International Labour Organization

Evaluation Office

i-eval Discovery

TRIANGLE in ASEAN - ဘေးကင်းလုံခြုံပြီး သင့်တင့်မျှတသော လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု – လွတ်လပ်စွာဆောင်ရွက်သည့် နောက်ဆုံး အကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်

အချက်အလက် အနှစ်ချုပ်

နိုင်ငံများ - အာဆီယံဒေသတွင်း၊ ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအို၊ မလေးရှား၊ မြန်မာ၊ ထိုင်းနှင့် ဗီယက်နမ်

အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းရက်စွဲ - **Click here to enter a date.**

အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်း အမျိုးအစား - စီမံကိန်း

အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းကာလအဆင့် - နောက်ဆုံးအဆင့်

စီမံခန့်ခွဲရေးရုံး - **TRIANGLE in ASEAN: Safe and Fair Labour Migration**

နည်းပညာဆိုင်ရာရုံး - **MIGRANT**

အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရေး မန်နေဂျာ - **Phumphat Chetiyanonth**

အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရေး အတိုင်ပင်ခံများ - **Souphavone Dalavong, Aye Thet Oo, and Ngọc Thanh**

DC Symbol: RAS/15/05/AUS, RAS/22/54/AUS & RAS/16/01/CAN

Donor(s) & budget: DFAT, AUD 24,000,000 and GAC, CAD 9,500,000

အဓိကပါဝင်သည့် စကားလုံးများ (Key Words) - ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း (Migration), ကျား၊မ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူညီမျှရေး (Gender Equality)၊ မသန်စွမ်းသူများပါဝင်ရေး(Disability Inclusion)၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု (Forced Labour)

This evaluation has been conducted according to ILO's evaluation policies and procedures. It has not been professionally edited, but has undergone quality control by the ILO Evaluation Office.

International Labour Organization

Evaluation Office

i-eval Discovery

ဤအကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်ကို ILO ၏ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ပညာရှင်ဆန်ဆန် တည်းဖြတ်ခြင်း မပြုရသေးသော်လည်း ILO အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရေးရုံး၏ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုကို ခံယူဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။

နောက်ခံအကြောင်းအရာနှင့် အခြေအနေ	
စီမံကိန်းရည်ရွယ်ချက်၊ ကျိုးကြောင်းပြချက်နှင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ အနှစ်ချုပ်	TRIANGLE in ASEAN အစီအစဉ်/စီမံကိန်းသည် နိုင်ငံခြားရေးရာနှင့် ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာ ဩစတြေးလျအစိုးရဌာန (DFAT) နှင့် နိုင်ငံတကာရေးရာ ကနေဒါအစိုးရဌာန (GAC) တို့က ပံ့ပိုးပေးထားသော စီမံကိန်းနှစ်ခုကို ပေါင်းစည်းထားခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် ပေါင်းစည်းဆောင်ရွက်ခဲ့ကာ ရည်ရွယ်ချက်အနေဖြင့် အာဆီယံဒေသအတွင်း ရွှေ့ပြောင်း သွားလာခြင်းဆိုင်ရာ စီမံအုပ်ချုပ်မှု တိုးတက်စေရန်ဖြစ်သည်။ TRIANGLE in ASEAN စီမံကိန်း၏ အလုံးစုံရည်မှန်းချက်မှာ လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၏ အထောက်အကူပြုမှုကို အထိရောက်ဆုံး ရယူအသုံးပြုကာ ရရှိလာသည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ပို၍ သာတူညီမျှ ခွဲဝေပေးခြင်းမှတစ်ဆင့် အာဆီယံဒေသတွင်း တည်ငြိမ်ပြီး အားလုံးပါဝင်အကျိုးခံစားနိုင်သော တိုးတက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှု ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်ဖြစ်သည်။ **အလယ်အလတ်ကာလ အကျိုးရလဒ် (၁) (ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး) -** လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ စီမံအုပ်ချုပ်မှု မူဘောင်များဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအားလုံးကို ပို၍ကောင်းစွာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက် နိုင်ခြင်း။ **အလယ်အလတ်ကာလ အကျိုးရလဒ် (၂) (ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး) –** မူဝါဒများအပါအဝင် အစီအစဉ်/စီမံကိန်းများအားဖြင့်

ဤအကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်ကို ILO ၏ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ပညာရှင်ဆန်ဆန် တည်းဖြတ်ခြင်း မပြုရသေးသော်လည်း ILO အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရေးရုံး၏ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုကို ခံယူဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။

International Labour Organization

Evaluation Office

i-eval Discovery

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအားလုံးသည် စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတွင် ပါဝင်အထောက်အကူပြုနိုင်ပြီး အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိလာခြင်း။

အလယ်အလတ်ကာလ အကျိုးရလဒ် (၃) (ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်မှု) **–** လုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာနိုင်မှုရှိသည့် စနစ်များသည် ကျား၊မ (ဂျဲန်ဒါ) ရေးရာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး လုပ်သားဈေးကွက်များ၏ အကျိုးရှိထိရောက်မှုကို တိုးတက်စေသည်။

စီမံကိန်းကို ဒေသတွင်းတွင် အာဆီယံအတွင်းရေးမှူးချုပ်ရုံး၏ ပူးပေါင်းကူညီဆောင်ရွက်မှုဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိပြီး၊ ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအို၊ မလေးရှား၊ မြန်မာ၊ ထိုင်းနှင့် ဗီယက်နမ် စသည့် နိုင်ငံ ၆ နိုင်ငံတွင် အမျိုးသားအဆင့်/နိုင်ငံအဆင့် လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ချက် များဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိသည်။ ဒေသတွင်းအဆင့် ဤလုပ်ငန်းများကို အစီအစဉ်/စီမံကိန်း ဝန်ထမ်း ၄ ဦး၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းဝန်ထမ်း ၂ ဦး ပါဝင်သည့် ဒေသတွင်း စီမံကိန်း အဖွဲ့ဖြင့် စီမံခန့်ခွဲလျက်ရှိသည်။ နိုင်ငံအဆင့်အနေဖြင့် ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအို၊ မြန်မာနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံအဆင့် စီမံကိန်းညှိနှိုင်းရေးမှူးများ (NPCs) နှင့် ဘဏ္ဍာရေးနှင့်စီမံအုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများဖြင့် စီမံဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။

ဤအကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်ကို ILO ၏ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ပညာရှင်ဆန်ဆန် တည်းဖြတ်ခြင်း မပြုရသေးသော်လည်း ILO အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရေးရုံး၏ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုကို ခံယူဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။

စီမံကိန်း၏ လက်ရှိအခြေအနေ	စီမံကိန်းကို GAC က ၂၀၂၄ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလအထိ ငွေကြေးပံ့ပိုးပေးထားပြီး၊ DFAT က ၂၀၂၅ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလအထိ ပံ့ပိုးပေးထားသည် (မူလက စီမံကိန်းကို ၂၀၂၇ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလအထိ ငွေကြေးပံ့ပိုးပေးရန် လျာထားသော်လည်း၊ ရန်ပုံငွေ လိုငွေပြမှုကြောင့် ILO နှင့် DFAT တို့က ဤစီမံကိန်းကာလအတွက် သတ်မှတ် အချိန်အတိုင်းအတာကို လျှော့ချရန် သဘောတူခဲ့သောကြောင့်ဖြစ်သည်)။ ၂၀၂၃ ခုနှစ် နှစ်စဉ်တိုးတက်မှုပြအစီရင်ခံစာအရ၊ စီမံကိန်း၏ အကျိုးရလဒ်များ ရရှိအောင်မြင်ရေး လမ်းကြောင်းပေါ်တွင် ထိထိရောက်ရောက် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့်အပြင် အလုပ်ပြီးမြောက်ရလဒ် (output) နှင့် အကျိုးရလဒ် (outcome) ညွှန်းကိန်း အများစုကို ပြည့်မီအောင်ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ကြောင်း အစီရင်ခံတင်ပြထားသည်။
ရည်ရွယ်ချက်၊ အတိုင်းအတာ နှင့် အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်း ရလဒ်ကို ကြည့်ရှုသုံးသပ်မည့်သူများ	ဤအကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်သည် နောက်ဆုံးအဆင့် အကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်ဖြစ်သည်။ ပြီးမြောက်ရန် ကျန်ရှိနေသော ဤစီမံကိန်းကာလ လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် အနာဂတ်ကာလတွင် ဆောင်ရွက်ရန် အလားအလာရှိသော လုပ်ငန်းစဉ် နှစ်ရပ်စလုံးကို ထောက်ရှုလျက် အကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်အနေဖြင့် စီမံကိန်းရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်တိုးတက်မှုအပေါ် အကဲဖြတ်သလို၊ လေ့လာခဲ့ရသည့် အတွေ့အကြုံသင်ခန်းစာများအပါအဝင် TRIANGLE in ASEAN ၏ လက်ရှိ စီမံကိန်းကာလ ပြီးဆုံးပြီးနောက် အခြားလုပ်သားရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း ဆိုင်ရာ စီမံကိန်းများအတွက်

ဤအကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်ကို ILO ၏ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ပညာရှင်ဆန်ဆန် တည်းဖြတ်ခြင်း မပြုရသေးသော်လည်း ILO အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရေးရုံး၏ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုကို ခံယူဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။

အလားအလာရှိသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကိုလည်း လေ့လာဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။
အကျုံးဝင်သည့် အကဲဖြတ်သုံးသပ်သည့် ကာလအနေဖြင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် စီမံကိန်း ကနဦးကာလမှ အချက်အလက်ကောက်ယူခြင်း ပြုလုပ်ခဲ့သည့် ၂၀၂၃ ခုနှစ် မတ်လအထိ စီမံကိန်းကာလတစ်ခုလုံးအကျုံးဝင်သည်။ ဤကာလအတွင်း အကောင်အထည်ဖော်သည့် နိုင်ငံအားလုံးနှင့် ဒေသတွင်းအဆင့်တွင် အစီအစဉ်ရေးဆွဲဖော်ဆောင်မှု အပါအဝင်ဖြစ်သည်။

အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းရလဒ်ကို ကြည့်ရှုသုံးသပ်မည့်သူများမှာ TRIANGLE in ASEAN စီမံကိန်း စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့၊ MIGRANT အဖွဲ့၊ အာရှနှင့် ပစိဖိတ် ဒေသဆိုင်ရာ ဒေသတွင်းရုံး (ROAP) နှင့် ILO နိုင်ငံအဆင့် ရုံးများအပြင် DFAT နှင့် GAC ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင် သည်။ တစ်ဆင့်ခံ ကြည့်ရှုအသုံးပြုမည့်သူများတွင် အာဆီယံ အတွင်းရေးမှူးချုပ်ရုံး၊ ဒေသတွင်း အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စား လှယ်များ၊ သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများအပါအဝင် အမျိုးသားအဆင့်/နိုင်ငံအဆင့် သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးပါဝင်သည်။

ဤအကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်ကို ILO ၏ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ပညာရှင်ဆန်ဆန် တည်းဖြတ်ခြင်း မပြုရသေးသော်လည်း ILO အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရေးရုံး၏ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုကို ခံယူဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။

အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်း ပြုလုပ်သည့် နည်းလမ်း	အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်း ပြုလုပ်ရာတွင် နည်းမျိုးစုံပါဝင်ပြီး အဓိကအားဖြင့် သဘောထားနှင့်ထင်မြင်ချက်ဆိုင်ရာအချက်အလက် (qualitative data) ကောက်ယူခြင်းနည်းလမ်းကို အသုံးပြုခဲ့ပြီး၊ စီမံကိန်း၏ စောင့်ကြည့် လေ့လာရေး လုပ်ငန်းစဉ်များမှတစ်ဆင့် ကောက်ယူခဲ့သည့် အရေအတွက် ဆိုင်ရာအချက်အလက် (quantitative data) ဖြင့် အတည်ပြုခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ပါဝင်သည့် နည်းလမ်းများအနေဖြင့် စာရွက်စာတမ်းနှင့် အချက်အလက်များ စူးစမ်းလေ့လာခြင်း(desk review)၊ အဓိကသက်ဆိုင်သူများနှင့်လူတွေ့မေးမြန်းခြင်း (key informant interviews (KIIs))၊ ဦးတည်အုပ်စုဖြင့်ဆွေးနွေးခြင်း (focus group discussions (FGDs)) နှင့် တိုးတက်ပြောင်းလဲလာသည့် အကြောင်းအရာများကို မှတ်တမ်းတင်ပြုစုခြင်း စသည့်နည်းလမ်း များဖြစ်သည်။ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးနှင့် လာအို၊ မြန်မာနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတို့မှ အမျိုးသားအဆင့်/နိုင်ငံအဆင့် အတိုင်ပင်ခံ ၃ ဦး ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်သည် အချက်အလက်ကောက်ယူရေးခရီးစဉ်အဖြစ် ကမ္ဘောဒီးယား၊ အင်ဒိုနီးရှားနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်ခဲ့သည်။ အချက်အလက် ကောက်ယူရေးခရီးစဉ်တွင် လူကိုယ်တိုင် အင်တာဗျူး ဖြေဆိုခြင်း မပြုလုပ်နိုင်သူများအပါအဝင် မလေးရှားနိုင်ငံနှင့် ဒေသတွင်း မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှ သက်ဆိုင်သူများနှင့် အဝေးမှ အွန်လိုင်းဖြင့် အင်တာဗျူး/လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ နိုင်ငံအဆင့်

အတိုင်ပင်ခံများသည် ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံများတွင် လူကိုယ်တိုင်အပြင် အွန်လိုင်းမှတစ်ဆင့် KIIs နှင့် FGDs များကို ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။
အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုသူ စုစုပေါင်းမှာ ၃၀၅ ဦး (အမျိုးသမီး ၁၇၉ ဦးနှင့် အမျိုးသား ၁၂၆ ဦး) ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် တစ်ဦးချင်းဖြေဆိုရသော အင်တာဗျူးနှင့် အုပ်စုဖွဲ့ဖြေဆိုရသော အင်တာဗျူးပေါင်း ၁၀၃ ခုနှင့် FGDs ၂၈ ခုတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသည်။ KIIs တွင် ပါဝင်ဖြေဆိုသူအရေအတွက်မှာ ၁၈၄ ဦး (အမျိုးသမီး ၈၈ ဦးနှင့် အမျိုးသား ၉၆ ဦး) ဖြစ်ပြီး၊ FGDs တွင် ၁၂၁ ဦး (အမျိုးသမီး ၉၁ ဦးနှင့် အမျိုးသား ၃၀ ဦး) ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားအဖြစ် ၁၂၆ ဦး (အမျိုးသမီး ၉၃ ဦးနှင့် အမျိုးသား ၃၃ ဦး) ပါဝင်ပြီး၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် ၁၇ ဦး (အမျိုးသမီး ၃ ဦးနှင့် အမျိုးသား ၁၄ ဦး)၊ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ် ၆ ဦး (အမျိုးသမီး ၁ ဦးနှင့် အမျိုးသား ၅ ဦး)၊ အစိုးရအရာရှိ ၅၃ ဦး (အမျိုးသမီး ၁၉ ဦးနှင့် အမျိုးသား ၃၄ ဦး)၊ အာဆီယံအတွင်းရေးမှူးချုပ်ရုံး အရာရှိဝန်ထမ်း ၃ ဦး (အမျိုးသမီး ၁ ဦးနှင့် အမျိုးသား ၂ ဦး)၊ CSO နှင့် အခြားမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှ ဝန်ထမ်း ၅၇ ဦး (အမျိုးသမီး ၃၄ ဦးနှင့် အမျိုးသား ၂၃ ဦး)၊ ကုလသမဂ္ဂဝန်ထမ်း ၅ ဦး (အမျိုးသမီး ၂ ဦး၊ အမျိုးသား ၃ ဦး)၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းဝန်ထမ်း ၁၀ ဦး (အမျိုးသမီး ၉ ဦးနှင့် အမျိုးသား ၁ ဦး)၊ သက်ဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့်၊ ILO ဝန်ထမ်း ၂၈ ဦး (အမျိုးသမီး ၁၇ ဦးနှင့် အမျိုးသား ၁၁ ဦး) တို့သည် KIIs

	နှင့် FGDs တွင် ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့ ကြသည်။ အကဲဖြတ်သုံးသပ်သူများသည် ပါဝင်ဖြေဆိုသူများအား ၎င်းတို့တွင် မသန်စွမ်းမှု ရှိ/မရှိ မေးမြန်းခြင်း မပြုခဲ့သော်လည်း၊ ပါဝင်ဖြေဆိုသူ အနည်းဆုံး ၆ ဦးသည် မသန်စွမ်းသူများဖြစ်ကာ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။

အဓိကလေ့လာတွေ့ရှိချက်များနှင့် သုံးသပ်ချက်များ	ခြုံငုံသုံးသပ်ကြည့်လျှင်၊ စီမံကိန်းအနေဖြင့် အာဆီယံဒေသတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ စီမံအုပ်ချုပ်မှု ခိုင်မာအားကောင်းရေး ဆောင်ရွက်ရာတွင် အရေးပါသည့် အောင်မြင်မှုများကို ပြုလုပ်မှတ်တမ်းတင်နိုင်ခဲ့ပြီး၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအားလည်း ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများ ဖော်ထုတ် တောင်းဆိုနိုင်ရန်နှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များ လက်လှမ်းမီ ရရှိရေးတွင် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင် ပေးနိုင်ခဲ့သည်။ အကောင်အထည်ဖော်သည့် ရှည်လျားလှသော အချိန် ကာလတစ်လျှောက် ခိုင်မာသည့် မိတ်ဖက်ပြုပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်နိုင်ခြင်းများသည် ဤကဲ့သို့အောင်မြင်ရန်အတွက် သိသာထင်ရှားသည့် မောင်းနှင်အားများ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အာဆီယံဒေသတွင်း ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လိုအပ်ချက်များစွာ ရှိနေသေးသည်။ လက်ရှိကာလထက်ကျော်လွန်ပြီး စီမံကိန်းကို ရေရှည် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန် အရေးကြီးပြီး၊ ဤသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အနာဂတ်တွင် ရေရှည်တည်တံ့နိုင်သည့် အောင်မြင်မှုများအတွက်

အလားအလာကောင်းများကို ကမ်းလှမ်းလျက်ရှိကာ၊ ဒေသတွင်း လက်ရှိတည်ရှိဆဲနှင့် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ဖြေရှင်းသွားနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ဆက်စပ်သက်ဆိုင်မှု

အာဆီယံဒေသတွင်းရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့များနှင့် CSO အဖွဲ့များ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ စီမံကိန်း၏ ဆက်စပ်သက်ဆိုင်မှုမှာ အတိုင်းအတာ မြင့်မားကြောင်း တွေ့ရသည်။ စီမံကိန်းအနေဖြင့် အဆင့်အမျိုးမျိုးတွင် ဆက်စပ်သက်ဆိုင်မှုရှိခဲ့သည်။ ပံ့ပိုးကူညီပေးခဲ့သည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် မြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ အာဆီယံကြေညာစာတမ်း (ACMW) အကောင်အထည်ဖော်ရေး ကော်မတီအား ၎င်း၏ နှစ်စဉ် လုပ်ငန်းစီမံချက် အကောင်အထည်ဖော်ရာ တွင် ပံ့ပိုးကူညီပေးခြင်း၊ ကျား၊မ (ဂျန်ဒါ) လိုအပ်ချက်အလိုက် ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးမည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများကို မူကြမ်းရေးဆွဲရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရန် နိုင်ငံအဆင့် အစိုးရအဖွဲ့များအတွက် နည်းပညာဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ပေးခြင်းနှင့်၊ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအတွက် အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ သတင်းအချက်အလက်ပေးရန်နှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာအကူအညီပေးရန် တိုင်းနှင့်ပြည်နယ်အဆင့် ဆောင်ရွက်သူများကို ပံ့ပိုးကူညီပေးခြင်းတို့

ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် စီမံကိန်းအနေဖြင့် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပန်းတိုင်များ (SDGs)၊ ဘေးကင်းလုံခြုံ၍ စနစ်ကျပြီး ပုံမှန်ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ သဘောတူ စာချုပ် (GCM) တို့နှင့်အညီ ကောင်းစွာ လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်ကတည်းက မလေးရှားနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတွင် NPC များ မရှိခြင်း၊ အင်ဒိုနီးရှားနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် နိုင်ငံအဆင့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲထားမှု မရှိခြင်းတို့ကြောင့် စီမံကိန်းသည် ကွာဟချက်အချို့ကို ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်း မရှိခဲ့ပါ။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၁) – ရှုထောင့်စုံ လွှမ်းခြုံပါဝင်သော အစီအစဉ်ရေးဆွဲမှုက ဒေသတွင်းအဆင့်၊ နိုင်ငံအဆင့်နှင့် တိုင်းနှင့် ပြည်နယ်အဆင့်တွင် ဆက်စပ်သက်ဆိုင်မှုကို သေချာစေခဲ့သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၂) – စီမံကိန်းသည် အမျိုးသားအစိုးရ အဖွဲ့များ၏ ဦးစားပေးမှုများနှင့် ကိုက်ညီပြီး အမျိုးသား/နိုင်ငံအဆင့် မူဝါဒများသည် တိုင်းနှင့်ပြည်နယ်အဆင့်သို့ ဖြန့်ကြက်ရောက်ရှိမှုကို ပံ့ပိုးကူညီပေးသည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၃) – စီမံကိန်းသည် အောက်ခြေအဆင့်ရှိ လိုအပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းပေးပြီး၊ အထူးသဖြင့် သတင်းအချက်အလက် ရရှိရေးနှင့် တရားမျှတမှုရရှိရေးအတွက် ချိတ်ဆက်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၄) – ကိုဗစ်-၁၉ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုသည် အကျိုးရှိထိရောက်ရုံသာမက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများကို

ပံ့ပိုးကူညီရာတွင် CSO အဖွဲ့များနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့များ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသော အရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်၍ အစိုးရသက်ဆိုင်သူများအကြား အသိအမြင်မြှင့်တင်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၅) – စီမံကိန်းတွင် ဆက်စပ်သက်ဆိုင်မှု အပေါ် အနည်းငယ် သက်ရောက်မှုရှိသော ကွာဟချက်အချို့ရှိခဲ့သည်။ ၎င်းတို့မှာ လွှမ်းခြုံနိုင်သည့် ပထဝီနယ်မြေအတိုင်းအတာ အပါအဝင်၊ ရှေ့တန်း လက်တွေ့မြေပြင်တွင်ဆောင်ရွက်နေသည့် MRC ဝန်ထမ်းများ အတွက် လုံခြုံရေးသင်တန်းနှင့် စိတ်ကျန်းမာရေး ပံ့ပိုးမှုများ ဖြည့်ဆည်းပေးမှု မရှိခြင်း၊ ရပ်ရွာတွင်းသွားရောက်ကူညီဆောင်ရွက်မှု များနှင့်ပတ်သက်၍ ဗျူရိုကရေစီ စိန်ခေါ်မှုအချို့ရှိနေခြင်းတို့ဖြစ်သည်။

စီမံကိန်း အစီအစဉ်ရေးဆွဲမှု(ဒီဇိုင်း) ၏ ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုနှင့် ကျိုးကြောင်းညီညွတ်မှု

စီမံကိန်းအနေဖြင့် ILO ၏ ထူးခြားကောင်းမွန်သော အကျိုးကျေးဇူးများကို ထိရောက်စွာ အသုံးချနိုင်ခဲ့သည်။ ILO ၏ ဆော်သြစည်းရုံးနိုင်စွမ်းသည် နိုင်ငံအဆင့်နှင့် ဒေသတွင်းအဆင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဆိုင်ရာ အဓိကဆွေးနွေးပွဲများတွင် အလုပ်သမား၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း(CSO) များအကြား တိုးတက်ကောင်းမွန်သည့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုနှင့် ပါဝင်မှုကို အထောက်အကူပြုကြောင်း တွေ့ရသည်။ ဤသို့ဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ၎င်း၏

စံပြုထားသည့် မှဘောင်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ILO ၏ နည်းပညာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများဖြင့် ပံ့ပိုးထောက်ကူပေးထားသည်။ ထို့အပြင် စီမံကိန်းအနေဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်စဉ်ကာလအတွင်း ထူးခြားကောင်းမွန်သော အကျိုးကျေးဇူးများကို ဖော်ဆောင်နိုင်ခဲ့ပြီး၊ အထူးသဖြင့် ACMW အပါ အဝင် အခြား ဒေသတွင်းနှင့် နိုင်ငံအဆင့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်နိုင်ခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အရင်းအမြစ်စင်တာ (MRC) များကလည်း အရည်အသွေးပြည့်ဝသည့် အကူအညီများ ပေးနိုင်ခဲ့သည့်အတွက် ဂုဏ်သတင်းကောင်းများ ရရှိခဲ့သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၆) – ILO ၏ ဆော်သြစည်းရုံးနိုင်စွမ်းကို သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် CSO အဖွဲ့များက စီမံကိန်း၏ ထူးခြားကောင်းမွန်သည့် အားသာချက်အဖြစ် ရှုမြင်ကြသည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၇) – TRIANGLE in ASEAN စီမံကိန်းသည် အခြား ILO စီမံကိန်းများနှင့်လည်း ထိရောက်စွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ သည်။ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများသည် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ TRIANGLE in ASEAN စီမံကိန်းနှင့် ILO ၏ အခြားစီမံကိန်းများအကြား မခွဲခြားနိုင်ခဲ့ပါ။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၈) – မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းအချို့သည် ၎င်းတို့ အဓိကထား ဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်များနှင့်ပတ်သက်၍ အခြားစီမံကိန်းများနှင့်အတူ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ကြသည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၉) - အခြားစီမံကိန်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို ချဲ့ထွင်ရန် အခွင့်အလမ်းများလည်းရှိပြီး၊ အထူးသဖြင့် လူကုန်ကူးမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ဆောင်ရွက်နေသူများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်သည်။

ကြားဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း တိုးတက်မှုနှင့် ထိရောက်မှု

စီမံကိန်းသည် ၎င်းစီစဉ်ထားသည့် အကျိုးရလဒ်များ ရရှိအောင်မြင်ရန် လမ်းကြောင်းမှန်ပေါ်တွင် ရှိနေပါသည်။ အဓိက အားသာချက်များဖြင့် ကျောထောက်နောက်ခံပြုထားသော စီမံကိန်း၏ အဆင့်အားလုံးတွင် အောင်မြင်မှုအချို့ ရရှိခဲ့သည်။ အောက်ခြေအဆင့်မှရရှိလာသည့် အချက်အလက်များသည် ဒေသတွင်းအဆင့်နှင့် နိုင်ငံအဆင့် မူဝါဒပိုင်းဆွေးနွေးမှုများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းများတွင် လွှမ်းမိုးပါဝင် စေရန် စီမံကိန်းအနေဖြင့် သေချာဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ပြီး၊ အဆိုပါမူဝါဒများကို ဒေသန္တရအဆင့်တွင် အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်စေရန် ပံ့ပိုးရာတွင်လည်း သေချာဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၁၀) – စီမံကိန်း၏ လက်ရှိအဆင့်တွင် စီစဉ်ထားသည့် အကျိုးရလဒ်အားလုံးနီးပါးနှင့်ပတ်သက်၍ စီမံကိန်းသည် လမ်းကြောင်းမှန်ပေါ်တွင်ရှိပြီး ကောင်းစွာဆက်လက် ဆောင်ရွက်လျက် ရှိသည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၁၁) – အများအပြားကို အတည်ပြု သတ်မှတ်ပြီးသော်လည်း ညွှန်းကိန်းအချို့အား အမျိုးအစားခွဲခြင်းကို

ပြန်လည်သုံးသပ်သင့်ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးသည့် အထောက်အကူပြုအခြေအနေသည် ရလဒ်ထွက်ပေါ်ရေးမူဘောင်(results framework) နှင့် ပြောင်းလဲ ဆောင်ရွက်ရေးနည်းလမ်း (theory of change) နှစ်ခုလုံးတွင် မပါဝင်ပါ။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၁၂) – အဓိက အောင်မြင်မှုများမှာ - အမျိုးသမီးအဖွဲ့အစည်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာခြင်း၊ အမျိုးသားမူဝါဒ အတွင်း ပြောင်းလဲမှုအချို့ရှိလာခြင်း၊ အာဆီယံ ကြေညာစာတမ်း ချမှတ်ကျင့်သုံးခြင်း၊ လမ်းညွှန်ချက်နှင့် နည်းလမ်းများ၊ MRC စံပြပုံစံ ရေးဆွဲဖော်ဆောင်မှုနှင့် မွမ်းမံပြင်ဆင်မှု၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း နှင့်ပတ်သက်၍ ခိုင်လုံသည့် အထောက်အထားနှင့် အချက်အလက်များ ပိုမိုရရှိရေးအတွက် အထောက်အကူပြုခြင်း၊ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေး ပြောဆိုမှုနှင့် သုံးပွင့်ဆိုင်အဖွဲ့အစည်းများအပါအဝင် အခြားသက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်ဆံရေး တိုးတက်လာခြင်း တို့ပါဝင်သည်။ ကျား၊မ (ဂျဲန်ဒါ) နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေး အလေးထား ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ILO ၏ဆော်သြစည်းရုံးနိုင်စွမ်း၊ CSO အဖွဲ့များ၏ ပါဝင်မှုနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှု၊ စီမံကိန်း၏ ရှုထောင့်စုံ လွှမ်းခြုံပါဝင်သည့် သဘောသဘာဝနှင့် ခိုင်မာအားကောင်းပြီး ယုံကြည်အားကိုးနိုင်သော မိတ်ဖက်ပြုမှုကို အထောက်အကူပြုခဲ့သည့် စီမံကိန်း၏ ကာလအတိုင်း အတာနှင့် ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ရှိမှုတို့ အပါအဝင် စီမံကိန်း၏ အားသာချက်များနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်များကြောင့် ဤကဲ့သို့ အောင်မြင်မှုများရရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

ဤအကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်ကို ILO ၏ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ် သည်။ ပညာရှင်ဆန်ဆန် တည်းဖြတ်ခြင်း မပြုရသေးသော်လည်း ILO အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရေးရုံး၏ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုကို ခံယူ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၁၃) – စီမံကိန်းအနေဖြင့် ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည့် အဓိက စိန်ခေါ်မှုများမှာ - ဘတ်ဂျက် အကန့်အသတ်ရှိခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများကြုံတွေ့ရသည့် ကျား၊မ (ဂျဲန်ဒါ) ကွဲပြား ခြားနားမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ အဓိက တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်သူအချို့တွင် ရှေးရိုးစွဲ အသိအမြင် တွေးခေါ်မှုများရှိနေခြင်း၊ အဓိက ဝန်ကြီးဌာန များ အကြား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု၊ AFML လုပ်ငန်းစဉ် နှင့်ပတ်သက်၍ နိုင်ငံအဆင့် နောက်ဆက်တွဲ ဆောင်ရွက်ချက်များ၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အာဏာသိမ်းမှုနှင့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲဖော်ဆောင်မှုတွင် ကြုံတွေ့ရသည့် နောက်ဆက်တွဲ စိန်ခေါ်မှုများ ဖြစ်သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ - အရင်းအမြစ်များကို အသုံးပြုရာတွင် အကျိုးရှိထိရောက်မှု

သိသာထင်ရှားသည့် ရလဒ်အချို့ကိုအောင်မြင်ရန်အတွက် အကန့်အသတ်ရှိသော ဘတ်ဂျက်ကို သုံးစွဲကာ စီမံကိန်းကို အကျိုးရှိထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းအချို့က သဘောတူညီချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ကြုံတွေ့ရသည့်အတားအဆီးများကို လုပ်ငန်းအရည်အသွေး ထိခိုက်သည့်အချက်အဖြစ် ဖော်ပြကြသည်။ ဩစတြေးလျနှင့် ကနေဒါ စီမံကိန်းများကို အစီအစဉ်/စီမံကိန်း တစ်ရပ်အဖြစ် ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အောင်မြင်မှုရရှိခဲ့ပြီး၊ ဤသို့ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်နည်း

ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ရှိမှုနှင့် ဆက်စပ်ကိုက်ညီမှုကို ခိုင်မာအားကောင်းစေခဲ့သည့်အပြင် ကုန်ကျစရိတ် သက်သာစေခဲ့သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၁၄) – TRIANGLE in ASEAN စီမံကိန်းသည် ငွေကြေးပမာဏနှင့်ကိုက်ညီသည့် တန်ဖိုးရရှိရေး (value for money) အခြေခံမှုကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် တင်းကျပ်ပြီး အကန့်အသတ် ရှိသော ဘတ်ဂျက်ကို ထိရောက်စွာ အသုံးပြုနိုင်ခဲ့သည်။ အထောက်အကူရင်းမြစ်များကို ခွဲခြမ်းဖြန့်ဝေရာတွင် သင့်တော် မျှတမှု ရှိခဲ့သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၁၅) – စီမံကိန်းနှစ်ခုအား ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အစီအစဉ်/စီမံကိန်းတစ်ရပ်လုံးကို ခိုင်မာအားကောင်းစေခဲ့သည်။ ဤသို့ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်မှုကြောင့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲမှုပိုင်း လိုအပ်ချက်နှင့်အညီ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် ပို၍ ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ရှိစေပြီး၊ စီမံကိန်းလုပ်ငန်းများအတွက် အထောက်အကူအရင်းအမြစ်များ ပိုရစေကာ စီမံခန့်ခွဲရေးကုန်ကျ စရိတ်များ သက်သာစေခဲ့သည်။ ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့မှု ကာလနှစ်ရပ်ကို ပေါင်းစပ်ခြင်းသည် ILO နှင့် စီမံကိန်း မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်းသေချာမှု ပိုရှိစေပြီး အကျိုးရှိထိရောက်မှုကို ပို၍အားကောင်းစေခဲ့သည်။ ဘတ်ဂျက် လိုငွေပြမှုကြောင့် မလေးရှားနှင့် ဗီယက်နမ်တွင် NPC နှင့်၊ ရုံးပိုင်း စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ လက်ထောက်ဝန်ထမ်းများကို

ဖယ်ရှားခဲ့ရပြီး၊ အကျိုးဆက်အားဖြင့် လုပ်ငန်းပိုင်း အကျိုးရှိထိရောက်မှု အားနည်းခဲ့သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၁၆) – အကောင်အထည်ဖော်သည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ဘတ်ဂျက်ကို လိုအပ်သလို ပြင်ဆင်သုံးစွဲနိုင်ခွင့်ပေးခြင်းနှင့် သတ်မှတ်လုပ်ငန်းစဉ်အလိုက် လျာထားသည့် ဘတ်ဂျက်ကို တိုးမြှင့်သုံးစွဲခွင့်ပေးခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်နိုင်မှု အရည်အသွေးကို တိုးတက်စေပြီး အကျိုးရှိ ထိရောက်မှုကို တိုးတက်စေနိုင်သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ - စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များ၏ ထိရောက်မှု

ILO သည် ခိုင်မာအားကောင်းသည့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲရေး စာရွက်စာတမ်းများနှင့် အားကောင်းသော စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုနှင့် အကဲဖြတ်သုံးသပ်မှု စနစ်များ၏ အထောက်အကူဖြင့် ထိရောက်သော စီမံခန့်ခွဲရေး စနစ်တစ်ရပ်ကို ထူထောင်ထားရှိသည်။ စီမံကိန်းက ဖြည့်ဆည်းပေးသည့် ပံ့ပိုးကူညီမှု အရည်အသွေးနှင့် အချိန်မီ ဆောင်ရွက်နိုင်မှုအတွက် စီမံကိန်းအဖွဲ့(programme team)ကို ပါဝင်သက်ဆိုင်သူအများစုက ချီးမွမ်းခဲ့ကြသည်။ စီမံကိန်းသည် ဝန်ထမ်းဦးရေများသော်လည်း မူဝါဒရေးဆွဲမှုအတွက် နည်းပညာပိုင်း အကူအညီပေးခြင်းနှင့် အသိပညာဆိုင်ရာ အထောက်အကူပြု နည်းလမ်းများကို ပြုစုရေးဆွဲရာတွင် ပြင်ပ အတိုင်ပင်ခံများကို အားကိုး

အသုံးပြုခြင်းထက်) စီမံကိန်းအဖွဲ့ကိုယ်တိုင်က ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ပြန်လည် ချိန်ညှိထားသည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၁၇) – စီမံကိန်းကို ရှင်းလင်းပြတ်သားသည့် အခန်းကဏ္ဍ၊ တာဝန်ကိုယ်စီဖြင့် ထိရောက်စွာ စီမံဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ပြီး NPC များနှင့် ဒေသတွင်းအဖွဲ့(regional team) က ဖြည့်ဆည်းပေးသည့် ပံ့ပိုးကူညီမှုအဆင့်နှင့်ပတ်သက်၍ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအကြား အားရကျေနပ်မှုများစွာ ရှိခဲ့သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၁၈) – စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးနှင့် အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရေးစနစ်သည် ဘက်စုံပြည့်စုံကောင်းမွန်ပြီး စီမံကိန်းအတွင်း လိုအပ်သလို စီမံခန့်ခွဲနိုင်အောင် အထောက်အကူပြု ခဲ့သည်။ မတူကွဲပြားသော ရင်းမြစ်အမျိုးမျိုးနှင့်ပတ်သက်၍ အချက်အလက်များ ကောက်ယူနိုင်ရန်လည်း စီမံခန့်ခွဲနိုင်ခဲ့သည်။ အထူးသဖြင့် စီမံကိန်းအားဖြင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲ ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည့်အချက်များအပေါ် အလေးထား၍ အချက်အလက်ကောက်ယူနိုင်ရန် MRC မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည် ခိုင်မာအားကောင်းရေးအတွက် ဆက်လက် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မှု လိုအပ်သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ - အကျိုးသက်ရောက်မှု အလေးထား ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှု

TRIANGLE in ASEAN စီမံကိန်းသည် အရေးပါသည့် အကျိုးသက်ရောက်မှု အချို့ကို အထောက်အကူပြုခဲ့ပြီး နိုင်ငံတွင်းနှင့်

ဒေသတွင်း မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းအဆင့်အပါအဝင်၊ အောက်ခြေအဆင့်ရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် တိုက်ရိုက်အကျိုးရှိစေခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း ဒေသတွင်းတွင် စိန်ခေါ်မှုများ ဆက်လက်ရှိနေသေးပြီး၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအဆင့်/ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုနှုန်းများ ပို၍တိုးပွားလာနိုင်သည်ဟု ခန့်မှန်းထားသည်။ ထို့ကြောင့် အာဆီယံအတွင်းရေးမှူးချုပ်ရုံး၊ အမျိုးသားအစိုးရအဖွဲ့များ၊ အခြားသုံးပွင့်ဆိုင်အဖွဲ့များအပါအဝင် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအား ပံ့ပိုးနေသည့် ILO မှ စဉ်ဆက်မပြတ် အစီအစဉ်ရေးဆွဲဖော်ဆောင်မှု လိုအပ်သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၁၉) – နိုင်ငံအဆင့်နှင့် ဒေသတွင်းအဆင့် မူဝါဒများတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို TRIANGLE in ASEAN စီမံကိန်း က ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး၊ ရေရှည်ခိုင်မြဲသည့် ပြောင်းလဲမှုများဖြစ်စေရန် ဆက်လက်အထောက်အကူပြုသင့်သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၂၀) – MRC များသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများစွာကို စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခဲ့ပြီး အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးအဖွဲ့များဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်အားလုံးတွင် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်းကို ပိုမို ကျယ်ပြန့်စွာပြုလုပ်ရန် စဉ်းစားသုံးသပ်နိုင်ပါသည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၂၁) – စီမံကိန်း အဆင့်အားလုံးရှိ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၏ စီမံကိန်းအပေါ် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်မှု ခိုင်မာအားကောင်းသည်ကို တွေ့ရသည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၂၂) – ILO ထံမှ ပံ့ပိုးမှုများ ရပ်ဆိုင်းသွားလျှင် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူအများစုက ငွေကြေးဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် အခြားကတိကဝတ်များဖြင့် လုပ်ငန်းများဆက်လက်ဆောင်ရွက်မည် ဆိုသည့် အထောက်အထား အချို့ရှိသော်လည်း၊ ဤအချက်နှင့်ပတ်သက်၍ တုံ့ပြန်ဖြေကြားမှု အမျိုးမျိုးရှိနေပြီး၊ နယ်ပယ်အများစုရှိ လုပ်ငန်းဆောင် ရွက်ချက်အဆင့်တွင် အတိုင်းအတာ လျော့ကျမှုအချို့ ရှိလာနိုင်သည်။
အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၂၃) – သိသာထင်ရှားသည့် တိုးတက်မှု ရှိသော်လည်း၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဆိုင်ရာ စီမံအုပ်ချုပ်မှုအတွက် လက်ရှိနှင့် ဖြစ်ပေါ်လာမည့် လိုအပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများစွာ လိုအပ်နေသေးသည်။ အနာဂတ် စီမံကိန်းကာလတစ်ရပ်အနေဖြင့် ဤအရာများကို ဖြေရှင်းနိုင်ပါလိမ့်မည်။ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းကာလအတွင်း ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိခဲ့သည့် ဦးစားပေးမှုများမှာ လူမှုဖူလုံရေး လွှဲပြောင်းအကျိုးခံစားခွင့်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု အသိအမှတ်ပြုခြင်း ရှိလာစေရန် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ မြန်မာနှင့် လာအိုနိုင်ငံတို့ကို ဆက်လက်ပံ့ပိုးခြင်း၊ အင်ဒိုနီးရှားနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့ကို ပေါင်းစည်းပါဝင်စေခြင်းအပြင်၊ ဗီယက်နမ်နှင့် မလေးရှားနိုင်ငံတို့တွင် လိုအပ်သည့် ဝန်ထမ်းများအပြည့်အစုံပါဝင်သည့် စီမံကိန်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းနိုင်ရန် ပံ့ပိုးခြင်း၊ ငွေလိမ်လုပ်ငန်းကဲ့သို့သော အဓမ္မခိုင်းစေမှုနှင့်

ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှု စသည့် ကိစ္စရပ်များကို ဖြေရှင်းခြင်းများ ပါဝင်သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ - ကျား၊မ (ဂျဲန်ဒါ) တန်းတူညီမျှရေးနှင့် မသန်စွမ်းသူများ ပါဝင်ရေး

TRIANGLE in ASEAN စီမံကိန်းသည် စီမံကိန်းစတင်ကတည်းကပင် ကျား၊မ (ဂျဲန်ဒါ) တန်းတူညီမျှရေးနှင့် အမျိုးသမီးစွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ရေးအတွက် နည်းလမ်းနှစ်သွယ်ဖြင့် ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်နည်းကို အသုံးပြုခဲ့သည်။ ကျား၊မ (ဂျဲန်ဒါ) ဆိုင်ရာ သီးခြား လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များအတွက် စီမံကိန်းဘတ်ဂျက်၏ ၂၀ % ကို လျာထား၍ ဦးတည်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ဦးတည်လျာထားချက်ထက်ကျော်လွန်၍ ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၅ ခုနှစ်ကတည်းက ဘတ်ဂျက်၏ ၂၅.၇ % ကို သုံးစွဲခဲ့ကာ၊ ယခင် ပြီးခဲ့သည့် နှစ်နှစ်တွင် ၃၀ % ကျော် သုံးစွဲခဲ့သည်။ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူအချို့တွင် ကျား၊မ (ဂျဲန်ဒါ) ရေးရာအမြင်မရှိ/ ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုမရှိသည့် သဘောထားများ ရှိနေဆဲဖြစ်သော်လည်း၊ ကျား၊မ တန်းတူအလေးထားရှုမြင်မှုဖြင့် မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းတွင် သဘောထားပြောင်းလဲမှုနှင့် သိသာထင်ရှားသည့် တိုးတက်မှုရလဒ်များ ရရှိခဲ့သည်။ မကြာသေးမီက စီမံကိန်းသည် မသန်စွမ်းသူများပါဝင်ရေး အပေါ် ပို၍အလေးထားဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အာရုံစိုက်ခဲ့သည်။ သိသာထင်ရှားသည့် ရလဒ်များကို မြင်တွေ့ရန် စောလွန်းနေသေးသော်လည်း၊ စီစဉ်ထားသည့် ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်နည်းနှင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မည့်

အဓိကသက်ဆိုင်သူများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်လိုစိတ်အပြင် မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများကို ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် တီထွင်ဆန်းသစ်သည့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲမှု ဖြစ်မြောက်ရန် အလားအလာကောင်းရှိသည်ကိုတွေ့ရပြီး၊ ၎င်းမှ အခြား ILO စီမံကိန်းများ အတွက်လည်း ကောင်းမွန်သည့် ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မှုများကို ပြသနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၂၄) – အမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများအပေါ် အလေးထားဆောင်ရွက်မှုသည် စီမံကိန်း၏ သိသာထင်ရှားသည့် အားသာချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၂၅) – ကျား၊မ (ဂျဲန်ဒါ) ကိုယ်ပိုင်ဝိသေသခံယူချက်နှင့် လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ သဘောထားများ ပြောင်းလဲလာသည့် အထောက်အထားအချို့ရှိပါသည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၂၆) – မသန်စွမ်းသူများ ပါဝင်ရေး လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်သည် စီမံကိန်းအတွက် အသစ်ဖြစ်နေသည်။ သို့သော် မသန်စွမ်းသူများ ပါဝင်ရေးနှင့်ပတ်သက်၍ စွမ်းဆောင်ရည်များ ခိုင်မာအားကောင်းရန်နှင့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲဖော်ဆောင်မှု တိုးတက်ရန် လိုအပ်ချက်ရှိသည်ကို အချို့နေရာများတွင် သိမြင်နားလည်ကြောင်း အထောက်အထားရှိထားသည်။ ဤအချက်က အနာဂတ်တွင် စီမံကိန်းမှ ဆန်းသစ်တီထွင်သော ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်နည်းများအတွက် ခိုင်မာသည့် နေရာ/ပလက်ဖောင်းတစ်ခုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၂၇) – အစီအစဉ်ရေးဆွဲဖော်ဆောင်မှုသည် မသန်စွမ်းသူများပါဝင်ရေး သေချာစေရန်အပြင်၊ TRIANGLE in ASEAN စီမံကိန်းအနေဖြင့် ILO ၏ မသန်စွမ်းသူများပါဝင်ရေးမူဝါဒနှင့် မဟာဗျူဟာ၊ ကုလသမဂ္ဂ၏ မသန်စွမ်းသူများပါဝင်ရေး မဟာဗျူဟာအတွင်းပါဝင်သည့် ညွှန်းကိန်းအမျိုးမျိုးကို စီမံကိန်းက လုံးဝဥဿုံ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နိုင်ပုံနှင့်ပတ်သက်၍ ILO ဌာနအတွင်း နမူနာစံပြ ဖြစ်လာနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်း ရှိပါသည်။

အဓိက လေ့လာတွေ့ရှိချက် (၂၈) – ကျား၊မ (ဂျဲန်ဒါ) တန်းတူညီမျှရေး နှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်အပေါ် စောင့်ကြည့်လေ့လာရာတွင် ကျား၊မ (ဂျဲန်ဒါ) ရေးရာအတွက် ဘတ်ဂျက်ခွဲဝေလျာထားခြင်း (gender budgeting) သည် စီမံကိန်းအတွက် အသုံးဝင်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်ခဲ့သည်။ ကျား၊မ (ဂျဲန်ဒါ) တန်းတူညီမျှရေး၊ SOGIECS အရေးကိစ္စများနှင့် မသန်စွမ်းသူများပါဝင်ရေးအတွက် ဘတ်ဂျက်ခွဲဝေ လျာထားခြင်း ရာခိုင်နှုန်း အမျိုးမျိုးကိုဖော်ပြခြင်းသည် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ပို၍ခိုင်မာအားကောင်းစေနိုင်သည်။ စီမံကိန်းအနေဖြင့် ကျား၊မ (ဂျဲန်ဒါ) ရေးရာအတွက် ဘတ်ဂျက်ခွဲဝေလျာထားခြင်း (gender budgeting) အတွေ့အကြုံများကို TRIANGLE in ASEAN စီမံကိန်း၏ လုပ်ငန်း အကောင်အထည်ဖော်ရေးမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ILO ၏ အခြားရုံးများသို့ မျှဝေသင့်ပါသည်။

ဤအကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်ကို ILO ၏ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ပညာရှင်ဆန်ဆန် တည်းဖြတ်ခြင်း မပြုရသေးသော်လည်း ILO အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရေးရုံး၏ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုကို ခံယူဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။

အကြံပြုချက်များ၊ လေ့လာခဲ့ရသည့် အတွေ့အကြုံ သင်ခန်းစာများနှင့် ကောင်းမွန်သော ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မှုများ	
အဓိကလေ့လာတွေ့ရှိချက်များနှင့် သုံးသပ်ချက်များ	၁။ စီမံကိန်း ထပ်တိုးကာလအတွက် ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့ပေးရန်။ ၂။ ဖြစ်နိုင်လျှင် ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့မှုကာလများ (funding periods) ကို ချိန်ညှိပေါင်းစပ်ပေးရန်။ ၃။ ရလဒ်ထွက်ပေါ်ရေးမူဘောင်(results framework) ညွှန်းကိန်းများကို အမျိုးအစားခွဲခြင်းအား ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် အနာဂတ် စီမံကိန်းကာလတစ်ရပ်ရပ်နှင့်ပတ်သက်၍ အစီအစဉ်ရေးဆွဲရာတွင် လိုအပ်သလို ချိန်ညှိပြင်ဆင်ရန်။ ၄။ စီမံကိန်း နောက်ထပ်ကာလတစ်ရပ်ကို ဖော်ဆောင်ရာတွင် ပြောင်းလဲဆောင်ရွက်ရေးနည်းလမ်း (theory of change) ကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်ရန်နှင့်၊ အကျိုးရလဒ်များအချင်းချင်း အပြန်အလှန် အကျိုးပြုပုံနှင့်ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်းဖော်ပြချက်များထည့်သွင်းပြီး၊ လက်ရှိအခြေအနေတွင် စီမံကိန်းမှ လွဲချော်နေသည့် နယ်ပယ်များကို ထည့်သွင်းရန်။ ၅။ C189 နှင့် C190 အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းအပေါ် ဦးတည် အလေးထားသည့် ကမ်ပိန်း/စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများကို ပံ့ပိုးကူညီရန်။ ၆။ မလေးရှားနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတို့တွင် NPC ရာထူးနေရာများအတွက် ပူးတွဲ ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့ပေးနိုင်သည့် ငွေကြေးထောက်ပံ့မှု အခွင့်အလမ်းများ ရှိ/မရှိကို ဖော်ထုတ်ရန်။

ဤအကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်ကို ILO ၏ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ပညာရှင်ဆန်ဆန် တည်းဖြတ်ခြင်း မပြုရသေးသော်လည်း ILO အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရေးရုံး၏ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုကို ခံယူဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။

၇။ ငွေကြေးထောက်ပံ့နိုင်သည့်အခြေအနေကို တွေ့ရှိပါက၊ အင်ဒိုနီးရှားနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတို့တွင် အမျိုးသား/နိုင်ငံအဆင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက် များပါဝင်ရေးအတွက် စီမံကိန်းကို ချဲ့ထွင်ရန်။

၈။ ကျား၊မ (ဂျဲန်ဒါ) ရေးရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး မူဝါဒများကို ပံ့ပိုးပေးသည့် ကဏ္ဍများနှင့် ခေါင်းစဉ်များအပေါ် အခိုင်အမာ အလေးထား၍ သေချာဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန်၊

၉။ မသန်စွမ်းသူများ တန်းတူညီမျှခံစားခွင့်ရှိရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းကို ဆက်လက် ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် မသန်စွမ်းသူများပါဝင်ရေးဆောင်ရွက်နေသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ရန် အပြင် မသန်စွမ်းသူများပါဝင်ရေး တိုးတက်အောင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် စီမံကိန်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုပိုင်းတွင်ရှိသော အခြားရေိယာ နယ်ပယ်များကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ ဥပမာ ကုန်စည် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှု ရယူခြင်း (procurement)၊ ဝန်ထမ်း/လုပ်သားစုဆောင်းခြင်း (recruitment)နှင့် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမှုများကို လူတိုင်းလက်လှမ်းမီ ရယူအသုံးပြုနိုင်ရေးတို့ဖြစ်သည်။

၁၀။ ရွေးချယ်ထားသည့် အသိပညာပေး စာရွက်စာတမ်း အချက်အလက် များနှင့်အတူ ဖော်ပြန်ရန် အဓိကသတင်းစကားတို အနှစ်ချုပ်ကို ရေးသားပြုစုရန်။

၁၁။ သက်သေခံလက်မှတ် (ID) မရှိသည့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူများ အနေဖြင့်လည်း စီမံကိန်းက ကျင်းပသည့်ပွဲများသို့ တက်ရောက်နိုင် ကြောင်း မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများကို ရှင်းလင်းပြောပြရန်။ ဤအချက်ကို

	ဘဏ္ဍာရေးအဖွဲ့ (finance team) က နားလည်ရန်လည်း သေချာဆောင်ရွက်သင့်သည်။ ၁၂။ ASEAN ACT နှင့် မိတ်ဖက်ဆောင်ရွက်ရန် နည်းလမ်းများကို ဆက်လက်ဖော်ထုတ်ရန်။ ၁၃။ စီမံကိန်း၏ အောင်မြင်မှုများကို အခြား ဒေသတွင်းနှင့် နိုင်ငံအဆင့် ရုံးများ၊ စီမံကိန်းမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း မျှဝေရန်နှင့် HQ မှတစ်ဆင့် နိုင်ငံတကာသို့ မျှဝေဖလှယ်ရန်။ ၁၄။ ရှေ့တန်းလက်တွေ့မြေပြင်တွင် ဆောင်ရွက်နေသည့် CSO အဖွဲ့များနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင် အလုပ်သမားများအတွက် လုံခြုံရေးသင်တန်းနှင့် PSS ပံ့ပိုးမှု ဖြည့်ဆည်းပေးရန်။ ၁၅။ ဆောင်ရွက်ရန် အောင်မြင်နိုင်ခြေရှိလျှင်၊ လုပ်ငန်း အကောင်အထည်ဖော်နေသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအား ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ မိတ်ဖက်များအတွက် သင်တန်းပေးရန် ရန်ပုံငွေ ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးရန်။ ၁၆။ တစ်နှစ်တာပတ်လုံး AFML နှင့်ဆက်စပ်သည့် လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် အစိုးရမဟုတ်သော မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ အတွက် အခွင့်အလမ်းများပိုမို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန် အမျိုးသားအစိုးရအဖွဲ့များနှင့် အတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်။
အဓိက လေ့လာခဲ့ရသည့် အတွေ့အကြုံ သင်ခန်းစာများနှင့်	**လေ့လာခဲ့ရသည့် အတွေ့အကြုံသင်ခန်းစာများ** • လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်ရေး သဘောတူညီချက်များတွင် လေလွင့်ဆုံးရှုံးမှုမရှိရေး သေချာဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အပေါင်း

ကောင်းမွန်သည့် ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မှုများ	လက္ခဏာဆောင်သော်လည်း၊ ဘတ်ဂျက်တွင် အကန့်အသတ်ရှိပြီး အလွန်တင်းကျပ်ပါက၊ အရည်အသွေးကို ထိခိုက်နိုင်ပြီး ရလဒ် အားဖြင့် အကျိုးရှိ ထိရောက်မှု အားနည်းလျော့ကျနိုင်သည်။ • ဒေသတွင်းအဆင့် စီမံကိန်းတွင် ဘတ်ဂျက် ကန့်သတ်ချက်များကြောင့် အမျိုးသား/နိုင်ငံအဆင့် ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်းကို အကန့်အသတ်ရှိစေပါက၊ ဝန်ထမ်းရာထူးနေရာများကို မျှဝေနိုင်သည့် စီမံကိန်း/အစီအစဉ်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခြင်းသည် အနည်းဆုံးအားဖြင့် ဘတ်ဂျက်လျော့ကျမှုကြောင့်ဖြစ်ရသည့် ကွာဟချက်အချို့ကို လျော့ပါး သက်သာစေနိုင်သည်။ **ကောင်းမွန်သည့် ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မှုများ** • အမျိုးသမီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသူအဖွဲ့များကို ထူထောင်ခြင်းသည် အမျိုးသမီးစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း အတွက် အရေးပါသည့် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ • ဒေသတွင်းအဆင့် စီမံကိန်းတစ်ရပ်သည် အောက်ခြေအဆင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်သူများနှင့် ခိုင်မာသည့် ဆက်သွယ်မှု ရှိရေး သေချာဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုအပေါ် အများယုံကြည်လက်ခံနိုင်မှုကို ခိုင်မာအားကောင်းစေသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းသည် အောက်ခြေအဆင့်တွင် အထောက်အထား

ဤအကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်ကို ILO ၏ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ပညာရှင်ဆန်ဆန် တည်းဖြတ်ခြင်း မပြုရသေးသော်လည်း ILO အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရေးရုံး၏ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုကို ခံယူဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။

	အချက်အလက်ကောက်ယူမှုကို အထောက်အကူပြုပြီး၊ ၎င်းက နိုင်ငံအဆင့်နှင့် ဒေသတွင်းအဆင့်တွင် အထောက်အထား အခြေပြု အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုပြုခြင်းကို အထောက်အပံ့ပြုသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ • အလှူရှင်များထံမှ ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ဖြစ်သော ပံ့ပိုးမှုနှင့်အတူ ရေရှည် စီမံကိန်းတစ်ရပ်သည် ယုံကြည်မှုကို ပိုမိုခိုင်မာစေပြီး ဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်ရာတွင် အထောက်အကူပြုသည့်အပြင် နောက်ဆုံးထွက်ပေါ်လာသည့် လုပ်ငန်းအကျိုးရလဒ်၏ အရည်အသွေးကိုလည်း တိုးတက်စေသည်။ • မသန်စွမ်းသူများပါဝင်ရေး အစီအစဉ်ရေးဆွဲဖော်ဆောင်မှု အစောပိုင်းအဆင့်/ကာလတစ်ခုတွင် CSO ဝန်ထမ်းများနှင့် အစိုးရဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်း (OPD) ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်းသည် ဘုံစိန်ခေါ်မှုများ၊ ဖြေရှင်းနည်းများနှင့်ပတ်သက်၍ ပိုမို သိမြင်လာနိုင်ပြီး၊ စီမံကိန်းများအနေဖြင့်လည်း ‘ကျွန်ုပ်တို့မပါဝင်ဘဲ ပြုလုပ်သည့် အရာမှန်သမျှ ကျွန်ုပ်တို့အတွက် အကျိုးထူးမည်မဟုတ်” (‘nothing about us, without us’) ဟူသော အခြေခံမှုကို သေချာလိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။

ဤအကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်ကို ILO ၏ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ပညာရှင်ဆန်ဆန် တည်းဖြတ်ခြင်း မပြုရသေးသော်လည်း ILO အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရေးရုံး၏ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုကို ခံယူဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။