



**မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း
မြှင့်တင်ရေးတွက် ပတ်သက်ဆက်စပ်သူ အားလုံး
ပါဝင်ဆွေးနွေးခဲ့သည့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ အစီရင်ခံစာ**



**၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ (၂၁)ရက်
ရန်ကုန်မြို့၊ Rose Garden ဟိုတယ်**



International
Labour
Organization



အဖွဲ့အစည်းများအကြောင်း



မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေးအထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) သည် ယူကေအခြေအစိုက် IHRB နှင့် ဒိန်းမတ်လူ့အခွင့်အရေးအဖွဲ့ DIHR တို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့် ရန်ကုန်အခြေစိုက် အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ပြီး ယူကေ၊ နော်ဝေ၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ နယ်သာလန်နှင့် အိုင်ယာလန်တို့ကရန်ပုံငွေများ ထောက်ပံ့ပေးထားသည်။ နိုင်ငံတကာစံချိန်စံနှုန်းများနှင့် နိုင်ငံတွင်းလိုအပ်ချက်များကို အခြေခံကာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အလေ့အထများ ပိုမိုဖြစ်ထွန်းစေရန် ၎င်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အသိပညာ၊ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် စကားပိုင်းများဖန်တီးရန်အတွက် ထိရောက်မှုရှိပြီး တရားဝင်မှုရှိသော လမ်းကြောင်း တစ်ခု ဖြစ်ပေါ်စေရန် ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် MCRBအား ထူထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အရပ်ဖက်လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ အစိုးရ တို့နှင့်အတူ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေသော ဘက်လိုက်မှု အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုလည်း ဖြစ်သည်။



International
Labour
Organization

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (ILO) သည် လူမှုတရားမျှတမှု၊ နိုင်ငံတကာဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုထားသော လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးတို့ကို မြှင့်တင်ရန်ဆောင်ရွက်နေသော ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ အထူးအဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်။ လူမှုတရားမျှတရေးသည် အားလုံးနှင့်ဆိုင်ပြီး ရေရှည်တည်မြဲသည့် ငြိမ်းချမ်းရေး အတွက် အရေးပါသည်ဟူသော ILO စတင်တည်ထောင်စဉ်က ချမှတ်ခဲ့သည့် ရည်ရွယ်ချက်များအတိုင်း လုပ်ဆောင်နေခြင်း ဖြစ်သည်။ ILO သည် ၁၉၁၉ ခုနှစ်မှစတင်၍ အလုပ်သမားရေးဆိုင်ရာ စံချိန်စံနှုန်းများသတ်မှတ်ရန်၊ မူဝါဒများချမှတ် အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးများအားလုံးအတွက် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်များ တိုးမြှင့်စေရေး လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် နိုင်ငံပေါင်း (၁၈၇) နိုင်ငံမှ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် ရင်ကြားစေ့ လုပ်ဆောင်နေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ILO သည် ၂၀၀၂ မှစတင်၍ ရုံးခန်းဖွင့်၍ အခြေစိုက်ပြီး အစီအစဉ်များ ကို လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည်။



နောက်ခံအကြောင်းအရာ

မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဥပဒေကို ၂၀၁၅ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် ပြဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ယခုအချိန်တွင် မသန်စွမ်းသူများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အခွင့်အရေးများ အပါအဝင် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရန် နှင့် မြှင့်တင်ရန် အတွက်မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဥပဒေဥပဒေပိုမိုသော ဖော်ပြချက်များကို လက်တွေ့ အကောင်အထည်ဖော် ကျင့်သုံးနိုင်ရန် နည်းဥပဒေကို ရေးဆွဲလျက်ရှိပါသည်။

အခန်း (၁၀) "မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းရရှိရေး" ၏ ပုဒ်မ ၃၆ (ခ)အရ "အလုပ်ခန့်ထားရာ တွင် အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားအလိုက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရှိသော မသန်စွမ်းသူများကို သင့်လျော်သော အလုပ်တွင် အမျိုးသားကော်မတီမှ သတ်မှတ်ပေးထားသော ဝေပုံကျနှုန်းထားအရေအတွက် အတိုင်းခန့်ထား ရမည်" ဟုဖော်ပြပါရှိပါသည်။ အဆိုပါအခန်း၌ မက်လုံးများနှင့် ပြစ်ဒဏ်များပေးခြင်း တို့ပါဝင်ပါသည်။ ဥပမာအား ဖြင့် သတ်မှတ်ထားသော အရေအတွက်နှုန်းထားထက် မသန်စွမ်းသူများ (PWDs) ကို ပိုမို၍ အလုပ်ခန့်အပ်ထား သော အလုပ်ရှင်များကို အခွန်ကင်းလွတ်ခွင့်ပေးခြင်း၊ နှင့် သတ်မှတ်ထားသော ဝေပုံကျနှုန်းထား အရေအတွက်အတိုင်း အလုပ်ခန့်အပ်ထားခြင်း မပြုနိုင်လျှင် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေ (သို့) သတ်မှတ်ထား သော ငွေပမာဏကို ဝေပုံကျနှုန်းထား အရေအတွက်အတိုင်း ပေးသွင်းရမည်ဟု ပါရှိပါသည်။

ဝေပုံကျနှုန်းထားအရေအတွက်စနစ် (quotas system) ကို ချမှတ်ခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ မသန်စွမ်းသူများ ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ဖော်ဆောင်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ယခင်က မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဝေပုံကျ နှုန်းထားစနစ်ကို ကျင့်သုံးခဲ့ဖူးခြင်းမရှိသောကြောင့် အဆိုပါစနစ်ကို ထိရောက်မှုရှိရှိ ကျင့်သုံးမည်ဆိုလျှင် အကြောင်းအရာ ကိစ္စရပ်များစွာကို ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ရန်လိုအပ်နေသေးပါသည်။ အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ မှ အလုပ်ရှင်များ၏ မကျေလည်မှု များအပါအဝင်၊ အဆိုပါစနစ်ကို စတင်မိတ်ဆက်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင် သော ပြဿနာများကို ရှောင်ရှားရန် ထ ည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အကြောင်းအရာ များနှင့် သက်မှတ်ချက် ဘောင်များတွင် အောက်ပါ တို့လည်း ပါဝင်ပါသည်။

- စတင်မိတ်ဆက်သည့် အချိန်ကာလနှင့် (သို့မဟုတ်) အဆင့်လိုက်လုပ်ဆောင်မှုများ
- အစိုးရဝန်ထမ်းများ
- စတင်အကျုံးဝင်သည့် ကုမ္ပဏီ၏ အရွယ်အစား၊
- မသန်စွမ်းမှု အမျိုးအစားအလိုက် အဆင့်သက်မှတ်ခြင်း
- ပြစ်ဒဏ်များ
- အကျင့်ပျက်ချစားမှုနှင့် ငွေကြေးအလွဲသုံးစားမှုများမှ ရှောင်ရှားနိုင်ရန် စီမံချက်၊ အစီအစဉ်များ ပါဝင်သည့် ရန်ပုံငွေများအသုံးပြုမှု
- စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း၊ ကြီးကြပ်ခြင်းနှင့် ပြန်လည် သုံးသပ်ခြင်း



ယခုအချိန်ထိ မသန်စွမ်းများ၏ ပါဝင်မှုကို မြှင့်တင်ရန် ရည်ရွယ်သည့် ဝေပုံကျစနစ်၊ အခြားစနစ်များနှင့် ပတ်သက်၍ ပုဂ္ဂလိက အခန်းကဏ္ဍနှင့် ထဲထဲဝင်ဝင် ဆွေးနွေးမှုမျိုးမပြုလုပ်ရသေးပေ။

မသန်စွမ်းများ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းကို ထိရောက်မှုရှိစွာ တိုးမြှင့်နိုင်ရန်အတွက် ဝေပုံကျစနစ်ကို အောင်မြင်စွာ ကျင့်သုံးရာတွင် လိုအပ်သည့် အထောက်အပံ့အစီအစဉ်များနှင့် အခြားနိုင်ငံများမှ အတွေ့အကြုံများကိုယူ၍ ဝေပုံကျစနစ် အပြင် အခြားသော နည်းလမ်းများကို ကဏ္ဍပေါင်းစုံမှ ပတ်သက်ဆက်နွယ်သူများနှင့် ဆွေးနွေးနိုင်ရန် ILO နှင့် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) မှ ကျင်းပခြင်းဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ၏ ရည်ရွယ်ချက်များ

- မြန်မာနိုင်ငံတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ပပျောက်ရန်နှင့် ဝေပုံကျနှုန်းထားများမှ တဆင့်သော်လည်းကောင်း အခြားနည်းလမ်းများမှ (ဥပမာ အလုပ်အကိုင်နှင့် ပတ်သက်၍ လမ်းညွှန်ပြသပေးခြင်းနှင့် ရှာဖွေပေးခြင်း၊ မသန်စွမ်းများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ နည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းမှု ပညာများ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း TVETသော်လည်းကောင်း၊ မသန်စွမ်းများ၏ အလုပ်အကိုင် မြှင့်တင်ပေးရန် ကဏ္ဍပေါင်းစုံမှ ပတ်သက်ဆက်စပ်သူများပါဝင်သည့် ဆွေးနွေးမှု တစ်ခုကို အားဖြည့်ကူညီပေးရန်။
- ၂၀၁၇ ခုနှစ် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးနည်းဥပဒေနှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးကာကွယ်သည့် ဥပဒေအရဝေပုံကျနှုန်းထားတစ်ခု သတ်မှတ်ရန် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် အမျိုးသားကော်မတီသို့ အချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ အစီရင်ခံစာ



ယခုအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲကို အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များ၊ မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေး ရရှိရန် လုပ်ဆောင်ပေးနေသည့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် နိုင်ငံတကာမှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ အပါအဝင် စုစုပေါင်း လူ ၁၀၀ ကျော် တက်ရောက်ခဲ့ပါသည်။

ILO ၏ Liaison Officer ၊ Rory Mungoven မှ အဖွင့်အမှာစကားတွင် ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် လက်မှတ် ရေးထိုးခဲ့ သည့် မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်နှင့် မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့် အလမ်းများ တိုးမြှင့်ရန်အရေးကြီးသည့် ပြဌာန်းချက်များပါဝင်သည့် ၂၀၁၅ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများ ၏ အခွင့်အရေးဥပဒေကို ပြဌာန်းကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများမြှင့်တင်ခြင်းကို လုပ်ဆောင်နေသည်ကို ၎င်းအနေဖြင့် သတိပြုမိကြောင်း ပြောကြားသွားခဲ့ ပါသည်။

ထို့အတူ Mr Rory မှ မသန်စွမ်းမှုကို စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ (Sustainable Development Goals) ထဲတွင်လည်း ထည့်သွင်းဖော်ပြထားကြောင်းနှင့် အထူးသဖြင့် ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင် အမှတ် (၈) တွင် မသန်စွမ်းသူများအတွက် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးခြင်း နှင့် လုပ်သားဈေးကွက် ဝင်ဆံ့နိုင်ရေး တို့ပါဝင်ကြောင်း နှင့် ရည်မှန်းချက်အမှတ် (၁၀) တွင် မသန်စွမ်းသူများအား လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး နှင့် နိုင်ငံရေးကဏ္ဍများ၌ ပါဝင်လုပ် ဆောင်သွား စေရန် စသည့်အချက်များကို အလေးပေးထားကြောင်း မီးမှောင်းထိုး၍ ပြောကြားခဲ့သည်။

ထို့အပြင် ILO ၏ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ဆောင်သွားမည့် ၎င်းတို့၏ အနာဂတ် ၎င်းတို့အစဉ်အသစ် ဖြစ်သည့် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော အလုပ်အကိုင် စီမံကိန်း၏ အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးခြင်းနှင့် လူမှုရေး



ဆိုင်ရာ အကာအကွယ်ပေးခြင်း ကဏ္ဍများတွင် မသန်စွမ်းသူ များအား ဦးစားပေး၍ လုပ်ကိုင်သွားမည် ဖြစ်ပြီး၊ ယနေ့ပြုလုပ်သော အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲမှာ ၂၀၁၆ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ မသန်စွမ်းသူ များနေ့ အခမ်းအနားတွင် နိုင်ငံတော် အတိုင်ပင်ခံ ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်မှ မသန်စွမ်းသူများ တန်းတူညီမျှမှု ရရှိစေရန် ပံ့ပိုးပေးမည်ဟူသော အမှာစကားကို ကိုးကားလျက် ၎င်း၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို အကောင်းဆုံး အောင်မြင်ရရှိနိုင်ရန် အခြားနိုင်ငံများမှ အတွေ့အကြုံ သင်ခန်းစာများကို သင်ယူလေ့လာရန် ရည်ရွယ်၍ ကျင်းပခြင်းဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြခဲ့ပါသည်။ ILO ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေး နှင့်မသန်စွမ်းသူ များကွန်ရက်၏ လုပ်ငန်းများမှလည်းအထက်ပါကဏ္ဍတွင် အထောက်အကူပေးနိုင်ရန် မျှော်လင့်ထားပါသည် ဟုဆိုသည်။ ၎င်းကွန်ရက်သည် မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် လက်ရှိတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီအချို့အပါအဝင် နိုင်ငံတကာ ကုမ္ပဏီများဖြင့် စုစည်း ချိတ်ဆက် ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ကိုယ်စား၊ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး နှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) လက်အောက်ရှိ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန၏ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူး ဦးကျော်ကျော်ထွန်းမှ ၂၀၁၅ ခုနှစ် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဥပဒေအား စတင်ကျင့်သုံး ခဲ့ချိန်မှစ၍ မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးခြင်းဆိုင်ရာဆွေးနွေးစကားပိုင်း များကို စဉ်ဆက်မပြတ် လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြောင်းကို ၎င်း၏မိန့်ခွန်းထဲတွင်ထည့်သွင်းပြောကြားခဲ့ သည်။ ၎င်းက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို မသန်စွမ်းသူများအပေါ် အခြား အလုပ်သမားများကဲ့သို့ တန်းတူဆက်ဆံရန်၊ လစ်လပ်နေသော အလုပ်အကိုင်များနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ နှင့် ခန့်အပ်ထားသော မသန်စွမ်းအလုပ်သမားများ အရေအတွက်ကိုလည်း အလုပ်သမားဌာနရုံးများသို့ ပေးပို့ရန် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်များကို တိုက်တွန်း အားပေးခဲ့သည်။ ထို့အပြင်၊ ဤအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ၏ အဓိက ရည်မှန်းချက် များထဲမှာ တစ်ချက်မှာ ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်ကို မိတ်ဆက်ခြင်းအား ဆွေးနွေးရန်ဖြစ်ပြီး ၎င်းစနစ်နှင့် အတူတွဲပါလာနိုင်သော ငွေကြေးစည်းကြပ်ခြင်းအား အကောင်းဆုံးစီမံခန့်ခွဲနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကိုလည်း ဆွေးနွေးသွားမည်ဟုလည်း မျှော်လင့်ပါသည်ဟု ပြောကြားခဲ့ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံမသန်စွမ်းသူများ အသင်းချုပ်၏ ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ ဦးအောင်ကိုမြင့် မှ



မှ ၁၉၅၈ခုနှစ် ဦးနေဝင်း ခေတ်ကာလတွင် စစ်ပြန်မသန်စွမ်းသူများအတွက် အဓိကထား လုပ်ဆောင်ခဲ့ သည့် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း ဥပဒေရေးရာ မူဘောင်များ ရေးဆွဲခြင်းနှင့်သက်ဆိုင်သော သမိုင်းကြောင်းကို တင်ပြခဲ့ သည်။ ၎င်းမှ မသန်စွမ်းမှု၏ သဘောတရားကို လူမှုဖူလုံရေး အယူအဆမှ လူ့အခွင့်အရေး အယူဆဆိုသည့် သဘောတရားနှင့် စတင်အစားထိုးလာပြီ ဖြစ်ကြောင်း နှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲသို့ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာနမှ တက်ရောက်လာသည့် အတွက်လည်း ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာ ဖြစ်ကြောင်း ထည့်သွင်းပြောကြားခဲ့သည်



MCRB ၏ ဒါရိုက်တာဖြစ်သူ Vicky Bowman မှ MCRB သည် မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ချိတ်ဆက်ပေးရန် နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတိုက်ဖျက်ခြင်း အပါအဝင် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များ တိုးမြှင့်စေရန်လုပ်ဆောင်နေကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင်၊ MCRB မှ မြန်မာနိုင်ငံနားမကြားသူများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ (MDCDA) နှင့် ပူးပေါင်း၍ 'စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုတာဝန်ယူမှု နှင့် မသန်စွမ်းမှု - ကုမ္ပဏီများအတွက် လမ်းညွှန်' (CSR-D) လက်စွဲစာအုပ်ကို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခဲ့ပြီး မြန်မာနိုင်ငံရှိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များထံသို့ စာအုပ်ပေါင်း ၂၅၀၀ ခန့်ကို ဖြန့်ဝေပေးခဲ့သည့်အပြင် အွန်လိုင်းတွင်လည်း အလွယ်တကူရရှိနိုင်သည်။ ထိုအချိန်မှစ၍ အချို့သော ကုမ္ပဏီများက မသန်စွမ်းသူများအကျိုးဝင်သော လုပ်ငန်းစဉ်များကို ပိုမိုလုပ်ဆောင် ခဲ့ကြတယ်ဆိုတာကို သူမအနေဖြင့် သတိပြုမိလာသည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။

ဥပမာ Mira Travel ကုမ္ပဏီသည် နိုင်ငံခြားသား ခရီးသွားဧည့်သည်များ နှင့် ပြည်တွင်းခရီးသွားဧည့်သည်များကိုရည်ရွယ်၍ ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်းသူများ၊ အမြင်အာရုံ သို့မဟုတ် အခြားသော ခံစားမှု အာရုံချို့ယွင်း သူများနှင့် အထူးစောင့်ရှောက်မှု လိုအပ်သူများအတွက် "Accessible Myanmar" ဟုခေါ်သည့် ခရီးသည်များ၏ မသန်စွမ်းမှုအမျိုးအစားနဲ့ကိုက်ညီမှုရှိသော အားလုံးအကျိုး ဝင်သည့် ခရီးစဉ်များကိုရေးဆွဲပေးနေကြောင်းကို သူမအနေဖြင့် သတိပြုမိကြောင်းတင်ပြခဲ့သည်။ ထို့အတူ၊ အမြင်အာရုံမသန်စွမ်းသူများအတွက် မြန်မာ ဘာသာဖြင့် ကွန်ပျူတာ မျက်နှာပြင်ဖတ်စက်များ မရှိခြင်းစသည့် အားနည်းချက်များရှိနေသေးသော်လည်း၊ ကျွမ်းကျင်သူများက ဖန်တီးနေကြောင်းနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အနေဖြင့်လည်း မသန်စွမ်းသူများပါအသုံးပြုနိုင်သည့် လူသုံးကုန်ပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ်လာမည်ဟု မျှော်လင့်ပါကြောင်း တင်ပြခဲ့သည်။ Vicky မှ လုပ်ငန်းရှင်များကို ၎င်းတို့၏ CSR အသုံးပြုရန်ရာထားသည့် ဘဏ္ဍာမှ မသန်စွမ်းသူများအား ပံ့ပိုးမှုပေးရန် တိုက်တွန်းပြောဆိုခဲ့သည်။ သုတေသနလေ့လာချက်များအရ မသန်စွမ်းသူများအတွက် " သင့်တင့် လျောက်ပတ်သော လုပ်ငန်းခွင်အခင်းအကျင်း" (ဥပမာ - လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်အား လိုအပ်သလို ပြုပြင်မွမ်းမံခြင်း) ပံ့ပိုးမှုပေးရန်အတွက် ကုန်ကျစရိတ် အနည်းငယ်သာ လိုအပ်ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့သည်ဟုလည်း တင်ပြခဲ့သည်။ ဥပမာ၊ အလုပ်လုပ်ချိန်အား လိုက်လျောညီထွေမှု ရှိစွာ ပြောင်းလဲပေးခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ Vicky မှ "ဤအခန်းထဲ တွင်ရှိသော ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးမှာ အနာဂတ် နည်းပညာ နှင့် မူဝါဒများကို အတူတကွ ပုံဖော်နိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းများရှိလိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့် ပါတယ်" ဟု ပြောကြားရင်း မိန့်ခွန်းကို အဆုံးသတ်ခဲ့ပါသည်။



အပိုင်း ၂ - မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူ အခွင့်အရေးများ မူဘောင်သုံးသပ်ချက်

ဤအပိုင်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံမသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေရေးရာမူဘောင် ခြုံငုံ သုံးသပ်ချက်များကို အဓိကထား ဆွေးနွေးသွားခဲ့သည်။

မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများအဖွဲ့ (MFPD) အဖွဲ့မှ ဒေါ်စိုးမိုးဦးက ကုလသမဂ္ဂ မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်၊ Incheon Strategy to “Make the Right Real for PWDs in Asia



and the pacific; အာဆီယံမသန်စွမ်းသူများ ဆိုင်ရာ ဆယ်စုနှစ် လုပ်ငန်းစဉ် (2011-2020); မြန်မာနိုင်ငံမသန်စွမ်းသူများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အမျိုးသား အဆင့်မဟာ ဗျူဟာ (၂၀၁၆-၂၀၂၅)၊ နှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေးဥပဒေပါ အကြောင်းအရာ တို့ကို တင်ပြခဲ့သည်။ မသန်စွမ်းသူများအတွက် လက်လှမ်းမီသည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် သင်တန်းများကို ဖန်တီးပေးခြင်းမှာ အလွန်အရေး ကြီးကြောင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်သည့် အခါတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တွေ့ရှိရကြောင်းလည်း ပြောကြားသွားခဲ့သည်။

“ကျွန်မတို့ မသန်စွမ်းသူတွေ အနေဖြင့် ကျွန်မတို့၏ မိသားစုပေါ်မှာ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးတစ်ခု မဖြစ်ချင်ပါဘူး။ ကိုယ့်ခြေထောက်ပေါ်တွင် ကိုယ့်ဘာသာရပ်တည်ချင်ကြပါတယ်။”

မသန်စွမ်းသူများအဖွဲ့ချုပ်၏ အလုပ်အကိုင်ကော်မတီမှ ဒေါ်ခင်မျိုးစု မှ အဖွဲ့ချုပ်၏ ကနဦး လုပ်ငန်းစဉ်များ ဖြစ်သည့် အလုပ်လျှောက်လွှာများနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းတို့အတွက် ပံ့ပိုးမှုများ၊ မသန်စွမ်းသူများအသင်းချုပ် နှင့် ကမ္ဘောဇ၊ အိုခေ ဒေါ် လာ၊ Call စင်တာ နှင့် လူပျံတော် ပတ္တမြား စသည့်များစွာသော ပြည်တွင်း ကုမ္ပဏီများအကြား အဆက်အသွယ် ပြုလုပ်ပေး၍ ကုမ္ပဏီများရှိ ဝန်ထမ်းများ အတွက် မသန်စွမ်းသူများနှင့် ပတ်သက်၍ အသိပညာ ပေးပွဲများကို အခမဲ့ဆွေးနွေးဟောပြောခြင်းများ ပြုလုပ်ပေးကြောင်းတင်ပြခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင်သတင်း အချက်အလက်များဖြန့်ဝေခြင်း၊ ဖုန်းဖြင့် အင်တာဗျူး ဖြေဆိုခြင်း အင်တာဗျူးသွားရောက်ဖြေဆိုခြင်းတို့တွင် ငွေကြေးအခက်အခဲများ ရှိနေကြောင်း ကိုလည်း ထည့်သွင်းတင်ပြခဲ့ပါသည်။



Daw Khin Myo's Presentation Slide



အပိုင်း ၃ - ဝေပုံကျနန်းထားစနစ်၊ အခြားသောအလားတူ နည်းလမ်းများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် နိုင်ငံတကာ အတွေ့အကြုံများ ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်များ

ဤဆွေးနွေးပွဲကို John Honney (ဥပဒေရေးရာ အတိုင်ပင်ခံ) မှ အားဖြည့်ကူညီ၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် မသန်စွမ်းသူများအရေးလုပ်ဆောင်နေသည့် နိုင်ငံတကာမှကျွမ်းကျင်သူများလည်း ဝင်ရောက်ဆွေးနွေးခဲ့သည်။ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်ထဲမှ အများစုများလည်း မသန်စွမ်းသူများဖြစ်ကြပါသည်။ ၎င်းတို့သည် မသန်စွမ်းသူများ အတွက် မဖြစ်မနေ လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သော အလုပ်အကိုင် ဝေပုံကျနန်းထားနှင့် ပတ်သက်၍ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း မှ အတွေ့အကြုံများ ကို ဝေမျှခဲ့ပြီး၊ ဝေပုံကျနန်းထားနှင့်ပတ်သက်၍ မြန်မာနိုင်ငံ အနေဖြင့် ရွေးချယ်မှုတွေ အကောင်းဆုံး ပြုလုပ်သွားနိုင်လိမ့်မည်ဟု မှတ်ချက်ပြုခဲ့သည်။

မသန်စွမ်း သူများ လှုပ်ရှားမှုတွင် မြန်မာနိုင်ငံဖွား အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည့် Michael Jeewa, Joint Chief Executive, Asian People's Disability Alliance (APDA) UK မှ ၎င်း၏ အင်္ဂလန်နိုင်ငံရှိ အတွေ့အကြုံများ ဖြစ်သည့် အမှီအခိုမရှိဘဲ နေထိုင်ခြင်း၊ ကန့်သတ်ချက်များ၊ စိန်ခေါ်မှုများ နှင့် အတွေးအခေါ် အယူအဆများကို ပြောင်းလဲရေး၊ အပြုသဘော ဆောင်သည့် မီဒီယာပုံရိပ်များ ဖြစ်ပေါ်စေရန် လုပ်ဆောင်ခြင်း စသည် တို့ကို ပြောကြားခဲ့သည်။ ၎င်းလုပ်ငန်းများကိုလည်း မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေး ကော်မရှင်နှင့် ခွဲခြား ဆက်ဆံမှု တိုက်ဖျက်ရေး ဥပဒေများမှ မည်သို့ ပံ့ပိုးမှုပေးနေကြောင်း ထည့်သွင်း ပြောကြားသွားသည်။ အင်္ဂလန်တွင် APDA မှ ကိုယ်စားလှယ်များ အပါအဝင် မသန်စွမ်းသူ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများအနေဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အား နှစ်ဆရင်ဆိုင်ကြုံ တွေ့နေရသည်။ ဝေပုံကျနန်း ထားစနစ်နှင့် ပတ်သက်၍ အင်္ဂလန်နိုင်ငံတွင် မိတ်ဆက် လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီး ဖြစ်သော်လည်း ၎င်းစနစ်၏ အသုံးဝင်မှုမှာ ခေတ်နှင့်မလျော်ညီတော့သည့်အတွက် ကြောင့် ရပ်တန့်ခြင်းခံခဲ့ရသည်။ သို့သော်လည်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း နှင့် အလုပ်သင်များ လက်ခံခြင်းများ ပြုလုပ်ပေးမှသာလျှင် ယင်းဝေပုံကျနန်းထားစနစ်သည် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အသုံးတည့် နိုင်လိမ့်မည်ဟု ယုံကြည်ကြောင်း ထပ်မံ ပြောကြားခဲ့သည်။

စင်ကာပူနိုင်ငံ The Safe Harbour Counselling Centre ၏ ဒါရိုက်တာလည်းဖြစ်၊ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးဖိုရမ်၏ လူငယ်ခေါင်းဆောင် (၎င်း၏ပါဝင်တင်ရောက်မှုကို Prami Energy ကုမ္ပဏီမှ ထောက်ပံ့ ပေးပါသည်)လည်း ဖြစ်သူ Cassandra Chiuမှ ၎င်းမှာ အမြင်အာရုံ မသန်စွမ်းသော်လည်း အာရှတိုက်တွင် သူမ ခရီးသွားလာခဲ့ သည့် အတွေ့အကြုံ နှင့် ဒေသတွင်း သူမ၏ လေ့လာမှုများအရ ဝေပုံကျနန်းထားစနစ် အသုံးပြုပုံများကို ပြန်လည် ပြောပြခဲ့ပါသည်။





သူမအနေဖြင့် ထိုင်ဝမ်နိုင်ငံတွင် အလွန်ကောင်းမွန်သည့် ဝေပုံကျနန်းထား စနစ်ရှိပြီး၊ မသန်စွမ်းများအတွက် အများပြည်သူသုံး သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးမှာလည်း အလွန်ပင် ကောင်းမွန်လှသည်ဟု ထည့်သွင်းတင်ပြခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း မသန်စွမ်း ၁၂.၅ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သာလျှင် လုပ်သားဈေးကွက်တွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်ပြီး၊ ကုမ္ပဏီများက စည်းကြပ်အခွန်ငွေကို သာပေးချေသည် (သို့) မသန်စွမ်းများကို ငွေကြေးပေး၍ အိမ်တွင်နေစေပါသည်။ စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် မသန်စွမ်းသူများ လုပ်သားဈေးကွက် တွင် ဝင်ရောက်မှုနှုန်းမှာ (၁၂.၃၅%)ဖြစ်ပြီး၊ ယင်းမှာ ထိုင်ဝမ်နှင့် အလားတူ ဖြစ်သော်လည်း ဝန်ထမ်းအရေအတွက် ဝေပုံကျနန်းထား သက်မှတ်ထားခြင်းမရှိပေ။ အစိုးရမှ လုပ်ငန်းရှင်များကို ကုန်ကျစရိတ်များ လျော့ကျစေရန် မက်လုံးများပေး၍ မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်အပ်ရန် တိုက်တွန်း လျှက်ရှိသည်။ မလေးရှားနိုင်ငံတွင် ဝေပုံကျနန်းထား စနစ်ရှိသော်လည်း မသန်စွမ်းသူများ လုပ်သား ဈေးကွက်တွင် ပါဝင်နှုန်းမှာ ၁ - ၂ ရာခိုင်နှုန်း အထိသာ ရှိကြောင်း တွေ့မြင်ရ သည်။ မသန်စွမ်းသူများကို ပြည်သူလူထုအကြားတွင် တွေ့မြင်ရခဲသည်။ ၎င်းတို့သည် အမှီအခိုမရှိပဲ နေထိုင်ရန်သန်မှုထက် ငွေကြေး လျှော့ဒါနခြင်း နည်းလမ်းကိုသာ အဓိကထားကြောင်း တွေ့ရသည်။ သြစတေးလျနိုင်ငံတွင် ဝေပုံကျနန်းထား မရှိသော်လည်း မသန်စွမ်းသူများ လုပ်သားဈေးကွက်ဝင် ရောက်မှုနှုန်းမှာ ၅၃.၄ ရာခိုင်နှုန်းအထိရှိပြီး၊ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ဝေပုံကျနန်းထားစနစ်မှာ ၁.၈ - ၂ ရာခိုင်နှုန်း သက်မှတ်ထားသော်လည်း၊ အလုပ်သမားအဖြစ် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေသည့်နှုန်းမှာ သြစတေးလျနိုင်ငံ ထက် လျော့နည်းနေသည်။ သို့သော်လည်း ၄၀.၃ ရာခိုင်နှုန်းအထိရှိသည်။ ယင်းဖြစ်ရပ်များကို လေ့လာသုံးသပ် ပါက အားလုံးအကျုံးဝင်ရန် လုပ်ဆောင်သည့် သဘာထား အမြင်များ ရှိခြင်းနှင့် အခြေခံအဆောက်အဦများ ဖြစ်သည့် အသံကြားနိုင်သော ကားလမ်းမီးပွိုင့်များ နှင့် မချောအောင် ပြုလုပ်ထားပေးသည့် ပလပ်ဖောင်းများ (pavement bumps) ပံ့ပိုးမှု ကောင်းကောင်း ပေးထားခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။

Cassandra မှ နိဂုံးချုပ်တွင် ဂျပန်နိုင်ငံ နှင့် သြစတေးလျနိုင်ငံများကဲ့သို့ ပါဝင်မှုနှုန်းမြင့်မားရန် အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းမှာ မူဝါဒများ နှင့် ဥပဒေများ မဟုတ်ပဲ လူမှုအသိုင်းအဝန်းမှ ဤအရာကို ဖြစ်ပေါ် လာလိုစိတ်ရှိခြင်း ပင်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အဆိုပါ လူမှုအသိုင်းအဝန်း၏ စိတ်ဆန္ဒကို ပျိုးထောင်သင့်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို တိုက်တွန်းအားပေးသင့်သည်။ အလုပ်အကိုင်ရရှိရန် မသန်စွမ်းသူများ လက်လှမ်းမီ စေရန်နှင့် ၎င်းတို့ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်စေရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပြုလုပ်၍ ပံ့ပိုးပေးသင့်သည်။



ဂျီနီဗာနိုင်ငံရှိ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများအဖွဲ့အစည်းမှ မသန်စွမ်းများနှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ကိုင်နေသည့် အကြီးတန်း ပညာရှင် Stefan Tromel မှ ၎င်း၏ နိုင်ငံတကာ အတွေ့အကြုံများကို မျှဝေခဲ့ပြီး၊ တစ်ခါတစ်ရံ အစိုးရကဏ္ဍ နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင်လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး ကိစ္စရပ်အား မဖြစ်မနေ လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ် ထဲသို့ရောက်ရှိ အောင်ကြိုပုံကျနန်းထားစနစ်ကစတင်အသက်သွင်း ပေးနိုင်သည်။ မသန်စွမ်းများသည် ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းလုပ်ခြင်းဖြင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းဆိုင်ရာ ပြဿနာပြေလည်သည်ဟု အထင်မှားနိုင်သည့် အတွက် ဝေပုံကျနန်းထားစနစ်ထားရှိခြင်း အသုံးဝင်နိုင်ပါသည်။ အချို့သော ကုမ္ပဏီများသည် မဖြစ်မနေ ခန့်အပ်ပေးရသော ဝေပုံကျနန်း ထားစနစ်ကို ကျင့်သုံးခြင်းမှ တစ်ဆင့် မသန်စွမ်းသူအများအပြားကို အလုပ်ခေါ်ယူခန့်အပ်လာသည့် ချဉ်းကပ်မှုများကို တက်တက်ကြွကြွ ကျင့်သုံးလာနေကြသည် ဟု ထည့်သွင်းပြောကြားခဲ့သည်။ ၎င်းကုမ္ပဏီများထဲမှ အများစုမှာ ILO၏ ကမ္ဘာလုံး ဆိုင်ရာကွန်ယက်ထဲ တွင်ပါဝင်ကြသည်။ ဝေပုံကျနန်းထားစနစ် ၏ပြဿနာမှာ လုပ်ငန်းတွင်ရာထူးတက်လမ်း ရှိသည့် အရည်အသွေး ပြည့်မှီသည့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းတွင် ခန့်အပ်၍ နေရာပေးခြင်းထက် ရာထူးနိမ့်သည့် အောက်ခြေဝန်ထမ်း နေရာတွင်သာ အရေအတွက်ပြည့်အောင် ခန့်အပ်ခြင်းကိုသာ တိုက်တွန်းနေသလို ဖြစ်နေသောကြောင့်၊ ၎င်းတို့၏ လုပ်နိုင်ကိုင်နိုင်စွမ်းထက် မသန်စွမ်းမှုကိုသာ ဦးစားပေးနေခြင်း ဖြစ်သည်။



Workplace quotas

- A widely used mechanism to promote employment in the public and private sector
- It is compatible with the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities
- Quotas range from 1% to 6% and cover companies of more than 25-100 employees
- A Quota-levy scheme is usually effective. Companies not (yet) meeting their quota obligations pay a fee to a special fund devoted to promoting the employment of persons with disabilities
- Quota systems require a disability certification system that defines who is considered disabled under the quota system
- Risk of quota system: could reinforce negative attitudes towards persons with disabilities. Focus is on disability and not on the ability.
- This risk can be overcome with campaigns, awareness raising

Presentation Slide of Stefan

အစိုးရနှင့် မသန်စွမ်းသူအဖွဲ့အစည်းများတွင် ဝေပုံကျနန်း ထားစနစ်နှင့် ပတ်သက်၍ သဘောထားအမြင်အမျိုးမျိုးရှိနေကြသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းတွင် ဝေပုံကျနန်းထားစနစ်ကို မဖြစ်မနေကျင့်သုံးရသော နိုင်ငံပေါင်း ၅၀-၆၀ အထိရှိ သည်။ ထို့ကြောင့် ကုလသမဂ္ဂ၏ သဘောတူ စာချုပ်တွင် ဝေပုံကျနန်းထားစနစ် နှင့် ပတ်သက်၍ ကျင့်သုံးသင့်၊ မကျင့်သုံးသင့် နှင့် ပတ်သက်၍ အကြံပြုချက်များ မပေးထားပါ။ ILO မှလည်း သဘောထားမှတ်ချက်ပြုထားခြင်း မရှိပေ။ သို့သော်လည်း ILO အနေဖြင့် ယင်းဝေပုံကျနန်းထားစနစ်

ဒီဇိုင်းရေးဆွဲရာတွင် အကြံဉာဏ်များ ပေးနိုင်ပါ သည်။ ဝေပုံကျနန်းထားစနစ် အောင်မြင်မှု ရရှိစေရန် အတွက် အပြုသဘောဆောင်ရ မည်ဖြစ်ပြီး နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အရုံးမရှိသည့် အခြေအနေမျိုး ဖြစ်ရပါလိမ့်မည်။ တားမြစ်



ပိတ်ဆို့ခြင်း သို့မဟုတ် ဒဏ်ငွေ သတ်မှတ်ခြင်းတို့ထက်စာလျှင် စည်းကြပ်ခွန် သတ်မှတ်ခြင်းက ပို၍ ထိရောက်မှု ရှိပေလိမ့်မည်။ ဝေပုံကျနန်းထားစနစ်အားကောင်းစေရန် မသန်စွမ်းမှုကို အသိအမှတ်ပြုသည့် လက်မှတ်ထုတ်ပေးသည့် စနစ်တစ်ခုပံ့ပိုးပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဝေပုံကျနန်းထားစနစ်စတင်ကျင့်သုံးရန် မိတ်ဆက်ပေး သည့်အခါတွင်၊ အများပြည်သူ ကဏ္ဍအား ထည့်သွင်း

Other measures that can support employment of persons with disabilities

- Inclusive vocational training systems, including apprenticeship schemes
- Inclusive public employment services, complemented by targeted employment services
- Protection from discrimination on the basis of disability should ensure that recruitment is non-discriminatory, but also ensure career development
- Provision of reasonable workplace adjustments to ensure persons with disabilities can work effectively
- Identify Business champions of disability inclusion to convince

Presentation Slide of Stefan

စဉ်းစားရန်မှာ အရေးကြီးသည်။ စပိန်နိုင်ငံ၏ အများပြည်သူကဏ္ဍတွင် ၅ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ၂ ရာခိုင်နှုန်း အထိ သတ်မှတ် ထားခြင်းဖြင့် အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းမှာ မြင့်တက်နေ ဆဲကာလ၌ မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်အပ်ပေးရန်အ လုပ်ရှင်များအား တိုက်တွန်းထား သည်။ မသန်စွမ်းမှုများ အရေးလျှပ်ရှားမှုတွင် "ငါတို့မပါဝင်လျှင်၊ ငါတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့်အရာမရှိ"

ဆောင်ပုဒ် ကဲ့သို့ပင်၊ ဝေပုံကျနန်း ထား စနစ်

တစ်ခု အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အောင်မြင်စေရန်အတွက် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းကဏ္ဍကိုပါ ထည့်သွင်းရမည် ဖြစ်သည်။ သို့မဟုတ်ပါက ၎င်းတို့မှ မသန်စွမ်းသူများအပေါ် အပြုသဘော မဆောင်သည့် အမြင်များသာ ရှိပေ လိမ့်မည်။

Stefan Tromel မှ မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဖြင့် အလုပ်ပျက်ကွက်မှုနည်းခြင်း၊ လုံခြုံရေး မှတ်တမ်းများ ပိုမိုကောင်းမွန်ခြင်း (Safety Record)၊ အလုပ်မြီနှုန်း မြင့်ခြင်း စသည့် အကျိုးများရရှိခြင်း တို့ကြောင့် သင်တန်းများပို့ချစဉ်က ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခဲ့ခြင်းကို အထောက်အကူ ဖြစ်စေ ပါသည်။ ဝေပုံကျနန်းထား သက်မှတ်ထားခြင်းရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မသန်စွမ်းသူများအား အောင်မြင်စွာ အလုပ်အကိုင် ပေးအပ်ရန်အတွက် ဘက်ပေါင်းစုံမှ ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားသည့် ချဉ်းကပ်မှု တစ်ခုလိုပေ လိမ့်မည်။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအနေဖြင့်လည်း မသန်စွမ်းသူများကို လိုလိုလားလား အလုပ်ခန့်အပ်သွားရန် လိုအပ်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော လုပ်ငန်းခွင်အခင်းအကျင်း ဖြည့်ဆည်းပေးရမည်။ အစိုးရ အနေဖြင့်လည်း အဓိကလိုအပ်နေသည့် ပညာရေးနှင့် အခြေခံအဆောက်အအုံများကို ဖြည့်ဆည်းပေးသင့် သကဲ့သို့ လိုအပ်ပါက အထောက်အကူပြု နည်းပညာများအတွက် ငွေကြေးပံ့ပိုးမှုများပါ ပေးသင့် ပါသည်။ ထို့အတူ၊ မသန်စွမ်းသူများအတွက် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ၊ မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများ (DPOs) မှ Job Coaching၊ အမြင်ဖွင့်ခြင်းအစီအစဉ်များ၊ အယူအစွဲများကို အားလုံးပိုင်းဝန်း တိုက်ဖျက်ခြင်း အစရှိသည့် ပံ့ပိုးမှုများကို လုံလောက်စွာ လုပ်ဆောင်သင့်သည်ဟု ပြောပြခဲ့ပါ သည်။



အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံရှိ International Business School BINUS University International မှ ဒေါက်တာ Sanjukta Choudhury Kaul မှ အန္တိယအပါအဝင် အာရှတိုက်ရှိ စီးပွားရေး နှင့် မသန်စွမ်းမှု ဟုအမည်ရှိသည့် သူမပြုလုပ်ခဲ့သည့် သုတေသန စာတမ်းနှင့် ပတ်သက်၍ တွေ့ရှိချက်များကို တင်ပြသွားပါသည်။ အန္တိယနိုင်ငံ၏ မသန်စွမ်းမှု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွင် သွေးရောဂါများ၊ သင်ယူမှုခက်ခဲသူများ အစရှိသည့် မမြင်နိုင် သော မသန်စွမ်းမှု များ အပါအဝင်၊ အက်ဆစ်ဖြင့်တိုက်ခိုက်ခံရသူများ စသည့်ကိုပါ ထည့်သွင်းရန် ပြုပြင်သတ်မှတ်လာ ကြသည်။ မသန်စွမ်းသူများအတွက် အဆင့်မြင့်ပညာရေး သင်ယူလေ့လာမှုရရှိရန် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။ အန္တိယနိုင်ငံ၌၊ ကျောင်းသူ ၁ ကျောင်းသား ကျောင်းတက်နှုန်းနဲ့ ပတ်သက်၍ ဝေပုံကျနှုန်းထား ရာခိုင်နှုန်းမှာ ၇% ဖြစ်ပြီး မသန်စွမ်းသူများ အဆင့်မြင့် ပညာရေး သင်ယူလေ့လာရရှိမှုမှာ တဟုန်ထိုးမြင့်တက်လာခဲ့သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် မသန်စွမ်းများ ပညာတော်သင်ဆုနှင့် ပတ်သက်သည့်နေရာတွင် အရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍ တွင်ရှိသည်။ အန္တိယနိုင်ငံ၏ အများနှင့်သက်ဆိုင်သည့်ကဏ္ဍရှိ မသန်စွမ်း အလုပ်သမားအားခန့်အပ်ရမည့် ဝေပုံကျနှုန်းထားမှာ ၃% ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်အ ကိုင်အများစုမှာ အရည်အချင်း နိမ့်သော C အဆင့်၊ D အဆင့် အောက်ခြေအလုပ်များ ဖြစ်နေကြသည့် အတွက် မသန်စွမ်းသူများသည် ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်း မလိုအပ်သည့် အောက်ခြေအလုပ်များကိုသာ လုပ်ကိုင်နိုင် ကြသည်ဆိုသော ရှေးရိုးစွဲ အယူအဆများကို အားပေးသည့် အသွင် ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ သည် မသန်စွမ်းသူများကို ဝေပုံကျနှုန်းထားကြောင့် မဖြစ်မနေခန့်အပ်ခြင်းထက် လူသားရင်းမြစ် အဖြစ် သဘောထားရန်နှင့် မှန်ကန်သော ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရှိလျှင် ယင်းရင်းမြစ်ကို တန်ဖိုးထား သင့်သည်။ ဝေးကွာသော နယ်စွန်နယ်ဖျား နေရာများရှိ မသန်စွမ်းသူ များကို မမေ့လျော့ ထားရန်၊ ထို့အတူ အရိုးအဆစ်၊ ကြွက်သား မသန်စွမ်းသူများ နှင့် အကြားအာရုံ မသန်စွမ်းသူ များနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အမြင်အာရုံ မသန်စွမ်းသူများ သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူများကိုလည်း နောက်တွင် မကျန်ခဲ့ရန် လုပ်ဆောင်မှုမှာ အလွန်အရေးကြီးပါသည်။





ဦးဆောင်ဆွေးနွေးသူများ၏ တင်ပြချက်များ ပြီးဆုံးသွားသည့် အခါတွင်၊ အမေး - အဖြေ ကဏ္ဍ ကိုဆက်လက်၍ လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့်မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းကြောင့် မည်သို့သော အကျိုးအမြတ်များ ရရှိပါသနည်း

အလုပ်သမား အလုပ်တက်နှုန်းမြင့်တက်ခြင်း၊ အလုပ်ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်မှု လျော့ကျလာခြင်း၊ အလုပ်မြဲနှုန်း မြင့်မားခြင်း တို့ကြောင့် အလုပ်ထွက်နှုန်း လျော့နည်း လာမည် ဖြစ်သည်။ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး စစ်တမ်းများအရလည်း မသန်စွမ်းသူများသည် အခြားသန်စွမ်းသူများကဲ့သို့ပင် ကောင်းမွန်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ပြီး၊ ပိုမို၍ပင် ကောင်းမွန်စွာ စွမ်းဆောင်နိုင်ကြသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ မသန်စွမ်းသူ များသည် ၎င်းတို့ကုမ္ပဏီ၏ ကုန်အမှတ်တံဆိပ်အား ပိုမိုကျော်ကြားစေပြီး ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ အတွက် စံပြုပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြသည်ဟု Stefan မှ မှတ်ချက်ပေးသွားခဲ့သည်။

အကြားအာရုံ သို့မဟုတ် အမြင်အာရုံမသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်မြဲစေရန် မည်သို့ လုပ်ဆောင်သင့်သနည်း။

ကျွန်မတို့အနေဖြင့် ပညာရေးအဆင့်အတန်းတစ်ခုသို့ မရောက်ရှိခင် အချိန်အထိ အခွင့်အလမ်းများကို ဖမ်းဆုပ်ထားရန် လိုအပ်ပြီး၊ နောက်မှသာ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အစီအစဉ်များကို စတင်စဉ်းစားနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ "ကျွန်မတို့က အလုပ်သွား၊ အလုပ်ပြန် လိုက်ဖို့အတွက် အခြားလူတွေဖြစ်တဲ့ ကျွန်မတို့ရဲ့ မိဘ သို့မဟုတ် မောင်နှမတွေကို မမှီခိုသင့်ပဲ ကိုယ့်ကို ကိုယ်သာ အားကိုးသင့်တယ်လို့ ဟု Cassandra မှ ပြန်လည်ဖြေကြားခဲ့သည်။

အလုပ်ခန့်သည့်အခါတွင် အခြားသော မသန်စွမ်းမှုအမျိုးအစားများ ရှိသူများကို ဦးစားပေးခန့်ထားကြပြီး မကြာခင်ဆိုသလိုအမြင်အာရုံမသန်စွမ်းသူများကိုလည်း မေ့လျော့ထားကြသည့်အတွက် ၎င်းတို့ကိုလည်း မမေ့လျော့ထားသင့်ပါဘူး။ နည်းပညာ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများအပါအဝင် အချို့သော စီးပွားရေးကဏ္ဍများ နှင့် အလုပ်အကိုင်များတွင် အမြင်အာရုံမသန်စွမ်းသူများကို ပံ့ပိုးမှုပေးရန် ၎င်းတို့အတွက် တစ်ခုခု စဉ်းစားပေးရပါမည် ဟု Sanju မှ ဖြေကြားခဲ့ပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်သို့ မသန်စွမ်းသူများ ဝင်ရောက်ရန် ပံ့ပိုးမှုပေးရာတွင် အခြားနိုင်ငံမှ အစိုးရများမှ မည်သို့လုပ်ဆောင်ကြသနည်း။

အစိုးရအနေဖြင့် အမြင့်ဖွင့်အသိပညာပေးပွဲများ ပြုလုပ်ပေးခြင်း နှင့် မသန်စွမ်းသူများနှင့် ပတ်သက်သည့် အယူအစွဲများကို တိုက်ဖျက်ခြင်း၊ တက္ကသိုလ်ပညာရေး တက်ရောက်နိုင်ရေး



စသည်တို့ကို လုပ်ဆောင်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထို့အပြင်၊ မသန်စွမ်းကျောင်းသူ၊သားများ ဘွဲ့ရသွားသည့် အခါတွင် အလုပ်ရရှိစေရန်အတွက် အလုပ်သင် စနစ်များကိုလည်း ပံ့ပိုးမှုပေးနိုင်သည်။ အချို့အစိုးရများအနေဖြင့် အထောက်အကူပြု နည်းပညာများ နှင့် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော လုပ်ငန်းခွင် အခင်းအကျင်း အတွက် ငွေကြေးများ ထောက်ပံ့ပေးကြသည်။ အထက်ပါ ပံ့ပိုးမှုများ၏ ဥပမာများမှာ အမြင်အာရုံ မ သန်စွမ်းသူများအတွက် ကွန်ပျူတာမျက်နှာပြင်ဖတ်သည့် ပရိုဂရမ် ဆော့ဖ်ဝဲလ်များ၊ သင်္ကေတ ဘာသာ စကားပြန်များ စသည်တို့ဖြစ်သည်ဟု Stefan မှ ဖြေကြားခဲ့သည်။

အချို့သော “သင့်တင့်လျောက်ပတ်သောလုပ်ငန်းခွင်အခင်းအကျင်း”မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အတွက် ကုန်ကျမှု ရှိမည်ဖြစ်သော်လည်း လုပ်ငန်းခွင်ထဲတွင် မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့်အတွက် ၎င်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အကျိုးအမြတ်များ ပြန်လည်ခံစားရမည်။ အစိုးရမှ သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော လုပ်ငန်းခွင်အခင်းအကျင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အထောက်အပံ့များ ပေးသင့် ပါသည်။ ထိုသို့ ထောက်ပံ့ပေးခြင်းကြောင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အပိုကုန်ကျငွေ မရှိပဲ မသန်စွမ်းသူများ ကို အလုပ်ခန့် သွားနိုင်ပါ သည်ဟု Cassandra မှ ထပ်မံပြောကြားခဲ့သည်။

Sanju မှ ဝေးလံခေါင်းပါသောနေရာများအပါအဝင် ဘဏ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍကို မသန်စွမ်းသူများ လက်လှမ်းမီရန်မှာ အလွန်အရေးကြီးကြောင်း မီးမှောင်းထိုးပြောကြားခဲ့သည်။ မသန်စွမ်းသူများ ဘဏ်စာရင်းများ မဖွင့်လှစ်နိုင်ပါက၊ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ချေးငွေများကို ရရှိနိုင်လိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ မသန်စွမ်းသူများ အကျိုးဝင်သော ဘဏ်စနစ်ကို မြန်မာနိုင်ငံ အစိုးရမှ ဖန်တီးပေးသင့်ပါသည်။

ဝေပုံကျနန်းထားစနစ် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျင့်သုံးသည်ဖြစ်စေ၊ မကျင့်သုံးသည်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်များမှ မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်အပ်ရန် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ မြန်မာကုမ္ပဏီများမှ စိတ်ဝင်စားစွာဖြင့် ယနေ့အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲကို တက်ရောက်လာသည့်အတွက် ၎င်းအနေဖြင့် ဝမ်းသာကြောင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ အနေဖြင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ နှင့် အလုပ်သမားဈေးကွက်မှ လိုချင်သော ကျွမ်းကျင်မှု များကို မသန်စွမ်းသူများမှ တက်ကျွမ်းနေစေရန် ပို၍ လုပ်ဆောင်သင့်ကြောင်း ထောက်ပြခဲ့သည်။ ဆိုလို သည်မှာ မသန်စွမ်းသူများအတွက် အားလုံး အကျိုးဝင်သော အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းပညာ သင်တန်းများပေးခြင်း၊ ကိုက်ညီသည့် အလုပ်နှင့် တွဲဖက်ပေးခြင်း၊ မသန်စွမ်းသူများ နှင့် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းကဏ္ဍများအကြား အချိတ်အဆက်များ တည်ဆောက်ပေးခြင်း၊ အမြင်ဖွင့်ခြင်း၊ အသိပညာပေးခြင်း တို့ဖြစ်ပါသည်ဟု Stefan မှ နိဂုံးချုပ် အနေဖြင့် မှတ်ချက် ပြောကြားခဲ့ပါသည်။



အပိုင်း ၄ အဖွဲ့များခွဲခြင် ဆွေးနွေးခြင်း၊ ဝေပုံကနဦးထားစနစ်စတင် ကျင့်သုံးရာတွင် ကနဦးအနေဖြင့် ထည့်သွင်း စဉ်းစားရမည့် အချက်များ

တက်ရောက်လာသည့် နယ်ပယ်ပေါင်းစုံမှ ပါဝင်ပတ်သက်သူများသည် အဖွဲ့များ ၁၂ဖွဲ့ ခွဲ၍ မသန်စွမ်းသူ များအား အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးမြှင့်တင်ရာတွင် ကြံ့တွေ့ရမည့် စိန်ခေါ်မှုများ နှင့် ဖြေရှင်းနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ ကို ဆွေးနွေးထုတ်ဖော်ခဲ့သည်။ ထို့အတူ ဝေပုံကနဦးထားစနစ် စတင်မိတ်ဆက်သည့်အခါတွင် ကြံ့တွေ့ရမည့် စိန်ခေါ်မှုများ နှင့် ဖြေရှင်းရန် နည်းလမ်းများကိုလည်း ဆွေးနွေးခဲ့သည်။ အသေးစိတ်ဆွေးနွေးချက်များကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည်။





	စိန်ခေါ်မှုများ	ဖြေရှင်းရန် နည်းလမ်းများ
<p>လုပ်သား ဈေးကွက်သို့ ဝင်ရောက် ရာတွင် မသန်စွမ်းသူများ တွေ့ကြုံရသော အတားအဆီးများ</p>	<p>လူမှုအသိုင်းအဝန်း/ကုမ္ပဏီများ၏ စိတ်နေသဘောထား နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း</p> <ul style="list-style-type: none"> • မသန်စွမ်းသူများ ကိုယ်တိုင်အပါအဝင် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများကို လူအများက မနားလည်ကြပါ။ • မသန်စွမ်းမှုနှင့်သက်ဆိုင်သော အသိပညာဗဟုသုတမရှိသည့် အတွက် မသန်စွမ်းသူများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ရှိခြင်း • အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း နှင့် အလုပ်အကိုင် ရာထူးတိုးမြှင့်ရာတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများရှိခြင်း • ကုမ္ပဏီများ၏ လူ့စွမ်းအားရင်းမြစ်ဌာန မှ မူဝါဒများသည် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားထားမှု မရှိခြင်း။ • မသန်စွမ်းသူများအပေါ် ပညာရေးစနစ်တွင်လည်း ခွဲခြားဆက်ဆံထားမှု ရှိခြင်း • ဝေးလံ ခေါင်းပါးသည့်ဒေသမှ သန်စွမ်းသူများသည် ပို၍ ထိရလွယ် (ဒုက္ခရောက်သည်) ကြသည်။ 	<p>လူမှုအသိုင်းအဝန်း/ကုမ္ပဏီများ၏ စိတ်နေသဘောထားနှင့် အမြင်ဖွင့်ခြင်း</p> <ul style="list-style-type: none"> • မသန်စွမ်းသူများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအား တိုက်ဖျက်ရန်အတွက် အသိပညာပေးပွဲများပြုလုပ်သင့်သည်။ • မသန်စွမ်းသူများအပေါ်ရှိသည့် အခြားသော အလုပ်သမားများ၏ သဘောထားအမြင်များကို ပြောင်းလဲရန်အတွက် အသိပညာပေးပွဲများ နှင့် သင်တန်းများ လိုအပ်သည်။ • လုပ်ငန်းခွင် ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုများ နှင့် နိမ့်ချဆက်ဆံမှုများကို ဖြေရှင်းရန် အတွက် မသန်စွမ်းသူများကို အားပေးသင့်သည်။ • ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတိုက်ဖျက်ရန် အတွက် အလုပ်သမားဥပဒေအား ပြင်ဆင်ရေးသားသင့်သည်။ • ကုမ္ပဏီများမှ မသန်စွမ်းသူအခွင့်အရေးများကို လေးစားမှုပြုရန် ၎င်းတို့၏ လူ့စွမ်းအားမူဝါဒ အား ပြင်ဆင်ရေးဆွဲသင့်သည်။ • အစိုးရအနေဖြင့်လည်း မသန်စွမ်းသူအခွင့်အရေးများကို အစိုးရကျောင်းများတွင် ထည့်သွင်း သင်ကြားပေးသင့်သည်။ • မသန်စွမ်းသူများ ပညာရေး လက်လှမ်းမီစေရန် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။



	<p>အားလုံးအကျုံးဝင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်/ လုပ်ငန်းခွင်အားလက်လှမ်းမီမှု</p> <ul style="list-style-type: none"> • အကြားအာရုံမသန်စွမ်းသူများ နှင့် ပြောဆိုဆက်ဆံသည့်အခါ တွင် အခက်အခဲရှိခြင်း။ • မသန်စွမ်းသူများသည် ကိုယ့်ကို ကိုယ် ယုံကြည်မှု ပျောက်ဆုံးနေ ပြီး လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်တွင် ပြဿနာများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်။ • လက်ရှိအဆောက်အဦး (သို့) နေရာ ထိုင်ခင်းများမှာ မသန်စွမ်းသူများပါ အသုံးပြုနိုင်ရန်ရေးဆွဲထားသည့် ဒီဇိုင်းမဟုတ်ခြင်း (သို့) မသန်စွမ်းသူများမှ လက်လှမ်းမမီခြင်း ဥပမာ - အချို့ ရုံးခန်းများသည် တိုက်ခန်းများ၏ အထပ်မြင့်တွင် ရှိနေပြီး မသန်စွမ်း သူများအပေါ်သို့ တက်ရောက်ရန် အတွက် အလွန် ခက်ခဲစေပါသည်။ • အိမ်သာများ၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး အပါ အဝင် အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများနှင့် အခြေခံအဆောက်အဦးများကို အစိုးရမှ လုံလောက်စွာ ထောက်ပံ့ထားမှုမရှိခြင်း။ • မသန်စွမ်းသူများအတွက်သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော လုပ်ငန်းခွင် အခင်းအကျင်းများအတွက် ကုမ္ပဏီ များမှ ကုန်ကျစရိတ်ရှိ ခြင်း။ • မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင် ရရှိရေး မြှင့်တင်ရာတွင် ကုမ္ပဏီများ သို့ ပံ့ပိုးမှုပေးရန်အသုံးစရိတ် ဘဏ္ဍာငွေ အစိုးရတွင် မရှိပါ။ • မသန်စွမ်းသူများအတွက် ကွန်ပျူတာ မျက်နှာပြင်ဖတ်သည့် (စာမှ အသံသို့ ပြောင်းစက်)ဆော့ဖ်ဝဲလ်နှင့်နည်းပညာ များ မြန်မာဘာသာ 	<p>အားလုံးအကျုံးဝင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်/ လုပ်ငန်းခွင်အားလက်လှမ်းမီမှု</p> <ul style="list-style-type: none"> • မသန်စွမ်းသူများနှင့် ဆက်သွယ် ရမည့် နည်းလမ်းများကို မသန်စွမ်း အဖွဲ့အစည်းများ၏ အကူအညီဖြင့် အခြား ဝန်ထမ်းများကို သင်တန်း ပို့ချပေးသင့်သည်။ • အစိုးရမှအဆောက်အအုံအသစ်များတွင် အားလုံး အသုံးပြုနိုင်သည့် ဒီဇိုင်း စံလိုအပ်ချက်များ သတ်မှတ်ပြီး တင်းတင်းကြပ်ကြပ် အကောင်အထည်ဖော်သင့်သည်။ • ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အဆောက်အဦးများကို အားလုံးအသုံးပြုနိုင် သည့် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲရာတွင်မသန်စွမ်းသူများထံမှ အကြံဉာဏ်များယူ သင့်သည်။ • အလုပ်ရှင်များမှ မသန်စွမ်းများ အဆင်ပြေစွာ လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင် (သို့) သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော လုပ်ငန်းခွင် အခင်း အကျင်းအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသင့်သည်။ ဤအချက်ကို ကုမ္ပဏီ၏ Corporate Social Responsibility အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုအဖြစ် ချည်းကပ်မှုများ လုပ်ဆောင်သင့် ပါသည်။ • စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ နှင့် အစိုးရ တို့မှ မသန်စွမ်းသူများ အတွက် သင်တန်းများအပါအဝင်လိုအပ်သော ပစ္စည်းကိရိယာများ ထောက်ပံ့ ပေးသင့်ပါသည်။
--	--	---



	<p>ဖြင့်မရှိပါ။ ထိုသို့ ထောက်ပံ့ရန်အတွက်လည်း အစိုးရတွင် အသုံးစရိတ် ဘဏ္ဍာငွေ မရှိပါ။</p>	<ul style="list-style-type: none"> • အများပြည်သူသယ်ယူပို့ဆောင်ရေး (လိုင်းကား၊ ရထား နှင့် သင်္ဘော များ) မသန်စွမ်းများပါအသုံးပြုနိုင်သည့်ဒီဇိုင်းများ ဖန်တီးရန် စည်းရုံး လှုံ့ဆော်သင့်သည်။ • မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများအတွက် ကုမ္ပဏီမှ အကြိုအပိုစီစဉ်ပေးခြင်း • မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ရှာဖွေနိုင်သည့် အခင်းအကျင်း တစ်ခု (သို့) အေဂျင်စီ ၊ ထို့အတူအလုပ်အကိုင်ပံ့ပိုးပေးသည့် အေဂျင်စီပံ့ပိုးပေး သင့်ပါသည်။ • MNAB နှင့် LirneAsia၏ အတူလုပ်ဆောင်နေသည့် မြန်မာဘာသာ ကွန်ယူတာ မျက်နှာပြင်ဖတ်စက် ထုတ်လုပ်ခြင်း ကိုလည်း အရှိန်မြှင့် လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။
	<p>မသန်စွမ်းသူများ နှင့် ကုမ္ပဏီများ အတွက် သင်တန်း နှင့် ပံ့ပိုးမှု</p> <ul style="list-style-type: none"> • မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ရန် မည်သို့ရှာဖွေရမည်ကို ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မသိခြင်း။ • မသန်စွမ်းများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်အကြိုသင်တန်းနှင့် အလုပ်တွင်း သင်တန်းပို့ချခြင်း အစီအစဉ်များ မရှိပါ။ • ရွှေမင်းသားဖောင်ဒေးရှင်းနှင့် အခြားသောအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်း၍ လုပ်ဆောင်နေသော Job Coach Coalition Myanmar (JCCM) အစီအစဉ်အား ကုမ္ပဏီများ နှင့် မသန်စွမ်းသူ များမှ မသိရှိခြင်း။ • မသန်စွမ်းသူများသည် ဆင်းရဲသဖြင့် ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်း များ တည်ထောင်ရန် ငွေကြေး အလုံအလောက်မရှိခြင်း 	<p>မသန်စွမ်းသူများ နှင့် ကုမ္ပဏီများ အတွက် သင်တန်း နှင့် ပံ့ပိုးမှု</p> <ul style="list-style-type: none"> • မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင် မြှင့်တင်ပေးရန် ၎င်းတို့၏ လက်ရှိ စွမ်းဆောင်ရည် အားသာချက် နှင့် အားနည်းချက်များကို ဆန်းစစ် လေ့လာ၍ နည်းဗျူဟာ တစ်ခု ရေးဆွဲသင့်သည်။ • မသန်စွမ်းသူများ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်ရောက်ရန် အဆင်သင့်ဖြစ် စေသည့် ကျွမ်းကျင်မှု အစီအစဉ် ဖန်တီးလုပ်ဆောင်ပေးသင့်သည်။ • ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်းပြည့်ဝရန် အခွင့်အလမ်းများ၊ အသက် မွေးဝမ်းကြောင်း လုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့်အမျိုးအသား အဆင့်အကျုံးဝင် သော အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း ပညာရပ်များကို မသန်စွမ်းသူများအတွက် ပံ့ပိုးမှု အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲသင့်သည်။



	<ul style="list-style-type: none"> • လူမှုအကျိုးပြု စီးပွားရေးလုပ်ငန်း (Social Enterprises) များ ဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ အခွန်ပေးခြင်းတို့မှာ မရှင်းလင်းသည့်အပြင် လုပ်ငန်း လိုင်စင် မည်သို့ပြုလုပ်ရမည်ကိုပင် မသိရှိခြင်း။ ဤအချက်သည် မသန်စွမ်းသူ များအပါအဝင် အခြားသော မန်ဘာများဝင်ငွေမြှင့်တင်ပေးရန် လုပ်ဆောင်နေသည့် NGOs များ အတွက် အခက်အခဲတစ်ခု ဖြစ်နေသည်။ 	<ul style="list-style-type: none"> • မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်အကိုင်ပြွဲများ ပြုလုပ်ပေးသင့်သည်။ • မသန်စွမ်းသူများအတွက် အသေးစား၊ အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ လူမှုအကျိုးပြု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် နည်းပညာပိုင်း ဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုများ ပေးသင့်သည်။ • လူမှု အကျိုးပြု စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တရား ဥပဒေ မူဘောင်ရေးဆွဲခြင်း (မသန်စွမ်းသူများအတွက်သာ သီးသန့် မဟုတ်ပါ။) သင့်သည်။
	<p>စိန်ခေါ်မှုများ</p>	<p>ဖြေရှင်းရန် နည်းလမ်းများ</p>
<p>ဝေပုံကျနုန်းထားစနစ် သက်မှတ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် စိန်ခေါ်မှုများ</p>	<p>အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည် စိန်ခေါ်မှုများအားလုံးနှင့်လည်း ဆက်စပ်မှု ရှိကြသည်။ ထို့ပြင်</p> <p>လိုအပ်ချက် နှင့် ပံ့ပိုးမှု</p> <ul style="list-style-type: none"> • အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် မသန်စွမ်းသူ အရေအတွက်၊ ၎င်းတို့၏ နေရပ်လိပ်စာ၊ ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များ မရှိခြင်း။ • ကုမ္ပဏီများရှိ လွတ်လပ်နေသည့် နေရာများ၊ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း နှင့် ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ မရှိခြင်း။ ကျွမ်းကျင်မှု နှင့် အလုပ်၏ လိုအပ်ချက် ကိုက်ညီနိုင်မှု ရှိမရှိ မသေချာခြင်း။ 	<p>အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည် ဖြေရှင်းမှုများအားလုံးနှင့်လည်း ဆက်စပ်မှု ရှိကြသည်။ ထို့ပြင်</p> <p>လိုအပ်ချက် နှင့် ပံ့ပိုးမှု (Demand and Supply)</p> <ul style="list-style-type: none"> • အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် မသန်စွမ်းသူ အရေအတွက်၊ ၎င်းတို့၏ နေရပ် လိပ်စာ၊ ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များ ကောက်ယူသင့်သည်။ • ဝေပုံကျနုန်းထားစနစ် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အခြားနိုင်ငံ၏ အတွေ့အကြုံများကို သင်ယူခြင်း။ • အစိုးရ၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ နှင့် မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်း တို့မှ ဝေပုံကျနုန်းထားစနစ်အား မိတ်ဆက်၍ အကောင်အထည်ဖော် သည့်အခါတွင် ထိရောက်မှုရှိစေရန်နှင့် လက်တွေ့ကျစေရန် ဆွေးနွေး တိုင်ပင်သင့်သည်။ ဥပမာ - အသေးစား၊ အလတ်စား



	<p>မှတ်ပုံတင်ခြင်း စနစ်</p> <ul style="list-style-type: none"> မသန်စွမ်းမှုအဆင့်အကဲဖြတ်သက်မှတ်ခြင်း၊ မသန်စွမ်းသူများအတွက် မှတ်ပုံတင်ခြင်း စနစ် မရှိခြင်း <p>ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း</p> <ul style="list-style-type: none"> မသန်စွမ်းသူများအနေဖြင့် တခြားလူများကဲ့သို့ ဆက်ဆံမှုမျိုး ဥပမာ - လုပ်ခလစာ တူညီခြင်း နှင့် အခြားသူများကဲ့သို့ အကျိုးခံစားခွင့်များ ကို ခံစားရ မည်ဟု ထင်ပါသလား၊ သို့မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ရှိမည်ဟု ထင်ပါသလား၊ အထူးသဖြင့် မဖြစ်မနေ ခန့်အပ်ထားသည့် ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်အရ ခန့်အပ်ထားသည့် အချိန်တွင် ကုမ္ပဏီများမှ ၎င်းတို့၏ တည်နေရာ သို့မဟုတ် အလုပ်အမျိုး အစား ပေါ် မူတည်ပြီး မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ရန် ငြင်းပယ်နိုင်သည်။ မသန်စွမ်းသူများ လစာရရှိသော်လည်း၊ တခါတရံတွင် အလုပ်သို့ လာရောက်ရန် ဖိတ်ခေါ်မှု မခံရခြင်း။ <p>ကုမ္ပဏီ၏ ကုန်ကျစရိတ်များ</p> <ul style="list-style-type: none"> လုပ်ငန်းရှင်များမှ မသန်စွမ်းသူများ အဆင်ပြေ သင့်လျော်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အား ပံ့ပိုးမှုပေးရန် အခက်အခဲရှိခြင်း။ လုပ်ငန်းရှင်များမှ မသန်စွမ်းသူများအတွက်သင့်တင့် လျောက်ပတ် သောလုပ်ငန်းခွင် အခင်းအကျင်း လုပ်ဆောင်ပေးရန် ကုန်ကျ စရိတ် ကျခံနိုင်ပါသလား 	<p>စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ နှင့် ကုမ္ပဏီကြီးများအကြား ပမာဏ ခွဲခြားသက်မှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ရာခိုင်နှုန်း အနည်းငယ်ဖြင့် စတင်ပြီး တဖြည်းဖြည်းချင်း မြှင့်တင်သွားရန်။</p> <ul style="list-style-type: none"> ကုမ္ပဏီများမှ လိုအပ်သည့် ပြုပြင်မွန်းမံမှုများ ပြုလုပ်ရန် နှင့် မသန်စွမ်း သူများ အလုပ်ခေါ်ယူခြင်း စတင်ရန် အချိန်လိုအပ်ပါသည်။ မသန်စွမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရန်၊ အရည်အချင်းရှိသည့် မသန်စွမ်းများကို မွေးထုတ်ရန်နှင့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရာတွင် လွယ်ကူစေရန် အရည်အသွေးပြည့်မီ၍ အသိအမှတ်ပြုသည့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း၊ သင်တန်းအစီအစဉ်များ ချက်ချင်းအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ခြင်း <p>မှတ်ပုံတင်ခြင်းစနစ်</p> <ul style="list-style-type: none"> မသန်စွမ်းမှုအမျိုးအစား ခွဲခြားခြင်းနှင့် အဆင့် သက်မှတ်ရာတွင် လိုအပ်သည့် ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးခြင်း နှင့် စွမ်းရည်အကဲဖြတ်ခြင်းတို့အတွက် ယန္တရားစနစ်တည်တောင်ခြင်း (သို့) ဘဏ္ဍာငွေလျာထားခြင်း။ ဝေပုံကျနှုန်းထား စနစ်မစတင်မီ မှတ်ပုံတင် ခြင်း နှင့် မှတ်ပုံတင်ကဒ် စနစ်ကို ကြိုတင်လုပ်ဆောင်ထားရန်။
--	--	---



	<ul style="list-style-type: none"> • လစ်လပ်နေသော အလုပ်အကိုင်မရှိသည့်အခါတွင်၊ ဝေပုံကျနှုန်းထားအရ မသန်စွမ်းသူအတွက် အလုပ်ဖန်တီးရသည့်အခါတွင် လုပ်ငန်းရှင်များ အနေဖြင့် ကုန်ကျစရိတ်ရှိနိုင်ပါသည်။ <p>စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း နှင့် ဒဏ်ငွေပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း</p> <ul style="list-style-type: none"> • မည်သည့်ဌာန (သို့) အဖွဲ့အစည်း မှ ဝေပုံကျနှုန်းထား စနစ်အား စောင့်ကြည့်လေ့လာ၍ အစီရင်ခံ တင်ပြရန် တာဝန်ရှိမည်နည်း။ • စည်းကြပ်ခွန်များ၊ ဒဏ်ငွေများသည် မသန်စွမ်းသူ အဖွဲ့အစည်းများ ထံသို့ မည်သို့ ရောက်ရှိမည်နည်း။ ၎င်းဒဏ်ကြေးများကို မည်သို့စီမံ ခန့်ခွဲ သွားမည်နည်း။ <p>အခြား..</p> <ul style="list-style-type: none"> • ယခုလက်ရှိအချိန်တွင် မသန်စွမ်းသူများမှ ဦးဆောင်လုပ်ကိုင် နေသော လုပ်ငန်းများအပေါ် ယင်းဝေပုံကျနှုန်းထား စနစ်က မည်သို့ အကျိုးသက်ရောက်နိုင်မည်နည်း။ • ဤဝေပုံကျနှုန်းထားအား တိုက်ရိုက်အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းအပြင် အခြားနည်းလမ်းဖြင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်းကဲ့သို့ လုပ်ဆောင် နိုင်ပါသလား။ ဥပမာ - မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများ ထံမှ ပစ္စည်းဝယ်ယူခြင်း၊ မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများသို့ ငွေကြေး တိုက်ရိုက် ထောက်ပံ့ခြင်း။ 	<p>ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း</p> <ul style="list-style-type: none"> • အထက်တွင် ကြည့်ပါ။ <p>ကုမ္ပဏီ၏ ကုန်ကျစရိတ်များ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ဝေပုံကျနှုန်းထားအတိုင်း အလုပ်သမား ခန့်အပ်ခြင်း (သို့) ကျော်လွန်၍ အလုပ်ခန့်ထားပါက အစိုးရမှ အခွန်လျော့ပေါ့ပေးခြင်း။ • သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော လုပ်ငန်းခွင်အခင်းအကျင်းနှင့် အထောက်အကူပြု နည်းပညာများ အတွက် အစိုးရမှ ထောက်ပံ့ငွေ ပေးခြင်း။ <p>စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း နှင့် ဒဏ်ငွေပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း</p> <ul style="list-style-type: none"> • ကုမ္ပဏီများမှ အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်း အရေ အတွက်အား တင်ပြရန်။ • စောင့်ကြည့်လေ့လာသည့်အဖွဲ့အား ဖွဲ့စည်းခြင်း ။
--	---	---

အပိုင်း ၅ နှင့် ၆ - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် မသန်စွမ်းသူများ ပါဝင်ရေးမြှင့်တင်ရန် အခြားသောနည်းလမ်းများဖြင့် ချဉ်းကပ်ခြင်း

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် မသန်စွမ်းသူများပါဝင်ရေး မြှင့်တင်ရန် အခြားသောနည်းလမ်းများဖြင့် ချဉ်းကပ်ခြင်း ကဏ္ဍကို နှစ်ပိုင်းခွဲ၍ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ပထမပိုင်းတွင်ဆွေးနွေးပွဲကို မြန်မာနိုင်ငံ မျက်မမြင်များအသင်း၊ မြန်မာအော်တစ်ဇင်အသင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံနားမကြားသူများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့၊ မြန်မာနိုင်ငံမသန်စွမ်းသူများ ရှေ့ဆောင်အဖွဲ့စသည့် အမျိုးမျိုးသော မသန်စွမ်းသူများအား ပံ့ပိုးမှုပေးနေသော အဖွဲ့အစည်းများမှ ဦးဆောင် ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့အဖွဲ့မှ ကွန်ပျူတာစွမ်းရည်၊ အလုပ်စွမ်းရည် နှင့် အလုပ်သင်၊ တို့အပါအဝင် မသန်စွမ်း သူများ၏ စွမ်းရည်တိုးတက်လာစေရန်အတွက် ကျင့်သုံးလာသည့် နည်းဗျူဟာများ အကြောင်းနှင့် ဝေပုံကျနန်းထားအောင်မြင်စေရန် ၎င်းစွမ်းရည်များကို ထပ်ပြီးတိုးမြှင့်သွားရန်လိုကြောင်း ပြောပြခဲ့ပြီး၊ ထိုသို့ ထောက်ပံ့ပေးခြင်းသည် ဝေပုံကျနန်းထားစနစ် ရှိသည့်ဖြစ်စေ၊ မရှိသည့်ဖြစ်စေ၊ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး အတွက် ပံ့ပိုးမှုတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့ သည်။



From Left to Right (Daw Yamin Ohnmar, U Nay Tun, Mrs Vicky Bowman, U Kyaw Kyaw, and U Nay Lin Soe

မြန်မာနိုင်ငံမျက်မမြင်များအသင်းမှ အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးဖြစ်သည် ဒေါ်ယမင်းဥမ္မာ မှ မသန်စွမ်းသူများအတွက် ပိုချပေးသော သင်တန်းအစီအစဉ်များ အပါအဝင် အသင်းချုပ်နှင့် ၎င်းတို့ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်ခဲ့သော လှုပ်ရှားမှု လုပ်ငန်းစဉ် များအကြောင်းကို တင်ပြခဲ့ပြီး မသန်စွမ်းသူများ နှင့် အလုပ်ရှင်တို့အကြား ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရန် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သင်တန်းပေးရန် အရေးကြီးပုံကို ရှင်းပြခဲ့ပါသည်။ ဒေါ်ယမင်းဥမ္မာမှ "အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းအကြောင်း ပြောဆို တဲ့ အခါမှာ ကျွန်မတို့အနေဖြင့် အမြင်အာရုံ မသန်စွမ်းသူများကို ဘေးမဖယ်ထားမိစေရန် အရေးကြီးပါတယ်။" ဟု ပြော ပါသည်။



ဦးနေထွန်း (မြန်မာအော်တစ်ဇင်အသင်း) မှ မတူညီသော မသန်စွမ်းမှုအမျိုးအစားများကို ရှင်းပြခဲ့ပြီး ဉာဏ်ရည်မ သန်စွမ်းသူများအတွက် လိုအပ်သည့် သင်တန်းများ၊ သင့်တော်သော အလုပ်အကိုင်များ အပါအဝင် ၎င်းတို့၏ အားသာချက် နှင့် အားနည်းချက်များကို တင်ပြခဲ့ပါသည်။ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူ အများစုမှ ထုပ်ပိုးပြင်ဆင်ရသည့် စက်ရုံများတွင် လုပ်ကိုင် နေကြကြောင်း မှတ်ချက်ပေးခဲ့သည်။

ဦးကျော်ကျော် (မြန်မာနိုင်ငံ နားမကြားသူများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအသင်း) မှ မသန်စွမ်းမှု၏ အဓိပ္ပါယ်ကို ပြောပြခဲ့သည်။ လူတစ်ယောက်သည် အခြားတစ်ယောက်၏ သွင်ပြင်လက္ခဏာကို ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် ထိုသူသည် မသန်စွမ်းသူ ဖြစ်သည်၊ မဖြစ်သည်ကို မပြောနိုင်ဟု ဆိုပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းဦး ရေအထဲမှ အလုပ်လက်မဲ့ရာခိုင်နှုန်းမှာ ၈၅% အထိ ရှိနေပြီး ၎င်းတို့အားလုံးသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်ရရှိလာမည် မဟုတ်ကြောင်း တင်ပြခဲ့သည်။ နည်းဥပဒေ မှာ ဆွေးနွေးပြောဆိုနေဆဲဖြစ်သည်။ ဦးကျော်ကျော်မှ အစိုးရနှင့် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်အပ်ရန် အဆင်သင့်ဖြစ်နေပြီ လားဟု မေးမြန်းခဲ့သည်။ မသန်စွမ်းသူအဖွဲ့အစည်းများမှလည်း ဝေပုံကျနန်းထား သက်မှတ်ချက်ကို ၂% အထိ သတ်မှတ်ပေးရန် အဆိုပြုခဲ့ကြသည်။ ဝေပုံကျနန်းထား သက်မှတ်ချက်သည် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ၁.၆-၂ ရာခိုင်နှုန်း အထိရှိပြီး ကိုးရီးယားနိုင်ငံ တွင် ၂.၃၅% အထိ သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ဝေပုံကျနန်းထားစနစ်စတင် မကျင့်သုံးမှီ ၄-၅ နှစ်တာ ကြိုတင်ပြင်ဆင်၍ အဆင်သင့်ဖြစ်သည့် အချိန်မှသာ စတင်ကျင့်သုံးသင့်ပါသည်ဟု အကြံပြုတင်ပြခဲ့ပါသည်။

ရိုးရှင်းပြီး နားလည်ရန်လွယ်ကူသော ညွှန်ကြားချက်များ

- ရိုးရှင်းမှုရှိစေပြီး အလွန်အကျွံ အသေးစိတ် မဖော်ပြပါနှင့်။
- စာတစ်ကြောင်းလျှင် လုပ်ဆောင်စရာ တစ်ခုသာလျှင် ဖော်ပြပေးပါ။
- တစ်သမတ်တည်းဖြစ်ပါစေ။
- အရာဝတ္ထု၏ အမည်ကို ဖော်ပြပေးပါ။
- လုပ်ဆောင်ရမည့် အချက်အား ဖော်ပြရေးသားပါ/ သင်ကြားပေးပါ။

MYANMAR AUTISM ASSOCIATION(YANGON)

ရုပ်ကိစ္စပြားများဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဆောင်ရွက်ခြင်း



MYANMAR AUTISM ASSOCIATION(YANGON)

Presentation Slide of U Nay Tun

ဦးကျော်ကျော်မှ MDCDA နှင့် MCRB ၊ MDCDA နှင့် city mart တို့နှင့် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် အစီအစဉ်များအား ရှင်းပြခဲ့သည်။ ထို့ပြင် UNGC ၏စည်းမျဉ်း ၁၀ ချက်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မလုပ်ဆောင်ရန် ပါရှိကြောင်းနှင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအား မြှင့်တင်ပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းအချက်ကို



ထောက်ပံ့နေကြောင်းကို မှတ်ချက် ပေး ခဲ့သည်။ ဦးကျော်ကျော်မှ အောက်ပါအချက် ၅ ချက်ဖြင့် နိဂုံးချုပ် အမှာစကားပါးခဲ့သည်။

- ၁။ မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ချိတ်ဆက်လုပ်ကိုင်သည့်အခါတွင် ဆက်စပ်စဉ်းစားရမည့် အကြောင်းအရာများကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း နားလည်သဘောပေါက်ရန် လိုအပ်ခြင်း
- ၂။ မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများ နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအကြား ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေး တည်ဆောက်ရန်အတွက် ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများကို စဉ်ဆက်မပြတ်ပြုလုပ်ရန်။
- ၃။ မသန်စွမ်းသူများ လုပ်ငန်းခွင်သို့ဝင်ရောက်ရန် စွမ်းရည်မြှင့်တင်သည့် အစီအစဉ်များ အားဖြည့်ခြင်း။
- ၄။ မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများ နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းပိုမိုကောင်းမွန် လာစေရန် ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်သင့်သည်။
- ၅။ မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများ နှင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အတူတကွ လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် ယုံကြည်မှုအား တည်ဆောက်သင့်ပါသည်။

Approaches

Alternative Approaches

for Promoting Disability Inclusion in Business

"Promote Business Sector Engagement"

Using UNGC Platform

"Enhance the Capacity of PWDs"

Establish TVET

"Barrier fee & Coaching"

Assist to PWDs in workplaces

Presentation Slide of U Kyaw Kyaw

ဦးနေလင်းစိုး (မြန်မာနိုင်ငံမသန်စွမ်းသူများ ရှေ့ဆောင်အဖွဲ့) မှ ၎င်းတို့၏ကုမ္ပဏီများတွင် disability audits လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကို ရှင်းပြခဲ့သည်။ ၎င်းတွင် ကုမ္ပဏီများ၏ လူ့စွမ်းအားရင်းမြစ် မူဝါဒများကို သုံးသပ်ခြင်း နှင့် မသန်စွမ်းသူများ အကျိုးဝင်မှုရှိစေမည့် နည်းလမ်းများကို အကြံပြုခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မသန်စွမ်းသူများ တန်းတူညီမျှမှု ရရှိရေး သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း တို့ပါဝင်သည်။ ထို့အတူ၊ မသန်စွမ်းသူများ ရှေ့ဆောင်အဖွဲ့မှ ရေဒီယိုအစီအစဉ်များမှ တစ်ဆင့် မသန်စွမ်းသူအခွင့်အရေးများနှင့် ပတ်သက်ပြီး စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း နှင့် အသိပညာပေးလုပ်ငန်းများကို လုပ်ဆောင်ကြသည်။ ပုဂ္ဂလိက လုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် မသန်စွမ်းသူများ အကြား ပေါင်းကူး တံတားတစ်ခု တည်ဆောက်ပေး ရန်ရည်ရွယ်ချက်



ဖြင့် ကုမ္ပဏီများနှင့် တွေ့ဆုံပြုမိရမ်းများ၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ စီစဉ်ကျင်းပကာ၊ မသန်စွမ်းသူများ၏ တင်ပြချက်များကို ဥပဒေပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်လာစေရန် နှင့် လက်ရှိထုတ်ကုန်များကို ပြင်ဆင် ပြောင်းလဲခြင်းဖြင့် မသန်စွမ်းသူများ ထိတွေ့အသုံးပြုနိုင်သော ကုန်ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ထုတ်လုပ်ပံ့ ပိုး ပေး ရန် ကုမ္ပဏီများကို တိုက်တွန်းခဲ့ကြပါသည်။ မသန်စွမ်းသူများသည် အားလုံးအကျိုးဝင်သော ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ထုတ်ကုန်များအတွက် အကျိုး အမြတ်ရနိုင်သော ဈေးကွက် ဖြစ်နိုင်သည့် အတွက် ၎င်းတို့ကို မိမိတို့၏ စားသုံး သူများ ဝယ်ယူသုံးစွဲသူများအဖြစ် ရှုမြင်ပေးကြရန် တိုက်တွန်းခဲ့ပြီး၊ မသန်စွမ်း သူများ ကိုယ်ပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ တည်ထောင်နိုင်ရန်အတွက် စွန့်ဦးတီထွင် စီးပွားရေးသင်တန်းများ နှင့် ပံ့ပိုးမှုပေးရန် အကြံပြုတင်ပြခဲ့သည်။ အထက်ပါ အကြောင်းအရာနှင့်ပတ်သက်ပြီး တက်ရောက်သူ မသန်စွမ်း ပရိသတ်များထံမှ

၎င်းတို့ ဘက်ငွေ စာရင်းဖွင့်ရာတွင် ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့် အတွေ့ အကြုံများကို ဖွင့်ဟပြောပြခဲ့သည်။ လူမှု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းပိုင်ရှင် တစ်ဦးမှ ဉာဏ်ရည် မသန်စွမ်း တစ်ဦးအား သူမ၏ဆိုင်တွင် အလုပ်သင်အဖြစ် အောင်မြင်စွာ လက်ခံနိုင်ခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံတစ်ခုကိုလည်း မျှဝေခဲ့ သည်။

ဒုတိယပိုင်းတွင် အလုပ်ရှင်များမှ မသန်စွမ်းသူများကို



၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းခွင်များတွင် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သော အတွေ့အကြုံများကို မျှဝေ တင်ပြ ခြင်းဖြစ်သည်။ ဆူးလေ ရှန်ဂရီလာ ဟိုတယ်၏ လူ့စွမ်းအားရင်းမြစ်ဌာန ဒါရိုက်တာဖြစ်သူ ဒေါ်မမနိုင် မှ ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းခွင်တွင် မသန်စွမ်းသူဝန်ထမ်း အား ၂% အထိ ခန့်အပ်ရန် ၎င်းတို့၏ ကမ္ဘာလုံး ဆိုင်ရာ လူ့စွမ်းအား ရင်းမြစ် မူဝါဒထဲတွင် ထည့်သွင်း ရေးသားထားကြောင်း ပြောပြ ခဲ့သည်။ ထို့အတူ မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်အပ်ရာတွင် တွေ့ကြုံရသော အခွင့်အလမ်းများ နှင့် စိန်ခေါ်မှုများ

ကိုလည်း ပြောပြခဲ့သည်။ ဥပမာ - မသန်စွမ်း သူများသည် အာရုံစူးစိုက်မှု များကြောင်း၊ အသေးစိတ်လုပ် ဆောင်ခြင်း တို့ကို တွေ့မြင်ရသော် လည်း အကြားအာရုံမသန်စွမ်း သူများကို ဆက်ဆံပြောဆိုရာ နှင့် စီမံခန့်ခွဲရန်အတွက် အခြားသော ဝန်ထမ်းများကို သင်တန်းများပို့ချပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ရှန်ဂရီလာ ဟိုတယ်အနေဖြင့် ယခုအခါတွင် ဆင်ခြေလျော့လျှောက်လမ်းများကို ဟိုတယ်အတွင်းဆောက်လုပ်နေပြီး လက်တွန်းလှည်းအသုံးပြုရသည့် မသန်စွမ်းသူများကိုပါ အနာဂတ်ကာလတွင် အလုပ်ခန့်အပ်သွားရန် စီစဉ်ထားသည်ဟု ရှင်းပြခဲ့သည်။

ကမ္ဘောဇဘဏ်၏ Legal and Compliance ဒါရိုက်တာ ဦးဆက်လှိုင် မှ မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ အရပ်ဖက် မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အတူတကွ လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံ များ၊ ၎င်းတို့၏ ဖောက်သည်များအတွက် မသန်စွမ်းများပါ အကျိုးဝင်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအဖြစ် ကမ္ဘောဇ၏



လုပ်ငန်းများကို ပြောင်းလဲရန်လုပ်ဆောင် နေသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ အကြောင်း ကို တင်ပြခဲ့သည်။ အမှီအခိုကင်းမဲ့စွာ နေထိုင်ရန်အတွက် မသန်စွမ်း သူများ အတွက်ဘဏ်များ၏ ဝန်ဆောင်မှုမှာ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် အခန်းကဏ္ဍတစ်ခု ဖြစ်ကြောင်း ထပ်လောင်း၍ ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ ဦးဆက်လှိုင်မှ ကမ္ဘောဇဘဏ်၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ကို တဟုန်ထိုး တိုးမြှင့်နေခြင်းကြောင့် မသန်စွမ်းသူများအား အကျိုးဝင်ရန်လုပ်ဆောင်ရန် ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် သင်တန်းများ ပေးခြင်းမှာ နောက်ကျန်နေခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် အကြားအာရုံ မသန်စွမ်းသူများ နှင့် အခြားသော

မသန်စွမ်းသည့် ဖောက်သည်များမှ ဘဏ်စာရင်းဖွင့်လှစ်လိုသည့် အခါတွင် ဘဏ်ခွဲများ၏ တုံ့ပြန်မှုမှာ တသက်မှတ်တည်း ဖြစ်နေခြင်း မဟုတ်ဟု မှတ်ချက်ပြုခဲ့သည်။

ဦးမြတ်သူဝင်း (ရွှေမင်းသားဖောင်ဒေးရှင်း) မှ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းကဏ္ဍ နှင့် မသန်စွမ်းသူများအကြား ချိတ်ဆက်မှုပေးနေ သည့် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းစဉ်များကို ပြောပြခဲ့သည်။ အဆိုပါလုပ်ငန်းစဉ်များထဲတွင်



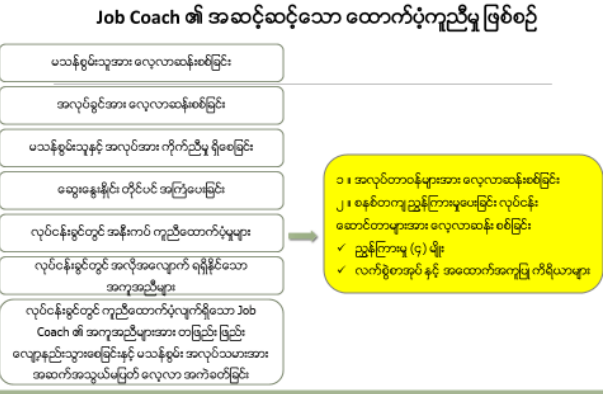
အကူအညီပါသော အလုပ်အကိုင် အစီအစဉ် (supported employment programme) နှင့် Job Coach Coalition Myanmar (JCCM) တို့ပါဝင်သည်။ ဤအစီအစဉ်ကို ရွှေမင်းသားဖောင်ဒေးရှင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံအော်တစ်ဇင်အသင်း၊ ပြင်ဦးလွင် ပရဟိတ မျက်မမြင်ကျောင်း နှင့် မယ်ရီချက်(ပ်)မင်း နားမကြားသူများ အတွက်ကျောင်း တို့မှ အဓိက ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင် နေခြင်း ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့နှင့် အတူ အလုပ်လုပ်နေကြသည့် မသန်စွမ်းများမှာ လုပ်ခလစာ ရရှိချင်ရုံသာလျှင် မဟုတ်ပဲ လူ့အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ပါဝင်လိုသည့် စိတ်ဆန္ဒ ကြောင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်လိုခြင်းဖြစ်ပါ သည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။

ဦးမြတ်သူဝင်းက ရွှေမင်းသားဖောင်ဒေးရှင်းကို တည်ထောင်ခဲ့ရသည့် အကြောင်းရင်းကို ရှင်းပြခဲ့ပါသည်။ "ကျွန်တော် ကိုယ်တိုင်ဟာ မသန်စွမ်းသူတစ်ယောက်ဖြစ်သည့်အတွက် အလုပ်အကိုင်ရရှိရန် အလွန်ခက်ခဲခဲ့ ပါတယ်။ ဒါကြောင့်မို့ ဒီကုမ္ပဏီကို ကျွန်တော်တည်ထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်တယ်။ ကျွန်တော် အပြင်သွားတဲ့အခါ ကျွန်တော်ဟာ ဦးမြတ်သူဝင်း ဖြစ်တယ်ဆိုတာကို ဘယ်သူမှ မယုံကြည်ကြပါဘူး။ ကျွန်တော့ကို ကူညီပေးတဲ့ လူကိုသာ သူတို့ နှုတ်ဆက်ကြပါတယ်။"

ထို့ပြင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းများပို့ချခြင်းဖြင့် လုံလောက်မရှိသေးပါဘူး။ သင်တန်းဆရာများ အနေဖြင့် အလုပ်ရှင်များ နှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် မသန်စွမ်းများအား Job Coaching



အစီအစဉ် မှတစ်ဆင့် နောက်ဆက်တွဲ ထပ်မံပံ့ပိုးပေးရန် လိုအပ်သည်ဟု ဦးမြတ်သူဝင်းမှ ဆက်လက်မှတ်ချက် ပေးခဲ့ပါသည်။



Presentation Slides of U Myat Thu Winn

Stefan မှ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ အခမ်းအနားပြီးဆုံးကြောင်းနှင့် နိဂုံးချုပ် အမှာစကားတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းသူများ သည် လုပ်သားဈေးကွက်တွင် အောင်မြင်စွာ ဝင်ရောက်နိုင်မည် ဆိုပါက အကူအညီ ပါသော အလုပ်အကိုင် (Supported employment) သည် အလွန်အရေးကြီးကြောင်း၊ ယနေ့ အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲတွင် ပြည့်စုံမှုရှိသော မူဝါဒများကို တင်ပြခဲ့ သည့် ကုမ္ပဏီကို ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာ ကြိုဆိုကြောင်း နှင့် မြန်မာနိုင်ငံမသန်စွမ်းသူများအသင်း ကဲ့သို့အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင် ခြင်းမှာလည်း အရေးပါကြောင်း မီးမှောင်းထိုး ထောက်ပြခဲ့ပါသည်။ ထိရောက်မှု ရှိသော ဝေပုံကျနန်းထား စနစ်မိတ်ဆက်ကျင့်သုံးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆွေးနွေးမှုများကို အမျိုးသားအဆင့် အနေဖြင့် တစ်နိုင်ငံလုံး ဆွေးနွေးပိုင်းများ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်သွားရန် လိုအပ်ပြီး၊ ILO မှ လည်း ယင်းသို့လုပ်ဆောင်ရန် အတွက် အကူအညီပေးရန် အဆင်သင့် ဖြစ်နေပါသည်ဟု မှတ်ချက်ပြု ပြောကြားခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခြားနိုင်ငံများကဲ့သို့ မသန်စွမ်းသူများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများပါဝင်သည့် ကွန်ရက်များ စတင်ရန်လိုအပ်ပြီး ယင်းကွန်ရက်များမှ ILO ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေး နှင့် မသန်စွမ်းသူများ ကွန်ရက်နှင့်လည်း ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ (www.businessanddisability.org) တွင် (Do's and Don'ts နှင့် သတင်းအချက် အလက်များ) ရှိပါသည်။ ထို ကွန်ရက်များကို ရင်းမြစ်အဖြစ်အသုံးပြုပါက မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းသူများနှင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအတွက် အကျိုးအမြတ်ရှိကြောင်း ထပ်လောင်း၍ ပြောကြား နိဂုံးချုပ်ခဲ့သည်။

+++++++
+

အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတင် တင်ပြခဲ့သည့် Presentation Slide များကို အောက်ပါ လ င်ခ်တွင် ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။
<http://www.myanmar-responsiblebusiness.org/news/multi-stakeholder-workshop-people-with-disabilities.html>

အသေးစိတ်သိရှိလိုပါက info@myanmar-responsiblebusiness.org သို့လည်းဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။



အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲမှ ရရှိသည့် ဝေဖန်အကြံပြု သံသပ်ချက်များ

"ယခုအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲမှ ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်နှင့် အခြားသက်ဆိုင်သော သတင်း အချက်အလက်များ ကို လေ့လာသင်ယူခွင့် ရရှိခဲ့ပါသည်။"



"အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလေ့အထကောင်း များကို နားထောင်ပြီးနောက် ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိမသန်စွမ်းများ၏ လူနေမှု အဆင့် အတန်းများကို တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ရာတွင် ပြန်လည်အသုံး ချနိုင်ပါတယ်"



"ယခုကဲ့သို့ နိုင်ငံတကာမှ အလေ့အထကောင်း များနှင့် စံချိန်စံနှုန်းများ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပေါ်ပေါက်လာမယ်လို့ မျှော်လင့်ပါတယ်၊ ပေါ်ပေါက်လာရန်လည်း သက်ဆိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းတွေက အတူတကွ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။"

"ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဥပမာများ၊ စိန်ခေါ်မှုများ၊ နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း အပါအဝင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလေ့အကျင့်များ၊ အတွေ့အကြုံများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် မျှဝေသင့်သည်။ ထိုမှသာ ယင်းဝေပုံကျနှုန်းထား စနစ်သည် စတင်မိတ်ဆက်သည့်အချိန်တွင် ပိုမိုထိရောက်မှုရှိမည်ဟု ထင်သည်။"

