

អតិថិជន DVR អាចចរចាសំណើសុំការសម្របសម្រួលនៅកន្លែងធ្វើការក្នុងនាមពួកគេផ្ទាល់ ឬដោយមានជំនួយពី DVR បើមានការស្នើសុំ។ ដើម្បីគាំទ្រអតិថិជននៅពេលពួកគេធ្វើការប្តេជ្ញាចិត្តអំពីការសម្របសម្រួលនៅដែលពួកគេស្នើសុំពិនិយោជក DVR ផ្តល់សន្លឹកកិច្ចការនេះជាធនធានមួយ ដើម្បីបំផុសគំនិតអំពីការសម្របសម្រួលសមស្របជាក់លាក់ និងឯកសារដែលអាចជួយគាំទ្រអតិថិជននៅពេលពួកគេចរចាសំណើសុំការសម្របសម្រួលសមរម្យ។ អតិថិជន និងទីប្រឹក្សាអាចពិភាក្សាអំពីព័ត៌មានដែលអតិថិជនផ្តល់ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការចរចារបស់អតិថិជន។

ឈ្មោះអតិថិជន DVR:	
<b>តើពិការភាពរបស់ខ្ញុំគឺជាអ្វី ហើយតើវាប៉ះពាល់ដល់ខ្ញុំយ៉ាងដូចម្តេច (តើអ្វីជាដែនកំណត់មុខងាររបស់ខ្ញុំ)?</b>	<b>តើខ្ញុំអាចធ្វើអ្វីសម្រាប់ខ្លួនខ្ញុំ ដើម្បីគ្រប់គ្រងពិការភាពរបស់ខ្ញុំ?</b>
<b>តើនិយោជកអាចធ្វើអ្វីខ្លះដើម្បីជួយខ្ញុំបន្តអនុវត្តតួនាទីសំខាន់នៃការងារ? (តើការសម្របសម្រួលអ្វីខ្លះដែលមានប្រយោជន៍?)</b>	<b>បើចាំបាច់ តើគ្រូពេទ្យជំនាញមួយណាអាចផ្តល់លិខិតឬឯកសារដើម្បីគាំទ្រការស្នើសុំការសម្របសម្រួល?</b>

សូមមើលផ្នែកខាងក្រោយអំពីឧទាហរណ៍នៃការសម្របសម្រួលសមស្រប និងគំណត់ទៅកាន់ធនធានច្រើនទៀត។

**ការស្នើសុំការសម្របសម្រួល**

**តើខ្ញុំស្នើសុំការសម្របសម្រួលដោយរបៀបណា?**

យោងតាម EEOC អ្នកគ្រាន់តែអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជករបស់អ្នកដឹងថា អ្នកត្រូវការកែតម្រូវ ឬការផ្លាស់ប្តូរនៅកន្លែងធ្វើការដោយមានហេតុផលទាក់ទងនឹងស្ថានភាពសុខភាព។ អ្នកអាចប្រើ "ភាសាអង់គ្លេសធម្មតា" ដើម្បីធ្វើសំណើរបស់អ្នក ហើយអ្នកមិនចាំបាច់និយាយអំពី ADA ឬប្រើប្រាស់ "ការសម្របសម្រួលសមស្រប" ទេ។ សំណើសុំការសម្របសម្រួលសមស្របមិនចាំបាច់ធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ ដូច្នោះអ្នកអាចស្នើសុំការសម្របសម្រួលនៅក្នុងការសន្ទនាទល់មុខគ្នា ឬប្រើវិធីទំនាក់ទំនងផ្សេងទៀតណាមួយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អ្នកប្រហែលជាចង់ធ្វើសំណើរបស់អ្នកជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទោះបីជានិយោជករបស់អ្នកមិនទាមទារវាក៏ដោយ។

**តើខ្ញុំដឹងថាពេលណាត្រូវស្នើសុំការសម្របសម្រួលដោយរបៀបណា?**

អ្នកអាចស្នើសុំការសម្របសម្រួលគ្រប់ពេលវេលា ក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការដាក់ពាក្យ ឬអំឡុងពេលដែលអ្នកធ្វើការ។ ការកំណត់ពេលវេលាដ៏ល្អបំផុតដើម្បីប្រាប់និយោជកអំពីតម្រូវការសម្របសម្រួលសមស្របសម្រាប់បំពេញការងារគឺជាការសម្រេចចិត្តផ្ទាល់ខ្លួន។ ជាទូទៅ អ្នកគួរតែស្នើសុំការសម្របសម្រួលនៅពេលអ្នកដឹងថាមានឧបសគ្គនៅកន្លែងធ្វើការដែល រារាំងអ្នកដោយសារពីការភាព មិនឱ្យប្រកួតប្រជែងដើម្បីការងារ ការអនុវត្តការងារ ឬទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ស្មើគ្នានៃការងារ។

**តើខ្ញុំត្រូវប្រាប់និយោជករបស់ខ្ញុំថាខ្ញុំមានពិការភាពដែរឬទេ?**

ក្រោមច្បាប់ ADA និយោជកតម្រូវឱ្យផ្តល់ការសម្របសម្រួលសម្រាប់បុគ្គលិកដែលជួបប្រទះបញ្ហានៅកន្លែងធ្វើការដោយសារតែពីការភាព។ ដូច្នោះ ក្នុងករណីអ្នកមិនអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជករបស់អ្នកដឹងថាអ្នកមានពិការភាព និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចពិចារណាលើការសម្របសម្រួលក្រោមច្បាប់ ADA ឡើយ។

**តើព័ត៌មានវេជ្ជសាស្ត្រអ្វីខ្លះដែលខ្ញុំត្រូវផ្តល់ដល់និយោជករបស់ខ្ញុំ?**

និយោជកខ្លះមិនចង់ផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតច្រើនដល់និយោជកអំពីពិការភាពរបស់ពួកគេទេ។ អ្នកប្រហែលជាចង់ចាប់ផ្តើមប្រាប់និយោជករបស់អ្នកពីអ្វីដែលអ្នកកំពុងមានបញ្ហាក្នុងការ ធ្វើការថាបញ្ហាគឺទាក់ទងនឹងពិការភាព និងមានគំនិតអ្វីខ្លះអំពីការសម្របសម្រួលរបស់អ្នក។ និយោជកខ្លះនឹងមិនសួររកព័ត៌មានបន្ថែមទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ និយោជកមានសិទ្ធិស្នើសុំព័ត៌មានវេជ្ជសាស្ត្របន្ថែម នៅពេលដែលនិយោជកស្នើសុំការសម្របសម្រួល ហើយប្រសិនបើអ្នកមិនផ្តល់ព័ត៌មាននេះទេ និយោជកអាចបដិសេធសំណើសុំការសម្របសម្រួលរបស់អ្នក។

**តើខ្ញុំអាចស្នើសុំការសម្របសម្រួលអ្វីខ្លះ?**

ជាទូទៅ ការសម្របសម្រួលគឺជាការផ្លាស់ប្តូរណាមួយនៅក្នុងបរិយាកាសការងារ ឬតាមរបៀបធ្វើការតាមទម្លាប់ ដែលអាចឱ្យបុគ្គលដែលមានពិការភាពអាចទទួលបានឱកាសការងារស្មើគ្នា។ ក្រោមច្បាប់ ADA និយោជកត្រូវផ្តល់ការសម្របសម្រួល "សមស្រប" សម្រាប់និយោជិតដែលមានពិការភាព។ ដូច្នោះអ្នកអាចស្នើសុំការសម្របសម្រួលណាមួយដែលចាត់ទុកថា "សមស្រប"។ នេះគឺជាឧទាហរណ៍មួយចំនួននៃការសម្របសម្រួលសមស្របពី EEOC:

- ធ្វើឱ្យមន្ទីរដែលមានស្រាប់អាចចូលដំណើរការបាន
- ទិញ ឬកែច្នៃបរិក្ខារ
- ផ្តល់អ្នកអាន ឬអ្នកបកប្រែផ្ទាល់មាត់ដែលមានសមត្ថភាព
- តែងតាំងឡើងវិញសម្រាប់មុខតំណែងទំនេរ
- ការឈប់សម្រាកពេទ្យ

ខាងក្រោមនេះមិនត្រូវបានចាត់ទុកជាទម្រង់នៃការសម្របសម្រួលសមស្របទេ ហើយដូច្នោះមិនទាមទារក្រោមច្បាប់ ADA ឡើយ៖

- ដក ឬលុបមុខងារសំខាន់ចេញពីការងារ
- កាត់បន្ថយស្តង់ដារផលិតកម្ម
- ផ្តល់សម្ភារប្រើប្រាស់ផ្ទាល់ខ្លួនដូចជា អវយវៈសិប្បនិម្មិត កៅអីរុញ វ៉ែនតា ឧបករណ៍ជំនួយការស្តាប់ ឬឧបករណ៍ស្រដៀងគ្នាប្រសិនបើត្រូវការសម្ភារទាំងនេះសម្រាប់បំពេញការងារ

ដែនកំណត់តែមួយគត់លើកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ការសម្របសម្រួលសមស្រប គឺថាគ្មានការផ្លាស់ប្តូរ ឬការកែច្នៃបែបនេះត្រូវបានទាមទារទេក្នុងករណីវានឹងបង្កឱ្យមាន "ការលំបាកហួសហេតុ" ដល់និយោជក។ "ការលំបាកហួសហេតុ" មានន័យថា ការលំបាក ឬការចំណាយច្រើន ហើយផ្តោតលើធនធាន និងស្ថានភាពរបស់និយោជកពិសេសទាក់ទងនឹងការចំណាយ ឬការលំបាកក្នុងការផ្តល់ការសម្របសម្រួលជាក់លាក់ណាមួយ។ និយោជកត្រូវតែវាយតម្លៃតាមករណីនីមួយៗថាតើការសម្របសម្រួលសមស្របណាមួយ នឹងបង្កឱ្យមានការលំបាកហួសហេតុដែរឬទេ។

ព័ត៌មានខាងលើបានដកស្រង់ចេញពីធនធានបណ្តាញសម្របសម្រួល "មគ្គុទេសក៍ជាក់ស្តែងរបស់និយោជិតក្នុងការស្នើសុំ និងការចរចាអំពីការសម្របសម្រួលសមស្របក្រោមច្បាប់ស្តីពីពិការភាពរបស់អាមេរិក"។ ចំពោះព័ត៌មានបន្ថែម រួមទាំងស្ថានភាពគំរូ និងលិខិតគំរូស្នើសុំការសម្របសម្រួល សូមមើលធនធាននៅក្នុងប្រអប់ឧបករណ៍នៃការសម្របសម្រួលនៅកន្លែងធ្វើការ JAN តាមអនឡាញនៅគេហទំព័រ <https://askjan.org/toolkit/index.cfm>។ បណ្តាញសម្របសម្រួលការងារគឺជាសេវាកម្មរបស់ការិយាល័យគោលនយោបាយស្តីពីការងារជនមានពិការភាពនៃក្រសួងការងារសហរដ្ឋអាមេរិក។