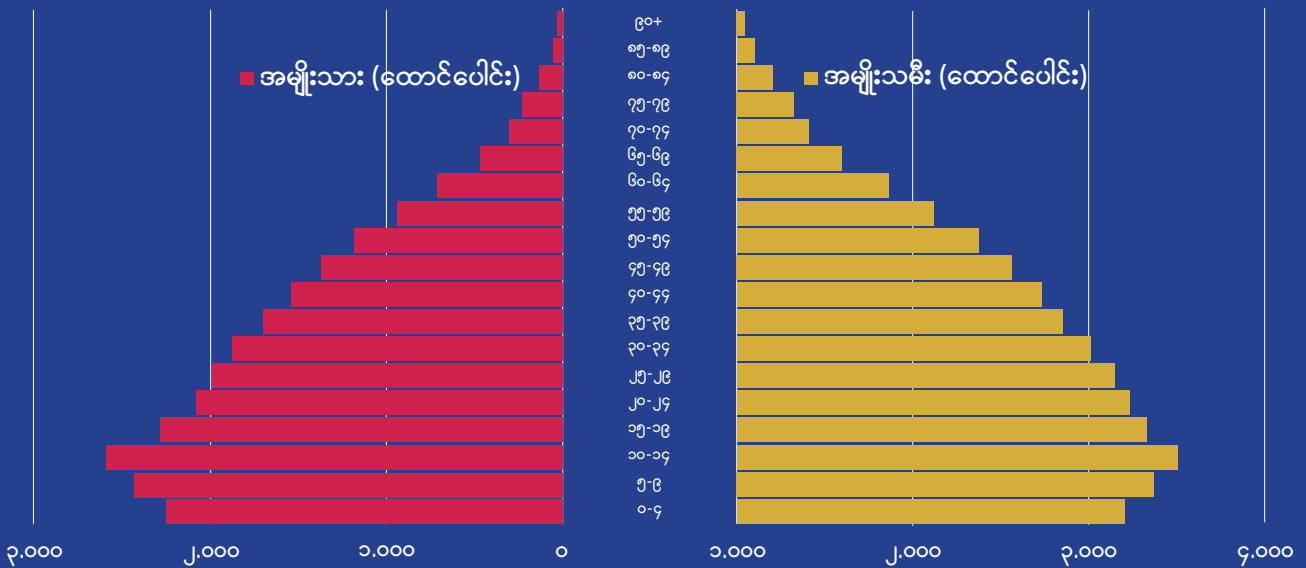


၃ စက်တင်ဘာလ ၂၀၂၀

# မြန်မာ့လူဦးရေအပြောင်းအလဲသည် တိုင်းပြည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အခွင့်အလမ်းလား (သို့) ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးလား



### အဓိက အဆိုပြုချက်

မြန်မာ့လူဦးအပြောင်းအလဲမှရရှိလာမည့် အခွင့်အလမ်းကိုအသုံးပြု၍ အခြေခိုင်ပြီး စဉ်ဆက်မပြတ်တိုးတက်နေသော လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် တည်ဆောက်ရန်အတွက် ထိရောက်သည့် စီးပွားရေး၊ ငွေကြေးနှင့်လုပ်သားအင်အားဆိုင်ရာ မူဝါဒများချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်ရန်။

### မိတ်ဆက်

နိုင်ငံများသည် လူဦးရေအရွယ်အစားနှင့် လူဦးရေဖွဲ့စည်းပုံအပြောင်းအလဲအားအသုံးပြု၍ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးအကျိုးအမြတ်များကို ရယူ/ရရှိလေ့ရှိပါသည်။ ယခုဆောင်းပါးတွင် မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် လူဦးရေအပြောင်းအလဲမှ စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများကိုရယူနိုင်မည့် အချိန်ရောက်ရှိနေပြီလား၊ ထို့အပြင် လူဦးရေအပြောင်းအလဲသည် တိုင်းပြည်အတွက် အခွင့်အလမ်း (သို့မဟုတ်) ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးတစ်ခု ဖြစ်နေသလားဆိုတာကို ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များဖြင့် ရှင်းလင်းရေးသားသွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။



လူဦးရေပြောင်းလဲမှု (Demographic shift) မှ စီးပွားရေးအကျိုးအမြတ် (economic benefit) ရယူခြင်းကို လူဦးရေအခွင့်အလမ်း (demographic dividend) ဟုခေါ်သည်။

### လူဦးရေအခွင့်အလမ်း (Demographic Dividend) ဆိုတာဘာလဲ

လူဦးရေသည် အကြောင်းအချင်းအရာ (၃) ခု၏ အတက်အကျကြောင့် ပြောင်းလဲ (demographic shift) ရခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းအချင်းအရာ (၃) ရပ်မှာ- မွေးဖွားခြင်း (fertility or birth)၊ သေဆုံးခြင်း (mortality or death) နှင့် ရွှေ့ပြောင်းခြင်း (migration) တို့ဖြစ်သည်။ သို့သော် လူဦးရေပြောင်းလဲမှုအဆင့် (Demographic Transitions) များတွင် မွေးနှုန်းနှင့် သေနှုန်းကိုသာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားကြပါတယ်။ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း (migration) ကိုမူ အဝင်နှင့်အထွက် ညီမျှမှုရှိသည်ဟူသော ယူဆချက်ဖြင့် 'သုည' ထားလိုက်ကြသည်။ လူဦးရေပြောင်းလဲမှုအဆင့်များအကြောင်း ပြန်ကောက်ရလျှင် လူဦးရေသည် အဆင့် ၄ ဆင့် (Demographic transition with 4 stages) ဖြင့် ပြောင်းလဲသည်။ ပထမအဆင့်တွင် မွေးနှုန်းမြင့်၊ သေနှုန်းမြင့်ပြီး အဆိုပါအခြေအနေအား မဖွံ့ဖြိုးသေးသော ရှေးလူ့အဖွဲ့အစည်း (Primitive society) များတွင် တွေ့ရလေ့ရှိပါသည်။ ဒုတိယအဆင့်တွင် သေနှုန်းသည် မွေးနှုန်းထက် ထိန်းချုပ်ရ ပိုမိုလွယ်ကူသဖြင့် သေနှုန်းကျ၊ မွေးနှုန်းမြင့်ပြီး လူဦးရေတိုးနှုန်းများသည်။ ထိုအဆင့်တွင် ကလေးမှီခိုမှု (၁၅နှစ်အောက်မှီခိုမှု) အချိုး မြင့်မားသည်။ တတိယအဆင့်တွင် သေနှုန်း၊ မွေးနှုန်း ၂ မျိုးစလုံးကျပြီး အလုပ်လုပ်နိုင်သော အသက်အပိုင်းအခြား (၁၅နှစ်မှ ၆၄နှစ်) ရှိလူဦးရေအချိုးများပြီး လုပ်နိုင်ကိုင်နိုင်သော ငယ်ရွယ်လတ်ဆတ်သည့် လူဦးရေ (Young Population) ကို ရရှိထားသည်။ စတုတ္ထအဆင့်တွင် သေနှုန်း၊ မွေးနှုန်းမှာ ဆက်လက်ကျဆင်းနေပြီး၊ သက်ကြီးလူဦးရေ (Aging Population or Grey Population) ကို ပိုင်ဆိုင်ထားသည်။

အဆိုပါ လူဦးရေပြောင်းလဲမှု (Demographic shift) မှ စီးပွားရေးအကျိုးအမြတ် (economic benefit) ရယူခြင်းကို လူဦးရေအခွင့်အလမ်း (demographic dividend) ဟုခေါ်သည်။ လူဦးအပြောင်းအလဲမှ တိုင်းပြည်အတွက် (demographic

dividend) စီးပွားရေးအကျိုးအမြတ်ရယူနိုင်သည့် အကြိမ် ၂ ကြိမ် ရှိပါသည်။ ပထမအကြိမ်ကိုတော့ အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အသက်အပိုင်း အခြားရှိလူဦးရေ အချိုးများလာသည်၊ တစ်နည်းအားဖြင့် ငယ်ရွယ်သစ်လွင်သည့် လူဦးရေကို ပိုင်ဆိုင်ထားသည့် တတိယအဆင့်တွင် ရယူနိုင်ပြီး ၎င်းကို First Demographic Dividend ဟုခေါ်သည်။ အချိန်များကဲ့သို့ မိမိတို့၏အသက်များသည်လည်း ရပ်တန့်နေခြင်းမရှိသည့်အတွက် First Demographic Dividend ကို ရယူ နိုင်မည့်ကာလသည်လည်း အကန့်အသတ်ရှိပြီး ဆယ်စုနှစ်အနည်းငယ်သာ ကြာတတ်သည်။ ဒုတိယအကြိမ်ဖြစ်သည့် Second Demographic Dividend ကိုမူ သက်ကြီးလူဦးရေအချိုးများလာသည့် စတုတ္ထအဆင့်တွင်ရရှိနိုင်မည်။ သို့သော် ဤနေရာတွင် သတိချပ်ရမည်မှာ First Demographic Dividend ရယူထားနိုင်ခြင်းမရှိ၊ ထို့အပြင် First Demographic Dividend ကိုရယူထား နိုင်သော်လည်း အိုစာမင်းစာအတွက်မျှော်မှန်း၍ စုဆောင်းငွေမရှိ၊ ရင်းနှီး မြှုပ်နှံမှုများမရှိလျှင်လည်း Second Demographic Dividend ကို လုံးဝရရှိ နိုင်မည်မဟုတ်ပါ။

လူဦးရေအပြောင်းအလဲမှ စီးပွားရေးအကျိုးမြတ်ကို ရယူနိုင်သော်လည်း အလိုအလျောက်ရယူနိုင်ခြင်းမျိုး မဟုတ်ပေ။ အုပ်ချုပ်သူအစိုးရမှ ထုတ်လုပ် နိုင်စွမ်းရှိသော လုပ်သားအင်အားများကို ပိုင်ဆိုင်နိုင်မည့် မူဝါဒများချမှတ် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မှသာ စီးပွားရေးအကျိုးအမြတ်အား ရရှိနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

**မြန်မာလူဦးရေသည် မည်သို့ပြောင်းလဲနေပါသလဲ**

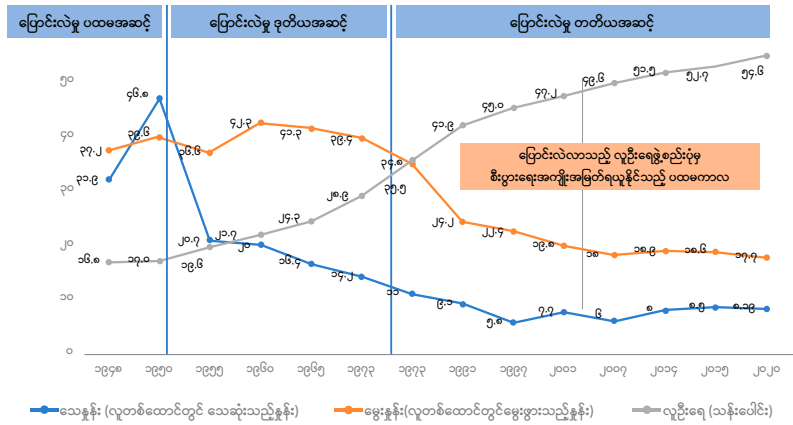
မြန်မာနိုင်ငံရဲ့ လူဦးရေအရွေ့ကို စာရင်းအင်းအချက်အလက်များအား အသုံးပြု၍ သုံးသပ်ရလျှင် မြန်မာ့လူဦးရေသည် ပြောင်းလဲမှုအဆင့် (၃) ဆင့် ကိုဖြတ်ကျော်ခဲ့ပြီး၊ ဖြတ်ကျော်နေဆဲဖြစ်ပါသည်။ မွေးနှုန်းနှင့် သေနှုန်း ၂ မျိုး စလုံး မြင့်မားခဲ့သည့် ပထမအဆင့်ကို ၁၉၅၀ နှစ်များမတိုင်ခင်တွင်ကြုံတွေ့ ဖြတ်ကျော်ခဲ့ပါသည်။ ၁၉၅၀ မှ ၁၉၇၃ ခုနှစ်အတွင်းတွင် သေနှုန်းကျဆင်းပြီး မွေးနှုန်းဆက်လက်မြင့်နေသေးသည့် ဒုတိယအဆင့်ကာလကို ဖြတ်ကျော်ခဲ့ ပြန်ပါသည်။ သေနှုန်းနှင့် မွေးနှုန်း ၂ မျိုးစလုံးကျဆင်းသည့် တတိယအဆင့် ကာလကို ယခုလက်ရှိတွင် ဖြတ်သန်းလျက်ရှိသည်။ (ပုံ ၁-တွင်ကြည့်ရန်)<sup>၁</sup>



**သေနှုန်းနှင့် မွေးနှုန်း  
၂ မျိုးစလုံးကျဆင်းသည့်  
တတိယအဆင့်ကာလကို  
ယခုလက်ရှိတွင်  
ဖြတ်သန်းလျက်ရှိသည်။**

<sup>၁</sup> 1973 Census; 1983 Census; 1991 Fertility and Reproductive Health Survey; 1997 Fertility and Reproductive Health Survey; 2007 Fertility and Reproductive Health Survey; 2014 Census; 2015 World Population Prospects; 2020 World Population Prospects

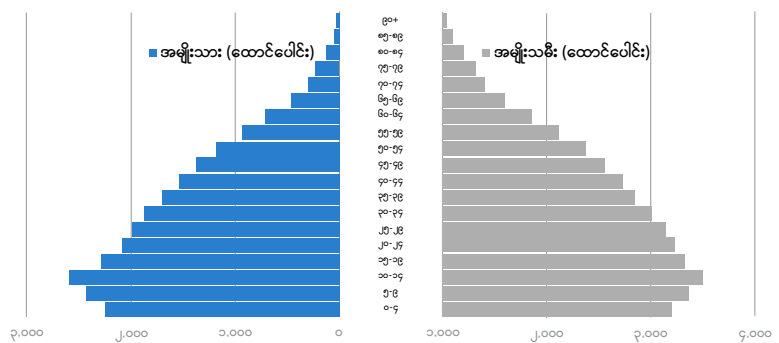
ပုံ -၁ ပြောင်းလဲလာသည့်မြန်မာ့လူဦးရေ



၂၀၁၄ သန်းခေါင်စာရင်း အချက်အလက်များကို အသုံးပြုရေးဆွဲထားသော ရေအိုးပုံသဏ္ဍာန်ရှိ လူဦးရေ ပိရမစ် (Population pyramid) သည် မိမိတို့ နိုင်ငံတွင် မွေးနှုန်းကျလာပြီး အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အသက်အပိုင်းအခြား တွင်ရှိသော လူဦးရေအချိုး များနေသည်ဆိုသည့်အချက် အား ထပ်မံအတည်ပြု ပေးထားပါသည်။

၂၀၁၄ သန်းခေါင်စာရင်းအချက်အလက်များကို အသုံးပြုရေးဆွဲထားသော ရေအိုးပုံသဏ္ဍာန်ရှိ လူဦးရေပိရမစ် (Population pyramid) သည် မိမိတို့ နိုင်ငံတွင် မွေးနှုန်းကျလာပြီး အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အသက်အပိုင်းအခြား တွင်ရှိသော လူဦးရေအချိုးများနေသည်ဆိုသည့်အချက်အား ထပ်မံအတည်ပြု ပေးထားပါသည်။<sup>၂</sup> သို့ဖြစ်၍ ယခုလက်ရှိအချိန်တွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် အလုပ် လုပ်နိုင်သော ပျိုမျစ်ငယ်ရွယ်သည့် လူဦးရေကိုပိုင်ဆိုင်သည်ဟုဆိုနိုင်သည်။ အုပ်ချုပ်သူအစိုးရမှ အဆိုပါငယ်ရွယ်သည့် လုပ်သားအင်အားများကို အပြည့်အဝ အသုံးချနိုင်မည့် မူဝါဒများချမှတ် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မှသာ စီးပွားရေး ဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းတံခါး(window of opportunity)ကို ဖွင့်လှစ်နိုင် မည်ဖြစ်သည်။

ပုံ- ၂ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူဦးရေပိရမစ် (Population Pyramid)



<sup>၂</sup> ၂၀၁၄ သန်းခေါင်စာရင်း၊ ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာန။

**မြန်မာ့လူဦးရေအပြောင်းအလဲသည် တိုင်းပြည်အတွက် အခွင့်အလမ်းလား (သို့) ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးလား**

လက်ရှိမိမိတို့နိုင်ငံ၏ လုပ်ငန်းခွင်တွင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်သား အင်အားအပြောင်းအလဲကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်ကြည့်ကြပါစို့။ ၂၀၁၇ ခုနှစ် တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် နှစ်စဉ်လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်း ပထမသုံးလပတ် အစီရင်ခံစာအရ လုပ်သားအင်အားတွင် ပါဝင်မှုနှုန်း (labour force participation rate) သည် ၂၀၁၅ မှ ၂၀၁၇ ခုနှစ်အတွင်း ၃.၂% ကျဆင်းသွားသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။<sup>၃</sup> အလားတူပင် အလုပ်လုပ်နေသူအချိုး (Employment ratio to working age population) မှာလည်း ၄% ကျဆင်းသွားပါသည်။ သို့သော် အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းမှာမူ နှစ်နှစ်အတွင်း ၁.၃% တိုးသွားသည်ကို တွေ့ရှိ ရပါသည်။ တစ်ဖက်တွင် အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အသက်အရွယ်ရှိ လူဦးရေ တိုးနေစဉ် အခြားတစ်ဖက်တွင်မူ အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းတိုးလာသည်ကို တွေ့ရ မည်။ ထို့အပြင် ယခုလက်ရှိအချိန်တွင် ဖြစ်ပွားနေသော COVID-19 ကြောင့် ပြည်တော်ပြန်လာသည့်သူများမှာလည်း အလုပ်လက်မဲ့အနေအထားတွင် ရှိနေနိုင်သဖြင့် အလုပ်လက်မဲ့ဦးရေသည် ယခင်ထက်ပိုမိုများနေနိုင်ပါသည်။

**ပုံ-၃ လုပ်သားအင်အားညွှန်းကိန်းများ**

ခုနှစ်များ	လုပ်သားအင်အားပါဝင်မှုနှုန်း	အလုပ်အကိုင်ရှိသူ အချိုး	အလုပ်လက်မဲ့နှုန်း
၂၀၁၅	၆၄.၇	၆၄.၂	၀.၈
၂၀၁၇	၆၁.၅	၆၀.၂	၂.၁

ယခုအခြေအနေကို ထိထိမိမိပြောင်းလဲနိုင်မှသာ သာယာဖူလုံသော လူမှုဘဝ များ၊ အိုစာမင်းစာကိုစုဆောင်းနိုင်သော လူမှုဘဝများကို ဖန်တီးပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ သို့တည်းမဟုတ်ပါက အလုပ်လက်မဲ့များနေသော လူ့အဖွဲ့အစည်း သည် ဝင်ငွေမရှိသည့်အတွက် စုဆောင်းငွေလည်း ရှိလာမည်မဟုတ်။ စုဆောင်းငွေမရှိသည့်အတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုလည်း လုပ်နိုင်မည်မဟုတ်။ ယင်းအကျိုးဆက်အနေဖြင့် အိုစာမင်းစာလည်းရှိမည်မဟုတ်ပါ။

အဆိုပါအချက်များအပြင် ထပ်မံထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်၊ စဉ်းစားရမည့် အချက်မှာ ကျန်းမာပြီး လုံခြုံမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် လုပ်ကိုင်နိုင်ခဲ့ခြင်း မရှိပါက ကျန်းမာရေးအသုံးစရိတ်အတွက် သုံးစွဲလိုက်ရသဖြင့် အိုစာမင်းစာ စုဆောင်းထားနိုင်ခဲ့သော်လည်း အိုမင်းချိန်တွင် ဖူလုံသောလူမှုဘဝများကို ပိုင်ဆိုင်ဖို့ အလားအလာနည်းနိုင်သည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရေးရာအဖွဲ့ (ILO) ၏ ကိန်းဂဏန်းများအရ အသက် ၁၅ မှ ၂၅ နှစ် အရွယ်ရှိ



**လုပ်သားအင်အားတွင် ပါဝင်မှုနှုန်း (labour force participation rate) သည် ၂၀၁၅ မှ ၂၀၁၇ ခုနှစ်အတွင်း ၃.၂% ကျဆင်းသွားသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။**



**အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းမှာမူ နှစ်နှစ်အတွင်း ၁.၃% တိုးသွားသည်ကို တွေ့ရှိ ရပါသည်။**

<sup>၃</sup> ၂၀၁၇ခုနှစ် နှစ်စဉ်လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်း ပထမသုံးလပတ်အစီရင်ခံစာ၊ လုပ်သားအင်အားဦးစီးဌာန။

လုပ်သားများ၏ ၄၀% သည် သက်ကြီးလုပ်သားများထက် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု အခွင့်အလမ်းပိုများနေကြသည်<sup>၄</sup>။



လက်ရှိအနေအထားကို ပြောင်းလဲမှုလုပ်နိုင်ခြင်း မရှိခဲ့လျှင် လူဦးရေ အပြောင်းအလဲမှရရှိလာမည့် အခွင့်အလမ်းကို လက်လွှတ် လိုက်ရမည်ဖြစ်ပြီး အနာဂတ်မျိုးဆက်အတွက် လူဦးရေအခွင့်အလမ်း (Demographic dividend) အစား လူဦးရေ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး (Demographic burden) ကို ထားရစ်ချန်ရစ်ခဲ့ခြင်းမျိုး ဖြစ်သွားပါလိမ့်မည်။

**မူဝါဒအကြံပြုချက်များ**

လူဦးရေအခွင့်အလမ်းအား တိုင်းပြည်၏ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် ထိထိရောက်ရောက်ဖမ်းဆုပ်နိုင်ရန်-

- အလုပ်လုပ်နိုင်သော အသက်အပိုင်းအခြားရှိ လုပ်သားများအတွက် ကျန်းမာပြီး လုံခြုံစိတ်ချရသော၊ ဖူလုံသော၊ စုဆောင်းငွေ ရရှိနိုင်သော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအခွင့်အလမ်းနှင့် နည်းဗျူဟာများကို ဖန်တီးပေးနိုင်မည့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာမူဝါဒ၊
- ငွေကြေးစုဆောင်းမှုကို တွန်းအားဖြစ်စေမည့် ငွေကြေးဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့်
- ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းရှိသည့် လုပ်သားထုတစ်ရပ်ကို ဖန်တီးပေးမည့် လုပ်သားဆိုင်ရာမူဝါဒများကိုချမှတ်၍ ထိထိရောက်ရောက် အကောင်အထည်ဖော်ရန် တိုက်တွန်းလိုက်ပါသည်။

<sup>၄</sup> Myanmar Times (2018, Apr 30): Myanmar Government to cooperate with ILO on work safety, health for young. <https://www.mmtimes.com/news/government-cooperate-ilo-work-safety-health-young.html>

လူဦးအပြောင်းအလဲမှရရှိလာမည့် အခွင့်အလမ်းကိုအသုံးပြု၍ အခြေခိုင်ပြီး စဉ်ဆက်မပြတ်တိုးတက်နေသော လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် တည်ဆောက်ရန်အတွက် ထိရောက်သည့် စီးပွားရေး၊ ငွေကြေးနှင့် လုပ်သားအင်အားဆိုင်ရာမူဝါဒများချမှတ်ရေး အဆိုပြုချက်ကို ဒေါက်တာခင်မျိုးဝေမှ အကြံပြုခြင်းဖြစ်ပါတယ်။

ဒေါက်တာခင်မျိုးဝေသည် ထိုင်းနိုင်ငံ၊ ဘန်ကောက်မြို့ရှိ ချူလာလောင်ကွန်းတက္ကသိုလ်မှ လူဦးရေပညာပါရဂူဘွဲ့ကို ရရှိထားသူဖြစ်ပါတယ်။ သူမသည် ရန်ကုန်စီးပွားရေးတက္ကသိုလ်၊ စာရင်းအင်းပညာဌာနတွင် သင်ကြားရေး ဝန်ထမ်းအဖြစ် ၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် သုတေသနနယ်ပယ်သို့ ရောက်ရှိခဲ့ပါသည်။ ယခုလက်ရှိတွင် ပညာအလင်းပွင့်မြန်မာသုတေသနဖောင်ဒေးရှင်း (Enlightened Myanmar Research Foundation-EMReF) နှင့် လက်တွဲ၍ သုတေသနလုပ်ငန်းများကို အကြီးတန်းသုတေသီအနေဖြင့် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။