International Labour Organization

100
1919·2019

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ထိခိုက်ပျက်စီးနိုင်ခြေဘေးအန္တရာယ်အောက်မှ လူငယ်များအား စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများကို လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ထိခိုက်ပျက်စီးနိုင်ခြေဘေးအန္တရာယ်အောက်မှ လူငယ်များအား စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများကို လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း

Fundamental Principles and Rights at Work Branch
International Labour Organization

မူပိုင်ခွင့် © အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ၂၀၁၉

ပထမအကြိမ်ထုတ်ဝေသည် ၂၀၁၉

ကမ္ဘာ့တစ်လွှား မူပိုင်ခွင့်သဘောတူညီချက်ကျင့်ဝတ် ၂ အရ အိုင်အယ်လ်အို၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရုံးမှမူပိုင်ခွင့် အနေဖြင့် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းဖြစ်သည်။ မည်သည့်မူလရင်းမြစ်မှ ကူးယူကြောင်းဖော်ပြပါက ခွင့်ပြုချက်ရယူမှုမရှိသော်လည်း အစိတ်အပိုင်းတိုလေးများကို ထုတ်နုတ်ကိုးကားဖော်ပြခွင့်ရှိပါသည်။ ပြန်လည်ဆင့်ပွားခြင်း (သို့မဟုတ်) ဘာသာပြန်မှုများအတွက် အိုင်အယ်လ်အို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်း (လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့်ခွင့်ပြုချက်)၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်အလုပ်သမားရုံး၊ CH-1211 ဂျီနီဗာ ၂၂၊ ဆွီဇလန် (သို့) အီးမေးလ် - rights@ilo.org သို့ လျှောက်ထားတောင်းခံရပါမည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရုံးမှ ထိုကဲ့သို့ လျှောက်ထားမှုများကို လက်ကမ်းကြိုဆိုပါသည်။

စာကြည့်တိုက်များ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားမှတ်ပုံတင်ထားသည့် ပြန်လည်ဆင့်ပွားအဖွဲ့အသည်းများက သူတို့အား ချမှတ်ပေးထားသည့်လိုင်စင်နှင့်အညီ ပြန်လည်ကူးယူနိုင်ပါသည်။ သင့်နိုင်ငံအတွင်းတွင်ရှိသော ပြန်လည်ဆင့်ပွားခွင့် www.ifrro.org သို့ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

FUNDAMENTALS

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ထိခိုက်ပျက်စီးနိုင်ခြေဘေးအန္တရာယ်အောက်မှ လူငယ်များအား စီးပွားရေးဆိုင်ရာပေါင်းစပ် ထည့်သွင်းနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများကို လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း၊ / International Labour Office, Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS) - Yangon: ILO, 2019.

ISBN 978-92-2-133352-4 (Print); 978-92-2-133353-1 (Web PDF)

International Labour Office; ILO Fundamental Principles and Rights at Work Branch

အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့်လည်း ဖတ်ရှုနိုင်သည်။ *Assessment of Vulnerable Youth Economic Integration Opportunities in Myanmar.* ISBN: 978-92-2-133350-0 (Print); 978-92-2-133351-7 (Web pdf), Yangon, 2019.

ILO Cataloguing in Publication Data

ကျေးဇူးတင်လွှာ

ဤပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းအား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကလေးသူငယ်အလုပ်သမား ပပျောက်ရေးအစီအစဉ်အတွက် အကြံပေး Brigitte Krogh-Poulsen နှင့် ဒေါ်စီစီမြင့်တို့မှ FUNDAMENTALS အတွက် အသေးစိတ်စီစဉ်ပြင်ဆင်ပြီး ILO ရန်ကုန်ရုံး Selim Benaissa မှကြီးကြပ်ပြီး နှင်းဝတ်ရည်မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သည်။ ILO DWT Bangkok ရုံး Bharati Pfug မှ ထင်မြင်သုံးသပ်ချက်များ။ အကြံပြုဆွေးနွေးခြင်းနှင့် ထောက်ပံ့မှုဖြင့် ပံ့ပိုးပေးခဲ့သည်။

ဤ ILO ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းအတွက် ရန်ပုံငွေအား အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမားဌာနမှ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရေးအစီအစဉ် My-PEC (Project MMR/13/10/USA) ပူးပေါင်းမှုသဘောတူညီမှု အမှတ် IL-25263-14-75-K.

ဤပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းသည် မေရိကန်ပြည်ထောင်စုအလုပ်သမားဌာန၏ အမြင်(သို့မဟုတ်)မူဝါဒများနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိပါ။ (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းအမည်၊ စီးပွားရေးထုတ်ကုန်များဖော်ပြထားခြင်းမရှိပါ။ (သို့မဟုတ်) အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုအစိုးရမှ အတည်ပြုထောက်ခံထားသောအဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်သည်။ စီမံကိန်းအတွက် စုစုပေါင်းကုန်ကျငွေ ဒေါ်လာ ၆၂၅၀၀၀၀ ကို ဗဟိုအစိုးရ ရန်ပုံငွေဖြင့် ထောက်ပံ့သည်။

ILO ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းသည် ကုလသမဂ္ဂ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့်အညီ ထုတ်ဝေပြီး တင်ပြမှုများတွင် ပါဝင်သောအကြောင်းအရာများသည်လည်း ILOက မည်သည့်နိုင်ငံ၊ ဒေသ (သို့မဟုတ်) နယ်မြေများ၏အခြေအနေပေါ် မှ မူတည်ခြင်းမရှိဘဲ တင်ပြထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

အမည်နှင့်တကွရေးသားဖော်ပြထားသည့် ဆောင်းပါးများ၏တွေးခေါ် ထင်မြင်ချက်၊ လေ့လာချက်နှင့် အခြားသတင်းဆောင်းပါးများသည် စာရေးသူနှင့်သာသက်ဆိုင်ပြီး ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေရာတွင်လည်း ILO ၏ ရေးသွင်းချက်၊ ထင်မြင်ယူဆချက်များ လုံးဝမရှိပါ။

ILO အနေဖြင့်လုပ်ငန်းများ၊ စီးပွားဖြစ်ထုတ်ကုန်များနှင့် ဖြစ်စဉ်များ၏ အမည်နာမများအားထုတ်ဝေသည့် စာအုပ်တွင်ဖော်ပြရည်ညွှန်းခဲ့သော်သွယ်ဝိုက်၍ ထောက်ခံခြင်းမဟုတ်သလို မဖော်ပြပါကလည်း သဘောမကျမနှစ်သက်၍ မဖော်ပြခြင်းမဟုတ်ပါ။

ILO ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းနှင့် လျှပ်စစ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထုတ်ကုန်များကို အဓိကစာအုပ်ရောင်းသူထံမှတစ်ဆင့်နှင့် လျှပ်စစ်ပိုင်းဆိုင်ရာဖြန့်ဝေသူများထံမှ ရရှိနိုင်မည်။ (သို့မဟုတ်) ilo@turpin-distribution.com မှတစ်ဆင့် မှာယူနိုင်သည်။ ပိုမိုသိရှိလိုပါက ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်ဖြစ်တဲ့ www.ilo.org/publns or contact ilopubs@ilo.org သို့ ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ဘက်ဘ်ဆိုဒ် : www.ilo.org/childlabour

Printed in Myanmar.
Photocomposed by ILO, Yangon, Myanmar.
Cover photo Copyright © ILO/Chit Zaw Win @ Ko Paing

မာတိကာ

ကျေးဇူးတင်လွှာ ..... (ခ)

အတိုကောက်အသုံးအနှုန်းများ ..... (ဃ)

၁။ နောက်ခံအကြောင်းအရာနှင့်ယှဉ်သော မိတ်ဆက်နိဒါန်း ၁

၂။ ဆန်းစစ်လေ့လာမှုနည်းနာနိဿယ ၇

၃။ လူငယ်များအားစီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်း - အဓိကသက်ဆိုင်သူများမှ (stakeholders) တင်ပြခဲ့သော အဓိကပြဿနာအရေးကိစ္စများ..... ၁၁

၃.၁။ လူငယ်များ၏ရှုထောင့်မှလေ့လာခြင်း - စီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်းကို ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အရေးကိစ္စတစ်ခုအနေနှင့်ရှုမြင်ခြင်း ၁၁

၃.၂။ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် လူငယ်များအားစီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအားမြှင့်တင်ရေး ၁၄

၃.၃။ လူငယ်များအား စီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အမျိုးသား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ ဦးစား ပေးကိစ္စရပ်များ ၂၀

၃.၄။ လက်တွေ့ကွင်းဆင်းဆောင်ရွက်မှုမှ ပဏာမလေ့လာတွေ့ရှိချက်များ ၂၃

၄။ အမျိုးသားမူဘောင် ၂၆

၄.၁။ ဥပဒေနှင့် မူဝါဒရေးရာမူဘောင် ၂၆

၄.၂။ လက်ရှိအစီအစဉ်များနှင့် စီမံကိန်းများ ၂၉

၅။ ကောက်ချက်များနှင့်အကြံပြုချက်များ ၃၃

အတိုကောက်အသုံးအနှုန်းများ

DSW	Department of Social Welfare (လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာန)
DOL	Department of Labour (အလုပ်သမားဦးစီးဌာန)
DBE	Department of Basic Education (အခြေခံပညာဦးစီးဌာန)
ILO	International Labour Organization (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့)
UNICEF	UN Fund for Children (ကလေးသူငယ်များဆိုင်ရာ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂရန်ပုံငွေအဖွဲ့)
UNESCO	UN Education, Science and Culture Organization (ပညာရေး၊ သိပ္ပံနှင့်ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ အစည်း)
LFS	Labour Force Survey (လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်း)
MOLIP	Ministry of Labour, Immigration and Population (အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန)
MOE	Ministry of Education (ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန)
TVET	Technical and Vocational Education and Training (နည်းပညာ၊ သက်မွေးပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေး)
WFCL	Worst Forms of Child Labour (အဆိုးရွားဆုံး ကလေးလုပ်သားပုံစံများ)
KI	Key Informant (အဓိကသတင်းပေးသူ)
KII	Key informant Interview (အဓိကသတင်းပေးသူ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု)

၁။ နောက်ခံအကြောင်းအရာနှင့်ယှဉ်သော မိတ်ဆက်နိဒါန်း

မြန်မာနိုင်ငံတွင်း ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ အမျိုးသားလုပ်ငန်းစီမံချက် (NAP) အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုကို ပံ့ပိုးကူညီသွားရန်ရည်ရွယ်ပြီး ILO ၏ ကလေးလုပ်သားပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ မြန်မာနိုင်ငံအစီအစဉ် (MyPEC) က ဤလေ့လာမှုကိုပြုလုပ်ရန် တာဝန်ပေးခဲ့သည်။ NAP ကို အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) ၏ဦးဆောင်မှုဖြင့် ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာနည်းပညာလုပ်ငန်းအဖွဲ့ (TWG-CL) ၏ လမ်းညွှန်ချက်အောက်တွင် ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်းများစွာတို့က ရေးဆွဲချမှတ်ခဲ့သည်။ NAP နှင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲချမှတ်မှုကို ပံ့ပိုးကူညီခဲ့သည့် ILO သည် NAP အကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုကိုလည်း MyPEC စီမံကိန်းမှတစ်ဆင့် နည်းလမ်းများစွာဖြင့် ပံ့ပိုးကူညီသွားရန် ဦးတည်ရည်ရွယ်သည်။

လူငယ်များအား စီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်း (YEE) သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်း ကလေးလုပ်သား ပပျောက်ရေးဆီသို့ ဦးတည်သော အဓိကကျသည့် မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ပထမဆုံးအနေနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် (decent work) သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အလုပ်အကိုင် (self-employment) အတွင်းသို့ဝင်ရောက်နိုင်မည့် အလားအလာများက ကလေးလုပ်သားအဖြစ် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုမှတစ်ဆင့် ဝင်ငွေပိုမိုရရှိရေးဟူသော ရေတိုရည်မှန်းချက်ထက် ပညာရေးရေရှည်ရည်မှန်းချက်ကို ပိုမိုဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်လာအောင် ကလေးသူငယ်များနှင့်မိသားစုများကို လှုံ့ဆော်အားပေးနိုင်မည့် အခြေခံပင်မအကြောင်းအရာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် အရင်းအမြစ်များရှားပါးသည့်အပြင် ရေရှည်ရည်မှန်းချက်ကိုဖြည့်ဆည်း ဆောင်ရွက်မှုဟူသည် ချက်ချင်းလက်ငင်းစွန့်လွှတ်ပေးဆပ်မှုများဟူ၍ အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်နိုင်သည့်အနေအထားတွင်ပင် လှုံ့ဆော်အားပေးနိုင်ခြင်းကိုဆိုလို၏။ ပညာရေး၏အဆုံးတွင် စီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအားမြှင့်တင်မှု (YEE) / သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင် ရရှိနိုင်မည့်အလားအလာများက မှေးမှိန်နေသည်ဆိုလျှင် ကလေးသူငယ်များမှာ စာသင်ကျောင်းများမှ စောလျင်စွာထွက်ခွာပြီး ကလေးလုပ်သားထုအတွင်းသို့ ဝင်ရောက်သွားရနိုင်ခြေ ပိုများသည်။[1]

ဒုတိယအနေနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးပံ့ပိုးကူညီမှုသည် အန္တရာယ်များသောအလုပ် သို့မဟုတ် အခြားသော အဆိုးရွားဆုံးကလေးလုပ်သားပုံစံများ (WFCL) တွင် တွေ့မြင်ဖော်ထုတ်ခဲ့သည့် လူငယ်များအား ပံ့ပိုးကူညီပေးနိုင်မည့် ဖြစ်မြောက်အောင်မြင်နိုင်ခြေရှိသော မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်နိုင်သည်။ ထိုကဲ့သို့သောစီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအားမြှင့်တင်မှုသည် ပုံစံများစွာရှိနိုင်သည့်အပြင် တရားဝင်ပညာရေးစနစ်သို့ပြန်သွားရန် မဖြစ်နိုင်သော (သို့မဟုတ် စိတ်ဆန္ဒမရှိသော) ကလေးကြီးများ/လူငယ်များအတွက် အလွန်သင့်လျော်သော မဟာဗျူဟာတစ်ရပ် ဖြစ်ပေလိမ့်မည်။

အဆိုပါအခြေအနေအောက်တွင် ဤလေ့လာမှု၏အဓိကရည်မှန်းချက်မှာ ထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ ဘေးအန္တရာယ်အောက်မှလူငယ်များအတွက် စီးပွားရေးဆိုင်ရာပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းမှုကို မြှင့်တင်သွားရန်ဖြစ်သည်။ တိတိကျကျဆိုရလျှင် ဤလေ့လာမှုသည်။

- ထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးနိုင်ခြေဘေးအန္တရာယ်အောက်မှ မိသားစုများနှင့်လူငယ်များအတွက် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းနှင့် လွှဲပြောင်းရေးစနစ်များတွင် အထူးပြုဖောက်ချလုပ်ကိုင်နေသောအစီအစဉ်များ (programmes) နှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးအပ်သူများကို မြေပုံရေးဆွဲဖော်ပြသည်။
- မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း လူငယ်များ၏အဓိကစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်ကဏ္ဍများအတွက် လက်ရှိလိုအပ်နေသော ကျွမ်းကျင်မှုများကို လေ့လာဖော်ထုတ်သည်။
- ထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ ဘေးအန္တရာယ်အောက်မှလူငယ်များအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီအစဉ်များကို ဆန်းစစ်လေ့လာသုံးသပ်သည်။

1 Thompson Reuters (2015) ကလေးလုပ်သားအဆုံးသတ်ရန်လိုအပ်သော အရည်သွေးကောင်းမွန်သောပညာရေးနှင့် ကောင်းမွန်သင့်လျော်သော အလုပ်အကိုင်များအတွက် တွန်းအားပေးခြင်း (Push for quality education, decent jobs needed to end child labour) https://www.reuters.com/article/us-rights-youth-labour/push-for-quality-education-decent-jobs-needed-to-end-child-labor-idUSKB-N0OQ0K920150610

အန္တရာယ်များသောအလုပ် (သို့မဟုတ် အခြား WFCL) တွင်လှောင်ပိတ်မိနေသည့်လူငယ်များအတွက် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်မှုသည် ပုံစံများစွာဖြင့်ဖြစ်တည်နိုင်ပြီး နယ်မြေဒေသတွင်းမှ အလုပ်အကိုင်ဈေးကွက်အပြင် သက်ဆိုင်ရာ လူငယ်များ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ စိတ်ဝင်စားမှုများနှင့် မျှော်မှန်းချက်များတို့နှင့်လည်း အမှန်တကယ် ကိုက်ညီမှုရှိရမည်။ အများအားဖြင့် အဆိုပါပံ့ပိုးကူညီမှုတွင် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းကို အခြားပံ့ပိုးရေးဝန်ဆောင်မှုများ (ဥပမာ ဘဝတွက်တာ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း၊ အခြေခံစာတတ်မြောက်မှု၊ ဂဏန်းသင်္ချာတတ်မြောက်မှုနှင့် ငွေရေးကြေးရေးစီမံခန့် ခွဲမှုသင်တန်း)၊ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းအတွက် ပံ့ပိုးကူညီမှု (ဥပမာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုများ သို့မဟုတ် မျိုးစေ့ပေးအပ်မှုများ) သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ရရှိရန်အတွက် ပံ့ပိုးကူညီမှု (ဥပမာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးဝန်ဆောင်မှု) တို့နှင့် ပေါင်းစပ်လေ့ရှိသည်။ တိတိကျကျ မည်သို့ပေါင်းစပ်မည်ဟူသောအချက်က ပံ့ပိုးကူညီမှုကို လက်ခံရယူမည့် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီအပေါ် မူတည်သည် (အခြေခံသင့်သည်)။ သို့ဖြစ်ရာ စီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအား မြှင့်တင်ခြင်းသည် လူငယ်များ (အသက် ၁၈ နှစ်အောက်) အား အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်မှ ဖယ်ထုတ်ရေးနှင့် အကာအကွယ်ပေးရေးအပြင် WFCL တွင် လှောင်ပိတ်မိနေခြင်း မရှိအောင် ကြိုတင်ကာကွယ်တားဆီးရေးအတွက် အဓိကကျသောမဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်ပေသည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများအား အကာအကွယ်ပေးရေး (အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ် ကန့်သတ်ချက်ထက် ကျော်လွန်သော်လည်း အသက် ၁၈ နှစ်အောက်အရွယ်) သည် NAP ပါ ယေဘုယျမဟာဗျူဟာများတွင် အဓိကကျသောပင်မအစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ ဤလေ့လာမှုသည် ပထမဆုံးနှင့် အရေးအကြီးဆုံးအနေဖြင့် လူငယ်အလုပ်သမားများကို အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ် နှင့် WFCL မှ အကာအကွယ်ပေးရန် အတွက် NAP အထူးဦးစားပေးကိစ္စရပ်များ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုကို ပံ့ပိုးကူညီခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

၂၀၁၄ ခုနှစ် လူဦးရေသန်းခေါင်စာရင်းအရ[2] မြန်မာနိုင်ငံ၏လူဦးရေဆိုင်ရာဖွဲ့ စည်းပုံအချိုးအစားမှာ အကြီးအကျယ်ပြောင်းလဲနေသည်။ လူဦးရေတိုးပွားနှုန်းကျဆင်းနေပြီး အသက်ကြီးသူများ ပိုမိုများပြားလာသော်လည်း ထိုအပြောင်းအလဲများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများက ၂၀၅၀ ခုနှစ် ရောက်ချိန်အထိ အပြည့်အဝ ရုပ်လုံးပေါ်လာလိမ့်မည်မဟုတ်ကြောင်း ခန့်မှန်းထား၏။ ထို့နောက်ပိုင်းတွင် အသက်အရွယ်အိုမင်းသူများသည် မြန်မာနိုင်ငံလူဦးရေ၏ အကြီးမားဆုံး အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ် ဖြစ်လာပေမည်။ လက်ရှိအချိန်တွင်မူ မြန်မာနိုင်ငံသည် အတော်ပင်နုပျိုသောသောလူဦးရေတစ်ရပ်အဖြစ် ရှိနေဆဲဖြစ်၏။ ၀-၄ နှစ် အရွယ် အသက်အငယ်ဆုံးအုပ်စုမှာ ၅-၉ နှစ် ဒုတိယအသက်အငယ်ဆုံးအုပ်စုနှင့်စာလျှင် အလွန်သေးငယ်နေသော်လည်း အကြီးမားဆုံးလူဦးရေအုပ်စုများမှာ အသက် ၂၅ နှစ်အောက်မှာပင် ရှိနေဆဲဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ လာမည့်နှစ်ကာလများတွင် အလုပ်သမားဈေးကွက်အတွင်းသို့လူငယ်များ အလုံးအရင်းနှင့် ဝင်ရောက်လာဦးမည်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ အဆိုပါလူငယ်များအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်နှင့် သက်မွေးလုပ်ငန်းများ အမှန်တကယ်ရရှိစေခြင်းက အမျိုးသားစည်းလုံးညီညွတ်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအပြင် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီ၏ ကောင်းကျိုးချမ်းသာအတွက် မရှိမဖြစ်အရေးပါသည်။ ယင်းနှင့်ဆက်နွယ်နေသည်မှာ မူလတန်းအဆင့်နှင့် အလယ်တန်းအဆင့်တွင်ရော၊ အလယ်တန်းလွန်အဆင့်တွင်ပါ အရည်အသွေးကောင်းမွန်သော ပညာရေးအခွင့်အလမ်းများ အမှန်တကယ်ရရှိစေရေး လိုအပ်ချက်ပင်ဖြစ်သည်။ ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းမှုအောက် အလုပ်သင အဖြစ်လုပ်ကိုင်သင်ယူမှု (apprenticeships) အပါအဝင် နည်းပညာ၊ သက်မွေးပညာနှင့် လေ့ကျင့်ရေး (TVET) ကို လက်လှမ်းမီ ရရှိနိုင်ခြင်းလည်းပါဝင်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ ဤအစီရင်ခံစာသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်း လူငယ်များအားအလုပ်ခန့်ထားရေး၊ TVET နှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားနီးနှောဖလှယ်မှုအတွက် ယေဘုယျအထောက်အပံ့တစ်ရပ်လည်း ဖြစ်သည်။

၂၀၁၅ ခုနှစ် လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်း (LFS) တွင် ကလေးလုပ်သားနှင့် စာသင်ကျောင်းမှအလုပ်ခွင်သို့ကူးပြောင်းမှုဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်းများ ပါဝင်သည်။ ဆယ်စုနှစ်နှစ်ခုစာကြာအောင် အလားတူစစ်တမ်းမျိုး အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းမရှိ သည်ဖြစ်ရာ LFS မှလေ့လာတွေ့ရှိချက်များသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် မူလအခြေပြစမှတ် (baseline) တစ်ခုအဖြစ် ကြီးမားသောအတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ဆောင်ရွက်ပေးသည်။

2 အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့ အင်အားဝန်ကြီးဌာန (2016) လူဦးရေအပြောင်းအလဲဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာအခြေခံအစီရင်ခံ (Thematic Report on Population Dynamics) လူဦးရေသန်းခေါင်စာရင်းအစီရင်ခံစာ၊ အတွဲ ၄-င၊ လူဦးရေသန်းခေါင်စာရင်းအစီရင်ခံစာများအားလုံးကို http://themimu.info/census-data တွင် ဒေါင်းလုဒ်ဆွဲရယူနိုင်သည်။

၂၀၁၅ ခုနှစ် LFS အစီရင်ခံစာအရ[3] မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ စုစုပေါင်းကလေးသူငယ်ဦးရေ ၁၂ သန်းကျော်၏ ၁၀.၅% မှာ အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည်။ ယင်းသည် ကလေးသူငယ်နှင့်လူငယ် ၁.၃ သန်းခန့်ဖြစ်ပြီး ထိုသူတို့အနက် ကလေးလုပ်သားထုတွင် အမှန်တကယ်ရောက်ရှိနေသူပေါင်း ၁.၁ သန်းကျော်ရှိမည်ဟု ခန့် မှန်းထားသည်။ အကြမ်းဖျဉ်းခန့်မှန်းခြေ ကလေးအလုပ် သမား ၁.၁ သန်းရှိသည့်အနက် ထက်ဝက်ကျော်ခန့် (ကလေးသူငယ် ၆၀၆၈၁၅ ဦး) မှာ ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်စာရိတ္တကို ထိခိုက်ပျက်စီးစေနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များကို လုပ်ကိုင်နေကြသည်။ အဆိုးရွားဆုံး ကလေးလုပ်သားပုံစံများ (WFCL) အတွက်မူ ခန့်မှန်းတွက်ဆထားခြင်း မရှိပေ။[4]

ယောကျ်ားလေးများရော မိန်းကလေးများပါ အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြသော်လည်း မိန်းကလေးများနှင့်စာလျှင် ယောကျ်ားလေးများက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ချက်တွင် ပိုမိုပါဝင်လေ့ရှိသည် (ယောကျ်ားလေးများ၏ ၁၁.၃% နှင့် မိန်းကလေးများ၏ ၉.၈% အသီးသီးရှိသည်)။ လူပျိုအပျိုဘော်ဝင်ပြီးသောကလေးကြီးများက ပိုမိုငယ်ရွယ်သောကလေးငယ်များနှင့် စာလျှင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု ပိုမိုများပြားသည်။ ၅-၁၁ နှစ် အရွယ်အုပ်စု၏ ၁.၇% သာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ပြီး ၁၂-၁၄ နှစ် အရွယ်အုပ်စု၏ ၂၂.၇% နှင့် ၁၅-၁၇ နှစ် အရွယ်အုပ်စု၏ ၇၅.၆% က အလုပ်လုပ်ကိုင်နေရသည်ကိုထောက်ရှုလျှင် အခြေခံမူလတန်းပညာရေး၏အဆုံးတွင် အလုပ်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်မှုနှုန်း (the work participation rate) တစ်ဟုန်ထိုး မြင့်တက်သွားကြောင်း တွေ့မြင်ရသည်။ မိန်းကလေးငယ်များမှာ ပိုမိုငယ်ရွယ်သောအသက်အပိုင်းအခြားတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုပိုမိုများပြားပြီး ထို့ထက်ပိုမိုကြီးမားသော အသက်အရွယ်အပိုင်းအခြားတွင်မူ ယောကျ်ားလေးများ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု ပိုမိုများပြားသည်။

ထိုအချက်သည် စစ်တမ်းမှရရှိသော ပညာရေးဆိုင်ရာကိန်းဂဏန်းများနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်နွယ်မှုရှိသည်။ အသက်အရွယ်နှင့်အမျှ ကျောင်းတက်နှုန်းသိသိသာသာကျဆင်းလာချိန်တွင် အလုပ်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နှုန်းလည်း မြင့်မားလာခဲ့သည်။ ၅-၁၁ နှစ် အရွယ်အုပ်စု၏ ၈၈.၉% နှင့် ၁၂-၁၄ နှစ်အရွယ်အုပ်စု၏ ၇၉.၈% ကကျောင်းနေသော်လည်း ၁၅-၁၇ နှစ် အရွယ်အုပ်စု၏ ထက်ဝက်အောက် (၄၇%) သာ ကျောင်းနေသည်။ ထိုအချက်ကိုထောက်ရှုလျှင် အလယ်တန်းအဆင့်သို့ ကူးပြောင်းချိန်တွင် အလွန်များပြားသော အရေအတွက်ရှိသည့်ကလေးသူငယ်များက ကျောင်းထွက်လေ့ရှိသည်ကို တွေ့မြင်ရသည်။ ယင်းသည်ပင် အလုပ်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နှုန်းက ၂၂.၇% မှ ၇၅.၆% သို့ထိုးတက်သွားသော အသက်အရွယ် အပိုင်းအခြားလည်းဖြစ်သည်။ အလုပ်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နှုန်းနှင့် ကျောင်းနေမှုနှုန်းကြားမှ ကွာဟချက်ကိုကြည့်လျှင် အပျိုလူပျိုဘော်ဝင်ပြီးအရွယ် ကလေးသူငယ်အချို့ မှာ ကျောင်းနေရင်း တစ်ပြိုင်တည်းမှာပင်အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြောင်း တွေ့မြင်နိုင်သည်။

အသက်အရွယ် အပိုင်းအခြားအုပ်စုများအားလုံးတွင် မိန်းကလေးများမှာ ယောကျ်ားလေးများထက်စာလျှင် ကျောင်းနေမှုနှုန်း အနည်းငယ်ပိုမိုမြင့်မားသည်။ ထိုအချက်သည် ယောကျ်ားလေးများက မိန်းကလေးများထက်စာလျှင် အချိန်ပြည့် အလုပ်ကို ပိုမိုလုပ်ကိုင်သည်ဟူသော လေ့လာတွေ့ရှိချက်နှင့်လည်း ကိုက်ညီပေသည်။

ကလေးသူငယ်နှင့်လူငယ်အများစု (၆၀.၇%) မှာ စိုက်ပျိုးရေး၊ သစ်တောနှင့် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြသည်။ ထို့နောက်တွင် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းနှင့် လက်လီလက်ကားရောင်းဝယ်ရေးလုပ်ငန်း (မော်တော်ဆိုင်ကယ်ပြုပြင်ရေးလုပ်ငန်းအပါ အဝင်) များ အစဉ်လိုက်တည်ရှိသည်။ အလုပ်လုပ်ကိုင်သောကလေးသူငယ်များ၏ ၈၀% ကျော်မှာ ဖော်ပြပါလုပ်ငန်းကဏ္ဍ သုံးခုတွင် လုပ်ကိုင်နေကြခြင်းဖြစ်သည်။ အရေအတွက်အနည်းငယ်မျှသော ကလေးသူငယ်များက သတ္တုတူးဖော်ရေးနှင့် ကျောက်တူးဖော်ရေးလုပ်ငန်း၊ လျှပ်စစ်ဓာတ်အား၊ သဘာဝဓာတ်ငွေ့နှင့် ရေဖြန့်ဖြူးရေးလုပ်ငန်းတို့တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြသည်။

3 အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်ခန့်ထားရေး၊ လူမှုဖူလုံရေးနှင့်ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့ အစည်း (၂၀၁၆) မြန်မာလုပ်သားအင်အားနှင့်စာသင်ကျောင်းမှအလုပ်ခွင်သို့ ကူးပြောင်းမှုလေ့လာချက်စစ်တမ်း၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ် https://www.ilo.org/yangon/publications/WCMS_516117/lang--en/index.htm

4 အိမ်ထောင်စုစစ်တမ်းများက WFCL ခန့်မှန်းအရေအတွက်ကိုရယူရန် သင့်တော်ခြင်းမရှိသဖြင့် LFS အချက်အလက်များတွင် ပါဝင်လေ့မရှိပါ။ WFCL နှင့် အန္တရာယ်များသောအလုပ်အကိုင်ကို အဆိုးရွားဆုံးကလေးလုပ်သားပုံစံများ(WFCL)ဆိုင်ရာ ILO သဘောတူညီချက်(၁၈၁) တွင် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ထားသည်။ ကလေးသူငယ်အခမ္မစေခိုင်းခြင်းနှင့် ကျွန်ကဲ့သို့သော အခြေအနေများတွင်ထားခြင်း၊ ကလေးသူငယ်များအား လိင်အမြတ်ထုတ်ရန် အတွက်ရောင်းဝယ်ခြင်း၊ တရားမဝင်လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးသူငယ်များကိုအသုံးပြုခြင်း၊ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများတွင် ကလေးသူငယ်များကို အသုံးပြုခြင်းနှင့် ကလေးသူငယ်များ၏ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုနှင့် စာရိတ္တများကိုထိခိုက်ပျက်စီးစေနိုင်သည့် အခြားအလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားတစ်ရပ် (အန္တရာယ်များသောအလုပ်)

ကဏ္ဍအလိုက်ပျံ့နှံ့မှုကိုကြည့်လျှင်လည်း အတော်ပင်များပြားသော အရေအတွက်ရှိသည့်ကလေးသူငယ်များမှာ အန္တရာယ်များသောအလုပ်တွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိကြောင်းသိမြင်နိုင်သည်။ ကလေးအလုပ်သမားအရေအတွက်အများဆုံး ကဏ္ဍများ (စိုက်ပျိုးရေး၊ သစ်တောနှင့်ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း) မှာ ကြီးမားသော ထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ အလားအလာများနှင့် ဘေးအန္တရာယ်များတို့နှင့် ဆက်နွယ်နေသည် (ဥပမာ အဆိပ်အတောက်ပစ္စည်းများ၊ ကြမ်းတမ်းပြင်းထန်သောအလုပ်၊ စက်ယန္တယားများ စသည်)။ ထို့အပြင် ကလေးအလုပ်သမားနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားအရေအတွက် အနည်းငယ်ပါရှိသော ကဏ္ဍအချို့ (သတ္တုတူးဖော်ရေးနှင့် ကျောက်တူးဖော်ရေး) မှာလည်း ကြီးမားသော ထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ အလားအလာများနှင့် ဘေးအန္တရာယ်များတို့နှင့် ဆက်နွယ်နေသည် (ဥပမာ ကြမ်းတမ်းပြင်းထန်သောအလုပ်၊ အဆိပ်အတောက်ပစ္စည်းများ၊ မြေအောက်/တွင်းထဲတွင် လုပ်ကိုင်ရခြင်း စသည်)။ အန္တရာယ်များပြီး ကျန်းမာရေးအတွက်သင့်လျော်မရှိသောပတ်ဝန်းကျင်များ (ဥပမာ အထီးကျန်ခြင်း သို့မဟုတ် မူးယစ်ဆေးဝါးသုံးစွဲခြင်း/အလွဲသုံးခြင်း) နှင့်ဆက်နွယ်နေသည့် အိမ်တွင်းလုပ်ငန်းနှင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းက ကလေးသူငယ်များ၏ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် စာရိတ္တပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှုကို ထိခိုက်ပျက်စီးနိုင်ခြေ ဘေးအန္တရာယ်များ အောက်သို့ ကျရောက်စေနိုင်သည်။[5]

သို့ရာတွင် အဆိုပါကဏ္ဍအချို့မှာ လူငယ်များအတွက် အလုပ်အကိုင်ရရှိနိုင်မည့်နှင့် ကိုယ်ပိုင်အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများ ပေးအပ်နေသောကဏ္ဍများလည်းဖြစ်၏။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ရေရှည်တည်မြဲစေသောဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး စီမံချက် (the Myanmar Sustainable Development Plan) သည် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍဦးဆောင်သော စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေးကို အထူးဦးစားပေးအာရုံစိုက်ကြောင်း[6] ရှင်းလင်းပေါ်လွင်နေသည့်အပြင် စိုက်ပျိုးရေး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုကဲ့သို့သော ကဏ္ဍများမှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအတွက် အဓိကကျသောကဏ္ဍများအဖြစ် တည်ရှိနေပြီးဖြစ်သည် (ဥပမာ ရေသတ္တဝါမွေးမြူထုတ်လုပ်ရေး၊ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းနှင့် ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်း)။ သို့ဖြစ်ရာ လူငယ် အလုပ်သမားများအားလုံးကို စိုက်ပျိုးရေး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းနှင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတို့မှ ဖယ်ထုတ်ခြင်းက မြန်မာနိုင်ငံ ၏စီးပွားရေးတိုးတက်မှုကိုရော လူငယ်တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီ၏အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကိုပါ ထိခိုက်ပျက်စီးစေမည် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအားအကာအကွယ်ပေးရေးကပင် လိုက်နာကျင့်ကြံဆောင်ရွက်ရမည့် မရှိမဖြစ် အရေးပါသောမဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။

ခြုံငုံ၍ဆိုရလျှင် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းအလုပ်လက်မဲ့နှုန်းမှာ နည်းပါးပြီး ၁% အောက်သာရှိသည်။ သို့သော် LFS အစီရင်ခံစာ[7] က လုပ်အားအပြည့်အဝအသုံးမပြုမှုနှုန်း (labour underutilization rate) များစွာပိုမိုမြင့်မားပြီး ၆.၇% ရှိကြောင်း ထောက်ဆိုင်ပြထားသည်။ ထိုအချက်ကိုကြည့်လျှင် ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လိုသည်ထက် များစွာပိုမိုနည်းပါးသောအလုပ်များသာရှိသည့် ကြီးမားသော လုပ်သားအင်အားစုတစ်ရပ်ကို တွေ့မြင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ယင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းမှ အလုပ်သမားအများစုမှာ အချိန်ကာလအကန့်အသတ်ရှိသော ကန်ထရိုက်သဘောတူညီချက်များဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေပြီး ထိုသဘောတူညီချက်အများစုမှာလည်း နေ့စားအလုပ်သမား သဘောတူညီချက်များဖြစ်သည့် အချက်နှင့်ဆက်နွယ်နေနိုင်သည် (ထို့နောက်တွင် ရာသီအလိုက်အလုပ်ခန့်ထားမှု သဘောတူညီချက်များက အများဆုံးဖြစ်သည်)။ ကန်ထရိုက်သဘောတူညီချက်အများစု (၅၆.၂) မှာ နှုတ်ဖြင့် သဘောတူညီမှုပြုထားခြင်းမျိုးဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများ၏ ၃၁.၂% မှာ ကန်ထရိုက်သဘောတူညီချက် ရှိမရှိ သို့မဟုတ် မည်သည့် သဘောတူညီချက်အမျိုးအစားဖြစ်ကြောင်း မသိရှိကြပေ။ ကန်ထရိုက်သဘောတူညီချက်များဆိုင်ရာ အသိအမြင်ဗဟုသုတနည်းပါးခြင်းက ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ သိမြင်နားလည်မှုအဆင့် နိမ့်ပါးခြင်းနှင့် တွဲလျက်ဖြစ်တည်လေ့ရှိသည်။

5 အထက်ပါဖော်ပြချက်မှာ NAP အတွက် နောက်ခံအကြောင်းအရာ လေ့လာမှုတွင်ပါဝင်သော ဖော်ပြချက်ကို အတိုချုံးကာ အလိုက်သင့်မွမ်းမံပြင်ဆင်ထားသော မူကွဲတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ILO (2017) မြန်မာနိုင်ငံတွင်းကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ NAP အတွက် နောက်ခံအကြောင်းအရာလေ့လာမှုအစီရင်ခံစာ - NAP ရေးဆွဲချမှတ်ရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အရေးကိစ္စများအကြောင်း ခြုံငုံသုံးသပ်ဖော်ပြချက်တစ်ရပ် https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_29337/lang--en/index.htm;

6 မြန်မာတိုင်းမ် (၂၀၁၈) မြန်မာနိုင်ငံ ရေရှည်တည်မြဲစေသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအစီအစဉ်ကို မူကြမ်းရေးဆွဲခဲ့၊ အစိုးရက တုံ့ပြန်ထင်မြင်ချက်များတောင်းခံထား။ https://www.mmtimes.com/news/myanmar-sustainable-development-plan-drafted-govt-feedback-sought.html

7 အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်ခန့်ထားရေး၊ လူမှုဖူလုံရေးနှင့်ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့အစည်း (၂၀၁၆) မြန်မာလုပ်သားအင်အားနှင့် စာသင်ကျောင်းမှ အလုပ်ခွင်သို့ကူးပြောင်းမှုလေ့လာချက်စစ်တမ်း၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ် https://www.ilo.org/yangon/publications/WCMS_516117/lang--en/index.htm

ကန်ထရိုက်သဘောတူညီချက်များမှာ တရားဝင်မှုကင်းမဲ့ပြီး ကာလတိုအတွက်သာဖြစ်ခြင်းက တစ်စိတ်တစ်ဒေသအားဖြင့် လူမှုဖူလုံရေးလွှမ်းခြုံမှုနှုန်း နိမ့်ကျခြင်း၏ အကြောင်းရင်းတစ်ရပ် ဖြစ်နိုင်သည်။ အလုပ်သမားများ၏ ၁၁.၈% ကသာ ပင်စင်နှင့်/ သို့မဟုတ် ချီးမြှင့်ငွေပံ့ပိုးပေးအပ်မှုများရရှိပြီး ၁၁.၇% မျှသာ ကန်ထရိုက်သဘောတူညီချက် စာချုပ်များတွင်ပါဝင်သော မီးဖွားမှုအကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် လုပ်ခရနာမကျန်းခွင့်ရက်တို့ကို ခံစားနိုင်ကြသည်။ သို့ဖြစ်ရာ လူငယ်အလုပ်သမားများ အကာအကွယ်ပေးရေးဆိုင်ရာ နီးနှောဖလှယ်မှု၏အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အနေနှင့် ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်သောအလုပ်များ၏ သဘောသဘာဝနှင့် အဆိုပါအလုပ်များနှင့်ဆက်နွယ်နေသော ထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ အလားအလာများနှင့် ဘေးအန္တရာယ်များကိုသာမက ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် မီးဖွားမှုအကျိုးခံစားခွင့်များအပါအဝင် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အကာအကွယ်ပေးရေးဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီရရှိခံစားနိုင်ခွင့်အပါအဝင် အလုပ်နှင့်ဆိုင်သောသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (working conditions) ကိုပါ အလေးပေးအာရုံစိုက်ရမည်ဖြစ်သည်။ ဤအပိုင်းတွင်သတိပြုမှတ်သားရမည့်အချက်မှာ လူမှုရေးဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များအားလုံးကို သုံးသပ်လေ့လာရာတွင် စိုက်ပျိုးရေးတွင်လုပ်ကိုင်နေသူများအတွက် လူမှုအကာအကွယ်ပေးရေးလွှမ်းခြုံမှုနှုန်းအနိမ့်ဆုံးဖြစ်ပြီး ဝန်ဆောင်မှုပေးရေးလုပ်ငန်းတွင်လုပ်ကိုင်နေသူများအတွက် လွှမ်းခြုံမှုနှုန်းအမြင့်မားဆုံးဖြစ်သည်။ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းမှအလုပ် သမားများအတွက် လွှမ်းခြုံမှုနှုန်းမှာ ယေဘုယျအားဖြင့် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းနှင့်ဝန်ဆောင်မှုပေးရေးလုပ်ငန်းများကြားတွင် တည်ရှိသည်။ တရားဝင်လုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့်မြို့ပြနယ်မြေဒေသများတွင် (ဝန်ဆောင်မှုပေးရေးလုပ်ငန်းများတည်ရှိသောနေရာများ လည်းဖြစ်၏) လူမှုအကာအကွယ်ပေးရေးလွှမ်းခြုံမှုနှုန်း ပိုမိုမြင့်မားသည်။ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းအချို့မှာ အစိုးရအလုပ်များဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီးများကို ပိုမိုခန့်ထားလေ့ရှိရာ အမျိုးသမီးများအတွက် လွှမ်းခြုံမှုနှုန်းမှာ အမျိုးသားများထက် ယေဘုယျအားဖြင့် ပိုမိုမြင့်မားသည်။

၂၀၁၄ ခုနှစ်လူဦးရေသန်းခေါင်စာရင်းအရ ပြည်သူအများစုမှာ ကျေးလက်ဒေသများတွင်နေထိုင်ကြသည်။ ၁၄-၁၈ နှစ်လူငယ်များ (ဤလေ့လာမှုကအဓိကပစ်မှတ်ထားသောအုပ်စုဖြစ်၏) အနက် ၆၉% က ကျေးလက်ဒေသများတွင်နေထိုင်ပြီး ၃၁% က မြို့ပြဒေသများတွင်နေထိုင်သည်။[8] ကျေးလက်ဒေသတွင်နေထိုင်သောလူငယ်အများစုမှာ ၎င်းတို့ကိုဖွားမြင်ရာ ရပ်ကွက် သို့မဟုတ် ကျေးရွာမှာပင်နေထိုင်ကြပြီး ရွှေ့ပြောင်းဝင်ရောက်အခြေချမှု များပြားသော အဓိကမြို့ပြနယ်မြေဒေသများနှင့် လုံးဝကွဲပြားခြားနားသည်။ ဥပမာ ရန်ကုန်တွင်စစ်တမ်းမေးခွန်းဖြေဆိုခဲ့သူများ၏ ၄၇.၇% မှာ ပြောင်းရွှေ့လာခဲ့သူများဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအခြေချမှုအတွက် အများဆုံးတွေ့မြင်ရသောအကြောင်းရင်းမှာ မိသားစုနောက်လိုက်ပါပြောင်းရွှေ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအခြေချနေထိုင်သူများ၏ ၂၅% ခန့်က အလုပ်အတွက်နှင့် ၁၇% ကျော်က လက်ထပ်ထိမ်းမြားမှုကြောင့် ပြောင်းရွှေ့လာခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။ တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာနှင့်ဆိုလျှင် ပျမ်းမျှအားဖြင့် အိမ်ထောင်စုများ၏ ၆% မှ အနည်းဆုံး အိမ်ထောင်စုဝင်တစ်ဦးမှာ နိုင်ငံရပ်ခြားတွင်နေထိုင်ပြီး ၉၇.၉% က အလုပ်အတွက် နိုင်ငံခြားထွက်ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုသူတို့၏ပျမ်းမျှအသက်အရွယ်မှာ ၂၆ နှစ် ဖြစ်ပြီး နိုင်ငံရပ်ခြားတွင် ၃-၄ နှစ်ခန့်နေထိုင်လေ့ရှိကာ တစ်နှစ်လျှင် ပျမ်းမျှ ၈၅ သိန်းခန့်မိသားစုထံပြန်လည်ပေးပို့ကြသည်။ နိုင်ငံရပ်ခြားသို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းက မြို့ပြအိမ်ထောင်စုများနှင့်စာလျှင် ကျေးလက်အိမ်ထောင်စုများတွင် နှစ်ဆခန့်ပိုမိုများပြားသည်။[9] သို့ဖြစ်ရာ ရွှေ့ပြောင်းအခြေချမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ ကျေးလက်နေပြည်သူများကြားတွင် အလွန်အရေးပါသော သက်မွေးမဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်၏။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှာလည်း အတော်ပင်အသက်ငယ်ရွယ်လေ့ရှိသည်ဖြစ်ရာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ရေးမှာ လူငယ်များအား စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်း၏ အရေးပါသောအစိတ်အပိုင်းလက္ခဏာတစ်ရပ်ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့သော် အခြားသုတေသနပြုလေ့လာမှုများတွင် ထင်ဟပ်ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ပင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း (အထူးသဖြင့် နိုင်ငံရပ်ခြားသို့ အလုပ်သွားရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်း) က ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းမှုကင်းမဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှင့် လူကုန်ကူးမှုတို့နှင့်

8 ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန၊ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (၂၀၁၇) ကလေးသူငယ်နှင့်လူငယ်ဆိုင်ရာအကြောင်း အရာအခြေခံအစီရင်ခံစာ။ လူဦးရေသန်းခေါင်စာရင်း အစီရင်ခံစာ၊ အတွဲ ၄-၊ လူဦးရေသန်းခေါင်စာရင်းအစီရင်ခံစာများအားလုံးကို http://themimu.info/census-data မှ ဒေါင်းလုဒ်ဆွဲရယူနိုင်သည်။

9 အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်ခန့်ထားရေး၊ လူမှုဖူလုံရေးနှင့်ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့အစည်း (၂၀၁၆) မြန်မာလုပ်သားအင်အားနှင့် စာသင်ကျောင်းမှ အလုပ်ခွင်သို့ ကူးပြောင်းမှုလေ့လာချက်စစ်တမ်း၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ် https://www.ilo.org/yangon/publications/WCMS_516117/lang--en/index.htm

နီးနီးကပ်ကပ်ဆက်နွယ်နေပြီး ထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ ဘေးအန္တရာယ် အလွန်ကြီးမားနိုင်သည်။[10]

ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော နိုင်ငံအဆင့် ဖြစ်ပေါ်ပြောင်းလဲမှုလမ်းကြောင်းများကိုကြည့်လျှင် လူငယ်များအားစီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်းသည် လူငယ်အလုပ်သမားများအား အကာအကွယ်ပေးရေး NAP ရည်မှန်းချက်များနှင့် နီးကပ်စွာ ဆက်နွယ်နေကြောင်း တွေ့မြင်ရမည်ဖြစ်သည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများကို အလုပ်၏သဘောသဘာဝနှင့် ဆက်နွယ်နေသော ထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးနိုင်ခြေအလားအလာများနှင့် ဘေးအန္တရာယ်များမှ အကာအကွယ်ပေးရေးအပြင် သင့်တော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်များအတွက် ဆီလျော်ခြင်းမရှိသည့် အလုပ်နှင့်ဆိုင်သော သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များမှ အကာအကွယ်ပေးရေးကိုလည်း ဆိုလိုသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိလူငယ်များအတွက် အရေးကြီးသောကိစ္စရပ်တစ်ခုမှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင်း ကျေးလက်ဒေသများမှ မြို့ပြဒေသများသို့နှင့် အထူးသဖြင့် ဒေသတွင်းဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစွာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ရေး ကိစ္စရပ်ပင်ဖြစ်၏။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်၏ မရှိမဖြစ်အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်မှာ သင့်တော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်များရှိသည့် အလျင်အမြန်ဖွံ့ဖြိုးကြီးထွားနေသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ (growth industries) ၏ တောင်းဆိုမှုများနှင့်ကိုက်ညီသည့် ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အသိပညာဗဟုသများကို လူငယ်များအတွက် အမှန်တကယ် တည်ဆောက်ပေးနိုင်ရေးပင် ဖြစ်သည်။

ဤအစီရင်ခံစာ၏ ကျန်ရှိနေသေးသော အပိုင်းများတွင် လူငယ်များနှင့် ၎င်းတို့၏အလုပ်ရှင်များသာမက အစိုးရအရာရှိများနှင့် အခြားတာဝန်ရှိသူများကပါ အဆိုပါပြဿနာအရေးကိစ္စများအား မည်သို့မည်ပုံရှုမြင်ကြသည်ကို ပိုမိုအသေးစိတ်ဆွေးနွေးတင်ပြထားသည်။ အခန်း (၂) ၌ ဤလေ့လာမှုတွင်အသုံးပြုခဲ့သော နည်းနာနိဿယကို ရှင်းလင်းဖွင့်ဆိုဖော်ပြထားသည်။ အခန်း (၃) တွင် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများနှင့် အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများ (FGD) မှ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို အနှစ်ချုပ်တင်ပြထားပြီး အခန်း(၄) တွင် လူငယ်များအတွက် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့်အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး ပံ့ပိုးကူညီမှုဆိုင်ရာ အမျိုးသားမူဘောင်ကို ရှင်းလင်းတင်ပြထားသည်။ အခန်း (၅) တွင် ပဏာမကောက်ချက်များနှင့်အကြံပြုချက်များကို အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြထားသည်။

10 ILO (2017): ဘေးအန္တရာယ်များနှင့်ဆုလာဒ်များ - အရှေ့တောင်အာရှအတွင်း အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု၏ အကျိုးရလာဒ်များ https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_613815/lang--en/index.htm Arisman and Ratnawati Kusuma Jaya, Center for Southeast Asian Studies (2018) လူ့အခွင့်အရေးများအကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် အာဆီယံတစ်လွှားအလုပ်ခန့်ထားမှုအတွက် အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း https://www.netherlandsandyou.nl/latest-news/news/2018/02/02/report-on-protection-of-human-rights-and-labour-migration

၂။ ဆန်းစစ်လေ့လာမှုနည်းနာနိဿယ

ဤလေ့လာမှုတွင် အဆင့်လေးဆင့်ပါဝင်သည်။

၁။ အကြံပေးပညာရှင်များက ရရှိနိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ပြန်လှန်လေ့လာသုံးသပ်မှုပြုသော **ကနဦး သတင်းအချက်အလက်စာရွက်စာတမ်းလေ့လာမှု** (Initial desk study)

၂။ **လက်တွေ့ကွင်းဆင်းဆောင်ရွက်မှု (Field work)** - အဓိကသတင်းပေးသူတွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ (KII) နှင့် အဓိကသက်ဆိုင်သူများနှင့် အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများ (FGDs with stakeholders)။ အဓိကသက်ဆိုင်သူများအားလုံး အပြည့်အဝ ပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်ရန်အတွက် အမျိုးသားအကြံပေးပညာရှင်က မြန်မာဘာသာစကားဖြင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများပြုလုပ်ပြီး လေ့လာတွေ့ရှိချက်များကိုမူ အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် အနှစ်ချုပ်မှတ်တမ်းတင်ခဲ့သည်။

၃။ လက်တွေ့ကွင်းဆင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ကနဦးသတင်းအချက်အလက် စာရွက်စာတမ်းလေ့လာမှုတို့အပေါ်အခြေခံသော **လေ့လာတွေ့ရှိချက်များခွဲခြမ်းလေ့လာမှု။**

၄။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်နိုဝင်ဘာလတွင် ရန်ကုန်မြို့၌ကျင်းပခဲ့သော အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲအတွင်း အဓိကသက်ဆိုင်သူများအဖို့ ကနဦးခွဲခြမ်းလေ့လာမှုနှင့် ပဏာမတွေ့ရှိချက်များအား သင့်လျော်ညီညွတ်မှုရှိကြောင်း၊ မှန်ကန်တိကျကြောင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရန်ဖြစ်နိုင်ကြောင်း အမှန်တကယ်သိမြင်လက်ခံနိုင်ရန်အတွက် **အဓိကသက်ဆိုင်သူများထံသို့ တုံ့ပြန်ထင်မြင်ချက်ပေးခြင်းနှင့် ၎င်းတို့နှင့်အတူ စိစစ်အတည်ပြုခြင်း။**

လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အဓိကကျသောအဆင့်များမှာ အဆင့် (၂) နှင့် (၄) တို့ဖြစ်ပြီး ထိုအဆင့်များတွင် အကြံပေးပညာရှင်များသည် MyPEC အဖွဲ့၏ပံ့ပိုးကူညီမှုဖြင့် အဓိကသက်ဆိုင်သူများ (stakeholders) နှင့်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ကာ အဓိကသတင်းပေးသူ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ (KII) အတွင်း အဓိကသက်ဆိုင်သူများကြားမှ လိုအပ်ချက်များ၊ မျှော်လင့်ချက်များနှင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းနားလည်သိမြင်အောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ အမျိုးသားအကြံပေးပညာရှင်သည် လူငယ်များနှင့် အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများ (FGCs) ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး အခြားအုပ်စုများ/အဖွဲ့အစည်းများ/လူပုဂ္ဂိုလ်များအားလုံးနှင့်မူ အဓိကသတင်းပေးသူတွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများ (KII) ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများအတွင်း အကြံပေးပညာရှင်များနှင့် My-PEC ဝန်ထမ်းများက လူငယ်ကိုယ်စားလှယ်များနှင့်အဓိကသတင်းပေးသူများကို လေ့လာဖော်ထုတ်ခဲ့ပြီး တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများအရှိန်ရလာချိန်တွင် အဓိကသတင်းပေးသူများကိုထပ်မံဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်နိုဝင်ဘာလတွင် တုံ့ပြန်ထင်မြင်ယူဆချက်ပေးအပ်ရေး အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲကျင်းပခဲ့ပြီးနောက် အဓိကသတင်းပေးသူတွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ (KIIs) ကို ဒုတိယအကြိမ် ထပ်ကျော့ အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုနှစ်ကြိမ်လုံးမှအဓိကသတင်းပေးသူများတွင် နိုင်ငံအဆင့်နှင့်ဒေသန္တရအဆင့် အစိုးရအဖွဲ့များ၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ NGOs နှင့် အခြားအရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရနှင့်ပုဂ္ဂလိက TVET ပေးအပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်သည်။ လွတ်လပ်ပြီး ရိုးသား ပွင့်လင်းသောနီးနှောဖလှယ်မှုများဖြစ်ထွန်းနိုင်ရေးအတွက် FGDs နှင့် KIIs တို့ကို တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးရန်စာရင်းများ (check-lists) အသုံးပြုကာ အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သည်။

ဤလေ့လာမှုအတွက် အဓိကကျသောသက်ဆိုင်သူအုပ်စု (key stakeholder group) မှာ လူငယ်များကိုယ်တိုင်ပင်ဖြစ်ရာ အစိုးရအရာရှိများ၊ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ်များတို့နှင့်ပြုလုပ်သော အဓိကသတင်းပေးသူ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ(KIIs) ကို လူငယ်များနှင့်ဖော်ဆောင်သော အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများ(FGDs)ဖြင့်ဖြည့်စွက်ပေါင်းစပ်ထားသည်။ ပညာသင်ယူနေသောလူငယ်များရောအလုပ်လုပ်ကိုင်သောလူငယ်များပါပါဝင်သည့် FGDs များကိုဆိုလိုသည်။ အချိန်အကန့်အသတ်များကြောင့် FGDs အရေအတွက်အနည်းငယ်ကိုသာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ခဲ့သည်ဖြစ်ရာ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များမှာ စာရင်းအင်းဆိုင်ရာအရ တိကျမှန်ကန်ပြီး အားကိုးအားထားပြုနိုင်မည်ဟု မဆိုသာပေ။ သို့သော် အဆိုပါလေ့လာတွေ့ရှိချက်များက လူငယ်များနှင့်သက်ဆိုင်သည့်၊ လူငယ်

များအလေးထားသည့် အဓိကကျသောပြဿနာများနှင့် အကြောင်းအရာများကို ညွှန်ပြနေသည်။

လူငယ်များအား ပညာရေးအင်စတီကျူးရှင်းများမှတဆင့်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင်း ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ အမျိုးသားလုပ်ငန်းစီမံချက် (NAP)နှင့်သက်ဆိုင်သော ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများတွင် ပါဝင်ခဲ့သည့်လူငယ်အုပ်စုများအပါအဝင် လူငယ်များနှင့်တိုက်ရိုက်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေသော My-PEC မိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းများမှတဆင့် ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ My-PEC အဖွဲ့ သည် အကြံပေးပညာရှင်များကို မိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းများနှင့် ပညာရေးအင်စတီကျူးရှင်းများအား ချဉ်းကပ်ဆက်သွယ်နိုင်ရန် ပံ့ပိုးကူညီပေးခဲ့ပြီး အမျိုးသားအကြံပေးပညာရှင်က လူငယ် ၁၀ ဦး အထိပါဝင်သော အုပ်စုဖွဲ့ ဆွေးနွေးမှု (FGD) ၆ ခု အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သည်။ အချို့ FGDs များကို My-PEC မှတစ်ဆင့် အထောက်အပံ့များမရရှိခဲ့ဖူးသည့် လူငယ်များနှင့် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည် (အခြားအဖွဲ့ အစည်းများ (ဥပမာ YMCA/YWCA) မှ ပံ့ပိုးကူညီမှုများရရှိကောင်း ရရှိခဲ့ပေမည်)။ FGD တစ်ခုကို ILO မှ ပံ့ပိုးကူညီသော အရေးပေါ်ဆက်သွယ်ရေးလိုင်း (hot line) မှတစ်ဆင့် လွတ်မြောက်မှုရရှိခဲ့သည့် ကလေးစစ်သားဟောင်းများနှင့် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ FGDs များတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်ခဲ့သည့်လူငယ်များမှာ မတူခြားနားသော ပညာအရည်အချင်း (တက္ကသိုလ်ပညာရေးအပါအဝင်) များရှိပြီး ကွဲပြားသောကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများတက်ရောက်ထားပြီးဖြစ်သည်။ အချို့က ပညာသင်ယူမှုနှင့်အတူ တစ်ပြိုင်တည်းမှာပင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြသည်။ အချို့က အချိန်ပြည့်အလုပ်များတွင် လုပ်ကိုင်ကြပြီး အချို့က အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေလျက်ရှိသည်။

အဓိကသက်ဆိုင်သူများ (stakeholders) တွင် မတူခြားနားသောလက္ခဏာရပ်များရှိရာ မတူခြားနားသော အဓိကပါဝင်ဖြေဆိုသူအုပ်စုများအတွက် အကျုံးဝင်သော တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးရန်စာရင်း (checklist) ကို ဆန်းစစ်လေ့လာရေးကိရိယာများတွင် ထည့်သွင်းထားသည်။ အချို့အကြောင်းအရာများမှာ အုပ်စုများအားလုံးအတွက်တူညီမှုရှိပြီး အချို့မှာကွဲပြားခြားနားသည်။

အဓိကဦးစားပေး ပထဝီနယ်မြေဒေသ (FGDs နှင့် KIIs လုပ်ဆောင်ခဲ့သောမြို့နယ်များ) ရွေးချယ်မှုကို ကနဦးအချက်အလက်နှင့် စာရွက်စာတမ်းလေ့လာမှုနှင့် လက်တွေ့ကွင်းဆင်းဆောင်ရွက်မှု ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရေးအဆင့်များအတွင်း MyPEC နှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုဖြင့်ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအချက်များနှင့် အဓိကသတင်းပေးသူများမှ သတင်းအချက်အလက်များ မျှဝေပေးအပ်လာနိုင်သည့် အနေအထားပေါ်တွင် အခြေခံပြီး ဆန်းစစ်လေ့လာရေး ပထဝီနယ်မြေဒေသများကို လေ့လာဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ ထိုသို့စဉ်းစားသုံးသပ်ကာ ရွေးချယ်မှုပြုလုပ်ခဲ့သည့်တိုင် အကြံပေးပညာရှင်သည် အဓိကသတင်းပေးသူများဘက်မှ သတင်းအချက်အလက်များ ပေးအပ်ရန်တွန့်ဆုတ်နေမှုကို ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်။ ယင်းသည် လက်တွေ့ကွင်းဆင်းဆောင်ရွက်မှုလုပ်ငန်း၏ လွှမ်းခြုံမှုနှင့် ကောက်ခံရယူခဲ့သော သတင်းအချက်အလက်များ၏ မှန်ကန်တိကျမှုအပေါ် သိသာထင်ရှားသောအကျိုးသက်ရောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်။

လူငယ်များအားစီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ရေး (YE) ကွင်းဆင်းဆောင်ရွက်မှုသည် ထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးနိုင်ခြေဘေး အန္တရာယ်များအောက်မှလူငယ်များအကြား နည်းပညာနှင့်သက်မွေးသင်တန်းများ လက်လှမ်းမီတက်ရောက်နိုင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးရန်နှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိစေရေးနှင့် ကိုယ်ပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစတင် လုပ်ကိုင်နိုင်ရေးအတွက် ပံ့ပိုးကူညီသွားရန် အသုံးပြုနိုင်မည့် အဓိကကျသော မဟာဗျူဟာများကို လေ့လာဖော်ထုတ်ပေးသည်။ ဤနေရာတွင် တရားဝင် TVET အစီအစဉ်များ၊ တရားဝင်မဟုတ်သော အစီအစဉ်များ၊ တရားဝင်အစိတ်အပိုင်းများနှင့် တရားဝင်မဟုတ်သောအစိတ်အပိုင်းများ ရောနှောပေါင်း စပ်ထားသည့်အစီအစဉ်များ ပါဝင်သည်။ ဤလေ့လာမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏စီးပွားရေးအဆောက်အအုံ (Myanmar economy) အတွင်းရှိ အဓိကကဏ္ဍသုံးခုကို အထူးအလေးပေးအာရုံစိုက်ခဲ့သည်။ စီးပွားရေးနှင့် အလုပ်ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ ဖြစ်နိုင်ခြေ အလားအလာရှိသည့် အဓိကကျသောကဏ္ဍများအဖြစ် လေ့လာ ဖော်ထုတ်ခဲ့သည့် ကဏ္ဍသုံးခုကို ဆိုလိုပေသည်။ (အခန်း (၁) တွင်လည်းရှုပါ)

- **အထည်ချုပ်/အဝတ်အထည်ထုတ်လုပ်ရေး ကဏ္ဍ** ကို ရွေးချယ်ထားခဲ့၏။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်း အလျင်အမြန်ဖွံ့ဖြိုးကြီးထွားနေသော အဓိကကျသည့် ကဏ္ဍတစ်ခုဖြစ်သည့်အပြင် ၂၀၁၈ ခုနှစ်၌ အဝတ်အထည်များကို USDOL ၏ ကလေးလုပ်အားများဖြင့် ပြုလုပ်သော ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုများစာရင်းတွင် ထည့်သွင်းခဲ့ခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။[11] အဝတ်အထည်ထုတ်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးရေးမှာ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာဦးစားပေးကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး

11 http://www.dol.gove/sites/default/files/documents/ilab/ListofGoods.pdf

အဆိုပါကဏ္ဍသည် လူငယ်များအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဝန်းကျင် အခြေအနေများပေးအပ်နိုင်မည့် တရားဝင်အလုပ်အကိုင်များစွာရှိသော ကဏ္ဍတစ်ခုဖြစ်သည်။ လူငယ်အမျိုးသမီးများစွာကို အလုပ်ခန့်ထားနိုင်သည့် ကဏ္ဍတစ်ခုလည်းဖြစ်သည်။

- **စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍ**ကိုလည်း ထည့်သွင်းထားသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏စီးပွားရေးတွင် အဓိကကျသောကဏ္ဍတစ်ခုအဖြစ် ရှိနေဆဲဖြစ်သည့်အပြင် လက်ရှိအနေအထားတွင် လူအများစုကိုအလုပ်အကိုင်ပေးစွမ်းနေခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည် (အခြားကဏ္ဍရပ်များနှင့် နှိုင်းစာလျှင် အလုပ်အကိုင်ပေးစွမ်းနိုင်မှု များစွာပိုမိုမြင့်မားသည်။ အခန်း (၁) တွင်ရှုပါ)။ သို့ဖြစ်ရာ ယနေ့ယခုနှင့် အနာဂတ်ကာလ၌ လူငယ်အရေးအတွက် မြောက်မြားစွာတို့မှာ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတွင်သာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရနိုင်ခြေ များနေသည်ဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံ စိုက်ပျိုးထုတ်ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းအတွင်း ကောင်းမွန်သင့်လျော်သော အလုပ်အကိုင်များဖန်တီးပေးအပ်ရေးအတွက် TVET က မည်သည့်အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း စူးစမ်းလေ့လာဖော်ထုတ်ခြင်းက လူငယ်များအားစီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအားမြှင့်တင်မှု (YEE) အတွက် အရေးပါသောအသိအမြင်များ ပေးစွမ်းနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ (စိုက်ပျိုးရေးကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရေးကဲ့သို့သော ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ရည်မှန်းချက်များအတွက်လည်းဖြစ်နိုင်သည်)။ ဤအစီရင်ခံစာသည် စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍအတွင်းမှ ရေသတ္တဝါမွေးမြူထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း (aquaculture) ကို အလေးပေးဆန်းစစ်လေ့လာခဲ့သည်။ ရေသတ္တဝါမွေးမြူထုတ်လုပ်ရေးသည် အလျင်အမြန် ဖွံ့ဖြိုးကြီးထွားနေသော လုပ်ငန်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး ဆက်လက်ဖွံ့ဖြိုးကြီးထွားနိုင်ခြေအလားအလာကောင်းများရှိသည့်အပြင် လာမည့်နှစ်ကာလများအတွင်း ကောင်းမွန်သင့်လျော်သော အလုပ်အကိုင်များဖန်တီးပေးနိုင်မည့် ကဏ္ဍတစ်ခုအနေဖြင့် အရေးပါလာနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။[12]
- **ခရီးသွားလာရေးကဏ္ဍ** ကိုလည်း ထည့်သွင်းထား၏။ မြန်မာနိုင်ငံတံခါးဖွင့်လှစ်ခဲ့ချိန်နောက်ပိုင်းတွင် အလျင်အမြန် ဖွံ့ဖြိုးနေသောကဏ္ဍတစ်ရပ်ဖြစ်သည့်အပြင် အလုပ်အကိုင်အမြောက်အမြား ဖန်တီးပေးနိုင်မည့်အလားအလာရှိခြင်း ကြောင့်ဖြစ်သည်။ ခရီးသွားလာရေးကဏ္ဍသည် သီးခြားတိကျသောကျွမ်းကျင်မှုအတတ်ပညာများ (ဥပမာ ဘာသာစကားနှင့်ဧည့်ဝန်ဆောင်မှု) လိုအပ်သောကဏ္ဍတစ်ရပ်လည်းဖြစ်ရာ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်းကျွမ်းကျင်လုပ်သားအင် အားတစ်ရပ်ရရှိရန်နှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍဖွံ့ဖြိုးလာစေရန်အတွက် သက်မွေးသင်တန်းများမှာ အဓိကကျသောအခန်းကဏ္ဍ တစ်ရပ်မှပါဝင်သည်။ ထို့အပြင် ခရီးသွားလာရေးကဏ္ဍမှာ အလွန်ကွဲပြားစုံလင်သော ကဏ္ဍတစ်ခုဖြစ်ပြီး ကျွမ်းကျင်မှုအတတ်ပညာမြင့်မားကာ လုပ်ခငွေကြေးကောင်းမွန်သော တရားဝင်ကဏ္ဍအလုပ်အကိုင်များနှင့်အတူ လုံခြုံမှုကင်းမဲ့လွန်းပြီး တစ်ခါတစ်ရံ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်းခံရသည့် တရားမဝင် ကဏ္ဍအလုပ်အကိုင်များလည်း အတူယှဉ်တွဲဖြစ်တည်နေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ TVET အနေဖြင့် အသုံးချအမြတ်ထုတ်သည့် အကျင့်အကြံများအစား ကောင်းမွန် သင့်လျော်သောအလုပ်အကိုင်များအား မည်သို့မည်ပုံမြှင့်တင်ပေးနိုင်မည်ကို စူးစမ်းလေ့လာဖော်ထုတ်သွားရန် လိုအပ်ပေလိမ့်မည်။[13]

ဤလေ့လာမှု၏ရည်ရွယ်ချက်အရ 'ထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ ဘေးအန္တရာယ်အောက်မှလူငယ် (vulnerable yound person)'တစ်ဦးဟူသည် အန္တရာယ်များသော အလုပ်အတွင်းသို့ လက်ရှိရောက်ရှိနေခဲ့ပြီးဖြစ်သော သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်ရမည့် ဘေးအန္တရာယ်နှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသော အသက် ၁၄ နှစ် (မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်ခန့်ထားနိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံး အသက်အရွယ်ကန့်သတ်ချက်) မှ အသက် ၁၈ နှစ် ကြား ယောကျ်ားလေးတစ်ဦး သို့မဟုတ် မိန်းကလေးတစ်ဦး ကို ဆိုသည်။ ILO သဘောတူညီချက် နံပါတ် ၁၈၂ (အပိုဒ် ၃) အရ အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်ဟူသည် ၎င်းအလုပ်၏ ပင်ကိုယ်သဘောသဘာဝအရ သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့်ဝန်းကျင် အခြေအနေများအရ ကလေးသူငယ်များ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် အကျင့်စာရိတ္တတို့အား ထိခိုက်ပျက်စီးစေနိုင်သည့် အလုပ်ကိုဆိုသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အစိုးရနှင့်အရပ်ဘက် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းများရေးသားပြုစုခဲ့သည့် အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်အကိုင်များစာရင်းအရ အသက် ၁၄ နှစ် နှင့် ၁၈ နှစ် ကြားကလေးသူငယ်များကို လုပ်ကိုင်ရန်ခွင့်မပြုသော အလုပ်အကိုင်များလည်း ဖြစ်သည်။

12 http://www.fao.org/fishery/countrysector/naso_myanmar/en
13 https://hi-tek.io/assets/tourism-statistics/Myanmar2018.pdf

လက်တွေ့ကျကျဆိုရလျှင် 'ထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ ဘေးအန္တရာယ်အောက်မှလူငယ်' တစ်ဦးဟူသည် ကျောင်းထွက်ခဲ့ပြီးဖြစ်သူ လူငယ်တစ်ဦး၊ ပညာရေးနှင့်ကောင်းမွန်သင့်လျော်သော အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး အခွင့်အလမ်းများ အလွန်နည်းပါးသည့် ဝေးလံခေါင်ပါးသော နေရာဒေသတစ်ခုတွင် နေထိုင်သူလူငယ်တစ်ဦး၊ တစ်ကိုယ်တည်း သို့မဟုတ် မိသားစုနှင့်အတူ နိုင်ငံတွင်း ရွှေ့ပြောင်းအခြေချလုပ်ကိုင်သူ သို့မဟုတ် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုကင်းမဲ့သော အခြေအနေတစ်ရပ်သို့ ရွှေ့ပြောင်းအခြေချလုပ်ကိုင်သူ လူငယ်တစ်ဦးကို ဆိုလိုသည်။

၃။ လူငယ်များအားစီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်း - အဓိကသက်ဆိုင်သူများမှ (stakeholders) တင်ပြခဲ့သော အဓိကပြဿနာအရေးကိစ္စများ

ဤအခန်းတွင် လူငယ်များနှင့်ပြုလုပ်ခဲ့သော အဓိကသတင်းပေးသူ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ (KIIs) နှင့် အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးမှုများ (FDGs) များမှ ပဏာမလေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို အနှစ်ချုပ်ဆွေးနွေးတင်ပြထားသည်။ အဆိုပါလေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို (သင့်လျော်ညီညွတ်မှုရှိသော နေရာများတွင်) ကနဦး သတင်းအချက်အလက် စာရွက်စာတမ်းလေ့လာမှု (desk research) မှ တွေ့ရှိချက်များနှင့် ပေါင်းစပ်ဖြည့်စွက်ထားသည်။ သို့သော် လက်တွေ့ ကွင်းဆင်းလေ့လာဆန်းစစ်မှုမှတွေ့ရှိချက်များကိုပင် အဓိကအလေးပေးအာရုံစိုက်သည်။

ဤအခန်းကိုအပိုင်းလေးပိုင်း ခွဲခြားဖွဲ့စည်းထားသည်။ ပထမဆုံးပိုင်းတွင် ပဓာနကျသောစိုးရိမ်ပူပန်မှုများအဖြစ် လူငယ်များမှ အလေးအနက်ထားတင်ပြခဲ့သည့် ပြဿနာများကို လေ့လာသုံးသပ်ထားသည်။ ဒုတိယပိုင်းတွင် လူငယ်များအားစီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်း (YEE) ကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်း/ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ ရှုထောင့်အမြင်တစ်ရပ်မှ လေ့လာဆန်းစစ်တင်ပြထားသည်။ တတိယပိုင်းတွင် လူငယ်များအားစီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးကို အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အရေးကိစ္စတစ်ရပ်နှင့် အစိုးရ၏ဦးစားပေးကိစ္စရပ်တစ်ခုအနေဖြင့် သုံးသပ်ဆွေးနွေးထားသည်။ စတုတ္ထတစ်ဖြစ်လဲ နောက်ဆုံးအပိုင်းတွင် လေ့လာတွေ့ရှိချက်များမှ ပဏာမကောက်ချက်များကို တင်ပြထားသည်။

၃.၁။ လူငယ်များ၏ရှုထောင့်မှလေ့လာခြင်း - စီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်းကို ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အရေးကိစ္စတစ်ခုအနေနှင့်ရှုမြင်ခြင်း

လူငယ်များမှာ ၎င်းတို့၏လိုအပ်ချက်နှင့်ပတ်သက်၍ ထင်ယောင်ထင်မှားဖြစ်နေခြင်းမျိုးမရှိပေ။ အလုပ်အကိုင်တစ်ခုရရှိရန်နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပြုနိုင်ရန် လိုအပ်ကြောင်း ၎င်းတို့က ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ သိမြင်နားလည်ကြသည်။ FGDs များတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်ခဲ့ကြသည့် လူငယ်များသည် အလုပ်သမားဈေးကွက်အတွင်းမှ အခွင့်အရေးများနှင့်အခွင့်အလမ်းများကို ပညာရေးမှတစ်ဆင့်ရရှိသော ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အသိအမြင်ဗဟုသုတတို့နှင့် ဆက်စပ်ဆွေးနွေးသုံးသပ်ခဲ့သည် (ပညာရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု အတတ်ပညာများကအရေးကြီးကြောင်း ယေဘုယျအသိအမှတ်ပြု လက်ခံထားသည်)။ 'လူငယ်များအား စွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်း' ကို အနက်အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုစေခဲ့ရာ လူငယ်တစ်ဦးက-

> **"လူငယ်များအားစွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်းဆိုတာ သူတို့ရဲ့လူနေမှုအဆင့်အတန်းကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေလိုတဲ့စိတ်ဆန္ဒနဲ့ အားထုတ်ကြိုးပမ်းမှုပါ"** ဟုဆိုခဲ့သည်။

နောက်ထပ်တစ်ယောက်က-

> **"လူငယ်များအားစွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်းဆိုတာ သူတို့ရဲ့အသိဉာဏ်ပညာပိုင်းဆိုင်ရာစွမ်းဆောင်ရည်ကိုအဆင့်မြှင့်တင်နိုင်တဲ့၊ သူတို့ရဲ့အလုပ်နဲ့ဆိုင်တဲ့ ကျွမ်းကျင်မှု အတတ်ပညာတွေကို တည်ဆောက်နိုင်တဲ့ စွမ်းရည်ပါ"** ဟု သတ်မှတ်ဖွင့်ဆိုခဲ့သည်။

ကိုယ်တိုင်တစ်ဦးတစ်ယောက်တည်း၏ အကျိုးကျေးဇူးအတွက်သာမက မိသားစုအကျိုးကျေးဇူးအတွက်ပါ ဝင်ငွေလိုအပ်ကြောင်းကိုလည်း လူငယ်များက ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိမြင်ကြသည်။ ထိုအချက်ကို သက်မွေးသင်တန်းသားတစ်ဦး၏ မှတ်ချက်စကားတွင် နမူနာအဖြစ် ထင်ဟပ်ဖော်ပြနေသည်။

> **"လူငယ်များအားစွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်းဆိုတာ လူငယ်တွေအနေနဲ့ ကိုယ်ကိုယ်တိုင်နှင့် မိသားစုအတွက် လုံလောက်တဲ့ ဝင်ငွေ ရရှိနိုင်မယ့် ကောင်းမွန်တဲ့အလုပ်အကိုင်တစ်ခု ရရှိနိုင်တာကို ဆိုလိုပါတယ်"** ဟူ၏။

သို့ရာတွင် FGDs တွင် ပူးပေါင်းပါဝင်ခဲ့သော လူငယ်များမှာ အခက်အခဲ၊ အတားအဆီးများစွာကို ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေခဲ့သည်။ ပညာရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်ရေးနှင့် ကောင်းမွန်သင့်လျော်သော အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးဆိုင်ရာ အဟန့်အတားများပင် ဖြစ်သည်။

ထိုတာဝန်ယူစိတ်ကို အလွန်ပင်အပြုသဘောဆောင်သည်ဟု (KIIs တွင် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အဓိကသတင်းပေးသူများကပါ) သတ်မှတ်ရှုမြင်ကြသည်။ သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းမှ ကလေးသူငယ်များနှင့်လူငယ်များမှာ မိဘတို့၏ တာဝန်ယူမှုကင်းမဲ့သော ပြုစုပျိုးထောင်မှု (irresponsible parenting) ၏အကျိုးရလာဒ်တစ်ခုအနေနှင့် အသုံးချအမြတ်ထုတ်မှုကိုရင်ဆိုင်ခံစားရလေ့ရှိကြောင်း အချို့ကထောက်ပြဝေဖန်ခဲ့သည်။ အချို့မိဘများသည် ကလေးသူငယ်များအား ပညာရေးကိုစွန့်လွှတ်ကာ မိသားစုကိုထောက်ပံ့နိုင်ရေးအတွက် အရွယ်နှင့်မမျှ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် မျှော်လင့်ကြသည်။ အထူးသဖြင့် အိမ်ထောင်ဦးစီးက (ဥပမာ) အရက်သေစာမူးယစ်ဆေးဝါး အလွဲသုံးမှုပြဿနာများကြောင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းမရှိသောကိစ္စရပ်များတွင်ဖြစ်သည်။ ယင်းသည်နေရာတကာကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြစ်တည်နေသော အခြေအနေတစ်ရပ်မဟုတ်သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံနှင့်ဒေသတွင်း မြန်မာရွှေ့ပြောင်းမိသားစုများကြား သုတေသနပြုလေ့လာမှုအရ 'လိမ္မာသောကလေးငယ်တစ်ဦး'ဟူသည် မိဘနှင့်အခြားမိသားစုဝင်များကို ကြီးကြီးမားမားပေးဆပ်ပံ့ပိုးသည့် သို့မဟုတ် မိသားစုအတွက် တာဝန်ယူဖြည့်ဆည်းသည့် ကလေးငယ်များပင်ဖြစ်သည်ဟူသော ယဉ်ကျေးမှု အစဉ်အလာအရသွန်သင်ပြောဆိုမှုက ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဖြစ်တည်နေပြီး ကလေးလုပ်သားများဖြစ်ထွန်းစေသည့် မောင်းနှင်အားတစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့မြင်ရသည်။[14]

တည်နေရာသည် ပညာရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကို သတ်မှတ်ဆုံးဖြတ်ပေးသည့် အဓိကကျသော အကြောင်းရင်းတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ ကျေးလက်ဒေသမှ ကလေးငယ်များနှင့်လူငယ်များမှာ ယေဘုယျအားဖြင့် ပညာရေး (မူလတန်းအဆင့်မှပင်စတင်ပြီး)နှင့် စာသင်ကျောင်းပုံစံဖြင့် သက်မွေးသင်တန်းများကို လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်ရန် ပိုမိုခက်ခဲသည်။ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဌာနများမှာလည်း မြို့ပြဒေသများမှာထက် ပိုမိုနည်းပါးသည်။ ထို့အပြင် အရည်အသွေးအရကြည့်လျှင် ကျေးလက်ဒေသများမှ ပညာရေးမှာ စံချိန်စံညွှန်းမမီဟု သတ်မှတ်ယူဆကြသည်။ အလုပ်အကိုင်၊ အခွင့်အလမ်းများကလည်း များစွာပိုမိုနည်းပါးသည်ဖြစ်ရာ ကျေးလက်ဒေသမှလူငယ်များမှာ ပိုမိုကောင်းမွန်သော အခွင့်အလမ်းများကို လိုက်လံရှာဖွေရန်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းအခြေချလုပ်ကိုင်ကြရသည်။ ထိုအချက်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အချို့လူငယ်များက သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးနည်းလမ်းများ အလွန်နည်းပါးခြင်း သို့မဟုတ် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးအတွက် ပေးချေရန်ငွေကြေးမတတ်နိုင်ခြင်းကဲ့သို့သော အလွန်အခြေခံကျသော အကြောင်းအချက်များက ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေမှုကို ဟန့်တားပိတ်ပင်နေခဲ့ကြောင်း အလေးပေးထုတ်ဖော်တင်ပြခဲ့သည်။ ထိုကဲ့သို့သော အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို အလွယ်တကူ ဖြည့်ဆည်းနိုင်ခြင်း မရှိသောကြောင့်လည်း (အခြားအရာအားလုံး မပြောင်းလဲပဲရှိနေခဲ့လျှင်) လူငယ်များမှာ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး ကုန်ကျစရိတ်များကို ကနဦးတာဝန်ယူကျခံပေးချေခြင်းမှတစ်ဆင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ထောက်ချောက်ဆင်အသုံးချမည့် ကျင့်ဝတ်သိက္ခာကင်းမဲ့သော အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေ ရေးကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ပိုမိုရင်ဆိုင်တွေ့ကြုံရသည်။

မိသားစု၏ ယေဘုယျအခြေအနေကလည်း အခွင့်အလမ်းများအပေါ် ရိုက်ခတ်မှုများဖြစ်ပေါ်စေပြီး ဆိုးရွားသော စီးပွားရေးအနေအထားများက အဟန့်အတားတစ်ရပ်အဖြစ် ပိတ်ဆို့ထားသည်။ မိသားစုများ၏စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အားနည်းချက်အကန့်အသတ်များက ၎င်းတို့ကို တရားဝင်စာသင်ကျောင်းများ တက်ရောက်နိုင်ခြင်းမရှိအောင် မည်သို့မည်ပုံတားဆီးပိတ်ပင်ထားခဲ့ကြောင်း ကျောင်းပြင်ပပညာရေး (NFE) အတန်းများမှ ကလေးငယ်များမှ ယေဘုယျရှင်းလင်းပြောပြခဲ့ကြသည်။ ယင်းသည် အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့် "လိမ္မာသောကလေး" ဟူသော ယဉ်ကျေးမှုထုံးတမ်းစဉ်လာအရ သွန်သင်ပြောဆိုမှုနှင့်လည်း ဆက်နွယ်နေသည်။

14 Asia Foundation and ILO (2015) ထိုင်းနိုင်ငံ ပုစွန်နှင့် အခြားပင်လယ်ထွက်အစားအစာ တင်ပို့ရောင်းချရေးလုပ်ငန်း ကွင်းဆက်များအတွင်းမှ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့်ကလေးလုပ်သားများ - လုပ်သားအခြေအနေများနှင့် ပညာသင်ရန် သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ရန်ဆုံးဖြတ်ချက် https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/meetingdocument/wcms_430209.pdf; ILO (2017) မြန်မာနိုင်ငံတွင်းကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ NAP အတွက် နောက်ခံအကြောင်းအရာလေ့လာမှုအစီရင်ခံစာ - NAP ရေးဆွဲချမှတ်ရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အရေးကိစ္စများအကြောင်း ခြုံငုံသုံးသပ်ဖော်ပြချက်တစ်ရပ် https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_29337/lang--en/index.htm;
ILO (2016) ရန်ကုန်၊ ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီးနှင့် မွန်ပြည်နယ်အတွင်း ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ အသိအမြင်ဗဟုသုတ၊ သဘောထားခံယူချက်များနှင့်အကျင့်အကြံများ (KAP) လေ့လာချက် https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27675/lang--en/index.htm

ကျန်းမာရေးနှင့် မသန်စွမ်းမှုအခြေအနေသည် အခွင့်အလမ်းများကို ကန့်သတ်ပိတ်ပင်နေသော နောက်ထပ်အကြောင်းရင်း တစ်ရပ်အနေဖြင့် FGDs များမှ ထွက်ပေါ်လာခဲ့၏။ မသန်စွမ်းကလေးသူငယ်များနှင့် လူငယ်များမှာ ပညာသင်ကြားနိုင်ခွင့်တွင်ရော၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများတွင်ပါ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရနိုင်သည်။ ဥပမာ မသန်စွမ်းမိန်းကလေးတစ်ဦးသည် ကျောင်းဆရာမဖြစ်လာရန် မျှော်မှန်းထားသော်လည်း မသန်စွမ်းဆရာမတစ်ဦးအဖြစ် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းခံရမည်၊ မခံရမည်ကို သေချာရေရာခြင်းမရှိဘဲ ဖြစ်နေရသည်။

ထိုအချက်ကို KIIs မှရရှိသော သတင်းအချက်အလက်များက အတည်ပြုပေးသည်။ အဓိကသတင်းပေးသူများသည် အလွန်အရေးပါသည့် အလုပ်ခန့်ထားရေး ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုဆောင်ရွက်မှုများ (job placement initiatives) (ဥပမာ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဘဏ်လုပ်ငန်းအတွင်း၌) ကို စာရင်းပြုစုခဲ့ပြီး KIIs တွင်ပါဝင်ခဲ့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအချို့မှာလည်း မသန်စွမ်းလူငယ်များကို အဓိကပစ်မှတ်ထားကာ အလုပ်ခန့်အပ်ခဲ့ကြသည်။ အဓိကသတင်းပေးသူများသည် အလုပ်ရှင်များ၏စွမ်းရည်နှင့် မသန်စွမ်းလူငယ်များကို အလုပ်ခန့်ထားလိုသည့် အလုပ်ရှင်များ၏ စိတ်ဆန္ဒတို့ကို ကန့်သတ်တားမြစ်ထားသော ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုဆိုင်ရာ ပြဿနာအရေးကိစ္စများကိုလည်း အလေးပေးတင်ပြခဲ့ကြသည်။ အဆိုပါပြဿနာများသည် အခြေပြုရမည့်ပညာရေးကို လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်ခြင်းမရှိအောင် အခက်အခဲ၊ အတားအဆီးများ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသည့် မသန်စွမ်းလူငယ်များ၏ အခြေခံအရည်အချင်းများနှင့် ကြီးမားသော အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ဆက်နွယ်ပတ်သက်နေသည်။ မသန်စွမ်းလူငယ်များသည် အခြားလူငယ်များနှင့်စာလျှင် အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအတွက် လိုအပ်သောအရည်အချင်းများကို ရရှိပိုင်ဆိုင်နိုင်ခြေ ပို၍ပင်နည်းပါးသည်။ သို့ဖြစ်ရာ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဝန်းကျင်အခြေအနေအတွင်း၌ သာမက ကနဦးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတွင်ပါ (ပုံမှန်ထက်ရှည်ကြာသော ကနဦးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုလည်းဖြစ်နိုင်၏) သင့်တော်ကောင်း မွန်သောပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းမှုများ စီစဉ်ပေးအပ်ကာ အလွန်ကြီးမားသော အခက်အခဲအတားအဆီးများနှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသည့် မသန်စွမ်းလူငယ်များကို အလုပ်သမားဈေးကွက် အဝင်ဝဆီသို့ ဦးဆောင်ခေါ်ငင်သွားရပေမည်။

FGDs များတွင်ပါဝင်ခဲ့သော မည်သည့်ကလေးငယ်များနှင့် လူငယ်များကမျှ ရွေးချယ်စရာလမ်းကြောင်းများ အကန့်အသတ်ရှိမှုကို လူမျိုး သို့မဟုတ် ဘာသာစကားအပေါ်အခြေခံသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ဆက်စပ်ဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့ခြင်းမရှိပေ။ သို့သော် သတိပြုမှတ်သားသင့်သည်မှာ လူမျိုးနှင့်ဘာသာစကားသည် ပညာရေးအခွင့်အလမ်းများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေသော အကြောင်းရင်းတစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်း အခြားသုတေသနပြုလေ့လာမှုများက အထင်အရှားညွှန်ပြနေခဲ့သည် ဟူသောအချက်ပင်ဖြစ်၏။ လူမျိုးနှင့်ဘာသာစကားက တည်နေရာနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်နွယ်နေခြင်းကြောင့်လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများက မြို့ပြဒေသများမှာကဲ့သို့ ဝန်ဆောင်မှုများ အလွယ်တကူမရရှိနိုင်သည့် ဝေးလံခေါင်ပါးသော ကျေးလက်ဒေသများတွင် နေထိုင်လေ့ရှိသည်။[15] သို့ဖြစ်ရာ ၁၄-၁၈ နှစ်အရွယ်လူငယ်များအနက် ကျေးလက်နေလူငယ် ၆၉% အတွက် လိုအပ်ချက်များ သီးသန့်ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးမည့် ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြု လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများ (initiatives) (ဥပမာ အလုပ်သင်အဖြစ်လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအပါအဝင် မိဘိုင်းဖုန်းသင်တန်းပေးအပ်ရေး ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် လူမှုအသိုက်အဝန်းအခြေပြုသင်တန်းများ) ကိုလေ့လာဖော်ထုတ်သွားရန် အလွန်အရေးကြီး သည်။ (အောက်တွင်ရှုပါ)

အချို့ကလေးသူငယ်များ (အထူးသဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသောကလေးသူငယ်များနှင့် NFE အတန်းများတွင် တက်ရောက်နေသော ကလေးသူငယ်များ) သည် လူမှုရေးဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိခံစားနိုင်ရေးအတွက် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကဒ်ပြားတစ်ခု ရရှိပိုင်ဆိုင်ရန် အရေးကြီးကြောင်း နားလည်သိမြင်မှုမရှိသလောက် ဖြစ်နေခဲ့၏။ ထိုအချက်က အသိပညာဗဟုသုတနှင့် အရင်းအမြစ်များခေါင်းပါးသည့် ဆင်းရဲသောအိမ်ထောင်စုများမှ ကလေးသူငယ်များအား ခွဲခြားဖယ်ထုတ်မှုကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ထင်ဟပ်ဖော်ပြနေသည်။ ထိုသို့ခွဲခြားဖယ်ထုတ်ခြင်းက အဆိုပါကလေးများအတွက် ပညာရေးနှင့်အခြားဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိခံစားနိုင်ရန် ပိုမိုခက်ခဲစေခဲ့သည်။ သို့ဖြစ်ရာ ဆင်းရဲမွဲတေမှု၊ နိမ့်ကျသောပညာရေးအဆင့်များ၊ နည်းပါးသော အသိအမြင်ဗဟုသုတနှင့် ဆင်းရဲမွဲတေမှုနှင့်ကလေးလုပ်သားကို မျိုးဆက်များစွာတိုင်အောင်ရှည်တည်တံ့စေသော တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းဆိုင်ရာနှင့်လူမှုရေးဆိုင်ရာ အခြားအရင်းအနှီးများ (individual and so-

15 ILO (2017) မြန်မာနိုင်ငံတွင်းကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ NAP အတွက် နောက်ခံအကြောင်းအရာလေ့လာမှုအစီရင်ခံစာ - NAP ရေးဆွဲချမှတ်ရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အရေးကိစ္စများအကြောင်း ခြုံငုံသုံးသပ်ဖော်ပြချက်တစ်ရပ် https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_29337/lang--en/index.htm;

cial capital) အစရှိသည်တို့က အစဉ်လိုက်ချိတ်ဆက်ကာ အဖန်တလဲလဲထပ်ကျော့လည်ပတ်နေသည့် အဆိုးသံသရာလည်ခြင်းဖြစ်စဉ်တစ်ရပ်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း မြင်တွေ့ရခြင်းဖြစ်သည်။ သက်မွေးသင်တန်းများပို့ချပေးမည်ဟု ကမ်းလှမ်းခဲ့သော အဓိကသတင်းပေးသူများက နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကဒ်ပြားပြဿနာကိုလည်း ထုတ်ဖော်တင်ပြခဲ့ပြီး သင်တန်းအစီအစဉ်များမှတဆင့် သင်တန်းသားများကို နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကဒ်ပြားရရှိအောင် မည်သို့ကူညီပေးနိုင်ကြောင်း ရှင်းလင်းတင်ပြခဲ့ကြသည်။

ပညာအရည်အချင်းနိမ့်ပါးသော ကလေးသူငယ်များနှင့်လူငယ်များတို့သည် ၎င်းတို့၏ပညာအရည်အချင်းအားနည်းချက်တစ်ခုတည်းကပင် ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်တစ်ခုရရှိရေးအတွက် အတားအဆီးတစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြု လက်ခံခဲ့ကြသည်။ ထိုအားနည်းချက်ကပင် ၎င်းတို့ကို စိတ်ပျက်အားငယ်မှုများဖြစ်စေခဲ့ကြောင်း ပြင်းထန်သော စိတ်ခံစားချက်များ ထုတ်ဖော်ပြသခဲ့သည်။ အဆင့်မြင့်ပညာသင်ကြားခဲ့သူ သို့မဟုတ် TVET ပြီးဆုံးအောင်မြင်ခဲ့သူ အချို့သည်လည်း ၎င်းတို့၏ ပညာဆည်းပူးလေ့လာမှုများနှင့် လေ့ကျင့်သင်ယူမှုများက သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များ ဆောင်ကြဉ်းပေးနိုင်ခဲ့ခြင်း မရှိသဖြင့် စိတ်ဓာတ်ကျဝမ်းနည်းရကြောင်း ထုတ်ဖော်တင်ပြခဲ့သည်မှာ အလွန်စိတ်ဝင်စားဖွယ် ကောင်းသည်။ ထိုသူတို့သည် ၎င်းတို့၏ ပညာအရည်အချင်းများနှင့် လေ့ကျင့်သင်ယူခဲ့သော ကျွမ်းကျင်မှုများကို အသုံးပြုနိုင်ခြင်းမရှိသည့် အောက်ခြေသိမ်းအလုပ်များကို နည်းပါးသောလုပ်ခငွေကြေးဖြင့် လုပ်ကိုင်နေခဲ့ရသည်။ ယင်းသည် ပညာရေးသင်ရိုးညွှန်းတမ်းနှင့် လက်ရှိအလုပ်သမားဈေးကွက် လိုအပ်ချက်များကြား ဆီလျော်ကိုက်ညီမှုကင်းမဲ့ခြင်း၏ အကျိုးရလာဒ်ဖြစ်နိုင်သည် (အောက်တွင်ရှုပါ)။ FGDs တွင် ပါဝင်ခဲ့သောလူငယ်များက အစိုးရအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ပညာရေးလက်လှမ်းမီရရှိနိုင်မှုကိုသာမက ပညာရေး၏အရည်အသွေးနှင့် အသုံးတည့်မှုကိုပါ မြှင့်တင်သွားရန်လိုအပ်ကြောင်း ယေဘုယျဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့သည်။ အရည်အသွေးကောင်းမွန်သော ပညာရေးကို ပိုမိုလက်လှမ်းမီရရှိနိုင်ခြင်းသည် လူငယ်များအား လောင်းကစားခြင်းနှင့် အရက်သေစာ၊ မူးယစ်ဆေးဝါးအလွဲသုံးခြင်း (လူငယ်များအတွက် အဓိကဘေးအန္တရာယ်တစ်ရပ်အဖြစ် သတ်မှတ်ရှုမြင်ထားသည်) မပြုအောင် စွမ်းအားမြှင့်တင်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း အချို့လူငယ်များက ၎င်းတို့၏ရှုထောင့်အမြင်ကို ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့ကြသည်။

၃.၂။ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် လူငယ်များအားစီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအားမြှင့်တင်ရေး

လူငယ်များအားစွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အဓိကသတင်းပေးသူများ (KIs) တွင် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရ၊ အဓိကဦးစားပေးကဏ္ဍများ (စိုက်ပျိုးရေး၊ အထည်ချုပ်နှင့် ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားကဏ္ဍများ)မှပုဂ္ဂလိကစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ NGOsနှင့် INGOs၊ TVET၊ ပညာရေး၊ အလုပ်အကိုင်မြှင့်တင်ရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအခြေချလုပ်ကိုင်မှုစီမံခန့်ခွဲရေးတို့တွင်ပါဝင်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသောဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့ အစည်းများတို့မှ ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ခဲ့သည်။

လူငယ်များအားစွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အလွန်အရေးပါသော လက်ငင်းအကောင်အထည်ဖော်ဖြေရှင်းရမည့် အရေးကိစ္စတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး အရည်အသွေးကောင်းမွန်သောပညာရေးကို အမှန်တကယ်လက်လှမ်းမီရရှိစေခြင်းနှင့် ကလေးသူငယ်များနှင့် လူငယ်များအားလေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်းက ကလေးသူငယ်နှင့်လူငယ် တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီ၏ ဘဝအခွင့်အလမ်းများအတွက်သာမက မြန်မာနိုင်ငံ၏အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက်ပါ မရှိမဖြစ်လိုအပ်ကြောင်း အဓိကသတင်းပေးသူများအားလုံးက သဘောတူလက်ခံကြသည်။

ပညာရေးစနစ်မှ လူငယ်များရရှိပိုင်ဆိုင်ခဲ့သည့် အရည်အချင်းများက လုပ်သားဈေးကွက်၏လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိကြောင်း အဓိကသတင်းပေးသူများစွာတို့က (KIs) ထုတ်ဖော်တင်ပြခဲ့သည်။ တိတိကျကျဆိုရလျှင် စာသင်ကျောင်းများနှင့် သက်မွေးသင်တန်းကျောင်းများမှ သင်တန်းပြီးဆုံးအောင်မြင်လာခဲ့သော လူငယ်များထံ၌ ၂၁ ရာစုလုပ်သားဈေးကွက်တွင်လိုအပ်သည့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး၊ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး၊ တစ်ကိုယ်ရေဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ (soft skills) ကင်းမဲ့နေကြောင်း အဓိကသတင်းပေးသူများက အလေးပေးပြောဆိုဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ အဆိုပါ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး၊ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး၊ တစ်ကိုယ်ရေဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ (soft skills) တွင် ဆက်ဆံရေးနှင့် အသင်းလိုက်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ စူးစမ်းမေးမြန်းပြီး ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျစဉ်းစား သုံးသပ်နိုင်သောစွမ်းရည်နှင့် မိမိဘဝကိုကိုယ်တိုင် စီမံခန့်ခွဲနိုင်သော ကျွမ်းကျင်မှုများ (ဥပမာ ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းများ အကြောင်း အသိအမြင်ဗဟုသုတ၊ ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ အသိပညာ၊ မူးယစ်ဆေးဝါးအလွဲသုံးမှုမှ ကင်းကင်းရှင်းရှင်းနေနိုင်သော စွမ်းရည်စသည်) ပါဝင်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ မြောက်မြားလှစွာသော NFE နှင့် သက်မွေးသင်တန်းအစီအစဉ်များသည် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး၊ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး၊ တစ်ကိုယ်ရေဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ (soft skills) တည်ဆောက်ရေးအပေါ် အထူးအလေးပေးအာရုံစိုက်သည်။

ထိုကဲ့သို့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး၊ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး၊ တစ်ကိုယ်ရေဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ (soft skills) ကင်းမဲ့မှုကြောင့် အလုပ်ရှင်များမှာ လူငယ်အလုပ်သမားများအား ပြန်လည်လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန်အတွက် မြောက်မြားလှစွာသောအရင်းအမြစ်များကို အသုံးပြုနေရသည်ဖြစ်ရာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆောင် ရွက်မှုကုန်ကျစရိတ်များ မြင့်တက်စေပြီး ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကျဆင်းစေသည်။ အကျိုးဆက်အနေနှင့် လူငယ်များအား အရည်အသွေးကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ပေးအပ်နိုင်မည့် ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း လိုက်နာဆောင်ရွက်သည့် တရားဝင်ကဏ္ဍရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအတွက် မြန်မာနိုင်ငံမှာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပြုရန်ဆွဲဆောင်မှု အားနည်းသောနေရာတစ်ခု ဖြစ်သွားရသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့်လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်များ ကိုက်ညီမှုမရှိခြင်းက ခရီးသွားလာရေးနှင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများတွင် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြစ်တည်နေသည်။ ထိုလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်ရှင်တို့သည် ဘွဲ့ရပြီးသူများအား ပြန်လည်လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို ပုံမှန်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ရပ်ကဲ့သို့လုပ်ဆောင်နေရသည်။

အရည်အချင်းများနှင့်ကိုက်ညီသော အလုပ်အကိုင်များမရရှိနိုင်ခြင်းဟူသောလူငယ်အချို့၏ တွေ့ကြုံခံစားရမှုများတွင် (အထက်တွင်အသေးစိတ်ဖော်ပြခဲ့၏) ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်များကိုက်ညီမှုမရှိခြင်းက အကြောင်းရင်းတစ်ရပ်အဖြစ် တည်ရှိနေနိုင်သည်။ ထိုလူငယ်များတွင် လိုအပ်သောအရည်အချင်းများ မရှိကြောင်း အလုပ်ရှင်များမှ တွေ့မြင်ရခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့မှာ အောက်ခြေသိမ်းအလုပ်များ စတင်လုပ်ကိုင်စေခြင်းဖြင့် "အဆင့်လျှော့ချခံရခြင်း" ခံကြရသည်။

ထို့အပြင် ကလေးသူငယ်များနှင့်လူငယ်များကြားတွင်ရော မိဘများနှင့်အလုပ်ရှင်များကြားတွင်ပါ (အထူးသဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းငယ်များ) လုပ်ငန်းခွင်အရေးကိစ္စများနှင့်ပတ်သက်၍ အသိအမြင်ဗဟုသုတများ နည်းပါးကြောင်း အဓိကသတင်းပေးသူ (KIs) အချို့က အလေးပေးပြောဆိုတင်ပြခဲ့ကြသည်။ ဤတွင် နယ်ပယ်ကဏ္ဍနှစ်ရပ်က ထင်ရှားပေါ်လွင်နေသည်။

အသက်အရွယ် အကန့်အသတ်များနှင့် ပတ်သက်သောအသိအမြင်ဗဟုသုတနှင့် ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှုတွင်ဖွဲ့စည်းပါဝင်သော အကြောင်းအချက်များနှင့် မပါဝင်သောအကြောင်းအချက်များတို့နှင့် ပတ်သက်သော အသိအမြင်၊ ဗဟုသုတတို့ဖြစ်သည်။ ယင်းသည် ကလေးသူငယ်များအပေါ် တောင်းဆိုမှုများနှင့်လည်း ဆက်နွယ်နေသည် (ဥပမာ အထက်တွင် ဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့သည့် "လိမ္မာသောကလေး" ဟူသော သွန်သင်ပြောဆိုမှု)။ မိဘများက နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကဒ်ပြားအတု ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ဥပဒေအရ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အသက်အရွယ်ကို ပြည့်မီခြင်းမရှိသေးသော ၎င်းတို့၏သားသမီးများအား တင်းကျပ်သောကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းများရှိသည့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများအတွင်းသို့ ထည့်သွင်းနိုင်ရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ကြပုံကို အဓိကသတင်းပေးသူတစ်ဦးက ဥပမာအဖြစ် မျှဝေတင်ပြခဲ့သည်။

ထို့အပြင် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အသိအမြင်ဗဟုသုတလည်း နည်းပါးသည်။ တိတိကျကျဆိုရလျှင် လူငယ်အလုပ်သမားများကို ဘေးအန္တရာယ်များမှ မည်သို့မည်ပုံအကာအကွယ်ပေးရမည်ကို နားလည် သိမြင်မှုနည်းပါးသည်။ အကျိုးဆက်အနေနှင့် အသက် ၁၄ နှစ် မှ ၁၈ နှစ်ကြား လူငယ်အလုပ်သမားများမှာ ၎င်းတို့အသက် အရွယ်နှင့်လျော်ညီမှုမရှိသော အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်နေကြရသည်။ သို့ဖြစ်ရာ အန္တရာယ်များသော အလုပ်အကိုင်များစာရင်း[16]ကို အစောတလျင်ရေးသားပြုစုပြီး အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်မှာ အထူးဦးစားပေးကိစ္စရပ် ဖြစ်သည်။

16 အလုပ်ခန့်ထားနိုင်မည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်ဆိုင်ရာ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ်(138) အရ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်အကိုင်များနှင့် သက်မွေးလုပ်ငန်းများစာရင်းတစ်ခုကို ချမှတ်လိုက်နာကျင့်ကြံရမည်။ ကလေးသူငယ်များ၏ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုနှင့်စာရိတ္တတို့ကို ထိခိုက်ပျက်စီးစေနိုင်သောကြောင့် အသက် ၁၈ နှစ်အောက် မည်သူ့ကိုမဆို လုပ်ကိုင်ခွင့်မပြုသော အလုပ်အကိုင်များစာရင်းဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် အဓိကသက်ဆိုင်သူများ (stakeholders) အားလုံးက လက်ရှိပညာရေးစနစ်သည် လူငယ်အလုပ်သမားများကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန်နှင့် TVET ကို ဆွဲဆောင်မှုရှိသောအခြားရွေးချယ်စရာ ပညာရေးတစ်ရပ်အဖြစ် မြှင့်တင်နိုင်ရန်အတွက် အခြေအနေကောင်းများ ဖန်တီးပေးနိုင်ခြင်းမရှိကြောင်း အလေးပေးဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ မိသားစုများကြားတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် ကျောင်းသင်ပညာရေး (academic education) နှင့် စီမံခန့်ခွဲရေး သို့မဟုတ် ရုံးလုပ်ငန်းများ (white collar jobs) ကို ပိုမိုနှစ်သက်ကြသည်ဖြစ်ရာ TVET အား ဆွဲဆောင်မှုရှိသည့် ပညာရေးတစ်ရပ်အဖြစ် မြှင့်တင်ရေးမှာ ဦးစားပေးဖော်ဆောင်သွားရမည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း အထူးအလေးပေးပြောဆိုဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ ကျောင်းသင်ပညာရေး(academiceducation)နှင့်ရုံးလုပ်ငန်းများကိုပိုမိုသဘောကျနှစ်သက်ခြင်းက လုပ်သားဈေးကွက်လိုအပ်ချက်များနှင့် ကောင်းစွာကိုက်ညီမှုမရှိသဖြင့် လူငယ်များမှာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရာတွင် အခက်အခဲများစွာ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ကြရသည်။ ကျောင်းသင်ပညာရေး (academic education) ကို မရရှိသော လူငယ်များမှာလည်း အများအားဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုအတတ်ပညာများကင်းမဲ့နေကြသည်။ ထိုအချက်ကြောင့် ထိုင်းနိုင်ငံ သို့မဟုတ် ဒေသတွင်း အခြားနေရာများသို့ လူငယ်များရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်ချိန်တွင် ရွေးချယ်စရာအလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများနည်းပါးသဖြင့် လုပ်ခငွေကြေးနည်းပါးပြီး အန္တရာယ်များသော အလုပ်အကိုင်များအတွင်း ပိတ်လှောင်မိနေသည်ဖြစ်ရာ ထိခိုက်ပျက်စီးဆုံးရှုံးနိုင်ခြေအဆင့် ပိုမိုမြင့်မားသွားရကြောင်း အဓိကသတင်းပေးသူများ (KIIs) က အလေးအနက်ထားပြောဆိုဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။

လက်ရှိအနေအထားတွင် TVET အင်စတီကျူးရှင်းများမှာ အသက်ဆယ့်ရှစ်နှစ်နှင့်အထက် လူငယ်များကိုသာ တက်ရောက်သင်ကြားခွင့်ပြုသည်။ သင်တန်းသားများအဖို့ လက်တွေ့ကွင်းဆင်းလုပ်ငန်းများအတွင်း အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုကိုရှောင်လွှဲနိုင်ရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းဖြစ်ပြီး အာဆီယံအသိုက်အဝန်းသဘောတူညီချက်များနှင့် ကိုက်ညီစေရေးအတွက် လိုအပ်သောသတ်မှတ် အရည်အချင်းတစ်ရပ်အဖြစ် သတ်မှတ်လက်ခံထားသည်။ သို့သော် ဤအစီရင်ခံစာအတွက်ပြုလုပ်ခဲ့သည့် သတင်းအချက်အလက်၊ စာရွက်စာတမ်း ကနဦးလေ့လာမှု(desktop study) အရ အခြားအာဆီယံနိုင်ငံများစွာ (မလေးရှား၊ ဗီယက်နမ်နှင့် ကမ္ဘောဒီးယား) တို့တွင် အသက်ဆယ့်ရှစ်နှစ်အောက်လူငယ်များကို သက်မွေးသင်တန်းများ တက်ရောက်ရန် ခွင့်ပြုထားကြောင်း တွေ့မြင်ရသည် (ဥပမာ သက်မွေးပညာကို အလယ်တန်းအဆင့်ပညာရေးတွင် ထည့်သွင်းခြင်းမှတစ်ဆင့်)။[17]

ဆိုလိုသည်မှာ အစိုးရမှကြီးမှူးဖွင့်လှစ်သော TVET သင်တန်းများတွင် မသင်မနေရ မူလတန်းပညာရေးပြီးဆုံး အောင်မြင်ခဲ့သည့် လူငယ်များအား တက်ရောက်သင်ကြားနိုင်ရန် ခွင့်ပြုထားခြင်းမရှိဘဲ အလယ်တန်းပညာအောင်မြင်ပြီးသူများကိုသာ တက်ရောက်ခွင့်ပြုသည်။ သို့ဖြစ်ရာ မသင်မနေရ ပညာရေးပြီးဆုံးချိန်တွင် ကျောင်းထွက်ခဲ့ရသည့်လူငယ်များမှာ TVET အသိအမှတ်ပြု အောင်လက်မှတ်များမရရှိနိုင်ဘဲ အလုပ်ခွင်သို့သာ စတင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရသည်။ သို့ဖြစ်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အလုပ်အကိုင်တစ်ခုရရှိလိုသော လူငယ်များသည်လည်း စိတ်ဝင်စားမှုမရှိသည့် ကောလိပ်တက္ကသိုလ်/သီအိုရီသဘောတရားဆန်သောပညာရေးကို ဖြတ်သန်းလျှောက်လှမ်းကြရသည်။ ထိုသို့ဖြင့် လူငယ်များကို အကာအကွယ်ပေးရန် ဦးတည်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၏ မရည်ရွယ်သောအကျိုးဆက်များကြောင့် လူငယ်များမှာ အန္တရာယ်များသော ကလေးလုပ်သားဘဝနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုထက် ကလေးလုပ်သားအဖြစ်ခိုင်းစေမှုဆန်သော အလုပ်သင်ဘဝများသို့ ပိုမိုကျရောက်သွားရသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်သင်အဖြစ် လုပ်ကိုင်သင်ယူမှုများအတွက် စံချိန်စံညွှန်းများသတ်မှတ်ပြီး ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းမှုပြုသည့် တရားဝင်အတည်ပြုထားသောစနစ်တစ်ရပ် မရှိသောကြောင့်လည်း အလုပ်သင်များမှာ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမည့်အရာများ၊ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံနည်းလမ်းများတို့နှင့်ပတ်သက်၍ ယေဘုယျအားဖြင့် အတတ်ပညာရှင်ဆရာသမားများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင်သာ မှီခိုအားထားနေရသည်။

သို့ဖြစ်ရာ အဓိကသက်ဆိုင်သူများ (stakeholders) က TVET အား ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ရန် အရေးပါမှုနှင့် ချက်ချင်း လက်ငင်းလိုအပ်နေမှုကို အလေးပေးဆွေးနွေးပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ TVET အင်စတီကျူးရှင်းများတွင် အသက် ၁၈ နှစ် အောက်လူငယ်များအား တက်ရောက်သင်ကြားခွင့်ပြုမည့်အပြင် ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျသည့် အလုပ်သင်အဖြစ်လုပ်ကိုင်သင်ယူရေးမူ ဘောင်တစ်ရပ် (apprenticeship framework) ရေးဆွဲချမှတ်ပေးမည့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုပုံစံကိုဆိုလိုသည်။ ထိုမူဘောင်အောက်တွင် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုထားသော အတတ်ပညာရှင်ဆရာသမားများသည် လူငယ်များအား သက်မွေးပညာစစ် ဆေးစမ်းသပ်မှုများနှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ပေးအပ်မှုများအတွက် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

17 https://unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database

အခြား **အာဆီယံ** အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများတွင် မူလတန်းအောင်မြင်ပြီးကျောင်းထွက်လာသူများကို TVET တွင် တက်ရောက်သင်ယူခွင့်ပြုထားသည်။

ဥပမာ **မလေးရှားနိုင်ငံတွင်** မသင်မနေရပညာရေးမှာ ခြောက်နှစ်ဖြစ်ပြီး ပညာရေးလမ်းကြောင်းနှစ်ရပ်အဖြစ် ခွဲဖြာသွားသော အလယ်တန်းအောက်အဆင့်ပညာရေးအဖြစ် ကူးပြောင်းဝင်ရောက်သွားသည်။ 'သမာရိုးကျ' အလယ်တန်းပညာရေးနှင့် သုံးနှစ်တာကြာမြင့်သော 'အခြေခံ သက်မွေးပညာရေး' လမ်းကြောင်းတို့ဖြစ်သည်။ အလယ်တန်း၊ အထက်အဆင့်တွင် ကျောင်းသူကျောင်းသားများသည် ရွေးချယ်ထားသော ပညာရေးလမ်းကြောင်းအတိုင်း ဆက်လက်လျှောက်လှမ်းနိုင်သည် သို့မဟုတ် အခြားရွေးချယ်စရာ သက်မွေးဘာသာရပ်များပါရှိသည့် နည်းပညာသင်တန်းကျောင်းများကို တတိယလမ်းကြောင်းတစ်ရပ်အဖြစ် ရွေးချယ်ပူးပေါင်းနိုင်သည်။ အလယ်တန်းအောက်အဆင့်တွင် သက်မွေးသင်တန်းကိုရွေးချယ် တက်ရောက်ခဲ့သူများရော သမားရိုးကျအထက်တန်းကျောင်းကို ရွေးချယ်ခဲ့သူများပါ နည်းပညာသင်တန်းကျောင်းများတွင် တက်ရောက်သင်ကြားခွင့်ရှိသည်။ သက်မွေးသင်တန်းကို အလယ်တန်းပညာရေးလမ်းကြောင်းများတွင်ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းခြင်းဖြင့် အသက် ၁၅-၁၈ အရွယ်လူငယ်များမှာ အထက်တန်းကျောင်းကို ဦးစွာဖြတ်သန်းရမည့် အစား TVET တွင် တက်ရောက်သင်ယူနိုင်သည်။ ထိုအချက်ကြောင့်ပင် အလယ်တန်းပညာရေးမှာ မိသားစုနှင့်လူငယ်အချို့အတွက် များစွာပိုမိုစိတ်ဝင်စားဖွယ် ဖြစ်နေသည်။

ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတွင်လည်း မူလတန်းအောင်မြင်ပြီးကျောင်းထွက်သူများသည် အလယ်တန်းပညာရေးအတွက် 'သမားရိုးကျ'နှင့် သက်မွေးပညာရေးလမ်းကြောင်းတို့အကြား ရွေးချယ်မှုပြုနိုင်သည်။ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတွင် မသင်မနေရပညာရေးမှာ အလယ်တန်းအောက်အဆင့်ထိဖြစ်သည်။ သက်မွေးအလယ်တန်းပညာရေးကို ရွေးချယ်သင်ယူသူတို့သည် တက္ကသိုလ်အဆင့်ပညာရေးကို သင်ယူခွင့်ရလိုလျှင် အလယ်တန်းအောင် ကောလိပ်ပညာရေးကို ရွေးချယ်တက်ရောက်နိုင်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ TVET ပညာရေးလမ်းကြောင်းတစ်ရပ်ကို ရွေးချယ်ခြင်းက နောက်ပိုင်းကာလ၌ ကောလိပ်၊ တက္ကသိုလ်ပညာရေးစနစ်တွင်ပါဝင်နိုင်ခွင့်ကို တားမြစ်ပိတ်ပင်ခြင်း မရှိပေ။ ထိုအချက်ကြောင့်ပင် စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့်ရုံးလုပ်ငန်းများကို အလွန်တန်ဖိုးထားသော မိသားစုများကြားတွင် TVET မှာ ပိုမိုဆွဲဆောင်မှုရှိသည့် ပညာရေးလမ်းကြောင်းတစ်ရပ် ဖြစ်လာနိုင်သည်။

ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၌ မသင်မနေရပညာရေးတွင် အလယ်တန်းအောက်အဆင့်ပညာရေးလည်း အကျုံးဝင်သည်။ သို့သော် ကျောင်းသူကျောင်းသားများသည် မူလတန်းပြီးဆုံးချိန်တွင် အထက်တန်းကျောင်းတစ်ခုကို ရွေးချယ်မည့်အစား သက်မွေးအလုပ်အကိုင် သင်တန်းကျောင်းတစ်ခုကို ရွေးချယ်နိုင်သည်။ ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံတွင် ကောလိပ်၊ တက္ကသိုလ်ပညာရေးနှင့် သက်မွေးပညာရေးလမ်းကြောင်းတို့က ရောယှက်ဆက်နွယ်ခြင်းမရှိဘဲ အစအဆုံး သီးခြားဖော်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ရာ ကျောင်းသူကျောင်းသားများအတွက် ရွေးချယ်မှုအား ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန်ခက်ခဲသည်။ သို့သော် အရေးပေါ်ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဖော်ဆောင်လိုလျှင် ယင်းသည် ရေးဆွဲချမှတ်ရန်နှင့် စီမံခန့်ခွဲရန် ပိုမိုလွယ်ကူသော စနစ်တစ်ရပ်ဖြစ်၏။

ရင်းမြစ် - UNESCO နှင့် UNEVOC World TVET ဒေတာဘေ့စ်

https://unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database

လူငယ်အလုပ်သမားများ အကာအကွယ်ရေးကိစ္စရပ်နှင့်ပတ်သက်၍ လူငယ်များမှာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန်အတွက် နိုင်ငံတွင်း၌ရော၊ ဒေသတွင်း၌ပါ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြရကြောင်းနှင့် လူငယ်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အမြတ်ထုတ်အသုံးချမှုနှင့် ထိပါးစော်ကားမှုရန်မှ အကာအကွယ်ပေးခြင်းက မြန်မာနိုင်ငံတွင်း လူငယ်များအားစွမ်းအား မြှင့်တင်မှုတွင် မပါမဖြစ်ပါရှိရမည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ မိမိနိုင်ငံမှ မထွက်ခွာမီ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း (Pre-departure training) မှာ အရေးပါသော လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုတစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်း အဓိကသတင်းပေးသူများစွာတို့က အလေးပေးပြောဆိုတင်ပြခဲ့သည်။ ထိုကဲ့သို့သော လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတွင် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ (လူငယ်ရွှေ့

ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် ကောင်းမွန်သော အလုပ်များကိုလျှောက်ထားရယူနိုင်ရန်)နှင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး၊ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး၊ တစ်ကိုယ်ရေဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ (soft skills) သင်တန်းများ (ဥပမာ စစ်မှန်သော အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေခန့် ထားရေးကိုယ်စားလှယ်များနှင့် လူကုန်ကူးသူများကို ခွဲခြားသိမြင်နိုင်စေရန်) ပါဝင်ရန်လိုအပ်သည်။ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းသည် လူငယ်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အန္တရာယ်များသော အခြေအနေများမှ ကယ်မဆွဲထုတ်နိုင်ရန်အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ လိုအပ်သော လုပ်ငန်းတစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်း အလေးပေး ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ အစိုးရမှစီစဉ်ဖွင့်လှစ်သော ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများက ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်များအတွက်သာမက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်အကိုင်များအတွက်ပါ လေ့ကျင့်ပြင်ဆင်ပေးနိုင်ရမည် ဖြစ်သည်။

အလုပ်အကိုင်များနှင့်ပတ်သက်၍ ကျင့်ကြံဆောင်ရွက်မှုနည်းလမ်းများမှာ လုပ်ငန်းကဏ္ဍများအကြားနှင့် ကဏ္ဍများအတွင်း၌ မတူခြားနားမှုရှိသည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် အလုပ်ရှင်များစွာတို့က အသက် ၁၈ နှစ်အောက်လူငယ်များကို စက်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်မပြုပေ။ အချို့ အလုပ်ရှင်များကမူ ထုတ်လုပ်မှုကိုအထောက်အပံ့ပေးရသည့် သီးခြားအလုပ်အကိုင်များ (ဥပမာ တံမြက်လှည်းခြင်း) ကို လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုထားသည်။ ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်းတွင် လူငယ်များကို အသက် ၁၈ နှစ် ပြည့်ပြီးမှသာ ဟိုတယ်များ၌အလုပ်ခန့်ထားမှုပြုကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့သည်။ အဆိုပါကဏ္ဍနှစ်ခုလုံးတွင် ကနဦးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို အလုပ်ခန့်ထားချိန်မှ စတင်လုပ်ဆောင်ရသည်။ သို့ဖြစ်ရာ အများအားဖြင့် ၁၈ နှစ် အရွယ်မှ စတင်လေ့ကျင့်သင်ကြားရခြင်း ဖြစ်သည်။

ရေသတ္တဝါမွေးမြူထုတ်လုပ်မှုတွင် လူငယ်များက မိသားစုလုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်ကူညီဆောင်ရွက်ရနိုင်သည်ဖြစ်ရာ အသက် ၁၈ နှစ်အောက်လူငယ်များပါ ရောနှောပါဝင်နေနိုင်သည်။ ထို့ကြောင့် လူငယ်များ၊ မိဘများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် လူငယ်များအတွက် လက်သင့်ခံနိုင်ဖွယ်ဖြစ်သောအလုပ်များနှင့် အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များကို ကွဲကွဲပြားပြား သိမြင်နားလည်လာအောင် ဆောင်ရွက်သွားရန် ပိုမိုလိုအပ်သည်။

ရေသတ္တဝါမွေးမြူထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၏ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အနာဂတ်အလားအလာများကို လူငယ်များနားလည်သိမြင် အောင်ဆောင်ရွက်ပေးရန် အလွန်အရေးကြီးကြောင်း ဆွေးနွေးပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ ရေသတ္တဝါမွေးမြူထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းသည် အထူးသဖြင့် ကျေးလက်ဒေသများတွင် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများဖန်တီးပေးနိုင်သည်ဖြစ်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ် ထုတ်မှုဘေးအန္တရာယ်ကို ပိုမိုကြီးမားစေသည့် (အကယ်၍ သင့်တော်မှန်ကန်စွာ စီမံခန့်ခွဲခြင်းမပြုလျှင်) အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်မှုနေရာတွင် အစားထိုးနိုင်မည့်လုပ်ငန်းဖြစ်သည်။

အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးနှင့် ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းမှုအောက် အလုပ်သင်အဖြစ် လုပ်ကိုင်သင်ယူနိုင်ရေးဝန်ဆောင်မှုကို မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အလားအလာကောင်းများရှိသည့်အပြင် ဆက်လက်အလေးပေးအာရုံစိုက်ရန်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန်လိုအပ်နေသော နယ်ပယ်ကဏ္ဍတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း KIIs များနှင့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ (partner workshop) တို့မှတစ်ဆင့် လေ့လာတွေ့မြင်ရသည်။ TVET ကို ပိုမိုလက်လှမ်းမီ တက်ရောက်သင်ကြားနိုင်ရန်အတွက်သာမက သင်တန်းများ၏အရည်အသွေးနှင့် အလုပ်သမားဈေးကွက်များနှင့် ကိုက်ညီဆီလျော်မှုကို မြှင့်တင်ကာ လူငယ်များအား စာသင်ကျောင်းမှအလုပ်ခွင်သို့ ကူးပြောင်းဝင်ရောက်မှုတွင် ပံ့ပိုးကူညီပေးနိုင်ရန်အတွက် ဖြစ်သည်။

ကြပ်မတ်ကွပ်ကဲမှုအောက် အလုပ်သင်အဖြစ်လုပ်ကိုင်သင်ယူနိုင်ရေးကို ကြီးမားသော အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ အကောင်အထည် ဆောင်ရွက်နေခြင်းမရှိသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိအဖွဲ့အစည်းအချို့နှင့် ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုလုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှု (initiatives) အချို့က အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး၊ အလုပ်သင်အဖြစ်လုပ်ကိုင်သင်ယူနိုင်ရေး စသည်တို့ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။

ဥပမာ မြန်မာရွှေ့လျားပညာရေးစီမံကိန်း (myME) က အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသောကလေးငယ်များအတွက် ကျောင်းပြင်ပပညာရေး (NFE) အစီအစဉ်များကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ လက်ဖက်ရည်ဆိုင်များနှင့် အလားတူနေရာများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ကလေးသူငယ်များသာမက အလုပ်ရှင်များနှင့်မိဘများဆီသို့ အရောက်သွားကာ ဝန်ဆောင်မှုများပံ့ပိုးပေးအပ်သည်။ ပေးအပ်သောသင်တန်းတွင် TVET ကို အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အနေနှင့် ထည့်သွင်းထား၏။ myME သည် မတူခြားနားသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှ သင်တန်းသားများအတွက် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးနှင့် အလုပ်သင်အဖြစ် လုပ်ကိုင်သင်ယူနိုင်ရေးဝန်ဆောင်မှုကို ထည့်သွင်းသွားနိုင်ရန် မိတ်ဖက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လက်တွဲပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။

အဆိုပါ ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများ (Initiatives) က ကဏ္ဍတစ်ရပ်ကို သီးခြားအလေးပေးအာရုံစိုက်နိုင်သည်။ ဥပမာ မြန်မာနိုင်ငံ၊ ငါးလုပ်ငန်းအဖွဲ့ ချုပ်အောက်မှ မြန်မာနိုင်ငံ၊ ရေရှည်တည်မြဲစေသော ရေသတ္တဝါမွေးမြူထုတ်လုပ်ရေးအစီအစဉ် (MYSAP) သည် ရေသတ္တဝါ မွေးမြူထုတ်လုပ်ရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းများတက်ရောက်နိုင်ရန်နှင့် အလုပ်ခွင်တွင် လူငယ်များလက်တွေ့လေ့ကျင့်သင်ယူနိုင်စေရန်အတွက် ကောလိပ်များမှလူငယ်များကိုရော အထက်တန်းကျောင်းများမှကလေးများကိုပါ ပံ့ပိုးကူညီပေးသည်။

ရင်းမြစ် - http://www.mymeproject.org/
http://www.mysap-myanmar.com/

ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ရေး၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အနေနှင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး၊ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး၊ တစ်ကိုယ်ရေဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ (soft skills) နှင့် ဆိုင်သော ပညာရေး အပါအဝင် အရည်အသွေးကောင်းမွန်သောပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို အမှန်တကယ်ရရှိနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန်မှာ အစိုးရ၏တာဝန်ဝတ္တရားတစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်း အဓိကသတင်းပေးသူတွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု (KIIs) များစွာတို့တွင် ရှင်းလင်းတိကျစွာ ဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့ကြသည်။ သို့သော် အစိုးရ၏အရင်းအမြစ်များမှာ အလွန်နည်းပါးကြောင်းနှင့် အလုပ်ရှင်များ၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး အင်စတီကျူးရှင်းများ၊ မိဘများနှင့် အခြားသော အဓိကသက်ဆိုင်သူများတွင်လည်း တိုက်ရိုက်တာဝန်ရှိကြောင်း အဓိကသတင်းပေးသူများက အသိအမှတ်ပြုလက်ခံကြသည်။ သို့ဖြစ်ရာ NGOs/INGOs ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့ အစည်းများ အစရှိသောအဖွဲ့ အစည်းများသည် အရည်အသွေးကောင်းမွန်သော ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို အလွယ်တကူရရှိနိုင်စေရေးအတွက် တက်တက်ကြွကြွ ပံ့ပိုးကူညီသွားရန် လိုအပ်သည်။ အဆိုပါပံ့ပိုးကူညီမှုကို နည်းလမ်းများစွာဖြင့် ဖော်ဆောင်နိုင်သည်။

- အရည်အသွေးကောင်းမွန်သော ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့်ပတ်သက်သည့် သဘောတရားရေးရာ သုံးသပ်ဆင်ခြင်မှုကို အားပေးကူညီထောက်ပံ့ခြင်း။

- စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ရေးအထောက်အပံ့နှင့် ရန်ပုံငွေများပေးအပ်ခြင်း။
- အစိုးရဌာနများနှင့် အခြားသော အဓိကသက်ဆိုင်သူများ (stakeholders) တို့နှင့်ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ကာ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဌာနများ အမှန်တကယ်ဖွင့်လှစ်သင်ကြားပေးခြင်း။
- TVET ပုံရိပ်မြှင့်တင်ရေး ဆန်းသစ်သောနည်းလမ်းများကို ရှေ့ပြေးစမ်းသပ်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် သင်တန်းများပေးခြင်း။
- သက်မွေးသင်တန်းများနှင့် အရည်အသွေးကောင်းမွန်ပြီး လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီဆီလျော်မှုရှိသောပညာရေး၏အရေးပါပုံကို အမျိုးသားနှင့် လူထုအစည်းအဝေးများအတွင်း မဖြစ်မနေဆွေးနွေးရမည့် ခေါင်းစဉ်အကြောင်းအရာများတွင် ထည့်သွင်းခြင်း။

၃.၃။ လူငယ်များအား စီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ ဦးစားပေးကိစ္စရပ်များ

လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၏ဦးဆောင်မှုဖြင့် အစိုးရဌာနများစွာ၊ လူငယ်ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အခြားအဓိကသက်ဆိုင်သူများမှ ရေးဆွဲချမှတ်ခဲ့သည့် အမျိုးသားလူငယ်မူဝါဒ (The National Youth Policy)[18] တွင်ရော အမျိုးသားလုပ်ငန်းစီမံချက် (NAP) တွင်ပါ လူငယ်များအားစီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်း (ပိုမိုကျယ်ကျယ် ပြန့်ပြန့်ဆိုရလျှင် လူငယ်များအားစွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်း) ၏ အရေးပါပုံကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း အသိအမှတ်ပြုလက်ခံသည်။ သို့ဖြစ်ရာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် သီးခြားဖြစ်သော လူငယ်အလုပ်အကိုင်မူဝါဒ သို့မဟုတ် အလားတူမူဝါဒတစ်ရပ် မရှိသည့်တိုင် လူငယ်များအားစီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးမှာ အမျိုးသားဦးစားပေးကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း သံသယဖြစ်စရာ မရှိပေ။

ထိုအချက်ကို ဤဆန်းစစ်လေ့လာမှုအတွက် အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သော KIIs နှင့် FGDs များတွင် အလွန်ရှင်းလင်းစွာ တွေ့မြင်ရသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် စီးပွားရေးအရနှင့်လူမှုရေးအရ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နိုင်ရန်အတွက် ကောလိပ်၊ တက္ကသိုလ်ကျောင်းသင်(academic) ပညာရေး၊ သက်မွေးပညာနှင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး၊ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး၊ တစ်ကိုယ်ရေဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများတည်ဆောက်ရေးအပါအဝင် ပညာရေးနှင့် သက်မွေးသင်တန်းများအား အမျိုးသားဦးစားပေးကိစ္စရပ်တစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ဖော်ဆောင်သွားရန်လိုအပ်သည်။ ဤတွင် TVET ကို ထိန်းကျောင်းတည့်မတ်ပေးသည့် မူဝါဒရေးရာနှင့် ဥပဒေရေးရာမူဘောင်ကို ပြန်လှန်သုံးသပ်ရန်လည်း လိုအပ်သည်။ TVET သင်တန်းများတွင် အသက် ၁၈ နှစ်အောက်လူငယ်များ ပါဝင်တက်ရောက်နိုင်ရန်အတွက်ဖြစ်သည် (အပိုင်း ၃.၂ တွင် ဆွေးနွေးခဲ့သကဲ့သို့)။

အထက်တွင်ဆွေးနွေးခဲ့သကဲ့သို့ပင် လူငယ်များအားစွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးအစီအစဉ်သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဦးစားပေးကိစ္စရပ်တစ်ခုအနေနှင့် အဓိကကျသည့်စီးပွားရေးကဏ္ဍများ (ဥပမာ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းနှင့် ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်း) အတွင်း နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ဝင်ရောက်လာအောင် ဆွဲဆောင်နိုင်ရန်အတွက် အလွန်အရေးကြီးသည်။ ၂၁ ရာစု ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး၊ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး၊ တစ်ကိုယ်ရေဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ (soft skills) ၊ ပြည့်ဝသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ ဘာသာစကားကျွမ်းကျင်မှုများ အစရှိသည်တို့ကို ပိုင်ဆိုင်သော ကျွမ်းကျင်လုပ်သားအင်အားတစ်ရပ် မရှိပါက မြန်မာနိုင်ငံမှာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို ဆွဲဆောင်နိုင်မှုနည်းပါးသော နိုင်ငံတစ်ခု ဖြစ်နေပေမည်။

လူငယ်များအား စွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်းသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစွာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ရေး (ယင်းသည်လည်း အမျိုးသားဦးစားပေးကိစ္စရပ်တစ်ခု ဖြစ်၍) အတွက်လည်း အဓိကကျသော အထောက်အပံ့တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ကျွမ်းကျင်မှုများ ပြည့်ဝသည့်လူငယ်များမှာ ကောင်းမွန်သင့်လျော်သော အလုပ်အကိုင်များကို ပိုမိုရရှိနိုင်သည့်အပြင် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်မှု၏ သားကောင်များအဖြစ် ကျရောက်နိုင်ခြေနည်းပါး၏။ ဤတွင် ကျွမ်းကျင်မှုများဟူသည်

18 The Global New Light of Myanmar (2018) မြန်မာနိုင်ငံလူငယ်မူဝါဒကို ထုတ်ပြန်။ http://www.globalnewlightofmyanmar.com/myanmar-youth-policy-released/

နည်းပညာ (သို့မဟုတ်) (academic) ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်မှု ဖြစ်စဉ်အတွင်း ထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးမှုများဖြစ်စေနိုင် သောအကြောင်းတရားများနှင့် ကာကွယ်တားဆီးမှုတို့နှင့်သက်ဆိုင်သော အသိအမြင် ဗဟုသုတများကိုဆိုလိုသည်။ နိုင်ငံတွင်းနှင့် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်မှုနှစ်မျိုးလုံးအတွက် လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုများဖြစ်သည်။

ILO ၏အဆိုအရ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားအင်အား၏ ငါးပုံတစ်ပုံမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့၏ လုပ်ခဝင်ငွေများနှင့် ပြန်ပို့ငွေများက ၎င်းတို့မိသားစုများ၏ စီးပွားရေးဖူလုံမှုအတွက် အဓိကကျသည်။ သို့ဖြစ်ရာ လူငယ်များအား မိမိကိုယ်ကိုကာကွယ်နိုင် အောင်စွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအား ကောင်းမွန်စွာစီမံခန့်ခွဲနိုင်စေရန်အတွက် တာဝန်ရှိအစိုးရဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို အားကောင်းခိုင်မာလာအောင် တည်ဆောက်ပေးခြင်းက ILO ၏ သုံးပွင့်ဆိုင်အာဆီယံစီမံကိန်း (TRIANGLE ASEAN Project) တွင် ပဓာနကျသော အစိတ်အပိုင်းများဖြစ်သည်။ အဆိုပါစီမံကိန်းအောက်တွင် သမဂ္ဂများနှင့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများအား အလုပ်သမားများထံသို့ သွားရောက်ကာ ထွက်ခွာမှုမပြုမီသတင်းအချက်အလက်များ (pre-departure information) ပေးအပ်နိုင်ရန်အတွက် ပံ့ပိုးကူညီပေးသည်။ ထိုဆောင်ရွက်ချက်ကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရေး လုပ် ဆောင်ချက်အဆင့်များနှင့် ပေါင်းစပ်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုလုပ်ဆောင်ချက်အဆင့်များတွင် ဥပမာအားဖြင့် နိုင်ငံရပ်ခြားတွင်အလုပ်အကိုင်ရရှိစေရေးအတွက် အဓိကကျသော အခန်းကဏ္ဍတစ်ရပ်မှ ပါဝင်နေသည့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများအပြင် မြီစားလုပ်သားအဖြစ်စေခိုင်းခြင်းနှင့် အခြားသောအသုံးချအမြတ်ထုတ်မှုပုံစံများဆီသို့ ဦးတည်စေသောအကျင့်အကြံများနှင့် ဆက်နွယ်နေသည့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများကို ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့်ကြီးကြပ် စစ်ဆေးခြင်းတို့ပါဝင်သည်။

ILO သည် လူငယ်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအားစွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးအတွက် ပံ့ပိုးကူညီလျက်ရှိသော အဖွဲ့ အစည်းများစွာအနက် တစ်ခုအပါအဝင်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအဖွဲ့(IOM) သည် ၎င်း၏ IOM-X စီမံကိန်းမှတစ်ဆင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများထံသို့အရောက်သွားကာ ပံ့ပိုးကူညီလျက်ရှိသည်။ “အသိအမြင်ဗဟုသုတက စွမ်းအားဖြစ်သည် (Knowledge is power)” ဟူသောခေါင်းစဉ်အောက်မှ အွန်လိုင်းဗွီဒီယိုဇာတ်လမ်းတိုများကိုအသုံးပြုကာ လူငယ်များအား ဘေးကင်းလုံခြုံသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ အသိအမြင်ဗဟုသုတများဖြင့် စွမ်းအားမြှင့်တင်ပေးရန် ရည်ရွယ်သည်။ ဗီဒီယိုဇာတ်လမ်းများကို အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနနှင့် အတူလက်တွဲပူးပေါင်းကာ ဖန်တီးထားသည်။ အရည်အသွေးကောင်းမွန်သော မထွက်ခွာမီသတင်းအချက်အလက်များ (pre-departure information) ရရှိခဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများက အောင်မြင်သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွေ့အကြုံများ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရလေ့ရှိသည် ဟူသောသင်ခန်းစာအပေါ်တွင် အခြေခံကာ ရိုက်ကူးဖန်တီးထားခြင်းဖြစ်သည်။

ရင်းမြစ်များ -

https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_622433/lang--en/index.htm

https://www.iom.int/news/iom-x-video-series-targets-myanmar-migrants

သို့သော် လူငယ်များ၏ တွေ့ကြုံခံစားရမှုများက အလွန်တရာများပြားလှသည်ဖြစ်ရာ ပညာရေးနှင့်အလုပ်အကိုင်အတွက် အခွင့်အလမ်းများရှိမည်ဆိုလျှင် ထိုလူငယ်များမှာ ၎င်းတို့၏ဇာတိမြေတွင်သာ နေထိုင်လုပ်ကိုင်လိုသည်ကို သိမြင်နားလည်သင့်သည်။ ထို့ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအတွက် အခြားရွေးချယ်စရာလမ်းကြောင်း တစ်ခုအနေနှင့်ရော ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုတစ်ရပ်အနေနှင့်ပါ အဆိုပါအခွင့်အလမ်းများဖန်တီးပေးအပ်ခြင်းက လူငယ်များအားစွမ်းအားမြှင့်တင်နိုင်ရေးအတွက် အလွန်အရေးပါသည် (ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်များအား မည်သို့မည်ပုံ မြှင့်တင်သွားနိုင်မည်ဟူသော အချက်နှင့်ပတ်သက်၍ အထက်ပါ MYSAP မှ ဥပမာတွင်ရှုပါ။) နေရပ်ပြန်လာသောရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများမှာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းနည်းပါးမှုတို့နှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရလေ့ရှိသည်ဖြစ်ရာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းသည် အရေးပါသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနည်းလမ်းတစ်ရပ် ဖြစ်နိုင်သကဲ့သို့ ကြီးကြီးမားမားထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးစေနိုင်သော အကြောင်းတရားတစ်ခုလည်း ဖြစ်နိုင်ကြောင်းကို အလေးပေးဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့ကြသည်။

ဤသို့ဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် အကောင်အထည်ဖော်သည့် မူဝါဒများအပေါ် မူတည်ပြီး အဆိုးသံသရာတစ်ခု သို့မဟုတ် အကောင်း သံသရာတစ်ခုဖြစ်နိုင်သည့် အစဉ်လိုက် ထပ်ဖန်တလဲလဲလည်ပတ်သော ဆက်နွယ်မှုတစ်ရပ်ကို တွေ့မြင်နေရသည်။ ကျေးလက်ဒေသများအတွင်း ပညာရေးအခွင့်အလမ်းများနည်းပါးခြင်းက အကန့်အသတ်ရှိသော စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းနည်းပါးမှုဆီသို့ ဦးတည်စေပြီး ယင်းတို့ကတစ်ဖန် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုကင်းမဲ့သော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကိုပိုမိုအားကောင်းစေသည်။ အခြားတစ်ဘက်တွင် သင့်တော်ဆီလျော်မှုရှိပြီး အရည်အသွေးကောင်းမွန်သည့် ပညာရေးနှင့်လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်ခြင်းက ပြည်တွင်းစီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှုကိုဆောင်ကြဉ်းပေးနိုင်ပြီး ပိုမိုများပြားသော ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးပေးအပ်နိုင်သည့်အပြင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကိုလည်း အကာအကွယ်ပေးနိုင်သည်။

သို့ဖြစ်ရာ အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရှုထောင့်တစ်ရပ်မှကြည့်လျှင် မရှိမဖြစ်အရေးပါသော အောက်ခံအကြောင်းတရားတစ်ခုမှာ လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီဆီလျော်မှုရှိပြီး အရည်အသွေးကောင်းမွန်သည့် (အဆင့်များအားလုံးမှ) ပညာရေးပင်ဖြစ်၏ (ထိုနည်းတူစွာအရေးပါသည်မှာ အရည်အသွေးကောင်းမွန်သော TVET ပင်ဖြစ်သည်)။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အသက်ဝင်လည် ပတ်နေသော အမျိုးသားကျွမ်းကျင်မှုအမျိုးအစားခွဲခြားသတ်မှတ်ရေးစနစ် (national skills classifications system) တစ်ရပ်ရှိကြောင်း အဓိကသတင်းပေးသူများစွာတို့က ထောက်ပြခဲ့သည်။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ အဆိုပါစနစ်ကြောင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအချို့အတွက် သက်မွေးအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ (trade certificates) ရယူနိုင်သည် (ဤလေ့လာမှုတွင် အလေးပေး ဆန်းစစ်ခဲ့သောကဏ္ဍသုံးခု အပါအဝင်)။ TVET မူဘောင်အား တရားဝင်လိုက်နာကျင့်ကြံနေခဲ့ပြီးဖြစ်ရာ အဓိကစိန်ခေါ်မှုအခက်အခဲမှာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်မူဘောင်များ ကင်းမဲ့ခြင်း မဟုတ်ပါချေ။ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များဆီသို့ဦးတည်စေသော ပညာရေးက အရည်အသွေးပြည့်မီခြင်းမရှိပဲ လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်များနှင့်လည်း ကိုက်ညီဆီလျော်မှုမရှိသည့်အပြင် အသက် ၁၈ နှစ်အောက်လူငယ်များမှာလည်း TVET တွင်ပါဝင်နိုင်ခွင့်မရှိသည့် အချက်ကသာ အဓိကစိန်ခေါ်မှုအခက်အခဲဖြစ်ပြီး အထက်တွင်ဆွေးနွေးခဲ့သည့်အတိုင်းပင် လူငယ်အချို့ကို အန္တရာယ်များသော ကလေးလုပ်သားအဖြစ်ဆီသို့ ပိုမိုတွန်းပို့နေသည်။ သို့သော် ပြင်ဆင်မွမ်းမံထားသော TVET အကျင့်အကြံများကို ရှေ့ပြေးစမ်းသပ်ဖော်ဆောင်နေသည့် အရေးပါသော ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုဆောင်ရွက်မှုများ (initiatives) ရှိ နေခဲ့ကြောင်း (အထက်တွင် တင်ပြထားသော my-ME နှင့် MYSAP မှဥပမာများကို ရှုပါ) ထင်ရှားပေါ်လွင်အောင် ဖော်ပြသင့်ပေသည်။ အောင်မြင်သော ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြု လုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများအား မြေပုံရေးဆွဲဖော်ပြခြင်း၊ မှတ်တမ်းပြုစုခြင်း၊ လေ့လာသင်ယူခြင်းနှင့် တိုးမြှင့်ဖော်ဆောင်ခြင်းလုပ်ငန်းသည် TVET စနစ် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆီသို့ဦးတည်သော ပထမဆုံးခြေလှမ်း တစ်ရပ်အနေဖြင့် အလွန်အရေးပါသော လေ့ကျင့်ခန်းတစ်ခုဖြစ်နိုင်သည်။ ယင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ လူငယ်များအား စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ပေးရန်အတွက် လိုအပ်သော လုပ်ဆောင်ချက်ခြေလှမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်း အဓိကသတင်းပေးသူများနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် ပါဝင်တက်ရောက်သူများက လေ့လာဖော်ထုတ်ခဲ့ကြသည်။

KIIs များစွာတို့တွင် လူငယ်များအားစီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်နွယ်နေသော အရေးကိစ္စများကိုသာမက မူးယစ်ဆေးဝါးအလွဲသုံးမှုကိုလည်း အဓိကစိုးရိမ်ပူပန်မှုတစ်ရပ်အဖြစ် တွေ့မြင်ခဲ့ရကြောင်း အလေးပေးဖော်ပြသင့်သည်။ မူးယစ်ဆေးဝါးအလွဲသုံးမှု ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရေးမှာ အမျိုးသားအဆင့်ဦးစားပေး ဖော်ဆောင်ရမည့် အရေးကိစ္စဖြစ်ကြောင်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်းတွေ့မြင်ရသည်။ လူငယ်များနှင့်မိသားစုများကို မူးယစ်ဆေးဝါးအလွဲသုံးမှုနှင့်ဆက်နွယ်နေသည့် စိတ်ပိုင်းနှင့်ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာဆင်းရဲဒုက္ခများနှင့် ဆင်းရဲမွဲတေမှုမှ ကယ်တင်နိုင်ရန်အတွက်ရော နိုင်ငံ၏ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်များ အလဟဿပြုန်းတီးမှုကို ရပ်တန့်နိုင်ရန်အတွက်ပါ ဦးစားပေးဖော်ဆောင်သွားရမည်ဖြစ်သည်။

၃.၄။ လက်တွေ့ကွင်းဆင်းဆောင်ရွက်မှုမှ ပဏာမလေ့လာတွေ့ရှိချက်များ

အချုပ်ဆိုရလျှင် အဓိကကျသောသက်ဆိုင်သူများ (stakeholders) အားလုံးက လူငယ်များအားစီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအားမြှင့်တင်ရေး (ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ရှုထောင့်တစ်ရပ်မှဆိုရလျှင် လူငယ်များအားစွမ်းအားမြှင့်တင်ရေး) သည် မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အကြောင်းရင်းများစွာကြောင့် အထူးဦးစားပေးဖော်ဆောင်ရမည့်အရေးကိစ္စတစ်ခုအဖြစ် ထင်ရှားပေါ်လွင်နေကြောင်း သဘောတူလက်ခံကြသည်။

ပထမဆုံးအနေနှင့် ပညာရေးနှင့်အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ နည်းပါးခြင်းက လူငယ်များအား တိုက်ရိုက်ထိခိုက်နစ်နာစေသည်ဖြစ်ရာ စိတ်ဓာတ်ကျဝမ်းနည်းမှုများက အဆိုပါလူငယ်များကို မူးယစ်ဆေးဝါးအလွဲသုံးမှုဆီသို့ ရောက်ရှိစေပြီး ဆင်းရဲခြင်း သံသရာအတွင်း ပိတ်လှောင်မိစေနိုင်သည်။ ထိုမှတစ်ဆင့် အန္တရာယ်များသော ကလေးလုပ်သားအဖြစ်သို့ ဆင်းသက်ကျရောက်စေနိုင်သည် သို့မဟုတ် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများအတွင်း မြီစားအလုပ်သမားအဖြစ်စေခိုင်းမှုနှင့် လူကုန်ကူးမှု၏ သားကောင် များအဖြစ်သို့ ရောက်ရှိစေနိုင်သည်။

ဒုတိယအနေနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသည့်အရည်အချင်းများရှိသော အလုပ်သမားများကို အရေးပေါ် လိုအပ်လျက်ရှိသည်။ နည်းပညာကျွမ်းကျင်မှုများ၊ ဘာသာစကားကျွမ်းကျင်မှုများစသည်တို့အပြင် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး၊ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး၊ တစ်ကိုယ်ရေဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုများမှာ မရှိမဖြစ်အရေးပါသော အရာဖြစ်သော်လည်း လူငယ်အလုပ်သမားများတွင်မရှိသော အရာဖြစ်ကြောင်း တွေ့မြင်ရလေ့ရှိသည်။ လူငယ်များတွင် ကျွမ်းကျင်မှုများနည်းပါးခြင်းက ကုန်ထုတ်စွမ်းအားတိုးတက်မှုကို တုံ့ဆိုင်းနှေးကွေးစေသည်။

တတိယအနေနှင့် လူငယ်များအားစီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးသည် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော အမျိုးသားလူမှုစီးပွားဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်။ ပညာအရည်အချင်းရှိပြီး ကောင်းစွာလေ့ကျင့်သင်ကြားထားသော လုပ်သားအင်အားတစ်ရပ်က မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို ဆွဲဆောင်နိုင်ရန်နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများချဲ့ထွင်နိုင်ရန်အတွက် အလွန်အရေးပါသည်။ ထို့အပြင် အန္တရာယ်များသော ကလေးလုပ်သားစေခိုင်းခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် မြီစားလုပ်သားအဖြစ် စေခိုင်းခြင်း၊ စိတ်ဓာတ်ကျခြင်းနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း အစရှိသည်တို့ကို ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသည့်လူငယ်များနှင့် ဆက်နွယ်နေသော ထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးမှုများက အလွန်ပင်ကြီးမားလှသည်။

သို့ဖြစ်ရာ လူငယ်များအား စီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအားမြှင့်တင်ရေး (ပိုမိုကျယ်ပြန့်သောရှုထောင့်တစ်ရပ်မှဆိုရလျှင် လူငယ်များအား စွမ်းအားမြှင့်တင်ရေး) ကို လူငယ်မူဝါဒနှင့် ကလေးလုပ်သား NAP တို့တွင် အမျိုးသားဦးစားပေးအရေးကိစ္စတစ်ခုအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုထည့်သွင်းထားသည်။

လူငယ်များအားစွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးအတွက် ကနဦးစမှတ်မှာ မြန်မာနိုင်ငံမှကလေးသူငယ်များနှင့် လူငယ်များအားလုံးအတွက် (သူတို့၏ နေရပ်ဌာနေ၊ လူမျိုး၊ လိင်သဘာဝ၊ မသန်စွမ်းမှုအနေအထား စသည်တို့က မည်သို့ပင်ဖြစ်နေစေကာမူ) လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီဆီလျော်ပြီး အရည်အသွေးကောင်းမွန်သည့်အပြင် လက်လှမ်းမီနိုင်မည့် ပညာရေး (ကျောင်းပညာရေး၊ နည်းပညာကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး၊ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး၊ တစ်ကိုယ်ရေဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင် ရရှိမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ (soft skills) အပေါ်အခြေခံသောပညာရေးကိုဆိုသည်) ကို အမှန် တကယ်ရရှိနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သည်။

TVET သင်တန်းများတွင် မသင်မနေရမူလတန်းပညာရေးပြီးဆုံး၍ ကျောင်းထွက်ခဲ့သူ အသက် ၁၈ နှစ် အောက်လူငယ်များ တက်ရောက်လေ့ကျင့် သင်ကြားနိုင်ရန်အတွက် TVET စနစ်ကိုပြန်လည်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ရန်လိုအပ်ကြောင်း အဓိကသက်ဆိုင်သူများ (stakeholders) က အလေးအနက်ထား ဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့ကြသည်။ ထိုကဲ့သို့ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုတွင် TVET ပညာရေးလမ်းကြောင်းတစ်ရပ်ကို အလယ်တန်းပညာရေးတွင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းခြင်းနှင့် ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းမှုအောက် အလုပ်သင်အဖြစ် လုပ်ကိုင်သင်ယူရေးစနစ်တစ်ရပ် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်းကဲ့သို့သော ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းများ လေ့လာဖော်ထုတ်ခြင်းလည်း ပါဝင်ပေမည်။ ကာလလတ် သို့မဟုတ် ကာလရှည်လုပ်ငန်းတစ်ရပ်ဖြစ်နိုင်သည့် အဆိုပါအလုံးစုံပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကြီး အကောင်အထည်ပေါ်မလာသေးချိန်တွင် အဖွဲ့အစည်းများ

(အစိုးရ၊ စီးပွားရေးအဖွဲ့ အစည်းများနှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့ အစည်းများ) သည် ချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်ပုံနည်းလမ်းများကို ရှေ့ပြေးစမ်းသပ်အကောင်အထည်ဖော်ပြီး အထောက်အပံ့များဖြစ်လာနိုင်မည့် အတွေ့အကြုံများကို ဦးစွာရယူနိုင်သည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ TVET စနစ်ကို အခြားနိုင်ငံများနှင့်နှိုင်းယှဉ် လေ့လာသုံးသပ်သွားမည့် ထဲထဲ ဝင်ဝင်ဆန်းစစ်လေ့လာမှုတစ်ရပ်ကို ဦးစားပေးကိစ္စရပ်တစ်ခုအနေနှင့် အကောင်အထည်ဖော်သွားရန်လိုအပ်သည်။ လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်ခွင့်နှင့် သင်တန်းတွင်ပါဝင်သောအကြောင်းအရာများတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ လူငယ်များနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏လိုအပ်ချက်များအား ပိုမိုကောင်းမွန်စွာကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေး နိုင်မည့် အားလုံးပိုမိုပါဝင်နိုင်ခွင့်ရှိသော စနစ်တစ်ရပ်ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်ရေးအတွက် ရွေးချယ်စရာလုပ်ဆောင်ချက် နည်းလမ်းများကို အနှစ်ချုပ်တင်ပြပေးနိုင်သော လေ့လာဆန်းစစ်မှုကိုဆိုလိုသည်။

အစိုးရသည် အဓိကတာဝန်ရှိသူဖြစ်ကြောင်း၊ သို့သော် အဓိကသက်ဆိုင်သူများအားလုံး (လူငယ်များ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ NGOs နှင့် INGOs ၊ နိုင်ငံတကာအေဂျင်စီများ) ကလည်း အတူလက်တွဲဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ကြောင်းနှင့် လူတစ်ဦးချင်းစီတိုင်းက အရေးပါသောအခန်းကဏ္ဍတစ်ရပ်မှ ပါဝင်နိုင်ကြောင်း အားလုံး အသိအမှတ်ပြုလက်ခံကြသည်။ ဖော်ပြပါ အရေးပါသောလုပ်ဆောင်သူ (actor) များစွာတို့ကြား ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေးနှင့် ဆက်သွယ်ရေးသည် ပဓာနကျသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး အစိုးရအနေဖြင့် လူငယ်များအား စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ပေးရန် သီးသန့်ရည်ရွယ် ရေးဆွဲချမှတ်ထားသောမူဝါဒများကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သွားရန်လိုအပ်ကြောင်း သဘောတူညီခဲ့ကြသည်။

အဆိုပါလေ့လာတွေ့ရှိချက်များမှာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင်ကျင်းပခဲ့သည့် ၁၀၁ ကြိမ်မြောက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားညီလာခံတွင် ချမှတ်ခဲ့သော ၂၀၁၂ ခုနှစ် လူငယ်အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ အရေးယူတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ရန်တိုက်တွန်းချက် (the 2012 Call for Action on Youth Employment) နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက အစိုးရများနှင့်လူမှုရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအား အောက်ဖော်ပြပါမူဝါဒများ၊ အစီအစဉ်များအစရှိသည်တို့ကို တရားဝင် ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်ရန် တိုက်တွန်းသွားခဲ့သည်။

- စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးမှုကို လှုံ့ဆော်ပေးနိုင်မည့် နိုင်ငံအဆင့်မက်ခရိုစီးပွားရေးဆိုင်ရာမူဝါဒများနှင့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာမူဝါဒများ။
- လူငယ်အလုပ်သမားများအား ကောင်းမွန်သင့်လျော်သောအလုပ်များတွင် ခန့်ထားရေးအတွက် အားပေးမြှင့်တင်ပေးနိုင်မည့် အလုပ်သမားဈေးကွက်မူဝါဒများ။
- စွန့်ဦးတီထွင်မှုနှင့်ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မှု (လူငယ်များအတွက်အပါအဝင်) ကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်မည့် အစီအစဉ်များ။
- လူငယ်များအတွက် ပညာရေးနှင့်လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို ဆုံးခန်းတိုင်ရရှိစေရန်နှင့် ကောင်းမွန်သင့်လျော်သော အလုပ်အကိုင်များဆီသို့ ကူးပြောင်းဝင်ရောက်နိုင်ရန်အတွက် ပံ့ပိုးကူညီပေးမည့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်း အစီအစဉ်များနှင့် စာသင်ကျောင်းမှအလုပ်ခွင်သို့ကူးပြောင်းမှုအစီအစဉ်များနှင့်
- အလုပ်တွင်းအခွင့်အရေးများ (Rights at work) (ဆိုလိုသည်မှာ လူငယ်အလုပ်သမားများကို အန္တရာယ်ရှိသော ကလေးလုပ်သားစေခိုင်းမှုနှင့် အခြားသော အလုပ်တွင်း အသုံးချအမြတ်ထုတ်မှုပုံစံများမှ အကာအကွယ်ပေးရေး)[19]

19 ILO (2012) လူငယ်အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာအကျပ်အတည်း - အရေးယူတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန်တိုက်တွန်းမှုဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် ၁၀၁ ကြိမ်မြောက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ ဂျနီဗာညီလာခံ၏ ကောက်ချက်များ၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ် https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_185950.pdf

၂၀၁၂ ခုနှစ် လူငယ်အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ အရေးယူတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန်တောင်းဆိုချက် (the 2012 Call for Action on Youth Employment) ကို ချမှတ်ခဲ့စဉ်ကတည်းက ILO သည် (ဥပမာအားဖြင့်) သင်တန်းများပို့ချခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ခြင်းမှတစ်ဆင့် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းတွင် လူငယ်အလုပ်ခန့်ထားရေးရည်မှန်းချက်များကို တက်တက်ကြွကြွ အားပေးမြှင့်တင်လာခဲ့သည် (အထူးသဖြင့် အရှေ့တောင်အာရှတွင်)။

ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြု ဆောင်ရွက်မှုများ (Initiatives) တွင် အစိုးရများ၊ အလုပ်သမားများနှင့်အလုပ်ရှင်များအတွက် အလုပ်တွင်းရပိုင်ခွင့်များ ဆိုင်ရာလူငယ်များ၏ အသိအမြင်ဗဟုသုတများကို မည်သို့မည်ပုံမြှင့်တင်သွားနိုင်မည်ဟူသော လမ်းညွှန်ချက်များပါဝင်သည့် အခမဲ့သင်တန်းသင်ရိုးတစ်စုံ (the free training package) Rights@Work4Youth ပါဝင်သည်။ အဆိုပါသင်ရိုးတွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုကန်ထရိုက်စာချုပ်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဝန်းကျင်အခြေအနေများ အစရှိသော အရေးကိစ္စများနှင့်သက်ဆိုင်သော လူငယ်များအတွက် သတင်းအချက်အလက်များပါဝင်ပြီး သင်တန်းများအတွက်ရော အလွယ်တကူဖတ်ရှုနိုင်မည့် အကိုးအကားစာတမ်းအနေနှင့်ပါ အသုံးပြုနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

၄။ အမျိုးသားမူဘောင်

၄.၁။ ဥပဒေနှင့် မူဝါဒရေးရာမူဘောင်

အခန်း (၁) နှင့် (၃) တွင်ဖော်ပြခဲ့သကဲ့သို့ပင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် လူငယ်အလုပ်ခန့်ထားရေးဆိုင်ရာမူဝါဒ (youth employment policy) တစ်ရပ် မရှိသော်လည်း လူငယ်များအားစွမ်းအားမြှင့်တင်ရေး၏မတူခြားနားသောအစိတ်အပိုင်းလက္ခဏာရပ်များကို အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြထားသည့် လူငယ်မူဝါဒ (Youth Policy) တစ်ရပ်ရှိသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ ၆ ရက်နေ့က စတင်အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော အဆိုပါမူဝါဒတွင် ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ မူးယစ်ဆေးဝါးအန္တရာယ်များ၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ၊ စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေးသုတေသန၊ စာပေ၊ အနုပညာနှင့် ယဉ်ကျေးမှုတို့နှင့်ပတ်သက်သည့် ဦးစားပေးကိစ္စရပ်များကို ရေးဆွဲချမှတ်ထားသည်။ လူငယ်မူဝါဒဦးစားပေးကိစ္စရပ်များမှာ ဤဆန်းစစ်လေ့လာမှုအတွက် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် FGDs နှင့် KIIs တို့တွင် ဆွေးနွေးတင်ပြလာခဲ့သောပြဿနာအရေးကိစ္စများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသည်ဖြစ်ရာ အဆိုပါ လူငယ်မူဝါဒ အားအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းက မြန်မာနိုင်ငံတွင်း လူငယ်များအားစီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးအတွက် အလွန်အရေးပါပေလိမ့်မည်။ ILO အရေးယူတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန်တိုက်တွန်းချက် (ILO Call for Action) နှင့်အညီ လူငယ်များအား စီးပွားရေးဆိုင်ရာစွမ်းအားမြှင့်တင်မှုသည် လူငယ်များအားစွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးရည်မှန်းချက်များနှင့် အလုံးစုံထပ်တူညီသည်မဟုတ်ဘဲ လူငယ်များအားအလုပ်ခန့်ထားမှု (youth employment) ကိုမြှင့်တင်ပေးနိုင်မည့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော စီးပွားရေးနှင့်အလုပ်ခန့်ထားရေးမူဝါဒများကို အစိုးရမှအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုများလည်း ပါရှိရန်လိုအပ်ကြောင်း သတိပြုမှတ်သားသင့်သည်။ သို့သော် ယေဘုယျဆိုရလျှင် အမျိုးသားမူဝါဒရေးရာမူဘောင်သည် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းလူငယ်များအား စွမ်းအားမြှင့်တင်ရေး၏အရေးပါပုံကို အသိအမှတ်ပြုလက်ခံသည်။

အစောပိုင်းက ဖော်ပြခဲ့သကဲ့သို့ပင် ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ NAP သည် အရည်အသွေးကောင်းမွန်သော ပညာရေးလက်လှမ်းမီရရှိနိုင်မှုကို မြှင့်တင်သွားရန်လိုအပ်ချက်နှင့် အထူးသဖြင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအား အကာအကွယ်ပေးရန် အရေးပါပုံတို့ကို အသိအမှတ်ပြုလက်ခံကြောင်း ထင်ရှားပေါ်လွင်နေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ရှိရင်းစွဲစီမံကိန်းနှင့် အစီအစဉ်အချို့အကြောင်း အကျဉ်းချုံးရှင်းလင်းတင်ပြချက်များက (အောက်တွင် ဆက်လက်တင်ပြသွားပါမည်) NAP အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် အထောက်အပံ့ဖြစ်နိုင်သည်။ NAP အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မှုအတွက် လေ့လာသင်ယူကာအသုံးချနိုင်မည့် သင်ခန်းစာများက မည်သည့်စီမံကိန်းများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများထံတွင် ရှိနိုင်ကြောင်း မှန်ကန်တိကျစွာနားလည်သိမြင်စေခြင်းဖြင့် အထောက်အပံ့ပေးခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ အောက်ဖော်ပြပါ ယေဘုယျခြုံငုံသုံးသပ်ချက်မှာ ပြည့်စုံကောင်းမွန်သော အကျင့်အကြံများနှင့် သင်ခန်းစာများ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်တစ်ရပ် သို့မဟုတ် မှတ်တမ်းတစ်ရပ်မဟုတ်ကြောင်း သတိပြုသင့်သည်။ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများ (initiatives) အား မည်သို့မည်ပုံ တိုးမြှင့်ဖော်ဆောင်နိုင်မည်နှင့် ပုံတူကူးအသုံးချနိုင်မည်ကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာနားလည်နိုင်ရန်အတွက် သင်ခန်းစာများအား ပိုမိုစနစ်တကျ ဆန်းစစ်လေ့လာသွားရန်ဆန္ဒရှိကောင်းရှိနေမည်ဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၂၀၁၆ ခုနှစ် မှ ၂၀၂၁ ခုနှစ်အထိ အမျိုးသားပညာရေး မဟာဗျူဟာမြောက်စီမံချက် (Education Sector Strategic Plan for 2016 – 2021)[20] တစ်ရပ် ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်နေပြီးဖြစ်သည်။ ထိုစီမံချက်ကို ၂၀၁၄ ခုနှစ် အမျိုးသားပညာရေးဥပဒေနှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် အမျိုးသားပညာရေးဥပဒေ ပြန်လည်ပြင်ဆင်မှုများအပေါ်တွင် အခြေခံသည်။ အဆိုပါစီမံချက်သည် ဘဝတစ်သက်တာပညာသင်ယူရေး ချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်မှုနည်းလမ်းတစ်ရပ်ကို အခြေခံပြီး အဖွင့်နိဒါန်းတွင် အောက်ပါအတိုင်းအလေးပေး တင်ပြထားသည်။

"ယနေ့ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးလောကတွင် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၏အောင်မြင်မှုသည် အခြေခံအားဖြင့် ထိုနိုင်ငံရှိနိုင်ငံသားများ၏ အသိပညာဗဟုသုတ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် တတ်ကျွမ်းမှုများပေါ်တွင် အဓိကတည်မှီလျက်ရှိသည်။ ပညာရေးကဏ္ဍတွင် ဦးစားပေးရင်းနှီးမြှုပ်နှံသော နိုင်ငံများသည် လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး ကြွယ်ဝဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်းကဲ့သို့သော ကြီးမားသည့်

20 ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန (၂၀၁၆ ခုနှစ်) အမျိုးသားပညာရေးမဟာဗျူဟာစီမံချက် (၂၀၁၆-၂၀၂၁) http://www.moe-st.gov.mm/wp-content/uploads/2018/01/NESP_20Summary_20-_20English_20-_20Final_20-_20Feb_2023.pdf

ရေရှည်အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုများကို ရရှိခံစားကြရပါသည်" [21]

ထိုချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်မှုနည်းလမ်းက ဤလေ့လာမှုအတွင်း FGDs နှင့် KIIs များတွင် ဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့သည့် ပြဿနာအရေးကိစ္စများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မှုကိုလည်း ခိုင်မာအားကောင်းစေသည်။ အမျိုးသားပညာရေးစီမံချက် (NESP) သည် ဝေးလံခေါင်ပါးသောနယ်မြေဒေသများနှင့် တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုအုပ်စုများမှ ကလေးသူငယ်များအတွက် ပညာရေးကို လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန်၊ အဆင့်များအားလုံးတွင် ပညာရေးအရည်အသွေး တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် (တက္ကသိုလ်များတွင် သင်ကြားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ကိုယ်ပိုင်လွတ်လပ်ခွင့်ရှိမည့် ကမ္ဘာ့တန်းဝင် အဆင့်မြင့်ပညာရေးစနစ်များ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုအပါအဝင်)နှင့် လုပ်သားဈေးကွက်လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသည့် ကောင်းမွန်ထိရောက်သော TVET စနစ်တစ်ရပ် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ရန် အစရှိသည်တို့ကို ဦးတည်ရည်ရွယ်သော ပညာရေးဘက်စုံ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို အဓိကအလေးပေးသည်။ (အဆိုပါစာရင်းမှာ အပြည့်အစုံမဟုတ်ပေ၊ နောက်ထပ်ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ချက်များကို သိရှိလိုလျှင် NESP တွင်ရှုပါ)။

NESP သည် မျှော်မှန်းချက်အလွန်မြင့်မားသော မူဘောင်တစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး ၎င်း၏ဦးစားပေးကိစ္စရပ်များကို အခြားမူဝါဒစာတမ်းများ (ဥပမာ ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ NAP) အောက်မှ ဦးစားပေးကိစ္စရပ်များနှင့် အပြန်အလှန်ချိတ်ဆက်ထားသည်။ သို့ဖြစ်ရာ အဓိကကျသောဝန်ကြီးဌာနများကြား ဆက်သွယ်ရေးနှင့်ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေးက မရှိမဖြစ်အရေးပါသည်။ အခြေခံပညာရေး၊ ကျောင်းပြင်ပပညာရေး (NFE) နှင့် TVET ကို မတူခြားနားသော ဌာနများနှင့်အဖွဲ့အစည်းများစွာတို့မှ ပေးအပ်နေသည်ဖြစ်ရာ ဆက်သွယ်ရေးနှင့်ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေးက ပို၍ပင်အရေးပါလာရသည်။[22]

မူလတန်းနှင့်အလယ်တန်းပညာရေးကို ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန (အခြေခံပညာဦးစီးဌာနမှတဆင့်) မှကြီးမှူးဖွင့်လှစ်သော အစိုးရစာသင်ကျောင်းများမှတစ်ဆင့် အဓိကရရှိနိုင်သည်။ ထို့အပြင် နယ်စပ်ရေးရာဝန်ကြီးဌာနက ဝေးလံခေါင်ပါးသော နယ်စပ်ဒေသများမှ ကလေးသူငယ်များ (အများစုမှာ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများမှ ကလေးသူငယ်များ ဖြစ်သည်) အတွက် မူလတန်းပညာသင်ကြားနိုင်အောင် စီစဉ်ဆောင်ရွက်သည်။ ကလေးသူငယ်များသည် ဘုန်းတော်ကြီးကျောင်းများတွင်လည်း ပညာသင်ယူနိုင်သည်။ မိသားစုကငွေကြေးတတ်နိုင်လျှင် ပုဂ္ဂလိကကျောင်းများတွင် ပညာသင်ကြားနိုင်သည်။

ကျောင်းပြင်ပကလေးသူငယ်များသည် ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ကျောင်းပြင်ပမူလတန်းနှင့်ညီမျှသော ပညာရေး အစီအစဉ် (NFPE EP)နှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများမှ စီစဉ်ဖွင့်လှစ်သော ကျောင်းပြင်ပပညာရေး အစီအစဉ်များမှတစ်ဆင့် ပညာသင်ကြားနိုင်သည်။ အဆိုပါအစီအစဉ်များသည် အတန်းချိန်ပြည့်ပညာသင်ကြားနိုင်ခြင်း မရှိသော ထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ ဘေးအန္တရာယ်အောက်မှကလေးသူငယ်များနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများကို ပညာသင်ကြားခွင့်ရရှိအောင် ပံ့ပိုးကူညီရာတွင် အဓိကကျသောအခန်းကဏ္ဍတစ်ရပ်မှ ပါဝင်သည်။

TVET ကို ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနတို့ အပါအဝင် ဝန်ကြီးဌာနများစွာအပြင် NGOs နှင့် အလုပ်ရှင် (အလုပ်စဝင်သောအဆင့်တွင် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးသည်) တို့က ပေးအပ်သည်။ များစွာသော TVET အစီအစဉ်များကို နိုင်ငံတကာမိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းများ (ဥပမာ JICA နှင့် ADB) က ပံ့ပိုးကူညီပေးပြီး အစိုးရဌာနများ သို့မဟုတ် NGOs များက လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သည်။

TVET အစီအစဉ်များစွာတို့တွင် လူငယ်များအားအလုပ်အကိုင်ရရှိစေရန် ပံ့ပိုးကူညီပေးသည့်လုပ်ဆောင်ချက်များ (ဥပမာ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးဝန်ဆောင်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ပြပွဲများ) ပါဝင်သည်။ အချို့အစီအစဉ်များက နည်းပညာနှင့် သက်မွေးသင်တန်းများနှင့်အတူ ဘဝတွက်တာ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများကို ဖွင့်လှစ်သင်ကြားပေးသည်။ သင်တန်းများစွာတို့က ရိုးရာလက်မှုလုပ်ငန်းများ (ဥပမာ လက်သမား၊ ပန်းရံ၊ စက်ချုပ်၊ ဆံပင်အလှပြင်၊ မော်တော်ယာဉ်ပြုပြင်ရေး စသည်) ကို ပစ်မှတ်ထားပြီး အချို့သင်တန်းများက မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလျင်အမြန်ဖွံ့ဖြိုးကြီးထွားနေသောကဏ္ဍများ အပေါ် အဓိကအလေးပေးသည် (ဥပမာ မန္တလေးတွင် နည်းပညာ၊ သက်မွေးပညာနှင့်လေ့ကျင့်ရေးဦးစီးဌာန (the

21 Op.Cit. p. 7

22 အောက်ပါဖော်ပြချက်သည် NESP နှင့် KIIs မှရရှိသော သတင်းအချက်အလက်များအပေါ် အခြေခံသည်။

Department of TVET) မှစီစဉ်ဖွင့်လှစ်သော ညှိဝန်ဆောင်မှုသင်တန်း)။

အဆင့်မြင့်ပညာရေး (Tertiary education) ကို ဝန်ကြီးဌာန (၈) ခု၏ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုအောက်ရှိ အဆင့်မြင့်ပညာရေး အင်စတီကျူးရှင်း (ကောလိပ်များ၊ ဒီဂရီကောလိပ်များ နှင့်တက္ကသိုလ်များ) ၁၇၁ ခု တွင် တက်ရောက်သင်ယူနိုင်သည်။

သို့ဖြစ်ရာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပညာရေးအစီအစဉ်များ၊ စီမံကိန်းများနှင့် စာသင်ကျောင်းများ မလုံလောက်ခြင်းမျိုး မရှိပေ။ မတူညီ သောပညာရေးအမျိုးအစားများ ပို့ချပေးနေသည့်အဖွဲ့အစည်းများလည်း အမှန်တကယ် လုံလုံလောက်လောက် ရှိသည်။ သို့သော် စိန်ခေါ်မှုအခက်အခဲများကား အမှန်ပင်ရှိနေသည်။ အထူးသဖြင့် ဤအစီရင်ခံစာ၏တစ်နေရာတွင် ဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့သကဲ့သို့ပင် ပညာရေးကို တန်းတူရည်တူလက်လှမ်းမီရရှိနိုင်ခွင့်နှင့်ပတ်သက်၍ စိန်ခေါ်မှုများရှိနေသည် (ဝေးလံခေါင်ပါးသော နေရာဒေသများမှ ကလေးသူငယ်များနှင့်လူငယ်များ၊ မသန်စွမ်း ကလေးသူငယ်များနှင့် လူငယ်များအတွက်)။

ထို့အပြင် ပါဝင်နေသောအဖွဲ့အစည်းများက အလွန်များပြားသဖြင့် ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းမှုကို ဧကန်ရှုပ်ထွေးစေပြီး အပြောင်းအလဲများသောဥပဒေများ၊ ယေဘုယျအစီအစဉ်တစ်ရပ်ကိုလိုက်နာသောချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်ပုံနည်းလမ်းများ (programmatic approaches) စသည်တို့၏ ဘေးအန္တရာယ်ကို ပိုမိုကြီးမားစေသည်။ ပညာရေးအစီအစဉ်များ (အထူးသဖြင့် TVET အစီအစဉ်များ) ကို အမျိုးသားစီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဦးစားပေးကိစ္စရပ်များ၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမူဝါဒများ၊ အသေးစား လုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးရေးမူဝါဒများ အစရှိသည်တို့နှင့် တစ်ပြိုင်တည်း ဟန်ချက်ညီညီ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးဟူသော ရှုထောင့်မှကြည့်လျှင် ထိုအချက်က အလွန်ပင်အရေးကြီးသည်။ ပညာရေးနှင့်စီးပွားရေးမူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များကြား ယေဘုယျဆက်နွယ်မှုများနှင့် ထိုမူဝါဒများနှင့်အစီအစဉ်များ၏ ခိုင်မာအားကောင်းမှုကို အသေးစိတ်မြေပုံရေးဆွဲ ဖော်ပြခြင်းနှင့်ခွဲခြမ်းလေ့လာခြင်းတို့က ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှု၏ နယ်ပယ်အတိုင်းအတာကို ကျော်လွန်နေသည်။ သို့သော် နောက်ဆက်တွဲစောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှုတစ်ရပ်အနေနှင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်းက အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေနိုင်သည်။

ထိုကဲ့သို့သော ရှုပ်ထွေးလှသည့်ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ရပ်အတွင်း (အခြားအရာအားလုံးမပြောင်းလဲပဲ ထို့အတိုင်းဆက်လက်တည်ရှိနေပါက) ကလေးသူငယ်များနှင့်လူငယ်များအားလုံးကို အရည်အသွေးကောင်းမွန်သောပညာရေး ပေးအပ်နိုင်ရန် အားထုတ်လုပ်ဆောင်မှုက အလွန်ပင်ရှုပ်ထွေးနက်နဲပြီး ကြီးလေးခက်လဲသောကိစ္စတစ်ခုဖြစ်နိုင်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ NESP သည် ပညာရေးနှင့် TVET ကိုတန်းတူရည်တူလက်လှမ်းမီရရှိနိုင်ရေးနှင့်ပညာရေးနှင့် TVET အရည်အသွေးကောင်းမွန်ရေးဆီသို့ ဦးတည်သော အလွန်အရေးပါသောမဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။

၄.၂။ လက်ရှိအစီအစဉ်များနှင့် စီမံကိန်းများ

အဖွဲ့ အစည်းအမျိုးအစား	အလေးပေးနယ်ပယ်	အဓိကသင်ခန်းစာများ
အစိုးရအစီအစဉ်များ	အစိုးရကို လူငယ်များအား စွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးအတွက် အဓိကတာဝန်ရှိသူအဖြစ် အသိအမှတ်ပြု လက်ခံထားသည် (အဓိကအားဖြင့်ပညာရေးနှင့် သင်တန်းအစီအစဉ်များမှတစ်ဆင့်)။ ပညာရေးဝန်ဆောင်မှုများကို အစိုးရအေဂျင်စီအချို့က ပေးအပ်ပြီး MOE မှာ သဘာဝကျစွာပင် အကြီးမားဆုံး ပညာရေးဝန်ဆောင်မှုပေးသူဖြစ်သည်။ MOE က အခြေခံ၊ အလယ်တန်းနှင့် အဆင့်မြင့် ပညာတို့အပြင် TVET ကို TVET ဦးစီးဌာနမှတစ်ဆင့် ပေးအပ်သည်။ သို့သော် နယ်ပယ်က ကျယ်ဝန်းလှသည်ဖြစ်ရာ ကဏ္ဍအလိုက် ဝန်ကြီးဌာနများ (ဥပမာ စိုက်ပျိုးရေးဝန်ကြီးဌာန) က ကဏ္ဍ အလိုက် သီးသန့်သင်တန်းများနှင့် ပညာရေးအစီအစဉ်များ ပေးအပ်သည်။ ထို့အပြင် အခြားဝန်ကြီးဌာနများ (ဥပမာ နယ်စပ်ရေးရာဝန်ကြီးဌာန) က သီးခြား ပထဝီနယ်မြေဒေသများတွင် (ဥပမာ နယ်စပ်ဒေသများ) ကလေးသူ ငယ်နှင့်လူငယ်သီးခြားအုပ်စုများကို အဓိက ပစ်မှတ်ထားဦးတည်သည်။ MOLIP မှာ အမျိုးသားကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်းများ မူဘောင်အတွက် တာဝန်ရှိသည်။ MOLIP သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းနှင့် အခြားနိုင်ငံသို့/မှ အလုပ်သမားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကို စီမံခန့်ခွဲရန်အတွက်လည်း တာဝန်ရှိသည်။ အလုပ်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာစဉ် ကောင်းမွန်သောဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်စေရေးအတွက် လူငယ်များအား စွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်းလည်းပါဝင်သည်။	NESP သည် မိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းများစွာတို့က ပညာရေးဝန်ဆောင်မှုများ ပေးအပ်နေသော အနေအထားတွင် ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ခိုင်မာမှုရှိစေမည့်အဓိကကျသော စာတမ်းတစ်စောင်ဖြစ်သည်။ မိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းများစွာတို့က မတူခြားနားသော အခြေအနေများတွင် အခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီသော ပညာရေးပုံစံအမျိုးမျိုးကို ပံ့ပိုးပေးအပ်ခြင်းမှတစ်ဆင့် လူငယ်များအားစွမ်းအားမြှင့်တင်ပေးသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် KIs များ၊ တွေ့ ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် လူငယ်များတို့က လမ်းကြောင်းများစွာတို့မှတစ်ဆင့် ပညာရေးဝန်ဆောင်မှုများပေးအပ်ခြင်းကို မေးခွန်းထုတ်ခဲ့ခြင်း မရှိပေ။ ထို့အစားတွေ့ ဆုံမေးမြန်းခဲ့သူများက ပညာရေးတွင် မှန်ကန်ဆီလျော်မှုရှိသော အကြောင်းအရာများပါဝင်ရေးနှင့် ပညာရေးကို လူငယ်အားလုံးလက်လှမ်းမီရရှိနိုင်ရေး (အသက် ၁၈ နှစ်အောက် လူငယ်များအတွက် TVET အပါအဝင်) နှင့် ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ ထုတ်ဖော်ပြသခဲ့သည်။ မူလတန်းပြီး ကျောင်းထွက်သူများအနေဖြင့် TVET ပညာရေးလမ်းကြောင်းများအတိုင်း ဆက်လက်လျှောက်လှမ်းသွားနိုင်အောင်ပံ့ပိုးကူညီရေးမှာ အလွယ်တကူထိခိုက်နစ်နာနိုင်သည့် လူငယ်များအားဘေးအန္တရာယ်များသော ကလေးလုပ်သားအဖြစ်စေခိုင်းမှုမှ အကာအကွယ်ပေးရန်အတွက် အထူးဦးစားပေး ဆောင်ရွက်ရမည့်ကိစ္စရပ်ဖြစ်၏ TVET ကို အလယ်တန်းပညာရေးတွင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းထားသည့် အခြားအာဆီယံနိုင်ငံများမှ စနစ်များနှင့် အတွေ့အကြုံများကို ပိုမိုအသေးစိတ်လေ့လာခြင်းက အလွန်အကျိုးရှိသော လေ့ကျင့်ခန်းတစ်ရပ်ဖြစ်နိုင်သည်။

အဖွဲ့ အစည်းအမျိုးအစား	အလေးပေးနယ်ပယ်	အဓိကသင်ခန်းစာများ
အလုပ်ရှင်/စက်မှုလုပ်ငန်း အသင်းအဖွဲ့ဦးဆောင်ဦးရွက် ပြုဆောင်ရွက်ချက်များ (initiatives)	စက်မှုလုပ်ငန်းအသင်းအဖွဲ့များနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့ အစည်းများက အစိုးရနှင့် လက်တွဲပူးပေါင်းကာ ပညာရေးနှင့်လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုမြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ ကဏ္ဍအလိုက် ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြု ဆောင်ရွက်မှုများတွင် ပါဝင်ကြသည်။ ထိုဆောင်ရွက်မှုများက တည်ငြိမ်ပြီး အရည်အချင်း ပြည့်မီသော လုပ်သားအင်အား တစ်ရပ် ဖြစ်တည်ရေးကို ဦးတည်ရည်ရွယ်သည် (အထူးသဖြင့် အလျင်အမြန်ဖွံ့ဖြိုးကြီး ထွားနေသော လုပ်ငန်းများအတွင်း)	စက်မှုလုပ်ငန်း/အလုပ်ရှင် ဦးဆောင်သော ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုဆောင်ရွက်မှုများ (initiatives) က မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သိမြင်ခြင်းမရှိသေးသော (သို့မဟုတ်) အသုံးမပြုသေးသော ချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်ပုံနည်းလမ်းများကို ရှေ့ပြေးစမ်းသပ် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်စွမ်းရှိသည်။ ဥပမာ အဖွဲ့ဝင်များကို စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းမှတစ်ဆင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးအပ်ခြင်း။
သီးခြားစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများမှ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သော ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုဆောင်ရွက်မှုများ (initiatives)	သီးခြားစီးပွားရေး လုပ်ငန်းအချို့ (အဓိကအားဖြင့် အထည်ချုပ်နှင့်ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်းများ) က ဝန်ထမ်းသစ်များကို ဦးတည်သော လုပ်ငန်းတွင်း သင်တန်းများ စီစဉ်ပို့ချပေးသည်။ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းများ တွင် ထိုဝန်ထမ်းများမှာ ၁၈ နှစ်အထက် အသက်အရွယ် ရှိသူများဖြစ်သည်။ အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းတွင်မူ ၁၈ နှစ်အောက် အသက်အရွယ်ရှိသူများလည်း ရောနှောပါဝင်သည်။ အချို့အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းရှင်များက ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ချက်များတွင် ၁၆ နှစ်အထက် အလုပ်သမားများ ပါဝင်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် ခွင့်ပြုထားသည်။	တရားဝင်ပညာရေးနှင့် သင်တန်းတို့မှ အောင်မြင်ခဲ့ပြီးသူများအား ကျွမ်းကျင်မှုမြှင့်တင်ပေးရန် လိုအပ်သောကြောင့် အကောင်အထည် ဖော်ခဲ့သည်ဆိုသော်လည်း လုပ်ငန်းတွင်း သင်တန်းများမှ အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေသော သင်ခန်းစာများ ရရှိကြောင်း KIs အချို့က အလေးပေး ပြောဆိုဆွေးနွေးခဲ့သည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး၊ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး၊ တစ်ကိုယ်ရေဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင် ရရှိမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ (soft skills) နှင့် ပတ်သက်၍ သင်တန်းပေးခြင်းက နည်းပညာဆိုင်ရာသင်တန်းပေးခြင်းကဲ့သို့ပင် အရေးပါကြောင်း အလုပ်ရှင်များ လေ့လာတွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ ထို့အတူ လူငယ်များအား သင်တန်းတွင် ပါဝင်လာစေရန်အတွက် ထောက်ပံ့ကြေး၊ အလုပ်သင်လစာ သို့မဟုတ် အခြားသော ငွေရေးကြေးရေး မက်လုံးများပေးရန်လိုအပ်ကြောင်း အလုပ်ရှင်များက လေ့လာတွေ့မြင်ခဲ့ရသည် (သင်တန်း ပြီးဆုံးသွားချိန်တွင် အလုပ်ခန့်ထားရန် အာမခံချက်ရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မရှိသည် ဖြစ်စေ)။

အဖွဲ့ အစည်းအမျိုးအစား	အလေးပေးနယ်ပယ်	အဓိကသင်ခန်းစာများ
		အချို့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှာ လုပ်ငန်းတွင်း သင်တန်းများ စီစဉ်ပို့ချ ပေးခြင်းမရှိကြောင်း၊ ထို့အစား ၎င်းတို့လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခဲ့သည့် လူငယ်အလုပ်သမားများကို အလုပ်ခန့်ထားကြောင်း အလုပ်ရှင်အချို့က ဆွေးနွေးပြောကြားခဲ့သည် (အနှစ်သာရအားဖြင့် အလုပ်သမားများအား 'သိမ်းသွင်းစုဆောင်းခြင်း' နှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးစရာမလိုအောင် ရှောင်လွှဲခြင်း)။ ယင်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် တရားမျှတမှုကင်းမဲ့သော ယှဉ်ပြိုင်မှု အခြေအနေတစ်ရပ်ကို ဖန်တီးနေသည်။ လုပ်ငန်းတွင်း သင်တန်းအစီအစဉ်များတွင် သက်ဆိုင်ရာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းက မည်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုမျိုး လိုအပ်သည်ကို တိတိကျကျ သိရှိထားသည့် အားသာချက်ရှိသည်။ သို့ဖြစ်ရာ တရားဝင် TVET အစီအစဉ်များနှင့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများကို ပြန်လှန်သုံးသပ်ကာ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲမှုပြုချိန်တွင် လုပ်ငန်းတွင်း သင်တန်းအစီအစဉ်များမှ သင်ခန်းစာများကို အသုံးပြုခြင်းက ပေးအပ်သွားမည့်သင်တန်း၏ အရည်အသွေးနှင့် လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီဆီလျော်မှုကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်သည်။
အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့ အစည်း အစီအစဉ်များ	အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့ အစည်းများသည် အခြားရွေးချယ်စရာ ပညာရေးဝန်ဆောင်မှုများ (ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော မိသားစုများ မှ ကလေးသူငယ်များနှင့် လူငယ်များအတွက် သက်မွေးအကြိုနှင့် သက်မွေးသင်တန်းများ အပါအဝင်) ကိုပေးအပ်ရာတွင် အဓိကကျသော အခန်းကဏ္ဍ တစ်ရပ်မှ ပါဝင်သည်။	အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့ အစည်းမှ စီစဉ်သော ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေး ဝန်ဆောင်မှုများ ပံ့ပိုးပေးအပ်မှုတွင် ဆန်းသစ်သော ချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်ပုံနည်းလမ်းများကို စမ်းသပ်အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ပြီး အစိုးရနှင့်ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ မိတ်ဖက် အဖွဲ့ အစည်းများနှင့် လက်တွဲပူးပေါင်းကာ အဆိုပါဦးဆောင် ဦးရွက်ပြုဆောင်ရွက်မှုများ (initiatives) ကို တိုးမြှင့်ဖော်ဆောင် သွားနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် CSOs များသည် ပညာရေးကို အခြား အထောက်အပံ့ အမျိုးအစားများနှင့် ပေါင်းစပ်လေ့ရှိသည် (ဥပမာ-အသိ

အဖွဲ့ အစည်းအမျိုးအစား	အလေးပေးနယ်ပယ်	အဓိကသင်ခန်းစာများ
		ပညာပေးခြင်းနှင့် ဝင်ငွေဖော်ဆောင်ပေးခြင်း၊ ဘက်စုံစွမ်းအား မြှင့်တင်ရေးအထောက်အပံ့များ ပေးအပ်ခြင်း)။ ထို့အပြင် CSOs အချို့က သွားရောက်ရန်ခက်ခဲသော လူမှု အသိုက်အဝန်းများအတွင်း လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ကြသည် (ပဋိပက္ခနယ်မြေများ၊ ထိခိုက်နစ်နာဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ အမြင့်မားဆုံး ကလေးသူငယ်များနှင့် လူငယ်များထံသို့ သွားရောက်ကာ ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးအပ်ခြင်း)။ သို့ဖြစ်ရာ ထိုကဲ့သို့သော CSO အတွေ့အကြုံများက စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးအတွက်သာမက (ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ ဘေးအန္တရာယ်အောက်မှ လူငယ်များအား စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးအတွက် ထောက်ပံ့ကူညီပေးနိုင်မည့်) လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ (စသည်) စွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးအတွက်ပါ အလွန် အရေးကြီးသည်။

၅။ ကောက်ချက်များနှင့်အကြံပြုချက်များ

ဤလေ့လာမှုမှ အဓိကကောက်ချက်များအား KIIs ၊ အဓိကသက်ဆိုင်သူများနှင့်ပြုလုပ်သော FGDs များနှင့် တုံ့ပြန်ထင်မြင်ချက်ပေးရေး မိတ်ဖက်အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲအတွင်း ဆွေးနွေးသုံးသပ်မှုတို့မှ အဓိကထွက်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်သည်။ ဤအစီရင်ခံစာ ပါကောက်ချက်များအား ယေဘုယျဆန်ဆန်တင်ပြထားကာ လူငယ်များအပေါ် ယေဘုယျအကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပြီး စီးပွားရေးကဏ္ဍအမျိုးမျိုးတွင် အကျုံးဝင်သက်ဆိုင်သော အရေးကိစ္စများအပေါ် အဓိကအလေးပေးအာရုံစိုက်သည်။ သို့သော် သီးခြားလူငယ်အုပ်စုများက သီးခြားစိန်ခေါ်မှုအခက်အခဲများကို ရင်ဆိုင်ခံစားကြရပြီး သီးခြားအခွင့်အလမ်းများကို ပိုင်ဆိုင်ကြောင်းနှင့် မတူခြားနားသောလုပ်ငန်းများတွင် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် အခက်အခဲများအပေါ် လွှမ်းမိုးသက်ရောက်နေသည့် သီးခြားအင်္ဂါလက္ခဏာများရှိကြောင်း အသိအမှတ်ပြုလက်ခံပါ၏။ ထိုသို့ သိမှတ်လက်ခံထားသည့်တိုင် ကဏ္ဍအားလုံးကို ရိုက်ခတ်နေသည့် ယေဘုယျ (အများအားဖြင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုဆိုင်ရာ) ပြဿနာအရေးကိစ္စများရှိနေသည်မှာ အလွန်ထင်ရှားပေါ်လွင်နေသည်။ ထို့အပြင် ဤလေ့လာမှုအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများနှင့် နီးနှောဖလှယ်မှုများအတွင်း အဓိကသက်ဆိုင်သူများ (လူငယ်များ၊ လုပ်ငန်းကိုယ်စားလှယ်များ၊ အစိုးရဝန်ထမ်းများ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့ အစည်းကိုယ်စားလှယ်များ သို့မဟုတ် နိုင်ငံတကာမိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းများ) သည် မည်သည်တို့က အဓိကစိန်ခေါ်မှုများဖြစ်ကြောင်း ကြီးမားသော အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ အားလုံးသဘောတူ သတ်မှတ်နိုင်ခဲ့သည်။ ယင်းတို့ကို အောက်တွင် အကျဉ်းချုံးဖော်ပြထားပြီး ထို့နောက်တွင် ဆန်းစစ်လေ့လာရေးအဖွဲ့ မှ အကြံပြုချက်များကို ဆက်လက်တင်ပြထားသည်။

၁။ လူငယ်များအား စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ရေး (ပိုမိုကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဆိုရလျှင် လူငယ်များအား စွမ်းအားမြှင့်တင်ရေး) သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အဓိကဦးစားပေးကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ လူငယ်များအား စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးသည် အနည်းဆုံးပုံစံသုံးမျိုးဖြင့် အရေးအပါဆုံးဖြစ်နေရကြောင်း အစိုးရဌာနကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၊ လူငယ်များ၊ NGOs နှင့် INGOs နှင့် နိုင်ငံတကာမိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းများကြား ယေဘုယျ သဘောတူညီမှုရှိသည်။

- ပထမဆုံးအနေနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ရေးသည် လုပ်ခလစာကောင်းသည့် သင့်လျော်သော အလုပ်အကိုင်များရရှိနိုင်ရန် အခက်အခဲများ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသော လူငယ်များအတွက် ဦးစားပေးဖော် ဆောင်ရမည့် ကိစ္စရပ်ဖြစ်သည်။ ထိုအခက်အခဲများအတွက် အကြောင်းရင်းများစွာ ရှိနိုင်သော်လည်း ပညာအရည်အချင်းက အရေးအပါဆုံး အကြောင်းရင်းတစ်ရပ်ဖြစ်နိုင်သည်။
- ဒုတိယအနေနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ထုတ်လုပ်မှုထိရောက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် ကောင်းစွာလေ့ကျင့်သင်ကြားထားပြီး ပညာအရည်အချင်းရှိသော လူငယ်များကို လိုအပ်သည်။ ဤနေရာတွင်လည်း ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးက ပြဿနာအရေးကိစ္စများ၏ အခြေခံအကြောင်းရင်းဖြစ်သည်။
- အမျိုးသားစီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုက နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအပေါ် ကြီးကြီးမားမား မှီခိုအားထားနေသည်။ နိုင်ငံအတွင်း ရေရှည်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ကာ ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များပေးအပ်သွားရန် ဆန္ဒရှိသည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအတွက် ကျွမ်းကျင်ပြီး အရည်အချင်းပြည့်မီသော လုပ်သားများရရှိနိုင်ရန် အရေးကြီးသည်။

၂။ ကလေးသူငယ်များအားလုံး (၎င်းတို့၏လိင်သဘာဝ၊ လူမျိုး၊ နေထိုင်ရာဒေသ စသည်တို့က မည်သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ) လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီဆီလျော်မှုရှိပြီး အရည်အသွေးကောင်းမွန်သည့် ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးကို အမှန်တကယ် လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်အောင် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ရေးက နောက်ထပ်ဦးစားပေးကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ကျောင်းသူကျောင်းသားများအား ဘက်စုံထူးချွန်စေရန်နှင့် "ထုံးတမ်းစဉ်လာ" ကျောင်းပညာရေးနှင့် နည်းပညာဆိုင် ရာကျွမ်းကျင်မှုများအပြင် အပျော့/ဘဝတွက်တာကျွမ်းကျင်မှုများ (soft/life skills) ပေးရန် မဖြစ်မနေလိုအပ်သည်။ အဓိကသတင်းပေးသူများစွာတို့က လူငယ်များတွင် ၎င်းတို့၏ ပုဂ္ဂလိကဘဝများကို စီမံရန်အတွက် လိုအပ်သော အခြေခံကျွမ်းကျင်မှုများ၊ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျတွေးခေါ်မှု၊ အဖွဲ့

လိုက်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း စသည်တို့မရှိသဖြင့် ၎င်းတို့အားအလုပ်ခန့်အပ် တာဝန်ပေးခြင်းက အခက်အခဲများစွာဖြစ်ပေါ်စေကြောင်း အလေးပေးဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့ကြသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ၂၁ ရာစု ကျွမ်းကျင်မှု အပျော့ (soft skills) အပေါ် ပိုမိုအလေးပေးအာရုံစိုက်ခြင်းက လူငယ်များအားအလုပ်ခန့်ထားရန် အလုပ်ရှင်များကို ပိုမိုဆွဲဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်သည့်အပြင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုစတင်လုပ် ကိုင်နိုင်အောင် လူငယ်များ၏ စွမ်းရည်ကိုလည်း နှိုးဆွပေးနိုင်ပေမည်။ ယင်းသည် ကိုယ်ပိုင်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း လုပ်ငန်းများနှင့် ကျေနပ်နှစ်သိမ့်မှုအတွက်ရော အမျိုးသားစီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက်ပါ များစွာအကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမည်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး၊ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး၊ တစ်ကိုယ်ရေဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ (soft skills)ပညာရေး၏ အရည်အသွေးတိုးတက်ကောင်းမွန်လာအောင် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ရေးသည် အထူးဦးစားပေးဖော်ဆောင်ရမည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်၏။

၃။ သင်တန်းပို့ချမှုတွင် လူငယ်များအား အကာအကွယ်ပေးရန်ဦးတည်ပြီး ရပိုင်ခွင့်များဆိုင်ရာ အသိအမြင်၊ ဗဟုသုတများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာအသိအမြင်ဗဟုသုတများကိုလည်း ထည့်သွင်းသင့်သည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအား အကာအကွယ်ပေးရေးသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်း အလွန်အရေးပါသော မဟာဗျူဟာမြောက် အစိတ်အပိုင်းလက္ခဏာတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ NAP တွင်လည်း အရေးပါသောလက္ခဏာတစ်ရပ်အနေနှင့်ပါဝင်သည်။

၄။ လက်ရှိတွင် ပညာရေးနှင့်လေ့ကျင့်ရေးစနစ်သည် အသက် ၁၈ နှစ်အောက်လူငယ်များအား TVET တွင် ပါဝင်တက်ရောက်ခွင့်မပြုပေ။ ထိုအချက်ကြောင့် မူလတန်းအောင်မြင်ပြီးနောက် အလယ်တန်းဆက်လက်တက်ရောက်ခြင်းမရှိဘဲ ကျောင်းထွက်လာသူများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းမှတပါး အခြားရွေးချယ်စရာမရှိသဖြင့် ဘေးအန္တရာယ် ကျရောက်နိုင်ခြေ အလွန်မြင့်မားသွားရသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်ခန့်ထားနိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် အရွယ်မှာ ၁၆ နှစ် (အကယ်၍ မူလတန်း ပြီးဆုံးအောင်မြင်ပြီးဖြစ်လျှင်) [23] ဖြစ်သော်လည်း ၁၆-၁၈ နှစ် အရွယ် လူငယ်အလုပ်သမားများမှာ ကျွမ်းကျင်မှုကင်းမဲ့သော အလုပ်သမားများဖြစ်လာပြီး တကယ်တမ်းလက်တွေ့တွင် အချို့လုပ် ငန်းခွင်များအတွင်း ပါဝင်လုပ်ကိုင်နိုင်ခွင့်မရှိသဖြင့် ရွေးချယ်မှုများ ပြုလုပ်နိုင်ခြင်း လုံးဝမရှိသောအခြေအနေတစ်ခု တွင်ပိတ်လှောင်မိနေသည်။ ဤသို့ဖြင့် ထိုလူငယ်များမှာ တရားဝင်မဟုတ်သောကဏ္ဍတွင် ၎င်းတို့၏အသက်အရွယ် နှင့်လျော်ညီမှုမရှိသောအလုပ်များကို မဖြစ်မနေ လုပ်ကိုင်ရနိုင်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ မူလတန်းအောင်မြင်ပြီးကျောင်း ထွက်လာသူများအတွက် သက်မွေးသင်တန်းများကို ပိုမိုလက်လှမ်းမီရရှိစေရေး ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မှုက အထူးဦးစားပေး ဖော်ဆောင်ရမည့် ကိစ္စရပ်ဖြစ်သည်။

၅။ ပညာရေးအရသာမက အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းဖြစ်တည်မှုအရပါ ကျေးလက်နှင့်မြို့ပြကြား ကွဲပြားခြားနားနေခြင်းက စိုးရိမ်ပူပန်ဖွယ် အဓိကအရေးကိစ္စတစ်ခုဖြစ်သည်။ လုပ်သားဈေးကွက်ကို ကျေးလက်ဒေသများဆီသို့ တိုးမြှင့်ချဲ့ထွင်ခြင်းက လူငယ်များအားစီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ရေး (YEE) အတွက် အဓိကကျသော မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ထိုကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ စိုက်ပျိုးရေး၊ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းနှင့် ခရီးသွားလာရေးကဏ္ဍကဲ့သို့သော အဓိကကျသည့်စီးပွားရေးကဏ္ဍများက အခရာကျပြီး တိုးမြှင့်ချဲ့ထွင်မှုကို ထိုကဏ္ဍများအတွင်း မည်သည့်နေရာများ တွင်ဖော်ဆောင်သည်ဟူသောအချက်က အရေးကြီးသည်။ တိုးမြှင့်ချဲ့ထွင်မှုတွင် မည်သည့်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအမျိုးအစားများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်ချက်အမျိုးအစားများ အများဆုံးပါဝင်သည် ဟူသောအချက်ကလည်း အရေးကြီးလေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဆိုင်ရာမူဝါဒများနှင့် လူငယ်အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများကြား ပိုမိုသဟဇာတ ဖြစ်စေခြင်းနှင့် အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမည့် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးဖလှယ်မှုများကို မြှင့်တင်ခြင်းက အဓိကဦးစားပေးဖော်ဆောင်ရမည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။

23 အချို့လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် ကလေးသူငယ်များအား အသက် ၁၄ နှစ် အရွယ်မှစ၍ တစ်ရက်လျှင်အများဆုံးလေးနာရီအထိ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ခွင့်ပြုသည်။ သို့သော် အချိန်ပြည့်အလုပ်တွင် ခန့်ထားရန်အတွက် ယေဘုယျအနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်မှာ ၁၆ နှစ်ဖြစ်သည်။

၆။ ကျေးလက်ဒေသများတွင် ရွေးချယ်စရာလမ်းကြောင်းများနည်းပါးခြင်းက ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု (ပြည်တွင်းသို့မဟုတ် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်) နောက်ကွယ်မှ မောင်းနှင်အားတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြစ်တည်နေသော သက်မွေးမဟာဗျူဟာတစ်ရပ်အနေဖြင့် သိမှတ်လက်ခံထားသည့်အပြင် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းနှင့် အိမ်ထောင်စုအဆင့်အတွက် အထောက်အပံ့ကောင်းတစ်ရပ် ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် အန္တရာယ်များသော ကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်နိုင်သောကြောင့် လူငယ်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား မြီစားလုပ်သားအဖြစ် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရခြင်းမှ အကာအကွယ်ပေးရန် မဖြစ်မနေ လိုအပ်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ ဘေးကင်းလုံခြုံသော ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကိုမြှင့်တင်ခြင်း (ဥပမာ မိမိနိုင်ငံမှမထွက်ခွာမီ လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း (pre-departure training) မှ တစ်ဆင့်) သည် လူငယ်များအားစီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းအားမြှင့်တင်ရေး (YEE) အတွက် အရေးပါသော အထောက်အပံ့တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။

၇။ အစိုးရကို အဓိကတာဝန်ရှိသူအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုလက်ခံထားပြီး အစိုးရကလည်း အမျိုးသားလူငယ်မူဝါဒ (the National Youth Policy) ကို ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ သို့သော် ယင်းသည် ရှုပ်ထွေးနက်နဲပြီး အရင်းအမြစ်များစွာ လိုအပ်သည်ဖြစ်ရာ အလုပ်သမားများနှင့်အလုပ်ရှင်များ၊ NGOs များ စသည်ကဲ့သို့သော အခြားအရေးပါသော လုပ်ဆောင်သူများ (actors) ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုမပါဘဲ အစိုးရချည်းသက်သက်အနေဖြင့် အောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်မည်မဟုတ်ကြောင်းကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုလက်ခံကြသည်။

၈။ တကယ်တမ်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အဖွဲ့ အစည်းများစွာတို့မှာ လူငယ်များအားစွမ်းအားမြှင့်တင်ရေး၊ ပညာရေးနှင့် TVET ၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် သတင်းအချက်အလက်ပေးခြင်း စသည်တို့နှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းများသည် အနည်းနှင့်အများ အပြန်အလှန်ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ကြပြီး စီမံကိန်းများနှင့်အစီအစဉ်များ (မိတ်ဖက် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများက အကောင်အထည်ဖော်လျှင်ပင်) ကို အစိုးရဌာနများမှကြီးကြပ်ကွပ်ကဲသည်။ သို့သော် ထိုမျှကွဲပြားစုံလင်သော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ရပ်အတွင်းပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန်နှင့် ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် သဘာဝအလျောက်ပင်ခက်ခဲပြီး အာရုံစိုက်အားထုတ် ဆောင်ရွက်မှုများလိုအပ်သည်။

၉။ မူဝါဒရေးရာမူဘောင်မှာ အလွန်ကျယ်ပြန့်ပြီး ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် လူငယ်စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သောရည်မှန်းချက်များကို မြှင့်တင်ခြင်းတို့အတွက် အခြေအနေကောင်းများဖန်တီးပေးသည်။ အဓိကစိန်ခေါ်မှုမှာ အရင်းအမြစ်များရှားပါးသော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ရပ်အတွင်း ကောင်းစွာရေးဆွဲဖန်တီးထားသောမူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များအားလုံးကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သွားရန်ဖြစ်၏။ အဓိကဌာနများက စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ အကန့်အသတ်များနှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရနိုင်လေသည် (ဥပမာ အလွန်နည်းပါးသော ရန်ပုံငွေနှင့် ဝန်ထမ်းအင်အား)။

၁၀။ ယေဘုယျအားဖြင့် လူငယ်များမှာ အလွန်တာဝန်ယူမှုရှိပြီး ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်များဖြင့် ၎င်းတို့မိသားစုများကို ထောက်ပံ့နိုင်ရန်အတွက် ပညာသင်ကြားကာ ကျွမ်းကျင်မှုများတည်ဆောက်လိုကြသည်။ သို့သော် မိဘများ၏ သဘောထားခံယူချက်များက တစ်ခါတစ်ရံတွင် အဆိုပါမျှော်မှန်းချက်များ၏ ဆန့်ကျင်ဘက်အရပ်ဆီသို့ ဦးတည်နေသည်။ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းကပထမ၊ ပညာသင်ကြားခြင်းက ဒုတိယအဖြစ် သတ်မှတ်ယုံကြည်သောမိဘများ၏ သားသမီးများအတွက် ပညာသင်ကြားခွင့်ရရှိရန် (ကလေးလုပ်သားအဖြစ်သို့ ဆင်းသက်ရမည့်အစား) အလွန်ခက်ခဲနိုင်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ သဘောထားခံယူချက်များပြောင်းလဲလာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းက အလွန်အရေးကြီးပြီး ပညာရေးအဆင့်များအားလုံးတွင် ဘဝတွက်တာ/အပျော့ ကျွမ်းကျင်မှုများပေးသောပညာရေးကို လိုအပ်ကြောင်း ထပ်မံရည်ညွှန်းဖော်ပြအပ်ပါသည်။

အထက်ပါကောက်ချက်များအပေါ် အခြေခံကာ ရေရှည်နှင့်ရေတို ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ချက်များကို အကြံပြုအပ်ပါသည်။ ကာလတိုတစ်ခုအတွက် အကြံပြုချက်များတွင် (ဤဆန်းစစ်လေ့လာမှုမှ တွေ့ရှိချက်များအပေါ် မူတည်ပြီး ဆုံးဖြတ်ရလျှင်) ထပ်တိုးသုတေသနပြုလေ့လာမှုများမှ အကျိုးဖြစ်ထွန်းနိုင်မည်ဟု အကြံပြုတင်ပြအပ်သောနယ်ပယ်အချို့ပါဝင်

သည်။ အကြံပြုချက်များမှာ အဓိကအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိအဓိကသက်ဆိုင်သူများ (stakeholders) နှင့်ပြုလုပ်သော တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများနှင့် နီးနောဆွေးနွေးမှုများမှတဆင့် ထွက်ပေါ်လာခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် အခြား နိုင်ငံများမှ အတွေ့ အကြုံများကို လေ့လာသုံးသပ်မှုများမှ ထွက်ပေါ်လာသောအကြံပြုချက်များလည်း ပါဝင်သည်။

ပညာရေးအရည်အသွေး တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေး (အထူးသဖြင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး၊ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး၊ တစ်ကိုယ်ရေဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ (soft skills) နှင့်ပတ်သက်၍	
ကာလတို	ကာလလတ်မှ ကာလရှည်အထိ
NESP တွင် ပညာရေး တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရေး အတွက် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့် ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖော်ပြထားပြီး မူဝါဒ များကို ပြန်လည်ပြင်ဆင် ရေးဆွဲရန် မလိုအပ်ပေ။ သို့ သော်လူငယ်များအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် CSO များမောင်းနှင်သည့် သင်တန်းအစီအစဉ်များမှ ရရှိသော အတွေ့ အကြုံများကို ရယူစုဆောင်းခြင်း၊ ခွဲခြမ်း ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် လေ့လာသင်ယူခြင်းက အကျိုးဖြစ်ထွန်း စေနိုင်သည်။ အဆိုပါအတွေ့ အကြုံများကို မူလတန်းနှင့် အလယ်တန်းပညာရေး ရေးဆွဲဖန်တီးမှုနှင့် အကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုတွင် အသုံးပြုနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ယေဘုယျဆိုရလျှင် NESP ၊ လူငယ်မူဝါဒနှင့် ကလေး လုပ်သားဆိုင်ရာ NAP တို့ကို အပြည့်အဝ အကောင် အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် မဖြစ်မနေလိုအပ်သည်။	မြန်မာနိုင်ငံတွင်း လုပ်သားဈေးကွက် လိုအပ်ချက်များက အလျင်အမြန် ပြောင်းလဲနေသည်ဖြစ်ရာ ပစ္စည်းကိရိယာ သစ်များ အသုံးပြုမှုအပါအဝင် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး နေရာဌာနနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ပုံမှန်အဆင့်မြှင့်တင် သွားရန် လိုအပ်သည် (ဥပမာ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍ အလုပ် အကိုင်များအတွက် TVET တွင်)။ ယင်းအတွက် ကုန်ကျ စရိတ်များပြားနိုင်သည်ဖြစ်ရာ သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်း ကဏ္ဍများနှင့် အတူရေးဆွဲချ မှတ်ထားသည့် ရှင်းလင်း သော စီမံချက်တစ်ရပ် လိုအပ်သည်။ ရှိရင်းစွဲ သင်တန်းအစီအစဉ်များအား ခွဲခြမ်းလေ့လာမှုမှ ထွက်ပေါ်လာသော ရလာဒ်များအနေနှင့် အလယ် အလတ်ကြာမြင့်သော ကာလတစ်ခုအတွင်း ပညာရေး စနစ်၏ တစ်နံတစ်လျားတွင် အကောင်အထည်ဖော် သွားမည့် သင်ထောက်ကူပစ္စည်းသစ်များ၊ သင်ကြားရေး အစီအစဉ်သစ်များ စသည်တို့ ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်လာရန် လိုအပ်သည်။ ယင်းကို NESP ယေဘုယျမူဘောင် အောက်တွင် အကောင်အထည်ဖော်ရမည်။ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး၊ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး၊ တစ်ကိုယ်ရေဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ (soft skills) ဆိုင်ရာ ပညာရေးကို တိုးတက်ကောင်းမွန် စေမည့် ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြု ဆောင်ရွက်မှု (initiative) တစ်ရပ်တွင် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အသိပညာ (ကလေးလုပ်သားနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု အပါအဝင်) နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေး အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အသိပညာတို့ကို ပေါင်းစပ်ထည့် သွင်းရမည် ဖြစ်သည် (အထူးသဖြင့် TVET ပညာရေးအစီအစဉ်များတွင်)။

	ထို့အပြင် ပြည်တွင်းစွန့်ဦးတီထွင်မှု ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်ကို ပိုမို အားပေးမြှင့်တင်သွားနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပြီး အပျော့ ကျွမ်းကျင်မှု (soft skills) အစိတ်အပိုင်းများကို ရေးဆွဲ ဖန်တီးရန် ဖြစ်နိုင်၊ မဖြစ်နိုင် လေ့လာဖော်ထုတ်နိုင်သည်။ ထိုယဉ်ကျေးမှုအောက်တွင် လူငယ်များမှာ ကိုယ်ပိုင် စီး ပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ပိုမို စတင် လုပ်ကိုင်လာနိုင် မည်ဖြစ်သည် (အထူးသဖြင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း များနည်းပါးသော ကျေးလက်ဒေသများတွင်)။
ကလေးသူငယ်များအားလုံးအတွက် ပညာရေးအားလုံးကို အပြည့်အဝလက်လှမ်းမီရရှိစေရေး (၎င်းတို့၏နေထိုင်ရာ ဒေသ၊ လူမျိုး၊ မသန်စွမ်းမှုအနေအထား စသည်တို့က မည်သို့ပင်ဖြစ်နေစေကာမူ) နှင့် မည်သည့်ကလေးကမျှ အလုပ် အတွက် ပညာရေးကို စွန့်လွှတ်ရခြင်းမျိုး မရှိစေရေး။	
ကာလတို	ကာလလတ်မှ ကာလရှည်အထိ
လက်တွေ့ကျသော ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့် လေ့လာစစ်ဆေးရေးစနစ် (CLMS) တစ်ရပ်တည် ဆောက်ပါ။ (အဆိုပါ အကြောင်းအရာနှင့်သက်ဆိုင်သော ILO သီးခြားအစီရင်ခံစာတွင်ရှုပါ)။ သုတေသနပြုလေ့လာမှုများ ထပ်မံလုပ်ဆောင်ပြီး မြန်မာ နိုင်ငံတွင်းမှ မသန်စွမ်းကလေးသူငယ်များနှင့် လူငယ်များ အတွက်ပညာရေးနှင့် ကောင်းမွန်သင့်လျော်သောအလုပ် အကိုင်များ ရရှိရေးဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်စည်းမျဉ်းများ၊ အတားအဆီးများနှင့် အခွင့်အလမ်းများကို သိမြင် နားလည်အောင်ဆောင်ရွက်ပါ။	NESP ကို အပြည့်အဝ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ပါ။ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေအဆင့် ပိုမိုမြင့်မားသော ကလေး သူငယ်များ၏ ပညာသင်ကြားမှုကို စဉ်ဆက်မပြတ် စောင့် ကြည့်လေ့လာစစ်ဆေးပါ။ ပညာရေးစောင့်ကြည့်လေ့လာ စစ်ဆေးမှု၊ ကလေးသူငယ်အကာအကွယ်ပေးရေး အမှုတွဲစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်နှင့် ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့် လေ့လာစစ်ဆေးရေးစနစ်တို့ကြား ပူးပေါင်းညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် သဟဇာတဖြစ်စေရန် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက် ပါ။ (ကလေးလုပ်သား NAP အောက်တွင် ဖွဲ့စည်းတည် ဆောက်သွားမည်ဖြစ်သည်)
အသက် ၁၈ နှစ် အောက်လူငယ်များ/မူလတန်းအောင်ကျောင်းထွက်လာသူများအတွက် TVET လက်လှမ်းမီရရှိစေရေး	
ကာလတို	ကာလလတ်မှ ကာလရှည်အထိ
ထိခိုက်နစ်နာ ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ ဘေးအန္တရာယ်အောက်မှ ကလေးသူငယ်များအတွက် TVET လမ်းကြောင်းများ၊ လို အပ်ချက်များတို့နှင့်ပတ်သက်သည့် သီးခြားတိကျသော လေ့လာမှုတစ်ရပ် ပြုလုပ်ပါ။ ကဏ္ဍအလိုက် သီးခြားဦး ဆောင်ဦးရွက်ပြု ဆောင်ရွက်မှုနှင့် CSO ဦးဆောင်ဦးရွက် ပြုဆောင်ရွက်မှု (initiatives) အမျိုးမျိုးမှ ရရှိလာသော အတွေ့ အကြုံများကို မြေပုံရေးဆွဲခြင်းနှင့်ခွဲခြမ်းလေ့လာ ဆန်းစစ်ခြင်းလည်း ပါဝင်ရမည်။ နှိုင်းယှဉ်လေ့လာမှုများ (comparative studies) မှ တစ်ဆင့် အခြားအာဆီယံနိုင်ငံများမှ သင်ခန်းစာများကို လေ့လာဖော်ထုတ်ပြီး ခွဲခြမ်းဆန်းစစ်ပါ။	ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းမှုအောက် အလုပ်သင်အဖြစ်လုပ်ကိုင် သင်ယူရေးနစ်တစ်ရပ်ကို တည်ဆောက်ရန်နှင့် အလယ်တန်းပညာ TVET ရွေးချယ်စရာ လမ်းကြောင်း များကို တည်ဆောက်ရန်အတွက် TVET စနစ်နှင့် ဥပဒေများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ပါ။

လူငယ်များအတွက် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုစီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် မထွက်ခွာမီ သတင်းအချက်အလက်ပေးအပ်ရေး (pre-departure information) တို့ကို ပညာရေးဆိုင်ရာ အားထုတ်ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ထပ်မံပေါင်းစပ်ရေး	
ကာလတို	ကာလလတ်မှ ကာလရှည်အထိ
မြန်မာနိုင်ငံတွင်းမှ မထွက်ခွာမီ သတင်းအချက်အလက်ပေးအပ်ရေး စီမံကိန်းများအား ယေဘုယျခြုံငုံသုံးသပ်မှုတစ်ရပ် ပြုလုပ်ပြီး ထိုစီမံကိန်းများ၏အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို လေ့လာဆန်းစစ်ပါ။ အခြားအာဆီယံနိုင်ငံများမှသင်ခန်းစာများကလည်း ထိုဆန်းစစ်လေ့လာမှုအတွက် သတင်းအချက်အလက်များ ပေးအပ်နိုင်သည်။	ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး၊ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး၊ တစ်ကိုယ်ရေ ဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ (soft skills) ပညာရေးအစီအစဉ်များ/သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများကို မူလတန်း၊ အလယ်တန်းနှင့် TVET ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်များတွင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းပါ။
သက်ဆိုင်ရာမူဝါဒများအားလုံးကို အပြည့်အဝ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေး	
ကာလတို	ကာလလတ်မှ ကာလရှည်အထိ
မတူခြားနားသောကဏ္ဍများမှ အဓိကသက်ဆိုင်သူများကြားနှင့် မတူခြားနားသော အဓိကသက်ဆိုင်သူ အုပ်စုများကြား နီးနှောဖလှယ်မှုနှင့် ဟန်ချက်ညီစေရေး အားထုတ်ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများကို ပံ့ပိုးကူညီပါ။ ယင်းသည် အချိန်ယူဆောင်ရွက်ရသော လုပ်ဆောင်ချက်ဖြစ်ရာ ထိရောက်သော စနစ်ယန္တယားများ လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ မတူခြားနားသော ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုဆောင်ရွက်မှုများ (initiatives)၊ အွန်လိုင်း ပုံရိပ်ယောင် အစည်းအဝေးများ (virtual meetings) နှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များဟန်ချက်ညီမှု (calendar alignments) ကို အတူပူးတွဲကြီးကြပ်ကွပ်ကဲခြင်းလည်း ပါဝင်နိုင်သည်။	အဓိကကျသော မူဝါဒများနှင့်စီမံချက်များမှ ဦးစားပေးကိစ္စရပ်များနှင့် ကိုက်ညီသည့် အရင်းအမြစ် ခွဲဝေချထားမှု (resource allocation) အတွက် ပံ့ပိုးကူညီအားပေးပါ။

Literature

Arisman and Ratnawati Kusuma Jaya, Center for Southeast Asian Studies (2018) Protection of Human Rights and Labour Migration for Employment Purpose Across ASEAN https://www.netherlandsandyou.nl/latest-news/news/2018/02/02/report-on-protection-of-human-rights-and-labour-migration

Asia Foundation and ILO (2015) Migrant and Child Labor in Thailand's Shrimp and Other Seafood Supply Chains: Labor Conditions and the Decision to Study or Work https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/meetingdocument/wcms_430209.pdf;

Department of Population, Ministry of Labour, Immigration and Population (2016) Thematic Report on Population Dynamics. Census Report Volume 4-E, all census reports can be downloaded from http://themimu.info/census-data

Department of Population, Ministry of Labour, Immigration and Population (2017) Thematic Report on Children and Youth. Census Report Volume 4-M, all census reports can be downloaded from http://themimu.info/census-data

ILO (2012) The youth employment crisis: A call for action Resolution and conclusions of the 101st Session of the International Labour Conference, Geneva, 2012 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_185950.pdf

ILO (2016) Knowledge, attitudes and practices (KAP) study on child labour in Yangon, Ayeyarwady Region and Mon State https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27675/lang--en/index.htm

ILO (2016) Knowledge, attitudes and practices (KAP) study on child labour in Yangon, Ayeyarwady Region and Mon State https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27675/lang--en/index.htm

ILO (2017) Background Report for the National Action Plan on child labour in Myanmar - An overview of issues to be considered in the development of the NAP https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_29337/lang--en/index.htm;

ILO (2017): Risks and rewards. Outcomes of labour migration in South East Asia https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_613815/lang--en/index.htm

ILO (2018): Myanmar Decent Work Country Programme 2018-2021 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-yangon/documents/publication/wcms_645042.pdf

Ministry of Education (2016) National Education Strategic Plan 2016 – 2021 http://www.moe-st.gov.mm/wp-content/uploads/2018/01/NESP_20Summary_20-_20English_20-_20Final_20-_20Feb_2023.pdf

Ministry of Labour, Employment and Social Security and Central Statistical Organization (2016) Myanmar

labour force, child labour and school to work transition survey 2015 https://www.ilo.org/yangon/publications/WCMS_516117/lang--en/index.htm

Myanmar Times (2018) Myanmar Sustainable Development Plan drafted, govt feedback sought https://www.mmtimes.com/news/myanmar-sustainable-development-plan-drafted-govt-feedback-sought.html

The Global New Light of Myanmar (2018) Myanmar Youth Policy released http://www.globalnewlightofmyanmar.com/myanmar-youth-policy-released/

Thompson Reuters (2015) Push for quality education, decent jobs needed to end child labour https://www.reuters.com/article/us-rights-youth-labour/push-for-quality-education-decent-jobs-needed-to-end-child-labor-idUSKBN0OQ0K920150610

UNESCO and UNEVOC World TVET Database https://unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database

Fundamental Principles and Rights at Work
Branch (FUNDAMENTALS)

International Labour Organization
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22 - Switzerland
Tel: +41 (0) 22 799 81 81
Fax: +41 (0) 22 799 87 71
childlabour@ilo.org

fundamentals@ilo.org
www.ilo.org/childlabour

@ILO_Childlabour

ILO Yangon Office

No. 1 Kanbae (Thitsar) Road
Yankin Township
Yangon - Myanmar
Tel: +(951) 233 65 39
Fax: +(951) 233 65 82

yangon@ilo.org
www.ilo.org/yangon

ISBN 978-92-2-133352-4