



သတင်းထုတ်ပြန်ချက်

မတ်လ ၇ ရက်၊ ၂၀၁၉

မသန်စွမ်းသူများပါဝင်လာစေရေးအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်များက လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်- ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့ကဲ့သို့သော အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လုပ်ဆောင်မှုများကို အတုယူအားကျလာကြ

မတ်လ ၆ ရက် နှင့် ၇ ရက် တွင် အေအေအာ ဂျပန်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (ILO) နှင့် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) တို့ပူးပေါင်း၍ မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း တိုးမြှင့်စေရန်ရည်ရွယ်၍ ဒုတိယအကြိမ် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုကျင်းပခဲ့သည်။ ယင်းအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲသို့ နယ်ပယ်ပေါင်းစုံမှ ပတ်သက်ဆက်နွှယ်သူများဖြစ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ မသန်စွမ်း အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာမှ ကျွမ်းကျင်သူများ အယောက် (၁၁၀) ခန့် တက်ရောက်ခဲ့သည်။ ပထမအကြိမ် အစည်းအဝေးကို နိုဝင်ဘာလ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ကျင်းပခဲ့သည်။

အစည်းအဝေး၌ စပ်ဆက်ပတ်သက်နေသူများအကြား ကွန်ယက်ချိတ်မှုများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် အခွင့်အလမ်းကောင်းတစ်ရပ် ရရှိခဲ့သလို၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် MCRB၊ အေအေအာဂျပန်၊ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများအသင်းချုပ် (MFPD) တို့ အင်္ဂလိပ် - မြန်မာ နှစ်ဘာသာဖြင့် ထုတ်ဝေခဲ့သော “**မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း - မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များအတွက် လက်စွဲစာအုပ်**” အကြောင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အထူးသဖြင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းမြစ် စီမံခန့်ခွဲသူများကြား၊ မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာ အသိပညာကို ပိုမိုသိရှိနားလည်လာပြီး အသုံးပြုနိုင်ဖို့ အခွင့်အလမ်းတစ်ရပ် ရရှိခဲ့ပါသည်။

ဦးမျိုးအောင် ၊ အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်၊ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှု ကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန အနေဖြင့် ၂၀၁၅ မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေး ဥပဒေ ကို အကောင်အထည်ဖော်မည့် ၂၀၁၇ နည်းဥပဒေ

အတည်ပြု ပြဋ္ဌာန်းခြင်းအပါအဝင်၊ အစိုးရ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ မကြာသေးမီက ပင် အမျိုးသားကော်မတီနှင့် လုပ်ငန်းကော်မတီ၏ အလုပ်များကို အထောက်အပံ့ပြုရန် ဆပ်ကော်မတီ ရှစ်ခု ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ကြောင်း ရှင်းပြခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတွင် အလုပ်အကိုင် ဆပ်ကော်မတီလည်း အပါအဝင်ဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းကော်မတီသို့ အလုပ်ရှင်များက မြန်မာနိုင်ငံကုန်သည်များနှင့် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအသင်းမှ တစ်ဆင့် အကြံပြုချက်များပေးကြရန် အရေးကြီးကြောင်း ပြောကြားခဲ့ပါသည်။

ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ဦးဝင်းနိုင်ထွန်းက ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော ASEAN Enabling Master Plan 2025 on Mainstreaming the Rights of Persons with Disabilities ဆွေးနွေးပွဲတွင် ကတိကဝတ် ပြုခဲ့သည်များကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် အစိုးရအတွင်း ဝန်ကြီးဌာနများ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုများကို ရှင်းလင်းပြောကြားသွားပါသည်။

မသန်စွမ်းသူများ အသင်းချုပ် ယာယီဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ ဦးသိန်းလွင်က အလုပ်အကိုင်များကို ရရှိဖို့အတွက် ပညာရေးနိမ့်ကျနေမှုကို မြှင့်တက်အောင် လုပ်ဆောင်ဖို့လည်း လိုအပ်ပါတယ်။ သူတို့ခက်ခက်ခဲခဲရရှိထားတဲ့ ပညာရေးကိုအသုံးပြုနိုင်ဖို့ အလုပ်ရရှိဖို့လိုပါတယ်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ သူက အစိုးရကို မသန်စွမ်းများ အတွက် မှတ်ပုံတင်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုခုမှတ်တည်ထောင်ခြင်းနှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဥပဒေ အကောင်အထည် ဖော်ခြင်းကို မြှင့်တင်ရန်တိုက်တွန်းခဲ့ပါသည်။ သူကဥပဒေ၌ ပြဋ္ဌာန်းထားသကဲ့သို့ မသန်စွမ်းများ အလုပ် အကိုင်အတွက် ဝေပုံကျနှုန်းထားတစ်ခုခုမှတ်ရာတွင် အလုပ်အကိုင်ဆပ်ကော်မတီက အမျိုးသား ကော်မတီ ကို အကြံဉာဏ်များပေးရန်လည်းတိုက်တွန်းခဲ့ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သည်ကြီးများနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (UMFCCI) ၏ ဒုဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ ဦးဝင်းနိုင်က မသန်စွမ်းသူများအကျိုးဝင်ပါဝင်မှု ဆိုသည်မှာ မြန်မာကုမ္ပဏီများအတွက် သဘောတရားအသစ် တစ်ခုဖြစ်သည်ဟုဆိုသည်။ သို့သော် UMFCCI အနေနှင့် မသန်စွမ်းမှုအရေးသည် နိုင်ငံအတွက် အရေးပါသည် ကို သိရှိနားလည်ပြီး နိုင်ငံမှ မသန်စွမ်းသူများ၏ စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်မားလာစေရန် ဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ကြောင်းပြောကြားသွားပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဘက်မှလည်း မည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်သင့် သည်ဆိုသောနည်းလမ်းများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များကို ရှာဖွေလျက်ရှိပြီး အစိုးရဘက်မှ လုပ်ဆောင်ပေးမှုများ (ဥပမာ- မသန်စွမ်းမှတ်ပုံတင်ခြင်း) ကိုလည်း သေသေချာချာသိရှိရန် လိုအပ်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

ယူကေမှမသန်စွမ်းသူများကို လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးပြီး၊ အလုပ်အကိုင်အတွက်အကူအညီ ပေးနေသည့် လူမှုအကျိုးပြု လုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်သည့် Result CIC မှ ညွှန်ကြားရေးမှူး Jane Cordellကလည်း သူမ၏ ဘဝအတွေ့အကြုံကို မျှဝေခဲ့ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်တဲ့ ဂီတပညာရှင်တစ်ယောက်အနေနဲ့ သူမ အသက်၂၀ အရွယ်မှာ နားမကြားဖြစ်ခဲ့ရသော်လည်း၊ ထိုအချိန်မှစ၍ ဘာသာစကားသင်ပြတဲ့ဆရာမတစ်ဦး၊ သံအမတ် တစ်ဦး၊ အလုပ်အကိုင်အတွက် လေ့ကျင့်ပေးသူတစ်ယောက် ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။

Jane က လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၊ အိမ် နှင့် လုပ်ငန်းခွင်၌ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု သဘောထားများကို မည်သို့ပြောင်းလဲ စေသည်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သူမ၏အမြင်ကို မျှဝေခဲ့ပါသည်။ "ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြုရဘူးဆိုတဲ့ စဉ်းမျဉ်းတွေ ချမှတ်ခဲ့တာကြောင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းမှာ အပြုသဘောပြောင်းလဲမှုတွေ ဖြစ်လာပါတယ်။ အဲဒီစည်းမျဉ်း တွေက အပြုအမူတွေအပေါ် လွှမ်းမိုးမှုရှိပါတယ်။ အဲဒီအပြုအမူတွေက လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းရဲ့ သဘောထား တွေကို လွှမ်းမိုးမှုရှိပါတယ်။ နောက်ဆုံးတော့ ပါဝင်မှုဆိုတာ 'အသစ် ပုံမှန်' အလေ့အထဖြစ်လာပါတယ်။"

သူမက ယူကေ၏ တန်းတူညီမျှမှုဥပဒေသည် မသန်စွမ်းသူများကို လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လူမှုဘဝ၌ ခွဲခြားဆက်ဆံခံ ရမှု မရှိစေရန် ကာကွယ်ပေးထားသည်ဟုရှင်းပြခဲ့ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်လက်လှမ်းမီမှု ရှိရေးအတွက် - ဥပမာ မသန်စွမ်းသူများကို အထောက်အကူပြုနည်းပညာများနှင့် အကူအညီထောက်ပံ့ပေးရန် လုပ်ငန်းခွင် ထဲ၌ရှိသော မသန်စွမ်းသူများကို လိုအပ်သလိုအထောက်အပံ့ပြုသည့် ယူကေအစိုးရ၏ ရန်ပုံငွေတစ်ခုအပါ အဝင် ရရှိမည့်မက်လုံးများကိုလည်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ၎င်းသည် အစိုးရ၏ငွေကြေးရန်ပုံငွေအတွက် "Net Positive" အသားတင်ရရှိမှုလည်း ဖြစ်သည်ဟုမှတ်ချက်ပြုခဲ့သည်။ လေ့လာတွေ့ရှိမှုများအရ မသန်စွမ်းသူများကို \$ 1.00 အထောက်အပံ့ပြုလိုက်ခြင်းအားဖြင့် မသန်စွမ်းသူများ ဝင်ငွေတိုးပွားလာမှုကြောင့် ၎င်းတို့သည် အစိုးရကိုဝင်ငွေခွန် \$ 1.50 ပိုမိုပေးဆောင်နိုင်တာ ကိုတွေ့ရှိရပါတယ်။

သူမက "အချို့သော ဦးဆောင်ကုမ္ပဏီကြီးတွေက ချမှတ်ထားတဲ့ "Positive about Disabled People" "မသန်စွမ်းသူများအကြောင်း ကောင်းမွန်သည့်အရာများ" ဟုခေါ်သည့် ဆန္ဒအလိုက် လိုက်နာကျင့်သုံးနိုင် သည့် စဉ်းလုပ်ဆောင်မှု တစ်ခုရှိပါတယ်လို့" စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရာမှာ မည်သို့တက်ကြွစွာလုပ်ဆောင် နိုင်ကြောင်းကို အသားပေးဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

“ အဲဒီကုမ္ပဏီကြီးတွေက အလုပ်အတွက် အနိမ့်ဆုံးလိုအပ်ချက်တွေနဲ့ကိုက်ညီတဲ့ မသန်စွမ်းတစ်ယောက် အလုပ်လာလျှောက်ရင် အင်တာဗျူးခေါ်မယ်လို့အာမခံပေးထားပါတယ်။ အဲဒါကမသန်စွမ်းသူတွေကို အလုပ် ရဖို့ ပထမပိတ်ထားတဲ့တံခါးဆီကို ဝင်ခွင့်ပြုလိုက်သလိုပါပဲ။ အဲဒါကြောင့်လဲ သဘောထားတွေပြောင်းလဲ လာပါတယ်။ အင်တာဗျူးဝင်ခွင့်ရမယ်ဆိုရင် ကျွန်မအပါအဝင် မသန်စွမ်းသူတွေအားလုံးရဲ့ တီထွင် ဆန်းသစ်မှုနဲ့ ပြဿနာ ဖြေရှင်းနိုင်တဲ့အရည်အချင်းတွေကို ပြသဖို့အခွင့်အလမ်းရတာဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်မတို့အတွက် နေ့စဉ်ကျွန်မတို့ကြုံတွေ့နေရတဲ့ အခက်အခဲတွေကို ကျော်လွှားနိုင်ဖို့ အမြဲတမ်းအဲဒီ အရည် အချင်းတွေကို တိုးတက်အောင်လုပ်နေကြပါတယ်။ အဲဒီလိုအရည်အချင်းတွေဟာ အလုပ်ရှင်အများစုပြောတဲ့ သူတို့လိုအပ်တဲ့အရည်အချင်းတွေပါပဲ။”

တက်ရောက်လာသူများအား မြန်မာနိုင်ငံ၌ မသန်စွမ်းသူများအားလုံး အကျုံးဝင်ရန်လုပ်ဆောင်မှုတွင် ဦးဆောင်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏အမည်ကို အကြံပြုရန်တောင်းခံခဲ့ရာ မသန်စွမ်းများအတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့် အလမ်းဖန်တီးပေးမှုနှင့် အဆင်ပြေသင့်လျော်သော လုပ်ငန်းခွင်ဖန်တီးမှုအတွက် KBZ ဘဏ်ဟုဖော်ပြကြပြီး၊ MAB နှင့် CB ဘဏ် ကဲ့သို့သော အခြားဘဏ်များကိုလည်းဖော်ပြကြသည်။ Novotel, Shangri-La, Rose Garden နှင့် Melia ဟိုတယ်များကိုလည်း ၎င်းတို့၏ မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ အတွက် ချီးကျူးခဲ့ကြသည်။ မိုးယံထီဆိုင်ကိုလည်း မသန်စွမ်းများအတွက် ၎င်းတို့၏ထောက်ပံ့မှုအတွက် ချီးကျူးခဲ့ကြသည်။

ILO ၏ ပြင်ပ အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးဖြစ်သော Peter Fremlin က စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ဦးဆောင်မှု သည် အရေးပါကြောင်း ပြောကြားသွားသည်။ “ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများကို ကျွန်တော့်လို အကြံပေးတစ်ဦးက မသန်စွမ်းသူတွေကို အလုပ်ခန့်အပ်ပေးခြင်းနှင့် မသန်စွမ်း စာသုံးသူများ အတွက် ဝန်ဆောင်မှုများ တိုးမြှင့် ပြုလုပ်ပေးခြင်းများသည် ကောင်းသောဆောင်ရွက်ချက်များ ဖြစ်တယ်လို့ပြောသော်လည်း သူတို့အနေနဲ့ ယုံကြည်လက်ခံမပေးနိုင်ပါဘူး။ တခြားသော ပြိုင်ဘက်လုပ်ငန်းများနှင့် လုပ်ငန်းတူသူများထံမှ လုပ်ဆောင် နေမှုတွေကို မြင်ရ၊ ကြားရဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။”

မြန်မာကုမ္ပဏီများအတွက်လိုအပ်သော လမ်းညွှန်မှုများပြုလုပ်ပေးနိုင်ရန်၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ၌ မြန်မာ့စီးပွား ရေးနှင့် မသန်စွမ်းကွန်ယက်တစ်ခုတည်ထောင်နိုင်ရန် ဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်။ အဆိုပါကွန်ယက်သည် စီးပွား

ရေးလုပ်ငန်းများကဦးဆောင်သည့်အဖွဲ့တစ်ခုဖြစ်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကောင်းမွန်သည့်အလေ့အထနှင့် အပြုသဘောပြောင်းလဲမှုများအတွက် တိုက်တွန်းအားပေးပါသည်။

အမျိုးသားအဆင့်ကွန်ယက် ၂၈ခုရှိနေပြီဖြစ်သော ILO ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးနှင့် မသန်စွမ်းကွန်ယက် GBDN အတွက် အလုပ်လုပ်နေသည့် Peter Fremlin နှင့် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် စီးပွားရေးနှင့် မသန်စွမ်းကွန်ယက်၏ အလုပ်အမှုဆောင် Murteza Khan တို့က စီးပွားရေးနှင့် မသန်စွမ်းကွန်ယက်များ တည်ထောင်ခြင်းဆိုင်ရာ လေ့လာဖွယ်ရာ သင်ခန်းစာများဝေမျှခဲ့သည်။

"ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်အတွက် မသန်စွမ်းပါဝင်မှုအတွက် ကျွန်တော်တို့တိုးတက်လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့တဲ့ အကြောင်းအရင်းထဲကတစ်ခုကတော့ ကျွန်တော်တို့ဟာ အထူးသဖြင့် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍမှာ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်မှုများထဲမှ တစ်စိတ်တစ်ဒေသဖြစ်နေလို့ပါပဲ။ Mark နှင့် Spencer တို့ကဲ့သို့သော ဝယ်ယူသူများက ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်ရှိ ၎င်းတို့နှင့်တွဲဖက်လုပ်ဆောင်နေသော စက်ရုံ ၇၀ ကို မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်အပ်ဖို့ပံ့ပိုးပေးမှုနဲ့ အားပေးမှုတွေပြုလုပ်ခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့သည် အကြီးဆုံးဒေသတွင်း မသန်စွမ်း NGO များထဲမှတစ်ခုဖြစ်သည့် Centre for the Rehabilitation of the Pardysed (CRP) ကဲ့သို့သော ဒေသအတွင်းလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် တွဲဖက်လုပ်ကိုင်ပါတယ်။"

အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ၌ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကောင်းမွန်သော လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် အလေ့အထများကိုလည်း ဆွေးနွေးခဲ့ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်အတွက်အနီးကပ်ကြီးကြပ်ပံ့ပိုးပေးခြင်း (Job coaching), အထောက်အကူပြု နည်းပညာနှင့် သင့်လျော်သော လုပ်ငန်းခွင်အစီအစဉ် အခင်းအကျင်းများ၊ အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်တို့နှင့် ပတ်သက်၍လည်းဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် NGO များမှဆွေးနွေးကြသူများတွင် မြန်မာနိုင်ငံ ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်းသူများအသင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများ ရှေ့ဆောင်အဖွဲ့၊ ရွှေမင်းသား ဖောင်ဒေးရှင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံနားမကြားသူများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့၊ အနာကြီးနှင့် မသန်စွမ်းမှု ကာကွယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေး လုပ်ငန်းအဖွဲ့၊ Japan Heart and BRAC မြန်မာ၊ စီးပွားရေး ဟောပြောသူများကတော့ Sule Shangri-la ဟိုတယ်၊ Accor ဟိုတယ်၊ မြန်မာရှေ့ဆောင်ဘဏ်၊ Mira မြန်မာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း၊ မဇ္ဈိမ မီဒီယာ၊ လှတယ် နှင့် ရန်ကုန် Bakehouse တို့ပါဝင်ပါသည်။

နောက်ခံအကြောင်း

၁။ တင်ပြချက်အားလုံးနှင့် အလုပ်ရုံအစည်းဝေးပွဲနှင့်ပတ်သက်သည့်အစီရင်ခံစာကို www.mcrb.org.mm တွင်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။ နိုဝင်ဘာလ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ကျင်းပခဲ့သည့် ပထမ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ၏ အစီရင်ခံစာကို www.myanmar-responsiblebusiness.org/news/multi-stakeholder-workshop-people-with-disabilities.html တွင်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

၂။ AAR ဂျပန်အကူအညီပေးရေးနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးအသင်းသည် ၂၀၀၀ခုနှစ်မှစတင်၍ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနလက်အောက်ရှိ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနနှင့် ပူးပေါင်းကာ ရန်ကုန်မြို့တွင် မသန်စွမ်းသူများအတွက် သက်မွေးလုပ်ငန်း ပညာသင်ကျောင်းတစ်ကျောင်းကို ဖွင့်လှစ်ထားပါသည် ၎င်းသက်မွေးလုပ်ငန်းပညာသင်ကျောင်းတွင် ဆံသသင်တန်း၊ စက်ချုပ်သင်တန်းနှင့် ကွန်ပျူတာသင်တန်းတို့ရှိပြီး မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝန်းလုံးရှိ မသန်စွမ်းသူပေါင်း ၁၆၀၀ ကျော်အတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ကို နိုင်ငံတကာနှင့်ဒေသတွင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစုများနှင့် ပူးပေါင်းဖန်တီးပေးခဲ့ပါသည်။

၃။ မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေးအထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) ကို ယူကေအခြေစိုက် Institute for Human Rights and Business (IHRB) နှင့် ဒိန်းမတ်နိုင်ငံအခြေစိုက် Danish Institute for Human Rights (DIHR) တို့၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြင့် ယူကေ၊ နော်ဝေး၊ ဆွစ်ဇာလန် ၊ နယ်သာလန်နှင့် အိုင်ယာလန်တို့၏ အထောက်အပံ့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းကာ ရန်ကုန်မြို့တွင် အခြေစိုက်ဖွင့်လှစ်ထား ပါသည်။ ၂၀၁၃ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ပြီး၊ ၂၀၁၄ မှစတင်၍ ဒေသတွင်း အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်၌ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိစေရေးနှင့် ပတ်သက်သည်များကို လုပ်ဆောင်နေပါသည်။ အသေးစိတ်ကို See www.myanmar-responsiblebusiness.org/dialogues/disability-and-business/

၄။ ၂၀၁၈ ဒီဇင်ဘာလတွင်, MCRB, JICA အထောက်အပံ့ပြုပေးသည့် အေအေအာ ဂျပန်၊ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် မြန်မာနိုင်ငံမသန်စွမ်းသူများ အသင်းချုပ် (MFPD) တို့သည် အင်္ဂလိပ်-မြန်မာ နှစ်ဘာသာနှင့် လက်စွဲစာအုပ်ကို ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ၎င်းစာအုပ်သည် မသန်စွမ်းသူများအား စတင်အလုပ်ခန့်အပ်ရန်အတွက်သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ဆောင်မှုစွမ်းရည်တိုးတက်စေရန်အတွက်သော်လည်းကောင်း အလုပ်ရှင်များအတွက် အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသည်။

www.myanmar-responsiblebusiness.org/resources/persons-with-disabilities-handbook.html

၅။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (ILO) သည် လူမှုတရားမျှတမှု၊ နိုင်ငံတကာဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုထားသော လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးတို့ကို မြှင့်တင်ရန်ဆောင်ရွက်နေသော ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ အထူးအဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်။ လူမှုတရားမျှတရေးသည် အားလုံးနှင့်ဆိုင်ပြီး ရေရှည်တည်မြဲသည့် ငြိမ်းချမ်းရေးအတွက်အရေးပါသည်ဟူသော ILO စတင်တည်ထောင်စဉ်က ချမှတ်ခဲ့သည့် ရည်ရွယ်ချက်များအတိုင်း လုပ်ဆောင်နေခြင်းဖြစ်သည်။ ILO သည် ၁၉၁၉ ခုနှစ်မှစတင်၍ အလုပ် သမားရေးဆိုင်ရာ စံချိန်စံနှုန်းများသတ်မှတ်ရန်၊ မူဝါဒများချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးများအားလုံးအတွက် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်များတိုးမြှင့်စေရေးလုပ်ငန်း အစီအစဉ်များ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် နိုင်ငံပေါင်း (၁၈၇) နိုင်ငံမှ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် ရင်ကြားစေ့လုပ်ဆောင်နေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ILO သည် ၂၀၀၂ မှစတင်၍ ရုံးခန်းဖွင့်၍ အခြေစိုက်ပြီး အစီအစဉ်များကို လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည်။ မြန်မာအပါအဝင် အာရှခြောက်နိုင်ငံ၌ လုပ်ငန်းကွင်းဆက်များတွင် တာဝန်ယူမှုရှိသော လုပ်ငန်းအလေ့အထများကို မြှင့်တင်ရန်ရည်ရွယ်၍ ILO သည် ၎င်းတို့၏ EU, ILO နှင့် OECD တို့ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုတစ်ရပ်အနေဖြင့် ယခုဆွေးနွေးပွဲကို အထောက်အပံ့ပြုပေးခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါစီမံကိန်းသည် ဂုဏ်သိက္ခာရှိသော အလုပ်အကိုင်၊ လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားသော၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အတွက်ရေရှည်တည်တံ့စေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကိုအားပေးရန်ဖြစ်သည်။

သတင်းအချက်အလက်များအတွက်ဆက်သွယ်ရန်

နှင်းဝတ်ရည်

သုသေသန နှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေး တာဝန်ခံ (MCRB)

hninwut.yee@myanmar-responsiblebusiness.org or 09450051946