



International Labour Organization



A SUSTAINABLE TRAINING INSTITUTION



International Training Centre
Centre international de formation
Centro Internacional de Formación

တင်ပြချက်အကျဉ်းချုပ်



မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအတွက် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသည့် ဈေးကွက်တစ်ခုဖြစ်တည်ရေးဆီသို့

လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာအသင်းအဖွဲ့တစ်ရပ်အတွက် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာ လေ့လာမှုတစ်ရပ်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များ



မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအတွက်
ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသည့် ဈေးကွက်တစ်ခုဖြစ်တည်ရေးဆီသို့

လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှု
ကားမှုဆိုင်ရာအသင်းအဖွဲ့တစ်ရပ်အတွက်
ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာ လေ့လာမှုတစ်ရပ်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့်
ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များ
တင်ပြချက်အကျဉ်းချုပ်

ILO Country office for Myanmar
March 2020



Copyright © International Labour Organization 2020
First published 2020

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publishing (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifro.org to find the reproduction rights organization in your country.

Towards a sustainable market exchange for Industrial Relations (IR) Training in Myanmar: Findings of a feasibility study for an IR training mechanism

ISBN 9789220320242 (print)
9789220320235 (web pdf)

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

Printed in Myanmar

ရေခဲမြေခဲအနေအထားနှင့် နောက်ခံအကြောင်း

ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအသင်းအဖွဲ့ တစ်ခုဖြစ်ပေါ်နိုင်မှ အနေအထားကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ရန်အတွက် အိုင်အယ်(လ်)အို (မြန်မာ) က အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဗဟိုဌာနကို မေတ္တာရပ်ခံထားပြီးဖြစ်ပါသည်။

ဤသီးခြားလုပ်ငန်းတာဝန်သည် မကြာမီက အတည်ပြုလက်ခံခဲ့ပြီးဖြစ်သော မြန်မာနိုင်ငံ၏သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဌာနအစီအစဉ်နှင့် အားကောင်းသော လုပ်သားဈေးကွက်အုပ်ချုပ်စီမံရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာအခြေခံမူသဘောတရားနှင့် အခွင့်အရေးများကို ကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ ယင်း၏ဦးစားပေး (၂) တို့နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါသည်။ ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာအကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်သည် အမျိုးသားအဆင့် သုံးပွင့် ဆိုင် ဆွေးနွေးပွဲဖိုရမ် (၂၀၁၈) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်သားဈေးကွက်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် ယင်း၏ အချက် ၅ ချက်ပါလမ်းပြမြေပုံ (၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလမှ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ) တို့အတွက်လည်းဖြစ်သည့် ဆည်းပုံးပေးဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ပိုပြီးတိကျသည့်အချက်မှာ၊ အမျိုးသားအဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်အဆင့်၊ မြို့နယ်အဆင့်၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအဆင့်နှင့် ကုမ္ပဏီအဆင့်တို့တွင် ခိုင်မာသောလုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး များနှင့် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မှုများအတွက် အားကောင်းသည့်စွမ်းဆောင်ရည်များနှင့်သက်ဆိုင်သည့် လမ်းပြမြေပုံ၏ ရလဒ် (၃) ကို ကုစားဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး ၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဗဟိုဌာနသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဈေးကွက်၏လိုအပ်မှုနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဝန်ဆောင်မှုများဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးမှုအနေအထားများကို ပိုင်းဖြတ်စိစစ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ကာ၊ နည်းပညာဆိုင်ရာ၊ ငွေကြေးဆိုင်ရာနှင့် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသည့် ပြည်တွင်းလေ့ကျင့်သင် ကြားရေးအသင်းအဖွဲ့တစ်ခုတည်ထောင်ရေးအတွက် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာအခြေအနေများကို အဆိုပြုလျက်ရှိပါသည်။

ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာလေ့လာမှုသည် မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် တိုးတက်ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အိုစီမံကိန်း (ILO-GIP) ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်ပါ သည်။ ယင်းစီမံကိန်းရန်ပုံငွေကို ဆွီဒင်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအေ ဂျင်စီ (sida) နှင့် H&M တို့ထံမှရရှိပြီး၊ မကြာသေးမီအချိန်က Marks&Spencer တို့ထံမှရရှိပါသည်။ ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာ လေ့လာမှုသည် ဥရောပသမဂ္ဂထံမှ ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့မှုရရှိသည့် လုပ်သားဈေးကွက်အုပ်ချုပ်စီမံမှု တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် ဥပဒေဆိုင်ရာနှင့် အသင်းအဖွဲ့ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဆိုင်ရာ အိုင် အယ်(လ်)အိုစီမံကိန်း၏ ရည်မှန်းချက်နှင့်လည်းကိုက်ညီမှုရှိပါသည်။

အိုင်အယ်(လ်)အိုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်အတူ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ရာမှ ထွက်ပေါ်လာသည့် အဓိကသုံးသပ်ချက်များကို ဖြန့်ဝေရန်နှင့် အဆိုပြုထားသည့် အနာဂတ်ဖြစ်နိုင်ခြေများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ယင်းမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ထင်မြင်သုံးသပ်ချက်များကို စုဆောင်းရန်ရည်ရွယ်ပြီး လက်ရှိတင်ပြချက်အကျဉ်းချုပ်ကို ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ အစီရင်ခံစာအပြည့်အစုံကို အိုင်အယ်(လ်)အို အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းစီမံကိန်း၏ ဝက်ဘ်ဆိုက်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။

လုပ်ငန်းတာဝန်၏ မျှော်မှန်းချက်များ

ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာလေ့လာမှုရှိ အဓိကမျှော်မှန်းချက်သည် အိုင်အယ်(လ်)အိုမြန်မာကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးရန်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အိုင်အယ်(လ်)မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများကို လိုအပ်သည့်အထောက်အထားများကို ထပ်မံဖြည့်စည်းခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသားအဆင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအသင်းအဖွဲ့တစ်ခုကို တည်ထောင်ခြင်း၊ မတည်ထောင်ခြင်းနှင့် တည်ထောင်မည့်နည်းလမ်းကို ဆုံးဖြတ်ရန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

အကျိုးခံစားရမည့်သူများ

ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာလေ့လာမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး တိုက်ရိုက်အကျိုးခံစားရမည့်သူမှာ အမျိုးသားအဆင့် သုံးပွင့်ဆိုင် ဆွေးနွေးမှုဖိုရမ် (NTDF) ဖြစ်ပါသည်။ ရည်ရွယ်ထားသော သို့မဟုတ် အဆုံးစွန်အကျိုးခံစားရမည့်သူများမှာ အိုင်အယ်(လ်) အို မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့်၊ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် အခြားသောစီးပွားရေး လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံ ရေးများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပံ့ပိုးကူညီမှု လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် အခြားသောပါဝင်ပတ်သက်သူများပင်ဖြစ်ပါသည်။

အမှာစကား

ဦးမာအားကောင်းသောလုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာမူဘောင်များ၊ မူဝါဒများနှင့် စနစ်များသည် မြန်မာနိုင်ငံ အပါအဝင် မည်သည့်နိုင်ငံအတွက်မဆို မိမိဖြစ်ထိုက်သည့်အရာများဖြစ်ကာ၊ အားလုံးပါဝင်ပြီး ရေရှည်တည် ထိုင်မြဲသော လူမှုစီးပွားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို သိမြင်နားလည်ရန် လိုလားတော့စားပါသည်။ ဒုတိအယ်(လ်) ဒုတိအယ်(လ်)၏ စံနှုန်းအခြေခံစည်းမျဉ်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူဘောင်များနှင့် အခွဲအစားများဆိုင်ရာ ဒုတိအယ်(လ်)အို ခြေညာစာတမ်း၊ မျှတသည့်လိဘာယ်လက်ရေးစာတမ်းအတွက် လူမှုတရားမျှတမှုဆိုင်ရာ ဒီဇို အယ်(လ်)အို ခြေညာစာတမ်းနှင့် မကြာသေးမီအချိန်ကထုတ်ပြန်သည့် အနာဂတ်အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဒုတိအယ်(လ်)အို ခြေညာစာတမ်းအပါအဝင်၊ ဒုတိအယ်(လ်)အို၏ အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်သော အဓိက အချက်အလက်များစွာသည် အကျိုး အလုပ်သမားအဖွဲ့စည်းကိရိယာလှည့်လည်မှုများနှင့် အလုပ်ရင်အဖွဲ့စည်း ကိရိယာလှည့်လည်မှုများ၏ စဉ်ဆက်မပြတ်မှုအသိပညာပြည့်စုံစွာဖြင့် ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် သိရှိ လျက်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်၊ လူမှုတရားမျှတမှုနှင့် အားလုံးပူးပေါင်းခြုံညှိမှုများကို မျှော်မှန်းသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကိုမီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။

လွန်ခဲ့သည့်နှစ်အနည်းငယ်အချိန်တွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် နှစ်ပေါင်း ၆၀ ကာလ စစ်အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်မှ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဒီမိုကရေစီစနစ်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့စည်းများနှင့် အလုပ်ရင်အဖွဲ့စည်းများသည် ဤသို့သာ အခြေအနေသစ်ကို ပါဝင်ဖြစ်ထွန်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည့် အခန်းကဏ္ဍအပါအဝင်၊ ဒီမိုကရေစီစနစ်တည်ပြောင်းလဲသည့် အလွန်အရေးကြီးသော အပြောင်းအလဲကို လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါ သည်။ အားလုံးပါဝင်သော မြန်မာနိုင်ငံတော် သစ်ကိုတည်ဆောက်ရာတွင်၊ ၎င်းတို့မှမျှော်မှန်းထားသည့် အရာကို ရင်သန်အားကောင်းစေနိုင်သော ဒုတိအယ်(လ်) ဒုတိအယ်(လ်)အို မိတ်ဖက်အဖွဲ့စည်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်က ၎င်းအနေဖြင့်အပြုသဘောဆန်စွာပါဝင် ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အသိပညာနှင့်ကျွမ်းကျင်မှုများရရှိအောင် ကြောင်းကိုဖော်ပြနေပါသည်။

ဒုတိအယ်(လ်)အိုအပါအဝင်၊ အလှူရှင်များစွာနှင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့စည်းများသည် အသိပညာဗဟုတန်နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်းအတွက် ဤထွက်ပေါ်လာသည့် တောင်းဆိုမှုကို အပြုသဘောဆောင် လျက် တန်ပြန်ပေးပြီးဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိအယ်(လ်)အို၏ နှစ်ပတ်လည်မိတ်ဖက်အဖွဲ့စည်းများသည် ၎င်းတို့က လက်ဖော်ဆောင်လိုသည့် လူမှုအဖွဲ့စည်းနှင့်ပတ်သက်သည့်လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးစံကိုတည်ဆောက် ရန်အတွက် ၎င်းတို့စွမ်းရည်များ သေချာစွာ ထောက်ပံ့ခြင်းစေရေးဆီသို့တည်လျက် ထင်ရှားအရေးပါ သည့်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကိုလုပ်ဆောင်ကြပြီးဖြစ်ပါသည်။

လက်ရာချိန်တွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနယ်ပယ်တွင် ဒုတိအယ်(လ်)အိုနှင့် အခြားသောအဖွဲ့စည်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ မျှော်မှန်းသည် အလုပ်ရင်ကိရိယာ လှည့်လည်မှု၊ အလုပ်သမားကိရိယာလှည့်လည်မှုနှင့် အကျိုးကိရိယာလှည့်လည်မှုအတွက် သက်ဆိုင်ရာ ရက်စက်သော တန်းများ သင်ကြားရန်အတွက် နိုင်ငံတကာမှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များအား ဖိတ်ကြားရန်လိုအပ်သည့်အ ခြေအနေမျှတစွာ သီးခြားမျှန်ထိတ်တိုက်မှုများကိုအလေးထားဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

အသွင်ကူးပြောင်းဆဲဖြစ်သည့်မြန်မာနိုင်ငံကိုကူညီရန်အတွက် လက်ရာချိန်အထိ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ခဲ့သည့်စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အဖွဲ့စည်းတွင်း အစောပိုင်းဖော်ဆောင်ရွက်ထားသည့် လေ့ကျင့်ဆောင်ရွက်မှုတွင် ဒုတိအယ်(လ်)အိုအနေဖြင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုလက်ခံရယူမည့်သူများ အပြင် မားမားအနေအထားသို့ရောက်ရှိရန် အတွက် ဖြိုကောင်းမွန်သည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနည်းလမ်းများနှင့် ဒုတိ အယ်(လ်)အိုမိတ်ဖက်အဖွဲ့စည်းများ၏

ရေရည်လီအိပ်မုများကိုမိန့်ကုစားပေးရန်အတွက် လေ့ကျင့်သင် ကြားမှုများက အရည်အချင်းအဆင့်တိုးတက်မြှင့်တင်ပေး စီမံခန့်ခွဲရေးဦးစီးဌာနများကို ရာဇဝတ်ထုတ်ရန် လီအိပ်မု ကြောင်း အကြံပြုထားပါသည်။ ဒီအိအယ်(လ်)ဒီအိအေနေဖြင့် ဤအချက်ကို ဓမ္မတရား၊ ဦးစွာအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး နှစ် င်တွင်းသင်ကြားမှုလီအိပ်မုနှင့် သင် ကြားမှုပေးသူများ၏အနေအထားကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ရန်နှင့် ဒီအိအယ်(လ်) ဒီအိအေနေအဖွဲ့များ၏ လီအိပ်မုများကိုဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးရန်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးလေ့ကျင့် သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ ယန္တရားစဉ်ဆက်မပြတ်ရေးအဖွဲ့တို့၏အားထုတ်ပေးရန်အတွက် အနာဂတ်ဖြစ်နိုင်ခြေများကိုအဆိုပြုရန် အပြည် ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဗဟိုဌာန (ITCILO) ၏ ဝန် ဆောင်မှုများကိုရာဇဝတ်ထုတ်ပေးဆောင်ပါသည်။

မိမိအဖွဲ့ နေရာတည်ရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ သုန်လျှင်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဌာနအစီအစဉ် (DWCP) အတွက် ဦးစားပေးအရာတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ဒီအိအယ်(လ်)ဒီအိ (မြန်မာ) နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာယန္တရား စဉ် ဆက်မပြတ်ရေးအဖွဲ့တို့၏အားထုတ်ပေးမှုကို ဤအစီအစဉ်ကို ဖြန့်ဝေဆောင်ရွက်မည့် နည်းလမ်းများထဲမှတစ် ခုအနေဖြင့် သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ဤအကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်နှင့်အညီ အလုပ်သမားများသည် သိရှိ လျက်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်နှင့် အေးချမ်းသာယာပြီး အားလုံးပါဝင်သော နှိုင်းတော်ဖြစ်ပေါ်ရေးဆီသို့ တည်သည့် သနားပေါင်းများစွာသော အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများနှင့် အမျိုးသား အလုပ်သမားများ၏အိပ်မက် ရေရည်တည်ရှိခြင်းအတွက် လီအိပ်မုလုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး လေ့ ကျင့်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာများကို ဒီအိအေနေဖွဲ့အဖွဲ့တွင် မြန်မာနိုင်ငံတော်အဖွဲ့ အလုပ်သမားအဖွဲ့များ နှင့် အလုပ်ရင်အဖွဲ့များက လိုပေးသည့် ဆွေးနွေးပြောဆိုအဖွဲ့အတွက် ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးမည် ဖြစ်ကြောင်း ဒီအိအယ်(လ်)ဒီအိအေနေဖြင့်ထုပြုလုပ်ငံ့ပါသည်။

Donglin Li
ဒီအိအယ်(လ်)ဒီအိဆက်သွယ်မှုဦးစီးရေးအရာရှိ
ဒီအိအယ်(လ်)ဒီအိရန်ကုန်။

စကားချီး

အားကောင်းပြီး အကျိုးရှိသည့် လုပ်သားဈေးကွက်အုပ်ချုပ်စီမံရေးဆိုင်ရာ စံနှုန်းတည်ဆောက်မှုစံများကို ရေရှည်တည်တံ့မြဲမြံသည့် လူမှုစီးပွားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် မိမိဖြစ်လိမ့်မည်ဆိုပါက အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ နိမိတ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများသည် ဤလုပ်သားဈေးကွက် အုပ်ချုပ်စီမံရေးဆိုင်ရာ စံနှုန်းတည်ဆောက်မှုစံများ၏ အရေးကြီးသည့် အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်ပါသည်။ နိမိတ်သည့်လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် သိလျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဌာနအစီအစဉ် (DWCP) ဦးစားပေးအရာတစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ ဒုတိယအယ်(လ်)ဒီအို (မြန်မာ) နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအတွက် ရေရှည်တည်တံ့မြဲမြံသည့် ဈေးကွက်တစ်ဖွဲ့ဖွဲ့တက်ရေးကို ဤအစီအစဉ်ကို ဖြန့်ဝေဆောင်ရွက်ခြင်း၏နည်းလမ်းများထဲမှ တစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ လက်တလောအချိန်တွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနယ်ပယ်တွင် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရေးနှင့်သက်သက်ပြီး ဒီဂျစ်အယ်(လ်)ဒီအို နှင့် ဒုတိယအယ်(လ်)ဒီအို အပြည့်ပြည့်ဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဗဟိုဌာန (ITCILO) အပါအဝင်၊ ဒုတိယအယ်(လ်)ဒီအို ထိရောက်သည့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများအတွက် နည်းဗျူဟာများနှင့် နည်းလမ်းများ နှင့်သက်သက်ပြီး နိုင်ငံအတွင်းရှိ ဒီဂျစ်အယ်(လ်)ဒီအို မိတ်ဖက်အဖွဲ့စည်းများမှ ဂုဏ်ထူးဆောင်များအတွက် သင်တန်းများပေးသင်နေအထူးတွင် ဝိတုဇာတိလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို အလေးထားဆောင်ရွက်ပါသည်။ ကာလလယ်အနေအထားတွင် အလေးထားအာရုံရှိသည့်အရာမှာ နိုင်ငံတွင်းတွင် အရည်အသွေးမြင့်မားသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုရင်းမြစ်များဖြစ်ပေါ်စေမည့် ယန္တရားနှင့်သက်သက်ပြီး ဒုတိယအယ်(လ်)ဒီအို အပြည့်ပြည့်ဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဗဟိုဌာနက နိုင်ငံတွင်းရှိဒီဂျစ်အယ်(လ်) ဒီဂျစ်မိတ်ဖက်အဖွဲ့စည်းများကိုအကြံအဉာဏ်ပေးနိုင်သည့်အနေအထားမျိုးတွင် အသင်းအဖွဲ့ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ နောက်ဆုံးတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအတွက် ဤဈေးကွက်သည် ယင်းဂုဏ်ထူးဆောင် ဒုတိယအယ်(လ်) ဒီအိုအဖွဲ့အသစ်ဟု ပြုမူမှု ကင်းလွတ်ကာ ဂုဏ်ထူးဆောင်တည်ဆောက်ရေးအောင်ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေ ရေးအတွက် အကောင်းဆုံးသောနည်းလမ်းများနှင့်သက်သက်ပြီး ၎င်း၏ထောက်ပံ့မှုများကို ဝေမျှအတွက် ကျွန်ုပ်တို့ ဖိတ်ကြားမှုကိုလက်ခံသည့် မြန်မာနိုင်ငံမိတ်ဖက်အဖွဲ့စည်းများနှင့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူ များကို ကျေးဇူးဥပကာရတင်ပါသည်။ ၎င်း၏ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အကြံပြုချက်များသည် အများပြည်သူဆန္ဒနှင့် ယူမှုကို ဆောင်ရွက်ပေးပြီး၊ ယင်းအပေါ်အခြေခံလျက် ဒုတိယအယ်(လ်)ဒီအို အပြည့်ပြည့်ဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဗဟိုဌာနက လက်ဖျာစီရင်ခံစာကို ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာသည် ဤအရေးပါသည့် အကြောင်းအရာနှင့်သက်သက်ပြီး နောက်ထပ်လုပ်ဆောင်မည့် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုများအတွက် လမ်းညွှန်ပေးမည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့်ထုတ်ဖော်လိုပါသည်။

မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် သိလျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများထောက်ပံ့မှုဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ ဒုတိယအယ်(လ်) ဒီအို စီမံကိန်း (ILO-GIP) မှ ဝန်ထမ်းများသည် ကနဦးအနေဖြင့် ဤလေ့လာမှုကိုအစပျိုးဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စီမံကိန်းကာလတစ်လျှောက်လုံး ၎င်း၏လမ်းညွှန်မှုနှင့် နှစ်ပတ်ပတ်များအတွက် ၎င်းတို့သည် ကျေးဇူးဥပကာရတင်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ အကြံပေးအရာရှိဖြစ်သူ Ms Catherine Vaillancourt-Lafamme နှင့်စီမံကိန်းဦးစီးရေးမှူးဖြစ်သူ ဒေါ်အေးသက်စိန်က ၎င်း၏နည်းပညာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများအတွက် သော်လည်းကောင်း၊ လူတွေ့မေးမြန်းခံရသူများစွာအားဦးစီးဆောင်ရွက်ခြင်းအတွက် စီမံကိန်း၏လုပ်ငန်းပုံစံ

င်းဆိုင်ရာနှင့်ငွေကြေးဖိနှိပ်မှုများ ဆီမီဆောင်ရွက်မှုများဆောင်ရွက်ပေးသော ဒေါ်သစ်သစ်စုမွန်အားလည်းကောင်း၊ ဘာသာစကားပြန်ဆိုမှုများကိုဆောင်ရွက်ပေးသည့်ဦးဇော်နှင့် ထွန်းအားလည်းကောင်း အထူးပင်ကျေးဇူးတင်စွာကြောင်းဖော်ပြလိုပါသည်။

Andreas Klemmer

လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့်ထုတ်ဝေသနလုပ်ငန်းတာဝန်ခေါင်းဆောင်
အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဗဟိုဌာန
ITCILO

အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်ဖြန့်ဝေရန် အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လေ့ကျင့် သင်ကြားရေးဗဟိုဌာန၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်

အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဗဟိုဌာနသည် အဆိုပြုထားသည့်လုပ်ငန်း တာဝန်ကိုဆောင်ရွက်ရန် လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် ဖြန့်ဝေမှုဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်ကိုမြှင့်တင်ရန်အတွက် ယင်းသည် အိုင်အယ်(လ်)အို၏ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအတွက် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ စွမ်း ဆောင်ရည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဝန်ဆောင်မှုများကို ပံ့ပိုးကူညီဆောင်ရွက်ရာတွင် ကမ္ဘာလုံးအတိုင်းအတာ အရ ဦးဆောင်မှုကဏ္ဍတွင် အဓိကနေရာမှ ဦးဆောင်နေပါသည်။ ကောင်းမွန်သည့် လုပ်သားဈေးကွက်အုပ် ချုပ်စီမံမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဗ ဟိုဌာန၏ ဝန်ဆောင်မှုအပိုင်း၏ အကြောင်းအရာအလိုက် ဦးစားပေးမှုတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုသည် ယင်း၏ကျွမ်းကျင်မှုနယ်ပယ်များထဲမှ တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အ ပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဗဟိုဌာနသည် တူရင်းမြို့တွင်ရှိသည့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အထူးပညာ ရပ်သင်ကျောင်းများ၊ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်သည့်နေရာများတွင် သင်ကြားပို့ချပေးလျက်ရှိသည့် မျက်နှာချင်း ဆိုင်သင်ကြားသည့် သင်ခန်းစာများ၊ အီလက်ထရောနစ်ပုံစံဖြင့် သင်ကြားပေးလျက်ရှိသော အဝေးသင်စနစ် သင်ခန်းစာများအပါအဝင်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများလက်တွေ့လုပ်ဆောင်နေသူများ၏ လိုအပ်မှုများကို ကုစားဖြေရှင်းပေးရန် အံဝင်ဝင်ကျဖြစ်သော သင်ခန်းစာအများအပြားကို အလွယ်တကူရေးဆွဲဖော်ဆောင်နိုင် စွမ်းရှိပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံးသည် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ကိုမြှင့်တင် ဆောင်ရွက်ရန်ရည်ရွယ်ပြီး ဖွဲ့စည်းထားသည့် ကုလသမဂ္ဂ၏ အထူးအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ယင်းတွင် အကျိုးဖြစ်ထွန်းပြီး မျှတသည့်ဝင်ငွေရရှိစေနိုင်မည့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ၊ လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံမှုနှင့် မိသားစုများအတွက် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများပေးခြင်း၊ ကိုယ်ပိုင်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် လူမှုပေါင်းစည်း ညီညွတ်မှုအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလားအလာကောင်းများ၊ လူသားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ဘဝရင် သန်မှုများအပေါ်သက်ရောက်စေမည့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး လွတ်လပ်စွာပြောဆိုခြင်း၊ စည်းရုံးလှုံ့ ဆော်ခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာတွင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်၊ အမျိုးသမီးများအားလုံးနှင့် အမျိုးသားအားလုံးအတွက် တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေးနှင့်တန်းတူညီမျှပြုမှုဆက်ဆံခြင်းများပါဝင်ပါသည်။ ထူးခြားသည့်သုံးပွင့်ဆိုင်ပေါင်းစပ်ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့်အတူ၊ အိုင်အယ်(လ်)အိုသည် ကုမ္ပဏီအဆင့်၊ စက်မှုလုပ် ငန်းအဆင့်နှင့် နိုင်ငံအဆင့်တို့တွင် ခိုင်မာသောလုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများအားဖြင့် ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ရေးနှင့်စပ်ဆိုင်သည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ကုစားဖြေရှင်းရန်အတွက် အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကို ကောင်းစွာပံ့ပိုးကူညီပေးနိုင်သည့် အနေအထားတွင်ရှိပါသည်။ အိုင်အယ်(လ်)အိုသည် သဘောတူညီထားသည့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဌာန နအ စီအစဉ်တစ်ရပ်ကို မြန်မာနိုင်ငံရှိ ယင်း၏မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အတူလက်တွဲဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး၊ မြန်မာ နိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် စွမ်းဆောင်ရည်တည် ဆောက်ခြင်းကိုလည်း ဆောင်ရွက်လျက်ရှိနေပါသည်။

မသက်ဆိုင်ကြောင်း ကြေညာချက်

ဤစာအုပ်သည် ဆွီဒင်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအေဂျင်စီ (Sida)၊ H&M နှင့် Marks and Spencer တို့ ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့ပေးခြင်းအားဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများတိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်းဆိုင်ရာ စီမံကိန်း (ILO-GIP) က ထုတ်ဝေသည့်စာအုပ်ဖြစ်ပါသည်။ ဤစာအုပ်ပါအကြောင်းအရာအားလုံးသည် ဤအစီရင်ခံစာထုတ်ဝေရန် အတွက် ILO-GIP နှင့် သဘောတူစာချုပ်ချုပ်ဆိုထားပြီးဖြစ်သော အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဗဟိုဌာနက တာဝန်ယူရေးသားထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

စီမံကိန်းနယ်ပယ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ဤပဏာမလေ့လာမှု၏ရည်ရွယ်ချက်သည် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော ပြည်တွင်းဈေးကွက်ဖြစ်တည်ရေးကို အထောက်အပံ့ပြုမည့် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ ယန္တရားများအားဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရေးအတွက် မြန်မာနိုင်ငံ၏အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို တောင်းဆိုမှုနှင့် ယင်းသင်ကြားမှုကို အထောက်အကူပြုမှုအနေအထားများကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ရန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဤလေ့လာမှုတွင် အခန်း (၃) ခန်းပါရှိပြီး၊ အခန်း (၁) တွင် အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ခြင်းဆိုင်ရာ ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာမှုမူဘောင်၊ အခန်း (၂) တွင် ဈေးကွက်ဆိုင်ရာ သုတေသနရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များနှင့် အခန်း (၃) တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအတွက် အလားအလာကောင်းသည့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာယန္တရားများ နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အနာဂတ်ဖြစ်နိုင်ခြေနှစ်ရပ် ဟူ၍ စသည်ဖြင့်ဖော်ပြထားပါသည်။

အခန်း (၁) - ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာမှုမူဘောင်

ဤလေ့လာမှုအနေအထားတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဟူသော ဝေါဟာရသည် လုပ်ငန်းခွင် နှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများမှ ထွက်ပေါ်လာသည့် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအကြားရှိ တစ်ဦးချင်းဆက်ဆံရေးများနှင့် စုပေါင်း ဆက်ဆံရေးများ၊ စက်မှုလုပ်ငန်းအဆင့်နှင့် အမျိုးသားအဆင့်ရှိ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စား လှယ်များအကြားရှိဆက်ဆံရေးများနှင့်၊ နိုင်ငံအဆင့်တွင် ၎င်းတို့အကြား အပြန်အလှန်ဆောင်ရွက်မှုများတို့ကို ရည်ညွှန်းပါ သည်။ ထိုကဲ့သို့သောဆက်ဆံရေးများသည် ဥပဒေကြောင်းဆိုင်ရာ၊ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ၊ လူမှုကြောင်းကျိုးဆီလျော်မှုဆိုင်ရာ နှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အသွင်လက္ခဏာများနှင့် အကျိုးပင်ပြီး၊ အောက်ပါကိစ္စရပ်များပါဝင်ပါသည်။ ယင်းကိစ္စရပ်များမှာ - အလုပ်သမားလူသစ်စုဆောင်းခြင်း၊ အလုပ်သမားငါးရမ်းခြင်း၊ အလုပ်သမားနေရာချထားခြင်း၊ လုပ်ခကြေးငွေများ၊ အချိန်ပို၊ ဆုကြေး၊ အကျိုးအမြတ်ဝေမျှခြင်း၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ သန့်ရှင်းရေးအတွက်ရေဆိုးနုတ် ပယ်သည့်စနစ်၊ အပန်းဖြေမှု၊ အိမ်ယာ၊ အလုပ်ချိန်၊ နားချိန်၊ အားလပ်ရက်၊ အလုပ်အကိုင်အတွက်အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ နာမ ကျန်းဖြစ်မှု၊ မတော်တဆဖြစ်မှုများ၊ မီးဖွားခြင်း၊ သက်ကြီးရွယ်အိုနှင့် မသန်မစွမ်းဖြစ်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဆက် ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့်ချိတ်ဆက်နေသည့် အကြောင်းအရာများနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အဖွဲ့လိုက်လေ့လာသင်ယူရသည့် လုပ်ဆောင်မှုအနေဖြင့် အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်လျက်၊ မျက်နှာချင်းဆိုင်လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု စနစ် (သို့) အဝေးသင်စနစ်ဖြင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားပို့ချပါသည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍကို အလေးထားအာရုံစိုက်သည့် ဤလေ့လာမှုအနေအထားတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာဈေးကွက်ကို လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများလုပ်ဆောင်ရာတွင် တိုက်ရိုက်ပါဝင်သည့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူအားလုံးနှင့် အကျိုးပင်ရန် မျှော်မှန်းပါသည်။ အဓိက ပါဝင်သက်ဆိုင်သူအစုအဖွဲ့ (၅) ဖွဲ့ကို ခွဲခြားတွေ့မြင်ရပါသည်။ ယင်းတို့မှာ - (၁) လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုလိုအပ်နေသူများ - မိမိတို့ကိုယ်ပိုင်အသုံးပြုရန်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့် သင်ကြားမှုကိုရှာဖွေသည့် အဖွဲ့အစည်း (သို့) လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်း၊ (၂) သင်တန်းပို့ချပေးသူများ - လုပ်ငန်းခွင်ဆက် ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများကို သင်ကြားပို့ချသည့် အသင်းအဖွဲ့များ (သို့) လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်း၊ (၃) ပံ့ပိုးကူညီဆောင်ရွက်ပေးသူများ - လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုလိုအပ်နေသူများနှင့် သင်တန်းပို့ချပေးသူများအကြား ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းကို ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ပေးသူများ၊ (၄) တရားဝင်ထိန်းညှိပေးသူများ - သင်တန်းပို့ချမှုလုပ် ငန်းများဆောင်ရွက်ရန် စည်းမျဉ်းများသတ်မှတ်ရန်တာဝန်ရှိသည့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ (သို့) စက်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍ ရှိထိုကဲ့သို့ကိုယ်တိုင်စည်းမျဉ်း သတ်မှတ်ရန်တာဝန်ရှိသည့်အဖွဲ့အစည်းများ။ နှင့် (၅) လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများတိုး တက်ဖြစ်ထွန်းစေရန်ဆောင်ရွက်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ - လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုလိုအပ်နေသူများ၊ ပံ့ပိုးကူ ညီဆောင်ရွက်ပေးသူများနှင့် တရားဝင်ထိန်းညှိပေးသူများကိုယ်စား၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို ရှာဖွေသည့် အဖွဲ့အစည်း (သို့) လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်း

တို့ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင်၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေရန်ဆောင်ရွက်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည်လည်း အခြားပါဝင် သက်ဆိုင်သူများကို အစားထိုးလျက် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် သင်ကြားပို့ချခြင်းတို့ကိုလုပ် ဆောင်ပါသည်။

သတ်မှတ်ထားသည့်ဈေးကွက်တစ်ခုတွင် အထက်ဖော်ပြပါ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ ချိတ်ဆက်မှုစနစ်သည် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဈေးကွက် တိုးတက်ကောင်းမွန်လာသည့် အဆင့်အနေအထား ကိုက်ညီမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး အမျိုးမျိုးရှိပါသည်။ ဤလေ့လာမှု၏ရည်ရွယ်ချက်နှင့်ပတ်သက်၍ အဆင့် (၄) ဆင့်ကို ခွဲခြားတွေ့မြင်ရပါသည်။ ယင်းတို့မှာ - (၁) ဈေးကွက်အခြေတည်စာအဆင့် - သင်တန်းပို့ချသူများအကြား ယှဉ်ပြိုင်မှုအဆင့်နိမ့် ပါးခြင်းနှင့် လုပ်ငန်း အရေအတွက်နည်းပါးခြင်း၊ တရားဝင်ထိန်းညှိပေးသူများအားနည်းခြင်း၊ ပံ့ပိုးကူညီဆောင် ရွက်ပေးသူများအားနည်းခြင်း ((သို့) မရှိခြင်း)၊ နှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေရန်ဆောင်ရွက်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းများ၏လွှမ်းမိုးမှု အလွန်အားကောင်းခြင်း၊ (၂) ဈေးကွက်ထွက်ပေါ်လာသည့်အဆင့် - သင်တန်းပို့ချ သည့်လူသစ်များ ဈေးကွက်အတွင်း ထိုးဖောက်ဝင်ရောက်လာခြင်းကြောင့် သင်တန်းပို့ချသည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းအရေ အတွက်အလျင်အ မြန်တိုးပွားများပြားလာခြင်းနှင့် ယှဉ်ပြိုင်မှုအဆင့်များတိုးတက်မြင့်မားလာခြင်း၊ တရားဝင်ထိန်းညှိပေးသူ များနှင့် ပံ့ပိုးကူညီ ဆောင်ရွက်ပေးသူများတိုးတက်အားကောင်းလာခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများတိုးတက်ဖြစ် ထွန်းစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏လွှမ်းမိုးမှုအားကောင်းလာခြင်း၊ (၃) ဈေးကွက်ခိုင်မာ တောင့်တင်းလာသည့်အနေအထား သို့ဦးတည်သည့်အဆင့်- သင်တန်းပို့ချသည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတိုးပွားများပြား လာခြင်းနှင့် ယင်းလုပ်ငန်းများ အကြား ယှဉ်ပြိုင်မှုအား ကောင်းလာခြင်း (တစ်ခါတစ်ရံတွင် အသစ်ခွဲထွက်ယှဉ်ပြိုင်ဖွဲ့ စည်းခြင်းများအပါအဝင်)၊ ပံ့ပိုးကူညီ ဆောင်ရွက်ပေးသူများနှင့် တရားဝင်ထိန်းညှိပေးသူများအားကောင်းလာခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများတိုး တက်ဖြစ်ထွန်းစေရန်ဆောင်ရွက်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ လွှမ်းမိုးမှုမေးမှီန် ယုတ်လျော့သွားခြင်း၊ နှင့် (၄) ဈေးကွက် တည်ငြိမ်ရင့်ကျက်မှုအဆင့် - သင်ကြားပို့ချသည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း အရေအတွက်နှင့် ယင်းတို့အကြားရှိယှ ဉ်ပြိုင်မှုများ တည်ငြိမ်လာခြင်း၊ ပံ့ပိုးကူညီဆောင်ရွက်ပေးသူများနှင့် တရားဝင်ထိန်း ညှိပေးသူများအားကောင်းလာခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေရန်ဆောင်ရွက်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းများ၏လွှမ်းမိုးမှုအားနည်း သွားခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက် ဆံရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှု ဆိုင်ရာဈေးကွက်ကို ပေါ်ထွန်းခါစ အနေအထားအဖြစ် ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားပါသည်။

ဤဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာလေ့လာမှုအနေအထားတွင် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှုဟူသောဝေါဟာရကို အပြီးသတ်ရလဒ်အနေ အထားထက် အခြေအနေတစ်ရပ်ကို သွယ်ဝိုက်သက်ရောက်စေသော 'အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ အခွန်ရှည်တည်တံ့ခိုင် မြဲခြင်း'ဟူ၍ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်သတ်မှတ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ ဤသိမြင်နားလည်မှုသဘောအရ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော လုပ် ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ အသင်းအဖွဲ့ဟူသည် အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှလုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအတွက်ဈေးကွက်ဖြစ်တည်မှုတစ်ခုကို ထိန်းသိမ်းရန် (ဆိုလိုသည်မှာ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲ စေရန်) စီစဉ် ဆောင်ရွက်သည့် အထင်အရှားရပ်တည်သည့်အရာ တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ အသင်းအဖွဲ့အဖွဲ့တစ်ခုအားရေရှည်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရန်အတွက် စဉ်းစားသုံးသပ်သည့် ရှုထောင့်အမြင် (၃) ရပ်ကို ခွဲခြားသိမြင်ရပါသည်။ ယင်းတို့မှာ - (၁) ဈေးကွက်ဆိုင်ရာအရေးပါသည့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူအများအပြား၏ ဆောင်ရွက်မှုတိုးတက်မြင့်မားစေရေးကို ဖြည့်ဆည်း ဆောင်ရွက်ပေးရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်း၏စွမ်းဆောင်ရည်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် နည်းပညာဆိုင်ရာရှုထောင့်အမြင်၊ (၂) ရင်း နီးမြှုပ်နှံမှုကုန်ကျစရိတ် များကို ပြန်ထေမိစေပြီး၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကုန်ကျစရိတ်များကို ကာမိစေသည့် ဝင်ငွေအဆက်မ ပြတ်ဝင်ရောက်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေမည့် အဖွဲ့အစည်း၏စွမ်းဆောင်ရည်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ငွေကြေးဆိုင်ရာရှုထောင့်အမြင်၊ နှင့် (၃) ဈေးကွက်ဆိုင်ရာ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများက လက်ခံနိုင်သည်ဟုထင်မြင်ယူဆရသည့် စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ လုပ်ငန်း လည်ပတ်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်း၏စွမ်းဆောင်ရည်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာရှုထောင့်အ

မင်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှုဆိုင်ရာ ရှုထောင့်အမြင် (၃) ရပ်သည် သီးခြားစီတည်ရှိပါသည်။ သို့သော်၊ တစ်ခုနှင့်တစ်ခုချိတ်ဆက်နေပြီး၊ အပြန်အလှန်အားကောင်းစေပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ၊ ရှုထောင့်အမြင်တစ်ခုချင်းစီတွင်၊ ရှုထောင့်အမြင် များတစ်လျှောက်၊ လှည့်ပတ်ပြီး အကြောင်းနှင့်အကျိုးဆက်နွယ်မှုများဖြစ်ပေါ်မှုများကို သိမြင်နားလည်သော်လည်း အား ကောင်းသည့်ချိန်မျှကို သေချာစေရန်အတွက် တိကျသည့်ဆောင်ရွက်မှုများရှိရမည်ဖြစ်ပါသည်။

အတိုချုပ်ဆိုရသော်၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ အသင်းအဖွဲ့အနေဖြင့် အရည်အသွေးပြည့်ဝသည့်ဝန်ဆောင်မှုများ (နည်းပညာဆိုင်ရာ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှု) ကို အရေးပါသည့်အကျိုးကျေးဇူးခံစားရရှိမည့်သူများရရှိနိုင်စေရန် ဆောင်ကြဉ်းပေးနိုင်စွမ်းရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင်၊ အနည်းဆုံးအနေဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုကုန်ကျစရိတ်များကို ရရှိစေနိုင်မည့် ဝင်ငွေအဆက်မပြတ်ဝင်ရောက်မှုပေါ်စေရန်ဆောင်ရွက်ခြင်း (ငွေကြေး ဆိုင်ရာရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှု) နှင့် ပြည်တွင်းရှိမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများလက်ခံနိုင်သည့် ကောင်းမွန်သောအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ တွေးခေါ်မှုစံချိန်စံညွှန်းများ (အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ / အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှု) ပြည့်မီအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းများရှိရန်လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဈေးကွက်ဆိုင်ရာ သုတေသနရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များအပေါ်အခြေခံလျက်၊ ဤလေ့လာမှုက ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှုဆိုင်ရာ စံနှုန်းများနှင့်ကိုက်ညီရန်အလားအလာရှိသော လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ ယန္တရားတစ်ခုအတွက် အနာဂတ်ဖြစ်နိုင်ခြေ နှစ်ရပ်ကို အဆိုပြုထားပါသည်။

အခန်း (၂) - မြန်မာနိုင်ငံ၏အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဈေးကွက်

မြန်မာနိုင်ငံ၏အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့်ပတ်သက်သည့် တောင်းဆိုမှုများ မြင့်မားလျက်ရှိပြီး၊ ဝန်ဆောင်မှုပံ့ပိုးပေးမှုအခြေခံအနေအထား အလျင်အမြန်ကျယ်ပြန့်လာခြင်းနှင့် ခွဲခြားသိမြင်မှုများနှင့်အတူ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအတွက်ဈေးကွက်သည် ပေါ်ပေါက်လာ နေပြီဖြစ်ကြောင်း ဈေးကွက်ဆိုင်ရာ သုတေသနရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များက သွယ်ပိုက်ညွှန်းဆိုနေပါသည်။ လေ့ကျင့်သင်ကြား မှုဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို ထိန်းချုပ်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ မူဘောင်သည် အားနည်း လျက်ရှိပါသည်။ သို့သော်လည်း၊ ဈေးကွက်တစ်ခုဖြစ်တည်ရေးကိုလှုံ့ဆော်ထိန်းသိမ်းရန်အတွက် အခရာဖြစ်သော သင်တန်းပို့ချသူများ၊ ပံ့ပိုးကူညီဆောင်ရွက်ပေးသူများနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေရန် ဆောင်ရွက်ပေး သည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခုထပ်နေမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဝယ်လိုအား (တောင်းဆိုသူများ) ဘက် အနေအထား

လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကိုအသုံးပြုမည့်သူများ အပိုင်းကဏ္ဍ

ဈေးကွက်၏ဝယ်လိုအား (တောင်းဆိုသူများ) ဘက်အခြမ်းတွင်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး လိုအပ်နေသူများမှာ အပိုင်းကဏ္ဍ (၁) - အထည်ချုပ်စက်ရုံများ၏ အလုပ်ရှင် - မန်နေဂျာများနှင့် အပိုင်းကဏ္ဍ (၂) အလုပ်သမားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အပိုင်းကဏ္ဍ (၁) အပြင်၊ ပြည်တွင်းဈေးကွက်အတွက်

ကုန်ပစ္စည်းထုတ် လုပ်လျက်ရှိသော အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပါအဝင်၊ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်ငန်းစုစုပေါင်းအရေအတွက်ကို မသိရှိရပါ။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလမှစပြီး မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (MGMA) နှင့် ချိတ်ဆက်လျက်ရှိသော အထည်ချုပ်စက်ရုံအရေအတွက်သည် ၅၁၈ ရုံရှိခဲ့ပြီး၊ ယင်းစက်ရုံများသည် ပြည်ပပို့ကုန်ထုတ်လုပ် သည့် လုပ်ငန်းအားလုံး၏ အများစုနှင့်အကျုံးဝင်ပါသည်။ ပြည်ပပို့ကုန်ဦးစားပေးထုတ်လုပ်သည့် ကုမ္ပဏီများအထဲတွင် ဦးဆောင်ကုမ္ပဏီများနှင့် ဦးဆောင်ကုမ္ပဏီများဖြစ်ရန် မျှော်လင့်ရသော / အလားအလာရှိသော ကုမ္ပဏီများဟူ၍ ခွဲခြားနိုင်ပါ သည်။ ဦးဆောင်ကုမ္ပဏီများသည် အလုပ်သမားအရေအတွက် ၁၀၀၀ နှင့် အထက်ရှိသော အနည်းငယ်သာရှိသော ကုမ္ပဏီအစုအဖွဲ့ဖြစ်ပြီး၊ နိုင်ငံခြားသားများက တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းပိုင်ဆိုင်ကာ၊ ယင်းကုမ္ပဏီများသည် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား သာမကဘဲ၊ အလုပ်သမား ဥပဒေလေးစားလိုက်နာမှုအပိုင်းတွင်လည်း တစ်ကမ္ဘာလုံးအတိုင်းအတာအရ ယှဉ်ပြိုင်ကြရပါ သည်။ ဦးဆောင်ကုမ္ပဏီများဖြစ်ရန်မျှော်လင့်ရသည့် ကုမ္ပဏီများမှာ အလုပ်သမားအရေအတွက် ၅၀၀ နှင့် ၁၀၀၀ အကြားရှိ ပြီး၊ အလယ်အလတ်စားဖြစ်ကာ အရေအတွက်အားဖြင့် ကြီးမားသည့်အစုအဖွဲ့ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းကုမ္ပဏီများကိုလည်း နိုင်ငံခြားသားများက တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းပိုင်ဆိုင်ကြပြီး၊ ယှဉ်ပြိုင်မှုများရှိသော်လည်း လေးစားလိုက်နာမှုနှင့်ပတ်သက်သည့် ချွတ် ယွင်းချက်များရှိနေပါသည်။ ဦးဆောင်ကုမ္ပဏီများနှင့် ဦးဆောင်ကုမ္ပဏီများဖြစ်ရန်မျှော်လင့်ရသော ကုမ္ပဏီများသည် လုပ် ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများလိုအပ်လျက်ရှိသော အထည်ချုပ်စက်ရုံများအနက် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု ကိုအသုံးပြုမည့် အဓိကျသည့် အပိုင်းကဏ္ဍခွဲ နှစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ဦးဆောင်ကုမ္ပဏီများနှင့် ဦးဆောင်ကုမ္ပဏီများဖြစ်ရန်မျှော် လင့်ရသည့် ကုမ္ပဏီအရေအတွက်သည် တိုးပွားများပြားလာလျက်ရှိပါသည်။ သို့သော်၊ နိုင်ငံရေးအတည်ငြိမ်မှုသည် ယင်းတိုးပွားများပြားလာသည့် အလားအလာကို လောင်းရိပ်မိစေပါသည်။ အပိုင်းကဏ္ဍ (၂) အပြင်၊ အနည်းဆုံး အလုပ်သ မားအရေအတွက် ၄၀၀၀၀၀ သည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြပါသည်။ ယင်းအလုပ်သမားများ အနက် အများစုမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြပါသည်။ အထည်ချုပ်ကုမ္ပဏီတွင် အလုပ်သမားထု၏ ၆ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်အဆင့်အလုပ်သမားများဖြစ်ကြပြီး၊ ၂.၅ ရာခိုင်နှုန်းကျော်သည် မန်နေဂျာများဖြစ်ပါသည်။ အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမားများ၏ ပျမ်းမျှပညာရေးအဆင့်များသည် မြင့်မားလှပြီး၊ အလုပ်သမားများ၏ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်း ဝန်းကျင်ခန့်သည် အလယ်တန်းအဆင့်နှင့် အထက်တန်းအဆင့်ပညာရေးကို ပြီးမြောက်သူများဖြစ်ကြပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့်ဆိုင်သည့် ပံ့ပိုးကူညီဆောင်ရွက်ပေးသူများတွင် လေ့ကျင့် သင်ကြားမှုကိုအသုံးပြုမည့် အဓိကကျသောအပိုင်းကဏ္ဍ ၂ ခုပါဝင်ပါသည်။ အဓိကအားဖြင့် အပိုင်းကဏ္ဍ (၃) - အလုပ်ရှင်အ ဖွဲ့အစည်းများနှင့် အပိုင်းကဏ္ဍ (၄) - အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အပိုင်း (၃) အပြင်၊ မြန်မာနိုင်ငံအထည် ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (MGMA) သည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် စုစည်းထားသည့် ပြည်တွင်းအထည်ချုပ်လုပ် ငန်းများ၏ အဓိကအရာပင်ဖြစ်ပါသည်။ MGMA ၏ အဖွဲ့ဝင်များတွင် မြန်မာနိုင်ငံသားပိုင် ကုမ္ပဏီများနှင့် နိုင်ငံခြားသားပိုင် ကုမ္ပဏီများအပြင် အခြားကုမ္ပဏီအချို့ပါဝင်ပါသည်။ MGMA သည် စီးပွားရေးလုပ် ငန်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အမျိုးသားအဆင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့် အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သော မြန်မာနိုင်ငံစက်မှုလက်မှုနှင့်ကု န်သည်ကြီးများအသင်း (UMFCCI) အောက်တွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များကို ကိုယ်စားပြုပါသည်။ MGMA အပြင်၊ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ တွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် အခြားသောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းအသေးစား အဖွဲ့အစည်းများရှိပါသည်။ ယင်းအဖွဲ့အစည်းများသည် နိုင်ငံခြားသားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ၏အဖွဲ့ခွဲများ၏အကျိုးစီးပွားကို ကိုယ်စားပြုပါသည်။ အထူး သဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ တရုတ်ချည်မျှင်နှင့်အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကိုရီးယားအထည်ချုပ်လုပ် ငန်းရှင်များအသင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။ ဒေသအဆင့်တွင်၊ MGMA နှင့်ချိတ်ဆက်ခြင်းမပြုသည့် မြို့နယ်အဆင့် အထည်ချုပ်အ လုပ်ရှင်အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ရှိပါသည်။

အပိုင်းကဏ္ဍ (၄) အပြင်၊ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းမှုနှုန်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ တရားဝင်ကိန်းဂဏန်းများမရှိပေ။ သို့သော်၊ ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရှိသ

ည့် အထည်ချုပ်စက် ရုံပမာဏမှာ ၂၅ % ရှိပြီး၊ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိလုပ်သားထုတွင် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဝင်အလုပ်သမားများမှာ ၈ - ၁၀ % ရှိပါသည်။ အမျိုးသားအဆင့်တွင် မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (CTUM) ကို မြန်မာနိုင်ငံ တွင် တစ်ခုတည်းသော မြန်မာနိုင်ငံလုပ်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အဖြစ် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင်၊ CTUM သည် အဖွဲ့ဝင် အဖွဲ့ချုပ် ၈ ခုရှိပြီး၊ စက်ရုံအခြေပြုအဖွဲ့ဝင်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ၇၈၃ ဖွဲ့ရှိကာ၊ အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများအပါအဝင် အကြမ်းအားဖြင့် အလုပ်သမားအရေအတွက် ၇၀၀၀၀ ကို ကိုယ်စားပြုပါသည်။ အခြားအရေးပါသည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ်များမှာ မြန်မာနိုင်ငံတောင်သူလယ်သမား၊ စိုက်ပျိုးရေးနှင့်စားသောက် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (AFFM/IUF)၊ မြန်မာနိုင်ငံစက်မှုလုပ်ငန်းအလုပ်သမားသမဂ္ဂ များအဖွဲ့ချုပ် (IWF) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၊ စက်မှုလက်မှုနှင့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းပေါင်းစုံ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ် (MICS) တို့ဖြစ်ကြပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ ဈေးကွက်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် တရားဝင်အဓိက ထိန်းညှိပေးသူမှာ အပိုင်းကဏ္ဍ (၅) ဖြစ်သော - အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MoLIP) ဖြစ်ပါသည်။ အချို့သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းထိန်းညှိမှုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများကို အပိုင်းကဏ္ဍ (၆) ဖြစ်သော - အခြား ဝန်ကြီးဌာနများက ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အပိုင်းကဏ္ဍ (၅) အပြင်၊ နိုင်ငံအတွင်းတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများကို ထိန်းချုပ်ပေးသည် မူဝါဒဆိုင်ရာ၊ ဥပဒေကြောင်းဆိုင်ရာနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းထိန်းညှိခြင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေကို အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ဖွင့်ဆိုရန်အတွက် အဓိကတိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်သည့် MoLIP အောက်ရှိ ဦးစီးဌာန (၃) ခုမှာ - အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၊ အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာနနှင့် စက်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနတို့ ဖြစ်ပါသည်။ တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်နှင့် မြို့နယ်အဆင့်များတွင် ယင်းဦးစီးဌာနများသည် အလုပ်သမားဦးစီးဌာနရုံး (၇၈) ရုံးဖြင့် ကိုယ်စားပြုဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ အပိုင်းကဏ္ဍ (၆) အပြင်၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့်အခွန်ဝန်ကြီးဌာန၊ စက်မှုဝန်ကြီးဌာန၊ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ မွေးမြူရေးနှင့်ဆည်မြောင်းဝန်ကြီးဌာနများသည် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို တရားဝင် ထိန်းညှိရေးဆိုင်ရာ အချို့သောဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်သည့်ဝန်ကြီးဌာနများဖြစ်ကြပါသည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း ကဏ္ဍတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအတွက် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ကိုယ်တိုင်တရားဝင် ထိန်းညှိသည့်အဖွဲ့အစည်းမရှိသေးပါ။

လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေရန်ဆောင်ရွက်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်သက်ဆိုင်သည့်ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများမှာ အပိုင်းကဏ္ဍ (၇) ဖြစ်သော - နည်းပညာဆိုင်ရာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးအေဂျင်စီများနှင့် အပိုင်းကဏ္ဍ (၈) ဖြစ်သော ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာအေဂျင်စီများအကြားတွင် ရှိနေပါသည်။ အပိုင်းကဏ္ဍ (၇) အပြင်၊ အထူးအဖွဲ့အစည်းများဖြစ်သော နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ပါဝင်သည့် အမျိုးမျိုးသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးအေဂျင်စီများနှင့် နိုင်ငံတကာ အတိုင်ပင်ခံကုမ္ပဏီများသည် ဘဏ္ဍာရေးထောက်ပံ့သည့် အေဂျင်စီများမှရရှိသည့် ငွေကြေးအထောက်အပံ့များဖြင့် ကြီးမားသည့်စွမ်းဆောင်ရည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာစီမံကိန်းများကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ အတိုင်းအတာသေးငယ်သည့်ကနဦးဆောင်ရွက်မှုများနှင့် တစ်ဦးချင်းစီ၏ လုပ်ဆောင်မှုများကို နိုင်ငံတကာမှ မဟာမိတ်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ ကမ္ဘာနှင့်အပူပိုင်းကိုဖြန့်ကျက်မှုရှိသော အမျိုးသားအဆင့်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့များ၊ နိုင်ငံရေးပါတီများနှင့်တွဲဖက်ထားသည့် အလုပ်သမားရေးရာဆောင်ရွက်သောသူအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများ၊ ကနဦးဆောင်ရွက်မှုများလုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် အစိုးရမဟုတ်သည့် ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်းများက အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ အချို့သော အစိုးရမဟုတ်သည့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်ရုံးများဖွင့်လှစ်လျက်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး ဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဈေးကွက်ဖြစ်တည်မှုအတွက် အချို့သောကိစ္စရပ်များတွင် သင်ကြားပို့ချသူများ အနေဖြင့် တိုက်ရိုက်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ အပိုင်းကဏ္ဍ (၈) အပြင်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်ပြီး အဓိကငွေကြေးအလှူ

ရှင်နိုင်ငံများမှာ - ဥရောပနိုင်ငံများ၊ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုနှင့်ဂျပန်နိုင်ငံတို့ဖြစ်ပြီး၊ ယင်းတို့သည် မြန်မာနိုင်ငံထုတ် အထည်များအတွက် နိုင်ငံရပ်ခြားဈေးကွက်များ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကိုထင်ဟပ်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ တွင် ယင်းနိုင်ငံများသည် နည်းပညာဆိုင်ရာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ဆောင်ရွက်မှုများအတွက် ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုများဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးလျက်၊ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ပြည်တွင်းရှိလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုလိုအပ် နေသူများအတွက် တစ်ဦးတည်းအနေဖြင့် ငွေကြေးပံ့ပိုးမှုများကိုလည်း ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ အခြားသက်ဆိုင်ရာ အစိုးရများမှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများပြုလုပ်သည့် နိုင်ငံများ၏ သံရုံးများဖြစ်ပါသည်။ အသင်းအဖွဲ့ ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းကဏ္ဍသည်လည်း လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအတွက် ငွေကြေးဆိုင်ရာပံ့ပိုးမှုများကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအတွက် ခေါင်းစဉ်အကြောင်းအရာအလိုက်ဦးစားပေးအရာများ

ယေဘုယျဆိုရသော်၊ လုပ်သားထု၏နည်းပညာ ဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုမရှိခြင်း၊ နိုင်ငံရေးမတည်ငြိမ်မှုနှင့် ကုန်ထုတ် လုပ်မှုအတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေသည့် အခြေခံအဆောက်အအုံများတို့ကဲ့သို့သော အခြားသောအဟန့်အတားဖြစ်စေ သည့်အရာများကို ဦးစားပေးသည့် အထည်ချုပ်ချုပ်စက်ရုံမန်နေဂျာများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့် သင်ကြားမှုကဏ္ဍသည် ထိပ်တန်းအလေးထားစိုးရိမ်စရာများထဲတွင်မပါရှိပေ။ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာနယ်ပယ် ကဏ္ဍအတွင်း ဦးစားပေးသည့်အကြောင်းအရာများကို ဦးစားပေးသတ်မှတ်ရန်မကြာခင်အခါတွင်၊ ဈေးကွက်ဆိုင်ရာ သုတေသနပြုလုပ်နေစဉ်အတွင်းတွင် အောက်ပါအဓိကအကြောင်းအရာများကို မကြာခင်ကရည်ညွှန်းဖော်ပြကြပါသည်။ ယင်းတို့မှာ - လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ ယေဘုယျအသိအမြင်မြှင့်တင်ခြင်းသင်တန်း၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး၊ အလုပ်ချိန်၊ စည်းရုံးခွင့်နှင့် အလုပ်အကိုင် အခြေအနေစည်းကမ်းချက်တို့ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့်ပတ်သက် ပြီး လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းများပြုလုပ်နေစဉ်အတွင်းတွင် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့်ဆက်စပ်ပတ်သက်ခြင်းမရှိသော်လည်း၊ မြန်မာနိုင်ငံနှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာခေါင်းစဉ်နှင့်အတူ မကြာခင်ကရည်ညွှန်းဖော်ပြသည့် အခြားသော ခေါင်းစဉ်အကြောင်းအရာများမှာ - ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေးကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရေး၊ ကလေး အလုပ်သမားခိုင်းစေမှုဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးတို့ဖြစ်ပါသည်။

ကောင်းမွန်သည့်သင်ကြားမှုနည်းစနစ်များ

မြန်မာနိုင်ငံ၏အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဈေးကွက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကိုအသုံးပြုမည့်သူများဝန်းကျင်လောကမှ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအားလုံးက လေ့ကျင့်သင် ကြားမှုသည် တိုတောင်းပြီး၊ ဖော်ကျူးအလိုက်ဖြစ်သင့်ကာ၊ အလွယ်တကူနားလည်လွယ်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်များတွင်သင်ကြား လျှင်ပိုမိုကောင်းမွန်ကြောင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ်ကာလအတွင်းလေ့ကျင့်သင်ကြားခွင့်ပြုရန်လိုအပ်ကြောင်းနှင့် လုပ်ငန်း ခွင်တွင်နေစဉ် လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်အကိုင်ကိုအား အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေမှုလျော့နည်းစေရန်လိုအပ်ကြောင်း သဘောတူကြပါသည်။ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအနေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းစာအုပ်များကို အမှီပြုမှုလျော့ချလျက်၊ စာရွက်စာတမ်းများကို အခြေပြုပြီး၊ ကောင်းမွန်သည့်အလေ့အကျင့်ဆိုင်ရာ ဖြစ်ရပ်မှန်အကြောင်းအရာများနှင့် လက်တွေ့ကျသည့်လမ်းညွှန်မှုများ ကို ပိုမိုအခြေပြုအလေးထားသင့်ပါသည်။ အွန်လိုင်းမှလေ့လာသင်ယူမှုပုံစံများနှင့် ဗီဒီယိုထုတ်လွှင့်ဖော်ပြချက်များ (သို့) ကိုယ်တိုင်လေ့လာသည့်အပေးသင်ဖော်ကျူးများအပါအဝင်၊ ဒစ်ဂျစ်တယ်နည်းဖြင့်လေ့လာသင်ယူမှုပုံစံများမှလည်း စိတ်ဝင် စားဖွယ်ကောင်းကောင်းကာ အကျိုးကျေးဇူးရှိသည့်အရာအချို့ရှိပါသည်။ သို့သော်၊ လျှပ်စစ် မီးပြတ်တောက်မှုများ၊ အင်တာ နက်လိုင်းမကောင်းခြင်းများနှင့် သတင်းချက်အလက်နှင့်နည်းပညာဆိုင်ရာ ပစ္စည်းကိရိယာ မရှိခြင်းများသည် လေ့ကျင့်သင် ကြားမှုအတွက်

အတားအဆီးများဖြစ်စေသောကြောင့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအနေဖြင့် ယင်းတို့ကိုသတိပြုရန်လိုအပ်ပါသည်။
ဈေးကွက်ဆိုင်ရာသုတေသနပြုလုပ်နေစဉ်အတွင်း တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအကြား အားလုံးသဘောတူညီခဲ့ကြသည့်အရာရှိပါသည်။ ယင်းမှာ၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို ဒေသသုံးဘာသာစကား (မြန်မာဘာသာစကား) (အွန်လိုင်းမှတစ်ဆင့်ဖြစ်စေ၊ မျက်နှာချင်းဆိုင်သင်ကြားခြင်းဖြစ်စေ) ဖြင့် သင်ကြားပို့ချသင့်ပြီး၊ အထူးသဖြင့်၊ စက်ရုံအလုပ်ရုံအဆင့်နှင့် မြို့နယ်အဆင့်များတွင် လုပ်ဆောင်သည့်အနေအထားတွင် ပို၍အရေးကြီးပါသည်။ လိုအပ်ပါက၊ ဘာသာပြန်ဝန်ဆောင်မှုများထည့်သွင်းလျက် နိုင်ငံခြားသားကျွမ်းကျင်ပညာရှင်ကို ဖိတ်ခေါ်လျက် လေ့ကျင့် သင်ကြားမှုများပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများကလည်း လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများကို ပြည်တွင်းမှသင်ကြားပို့ချသူ များတွဲဖက်ပါဝင်သင်ကြားသင့်ကြောင်းနှင့်၊ ယင်းပြည်တွင်းမှကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များဖြစ်သော သင်ကြားပို့ချသူများအနေဖြင့် လည်း လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းများကို ကျင့်သုံးရာတွင် လက်ဆင့်ကမ်းပေးသည့်အတွေ့အကြုံ များရှိရမည်ဖြစ်ကြောင်း အခိုင်အမာဖော်ပြကြပါသည်။ သို့ဖြစ်၍၊ ပြည်တွင်းအလုပ်သမားအရာရှိများ၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့များ၊ ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့များနှင့် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီများတွင် အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ်ယခင်က ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့်အဖွဲ့ဝင်များကို လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံများအနေဖြင့် ထားရှိရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစား နိုင်ပါသည်။

ငွေကြေးပေးရန်စိတ်အားထက်သန်မှု

ဈေးကွက်ဆိုင်ရာသုတေသနရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များက လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုလိုအပ်နေသူများ (buyers)၊ တရားဝင် ထိန်းညှိပေးသူများ (regulators) များအနေဖြင့် ရုံးတွင်းဝန်ထမ်းများအားဖြင့် (သို့) လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေရန်ဆောင်ရွက်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ကမကထပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် တတိယအဖွဲ့အစည်း၏အားဖြင့် အခမဲ့ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုများအပေါ် အလွန်မိတည်လျက်ရှိကြောင်း ညွှန်းဆိုထားပါသည်။ ဥပမာ၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုလို အပ်နေသူများအနက်၊ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း (၄) ခုတွင် အလုပ်သမားများအား လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန်အတွက် ငွေကြေး အသုံးပြုသည့် လုပ်ငန်းမှာ တစ်ခုအောက်ပင်လျော့နည်းနေပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာခေါင်းစဉ် အပါအဝင်၊ သိမ်မွေ့သည့်ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်(ကျွမ်းကျင်မှု စွမ်းရည်အပျော့) လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအတွက်ပင်လျှင် ငွေကြေးကုန်ကျနိုင်မှုမရှိသလောက်ဖြစ်ပါသည်။ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဖြစ်ထွန်းစေရန်ဆောင်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအတွက်မူ အနေအထားမှာမူ မတူညီကွဲပြားသည့်အနေအထားတွင်ရှိပါသည်။ ပြည်တွင်းမှ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုလို အပ်နေသူများ (buyers)၊ ပံ့ပိုးကူညီဆောင်ရွက်ပေးသူများ (facilitators)၊ (သို့) တရားဝင်ထိန်းညှိပေးသူများ (regulators) ကိုယ်စား လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို ယင်းမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများက ရှာဖွေခေါ်ယူသော အခါတွင် ၎င်းတို့က ဈေးကွက်၏နှုန်းထား (သင်တန်းအတွက်ကုန်ကျမှုနှုန်းထား) ကို ပေးပါသည်။

ဝန်ဆောင်မှုထောက်ပံ့ကြေးများအပေါ်မှီခိုအားထားခြင်း

သင်တန်းအတွက်ကုန်ကျစရိတ်ဈေးနှုန်းအနေအထားနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုလိုအပ်နေသူများ၊ ပံ့ပိုးကူညီဆောင်ရွက်ပေးသူများနှင့် တရားဝင်ထိန်းညှိပေးသူများ၏ စိုးရိမ်စိတ်အခိုင်အမာစွဲမြဲနေမှုနှင့်အတူ၊ soft skills (ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး၊ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး၊ တစ်ကိုယ်ရည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုဟူသည့် ကျွမ်းကျင်မှု များ) နှင့်ဆက်စပ်နေသည့်ဦးစားပေးမှုမရှိခြင်းက လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ဈေးကွက်ဖြစ်တည်မှုသည် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေ ရန် ဆောင်ရွက်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများထံမှ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာထောက်ပံ့မှုများအပေါ် အခိုင်အမာအမှီသဟဲပြုနေကြောင်း ညွှန်းဆိုနေပါသည်။ ဤချိတ်ဆက်မှုစနစ်သည် ဈေးကွက်များထွက်ပေါ်လာရေးအတွက်လိုအပ်သည်မှာ ထုံးစံပင်ဖြစ်ပြီး၊ ဆိုလိုသည်မှာ သင်တန်းပို့ချသူများအနေဖြင့် ယင်းတို့၏ဝန်ဆောင်မှုများကို ဈေးကွက်တွင်ကျယ်

ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းထက် ယင်းမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ဝန်ဆောင်မှုပေးလိုခြင်းသည် ပို၍ယုတ္တိရှိနေတတ်ခြင်း ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင်၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဤချိတ်ဆက်မှုစနစ်ကို ယေဘုယျအားဖြင့်တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းရှင်းပြနိုင်သည်မှာ၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေရန်ဆောင်ရွက်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းအများအပြားကြားတွင်ပါရှိနေခြင်း ပင်ဖြစ်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတွင် အများပြည်သူကောင်းကျိုးချမ်းသာအတွက် ကောင်းမွန်သည့်အရည်အသွေးကောင်းများရှိနေပါသည်။ သို့ဖြစ်၍၊ ယင်းသင်တန်းများကို အခမဲ့ ဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပါသည်။ သို့မဟုတ်ပါက၊ အနည်းဆုံးလုပ်ဆောင်နိုင်သည်မှာ မြင့်မားသည့်ထောက်ပံ့ကြေးနှုန်းထားဖြင့် ထောက်ပံ့ပေးခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းပို့ချပေးသူများဘက် အနေအထား

သင်တန်းပို့ချပေးသူများ၏ အရည်အချင်းနယ်ပယ်

ဤသင်တန်းပို့ချပေးသူများဘက်အနေအထားနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စိစစ်စိတ်ဖြာမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ဈေးကွက်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သင်တန်းပို့ချပေးသူများကို အုပ်စု (၃) ဖြင့်အပိုင်းကဏ္ဍခွဲခြားထားပါသည်။ ယင်းတို့မှာ - အစိုးရနှင့် အစိုးရကတစ်ချို့တစ်ဂက်ပါဝင်သည့် သင်တန်းပို့ချပေးသူများ၊ စီးပွားရေးအရသင်တန်းပို့ချပေးသူများနှင့် အကျိုးအမြတ်မယူဘဲ သင်တန်းပို့ချပေးသည့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်ပါသည်။ ဈေးကွက်ပြင်ပတွင်ရှိသည့် သင်တန်းပို့ချပေး သည့်အစုအဖွဲ့မှာ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို တိုက်ရိုက်သင်ကြားပို့ချပေးသည့် နည်းပညာဆိုင် ရာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးစီမံကိန်းများဖြစ်ပါသည်။

အစိုးရနှင့် အစိုးရကတစ်ချို့တစ်ဂက်ပါဝင်သည့် သင်တန်းပို့ချပေးသူများအပြင်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ မည်သည့်အစိုးရအဖွဲ့အစည်း (သို့) အစိုးရကတစ်ချို့တစ်ဂက်ပါဝင် သည့် မည်သည့်အေဂျင်စီမျှ အထူးကျွမ်းကျင်မှုမရှိပါ။ ထို့အပြင်၊ မည်သည့်အဆင့်မြင့်ပညာရေးအဖွဲ့အစည်းကမျှ လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ဒီပလိုမာ (သို့) အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးသည့် သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ပေးခြင်းမရှိပါ။ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိပြီး တစ်ခါတစ်ရံတွင် သီးခြားသင်တန်းပို့ချပေးလျက် ရှိသော အစိုးရအဖွဲ့အစည်းမှာ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) ဖြစ်ပါသည်။ အချို့သော တက္ကသိုလ်များသည် ဘာသာရပ်များတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အသွင်ပုံစံများကို သင်ကြားပို့ချပေး ပါသည်။

အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများအပြင်၊ အကျိုးအမြတ်မယူသည့်အဖွဲ့အစည်းများအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အမျိုးမျိုးသောအဖွဲ့အစည်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို သင်ကြားပို့ချပေးလျက်ရှိပါ သည်။ MGMA၊ MICS နှင့် CTUM တို့ကဲ့သို့သော အဖွဲ့ဝင်များအပေါ်အခြေခံသည့် အဖွဲ့အစည်းများ၏အနေအထားတွင် ယင်းတို့နှင့်ချိတ်ဆက်ထားသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများထံသို့ သွားရောက်ပို့ချမှုအနေအထားသည် အကန့်အသတ်ဖြင့် သာရှိနေပြီး၊ သင်တန်းပို့ချရာတွင်လည်း အဖွဲ့အစည်းတွင်းမှသင်ကြားပို့ချသူများ (သို့) ချိတ်ဆက်ထားသည့်အသင်းအဖွဲ့ ကွန်ယက်အတွင်းမှ အချိန်ပိုင်းသင်ကြားပို့ချပေးသူများအားဖြင့် ပို့ချပေးပါသည်။ အစိုးရမဟုတ်သော ပြည်တွင်းနှင့်နိုင်ငံတ ကာအဖွဲ့အစည်းများ၏အနေအထားတွင်၊ သင်တန်းအစီအစဉ်များကို လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေရန်ဆောင် ရွက်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများထံမှရရှိသည့် ငွေကြေးရန်ပုံငွေပေါ်အခြေခံပြီး သီးခြားသင်တန်းပို့ချပေးခြင်းသာဖြစ် ပြီး၊ ပြင်ပမှ သင်ကြားပို့ချပေးသူများကိုခေါ်ယူလျက်သင်ကြားပို့ချပေးပါသည်။ ဤအဖွဲ့အစည်းများတွင် မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းမျှ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး အထူးကျွမ်းကျင်မှုမရှိကြပါ။ အထက်တွင်ညွှန်ပြထားပြီးသည့်အတိုင်းပင်၊

အချို့သော အစိုးရမဟုတ်သည့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ယင်းတို့၏ ရုံးများဖွင့်လှစ်ခြင်း / ပြည်တွင်းမှအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ခြင်း များပြုလုပ်လျက် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ သင်ခန်းစာများကို သင်ကြားပို့ချပေးလျက်ရှိပါသည်။ အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းအများအပြားသည် အဆင့်မြင့်ပညာ ရေးကို အလေးထားအာရုံစိုက်လျက်၊ လူ့အရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကဲ့သို့သော စီးပွားရေးမဟာဗျူဟာနှင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ ဒီပလိုမာ (သို့) အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ပေးသည့် သင်တန်းများကို ဖွင့်လှစ်သင်ကြားပေးပါ သည်။ ဤသင်ခန်းစာအချို့သည် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ သင်ရိုးမာတိကာ၏ အခြေခံသဘောတရားများနှင့်အကျိုး ဝင်ပါသည်။ အချို့သော သံရုံးများက မြန်မာနိုင်ငံ၏အလုပ်သမားဥပဒေနှင့်ပတ် သက်ပြီး ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမည့်သူများအတွက် သတင်းအချက်အလက်များ ကမ်းလှမ်းပါသည်။

စီးပွားရေးအရသင်တန်းပို့ချပေးသူများအပြင်၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများ ကို ဆောင်ကြဉ်းပေးလျက်ရှိသော စီးပွားရေးအရသင်တန်းပို့ချပေးသူများ၏အရည်အချင်းနယ်ပယ်သည် သောင်းပြောင်း ထွေလာရောနှောမှုအနေအထားမြင့်မားလျက်ရှိပါသည်။ ဤပဏာမလေ့လာမှု၏တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် ဆောင်ရွက် သည့် သုတေသနပြုမှုသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့် သင်ကြား မှုအတွင် အထူးကျွမ်းကျင်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်ကကဏ္ဍမှအဖွဲ့အစည်းများကို ဖော်ပြထားခြင်းမရှိပါ။ သို့ရာတွင်၊ ကုမ္ပဏီများစွာသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး ရွေးချယ်ထားသည့်အကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်များနှင့် အကျိုးဝင်သော သင်တန်း များကို သင်ကြားပို့ချပေးသည်ဟုထင်မြင်ရပါသည်။ စီးပွားရေးအရသင်တန်းပို့ချပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းအများအပြားသည် စီးပွားရေးစီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်းကို သင်ကြားပို့ချပေးလျက်ရှိပြီး၊ တစ်ခါတစ်ရံတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာအကြောင်း အရာများပါဝင်ပါသည်။ အတိုင်ပင်ခံကုမ္ပဏီအများအပြားသည်လည်း အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွက်ပါဝင်သော လူ့အရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး အထူးပြုသင်ကြားပို့ချလျက်ရှိ ပါသည်။ ပြည်တွင်းရှိကုမ္ပဏီများအနက် အချို့တို့သည် နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်ဖက်စပ်လုပ်ကိုင်လျက်၊ ပြည်တွင်းအလုပ်သမားဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာအခြင်း ပွားများအပါအဝင်၊ ဥပဒေဆိုင်ရာအကြံပေးဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ကြဉ်းပေးလျက်လျက်ရှိပါသည်။ သင်တန်းပို့ချပေး သည့်အဖွဲ့အစည်းအများအပြားသည် အဆောက်အဦဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်း ရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းများကို သင်ကြားပို့ချပေးလျက်ရှိပါသည်။ အချို့သော နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံ သူများသည် ၎င်းတို့၏နိုင်ငံခြားသားပိုင် အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် ခန့်အပ်ထားသည့် နိုင်ငံခြားသားကြီးကြပ်ရေးမှူးများအ တွက် လူ့အရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ သင်ခန်းစာများကို သင်ကြားပို့ချပေးပါသည်။ အချို့သောဤလုပ်ငန်းဝင်သင်တန်း များတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့် ပြည်တွင်းအလုပ်သမားဥပဒေဆိုင်ရာ အပိုင်းများပါဝင်နိုင်ပါသည်။

တစ်ခါတစ်ရံတွင် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေရန်ဆောင်ရွက်ပေးသည့် မဟာမိတ်အဖွဲ့အစည်း များ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်ပေးအပ်မှုအောက်တွင် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် နည်းပညာဆိုင်ရာပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ရေးစီမံကိန်းများသည် ဈေးကွက်ဖြစ်တည်ရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင် ကြားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ “အစားထိုး” သင်ကြားပို့ချသူများအနေဖြင့် တိုက်ရိုက်ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ ဥပမာ၊ SMART Myanmar စီမံကိန်းသည် SMART စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်လက်တွေ့ သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ သင်ခန်းစာများကို ချမှတ်ဖော်ဆောင်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပြီး၊ ILO-GIP စီမံကိန်းသည်လည်း မြန်မာနိုင်ငံ၏လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလက်တွေ့ သင် ကြားခြင်း (MIR-Lab) ကို ချမှတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းပို့ချမှု စွမ်းဆောင်ရည်

သင်တန်းပို့ချပေးသူများ၏လက်ရှိဈေးကွက်သို့ရောက်ရှိသင်ကြားပို့ချနိုင်မှုအနေအထားသည် အကန့်အသတ်ဖြင့်ရှိနေပါ သည်။ စီးပွားရေးအရသင်တန်းပို့ချပေးသူများနှင့် အကျိုးအမြတ်မယူသည့် အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းအ

များစွာသည် ရန်ကုန်မြို့၏နေရာများစွာတွင် လွှမ်းမိုးနေရာယူထားလျက်ရှိပါသည်။ ပြည်သူပိုင်ကဏ္ဍအရောင်စီ များအနေဖြင့် နိုင်ငံအနှံ့အပြားတွင် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်တည်ရှိနေသော်လည်း၊ မြို့နယ်အဆင့်သင်ကြားပို့ချမှု စွမ်းဆောင်ရည်အနေအထားသည် ဘတ်ဂျက်နှင့် ဝန်ထမ်းအရေအတွက် အကန့်အသတ်ရှိမှုများကြောင့် လျော့နည်းနေပါသည်။ စီးပွားရေးအရ သင်တန်းပို့ချ ပေးသူများနှင့် အကျိုးအမြတ်မယူသည့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများသည် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကိုအသုံးပြုမည့်သူ များအပိုင်းကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေရန်ဆောင်ရွက်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း များနှင့် နိုင်ငံတကာမှ ကုန်အတယ်တော်များ၏ အလေးထားအာရုံစိုက်သည့် တိုက်ရိုက်အကျိုးရလဒ်အနေဖြင့် အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ပြည်ပပို့ကုန်ဦးစားပေးသည့် အထည်ချုပ်စက်ရုံများအတွက်သာ အလေးထားဦးစားပေးဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ တိုက်ရိုက်နှင့်ယှဉ်မှုအားဖြင့် ပြည်တွင်းဈေးကွက်အတွက် ထုတ်လုပ်ရောင်းချလျက်ရှိသော အထည်ချုပ်စက်ရုံ များသည် သင်တန်းပို့ချသည့်ဝန်ဆောင်မှုချို့တဲ့သည့် အနေအထားတွင်ရှိပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများကို ဆောင်ကြဉ်းပေးလျက်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းအများအပြားသည် မိမိတို့၏အဖွဲ့အစည်းတွင်းရှိ အကန့်အသတ်ဖြင့်သာရှိသော ဝန်ထမ်းအရေအတွက်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ရလျက်ရှိနေ ပြီး၊ မကြာခဏဆိုသလိုပင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာအချိန်ပိုင်းလေ့ကျင့်သင်ကြားပေးသူများအနေဖြင့် လေ့ကျင့်ပျိုး ထောင်ထားသည့် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိယင်းဝန်ထမ်းများကိုအပေါ်၌သာ အမှီပြုနေရပါသည်။ အခြားလုပ်ဆောင်လေ့ရှိ သည့် အလေ့အကျင့်တစ်ခုမှာ အလုပ်မှ အနားယူသွားပြီဖြစ်သော တရားသူကြီးများ၊ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ အငြိမ်းစား အရရှိများ၊ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ အဖွဲ့ဝင်ဟောင်းများနှင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့ဝင် ဟောင်းများကို လေ့လာသင်ယူမှုဆိုင်ရာ နည်းစနစ်များနှင့် နည်းပညာများအသုံးပြုခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး လျော်ကန်သည့်လေ့ ကျင့်သင်ကြားမှုများမရှိဘဲ အရင်းအမြစ်ပုဂ္ဂိုလ်များ အနေဖြင့်ရော သင်ကြားပို့ချပေးသူများအနေဖြင့်ပါ တာဝန်ပေးအပ်ခြင်း ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အတွေ့အကြုံအကန့်အသတ်ဖြင့်သာရှိသည့် အချိန်ပိုင်းလေ့ကျင့်သင်ကြားပေးသည့်သူများအပေါ် ကြီးကြီး မားမား မှီခိုအားထားနေခြင်းသည် အရေးသွေးနှင့်သက်ဆိုင်သည့် စိုးရိမ်စရာများကို ဖြစ်ပေါ်လာစေပါသည်။

ဝန်ဆောင်မှုခြားနားမှုအဆင့်သည် အကန့်အသတ်ဖြင့်ရှိနေခြင်းမှာ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံ ရေးဟူသော ဝေါဟာရနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်လက်ခံထားသည့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်မရှိသေးခြင်းနှင့် လုပ်ငန်း ခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ သင်ရိုးညွှန်တမ်းနှင့်ပတ်သက်သည့် အခြေခံအုတ်မြစ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး သဘောတူညီမှုမရှိသေးသော ကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ဤသုတေသနပြုချက်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် သင်တန်းပို့ချပေးသည့် မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းက မှု လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး အထူးပြုကျွမ်းကျင်ခြင်းမရှိဘဲ၊ အဖွဲ့အစည်းအများအပြား - အထူးသဖြင့် အစိုးရ အဖွဲ့အစည်းများရော အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများပါ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့်ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဆက်စပ်နေသည့်နယ်ပယ်များဖြစ်သော လူ့အရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှု၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး၊ ဥပဒေကြောင်းဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများတွင် ကျွမ်းကျင်သည့်ပညာရှင်များနှင့်အတူ လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ထားသည့် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ ဝန်ထမ်းများကို လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အချိန်ပိုင်းသင်ကြားပို့ချပေးသူများအနေဖြင့် မှီခိုအား ထားနေရလျက်ရှိပါသည်။

လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများထံမှ သင်တန်းပို့ချမှု လုပ်ငန်းထောက်ပံ့ကြေးများရရှိမှုအပေါ်မူတည်လျက်၊ အထူးသဖြင့် စီးပွားရေးအရ သင်တန်းပို့ချပေးသူများသာမက၊ အစိုးရ မဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းအများအပြားသည်လည်း လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်များနှင့်ပတ် သက်ပြီး သင်ကြားပို့ချရာတွင် နိုင်ငံခြားသားကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကို မှီခိုအားထားရလျက်ရှိပါသည်။ ပြည်တွင်းရှိကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကိုမူ သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းအနက် တစ်ဖက်ဖက်ကို မျက်နှာလိုက်သည်ဟု

စဉ်းစားသုံးသပ်ကြ ပါသည် (သို့) ၎င်းတို့၏ကျွမ်းကျင်မှုကို ယုံကြည်စိတ်ချမှုနည်းပါးကြပါသည်။ အကြောင်းမှာ ၎င်းတို့သည် အာဏာရှင်အုပ်ချုပ် သည့်အချိန်ကာလအတွင်းတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်ပညာရပ်ကို သင်ယူလေ့လာနိုင်သည့်အခွင့်အလမ်းမရှိခဲ့ကြခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။

ယုံကြည်နိုင်လောက်သည့် နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြုမှုရရှိထားလျက်၊ ထောက်ခံအတည်ပြုမှုရရှိထားသည့်အနေ အထားမျိုးတွင် (ဥပဒေဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုများ) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့်၊ ရွေးချယ်ထား သည့်ဥပဒေကြောင်းဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သင်ကြားပို့ချခြင်းများမှအပ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင် ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပြည်တွင်းဈေးကွက်တွင် သင်တန်းပို့ချသည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၏စံချိန်စံညွှန်း များကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့်သတ်မှတ်ရန် သေချာပြီးအရည်သွေးပြည့်မီသည့်မူဘောင်ချမှတ်ထားခြင်းမ ရှိပေ။ လုပ်ငန်း ခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စံချိန်စံညွှန်းများမရှိခြင်း၊ အထူးသဖြင့်၊ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေး ပြောဆိုမှု၊ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး (သို့) လုပ်ခကြေးငွေနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင် ရာနည်းစနစ်များတို့ကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်များနှင့်ပတ်သက်သည့် ဝန်ဆောင်မှုအရည်သွေးအတွက် စံအမှတ် တစ်ခုကိုသတ်မှတ်ပေးသည့် လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သည့်ခေါင်းဆောင်တစ် ဦးမရှိခြင်းသည် ဈေးကွက်ဝင်ရောက် ရန်အတွက် အတားအဆီးများကို နိမ့်ဆင်းစေလျက်၊ သင်တန်းနှင့်ပတ်သက်သည့် ကုန်ကျမှုဈေးနှုန်းယှဉ်ပြိုင်မှုများကိုလှုံ့ ဆော်ပေးပါသည်။ သို့သော်၊ တစ်ချိန်တည်းမှာပင်၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုလိုအပ်နေ သူများအကြား ယုံကြည်မှုကိုယုတ်လျော့ စေပြီး၊ ဈေးကွက်ဖြစ်တည်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ငွေကြေးဆိုင်ရာနှင့် နည်းပညာ ဆိုင်ရာရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးတို့နှင့်ပတ် သက်သည့် အတားအဆီးများကို ပိုမိုမြင့်မားစေပါသည်။



အခန်း (၃) - မြန်မာနိုင်ငံ၏အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း တွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြား မှုအတွက် အလားအလာကောင်းသည့်ရေရှည် တည်တံ့ခိုင်မြဲသော အသင်းအဖွဲ့ ဆိုင်ရာယန္တရားများ စပ်လျဉ်းသည့် အနာဂတ်ဖြစ်နိုင်ခြေများ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပံ့ပိုးရာတွင် နောက်ထပ်ဆန်း စစ် မှုများနှင့်ဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်ရန်အတွက် အလားအလာ ကောင်းသည့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော အသင်းအဖွဲ့ဆိုင် ရာယန္တရားများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အနာဂတ်ဖြစ်နိုင်ခြေများနှစ်ရပ်ကို ဖော်ထုတ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ပထမဖြစ်နိုင်ခြေသည် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍနှင့် တတိယ ကဏ္ဍအတွက် အားကောင်းသည့်အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုကို လက်ခံထားပါသည်။ သို့သော်၊ ဒုတိယ စေဖြစ်နိုင်ခြေသည် အစိုးရ၏ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုအပေါ် ကြီးကြီးမားမား ခိုခိုအားထားပါသည်။ ဖြစ်နိုင်ခြေနှစ်ရပ်စလုံးကို အခန်း (၁) တွင် အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြထားသည့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော လေ့ကျင့်သင် ကြားမှုဆိုင်ရာအသင်းအဖွဲ့တစ်ရပ် အတွက် ဆောင်ရွက်မှုမဟာဏများနှင့်အတူ ဒီဇိုင်းပုံဖော်ထားပြီး၊ အခန်း (၂) တွင်ဆွေးနွေးဖော်ပြထားသည့် ဈေးကွက်ဆိုင် ရာသုတေသနရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များအပေါ်တွင်တည်ဆောက်ထား ပါသည်။ ဖြစ်နိုင်ခြေနှစ်ရပ်စလုံးကို ဒေသကြီးနှင့်ကမ္ဘာ တစ်ဝှမ်းရှိအခြားသောနိုင်ငံများတွင် လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် သက်သေထူထားပြီးဖြစ်သည့် ပုံစံများအားဖြင့် ဖော်ဆောင်ထား ပါသည်။

အနာဂတ်ဖြစ်နိုင်ခြေ (၁) - လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားပေးသည့် အမျိုးသားအဆင့်အဖွဲ့အစည်း

ပထမဖြစ်နိုင်ခြေသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး သင်ကြားပို့ချမှုများဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများ၏ အမျိုးသားအဆင့်ချိတ်ဆက်မှုကွန်ယက်သဘောတရားမှ ထွက် ပေါ်လာခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ချိတ်ဆက်မှုကွန်ယက်ကို မှတ်ပုံတင်ထားသည့်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအနေဖြင့် အတည်တကျဖွဲ့စည်း သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်း၏လုပ်ပိုင်ခွင့်မှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့်ပတ်သက်သည့် အသိအမြင်များမြှင့်တင်ပေးရန်နှင့် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရတို့အဖို့ လက်ခံနိုင်လောက်သော အရည်အသွေးရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို ရရှိနိုင်စေရေးအတွက် အဆင်ပြေချောမွေ့အောင် ပံ့ပိုး ကူညီဆောင်ရွက်ပေးရန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

အုပ်ချုပ်စီမံရေးဆိုင်ရာ ရှုထောင့်

အဖွဲ့အစည်းကို အချိန်ပြည့်အထွေထွေဝန်ထမ်းတစ်ဦးပါဝင်လျက်၊ အချိန်ပြည့် ညွှန်ကြားရေးမှူးတစ်ဦးက အုပ်ချုပ်စီမံ ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်း၏ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကို ILO-GIP စီမံကိန်း၏ပံ့ပိုးမှုဖြင့် ၁၂ လတာ ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ကာ၊ ၂ နှစ်မြောက်အချိန်မှစတင်ပြီး လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရက နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ပါဝင်သည့်အနေဖြင့်မှတ်ယူပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများကို သင်ကြားပို့ချနေသော ဆက်စပ်အဖွဲ့အစည်းများက ဘက်မလိုက်သူအဖြစ်လက်ခံသည့်ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက ဆက်လက်တာဝန်ယူဆောင်ရွက်သွား မည်ဖြစ်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းကို အကြံပေးကောင်စီက ထိန်းချုပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အကြံပေးကောင်စီတွင် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းများနှင့်အစိုးရကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်သည့် သုံးပွင့်ဆိုင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အစိုးရမဟုတ်သည့် ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်းများ၏ကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ကောင်စီ၏သဘောတရားကို MoLIP က ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ခိုင်မာသောလုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကိုတိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးသည့်မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ (အိုင်အယ်(လ်)အို၊ ဂျပန်သံရုံး၊ ဆွီဒင်သံရုံးနှင့် ဗြိတိန်သံရုံးတို့ကဲ့သို့သော) အား လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့်တစ်ရပ်ပေးလျက်၊ မဲပေးပိုင်ခွင့်မပေးဘဲ၊ ကောင်စီတွင်ပါဝင်တက်ရောက်ရန်ရေးအတွက် ဖိတ်ကြားရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်ပါသည်။

နည်းပညာဆိုင်ရာ ရှုထောင့်

အဖွဲ့အစည်းက တိုက်ရိုက်ဦးတည်ချက်ထားရှိသည့် အစုအဖွဲ့များမှာ ယင်း၏အဖွဲ့ဝင် အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်ပြီး၊ အတိအကျဆိုရသော် ပြည်သူပိုင်ကဏ္ဍနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍနှင့် တတိယကဏ္ဍတို့မှ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ သင်ကြား ပို့ချသည့်အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်အဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် အဖွဲ့အစည်းအားဖြင့် ရည်ရွယ်ထားသော (သို့) အဆုံးစွန်အကျိုးကျေးဇူးရရှိခံစားရမည့်သူများမှာ ကနဦးအားဖြင့် အခန်း (၂) တွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြထားပြီးဖြစ်သော၊ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း ကဏ္ဍတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်ဈေးကွက်တွင်ရှိသော လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကိုအသုံးပြုမည့်သူများ အပိုင်း (၈) ပိုင်းဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်၊ နောက်ဆုံးတွင်၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အခြားသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှ ဈေးကွက်ဆိုင်ရာပါဝင်သက်ဆိုင်သူများလည်း ရရှိခံစားရမည်ဖြစ်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ယင်း၏အဖွဲ့ဝင်များအား အောက်ပါဝန်ဆောင်မှုများကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ကြဉ်းပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။

- ထောက်ခံအားပေးမှု-အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးစံချိန်စံညွှန်းများ၊ မြန်မာနိုင်ငံအလုပ်သမားဥပဒေနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ စနစ်၏ အခြေခံအုတ်မြစ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အသိပညာ ပေးခြင်းအစီအစဉ်များကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဤအစီအစဉ်များကို လက်တွေ့တွင် အဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်အဖွဲ့အစည်းများအားဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။
- ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းတိုးတက်ကောင်းမွန်မှု - အဖွဲ့အစည်းသည် ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သုတေသနပြုလုပ်ခြင်း၊ ကုန်ပစ္စည်းဒီဇိုင်းပုံစံနှင့် စမ်းသပ်စစ်ဆေးခြင်း၊ ပူးတွဲသင်တန်းပို့ချခြင်းများနှင့် သင်ကြားပို့ချခြင်းကို စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းများအပါအဝင်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့် သင်ကြားမှုများနှင့် ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းတိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် အထောက်အပံ့များကို အဖွဲ့ဝင်များအတွက် အခွင့်အလမ်းရရှိစေရန် အကျိုးဆောင်ပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။
- သင်တန်းပို့ချသူများ၏ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု - အဖွဲ့အစည်းသည် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းနှင့်မြန်မာနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံတကာမှ သင်တန်း ပို့ချသူများက ကြီးမှူးပြုလုပ်သည့် ဆရာဖြစ်သင်တန်းအစီအစဉ်များသို့ အဖွဲ့ဝင်များတက်ရောက်နိုင်ခွင့်ရရှိစေရန်အတွက် အကျိုးဆောင်ပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။
- ဈေးကွက်ဆိုင်ရာအထောက်အပံ့ပေးမှု - အဖွဲ့အစည်းသည် အဖွဲ့ဝင်အဖွဲ့အစည်းကိုယ်စား လုပ်ငန်းခွင်ဆက် ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို နာမည်ခံမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဦးတည်ရည်ရွယ်ထားသည့် အဖွဲ့အစည်းဝင်မဟုတ် သောသူများထံသို့သွားရောက်စည်းရုံးဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် ယင်းလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအသီးအပွင့်များကို အဆုံးစွန် တိုင်ရရှိခံစားရစေရန် တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်သွားမည်။

အဖွဲ့အစည်း၏အခြားသောအဓိကတာဝန်တစ်ခုမှာ အဖွဲ့ဝင်များက ဆောင်ကြဉ်းပေးသည့်သင်တန်းများအား အရည်သွေးကောင်းမွန်သည့် သင်တန်းများသေချာစေရန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဤအခြင်းအရာပြည့်စုံပြီးမြောက်စေရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာအဓိကစံချိန်စံညွှန်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ သင်တန်းပို့ချသူများအကြား ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုကို ဆောင်ရွက်ပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤစံချိန်စံညွှန်းများကိုလက်ခံရန် အဖွဲ့ဝင်များကဆိုင်ငံ့နေပါက၊ အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် သင်တန်းအောင်လက်မှတ်များကို ထုတ်ပေးမည်ဖြစ်ပြီး၊ အဖွဲ့ဝင်များ ကိုယ်စား လေးစားလိုက်နာမှုဆိုင်ရာ စစ်ဆေးမှုများကို ဖော်ထုတ်လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင်၊ အဖွဲ့အစည်းအ နေဖြင့် အဖွဲ့ဝင်များက အဖွဲ့အစည်းဝင်မဟုတ်သောသူများထံ သွားရောက်သင်ကြားပို့ချသည့် သင်တန်းများနှင့် ရလဒ်များ နှင့်ပတ်သက်ပြီး အစီရင်ခံတင်ပြရန်အတွက် စောင့်ကြည့်လေ့လာသည့်စနစ်တစ်ခုကိုချမှတ်တည်ဆောက်သွားမည်ဖြစ်ပါ သည်။ အပ်စပ်မှုရှိမည့်အနေအထားမျိုးတွင် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေရန် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ပံ့ပိုးမှုဖြင့် သင်တန်းပို့ချမှု၏အကျိုးသက်ရောက်မှုအပေါ်ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းကို ပြင်ပပုဂ္ဂိုလ်များ အား တာဝန်ပေးအပ်၍လည်း ဆောင်ရွက်စေမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ရှုထောင့်

ပထမ ခန့်မှန်းမှုများအပေါ်အခြေခံလျက်၊ အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ယင်းအားဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုအတွက် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၀၀၀၀ လိုအပ်မည်ဖြစ်ကာ၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ သင်တန်းပို့ချပေးမည့်သူများအတွက် အမျိုးမျိုးသောကုန်ကျစရိတ်ဖြတ်တောက်ပြီးနောက်တွင် ပထမနှစ်အတွက် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆၅၀၀၀လိုအပ်မည်ဖြစ်ပြီး၊ ဒုတိယနှစ်အတွက်အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၇၀၀၀၀လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤကုန်ကျစရိတ်များ

အတွက် အဖွဲ့ဝင်များထံမှရရှိမည့် အဖွဲ့ဝင်မှတ်ပုံတင်ကြေး၊ အိုင်အယ်(လ်)အိုအိုပိုပိုမှ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတိုးတက်ဖြစ် ထွန်းစေရန် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးသည့်မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများထံမှ ၎င်းတို့ဆန္ဒအလျောက်ထည့်ဝင်ငွေများနှင့် သင်တန်း ဝန်ဆောင်ခများအားဖြင့် ကာမိမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင်၊ ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်ထူထောင်ပြီး၊ ယင်းရန်ပုံငွေကို ဘဏ်တွင်စာရင်း သေအပ်နှံလျက်၊ ရရှိသောဘဏ်တိုးငွေဖြင့် အဖွဲ့အစည်း၏လုပ်ငန်းများလည်ပတ်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင် ပါသည်။

အနာဂတ်ဖြစ်နိုင်ခြေ (၂) - လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း

ဒုတိယဖြစ်နိုင်ခြေသည် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး ဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအတွက် အလွန်ကောင်းမွန်သည့်ဗဟိုဌာနတစ်ခုအနေဖြင့် သဘောပေါက်နားလည်ခြင်းမှ ထွက်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဥပဒေဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းကို MoLIP နှင့်ချိတ်ဆက်လျက်၊ အစိုးရ၏ထိန်းချုပ်မှုမှ တစ်စိတ် တစ်ပိုင်းလွတ်ကင်းသည့်အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် မှတ်ပုံတင်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

အုပ်ချုပ်စီမံရေးဆိုင်ရာ ရှုထောင့်

အဖွဲ့အစည်းကို MoLIP က သတ်မှတ်လျာထားပြီး၊ ဘုတ်အဖွဲ့က အတည်ပြုပေးသည့် ညွှန်ကြားရေးမှူးတစ်ဦးက အုပ်ချုပ်စီမံဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ညွှန်ကြားရေးမှူးကို အုပ်ချုပ်စီမံရေးအတွက် ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူး တစ်ဦးနှင့် သင်တန်းပို့ချမှုပိုင်းအတွက် ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးတစ်ဦးတို့က ပံ့ပိုးကူညီဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါ သည်။ အုပ် ချုပ်စီမံရေးပိုင်းဆိုင်ရာ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးသည် အဖွဲ့အစည်း၏ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့်ပတ်သက် ပြီး ရုံးတွင်းပိုင်းပုံ မှုများကို စီမံဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပြီး၊ ကနဦးအနေဖြင့် HR/ADMIN/FINANCE၊ အရည်အသွေ ကောင်းမွန်သောချာရေးကဏ္ဍနှင့် သတင်းနှင့်ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာနည်းပညာတို့နှင့် ချိတ်ဆက်နေသည့် တာဝန်များ အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန်အတွက် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်ဝန်ထမ်း (၃) ဦးအဖွဲ့နှင့် အကူဝန်ထမ်း (၃) ဦးအဖွဲ့တို့ကို ဦးဆောင်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းပို့ချရေးဆိုင်ရာ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးသည် သင်ကြားပို့ချသူ (၄) ဦးနှင့် အကူဝန်ထမ်း (၄) တို့ပါဝင်သည့် အဖွဲ့အစည်း၏လေ့လာသင်ယူမှုဆိုင်ရာဌာနကို စီမံဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းတို့ကို လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးသင်ကြားပို့ချသူဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင် ကြားမှုတို့ကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမည့် အဖွဲ့နှစ်ဖွဲ့ခွဲလျက် စီမံဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းကို အစိုးရအဆောက်အဦတစ်ခုတွင် လက်ခံထားရှိမည်ဖြစ်ပြီး၊ ထိုသို့လက်ခံထားရှိခြင်းအားဖြင့် သင် တန်းတက်ရောက်သူများအတွက် သင်ကြားရေးခန်း၊ တည်းခိုဆောင်နှင့် အစားသောက်ဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများ အဆင်သင့်ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းအားလက်ခံထားရှိမည့်နေရာနှင့်ပတ်သက် ပြီး MoLIP နှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေး ပြီး ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းကို အကြံပေးကောင်စီက ထိန်းချုပ်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ အကြံပေးကောင်စီတွင် အမျိုးသားအဆင့် သုံးပွင့်ဆိုင် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုဆိုင်ရာဖိုရမ် (NTDF) အားဖြင့် သတ်မှတ်ရွေးချယ်ထားသည့် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့ အစည်းများနှင့်အစိုးရကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်သည့် သုံးပွင့်ဆိုင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အခြားကိုယ်စား လှယ်များပါဝင်မည်ဖြစ်ပါ သည်။ ကောင်စီ၏သဘာပတိကို MoLIP က ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ခိုင်မာသော လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကိုမြှင့်တင် ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် လုပ်ပိုင်ခွင့်တစ်ရပ်ပေးလျက် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတိုး တက်ဖြစ်ထွန်းစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးသည့် ရွေးချယ်ထားသောမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများကို ဖိတ်ကြားရန်လည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်ပါသည်။

နည်းပညာဆိုင်ရာ ရှုထောင့်

အဖွဲ့အစည်းကဦးတည်ရည်ရွယ်သည့် အစုအဖွဲ့ (၂) ခုရှိပါသည်။ အတိအကျဆိုရသော် (၁) သင်ကြားပို့ချသူဖွဲ့ ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာစွမ်းဆောင်ရည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဝန်ဆောင်မှုများကိုကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိ သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အခြားလေ့ကျင့်သင်ကြားပေးသူများနှင့် (၂) လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာအကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများကို ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းများ (သို့) လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်း၏ပထမဦးတည်ရည်ရွယ်သည့်အစုအဖွဲ့အပြင်အောက်ပါဝန်ဆောင်မှုများကိုဆောင်ကြဉ်းပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

- ထောက်ခံအားပေးမှု - အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ၊ မြန်မာ အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာစံနှစ်တစ်ရပ်၏ အခြေခံအုတ်မြစ်များနှင့်ပတ်သက်သည့် စီ စဉ်ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် အသိအမြင်မြှင့်တင်ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။
- သင်ကြားပို့ချသူဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး - အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ပြည်တွင်းရှိလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုပြုလုပ်သည့် အသင်း အဖွဲ့များနှင့်အံ့ဝင်ဂွင်ကျဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ သင်ကြားပို့ချသူများအတွက် သင်ခန်းစာများကို လည်းရေးဆွဲလျက် ဈေးကွက်သို့ရောက်ရှိစေရန် ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ဒုတိယဦးတည်ရည်ရွယ်သည့်အစုအဖွဲ့အပြင်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာ ခေါင်းစဉ်များကို သင်ကြားပို့ချပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

- လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီးသင်ကြားပို့ချခြင်း - ပြည်တွင်းမှ သင်တန်းပို့ချပေးသူများနှင့် ဖြစ်နိုင်ပါကသက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာမှ သင်ကြားပို့ချပေးသူများနှင့် မိတ်ဖက်ပြုလျက်၊ အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ရွေးချယ်ထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အခရာကျသော သင်တန်းပို့ချမှုဆိုင်ရာ လိုအပ်သော သင်ခန်းစာအစုစုတို့ကို ရေးဆွဲပြုစုလျက်၊ အခန်း (၂.၂) တွင် သတ်မှတ်ဖော်ပြထားသည့် ဦးစားပေးအကြောင်းအရာများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အကြောင်းအရာအပေါ်အလေးထားအာရုံစိုက်လျက်၊ အခန်း (၂.၁) တွင်ရှင်းလင်းဖော်ပြထားရှိသော လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများကို အသုံးပြုမည့်သူများစိတ်တိုင်း ကျဖြစ်မြောက်စေရန် ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်း၏အရေးပါသည့်တာဝန်တစ်ရပ်မှာ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လုပ်ငန်း၏အမှတ်ကို သတ်မှတ်ရန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဤအရာပြီးမြောက်အောင်မြင်စေရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ယင်း၏သင်ကြားပို့ချသူများဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ဆောင်မှုများအတွက်နှင့် ဤကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကမ္ဘာတစ်ပုမ်းမှ ခေါင်းဆောင်များနှင့်ပူးပေါင်းဖွဲ့စည်းလျက် ဤစွမ်းဆောင်ရည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများကို အတူတကွ ပူးတွဲသင်ကြားပို့ချရန်အတွက် နိုင်ငံတကာမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ အပြင်၊ အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ယင်း၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အခရာကျသည့် သင်ခန်းစာအစုစုတို့ကို ပြည်တွင်း နှင့် ဖြစ်နိုင်ပါက၊ အသိအမှတ်ပြုရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာမှအာဏာပိုင်များနှင့်အတူ သိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ရရှိစေရန် ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့အားဖြင့်၊ ယင်း၏သင်ကြားပို့ချမှုဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများသည် ဤကဏ္ဍနှင့် ပတ်သက်ပြီး နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့်ကိုက်ညီမှုရရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဤအကြောင်းအရာနှင့်ပတ်စပ်လျဉ်း၍ အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် သင်တန်းတက်ရောက်မည့်သူများရွေးချယ်ခြင်း၊ သင်တန်းမတိုင်မီ လိုအပ်မှုများအကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ သင်တန်းပြီးဆုံးချိန်တွင် အသိပညာအသစ် ရရှိမှုဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် သင်တန်းပြီးဆုံးပြီးနောက်တွင် ရရှိသည့်အသိပညာအသစ်များကိုကျင့်သုံးမှုနှုန်းအား စိစစ်အတည်ပြုခြင်းများအပါအဝင်၊ အမျိုးမျိုးသော အရည်အသွေးထိန်းချုပ်မှုအချက်များဖြင့် လုပ်ငန်းတွင်းအရည်အသွေးထိန်းချုပ်မှုဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ရပ်ကို အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ရန်အတွက် လုပ်ငန်းတွင်းအရည်အသွေးသေချာကောင်းမွန်ရေးဆောင်ရွက်မှုတစ်ရပ်ကို ချမှတ် တည်ဆောက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့်ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများမှရရှိ လာသည့်တွေ့ရှိချက်များကို အဖွဲ့အစည်းပြင်ပတွင်သင်ကြားပို့ချမှုနှင့် သင်ကြားပို့ချမှုအားဖြင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့်သက် ရောက်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် နှစ်ပတ်လည်အစီရင်ခံစာတွင် မှတ်တမ်းတင်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ရှုထောင့်

အဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်မှုကုန်ကျစရိတ်မှာ အကြမ်းဖျင်းအားဖြင့် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၀၀၀၀ ခန့်မှန်းထားပါသည်။ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက်သတ်မှတ်ထားသည့်ခန့်မှန်းကုန်ကျစရိတ်မှာလုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်သည့် ပထမ ၂နှစ်တာကာလအတွက် တစ်နှစ်လျှင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၀၀၀၀ ကုန်ကျမည်ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့ အစည်းအနေဖြင့် ယင်း၏လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကုန်ကျစရိတ်များကိုကာမိစေရန်အတွက် အိုင်အယ်(လ်) အိုထံမှ သတ်မှတ် ထားသည့်ထည့်ဝင်ငွေ၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေ ရန် ဆောင်ရွက်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများထံမှ သတ်မှတ်ထားသည့်ထည့်ဝင်ငွေ၊ ယင်းမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများထံမှ ၎င်းတို့ဆန္ဒအလျောက်ထည့်ဝင်ငွေများနှင့် ဝန်ဆောင် မှုများမှရရှိမည့်အခကြေးငွေများအပေါ် မှီခိုအားထားသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ အနာဂတ်ဖြစ်နိုင်ခြေ (၁) တွင် ဖော်ပြပါရှိသည့် အတိုင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေရန်ဆောင်ရွက်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း၏ ကတိပြုထားချက် များမှရရှိငွေများဖြင့် ရွေးချယ်စရာတစ်ခုအနေဖြင့် ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်ကိုထူထောင်ရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်ပြီး၊ ယင်းရန်ပုံငွေ ကို ဘဏ်တွင်စာရင်းသေငွေအပ်လျက်၊ အတိုးငွေမှရရှိသောဝင်ငွေဖြင့် အဖွဲ့အစည်း၏လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကို လည် ပတ်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

အနာဂတ်ဖြစ်နိုင်ခြေ (၂) ရပ်အား တန်ပြန်နှိုင်းယှဉ်ခြင်း

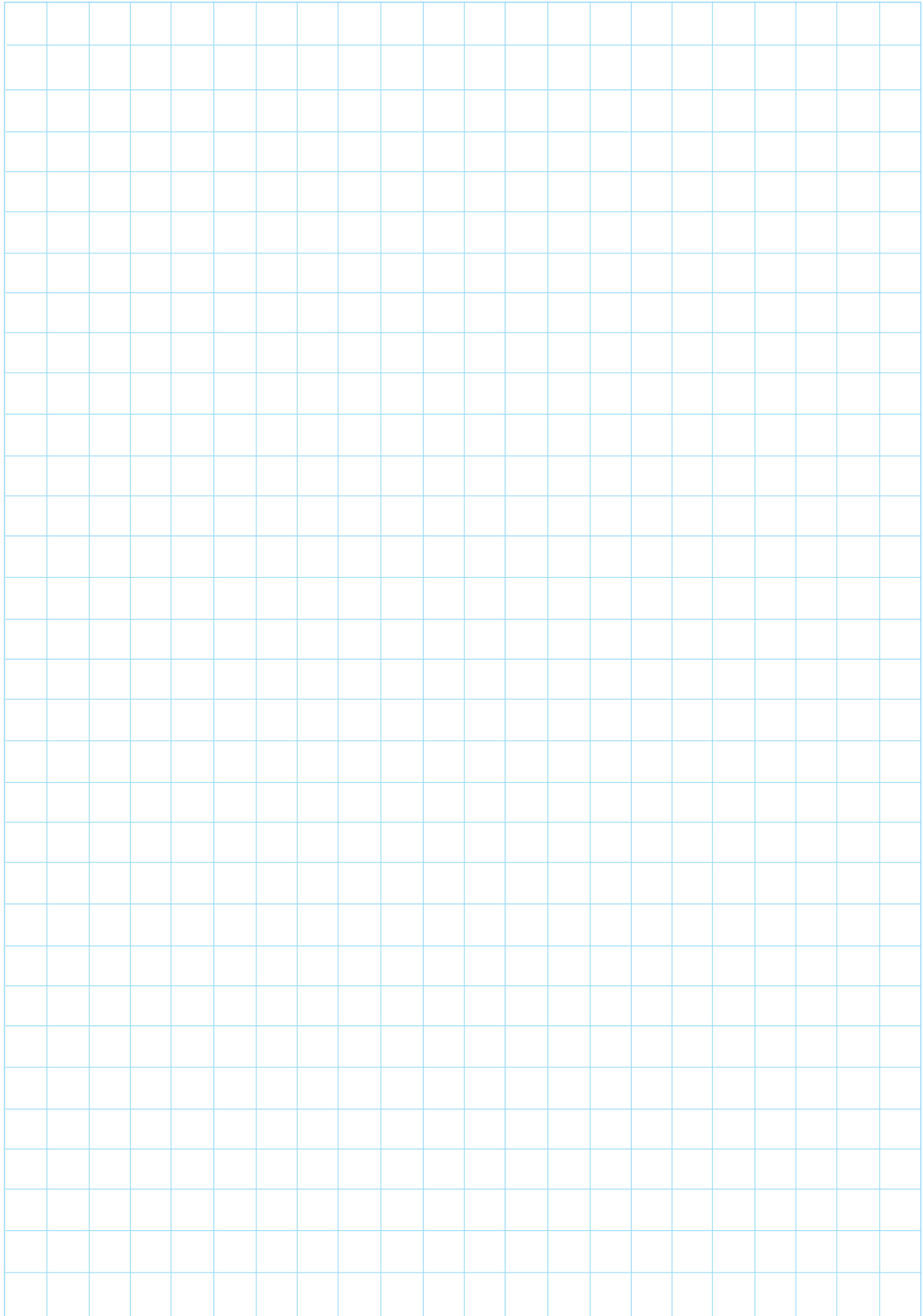
ဒုတိယဖြစ်နိုင်ခြေသည် ပထမဖြစ်နိုင်ခြေထက် ဖြစ်နိုင်မှုအလားအလာ နည်းပါးသည့်အနေအထားတွင်ရှိနေကြောင်း၊ အဓိကအားဖြင့်၊ ထိုသို့ဖြစ်ခြင်းမှာ ဘဏ္ဍာရေးရှုထောင့်အရ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှုနှင့်ဆိုင်သည့် စွန့်စားရမှုအန္တရာယ်အနေ အထားမြင့်မားနေခြင်းကြောင့်ဖြစ်ကြောင်း အနာဂတ်ဖြစ်နိုင်ခြေ (၂) ရပ်အား တန်ပြန်နှိုင်းယှဉ်ချက်က ညွှန်းဆိုနေပါသည်။ သို့သော်လည်း၊ ဤတွေ့ရှိချက်သည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှုအလားအလာသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆက် ဆံရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှုအလားအလာထက် ပိုမိုမြင့်မားလျက်ရှိနေသည်ဟူသော အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုးဆီသို့ ဦးမတည်သင့်ပါ။ စွန့်စားရမှုအန္တရာယ်များလျော့နည်းစေရေးအတွက် လျော်ကန်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်သာလျှင်၊ အနာဂတ်ဖြစ်နိုင်ခြေ (၂) ရပ်လုံးသည် ဖြစ်နိုင်သည့်အနေအထားတွင်ရှိ ပါသည်။ ဒုတိယဖြစ်နိုင်ခြေအောင်မြင်မှုရရှိနိုင်ရန်အတွက် အစိုးရအနေဖြင့် ဦးဆောင်မှုကဏ္ဍကိုတာဝန်ယူဆောင်ရွက်လျက်၊ ဘဏ္ဍာ ရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး အဖွဲ့အစည်းအတွက် ကတိကဝတ်ပြုမှုများကို လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်ရမည့်အဆင့်များ

နောက်တစ်ဆင့်တွင် ဈေးကွက်ဆိုင်ရာပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအနေဖြင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း (သို့) လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဆိုင်ရာအသင်းအဖွဲ့တစ်ခုကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခြင်းအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ ဈေးကွက်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအရှိန်အဟုန်ဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်အတွက် နိုင်ငံရေးအရ ပြင်းပြသောစိတ်ဆန္ဒနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာကတိကဝတ်ရှိမရှိကို စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့သောဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အသင်းအဖွဲ့တည်ဆောက်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ရွေးချယ်စရာများကို ဖော်ထုတ်ရန် (သို့) ဈေးကွက်အင်အားစုများအပေါ်မှီခိုအားထားခြင်းများပြုလုပ်ဆောင်ရွက်အတွက် စဉ်းစားသုံသပ်လျက် ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်နိုင်ပါသည်။ ဖြစ်နိုင်ခြေ (၁) (သို့) (၂) ကို ဆောင်ရွက်ရန် စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ပါက၊ နောက်ထပ်ဆောင်ရွက်ရမည့်အဆင့်မှာ အနာဂတ်တွင်ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်မည့်အဖွဲ့အစည်းအတွက် မဟာဗျူဟာကျသည့် စီမံချက်၊ အစီအစဉ်မူကြမ်းနှင့်ဘတ်ဂျက်တို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး တာဝန်ပေးအပ်ရန်နှင့် အစကနဦးကပင် ပိုင်ဆိုင်မှုကိုသတ်မှတ် ဆောင်ရွက်ရေးအတွက် အဖွဲ့အစည်း၏အနာဂတ်ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ စတင်လုပ် ဆောင်ရန်တို့ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင်၊ မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းပုံစံကို ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ဖို့ဖြစ်စေကာမူ၊ ယင်းသို့ဖွဲ့စည်း တည်ထောင်ဖို့အတွက် လိုအပ်သော သတ်မှတ်ထားသည့်ထည့်ထည့်ဝင်ငွေများကို တာဝန်ယူအာမခံရန်အတွက် အစိုးရနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများထံမှ ကတိကဝတ်ပြုမှုများရရှိ အောင် နှိုက်ထုတ်ယူဖို့လိုအပ်ပါသည်။ ဤအခြေအနေများကို ကုစားဖြေရှင်းမှသာလျှင် အဖွဲ့အစည်းအသစ်တစ်ခုကို ပြကွဒိန်နှစ်တစ်ခုအတွင်းတွင် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

Notes





The International Labour Organization
Liason Office in Myanmar
No. 1 [A] Kanbae (Thitsar) Road, Yankin Township,
Yangon, Myanmar
email: yangon@ilo.org
Website: www.ilo.org/myanmar

ISBN : 978-92-2-0320242