



မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များအတွက် လက်စွဲစာအုပ်



လက်စွဲစာအုပ်အကြောင်းအရာ

ဤလက်စွဲစာအုပ်သည် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၏ လမ်းညွှန်မှုဖြင့် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေးအထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) နှင့် Association for Aid and Relief, Japan (AAR Japan) တို့မှ အတူတကွ ရေးသားပြုစုထားသော စာအုပ်ဖြစ်ပြီး၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင် Japan International Cooperation Agency (JICA) ၏ မိတ်ဖက် အစီအစဉ် (Partnership Program) မှ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုလည်း ဖြစ်သည်။

မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB)

မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) ကို ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် Institute for Human Rights and Business (IHRB) နှင့် ဒိန်းမတ်နိုင်ငံအခြေစိုက် Danish Institute for Human Right (DIHR) တို့က အခြားနိုင်ငံအစိုးရများ၏ အကူအညီဖြင့် ထူထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ရန်ကုန်မြို့တွင် အခြေစိုက်ပြီး စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ အကြား တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဆိုင်ရာ ပညာ၊ ဗဟုသုတရရှိစေရန် လည်းကောင်း၊ အရည်အသွေး မြင့်မားစေရန် လည်းကောင်း၊ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အကြား ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ပေါ်ထွန်းလာရေးအတွက် အများ၏ယုံကြည်မှုကိုရရှိသော သမာသမတ်ကျသော အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်လည်းကောင်း ရည်ရွယ်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။

အေအေအာ ဂျပန်အကူအညီပေးရေးနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးအသင်း (AAR Japan)

အေအေအာ ဂျပန်အကူအညီပေးရေးနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးအသင်းသည် အမြတ်အစွန်းကို အဓိကမထားသော နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပြီး သဘောတရားရေးရာ ဆက်စပ်မှုများမပါဝင်ဘဲ ကြားနေရေးနှင့် ဘက်မလိုက်မှုကို အခြေခံ၍ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းရှိ လူသားများ၏ အကျိုးအတွက် ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပါသည်။ ၁၉၇၉ ခုနှစ်တွင် စတင်တည်ထောင်ခဲ့ပြီး အရေးပေါ်အကူအညီပေးရေး လုပ်ငန်းများ၊ မသန်စွမ်းသူများအား အကူအညီပေးရေးလုပ်ငန်းများ၊ မိုင်းနှင့်ပတ်သက်သော ဆောင်ရွက်ချက်များ၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူထု အသိပညာပေးရေး လုပ်ငန်းများကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

၂၀၀၀ ခုနှစ်မှ စတင်၍ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာနလက်အောက် ရှိ လူမှုဝန်ထမ်းဦးစီးဌာနနှင့် ပူးပေါင်းကာ အေအေအာဂျပန်သည် ရန်ကုန်မြို့တွင် မသန်စွမ်းသူများအတွက် သက်မွေးလုပ်ငန်းပညာသင်ကျောင်း တစ်ကျောင်းကို ဖွင့်လှစ်ထားပါသည်။ ၎င်းသက်မွေးလုပ်ငန်း ပညာသင်ကျောင်းတွင် ဆံသသင်တန်း၊ စက်ချုပ်သင်တန်းနှင့် ကွန်ပျူတာသင်တန်းတို့ရှိပြီး မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝန်းလုံးရှိ မသန်စွမ်းသူပေါင်း ၁၆၀၀ ကျော်အတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ရရှိရန် ပံ့ပိုးပေးခဲ့ပါသည်။

© Copyright Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB)၊ Association for Aid and Relief, Japan (AAR Japan) | ၂၀၁၈

ဤစာတမ်းပါ ကောက်နုတ်ချက်များကို MCRB နှင့် AAR Japan မှ မည်သူမဆို လွတ်လပ်စွာ ကူးယူဖော်ပြခွင့်ပြုပါသည်။ သို့ရာတွင် ယင်းသို့ ကူးယူဖော်ပြသော စာစောင်များအနေဖြင့် မူရင်းစာစောင်ကို အသိအမှတ်ပြု ဖော်ပြရန်လိုအပ်ပြီး အဆိုပါ ပုံနှိပ်စာစောင်၊ မိတ္တူတစ်စောင်ကို အထက်ဖော်ပြပါလိပ်စာသို့ ပေးပို့ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဤ စာတမ်းအား ထပ်ဆင့်မိတ္တူကူးယူခြင်း၊ ဘာသာပြန်ဆိုခြင်းရှိပါက MCRB နှင့် AAR Japan သို့ဆက်သွယ်၍ ခွင့်ပြုချက်ရယူရန် လိုအပ်ပါသည်။

ကျေးဇူးတင်လွှာ

မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) အား ပံ့ပိုးထောက်ပံ့မှုများ စဉ်ဆက်မပြတ်ပေးနေသော အိုင်ယာလန် နိုင်ငံအစိုးရ၊ နယ်သာလန်နိုင်ငံအစိုးရ၊ နော်ဝေနိုင်ငံအစိုးရ၊ ဆွစ်ဇာလန်နိုင်ငံအစိုးရနှင့် ယူနိုက်တက်ကင်းဒမ်းနိုင်ငံအစိုးရတို့အား ကျေးဇူးဥပကာရ တင်ရှိကြောင်း ပြောကြားလိုပါသည်။

AAR Japan အနေဖြင့် Japan International Cooperation Agency (JICA) ကို ဦးစွာကျေးဇူး ဥပကာရ တင်ရှိကြောင်း ပြောကြားလိုပါသည်။ ဤလက်စွဲစာအုပ်သည် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း အားကောင်းလာစေရန် ပံ့ပိုးပေးရန် JICA နှင့် မိတ်ဖက်ပြုလုပ်ထား သည့် စီမံကိန်း၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါသည်။

MCRB နှင့် AAR Japan မှ လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန၏ လမ်းညွှန်မှု၊ အားပေးမှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတို့အတွက်လည်း ကျေးဇူးတင်ကြောင်းဖော်ပြလိုပါသည်။

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလတွင် ရန်ကုန်မြို့၌ MCRB နှင့် AAR Japan တို့သည် မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများ၊ စီးပွားလုပ်ငန်းများနှင့် တွေ့ဆုံ၍ မူကြမ်းစာအုပ်နှင့် ပတ်သက်ပြီး ဆွေးနွေးအကြံပြုချက်များရယူခဲ့ပြီး၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လတွင်လည်း သက်ဆိုင်ရာအစိုးရဌာနများနှင့်လည်း တွေ့ဆုံဆွေးနွေး၍ အကြံပြုချက်များ တောင်းခံခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ဆွေးနွေးပွဲတွင် ပါဝင်တက်ရောက်သူများနှင့် မူကြမ်း အဆင့်တွင် အကြံဉာဏ်များပေးခဲ့သည့် သူများအားလုံးကို ကျေးဇူးအထူးတင်ရှိပါသည်။ အချပ်ပို (A)တွင် ဆွေးနွေးပွဲတွင် ပါဝင်တက်ရောက်ခဲ့ သော အဖွဲ့အစည်းအချို့၏ အမည်စာရင်း ပါရှိပါသည်။

- မျက်နှာဖုံးဓာတ်ပုံ - မကေဇာကျော်၊ အသက် ၂၀ နှစ်၊ မွေးရာပါ ညာဘက်ခြေထောက်ခူးအောက်ပိုင်း မသန်စွမ်းသူ၊ စက်ချုပ်ဆိုင်တွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပြီး ပိုက်ဆံအိတ်လေးများ ချုပ်လုပ်နေပုံ။
- ကာတွန်းရုပ်ပုံများကို အသုံးပြုခွင့်ပေးသော ဆရာ အော်ပီကျယ်ကို ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ လက်စွဲစာအုပ်အတွက် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာအမျိုးသားကော်မတီဥက္ကဋ္ဌ ဒုတိယသမ္မတ ဦးဟင်နရီဗန်ထီးယူ၏ ဥပယောဇဉ်



မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာ ကမ္ဘာ့အစီရင်ခံစာအရ မသန်စွမ်းအမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းရရှိမှုနည်းသည် သန်စွမ်းသူ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးများထက် နိမ့်ကျလျက်ရှိပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံလူဦးရေနှင့် အိမ်အကြောင်းအရာ သန်းခေါင်စာရင်း အစီရင်ခံစာအရ အသက်(၁၅)နှစ်နှင့် (၆၄) နှစ် အတွင်းရှိ မသန်စွမ်းသူများ လုပ်သားဈေးကွက်အတွင်းတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေမှုနှုန်းမှာလည်း လျော့နည်းဆဲ ဖြစ်ပါသည်။

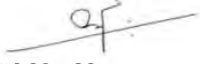
မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး အခွင့်အရေးများရရှိမှု ပိုမိုမြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် အသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဥပဒေ (၂၀၁၅) အရ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ (၁၇) ရက်နေ့တွင် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အမျိုးသားကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ရရှိရေးအတွက် လိုအပ်သောစီမံချက်များ ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ကြီးကြပ်ခြင်းသည် အမျိုးသားကော်မတီက ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များအနက်မှ အရေးကြီးသော လုပ်ငန်းတာဝန်တစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။

မသန်စွမ်းသူများအနေဖြင့် အများနည်းတူတန်းတူညီမျှ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိရေး၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးရေး၊ အလုပ်ခန့်ထားရာတွင် ခွဲခြားမှုမရှိရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လွယ်ကူစွာ ဝင်ထွက်သွားလာ လုပ်ကိုင်နိုင်ရေး၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပညာရပ်များ သင်ကြားတတ်မြောက်ခွင့်ရှိရေး စသည်တို့ကို သိရှိနားလည်ပြီး အသေအချာ ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါက မသန်စွမ်းသူများ၏ ဘဝ ရေရှည် ရပ်တည်နေထိုင်နိုင်ခြင်း၊ ပုံမှန်ဝင်ငွေရရှိနိုင်ခြင်းနှင့် နိုင်ငံ၏ ကုန်ထုတ်ဝေမှုအားစုတို့ကို တစ်ဖက်တစ်လမ်းမှ ကူညီပံ့ပိုးနိုင်ခြင်း စသည့် အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

မသန်စွမ်းသူများ အခြားသူများနည်းတူ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းတိုးမြှင့် ရရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင်များနှင့် အခြားသက်ဆိုင်သူများအား အထောက်အပံ့ပေးရန်ဟူသည့် ဤလက်စွဲစာအုပ်၏ ရည်မှန်းချက်သည် အလွန်ကောင်းမွန်ပြီး၊ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင်ရရှိခြင်းဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုဒဏ်ကို လျော့ချနိုင်မည်ဖြစ်သည့်အပြင် မသန်စွမ်းသူများ လူမှုအသိုက်အဝန်းအတွင်း ပိုမိုဝင်ဆံ့လာနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအတွက် အခြေခံကျသည့် လူတိုင်း အကျိုးဝင်ပညာရေးအပါအဝင် လိုအပ်ချက်အားလုံးတို့ကို ပိုမို၍ တစ်စိုက်မတ်မတ် လုပ်ဆောင်သွားရမည် ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ မူဝါဒများ၊ စီမံကိန်းများသည် မြန်မာတစ်နိုင်ငံလုံးတွင် နေထိုင်သည့် မသန်စွမ်းသူများ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိရမည်။ မသန်စွမ်းသူများသည် လူ့ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် အညီ မည်သူ့အပေါ်မှ မမှီခိုဘဲ ကိုယ်ပိုင်ဝင်ငွေဖြင့်သာ နေထိုင်လိုကြကာ မသန်စွမ်းသူအများစုသည် ကျေးလက်ဒေသတွင် နေထိုင်ကြသော် လည်း လုပ်ငန်းခွင်နှင့်နီးစပ်သည့် မြို့ကြီးများသို့ ရွှေ့ပြောင်းလိုခြင်းမရှိကြပါ။ ထို့ကြောင့်အသေးစား ကိုယ်ပိုင် လုပ်ငန်းစတင်ရန် သို့မဟုတ် အိုင်စီတီကို အသုံးပြု၍ အဝေးမှ အလုပ်လုပ်နိုင်ရန်အတွက် အကူအညီများ ပေးရန် လိုအပ်သည်။

သို့ဖြစ်ပါ၍ မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာအမျိုးသားကော်မတီ၏ ဥက္ကဋ္ဌအနေဖြင့် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း လက်စွဲစာအုပ် ထွက်ရှိလာခြင်းကို ကြိုဆိုပါသည်။ ကျွန်တော့်အနေဖြင့် အမျိုးသားကော်မတီကို ဦးဆောင်၍ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း ပိုမိုရရှိရေးအတွက် လုပ်ဆောင်ရန် လိုပါသည်။ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ရောက်ရှိရန် အခြားသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်သွားပါမည် ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရရှိရေး အထောက်အကူပြု ဌာန (MCRB) နှင့် အေအေအာဂျပန် (AAR Japan) တို့မှ ထုတ်ဝေသည့် ဤလက်စွဲစာအုပ်သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ရောက်အောင် ကူညီပေးနိုင်လိမ့်မည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။


ဒုတိယသမ္မတ
ဥက္ကဋ္ဌ
မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အမျိုးသားကော်မတီ

မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ လက်စွဲစာအုပ်အတွက် မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အမျိုးသားကော်မတီ ဒုတိယ ဥက္ကဋ္ဌ (၁)၊ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးဒေါက်တာ ဝင်းမြတ်အေး၏ အမှာစကား



မသန်စွမ်းသူများရင်ဆိုင်နေကြရသည့် အတားအဆီးပြဿနာတို့သည် ၎င်းတို့၏ ချို့ယွင်းအားနည်းချက်ကြောင့် မဟုတ်ဘဲ လူ့အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် မသန်စွမ်းသူတစ်ဦးချင်းစီ၏ စွမ်းဆောင်ရည်တို့ကို နားလည်လက်ခံနိုင်မှု မရှိခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ မသန်စွမ်းသူများသည် ၎င်းတို့ မွေးဖွားကြီးပြင်းသည့်နေရာနှင့် နေထိုင်လိုသည့် နေရာများရှိ ရပ်ရွာပတ်ဝန်းကျင်တို့တွင် ၎င်းတို့၏ဘဝကို ဖန်တီးရပ်တည်နိုင်ခွင့် ရှိကြသည်။ မသန်စွမ်းသူဟု သတ်မှတ်ခံရခြင်းသည် လူ့ဘဝနယ်ပယ်တိုင်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အရည်အချင်း၊ စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်း မရှိဟုဆိုလိုခြင်း မရှိပါ။

ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ အလုပ်ရှင်ဖြစ်စေ၊ အစိုးရဌာနမှ အလုပ်ရှင်ဖြစ်စေ၊ မသန်စွမ်းသူများနှင့် ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် တရားဥပဒေကို ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း သတိမူမိစေရန်မှာ အလွန်အရေးကြီး ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်အပါအဝင် မသန်စွမ်းသူများနှင့် ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် ဥပဒေကို ချိုးဖောက်ခြင်း ဖြစ်သည်။ အစိုးရဌာနများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အခြားသောအဖွဲ့အစည်းများသည် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်လျှောက်ထားမှုကို ပိတ်ပင်သည့် အလုပ်ကြော်ငြာစာများ သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းမှုကြောင့် အလုပ်မှ ငြင်းပယ်ခြင်းတို့သည် ဥပဒေကို ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်သည်။

မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ ကွန်ဗင်းရှင်း၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံဖြစ်သည်နှင့်အညီ မြန်မာနိုင်ငံသည် မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ရရှိမှုသေချာစေရေးအတွက် မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်ရန်၊ ဝေပုံကျနန်းထားသတ်မှတ်နိုင်ရေး၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းများတွင် မသန်စွမ်းသူများ အကျိုးဝင်တက်ရောက်နိုင်ရေး၊ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခွင်ဝင်ရောက်ရာတွင် အခက်အခဲမရှိစေရေး တို့ကို မသန်စွမ်းသူများ၏ အခက်အခဲမရှိစေရေးတို့ကို မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အမျိုးသားကော်မတီ၏ ဦးဆောင်မှုနှင့် အတူ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့်အချိန်တွင် ယခုကဲ့သို့ မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းကို လက်လှမ်းမီစေရန် လက်တွေ့ ကျကျလုပ်ဆောင်နိုင်မည့်မသန်စွမ်းသူများအားအလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာလက်စွဲစာအုပ်ထွက်ရှိလာခြင်းအတွက်အလွန်ဝမ်းမြောက်ဂုဏ်ယူမိပါသည်။

ဤလက်စွဲစာအုပ်တွင် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်းအပေါ် အပြုသဘောဆောင်သော တုန့်ပြန်မှု၊ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် ယုံကြည်မှုများ မြင့်မားလာစေမည့် မသန်စွမ်းမှု သဘောတရားများ၊ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းအတွက် စီးပွားရေး အကျိုးအမြတ်များ၊ မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင် အောင်မြင်မှု ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်များ၊ မသန်စွမ်းသူများအတွက် အဆင်ပြေသင့်လျော်သော လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင် ပြင်ဆင်မွမ်းမံမှု ပြုလုပ်ရန် ကုန်ကျစရိတ်၊ အလုပ်ခေါ်ခြင်းနှင့် အင်တာဗျူးမေးမြန်းသည့် အဆင့်တွင် ပြောဆိုဆက်ဆံရေး၊ သင့်လျော်မှန်ကန်သော စကားလုံး အသုံးအနှုန်းများကို အသုံးပြုခြင်းတို့ကို ဥပမာများဖြင့် ရေးသားဖော်ပြထားခြင်းသည် နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ မူဝါဒ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ ပြည့်မီအောင်မြင်နိုင်ရေး၊ မသန်စွမ်းသူများ၏ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည် မြင့်မားရေး၊ လူတိုင်းအကျိုးဝင် စီးပွားရေး ဖြစ်ထွန်းအောင်မြင်လာ စေရေးတို့အတွက် အထောက်အကူပြုနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ထို့ကြောင့် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန၏ ပံ့ပိုးမှုဖြင့် လက်စွဲစာအုပ် ဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် အဖက်ဖက်မှ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများအားလုံးကို ကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း မှတ်တမ်းတင်ဖော်ပြလိုပါသည်။ ယခုလက်စွဲစာအုပ်သည် ဝန်ကြီးဌာနနှင့် အမျိုးသားကော်မတီတို့အနေဖြင့် မသန်စွမ်းသူများ လူ့ဂုဏ်သိက္ခာနှင့်အညီ မြန်မာနိုင်ငံလူမှု အသိုက်အဝန်း၌ တစ်သားတည်းပါဝင်ခွင့်၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ခွင့်အပါအဝင် မသန်စွမ်းသူများ ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးကို အများနည်းတူ သာတူညီမျှစွာ ခံစားနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ရာတွင် ကြီးမားသော အထောက်အကူတစ်ရပ်အဖြစ် ပံ့ပိုးပေးလိမ့်မည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။


ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး

မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အမျိုးသားကော်မတီ ဒုတိယ ဥက္ကဋ္ဌ (၁)

မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများအသင်းချုပ်မှ မုဒိတာစကား



မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများအသင်းချုပ်သည် ဤလက်စွဲစာအုပ်အား ဖတ်ရှုလေ့လာကြသူများအား လည်းကောင်း၊ ဤစာအုပ်ပါ လမ်းညွှန်ချက်များအတိုင်း နိုင်ငံသားမသန်စွမ်းသူတို့အတွက် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ဖန်တီးပေးကြသူများနှင့် ဤစာအုပ်အားပြုစု ရေးသားထုတ်ဝေနိုင်ရေးအတွက် ဘက်စုံ၊ ကဏ္ဍစုံမှ ပါဝင်ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးကြသည့် အသင်းအဖွဲ့များ လူပုဂ္ဂိုလ်များအားလုံးကို လှိုက်လှဲစွာ ကျေးဇူးတင်ရှိပါကြောင်း မှတ်တမ်းတင် ဖော်ပြအပ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများအသင်းချုပ်သည် ဤလက်စွဲစာအုပ်အား ဖတ်ရှုလေ့လာ အသုံးပြုကြသူများအား နိုင်ငံသားမသန်စွမ်းသူတို့နှင့်အတူ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုအတွင်း အတူတကွ အလုပ်လုပ်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ အလုပ်စီမံကိန်းများကိုပူးတွဲအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်

မည့် အောက်ဖော်ပြပါ သတင်းအချက်အလက်နှင့် နည်းလမ်းများကို သိစေအပ်ပါသည်။

မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းဖန်တီးပေးခြင်းဖြင့် အလုပ်ရှင်၊ မသန်စွမ်းသူနှင့် ယင်းအား မှီခိုအားထားနေရသော မိသားစုအစရှိသည့် (၃) ဦး (၃) ဖလှယ်အတွက် အကျိုးကျေးဇူး ဖြစ်ထွန်းမည်ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်အတွက် အောက်ပါအကျိုးကျေးဇူးများ ဖြစ်ထွန်းနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

- (က) မသန်စွမ်းသူများ အပါအဝင် နိုင်ငံသားများ၏ အသိအမှတ်ပြုခြင်း။
- (ခ) အခွင့်လျှော့ပေါ့ထမ်းဆောင်ခွင့် ရရှိခြင်း။
- (ဂ) ကိုယ်တိုင်မသန်စွမ်းသူ တစ်ဦး၏ ရုပ်နှင့်စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသည့် ဖွံ့ဖြိုးမှုရရှိရေးအတွက် ဖန်တီးပေးနိုင်ခြင်း။

အသင်းချုပ်အနေဖြင့်လည်း လူကြီးမင်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း ဖန်တီးပေးမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များအားလုံးကို သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ အလုပ်လုပ်နိုင်စွမ်းရှိသူ သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ရန် ဆန္ဒရှိသောမသန်စွမ်းသူများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် မသန်စွမ်းသူများ အကျိုးဝင်လုပ်ငန်းခွင် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ရေးအတွက် အသိပညာပေး သင်တန်းများဖွင့်လှစ်ပေးခြင်းဖြင့် အပြည့်အဝ ဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

Dr. A. Win

ဦးမြတ်သူဝင်း
အထွေထွေအတွင်းရေးမှူး
မြန်မာနိုင်ငံမသန်စွမ်းသူများအသင်းချုပ်

မာတိကာ

| | | |
|----|--|----|
| | အကြောင်းအရာ | ၄ |
| ၁။ | မိတ်ဆက် | ၈ |
| ၂။ | မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းသူအရေအတွက် | ၁၀ |
| ၃။ | မသန်စွမ်းမှုဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။ | ၁၁ |
| | ၃.၁။ မသန်စွမ်းမှုအမျိုးအစားများ | ၁၂ |
| | ၃.၂။ HIV ရောဂါပိုးရှိသူတစ်ဦးသည် မသန်စွမ်းတစ်ယောက် ဖြစ်ပါသလား။ | ၁၂ |
| ၄။ | မသန်စွမ်းမှုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိဥပဒေများ | ၁၃ |
| ၅။ | ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။ | ၁၅ |
| | ၅.၁။ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း - ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအတွေးအကြံအချို့ | ၁၇ |
| ၆။ | မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ထားခြင်းအတွက် စီးပွားရေးအကျိုးအမြတ်များ | ၁၈ |
| | ၆.၁။ မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်အောင်မြင်မှု ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်များ | ၁၉ |
| | ၆.၂။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် မသန်စွမ်းသူများ အဆင်ပြေစွာ လုပ်ငန်းတာဝန်များ ထမ်းဆောင်နိုင်ရန် မည်သည့်အရာများ လိုအပ်ပါသနည်း။ | ၃၁ |
| | ၆.၃။ “အဆင်ပြေသင့်လျော်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှု” တစ်ခုပြုလုပ်ရန် မည်မျှကုန်ကျပါသနည်း။ | ၃၃ |
| | ၆.၄။ မတူကွဲပြားသော မသန်စွမ်းမှုများအတွက် သင့်တော်သော အလုပ်တာဝန်များမှာ အဘယ်နည်း။ | ၃၃ |
| | ၆.၅။ မသန်စွမ်းသူများကို မည်သို့အလုပ်ခန့်အပ်ပြီး၊ မည်သို့လုပ်ငန်းခွင်၌ အလုပ်မြဲအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသနည်း။ | ၃၃ |
| | ၆.၆။ မသန်စွမ်းသူများ အကျိုးဝင်သည့် အလုပ်အကိုင် ဖြစ်မဖြစ် စစ်ဆေးနိုင်သည့်စာရင်း | ၃၇ |
| ၇။ | မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်၍ မည်သို့ ပြောဆိုဆက်ဆံသင့်သနည်း။ | ၃၈ |
| | ၇.၁။ အလုပ်ခေါ်ခြင်းနှင့် အင်တာဗျူးမေးမြန်းသည့်အဆင့်တွင် ပြောဆိုဆက်ဆံရေး | ၃၈ |
| | ၇.၂။ သင့်လျော်မှန်ကန်သော စကားလုံးအသုံးအနှုန်းများကို အသုံးပြုခြင်း | ၃၉ |

Annex

| | | |
|--|--|----|
| | A. | ၄၁ |
| | A.1 မသန်စွမ်းသူများနှင့်အတူတကွ လုပ်ဆောင်နေသော မြန်မာနိုင်ငံရှိအဖွဲ့အစည်းများ | ၄၁ |
| | A.2 စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများ | ၄၆ |
| | B. ကိုးကားချက်များ | ၄၈ |
| | C. ဆက်လက်၍ လေ့လာဖတ်ရှုလိုပါက | ၅၀ |
| | D. အသုံးဝင်သည့်စာအုပ်များ | ၅၁ |



မိတ်ဆက်

ယခု လက်စွဲစာအုပ်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အဘယ်နည်း။

လက်စွဲစာအုပ်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ မသန်စွမ်းသူများသည် အခြားသူများကဲ့သို့ တန်းတူ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ပိုမိုရရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိအလုပ်ရှင်များနှင့် အခြားသက်ဆိုင်သူများအား အထောက်အပံ့ပေးရန် ဖြစ်သည်။ မသန်စွမ်းသူများ အလုပ် အကိုင်ရရှိခြင်းဖြင့် ဆင်းရဲမွဲတေမှုကို လျော့ချနိုင်သည်သာမက မသန်စွမ်းသူများသည်လည်း လူမှုအသိုက်အဝန်းအတွင်းသို့ ဝင်ဆံ့လာနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

မသန်စွမ်းသူများ၏ လုပ်သားဈေးကွက်တွင် အလုပ်အကိုင်လက်လှမ်းမီမှုမှာ သန်စွမ်းသူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက နိမ့်ပါးနေဆဲဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာ လုံးဆိုင်ရာ မသန်စွမ်းသူများ အစီရင်ခံစာ (၂၀၁၁) တွင် ဖော်ပြထားသော နိုင်ငံပေါင်း ၅၁ နိုင်ငံတွင် စစ်တမ်းကောက်ခံခဲ့သည့် World Health Survey အရ မသန်စွမ်းသူ အမျိုးသား ၅၂.၈ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသမီး ၁၉.၆ ရာခိုင်နှုန်းသာ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းရရှိသည်။ သို့သော်လည်း သန်စွမ်းသူ အမျိုးသား ၆၄.၉ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသမီး ၂၉.၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် လုပ်သားအင်းအားထုထဲတွင် ရှိသည်။



STATISTICS

52.8%

Employment Rate for Men with Disabilities

19.6%

Employment Rate for Women with Disabilities

64.9%

Employment Rate for Men without Disabilities

29.9%

Employment Rate for Women without Disabilities

၂၀၁၄ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံလူဦးရေနှင့် အိမ်အကြောင်းအရာ သန်းခေါင်စာရင်း အစီရင်ခံစာအရ အသက် ၁၅ နှစ် နှင့် ၆၄ နှစ်အတွင်းရှိ မသန်စွမ်းသူများ လုပ်သားဈေးကွက်အတွင်းတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေမှုနှုန်းမှာလည်း အထက်ဖော်ပြပါ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ မသန်စွမ်းသူများ အစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ လျော့နည်းနေဆဲ ပင်ဖြစ်သည်။

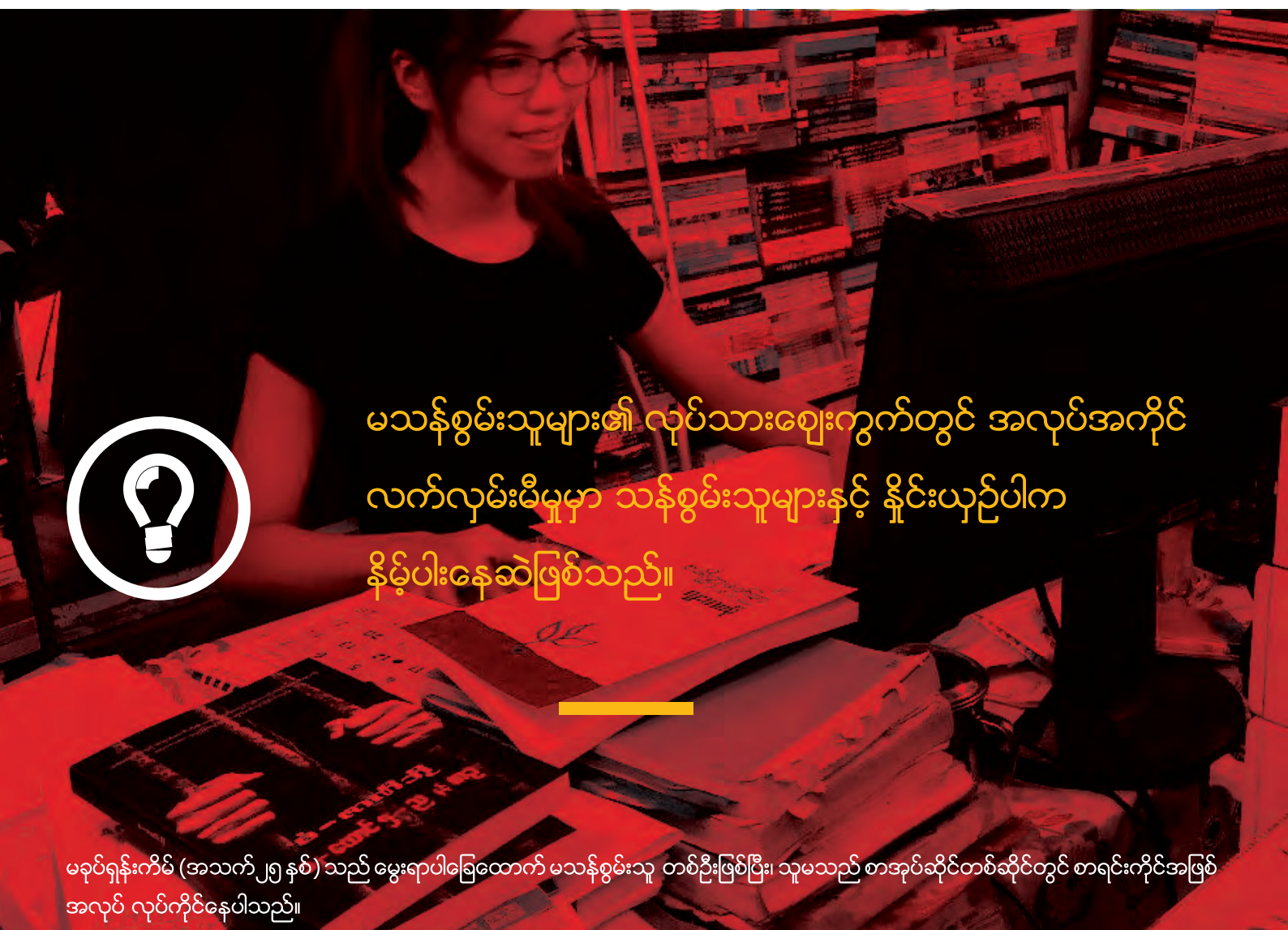
သန်စွမ်းသူဦးရေ ၆၇.၆ ရာခိုင်နှုန်းမှာ လုပ်သားအင်အားထုထဲတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေသော်လည်း ပြင်းထန်မှုမရှိသော လှုပ်ရှားသွားလာမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် မသန်စွမ်းမှု အမျိုးအစားကို ခံစားနေရသည့် မသန်စွမ်းသူ ၄၇.၂ ရာခိုင်နှုန်းသာ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေသည်။ ယင်းကွာခြားမှုမှာ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့် ဖြစ်သည်။

အထက်ဖော်ပြပါအချက်အလက်များအရ မသန်စွမ်းသူများ၏အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းကို မြှင့်တင်ပေးရန် လိုအပ်ကြောင်း သိရှိနိုင်ပါသည်။ မသန်စွမ်းသူများအား အခြားသူများကဲ့သို့ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် သင့်လျော်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အခင်းအကျင်း ဖြစ်စေရန် လိုအပ်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများနှင့် ပြင်ဆင်မွမ်းမံမှုများ ပြုလုပ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများကို လက်လှမ်းမီစေရန်နှင့် ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်ရန် အားပေးပံ့ပိုးမှုပေးခြင်း၊ ၎င်းတို့အား ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား တိုးမြှင့်စေရန် ထောက်ပံ့ပေးခြင်းဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပုံစံမျိုးစုံကို ဖယ်ရှားပေးနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

ဤလက်စွဲစာအုပ်တွင် မည့်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်သနည်း။

ဤလက်စွဲစာအုပ်တွင် အောက်ပါအချက်များကို ထည့်သွင်းရေးသားထားပါသည်။

- မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းသူများနှင့် သက်ဆိုင်သော 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 လုပ်ဆောင်နေသော အဖွဲ့အစည်းများသို့ ဆက်သွယ်နိုင်ရန် လိပ်စာများနှင့် သတင်းအရင်းမြစ်များ။



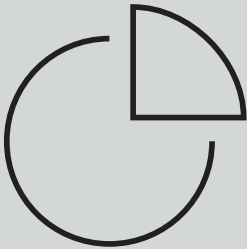
မသန်စွမ်းသူများ၏ လုပ်သားဈေးကွက်တွင် အလုပ်အကိုင် လက်လှမ်းမီမှုမှာ သန်စွမ်းသူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက နိမ့်ပါးနေဆဲဖြစ်သည်။

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

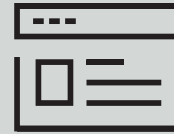
J

မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းသူအရေအတွက်

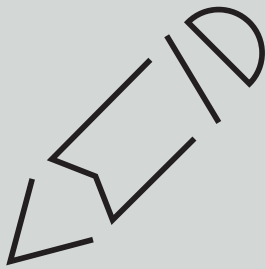
၂၀၁၄ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံလူဦးရေ နှင့် အိမ်အကြောင်းအရာ သန်းခေါင်စာရင်းအစီရင်ခံစာအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လူပေါင်း ၅၀.၃သန်း ရှိသည့် အနက် ၂.၃သန်း (၄.၆ ရာခိုင်နှုန်း) သည် မသန်စွမ်းမှု တစ်မျိုးမျိုးရှိကြပြီး၊ ၎င်းတို့ထဲမှ အများစုသည် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း အနည်းငယ် သို့မဟုတ် လုံးဝမရှိကြပေ။ သန်းခေါင်စာရင်းအစီရင်ခံစာအရ



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/ ထန်သော လှုပ်ရှားသွားလာမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့် မသန်စွမ်းမှု အမျိုးအစားကို ခံစားနေရသူများ၏ ပါဝင်မှုမှာ အမျိုးသား ၂၉% နှင့် အမျိုးသမီး ၁၅% ဖြစ်သည်။



လုပ်သား အင်အားထုထဲတွင် အလယ်အလတ်/ ပြင်းထန်သော မှတ်ဉာဏ်နှင့် အာရုံစူးစိုက်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် မသန်စွမ်းမှုကို ခံစားနေသူများ၏ ပါဝင်မှုမှာ အမျိုးသား ၃၀% နှင့် အမျိုးသမီး ၂၁% ဖြစ်သည်။

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



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။ ယင်းပုံစံများနှင့် ပတ်သက်၍ အောက်တွင် အသေးစိတ် ဖော်ပြထားပါသည်။

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

မသန်စွမ်းသူဆိုသည်မှာ ရုပ်ပိုင်း၊ စိတ်ပိုင်း၊ အသိဉာဏ်ပညာပိုင်း (သို့မဟုတ်) ခံစားမှု အာရုံပိုင်းဆိုင်ရာ ချို့ယွင်းအားနည်းချက်များကို ရေရှည်ခံစားနေရကာ၊ အဆိုပါ ချို့ယွင်းအားနည်းချက်များကြောင့် အခြားသူများနည်းတူ လူမှုအသိုက်အဝန်းတွင် အပြည့်အဝထိရောက်စွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် အမျိုးမျိုးသော အဟန့်အတားများကို 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။ ဤလူမှုရေးပုံစံသည် ဆေးပညာပိုင်းဆိုင်ရာပုံစံနှင့် ကွဲပြားသည့်အချက်မှာ လူသားများသည် ချို့ယွင်းမှုများကြောင့် မသန်စွမ်းဖြစ်ရခြင်းထက် လူမှုအသိုက်အဝန်းရှိ အဟန့်အတားများကြောင့် မသန်စွမ်းရခြင်းဖြစ်သည်ဟု ရှုမြင်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။

“အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်တုံ့ပြန်မှုရှိသော လူမှုရေးပုံစံ” တွင် မသန်စွမ်းမှုသည် လူသားတစ်ဦး၏ စရိုက်လက္ခဏာဟု သတ်မှတ်ခြင်းမျိုး မဟုတ်ဘဲ လူသားတစ်ဦးနှင့် ၎င်း၏ ပတ်ဝန်းကျင်ကြားတွင်ရှိသော အပြန်အလှန် တုံ့ပြန်ဆက်သွယ်မှု၏ ရလဒ်ဖြစ်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားသည်။ ၎င်းမှာ UNCRPD ၏ အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုမှုနှင့် ကိုက်ညီအောင် ရေးသားထားခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းသည် လူမှုအသိုက်အဝန်းတွင် အခွင့်အလမ်းများကို လူသားအားလုံး တန်းတူလက်လှမ်းမီစေ၍ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့် ရှိရမည်ဟူသောအချက်ကို ထောက်ခံမှုပြုထားသည်။ ယင်းချဉ်းကပ်မှုပုံစံသည် ပရဟိတအမြင်ဖြင့် ချဉ်းကပ်မှုပုံစံမှ လူ့အခွင့်အရေးအမြင်ဖြင့် ချဉ်းကပ်မှုပုံစံသို့ ပြောင်းလဲလာခြင်းဖြစ်သည်။

၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဥပဒေတွင် မသန်စွမ်းမှုအား ပတ်ဝန်းကျင် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်သဘောထား အမြင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် အခြားအတားအဆီးများကြောင့်လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းအပြည့်အဝပါဝင်လှုပ်ရှားနိုင်မှုမရှိခြင်းဟု သတ်မှတ်ထားသည်။

၃.၁

မသန်စွမ်းမှု အမျိုးအစားများ

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

၃.၂

HIV ရောဂါပိုးရှိသူတစ်ဦးသည် မသန်စွမ်းတစ်ယောက် ဖြစ်ပါသလား။

ကုလသမဂ္ဂ၏ မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကွန်ဗင်းရှင်း (UNCPRD) 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။ အချို့နိုင်ငံများတွင်လည်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှု တိုက်ဖျက်သည့် သီးခြားဥပဒေများပြဌာန်း၍ ကျင့်သုံးနေပြီဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျန်းမာရေးနှင့်အားကစားဝန်ကြီးဌာန၏ အမျိုးသားအဆင့် ခုခံအားကျ ဆင်းမှု ရောဂါတိုက်ဖျက်ရေး အစီအစဉ်တွင် HIV ပိုး ရှိသူများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးရန် ဥပဒေတစ်ရပ်အား မူကြမ်းရေးဆွဲရန် လုပ်ဆောင်နေပါသည်။

၄

မသန်စွမ်းမှုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဥပဒေများ



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

ဤဥပဒေတွင် ကုမ္ပဏီများသည် ဝေပုံကျနန်းထားတစ်ခုဖြင့် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားရန်မှာ လိုအပ်ချက်တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း အသိပေးမိတ်ဆက်ထားသည်။ ဝေပုံကျနန်းထား ရာခိုင်နှုန်းအား မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားကော်မတီမှ သတ်မှတ်ရန်လိုအပ်ပြီး ၎င်းအမျိုးသားကော်မတီအား ၂၀၁၇ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်အပ်ရန် ပျက်ကွက်ပါက ဒဏ်ငွေပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းဒဏ်ကြေးများကို မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများအား ကာကွယ်ပေးရာတွင် ထောက်ပံ့ငွေအဖြစ် အသုံးပြုသွားမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးမှ သတ်မှတ်ထားသော ဝေပုံကျနန်းထားထက် ကျော်လွန်၍ မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားမည်ဆိုပါက အခွန်ကင်းလွတ်ခွင့်များ ရရှိမည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားရန် ဝေပုံကျနန်းထားအား တရားဝင် မသတ်မှတ်ရသေးပေ။

လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာနမှ မသန်စွမ်းသူများ၏အခွင့်အရေး နည်းဥပဒေများအား ၂၀၁၇ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလတွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး အခန်း (၈) တွင် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းရရှိရေး ပါရှိပါသည်။ ၎င်းအခန်းတွင် အမျိုးသားကော်မတီ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းတို့တွင် အစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် လည်းကောင်း၊ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းရှင်များနှင့်လည်းကောင်း၊ ဆက်စပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့်လည်းကောင်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အသက်မွေးမှု အထူးသင်တန်းကျောင်းများ ဖွင့်လှစ်သင်ကြားနိုင်ရေးနှင့် လက်ရှိဖွင့်လှစ်ထားသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းများတွင် မသန်စွမ်းသူများ အကျုံးဝင်တက်ရောက်နိုင်ရန် ညှိနှိုင်း စီစဉ်ပေးခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အမျိုးသားကော်မတီမှ သတ်မှတ်သွားမည့် ဝေပုံကျနန်းထားအရ ခန့်အပ်ထားသည့် အလုပ်သမားစာရင်းကို လည်းကောင်း၊ လစ်လပ်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားဦးရေစာရင်းကို လည်းကောင်း မှတ်တမ်းတင်ထားရပြီး ထိုစာရင်းများအား ဦးစီးဌာနနှင့် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရှာဖွေရေးရုံးများသို့ (၃)လ တစ်ကြိမ် ပေးပို့ရမည်။ လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း မသန်စွမ်းသူများနှင့် အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှုများ (လေးထောင့်ကွက် ၁ ကိုကြည့်ပါ) ဆောင်ရွက်ရမည်။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အမျိုးသားကော်မတီက သတ်မှတ်ထားသည့် ဝေပုံကျနန်းထားအတိုင်း အလုပ်ခန့်ထားခြင်း မပြုနိုင်လျှင် သတ်မှတ်ထားသည့် ငွေပမာဏကို မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေသို့ ထည့်သွင်းရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်အသေးစိတ်ကို ဖော်ပြထားပါသည်။

Myanmar National Building Code (မူကြမ်း) ၏ အခန်း (၂.၇) တွင် အဆောက်အဦများကို ကိုယ်အင်္ဂါ မသန်စွမ်းသူများ လက်လှမ်းမီနိုင်ရန် အဆောက်အဦပုံစံ၊ ဒီဇိုင်းသတ်မှတ်ချက်များ၊ ဆောက်လုပ်ရေးပုံစံပုံစံများကို ဖော်ပြထားသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း အသေးစိတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည် ဖြစ်စေ၊ မပြဋ္ဌာန်းထားသည်ဖြစ်စေ လေးထောင့်ကွက် ၂ တွင် ပြထားသည့် Universal Design အယူအဆမှာ မသန်စွမ်းသူများအတွက် အတားအဆီးကို ဖယ်ရှားပေးနိုင်ပါသည်။

လေးထောင့်ကွက် - ၁



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

လေးထောင့်ကွက် - ၂

UNCPRD က “Universal Design” ကို ပစ္စည်းအသုံးအဆောင်များ၊ ပတ်ဝန်းကျင်၊ အစီအစဉ်များ၊ ဝန်ဆောင်မှုများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း (သို့) အထူးဒီဇိုင်းဆွဲခြင်းပြုလုပ်ရန် မလိုအပ်ဘဲ လူသားအားလုံး ဖြစ်နိုင်သမျှ အတတ်နိုင်ဆုံး လက်လှမ်းမီအသုံးပြုနိုင်စေရန် စီမံပြုလုပ် ထားခြင်းဖြစ်သည်ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်။



၅

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်။

- တန်းတူနိုင်ယှဉ်နိုင်သည့် အခြေအနေတစ်ခုတွင် လူတစ်ယောက်သည် ၎င်း၏မသန်စွမ်းမှုကြောင့် အခြားသူတစ်ဦးနှင့် ယှဉ်လိုက်သည့် အခါ နိမ့်ချဆက်ဆံခံရသည့် အခြေအနေသည် တိုက်ရိုက်ခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်း ဖြစ်သည်။
- သာမန်အားဖြင့် တည့်မတ်သောဥပဒေများ၊ မူဝါဒများ သို့မဟုတ် အလေ့အကျင့်များဟု ထင်ရသော်လည်း အချို့သောသူများ အပေါ်တွင် ညီမျှမှုမရှိသည့် အနှုတ်သဘောဆောင်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုများဖြစ်စေသည့် အခြေအနေတွင် သွယ်ဝိုက်သော ခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်းဖြစ်ပေါ်သည်။ ဥပမာ ကျောင်းအပ်နှံရာတွင် မွေးစာရင်းလက်မှတ် လိုအပ်မှုသည် မွေးစာရင်းမရှိသော (သို့မဟုတ်) မွေးစာရင်း တောင်းခံရာတွင် ငြင်းဆိုခံထားရသော တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုအတွက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတစ်ခု ဖြစ်သည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ မသန်စွမ်းသူများရင်ဆိုင်နေရသည့် အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော စိန်ခေါ်မှုများ၏ အကြောင်းရင်းခံ ဖြစ်သည်။

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



မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကွန်ဗင်းရှင်း (UNCRPD) ၏ "အခြေခံမသန်စွမ်းမှုအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု" ကို အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုထားသည်မှာ မသန်စွမ်းသူများသည် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များဖြစ်သည့် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နိုင်ငံသား (သို့မဟုတ်) အခြားသော နယ်ပယ်များတွင် အခြားသူများနည်းတူ ခံစားနိုင်ရန် (သို့မဟုတ်) ကျင့်သုံးနိုင်ရန် အလုပ်အကိုင်၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အခွင့်အလမ်းရပိုင်ခွင့်ကို ထိခိုက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ဆုံးရှုံးမှုကိုဖြစ်ပေါ်စေသည့် အခြေခံမသန်စွမ်းမှု အပေါ် 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။
- ပြောဆိုဆက်သွယ်မှုများ ပြုလုပ်ရာတွင် အသုံးပြုသည့် လက်သကော်တပြဘာသာပြန်များ သို့မဟုတ် လက်စမ်းစာပေများကို လက်လှမ်းမမီခြင်း။
- လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ မသန်စွမ်းမှုအပေါ် ကြမ်းတမ်းသည့် မှတ်ချက်များပေးခြင်းနှင့် ရိုင်းပျသည့် ကျီစယ်မှုများကြောင့် မသန်စွမ်းသူတစ်ဦးတစ်ယောက် ရာထူးမှချထားခံရခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်မှ ထုတ်ဖယ်ခံရခြင်း အစရှိသည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် ပတ်သက်သည့် 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။ ဒါပေမယ့်လည်း ကျွန်မလမ်းလျှောက်တဲ့အခါ ဘာအထောက်အကူပစ္စည်းမှ မပါဘဲ ကျွန်မ လမ်းလျှောက်နိုင်တယ်။ ကျွန်မအတွက် ပြေးဖို့ အချိန်အကြာကြီး လမ်းလျှောက်ဖို့တော့ ခက်ခဲပါတယ်။ တစ်ခါတစ်ရံမှာ အတန်းဖော်များက ကျွန်မရဲ့ မသန်စွမ်းမှုကို စနောက်မှုများ ရှိခဲ့ပေမယ့် သူတစ်ပါးကို မမှီခိုဘဲ မိမိဘာသာ ရပ်တည်ချင်တဲ့ ကျွန်မရဲ့ ဆန္ဒကို ဘယ်တော့မှ မစွန့်လွှတ်ခဲ့ပါဘူး။ ကျွန်မရဲ့ မိဘတွေကလည်း ကျွန်မရဲ့ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ကိုရောက်အောင် ပံ့ပိုးပေးကြပါတယ်။ သူတို့ကြောင့်ပဲ ကျွန်မ ပညာ ဆက်လက်သင်ကြားနိုင်ခဲ့ပြီး အင်္ဂလိပ်ဘာသာ အထူးပြုဝိဇ္ဇာဘွဲ့ကို ရရှိခဲ့ပါတယ်။"



ကျွန်မကတော့ စူပါမားကတ် သို့မဟုတ် ဈေးဝယ်စင်တာတွေမှာ အရောင်းဝန်ထမ်းတစ်ဦး ဖြစ်ချင်ခဲ့တယ်။ ဒါပေမယ့် ဈေးဆိုင်အများစုက သန်စွမ်းတဲ့ဝန်ထမ်းတွေကိုသာ လိုချင်ကြတဲ့အတွက် မသန်စွမ်းသူတွေက ဝန်ထမ်းခေါ်ယူတဲ့အခါမှာ ဖယ်ချန်ထားခြင်း ခံရလေ့ရှိပါတယ်။ ကုမ္ပဏီတော်တော်များများမှာ အရောင်းဝန်ထမ်း ရာထူးအတွက် 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။ ကျွန်တော့်ကို ပေးထားတဲ့ တာဝန်အားလုံးကို ပြီးဆုံးအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့တဲ့အပြင် ရုံးပိုင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းတွေနဲ့ အခြားညွှန်ကြားချက်တွေကိုလည်း ကျွန်တော် လိုက်နာခဲ့ပါတယ်။"



ဒါပေမယ့် ကျွန်တော့်ကို အလုပ်ခန့်တဲ့ အချိန်တုန်းကတော့ ကျွန်တော်ရဲ့ တိုက်ရိုက်ညွှန်ကြားသူက အလုပ်ကိစ္စနဲ့ ခရီးထွက်နေတဲ့အချိန် ဖြစ်တယ်။ ရက်သတ္တပတ် အနည်းငယ်ကြာတော့ ကျွန်တော်ရဲ့ တိုက်ရိုက်ညွှန်ကြားသူ ပြန်ရောက်လာခဲ့ပါတယ်။ အဲ့ဒီအချိန်မှာ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် (HR) မန်နေဂျာက ကျွန်တော့်ကိုခေါ်ပြီး ကျွန်တော့်ရဲ့ အလုပ်အကိုင်သဘောတူစာချုပ်ကို ဖျက်သိမ်းလိုက်ပြီဖြစ်ကြောင်း ပြောခဲ့ပါတယ်။ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်မန်နေဂျာပြောတာကတော့ ကျွန်တော်ရဲ့ တိုက်ရိုက်ညွှန်ကြားသူက မသန်စွမ်းသူတွေက ပစ္စည်းတွေပေးပို့ဖို့နဲ့ အခြားကုမ္ပဏီ(သို့မဟုတ်) ဈေးဆိုင်တွေကို သွားရောက်တဲ့ တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်နိုင်မယ်လို့ မထင်တဲ့အတွက် မသန်စွမ်းသူဖြစ်တဲ့ ကျွန်ုပ်ကို အလုပ်မခန့်ချင်ဘူးလို့ ပြောခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်ုပ်လည်း အံ့ဩတုန်လှုပ်သွားမိပါတယ်။ အဲ့ဒီနောက်မှ ကျွန်တော် နားလည်လိုက်တာက မသန်စွမ်းသူတွေ အပေါ်မှာရှိတဲ့ အရိုးစွဲနေတဲ့အမြင်တွေကြောင့် ကျွန်တော် အလုပ်ပြုတ်သွားခြင်း ဖြစ်တယ်ဆိုတာကိုပဲ။"

၆

မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ထားခြင်းအတွက် စီးပွားရေးအကျိုးအမြတ်များ



မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်းသည် ကောင်းမွန်သော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ အလုပ်ခန့်ထားကြောင့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင်အောက်ဖော်ပြပါ နည်းလမ်းများစွာဖြင့် အကျိုးရှိနိုင်ပါသည်။

- လွတ်လပ်သော လေ့လာမှုများအရ မသန်စွမ်းသူများတွင် အလုပ်အကိုင်နှင့် ပတ်သက်၍ ကောင်းမွန်သည့် အပြုသဘောဆောင်သော သဘောထားအမြင်နှင့် ကျင့်ဝတ်တို့ရှိကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့သည်။ အလုပ်ရှင်များကလည်း လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း၌ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုသဘောဆောင်သော သဘောထားအမြင်ရှိသော ဝန်ထမ်းများ ရှိခြင်းမှာ ယင်းတို့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် အလွန်တန်ဖိုးရှိသည်ဟု ယူဆကြသည်။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနည်းတူ အလုပ်လုပ်နိုင်ကြပြီး အလုပ်အကိုင်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါက သို့မဟုတ် ကောင်းမွန်စွာ အလုပ်လုပ်နိုင်ရန်အတွက် ၎င်းတို့ လိုအပ်ချက်များ ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ပါက ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထက်ပင် ပိုပြီး လုပ်ကိုင်နိုင်ကြပါသည်။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများသည် ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာတွင် ကျွမ်းကျင်မှုရှိပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့သည် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ရာတွင် စိန်ခေါ်မှုများကို ကျော်လွှား၍ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ လုပ်ဆောင်ကြသောကြောင့် ဖြစ်သည်။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများသည် အခြားဝန်ထမ်းများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် အလုပ်ပိုမို၍မြဲကြပြီး ပျက်ကွက်မှုနှုန်း နည်းသည့်အပြင်၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု မှတ်တမ်းများတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဝန်ထမ်းအလုပ်ပျက်နှုန်းနှင့် အလုပ်ထွက်နှုန်းကြောင့် ဝန်ထမ်းသစ်ခေါ်ယူခြင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် သင်တန်းများပေးခြင်း အစရှိသည့် ကုန်ကျငွေများကို နည်းပါးစေပါသည်။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများသည် မတူကွဲပြားသော လုပ်သားအင်အားစုအဖြစ် အခြားဝန်ထမ်းများအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် စိတ်ဓာတ်ခွန်အား တိုးမြှင့်စေရန် ပံ့ပိုးပေးနိုင်ပြီး၊ အခြားဝန်ထမ်းများသည်လည်း မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများနှင့် အလုပ်အတူတကွ လုပ်ရခြင်းမှာ ဆုလာဘ်တစ်ခုအဖြစ် မှတ်ယူကြပြီး ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားနှင့် အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်ကိုလည်း ကောင်းမွန် စေနိုင်ပါသည်။
- မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ထားသည့် ကုမ္ပဏီများ၏ ကုန်ပစ္စည်းအမှတ်တံဆိပ်နှင့် ဂုဏ်သတင်းမှာ ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများ၊ ဝယ်ယူအားပေးသူများနှင့် လူမှုအသိုက်အဝန်းတွင် ကောင်းမွန်ပါသည်။ ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်နိုင်ငံ၌ ပြုလုပ်ခဲ့သော လေ့လာမှုတစ်ခုအရ စားသုံးသူ ၉၂ ရာခိုင်နှုန်း သည် မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်ထားသည့် ကုမ္ပဏီများတွင် ဝယ်ယူအားပေးရသည်ကို ပိုမိုနှစ်သက်ကြပြီး၊ ၈၇ ရာခိုင်နှုန်းမှာလည်း ထိုသို့သော ကုမ္ပဏီများနှင့် အလုပ်လုပ်ရသည်ကို ပိုမိုနှစ်သက်ကြသည်။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ ဈေးကွက်ချဲ့ထွင်နိုင်ရန်နှင့် ဈေးကွက် အရွယ်အစား ကြီးမားစေရန် ဈေးကွက် မဟာဗျူဟာများ ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အထောက်အကူပေးနိုင်ပါသည်။ (မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများပါ အလုပ်အကိုင် ပိုမို၍ လက်လှမ်းမီပါက ယင်းလုပ်ငန်းမှာ တိုးတက်နှုန်း ပိုမိုမြန်ဆန်ပါမည်။) ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့အစည်း၏ အစီရင်ခံစာ အရကမ္ဘာ့လူဦးရေ၏ ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် မသန်စွမ်းမှု တစ်မျိုးမျိုးရှိနေကြပြီး မသန်စွမ်းသူဦးရေသည်လည်း လူဦးရေ၏ အသက်အရွယ် ကြီးမြင့်လာမှုနှင့်အတူ မြင့်တက်လာနေဆဲပင် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် လူဦးရေ စုစုပေါင်း၏ ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာ စားသုံးသူများ ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။



၆.၁

မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင်အောင်မြင်မှု ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ပိုမိုမြှင့်တင်ပေးနိုင်ရန် မတူကွဲပြားမှုနှင့် အားလုံး အကျုံးဝင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်အောင် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများတွင် ထိရောက်စွာ မူဝါဒ ချမှတ်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိကြသည်။ ဤ သို့သော် လုပ်ငန်းများမှာ Blue Ocean ကုမ္ပဏီ၊ ဆူးလေရှန်ဂရီလာဟိုတယ်၊ မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ်၊ ကမ္ဘောဇဘဏ်၊ နိဗ္ဗိတယ်ရန်ကုန် မက်စ်ဟိုတယ်နှင့် မြန်မာ့အာမခံလုပ်ငန်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

ဖြစ်ရပ် (၁)။ ။ Blue Ocean ကုမ္ပဏီတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ကိုမြင့်ထွန်းဦး

ကိုမြင့်ထွန်းဦးသည် Blue Ocean ကုမ္ပဏီရှိ ၁၈၇၅ Call Center တွင် ဖုန်းခေါ်ဆို၍ မေးမြန်းသူများကို ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့် (customer service representative) ဝန်ထမ်း တစ်ယောက် ဖြစ်ပါတယ်။ သူသည် အသက်အရွယ် ၂၃ နှစ်ရှိပြီး ကိုယ်အင်္ဂါဖွံ့ဖြိုးမှု အားနည်း သောကြောင့် အရပ်အနည်းငယ် ပုံပါသည်။ သူသည် ဤရာထူးတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေ သည်မှာ ၉ လ လောက်ရှိပါပြီ။ သူ၏ အဓိကတာဝန်မှာ ဖုန်းဖြင့်မေးမြန်းမှုများကို ပြန်လည် ဖြေကြားခြင်းဖြစ်သည်။ ဖုန်းဆက်၍ မေးမြန်းသည့်ကိစ္စရပ်များကို လေ့လာသုံးသပ်၍ ကွန်ပျူတာထဲရှိ သတင်းအချက်အလက်များကို ရှာဖွေ၍ ပြန်လည်ဖြေကြားခြင်း ဖြစ်ပါ သည်။



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

"ကျွန်တော်ဒီမှာ အလုပ်လုပ်ရတာ ပျော်ပါတယ်။ အရင်တုန်းကတော့ ကျွန်တော့်ရဲ့ လုပ်ဖော် ကိုင်ဖက်တွေက ကျွန်တော်ရဲ့ မသန်စွမ်းမှုကို နောက်ပြောင်ကျီစယ်မှုတွေနဲ့ နာမည်ပြောင် တွေခေါ်တာကြောင့် ကျွန်တော် စိတ်မကောင်းဖြစ်မိပါတယ်။ ဒါပေမယ့်လည်း ကျွန်တော့်ကို အားပေးတဲ့ ကျွန်တော်ရဲ့ အထက်လူကြီးနှင့် အခြားသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များလည်း ရှိပါတယ်။ ဥပမာအားဖြင့် ကျွန်ုပ်အလုပ် စဝင်တုန်းက အလုပ်တက်ချိန်နှင့် အလုပ်ဆင်း ချိန်ကို မှတ်တမ်းတင်တဲ့ လက်ငွေဖတ်စက်က နံရံပေါ်မှာရှိတဲ့အတွက် ကျွန်တော့်အရပ်နဲ့ မမီခဲ့ဘူး။ ဒါပေမယ့် ကျွန်တော်က ကျွန်တော်ရဲ့အခက်အခဲကို ပြောပြပြီးတော့ အကူညီ တောင်းရမှာ အားနာခဲ့တယ်။ အဲ့ဒါကို ကျွန်တော့်အထက်လူကြီးက သတိပြုမိပြီး HR ဌာန ကို တင်ပြပြီးတော့ ဆွေးနွေးအဖြေရှာခဲ့တယ်။ နောက်ဆုံးမှာတော့ ကျွန်တော်ရဲ့ မန်နေဂျာက ကျွန်တော် လက်လှမ်းမီနိုင်တဲ့နေရာကို ချိန်ဆပြီး လက်ငွေဖတ်စက်ကို ပြောင်းထားပေးခဲ့တယ်။ ကုမ္ပဏီကလည်း အခြားဝန်ထမ်း များအား မသန်စွမ်းမှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး အမြင်ဖွင့်ပေးဖို့ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများကို ကျင်းပပြီး မသန်စွမ်းသူများနဲ့ ဘယ်လိုပြောဆို ဆက်ဆံရ မည်နှင့် ဘယ်လို အလုပ်အကူတကွ လုပ်ကိုင်ရမယ်ဆိုတာကို သင်တန်းများ ပို့ချခဲ့တယ်။ အရင်တုန်းက ကျွန်တော်က သာတူညီမျှစွာ ဆက်ဆံမှု မခံခဲ့ရပေမယ့်လည်း အလုပ်ပဲ အာရုံစိုက်လုပ်ခဲ့ပြီး ကျွန်တော်ရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကိုလည်း မသန်စွမ်းသူတွေက အခြားသူတွေလို အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်တယ်ဆိုတာကို ပြသနိုင်ခဲ့တယ်။"

ကုမ္ပဏီက ကျွန်တော့်ကို သင်တန်းများတက်ရောက်နိုင်ရန် ကူညီပေးတဲ့အတွက်ရော၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များက ကျွန်တော်ရဲ့ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်ဖို့ အကြံပြုချက်များပေးခဲ့တဲ့အတွက် ကျွန်တော်ရဲ့ ပြောဆိုဆက်ဆံမှု၊ ကွန်ပျူတာအသုံးပြုမှုတွေဟာ အလုပ်စဝင်တဲ့အချိန်နှင့် နှိုင်းယှဉ် ပါက 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။ ဒါပေမယ့် မြင့်ထွန်းဦးက အလုပ်တက်ချိန်နှင့် ဆင်းချိန်မှာ လက်ဗွေဖတ်ဖို့ အခက်အခဲဖြစ်နေတာကို တွေ့ရတော့ fingerprint reader ကို နေရာပြောင်းထားဖို့ ကျွန်မက HR ဌာနကို တင်ပြခဲ့တယ်။ အဲ့ဒါနဲ့ပဲ HR ဌာနကလည်း IT ဌာနကို သင့်လျော်တဲ့နေရာမှာ အမြန်ပြောင်းလဲ တပ်ဆင်ပေးဖို့ ညွှန်ကြားပေးခဲ့တယ်။ နောက်ဆုံးမှာတော့ Fingerprint reader စက်က ဝန်ထမ်းများအားလုံး လက်လှမ်းမီတဲ့နေရာကို ရွှေ့ပြီး တပ်ဆင်ပေးခဲ့တယ်။ အဲ့ဒါဟာဆိုရင် ကုန်ကျမှုစရိတ် လုံးဝမရှိခဲ့ပါဘူး။ HR ဌာနရော IT ဌာနကပါ မသန်စွမ်းအလုပ်သမားများ အဆင်ပြေစေ ရန် ပူးပေါင်းပါဝင်ပေးခဲ့တဲ့အတွက် ကျွန်မအနေနဲ့ အရမ်းဝမ်းသာပါတယ်။ မြင့်ထွန်းဦးကလည်း အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွေ အများကြီး တက် ရောက်ခွင့်ရတဲ့အတွက် ကျွန်မအနေနဲ့ အရမ်းကို ဂုဏ်ယူမိပါတယ်။ သူ့အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲက ပြန်လာရင်လည်း သူ့ရရှိခဲ့တဲ့ အတွေ့အကြုံ ဗဟုသုတတွေကို သူ့ရဲ့လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကို ပြန်လည်ဝေမျှပါတယ်။ အဲ့ဒါကြောင့် ကျွန်မတို့ဝန်ထမ်းတွေက မသန်စွမ်းကိစ္စရပ်တွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီးတော့ အသိဉာဏ် ဗဟုသုတတွေ ရရှိခဲ့ပါတယ်။” (ဒေါ်ဆိုနီသန်း၊ မန်နေဂျာ)



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

Blue Ocean၏ ဥက္ကဋ္ဌနှင့် CEO ဖြစ်သူ ဦးထွန်းထွန်းနိုင်မှ “ ကျွန်တော်ကတော့ သာတူညီမျှမှုရှိပြီး အားလုံးအကျိုးဝင်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင် ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်ကို ကျွန်တော်တို့ကုမ္ပဏီမှာ တည်ဆောက်ချင်တယ်။ လစဉ်လတိုင်း အစည်းအဝေးပွဲကျင်းပပြီး ကျွန်တော်တို့လုပ်ငန်းရဲ့ တန်ဖိုး၊ ရပ်တည်မှု အစရှိတာတွေကို ဆွေးနွေးကြတယ်။ အဲ့ဒီမှာ ကျွန်တော် မကြာခဏပြောဖြစ်တာက ကျွန်တော်တို့တွေ အားလုံးက မိသားစုဝင်တွေပဲ။ အဲ့ဒါကြောင့်မို့လို့ မိသားစုဝင်အချင်းချင်း မသန်စွမ်းမှု ရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မရှိသည်ဖြစ်စေ အပြန်အလှန် စောင့်ရှောက်ရမယ်။ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေကို ကျွန်တော်တို့ ပထမဆုံးအလုပ်ခန့်တဲ့အချိန်တုန်းက ကျွန်တော်တို့ရဲ့ရည်ရွယ်ချက်က အလုပ်သမားတွေ အလုပ် ထွက်နှုန်းမြင့်မားတာကို တိုက်ဖျက်ဖို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ အခုချိန်မှာဆိုရင်တော့ ကျွန်တော်တို့ ကုမ္ပဏီမှာ ဝေပုံကျနန်းအနေဖြင့် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်း

၃ ရာခိုင်နှုန်း အလုပ်ခန့်အပ် ရမယ်ဆိုတဲ့မူဝါဒ ချထားပြီးဖြစ်ပါတယ်။ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေက သာမန်ဝန်ထမ်းတွေထက် ပိုပြီးတော့ သစ္စာရှိ တယ်။ သူတို့မှာ နေ့တိုင်းစိန်ခေါ်မှုတွေရှိနေတော့ ပိုပြီးတော့လည်း စိတ်ရှည်တယ်။ ဒါကြောင့်လည်း စားသုံးသူတွေကို သူတို့တွေက ဝန်ဆောင်မှု ကောင်းကောင်းပေးနိုင်ပါတယ်။ အရင်တုန်းက အရည်အသွေး စစ်ဆေးတဲ့နေရာမှာ အမြင်အာရုံမသန်စွမ်းတဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးလည်း အလုပ် လုပ်ခဲ့ပါတယ်။ အဲ့ဒီဝန်ထမ်းက ဖုန်းခေါ်ဆိုမှုမှန်သမျှကို အသေးစိတ် အာရုံစိုက်ပြီး သူ့ရဲ့တာဝန်ကို ကျေပွန်အောင် အမြဲလုပ်ဆောင်တယ်။ သာတူညီမျှမှုရှိတဲ့ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းဖော်ဆောင်ဖို့နဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ဂရုစိုက်ရမှာ ကျွန်တော်တို့ကုမ္ပဏီရဲ့ တာဝန်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ အဲ့ဒါကြောင့် ကျွန်တော်တို့က ဘယ်ဟာက မှန်တယ်၊ ဘယ်ဟာက အရေးကြီးတယ်ဆိုတာကို ဥပဒေပြဌာန်းမယ့်အချိန်ကို စောင့်စား စရာမလိုဘဲ အကောင်အထည်ဖော်ပြီးတော့ လုပ်ဆောင်နိုင်ပါတယ်။” (ဦးထွန်းထွန်းနိုင်၊ ဥက္ကဋ္ဌ နှင့် CEO)

ဖြစ်ရပ် (၂)။ ။ ကမ္ဘောဇဘဏ်တွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် မခင်နီလာဝင်း

မခင်နီလာဝင်းသည် ကမာရွတ်မြို့နယ်၊ ကမ္ဘောဇဘဏ်ခွဲတွင် စီစဉ်ညွှန်ကြားရေးဌာန၌ အငယ်တန်းလက်ထောက်အဖြစ် လုပ်ကိုင်နေသူ ဖြစ်ပါသည်။ သူမသည် အသက် ၂၈ နှစ်ရှိပြီဖြစ်ပြီး ပိုလီယိုရောဂါကြောင့် လမ်းလျှောက်ရာတွင် အခက်အခဲရှိသူ တစ်ဦးဖြစ်ပါသည်။ ဤရာထူး တွင် သူမလုပ်ကိုင်နေသည်မှာ တစ်နှစ်ခွဲရှိပြီဖြစ်ပြီး သူမ၏ အဓိကလုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ ရုံးအဝင်စာများကို အမျိုးအစားခွဲခြားခြင်း၊ ပြန်လည် ပေးပို့ရမည့်စာများကို စီစဉ်ခြင်း၊ ဖုန်းလက်ခံ ဖြေကြားခြင်းနှင့် အဝင်ဖုန်းများကို သက်ဆိုင်သည့်သူများထံသို့ ပြန်လည်လွှဲပြောင်းပေးခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

မခင်နီလာဝင်းမှ “ကျွန်မရဲ့ကြီးကြပ်ရေးမှူးက သာတူညီမျှမှုရှိပြီး၊ ကျွန်မရဲ့မသန်စွမ်းမှုကိုမကြည့်ဘဲ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အပေါ်မှာပဲ အကဲ ဖြတ်တဲ့အတွက် ကျွန်မက အလုပ်မှာ လူရာဝင်တယ်လို့ ခံစားရတယ်။ နောက် ကျွန်မရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိတဲ့ အတွက် ဒီမှာအလုပ်လုပ်ရတာလဲ ကျွန်မပျော်ပါတယ်။ ” (မခင်နီလာဝင်း၊ အငယ်တန်းလက်ထောက်)



မခင်နီလာဝင်း(အသက် ၂၈နှစ်) သည် ပိုလီယို ရောဂါကြောင့် လမ်းလျှောက်ရာတွင် အခက်အခဲရှိသူ တစ်ဦးဖြစ်ပြီး၊ ယခုတွင် ကမ္ဘောဇ ဘဏ်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေပါသည်။

မခင်နီလာဝင်း၏ တိုက်ရိုက်ကြီးကြပ်ရေးမှူးဖြစ်သူ စီစဉ်ညွှန်ကြားရေးဌာန၏ လက်ထောက်မန်နေဂျာ ဦးရဲဝင်းနှင့် အကြီးတန်းအထွေထွေ မန်နေဂျာ ဦးအောင်ကျော်စိုးမှလည်း “မခင်နီလာဝင်းက အလုပ်အပေါ်မှာ သစ္စာရှိပြီး လေးစားစရာကောင်းတဲ့ လူတစ်ယောက်ဖြစ်တယ်။ ကျွန်တော်တို့ သူ့ကို အဓိက အလုပ်ခန့်ရတာကတော့ သူ့မှာ စားသုံးသူတွေကို ဝန်ဆောင်မှုပေးခဲ့တဲ့ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ နှစ်နှစ်ရှိပြီးတော့ သူက ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးနှင့် စည်းကမ်းပိုင်းလည်း ကောင်းမွန်ပါတယ်။” (ဦးရဲဝင်း၊ စီစဉ်ညွှန်ကြားရေးဌာန၏ လက်ထောက်မန်နေဂျာ နှင့် ဦးအောင်ကျော်စိုး၊ အကြီးတန်းအထွေထွေမန်နေဂျာ။)

“ကမ္ဘောဇဘဏ်မှာ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်း(၁၂)ယောက်လောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေပါတယ်။ အဲ့ဒီအထဲမှာ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်က အကြား အာရုံ မသန်စွမ်းဖြစ်ပြီး တခြားလူတွေကတော့ ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်းသူတွေပဲ ဖြစ်တယ်။ သူတို့တွေက ကမ္ဘောဇဘဏ်ခွဲများ၊ HR ဌာန၊ ICT/ Call Centre၊ ဘဏ္ဍာရေး၊ ငွေချေးဌာန၊ စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် အမှုဆောင် ဒါရိုက်တာရုံးခန်းတို့မှာ အသီးသီး တာဝန်ထမ်းဆောင်နေကြတယ်။ ကမ္ဘောဇရဲ့ ကော်ပိုရိတ်ဗျူဟာတစ်ရပ်အနေဖြင့် မတူကွဲပြားမှုကို အားပေးတဲ့အနေနဲ့ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေကို ၂၀၁၆ ဇူလိုင်လကနေ



ကမ္ဘောဇဘဏ်ရုံးချုပ်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် မခင်နီလာဝင်း (လက်ယာဘက်ရှိ ထိုင်ခုံပေါ် တွင်ထိုင်နေသူ) နှင့် သူမ၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ။

စပြီးတော့ အလုပ်ခန့်အပ်ခဲ့တယ်။ မတူကွဲပြားမှုကိုပိုပြီးတော့အားကောင်းစေဖို့ ဝန်ထမ်းအသစ်တွေကို လုပ်ငန်းခွင် ဝင်ဝင်ချင်းမှာပဲ မသန်စွမ်းမှု နဲ့ပတ်သက်ပြီး သိရှိနားလည်ဖို့ သင်တန်းပေးတယ်။ နောက်ပြီးတော့ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေက သစ္စာရှိတယ်။ အလုပ်မြဲတယ်။ ကြိုးလည်း ကြိုးစားကြတယ်လို့ မြင်တယ်။ အခု လောလောဆယ်မှာတော့ ကမ္ဘောဇဘဏ်မှာ ဝေပုံကျနုန်းနှင့်ပတ်သက်ပြီးတော့ သတ်မှတ်ထားခြင်းမျိုး မရှိသေးဘူး။ ဒါပေမယ့်လဲ အနာဂတ်မှာတော့ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေကို ထပ်ပြီးတော့ အလုပ်ခန့်အပ်သွားဖို့ရှိပါတယ်။” (ဒေါ်ယုဝေမောင်၊ CSR ဌာန၏ ခေါင်းဆောင်နှင့် Mr. Devanandan Batumalai ၊ သင်တန်းပေးမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုခေါင်းဆောင်၊ HR)

ဖြစ်ရပ် (၃)။ ။ ဆူးလေရှန်ဂရီလာဟိုတယ်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ကိုသက်ပိုင်စိုး

အသက် ၂၉ နှစ် ရှိပြီဖြစ်သော ကိုသက်ပိုင်စိုးသည် ရန်ကုန်မြို့ဆူးလေရှန်ဂရီလာဟိုတယ်၏ အဝတ်လျှော်ဖွတ်ဌာနတွင် Service Associate အဖြစ် ၂၀၁၄ ခုနှစ်မှစ၍ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါသည်။ သူသည် အကြားအာရုံနှင့် စကားပြောဆိုရာတွင် အခက်အခဲရှိသူ တစ်ဦးဖြစ်သည်။ သူ၏ အဓိကလုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ လျှော်ဖွတ်ခြင်း၊ အခြောက်ခံခြင်း၊ အဝတ်အစားများနှင့် စားပွဲခင်းများကို မီးပူတိုက်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။



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

“ကျွန်တော်က လက်သင်္ကေတပြ ဘာသာစကားရယ်၊ စာရေးပြီးတော့ရယ်ပဲ အခြားသူတွေနဲ့ ပြောဆိုဆက်သွယ်မှု ပြုလုပ်နိုင်တော့ အလုပ် စလုပ်ခြင်းတုန်းက အဆင်မပြေမှုတွေရှိမှာကို ကျွန်တော် စိုးရိမ်ခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အခုတော့ဒီဟိုတယ်မှာ အလုပ်လုပ်ရတာ အရမ်းပျော်ပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ သူတို့က ကျွန်တော်ရဲ့လုပ်ဆောင်မှုတွေကို အသိအမှတ်ပြုတယ်။ အခုဆိုရင် ကျွန်တော်မှာ သူငယ်ချင်းတွေလည်း အများကြီးရှိနေပြီ။ ကျွန်တော် အလုပ်လုပ်ရတာ အဆင်ပြေအောင်လို့ အကူအညီပေးကြတယ်။ အလုပ်အင်တာဗျူး လာဖြေတုန်းက ဆိုလည်း ကျွန်တော့်အတွက် လက်သင်္ကေတပြဘာသာပြန်တစ်ယောက်ကို မေတ္တာနှင့် ကူညီပေးဖို့ ခေါ်ထားပေးတယ်။ ကျွန်တော်ရဲ့ မန်နေဂျာကလည်း လစဉ်လတိုင်း ကျွန်တော် အလုပ်မှာ ဘယ်လို အခက်အခဲတွေရှိလဲ၊ အဲဒီအခက်အခဲတွေကို ဘယ်လိုဖြေရှင်းပေးရမလဲ အစရှိတဲ့ အကြောင်းအရာတွေကို လက်သင်္ကေတပြဘာသာပြန် တစ်ယောက်ရဲ့အကူအညီနှင့် ဆွေးနွေးကြတယ်။ ဒီဆူးလေ ရှန်ဂရီလာဟိုတယ်မှာကျွန်တော်အလုပ်မလုပ်ခင်တုန်းက၊ကွမ်းယာ၊ဆေးလိပ်ရောင်းဖူးတယ်၊မို့စိုက်ဖူးတယ်၊ပြီးတော့စားသောက်ဆိုင်တစ်ဆိုင်မှာလည်း စားပွဲထိုးအဖြစ် လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အမေကို ထောက်ပံ့ပေးနိုင်လောက်တဲ့အထိတော့ ဝင်ငွေ မရရှိခဲ့ပါဘူး။ အခုကတော့ အရင်ကထက်စာရင် ကျွန်တော့်အမေကို ထောက်ပံ့ပေးနိုင်ပြီး ကျွန်တော့် အနာဂတ်အတွက်လည်း ပိုက်ဆံစုဆောင်းနိုင်နေပါပြီ။ ဒီဆူးလေ ရှန်ဂရီလာဟိုတယ်မှာ နောက်ထပ်ခြောက်နှစ်၊ ခုနှစ်နှစ်လောက်အထိ ကျွန်တော် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်သွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။” (ကိုသက်ပိုင်စိုး၊ Service Associate)

“သက်ပိုင်စိုးက တစ်ကြိမ်မှာ တာဝန်တစ်ခုပေးပေးရင် သူက ပိုပြီးတော့အာရုံစိုက်နိုင်တဲ့အတွက် အလုပ် ပိုလုပ်နိုင်ပါတယ်။ သူ့နဲ့စကားပြောဆို ဆက်သွယ်တဲ့နေရာမှာ အခက်အခဲရှိပေမယ့် အခုဆိုရင်တော့ စာရေးပြီးတော့ ပြောဆိုကြတယ်။ သူက အလုပ်စဝင်ချိန်တုန်းက မီးပူတိုက်တဲ့ စက်ပစ္စည်းတွေ အသုံးပြုရမှာကို အနည်းငယ်စိုးရိမ်နေတာ တွေ့ရတယ်။ ဒါပေမယ့် သူက သင်ယူမှု အရမ်းမြန်ဆန်တယ်။ အခုတော့သူက အဝတ်လျှော်တာ၊ အဝတ်အခြောက်ခံတာ၊ မီးပူတိုက်တာ စတဲ့တာဝန်တွေအပါအဝင် အဝတ်လျှော်ဖွတ်ရေးဌာနက အလုပ်တာဝန် အားလုံး နီးပါးကို လုပ်ဆောင်နိုင်နေပါပြီ။ သူက အလုပ်လုပ်တဲ့နေရာမှာလည်း အရမ်းတိကျတယ်။ အလုပ်လုပ်ရင်လည်း အချိန်မဆွဲဘူး၊ မြန်မြန် ဆန်ဆန်နဲ့ ပြီးအောင်လုပ်တယ်။ အဲဒါတွေက တခြားဝန်ထမ်းတွေနဲ့နှိုင်းယှဉ်ရင် သူ့ရဲ့ အားသာချက်တွေပဲဖြစ်တယ်။ ကျွန်တော်ကတော့ သူ့ကို လုပ်ငန်းတာဝန်ကျေပြီးတော့ ကျွန်တော်တို့ဌာနမှာရှိတဲ့ တော်တွဲဝန်ထမ်းတွေထဲက ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်လို့ပဲ မြင်တယ်။ (ဦးအောင် ဟိန်း၊ မန်နေဂျာ၊ အဝတ်လျှော်ဖွတ်ရေးဌာန)



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

“ဆူးလေရှန်ဂရီလာဟိုတယ်မှာ လက်ရှိမသန်စွမ်းဝန်ထမ်း (၁၀) ဦး အလုပ်ခန့်အပ်ထားပါတယ်။ သူတို့ထဲက (၆) ဦးက အကြားအာရုံ မသန် စွမ်းဖြစ်ပြီးတော့ ကျန်တဲ့လူတွေက ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်းသူများပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ စစခြင်း မသန်စွမ်းသူတွေကို အလုပ်ခန့်ဖို့ လုပ်ဆောင်တုန်းက မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းတွေနဲ့ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပြီး၊ သူတို့ဆီက အကြံဉာဏ်တွေရယူခဲ့တယ်။ အဲဒီတုန်းကဆိုရင် ဝန်ထမ်းတွေအချင်းချင်း ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့နဲ့ ပြောဆိုဆက်ဆံတဲ့အခါမှာ အခက်အခဲမရှိအောင် ဘယ်လိုလုပ်ဆောင်မလဲဆိုတာကို အဖြေရှာတာ အချိန်တော်တော်ကြာသွားတယ်။ မသန်စွမ်းသူတွေနဲ့ပတ်သက်ပြီး နားလည်လာအောင် ဝန်ထမ်းအသစ်တွေရော လက်ရှိ ဝန်ထမ်းတွေပါ မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာ အမြင်ဖွင့်သင်တန်းတွေပေးဖို့ လုပ်ဆောင်ခဲ့တယ်။ အခုဆိုရင် ကျွန်တော်တို့ဆီမှာရှိတဲ့ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်း တွေက သူတို့ရဲ့ အရည်အချင်းပေါ်မူတည်ပြီးတော့ ဌာနအသီးသီးမှာ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေကြပြီဖြစ်တယ်။ ကျွန်တော်တို့ဆီမှာရှိတဲ့ ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်း ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်က လက်သင်္ကေတပြဘာသာစကားကို ဖတ်တတ်တယ်။ သူကလည်း HR ဌာနမှာပဲရှိတော့ ကျွန်တော်တို့ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်တွေမှာ မသန်စွမ်းသူများပါ အကျုံးဝင်ပြီးတော့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတွေ ပြုလုပ်လာနိုင်တယ်။ သူက

မသန်စွမ်းသူများနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ကိစ္စရပ်တွေကိုနားလည်နေတော့ ကျွန်တော်တို့ကုမ္ပဏီအတွက်လည်း အရမ်းကောင်းမွန်ပါတယ်။ စားသုံးသူတွေကို ဝန်ဆောင်မှုပေးတဲ့ လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွေမှာ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေကို အလုပ်ခန့်အပ်မယ်ဆိုရင်တော့ ကောင်းကျိုးတွေပဲ ရှိမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်အနေနဲ့ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်း လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်နဲ့ အလုပ်အတူတူ လက်တွဲလုပ်မယ်ဆိုရင် မသန်စွမ်းသူတွေနဲ့ ဘယ်လို ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရမယ်ဆိုတာ သတိပြုမိလာတော့ မသန်စွမ်းစားသုံးသူတွေကို ဝန်ဆောင်မှုပေးတဲ့အခါမှာလည်း အခက်အခဲကြုံလာရင် ဘယ်လို ဖြေရှင်းရမလဲဆိုတာကိုလည်း သိရှိလာမှာ ဖြစ်တယ်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်မှာ ရှန်ဂရီလာဟိုတယ်အဖွဲ့က ၎င်းတို့ရဲ့ဟိုတယ်အားလုံးမှာ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းအရေအတွက်ရဲ့ ၂ ရာခိုင်နှုန်းကို မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်အပ်ရမယ်လို့ သတ်မှတ်ထားပါတယ်။ အနာဂတ်မှာ ရှန်ဂရီလာဟိုတယ်အဖွဲ့အနေနဲ့ မသန်စွမ်းသူတွေအား အလုပ်ပိုမိုခန့်အပ်သွားဖို့ အစီအစဉ်ရှိပါတယ်။” (ဦးကျော်မိုးမြင့်မင်းသိန်း၊ လက်ထောက် ဒါရိုက်တာ၊ HR ဌာန)

ဖြစ်ရပ် (၄)။ ။ မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ကိုကျော်ဇင်လတ်

ကိုကျော်ဇင်လတ်မှာ အသက် ၃၁ နှစ် အရွယ်ရှိသူဖြစ်ပြီး၊ ကားမတော်တဆဖြစ်မှုကြောင့် ခူးအောက်ပိုင်း ဖြတ်ထားရပြီး၊ ယခုအခါတွင် ခြေထောက်အတု အသုံးပြုထားပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်မှ စတင်၍ ရန်ကုန်မြို့၊ မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ်၏ Call Centre တွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါသည်။ ယခုအခါတွင် သူသည် အကြီးတမ်း လက်ထောက်အဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေပါသည်။ သူ၏ နေ့စဉ်လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ ဘဏ်သို့ ဖုန်းခေါ်မေးမြန်းသူများကို ပြန်လည်ဖြေကြားခြင်း၊ အငယ်တန်းလက်ထောက်များ အကူအညီလိုအပ်ပါက သင်ကြားပြသပေးခြင်းနှင့် သင်တန်းများပေးခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ Call Centre တွင် စုစုပေါင်းဝန်ထမ်း (၃၂) ဦးရှိပြီး (၁၆) ဦးမှာ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများ ဖြစ်သည်။



ကိုကျော်ဇင်လတ် (အသက် ၃၁ နှစ်) သည် ကားမတော်တဆ ဖြစ်မှုကြောင့် ခူးအောက်ပိုင်း ဖြတ်ထားရပြီး ယခုအခါတွင် ခြေထောက်ဖက်ကို အသုံးပြုထားပါသည်။ သူသည် မြန်မာ့ရှေ့ဆောင်ဘဏ်၏ Call Centre တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေပါသည်။

ကိုကျော်ဇင်လတ်က "ကျွန်တော်က အရင်ထဲက ဘဏ်လုပ်ငန်းမှာ အလုပ်လုပ်ဖို့ စိတ်ဝင်စားတယ်။ မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများ ရှေ့ဆောင်အဖွဲ့က တစ်ဆင့် MAB ဘဏ်မှာ အလုပ်သစ်တွေ ခေါ်နေတယ်လို့ သတင်းလည်း ကြားရော ကျွန်တော် အလုပ်လျှောက်ဖို့ ဆုံးဖြတ်လိုက်တယ်။ ကျွန်တော် အလုပ်စတင်တဲ့အချိန်တုန်းက ကျွန်တော်နဲ့အတူ အခြားမသန်စွမ်းဝန်ထမ်း (၃)ဦးကိုလည်း ပထမဆုံးအကြိမ်အဖြစ် အလုပ်စတင်ခန့်အပ်ခဲ့တယ်။ ပေးအပ်တဲ့ တာဝန်တွေပြီးဆုံးအောင်၊ တာဝန်ကျေအောင် ကျွန်တော် အလုပ်ကြိုးစားတယ်။ နောက် ကျွန်တော့်ရဲ့ supervisors တွေကလည်း အမြဲအကူအညီပေးတယ်။ ကျွန်တော် အလုပ်စတင်ခြင်းတုန်းက အခြားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက ကျွန်တော်ရဲ့ မသန်စွမ်းမှုကို ထူးဆန်းတဲ့အကြည့်တွေနဲ့ ကြည့်လို့ စိတ်မသက်မသာ ဖြစ်တာကလွဲလို့ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုရှိတယ်လို့တော့ မခံစားခဲ့ရပါဘူး။ ကျွန်တော့်အတွက် နောက်ထပ်စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုက ကျွန်တော်ရဲ့ခံစားချက်တွေ၊ အခက်အခဲတွေကို မဖော်ပြတတ်တော့ အခြားမသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေနဲ့ ဘယ်လိုပြောဆို ပေါင်းသင်း ဆက်ဆံရမယ်ဆိုတာ မသိခဲ့ဘူး။ အခြားသူတွေဆီက ဘယ်လိုမျိုး အကူအညီယူရမလဲ၊ သတင်းအချက်အလက်တွေ ဘယ်လို တောင်းခံရမလဲဆိုတာကို နားမလည်ခဲ့ဘူး။ ဒါကြောင့် ကုမ္ပဏီမှာပြုလုပ်တဲ့ ပွင့်ပွင်းလင်းလင်းဆွေးနွေးလို့ရတဲ့ ဆွေးနွေးပွဲတွေကို ကျွန်တော် ပုံမှန်တက်ရောက်တယ်။ အဲဒီမှာဆိုရင် ကျွန်တော့်ရဲ့ ခံစားချက်၊ ထင်မြင်ယူဆချက်နှင့် အကြံဉာဏ်တွေကို ဆွေးနွေးတင်ပြတယ်။ ပြီးရင် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းအချင်းချင်းရော၊ အထက်လူကြီးတွေရော ပိုင်းဝန်း

ပြီးတော့ အဖြေရှာကြတယ်။ တဖြည်းဖြည်းနဲ့ မသန်စွမ်းသူတွေနဲ့ဆိုတဲ့ လုပ်ငန်းခွင်အရေးကိစ္စရပ်တွေကို အကျွမ်းတဝင် ဖြစ်လာတယ်။ သတိပြုမိလာတယ်။ အခုဆိုရင် ကျွန်တော်က မသန်စွမ်းသူတွေရဲ့ လုပ်ငန်းခွင်စိန်ခေါ်မှုတွေကို ဖော်ထုတ်အဖြေရှာပေးရာမှာ ကျွမ်းကျင် နေပါပြီ။ ဖြေရှင်းချက်တွေကလည်း ပြောရရင် အရမ်းကို ရိုးရှင်းလွယ်ကူပါတယ်။ ဥပမာပြော ရရင် လမ်းလျှောက်ရာမှာ အခက်အခဲရှိတဲ့ ကိုယ် အင်္ဂါမသန်စွမ်းသူတွေအတွက်ဆိုရင် ပြုပြင်လွယ်တဲ့ထိုင်ခုံတွေက သူတို့ အလုပ်လုပ်ရာမှာ သက်တောင့်သက်သာရှိစေပြီး အရမ်းအဆင်ပြေ ပါတယ်။ လုပ်ငန်းတာဝန်တွေ ထမ်းဆောင်ရာမှာ ကျေပွန်ဖို့နဲ့၊ ပြီးမြောက်ဖို့၊ လုပ်ငန်းနဲ့ သက်ဆိုင်တဲ့ ဗဟုသုတအသစ်တွေ၊ ပညာတွေကို မတင်မိုးလွင်ရဲ့ သင်တန်းမှာ တက်ရောက်သင်ကြားခွင့်ရခဲ့တဲ့အတွက်လည်း ကျွန်တော် အရမ်းသဘောကျပါတယ်။ အခုဆိုရင် ကျွန်တော်က စကားပြောဆိုဖို့နဲ့ ပြဿနာတွေကို ဖြေရှင်းတဲ့အခါ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ပိုပြီးတော့ ယုံကြည်မှုရှိလာတယ်။ ဒီ MAB ဘဏ်မှာ ကျွန်တော် နှစ်အကြာ ကြီး လုပ်သွားပြီးတော့ ကျွန်တော့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းကိုလည်း ဒီမှာပဲ မြှုပ်နှံသွားမှာဖြစ်ပါတယ်” (ကိုကျော်ဇင်လတ်၊ အကြီးတန်း လက်ထောက်)



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

လက်ထောက်မန်နေဂျာ၊ ဒေါ်ဝင်းသုမ္မန်၏ ပြောကြားချက်အရ “မြန်မာနိုင်ငံ မသန်စွမ်းသူများရှေ့ဆောင်အဖွဲ့မှ ကမ်းလှမ်းချက်ကို ကျွန်မတို့ လက်ခံရရှိပြီးတော့ တာဝန်ရှိတဲ့လူကြီးတွေက မသန်စွမ်းသူတွေကို အလုပ်ခန့်အပ်ဖို့ စတင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြတယ်။ စတင်လုပ်ဆောင်ရတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကတော့ အုပ်ချုပ်မှုပိုင်းနဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုပိုင်းမှာ သာတူညီမျှဆိုတဲ့ သဘောထားခံယူချက်ကို ထည့်သွင်းသွားချင်လို့ ဖြစ်တယ်။ ဆိုလို တာက မသန်စွမ်းသူတွေကလည်း အခြားသူတွေလို အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း တန်းတူရရှိသင့်တယ်လို့ ကျွန်မတို့ ထင်တယ်။ မသန်စွမ်းသူ တွေကို အလုပ်စတင်ခန့်အပ်တုန်းက သူတို့ကို ဘယ်လို ကြိုဆိုမလဲ၊ ဘယ်လိုမျိုး အလုပ်နေရာတွေမှာ ခန့်အပ်မလဲ အစရှိသဖြင့် ကျွန်မတို့ ကိုယ်တိုင်လည်း ပြင်ဆင်မှုတွေလုပ်ခဲ့ရတယ်။ ဥပမာအားဖြင့် လေးလံတဲ့ပစ္စည်းတွေကို သယ်ယူတာနဲ့ အချိန်အကြာကြီး ရပ်ရတဲ့ အလုပ်တွေ ဆိုရင် ကျွန်မတို့ပယ်ချခဲ့တယ်။ မသန်စွမ်းသူတွေအတွက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာမှာ အထောက်အကူဖြစ်ဖို့ သင်တန်းပေးရာမှာ လိုအပ်တဲ့ အစီအမံပံ့ပိုးမှုပေးဖို့ အရမ်းအရေးကြီးပါတယ်။ အဲ့ဒါနဲ့ပဲ မသန်စွမ်းသူတွေအတွက် Call Centre ၊ အိုင်တီနှင့် admin ဌာနတွေက အဆင် အပြေဆုံးဖြစ်မယ်လို့ယူဆပြီး အလုပ်ခန့်ဖို့ ကျွန်မတို့ ဆုံးဖြတ်လိုက်တယ်။ ကိုကျော်ဇင်လတ်က ကျွန်မတို့ အလုပ်ခန့်အပ်ခဲ့တဲ့ မသန်စွမ်း ဝန်ထမ်းတွေထဲက ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဖြစ်ပါတယ်။ အခုဆိုရင် ကျွန်မတို့ဘဏ်မှာ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်း (၂၂) ဦးရှိပြီး ၁၆ ယောက်က Call Centre

၂ ယောက်က အိုင်တီဌာန၊ ၄ ယောက်က admin ဌာနမှာ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေပါတယ်။ လူတိုင်းအကျိုးဝင်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုဖြစ်ဖို့ အတွက် ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဆွေးနွေးလို့ရတဲ့ ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုကို Call Centreမှာ လစဉ်လတိုင်း ကျင်းပပါတယ်။ အခုလို မျက်နှာချင်းဆိုင် ဆွေးနွေးခြင်းအားဖြင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အပြန်အလှန်နားလည်မှုရှိပြီး စိန်ခေါ်မှုတွေကို ဖြေရှင်းနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒါက ခိုင်မာတဲ့ အသင်းအဖွဲ့ တည်ဆောက်ရာမှာလည်း အရမ်းထိရောက်မှုရှိပါတယ်။ ကျွန်မတို့ ဆွေးနွေးတဲ့အကြောင်းအရာတွေကို ကျွန်မတို့ရဲ့ Managing Director ကိုလည်း တင်ပြပြီးတော့ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ပါတယ်။ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေက သူတို့ရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်ဖို့အတွက် အလုပ်အရမ်းကြိုးစားကြတယ်။ ဥပမာအားဖြင့် သင်တန်းကာလအတွင်းမှာဆိုလည်း မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေက ကွန်ပျူတာလက်ကွက်ကို အခြားဝန်ထမ်းတွေထက် ပိုပြီးတော့ လေ့ကျင့်ကြတယ်။ ကျွန်မတို့ဆီမှာ အခုလောလောဆယ်တော့ ဝေပုံကျနန်းထားစနစ် မရှိသေးပါဘူး။ ဒါပေမယ့် ကျွန်မတို့က ဝန်ထမ်းအားလုံးအကျိုးဝင်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု၊ သာတူညီမျှဖြစ်တဲ့လုပ်ငန်းခွင် တစ်ခုဖြစ်သွားအောင် ပံ့ပိုးဖန်တီး သွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။” (ဒေါ်ဝင်းသုမွန်၊ မန်နေဂျာ၊ ကော(လ်)စင်တာဌာန)

ဖြစ်ရပ် (၅)။ ။ နိဗ္ဗိတယ်ရန်ကုန်မက်စ်တွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် ကိုကောင်းထက်နိုင်

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



ကိုကောင်းထက်နိုင် (အသက် ၂၆ နှစ်)သည် ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူတစ်ဦး ဖြစ်ပြီး Novotel Yangon Max ၏ Main Kitchen တွင် စားဖိုမှူးအကူ (၂) အဖြစ် လုပ်ကိုင်နေသူဖြစ်ပါသည်။

ကိုကောင်းထက်နိုင်က “ကျွန်တော်က အသက် ၂၆ နှစ်ရှိပါပြီ။ Main Kitchen စားဖိုမှူးအကူအဖြစ် အလုပ်လုပ် နေပါတယ်။ ကျွန်တော် ၂၀၁၅ ခုနှစ်ကတည်းက ဒီမှာ အလုပ်လုပ်ခဲ့တာပါ။ ကျွန်တော်က Sandwich တွေ အသုပ်တွေလုပ်ပါတယ်။ ဘူဖေးဟင်းပွဲများပြင်ဆင်ခင်း ကျင်းရာမှာလည်း ကူလုပ်ပေးရပါတယ်။ ဒီမှာ အလုပ်လုပ်ရတာ ပျော်ပါတယ်။ သူငယ်ချင်းတွေလည်း အများကြီးရှိပါတယ်။ ဒီဟိုတယ်မှာ

အကြာကြီးအလုပ်လုပ်ပြီးတော့ ကျွန်တော်တတ်ထားတဲ့ပညာနဲ့ သင်တန်းမှာ ဆရာပြန်လုပ်မယ်လို့ စဉ်းစားထားပါတယ်” (ကိုကောင်းထက်နိုင်၊ စားဖိုမှူးအကူ (၂))

ကောင်းထက်နိုင်ရဲ့ကြီးကြပ်သူ ကိုရနောင်ထွန်းကလည်း “Main Kitchen မှာတော့ အကြားအာရုံ မသန်စွမ်းတဲ့ ဝန်ထမ်း(၂)ယောက်နှင့် ဉာဏ်ရည် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်း(၃)ယောက် ရှိပါတယ်။ သူတို့နဲ့ရင်းနှီးမှု အရင်တည်ဆောက်တယ်။ သူတို့နဲ့ အဆင်ပြေမယ့်လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်အောင် စီစဉ်ထားပေးရပါတယ်။ အဓိကကတော့ သူတို့တွေကို နားလည်မှုပေးရတယ်၊ စိတ်ရှည်ပေးရတယ်၊ အချိန်ပေးရတယ်။ အစကတည်းက ကျွန်တော်တို့ကို Accor Management က Master Trainer က မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး အသိအမြင်ဖွင့် သင်တန်းတွေ ပေးထားတယ်။ မသန်စွမ်းသူတွေနဲ့ ဘယ်လိုဆက်ဆံရမလဲဆိုတာ ပြောပြထားတယ်။ အဲဒါကြောင့်မို့လို့ သူတို့တွေနဲ့ အလုပ်အတူ တွဲလုပ်တဲ့ အခါ အခက်အခဲတော့ မရှိခဲ့ဘူး။ သူတို့တွေက အာရုံစူးစိုက်မှု ကောင်းတယ်၊ စေ့စပ်သေချာတယ်၊ ပြီးတော့ အလုပ်လည်း ကြိုးစားကြတယ်။ အခုဆိုသူတို့က တခြားဝန်ထမ်းတွေလိုပဲ အလုပ်တွေကို ဝိုင်းကူလုပ်ကိုင်နိုင်နေပါပြီ။ အခြားဝန်ထမ်းတွေကလည်း အားလုံးကို တန်းတူဆက်ဆံပါတယ်။ ဒီမှာတော့ဝန်ထမ်းတွေကို မနက်ပိုင်း၊ ညနေပိုင်း၊ ညပိုင်းတာဝန်ဆိုပြီး အဆိုင်း(၃) ဆိုင်း ခွဲထားပေးမယ့် မသန်စွမ်း ဝန်ထမ်းတွေကို တော့ ရုံးချိန်အတိုင်းပဲ (မနက် ၉ နာရီကနေ ညနေ ၅ နာရီအထိ) တာဝန်ပေးထားပါတယ်။ အခုဆို သူကတစ်ယောက်တည်း အလုပ်ကို လာနိုင်ပြီ။ အလုပ်မှာလည်း တော်တော်အားကိုးလို့ ရနေပြီ။ တခြားသူတွေကို ပြောချင်တာကတော့ မသန်စွမ်း လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကို တတ်နိုင်သလောက် အားပေးကူညီပေးဖို့ ပြောချင်ပါတယ်။ မသန်စွမ်းသူဘက်ကလည်း တာဝန်ကျကျလုပ်နိုင်တဲ့ အတွက်အလုပ်ရှင်လည်း အကျိုးရှိတယ်၊ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံး အကျိုးရှိပါတယ်။ ဒါကြောင့်မို့ တခြားသူတွေကလည်း ကျွန်တော်တို့လိုပဲ မသန်စွမ်းတဲ့သူတွေကို အလုပ်ခန့်အပ်စေချင်ပါတယ်။” (ကိုရနောင်ထွန်း၊ Supervisor ၊ Main Kitchen)



ဧည့်သည်များ စားသုံးနိုင်ရန်အတွက် အသီးအရွက်သုတ်များ ခင်းကျင်းရန် ပြင်ဆင်နေသည့် ကိုကောင်းထက်နိုင်

အရောင်းနှင့် ဈေးကွက်မြှင့်တင်ရေးဌာနမှ Mr. Eugene Yeo ၏ ပြောကြားချက်အရ “ကျွန်တော်တို့ဆီမှာ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းစုစုပေါင်း(၁၁) ဦးရှိပါတယ်။ လက်ရှိ အကြားအာရုံမသန်စွမ်းသူ (၅) ဦး၊ ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်းသူ (၃) ဦး၊ ဉာဏ်ရည်မသန်စွမ်းသူ (၃) ဦးတို့ တာဝန်ထမ်းဆောင်လျက်ရှိပါတယ်။ ရွှေမင်းသားဖောင်အေးရှင်းနဲ့ ပူးပေါင်းပြီး မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတွေကို အလုပ်ခန့်ဖို့ စတင်လုပ်ဆောင်ဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ မသန်စွမ်းသူတွေကို အလုပ်ခန့်အပ်မီ သူတို့နဲ့ကိုက်ညီမယ့် တာဝန်၊ နေရာတွေ ကြိုတင်စဉ်းစားခြင်း၊ သက်ဆိုင်ရာဌာနတွေရဲ့ စီမံကြီးကြပ်သူတို့နဲ့

ကြိုတင်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်းတွေ ပြုလုပ်ခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ဆီက Master Trainer က မတူကွဲပြားခြင်းနဲ့ ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိစေရန် ဆွေးနွေးပို့ချမှု များကို အခြားသော ဝန်ထမ်းများနဲ့ 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 မတူကွဲပြားမှုရှိသူတွေကို လက်ခံပြီး ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်သွားသင့်ပါတယ်။ မတူကွဲပြားတဲ့ အတွေ့အကြုံ၊ အကြောင်းအရာတွေကို အချင်းချင်း လေ့လာသင်ယူခွင့်ရှိပါတယ်”

(Mr. Eugene Yeo ၊ ဒါရိုက်တာ၊ အရောင်းနှင့် ဈေးကွက်မြှင့်တင်ရေးဌာန)

ဖြစ်ရပ် (၆) ။ မြန်မာ့အာမခံလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် မဏခြည်ဝေ

မဏခြည်ဝေမှာ အသက် ၂၉ နှစ် ရှိပြီဖြစ်ပြီး သတ္တဗေဒ အထူးပြုဘာသာဖြင့် ဘွဲ့ရရှိထားသူတစ်ဦး ဖြစ်ပါသည်။ သူမသည် မွေးရာပါ ဘယ်ခြေထောက် မသန်စွမ်းသူဖြစ်ပြီး ခြေတုတစ်ဖက် တပ်ဆင်အသုံးပြုလျက် ရှိပါသည်။ ယခုအခါ သူမသည် အငယ်တန်းစာရေးရာထူးနှင့် မြန်မာ့အာမခံလုပ်ငန်း၊ စီမံရေးရာဌာနတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်လျက် ရှိပါသည်။ သူမ၏အဓိကလုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ ရုံးအဝင်အထွက်စာများ၊ အစီရင်ခံစာများကို ကွန်ပျူတာနှင့် စာစီစာရိုက်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။



မဏခြည်ဝေ (အသက် ၂၉နှစ်) သည် မွေးရာပါ ဘယ်ခြေထောက်မသန်စွမ်းသူဖြစ်ပြီး ခြေတုတစ်ဘက်တပ်ဆင်အသုံးပြုလျက်ရှိပါသည်။ သူမသည် အငယ်တန်းစာရေးရာထူးနှင့် မြန်မာ့အာမခံလုပ်ငန်း၊ စီမံရေးရာဌာနတွင် တာဝန်ထမ်း ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။

မဏခြည်ဝေမှ “ကျွန်မက ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ မတ်လကစပြီး မြန်မာ့အာမခံလုပ်ငန်းမှာ နေ့စားဝန်ထမ်းအဖြစ် စတင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလမှာတော့ အငယ်တန်းစာရေး စာမေးပွဲဝင်ဖြေပြီးတော့ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းတစ်ဦး ဖြစ်လာခဲ့တယ်။ အစပိုင်းမှာတော့ သွားရေးလာရေး အခက်အခဲရှိခဲ့ပေမယ့် နောက်ပိုင်းမှာတော့ တဖြည်းဖြည်းအဆင်ပြေလာပါတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုလည်း ယုံကြည်မှုတွေ ပိုရှိလာတယ်။ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရာမှာလည်း ပိုပြီးတော့ အဆင်ပြေလာတယ်။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကလည်း ကျွန်မအတွက်တော့ မိသားစုတွေလိုပဲ။ ခွဲခြားဆက်ဆံတာမျိုး မရှိပါဘူး။ ကိုယ်နဲ့ကိုက်ညီတဲ့ ကွန်ပျူတာ စာစီစာရိုက်ပိုင်းမှာ တာဝန်ပေးထားတာကြောင့် ကျွန်မအနေနဲ့

အခက်အခဲမရှိတာဝန်ထမ်းဆောင်နိုင်ပါတယ်။ မြန်မာ့အာမခံလုပ်ငန်းမှာ ရေရှည်လုပ်ကိုင်သွားဖို့ ဆုံးဖြတ်ထားပြီး ရာထူးတိုးစာမေးပွဲတွေဖြေဖို့ အခွင့်အလမ်းတွေ ရခဲ့ရင်လည်း ကြိုးစားပြီး ဖြေဆိုသွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။” (မဇာခြည်ဝေ၊ အငယ်တန်းစာရေး၊ စီမံရေးရာဌာန)

မဇာခြည်ဝေ၏ စီမံရေးရာဌာနမန်နေဂျာ ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်းမှလည်း “မြန်မာ့အာမခံရုံးချုပ်မှာ မဇာခြည်ဝေအပြင် အခြားသော ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်းသူ အရာထမ်းငါးဦးလည်း လက်ရှိ တာဝန်ထမ်းဆောင်လျက်ရှိပါတယ်။ စီမံရေးရာဌာနမှာတော့ မသန်စွမ်းအမှုထမ်းက သူတစ်ယောက်တည်း ရှိပါတယ်။ မဇာခြည်ဝေက ကျွန်မတို့အတွက်တော့ အများနည်းတူ တာဝန်ကျေအောင် ထမ်းဆောင်နိုင်တဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ပါပဲ။ ကျွန်မတို့ကလည်း သူမရဲ့ မသန်စွမ်းမှုနဲ့ပတ်သက်ပြီးတော့ ခွဲခြားထားတာမျိုး မရှိပါဘူး။ ဝန်ထမ်းအားလုံး ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြတဲ့ဌာနရဲ့ လုပ်ဆောင်ချက်တိုင်းမှာလည်း သူမကို အမြဲပါဝင်စေပါတယ်။ မဇာခြည်ဝေက အလုပ်ကြိုးစားသူတစ်ဦး ဖြစ်ပါတယ်။ ရုံးကပေးတဲ့ သင်တန်းတုန်းက လူ့အယောက် ၅၀ ကျော်မှာ အဆင့် ၁၀ ရခဲ့တယ်။ အားကိုးရတဲ့ ဝန်ထမ်းကောင်းတစ်ဦး ဖြစ်ပါတယ်။ မသန်စွမ်းသူတွေအတွက် ထူးထူးခြားခြား ချမှတ်ပေးထားတဲ့ မူဝါဒတွေတော့ မရှိပါဘူး။ တခြားမသန်စွမ်းသူတွေ အလုပ်လာလျှောက်ရင်လည်း ရာထူးလစ်လပ်နေရာများမှာ သူတို့နဲ့ ကိုက်ညီမယ့် နေရာတွေရှိခဲ့ရင် စဉ်းစားဆောင်ရွက်သွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်” (ဒေါ်ခိုင်ခိုင်ထွန်း၊ မန်နေဂျာ၊ စီမံရေးရာဌာန)



မြန်မာ့အာမခံလုပ်ငန်းရှိ စီမံရေးရာဌာနတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော မဇာခြည်ဝေ လက်ယာဘက်ရှိ ၃ ယောက်မြောက်

လက်ထောက်အထွေထွေမန်နေဂျာ ဒေါ်စုစုသန်းမှလည်း “မဇာခြည်ဝေက မသန်စွမ်းသူတစ်ဦးဖြစ်ပေမယ့်လည်း အားလုံးနဲ့ တန်းတူလုပ်နိုင်တယ်။ အရေးတကြီး လုပ်စရာရှိရင်လည်း အများနည်းတူ အချိန်ပိုတွေ ဆင်းပေးနိုင်တယ်။ ကျွန်မတို့ကလည်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိဘူး။ သူကလည်း အားငယ်စိတ်တွေ၊ သိမ်ငယ်စိတ်တွေ မရှိပါဘူး။ မသန်စွမ်းသူတွေအတွက် အဆောက်အဦကိုတော့ သီးခြားပြင်ဆင်တာမျိုး မလိုအပ်သေးပါဘူး။ ဒါပေမယ့် သူနဲ့သင့်တော်တဲ့ တာဝန်တွေကိုတော့ စီစဉ်ပေးထားပါတယ်။ အပြင်သွားရမယ့် အလုပ်တွေ၊ ပစ္စည်းသယ်ပိုးရမယ့် အလုပ်တွေကိုတော့ သူကို တာဝန်မပေးပါဘူး။ သူ တာဝန်ယူရတဲ့အပိုင်းဖြစ်တဲ့ ကွန်ပျူတာကို ကျွမ်းကျွမ်းကျင်ကျင် သုံးတတ်တော့ အလုပ်မှာလည်း အဆင်ပြေပါတယ်။ တခြားသူများနည်းတူ ရာထူးတိုးစာမေးပွဲကိုလည်း ဝင်ရောက်ဖြေဆိုခွင့်ရှိပြီး အောင်မြင်ရင် တိုးပေးသွား

မှာပါ။ မသန်စွမ်းသူဖြစ်ပေမယ့် အားမငယ်ဘူး၊ စိတ်ဓာတ်ခိုင်မာတဲ့အတွက်ကြောင့် လက်တွဲခေါ်ရတာ လွယ်တယ်။ အထက်လူကြီးတွေကလည်း လက်တွဲခေါ်ပေးရမယ်။ မသန်စွမ်းလူငယ်တွေကလည်း ယုံကြည်မှုရှိရှိ ကြိုးကြိုးစားစားလုပ်ရင် အရာရာတိုင်း အောင်မြင်မယ်လို့ ယုံကြည်ပါတယ်” (ဒေါ်စုစုသန်း၊ လက်ထောက်အထွေထွေမန်နေဂျာ၊ စီမံရေးရာဌာန)

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၊ လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်တို့အား 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 လုပ်ငန်းခွင် နေရာကို ပြုပြင်မွန်းမံခြင်းဖြင့် မသန်စွမ်းသူများ လက်လှမ်းမီသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် Myanmar National Building Code (မူကြမ်း)တွင် မသန်စွမ်းသူများပါ အသုံးပြုနိုင်ရန် အဆောက်အဦပုံစံ၊ သင်္ကေတများနှင့်ပတ်သက်၍ 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 အလုပ်လျှောက်လွှာ တင်ခြင်းစနစ်များ။
- ကွန်ပျူတာမျက်နှာပြင်ပါ စာသားအား အသံထွက်ဖတ်ပေးသည့် ဆော့ဖ်ဝဲလ်များ တပ်ဆင်ပေးခြင်း။ ကွန်ပျူတာ မျက်နှာပြင်ဖတ်စက်များ (Screen Readers) ဆိုသည်မှာ အသံစနစ် (speech synthesizer) သို့မဟုတ် လက်စမ်းစာပေပါသည့် ကွန်ပျူတာမျက်နှာပြင်ပေါ်ရှိ စာသားများကို အမြင်အာရုံ အခက်အခဲရှိသူများ ဖတ်ရှုနားလည်နိုင်ရန် စီမံထားသည့် ဆော့ဖ်ဝဲလ် ပရိုဂရမ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ (၂၀၁၈ ခုနှစ် အစောပိုင်းကာလအထိ screen readers သည် မြန်မာဘာသာဖြင့် မရရှိသေးပါ။ သို့သော်လည်း ယင်းသည် အကောင်အထည်ဖော် စမ်းသပ်နေဆဲအဆင့်တွင် ရှိပါသည်။)
- အကြားအာရုံ အခက်အခဲရှိသူများနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုနိုင်စေရန်အတွက် ဝီဒီယိုဖုန်းများအား တပ်ဆင်ပေးထားခြင်း။



အလွယ်တကူရရှိနိုင်သော ဆက်သွယ်ရေးထောက်ကူပြုပစ္စည်းများ

- အစည်းအဝေးများနှင့် အခမ်းအနားများတွင် လက်သင်္ကေတပြဘာသာပြန်များ သို့မဟုတ် ပြောကြားသည့် စကားများကို 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 သာတူညီမျှမှုမရှိရေး မူဝါဒများချမှတ်ခြင်းနှင့်၊ သင်တန်းများ တက်ရောက်သည့်အခါ လူတိုင်းတန်းတူ တက်ရောက်ခွင့် ရရှိအောင်လုပ်ဆောင်ခြင်း။
- လူတစ်ဦး၏ မသန်စွမ်းမှုကို မကောင်းသည့်မှတ်ချက်များပေးခြင်းနှင့် နောက်ပြောင်ကျိစယ်ခြင်းမှ တားဆီးနိုင်ရန် မူဝါဒများချမှတ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင် မသန်စွမ်းမှုနှင့် မတူကွဲပြားမှုကို နားလည်မှု မြှင့်တင်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှု (corporate culture) တစ်ခုကို ဖြစ်ပေါ်စေရန် အားပေးခြင်း။

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

၆.၃

"အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှု" တစ်ခု ပြုလုပ်ရန် မည်မျှကုန်ကျပါသနည်း။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်နှင့်မန်နေဂျာများမှ "အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှု" သည် ကုန်ကျစရိတ်များမည်ကိုစိုးရိမ်ကြသော်လည်း လေ့လာမှုများအရ မသန်စွမ်းသူများနှင့်ဆက်စပ်သည့် ကုန်ကျစရိတ်များမှာ အလွန်နည်းပါးကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့သည်။ ဥပမာ-အလုပ် တာဝန်ချိန် ပြောင်းလဲခြင်းကဲ့သို့သော ပြုပြင်မွမ်းမံမှုမှာ ကုန်ကျမှုမရှိပါ။ ပုံမှန်အားဖြင့် အလုပ်မြန်နှုန်း၊ ဝန်ထမ်းများ စိတ်ဓာတ်ခွန်အား တက်ကြွစေမှုစသည့် အကျိုးအမြတ်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ၎င်းကုန်ကျစရိတ်များကို အသုံးပြုရသည်မှာ ထိုက်တန်ပါသည်။

၆.၄

မတူကွဲပြားသော မသန်စွမ်းမှုများအတွက် သင့်လျော်သော အလုပ်တာဝန်များမှာ အဘယ်နည်း။



မသန်စွမ်းမှုရှိသူ တစ်ဦးချင်းအနေဖြင့် တစ်ဦးချင်းအလိုက် လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် ကိုယ်ပိုင် စွမ်းရည်များ ရှိကြကြောင်း နားလည်သဘောပေါက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အချို့သော အလုပ်တာဝန်များသည် မသန်စွမ်းမှု အမျိုးအစားတစ်ခုအတွက်သာ ပိုမို သင့်တော်မှုရှိပါလိမ့်မည်။ ဥပမာ - တစ်နေရာမှ တစ်နေရာသို့ မကြာခဏ ရွှေ့ပြောင်းရန် မလိုအပ်သော အလုပ်တာဝန်များသည် အမြင်အာရုံနှင့် ကိုယ်အင်္ဂါမသန်စွမ်းသူများ အတွက် ပိုမိုသင့်လျော်မှု ရှိပေလိမ့်မည်။ ဉာဏ်ရည် မသန်စွမ်းသူများအနေဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရန် မလိုအပ်သည့် ရှုပ်ထွေးမှုနည်းသော အလုပ်တာဝန်များ သို့မဟုတ် အခြားသူများနှင့် ဆက်ဆံပြောဆိုရခြင်း နည်းပါးသည့် အလုပ်တာဝန်များနှင့် ပိုမိုသင့်လျော်ပါလိမ့်မည်။ ယင်းတို့အတွက် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် အလုပ်ချိန်များ၊ အချိန်ပို အလုပ်များ သို့မဟုတ် အဆိုင်းလိုက်လုပ်ရသည့် အလုပ်ချိန်တို့အတွက် လိုအပ်ချက် များကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။ အလုပ်ရှင်များမှ ဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဝန်ထမ်းများနှင့်အတူ ဆွေးနွေးအဖြေရှာသင့်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်၌ အဆင်ပြေ သင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှုများကိုပြုလုပ် သင့်သည်။ ဥပမာ-လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်အား ပြောင်းလဲခြင်း ဆော့ဖ်ဝဲလ်များအပါအဝင်

အထောက်အကူပြု ပစ္စည်းကိရိယာများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်ချက် များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သင်တန်းများပို့ချခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။

၆.၅

မသန်စွမ်းသူများကို မည်သို့ အလုပ်ခန့်အပ်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်၌ မည်သို့ အလုပ်မြဲအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသနည်း။

မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဝန်ထမ်းများအားလုံးတွင် တာဝန်အသီးသီး ရှိကြပါသည်။ သို့သော်လည်းမသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းကြောင့် ရရှိနိုင်မည့် အကျိုးအမြတ်များကို ဝန်ထမ်းများအားလုံး နားလည်သဘောပေါက် စေရန် ခေါင်းဆောင်များမှ ရှင်းပြပေးရန် တာဝန်ရှိပြီး၊ ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်အတွက် အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင် ရွက်ပေးမှုပြုလုပ်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

| | |
|----------------------------------|---|
| <p>ကော်ပိုရိတ်ခေါင်းဆောင်မှု</p> | <ul style="list-style-type: none"> • မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းကို မြှင့်တင်ပေးရန်အတွက် ကုမ္ပဏီ၏ နည်းဗျူဟာများနှင့် မူဝါဒများချမှတ်ပြဌာန်းခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်ပြောကြားခြင်း။ • မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများ၏ အသံများကိုလည်း ထင်ဟပ်စေခြင်း။ |
| <p>လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဌာန</p> | <ul style="list-style-type: none"> • မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းကို မြှင့်တင်ပေးရန်အတွက် မူဝါဒများ နှင့် နည်းဗျူဟာများ ရေးဆွဲထုတ်ပြန်ပေးခြင်း။ • အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် မသန်စွမ်းသူများအား တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများ မရှိရအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း။ • မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများအား အခြားသောဝန်ထမ်းများကို အသိပေးပြောကြား ခြင်း။ • ဥပဒေရေးရာအရလိုအပ်ချက်များကို နားလည်သဘောပေါက်ရန်နှင့် လိုက်နာ ကျင့်သုံး ရန် လုပ်ဆောင်ခြင်း။ • လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဌာနတွင် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို ခန့်အပ်ခြင်း။ |
| <p>ဌာနမန်နေဂျာများ</p> | <ul style="list-style-type: none"> • မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်တွင်အဆင်ပြေစေရန် လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သည်များကို သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် လမ်းညွှန်မှုများပေးခြင်း။ • မသန်စွမ်းသူများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း။ • အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှုကို လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း။ • မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းတစ်ယောက်အား မန်နေဂျာအဖြစ်ခန့်အပ်ခြင်း။ |
| <p>မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများ</p> | <ul style="list-style-type: none"> • ပေးအပ်ထားသော တာဝန်များကို ကျေပွန်စွာထမ်းဆောင်ခြင်း။ • အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန် လိုအပ်ချက်များကို မိမိ၏အထက်လူကြီး၊ မန်နေဂျာထံသို့ တင်ပြခြင်း။ |
| <p>လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ</p> | <ul style="list-style-type: none"> • မသန်စွမ်းလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အား ပံ့ပိုးမှုပေးခြင်းနှင့် အတူတကွလုပ်ဆောင်ခြင်း။ |
| <p>ဝယ်ယူရေးမန်နေဂျာများ</p> | <ul style="list-style-type: none"> • လုပ်ငန်းအတွက် လိုအပ်သည့်ပစ္စည်းများကို မသန်စွမ်းသူများ ဦးဆောင်သည့် လုပ်ငန်းများမှဝယ်ယူရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း။ • မသန်စွမ်းသူများပါဝင်သည့် လူမှုအကျိုးပြု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများထံမှ ကော်ပိုရိတ်လက်ဆောင်ပစ္စည်းများပေးရန် ဝယ်ယူခြင်းအစရှိသဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် မသန်စွမ်းသူများ ဝင်ငွေရရှိစေနိုင်ပြီး မိမိတို့ကုမ္ပဏီသည် မသန်စွမ်းသူများကို အရေးထားသော ကုမ္ပဏီဖြစ်ကြောင်း ပြသနိုင်ပါသည်။ |

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

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

မသန်စွမ်းသူများကို အောင်မြင်စွာ အလုပ်ခန့်ထားနိုင်ရန်အတွက် အဆင့် ၄ ဆင့်

အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း

- မသန်စွမ်းသူများပါအကျုံးဝင်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်မည်ဟု အုပ်ချုပ်မှု ခေါင်းဆောင်များမှ ကတိကဝတ်ခံထားရန်။ ကော်ပိုရိတ်မှုဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် "မသန်စွမ်း" ဆိုသည့်စကားလုံးအား အတိအကျဖော်ပြထားရမည်။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်း၊ ရွေးချယ်ခြင်း၊ အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှုများ ပြုလုပ်ခြင်း၊ ပြောဆိုဆက်သွယ်ခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြုခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ ရေးဆွဲထားရန်။
- လုပ်ငန်းခွင်၌ မသန်စွမ်းသူများ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများခံနေရပါက ဖော်ထုတ်နိုင်ရန်နှင့် တိုင်ကြားနိုင်ရန် ယန္တရားစနစ်များ ရေးဆွဲထားရန်။
- မသန်စွမ်းသူများနှင့်ပတ်သက်ပြီး တရားဥပဒေအရ လိုအပ်ချက်များကို ခေတ်နှင့်အညီ မျက်ချေမပြတ် စောင့်ကြည့်ရန်။
- မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏အလုပ်ခေါ်ယူခြင်း အစီအစဉ်တစ်ခုလုံး၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်ရန် ထည့်သွင်းရေးသားထားရမည်။ ထို့အပြင် ၎င်းအချက်အား ကုမ္ပဏီခေါင်းဆောင်ပိုင်းမှ အသိအမှတ်ပြုပြီး၊ ဝန်ထမ်းများအားလုံးနှင့် ပြင်ပသက်ဆိုင်သူများကိုပါ သတိပြုမိစေရန် အသိပေးထားရမည်။
- အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများ၊ ကျောင်းများ၊ လူမှုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပါအဝင် မသန်စွမ်းသူများ ဦးဆောင်သော သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းသူများနှင့် အတူလုပ်ဆောင်နေသော အဖွဲ့အစည်းများအကြား ကွန်ယက်များတည်ဆောက်၍ မိတ်ဆွေဖွဲ့ပါ။ ထို့နောက် အနာဂတ်တွင် ၎င်းတို့ထံမှ ပစ္စည်းများဝယ်ယူခြင်း အပါအဝင် ပါတနာအဖြစ် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ရန် ကြိုးစားပါ။

ပြင်ဆင်ခြင်း

- မသန်စွမ်းမှု အမျိုးအစားအားလုံး အလုပ်လုပ်နိုင်သော လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများ၊ မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းသူများ အခွင့်အရေးအတွက် လုပ်ဆောင်ပေးနေသည့်သူများနှင့် ဆွေးနွေးပါ။ (ဥပမာ - အလုပ်တာဝန်များ၊ သင်တန်းများ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်ရှိ အတားအဆီးများ၊ အလုပ်ချိန်များ)
- မသန်စွမ်း အဖွဲ့အစည်းများနှင့်အတူ "အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှု" နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် 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 "အဆင်ပြေ သင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင် ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှု" ပံ့ပိုးပေးမည်ဟု ထည့်သွင်းဖော်ပြပါ။
- မသန်စွမ်းအဖွဲ့အစည်းများထံမှ အကူအညီရယူ၍ အလုပ်ကြော်ငြာအား မသန်စွမ်းသူများပါ သိရှိအောင်ပြုလုပ်၍ အရည်အချင်းပြည့်မီသည့် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းလောင်းများအား စုဆောင်းပါ။
- အင်တာဗျူးလာရောက်ဖြေဆိုသည့် အချိန်ကာလတွင်လည်း အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှု လုပ်ငန်းခွင်အခင်းအကျင်းကို အသုံးပြုနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ ဤအချက်တွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည်။

- » အကြားအာရုံခက်ခဲသူများ သို့မဟုတ် စကားပြောရာတွင် အခက်အခဲရှိသူများအတွက် လက်သကော်တပြဘာသာ စကားပြန်များ ထားရှိပေးခြင်း။
- » လှုပ်ရှားသွားလာမှုပိုင်းဆိုင်ရာ အခက်အခဲရှိသူများပါ လက်လှမ်းမီသည့် နေရာများတွင် အင်တာဗျူး ပြုလုပ်ခြင်း။
- » နားမကြားသူများ သို့မဟုတ် စကားပြောရာတွင် အခက်အခဲရှိသူများအတွက် ဖုန်းခေါ်ဆိုခြင်း မပြုလုပ်ဘဲ အီးမေးလ်၊ စာတိုပို့ခြင်း၊ 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 အတူလိုက်ပါ ပေးရန် တောင်းဆိုခြင်း။
- » လုပ်ငန်းချိန်ဇယားအား ပြောင်းလဲရေးဆွဲခြင်း သို့မဟုတ် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု ဖန်တီးပေးခြင်း။
- အင်တာဗျူးမေးမြန်းသည့်သူများကို မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုရှိရန်နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံသည့်ပုံစံများ မပေါက်စေရန် လေ့ကျင့်ပေးခြင်း။
- ၎င်း၏ ဌာနမန်နေဂျာ ဖြစ်လာမည့်သူကို အားလုံးအကျိုးဝင်သော လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်တစ်ခုအား မည်သို့ ဖန်တီးရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ပြဿနာများ ဖြစ်ပေါ်ပါက သတိပြုမိစေရန်နှင့် မသန်စွမ်းသူများနှင့် မည်သို့ ပြောဆိုဆက်ဆံရမည်ကို သင်တန်းများ ပို့ချပါ။
- မိမိခန့်ထားမည့်ဝန်ထမ်း (သို့မဟုတ်) ၎င်း၏ စောင့်ရှောက်သူ (သို့မဟုတ်) အတိုင်ပင်ခံများနှင့်အတူ ၎င်းတို့လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ရန် အဆင်ပြေသင့်လျော်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်ရန် လိုအပ်သည့် ပြုပြင်မွမ်းမံမှု အခင်းအကျင်း များဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းတာဝန်၊ အချိန်ဇယား (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖော်ထုတ်၍ အကောင်အထည်ဖော် ဖန်တီးပေးရမည်။
- မသန်စွမ်းသူများနှင့် အတူတကွ အလုပ်လုပ်မည့် ဌာနထဲတွင် ၎င်းတို့နှင့်ပတ်သက်သည့် အသိပညာပေး အမြင်ဖွင့်သည့် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများကို ဆက်လက်၍ လုပ်ဆောင်သွားရမည်။
- အလုပ်လျှောက်ထားသည့် မသန်စွမ်းသူများ၏ လျှောက်လွှာများကိုလည်း သိမ်းဆည်းထားပြီး အလုပ်နေရာများ လစ်လပ်မှုရှိသည့် အခါတွင် ၎င်းတို့၏ အလုပ်လျှောက်လွှာများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။
- မသန်စွမ်းသူများအတွက် အလုပ်သင်အစီအစဉ်များ စတင်လုပ်ဆောင်ပေးရမည် (အမြဲတမ်း ဝန်ထမ်းများနည်းတူ အလုပ်သင်များ အတွက်လည်း လိုအပ်သောပံ့ပိုးမှုများ ပေးရမည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော လေ့လာမှုမှတ်တမ်းတစ်ခုအရ မသန်စွမ်းသူများအတွက် ဦးတည်သည့် အလုပ်သင်အစီအစဉ် ပံ့ပိုးပေးခြင်းသည် (disability focused internship scheme) ၎င်းတို့ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးကို တိုးမြှင့်ပေးနိုင်မည့် တစ်ခုတည်းသော အရေးအကြီးဆုံးအချက်တစ်ခု ဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

အလုပ်မြဲအောင်ပြုလုပ်ခြင်း

- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများနှင့် ဆွေးနွေးပွဲများ ပုံမှန်ပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို သုံးသပ်ပါ။ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အကြောင်းကြားရာများ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း တိုးတက်မှုနှင့် သင်တန်းများတက်ရောက်ရန် ဟန့်တားနေသည့်အရာများ၊ ကိစ္စရပ်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပါ။
- မန်နေဂျာနှင့် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာနသည် ကျန်ရှိနေသေးသည့် အဟန့်အတားများနှင့် ပြဿနာများကို ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် အတွက် သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းများနှင့် ပြောဆိုဆက်ဆံမှုများ ပြုလုပ်ရမည်။
- လိုအပ်ပါက အဆင်ပြေသင့်လျော်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရန် ညှိနှိုင်းစီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးမှုများ ပြုလုပ်ပါ။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများမှ ထုတ်လုပ်မှု အပြည့်အဝ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ရှင်းလင်းစွာ သတ်မှတ်ပါ။ (သို့မဟုတ်) ပြုပြင်မွမ်းမံပါ။ လိုအပ်ပါက မသန်စွမ်းဝန်ထမ်း၏ အထက်အရာရှိနှင့် ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ပါ။
- လုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခမ်းအနားများ၊ လူမှုရေးပွဲများတွင် မသန်စွမ်းသူများပါ အဆင်ပြေပြေ တက်ရောက်နိုင်စေရန် လုပ်ဆောင်ပါ။
- မသန်စွမ်းသူများ အပါအဝင် မတူကွဲပြားမှုအား ပံ့ပိုးမှုပေးသည့် စီမံခန့်ခွဲရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အကောင်အထည်ဖော် လုပ်ဆောင်ရာတွင် ကြီးကြပ်ရေးအရာရှိများမှ တာဝန်ခံလုပ်ဆောင်ရပါမည်။

- 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 သတ်မှတ်ထားရန်။
 - » အစဉ်အလာအရ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုခံရလေ့ရှိသည့် အခြားအုပ်စုများအတွက် ပြုလုပ်ပေးနေသည့် ခေါင်းဆောင်မှုပိုင်းဆိုင်ရာ သင်တန်း အစီအစဉ်များကဲ့သို့ မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများအတွက်လည်း အထူးပြုလုပ်ပေးပါ။
- လက်ရှိဝန်ထမ်းများနှင့် ဝန်ထမ်းအသစ်များအား မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများကို မည်သို့ကြိုဆို၊ ကူညီရိုင်းပင်းရမည်ကို သင်ကြားပြသပေးပါ။
- မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများ၊ ၎င်း၏မန်နေဂျာနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံမှ မေးမြန်းလာမည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ပတ်သက်သည့် မေးခွန်းများအတွက် ဆက်သွယ်ရမည့်လူ တစ်ဦးဦးအား လူစွမ်းအားရင်းမြစ်ဌာနတွင် ခန့်အပ်ပေးထားရမည်။
- မသန်စွမ်းသူများအလုပ်အကိုင်နှင့် ပတ်သက်သည့် ကိစ္စရပ်များကို ဆွေးနွေးရန်နှင့် စီမံခန့်ခွဲသူများကို အကြံပြုချက်များပေးနိုင်ရန်အတွက် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့် အုပ်စုတစ်စုအား ဖွဲ့စည်းပါ။

၆.၆

မသန်စွမ်းသူများ အကျုံးဝင်သည့် အလုပ်အကိုင် ဖြစ်၊ မဖြစ် စစ်ဆေးနိုင်သည့်စာရင်း

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

- သင်၏ကုမ္ပဏီတွင် မသန်စွမ်းသူများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုလုပ်သည့် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်၊ ကော်ပိုရိတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ (သို့မဟုတ်) မူဝါဒများ ချမှတ် ထားပါသလား။
- သင်၏ကုမ္ပဏီတွင် မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်ခန့်အပ်သွားမည့် ဝေပုံကျန့်ထား (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၌ ဝန်ထမ်းများအားမသန်စွမ်းမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အရေးကိစ္စရပ်များအား သတိမူမိလာအောင် သင်တန်းများ၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်ပေးပါသလား။
- သင်၏ကုမ္ပဏီသည် မသန်စွမ်းဝန်ထမ်းများအား အခြားဝန်ထမ်းများကဲ့သို့ လုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ်များနှင့် တိုးတက်ရန်လမ်းကြောင်းများ တန်းတူအခွင့်အရေးရရှိရန် လုပ်ဆောင်ပါသလား။
- သင်၏ကုမ္ပဏီတွင် လုပ်ငန်းခွင်၌ဖြစ်ပေါ်နေသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဖော်ထုတ်နိုင်ရန်နှင့် တိုင်ကြားနိုင်သည့် ယန္တရားစနစ် 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 ကောင်းမွန်သောပြောဆိုဆက်ဆံမှုနှင့် 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၍” ပြောဆို သုံးနှုန်းပါ။ ဥပမာ - “မျက်မမြင်”ဟု သုံးနှုန်းမည့်အစား “အမြင်အာရုံ မသန်စွမ်းသူ” ဟု ခေါ်ဆိုသုံးနှုန်းပါ။
- မသန်စွမ်းသူမှ သူ့အလိုလို ပြောဆိုလာခြင်းမရှိလျှင် ၎င်း၏ မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်၍ မေးခွန်းများ မမေးမြန်းပါနှင့်။ (ဥပမာ - သင်ဘာကြောင့် ဒီလိုဖြစ်တာလဲ။)
- သင်နှင့် စကားပြောဆိုနေသော မသန်စွမ်းသူ၏ စကားအဆုံးမသတ်သေးလျှင် စကားပြောဆိုခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်း၏စကားကို အဆုံးသတ်ပေးခြင်းတို့ မပြုလုပ်ရပါ။
- သင်မှ အကူအညီပေးနိုင်ရန် မေးမြန်းသည့်အခါတွင် မသန်စွမ်းသူဖက်မှ အကူအညီအား လက်ခံသည်ဟုပြောသည့်အထိ စောင့်ဆိုင်းပါ။ ထို့နောက်တွင် ၎င်း၏ တောင်းဆိုမှုများကို နားထောင် (သို့မဟုတ်) မေးမြန်းပါ။
- စိတ်ရှည်ပါ။ အာရုံစိုက်၍ နားထောင်ပါ။
- အကယ်၍ မသေချာသည့် အချက်များရှိပါက သင့်အနေဖြင့် မည်သို့ဆက်ဆံခံချင်သလဲဟု ကိုယ့်ကိုယ်ကို မေးမြန်းပါ။ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ကြိုက်နှစ်သက်မှုပုံစံနှင့် လိုက်လျောညီထွေမှု ရှိရန် အမြဲတမ်းကြိုးစားပါ။

၇.၁

အလုပ်ခေါ်ခြင်းနှင့် အင်တာဗျူးမေးမြန်းသည့် အဆင့်တွင် ပြောဆိုဆက်ဆံရေး

အလုပ်လျှောက်ထားသူအား လူတွေ့မေးမြန်းရာတွင် အရေးကြီးသောအချက်မှာ အင်တာဗျူး မေးမြန်းသူ (အထူးသဖြင့် ဌာနမန်နေဂျာ) များသည် မသန်စွမ်းမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး မေးမြန်းရာတွင် သက်သေသက်သာဖြင့် သင်လျော်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် မေးမြန်တတ်စေရန် လေ့ကျင့်သင်ကြား ထားသင့်သည်။

မေးမြန်းရန် သို့မဟုတ် ပြောဆိုရမည့်အချက်များ

- အဆင်ပြေသင့်လျော်သည့် လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု ပံ့ပိုးပေးသည် ဖြစ်စေ၊ မပံ့ပိုးပေးသည်ဖြစ်စေ သင် အလုပ်လုပ်နိုင်ပါသလား။
- ဤရာထူးသည် သင်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသည်ဟု အဘယ်ကြောင့် ထင်ပါသနည်း။
- သင်တောင်းဆိုထားသော လုပ်ငန်းခွင် အခင်းအကျင်းသည် သင်၏ လုပ်ငန်းပြီးမြောက်အောင်လုပ်ဆောင်ရာတွင် မည်သို့ အထောက်အကူ ပေးနိုင်သည်ကို ရှင်းပြနိုင်ပါသလား။
- (အကယ်၍ ဝန်ထမ်းများ အားလုံးအနေဖြင့် ဆေးစစ်ချက် ရယူရမည်ဆိုပါက) သင်သည် အလုပ်ခန့်အပ်ရန် ကမ်းလှမ်းခြင်းခံရပါက ဆေးစစ်ချက်များ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါလိမ့်မည်။ ၎င်းဆေးစစ်ချက် အောင်မြင်မှု ရှိ မရှိပေါ်တွင် မူတည်၍ အလုပ်ရမည်၊ မရမည်ကို အဆုံးအဖြတ်ပေးပါလိမ့်မည်။
- လုပ်ဆောင်ရမည့်တာဝန်များ ရှင်းလင်းချက်တွင် ရှင်းပြထားသော အချက်များသည် သင်လုပ်ဆောင်ရမည့် အခြေခံတာဝန်များ ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်အား ၎င်းတာဝန်များကို သင့်အနေဖြင့် မည်သို့ လုပ်ဆောင်သွားမည်ကို ပြောပြပါ။
- အလုပ်တာဝန်များကို လုပ်ဆောင်နေကျအတိုင်း၊ ထုံးစံအတိုင်း လုပ်လေ့ရှိရာတွင် သင်တောင်းဆိုထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခင်းအကျင်းနှင့် ၎င်းတာဝန်များကို အောင်မြင်ပြီးဆုံးအောင် မည်သို့ လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။

မမေးမြန်းသင့် သို့မဟုတ် မပြောသင့်သည့် အချက်များ

- ဒီအလုပ်ကို လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် လုပ်ငန်းခွင် အခင်းအကျင်း တစ်ခုခု လိုအပ်ပါသလား။
- သင်၏ မသန်စွမ်းမှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး ပြောပြနိုင်မလား။
- သင်တင်ပြသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခင်းအကျင်းအတွက် ကုန်ကျမှုစရိတ် မည်မျှရှိနိုင်ပါသလဲ။
- အကယ်၍ သင့်ကို ကျွန်ုပ်တို့ အလုပ်ခန့်မည်ဆိုပါက ကျွန်ုပ်တို့ အနေဖြင့် လုပ်ဆောင်ရမည့်၊ တာဝန်ယူရမည့် ကိစ္စရပ်များနှင့် လုံခြုံရေးကိစ္စများအတွက် စိတ်ပူပန်မှုရှိပါသည်။
- သင့်အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းခွင်ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိ၊ မရှိကိုလည်း ကျွန်ုပ်တို့ စိတ်ပူပန်မှုရှိပါသည်။
- အလုပ်ကို ဤနည်းအတိုင်း လုပ်ကိုင်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ လုပ်ဆောင်၍ မရနိုင်ပါ။
- ဝန်ထမ်းများသည် လုပ်ငန်းတာဝန်များ လုပ်ဆောင်ရာတွင် လုပ်နေကျအတိုင်း အသားတကျ ဖြစ်နေသောကြောင့် သင်တောင်းဆိုသည့် လုပ်ငန်းခွင် အခင်းအကျင်းကို ၎င်းတို့ လက်ခံလိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။

၇.၂

သင့်လျော်မှန်ကန်သော စကားလုံးအသုံးအနှုန်းများကို အသုံးပြုခြင်း

အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော စကားလုံးအသုံးအနှုန်းများသည် မသန်စွမ်းသူအဖွဲ့အစည်းများမှ သဘောတူထားသည့် အသုံးအနှုန်း ဥပမာ အချို့ကိုဖော်ပြထားခြင်းဖြစ်သည်။ ဤအချက်များကြောင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုရာတွင် စိတ်အနှောင့်အယှက်မဖြစ်ပါနှင့်။ စိတ်အေးအေးထားပါ။ 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) ဒုက္ခိတ | <ul style="list-style-type: none"> ကိုယ်အင်္ဂါ မသန်စွမ်းသူ၊ မသန်စွမ်းသူ သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းမှု တစ်ခုခုရှိသူ၊ ဖြစ်နိုင်ပါက လှုပ်ရှားသွားလာရန် အခက်အခဲရှိသူဟု ခေါ်နိုင်ပါသည်။ ရွှေ့လျားမှုအကန့်အသတ်ရှိသူ PRM (ရွှေ့လျားမှု အကန့်အသတ် ရှိသူကို သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ အဓိကထား တွဲသုံး ကြသည်) |
| <ul style="list-style-type: none"> တိုးချဲ့လ်ဖြင့်သာ ရွှေ့လျားနိုင်သူ တိုးချဲ့လ်သမား | <ul style="list-style-type: none"> တိုးချဲ့လ်အသုံးပြုသူ |
| <ul style="list-style-type: none"> စိတ်ရောဂါ စိတ်ရောဂါသည် စိတ်ကစဉ်ကလျား ရောဂါသည် အရူး | <ul style="list-style-type: none"> စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မသန်စွမ်းသူများ စိတ်ကျန်းမာရေး ရောဂါရှိသူများ |
| <ul style="list-style-type: none"> မသန်မစွမ်း (handicapped person) ဉာဏ်ထုံထိုင်းသူ ပုံမှန်မဟုတ်သူ(subnormal) ဖွံ့ဖြိုးမှုနှေးကွေးသူများ | <ul style="list-style-type: none"> ဒေါင်းစင်ဒရမ်းရှိသူများ သူငယ်နာအကြောတင်း ရှိသူများ ဦးနှောက်ထိခိုက် ဒဏ်ရာရရှိသူများ အော်တစ်ဇင် ဉာဏ်ရည် မသန်စွမ်းများ၊ သင်ယူမှုခက်ခဲသူများ |
| <ul style="list-style-type: none"> သက်ကြီးပု (သို့မဟုတ်) လူပု | <ul style="list-style-type: none"> ကိုယ်ခန္ဓာသေးကွေးသူများ၊ သို့မဟုတ် ကိုယ်ခန္ဓာဖွံ့ဖြိုးမှု အားနည်း သူများ |
| <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။

ANNEX A

A.1 မသန်စွမ်းအရေးကိစ္စများ လုပ်ဆောင်နေသော မြန်မာနိုင်ငံရှိအဖွဲ့အစည်းများ

ASSOCIATION FOR AID AND RELIEF, JAPAN (AAR Japan)

AAR Japan runs a vocational training centre (VTC) for persons with disabilities.

www.aarjapan.gr.jp/english/about/
www.facebook.com/aarjapan.myanmar/

ASSOCIATION OF MYANMAR DISABLED WOMEN AFFAIRS (AMDWA)

AMDWA focuses on creating job opportunities and enhancing confidence for women with disabilities.

www.facebook.com/DPO.AMDWA/

EDEN CENTRE FOR DISABLED CHILDREN

The Eden Centre for Disabled Children (ECDC) provides special education and rehabilitation for children with disabilities. It also conducts awareness-raising workshops for various stakeholders and implements projects to enhance community development that is inclusive of persons with disabilities.

www.edencentre.org

FHI 360

FHI 360 provides grants to local CSOs, Media organizations and DPOs to promote disability rights, advocacy and campaign. Moreover, FHI360 provides technical resource and expertise to upgrading the capacity of CSO Partners, Media and DPOs regarding organizational development, skills building and disabled inclusive media outlet as well. In addition, FHI trains and helps CSO Partners, Media Partners and DPOs to have inclusion policy on gender, disability, LGBTIQ, ethnicity and religion minority to include in their organizational action.

Email: vbawi@fhi360.org

FUTURE STARS SELF-ADVOCACY ORGANIZATION OF PERSONS WITH INTELLECTUAL DISABILITY.

Future Stars Self-Advocacy Organization is pioneering intellectual disabilities organization which is mainly led by person with intellectual disabilities including self-advocates, parents of individuals and volunteers. They work mainly on independent living, advocacy, small-scale income generation, home stay training and parental education training related to self-advocacy in community.

Email: futurestars172@gmail.com

HUMANITY AND INCLUSION (FORMERLY HANDICAPPED INTERNATIONAL) MYANMAR

HI Myanmar implements projects and focuses on Community Based Rehabilitation, Access to services and protection, Emergency preparedness, Humanitarian Mine Action (Including Mine Risk Education and Victim Assistance), and Disability Inclusive Development (including a livelihood component) for person with disabilities, person with injuries and communities living in contaminated areas.

www.hi.org

ICCO-COOPERATION

ICCO's project, called REVEAL is to enhance alternative livelihoods for persons with disabilities to have a dignified income through capacity building, health support, assistance for improved access to financial support like credit, and facilitation of involvement of legal measures to ensure persons with disabilities and right to dignified livelihoods.

www.icco-cooperation.org/en/countries/Myanmar

JOB COACHING COALITION MYANMAR (JCCM)

JCCM helps to find employment opportunities for persons with disabilities and carries out job coach training for DPOs, NGOs and businesses. The members include Shwe Min Thar Foundation, Myanmar Autism Association, Mary Chapman School for the Deaf and Pyin-Oo-Lwin Needy Blind School.

www.facebook.com/ShweMinnThaFoundationMyanmar/

LIRNEASIA

Lirne Asia is a regional thinktank seeking to facilitate the use of ICT in the region through research that catalyzes policy change. In August 2018 they published a report on Enabling the disabled: the role of ICTs in the lives of persons with disabilities in Myanmar.

<https://lirneasia.net/>

MMPWD

mmPWD is an android web application which is created to improve Myanmar-speaking Persons with Disabilities' access to information. mmPWD aims at connecting PWDs across Myanmar, and helping them fight for their rights. iSchool is the owner of mmPWD project; and Ne Lynn Aung and Kyaw Zin Soe from iHub Group, provide technical supports for web development and information management.

<http://www.mmpwd.org/>

**MYANMAR ACCESSIBLE
TOURISM CENTER (MATC)/
ACCESSIBLE MYANMAR**

MATC provides barrier-free travel in Myanmar by promoting rights of travelers with disabilities, organising barrier-free travel in Myanmar, and providing training on accessible tourism to various stakeholders.

www.accessiblemyanmar.com

**MYANMAR AUTISM
ASSOCIATION (MAA)**

MAA provides awareness-raising workshops on autism.

www.autismmyanmar.org

**MYANMAR CHRISTIAN
FELLOWSHIP OF THE BLIND
(MCFB)**

MCFB aims to raise and develop the educational level of persons with seeing difficulty to become independent, and to participate in society on an equal basis with others.

www.mcfblind.org/en/

**MYANMAR DEAF
COMMUNITY
DEVELOPMENT
ASSOCIATION (MDCDA)**

Myanmar Deaf Community Development Association (MDCDA) promotes legal protection for disability rights and builds the capacity of all persons with disabilities to live independently including persons with hearing difficulty.

www.facebook.com/mdcda.org.mm

**MYANMAR FEDERATION OF
PERSONS WITH DISABILITY
(MFPD)**

The Federation (previously called Council) is a national association of persons with disabilities. Their aim is to promote the rights and full participation of persons with disabilities through advocacy, education, and awareness-raising in Myanmar.

www.facebook.com/Myanmar-Council-of-Persons-with-Disabilities-1418386865125480/

**MYANMAR INDEPENDENT
LIVING INITIATIVE (MILI)**

MILI works for the areas of disability inclusion in elections and political participation, business, education, employment, arts, disaster risk reduction, and development including barrier-free environments.

www.mili.org.mm

www.facebook.com/milimyanmar2011

**MYANMAR NATIONAL
ASSOCIATION OF THE BLIND
(MNAB)**

MNAP was established to promote the quality of life and advocating for equal rights in society for persons with seeing difficulty, by ensuring holistic development and encouraging disabled inclusiveness in policy design.

www.mnab-myanmar.org

**MYANMAR PHYSICALLY
HANDICAPPED
ASSOCIATION (MPHA)**

MPHA provides training on capacity and assistive devices to persons with disabilities. MPHA aims to promote the rights of victims of anti-personnel mines and/or explosive remnants of war (ERW) and other persons with disabilities to access health and social services and take part in decision-making relating to social protection programs.

www.myanmarmpha.org

**SHWE MIN THAR
FOUNDATION (SMTF)**

SMTF works on education, livelihood and income generation, health, and environmental and social issues for persons with disabilities. By bringing them throughout their individual disabilities in building capacity for job opportunities, SMTF strives to create an inclusive society.

www.facebook.com/ShweMinnThaFoundationMyanmar

**THE LEPROSY MISSION
MYANMAR (TLMM)**

TLMM is focused on reducing barriers for persons with disability and people affected by leprosy such as delayed access to health services, lack of access to private and public spaces, and raising awareness to combat discrimination across all areas and sectors that prevents their full participation and acceptance in society.

www.facebook.com/LeprosyMission

Email: zmaung@tlmmyanmar.org

**GOVERNMENT SCHOOLS
PROVIDE VOCATIONAL
TRAINING**

Kyie Myin Dine Training school for visual impairments in Yangon
Address - No. 132, Panpingyee Road, Kyeemymdine Township, Yangon
Tel: 531548

**TRAINING SCHOOL FOR
HEARING IMPAIRMENTS IN
MANDALAY**

Address - Chan Mya Thazi (South) Quarter Chan Mya Thazi Township, Mandalay
Tel: 02-34617

**TRAINING SCHOOL FOR
ADULTS WITH DISABILITIES
IN YANGON**

Address - No. 65 Kyaikwine Pagpda Road, Yangon
Tel: 01661712

SOCIAL ENTERPRISES

DISABILITY INCLUSIVE BUSINESS INITIATIVE (DIBI)

DIBI offers a various range of services, including printing, car hire business, music and musical instrument courses, music entertainment service and musical instrument rental business.

www.facebook.com/DIBIMyanmar

INCLUSIVE PWD'S BUSINESS ORGANIZATION (PURPLE LILY GROUP)

Purple Lily Group works for the development of individual persons with disabilities or DPOs' self-employment, increasing own creation and producing quality products, marketing persons with disabilities' products and sharing knowledge between persons with disabilities themselves.

Email: dkhinmyosu53@gmail.com

HLA DAY

Hla Day is a non-profit social enterprise that works with local artisans, disadvantaged groups and small local businesses to create quality handmade products with a fun and contemporary twist.

www.hladaymyanmar.org

PANN NANN EIN

Pan Nann Ein supports individuals with disabilities, while simultaneously raising awareness of neglected disability issues, including physical disabilities, psychosocial disabilities, learning disabilities, and language and speech difficulties.

www.facebook.com/pannnannein/

POMELO

Pomelo's outlets sell a variety of products and gifts from social enterprises employing persons with disabilities. These social enterprises welcome enquiries concerning corporate gifts.

www.pomeloformyanmar.org

YANGON BAKEHOUSE

Yangon Bakehouse is dedicated to empowering women and championing social inclusion. Our sustainable, community-supported cafés, and cakes and catering services, help secure livelihoods for those who need it most, by providing life and job skills training to disadvantaged women, and extending employment opportunities to persons with disabilities.

www.yangonbakehouse.com

A.2 စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများ

| အဖွဲ့အစည်းအမည် | Workplace Audit | စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အမြင်ဖွင့်သင်တန်းများ | သင်္ကေတပြဘာသာစကား |
|--|-------------------------------------|---|-------------------------------------|
| ASSOCIATION FOR AID AND RELIEF, JAPAN (AAR Japan) | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| ASSOCIATION OF MYANMAR DISABLED WOMEN AFFAIRS (AMDWA) | | | |
| EDEN CENTRE FOR DISABLED CHILDREN | | | |
| FUTURE STARS SELF ADVOCACY ORGANIZATION | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| JOB COACH COALITION MYANMAR (JCCM) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| MYANMAR AUTISM ASSOCIATION (MAA) | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| MYANMAR DEAF COMMUNITY DEVELOPMENT ASSOCIATION (MDCDA) | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| MYANMAR FEDERATION OF PERSONS WITH DISABILITY (MFPD) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| MYANMAR INDEPENDENT LIVING INITIATIVE (MILI) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| MYANMAR NATIONAL ASSOCIATION OF THE BLIND (MNAB) | | | |
| SHWE MIN THAR FOUNDATION (SMTF) | | <input checked="" type="checkbox"/> | |

| မျက်မမြင်စာ (သို့မဟုတ်) အသံ | မသန်စွမ်းများအတွက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းများ | ကျွမ်းကျင်မှုဖြင့် သင်တန်းများ | Job Coach | အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်ရှာဖွေ ပေးခြင်း |
|-------------------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | <input checked="" type="checkbox"/> | | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | | | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | <input checked="" type="checkbox"/> | | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

ANNEX B

ကိုးကားချက်များ

World Report on Disability, World Health Organization (2011)

The 2014 Myanmar Population and Housing Census: Thematic Report on Disability, Department of Population, Ministry of Labour, Immigration and Population, with technical assistance from UNFPA (2017)

မသန်စွမ်းမှုဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း

Convention on the Rights of Person with Disabilities (CRPD), UN General Assembly (2016)

First Myanmar National Disability Survey, Department of Social Welfare, Ministry of Social Welfare, Relief and Resettlement, Republic of the Union of Myanmar and The Leprosy Mission International (Myanmar) (2010)

Situation Analysis of Children with Disabilities in the Republic of the Union of Myanmar, UNICEF Myanmar (2016)

Corporate Social Responsibility and Disability (CSR-D), MCRB and Myanmar Deaf Community Development Association (2014)

Situation of Wage Employment of People with Disabilities: Ten Developing Countries in Focus, Handicap International (2016)

ILO and Disability Inclusion, International Labor Organization (2015)

2015 Law on the Rights of Persons with Disabilities, Pyidaungsu Hluttaw (2015)

Myanmar National Building Code Abstract, Ministry of Construction, Myanmar Engineering Society and UN-Habitat (2016)

မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းအတွက် စီးပွားရေး အကျိုးအမြတ်ရရှိမှု

The Business Case for Employing People with Disabilities - Employ outside the box: The rewards of a diverse workforce, Australia Chamber of Commerce and Industry (2012)

Workplace Accommodations: Low Cost, High Impact, U.S. Department of Labor, Job Accommodations Network annual report (2017)

Exploring the Bottom Line: A Study of the Costs and Benefits of Workers with Disabilities, DePaul University (2007)

A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities, Siperstein GN, Romano N, Mohler A, Parker R. Journal of Vocational Rehabilitation. 2006;24(1):3-9 (2016)

မှန်ကန်သော ဘာသာစကား အသုံးပြုမှု

Inclusive language: words to use and avoid when writing about disability, UK Department for Work and Pensions, Office for Disability Issues (2014)



ကိုစောဆန်းဒေး (အသက် ၃၇ နှစ်) သည် ပိုလီယိုရောဂါကြောင့် လက်ဝဲဘက် ခြေထောက် မသန်စွမ်းသူတစ်ဦးဖြစ်ပြီး၊ ဆံသဆရာ ဖြစ်ချင်သည့် သူ၏အိမ်ကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် AAR Japan သင်တန်းကျောင်းတွင် သင်တန်းတက်ရောက်နေသူဖြစ်ပါသည်။

ANNEX C

ဆက်လက်၍ လေ့လာဖတ်ရှုလိုပါက

ILO STANDARDS ON EMPLOYMENT OF PERSONS OF DISABILITIES

ILO code of practice: Managing disability in the workplace

C159, Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983

R168, Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983

C111, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958



မခိုင်သန္တာဦး (အသက် ၂၉ နှစ်) သည် မွေးရာပါခြေထောက် မသန်စွမ်းသူတစ်ဦးဖြစ်ပါသည်။ သူမသည် MAB ဘဏ်သို့ ဖုန်းဖြင့် မေးမြန်းသူများ၏ မေးခွန်းများကို ပြန်လည်ဖြေကြားရသည့် နေရာတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ပါသည်။

ANNEX D

အသုံးဝင်သည့် စာအုပ်များ

Recruiting, Hiring, Retaining, and Promoting PEOPLE WITH DISABILITIES: A resource guide for employers

Tips for Recruiting with disability, Employer Assistance and Resource Network (EARN)

Disability in the Workplace- Company Practices, ILO, January 2011

Learning Directly from Disabled People, A Toolkit for Global Business, Business Disability International (bdi), 2016

Disability Communication Guide, Business Disability Forum: Technology Taskforce. Comprehensive quick reference guide. Gives guidance on language and etiquette. Advises on specific impairments and preferred modes of assistance. Practical advice on how to recognise and avoid attitudes and behaviour which can create misunderstandings and barriers

CSR-D self-diagnosis questionnaire. This enables companies to assess their situation on inclusion in their corporate social responsibility practices. Available in English online and in hard copy in Myanmar language in the MCRB/MDCDA publication CSR-D (see above).



မခင်ချမ်းမြေ့မြင့်စိုး (အသက် ၃၂ နှစ်) သည် ပိုလီယိုရောဂါကြောင့် ခြေထောက်မသန်စွမ်းသူ တစ်ဦးဖြစ်ပါသည်။ သူမသည် AAR Japan သင်တန်းကျောင်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေပါသည်။



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



ADDRESS:

6(a) Shin Saw Pu Road
Kayin Chan Ward, Ahlone Township, Yangon
Myanmar

P. +95 1 512613
E. info@myanmar-responsiblebusiness.org
www.mcrb.org.mm
www.myanmar-responsiblebusiness.org

ADDRESS:

Yangon Office
No.65, Kyaikwine Pagoda Road,
Mayangone Township, Yangon, Myanmar

P. +95 (0)1 9661712
E. aarmyanmar@gmail.com
www.aarjapan.gr.jp
www.aarjapan.gr.jp/english/