



UMFCCI



International
Labour
Organization

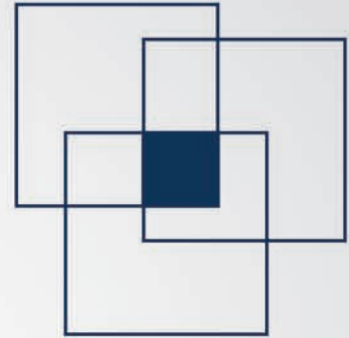


သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော

အလုပ်အကိုင်

ဌာနေအစီအစဉ်

၂၀၁၈ - ၂၀၂၁



သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့်
စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်စေရန်
မြှင့်တင်ရေးလမ်းညွှန်

မြန်မာ

၂၀၁၈ - ၂၀၂၁

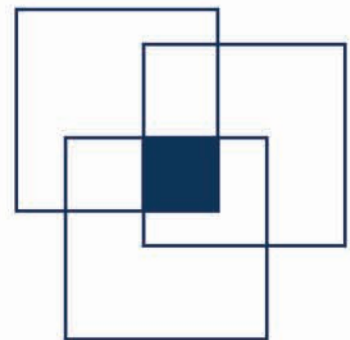


သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော

အလုပ်အကိုင်

ဌာနေအစီအစဉ်

၂၀၁၈ - ၂၀၂၁



သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့်
စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်စေရန်
မြှင့်တင်ရေးလမ်းညွှန်

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
MYANMAR DECENT WORK COUNTRY
PROGRAMME
(2018 – 2022)

Whereas the Government of the Republic of the Union of Myanmar, the undersigned workers' and employers' organisations, and the International Labour Organization (ILO), represented by the International Labour Office (referred collectively as the Parties), wish to collaborate in order to promote and advance decent work in Myanmar.

Now therefore, the Parties hereby agree as follows:

1. The Parties affirm their commitment to collaborate in the implementation of the Decent Work Country Programme (DWCP). The followings are agreed as priorities of the DWCP;

Priority 1: Employment, decent work and sustainable entrepreneurship opportunities are available and accessible to all, including for vulnerable populations affected by conflict and disaster.

Priority 2: Application of Fundamental Principles and Rights at work is strengthened through improved labour market governance.

Priority 3: Social protection coverage for all is progressively extended, especially for vulnerable workers and populations.

2. The ILO agrees to assist in the mobilization of resources and to provide development cooperation in the implementation of the DWCP, subject to its rules, regulations, directives and

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

procedures, the availability of funds and conditions to be agreed upon in writing.

3. In relation to DWCPs and to any related activities of the ILO in the country, the Government will apply, to the Organization and its personnel officially designated by the ILO to participate in ILO activities, the provisions of the Convention on the Privileges and Immunities for the Specialized Agencies and its Annex 1 relating to the ILO - as integrated through the 1954 Agreement between the International Labour Organization and the Government of the Union of Burma and the exchange of letters between the ILO and the Government of the Republic of the Union of Myanmar of 18 January 2013.

4. This Memorandum of Understanding (MoU) may be modified by agreement between the Parties.

5. This MoU, superseding all communication on this matter among the Parties, shall enter into force with effect from its signature by the authorized representatives of the Parties and will continue to effect for four (4) years. Thereafter, it will be extended for further period by mutual written consent of the Parties.

6. This MoU will no longer have effect after three (3) months from the date of written notice by any of the Signatories expressing its intention to terminate the MoU.

7. In the case of termination of this MoU, the provisions of the MoU will remain effective for cooperative activities that are being carried out within the framework of this MoU, but not yet completed at the time of the termination of this MoU.

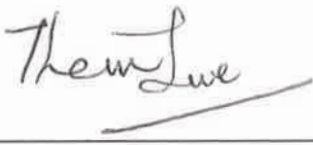
[Handwritten signatures and initials on the right margin, including "Chavez" and "Landmark"]

8. Any dispute arising regarding the interpretation and application of this MoU will be solved through consultations among the Signatories, and will not be referred to any national or international tribunal or third party for settlements.

9. Nothing in this MoU may be deemed as a waiver of the privileges and immunities enjoyed by the ILO.

10. The DWCP document is attached to this MoU. In the event that the terms contained in the DWCP are incompatible with the terms of the MoU, including the provisions referenced in article 3, then the MoU shall govern and prevail. The original of the MoU has been written and signed in English. If this MoU is translated into another language, the English version shall govern and prevail.

For and on behalf of the
Government of the Republic
of the Union of Myanmar



Name : U Thein Swe

Title: Union Minister, Ministry
of Labour, Immigration
and Population

For and on behalf of the
International Labour
Organization



Name: Mr. Gregory Joseph
Vines

Title : Deputy Director
General, International
Labour Organization

For and on behalf of the
Employers



Name : U Thein Han
Title : Vice - President,
UMFCCI

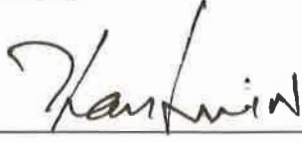


Name : Dr. Khin Maung Oo
Title : EC, UMFCCI



Name : Dr. Khin Maung Aye
Title : President, Township
Garment Employer
Organization

For and on behalf of the
Workers



Name : U Than Lwin
Title : Secretary General,
CTUM



Name: Daw Nan Cherry Than
Title : Vice- President,
AFFM -IUF



Name : U Thet Hnin Aung
Title : Secretary General,
MICS- TUsF

21 September 2018

မာတိကာ

ပညာရပ်အင်အားစိုက်ပျိုးရေးနှင့် အထိကောက်စကားလုံးအသုံးအနှုန်းများတို့၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်

၁။	နိဒါန်း	၃
	ဌာနအစီအစဉ်ကျဉ်းချုပ်	၆
၂။	သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင် ဖြစ်စေရန်မြှင့်တင်ရေးအတွက် နိုင်ငံတွင်းအခင်းအကျင်းများ	၈
	၂.၁ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု	၁၃
	၂.၂ ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ခြင်း	၁၃
	၂.၃ အားလုံးပါဝင်စေသော ဖွံ့ဖြိုးမှုမှတစ်ဆင့် အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးခြင်း	၁၄
	၂.၄ အလုပ်သမားဈေးကွက် စိန်ခေါ်မှုများ	၁၅
	၂.၅ အခွင့်အရေးများကိုအခြေခံသော ဥပဒေမူဘောင်များ တည်ထောင်ခြင်း	၁၆
	၂.၆ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း	၁၈
	၂.၇ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး	၁၉
	၂.၈ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး	၁၉
	၂.၉ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး	၁၉
	၂.၁၀ အသေးစားနှင့် အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး	၂၀
	၂.၁၁ ILO ပြဌာန်းချက်များကို လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း	၂၀
၃။	နိုင်ငံ၏ ဦးစားပေးများ	၂၂
	၃.၁ အမျိုးသားအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု မူဘောင်များ	၂၂
	၃.၁.၁ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများ	၂၂
	၃.၂ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မူဝါဒများနှင့် ချိန်ညှိခြင်း	၂၃
၄။	သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဌာန အစီအစဉ် လုပ်ငန်းမူဘောင်	၂၄
	၄.၁ ပြောင်းလဲခြင်းနိယာမပုံစံ	၂၄
	၄.၂ အမျိုးသားအဆင့် ရေးဆွဲထားသော ဦးစားပေးမှုများ	၂၆
	၄.၃ ဘက်စုံထည့်သွင်း လုပ်ဆောင်ရမည့် ကိစ္စရပ်များ	၂၇
	၄.၄ ဦးစားပေး ၁	၂၈
	၄.၅ ဦးစားပေး ၂	၃၃
	၄.၆ ဦးစားပေး ၃	၃၇
၅။	စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်မည့် အစီအစဉ်များချမှတ်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊ အစီရင်ခံခြင်းနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များ	၄၃
	၅.၁ မြန်မာနိုင်ငံရှိ သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးမှုပုံစံ	၄၃
	၅.၂ အကောင်အထည်ဖော်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အတွက် ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်ခြင်း	၄၃
	၅.၃ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း	၄၄
	၅.၄ ILO တွင်းကြီးကြပ်ရေး၊ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေး	၄၅
၆။	ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များ	၄၅
၇။	စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်ရေးမဟာဗျူဟာ	၄၆
	၇.၁ ဗဟုသုတများမျှဝေခြင်း	၄၆
	၇.၂ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်ရေး	၄၆
၈။	အန္တရာယ်စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် ယူဆချက်များ	၄၈

နောက်ဆက်တွဲများ

နောက်ဆက်တွဲ ၁	DWCP ရလဒ်တိုင်းတာသည့် စံနှုန်း	၄၉
နောက်ဆက်တွဲ ၂	ထိခိုက်နိုင်ခြေနှင့် ယူဆချက်များ	၇၁
နောက်ဆက်တွဲ ၃	ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၏ စီးပွားရေးမူဝါဒ (၁၂) ချက်	၇၆
နောက်ဆက်တွဲ ၄	သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် အမျိုးသားအဆင့် အစီအစဉ်များ	၇၇
နောက်ဆက်တွဲ ၅	ILO ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု စီမံကိန်းများစာရင်း	၇၈
နောက်ဆက်တွဲ ၆	အမျိုးသားအဆင့်သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးပွဲဖိုရမ် (NTDF) ၏ သတ်မှတ်တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်	၇၉
နောက်ဆက်တွဲ ၇	ကိုးကားစာရင်းများ	၈၁

ပညာရပ်အခေါ်အဝေါ်များ နှင့် အတိုကောက်စကားလုံးတို့၏အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်

သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် - သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုသည်မှာ အလုပ်လုပ်နေသူတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဆန္ဒနှင့်ညီညွတ်စွာလုပ်ကိုင်မှုများကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားချက် ဖြစ်ပေသည်။ သင့်တင့်လျောက်ပတ်သောဝင်ငွေ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လုံခြုံမှုနှင့် မိသားစုအတွက် လူမှုရေးကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှုများ၊ ပိုမိုကောင်းမွန်သောတစ်ကိုယ်ရည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် လူမှုရေးနယ်ပယ်ဆိုင်ရာ အောင်မြင်မှု၊ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို လွတ်လပ်စွာထုတ်ဖော်နိုင်မှု၊ လူနေမှုဘဝနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေး ရရှိမှုဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာတွင် ပါဝင်နိုင်မှု၊ အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသားအားလုံးအတွက် တန်းတူအခွင့်အရေးနှင့် တန်းတူ ဆက်ဆံခံရမှု အစရှိသည်တို့ပါဝင်ပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာအခြေခံမူသဘောတရားများနှင့်အခွင့်အရေးများ - ဤအချက်များမှာ ၂၀၀၈ခုနှစ်လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာအခြေခံမူသဘောတရားများနှင့်အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ ILO ၏ ထုတ်ပြန်ကြေငြာချက် ကို အရင်းခံပါသည်။ ILO အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံတိုင်းအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များကို လက်မှတ်ရေးထိုးသည်ဖြစ်စေ မထိုးသည်ဖြစ်စေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် အခွင့်အရေးများကို အမျိုးအစားလေးခုနှင့် အကောင်အထည်ဖော် လိုက်နာလေးစားရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအမျိုးအစားလေးခုမှာ - လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အဖွဲ့အစည်းလိုက် တောင်းဆိုညှိနှိုင်းပိုင်ခွင့်၊ အဓမ္မ (သို့) အတင်းအကြပ် အလုပ်ခိုင်းစေမှုပျောက်ရေး၊ ကလေးအလုပ်သမားပျောက်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ရာထူးအလိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပျောက်ရေးတို့ဖြစ်ပါသည်။

စုစည်းမှုမရှိသော စီးပွားရေး - စာရင်းဇယားဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွင် စုစည်းမှုမရှိသော စီးပွားရေးကဏ္ဍနှင့် စုစည်းမှုမရှိသော အလုပ်အကိုင်ပါဝင်ပါသည်။ ၂၀၁၅ခုနှစ် မြန်မာလုပ်သားအင်အားစစ်တမ်းကောက်ယူမှုတွင် စုစည်းမှုမရှိသော စီးပွားရေးကဏ္ဍဆိုရာတွင် (၁) ပုဂ္ဂလိကပိုင် လုပ်ငန်းများ (၂)ဝန်ကြီးဌာနများတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော စီးပွားရေးနှင့် လယ်ယာလုပ်ငန်းများဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်ပါသည်။ စုစည်းမှုမရှိသောအလုပ်အကိုင်ဟုဆိုရာတွင် (၁) မိသားစုလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်သူ အလုပ်သမားများ (၂) စုစည်းမှုမရှိသော လုပ်ငန်းများတွင်ကိုယ်တိုင်လုပ်ကိုင်သူ (၃) အလုပ်ရှင်ဘက်မှ လူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာ ထည့်ဝင်ကြေးမရှိသောအလုပ်သမားများ (၄) အလုပ်ရှင်ဘက်မှ လူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာ ထည့်ဝင်ကြေးရှိသော်လည်း တရားဝင် နားခွင့်မရှိသော အလုပ်သမားများသို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်ဘက်မှလူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာထည့်ဝင်ကြေးရှိပြီး တရားဝင် နားခွင့်ရှိသော်လည်း နာမကျန်းခွင့်မရရှိသောအလုပ်သမားတို့အကျိုးဝင်ပါသည်။

ထိခိုက်လွယ်သော အလုပ်အကိုင် - ထိခိုက်လွယ်သောအလုပ်အကိုင်ကို ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သူအလုပ်သမားများနှင့် မိသားစုကိုထောက်ပံ့သော အလုပ်သမား အရေအတွက်နှင့်ပေါင်းကာ စုစုပေါင်း အလုပ်သမားအရေအတွက်ဖြင့်စားပြီး ၁၀၀ နှင့် မြောက်၍ရသောရလဒ်ကိုဆိုလိုသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းတွင် ထိခိုက်လွယ်သောအလုပ်အကိုင်ဟုဆိုရာ၌ ပဋိပက္ခများနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်သောဒေသများတွင် နေထိုင်သူများ၊ ဥပဒေအကာအကွယ်မရှိသောသူများ၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုမရှိသူများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုမရှိပဲ လုံခြုံမှုမရှိသော လုပ်ငန်းခွင်များတွင် လုပ်ကိုင်နေသူများ၊ လုပ်သားဈေးကွက်၏ဆိုးကျိုးများကို ခံစားရသူများ၊ ဥပမာ - စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရပြီး တန်းတူအခွင့် အရေးမရသောသူများ စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။

အတိုကောက်စကားလုံးအသုံးအနှုန်းများ

AFFM-IUF	မြန်မာနိုင်ငံတောင်သူလယ်သမားနှင့် စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (Agricultural and Farmers Federation of Myanmar)
CEDAW	ကုလသမဂ္ဂ၏ အမျိုးသမီးများအပေါ်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအားလုံးပယ်ဖျက်ရေးပြဌာန်းချက် (UN Convention for the Elimination of all Forms of Discrimination Against)Women
CRPD	(ကုလသမဂ္ဂ) မသန်စွမ်းပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် (Convention on the Rights of Persons with Disabilities)
CSO	ဗဟိုစာရင်းအင်းဌာန (Central Statistics Office)
CTUM	မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (Confederation of Trade Unions of Myanmar)
DWCP	သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် ဌာန အစီအစဉ် (Decent Work Country Programme)
DWCP-TWG	သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် ဌာနအစီအစဉ် - နည်းပညာလုပ်ငန်းအဖွဲ့ (Decent Work Country Programme-Technical Working Group)
EAGs	တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အစည်းများ (Ethnic Armed Groups)
FDI	နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု (Foreign Direct Investment)
FESR	စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဆိုင်ရာ မူဘောင် (Framework for Economic and Social Reforms)
FGLLID	အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန (Factories and General Labour Laws Inspection Department)
GDP	ပြည်တွင်းအသားတင်ထုတ်ကုန်တန်ဖိုး (Gross Domestic Product)
ILO	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (International Labour Organization)
ILS	နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်း (International Labour Standards)
LFS	လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်း (Labour Force Survey)
LFS-CL-SWTS	လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်း၊ ကလေးလုပ်သားစစ်တမ်း၊ ကျောင်းအပြီးလုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရောက်မှု အကူးအပြောင်းဆန်းစစ်ခြင်းစစ်တမ်း (Labour Force Survey, Child Labour Survey, School to Work Transition Surveys)
MICS	မြန်မာနိုင်ငံစက်မှုလက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းပေါင်းစုံ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (Myanmar Industries, Crafts and Services Trade Union)
MOE	ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန (Ministry of Education)
MOI	စက်မှုဝန်ကြီးဌာန (Ministry of Industry)

MoLIP	အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (Ministry of Labour , Immigration and Population)
MoPF	စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန (Ministry of Planning and Finance)
MSWRR	လူမှုဖူလုံရေး၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန (Ministry of Social Welfare, Relief and Resettlement)
NAP	အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်း (National Action Plan)
NCDP	အမျိုးသားအဆင့် ဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစီမံကိန်း (National Comprehensive Development Plan)
NESP	အမျိုးသားအဆင့် ပညာရေးမဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (National Education Strategic Plan)
NLD	အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ် (National League for Democracy)
NSPAW	အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (National Strategic Plan for the Advancement of Women)
NSPSP	အမျိုးသားအဆင့် လူမှုဖူလုံရေး မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (National Social Protection Strategy Plan)
NTDF	အမျိုးသားအဆင့် သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးပွဲဖိုရမ် (National Tripartite Dialogue Forum)
OSH	လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (Occupational Safety and Health)
SDGs	စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပန်းတိုင်များ (Sustainable Development Goals)
SMEs	အသေးစားနှင့် အလတ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (Small and Medium Sized Enterprises)
SSB	လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့ (Social Security Board)
TVET	နည်းပညာ၊ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းပညာရေးနှင့်သင်တန်းများ (Technical and Vocational Education and Training)
SU	အစိုးရနှင့် ILO ကြား နောက်ဆက်တွဲနားလည်မှုစာချွန်လွှာ (Supplementary Understanding between Government of Myanmar and ILO)
TWG	နည်းပညာလုပ်ငန်းအဖွဲ့ (Technical Working Group)
UMFCCI	မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သည်ကြီးများနှင့် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့ချုပ် (Union of Myanmar Federation of Chamber of Commerce and Industry)
UNDAF	ကုလသမဂ္ဂ ဖွံ့ဖြိုးရေးအထောက်အပံ့မူဘောင် (United Nations Development Assistance Framework)
WFCL	အဆိုးရွားဆုံးပုံစံများဖြင့် ကလေးအလုပ်သမား ခိုင်းစေမှု (Worst forms of child labour)

၁။ နိဒါန်း

ဤသင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဌာနအစီအစဉ် (DWCP)သည် နိုင်ငံတော်အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးရုံးတို့မှ ပထမဆုံးအကြိမ်အဖြစ်ရရှိသော သဘောတူညီချက်ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာ့သမိုင်းဝင် ဒီမိုကရေစီနှင့်ဥပဒေရေးရာ အကူးအပြောင်းကာလ၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေး ပွင့်လင်းလာမှု၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် အမျိုးသားပြန်လည်ရင်ကြားစေရေးတို့ကို လုပ်ဆောင်နေချိန်တွင် ဤအစီအစဉ်ကို ချမှတ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အဓိကရည်မှန်းချက်မှာ ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များ ပိုမိုတိုးတက်စေရန် လမ်းညွှန်အဖြစ် အသုံးပြုရန်ဖြစ်ပါသည်။

DWCP အသေးစိတ်မူဝါဒများ၊ နည်းဗျူဟာများနှင့် ရလဒ်များကို နိုင်ငံအလိုက်လုပ်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်ရည်မှန်းချက်အပေါ်မူတည်၍ လုပ်ဆောင်ရပါသည်။ DWCP များကို ILO ၏သဘောတရားများအား အလေးပေးသည့် နိုင်ငံကိုယ်စားလှယ်သို့မဟုတ် ဒေသကိုယ်စားပြုကိုယ်စားလှယ်များမှ ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ရပါသည်။ DWCP များကို နိုင်ငံတွင်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့် နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြု ဒေသတွင်းမူဝါဒများနှင့် အနီးစပ်ဆုံးကိုက်ညီမှုရှိစေရန် ပြုလုပ်ထားပါသည်။ အထင်ရှားဆုံးတစ်ခုမှာ ၂၀၀၈ ခုနှစ်မျှတသော ကမ္ဘာကြီးအတွက် တရားမျှတသော လူ့ဘောင်အဖွဲ့အစည်း ကြေငြာစာတမ်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုကြေငြာစာတမ်းသည် ILO အနေဖြင့်လုပ်ငန်းစဉ်များ အောင်မြင်ရန်နှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာမျှတမှုကို တန်ဖိုးထားလုပ်ဆောင်ကြောင်း ပိုမိုခိုင်မာထင်ရှားစေပါသည်။ အဆိုပါကြေငြာချက်သည် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အတွက် နည်းဗျူဟာဆိုင်ရာ မျှော်မှန်းချက်လေးချက်ကို အထောက်အကူဖြစ်စေပါသည်။ ယင်းတို့မှာ - အလုပ်အကိုင်၊ လူမှုရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အကာအကွယ်ပေးမှု၊ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံသဘောတရားများနှင့် အခွင့်အရေးများတို့ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံအဆင့်တွင် DWCP ကို သုံးပွင့်ဆိုင် လုပ်ဆောင်မှုမှ ထွက်ပေါ်လာသော အစိုးရ၏နိုင်ငံတွင်း မျှော်မှန်းချက်၊ ILO ကိုယ်စားလှယ်များ၏ ဦးစားပေးအချက်များနှင့် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိစွာလုပ်ဆောင်ထားပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဆိုင်ရာမူဝါဒများနှင့်လည်း ကိုက်ညီအောင်လုပ်ဆောင်ထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ထိုအခြေအနေမှာမြန်မာအစိုးရနှင့် ကုလသမဂ္ဂဆိုင်ရာ မြန်မာနိုင်ငံဌာနအဖွဲ့တို့အကြားညှိနှိုင်းဆဲ အနေအထားသာရှိနေသေးသည်။ဒေသတွင်းအဆင့်တွင်လည်း အဓိကကျသောမူဝါဒများက မြန်မာ DWCP ကို အထောက်အကူဖြစ်စေပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် ILO အာရှပစိဖိတ်အစည်းအဝေးမှ ထုတ်ပြန်သော ဘာလီကြေငြာစာတမ်းကလည်း ထင်ရှားသော အထောက်အကူတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါကြေငြာချက်တွင် ILO ၏သဘောတူညီချက်များကို အထောက်အကူပြုခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံသဘောတရားများနှင့် အခွင့်အရေးများကို သဘောပေါက်နားလည်ခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ မူဝါဒများကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်း၊ ကလေး လုပ်သားနှင့် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှုပျောက်ရေး လုပ်ဆောင်မှုများ၊ တန်းတူညီမျှရှိစေခြင်း၊ ပဋိပက္ခများနှင့်သဘာဝ ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်ပွားရာဒေသများတွင် ပြန်လည်ထူထောင်ခြင်း၊ ကျားမခွဲခြားမှု လျော့ကျစေရေးနှင့် မှန်ကန်သော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများချမှတ်ခြင်း၊ အခြားမူဝါဒဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များပါဝင်ပေသည်။

တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအဆင့်တွင် DWCP အနေဖြင့် နိုင်ငံတကာ သဘောတူညီထားသော စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပန်းတိုင်များ (SDG) များနှင့် ချိတ်ဆက်ထားပါသည်။ အဆိုပါပန်းတိုင်များသည် ကမ္ဘာကြီးကို ကာကွယ်ခြင်း၊ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု အဆုံးသတ်ခြင်းနှင့် လူတိုင်းငြိမ်းချမ်းစွာ အတူယှဉ်တွဲနေထိုင်ရေး ဦးတည်ချက်များကို ထောက်ပံ့ပေးပါသည်။ ILO အနေဖြင့် နိုင်ငံတကာသဘောတူညီထားသော စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုပန်းတိုင်များကိုအကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အရေးကြီးသောနေရာမှပါဝင်နေပေသည်။ ထင်သာမြင်သာရှိသော ပန်းတိုင်များမှာ ပန်းတိုင် ၈ (သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့်

^၁ ၂၀၁၆ ခုနှစ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ ညီလာခံတွင် ကြေညာစာတမ်း၏သက်ရောက်မှုကို "ပြန်လည်သုံးသပ်ခဲ့ရာ ယင်းသုံးသပ်မှုတွင် DWCP အစီအစဉ်များအား ဖြင့် ယင်းကြေညာစာတမ်းကို အဘယ်ကြောင့် ဆန်းသစ်အောင်လုပ်နိုင်သည်ဟူသည့် နောက်ထပ်လမ်းညွှန်မှုများကို ဖော်ပြထားပါသည်။

စီးပွားရေးတိုးတက်မှု) ပန်းတိုင် ၁ (ဆင်းရဲမွဲတေမှု ပပျောက်ရေး) ပန်းတိုင် ၅ (ကျားမတန်းတူညီမျှမှု) ပန်းတိုင် ၁၀ (မညီမျှမှု လျော့ချရေး) နှင့် ပန်းတိုင် ၁၆ (ငြိမ်းချမ်းရေး၊ တရားမျှတရေးနှင့် ခိုင်မာသော ဥပဒေများ)။

မြန်မာ့ပထမဆုံး DWCP သည် နိုင်ငံအတွက် အဓိကကျသော ခြေလှမ်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး ဆယ်စုနှစ်များစွာ အာဏာရှင်စနစ်နှင့်အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု ပြဿနာများပေါ်ပေါက်ခဲ့ပြီးနောက် မြန်မာနိုင်ငံ၊ ILO နှင့် နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းအကြား ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှု ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်လာကြောင်း ဖော်ပြလျက်ရှိသည်။ အလုပ်သမားဈေးကွက်ကို ကောင်းစွာစီမံအုပ်ချုပ်နိုင်ရန် ကြိုးပမ်းရာတွင် အချိန်တိုအတွင်း များစွာခရီးရောက်ခဲ့ပြီး အစိုးရနှင့် အရပ်ဘက် အဖွဲ့အစည်းများအားလုံးသည် ယခုပထမဆုံး DWCP ကို ဖော်ဆောင်ခြင်းဖြင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို ဖြေရှင်းရန် စိတ်အားထက် သန်ကြောင်း ပြသလိုက်ခြင်းလည်း ဖြစ်သည်။

၂၀၁၆ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ သုံးပွင့်ဆိုင်ညီလာခံကိုကျင်းပခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါညီလာခံ တွင် အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ DWCP ကို အကောင်အထည်ဖော်နေသော အလုပ်မှုအဆောင်အဖွဲ့ဝင်များပါဝင်ခဲ့ကြပါသည်။ DWCP အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့တွင် အလုပ်သမားရေးရာဝန်ကြီးဌာနမှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးမှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သည်ကြီးများနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များ အဖွဲ့မှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ မြန်မာ့ကုန်သွယ်ရေးလုပ်ငန်းမှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအသင်းမှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ စိုက်ပျိုးရေးနှင့် တောင်သူလယ်သမား အဖွဲ့ချုပ်မှ ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ခဲ့ကြပြီး DWCP ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ILO ၏ ဦးဆောင်မှုဖြင့် လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြပါသည်။

ယခုလုပ်ငန်းစဉ်နှင့်ပတ်သက်၍ ဦးစားပေးရမည့်အရာများ၊ ရလဒ်များနှင့်ပြဿနာများကို အဖြေရှာနိုင်ရန် အစည်းအဝေးများစွာ ပြုလုပ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းစဉ်၏ အစီအစဉ်များနှင့်အညီ ကိုယ်စားလှယ်များကိုလည်း ရည်မှန်းချက် အထောက်အကူရန် ရည်ရွယ်၍ သင်တန်းများလည်း ပို့ချခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ DWCP အနေဖြင့် ၂၀၁၇ အတွက် အစိုးရနှင့်အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအကြား ဆွေးနွေးမှုတစ်ခု ပြုလုပ်စေခဲ့ပါသည်။ အကြေအလည် ဆွေးနွေးခဲ့ကြပြီး အဆိုပါဆွေးနွေးမှု အပြီးတွင်ရလဒ်အမျိုးအစား ၅ ခု ထွက်ပေါ်လာခဲ့ပါသည်။ အခြားလုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ အစည်းအဝေးတစ်ခုကိုလည်း နေပြည်တော်တွင် အောက်တိုဘာ ၁၆ - ၁၇၊ ၂၀၁၇တွင်ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး ၁၈ရက်နေ့တွင် လွှတ်တော်အမတ်များကိုတင်ပြခဲ့ရာ မူဝါဒချမှတ်သူများထံမှလည်း သဘောတူညီချက်များ ရရှိခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁၆ ရက်နေ့တွင် နေပြည်တော်၌ ကျင်းပခဲ့သော NTDF မှ DWCP ၏ Final version အား endorse လုပ်ခဲ့ပါသည်။

ဌာနအစီအစဉ်အကျဉ်းချုပ်

ဌာနအစီအစဉ် - မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အစီအစဉ် ကိုအားဖြည့်ခြင်း

စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုပန်းတိုင်များ
ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးမူဝါဒ
ပြီးပြည့်စုံသောဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အစီအစဉ် ၂၀၁၁ - ၂၀၃၀
အမျိုးသားလူမှု ကာကွယ်ရေး မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း ၂၀၁၄
အမျိုးသမီးများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း
နိုင်ငံတကာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့်လုပ်ငန်းအစီအစဉ် (၂၀၁၃ - ၂၀၁၇)
အသေးစားနှင့်အလတ်စားလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒ ၂၀၁၅
အမျိုးသားပညာရေးမဟာဗျူဟာစီမံကိန်း ၂၀၁၆ - ၂၀၂၁
ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အထောက်အကူပြု မူဝါဒ(မူကြမ်း) ၂၀၁၇
မြန်မာအစိုးရနှင့် ILO တို့ကြား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွဲနားလည်မှုစာချွန်လွှာ (၂၀၁၂ - ၄င်းကို နှစ်စဉ် သက်တမ်းတိုးလျက်ရှိသည်။)
အမျိုးသားအဆင့် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ စီမံကိန်းမူကြမ်း

မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ ဌာနအစီအစဉ် ၂၀၁၈ - ၂၀၂၁

မြန်မာ DWCP: ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့်သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များ ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန် စေသော လမ်းညွှန်”

ဘက်စုံထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ရမည့်ကိစ္စရပ်များ ကျားမဆိုင်ရာနှင့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရန်၊ ပဋိပက္ခဆိုင်ရာထိခိုက်လွယ်မှုများ၊

သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ရေရှည်တည်တံ့မှု၊ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံနှုန်းကိုမြှင့်တင်ခြင်း၊ သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးမှုနှင့် အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆွေးနွေးခြင်း

ဦးစားပေး သး လူတိုင်းသင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် စွန့်ဦးတီထွင်စီးပွားလုပ်ကိုင်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းတို့ကို ပဋိပက္ခနှင့်သဘာဝဘေးအန္တရာယ်သင့်ခဲ့သော ခုခံကာကွယ်မှုအားနည်းကာ ဘေးအန္တရာယ်တွင်းသို့ အလွယ်တကူကျရောက်နိုင်သော ပြည်သူတို့အပါအဝင် အားလုံးလုပ်ကိုင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ရလဒ် ၁.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရအသက်အရွယ်ရှိ အမျိုးသမီးနှင့်အမျိုးသားများသည် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ် ရရှိလာကြမည် သို့မဟုတ်၊ စွန့်ဦးတီထွင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင်ပါဝင်လုပ်ဆောင်လာကြမည်။

ရလဒ် ၁.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ကောင်းမွန်စွာလည်ပတ်နေသည့်လုပ်သားဈေးကွက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်နှင့် လုံခြုံစိတ်ချရသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ စနစ်များဖော်ဆောင်ပြီးဖြစ်မည်။

ရလဒ် ၁.၃ - ၂၀၂၁ တွင် လူငယ်အမျိုးသမီးအမျိုးသားများသည် အဓိကကျသောကျွမ်းကျင်မှုများ၊ နည်းပညာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ တို့၌တိုးတက်ကောင်းမွန်လာကြမည်။

ဦးစားပေး ၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင်၊ ပိုမိုကောင်းမွန်လာသည့် လုပ်သားဈေးကွက်အုပ်ချုပ်မှုအားဖြင့်၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေခံမူသဘောတရားများနှင့် အခွင့်အရေးများအား လက်တွေ့အသုံးပြုခြင်းကို အားကောင်းစေပါမည်။

ရလဒ် ၂.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ပေါင်းစည်းညီညွတ်မှုရှိသော အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် အမိန့်အာဏာတည် အောင်စွမ်းဆောင်သည့်အား ပိုမိုကောင်းမွန်လာခြင်းအားဖြင့်၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းကို အားကောင်းစေမည်။

ရလဒ် ၂.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရာမရှိသည့်လုပ်ငန်းပုံစံများမှ အကာအကွယ်ပေးခြင်းကို အားဖြည့်လုပ်ဆောင်မည်။ အထူးသဖြင့်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု နှင့်ကလေးလုပ်သား အသုံးပြုမှုတို့ ဖြစ်သည်။

ရလဒ် ၂.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးစနစ်ကို အမျိုးသားအဆင့်၊ မြို့နယ်အဆင့်၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအဆင့်၊ စက်ရုံအဆင့်နှင့် လုပ်ငန်းအဆင့်တို့တွင် အားကောင်းစေမည်။

ဦးစားပေး ၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအစီအစဉ်ကို တဖြည်းဖြည်းတိုး၍ ဘေးအန္တရာယ်အတွင်းသို့ အလွယ်တကူကျရောက်နိုင်သူ အလုပ်သမားများနှင့် ပြည်သူများကိုပါ လွှမ်းမိုးနိုင်ရန် တိုးချဲ့သွားမည်။

ရလဒ် ၃.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လက်ရှိ လူမှုအာမခံ အစီအစဉ်အားလုံးသည် စနစ်တကျလုပ်ဆောင်သည့် ကဏ္ဍရှိအလုပ်သမားအားလုံးနှင့် ၎င်းတို့အား မှီခိုသူမိသားစုများကိုပါ လွှမ်းမိုးခဲ့ပါစေမည်။

ရလဒ် ၃.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လက်ရှိ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အစီအစဉ်အားလုံးသည် စုစည်းမှုမရှိသောကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမားနှင့်ထိခိုက်ခံစားလွယ်သောအလုပ်သမားများအတွက်လွှမ်းမိုးမှုများရှိလာရန် တိုးချဲ့ပေးမည်။

ရလဒ် ၃.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ဘက်စုံပေါင်းစည်းထားသော လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး (OSH) စနစ်သည် နေရာတကျရှိနေပြီး၊ ယင်းကို ကဏ္ဍအားလုံးတို့တွင် အကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိမည်။

မြန်မာ DWCP ၏ နိုင်ငံတွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာမူဘောင်များနှင့်ကိုက်ညီမှု

မြန်မာစီးပွားရေး မူဝါဒ	စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုပန်းတိုင်များ	၂၀၁၆ ခုနှစ် ILO အာရှပစိဖိတ် အစည်းအဝေးမှ ထုတ်ပြန်သော ဘာလီကြေငြာစာတမ်း ၆-၉ ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၁၆	ILO လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ဘဏ္ဍာရေး ရလဒ် (၂၀၁၈-၂၀၁၉)
ဦးစားပေး ၂ - အသေးစားနှင့် အလတ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကိုအားပေးနေချိန်တွင်နိုင်ငံပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းများကို ပါတိုးတက်စေရန် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း။	ပန်းတိုင် ၁ - ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပျောက်ရေး၊ မညီမျှမှုများလျော့ချရေး	စာပိုဒ် ၁ - လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူ သဘောတရားများနှင့်အခွင့်အရေးများကိုနားလည်သဘောပေါက်ရန်။	ရလဒ် ၁ - အားလုံးပါဝင်သောတိုးတက်မှုအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သောအလုပ်များနှင့် လူငယ်များအတွက် အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအလားအလာကို မြှင့်တင်မည်။
ဦးစားပေး ၃ - မျက်မှောက်ခေတ် စီးပွားရေးစနစ်များနှင့်အညီ လူသားလုပ်သားများအားစွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာသင်တန်းများ ဖော်ဆောင်ပေးခြင်း။	ဦးတည်ချက် ၁.၃ - လူမှုရေးဆိုင်ရာအကာကွယ်ပေးမှုများကိုနိုင်ငံအဆင့်အားလုံးအတွက်တိုင်းတာနိုင်စေရန်	စာပိုဒ် ၂ - သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အတွက် မူဝါဒများ ချမှတ်ခြင်း	ရလဒ် ၂ - နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများကို အတည်ပြုလက်မှတ်ထိုးခြင်းနှင့် လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်း။
ဦးစားပေး ၅ - နိုင်ငံသားအားလုံးအပါအဝင် ပြည်ပမှပြန်လာသောသူများအတွက်ပါ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးခြင်းနှင့်လုပ်ငန်းများကိုလည်းအချိန်တိုအတွင်းအလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးနိုင်စေရန် တွန်းအား	ဦးတည်ချက် ၄.၃ - လူမှုရေးနှင့်စဉ်ဆက်မပြတ် လေ့လာသင်ယူမှုကို ထောက်ပံ့ပေးရန်	စာပိုဒ် ၄ - အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့်ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာအရေးယူမှုများကိုအရှိန်အဟုန်မြှင့်တင်ရေး။	ရလဒ် ၃ - လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးလုပ်ငန်းများဖန်တီးတိုးချဲ့ရေး။
	ဦးတည်ချက် ၄.၃ - တက္ကသိုလ်အပါအဝင် လူတိုင်းတက်နိုင်ပြီး အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ပညာရေးကို ရရှိစေရန်	စာပိုဒ် ၆ - ပဋိပက္ခနှင့် သဘာဝဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်ပွားရာဒေသများတွင် ပြန်လည်ထူထောင်ပေးခြင်း။	ရလဒ် ၄ - ရေရှည်တည်တံ့သောလုပ်ငန်းများ ပေါ်ပေါက်လာစေရန်မြှင့်တင်ပေးရေး။
	ဦးတည်ချက် ၄.၄ - လူငယ်နှင့် အရွယ်ရောက်သူများ၏ နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ အရည်အသွေးများ စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်စေခြင်းဖြင့် သိက္ခာရှိသော လုပ်သားငှားရမ်းမှုနှင့် လုပ်ငန်းများ ပေါ်ပေါက်လာစေရန်။	စာပိုဒ် ၇ - ကျားမခွဲခြားမှုမရှိစေရေးနှင့် ရလဒ်များ။	ရလဒ် ၅ - ကျေးလက်စီးပွားရေးတွင် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်များရှိလာမည်။
		စာပိုဒ် ၈ - ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်မှုဆိုင်ရာမူဝါဒများကို နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံနှုန်းများနှင့် အညီချမှတ်ရန်။	ရလဒ် ၆ - စုစည်းမှုမရှိသော စီးပွားရေးကို စနစ်တကျဖြစ်အောင်လုပ်ဆောင်ခြင်း။
		စာပိုဒ် ၁၁ - လူမှုရေးအကာအကွယ်ပေးမှုများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆောင်ရွက်ရန်။	

ပေးခြင်း။ ဦးစားပေး ၇ - လူတိုင်း လွတ်လပ်စွာလုပ်ငန်း ရွေးချယ်မှုကို လက်ခံကျင့်သုံးခြင်း၊ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းများကို ဈေးကွက်စနစ်နှင့်အညီ လုပ်ဆောင်စေရန်၊ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတိုးတက်လာစေရန် အသေးစိတ်တွက်ချက် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ ပိုင်ဆိုင်မှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများကို လိုက်နာစေခြင်း။ ဦးစားပေး ၁၂ - ပြောင်းလဲမှုများနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာတိုးတက်မှုများကို အာဆီယံတွင်သာမက အာဆီယံကို ကျော်လွန်၍ သော်လည်းကောင်း လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို လည်းရရှိနိုင်သည့် အခွင့်အရေးများရရှိစေရန်။	ဦးတည်ချက် ၄.၅ - ကျားမ ခွဲခြားမှုမရှိသော ပညာရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများကို အားလုံးရရှိစေရေး။ မသန်စွမ်းသူများ ဒေသခံများနှင့် ထိရလွယ်သော အခြေအနေတွင်းရှိ ကလေးများကို ပါဝင်စေရန်။ ပန်းတိုင် ၅ - ကျားမတန်းတူရှိမှုနှင့် အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးများကို ပိုမိုအားဖြည့်ပေးရန်။ ဦးတည်ချက် ၅.၁ - မည်သည့်နေရာတွင်မဆို အမျိုးသမီးများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမရှိစေရ ဦးတည်ချက် ၅.၄ - ဒေသတွင်း အခမဲ့လူမှုကာကွယ်ရေးလုပ်ဆောင်မှုများကို လေးစားတန်ဖိုးထားရန်။ ဦးတည်ချက် ၅.၅ - ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှုဆိုင်ရာ ဦးဆောင်မှုအပိုင်းများတွင် အမျိုးသမီးများကို အပြည့်အဝပါဝင်ခွင့်ပေးခြင်း ဦးတည်ချက် ၈ - ပြည့်ဝ၍ အကျိုးဖြစ်ထွန်းသော အလုပ်အကိုင်နှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များကို အားလုံးအတွက် မြှင့်တင်ပေးခြင်း။ ဦးတည်ချက် ၈.၅ - လူငယ်နှင့် မသန်စွမ်းသူများအပါအဝင် အားလုံးအတွက် အကျိုးဖြစ်ထွန်းသော သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော	စာပိုဒ် ၁၂ - အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းနှင့် သုံးပွင့်ဆိုင်ဝါဒကို အားကောင်းအောင် ပြုလုပ်ရန်။ စာပိုဒ် ၁၃ - အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးမှုအပါအဝင် လုပ်သားဈေးကွက်အဖွဲ့အစည်းများကို အားကောင်းအောင် ပြုလုပ်ပေးရန်။	ရလဒ် ၇ - ကမ္ဘာ့ထုတ်ကုန် ချိတ်ဆက်မှုကဏ္ဍ (Global Supply Chains) တွင် လုံခြုံမှုရှိသော အလုပ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း လိုက်နာမှု ရှိရေးကို မြှင့်တင်သွားမည်။ ရလဒ် ၈ - အလုပ်သမားများကို လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိသော အလုပ်ပုံစံများမှ ကာကွယ်သွားမည်။ ရလဒ် ၉ - ထိရောက်ပြီး မျှတမှုရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဆိုင်ရာ မူဝါဒများကို မြှင့်တင်ခြင်း။ ရလဒ် ၁၀ - ခိုင်မာသည့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားပြု အဖွဲ့အစည်းများ။
---	--	---	--

	အလုပ်အကိုင်။ တူညီသော တန်ဖိုးရှိအလုပ်အတွက် တူညီသောလုပ်ခ ဦးတည်ချက် ၈.၆ - အလုပ် မရှိ၊ ပညာမသင်၊ သင်တန်း မတက်သော လူငယ်အချိုး အစားကို မည်မည်ရရ လျော့ကျစေခြင်း။ ဦးတည်ချက် ၈.၇ - အမွေ အလုပ် ခိုင်းစေမှုကိုလုံးဝ မရှိစေရန်၊ အနိုင်ကျင့်စေကားမှု များနှင့် လူကုန်ကူးမှု ပပျောက်စေရန် နှင့် ကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်စေရန်။ ၂၀၂၅ တွင် ကလေးလုပ်သား လုံးဝ မရှိစေရ။ ဦးတည်ချက် ၈.၈ - ရွှေ့ ပြောင်းအလုပ်သမား များနှင့် အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများ အပါအဝင် အလုပ်သမား အခွင့်အရေး နှင့် OSH ကို အကာအကွယ် ပေးရေး၊ ပန်းတိုင် ၁၀ - နိုင်ငံများအ တွင်းနှင့် နိုင်ငံများအကြား မညီမျှမှုများ လျော့ချရေး။ အထူးသဖြင့် ဦးတည်ချက် ၁၀.၇ အစီအစဉ်တကျ ရေးဆွဲထားပြီး ကောင်းမွန် စွာ စီမံခန့်ခွဲထားသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု မူဝါဒ များကို အကောင်အထည် ဖော်ခြင်းမှတစ်ဆင့် အစီ အစဉ်ကျပြီး ဘေးကင်း၍ ပုံမှန်ဖြစ်ကာ တာဝန်ယူမှုရှိ သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု နှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များ ရွှေ့လျား သွားလာမှု		
--	---	--	--

	ပန်းတိုင် ၁၆ - ပြိမ်းချမ်း တရားမျှတပြီးလူတိုင်းပါ ဝင်နိုင်သောလူ့ဘောင် အဖွဲ့အစည်း ဖန်တီးရန်။ ဦးတည်ချက် ၁၆.၆ - ထိရောက်ပြီးတာဝန်ခံမှု၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသော အဖွဲ့အစည်းများ ပေါ်ပေါက်လာစေရန်။ ဦးတည်ချက် ၁၆.၇ - လူတိုင်းပါဝင်ပြောဆိုနိုင်ပြီး အားလုံး၏ကိုယ်စားပြုမှု ပါဝင်သည့် ဆုံးဖြတ် ချက်များကို အဆင့်အားလုံး ၌ပြုလုပ်နိုင်စေရန်		
--	---	--	--

၂။ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်ဖြစ်စေရန် မြှင့်တင်ရေးအတွက် နိုင်ငံတွင်းအခင်းအကျင်းများ^၁

မြန်မာနိုင်ငံသည် အချိန်ကြာအထီးကျန်စွာရပ်တည်မှု၊ စီးပွားရေးပိတ်ဆို့ အရေးယူမှုများမှ လွန်မြောက်လာနေပြီဖြစ်သည်။ ဒီမိုကရေစီနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အပြောင်းအလဲများ အချိန်တိုအတွင်းဖြစ်ပေါ်နေပေသည်။ လျင်မြန်သောပြောင်းလဲမှုများတွင် ပြန်လည်တည်ဆောက်ရေး အစီစဉ်များလည်း ပါဝင်ပေသည်။ ဒီမိုကရေစီအစိုးရ ဖော်ဆောင်ရေးနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် အမျိုးသားပြန်လည် ရင်ကြားစေရေး၊ ဈေးကွက်စီးပွားရေးချိန်ညှိခြင်း၊ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုကို ဖြေလျှော့ရန်ကတိကဝတ်၊ ဆင်းရဲမွဲတေမှုလျော့ချရေးနှင့် အားလုံးပါဝင်သော တိုးတက်မှု အစရှိသည်တို့လည်း ပါဝင်ပါသည်။

အဆိုပါပြောင်းလဲမှုများတွင် ၂၀၀၈ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအတည်ပြုခြင်း၊ အစိုးရသစ်ဖော်ဆောင်ပေးသော ၂၀၁၅ ရွေးကောက်ပွဲ၊ နိုင်ငံရေးအကျဉ်းသားများကို လွတ်ငြိမ်းချမ်းသာခွင့်ပေးခြင်း၊ တရားဝင်ပြန်လည်တည်ထောင်မှုများ၊ အခြေခံလူ့အခွင့်အရေး အဖွဲ့အစည်းများဖွဲ့စည်းခြင်း၊ မီဒီယာလွတ်လပ်ခွင့်ပေးခြင်း၊ ပြည်တွင်းတိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် သဘောတူညီမှုများ ပြုလုပ်ခြင်း၊ ပုဂ္ဂလိကရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို ခွင့်ပြု ခြင်းနှင့် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ဖိတ်ခေါ်ခြင်းအစရှိသည်တို့ အဓိကပါဝင်ပါသည်။

ဤအတိုင်းအတာအထိ ပြောင်းလဲမှုများတွင် အခက်အခဲများစွာရှိခဲ့ပေသည်။ တာဝန်ထမ်းဆောင်သူများသည် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစား၍ မြှင့်တင်ရန်အတွက် ၎င်းတို့၏စွမ်းဆောင်ရည်များကို တည်ဆောက်ပေးခြင်း၊ တစ်ဆက်တည်းဒီမိုကရေစီအစိုးရဖော်ဆောင်ရန်၊ တရားဥပဒေစိုးမိုးရန်၊ လူထုအတွင်းအခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်ခံမှုများကို အသိပေးဖော်ဆောင်ရာတွင် အချိန်ယူရပေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် တိုင်းပြည် တည်ဆောက်ရေး လုပ်ငန်းကို လုပ်ဆောင်ရာတွင် အချိန်ကြာမြင့်စွာ တည်ရှိခဲ့သော မတူကွဲပြားမှု၊ လူနည်းစုတိုင်းရင်းသားများအရေး၊ တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများကို သေချာစွာကိုင်တွယ်ရန်လိုအပ်ပေသည်။ ထို့နည်းတူစွာ သဟဇာတရှိသည့် အလုပ်ရှင်အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးရှိစေရန်အတွက် မြှင့်တင်ဖော်ဆောင်ခြင်းသည် အံ့အားသင့်ရသည့်လုပ်ဆောင်မှု မဟုတ်ပါ။ အကြောင်းမှာ ဒီမိုကရေစီကျသည့်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုများသည် ဆယ်စုနှစ်ငါးစုအကြာ ဖိနှိပ်ခံခဲ့ရ၍ဖြစ်သည်။ အသစ်ဖွဲ့ထားသည့်အဖွဲ့အစည်းများသည် အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်ယူမှုများ၊ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများကို လေ့လာရန်လိုအပ်ပါသည်။

၂.၁။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု

ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုသည် အဓိကကျသော စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရနှင့် UNDP ပူးပေါင်းကောက်ယူခဲ့သည့် အားလုံးပါဝင်သောအိမ်ခြေအခြေအနေစစ်တမ်းကိန်းဂဏန်းများအရ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်းသည် ၂၀၀၉/၁၀တွင် ၂၅.၆ ရာခိုင်နှုန်းရှိသော်လည်း ကမ္ဘာ့ဘဏ်က ထိုစစ်တမ်းကို အခြားနည်းလမ်းအသုံးပြုပြီးစိစစ်ပိုင်းခြားချက်မှရရှိသောကိန်းဂဏန်းများအရ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်းသည် ၃၇.၅ ရာခိုင်နှုန်းရှိပေသည်။ မကြာသေးမီက ၂၀၁၅ခုနှစ်မှအချက်အလက်ကိုအသုံးပြုပြီး စီမံကိန်းနှင့်ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ကမ္ဘာ့ဘဏ်မှထုတ်ပြန်ထားသော ၂၀၁၇ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု စိစစ်ပိုင်းခြားခြင်း အစီရင်ခံစာအရ အစိုးရဘက်မှ ကိန်းဂဏန်းများမှဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်းသည် ၁၉.၄ ရာခိုင်နှုန်းလျော့ကျသည်ဟုဖော်ပြပြီး ကမ္ဘာ့ဘဏ်ဘက်မှ ကိန်းဂဏန်းမှာ ၂၆.၁ ရာခိုင်နှုန်းပြနေပါသည်။

မြန်မာ့လူသားဖွံ့ဖြိုးမှုအညွှန်းကိန်းအဆင့်သည် ၂၀၁၅ခုနှစ်တွင် အဆင့် ၁၈၈ အနက် ၁၄၅ တွင်ရှိသည်။ တိုင်းရင်းသားပဋိပက္ခများနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ အာဏာရှင်ဆန်သော အုပ်ချုပ်မှုအောက်မှ မှားယွင်းသောစီးပွားရေး စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် စီးပွားရေးတိုးတက်မှုမရှိခြင်းနှင့် မကြာခဏဖြစ်ပွားသည့် သဘာဝဘေးအန္တရာယ်များကြောင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပိုမိုကြီးမားလာခဲ့သည်။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှုန်း

^၁ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် DWCP-TWG နှင့် NTDF ၏ လမ်းညွှန်မှုအောက်မှ ပြင်ဆင်ထားသော “သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များ ရရှိရေး လိုအပ်ချက်အစီရင်ခံစာမူကြမ်း” ၏ အဓိကအစိတ်အပိုင်းများကို ဤအခန်းတွင် အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြထားပါသည်။

သည် ဒေသအလိုက်သိသာစွာ ကွာခြားမှုများရှိနေပါသည်။ ယင်းသည် သိသာထင်ရှားသော မညီမျှသည့်ဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် မျှတမှုမရှိခြင်းကို ဖော်ပြနေပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ရန်ကုန်တွင် ဆင်းရဲမှု ၁၆.၁ ရာခိုင်နှုန်းရှိနေချိန်တွင် ချင်းပြည်နယ်၌ဆင်းရဲမှု ၇၃.၃ ရာခိုင်နှုန်းရှိနေသည်။ နိုင်ငံအနေဖြင့် တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အားလုံးပါဝင်သောဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုမှတစ်ဆင့် တည်ငြိမ်မှုငြိမ်းချမ်းမှုနှင့် အမျိုးသားပြန်လည်ရင်ကြားစေရေးကို ဖော်ဆောင်ရပေမည်။ အချက်အလက်များတွင် ကျားမခွဲခြားထားမှုမရှိသော်လည်း အမျိုးသမီးများသည် ဆင်းရဲမှုကို အမျိုးသားများထက် အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် ပိုမိုခံစားရသည်။ အလုပ်သမားဈေးကွက်တွင် လုပ်သားအင်အားပို၍ နည်းပါးစွာပါဝင်ရပြီး၊ လစာနိမ့်သည့်ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနည်းသောကဏ္ဍများတွင် အများအပြားလုပ်ကိုင်ကြရသည်။

၂.၂။ ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံသည် ကမ္ဘာပေါ်တွင် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုအများဆုံးနိုင်ငံ ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း တိုင်းရင်းသားများနှင့် နှစ်ပေါင်း ၆၀ ကြာ ပဋိပက္ခများဖြစ်ပွားနေခြင်းမှ ဒဏ်ရာများစွာတင်ခဲ့ရသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၌ အဓိကကျော်လွှားနိုင်ခဲ့သည့် အရာများတွင် တစ်နိုင်ငံလုံးအပစ်အခတ်ရပ်စဲရေးသဘောတူချက်၊ နှစ်ဖက်သဘောတူညီမှုဖြင့် အပစ်အခတ်ရပ်စဲခြင်းများ၊ ၂၀၁၆၊ ၂၀၁၇ နှင့် ၂၀၁၈ ခုနှစ်များတွင် ကျင်းပခဲ့သော အဓိကငြိမ်းချမ်းရေး ညီလာခံ (၂) ရပ်၊ လုပ်ဆောင်ဆဲ နိုင်ငံရေးဆွေးနွေးမှုများပါဝင်ပါသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှု လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ၂၀၁၆ - ၂၀၁၇ အတွင်း တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးနှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးသဘောတူညီမှုများကို နှစ်ကြိမ် ပြုလုပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်မှုသည် ရှုပ်ထွေးခက်ခဲလှပြီး လုပ်ဆောင်နေစဉ်တွင်လည်း တိုက်ခိုက်မှုများ ရှိနေဆဲပင်ဖြစ်ပါသည်။ ရခိုင်ပြည်နယ်၏ အခြေအနေသည် အထူး သဖြင့် စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်ဖြစ်နေပါသည်။ ယင်းဒေသအတွင်း လတ်တလောအကြမ်းဖက်မှုများသည် နေရာစွန့်ခွာမှုနှင့်ဒုက္ခသည်များရွှေ့ပြောင်းမှုကို မကြုံစဖူး အဆင့်များအထိ ဖြစ်စေခဲ့သည်။ အစိုးရသည် ဒုက္ခသည်များနှင့် နေရာစွန့်ခွာသွားသူများ မိမိဒေသအတွင်းသို့ ချောမွေ့စွာ ပြန်လည်ရောက်ရှိရေးအတွက် သန္နဉာဏ်ချကာ လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ ထို့ပြင် ရေရှည်ငြိမ်းချမ်းမှုရှိရေး၊ အားလုံးပါဝင်သော ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်ရေး စသည့်အချက်များကို တိုးမြှင့်ဖော်ဆောင်ရန် “ရခိုင်ပြည်နယ်အကြံပေးကော်မရှင်” ၏ ကျယ်ပြန့်ပြည့်စုံသော အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက်လည်း သန္နဉာဏ်ချထားသည်။ အစိုးရအနေဖြင့် ရခိုင်ပြည်နယ်အတွင်းငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အထူးအကြံပေးအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။

အစိုးရသည်ယင်း၏ “မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးမှုအကူအညီဆိုင်ရာမူဝါဒ” ၌ “ရပ်ဝတ္ထုပိုင်းဆိုင်ရာ လုံခြုံစိတ်ချရမှုရှိပြီး စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများရှိသည့် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းများတွင် ငြိမ်းချမ်းရေးသည် ပို၍ခိုင်မြဲလိမ့်မည်” ဟု အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကျား/မ ဖြစ်ခြင်းကို အလိုက်သင့်တုံ့ပြန်မှု၊ ဒေသတွင်းဖွံ့ဖြိုးမှု၊ အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးပေးမှုတို့သည် သဟဇာတရှိရေး၊ ရင်ကြားစေရေး၊ နိုင်ငံထူထောင်ရေးတို့ကို မြှင့်တင်ရာ၌ အရေးကြီးသောကဏ္ဍမှ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။ ယင်းမှသည် ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် တည်ငြိမ်မှုရှိရေးကို သေချာစေပါမည်။

၂.၃။ အားလုံးပါဝင်စေသော ဖွံ့ဖြိုးမှုမှတစ်ဆင့် အလုပ်အကိုင်များဖန်တီးခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လက်ရှိစီးပွားရေးအခြေအနေသည် ရှုပ်ထွေးနေသော ပုံကားချပ်တစ်ခုကဲ့သို့ ဖြစ်နေသည်။ အားသာချက်အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် သဘာဝအရင်းအမြစ်များ ကြွယ်ဝကာ ကြီးမားကျယ်ပြန့်သော စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍ အခွင့်အလမ်းများ ရှိနေသည်။ နိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးအလားအလာများ ကောင်းမွန်လာခြင်းသည်မြန်မာ့ကုန်သွယ်ရေးအလားအလာများ တိုးတက်လာစေသော အရှေ့တောင်အာရှ၊ တရုတ်၊ အိန္ဒိယနိုင်ငံတို့နှင့် နီးစပ်မှုကြောင့်လည်းဖြစ်သည်။ လက်ရှိကာလတွင် နိုင်ငံ့ဝင်ငွေတိုးတက်လာခြင်းသည် နိုင်ငံကိုဝင်ငွေအလယ်အလတ် ရှိသည့် အခြေအနေတစ်ခုသို့ တိုးတက်လာစေခဲ့သည်။

စီးပွားရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများလုပ်ဆောင်ရာတွင် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ၊ ဝို့ကုန်များ၊ ဈေးကွက်များ၊ FDI (နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု) နှင့် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးတွင် ဝင်ရောက်ပေါင်းစည်းလုပ်ကိုင်ခြင်းများမှ အကျိုးအမြတ်များရရှိစေရန် အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်နေသည်။ ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ ခန့်မှန်းတွက်ချက်မှုများအရ GDP သည် တိုးတက်လာသည့်တိုင် ကြိုတင်တွက်ချက်ခဲ့

သည့်အတိုင်း မြင့်မားလာခြင်းမရှိဘဲ ၂၀၁၇ ခုနှစ် တွင် ခန့်မှန်းခြေ ၇.၁ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၆.၄ ရာခိုင်နှုန်းသို့ လျော့ကျသွားပြီး နောက်လာမည့် သုံးနှစ်တွင် ပျမ်းမျှ ၆.၄ ရာခိုင်နှုန်းရှိမည်ဟု ဆိုသည်။

သို့သော် ထိုသို့တိုးတက်လာနှုန်းသည် စီးပွားရေးတွင် နက်ရှိုင်းစွာအမြစ်တွယ်နေသော ပုံစံကျပြဿနာများကိုဖုံးလွှမ်းနေသည်။ တိုးတက်မှုပုံစံများသည် တူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများ ကျယ်ပြန့်လာမှုအပေါ်၌ အခြေတိုင်ပါသည်။ ထိုစဉ်တွင် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးပေးမှု၌ အားနည်းလျက်ရှိသည်။ အရင်းခံထုတ်ကုန်ကျဉ်းခြင်းမူ၊ မတည်ငြိမ်ယှဉ်ပြိုင်မှုအားကြီးသော ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်တို့ကြောင့် အမျိုးအစားကွဲပြားခြင်းများအကန့်အသတ်ရှိနေသည့် စီးပွားရေးကို အားနည်းစေပါသည်။ အခြေခံအဆောက်အအုံများနှင့် အခြားတန်ဖိုးမြှင့်ထုတ်ကုန်ကဏ္ဍများ၌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ အားနည်းနေဆဲဖြစ်သည်။ မိမိစီးပွားရေးအပေါ် မျှော်လင့်မထားသည့် မျှော်မှန်း၍မရသည့် ရိုက်ခတ်မှုများ (economic shocks) မတည်ငြိမ်မှုများ သက်ရောက်သည့်အခါ၊ ခုခံနိုင်စွမ်းအားနည်းမှုကို လျော့ချရန်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံသည် ရေရှည်တွင်စီးပွားရေးအမျိုးကွဲပြားစွာလုပ်ရန် လိုအပ်ပေလိမ့်မည်။

ထို့နည်းတူစွာ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုသည် အထင်ကြီးလောက်စရာဖြစ်နေချိန်၌၊ စီးပွားရေးပြိုင်ဆိုင်မှုကို လုပ်ခနည်းပါးမှုအပေါ်၌ ဆက်၍အခြေပြနေရသေးသည်။ ဒေသခံကျွမ်းကျင်လုပ်သားများကို ဌာနရမ်းမှုအနည်းဆုံးရှိနေသည့်အတွက်လည်း ပူပန်မှုများ ရှိနေပါသည်။

ထို့အပြင် အခြေခံအဆောက်အအုံ မပြည့်စုံခြင်း၊ ငွေကြေးအခွင့်အလမ်းများ ရှားပါးခြင်း (lack of access to finance)၊ ကျွမ်းကျင်မှု ထုတ်လုပ်နိုင်မှု မလုံလောက်ခြင်း၊ စီးပွားရေးစတင်ရန်နှင့် လည်ပတ်ရန် ကုန်ကျစားရိတ် မြင့်မားခြင်းတို့သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အရွယ်အစား အသင့်အတင့်သာရှိသော ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကဏ္ဍအတွက် အတားအဆီးများဖြစ်နေပါသည်။

ငွေရင်းများစွာသုံးသည့်တိုးတက်မှု ဦးစားပေးသော စီးပွားရေးတိုးတက်မှုများနှင့်အတူမြန်မာနိုင်ငံ တွင် အလုပ်သမားများများခန့်ထားမှုကို ဦးစားပေးသည့် စီးပွားရေးပုံစံများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် အရေးကြီးလှသည်။ အမျိုးသမီးများနှင့် ထိခိုက်လွယ်သော အုပ်စုများသည် အခြားသူများနှင့်အတူ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု မဟာဗျူဟာများမှ အကျိုးအမြတ်များကို ခံစားရရှိနိုင်သည်။ ကျားမ တန်းတူအလုပ်ခန့်ထားမှုဖန်တီးခြင်း နှင့် လူသားအရင်းအမြစ် စွမ်းရည်များတည်ဆောက်ခြင်း စသည်တို့ကို ထောက်ပံ့ပေး နိုင်သည့် ပေါ်လစီများထုတ်ပြန်ခြင်းသည် အလျင်အမြန်ပြောင်းလဲနေသည့် ယင်း၏စီးပွားရေးအတွက်လည်းကောင်း၊ တန်ဖိုးမြှင့် ထုတ်ကုန်များကို ပြောင်းလဲထုတ်လုပ်ရန်အတွက်လည်းကောင်း လိုအပ်သောစွမ်းအားထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်း၊ တီထွင်ဆန်းသစ်များကို ဖွံ့ဖြိုးလာနိုင်စေပါမည်။

၂.၄။ အလုပ်သမားဈေးကွက် စိန်ခေါ်မှုများ

၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ကောက်ယူခဲ့သော လုပ်သားအင်အား၊ ကလေးအလုပ်သမား နှင့် ကျောင်းအပြီးလုပ်ငန်းခွင် ဝင်ရောက်မှုအကူးအပြောင်းစစ်တမ်း (LF-CL-SWTS) အရ လုပ်သားအင်အားပါဝင်မှုတွင် ၆၄.၇ ရာခိုင်နှုန်းရှိပြီး ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းရှိသော ဗြူပြဒေသနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ကျေးလက်ဒေသများ၌ ၆၇ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် မြင့်မားသောနှုန်းထားရှိနေသည်။ စိုက်ပျိုးရေးသည် အလုပ်အကိုင်အများဆုံးနယ်ပယ်ဖြစ်ပြီး (၅၁.၇ ရာခိုင်နှုန်း) စက်ရုံအပိုင်းတွင် ၁၆.၈ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍတွင် ၃၁.၅ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည်။

အရေးကြီးမှတ်သားစရာမှာ အမျိုးသမီးပါဝင်မှု နှုန်းထားနည်းခြင်းဖြစ်သည် (အမျိုးသမီး ၅၂ ရာခိုင်နှုန်း၊ အမျိုးသား ၈၀ ရာခိုင်နှုန်း)။ အဆိုပါအချက်သည် နိုင်ငံရှိလူဦးရေ၏ ဖန်တီးနိုင်မှု၊ အရည်အသွေးနှင့် စွမ်းအားများကိုပြည့်ဝအကျိုးရှိစွာထိန်းချုပ်အသုံးချရန်အတွက် ထုတ်ယူသုံးစွဲမှုမပြုရသေးသော အလားအလာကောင်းများရှိနေကြောင်း ဖော်ပြနေသည်။ အာရှနှင့်ပစိဖိတ်ဒေသတစ်ဝန်းပြုလုပ်ခဲ့သည့် သုတေသနပြုမှုများက အထောက်အထား အခြေပြတွေ့ရှိချက်ကို ဖော်ပြရာ၌ အလုပ်သမားဈေးကွက်အတွင်းသို့ အမျိုးသမီးများဝင်ရောက်နိုင်မည်ဆိုလျှင် နိုင်ငံ၏တစ်ဦးချင်းဝင်ငွေသည် သိသာထင်ရှားစွာတိုးတက်လာနိုင်ကြောင်း ဖော်ပြနေသည်။ ယင်းသည် ကျားမရေးရာမှ ရရှိလာသော အစုပေါ်အမြတ်မှ အကျိုးအမြတ်များရရှိလာသည်။ သို့သော် အကျိုး

အမြတ်သည် အမျိုးသမီးများသည် ပညာသင်ယူခွင့်၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ၊ မြေယာ၊ ချေးငွေနှင့် အခြားအရင်းအမြစ်များ ကို တန်းတူရရှိမှုသာ ၎င်းကဲ့သို့အကျိုးအမြတ်များ ရရှိလာနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ထိခိုက်လွယ်သောအလုပ်အကိုင် (vulnerable employment) (ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းလုပ် အလုပ်သမားသို့မဟုတ် မိသားစု လုပ်ငန်းအလုပ်သမားများ) ကိစ္စသည်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားစရာဖြစ်သည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ် သန်းခေါင်စာရင်းအရ နိုင်ငံ၏ ၅၆.၂ ရာခိုင်နှုန်းသော အလုပ်လုပ်သူဦးရေသည် ထိုကဲ့သို့သော ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်း၌ရှိကြသည်။ ထိုကဲ့သို့လုပ် ငန်းမျိုးတွင် အမျိုးသမီးအရေအတွက် ၆၁.၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် ၅၃.၀^၃ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသော အမျိုးသားများထက်ပိုမိုများပြားနေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အတော်အတန်ငယ်ရွယ်သည့် လူဦးရေရှိပြီး၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သော အသက်အုပ်စုဖြစ်သည့် (၁၅-၆၄)တွင် ၆၄.၉% ရှိသည်။ ၂၉.၂ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ၁၄ နှစ်အောက်များဖြစ်ကြပြီး ၅.၉ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ၆၅ နှစ်အထက်ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော အိမ်ထောင် စုစာရင်းများ သည် မှီခိုသူနိမ့်ပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သူ လူဦးရေမြင့်မားကြောင်းဖော်ပြသဖြင့် နိုင်ငံအတွက် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုအတွက်အလွန်ကောင်းမွန်သောအချက်ဖြစ်သည်။

သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ထိုကဲ့သို့သောလူဦးရေစာရင်းမှ အကျိုးကျေးဇူးများရရှိရန်မှာမူ ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် ရရှိမှုကို အထောက်အပံ့ဖြစ်စေမည့် မူဝါဒများ မှန်ကန်စွာထားရှိရန် အရေးကြီးလှသည်။ လူဦးရေသန်းကောင်စာရင်းမှ အချက် အလက်များအရ လူငယ်များအတွက် အလုပ်အကိုင်များဖန်တီးရေး အစီအမံများသည် အထူးသဖြင့် အရေးကြီးပါလိမ့်မည်။ လက်ရှိအခြေအနေကိုထိန်းသိမ်းနိုင်ရန်အတွက် ၂၀၁၆ မှ ၂၀၃၀ အထိ အလုပ်အကိုင်ပေါင်း ၃.၇ သန်းလိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းသည် ၀.၈% ဖြစ်သည်။ (အမျိုးသား ၀.၇%၊ အမျိုးသမီး ၀.၉%)။ အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ် သမားဈေးကွက်ကို နားလည်စေနိုင်မည့်အညွှန်းကိန်းကောင်းတစ်ခု မဟုတ်ပါပေ။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၊ အလုပ်လက်မဲ့ထောက်ပံ့ကြေး ပေးမှုမရှိခြင်းကြောင့် မိမိရှင်သန်မှုအတွက် ကြုံရာအလုပ်ကို လုပ်ကိုင်ကြရသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဈေးကွက်ကို နားလည်ရန် ပိုမိုအထောက်အကူပြုနိုင်မည့်အချက်မှာ လုပ်သားအင်အား အပြည့်အဝအသုံးမချနိုင်သည့်နှုန်း စုစုပေါင်း (aggregate labour underutilization) ဖြစ်သည်။ ယင်းသည် ၆.၉% ရှိသည်။ (အမျိုးသမီးအရေအတွက်သည် အမျိုးသား အရေအတွက်ထက်မြင့်သည်။)နောက်တစ်မျိုးမှာ စုစည်းမှုမရှိသောကဏ္ဍ၌ အလုပ်လုပ်သည့်နှုန်းဖြစ်သည်။ (၇၅.၆% သော အလုပ်သမားများ သည် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းအမျိုးအစားအလိုက် စုစည်းမှုမရှိသောသောကဏ္ဍ၌ ရှိနေကြသည်။

LFS စစ်တမ်းအရ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်နိုင်သောအသက်အရွယ် လူဦးရေ (အသက် ၁၅နှစ် နှင့်အထက်)၏ စာတတ် ပြောကိန်းသည် ၈၉.၆ ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်။ ယင်းတွင်အရေးပါသည့် ကွာဟချက်များပါရှိသည်။ အမျိုးသမီးများ၊ ကျေးလက်ဒေသရှိ လူများသည် စာ တတ်ပြောကိန်းနိမ့်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်နိုင်သောအသက်အရွယ်လူဦးရေ၏ ၆.၅ ရာခိုင်နှုန်းသော အရေအတွက်သာ အထက် တန်းကျောင်း ပြီးမြောက်ခဲ့ကြပြီးမြို့ပြတွင်နေထိုင်သူများနှင့် ကျေးလက်ဒေသများတွင် နေထိုင်သူများကြား ကွာဟချက်များရှိနေ သေးသည်။

၂.၅။ အခွင့်အရေးများကိုအခြေခံသော ဥပဒေမူဘောင်ထူထောင်ခြင်း (Establishing rights based legal frameworks)

မြန်မာနိုင်ငံသည် ၎င်း၏ ဒီမိုကရေစီအသွင်ကူးပြောင်းရေးကာလတွင် စိန်ခေါ်မှုများစွာ ရင်ဆိုင်နေရဆဲဖြစ်သည်။ အာဏာရှင်အုပ် ချုပ်ရေးနှင့် ဆယ်စုနှစ်ချီပဋိပက္ခများ ကြုံတွေ့ပြီးနောက် နိုင်ငံတော်တည်ဆောက်ခြင်း အခြေအနေအခက်အခဲများကို ထိန်းသိမ်း မောင်းနှင်ရမည်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမျိုးသမီးများအား ပုံစံမျိုးစုံနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအား ဆန့်ကျင်ရေးပြဋ္ဌာန်းချက်၊ မသန်စွမ်း

^၃ ၂၀၁၄ ခုနှစ်သန်းခေါင်စာရင်း အချက်အလက်သည် UNFPA မှ သုံးသပ်ပြီး ထိုသန်းခေါင်စာရင်းသည် ရခိုင်ပြည်နယ်မှ လူဦးရေ ၁.၂ သန်းခန့်ကို ရေတွက်ထားခြင်း မရှိသည်ကို သတိပြုမိသည်။

သူများ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်နှင့် ILO ပြဌာန်းချက်အချို့ (အခန်း ၂.၁၁ ကိုကြည့်ပါ။) တို့ကို သဘောတူလက်မှတ် ရေးထိုးပြီးဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးများ၊ အလုပ်သမားရေးရာစံနှုန်းများနှင့်အညီ ဥပဒေများကိုပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း၊ စီးပွားရေးနှင့် မူဝါဒအပြောင်းအလဲအတွက် ဥပဒေရေးရာ အပြောင်းအလဲလုပ်ခြင်းသည် ကြာရှည်၍ခက်ခဲသော လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်သည်။ မူမတူယှဉ်တွဲနေထိုင်မှုကို လက်ခံသည့်လတ်တလော ဥပဒေရေးရာမူဘောင်သည် ဥပဒေရေးရာ အပြောင်းအလဲကို ပို၍ခက်ခဲ ရှုပ်ထွေးစေပါသည်။ အစိုးရသစ်သည် တရားဥပဒေစိုးမိုးမှုအားကောင်းရန်နှင့် လွတ်လပ်သော တရားစီရင်ရေးများ လည်ပတ်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အလေးထားအားထုတ်နေသည်။

(က) အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုပပျောက်ရေး

လွန်ခဲ့သည့်ဆယ်စုနှစ်ကာလများအတွင်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံကြားမှ ဆက်ဆံမှုသည် မူလအားဖြင့် ILO ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အပိုဒ် ၂၆ အရ စုံစမ်းရေးကော်မရှင် ဖွဲ့စည်းထားပြီးနောက် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုများပပျောက်အောင် ဦးစားပေးခဲ့သည်။ ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရနှင့် ILO အကြား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအတွက် တိုင်တန်းမှုယန္တရားတစ်ရပ်တည်ထောင်ကာ နောက်ဆက်တွဲနားလည်မှုစာချွန်လွှာကို (Supplementary Understanding) လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး ယင်းကိုနှစ်စဉ်သက်တမ်းတိုးခဲ့ပါသည်။ ILO သည် တပ်မတော်အတွင်း အသက်မပြည့်စုဆောင်းမှုကိစ္စနှင့် စပ်လျဉ်းသော "စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးနှင့် အစီရင်ခံတင်ပြရေး နိုင်ငံအလိုက်အထူးတာဝန်အဖွဲ့ (Country Task Force for Monitoring and Reporting (CTFMR) တွင်လည်းပါဝင်ပါသည်။ ထင်ရှားသော တိုးတက်မှုများအဖြစ် အဓမ္မခိုင်းစေမှု တိုင်ကြားချက်များ လျော့ကျလာသည်ကိုတွေ့ရသည်။ သို့ရာတွင်အချို့သောပုံစံများကို ထုံးစံကဲ့သို့ဖြစ်နေသော ခိုင်းစေမှုများ အဖြစ်လည်းကောင်း ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၌လည်းကောင်း ဆက်လက်တွေ့ရှိရဆဲဖြစ်သည်။ နောက်ဆုံးမွမ်းမံထားသော လုပ်ငန်းစီမံချက်နှင့်အတူ နောက်ဆက်တွဲနားလည်မှုစာချွန်လွှာ (SU) ကို လက်ရှိတွင် ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၃၁ ရက်နေ့အထိ သက်တမ်းတိုးထားပြီးဖြစ်သည်။ ယင်းနှင့်အတူ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေးအတွက် လုပ်ဆောင်မှုများသည် DWCP ၏အဓိက အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် ဆက်လက်တည်ရှိနေပါမည်။ မြန်မာအစိုးရနှင့် ILO တို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် အဓမ္မခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များအား ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၃၁ ရက်နေ့ နောက်ပိုင်းမှစ၍ DWCP အရသာဆောင်ရွက်မည်။

(ခ) အမျိုးသားအဆင့် ကလေးအလုပ်သမား လုပ်ငန်းစီမံချက်

လုပ်သားအင်အား၊ ကလေးအလုပ်သမားနှင့် ကျောင်းအပြီးလုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရောက်မှုအကူအပြောင်းဆန်းစစ်ခြင်း စစ်တမ်း (LF-CLSWTS) အရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လူငယ်တစ်သန်းကျော်သည် ကလေးအလုပ်သမားအဖြစ် ခိုင်းစေခံရပြီး ၎င်းတို့ထဲမှထက်ဝက်ကျော်သည် အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများတွင်အလုပ်လုပ်နေကြရသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးပြဌာန်းချက် (UNHCR) နှင့် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံများဖြင့် ကလေးအလုပ်သမား ခိုင်းစေမှုပပျောက်ရေး ပြဌာန်းချက် (ILO convention, 182) ကို သဘောတူလက်မှတ် ရေးထိုးပြီးဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း၊ အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိ အငယ်ဆုံးအသက်နှင့် ဆိုင်သော ပြဌာန်းချက် (ILO convention, 138) ကိုမူ လက်မှတ်မထိုးသေးပါ။ သို့သော် အလုပ်လုပ်ရန် (အနိမ့်ဆုံး) အသက် ၁၄ နှစ်အဖြစ် ဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားပြီး ယခုအခါတွင် ၁၉၉၃ ခုနှစ် တည်ဆဲကလေးသူငယ်ဥပဒေကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းအပါအဝင် ဥပဒေပုံစံများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲနေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ILO ပြဌာန်းချက် ၁၈၂ အရ မိမိတွင်တာဝန်ရှိသည့် ကလေးအလုပ်သမားနှင့်ဆိုင်သော အမျိုးသားအဆင့်လုပ်ငန်းစီမံချက်ကို ဖော်ထုတ်ရေးဆွဲနေပါသည်။ အဆိုပြုထားသော အမျိုးသားအဆင့်လုပ်ငန်းစီမံချက် အလုပ်မူဘောင်ကို ဤ DWCP လုပ်ဆောင်သည့် ကာလအတွင်း အကောင်အထည်ဖော်သွားပါမည်။

(ဂ) လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခွင့် မြှင့်တင်ရေး

လွန်ခဲ့သည့် ငါးနှစ်တာကာလအတွင်း ဒီမိုကရေစီအပြောင်းအလဲကာလ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အကြီးမားဆုံးအပြောင်းအလဲမှာ အလုပ်သမားဈေးကွက်အတွင်း လွတ်လပ်သော အသင်းအဖွဲ့တည်ထောင်ခြင်း အခြေခံနည်းနာများ တည်ဆောက်နိုင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထင်ရှား သောသမိုင်းမှတ်တိုင်များတွင် ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေကို ပြဌာန်းခြင်းတို့ပါဝင်ပြီး ၎င်းဥပဒေနှစ်ရပ်လုံးအား ပြန်လည်သုံးသပ် ပြင်ဆင်နေပြီဖြစ်သည်။ မှတ်ပုံတင်ပြီး

အဖွဲ့အစည်းအရေအတွက် ၂၅၀၀ကျော်အထိတိုးပွားလာချိန်တွင် သုံးဦးသုံးဖလှယ်အဖွဲ့များသည် ပြည့်စုံသော အလုပ်သမားဥပဒေ ပေါင်းချုပ်ပေါ်ပေါက်ရေး၏ ပထမအဆင့်အဖြစ် လက်ရှိတည်ဆဲဥပဒေ၏ အားနည်းချက်များဖော်ထုတ်ရန် လိုအပ်နေသည်ကို လက်ခံခဲ့ကြသည်။ အလုပ်သမားဈေးကွက်၏ မိတ်ဖက်များအကြား၌ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုသည့် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အလုပ် ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြားရှိရမည့် ဆက်ဆံရေးအကြောင်းကို နားလည်လာကြသည်။ ဆက်ဆံရေးသည်အဆင့်ဆင့်ပြောင်းလဲ လာနေသည်။ သို့သော်လည်းနေ့ကွေးနေပါသည်။

(ဃ) တရားမျှတမှုရှိရေး၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပျောက်ရေးတို့ကို မြှင့်တင်ခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဟူသည့် အကြောင်းကိစ္စရပ်သည် အရေးကြီးသည်ဟုဆိုရာ၌ ကျား/မ ကွာဟမှုများနှင့် နိုင်ငံအား လုံးအပေါ် ရိုက်ခတ်သည့်ကိစ္စရပ်များသာမက နိုင်ငံသားဖြစ်ခြင်း၊ နိုင်ငံသားဆိုင်ရာကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာ စသည်တို့အပေါ် အခြေခံ သည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများလည်း အရေးကြီးပါသည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ (အပိုဒ် ၃၇၄) သည် နိုင်ငံသားအားလုံး အတွက် ဥပဒေအရ တူညီသောအကာအကွယ်ပေးမှုနှင့် ဥပဒေ၏ရှေ့မှောက်တွင် ညီမျှသောအခွင့်အရေးများအတွက် အာမခံ ပေးထားသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေ အပိုဒ် ၃၄၈သည် လူမျိုး၊ မွေးဖွားရာဒေသ၊ ဘာသာ၊ ရာထူး၊ အဆင့်အတန်း၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ လိင်အမျိုးအစား၊ ကြွယ်ဝမှုတို့ အပေါ် အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုရဟု တားမြစ်ထားပါသည်။ သို့ရာတွင် အသားအရောင်၊ ဘာသာစကား၊ နိုင်ငံရေးသို့ အခြား ထင်မြင်ချက်၊ မူရင်းနိုင်ငံသားတို့အပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမပြုရန် မတာမြစ်ထားပါ။

မြန်မာနိုင်ငံသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပုံစံများအား လုံးပျောက်ရေး (CEDAW) နှင့် ကုလသမဂ္ဂညီလာခံမှ မသန်စွမ်းသူများအခွင့်အရေး (CRPD) သဘောတူညီချက်များကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည်။ သီးခြားအုပ်စုများအပေါ် ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုမပြုရန်အတွက် အရေးကြီးသည့်ဥပဒေသစ်များကို သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးဖြစ်ပါသည်။ ယင်းတို့တွင်မသန်စွမ်း သူများ၏အခွင့်အရေးဥပဒေ၊ ၂၀၁၅ခုနှစ်နှင့် တိုင်းရင်းသားအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်သည့်ဥပဒေ၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တို့ ပါဝင်သည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အမျိုးသားအဆင့်မဟာဗျူဟာစီမံချက်ကို ဖော်ထုတ်ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။ သို့ရာ တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကိုပြသည့် အခြားဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ မူဝါဒများအပေါ် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများက ပူပန်မှုရှိကြောင်း ဖော်ပြလျက်ရှိကြသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ရှိ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကိစ္စများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် အသိအမြင်မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် လက်တွေ့ကျသော အစီအမံများကို ကျယ်ပြန့်စွာ လုပ်ဆောင်ရန် အလွန်လိုအပ်နေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ရေးနှင့် မြှင့်တင်ရေး (Protection and Promotion of the Rights of Women and Children (AWCA) ဆိုင်ရာ အာဆီယံကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည့်အပြင် အမျိုးသမီးများဆိုင်ရာ အာဆီယံ ကော်မတီ၏အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ပါသည်။

၂.၆။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း

လိုအပ်နေမှုနှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မှုဟူသည့် အကြောင်းအရင်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိအလုပ်ခန့်ထားခြင်းအတွက် ပြည်တွင်း ပြည်ပရွှေ့ပြောင်း သွားလာမှုတိုးပွားလာရန် ဆက်လက်တွန်းအားပေးနေသည်။ ကျေးလက်ဒေသများနှင့် လူမှုရေး ပညာရေး နောက်ခံချို့တဲ့သော ပြည်နယ်ဒေသများတွင် အလုပ်အကိုင်အလားအလာ ကန့်သတ်ချက်များရှိခြင်း၊ အချို့ပြည်နယ်များရှိ သမိုင်း နှင့်ချီသော လူမျိုးရေး/ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခြင်းသည် ဆင်းရဲသောအိမ်ထောင်စုများအတွက် အရေးကြီး သော အသက်ရှင်ရပ်တည်မှုနည်းလမ်းဖြစ်လာသည်။ မြို့ပြဒေသများ၊ စီးပွားရေးအထူးရုံများနှင့် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများ တွင် အရည် အချင်းနိမ့် လုပ်သားလိုအပ်ချက်သည် ကြီးမားသောဝယ်လိုအားကိုဖြစ်ပေါ်စေသည်။ အမျိုးသမီးအများစုလွှမ်းမိုးထား သော အိမ်အကူလုပ်ငန်းများသည် ထိခိုက်လွယ်မှုနှုန်း မြင့်မားသောလုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခြင်းမပြုရန် အခြား ရွေးချယ်စရာ အလုပ်အကိုင်များဖန်တီးခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်သူများ ပြန်လာနိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းများဖန်တီးပေးခြင်းတို့ သည် ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်၏ စီးပွားရေးမူဝါဒတွင် ချမှတ်ထားသော စီးပွားရေးဦးစားပေးအချက် ၁၂ ချက်ထဲမှ တစ်ခု အပါအဝင်ဖြစ်သည်။

လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်းအချက်အလက်များမှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ၁.၁၂ သန်းသောသူများသည် နိုင်ငံခြားတွင်နေထိုင်လျက် ရှိပြီး (၆၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသားဖြစ်ပြီး ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်) အားလုံးနီးပါးသည် အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းကြသည်ကိုတွေ့ရသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်အကိုင်အတွက် လူငယ်များရွှေ့ပြောင်းခြင်းသည် ပြည်တွင်းအလုပ်သမားဈေးကွက်၌ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ အားနည်းကြောင်းကိုဖော်ပြနေသည်။ နိုင်ငံခြားတွင်နေထိုင်ကြသူများ၏ အသက်အရွယ်သည် ပျမ်းမျှအားဖြင့် ၂၆ နှစ်ဖြစ်သည် (MoLIP and ILO 2015)။ ပုံမှန်မဟုတ်သော လမ်းကြောင်းများမှ ရွှေ့ပြောင်းသူများ၏အချက်အလက်များကို အတည်ပြုရန်ခက်ခဲသော်လည်း ပုံမှန်မဟုတ်သောလမ်းကြောင်းများမှ ထွက်ခွာသူ အရေအတွက်သည် ပိုမိုမြင့်မားမည်ဟုယုံကြည်ရသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ထိုင်းနိုင်ငံအစိုးရ (ထိုင်းနိုင်ငံ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမားခန့်ထားမှုဌာန)မှ တည်ထောင်ထားသော စီမံချက်အမျိုးမျိုးတွင် လက်ရှိမှတ်ပုံတင်ထားသည့် မြန်မာနိုင်ငံမှအထောက်အထားမဲ့ရွှေ့ပြောင်းလာသူ ခန့်မှန်းခြေ ၁.၆ သန်း ရှိနေသည်။

၂.၇။ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး

လျင်မြန်စွာပြောင်းလဲလာနေသောစီးပွားရေးကြောင့် လုပ်သားဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မှုနှင့် လုပ်သားများ၏အရည်အသွေးသည် လုပ်သားလိုအပ်နေမှုကိုမှီနိုင်ခြင်းမရှိတော့ပါ။ မြန်မာနိုင်ငံသည် အခြားနိုင်ငံများကဲ့သို့ အရည်အသွေးအာမခံနိုင်မှု၊ သင့်လျော်မှု၊ ဘဝတစ်သက်တာ သင်ယူနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများရရှိမှု၊ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးတို့၌ စိန်ခေါ်မှုများရှိနေသည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများကို တစ်စုတည်းခန့်ထားသည့် မတူညီသောအလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာ၌ လည်း စိန်ခေါ်မှုများနှင့် တွေ့ရလျက်ရှိသည်။ ၎င်းပြဿနာများအပြင် သက်ဆိုင်သောဝန်ကြီးဌာနများနှင့် နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းပညာဆိုင်ရာသင်တန်းများအတွက် တာဝန်ယူထားသော အဖွဲ့အစည်းများအကြား ညှိနှိုင်းမှုအားနည်းသော ပြဿနာလည်းရှိနေပါသည်။ နိုင်ငံတော်၏အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းများ၏အရေးပါမှုကို အလေးထားဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင်နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ စီးပွားရေးရည်မှန်းချက် (၁၂) ချက်တွင် သက်မွေးပညာနှင့် သင်တန်းများကို ချဲ့ထွင်ခြင်းပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ပြုလုပ်ခြင်းတို့ပါရှိသည်။

၂.၈။ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး

အားလုံးပါဝင်သောတိုးတက်မှုအတွက် ကတိကဝတ်ပြုထားမှုအရ မြန်မာနိုင်ငံသည် မိသားစုများ၏ ရှုထောင့်အဖုံဖုံမှ ချို့တဲ့မှုများကို လည်းကောင်း၊ အမျိုးမျိုးသောထိတ်လန့်စရာ (မျှော်မှန်းမထားသော၊ ကြိုတင်ခန့်မှန်း၍မရသော အကြောင်းကိစ္စ) နှင့် အန္တရာယ်များကို သေးငယ်သွားစေမည့် လူမှုရေးပေါင်းစည်းညီညွတ်မှုကို မြှင့်တင်ပေးမည့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အစီအမံရေးဆွဲရန် အရေးပါကြောင်း အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ အမျိုးသားအဆင့်လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး မဟာဗျူဟာစီမံချက်ကို ရေးဆွဲဖော်ထုတ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ကာ ယင်းသည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ပြဌာန်းခဲ့သော လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေကို ဖြည့်စွက်ပေးပါသည်။ ထို့ပြင် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အစီအမံ၏ အခြေခံအချက်များကို အံဝင်ဝင်ကျရှိစေပါသည်။ လက်ရှိတွင် အစီအစဉ် ၆ ခုမှ ၃ ခုဖြစ်သော (ကျန်းမာရေးနှင့်လူမှုရေးစောင့်ရှောက်မှုအာမခံစနစ်၊ မိသားစုထောက်ပံ့မှုအာမခံစနစ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှုအကျိုးခံစားခွင့်အာမခံ)များကို ကန့်သတ်ချက်အနည်းငယ်ဖြင့် စတင်ကျင့်သုံးနေပြီဖြစ်သည်။ အားနည်းထိခိုက်လွယ်သောလူထုကို လူမှုဖူလုံမှုအထောက်အပံ့များတိုးချဲ့ပံ့ပိုးနိုင်ရန် လိုအပ်လျက်ရှိပါသည်။

၂.၉။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (OSH)

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရာတွင် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက် သက်ဆိုင်ရာဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများက သီးခြားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ အလုပ်သမား လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် စည်းကြပ်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေသည် လုပ်ငန်းအမျိုးအစား အားလုံးအကျိုးဝင်မှုမရှိပါ။ လွှမ်းခြုံမှုအချို့သည် အကန့်အသတ်နှင့် ဖြစ်နေသည်။ ထို့ပြင် ယင်း၏ပြဌာန်းချက်များသည် ဖြစ်ပေါ်ပြောင်းလဲနေသည့်အခြေအနေနှင့်ကိုက်ညီမှုမရှိပါ။ ထို့ပြင်ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများသည် သီးခြားစီလုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်လျက်

ရှိကြသဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတော်အဆင့်သတင်းအချက်အလက် များနှင့် စာရင်းဇယားများ ပြည့်စုံမှန်ကန်စွာရရှိရေး အတွက်ထောက်ခံရာ၌ စိန်ခေါ်မှုများစွာကို ရင်ဆိုင်ရလျက်ရှိနေပါသည်။ သို့သော် ပြောင်းလဲနေသော အခြေအနေ၊ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့်အညီ ပြုစုရေးဆွဲထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ဥပဒေအတည်ပြု ပြဌာန်းနိုင်ရေးအတွက် မူကြမ်းအား ပြည်သူ့လွှတ်တော်သို့ ပေးပို့ထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဥပဒေနှင့် ယင်းနှင့်ဆက်နွှယ်သောနည်းဥပဒေများ ရေးဆွဲပြဌာန်းပြီးပါက သုံးပွင့်ဆိုင်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုစနစ်ကို အဆင့်မြှင့်တင်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

၂.၁၀။ အသေးစားနှင့် အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး

အစိုးရက အသေးစားလုပ်ငန်းများနှင့် အလတ်စားလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်အကိုင်များဖန်တီးပေးခြင်း၊ ကြီးထွားမှုနှင့် ထုတ်ကုန်စွမ်းအားမြှင့်တင်ရာ၌ အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍတွင်ပါရှိကြောင်း အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ ထို့အပြင် အသေးစား နှင့် အလတ်စား စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှုသည် နိုင်ငံ၏စီးပွားရေးဦးစားပေးမှု ၁၂ချက်တွင်ပါရှိသည်။ SME နှင့်ဆိုင်သော ဥပဒေပြဌာန်းချက်များနှင့် ဖော်ထုတ်ရေးဆွဲထားသောမူဝါဒသည် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍဖွံ့ဖြိုးရန်အတွက်ရင်ဆိုင်ရလျက်ရှိသော စိန်ခေါ်မှုများကိုဖြေရှင်းရန် ရှာကြံလျက်ရှိပါသည်။ ယင်းစိန်ခေါ်မှုများတွင် ညီညွတ်ဆီလျော်မှုမရှိသောဥပဒေရေးရာဝန်းကျင်၊ အကန့်အသတ်နှင့်သာရှိသော စီးပွားရေးကဏ္ဍအမျိုးအစားကွဲပြားမှု၊ ငွေကြေး၊ ကျွမ်းကျင်မှုကွာဟချက်အပါအဝင် ကုန်ထုတ်လုပ်ရန်အရင်းအမြစ်များ ရရှိနိုင်မှုတို့ ပါဝင်သည်။ အသေးစားနှင့်အလတ်စား စီးပွားရေးကြီးထွားရန်အတွက်ဝန်းကျင်သည် စိန်ခေါ်ခံနေရဆဲဖြစ်သည်။ ၂၀၁၇ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးညွှန်းကိန်းမှာ နိုင်ငံပေါင်း ၁၈၈ နိုင်ငံအနက်အဆင့် ၁၆၇ တွင်ရှိသည်။ အထူးသဖြင့်အမျိုးသမီးများသည် လုပ်ငန်းများကို အစပြုခြင်း၊ ယင်းလုပ်ငန်းများကိုကြီးထွားအောင်မြင်လုပ်ခြင်းတို့၌ အခက်အခဲများနှင့်ရင်ဆိုင်ရလျက်ရှိသည်။

၂.၁၁။ ILO ပြဌာန်းချက်များကို လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံသည် ILO ၏ အဓိကပြဌာန်းချက် ၈ချက်မှ ၃ချက်ကိုသဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး၊ အသက်ဝင်လျက်ရှိသည့် နည်းပညာဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်(၁၇)ချက်ရှိပါသည်။ ယင်းတွင် ၂၀၁၇ခုနှစ်တွင် ကျင့်သုံးရန်အစိုးရ သစ်မှ သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သော ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားအလုပ်သမားပြဌာန်းချက်ပါဝင်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံကလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာနှင့် လူ့အခွင့်အရေးပြဌာန်းချက်များ

အခြေခံပြဌာန်းချက်များ

C029 - အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ (အမှတ်စဉ် ၂၉)၊

C087 - လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ဖွဲ့စည်းနိုင်သောအခွင့်အရေးအား ကာကွယ်ခြင်းဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ (အမှတ်စဉ် ၈၇)

C182 - အဆိုးရွားဆုံးပုံစံများဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်စေမှုဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၉ (အမှတ်စဉ် ၁၈၂)၊

အာဏာသက်ဝင်လျက်ရှိသည့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်များ

C001 - အလုပ်ချိန် (စက်ရုံများ) ဆိုင်ရာပြဌာန်းချက် ၁၉၁၉ (အမှတ်စဉ် ၁)

C002- အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၁၉ (အမှတ်စဉ် ၂)

C006 - လူငယ်အလုပ်သမား၏ ညဘက်အလုပ်လုပ်ခြင်း(စက်ရုံ)ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၁၉ (အမှတ်စဉ် ၆)

C011 - အသင်းအဖွဲ့အခွင့်အရေး (စိုက်ပျိုးရေး)ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၂၁ (အမှတ်စဉ် ၁၁)

C014 - အပတ်စဉ် အနားယူမှု (စက်ရုံ)ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၂၁ (အမှတ်စဉ် ၁၄)

C016 - လူငယ်အလုပ်သမား(သင်္ဘောသားလုပ်ငန်း)ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးခံရခြင်းဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၂၁(အမှတ်စဉ်၁၆)

C017 - အလုပ်သမား (မတော်တဆမှုများ) လျော်ကြေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၂၅ (အမှတ်စဉ် ၁၇)

- C018 - အလုပ်သမား (လုပ်ငန်းခွင် ရောဂါများဆိုင်ရာ) လျော်ကြေး ပြဌာန်းချက် ၁၉၂၅ (အမှတ်စဉ် ၁၈)
 C019 - တန်းတူညီမျှဆက်ဆံမှု (မတော်တဆ နစ်နာကြေး) ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၂၅ (အမှတ်စဉ် ၁၉)
 C021 - ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ စစ်ဆေးခြင်းဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၂၆ (အမှတ်စဉ် ၂၁)
 C022 - ၁၉၂၆ သဘောထားများ၏ စာချုပ်ပါအချက်များသဘောတူညီမှုဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် (အမှတ်စဉ် ၂၂)
 C026 - အနည်းဆုံးအကြေးငွေသတ်မှတ်ခြင်း ယန္တရားဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၂၈ (အမှတ်စဉ် ၂၆)
 C027 - တန်ဖိုးရှိသတ်မှတ်ခြင်း (သဘောနှင့်ပို့ဆောင်သော အထုပ်အဝိုးများဆိုင်ရာ) ပြဌာန်းချက် ၁၉၂၉ (အမှတ်စဉ် ၂၇)
 C042 - အလုပ်သမား (လုပ်ငန်းခွင် ရောဂါများဆိုင်ရာ) လျော်ကြေး ပြဌာန်းချက် (ပြန်လည်ပြင်ဆင်မှု)၊ ၁၉၃၄
 (အမှတ်စဉ် ၄၂)
 C052 - လခဖြင့်အားလပ်ရက်ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၃၆ (အမှတ်စဉ် ၅၂)
 C063 - လုပ်ခလစာနှင့် အလုပ်ချိန်နာရီစာရင်းအင်းဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၃၈ (အမှတ်စဉ် ၆၃)
 MLC 2006 - ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားအလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၂၀၀၆ (MLC, ၂၀၀၆)
 C185 - ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောအား အထောက်အထားများဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် (ပြန်လည်ပြင်ဆင်ချက်) ၂၀၀၃ (အမှတ်စဉ် ၁၈၅)
 (မှတ်ချက်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၁၆ ရက်နေ့တွင် အာဏာသက်ဝင်မည်။)

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြားသော ပြဌာန်းချက်များ

- CESCR - စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်
 CRC - ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်
 OP-CRC - Optional Protocol ကလေးသူငယ်နှင့် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ - ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်
 ၏ - ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့်ရှိညှိနှိုင်းချက်။
 CEDAW - အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအားလုံး ပပျောက်ရေး ပြဌာန်းချက်
 CRPD - မသန်စွမ်းသူများအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်

၃။ နိုင်ငံ၏ ဦးစားပေးများ

(DWCP)ကို ၂၀၁၇ အတွင်း ILO နှင့် ၎င်း၏နိုင်ငံ တွင်းအဖွဲ့ဝင်များအကြား ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများ၏ ရလဒ်အဖြစ် ရေးဆွဲဖော်ထုတ် ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်းကို မြန်မာနိုင်ငံ၏ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဌာနအစီအစဉ် (DWCP) ၏ အားနည်းချက် ရှာဖွေတွေ့ရှိမှုများ၊ ILO အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် ILO ၏ အဖွဲ့ဝင်များနှင့် နိုင်ငံတွင်း လက်ရှိအလုပ်များပေါ်တွင် အခြေပြု၍ ရေးဆွဲထားပါသည်။ (DWCP) ကို တည်ဆဲအမျိုးသားအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု မူဘောင်များ၊ ၂၀၃၀ ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အနီးကပ်ချိန်ညှိဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ ထို့ပြင်လာမည့် ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအကူအညီလုပ်ငန်းမူဘောင် (UNDAF)နှင့်လည်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။

၃.၁။ အမျိုးသားအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု မူဘောင်များ

(DWCP) သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အမျိုးသားအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု မူဘောင်ကိုပို၍ အားကောင်းစေရန်ဖွဲ့စည်းထားခြင်းဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် အားလုံးပါဝင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်စေရန်အတွက် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် မညီမျှမှုများကိုလျှော့ချမည်။ ယင်း၏ကတိကဝတ်များ ကို အားလုံးကိုလွှမ်းမိုးသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု နည်းဗျူဟာများမှတစ်ဆင့် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်နေသည်။ နည်းဗျူဟာများထဲမှ အရေးပါသောမူဝါဒများမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။

- ကျယ်ပြန့်ပြည့်စုံသောအမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ် ၂၀၁၁ - ၂၀၃၀
- ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးမူဝါဒများ (၂၀၁၆)
- မြန်မာနိုင်ငံ စက်ရုံများဆိုင်ရာ မူဝါဒများ (၂၀၁၆)
- အမျိုးသားအဆင့် နိုင်ငံခြားကုန်တင်ပို့မှု နည်းဗျူဟာများ (၂၀၁၅)
- စီးပွားရေးမူဘောင်များနှင့် လူမှုရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ၂၀၁၂ - ၂၀၁၅
- ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ဆင်းရဲမှုလျှော့ချရေး စတင်လှုပ်ရှားမှု ၂၀၁၁ - ၂၀၁၅
- နိုင်ငံတကာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့်လုပ်ငန်းအစီအစဉ် (၂၀၁၃ - ၂၀၁၇)
- အသေးစားနှင့်အလတ်စားလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒ ၂၀၁၅
- အမျိုးသားအဆင့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း
- အမျိုးသားပညာရေးမဟာဗျူဟာစီမံကိန်း ၂၀၁၆ - ၂၀၂၁
- အမျိုးသမီးများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း ၂၀၁၃ - ၂၀၂၂
- မြန်မာဖွံ့ဖြိုးမှု အထောက်အကူပြု မူဝါဒ ၂၀၁၈
- မြန်မာအစိုးရနှင့် ILOတို့အကြား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွဲနားလည်မှုစာချွန်လွှာ (၂၀၁၂ ၎င်းကို နှစ်စဉ် သက်တမ်းတိုးလျက်ရှိသည်။)
- အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစီမံချက်
- အမျိုးသားအဆင့် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ စီမံကိန်းမူကြမ်း
- မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး ဟန်ချက်ညီသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစီမံကိန်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရေး အစီအစဉ်

၃.၁.၁။ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာမူဝါဒများ

ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံအတွက် စီးပွားရေးမူဝါဒသည် အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အားလုံးကိုလွှမ်းမိုးသောစီးပွားရေး မူဘောင်ဖြစ်သည်။ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်အစီအစဉ် (DWCP) ကို အမျိုးသားပြန်လည်သင့်မြတ်ရေး၊ ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ရေး၊ မညီမျှမှုများလျှော့ချရေးနှင့် ဆင်းရဲမှုလျှော့ချရေးအတွက် အလုပ်အကိုင်များ တိုးတက်များပြားလာရေးဟူသည့် ရည်မှန်းချက်များ ပြီးမြောက်အောင်မြင်စေရန် ကြီးမားသော အကူအညီအဖြစ် ပုံဖော်ဖွဲ့စည်းထားသည်။ ဤစီးပွားရေး

မူဝါဒသည် အောက်ပါရည်မှန်းချက်များကို ပြည့်စုံရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားသည့် အညွှန်းဖြစ်သည်။

- ဒီမိုကရေစီနည်းကျဖက်ဒရယ်ပြည်ထောင်စုပေါ်ထွန်းရန်အားပေးရေး
- ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးများအတွင်း ချိန်ခွင်လျှော့ချသည့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှုအောင်မြင်စွာရရှိရေး
- လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရှိ ကျွမ်းကျင်သောမျိုးဆက်သစ်များပေါ်ထွန်းရေးအတွက် အခွင့်အလမ်းများကိုဖန်တီးပေးရေး
- ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဆန်းသစ်တီထွင်ဖန်တီးခြင်း၊ နိုင်ငံသားအားလုံး၏အားထုတ်မှုများမှတစ်ဆင့် အပြုသဘောဆောင်သော ဖွံ့ဖြိုးမှုရလဒ်များကိုရရှိထိန်းသိမ်းနိုင်ရေးအတွက် စီးပွားရေးစနစ်တစ်ရပ်ကိုထူထောင်ရေး
- အမျိုးသားရပ်ကြားစေ့ရေးအတွက် မြှင့်တင်လုပ်ဆောင်ရေး

(စီးပွားရေးမူဝါဒဆိုင်ရာအချက်အလက်အပြည့်အစုံကို နောက်ဆက်တွဲ (၃) တွင် ကြည့်ရှုပါ။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်နှင့်ဆိုင်သည့် အကြောင်းအချက်များကိုရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် မူဝါဒလုပ်ထုံးလုပ်နည်း နှင့် ဆက်စပ်ဥပဒေများအတွက် နောက်ဆက်တွဲတွင် ၄ တွင် ကြည့်ရှုပါ။) ယခုလက်ရှိအချိန်တွင် အစိုးရသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး ဟန်ချက်ညီသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစီမံကိန်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရေးအစီအစဉ် လုပ်ငန်းစဉ်ကို အပြီးသတ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

၃.၂။ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမူဘောင်များနှင့် ချိန်ညှိခြင်း

(DWCP) ရလဒ်များ လုပ်ငန်းမူဘောင်တွင်အသေးစိတ်ကျယ်ပြန့်စွာရှင်းလင်းထားသကဲ့သို့ DWCP သည် အောက်ဖော်ပြပါ ပြည်တွင်းနှင့်နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုလုပ်ငန်းမူဘောင်များကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းအတွက်တိုက်ရိုက်ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ (အမျိုးသားအဆင့်စီမံကိန်းများနှင့် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများကို နောက်ဆက်တွဲ ၄ တွင် ကြည့်ရန်)

- ၂၀၃၀ စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးရေး လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးရေး ပန်းတိုင်များ (အထူးသဖြင့်စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးရေး ပန်းတိုင် ၁၊ ၄၊ ၅၊ ၈၊ ၉၊ ၁၀၊ ၁၆)
- ILO အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့၏ဆုံးဖြတ်ချက်များ
- မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ကုလသမဂ္ဂ ဖွံ့ဖြိုးရေး အထောက်အပံ့မူဘောင် မူကြမ်း
- ၁၆ ကြိမ်မြောက် အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသ ILO အစည်းအဝေးမှ သဘောတူလက်ခံသော ၂၀၁၆ ဘာလီကြေညာစာတမ်း
- မျှတသော ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း လွှမ်းမတ်ဆက်နွှယ်မှုဖြစ်စဉ် ဖြစ်စေရေးအတွက် ILO ၏ လူမှုရေးတရားမျှတမှု ကြေညာစာတမ်း ၂၀၀၈
- ILO ၏ ၂၀၀၈ခုနှစ် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူသဘောတရားများနှင့် အခွင့်အရေးများ ကြေညာစာတမ်း



၄.၂။ အမျိုးသားအဆင့်ရေးဆွဲထားသော ဦးစားပေးမှုများ

(DWCP) သည် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်စီမံချက်နှင့်စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပန်းတိုင် (SDGs) များအပေါ်ထားရှိသော မြန်မာနိုင်ငံ၏ကတိကဝတ်များကို၊ ရှေ့တိုး အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် လမ်းညွှန်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသားသုံးပွင့်ဆိုင်အဖွဲ့ဝင်များ သဘောတူခဲ့ကြသည့်အတိုင်း၊ တစ်ခုနှင့်တစ်ခုဆက်စပ်ကာ အထောက်အကူပြုနေကြသော အောက်ပါဦးစားပေးရာများသည် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်အားလုံးကို အောင်မြင်စွာရောက်ရှိစေရန်ပံ့ပိုးပေးပါမည်။

- **ပဋိပက္ခနှင့်သဘာဝဘေးအန္တရာယ်သင့်ခဲ့သော ခုခံကာကွယ်မှုအားနည်းကာ ဘေးအန္တရာယ်တွင်းသို့ အလွယ်တကူကျ ရောက်နိုင်သော ပြည်သူတို့အပါအဝင် လူတိုင်းသည်သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်စွန့်ဦး တီထွင်စီးပွားလုပ်ကိုင်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းတို့ကိုရရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။**
မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အစိုးရ၏စီးပွားရေးရည်မှန်းချက်များကိုပံ့ပိုးသောအားဖြင့် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးပေးရေးဟူသည့် အချက်ကို အလေးထားလုပ်ဆောင်ရာတွင်
 - ကွဲပြားခြားနားသောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများပေါ်ထွန်းလာစေရန် အသေးစားနှင့်အလတ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကိုဖွံ့ဖြိုးလာစေခြင်း၊
 - တန်ဖိုးမြင့်စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်လာစေရန်မြှင့်တင်ခြင်း၊
 - ပြောင်းလဲနေသောအလုပ်သမားဈေးကွက်၏လိုအပ်ချက်ပြည့်မီစေရန်နည်းပညာ၊ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းသင်တန်းပေးခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းမှုဘောင်များရှိကြောင်းသေချာစေခြင်း
 - အလုပ်သမားဈေးကွက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်ပေးသည့်စနစ်များကို တိုးတက်အောင်မြင်လုပ်ခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားဈေးကွက်အတွင်းလိုအပ်နေမှုနှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မှုကိုပို၍ကောင်းစွာချိန်ညှိခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ရပါမည်။

အထက်ပါလုပ်ဆောင်မှုသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းအမျိုးသားပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးတည်ဆောက်ခြင်းအတွက် ဆက်လက်ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်မှုများအတွက် အထောက်အကူပြုခြင်း၊ ပဋိပက္ခနှင့် သဘာဝဘေးများကြောင့်ထိခိုက်ခံစားရသူများ၏ အခြေအနေများဖော်ပြမှုနှင့် မျှတသောဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများအတွက် ပို၍ပင်အထောက်အကူပြုနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ကျေးလက်ဒေသစီးပွားရေးသည် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးမှုနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှုကိုအထောက်အကူဖြစ်စေနိုင်၍ ယင်းကိုထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်လိုအပ်ပါသည်။ ယင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း သာတူညီမျှပို၍ရှိသောဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရှိစေရန်အထောက်အကူပြုပါမည်။ ထို့ပြင်ပဋိပက္ခနှင့်သဘာဝဘေးများကြောင့် လူများရင်ဆိုင်နေရသည့် ထိရလွယ်မှုများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက်လည်းကောင်း၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် အမျိုးသားရင်ကြားစေ့ရေးအတွက် ဆက်လက်ကြိုးပမ်းနေမှုကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရန်အတွက်လည်းကောင်း၊ အထောက်အကူပြုပါလိမ့်မည်။ အားလုံးသောကြားဝင်လုပ်ဆောင်မှုများကို ကျား/မကွဲပြားမှုကြောင့်ဖြစ်သည့် ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုလော ထိရောက်သောအကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသလောဟူသည့် သေချာစွာစစ်စိတ်ဖြာထားမှုများအပေါ်အခြေခံပါမည်။

- **ပိုမိုကောင်းမွန်လာသည့် လုပ်သားဈေးကွက်အုပ်ချုပ်မှုအား ဖြင့်၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေခံအဘေဏာတရားများနှင့် အခွင့်အရေး များအားလက်တွေ့အသုံးပြုခြင်းကို အားကောင်းစေပါမည်။**
 - လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းကိုခိုင်မာတောင့်တင်းစေခြင်း၊ လူမှုရေးမိတ်ဖက်များ၏စွမ်းရည်ကိုမြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ အဆင့်တိုင်း၌အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုနှင့် ပို၍ထိရောက်သောအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ယန္တရားတို့ကို အားကောင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းများမှတစ်ဆင့် အလုပ်သမားဈေးကွက် စီမံအုပ်ချုပ်မှု တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးကို အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ယင်းသည်လက်ခံဖွယ်ရာမရှိသောအလုပ်ပုံစံများ အထူးသဖြင့်အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် အဆိုးရွားဆုံးသောပုံစံများဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်စေမှုပပျောက်စေရေးအတွက် လက်ရှိကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်နေမှုများနှင့် ယင်းကြိုးပမ်းမှုများကို အရှိန်မြှင့်တင်ရန်အတွက် အထောက်အကူပြုလိမ့်မည်။

- လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအစီအစဉ်ကို တဖြည်းဖြည်းတိုးကာ ဘေးအန္တရာယ်အတွင်းသို့ အလွယ်တကူကျရောက်နိုင်သူ အလုပ်သမားများနှင့် ပြည်သူများကိုပါ လွှမ်းမိုးနိုင်ရန် တိုးချဲ့သွားမည်။ ဤအချက်သည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုဒဏ် အမြင့်ဆုံးခံစားနေရသောသူများ၊ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်မကြာခဏ ခံစားနေရသူများ၊ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ ဒဏ်ခံရသူများ၊ စုစည်းမှုမရှိသော အလုပ်များတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသူများအားလုံးကိုလွှမ်းမိုးသော အစိုးရ၏လက်ရှိတည်ဆဲ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး စီမံကိန်းများ ကိုလဲအထောက်အပံ့ပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထိုနည်းတူစွာ ကျန်းမာရေးနှင့်လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအတွက် ပြည့်စုံသောကာကွယ်ရေးစနစ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းအတွက်လည်း အထောက်အကူပြုမည်ဖြစ်သည်။

အထက်ပါဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရန်အချက်အသီးသီးသည် ချိတ်ဆက်နေပြီး တစ်ခုနှင့်တစ်ခု အားပြုနေသည်။ ဥပမာ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမား စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ချိန်ညှိထားသည့် ဥပဒေဆိုင်ရာမူဘောင်များသည် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှုများကို တန်ပြန်တိုက်ခိုက်ရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများ တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် အရေးပါလှသည်။ အားနည်းထိခိုက်လွယ်သော အုပ်စုများအတွက်လူမှုဘဝကာကွယ်ရေးနှင့်အတူ အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးခြင်း အတွက် ကျား/မဖြစ်ခြင်းကိုသတိထားသည့် အစီအမံများကို တိုးချဲ့လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချရေး အစီအစဉ်အတွက်လည်း များပြားသောအကျိုးအမြတ်ခံစားရလာနိုင်သည်။ အထက်ပါ ရှင်းလင်းစွာချိတ်ဆက်လျက်ရှိသော အချက်သုံးချက်သည် နိုင်ငံတွင်းမညီမျှမှုများ၊ ထိခိုက်နစ်နာမှုများနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချရေးအတွက် ကြီးမားသောအကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရရှိလာမည်ဖြစ်သည်။

၄.၃။ ဘက်စုံထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ရမည့်ကိစ္စရပ်များ

ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် ဘက်စုံထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ရမည့်အောက်ပါအရာများသည် ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင် အစီအစဉ် (DWCP)၏ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် သုံးသပ်ခြင်းများ ပေါ်တွင် ကျောထောက်နောက်ခံပြုထားသည်။

ကျား / မ တန်းတူဖြစ်မှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမရှိမှုတို့အား မြှင့်တင်ရေး

- ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေးသဘောတရားသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာအခြေခံမူသဘာဝတရားများနှင့် အခွင့်အရေးများတွင် အချက်တစ်ချက်အဖြစ်ပါရှိပြီးသင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အစီအစဉ်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပန်းတိုင်များ၏ အဓိကကျသောအချက်လည်းဖြစ်သည်။
- မြန်မာနိုင်ငံတွင်အပေါ်ယံ၌သာရှိသည့် ကျား/မတန်းတူညီမှုသည် ပို၍နက်ရှိုင်းစွာအမြစ်တွယ်နေသည့် ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာမညီမျှမှုကို ဖုံးကွယ်ထားသည်။ အလုပ်သမားဈေးကွက်တွင်သာတူညီမျှရှိသော အကျိုးကို ခံစားရခြင်း၌ ကျား/မအရေအတွက် ကွာဟမှုရှိနေသည်။ ယင်းတွင်လုပ်သားအင်အားပါဝင်မှုနည်း၊ အလုပ်အကိုင်ခွဲခြားသည့်နှုန်းမြင့်မားခြင်း၊ အမျိုးသမီးအများအပြားကို ထိခိုက်လွယ်သည့်အလုပ်ပုံစံအမျိုးမျိုးတွင် လုပ်ကိုင်စေခြင်း၊ ကျား/မလစာကွာဟမှုတို့အပါအဝင်ဖြစ်သည်။
- ဤအစီအစဉ်အရ ရေးဆွဲဖော်ထုတ်ထားသော အစီအမံများသည် ကျား/မဖြစ်ခြင်းကိုအလေးထားပြီး လိုအပ်ချက်များ ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများ၊ အမျိုးသမီး - အမျိုးသားများအပေါ်ကျရောက်သောမတူညီသည့် သက်ရောက်မှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားကြောင်း၊ သေချာစေပါမည်။ လိုအပ်သောနေရာများအတွက် တိကျကာ၊ ဦးတည်မှုရှိသည့်အစီအမံများကိုထားရှိပါမည်။ မသန်စွမ်းသူများကဲ့သို့သော ထိခိုက်လွယ်သူများကို ဦးတည်ချက်ထားခြင်းသည် လျော်ကန်သည့်အစီအမံဖြစ်ကောင်းဖြစ်ပါမည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ကမ္ဘာပေါ်တွင် မတူညီကွဲပြားသောတိုင်းရင်းသားအများဆုံးရှိရာနိုင်ငံဖြစ်သဖြင့်၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိကြောင်းသေချာစေခြင်းသည် နိုင်ငံတည်ဆောက်ခြင်းနှင့် အမျိုးသားပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ် မညီမျှသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ကျော်လွှားအောင်မြင်ရန်အတွက်လည်း အထောက်အကူပြုပါမည်။

ထို့ကြောင့် (DWCP)သည် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအပေါ် သက်ရောက်မှုအမျိုးမျိုး၊ အခက်အခဲအတားအဆီးနှင့်

လိုအပ်ချက်များကိုပြေလည်စေရန် ခေတ်နှင့်လျော်ညီသောကျားမရေးရာအခြေအနေများ အတိုင်းအတာစံနှုန်းများ ရေးဆွဲ တည်ဆောက်ထားပြီဖြစ်သည်။ လိုအပ်သောနေရာများတွင် ခေတ်နှင့်လျော်ညီသောကျားမရေးရာအခြေအနေစံနှုန်း သတ်မှတ်ခြင်းအတွက် ကျားမဆိုင်ရာအသေးစိတ် အချက်အလက်များနှင့် သတ်မှတ်အတိုင်းအတာစံနှုန်းများ ဖြည့်စွက်

- ရန်သင့်တော်မည်ဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာပေါ်တွင် တိုင်းရင်းသားပေါင်းစုံများဖြင့် မတူကွဲပြားဆုံးသော လူဦးရေရှိသည်အတွက် မညီမျှသောဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများအား ကျော်လွှားရေး၊ အမျိုးသားပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးနှင့် နိုင်ငံတည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်း စဉ်များတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများမရှိရေးသည်သေချာ လုပ်ဆောင်သင့်သောအချက်ဖြစ်သည်။

ပဋိပက္ခအား တုံ့ပြန်နိုင်မှု (Conflict Sensitivity) ၂၀၁၇ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံဖွံ့ဖြိုးရေးအထောက်အပံ့ မူဝါဒမူကြမ်းအရ “ဖွံ့ဖြိုးမှုအထောက်အပံ့များအားလုံးသည် အမျိုးသားပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးကြိုးစားမှုများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏နိုင်ငံပိုင်ငြိမ်းချမ်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်ချိန်ညှိရန် ယင်းတို့ကိုအထောက်အကူပြုရန် ပုံဖော်ရေးဆွဲသင့်ဟုပါရှိသည်။” ထို့ကြောင့် DWCP လုပ်

- ကိုင်နေစဉ်တစ်လျှောက် ပဋိပက္ခတုံ့ပြန်နိုင်မှုများကို သေချာအောင်ပြုလုပ်ခြင်းသည် အစိုးရ၏ ငြိမ်းချမ်းရေး ရည်မှန်းချက် များ၊ အမျိုးသားပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးနှင့် SDG ၏ အခြေခံသဘောတရားဖြစ်သည့်မည်သူမျှနောက်ကျ မကျန်ခဲ့စေရ သောအချက်များကိုနက်ရှိုင်းစွာကြားနေစေမည်ဖြစ်သည်။

နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံနှုန်းများကိုမြှင့်တင်ခြင်း။ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံနှုန်းများကို အသုံးပြုခြင်းသည် ကောင်းမွန်သော အစိုးရတစ်ရပ်ဖြစ်ပေါ်လာရေးနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးအားကောင်းလာစေရန် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသော ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများအတွက် အရာအဖြစ် ဆက်လက်တည်ရှိမည်ဖြစ်သည်။ ဆယ်စုနှစ်များစွာ အာဏာရှင်အုပ်ချုပ်မှု အောက်၌နေရခဲ့ပြီးနောက် မြန်မာနိုင်ငံသည် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးလေးစားမှုများကို ကျောထောက်နောက်ခံပြုကာ ဒီမိုကရေစီကိုအခြေခံသောနိုင်ငံတစ်ခုအဖြစ် စတင်နေရာယူလျက်ရှိသည်။ လွတ်လပ်စွာ အသင်း

- အပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းကို ခိုင်မာအောင်ပြုလုပ်ခြင်း၊ အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှုများနှင့် အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံများဖြင့် ကလေးအလုပ်သမား ခိုင်းစေမှုများကိုပျောက်စေရန် ဆက်လက်ကြိုးစားအားထုတ်မှုများသည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံနှုန်းများ မြှင့်တင်ခြင်း ၏အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းများဖြစ်သည်။

သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့်လိုက်လျော်ညီစွေမှုရှိပြီး ရေရှည်တည်တံ့သော အလုပ်ကမ္ဘာဖြစ်လာစေရန် မြှင့်တင်ခြင်း။ မြန်မာနိုင်ငံသည် သဘာဝဘေးအန္တရာယ်မကြာခဏကျရောက်တတ်သော၊ ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုဒဏ်ကိုခံရသော နိုင်ငံဖြစ်ပါ သည်။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကိုပို၍ စိမ်းလန်းစေမည့် စီးပွားရေးနှင့်ခုရာသီဥတုအပြောင်းအလဲနှင့်ညီသော စီးပွားရေးသို့ကူးပြောင်းလုပ်

- ဆောင်ခြင်းသည် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးခြင်းနှင့် နည်းပညာတီထွင်ဆန်းသစ်မှုအတွက် အဓိကအခွင့်အလမ်းများကို ဆောင်ကြဉ်းပေးပါမည်။ ဤအချက်သည် ဦးစားပေး (၁)ဖြစ်သည့် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးပေးရေးနှင့် အထူးသဖြင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိသည်။

သုံးဦးဆိုင်မိတ်ဖက်နှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုများ။ (DWCP) ၏ အောင်မြင်မှုသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အမျိုးသားမိတ်ဖက်အဖွဲ့ဝင်တို့၏ DWCP ကို ယင်းတို့အပိုင်အဖြစ်သဘောထားမှုအပေါ်မူတည်ပါသည်။ ထို့အပြင်အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုနှင့် သုံးဦးသုံးဖလှယ်အယူအဆတို့သည် ရည်ရွယ်ထားသော ရလဒ်များရရှိရေးအတွက် အရေးကြီးသောအစိတ်အပိုင်းများဖြစ်သည်။ ယခုအခြေအနေ အခင်းအကျင်းတွင် အားကောင်း ပြီးထိရောက်သော လူမှုရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အား လွန်စွာအရေးပါကြောင်း အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ အဆင့်အသီးသီး၌ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုနိုင်သောဝန်းကျင်ဖန်တီးပေးခြင်းနှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းတို့၏ စွမ်းရည်များကို မြှင့်တင်ပေးခြင်းတို့သည် အကောင်အထည်ဖော်သည့် ကာလတစ်လျှောက် အရေးပါသောနည်းဗျူဟာများဖြစ်လာပါလိမ့်မည်။

၄.၄။ ဦးစားပေး တစ်

ဦးစားပေး ၁။ ပဋိပက္ခနှင့်သဘာဝဘေးအန္တရာယ်သင့်ခဲ့သော ခုခံကာကွယ်မှုနည်းလမ်းများအပါအဝင် ပြည်သူ့အားလုံးသည် အလုပ်အကိုင်၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်၊ စဉ်ဆက်မပြတ်စွန့်ဦးတီထွင်စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများ ရရှိလုပ် ကိုင်နိုင်ကြမည်။

တစ်ခုနှင့်တစ်ခုချိတ်ဆက်နေသောအကျိုးရလဒ်များသည် ထိုဦးစားပေး ၁ကို အောင်မြင်စေရန် အထောက်အပံ့ပေးနိုင်သည်။

ထိုအချက်အများသည် အထူးသဖြင့် ပဋိပက္ခနှင့် သဘာဝဘေးအန္တရာယ်ခံစားနေရသောသူများအတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းဖန်တီးမှုကို ဟန့်တားနှောင့်ယှက်နေသော ကွာဟချက်များနှင့် စိန်ခေါ်မှုများကို ထုတ်ဖော်လာနိုင်သည်။ ထိုထုတ်ဖော်ချက်များထဲတွင် လူများစွာအလုပ်ပေးနိုင်မည့်လုပ်ငန်းများ၊ အသေးစားနှင့်အလတ်စားစီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အသုံးမပြုရသေးသည့်အလားအလာများ၊ လိုအပ်နေမှုနှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မှုညီစေရန် လက်ရှိအလုပ်သမားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက်၏ အားနည်းချက်များ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခြင်းကို အထောက်အကူပြုနိုင်ရန် အခွင့်အရေးအခြေပြုဘက်စုံပေါင်းစပ်ထားသောလုပ်ငန်းမူဘောင်လိုအပ်ချက်နှင့် အလျင်အမြန် ပြောင်းလဲလာသော အလုပ်သမားဈေးကွက်၏ လိုအပ်ချက်များကို အဓိလိုက်နိုင်ရန် အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုမြှင့်တင်ခြင်း၏ အရေးပါမှု စသည်တို့ပါဝင်သည်။

ရလဒ် ၁.၁။

၂၀၂၁ခုနှစ်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရအသက်အရွယ်ရှိ အမျိုးသမီးနှင့်အမျိုးသားများသည် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်ရရှိလာကြမည် သို့မဟုတ် စွန့်ခွဲတီထွင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်လာကြမည်။

ဤအကျိုးရလဒ်သည် ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်၏ စီးပွားရေးမူဝါဒများ (အချက် ၂၊ ၃၊ ၅ နှင့် ၁၀)၊ စဉ်ဆက်မပြတ်ရေးရှည်ဖွံ့ဖြိုးရေးပန်းတိုင်များ (၁၊ ၅၊ ၈၊ ၁၀)။ ILO လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာမူဝါဒရလဒ် ၁(အလုပ်ခန့်ထားမှု)၊ ၄(စီးပွားရေးလုပ်ငန်း) နှင့် ၅(ကျေးလက်ဒေသတွင်းကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်အစီအစဉ်) တို့နှင့် ချိတ်ဆက်နေသည်။

ကောင်းမွန်ပြီး အကျိုးရှိသော အလုပ်ခန့်ထားမှုအခွင့်အရေးများ ဖန်တီးရန်လိုအပ်ချက်သည် အစိုးရ၏လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ထိပ်ပိုင်းတွင်ရှိနေသည်။ ဖွံ့ဖြိုးမှုနှုန်းများလာသော်လည်း အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း ဖန်တီးခြင်းသည် သင့်တော်ရုံသာရှိနေပြီး အလုပ်သမားဈေးကွက်အတွင်းသို့ ဝင်ရောက်လာသူ အရေအတွက်ကို အမှီလိုက်နိုင်ခြင်းတော့မရှိပေ။ ရည်မှန်းထားသောရလဒ်များတွင် အလုပ်သမားဈေးကွက် ပါဝင်မှုနှုန်းတိုးပွားရန်အမျိုးသမီးများအတွက် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးခြင်း၏အရေးပါမှုကို အသိမှတ်ပြုထားသည်။ ထိုရည်မှန်းထားသောရလဒ်များသည် အသေးစားနှင့် အလတ်စားစီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အစိုးရ၏ စီးပွားရေးမူဝါဒများထဲမှ အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးခြင်း နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၏မောင်းနှင်အားအနေဖြင့် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်စေပြီး အသေးစားနှင့် အလတ်စားစီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အခြေခံအကြောင်းအရာများစွာပါဝင်နေသည်ကို အသိမှတ်ပြုထားသည်။ ဥပမာအားဖြင့် လုပ်နိုင် ကိုင်နိုင်သောဝန်းကျင် ငွေရေးကြေးရေးရရှိနိုင်မှုနှင့် စီးပွားရေးစီမံခန့်ခွဲမှုအရည်အချင်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု စသည်တို့ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အကျိုးရလဒ်များသည် ဤကဏ္ဍအတွင်း ILOလုပ်ဆောင်လျက်ရှိနေသော အလုပ်များပေါ်တွင် အခြေပြုတည်ဆောက်ထားသည်။

ဤရလဒ်ရရှိစေရန်အတွက် ILOသည်လွယ်ကူရှင်းလင်း၍ စုစည်းထားသောမူဝါဒများပေါ်ထွက်ရေး၊ ကျား/မအလေးထားသည့် လုပ်ခပေးသည့်အလုပ်နှင့် စွန့်ခွဲတီထွင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှစ်ခုစလုံးအတွက်အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးပေးရန် ကြားဝင်လုပ်ဆောင်ပေးရေးတို့ဖြင့်ပံ့ပိုးပါမည်။ ထို့ပြင်ပဋိပက္ခနှင့် သဘာဝဘေးဒဏ်ခံထားရသည့် ထိခိုက်လွယ်သောသူများအတွက် အလုပ်အကိုင်နှင့် စွန့်ခွဲတီထွင်စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများတို့ကို တိုးချဲ့သွားပါမည်။ ILOသည် အစိုးရ၏အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေး ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့ကို ကူညီပံ့ပိုးခြင်းဖြင့် တက်ကြွသည့်ကဏ္ဍမှပါဝင်သွားပါမည်။

လုပ်သားရေးရာစာရင်းအင်းများအတွက်ကိန်းဂဏန်းကောက်ခံသည့်လုပ်ငန်းစဉ်တွင်ကျား/မဖြစ်ခြင်းကိုဖော်ပြသော သက်ဆိုင်ရာ ခေါင်းစဉ်များအားလုံးကို ဖြစ်နိုင်သမျှထည့်သွင်းရမည်။ လုပ်သားရေးရာစာရင်းဇယားအတွက် ကိန်းဂဏန်းကောက် ခံခြင်းနှင့် ယင်းတို့ကိုစိစစ်သည့်လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ခြင်းတို့အတွက် အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်များနှင့်တိုင်းတာမည့်နည်းစနစ်များသည် ကျား-မနှိုင်းယှဉ်ချက်ပြုလုပ်နိုင်ရန်အတွက် အစီအစဉ်ရေးဆွဲထားရပြီး အလုပ်သမားအားလုံးနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေ အားလုံးကိုလွှမ်းမိုးထားသည့် လုံလောက်စွာဖော်ပြသည့်နည်းစနစ်ဖြစ်ရမည်။ ရလဒ်စာရင်းဇယားကို ပုံမှန်ထုတ်ဝေမှုအဖြစ် တင်ပြရမည်။

အကျိုးရလဒ်များထွက်ပေါ်လာရန် ILO၏ အထောက်အပံ့သည် လွယ်ကူရှင်းလင်းပြီး စုစည်းထားသော မူဝါဒများ နှင့် အလုပ် အကိုင်ဖန်တီးမှုအတွက် ကြားဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုလစာကိစ္စနှင့် ကျားမအခြေပြုသော တိုးချဲ့အလုပ်ခန့်ထားမှု၊ ပဋိပက္ခနှင့်သဘာဝဘေးအန္တရာယ်ဒဏ်ခံထားရသောလူဦးရေများအတွက်စွန့်ဦးတီထွင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများစသည့် အကြောင်း အရာနှစ်ရပ်လုံးတွင် လွယ်ကူစေရန် ပံ့ပိုးပေးနေမည်ဖြစ်သည်။

- အကျိုးရလဒ်ကိုလုပ်ဆောင်လျက်ရှိသော ILO စီမံကိန်းများအပေါ်ထပ်ဆင့်တည်ဆောက်ထားပါသည်။ ယင်းစီမံကိန်းများမှာ -
- ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ကြံ့ခိုင်နိုင်ငံစွမ်းအားအတွက်အလုပ်အကိုင်များ
 - ရှမ်းပြည်နယ်ရပ်ရွာလူထု၏ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းမှတစ်ဆင့်ငြိမ်းချမ်းရေး၊ ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး
 - မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်များကို ဖွံ့ဖြိုးစေခြင်း
 - မြန်မာနိုင်ငံရှိ စွန့်ဦးတီထွင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် အသေးစားနှင့်အလတ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကိုပံ့ပိုးခြင်း။

အညွှန်းကိန်းများ

အညွှန်းကိန်း ၁.၁.၁ - ထိခိုက်လွယ်သော အလုပ်သမားများ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ရရှိမှု မြှင့်တက်လာ သည့် ရာခိုင်နှုန်း

အညွှန်းကိန်း ၁.၁.၂ - အမျိုးသမီးများ သင့်လျော်ကောင်းမွန် သော အလုပ်အကိုင်ရရှိမှု မြှင့်တက်လာသည့် ရာခိုင်နှုန်း

အညွှန်းကိန်း ၁.၁.၃ - အသေးစားနှင့် အလတ်စားစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ အသစ် ပေါ်ပေါက်လာခြင်းနှင့်တိုးချဲ့ ကြီးထွား လာခြင်းကြောင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းမြှင့်တက်လာ သည့် ရာခိုင်နှုန်း အသေးစားနှင့်အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များ ဖန်တီးခြင်းနှင့်တိုးချဲ့ခြင်း၏ရလဒ်အဖြစ် ထပ်ဆောင်း အလုပ်အကိုင်များဖန်တီးနိုင်မှု အရေအတွက်

ရည်မှန်းချက်များ

ရည်မှန်းချက် ၁.၁.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ထိခိုက်လွယ်သော အလုပ်သမားများ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် ရရှိမှုမှာ အမျိုးသမီး ၂၀% နှင့် အမျိုးသား ၁၅% စီ တိုးတက်ရမည်။

ရည်မှန်းချက် ၁.၁.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ကောင်းမွန်သော အ လုပ်အကိုင်ရှိ အမျိုးသမီးအရေအတွက် ၄၀% တိုးတက်ရမည်။

ရည်မှန်းချက် ၁.၁.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အသေးစားနှင့် အလတ် စား စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သူ အနည်းဆုံး ၃၀% တိုးတက်လာမည် ယင်းတို့အနက် အနည်းဆုံး ၃၀% သည် အမျိုးသမီး ဖြစ်ရမည်။

ရလဒ် ၁.၁ အတွက် သိသာထင်ရှားသော ဆောင်ရွက်ချက်များ

- အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးခြင်းနှင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးရေး မူဝါဒများ ပေါ်ပေါက်လာခြင်း
- ရည်ညွှန်းလူဦးရေနှင့် စီးပွားရေးကဏ္ဍများအတွက် ဦးတည်ထားသည့် အလုပ်အကိုင်အစီအစဉ်များ

ရလဒ် ၁.၂။

၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ကောင်းမွန်စွာလည်ပတ်နေသည့်လုပ်သားဈေးကွက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်နှင့် လုံခြုံစိတ်ချရသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ စနစ်များဖော်ဆောင်ပြီး ဖြစ်သည်။

ဤအကျိုးရလဒ်သည် ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်၏ စီးပွား ရေးမူဝါဒများ (အချက် ၁၊ ၅၊ ၇၊ ၁၂)၊ စဉ်ဆက်မပြတ်ရေးရှည် ဖွံ့ဖြိုး ရေး ပန်းတိုင်များ (၁၊ ၅၊ ၈၊ ၁၀)၊ ILO ၏ လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာမူဝါဒရလဒ် ၁၊ ၉ (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်ခြင်း) တို့နှင့် ချိတ် ဆက်နေပါသည်။

ရလဒ်များသည် လိုအပ်နေမှုနှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မှုကိုကန့်သတ် အလုပ်သမားဈေးကွက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များကို အချိန် နှင့်တပြေးညီမှန်ကန်စွာပေးနိုင်ရန်အတွက် အစိုးရနှင့်ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများ၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုအေဂျင်စီများကို ပိုမို အားကောင်းအောင် ပြုလုပ်ဖို့လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြပါသည်။ ထိုရလဒ်များသည် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအတွက် မတူညီ

သောအခက်အခဲအတားအဆီးများရှိနေကြောင်း၊ ယာယီအလုပ်အတွက် နိုင်ငံရပ်ခြားသို့ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများစွာရှိနေကြောင်း၊ ထိုရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်နေရသူများ၏ အန္တရာယ်ရှိသောအနေအထားများ လျှော့ချရန်နှင့် ၎င်းတို့အခွင့်အရေးအား ကာကွယ်ပေးရန် လိုအပ်ကြောင်းများကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုသည်။

ဤအကျိုးရလဒ်အတွက် ILO ၏နည်းပညာအထောက်အပံ့သည် ILO လက်ရှိလုပ်ဆောင်နေသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ (ပြည်တွင်းနှင့်ပြည်ပ)အတွက် အခွင့်အရေးအခြေပြု ကျား/မအလေးပေးသောမူဝါဒများဖော်ထုတ်ရေးအလုပ်နှင့် ချိတ်ဆက်နေပါသည်။ ယင်းမူဝါဒတွင် လုပ်သားစုဆောင်းမှုမှသည် နိုင်ငံရပ်ခြားတွင်းအလုပ်လုပ်ခြင်း၊ နေရပ်သို့ပြန်လာခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်းအထိအဆင့်အားလုံးပါဝင်သည်။ အလုပ်သမားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက်နှင့်ဆိုင်သည့် စနစ်များ၏စွမ်းရည်ဆောင်ရည်တည်ဆောက်ပေးခြင်းအတွက် အစိုးရနှင့်ဆက်၍ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်သွားပါမည်။

ဤအကျိုးရလဒ်များသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအတွက် ILO ၏လုပ်ဆောင်ဆဲစီမံကိန်းများအပေါ်၌ ထပ်ဆင့်တည်ဆောက်ထားပါသည်။ ယင်းတို့မှာ-ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံချက် (DIILM Project) နှင့် အာဆီယံဒေသတွင်း သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်ဆောင်ရွက်ရေးစီမံချက် (TRIANGLE IN ASEAN Programme) တို့ဖြစ်သည်။

အညွှန်းကိန်းများ

အညွှန်းကိန်း ၁.၂.၁ - အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားငယ်များ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက် (LMI) ဝန်ဆောင်မှုရရှိမှု မြင့်တက်လာသည့် ရာခိုင်နှုန်း

အညွှန်းကိန်း ၁.၂.၂ - အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက် (LMI) IT စနစ်ကို ရယူအသုံးပြုနိုင်မှု မြင့်တက်လာသည့် ရာခိုင်နှုန်း

အညွှန်းကိန်း ၁.၂.၃ - ကောင်းမွန်စွာလည်ပတ်နေသောလုပ်သားဈေးကွက် အချက်အလက် စင်တာအရေအတွက်

အညွှန်းကိန်း ၁.၂.၄ - ကောင်းမွန်စွာလည်ပတ်နေသောရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အရင်းအမြစ်စင်တာ

အညွှန်းကိန်း ၁.၂.၅ - ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို လိုက်နာသည့် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီ ရာခိုင်နှုန်း

ရည်မှန်းချက်များ

ရည်မှန်းချက် ၁.၂.၁ - ၂၀၂၁ခုနှစ်တွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးငယ် ၆၀% သည် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက် (LMI) ဝန်ဆောင်မှုရရှိရမည်။ ယင်းတို့ တွင်အနည်းဆုံး ၃၀% သည် အမျိုးသမီးများဖြစ်မည်။

ရည်မှန်းချက် ၁.၂.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက် (LMI) နည်းပညာလက် လှမ်းမှီသူ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး အရေအတွက် ၃၀% တိုးတက်ရမည်။

ရည်မှန်းချက် ၁.၂.၃ - ၂၀၂၁ခုနှစ်တွင် ကောင်းမွန်စွာလည်ပတ်နေသော အစိုးရ လုပ်သားဈေးကွက် အချက်အလက်စင်တာ ၈၄ခုရှိလာရမည်။

ရည်မှန်းချက် ၁.၂.၄ - ၂၀၂၁ခုနှစ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အရင်းအမြစ်စင်တာ ၂၀ခုလည်ပတ်နိုင်ရမည်။

ရည်မှန်းချက် ၁.၂.၅ - ၂၀၂၁ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီ ၁၀၀% သည် မှတ်ပုံတင်ထားပြီးဖြစ်ရမည်။

ရလဒ် ၁.၂ အတွက် သိသာထင်ရှားသော ဆောင်ရွက်ချက်များ

- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပါအဝင် အလုပ်သမားများအတွက် လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက် (LMI) ဝန်ဆောင်မှုများ အဆင့်မြှင့်ခြင်း
- အလုပ်အကိုင်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဆိုင်ရာ နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးမှုပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ ပိုမိုများပြားလာခြင်း
- လုပ်သားဈေးကွက် သတင်းအချက်အလက် (LMI) ဝန်ဆောင်မှုအစီအစဉ်များအကြောင်း အသိပညာ ဖြန့်ဝေပေးခြင်း

ရလဒ် ၁.၃။

၂၀၂၁ခုနှစ်တွင် လူငယ်အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသားများသည် နည်းပညာ၊ သက်မွေးပညာနှင့် အဓိကကျသောကျွမ်းကျင်မှုများ၊ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာကြမည်။

ဤရလဒ်သည် ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးမူဝါဒ (အချက် ၃)၊ စဉ်ဆက်မပြတ်ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးရေးပန်းတိုင်များ (၁၊ ၄၊ ၅၊ ၈)။ ILO၏ လုပ်ငန်းစဉ်နှင့်ငွေကြေးဆိုင်ရာ မူဝါဒရလဒ် ၁ တို့နှင့် ချိတ်ဆက်နေသည်။

ဤအကျိုးရလဒ်သည် စီးပွားရေး အလျင်အမြန်အသွင်ကူးပြောင်းမှုအောက်တွင် အရည်အသွေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများမှာ လိုအပ်နေမှုများကို မဖြည့်ဆည်းနိုင်သေးကြောင်း အသိအမှတ်ပြုသည်။ အားနည်းသော စစ်ဆေးတိုင်းတာမှုများ နှင့် အရည် အသွေးတစ်သတ်မှတ်တည်း တိုးတက်မှုမရှိခြင်းများသည် အများပိုင်နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင်ကဏ္ဍနှစ်ခုလုံး၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုများကို ဟန့်တားနှစ်နာစေသည်။

သက်ဆိုင်သည့်နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများကိုမြှင့်တင်ပေးရန်အလို့ငှာ နိုင်ငံတကာ၏ကနဦးပံ့ပိုးမှုများကိုအသိအမှတ်ပြုလျက် DWCP သည် အလုပ်အကိုင်လိုအပ်မှုမြင့်မားလာရန် အလားအလာရှိသောကဏ္ဍများကို တိတိကျကျပစ်မှတ်ထားနိုင်ရန်အတွက် ထိုဆောင်ရွက်ဆဲလုပ်ငန်းများအပေါ်၌ ထပ်ဆင့်တည်ဆောက်ပါသည်။ မသန်စွမ်းသူများဆိုင်ရာ ဥပဒေပြဌာန်းချက်အသစ်အရ မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းတိုးပွားလာစေရန် နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် သန္နိဌာန်ချခြင်းလုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။

ILO သည် TVET ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် နိုင်ငံတော်အစိုးရကို နည်းပညာအကြံဉာဏ်များပေးလျက်ရှိရာ ထိုလုပ်ဆောင်မှုကို ပိုမိုခိုင်မာကျစ်လျစ်စေပြီး၊ ယင်းအပေါ်၌နောက်ထပ်ပံ့ပိုးမှုများကို ထပ်ဆင့်တည်ဆောက်သွားပါမည်။ ပေးလက်စရှိသော ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးအကူအညီကိုဆက်၍ပေးသွားမည်။ ထိုသို့ပံ့ပိုးရာတွင် အောက်ပါစီမံကိန်းများမှတစ်ဆင့် လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ကုန်သွယ်မှုနှင့်စီးပွားရေးအမျိုးအစားကွဲပြားစွာလုပ်ဆောင်နိုင်မှုအတွက်ကျွမ်းကျင်မှုများ။ ကျွမ်းကျင်မှုကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အသိအမှတ်ပြုခြင်း။ ကုန်သွယ်မှုနှင့်အလုပ်အကိုင်အပေါ် ယင်း၏သက်ရောက်မှု။ ရခိုင်ပြည်နယ်အတွင်း အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း လုံခြုံရေးနှင့် စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုများ။

အညွှန်းကိန်းများ	ရည်မှန်းချက်များ
အညွှန်းကိန်း ၁.၃.၁ - အရည်အချင်း စစ်ဆေးခံပြီးအသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ရရှိသူ လူငယ်အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား အရေအတွက်	ရည်မှန်းချက် ၁.၃.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အရည်အချင်းပြည့်မီသော လူငယ်အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး အနည်းဆုံး ၄၀၀၀၀၀ ဖွဲ့ထုတ်ပေးမည်။
အညွှန်းကိန်း ၁.၃.၂ - ယခင်အတွေ့အကြုံ၊ သင်ယူမှုကိုအသိအမှတ်ပြုသော ကျွမ်းကျင်လုပ်သား စစ်ဆေးခြင်း လုပ်ငန်းစဉ် ရာခိုင်နှုန်း	ရည်မှန်းချက် ၁.၃.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးအများအပြားပါဝင်သော လုပ်ငန်းများကို အဓိကထားပြီး ယခင်အတွေ့အကြုံ၊ သင်ယူမှုအပါအဝင် ကျွမ်းကျင်လုပ်သား စစ်ဆေးခြင်း စနစ်လုပ်ငန်းစဉ် အသိအမှတ်ပြုနိုင်မှု ၃၀% ရှိလာမည်။
အညွှန်းကိန်း ၁.၃.၃ - ကောင်းစွာလည်ပတ်နေသောကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခြင်းစင်တာများအရေအတွက်	ရည်မှန်းချက် ၁.၃.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် တိုင်းနှင့်ပြည်နယ်အသီးသီးတွင် စုစုပေါင်း ကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးခြင်း စင်တာ စုစုပေါင်း ၄၀၀ လည်ပတ်နိုင်ရန်
အညွှန်းကိန်း ၁.၂.၄ - လုပ်ငန်းကဏ္ဍ လိုအပ်ချက်အလိုက် သတ်မှတ်ထားသော ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းသတ်မှတ်ချက် အရေအတွက်	ရည်မှန်းချက် ၁.၃.၄ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးအများအပြား ပါဝင်သော လုပ်ငန်းများကိုအဓိကထားပြီး လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက်ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းသတ်မှတ်ချက် အနည်းဆုံး ၁၅၀ ဖန်တီးပေးရန်

ရလဒ် ၁.၃ အတွက် သိသာထင်ရှားသော ဆောင်ရွက်ချက်များ

- (ASEAN စံနှုန်းနှင့်အညီ) လုပ်ငန်းကဏ္ဍလိုအပ်ချက်အလိုက် အလုပ်အကိုင်များအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုစံနှုန်းနှင့် ဆိုင်သည့် လမ်းညွှန်စာအုပ်ကို ကျွမ်းကျင်မှု၊ အကဲဖြတ်စစ်ဆေးရေးဌာနများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုအကဲဖြတ်စစ်ဆေးရေးမှူးများ

- နှင့် စစ်ဆေးခံမည့်သူများအတွက် ရေးဆွဲသွားမည်။ ထိုသို့ ရေးဆွဲရာ၌ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားအများအပြားရှိသော ကဏ္ဍများကို အလေးထားသွားမည်။
- မသန်စွမ်းသူများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုစံနှုန်း လက်စွဲ။
 - လုပ်သားဈေးကွက်ကို တုံ့ပြန်နိုင်သည့် သင်တန်းစီအစဉ်များ အကောင်အထည်ဖော်ပြီး ဖြစ်သည်
 - လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်များအပေါ် အခြေခံသည့် အလုပ်အကိုင်များတွက် ရေးဆွဲထားသည့် ကျွမ်းကျင်မှုစံနှုန်းများ။
 - အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် လက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်းစံနှုန်း ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ပြီး ဖြစ်သည်။

၄.၅။ ဦးစားပေး ၂

ဦးစားပေး ၂။ ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင်၊ ပိုမိုကောင်းမွန်လာမည့် လုပ်သားဈေးကွက်အုပ်ချုပ်မှုအားဖြင့်၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေခံမှု သဘောတရားများနှင့် အခွင့်အရေးများအားလက်တွေ့အသုံးပြုခြင်းကို အားကောင်းစေပါမည်။

သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်မဖြစ်စေရန် ဟန့်တားနေသည့် လေးနက်သောစိန်ခေါ်မှုများကို ယခုဖော်ပြမည့် ဦးစားပေးရာများနှင့် ဖြေရှင်းသွားပါမည်။ ယင်းတွင် အလုပ်သမားဥပဒေပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းကို အားကောင်းအောင်ပြုလုပ်ခြင်း၊ လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိသည့် အလုပ်ပုံစံများဖြစ်သော အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် ကလေးအလုပ်သမားအသုံးပြုသူများကို ဆက်၍တိုက်ဖျက်ခြင်းတို့ပါဝင်သည်။ ထို့ပြင်လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးတိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန်အတွက် အဆင့်အားလုံး၌ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုကိုအားကောင်းစေရန် ၊ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုနှင့် အငြင်းပွားမှုများဖြေရှင်းရာတွင် ပါဝင်ရန် မိတ်ဖက်အားလုံး၏စွမ်းဆောင်ရည်များကို အားကောင်းစေရန် အရေးတကြီးလိုအပ်နေကြောင်း ဤဦးစားပေး ၂ တွင်အသိအမှတ်ပြုထားသည်။

ရလဒ် ၂.၁။

၂၀၂၁ခုနှစ်တွင် ပေါင်းစည်းညီညွတ်မှုရှိသော အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် အမိန့်အာဏာတည်စေမည့် မူဝါဒများပိုမိုကောင်းမွန်လာခြင်းအားဖြင့်၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းကို အားကောင်းစေမည်။

အထက်ပါရလဒ်သည် ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံ၏စီးပွားရေးမူဝါဒလမ်းစဉ်(၇) စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပန်းတိုင် ၁၊၅၊၈၊ ILO၏ အစီအစဉ်များနှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာမူဝါဒများရလဒ်(၂)(နိုင်ငံတကာအလုပ်သမား စံနှုန်း)၊ ၇ (လုပ်ငန်းခွင်စည်းမျဉ်းများကို လေးစားလိုက်နာခြင်း)၊ ၁၀ (အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်ကြားဆက်ဆံရေးတို့) တို့နှင့် ချိတ်ဆက်နေပါသည်။

ဤရလဒ်တွင် အလုပ်သမားဈေးကွက်၏ အုပ်ချုပ်မှုပုံစံ ပိုမိုကောင်းမွန်ရေးဟူသည့် အချက်ပါဝင်ပါသည်။ ထိုသို့ကောင်းမွန်စေရန် လွတ်လပ်၍ခိုင်မာသော လူမှုရေးမိတ်ဖက်များပေါ်ထွန်းရေးအတွက် ပံ့ပိုးခြင်း၊ အလုပ်သမားဥပဒေကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားစံချိန်စံနှုန်းဖြင့်ချိန်ထိုးခြင်းနှင့် အာဏာတည်စေမည့် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းများကို တိုးမြှင့်ခြင်းများဖြစ်ပါသည်။ လက်ရှိအလုပ်သမားဥပဒေတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသော ဖြစ်နိုင်ခြေကွာဟချက်များနှင့် ရှေ့နောက်မညီသော ကိစ္စများကိုကျော်လွှားနိုင်ရန် ကျယ်ပြန့်ပြည့်စုံသော အလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ်တစ်ရပ်ရေးဆွဲနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

ILO သည်အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းကို မကြာသေးသည့်ကာလကတည်းက ပံ့ပိုးပေးလျက်ရှိသည်။ မြန်မာ၊ ဒိန်းမတ်၊ ဥရောပသမဂ္ဂ၊ ဂျပန်၊ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုနှင့် ILO တို့အကြားမိတ်ဖက်ပြုလျက် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အခြေခံအလုပ်သမားအခွင့်အရေးများနှင့် ကျင့်သုံးမှုများကိုမြှင့်တင်ရန်၊ ပဏာမခြေလှမ်းအဖွဲ့အောက်မှ နှစ်အတန်ကြာမည့်အစီအစဉ်ဖြင့် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ဥပဒေပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို ရှေ့တိုးဆောင်ရွက်လျက်ရှိရာ ယင်းအလုပ်ကို ဤရလဒ်အောက်မှ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်သွားပါမည်။ ယင်းနှင့်အပြိုင်တန်းတူအရေးကြီးသည်မှာ အလုပ်သမားဈေးကွက်နှင့်ဆိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများကို အကျိုးရှိထိရောက်စွာအသုံးပြုခြင်း၊ အာဏာတည်စေခြင်းတို့၌လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုများကို

ဖြေရှင်းခြင်း ဌာနလည်းကောင်း၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာစွမ်းရည်အားကောင်းစေရန်အတွက် ယင်းတို့၏စွမ်းဆောင်ရည်ကို တည်ဆောက်ပေးခြင်းဖြစ်သည်။

ယခုရလဒ်များကလက်ရှိလုပ်ဆောင်လျက်ရှိသော ILO ၏ စီမံကိန်းများအပေါ်တွင် မှီတည်နေပါသည်။ ၎င်းစီမံကိန်းများသည် အလုပ်အကိုင်ဈေးကွက် အုပ်ချုပ်မှုကိုအထောက်အကူဖြစ်ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေကို ပြင်ဆင်ခြင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှုပျောက်ရေးစီမံကိန်း၊ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အလုပ်ရှင်များ၏ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍ၌ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစေရန်အတွက် အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးကို ပိုမိုကောင်းမွန်စေခြင်း နှင့် ကလေးအလုပ်သမားပျောက်ရေးစီမံကိန်းတို့ဖြစ်သည်။

အညွှန်းကိန်းများ	ရည်မှန်းချက်များ
အညွှန်းကိန်း ၂.၁.၁ ကျား/မ ဖြစ်ခြင်းကို အလေးထား၍ တုံ့ပြန်သော အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို ထည့်သွင်း၍ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် တည်ဆဲဥပဒေများအရေအတွက်	ရည်မှန်းချက် ၂.၁.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အနည်းဆုံး တည်ဆဲဦးစားပေး ဥပဒေ ၂ ရပ်အား ကျား/မ ဖြစ်မှုကို အလေးထား၍ တုံ့ပြန်သော အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို ထည့်သွင်း၍ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံသတ်မှတ်ချက်များ နှင့် အညီ ပြင်ဆင်မည်။
အညွှန်းကိန်း ၂.၁.၂ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ကျားမတန်းတူရေးကို တုံ့ပြန်နိုင်သည့် အလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ် မူကြမ်း ထွက်ရှိလာစေရေး	ရည်မှန်းချက် ၂.၁.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ် မူကြမ်းရေးဆွဲပြီး မြောက်ရမည်။
အညွှန်းကိန်း ၂.၁.၃ လေ့ကျင့်သင်ကြား ပေးထားသည့် အလုပ်ရုံစစ်ဆေးရေးမှူးအရေအတွက်	ရည်မှန်းချက် ၂.၁.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အလုပ်ရုံစစ်ဆေးရေးမှူး နောက်ထပ် ၈၀ ဦးအား လေ့ကျင့်၊ ခန့်ထားပြီးစီး ရမည်။
အညွှန်းကိန်း ၂.၁.၄ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်နှင့် ချုပ်ဆိုလုပ်ကိုင်သည့် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား အလုပ်သမား ရာခိုင်နှုန်း	ရည်မှန်းချက် ၂.၁.၄ - အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် (စနစ်တကျလုပ်ဆောင်သည့်ကဏ္ဍ) နှင့် ချုပ်ဆိုလုပ်ကိုင်သူ အမျိုး သမီး နှင့် အမျိုးသားအလုပ်သမားများ ၁၀၀ % ရှိရမည်။
အညွှန်းကိန်း ၂.၁.၅ မှတ်ပုံတင်ထားသည့်အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်များအဖွဲ့အစည်းအရေအတွက်	ရည်မှန်းချက် ၂.၁.၅ - မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အလုပ် သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းအရေအတွက် မြင့်တက်လာ ရမည်။
အညွှန်းကိန်း ၂.၁.၆ မှတ်ပုံတင်ရန် ဆိုင်းငံ့ခြင်းခံထားရသော အလုပ်သမားအလုပ်ရှင် (အဖွဲ့အစည်း) အရေအတွက်	ရည်မှန်းချက် ၂.၁.၆ - မှတ်ပုံတင်ရန် ဆိုင်းငံ့ခြင်းခံထားရသော အလုပ်သမားအလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း အရေအတွက် လျော့ကျစေရမည်။

ရလဒ် ၂.၁ - အတွက် သိသတင်းရှားသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များ -

- ကျားမတန်းတူရေးကို တုံ့ပြန်နိုင်သည့် အလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ် မူကြမ်းရေးဆွဲပြီးစီးခြင်း၊
- အလုပ်သမားဥပဒေ အကောင်အထည်ဖော်မှု ပိုမိုကောင်းမွန်လာခြင်း၊
- အလုပ်သမားဈေးကွက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ လွှတ်တော်၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်သမားဥပဒေ မူကြမ်းရေးဆွဲရေးနှင့် အာဏာသက်ဝင်စေရေးဆိုင်ရာ အရည်အသွေး ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်လာသည်။
- ကျားမတန်းတူရေးအပါအဝင် အဓိက ILO ၏ အဓိကပြဌာန်းချက်များ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရေးဆိုင်ရာ အသိပေးလှုပ်ရှားမှုဆောင်ရွက်မည်။ အ
- အလုပ်သမားဥပဒေ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် ဆက်သွယ်ရေးမဟာဗျူဟာနှင့် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများကို ရေးဆွဲဖော်ထုတ်သည်။

ရလဒ် ၂.၂။

၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင်၊ လက်ခံနိုင်စွမ်းရှိသည့်လုပ်ငန်းပုံစံများမှ အကာအကွယ်ပေးခြင်းကို အားဖြည့်လုပ်ဆောင်သည်။ အထူးသဖြင့်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် ကလေးအလုပ်သမားအသုံးပြုမှုတို့ဖြစ်သည်။

ဤရလဒ်သည် ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်၏စီးပွားရေးမူဝါဒ (၇)၊ စဉ်ဆက်မပြတ်ရေးရှည်ဖွံ့ဖြိုးရေးပန်းတိုင်များ၊ ၁၊ ၅၊ ၈၊ နိုင်ငံတကာ ILO၏ အစီအစဉ်များနှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာမူဝါဒ (၈) (ဆိုးရွားသော လုပ်ငန်းခွင်များတွင် လုပ်ကိုင်ရခြင်းအား ကာကွယ်ခြင်း)တို့နှင့် ချိတ်ဆက်နေပါသည်။

ဤရလဒ်သည် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ILOကြား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းပပျောက်ရေးအတွက် လုပ်ဆောင်ချက်ပေါ်တွင် ထပ်လောင်းဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်သည်။ ဤလုပ်ဆောင်ချက်သည် တိုးတက်မှုများရှိနေသော်ငြားလည်း အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း ကိစ္စရပ်များကို ကိုင်တွယ်နိုင်သည့် အမျိုးသားအဆင့်နှင့် အောက်ခြေအဆင့်ယန္တရားများပေါ်ပေါက်လာရန် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများကို စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးတည်ဆောက်ပေးရန်လိုအပ်နေပါသေးသည်။ အစိုးရနှင့် ILOသည် နောက်ဆက်တွဲနားလည်မှုစာချွန်လွှာနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုပပျောက်ရေးအတွက် လုပ်ငန်းစီမံချက်အသစ်ကို ၂၀၁၈ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလအထိသက်တမ်းတိုး သဘောတူထားပါသည်။ ဤရလဒ်များသည် နိုင်ငံအဆင့် ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးလုပ်ငန်းစီမံချက်ကို ပံ့ပိုးခြင်းနှင့် ချိတ်ဆက်နေပါသည်။ ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးပြဿနာကို ဘက်ပေါင်းစုံမှအဆင့်လိုက်ဖြေရှင်းသော ချဉ်းကပ်ပုံဖြင့်ဖြေရှင်းရပါမည်။ ယင်းကို သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်အစီအစဉ်၏ အချိန်ကာလမူဘောင်အတွင်း အတူတူပူးပေါင်းကာ အကောင်အထည်ဖော်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

ILOသည် မြန်မာနိုင်ငံနှင့်ပူးပေါင်းကာ အထက်ပါကိစ္စနစ်ရပ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ နှစ်ပေါင်းများစွာ တက်ကြွစွာလုပ်ဆောင်နေသည့် အပြင်ဤလုပ်ငန်းကို သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဌာနအစီအစဉ်အောက်တွင် အသိပညာပေးသင်တန်းပို့ချမှုများ၊ အရည်ချင်းမြှင့်တင်ပေးသောသင်တန်းများ၊ မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ အကြံပေးမှုများ၊ အမျိုးသားအဆင့် စောင့်ကြည့် လေ့လာခြင်းနှင့် အာဏာသက်ဝင်မှုယန္တရားကိုဖော်ထုတ်ရေးဆွဲခြင်းတို့ဖြင့် ဆက်လက် လုပ်ကိုင်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤရလဒ်သည် လက်ရှိဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော ILO၏ ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေး၊ အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းပပျောက်ရေး၊ Vision Zero Fund နှင့် လူငယ်များအတွက် လုံခြုံစိတ်ချရပြီး ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ် သော လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်စေရေးစီမံကိန်းများပေါ်တွင် အခြေခံပြီးဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

အညွှန်းကိန်းများ	ရည်မှန်းချက်များ
အညွှန်းကိန်း ၂.၂.၁ - အစိုးရနှင့် ILO တို့က လကွံ့ရရှိ၊ ဖြေရှင်းပေးခဲ့သည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုအမှုအရေအတွက်	ရည်မှန်းချက် ၂.၂.၁ (က) - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အစိုးရနှင့် ILO တို့က လက်ခံရရှိသည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု အရေအတွက် လျော့ကျရမည်။ ရည်မှန်းချက် ၂.၂.၁ (ခ) - ဖြေရှင်းပေးသည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု အမှုအရေအတွက် ပိုများလာရမည်။
အညွှန်းကိန်း ၂.၂.၂ - ကလေးအလုပ်သမားအဖြစ်လုပ်ကိုင်နေရသောကလေးရာခိုင်နှုန်း	ရည်မှန်းချက် ၂.၂.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ကလေးအလုပ်သမားအဖြစ်လုပ်ကိုင်နေရသော ကလေးရာခိုင်နှုန်းသည် ၇၀%အထိ လျော့ကျရမည်။
အညွှန်းကိန်း ၂.၂.၃ - အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးအလုပ်သမားအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေရသောကလေးရာခိုင်နှုန်း။	ရည်မှန်းချက် ၂.၂.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးအလုပ်သမား အဖြစ်လုပ်ကိုင်နေရသော ကလေးရာခိုင်နှုန်း ၁၅% အထိလျော့ကျရမည်။
အညွှန်းကိန်း ၂.၂.၄ - ပြန်လွှတ်ပေးပြီးဖြစ်သည့်စစ်မှုထမ်းဆောင်ရန်စုဆောင်းထားသော အသက်မပြည့်သေးသည့်	ရည်မှန်းချက် ၂.၂.၄ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ပြန်လွှတ်ပေးပြီး ဖြစ်သည့်စစ်မှုထမ်းဆောင်ရန်စုဆောင်းထားသော အသက်

ကလေးသူငယ်များအရေအတွက်

မပြည့်သေးသည့်ကလေးသူငယ်များ အရေအတွက်ပိုများလာရမည်။

အညွှန်းကိန်း ၂.၂.၅ - တရားစွဲဆိုထားသော ကလေးအလုပ်သမားအမှုအရေအတွက်

ရည်မှန်းချက် ၂.၂.၅ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် တရားစွဲဆိုထားသော ကလေးအလုပ်သမားအမှုအရေအတွက်ပိုများလာရမည်။

ရလဒ် ၂.၂ - အတွက် သိသာထင်ရှားသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များ -

- အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု အကြောင်း ပညာပေးလှုပ်ရှားမှုများ ဆောင်ရွက်ပြီးစီးခြင်း၊
- အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု တိုင်ကြားစာများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းမည့် အမျိုးသားအဆင့် ယန္တရားများထူထောင်ခြင်း၊
- ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်ကို အတည်ပြုခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း (၂၀၁၇ - ၂၀၂၂)

ရလဒ် ၂.၃။

၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးစနစ်ကို အမျိုးသားအဆင့်၊ မြို့နယ်အဆင့်၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအဆင့်၊ စက်ရုံအဆင့်နှင့် လုပ်ငန်းအဆင့်တို့တွင် အားကောင်းနေစေမည်။

ဤရလဒ်သည် ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်၏ စီးပွားရေးမူဝါဒ (၇) စဉ်ဆက်မပြတ်ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးရေးပန်းတိုင်များ ၁၊ ၅၊ ၈၊ ILO ၏ အစီအစဉ်များနှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာမူဝါဒရလဒ် (၇) နှင့် ၁၀ (အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား) တို့နှင့် ချိတ်ဆက်နေပါသည်။

ဤရလဒ်သည် နိုင်ငံတွင်းတိုးတက်မှုနှင့် ကုန်ထုတ်ဖွယ်အားကိုးနှင့်နှေးစေသော လက်ရှိစိန်ခေါ်မှုဖြစ်သည့် တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦးရန်လိုစိတ်ဖြစ်နေသော လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်ပေါ်နေသည်ကို အသိအမှတ်ပြုသည်။ လူမှုမိတ်ဖက်များသည် ကျားမ ရေးရာကိုစဉ်းစားပေးသော အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုနှင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ယန္တရားများတွင်ပါဝင်စေရန် ၎င်းတို့၏ စွမ်းရည်ကိုမြှင့်တင်ပေးရန် အရေးကြီးလိုအပ်ကြောင်း ဤရလဒ်ကလက်ခံထားပါသည်။

ဤရလဒ်အတွက် ILO ၏အထောက်အပံ့သည်ရှိပြီးသားလုပ်ငန်းဖြစ်သည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့များကို စွမ်းရည်မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များအဆင့်တိုင်း ထိရောက်စွာလည်ပတ်မှုရှိစေရန် နည်းပညာအကြံပေးခြင်းအပေါ်၌ ထပ်ဆင့်လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။ NTDF ကို အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအဖြစ် ပုံစံတကျဖွဲ့စည်းရန်နှင့် အဓိပ္ပာယ်ရှိသော အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုအတွက် အခြားသုံးပွင့်ဆိုင်တွေ့ဆုံပွဲများကိုလည်း ဆက်လက်၍အကူအညီပေးသွားမည်ဖြစ်သည်။

ဤရလဒ်ကို ယခုလက်ရှိလုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော ILO ၏လုပ်ငန်းစဉ်များပေါ်တွင် ထပ်ဆင့်တည်ဆောက်ထားပါသည်။ ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများကို စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းများ၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ် အကိုင်နှင့် ရေရှည်တည်တံ့သော အထည်ချုပ်စက်ရုံများပေါ်ပေါက်ရန်အတွက် အလုပ်သမားရေးရာဆက်ဆံရေးကို မြှင့်တင်ခြင်း၊ အလုပ်သမားဈေးကွက်အုပ်ချုပ်မှုနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ခြင်းများကို အကူအညီပေးခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။

အညွှန်းကိန်းများ

အညွှန်းကိန်း ၂.၃.၁ - ခုံသမာဓိအဖွဲ့ဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ် သည့် အဆင့်တွင် ပြေလည်အောင်ဖြေရှင်းနိုင်သည့် အမှုရာခိုင်နှုန်း

အညွှန်းကိန်း ၂.၃.၂ - ငြိမ်းချမ်းစွာ ဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့သည့် စက်ရုံတွင်း အရေးယူဆောင်ရွက်မှု မြင့်မားလာသည့် ရာခိုင်နှုန်း

ရည်မှန်းချက်များ

ရည်မှန်းချက် ၂.၃.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ခုံသမာဓိအဖွဲ့ ဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်သည့် အဆင့်တွင် ပြေလည်အောင် ဖြေရှင်းနိုင်သည့် အမှုအနည်းဆုံး ၅၀% ရှိရမည်။

ရည်မှန်းချက် ၂.၃.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ငြိမ်းချမ်းစွာဖြေရှင်း နိုင်သည့် စက်ရုံတွင်းအရေးယူဆောင်ရွက်မှုမှာ အနည်းဆုံး ၇၀% မြင့်မားလာစေရမည်။

အညွှန်းကိန်း ၂.၃.၃ - သုံးပွင့်ဆိုင်သဘောတူညီမှုရရှိခဲ့ သည့် အမျိုးသားအဆင့်၊ ကဏ္ဍအလိုက်နှင့် ဒေသအဆင့်များ တွင် ကောင်းစွာ လည်ပတ်နေသည့် သုံးပွင့်ဆိုင်အစည်းအဝေး အရေအတွက်

အညွှန်းကိန်း ၂.၃.၄ - အလုပ်ရှင်များ နှင့်အလုပ်သမားများ အကြားဆွေးနွေးပြီးသောစုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှု အရေအတွက်

ရည်မှန်းချက် ၂.၃.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် သုံးပွင့်ဆိုင်သဘော တူညီမှုရရှိခဲ့သည့် အမျိုးသားအဆင့်၊ ကဏ္ဍအလိုက်နှင့် ဒေသ အဆင့်များတွင် ကောင်းစွာလည်ပတ်နေသည့် သုံးပွင့်ဆိုင် အစည်းအဝေး အရေအတွက် မြင့်မားလာစေရမည်။

ရည်မှန်းချက် ၂.၃.၄ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဆွေးနွေးပြီးသော စုပေါင်းညှိနှိုင်း သဘောတူညီမှုအရေအတွက် အနည်းဆုံး ၂၀% မြင့်တက်လာ စေရမည်။

ရလဒ် ၂.၃ အတွက် သိသာထင်ရှားသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များ-

- မတူညီသောကဏ္ဍအသီးသီးနှင့် အဆင့်ဆင့်တွင် ကောင်းမွန်သောအလုပ်ရှင် အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးပုံစံများ ပေါ်ထွက်။
- အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု စွမ်းရည်မြှင့်တင်နိုင်ခြင်း။
- အမျိုးသားအဆင့် သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးမှုဖိရမ် (NTDF)ကို အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအဖြစ် ပုံစံတကျဖြစ်လာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း။

၄.၆။ ဦးစားပေး ၃

ဦးစားပေး ၃။ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအစီအစဉ်ကို တဖြည်းဖြည်းချင်း ဘေးအန္တရာယ်အတွင်းသို့ အလွယ်တကူကျရောက် နိုင်သူ အလုပ်သမားများနှင့် ပြည်သူများကိုပါ လွှမ်းခြုံနိုင်ရန်တိုးချဲ့သွားမည်။

ဤဦးစားပေးသည် ကြီးမားသည့်လူဦးရေကခံစားနေရသော ရှုထောင့်အသွယ်သွယ်မှ အန္တရာယ်များကို အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ ယင်း အန္တရာယ်များတွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၊ သဘာဝဘေးအန္တရာယ် အလွယ်တကူကျရောက်နိုင်သည့်အခြေအနေ၊ စီးပွားရေးပေါ် မျှော်လင့်မထားသည့်ရိုက်ခတ်မှုများနှင့်အတူ နိုင်ငံတွင်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုမတူခြင်းနှင့် ပဋိပက္ခပေါ်ပေါက်လာသော ကွဲပြားလွယ် သူအသိုင်းအဝိုင်းမှရင်ဆိုင်နေရသည့် ပြဿနာများပါဝင်သည်။ ၎င်း၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ အနည်းဆုံးလူမှုလုံခြုံရေးပေးသည့် အထူး သဖြင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အခြေခံအစီအမံနေရာတစ်ကျထူထောင်နိုင်ရေး အတွက် အစိုးရကို အကူအညီပေးသွားရန်ဖြစ်သည်။

ရလဒ် ၃.၁။

၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လက်ရှိလူမှုအာမခံအစီအစဉ်အားလုံးသည် စနစ်တကျလုပ်ဆောင်သည့်ကဏ္ဍရှိအလုပ်သမားအားလုံးနှင့် ၎င်းတို့အားမှီခိုသူမိသားစုများ အတွက်ပါ လွှမ်းခြုံမှုများရှိလာစေ ရန်ထပ်တိုးတိုးပေးမည်။

ဤရလဒ်သည် အမျိုးသားအဆင့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးမဟာဗျူဟာစီမံကိန်းနှင့် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ ၂၀၁၂၊ စဉ်ဆက် မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးမှုပန်းတိုင် ၁၊ ၅၊ ၈၊ ၁၀ နှင့် ILO၏ အစီအစဉ်နှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာမူဝါဒရလဒ် (၃) (လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး) တို့နှင့် ချိတ်ဆက်နေပါသည်။

ဤရလဒ်သည်စနစ်တကျလုပ်ဆောင်သည့်စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်နေသော အလုပ်သမားများနှင့် ယင်းတို့၏မိသားစုများ အတွက် လူမှု ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး လုံလောက်မှုမရရှိသော အခက်အခဲကိုဖြေရှင်းပေးရန်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများ ကြုံ တွေ့နေရသော လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးလုံလောက်လောက်မရရှိသော အခက်အခဲကိုနားလည်ပြီး လက်ရှိလူမှု

ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအစီအမံကို အခြားလူဦးရေအတွက်ပါတိုးချဲ့ရန်၊ လက်ရှိဝန်ဆောင်မှုနှင့် ခံစားခွင့်များကိုလည်းပိုမို ကောင်းမွန်လာအောင် လုပ်ဆောင်ရန် ဤရလဒ်ကရည်ရွယ်ပါသည်။

ILOသည် လူမှုဖူလုံရေးအခြေခံအစီအမံကိုအားပေးသည့် ၎င်း၏မူဝါဒကိုဆက်လက်ကျင့်သုံးပြီး လက်ရှိဥပဒေနှင့် လူမှုကာကွယ် စောင့် ရှောက်ရေး မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းအောက်တွင် လူမှုဖူလုံရေးအစီအမံများအား အကောင်အထည်ဖော်မှုကို နည်းပညာ အထောက်အပံ့များ ဆက်လက်ပေးဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။ လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့များနှင့်အတူ သက်ဆိုင်ရာအစိုးရဝန်ကြီးဌာန များမှအင်တိုက်အားတိုက်ပါဝင်လာအောင် တက်ကြွစွာဆက်လက်လုပ်ဆောင်သွားပါမည်။

ရလဒ်များကိုလက်ရှိ ILOစီမံကိန်းများဖြစ်သည့်လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးကိုပံ့ပိုးခြင်းနှင့် Vision Zeroအပေါ်အခြေခံထား ပါသည်။

အညွှန်းကိန်းများ

အညွှန်းကိန်း ၃.၁.၁ - လက်ရှိလူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက် ရေးအစီအစဉ်များတွင်ပါဝင်သည့် စနစ်တကျလုပ်ဆောင် သည့်ကဏ္ဍမှ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားအလုပ်သမားအရေ အတွက်

အညွှန်းကိန်း ၃.၁.၂ - ကောင်းစွာလေ့ကျင့်သင်တန်းပေး ထားသည့် ဆေးဘက်နှင့် အခြားဝန်ထမ်းများ ခန့်အပ်ထား သည့် အထောက်အကူပြုပစ္စည်းအပြည့်အစုံဖြည့်ဆည်း တပ် ဆင်ထားသည့် အများပြည်သူပိုင်နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင်ဆေးကုဌာန အရေအတွက်

အညွှန်းကိန်း ၃.၁.၃ - စနစ်တကျလုပ်ဆောင်သည့်ကဏ္ဍမှ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့အပေါ် ဖိနှိပ်သူများအားပေးသည့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အစီ အစဉ်များမြင့်မားလာသည့်ရာခိုင်နှုန်း

အညွှန်းကိန်း ၃.၁.၄ - လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်မှ အကျိုးခံ စားခွင့်ရှိသူများ၏ အထူးသဖြင့်ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု နယ်ပယ်တွင်စိတ်ကြေနှပ်မှုအတိုင်းအတာများ၊

အညွှန်းကိန်း ၃.၁.၅ - လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့်အညီ အကောင် အထည်ဖော်သည့် ထပ်တိုးလူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ် အရေ အတွက်

အညွှန်းကိန်း ၃.၁.၆ - လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားသည့် လူမှု ဖူလုံရေးဝန်ထမ်းများနှင့် စစ်ဆေးသူအရေအတွက်

ရည်မှန်းချက်များ

ရည်မှန်းချက် ၃.၁.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လူမှုကာကွယ် စောင့် ရှောက်ရေး အစီအစဉ်များတွင်ပါဝင်သည့် စနစ်တကျလုပ် ဆောင်သည့်ကဏ္ဍမှ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားအလုပ်သမား အရေအတွက် ၂.၁ သန်းရှိရမည်။

ရည်မှန်းချက် ၃.၁.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ဆေးကုဌာန ၁၁၅ ခု၊ ဝန်ထမ်း ၄၇၂၈ ဦး၊ လူနာ ၅ သန်း ထပ်မံတိုးချဲ့မည်။

ရည်မှန်းချက် ၃.၁.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် စနစ်တကျလုပ်ဆောင် သည့်ကဏ္ဍမှ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားအလုပ်သမား များနှင့် ၎င်းတို့အပေါ်ဖိနှိပ်သူများအားပေးသည့် လူမှုကာကွယ် စောင့် ရှောက်ရေးအစီအစဉ်များ ၃၀% မြင့်တက်လာရမည်။

ရည်မှန်းချက် ၃.၁.၄ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် စစ်တမ်းကောက် ယူသည့် လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်မှ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူ အမျိုး သမီး၊ အမျိုးသားများ၏ ၇၅% သည် ၎င်းတို့ရရှိသည့် ဝန်ဆောင် မှုများ၊ အထူးသဖြင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု နယ်ပယ်တွင် စိတ်ကြေနှပ်မှု ရှိရမည်။

ရည်မှန်းချက် ၃.၁.၅ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အနည်းဆုံးနောက်ထပ် လူမှုအာမခံအစီအစဉ် တစ်ခုထပ်မံအကောင်အထည် ဖော်ရ မည်။ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းမရှိမှု အကျိုးခံစားခွင့်၊ သက်ပြည့် အငြိမ်းစားအကျိုးခံစားခွင့်နှင့် ကျန်ရစ်သူအကျိုးခံစားခွင့်အာမ ခံစနစ်။

ရည်မှန်းချက် ၃.၁.၆ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် တစ်နှစ်လျှင် လူမှု ဖူလုံရေး ဝန်ထမ်းများနှင့် စစ်ဆေးသူအရေအတွက် အနည်းဆုံး ၂၀၀ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမည်။ (၄ နှစ်အတွင်း ၈၀၀ ဦး)

အညွှန်းကိန်း ၃.၁.၇ - လူမှုဖူလုံရေးလုပ်ငန်းများကို စီမံခန့်ခွဲရာ ဌာနဆောင်ရွက်မှုပိုမိုထိရောက် ၊ ကျွမ်းကျင်စေရန် အမျိုးသားစီမံခန့်ခွဲရေး သတင်း အချက်အလက်စနစ် (NMIS) အသစ်ကိုပြဌာန်းအသုံးပြုခြင်း

ရည်မှန်းချက် ၃.၁.၇ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန အောက်ရှိ လူမှုဖူလုံရေး(MIS) တစ်သမတ်တည်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန် နိုင်ငံတစ်ဝှမ်း MIS အသစ်တည်ဆောက်ပြီး ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက် စာရင်းသွင်းခြင်းအပါအဝင် လေ့ကျင့်သင်ကြားထားသည့် ဝန်ထမ်း ၂၀၀ နှင့် လည်ပတ်နေစေရမည်။

ရလဒ် ၃.၁ - အတွက် သိသာထင်ရှားသည့်ဆောင်ရွက်ချက်များ-

- ပြင်ဆင်ပြီးသည့် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ
- ဝန်ထမ်းအင်အားအပြည့်၊ အထောက်အပံ့ပစ္စည်းကိရိယာအပြည့် တပ်ဆင်ဖြည့်ဆည်းထားသည့် အများပြည်သူပိုင် နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင် ဆေးကုသရေးဗဟိုဌာနသစ်များ ထူထောင်ရန်
- လူမှုရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးခံစားခွင့်အကြောင်း အသိပညာပေးလှုပ်ရှားမှု ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်း (လတ်တလောရလဒ် CPO ၃.၂ နှင့်အတူတူဖြစ်သည်)
- လက်ရွေးစဉ်နယ်မြေများတွင် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု အစီအစဉ်များကိုဦးစားပေးလျက် လက်ရွေးစဉ်အစီအစဉ်များကို အခြေခံ၍ လူမှုကာကွယ်ရေးစောင့်ရှောက်မှု အကျိုးခံစားရသူများ၏ စိတ်ကျေနပ်မှုအတိုင်းတာအဆင့်များအား ပထမအကြိမ်စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း
- လူမှုဖူလုံရေးဝန်ထမ်းများနှင့် စစ်ဆေးရေးမှူးများ အတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး အစီအစဉ်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း
- လူမှုဖူလုံရေး MIS ဝန်ထမ်းများအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး အစီအစဉ်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း
- ဝန်ထမ်း (၃) ဦးအောက်နည်းသောလုပ်ငန်းများကို လွှမ်းမိုးခြုံငုံအောင်လူမှုဖူလုံရေးအစီအမံကို တိုးချဲ့ခြင်းအတွက် စီမံခန့်ခွဲရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု။ (ထပ်လောင်းဆွေးနွေးရန်။)

ရလဒ် ၃.၂။

၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လက်ရှိလူမှုအမခံအစီအစဉ်အားလုံးသည် စုစည်းမှုမရှိသောကဏ္ဍရှိအလုပ်သမားနှင့် ထိခိုက်ခံစားလွယ်သော အလုပ်သမားများအတွက်လွှမ်းမိုးမှုများရှိလာရန် တိုးမြှင့်ပေးမည်။

ဤရလဒ်သည် အမျိုးသားအဆင့်လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းနှင့် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ ၂၀၁၂၊ စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးမှုပန်းတိုင် ၁၊ ၅၊ ၈၊ ၁၀ နှင့် ILO၏ အစီအစဉ်နှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာမူဝါဒရလဒ် (၃) တို့နှင့်ချိတ်ဆက်နေပါသည်။

ဤရလဒ်သည် စုစည်းမှုမရှိသောကဏ္ဍရှိစီးပွားရေးကဏ္ဍတွင်အလုပ်လုပ်နေသော အလုပ်သမားများ လူမှုကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေး လုံလုံလောက်လောက်မရရှိသောအတွေးအကြံနှင့် ထိခိုက်အလွယ်ဆုံးသော လုပ်သားအင်အား အစိတ် အပိုင်းအတွက် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အခြေခံအစီအမံကို နေရာတစ်ကျထူထောင်နိုင်ရန်လိုအပ်ချက်ကို နားလည်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများ ကြုံတွေ့နေရသော အခြားအန္တရာယ်များ၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး လုံလုံလောက်လောက်မရရှိသော အခက်အခဲကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုပါသည်။

ရလဒ်များကိုလက်ရှိ ILOစီမံကိန်းများဖြစ်သည့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် Vision Zeroကို အထောက်အပံ့ပေးခြင်း အပေါ်၌ အခြေခံထားပါသည်။

အညွှန်းကိန်းများ

အညွှန်းကိန်း ၃.၂.၁ - ဆန္ဒအလျောက်ထည့်ဝင်ကြေးဖြင့်ထားသည့် လူမှုဖူလုံရေးနှင့် အကူအညီများရရှိသော စုစည်းမှုမရှိသောကဏ္ဍနှင့် ထိခိုက်လွယ်သည့် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား အလုပ်သမားအရေအတွက်

အညွှန်းကိန်း ၃.၂.၂ - လူမှုကူညီမှုအစီအစဉ်များကို အထောက်အပံ့ပေးရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားသည့် လူမှုရေးအလုပ်သမားအရေအတွက်

အညွှန်းကိန်း ၃.၂.၃ - လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အစီအမံကို ပို၍ထိရောက်စွာနှင့် လွယ်ကူလျင်မြန်စွာလည်ပတ်နိုင်ရန်အတွက် အမျိုးသားအဆင့်အချက်အလက် စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ် (National Management Information System)အသစ်ထူထောင်ရန်

ရည်မှန်းချက်များ

ရည်မှန်းချက် ၃.၂.၁ - ၂၀၂၁တွင် အလုပ်သမား ၅၀၀၀၀ ကို SSBမှ လူမှုဖူလုံရေးအာမခံမှုပေးနိုင်ပြီး လူမှုဝန်ထမ်းဌာနမှ အလုပ်သမား ၂သန်းကို အာမခံမှုပေးနိုင်ရမည်။

ရည်မှန်းချက် ၃.၂.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လူဦးရေ ၁၀၀၀၀ လျှင် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားသော လူမှုရေးအလုပ်သမား တစ်ဦး ရှိရမည်။

ရည်မှန်းချက် ၃.၂.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး၏ အချက်အလက်စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်အသစ်ကို (MIS)ထူထောင်လည်ပတ်နေပြီးဖြစ်သည်။ ယင်းကို လူမှုဖူလုံရေး၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန လက်အောက်ရှိ လူမှုဖူလုံရေးဌာနနှင့် အပြည့်အဝညှိနှိုင်းကာ အချက်အလက်စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်နှင့် တာဝန်တည်းရှိစေမည်။

ရလဒ် ၃.၂ - အတွက် သိသာထင်ရှားသည့်ဆောင်ရွက်ချက်များ -

- လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် လူမှုဖူလုံရေးထောက်ပံ့ငွေအကြောင်း အသိပညာပေးလှုပ်ရှားမှု ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း (လတ်တလောရလဒ် CPO ၃.၁ နှင့်အတူဖြစ်သည်)
- လူမှုရေးအကူအညီပေးရာတွင် အထောက်အကူအဖြစ်ပေးရန် လူမှုရေးလုပ်သားများအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး အစီအစဉ် အကောင်အထည်ဖော်ပြီးဖြစ်သည်။
- လူမှုရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု MISဝန်ထမ်းများအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးအစီအစဉ် အကောင်အထည်ဖော်ပြီးဖြစ်သည်။

ရလဒ် ၃.၃။

၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ဘက်စုံပေါင်းစည်းထားသော လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးစနစ်သည် နေရာတကျရှိနေပြီး၊ ယင်းကိုကဏ္ဍအားလုံးတို့တွင် အကောင်အထည်ဖော်ပြီးဖြစ်သည်။

ဤရလဒ်သည် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးရေးပန်းတိုင် ၁၅၊ ၈၊ ၂၀၂၀၏ အစီအစဉ်နှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာမူဝါဒရလဒ် ၇ (လုံခြုံသော အလုပ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းလိုက်နာခြင်း) တို့ဖြင့်ချိတ်ဆက်နေပါသည်။

ဤရလဒ်သည် ဥပဒေအကာအကွယ်နှင့် လက်ရှိဥပဒေများအာဏာသက်ဝင်မှုတွင် လိုအပ်ချက်များရှိနေသောကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်မြင့်မားခြင်းများကို နာလည်ပါသည်။ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် အလုပ်ခွင်အများအပြားမှာ အန္တရာယ်ကြီးမားနေပါသည်။ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးလုပ်သားအားလုံးမတူညီသော လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်နှင့်ကြုံတွေ့နေရပြီး အမျိုးသမီးများသည် သက်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်ရရှိမှုတွင် အားနည်းချက်များရှိနေပါသည်။

အခြားပြဿနာမှာ OSHတာဝန်ကိုယူသည့်နေရာတွင် အစိတ်စိတ်အမွှာမွှာဖြစ်ပြီး ဝန်ကြီးဌာနများကြားတွင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု

အားနည်းကာ လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆထိခိုက်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ တိကျခိုင်မာသောအချက်အလက်စုဆောင်းမှုမရှိခြင်းဖြစ်သည်။ လက်ရှိလွှတ်တော်သို့တင်သွင်းထားသော ပြည့်စုံကျယ်ပြန့်သောလုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဥပဒေအသစ်သည် ကဏ္ဍအားလုံးကိုခြုံငုံနိုင်သည့် ဘက်စုံပါဝင်ပေါင်းစည်း ထားသောဥပဒေဖြစ်လာမည့် အလားအလာရှိပါသည်။

ဤရလဒ်အတွက် ILO၏ အကူအညီမှာ လက်ရှိဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် အဆိုးရွားဆုံးကလေးအလုပ်သမားများနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းအန္တရာယ်ဖြစ်စေမှုများမှ ကာကွယ်ပေးခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပြုထားသော လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဥပဒေကိုအတည်ပြုပြီးပါက စွမ်းရည်မြှင့်တင်ခြင်းနှင့်ကဏ္ဍအသီးသီးအတွက် OSH မဟာဗျူဟာနှင့် OSHပုံရိပ်အကြောင်းအရာ (profile)အတွက် နည်းပညာဆိုင်ရာ အကြံဉာဏ်များ ပေးဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။

ဤရလဒ်ကို ယခုလက်ရှိလုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော ILO စီမံကိန်းများဖြစ်သည့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး၊ လူငယ်များအတွက် လုံခြုံစိတ်ချရပြီး ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်သောလုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်စေရေး၊ အလုပ်သမားဈေးကွက်အုပ်ချုပ်မှုနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ခြင်း၊ Vision Zero Fund နှင့် ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးစီမံကိန်းတို့အပေါ်အခြေခံတည်ဆောက်ထားပါသည်။

အညွှန်းကိန်းများ	ရည်မှန်းချက်များ
အညွှန်းကိန်း ၃.၃.၁ - လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေကိုအကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက်သက်ဆိုင်ရာဆောင်ရွက်ချက်များ	ရည်မှန်းချက် ၃.၃.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသား အဆင့် OSH Profile ကိုဖော်ထုတ်ရေးဆွဲပြီး၊ လက်ရွေးစင်ကဏ္ဍများအတွက် ရည်မှန်းထားသည့် ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးလုပ်ငန်းများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်၊ စနစ်တစ်ကျအစီရင်ခံရေးနှင့် အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးတို့အတွက် FGLLID ၏အရည်အသွေးကိုမြှင့်တင်ပေးပြီးဖြစ်ရမည်။
အညွှန်းကိန်း ၃.၃.၂ - လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဥပဒေအသစ်နှင့်အညီ အလုပ်သမား ၅၀ဦးနှင့် အထက်ရှိသောအမျိုးသားအဆင့်စက်ရုံများနှင့် လုပ်ငန်းများအားလုံးတွင် ဖွဲ့စည်းထားသည့် သုံးပွင့်ဆိုင် OSHအဖွဲ့အရေအတွက်	ရည်မှန်းချက် ၃.၃.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသား OSH ကောင်စီကိုဖွဲ့စည်းပြီး၊ စက်ရုံနှင့် လုပ်ငန်းများအဆင့်တွင် အနည်းဆုံးသုံးပွင့်ဆိုင် OSHအဖွဲ့ ၂၀ ဖွဲ့စည်းပြီးဖြစ်ရမည်။
အညွှန်းကိန်း ၃.၃.၃ - ILOစံချိန်စံညွှန်းအရဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာရောဂါများအရေအတွက်	ရည်မှန်းချက် ၃.၃.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် တရားဝင်ဖော်ထုတ်သတ်မှတ် ထားသော လုပ်ငန်းခွင်ရောဂါများကို စာရင်းပြုစု ပြီးဖြစ်မည်။
အညွှန်းကိန်း ၃.၃.၄ - လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဆရာဝန် အရေအတွက်	ရည်မှန်းချက် ၃.၃.၄ - ၂၀၂၁ခုနှစ်တွင် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးပြီးသောလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာဆရာဝန် ၂၅ယောက်ကို SEZs နှင့် EPZsတို့တွင် ခန့်ထားပြီးဖြစ်ရမည်။

ရလဒ် ၃.၃ - အတွက် သိသာထင်ရှားသည့်ဆောင်ရွက်ချက်များ -

- OSH ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပြီးစီးခြင်း။
- အမျိုးသားအဆင့် OSH Profile အနှစ်ချုပ်ကိုဖော်ထုတ်ရေးဆွဲပြီး။

- လက်ရွေးစဉ် ကဏ္ဍများတွင် ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး လုပ်ငန်းများကိုဦးတည်သတ်မှတ်ပြီး။
- စနစ်တကျ အစီရင်ခံခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်စစ်ဆေးခြင်းတို့အတွက် FGLLID ၏စွမ်းရည်ကိုမြှင့်တင်ပြီးစီးခြင်း။
- လုပ်ငန်းခွင်ရောဂါစာရင်းကိုပြုစုပြီးစီးခြင်း။
- အလုပ်အကိုင်စစ်ဆေးရေးမှူးများနှင့် အလုပ်ခွင်ဆိုင်ရာဆရာဝန်များအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲပြီးစီးခြင်း။

၅။ စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်မည် အစီအစဉ်များချမှတ်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊ အစီရင်ခံခြင်းနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များ

၅.၁။ မြန်မာနိုင်ငံရှိသုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးမှုပုံစံ

သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးမှုပုံစံသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်စတင်ရုံမျှသာရှိသေးပြီး လွန်ခဲ့သောခုနှစ်နှစ်ခန့်တွင် ဤကဲ့သို့သော သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးမှု၊ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုတို့ကို ကျင်းပရန်မဖြစ်နိုင်ခဲ့ပေ။ ဤအခြေအနေကြောင့် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ဆက်ဆံသည့်အခါနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုလုပ်ငန်းစဉ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး မိတ်ဖက်အဖွဲ့များ၏နည်းပညာပိုင်း စွမ်းရည်ပိုင်းပိုမိုအားကောင်းလာအောင် လုပ်ဆောင်ပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။ မိတ်ဖက်အားလုံးသည် အလုပ်သမားဈေးကွက်၏ ဒီမိုကရေစီနည်းကျ ဆက်စပ်လွှမ်းခြုံနေသောမူအောက်တွင် ယင်းတို့၏အခွင့်အရေးနှင့်တာဝန်များသိရှိနိုင်ရန် ခက်ခက်ခဲခဲကြိုးစားလေ့လာနေရပါသည်။ ဤအခက်အခဲများရှိသော်လည်း အထူးသဖြင့်အမျိုးသားအဆင့်တွင် တိုးတက်မှုအများအပြား လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။ အစိုးရနှင့်လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့များသည် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အစီအစဉ်၏လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ထည်းထည်းဝင်ဝင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုများ၌ပါဝင်သူ အဓိကမိတ်ဖက်အဖွဲ့များမှာ အစိုးရဘက်မှအလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနဖြစ်ပြီး အခြားသောလူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့မှ ကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် UMFCCIက အဓိကကဏ္ဍတွင်ပါဝင်လှုပ်ရှားပြီး အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအဖြစ် CTUMက တစ်ခုတည်းသော မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (confederation)နှင့် MICS, AFFM-IUF တို့က အဓိကအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်များအဖြစ် ပါဝင်ကြပါသည်။ ၂၀၁၄ခုနှစ်တွင် အမျိုးသားအဆင့်၌ NTDFစတင်ခဲ့ပြီး ပုံမှန်အစည်းအဝေးများပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ နည်းပညာလုပ်ငန်းအဖွဲ့များကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ၎င်းတို့သည်အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးနှင့် ဤDWCP အပါအဝင် မူဝါဒများရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းများတွင် တက်ကြွစွာပါဝင်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ ၂၀၁၅ခုနှစ်တွင် သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးမှုမှတစ်ဆင့် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကိုသတ်မှတ်ခဲ့နိုင်ပြီး ယခု ၂၀၁၇တွင်သုံးပွင့်ဆိုင် အမျိုးသားအဆင့်ကော်မတီမှ ယင်းကိုပြန်လည်သုံးသပ်လျက်ရှိပါသည်။

သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များကို အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပွဲများ၌ ထိရောက်စွာပါဝင်ရေးအတွက်လည်းကောင်း၊ မြန်မာ့ဖွံ့ဖြိုးမှု မူဝါဒရေးဆွဲခြင်း၌ပါဝင်ရန်အတွက်လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့၏စွမ်းဆောင်ရည်ကို မြှင့်တင်ပေးရန် နည်းပညာနှင့်အခြားပံ့ပိုးမှုများဆက်၍ ပေးသွားပါမည်။

၅.၂။ အကောင်အထည်ဖော်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အတွက် ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်ခြင်း

DWCPကိုအောင်မြင်စွာအကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၏အရေးပါပုံကို DWCPရေးဆွဲရေး ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်လုပ်ငန်းစဉ်က အခိုင်အမာသက်သေထူပြခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ လူမှုဝန်ထမ်းကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနအပြင် အခြားသောဝန်ကြီးဌာနများအနေဖြင့် DWCPအတွက် အားပေးထောက်ခံပူးပေါင်းပါဝင်မှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန (ဗဟိုစာရင်းအင်းရုံးအပါအဝင်)၊ စီးပွားရေးနှင့်ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးဝန်ကြီးဌာန (ယင်းသည် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေးအတွက် ကဏ္ဍအလိုက်ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့သစ်ကို ဦးဆောင်ပါမည်။)နှင့် စက်မှုဝန်ကြီးဌာနများတို့နှင့်လည်း နီးကပ်စွာညှိနှိုင်း၍ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ထားပါသည်။

SDG၏ရည်မှန်းချက်၁၇သည်လည်း နိုင်ငံတကာနှင့်ပြည်တွင်းအရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပညာရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ မီဒီယာများ၊ ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့များ၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို မျှော်မှန်းထားပါသည်။ ILO အနေဖြင့် မြန်မာ UNDAF မူကြမ်းရေးဆွဲရာ၌ အပြည့်အဝပူးပေါင်းပြီးဖြစ်သည်။ DWCP ၏ရလဒ်များအတွက် အခြားကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့များနှင့်လည်း ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်သွားပါမည်။

အလှူရှင်များနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာမိတ်ဖက်များမှ ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့ပေးသော ဖွံ့ဖြိုးရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုစီမံကိန်းများတွင် ILO မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်ဖော်ထုတ်ထားသော ဦးစားပေးများနှင့် ရလဒ်များအကောင်အထည်ဖော်ရန် အတွက်လိုအပ်သော အရင်းအမြစ်များကိုပေးခြင်းပါဝင်သည်။ ကျား/မအလိုက်ခွဲခြားထားသည့် အခြေခံသတင်းအချက်အလက်များကို စုဆောင်းခြင်းအလုပ်များနှင့် ယင်းအလုပ်များအားချင့်တွက်ခြင်းများကို DWCP၏ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ထည့်သွင်းသွားပါမည်။ DWCP လက်မှတ်ရေးထိုးချိန်တွင် လက်ရှိနှင့်အစီအစဉ်ရေးဆွဲထားသော ဖွံ့ဖြိုးရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုစီမံကိန်းများကို နောက်ဆက်တွဲ၍တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။

၅.၃။ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း

ILOအနေဖြင့် DWCP နည်းပညာလုပ်ငန်း အဖွဲ့ဝင်အားလုံးကို ကျားမခွဲခြားထားသောအချက်အလက်များပါဝင်သည့် ကျားမရေးရာသတိပြုနားလည်မှုကိုထိရောက်စွာ စောင့်ကြည့်လေ့လာအစီရင်ခံစာနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်နိုင်ရန် စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ခြင်းအကူအညီများပေးအပ်သွားပါမည်။ DWCP ကိုအကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ ပုံမှန်သုံးသပ်ခြင်းတို့၌အစိုးရ၊ လူမှုရေးမိတ်ဖက်များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါမည်။ သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်အဖွဲ့အားလုံးသည် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းလုပ်ငန်းများကိုပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းအပါအဝင် DWCPလုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက်လုံး၏အဆင့်အားလုံးတို့၌ အပြည့်အဝပါဝင်ပါမည်။ ယင်းတွင်အမျိုးသားအဆင့်သီးသန့်မူဝါဒများအတွက် လက်ရှိစောင့်ကြည့်လေ့လာရေးနှင့် အကဲဖြတ်ရေးလုပ်ငန်းမူဘောင်များ၊ ILO၏လုပ်ဆောင်ဆဲစီမံကိန်းများကိုပါ ထည့်သွင်းသွားပါမည်။

အမျိုးသားအဆင့်ဖွံ့ဖြိုးရေးဦးစားပေးလုပ်ငန်းများနှင့် SDG ရည်မှန်းချက်များကိုပံ့ပိုးခြင်းအတွက် DWCPအကောင်အထည်ဖော်မှုနှင့် တိုးတက်မှုများကို စောင့်ကြည့်လေ့လာရန် DWCPအတွက် ဘက်စုံပေါင်းစပ်ထားသော စောင့်ကြည့်လေ့လာအကဲဖြတ်သည့်မူဘောင်ကိုရေးဆွဲဖော်ထုတ်သွားပါမည်။

မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် SDGအောက်ရှိ မိမိနှင့်သက်ဆိုင်သည့်အညွှန်းကိန်းနှင့် ကနဦးအခြေအနေကိုစိစစ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို စတင်လုပ်ဆောင်နေပြီးဖြစ်ပါသည်။ စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနမှ ဗဟိုစာရင်းအင်းရုံးက သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဒေတာစုဆောင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်ကို ဦးဆောင်နေပြီးဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနနှင့် အခြားဝန်ကြီးဌာနမှ လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်းနှင့် သန်းခေါင်စာရင်းအချက်အလက်များကို စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းအတွက် အခြေခံအချက်အလက်အဖြစ် အသုံးပြုသွားရန်မျှော်လင့်ပါသည်။

လက်ရှိလုပ်နေသောကနဦးအလုပ်များဖြစ်သည့် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေး လုပ်ငန်းစီမံချက်၊ အမျိုးသားအဆင့်လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း၊ SME ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ILO၏အထောက်အပံ့များ၊ ILOရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားစီမံကိန်းနှင့် အခြားအလုပ်သမားရေးရာနှင့်ပတ်သက်သောစီမံကိန်းများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းလုပ်ငန်းများတွင် ထည့်သွင်းသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ အချက်အလက်ကွာဟမှုများရှိပါက ILO အနေဖြင့် အစီအစဉ်အတွင်းမှသဘောတူထားသောရလဒ်အညွှန်းကိန်းများကိုပံ့ပိုးရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာသုတေသနနှင့် အချက်အလက်စုစည်းရာ၌ ပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။

DWCPရေးဆွဲရာတွင် ရှင်းလင်းသော အရည်အသွေးနှင့် အရေအတွက်အချက်အလက်များပါပြီး ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ရည်မှန်းချက်နှင့်ရလဒ်များကိုဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန်အတွက်များစွာကြိုးစားထားပါသည်။ ထိုနည်းတူစွာSDGs သည် DWCPနှင့် နီးစပ်သောသဘောတူညီမှုရှိသဖြင့် SDGs အောင်မြင်စေရန်အတွက် စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဗျူဟာသည် ILO၏ပံ့ပိုးမှုကိုပြသပါလိမ့်မည်။

ထို့ပြင်စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဗျူဟာသည် DWCP၏ ဘက်စုံထည့်သွင်း လုပ်ဆောင်ရမည့် ကိစ္စရပ်များဖြစ်သော ကျားမတန်းတူဖြစ်ရေးနှင့် ခွဲခြားမှုမရှိစေရေး၊ ပွင့်လင်းမြင်သာသော သုံးပွင့်ဆိုင်အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှု၊ ပဋိပက္ခကို

သတိပြုနားလည်မှု၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ရေရှည်တည်တံ့မှုနှင့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်း မြှင့်တင်ခြင်းတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်လိုအပ်ပါသည်။

စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းယန္တရားသည် လေးလံတစ်ကြိမ်ပုံမှန်တွေ့ဆုံသည့် NTDF၏ နည်းပညာလုပ်ငန်းအဖွဲ့လက်အောက်တွင်ရှိသည်။ နည်းပညာလုပ်ငန်းအဖွဲ့အနေဖြင့် ကနဦးအချက်အလက်များစုစည်းခြင်း၊ တိုးတက်မှုကို စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် ရလဒ်စိစစ်ခြင်းစသည့်လုပ်ငန်းကို တာဝန်ယူရပါမည်။ ဤတာဝန်တွင် အောက်ပါအချက်များပါဝင်ပါသည်။

- DWCP စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းအစီအစဉ်ကို ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ပုံမှန် update ပြုလုပ်ရန်။
- စုစည်းထားသော အချက်အလက်များပေါ်ကို ကျားမဆိုင်ရာ အချက်အလက်ခွဲခြားထားရန်နှင့် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများအပေါ်မည်သို့အကျိုးသက်ရောက်သည်ကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာစိစစ်ရန်။
- တိကျခိုင်မာသော သတင်းအချက်အလက်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အချက်အလက်များ အခြားသတင်းအချက်အလက်များရရှိနိုင်ရန် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများ၊ အစိုးရဌာနများနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရန်။
- ဖွဲ့စည်းထားသောသုံးပွင့်ဆိုင်လုပ်ငန်းစဉ်မှတစ်ဆင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ သင်ခန်းစာယူခြင်းနှင့် ပြန်လည်ချိန်ညှိရန် လိုအပ်ခြင်းရှိ/မရှိကိုနှစ်စဉ်စိစစ်သွားရန်။
- အကောင်အထည်ဖော်နေသည့်ကာလတစ်လျှောက်တွင် DWCP၏ outputများ၊ အညွှန်းကိန်းများနှင့် ရည်မှန်းချက်များချိန်ညှိနိုင်ရန်အတွက် ကြားဖြတ်ရလဒ်များနှင့် တွေ့ရှိချက်များကိုစိစစ်ရန်။
- နောက်နှစ်လုပ်ငန်းစဉ်မူကြမ်းရေးဆွဲရန်။
- လွတ်လပ်သောကြားဖြတ်ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် အဆုံးသတ်ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းပြုလုပ်ရန်။
- သက်တမ်းအလယ်နှင့်အဆုံး ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းများကိုလွတ်လပ်စွာပြုလုပ်ခြင်း။
- တွေ့ရှိချက်များကို NTDF၊ အစိုးရအေဂျင်စီများ၊ လွတ်တော်အမတ်များနှင့် အခြားပါဝင်သက်ဆိုင်သူများသို့ အစီရင်ခံခြင်း။
- DWCPအောက်တွင်လုပ်ဆောင်နေသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစီမံကိန်းများ၏ ပြန်လည်သုံးသပ်မှုမှရရှိသော တွေ့ရှိချက်များ၊ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်။

၅.၄။ ILOတွင်း ကြီးကြပ်ရေး၊ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေး

ILO အကူအညီနှင့်နည်းပညာကျွမ်းကျင်မှုကို အခြေခံအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးရုံးမှတစ်ဆင့်ရရှိမည် ဖြစ်ပြီး လိုအပ်လျှင်ဘန်ကောက်တွင်ရှိသော သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်အဖွဲ့နှင့် ဂျီနီဗာတွင်ရှိသော နည်းပညာဌာနမှရရှိမည်ဖြစ်သည်။

၆။ ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များ

ILOသည် အလုပ်သမားဈေးကွက်ဆိုင်ရာ အကြံပေးမှုများနှင့် မူဝါဒချမှတ်ရေးတို့ကို ကူညီသည့် အဖွဲ့အစည်းသာဖြစ်ပြီး ငွေကြေးကူညီပေးသည့်အဖွဲ့မဟုတ်ပါ။ ရည်မှန်းချက်များအောင်မြင်ရန် လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များကို နိုင်ငံတော်ရန်ပုံငွေ သို့မဟုတ် ငွေကြေးဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းပါဝင်သော အဖွဲ့အစည်းများက ထောက်ပံ့ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ILOအနေဖြင့် ပြင်ပမှထောက်ပံ့ငွေများရရှိရန်မိမိနှင့် ပုံမှန်ချိတ်ဆက်မှုရှိသောအဖွဲ့များနှင့် အခြားအလှူရှင်များနှင့်ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာ့စီးပွားရေးတိုးတက်ကောင်းမွန်လာမှု၊ တိုးချဲ့ရန်အလားအလာရှိသော နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အခွန်ရငွေမြင့်တက်လာမှုကျယ်ပြန့်လာခြင်းတို့ကိုသိမှတ်လျက် ဝင်ငွေအလယ်အလတ်ရှိသောနိုင်ငံတစ်ခုအဖြစ် ရပ်တည်နိုင်မည့် လမ်းကြောင်း

ပေါ် ဌာနရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့်အစိုးရအနေဖြင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်နှင့်ဆိုင်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများ အထူး သဖြင့်ဦးစားပေးပေးရန်နှင့် ချိတ်ဆက်နေသော အမျိုးသားအဆင့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးမဟာဗျူဟာကို ထောက်ပံ့သွားနိုင် မည်ဟုမျှော်လင့်ပါသည်။ DWCPကို နိုင်ငံ၏ဦးစားပေးအချက်များ၊ SDGကတိကဝတ်များနှင့် အနီးစပ်ဆုံးဖြစ်အောင်ရေးဆွဲထား ခြင်းဖြစ်သောကြောင့် ဤပန်းတိုင်များရောက်ရှိအောင် အရင်းအမြစ်ခွဲဝေပေးသည့်နေရာတွင် အတူတကွလက်ခံရရှိမည်ဟု ယုံ ကြည်ပါသည်။

လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ငွေကြေးအရကူညီရန်မဖြစ်နိုင်သောကြောင့် DWCPဦးစားပေးများအတွက်လိုအပ်သော လူသားအရင်းအမြစ်နှင့် အခြားအရာများကို ထောက်ပံ့ပေးမည်ဟု အပြန်အလှန်သဘောတူထားပါသည်။

ILOအနေဖြင့် ရန်ပုံငွေကွာဟချက်များကိုဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ အလားအလာရှိသောရန်ပုံငွေရရှိမှုအတွက်ဆက်၍လုပ် ဆောင်ခြင်းတို့ကို NTDF၏ DWCP အစီအစဉ်အောက်ရှိ နည်းပညာလုပ်ငန်းအဖွဲ့နှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်သွားမည်။ DWCP ကို အကောင်အထည်ဖော်သည့် ၂၀၁၈ - ၂၀၂၁ ကာလအတွင်းတွင် ငွေကြေးဆိုင်ရာအဓိကဦးစားပေးမှုများ၌ အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါ သည်။

၁။ DWCP ဦးစားပေးများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ILOနှင့်အခြားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ အားကောင်းအောင်

- (က) တူညီသောဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့် ရေရှည်အစီအစဉ်များ
- (ခ) ရရှိထားသောအရင်းအမြစ်များအားလုံးကို အကျိုးရှိစွာအသုံးပြုရေး
- (ဂ) အလားအလာရှိသောအလှူရှင်များနှင့် ပိုမိုခိုင်မာသော ဆက်ဆံရေးရှိရေး
- (ဃ) အစီအစဉ်၏အကျိုးသက်ရောက်မှုအားကောင်းအောင်လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့်
- (င) အရင်းအမြစ်ခွဲဝေရာတွင် ကျားမတန်းတူရေးကိစ္စနှင့်စိုးရိမ်မှုတို့ကိုထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် စသည့်အချက်များကို လုပ်ဆောင်သွားမည်။

၂။ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအကြားအရင်းအမြစ်၊ နည်းပညာ၊ ဗဟုသုတဖလှယ်သည့် အခွင့်အလမ်းများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခြင်း၌ ILO သည် အစိုးရကိုပံ့ပိုးသွားမည်။

၇။ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ပေးခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်ရေးမဟာဗျူဟာ

၇.၁။ ဗဟုသုတမျှဝေခြင်း

ဤDWCPသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြုလုပ်သည့်ပထမဆုံးအစီအစဉ်ဖြစ်ပြီး ILOနှင့်ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရာတွင် အရေးကြီးသော ခြေလှမ်းတစ်လှမ်း ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အခြားအလားတူဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဆင့်တွင်ရှိနေသော တိုင်းပြည်များမှ အထူးသဖြင့် အာဆီယံအသိုင်းအဝိုင်းမှ သင်ခန်းစာများ၊ အလေ့အကျင့်ကောင်းများနှင့် အတွေ့အကြုံများကို လေ့လာခွင့်ရပါမည်။ ILOအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် DWCPအကောင်အထည်ဖော်ရာမှ ထွက်ပေါ်လာသောအလေ့အကျင့်ကောင်းများ၊ သုတေသန နှင့် အတွေ့အကြုံများကို အခြားနိုင်ငံများနှင့်နိုင်ငံတကာအသိုက်အဝန်းသို့ ပြန်လည်ဝေမျှသည့်နေရာတွင် အရေးကြီးသော လမ်း ကြောင်းအဖြစ်လုပ်ဆောင်ပေးမည်ဖြစ်သည်။

၇.၂။ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးနှင့် ဆက်သွယ်ရေး

DWCP၏အရေးပါသောအစိတ်အပိုင်းများသည် DWCPနှင့် ၎င်း၏အစီအစဉ်များကို ILO၏မိတ်ဖက်အဖွဲ့ဝင်များ၊ သတင်းမီဒီယာ များ၊ လွှတ်တော်အမတ်များ၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၊ သုတေသနနယ်ပယ်များနှင့်ပညာရှင်များ၊ ကျယ်ပြန့်သောအရပ်ဖက် လူမှုအဖွဲ့ အစည်းများထံ ထိရောက်စွာနှင့်ကျားမတန်းတူရေးကို တုံ့ပြန်နိုင်သည့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုပေးခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်ပြန်ကြားခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

သက်ဆိုင်ရာ သုတေသနများပြုလုပ်၍ အချက်အလက်များကိုအခြေခံသည့် စည်းရုံးလုပ်ဆောင်ခြင်း၊ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှု နည်းစနစ် ကောင်းများမျှဝေပေးခြင်းနှင့် အောင်မြင်မှုအဖြစ်အပျက်များအား ဖော်ထုတ်ပြသခြင်းစသည်တို့မှာ သင့်လျော်ကောင်း မွန်သော အလုပ်အကိုင်၊ အားလုံးပါဝင်သောဖွံ့ဖြိုးမှု၊ စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတို့အပေါ် လူအများနားလည်လာအောင် ထိရောက်စွာဆောင်ရွက်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများဖြစ်သည်။

ဆက်သွယ်ဖြန့်ဝေပေးနိုင်ရန်အလားအလာရှိသည့် အဓိကသတင်းစကားများမှာ -

- မြန်မာနိုင်ငံတွင် အားလုံးပါဝင်သော စဉ်ဆက်မပြတ်သော ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စေရေးအတွက် တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရာတွင် ကောင်းမွန်သည့်အလုပ်သမားဈေးကွက်၏ အခန်းကဏ္ဍ။
- စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးစာစောင်များတွင် အမျိုးသမီးများ၏ပါဝင်မှုကို သိသာထင်ရှားစွာဖော်ပြရန်နှင့် အဓိကကျသည့် အမှတ်စကားများတွင် စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည်အဖြစ်ပါဝင်သည့် အမျိုးသမီးများ၏ အရေးပါသောအခန်းကို ထည့်သွင်းကြောင်းသေချာစေခြင်း။ အမျိုးသမီးများ စီးပွားရေးဦးဆောင်မှု၏ အရေးကြီးသောအခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်နေသည့်အကြောင်းသေချာစွာလုပ်ဆောင်ရန်။
- မြန်မာနိုင်ငံ၌ ကြုံတွေ့နေရသည့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင် စိန်ခေါ်မှုများ၊ SDGအကောင်အထည်ဖော်မှုများနှင့်တူညီသော သာယာဝပြောမှုကို အားလုံးရရှိရေးအတွက်လုပ်ဆောင်ရာ၌ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု၏အရေးကြီးကြောင်း အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် ဆိုးရွားသောပုံစံရှိသည့် ကလေးအလုပ်သမား ဆန့်ကျင်ရေးလှုပ်ရှားမှုများ။
- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးအတွက်ကာကွယ်ခြင်းဟူသည့် ယဉ်ကျေးမှုကိုမြှင့်တင်ခြင်းနှင့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးရရှိခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများ
- DWCP ကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းမှ အောင်မြင်မှုဖြစ်ရပ်များ။

ဤသတင်းစကားများကို ဘာသာစကားမျိုးစုံဖြင့်ထုတ်မည့် စာရွက်စာတမ်းများ၊ လက်ကမ်းစာစောင်များ၊ ပို့စတာ၊ အင်တာနက်စာမျက်နှာ၊ ရုပ်ရှင်ကားတိုများ၊ သတင်းစကားစာတိုများ၏ အခြေခံအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်မည်။ ယင်းတို့သည် ပြည်သူအကြား DWCP အကြောင်းကိုပိုမိုသိရှိလာစေမည်။

NTDFအနေဖြင့် ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ နည်းဗျူဟာများပိုမိုကောင်းမွန်စေရန်အတွက် ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ နည်းပညာလုပ်ငန်း (TWG)အဖွဲ့ကိုဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ စတင်လည်ပတ်ချိန်မှစ၍ TWGအနေဖြင့် ဆက်သွယ်ပြန်ကြားရေးတာဝန်ခံများကိုခန့်ကာ လွှတ်တော်အမတ်များ၊ အလှူရှင်များ၊ မီဒီယာများ၊ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ပုဂ္ဂလိကအခန်းကဏ္ဍ၊ ပညာရပ်နယ်ပယ်၊ သုတေသနနယ်ပယ်များတွင် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေးလုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ILOမှ ဘာသာပြန်ဆိုခြင်းနှင့် ဦးတည်အုပ်စုအလိုက် ဆက်သွယ်ပြန်ကြားရေးပစ္စည်းများ ဖန်တီးထုတ်လုပ်ခြင်းကိုပံ့ပိုးပေးမည်ဖြစ်သည်။

TWGအနေဖြင့် ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာ၏ အဓိကအစိတ်အပိုင်းများကိုချမှတ်စဉ် အကြံပြုချက်အချို့ကို ထည့်သွင်းနိုင်ပါသည်။

- သုံးပွင့်ဆိုင် ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့မှ ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် လွှတ်တော်အမတ်များ အကြားတွင် DWCPအကြောင်းအသိပေးလှုံ့ဆော်ရန် ။
- ၂၀၁၈ ဇန်နဝါရီလတွင် DWCPကိုအများသိစေရန် အဆင့်မြင့်မိတ်ဆက်အခမ်းအနားဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန်၊ အမျိုးသမီးအပါအဝင် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် ချန်ပီယံ (Champion)များရှာဖွေခြင်း။
- DWCP၏သတင်းစကားများကို ထိရောက်စွာဖြန့်ဝေ၍ သုတေသနပြုလုပ်နိုင်ရန် တက္ကသိုလ်များ၊ ပညာရှင်များ၊ မီဒီယာများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်း။
- သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြည်တွင်းမီဒီယာများတွင် ထုတ်လွှင့်၊ ပုံနှိပ်ဖော်ပြ၍ ပြည်သူလူထုတိတ်ပါဝင်စားလာရန် အဆက်မပြတ်ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- DWCPအကောင်အထည်ဖော်မှုမှ ထွက်ပေါ်လာသော သင်ခန်းစာများ၊ အလေ့အကျင့်ကောင်းများနှင့် အောင်မြင်မှုဇာတ်လမ်းများအား ဖြန့်ဝေခြင်း။

- DWCPဆိုင်ရာကျားမသတိပြုနားလည်မှု အချက်အလက်များအကြောင်းကို ဘာသာစကားအမျိုးမျိုးဖြင့် ထုတ်ဝေ နိုင်ရန် ရေးဆွဲခြင်း
- မြန်မာနိုင်ငံတဝန်း လူအများဆုံးအသုံးပြုကြသည့် အင်တာနက်လူမှုကွန်ရက်ကို အသုံးပြုခြင်း

၈။ အန္တရာယ်စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် ယူဆချက်များ

DWCPရလဒ်များကို ဖော်ဆောင်နိုင်ရန်မှာ မြန်မာပြည်တွင်းမှ သက်ဆိုင်သူများနှင့် ILOနှစ်ဖက်လုံးမှ ငွေကြေးနှင့် လူသားအရင်း အမြစ်များ လုံလောက်စွာရှိနေစေရန် လိုအပ်ပါသည်။ ပို၍ကျယ်ပြန့်စွာဆိုရလျှင် အောင်မြင်စွာဖော်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် နိုင်ငံ ရေးအရ ဆက်လက်တည်ငြိမ်နေရန်၊ ရခိုင်အရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်တို့တွင် တိုးတက်မှုများရှိလာရန်နည်းတူ နိုင်ငံ တကာအလှူရှင်များ၏ ပံ့ပိုးမှုများစသည်တို့အပေါ်မူတည်နေသည်။ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုပပျောက်ရေး အောင်မြင်ရန်အတွက်မှာ လည်း နောက်ဆက်တွဲနားလည်မှုစာချွန်လွှာ၊ MOUနှင့်အသစ် ဖြည့်စွက်ထားသော လုပ်ငန်းအစီအစဉ်တို့ကို ၂၀၁၈ ဒီဇင်ဘာ ၃၁ အထိ သက်တမ်းတိုးခြင်းအပေါ်မူတည်ကာ အစိုးရဌာနအားလုံးနှင့်ကာကွယ်ရေးအဖွဲ့၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတို့အပေါ်မူတည် သည်။

NTDF၏ DWCP-TWGသည် အစီအစဉ်ဖော်ဆောင်ရာတွင်ပေါ်ပေါက်နိုင်သည့် ထိခိုက်နိုင်ခြေများကိုသုံးသပ်ကာ စီမံထိန်းသိမ်း မည့် အဓိကအဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပြီး DWCPအားလိုအပ်သလို (အထူးသဖြင့်ဆောင်ရွက်ချက် (outputs)၊ အညွှန်းကိန်းနှင့် ရည်မှန်း ချက်အဆင့်များတွင်) ပြင်ဆင်ချိန်ညှိသွားမည်ဖြစ်သည်။

သက်ဆိုင်ရာ ရလဒ်များနှင့်စပ်လျဉ်းသော ထိခိုက်နိုင်ခြေနှင့် ကြိုတင်ခန့်မှန်းမှုများကို သိရှိနိုင်ရန် နောက်ဆက်တွဲ ၂ ကိုကြည့်ပါ။

နောက်ဆက်တွဲ ၁။ DWCP ရလဒ်တိုင်းတာသည့် စံနှုန်း

၂၀၁၈ - ၂၀၂၁ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် ဌာနအစီအစဉ် (DWCP) ၏ ရလဒ်မှုအောင်				
ဌာနအစီအစဉ် ဦးစားပေး - ၁။ ၂၀၂၁ခုနှစ်တွင်၊ လူတိုင်း သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် စွန့်ခွဲတီထွင်စီးပွားလုပ်ကိုင်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းတို့ကို ပဋိပက္ခနှင့်သဘာဝဘေးအန္တရာယ်သင့်ခဲ့သော ခုခံကာကွယ်မှုအားနည်းကာ ဘေးအန္တရာယ်တွင်းသို့ အလွယ်တကူရောက်နိုင်သော ပြည်သူတို့အပါအဝင် အားလုံးလုပ်ကိုင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။				
CP ရလဒ် ၁.၁ - ၂၀၂၁ခုနှစ်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရအသက် အရွယ်ရှိအမျိုးသမီးနှင့်အမျိုးသား များသည် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်ရရှိလာကြမည်	တိုင်းတာမည့် နည်းလမ်းများ	မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ	ပေါင်းစုဖော်ပြထားသည့် အရင်းအမြစ် လိုအပ်ချက်များ	
သို့မဟုတ်၊ စွန့်ခွဲတီထွင်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင်ပါဝင်လုပ်ဆောင် လာကြမည်။	လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်း (LFS) အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) ထံမှ အချက်အလက်များ ပြန်ကြားရေး ဝန်ကြီးဌာန (MOI) ထံမှ အချက်အလက်များစီးပွားရေးနှင့် ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးဝန်ကြီးဌာန (MOC) ထံမှ စာရင်းဇယားနှင့်အချက်အလက်များသက်ဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းတိုးတက်မှု ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး စီမံကိန်း အစီရင်ခံစာများ	MOLIP MOI MOC အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ (UMFCCI) မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီး စွန့်ခွဲတီထွင်လုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့၊ မြန်မာလူငယ်စွန့်ခွဲတီထွင် လုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့၊ ဒေသအလိုက် ကုန်သည်နှင့် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်အသင်းများ)	ရရှိမည်ဟု ခန့်မှန်းသည့် ပမာဏ (US\$) ⁴	ထပ်ရာရမည့် ပမာဏ (US\$)
မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဖဏာပျူဟာများနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	UNDAF (မူကြမ်း) နှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	SDGs များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	ILO P&B ရလဒ်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ ^၅	
ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ စီးပွားရေး မူဝါဒ - ၂၊ ၅၊ ၁၀	ကြွယ်ဝချမ်းသာမှုရလဒ် - ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြ ဒေသများမှ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများနှင့် လူငယ်များအတွက် အခွင့်အလမ်းများပိုမိုဖန်တီးပေးခြင်းဖြင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင် နှင့် စွန့်ခွဲတီထွင်မှုရရှိကာ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို	ပန်းတိုင် ၁ - ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပပျောက်ရေးနှင့် မညီမျှမှု လျှော့ချရေး ပန်းတိုင် ၅ - ကျား၊ မတန်းတူညီမျှရေး၊ အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို	ရလဒ် ၁ - အားလုံးပါဝင်သော တိုးတက်မှု အတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သောအလုပ်များနှင့် လူငယ်များအတွက်အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအလားအလာကို မြှင့်တင်မည်။ အထူးသဖြင့် အညွှန်းကိန်း ၁.၁၊ ၁.၂၊ ၁.၄၊ ၁.၆	

^၄ ဤပမာဏမှာ လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် အချိန်တွင်ရှိသည့်အလုပ်ရှင်များ၏ ပုံမှန်နှင့် ILO ပုံမှန်ကုန်သွယ်မှု ရည်ရွယ်ပါသည်။ ရလဒ်များအားလုံးအတွက် ILO မှ နည်းပညာပံ့ပိုးမှု ပေးသွားမည်ဖြစ်သည်။ ဌာနအစီအစဉ် ဖော်ဆောင်ရန် အရင်းအမြစ်များ စုဆောင်းရာတွင် နိုင်ငံတော်ရပ်ငွေ ခွဲဝေပေးခြင်းနှင့် အခြားထောက်ပံ့မှုများ ပေးခြင်းအပါအဝင် အခွင့်ခံနိုင်ငံများ၏ ပုံမှန်ကုန်သွယ်မှု ရလဒ်များမည်ဖြစ်သည်။

^၅ ၂၀၁၈ - ၂၀၁၉ အစီအစဉ်နှင့် ဝေဖန်ကြေးဆိုင်ရာ ပရိုဂရမ်၊ ၂၀၂၁ ခုနှစ်မြောက် ILO အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့မှ အတည်ပြုသည့် ၁၀ ရက်၊ နိုဝင်ဘာလ၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်

	လျော့ချပေးမည်။ မညီမျှမှုများအားလျော့ချခြင်း	မြှင့်တင်ပေးခြင်း ပန်းတိုင် ၈ - ပြည့်ဝ၍ အကျိုးဖြစ်ထွန်းသော အလုပ်အကိုင်နှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် များကို အားလုံးအတွက် မြှင့်တင်ပေးခြင်း	ရလဒ် ၄ - ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော လုပ်ငန်းများပေါ်ပေါက်လာစေရန်မြှင့်တင်ပေးရေး။ အထူးသဖြင့် အညွှန်းကိန်း ၄.၂ ၄.၃ ရလဒ် ၅ - ကျေးလက်စီးပွားရေးတွင် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်များ ရှိလာမည်။ အထူးသဖြင့် အညွှန်းကိန်း ၅.၁ ၅.၂ နှင့် ၅.၃
အညွှန်းကိန်း ၁.၁.၁ - ထိခိုက်လွယ်သော အလုပ်သမားများ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် ရရှိမှုမြှင့်တက်လာသည့် ရာခိုင်နှုန်း		ကနဦးအခြေအနေ - ၂၀၁၅ ခုနှစ် လုပ်သား အင်အားစစ်တမ်းအရ လုပ်သားအင်အား အပြည့်အဝအသုံးမချနိုင်သည့်နှုန်းမှာ အမျိုးသား ၆% နှင့် အမျိုးသမီး ၈.၁%	ရည်မှန်းချက် ၁.၁.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် ရရှိမှုမှာ ထိခိုက်လွယ်သော အလုပ်သမားများ အမျိုးသမီး ၂၀% နှင့် အမျိုးသား ၁၅% ဖို့တိုးတက်မည်
အညွှန်းကိန်း ၁.၁.၂ - အမျိုးသမီးများ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် ရရှိမှု မြှင့်တက်လာသည့် ရာခိုင်နှုန်း		ကနဦးအခြေအနေ - သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် ရှိသူ အမျိုးသမီး ၉၃.၇၇ ဦး (DOL)	ရည်မှန်းချက် ၁.၁.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးများ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် ရရှိမှု ၄၀% တိုးတက်ရန်
အညွှန်းကိန်း ၁.၁.၃ - အသေးစားနှင့် အလတ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အသစ် ပေါ်ပေါက်လာခြင်းနှင့် တိုးချဲ့ကြီးထွားလာခြင်းကြောင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း မြှင့်တက်လာသည့် ရာခိုင်နှုန်း		ကနဦးအခြေအနေ - ၂၀၁၇ ခုနှစ်လုပ်သား အင်အားစစ်တမ်းနှင့် MOLIP နှင့် MOI တို့မှ အချက်အလက်များမှ ရရှိနိုင်မည်။ ၂၀၁၇ ဧပြီလတွင် IL0 ကပြုလုပ်ခဲ့သည့် စီမံကိန်းသက်ရောက်မှု ဆန်းစစ်ချက်အရ စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ငန်းရှင် ၉,၇၇၉ (အမျိုးသမီး ၅,၅၅၂) ဦးကို SYB နည်းလမ်းဖြင့် စီးပွားရေးသင်တန်းပေးနိုင်ခဲ့သည်။ သင်တန်းတက် ရောက်သူ စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ငန်းရှင်များမှ နေခြံ နေရံများဖြင့် လုပ်ငန်းသစ် ၁,၂၃၄ (အမျိုးသမီး ၄၉%) စတင်ခဲ့ပြီး လုပ်ငန်း ၁,၈၇၄ ခုအား တိုးတက်စေခဲ့ကာ အလုပ်အကိုင် သစ် ၇,၃၈၇ (အမျိုးသမီး ၆၁%) ဖန်တီးနိုင်ခဲ့သည်။	ရည်မှန်းချက် - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အသေးစားနှင့် အလတ်စားစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သူ အနည်းဆုံး ၃၀% တိုးတက်လာမည် ယင်းတို့အနက် အနည်းဆုံး ၃၀% သည် အမျိုးသမီး ဖြစ်ရမည်။

ရလဒ် ၁.၁ အတွက် သိသာထင်ရှားသော ဆောင်ရွက်ချက်များ			
- အမျိုးသားအဆင့် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးခြင်းနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးရေး မူဝါဒများပေါ်ပေါက်လာခြင်း - ရည်ညွှန်းလူဦးရေနှင့် စီးပွားရေးကဏ္ဍများအတွက် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်အစီအစဉ်များ			
CP ရလဒ် ၁.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ် တွင်ကောင်းမွန်စွာလည်ပတ်နေသည့် လုပ်သားဈေးကွက်ဆိုင်ရာ သတင်း အချက်အလက်နှင့် လုံခြုံစိတ်ချ ရသော ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဝန်များ ဖော်ဆောင်ပြီးဖြစ်သည်။	တိုင်းတာမည့်နည်းလမ်းများ လုပ်သား အင်အားစစ်တမ်း MOLIP မှ အချက်အလက် ILO ဩဂိုစီမံကိန်း၏ အစီရင်ခံတင်ပြမှုများ	မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ MOLIP အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ	ပေါင်းစုဖော်ပြထားသည့် အရင်းအမြစ် လိုအပ်ချက်များ ရရှိမည့်ဟု ခန့်မှန်းသည့် ပမာဏ (US\$) ထပ်ရှာမည့် ပမာဏ (US\$)
မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာများနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	UNDAF (မူကြမ်း) နှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	SDGs များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	ILO P&B ရလဒ်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ
ပြည်ထောင်စု မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေး မူဝါဒ - ၁၊ ၅၊ ၇၊ ၁၂	ကြွယ်ဝချမ်းသာမှု ရလဒ် - ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြဒေသများမှ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများနှင့် လူငယ်များအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့် စွန့်ခွာထွက်ခွာမှုအခွင့်အလမ်းများ ပိုမို ဖန်တီးပေးခြင်းဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် မညီမျှမှုများအား လျော့ချခြင်း	ပန်းတိုင် ၁ - ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပျောက်ရေးနှင့် မညီမျှမှု လျှော့ချရေး ပန်းတိုင် ၅ - ကျား၊ မတန်းတူညီမျှရေး၊ အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ အခန်းကဏ္ဍ မြှင့်တင်ပေးခြင်း ပန်းတိုင် ၈ - ပြည့်ဝ၍ အကျိုးဖြစ်ထွန်းသော အလုပ်အကိုင်နှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များကို အားလုံးအတွက်	ရလဒ် ၁ - အားလုံးပါဝင်သော တိုးတက်မှုအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်များနှင့် လူငယ်များအတွက် အလုပ်အကိုင် ရရှိရေး အလားအလာကို မြှင့်တင်မည်။ အထူးသဖြင့် အညွှန်းကိန်း ၁.၆ ရလဒ် ၉ - ထိရောက်ပြီးမျှတမှုရှိသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဆိုင်ရာ မူဝါဒများကို မြှင့်တင်ခြင်း။ အထူးသဖြင့် အညွှန်းကိန်း ၉.၁၊ ၉.၃

ပြုတ်တင်ပေးခြင်း		ပြုတ်တင်ပေးခြင်း	ပြုတ်တင်ပေးခြင်း
ပန်းတိုင် ၁၀ - မညီမျှမှုများလျော့ချရေး		ကနဦးအခြေအနေ - အမျိုးသမီးငယ် ၆၁၇၆၀၄ ဦးနှင့် အမျိုးသားလူငယ် ၃၄၁၀၄၅၅ ဦးတို့ လုပ်သား ဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက် (LMI) ဝန်ဆောင်မှုများရရှိပြီးဖြစ်သည်။ (DOL)	ရည်မှန်းချက် ၁.၂၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား လူငယ် ၆၀% လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက် (LMI) ဝန်ဆောင်မှုရရှိပြီးဖြစ်ရမည်။ ယင်းအနက် ၃၀% သည် အမျိုးသမီးငယ်များ- ဖြစ်မည်။
အညွှန်းကိန်း ၁.၂၁ - အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက် (LMI) ဝန်ဆောင်မှုရရှိမှု မြှင့်တက်လာသည့် ရာခိုင်နှုန်း		ကနဦးအခြေအနေ - MOLIP ၏ လုပ်သား ဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက် (LMI) IT စနစ် မှနေ၍ ဖြည့်ဆည်းပေးမည်။	ရည်မှန်းချက် ၁.၂၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက် (LMI) IT စနစ်ကို ရယူအသုံးပြုနိုင်သော အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားအရေအတွက် ၃၀% တိုးမြှင့်လာရမည်။
အညွှန်းကိန်း ၁.၂၂ - ကောင်းမွန်စွာလည်ပတ်နေသောလုပ်သားဈေးကွက် အချက်အလက်စင်တာအရေအတွက်		ကနဦးအခြေအနေ - ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် မြို့နယ် လုပ်သားဈေးကွက်အချက်အလက်စင်တာ (၈၁) ရှိသည်။	ရည်မှန်းချက် ၁.၂၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ကောင်းစွာ လည်ပတ်နေသော လုပ်သားဈေးကွက် အချက်အလက်စင်တာ ၈၄ ရှိလာရမည်။
အညွှန်းကိန်း ၁.၂၄ - ကောင်းမွန်စွာ လည်ပတ်နေသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအရင်းအမြစ် စင်တာအရေအတွက်		ကနဦးအခြေအနေ - ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် စင်တာ ၁၀ ရှိ လည်ပတ်နေသည်။	ရည်မှန်းချက် ၁.၂၄ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအရင်းအမြစ်စင်တာ ၂၀ ရှိ လည်ပတ်နိုင်ရမည်။
အညွှန်းကိန်း ၁.၂၅ - ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို လိုက်နာသည့် အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီ ရာခိုင်နှုန်း		ကနဦးအခြေအနေ - စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းလိုက် နာမူသာ မှတ်ပုံတင်ခွင့်ရှိသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော အေဂျင်စီ ၁၄၀ (DOL စာရင်းအရ အလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီများ၏ ၄၅.၅%)	ရည်မှန်းချက် ၁.၂၅ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အလုပ်သားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီ ၁၀၀% မှတ်ပုံတင်ပြီးဖြစ်ရမည်။

ရလဒ် ၁.၂ အတွက် သိသာထင်ရှားသော ဆောင်ရွက်ချက်များ					
- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပါအဝင် အလုပ်သမားများအတွက် LMI စနစ်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုများအဆင့်မြှင့်ခြင်း - အလုပ်အကိုင်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဆိုင်ရာ နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများပို့များပြားလာစေခြင်း - လုပ်သားဈေးကွက်သတင်းအချက်အလက် (LMI) ဝန်ဆောင်မှု အစီအစဉ်များအကြောင်းအသိပညာဖြန့်ဝေပေးခြင်း					
CP ရလဒ် ၁.၃ - ၂၀၂၁ လူငယ်အမျိုးသမီး အမျိုးသားများသည် အဓိကကျသော ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ နည်းပညာ သက်မွေ့ပညာ ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ တို့၌တိုးတက် ကောင်းမွန်လာကြမည်။	တိုင်းတာမည့်နည်းလမ်းများ MOLIP နှင့် ပညာရေး ဝန်ကြီးဌာနမှ အချက်အလက်များ သက်ဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု စီမံကိန်း အစီရင်ခံစာများ	မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ MOLIP ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ	စုစည်းဖော်ပြထားသည့် အရင်းအမြစ် လိုအပ်ချက်များ <table><tr><td>ရရှိမည်ဟု ခန့်မှန်းသည့် ပမာဏ (US\$)</td><td>ထပ်ရှာရမည့် ပမာဏ (US\$)</td></tr></table>	ရရှိမည်ဟု ခန့်မှန်းသည့် ပမာဏ (US\$)	ထပ်ရှာရမည့် ပမာဏ (US\$)
ရရှိမည်ဟု ခန့်မှန်းသည့် ပမာဏ (US\$)	ထပ်ရှာရမည့် ပမာဏ (US\$)				
မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာများနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	UNDAF (မူကြမ်း) နှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	SDGs များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	ILO P&B ရလဒ်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ		
ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံ စီးပွားရေး မူဝါဒ - ၃	ကြွယ်ဝချမ်းသာမှုရလဒ် - ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြဒေသများမှ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများနှင့် လူငယ်များအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့် စွန့်ခွဲတိတ်တွင်မှု အခွင့်အလမ်းများ ပိုမို ဖန်တီးပေးခြင်းဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် မညီမျှမှုများအား လျော့ချခြင်း	ပန်းတိုင် ၁ - ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပပျောက်ရေးနှင့် မညီမျှမှု လျှော့ချရေး ပန်းတိုင် ၄ - အရည်အသွေးမြင့် ပညာရေးကို ဖန်တီးပေးကာ ဘဝတစ်သက်တာလုံး သင်ယူနိုင်ရေးကို အားပေးရန် ပန်းတိုင် ၅ - ကျား၊ မတန်းတူညီမျှရေး၊ အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ အခန်းကဏ္ဍ မြှင့်တင်ပေးခြင်း ပန်းတိုင် ၈ - ပြည့်ဝ၍ အကျိုးဖြစ်ထွန်းသော အလုပ်အကိုင်နှင့် သင်ယူချက်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များကို အားလုံးအတွက် မြှင့်တင်ပေးခြင်း	ရလဒ် ၁ - အားလုံးပါဝင်သော တိုးတက်မှုအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်များနှင့် လူငယ်များအတွက် အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအလားအလာကို မြှင့်တင်မည်။		

အညွှန်းကိန်း ၁.၃.၁ - အရည်အချင်း စစ်ဆေးခံပြီး အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ရရှိသူ လူငယ် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား အရေအတွက်	ကနဦးအခြေအနေ - လူငယ် အမျိုးသမီး ၄၉၂ ဦးနှင့် လူငယ် အမျိုးသား ၁,၆၅၁ ဦး အရည်အချင်း စစ်ဆေး အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ထုတ်ပေးပြီး	ရည်မှန်းချက် ၁.၃.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အနည်းဆုံး လူငယ် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား ၂၅,၀၀၀ အား အရည်အချင်း စစ်ဆေးပြီး အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ထုတ်ပေးရန်
အညွှန်းကိန်း ၁.၃.၂ - ယခင်အတွေ့အကြုံ သင်ယူမှုကို အသိအမှတ်ပြုသော ကျွမ်းကျင် လုပ်သား စစ်ဆေးခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်ရာခိုင်နှုန်း	ကနဦးအခြေအနေ - ၁၅% (NSSA).	ရည်မှန်းချက် ၁.၃.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးအများအပြားပါဝင်သော လုပ်ငန်းများကို အဓိကထားပြီး ယခင်အ တွေ့အကြုံ သင်ယူမှုအပါအဝင် ကျွမ်းကျင် လုပ်သား စစ်ဆေးခြင်း စနစ် ၃၀ % အသိ အမှတ်ပြုနိုင်ရန်
အညွှန်းကိန်း ၁.၃.၃ - ကောင်းစွာ လည်ပတ်နေသော ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခြင်း စင်တာများ	ကနဦးအခြေအနေ - ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် စင်တာ ၅၉ ခု လည်ပတ်လျက်ရှိ	ရည်မှန်းချက် ၁.၃.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် တိုင်းနှင့် ပြည်နယ်အသီးသီးတွင် စုစုပေါင်း ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးခြင်း စင်တာ ၄၀၀ လည်ပတ်နိုင်ရန်
အညွှန်းကိန်း ၁.၃.၄ - လုပ်ငန်းကဏ္ဍ လိုအပ်ချက်အလိုက် သတ်မှတ်ထားသော ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်း သတ်မှတ်ချက်အရေအတွက်	ကနဦးအခြေအနေ - ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် သတ်မှတ် ထားသော ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်း သတ်မှတ်ချက် ၃၀ ခု	ရည်မှန်းချက် ၁.၃.၄ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသမီးအများအပြားပါဝင်သော လုပ်ငန်းများကို အဓိကထားပြီး လုပ်ငန်းကဏ္ဍ အလိုက် ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်း သတ်မှတ်ချက် အနည်းဆုံး ၁၅၀ ဖန်တီးပေးရန်
ရပ်ဒ် ၁.၃ အတွက် သိသင့်ရှားသော ဆောင်ရွက်ချက်များ - လုပ်ငန်းကဏ္ဍ လိုအပ်ချက်အလိုက် အလုပ်အကိုင်များအတွက် (ASEAN စံနှုန်းနှင့်အညီ) ကျွမ်းကျင်မှု စံနှုန်းနှင့်ဆိုင်သည့် လမ်းညွှန်စာအုပ်ကို ကျွမ်းကျင်မှု အကဲဖြတ်စစ်ဆေးရေးဌာနများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုအကဲဖြတ်စစ်ဆေးရေးမှူးများ၊ စစ်ဆေးခံမည့်သူများအတွက် ရေးဆွဲဖန်တီးသွားမည်။ ထိုသို့ရေးဆွဲရာ၌ အမျိုးသမီးအလုပ်သမား အများအပြားရှိသော ကဏ္ဍများကို အလေးထားသွားမည်။		

- မသန်စွမ်းသူများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုစံနှုန်း လက်စွဲ။ - လုပ်သားဈေးကွက်ကို တုံ့ပြန်နိုင်သည့် သင်တန်းစီအစဉ်များ အကောင်အထည်ဖော်ပြီးဖြစ်သည်။ - လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်များအပေါ် အခြေခံသည့် အလုပ်အကိုင်များတွက် ရေးဆွဲထားသည့် ကျွမ်းကျင်မှုစံနှုန်းများ။ - အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် လက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်းစနစ်ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ပြီးဖြစ်သည်။					
ဌာနအစီအစဉ် ဦးစားပေး - ၂။ ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင်၊ ပိုမိုကောင်းမွန်လာသည့် လုပ်သားဈေးကွက်အုပ်ချုပ်မှုအားဖြင့်၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေခံမှု အဘဏ္ဍာများနှင့် အခွင့်အရေးများအား လက်တွေ့အသုံးပြုခြင်းကို အားကောင်းစေပါမည်။					
CP ရလဒ် ၂.၁ - ပေါင်းစည်းညီညွတ်မှုရှိသော အလုပ်သမားဥပဒေ များနှင့် အမိန့်အာဏာတည် အောင်စွမ်းဆောင်ရည်အား ပိုမိုကောင်းမွန်လာ ခြင်းအားဖြင့်၊ လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းကို အားကောင်းစေမည်။	တိုင်းတာမည့်နည်းလမ်းများ NORMLEX . ILO၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံနှုန်း၏သတင်းအချက်အလက်စနစ်၊ MOLIP မှအချက်အလက်သက်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုစီမံကိန်းအစီရင်ခံစာများ။	မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ	ပေါင်းစုဖော်ပြထားသည့် အရင်းအမြစ် လို အပ်ချက် များ <table><tr><td>ရရှိမည်ဟု ခန့်မှန်းသည့် ပမာဏ (US\$)</td><td>ထပ်ရာမည် ပမာဏ (US\$)</td></tr></table>	ရရှိမည်ဟု ခန့်မှန်းသည့် ပမာဏ (US\$)	ထပ်ရာမည် ပမာဏ (US\$)
ရရှိမည်ဟု ခန့်မှန်းသည့် ပမာဏ (US\$)	ထပ်ရာမည် ပမာဏ (US\$)				
မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာများနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	UNDAF (မူကြမ်း) နှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	SDGs များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	ILO P&B ရလဒ်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ		
ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးပေါ်လစီ - ဈေးကွက်စီးပွားရေးစနစ်နှင့်အညီ ပုဂ္ဂလိကဘဏ္ဍာတိုးတက်ရေးအတွက် နိုင်ငံသားတိုင်း မိမိတို့လုပ်ကိုင်လိုသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို လွတ်လပ်စွာလုပ်ကိုင်ခွင့်ရရှိစေရန်နှင့် ပြည်ပရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ တိုးမြှင့်ရန်အတွက် မူဝါဒများသီးခြားရေးဆွဲဆောင်ရွက်ရန်၊ မူဝါဒခွင့်များနှင့်	ကြယ်ဝချမ်းသာမှုရလဒ် - ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြဒေသများမှ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများနှင့် လူငယ်များအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့် စွန့်ခွာတိတ်တွင်မှု အခွင့်အလမ်းများ ပိုမို ဖန်တီးပေးခြင်းဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် မညီမျှမှုများအား လျော့ချခြင်း	ပန်းတိုင် ၁ - ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပပျောက်ရေးနှင့် မညီမျှမှု လျော့ချရေး ပန်းတိုင် ၅ - ကျား၊ မတန်းတူညီမျှရေး၊ အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ အခန်းကဏ္ဍ မြှင့်တင်ပေးခြင်း	ရလဒ်၂ - - နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများကိုအတည်ပြုလက်မှတ်ထိုးခြင်းနှင့် လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်း။ အထူးသဖြင့် အညွှန်းကိန်း ၂.၁၊ ၂.၂၊ ၂.၃ တို့ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်ခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်း။ ရလဒ်၇ - ကမ္ဘာ့ထုတ်ကုန်ချိတ်ဆက်မှုကဏ္ဍ (Global Supply Chains) တွင် လုံခြုံမှု		

တရားဥပဒေစိုးမိုးမှုရှိစေရေးအတွက် တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရန်	ပန်းတိုင် ၈ - ပြည့်ဝ၍ အကျိုးဖြစ်ထွန်းသော အလုပ် အကိုင်နှင့် သင်လျှောက်ကောင်းမွန်သော အလုပ် အကိုင်များကို အားလုံးအတွက် မြှင့်တင်ပေးခြင်း	ရှိသော အလုပ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း လိုက်နာမှုရှိရေးကို မြှင့်တင်သွားမည်။ အထူးသဖြင့် အညွှန်းကိန်း ၇.၂၊ ၇.၃ တို့နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေရေး စစ်ဆေးခြင်းကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရန်၊ ရလဒ် ၁၀ - ခိုင်မာသည့် အလုပ် ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားပြု အဖွဲ့အစည်းများ၊ အထူးသဖြင့် အညွှန်းကိန်း ၁၀.၃၊ ၁၀.၆
အညွှန်းကိန်း ၂.၁.၁ - ကျား/မ ဖြစ်ခြင်းကို အလေးထား၍ တုံ့ပြန်သော အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို ထည့်သွင်း၍ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် တည်ဆဲဦးစားပေး ဥပဒေအရေအတွက်	ကနဦးအခြေအနေ - ၂၀၁၇ ခုနှစ် အတွင်း ပြန်လည် သုံးသပ်သည့် ဥပဒေ ၃ ရပ် - အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ၊ အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် စွမ်းရည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေ၊	ရည်မှန်းချက် ၂.၁.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အနည်းဆုံး တည်ဆဲဦးစားပေးဥပဒေ ၂ ရပ်အား ကျား/မ ဖြစ်ခြင်းကို အလေးထား၍ တုံ့ပြန်သော အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို ထည့်သွင်း၍ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ပြင်ဆင်မည်။
အညွှန်းကိန်း ၂.၁.၂ - မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ကျားအလိုက် တုံ့ပြန်မှုရှိသည့် အလုပ်သမား ဥပဒေပေါင်းချုပ် မူကြမ်း ထွက်ရှိလာစေရေး	ကနဦးအခြေအနေ - အလုပ်သမားဥပဒေ ပေါင်းချုပ် မရှိသေးပါ။	ရည်မှန်းချက် ၂.၁.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အလုပ်သမားဥပဒေ ပေါင်းချုပ်မူကြမ်းရေးဆွဲပြီးစီးခြင်း
အညွှန်းကိန်း ၂.၁.၃ - လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားသည့် အလုပ်ရုံစစ်ဆေးရေးမှူး အရေအတွက်	ကနဦးအခြေအနေ - အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးမှူးအမျိုးသား ၉ ဦး၊ အမျိုးသမီး ၁၉ ဦး၊ အလုပ်ရုံ စစ်ဆေးရေးအရာရှိ - အမျိုးသား ၁၅ ဦး၊ အမျိုးသမီး ၈၀ ဦး၊ အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေးမှူးစုစုပေါင်း ၁၂ ဦး။	ရည်မှန်းချက် ၂.၁.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အလုပ်ရုံ စစ်ဆေးရေးမှူး နောက်ထပ် ၈၀ ဦးအား လေ့ကျင့် ခန့်ထားပြီးစီးခြင်း

အညွှန်းကိန်း ၂.၁.၄ - အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်နှင့် ချုပ်ဆိုလိုက်သည့် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားအလုပ်သမား ရာခိုင်နှုန်း	ကနဦးအခြေအနေ - စုစည်းမှုမရှိသောကုမ္ပဏီ အလုပ် ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်နှင့် ချုပ်ဆိုလိုက် ကိုင်သည့် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားအလုပ်သမား ၁၇.၈၉% ရှိ။ (DOL)	ရည်မှန်းချက် ၂.၁.၄ - အလုပ်အကိုင်စာ ချုပ်စာတမ်း (စနစ်တကျလုပ်ဆောင်သည့် ကကုမ္ပဏီ) နှင့် ချုပ်ဆိုလိုက်သည့် အမျိုးသမီး နှင့် အမျိုးသားများ ၁၀၀% ရှိရေး။
အညွှန်းကိန်း ၂.၁.၅ - မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်း အရေအတွက်	ကနဦးအခြေအနေ - အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ၂၆၄၄ ဖွဲ့နှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်း ၂၉၆၄ ဖွဲ့ မှတ်ပုံတင်ထားပြီး။	ရည်မှန်းချက် ၂.၁.၅ - မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်း အရေအတွက် မြင့်တက်လာစေရေး။
အညွှန်းကိန်း ၂.၁.၆ - မှတ်ပုံတင်ရန်လျှောက်ထားဆဲဖြစ်သည့် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်း အရေအတွက်	ကနဦးအခြေအနေ - အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေး ဦးစီးဌာန တွင်လက်ရှိမှတ်ပုံတင်လျှောက်ထားဆဲ အခြေခံ အလုပ် သမားအဖွဲ့အစည်း ၅၆၆ ဖွဲ့၊ မြို့နယ် အဆင့် အလုပ် သမား အဖွဲ့အစည်း ၃ ဖွဲ့ရှိသည်။ အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်း မရှိပါ။	ရည်မှန်းချက် ၂.၁.၆ - လက်ရှိဥပဒေအောက် ဌာနမှတ်ပုံတင်ထားသည့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့ အစည်း အရေအတွက် တိုးပွားလာရမည်။
ရလဒ် ၂.၁ အတွက် သိသာထင်ရှားသော ဆောင်ရွက်ချက်များ - ကျား/မအလိုက်တုံ့ပြန်သော အလုပ်သမားဥပဒေပေါင်းချုပ် မူကြမ်းရေးဆွဲ၊ အတည်ပြုပြီးစီးခြင်း၊ - အလုပ်သမားဥပဒေအကောင်အထည်ဖော်မှု ပိုမိုကောင်းမွန်လာခြင်း၊ - အလုပ်သမားဈေးကွက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ လွှတ်တော်၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်သမားဥပဒေ မူကြမ်းရေးဆွဲရေးနှင့် အာဏာသက်ဝင်စေရေးဆိုင်ရာ အရည်အသွေး မြှင့်တင်ပေးရန်၊ - ILO ၏ ကျားမဖြစ်ခြင်းဆိုင်ရာ အဓိကပြဌာန်းချက်များအပါအဝင် ILO ၏အဓိကပြဌာန်းချက်များကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရေးအတွက် အသိပေးလှုပ်ရှားမှုပြုလုပ်ခြင်း၊ - အလုပ်သမားဥပဒေပြင်ဆင်ရေးဆွဲရေးအတွက် ဆက်သွယ်ရေးမဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းနှင့် စည်းရုံးလှုပ်ရှားမှုများလုပ်ဆောင်ခြင်း။		

CP ရလဒ် J.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရာဖရှိသည့်လုပ်ငန်း ပုံစံများမှ အကာအကွယ်ပေးခြင်းကို အားပြည့်လုပ် ဆောင်သည်။ အထူးသဖြင့်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် ကလေးအလုပ်သမား အသုံး ပြုမှုတို့ဖြစ်သည်။	တိုင်းတာမည့်နည်းလမ်းများ နိုင်ငံအကာ အလုပ်အကိုင်စံနှုန်းများ ဆိုင်ရာ NORMLEX . ILO သတင်းအချက်အလက်စံနစ်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု တိုင်ကြားလွှာများမှ အချက်အလက်များ။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အခင်အားဝန်ကြီးဌာနမှ ကိန်းဂဏန်း အချက်အလက်များ၊ လုပ်သားအခင်အား စစ်တမ်း၊ သက်ဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှု စီမံကိန်းအစီရင်ခံစာများ၊	မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အခင်အား ဝန်ကြီးဌာန ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းလျက်ရှိသော အဆင့်မြင့်လုပ်ငန်းအဖွဲ့၊ ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ နည်းပညာလုပ်ငန်းအဖွဲ့၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ	စုစည်းပေါင်းမည့် အရင်းအမြစ်လိုအပ်ချက် များ ရရှိမည်ဟု ခန့်မှန်းသည့် ပမာဏ (US\$) ထပ်ရှာမည့် ပမာဏ (US\$)
မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာများနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	UNDAF (မူကြမ်း) နှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ ကြွယ်ဝချမ်းသာမှု ရလဒ် - ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြ ဒေသများမှ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများနှင့် လူငယ်များအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့် စွန့်ခွဲတိတ်တွင်မှု အခွင့်အလမ်းများ ပိုမို ဖန်တီးပေးခြင်းဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် မညီမျှမှု များအား လျော့ချခြင်း	SDGs များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ ပန်းတိုင် ၁ - ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပပျောက်ရေးနှင့် မညီမျှမှု လျော့ချရေး ပန်းတိုင် ၅ - ကျား၊ မတန်းတူညီမျှ ရေးရရှိမှု၊ အမျိုးသမီး နှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို မြှင့်တင် ပေးခြင်း ပန်းတိုင် ၈ - ပြည့်ဝ၍ အကျိုးဖြစ်ထွန်းသော အလုပ် အကိုင်နှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ် အကိုင်များကို အားလုံးအတွက် မြှင့်တင်ပေးခြင်း	ILO P&B ရလဒ်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ ရလဒ် ၈ - အလုပ်သမားများကို လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိသော အလုပ် ပုံစံများမှ ကာကွယ်သွားမည်။ အထူးသဖြင့် အညွှန်းကိန်း ၈.၂၊ ၈.၃ တို့ကို အလုပ်သမားများ လုပ်ကိုင်ရခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးရန်၊

အညွှန်းကိန်း ၂.၂.၁ - အစိုးရနှင့် ILO တို့က လက်ခံရရှိ၊ ဖြေရှင်းပေးခဲ့သည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှုန်းနှင့်ဆိုင်သည့်အမှုအရေအတွက်	ကနဦးအခြေအနေ - လက်ခံရရှိထားသော ထုံးစံသဘာဝကျင့်သုံးနေသော အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုပေါင်း ၄၈၃၊ ဖြေရှင်းပြီးအမှုပေါင်း ၇၅၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့မှ ကျန်ရှိဖြေရှင်းဆဲအမှုပေါင်း ၄၆ နှင့် စိစစ်ဆဲအမှုပေါင်း ၃၆၂ မှု	ရည်မှန်းချက် ၂.၁.၁(က) - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အစိုးရနှင့် ILO တို့က လက်ခံရရှိ၊ ဖြေရှင်းပေးခဲ့သည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု အမှုအရေအတွက် လျော့ကျရေး၊ ရည်မှန်းချက် ၂.၂.၁ (ခ) - ဖြေရှင်းပေးသည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု အရေအတွက် ပိုများလာစေရေး၊
အညွှန်းကိန်း ၂.၂.၂ - ကလေးလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေရသော ကလေးရေခိုင်နှုန်း	ကနဦးအခြေအနေ - ကလေးဦးရေ စုစုပေါင်း၏ ၅% သည် ကလေးလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေရသည် (အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန)	ရည်မှန်းချက် ၂.၂.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ကလေးလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေရသော ကလေးအချိုးအစား ရေခိုင်နှုန်းကို ၇၀% အထိ လျော့ချရေး၊
အညွှန်းကိန်း ၂.၂.၃ - အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေရသော ကလေးရေခိုင်နှုန်း	ကနဦးအခြေအနေ - ကလေးဦးရေ စုစုပေါင်း၏ ၄.၉% သည် အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေရသည် (အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန)	ရည်မှန်းချက် ၂.၂.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေရသော ကလေးအချိုးအစား ရေခိုင်နှုန်းကို ၁၅% အထိ လျော့ချရေး (ကနဦးအခြေအနေနှင့် ညှိရန်)
အညွှန်းကိန်း ၂.၂.၄ - ပြန်လွှတ်ပေးပြီးဖြစ်သည့် စုဆောင်းထားသော အသက်မပြည့်သေးသည့် ကလေးစစ်ဆေးမှုအရေအတွက်	ကနဦးအခြေအနေ - လက်ခံရရှိထားသော အသက်မပြည့်စစ်မှုထမ်းရန် စုဆောင်းခံရသော အမှုပေါင်း ၂၀၀၁၊ ဖြေရှင်းပြီးအမှုပေါင်း ၁၁၄၀၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့မှ ကျန်ရှိဖြေရှင်းဆဲဟု သတ်မှတ်ထားသော အမှုပေါင်း ၄၀ နှင့် စိစစ်ဆဲ အမှုပေါင်း ၉၂၁ မှု	ရည်မှန်းချက် ၂.၂.၄ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ပြန်လွှတ်ပေးပြီးဖြစ်သည့် စုဆောင်းထားသော အသက်မပြည့်သေးသည့် ကလေးစစ်ဆေးမှုများ အရေအတွက် ပိုများလာစေရန်
အညွှန်းကိန်း ၂.၂.၅ - တရားစွဲဆိုထားသော ကလေးလုပ်သား အမှုအရေအတွက်	ကနဦးအခြေအနေ - ၂၀၁၇ ခု ကလေးလုပ်သားနှင့်ဆိုင်သော အမှုမရှိပါ။	ရည်မှန်းချက် ၂.၂.၅ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် တရားစွဲဆိုထားသော ကလေးလုပ်သား အမှုအရေအတွက် ပိုများလာစေရန်

ရလဒ် ၂.၂ အတွက် သိသာထင်ရှားသော ဆောင်ရွက်ချက်များ				
- အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှုအကြောင်း ပညာပေးလှုပ်ရှားမှုများ ဆောင်ရွက်ခြင်း။ - အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှုတိုင်ကြားစာများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းမည့်အမျိုးသားအဆင့်ယန္တရားများထူထောင်ခြင်း။ - ကလေးလုပ်သားခိုင်းရာအမျိုးသားအဆင့်လုပ်ငန်းအစီအမံရေးဆွဲ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း (၂၀၁၇ - ၂၀၂၂)				
CP ရလဒ် ၂.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးစနစ်ကို အမျိုးသားအဆင့်၊ မြို့နယ် အဆင့်၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအဆင့်၊ စက်မှုအဆင့်နှင့် လုပ်ငန်းအဆင့်တို့တွင် အားကောင်းစေမည်။	တိုင်းတာမည့်နည်းလမ်းများ နိုင်ငံအကာ အလုပ်အကိုင်စံနှုန်းများဆိုင်ရာ NORMLEX . ILO သတင်းအချက်အလက်စနစ်၊ အလုပ်သမား၊ လုပ်ငန်းကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာနမှ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များ၊ သက်ဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုစီမံကိန်းအစီရင်ခံစာများ။	မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ	စုစည်းပေါင်းမည့် အရင်းအမြစ်လိုအပ်ချက်များ ရရှိမည်ဟု ခန့်မှန်းသည့် ပမာဏ (US\$) ထပ်ရှာမည့် ပမာဏ (US\$)	
မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာများနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	UNDAF (မူကြမ်း) နှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	SDGs များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	ILO P&B ရလဒ်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	
ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် စီးပွားရေး မူဝါဒ - ၇	ကြွယ်ဝချမ်းသာမှု ရလဒ် - ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြဒေသများမှ အမျိုးသမီးများ၊ အမျိုးသားများနှင့် လူငယ်များအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့် စွန့်ခွာမှုတို့တွင် အခွင့်အလမ်းများ ပိုမို ဖန်တီးပေးခြင်းဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် မညီမျှမှု များအား လျော့ချခြင်း	ပန်းတိုင် ၁ - ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပပျောက်ရေးနှင့် မညီမျှမှု လျော့ချရေး ပန်းတိုင် ၅ - ကျား၊ မတန်းတူညီမျှရေး၊ အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ အခန်းကဏ္ဍ မြှင့်တင်ပေးခြင်း ပန်းတိုင် ၈ - ပြည်ပသို့ အကျိုးဖြစ်ထွန်းသော အလုပ်အကိုင်နှင့် သင်ရိုးလျာကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များကို အားလုံးအတွက် မြှင့်တင်ပေးခြင်း	ရလဒ် ၇ - ကမ္ဘာ့ထုတ်ကုန် ချိတ်ဆက်မှုကဏ္ဍ (Global Supply Chains) တွင် လုံခြုံမှုရှိသော အလုပ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း လိုက်နာမှု ရှိရေးကို မြှင့်တင်သွားမည်။ အထူးသဖြင့် အညွှန်းကိန်း ၇.၂၊ ၇.၃ ရလဒ် ၁၀ - ခိုင်မာသည့် အလုပ် ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားပြု အဖွဲ့အစည်းများ။ အထူးသဖြင့် အညွှန်းကိန်း ၁၀.၃၊ ၁၀.၅	

အညွှန်းကိန်း ၂-၃-၁ - ရုံသမာဓိအဖွဲ့ဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်သည့်အဆင့်တွင် ပြေလည်အောင် ဖြေရှင်းနိုင်သည့် အမှုရာခိုင်နှုန်း	ကနဦးအခြေအနေ - ရုံသမာဓိအဖွဲ့ဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်သည့်အဆင့်တွင် ၁၅၁ မှု (အလုပ် သမားရေးရာ ဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာန)	ရည်မှန်းချက် ၂-၃-၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် - ရုံသမာဓိအဖွဲ့ဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်သည့် အဆင့်တွင် ပြေလည်အောင် ဖြေရှင်းနိုင်သည့် အမှုအနည်းဆုံး ၅၀% ရှိမည်။
အညွှန်းကိန်း ၂-၃-၂ - ဆန္ဒပြမှုများကို ငြိမ်းချမ်းစွာဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့သည့် မြင့်မားလာခြင်း။	ကနဦးအခြေအနေ - အလုပ်သမားရေးရာဆန္ဒပြမှု ပေါင်း ၈၉၉ မှု (အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန)	ရည်မှန်းချက် ၂-၃-၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် - ဆန္ဒပြမှုများကို ငြိမ်းချမ်းစွာဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့သည့် အမှုအရေအတွက်အနည်းဆုံး ၇၀% မြင့်မားလာစေမည်။
အညွှန်းကိန်း ၂-၃-၃ - အမျိုးသားအဆင့်၊ ကဏ္ဍအလိုက်နှင့် ဒေသအဆင့်များတွင် ကောင်းစွာ လည်ပတ်နေသည့် သုံးပွင့်ဆိုင်အစည်းအဝေး အရေအတွက်၊ ယင်းကြောင့် သုံးပွင့်ဆိုင် သဘောတူညီမှုများရရှိ။	ကနဦးအခြေအနေ - ၂၀၁၄ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလမှ ၂၀၁၇ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလအတွင်း ပြုလုပ်ခဲ့သည့် NTFD အစည်းအဝေး ၈ ကြိမ်	ရည်မှန်းချက် ၂-၃-၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် - အမျိုးသားအဆင့်၊ ကဏ္ဍအလိုက်နှင့် ဒေသအဆင့်များတွင် ကောင်းစွာ လည်ပတ်နေသည့် သုံးပွင့်ဆိုင်အစည်းအဝေး အရေအတွက် မြင့်မားလာခြင်းဖြင့် သုံးပွင့်ဆိုင် သဘောတူညီမှုများရရှိ။
အညွှန်းကိန်း ၂-၃-၄ - အလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားများအကြား ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း၍ ရရှိခဲ့သည့် သဘောတူညီမှု အရေအတွက်	ကနဦးအခြေအနေ - အလုပ်ရှင်များ နှင့်အလုပ်သမားများအကြား ပြေလည်သွားသောစုပေါင်း ညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှုမှတ်တမ်းရရှိပါ။	ရည်မှန်းချက် ၂-၃-၄ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် - အလုပ်ရှင်များ နှင့်အလုပ်သမားများအကြား ဆွေးနွေးပြီးသော စုပေါင်းညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှု အရေအတွက် အနည်းဆုံး ၂၀ % မြင့်တက်လာစေရန်။
ရလဒ် ၂-၃ အတွက် သိသာထင်ရှားသော ဆောင်ရွက်ချက်များ - မတူညီသောကဏ္ဍအသီးသီးနှင့် အဆင့်ဆင့်တွင် ကောင်းမွန်သောအလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးပုံစံများပေါ်ထွက်။ - အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှု စွမ်းရည်မြှင့်တင်နိုင်ခြင်း။ - အမျိုးသားအဆင့် သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးမှုဖိုရမ်(NTDF)ကို အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်လာအောင်ဆောင်ရွက်ခြင်း။		

ဌာနအစီအစဉ် ဦးစားပေး - ၃။ ။ ၂၀၂၁ခုနှစ်တွင်၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအစီအစဉ်သည် တဖြည်းဖြည်းချင်းအားလုံးကိုယ်တိုင် အလုပ်သမားများနှင့် ပြည်သူများကိုပါ လွှမ်းမိုးနိုင်ရန်တိုးချဲ့သွားမည်။

CP ရလဒ် ၃.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လက်ရှိ လူမှုအာမခံ အစီအစဉ် အားလုံး သည် နှစ်စတုလျှပ်စာသတ်ချက်အရ လူမှုအာမခံ ဖိနှိပ်မှု မီးဘေးများအတွက်ပါ လွှမ်းမိုးမှု များရှိလာရန် တိုးမြှင့်ပေးမည်။	တိုင်းတာမည့်နည်းလမ်းများ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့ အင်အားစုဝန်ကြီးဌာနမှ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက် များ၊ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာ ချထားရေးဝန်ကြီးဌာနမှ ကိန်းဂဏန်းအချက် အလက်များ ILO၏လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး နှစ်စဉ်အစီ ရင်ခံစာ သက်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုစီမံကိန်း အစီရင်ခံစာများ။	မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့ အင်အားစုဝန်ကြီးဌာန ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာ ချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ ကမ္ဘာ့ကလေးများရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (UNICEF) ကမ္ဘာ့ဘဏ်	စုစည်းပေါင်းစပ် အရင်းအမြစ်လိုအပ်ချက်များ ရရှိမည့်ဟု ခန့်မှန်း သည့် ပမာဏ (US\$) ထပ်ရာရမည့် ပမာဏ (US\$)
မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာများနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	UNDAF (မူကြမ်း) နှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	SDGs များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	ILO P&B ရလဒ်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ
အမျိုးသားလူမှုကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေး မဟာဗျူဟာ	ပိုမိုများပြားလာသည့် ပြည်သူများအထူးသဖြင့် ဆင်းရဲသားများ၊ ဖယ်ကြည့်ခံရသူများ၊ ထိခိုက်ခံရလွယ် သောအုပ်စုများသည် ထိခိုက်သော နေရာများတွင် တည် တံ့သော ပါဝင်ခွင့်ရသော နေရာအနုလင်ခံနိုင်သော လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုစနစ်နှင့် မရှိမဖြစ်လို အပ်သောလူမှုဘဝဖွံ့ဖြိုးရေးဝန်ဆောင်မှုများကို အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည်။	ပန်းတိုင် ၁ - ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပပျောက်ရေး၊ မညီမျှမှု လျှော့ချရေး၊ အထူးသဖြင့် ရည်မှန်းချက် ၁.၃ (သင့်တော်သောအမျိုးသားအဆင့် လူမှုရေးကာ ကွယ်စောင့်ရှောက်မှု စံနှစ်များနှင့် အောက်ခြေအစီ အမံအပါအဝင်အစီအမံအားလုံးကို အကောင်အ ထည်ဖော်ရေးနှင့် ၂၀၃၀တွင်ဆင်းရဲသားများနှင့် ထိခိုက်နိုင်ခြေများသုတိသည့်	ရလဒ် ၃- လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး လုပ်ငန်းများဖန်တီး တိုးချဲ့ရေး။ အထူးသဖြင့် အညွှန်းကိန်း ၃.၁ နှင့် ၃.၂။

		ခြေခြေမြစ်မြစ်ရှိသည့် ကာကွယ်မှုရရှိရန်။)	ပန်းတိုင် ၅ - ကျား၊ မတန်းတူညီမျှရေး၊ အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ အခန်းကဏ္ဍ မြှင့်တင်ပေးခြင်း	
			ပန်းတိုင် ၈ - ပြည့်ဝ၍ အကျိုးဖြစ်ထွန်းသော အလုပ်အကိုင်နှင့် သင်ရလျက်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များကို အားလုံးအတွက် မြှင့်တင်ပေးခြင်း	
			ပန်းတိုင် ၁၀ - နိုင်ငံများအတွင်းနှင့် နိုင်ငံအချင်းချင်းအကြား မညီမျှမှုများကို လျော့ချရန်။	
အညွှန်းကိန်း ၃.၁.၁ - လက်ရှိလူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အစီအစဉ်များတွင် ပါဝင် သည့် စနစ်တကျလုပ်ဆောင်သည့်ကဏ္ဍမှ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား အလုပ်သမား အရေအတွက်			ကနဦးအခြေအနေ - အမျိုးသား - ၄၆၈,၇၄၇ အမျိုးသမီး - ၆၆၈,၇၂၀ စုစုပေါင်း - ၁,၁၃၇,၀၆၇	ရည်မှန်းချက် ၃.၁.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လူမှုကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေးအာမခံ အစီအစဉ်အောက်ရှိ သမားရိုးကျကဏ္ဍမှ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား အလုပ်သမား အရေအတွက် ၂.၁ သန်းရှိရေး။
အညွှန်းကိန်း ၃.၁.၂ - ကောင်းစွာလေ့ကျင့်သင်တန်းပေးထားသည့် ဆေးဘက်နှင့် အခြားဝန်ထမ်းများ ခန့်အပ်ထားမှုနှင့်အတူ အထောက်အကူပြုပစ္စည်းအပြည့်အစုံဖြည့်ဆည်းတပ်ဆင်ထားသည့် အများပြည်သူပိုင်နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင် ဆေးကုဌာန အရေအတွက်			ကနဦးအခြေအနေ - ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ဆေးကုဌာန အရေအတွက် အလုပ်သမားဆေးရုံ - ၃ စက်ရုံဆေးခန်း - ၅၅ လူမှုဖူလုံရေးဆေးခန်းများ - ၉၆ လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့နှင့် စာချုပ်ထားသော ပုဂ္ဂလိက ဆေးခန်း - ၄	ရည်မှန်းချက် ၃.၁.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ဆေးကုဌာန ၁၁၅ ခု ထပ်မံတိုးချဲ့ရန်။ ဝန်ထမ်း ၄၇၂ ဦး လူနာ ၅ သန်း ရှိလာရန်။

	ဝန်ထမ်းဦးရေ - ၈၉၄ လူနာဦးရေ - တစ်နှစ်လျှင် ၆၀၀၀၀၀ ဦး	
အညွှန်းကိန်း ၃.၁.၃ - စနစ်တကျလုပ်ဆောင်သည့်ကဏ္ဍမှ အမျိုးသား အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိခင်များအား ပေးသည့် လူမှု အစီအစဉ်များဖြင့်မားလာသည့် ရာခိုင်နှုန်း	ကနဦးအခြေအနေ - အမျိုးသား - ၄၅၉၀၀၀၊ အမျိုးသမီး - ၆၄၅၀၀၀	ရည်မှန်းချက် ၃.၁.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် စနစ်တကျလုပ်ဆောင်သည့်ကဏ္ဍမှ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိခင်များအား ပေးသည့် လူမှု ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအစီအစဉ်များ ၃၀% မြှင့်တက်လာရေး
အညွှန်းကိန်း ၃.၁.၄ - လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်မှ အကျိုးခံစားခွင့်ရသူများ၏ အထူးသဖြင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု နယ်ပယ်တွင် စိတ်ကြေကွဲမှု အတိုင်းအတာများ	ကနဦးအခြေအနေ - ပထမအကြိမ် ကောက်ယူရန် စီစဉ်ထားသည့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ဆောင်မှု ရရှိသူ များ၏ စိတ်ကြေကွဲမှုအတိုင်း အတာများကို စစ်တမ်း ကောက်ယူခြင်း။	ရည်မှန်းချက် ၃.၁.၄ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် စစ်တမ်းကောက်ယူသည့် လူမှုဖူလုံရေးအစီ အစဉ်မှ အကျိုးခံစားခွင့် ရှိသူ အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသားများ၏ ၇၅% သည် ၎င်းတို့ရရှိသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ အထူးသဖြင့် ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု နယ်ပယ်တွင် စိတ်ကြေကွဲမှု ရရှိရန်။
အညွှန်းကိန်း ၃.၁.၅ - လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေနှင့်အညီ အကောင်အထည်ဖော်သည့် ထပ်တိုး လူမှုဖူလုံရေး အစီအစဉ် အရေအတွက်	ကနဦးအခြေအနေ - ၂၀၁၇ ခုနှစ်မှစတင် ဆောင်ရွက်သည့် အစီအစဉ်များ - ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုရေးစောင့်ရှောက်မှု အာမခံ စံနှုန်း၊ မိသားစု ထောက်ပံ့မှုအာမခံစံနှုန်းနှင့် အလုပ်ခွင် ထိခိုက်မှု အာမခံစံနှုန်း။	ရည်မှန်းချက် ၃.၁.၅ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်အမှီ အနည်းဆုံး နောက်ထပ် လူမှုအာမခံအစီ အစဉ်တစ်ခု ထပ်မံအကောင်အထည် ဖော်ရန်။

အညွှန်းကိန်း ၃.၁.၆ - လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားသည့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ထမ်းများနှင့် စစ်ဆေးသူအရေအတွက်	ကနဦးအခြေအနေ - ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်း ၂၃၉၃ ဦး	ရည်မှန်းချက် ၃.၁.၆ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် တစ်နှစ်လျှင် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ထမ်းများနှင့် စစ်ဆေးသူအရေအတွက် အနည်းဆုံး ၂၀၀ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန် (၄ နှစ်အတွင်း ၈၀၀ ဦး)
အညွှန်းကိန်း ၃.၁.၇ - လူမှုဖူလုံရေးလုပ်ငန်းများကို စီမံရာ၌ ပိုမိုထိရောက် လျင်မြန်စေရန် အမျိုးသားစီမံခန့်ခွဲရေး သတင်းအချက် အလက်စနစ် (NMIS) အသစ်ကို ချမှတ် အသုံးပြုမည်။	ကနဦးအခြေအနေ - ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် - လူမှုဖူလုံရေးလုပ်ငန်းများ စီမံဆောင်ရွက် ရန် အမျိုးသား IT စနစ်တွင် ဆာဗာ ၈ လုံး နှင့် ဆက်စပ် ဝန်ထမ်း ၂၀ ဦး	ရည်မှန်းချက် ၃.၁.၇ - MIS အသစ်ရှိနေပြီး၊ ယင်းကိုလေ့ကျင့်သင်ကြားထားသော ဝန်ထမ်း ၂၅၀ ဖြင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေပါမည်။ တစ်နိုင်ငံလုံးရှိ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များကို ထည့်သွင်းခြင်းအပါအဝင် MSWRR နှင့် တစ်သမတ်တည်းဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သွားပါမည်။
ရလဒ် ၃.၁ အတွက် သိသာထင်ရှားသော ဆောင်ရွက်ချက်များ - ပြင်ဆင်ပြီးသည့် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ - ဝန်ထမ်းအင်အားအပြည့်၊ အထောက်အပံ့ပစ္စည်း ကိရိယာအပြည့် တပ်ဆင်ဖြည့်ဆည်းထားသည့် အများပြည်သူပိုင်နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင် ဆေးကုသရေးဗဟိုဌာနသစ်များ ထူထောင်ရန် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ထောက်ပံ့ငွေအကြောင်း အသိပညာပေးလှုပ်ရှားမှု ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်း (လတ်တလောရလဒ် CPO ၃.၂ နှင့်အတူတူဖြစ်သည်) - လက်ရွေးစဉ် နယ်မြေများတွင် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအစီအစဉ်များကို ဦးစားပေးလျက် လက်ရွေးစဉ်အစီအစဉ်များကို အခြေခံ၍ လူမှုရေးစောင့်ရှောက်မှု အကျိုးခံစားရသူများ၏ စိတ်ကျေနပ်မှုအတိုင်းတာအဆင့်များအား စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း - လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ထမ်းများနှင့် စစ်ဆေးရေးမှူးများအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးအစီအစဉ်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း - လူမှုဖူလုံရေး MIS ဝန်ထမ်းများအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးအစီအစဉ်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း - ဝန်ထမ်း (၃) ယောက်အောက်ရှိ လုပ်ငန်းများကို လူမှုဖူလုံရေးလွှဲပြောင်းခြင်းဖြင့် မြှင့်တင်ခြင်း (ထပ်မံဆွေးနွေးရန်)		

CP ရလဒ် ၃.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ် တွင် လက်ရှိ လူမှုအာမခံ အစီအစဉ် အားလုံးသည် စုစည်းမှု မရှိသောကဏ္ဍရှိ အလုပ် သမားနှင့် ထိခိုက်စား လွယ်သော အလုပ်သမားများ အတွက်လွှမ်းခြုံ မှုများရှိလာရန် တိုးချဲ့သွား မည်။	တိုင်းတာမည့်နည်းလမ်းများ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင် အားဝန်ကြီးဌာနမှ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက် များ၊ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချ ထားရေးဝန်ကြီးဌာနမှ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက် များ ILO ၏ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု နှစ်စဉ် အစီရင်ခံစာ သက်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် မှုစီမံကိန်း အစီရင်ခံစာများ၊	မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့ အင်အား ဝန်ကြီးဌာန ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာ ချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ UNICEF	စုစည်းပေါင်းမည့် အရင်းအမြစ်လိုအပ်ချက်များ ရရှိမည်ဟု ခန့်မှန်း သည့် ပမာဏ (US\$) ထပ်ရှာမည် ပမာဏ (US\$)
ပြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာများနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	UNDAF (မူကြမ်း) နှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	SDGs များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	ILO P&B ရလဒ်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ
အမျိုးသား လူမှုကာကွယ်စောင့် ရှောက်ရေး မဟာဗျူဟာ	ပြည်သူ့အတွက် ရေရှည်ရလဒ်များ - ပိုမိုများပြား သည့်အထူးသဖြင့် ဆင်းရဲသားများ၊ ဖယ်ကြိုင်ခံရသူ များ၊ ထိခိုက်ခံရလွယ်သောအုပ်စုများသည် ထိရောက်သော ရေရှည်တည်တံ့ သော၊ ပါဝင်ခွင့်ရ သော နေရာအနှံ့ လက်ခံနိုင်သော လူမှုကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှုစနစ်နှင့် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော လူမှု ဖွဲ့လုံရေး ဝန်ဆောင်မှုများ	ပန်းတိုင် ၁ - က ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပပျောက်ရေး၊ မညီမျှ မှု လျော့ချရေး၊ အထူးသဖြင့် ရည်မှန်းချက် ၁.၃။ သင့် တော်သောအမျိုးသားအဆင့် လူမှုရေးကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှု စံနှစ်များနှင့် အောက်ခြေအစီအမံ အပါအဝင် အစီအမံအားလုံးကို အကောင်အထည် ဖော်ရေးနှင့် ၂၀၃၀ တွင် ဆင်းရဲသားများနှင့် ထိခိုက်နိုင်ခြေ များ သူတို့သည် ခြေမြစ်မြစ်ရှိ သည့်ကာကွယ်မှုရရှိရန်။ ပန်းတိုင် ၅ - ကျား၊ မတန်းတူညီမျှ ရေး၊ အမျိုးသမီး နှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏ အခန်းကဏ္ဍမြှင့်တင်ခြင်း	ရလဒ် ၃ - လူမှုကာကွယ်စောင့် ရှောက်ရေး လုပ်ငန်းများဖန်တီး တိုးချဲ့ရေး။ အထူးသဖြင့် အညွှန်းကိန်း ၃.၁ နှင့် ၃.၃ တို့အား ဖန်တီး၊ ချဲ့ထွင်ခြင်း

		ပန်းတိုင် ၈ - ပြည့်ဝ၍ အကျိုးဖြစ်ထွန်းသော အလုပ် အကိုင်နှင့် သင်လျက်ကောင်းမွန်သော အလုပ် အကိုင်များကို အားလုံးအတွက် မြှင့်တင်ပေးခြင်း	ပန်းတိုင် ၁၀ - နိုင်ငံများအတွင်းနှင့် နိုင်ငံအချင်းချင်း အကြား မညီမျှမှုများကို လျော့ချရန်။	ပန်းတိုင် ၈ - ပြည့်ဝ၍ အကျိုးဖြစ်ထွန်းသော အလုပ် အကိုင်နှင့် သင်လျက်ကောင်းမွန်သော အလုပ် အကိုင်များကို အားလုံးအတွက် မြှင့်တင်ပေးခြင်း	ရည်မှန်းချက် ၃.၂.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လူမှုဖူလုံရေး အဖွဲ့က ပေးနိုင်သူ ၅၀၀၀၀၊ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနက ပေးနိုင်သူ ၂ သန်း
အညွှန်းကိန်း ၃.၂.၁ - ဆန္ဒအလျောက် လူမှုဖူလုံရေး အာမခံစနစ်နှင့် အထောက်အပံ့အစီ အစဉ်အောက်၌ရှိသည့် စုစည်းမှုမရှိသော ကဏ္ဍနှင့် ထိခိုက်လွယ်သည့် အမျိုးသမီး နှင့်အမျိုးသား အလုပ်သမား အရေအတွက်			ကနဦးအခြေအနေ - ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် - SSB (ဆန္ဒအလျောက်အာမခံစနစ်) - ၁၃၈၈ လူမှုရေးပင်စင် (MSWRR) - ၃၀,၀၀၀ ၂၀၁၇ - MCCT (MSWRR) - ၃၀,၀၀၀	ကနဦးအခြေအနေ - ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် - SSB (ဆန္ဒအလျောက်အာမခံစနစ်) - ၁၃၈၈ လူမှုရေးပင်စင် (MSWRR) - ၃၀,၀၀၀ ၂၀၁၇ - MCCT (MSWRR) - ၃၀,၀၀၀	ရည်မှန်းချက် ၃.၂.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လူမှုဖူလုံရေး အဖွဲ့က ပေးနိုင်သူ ၅၀၀၀၀၊ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနက ပေးနိုင်သူ ၂ သန်း
အညွှန်းကိန်း ၃.၂.၂ - လူမှုကူညီမှု အစီအစဉ်များကို အထောက်အပံ့ပေးရန် လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးထားသည့် လူမှုရေး အလုပ်သမား အရေအတွက်			ကနဦးအခြေအနေ - လူမှုရေးဘာသာရပ်ဖြင့် ဒီပလိုမာရရှိထားသူ စုစုပေါင်း ၁၂၀၀ (၂၀၀၆ - ၂၀၁၇)၊ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနမှ သင်တန်းပေးထား ပြီးသော အမှုစီမံ ခန့်ခွဲသူစုစုပေါင်း ၁၄၀၊ အားလုံး ပေါင်း ၁၃၄၀ ဦး	ကနဦးအခြေအနေ - လူမှုရေးဘာသာရပ်ဖြင့် ဒီပလိုမာရရှိထားသူ စုစုပေါင်း ၁၂၀၀ (၂၀၀၆ - ၂၀၁၇)၊ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနမှ သင်တန်းပေးထား ပြီးသော အမှုစီမံ ခန့်ခွဲသူစုစုပေါင်း ၁၄၀၊ အားလုံး ပေါင်း ၁၃၄၀ ဦး	ရည်မှန်းချက် ၃.၂.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လူဦးရေ ၁၀၀၀၀ လျှင် လေ့ကျင့်သင်ကြား ပေးထားသော လူမှုရေးအလုပ်သမားတစ်ဦး ရှိရန်
အညွှန်းကိန်း ၃.၂.၃ - လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးလုပ်ငန်းများ စီမံဆောင်ရွက်ရာတွင် ပိုမိုထိရောက် ကျွမ်းကျင်စေရန်အတွက်ချမှတ်၊ ကျင့်သုံးနေမည့် အမျိုးသား စီမံခန့်ခွဲရေး သတင်းအချက်အလက်စနစ် (NMIS) များ			ကနဦးအခြေအနေ - လက်ရှိအခြေအနေတွင် အမျိုးသား MIS မရှိပါ။	ကနဦးအခြေအနေ - လက်ရှိအခြေအနေတွင် အမျိုးသား MIS မရှိပါ။	ရည်မှန်းချက် ၃.၂.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လူမှုရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု MIS အသစ်တည်ဆောက်၊ လည်ပတ် နေစေရန် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည် နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနနှင့် တစ်သမတ် တည်းရှိစေရန်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သွားပါ မည်။

ရလဒ် ၃.၂ အတွက် သိသာထင်ရှားသော ဆောင်ရွက်ချက်များ					
- လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု နှင့် လူမှုဖူလုံရေး အကျိုးခံစားခွင့်အကြောင်း အသိပညာပေးလှုပ်ရှားမှုဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်း (လတ်တလောရလဒ် CPO ၃.၁ နှင့်အတူတူဖြစ်သည်) - လူမှုရေးအကူအညီပေးရာတွင် ပံ့ပိုးမည့် လူမှုရေးလုပ်သားများအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး အစီအစဉ်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း - လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု MISဝန်ထမ်းများအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး အစီအစဉ်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း					
CP ရလဒ် ၃.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ဘက်စုံပေါင်းစည်းထားသော လုပ်ငန်း ခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး စနစ်သည် နေရာတကျ ရှိနေပြီး၊ ယင်းကို ကဏ္ဍအားလုံးတို့ တွင် အကောင်အထည်ဖော် လျက်ရှိသည်။	တိုင်းတာမည့်နည်းလမ်းများ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အမျိုးသား OSHစနစ် ထူထောင်လည်ပတ်မှု ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက် လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်း သက်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် မှုစီမံကိန်း အစီရင်ခံစာများ။	မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာန အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ	စုစည်းပေါင်းမည့် အရင်းအမြစ်လိုအပ်ချက်များ <table><tr><td>ရရှိမည်ဟု ခန့်မှန်း သည့် ပမာဏ (US\$)</td><td>ထပ်ရှာရမည့် ပမာဏ (US\$)</td></tr></table>	ရရှိမည်ဟု ခန့်မှန်း သည့် ပမာဏ (US\$)	ထပ်ရှာရမည့် ပမာဏ (US\$)
ရရှိမည်ဟု ခန့်မှန်း သည့် ပမာဏ (US\$)	ထပ်ရှာရမည့် ပမာဏ (US\$)				
မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာများနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	UNDAF (မူကြမ်း) နှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	SDGs များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ	ILO P&B ရလဒ်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ		
ပြည်ထောင်စု သမ္မတမြန်မာနိုင်ငံ တော်စီးပွားရေး မူဝါဒ -၇	ပြည်သူ့အတွက် ရေရှည်ရလဒ်များ - ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြဒေသများရှိ အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသား၊ လူငယ်များ အားလုံးအတွက် သင့်လျော် ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်နှင့် စွန့်ခွဲတီထွင်မှု များ မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် တန်းတူညီမျှ မရှိမှုတို့ကို လျော့ချခြင်း	ပန်းတိုင် ၁ - ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုပျောက်ရေး၊ မည်မျှ လျော့ချရေးအထူးသဖြင့် ရည်မှန်းချက် ၁.၃။ (သင့် တော်သော အမျိုးသားအဆင့် လူမှုကာကွယ်စောင့် ရှောက်မှုစနစ်များနှင့် အောက်ခြေအစီအမံများအပါ အဝင် အစီအမံအားလုံးကို အကောင်အထည်ဖော်ရေး နှင့် ၂၀၃၀တွင် ဆင်းရဲသားများနှင့် ထိခိုက်နိုင်ခြေများသူ	ရလဒ် ၇ - - ကမ္ဘာ့ထုတ်ကုန် ချိတ်ဆက်မှုကဏ္ဍ (Global Supply Chains) တွင် လုံခြုံမှု ရှိသော အလုပ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း လိုက်နာမှု ရှိရေးကို မြှင့်တင်သွားမည်။ အထူးသဖြင့် အညွှန်းကိန်း - ၇.၁။ ၇.၂။ ၇.၃။		

		ပန်းတိုင်၅ - ကျားမတန်းတူညီမျှရေး၊ အမျိုးသမီးနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ၏အခန်းကဏ္ဍကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း။	အထူးသဖြင့်အညွှန်းကိန်း - ၇.၁။ ၇.၂။ ၇.၃။
		ပန်းတိုင် ၁၀ - နိုင်ငံများအတွင်းနှင့် နိုင်ငံအချင်းချင်း အကြား မညီမျှမှုများကိုလျှော့ချရန်	ရည်မှန်းချက် ၃.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသားအဆင့် OSH Profile တစ်ခုထူထောင်ပြီးဖြစ်၊ လက်ရွေးစဉ် ကဏ္ဍများအတွက် ရည်မှန်းထားသည့် ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး လုပ်ငန်းများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်၊ စနစ်တစ်ကျ အစီရင်ခံရေးနှင့် အလုပ်သမား စစ်ဆေးရေး တို့အတွက် FGLID ကို အရည်အသွေးမြှင့်တင်ပေးပြီးဖြစ်ရန်။
အညွှန်းကိန်း ၃.၃.၁ - OSH ဥပဒေအကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များ		ကနဦးအခြေအနေ - အမျိုးသားအဆင့် OSH အကြောင်းရေးသားထားမှု မရှိသေးပါ။	ရည်မှန်းချက် ၃.၃.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသား OSH ကောင်စီဖွဲ့စည်းပြီးဖြစ်ရန်၊ စက်ရုံနှင့် လုပ်ငန်းများအဆင့်တွင် အနည်းဆုံး သုံးပွင့်ဆိုင် အဖွဲ့ ၂၀ ဖွဲ့စည်းပြီးဖြစ်ရန်။
အညွှန်းကိန်း ၃.၃.၂ - အမျိုးသားအဆင့်နှင့် အလုပ်သမား ၅၀ ဦးနှင့်အထက်ရှိသော စက်ရုံများနှင့် လုပ်ငန်းများအားလုံး တို့တွင် OSH ဥပဒေသစ်နှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းထားသည့် သုံးပွင့်ဆိုင် OSH အဖွဲ့အစည်းအတွက်	အညွှန်းကိန်း ၃.၃.၂ - အမျိုးသားအဆင့်နှင့် အလုပ်သမား ၅၀ ဦးနှင့်အထက်ရှိသော စက်ရုံများနှင့် လုပ်ငန်းများအားလုံး တို့တွင် OSH ဥပဒေသစ်နှင့်အညီ ဖွဲ့စည်းထားသည့် သုံးပွင့်ဆိုင် OSH အဖွဲ့အစည်းအတွက်	ကနဦးအခြေအနေ - ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် သုံးပွင့်ဆိုင် OSH အဖွဲ့အစည်းအတွက် = ၀	ရည်မှန်းချက် ၃.၃.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် တရားဝင်သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းခွင်ရောဂါများစာရင်း ပြုစုပြီးဖြစ်။
အညွှန်းကိန်း ၃.၃.၃ - ILO ဝံ့ချိန်စံညွှန်းအရ သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါများ အရေအတွက်	အညွှန်းကိန်း ၃.၃.၃ - ILO ဝံ့ချိန်စံညွှန်းအရ သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါများ အရေအတွက်	ကနဦးအခြေအနေ - တရားဝင်သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းခွင်ရောဂါများစာရင်း မရှိသေးပါ။	

အညွှန်းကိန်း ၃.၃.၄ - လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာဆရာဝန် အရေအတွက်	ကနဦးအခြေအနေ - ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးပြီးသော လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာဆရာဝန် အရေအတွက် = ၀	ရည်မှန်းချက် ၃.၃.၄ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးပြီးသော လုပ်ငန်းခွင်ဆရာဝန်အနည်းဆုံး ၂၅ ဦး SEZ နှင့် EPZ များတွင်ရှိရန်။
ရလဒ် ၃.၃ အတွက် သိသာထင်ရှားသော ဆောင်ရွက်ချက်များ - OSH ဥပဒေ ပြဌာန်းပြီးစီးခြင်း။ - အမျိုးသားအဆင့် OSH profile ထုတ်ဝေခြင်း - လက်ရွေးစဉ် ကဏ္ဍများတွင် ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ပြီးစီးခြင်း။ - စံနှစ်တကျ အစီရင်ခံခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်စစ်ဆေးခြင်းတို့အတွက် FGLID ကိုစွမ်းရည်မြှင့်တင်ပြီးစီးခြင်း။ - လုပ်ငန်းခွင်ရောဂါစာရင်း ပြုစုပြီးစီးခြင်း။ - အလုပ်အကိုင်စစ်ဆေးရေးမှူးများနှင့် အလုပ်ခွင်ဆိုင်ရာဆရာဝန်များအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး အစီအစဉ်များရေးဆွဲပြီးစီးခြင်း။		

နောက်ဆက်တွဲ ၂။ ထိခိုက်နိုင်ခြေနှင့် ယူဆချက်များ

ဌာနအစီအစဉ် ဦးစားပေး - ၁။ ။ ၂၀၂၁ခုနှစ်တွင်၊ လူတိုင်း သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် စွန့်ခွဲတီထွင်စီးပွားလုပ်ကိုင် နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းတို့ကို ပဋိပက္ခနှင့်သဘာဝဘေးအန္တရာယ်သင့်ခဲ့သော ခုခံကာကွယ်မှုအားနည်းကာ ဘေးအန္တရာယ်တွင်းသို့ အလွယ်တကူကျ ရောက်နိုင်သော ပြည်သူတို့အပါအဝင် အားလုံးလုပ်ကိုင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ရလဒ် ၁.၁ - ၂၀၂၁ခုနှစ်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရအသက်အရွယ်ရှိ အမျိုးသမီးနှင့်အမျိုးသားများသည် သင့်လျော်ကောင်းမွန် သောအလုပ်ရရှိလာကြမည် သို့မဟုတ်၊ စွန့်ခွဲတီထွင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်လာ ကြမည်။

ယူဆချက်	အခက်အခဲ / ထိခိုက်နိုင်ခြေများ	ထိခိုက်နိုင်ခြေအဆင့်	ထိခိုက်နိုင်ခြေကို လျှော့ချမည့် နည်းလမ်းများ
အမျိုးသား မူဝါဒများနှင့် ဘဏ္ဍာရေး အရင်းအမြစ်များကို အသေးစား၊ အလတ်စား လုပ်ငန်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အတွက် ဆက်လက် ဦးတည် အသုံးပြုမည်။ ပဋိပက္ခနှင့် သဘာဝဘေးအန္တရာယ် ပေါ်ပေါက် လေ့ရှိသော ထိခိုက်လွယ် သည့်ဒေသများတွင် လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ရန် လမ်းပွင့်လာ မည်။	လိုအပ်သော ငွေကြေးနှင့် လူသား အရင်းအမြစ်များ ကို အချိန်မီ မဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ခြင်း ပဋိပက္ခများနှင့်/သို့ ပြင်းထန်သော သဘာဝဘေးအန္တရာယ်များ ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်နေခြင်း။ အဓိက ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ ဒေသတွင်း အလုပ်အကိုင်ဖွံ့ဖြိုးမှု ဆောင်ရွက်ချက်များအား ယုံကြည် လက်တွဲမှု မရှိခြင်း။	အလယ်အလတ်	ရှေ့ဆက်မဆောင်ရွက်မီလိုအပ်သောငွေကြေးနှင့် လူသား အရင်းအမြစ် ပြည့်မီစွာ ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ရန် ကုလသမဂ္ဂဌာန အဖွဲ့နှင့် နီးကပ်စွာ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ကာ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ အားလုံးနှင့် ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်ရန်။ ခရီးစဉ်များ ရှိပါက မသွားမီ နှစ်ပတ်အလိုတွင် အစိုးရထံမှ ခရီးသွားခွင့်ပြုမိန့် ရရှိထားရန်။

ရလဒ် ၁.၂ - ၂၀၂၁ခုနှစ်တွင် ကောင်းမွန်စွာလည်ပတ်နေသည့်လုပ်သားဈေးကွက်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်နှင့် လုံခြုံ စိတ်ချရသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ စနစ်များဖော်ဆောင်ပြီးဖြစ်သည်။

ယူဆချက်	အခက်အခဲ / ထိခိုက်နိုင်ခြေများ	ထိခိုက်နိုင်ခြေအဆင့်	ထိခိုက်နိုင်ခြေကို လျှော့ချမည့် နည်းလမ်းများ
အဓိက သက်ဆိုင်သူများမှ “ယုံကြည် လက်တွဲမှု” ရှိမည် လိုအပ်သည့် လူသား အရင်း အမြစ်နှင့် ငွေကြေး အရင်း အမြစ်များ ရရှိမည်။	အဓိက သက်ဆိုင်သူများမှာ လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အပြည့်အဝ ပါဝင်နိုင်သည့်အရည်အချင်း မရှိခြင်း။ လိုအပ်သည့် ငွေကြေးနှင့် လူသား အရင်းအမြစ်များကို လိုအပ်သည့် အချိန်တွင် လုံလောက်စွာမရရှိခြင်း။	နိမ့်သည်	သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း အားလုံး အပြည့်အဝလက်တွဲ ပါဝင်စေရန် အဆက်မပြတ် ခိုင်မာစွာ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးရန် လိုအပ်ချက်/ဦးစားပေးများကို ဖော်ထုတ် သတ်မှတ် ခြင်းနှင့် ဤစွမ်းဆောင် ရည် မြှင့်တင်ရေး လိုအပ်ချက်များကို မဖြည့်ဆည်း

			မီအရင်းအမြစ် လုံလောက်စွာရှိရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။
CP ရလဒ် ၁.၃ - ၂၀၂၁ခုနှစ်တွင် လူငယ်အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသားများသည် အဓိကကျသောကျွမ်းကျင်မှုများ၊ နည်းပညာဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုများတို့၌ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာကြမည်။			
ယူဆချက်	အခက်အခဲ / ထိခိုက်နိုင်ခြေများ	ထိခိုက်နိုင်ခြေအဆင့်	ထိခိုက်နိုင်ခြေကို လျှော့ချမည့် နည်းလမ်းများ
ပါဝင်သက်ဆိုင်သူ အားလုံးသည် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် လိုအပ်သလို ပူးပေါင်းပါဝင် ဆောင်ရွက်ကြကာ ကျွမ်းကျင်မှု မြှင့်တင်ပေးသည့် အရှိန်အဟုန် မှာလည်း ဆက်လက်တိုးတက်လျက်ရှိမည်။	လိုအပ်သည့် ငွေကြေးနှင့် လူသားအရင်းအမြစ်များ မှာ လိုအပ်သည့် အချိန်တွင် လုံလောက်စွာ မရရှိခြင်း။	နိမ့်သည်။	ပညာရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ဖော်ဆောင်နေသည့် နိုင်ငံတကာ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အလှူရှင်အသိုက်အဝန်းနှင့် လည်း ထပ်မံ၍ ဖွံ့ဖြိုးရေးလက်တွဲ လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ခြင်း။
CP ဦးစားပေး - ၂။ ။ ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင်၊ ပိုမိုကောင်းမွန်လာမည့် လုပ်သားဈေးကွက်အုပ်ချုပ်မှုအားဖြင့်၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေခံမူသဘောတရားများနှင့် အခွင့်အရေးများအား လက်တွေ့အသုံးပြုခြင်းကို အားကောင်းစေပါမည်။			
CP ရလဒ် ၂.၁ ပေါင်းစည်းညီညွတ်မှုရှိသော အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် အမိန့်အာဏာတည်အောင် စွမ်းဆောင်သည့်အား ပိုမိုကောင်းမွန်လာခြင်းအားဖြင့်၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းကို အားကောင်းစေမည်။			
ယူဆချက်	အခက်အခဲ / ထိခိုက်နိုင်ခြေများ	ထိခိုက်နိုင်ခြေအဆင့်	ထိခိုက်နိုင်ခြေကို လျှော့ချမည့် နည်းလမ်းများ
ဥပဒေပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်လက်ရှိ အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ဆက်သွားနေမည်။ အမျိုးသားအဆင့် ကိုယ်စားလှယ်များသည် ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲမှုများကို ထိရောက်စွာ အကြံပြု ဆွေးနွေးနိုင်သည့် အရည်အသွေး ရှိမည်။ အကောင်အထည်ဖော်ရန် လိုအပ်သည့်လူသား	အချို့သော ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများမှာ ဥပဒေ ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရေးတွင် ထိရောက်စွာ ပါဝင်နိုင်ရန် ကျွမ်းကျင်မှုမလုံလောက်ခြင်း။	နိမ့်သည်။	အမျိုးသားအဆင့် ကိုယ်စားလှယ်များ၏ အရည်အသွေးကို မြှင့်တင်ရန် လိုအပ်သလို နည်းပညာပိုင်းနှင့် စွမ်းရည်မြှင့်တင်မှုများပေးခြင်း၊ လွှတ်တော်နှင့် အခြားပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ပို၍ ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်ခြင်း။

အရင်းအမြစ်နှင့် ငွေကြေး အရင်းအမြစ်များ လုံလောက်စွာရရှိမည်။			
CP ရလဒ် ၂.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လက်ခံနိုင်စွယ်ရာမရှိသည့်လုပ်ငန်းပုံစံများမှ အကာအကွယ်ပေးခြင်းကို အားဖြည့်လုပ် ဆောင်သည်။ အထူးသဖြင့်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုနှင့် ကလေးအလုပ်သမားအသုံးပြုမှုတို့ဖြစ်သည်။			
ယူဆချက်	အခက်အခဲ / ထိခိုက်နိုင်ခြေများ	ထိခိုက်နိုင်ခြေအဆင့်	ထိခိုက်နိုင်ခြေကို လျော့ချမည် နည်းလမ်းများ
ဥပဒေရေးရာနှင့် ဖွဲ့စည်းပုံစနစ်များ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရာတွင် လက်ရှိ မူဝါဒဦးတည်ချက်များနှင့် အစိုးရ၏ ကတိကဝတ်များ ဆက်လက် ထိန်းသိမ်းထားမည်။ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး အတွက် ဦးစားပေးမှုများကို ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ထုတ်နိုင်မည်။ အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် လူသား အရင်းအမြစ်နှင့် ငွေကြေး အရင်းအမြစ်များ အလုံအလောက် ရရှိမည်။	နောက်ဆက်တွဲနားလည်မှု စာလွှာနှင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစီမံချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် နှောင့်နှေးမှုများနှင့် ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်ထားသော အရာများ။	အလယ်အလတ်	ILO အနေနှင့် ထိရုံ လွယ်သော ကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အစိုးရနှင့် တပ်မတော်တို့နှင့် ထိရောက်စွာ ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်ခြင်း။ လူမှုရေး မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအား ပိုမို စုစည်း ဆောင်ရွက်ခြင်း။
CP ရလဒ် ၂.၃ - လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးစနစ်ကို အမျိုးသားအဆင့်၊ မြို့နယ်အဆင့်၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအဆင့်၊ စက်ရုံအဆင့်နှင့် လုပ်ငန်းအဆင့်တို့တွင် အားကောင်းစေမည်။			
ယူဆချက်	အခက်အခဲ / ထိခိုက်နိုင်ခြေများ	ထိခိုက်နိုင်ခြေအဆင့်	ထိခိုက်နိုင်ခြေကို လျော့ချမည် နည်းလမ်းများ
လက်ရှိ ဆောင်ရွက်နေသည့် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုတွင် သက်ဆိုင်သူ အဖွဲ့များ အားလုံးဆက်၍ တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မည်။	ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများတွင် အကျိုးသက်ဆိုင်သူများ ပါဝင်ဆွေးနွေးနိုင်စွမ်းမှာ အားနည်းနေခြင်း။ လုပ်ငန်းခွင်တွင်းဆက်ဆံရေး တင်းမာမှုများကြောင့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့များအကြား	နိမ့် - အလယ်အလတ်	လူမှုရေး မိတ်ဖက်အဖွဲ့များအား ဥပဒေ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးနှင့် ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပိုမိုထိရောက်စွာ ပါဝင် ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် စွမ်းရည်မြှင့်တင်မှုများ အရှိန်မြှင့် ဆက်လက် ဆောင်ရွက်ခြင်း

လူမှုရေး မိတ်ဖက် အဖွဲ့များ သည် နှစ်ပွင့်ဆိုင် ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းမှုများ တွင် ထိရောက်စွာ ပါဝင် ဆွေးနွေးနိုင်မည်။ ဥပဒေပြောင်းလဲမှုများကို လူထုထံ ထိရောက်စွာ ဖြန့်ဝေ အသိပေးမည်။	ယုံကြည်မှု တည်ဆောက် ရန် ခက်ခဲခြင်း။ ပြောင်းလဲရန် အကဲဖြတ် ရန်ခက်ခဲကြောင်းကို ပြည်သူတို့၏ အသိအမြင်က သက်သေပြလျက်ရှိသည်။		ရွက်ခြင်း။ ဥပဒေအပြောင်းအလဲများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လူထုအား ထိရောက်စွာ အသိပေးနိုင်ရန် နည်းဗျူဟာများ ချမှတ်ခြင်း
---	---	--	--

ဦးစားပေး - ၃။ ။ ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအစီအစဉ်သည် တဖြည်းဖြည်းတိုး၍ ဘေးအန္တရာယ်အတွင်းသို့ အလွယ်တကူ ကျရောက်နိုင်သူ အလုပ်သမားများနှင့် ပြည်သူများကိုပါ လွှမ်းခြုံနိုင်ရန်တိုးချဲ့သွားမည်။

CP ရလဒ် ၃.၁ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လက်ရှိလူမှုအာမခံအစီအစဉ်အားလုံးသည် စနစ်တကျလုပ်ဆောင်သောကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမားအားလုံးနှင့် ၎င်းတို့အားမှီခိုသူမိသားစုများကိုပါ လွှမ်းခြုံမှုများရှိလာရန်တိုးချဲ့ပေးမည်။

ယူဆချက်	အက်အဲ / ထိခိုက်နိုင်ခြေများ	ထိခိုက်နိုင်ခြေအဆင့်	ထိခိုက်နိုင်ခြေကို လျှော့ချမည့် နည်းလမ်းများ
လက်ရှိ လူမှုရေး အာမခံ စနစ်များကို တိုးချဲ့ရန် ဘဏ္ဍာရေး အရ ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အနေအထားရှိမည်။ လူမှုရေး အာမခံ စနစ်များ အားတိုးချဲ့ရာတွင် ပါဝင် ဆောင်ရွက်ရန် မိတ်ဖက် အဖွဲ့များအားလုံးတွင် နည်းပညာ ကျွမ်းကျင်မှု ရှိမည်။ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ သည် လူမှုရေး အာမခံ၏ ခံစားခွင့် အသစ်များနှင့် တာဝန်အသစ်များကို သိရှိနားလည်ကြမည်။	လိုအပ်သည့် ငွေကြေးနှင့် လူသား အရင်းအမြစ်များ ကို လိုအပ်သည့် အချိန်တွင် လုံလောက်စွာ မရရှိခြင်း။	အလယ်အလတ်	သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများ နှင့်ဆက်သွယ်၊ ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်၍ လူမှုရေးအာမခံ စနစ်အတွက် ငွေကြေး အရင်းအမြစ်များ လုံလောက်စွာခွဲဝေ ချထားပေးရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။ လူမှုရေး အာမခံ စနစ်များတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မည့် လူမှုရေး မိတ်ဖက်များအား စွမ်းရည် မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ “အခွင့်အရေး သစ်များ၊ သတ်မှတ်ပြဌာန်းချက် သစ်များကို ပြည်သူလူထုသိရှိ စေရန် စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း” ။

CP ရလဒ် ၃.၂ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် လက်ရှိလူမှုအာမခံအစီအစဉ်အားလုံးသည် စုစည်းမှုမရှိသောကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမားနှင့် ထိခိုက်ခံစားလွယ်သော အလုပ်သမားများအတွက်လွှမ်းခြုံမှုများရှိလာရန် တိုးချဲ့ပေးမည်။

ယူဆချက်	အက်အဲ / ထိခိုက်နိုင်ခြေများ	ထိခိုက်နိုင်ခြေအဆင့်	ထိခိုက်နိုင်ခြေကို လျှော့ချမည့် နည်းလမ်းများ
လက်ရှိ လူမှုရေး အာမခံ	လိုအပ်သည့် ငွေကြေးနှင့်	အလယ်အလတ်	သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများ

စနစ်များကို တိုးချဲ့ရန် ဘဏ္ဍာရေး အရ ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အနေအထားရှိမည်။	လူသား အရင်းအမြစ်ကို လိုအပ်သည့် အချိန်တွင် လုံလောက်စွာ မရရှိခြင်း။		နှင့်ဆက်သွယ်၊ ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်၍ လူမှုရေးအာမခံ စနစ်အတွက် ငွေကြေး အရင်း အမြစ်များ လုံလောက်စွာ ခွဲဝေ ချထားပေးရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။
လူမှုရေး အာမခံစနစ်များ အား တိုးချဲ့ရာတွင် ပါဝင် ဆောင်ရွက်ရန် မိတ်ဖက် အဖွဲ့များအား လုံး တွင် နည်းပညာ ကျွမ်းကျင်မှု ရှိမည်။	စုစည်းမှုမရှိသည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများမှ အလုပ် သမားနှင့် အလုပ် ရှင်များနှင့် ထိခိုက်လွယ် သော လူထုများ မှာ ၎င်းတို့ အတွက် တိုးချဲ့လာ သော လူမှုရေး ကာကွယ်မှု အစီ အစဉ်များအား မသိရှိခြင်း။		လူမှုရေး အာမခံ စနစ်များတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မည့် လူမှုရေး မိတ်ဖက်များအား စွမ်းရည် မြှင့်တင်ပေးခြင်း အခွင့်အရေး သစ်များ၊ သတ်မှတ်ပြဌာန်းချက် အသစ်များကို ပြည်သူလူထုသိ ရှိစေရန် စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း။
ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ သည် လူမှုရေး အာမခံ၏ ခံစားခွင့် အသစ်များနှင့် တာဝန်အသစ်များကို သိရှိနားလည်ကြမည်။			

CP ရလဒ် ၃.၃ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ဘက်စုံပေါင်းစည်းထားသော လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးစနစ်သည် နေရာတကျ ရှိနေပြီး၊ ယင်းကို ကဏ္ဍအားလုံးတို့တွင် အကောင်အထည် ဖော်လျက်ရှိသည်။

ယူဆချက်	အာဏာအခဲ / ထိခိုက်နိုင်ခြေများ	ထိခိုက်နိုင်ခြေအဆင့်	ထိခိုက်နိုင်ခြေကို လျော့ချမည့် နည်းလမ်းများ
လိုအပ်သည့် လူသား အရင်းအမြစ်နှင့် ငွေကြေး အရင်းအမြစ်များ ရရှိမည်။	လိုအပ်သည့် ငွေကြေး၊ နည်းပညာနှင့် လူသား အရင်းအမြစ်များကို လိုအပ် သည့် အချိန်တွင် လုံလောက်စွာ မရရှိခြင်း။	နိမ့်သည်။	လွှတ်တော်နှင့် ပိုမို ညှိနှိုင်း ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်ခြင်း။ သက်ဆိုင်ရာ ဌာနများအား လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (OSH) တို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ စွမ်းရည် မြှင့်တင် ပေးခြင်း။ OSH ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လူမှုရေး မိတ်ဖက် များကြား အသိပညာဖြန့်ဝေ ပေးခြင်း။
အဆိုပြုထားသည့် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်း ရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ဥပဒေကြမ်းကို အတည် ပြုနိုင်မည်။	အဆိုပြုဥပဒေမူကြမ်းအား အတည်ပြုရာတွင် နှောင့်နှေး ကြန့်ကြာမှုများ ရှိခြင်း။		

နောက်ဆက်တွဲ ၃။ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၏ စီးပွားရေးမူဝါဒ (၁၂) ချက်

နိုင်ငံတော်၏စီးပွားရေးမူဝါဒမျှော်မှန်းချက်

နိုင်ငံတော်၏ စီးပွားရေးမူဝါဒသည် ပြည်သူကိုဗဟိုပြု၍ အားလုံးပါဝင်နိုင်သော အစဉ်အဆက်မပြတ် တိုးတက်မှုရရှိစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ အမျိုးသားပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးကို အထောက်အကူရရှိစေရန်ဦးတည်၍ သဘာဝသယံဇာတအရင်းအမြစ်များကို ရေရှည်ထိန်းသိမ်းလျက် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များအကြားမျှတမှန်ကန်စွာ ခွဲဝေအသုံးပြုနိုင်မည့် စီးပွားရေးမူဝါဒချမှတ်ဆောင်ရွက်ရန် မျှော်မှန်းပါသည်။

နိုင်ငံတော်၏ ရည်မှန်းချက်များ

- ၁။ အမျိုးသားပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးကိုဦးတည်ပြီး စည်းလုံးညီညွတ်သော ဖက်ဒရယ်ဒီမိုကရက်တစ်ပြည်ထောင်ကြီး ဖြစ်တည်လာစေရေးကို အထောက်အကူပြုဖြစ်စေသည့် မူဝါဒအဖြစ်ကျင့်သုံးရန်။
- ၂။ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အကြား ဘက်ညီမျှတစွာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေသည့် စီးပွားရေးအခြေအနေကောင်းများရရှိရေးဆောင်ရွက်ရန်။
- ၃။ နိုင်ငံတော်အတွက် အဘက်ဘက်မှစွမ်းရည်ပြည့်ဝသော လူငယ်မျိုးဆက်သစ်များပေါ်ပေါက်လာစေရေးအတွက် အခွင့်အလမ်းများဖန်တီးပေးနိုင်သော စီးပွားရေးမူဝါဒအဖြစ်ကျင့်သုံးရန်။
- ၄။ နိုင်ငံသားအားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်ပြီး၊ တီထွင်ဆန်းသစ်မှုနှင့် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများဖြင့် တိုးတက်မှုရလဒ်များကောင်းများကို အစဉ်အဆက်ရယူထိန်းသိမ်းနိုင်မည့် စီးပွားရေးစနစ်တစ်ခုအဖြစ် ထူထောင်ရန်။

နိုင်ငံတော်၏ စီးပွားရေးမူဝါဒများ

- (၁) ပွင့်လင်းမြင်သာပြီးကောင်းမွန်တောင့်တင်းသည့် ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာရေးစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ဖြင့် ဘဏ္ဍာရေးအရင်းအမြစ်များ တိုးတက်ပွားများလာအောင်ဆောင်ရွက်ရန်။
- (၂) နိုင်ငံပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ပိုမိုအောင်မြင်စေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ပြုပြင်ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်နိုင်ခြေရှိသော လုပ်ငန်းများကို ပုဂ္ဂလိကပိုင်အဖြစ်ပြောင်းလဲလုပ်ဆောင်ခြင်းတို့အပြင် အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးနှင့် စီးပွားရေးတိုးတက်မှုကို အထောက်အကူပြုသည့် အသေးစားနှင့်အလတ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ပံ့ပိုးကူညီပေးရန်။
- (၃) ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးသော စီးပွားရေးကို ဖြစ်ထွန်းနိုင်စေသည့် လူ့အရင်းအမြစ်များမွေးထုတ်ပေးနိုင်ရန်နှင့် ပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းပညာရပ်များကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင်ဆောင်ရွက်ရန်။
- (၄) လျှပ်စစ်ဓာတ်အား၊ လမ်းများ၊ ဆိပ်ကမ်းများစသည့် အခြေခံစီးပွားရေးအဆောက်အအုံများ လျင်မြန်စွာတိုးတက်လာစေရေးကို ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရန်နှင့် Data ID Card System, Digital Government Strategy နှင့် e-Government System တို့ကိုထူထောင်သွားရန်။
- (၅) ပြည်တွင်းနေ နိုင်ငံသားများနှင့် နိုင်ငံရပ်ခြားမှ ပြန်လည်ရောက်ရှိလာသော မြန်မာနိုင်ငံသားများအားလုံးအတွက် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများဖော်ထုတ်ပေးရန်နှင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းမြင့်မားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ကာလတိုအတွင်း ပိုမိုဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရန်။
- (၆) ဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံစေရေးနှင့် ပို့ကုန်မြှင့်တင်နိုင်ရေးအတွက် လယ်ယာကဏ္ဍ၊ မွေးမြူရေးကဏ္ဍနှင့် စက်မှုကဏ္ဍများဘက်ညီစွာ တိုးတက်လာစေရန်နှင့် လယ်ယာစက်မှုကဏ္ဍချိန်ခွင့်လျှာညီသည့် စီးပွားရေးပုံစံဖော်ထုတ်ရန်။
- (၇) ဈေးကွက်စီးပွားရေးစနစ်နှင့်အညီ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတိုးတက်ရေးအတွက်နိုင်ငံသားတိုင်း မိမိလုပ်ကိုင်လိုသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို လွတ်လပ်စွာ လုပ်ကိုင်ခွင့်ရရှိစေရန်နှင့် ပြည်ပရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ တိုးမြှင့်ရန်အတွက် မူဝါဒများသီးခြား ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ရန်။
- (၈) အိမ်ထောင်စုများ၊ တောင်သူလယ်သမားများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေး အထောက်အကူပြုနိုင်သည့် ငွေရေးကြေးရေးစနစ်ဖြင့် ဘဏ္ဍာရေးတည်ငြိမ်မှုရရှိလာစေရန် ဆောင်ရွက်ရန်။

- (င) သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်များကို ရေရှည်ထိန်းသိမ်းနိုင်ရန်အတွက် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေမည့် မြို့ပြများ တည်ထောင်ရန်၊ ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများအဆင့်မြှင့်တင်ရန်တို့အပြင် အများပြည်သူနှင့်သက်ဆိုင်သည့်နေရာများ တိုးချဲ့ဖော်ထုတ်ရန် နှင့် ယဉ်ကျေးမှုအမွေအနှစ်များကို ပိုမိုစောင့်ရှောက်ထိန်းသိမ်းရေးတို့အတွက် ဆောင်ရွက်ရန်။
- (၁၀) နိုင်ငံတော်၏ဝင်ငွေတိုးတက်ရရှိရန် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပြီး မျှတသော အခွင့်စနစ်ထူထောင်၍ ပြည်သူများ၏ အခွင့်အရေးနှင့် ပစ္စည်းဥစ္စာပိုင်ဆိုင်ခွင့်ကို ဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများပြဌာန်းလျက် အကာအကွယ်ပေးရန်။
- (၁၁) တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းရည်များနှင့် အဆင့်မြင့်နည်းပညာတိုးတက်မှုများကို အားထုတ်ကြိုးပမ်းဖြစ်ပေါ်နိုင်စေသည့် အသိဉာဏ် ပစ္စည်းပိုင်ဆိုင်မှုအတွက် အထောက်အပံ့ဖြစ်စေသောနည်းစနစ်များ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ပြဌာန်းဆောင်ရွက်ရန်။
- (၁၂) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကိုဆောင်ရွက်ရာတွင် အာဆီယံဒေသအတွင်းသာမက အခြားဒေသများအတွင်း၌လည်း တိုးတက်ပြောင်းလဲလာနိုင်ဖွယ်ရှိသောအခြေအနေများကိုဖော်ထုတ်၍ မိမိတို့၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အမြော်အမြင်ကောင်းများဖြင့် အခြေတည်ထူထောင်ရန်။

နောက်ဆက်တွဲ ၄။ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် အမျိုးသားအဆင့် အစီအစဉ်များ

နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမား စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်ညီညွတ်သော ဥပဒေမူဘောင်တစ်ရပ်ချမှတ်လိုသည့်စိတ်ဆန္ဒအရ အလုပ်သမား ဥပဒေပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးသည် ၂၀၁၁ခုနှစ်မှစ၍ နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏အဓိကဦးစားပေးလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ဖြစ်လာသည်။ အလုပ်သမားဆိုင်ရာဥပဒေအများအပြားကို ဥပဒေကြမ်းရေးဆွဲခြင်းနှင့်/ သို့ပြဌာန်းခြင်းများပြုလုပ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ကာ အချို့မှာဆက်လက်သုံးသပ်ဆွေးနွေးသည့် အဆင့်သို့ရောက်နေပြီဖြစ်သည်။ DWCPစီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် ဖော်ဆောင်ခြင်းတို့အတွက် အောက်ပါဥပဒေများကို အဓိကမှီငြမ်းကိုးကားပါသည် -

- ၂၀၁၁ ခုနှစ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ
- ၂၀၁၂ ခုနှစ် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ
- ၂၀၁၂ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ
- ၂၀၁၃ ခုနှစ် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေဥပဒေ
- ၂၀၁၂ ခုနှစ် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ
- ၂၀၁၅ ခုနှစ် အသေးစားနှင့် အလတ်စားလုပ်ငန်းဥပဒေ
- လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဥပဒေသစ်တစ်ရပ်ကို ဥပဒေကြမ်းတင်သွင်းထားပြီး လက်ရှိလွှတ်တော်တွင် သုံးသပ် ဆွေးနွေးလျက်ရှိသည်။
- ၁၉၅၁ ခုနှစ် အလုပ်ရုံ များအက်ဥပဒေ (ပြင်ဆင်ချက်)
- ၂၀၁၆ ခုနှစ် ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ ဥပဒေ
- ၂၀၁၆ ခုနှစ် အခကြေးငွေပေးချေရေးဥပဒေ
- ၁၉၅၁ ခုနှစ် ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေကို ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ

မြန်မာအစိုးရသည် မူဝါဒရေးရာတွင်လည်း သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေးအတွက်အရေးပါသော အခြေခံအုတ်မြစ်များ ချမှတ်ထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ ထိုထဲတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည် -

- အမျိုးသား ဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံကိန်း ၂၀၁၁ - ၂၀၃၀
- ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော်၏စီးပွားရေး မူဝါဒ (၂၀၁၆)
- မြန်မာနိုင်ငံ စက်မှုလုပ်ငန်းနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်ရေး မူဝါဒ (၂၀၁၆)
- အမျိုးသား ပြည်ပပို့ကုန် မဟာဗျူဟာ (၂၀၁၅)
- စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု မူဘောင် ၂၀၁၂ - ၂၀၁၅
- ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျှော့ချရေး ရှေ့ပြေးဆောင်ရွက်မှုအစီအစဉ် ၂၀၁၁ - ၂၀၁၅
- ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားစီမံကိန်း ၂၀၁၃ - ၂၀၁၇

- အသေးစားနှင့် အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မူဝါဒ ၂၀၁၅
- အမျိုးသား လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း
- အမျိုးသား ပညာရေး မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း ၂၀၁၆ - ၂၀၂၁
- အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့်မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း ၂၀၁၃ - ၂၀၂၂
- မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး ဟန်ချက်ညီသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစီမံကိန်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရေး အစီအစဉ်
မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့် ILO တို့အကြား အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ဆိုင်ရာနောက်ဆက်တွဲစာလွှာ (၂၀၁၂ ခုနှစ်မှ စတင်၍ နှစ်စဉ် သက်တမ်းတိုးလာခဲ့သည်)
- အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစီမံချက်
- ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်မူကြမ်း

နောက်ဆက်တွဲ ၅ - ILO ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု စီမံကိန်းများစာရင်း

စီမံကိန်းအမည်	ချိတ်ဆက်နေသော ဂုဏ်သိမ်းများ	DWCP အလှူရှင်
မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်တွင်းနှင့် ပြည်ပရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး စီမံကိန်း	၁.၁၊ ၁.၂	LIFT
ရှမ်းပြည်နယ်၊ ရပ်ရွာအခန်းကဏ္ဍ မြှင့်တင်ပေးခြင်း ဖြင့် ငြိမ်းချမ်းရေး၊ အမျိုးသားပြန်လည်သင့်မြတ်ရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး စီမံကိန်း	၁.၁၊ ၂.၂	ဥရောပ သမဂ္ဂ
မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစီမံကိန်း	၂.၁၊ ၂.၃	ILO
မြန်မာနိုင်ငံ စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် အသေးစား၊ အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံကိန်း	၁.၁	နော်ဝေး၊ ဆွစ်ဇာလန်
ကုန်သွယ်ရေးနှင့် ကဏ္ဍမျိုးစုံစီးပွားရေးလုပ်ကိုင်ခြင်း အတွက်ကျွမ်းကျင်မှု စီမံကိန်း	၁.၁၊ ၁.၂၊ ၁.၃	ဆွီဒင်
ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေးမြန်မာနိုင်ငံ အစီအစဉ်	၁.၁၊ ၁.၃၊ ၂.၁၊ ၂.၂၊ ၃.၃	အမေရိကန် ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန
Vision Zero Fund	၃.၁၊ ၃.၃	ဂျာမနီ
လူငယ်များ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံ ကျန်းမာရေး စီမံကိန်း	၂.၁၊ ၃.၃	အမေရိကန် ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန
အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ပေါ်ပေါက်ရေးအတွက် အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံရေး မြှင့်တင်ပေးခြင်း စီမံကိန်း	၂.၁၊ ၂.၃	ဆွီဒင်၊ H&M
အလုပ်သမားဈေးကွက် စီမံအုပ်ချုပ်ရေးနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးပံ့ပိုးမှု	၂.၁၊ ၂.၂၊ ၂.၃၊ ၃.၁၊ ၃.၃	ဥရောပ သမဂ္ဂ၊ နယ်သာလန်

စီမံကိန်း		
ကုန်သွယ်ရေးကဏ္ဍ၏ အလုပ်အကိုင်ပေါ်အကျိုး သက်ရောက်မှု စီမံကိန်း	၁.၁၊ ၁.၂၊ ၁.၃	ဥရောပ သမဂ္ဂ
အပြန်အလှန် ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုစီမံကိန်း	၁.၁၊ ၁.၂၊ ၁.၃	ကိုရီးယား
အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှု တိုက်ဖျက်ရေး စီမံကိန်း	၂.၁၊ ၂.၂	USAID
ရခိုင်ပြည်နယ် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း လုံခြုံစိတ်ချ ရမှု နှင့် စီးပွားရေး အခွင့်အလမ်းများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု စီမံကိန်း	၁.၁၊ ၁.၂၊ ၁.၃	LIFT
လူမှု ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအား ပံ့ပိုးမှု စီမံကိန်း	၃.၁၊ ၃.၂	ကိုရီးယား၊ ILO
ASEAN Triangle (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား) စီမံကိန်း	၁.၁၊ ၁.၂	သြစတြေးလျ

နောက်ဆက်တွဲ ၆။ - အမျိုးသားအဆင့် သုံးပွင့်ဆိုင် ဆွေးနွေးပွဲစီရမ် (NTDF) ၏သတ်မှတ်တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်

နောက်ခံအခြေအနေ

၁။ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းနှင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအကြားနားလည်မှုတို့ သည် နိုင်ငံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် လူမှုရေးတရားမျှတမှုအတွက် အခြေခံလိုအပ်ချက်များဖြစ်သည်။ ဤလိုအပ်ချက်များကို ဖော်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် အစိုးရ၊ အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများအကြား အမျိုးသားအဆင့် မူဝါဒ နှင့် အစီအစဉ်များပေါ်ပေါက်လာရေးအတွက် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှု၊ ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်မှုပြုလုပ်ကာ အများသဘောတူညီမှုရယူရန် အထူးလိုအပ်သည်။

၂။ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုများဖော်ဆောင်ပေးခြင်းဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်များအားလုံး ပြည့်မီနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်၍ အမျိုးသားအဆင့်သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးပွဲ ကို ထူထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

၃။ ဆောင်ရွက်ချက်များ

NTDFသည် သီးခြားလွတ်လပ်သော အတိုင်ပင်ခံအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ရပ်တည်သည်။ ၎င်း၏အခန်းကဏ္ဍမှာ အောက်ပါအကြောင်း အရာများအတွက် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနမှတစ်ဆင့် အစိုးရအားအကြံပြုပေးရန်ဖြစ်သည်။ -

- က။ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်၊ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေး သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် သက်ဆိုင်သော ဥပဒေကြမ်း၊ စည်းမျဉ်းမူကြမ်းများကို လွှတ်တော်သို့ မတင်သွင်းမီ လေ့လာ အကြံပြုပေးရန်။
- ခ။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ စီမံအုပ်ချုပ်မှု အောက်ရှိမည်သည့် မူဝါဒသတ်မှတ်ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍မဆိုလေ့လာအကြံပြုပေးရန်။
- ဂ။ အလုပ်သမားများခန့်အပ်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားဆက်ဆံရေး (သို့) အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ စသည်တို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဝန်ကြီးကရည်ညွှန်းသည့်ကိစ္စရပ်များအလိုက် ဝန်ကြီးအားအကြံပြုပေးရန်။
- ဃ။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ သဘောတူညီချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များအပါအဝင်

^၆ TOR ကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၂၃ ရက်နေ့တွင် အင်းယားကန်ဟိုတယ်တွင် ကျင်းပခဲ့သည်။ NTDF ၌ အတည်ပြုပါသည်။

သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် သဘောတူအတည်ပြုခြင်းနှင့် ဖော်ဆောင်ခြင်းအပိုင်းတို့တွင်လေ့လာအကြံပြုပေးရန်။

- င။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားညီလာခံတွင် ဆွေးနွေးသင့်သော (သို့) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံးသို့ တင်ပြသည့်အစီရင်ခံစာများတွင် ထည့်သွင်းသင့်သော (သို့) အခြားဒေသတွင်း (သို့) နိုင်ငံတကာ သုံးပွင့်ဆိုင် ညီလာခံများတွင် ဆွေးနွေးသင့်သော အကြောင်းအရာနှင့် အဆိုပြုချက်များအား လေ့လာအကြံပြုပေးရန်။
- စ။ ILO၏ DWCP ကို ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်း၊ ဖော်ဆောင်ခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်ခြင်းလုပ်ငန်းများတွင် အဆင့်မြင့်အကြံပေးအဖွဲ့အဖြစ်ပါဝင်ခြင်း။

၄။ NTDFသည် လူမှု-စီးပွားကိစ္စရပ်များအား သုတေသနပြုခြင်း၊ အလုပ်သမား၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မူဝါဒများချမှတ်၊ ဖော်ဆောင်ရန်ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် အဆိုပါဆွေးနွေးပွဲများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားဝန်ကြီးနှင့် အခြားသက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးများထံ ဆွေးနွေးတင်ပြခြင်းများကို မိမိတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

ဖွဲ့စည်းပုံ

၅။ NTDF တွင် ပါဝင်သူများမှာ

- က။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး (သို့) ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးမအားလပ်လျှင် ၎င်းခန့်အပ်သော ကိုယ်စားလှယ်မှနေ၍ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ NTDF၏ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်တာဝန်ယူသည်။
- ခ။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနမှ အမည်စာရင်းတင်သွင်းသော ပုံမှန်ကိုယ်စားလှယ်အများဆုံး (၉) ဦး။
- ဂ။ အလုပ်ရှင်များကို ကိုယ်စားပြုဆုံး အဖွဲ့အစည်းများမှ အမည်စာရင်းတင်သွင်းသော ပုံမှန်ကိုယ်စားလှယ် အများဆုံး (၉) ဦး။
- ဃ။ အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုဆုံးအဖွဲ့အစည်းများမှ အမည်စာရင်းတင်သွင်းသော ပုံမှန်ကိုယ်စားလှယ်အများဆုံး (၉) ဦး။
- င။ အလုပ်ရှင်များကရွေးချယ်သော ဒုဥက္ကဋ္ဌ တစ်ဦးနှင့် အလုပ်သမားများကရွေးချယ်သော ဒုဥက္ကဋ္ဌတစ်ဦးတို့သည်ပုံမှန်အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ပါဝင်ပါမည်။ အလုပ်သမားများ၏ ဒုဥက္ကဋ္ဌမှာ အလှည့်ကျစနစ်ဖြင့်တာဝန်ယူမည်ဖြစ်သည်။

၆။ ဥက္ကဋ္ဌ၊ အလုပ်ရှင်များ၏ ဒုဥက္ကဋ္ဌနှင့် အလုပ်သမားများ၏ ဒုဥက္ကဋ္ဌတို့သည် NTDF ၏ အရာရှိများအဖြစ် တာဝန်ယူမည်။

၇။ ဥက္ကဋ္ဌသည် NTDFအရာရှိများနှင့် တိုင်ပင်ပြီးနောက် အခြားဝန်ကြီးဌာနများမှ အဆင့်မြင့်အရာရှိများအပါအဝင် ပညာရှင်များနှင့် အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်များကို သက်ဆိုင်ရာအစည်းအဝေးများသို့ဖိတ်ကြားကာ လုပ်ငန်းစဉ်ပါသက်ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များအတွက် ပညာရှင်အမြင်နှင့် ထင်မြင်ချက်များ မေးမြန်းဆွေးနွေးပါမည်။

၈။ NTDF အတွက် ကိုယ်စားလှယ်များအား အမည်စာရင်းတင်သွင်းရာတွင်အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ်များသင့်လျော်သောအချိုးအစားအတိုင်းပါဝင်နိုင်စေရန် ဂရုပြုသင့်ပါသည်။

နည်းပညာလုပ်ငန်းအဖွဲ့

၉။ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်များက သီးခြားစီရွေးချယ်ခန့်အပ်သော အဖွဲ့ဝင်များပါဝင်သည့် သုံးပွင့်ဆိုင် နည်းပညာပိုင်းလုပ်ငန်းအဖွဲ့ကို လိုအပ်ချက်နှင့်အညီဖွဲ့စည်း၍ NTDF အား နည်းပညာပံ့ပိုးမှုများ ပြုလုပ်ပေးရန် တာဝန်ပေးအပ်နိုင်သည်။

၁၀။ ထိုအဖွဲ့များသည် ၎င်းတို့ပါဝင်ဆွေးနွေးအကြံပေးနေသည့် ကိစ္စရပ်အတွက် လိုအပ်သည့်အချိန်အထိတည်ရှိမည်ဖြစ်ကာ သူတို့၏ တာဝန်ကို ဖော်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့်အချိန်တိုင်း တွေ့ဆုံဆွေးနွေးကြမည် ဖြစ်သည်။

၁၁။ ထိုကဲ့သို့အဖွဲ့မျိုးသုံးခုကိုဖွဲ့စည်းကာ အောက်ပါတို့ကို ကိုင်တွယ်စေရမည် -

- (၁) အလုပ်သမားဥပဒေ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး၊
- (၂) သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် နိုင်ငံတွင်းအစီအစဉ် ချမှတ်၊ ဖော်ဆောင်၊ စောင့်ကြည့်ရေးနှင့်
- (၃) ဆက်သွယ်ပြန်ကြားရေး မဟာဗျူဟာ တစ်ရပ် ရေးဆွဲ၊ ဖော်ဆောင်ရေးတို့ဖြစ်သည်။

၁၂။ NTDF ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် အညီ အခြားအလားတူ နည်းပညာပိုင်းလုပ်ငန်းအဖွဲ့များကိုလည်း ဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

၁၃။ နည်းပညာပိုင်းလုပ်ငန်းအဖွဲ့များသည် သက်ဆိုင်ရာနည်းပညာကိစ္စရပ်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်သင့်လျော်သလို အဖွဲ့ခွဲများ ထပ်မံဖွဲ့စည်းနိုင်သည်။

အစည်းအဝေး ကျင်းပမည့် အကြိမ်ရေ

၁၄။ NTDFသည် အနည်းဆုံးသုံးလတစ်ကြိမ် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရမည်။ အစည်းအဝေးအစီအစဉ်၊ နေ့ရက်၊ အချိန်၊ နေရာတို့ကို အရာရှိများကသဘောတူဆုံးဖြတ်ရမည်။

ရုံးလုပ်ငန်း အတွင်းရေးမှူးအဖွဲ့

၁၅။ ကနဦးပြင်ဆင်ဖွဲ့စည်းဆဲ အဆင့် (၂၀၁၅-၂၀၁၇ အတွင်းကာလ) တွင် မြန်မာနိုင်ငံ ILO ဆက်ဆံရေးရုံးသည် လိုအပ်သည့် နည်းပညာနှင့် ရုံးလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲမှု အကူအညီများပေးအပ်မည်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသားသုံးပွင့်ဆိုင်ညီလာခံ၏ အစည်းအဝေး/လှုပ်ရှားမှုများမှ ထွက်ပေါ်လာသောရလဒ်များကိုမှတ်တမ်းတင်သည့် အစီရင်ခံစာများကို ရုံးလုပ်ငန်း အတွင်း ရေးမှူးအဖွဲ့က ရေးသားပြုစုရမည်ဖြစ်ကာ အမျိုးသားသုံးပွင့်ဆိုင်စကားပိုင်းတွင် ပါဝင်သူအားလုံးထံအချိန်ပိုဖြန့်ဝေပေးရမည်။

နောက်ဆက်တွဲ ၇ - ကိုးကားစာရင်းများ

ADB Asian Development Bank 2016 Gender Equality and Women's Rights in Myanmar, A Situation Analysis. Mandaluyong City, ADB.

ILO (forthcoming) Decent Work Diagnostic Report: Myanmar's Progress and Challenges.

MoLIP Ministry of Labour, Immigration and Population and ILO 2015 Myanmar Labour Force, Child Labour and School to Work Transition Survey 2015. Executive Summary Report.

MoLIP Ministry of Labour, Immigration and Population and UNFPA 2016 The 2014 Myanmar Population and Housing Census. Thematic Report on Population Dynamics. Census Report, Volume 4E.

Ministry of Labour, Employment and Social Security and Central Statistical Organization, in collaboration with the ILO 2015 Myanmar Labour Force, Child Labour and School to Work Transition Survey 2015.

Ministry of Planning and Finance and The World Bank 2017 An Analysis of Poverty in Myanmar. Yangon, World Bank

UNFPA 2014 Myanmar Population and Housing Census Thematic Report on Population Dynamics.

World Bank December 2016, Myanmar Economic Monitor, Anchoring Economic Expectations. Working Paper. Report number 112317. Washington DC, World Bank Group.



International
Labour
Organization

The Office of the ILO Liaison Office

Yangon, MYANMAR

Phone : + 95 1 2336538 / + 95 1 2336539 / + 95 1 578925 / + 95 1 579956

Fax : + 95 1 2336582

Email : yangon@ilo.org

Website : <http://www.ilo.org/yangon/lang--en/index.htm>

Facebook : <https://www.facebook.com/ILOMYANMAR>

Office address : No-1/A, Kanbae (Thitsar) Road, Yankin township, Yangon.