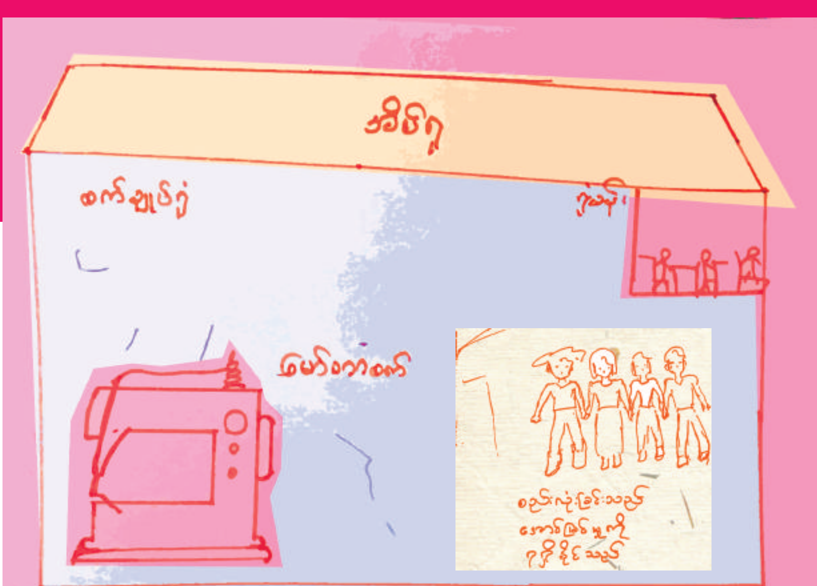
အမျိုးသမီးစည်းလုံးညီညွတ်ခြင်းနှင့် အောင်မြင်မှု ပန်းတိုင်



မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ
မျှော်လင့်ခြင်းပန်းတိုင် အနာဂတ်ဆီသို့

အမျိုးသမီးစည်းလုံးညီညွတ်ခြင်းနှင့် အောင်မြင်မှုပန်းတိုင်

ပုံနှိပ်မှတ်တမ်း

သတင်းအချက်အလက်	-	မခင်စပယ်အောင်
ထုတ်ဝေသည့်နှစ်	-	ဇူလိုင် ၂၀၁၉
ထုတ်ဝေသူ	-	မက် (ပ်) ဖောင်ဒေးရှင်း
စာအုပ်အပြင်အဆင်	-	MMM , မခင်စပယ်အောင်
မျက်နှာဖုံးဒီဇိုင်း	-	Estelle Cohenny
ပံ့ပိုးသူ	-	GAATW Global Alliance Against Traffic in Women
အုပ်ရေ	-	၁၀၀၀

မာတိကာ

စွမ်းအား (သို့ မဟုတ်) အဏာ (**Power**) အကြောင်းသိမှတ်စရာ............၄

လုံခြုံမှုတသော ရွှေ့ ပြောင်းမှု..၁၀

ရွှေ့ ပြောင်းအလုပ်သမားများကောင်းမွန်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင်.......................၁၄
ဖော်ဆောင်နိုင်ရေးနည်းဗျူဟာများ

၁) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကော်မတီ..................................၁၄
- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကော်မတီဖွဲ့ စည်းပုံ....................၁၆
- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက် အဓိက.......................၁၇
အရေးကြီးသော လုပ်ငန်းတာဝန်များ

၂) တရားဝင်တိုင်ကြားတောင်းဆိုခြင်း နည်းဗျူဟာအဆင့်ဆင့်.............၁၉

၃) အလုပ်သမားရန်ပုံငွေ..၂၃

အလုပ်သမားအရေး လုပ်ဆောင်သော အဖွဲ့ အစည်းများအား...............၃၀
ဆက်သွယ်ရန် ဖုန်းနံပါတ်များ

"ကိုယ်ဖြစ်ချင်တဲ့ အမျိုးသမီးတစ်ယောက်ပုံစံ ဖြစ်ရမယ်ဆိုရင်တော့ သူတစ်ပါးကို ဖိနှိပ်ကျော်ခွပြီးမှ အပေါ်ရောက်အောင် သွားတဲ့သူမျိုးမဖြစ်ပါနဲ့ လက်ချင်းယှဉ်တွဲဖေးမပြီးမှ သန့်မာတောင့်တင်းတဲ့ သံကြိုးလို စုပေါင်းအင်အားရယူပြီး တခြားအမျိုးသမီးတွေကိုပါ လှုံ့ဆော်နိုင်တဲ့အမျိုးသမီးဖြစ်ချင်ပါ။"

- ဟာမတဲဖော်လ်" စာရေးသူများအဖွဲ့

"တောင်းဆိုမှုတစ်ခု လုပ်တယ်ဆိုရင် အမျိုးသမီးတစ်ယောက်အသံအားနဲ့တင်မရပါဘူး။ ကျွန်မတို့အလုပ်သမား အမျိုးသမီးတစ်စုလုံး သဘောဆန္ဒအလျောက်ပါဝင်ပြီး တက်ညီလက်ညီစုပေါင်းဆွေးနွေးပြီး တောင်းဆိုမယ်ဆိုရင်တော့ ဒီစည်းလုံးနေတဲ့ အားတခုကိုပြသရုံနဲ့ တင်တောင်းဆိုမှု အောင်မြင်ချေရှိနေပါပြီ"

- မဲဆောက်မြို့နယ် အထည်ချုပ်စက်ရုံမှ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အမျိုးသမီးတစ်ဦး

စွမ်းအား (သို့မဟုတ်) အာဏာ (Power) အကြောင်းသိမှတ်စရာ

အာဏာဆိုတာနဲ့ လူတော်တော်များများက ဆန့်ကျင်တဲ့အတွေးဘက်တွေးကြတယ်နော်။ တကယ်တော့ အာဏာကို ကောင်းကောင်းမွန်မွန်အသုံးပြုနိုင်ရင်လဲ စွမ်းအားလိုကောင်းမွန်တဲ့ အသွင်ဆောင်စေပါတယ်။ စွမ်းအား၊ အာဏာလို့ပြောရင်တော့ လူတွေက ပြင်ပန်းသဏ္ဍာန်ကိုပြေးမြင်လေ့ရှိတယ်။ ဥပမာ - အာဏာရှင်၊ ငွေကြေး၊ ခင်ပွန်း၊ အဖေ၊ ခေါင်းဆောင်စသဖြင့် မြင်တွေ့ရတဲ့အရာတွေဖြစ်တယ်။ တကယ်တော့ သဘာဝမှာဖြစ်မြင်တွေ့ရတဲ့ စိတ်စွမ်းအား၊ အာဏာလို အရည်အချင်းတွေကိုတော့သိပ်သတိမထားမိကြဘူး။ ဥပမာ - မိမိရဲ့ စီမံခန့်ခွဲနိုင်မှု၊ ကူညီဖေးမမှု၊ သနားညှာတာတတ်မှု စတဲ့အရည်အချင်းတွေ၊ ဘာသာစကားကျွမ်းကျင်မှုနဲ့ လက်မှုကျွမ်းကျင်မှုစတဲ့ ပညာအရည်အချင်းတွေပါဝင်တယ်။

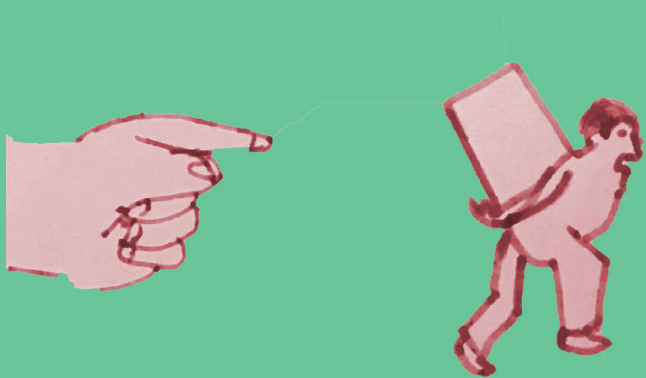
ဒီအာဏာ၊ စွမ်းအားတွေရှိဖို့ကိုလဲ ထောက်ပံ့တဲ့သူ့အရင်းအမြစ်တွေရှိတယ်။ ဥပမာ - လူတစ်ယောက်ရဲ့ လူမှုပတ်ဝန်းကျင်၊ အတွေ့အကြုံ၊ ပညာ၊ ဗဟုသုတ၊ အသက်အရွယ် စတာတွေက ကိုယ့်မှာ စွမ်းအား၊ အာဏာတစ်ခုဖြစ်တည် ရရှိလာအောင် ထောက်ပံ့ပေးနေတယ်။

ဒီစွမ်းအား အာဏာ အမျိုးအစားတွေထဲမှာမှ (၃) မျိုးကို အဓိကထားပြောပြချင်ပါတယ်

၁)   ပထမကတော့ အလွန်အကဲ ဖိနှိပ် ၊ အာဏာ၊ စွမ်းအားပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ့်မှာရှိတဲ့ စွမ်းအား၊ အာဏာကို လိုတာထက်သူများအပေါ်မှာ ဖိနှိပ်ဖို့အတွက် အသုံးပြုတာကို ဆိုလိုတာဖြစ်ပါတယ်။ မိမိမှာရှိတဲ့ စွမ်းအား၊ အာဏာအရင်းအမြစ်တွေကိုသုံးပြီးသူတစ်ပါးကို၊တစ်စုံတစ်ရာကိုထိန်းချုပ်မှုတွေလုပ်လာတာဖြစ်တယ်။ ဒီလိုအသုံးပြုမှုကို အောက်ပါအသိုင်းအဝိုင်းထဲမှာတွေ့ရတတ်တယ်။

“ စစ်တပ်၊ မိသားစု၊ မိဘမှသားသမီး၊ ယောကျ်ားမှမိန်းမ၊ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား၊ ကျောင်း၊ ရုံးဝန်ထမ်း စသဖြင့် ”

ဥပမာဆို အမျိုးသားတစ်ဦးထဲကသာ ဝင်ငွေရှာသူဖြစ်တဲ့မိသားစုတစ်စုမှာ အမျိုးသားက ဒီအရာကို အကြောင်းပြုပြီး အမျိုးသမီးကို ဝင်ငွေစီမံခန့်ခွဲမှုပိတ်ပင်တာ၊ သူ့ရဲ့သွားလာခွင့်တွေ ကန့်သတ်လာတာဆို ဒါဟာအာဏာကိုအသုံးချပြီး ဖိနှိပ်တာပဲဖြစ်ပါတယ်။



ဖိနှိပ်အာဏာ

(၂) ဖလှယ်အာဏာ ၊ စွမ်းအား

2) စွမ်းအား၊ အာဏာကို တပါးသူတွေနဲ့အတူ၊ တဖက်စွန်းရောက် မဟုတ်စေပဲ အများအကျိုးအတွက် ဖလှယ်အသုံးပြုတာကို ဆိုလိုပါတယ်။

မိမိမှာရှိတဲ့စွမ်းအား၊ အာဏာကိုသိရှိပြီးတော့ တစ်ဦးတစ်ယောက်နဲ့ ဖြစ်စေ၊ တစ်စုတစ်ဖွဲ့နဲ့ဖြစ်စေ မျှဝေပြီး ပူးပေါင်းမှုကို ဖော်ဆောင်တာဖြစ်ပါတယ်။ ဥပမာ - ရုံးတရုံးမှာ အထက်လူကြီးက အာဏာကို အလွဲသုံးစား၊ ဖိနှိပ်မှုအတွက်မလုပ်ပဲ လက်အောက်ငယ်သားတွေကို သူတို့ရထိုက်တဲ့ အာဏာပြောဆိုခွင့်၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်တွေ သိရှိစေပြီး၊ လက်အောက်ငယ်သားတွေရဲ့ ကိုယ်ပိုင်အရည်အချင်းကို လေးစားမှုဟာလဲ အာဏာဖလှယ်မျှဝေခြင်းပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီလိုအသုံးပြုမှုကို အောက်ပါအသိုင်းအဝိုင်းတွေမှာ တွေ့ရှိတတ်တယ်

" လူမှုရေးရာ အဖွဲ့အစည်း၊ မိသားစု၊ လက်တွဲဖော် စသဖြင့် "

အရှေ့ကစွမ်းအား၊ အဏာအသုံးချမှု (၂) မျိုးမှာ ကောင်းကျိုး ဆိုးကျိုးနှစ်မျိုးစလုံး ဒွန်တွဲနေသေးတယ်ဆိုတာ ဒီဇယားမှာ တွေ့ရှိနိုင်ပါတယ်

အသုံးပြုခြင်း	ကောင်းကျိုး	ဆိုးကျိုး
အလွန်အကဲ (ဖိနှိပ်အကာ)	အချိန်ပိုမြန်တယ်၊ ယုံကြည်မှုရှိတယ်၊ အားနည်းချက်ကို ဖုံးထားနိုင်တယ်၊ အားကိုးခံရတယ်	လုပ်မှန်းများတယ်၊ ယုံကြည်မှုလွန်ကဲမယ် အရင်းအမြစ်နှင့် အချိန် ကုန်ကျမှုများမယ်
ဖလှယ်အာဏာ	ရင်းနှီးမှုရတယ်၊ သူတစ်ပါးယုံကြည်မှုရ၊ မျှတမှုရှိတယ်။	နားလည်မှုလွဲခံရတယ် အချိန်ကြန့်ကြာတယ်၊ အလုပ်ပြီးမြောက်မှုကြာ စိတ်ရှုပ်ရတယ်။

(၃) မိမိအတွင်းပိုင်း (စိတ်) အာဃာ ၊ စွမ်းအား

မိမိကိုယ်ပိုင်စိတ်တွင်းခံစားမှု၊ အရည်အချင်းတွေကို ကိုယ်တိုင်လေ့လာသိရှိပြီး စွမ်းအား၊ အာဂုာရဲ့ အရင်းအမြစ်အနေနဲ့ဖော်ထုတ်သိနိုင်တာကိုဆိုလိုပါတယ်။

ဒီပုံစံမှာတော့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ယုံကြည်မှုနှင့် တဖက်စွန်းမရောက်တဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်လေးစားအထင်ကြီးမှုစတဲ့ မိမိအတွင်း စိတ်ခွန်အားနဲ့ အရည်အချင်းတွေ ပါဝင်ပါတယ်။ ကိုယ့်မှာရှိတဲ့ ကိုယ်ပိုင်စိတ်စွမ်းအားတွေ၊ အရည်အချင်းတွေကို သိပြီဆိုမှ ဒါတွေကို အထောက်အပံ့အနေနဲ့ယူပြီး မိမိအတွက်၊ တစ်ပါးသူအတွက်၊ ကိုယ့်ပတ်ဝန်းကျင် အသိုင်းအဝိုင်းအတွက် ဘယ်လိုအသုံးချနိုင်မလဲ သိရှိနိုင်မှာပါ။ ဒီအချက်တွေကြောင့်လဲ မိမိရဲ့ စိတ်စွမ်းအား၊ အာဂုာကို ဖော်ထုတ်သိရှိခွင့်ရတယ်။ သိရှိပြီးမှ ဘယ်လိုပုံစံတွေနဲ့ အသုံးချမယ်ဆိုတာပါ စမ်းစစ်နိုင်ပါမယ်။

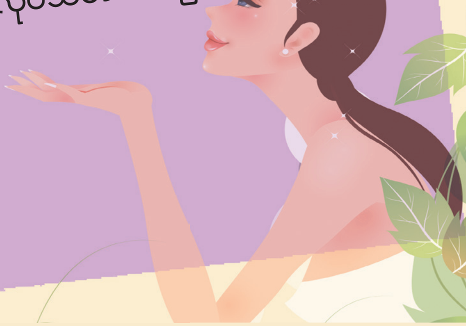
အကျဉ်းချုပ်အားဖြင့်ကတော့ စွမ်းအား၊ အာဂုာတစ်ခုကောင်းသည် မကောင်းသည်ဆိုတာဟာ အာဂုာအရင်းအမြစ်ထက် အသုံးပြုသူအပေါ်မှာ အဓိကသက်ဆိုင်ပါတယ်။ ဘယ်အသုံးပြုမှုကမှ အခြားတစ်ခုထပ် ပိုကောင်းနေတယ်ဆိုတာမရှိပါဘူး။ မိမိရဲ့စိတ်၊အရည်အချင်းစွမ်းအားတွေကို လေ့လာစမ်းစစ်ပြီးမှ ဘယ်လိုအသုံးချရင်ဖြင့် ဘယ်လိုအကျိုးသတ်ရောက်မှုရှိတယ်၊ မိမိကိုယ်ဘယ်သူကဖြင့် ဘယ်လိုနည်းနဲ့ အသုံးပြုလာနေလဲ စတာတွေ သိရှိနိုင်ပါတယ်။ ရှိတဲ့စွမ်းအား၊ အာဂုာကိုတော့ ကောင်းမွန်တဲ့အကျိုးရရှိအောင်အတတ်နိုင်ဆုံး ကြိုးစားရမှာကတော့ မိမိရဲ့တာဝန်ဖြစ်ပါတယ်။

"လူတော်တော်များများက စုပေါင်းတောင်းဆိုဖို့ကို ကြောက်ကြတယ်။ တကယ်ဆို ကိုယ့်ဘက်က ဒီမှာတရားဝင်နေထိုင်တယ်၊ ဘာပြစ်ချက်မှမရှိဘူးဆို ဘာမှကြောက်နေစရာမလိုဘူး။ ကိုယ့်အမှန်တရား အတွက် ကျွန်မတို့အမျိုးသမီးတွေ ရဲရဲမတ်မတ် ရပ်တည်တိုက်ပွဲဝင်ရဲရမယ်။"

- MAP Foundation အမျိုးသမီးနှီးနှောဖလှယ်ပွဲတွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးသောအမျိုးသမီးတစ်ဦး

"အမျိုးသမီးတွေမှာ အခွင့်အရေးရှိပါတယ်။ ကိုယ်လုပ်တဲ့အလုပ်မှန်ကန်တယ်ဆိုရင် အရာရာကို ရဲဝံ့စွာ လူတကာနဲ့ရင်ဆိုင်ဖို့ သတ္တိရှိရမယ်။"

-မဲဆောက်မြို့ အထည်ချုပ်စက်ရုံမှ မြန်မာအမျိုးသမီးရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦး



လုံခြုံ၊ မျှတသောရွှေ့ပြောင်းမှု

ဒီမှာပါဝင်တဲ့ အချက်အလက်တွေကတော့ MAP Foundation ကပြုစုတဲ့ သုတေသနစာတမ်းအတွက် အချက်အလက်ကောက်ခံရာမှာတွေ့ရှိခဲ့တဲ့ မဲဆောက်မြို့ရှိအထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမားအမျိုးသမီးများတွေ့ကြုံနေရသောအခက်အခဲ၊ အခြေအနေများမှတဆင့် ကောက်နှုတ်ထားတာဖြစ်ပါတယ်။

လုံခြုံတဲ့ရွှေ့ပြောင်းမှု

ဒီနေရာမှာတော့ ရွှေ့ပြောင်းတဲ့ခရီးစဉ်တလျှောက် လုံခြုံမှု၊ ရွှေ့ပြောင်းရာအရပ်မှာ လုံခြုံဘေးကင်းစွာနေထိုင်မှု၊ အလုပ်ခွင်တွင်း ဘေးကင်းလုံခြုံစွာအလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်မှု၊ အမိမြေပြန်စဉ် (သို့) ပြန်လည်အခြေစိုက်ချိန်တွင် လုံခြုံမှုများပါဝင်ပါတယ်။

- ❖ ရွှေ့ပြောင်းသူတွေကို ဒီရွှေ့ပြောင်းမှုကတဆင့် ပိုမြင့်မားတဲ့အကျိုးကျေးဇူးတွေ ခံစားစေတယ်။ ဥပမာ ရွှေ့ပြောင်းသူများရဲ့ရပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေး၊ လူမှုဖူလုံရေးစတာတွေ ပါဝင်တယ်။

- ❖ ရွှေ့ပြောင်းသူက ပြောင်းရွှေ့ရာမှာ ဖြစ်နိုင်ချေ အန္တရာယ်တွေကနေကာကွယ်ပေးမှုရရှိနေရမယ်။ ထိုအရာတွေကတော့ တရားဝင်ရွှေ့ပြောင်းနိုင်ဖို့အချက်အလက်၊ လုပ်ပုံလုပ်နည်းအဆင့်ဆင့်၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးစတာတွေကို အစိုးရအဖွဲ့ဝင် အဖွဲ့အစည်းတွေကတစ်ဆင့် တရားဝင်အကူအညီရရှိရမယ်၊ လုံလောက်တဲ့ကာကွယ်မှုရရမယ်။

မလုံခြုံတဲ့ရွှေ့ ပြောင်းမှု

- တရားမဝင်လမ်းကြောင်း၊ နည်းလမ်းများနဲ့ ရွှေ့ပြောင်းတယ်။
- ရွှေ့ပြောင်းသူတွေအနေနဲ့ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ခန္ဓာကိုယ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ အခွင့်အရေးပိုင်းဆိုင်ရာတွေမှာ အလွဲသုံးစားခံရ၊ ဖိနှိပ်ခံရတယ်။
- ရွှေ့ပြောင်းစဉ်အတွင်းမှာကို ပွဲစား၊ ကြားခံအဖွဲ့တွေကနေ အလိမ်ခံ၊ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရတယ်။

(တရား) မျှတတဲ့ရွှေ့ပြောင်းမှု

☞ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးကို လေးစားသောအားဖြင့် သင့်တသင့်ကောင်းမွန်တဲ့ အလုပ်အကိုင်ရပိုင်ရေးနဲ့ အခွင့်အရေးရရှိတယ်။

☞ ကောင်းမွန်တဲ့ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေရရှိတယ်။ (မိမိရသင့်တဲ့လစာ၊ အခွင့်အရေးတွေရရှိတယ်၊ ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်မှုတွေမရှိရဘူး။)

☞ အလုပ်သမား၊ အလုပ်ရှင်အကျိုးခံစားမှု မျှတမှုရှိတယ်။ (အလုပ်သမားရဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုကို အသိအမှတ်ပြုပြီး တရားဝင်ရသင့်ရထိုက်တဲ့လစာ၊ အခွင့်အရေးခံစားခွင့်ရှိတယ်။)

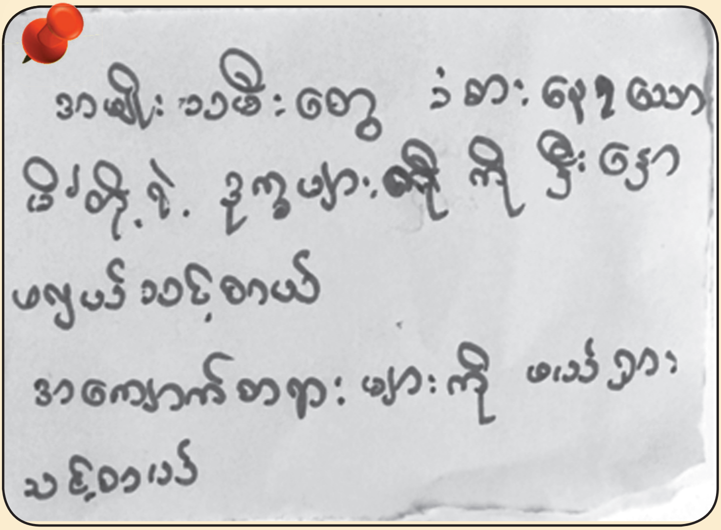
☞ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေနဲ့ သင့်တင့်တဲ့ အခြေခံလူမှုဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိခံစားခွင့်ရှိတယ်။

(မတရား) မမျှတတဲ့ရွှေ့ပြောင်းမှု

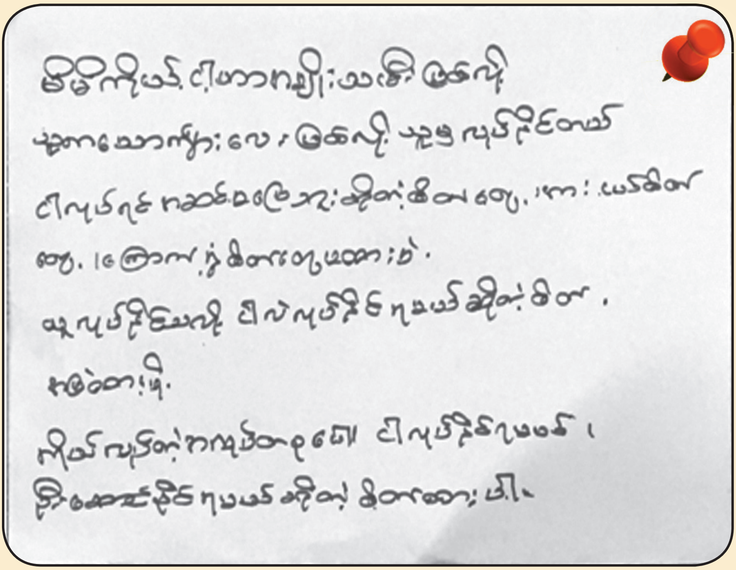
❶ အလုပ်ရှင်မှတဆင့် ပွဲစားများရဲ့ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရတာ၊ အကြွေးနဲ့ လက်မှတ်အတွက် လစာဖြတ်ပြီးလုပ်ပေးတာ။ လတ်မှတ်ကို အလုပ်ရှင်၊ ပွဲစားကသိမ်းဆည်းထားတာ။

❷ အလုပ်သမားများတရားဝင် အခွင့်အရေးအရ နားခွင့်ယူမှုကို ပိတ်ပင်တားမြစ်တာ၊ လစာဖြတ်တာ (သို့) ဒဏ်ကြေးကောက်ယူတာ၊ အလုပ်ထုတ်ရန်ချိန်းခြောက်တာ။

❸ အလုပ်သမားကို သွားလာခွင့်ပိတ်ပင်တာ။



အမျိုးသမီးတွေ ခံစားနေရသော
ဖိအားတို့ရဲ့ ဒုက္ခများကို ကိုမှီးကြော
မျှော်လင့်တယ်
အကျောက်စာရှားများကို ဖယ်ရှား
သင့်တယ်



မိမိကိုယ်ကို ငါဟာ အမျိုးသမီး ဖြစ်လို့
ဟိုကောင် ယောက်ျားလေး ဖြစ်လို့ သူ့ဒီ လုပ်နိုင်တယ်
ငါလုပ်ရင် အဆင်မပြေဘူး ဆိုတဲ့ စိတ်တွေ အားလုံး မေ့ပစ်
တွေ့ကြောက်ရွံ့စိတ်တွေ မထားပါနဲ့
သူလုပ်နိုင်သလို ငါလည်း လုပ်နိုင်ရမယ် ဆိုတဲ့ စိတ်
အမြဲထားဖို့
ကိုယ်လုပ်ချင်တဲ့ အလုပ်တစ်ခုကို ငါလုပ်နိုင်ရမယ်၊
ပြီးအောင်လုပ်နိုင်ရမယ် ဆိုတဲ့ စိတ်ထားပါ။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ကောင်းမွန်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင် ဖော်ဆောင်နိုင်ရေးနည်းဗျူဟာများ

ဖော်ပြပါလုံခြုံမှုတသည့် ရွှေ့ပြောင်းမှုအား အောင်မြင်စွာရရှိဖို့ (သို့) မလုံခြုံ၊ မမျှတမှုများကို ဖော်ထုတ်ဖို့ ၊ တနည်းအားဖြင့် အလုပ်သမားများ ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ပြီး မိမိလုပ်ငန်းခွင်ကို မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အတွက် ပိုမိုလုံခြုံတရားမျှတပြီး ကောင်းမွန်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်လာအောင် ဖန်တီးနိုင်ဖို့ အလုပ်သမားများအနေနဲ့ အောက်ဖော်ပြပါ တရားဝင်နည်းဗျူဟာများကို အသုံးချနိုင်ပါတယ်။

ပထမနည်းဗျူဟာမှာတော့ ဥပဒေမှ အလုပ်ရှင်ကို ချမှတ်ထားတဲ့ အလျောက် ဖွဲ့စည်းထားတဲ့ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကော်မတီမှာ အလုပ်သမားများ ပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းဖြစ်ပါတယ်။

(၁) လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကော်မတီ

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှု ကိစ္စရပ်များ စီမံဆောင်ရွက်ဖို့အတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကော်မတီ (ထိုင်းလို 'ကျောပေါ') ဖွဲ့စည်းဖြစ်ပေါ်လာဖို့အတွက် အလုပ်ရှင်ကို ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ပေးထားတာရှိပါတယ်။

" ဥပဒေအရ အလုပ်သမားအယောက် ၅၀ မှစပြီး ရှိတဲ့အလုပ်ခွင်များမှာ ဒီကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းရပါတယ် "

“ ကော်မတီထဲမှာ သက်ဆိုင်ရာကိုယ်စားလှယ် (၄) ဖွဲ့ ပါဝင်ဖွဲ့ စည်းနိုင်ပါတယ် ”

❶ စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့် (သို့) အမိန့်အာဏာရှိသောအဆင့်မှ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်

❷ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်

❸ ညွှန်ကြားရေးမှူးအဆင့်အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်နဲ့

❹ အတွင်းရေးမှူးကိုယ်စားလှယ်

အောက်ဖော်ပြပါဇယားတွင် ကော်မတီအတွင်း ကိုယ်စားလှယ်အရေအတွက်နှင့်ဖွဲ့စည်းပုံကို ဖော်ပြထားပါတယ်။ အလုပ်သမားဦးရေဘယ်လောက်ရှိရင်တော့ ရာထူး၊ ကဏ္ဍအသီးသီးက လူဦးရေဘယ်လောက်ပါဝင်ရမယ်ဆိုတာပြထားပါတယ်။

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေး ကော်မတီဖွဲ့စည်းပုံ

အလုပ်သမားဦးရေ	ကော်မတီဦးရေ	စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့်အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်	အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်	ညွှန်ကြားရေးမှူးအဆင့်အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်	အတွင်းရေးမှူး
၅၀ - ၉၉	၅	၁	၂	၁	၁
၁၀၀ - ၄၉၉	၇	၁	၃	၂	၁
၅၀၀ - အထက်	၁၁	၁	၅	၄	၁

အလုပ်သမား ကော်မတီကိုယ်စားလှယ်များကို အလုပ်သမားများကိုယ်တိုင် ရွေးကောက်တင်မြှောက်တဲ့နည်းလမ်းနဲ့ အလုပ်သမားများပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးပြဿနာများကို အဓိကဖြေရှင်းဖို့အတွက် ဒီကိုယ်စားလှယ်များမှ ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ကြရပါတယ်။ ဖြေရှင်းညှိနှိုင်းမှုတွင်လည်း အလုပ်သမားများအားလုံး ပါဝင်နိုင်ရန်တောင်းဆိုနိုင်သလို ၊ ကော်မတီဖွဲ့စည်းထားမှု မရှိရင်လည်း ဥပဒေအရတောင်းဆိုနိုင်ပါတယ်။

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက် အဓိကအရေးကြီးသော လုပ်ငန်းတာဝန်များ

1. အလုပ်သမားများရဲ့ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးပြဿနာတွေနဲ့ ပတ်သက်တဲ့တိုင်ကြားချက်တွေကိုလက်ခံခြင်း

2. မတော်တဆထိခိုက်မှုများ၊ ဘေးအန္တရာယ်များ၊ ဖျားနာခြင်းများ (သို့) လုပ်ငန်းကြောင့် ပူပင်သောကဖြစ်စေခြင်းများ ကာကွယ်ခြင်းနှင့် လျော့ကျစေခြင်းအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေး ပေါ်လစီနှင့် ရှေ့ဆက် လုပ်ငန်းစဉ်များအပါအဝင် လုပ်ငန်းပြင်ပဘေးကင်းလုံခြုံမှုအတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း (သို့) အလုပ်ရှင်အား လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုအတွက် အကြံပေးချက်များ ကမ်းလှမ်းခြင်း။

3. လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ပတ်သက်တဲ့ လှုပ်ရှားမှုများကို ထောက်ပံ့ ၊ ပံ့ပိုးခြင်း။

❹ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေး စည်းကမ်းချက်နှင့် လမ်းညွှန်များအပြင် အလုပ်ရှင်အတွက် စံချိန်မီ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအကြောင်းများ ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း။

❺ အလုပ်ရှင်ထံသို့ တင်ပြထားသော အဆိုပြုချက်များ၏ တိုးတက်ပြောင်းလဲခြင်းများကို စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း။

ယခုလို ကော်မတီဖွဲ့စည်းခြင်းကို လှုံ့ဆော်တာပဲဖြစ်စေ၊ ကဏ္ဍအလိုက် ပူးပေါင်းပါဝင်တာပဲဖြစ်စေ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများအနေနဲ့ မိမိလုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်ကို မိမိအတွက်ပိုမိုအဆင်ပြေ၊ လုံခြုံမှုရှိလာအောင် ဖန်တီးနိုင်ပါတယ်။

ယခုကဲ့သို့ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကော်မတီ ဖွဲ့စည်းခြင်းဖြင့်လဲ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင် ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်နိုင်သောနည်းလမ်းများ ဖြစ်ပေါ်လာစေပါတယ်။

ဒုတိယနည်းဗျူဟာကတော့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအနေနဲ့ မတရားမှုများခံရပြီဆိုရင် တရားဝင်နည်းလမ်းအသုံးချပြီး ဖြေရှင်းနည်းဖြစ်ပါတယ်။

(၂) တရားဝင်တိုင်ကြားတောင်းဆိုခြင်း နည်းဗျူဟာအဆင့်ဆင့်

အဆင့် (၁)

အရင်ဆုံး တောင်းဆိုတိုင်ကြားမှုပြုလုပ်တော့မယ်ဆိုရင်တော့ အလုပ်သမားတွေထဲက ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းရဲ့ ဆန္ဒအနည်းဆုံးရှိရပါမယ်။ ဒီ ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းသော အလုပ်သမားတွေကမှ ပူးပေါင်းလက်မှတ်ထိုးတောင်းဆိုရမှာဖြစ်ပါတယ်။

အဆင့် (၂)

အဲ့ဒီ ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းထဲကမှ ခေါင်းဆောင် (၇) ယောက်ကို ရွေးထုတ်ရပါမယ်။ ဒီခေါင်းဆောင်ကတော့ တောင်းဆိုမှုနဲ့ပတ်သတ်ပြီး အလုပ်သမားများရဲ့ကိုယ်စားလှယ်အနေနဲ့ တာဝန်ယူလုပ်ဆောင်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဥပမာ အလုပ်ရှင်နဲ့ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းတာ ဒါမှမဟုတ် အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်းများနဲ့ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများအဆင့်ပါလာရင်တော့အစိုးရရုံးပိုင်းဆိုင်ရာများနဲ့ ပါဝင်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။

အဆင့် (၃)

အလုပ်သမား ၁၅ ရာခိုင်နှုန်း အပါအဝင် အခြားအလုပ်သမားများရဲ့ ထောက်ခံမှုလည်း ရယူနိုင်ပြီးတော့ ထောက်ခံမှုကို တရားဝင်နာမည်စာရင်းများနှင့်လက်မှတ်ထိုးပြီး စာရင်းပေးထောက်ခံရပါမယ်။

အဆင့် (၄)

တောင်းဆိုမယ့်အလုပ်သမားတွေနဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေအတူတကွ ဆွေးနွေးပြီးတော့ ဘာတောင်းဆိုချင်လဲ ခေါင်းစဉ်နဲ့တကွ အသေးစိတ်မှတ်တမ်းတင်ရပါမယ်။ ဒီမှာတော့ အခက်အခဲအသေးစိတ်၊ သူဌေးဆီက ဘာတောင်းဆိုချင်လဲစသဖြင့် တောင်းဆိုချက်အသေးစိတ်ကို ရေးသားရပါမယ်။

အဆင့် (၅)

တောင်းဆိုချက်တွေရေးသားပြီးရင်တော့ အဲ့ဒါကို ခေါင်းဆောင် ၇ ဦးနဲ့ ပါဝင်တဲ့အလုပ်သမား ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းက လက်မှတ်ထိုးရပါမယ်။

အဆင့် (၆)

တောင်းဆိုချက်မှာအပြင် ခေါင်းဆောင် ၇ ဦးက နာမည်သီးသန့်ခွဲထုတ်ပြီးလက်မှတ်ထပ်ထိုးရပါမယ်။

အဆင့် (၇)

ဒီခေါင်းဆောင်တွေကမှ ကျန်အလုပ်သမားတွေကို တောင်းဆိုချက်အကြမ်းမျဉ်းကိုဖတ်ပြပြီး ပြင်ဆင်လိုက ပြင်ဆင်ချက်တွေ ပြုလုပ်နိုင်ပါတယ်။

အဆင့် (၈)

အားလုံးသဘောတူပြီဆိုရင်တော့ အလုပ်ရှင်ဆီ ဒါမှမဟုတ် စက်ရုံမှာ တာဝန်ရှိသူကို တောင်းဆိုချက်စာရွက်သွားတင်ရပါမယ်။

(ဒီမှာအလုပ်သမားများအနေနဲ့ မှတ်သားရမှာကတော့ဒီတောင်းဆိုချက်စာရွက်ကို အထောက်အထားအရ အလုပ်ရှင်ကို တင်ထားကြောင်းသိရှိအောင် 'စာဝါဒီကန်' အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးရုံးမှာပါ နောက်တစ်စုံသွားတင်ထားနိုင်ပါတယ်။)

☞ တရားဥပဒေအရ အလုပ်ရှင် (သို့) တာဝန်ခံက တောင်းဆိုချက်စာရွက်ကို လက်ခံမယူ၊ ပယ်ဖျက်လို့မရပါဘူး။

☞ တောင်းဆိုမှုစာရွက်ကို လက်ခံပြီး (၃) ရက်အတွင်းမှာ အလုပ်ရှင်က ဆွေးနွေးပေးရပါမယ်။ ဆွေးနွေးဖို့ကိုလဲ တရားဝင်အလုပ်သမားတွေကို ကြေငြာပေးရပါတယ်။

☞ အလုပ်ရှင်က ရုပ်သိမ်းမှုပြုလုပ်တယ် (သို့) ဆွေးနွေးမှုမစတင်လာဘူးဆိုရင်တော့ အလုပ်သမားများက အစိုးရအဆင့် တရားဝင်တိုင်ကြားမှုပြုနိုင်ပါတယ်။

☞ အစိုးရအဆင့် တောင်းဆိုတိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်တာကို အလုပ်ရှင် (သို့) တာဝန်ရှိသူ မည်သူကမှ အလုပ်သမားကို ခြိမ်းခြောက်မှုပြုလုပ်ခွင့်မရှိပါဘူး၊ အလုပ်ဖြုတ်လို့ ၊ အလုပ်ပြောင်းလို့၊ အပြစ်ရှာလို့မရပါဘူး။

☞ တောင်းဆိုမှုဖြစ်လာပြီးဆိုရင်တော့ ပါဝင်သူ အလုပ်သမားများအနေနဲ့ ဥပဒေအရ အလုပ်သမားကာကွယ်မှု အပြည့်အဝရရှိပြီဖြစ်တဲ့အတွက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရရုံးအဖွဲ့အစည်းများနဲ့အတူတကွ တောင်းဆိုမှုအောင်မြင်ရန် ပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်ပါတယ်။

တောင်းဆိုမှုစာရွက်ကို လက်အလုပ်ရှင်က လက်ခံပြီးလို့ ၃ ရက် အတွင်း ဆွေးနွေးမှုလုပ်လာဘူးဆိုရင် အစိုးရရုံးထိ တောင်းဆိုမှုမသွားခင် နည်းလမ်း တစ်ခုရှိပါသေးတယ်။ အဲ့ဒါကတော့

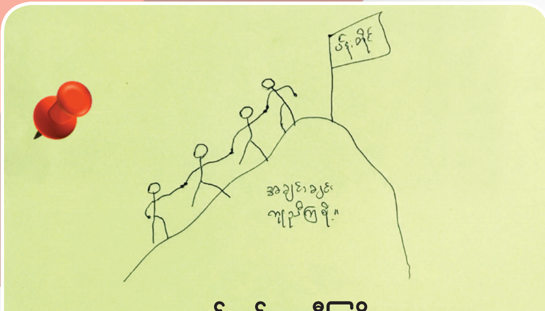
🗀 ၂၄ နာရီအတွင်း အလုပ်ရှင်နဲ့အလုပ်သမားကြား ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းပေး ဖို့ကို အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးရုံးကတဆင့် ညှိနှိုင်းပေးမယ့် အစိုးရ ပုဂ္ဂိုလ်ကို အလုပ်သမားတွေက တောင်းဆိုနိုင်ပါတယ်။

🗀 ဒီညှိနှိုင်းပေးမယ့်သူက အလုပ်ရှင်နဲ့အလုပ်သမားကြား တောင်းဆိုမှုကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူပြေလည်အောင် ကြားခံညှိနှိုင်းပေးပါမယ်။ အလုပ်ရှင်ဘက်က ညှိနှိုင်းတွေ့ဆုံလာအောင် လုပ်နိုင်တဲ့အာဏာလဲရှိပါ တယ်။ သူကပဲတွေ့ဆုံမှုကို ခဏခဏပြုလုပ်နိုင်ပါတယ်။

🗀 ဒီညှိနှိုင်းမှုကိုတော့ အများဆုံး ၅ ရက်ပြုလုပ်လေ့ရှိပါတယ်။

ဒီပုံစံနဲ့မှ အလုပ်ရှင်နဲ့ ညှိနှိုင်းမှုအဆင်မပြေဘူးဆိုရင်တော့ ခုနကအ တိုင်းအစိုးရရုံးအဆင့်အထိ တောင်းဆိုမှုကို အလုပ်သမားတွေက ပြုလုပ် နိုင်ပါတယ်။

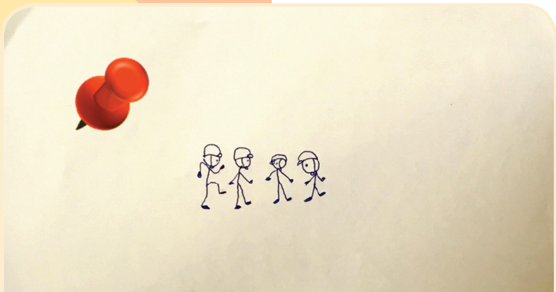
★ သတိရှိရမယ့်အချက်ကတော့ အလုပ်သမားအများစုက တောင်းဆိုမှု လုပ်မယ်ဆို အလုပ်နားတောင်းဆိုမှုလုပ်လေ့ရှိပါတယ်။ ဒီလိုတောင်းဆိုမှု လုပ်မယ်ဆိုရင်တော့ တောင်းဆိုမှုစာရွက်ကို အလုပ်ရှင်ဆီတင်အပြီး ၂၄ နာရီ အတွင်း တောင်းဆိုမှုပြုဖို့ အလုပ်နားတယ်ဆိုတာကို တရားဝင်စာစောင် ရေးသားပြီး အလုပ်ရှင်နဲ့ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးရုံး (စဝ်ဒီကန်) မှာ သွားတင်ရပါမယ်။ ဒီပုံနဲ့လုပ်ပြီးမှ တရားဝင် အလုပ်ပိတ်၊ အလုပ်နားပြီး တောင်းဆိုနိုင်ပါတယ်။ မဟုတ်ရင်တော့ အလုပ်ရှင်မှာ တရားဝင်နားခွင့်မပေး ပဲအလုပ်ပေးတောင်းဆိုတာကြောင့် အလုပ်သမားများကို အရေးယူနိုင်ပါ တယ်။



အချင်းချင်းကူညီကြစို့

(၃) အလုပ်သမားရန်ပုံငွေ

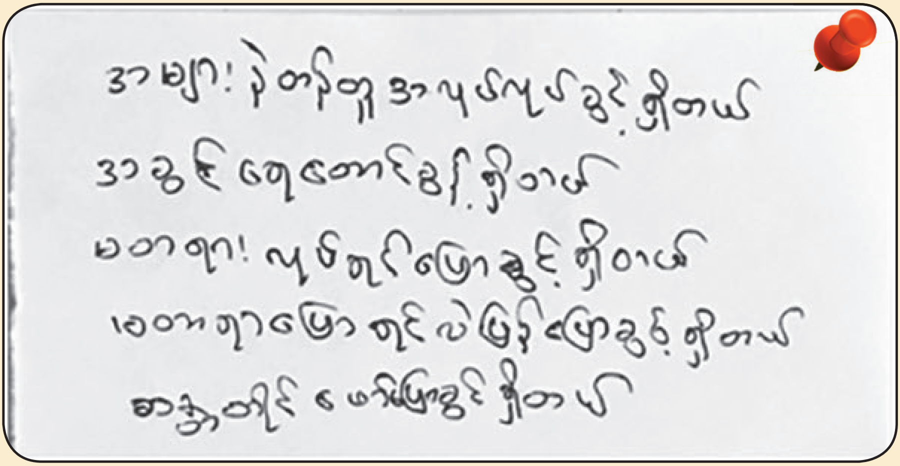
ဒီနည်းဗျူဟာကတော့ အလုပ်သမားကိုယ်တိုင် ဆွေးနွေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။ အလုပ်သမားတွေကနေ ကိုယ်တိုင်လိုလိုလားလား သဘောတူညီချက်အရ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရပါတယ်။ နည်းလမ်းတော့ အလုပ်သမားတွေကိုယ်တိုင် တတ်နိုင်သလောက်ကို ဆွေးနွေးဆုံးဖြတ်ပြီး တစ်ပတ် ၁ ခါ၊ တစ်လ ၁ ခါ ဖြစ်စေ ဝင်ငွေထဲက အနည်းအများဆိုသလို (ဥပမာ - တစ်လ ဘတ် ၂၀၊ ၃၀၊ ၅၀ စသဖြင့်) ထည့်ဝင်စုဆောင်းရမှာပါ။ စုဆောင်းတဲ့ငွေကိုတော့ ဘယ်နေရာမှာ ၊ ဘယ်လိုအကြောင်းအရာမှာ သုံးမယ်ဆိုတာကိုလည်း ဆွေးနွေးဆုံးဖြတ်ထားရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ စုဆောင်းထားတဲ့ ဝင်ငွေတွေကို မိမိတို့အလုပ်သမားထဲကတစ်ဦးတစ်ယောက်အလုပ်ခွင်မှာ မတရားမှုတစ်ခုကြောင့် အလုပ်ထုတ်ခံရသည်ဖြစ်စေ၊



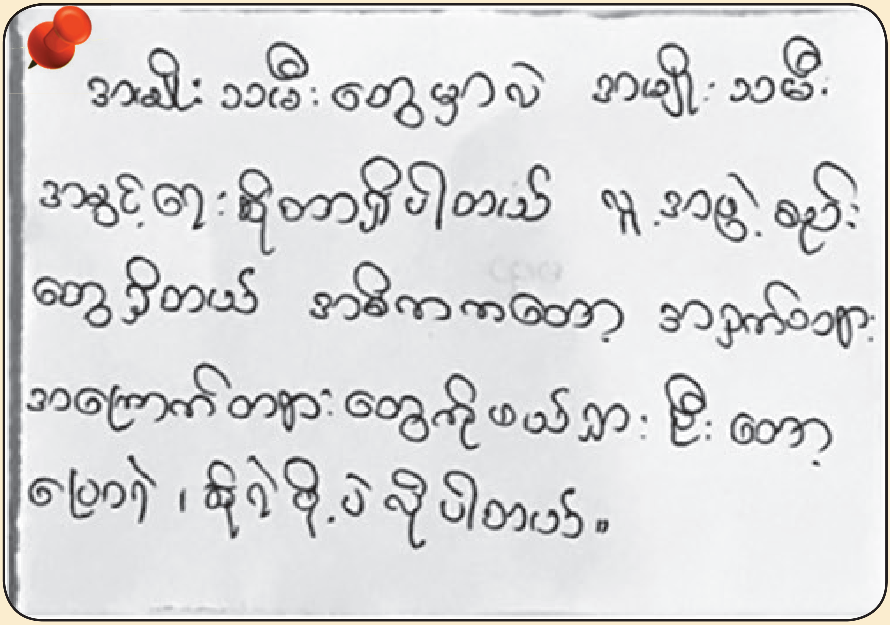
“ကျောပေါ” ကော်မတီဖွဲ့ စည်းမယ်

အလုပ်ခွင်မှာ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရလို့ အလုပ်ရှင်က ထောက်ပံ့မှုမပေးသည်ဖြစ်စေ အလုပ်သမားများက တိုင်ပင်ထောက်ခံပြီးမှ ဒီရန်ပုံငွေကိုအသုံးပြုပြီး အဲ့အလုပ်သမားကို ထောက်ပံ့ပေးနိုင်ပါတယ်။ နောက်တခုက ဆိုပါတော့ အထက်မှာ အလုပ်ရှင်ကို တရားဝင်နည်းလမ်းနဲ့ ဦးဆောင်တောင်းဆိုရာမှာ ရုံးချိန်းတက်၊ ဆွေးနွေးမှုမှာပါဝင်၊ အဖွဲ့အစည်းများနဲ့ချိတ်ဆက်ဆွေးနွေးတာတွေပြုလုပ်ရတဲ့အတွက် အချိန်ကုန်၊ အလုပ်ပျက်၊ ဝင်ငွေပျက်လာတဲ့ အလုပ်သမားတွေကိုလဲ ဒီရန်ပုံငွေတွေနဲ့ ထောက်ပံ့နိုင်ပါသေးတယ်။

ဒီနည်းလမ်းကတော့ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အချင်းချင်း ပေါင်းစည်းညီညွတ်ခြင်းအင်အားကို ပြသနိုင်ပါတယ်။ အလုပ်သမားတစ်ဦးတစ်ယောက်၊ တစ်စုတစ်ဖွဲ့ရဲ့ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို တရားမျှတမှုမရှိပဲချိုးဖောက်ခံရတာကို မိမိတို့အလုပ်သမား စုပေါင်းအင်အားနဲ့အတူ ဒီလိုနည်းလမ်းမျိုးနဲ့အချင်းချင်းကူညီပေးဖို့လည်း တိုက်တွန်းချင်ပါတယ်။



အာမျာ! နဲ့ တန်တူ အာပုပ်ကုပ် ခွင့် ရှိတယ်
အာခွန် ဖေဖောင်ခွင့် ရှိတယ်
မဘာရာ! လုပ်တူငွေ ပြောခွင့် ရှိတယ်
ပေဘာ ရှာ ပြော ရှင်ပဲ ပြန်ပြော ခွင့် ရှိတယ်
စာကြည့်တိုင် ပေါ်ပြောခွင့် ရှိတယ်



အမျိုးသမီးတွေမှာလဲ အမျိုးသား
အခွင့်ရေး ဆိုတာရှိပါတယ် ။ အဖွဲ့ စည်း
တွေ ရှိတယ် အဓိကကတော့ အသက်တာ:
အကြောက်တရား တွေကို ဖယ်ရှား ပြီး တော့
ပြောရဲ ၊ ဆိုရဲ ဖို့ပဲ လိုပါတယ် ။

ဤတောင်းဆိုချက်များသည် မက်(ပ်)မှပြုစုသော သုတေသနစာတမ်းမှ ကောက်နုတ်ထားသော အချက်အလက်များဖြစ်သည်။ တောင်းဆိုမှုများသည် သုတေသနအချက်အလက်ကောက်ခံရာမှာ ကူညီပါဝင်သော မဲဆောက်မြို့ အထည်ချုပ်စက်ရုံများရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအမျိုးသမီးအလုပ်သမား၏ တောင်းဆိုချက်၊ မျှော်လင့်ချက်များဖြစ်သည်။

"အခုကအလုပ်ချိန်များပြီး လစာနည်းနေတယ်။ တနေ့ကို ၈၊ ၉ နာရီအလုပ်ချိန်ပဲဖြစ်သင့်တယ်။ အနည်းဆုံးတော့ တရားဝင်လစာစံနှုန်းနဲ့ပေးသင့်တယ်။ ကျွန်မတို့ရဲ့အချိန်၊ လုပ်အင်အား၊ စိတ်အင်အားတွေစိုက်ပြီးလုပ်ရတာကိုအသိအမှတ်ပြုပြီးတော့ ရသင့်တဲ့အခွင့်အရေး၊ လစာတွေတော့ပေးသင့်ပါတယ်။"

"အခုနောက်ပိုင်းဆို လူမှုအဖွဲ့အစည်းတော်တော်များများကွင်းဆင်းပြီးသင်တန်းတွေပေးတာတွေရှိလာပြီ။ ဒါပေမယ့် အလုပ်အခြေအနေကြောင့်၊ အလုပ်က တားမြစ်တာတွေကြောင့်သင်တန်းတွေသွားမတက်နိုင်တဲ့အမျိုးသမီးတွေရှိတယ်။ အမျိုးသမီးတွေကို ဒီလိုရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားရေးရာအကြောင်းတွေ၊ ကျန်းမာရေးဗဟုသုတတွေ ရနိုင်မယ့်သင်တန်းတွေကို ပေးတက်စေချင်တယ်။ သူတို့ကိုယ်တိုင်ကိုလဲ ဒီလိုသင်တန်းတွေရှိနေတယ်၊ တက်သင့်တယ်ဆိုတာလည်း သိစေချင်တယ်။ ဒါမှကျွန်မတို့အလုပ်သမားတွေ ရသင့်တဲ့အခွင့်အရေးတွေသိနိုင်မယ်။"

"အခုလက်မှတ်စနစ်တွေက ခဏခဏပြောင်းနေတော့ အလုပ်သမားတွေ စိတ်ရှုပ်ရတယ်။ နားမလည်တော့အလုပ်ရှင်၊ ပွဲစားလုပ်ပေးတာပဲခံရတယ်၊ အဲ့တော့ ကျွန်မတို့ အလုပ်သမားတွေအတွက် အဆင်ပြေသင့်တော်မယ့်၊ ရေရှည်တည်တံ့ကောင်းမွန်တဲ့ လက်မှတ်စနစ်ရှိသင့်တယ်။ ဒီစနစ်တွေအကြောင်းကိုလဲ အလုပ်သမားတွေဆီ တိုက်ရိုက်ကြားသိနိုင်မယ့် နည်းလမ်းတွေ အသုံးပြုသင့်တယ်။"

"ထိုင်းအစိုးရက ဒီကအလုပ်ရှင်တွေ ချမှတ်ထားတဲ့ တရားဝင်စည်းကမ်း၊ ဥပဒေတွေကိုလိုက်နာဖို့ ပိုပြီးကြပ်မတ်ဖို့လိုတယ်။ ဥပဒေအထက်မှာ ဘယ်သူမှ မရှိသင့်ဘူး။"

"တရားမျှတမှုရဖို့ဆို ကျွန်မတို့မြန်မာအလုပ်သမားတွေ အချင်းချင်းစည်းလုံးဖို့လဲလိုတယ်။ အလုပ်ရှင်နဲ့အလုပ်သမားကြားမှာ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လေးစားမှုရှိနေဖို့လိုတယ်။ ဒီလိုပန်းတိုင်ကိုရောက်ဖို့ဆိုတာ အလုပ်သမားအများစုလိုချင်ကြတာပဲ။ ကျွန်မတို့တွေသာစည်းလုံးဖို့၊ တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက် ကူညီကြဖို့လိုတယ်ဆိုသိသင့်တယ်။"

“ကိုယ်ဝန်သည်အမျိုးသမီးအလုပ်သမားတွေကို ကိုယ်ဝန်ဆောင်၊ မီးဖွားခွင့်ပေးသင့်တယ်။ ခွင့်ယူချိန်တွင်းမှာလဲ လစာမဖြတ်ပဲ ထောက်ပံ့သင့်တယ်။ ကိုယ်ဝန်ရင့်မာကြီးနဲ့ အလုပ်ဆင်းရတာဟာ ကလေးရော၊ အမေရောအတွက် ကျန်းမာရေးဆိုးကျိုးတွေဖြစ်လာစေတာက တော့အရမ်းဆိုးတယ်။ ဥပဒေအရလဲ ကြပ်မတ်ပြီးတော့ အလုပ်သမားတွေ မီးဖွားခွင့်ရက်ရလာအောင် လုပ်ပေးသင့်တယ်။”

“တခါတလေ နေထိုင်မကောင်းလို့ အလုပ်မဆင်းနိုင်ဘူးဆို ခွင့်ရက်ရချင်တယ်။ ခွင့်ရက်တောင်းတဲ့ အခါမှာလဲ လွယ်လွယ်မြန်မြန် တောင်းဆိုနိုင်ရင်ပိုကောင်းမယ်။ အခုက ခွင့် (၁) ရက်ရဖို့ကို အစောကြီးကြိုပြောရမယ်တို့၊ အလုပ်ကတာဝန်ရှိသူနဲ့ကိုယ်တိုင်လာတွေ့ရမှာတို့ရှိတယ်။ ပြီးတော့ အရေးပေါ်ကိစ္စရှိလာရင်လဲ ခွင့်ပေးတာတို့၊ လစာကြိုထုတ်ခွင့်ပေးတာတို့ရှိသင့်တယ်။”

တိုက်ပွဲ

မတိုက်ရဲရင်လည်း တိုက်ရမှာပဲ
ဒါဟာ ဘဝတိုက်ပွဲ
အောင်မြင်မှုကိုမျှော်ရင်း အားတင်းတိုက်ရမှာပဲ
တစ်နေ့ ငိုရမယ် တစ်နေ့ ရီရမယ်
ဒါဟာ ဘဝတိုက်ပွဲ
တစ်နေ့ပြေးလွှားရမယ် တစ်နေ့ တွေဝေရပ်နေရမယ်
ဒါဟာ ဘဝတိုက်ပွဲ
တစ်နေ့ ပူဆွေးရမယ် တစ်နေ့ ဝမ်းသာရမယ်
ဒါဟာ ဘဝတိုက်ပွဲ

တစ်နေ့ နာကျင်ရမယ် တစ်နေ့ပျော်ရွှင်ရမယ်
ဒါဟာ ဘဝတိုက်ပွဲ
မြှားကုန်ပါစေ ကျည်ကုန်ပါစေ တိုက်မှာပဲ
ဒါဟာ ဘဝတိုက်ပွဲ
ရှေ့မှာ ရောင်နီလာပြီလေ တဖြည်းဖြည်း
ချီတက်ရမှာပေါ့
အလင်းရောင်ကို မျှော်ရင်း အားယူချီတက်ကြစို့
တို့တွေ့ရဲ့ ပန်းတိုင်ဟာ လက်တစ်ကမ်းမှာပါ

မိုးညကာရန် (ဖြိုး)

အလုပ်သမားအရေးလုပ်ဆောင်သော အဖွဲ့အစည်းများအား ဆက်သွယ်ရန် ဖုန်းနံပါတ်များ

❶ MAP Foundation မက်(ပ်) ဖောင်ဒေးရှင်း
မဲဆောက် - ၀၅၅ ၅၃၆ ၆၈၅ ၊ ချင်းမိုင် - ၀၅၃ ၃၂၈ ၁၃၄

❷ FED – Foundation for Education and Development
ပညာရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဖောင်ဒေးရှင်း
မဲဆောက် - ၀၉၃ ၂၄၄ ၃၄၄၁ ၊ ဖန်ငါး- ၀၇၆ ၄၈၆ ၃၅၁

❸ ရောင်ခြည်ဦး အလုပ်သမားအခွင့်အရေး အစည်းအရုံး
အလုပ်သမားအခွင့်အရေး (မဲဆောက်) - ၀၈၉ ၅၆၅ ၉၈၉၉

❹ ရောင်ခြည်ဦး အလုပ်သမားသမဂ္ဂအရေး (မဲဆောက်)
- ၀၈၃ ၄၁၁ ၇၈၇၀

❺ လူ့အခွင့်အရေး နှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဖောင်ဒေးရှင်း (HRDF)
မဲဆောက် - ၀၅၅ ၅၃၅ ၉၉၄ ၊ ချင်းမိုင် - ၀၈၁ ၅၉၅ ၇၅၇၈
မဟာချိုင်း - ၀၈၆ ၇၅၆ ၀၈၃၅

❻ Suwannimit Foundation – Light House
နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားများဥပဒေ နှင့် ပတ်သက်သည့် အကူအညီပေးရေးအဖွဲ့ (မဲဆောက်) - ၀၅၅ ၅၆၃ ၅၅၀

❼ အမ်ပါဝါ (Empower) (အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး)
ချင်းမိုင် - ၀၅၃ ၂၈၂ ၅၀၄
ဘန်ကောက် - ၀၂၅ ၂၆၈ ၃၁၁