (MOALI) မူဝါဒနှင့် စိုက်ပျိုးရေးဖွံ့ဖြိုးမှုမဟာဗျူဟာ(ADS) လုပ်ငန်းစဉ်၊ မွေးမြူရေး၊ ရေလုပ်ငန်းနှင့် ကျေးလက်ဒေသ ဖွံ့ဖြိုးရေးဝန်ကြီးဌာန (MLFRD) ရှိ အဓိက မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၊ မြန်မာနိုင်ငံ ရာသီဥတု ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်၊ လက်ရှိ ပြန်လည်မွမ်းမံရေးဆွဲနေသော အမျိုးသား သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာမူဝါဒ (၂၀၁၇ တွင် ထုတ်ပြန်ရန် သတ်မှတ်ထား) တို့ပါဝင်သည်။ အမျိုးသားမြေယာအသုံးချမှုမူဝါဒ (NLUP) တွင်ကဲ့သို့ မူဝါဒများ အပြီးသတ်ရေးဆွဲချမှတ်ပြီးသောအခါတွင် စီမံအုပ်ချုပ်ရေး အကောင်အထည်ဖော်သူများသည် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုမူဝါဒတွင် ဦးစားပေးရမည့်အရာများကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် မူဝါဒများကို ကျင့်သုံးမှု၊ အကောင်အထည်ဖော်မှုတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ မူဝါဒများကို ရေးဆွဲချမှတ်နေသည့်အခါတွင် လုပ်ငန်း အစီအစဉ် ဖော်ဆောင်ခြင်းနှင့် ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်ခြင်းအဆင့်တွင် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုများကို စဉ်းစားသုံးသပ်သင့် ပါသည်။ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ လက်ရှိမူဝါဒများနှင့် အပြန်အလှန် ချိတ်ဆက်မှုများသည် ပြည့်စုံကောင်းမွန်သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံခန့်ခွဲမှု မူဘောင်အတွက် အထောက်အကူ ပြုနိုင်ပါသည်။ ပြည့်စုံကောင်းမွန်သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှုမူဘောင်မှတစ်ဆင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ကျယ်ပြန့်သော လူမှုယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုများကို ဝိုင်းပန်းစုံလင်စွာပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

၉.၃။ အနာဂတ် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြချက်

(က) ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအား စီမံအုပ်ချုပ်ခြင်း

ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးများအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအပေါ် စီမံအုပ်ချုပ်မှုအတွက် လက်တွေ့ကျသော လမ်းညွှန်ချက်များကို စဉ်းစားသုံးသပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အစပိုင်းအနေဖြင့် အစိုးရအတွင်းနှင့် ပြင်ပရှိ စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဆောင်ရွက်သူများသည် အောက်ပါတို့ကို စဉ်းစားသုံးသပ်နိုင်ပါသည် - အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးများ၏

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ၊ ထိုရုံးများနှင့် ညှိနှိုင်းပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သော ဒေသန္တရအဆင့် အဖွဲ့အစည်း၊ အသင်း အဖွဲ့များ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ၊ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးအဆင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ILO ၏ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်းများ၏ ရလဒ်များဖြစ်သည်။ အမှန်တကယ်အားဖြင့် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်နှင့် အထက်အောက် အဆင့်ဆင့် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အကောင်အထည်ဖော်သူများတွင် အားသာချက်များရှိပါသည်။ ၎င်းတို့သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ၊ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာသူများ၏ မိသားစုများနှင့် ပိုမိုနီးကပ်စွာ ဆက်သွယ်မှုပြုနိုင်ပြီး ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ပိုရှိပါသည်။ ပြည်ပထွက်ခွာမီအစီအစဉ်များမှအစပြု၍ လုပ်သားစုဆောင်းသည့်အေဂျင်စီများ၊ ပွဲစားများနှင့် ဆက်သွယ်ခြင်းအပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအဆင့် အားလုံးတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ချိတ်ဆက်ပြုလုပ်ရ သည့် အသင်းအဖွဲ့များနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများလည်းရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် အမျိုးသား အဆင့်၏ အောက်ခြေအဆင့်များတွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသူ အာဏာပိုင်များ (ဒေသဆိုင်ရာ အစိုးရများ၊ ဝန်ကြီးချုပ်များ၊ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီး စီမံကိန်းရေးဆွဲရေး ကော်မရှင်များအပြင် ဒေသန္တရဖွံ့ဖြိုးရေး ဆောင်ရွက်သူများ အစရှိ သည်)အား လုပ်ပိုင်ခွင့် ပိုမိုပေးမည်ဆိုပါက ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုသည် ပိုမို ခိုင်မာအားကောင်း လာမည်ဖြစ်သည်။ ဤကဲ့သို့ အထက်အောက် မူဝါဒ ပေါင်းစည်းမှုသည် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဆိုင်ရာ မူဝါဒ မူဘောင်အတွက် အရေးပါသောအစိတ်အပိုင်း ဖြစ်ပါသည်။

(ခ) မြေယာ၊ လုပ်သားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အဆက်အစပ်ဆီသို့

မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်း သုတေသီများ၊ ပညာရှင်များနှင့် လှုပ်ရှားတက်ကြွသူများသည် အလုပ်သမားရှုထောင့်ကို မြေယာနှင့် သက်ဆိုင်သည့်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ထည့်သွင်းဆွေးနွေးရန် အရေးကြီးကြောင်းကို ပြောဆိုကြပါသည်။ မြေယာနှင့်သဘာဝသယံဇာတအပေါ် ထိန်းချုပ်မှုများ ပြောင်းလဲလာခြင်းကြောင့် ကျေးလက်နေပြည်သူလူထုပေါ် သက်ရောက်မှုများရှိခြင်းကို အလုပ်သမားရှုထောင့်များမှ အလေးထားဖော်ပြဖွယ်ရှိပါသည်။ မြေယာသိမ်းဆည်းမှုနှင့် သဘာဝသယံဇာတထုတ်ယူသုံးစွဲမှုများတွင် အရင်းအနှီးများ မြင့်မားလာသည့်အချိန်အတွင်း အသေးစားတစ်နိုင်တစ်ပိုင် လယ်ယာလုပ်သားများ နေရာရွှေ့ပြောင်းခြင်းအပါအဝင် ဖြစ်သည်။ မြေယာမဲ့ဖြစ်သွားသည့် လယ်သမားများအနေဖြင့် ပြောင်းလဲဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် (သို့) မပြောင်းလဲမည့် အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများကို လေ့လာရာတွင် စီးပွားရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများနှင့် ကုန်သွယ်မှုဖြေလျှော့ခြင်းအခြေအနေတွင် ကျေးလက်လူမှုဘဝများနှင့် အသက် မွေးဝမ်းကျောင်းမှုများ ပြောင်းလဲနိုင်ပုံနှင့် မူဝါဒအဆင့်တွင် လယ်သမားများအနေဖြင့် ကူညီပံ့ပိုးမှုများ လိုအပ်နိုင်သည် ကို ဖော်ပြနေပါသည်။ သို့သော်လည်း ဤစာတမ်းအားဖြင့် အကြံပြုအပ်သည်မှာ လုပ်သားများအား ကဏ္ဍအလိုက် ပြန်လည်နေရာချထားမှုအပြင် နေရာဒေသအလိုက် ပြန်လည်နေရာချထားမှုသည် အရေးကြီးပါသည်။ ကျေးလက် လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ပြောင်းလဲလာသည့်အလျောက် လူများသည် ပေါ်ပေါက်လာသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအမျိုးမျိုးသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြသည့်အပြင် ကျေးလက်လယ်ယာလုပ်ငန်းမဟုတ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (RNFE) သည် လည်း တိုးပွားများပြားလာသည်။ ထို့အတူ လူများသည် အလုပ်အကိုင်အတွက် နေရာသစ်များသို့ ပြောင်းရွှေ့ လုပ်ကိုင် လာမည်ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများသည် ကျေးလက်မှ မြို့ပြသို့ ဖြစ်နိုင်သလို ကျေးလက်မှ အခြားကျေးလက် တစ်ခုသို့လည်းကောင်း၊ မြို့ဆင်ခြေဖုံးနေရာတစ်ခုမှ အခြားနေရာတစ်ခုသို့လည်းကောင်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအပေါ် တားဆီးပိတ်ပင်မှုများကြောင့် မလိုလားအပ်သည့် အခြားဆိုးကျိုးများနှင့် အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်းမှုများကို ထိခိုက်နိုင်သော်လည်း မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်သူများအနေဖြင့် သတိပြုရမည်မှာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ ခြင်းသည် ကန့်သတ်တားဆီး၍ မရနိုင်သောအရာဖြစ်ပြီး ဆန္ဒအလျောက် ရွေးချယ်သွားလာသည့်ဖြစ်စဉ်ဖြစ်သည်။ လူများသည် အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေကြသည်။ ပြောင်းလဲနေသည့် ကျေးလက် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုအခွင့်အလမ်းများ ရှားပါးလာမှုကြောင့် စိတ်ပျက်အားလျော့မှုရှိ လာသလို အခြားနေရာများတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဘဝသစ်များကို ရှာဖွေမည်ဟူသော မျှော်လင့်ချက်များလည်း ရှိသည်။

ဤကဲ့သို့ နေရာအပြောင်းအလဲဖြစ်ပေါ်မှုများကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံအနှံ့အပြားရှိ ကျေးလက်ဒေသများတွင် မြေယာနှင့် သဘာဝသယံဇာတထိန်းချုပ်မှု အပြောင်းအလဲနှင့်ဆက်စပ်ဖြစ်ပေါ်သည့် ပြင်းထန်သည့် နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုများ ဖြစ်ပေါ် သလို ကြီးမားကျယ်ပြန့်သည့် ကသောင်းကနင်းဖြစ်မှုများ ရှိလာစေသည်။ ဤကဲ့သို့ နေရာအပြောင်းအလဲဖြစ်ပေါ်မှုများ ၏ အကြောင်းတရားနှင့် အကျိုးဆက်များအပြင် ကျေးလက်၊ မြို့ပြ၊ စက်မှု (သို့) လယ်ယာနှင့် တည်နေရာဒေသ အမျိုးမျိုးတို့တွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် မြန်မာပြည်သူလူထုအတွက် ဤကြီးမားသည့်အပြောင်းအလဲကာလမျိုးတွင် ၎င်းတို့၏နေထိုင်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို အကောင်းမွန်ဆုံး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် မြှင့်တင်ရန် မူဝါဒဆိုင်ရာနည်းလမ်းများကို အလေးထားစဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။ လတ်တလောပြုလုပ်ထားသည့် သုတေသနနှင့် မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် အခြေခံ၍ စတင်ဆောင်ရွက်ရန်အချက်များတွင် အလေးထားရမည့်အရာများမှာ - RNFE ၊ မျှော်မှန်းထားလေ့ရှိသည့် ကျေးလက်မှ မြို့ပြသို့ရွှေ့ပြောင်းဖြစ်စဉ်မဟုတ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းမှုများ၊ ပုံစံတကျ မဟုတ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများချဲ့ထွင်နိုင်မှုနှင့်၊ (လုပ်ခလစာနည်းပြီး ပုံစံတကျမဟုတ်သော လုပ်သားများတိုးပွားလာခြင်း ကဲ့သို့သော) လတ်တလော အခြေအနေအလားအလာများက အမျိုးသမီးနှင့်အမျိုးသားများအပေါ် ကွဲပြားစွာ သက်ရောက်နိုင်သည့် အခြေအနေများ စသည်တို့ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

(ဂ) ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အဆက်အစပ်နှင့်ပတ်သက်၍ အသိအမြင်မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် မူဝါဒ အားကောင်းအောင်တည်ဆောက်ခြင်း

ဤစာတမ်းအတွက် သုတေသနပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် လေ့လာတွေ့ရှိရသည်မှာ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ရင်ဆိုင် ကြုံတွေ့ရလေ့ရှိသည့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်း၊ ထိခိုက်ခံစားလွယ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်၍ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများက အလွန် စိုးရိမ်ပူပန်ကြောင်းကို တွေ့ရသည်။ သို့သော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကြုံတွေ့ရသည့် ခက်ခဲသော နေထိုင်မှုအခြေအနေနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ များကို ဤကဲ့သို့ အသိအမှတ်ပြုခြင်းသည် မူဝါဒရေးဆွဲသူများအကြား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖြစ်စဉ်ကို လျော့ချသင့် သည့် ဖြစ်စဉ်အဖြစ် နားလည်သွားစေသည်။ သို့သော်လည်း ကျေးလက်ဒေသ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် လုပ်ခလစာ ကွာခြားမှုများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းများကို အနည်းဆုံးအားဖြင့် နှစ်အနည်းငယ်အတွင်း လျော့ချ၍ မရနိုင်ပါ။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအပေါ်ကန့်သတ်ခြင်းကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများနှင့် မိသားစုဝင်များအပေါ် ဆိုးကျိုး သက်ရောက်နိုင်ပါသည်။ ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖြင့် ရရှိလာမည့် ဖွံ့ဖြိုးမှုအလားအလာများကို အခိုင်အမာ နားလည်ယုံကြည်ခြင်းဖြင့် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ တမူထူးခြားသည့် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နည်းအတွက် အထောက်အကူပြု နိုင်ပါသည်။ ဤဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နည်းတွင် လက်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအခြေအနေလားရာများသည် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ဘဝများတည်ဆောက်ရန် မည်သည့်နည်းဖြင့် အခွင့်အလမ်းများ ရလာမည်နည်း၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးရေးရည်မှန်းချက်များအပေါ် အလုံးစုံအားဖြင့် မည်သို့ အထောက်အကူပြုနိုင်သနည်း ဟူသော မေးခွန်းများရှိလာပါသည်။ မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ဖွံ့ဖြိုးရေး ချိတ်ဆက်မှုအား ခိုင်မာအားကောင်းစေရန်အတွက် မူဝါဒဆိုင်ရာ ရွေးချယ် ဆောင်ရွက်ရန် နည်းလမ်းများတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် လွှဲပြောင်းပို့ငွေများ၊ အသွားအပြန်ရိနေသည့် ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်း၊ လုပ်သားဈေးကွက်ပေါင်းစည်းခြင်း၊ နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် အခြေချလုပ်ကိုင်နေသူများအား ကမ်းလှင့်ကူညီ ခြင်းတို့အပေါ် အလေးထားဆောင်ရွက်ခြင်းများ ပါဝင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိ NPA သည် ဤနယ်ပယ်များနှင့် ပတ်သက်၍ မူဝါဒဆိုင်ရာ သီးခြား ရွေးချယ်ဆောင်ရွက်ရန် နည်းလမ်းများကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ကျယ်ပြန့်စွာ ဖော်ပြရလျှင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အဆက်အစပ်အား အပြန်အလှန် အကျိုးပြုသည့်ဖြစ်စဉ် ဖြစ်စေရန်အတွက် စီမံအုပ်ချုပ်သူများအတွင်းနှင့် ပြင်ပမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများအတွက် အသိအမြင်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ သတင်းအချက်အလက်ဖြန့်ဝေခြင်းများ လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။ အများပြည်သူဆွေးနွေးပွဲများ၊ မီဒီယာကဏ္ဍစုံ စည်းရုံး လှုံ့ဆော်မှုများ၊ သတင်းအချက်အလက် စုစည်းကောက်ယူခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေခြင်းအစီအစဉ်များအားလုံးကိုလည်း ထည့်သွင်း စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

(ဃ) အခြား လမ်းကြောင်းများ

အစဉ်အလာအရ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှု အဝန်းအဝိုင်းအတွင်း အမြဲစဉ်းစားသုံးသပ်လေ့မပြုသည့် အချို့သော ကိစ္စရပ်များကို ဤစာတမ်းတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ ဥပမာ။ ။ မြေယာ နိုင်ငံရေး၊ သဘာဝသယံဇာတ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှု၊ လုပ်ခလစာနည်းပါးပြီး သေချာရေရာမှုမရှိသည့် ပုံစံတကျမဟုတ်သော လုပ်သားများ များပြားလာမှုတို့ ဖြစ်သည်။ ကဏ္ဍတစ်ခုချင်းစီအား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ဆက်စပ်စဉ်းစားရန် လိုအပ်ပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွဲပြုလုပ်မည့် သုတေသနနှင့် မူဝါဒ လုပ်ငန်းစဉ်များတွင်လည်း ဆက်လက်ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။ မြေယာနှင့် သဘာဝသယံဇာတ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ပတ်သက်၍ - ကျေးလက်လူမှုအသိုက်အဝန်းများ မည်သို့ (သို့) အဘယ်ကြောင့် ပြောင်းလဲကြသနည်း။ မည်သူများက မည်သည့် နည်းဖြင့် အကျိုးကျေးဇူး ရရှိသနည်း။ မည်သူများ အကျိုးဆုတ်ယုတ်သနည်း။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို အဓိကအားဖြင့် စီးပွားရေးနှင့်သက်ဆိုင်ပြီး နိုင်ငံရေးကင်းရှင်းသောဖြစ်စဉ်အဖြစ် နားလည်ထားမှုကို ဤလုပ်ငန်းစဉ်များက မည်သို့ စိန်ခေါ်နိုင်သနည်း စသည့် မေးခွန်းများထုတ်၍ စဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။

ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုနှင့်ပတ်သက်၍ - မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဆိုင်ကလုန်မှန်တိုင်း နာဂစ်နှင့် ဝိရိပြီးနောက် လုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနှုန်း မြင့်မားလာပြီး နောက်ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် ဆိုးဝါးပြင်းထန်သည့် ရာသီဥတုဖြစ်စဉ်များနှင့် ပြောင်းလဲလာသည့် ကျေးလက်ဂေဟစနစ်များမှတစ်ဆင့် မည်သည့်အရာများ ဖြစ်လာနိုင်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် မည်သည့်အရာများကို မျှော်မှန်းထားနိုင်သနည်း။ နိုင်ငံ၏ နေရာဒေသအမျိုးမျိုးတွင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု အလား အလာများ မည်သို့ ပြောင်းလဲဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သနည်း။ ဤပြောင်းလဲမှုများအပေါ် သဘာဝဘေးအန္တရာယ်နှင့် ရာသီဥတု ပြောင်းလဲမှုများက မည်သို့ သက်ရောက်နိုင်သနည်း။ လာမည့်နှစ်များတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာ ခြင်းအလားအလာများသည် ရလဒ်အနေဖြင့် မည်သို့ ပြောင်းလဲဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သနည်းစသည်တို့ကို ဆန်းစစ်သုံးသပ်နိုင် ပါသည်။

ပုံစံတကျမရှိဘဲ သေချာရေရာမှုမရှိသော လုပ်သားများနှင့် ပတ်သက်၍ စဉ်းစားသုံးသပ်နိုင်သည်မှာ - မည်သည့်လုပ်ငန်း ကဏ္ဍများက ကျေးလက်ဒေသမှ လုပ်သားများကို အမှန်တကယ် ဆွဲဆောင်ခေါ်ယူနေသနည်း။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ၏ နေထိုင်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ပုံစံတကျမရှိသည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများက မည်သည့်စိန်ခေါ်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေသနည်း။ ကြီးထွားလာသော ပုံစံတကျမဟုတ်သည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် လူမှုရေးနှင့်နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဖယ်ထုတ်ခံရမှုပုံစံများနှင့်ပတ်သက်၍ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့်သက်ရောက်မှု များသည် အစောပိုင်း ဖွံ့ဖြိုးမှုပုံစံများနှင့်နှိုင်းယှဉ်လျှင် မတူကွဲပြားသည့် ဖွံ့ဖြိုးရေးလမ်းကြောင်းအမျိုးအစားအဖြစ် မည်သို့ ညွှန်ပြနေသနည်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေး စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ဖြေလျော့မှုများရှိလာသော မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြောင်းလဲလာသည့် အခြေအနေများနှင့်အတူ ပေါ်ထွက်လာသည့် စိန်ခေါ်မှုများကိုလည်း စဉ်းစားသုံးသပ် သင့်ပါသည်။ မြေယာနှင့် လုပ်သား၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုကဲ့သို့သော သီးခြားစီရှိနေသည့် မူဝါဒနယ်ပယ်များကို ပေါင်းစည်းရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီမံအုပ်ချုပ်မှု မူဘောင်အဆင့်တစ်ဆင့်ချင်းစီတိုင်းရှိ မူဝါဒရေးဆွဲ ချမှတ်ရာ နေရာများအားလုံးတွင် စနစ်တကျနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သော မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်များလိုအပ်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့သော စနစ်တကျရှိပြီး စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများသည်သာ မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုရှိရေးအတွက် အမှန် တကယ် ခိုင်မာအားကောင်းသည့် နည်းလမ်းများပင် ဖြစ်ပေသည်။

နောက်ဆက်တွဲ ၁ - နိုင်ငံအလိုက် ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှု

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အဆက်အစပ်

ဖိလစ်ပိုင်အစိုးရက ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုမရှိသည့် လုပ်သားများကို ပြည်ပသို့ စေလွှတ်ခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒကို ချမှတ်သည့် ၁၉၇၀ ပြည့်လွန်နှစ်များကတည်းက ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသည် ပြည်ပသို့ လုပ်သားစေလွှတ်သည့် အဓိက နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ အချိန်ကာလကြာလာသည်နှင့်အမျှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ပြန်လည်ပေးပို့သော လွှဲပို့ငွေများသည် တရားဝင်ဖွံ့ဖြိုးရေးအထောက်အပံ့ (ODA) ထက် ကျော်လွန်လာခဲ့သည့်အတွက် အစိုးရသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအကြား ချိတ်ဆက်မှုကို စနစ်တကျ စီမံခန့်ခွဲနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ချမှတ်ကျင့်သုံးခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၁ - ၂၀၁၆ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံချက်တွင် ပါဝင်သည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက် (၆၀) တွင် ငွေရေးကြေးရေးစီမံခန့်ခွဲနိုင်မှု၊ လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်နိုင်စွမ်းရေး၊ ကျား/မရေးရာနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအကြား ဆက်သွယ်မှု၊ ပြည်ပရောက် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားများ၏ ဒုတိယမျိုးဆက် ပေါ်ထွက်လာမှု အစရှိသည့် ကိစ္စရပ်များကို လွှမ်းမိုးသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အဆက်အစပ်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်ထားပါသည်။^{၁၁၈} အလုပ်သမားများရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ ဆောင်ရွက်ပုံ နည်းလမ်းမှာ ဥပမာကောင်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားနှင့်အလုပ်အကိုင်ဦးစီးဌာန၏ ကြီးကြပ်မှုအောက်တွင် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း နည်းလမ်းဖြစ်သည်။ အစိုးရသည် အသွားအပြန်ရှိနေသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်သလို ပြည်ပမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် လုပ်သားဖြင့် အထောက်အကူပြုသော နေရာတစ်ခုအဖြစ် ဆွဲဆောင်မှုရှိသည့် နိုင်ငံအဖြစ်လည်း မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်သည်။ ပြည်တွင်းမှနေ၍ ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းများကိုသာ မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်နေရာမှ လာမည့်နှစ်များတွင် အစိုးရသည် ၎င်း၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးမဟာဗျူဟာ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ ပြန်လာရေးနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းရေးအတွက် အားပေးဆွဲဆောင်မှုများနှင့်အတူ စီမံချက်များချမှတ်ဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်ထားသည်။^{၁၁၉} နိုင်ငံရပ်ခြားရောက်ရှိနေသည့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံသားများဆိုင်ရာ ကော်မရှင်တွင် ပြည်ပရောက်ရှိနေထိုင်သူများအတွက် ဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ်အပြင် ပြန်လာခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်းဆိုင်ရာ အစီအစဉ်လည်း ပါဝင်ပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအကြား ချိတ်ဆက်မှုကို အလေးထားသော်လည်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမူဝါဒအကြား ပေါင်းစည်းမှုသည် ဖြစ်နိုင်ချေရှိပြီး အကျိုးကျေးဇူးရှိနိုင်ကြောင်းကို ပြီးခဲ့သည့် လေ့လာမှုများတွင် တွေ့ရပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် လူများစိတ်ဝင်စားမှုရှိခဲ့သည့် လေ့လာမှုတစ်ခုက နိုင်ငံ၏ အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံချက်တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒထည့်သွင်းရန်ကို အခိုင်အမာ အားပေးထားသည်။ ယင်းစီမံချက်သည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အသေးစိတ် စဉ်းစားသုံးသပ်ထားသော ၂၀၁၁ - ၂၀၁၆ ခုနှစ် စီမံကိန်းတွင် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းပါဝင်သည်။^{၁၂၀} ထိုကာလအတောအတွင်း ၂၀၁၃ ခုနှစ်ထုတ် အစီရင်ခံစာတစ်စောင်တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအကြား ချိတ်ဆက်မှုကို တိုးတက်စေရန် နယ်ပယ်အချို့ကို လေ့လာဆောင်ရွက်ရန် အကြံပြုတင်ပြထားသည်။ ၎င်းနယ်ပယ်များမှာ - အသေးစား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အလုပ်အကိုင်များ မြှင့်တင်နိုင်ရန် လွှဲပြောင်းငွေ ပေးပို့သည့် လမ်းကြောင်းများကို လွယ်ကူ ချောမွေ့စွာဆောင်ရွက်ရန်၊ မဲပေးပိုင်ခွင့်နှင့် ဒေသန္တရအစိုးရနှင့် ဆက်သွယ်နိုင်သည့်နည်းလမ်းများကို ပိုမိုတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ၏ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်၊ လူမှုအာမခံစနစ်များအား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိခင်များပါ အကျိုးဝင်ခံစားနိုင်ရေးအတွက် တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရန်တို့ ဖြစ်သည်။^{၁၂၁}

၁၁၈ "Philippine Development Plan 2011-2016 (PDP)," Global Forum on Migration and Development, <https://www.gfmd.org/pfp/ppd/2368> (accessed 15 December 2016).
 ၁၁၉ EIU (2016: 50).
 ၁၂၀ IOM (2013: 208), Country Migration Report: The Philippines 2013, https://publications.iom.int/system/files/pdf/cmreport_philippines2013.pdf (accessed 15 December 2016).
 ၁၂၁ IOM (2013: 197-198).

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် ဖိလစ်ပိုင်အစိုးရ၏ ဆောင်ရွက်ပုံနည်းလမ်းမှာလည်း ဝေဖန်ခံခဲ့ရသည်။ အမျိုးသား စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်အတွက် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ပါဝင် ရပ်တည်လာရသော်လည်း အစိုးရ၏ ပြည်တွင်းအစီအစဉ်များတွင် အားနည်းချို့ယွင်းချက်များ ရှိလာသည့် အတွက် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအနေဖြင့် မနိုင်ဝန်ထမ်းလာခြင်း၊ မျှတမှု မရှိစွာဖြင့် ထိခိုက်ခံစားလွယ်လာခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်းများကို ကြိုတွေ့လာကြောင်း အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဘာသာရေးအဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ပြပြောဆိုကြသည်။^{၁၂၂} ထို့အပြင် လွှဲပို့ငွေ အကျိုးအမြတ်များနှင့်ပတ်သက်၍လည်း ဆွေးနွေးငြင်းခုံမှုများရှိသည်။ နိုင်ငံတကာ ငွေရေးကြေးရေး အဖွဲ့အစည်းများက လွှဲပို့ငွေမှတစ်ဆင့် ရရှိလာသည့် လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေး သက်ရောက်မှုအပေါ်မေးခွန်းထုတ်ထားပြီး လွှဲပို့ငွေများကို စုဆောင်းခြင်းနှင့် ပြန်လည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု မပြုဘဲ အိမ်ထောင်စုတွင် ပို၍ သုံးစွဲနေသည့် ပုံစံကို ထောက်ပြပြောဆိုထားသည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများက လွှဲပို့ငွေများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များအား နိုင်ငံတကာ ငွေကြေး ဂယက်ရိုက်ခတ်မှုတွင် ထိခိုက်ခံစားလွယ်စေပြီး ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် မှီခိုအားထားမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသော နိုင်ငံအဆင့် စီးပွားရေးစနစ်တွင် ပို၍ ထိခိုက်ခံစားရသည်ဟု ဝေဖန်ပြောဆိုထားသည်။^{၁၂၃}

ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံနှင့် တောင်အာဖရိကနိုင်ငံ - ဌာနများအချင်းချင်း ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်သော ကော်မတီများ

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာစီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့်ပတ်သက်၍ ပြုလုပ်သည့် သုတေသနတွင် ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံနှင့် တောင်အာဖရိကနိုင်ငံကို မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုရှိရေး ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်ရန် ဌာနများအချင်းချင်း ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်သော ကော်မတီများကို အသုံးပြုဆောင်ရွက်သည့် နိုင်ငံများအဖြစ် ဖော်ပြထားပါသည်။ ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံတွင် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးကော်မရှင်သည် အဆင့်မြင့်အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ဖြစ်ပြီး ဝန်ကြီးချုပ်က ဥက္ကဋ္ဌ ရာထူးဖြင့်ဆောင်ရွက်လျက် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီရေးအတွက် ဆောင်ရွက်သည်။ ကော်မရှင်သည် တရားရေးဝန်ကြီးဌာနလက်အောက်တွင်ရှိသော ကိုရီးယားလူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဝန်ဆောင်မှု၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ဖွဲ့ဖြစ်ပြီး ၎င်းတွင် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်သည်။^{၁၂၄} ဆောင်ရွက်ဆဲဖြစ်သည့် မူဝါဒ အစီအစဉ် ရေးဆွဲခြင်းများကို ကြီးကြပ်ခြင်းသည် ၎င်း၏ အဓိက လုပ်ပိုင်ခွင့် ဖြစ်သည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် ကော်မရှင်သည် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ဘက်စုံပါဝင်ပြီး စနစ်တကျဖြစ်သော မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းကို လမ်းညွှန်ရန် ရေးဆွဲထားသည့် ဝါးနစ်တာ စီမံကိန်းဖြစ်သည့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးမူဝါဒအတွက် ပထမဆုံး အခြေခံစီမံကိန်း (၂၀၀၈-၂၀၁၂) ကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာနအမျိုးမျိုးတွင် ယခင်က ပြန့်ကျဲတည်ရှိနေသော လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဆိုင်ရာမူဝါဒများကိုလည်း စီမံကိန်းတွင် ပေါင်းစည်းထည့်သွင်းထားသည်။^{၁၂၅} ပြည်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ကိုရီးယားသမ္မတနိုင်ငံသည် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံကဲ့သို့ နိုင်ငံရပ်ခြားသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာလုပ်ကိုင်သည့် ကိုရီးယားလူမျိုးများအတွက် သီးခြားဆောင်ရွက်သည့် အေဂျင်စီတစ်ခုရှိပါသည်။ အေဂျင်စီအမည်မှာ ပြည်ပရောက် ကိုရီးယားလူမျိုးများနှင့် ကောင်စစ်ရေးရာဌာန ဖြစ်သည်။ ပြည်ပတွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်နေသည့် ကိုရီးယားလူမျိုးများအတွက် စီးပွားရေး အခွင့်အလမ်းများကို မြှင့်တင်ပေးရန် ၎င်းဌာနသည် ပြည်ပရောက် ကိုရီးယားလူမျိုးများဖောင်ဒေးရှင်း ဟုခေါ်သော ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည်။^{၁၂၆}

၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ဧပြီလတွင် နိုင်ငံ၏ သမ္မတက ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့သော တောင်အာဖရိကဝန်ကြီးဌာနများပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ရေးကော်မတီ (IMC) သည် တောင်အာဖရိကနိုင်ငံသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု စီစဉ်တကျရှိစေရေးနှင့် လွယ်ကူချောမွေ့စေရေးတို့အပြင် တောင်အာဖရိကနိုင်ငံသားများနှင့် နိုင်ငံခြားသားများအကြား နှစ်ဦးနှစ်ဘက် သည်းခံ

၁၂၂ O'Neil (2004), "Labor Export as Government Policy: The Case of the Philippines," Migration Policy Institute, <http://www.migrationpolicy.org/article/labor-export-government-policy-case-philippines> (accessed 15 December 2016).
 ၁၂၃ Opiniano (2004: 29), "Our Future beside the Exodus: Migration and Development Issues in the Philippines," Institute for Migration and Development Studies, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/philippinen/50083.pdf> (accessed 15 December 2016).
 ၁၂၄ EIU (2016: 22, 54).
 ၁၂၅ "Korean Immigration Integration Program: Helping New Arrivals Feel at Home," Ministry of Justice: Republic of Korea, <http://www.korea.net/NewsFocus/Society/view?articleId=81053> (accessed 15 December 2016).
 ၁၂၆ EIU (2016: 54).

နိုင်မှုရှိပြီး သဟဇာတဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်သည်။^{၁၂} တောင်အာဖရိကနိုင်ငံသားများနှင့် နိုင်ငံခြားသားများ(ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ဒုက္ခသည်များ) အကြား တင်းမာမှုကြောင့် ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် အကြမ်းဖက်မှုများကို တုံ့ပြန် ဖြေရှင်းရန် စတင်ခဲ့သော IMC သည် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အခက်အခဲများနှင့် လူမှုစီးပွားဆိုင်ရာ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ဖြေရှင်းရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။^{၁၃} အစိုးရဝန်ကြီးဌာန (၁၄) ခုဖြင့် IMC ကို ဖွဲ့စည်းထားပြီး တောင်အာဖရိက၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒများကို စနစ်တကျ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို လုပ်ကိုင်သည်။ နိုင်ငံ၏ နှောင်းပိုင်း လူမျိုးရေးခွဲခြားသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမူဝါဒများသည် ဒုက္ခသည်များအတွက် ဖြေလျှော့ပေးသည့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် တင်းကျပ်သော ဝင်ခွင့်ဆိုင်ရာမူဝါဒများ အကြား ကွဲထွက်သွားပြီး လူအချို့က ထောက်ပြဝေဖန်ပြောဆိုကာ ပြီးခဲ့သည့်နှစ်များအတွင်း တင်းမာမှုများ ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည်။^{၁၄} ဒုက္ခသည်များနှင့် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်များကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းအား တင်းတင်းကျပ်ကျပ်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် တစ်ဖက်တွင်လည်း တောင်ပိုင်း အာဖရိကနိုင်ငံသားများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလူမှုအဖွဲ့အစည်း (SADC) နှင့် ပိုမိုခိုင်မာသော ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုပြုလုပ်ရန် IMC ဥက္ကဋ္ဌက အကြံပြုတိုက်တွန်းထားသည်။^{၁၅}

ဂါနာ - ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အမျိုးသားမူဝါဒ

၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ဂါနာနိုင်ငံသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ပထမဆုံး အမျိုးသားမူဝါဒ (NPM) ကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် စီမံကိန်းတစ်ရပ်နှင့်အတူ စတင်ချမှတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ အစိုးရအေဂျင်စီများအကြား အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများကို (၃-၄) နှစ်အချိန်ယူ ဖော်ဆောင်ခဲ့သည့် NPM သည် ၂၀၀၀ ခုနှစ် အစောပိုင်းကာလများတွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် ဥပဒေများအပေါ်တွင် အခြေခံရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်ပြီး ပြည်တွင်းနှင့်ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို စီမံအုပ်ချုပ်ရန်အတွက် စနစ်တကျဖြစ်သော မူဘောင်တစ်ရပ်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးသည်။^{၁၆} အလုံးစုံလွှမ်းမိုးမှုရှိသည့် မူဝါဒပန်းတိုင်မှာ နိုင်ငံ၏ အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအစီအစဉ်အတွက် အထောက်အပံ့ပြုမည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ အကျိုးကျေးဇူးများကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်သည်။ မူဝါဒ၏ အထူးရည်မှန်းချက်မှာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအကြား အကျိုးရှိ ထိရောက်သော ချိတ်ဆက်မှုဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်ရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုရည်မှန်းချက်များမှာ - လက်ရှိရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းမူဝါဒများနှင့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များအကြား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု မြှင့်တင်ရန်၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအလားအလာများကို ထိန်းချုပ်အသုံးပြုရန်အတွက် အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲချမှတ်ရန်၊ ဂါနာနိုင်ငံတွင်းနှင့် ပြည်ပရောက်နိုင်ငံသားများအပါအဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ၏ လူမှုဖူလုံရေး၊ လုံခြုံမှုနှင့် အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို ဘက်စုံပြည့်စုံကောင်းမွန်စွာဖြင့် စီမံခန့်ခွဲရန်အတွက် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှုများနှင့် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာမူဘောင်များကို ခိုင်မာအားကောင်းစေရန်၊ အချက်အလက်စုစည်းကောက်ယူခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုတိုးတက်စေရန်၊ အမျိုးသားအဆင့် ဒေသတွင်းအဆင့်နှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအဆင့်တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုရန် နေရာတစ်ခု ဖန်တီးတည်ဆောက်ရန်၊ ပြည်တွင်းနှင့်ပြည်ပ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအခြေအနေတွင် သူစိမ်း (နိုင်ငံခြားသား)အားစိုးရွံ့မှု၊ လူမျိုးရေးဝါဒ၊ မိမိယဉ်ကျေးမှုကိုဗဟိုပြုထားမှု၊ ကျား/မ မညီမျှမှုများကို ပပျောက်စေရန် တို့ပါဝင်ပါသည်။^{၁၇}

အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများအပေါ် မူဝါဒပိုင်းအားဖြင့် အလေးထားသည်ကို တွေ့ရသည်။ ဤစီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်အကိုင်နှင့်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန စသဖြင့် အစိုးရအေဂျင်စီ (၂၀) ကျော်၏ ဆောင်ရွက်ရမည့်

၁၂၇ "President Jacob Zuma Convenes Inter-Ministerial Committee on Migration," South African Government: Media Statements, <http://www.gov.za/speeches/subject-president-convenes-imc-migration-22-apr-2015-0000> (accessed 15 December 2016).
 ၁၂၈ "Statement by Inter-Ministerial Committee on Migration," Government Communications: Republic of South Africa, <http://www.gcis.gov.za/newsroom/media-releases/statement-inter-ministerial-committee-migration> (accessed 15 December 2016).
 ၁၂၉ Wellman and Landau (2015), "South Africa's Tough Lessons on Migrant Policy," Foreign Policy,
 ၁၃၀ "Home Affairs Reviewing Migration Policy," South African Government News Agency, 10 November 2015, <http://www.sanews.gov.za/south-africa/home-affairs-reviewing-migration-policy> (accessed 15 December 2016).
 ၁၃၁ "Ghana Launches National Migration Policy," IOM, 4 August 2016, <https://www.iom.int/news/ghana-launches-national-migration-policy> (accessed 15 December 2016).
 ၁၃၂ National Policy on Migration (NPM) (2014: 1-2), "National Migration Policy for Ghana: Revised March 2014," https://s3.amazonaws.com/ndpc-static/publication/Migration+Policy_March+2014+ (accessed 15 December 2016).

တာဝန်များကို သတ်မှတ်ဖော်ပြထားသည်။^{၁၃၃} ဤလုပ်ငန်းမူဘောင်တွင် ယခင်ထက်ပို၍ အေဂျင်စီ အဖွဲ့အမျိုးမျိုး ပါဝင်လာပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် အဓိကပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများအဖြစ် တွေ့ရပါသည်။ မူဝါဒကို ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ရာတွင် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန (MOI) နှင့် ၎င်းအတွင်းရှိ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဆိုင်ရာဌာနခွဲသည် IOM၏ပံ့ပိုးကူညီပေးမှုဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ဝန်ကြီးဌာနများအချင်းချင်းချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရေး ဦးဆောင်ကော်မတီ (IMSCM) ကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ ဤကော်မတီသည် မူဝါဒအရ ချမှတ်ထားသည့် တာဝန်များကို ခွဲဝေဆောင်ရွက်ရာတွင် ပံ့ပိုးကူညီပေးပါသည်။^{၁၃၄} ချမှတ်ထားသည့် မူဝါဒအတွက် အစိုးရ-ပုဂ္ဂလိက ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အရင်းအမြစ် စုစည်းမှုကြိုးပမ်းချက်၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသဖြစ်ပြီး ငွေကြေးဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်အတွက် ပြည်ပသို့ရောက်ရှိနေသည့် ဂါနာနိုင်ငံ၏ သိသာများပြားသည့် လူဦးရေကို ပိုမိုအကျိုးရှိထိရောက်စွာ အသုံးချနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကိုလည်း ရှာဖွေပါသည်။

^{၁၃၃} NPM (2014: 39-45).
^{၁၃၄} "Ghana Builds National Migration Policy Capacity," IOM, 20 November 2015, <https://www.iom.int/news/ghana-builds-national-migration-policy-capacity> (accessed 15 December 2016).

နောက်ဆက်တွဲ (၂) - မြေယာ၊ လုပ်သားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား အဆက်အစပ်ဆီသို့

ကျေးလက်ဒေသများတွင် မြေယာနှင့် သဘာဝသယံဇာတများအပေါ် ထိန်းချုပ်မှု အပြောင်းအလဲများရှိသည့် အခြေအနေ၌ မြေယာကိစ္စရပ်များတွင် အလုပ်သမားကိစ္စရပ်များ ဆက်နွယ်ပါဝင်နေခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးရာတွင် ပညာရှင်များနှင့် သုတေသီများသည် မြေယာ-လုပ်သား အဆက်အစပ်ကို ရည်ညွှန်းဖော်ပြလေ့ရှိသည်။ ဤကဲ့သို့ အပြောင်းအလဲများသည် အလုပ်အကိုင်သဘောသဘာဝများနှင့် လယ်သမားများအတွက် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေနိုင်မည့် နေရာများအပေါ် အကြီးအကျယ် သွယ်ဝိုက်သက်ရောက်မှုများရှိစေသည် (Brent and Keressen 2014; Parthasarathy 1984; Robbins 2012) မြန်မာနိုင်ငံ၏ အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများနှင့်ပတ်သက်၍ ဒေသဆိုင်ရာ အဆင့်မြင့် လေ့လာမှုသည် ဤနေရာတွင် သက်ဆိုင်မှုရှိသည့်အလျောက် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းပြုလုပ်ထားသည့် သုတေသနများသည်လည်း သက်ဆိုင်မှုရှိပါသည်။

တောင်အာရှနှင့် အရှေ့တောင်အာရှတွင် မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်း စိုက်ပျိုးရေးဧရိယာများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ တိုးတက်လာပုံနှင့် တောင်သူလယ်သမားများ၏အလုပ်အကိုင်ကို လျစ်လျူရှုပြီး၊ ၎င်းတို့၏လယ်ယာမြေများကိုသာ လိုလားရယူပုံကို အလေးထားစဉ်းစားသုံးသပ်ကြည့်ရန် ပညာရှင်များက သတိပေးပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ နည်းပညာဆိုင်ရာ အဆင့်မြင့်မားလာခြင်း၊ စက်မှုလယ်ယာဖြစ်လာခြင်း၊ ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်အကိုင်တိုးတက်မှု အကန့်အသတ် ရှိလာခြင်းသည် လယ်သမားများအနေဖြင့် လယ်ယာစိုက်ပျိုးမှု မပြုနိုင်တော့ခြင်း၊ လယ်ယာစိုက်ပျိုးခြင်းအစား အခြား အလုပ်အကိုင်များကို ရွေးချယ်ခြင်းများ ဖြစ်လာစေသည်။ ဥပမာအားဖြင့် မြေယာအမွေသိမ်းခံရခြင်း၊ ကျေးလက်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပြောင်းလဲမှုဖြစ်စဉ်များ (သို့) မြို့ပြရွှေ့ပြောင်းမှုနှင့် လူနေမှုပုံစံများ၏ ဆွဲဆောင်မှုများကြောင့် စိုက်ပျိုးရေး လုပ်ငန်းတွင်ဖြစ်စေ၊ ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း (သို့) ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင် ဖြစ်စေ ပုံစံတကျဖြစ်သော စီးပွားရေးထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်အား အဆမတန် ပိုလျှံမှုကို ဖြစ်စေသည်။ ပုံမှန်လုပ်စားအလုပ်သမားအဖြစ်မှ ချန်လှပ် ဖယ်ထုတ်ခြင်းသို့ ဦးတည်သော အကျိုးရလဒ်အလားအလာများကြောင့် တစ်ချိန်က လယ်ယာမှစက်ရုံသို့ အကူးအပြောင်း နှင့် တောင်သူလယ်သမားမှ လစားအလုပ်သမားသို့ အကူးအပြောင်းအဖြစ် မျှော်မှန်းခဲ့သည့် ကိုလိုနီခေတ်နှောင်းပိုင်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရေရှည်မျှော်မှန်းချက်များမှ အလှမ်းဝေးစေသည့် အပြောင်းအလဲအဖြစ် ရှုမြင်ရသည်။ စက်မှုလုပ်ငန်း ဆိုင်ရာ ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကျန်းမာမှုသည် ဆင်းရဲတွင်းမှ ရုန်းမထွက်နိုင်ခြင်း၊ မညီမျှမှုများ ဖြစ်ပေါ်ခြင်းကို ဖော်ညွှန်း နေသည်။ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများနှင့် စက်ရုံလုပ်ငန်း နယ်ပယ်နှစ်ရပ်လုံးမှ ဖယ်ထုတ်ခံရသူများသည် အများ အားဖြင့် ချဲ့ထွင်ကျယ်ပြန့်လာသော ပုံမှန်မဟုတ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအကြားတွင် အသက်ရှင်ရပ်တည်နိုင်ရုံ ကိုပင် မနည်းကြိုးစားနေရသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကမ္ဘာ့ဘဏ်၊ အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်နှင့် ကုလသမဂ္ဂကဲ့သို့သော အဖွဲ့အစည်းများက ပြုလုပ်သည့် သုတေသနများသည် မြေယာ-လုပ်သား အဆက်အစပ် (ဤစကားရပ်ကို ၎င်းတို့ မသုံးစွဲသော်လည်း) အခြေအနေပုံစံ အမျိုးမျိုးကို ဖော်ထုတ်ခဲ့ပါသည်။ အလိုအလျောက်ဖြစ်သော ဈေးကွက်သဘာဝမောင်းနှင်အားများအရ လုပ်သားများ နေရာ ပြောင်းလဲခြင်းရလဒ်နှင့် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးမှသည် ထုတ်လုပ်ရေးနှင့် ဝန်ဆောင်မှုဆီသို့ကူးပြောင်းရေး ရည်မှန်း ချက်များကို ဤပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများက စွဲမြဲဆုပ်ကိုင်ထားသည်။ ဤဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ အသွင်ကူး ပြောင်းရေး ရည်မှန်းချက်ကို စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန (MoPF) က မျှဝေထားခြင်းဖြစ်ပြီး MoPF သည် အမျိုး သားဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစီမံကိန်း (NCDP) မူကြမ်းရေးဆွဲခြင်းတွင် ဝန်ကြီးဌာနဆိုင်ရာ ဦးဆောင်သူအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ထိုအကူးအပြောင်းအောင်မြင်ရေးအတွက် NCDP ဖြင့် ဦးတည်ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်သည်။ ကုလ သမဂ္ဂ အလှူရှင်ပုံပိုးကူညီမှုကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ သုတေသနတွင် လုပ်သားနေရာ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းဖြစ်စဉ်ကို ထိခိုက်မှုမရှိစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင် (သို့) ဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း ပြောဆိုထားပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင် မြေယာနှင့်သဘာဝသယံဇာတများအပေါ် ထိန်းချုပ်မှုများသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၂၀၁၁ ခုနှစ် ကတည်းက အံ့ကြွလွယ်သည့် နိုင်ငံရေးပြဿနာရပ်များထဲတွင် ပါဝင်သည်။ ကချင်ပြည်နယ်မှ မြစ်ဆုံရေကာတာ၊ စစ်ကိုင်းတိုင်းဒေသကြီးအတွင်းရှိ လက်ပံတောင်းကြေးနီသတ္တုတွင်းစီမံကိန်း၊ ထားဝယ်၊ ကျောက်ဖြူနှင့် သီလဝါတွင် ဆောက်လုပ်ဆဲဖြစ်သည့် အထူးစီးပွားရေးဇုန်များ၊ ကျောက်ဖြူမှ ယူနန်အထိ သွယ်တန်းထားသော ပိုက်လိုင်း၊ ရှမ်းပြည် နယ်နှင့် ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးရှိ အသေးစား မြေယာပဋိပက္ခများ၊ မြေယာနှင့် သဘာဝသယံဇာတ ထုတ်ယူသုံးစွဲမှု စသည့်ကိစ္စရပ်များသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြီးခဲ့သည့်နှစ်များအတွင်း လူသိများသည့်ကိစ္စရပ်များဖြစ်ခဲ့သည်။ တောင်အာရှ

နှင့် အရှေ့တောင်အာရှရှိ အခြေခံ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ကိုင်သူများကို စောင့်ကြည့်နေသော လုံခြုံမှုမရှိ၊ သေချာရေရာမှုမရှိသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းများကို ဖော်ပြထားသည့် ဒေသတွင်းဆိုင်ရာသုတေသနအရ ဤကိစ္စရပ်များ၏ ကျယ်ပြန့်မှုနှင့်အတိုင်းအတာသည် ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာဖြင့် ပေါ်ပေါက်လာနေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဖွံ့ဖြိုးရေးဆောင်ရွက်သည့် အေဂျင်စီအဖွဲ့အစည်းများမှ ဒေသတွင်း အဆင့်မြင့်လေ့လာမှုနှင့် သုတေသနအကြား သိသာသည့်ကွဲပြားခြားနားမှုများ ရှိသော်လည်း ထိုလေ့လာမှုနှင့်သုတေသနတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အလေးထားခြင်း မရှိပါ။ ပြည်တွင်းတွင်ဖြစ်စေ၊ ဒေသတွင်း (သို့) နိုင်ငံအဆင့်အတွင်းဖြစ်စေ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်သားနေရာရွှေ့ပြောင်းခြင်းတွင် အလုပ်အကိုင်ရာဇဝင်ရန် လူများရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။ အလားတူပင် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများရှိ လယ်မြေများမှ နေရာဖယ်ရှားခြင်းခံရသော လယ်သမားများသည် မြို့ပြနေရာများရှိ များပြားလှသည့် ပုံစံတကျမရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်လေ့ရှိကြသည်။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပပျောက်ရေး၊ အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြများတွင် ပြောင်းလဲလာသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းများအကြား အချင်းချင်းချိတ်ဆက်နေသည့် မူဝါဒများကို ပိုမိုခိုင်မာအားကောင်းစေရန် ထိန်းကျောင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို မြေယာနှင့်လုပ်သား အဆက်အစပ်တွင် ထည့်သွင်းချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရန်မှာ အရေးကြီးပါသည်။ မြေယာ၊ လုပ်သားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း အဆက်အစပ်ကို ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အမျိုးသားစီမံကိန်းရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်၊ သက်ဆိုင်သည့် ဝန်ကြီးဌာနဆိုင်ရာနှင့် သီးခြားကဏ္ဍများအတွက် အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်များ၊ အမျိုးသားအဆင့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို ထည့်သွင်းပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ရန်မှာ အရေးကြီးပါသည်။

ရင်းမြစ်

On land-labour nexus: Brent and Keressen 2014; Parthasarathy 1984; Robbins 2012.
Regional literature: Breman 2013; Chatterjee 2008; Dasgupta and Singh 2005; Hall, Hirsch, and Li 2011; Li 2009, 2014; NCEUS 2007; Sanyal 2007.
Myanmar literature: ADB 2014; EoD 2015; NCDP 2014; World Bank 2016.

နောက်ဆက်တွဲ ၃ - ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့တွင် မည်သူများ ပါဝင် ဆောင်ရွက်ကြသနည်း။

ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့ကို လုပ်ငန်းကော်မတီ သုံးခုဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းကော်မတီ သုံးခုမှာ - စီမံခန့်ခွဲရေးလုပ်ငန်းကော်မတီ၊ အလုပ်သမားများ အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိရေးကော်မတီနှင့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးကော်မတီတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ကော်မတီတစ်ခုချင်းစီသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို သီးသန့် လွတ်လပ်စွာဖြင့် ဆောင်ရွက်ကြပြီး လိုအပ်သည့်အခါမှသာလျှင် အစည်းအဝေးများပြုလုပ်သည်။ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့ကြီးတစ်ခုလုံးအနေဖြင့် အားလုံးစုစည်းတွေ့ဆုံလေ့ မရှိပေ။ ကော်မတီတစ်ခုချင်းစီ၏ အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ဦးစီးဆောင်ရွက်သူများသည် အောက်ပါ ဝန်ကြီးဌာနအမျိုးမျိုး၊ အဖွဲ့အစည်းအမျိုးမျိုးမှ ပါဝင်သူများဖြစ်ပါသည်။

(၁) စီမံခန့်ခွဲရေးလုပ်ငန်းကော်မတီ -

- ဥက္ကဋ္ဌ - ဒုတိယဝန်ကြီး ၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန
- ဒုတိယ ဥက္ကဋ္ဌ - ဒုတိယဝန်ကြီး ၊ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန
- အဖွဲ့ဝင် - ဒုတိယဝန်ကြီး ၊ ပို့ဆောင်ရေးဝန်ကြီးဌာန
- အဖွဲ့ဝင် - ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ၊ ကောင်စစ်ရေးရာနှင့် ဥပဒေရေးရာဦးစီးဌာန
- အဖွဲ့ဝင် - ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ၊ အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာန
- အဖွဲ့ဝင် - ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ၊ အထူးစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန
- အဖွဲ့ဝင် - ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ၊ ရေကြောင်းပို့ဆောင်ရေးညွှန်ကြားမှု ဦးစီးဌာန
- အဖွဲ့ဝင် - ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် အမျိုးသားမှတ်ပုံတင်ရေး ဦးစီးဌာန
- အဖွဲ့ဝင် - ရဲမှူး (သတင်းဌာန) ၊ မြန်မာနိုင်ငံရဲတပ်ဖွဲ့၊ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန
- အတွင်းရေးမှူး - ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ၊ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန
- ပူးတွဲ အတွင်းရေးမှူး - ညွှန်ကြားရေးမှူး ၊ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန

(၂) အလုပ်သမားများ အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိရေးကော်မတီ

- ဥက္ကဋ္ဌ - ဒုတိယဝန်ကြီး ၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် အခွန်ဝန်ကြီးဌာန
- ဒုတိယ ဥက္ကဋ္ဌ - ဒုတိယဝန်ကြီး ၊ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန
- အဖွဲ့ဝင် - ဒုတိယ ဥက္ကဋ္ဌ ၊ မြန်မာနိုင်ငံတော် ဗဟိုဘဏ်
- အဖွဲ့ဝင် - ဦးဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူး ၊ မြန်မာ့စီးပွားရေးဘဏ်
- အဖွဲ့ဝင် - ဦးဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူး ၊ မြန်မာ့အာမခံလုပ်ငန်း
- အဖွဲ့ဝင် - ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ၊ ကောင်စစ်ရေးရာနှင့် ဥပဒေရေးရာဦးစီးဌာန
- အတွင်းရေးမှူး - ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ၊ ပြည်တွင်းအခွန်များဦးစီးဌာန
- ပူးတွဲ အတွင်းရေးမှူး - ဒုတိယ ညွှန်ကြားရေးမှူး ၊ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန

(၃) အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးကော်မတီ

- ဥက္ကဋ္ဌ - ဒုတိယဝန်ကြီး ၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန
- ဒုတိယ ဥက္ကဋ္ဌ - ဒုတိယဝန်ကြီး ၊ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန
- အဖွဲ့ဝင် - ဒုတိယဝန်ကြီး ၊ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန
- အဖွဲ့ဝင် - ဒုတိယဝန်ကြီး ၊ နယ်စပ်ရေးရာဝန်ကြီးဌာန
- အဖွဲ့ဝင် - ဒုတိယဝန်ကြီး ၊ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန
- အဖွဲ့ဝင် - ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ၊ အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာန
- အဖွဲ့ဝင် - ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ၊ အထူးစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန
- အဖွဲ့ဝင် - သံအမတ် ၊ သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံရှိ မြန်မာသံရုံး
- အဖွဲ့ဝင် - ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဦးစီးဌာန

- အတွင်းရေးမှူး - ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ၊ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန
- ပူးတွဲ အတွင်းရေးမှူး - ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်၊ ကောင်စစ်ရေးရာနှင့် ဥပဒေရေးရာဦးစီးဌာန

ဤစာတမ်းအတွက် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် သုတေသနအရ ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လတွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့သော OESC ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံသည် ကြီးမားကျယ်ပြန့်စွာ တည်ရှိနေဆဲဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြအပ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ဤအတောအတွင်း အချို့သော ဝန်ကြီးဌာနများသည် ၎င်းတို့၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံနှင့် နာမည်များ ပြောင်းလဲခဲ့ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာနသည် ယခုအခါ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန ဖြစ်လာပြီး ဘဏ္ဍာရေးနှင့် အခွန်ဝန်ကြီးဌာနသည် ယခုအခါ စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနဖြစ်လာသည်။

ရင်းမြစ်

အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန (၂၀၁၁) ၊ ပြည်ပအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းကော်မတီ (၃) ခု ဖွဲ့စည်းခြင်း။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို တည်ဆောက်ခြင်း

ဤစာတမ်းတွင် နိုင်ငံတကာသို့ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့်ပတ်သက်၍ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီမံအုပ်ချုပ်ဆောင်ရွက်မှုအား ခြုံငုံသုံးသပ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ပြည်ထောင်စု/အမျိုးသားအဆင့်တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသူများ၊ မူဝါဒများနှင့် လက်ရှိတွင် အတူတကွ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအခြေအနေများကို အသေးစိတ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ပြည်ပသို့ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းအား စီမံအုပ်ချုပ်မှုသည် အခြားသောမူဝါဒနယ်ပယ်များနှင့် မည်သို့ချိတ်ဆက်မှုရှိသည်ကိုလည်း ဆွေးနွေးတင်ပြထားပြီး လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒသည် အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံချက်များနှင့်ကိုက်ညီပြီး မည်မျှပံ့ပိုးဆောင်ရွက်နိုင်သည်ဆိုသည်နှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချရေး၊ ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးခြင်း၊ အမျိုးသမီးစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းကဲ့သို့သော အခြားမူဝါဒနယ်ပယ်များနှင့် မည်သို့ချိတ်ဆက်မှုရှိသည်ကိုလည်း ဆွေးနွေးတင်ပြထားပါသည်။ အမျိုးမျိုးသော မူဝါဒနယ်ပယ်များ၊ ထိုမူဝါဒနယ်ပယ်များကို ရေးဆွဲချမှတ်၍ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သူများအကြား လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်ထပ်တူညီမျှမှုများကို လေ့လာစူးစမ်းခြင်းဖြင့် ဤစာတမ်းသည် ပြည်ပလုပ်သား ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် မူဝါဒ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုပိုမိုအားကောင်းစေရန်အတွက် ဤစာတမ်းက အခြေခံတစ်ခုအနေဖြင့် ပံ့ပိုးပေးရန်ရည်ရွယ်ပါသည်။ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသူများအကြား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများ ပိုမိုခိုင်မာအားကောင်းစေရန်၊ အခြားမူဝါဒကဏ္ဍများအတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကဏ္ဍ ပိုမိုဆက်စပ် ပေါင်းစည်းပါဝင်ရန်နှင့် အနာဂတ်မူဝါဒများအတွက် သက်ဆိုင်ရာခေါင်းစဉ်များကို အကြံပြုရန် ဤစာတမ်းတွင် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များကို ထည့်သွင်းဖော်ပြပါသည်။ ထို့အပြင် ဖိလစ်ပိုင်၊ ကိုရီးယား၊ တောင်အာဖရိကနှင့် ဂါနာနိုင်ငံတို့မှ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်အမျိုးမျိုးနှင့်ပတ်သက်၍ နိုင်ငံအလိုက် ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုများကိုလည်း နောက်ဆက်တွဲအနေဖြင့် ဖော်ပြထားပါသည်။

အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့်စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံရေးရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (LIFT) ၏ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုဖြင့် ILO(ရန်ကုန်)က ဆောင်ရွက်သော မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အထောက်အကူပြု စာတမ်းများအနက် ဤစာတမ်းသည် ဒုတိယမြောက် စာတမ်းတစ်စောင်ဖြစ်ပါသည်။ ပထမစာတမ်းဖြစ်သည့် 'မြန်မာနိုင်ငံမှ ပြည်ပသို့ သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်သော ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအတွက် မူရင်းနိုင်ငံဆိုင်ရာ တိုင်ကြားမှုယန္တရားများ'ကို ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲ ထုတ်ဝေမည့်စာတမ်းများမှာ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးအဆင့် မူဝါဒဆက်စပ်ကိုက်ညီမှု၊ လုပ်သားစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အကျဉ်းချုပ်စာတမ်းတို့ဖြစ်ပါသည်။

အိုင်အယ်လ်အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံး - မြန်မာ
 အမှတ်-၁(အေ)၊ ကန်ဘွဲ့(သစ္စာလမ်း)
 ရန်ကင်းမြို့နယ်၊
 ရန်ကုန်၊ မြန်မာ။
 ဖုန်း-၉၅ ၁ ၅၆၆၅၃၈ ၊ ဖက်(စ်)-၉၅ ၁ ၅၆၆၅၃၂
 အီးမေးလ် yangon@ilo.org, www.ilo.org/yanmar

ISBN: 079-92-2-030763-2