

[၂၀၂၅ ခုနှစ်ထုတ်]

စိုက်ပျိုးမွေးမြူရေးနယ်ပယ်တွင် တိုဒုတေးဂိနိုးနိုင်ငံခြားသားများလက်ခံခြင်း၏ ဥပမာကောင်းများ

Mitchan Kobo Co., Ltd

~ နားလည်ရလွယ်သော အကဲဖြတ်အမှတ်ပေးစနစ်ကိုထည့်သွင်း၍ လုပ်ကိုင်ရလွယ်ကူသော

ဝန်းကျင်ဖန်တီးရာတွင် အစွမ်းကုန် ~

<p style="text-align: center;">အခြေခံအချက်အလက်</p> <p>တည်နေရာ ခုမမိုတိုစီရင်စု ခါမိမာရှိခိခရိုင် မာရှိခိမြို့</p> <p>Mitchan Kobo Co., Ltd</p> <p>၂၀၁၅ခုနှစ်တွင် စုစည်းတည်ထောင်။ ညီအစ်မ ၃ယောက်မှ ကြီးကြပ်။</p> <p>စိုက်ပျိုးဧရိယာ ဖန်လုံအိမ် ၇၃လုံး (၃.၅ဟက်တာ)</p> <p>အဓိကသီးနှံ ဆလတ်တစ်မျိုး (baby leaf)</p> <p>ဝန်ထမ်းဖွဲ့စည်းပုံ ဂျပန်လူမျိုး ၁၂ဦး + နိုင်ငံခြားသား ၆ဦး (တိုဒုတေးဂိနိုး အမှတ်စဉ် (၁) ၃ဦး + အမှတ်စဉ် (၂) ၃ဦး)</p>	
--	---

ကွဲပြားခြားနားသောဆောင်ရွက်မှု

- ① စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများထဲတွင် ထူးခြားစွာတစ်ပတ်လျှင်အပြည့်အဝနားရက် (၂)ရက် စနစ်ကျင့်သုံး။ မိန်းကလေးများသောအလုပ်ဖြစ်သောကြောင့် မီးဖွားခွင့်၊ ကလေးပြုစုပျိုးထောင်ခွင့် စသော ဝန်ထမ်းအကျိုးခံစားခွင့်များအား အပြည့်အဝပေးထားပြီး စိတ်ချလက်ချအလုပ်လုပ်နိုင်မည့် ဝန်းကျင်တည်ဆောက်မှုမှာ အားသွန်ခွန်စိုက်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။
- ② ၂၀၂၂ခုနှစ်မှစတင်၍ အမှတ်ပေးအကဲဖြတ်စနစ်ကို စတင်မိတ်ဆက်။ လုပ်ငန်းစဉ်တိုင်းတွင် လုပ်နိုင် / မလုပ်နိုင်ကို ရှင်းလင်းအောင်လုပ်ပြီး စွမ်းဆောင်ရည်အရလစာကွာဟမှုကို မြင်သာအောင် လုပ်ခဲ့ပါသည်။ တချိန်တည်းတွင် မလုံလောက်နေသောအပိုင်းက လက်တွေ့ကျကျဖြစ်လာခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၏လုပ်ချင်ကိုင်ချင်စိတ်ကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ စက်ရုံမှူးအဖြစ် တိုက်ရိုက်ခန့်အမှတ်စဉ် (၂) နိုင်ငံခြားသားအား ရာထူးခန့်အပ်ထားပြီး ဂျပန်လူမျိုး၊ နိုင်ငံခြားသားဟူ၍မခွဲခြားဘဲ ညွှန်ကြားမှုပေးစေပါသည်။

(၁) ကုမ္ပဏီကို “နောက်ထပ်နေစရာနေရာတစ်ခု” ဖြစ်အောင်လုပ်ချင်

- ① ၂၀၁၄ခုနှစ်လောက်မှစတင်ပြီး ဝန်ထမ်းခေါ်ယူသော်လည်း ဂျပန်လူမျိုးများထံမှ လျှောက်ထားမှု မရှိလာဘဲ ကာလရှည်ကြာ ဝန်ထမ်းအင်အားမလုံလောက်ဘဲဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ တာဝန်ခံ လက်မှတ်ရ ပြည်သူ့စာရင်းကိုင် (CPA) ၏တိုက်တွန်းမှုဖြင့် နိုင်ငံခြားသားခန့်အပ်ခြင်းအား ထည့်သွင်းစဉ်းစားခဲ့ပါသည်။ ယခင်ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌ (ဥက္ကဋ္ဌကြီးMitsunaga ၏ဖခင်ရင်း) မှ ကိုယ့်သားသမီးသဖွယ်မတွေ့နိုင်လျှင် နိုင်ငံခြားသားကိုအလုပ်ခန့်လို့မရဘူးဟု

ပြောကြားခဲ့တာကြောင့် လေးလေးနက်နက်စဉ်းစားပြီးနောက်မှ ခန့်အပ်ဖို့ခြေစုံပစ်ဝင်ခဲ့ပါသည်။
ခန့်အပ်ရာမှာ ရိုးရှင်းပြီး အပြုံးချိုသောသူများကို ရွေးချယ်ခဲ့ပါသည်။

② ၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် ဗီယက်နမ်မှ မိန်းကလေး၃ဦးကို နည်းပညာအလုပ်သင်အဖြစ် လက်ခံခဲ့ပါသည်။
ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စများအတွက် ကူညီပေးခဲ့သော်လည်း လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ
အကြောင်းအရာများကိုတော့ ဝန်ထမ်းများနှင့်လွှဲခဲ့ပါသည်။ ထိုအချိန်မှာပင် ခူမမိုတိုငလျင်
ဖြစ်ပွားပြီး သူတို့ကို မိဘတွေစိုးရိမ်ပူပန်နေကြမည်ကိုပြောခဲ့သော်လည်း “ပြန်လို့မဖြစ်ဘူး။
ဒီမှာအလုပ်လုပ်ချင်တယ်” ဟု ပြောကြပါသည်။ ငလျင်လှုပ်ပြီး၁လလောက်အကြာထိ အတူတကွ
နေထိုင်စားသောက်ခဲ့ကြပါသည်။ ဂျပန်လူမျိုးဝန်ထမ်းများဆီမှ “အဲဒီမိန်းကလေးတွေနဲ့
တောက်လျောက် အလုပ်အတူတူလုပ်သွားချ်တယ်” ဟူသောစကားသံများလည်း ကြားရပါသည်။

③ ယခုအခါတွင် ကုမ္ပဏီမှမူလနည်းပညာအလုပ်သင်
ဖြစ်ခဲ့သော တိုခုတေးဂိနိုးနိုင်ငံခြားသား ၆ဦးရှိပြီး
ထိုထဲတွင် ၃ဦးမှာ တိုခုတေးဂိနိုး အမှတ်စဉ် (၂) ဖြစ်သည်။
လက်ထပ်၊ မီးဖွားပြီး အိမ်ရှင်မအဖြစ်အလုပ်လုပ်နေသည့်
နိုင်ငံခြားသားဝန်ထမ်းလည်း ရှိပါသည်။ ကုမ္ပဏီက နောက်ထပ်နေစရာနေရာတစ်ခုဖြစ်နိုင်ဖို့
ဦးတည်ပြီး ဆောင်ရွက်လာခဲ့ပြီး တောက်လျောက်အလုပ်လုပ်ချင်သည်ဟူသော
နိုင်ငံခြားသားလည်း ရှိတာကြောင့် စိတ်ချလက်ချ အလုပ်လုပ်နိုင်သည့်နေရာတစ်ခုအဖြစ်
လုပ်နိုင်ခဲ့သည်ဟု ထင်ပါသည်။



(၂) အလုပ်လုပ်ပုံကိုပြန်လည်ပြင်ဆင်၍ နိုင်ငံခြားသားဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်လုပ်ချင်စိတ်ကို မြှင့်တင်

① ၂၀၂၂ခုနှစ်တွင် တစ်ပတ်လျှင်အပြည့်အဝနားရက် (၂) ရက်စနစ်ကို စတင်မိတ်ဆက်ခဲ့သော်လည်း နိုင်ငံခြားသားများဖက်မှ အရမ်းကန့်ကွက်ခဲ့ကြသည်။ ယခင်ကတနင်္ဂနွေတစ်ရက်သာ နားရက်ဖြစ်ပြီး နိုင်ငံခြားသားအများစုက အမြဲလိုအိမ်မှာအိပ်နေပြီး ညနေလောက်မှ အိပ်ယာထပြီး ဈေးဝယ်သွားတာတို့ လုပ်လေ့ရှိကြသည်။ ခန္ဓာကိုယ်ကိုပိုပြီး အနားပေးစေလိုပြီး ငယ်သေးတဲ့အရွယ်မှာ ဒီလိုမဖြစ်သင့်ဘူး။ လစာတိုးပေးမှာဖြစ်လို့ အနားယူပါဟုပြောသောအခါမှ “ကောင်းပါပြီ” ဆိုပြီးဖြစ်လာခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်းစရိတ်မြင့်တက်လာသလားဟုဆိုလျှင် ထိုသို့မဟုတ်တဲ့အပြင် ပို၍ပင်အလုပ်တွင်တွင်ကျယ်ကျယ်ပြီးမြောက်လာခဲ့ပါသည်။

② အသက် ၁၈နှစ်ကတည်းက ဂျပန်ကိုရောက်လာခဲ့ပြီး စနစ်ကြာအလုပ်လုပ်နေသော ဝန်ထမ်းလည်း ရှိသည်။ လူငယ်ဘဝတစ်လျှောက်လုံး ဂျပန်မှာပဲကုန်ဆုံးခဲ့သည်ဆိုသော်လည်း အရွယ်ရောက်သူများနေအတွက် ကီမိုနိုစီစဉ်ပေးတာ၊ ကိုရိုနာမတိုင်ခင် တိုကျိုသို့လေ့လာရေးခရီးနှင့် ကာရာအိုကေးပြိုင်ပွဲသွားတာ စသဖြင့် အလုပ်လုပ်ဖို့ချည်းသာမဟုတ်ဘဲ ဂျပန်ကိုလည်း ပျော်ရွှင်ခံစားကြည့်စေချင်ပါသည်။

③ မီးဖွားခွင့်၊ ကလေးပြုစုပျိုးထောင်ခွင့်ပံ့ပိုးပေးရုံသာမက ကလေးပြုစုပျိုးထောင်သည့်ဝန်ထမ်းအား ကူညီပံ့ပိုးပေးသည့်ဝန်ထမ်းအပေါ် ကလေးပြုစုပျိုးထောင်ပံ့ပိုးခြင်းခံစားခွင့်ကိုလည်း ထည့်သွင်းပေးထားပါသည်။ ၂၀၂၃ခုနှစ်တွင် Work Style Reform အမျိုးအစားဖြင့် စိုက်ပျိုးရေး၊ သစ်တောနှင့်ရေလုပ်ငန်းဝန်ကြီးမှ ချီးမြှင့်သော နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ ထူးချွန်စီမံခန့်ခွဲမှုစီးပွားရေး



လုပ်ငန်းဆုအား လက်ခံရရှိခဲ့ပါသည်။ "အားလုံးရဲ့ကျေးဇူးကြောင့်ပါ" ဟုပြောသောအခါ နိုင်ငံခြားသားများထံမှ ကိုယ်လုပ်မယ့်အလုပ်ကိုလုပ်ခဲ့ရုံပါပဲဆိုပြီး ပြန်လည်တုံ့ပြန်ခဲ့ကြသည်။ ဆုလက်ခံရရှိခဲ့သည့်ကျေးဇူးအနေဖြင့် စားပွဲတစ်ခုကိုကျင်းပခဲ့ပါသည်။ ဆုရရှိခြင်း၊ အင်တာဗျူးလာမေးခြင်းများဟာလည်း ဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်လုပ်ချင်စိတ်ကို မြှင့်တင်ပေးဖို့နှင့်ဆက်နွယ်နေပြီး ပိုမိုတောက်ပြောင်လာစေသည်ဟု ထင်ပါသည်။

(၃)အမှတ်ပေးအကဲဖြတ်ခြင်းနစ် စတင်မိတ်ဆက်ခြင်း၊ သက်မွေးဝမ်းကြောင်း မြှင့်တင်ခြင်းတို့နှင့် ပတ်သက်၍

- ① လုပ်လခစာမှာ လပေးစနစ်ဖြစ်ပြီး အလုပ်စ,ဝင်သည့်အချိန် အခြေခံလစာမှာ ယန်း၁သိန်း၈သောင်း ဖြစ်သည်။ ယခုအခါ ၃နှစ်မြောက် တိုရုတေးဂိနိုး အမှတ်စဉ် (၁)မှာ ယန်း၂သိန်း၊ ၈နှစ်မြောက် တိုရုတေးဂိနိုး အမှတ်စဉ် (၂)မှာ ယန်း၂သိန်း၃သောင်း (မည်သည်မဆို အချိန်ပိုကြေးသပ်သပ်) ဖြစ်သည်။ အခြေခံလစာမှာ အမြတ်အစွန်းထွက်ပါက တိုးပေးမည်ဟူ၍လည်း ကတိပေးထားသည်။ စွမ်းဆောင်ရည်ပေါ်မူတည်၍လစာပေးခြင်းကိုလည်း ထားရှိသော်လည်း နိုင်ငံခြားသားများထံမှ ဘာကြောင့်နိုင်ငံခြားသားအချင်းချင်း ပမာဏမတူရသလဲဟုမေးခြင်းမျိုးလည်းရှိပြီး ၂၀၂၂ခုနှစ်မှာ အကဲဖြတ်အမှတ်ပေးစနစ်အား စတင်မိတ်ဆက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။
- ② ပျိုးကျခြင်းနှင့် ရိတ်သိမ်းခြင်းစသည့်လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကောင်းကောင်းသိထားပြီး တစ်ယောက်ထဲလုပ်နိုင်လျှင် ဘယ်လောက်၊ သူများကိုမေးရင်းနှင့်လုပ်နိုင်လျှင်

ဘယ်လောက်ဆိုသော ငွေပမာဏကို အမျိုးအစားအလိုက် သတ်မှတ်ထားပါသည်။

အကဲဖြတ်စာရွက်အပေါ်အခြေခံပြီး ဝန်ထမ်းအားလုံးနှင့်အင်တာဗျူးလုပ်၊ လစာတိုးဖို့အတွက် ဘာကိုသင်ယူဖို့လိုအပ်သလဲဆိုတာကို ပြောပြပါသည်။ တစ်ယောက်လျှင် ၁နာရီနှင့်အထက် ကြာသော်လည်း သူမတို့ကိုယ်တိုင်က ထိုအချိန်ကို တန်ဖိုးထားပေးသည်ဟုထင်ရပါသည်။

- ③ စိုက်ခင်းနှင့်စက်ရုံတွင် ခေါင်းဆောင်ထားရှိပါသည်။ စက်ရုံပိုင်းတွင် တိုခူတေးဂိနိုး အမှတ်စဉ် (၂) နိုင်ငံခြားသားအား ခေါင်းဆောင်အဖြစ်တာဝန်ပေးအပ်ထားပြီး ဂျပန်လူမျိုး၊ နိုင်ငံခြားသားဟူ၍ မခွဲခြားဘဲ ခေါင်းဆောင်မှ အမှတ်ပေးအကဲဖြတ်ပါသည်။ သူမက အကဲဖြတ်ချက် တော်တော်တင်းကြပ်သော်လည်း ချစ်စရာကောင်းပြီးအားကိုးရသောရပ်တည်မှုဖြစ်သည်။ ကာလရှည်ကြာအလုပ်လုပ်နိုင်ရန်အတွက် အမှတ်စဉ် (၂) စာမေးပွဲဖြေရန်ပံ့ပိုးပေးလျက်ရှိပြီး ၃ဦး အောင်မြင်ပြီးဖြစ်သည်။

④ အမှတ်ပေးအကဲဖြတ်ခြင်းသည် ဝန်ထမ်းကိုဝေဖန်ဆုံးဖြတ်သည့်နေရာမဟုတ်ဘဲ လုပ်နိုင်သောအရာ၊ မလုပ်နိုင်သေးသောအရာကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိဖို့အတွက် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ အင်တာဗျူးလုပ်ချိန်တွင် “ဒီနေရာကို ကြိုးစားကြမယ်” ဟုပြောပြခြင်းဖြင့် နိုင်ငံခြားသားများလည်း ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျ မိမိကိုယ်ကို ကြည့်နိုင်လာပါမည်။ အရေးကြီးသည်မှာ လစာသုံးသပ်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ မလုပ်နိုင်သေးတဲ့အရာကို သတိပြုမိစေဖို့ဟုထင်ပါသည်။ သူတို့တွေကိုယ်တိုင်လည်း အဆိုပါ နောက်နှစ်မှာ အမှန်တကယ်ကြိုးစားလာကြပါသည်။

[နိုင်ငံခြားသားဝန်ထမ်းများအားအင်တာဗျူး]

① ဘယ်အချိန်ကစပြီး ဂျပန်မှာအလုပ်လုပ်နေတာလဲ။
အလုပ်အကြောင်းအရာနဲ့ပတ်သက်ပြီးလည်း ပြောပြပေးပါ။



Ron san

→ဗီယက်နမ်နိုင်ငံသားဖြစ်ပါတယ်။ ဂျပန်ကို လွန်ခဲ့တဲ့၄နှစ်က လာခဲ့ပါတယ်။ စတုရန်းက ဆောက်လုပ်ရေးနည်းပညာအလုပ်သင်အဖြစ် လုပ်ကိုင်နေခဲ့ပေမယ့် လက်ထပ်ပြီးနောက် အမျိုးသမီးအလုပ်လုပ်နေခဲ့တဲ့ Mitchan Kobo မှာ အတူတူ အလုပ်လုပ်နေပါတယ်။ ဗီယက်နမ်မှာ မိဘတွေက လယ်ယာလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ကြပြီး စပါးနဲ့ မုန်ညှင်းဝါ (Komatsuna) စိုက်ပျိုးခြင်းကို ကူညီပေးခဲ့ပါတယ်။ အခုတော့နေ့တိုင်း ထွန်စက်မောင်းနှင်တာနဲ့ ပလတ်စတစ်အုပ်တာ၊ ရိတ်သိမ်းတာတွေကို လုပ်နေပါတယ်။

② အလုပ်မှာ ချက်ချင်းကျင့်သားရခဲ့ပါသလား

→ဂျပန်မှာကကိရိယာတွေရော စက်ပစ္စည်းတွေရောပေါများလို့ အရမ်းအဆင်ပြေပါတယ်။

စတုရန်းလောက်ကတော့ ခက်ခဲခဲ့ပေမယ့် လေ့လာရင်းနဲ့ နားလည်လာခဲ့ပါပြီ။

③ နားရက်တွေကို ဘယ်လိုဖြတ်သန်းလဲ

→နားရက်မှာ အသက်၂နှစ်အရွယ်ကလေးနဲ့ ကစားပေးပါတယ်။ ကိုယ်ပိုင်ဖန်လုံအိမ်စိုက်ခင်းမှာ

ဟင်းသီးဟင်းရွက်တွေလည်းစိုက်ပျိုးထားပါတယ်။ မုန်လာဥ၊ ဂေါ်ဖီထုပ်၊ ဟင်းနုနယ်တစ်မျိုးတို့

ဖြစ်ပါတယ်။ အရင်က ကန်စွန်းဥနဲ့ ဘူးသီးလည်းစိုက်ခဲ့ပါတယ်။ ဟင်းသီးဟင်းရွက်က ဈေးကြီးတော့

ကိုယ်တိုင်စိုက်ပျိုးပါတယ်။ ဂျပန်က စားစရာတွေအရသာရှိပေမယ့် ကုန်ဈေးနှုန်းမြင့်မားတယ်။

④ ဂျပန်မှာ ကာလဘယ်လောက်ကြာကြာ အလုပ်လုပ်ဖို့အစီအစဉ်ရှိလဲ။

→ဥက္ကဋ္ဌနဲ့ဝန်ထမ်းအားလုံးက အရမ်းသဘောကောင်းပြီး ကြင်နာတတ်တာကြောင့် နေ့တိုင်း

ပျော်ရွှင်ရပါတယ်။ ဂျပန်မှာ တောက်လျောက်အလုပ်လုပ်သွားချင်ပါတယ်။