

**မသန်စွမ်းသူများ၏အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်သော ဝေပုံကျနှုန်းထားအပါအဝင်  
မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြု စာတမ်း**

၁. မိတ်ဆက်ခြင်း (နိဒါန်း)..... 3

၂. မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းဆိုင်ရာ မြန်မာနိုင်ငံရှိဥပဒေရေးရာနှင့် မူဝါဒ မူဘောင် 5

၃. မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်သော မြန်မာနိုင်ငံရှိ မူဝါဒများ..... 7

၄. မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်စတင်မိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဖြစ်နိုင်ခြေနှင့်  
ထိရောက်မှု..... 9

    ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းသူ မည်မျှအား ကူညီနိုင်လိမ့် မည်နည်း။..... 10

    အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေနေသော မသန်စွမ်းသူ လုပ်သား အရေအတွက်..... 12

    ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်တစ်ခုအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရန် လိုအပ်ချက်များသည် မည်သို့သော  
    အရာများ ဖြစ်မည်နည်း။..... 16

၅. မြန်မာနိုင်ငံ၌ မက်လုံးအခြေပြုချဉ်းကပ်နည်း တစ်ရပ် ဖြစ်နိုင်မည်လား..... 21

    အခွန်..... 21

    အခြားမက်လုံးများ..... 22

၆. မသန်စွမ်းသူများအလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းတိုးမြှင့်စေရန်အတွက် အခြားသော နိုင်ငံများက  
မည်သို့ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သနည်း။..... 23

၇. မြန်မာနိုင်ငံအတွက် သက်ရောက်မှုများ - အမျိုးသားကော်မတီအတွက် ရွေးချယ်စရာများ..... 24

    ရွေးချယ်မှု (၁) - ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်ကို ရွှေ့ဆိုင်းခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်နိုင်သော ပတ်ဝန်းကျင်ကို  
    ဦးတည် ဆောင်ရွက်ခြင်း..... 26

    ရွေးချယ်မှု (၂) စွမ်းဆောင်နိုင်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်တိုးတက်အောင် ပြုလုပ်ခြင်းအပြင်  
    ဝေပုံကျနှုန်းထား စနစ်ကို အစပျိုးခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အကြံဉာဏ်ရယူခြင်း။..... 27

**၈. နောက်ဆက်တွဲ - အခြားနိုင်ငံများရှိ ဝေပုံကျနှုန်းထားရှိခြင်း၊ မရှိခြင်းဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်မှုများ  
အကျဉ်းချုပ် ..... 29**

ပုံ ၁ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင်များ ရရှိစေရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း၊ အနီးကပ် ကြပ်မတ် သင်ကြားလေ့ကျင့်ခြင်း စသည့် ဝန်ဆောင်မှုများပေးရာတွင် အဓိကကျသော အဖွဲ့အစည်းများမှ ရရှိသော သတင်းအချက်အလက်များကို အခြေခံသည့် မကြာသေးမီက အလုပ်အကိုင်များ ရရှိသွားသော မသန်စွမ်းသူများ စာရင်း ..... 12

ပုံ ၂ (၂၀၁၄) မသန်စွမ်းမှုအမျိုးအစားနှင့် မသန်စွမ်းမှုအတိုင်းအတာနှင့်ပတ်သက်သော သန်းခေါင် စာရင်း အချက်အလက်များ ..... 14

ပုံ ၃ - သမားရိုးကျ အိမ်ထောင်စုများတွင် အသက် ၁၅နှစ်မှ ၆၄နှစ် အတွင်း မသန်စွမ်းမှု အမျိုးအစား၊ မသန်စွမ်းမှု အတိုင်းအတာနှင့် အလုပ်ရှာဖွေနေသူ၊ အချိန်ပြည့်ကျောင်းသား ..... 15



၁. မိတ်ဆက်ခြင်း (နိဒါန်း)

ဤစာတမ်းသည် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ပြန်လည် ထူထောင်ရေးဦးစီးဌာန၏ တောင်းဆိုမှုဖြင့် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက် အကူပြုဌာန (MCRB) နှင့် အကူအညီပေးရေးနှင့်ပြန်လည်ထူထောင်ရေးအသင်း ဂျပန် (AAR Japan) တို့က အလုပ်အကိုင်ဆပ်ကော်မတီတွင် ဆွေးနွေးနိုင်ရန် ပြင်ဆင်ထားသော စာတမ်း ဖြစ်ပါသည်။ မသန်စွမ်းသူများ၏အခွင့်အရေး ဥပဒေ အခန်း (၁၀)ရှိ အလုပ်အကိုင်ကဏ္ဍ ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်များကို လက်တွေ့ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နိုင်ရန်၊ ကုမ္ပဏီများ အနေဖြင့် မသန်စွမ်းသူများကို ပိုမို အလုပ်ခန့်အပ်လာရေးအတွက် တိုက်တွန်း အားပေးရန် ရည်ရွယ်၍ ခိုင်မာသော မူဝါဒနှင့် စည်းမျဉ်းများ ချမှတ်နိုင်စေရေးအတွက် အကြံဉာဏ်များ ထောက်ပံ့ပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင် ဆပ်ကော်မတီအနေဖြင့် အမျိုးသားကော်မတီသို့ အကြံပြုချက် များ တင်ပြရန်အတွက် ဤစာတမ်းက အသုံးဝင်နိုင် ပါလိမ့်မည်။

ဤစာတမ်းသည် နိုင်ငံတကာမှ အတွေ့အကြုံများနှင့် [၂၀၁၉ ခုနှစ် မတ်လ](#) နှင့် [၂၀၁၇ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလ](#) တွင် အေအေအာ ဂျပန် (AAR Japan)၊ အိုင်အဲလ်အို(ILO) နှင့် မြန်မာ့စီးပွားရေး တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) တို့ပြုလုပ်ခဲ့သော မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း တိုးမြှင့်ရေးနှင့်သက်ဆိုင်သည့် (နယ်ပယ်အသီးသီးမှ) ပါဝင်ပတ်သက်သူများ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ မှ အကြံပြုချက်များကိုအခြေခံ၍ ပြုစုရေးသား ထားပါသည်။ မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှု ရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB)၊ အကူအညီပေးရေး နှင့်ပြန်လည်ထူထောင်ရေး အသင်း ဂျပန် (AAR Japan)နှင့် အခြား ပါဝင်ပတ်သက်သူများ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်၊ အမြင်များပေါ်တွင် ကိုယ်စား မပြုဘဲ၊ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးကြရန်အတွက် အကြံပြုချက်များ၊ သုတေသန တွေ့ရှိချက်များကို ဖော်ပြရန်သာ ရည်ရွယ်ပါသည်။

ဤစာတမ်းသည် ဝေပုံကျနန်းထားစနစ်ဆိုင်ရာ ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်များကို အဓိကထား ဆန်းစစ် လေ့လာသော်လည်း အမျိုးသားကော်မတီနှင့် မြန်မာအစိုးရအနေဖြင့် ဝေပုံကျနန်းထားစနစ်ကို သတ်မှတ်ထားခြင်းရှိရှိ၊ မရှိရှိ မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ တိုးမြှင့်ရေး အတွက် လိုအပ်သော ဆောင်ရွက်မှုများအားလုံးကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားရန် အရေးကြီးကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင် ခန့်ထားခြင်းကို ကတိ ကဝတ်ပြုရန်နှင့် မသန်စွမ်းသူများအား လူသားအရင်းအမြစ်များ အဖြစ် ရှုမြင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

၂၀၁၉ နှင့် ၂၀၁၇ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ တက်ရောက်လာသူများသည် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားရာတွင် အထောက်အပံ့ဖြစ်စေမည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု ဖန်တီးတည်ဆောက်နိုင်ရေး အတွက် လိုအပ်ချက်များအား အဓိကထား ဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်။

က။ မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် သက်ဆိုင်သော၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မပြုရန် တားမြစ်ထားသော လက်ရှိပြဌာန်းထားသည့် မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းများအား အသိပညာ ပေးမှု မြှင့်တင်ရန် အစိုးရဌာနများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အများပြည်သူကို ဦးတည် ဆောင်ရွက် သင့်ပါသည်။

ခ။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်းကို သေချာစေရန် လက်ရှိ ပြဌာန်းထားသည့် မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများနှင့် နည်းဥပဒေများကို အကောင်အထည်ဖော် လုပ်ဆောင်ခြင်း

အထူးသဖြင့်

- ပညာရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများကို လက်လှမ်းမီရယူ သင်ကြားနိုင်ခြင်း
- အများပြည်သူသုံး သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး စနစ်ကို လက်လှမ်းမီ အသုံးပြုနိုင်စေခြင်း
- မသန်စွမ်းသူများ မသန်စွမ်းမှတ်ပုံတင်ရရှိစေရန် အရှိန်အဟုန်မြှင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း
- အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများ အားလုံး (အစိုးရဌာန၊ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း များနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ) တွင် အလုပ်လျှောက်လွှာခေါ်ယူခြင်း၊ အလုပ်ခန့်အပ် ထားခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းများတွင်ရှိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တွန်းလှန် ဆောင်ရွက်ခြင်း

ဂ။ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းတိုးမြှင့်စေရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရန် သင့်လျော်သော စွမ်းဆောင်ရည် တိုးမြှင့်စေရန် အစီအမံများနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များ

- တစ်ဦးချင်းစီ၏ စိတ်အားထက်သန်မှုအပေါ်မှာ အခြေခံပြီး လူမှန်၊ နေရာမှန် ကိုက်ညီမှု ရှိရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း (job matching) ၊ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းပြပွဲ (job fairs) နှင့် အလုပ် အကိုင်ရှာဖွေနေသော မသန်စွမ်းသူများ၏ အချက်အလက်များကို စနစ်တကျ စုဆောင်း ထားရှိခြင်း၊
- လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် မိမိတို့အပေါ် မိမိတို့ယုံကြည်မှုများ ရှိလာရန် ဆောင်ရွက်ပေးသည့် အစီအစဉ်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်အကြိုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးမှုများ၊ အလုပ်မရှိသေးသူများကို အလုပ်အကိုင်အတွေ့အကြုံ ရရှိစေရန် ယာယီအလုပ်နေရာ ခန့်အပ်ထားမှု နှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွက် အဆင်သင့် ဖြစ်ရန် ပြင်ဆင်ခြင်း၊

- မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ မသန်စွမ်းဝယ်ယူ စားသုံးသူများအား ဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီစေရေး လုပ်ဆောင်ခြင်း အပါအဝင် မသန်စွမ်းသူများ အားလုံးပါဝင်သည့် မူဝါဒများကို ချမှတ်၍ လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နေသော ကုမ္ပဏီများကို အခွန်လျော့ပေါ့ပေးခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြု ပေးခြင်း။

ဤအစီအမံများကို အထောက်အပံ့ဖြစ်သော လက်တွေ့ကျသည့် အကြံပြုချက်များကို (၂၀၁၈ခုနှစ်) တွင် အင်္ဂလိပ်/မြန်မာ နှစ်ဘာသာဖြင့် ထုတ်ဝေခဲ့သော မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း - မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များအတွက် လက်စွဲစာအုပ်၌ ပါဝင်ပါသည်။

အထက်ဖော်ပြပါ လုပ်ဆောင်ချက်များသည် မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုကို မြှင့်တင်ပေးမည် ဖြစ်ကြောင်းနှင့် ဝေပုံကျနှုန်း သတ်မှတ်ခြင်းရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မရှိသည်ဖြစ်စေ အဆိုပါ လုပ်ဆောင်ချက်များကို လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း MCRB နှင့် AAR Japan တို့က အခိုင်အမာ ယုံကြည်ပါသည်။

၂. မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းဆိုင်ရာ မြန်မာနိုင်ငံရှိဥပဒေရေးရာနှင့် မူဝါဒ မူဘောင် ဥပဒေရေးရာမူဘောင်

မြန်မာနိုင်ငံသည် ကုလသမဂ္ဂမသန်စွမ်းသူများဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ကို ၂၀၁၁ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် မသန်စွမ်းသူများ အာဆီယံဆယ်စုနှစ် (၂၀၁၁-၂၀၂၀)ခုနှစ် ၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သော မသန်စွမ်းသူများ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် ပါဝင်ခြင်းကို မြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ ဘာလီ ကြေငြာချက်နှင့် အာရှပစိဖိတ်ရှိ မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများ ရရှိရေးဆိုင်ရာ (၂၀၁၃-၂၀၂၂) အင်ချွန် (Incheon) နည်းဗျူဟာ ကိုလည်း လက်မှတ် ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။

၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ကုလသမဂ္ဂ မသန်စွမ်းသူများဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်ကို အကောင်အထည် ဖော်ရန် အစိုးရက မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဥပဒေအား ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ အခန်း(၁၀)တွင် မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်အကိုင်များလက်လှမ်းမီရရှိရန် နှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် တာဝန် ဝတ္တရားများကို ထည့်သွင်းထားပါသည်။ ၂၀၁၅ခုနှစ် မသန်စွမ်းသူများ၏အခွင့်အရေးဥပဒေသည် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုတွင် မသန်စွမ်းမှုအပေါ် အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို တားမြစ်ထား

ပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကနှင့် အစိုးရ/ပြည်သူ့ကဏ္ဍ နှစ်ရပ်စလုံးမှ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အဆိုပါအချက်ကို သတိမပြုမိကြသေးပါ။

ဤဥပဒေတွင် ကုမ္ပဏီများသည် ဝေပုံကျနှုန်းထား တစ်ခုဖြင့် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားရမည် ဖြစ်ကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်ကို အမျိုးသား ကော်မတီက သတ်မှတ်ပေးရမည် ဖြစ်သော်ငြားလည်း ယခုအထိ သတ်မှတ်ထားခြင်း မရှိသေးပါ။ အလုပ်ရှင် တစ်ဦးသည် သတ်မှတ်ထားသော ဝေပုံကျနှုန်းထား အရေအတွက်အတိုင်း အလုပ်ခန့်ထားခြင်း မပြုနိုင်လျှင် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေသို့ သတ်မှတ်ထားသော ငွေပမာဏကို ဝေပုံကျနှုန်းထားအရေအတွက်အတိုင်း ဒဏ်ကြေးပေးသွင်းရမည်။ သတ်မှတ်ထားသော ဝေပုံကျနှုန်းထားထက် ပိုမို ခန့်အပ်လျှင် ဥပဒေအရ အခွန် လျော့ပေါ့ ပေးရမည်။

၂၀၁၇ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသော မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေးနည်းဥပဒေ၊ အခန်း (၈)တွင် မသန်စွမ်းသူများအလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရန် ပါဝင်ပါသည်။ ၂၀၁၇ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့သော အမျိုးသားကော်မတီ၏ တာဝန်နှင့် ဝတ္တရားများသည် အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

- အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ ပုဂ္ဂလိကစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အခြားသက်ဆိုင်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန်၊
- အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ အထူးသင်တန်းကျောင်းများတည်ထောင်ခြင်းနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း သင်တန်းများတွင် မသန်စွမ်းသူများ အကျုံးဝင် တက်ရောက်နိုင်ရန်အတွက် ပံ့ပိုးပေးရန်။
- ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်သင်တန်းများ နှင့် အလုပ်အကိုင် ရရှိရေး စီမံကြီးကြပ်သူ/ ပံ့ပိုးကူညီသူ (job coach) ဆိုင်ရာ သင်တန်းအစီအစဉ်များကို ပံ့ပိုးပေးရန်။

အလုပ်ရှင်များသည် လစ်လပ်နေသော အလုပ်နေရာနှင့် မသန်စွမ်းသူများမည်မျှ အလုပ်ခန့်အပ်ထားကြောင်းကို သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ် အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ရုံးသို့ (၃)လ တစ်ကြိမ် အစီရင်ခံစာ တင်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် မသန်စွမ်းသူများအတွက် အဆင်ပြေသင့်လျော်သောပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် လိုအပ်သလို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ ဤအခန်းတွင် သတ်မှတ်ထားသော ဝေပုံကျနှုန်းထားအတိုင်း ဖြည့်ဆည်းမပေးနိုင်သော အလုပ်ရှင်တစ်ဦးသည် သတ်မှတ်ထားသော ငွေပမာဏအား အစိုးရ၏

မသန်စွမ်းသူများအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အကာအကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ရန်ပုံငွေသို့ ထည့်ဝင်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ် အသေးစိတ်ကိုလည်း ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည်။

ကုလသမဂ္ဂ မသန်စွမ်းသူများဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး ကော်မတီသည် ကုလသမဂ္ဂမသန်စွမ်းသူများ ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်အရ မြန်မာနိုင်ငံမှ ကနဦး တင်သွင်းသော အစီရင်ခံစာအပေါ် စိစစ် သုံးသပ်ချက်များကို ၂၀၁၉ စက်တင်ဘာလတွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကုလသမဂ္ဂ မသန်စွမ်းသူများဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် အပိုဒ် ၂၇ အရ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက် နေသော မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းရရှိရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကော်မတီအနေဖြင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို သုံးသပ်ချက် စာပိုဒ်(၅၁)တွင် ဖော်ပြခဲ့သည် -

(က) ဝန်ထမ်းခေါ်ယူခန့်အပ်ရာတွင် မညီမျှခြင်း၊ အားလုံးလက်လှမ်းမီနိုင်ပြီး အဆင်ပြေသင့်လျော် သော ပတ်ဝန်းကျင်အတွက် ငြင်းပယ်ခြင်း၊ အခြားသူနှင့်နှိုင်းယှဉ်လျှင် လစာနှင့် အလုပ်သမားခံစား ခွင့် လျော့ရရှိခြင်းအပါအဝင် အလုပ်အကိုင်နှင့် ပတ်သက်၍ မသန်စွမ်းသူများကို ခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်း။

(ခ) အများပြည်သူ/အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍနှစ်ရပ်စလုံး၏ လုပ်သားဈေးကွက်၌ မသန်စွမ်းသူများ ပါဝင်မှုကို မြှင့်တင်ရန် ထိရောက်သော မက်လုံးများနှင့် တိကျသော အစီအမံများမရှိခြင်း။

(ဂ) အသက်၊ ကျား-မ၊ မသန်စွမ်းမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုနှုန်း စသည်တို့ကို တစ်ခုစီ သီခြားဖော်ပြ ထားသည့် အချက်အလက်များ မရှိခြင်း။

ကော်မတီ၏ အကြံပြုတင်ပြချက်များ အပိုဒ် (၅၂)အား အောက်ဖော်ပြပါ အခန်း (၆) တွင် ဖော်ပြထားပြီး အလုပ်အကိုင် ဆပ်ကော်မတီအနေဖြင့် ယင်းတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ပါသည်။

၃. မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်သော မြန်မာနိုင်ငံရှိ မူဝါဒများ  
မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရည်တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး ဟန်ချက်ညီသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု စီမံကိန်း (၂၀၁၈- ၂၀၃၀) ၏ နည်းဗျူဟာ(၄.၁.၆) တွင် အခွင့်မသာသူများနှင့် မသန်စွမ်းသူများ အပါအဝင် ကိုယ်စားပြုခံရမှု နည်းပါးသူများအား အဓိကထား၍ (TVET) သင်တန်းတက်ရောက်ခွင့် ပိုမိုရရှိစေရေး ဆောင်ရွက်ရန်၊ နည်းဗျူဟာ(၄.၁.၃)တွင်လည်း ကလေးများအားလုံး အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ပညာရေး အခွင့်အလမ်း များ လက်လှမ်းမီရရှိစေရေး ဆောင်ရွက်ရန်<sup>1</sup>ကတိကဝတ်ပြုထားပါသည်။ ၂၀၁၈ခုနှစ်

<sup>1</sup> <http://www.tvetmyanmar.gov.mm/en/training-schools/>

နိုဝင်ဘာလတွင် ကျင်းပခဲ့သော ၃၃ကြိမ်မြောက် အာဆီယံ ထပ်သီးအစည်းအဝေးတွင် ချမှတ်ခဲ့သော “ အာဆီယံ စွမ်းဆောင်နိုင်ရေး မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း ၂၀၂၅ - မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများကို အာဆီယံ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ နိုင်ငံရေး၊ လုံခြုံရေးရာ ရည်မှန်းချက် လုပ်ဆောင်ချက်အားလုံးတွင် ထည့်သွင်း အကောင်အထည်ဖော်ရေး” ASEAN Enabling Master Plan 2025: Mainstreaming the Rights of Persons with Disabilities” ကို အကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ရွက် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ အစီအစဉ်မူကြမ်းအား UNICEF ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုဖြင့် လူမှုဝန်ထမ်းကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးဦးစီးဌာနမှ ဦးဆောင်၍ ရေးဆွဲနေပါသည်။ မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်းသည် အာဆီယံ လူမှု-ယဉ်ကျေးမှု အသိုင်းအဝိုင်း (ASCC)နှင့် အာဆီယံစီးပွားရေးအသိုင်းအဝိုင်း(AEC)တို့ အပေါ်တွင် အခြေပြု ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ASEAN Enabling Masterplan ၏ အဓိက ဆောင်ရွက်ရမည့် အချက်များ (AEC 9,10,11 နှင့် ASCC 25,26) ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာ (၂၀၁၆-၂၀၂၅) သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး ဟန်ချက်ညီသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု စီမံကိန်း (၂၀၁၈-၂၀၃၀) နှင့် ချိတ်ဆက်ထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများထဲမှ တစ်ခုသည် အလုပ်အကိုင် ကဏ္ဍ ဖြစ်သည်။

မဟာဗျူဟာသည် မသန်စွမ်းသူများ လူမှုဘဝတွင် တန်းတူပါဝင်နိုင်စေရန် ကဏ္ဍအသီးသီး၌ မသန်စွမ်းသူများကို အသိအမှတ်ပြုရန် လိုအပ်ကြောင်း အလေးပေး ဖော်ပြထားပါသည်။

- သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းအားလုံးနှင့် အပြန်အလှန် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် မသန်စွမ်းသူများကို စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်း/ လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်းခြင်း။
- ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အရည်အချင်းပြည့်မီသော မသန်စွမ်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ ဖြစ်လာအောင် လေ့ကျင့် သင်တန်းပေးခြင်း။
- မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းသူများ အားလုံးလက်လှမ်းမီသည့် အခြေခံ အဆောက်အအုံ၊ မသန်စွမ်းများအားလုံး နယ်ပယ်အသီးသီး၌ ပါဝင်နိုင်စေရန် မသန်စွမ်း အကျုံးဝင် မူဝါဒများ၊ စနစ်များနှင့် အလေ့အထများ ရေးဆွဲခြင်း။
- မသန်စွမ်းသူများအား လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာ ကဏ္ဍများတွင် အပြည့်အဝ ပါဝင်လာရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။



- မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်နေရာချထားခြင်းနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းကဏ္ဍ တစ်ရပ်လုံးကို အဆင့်မြှင့်တင်စေခြင်း။
- စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ်အခြေခံ၍ မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ တိုးမြှင့်ပေးခြင်း။

၄. မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်စတင်မိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍  
ဖြစ်နိုင်ခြေနှင့် ထိရောက်မှု

မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင်ရရှိရန်အတွက် ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်ကို ကျင့်သုံးသင့်၊ မသင့်၊ အကယ်၍ ကျင့်သုံးမည်ဆိုပါက မည်သို့ ကျင့်သုံးမည်နည်းဆိုသည့် မေးခွန်းကို မသန်စွမ်းသူများ၏အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေ အခန်း(၁၀)ကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရန် အတွက် အမျိုးသား ကော်မတီက ဖြေရှင်းဖို့ လိုအပ်ပါသည်။ အာဆီယံ၏ ဦးတည်မှုလမ်းကြောင်း သည် ဝေပုံကျနှုန်းထား စနစ်ဘက်သို့ ဦးတည်သော်လည်း မသန်စွမ်းသူများအား အဓိပ္ပါယ်ရှိသော အလုပ်များရရှိစေခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ယင်းစနစ်ရှိခြင်းသည် မရှိခြင်းထက် ပိုမို အကျိုးသက်ရောက် မှုရှိကြောင်း ဖော်ပြသည့် အထောက်အထားများ မရှိသေးပါ။ (နောက်ဆက်တွဲကို ရှုပါ)

အမျိုးသားကော်မတီသည် အောက်ဖော်ပြပါ အချက်အလက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ် ပါသည် -

- (က) နိုင်ငံတကာအတွေ့အကြုံနှင့်ဒေသဆိုင်ရာအခြေအနေများအပေါ်အခြေခံ၍ဝေပုံကျနှုန်းထား သည် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် လက်တွေ့ကျပြီး ထိရောက်သော မူဝါဒရေးရာ အစီအမံ ဖြစ်နိုင်မည်လား။
- (ခ) အောင်မြင်သော ဝေပုံကျနှုန်းထားအတွက် လိုအပ်ချက်များမှာအဘယ်နည်း။ မည်ကဲ့သို့သော ကဏ္ဍမျိုးတွင် စတင်အကောင်အထည်ဖော်ရမည်နည်း။ ၎င်းတို့ကို စတင် အကောင် အထည်ဖော်နေပြီလား။
- (ဂ) အကယ်၍ ဝေပုံကျနှုန်းထားတစ်ခုကို စတင် ကျင့်သုံးပါက အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော အလုပ်ရှင်များ လိုက်နာကျင့်သုံးရပါမည်။

- အများပြည်သူ/အစိုးရ အောက်ပါတို့အပါအဝင်
  - လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့များ
  - နိုင်ငံပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ
  - ပညာရေး

- ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ အောက်ပါတို့အပါအဝင်
  - ကုမ္ပဏီကြီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကန်ထရိုက်တာများ
  - အသေးစားနှင့် အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (SME)<sup>2</sup>
- နိုင်ငံတကာနှင့် အစိုးရ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ ကဲ့သို့သော အစိုးရ မဟုတ်သည့် နယ်ပယ်များ

(ဃ) ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ် သတ်မှတ်ချက်အဆင့်သည် မည်သို့ ဖြစ်သင့်သနည်း။

(င) မည်သည့်အချိန်တွင် မည်သို့ စတင် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သင့်သနည်း။

(စ) ဝေပုံကျနှုန်းထားအတိုင်း ပြည့်မီစေရန် တိုက်ရိုက် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် အခြားသော နည်းလမ်းဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းကိုလည်း ခွင့်ပြုထားသင့်ပါသည်။ (ဥပမာ - မသန်စွမ်းသူများကို ကူညီပံ့ပိုးသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် မသန်စွမ်းသူများကိုယ်တိုင်ဦးဆောင်သော အဖွဲ့အစည်းများကို ပံ့ပိုးပေးခြင်း)

(ဆ) ပိတ်ဆို့မှုများ၊ ဒဏ်ငွေများ ရှိသင့်ပါသလား။ ရှိသင့်သည်ဆိုပါက မည်သို့သော အရာများ ဖြစ်မည် နည်း။

(ဇ) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအား မက်လုံးပေး လုပ်ဆောင်ချက်များ ရှိသင့်ပါသလား။ ရှိသင့်သည်ဆိုပါက မည်သို့သောအရာမျိုး ဖြစ်သင့်သနည်း။

(ဈ) ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်တွင် အဂတိလိုက်စားမှုနှင့် လိမ်လည်မှုကို မည်သို့ ကာကွယ်ရမည်နည်း။

ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းသူ မည်မျှအား ကူညီနိုင်လိမ့် မည်နည်း။

မြန်မာနိုင်ငံ ၂၀၁၄ သန်းခေါင်စာရင်း စစ်တမ်းအရ ၁၅နှစ်မှ ၆၄နှစ်အတွင်း မသန်စွမ်းသူများသည် မသန်စွမ်းမဟုတ်သူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် လုပ်ငန်းခွင်ထဲတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်မှုနှုန်း နည်းကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ မသန်စွမ်းမဟုတ်သူများ၏ ၆၇.၆% နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် သွားလာရေး အနည်းငယ် ခက်ခဲသော မသန်စွမ်းသူများ၏ ၄၇.၂% သာ လုပ်သားအင်အားစုတွင် ပါဝင်ကြသဖြင့် ရာခိုင်နှုန်း အားဖြင့် ၂၀ % ကွာဟသည်။

<sup>2</sup> There are 12 different employee thresholds in the Myanmar SME Law alone, and these are not consistent with the definition of 'small' in the Myanmar Companies law.

ဝေပုံကျနှုန်းထားကို မဖြစ်မနေကျင့်သုံးရသည့် စနစ်သည် တရားဝင်အလုပ်အကိုင် (formal employment) တွင်သာ အကျုံးဝင်ပါသည်။ ၂၀၁၅ အလုပ်သမားအင်အားစစ်တမ်း (LFS)က လူဦးရေ၏ ၅.၂သန်းခန့်သည် တရားဝင်အလုပ်အကိုင်များတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည်ဟု ဖော်ပြခဲ့သည်။ သို့သော် ၎င်းတို့ထဲမှ အများစုသည် အများပြည်သူ/အစိုးရတွင် လုပ်ကိုင်နေကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ထို့အပြင် မြန်မာပြည်ရှိ ကုမ္ပဏီအများစုသည် အသေးစားနှင့် အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဖြစ်ကြသည်။ ဤစာတမ်းအတွက် ကျွန်ုပ်တို့ ခန့်မှန်းထားရှိသည်မှာ အများပြည်သူ/ အစိုးရ တွင် လုပ်သား ၁.၃ သန်းရှိ<sup>3</sup> နေပြီး၊ လုပ်သား ၁၀၀ အထက် ပုဂ္ဂလိက စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကြီးများနှင့် အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများတွင် လုပ်သား ၁.၅ သန်းရှိ နေပါသည်။ ၎င်းတို့အနက် ၁.၁ သန်းသည် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင်ဖြစ်ပြီး အထည်ချုပ်ကဏ္ဍ အများစုမှာ ရန်ကုန်တွင် လည်ပတ် လျက်ရှိသည်<sup>4</sup>။

ဤကိန်းဂဏန်း (၂.၈ သန်း) အပေါ် ဝေပုံကျနှုန်းထား ၂ % သတ်မှတ်လိုက်ခြင်းဖြင့် မသန်စွမ်းသူ ၂၆၀၀၀ ဦး သည် အများပြည်သူ/အစိုးရတွင်လည်းကောင်း၊ ၃၀၀၀၀ ဦးသည် ပုဂ္ဂလိက စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကြီးများတွင် လည်းကောင်း၊ စုစုပေါင်းမသန်စွမ်းသူသည် ၅၆၀၀၀ တရားဝင် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေနိုင်မည်ဟု ဆိုလိုရာ ရောက်ပါသည်။

ဤကိန်းဂဏန်းများသည် အကြမ်းဖျင်းအားဖြင့် ခန့်မှန်းတွက်ချက်မှု တစ်ခုသာ ဖြစ်ပါသည်။ ဆက်လက်၍ သုသေတနများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

- အများပြည်သူ/အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကစီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများရှိ အလုပ်အကိုင် အရေအတွက်၊ quota စတင် အကျုံးဝင်မည့် အလုပ်သမား အရေအတွက် ပမာဏ (နှင့်တည်နေရာ)
- အများပြည်သူ/အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများတွင် မသန်စွမ်းသူ မည်မျှအား အလုပ်ခန့်အပ်ထားကြပြီးပြီလဲ။ ဘယ်လို ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဘယ်လို နေရာတွေမှာလဲ။
- ကိုယ်ပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် တစ်ပိုင်တစ်နိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် မသန်စွမ်းသူ မည်မျှ လုပ်ကိုင်နေကြသနည်း။
- မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင်နှင့် ပတ်သက်သည့် လိုလားချက်များ၊ စိုးရိမ်မှုများ။

<sup>3</sup> In the 2014 Census, 1,347,086 people reported working as a 'government employee' [Thematic Report on Labour Force](#)", Volume 4G 2014 Census p XIV.  
<sup>4</sup> <https://investmyanmar2019.com/garment-industry-cmp/myanmars-garment-industry/>

အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေနေသော မသန်စွမ်းသူ လုပ်သား အရေအတွက်

အကူအညီပေးရေးနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးအသင်း ဂျပန် (AAR Japan)၊ မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများ ရှေ့ဆောင်အဖွဲ့ (MILI)၊ မြန်မာနိုင်ငံ ကိုယ်အင်္ဂါ မသန်စွမ်း သူများအသင်း (MPHA)၊ မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်း သူများအသင်းချုပ် (MFPD)နှင့် ရွှေမင်းသားဖောင်ဒေးရှင်း (မြန်မာ) (SMTF Foundation (Myanmar))အပါအဝင် အဖွဲ့အစည်းအချို့သည် လုပ်ငန်းခွင်သို့ရောက်ရှိရန်/ အလုပ်အကိုင်ရရှိရန် ၎င်းတို့ ကူညီပေးနေသော (သို့) ကူညီပေးခဲ့သော မသန်စွမ်းသူများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များအား ထိန်းသိမ်းထားပါသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းများ၏ အချက်အလက်များအရ မကြာသေးမီ နှစ်များအတွင်း ထိုအဖွဲ့အစည်းများသည် ၅၅၆ ဦးခန့်အား အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန် ကူညီပေးခဲ့ပြီး လက်ရှိအချိန်တွင် ၎င်းတို့၏ အချက်အလက် ပြုစုထားမှုအရ အလုပ်ရှာဖွေနေသူ ၈၆၁ ဦး ခန့် ရှိပါသည်။

ပုံ ၁ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင်များ ရရှိစေရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း၊ အနီးကပ် ကြပ်မတ် သင်ကြားလေ့ကျင့်ခြင်း စသည့် ဝန်ဆောင်မှုများပေးရာတွင် အဓိကကျသော အဖွဲ့အစည်းများမှ ရရှိသော သတင်းအချက်အလက်များကို အခြေခံသည့် မကြာသေးမီက အလုပ်အကိုင်များ ရရှိသွားသော မသန်စွမ်းသူများ စာရင်း

အဖွဲ့အစည်းအမည်	အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေသူ	အလုပ်အကိုင်ရရှိမှု (ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ)	ခုနှစ်
အကူအညီပေးရေးနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးအသင်း ဂျပန် (AAR Japan)	131	120	2016
	114	107	2017
	115	105	2018
မြန်မာနိုင်ငံမသန်စွမ်းသူများ ရှေ့ဆောင်အဖွဲ့ (MILI)	103	50	2016 - 2019
မြန်မာနိုင်ငံ ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်းသူများအသင်း (MPHA)	70	50	2010 – 2019
မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများအသင်းချုပ် (MFPD)	75	37	2016 – 2019
ရွှေမင်းသားဖောင်ဒေးရှင်း မြန်မာ (Smtf Myanmar)	75	23	2016
	85	19	2017
	45	23	2018
	48	22	2019

ဤကိန်းဂဏန်းများက ဖော်ပြသည်မှာ အဖွဲ့အစည်းများ၏ အရင်းအမြစ်အကန့် အသတ်ရှိနေခြင်းနှင့် ဖြန့်ကျက်ဆောင်ရွက်သော ပထဝီဝင်အနေအထားများကြောင့် ဤကဲ့သို့သော အဖွဲ့အစည်းများမှ အကူအညီကိုယူ၍ တက်တက်ကြွကြွ အလုပ်ရှာဖွေသူအနည်းငယ်သာ ရှိပါသည်။

၂၀၁၄ သန်းခေါင်စာရင်း အချက်အလက်များ<sup>5</sup>အရ အထူးသဖြင့် လုပ်သားအင်အား အကြောင်းအရာ အစီရင်ခံစာ၏ နောက်ဆက်တွဲ (၁) ဇယား ၁.၁၅ တွင် သာမန် အိမ်ထောင်စုများတွင် အနည်းငယ်၊ အလယ်အလတ်/ ပြင်းထန်သော မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ အသေးစိတ်ကို ဖော်ပြထားပါသည်။ မသန်စွမ်းသူများကို အမြင်၊ အကြား၊ လှုပ်ရှားသွားလာမှု နှင့် ဉာဏ်ရည် စသည်ဖြင့် ပိုင်းခြားထားပါသည်။ သန်းခေါင်စာရင်းစစ်တမ်းအရ မသန်စွမ်းအများစုသည် အဓိက စိုက်ပျိုးရေး၊ သစ်တောနှင့် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြသော်လည်း မသန်စွမ်း သူများ၏ကဏ္ဍအလိုက် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေနှင့်ပတ်သက်သော သတင်းအချက် အလက်များကို မပေးနိုင်သဖြင့် ထပ်မံ၍ ကဏ္ဍအလိုက် သုံးသပ်မှုများ ပြုလုပ်ရာတွင် မသေချာ မှုများ ရှိနိုင်ပါသည်။<sup>6</sup>

ဤအစီရင်ခံစာ၏ ဇယား ၃.၆ သည် (အောက်တွင် ပုံ ၂ အဖြစ် ပြန်လည် ဖော်ပြထား) မသန်စွမ်း မဟုတ်သူ လူဦးရေနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပြီး မသန်စွမ်းသူများ၏ လုပ်ဆောင်မှု အခြေအနေကို ဆန်းစစ် ထားသည်။ အစီရင်ခံစာ၏ဇယား (၁.၁၆)တွင် အချက်အလက်များကို တွေ့နိုင်သည်။

<sup>5</sup> “[Thematic Report on Labour Force](#)”, 2014 Census  
<sup>66</sup> <sup>6</sup> Page 106, Ibid

**Table 3.6** Percentage of persons aged 15-64 in conventional households by type of disability by degree of disability by sex by activity status, 2014 Census\*

	A) Seeing			Males			Females			B) Hearing			Males			Females				
	No disability	Mild disability	Moderate/Severe disability	No disability	Mild disability	Moderate/Severe disability	No disability	Mild disability	Moderate/Severe disability	No disability	Mild disability	Moderate/Severe disability	No disability	Mild disability	Moderate/Severe disability	No disability	Mild disability	Moderate/Severe disability		
Employee (government)	4.0	3.5	1.3	2.7	1.7	0.3	Employee (government)	4.0	1.8	0.9	2.7	0.4	0.2	Employee (government)	4.0	1.8	0.9	2.7	0.4	0.2
Employee (private, org)	25.0	14.2	8.2	12.2	5.1	2.4	Employee (private, org)	24.9	10.9	9.1	12.1	4.2	3.9	Employee (private, org)	24.9	10.9	9.1	12.1	4.2	3.9
Employer	3.9	6.6	3.1	1.2	1.8	0.9	Employer	4.0	4.3	2.3	1.2	1.3	0.7	Employer	4.0	4.3	2.3	1.2	1.3	0.7
Own account worker	29.0	31.0	14.9	14.4	12.1	4.7	Own account worker	29.1	23.5	16.2	14.4	8.8	6.2	Own account worker	29.1	23.5	16.2	14.4	8.8	6.2
Contributing family worker	8.2	3.0	2.6	11.1	6.0	2.8	Contributing family worker	8.1	4.2	6.7	11.1	5.7	5.4	Contributing family worker	8.1	4.2	6.7	11.1	5.7	5.4
Sought work	3.0	0.8	0.7	1.9	0.4	0.2	Sought work	2.9	0.8	1.0	1.8	0.3	0.4	Sought work	2.9	0.8	1.0	1.8	0.3	0.4
Did not seek work	0.5	0.3	0.4	0.3	0.1	0.2	Did not seek work	0.5	0.3	0.8	0.3	0.1	0.3	Did not seek work	0.5	0.3	0.8	0.3	0.1	0.3
Full-time student	14.6	1.2	1.6	13.8	1.2	1.0	Full-time student	14.4	1.9	1.7	13.6	1.3	1.2	Full-time student	14.4	1.9	1.7	13.6	1.3	1.2
Household work	1.4	1.0	1.2	33.9	31.2	14.8	Household work	1.4	1.4	2.0	33.9	23.9	18.1	Household work	1.4	1.4	2.0	33.9	23.9	18.1
Pensioner, retired, elderly person	4.3	28.4	39.1	5.4	33.9	49.6	Pensioner, retired, elderly person	4.5	38.5	33.6	5.7	44.7	41.8	Pensioner, retired, elderly person	4.5	38.5	33.6	5.7	44.7	41.8
Ill, disabled	0.7	3.9	20.4	0.5	3.6	19.5	Ill, disabled	0.7	6.4	18.2	0.6	6.1	17.5	Ill, disabled	0.7	6.4	18.2	0.6	6.1	17.5
Other active	0.3	0.4	0.2	0.1	0.2	0.1	Other active	0.3	0.3	0.3	0.1	0.1	0.1	Other active	0.3	0.3	0.3	0.1	0.1	0.1
Other inactive	5.3	5.6	6.2	2.5	2.7	3.4	Other inactive	5.3	5.8	7.2	2.5	3.1	4.3	Other inactive	5.3	5.8	7.2	2.5	3.1	4.3
	<b>C) Walking</b>						<b>D) Remembering/concentrating</b>						<b>Females</b>							
	No disability	Mild disability	Moderate/Severe disability	No disability	Mild disability	Moderate/Severe disability	No disability	Mild disability	Moderate/Severe disability	No disability	Mild disability	Moderate/Severe disability	No disability	Mild disability	Moderate/Severe disability	No disability	Mild disability	Moderate/Severe disability		
Employee (government)	4.0	2.7	1.7	2.7	0.5	0.2	Employee (government)	4.0	1.9	0.8	2.7	0.3	0.1	Employee (government)	4.0	1.9	0.8	2.7	0.3	0.1
Employee (private, org)	25.0	10.2	4.2	12.2	3.4	1.2	Employee (private, org)	24.9	11.1	4.7	12.1	4.5	2.2	Employee (private, org)	24.9	11.1	4.7	12.1	4.5	2.2
Employer	4.0	4.5	1.8	1.2	1.5	0.6	Employer	4.0	4.4	1.2	1.2	1.5	0.6	Employer	4.0	4.4	1.2	1.2	1.5	0.6
Own account worker	29.2	21.0	8.3	14.4	8.6	3.0	Own account worker	29.2	23.0	8.3	14.4	9.7	4.3	Own account worker	29.2	23.0	8.3	14.4	9.7	4.3
Contributing family worker	8.1	3.3	2.3	11.1	5.0	2.1	Contributing family worker	8.1	4.7	5.3	11.1	6.2	4.3	Contributing family worker	8.1	4.7	5.3	11.1	6.2	4.3
Sought work	2.9	0.9	0.6	1.8	0.3	0.2	Sought work	2.9	1.1	1.0	1.8	0.4	0.4	Sought work	2.9	1.1	1.0	1.8	0.4	0.4
Did not seek work	0.5	0.5	0.5	0.3	0.2	0.2	Did not seek work	0.5	0.8	1.4	0.3	0.3	0.6	Did not seek work	0.5	0.8	1.4	0.3	0.3	0.6
Full-time student	14.5	1.6	1.6	13.6	1.1	1.0	Full-time student	14.4	3.0	2.4	13.6	1.7	1.5	Full-time student	14.4	3.0	2.4	13.6	1.7	1.5
Household work	1.4	1.5	1.2	34.0	24.5	9.6	Household work	1.4	1.8	2.3	33.9	25.3	13.0	Household work	1.4	1.8	2.3	33.9	25.3	13.0
Pensioner, retired, elderly person	4.4	34.6	29.7	5.5	42.9	41.6	Pensioner, retired, elderly person	4.6	29.4	21.5	5.8	37.8	32.8	Pensioner, retired, elderly person	4.6	29.4	21.5	5.8	37.8	32.8
Ill, disabled	0.4	13.0	42.7	0.3	9.0	36.7	Ill, disabled	0.5	11.3	38.1	0.4	8.6	32.2	Ill, disabled	0.5	11.3	38.1	0.4	8.6	32.2
Other active	0.3	0.3	0.2	0.1	0.1	0.1	Other active	0.3	0.3	0.2	0.1	0.2	0.1	Other active	0.3	0.3	0.2	0.1	0.2	0.1
Other inactive	5.3	5.9	5.3	2.5	3.0	3.6	Other inactive	5.2	7.3	12.7	2.5	3.6	7.9	Other inactive	5.2	7.3	12.7	2.5	3.6	7.9

\* The absolute numbers from which the percentages in this table have been derived are presented in Appendix 1, Table A116.

7

အများပြည်သူ/အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ အဖွဲ့အစည်းများတွင် မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ထားသော်လည်း မသန်စွမ်းသူများသည် မသန်စွမ်းမဟုတ်သော အလုပ်လုပ်ကိုင်သူ ဦးရေထက် နည်းပါးနေကြောင်းကို ဤအချက်အလက်များက ထောက်ပြနေပါသည်။ သို့သော် မသန်စွမ်းအများစုသည် မိမိကိုယ်တိုင်အလုပ်ရှင်များအဖြစ်(သို့) ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်သူများ အဖြစ်သာ လုပ်သားဈေးကွက်တွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်လေ့ရှိသည်။

<sup>7</sup> 'Sought work' is defined as 'Not employed, available for work and looking for work'



ပုံ(၃) တွင်ဖော်ပြထားသော သန်းခေါင်စာရင်း အချက်အလက်များအရ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေနေသူ နှင့် အချိန်ပြည့် ကျောင်းသား/သူများ (အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန် အလားအလာရှိသူ) ၅၅၈၁၄ ဦး (၁၅နှစ်အထက်) စုစုပေါင်း မသန်စွမ်းသူ ၇၂,၇၇၃ ဦး ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အချိန်ပြည့် ကျောင်းသားများကို ဖယ်ထုတ်ပါက မသန်စွမ်းအလုပ်ရှာဖွေသူ စုစုပေါင်းမှာ ၁၉,၉၅၉ ဦး ဖြစ်သည်။

ပုံ ၃ - သမားရိုးကျ အိမ်ထောင်စုများတွင် အသက် ၁၅နှစ်မှ ၆၄နှစ် အတွင်း မသန်စွမ်းမှု အမျိုးအစား၊ မသန်စွမ်းမှု အတိုင်းအတာနှင့် အလုပ်ရှာဖွေနေသူ၊ အချိန်ပြည့်ကျောင်းသား

မသန်စွမ်းမှု အမျိုးအစား	ယောက်ျား		မိန်းကလေး		စုစုပေါင်း
	မသန်စွမ်းမှု အနည်းငယ်	မသန်စွမ်းမှု ပြင်းထန်/ အလယ်အလတ်	မသန်စွမ်းမှု အနည်းငယ်	မသန်စွမ်းမှု ပြင်းထန်/ အလယ်အလတ်	
<b>အမြင်အာရုံမသန်စွမ်း</b>					
အလုပ်ရှာဖွေသူ <sup>၈</sup>	3,863	490	2,225	238	6,816
အချိန်ပြည့် ကျောင်းသား <sup>၉</sup>	5,743	1,075	7,424	929	15,171
<b>အကြားအာရုံ မသန်စွမ်း</b>					
အလုပ်ရှာဖွေသူ	1,796	532	952	257	3,537
အချိန်ပြည့် ကျောင်းသား	4,314	933	3,847	830	9,924
<b>ကိုယ်အင်္ဂါ မသန်စွမ်း</b>					
အလုပ်ရှာဖွေသူ	2,641	664	1,038	268	4,611
အချိန်ပြည့် ကျောင်းသား	4,397	1,794	3,889	1,237	11,317
<b>ဉာဏ်ရည် မသန်စွမ်း</b>					
အလုပ်ရှာဖွေသူ	2,605	853	1,162	375	4,995
အချိန်ပြည့်ကျောင်းသား	7,287	2,157	5,403	1,555	16,402
အလုပ်ရှာဖွေသူ စုစုပေါင်း					19,959
အချိန်ပြည့် ကျောင်းသား/သူ စုစုပေါင်း					52,814

<sup>၈</sup> 'Sought work' is defined as 'Not employed, available for work and looking for work'

<sup>၉</sup> "Thematic Report on Labour Force", 2014 Census pp 182-183

၂၀၁၄ ခုနှစ် သန်းခေါင်စာရင်း အချက်အလက်များအရ မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ကွာဟမှုများရှိခြင်းကြောင့် ပိုမို သုတေသနပြုရန် လိုအပ်ကြောင်း

- o မသန်စွမ်းလုပ်သားအင်အားထုနှင့် ပြည်သူ့/အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအပါအဝင် မသန်စွမ်းလုပ်သားအင်အားထုသည် မည့်သည့်အဖွဲ့အစည်းများတွင် လုပ်ကိုင်ကြသနည်း။
- o မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်သော ဦးစားပေးကဏ္ဍ၊ တည်နေရာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများသည် မည်သည့်တို့ ဖြစ်သနည်း။
- o အလုပ်ရှာဖွေနေသော မသန်စွမ်းသူ မည်မျှ ရှိသနည်း။ လာမည့်နှစ်များတွင် မသန်စွမ်းမည်မျှ လုပ်သား အင်အားစုတွင် ပါဝင်လာမည်နည်း။
- o တရားဝင် အလုပ်အကိုင်များအတွက် ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်သည် မြို့ပြဒေသရှိ အလုပ်ရှင်ကြီးများနှင့်သာ အကျုံးဝင်မည်ဖြစ်ရာ ထိုအရာများကို ဖြေရှင်းရန် သင့်လျော်မှု ရှိမရှိနှင့် သင့်လျော်မှုရှိပါက မည်သို့သော အခြေအနေတွင် ရှိပါသနည်း။

ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်တစ်ခုအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရန် လိုအပ်ချက်များသည် မည်သို့သော အရာများ ဖြစ်မည်နည်း။

ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ် (အထူးသဖြင့် ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း) ကို စတင်ကျင့်သုံး၊ မသုံးကို မစဉ်းစားမီ၊ မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းမြှင့်တင်နိုင်မည့် ရေခံ၊ မြေခံ ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု ရှိ၊ မရှိကို ဦးစွာလေ့လာဆန်းစစ်ရန်နှင့် မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ တိုးမြှင့်နိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် ကွာဟချက်များအား ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းရန် မဖြစ်မနေ လိုအပ်ပါသည်။

၂၀၁၉ ခုနှစ် ပါဝင်ပတ်သက်သူများ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် ဆွေးနွေးချက်များက ဝေပုံကျစနစ်ကို စတင် ကျင့်သုံးနိုင်ရန်အတွက် ဖြေရှင်းဖို့လိုအပ်သော ကိစ္စရပ်များကို ဖော်ထုတ်ပေးခဲ့ပါသည်။

အကြောင်းအရာ	လိုအပ်ချက် (သို့) လိုလားချက်		လက်ရှိအခြေအနေ
ရှေးဦးဘဝ/ပညာရေး			
မသန်စွမ်းသူများ မှတ်ပုံတင်ခြင်း	လိုအပ်ချက်		၂၀၁၉ ဇူလိုင်လတွင် ကျင်းပသော ၄ ကြိမ်မြောက် အမျိုးသားကော်မတီ အစည်းအဝေးတွင် မသန်စွမ်း



		<p>သူများ မှတ်ပုံတင်ခြင်းအကြောင်း ဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်<sup>10</sup>။ အားကစားနှင့် ကျန်းမာရေး ဝန်ကြီးဌာနမှ အတည်ပြုပေးရမည့် မသန်စွမ်းမှု အမျိုးအစားများကို အကြမ်း ပြုစုနေကြောင်း လူမှုဝန်ထမ်း ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည် နေရာချ ထားရေး ဝန်ကြီးဌာနနှင့် UNICEF က တရားဝင် ကြေညာခဲ့ပါသည်<sup>11</sup>။ ၂၀၁၉ နှစ်လယ်ပိုင်းက စ၍ မသန်စွမ်းသူများအား မှတ်ပုံတင်ရန် ရှေ့ပြေးအကဲဖြတ်မေးခွန်းလွှာများကို ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ လှိုင်သာယာမြို့နယ်တွင် လည်းကောင်း၊ ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး ညောင်လေးပင်မြို့နယ်နှင့် ကရင်ပြည်နယ်၊ ဖားအုံမြို့နယ်တွင်လည်းကောင်း စမ်းသပ်ခဲ့ပါသည်။<sup>12</sup> စမ်းသပ်စီမံကိန်း၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် မသန်စွမ်းသူများအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသား ကော်မတီနှင့် လူမှုဝန်ထမ်း ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနသည် ၂၀၁၉ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ ၁၆-၁၉ နေ့ရက်များတွင် “ မသန်စွမ်းမှု အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် မှတ်ပုံတင်ခြင်းဆိုင်ရာ ဆရာဖြစ်သင်တန်း” ကိုလည်း ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။</p>
<p>အခြေခံပညာနှင့် တက္ကသိုလ်ပညာကို လက်လှမ်းမီ ပညာသင်ယူခွင့်</p>	<p>လိုအပ်ချက်</p>	<p>၂၀၁၄ သန်းခေါင်စာရင်း စစ်တမ်းအရ ၅-၉ နှစ်ကလေး ၄၇ သိန်း အနက် ကလေး ၁၁,၀၀၀ ဦး ခန့်သည် မသန်စွမ်းမှု အလယ်အလတ် ရှိကြပြီး နောက်ထပ် ကလေး ၁၁,၀၀၀ ဦးခန့်သည် မသန်စွမ်းမှု ပြင်းထန်ကြပါသည်။ ထို့အပြင် ၁၀-၁၃ နှစ်ကြား ကလေး ၃၉ သိန်း ထဲမှ ၁၀၆၀၀ သည် မသန်စွမ်းမှု အလယ် အလတ်သာ ရှိ၍ ၉၄၀၀ သည် မသန်စွမ်းမှု တစ်ခုထက်ပို ရှိသူများ ဖြစ်ပါသည်။</p>

<sup>10</sup> Myanmar Ministry of Information [သတင်းများ](#): June 2019.

<sup>11</sup> Myanmar President Office [Three-stage process to identify persons with disabilities for pilot project](#) 6 December 2019.

<sup>12</sup> MSWRR (2019) [လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန](#).

		<p>ယခုအချိန်တွင် မသန်စွမ်းကလေး ၆၇ ရာခိုင်နှုန်း ခန့်သည် ကျောင်းတက်ခြင်းမရှိပါ။ နှိုင်းယှဉ် ကြည့်ပါက မသန်စွမ်းမဟုတ်သော ကလေးများမှာ ၁၉ ရာခိုင်နှုန်းသာ ကျောင်းတက်ခွင့် မရကြပါ။ ဖြစ်စဉ်လေ့လာမှု ၄၆ခုတွင် မသန်စွမ်း ကလေးများ သည် ကျောင်းဝင်ခွင့်မှ ဖယ်ကျဉ် ခံရသည်။ ၂၀၁၉ ဇူလိုင်လ ၂၄ ရက်နေ့တွင် ပညာရေး ဝန်ကြီးဌာနသည် လူတိုင်းအကျိုးဝင်ပညာရေးစနစ် တစ်ခု လိုအပ်ကြောင်း အလေးထား ပြောကြား ခဲ့ပါသည်။<sup>13</sup> ဤပညာသင်နှစ် (၂၀၁၈-၂၀၁၉)၌ ကချင်ပြည်နယ်၊ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ စစ်ကိုင်း မန္တလေးတိုင်း ဒေသကြီးနှင့် ရန်ကုန် မန္တလေး တိုင်း ဒေသကြီးတို့တွင် မသန်စွမ်း ကလေးများသည် မူလတန်းတွင် ၈၄၃ ဦး၊ အလယ်တန်းတွင် ၃၅၂ ဦးနှင့် အထက်တန်းတွင် ၈၆ ဦး၊ စုစုပေါင်း (၁၂၈၁) တက်ရောက် ပညာ သင်ကြား နေပါသည်<sup>14</sup>။</p>
<p>တက္ကသိုလ်အဆင့် လေ့ကျင့်ရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု</p>		
<p>နည်းပညာ သက်မွေးသင်တန်း နှင့် ပညာရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေး</p>	<p>လိုအပ်ချက်</p>	<p>အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများကို မသန်စွမ်းသူများတက်ရောက်နိုင်ရန်အတွက် ယင်း သင်တန်းများတွင် မသန်စွမ်းသူများကို ထည့်သွင်းရန် မသန်စွမ်းသူများမှ လျှောက်လွှာများကို ၂၀၁၈ ခုနှစ် ကတည်းက အစိုးရနည်းပညာသက်မွေး သင်တန်းနှင့် ပညာရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေး ကျောင်းများ (TVET)၌ စတင် လက်ခံခဲ့ပါသည်။ သို့သော် မသန်စွမ်းသူများထံသို့ သတင်းစကား ရောက်ရှိရန် မသန်စွမ်း အဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် ထောက်ပံ့ပေး နေပါသည်။</p>

<sup>13</sup> Myanmar International TV [Rights Of PWD: Coordination Meeting Held For Drafting National Action Plan](#) 28 April 2019.  
<sup>14</sup> The Mirror Daily [လေ့ကျင့်ရေး](#) 25 July 2019.

		<p>၂၀၁၉ ခုနှစ် ဇွန်လတွင် စက်မှုဝန်ကြီးဌာနသည် မသန်စွမ်းသူများအတွက် အခြေခံ စက်မှုလက်မှု သင်တန်းသင်ကြားပေးနိုင်ရန်အတွက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းဖွင့်လှစ်ခြင်းများကို ပြန်လည် ထူထောင်ရေးဦးစီးဌာနနှင့် ညှိနှိုင်းခဲ့ပါသည်။ ရွှေ့လျားသင်တန်းဝန်ဆောင်မှုများ (mobile training service) ဖွင့်လှစ်ရန်အတွက်လည်း စီစဉ်ထားပါသည်။</p> <p>စက်မှုဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေး ဦးစီးဌာနတို့သည် လျှင်စစ်သင်တန်း၊ ဂဟေနှင့် လယ်ယာ စိုက်ပျိုးရေးတွင် အသုံးဝင်သော မော်တော်ဆိုင်ကယ် ပြုပြင်ခြင်းသင်တန်းများကို သင်တန်းသား ၃၀ ဦးဖြင့် ၂ ပတ်ကြာ စတင် သင်ကြားနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ထားပါသည်။ စက်မှု ဝန်ကြီးဌာနမှလည်း ထိုသင်တန်းများကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရန် အတွက် အဓိက ငွေကြေးထောက်ပံ့ ပေးသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ ပြန်လည် ထူထောင်ရေး ဦးစီးဌာနသည် သင်တန်းသားများအား ဘေးကင်း လုံခြုံမှုနှင့် လက်လှမ်းမီမှုအတွက် သေချာစေရန် ပြုလုပ်ထားပြီး မသန်စွမ်းသင်တန်းဆင်းများအား အလုပ်ချိတ်ဆက် ပေးရန် လုပ်ဆောင်မည်ဟု သဘောတူထားပါသည်<sup>15</sup>။</p>
<p>အရည်အချင်းပြည့်ဝသည့် အလုပ်လျှောက်ထားမည့် မသန်စွမ်းသူများ</p>	<p>လိုအပ်ချက်</p>	<p>မသန်စွမ်းသူများသည် ပညာရေးကဏ္ဍတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း ကြုံတွေ့ခဲ့ရပါသည်။ ၁၀ တန်း(သို့) ဘွဲ့ရသည် တရားဝင် အလုပ်အကိုင်အတွက် လိုအပ်ချက် တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ဒဏ်ကြေး ဆောင်ရမည့် ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ် အောက်တွင် ဝေပုံကျနှုန်းထားပြည့်မီစေရန် ခန့်အပ်ထားရမည့် အခြေခံ အရည်အချင်းပြည့်မီသူများမရှိပါက၊ ဝေပုံကျနှုန်းထားမပြည့်မီ၍ ဒဏ်ကြေး ပေးဆောင် ရခြင်းအတွက် မကျေနပ်မှုများ ရှိလာနိုင်ပါသည်။</p>

<sup>15</sup> Minutes of 1st meeting of the Employment Sub-committee in Naypyidaw on 6th Aug 2019.

			တစ်နည်းအားဖြင့် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့်လည်း စာရွက်စာတမ်း အောင်လက်မှတ်၊ ဘွဲ့ရ မှတ်တမ်း အစရှိသည့်တို့ကို အရေးမထားပဲ လုပ်ကိုင်နိုင်မည့် စွမ်းဆောင်ရည်ကိုသာ ဦးစားပေး စဉ်းစားပေးရန် တိုက်တွန်း သင့်သည်။
လက်လှမ်းမီသော လုပ်ငန်းခွင်			
သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလက်လှမ်းမီမှု (အထူးသဖြင့် မြို့ပြဧရိယာ)	လိုအပ်ချက်		ဆောက်လုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာနသည်နေပြည်တော်တွင် ရှိသော အပန်းဖြေဥယျာဉ်နှင့် ဈေးကြီးများ စသော အများပြည်သူသုံး နေရာများတွင် မသန်စွမ်းသူများ အတွက် လက်လှမ်းမီသော ရှေ့ပြေး ကနေဦး စီမံကိန်း တစ်ခုပြုလုပ်ရန်အတွက် အဆိုပြုထားပါသည် <sup>16</sup> ။ မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများ အသင်းချုပ်သည် မသန်စွမ်းမှုတစ်မျိုးချင်းစီ၏ ကွဲပြားသည့် လက်လှမ်းမီမှုအကြောင်းကို ဆွေးနွေးလျက်ရှိသည်။
အထောက်အကူပြုနည်းပညာ၊ အထူးသဖြင့် မျက်နှာပြင်ဖတ်စက် (computer, phone, etc..)	အမြင်အာရုံမသန်စွမ်းသူများအတွက် လိုအပ်ချက်		ယူနီကုဒ်ဖောင့် မျက်နှာပြင် ဖတ်စက်ကို beta-test နည်းပညာဖြင့် တီထွင်ခဲ့ပါသည်။ (myanmaratc.org)။ မြန်မာ အများစုသည် ယူနီကုဒ်ဖောင့်မဟုတ်သော ဇော်ဂျီ ဖောင့်အသုံးပြုကြသောကြောင့် ထိုမျက်နှာပြင် ဖတ်စက်ဖြင့် စာဖတ်လို့ မရနိုင်ပါ။ မကြာသေးမီက အစိုးရသည် အများပြည်သူအား ယူနီကုဒ်ကို အသုံးပြုရန် တိုက်တွန်းခဲ့ပြီး ရန်ကုန်ရှိသုံးစွဲသူများသည် မြန်မာစာဖြင့် မျက်နှာပြင်ဖတ်စက်ကို စတင် အသုံးနိုင်ပြီး ဖြစ်သည်။ သို့သော် ထိုနည်းပညာသည် ဝေးလံသော ဒေသများရှိ သုံးစွဲသူများထံသို့ ရောက်ရှိရန် လိုအပ်နေဆဲဖြစ်ပြီး ထိုနည်းပညာကို အဆင်ပြေစွာ အသုံးပြုနိုင်ရန် အတွက်လည်း လိုအပ်နေဆဲ ဖြစ်သည်။
အလုပ်ရှာဖွေနေသော မသန်စွမ်းသူ	လိုလားချက်		ပြည်တွင်းအဖွဲ့အစည်း အချို့သည် အချက် အလက်များ ထိန်းသိမ်းထားပါသည်။ (အထက်တွင် ကြည့်ရန်)

<sup>16</sup> Facebook page, [Prof Win Myat Aye](#), 25 June 2019.

များ၏ အချက်အလက်		
အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး စီမံကြီးကြပ်ခြင်း/ပံ့ပိုးကူညီခြင်း	လိုလားချက်	အေအေအာ ဂျပန် ၊ ရွှေမင်းသား ဖောင်း ဒေးရှင်း (မြန်မာ)၊ ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်းသူများအသင်း ၊ မြန်မာနိုင်ငံမသန်စွမ်းသူများအသင်းချုပ်၊ မြန်မာနိုင်ငံမသန်စွမ်းသူများ ရှေ့ဆောင်အဖွဲ့နှင့် အနာကြီးနှင့်မသန်စွမ်းမှုကာကွယ်ရေးနှင့်ပြန်လည်ထူထောင်ရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့ (မြန်မာ) တို့ ကဲ့သို့သော အနည်းငယ်သော အဖွဲ့အစည်းများသာ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ပံ့ပိုးကူညီမှုများကို ပေးနိုင်ပါသည်။
လူမှုရေး/ယဉ်ကျေးမှု အပြောင်းအလဲ	လိုလားချက်	မသန်စွမ်းသူများ အပြင်ထွက်၍ အလုပ်လုပ်ရန် အလွန်အမင်းကာကွယ်ပေးသော မိသားစုဝင်များ အပါအဝင် ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုအတားအဆီးကလည်း အားမပေးကြောင်းကို ၂၀၁၉ ဖိုရမ်၌ ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။

၅. မြန်မာနိုင်ငံ၌ မက်လုံးအခြေပြုချဉ်းကပ်နည်း တစ်ရပ် ဖြစ်နိုင်မည်လား

အခွန်

ဥပဒေ အခန်း (၁၀) ပုဒ်မ ၃၅(ဂ) အရ မသန်စွမ်းသူများ၏ ထုတ်ကုန်များ (သို့) မသန်စွမ်းသူများက တည်ထောင်ထားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ထုတ်လုပ်ထားသော ထုတ်ကုန်များ၊ စီးပွားရေးအကျိုးအမြတ်အတွက်မဟုတ်ဘဲ မသန်စွမ်းသူများ အသုံးပြုရန် ပြည်ပမှ တင်သွင်းသော အထောက်အကူပြုပစ္စည်းကိရိယာများ စသည့်တို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အမျိုးသား ကော်မတီသည် သင့်လျော်သော အခွန်ဦးစီးဌာန၊ အခြားသော အာဏာပိုင်များနှင့် အခွန်ကင်းလွတ်ခွင့်အတွက် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ပင်လယ်ရပ်ခြားမှ လှူဒါန်းမှုများအပေါ်တွင် ကင်းလွတ်ခွင့် အခွန်များအတွက် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ရန် တို့ဖြစ်သည်။ သတ်မှတ်ထားသည့် ပမာဏထက် ကျော်လွန်၍ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများကို ခန့်အပ်ထားပါက ကုမ္ပဏီများနှင့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများမှ အခွန်သက်သာခွင့်ရရန် ရွေးချယ်ခွင့် ရှိသည်။

နောက်ဆက်တွဲတွင်ဖော်ပြထားသော အခြားတိုင်းပြည်များ၏ အတွေ့အကြုံများ လေ့လာချက်တွင် လုပ်ငန်းခွင်၌ အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု ဖော်ဆောင်ရန် ကုန်ကျစရိတ်၊

သင်တန်းပို့ချခြင်း၊ လုပ်ခကုန်ကျ စရိတ် အပါအဝင် အခွန်ကင်းလွတ်ခွင့်များနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အယူအဆ သဘောထားများကို ဖော်ပြထားပါသည်။ သို့သော် နိုင်ငံတကာ အတွေ့အကြုံများအရ အခွန် ကင်းလွတ်ခွင့်သည် မက်လုံးတစ်ခု အနေဖြင့် အမြဲတမ်း မထိရောက်နိုင်ပါ။ အလုပ်ရှင်များ၏ လုပ်ကိုင်ပုံနည်းလမ်း၊ အရွယ်အစား၊ တည်နေရာအပေါ်တွင်လည်း မူတည်နိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း အခွန်လိုက်နာမှုသည် အနိမ့်ဆုံးအဆင့်သာရှိပြီး အခွန်ဥပဒေကို လိုက်နာ ဆောင်ရွက်မှုများတွင်လည်း ရှေ့နောက် မညီညွတ်မှုများရှိသောကြောင့် မသန်စွမ်းသူများ တည်ထောင်သည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ (သို့) မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းနှင့် ပတ်သက်သော မက်လုံးပေးခြင်းအတွက် အခွန်ကင်းလွတ်ခွင့်ပေါ်မှာအခြေခံသော ချဉ်းကပ်နည်း သည် မြန်မာပြည် အတွင်း မအောင်မြင်နိုင်သေးပါ။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ပိုမိုများပြားစေမည့် အစီအမံများ၊ ဆောင်ရွက်ချက်များ လုပ်ဆောင်သင့်သည်နှင့် ပတ်သက်၍ သုတေသနပြုရန် လိုအပ်ပါသည်။

တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ဝင်ငွေခွန်ဥပဒေအား ပြင်ဆင်နေသည်ဖြစ်ရာ အခွန်ဆိုင်ရာ မက်လုံးများ အကြောင်းကိုလည်း ပြည်တွင်းအခွန်များ ဦးစီးဌာနနှင့် ဆွေးနွေးသင့်သည်။

### အခြားမက်လုံးများ

ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်ရှိသောနိုင်ငံများတွင် အသုံးပြုသော အခြားမက်လုံးများမှာ မသန်စွမ်းသော ဝန်ထမ်းများအား အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ အလုပ်ခွင်သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် အထောက်အကူပြု ပစ္စည်းများ ထောက်ပံ့ပေးခြင်းအတွက် ထောက်ပံ့ငွေပေးခြင်းနှင့် သက်သာခွင့်များ၊ လူမှုဖူလုံရေး ဆိုင်ရာ ငွေပေးချေမှုများအား လျော့ချပေးခြင်း၊ ချေးငွေနှင့် မြေယာ ရရှိမှုကို ဆောင်ရွက်ပေး ခြင်းနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးခြင်းမှ ခေတ္တကင်းလွတ်ခွင့်နှင့် အနိမ့်ဆုံး လုပ်အားခ လျော့ချခြင်းစသည့် မေးခွန်းထုတ်စရာ မက်လုံးများပင် ရှိသည်။

ဆုလာဒ်(သို့) ဝယ်ယူစားသုံးသူများ ပိုမိုအားပေးမှု၊ စသဖြင့် ကုမ္ပဏီများ၏ ကောင်းမွန်သော လုပ်ဆောင်မှုများကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းသည် နောက်ထပ် မက်လုံးတစ်ခု ဖြစ်သည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် နိုင်ငံတွင် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍမှ ဝယ်ယူသူများ (buyers)သည် မသန်စွမ်းအလုပ်သမားများ ခန့်အပ် ထားသော ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများ (suppliers)ထံမှ အဓိကထား မှာယူကြပါသည်။

၆. မသန်စွမ်းသူများအလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းတိုးမြှင့်စေရန်အတွက် အခြားသော နိုင်ငံများက မည်သို့ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သနည်း။

အခြားတိုင်းပြည်များ၏ ချဉ်းကပ်ပုံချဉ်းကပ်နည်းများ အကျဉ်းချုပ် သုံးသပ်ချက်ကို ၂၀၁၇ နှင့် ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ကျင်းပခဲ့သည့် ပါဝင်ပတ်သက်သူများ ဖိုရမ်တွင် မျှဝေထားသော အတွေ့အကြုံများနှင့် အွန်းလိုင်း သုတေသနကို အခြေခံ၍ နောက်ဆက်တွဲတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

တိုင်းပြည်အားလုံး၌ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော အရေအတွက်နှုန်းသည် မသန်စွမ်း မဟုတ်သူထက် ပို၍နည်းသည်။ အချို့တိုင်းပြည်များတွင် ပေးကမ်းစွန့်ကြဲခြင်း နည်းလမ်းဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်နေသော မဖြစ်မနေကျင့်သုံးရသည့် ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်များလည်း ရှိသည်။ အချို့တိုင်းပြည်များသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိသည့် ဥပဒေပြဌာန်း၍ အခွင့်အရေးကို အခြေခံသော ချဉ်းကပ်နည်းများကို ချမှတ်ကျင့်သုံး ကြသည်ဟု ဆိုပါသည်<sup>17</sup>။

ဥရောပနိုင်ငံအများစုနှင့် အာရှနိုင်ငံအချို့တွင် ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်များရှိပြီး အချို့နိုင်ငံများတွင် ဒဏ်ကြေးပေးရသည်များလည်း ပါဝင် ပါသည်။ ဂျာမနီသည်မသန်စွမ်း စစ်ဘေးဒဏ်ခံသူများနှင့် စစ်မှုထမ်းဟောင်းများကို အထောက်အပံ့ပေးရန် ဝေပုံကျနှုန်းထား စနစ်ကို ၁၉၁၉ ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့ပါသည်။ မြောက်ဥရောပနှင့် အင်္ဂလိပ်စကားပြောသောနိုင်ငံများသည် ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ် မပြဌာန်းထားသော်လည်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်းကို အခြေခံသော ချဉ်းကပ်ပုံချဉ်းကပ်နည်း ၊ အမျိုးမျိုးသော အထောက်အပံ့ (သို့) မက်လုံးပေးခြင်းကို အခြေခံသော ချဉ်းကပ်ပုံချဉ်းကပ်နည်း နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဝင်သင်တန်းများကဲ့သို့သော လုပ်သားဈေးကွက်ဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်ပုံချဉ်းကပ်နည်း စသည့် ရွေးချယ်မှုပုံစံများစွာလည်း ကျင့်သုံး လုပ်ဆောင်နေပါသည်။

မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအတွက် မည်သည့်ချဉ်းကပ်မှုကမှ အပြည့်အဝ အောင်မြင်ခြင်းမရှိပါ။ ဥပမာ အားဖြင့် မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ထားရာတွင် အောင်မြင် နေသော တိုင်းပြည်နှစ်ခုမှာ ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်ရှိသော ဂျပန်နိုင်ငံနှင့် ဝေပုံကျနှုန်းထား စနစ် မရှိသော သြစလျနိုင်ငံတို့ ဖြစ်ပါသည်။ မသန်စွမ်းဥပဒေနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တိုင်းပြည်နှစ်ခုစလုံးတွင် အငြင်းပွားမှုများဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုဥပဒေကို အသုံးပြု၍ အလွဲသုံးစားပြုခြင်း၊ မလျော်မကန် သုံးစွဲခြင်းနှင့် လျစ်လျူရှုထားခြင်းများအား တွေ့ရှိရပါသည်။ ဝေပုံကျနှုန်းထား မပြဌာန်းထားသော ဗြိတိန်နိုင်ငံတွင် မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင် ရရှိမှုနှုန်းမှာ ၅၁.၇%ရှိပြီး ကမ္ဘာပေါ်တွင် အမြင့်ဆုံး ဖြစ်သည်။

<sup>17</sup> iGlobal Law, London-based Law Firm, [The World and Disability: Quotas or No Quotas?](#), December 11, 2013. Page 23 of 53



အခြားနိုင်ငံများ၏ အတွေ့အကြုံများအရ ဝေပုံကျနှုန်းထားသည် မသန်စွမ်းသူများအလုပ်အကိုင် ရရှိမှု အရေအတွက်ကို မြှင့်တင်နိုင်သော်လည်း၊ ကျေနပ်ပြီး ပျော်ရွှင်စရာကောင်း သည့် အလုပ်အကိုင်ဘက်သို့ ဦးတည်ရာ မရောက်သကဲ့သို့ ဖြစ်သွားနိုင်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်ရှင်များသည် မသန်စွမ်းသူများအား ရည်ရွယ်၍ အရည်အသွေး နိမ့်ကျသော အလုပ်အကိုင် များတွင် လုပ်ကိုင်စေခြင်း (သို့) မသန်စွမ်းသူများ သီးသန့် လုပ်ကိုင်ရသော လုပ်ငန်းခွင်များတွင် လုပ်ကိုင်စေခြင်းစသည့် အခြေအနေမျိုးများတွင် ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်အကိုင်မရှိသော မသန်စွမ်းသူများအား အတင်းအကျပ် အလုပ်အကိုင်ခန့်ရမည်ဆိုသော အမြင်သဘောထား နှင့် မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာ အပြုသဘောမဆောင်သော (သေးသိမ်စေသော) အမြင်သဘောထား (disability-related stigma) ကိုလည်း ဝေပုံကျ နှုန်းထားစနစ်က သတင်းပေးရာ ရောက်ပါသည်။ ဝေပုံကျနှုန်းထား စနစ်အချို့သည် မသန်စွမ်းသူများအား အမှန်တကယ် အလုပ် ပေးထားခြင်း မဟုတ်ဘဲ၊ လုပ်ခလစာ ပေးထားသည့် “ဟန်ဆောင်ထားသော အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးခြင်း” (fake employment) ကို ကျရောက်နိုင်ပါသည်။

နောက်ဆက်တွဲတွင် ဖော်ပြထားသော ဝေပုံကျနှုန်းထားနှင့်ပြစ်ဒဏ်များရှိသော နိုင်ငံများတွင် ကုမ္ပဏီအများစုသည် မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ခြင်းထက် ဒဏ်ငွေကိုသာ ရွေးချယ်ကြသည်။ ဤအကြောင်းအရာများကြောင့် နောက်ထပ် အခွန်ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးအဖြစ် ရှုမြင်ကြသည်။

ဒဏ်ကြေးများမှ ရန်ပုံငွေများကို မသန်စွမ်းသူများအသင်းများသို့ လွှဲပြောင်းပေးသောနိုင်ငံများတွင် ဤအသင်းများသည် ဤရန်ပုံငွေများအား မှီခိုမှုများ တိုးပွားလာပါသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့သည် မသန်စွမ်းသူများအတွက် အရည်အသွေးရှိသော အလုပ်များထောက်ပံ့ပေးနိုင်မှု မရှိသော်လည်း ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်ကိုသာ ဦးတည်ဆောင်ရွက်နေကြသည်။

ဒဏ်ကြေးနှင့် မက်လုံးပေးမှုများသည် ဟန်ဆောင်မသန်စွမ်း အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ခြင်းကဲ့သို့သော အကျင့်ပျက်ခြစားမှုအတွက် အခွင့်အလမ်းများ ဖွင့်ပေးသကဲ့သို့ ဖြစ်နေသည်။

၇. မြန်မာနိုင်ငံအတွက် သက်ရောက်မှုများ - အမျိုးသားကော်မတီအတွက် ရွေးချယ်စရာများ

ပိုမိုကောင်းမွန်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်သည့်အချိန်အထိ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်ကို ခေတ္တမကျင့်သုံးသေးဘဲ ရွှေ့ဆိုင်းထားသင့်သလား (သို့) ကျင့်သုံးရန် ပြင်ဆင်မှုများကို ဆက်လက် လုပ်ဆောင်သင့်သလား ဆိုသည်ကို ကော်မတီက စဉ်းစားရန် လိုအပ်သည်။ မသန်စွမ်းသူများဆိုင်ရာ



သဘောတူစာချုပ်ပါ အကောင်အထည်ဖော်မှုများအား စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုသည့် ကုလသမဂ္ဂ ကော်မတီ သည် အောက်ဖော်ပြပါအကြောင်းအရာများကို အကြံပြုခဲ့သည်-

(က) တစ်ဦးချင်းစီအတွက် သင့်လျော်ကိုက်ညီမည့် လုပ်ငန်းခွင်အနေအထား ပံ့ပိုးပေးရန်နှင့် လုံလောက်သော လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း၊ အစိုးရနှင့်ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍများတွင် လုပ်ငန်းခွင်၌ သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော ပတ်ဝန်းကျင် ဖြစ်စေရန် ပြင်ဆင်မွန်းမံမှု (reasonable accommodation) များကို ငြင်းပယ်ခြင်း အပါအဝင် မသန်စွမ်းသူများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်စေရန် ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများကို ချမှတ် ပြဋ္ဌာန်းရမည်။

(ခ) ပွင့်လင်းသော အလုပ်သမားဈေးကွက်တွင် မသန်စွမ်းသူများ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် မသန်စွမ်းလူငယ်များ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းအား မြှင့်တင်ရန် ထိရောက်သော “ ခွဲခြားဆက်ဆံ ခံရသူများကို အလုပ်အကိုင်၊ ပညာရေးစသည့် ကဏ္ဍတို့၌ ဦးစားပေးသည့် မူဝါဒများ၊ အရေးယူ ဆောင်ရွက်မှုများ”ကို လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် ပွင့်လင်းသော အလုပ်သမား ဈေးကွက်တွင် အားလုံး လက်လှမ်းမီပါဝင်နိုင်ရန် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ ပိုမိုလုပ်ဆောင်ရန်။

(ဂ) အစိုးရ၊ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍများရှိ အလုပ်အကိုင်များတွင် မသန်စွမ်းသူများပါဝင်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ တိုးတက်လာသည့် အခြေအနေကို အသက်အရွယ်၊ လိင်၊ မသန်စွမ်းမှုနှင့် အလုပ်အကိုင် အဆင့်အတန်းလိုက် ခွဲခြားပြထားသော အချက်အလက်များကို နောက်တစ်ကြိမ် တင်ပြရမည့် အစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားရန်။

ကုလသမဂ္ဂသည် ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ် လိုအပ်မှုရှိ၊ မရှိနှင့်ပတ်သက်ပြီး သီးခြားသဘောထား မှတ်ချက်မရှိသော်လည်း မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းရန် ထိရောက်သော “ခွဲခြားဆက်ဆံ ခံရသူများကို အလုပ်အကိုင်၊ ပညာရေးစသည့် ကဏ္ဍတို့၌ ဦးစားပေးသည့် မူဝါဒများ၊ အရေးယူ ဆောင်ရွက်မှုများ” (Affirmative Action)ကို ပြုလုပ်ရန် အားပေးသည်။

မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အရေးမြှင့်တင်ရန် အမျိုးသားကော်မတီသည် အောက်ဖော်ပြပါ ရွေးချယ်မှု နှစ်ခု ရှိသည်။

ရွေးချယ်မှု (၁) - ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်ကို ရွှေ့ဆိုင်းခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်နိုင်သော ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဦးတည် ဆောင်ရွက်ခြင်း

၁. ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ်ကိုနောက်ပိုင်းနှစ်များတွင်သာ သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းကောင်းများ တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် လိုအပ်သော လုပ်ဆောင်မှုများ ကိုသာ ဦးတည်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ (နိဒါန်းကိုကြည့်ပါ)

က။ မသန်စွမ်းသူများ၏အခွင့်အရေးများနှင့်သက်ဆိုင်သော၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မပြုရန် တားမြစ်ထားသော လက်ရှိပြဌာန်းထားသည့် မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းများအား အသိပညာ ပေးမှု မြှင့်တင်ရန်။ အစိုးရဌာနများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အများပြည်သူကို ဦးတည် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

ခ။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်းကို သေချာစေရန် လက်ရှိ ပြဌာန်းထားသည့် မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများနှင့် နည်းဥပဒေများကို အကောင်အထည်ဖော် လုပ်ဆောင်ခြင်း

အထူးသဖြင့်

- ပညာရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများကို လက်လှမ်းမီရယူ သင်ကြားနိုင်ခြင်း
- အများပြည်သူသုံး သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး စနစ်ကို လက်လှမ်းမီ အသုံးပြုနိုင်စေခြင်း
- မသန်စွမ်းသူများ မသန်စွမ်းမှတ်ပုံတင်ရရှိစေရန် အရှိန်အဟုန်မြှင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း
- အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများ အားလုံး (အစိုးရဌာန၊ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း များနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ) တွင် အလုပ်လျှောက်လွှာခေါ်ယူခြင်း၊ အလုပ်ခန့်အပ် ထားခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းများတွင်ရှိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တွန်းလှန် ဆောင်ရွက်ခြင်း

ဂ။ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းတိုးမြှင့်စေရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရန် သင့်လျော် သော စွမ်းဆောင်ရည် တိုးမြှင့်စေရန် အစီအမံများနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များ

- တစ်ဦးချင်းစီ၏ စိတ်အားထက်သန်မှုအပေါ်မှာ အခြေခံပြီး လူမှန်၊ နေရာမှန် ကိုက်ညီမှု ရှိရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း (job matching) ၊ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းပြပွဲ (job fairs) နှင့် အလုပ် အကိုင်ရှာဖွေနေသော မသန်စွမ်းသူများ၏ အချက်အလက်များကို စနစ်တကျ စုဆောင်း ထားရှိခြင်း၊
- လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် မိမိတို့အပေါ် မိမိတို့ယုံကြည်မှုများ ရှိလာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးသည့် အစီအစဉ်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်အကြိုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လေ့ကျင့်

သင်ကြားပေးမှုများ၊ အလုပ်မရှိသေးသူများကို အလုပ်အကိုင်အတွေ့အကြုံရရှိစေရန် ယာယီ အလုပ်နေရာခန့်အပ်ထားမှုနှင့်လုပ်ငန်းခွင်အတွက် အဆင်သင့်ဖြစ်အောင်ပြင်ဆင်ခြင်း၊

- (မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ မသန်စွမ်းဝယ်ယူ စားသုံးသူများအား ဝန်ဆောင်မှုများ လက်လှမ်းမီစေရေး လုပ်ဆောင်ခြင်း အပါအဝင်) မသန်စွမ်းသူများ အားလုံးပါဝင်သည့် မူဝါဒများကို ချမှတ်၍ လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက် နေသော ကုမ္ပဏီများကို အခွန်လျော့ပေါ့ပေးခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြု ပေးခြင်း။

ရွေးချယ်မှု (၂) စွမ်းဆောင်နိုင်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်တိုးတက်အောင် ပြုလုပ်ခြင်းအပြင်

ဝေပုံကျနှုန်းထား စနစ်ကို အစပျိုးခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အကြံဉာဏ်ရယူခြင်း။

အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများရှိ အလုပ်ရှင်များသည် မသန်စွမ်းမှုအကြောင်း၊ အလုပ်ရှင်များမှ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြုလုပ်ရဟူသော တာဝန်ဝတ္တရားများအကြောင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အသိပညာ အနည်းငယ်သာရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဝေပုံကျနှုန်းထားစနစ် အကောင်အထည်ဖော်ရန် ဖြစ်နိုင်ခြေကို လေ့လာနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်ရှင်များ (စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများနှင့် အစိုးရ မဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများ)၊ မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများ နှင့် တိုင်ပင် ဆွေးနွေး၍ စေ့စေ့စပ်စပ် ပွင့်ပွင့် လင်းလင်းနှင့် စနစ်တကျ ပြုစုထားသည့် "Green Paper" (တိုင်ပင် ဆွေးနွေးမှုမှရရှိထားသော အတွေးအမြင်၊ အကြံပြုချက်များပါဝင်သည့် စာတမ်း တစ်စောင်) လိုအပ်ပါသည်။ နိုင်ငံတကာ အလေ့အကျင့်ကောင်းများအပေါ် အခြေခံ၍ ထိုကဲ့သို့ တိုင်ပင် ဆွေးနွေးမှုများသည် တစ်နှစ်ခန့် ကြာမြင့်သင့်သည်။ ဥပမာ ပြင်ဆင်မှု၊ ခြောက်လ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှု (ဆက်သွယ်ရေးနှင့် လူထုအစည်းအဝေးများအပါအဝင်၊ အဖြေများအား ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် စုစည်းခြင်း)။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများကို ထင်ဟပ်သော လုပ်ဆောင်နိုင်ဖွယ်ရှိသည့် အမျိုးမျိုးသော အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများနှင့်၎င်းတို့၏ ဖြစ်နိုင်ချေတို့နှင့် ပတ်သက်၍ တိကျသော မေးခွန်းများ ရှိသင့်သည်။ တိုင်ပင် ဆွေးနွေးမှုများမှ တစ်ဆင့် အောက်ပါတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဦးစားပေးမှုများနှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေအပေါ်ထင်မြင် ယူဆချက် များကို ရှာသင့် ပါသည်။

- ဝေပုံကျနှုန်းထား ရာခိုင်နှုန်း
- အကျုံးဝင်မှု(ဥပမာ-အများပြည်သူ/အစိုးရနှင့်ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၏မည့်သည့်အစိတ်အပိုင်းများ)
- အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် စတင်မိတ်ဆက်ခြင်းအတွက် အချိန်ဇယား
- မက်လုံးများအတွက် ရွေးချယ်စရာများ
- ပြစ်ဒဏ်များအတွက် ရွေးချယ်စရာများ

- အစီရင်ခံရန် လိုအပ်ချက်များ
- စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်အတွက် ရွေးချယ်စရာများ

အေအေအာ ဂျပန် (AAR Japan) နှင့် မြန်မာ့စီးပွားရေး တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြု ဌာန (MCRB) တို့သည် ဤကဲ့သို့ ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်မှု တစ်ခု လုပ်ဆောင်၍ Green Paper (တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှု မှုရရှိထားသော အတွေးအမြင်၊ အကြံပြုချက်များပါဝင်သည့် စာတမ်း တစ်စောင်) ပြုစုရာတွင် အလုပ်အကိုင် ဆပ်ကော်မတီကို ထောက်ပံ့နိုင်သော်လည်း နောက်ထပ် ဖွံ့ဖြိုးရေး မိတ်ဖက်များ၏ ပံ့ပိုးမှုလည်း လိုအပ်ကြောင်း အကြံပြုလိုပါသည်။

မည်သည့်ရွေးချယ်မှုကိုမဆို ရွေးချယ်လုပ်ဆောင်ပါက အမျိုးသားကော်မတီသည် အစိုးရ၊ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍများရှိ အလုပ်အကိုင်များတွင် မသန်စွမ်းသူများပါဝင်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ တိုးတက်လာသည့် အခြေအနေအပေါ် အသက်အရွယ်၊ လိင်၊ မသန်စွမ်းမှုနှင့် အလုပ်အကိုင် အဆင့်အတန်းလိုက် ခွဲခြား ပြထားသော အချက်အလက်များကို စုဆောင်းထားရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။

နောက်ဆက်တွဲ - အခြားနိုင်ငံများရှိ ဝေပုံကျနှုန်းထားရှိခြင်း၊ မရှိခြင်းဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်မှုများ အကျဉ်းချုပ်

ဤနောက်ဆက်တွဲသည် ၂၀၁၉ ဩဂုတ်တွင် မြန်မာ့စီးပွားရေး ကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB)မှ ပြုလုပ်သော အွန်လိုင်း သုတေသန အပေါ်အခြေခံသည်။

ဝေပုံကျနှုန်းထားရှိ	%အများပြည်သူ/အစိုးရ	%ပုဂ္ဂလိက	ပြစ်ဒဏ်	မက်လုံး	ဝေပုံကျနှုန်းထား မရှိ
အာရှပစိဖိတ်					
ဂျပန်	၂.၅	၂.၂	ရှိ	ရှိ	စင်္ကာပူ
ကိုးရီးယား	၂	၂	ရှိ	ရှိ	ဟောင်းကောင် (SAR)
တရုတ်	၁.၅	၁.၅	ရှိ	ရှိ	ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်
ထိုင်းနိုင်ငံ	၁	၁	ရှိ	ရှိ	ဘရူနိုင်း
မလေးရှား	၁	၁	?	ရှိ	
လာအို	?	၃	ရှိ	ရှိ	
ကမ္ဘောဒီးယား	၂	၁	မရှိ	ရှိ	
ဖိလစ်ပိုင်	၁	၀	မသိ	ရှိ	
အင်ဒိုနီးရှား	၂	၁	ရှိ	?	
ဗီယက်နမ်	?	၂-၃	ရှိ	?	
အိန္ဒိယ	၃	၀	မသိ	?	
နီပေါ	၅	၄	?	?	
အခြားသော					
ပြင်သစ်	၆	၆	ရှိ	ရှိ	ဗြိတိန်
ဂျာမနီ	၅	၅	ရှိ	ရှိ	အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု ဩစတြေးလျ

## အာရှ - ပစိဖိတ်နိုင်ငံများ

### ဂျပန်နိုင်ငံ (၂)

ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ၁၉၆၀ခုနှစ်ကတည်းက ရုံး၊ ကုမ္ပဏီများ၊ အစိုးရနှင့်ဒေသတွင်း အာဏာပိုင် အဖွဲ့အစည်းများအတွက် မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်ခြင်းဆိုင်ရာ ဝေပုံကျစနစ်ရှိခဲ့သည်။ ဂျပန်နိုင်ငံ အစိုးရသည် ကုလသမဂ္ဂမသန်စွမ်းသူများဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးသဘောတူ စာချုပ်ကို ၂၀၁၄ခုနှစ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။

ဂျပန်နိုင်ငံ၏ မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်ခြင်း ဆိုင်ရာ ဝေပုံကျစနစ်အရ အစိုးရကဏ္ဍတွင် ၂.၅ရာခိုင်နှုန်းနှင့်ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင် ၂.၂ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်။ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင် ရရှိမှုနှုန်းသည် ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ၇.၉ ရာခိုင်နှုန်းခန့် ရှိသည်<sup>18</sup>။

မသန်စွမ်းသူများအလုပ်အကိုင်ရရှိမှုနှုန်းမြင့်မားလာစေရန် ၂၀၀၉ ခုနှစ်မှ စတင်ပြီး လုပ်ငန်းရှင်များကို ဂျပန်အစိုးရ၏ မက်လုံးပေးဆွဲဆောင်မှုများ -

- လုပ်ငန်းရှင်မှ မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာတွင် လွယ်ကူချောမွေ့စေရန် အတွက် ပစ္စည်းကိရိယာများ စီစဉ်ပေးခြင်း (သို့) တပ်ဆင်ပေးခြင်းများကြောင့် (ဥပမာ - လက်သင်္ကေတပြ ဘာသာစကား စကားပြန်၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းအလုပ်သင်ဆရာများ) လုပ်ငန်းရှင်များ စီးပွားရေးအရ ခက်ခဲမှုများလျော့ချစေနိုင်ရန်နှင့် မသန်စွမ်းသူများအား ဆက်လက်အလုပ်ခန့်ထားနိုင်ရန် ဂျပန်အစိုးရမှ ထောက်ပံ့ငွေများထောက်ပံ့ပေးခြင်း။
- မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်သောလုပ်ငန်းရှင်အား အခွန်ပေးဆောင်ရာတွင် သက်သာခွင့်များ ထားရှိပေးခြင်း။
- ကုမ္ပဏီခွဲများစွာရှိသော ကုမ္ပဏီကြီးများတွင် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်အပ်သည့် ရာခိုင်နှုန်းကို တွက်ချက်ရာ၌ ကုမ္ပဏီခွဲများ၏လုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦးမှ မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအတွက် အခွင့်အရေးပေး စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့လျှင် မိခင်ကုမ္ပဏီကြီး၏ ဝေပုံကျစနစ်စာရင်းဝင်အဖြစ် သတ်မှတ်သည်။ ၎င်းကုမ္ပဏီခွဲများအတွက်လည်း မက်လုံးပေးဆွဲဆောင်မှုများ စီစဉ်ပေးထားသည်။
- အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာသတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်ရှင်သည် မသန်စွမ်းသူတို့၏ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ (သို့) ကိုယ်ခန္ဓာပိုင်းဆိုင်ရာ အားနည်းချက် များကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အခြား

<sup>18</sup> Japan Times, National News, Jiji, [Number of people with disabilities working at Japanese firms tops 500,000 for first time](#), April 10 2019.

သူများနှင့် တန်းတူ လုပ်ကိုင်ခိုင်စွမ်းမရှိသည့် မသန်စွမ်းသူများအား ဂျပန်နိုင်ငံ စီရင် စုနယ် အလုပ်သမားရုံးမှ ဒါရိုက်တာ၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ အောက် လျော့ပြီး ပေးချေနိုင်သည်။

မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်ခြင်းဆိုင်ရာ ဝေပုံကျစနစ်စံနှုန်းကိုချိုးဖောက်သည့် ဝန်ထမ်းဦးရေ၁၀၀ ကျော်ရှိသော လုပ်ငန်းရှင်များသည် လျော့ချခန့်အပ်သော လုပ်သားအရေအတွက်အတိုင်း တစ်ယောက်လျှင် လစဉ်အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄၇၀နှင့်ညီမျှသော ဂျပန်ယန်းငွေ၅၀၀၀၀အထိ ပြစ်ဒဏ် ချမှတ်ခြင်းကို ခံရသည်။ အစိုးရမှဝန်ထမ်းဦးရေ၁၀၀ကျော်သော်လည်း ၂၀၀ မကျော်လွန်သော ကုမ္ပဏီများကို အထူးအချိန်ကန့်သတ်ချက်ဖြင့်စောင့်ဆိုင်းပေးသည်။

၎င်းအလုပ်ရှင်များသည် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့်ခြင်းဆိုင်ရာ နှစ်စဉ်အစီရင်ခံစာကို ဂျပန်အစိုးရ ထံ တင်ပြရမည်။ လုပ်ငန်းရှင်၏မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်နှုန်းသည် ဝေပုံကျစနစ် စံနှုန်းအောက် လျော့နည်းနေပါက ဒေသတွင်းဆိုင်ရာအလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဝန်ဆောင်မှု ဒါရိုက်တာနှင့် တွေ့ဆုံရမည် ဖြစ်ပြီး၊ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများ ပိုမိုခန့်အပ်နိုင်ရန်အတွက် ၂ နှစ် စီမံကိန်းကို ရေးဆွဲရမည် ဖြစ်သည်။ မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်ထားခြင်း ၂ နှစ် စီမံကိန်းရေးဆွဲထားပြီးနောက် ဝေပုံကျ စနစ်အား မပြည့်မီသောပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများကို အများပြည်သူအား အသိပေးဖော်ပြမည် ဖြစ်သည်။ အဆိုပါစည်းမျဉ်းသည်အစိုးရကဏ္ဍများတွင် သက်ရောက်မှုမရှိပါ။

သို့သော်လည်း မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဝေပုံကျစနစ်သည် လက်တွေ့ အကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အဆင်မပြေမှုများရှိနေဆဲဖြစ်ကြောင်း သတင်းမီဒီယာများမှ အကြံ ပြုဖော်ပြထားသည်။ လတ်တလောထုတ်ဖော်ပြောကြားချက်များအရ အချို့သော အေဂျင်စီများနှင့် ဝန်ကြီးဌာနများသည် ၁၉၆၀ခုနှစ်ကတည်းကစတင်၍ ပင်စင်အနားယူသွားသော သူများနှင့် သေဆုံး သွားသူများ၏အမည်များအား မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဝေပုံကျစနစ်တွင် ထည့်သွင်း တင်ပြခြင်းများပြုလုပ်လျက်ကြောင်းသိရှိရသည်<sup>19</sup>။

<sup>19</sup> Nikkei Asian Review, Politics [Japan ministries inappropriately included 3,700 people to meet disabled quota](#). 22 October 2018.

တောင်ကိုးရီးယားသမ္မတနိုင်ငံ (Q)

အများပြည်သူနှင့်သက်ဆိုင်သော ကဏ္ဍများတွင် ဝန်ထမ်းဦးရေစုစုပေါင်း၏ ၂ရာခိုင်နှုန်းကို မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဝေပုံကျစနစ်အဖြစ်ထားရှိသည်။ လက်ရှိပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင်မူ စုစုပေါင်းဝန်ထမ်းအရေအတွက် ၃၀၀ကျော်ရှိသောလျှင် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဝေပုံကျစနစ်သည်သက်ရောက်မှုရှိသည်။ မသန်စွမ်းသူများအလုပ်အကိုင်မြှင့်တင်ရေး ကိုးရီးယား အေဂျင်စီ(KEPAD)မှ မသန်စွမ်းသူများအတွက် "ဦးတည်၍စီစဉ်ပို့ချ၊ လေ့ကျင့်ပေးသည့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ယူမှုများ" ရရှိရန်နှင့် ယှဉ်ပြိုင်မှုများသည့် ဝန်ထမ်းဈေးကွက်ထဲသို့ ထိုးဖောက်နိုင်ရန် မသန်စွမ်းသူများအား အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ပြန်လည်ထူထောင်ရေး ဝန်ဆောင်မှုများကို ထောက်ပံ့ပေးသည်။ သို့သော်ငြားလည်း ပြင်းထန်သော မသန်စွမ်းမှု အခြေအနေရှိသူများအတွက် များစွာ အထောက်အပံ့ မဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

ကိုရီးယားတွင်၂၀၀၈ခုနှစ်မှစ၍ မသန်စွမ်းသူများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆန့်ကျင်ရေး အက်ဥပဒေ ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ တောင်ကိုးရီးယားနိုင်ငံအနေဖြင့် ယင်းအက်ဥပဒေကိုကျင့်သုံးနေသော်ငြားလည်း Samsung, SK, နှင့် Hanjin ကဲ့သို့စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ကော်ပိုရေးရှင်းကုမ္ပဏီကြီးများသည် မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်အပ်ရန် ဝန်လေးတုံ့ဆိုင်းလျက်ရှိသည်<sup>20</sup>။

မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဝေပုံကျစနစ်သည် လုပ်ငန်းရှင်နှင့် မသန်စွမ်းသူများအကြား သဘောထား ကွဲလွဲပြီး အငြင်းပွားမှုကိစ္စရပ်များကို ဖြစ်ပွားလာစေခဲ့သည်။ မသန်စွမ်းသူများအလုပ်အကိုင် မြှင့်တင်ရေး ကိုးရီးယားအေဂျင်စီ(KEPAD)၏ စစ်တမ်းများအရ ကိုးရီးယားနိုင်ငံရှိ ၅၀ရာခိုင်နှုန်းသော ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများသည် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဝေပုံကျစနစ်ကို လိုက်နာ ကျင့်သုံးခြင်းမရှိကြပါ<sup>21</sup>။ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်း အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှုန်းသည် သတ်မှတ်ထားသော ဝေပုံကျစနစ်အောက် လျော့နည်းနေပါက ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းစနစ်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ အတွက် ပိုမိုဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး ဖြစ်စေပြီး၊ အစိုးရ၏ မက်လုံးပေးဆွဲဆောင်ထောက်ပံ့မှုများမှာ အလွန် နည်းလွန်းနေသည်ဟု ထုတ်ဖော်ပြောဆိုထားကြသည်။ လက်ရှိ ဒဏ်ကြေးငွေမှာ သတ်မှတ်ဦးရေ အောက် တစ်ယောက်လျော့ပါက တစ်လလျှင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆၇၀ - ၁၁၁၄ နှင့် ညီမျှသော တောင်ကိုးရီးယားဝမ် ၈၁၂၀၀၀ - ၁၃၅၂၃၀ ပေးဆောင်ရမည် ဖြစ်သည်။

<sup>20</sup> [Comparing Employment Quota Systems for Disabled People Between Korea and Japan](#) Asian Journal of Human Services, VOL.10, 12 February 2016.  
<sup>21</sup> [Lessons from the 2017 International Disability Employment Forum in South Korea](#) Seoul Business Disability Forum, 19 September 2017.



တောင်ကိုးရီးယားနိုင်ငံတွင် မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများကို အကျိုး မြတ်မယူသော အဖွဲ့အစည်းများက စီမံခန့်ခွဲလျက်ရှိသည်။ သို့သော်လည်း လုပ်ပိုင်ခွင့်များနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ မက်လုံးပေးဆွဲဆောင်မှုများ အားနည်းခြင်းကြောင့် အကျိုးရလဒ်များမှာ မျှော်မှန်း ထားသည့် ရလဒ်ကိုပင် ပြည့်မီခြင်းမရှိပါ။ ၎င်းအဖွဲ့အစည်းများ၏ ၈၀-၁၀၀ ရာခိုင်နှုန်းသော ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုများမှာ ကိုးရီးယားအစိုးရမှ ရရှိနေခြင်းဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အဖွဲ့အစည်းများ မှာ သီးခြားရပ်တည်နိုင်ခြင်းမရှိပဲ ကိုးရီးယားအစိုးရအပေါ်တွင်သာ မှီခိုနေရဆဲဖြစ်သည်<sup>22</sup>။ မသန်စွမ်း သူများသာ ခန့်အပ်ထားသော အလုပ်ရုံများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အရွယ်အစားမှာ သေးငယ် ကြသည်။ ပျမ်းမျှမသန်စွမ်း အလုပ်သမား အရေအတွက် ၃၀ ဦး အောက်သာ ဖြစ်သည်။

### တရုတ်ပြည်သူ့သမ္မတနိုင်ငံ (၂)

တရုတ်နိုင်ငံမသန်စွမ်းသူများအဖွဲ့ချုပ် (CDPF) သည် မသန်စွမ်းသူများ၏အခွင့်အရေး ကာကွယ် ဆောင်ရွက်ပေးသည့် လုပ်ငန်းများကို နိုင်ငံတော်အဆင့်ဖြင့် ဆောင်ရွက်နေသော အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပြီး မသန်စွမ်းသူများ လုပ်ငန်းကော်မတီ နိုင်ငံတော်ကောင်စီ၏ အတွင်းဝန်ရုံးအဖြစ်လည်း သိရှိကြသည်။ ၎င်းအဖွဲ့သည် မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများ ဖော်ဆောင်ရန်နှင့် အကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် သက်ဆိုင်ရာဌာနများကို ကူညီပံ့ပိုး ပေးလျက်ရှိသည်။ ဒေသတွင်းအစိုးရ ဌာနများတွင်လည်း မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများ ခန့်အပ်ရေးနှင့် အခြားသော အလုပ်ခန့်ထားခြင်း နည်းလမ်းများကိုလည်း မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် လမ်းညွှန်မှုများ ပြုလုပ်သည်။

၂၀၁၇ဒီဇင်ဘာလစာရင်းများအရ တရုတ်နိုင်ငံမသန်စွမ်းသူများအဖွဲ့ချုပ် (CDPF) တွင် မှတ်ပုံတင် စာရင်းသွင်းထားသည့် အလုပ်လုပ်နိုင်သော အသက်အရွယ် မသန်စွမ်းသူ စုစုပေါင်း ၁၇.၅၅သန်း အနက် ၉.၄၅သန်းမှာ အလုပ်အကိုင်ရရှိပြီး ဖြစ်သည်။ တရုတ်နိုင်ငံမသန်စွမ်းသူများအဖွဲ့ချုပ် (CDPF) ၏အဆိုအရ တရုတ်နိုင်ငံတွင် မသန်စွမ်းသူစုစုပေါင်းခန့်မှန်းချေ ၈၅သန်းခန့်ရှိရာ အလုပ်အကိုင်ရရှိ သော မသန်စွမ်းသူအရေအတွက်မှာ ၆.၅ ရာခိုင်နှုန်းသာ ရှိသည်။ အချို့သော အမြင်အာရုံအားနည်း သော မသန်စွမ်းသူများမှာအကြောပြင်ခြင်း(သို့)စန္ဒရားတီးခြင်းစသောသမားရိုးကျ သက်မွေးဝမ်း ကြောင်း အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ကြသည်။

<sup>22</sup> [South Korea – Welfare law for Persons with Disabilities](#). Disability Rights Education & Defense Fund, the Welfare Law for Persons with Disabilities, by the Ministry of Health and Welfare Republic of Korea, Amended as Law No.4179, promulgated on 30 December 1989.

၂၀၀၈ခုနှစ်တွင် တရုတ်နိုင်ငံအစိုးရသည် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဝေပုံကျစနစ် ဥပဒေကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး၊ ၎င်းဥပဒေအရ အစိုးရနှင့်ပုဂ္ဂလိက ကုမ္ပဏီများသည် မသန်စွမ်းသူများ အတွက် အလုပ်နေရာအနည်းဆုံး ၁.၅ ရာခိုင်နှုန်း ထားရှိရမည် ဖြစ်သည်။ ၎င်းဥပဒေသည် ၃ နှစ် အောက် သက်တမ်းရှိသော ကုမ္ပဏီများနှင့် ဝန်ထမ်းအင်အား အယောက်၂၀အောက်ရှိသော ကုမ္ပဏီ များအား သက်ရောက်မှုမရှိပါ။

ဝေပုံကျစနစ်အား မပြည့်မီသောကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် Baozhang Jin ဟုခေါ်သော ရန်ပုံငွေထဲသို့ ဒဏ်ကြေးပေးဆောင်ရမည် ဖြစ်သည်။ ပေးဆောင်ရသော ဒဏ်ကြေးငွေပမာဏမှာ နေရာဒေသလိုက် ပြောင်းလဲမှုရှိသည်။ သို့သော်ကုမ္ပဏီအများစုမှာ ရန်ပုံငွေသို့ထည့်ဝင်ရန် ရွေးချယ်ကြသည်။ မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်မခန့်အပ်လိုသော ယေဘုယျအကြောင်းအရင်းများမှာ မသန်စွမ်း ဝန်ထမ်းများကို သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် ကုမ္ပဏီ၏ဖွဲ့စည်းပုံတွင် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများအား ထည့်သွင်း ၍ ဆောင်ရွက်ရန် ဝန်လေးသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ တရုတ်နိုင်ငံ၏ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့်ထားမှု နှုန်း လျော့နည်းခြင်းအကြောင်းအရင်းမှာ အနည်းငယ်သော ကုမ္ပဏီများသာ Baozhang Jin ရန်ပုံငွေ ကင်းလွတ်ခွင့် အကျိုးအမြတ်ကို အသုံးပြုကြသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ပြစ်ဒဏ်များ ချမှတ်သည့် စနစ်ကြောင့် မသန်စွမ်းသူများ လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း အဆင်ပြေစေရန် မည်ကဲ့သို့ဆောင်ရွက်ရမည်ကို လုပ်ငန်းရှင်များအား လမ်းညွှန်မှုများ ပေးရန် တောင်းဆိုမှုများရှိလာခဲ့သည်ဟု Humanity and Inclusion<sup>23</sup> အဖွဲ့အစည်းမှ မှတ်ချက်ပြု ထားသည်။ ထိုကဲ့သို့ အကြံဉာဏ် တောင်းသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှာ တရုတ်နိုင်ငံသားပိုင် စီးပွားလုပ်ငန်းများထက်စာလျှင်၊ အများစုမှာ တရုတ်ပြည်မကြီး၌ လည်ပတ် လုပ်ကိုင်နေသော နိုင်ငံပေါင်းစုံ အခြေစိုက်ကုမ္ပဏီကြီးများ (သို့)ဖက်စပ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ကုမ္ပဏီများသာဖြစ်သည်။ တရုတ်နိုင်ငံသားပိုင် လုပ်ငန်းများသည် ဒဏ်ငွေပေးရန်အတွက်သာ ရွေးချယ်ကြသည်။

တရုတ်နိုင်ငံတွင်မသန်စွမ်းအလုပ်သမားအတွက် ဦးစားပေးကျင့်သုံးနေသော မူဝါဒတွင် အခွန် သက်သာခွင့်နှင့်/ သို့အခြားကင်းလွတ်ခွင့်တို့ပါဝင်နေသော်လည်း အကျိုးခံစားခွင့်အတွက် သတ်မှတ် ချက်များသည် အဆိုပါကုမ္ပဏီ၏အရွယ်အစား၊ ဝန်ထမ်းအရေအတွက်နှင့် နေရာဒေသပေါ် မူတည် ပြီး ပြောင်းလဲမှုများရှိပါသည်<sup>24</sup>။

<sup>23</sup> Previously known as Handicap International.  
<sup>24</sup> Briefing by Dezan Shira & Associates| [Hiring Disabled Workers in China: Incentives and Challenges](#), 26 April 2016.

## ဟောင်ကောင်အထူးအုပ်ချုပ်ရေးဒေသ (SAR) (NQ)

ဟောင်ကောင်အထူးအုပ်ချုပ်ရေးဒေသတွင် မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ ဝေပုံကျ စနစ် မရှိသကဲ့သို့ ဟောင်ကောင်အစိုးရတွင်လည်း ဝေပုံကျစနစ်အား စတင်ဖော်ဆောင်ရန် အစီအစဉ် မရှိပါ<sup>25</sup>။ ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ဟောင်ကောင်ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ၏ ၂ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် မသန်စွမ်းမှု တစ်မျိုးမျိုးရှိ နေသူများဖြစ်သည် (အရောင်မခွဲခြားနိုင်သူများမပါဝင်ပါ)။ ဟောင်ကောင်အစိုးရ၏ မူဝါဒရည်ရွယ်ချက်မှာ - မသန်စွမ်းသူများအား သူတို့၏လုပ်နိုင်စွမ်းရည်ကို အခြေခံပြီး ကျွမ်းကျင် သင်တန်းများနှင့် ထောက်ပံ့ပေးမှုများပံ့ပိုးပေးပြီး လုပ်သားဈေးကွက်တွင် အကျိုး၊ အမြတ်ရှိသော လုပ်သားများအဖြစ် မြှင့်တင်ပေးရန်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင်လူတိုင်း အကျိုးဝင်သော လူမှုဝန်းကျင် တစ်ခုအဖြစ် မြှင့်တင်နိုင်ရန် လုပ်ငန်းရှင်များကို ကူညီလုပ်ဆောင်ပြီး၊ ထောက်ပံ့ခြင်းများ ပြုလုပ် သည်။

ဟောင်ကောင်အစိုးရသည် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ပြန်လည်ထူထောင်ရေးနှင့် သင်တန်း ဝန်ဆောင်မှုများ၊ လုပ်သားဈေးကွက်တွင် ကိုက်ညီသင့်လျော်သော အလုပ်များကို ရှာဖွေပေးသော ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် လုပ်ငန်းရှင်များအား ဆွဲဆောင်မက်လုံးပေးခြင်း စသော အရာများကို ဆောင်ရွက်သည်။ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းရှိသော အလုပ်ရှင်များအတွက် လုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် နေရာချထားရေး အစီအစဉ်များကို ဟောင်ကောင် အလုပ်သမားဌာန(LD) အနေဖြင့် ပံ့ပိုး ပေးလျက် ရှိသည်။ လုပ်ငန်းရှင်သည် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်း ခန့်အပ်ထားပါက လစဉ်ထောက်ပံ့ကြေးအဖြစ် အများဆုံးဒေါ်လာ၅၅၀၀ကို အလုပ်ခန့်သော ပထမ ၂လအတွင်း ခံစားခွင့်ရှိသည်။ ပထမ၂လ ပြည့်ပြီး နောက်၊ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၏ အမှန်တကယ်ရရှိသော လစာ၏သုံးပုံ ပုံလျှင် နှစ်ပုံနှင့် ညီမျှသောပမာဏ (အမြင့်ဆုံးငွေပမာဏမှာ တစ်လလျှင် ဒေါ်လာ ၄၀၀၀ ထက်မပိုသော) ကို အများ ဆုံး ၆လအထိ ခံစားခွင့်ရှိသည်။

လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနသည် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများအတွက် ကူညီထောက်ပံ့ခြင်းအစီအစဉ်ဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများ အလုပ်လုပ်ရာတွင် ပိုမိုအကျိုးရှိစေရန် ရည်ရွယ်ပြီး လုပ်ငန်းရှင်များအား အထောက်အကူပြုကိရိယာများ ဝယ်ယူပေးခြင်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပြုပြင်မွမ်းမံခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ရန်အတွက် ငွေကြေး ကူညီထောက်ပံ့ပေးသည်<sup>26</sup>။ မသန်စွမ်း

<sup>25</sup> Government of Hong Kong Special Administrative Region Press Releases, [written reply by the Secretary for Labour and Welfare](#), June 7, 2017

<sup>26</sup> Government of Hong Kong, [Services and Support for Persons with Disabilities](#) June 2019.

ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီအတွက် ထောက်ပံ့ငွေသည် အများဆုံးမှာဒေါ်လာ၂၀၀၀ဖြစ်သော်လည်း အထူး လိုအပ်ချက်ရှိသော ကိစ္စရပ်များအတွက် ဒေါ်လာ၄၀၀၀အထိ ထောက်ပံ့ပေးသည်။

ဟောင်ကောင်အစိုးရသည် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းများကို ပိုမိုလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် အောက်ဖော်ပြပါ စမ်းသပ်စီမံချက် (၃) ရပ်ကို ၂၀၁၆ - ၁၇ခုနှစ်တွင် မိတ်ဆက်ခဲ့သည်။

(က) ပြီးပြည့်စုံသော လူမှုဖူလုံရေးအထောက်အပံ့အစီအစဉ်အရ မသန်စွမ်းသူများ၏ ဝင်ငွေကို အခွန် တွက်ချက်ရာတွင် ထည့်သွင်း စဉ်းစားခြင်း မပြုရန်၊ အများဆုံးဝင်ငွေ တစ်လလျှင် ဒေါ်လာ၂၅၀၀မှ ဒေါ်လာ၄၀၀၀ထိ တိုးမြှင့်ခြင်း။

(ခ) အလုပ်အကိုင်ရှိ၍ အခြားသော ဝင်ငွေပမာဏ ကန့်သတ်ချက်များကို ပြည့်မီသော ဝင်ငွေ ရရှိသော အလုပ်အကိုင် လုပ်ကိုင်နေသော မသန်စွမ်းမှုအတွက် အထောက်အပံ့များဆုံး ရရှိနေသော မသန်စွမ်းသူများကို လစဉ်အပိုထောက်ပံ့ကြေးငွေ ဒေါ်လာ၅၀၀၀ထောက်ပံ့ပေးခြင်း၊ မသန်စွမ်း များ၏ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေအိမ်သွားလာရေးတွင် ကူညီပေးရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အထောက် အကူပြုနိုင်ရန် အကူများငှားရမ်းနိုင်ရန် ဖြစ်သည်။

(ဂ) အစိုးရမဟုတ်သော လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများကို အလုပ်သမားဌာန(LD)မှ ချိတ်ဆက်ပေးပြီး အလုပ်ရှာဖွေနေသော မသန်စွမ်းသူများကို စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ ဆွေးနွေး တိုင်ပင်ခြင်း၊ ဝန်ဆောင်မှုများပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် မသန်စွမ်းသူတို့၏ စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ ပြဿနာ များနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ/ မိသားစုဆိုင်ရာ ပြဿနာများအား လျော့ပါးစေခြင်း၊ အလုပ်ရှာဖွေပေး ခြင်းနှင့် အလုပ်သစ်တွင် နေသားတကျဖြစ်ရန် ကူညီခြင်း။

ဟောင်ကောင်အစိုးရသည် မသန်စွမ်းသူများအား ပိုမိုအလုပ်ခန့်ထားနိုင်ရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်း များ ပေးခြင်းတို့အတွက် လူမှုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ စတင်ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အစိုးရ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများကို ထောက်ပံ့ငွေများ ပံ့ပိုးပေးသည်။ ဟောင်ကောင်အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်သည် အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ စီမံကိန်းများမှ တစ်ဆင့် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်းကို တိုးမြှင့်နိုင်ရန်အတွက် ဒေါ်လာသန်း၁၀၀ထပ်မံထည့်ဝင်မည်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် မသန်စွမ်းသူများကို ပိုမိုအလုပ်ခန့်ထားနိုင်ရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းအခွင့်အလမ်းများ ပိုမိုရရှိလာ စေရန် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများကို ကူညီထောက်ပံ့ပြီး၊ လူမှုစီးပွားရေးလုပ်ငန်း စတင်ဖွဲ့စည်းလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် လုပ်ငန်းတစ်ခုချင်းစီအတွက် ရန်ပုံငွေဒေါ်လာ ၂သန်း မှ ၃သန်းအထိ တိုးမြှင့်ထောက်ပံ့ပေးမည်ဟု ၂၀၁၇ခုနှစ် မူဝါဒဖြေရှင်းချက်တွင် ကြေငြာချက်ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။

## စင်ကာပူသမ္မတနိုင်ငံ (NQ)

စင်ကာပူသမ္မတနိုင်ငံတွင် မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဝေပုံကျစနစ်ကဲ့သို့ သီးသန့်စနစ် ရှိမနေပါ။ မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး မဲဆွယ်မက်လုံးပေးမှုများစွာ ရှိသည်။ မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာနှင့်ပတ်သက်ပြီး တိကျခိုင်လုံသော သတင်းအချက်အလက်များနှင့် သုတေသနများ လုံလောက်စွာ မရှိသော်လည်း ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှုန်းမှာ ၄.၈၈ ရာခိုင်နှုန်းခန့် ရှိသည်။

အာရှသတင်းရုပ်သံလိုင်းမှ လတ်တလောထုတ်ပြန်ထားသော သတင်းဆောင်းပါးအရ မသန်စွမ်း နိုင်ငံသူ/သား ၁၀ယောက်လျှင်၃ယောက်မှာ အလုပ်အကိုင်ရရှိနေသည်။ အဓိကဆွဲဆောင်ထားသော မက်လုံးမှာ ၂၀၁၇ခုနှစ်တွင် ရေးဆွဲထားသော အားလုံးလွှမ်းခြုံနိုင်သော တတိယ အကြိမ်မြောက် စီမံချက် (ငါးနှစ်စီမံချက်)ကြောင့် ဖြစ်သည်။ ၎င်းစီမံချက်တွင် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင် အခွင့်လမ်းနှင့် စောင့်ရှောက်သူများအတွက် ဒေါ်လာသန်း ၄၀၀ အား ထည့်သွင်းရေးဆွဲထားသည်။ အထူးသင်ပညာရေးကျောင်းများမှ ဘွဲ့ရများသည် အထူးသင်တန်းအစီအစဉ်များတွင် ပါဝင်ရန် သင့်လျော်ပါသည်။ စီမံချက်ပြုလုပ်ခြင်းများကြောင့် အစိုးရအဖွဲ့များနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ လူများ ပါဝင်သော အထူးလုပ်ငန်းအဖွဲ့များသည်လည်း ပေါ်ပေါက်လာခဲ့သည်။

၂၀၁၉ခုနှစ် ဇွန်လတွင် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOM) နှင့် SG Enable အေဂျင်စီတို့ ပူးပေါင်းပြီး ကုမ္ပဏီများအား မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများအားကူညီရန် လမ်းညွှန်ကို စတင်မိတ်ဆက် လုပ်ဆောင်ခဲ့ သည်။ သန်း ၃၀ တံခါးဖွင့်အစီအစဉ်သည် မက်လုံးပေးဆွဲဆောင်သော အစီအစဉ် တစ်ခု<sup>၂၇</sup>ဖြစ်ပြီး ၎င်းအစီအစဉ်အရ အလုပ်ရှင်သည် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများအား သင်တန်းများ တက်ရောက်ခြင်း (သို့) အဆင်ပြေလွယ်ကူစေသော လုပ်ငန်းခွင် ဖန်တီးရန်နှင့် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားရန် အဖွဲ့အစည်း၏အကြီးအကဲများကို အားပေးရန်-

- မသန်စွမ်း ဝန်ထမ်းများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းများ ပေးနိုင်ရန်နှင့် အလုပ်တွင် မသန်စွမ်းသူများ ရေရှည်လုပ်နိုင်ရန်လိုအပ်သော ထောက်ပံ့ငွေများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း။
- လုပ်ငန်းတာဝန်များပြန်လည်ရေးဆွဲရာတွင် ထောက်ပံ့ငွေများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း။
- အထောက်အကူပြု ကိရိယာများ ဝယ်ယူခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင်း ပြုပြင်မွမ်းမံ ခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ရန် ရန်ပုံငွေများထောက်ပံ့ပေးခြင်း။

<sup>27</sup> The Straits Times, Janice Heng [\\$30 million Job Scheme to help the Disabled](#), April 27, 2014.

- မသန်စွမ်းသူများအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်သင်တန်းများနှင့် မသန်စွမ်းမဟုတ်သော အလုပ်သမားများအတွက် သင်တန်းများပေးရန်အတွက်ထောက်ပံ့ငွေများပံ့ပိုးခြင်း။
- ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ပေးသောဝန်ဆောင်မှုများ။
- SG Enable မှပြုလုပ်သော မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲခြင်း အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများကို တက်ရောက်ရန် အပြည့်အဝထောက်ပံ့ပေးခြင်း။

စင်ကာပူအစိုးရမှ မသန်စွမ်းသူများ၏ လစာ ရာခိုင်နှုန်းအလိုက် (၁၆ရာခိုင်နှုန်းအထိ) ပြန်လည်ပေးချေသော အထူးအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုခြင်း (SEZ) ကိုလည်း အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ရရှိနိုင်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းများ အစီအစဉ်ဖြင့် လုပ်ငန်းရှင်များအား ၎င်းတို့၏ မသန်စွမ်းအလုပ်သမားများကို သင်တန်းများသို့ ပို့ပေးနိုင်ရန် ထောက်ပံ့ပေးသည်။ သင်တန်းအထောက်အပံ့ အနေဖြင့် ပျက်ကွက်လစာ ၉၅ ရာခိုင်နှုန်း ထောက်ပံ့ပေးသည်။ လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် စင်ကာပူ အလုပ်သမား အင်အားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အေဂျင်စီမှ အသိအမှတ်ပြုထားသော (သို့) ထောက်ခံချက်ပေးသော မည်သည့်သင်တန်းတွင်မဆို မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းများကို စာရင်းပေးသွင်း ထားခြင်းဖြင့် အကျိုးအမြတ်များစွာ ရရှိနိုင်သည်။

**ထိုင်းနိုင်ငံ (Q)**

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးတမ်း ယုံကြည်ချက်များကြောင့် မသန်စွမ်းသူများသည် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန် ကြိုးစားသည့်အခါ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ကြုံနေရသည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ် ဇူလိုင်လတွင်ထုတ်ပြန်ခဲ့သော အစီရင်ခံစာအရ လွန်ခဲ့သောနှစ်တာကာလအတွင်း မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှုန်းမှာ နိုင်ငံလူဦးရေ၏ ပျမ်းမျှအားဖြင့် ၁ရာခိုင်နှုန်းခန့်ရှိပြီး၊ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းမှာ ၇၀ရာခိုင်နှုန်းကျော်အထိဖြစ်သည်<sup>28</sup>။

အစိုးရရုံးများနှင့် ပုဂ္ဂလိက အဖွဲ့အစည်းများ နှစ်ရပ်လုံးတွင် ရုံးဝန်ထမ်းစုစုပေါင်း အယောက်၁၀၀ ကျော် လွန်ပါက မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတစ်ယောက် (သို့) ၁ ရာခိုင်နှုန်း ဝေပုံကျစနစ် အချိုးဖြင့် အလုပ်ခန့်အပ် ထားရန် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ဥပဒေအရ လိုက်နာသောအလုပ်ရှင်များနှင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် အခွန်သက်သာခွင့်ကို ခံစားခွင့်ရှိသည်။ အထူးကိစ္စရပ်အနေဖြင့်၊ အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်သားအင်အားတွင် ၆၀ရာခိုင်နှုန်း (သို့) ထိုထက်ပိုသော မသန်စွမ်းဝန်ထမ်း

<sup>28</sup> Bangkok Post, Anna Gambles, [Disability Inclusive Employment Policies: an opportunity not a handicap for employers](#), 15 July 2019.



ခန့်အပ်ထားပါက (ဘဏ္ဍာရေးနှစ် တစ်နှစ်အတွင်း ၆လ အထက် အလုပ်ခန့်ထားခြင်း)၊ အလုံးစုံ အခွန်ကင်းလွတ်ခွင့်အား တောင်းဆိုနိုင်သည်။

သို့သော် အဖွဲ့အစည်းများသည် အစိုးရမှ သတ်မှတ်သော စည်းမျဉ်းများကို မလိုက်နာပါက ဘဏ္ဍာနှစ် တစ်နှစ်ပေါ် အခြေခံပြီး မသန်စွမ်းများ ပြန်လည်ထူထောင်ရေး နိုင်ငံတော်ရန်ပုံငွေထဲသို့ ထည့်ဝင်ရန် လိုအပ်သည်။ ကူညီထောက်ပံ့ကြေးငွေ ပမာဏမှာ မသန်စွမ်းသူ အလုပ်သမားတစ်ယောက်အတွက် ပေးချေရသော အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာနှင့် ညီမျှသည်။ ငွေပေးချေရန် နောက်ကျသော အဖွဲ့အစည်း များသည် ထောက်ပံ့ရန်ပုံငွေသို့ မထည့်ဝင်သော ငွေပမာဏပေါ်မူတည်ပြီး တစ်နှစ်လျှင်အတိုးနှုန်း ၇.၅ရာခိုင်နှုန်း အပိုပေးဆောင်ရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာဝေပုံကျစနစ် ဆောင်ရွက်ရာတွင် တွေ့ကြုံ နေရသော ပြဿနာများ -

- ထိုင်းအစိုးရသည် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဥပဒေနှင့် ဆက်စပ်သော စည်းကမ်း များကို ပြည့်စုံလုံလောက်သော သုတေသနပြုလုပ်ခြင်းမရှိပဲပြဋ္ဌာန်းခြင်း။
- ထိုင်းနိုင်ငံတွင် မသန်စွမ်းသူများအပါအဝင် လူတိုင်း လက်လှမ်းမီနိုင်သော စံနှုန်းဖြင့် ဆောက်လုပ်ထားသော အခြေခံအဆောက်အအုံများ မရှိခြင်း/ ရှိနေပြီးသော အဆောက် အအုံများမှာလည်း လက်လှမ်းမီရယူသုံးစွဲနိုင်မှုမရှိခြင်း။
- မသန်စွမ်းသူများကို မိသားစုဝင်များမှ လိုအပ်သည်ထက် ပိုပြီး ပိုမိုကာကွယ်မှုများ ပြုလုပ် ခြင်း။

ထိုင်းနိုင်ငံတွင် မသန်စွမ်းသူများကို ကူညီပံ့ပိုးပေးသော အဖွဲ့အစည်းများစွာရှိ<sup>၂၉</sup>နေသော်လည်း ၎င်းအဖွဲ့ အစည်းများသည် ဘဏ္ဍာရေးအပိုင်းတွင် ငွေကြေးထောက်ပံ့သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလှူရှင်များ အပေါ်တွင် မှီခိုနေရသည်။

**မလေးရှားနိုင်ငံ (Q)**

မလေးရှားနိုင်ငံအစိုးရအနေဖြင့် အများပြည်သူနှင့်သက်ဆိုင်သော ကုမ္ပဏီများနှင့် ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီ များတွင် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဝေပုံကျစနစ်ကို ၁ ရာခိုင်နှုန်းခွဲဝေချမှတ်ပြီး မသန်စွမ်း အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ မြှင့်တက်လာစေရန်၊ မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်အကိုင် ဈေးကွက်

<sup>၂၉</sup> Bangkok Post, Tanyatorn Tongwaranan, [Employment quotas for the disabled don't always work](#). 18 July 2016. Page 39 of 53

၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် သူတို့၏စွမ်းရည်များ လိုက်လျောညီထွေမှုရှိစေရန် 'Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan' (PLPP)<sup>30</sup> အားဖွဲ့စည်းခဲ့သော်လည်း မသန်စွမ်းသူ အများစုမှာ အလုပ် လက်မဲ့ အခြေအနေတွင်သာ ကျန်ရှိနေဆဲဖြစ်သည်။<sup>30</sup> လက်ရှိမှတ်ပုံတင် စာရင်းသွင်းထားသော မသန်စွမ်းသူ ၄၄၅၀၀၀တွင် အလုပ်ရရှိမှုနှုန်းမှာ ၀.၇ မှ ၀.၈ ရာခိုင်နှုန်း သာရှိသည်။ မသန်စွမ်းသူများ မှတ်ပုံတင် စာရင်းသွင်းခြင်းမှာ မိမိဆန္ဒအလျောက် ပြုလုပ်ခြင်း ဖြစ်သောကြောင့် အမှန်တကယ် မသန်စွမ်းသူများအရေအတွက်မှာ လက်ရှိထက်ပိုမိုများနိုင်ပါသည်။

မလေးရှားနိုင်ငံ ပြည်တွင်းအခွန်များ ဘုတ်အဖွဲ့၏ထုတ်ပြန်ချက်အရ အလုပ်ရှင်များသည် မသန်စွမ်း သောအလုပ်သမားများအား ပေးသောလုပ်ခ၏နှစ်ဆ လျော့ချခွင့်ရှိသည်။ အဆိုပါမသန်စွမ်း အလုပ်သမားများသည် လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနတွင် မှတ်ပုံ တင်ထားရမည် ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီများ အနေဖြင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးမှ ခွင့်ပြုထားသော သင်တန်း အစီအစဉ်များနှင့် ခွင့်ပြုချက် လက်မှတ်ရ အဖွဲ့အစည်းများမှပေးသော သင်တန်းများတွင် မသန်စွမ်းသူများအတွက် သုံးစွဲခဲ့သော အသုံးစရိတ် များ၏ နှစ်ဆလျော့ပေါ့ခွင့် အကျိုးအမြတ်များ ရရှိနိုင်သည်။

ကုမ္ပဏီများမှမသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများအား ပံ့ပိုးကူညီရန် ပစ္စည်းကိရိယာများ ဝယ်ယူရာတွင် ကုန်ကျ ခဲ့သော အသုံးစရိတ်များကိုလည်း အစိုးရမှပြန်လည် ပေးချေမည်ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ် စားပွဲခုံ၏အမြင့်အား မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းနှင့် အဆင်ပြေစေရန် ပြုလုပ်ပေးထားခြင်းနှင့် ဘီးတပ် ကုလားထိုင်များအသုံးပြုနိုင်ရန် ဆင်ခြေလျှောလမ်းများ ပြုလုပ်ထားပေးခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။

### လာအိုပြည်သူ့ဒီမိုကရက်တစ်သမ္မတနိုင်ငံ (Q)

ယခုလက်ရှိတွင် မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အချက်အလက်များရှိ မနေ ပါ။ လာအိုနိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဝေပုံကျစနစ် ကို ၃ရာခိုင်နှုန်းအထိ သတ်မှတ်ထားသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများ အဖွဲ့အစည်း (ILO) ၏အချက်အလက်များအရ မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း နှုန်းမှာ ၂၀၀၉ခုနှစ်တွင် ခန့်မှန်းချေ အားဖြင့် ၀.၈၄ရာခိုင်နှုန်းခန့် ရှိသည်။ ဝေပုံကျစနစ်၏ သတ်မှတ်ချက်များ ပြည့်မီသော ပုဂ္ဂလိက ကုမ္ပဏီများမှ အလုပ်ရှင်များသည် အခွန်သက်သာခွင့်များ လျှောက်ထားနိုင်ပြီး၊ ချေးငွေလျှောက်ထား ရာတွင်လည်း အခြားသတ်မှတ်ချက်မပြည့်မီသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်များထက် အခွင့်အလမ်း

<sup>30</sup> World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Humanities and Social Sciences Vol:6, No:6, [The Role of the State towards Employability of Malaysian PWDs – Myth or Reality?](#), June 2012.



ပိုမိုရရှိကြသည်။ ထို့အပြင်အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမားအတွက် သင့်လျော်သော မြေနေရာ အား ရွေးချယ်အသုံးပြုရာတွင် (သို့) မြေဌား စာချုပ် ချုပ်ဆိုရာတွင် အားသာချက်များရှိသည်။

ဝေပုံကျစနစ်၏ သတ်မှတ်ချက်များမပြည့်မီသော ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ အလုပ်ရှင်များအား ဘဏ္ဍာရေး ဆိုင်ရာ စည်းကြပ်မှုများ ပြုလုပ်သည်။ အလုပ်ရှင်အများစုမှာ ဒဏ်ကြေး ပေးဆောင်ရန်ကိုသာ ရွေးချယ်ကြသည်။

### ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ (Q)

မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဝေပုံကျစနစ်သည် အများပြည်သူနှင့်သက်ဆိုင်သော ကုမ္ပဏီ များတွင် ၂ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းများတွင် ၁ရာခိုင်နှုန်းအဖြစ် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ သို့သော် လည်း မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှုန်းမှာ မပြောပလောက်သည်အထိ နည်းပါးလွန်း သည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် ပညာရေးစွမ်းရည်နိမ့်ကျခြင်းများသည် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့် ထားခြင်းတွင် အဓိက အဟန့်အတားဖြစ်စေသော အကြောင်းအရာများ ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များ ဝေပုံကျစနစ်သတ်မှတ်ချက်ပြည့်မီအောင် မဆောင်ရွက်ရခြင်း၏ အကြောင်းအရင်းများမှာ-ဝေပုံကျ စနစ်အား လိုက်နာမှုမရှိခြင်းအတွက် ပြစ်ဒဏ်များချမှတ်ခြင်း၊ အခြားနောက်ဆက်တွဲအရေးယူ ဆောင်ရွက်မှုများမရှိခြင်းနှင့် ဥပဒေအရ အရေးယူဆောင်ရွက်မှု မရှိခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

အလုပ်ရှင်များအတွက် အခွန်နှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများမှ စွမ်းရည်မြှင့်သင်တန်းများ ကဲ့သို့ မက်လုံးပေးဆွဲဆောင်မှုများ ထောက်ပံ့ပေးထားသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် ဒေသတွင်းအဖွဲ့အစည်းများ အတူတကွပူးပေါင်းပြီး မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်အကိုင်များနှင့် သင်တန်းအစီအစဉ်များပေးရန် စီးပွားရေးအကြံပေး ကောင်စီကို ၂၀၀၁ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့သည်။ အမျိုးသားမသန်စွမ်းသူများစင်တာ (NCPD) မှ မသန်စွမ်းသူများအား နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးခြင်း၊ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ ချမှတ်ခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေခြင်းဆိုင်ရာ စွမ်းရည်မြှင့်သင်တန်း ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်များရရှိနိုင်ရန် ဝန်ဆောင်မှုများပေးခြင်းစသည်တို့ကို ထောက်ပံ့ပေးထား သည်။

ဖိလစ်ပိုင်သမ္မတနိုင်ငံ (Q)

အများပြည်သူနှင့်သက်ဆိုင်သော ကဏ္ဍ/အစိုးရတွင် မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဝေပုံကျ စနစ်သည် ၁ရာခိုင်နှုန်းအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသော်လည်း လိုက်နာခြင်းမရှိပါက ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းများ လက်ရှိတွင် ကျင့်သုံးနေခြင်းမရှိပါ။ ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဝေပုံကျစနစ်အရ သတ်မှတ်ထား ခြင်းမရှိသော်လည်း ဝန်ထမ်းအယောက် ၁၀၀အထက် ရှိသော ကုမ္ပဏီများသည် မသန်စွမ်းသူများ အား အလုပ်ခန့်ထားခြင်းကို ၁ရာခိုင်နှုန်းဖြင့်ထားရှိရန် အစိုးရမှ တိုက်တွန်း နှိုးဆော်ထားသည်။

မသန်စွမ်းများကိုအလုပ်သင်အဖြစ်ခန့်ထားသောအလုပ်ရှင်များသည်၂၅ရာခိုင်နှုန်းအခွန်သက်သာခွင့် ကို ခံစားခွင့်ရှိသည့်အပြင် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများကို ပေးချေရသော စုစုပေါင်းလစာပေါ် မူတည်ပြီး အမြင့်ဆုံး၅၀ရာခိုင်နှုန်းထိ အခွန်သက်သာခွင့်အဖြစ် မက်လုံးပေးဆွဲဆောင်ထားသည်။ ပုဂ္ဂလိက ကုမ္ပဏီများသည် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများ အဆင်ပြေစွာ အလုပ်လုပ်နိုင်ရန်အတွက် ပြင်ဆင်မှုများ ထောက်ပံ့ပေးပြီး လိုအပ်သောပစ္စည်းကိရိယာများကို ပြင်ဆင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ ပြင်ဆင်ရာ တွင် ကုန်ကျသောစရိတ်အတွက် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ဌာနမှ ကုန်ကျစရိတ်၏ ၅၀ရာခိုင် နှုန်းထိ ထောက်ပံ့ပေးပြီး အခွန်သက်သာခွင့်ကိုလည်း ခံစားခွင့် ရရှိမည် ဖြစ်သည်။

မသန်စွမ်းသူများကို ၁ရာခိုင်နှုန်းထက်မနည်းသော အချိုးဖြင့်အလုပ်ခန့်ထားသော ကုမ္ပဏီများ အနေဖြင့် အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိ/မရှိစစ်ဆေးခြင်းများကိုတစ်နှစ် ကင်းလွတ်ခွင့်ရရှိမည် ဟု အလုပ်သမားရေးရာအမှုဆောင်ချုပ် Silvestre Bello မှအတည်ပြုထား သည်။ သို့သော်လည်း ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အလုပ်သမားဥပဒေကို ချိုးဖောက်ကြောင်း နောင်တွင် စစ်ဆေးတွေ့ရှိပါက ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခံရမည်ဖြစ်သည်။

အင်ဒိုနီးရှားသမ္မတနိုင်ငံ (Q)

အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံတွင် မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဝေပုံကျစနစ်ကိုအများပြည်သူနှင့် သက်ဆိုင်သော ကဏ္ဍအတွက် ၂ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများအတွက် ၁ရာခိုင်နှုန်းသတ်မှတ်ထား သော်လည်း မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ရရှိသောနှုန်း သတင်းအချက်အလက်များ မရှိသေးပါ။ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်ရှင်များသည် ဝေပုံကျစနစ်၏ သတ်မှတ်ချက်များကို မပြည့်မီပါက ဘဏ္ဍာရေးအရ

ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းများ ရှိသော်လည်း ၂၀၁၅ခုနှစ်တွင် တွေ့ရှိသော အလုပ်သမားအင်အား ကိန်းဂဏန်းများအရ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းမှာ ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ၈၀ရာခိုင်နှုန်းခန့်ရှိသည်<sup>31</sup>။

### ဘရူနိုင်းဒါရူဆလမ်နိုင်ငံ (NQ)

အထူးပညာရေးယူနစ်မှ ဝေပုံကျနှုန်းထားသတ်မှတ်ရန် အဆိုပြုထားသော်လည်း ယခုထိသတ်မှတ်နိုင်ခြင်း မရှိသေးပါ။ အစိုးရတွင် မသန်စွမ်းသူပေါင်း အယောက် ၆၅၀၆ မှတ်ပုံတင်ထားသော်လည်း၊ မသန်စွမ်း၅၆ယောက်သာလျှင် အချိန်ပြည့်အလုပ်ရရှိရန် ရှာဖွေနိုင်ခဲ့ပြီး အစိုးရတွင် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ရရှိမှုနှုန်းမှာ ၀.၆ရာခိုင်နှုန်းအောက် လျော့နည်းနေသေးသည်။ ကုလသမဂ္ဂ၏ ခန့်မှန်းချက်အရ ဘရူနိုင်းနိုင်ငံ၏ ၂၀၁၆လူဦးရေ (၄၂၃၁၉၆) ၏ ၁၂ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် မသန်စွမ်းမှုအခြေအနေ တစ်မျိုးမျိုးရှိ နေသည်။ ယခုနှစ်တွင် မသန်စွမ်းသူအရေအတွက်မှာ ၅၀၇၈၃ရှိပြီး အစိုးရတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော အရေအတွက်ထက် ၅ဆခန့်ပင် ပိုမိုများပြားနေသည်။

ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဝန်ကြီးဌာနသည် ၂၀၁၈ခုနှစ်တွင် “မတူကွဲပြားသောစွမ်းဆောင်ရည်များလမ်းညွှန်ချက်” (Different Abilities Design Guidelines) စာစောင်ကို စတင်ဖြန့်ဖြူးခဲ့သည်။ ယင်းလမ်းညွှန်ချက်တွင် မသန်စွမ်းသူများအနေဖြင့် အဆောက်အဦများကို အားလုံးလက်လမ်းမှီစွာ အသုံးပြုနိုင်ရန် မှစတင်ပြီး အစိုးရရုံးများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် လူထုအခြေပြု အဖွဲ့အစည်းများ အတူတကွ ပူးပေါင်းပြီး အားလုံးအကျုံးဝင်သော လူမှုအသိုက်အဝန်းဖြစ်လာစေရန် အတွက် အလုပ်ရှင်များအား မက်လုံးပေးဆွဲဆောင်ရန် တိုက်တွန်းနှိုးဆော်ထားသည်များ ပါဝင်သည်။

### ဗီယက်နမ်ဆိုရှယ်လစ်သမ္မတနိုင်ငံ (Q)

ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတွင် မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ ဝေပုံကျစနစ်ရှိပြီး ၎င်းစနစ်အောက်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် မသန်စွမ်းသူများအား ၃ရာခိုင်နှုန်းအထိ ခန့်ထားရန် လိုအပ်သည်။ (အလုပ်ကြမ်းများနှင့်မိုင်းလုပ်ငန်း၊ ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်း ကဲ့သို့ အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းများအတွက် ၂ရာခိုင်နှုန်း) ဥပဒေအရလိုက်နာခြင်းမရှိသော ကုမ္ပဏီများသည် ပြစ်ဒဏ်ငွေပေးဆောင်ရမည် ဖြစ်သည်။ ပြစ်ဒဏ်ငွေများသည် မသန်စွမ်းသူများ ပြည်နယ်အလုပ်အကိုင်ရန်ပုံငွေထဲသို့ ထည့်ဝင်ရပြီး၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများနှင့် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်

<sup>31</sup> Preliminary Study by the Institute for Economic and Social Research – Universitas Indonesia [Persons with Disabilities \(PWD\) and Labor Force in Indonesia: A Preliminary Study, 2015.](#)

အကိုင်ရရှိရေးများတွင် အသုံးပြုသည်။ သို့သော်လည်း ဝေပုံကျစနစ်နှင့် အလုပ်အကိုင် ရန်ပုံငွေများကို အကြီးအကျယ်လျစ်လျူရှုထားကြသည်။

မသန်စွမ်းသူများအလုပ်အကိုင်ရန်ပုံငွေကို ပြည်နယ်စုတွင် လွန်ခဲ့သောနှစ်များစွာမှ စတင်ခဲ့သော်လည်း ပြည်နယ် (၃) ခုထဲ၌သာလျှင် (ဗီယက်နမ်မြောက်ပိုင်းရှိပြည်နယ်များဖြစ်သော Quang Ning, Hai Duong, and Bac Ninh) ဝေပုံကျစနစ်သတ်မှတ်ချက်များ ပြည့်မီခြင်းရှိ /မရှိစစ်ဆေး ခြင်းများနှင့် ဒဏ်ငွေများချမှတ်ခြင်းကိုသာ လုပ်ဆောင်သည်<sup>32</sup>။

### အိန္ဒိယသမ္မတနိုင်ငံ (Q)

အိန္ဒိယနိုင်ငံ၏ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှုန်းမှာ အလွန်နည်းသည်။ မသန်စွမ်း သူများအတွက် အလုပ်အကိုင်မြှင့်တင်ရေး အမျိုးသားဗဟိုဌာန (NCPEDP) ၏အစီရင်ခံစာအရ ပျမ်းမျှ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှုန်းသည် အများပြည်သူ/အစိုးရကဏ္ဍတွင် ၀.၅၄ရာခိုင်နှုန်း၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင် ၀.၂၈ရာခိုင်နှုန်းနှင့် နိုင်ငံတကာအခြေစိုက် ကုမ္ပဏီများတွင် ၀.၀၅ရာခိုင်နှုန်း ရှိကြောင်း ဖော်ပြထားသည်<sup>33</sup>။ သို့သော်လည်း ၎င်းဂဏန်း အချက်အလက်များမှာ ခန့်မှန်းချက်များသာဖြစ်သည်။

အများပြည်သူ/ အစိုးရကဏ္ဍတွင် ဝေပုံကျစနစ်အရ ၃ရာခိုင်နှုန်း သတ်မှတ်ထားပြီး အဆင့်အားလုံးတွင် ကျင့်သုံးရန် အိန္ဒိယတရားရုံးချုပ်မှ ၂၀၁၈ခုနှစ်တွင် သတ်မှတ်ခဲ့သည် (ယခင်ကအဆင့်နိမ့်၊ မကျွမ်းကျင်အလုပ်သမားအဆင့်နှင့် အခိုင်းစေခံအဆင့်များတွင်သာ ကျင့်သုံးခဲ့သည်)။ ထို၃ရာခိုင်နှုန်း ဝေပုံကျစနစ်တွင် ၁ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမြင်အာရုံမသန်စွမ်းသူများ၊ ၁ရာခိုင်နှုန်း မှာ အကြားအာရုံမသန်စွမ်းသူများနှင့် ကျန်၁ရာခိုင်နှုန်းမှာ ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်းသူများ(သူငယ်နာအကြောတင်း)အဖြစ် ၃ပိုင်း ခွဲခြားထားသည်<sup>34</sup>။

ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍသည် ဝေပုံကျစနစ်မှ ကင်းလွတ်ခွင့်ရရှိသော်လည်း ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများကို တရားဥပဒေအရတားမြစ်ထားသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များသည်မသန်စွမ်းသူများအတွက် တူညီသော အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းမူဝါဒ(EOP)ကို ပြင်ဆင်ထားရှိရမည်ဖြစ်ပြီး အစိုးရရုံးများတွင်လည်း

<sup>32</sup> International Labour Organisation [Employment-related services for persons with disabilities in Vietnam](#) June 2011.  
<sup>33</sup> Disability Advocacy Organisation from India, [National Centre for Promotion of Employment for Disabled People \(NCPEDP\)](#), 1996.  
<sup>34</sup> Jagran Josh news, Papi Chandra, [Determination & Reservation of Disabled Quota in Government Jobs](#), 6 March 2018.

မှတ်ပုံတင်ထားရမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းမူဝါဒတွင် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများအတွက် အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန် လိုအပ်သောပစ္စည်းကိရိယာများ ထားရှိခြင်း၊ အလုပ်တာဝန်အတွက် အကူထားရှိခြင်း၊ သင်တန်းများပေးခြင်း၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အဆင်ပြေစွာ အလုပ်လုပ်နိုင်ရန် စီစဉ်ပေးခြင်းနှင့် အကူကိရိယာများထောက်ပံ့ပေးခြင်း၊ အဟန့်အတားများ ကင်းရှင်းလက်လှမ်းမီသော အလုပ်ခွင်ဖြစ်လာစေရန်လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ပါဝင်သည်။ လုပ်ငန်းရှင်များ အနေဖြင့် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ရန်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိခန့်အပ်ထားရှိရမည်ဖြစ်ပြီး မသန်စွမ်းသူများနှင့်သက်ဆိုင်သော မှတ်တမ်းများကို ထိန်းသိမ်းထားရမည်။ မှတ်ပုံတင်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်း (သို့) လိုက်နာခြင်း မရှိပါက အမေရိကန်ဒေါ်လာ၃၄၇နှင့်ညီမျှသော ရူပီး၅၅၀၀၀ ဒဏ်ကြေး ပေးဆောင်ရမည်။ ဒဏ်ကြေး ပေးဆောင်ရန်ငြင်းဆန်ပါက တစ်ရက်လျှင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၄ဒေါ်လာနှင့် ညီမျှသော ရူပီး ၁၀၀၀ ကို ဒဏ်ကြေးအဖြစ် ပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်<sup>35</sup>။

၂၀၁၁ခုနှစ်တွင်ထုတ်ပြန်သော ပညာရပ်ဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာတွင် ရှည်လျားရှုပ်ထွေးသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အမြစ်တွယ်နေသော အကျင့်ပျက်ခြစားမှုများသည် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားရာတွင်အဟန့်အတားဖြစ်စေသောအဓိကအကြောင်းအရာများဖြစ်ကြောင်း မီးမောင်းထိုးဖော်ပြထားသည်<sup>36</sup>။ တက္ကသိုလ်များတွင် မသန်စွမ်းမှု ၄၀ရာခိုင်နှုန်းထက် ပိုသောသူများအတွက် ဝင်ခွင့်နေရာများ သီးသန့်ဖယ်ထားပေးရာတွင် မသန်စွမ်းသူအသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်လိမ်လည်မှုများ ရှိနေကြောင်းတွေ့ရသည်<sup>37</sup>။ (ဥပမာ-၂၀၁၈ခုနှစ်တွင် ဆေးပညာသင်တန်းဘွဲ့လွန်အတွက် မသန်စွမ်းသူများ ဝင်ခွင့်ကို ၃ရာခိုင်နှုန်းမှ ၅ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးမြှင့်လိုက်ခြင်း<sup>38</sup>)

### ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံ (NQ)

မသန်စွမ်းသူများနှင့်ပတ်သက်သော မူဝါဒများကို ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်အစိုးရမှ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်လျက်ရှိသည်။ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဝေပုံကျစနစ်သည် အများပြည်သူ/အစိုးရကဏ္ဍတွင် ယခင်ကရှိခဲ့သော်လည်း ၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် ဖျက်သိမ်းခဲ့သည်။

မသန်စွမ်းသူများ အားလုံးအကျုံးဝင်သော အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကို လွန်ခဲ့သော၁၀နှစ်ခန့် ကတည်းက အဝတ်အထည်စက်ရုံလုပ်ငန်းများတွင် စတင်ခဲ့ပြီး၊ ယခုအချိန်တွင်မသန်စွမ်းသူအများစု

<sup>35</sup> Kochhar & Co, [India: Rights of Persons With Disabilities Act - A Well Meaning Legislation Albeit With Complex Terms, Anomalies and Aggressive Penal Provisions](#), 10 October 2017.  
<sup>36</sup> World Bank, [Policies and Institutions for PWDs in India](#)  
<sup>37</sup> India Times, Sunitha Rao, [Disability quota: only 30% of aspirants eligible](#), 29 July 2018.  
<sup>38</sup> Mint, Neetu Chandra Sharma, [Govt increases quota for disabled people for admission to PG medical courses to 5%](#) 5 March 2018.

အတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးနေသော ကဏ္ဍတစ်ခုအဖြစ် ရှိနေပါသည်။ ထို့အပြင်၎င်းကုမ္ပဏီများသည် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားနိုင်ရန်အတွက် ရည်မှန်းချက်များထားရှိ ဆောင်ရွက်နေပါသည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံ အကြောသေမသန်စွမ်းသူများ ပြန်လည်ထူထောင်ရေးဗဟိုဌာန (CRP) သည် Marks and Spencer နှင့်သူတို့၏မိတ်ဖက်စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ (၇၀)တို့၏ကူညီထောက်ပံ့ပေးမှုဖြင့် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့်ထားရေး ပဏာမစီမံချက်ကို စတင်အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံနည်းပညာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများတွင် မသန်စွမ်းသူများ ပါဝင်စေမှု ရာခိုင်နှုန်းနှင့်အညီ Akhtar Furniture Academy သည် သူတို့၏သင်တန်းများတွင် မသန်စွမ်းသူများကို ၅ရာခိုင်နှုန်း အထိပါဝင်ရန် ရည်မှန်းချက်ချထားသည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံရှိ Shwapno လက်လီအရောင်းဆိုင်သည် မသန်စွမ်းသူများကို ၎င်းတို့ဝန်ထမ်းအင်အား၏ ၁၀ရာခိုင်နှုန်းအထိ ခန့်ထားရန် ရည်မှန်းချက်ချမှတ်ထားသည်။

### နီပေါနိုင်ငံ (Q)

၁၉၉၂တွင်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော နီပေါနိုင်ငံ၏ မသန်စွမ်းသူများကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အက်ဥပဒေအရ ဝန်ထမ်း၂၅ယောက်အထက်ခန့်အပ်သည့် ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီတိုင်းသည်ဝန်ထမ်းအယောက် ၂၅ယောက်ပြည့်လျှင် မသန်စွမ်းအလုပ်သမားတစ်ယောက်ခန့်အပ်ရမည် ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ယင်းဥပဒေသည် အကျိုးသက်ရောက်မှုမရှိပါ<sup>39</sup>။ အခြေခံအားဖြင့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းခန့်ထားရာတွင် ဝေပုံကျစနစ်အရ ၅ရာခိုင်နှုန်းအထိ ပါဝင်ရမည်ဖြစ်သည်။

### အခြားနိုင်ငံများ

#### ပြင်သစ်နိုင်ငံ (Q)

အစိုးရရုံးများနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍနှစ်ခုလုံးတွင် အလုပ်သမားအယောက်၂၀ခန့်အပ်လျှင် ဆရာဝန်၏ ထောက်ခံချက်လက်မှတ်အပေါ်မူတည်ပြီး မသန်စွမ်းသူ၆ရာခိုင်နှုန်း အလုပ်ခန့်ထားရမည် ဖြစ်သည်။ ၁၉၈၇ခုနှစ်ကတည်းက စတင်ပြီး မသန်စွမ်းသူများအတွက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများ ရန်ပုံငွေသို့ ပြစ်ဒဏ်အဖြစ်နှစ်စဉ်ထည့်ဝင်ရသည်။

<sup>39</sup> National Federation of the Disabled Nepal, Sagar Prasai, [Employment for persons with disabilities: a discussion on barriers, achievements and opportunities](#), 25 July 2017.

အဖွဲ့အစည်း၏အရွယ်အစားပေါ်မူတည်ပြီး ထည့်ဝင်ရသော ငွေပမာဏသည် မသန်စွမ်းအလုပ်သမား တစ်ယောက်၏ တစ်နာရီအနည်းဆုံးလုပ်ခ၏အဆ၆၀၀ဖြစ်ပြီး ဝေပုံကျစနစ် သတ်မှတ်ချက်ကို သုံးနှစ် ဆက်တိုက်မပြည့်မီသော အဖွဲ့အစည်းသည် တစ်နာရီအနည်းဆုံး လုပ်ခ၏ အဆ ၁၅၀၀အထိ ဒဏ်ကြေးအဖြစ် ထည့်ဝင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ - တစ်နာရီအနည်းဆုံး လုပ်ခဒေါ်လာ ၁၀ပေးချေ ရသော မသန်စွမ်းတစ်ယောက်ခန့်အပ်ရန် ပျက်ကွက်ပါက ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် တစ်နှစ် ဒဏ်ကြေး ဒေါ်လာ၆၇၁၈ပေးချေရမည် ဖြစ်ပြီး၊ သုံးနှစ်ဆက်တိုက် ပျက်ကွက်ပါက ဒေါ်လာ၁၆၇၆၉အထိ ထည့်ဝင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ပြစ်ဒဏ်ပေးဆောင်ရန် ပြဋ္ဌာန်းထားသော်လည်း ပြင်သစ်နိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များမှာ နှစ်စဉ်ဒဏ်ကြေးပေးချေရန်ကိုသာ ရွေးချယ်လေ့ရှိကြသည်။ ပြင်သစ်အစိုးရသည် ကုလသမဂ္ဂမသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ကို ၂၀၁၀ခုနှစ်တွင် လက်မှတ် ရေးထိုးခဲ့သည်။

မသန်စွမ်းသူများကို တိုက်ရိုက်အလုပ်ခန့်ခြင်းနှင့် မသန်စွမ်းသူများသီးသန့် အလုပ်ပေးထားသော အလုပ်ရုံများနှင့် တစ်ဆင့်ခံ စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားခြင်းဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားသော အလုပ်ရှင်များကို ထောက်ပံ့ကြေးများပေးသည်။ မသန်စွမ်းသူများကို တိုက်ရိုက် (သို့) တဆင့် ၁၂လဆက်တိုက် အလုပ်ခန့်ထားသော အလုပ်ရှင်များအား အပိုဆုကြေးငွေ ဒေါ်လာ၁၇၉၀ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ခြင်း၊ ပစ္စည်းကိရိယာများနှင့် အထူးသင်တန်းများ ထောက်ပံ့ပေးခြင်း အတွက် ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာမှတစ်ဆင့် ထောက်ပံ့ကြေးငွေ ၈၀ရာခိုင်နှုန်းအထိ ပြန်လည်ရရှိနိုင်သည်။

### ဂျာမနီနိုင်ငံ

၂၀၁၉ခုနှစ်တွင် ဂျာမနီနိုင်ငံ၏ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှုန်းမှာ ၄၅.၁ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် မသန်စွမ်းမဟုတ်သူများ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း ရာခိုင်နှုန်း၇၇.၄ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ကမ္ဘာပေါ် တွင် ဒုတိယအမြင့်ဆုံးနိုင်ငံဖြစ်သည်။(UKနိုင်ငံသည်ပထမအမြင့်ဆုံးနိုင်ငံဖြစ်သည်) လူမှုရေးကျင့်ထုံး ၏နဝမမြောက်စာအုပ်(၂၀၀၁)အရအလုပ်ရှင်သည်အလုပ်သမားအယောက်၂၀ရှိလျှင် ပြင်းထန်သော မသန်စွမ်းမှုအခြေအနေရှိသူ လုပ်သား၅ယောက်ခန့်အပ်သင့်သည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ သို့သော် လည်း ဂျာမနီနိုင်ငံတွင် လူတစ်ဦး၏ လုပ်နိုင်စွမ်းရည်သည် ပျမ်းမျှအလုပ်လုပ်နိုင်သူ၏ လုပ်နိုင်စွမ်း ရည်အောက် ၅၀ရာခိုင်နှုန်း လျော့နည်းမှသာ ပြင်းထန်သော မသန်စွမ်းမှုအခြေအနေရှိသူ အဖြစ် သတ်မှတ်သည်။ ၂၀၀၀ခုနှစ် အချက်အလက်များအရ ပြင်းထန်သောမသန်စွမ်းမှုအခြေအနေရှိသူ အလုပ်သမားများ ခန့်ထားခြင်း နှုန်းမှာ ၃.၇ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်သည်။



ကုမ္ပဏီသည် ဝေပုံကျစနစ်ကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ပါက လစဉ်ပြစ်ဒဏ် ချမှတ်ခံရမည်။ ၅ရာခိုင်နှုန်း ဝေပုံကျစနစ်ကို မပြည့်မီပဲ သတ်မှတ်ထားသောနှုန်း အောက်လျော့နည်းလေလေ၊ ပေးဆောင်ရသော ဒဏ်ကြေးမှာ ပိုမြင့်လေလေဖြစ်သည်။ ဥပမာ - မသန်စွမ်းလုပ်သားအလုပ်ခန့်နှုန်း မှာ ၃ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပါက အမေရိကန် ဒေါ်လာ၁၀နှင့်ညီမျှသော ၁၀၅ယူရိုပေးချေရမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ၃ရာခိုင်နှုန်းအောက် လျော့နည်းပါက ၂၀၂အမေရိကန်ဒေါ်လာနှင့် ညီမျှသော ၁၈၀ယူရို ပေးချေရမည်ဖြစ်သလို ၂ရာခိုင်နှုန်းအောက် လျော့နည်းပါက ၂၉၁အမေရိကန်ဒေါ်လာနှင့် ညီမျှသော ၂၆၀ယူရိုပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်အများစုသည် ပြစ်ဒဏ်ကြေးပေးဆောင်ရန်ကိုသာ ရွေးချယ်လေ့ရှိသည်။ ဂျာမနီနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များသည် ဝေပုံကျစနစ်အား မလိုက်နာသောကြောင့် ဒဏ်ကြေးငွေပေးချေရန် တစ်နှစ်လျှင် ယူရိုသန်း၅၀၀ထိ သုံးစွဲနေကြသည်<sup>40</sup>။

ဒဏ်ကြေးငွေများကို မသန်စွမ်းသူများအတွက် အထူးသင်တန်းများ ရန်ပုံငွေ၊ သယ်ယူ ပို့ဆောင်ရေး အခန်းကဏ္ဍများတွင် ကူညီပံ့ပိုးရန်နှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရာတွင် ပိုမိုလွယ်ကူရန် စသော နေရာများတွင် အသုံးပြုသည်။ ကာလရှည်အလုပ်လက်မဲ့ မသန်စွမ်းသူများကိုအလုပ်ခန့်သော အလုပ်ရှင်များအတွက် လုပ်ခလစာထောက်ပံ့ခြင်းများနှင့် အခြားအလုပ်အကိုင် အကျိုးအမြတ်များ ကိုလည်း ရရှိနိုင်သည်။ မသန်စွမ်းသူများ လုပ်ခလစာပေးချေရသော ပမာဏ၏ ၇၀ရာခိုင်နှုန်းအား အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ငြိမ်လအထိ ရရှိခံစားနိုင်သည်။ မက်လုံးပေးဆွဲဆောင်မှုများ ရှိနေသော်လည်း ငွေကြေးမက်လုံးပေးဆွဲဆောင်ခြင်းများသည် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားရာတွင် ရေရှည် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိခြင်း မရှိခြင်းအတွက် ခိုင်လုံသော အထောက်အထားမရှိကြောင်း ဘွန်းတက္ကသိုလ် (University of Bonn) မှထုတ်ပြန်သောအစီရင်ခံစာတမ်းတွင်ဖော်ပြခဲ့သည်<sup>41</sup>။

ပြင်းထန်သော မသန်စွမ်းမှုအခြေအနေရှိသူ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ် ထုတ်ပယ်ခြင်းများကို အထူးအခွင့်အရေးဖြင့် အကာအကွယ်ပေးထားခြင်း ခံရသည်။ ကုမ္ပဏီမှ ပြင်းထန်သော မသန်စွမ်းမှုအခြေအနေရှိသူ ဝန်ထမ်း၅ဦးနှင့်အထက် ခန့်ထားပါက နှစ်သိမ့် ဆွေးနွေးသူ တစ်ဦးခန့် ထားရန် လိုအပ်သည်။

ဂျာမနီနိုင်ငံတွင် အထွေထွေနှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးခြင်းမှ အသေးစိတ်ဆွေးနွေးနိုင်သည်အထိ မသန်စွမ်း သူများ (behinderter Menschen) အတွက် ကောင်းမွန်သော ထောက်ပံ့မှုများရရှိနိုင်သည်။

<sup>40</sup> [Seoul Business Disability Forum Lessons from the 2017 International Disability Employment Forum in South Korea](#), 19 September 2017.  
<sup>41</sup> Institute for the Study of Labor, Sher Verick, [Do Financial Incentives Promote the Employment of the Disabled?](#) August 2004.



- အမြင်အာရုံမသန်စွမ်းသူများနှင့် နားမကြားသူများအတွက် အကြံပေးစင်တာများ၊ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းပေါင်းစည်းရေး အထောက်အပံ့နှင့် အလုပ်သင် သင်တန်းများ (Ausbildungsplaetze)
- မသန်စွမ်းကလေးသူငယ်များအတွက် ရှေးဦးအထောက်ပံ့စင်တာများ (Frühförderung)
- အထူးသင်နှင့်ရောယှက်မှုလတန်းကြိုကျောင်းများ (Sonderkindergarten or Förderkindergarten)
- အထူးသင်ပညာရေးကျောင်းများနှင့် အထူးသင်သက်မွေးမှုလုပ်ငန်းကျောင်းများ။ ဥပမာ - နားမကြားသောတပည့်များအတွက်
- မသန်စွမ်းသူများအားစောင့်ရှောက်မှုနှင့်လုပ်ငန်းခွင်အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန်အတွက် ထောက်ပံ့ငွေများ
- မသန်စွမ်းသူများအတွက်အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ
- မသန်စွမ်းသူများအတွက်သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးဝန်ဆောင်မှုများ

အထက်ဖော်ပြပါသင်တန်းကျောင်းများနှင့်ဝန်ဆောင်မှုများကိုလူမှုကူညီရေးအဖွဲ့အစည်းများ (Caritas, Diakonisches Werk, ကိုယ်ထူကိုယ်ထအဖွဲ့များနှင့်မိဘဆရာအသင်း) မှ လုပ်ဆောင်နေကြသည်။

### အမေရိကန်နိုင်ငံ (NQ)

အမေရိကန်နိုင်ငံတွင် မသန်စွမ်းသူများအား နိုင်ငံသား အခွင့်အရေးအပြည့်အဝရရှိခြင်းနှင့် အခြားသူများကဲ့သို့ ခွဲခြားမှုမရှိပဲ ပါဝင်နိုင်ကြောင်းကို မသန်စွမ်းသူ အမေရိကန်နိုင်ငံသားများ အက်ဥပဒေ (ADA) (၁၉၉၀) နှင့်ပြန်လည်ထူထောင်ရေးအက်ဥပဒေ (၁၉၇၃) တို့တွင် ဖော်ပြထားသည်။ မသန်စွမ်းသူများအက်ဥပဒေ (ADA) သည် အလုပ်ရှင်များမှ မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ခြင်း၊ လုပ်အားခလစာ၊ ရာထူးတိုးခြင်းနှင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်သော ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများအား ပိတ်ပင်တားမြစ်ထားပြီး ဥပဒေဖြင့်မသန်စွမ်းအလုပ်သမားများအား ကာကွယ်ပေးထားသည်။ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် အနည်းဆုံးဝန်ထမ်း၁၅ယောက်ရှိပါက ၎င်းအက်ဥပဒေကို လိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။ ယင်းဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်သည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန်အတွက် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်ချက်များအား ထောက်ပံ့ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၈ခုလိုင်လတွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သော ကိန်းဂဏန်းများအရ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့်

ထားခြင်းနှုန်းမှာ ၂၉ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သော်လည်း အလုပ်လက်မဲ့ မသန်စွမ်းသူဦးရေမှာ စုစုပေါင်း ၁၀.၇သန်းကျော် ကျန်ရှိနေဆဲဖြစ်သည်။

အမေရိကန်မသန်စွမ်းသူများအသင်း (AAPD) သည် 'ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင် မသန်စွမ်းသူများ တန်းတူ ညီမျှစွာ ပါဝင်နိုင်မည့် အညွှန်းကိန်း'ကို စတင်မိတ်ဆက်ခဲ့ပြီး ၎င်းအညွှန်းတွင် မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများရရှိစေရန် မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်လုပ်ရန် အကောင်းဆုံး နေရာများဖြစ်ကြသောထိပ်တန်းကုမ္ပဏီများကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းသည် ထိရောက်သောနည်းလမ်း တစ်ခုဖြစ်သည်<sup>42</sup>။ ထို့နည်းတူစွာ မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များကို အားပေးသည့်အနေဖြင့် နိုင်ငံတော်မှ ဝယ်ယူခြင်းကို ၂၀၁၃ခုနှစ်တွင်စမ်းသပ်ခဲ့ပြီး၊ လွန်ခဲ့သော ခြောက်နှစ် အတွင်း မသန်စွမ်းသူများပိုင်ဆိုင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် စာချုပ် ချုပ်ဆို၍ နိုင်ငံအတွက် လိုအပ်သည်များကို ဦးစားပေး ဝယ်ယူမည့် ပြည်နယ်ခြောက်ခု (Connecticut, Illinois, Ohio, Alaska, Kansas, and Minnesota) တိုးလာသည့် အထိရလာဒ်ကောင်းများ ရရှိခဲ့သည်<sup>43</sup>။

'အလုပ်အကိုင်ပထမဦးစားပေး' (၂၀၁၇) သည် အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သော အသက်အရွယ် မသန်စွမ်း သူများကို အလုပ်အကိုင်ရရှိရန် ဦးစားပေးသတ်မှတ်သော မူဝါဒများအား ပေါင်းစည်း ထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ၎င်းထဲတွင် မသန်စွမ်းမဟုတ်သူအများစုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မသန်စွမ်းသူများ အတွက် အလုပ်အကိုင်များ ထည့်သွင်းပေးရန် ဖော်ပြထားသည်။ သို့သော်လည်း မသန်စွမ်းသူများ သည် ရာထူး တူညီသော တခြားသူများနည်းတူ တူညီသော လုပ်အားခ ရရှိရမည်ဖြစ်သည်။ 'အလုပ် အကိုင်ပထမဦးစားပေး'သို့မဟုတ်'အားလုံးပါဝင်သော အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း'သည် ပြည်နယ် ပေါင်း ၃၂ခုတွင် ကျင့်သုံးနေသည်။

### ယူနိုက်တက်ကင်းဒမ်း (United Kingdom\_UK) (NQ)

UK တွင်မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်ထားခြင်း ဝေပုံကျစနစ်ရှိခဲ့သော်လည်း မသန်စွမ်းသူများအား ကူညီထောက်ပံ့ပေးနေသော အဖွဲ့အစည်းများမှ ဝေပုံကျစနစ်သည် အကျိုးသက်ရောက်မှုမရှိဟု ယူဆသောကြောင့်၁၉၉၀တွင် ဖျက်သိမ်းခဲ့သည်<sup>44</sup>။ ယခုအခါတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမရှိသော

<sup>42</sup> Disability Equality Index, [The 2019 Disability Equality Index Top-Scoring Companies Announced 17 July 2019](#)  
<sup>43</sup> Employer Assistance and Resource Network, [Advancing Economic Opportunities for Business Owners and Jobseekers with Disabilities](#), October 2013.  
<sup>44</sup> Management Today, [Do we need disability employment quotas?](#) 26 April 2018

ဥပဒေအပေါ်တွင်မှီခိုနေသည်။ မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားရာတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မသန်စွမ်းသူများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဥပဒေအရ တားမြစ်ထားသည်<sup>45</sup>။

၂၀၁၀တန်းတူညီမျှရေးအက်ဥပဒေ -

- မသန်စွမ်းသူများအားသွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများဆိုင်ရာကဏ္ဍအသစ်တစ်ခုရေးဆွဲခဲ့ပြီး၊ သင့်လျော်သောပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများပြုလုပ်ရန် တာဝန်ကိုတိုးချဲ့ခြင်း။
- အတိအကျနှင့် ဘောင်ကျဉ်းကျဉ်းကန့်သတ်ထားသော အခြေအနေတစ်ရပ်မှ လွဲ၍ ကျန်းမာရေး (သို့) မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်သော အကြောင်းအရာများကို မေးခြင်းသည် တရားမဝင်ဖြစ်သည်။ (အလုပ်ခန့်ထားခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများကို ဖြေရှင်းရန် အရေးတကြီးလိုအပ်သည့် အချက်တစ်ခုဖြစ်)

ယူနိုက်တက်ကင်းဒမ်း (UK) တွင် မသန်စွမ်းသူများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ ကျယ်ပြန့်စွာရှိနေခြင်းသည် UK အားမသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ထားနှုန်း ကမ္ဘာ့အမြင့်ဆုံး နိုင်ငံအဖြစ် ရပ်တည်စေသည် (၂၀၁၉ခုနှစ်အစောပိုင်း အချက်အလက်အရ ၅၁.၇ရာခိုင်နှုန်း)။ လတ်တလောသုတေသနလေ့လာချက်အရ အလယ်တန်းပညာရေးပြီးဆုံးသော မသန်စွမ်းသူများသည် အလုပ်အကိုင်ရရှိရန် အခွင့်အလမ်းပို၍ များနေသည်ကိုတွေ့ရှိရသည်<sup>46</sup>။ ၂၀၁၇ - ၁၈ “White Paper” တွင် ပါဝင်သော မဟာဗျူဟာအရ UK သည် ၂၀၂၇ ခုနှစ် အကုန်တွင် မသန်စွမ်းသူ အလုပ်သမားအင်အား ၁ သန်း အထိ တိုးမြှင့်ခန့်အပ်နိုင်သည်အထိ ရည်ရွယ်ထားသော်လည်း UK နိုင်ငံ၏ မသန်စွမ်းသူများအလုပ်ခန့်ထားမှု တိုးတက်မှုနှုန်းမှာ နှေးကွေးလျက်ရှိသည်။ ယင်းမဟာဗျူဟာအရ မသန်စွမ်းသူရာခိုင်နှုန်းအတွက် အလုပ်အကိုင်ရှာပေးနိုင်ပါက အစိုးရအနေဖြင့် ယူရိုသန်း၂၄၀ချေတာနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး၊ UK စီးပွားရေးကို ယူရိုသန်း၂၆၀အထိ မြှင့်တင်နိုင်မည် ဖြစ်သည်<sup>47</sup>။ ယခုလက်ရှိတွင် မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်အကိုင် အကြံပေးများကို မသန်စွမ်းသူများအား သင့်လျော်သော အလုပ်အကိုင်များရရှိရန် ကူညီပေး၍ ခန့်အပ်လျက် ရှိပါသည်။ (၂၀၁၈ခုနှစ် ဇူလိုင်တွင်အကြံပေး ပုဂ္ဂိုလ်ဦးရေ ၄၅၈ယောက်ရှိပြီ ဖြစ်သည်) အသေးစား လုပ်ငန်းရှင်များအား နာတာရှည် ကျန်းမာရေးမကောင်းသူများ(သို့) မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့် ထားရာတွင် ရရှိနိုင်သော အထောက်အပံ့များကို ပိုမိုသိရှိနိုင်ရန်၊ အသိပညာပေးနှိုးဆော်နိုင်ရန် လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးသူများနှင့် အကြံပေးများကိုလည်း ခန့်ထားလျက်ရှိသည်။

<sup>45</sup> iGlobal Law, Global Labour Law, Julian Cuppage [The World and Disability: Quotas or No Quotas?](#) December 2019.  
<sup>46</sup> House of Commons Library, [People with disabilities in employment](#), March 2019.  
<sup>47</sup> UK House of Commons Library [Briefing Paper: People With Disabilities in Employment](#), 8 January 2018.

အလုပ်နှင့်ပင်စင်ဦးစီးဌာနရှိ မသန်စွမ်းသူများအရေးကိစ္စနှင့် ပတ်သက်သော ရုံး (DWP)သည် မသန်စွမ်းသူများနှင့် မသန်စွမ်းမဟုတ်သူများအကြား တန်းတူညီမျှမှုရှိစေရန် မူဝါဒများ ရေးဆွဲရာတွင် ပံ့ပိုးပေးသည်<sup>48</sup>။ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေး အစီအစဉ်အရ (Access to Work) အလုပ်နှင့်ပင်စင်ဦးစီးဌာနရှိ မသန်စွမ်းသူများအရေးကိစ္စနှင့်ပတ်သက်သော ရုံး (DWP)သည် ဝင်ငွေရရှိသောအလုပ်များလုပ်နေသည့် မသန်စွမ်းသူများကို မသန်စွမ်းမဟုတ်သူများနည်းတူ မိမိတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို အသုံးပြု၍ အလုပ်လုပ်နိုင် စေရန်အတွက် အထောက်အပံ့များ ပေးထားပါသည်။ စနစ်ထဲသို့ ၁ ပေါင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံလိုက်တိုင်း၊ အခွန်ဆောင်ခြင်းနည်း (သို့) အခြားသော နည်းလမ်း တစ်မျိုးမျိုးဖြင့် ၁.၄၈ပေါင် အစိုးရဘဏ္ဍထဲသို့ ပြန်လည် ရောက်ရှိပါသည်။

### ဩစတေးလျနိုင်ငံ (NQ)

မသန်စွမ်းသူများအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းအက်ဥပဒေ - DDA (၁၉၉၂) သည် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း ကိစ္စရပ်များအား တားမြစ်ထားသည်။ ဩစတေးလျနိုင်ငံတွင် မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ထားမှု နှုန်းမှာ အတော်ပင်များပါသည်။ (၂၀၁၈ခုနှစ်တွင်၃၉.၈ရာခိုင်နှုန်း)

ဩစတေးလျနိုင်ငံမသန်စွမ်းသူများအတွက်မဟာဗျူဟာ (၂၀၁၀ - ၂၀၂၀)၏အဓိက ရလဒ်တစ်ခုမှာ မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်အကိုင်များရရှိမှု လွယ်ကူစေရန် သစ်လွင်သော အလုပ်၏ လိုအပ်ချက်အရ ခန့်ထားရသည့် စနစ်ကို ဦးတည်သော၊ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ဝန်ဆောင်မှုများမှတစ်ဆင့် ရန်ပုံငွေ သန်း(၁.၇)ထောင် အသုံးပြုမည် ဖြစ်သည်။ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန် မသန်စွမ်းသူများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း အချက်အလက် စာစောင် ကဲ့သို့သော မသန်စွမ်းသူများအားအလုပ်ခန့်ထားခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူး များနှင့်ပတ်သက်သည့် အသိပညာပေးမြှင့်တင်ခြင်းများနှင့် လူမှုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှတစ်ဆင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ရလဒ်များရရှိရန် လုပ်ငန်းခွင်အဆင်ပြေချောမွေ့လာစေရန်နှင့် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ကူညီ ထောက်ပံ့ရန်တို့အတွက် အလုပ်ရှင်များအား ရန်ပုံငွေများ ထောက်ပံ့ပေးခြင်းကို စတင်ခဲ့သည်။

မသန်စွမ်းပင်စင်များအား ထောက်ပံ့ခြင်းအစီအစဉ်သည် ဩစတေးလျအစိုးရမှ မသန်စွမ်း လူငယ်များ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းသို့ ဝင်ရောက်လာစေရန် မက်လုံးပေးဆွဲဆောင်ထားသော အရာ တစ်ခုဖြစ်သည်။ မသန်စွမ်းသူများအာမခံအစီအစဉ် (NDIS) သည် မသန်စွမ်းသူများအားလုံးအတွက်

<sup>48</sup> UK Government, Office for Disability Issues, [The Inter-Ministerial Group on Disability and Society](#), June 2019. Page 52 of 53

လုပ်ငန်းခွင်ထဲသို့ ဝင်ရာတွင် မျှတပြီးတန်းတူညီမျှဖြစ်စေရန် ရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အထက်ဖော်ပြပါ ပံ့ပိုးကူညီမှုများနှင့် အခြားသော ပံ့ပိုးမှုများအား မသန်စွမ်း၏ အဖွဲ့အစည်းများ (DPOs)မှ ဝေဖန်မှုများစွာ ရှိနေသည်<sup>49</sup>။ မကြာသေးမီက ဖြစ်ပွားခဲ့သော အငြင်းပွား ဖွယ်ရာကိစ္စတစ်ခုတွင် ထောင်ပေါင်းများစွာသော မသန်စွမ်းအလုပ်သမားသည် မသန်စွမ်းသူများ အာမခံအစီအစဉ် (NDIS) ထံမှရရှိသော လူမှုရေးထောက်ပံ့ငွေမှာ သတ်မှတ်နှုန်းထား အောက် လျော့ကျနေပြီး၊ အချို့သောမသန်စွမ်းအလုပ်သမားသည် တစ်နာရီလျှင်လုပ်ခ (၁) ဒေါ်လာ သာ ရရှိသည်ဟု ဆိုသည်<sup>50</sup>။

---

<sup>49</sup> People With Disability Australia (PWDA), [Social Security for PWD](#), 2019.

<sup>50</sup> ABC News, Stephanie Dalzell, [Calls for action as report reveals NDIS workers underpaid](#) 1 August 2019.