



မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များအတွက် လက်စွဲစာအုပ်

လက်စွဲစာအုပ်အကြောင်းအရာ

ဤလက်စွဲစာအုပ်သည် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၏လမ်းညွှန်မှုဖြင့် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) နှင့် အေအေအာ ဂျပန်အကူအညီပေးရေးနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးအသင်း (AAR Japan) တို့မှ အတူတကွ ရေးသားပြုစုပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့ပြီး၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် Japan International Cooperation Agency (JICA) ၏ မိတ်ဖက်အစီအစဉ် (Partnership Program) ၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုလည်း ဖြစ်သည်။ ဤလက်စွဲစာအုပ်သည် ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၊ မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရဌာနများနှင့် ဆွေးနွေးထားခြင်းများ အပေါ်အခြေခံ၍ ရေးသား ထားပြီး ၂၀၂၄ ခုနှစ်တွင် မွမ်းမံထားပါသည်။

မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) ကို ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် Institute for Human Rights and Business (IHRB) နှင့် ဒိန်းမတ်နိုင်ငံအခြေစိုက် Danish Institute for Human Rights (DIHR) တို့က ယူကေ၊ နော်ဝေ၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ နယ်သာလန်၊ အိုင်ယာလန်နှင့် ဒိန်းမတ်နိုင်ငံအစိုးရများ၏ အကူအညီဖြင့် ထူထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး ယခုအခါ MCRB သည် လုပ်ငန်းများအား ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိတော့ပါ။ နောက်ထပ်အချက်အလက်များနှင့် ယခင်ထုတ်ဝေမှုများကို www.myanmar-responsiblebusiness.org တွင် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

© Copyright Myanmar Centre for Responsible Business & Association for Aid and Relief, Japan, November 2018. All rights reserved.

MCRB and AAR Japan permit free reproduction of extracts from this publication provided that due acknowledgment is given and a copy of the publication carrying the extract is sent to the headquarter addresses on the back cover. Requests for permission to reproduce and translate the publication should be addressed to MCRB and AAR Japan.

Design by **Ethical Sector**

Cover photo: Kay Zar Kyaw, 20. Born with no right leg, Kay Zar Kyaw works at a tailoring shop, sewing purses.

Cartoon Credit: Aw Pi Kyeh

မာတိကာ

အကြောင်းအရာ		
၁။	မိတ်ဆက်	၄
၂။	မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းသူအရေအတွက်	၆
၃။	မသန်စွမ်းမှုဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။	၇
	၃.၁။ မသန်စွမ်းမှုအမျိုးအစားများ	၈
	၃.၂။ HIV ရောဂါပိုးရှိသူတစ်ဦးသည် မသန်စွမ်းတစ်ယောက် ဖြစ်ပါသလား။	၈
၄။	မသန်စွမ်းမှုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိဥပဒေများ	၉
၅။	ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။	၁၁
	၅.၁။ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း - ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအတွေ့အကြုံအချို့	၁၃
၆။	မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ထားခြင်းအတွက် စီးပွားရေးအကျိုးအမြတ်များ	၁၄
	၆.၁။ မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်အောင်မြင်မှု ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်များ	၁၅
	၆.၂။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် မသန်စွမ်းသူများ အဆင်ပြေစွာ လုပ်ငန်းတာဝန်များ ထမ်းဆောင်နိုင်ရန် မည်သည့်အရာများ လိုအပ်ပါသနည်း။	၂၇
	၆.၃။ “အဆင်ပြေသင့်လျော်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှု” တစ်ခုပြုလုပ်ရန် မည်မျှကုန်ကျပါသနည်း။	၂၉
	၆.၄။ မတူကွဲပြားသော မသန်စွမ်းမှုများအတွက် သင့်တော်သော အလုပ်တာဝန်များမှာ အဘယ်နည်း။	၂၉
	၆.၅။ မသန်စွမ်းသူများကို မည်သို့အလုပ်ခန့်အပ်ပြီး၊ မည်သို့လုပ်ငန်းခွင်၌ အလုပ်မြဲအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသနည်း။	၃၀
	၆.၆။ မသန်စွမ်းသူများ အကျိုးဝင်သည့် အလုပ်အကိုင် ဖြစ်၊ မဖြစ် စစ်ဆေးနိုင်သည့်စာရင်း	၃၄
၇။	မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်၍ မည်သို့ ပြောဆိုဆက်ဆံသင့်သနည်း။	၃၅
	၇.၁။ အလုပ်ခေါ်ခြင်းနှင့် အင်တာဗျူးမေးမြန်းသည့်အဆင့်တွင် ပြောဆိုဆက်ဆံရေး	၃၅
	၇.၂။ သင့်လျော်မှန်ကန်သော စကားလုံးအသုံးအနှုန်းများကို အသုံးပြုခြင်း	၃၆

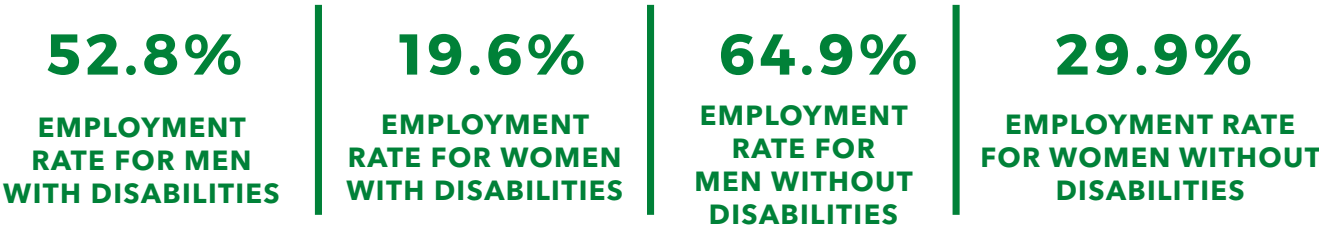
မိတ်ဆက်

ယခု လက်စွဲစာအုပ်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အဘယ်နည်း။

လက်စွဲစာအုပ်၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ မသန်စွမ်းသူများသည် အခြားသူများကဲ့သို့ တန်းတူ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ပိုမိုရရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိအလုပ်ရှင်များနှင့် အခြားသက်ဆိုင်သူများအား အထောက်အပံ့ပေးရန်ဖြစ်သည်။ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင်ရရှိခြင်းဖြင့် ဆင်းရဲမွဲတေမှုကို လျော့ချနိုင်သည်သာမက မသန်စွမ်းသူများသည်လည်း လူမှုအသိုက်အဝန်းအတွင်းသို့ ဝင်ဆံ့လာနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

မသန်စွမ်းသူများ၏ လုပ်သားဈေးကွက်တွင် အလုပ်အကိုင်လက်လှမ်းမီမှုမှာ သန်စွမ်းသူများနှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက နိမ့်ပါးနေဆဲဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ မသန်စွမ်းသူများ အစီရင်ခံစာ (၂၀၁၁) တွင် ဖော်ပြထားသော နိုင်ငံပေါင်း ၅၁ နိုင်ငံတွင် စစ်တမ်းကောက်ခံခဲ့သည့် World Health Survey အရ မသန်စွမ်းသူ အမျိုးသား ၅၂.၈ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသမီး ၁၉.၆ ရာခိုင်နှုန်းသာ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ရရှိသည်။ သို့သော်လည်း သန်စွမ်းသူ အမျိုးသား ၆၄.၉ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသမီး ၂၉.၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် လုပ်သားအင်အားထုထဲတွင် ရှိသည်။

STATISTICS



၂၀၁၄ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ လူဦးရေနှင့် အိမ်အကြောင်းအရာ သန်းခေါင်စာရင်း အစီရင်ခံစာအရ အသက် ၁၅ နှစ် နှင့် ၆၄ နှစ်အတွင်းရှိ မသန်စွမ်းသူများ လုပ်သားဈေးကွက်အတွင်းတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေမှုနှုန်းမှာလည်း အထက်ဖော်ပြပါ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ မသန်စွမ်းသူများ အစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ လျော့နည်းနေဆဲပင်ဖြစ်သည်။

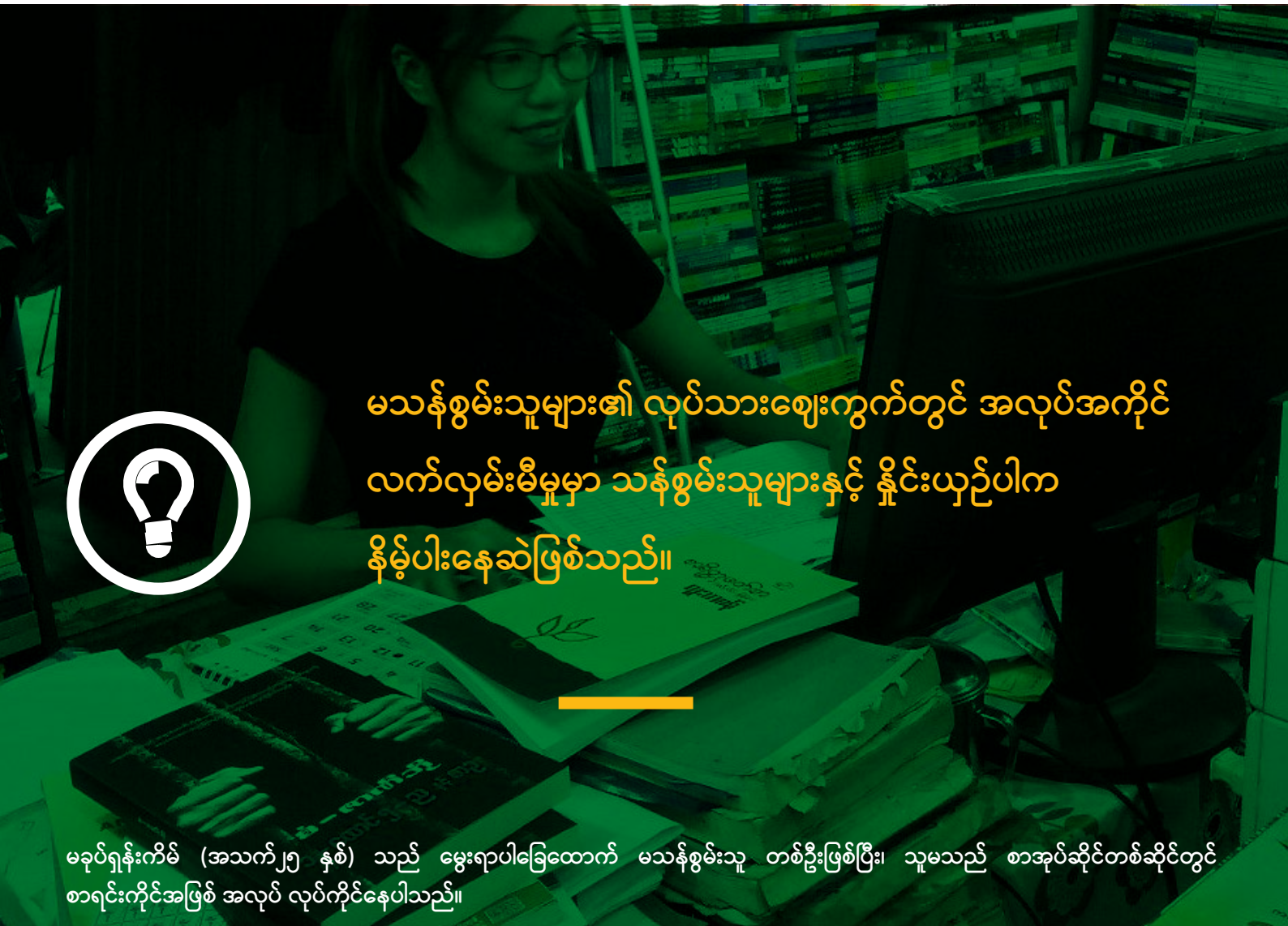
သန်စွမ်းသူဦးရေ ၆၇.၆ ရာခိုင်နှုန်းမှာ လုပ်သားအင်အားထုထဲတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေသော်လည်း ပြင်းထန်မှုမရှိသော လှုပ်ရှားသွားလာမှုနှင့်ပတ်သက်သည့် မသန်စွမ်းမှုအမျိုးအစားကို ခံစားနေရသည့် မသန်စွမ်းသူ ၄၇.၂ ရာခိုင်နှုန်းသာ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေသည်။ ယင်းကွာခြားမှုမှာ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့် ဖြစ်သည်။

အထက်ဖော်ပြပါအချက်အလက်များအရ မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းကို မြှင့်တင်ပေးရန်လိုအပ်ကြောင်း သိရှိနိုင်ပါသည်။ မသန်စွမ်းသူများအား အခြားသူများကဲ့သို့ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် သင့်လျော်သည့် လုပ်ငန်းခွင် အခင်းအကျင်း ဖြစ်စေရန် လိုအပ်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများနှင့် ပြင်ဆင်မွမ်းမံမှုများ ပြုလုပ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများကို လက်လှမ်းမီစေရန်နှင့် ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းများလုပ်ကိုင်ရန် အားပေးပံ့ပိုးမှုပေးခြင်း၊ ၎င်းတို့အား ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား တိုးမြှင့်စေရန် ထောက်ပံ့ပေးခြင်းဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံမျိုးစုံကို ဖယ်ရှားပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ဤလက်စွဲစာအုပ်တွင် မည့်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်သနည်း။

ဤလက်စွဲစာအုပ်တွင် အောက်ပါအချက်များကို ထည့်သွင်းရေးသားထားပါသည်။

- မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းသူများနှင့်သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များ (အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အသက်အရွယ်၊ ကျား/မ၊ မသန်စွမ်းမှု အမျိုးအစား၊ ပညာအရည်အချင်း)။
- လုပ်ငန်းခွင်၌ မသန်စွမ်းသူများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဥပမာများ။
- မသန်စွမ်းသူများအား အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် လူမှုအသိုက်အဝန်းအတွင်း ၎င်းတို့၏ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုများကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်မည့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ တရားရေးရာမူဘောင်များ။
- မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာ စကားလုံးအသုံးအနှုန်း၊ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များနှင့် မသန်စွမ်းသူများနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်း။
- မသန်စွမ်းသူများ၏ အောင်မြင်မှုဖြစ်ရပ်များ။
- အလုပ်ရှင်များအတွက် အကြံပြုချက်များ။
- မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးအတွက် လုပ်ဆောင်နေသောအဖွဲ့အစည်းများကို ဆက်သွယ်နိုင်ရန် လိပ်စာများနှင့် သတင်းအရင်းမြစ်များ။



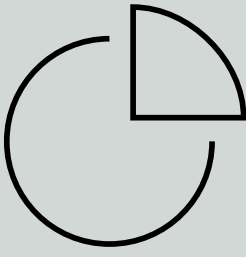
မသန်စွမ်းသူများ၏ လုပ်သားဈေးကွက်တွင် အလုပ်အကိုင် လက်လှမ်းမီမှုမှာ သန်စွမ်းသူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက နိမ့်ပါးနေဆဲဖြစ်သည်။

မခုပ်ရှုန်းကိမ် (အသက် ၂၅ နှစ်) သည် မွေးရာပါခြေထောက် မသန်စွမ်းသူ တစ်ဦးဖြစ်ပြီး၊ သူမသည် စာအုပ်ဆိုင်တစ်ဆိုင်တွင် စာရင်းကိုင်အဖြစ် အလုပ် လုပ်ကိုင်နေပါသည်။

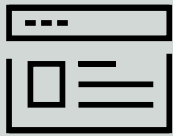
J

မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းသူအရေအတွက်

၂၀၁၄ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံလူဦးရေနှင့် အိမ်အကြောင်းအရာ သန်းခေါင်စာရင်းအစီရင်ခံစာအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လူပေါင်း ၅၀.၃သန်း ရှိသည့် အနက် ၂.၃ သန်း (၄.၆ ရာခိုင်နှုန်း) သည် မသန်စွမ်းမှု တစ်မျိုးမျိုးရှိကြပြီး၊ ၎င်းတို့ထဲမှ အများစုသည် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း အနည်းငယ် သို့မဟုတ် လုံးဝမရှိကြပေ။ သန်းခေါင်စာရင်း အစီရင်ခံစာအရ-



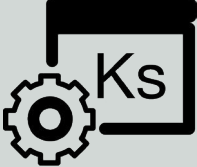
၂.၃ သန်းသော လူဦးရေ တွင် (အမြင်၊ အကြား၊ လှုပ်ရှားသွားလာမှုနှင့် မှတ်ဉာဏ် (သို့မဟုတ်) အာရုံစူးစိုက်နိုင်မှု) စသည့် လုပ်ဆောင်ချက် ၄ မျိုးထဲမှတစ်ခု (သို့မဟုတ်) တစ်ခုထက်ပိုသော မသန်စွမ်းမှုများ ရှိနေကြပါသည်။



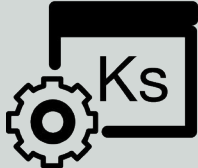
မသန်စွမ်းသူများထဲမှ အမျိုးသား ၁၇% နှင့် အမျိုးသမီး ၃၂% တို့သည် စာပေတတ်မြောက်မှု မရှိကြပါ။



မသန်စွမ်းသူများထဲမှ အမျိုးသား ၂၇% နှင့် အမျိုးသမီး ၃၉% တို့သည် ပညာသင်ကြားရန် လက်လှမ်းမမီကြပါ။



လုပ်သား အင်အားထုထဲတွင် အလယ်အလတ်/ ပြင်းထန်သော လှုပ်ရှားသွားလာမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့် မသန်စွမ်းမှုအမျိုးအစားကို ခံစားနေရသူ များ၏ပါဝင်မှုမှာ အမျိုးသား ၂၉% နှင့် အမျိုးသမီး ၁၅% ဖြစ်သည်။



လုပ်သား အင်အားထုထဲတွင် အလယ်အလတ်/ ပြင်းထန်သော မှတ်ဉာဏ်နှင့် အာရုံစူးစိုက်ခြင်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် မသန်စွမ်းမှုကို ခံစားနေသူ များ၏ ပါဝင်မှုမှာ အမျိုးသား ၃၀% နှင့် အမျိုးသမီး ၂၁% ဖြစ်သည်။

အထက်ဖော်ပြပါ အစီရင်ခံစာထဲတွင်ပါရှိသည့် အရေအတွက်နှုန်းထားများသည် ပြင်ပတွင်ရှိသည့် အရေအတွက်ထက် နည်းပါးနေနိုင်ပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့အစည်း (WHO) မှထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းသူအရေအတွက်သည် စုစုပေါင်းလူဦးရေ၏ ၆.၄ ရာခိုင်နှုန်းခန့် ရှိနိုင်သည်ဟု ခန့်မှန်းတွက်ချက်ထားသည်။

၂၀၁၉ ခုနှစ် ကြားဖြတ်လူဦးရေသန်းခေါင်စာရင်းအရ မသန်စွမ်းသူများ၏ ရာခိုင်နှုန်းသည် ၁၂.၈% ဖြစ်ပြီး၊ ချင်း၊ ရခိုင်နှင့် ဧရာဝတီ ပြည်နယ်များတွင် ၂၀.၆% အထိရှိကြောင်း အစီရင်ခံစာတွင် အတိအကျ ဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့အပြင် ၂၀၂၁ ခုနှစ်မှ စတင်ခဲ့သော ပဋိပက္ခများကြောင့် မြေမြှုပ်မိုင်းများနှင့် အခြားအကြောင်းရင်းများကြောင့် မသန်စွမ်းသူများ ပိုမိုများပြားလာနိုင်ပါသည်။



မသန်စွမ်းမှုဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း

မသန်စွမ်းမှုဟူသော အယူအဆသည် လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၅၀ အတွင်း ဆင့်ကဲပြောင်းလဲလာခြင်း ဖြစ်သည်။ သမိုင်းတစ်လျှောက် မသန်စွမ်းမှုအား ဆေးပညာရှင်ထောင့်မှသာ ချဉ်းကပ်ခဲ့ကြပြီး လူမှုအသိုက်အဝန်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှု အကန့်အသတ်ရှိနေခြင်းအား လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းဆီ၏ ကျန်းမာရေးပြဿနာဟု လက်ခံနားလည်ခဲ့ကြသည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင်မူ “လူမှုရေးပုံစံ (the social model)” သည် မသန်စွမ်းမှုအား အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရာတွင် လွှမ်းမိုးမှုရှိခဲ့သည်။ ဤပုံစံတွင် တစ်ဦးတစ်ယောက်အား လူမှုအသိုက်အဝန်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းအား ကန့်သတ်ထားသည့်အရာသည် ပြင်ပအဟန့်အတားများဖြစ်သည်ဟု အလေးပေးဖော်ပြထားသည်။ ယင်း ပုံစံများနှင့်ပတ်သက်၍ အောက်တွင် အသေးစိတ် ဖော်ပြထားပါသည်။

ကုလသမဂ္ဂ၏ မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကွန်ဗင်းရှင်း (UNCRPD) တွင် အောက်ပါအတိုင်း ရေးသားထားသည်။

မသန်စွမ်းသူဆိုသည်မှာ ရုပ်ပိုင်း၊ စိတ်ပိုင်း၊ အသိဉာဏ်ပညာပိုင်း (သို့မဟုတ်) ခံစားမှုအာရုံပိုင်းဆိုင်ရာ ချို့ယွင်းအားနည်းချက်များကို ရေရှည်ခံစားနေရကာ အဆိုပါချို့ယွင်းအားနည်းချက်များကြောင့် အခြားသူများနည်းတူ လူမှုအသိုက်အဝန်းတွင် အပြည့်အဝ ထိရောက်စွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် အမျိုးမျိုးသောအဟန့်အတားများကို တွေ့ကြုံခံစားနေကြရသူများ ဖြစ်ပါသည်။ (အပိုဒ်-၁၊ ကုလသမဂ္ဂ ၏ မသန်စွမ်းသူများ၏အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း)

“ဆေးပညာပိုင်းဆိုင်ရာပုံစံ” တွင် မသန်စွမ်းမှုသည်တစ်ဦးချင်း၏ ကျန်းမာရေးပြဿနာ၊ နေထိုင်မကောင်းမှု၊ သို့မဟုတ် ချို့ယွင်းမှုဟူ၍ သတ်မှတ်ထားသည်။ လူမှုရေးအရ ဖယ်ကျဉ်ခံရခြင်းသည် ပတ်ဝန်းကျင်ရှိ အတားအဆီးများကြောင့်ဟု ရှုမြင်ခြင်းထက် ချို့ယွင်းမှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ကန့်သတ်မှုများကြောင့် ဖြစ်သည်ဟု ရှုမြင်သည်။

“လူမှုရေးပုံစံ” တွင် မသန်စွမ်းမှုသည် ပတ်ဝန်းကျင်၊ လူမှုရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် သဘောထားအမြင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အတားအဆီးများကြောင့် မသန်စွမ်းသူများသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် အပြည့်အဝ ပါဝင်လှုပ်ရှားနိုင်မှု မရှိခြင်း၏ ရလဒ်ဖြစ်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားသည်။ ဤ လူမှုရေးပုံစံသည် ဆေးပညာပိုင်းဆိုင်ရာပုံစံနှင့် ကွဲပြားသည့်အချက်မှာ လူသားများသည် ချို့ယွင်းမှုများကြောင့် မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်းထက် လူမှု အသိုက်အဝန်းရှိ အဟန့်အတားများကြောင့် မသန်စွမ်းခြင်းဖြစ်သည်ဟု ရှုမြင်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။

“အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်တုံ့ပြန်မှုရှိသော လူမှုရေးပုံစံ” တွင် မသန်စွမ်းမှုသည် လူသားတစ်ဦး၏ စရိုက်လက္ခဏာဟု သတ်မှတ်ခြင်းမျိုး မဟုတ်ဘဲ လူသားတစ်ဦးနှင့် ၎င်း၏ ပတ်ဝန်းကျင်ကြားတွင်ရှိသော အပြန်အလှန် တုံ့ပြန်ဆက်သွယ်မှု၏ ရလဒ်ဖြစ်သည်ဟု သတ်မှတ် ထားသည်။ ၎င်းမှာ UNCRPD ၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှုနှင့် ကိုက်ညီအောင် ရေးသားထားခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းသည် လူမှုအသိုက်အဝန်းတွင် အခွင့်အလမ်းများကို လူသားအားလုံး တန်းတူလက်လှမ်းမီစေ၍ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့် ရှိရမည်ဟူသောအချက်ကို ထောက်ခံမှုပြု ထားသည်။ ယင်းချဉ်းကပ်မှုပုံစံသည် ပရဟိတအမြင်ဖြင့် ချဉ်းကပ်မှုပုံစံမှ လူ့အခွင့်အရေးအမြင်ဖြင့် ချဉ်းကပ်မှုပုံစံသို့ ပြောင်းလဲလာခြင်း ဖြစ်သည်။

၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဥပဒေတွင် မသန်စွမ်းမှုအား ပတ်ဝန်းကျင် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်သဘောထား အမြင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် အခြားအတားအဆီးများကြောင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အပြည့်အဝပါဝင်လှုပ်ရှားနိုင်မှု မရှိခြင်းဟု သတ်မှတ်ထား သည်။

၃.၁

မသန်စွမ်းမှု အမျိုးအစားများ

၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဥပဒေတွင် မသန်စွမ်းသူဆိုသည်မှာ မွေးရာပါဟုတ်သည်ဖြစ်စေ၊ မဟုတ်သည် ဖြစ်စေ ကိုယ်ကာယ၊ အမြင်၊ အပြော၊ အကြား၊ အသိဉာဏ်၊ စိတ်ပိုင်း၊ ဉာဏ်ရည် ဉာဏ်သွေးပိုင်း၊ အာရုံခံစားမှုပိုင်းဆိုင်ရာ တစ်ခု (သို့မဟုတ်) တစ်ခုထက်ပို၍ ချို့ယွင်းအားနည်းချက်များကို ရေရှည်ခံစားနေသူများကို ဆိုလိုသည်ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ ယခုအချိန်တွင် မသန်စွမ်းမှု အမျိုးအစားများနှင့် မသန်စွမ်းမှု အမျိုးအစားအလိုက် အဆင့်သတ်မှတ်ချက်များကို မည်သို့ အကဲဖြတ်မည်၊ မည်သို့ အမျိုးအစားခွဲခြားမည်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများမှ ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်နေဆဲဖြစ်ပါသည်။

၃.၂

HIV ရောဂါပိုးရှိသူတစ်ဦးသည် မသန်စွမ်းတစ်ယောက် ဖြစ်ပါသလား။

ကုလသမဂ္ဂ၏ မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကွန်ဗင်းရှင်း (UNCRPD) တွင် မသန်စွမ်းမှု၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်မှာ HIV ရောဂါပိုး သို့မဟုတ် AIDS ရောဂါနှင့်ပတ်သက်၍ တိတိကျကျ ရှင်းပြထားခြင်းမရှိပါ။ သို့သော်လည်း အစိုးရအနေဖြင့် HIV ရောဂါပိုးရှိသူ (ရောဂါ လက္ခဏာရှိသူ သို့မဟုတ် ရောဂါလက္ခဏာမရှိသူ) များသည် မသန်စွမ်းမှုများ ရှိနေကြပြီး၊ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ကူးလူးဆက်ဆံသည့်အခါတွင် stigma ရခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ပူးပေါင်းပါဝင် လုပ်ဆောင်မှုများတွင် အခြားသော အဟန့်အတားများ ရှိနေခြင်းကို အသိအမှတ်ပြုရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့သည် ကွန်ဗင်းရှင်း၏ အကာအကွယ်ပေးမှုရရှိနိုင်ပြီး အစိုးရအနေဖြင့် နိုင်ငံတော်၏ ဥပဒေပြုရာတွင် မသန်စွမ်းမှုအား ဤနားလည်မှုအတိုင်း ထည့်သွင်းရေးဆွဲသင့်ပါသည်။ အမေရိကန်ကဲ့သို့သော နိုင်ငံများတွင် HIV ပိုးရှိသူများ ကို မသန်စွမ်းမှုဥပဒေအောက်တွင် ကာကွယ်ပေးရန် ထည့်သွင်းထားပြီးဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျန်းမာရေးနှင့်အားကစားဝန်ကြီးဌာန၏ အမျိုးသားအဆင့် ခုခံအားကျဆင်းမှုရောဂါတိုက်ဖျက်ရေး အစီအစဉ်တွင် HIV ပိုးရှိသူများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးရန် ဥပဒေတစ်ရပ်အား မူကြမ်းရေးဆွဲရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ၂၀၂၄ ခုနှစ် အထိ ဤမူကြမ်းကို အပြီးသတ်နိုင်ခြင်း မရှိသေးပါ။

၄

မသန်စွမ်းမှုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဥပဒေများ



၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် ကုလသမဂ္ဂ၏ မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း (UNCRPD) တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရမှ ကွန်ဗင်းရှင်း အား လိုက်နာကျင့်သုံးသည့်အနေဖြင့် တရားရေးမူဘောင်တစ်ခုဖြစ်သည့် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ ဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ အခန်း(၁၀)တွင် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ရရှိရေးအား ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပြီး အလုပ်ရှင်များ လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကိုလည်း ဖော်ပြ ထားပါသည်။

ဤဥပဒေတွင် ကုမ္ပဏီများသည် ဝေပုံကျနှုန်းထားတစ်ခုဖြင့် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားရန်မှာ လိုအပ်ချက်တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း အသိပေးမိတ်ဆက်ထားသည်။ ဝေပုံကျနှုန်းထား ရာခိုင်နှုန်းအား မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားကော်မတီမှ သတ်မှတ်ရန်လိုအပ်ပြီး ၎င်းအမျိုးသားကော်မတီအား ၂၀၁၇ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ မသန်စွမ်း သူများအား အလုပ်ခန့်အပ်ရန် ပျက်ကွက်ပါက ဒဏ်ငွေပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းဒဏ်ကြေးများကို မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေး များအား ကာကွယ်ပေးရာတွင် ထောက်ပံ့ငွေအဖြစ် အသုံးပြုသွားမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးမှ သတ်မှတ်ထားသော ဝေပုံကျနှုန်းထားထက် ကျော်လွန်၍ မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားမည်ဆိုပါက အခွန်ကင်းလွတ်ခွင့်များ ရရှိမည်ဟု ဖော်ပြထား သည်။ မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားရန် ဝေပုံကျနှုန်းထားအား တရားဝင် မသတ်မှတ်ရသေးပေ။

လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနမှ မသန်စွမ်းသူများ၏အခွင့်အရေး နည်းဥပဒေများအား ၂၀၁၇ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလတွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ နည်းဥပဒေ၏ အခန်း(၂)အောက်တွင် မသန်စွမ်းသူများသည် မှတ်ပုံတင်ခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းကို မြို့နယ်/ခရိုင်အဆင့်ရှိ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ပြန်လည်ထူထောင်ရေးဦးစီးဌာနသို့ မှတ်ပုံတင်လျှောက်ထားနိုင်သည်။ မသန်စွမ်းမှုအဆင့်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် မသန်စွမ်းသူများမှတ်ပုံတင်ခြင်းကို ၂၀၂၂ ခုနှစ်မှ စတင် အကောင် အထည်ဖော်ခဲ့ပြီး၊ ၂၀၂၄ ခုနှစ် နှစ်လယ်ပိုင်းအထိ နေပြည်တော်၊ ရန်ကုန်နှင့်မန္တလေးရှိ စီမံကိန်းဧရိယာ (၁၄) မြို့နယ်တွင် မှတ်ပုံတင်ခြင်း အတွက် ရှေ့ပြေးလုပ်ငန်းစဉ်များ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ မသန်စွမ်းသူ ၅,၀၀၀ ကျော် စာရင်းသွင်းထားသည်။ အခန်း (၈) တွင် မသန် စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းရရှိရေး ပါရှိပါသည်။ ၎င်းအခန်းတွင် အမျိုးသားကော်မတီ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်များ ကို ဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းတို့တွင် အစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် လည်းကောင်း၊ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းရှင်များနှင့်လည်းကောင်း၊ ဆက်စပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့်လည်းကောင်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အသက်မွေးမှု အထူးသင်တန်းကျောင်းများ ဖွင့်လှစ်သင်ကြား နိုင်ရေးနှင့် လက်ရှိဖွင့်လှစ်ထားသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများတွင် မသန်စွမ်းသူများ အကျုံးဝင်တက်ရောက်နိုင်ရန် ညှိနှိုင်း စီစဉ်ပေးခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အမျိုးသားကော်မတီမှ သတ်မှတ်သွားမည့် ဝေပုံကျနှုန်းထားအရ ခန့်အပ် ထားသည့် အလုပ်သမားစာရင်းကိုလည်းကောင်း၊ လစ်လပ်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားဦးရေစာရင်းကိုလည်းကောင်း မှတ်တမ်းတင်ထား ရပြီး ထိုစာရင်းများအား ဦးစီးဌာနနှင့် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးများသို့ (၃)လတစ်ကြိမ် ပေးပို့ရမည်။ လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း မသန်စွမ်းသူများနှင့် အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှုများ (လေးထောင့်ကွက် ၁ ကိုကြည့်ပါ) ဆောင်ရွက်ရမည်။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အမျိုးသားကော်မတီက သတ်မှတ်ထားသည့် ဝေပုံကျနှုန်းထား အတိုင်း အလုပ်ခန့်ထားခြင်းမပြုနိုင်လျှင် သတ်မှတ်ထားသည့် ငွေပမာဏကို မသန်စွမ်းသူများအခွင့်အရေးဆိုင်ရာရန်ပုံငွေသို့ ထည့်သွင်း ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်အသေးစိတ်ကို ဖော်ပြထားပါသည်။

၂၀၂၀ ခုနှစ် Myanmar National Building Code တွင် အပိုဒ် ၂.၇ လက်လှမ်းမီ ရယူအသုံးပြုနိုင်မှု (သို့မဟုတ်) အဆင်ပြေပြေရယူ သုံးစွဲနိုင်မှု (Accessibility) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါဝင်သည်။ "ပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် အဆောက်အအုံနှင့် ဒီဇိုင်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့် သုံးစွဲနိုင်မှု -လေးထောင့်ကွက် ၂ - အတွက် ဆောက်လုပ်ရေးဆိုင်ရာ အဆောက်အအုံများ ပါဝင်သည် - UNIVERSAL DESIGN UNCRPD မှ "Universal Design" သည် "လူအားလုံး အသုံးပြုနိုင်မည့် ထုတ်ကုန်ဒီဇိုင်း၊ ပတ်ဝန်းကျင်၊ ပရိုဂရမ်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ၏ ဒီဇိုင်းကို တတ်နိုင်သမျှ အတိုင်းအတာအထိ လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရန် သို့မဟုတ် အထူးပြုဒီဇိုင်းပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ လေးထောင့်ကွက် ၁ - အကျိုးသင့်အကြောင်း သင့်ရှိနိုင်သော နေရာထိုင်ခင်း UNCRPD မှ "ကျိုးကြောင်း ဆီလျော်သော တည်းခိုနေထိုင်ခြင်း" အဖြစ် လိုအပ်သော သင့်လျော်သော ပြုပြင်မွမ်းမံမှုနှင့် ချိန်ညှိမှုများ၊ ကိစ္စရပ်တစ်ခုတွင် လိုအပ်ပါက၊ လိုအပ်သောနေရာတွင် မသန်စွမ်းသူများအတွက် အခြားသူများနှင့် တန်းတူပျော်ရွှင်စွာ ပျော်ရွှင်မှု သို့မဟုတ် လေ့ကျင့်ခန်းများ ညီမျှစွာအခြေခံထားကြောင်း သေချာစေရန်၊ လူ့အခွင့်အရေး နှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များ အားလုံးကို" ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မသန်စွမ်းသူများအတွက် အသေးစိတ် စည်းမျဉ်းများ ထည့်သွင်းထားခြင်း ရှိ မရှိ၊ "Universal Design" ၏ အယူအဆ (လေးထောင့်ကွက် ၂ - ကိုကြည့်ပါ) သည် မသန်စွမ်းသူများအတွက် အတားအဆီးများကို ဖယ်ရှားရန် အကျိုးဝင်ပါသည်။ အမြဲတမ်း သန်မစွမ်းမှုရှိသူများအား ၂၀၂၄ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလတွင် စတင် အသက်ဝင်ခဲ့သော ၂၀၁၀ ပြည်သူ့စစ်မှုထမ်းဥပဒေအောက်တွင် မသန်မစေရစစ်မှုထမ်းခြင်းမှ ကင်းလွတ်ခွင့်ရှိပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် - ၁



မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (UNCRPD) မှ “အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ် ဆောင်ရွက်ပေးမှု” ကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသည်မှာ မသန်စွမ်းသူများသည် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များကို အခြားသူများနည်းတူ ခံစားနိုင်ရန် (သို့မဟုတ်) ကျင့်သုံးနိုင်ရန် အချိုးအစား မျှတမှုမရှိဘဲ ဝန်ပိုစေခြင်းများ မဖြစ်ပေါ်စေရန်အတွက် လိုအပ်သော၊ သင့်လျော်သော ပြင်ဆင်မွမ်းမံမှုများ၊ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်သည်။

လေးထောင့်ကွက် - ၂

UNCRPD က “Universal Design” ကို ပစ္စည်းအသုံးအဆောင်များ၊ ပတ်ဝန်းကျင်၊ အစီအစဉ်များ၊ ဝန်ဆောင်မှုများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း (သို့) အထူးဒီဇိုင်းဆွဲခြင်းပြုလုပ်ရန် မလိုအပ်ဘဲ လူသားအားလုံး ဖြစ်နိုင်သမျှ အတတ်နိုင်ဆုံး လက်လှမ်းမီအသုံးပြုနိုင်စေရန် စီမံ ပြုလုပ်ထားခြင်းဖြစ်သည်ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်။



၅

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်။

- တန်းတူနိုင်ယှဉ်နိုင်သည့် အခြေအနေတစ်ခုတွင် လူတစ်ယောက်သည် ၎င်း၏မသန်စွမ်းမှုကြောင့် အခြားသူတစ်ဦးနှင့် ယှဉ်လိုက်သည့်အခါ နိမ့်ချဆက်ဆံခံရသည့်အခြေအနေသည် တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း ဖြစ်သည်။
- သာမန်အားဖြင့် တည့်မတ်သောဥပဒေများ၊ မူဝါဒများ သို့မဟုတ် အလေ့အကျင့်များဟု ထင်ရသော်လည်း အချို့သောသူများ အပေါ်တွင် ညီမျှမှုမရှိသည့် အနှုတ်သဘောဆောင်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုများဖြစ်စေသည့် အခြေအနေတွင် သွယ်ဝိုက်သော ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဖြစ်ပေါ်သည်။ ဥပမာ ကျောင်းအပ်နှံရာတွင် မွေးစာရင်းလက်မှတ် လိုအပ်မှုသည် မွေးစာရင်းမရှိသော (သို့မဟုတ်) မွေးစာရင်းတောင်းခံရာတွင် ငြင်းဆိုခံထားရသော တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုအတွက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတစ်ခု ဖြစ်သည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းသူများရင်ဆိုင်နေရသည့် အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော စိန်ခေါ်မှုများ၏ အကြောင်းရင်းခံ ဖြစ်သည်။

- ပညာသင်ယူခွင့် မရှိခြင်းနှင့် ပညာရေးအရည်အသွေး နိမ့်ကျခြင်း။
- အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရာတွင် မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်ချက်မရှိခြင်း၊ အလုပ်ရှာဖွေရန် စွမ်းဆောင်ရည် မရှိခြင်း။
- သတင်းအချက်အလက်များ၊ နည်းပညာအကူအညီများနှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး မရှိခြင်း။
- အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များမှ အပြုသဘောမဆောင်သည့် စိတ်နေသဘောထားများရှိခြင်း။
- လုပ်ငန်းခွင် အခင်းအကျင်းများအား လက်လှမ်းမမီခြင်း။
- သင်တန်းအဆောက်အအုံများ (သို့မဟုတ်) စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်သည့် သင်တန်းများ အလုံအလောက်မရှိခြင်းကြောင့် သော်လည်းကောင်း၊ လက်ရှိ သင်တန်းအဆောက်အအုံများ (သို့မဟုတ်) သင်တန်းများမှ ဖယ်ကျဉ်ထားခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။



မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကွန်ဗင်းရှင်း (UNCRPD) ၏ “အခြေခံမသန်စွမ်းမှုအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု” ကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်မှာ မသန်စွမ်းသူများသည် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များဖြစ်သည့် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နိုင်ငံသား (သို့မဟုတ်) အခြားသောနယ်ပယ်များတွင် အခြားသူများနည်းတူ ခံစားနိုင်ရန် (သို့မဟုတ်) ကျင့်သုံးနိုင်ရန် အလုပ်အကိုင်၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အခွင့်အလမ်းရပိုင်ခွင့်ကို ထိခိုက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ဆုံးရှုံးမှုကိုဖြစ်ပေါ်စေသည့် အခြေခံမသန်စွမ်းမှုအပေါ် ခွဲခြားမှု၊ ဖယ်ကျဉ်ထားခြင်း (သို့မဟုတ်) ကန့်သတ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်းတွင် အဆင်ပြေသင့်လျော်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်ပေးမှုကို ငြင်းပယ်ခြင်းအပါအဝင် မည့်သည့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမျိုးမဆို ပါဝင်သည်။

- မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း (UNCRPD)

မသန်စွမ်းသူများ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရသည့် အခက်အခဲအများစုမှာ ၎င်းတို့၏ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်း အပေါ်တွင် အခြားသူများမှ ယုံကြည်မှု မရှိသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင် မသန်စွမ်းသူများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း ဥပမာများ -

- အထောက်အကူဖြစ်စေသည့် အရာများဖြစ်သော ဆင်ခြေလျှောလမ်းများ၊ လက်ရန်းများ၊ လက်ကိုင်တန်းများ (သို့မဟုတ်) ဓာတ်လှေကားများစသည့် အထောက်အကူပြုစေသည့် စက်ကိရိယာများ မရှိသည့် အဆောက်အဦများ (သို့မဟုတ်) နေရာများ။
- မသန်စွမ်းသူများသည် အလုပ်လုပ်နိုင်သူများ မဟုတ်ဟု အရိုးဆွဲနေသည့် တစ်ဖက်သက် ထင်မြင်ယူဆချက်များ။
- မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်လုပ်နိုင်ရန်အတွက် အဟန့်အတားဖြစ်စေသည့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်း မူဝါဒများ။
- ပြောဆိုဆက်သွယ်မှုများပြုလုပ်ရာတွင် အသုံးပြုသည့် လက်သင်္ကေတပြဘာသာပြန်များ သို့မဟုတ် လက်စမ်းစာပေများကို လက်လှမ်းမမီခြင်း။
- လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ မသန်စွမ်းမှုအပေါ် ရိုင်းပျသည့် ကျီစယ်မှုများနှင့် ရန်လိုသောမှတ်ချက်ပေးခြင်းကြောင့် မသန်စွမ်း သူတစ်ဦးတစ်ယောက် ရာထူးမှချထားခံရခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်မှ ထုတ်ဖယ်ခံရခြင်း အစရှိသည့် အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်သည့် တရားမျှတမှုမရှိသော ဆက်ဆံမှု (သို့မဟုတ်) ဆုံးဖြတ်ချက်များ။

၅.၁

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း - ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအတွေ့အကြုံအချို့

မပပ၏ ဇာတ်လမ်း (အမျိုးသမီး၊ ၂၃ နှစ်)

“ကျွန်မ ၈ လ သမီး အရွယ်တုန်းက ပိုလီယိုရောဂါ ဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ ဒီရောဂါကြောင့်ပဲ ကျွန်မရဲ့ ညာဘက်ခြေထောက်မှာ သန်စွမ်းမှု မရှိပါဘူး။ ဒါပေမဲ့လည်း ကျွန်မလမ်းလျှောက်တဲ့အခါ ဘာအထောက်အကူပစ္စည်းမှ မပါဘဲ ကျွန်မ လမ်းလျှောက်နိုင်တယ်။ ကျွန်မအတွက် ပြေးဖို့၊ အချိန်အကြာကြီး လမ်းလျှောက်ဖို့ တော့ ခက်ခဲပါတယ်။ တစ်ခါတစ်ရံမှာ အတန်းဖော်များက ကျွန်မရဲ့ မသန်စွမ်းမှုကို စနောက်မှုများ ရှိခဲ့ပေမယ့် သူတစ်ပါးကို မမှီခိုဘဲ မိမိဘာသာရပ်တည်ချင်တဲ့ ကျွန်မရဲ့ ဆန္ဒကို ဘယ်တော့မှ မစွန့်လွှတ်ခဲ့ပါဘူး။ ကျွန်မရဲ့ မိဘတွေကလည်း ကျွန်မရဲ့ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ကိုရောက်အောင် ပံ့ပိုးပေးကြပါတယ်။ သူတို့ကြောင့်ပဲ ကျွန်မ ပညာ ဆက်လက်သင်ကြားနိုင်ခဲ့ပြီး အင်္ဂလိပ်ဘာသာ အထူးပြုဝိဇ္ဇာဘွဲ့ကို ရရှိခဲ့ပါတယ်။”



ကျွန်မကတော့ စူပါမားကတ် သို့မဟုတ် ဈေးဝယ်စင်တာတွေမှာ အရောင်းဝန်ထမ်းတစ်ဦး ဖြစ်ချင်ခဲ့တယ်။ ဒါပေမဲ့ ဈေးဆိုင်အများစုက သန်စွမ်းတဲ့ဝန်ထမ်းတွေကိုသာ လိုချင်ကြတဲ့ အတွက် မသန်စွမ်းသူတွေက ဝန်ထမ်းခေါ်ယူတဲ့အခါမှာ ဖယ်ချန်ထားခြင်း ခံရလေ့ရှိပါတယ်။ ကုမ္ပဏီတော်တော်များများမှာ အရောင်းဝန်ထမ်းရာထူးအတွက် ကျွန်မ အလုပ်လျှောက်ခဲ့ပေမယ့် တစ်ခါမှ အရွေးမခံခဲ့ရပါဘူး။”

ကိုထက်ထက်၏ ဇာတ်လမ်း (အမျိုးသား၊ ၃၀ နှစ်)

“ကျွန်တော့်ရဲ့ ညာဘက်ခြေထောက်က ပိုလီယိုရောဂါကြောင့် မသန်စွမ်းပါဘူး။ လမ်းလျှောက်ရင် ချိုင်းထောက်ကို အသုံးပြုရတယ်။ အဲ့ဒါကြောင့် ခရီးဝေးသွားရတဲ့အခါရယ်၊ လေးလံတဲ့ပစ္စည်းတွေကို သယ်ယူရတဲ့အခါမှာ အခက်အခဲတွေ ရှိပါတယ်။”

ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာ စီမံဌာနအကူဝန်ထမ်းရာထူးကို ကျွန်တော် အလုပ်လျှောက်ထားခဲ့ဖူးပါတယ်။ အဲဒီအလုပ်ရတုန်းက အရမ်းပျော်ခဲ့တော့ အစမ်းခန့်ကာလအတွင်းမှာ အစွမ်းကုန် အလုပ်ကြိုးစားခဲ့တယ်။ ကျွန်တော့်ကိုပေးထားတဲ့ တာဝန်အားလုံးကို ပြီးဆုံးအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့တဲ့အပြင် ရုံးပိုင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းတွေနဲ့ အခြားညွှန်ကြားချက်တွေကိုလည်း ကျွန်တော် လိုက်နာခဲ့ပါတယ်။



ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော့်ကို အလုပ်ခန့်တဲ့ အချိန်တုန်းကတော့ ကျွန်တော်ရဲ့ တိုက်ရိုက်ညွှန်ကြားသူက အလုပ်ကိစ္စနဲ့ ခရီးထွက်နေတဲ့အချိန် ဖြစ်တယ်။ ရက်သတ္တပတ် အနည်းငယ်ကြာတော့ ကျွန်တော်ရဲ့ တိုက်ရိုက်ညွှန်ကြားသူ ပြန်ရောက်လာခဲ့ပါတယ်။ အဲ့ဒီအချိန်မှာ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် (HR) မန်နေဂျာက ကျွန်တော့်ကိုခေါ်ပြီး ကျွန်တော့်ရဲ့ အလုပ်အကိုင် သဘောတူစာချုပ်ကို ဖျက်သိမ်းလိုက်ပြီဖြစ်ကြောင်း ပြောခဲ့ပါတယ်။ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာပြောတာကတော့ ကျွန်တော်ရဲ့ တိုက်ရိုက်ညွှန်ကြားသူက မသန်စွမ်းသူတွေက ပစ္စည်းတွေပေးပို့ဖို့နဲ့ အခြားကုမ္ပဏီ(သို့မဟုတ်) ဈေးဆိုင်တွေကို သွားရောက်တဲ့ တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်နိုင်မယ်လို့ မထင်တဲ့အတွက် မသန်စွမ်းသူဖြစ်တဲ့ ကျွန်တော့်ကို အလုပ်မခန့်ချင်ဘူးလို့ ပြောခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော်လည်း အံ့ဩတုန်လှုပ်သွားမိပါတယ်။ အဲ့ဒီနောက်မှ ကျွန်တော် နားလည်လိုက်တာက မသန်စွမ်းသူတွေအပေါ်မှာရှိတဲ့ အရိုးစွဲနေတဲ့အမြင်တွေကြောင့် ကျွန်တော် အလုပ်ပြုတ်သွားခြင်း ဖြစ်တယ်ဆိုတာကိုပဲ”

၆

မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ထားခြင်းအတွက် စီးပွားရေးအကျိုးအမြတ်များ

မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်းသည် ကောင်းမွန်သော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက် တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင်အောက်ဖော်ပြပါ နည်းလမ်းများစွာဖြင့် အကျိုးရှိနိုင်ပါသည်။



- လွတ်လပ်သော လေ့လာမှုများအရ မသန်စွမ်းသူများတွင် အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်၍ ကောင်းမွန်သည့် အပြုသဘောဆောင်သော သဘောထားအမြင်နှင့် ကျင့်ဝတ်တို့ရှိကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့သည်။ အလုပ်ရှင်များ ကလည်း လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း၌ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုသဘောဆောင်သော သဘောထားအမြင်ရှိသော ဝန်ထမ်းများရှိခြင်းမှာ ယင်းတို့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် အလွန်တန်ဖိုးရှိသည်ဟု ယူဆကြသည်။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနည်းတူ အလုပ်လုပ်နိုင်ကြပြီး အလုပ်အကိုင်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါက သို့မဟုတ် ကောင်းမွန်စွာ အလုပ်လုပ်နိုင်ရန်အတွက် ၎င်းတို့ လိုအပ်ချက်များ ဖြည့်ဆည်းပေး နိုင်ပါက ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထက်ပင် ပိုပြီး လုပ်ကိုင်နိုင်ကြပါသည်။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများသည် ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာတွင် ကျွမ်းကျင်မှုရှိပါသည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ၎င်းတို့သည် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ရာတွင် စိန်ခေါ်မှုများကို ကျော်လွှား၍ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ လုပ်ဆောင်ကြ သောကြောင့် ဖြစ်သည်။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများသည် အခြားဝန်ထမ်းများနှင့်နှိုင်းယှဉ်လျှင် အလုပ်ပိုမို၍မြဲကြပြီး ပျက်ကွက်မှုနှုန်းနည်း သည့်အပြင်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု မှတ်တမ်းများတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဝန်ထမ်းအလုပ်ပျက်နှုန်းနှင့် အလုပ်ထွက်နှုန်းကြောင့် ဝန်ထမ်းသစ်ခေါ်ယူခြင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် သင်တန်းများပေးခြင်း အစရှိသည့် ကုန်ကျငွေများကို နည်းပါးစေပါသည်။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများသည် မတူကွဲပြားသော လုပ်သားအင်အားစုအဖြစ် အခြားဝန်ထမ်းများအကြား ပူး ပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် စိတ်ဓာတ်ခွန်အား တိုးမြှင့်စေရန် ပံ့ပိုးပေးနိုင်ပြီး၊ အခြားဝန်ထမ်းများသည်လည်း မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများနှင့် အလုပ်အတူတကွလုပ်ရခြင်းမှာ ဆုလာဘ်တစ်ခုအဖြစ် မှတ်ယူကြပြီး ကုန်ထုတ် လုပ်မှုစွမ်းအားနှင့် အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်ကိုလည်း ကောင်းမွန်စေနိုင်ပါသည်။
- မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ထားသည့်ကုမ္ပဏီများ၏ ကုန်ပစ္စည်းအမှတ်တံဆိပ်နှင့် ဂုဏ်သတင်းမှာ ၎င်း တို့၏ဝန်ထမ်းများ၊ ဝယ်ယူအားပေးသူများနှင့် လူမှုအသိုက်အဝန်းတွင် ကောင်းမွန်ပါသည်။ ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်နိုင်ငံ၌ပြုလုပ်ခဲ့သော လေ့လာမှုတစ်ခုအရ စားသုံးသူ ၉၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ထားသည့် ကုမ္ပဏီများတွင် ဝယ်ယူအားပေးရသည်ကို ပိုမိုနှစ်သက်ကြပြီး၊ ၈၇ ရာခိုင်နှုန်းမှာလည်း ထိုသို့သောကုမ္ပဏီများနှင့် အလုပ်လုပ်ရသည်ကို ပိုမိုနှစ်သက်ကြသည်။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ ဈေးကွက်ချဲ့ထွင်နိုင်ရန်နှင့် ဈေးကွက် အရွယ် အစားကြီးမားစေရန်ဈေးကွက်မဟာဗျူဟာများရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ရာတွင်အထောက်အကူပေးနိုင် ပါသည်။ (မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများပါ အလုပ်အကိုင် ပိုမို၍ လက်လှမ်းမီပါက ယင်းလုပ်ငန်းမှာ တိုးတက်နှုန်း ပိုမိုမြန်ဆန်ပါမည်။) ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့အစည်း၏ အစီရင်ခံစာ အရကမ္ဘာ့လူဦးရေ၏ ၁၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် မသန်စွမ်းမှုတစ်မျိုးမျိုးရှိနေကြပြီး မသန်စွမ်းသူဦးရေသည်လည်း လူဦးရေ၏အသက်အရွယ်ကြီးမြင့်လာမှုနှင့် အတူ မြင့်တက်လာနေဆဲပင်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် လူဦးရေ စုစုပေါင်း၏ ၁၆ ရာခိုင်နှုန်းမှာ စားသုံးသူများ ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။



၆.၁

မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်အောင်မြင်မှု ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အချို့သောကုမ္ပဏီများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများသည် မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ပိုမိုမြှင့်တင်ပေးနိုင်ရန် မတူကွဲပြားမှုနှင့် အားလုံးအကျိုးဝင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်လာစေရန် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများတွင် ထိရောက်စွာ မူဝါဒချမှတ် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိကြသည်။ အောက်ဖော်ပြပါ ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုများသည် ၎င်းတို့ မည်သို့လုပ်ဆောင်ရန် ကြိုးစားသည်ကို ပြသထားပါ သည်။ ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်များ (case studies) တစ်ခုခုလွဲ၍ ကျန်အားလုံးသော ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုများကို ၂၀၁၈ ခုနှစ်အတွင်း တစ်ခါ တည်း ပြုစုထားသောကြောင့် ထိုအချိန်တွင် ပါဝင်ခဲ့သော အချို့သောဝန်ထမ်းများမှာ ယခုအခါ၌ ကုမ္ပဏီများတွင် မရှိနိုင်တော့ပါ။

ဖြစ်ရပ် (၁)။ ။ Blue Ocean ကုမ္ပဏီတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ကိုမြင့်ထွန်းဦး

ကိုမြင့်ထွန်းဦးသည် Blue Ocean ကုမ္ပဏီရှိ ၁၈၇၅ Call Center တွင် ဖုန်းခေါ်ဆို၍ မေးမြန်းသူများကို ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့် (customer service representative) ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် ဖြစ်ပါတယ်။ သူသည် အသက်အရွယ် ၂၃ နှစ်ရှိပြီး ကိုယ်အင်္ဂါဖွံ့ဖြိုးမှု အားနည်းသော ကြောင့် အရပ်အနည်းငယ် ပုံပါသည်။ သူသည် ဤရာထူးတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည်မှာ ၉ လ လောက်ရှိပါပြီ။ သူ၏ အဓိကတာဝန်မှာ ဖုန်းဖြင့်မေးမြန်းမှုများကို ပြန်လည်ဖြေကြားခြင်းဖြစ်သည်။ ဖုန်းဆက်၍ မေးမြန်းသည့်ကိစ္စရပ်များကို လေ့လာ သုံးသပ်၍ ကွန်ပျူတာထဲရှိ သတင်းအချက်အလက်များကို ရှာဖွေ၍ ပြန်လည်ဖြေကြားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

"ကျွန်တော်ဒီမှာ အလုပ်လုပ်ရတာ ပျော်ပါတယ်။ အရင်တုန်းကတော့ ကျွန်တော်ရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက ကျွန်တော်ရဲ့ မသန်စွမ်းမှုကို နောက်ပြောင်ကျီစယ်မှုတွေနဲ့ နာမည်ပြောင်တွေခေါ်တာကြောင့် ကျွန်တော် စိတ်မကောင်းဖြစ်မိပါတယ်။ ဒါပေမယ့် လည်း ကျွန်တော့်ကိုအားပေးတဲ့ ကျွန်တော်ရဲ့အထက်လူကြီးနှင့် အခြားသော လုပ်ဖော် ကိုင်ဖက်များလည်း ရှိပါတယ်။ ဥပမာအားဖြင့် ကျွန်တော် အလုပ်စတင်တုန်းက အလုပ် တက်ချိန်နဲ့ အလုပ်ဆင်းချိန်ကို မှတ်တမ်းတင်တဲ့ လက်ဗွေဖတ်စက်က နံရံပေါ်မှာရှိတဲ့ အတွက် ကျွန်တော့်အရပ်နဲ့ မမီခဲ့ဘူး။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော်က ကျွန်တော်ရဲ့အခက်အခဲကို ပြောပြပြီးတော့ အကူအညီတောင်းရမှာ အားနာခဲ့တယ်။ အဲ့ဒါကို ကျွန်တော့်အထက် လူကြီးက သတိပြုမိပြီး HR ဌာနကို တင်ပြပြီးတော့ ဆွေးနွေးအဖြေရှာခဲ့တယ်။ နောက် ဆုံးမှာတော့ ကျွန်တော်ရဲ့မန်နေဂျာက ကျွန်တော် လက်လှမ်းမီနိုင်တဲ့နေရာကို ချိန်ဆ ပြီး လက်ဗွေဖတ်စက်ကို ပြောင်းထားပေးခဲ့တယ်။ ကုမ္ပဏီကလည်း အခြားဝန်ထမ်း များအား မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး အမြင်ဖွင့်ပေးဖို့ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများကို ကျင်းပပြီး မသန်စွမ်းသူများနဲ့ ဘယ်လိုပြောဆိုဆက်ဆံရမည်နဲ့ ဘယ်လို အလုပ် အကူ တကွ လုပ်ကိုင်ရမယ်ဆိုတာကို သင်တန်းများ ပို့ချခဲ့တယ်။ အရင်တုန်းက ကျွန်တော်က သာတူညီမျှစွာ ဆက်ဆံမှုမခံခဲ့ရပေမယ့်လည်း အလုပ်ပဲ အာရုံစိုက်လုပ်ခဲ့ပြီး၊ ကျွန်တော့် ရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကိုလည်း မသန်စွမ်းသူတွေက အခြားသူတွေလို အလုပ်လုပ် ကိုင်နိုင်တယ်ဆိုတာကို ပြသနိုင်ခဲ့တယ်။



ကိုမြင့်ထွန်းဦး (အသက် ၂၃ နှစ်)သည် ကိုယ်အင်္ဂါဖွံ့ဖြိုးမှု အားနည်းသောကြောင့် အရပ် အနည်းငယ်ပုံပါသည်။ သူသည် Blue Ocean Call Centre တွင် အလုပ်လုပ်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီက ကျွန်တော့်ကို သင်တန်းများတက်ရောက်နိုင်ရန် ကူညီပေးတဲ့အတွက်ရော၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များက ကျွန်တော်ရဲ့လုပ်ငန်းစွမ်း ဆောင်ရည်တိုးတက်ဖို့ အကြံပြုချက်များပေးခဲ့တဲ့အတွက် ကျွန်တော်ရဲ့ ပြောဆိုဆက်ဆံမှု၊ ကွန်ပျူတာအသုံးပြုမှုတွေဟာ အလုပ်စတင်တဲ့ အချိန်နှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက တိုးတက်လာပါတယ်။ ကျွန်တော်ရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကို ကျွန်တော်ချစ်ပါတယ်" (ကိုမြင့်ထွန်းဦး၊ Customer Service Representative)

ကိုမြင့်ထွန်းဦး၏ မန်နေဂျာဖြစ်သူ ဒေါ်ဆိုနီသန်းမှ “မြင့်ထွန်းဦးက အလုပ်ကြိုးစားပြီး၊ သင်ယူတဲ့အခါမှာလည်း အရမ်းမြန်ပါတယ်။ သူက ဉာဏ်ကောင်းတော့ သင်ကြားတဲ့အခါမှာ အချိန်သိပ်မကုန်ဘူး။ မြင့်ထွန်းဦးအပါအဝင် အခြားသော မသန်စွမ်းသူဝန်ထမ်း (၈) ဦး ရှိတယ်။ ဒါပေမဲ့ မြင့်ထွန်းဦးက အလုပ်တက်ချိန်နှင့် ဆင်းချိန်မှာ လက်ပေဖတ်ဖို့ အခက်အခဲဖြစ်နေတာကို တွေ့ရတော့ လက်ပေဖတ်စက် (fingerprint reader) ကို နေရာပြောင်းထားဖို့ ကျွန်မက လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာန (Human Resources-HR) ကို တင်ပြခဲ့တယ်။ အဲဒါနဲ့ပဲ HR ဌာနကလည်း သတင်းအချက်အလက်နှင့် နည်းပညာဌာန (Information Technology-IT) ဌာနကို သင့်လျော်တဲ့နေရာမှာ အမြန်ပြောင်းလဲတပ်ဆင်ပေးဖို့ ညွှန်ကြားပေးခဲ့တယ်။ နောက်ဆုံးမှာတော့ Fingerprint reader စက်က ဝန်ထမ်းများအားလုံး လက်လှမ်း မီတဲ့နေရာကို ရွှေ့ပြောင်းတပ်ဆင်ပေးခဲ့တယ်။ အဲဒါဟာဆိုရင် ကုန်ကျမှုစရိတ် လုံးဝမရှိခဲ့ပါဘူး။ HR ဌာနရော၊ IT ဌာနကပါ မသန်စွမ်းအလုပ် သမားများ အဆင်ပြေစေရန် ပူးပေါင်းပါဝင်ပေးခဲ့တဲ့အတွက် ကျွန်မအနေနဲ့ အရမ်းဝမ်းသာပါတယ်။ မြင့်ထွန်းဦးကလည်း အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲတွေ အများကြီးတက်ရောက်ခွင့်ရတဲ့အတွက် ကျွန်မအနေနဲ့ အရမ်းကိုဂုဏ်ယူမိပါတယ်။ သူ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲက ပြန်လာရင် လည်း သူ့ရရှိခဲ့တဲ့ အတွေ့အကြုံ၊ ဗဟုသုတတွေကို သူ့ရဲ့လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကို ပြန်လည်ဝေမျှပါတယ်။ အဲဒါကြောင့် ကျွန်မတို့ဝန်ထမ်း တွေက မသန်စွမ်းကိစ္စရပ်တွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီးတော့ အသိဉာဏ် ဗဟုသုတတွေ ရရှိခဲ့ပါတယ်။” (ဒေါ်ဆိုနီသန်း၊ မန်နေဂျာ)

Blue Ocean ၏ ဥက္ကဋ္ဌနှင့် CEO ဖြစ်သူ ဦးထွန်းထွန်းနိုင်မှ “ကျွန်တော်ကတော့ သာတူညီမျှမှုရှိပြီး အားလုံးအကျိုးဝင်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင် ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်ကို ကျွန်တော်တို့ကုမ္ပဏီမှာ တည်ဆောက်ချင်တယ်။ လစဉ်လတိုင်း အစည်းအဝေးပွဲကျင်းပပြီး ကျွန်တော်တို့လုပ်ငန်း



Blue Ocean Call Centre အလုပ်လုပ်နေသော ကိုမြင့်ထွန်းဦး (အရှေ့လက်ဝဲဘက်) နှင့် သူ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ

ရဲ့တန်ဖိုး၊ ရပ်တည်မှု အစရှိတာတွေကို ဆွေးနွေးကြတယ်။ အဲဒီမှာ ကျွန်တော် မကြာခဏပြောဖြစ်တာက ကျွန်တော်တို့တွေအားလုံးက မိသားစုဝင်တွေပဲ။ အဲဒါကြောင့်မို့လို့ မိသားစုဝင်အချင်းချင်း မသန်စွမ်းမှု ရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မရှိသည်ဖြစ်စေ အပြန်အလှန် စောင့်ရှောက်ရမယ်။ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေကို ကျွန်တော်တို့ ပထမဆုံးအလုပ်ခန့်တဲ့အချိန်တုန်းက ကျွန်တော်တို့ရဲ့ရည်ရွယ်ချက်က အလုပ်သမားတွေ အလုပ်ထွက်နှုန်းမြင့်မားတာကို တိုက်ဖျက်ဖို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ အခုချိန်မှာဆိုရင်တော့ ကျွန်တော်တို့ကုမ္ပဏီမှာ ဝေပုံကျနှုန်းအနေဖြင့် မသန် စွမ်းဝန်ထမ်း ၃ ရာခိုင်နှုန်း အလုပ်ခန့်အပ်ရမယ်ဆိုတဲ့မူဝါဒ ချထားပြီးဖြစ်ပါတယ်။ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေက သာမန်ဝန်ထမ်းတွေထက်

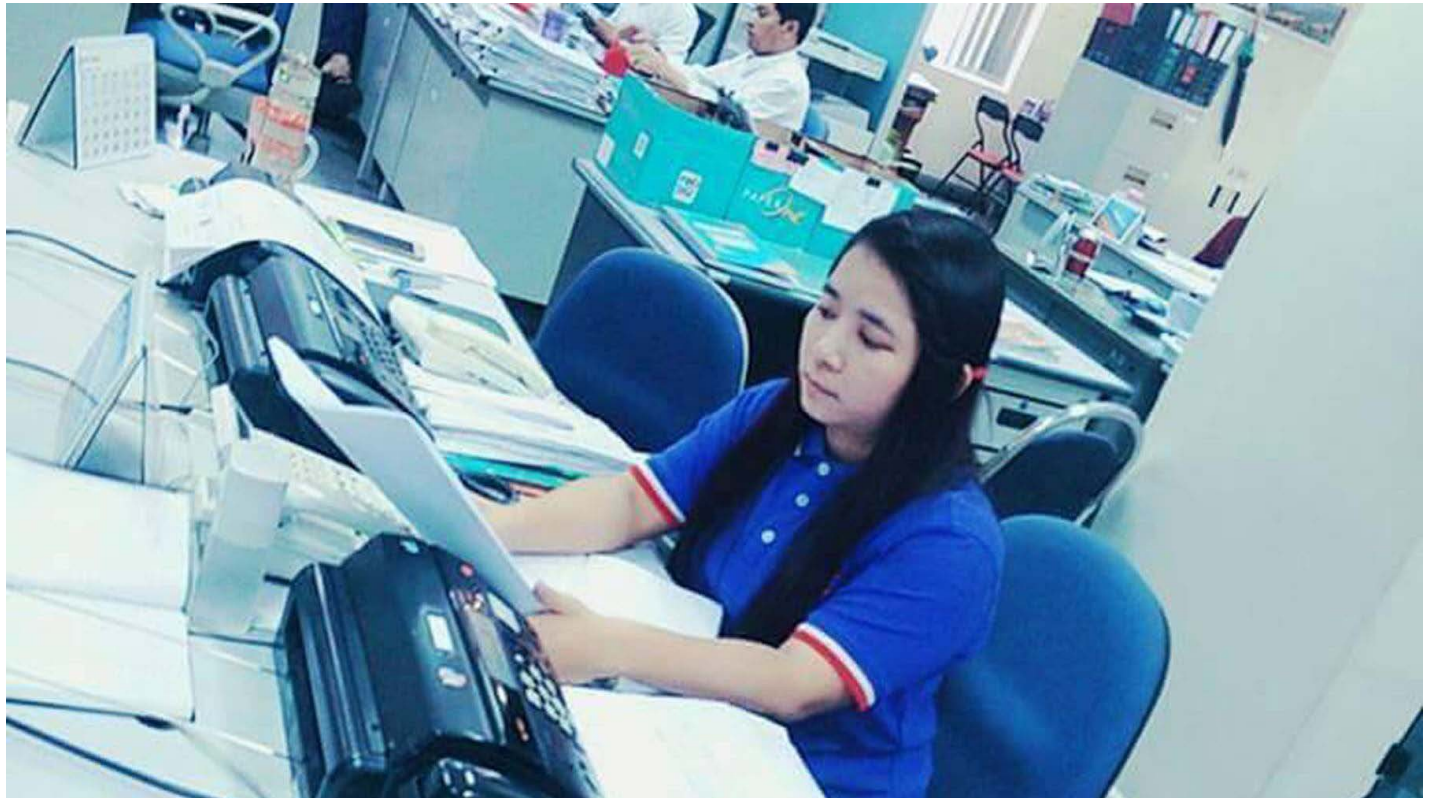
ပိုပြီးတော့ သစ္စာရှိတယ်။ သူတို့မှာ နေ့တိုင်း စိန်ခေါ်မှုတွေရှိနေတော့ ပိုပြီးတော့လည်း စိတ်ရှည်တယ်။ ဒါကြောင့်လည်း စားသုံးသူတွေကို သူတို့တွေက ဝန်ဆောင်မှု ကောင်းကောင်းပေးနိုင်ပါတယ်။ အရင်တုန်းက အရည်အသွေးစစ်ဆေးတဲ့နေရာမှာ အမြင်အာရုံမသန်စွမ်းတဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးလည်း အလုပ်လုပ်ခဲ့ပါတယ်။ အဲ့ဒီဝန်ထမ်းက ဖုန်းခေါ်ဆိုမှုမှန်သမျှကို အသေးစိတ်အာရုံစိုက်ပြီး သူ့ရဲ့တာဝန်ကို ကျေပွန် အောင် အမြဲလုပ်ဆောင်တယ်။ သာတူညီမျှမှုရှိတဲ့ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းဖော်ဆောင်ဖို့နဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ဂရုစိုက်ရမှာ ကျွန်တော်တို့ ကုမ္ပဏီရဲ့ တာဝန်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ အဲ့ဒါကြောင့် ကျွန်တော်တို့က ဘယ်ဟာက မှန်တယ်၊ ဘယ်ဟာက အရေးကြီးတယ်ဆိုတာကို ဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းမယ့်အချိန်ကို စောင့်စားစရာမလိုဘဲ အကောင်အထည်ဖော်ပြီးတော့ လုပ်ဆောင်နိုင်ပါတယ်။” (ဦးထွန်းထွန်းနိုင်၊ ဥက္ကဋ္ဌနှင့် CEO)

ဖြစ်ရပ် (၂)။ ။ ကမ္ဘောဇဘဏ်တွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် မခင်နီလာဝင်း

မခင်နီလာဝင်းသည် ကမာရွတ်မြို့နယ်၊ ကမ္ဘောဇဘဏ်ခွဲတွင် စီစဉ်ညွှန်ကြားရေးဌာန၌ အငယ်တန်းလက်ထောက် စာရင်းစစ်အဖြစ် လုပ်ကိုင်နေသူ ဖြစ်ပါသည်။ သူမသည် အသက် ၂၈ နှစ်ရှိပြီဖြစ်ပြီး ပိုလီယိုရောဂါကြောင့် လမ်းလျှောက်ရာတွင် အခက်အခဲရှိသူတစ်ဦး ဖြစ်ပါသည်။ ဤရာထူးတွင် သူမလုပ်ကိုင်နေသည်မှာ တစ်နှစ်ခွဲရှိပြီဖြစ်ပြီး သူမ၏ အဓိကလုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ ရုံးအဝင်စာများကို အမျိုးအစားခွဲခြားခြင်း၊ ပြန်လည်ပေးပို့ရမည့်စာများကို စီစဉ်ခြင်း၊ ဖုန်းလက်ခံဖြေကြားခြင်းနှင့် အဝင်ဖုန်းများကို သက်ဆိုင်သူများထံသို့ ပြန်လည်လွှဲပြောင်းပေးခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

မခင်နီလာဝင်းမှ “ကျွန်မရဲ့ကြီးကြပ်ရေးမှူးက သာတူညီမျှရှိပြီး၊ ကျွန်မရဲ့မသန်စွမ်းမှုကိုမကြည့်ဘဲ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အပေါ်မှာပဲ အကဲဖြတ်တဲ့အတွက် ကျွန်မက အလုပ်မှာ လူရာဝင်တယ်လို့ ခံစားရတယ်။ နောက် ကျွန်မရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိတဲ့အတွက် ဒီမှာအလုပ်လုပ်ရတာလဲ ကျွန်မ ပျော်ပါတယ်။ ” (မခင်နီလာဝင်း၊ အငယ်တန်းလက်ထောက်စာရင်းစစ်)

မခင်နီလာဝင်း၏ တိုက်ရိုက်ကြီးကြပ်ရေးမှူးဖြစ်သူ စီစဉ်ညွှန်ကြားရေးဌာန၏ လက်ထောက်မန်နေဂျာ ဦးရဲဝင်းနှင့် အကြီးတန်းအထွေထွေ မန်နေဂျာ ဦးအောင်ကျော်စိုးမှလည်း “ခင်နီလာဝင်းက အလုပ်အပေါ်မှာ သစ္စာရှိပြီး လေးစားစရာကောင်းတဲ့ လူတစ်ယောက်ဖြစ်တယ်။ ကျွန်တော်တို့ သူ့ကို အဓိက အလုပ်ခန့်ရတာကတော့ သူမှာ စားသုံးသူတွေကို ဝန်ဆောင်မှုပေးခဲ့တဲ့ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ နှစ်နှစ်ရှိပြီး တော့၊ သူက ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးနှင့် စည်းကမ်းပိုင်းလည်း ကောင်းမွန်ပါတယ်။” (ဦးရဲဝင်း၊ စီစဉ်ညွှန်ကြားရေးဌာန၏ လက်ထောက်



မခင်နီလာဝင်း(အသက် ၂၈နှစ်) သည် ပိုလီယိုရောဂါကြောင့် လမ်းလျှောက်ရာတွင် အခက်အခဲရှိသူတစ်ဦးဖြစ်ပြီး၊ ယခုတွင် ကမ္ဘောဇဘဏ်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေပါသည်။

မန်နေဂျာနှင့် ဦးအောင်ကျော်စိုး၊ အကြီးတန်းအထွေထွေမန်နေဂျာ။)

“ကမ္ဘောဇဘဏ်မှာ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်း(၁၂) ယောက်လောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေပါတယ်။ အဲဒီအထဲမှာ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်က အကြား အာရုံ မသန်စွမ်းဖြစ်ပြီး၊ တခြားလူတွေကတော့ ကိုယ်အင်္ဂါ မသန်စွမ်းသူတွေပဲ ဖြစ်တယ်။ သူတို့တွေက ကမ္ဘောဇဘဏ်ခွဲများ၊ HR ဌာန၊ ICT/Call Centre၊ ဘဏ္ဍာရေး၊ ငွေချေးဌာန၊ စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် အမှုဆောင် ဒါရိုက်တာရုံးခန်းတို့မှာ အသီးသီး တာဝန်ထမ်းဆောင်နေကြတယ်။ ကမ္ဘောဇရဲ့ ကော်ပိုရိတ်ဗျူဟာတစ်ရပ်အနေဖြင့် မတူကွဲပြားမှုကို အားပေးတဲ့အနေနဲ့ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေကို ၂၀၁၆ ဇူလိုင်လကနေ စပြီးတော့ အလုပ်ခန့်အပ်ခဲ့တယ်။ မတူကွဲပြားမှုကို ပိုပြီးတော့အားကောင်းစေဖို့ ဝန်ထမ်းအသစ်တွေကို လုပ်ငန်းခွင် ဝင်ဝင်ချင်းမှာပဲ မသန်စွမ်းမှုနဲ့ပတ်သက်ပြီး သိရှိနားလည်ဖို့ သင်တန်းပေးတယ်။ နောက်ပြီးတော့ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေက သစ္စာရှိတယ်။ အလုပ်မြဲတယ်။ ကြိုးလည်း ကြိုးစားကြတယ်လို့ မြင်တယ်။ အခု လောလောဆယ်မှာတော့ ကမ္ဘောဇဘဏ်မှာ ဝေပုံကျနှုန်းနှင့်ပတ်သက်ပြီးတော့ သတ်မှတ်ထားခြင်းမျိုး မရှိသေးဘူး။ ဒါပေမယ့်လဲ အနာဂတ်မှာတော့ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေကို ထပ်ပြီးတော့ အလုပ်ခန့်အပ်သွား ဖို့ရှိပါတယ်။” (ဒေါ်လှဝေမောင်၊ Corporate social responsibility (CSR) ဌာန၏ခေါင်းဆောင်နှင့် Mr. Devanandan Batumalai သင်တန်းပေးမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုခေါင်းဆောင်၊ HR)



ကမ္ဘောဇဘဏ်ရုံးချုပ်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် မခင်နီလာဝင်း (လက်ယာဘက်ရှိ ထိုင်ခုံပေါ်တွင်ထိုင်နေသူ) နှင့် သူမ၏ လုပ်ဖော် ကိုင်ဖက်များ။

ဖြစ်ရပ် (၃)။ ။ ဆူးလေရန်ဂရီလာဟိုတယ်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ကိုသက်ပိုင်စိုး

အသက် ၂၉ နှစ် ရှိပြီဖြစ်သော ကိုသက်ပိုင်စိုးသည် ရန်ကုန်မြို့ဆူးလေရန်ဂရီလာဟိုတယ်၏ အဝတ်လျှော်ဖွတ်ဌာနတွင် Service Associate အဖြစ် ၂၀၁၄ ခုနှစ်မှစ၍ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါသည်။ သူသည် အကြားအာရုံနှင့် စကားပြောဆိုရာတွင် အခက်အခဲရှိသူ တစ်ဦးဖြစ်သည်။ သူ၏ အဓိကလုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ လျှော်ဖွတ်ခြင်း၊ အခြောက်ခံခြင်း၊ အဝတ်အစားများနှင့် စားပွဲခင်းများကို မီးပူတိုက်ရခြင်းတို့ ဖြစ်ပါ သည်။

“ကျွန်တော်က လက်သင်္ကေတပြ ဘာသာစကားရယ်၊ စာရေးပြီးတော့ရယ်ပဲ အခြားသူတွေနဲ့ ပြောဆိုဆက်သွယ်မှု ပြုလုပ်နိုင်တော့ အလုပ် စလုပ်ခြင်းတုန်းက အဆင်မပြေမှုတွေရှိမှာကို ကျွန်တော် စိုးရိမ်ခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အခုတော့ ဒီဟိုတယ်မှာ အလုပ်လုပ်ရတာ အရမ်းပျော်ပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ သူတို့က ကျွန်တော်ရဲ့လုပ်ဆောင်မှုတွေကို အသိအမှတ်ပြုတယ်။ အခုဆိုရင် ကျွန်တော်မှာ သူငယ်ချင်းတွေလည်း အများကြီးရှိနေပြီ။ ကျွန်တော် အလုပ်လုပ်ရတာ အဆင်ပြေအောင်လို့ အကူအညီပေးကြတယ်။ အလုပ်အင်တာဗျူး

လာဖြေတုန်းကဆိုလည်း ကျွန်တော့်အတွက် လက်သင်္ကေတပြ ဘာသာပြန်တစ်ယောက်ကို မေတ္တာနှင့်ကူညီပေးဖို့ ခေါ်ထားပေးတယ်။ ကျွန်တော်ရဲ့ မန်နေဂျာကလည်း လစဉ်လတိုင်း ကျွန်တော် အလုပ်မှာ ဘယ်လို အခက်အခဲတွေရှိလဲ၊ အဲဒီအခက်အခဲတွေကို ဘယ်လို ဖြေရှင်းပေးရမလဲ အစရှိတဲ့ အကြောင်းအရာတွေကို လက်သင်္ကေတပြဘာသာပြန် တစ်ယောက်ရဲ့အကူအညီနှင့် ဆွေးနွေးကြတယ်။ ဒီဆူးလေ ရှန်ဂရီလာဟိုတယ်မှာ ကျွန်တော် အလုပ်မလုပ်ခင်တုန်းက ကွမ်းယာ၊ ဆေးလိပ်ရောင်းဖူးတယ်၊ မှိုစိုက်ဖူးတယ်၊ ပြီးတော့ စားသောက်ဆိုင်တစ်ဆိုင်မှာလည်း စားပွဲထိုးအဖြစ် လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အမေကို ထောက်ပံ့ပေးနိုင်လောက်တဲ့အထိတော့ ဝင်ငွေ မရရှိခဲ့ပါဘူး။ အခုကတော့ အရင်ကထက်စာရင် ကျွန်တော့်အမေကို ထောက်ပံ့ပေးနိုင်ပြီး ကျွန်တော့် အနာဂတ်အတွက်လည်း ပိုက်ဆံစုဆောင်းနိုင်နေပါပြီ။ ဒီဆူးလေ ရှန်ဂရီလာဟိုတယ်မှာ နောက်ထပ်ခြောက်နှစ်၊ ခုနစ်နှစ်လောက်အထိ ကျွန်တော် ဆက်လက် လုပ်ကိုင်သွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။” (ကိုသက်ပိုင်စိုး၊ Service Associate)



ကိုသက်ပိုင်စိုး (အသက် ၂၉ နှစ်)သည် အကြားအာရုံနှင့် စကားပြောဆိုရာတွင် အခက်အခဲရှိသူတစ်ဦးဖြစ်သည်။ သူသည် ရန်ကုန်မြို့ ဆူးလေရှန်ဂရီလာဟိုတယ်၏ အဝတ်လျှော်ဖွတ်ဌာနတွင် Service Associate အဖြစ် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေပါသည်။

“သက်ပိုင်စိုးက တစ်ကြိမ်မှာ တာဝန်တစ်ခုပေးပေးရင် သူက ပိုပြီးတော့ အာရုံစိုက်နိုင်တဲ့အတွက် အလုပ် ပိုလုပ်နိုင်ပါတယ်။ သူနဲ့စကား ပြောဆို ဆက်သွယ်တဲ့နေရာမှာ အခက်အခဲရှိပေမယ့် အခုဆိုရင်တော့ စာရေးပြီးတော့ ပြောဆိုကြတယ်။ သူက အလုပ်စဝင်ချိန်တုန်းက မီးပူတိုက်တဲ့ စက်ပစ္စည်းတွေ အသုံးပြုရာမှာကို အနည်းငယ်စိုးရိမ်နေတာ တွေ့ရတယ်။ ဒါပေမဲ့ သူက သင်ယူမှု အရမ်းမြန်ဆန်တယ်။ အခုတော့သူက အဝတ်လျှော်တာ၊ အဝတ်အခြောက်ခံတာ၊ မီးပူတိုက်တာ စတဲ့တာဝန်တွေအပါအဝင် အဝတ်လျှော်ဖွတ်ရေးဌာနက အလုပ်တာဝန် အားလုံးနီးပါးကို လုပ်ဆောင်နိုင်နေပါပြီ။ သူက အလုပ်လုပ်တဲ့နေရာမှာလည်း အရမ်းတိကျတယ်။ အလုပ်လုပ်ရင်လည်း အချိန်မဆွဲဘူး၊ မြန်မြန်ဆန်ဆန်နဲ့ ပြီးအောင်လုပ်တယ်။ အဲဒါတွေက တခြားဝန်ထမ်းတွေနဲ့နှိုင်းယှဉ်ရင် သူရဲ့ အားသာချက်တွေပဲဖြစ်တယ်။ ကျွန်တော်ကတော့ သူ့ကို လုပ်ငန်းတာဝန်ကျပြီးတော့ ကျွန်တော်တို့ဌာနမှာရှိတဲ့ တော်တွဲဝန်ထမ်းတွေထဲက ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်လို့ပဲ မြင်တယ်။ (ဦးအောင်ဟိန်း၊ မန်နေဂျာ၊ အဝတ်လျှော်ဖွတ်ရေးဌာန)

“ဆူးလေရှန်ဂရီလာဟိုတယ်မှာ လက်ရှိမသန်စွမ်းဝန်ထမ်း (၁၀) ဦး အလုပ်ခန့်အပ်ထားပါတယ်။ သူတို့ထဲက (၆) ဦးက အကြားအာရုံ မသန်စွမ်းဖြစ်ပြီးတော့ ကျန်တဲ့လူတွေက ကိုယ်အင်္ဂါ မသန်စွမ်းသူများပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ စစ်ခြင်း မသန်စွမ်းသူတွေကို အလုပ်

ခန့်ဖို့ လုပ်ဆောင်တုန်းက မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းတွေနဲ့ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပြီး၊ သူတို့ဆီက အကြံဉာဏ်တွေရယူခဲ့တယ်။ အဲဒီတုန်းကဆိုရင် ဝန်ထမ်းတွေအချင်းချင်း ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့နဲ့ ပြောဆိုဆက်ဆံတဲ့အခါမှာ အခက်အခဲမရှိအောင် ဘယ်လိုလုပ်ဆောင်မလဲဆိုတာကို အဖြေရှာတာ အချိန်တော်တော်ကြာသွားတယ်။ မသန်စွမ်းသူတွေနဲ့ပတ်သက်ပြီး နားလည်လာအောင် ဝန်ထမ်းအသစ်တွေရော လက်ရှိ ဝန်ထမ်းတွေပါ မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာ အမြင်ဖွင့်သင်တန်းတွေပေးဖို့ လုပ်ဆောင်ခဲ့တယ်။ အခုဆိုရင် ကျွန်တော်တို့ဆီမှာရှိတဲ့ မသန်စွမ်း ဝန်ထမ်းတွေက သူတို့ရဲ့ အရည်အချင်းပေါ်မူတည်ပြီးတော့ ဌာနအသီးသီးမှာ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေကြပြီဖြစ်တယ်။ ကျွန်တော်တို့ဆီမှာ ရှိတဲ့ ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်း ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်က လက်သင်္ကေတပြဘာသာစကားကို ဖတ်တတ်တယ်။ သူကလည်း HR ဌာနမှာပဲရှိတော့ ကျွန်တော်တို့ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်တွေမှာ မသန်စွမ်းသူများပါ အကျုံးဝင်ပြီးတော့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတွေ ပြုလုပ်လာနိုင်တယ်။ သူက မသန်စွမ်းသူများနဲ့ပတ်သက်တဲ့ ကိစ္စရပ်တွေကိုနားလည်နေတော့ ကျွန်တော်တို့ကုမ္ပဏီအတွက်လည်း အရမ်းကောင်းမွန်ပါတယ်။ စားသုံးသူတွေကို ဝန်ဆောင်မှုပေးတဲ့ လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွေမှာ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေကို အလုပ်ခန့်အပ်မယ်ဆိုရင်တော့ ကောင်းကျိုးတွေပဲ ရှိမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်အနေနဲ့ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်း လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်နဲ့ အလုပ်အတူတူလက်တွဲလုပ်မယ်ဆိုရင် မသန်စွမ်း



၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၁၇ နေ့တွင် ကျင်းပသည့် ၁၂ ကြိမ်မြောက် အာဆီယံ GO-NGO ဖိုရမ်တွင် လူမှုဝန်ထမ်းကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ဒေါက်တာဝင်းမြတ်အေး၏ ဖိတ်ကြားချက်အရ စုပေါင်းဓာတ်ပုံရိုက် ရာတွင် ပါဝင်ခဲ့သော ကိုသက်ပိုင်စိုး (လက်ယာဘက်မှ ၅ ယောက်မြောက်)

သူတွေနဲ့ ဘယ်လို ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရမယ်ဆိုတာ သတိပြုမိလာတော့ မသန်စွမ်းစားသုံးသူတွေကို ဝန်ဆောင်မှုပေးတဲ့အခါမှာလည်း အခက်အခဲကြုံလာရင် ဘယ်လို ဖြေရှင်းရမလဲဆိုတာကိုလည်း သိရှိလာမှာ ဖြစ်တယ်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်မှာ ရှန်ဂရီလာဟိုတယ်အဖွဲ့က ၎င်းတို့ရဲ့ ဟိုတယ်အားလုံးမှာ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအရေအတွက်ရဲ့ ၂ ရာခိုင်နှုန်းကို မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်အပ်ရမယ်လို့ သတ်မှတ်ထား ပါတယ်။ အနာဂတ်မှာ ရှန်ဂရီလာဟိုတယ်အဖွဲ့အနေနဲ့ မသန်စွမ်းသူတွေအား အလုပ်ပိုမိုခန့်အပ်သွားဖို့ အစီအစဉ်ရှိပါတယ်။”

(ဦးကျော်မိုးဖြိုးမင်းသိန်း၊ လက်ထောက် ဒါရိုက်တာ၊ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာန)

ဖြစ်ရပ် (၄)။ ။ မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ကိုကျော်ဇင်လတ်

ကိုကျော်ဇင်လတ်မှာ အသက် ၃၁ နှစ် အရွယ်ရှိသူဖြစ်ပြီး၊ ကားမတော်တဆဖြစ်မှုကြောင့် ဒူးအောက်ပိုင်း ဖြတ်ထားရပြီး၊ ယခုအခါတွင် ခြေထောက်အတူ အသုံးပြုထားပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်မှ စတင်၍ ရန်ကုန်မြို့၊ မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ်၏ Call Center တွင် ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါသည်။ ယခုအခါတွင် ၎င်းသည် အကြီးတန်းလက်ထောက်အဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေပါသည်။ သူ၏ နေ့စဉ်လုပ်ငန်း တာဝန်များမှာ ဘဏ်သို့ ဖုန်းခေါ်မေးမြန်းသူများကို ပြန်လည်ဖြေကြားခြင်း၊ အငယ်တန်းလက်ထောက်စာရင်းစစ်များ အကူအညီလို အပ်ပါက သင်ကြားပြသပေးခြင်းနှင့် သင်တန်းများပေးခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ Call Centre တွင် စုစုပေါင်းဝန်ထမ်း (၃၂) ဦးရှိပြီး (၁၆) ဦးမှာ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများ ဖြစ်သည်။

ကိုကျော်ဇင်လတ်က “ကျွန်တော်က အရင်ထဲက ဘဏ်လုပ်ငန်းမှာ အလုပ်လုပ်ဖို့ စိတ်ဝင်စားတယ်။ မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများ ရှေ့ဆောင်အဖွဲ့က တစ်ဆင့် Myanmar Apex Bank (MAB) ဘဏ်မှာ အလုပ်သစ်တွေ ခေါ်နေတယ်လို့ သတင်းလည်းကြားရော ကျွန်တော် အလုပ်လျှောက်ဖို့ ဆုံးဖြတ်လိုက်တယ်။ ကျွန်တော် အလုပ်စတင်တဲ့အချိန်တုန်းက ကျွန်တော်နဲ့အတူ အခြားမသန်စွမ်းဝန်ထမ်း (၃) ဦးကိုလည်း ပထမဆုံးအကြိမ်အဖြစ် အလုပ်စတင်ခန့်အပ်ခဲ့တယ်။ ပေးအပ်တဲ့တာဝန်တွေ ပြီးဆုံးအောင်၊ တာဝန်ကျေအောင် ကျွန်တော် အလုပ်ကြိုးစားတယ်။ နောက် ကျွန်တော့်ရဲ့ ကြီးကြပ်သူတွေကလည်း အမြဲအကူအညီပေးတယ်။ ကျွန်တော် အလုပ်စတင်ခြင်းတုန်းက အခြားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက ကျွန်တော်ရဲ့မသန်စွမ်းမှုကို ထူးဆန်းတဲ့အကြည့်တွေနဲ့ ကြည့်လို့ စိတ်မသက်မသာဖြစ်တာကလွဲလို့ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုရှိတယ်လို့တော့ မခံစားခဲ့ရပါဘူး။ ကျွန်တော့်အတွက် နောက်ထပ်စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုက ကျွန်တော်ရဲ့ ခံစားချက်တွေ၊ အခက် အခဲတွေကို မဖော်ပြတတ်တော့ အခြားမသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေနဲ့ ဘယ်လိုပြောဆို ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရမယ်ဆိုတာ မသိခဲ့ဘူး။ အခြားသူ တွေဆီက ဘယ်လိုမျိုး အကူအညီယူရမလဲ၊ သတင်းအချက်အလက်တွေ ဘယ်လို တောင်းခံရမလဲဆိုတာကို နားမလည်ခဲ့ဘူး။ ဒါကြောင့် ကုမ္ပဏီမှာပြုလုပ်တဲ့ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းဆွေးနွေးလို့ရတဲ့ ဆွေးနွေးပွဲတွေကို ကျွန်တော် ပုံမှန်တက်ရောက်တယ်။ အဲဒီမှာဆိုရင် ကျွန်တော့်ရဲ့ ခံစားချက်၊ ထင်မြင်ယူဆချက်နှင့် အကြံဉာဏ်တွေကို ဆွေးနွေးတင်ပြတယ်။ ပြီးရင် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းအချင်းချင်းရော၊ အထက်လူကြီး တွေရော ဝိုင်းဝန်းပြီးတော့ အဖြေရှာကြတယ်။ တဖြည်းဖြည်းနဲ့ မသန်စွမ်းသူတွေနဲ့ဆိုင်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင်အရေးကိစ္စရပ်တွေကို အကျွမ်း



ကိုကျော်ဇင်လတ် (အသက် ၃၁ နှစ်) သည် ကားမတော်တဆ ဖြစ်မှုကြောင့် ဒူးအောက်ပိုင်း ဖြတ်ထားရပြီး ယခုအခါတွင် ခြေထောက်အတူ အသုံးပြုထားပါသည်။ သူသည် မြန်မာ့ ရှေ့ဆောင်ဘဏ်၏ Call Centre တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေ ပါသည်။

တဝင် ဖြစ်လာတယ်၊ သတိပြုမိလာတယ်။ အခုဆိုရင် ကျွန်တော်က မသန်စွမ်းသူတွေရဲ့ လုပ်ငန်းခွင်စိန်ခေါ်မှုတွေကို ဖော်ထုတ်အဖြေရှာပေး ရမှာ ကျွမ်းကျင်နေပါပြီ။ ဖြေရှင်းချက်တွေကလည်း ပြောရရင် အရမ်းကို ရိုးရှင်းလွယ်ကူပါတယ်။ ဥပမာပြောရရင် လမ်းလျှောက်ရာမှာ အခက်အခဲ ရှိတဲ့ ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်းသူတွေအတွက်ဆိုရင် ပြုပြင်လွယ်တဲ့ထိုင်ခုံ တွေက သူတို့ အလုပ်လုပ်ရာမှာ သက်တောင့်သက်သာရှိစေပြီး အရမ်း အဆင်ပြေပါတယ်။ လုပ်ငန်းတာဝန်တွေ ထမ်းဆောင်ရာမှာ ကျေပွန်ဖို့နဲ့၊ ပြီးမြောက်ဖို့၊ လုပ်ငန်းနဲ့သက်ဆိုင်တဲ့ ဗဟုသုတအသစ်တွေ၊ ပညာတွေကို မတင်မိုးလွင်ရဲ့သင်တန်းမှာ တက်ရောက်သင်ကြားခွင့်ရခဲ့တဲ့ အတွက် လည်း ကျွန်တော် အရမ်းသဘောကျပါတယ်။ အခုဆိုရင် ကျွန်တော်က စကားပြောဆိုဖို့နဲ့ ပြဿနာတွေကိုဖြေရှင်းတဲ့အခါ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပိုပြီးတော့ ယုံကြည်မှုရှိလာတယ်။ ဒီ MAB ဘဏ်မှာ ကျွန်တော် နှစ်အကြာ ကြီး လုပ်သွားပြီးတော့ ကျွန်တော့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းကိုလည်း ဒီမှာပဲ မြှုပ်နှံသွားမှာဖြစ်ပါတယ်”

(ကိုကျော်ဇင်လတ်၊ အကြီးတန်းလက်ထောက်စာရင်းစစ်)

လက်ထောက်မန်နေဂျာ၊ ဒေါ်ဝင်းသုမ္မန်၏ ပြောကြားချက်အရ “မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများရှေ့ဆောင်အဖွဲ့မှ ကမ်းလှမ်းချက်ကို ကျွန်မတို့ လက်ခံရရှိပြီးတော့ တာဝန်ရှိတဲ့လူကြီးတွေက မသန်စွမ်းသူတွေကို အလုပ်ခန့်အပ်ဖို့ စတင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြတယ်။ စတင်လုပ်ဆောင်ရတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကတော့ အုပ်ချုပ်မှုပိုင်းနဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုပိုင်းမှာ သာတူညီမျှဆိုတဲ့ သဘောထားခံယူချက်ကို ထည့်သွင်းသွားချင်လို့ ဖြစ်တယ်။ ဆိုလိုတာက မသန်စွမ်းသူတွေကလည်း အခြားသူတွေလို အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း တန်းတူရရှိသင့်တယ်လို့ ကျွန်မတို့ ထင်တယ်။ မသန်စွမ်းသူတွေကို အလုပ်စတင်ခန့်အပ်တုန်းက သူတို့ကို ဘယ်လိုကြိုဆိုမလဲ၊ ဘယ်လိုမျိုး အလုပ်နေရာတွေမှာ ခန့်အပ်မလဲ အစရှိသဖြင့် ကျွန်မတို့ကိုယ်တိုင်လည်း ပြင်ဆင်မှုတွေလုပ်ခဲ့ရတယ်။ ဥပမာအားဖြင့် လေးလံတဲ့ပစ္စည်းတွေကို သယ်ယူတာနဲ့ အချိန်အကြာကြီးရပ်ရတဲ့ အလုပ်တွေဆိုရင် ကျွန်မတို့ပယ်ချခဲ့တယ်။ မသန်စွမ်းသူတွေအတွက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာမှာ အထောက်အကူဖြစ်ဖို့ သင်တန်းပေးရာမှာ လိုအပ်တဲ့ အစီအမံပံ့ပိုးမှုပေးဖို့ အရမ်းအရေးကြီးပါတယ်။ အဲ့ဒါနဲ့ပဲ မသန်စွမ်းသူတွေအတွက် Call Centre၊ အိုင်တီနှင့် admin ဌာနတွေက အဆင်အပြေဆုံးဖြစ်မယ်လို့ယူဆပြီး အလုပ်ခန့်ဖို့ ကျွန်မတို့ ဆုံးဖြတ်လိုက်တယ်။ ကိုကျော်ဇင်လတ်က ကျွန်မတို့ အလုပ်ခန့်အပ်ခဲ့တဲ့ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေထဲက ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဖြစ်ပါတယ်။ အခုဆိုရင် ကျွန်မတို့ဘဏ်မှာ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်း (၂၂) ဦးရှိပြီး ၁၆ ယောက်က Call Centre၊ ၂ ယောက်က အိုင်တီဌာန၊ ၄ ယောက်က admin ဌာနမှာ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေပါတယ်။”



မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ်ရှိ Call Centre တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ကိုကျော်ဇင်လတ်(အလယ်လူ)နှင့် သူ၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ

လူတိုင်းအကျိုးဝင်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုဖြစ်ဖို့အတွက် ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းဆွေးနွေးလို့ရတဲ့ ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုကို Call Centre မှာ လစဉ် လတိုင်း ကျင်းပပါတယ်။ အခုလို မျက်နှာချင်းဆိုင်ဆွေးနွေးခြင်းအားဖြင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အပြန်အလှန်နားလည်မှုရှိပြီး စိန်ခေါ်မှုတွေကို ဖြေရှင်းနိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။ အဲ့ဒါက ခိုင်မာတဲ့ အသင်းအဖွဲ့တည်ဆောက်ရာမှာလည်း အရမ်းထိရောက်မှုရှိပါတယ်။ ကျွန်မတို့ ဆွေးနွေးတဲ့ အကြောင်းအရာတွေကို ကျွန်မတို့ရဲ့ Managing Director ကိုလည်း တင်ပြပြီးတော့ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ပါတယ်။ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေက သူတို့ရဲ့စွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်ဖို့အတွက် အလုပ်အရမ်းကြိုးစားကြတယ်။ ဥပမာအားဖြင့် သင်တန်းကာလအတွင်းမှာဆိုလည်း မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေက ကွန်ပျူတာလက်ကွက်ကို အခြားဝန်ထမ်းတွေထက် ပိုပြီးတော့ လေ့ကျင့်ကြတယ်။ ကျွန်မတို့ဆီမှာ အခုလောလောဆယ်တော့ ဝေပုံကျနန်းထားစနစ် မရှိသေးပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်မတို့က ဝန်ထမ်းအားလုံးအကျိုးဝင်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု သာတူညီမျှဖြစ်တဲ့လုပ်ငန်းခွင် တစ်ခုဖြစ်သွားအောင် ပံ့ပိုးဖန်တီးသွားမှာဖြစ်ပါတယ်။”

(ဒေါ်ဝင်းသုမ္မန်၊ မန်နေဂျာ၊ Call Centre)

ဖြစ်ရပ် (၅)။ ။ Novotel Yangon Max တွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် ကိုကောင်းထက်နိုင်

ကိုကောင်းထက်နိုင်မှာ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူတစ်ဦးဖြစ်ပြီး Accor ဟိုတယ်အုပ်စု၊ Novotel Yangon Max ၏ Main Kitchen တွင် စားဖိုမှူး အကူ (၂) အဖြစ် လုပ်ကိုင်နေသူ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းသည် Novotel Hotel က ပေးအပ်သော ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ၏ Main Kitchen အတွက် Nominee of Employee of the Month ကို ရရှိထားခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းသည် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်း ဘောလုံးအသင်းဂိုးသမား တစ်ဦးအဖြစ် နိုင်ငံ(၃) နိုင်ငံကို သွားရောက်ပြိုင်ပွဲဝင်ခဲ့သူတစ်ဦးလည်း ဖြစ်သည်။

ကိုကောင်းထက်နိုင်က “ကျွန်တော်က အသက် ၂၆ နှစ်ရှိပါပြီ။ ပင်မစားဖိုဆောင် စားဖိုမှူးအကူအဖြစ် အလုပ်လုပ်နေပါတယ်။ ကျွန်တော် ၂၀၁၅ ခုနှစ်ကတည်းက ဒီမှာ အလုပ်လုပ်ခဲ့တာပါ။ ကျွန်တော်က အသားညှပ်ပေါင်မုန့်တွေ၊ အသုပ်တွေ လုပ်ပါတယ်။ ဘူဖေးဟင်းပွဲများ ပြင်ဆင်ခင်းကျင်းရာမှာလည်း ကူလုပ်ပေးရပါတယ်။ ဒီမှာ အလုပ်လုပ်ရတာ ပျော်ပါတယ်။ သူငယ်ချင်းတွေလည်း အများကြီးရှိပါတယ်။ ဒီဟိုတယ်မှာ အကြာကြီးအလုပ်လုပ်ပြီးတော့ ကျွန်တော်တတ်ထားတဲ့ပညာနဲ့ သင်တန်းမှာ ဆရာပြန်လုပ်မယ်လို့ စဉ်းစားထားပါတယ်” (ကိုကောင်းထက်နိုင်၊ စားဖိုမှူးအကူ (၂))



ကိုကောင်းထက်နိုင် (အသက် ၂၆ နှစ်) သည် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူတစ်ဦးဖြစ်ပြီး Novotel Yangon Max ၏ ပင်မစားဖိုဆောင်တွင် စားဖိုမှူးအကူ (၂) အဖြစ် လုပ်ကိုင်နေသူဖြစ်ပါသည်။

ကောင်းထက်နိုင်ရဲ့ကြီးကြပ်သူ ကိုရနောင်ထွန်းကလည်း “Main Kitchen မှာတော့ အကြားအာရုံ မသန်စွမ်းတဲ့ ဝန်ထမ်း(၂) ယောက်နဲ့ ဉာဏ်ရည် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်း(၃) ယောက် ရှိပါတယ်။ သူတို့နဲ့ ရင်းနှီးမှု အရင်တည်ဆောက်တယ်။ သူတို့နဲ့ အဆင်ပြေမယ့်လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ် အောင် စီစဉ်ထားပေးရပါတယ်။ အဓိကကတော့ သူတို့တွေကို နားလည်မှုပေးရတယ်၊ စိတ်ရှည်ပေးရတယ်၊ အချိန်ပေးရတယ်။ အစကတည်းက ကျွန်တော်တို့ကို Accor Management က Master Trainer က မသန်စွမ်းမှုနဲ့ပတ်သက်ပြီး အသိအမြင်ဖွင့် သင်တန်းတွေ ပေးထားတယ်။ မသန်စွမ်းသူတွေနဲ့ ဘယ်လို ဆက်ဆံရမလဲဆိုတာ ပြောပြထားတယ်။ အဲဒါကြောင့်မို့လို့ သူတို့တွေနဲ့ အလုပ်အတူ တွဲလုပ်တဲ့အခါ အခက်အခဲတော့ မရှိခဲ့ဘူး။ သူတို့တွေက အာရုံစူးစိုက်မှု ကောင်းတယ်၊ စေ့စပ်သေချာတယ်၊ ပြီးတော့ အလုပ်လည်း ကြိုးစားကြတယ်။ အခုဆိုသူတို့က တခြားဝန်ထမ်းတွေလိုပဲ အလုပ်တွေကို ဝိုင်းကူလုပ်ကိုင်နိုင်နေပါပြီ။ အခြားဝန်ထမ်းတွေကလည်း အားလုံးကို တန်းတူဆက်ဆံပါတယ်။ ဒီမှာတော့ ဝန်ထမ်းတွေကို မနက်ပိုင်း၊ ညနေပိုင်း၊ ညပိုင်းတာဝန်ဆိုပြီး အဆိုင်း(၃) ဆိုင်း ခွဲထားပေမဲ့ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေကိုတော့ ရုံးချိန်အတိုင်းပဲ (မနက် ၉ နာရီကနေ ညနေ ၅ နာရီအထိ) တာဝန်ပေးထားပါတယ်။ အခုဆို သူက တစ်ယောက်တည်း အလုပ်ကို လာနိုင်ပြီ။ အလုပ်မှာလည်း တော်တော်အားကိုးလို့ ရနေပြီ။ တခြားသူတွေကို ပြောချင်တာကတော့



ညွှန်သည်များ စားသုံးနိုင်ရန်အတွက် အသီးအရွက်သုပ်များ ခင်းကျင်းရန် ပြင်ဆင်နေသည့် ကိုကောင်းထက်နိုင်

မသန်စွမ်း လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကို တတ်နိုင်သလောက် အားပေးကူညီပေးဖို့ ပြောချင်ပါတယ်။ မသန်စွမ်းသူဘက်ကလည်း တာဝန်ကျေကျေ လုပ်နိုင်တဲ့အတွက် အလုပ်ရှင်လည်း အကျိုးရှိတယ်။ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံး အကျိုးရှိပါတယ်။ ဒါကြောင့်မို့ တခြားသူတွေကလည်း ကျွန်တော်တို့လိုပဲ မသန်စွမ်းတဲ့သူတွေကို အလုပ်ခန့်အပ်စေချင်ပါတယ်။” (ကိုရနောင်ထွန်း၊ ကြီးကြပ်သူ၊ ပင်မစားဖိုဆောင်)

အရောင်းနှင့် ဈေးကွက်မြှင့်တင်ရေးဌာနမှ Mr. Eugene Yeo ၏ ပြောကြားချက်အရ “ကျွန်တော်တို့ဆီမှာ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းစုစုပေါင်း (၁၁) ဦးရှိပါတယ်။ လက်ရှိ အကြားအာရုံမသန်စွမ်းသူ (၅) ဦး၊ ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်းသူ (၃) ဦး၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူ (၃) ဦးတို့ တာဝန်ထမ်းဆောင်လျက်ရှိပါတယ်။ ရွှေမင်းသားဖောင်ဒေးရှင်းနဲ့ ပူးပေါင်းပြီး မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေကို အလုပ်ခန့်ဖို့ စတင်လုပ်ဆောင်ဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ မသန်စွမ်းသူတွေကို အလုပ်ခန့်အပ်မီ သူတို့နဲ့ကိုက်ညီမဲ့တာဝန်၊ နေရာတွေ ကြိုတင်စဉ်းစားခြင်း၊ သက်ဆိုင်ရာဌာနတွေရဲ့ စီမံကြီးကြပ်မှုတို့နဲ့ ကြိုတင်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်းတွေ ပြုလုပ်ခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ဆီက Master Trainer က မတူကွဲပြားခြင်းနဲ့ ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရန် ဆွေးနွေးပို့ချမှုများကို အခြားသောဝန်ထမ်းများနဲ့ Hotel Orientation တိုင်းမှာ ပြုလုပ်လေ့ရှိပါတယ်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်က စတင်ပြီး ကျွန်တော်တို့ နိုဗိုတယ်ဟိုတယ်မှာ Accor Guidelines အရ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်း အရေအတွက်ရဲ့ ၂ ရာခိုင်နှုန်းကို မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားပေးဖို့ မူဝါဒချမှတ်ထားတာ ရှိပါတယ်။ နိုဗိုတယ်ဟိုတယ်အနေနဲ့ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများ ထပ်မံခန့်အပ်ပေးဖို့ အစီအစဉ်လည်း ရှိပါတယ်။ ကျွန်တော့်အနေနဲ့ တခြားလုပ်ငန်းရှင်တွေကို ပြောချင်တာကတော့ မတူကွဲပြားမှု ရှိသူတွေကိုလက်ခံပြီး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သွားသင့်ပါတယ်။ မတူကွဲပြားတဲ့ အတွေ့အကြုံ၊ အကြောင်းအရာတွေကို အချင်းချင်း လေ့လာသင်ယူခွင့်ရှိပါတယ်”

(Mr. Eugene Yeo ၊ ဒါရိုက်တာ၊ အရောင်းနှင့် ဈေးကွက်မြှင့်တင်ရေးဌာန)

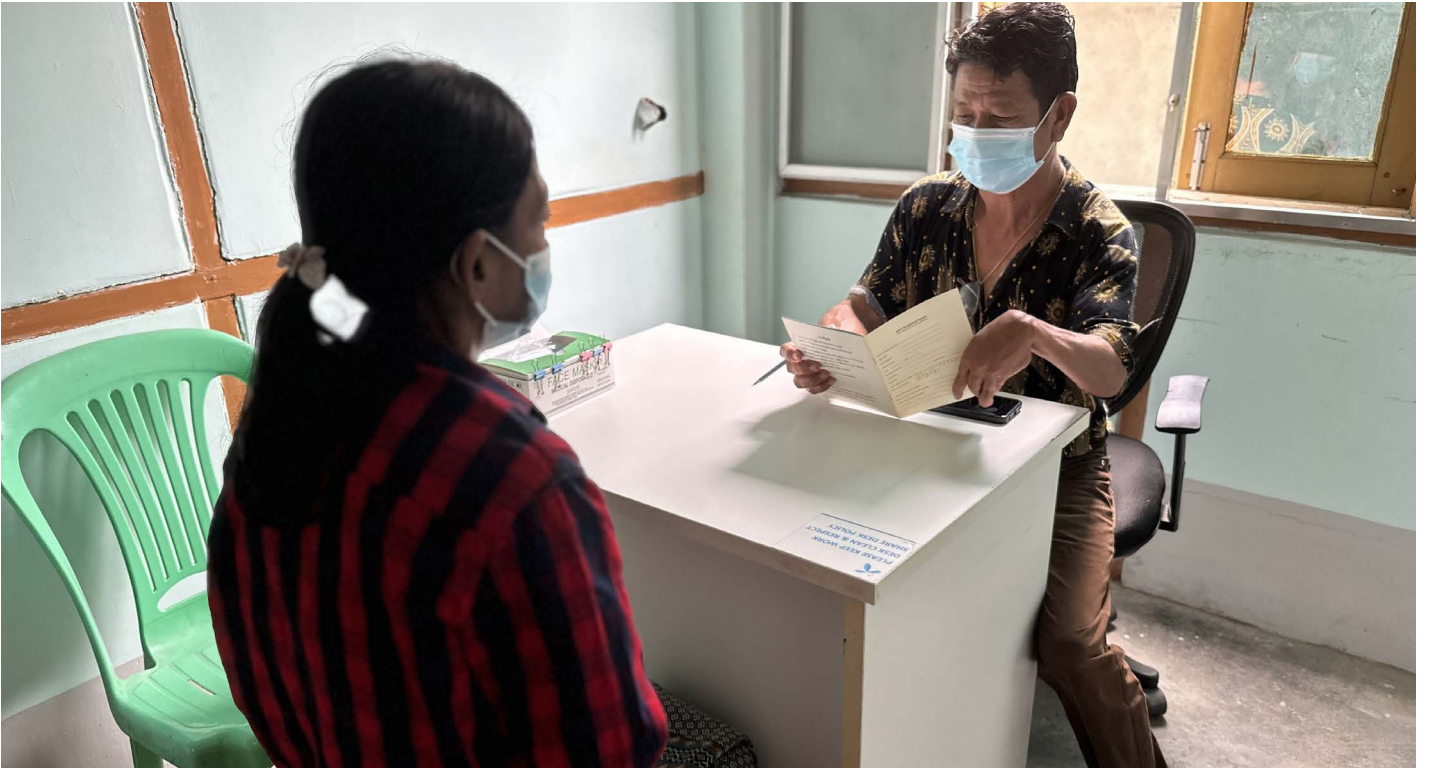
THE UNION နှင့် ကိုနိုင်နိုင်ထွေး၏ ဇာတ်လမ်း

နိုင်နိုင်ထွေးသည် နိုင်ငံတကာအစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်း The UNION (INGO) တွင် တီဘီရောဂါနှင့် အဆုတ်ရောဂါ တိုက်ဖျက်ရေး ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသမဂ္ဂ၏အဖွဲ့ဖြစ်သော မန္တလေးမြို့ရှိ HIV ကာကွယ်ရေးအစီအစဉ်တွင် နှစ်နှစ်တာ စေတနာ့ဝန်ထမ်းအဖြစ် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။

၎င်းသည် အသက် ၅၅ နှစ်ရှိပြီဖြစ်ပြီး မွေးဖွားလာချိန်မှစ၍ ညာဘက်ခြေထောက်တိုကာ ခြေကျင်းဝတ်သည် သိမ်နေခြင်း၊ ခြေဖဝါးသည် ပြောင်းပြန်လန်နေကာ သာမန်အရွယ်အစားထက် သေးငယ်နေပါသည်။ သူ၏ညာဘက်လက်သည် သာမန်ထက်ပိုတိုပြီး လက်ကောက်ဝတ်သည် အတွင်းသို့ကွေးနေကာ လက်ချောင်းများသည် သာမန်ထက် အရွယ်အစားသေးငယ်ခြင်းများ စသည့် ကိုယ်အင်္ဂါချို့တဲ့မှုများ ရှိပါသည်။ သူသည် ဂျိုင်းထောက်အကူအညီဖြင့် သွားလာနိုင်သူဖြစ်သည်။ ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် HIV ပိုး စတင်ကူးစက်ခံခဲ့ရပြီးနောက် ART (Anti-Retroviral Therapy) ဆေးဝါးဖြင့် ဆေးကုသမှုခံယူကာ ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်ပြီး အလုပ်လုပ်နိုင်သူ ဖြစ်ပါသည်။ သူ၏ အဓိက တာဝန်မှာ HIV သွေးစစ်ဆေးမည့် ဝန်ဆောင်မှုယူမည့်သူများကို HIV အသိပညာပေးခြင်း၊ စစ်ဆေးခြင်းအကြံပြုခြင်းနှင့် စစ်ဆေးခြင်းအပြီးတွင် ART ကုသမှုစတင်ခြင်း၊ ဆေးကို စနစ်တကျ ဆက်လက်သောက်သုံးနိုင်ရန် နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးပေးခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

“ကျွန်တော့်အလုပ်က ပျော်စရာကောင်းပါတယ်။ လုပ်ငန်းခွင်မှာရှိတဲ့ ဆရာဝန်များနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကလည်း လက်တွဲခေါ်ဆောင်ပေးပြီး နွေးထွေးတဲ့မေတ္တာကို ပေးကြပါတယ်။ ကျွန်တော်က Myanmar Positive Group (MPG) နှင့် ချိတ်ဆက်ထားတဲ့ Tri-Star ကိုယ်အားကိုယ်ကိုး အဖွဲ့တွင် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဖြစ်ပြီး HIV နဲ့နေထိုင်တဲ့ မသန်စွမ်းသူများကို ကိုယ်စားပြုသူအဖြစ် ရွေးချယ်ခံထားရပါတယ်။ ၂၀၂၄ ခုနှစ် ဧပြီလ ၁ ရက်နေ့မှာ MPG ၏ ကိုယ်စားလှယ်ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခဲ့ပါတယ်။ MPG မှာ အစည်းအဝေးတွေ တက်ရောက်တဲ့အခါမှာ ကျွန်တော်တို့အချင်းချင်း (Peer to Peer) ပံ့ပိုးကူညီမှုတွေပေးပြီး ၎င်းတို့က ကျွန်တော့်လိုအပ်ချက်တွေကို ကောင်းစွာဂရုပြုကြပါတယ်။ ကျွန်တော့်မှာ HIV ရှိတဲ့အတွက်ကြောင့် သို့မဟုတ် ကျွန်တော့်မသန်စွမ်းမှုကြောင့် မကောင်းတဲ့တုံ့ပြန်မှုတွေ မကြုံဖူးပါဘူး။ The Union မှ ဆရာဝန်များ၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကလည်း အခြားသူများကို ဆက်ဆံသကဲ့သို့ပင်





ကျွန်တော့်ကို နွေးထွေးစွာဆက်ဆံပြီး လက်တွဲခေါ်ဆောင်ပေးပါတယ်။

မြန်မာနိုင်ငံမှာ မသန်စွမ်းသူတွေအတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း နည်းပါးနေတာကြောင့် အလုပ်လုပ်ခွင့်ပေးတဲ့ The Union အဖွဲ့အစည်းကို ကျေးဇူးတင်ပါတယ်။ ကျွန်တော် အခုလို အလုပ်အကိုင်ရရှိတဲ့အတွက် ART ဆေးဝါးနဲ့ ကုသရေးဆိုင်ရာဗဟုသုတများ၊ နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးပညာပေးခြင်းဆိုင်ရာ အရည်အသွေးများ တိုးတက်လာပါတယ်။ အခြားအဖွဲ့အစည်းများနဲ့ စွန့်ခွီးတီထွင်သူများက အထူးလိုအပ်ချက်ရှိသူ ဝန်ထမ်းများကိုခေါ်ယူဖို့ စဉ်းစားပြီး သူတို့ရဲ့ HIV ရှိမှု သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းမှုအခြေအနေကို မကြည့်ဘဲ၊ ခွဲခြားမှုမပြုလုပ်ဘဲ ကျွန်တော်အခု အလုပ်လုပ်ခွင့်ရသလိုမျိုး အခြားသူများကိုလည်း အလုပ်လုပ်ခွင့်ပေးစေချင်ပါတယ်။ မန်နေဂျာများက ဝန်ထမ်းအားလုံးကို အတူတကွ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရန် တိုက်တွန်းဖို့လိုအပ်ပြီး၊ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ မသန်စွမ်းမှုကိုမကြည့်ဘဲ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းကို ကြည့်ပြီး လက်တွဲခေါ်ယူပေးစေချင်ပါတယ်။ အဲဒီလိုလုပ်ဆောင်မှသာ မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ပိုမိုပွင့်လင်းလာမှာဖြစ်ပါတယ်။ ယခု ကျွန်တော်က MPG ရဲ့ ကိုယ်စားလှယ်ဘုတ်အဖွဲ့မှာ HIV နဲ့နေထိုင်တဲ့ မသန်စွမ်းကိုယ်စားပြုအဖြစ် ပါဝင်ပြီး၊ HIV နဲ့နေထိုင်တဲ့ မသန်စွမ်းသူများကြုံတွေ့နေရသော အခက်အခဲများကို အသိပေးဆွေးနွေးပြီး အခက်အခဲများကို ကူညီဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ ကြိုးစားသွားမှာပါ။”

၆.၂

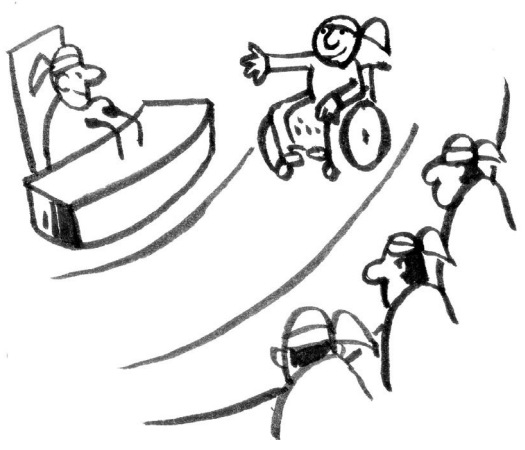
လုပ်ငန်းခွင်တွင် မသန်စွမ်းသူများ အဆင်ပြေစွာ လုပ်ငန်းတာဝန်များ ထမ်းဆောင်နိုင်ရန် မည်သည့်အရာများ လိုအပ်ပါသနည်း။



မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများအတွက် အများသိထားကြသည့် “အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှု” (အခန်း (၄) မသန်စွမ်းမှုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဥပဒေများအခန်းရှိ လေးထောင့်ကွက် (၁) တွင်ကြည့်ပါ) သို့မဟုတ် “အခင်းအကျင်းတစ်ခု”ကို ပံ့ပိုးပေးရမည်။ ဤအချက်သည် အများအားဖြင့် နေရာထိုင်ခင်း၊ အိမ်နှင့်သက်ဆိုင်မှု မရှိပါ။ ဆိုလိုသည်မှာ အလုပ်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင် တို့အား ပြောင်းလဲခြင်း သို့မဟုတ် အဆင်ပြေသင့်လျော်စေရန် ပြင်ဆင်ခြင်းဖြင့် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင် လျှောက်ထားနိုင်ခြင်း၊ အလုပ်တာဝန်များ လုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အခြားဝန်ထမ်းများကဲ့သို့ ခံစားခွင့်များ တန်းတူရရှိနိုင်ခြင်း စသည်တို့ကို ရရှိနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ အခင်းအကျင်းဆိုသည့် စကားလုံးကို “ထုတ်လုပ်နိုင်မှုစွမ်းအား မြှင့်တင်ခြင်း”ဟု အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ထားပြီး၊ ယင်းမှာ အသွင်မျိုးစုံ၊

ပုံစံမျိုးစုံဖြင့် ရှိနေပါသည်။

မသန်စွမ်းသူများ အတားအဆီးမရှိဘဲ လွတ်လပ်စွာသွားလာနိုင်ရန် လက်ရန်းများ၊ လက်ကိုင်တန်းများ တပ်ဆင်ခြင်း သို့မဟုတ် အဆောက်အဦများတွင် မသန်စွမ်းသူများပါ အသုံးပြုနိုင်ရန် ဓာတ်လှေကားများ တပ်ဆင်ခြင်း သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းခွင်နေရာကို ပြုပြင်မွန်းမံခြင်းဖြင့် မသန်စွမ်းသူများ လက်လှမ်းမီသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် Myanmar National Building Code (မူကြမ်း)တွင် မသန်စွမ်းသူများပါ အသုံးပြုနိုင်ရန် အဆောက်အဦပုံစံ၊ သင်္ကေတများ နှင့်ပတ်သက်၍ လမ်းညွှန်ချက်များ ဖော်ပြထားသည်။ အောက်ဖော်ပြပါ အချက်အလက်များမှာ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများသည် အခြားဝန်ထမ်းများကဲ့သို့ ၎င်းတို့၏ ရပိုင်ခွင့်များကို ရရှိနိုင်ရန် “အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှု”နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေများ ဖြစ်သည်။



အလွယ်တကူရရှိနိုင်သော နည်းပညာများနှင့် အထောက်အကူပြုသည့်နည်းပညာများ

- အလုပ်လျှောက်လွှာတင်သည့် ဆော့ဖ်ဝဲလ်များကို လက်လှမ်းမီရန် လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ဥပမာ-အွန်လိုင်း အလုပ်လျှောက်လွှာတင်ခြင်း စနစ်များ။
- ကွန်ပျူတာမျက်နှာပြင်ပါစာသားအား အသံထွက်ဖတ်ပေးသည့် ဆော့ဖ်ဝဲလ်များ တပ်ဆင်ပေးခြင်း။ ကွန်ပျူတာမျက်နှာပြင်ဖတ်စက်များ (Screen Readers) ဆိုသည်မှာ အသံစနစ်(speech synthesizer) သို့မဟုတ် လက်စမ်းစာပေပါသည့် ကွန်ပျူတာမျက်နှာပြင်ပေါ်ရှိ စာသားများကို အမြင်အာရုံအခက်အခဲရှိသူများ ဖတ်ရှုနားလည်နိုင်ရန် စီမံထားသည့် ဆော့ဖ်ဝဲလ် ပရိုဂရမ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ (၂၀၁၈ ခုနှစ် အစောပိုင်းကာလအထိ screen readers သည် မြန်မာဘာသာဖြင့် မရရှိသေးပါ။ သို့သော်လည်း ၎င်းကို အကောင်အထည်ဖော် စမ်းသပ်နေဆဲအဆင့်တွင် ရှိပါသည်။)
- အကြားအာရုံ အခက်အခဲရှိသူများနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုနိုင်စေရန်အတွက် ဗီဒီယိုဖုန်းများအား တပ်ဆင်ပေးထားခြင်း။



အလွယ်တကူရရှိနိုင်သော ဆက်သွယ်ရေးထောက်ကူပြုပစ္စည်းများ

- အစည်းအဝေးများနှင့် အခမ်းအနားများတွင် လက်သင်္ကေတပြဘာသာပြန်များ သို့မဟုတ် ပြောကြားသည့်စကားများကို လက်တမ်းလိုက်၍ စာများ (caption) ရေးသားပေးမည့်သူများ ထားရှိပေးခြင်း။
- မျက်မမြင်များ လက်ဖြင့်စမ်းပြီး ဖတ်ရှုနိုင်သောစာများ သို့မဟုတ် စာလုံးကြီးများဖြင့် ပုံနှိပ်ထုတ်ထားသော အထောက်အကူပြုစာရွက်စာတမ်းများ ပြင်ဆင်ထားခြင်း။

မူဝါဒများ

- စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တွေ့ဆုံပွဲများ၊ အခင်းအကျင်းများတွင်(ဥပမာ- လမ်းပြခွေး)ကဲ့သို့သော ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့် တိရစ္ဆာန်များအား ခေါ်ဆောင်ခွင့်ပြုနိုင်ရန် မူဝါဒများအား ပြုပြင်မွမ်းမံခြင်း။
- နာတာရှည်ရောဂါရှိသော ဝန်ထမ်းများအား ဆေးရုံ၊ ဆေးခန်းသွားရောက်ပြသနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်ချိန်များကို လိုက်လျောညီထွေမှုရှိစွာ ပြင်ဆင်ပေးခြင်းနှင့် အခြားအချိန်များ သို့မဟုတ် အခြားနေရာများတွင် အလုပ် ပြန်လည်လုပ်ဆောင်ခွင့်ပြုခြင်း။
- ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု တိုက်ဖျက်ခြင်းနှင့် သာတူညီမျှမှုရှိရေး မူဝါဒများ ချမှတ်ခြင်းနှင့် သင်တန်းများတက်ရောက်သည့်အခါ လူတိုင်းတန်းတူ တက်ရောက်ခွင့် ရရှိအောင်လုပ်ဆောင်ခြင်း။
- လူတစ်ဦး၏ မသန်စွမ်းမှုကို မကောင်းသည့်မှတ်ချက်များပေးခြင်းနှင့် နောက်ပြောင်ကျိစယ်ခြင်းတို့မှ တားဆီးနိုင်ရန် မူဝါဒများ ချမှတ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင် မသန်စွမ်းမှုနှင့် မတူကွဲပြားမှုကို နားလည်မှု မြှင့်တင်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှု (corporate culture) တစ်ခုကို ဖြစ်ပေါ်စေရန် အားပေးခြင်း။

(The Job Accommodation Network (www.askjan.org)) သည် မသန်စွမ်းမှု အမျိုးမျိုးအတွက် အဆင်ပြေသင့်လျော်သည့် လုပ်ငန်းခွင် အခင်းအကျင်း ပြုပြင်မွမ်းမံမှုများကို အကြံပြုပေးနိုင်သည့် အွန်လိုင်း အရင်းအမြစ်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

၆.၃

"အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှု" တစ်ခုပြုလုပ်ရန် မည်မျှကုန်ကျပါသနည်း။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်နှင့် မန်နေဂျာများမှ “အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှု” သည် ကုန်ကျစရိတ်များမည်ကို စိုးရိမ်ကြသော်လည်း လေ့လာမှုများအရ မသန်စွမ်းသူများနှင့်ဆက်စပ်သည့် ကုန်ကျစရိတ်များမှာ အလွန်နည်းပါးကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့သည်။ ဥပမာ-အလုပ် တာဝန်ချိန် ပြောင်းလဲခြင်းကဲ့သို့သော ပြုပြင်မွမ်းမံမှုမှာ ကုန်ကျမှုမရှိပါ။ ပုံမှန်အားဖြင့် အလုပ် မြဲနှုန်း၊ ဝန်ထမ်းများ စိတ်ဓာတ်ခွန်အား တက်ကြွစေမှုစသည့် အကျိုးအမြတ်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ၎င်းကုန်ကျစရိတ်များကို အသုံးပြုရသည်မှာ ထိုက်တန်ပါသည်။

၆.၄

မတူကွဲပြားသော မသန်စွမ်းမှုများအတွက် သင့်လျော်သော အလုပ်တာဝန်များမှာ အဘယ်နည်း။



မသန်စွမ်းမှုရှိသူ တစ်ဦးချင်းအနေဖြင့် တစ်ဦးချင်းအလိုက် လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် ကိုယ်ပိုင် စွမ်းရည်များရှိကြကြောင်း နားလည်သဘောပေါက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အချို့သော အလုပ်တာဝန်များသည် မသန်စွမ်းမှု အမျိုးအစားတစ်ခုအတွက်သာ ပိုမိုသင့်တော်မှုရှိပါလိမ့်မည်။ ဥပမာ - တစ်နေရာမှ တစ်နေရာသို့ မကြာခဏ ရွှေ့ပြောင်းရန် မလိုအပ်သော အလုပ်တာဝန်များသည် အမြင်အာရုံနှင့် ကိုယ်အင်္ဂါ မသန်စွမ်းသူများအတွက် ပိုမိုသင့်လျော်မှု ရှိပေလိမ့်မည်။ ဉာဏ်ရည် မသန်စွမ်းသူများအနေဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရန် မလိုအပ်သည့် ရှုပ်ထွေးမှုနည်းသော အလုပ်တာဝန်များ သို့မဟုတ် အခြားသူများနှင့် ဆက်ဆံပြောဆိုခြင်း နည်းပါးသည့် အလုပ်တာဝန်များနှင့် ပိုမိုသင့်လျော်ပါလိမ့်မည်။ ယင်းတို့အတွက် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် အလုပ်ချိန်များ၊ အချိန်ပို အလုပ်များ သို့မဟုတ် အဆိုင်လိုက်လုပ်ရသည့် အလုပ်ချိန် တို့အတွက် လိုအပ်ချက်များကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။ အလုပ်ရှင်များမှ ဝန်ထမ်းများ၏လိုအပ်ချက်များကို ဝန်ထမ်းများနှင့်အတူ ဆွေးနွေးအဖြေရှာသင့်ပြီး

လုပ်ငန်းခွင်၌ အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှုများကို ပြုလုပ်သင့်သည်။ ဥပမာ- လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်အား ပြောင်းလဲခြင်းဆော့ဖ်ဝဲလ်များ အပါအဝင် အထောက်အကူပြုပစ္စည်းကိရိယာများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သင်တန်းများပို့ချခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။

၆.၅

မသန်စွမ်းသူများကို မည်သို့ အလုပ်ခန့်အပ်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်၌ မည်သို့ အလုပ်မြဲအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသနည်း။

မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဝန်ထမ်းများအားလုံးတွင် တာဝန်အသီးသီး ရှိကြပါသည်။ သို့သော်လည်း မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းကြောင့် ရရှိနိုင်မည့်အကျိုးအမြတ်များကို ဝန်ထမ်းများအားလုံး နားလည်သဘောပေါက်စေရန် ခေါင်းဆောင်များမှရှင်းပြပေးရန် တာဝန်ရှိပြီး၊ ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်အတွက် အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှုပြုလုပ်ပေးရန် လိုအပ်သည်။

ကော်ပိုရိတ်ခေါင်းဆောင်မှု

- မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းကို မြှင့်တင်ပေးရန်အတွက် ကုမ္ပဏီ၏ နည်းဗျူဟာများနှင့် မူဝါဒများချမှတ်ပြဌာန်းခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်ပြောကြားခြင်း။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများ၏ အသံများကိုလည်း ထင်ဟပ်စေခြင်း။

လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဌာန

- မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းကို မြှင့်တင်ပေးရန်အတွက် မူဝါဒများနှင့် နည်းဗျူဟာများ ရေးဆွဲထုတ်ပြန်ပေးခြင်း။
- အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် မသန်စွမ်းသူများအား တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများ မရှိရအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း။
- မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများအား အခြားသောဝန်ထမ်းများကို အသိပေးပြောကြားခြင်း။
- ဥပဒေရေးရာအရလိုအပ်ချက်များကို နားလည်သဘောပေါက်ရန်နှင့် လိုက်နာကျင့်သုံးရန် လုပ်ဆောင်ခြင်း။
- လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာနတွင် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို ခန့်အပ်ခြင်း။

ဌာနမန်နေဂျာများ

- မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်တွင်အဆင်ပြေစေရန် လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သည်များကို သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် လမ်းညွှန်မှုများပေးခြင်း။
- မသန်စွမ်းသူများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း။
- အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှုကို လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတစ်ယောက်အား မန်နေဂျာအဖြစ်ခန့်အပ်ခြင်း။

မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများ

- ပေးအပ်ထားသောတာဝန်များကို ကျေပွန်စွာထမ်းဆောင်ခြင်း။
- အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန် လိုအပ်ချက်များကို မိမိ၏အထက်လူကြီး၊ မန်နေဂျာထံသို့ တင်ပြခြင်း။

လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ

- မသန်စွမ်းလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အား ပံ့ပိုးမှုပေးခြင်းနှင့် အတူတကွလုပ်ဆောင်ခြင်း။

ဝယ်ယူရေးမန်နေဂျာများ

- လုပ်ငန်းအတွက် လိုအပ်သည့်ပစ္စည်းများကို မသန်စွမ်းသူများဦးဆောင်သည့် လုပ်ငန်းများမှဝယ်ယူရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း။
- မသန်စွမ်းသူများပါဝင်သည့် လူမှုအကျိုးပြု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများထံမှ ကော်ပိုရိတ်လက်ဆောင်ပစ္စည်းများပေးရန် ဝယ်ယူခြင်းအစရှိသဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် မသန်စွမ်းသူများ ဝင်ငွေရရှိစေနိုင်ပြီး မိမိတို့ကုမ္ပဏီသည် မသန်စွမ်းသူများကို အရေးထားသောကုမ္ပဏီဖြစ်ကြောင်း ပြသနိုင်ပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်၏ အဆင့်တိုင်းတွင် အများအတွက် အကျိုးဝင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးရန်အတွက် ကော်ပိုရိတ်ခေါင်းဆောင်မှု၊ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် (HR)နှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းများတွင်လည်း မသန်စွမ်းမှုရှိသည့် ဝန်ထမ်းများရှိသင့်သည်။ အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်များသည် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု၏ အမျိုးမျိုးသော ကဏ္ဍများတွင်ရှိသော အများသူငါ သတိမမူမိသည့် ပြဿနာများအား သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်လေ့ရှိကြသည်။

ဝန်ထမ်း၊ မန်နေဂျာများနှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအကြား စဉ်ဆက်မပြတ် ပြောဆိုဆက်ဆံရေးရှိရန်မှာ အရေးကြီးပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာဌာနရှိ တာဝန်ခံမန်နေဂျာနှင့် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာနရှိ ဝန်ထမ်းများသည် မသန်စွမ်းသူများအတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်စေရန် (အထူးသဖြင့် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းအသစ်များကို ပံ့ပိုးမှုပေးရန်) ထိရောက်စွာ ပြောဆိုဆက်သွယ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

မသန်စွမ်းသူများကို အောင်မြင်စွာ အလုပ်ခန့်ထားနိုင်ရန်အတွက် အဆင့် ၄ ဆင့်

အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း

- မသန်စွမ်းသူများပါအကျုံးဝင်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်အောင်လုပ်ဆောင်မည်ဟု အုပ်ချုပ်မှုခေါင်းဆောင်များမှ ကတိကဝတ် ခံထားရန်။ ကော်ပိုရိတ်မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် “မသန်စွမ်း” ဆိုသည့်စကားလုံးအား အတိအကျ ဖော်ပြပါ။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ ရွေးချယ်ခြင်း၊ အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ် ဆောင်ရွက်ပေးမှုများ ပြုလုပ်ခြင်း၊ ပြောဆိုဆက်သွယ်ခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြုခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ ရေးဆွဲပါ။
- လုပ်ငန်းခွင်၌ မသန်စွမ်းသူများ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများခံနေရပါက ဖော်ထုတ်နိုင်ရန်နှင့် တိုင်ကြားနိုင်ရန် ယန္တရားစနစ်များ ရေးဆွဲပါ။
- မသန်စွမ်းသူများနှင့်ပတ်သက်ပြီး တရားဥပဒေအရ လိုအပ်ချက်များကို ခေတ်နှင့်အညီ မျက်ချေမပြတ် စောင့်ကြည့်ပါ။
- မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏အလုပ်ခေါ်ယူခြင်း အစီအစဉ်တစ်ခုလုံး၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်ရန် ထည့်သွင်းရေးသားထားပါ။ ထို့အပြင် ၎င်းအချက်အား ကုမ္ပဏီခေါင်းဆောင်ပိုင်းမှ အသိအမှတ်ပြုပြီး၊ ဝန်ထမ်းများအားလုံးနှင့် ပြင်ပ သက်ဆိုင်သူများကိုပါ သတိပြုမိစေရန် အသိပေးထားပါ။
- အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများ၊ ကျောင်းများ၊ လူမှုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပါအဝင် မသန်စွမ်းသူများ ဦးဆောင်သော သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းသူများနှင့် အတူလုပ်ဆောင်နေသော အဖွဲ့အစည်းများအကြား ကွန်ရက်များတည်ဆောက်၍ မိတ်ဆွေဖွဲ့ပါ။ ထို့နောက် အနာဂတ်တွင် ၎င်းတို့ထံမှ ပစ္စည်းများဝယ်ယူခြင်း အပါအဝင် ပါတနာအဖြစ် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ရန် ကြိုးစားပါ။

ပြင်ဆင်ခြင်း

- မသန်စွမ်းမှု အမျိုးအစားအားလုံးအလုပ်လုပ်နိုင်သော လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများ၊ မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်း များ သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေးအတွက် လုပ်ဆောင်ပေးနေသူများနှင့် ဆွေးနွေးပါ။ (ဥပမာ - အလုပ်တာဝန်များ၊ သင်တန်းများ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်ရှိ အတားအဆီးများ၊ အလုပ်ချိန်များ)
- မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့်အတူ “အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှု”နှင့် စပ်လျဉ်း သည့် သင်ယူမှုများပြုလုပ်ပါ။ ထို့ပြင် အွန်လိုင်းပေါ်က ရရှိနိုင်သည့် အရင်းအမြစ်များ (ဥပမာ - www.askjan.org) နှင့် အသုံးဝင် သည့် လမ်းညွှန်ချက်များကို အသုံးပြုပါ။
- မန်နေဂျာများနှင့် ဝန်ထမ်းများအတွက် မသန်စွမ်းမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် အသိအမြင်ဖွင့်စေသည့် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ပါ။

အလုပ်ခေါ်ယူခြင်း

- အလုပ်ခေါ်စာတွင် အရည်အချင်းပြည့်မီသော မသန်စွမ်းသူများ လျှောက်ထားနိုင်ကြောင်းနှင့် “အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်း ကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှု” ပံ့ပိုးပေးမည်ဟု ထည့်သွင်းဖော်ပြပါ။
- မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများထံမှ အကူအညီရယူ၍ အလုပ်ကြော်ငြာအား မသန်စွမ်းသူများပါ သိရှိအောင်ပြုလုပ်၍ အရည်အချင်းပြည့်မီ သည့် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းလောင်းများအား စုဆောင်းပါ။
- အင်တာဗျူးလာရောက်ဖြေဆိုသည့် အချိန်ကာလတွင်လည်း အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင် ရွက်ပေးမှု လုပ်ငန်းခွင်အခင်းအကျင်းကို အသုံးပြုနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ ဤအချက်တွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည်။

- » အကြားအာရုံခက်ခဲသူများ သို့မဟုတ် စကားပြောရာတွင် အခက်အခဲရှိသူများအတွက် လက်သင်္ကေတပြဘာသာ စကားပြန်များ ထားရှိပေးခြင်း။
- » လှုပ်ရှားသွားလာမှုပိုင်းဆိုင်ရာ အခက်အခဲရှိသူများပါ လက်လှမ်းမီသည့် နေရာများတွင် အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခြင်း။
- » နားမကြားသူများ သို့မဟုတ် စကားပြောရာတွင် အခက်အခဲရှိသူများအတွက် ဖုန်းခေါ်ဆိုခြင်း မပြုလုပ်ဘဲ အီးမေးလ်၊ စာတို ပို့ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ကြားခံတစ်ဆင့် ဘာသာပြန်ဆိုသူများကို အသုံးပြုခြင်း။
- » အကြားအာရုံခက်ခဲသူများနှင့် အမြင်အာရုံ မသန်စွမ်းသူများအတွက် နည်းပညာအထောက်အကူ ပစ္စည်းများ (သို့မဟုတ်) သင့် လျော်သည့် ပြုပြင်မွမ်းမံမှုများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း။
- » အလုပ်လျှောက်ထားသူအား ဆက်သွယ်ရာတွင် ဆက်သွယ်ရမည့် ကိုယ်စားလှယ် (သို့မဟုတ်) အတိုင်ပင်ခံ ပုဂ္ဂိုလ်အား ကြိုတင် အကြောင်းကြားထားရန် (သို့မဟုတ်) အလုပ်လျှောက်ထားသည့် မသန်စွမ်းသူအင်တာဗျူးလာရောက်ဖြေဆိုရာတွင် အတူ လိုက်ပါပေးရန် တောင်းဆိုခြင်း။
- » လုပ်ငန်းချိန်ဇယားအား ပြောင်းလဲရေးဆွဲခြင်း သို့မဟုတ် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု ဖန်တီးပေးခြင်း။
- အင်တာဗျူးမေးမြန်းသည့်သူများကို မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုရှိရန်နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံသည့်ပုံစံမျိုး မပေါက်စေရန် လေ့ကျင့်ပေးပါ။
- ၎င်း၏ ဌာနမန်နေဂျာဖြစ်လာမည့်သူကို အားလုံးအကျိုးဝင်သော လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်တစ်ခုအား မည်သို့ ဖန်တီးရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ပြဿနာများ ဖြစ်ပေါ်ပါက သတိပြုမိစေရန်နှင့် မသန်စွမ်းသူများနှင့် မည်သို့ ပြောဆိုဆက်ဆံရမည်ကို သင်တန်းများ ပို့ချပါ။
- မိမိခန့်ထားမည့်ဝန်ထမ်း (သို့မဟုတ်) ၎င်း၏ စောင့်ရှောက်သူ (သို့မဟုတ်) အတိုင်ပင်ခံများနှင့်အတူ ၎င်းတို့လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ရန် အဆင်ပြေသင့်လျော်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်ရန် လိုအပ်သည့်ပြုပြင်မွမ်းမံမှု အခင်းအကျင်းများဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းတာဝန်၊ အချိန် ဇယား (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖော်ထုတ်၍ အကောင်အထည်ဖော် ဖန်တီးပေးပါ။
- မသန်စွမ်းသူများနှင့် အတူတကွအလုပ်လုပ်မည့် ဌာနထဲတွင် ၎င်းတို့နှင့်ပတ်သက်သည့် အသိပညာပေး အမြင်ဖွင့်သည့် လှုပ်ရှား ဆောင်ရွက်မှုများကို ဆက်လက်၍ လုပ်ဆောင်ပါ။
- အလုပ်လျှောက်ထားသည့် မသန်စွမ်းသူများ၏ လျှောက်လွှာများကိုလည်း သိမ်းဆည်းထားပြီး အလုပ်နေရာများ လစ်လပ်မှုရှိသည့် အခါတွင် ၎င်းတို့၏ အလုပ်လျှောက်လွှာများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။
- မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်သင်အစီအစဉ်များ စတင်လုပ်ဆောင်ပေးရမည် (အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းများနည်းတူ အလုပ်သင်များ အတွက်လည်း လိုအပ်သောပံ့ပိုးမှုများပေးပါ။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော လေ့လာမှုမှတ်တမ်းတစ်ခုအရ မသန်စွမ်းသူများအတွက် ဦးတည်သည့် အလုပ်သင်အစီအစဉ် ပံ့ပိုးပေး (disability focused internship scheme) ပါ။ ၎င်းတို့ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးကို တိုးမြှင့်ပေးနိုင်မည့် တစ်ခုတည်းသော အရေးအကြီးဆုံးအချက်တစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

အလုပ်မြဲအောင်ပြုလုပ်ခြင်း

- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများနှင့် ဆွေးနွေးပွဲများ ပုံမှန်ပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို သုံးသပ်ပါ။ လုပ်ငန်း ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြောင်းခြင်းရာများ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း တိုးတက်မှုနှင့် သင်တန်းများတက်ရောက်ရန် ဟန့်တားနေသည့်အရာ များ၊ ကိစ္စရပ်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပါ။
- မန်နေဂျာနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာနသည် ကျန်ရှိနေသေးသည့် အဟန့်အတားများနှင့် ပြဿနာများကို ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းနိုင် ရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းများနှင့် ပြောဆိုဆက်ဆံမှုများ ပြုလုပ်ပါ။
- လိုအပ်ပါက အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှုများ ပြုလုပ်ပါ။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများမှ ထုတ်လုပ်မှု အပြည့်အဝလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ရှင်းလင်းစွာ သတ်မှတ်ပါ။ (သို့မဟုတ်) ပြုပြင်မွမ်းမံပါ။ လိုအပ်ပါက မသန်စွမ်းဝန်ထမ်း၏ အထက်အရာရှိနှင့် ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ပါ။
- လုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခမ်းအနားများ၊ လူမှုရေးပွဲများတွင် မသန်စွမ်းသူများပါ အဆင်ပြေပြေ တက်ရောက်နိုင်စေရန် လုပ် ဆောင်ပါ။
- မသန်စွမ်းသူများ အပါအဝင် မတူကွဲပြားမှုအား ပံ့ပိုးမှုပေးသည့် စီမံခန့်ခွဲရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အကောင်အထည်ဖော် လုပ်ဆောင်ရာတွင် ကြီးကြပ်ရေးအရာရှိများမှ တာဝန်ခံလုပ်ဆောင်ပါ။

- လုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအစီအစဉ်များတွင် ဝန်ထမ်းများအားလုံး အခွင့်အလမ်းများ တန်းတူရရှိစေရမည်။ ဥပမာ- conference များ၊ သင်တန်းများ တက်ရောက်ခြင်းနှင့် အလှည့်ကျ တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းများ စသည်တို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။ ဤကဏ္ဍတွင် အောက်ပါအချက်များ ပါဝင်သည်။
 - » အွန်လိုင်းမှသင်ယူနိုင်သော အတတ်ပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုသင်တန်းများနှင့် သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများအား လက်လှမ်းမီရန် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း။
 - » သင်တန်းများ တက်ရောက်ရာတွင် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများအတွက် အဆင်ပြေသင့်လျော်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်ရန် ပြုပြင်မွမ်းမံမှုများတွင် အသုံးပြုရန် ရန်ပုံငွေများ သတ်မှတ်ထားခြင်း။
 - » အစဉ်အလာအရ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုခံရလေ့ရှိသည့် အခြားအုပ်စုများအတွက် ပြုလုပ်ပေးနေသည့် ခေါင်းဆောင်မှုပိုင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းအစီအစဉ်များကဲ့သို့ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများအတွက်လည်း အထူးပြုလုပ်ပေးခြင်း။
- လက်ရှိဝန်ထမ်းများနှင့် ဝန်ထမ်းအသစ်များအား မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများကို မည်သို့ကြိုဆို၊ ကူညီရိုင်းပင်းရမည်ကို သင်ကြားပြသပေးပါ။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများ၊ ၎င်း၏မန်နေဂျာနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံမှ မေးမြန်းလာမည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ပတ်သက်သည့် မေးခွန်းများအတွက် ဆက်သွယ်ရမည့် လူတစ်ဦးဦးအား လူ့စွမ်းအားရင်းမြစ်ဌာနတွင် ခန့်အပ်ပါ။
- မသန်စွမ်းသူများအလုပ်အကိုင်နှင့် ပတ်သက်သည့် ကိစ္စရပ်များကို ဆွေးနွေးရန်နှင့် စီမံခန့်ခွဲသူများကို အကြံပြုချက်များပေးနိုင်ရန်အတွက် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့် အုပ်စုတစ်စုအား ဖွဲ့စည်းပါ။



မသန်စွမ်းသူများ အကျုံးဝင်သည့် အလုပ်အကိုင် ဖြစ်၊ မဖြစ် စစ်ဆေးနိုင်သည့်စာရင်း

အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော စာရင်းသည် မည်သည့်ကုမ္ပဏီမဆို မိမိလုပ်ငန်းလည်ပတ်ရန် စီမံခန့်ခွဲမှု အုပ်ချုပ်မှုပုံစံသည် မသန်စွမ်းသူများ အကျုံးဝင်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဖြစ်၊ မဖြစ်ကို မိမိဘာသာ လေ့လာဆန်းစစ်နိုင်သည့် စာရင်းဖြစ်သည်။

- သင်၏ကုမ္ပဏီတွင် မသန်စွမ်းသူများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုလုပ်သည့် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်၊ ကော်ပိုရိတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း (သို့မဟုတ်) မူဝါဒများ ချမှတ် ထားပါသလား။
- သင်၏ကုမ္ပဏီတွင် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်အပ်သွားမည့် ဝေပုံကျနှုန်းထား (သို့မဟုတ်) အရေအတွက်အား သတ်မှတ်ထားပါသလား။
- သင်၏ကုမ္ပဏီသည် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်အပ်နိုင်ရန် မည်သို့ ချိတ်ဆတ်လုပ်ဆောင်ရမည်ကို သိရှိပါသလား။
- သင်၏ကုမ္ပဏီသည် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်အပ်ရန် တက်တက်ကြွကြွ လုပ်ဆောင်နေပါသလား။
- သင်၏ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်ခေါ်ယူရာတွင် လူတိုင်းအကျုံးဝင်၍ လက်လှမ်းမီသည့် ပုံစံကို ကျင့်သုံးပါသလား။
- သင်၏ကုမ္ပဏီသည် လိုအပ်ပါက မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများအတွက် အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှုများ ပြုလုပ်ပေးထားပါသလား။
- သင်၏ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းခွင်၌ ဝန်ထမ်းများအား မသန်စွမ်းမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အရေးကိစ္စရပ်များအား သတိမူမိလာအောင် သင်တန်းများ၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်ပေးပါသလား။
- သင်၏ကုမ္ပဏီသည် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများအား အခြားဝန်ထမ်းများကဲ့သို့ လုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ်များနှင့် တိုးတက်ရန်လမ်းကြောင်းများ တန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရန် လုပ်ဆောင်ပါသလား။
- သင်၏ကုမ္ပဏီတွင် လုပ်ငန်းခွင်၌ဖြစ်ပေါ်နေသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကိုဖော်ထုတ်နိုင်ရန်နှင့် တိုင်ကြားနိုင်သည့်ယန္တရားစနစ် ရှိပါသလား။
- သင်၏ကုမ္ပဏီသည် အဆောက်အဦဆောက်လုပ်ခြင်း၊ ဝယ်ယူခြင်း (သို့မဟုတ်) ငှားရမ်းခြင်းတို့တွင် မသန်စွမ်းသူများ လက်လှမ်းမီရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသလား။
- သင်၏ကုမ္ပဏီသည် မသန်စွမ်းသူများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ မရှိစေရေးအတွက် အလုပ်အကိုင် ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ်မြဲအောင်လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခြင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ပုံမှန်ပြန်လည်သုံးသပ်မှုများ ပြုလုပ်လေ့ရှိပါသလား။

၇

မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်၍ မည်သို့ ပြောဆိုဆက်ဆံသင့်သနည်း။

ဝန်ထမ်းများ၊ ဝယ်ယူအားပေးသူများ (မသန်စွမ်းမှု ရှိသူဖြစ်စေ၊ မရှိသူဖြစ်စေ)နှင့် ဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်ရာတွင် ကောင်းမွန်သော ပြောဆို ဆက်ဆံမှုနှင့် ပြုမူမှု (etiquette) သည် အရေးကြီးသော အရာဖြစ်သည်။

- တစ်စုံတစ်ယောက်အား နှုတ်ဆက်သည့်အခါတွင် ပုံမှန်အသံဖြင့်သာ ပြောဆိုပါ။
- လူကြီးများကို လူကြီးများကဲ့သို့သာ ပြောဆိုဆက်ဆံပါ (Treat adults as adults)။ လူအားလုံးနှင့် ရင်းရင်းနှီးနှီး ပြောဆိုဆက်ဆံသည့် အခါမှသာလျှင် မသန်စွမ်းသူများကို ၎င်းတို့၏ ရှေ့ဆုံးအမည်အား ခေါ်ဆိုသုံးနှုန်းပါ။
- မသန်စွမ်းသူတစ်ဦးနှင့် မိတ်ဆက်ပေးခံရသည့်အခါတွင် လက်ဆွဲနှုတ်ဆက်ခြင်း အပြုအမူမှာ သင့်လျော်မှု ရှိပါသည်။
- မသန်စွမ်းသူတွင်ဘာသာပြန် သို့မဟုတ် လက်ထောက်တစ်ဦးဦး ပါရှိသည့်တိုင်အောင် မသန်စွမ်းသူနှင့် တိုက်ရိုက်စကားပြောဆိုပါ။
- “လူကို အဓိကထား၍” ပြောဆိုသုံးနှုန်းပါ။ ဥပမာ- “မျက်မမြင်”ဟု သုံးနှုန်းမည့်အစား “အမြင်အာရုံမသန်စွမ်းသူ”ဟု ခေါ်ဆိုသုံးနှုန်းပါ။
- မသန်စွမ်းသူမှ သူ့အလိုလို ပြောဆိုလာခြင်းမရှိလျှင် ၎င်း၏ မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်၍ မေးခွန်းများ မမေးမြန်းပါနှင့်။ (ဥပမာ - သင် ဘာကြောင့် ဒီလိုဖြစ်တာလဲ)။
- သင်နှင့် စကားပြောဆိုနေသော မသန်စွမ်းသူ၏ စကားအဆုံးမသတ်သေးလျှင် စကားပြောဆိုခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်း၏စကားကို အဆုံး သတ်ပေးခြင်းတို့ မပြုလုပ်ရပါ။
- သင်မှ အကူအညီပေးနိုင်ရန် မေးမြန်းသည့်အခါတွင် မသန်စွမ်းသူဘက်မှ အကူအညီအား လက်ခံသည်ဟုပြောသည့်အထိ စောင့်ဆိုင်းပါ။ ထို့နောက်တွင် ၎င်း၏ တောင်းဆိုမှုများကို နားထောင် (သို့မဟုတ်) မေးမြန်းပါ။
- စိတ်ရှည်ပါ။ အာရုံစိုက်၍ နားထောင်ပါ။
- အကယ်၍ မသေချာသည့် အချက်များရှိပါက သင့်အနေဖြင့် မည်သို့ဆက်ဆံခံချင်သလဲဟု ကိုယ့်ကိုယ်ကို မေးမြန်းပါ။ လူတစ်ဦးချင်းစီ ၏ ကြိုက်နှစ်သက်မှုပုံစံနှင့် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိရန် အမြဲတမ်းကြိုးစားပါ။

၇.၁

အလုပ်ခေါ်ခြင်းနှင့် အင်တာဗျူးမေးမြန်းသည့် အဆင့်တွင် ပြောဆိုဆက်ဆံရေး

အလုပ်လျှောက်ထားသူအား လူတွေ့မေးမြန်းရာတွင် အရေးကြီးသောအချက်မှာ အင်တာဗျူးမေးမြန်းသူ (အထူးသဖြင့် ဌာနမန်နေဂျာ) များသည် မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး မေးမြန်းရာတွင် သက်သေသက်သာသောဖြင့် သင်လျော်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် မေးမြန်တတ်စေရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားထားသင့်သည်။

မေးမြန်းရန် သို့မဟုတ် ပြောဆိုရန်အချက်များ

မမေးမြန်းသင့် သို့မဟုတ် မပြောသင့်သည့် အချက်များ

- အဆင်ပြေသင့်လျော်သည့် လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု ပံ့ပိုးပေးသည် ဖြစ်စေ၊ မပံ့ပိုးပေးသည်ဖြစ်စေ သင် အလုပ်လုပ်နိုင်ပါ သလား။
- ဤရာထူးသည် သင်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသည်ဟု အဘယ် ကြောင့် ထင်ပါသနည်း။
- သင်တောင်းဆိုထားသော လုပ်ငန်းခွင် အခင်းအကျင်းသည် သင်၏ လုပ်ငန်းပြီးမြောက်အောင်လုပ်ဆောင်ရာတွင် မည် သို့ အထောက်အကူပေးနိုင်သည်ကို ရှင်းပြနိုင်ပါသလား။
- (အကယ်၍ ဝန်ထမ်းများအားလုံးအနေဖြင့် ဆေးစစ်ချက် ရယူရမည်ဆိုပါက) သင်သည် အလုပ်ခန့်အပ်ရန် ကမ်းလှမ်း ခြင်းခံရပါက ဆေးစစ်ချက်များ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါ လိမ့်မည်။ ၎င်းဆေးစစ်ချက် အောင်မြင်မှု ရှိ၊ မရှိပေါ်တွင် မူတည်၍ အလုပ်ရမည်၊ မရမည်ကို အဆုံးအဖြတ်ပေးပါ လိမ့်မည်။
- လုပ်ဆောင်ရမည့်တာဝန်များ ရှင်းလင်းချက်တွင် ရှင်းပြ ထားသော အချက်များသည် သင်လုပ်ဆောင်ရမည့် အခြေခံ တာဝန်များ ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်အား ၎င်းတာဝန်များကို သင့်အနေဖြင့် မည်သို့ လုပ်ဆောင်သွားမည်ကို ပြောပြပါ။
- အလုပ်တာဝန်များကို လုပ်ဆောင်နေကျအတိုင်း၊ ထုံးစံ အတိုင်းလုပ်လေ့ရှိရာတွင် သင်တောင်းဆိုထားသည့် လုပ်ငန်း ခွင်အခင်းအကျင်းနှင့် ၎င်းတာဝန်များကို အောင်မြင်ပြီးဆုံး အောင် မည်သို့လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။

- ဒီအလုပ်ကို လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် လုပ်ငန်းခွင် အခင်း အကျင်းတစ်ခုခု လိုအပ်ပါသလား။
- သင်၏ မသန်စွမ်းမှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး ပြောပြနိုင်မလား။
- သင်တင်ပြသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခင်းအကျင်းအတွက် ကုန် ကျမှုစရိတ် မည်မျှရှိနိုင်ပါသလဲ။
- အကယ်၍ သင့်ကို ကျွန်ုပ်တို့ အလုပ်ခန့်မည်ဆိုပါက ကျွန်ုပ် တို့အနေဖြင့် လုပ်ဆောင်ရမည့်၊ တာဝန်ယူရမည့် ကိစ္စရပ် များနှင့် လုံခြုံရေးကိစ္စများအတွက် စိတ်ပူပန်မှုရှိပါသည်။
- သင့်အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းခွင်ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိ၊ မရှိကိုလည်း ကျွန်ုပ်တို့ စိတ်ပူပန်မှုရှိပါသည်။
- အလုပ်ကို ဤနည်းအတိုင်း လုပ်ကိုင်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများ လုပ်ဆောင်၍ မရနိုင်ပါ။
- ဝန်ထမ်းများသည် လုပ်ငန်းတာဝန်များ လုပ်ဆောင်ရာတွင် လုပ်နေကျအတိုင်း အသားတကျ ဖြစ်နေသောကြောင့် သင် တောင်းဆိုသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခင်းအကျင်းကို ၎င်းတို့ လက်ခံလိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။

၇.၂

သင့်လျော်မှန်ကန်သော စကားလုံးအသုံးအနှုန်းများကို အသုံးပြုခြင်း

အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော စကားလုံးအသုံးအနှုန်းများသည် မသန်စွမ်းသူအဖွဲ့အစည်းများမှ သဘောတူထားသည့် အသုံးအနှုန်း ဥပမာအချို့ကို ဖော်ပြထားခြင်းဖြစ်သည်။ ဤအချက်များကြောင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုရာတွင် စိတ်အနှောင့်အယှက် မဖြစ်ပါနှင့်။ စိတ်အေး အေးထားပါ။ တစ်စုံတစ်ယောက်၏ မသန်စွမ်းမှုနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိသော အသုံးအနှုန်းများ ဥပမာ “နောက်မှ တွေ့မယ်” သို့မဟုတ် “ဒီဟာကို ကြားပြီးပြီလား” စသည့် အများသုံး စကားစုများကို အသုံးပြုမိသည့်အခါတွင် ရှက်စရာဟု မတွေးပါနှင့်။

မပြောဆိုသင့်ပါ	ပြောဆိုသင့်သည်
<ul style="list-style-type: none"> • မသန်စွမ်းမှုကို ခံစားနေရသူ 	<ul style="list-style-type: none"> • မသန်စွမ်းမှု (ဥပမာ - အမြင်အာရုံ မသန်စွမ်းသူများ)
<ul style="list-style-type: none"> • ဆွံ့အ-နားမကြား 	<ul style="list-style-type: none"> • အကြားအာရုံ မသန်စွမ်းသူများ
<ul style="list-style-type: none"> • မသန်မစွမ်း (ထော့ကျိုး) 	<ul style="list-style-type: none"> • ကိုယ်အင်္ဂါ မသန်စွမ်းသူ၊ မသန်စွမ်းသူ သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းမှု တစ်ခုခုရှိသူ၊ ဖြစ်နိုင်ပါက လှုပ်ရှားသွားလာရန် အခက်အခဲရှိသူဟု ခေါ်နိုင်ပါသည်။
<ul style="list-style-type: none"> • ဒုက္ခိတ 	<ul style="list-style-type: none"> • ရွှေ့လျားမှုအကန့်အသတ်ရှိသူ PRM (ရွှေ့လျားမှု အကန့်အသတ် ရှိသူကို သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ အဓိကထား တွဲသုံး ကြသည်)
<ul style="list-style-type: none"> • ဝှီးချဲလ်ဖြင့်သာ ရွှေ့လျားနိုင်သူ 	<ul style="list-style-type: none"> • ဝှီးချဲလ်အသုံးပြုသူ
<ul style="list-style-type: none"> • ဝှီးချဲလ်သမား 	
<ul style="list-style-type: none"> • စိတ်ရောဂါ 	<ul style="list-style-type: none"> • စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မသန်စွမ်းသူများ
<ul style="list-style-type: none"> • စိတ်ရောဂါသည် 	<ul style="list-style-type: none"> • စိတ်ကျန်းမာရေး ရောဂါရှိသူများ
<ul style="list-style-type: none"> • စိတ်ကစဉ်ကလျား ရောဂါသည် 	
<ul style="list-style-type: none"> • အရူး 	
<ul style="list-style-type: none"> • မသန်မစွမ်း (handicapped person) 	<ul style="list-style-type: none"> • ဒေါင်းစင်ဒရမ်းရှိသူများ
<ul style="list-style-type: none"> • ဉာဏ်ထုံထိုင်းသူ 	<ul style="list-style-type: none"> • သူငယ်နာအကြောတင်း ရှိသူများ
<ul style="list-style-type: none"> • ပုံမှန်မဟုတ်သူ(subnormal) 	<ul style="list-style-type: none"> • ဦးနှောက်ထိခိုက် ဒဏ်ရာရရှိသူများ
<ul style="list-style-type: none"> • ဖွံ့ဖြိုးမှုနှေးကွေးသူများ 	<ul style="list-style-type: none"> • အော်တစ်ဇင်
<ul style="list-style-type: none"> • သက်ကြီးပု (သို့မဟုတ်) လူပု 	<ul style="list-style-type: none"> • ဉာဏ်ရည် မသန်စွမ်းများ၊ သင်ယူမှုခက်ခဲသူများ
<ul style="list-style-type: none"> • ကိုယ်ခန္ဓာသေးကွေးသူများ၊ သို့မဟုတ် ကိုယ်ခန္ဓာဖွံ့ဖြိုးမှု အားနည်းသူများ 	<ul style="list-style-type: none"> • ကိုယ်ခန္ဓာသေးကွေးသူများ၊ သို့မဟုတ် ကိုယ်ခန္ဓာဖွံ့ဖြိုးမှု အားနည်းသူများ
<ul style="list-style-type: none"> • တက်ခြင်း၊ အော်ဟစ်ခြင်း (spells)၊ တိုက်ခိုက်ခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> • လေသင်တုန်းဖြတ်ခြင်း
<ul style="list-style-type: none"> • လှုပ်ရှားနိုင်သောကိုယ်ခန္ဓာ 	<ul style="list-style-type: none"> • မသန်စွမ်းမှုမရှိသော ခန္ဓာကိုယ်
<ul style="list-style-type: none"> • ပုန်းကွယ်နေသော မသန်စွမ်းမှုများ 	<ul style="list-style-type: none"> • မျက်စိဖြင့်မမြင်ရသော မသန်စွမ်းမှုများ

မှတ်သားရန်။ ။ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီ၏ ကြိုက်နှစ်သက်မှုအရ သုံးနှုန်းပါ။ မည်သို့ သုံးနှုန်းရမှန်း မသိသည့်အခါတွင် မေးမြန်းပါ။



ကိုရိုင်းသီဟစိုး (အသက် ၂၃ နှစ်) သည် မွေးရာပါ လက်မသန်စွမ်းသူတစ်ဦးဖြစ်ပါသည်။ သူ့အလုပ် လုပ်ကိုင်နေသည့် ကုမ္ပဏီမှ ထုတ်လုပ်သည့် ကုန်ပစ္စည်းများကြော်ငြာခြင်းနှင့် ဖောက်သည်များထံသို့ တင်ပြနိုင်ရန် Presentation များ ပြင်ဆင်ပေးပါသည်။



[E. info@myanmar-responsiblebusiness.org](mailto:info@myanmar-responsiblebusiness.org)
www.mcrb.org.uk
www.myanmar-responsiblebusiness.org

မသန်စွမ်းသူများအကျိုးဝင်ခြင်းဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်များနှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အခြားအချက်အလက်များ ကို ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော မြန်မာစီးပွားရေး ကွန်ရက် (MSBN) မှ ရယူနိုင်ပါသည်။
www.myanmarsbn.org