

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

UNHCR

ILO

ကဏ္ဍအမျိုးမျိုး

## အလုပ်သမားအခွင့်အရေး



ကျန်းမာရေး  
အခွင့်အရေး

စည်းရုံးရေး  
အခွင့်အရေး

အလုပ်လုပ်ခွင့်  
အခွင့်အရေး

လိင်အလုပ်ဟာ  
အလုပ်ပါ

ဆန္ဒပြုပိုင်ခွင့်  
အခွင့်အရေး

အမှတ် ၃၊ အောက်တိုဘာ ၂၀၀၆။ No. 3 October 2006

## မက်(ပ်)ဖောင်ဒေးရှင်းသည် မည်သည့်လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်နေပါသနည်း

ယနေ့ကာလ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အဲန်ဂျီအိုအဖွဲ့ (အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်း) မြောက်များစွာ အခြေစိုက်လှုပ်ရှားနေကြပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးအကျိုးပြုလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်နေကြသော ထိုအဖွဲ့အစည်းတို့သည် လူထုစားဝတ်နေထိုင်မှု ဘဝနှင့်လူမှုအသိုင်းအဝန်း ပိုမိုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ကောင်းမွန်လာရေး တို့ကိုပါ အထောက်အကူပြုလျက်ရှိကြပါသည်။ အချို့အဲန်ဂျီအိုအဖွဲ့များသည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ရေးရာကိစ္စရပ်များတွင်၎င်း၊ အချို့မှာ ဒီမိုကရေစီဖွံ့ဖြိုးရေးတိုးတက်မြှင့်တင်ရေးကိစ္စရပ်များတွင်၎င်း လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်လျက်ရှိကြပြီး အချို့အဖွဲ့များသည် လူထု၏အနာဂတ် ဘဝအာမခံချက်ခိုင်မာရေး အထောက်အကူဖြစ်စေရန် ရှေ့ရှု၍ လုံလောက်သောဝင်ငွေရရှိသည့်အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးကူညီနိုင်ရေးအတွက် ဒေသခံလူ့အသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် လက်တွဲလုပ်ကိုင်နေကြပါသည်။ မက်(ပ်)ဖောင်ဒေးရှင်းသည်လည်း မြန်မာနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ၏ ဘဝရေးရာကိစ္စရပ်များအတွက် အလေးထားဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိသော အဲန်ဂျီအိုအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

ယနေ့ လက်ရှိအချိန်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း၌ မြန်မာနိုင်ငံသား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဦးရေ တစ်သန်းခွဲကျော် ဝင်ရောက်နေထိုင်အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသည်ဟု ခန့်မှန်းရပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများ အများစုပါဝင်သော မက်(ပ်)ဖောင်ဒေးရှင်းလုပ်ငန်း အဖွဲ့သားများသည် ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်းရှိ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို လက်လှမ်းမှီသမျှ ကောက်ယူစုဆောင်း၍ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ဘဝတိုးတက်မြှင့်တင်ရေးလုပ်ငန်းကို ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ထိုအလုပ်သမားများအတွက်ရည်ရွယ်၍ သက်ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များတွင် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသိပညာပေးနိုင်ရန် လက်ကမ်းစာစောင်များ ပိုစတာများ ကက်ဆက်ခွေ စီဒီခွေများ စာစောင်မဂ္ဂဇင်းများကိုမပြတ် စီစဉ်ထုတ်လုပ်ဖြန့်ချိပေးလျက်ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် ပညာပေးအစီအစဉ်များကို အက်ဖ်အမ်ရေဒီယိုလိုင်းမှလည်း အသံလွှင့်လျက်ရှိပါသည်။

### ပညာပေးလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များတွင် အောက်ပါတို့စွရပ်များပါဝင်ပါသည်

- ◆ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး (အလုပ်သမားစည်းမျဉ်းနှင့်ဥပဒေများ)
- ◆ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး (လိင်တန်းတူညီမျှရေးနှင့်မျိုးပွားမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ)
- ◆ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းမူဝါဒ နှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများမှတ်ပုံတင်ခြင်းဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ
- ◆ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ (အိပ်ချ်အိုင်ဗွီ/အေအိုင်ဒီအက်စ် ပဋိသန္ဓေတားဆေးအသုံးပြုခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေး)
- ◆ ပညာရေးမူဝါဒများ (သက်ကြီးပိုင်းနှင့် ကလေးသူငယ်များအပါအဝင်)

အကယ်၍ သင့် အနေဖြင့် မက် (ပ်)ဖောင်ဒေးရှင်းမှထုတ်လုပ်သော ပညာပေးစာစောင်များ တိတ်ခွေ စီဒီခွေများရယူလိုလျှင်သော်၎င်း၊ ပညာပေးရေးဒီယိုအစီအစဉ် ထုတ်လွှင့်ချိန် အချိန်ဇယားများ သိရှိလို လျှင်သော်၎င်း မက်(ပ်) ရုံးနှင့်ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။ အဆိုပါ စာစောင်များ တိတ်ခွေ စီဒီခွေများ ရေးဒီယို အစီအစဉ်များကို ဖတ်ရှုနားဆင်ပြီးနောက် မက်(ပ်) အနေဖြင့် အနာဂါတ်တွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သောအစီ အစဉ်များ စီစဉ်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် သင်၏ ထင်မြင်ချက်ဝေဖန်အကြံပြုချက်များကို မက်(ပ်) ရုံးသို့ ပေးပို့ပြန်ကြားပေးစေလိုပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ မည်သို့ကြိုးစားရန်ကန်နေကြရပြီး မည်မျှခက်ခဲပင်ပမ်း၍ မည်မျှအလုပ် များကြသည်ကို ကျွန်ုပ်တို့ မက်(ပ်) ဖောင်ဒေးရှင်းမှ နားလည်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် သင်တို့နှင့် ပုံမှန် တွေ့ဆုံခွင့်ရရန်လည်းမျှော်လင့်ပါသည်။ လောလောဆယ်အားဖြင့် သင်တို့ထံမှတချို့နှင့်အခါအားလျော်စွာ တွေ့ဆုံ၍နီးနှောဆွေးနွေးပွဲများကျင်းပကာ သင်တို့နှင့်ပတ်သက်သည့်အကြောင်းအရာပြဿနာများ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးရေးရာကိစ္စရပ်များ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ စသည်တို့ကို အပြန်အလှန်အမြင်ချင်းဖလှယ်ပြောဆိုနိုင်ခဲ့ကြပါသည်။ ထို့ပြင် မက်(ပ်) ဖောင်ဒေးရှင်းအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများအတွက် အရေးပေါ်ကိစ္စရပ်များတွင် တတ်အားသမျှအကူအညီပေးနေပါသည်။ ဆေးရုံဆေးခန်းများတွင် စကားပြန်ပေးခြင်း၊ လိုအပ်သလိုအထောက်အကူပြုပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ပေးနေ ပါသည်။ မက်(ပ်) ရုံးသို့ ဖုန်းဆက်ပါက သို့မဟုတ် လာရောက်ဆက်သွယ်ပါက မည်သည့်ပြဿနာ အ ကြောင်းအရာ အသေးအဖွဲ့ပင်ဖြစ်စေကာမူ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် သင်တို့ကိုကူညီရန်အတတ်နိုင်ဆုံး ကြိုးစား ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

ထို့ပြင် မြန်မာနိုင်ငံတွင်နေထိုင်ခဲ့ကြရစဉ်၌၎င်း၊ ထိုင်းနိုင်ငံတွင်း မှီခိုနေထိုင်လုပ်ကိုင်ကြရာတွင်၎င်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၌ ဘဝပြဿနာအခက်အခဲပေါင်းများစွာ ရင်ဆိုင်ခဲ့ကြ၊ ရင်ဆိုင်နေကြရဆဲ ဖြစ်သည် ကို ကျွန်ုပ်တို့သိမြင်ပါသည်။ ထိုမျှသာမက ကျွန်ုပ်တို့၏အခြားသိမြင်တွေ့ကြုံချက်တစ်ရပ်မှာ မည်သည့် နေရာတွင် မည်သို့ပင်အခက်အခဲရှိနေစေကာမူ ဘဝတူလူသားအချင်းချင်း တဦးကိုတဦး ရိုင်းပင်းကူညီ ကြခြင်းဖြင့် သွေးစည်းခိုင်မာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား လူ့အသိုင်းအဝိုင်းများအဖြစ် ဆက်လက်ရပ်တည်ရန်ကန် အသက်ရှင်နိုင်စွမ်းရှိလာကြခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ မက်(ပ်)ဖောင်ဒေးရှင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို စေတနာအပြည့်ဖြင့် ထောက်ပံ့ကူညီရေး၌ ဝမ်းမြောက်ပျော်ရွှင်စွာ ပါဝင်ထမ်းဆောင်လိုသောဆန္ဒ ရှိပါ သည်။ ဘဝတူ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအသိုင်းအဝိုင်းများအကြား အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ပေးခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည် အခက်အခဲပြဿနာများကို အတူတကွ မျှဝေဖလှယ်သိမြင်နိုင်လာကြမည်ဖြစ်ပြီး ထိုဘဝအခက်အခဲအခြေအနေများကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်း ရုန်းကန်ကျော်လွှားနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကိုလည်း အချင်းချင်းထံမှ လေ့လာသင်ယူသွားနိုင်ကြမည်ဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့အား မက်(ပ်) ရုံးမှတစ်ဆင့် အမြဲဆက်သွယ်မှုပြုနိုင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဖြစ်သကဲ့သို့ သင်တို့သည်လည်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများပင်ဖြစ်ကြသဖြင့် ဘဝတူ များပင်ဖြစ်သည်။ ဘဝတူများအချင်းချင်း တဦးကိုတဦး ရိုင်းပင်းကူညီနိုင်ကြစေရန် အဆက်အသွယ်မပြတ် ပါစေနှင့်။

# မာတိကာ

အမှတ်စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၁၊	အမှာစကား	၅
၂၊	အခွင့်အရေးအတွက် တိုက်ပွဲဝင်သူ	၆
၃၊	၁၉၉၈ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး ဥပဒေ။	၉
၄၊	ကြွင်းကျန်လုပ်အားခ တွက်ချက်နည်း။	၁၃
၅၊	ထိုင်းဥပဒေအရ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးနည်းလမ်းများ။	၁၅
၆၊	မဆောက် နှင့် ချင်းမိုင်ဒေသ အလုပ်သမားများ၏ ဥပဒေကို ရင်ဆိုင်ခြင်းမှ ရလဒ်များ။	၂၂
၇၊	မတရား အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းခံရသော အလုပ်သမား၏ အခွင့်အရေးများ။	၂၄
၅၊	အလုပ်သမားတွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲ (လေဘာအိတ်ကပ်ချိန်းချိ)	၂၇
၉၊	နိုင်ငံတကာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနေ့။	၃၃
၁၀၊	လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး။	၃၇
၁၁၊	ရာဇဝတ်မှုတွင် တရားစွဲခြင်းခံရသူနှင့် တရားခံဖြစ်ခဲ့ရသူတို့၏ နစ်နာကြေး၊ လျော်ကြေးများ ပြန်လည်တောင်းခံခြင်း။	၅၁

# အမှာစကား

မက်(ပ်)ဖောင်ဒေးရှင်းကို သိကျွမ်းဖူးသူတိုင်း “**No Human Being is Illegal** တရားမဝင်တဲ့ လူသားဟူ၍မရှိ” ဆိုတဲ့ ဆောင်ပုဒ်ကို တွေ့ဖူးကြားဖူးလိမ့်မယ်လို့ ထင်ပါတယ်။ ဒီဆောင်ပုဒ်အတိုင်းပါပဲ မွေးဖွားလာတဲ့လူသားတိုင်းဟာ လူ့ဘောင်ထဲမှာ တရားဝင်ပြီးသားပဲ။ ဒါကြောင့် တရားမျှတမှုအတွက် သတ်မှတ်ထားတဲ့ ဥပဒေဘောင်ထဲမှာ အားလုံးအကျိုးဝင်တယ်။ ဥပဒေရဲ့ အကာအကွယ်ပေးမှုနဲ့ ဥပဒေက သတ်မှတ်ထားတဲ့အခွင့်အရေးတွေကို လူသားတိုင်း တန်းတူညီမျှခံစားရမယ်။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ဟာလည်း လူ့အခွင့်အရေးပဲလို့ မက်(ပ်) ကယုံကြည်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် သဘောမပေါက်သေးတဲ့သူတွေ အတွက်ကျတော့ အခွင့်အရေးဆိုတာဘာလဲ၊ ဥပဒေဆိုတာဘာလဲ တို့လိုတရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာ နေထိုင်နေရတဲ့ အလုပ်သမားတွေအနေနဲ့ ဒီဥပဒေရဲ့ကာကွယ်ပေးမှုတွေ၊ အခွင့်အရေးတွေ တောင်းဆိုလို့ ရပါ့မလားဆိုတာကို သံသယဖြစ်နေမှာပါ။

ဒီလို အကြောင်းချက်တွေကြောင့် ဒီတစ်ခါထွက်တဲ့ “**နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ**” စာအုပ်ထဲမှာ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနဲ့ပတ်သက်တဲ့ စည်းကမ်းဥပဒေအကြောင်းတွေ၊ လုပ်ငန်းခွင်မှာဘေးကင်းလုံခြုံပြီး ကျန်းကျန်းမာမာ အလုပ်လုပ်နိုင်ရေးတွေ၊ မညီမျှတဲ့ လုပ်အားခအပါအဝင်၊ ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ကြီးစား၊ မတရားမှုတွေကနေ ကာကွယ်ရင်ဆိုင်ဖို့နည်းလမ်းတွေ၊ နှစ်နိုင်ငံကြား အတင်းအဓမ္မရွှေ့ပြောင်းခြင်းခံရတဲ့ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ၊ နားလည်မှုစာချွန်လွှာတွေ၊ အထူးသဖြင့် ကိုယ့်ရဲ့နစ်နာဆုံးရှုံးမှုတွေ အတွက် အလုပ်သမားကိုယ်တိုင် တရားခွင့်ထဲကနေ ရင်ဆိုင်ကျော်လွှားကြိုးစားခဲ့ရတဲ့ ကိုယ်တွေ့အဖြစ် အပျက် ခံစားချက်အကြောင်းတွေကို စုစည်းတင်ပြထားခြင်းဖြစ်ပါတယ်။

ဒီထဲက ဗဟုသုတအတွေးအမြင်တွေကို ဖတ်ရှုလေ့လာရင်း၊ တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက် လက် ဆင့်ကမ်း ဖလှယ်ယင်းနဲ့ အလုပ်သမားတွေရဲ့ နေ့စဉ်ဘဝမှာ လက်တွေ့အသုံးချနိုင်မယ် ပြီးတော့ မတရား မှုတွေ၊ အနိုင်ကျင့်မှုတွေနဲ့ကင်းဝေးပြီး ကိုယ့်ဘဝကြီးပွားတိုးတက်ရေးအတွက် လုပ်ကိုင်စားသောက် သွားနိုင်မယ်လို့ မျှော်လင့်ပါတယ်။

မက်(ပ်)ဖောင်ဒေးရှင်းဟာ ပြောင်းရွှေ့အလုပ်သမားတွေ၊ အထူးသဖြင့် မြန်မာပြည်ကလာတဲ့ အလုပ်သမားတွေနဲ့အတူ ရုန်းကန်ရင်ဆိုင်လာခဲ့တာ အခုဆိုရင် (၁၀) နှစ်တာကာလကို ဖြတ်ကျော်ခဲ့ပါပြီ။

အလုပ်သမားတွေရဲ့ စည်းလုံးညီညွတ်မှုအင်အားနဲ့ဆိုရင် ရသင့်ရထိုက်တဲ့ အလုပ်သမားအခွင့် အရေး၊ အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးနဲ့ လူ့အခွင့်အရေးတွေကို တောင်းဆိုရင်ဆိုင်ရရှိနိုင်မှာ မလွဲပါဘူးလို့ မျှော် လင့်ချက်အပြည့်အဝနဲ့ အားပေးစကားပြောကြားလိုက်ပါတယ်။

တရားမျှတမှုကို ယုံကြည်စွာဖြင့်  
စာအုပ်ဖြစ်မြောက်ရေးအဖွဲ့ မက်(ပ်)ဖောင်ဒေးရှင်း  
တိုင်းရင်းသားအလုပ်သမား ကျန်းမာရေးနဲ့ပညာပေးအစီအစဉ်

# အခွင့်အရေးအတွက် တိုက်ပွဲဝင်သူ

မဲဆောက်မှ အလုပ်သမားနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း

**?** ထိုင်းနိုင်ငံကိုဘယ်တုန်းက ရောက်လာပါသလဲ။

☞ ထိုင်းနိုင်ငံကိုရောက်လာတာ ၁၉၉၇ခုနှစ်ကပါ။

**?** ဘာကြောင့် ထိုင်းနိုင်ငံကို ရောက်လာပါသလဲ။

☞ မြန်မာပြည်စီးပွားရေးအခြေအနေအရ။

**?** ထိုင်းနိုင်ငံရောက်တော့ ဘယ်မှာအလုပ် စလုပ်ပါသလဲ။

☞ ချန်ပီယံစက်ရုံမှာ စပြီးလုပ်ပါတယ်။ နောက်ဘတ်ဆောင်ခွဲစက်ရုံမှာ ဆက်လုပ်တယ်။ နောက်တော့ လူအများခေါ်တဲ့ဆိတ်ခြံအနီးက အထည်ချုပ်စက်ရုံမှာပြန်လုပ်တယ်။ အခု လောလောဆယ်ဆယ် မီးလုံးစက်ရုံမှာလုပ်ပါတယ်။ မီးလုံးစက်ရုံမှာလုပ်တာ(၂) နှစ်ရှိပြီ။ ပထမတော့ သူဌေးက ကောင်းသလိုလို နောက်ပိုင်းတော့ နေရထိုင်ရခက်ခဲတယ်။ အစားအသောက်ခက်ခဲတယ်။ လစာပေးတာ အခက်အခဲရှိတယ်။ အဖြတ်အတောက်တွေလဲများတယ်။ အလုပ်ရှင်က ထိုင်းအစိုးရချထားတဲ့ဥပဒေကို လိုက်မလုပ်ပါ။ အစိုးရပေးတဲ့ရေကို ကျမတို့ကို မပေးသုံးဘူး။ စက်ရုံဘေးက သူများတွေသုံးပြီးသားရေက ဆယ်မြောင်းထဲသွားတော့ ဆယ်မြောင်းထဲကရေကို ကျမတို့ကို မော်တာနဲ့စုပ်ပေးပြီးပေးသုံးတယ်။ အိမ်သာလုံလောက်မှုမရှိဘူး။ သူဌေးမအိမ်က စက်ရုံနဲ့ တွဲရိုက်ရှိတော့ သူတို့ချိုးတဲ့ရေကို ကျမတို့ကို သောက်ရေအနေနဲ့ ပေးတယ်။

**?** ဘာကြောင့်စက်ရုံကနေထွက်လာရသလဲ။

☞ ရေကောင်းကောင်းမရလို့၊ မီးသုံးခွင့်မပေးဘူး၊ အစားအသောက်ချက်ဖို့အတွက် ကျမတို့ မီးဖို၊ မီးသွေး၊ ထင်းရှာပြီးချက်ရတယ်။ ထမင်းကျတော့ သူတို့ပေးတယ်။ ထမင်းကို လုံလုံလောက်လောက် မပေးဘူး။ အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းတဲ့အတွက် ထမင်းအပို မပေးဘူး။ ကျမတို့ တစ်ရက်ကိုထမင်းသုံးကြိမ်ကျွေးတယ်။ မနက်၊ နေ့လည် ညနေ (၅) နာရီကျွေးတယ်။ ညဖက်အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းတယ် လခမပေးဘူး။ မှန်မှန်စားခွင့်မပေးဘူး။ ဆာတဲ့လူကတော့ ကိုယ့်ဟာကိုယ်ဝယ်စားရတယ်။ လစာဆိုရင် လာခါစက မပေးဘူး။ ဒါဇင်ဖိုးဘဲပေးတယ်။

☞ ဥပဒေအရဆို ကျမတို့တစ်ရက်ကို ၁၃၄ ဘတ် ရရမယ်။ အခုကျမတို့ရတာပျမ်းမျှ ၆၀ ဘတ်ဘဲပေးတယ်။ စက်ရုံထဲမှာအလုပ်လုပ်ရင်း တစ်ယောက်ယောက်နေမကောင်းဖြစ်ရင် ကျမတို့အများအားဖြင့် ကျောင်းသားဆေးခန်းဘဲသွားတယ်။ သူတို့လိုက်မပို့ပေးဘူး။ ကျမတို့ ထိုင်းနိုင်ငံတရားဝင် အလုပ်သမားကဒ်လုပ်ထားတော့ ဆေးရုံကြီးမှာ ဆေးကုသခွင့် ခံစားခွင့်ရှိတယ်။ စက်ရုံထဲမှာ မေ့မျော၊ မူးလဲတဲ့ လူမှသာ သူတို့ကားပေါ်တင်ပြီး ဆေးရုံကြီးကို ပို့ပေးတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကုန်ကျစရိတ်ကတော့ ကိုယ်ကဘဲ ကုန်ကျခံ ရတယ်။

☞ အဲဒါကို ကျမတို့မကျေနပ်ဘူးဆိုပြီး ကျမတို့ အချင်းချင်းစုစည်းပြီး EC ကိုရွေးကောက်ပြီး သူဌေးထံသွားပြီးညှိနှိုင်းခဲ့တယ်။ ဒီအချက်အလက်ကို ပြင်ပေးပါ။ ဥပဒေအတိုင်းလုပ်ခပေးပါ။ မီး၊ ရေကိုလည်း ပြင်ပေးပါ။



# အလုပ်သမား အခွင့်အရေး

ထမင်းစားတဲ့အချိန်လည်း သူတို့ကအရေးကြီးရင် ကြီးသလိုလာခေါ်တယ်။ အကယ်၍ ကျမတို့ မသွားရင် ကျမတို့အခန်းမှာလာအော်ပြီးဆဲတယ်။ အဲဒါကို လဲပြင်ပေးပါ။ ကျမတို့မကျေနပ်တဲ့ အချက်များကို ရေးမှတ်ပြီးသူတို့ထံတင်ပြတယ်။ တင်ပြတဲ့အခါ သူဌေးကလုံးဝ မလိုက်လျောဘူး။ သူတို့နဲ့ ၁၀ -၁၅ ရက်အထိ အချိန်ယူပြီးဆွေးနွေးခဲ့တယ်။ ဒါပေမဲ့ သူတို့ လုံးဝလိုက်လျောမှုမရှိရင် ဒီဟာကိုမပြင်ပေးဘူးဆိုရင် (၇) ရက်အတွင်း ကျမတို့အလုပ်ရပ်စဲသွားမယ်။

ကျမတို့ အလုပ်မဆင်းဘူးဆိုပြီး သူတို့ကို ကြိုပြီးအကြောင်းကြားတယ်။ ကျမတို့ တင်ထားပြီး (၇) ရက်အတွင်း ကျမတို့အလုပ်နားတယ်။ နားတဲ့အခါ သူဌေးကကျမတို့ကိုပြောတယ် မင်းတို့ အလုပ်လာမလုပ်ယင် သူ့စက်ရုံကနေ ထွက်သွားပါလို့ ကျမတို့ကိုနှင်ထုတ်တယ်။ ကျမတို့ အပြင်မှာရှိတဲ့ အဖွဲ့အစည်းနဲ့ဆက်သွယ်ပြီး ယင်းအဖွဲ့အစည်းက လည်း သူတို့နဲ့သွားညှိနိုင်ပေးပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အလုပ် ရှင်က ဘာမှမလိုက်လျောဘူး။ နောက်ပိုင်း ကျမတို့ကို ရေမပေး၊ မီးလည်းမပေးတော့ဘူး။ အဲဒီအချိန် ရောက် တဲ့အခါ ပိုက်ဆံရှိတဲ့အလုပ်သမား အချို့က ဖရောင်း တိုင်ဝယ်၊ ထင်း၊ သစ်ကိုင်းတွေကိုရှာပြီးမီးဖိုနဲ့ နေ နေရတယ်။ ထမင်းစားရဖို့ကတော့ စက်ရုံဘေးက လူ တွေ ကျမတို့ကိုသနားပြီး ဆန်ကိုပေးတယ်။ ကျမတို့ အဖွဲ့က အဲဒီဆန်ကိုယူပြီးထမင်းစုစားကြတယ်။ ဟင်းကတော့ အမျိုးသမီးတွေ ကဇွန်းရွက်တွေလိုက်နူး အမျိုးသားတွေက ငါးလိုက်ဖမ်းတယ်။ ရလာတဲ့ ဟင်းသီးဟင်းရွက်၊ အသားငါးတွေကိုချက်စားပြီး အတူတူစားကြတယ်။ ကျမတို့အဖွဲ့က စက်ရုံထဲမှာဘဲ နေထိုင်စားသောက်ကြတယ်။ အပြင်မထွက်ဘူး။ အပြင်ထွက်မယ်ဆိုရင် တရားမဝင်တဲ့လူဖြစ်သွားမယ်။ အဲဒါကြောင့် အပြင်မထွက်ကြဘူး။ ပြီးတော့ **MAP Foundation** ရုံးကိုဆက်ပြီး အကျိုးအကြောင်း ပြောပြ ပြီး အကူအညီတောင်းတယ်။ မက်(ပ်) ရုံးက ကျမတို့ ကိုစက်ရုံအပြင်မထွက်နဲ့ ဆိုပြီးအကြံပေးတယ်။

ကျမတို့လည်း သူတို့အကြံပေးသလိုဘဲ လိုက်လုပ်ပါ တယ်။ သူဌေးက ကျမတို့နေလို့မရအောင် ပုလိပ်၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့ကိုခေါ်ပြီး ဖမ်းခိုင်းတယ်။

နောက်ပိုင်း ကျမတို့မနေရဲတော့ ကျမတို့ အထုတ်အပိုးတွေနဲ့ အပြင်ထွက်သွားပြီး မက်(ပ်)အဖွဲ့ က ကျမတို့ကို နေထိုင်ဖို့နေရာကို စီစဉ်ပေးခဲ့ပါတယ်။ အပြင်မှာနေပြီး မီးလုံးစက်ရုံကို ကျမတို့ဆန္ဒပြကြ တယ်။

? ဘယ်ကိုသွားပြီးဆန္ဒပြကြသလဲ။

ကျမတို့ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးရုံးကို သွားပြီးဆန္ဒပြပါတယ်။ ကျမတို့ ပထမ သွား တော့ သူတို့ရုံးမှာ စကားပြန်မရှိဘူး။ သူတို့ ကျမတို့ကို ထိုင်းလိုပြောတယ်။ ကျမတို့လည်းနားမလည်တော့ ဘာလုပ်ရမလဲဆိုတာကို မသိတော့ဘူး။ အဲဒီရုံးက ကျမတို့ကိုပြောတယ် ဘာသာပြန်သူရှာလာပါ။ ကျမ တို့လည်း ဘာသာပြန်သူရှာတော့ သူတို့ကတရားဝင် ဘာသာပြန်သူမဟုတ်လို့ ဖမ်းမှာကိုစိုးရိမ်ပြီး သူတို့ မလိုက်ရဲကြပါ။ ကျမတို့အတွက် စကားပြန်တစ်ဦး လိုသည့် အကြောင်းကို (မက်ပ်) ရုံးကိုတင်ပြပြီး နောက်တော့ သူတို့စကားပြန်တစ်ဦးပို့လာပေးတယ်။

ကျမတို့ စကားပြန်ရပြီး အလုပ်သမား ကာ ကွယ်ရေးရုံးကိုသွားပြီး တိုင်ချက်ဖွင့်ထားခဲ့တယ်။ တိုင်ချက်ဖွင့်ထားပြီးတဲ့အခါ အလုပ်သမားကာကွယ် ရေးရုံးကနေ ကျမတို့ကို အမိန့်စာတစ်စောင် ချပေး တယ်။ ဘယ်လိုအမိန့်စာလဲဆိုတော့ အလုပ်ရှင် ဘက်မှာ အမှားမရှိဘူး အလုပ်သမားဘက်မှာဘဲ အမှားရှိတယ်ဆိုတဲ့အမိန့်ကို ချပေးလိုက်တယ်။ အဲဒါကြောင့် ကျမတို့ကို ဘာမှခံစားခွင့်မရဘူးဆိုပြီး အမိန့်ချမှတ်လိုက်တယ်။ ကျမတို့အဖွဲ့က စာဖတ် မတတ်လို့ (မက်ပ်) ရောင်ခြည်ဦးအဖွဲ့က ဖတ်ပေးပြီး စကားပြန်ပေးတဲ့အတွက် ကျမတို့သိရပါတယ်။

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

**?** အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးရုံး တာဝန်ရှိသူက အမတ်တို့ကို နှိမ်ပြီးခြိမ်းခြောက်တာမျိုး ရှိပါသလား။

☞ ခြိမ်းခြောက်တာလားတော့ ကျမတို့မသိဘူး။ သူတို့ကပြောတယ် မင်းတို့အလုပ်သမားတွေ သူဌေးတွေကို ဒီလိုတိုက်တော့ ဘာအကျိုးတွေရှိ သလဲ။ မင်းတို့တိုက်နေလဲ အပိုဘဲပေါ့။ သူဌေးဘက်က မှန်တယ်။ မင်းတို့ကတော့ အလကားနေပြီးလာတိုင် တယ်။ လျော်ကြေးလိုချင်ပြီးတိုင်တဲ့ပုံစံမျိုးပေါ့။ အဲသလိုပြောတာပေါ့။ ကျမတို့ အလုပ်သမားကာကွယ်ရုံးက အမိန့်စာတွေကို မကျေနပ်ဘူးဆိုပြီး မက်(ပ်) အဖွဲ့ကို အကူအညီတောင်းတယ်။ မကျေနပ်တော့ ဘာကို ဆက်လုပ်ရမလဲဆိုတာကို သိတယ်။ ဒါပေမယ့် ဘယ်လိုနည်းနဲ့ လုပ်ရမလဲဆိုတာကို ကျမတို့တိတိကျကျ မသိ။ ကျမတို့မှာလဲ ရှေ့နေမရှိ၊ တရားရုံး ဘယ်လိုသွားမလဲ မသိ။ ကျမတို့သဘောနဲ့လုပ်လို့မတတ်တော့ မက်(ပ်)အဖွဲ့ကို အစကနေအဆုံးထိ အကူအညီ

တောင်းပါတယ်။ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးက ချထားတဲ့အမိန့်ကို သဘောမတူလို့ တရားရုံးကို အမှုဆက်တက်မယ်ဆိုပြီး မက်(ပ်)အဖွဲ့ကိုအကူအညီ တောင်းတယ်။ တရားရုံးမှာအမှုတင်တော့ တရားရုံးက ကျမတို့အဖွဲ့နဲ့ အလုပ်ရှင်တွေကိုရော အမျိုးမျိုး အမှုစစ်ဆေးတယ်။

နောက်ဆုံး အမှန်ပြောရယင် ကျမတို့တင်ထားတဲ့အမှု နိုင်တယ်လို့ပြောရမှာပေါ့။ ပိုက်ဆံရလို့ ပြောတာမဟုတ်ဘူး။ သိက္ခာရှိရှိနဲ့ တရားရုံးမှာ တရားသူကြီးကိုယ်တိုင်က အလုပ်သမားတွေဘက် မှန်ကန်တယ်ဆိုတဲ့အမိန့် ချတဲ့အတွက် အရမ်းဝမ်းသာပါတယ်။ ကျမတို့လျော်ကြေးကို ရလိုက်တယ်။ ပိုက်ဆံကိုမြင်တဲ့အခါ ဒီအမှုကို ကျမတို့နိုင်ပြီးဆိုတာကိုသိရတယ်။ ပြောမတတ်အောင် ဝမ်းသာမိတယ်။ နောက်ဆုံး သူဌေးတွေက အလုပ်သမားတွေကို လုပ်ချင်တိုင်းလုပ်လို့ မရဘူးဆိုတဲ့အသိက သူတို့ခေါင်းထဲမှာ ဝင်သွားလိမ့်မယ်။





၁၉၉၈ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး ဥပဒေ (ဖော်ဇောဗော ၂၅၄၁)

ထိုင်းသက္ကရာဇ် ၂၅၄၁ မှာပြဋ္ဌာန်းတဲ့ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး ဥပဒေအရ

ဒီအလုပ်သမား ကာကွယ်ရေး ဥပဒေဟာ ထိုင်းနိုင်ငံထဲမှာရှိတဲ့ အလုပ်သမားအားလုံး (နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမား၊ တရားမဝင် ဝင်ရောက်လာတဲ့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအပါအဝင်) ဒီကာကွယ်ရေးဥပဒေအတိုင်း တန်းတူညီမျှ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိပါတယ်။ “အလုပ်သမား” လို့ဆိုရာမှာ “အလုပ်ရှင်နဲ့ အလုပ်လုပ်ဖို့ သဘောတူပြီး လုပ်အားခရတဲ့သူတွေ” လို့ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပါတယ်။

တစ်နေ့တာ အလုပ်ချိန် ၊ နားရက် နဲ့ ခွင့်ရက်များ

အလုပ်သမားတစ်ယောက်ဟာ တစ်နေ့ကို အလုပ်လုပ်ချိန် ၈ နာရီ၊ တစ်ပတ်ကို ၄၈ နာရီထက် ပိုမလုပ်ရ၊ ကိုယ်ရဲ့ကျန်းမာရေးနဲ့လုံခြုံရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်တဲ့အလုပ်မျိုးမှာ တစ်နေ့ကို ၇ နာရီ၊ တစ်ပတ်ကို (၄၂)နာရီထက် ပိုမလုပ်ရ။

အလုပ်ရှင်အနေနဲ့ တစ်ပတ်ကို နားရက်အနည်းဆုံးတစ်ရက်ရှိအောင် စီစဉ်ပေးရမှာဖြစ်ပြီး၊ အများပြည်သူရုံးပိတ်ရက်မှာ တစ်နှစ်ကို အနည်းဆုံး ၁၃ ရက်၊ အဲဒီမှာ အနည်းဆုံး တစ်နှစ်ဆက်တိုက် အလုပ်လုပ်လာခဲ့ယင် တစ်နှစ်ကို နောက်ထပ်နားရက် ၆ ရက်ရရပါမယ်။ နေထိုင်မကောင်းဖြစ်တဲ့အခါ။

? အခြားစက်ရုံကအလုပ်သမားတွေ ဖြစ်ဖြစ်၊ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးရုံးမှာ အမှုတင်ထားတဲ့ အလုပ်သမားဖြစ်ဖြစ် သူတို့အတွက် ဘာတွေ ပြောချင်ပါသလဲ။

သူတို့အတွက် ပြောချင်တာကတော့ အမှုလမ်းကြောင်းနားမလည်တဲ့လူဆိုရင် ကျမတို့ အမှုရင်ဆိုင်ဖူးတဲ့လူရဲ့အတွေ့အကြုံကို သူတို့ကို ပြောပြလိမ့်မယ်။ သူဌေးက မတရားလုပ်တာကို ခေါင်းငုံ့မခံနေဖို့၊ ဆက်ပြီးတိုက်ဖို့အကြံပေးမယ်။ ကျမတို့လိုဘဲ အောင်ပွဲရဖို့အတွက် အမြဲတမ်း သူတို့ကို ပြောပြမယ်။

? ဘာတွေအကြံပေးချင်ပါသလဲ။

ဖြစ်နိုင်မယ်ဆိုရင် အလုပ်သမားတွေကြား ထဲမှာ အလုပ်သမားတွေနဲ့ အလုပ်သမားကို

ကူညီတဲ့အဖွဲ့အစည်းကြားမှာ EC ပုံစံမျိုး ဒါမှမဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂကြီး မဟုတ်ရင်တောင်မှ အလုပ်သမား EC လိုအဖွဲ့လေးတစ်ဖွဲ့လောက် ဖွဲ့ချင်တဲ့ဆန္ဒရှိပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ တစ်ချို့ကနားမလည်ဘူး၊ တစ်ချို့ကသူဌေး မတရားလုပ်တယ်ဆိုတာကို သိသိကြီးနဲ့ခေါင်းငုံ့ပြီး အရုံးပေးကြတဲ့လူကများတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ တိုင်လဲဘာမှဖြစ်လာမှာ မဟုတ်ဘူး၊ သူဌေးကအင်အားကြီးတယ်၊ အလုပ်သမားဘက်က အင်အားနည်းတယ်၊ ငတ်ရင် အလုပ်သမားဘဲငတ်မှာ အလုပ်ရှင်သူဌေးတွေ ငတ်မှာ မဟုတ်ဘူး။ အဲဒီလူမျိုးတွေကြားမှာ ဆက်စပ်ပေးမယ့် အလုပ်သမား EC အဖွဲ့လေးတစ်ဖွဲ့ ဖွဲ့ချင်တဲ့ဆန္ဒရှိပါတယ်။ ■



# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

ဥပမာ -  
ကလေးမွေးခြင်း သားကြောဖြတ်ခြင်း ကိစ္စ တွေမှာ ရှောင်တခင်ခွင့်ရပါမယ်။

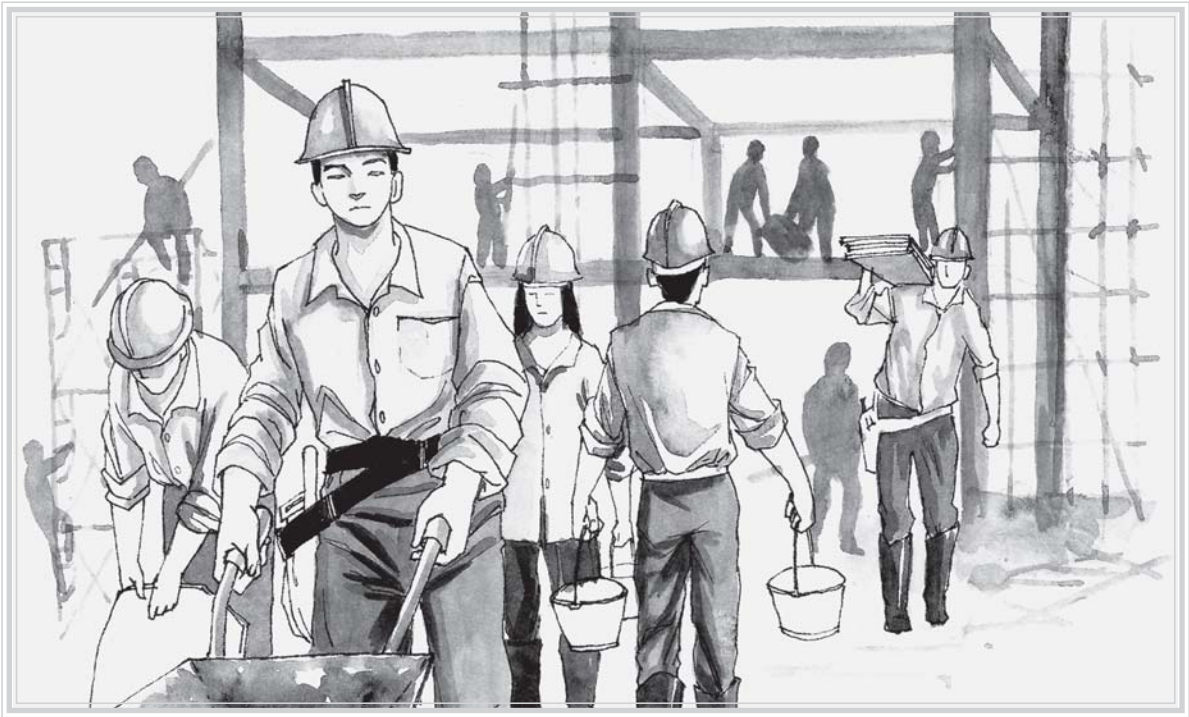
## အချိန်ပို အလုပ်ဆင်းခါ နားရက်မှာ အလုပ်ဆင်းခနဲ့ နားရက်မှာ အချိန်ပို အလုပ်ဆင်းခ။

တစ်နေ့ကို ၈ နာရီထက် ပိုသွားတဲ့ အလုပ် ချိန်ဟာ အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းတာဖြစ်တယ်။ အဲဒီ အတွက် တစ်နာရီကို နဂိုရတဲ့ လုပ်အားခရဲ့တစ်ဆယ့် ရာမှာဖြစ်တယ်။

တစ်ပတ်ကို နားရက်တစ်ရက်ရှိပြီး၊ အဲဒီနားရက်မှာ အလုပ်ဆင်းယင် နဂိုရတဲ့လုပ်အားခထက် နှစ်ဆရရ ပါမယ်။

ဥပမာ -  
သာမန်အလုပ်ချိန် တစ်နေ့ 144 ဘတ် ၊  
နားရက်မှာ  $144 \times 2 = 288$  ဘတ် ရရမယ်။

နားရက်ထဲမှာ အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းယင် နဂိုအချိန်ပို အလုပ်ဆင်းခရဲ့ 3 ဆ ရမှာဖြစ်ပါတယ်။ဒါကြောင့် သာမန်အချိန်ပိုဆင်းခ တစ်နာရီလျှင် 27 ဘတ် နားရက်မှာ အချိန်ပိုဆင်းခ တစ်နာရီလျှင်  $27 \times 3 = 71$  ဘတ် ။



ဥပမာ -  
သာမန်အလုပ်ချိန် တစ်နေ့ကို ၁၄၄ ဘတ် ရရင်၊ တစ်နာရီကို  $144 \div 8 = 18$  ဘတ် ဒါကြောင့် တစ်နာရီ အချိန်ပိုဆင်းခ  $18 \times 1\frac{1}{2} = 27$  ဘတ်၊ နာရီ ပိုင်းအလိုက် လုပ်တဲ့သူတွေ၊ ပုတ်ပြတ်ငှါးပြီး လုပ်သူ တွေအနေနဲ့ ကိုယ့်နားရက်မှာ အလုပ်လားခိုင်းယင် နဂိုလုပ်ခရဲ့ နှစ်ဆ ရရပါမယ်။

## ကလေးအလုပ်သမားကို ခိုင်းစေခြင်း

အလုပ်ရှင်အနေနဲ့ အသက် ၁၅ နှစ်အောက် ကလေးကို ငှားရမ်းခိုင်းစေခွင့်မရှိ။ အသက် ၁၈ နှစ် အောက်အလုပ်သမားကို အလုပ်ခိုင်းမယ်ဆိုယင် အ လုပ်ဆင်းခိုင်းချိန်ကနေစပြီး ၁၅ ရက်အတွင်းမှာ အလုပ် သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိထံ အကြောင်းကြားရမယ်။

## အမျိုးသမီးအလုပ်သမားကို ခိုင်းစေခြင်း

**အလုပ်ရှင်အနေနဲ့ အောက်ပါအလုပ်မျိုးကို မခိုင်းစေရ**

၁) အန္တရာယ်ရှိပြီး ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေတဲ့ အလုပ်မျိုး၊ ဥပမာ- မိုင်းတွင်း၊ သတ္တုတွင်း၊ ဥမှောင်လိုက် ခေါင်းထဲမှာ လုပ်ရတဲ့အလုပ်တွေ။

၂) ဆယ်မိတာထက်ပိုပြီးမြင့်တဲ့ ငြမ်းစင်ပေါ် တက်ပြီး လုပ်ရတဲ့ အလုပ်။

၃) ပေါက်ကွဲပြီး မီးလောင်လွယ်တဲ့ အလုပ်။

အလုပ်ရှင်အနေနဲ့ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုး သမီးအလုပ်သမားကို ည ၁၀:၀၀ နာရီကနေ မနက် ၆:၀၀ နာရီထိ အလုပ်ဆင်းခိုင်းတာမျိုး၊ အချိန်ပို အလုပ်ဆင်းခိုင်းတာမျိုး၊ အောက်ဖော်ပြပါ အလုပ်မျိုးတွေ ခိုင်းစေတာမျိုး မလုပ်ရ။

၁) တုန်ခါမှုများတဲ့ စက်ကရိယာတွေ၊ အင်ဂျင်စက်တွေနဲ့ လုပ်ရတဲ့အလုပ်။

၂) ယာဉ်မောင်းခြင်း၊ ယာဉ်နောက် လိုက်ခြင်း။

၃) ၁၅ ကီလိုဂရမ်ထက်လေးတဲ့ ပစ္စည်းကို သယ်မ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း။

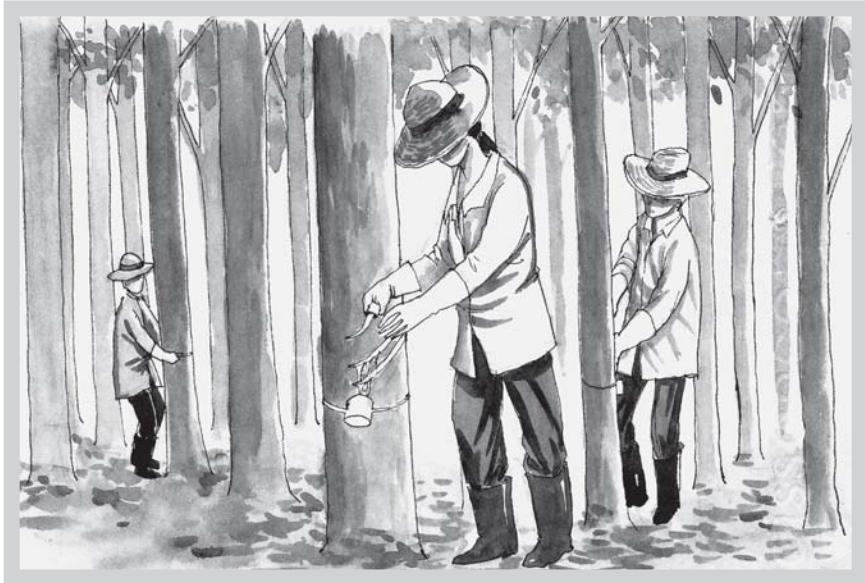
၄) ပင်လယ်ပြင်ထဲက အလုပ် (လှေစီးပြီး လုပ်ရတဲ့အလုပ်)

၅) အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနက ကန့်သတ်ထားတဲ့ တခြားအလုပ်။

ကလေးမွေးမယ်ဆိုရင် နားရက်ရှိရပါမယ်။ ဒါပေမယ့် ကလေးတစ်ခါမွေးယင် ရက်ပေါင်း ၉၀ ထက်ပိုပြီး ခွင့်မယူရ။ မီးဖွားခွင့်ရက်ပေါင်း ၄၅ ရက်စာအတွက် လစာရရမယ်။

ဆရာဝန်ထောက်ခံစာရှိတဲ့ ကိုယ်ဝန်ဆောင် အမျိုးသမီးတွေအနေနဲ့ လုပ်ငန်းခွင်ထဲက တခြားသင့်လျော်တဲ့အလုပ်ပြောင်းလုပ်ဖို့ တောင်းဆိုနိုင်ပြီး အလုပ်ရှင်ကလည်း တောင်းဆိုချက်ကို ထည့်သွင်း စဉ်းစား ပေးရပါမယ်။

ကိုယ်ဝန်ရှိတယ်ဆိုတဲ့ အကြောင်းပြချက်နဲ့ အလုပ်ဖြုတ်ပစ်လို့မရပါ။ အလုပ်ရှင်ဟာ အမျိုးသမီး အလုပ်သမားအပေါ်မှာ ဗလက္ခာယပြုခြင်း၊ ထိခိုက်စော်ကားခြင်း၊ မပြုရ။ အမျိုးသားနဲ့အမျိုးသမီး လုပ်အားခတန်းတူညီမျှ ရရပါမယ်။အမျိုးသမီး ကာယ အိန္ဒြေပျက်ပြားအောင် နောက်ပြောင်ကျီစယ်ခြင်း၊ ထိကပါး ရိကပါး ပြောဆိုပြုမူခြင်း မပြုရ။



# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စာ

## ၂၀၀၆ ခုနှစ် ဩဂုတ်လ ၁ ရက် နေ့ကစပြီးတော့ ဒေသအလိုက် သတ်မှတ်ထားတဲ့ တစ်ရက်စာအတွက် လုပ်အားခ ဝံ့နှုန်းတွေကတော့

ဘန်ကောက်၊ နွန်ထာဘူရီ၊ နန္ဒမပထန်၊ ပထန်ဌာနီ၊ ဆမ္မတ်ပရကန် နှင့် ဆမ္မတ်ဆာခွန်း	၁၈၄ ဘတ်
ဖူးကစ်	၁၈၄ ဘတ်
ဆရပူရီ	၁၆၆ ဘတ်
နန္ဒမရတ်ချိဆီမား၊ ဖရနန္ဒမဆီ အယုဒ္ဓယ	၁၅၈ ဘတ်
ချင်းမိုင်၊ ဖန်းငါး၊ ရနောင်း နှင့် ရယောင်း	၁၅၅ ဘတ်
ရားချိပူရီ ၊ လုပ်ပူရီ	၁၅၄ ဘတ်
ချချိန်းဆော(ဝိ)	၁၅၃ ဘတ်
ကျန်းထပူရီ၊ ဆမ္မတ်ဆုန်ခရမ်း ၊ ပရကျူပ်ဒီးရီးခန်	၁၅၀ ဘတ်
တလန်း၊ အန်ထောင်း၊ ဆရကျော့ ၊ ဥဒွန်းဌာနီ ၊ တရတ်၊ ဆုဖန်ပူရီ	၁၄၈ ဘတ်
ဆင်းပူရီ ၊ ကာရဆင်၊ ပူရီရမ်၊ ခေါင်နဲကဲင်၊ ပိဿနိုးလုတ်၊ ကမ်ဖိုင်းဖိတ်	၁၄၇ ဘတ်
ချွန်းဖွန်း၊ လမ်းပန်း၊ လမ်းပွန်း၊ ဆုခိုထိုင်း၊ ချိုင်းရဖမ်း၊ ချိုင်းနတ်၊ လွေး ၊ နန္ဒမဆဝမ် ၊ ဖစ်ချပွန်း	၁၄၅ ဘတ်
နခေါင်းဆီထမရတ် ၊ နရထိဝပ် ၊ ပတ္တနီ၊ ယလား၊ ဆုန်ခလော၊ ဆတွန်း၊ နောင်ခိုင်း ၊ ဥထိုင်းဌာနီ၊ ယဆိုထောင်း	၁၄၄ ဘတ်
တဘက်၊ နန္ဒမနာယုတ်၊ မုဒ်ဒါဟန်၊ လွဲအစ်၊ ဆီဆကစ်၊ နာနံ၊ ဖလဲ၊ ဖိကျစ်၊ ဆကွန်နွန်း	၁၄၂ ဘတ်
မယ်ဟောင်ဆောန် ၊ ဥပွန်းရချိဌာနီ	၁၄၁ ဘတ်
ဖယောင်း	၁၄၀ ဘတ်

ဒီလိုသတ်မှတ်ထားတဲ့ အထဲမှာ တံငါ လုပ်ငန်း၊ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း၊ အိမ်ဖော်စတဲ့ အလုပ်တွေ မပါသေးပါဘူး။ ဒါပေမယ့် အလုပ်ရှင်ကို စီးပွားရေးဘက်မှာပါ ဝိုင်းကူလုပ်ပေးရတာမျိုး ၊

ဥပမာ အိမ်ဖော်လုပ်ပြီး တစ်ဖက်က ဈေးရောင်းကူတာမျိုး၊ စားသောက်ဆိုင်မှာ စားပွဲထိုး ကူလုပ်ပေးရတာမျိုးဆိုရင် ဥပဒေဘောင်ထဲ ဝင်ပါတယ်။ တံငါလုပ်ငန်းနဲ့ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းမှာဆိုရင် လုပ်အားခက အလုပ်ရှင်နဲ့အလုပ်သမား နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီချက် အပေါ်မူတည်ပါတယ်။ အဲဒီလို သဘောတူညီနှိုင်းတဲ့အခါ အထက်မှာ ဖော်ပြခဲ့တဲ့လုပ်အားခတွေထက် မလျော့သင့်ပါဘူး။ သတ်မှတ်ထားတဲ့ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခဟာ

စာမှတ်နာ ၁၅ သို့

**ကြွင်းကျန်လုပ်အားခ တွက်ချက်နည်း**

အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်ဟာ အလုပ်သမားကို သတ်မှတ်ထားတဲ့ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခနှုန်းထားအတိုင်း ပေးချေရမှာဖြစ်တယ်။ ဥပမာအားဖြင့် မောင်ချာလီဟာ သူ့အလုပ်ရှင်ဆီက သတ်မှတ်ထားတဲ့ လုပ်အားခအတိုင်း အပြည့်မရခဲ့ဘူးဆိုရင် သူ့နောက်ထပ်ရသင့် ရထိုက်တဲ့လုပ်အားခ၊ အလုပ်ရှင်က သူ့ကိုပေးဖို့ကျန်နေသေးတဲ့ လုပ်အားခကို တွက်ချက်ကြည့်ရအောင်။ မောင်ချာလီဟာ တာခွဲခရိုင်ထဲက သိုးမွေးဆွဲစက်ရုံတစ်ရုံမှာအလုပ်လုပ်ပါတယ်။ သူဟာ ၂၀၀၅ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ ၁ ရက်နေ့ကစပြီး အလုပ်ဝင်ခဲ့တယ်။ သူဟာ တနင်္လာနေ့ကနေ စနေနေ့ထိ နေ့တိုင်းပဲ မနက် ၈ နာရီကနေ ည ၁၁ နာရီထိ အလုပ်ဆင်းတယ်။

တနင်္ဂနွေနေ့ကျတော့ မနက် ၈ နာရီကနေ ညနေ ၅ နာရီထိ အလုပ်ဆင်းတယ်။ လုပ်အားခတော့ တစ်နေ့ကို ဘတ် ၆၀ ပါ။ သူဟာ အဲဒီမှာ ၂၀၀၆ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာ ၃၀ ရက်အထိ အလုပ်လုပ်တယ်။

- ၁။ ရိုးရိုးလုပ်အားခမှာ အလုပ်ရှင်ဆီက ဘယ်လောက်ရဖို့ကျန်သေးလဲ။
- ၂။ နားရက်မှာ အလုပ်လုပ်ရတဲ့လုပ်အားခ ဘယ်လောက်ရဖို့ ကျန်သေးလဲ။
- ၃။ ရိုးရိုးရက်မှာ အချိန်ပိုဆင်းခအတွက် ဘယ်လောက်ရဖို့ကျန်သေးလဲ ။

တွက်ချက်နည်းကို ဒီဇယားကွက်ထဲမှာ ကြည့်ကြည့်ပါ

**၂၀၀၅ ခုနှစ် ၊ တစ်နှစ်တာလုပ်အားခ အချိန်ပိုဆင်းလုပ်အားခ တစ်နေ့ကို ၁၃၉ ဘတ်နှုန်း**

အလုပ်ဆင်းသော ကာလ	ကြွင်းကျန်လုပ်အားခ တနေ့ ဘတ် ၆၀ ရပြီး၍ တနေ့ ၇၉ ဘတ် ရဖို့ကျန်	အချိန်ပိုဆင်းခ တနာရီကို ၂၆ ဘတ်	နားရက်မှာ အလုပ်လုပ်ခ တနေ့ဘတ် ၆၀ ရပြီး၍ တနေ့ ၁၂၈ ဘတ် ရဖို့ကျန်	ကြွင်းကျန်လုပ်အားခ စုစုပေါင်း
မောင်ချာလီဟာ ၂၀၀၅ ခုနှစ်မှာ (၁၀၊၀၅) ကနေ (၃၀၊၁၂၊၀၆) အထိ တနေ့ကို အချိန်ပို ၅ နာရီခွဲ တနှစ်လုပ်ခဲ့တယ်	အလုပ်လုပ်ခဲ့ရတဲ့ ရက်ပေါင်း ၃၁၂ ရက်၊ (တနှစ် ကြွင်းကျန်လုပ်ခ = ၇၉ ဘတ်) = ၃၁၂ x ၇၉ ဘတ် = ၂၄၆၄၈ (တစ်နှစ်စာ) ၂၄၆၄၈ ဘတ်	အချိန်ပိုဆင်းခဲ့တဲ့ရက်ပေါင်း = ၃၁၂ ရက်၊ တနေ့ကို ၅ နာရီအချိန်ပို ဆင်းတယ် ကြွင်းကျန်အချိန်ပိုလုပ်ခ တနာရီကို ၂၆ဘတ် = ၃၁၂ ရက် x ၂၆ ဘတ် = ၄၀၅၆၀ (တစ်နှစ်စာ) ၄၀၅၆၀ ဘတ်	နားရက်မှာ ရက်ပေါင်း = ၄၈ ရက်၊ အလုပ်ဆင်းခဲ့ရတယ် တစ်ရက်ကို ၂၁၈ ဘတ် = ၄၈ ရက် x ၂၁၈ ဘတ် = ၁၀၄၆၄ (တစ်နှစ်စာ) ၁၀၄၆၄ ဘတ်	၇၅၆၇၂ ဘတ်

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

## ၂၀၀၆ ခုနှစ် ၊ တစ်နှစ်စာလုပ်အားခ အချိန်ဆုံးလုပ်အားခ တစ်နေ့ကို ၁၄၃ ဘတ်နှုန်း

အလုပ်ဆင်းသော ကာလ	ကြွင်းကျန်လုပ်ခ တနေ့ ဘတ် ၆၀ ရပြီး၍ တနေ့ ၈၃ ဘတ် ရဖို့ကျန်	အချိန်ပိုဆင်းခ တနာရီကို ၂၆၊ ၈၁ ဘတ်	နားရက်မှာ အလုပ်လုပ်ခ တနေ့ဘတ် ၆၀ ရပြီး၍ တနေ့ ၂၁၈ ဘတ် ရဖို့ကျန်	ကြွင်းကျန်လုပ်ခ စုစုပေါင်း
မောင်ချာလီဟာ ၂၀၀၆ ခုနှစ်မှာ (၁၀၊၁၀၆) ကနေ (၃၀၊၁၂၊၀၆) အထိ တနေ့ကို အချိန်ပို ၅ နာရီနဲ့ တနှစ်လုပ်ခဲ့တယ်	အလုပ်လုပ်ခဲ့ရတဲ့ ရက်ပေါင်း ၃၁၂ ရက်၊ (တနှစ် ကြွင်းကျန်လုပ်ခ = ၈၃ ဘတ်) = ၃၁၂ ရက် x ၈၃ ဘတ် = ၂၅၈၆၉ (တစ်နှစ်စာ) ၂၅၈၆၉ ဘတ်	အချိန်ပိုဆင်းခ ခဲ့တဲ့ ရက်ပေါင်း = ၃၁၂ ရက်၊ တနေ့ကို ၅ နာရီ ကြွင်းကျန် အချိန်ပိုလုပ်ခ၊ တနာရီကို ၂၆.၈၁ ဘတ် (၃၁၂ ရက် x ၅ နာရီ x ၂၆.၈၁ ဘတ်) = ၄၁၈၃၂.၆ (တစ်နှစ်စာ) ၄၁၈၃၂.၆ ဘတ်	နားရက်မှာ ရက်ပေါင်း = ၄၈ ရက်၊ အလုပ်ဆင်းခဲ့ရတယ် ကြွင်းကျန်လုပ်ခ တနေ့ ၂၂၆ ဘတ် (၄၈ ရက် x ၂၂၆ ဘတ်) = ၁၀၈၄၈ (တစ်နှစ်စာ) ၁၀၈၄၈ ဘတ်	၇၈၅၄၀.၆ ဘတ်

### အချုပ်အားဖြင့် တွက်ချက်နည်း

#### ရိုးရိုးရက်မှာ အချိန်ပိုဆင်းခ

တစ်နေ့လုပ်ခကို ရိုးရိုးအလုပ်ဆင်းချိန် ၈ နာရီနဲ့ စားပြီး အပိုလုပ်ခတစ်ဆဲ့နဲ့ မြောက် နောက်ထပ် အချိန်ပို ဆင်းချိန်နာရီပေါင်းနဲ့ ထပ်မြောက်၊ ဥပမာ တစ်နေ့ကို ၅ နာရီအချိန်ပို ဆင်းခဲ့ရင် တစ်နာရီအချိန်ပို ဆင်းခ = ၁၃၉ ဘတ် ၊ ၈ နာရီ x ၁၆ . ၅ ဆ = ၂၆ ဘတ် ၅ နာရီ အချိန်ပိုဆင်းခ = ၂၆ x ၅ = ၁၃၀ ဘတ် (တစ်နေ့စာ)

#### နားရက်မှာ အလုပ်ဆင်းခ

နားရက်မှာ အလုပ်ဆင်းရင် ရိုးရိုးလုပ်အားခ ထက် ၂ ဆ ရရမှာဖြစ်တယ်။ တစ်ပတ်မှာ တစ်ရက် နားခွင့်ရှိတဲ့အတွက် နားရက်မှာ အလုပ်ဆင်းခ = ၁၃၉ x ၂ = ၂၇၈ ဘတ် (တစ်နေ့စာ)

#### နောက်ထပ်ရဖို့ ကျန်နေတဲ့ ရိုးရိုးလုပ်ခ

၁၃၉ ဘတ်ထက် ပိုပြီးလုပ်ခကို နှုတ် တစ်လမှာ အလုပ်ဆင်းခဲ့တဲ့ ရက်နဲ့ထပ် မြှောက် တစ်ရက်ကို လုပ်ခ ဘတ် (၆၀) ရပြီးပြီ။ နောက်ထပ် ၇၉ ဘတ်ရဖို့ ကျန်တယ်။ ၁၃၉ ဘတ် - ၆၀ ဘတ် x ၂၆ ရက် = ၂၀၅၄ ဘတ် (တစ်လစာ)

#### မှတ်ချက်

၁၃၉ ဘတ်ဟာ ဥပဒေက သတ်မှတ်ထားတဲ့ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခဖြစ်တယ်။ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခဟာ တစ်နှစ်နဲ့တစ်နှစ်၊ တစ်ခရိုင်နှင့်တစ်ခရိုင် မတူပြန်ဘူး၊ နှစ်တိုင်းပြောင်းလဲမှုရှိပါတယ်။

တစ်နေ့ကို ရိုးရိုးအလုပ်ချိန် ၈ နာရီထက်မပိုရ။ ဥပမာ မနက် ၈:၀၀ နာရီကနေ ညနေ ၅:၀၀ နာရီထိ လုပ်ပြီးရင် ကျန်တဲ့အချိန်ဟာ အချိန်ပိုအလုပ်ချိန်တွေ ပါပဲ။

တစ်ပတ်မှာ နားရက်တစ်ရက်ရှိရမယ်။ နားရက်မှာအလုပ်ဆင်းရင် ရိုးရိုးနေ့ကလုပ်ခထက်ကို နှစ်ဆ ရရမှာဖြစ်တယ်။

ဒါကတော့ မောင်ချာလီရဲ့ ကြွင်းကျန်လုပ်အားခ တွက်ချက်နည်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ်နဲ့ ကိုယ့်ရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေရော အလုပ်ရှင်ဆီက ကြွင်းကျန်လုပ်အားခတွေရဖို့ရှိနေသလား၊ စမ်းပြီး တွက်ချက်ကြည့်ပါဦး။ တွက်ယင်းနဲ့ မရှင်းတာရှိယင် မက် (ပဲ ) ဖောင်ဒေးရှင်းကို လှမ်းမေးလိုက်ပါနော်။ ■

ထိုင်းဥပဒေအရ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးနည်းလမ်းများ

ထိုင်းနိုင်ငံမှာရှိတဲ့ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးဥပဒေဟာ ထိုင်းနိုင်ငံသားတွေအတွက်သာ မဟုတ်ပဲ နိုင်ငံခြားအလုပ်သမား၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေအတွက်ပါ အားလုံးအကျုံးဝင်ပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ ထိုင်းနိုင်ငံရဲ့ဥပဒေဟာ ထိုင်းနိုင်ငံမှာနေထိုင်တဲ့ လူသားအားလုံး လူမျိုးဘာသာ၊ သာသနာမရွေး၊ ကျား၊ မရယ်လို့ ခွဲခြားခြင်းမရှိပဲ အားလုံးအပေါ် တန်းတူညီမျှ သက်ရောက်ရမယ်လို့ အခြေခံဥပဒေက ပြဋ္ဌာန်းထားလို့ပါ။

ဒါကြောင့် ၁၉၇၈ ခုနှစ်က ထုတ်ပြန်တဲ့ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးဥပဒေပုဒ်မ - ၁၂၃ အရ တကယ်လို့အလုပ်သမားတိုင်းဟာ အလုပ်ရှင်ဆီကလုပ်အားခ မရဘူး၊ အလုပ်ရှင်နဲ့ပြဿနာဖြစ်တာတွေ၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ဆုံးရှုံးတာမျိုးတွေရှိခဲ့ယင် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိဆီမှာ တိုင်ကြား၊ အရေးယူခွင့်ရှိပါတယ်။

အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိဆိုတာ ဘာလဲ

အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိ ဆိုတာ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနလက်အောက်က ဝန်ထမ်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့ရဲ့တာဝန်ဝတ္တရားနဲ့လုပ်ပိုင်ခွင့်တွေကတော့

- ၁) လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ ဥပဒေနဲ့လျော်ညီတဲ့ အလုပ်သမားငှားရမ်းခြင်းရှိ၊ မရှိသွားရောက်စစ်ဆေးခြင်း၊ ပြဿနာ ဖြစ်ခဲ့ယင် အဖြစ်မှန်ကိုမေးမြန်းဖော်ထုတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားအမည်စာရင်းနဲ့ တကွ အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းခ၊ ရိုးရိုး အလုပ်ဆင်းခ၊ နားရက်မှာအလုပ်ဆင်းခ စတဲ့လုပ်ခဆိုင်ရာ အချက်အလက်တွေကို ဖြည့်စွက်မှတ်တမ်းတင်ခြင်း၊ အဖြစ်မှန်အတွက် သက်သေအဖြစ် ဓါတ်ပုံရိုက်ကူးခြင်း။
- ၂) ဖြစ်ရပ်အမှန်ကို စစ်ဆေးမေးမြန်းဖို့အတွက် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်နဲ့ အလုပ်သမားတွေဆီ အကြောင်းကြားစာ ထုတ်ပြန်ပေးပို့ခြင်း။
- ၃) အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးဥပဒေကို လိုက်နာဖို့နဲ့ ချိန်းဆိုထားတဲ့နေ့ရက်၊ အချိန်အတွင်းမှာ လာရောက်ဖြေရှင်းဖို့ အလုပ်ရှင်နဲ့အလုပ်သမားကို အမိန့်စာပေးပို့ခြင်း၊ တကယ်လို့ ၁၅ ရက်အတွင်းမှာ လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိဘူးဆိုယင် အလုပ်သမားဥပဒေအရ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း။

စာမှတ်နာ ၁၂ မှ အဆက်  
နိုင်ငံစီးပွားရေးဈေးကွက်ပေါ် မူတည်ပြီး ပြောင်းလဲမှုရှိနိုင်ပါတယ်။ ထိုင်းအလုပ်သမား သမဂ္ဂအနေနဲ့လည်း တစ်နိုင်ငံလုံးမှာ လုပ်အားခ တစ်နေ့ကို ၂၃၃ ဘတ် အားလုံးတပြေးညီရဖို့အတွက် တိုက်တွန်းနှိုးဆော်လျက် ရှိနေပါတယ်။

**မေးခွန်း**

- ၁) ကလေးအလုပ်သမားတွေကို ဘယ်အလုပ်မျိုးမှာ ဟန့်တားထားသလဲ။
- ၂) အနိမ့်ဆုံး လုပ်အားခရဲ့အဓိပ္ပါယ်ဟာ ဘာလဲ။ အလုပ်ရှင်ဟာ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခထက် လျော့နည်းပြီး ပေးလို့ရမလား။ ■

နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ



၄) အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခြင်းခံရတဲ့ အလုပ်သမားတွေရဲ့ပြဿနာအခက်အခဲတွေကို ကြားနာလက်ခံခြင်း။

၅) အလုပ်ရှင်နဲ့အလုပ်သမားတို့ကြားမှာ ဘက်လိုက်မှုမရှိပဲ အဆင်ပြေအောင် ဖျန်ဖြေညှိနှိုင်းပေးခြင်း။ ဘာသာပြန်တဲ့လူ ရှာဖွေခြင်းစတာတွေပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့်မို့ အလုပ်သမားတွေအနေနဲ့ အလုပ်ရှင်နဲ့ပြဿနာရှိလာယင် လုပ်ငန်းခွင်မှာ တရားဥပဒေအတိုင်း ဆောင်ရွက်ပေးစေချင်တယ်ဆိုယင် တိုင်ကြားဖို့အတွက် ကိုယ့်ဖက်က စီစဉ်ရမယ့်ဟာတွေကတော့

၁။ ကိုယ့်လိုပဲ ပြဿနာအခက်အခဲတွေရှိတဲ့ အလုပ်သမားအချင်းချင်းစုရုံးရမယ်။ လုပ်ငန်းခွင်မှာရှိတဲ့ အလုပ်သမားဦးရေရဲ့ ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းထက်ပိုတဲ့ အရေအတွက်အထိကို များနိုင်သမျှ များအောင် စုစည်းပြီး ဥပဒေအတိုင်းဆောင်ရွက်ပေးဖို့ တောင်းဆိုရမယ်။

၂။ ကိုယ်ကျွမ်းကျင်တဲ့ဘာသာနဲ့ အဖြစ်မှန်ကို ရေးသားတိုင်တန်းနိုင်တယ်။

၃။ အဲဒီစာကို မိတ္တူကူးပြီး လုပ်ငန်းရှင်ကိုယ်စားလှယ် ဒါမှမဟုတ် အလုပ်ရုံမန်နေဂျာဆီကို တစ်စောင်၊ ခရိုင်အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးရုံးကို တစ်စောင်ပေးပို့ပါ။

၄။ တိုင်စာပို့ပြီးတဲ့နောက်ပိုင်း အနည်းဆုံး ၂၄ နာရီကနေ ၃ ရက်အထိကြာပြီးမှ အလုပ်နားလိုရတယ်။ (ဥပမာ - အလုပ်မဆင်းပဲ ဆန္ဒပြတာမျိုး)

၅။ ဆန္ဒပြတောင်းဆိုမှုအတွက် ပြင်ဆင်ရာမှာ တိုင်တန်းမယ့်အလုပ်သမားဦးရေ ကျား၊ မအချိုးကျညီမျှတဲ့ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်ကို ရွေးချယ်ရမယ်။ (ဥပမာ - အလုပ်သမား ၅၀ မှာ အမျိုးသမီးက ၃၀ ပါနေယင် အမျိုးသမီးကိုယ်စားလှယ် ပိုများသင့်တယ်ပေါ့)

၆။ ဖြေရှင်းညှိနှိုင်းဖို့အတွက် အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိဘက်က ဘာသာပြန်တဲ့လူ ရှာရမယ်။ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းချက်ဟာ အနည်းဆုံး ဥပဒေက သတ်မှတ်ထားတဲ့ စံချိန်စံနှုန်းအပေါ် မူတည်နေရမယ်။ (ဥပမာ - လုပ်အားခဆိုယင် ဥပဒေက သတ်မှတ်ထားတဲ့ နှုန်းထားအတိုင်း တွက်ချက်ပေးရမယ်။)

အချက်အလက်တွေကို ပုံစံစာရွက်ထဲမှာ ရေးသွင်းပြီးယင်

- ၁) အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်
- ၂) အလုပ်ရှင်
- ၃) အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိ သုံးဖက်စလုံးက သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးရမယ်။



## အလုပ်သမား အခွင့်အရေး

လက်မှတ်မထိုးခင်မှာ အထက်ကရေးသားဖော်ပြချက်အားလုံးကို သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားတွေ သဘောပေါက်အောင် သေချာရှင်းပြပြီးမှ လက်မှတ်ထိုးရမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် ရေးသားဖော်ပြချက်ဟာ နှစ်ဘာသာစလုံးဖြစ်သင့်တယ်။

တကယ်လို့ ကိုယ့်မှာအပြစ်မရှိပဲနဲ့ အလုပ်ထုတ်ခံရတယ်ဆိုရင် ရွေးချယ်ဖို့နည်းလမ်း ၂ ချက်ရှိတယ်။

- ၁) အလုပ်သမားကာကွယ်အုပ်ချုပ်ရေးရုံးကို တိုင်ကြားဖို့နဲ့
- ၂) အလုပ်သမား ဆိုင်ရာတရားရုံးကို တိုင်ကြားဖို့ဖြစ်တယ်။

အလုပ်သမားကာကွယ်အုပ်ချုပ်ရေးရုံးက အရာရှိဆီကို တိုင်ကြားလိုတယ်ဆိုရင် လုပ်ရမယ့်ဟာတွေကတော့

- ၁) ကိုယ်နေထိုင်တဲ့မြို့နယ်၊ ခရိုင်အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးရုံးကို သွားပြီးတိုင်ကြားပါ။ ရုံးမှာ တာဝန်ရှိတဲ့သူက ဘာသာပြန် ရှာပေးရမယ်။
- ၂) အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးရုံးအရာရှိက အမှုကိုလာရောက်ဖြေရှင်းဖို့အတွက် အလုပ်ရှင်ဆီကို အကြောင်းကြားစာ ပေးပို့လိမ့်မယ်။ အများအားဖြင့်တော့ အလုပ်ရှင်တွေဘက်ကလာပြီးမရှင်းချင်လို့၊ လျော်ကြေးမပေးချင်လို့ ဆင်ခြေအမျိုးမျိုးပေးပြီး အမှုကိုအချိန်ဆွဲထားတတ်တယ်။ ဒါကြောင့်ညှိနှိုင်းတယ်ဆိုတာထက် တိုင်ကြား မယ်လို့ပြောတာက ပိုပြီးကောင်းတယ်။ အလုပ်သမားရုံးက တာဝန်ရှိသူက ခေါ်လော **(၈၄.၇)** ခုနှစ်ပုံစံစာရွက်မှာ အချက်အလက်တွေကို ရေးသွင်းမယ်။

ကာယကံရှင်အလုပ်သမားကလက်မှတ်ထိုးရမယ်။ တောင်းဆိုချက်ကို ထပ်ပြီးအတည်ပြုဖို့အတွက် ခေါ်လော ၃ **(၈၄.၈)** ပုံစံစာရွက်မှာ နောက်ထပ်ဖြည့်သွင်းရေးသားရမယ်။

၃) အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိက အပြစ်မှန်ပေါ်ဖို့အတွက် နှစ်ဖက်စလုံးကို စစ်ဆေးမေးမြန်းလိမ့်မယ်။ အဲဒီတော့ ကိုယ့်ဘက်က (အလုပ်သမားဘက်က) သက်သေအထောက်အထား အပြည့်အစုံ ယူလာရမယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ အလုပ်ရှင်အများစုကလည်း အလုပ်သမားကို လုပ်အားခပေးတဲ့အကြောင်း တခါတလေ အကြံအဖန်လုပ်ထားတဲ့ ပြောစာတွေနဲ့ ရုံးမှာသက်သေလာပြလိမ့်မယ်။

ဒါကြောင့်မို့ ကိုယ်နားမလည်တဲ့အကြောင်းအရာမှာ လက်မှတ်အရမ်းမထိုးပါနဲ့။ ကိုယ့်ကို အတင်းအကြပ်လက်မှတ်ထိုးခိုင်းရင် ဝင်ပြင်နာမည်နဲ့



Photo By: MAP Foundation

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

Photo By: MAP Foundation



အလုပ်သမားရုံးမှာလာပြီး ဖြေရှင်းဖို့ ငြင်းဆန်ပျက် ကွက်တဲ့ အလုပ်ရှင်ကို အလုပ်သမားရုံးဖက်က ရှေ့နေကနေ အမှုဖွင့်နိုင် တယ်။ အဲဒီလိုအမှုဖွင့် တရားစွဲတဲ့အခါမှာ အ လုပ်သမားက အလုပ်သ မားရုံးဘက်ကနေပြီး သက် သေလိုက်ပေးရမယ်။ တကယ်လို့ အလုပ်သမား ရုံးမှာပဲလာပြီး ညှိနှိုင်းပြေ လည်သွားကြတယ်ဆိုယင် တရားရုံးအထိ ရောက် စရာမလိုပါဘူး။

ကိုယ့်ဘာသာစကားနဲ့ပဲ ရေးထိုးပေးလိုက်ပါ။ ကိုယ့် အလုပ်သမား မှတ်ပုံတင်ကဒ်ထဲကနာမည် မသုံးပါနဲ့။ အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိက ခေါ်စာပို့တဲ့ခါ အလုပ်ရှင်ကို ၆၅ ရက်အထိ အချိန်ပေးထားတဲ့ အတွက် အမှုကိစ္စကြာချင်ကြာလိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် ၃ လထက်တော့ မပိုဘူး။

ဖက်က အလုပ်သမားမှာလာပြီးဖြေရှင်းဖို့ သဘော မတူယင် ကိုယ့်ဖာကိုယ်ရှေ့နေငှားရမယ်။ တရားရုံးမှာ အမှုရင်ဆိုင်တဲ့အခါ အမှုပြီးဖို့အတွက် နှစ်နှစ်လောက် ကြာနိုင်တယ်။ ပထမအဆင့် တရားရုံးရဲ့ဆုံးဖြတ်ချက် ကို မကျေနပ်ယင် အမြင့်ဆုံးတရားခွင့်အထိ တက် ရောက်ရင်ဆိုင်နိုင်တယ်။

၄) အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိက အလုပ် ရှင်နဲ့အလုပ်သမားဆီကို ရုံးမှာလာဖြေရှင်းဖို့ အ ကြောင်းကြားစာပို့တဲ့အခါ တစ်ဖက်ဖက်က သဘော မတူဘူးဆိုယင် အလုပ်သမားတရားရုံးကို စာလက်ခံ ရရှိတဲ့နေ့ကစပြီး ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း သွားရောက် တိုင်ကြားရမယ်။ တကယ်လို့ အလုပ်ရှင် ဖက်က တိုင်ကြားချက်ကို သဘောမတူဘူးဆိုယင် တရားရုံး မှာ အလုပ်သမားကိုလျော်ရမယ့်ငွေ အာမခံထားပြီး အမှုရင်ဆိုင်ရမှာဖြစ်တယ်။

တကယ်လို့ အလုပ်ရှင်ဘက်က အမှုရှုံးခဲ့ယင် အဲဒီငွေဟာ အလုပ်သမားအတွက်လျော်ကြေးပါပဲ။



Photo By: MAP Foundation

# အလုပ်သမား အခွင့်အရေး

## အခွင့်အရေးတောင်းဆိုချက် ပုံစံ

နေ့စွဲ ----- ရက် ----- လ ----- နှစ်-----

အကြောင်းအရာ။ ။ လုပ်ငန်းအခြေအနေ မြှင့်တင်ပြောင်းလဲရန် တင်ပြတောင်းဆိုချက်။

ပူးတွဲပေးပို့ချက်များ။ ။ (၁) တင်ပြတောင်းဆိုသောအလုပ်သမား (---) ဦး၏ အမည်စာရင်း။

(၂) တောင်းဆိုချက် (---) ချက်

အထက်ပါကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ ကျနော်တို့အလုပ်လုပ်ကိုင်သော ----- စက်ရုံ။ ကုမ္ပဏီသည် အလုပ် သမားများ ရသင့်ရထိုက်သောအခွင့်အရေးကို ပြည့်စုံစွာဖြည့်ဆည်းပေးမှုမရှိသဖြင့် ဥပဒေမှ သတ်မှတ်ထား သော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအတိုင်း တိုးမြှင့်ပြောင်းလဲထောင်ရွက်ပေးပါရန် အောက်ပါအလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် ----- ဦးအား စေလွှတ်၍ တောင်းခံအပ်ပါသည်။

- (၁) -----
- (၂) -----
- (၃) -----

တောင်းဆိုချက်များ

- ၁) လုပ်အားခနှင့် အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းခများကို သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်သမားဥပဒေ အတိုင်း ပေးချေရန် ။
- ၂) အလုပ်ရှင်သိမ်းဆည်းထားသော အလုပ်သမားကဒ်များ ပြန်ပေးရန်။
- ၃) အလုပ်သမားများအား စောင့်ရှောက်ကာကွယ်ပေးရန်။
- ၄) အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်အား အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းမပြုရန်။
- ၅) -----
- ၆) -----

ဤတောင်းဆိုချက်ကို လက်ခံရပြီးသောအချိန်မှစ၍ ကုမ္ပဏီမှတောင်းဆိုချက် စဉ်းစားလိုက်လျောပေးမည် အမှုဆောင်အဖွဲ့ကို အမြန်ဆုံးဖွဲ့ပြီး ၃ ရက်အတွင်း ဆောင်ရွက်ပေးပါရန်။

မိတ္တူကို

သက်ဆိုင်ရာမြို့နယ်အလုပ်သမားကာကွယ်အုပ်ချုပ်ရေးရုံးနှင့် ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ထိုင်းအလုပ် သမားဝန်ကြီးဌာနထံသို့ ပူးတွဲပေးပို့ပါသည်။

လေးစားစွာဖြင့်  
အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်

အမည် ----- လက်မှတ် -----  
 အမည် ----- လက်မှတ် -----  
 အမည် ----- လက်မှတ် -----  
 အမည် ----- လက်မှတ် -----

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

## အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို စွဲကိုင်တဲ့အခါမှာ ကိုယ့်ဖက်က လုပ်နိုင်တဲ့ နည်းလမ်းတွေကတော့

မြန်မာပြည်ကလာတဲ့ အလုပ်သမားတွေကို ဥပဒေဘောင်ထဲကနေ အခွင့်အရေးရအောင်ရင်ဆိုင်ဖို့ ကူညီပေးခဲ့ဖူးတဲ့ အတွေ့အကြုံအရ အလုပ်သမား အများစုဟာ

၁။ ဥပဒေကို ကြောက်ရွံ့ကြတယ်။

ဥပမာ ကိုယ့်အလုပ်ရှင်ဟောင်းနဲ့ပြဿနာဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်သစ်ရှာလို့မရတဲ့အခါမျိုး အလုပ်သမားကဒီ သက်တမ်းကုန်သွားတဲ့အခါမျိုးမှာ ကိုယ့်ဖက်က ပထမဆုံးစဉ်းစားရမယ်။ အရေးကြီးတဲ့ဟာတွေ က တော့ အခု ဘယ်အလုပ်ရှင်နဲ့ မှတ်ပုံတင်ထားသလဲ၊ တကယ်လို့ကိုယ်က အမှုလုပ်ချင်တဲ့ အလုပ်ရှင်ဆိုရင် အမြန်ဆုံး အလုပ်ရှင်သစ်ကိုရှာရမယ်။ ပြီးတော့ အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်အသစ်ပြန်လုပ်ရမယ်။

တကယ်လို့ အလုပ်ရှင်ဟောင်းက ကိုယ်နဲ့ အဆင်မပြေဖြစ်ပြီး (၇) ရက် အတွင်းမှာ ကိုယ့်နာမည် စာရင်းကို အလုပ်သမားရုံးမှာ သွားပယ်ဖျက်လိုက်ရင် ဥပဒေအရ ကိုယ်ဟာလက်မှတ်အသစ် လုပ်လို့မရ တော့ဘူး။ ဒါတွေဟာ အလုပ်ရှင်နဲ့အလုပ်သမား အပေါ် ချည်နှောင်ထားတဲ့ အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင် ခြင်း စည်းကမ်းပါပဲ။ အဲဒီတော့ အလုပ်ရှင်က မတရား တဲ့အကြောင်း သွားပြီးတိုင်တန်းတော့မယ်ဆိုရင် ကိုယ့်မှာရှိတဲ့ စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထား တွေယူသွားပါ။

ပြီးခဲ့တဲ့ ၂၀၀၄ ခုနှစ်တုန်းက လုပ်ပေးခဲ့တဲ့ နေထိုင်ခွင့်လက်မှတ် (ထောရော 38/1) စာရွက် ဒါမှမဟုတ် အလုပ်သမားမှတ်ပုံတင်ကဒီပြား၊ အဲဒါ တွေမရှိရင် ကိုယ့်နာမည်နဲ့ မိဘလုပ်ထားတဲ့ ကလေး မွေးစာရင်း ဒါမှမဟုတ် သက်ကြီးပြင်ပကျောင်း (ကော်ဆော်နော) ကျောင်းသားလက်မှတ် ဒါမှမဟုတ်

ဘာမှမရှိတဲ့ နယ်စပ်မှာအလုပ်လုပ်တဲ့လူဆိုရင် နယ်ခြားဖြတ်ကျော်ခွင့်လက်မှတ် အဲဒါတွေကို ယူသွား ပါ။ အခုပြောခဲ့တဲ့ စာရွက်စာတမ်းတွေဟာ ကိုယ်က ဘယ်သူလဲဆိုတာကို ပြသဖို့ပါပဲ။

၂။ ကိုယ့်အလုပ်ရှင်ကို အမှုဖွင့် တိုင် တန်းတော့မယ်ဆိုရင်သေချာတာက အဲဒီမှာဆက်နေ ဖို့ အဆင်ပြေချင်မှပြေမယ်။ အဲဒီတော့ နေဖို့နေရာ ရှာရမယ်။ ကိုယ်စိတ်ချရတဲ့ အသိမိတ်ဆွေ ဒါမှမဟုတ် သူငယ် ချင်းဆီမှာ ခဏနေခွင့်တောင်းပါ။ အမှုရင်ဆိုင်ဖို့ သွားတဲ့အခါမှာ အဖော်လည်းရတာပေါ့။ လူ့အခွင့် အရေးနဲ့ပတ်သက်ပြီး ဆောင်ရွက်ကူညီပေးနေတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေနဲ့ ဆက်သွယ်ပါ။

၃။ ရုံးမှာ ဘယ်လိုသွားပြောမလဲ ဘယ် လိုရင်ဆိုင်တောင်းဆိုမလဲဆိုတာကို ကြိုတင်လေ့ကျင့် ပါ။ လေ့ကျင့်တဲ့အခါမှာ ကိုယ့်ဖက်ကလည်း အလုပ် သမားတွေ ရသင့်ရထိုက်တဲ့အခွင့်အရေးနဲ့ စည်းကမ်း ဥပဒေတွေကို နားလည်ထားရမယ်။ သဘောပေါက်ပြီ ဆိုရင် အဲဒီစည်းကမ်းဘောင်ထဲကနေ ဘယ်လိုပြောရ မလဲဆိုတာကို ကိုယ့်သူငယ်ချင်းနဲ့ အရင်ဆုံးပြော ကြည့်ပါ။ သူငယ်ချင်းကို ရုံးကအရာရှိ ဒါမှမဟုတ် အလုပ်ရှင်အဖြစ် သရုပ်ဆောင်ခိုင်းပြီး စကားအပြန် အလှန်ပြောကြည့်ပါ။ ကိုယ်ပြောချင်တဲ့ဟာကို သူနား လည်မလည် မေးကြည့်ပါ။ ပြောရဲဆိုရဲရှိအောင် လေ့ကျင့်ထားပါ။ တာဝန်ရှိသူတွေနဲ့ စကားပြောတဲ့ အခါမှာ မကျေနပ်မှုနဲ့ဒေါသကို ထိန်းသိမ်းဖို့၊ ပြင်းထန် တဲ့စကားလုံး မသုံးမိဖို့၊ ယဉ်ကျေးချေငံတဲ့ စကားလုံး ဖြစ်ဖို့၊ ကိုယ့်ဖက်က အကြောင်းပြချက်ခိုင်လုံဖို့ လိုအပ် ပါတယ်။

# အလုပ်သမား အခွင့်အရေး

၄။ ကြုံရတဲ့ ပြဿနာတူတဲ့သူအချင်းချင်း၊ ရည်မှန်းချက်တူတဲ့သူအချင်းချင်း၊ ပေါင်းစည်း ညီညွတ်မှုဟာ အခွင့်အရေးတောင်းဆိုဖို့အတွက် အကောင်းဆုံးအင်အားဖြည့်ဆည်းခြင်းပါ။

ကိုယ့်အလုပ်သမားတွေမှာ အလုပ်ရှင်တွေလို အာဏာမရှိဘူး။ ငွေအင်အားမရှိဘူး။ ဒါပေမယ့် လူအင်အားရှိတယ်။ ကိုယ့်ဖက်က လူအင်အားများ လေလေ အမှုကပိုပြီးနိုင်ချေရှိလေလေပါ။ စည်းလုံး ညီညွတ်နိုင်လေလေ ကိုယ့်အခွင့်အရေးနဲ့ တရားမျှတ မှုအခွင့်အလမ်းတွေ ပိုပြီးရလွယ်လေပါ။

စည်းလုံးညီညွတ်မှုကို စတင်ဖို့အတွက် အကောင်းဆုံးနေရာနဲ့ အင်အားစုစည်းခြင်း အကြောင်းကို စိတ်ဝင်စားတယ်ဆိုရင် ဒီစာအုပ်ထဲက စာမျက်နှာ (၂၇) မှာပါတဲ့ လေဘာအိတ်ကစ်ချိန်းချ် (အလုပ်သမားနှီးနှောဖလှယ်ပွဲ) အကြောင်းကို ဖတ်ကြည့်ပါ။

ဒါကြောင့်မို့ အလုပ်သမားတွေ သွေးစည်း ညီညွတ်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ စည်းလုံးညီညွတ်တဲ့အခါ မှာ ကိုယ့်ရဲ့စိမ်းခေါ်မှုတွေ ရသင့်ရထိုက်တဲ့အခွင့်အရေး တွေ အခက်အခဲတွေကို အောင်အောင်မြင်မြင် ရင်ဆိုင် ကျော်လွှားနိုင်မယ်ဆိုတာကို အသေအချာပါ။ စည်း လုံးခြင်းသည် အင်အား စည်းလုံးခြင်းဟာ အောင်မြင် ခြင်းရဲ့အစဖြစ်တယ်ဆိုတာကို ယုံကြည်မှုအပြည့်အဝ ရှိဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

ဥပမာပြောရမယ်ဆိုရင် လွန်ခဲ့တဲ့သုံးနှစ် လောက်ကစပြီး မဲဆောက်ရေယာနဲ့၊ ချင်းမိုင်မှာရှိတဲ့ အလုပ်သမားတွေစုစုပေါင်း အယောက်နှစ်ထောင် ကျော်လောက်ဟာ လုပ်ငန်းရှင်တွေရဲ့ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနဲ့ ရသင့်ရထိုက်တဲ့ အခွင့်အရေးတွေအတွက် အလုပ် သမားတရားရုံးမှာ တိုင်တန်းတောင်းဆိုခဲ့တယ်။

အဲသလို အမှုရင်ဆိုင်တဲ့အခါမှာ သတ်မှတ်ထားတဲ့ ဥပဒေဘောင်ထဲကနေ တရားခွင့်အဆင့်ဆင့်ကို စိတ် ရှည်ရှည်နဲ့သည်းခံပြီး မလျော့သောဖွဲ့ လုံ့လဝီရိယနဲ့ ရင်ဆိုင်လာခဲ့တဲ့အတွက် လုပ်ငန်းရှင်တွေဆီက ရသင့် ရထိုက်တဲ့လျော်ကြေးငွေ အားလုံးပေါင်းဘတ်ငွေ ရှစ်သန်း(၈၀၀ ၀၀၀)ကျော် ပြန်လည်ရရှိခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါ တယ်။

ဒါကြောင့် အခွင့်အရေးတောင်းဆိုတဲ့အခါမှာ အဓိကအကျဆုံးလူကတော့ အလုပ်သမားကိုယ်တိုင် နဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချင်းချင်း စည်းလုံးညီညွတ်မှု ဖြစ်ပြီး ပြဿနာအခက်အခဲတွေကို ဝိုင်းဝန်းရင်ဆိုင် ဖြေရှင်းကြခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

ဒါတွေဟာ ကိုယ်ဘယ်နေရာမှာ ဘာအလုပ် ပဲလုပ်လုပ် ကိုယ့်အပေါ်မှာ ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ကြီး စား၊ လုပ်အားခနိမ်ပြီး အနိုင်ကျင့်တာတွေကနေ ကင်းဝေးလွတ်မြောက်ဖို့နဲ့ ကိုယ့်ရဲ့လူနေမှုဘဝ ဝန်း ကျင်မှာ စိတ်အေးချမ်းသာလုပ်ကိုင်စားသောက်ပြီး ဘဝတိုးတက်ရာတိုးတက်ကြောင်းတွေကို တည် ဆောက်သွားနိုင်ဖို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

## မှတ်ချက်

အလုပ်သမားဟာ တစ်ယောက်တည်း ရှိပေ မယ်လည်း “အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးရုံး” (ဆဝ တီးကန် ခုမ့်ခေါင်းလိုင်းငန်း) ကို ကျော်ပြီး ကိုယ်ဖာ သာကိုယ်အလုပ်သမားတရားရုံး (ဆန်လိုင်းငန်း) မှာ တိုက်ရိုက်သွားပြီး တိုင်ကြားနိုင်ပါတယ်။ အလုပ် သမားတရားရုံးဟာ အလုပ်ရှင်နဲ့ အလုပ်သမားကြား မှာ ဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ပြဿနာတွေ မတရားမှုတွေကို ဖြေ ရှင်းပေးဖို့အတွက် တည်ထောင်ထားတာဖြစ်တယ်။

ဒါပေမယ့် ဒီထိုင်းနိုင်ငံမှာ အလုပ်သမား တရားရုံးဟာ နေရာတိုင်းမှာရှိမနေဘူး။ မြောက်ပိုင်း ဒေသမှာဆိုရင် နန္ဒမီးဆဝမ်နဲ့ ချင်းမိုင်မှာပဲရှိတယ်။

**စာမှန်နာ ၃၂ သို့**

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

## မဲဆောက် နှင့် ချင်းမိုင်ဒေသ အလုပ်သမားများ၏ ဥပဒေကို ရင်ဆိုင်ခြင်းမှ ရလဒ်များ

### တာ့က်ခရိုင် မဲဆောက်မြို့နယ်တွင် ဥပဒေကို ရင်ဆိုင်ခြင်းမှ ရလဒ်များ

ခုနှစ်	အလုပ်အကိုင်	အလုပ်သမားဦးရေ		ပြန်လည်ရရှိသည့် ငွေများ
		ကျား	မ	
၂၀၀၄	စက်ရုံအလုပ်ရုံမှ အလုပ်သမားများ ဆောက်လုပ်ရေး၊ အိမ်ဖော်	၅၁ ၇၁	၈၂ -	၂ ၃၂၃ ၁၀၀ ဘတ် ၂၀၅ ၀၀၀ ဘတ် ၂၃ ၄၄၅ ဘတ်
	<b>ပေါင်း ၂၀၂ ဦး</b>	<b>၁၂၂</b>	<b>၈၄</b>	<b>၂ ၅၆၁ ၅၄၅ ဘတ်</b>
၂၀၀၅	စက်ရုံ အလုပ်ရုံမှ လုပ်သား စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊ အိမ်ဖော်	၄၃၄ ၅ ၄၄ ၃	၆၇၆ ၂ -	၂ ၃၃၄ ၆၉၅.၁၅ ဘတ် ၄၄ ၅၀၀ ဘတ် ၁၃၈ ၀၀၀ ဘတ် ၁၁ ၀၀၀ ဘတ်
	<b>ပေါင်း ၁ ၁၇၂ ဦး</b>	<b>၄၈၆</b>	<b>၆၈၆</b>	<b>၂ ၅၂၈ ၁၉၅. ၁၅ ဘတ်</b>
၂၀၀၆	စက်ရုံ အလုပ်ရုံမှ အလုပ်သမား၊ ဆောက်လုပ်ရေး	၈၈ ၁၆	၁၄၂ -	၇၄၀ ၅၃၈ ဘတ် ၅၈ ၉၀၀ ဘတ်
	<b>ပေါင်း ၂၄၆ ဦး</b>	<b>၁၀၄</b>	<b>၁၄၂</b>	<b>၇၉၉ ၄၃၈ ဘတ်</b>
	<b>စုစုပေါင်း ၁ ၆၂၄ ဦး</b>	<b>၇၁၂</b>	<b>၉၁၂</b>	<b>၅ ၈၈၉ ၁၇၈.၁၅ ဘတ်</b>

### ချင်းမိုင်ခရိုင်တွင် ဥပဒေကို ရင်ဆိုင်ခြင်းမှ ရလဒ်များ

ခုနှစ်	အလုပ်အကိုင်	အလုပ်သမားဦးရေ		ပြန်လည်ရရှိသည့် ငွေများ
		ကျား	မ	
၂၀၀၆	ဆောက်လုပ်ရေး၊ အိမ်ဖော်၊ မတော်တဆထိခိုက်မှု (ယာဉ်၊ ကား၊ ဆိုင်ကယ်)	၆ -	၄ ၂	၄၂ ၆၅၃ ဘတ် ၉ ၇၀၇. ၆၅ ဘတ် ၁၃၆ ၁၂၆ ဘတ်
	<b>စုစုပေါင်း ၆ ဦး</b>	<b>၆</b>	<b>၈</b>	<b>၁၈၈ ၄၈၆. ၆၅ ဘတ်</b>

**ချင်းမိုင်ခရိုင်တွင် လောလောဆယ် ဥပဒေကို ရင်ဆိုင်လျှက်ရှိသော အလုပ်သမားစာရင်း**

ခုနှစ်	အလုပ်အကိုင်	အလုပ်သမားဦးရေ		ရရန်ရှိသော၊ တောင်းဆိုထားသော ငွေကြေးပမာဏ
		ကျား	မ	
၂၀၀၆	ဆောက်လုပ်ရေး၊ အိမ်ဖော်၊ မတော်တဆထိခိုက်မှု (ယာဉ်၊ ကား၊ ဆိုင်ကယ်)	၇	၆	၄၁ ၃၄၂ ဘတ်
		၁	၁	၃၃ ၂၉၀
		-	၂	၆၅ ၅၅၀ ဘတ်
<b>စုစုပေါင်း</b>	<b>၁၇ ဦး</b>	<b>၈</b>	<b>၉</b>	<b>၁၄၀ ၁၈၂ ဘတ်</b>

အထက်ပါ စာရင်းဇယားများသည် ၂၀၀၄ ခုနှစ်မှာ ၂၀၀၆ ခုနှစ်အတွင်းတွင် မဲဆောက်နှင့် ချင်းမိုင်ဒေသ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများမှ မက်(ပ်)ဖောင်ဒေးရှင်း၏ လမ်းညွှန်ချက်ကို ရယူ၍ မိမိရသင့်ရထိုက်သော လုပ်အားခ နှစ်နာကြေးများကို တရားဥပဒေအတိုင်း ရင်ဆိုင်ပြီးပြန်လည်ရရှိခဲ့သော ငွေကြေးပမာဏစာရင်း ဖြစ်ပါသည်။

တရားခွင်ရင်ဆိုင်ခဲ့သော အလုပ်သမားဦးရေပေါင်း ၁၆၅၅ ဦးမှ ရသင့်ရထိုက်သော ငွေ ( ၆ ၂၁၇ ၈၄၆. ၈၀) ဘတ် လေးသန်းကျော်ကို လုပ်ငန်းရှင်ထံမှ ပြန်လည်ရရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

Photo By: MAP Foundation



## မတရား အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းခံရသော အလုပ်သမား၏ အခွင့်အရေးများ

လျော်ကြေးဆိုတာ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားကို အပြစ်မရှိပဲနဲ့ မတရားအလုပ်ဖြုတ်လိုက်တဲ့ အခါမှာ အလုပ်သမားဖက်က ရသင့်ရထိုက်တဲ့ နှစ်နာ ကြေးပဲဖြစ်ပါတယ်။ တကယ်လို့ အလုပ်ရှင်က အလုပ်မဖြုတ်ရပါပဲနဲ့ အလုပ်သမားကကိုယ့်ဖာကိုယ် အလုပ်ထွက်တာမျိုး၊ ထွက်ပြေးတာမျိုး၊ သေဆုံးသွားတာမျိုးဆိုယင်တော့ လျော်ကြေးတောင်းခွင့် မရှိပါဘူး။

အလုပ်သမားရနိုင်တဲ့လျော်ကြေးငွေမှာ ရိုးရိုးလျော်ကြေးနဲ့ အထူးလျော်ကြေးဆိုပြီး နှစ်မျိုးနှစ်စား ရှိပါတယ်။

### ၁။ ရိုးရိုးလျော်ကြေး

ရိုးရိုးလျော်ကြေးမှာ အလုပ်သမားရဲ့ အလုပ်လုပ်ခဲ့တဲ့ သက်တမ်းအပေါ်မှာမူတည်ပြီးတော့ အောက်ပါဇယားကွက် အတိုင်း ၅ မျိုး ထပ်ခွဲထားပါတယ်။ ဒီထဲမှာ အကျုံးဝင်ဖို့အတွက် အလုပ်သမားဟာ အဲဒီအလုပ်မှာ အနည်းဆုံး ရက်ပေါင်း ၁၂၀ လုပ်ခဲ့ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

### ၂။ အထူးလျော်ကြေး

အထူးလျော်ကြေးမှာ ၃ မျိုး ရှိပါတယ်။

၁။ အလုပ်ထုတ်မယ့်အကြောင်း ကြိုတင်ပြောထားတဲ့လျော်ကြေး။ ကြိုတင်ပြောထားယင် အဲဒီအလုပ်သမားဟာ တခြားအလုပ်သစ်ရှာဖို့ အချိန်ရှိမယ်။

၂။ အလုပ်ရှင်က အဆောက်အဦ ပြုပြင်ပြောင်းလဲလို့ ဒါမှမဟုတ် လုပ်ငန်းပြောင်းလဲတဲ့အတွက် အလုပ် ခဏနားထားတဲ့လျော်ကြေး။

၃။ အလုပ်ရှင်က တခြားမြို့နယ်၊ ခရိုင်တွေဆီ ပြောင်းသွားတဲ့အခါ အလုပ်သမားက မလိုက်ချင်လို့ အလုပ်သမားငါးရမ်းတဲ့စာချုပ် ပျက်သွားတဲ့ လျော်ကြေး။

ဒီအထူးလျော်ကြေးနဲ့ပတ်သက်ပြီး ရရမယ့် ငွေကတော့ ဒီဇယားကွက်အတိုင်းပါပဲ ။

### ရိုးရိုးလျော်ကြေး

ဆက်တိုက် အလုပ်လုပ်ခဲ့တဲ့ သက်တမ်း	နေ့တွက်လျော်ကြေးငွေ
◆ အနည်းဆုံး ရက်ပေါင်း ၁၂၀ (သို့မဟုတ်)	
◆ ၄ လမှ ၁ နှစ် မပြည့်မီအထိ	ရက်ပေါင်း ၃၀ ရက်စာ လုပ်အားခ
◆ ၁ နှစ်မှ ၃ နှစ် မပြည့်မီအထိ	ရက်ပေါင်း ၉၀ ရက်စာ
◆ ၃ နှစ်မှ ၆ နှစ် မပြည့်မီအထိ	ရက်ပေါင်း ၁၈၀ ရက်စာ
◆ ၆ နှစ်မှ ၁၀ နှစ်မပြည့်မီအထိ	ရက်ပေါင်း ၂၄၀ ရက်စာ
◆ ၁၀ နှစ်ကျော်	ရက်ပေါင်း ၃၀၀ ရက်စာ



အထူးလျော်ကြေး

အကြောင်းရင်း	နေ့တွက်လျော်ကြေးငွေ
◆ ရက်ပေါင်း (၃၀) ကြိုတင်မပြောထားပဲနဲ့ အလုပ်ထုတ်ခြင်း	လုပ်အားခ ၃၀ ရက်စာ
◆ အလုပ်ထုတ်မယ်ဆိုတာကို ရက်ပေါင်း(၆၀) ကတည်းက ကြိုတင်ပြောမထားခြင်း။	လုပ်အားခ ၆၀ ရက်စာ
◆ အလုပ်ရှင်ပြောင်းသွားတဲ့နေရာကို အလုပ်သမားက မလိုက်ချင်လို့ အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း။	ရိုးရိုးလျော်ကြေးရဲ့ ၅၀%
◆ လုပ်ငန်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုရှိလို့ အလုပ်ရှင်က အလုပ်မရှိတော့ဘူးလို့ ပြောခြင်း။	တစ်နှစ်ကို ၁၅ ရက်စာ

**လျော်ကြေးပေးချိန် ကန့်သတ်ချက်။**

အလုပ်က ဖြုတ်ဖြုတ်ခြင်း လျော်ကြေးပေးရမှာ ဖြစ်တယ်။ တကယ်လို့ အလုပ်ရှင်က အလုပ်ဖြုတ်ဖြုတ် ခြင်း လျော်ကြေးပေးဘူးဆိုရင် အလုပ်သမားက အတိုးငွေ ၁၅ % တောင်းနိုင်တယ်။ မရဘူးဆိုရင် အလုပ်သမား အနေနဲ့ ခဏခဏတောင်းစရာမလိုပါ ဘူး။ မပေးယင် အဲဒီအလုပ်ရှင်မှာ အလိုလို ရာဇဝတ် ဒဏ်သင့်ပြီးသားဖြစ်တယ်။

**အလုပ်ဖြုတ်တယ်ဆိုတာ ဘာလဲ။**

၁။ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားကို ဆက်ပြီး မငြိုးတော့တာ၊ လုပ်အားခမပေးတော့တာ မျိုး ဥပမာ အလုပ်သမားကို လုပ်ငန်းခွင်ထဲ မဝင်နိုင် အောင် ဂိတ်စောင့်ကို ပြောထားတာ၊ ဒါမှမဟုတ် အလုပ်ဆင်းတဲ့စာရွက်မှာ လက်မှတ်ထိုးလို့မရတော့ တာမျိုးတွေပါ။ ဘယ်လိုအကြောင်းပြချက်နဲ့ပဲ ဖြုတ် ဖြုတ် ဥပမာ အလုပ်ရှင်က အရင်းပြုတ်သွားလို့၊ လုပ် ငန်း မလည်နိုင်တော့လို့၊ အလုပ်သမားရဲ့ အကျင့်

စာရိတ္တကို မကြိုက်လို့၊ ဒါမှမဟုတ် သတ်မှတ်ထား တဲ့အလုပ် ငြိုးရမ်းကြောင်း စာချုပ်သက်တမ်းပြည့်သွား တာမျိုးတွေ။

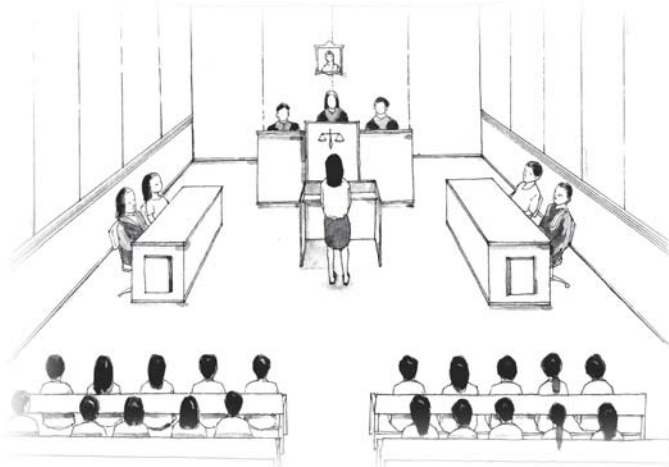
၂။ အလုပ်သမားက ဆက်ပြီး လုပ်လို့ မရတော့ဘူး၊ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ အလုပ်ရှင်က အလုပ်သမားကို ဆက်ပြီးမငြိုးနိုင်တော့တာ ဒါမှမဟုတ် စက်ရုံ အလုပ်ရုံပေါက်ကွဲမှုတွေ ၊ ရေလွှမ်းမိုးတာတွေ၊ မတော်တဆ ဘေးအန္တရာယ်ကြုံတွေ့ရတာတွေ အဲဒီ လိုအခြေအနေမျိုးတွေမှာဆိုရင် အလုပ်ရှင်က ကိုယ့် ကို အလုပ်မဖြုတ်ပေမယ့် အလိုလိုပြုတ်ပြီးသား ဖြစ် သွားတယ်။

**ချွင်းချက်အနေနဲ့ အလုပ်ရှင်က လျော် ကြေးပေးဖို့ မလိုတဲ့အခြေအနေတွေကတော့**

၁။ အလုပ်လုပ်တဲ့သက်တမ်း ရက်ပေါင်း ၂၀ မပြည့်တာ၊ အလုပ်လုပ်ချိန်နည်းပါးတာမျိုး။

၂။ အလုပ်သမားငြိုးရမ်းခွင့်စာချုပ် သက်တမ်း ပြည့်သွားတဲ့အခါ။

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ



- ❖ လုပ်ငန်းအခြေအနေပေါ်မူတည်ပြီး ငှားရမ်းတာ။ စာချုပ်ထဲမှာ အလုပ်စတင်တဲ့ရက်နဲ့ လုပ်ငန်းပြီးဆုံးတဲ့ရက် အတိအကျရေးထားတာမျိုး။

- ❖ ခဏလေးနဲ့ပြီးတဲ့ ယာယီလုပ်ငန်းမျိုး၊ ပုတ်ပြတ်ငှားခြင်း။

- ❖ ရာသီအလိုက် ငှားပြီးလုပ်တဲ့အလုပ်။ ဥပမာ ဒီအလုပ်ကို ၂ နှစ်နဲ့ အပြီးလုပ်မယ်၊ ၂ နှစ်ကျော်သွားလို့ အလုပ်ကမပြီးသေးပဲ ကိုယ့်ကို အလုပ်ဖြုတ်လိုက်တာမျိုး။

တကယ်လို့အလုပ်ရှင်က အလုပ်ဖြုတ်မယ်ဆို ယင် လျော်ကြေးပေးရမယ်။ ဒါပေမယ့် အလုပ်သမားဟာ အောက်ဖော်ပြပါ အချက် ၆ ချက်ထဲက တစ်ခုခုနဲ့ ငြိစွန်းတယ်ဆိုယင် လျော်ကြေးပေးစရာမလိုဘူး။

## ၁။ ဒုစရိုက်မှုကျူးလွန်ခြင်း။

ဥပမာ ပစ္စည်းဥစ္စာခိုးဝှက်တာတို့ ၊ လုပ်ငန်းကို အလွဲသုံးစားလုပ်ပစ်တာတို့ ၊ စက္ကူထုတ်ကို မီးရှို့ခိုင်းပေမယ့်၊ အလုပ်သမားက သွားရောင်းစားပစ်လိုက်တာမျိုး၊ အလုပ်အပေါ် မရိုးမသားလုပ်တာမျိုး။

## ၂။ လုပ်ငန်းပျက်စီးရာ ပျက်စီးကြောင်း ရည်ရွယ်ခြင်း။

ဥပမာ အလုပ်သမားဥပဒေနဲ့ မညီညွတ်တာ၊ လုပ်ငန်းတာဝန်ကို လေးစားလိုက်နာခြင်းမရှိတာ၊ အလုပ်နားတဲ့အခါ အလုပ်ရှင်ကို အထဲဝင်လို့မရအောင် ပိတ်ထားတာမျိုး။

## ၃။ လုပ်ငန်းပေါ့လျော့ခြင်း။

အလုပ်ရှင်ရဲ့လုပ်ငန်းကို ထိခိုက်အောင် ပေါ့ပေါ့ဆဆလုပ်တာမျိုး၊ တမင်သက်သက် ထိခိုက်အောင် လုပ်တာမျိုး။

## ၄။ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ သတ်မှတ်ထားတဲ့ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ခြင်း။

ပြင်းထန်တဲ့အခြေအနေ ဥပမာ လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဖဲရိုက်တာ၊ လောင်းကစားတာ၊ အရက်သေစာသောက်စားတာ၊ အလုပ်ရှင်ကို အာခံတာမျိုးဆိုယင် ကြိုတင်ပြောမထားပဲနဲ့ အလုပ်ရှင်က အလုပ်ဖြုတ်ပစ်နိုင်တယ်။

မပြင်းထန်တဲ့အခြေအနေ ဥပမာ စစ်တုရင်၊ ကျားကွက်ကစားတာတို့ အလုပ်ဝင်နောက်ကျတာတို့ဆိုရင် အလုပ်ရှင်က ပထမအကြိမ် စာရေးပြီးသတိပေးရပါမယ်။

၅။ အလုပ်သမားဟာ အကြောင်းပြချက်မရှိပဲ၊ ခွင့်မတိုင်ပဲ၊ ဆရာဝန်ဆီက ဆေးထောက်ခံစာ မရှိပဲ ၃ ရက်ဆက်တိုက် အလုပ်ပျက်တာမျိုး။

၆။ အလုပ်သမားဟာ ပြစ်ဒဏ်သင့်ပြီး ထောင်ကျသွားယင် အလိုလိုအလုပ်ပြုတ်သွားပါတယ်။

**မေးခွန်း**

၁။ အလုပ်ရှင်က တခြားမှာ အလုပ်ပြောင်းလုပ်လို့ အလုပ်သမားက လိုက်မသွားယင် လျော်ကြေးတောင်းလို့ရ မရ။

၂။ အလုပ်သမား ဆုံးပါးသွားခဲ့ယင် အလုပ်ရှင်ဆီက လျော်ကြေး ရမှာလား။

# အလုပ်သမားတွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲ [Labor Exchange]

## အလုပ်သမားတွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲကို တို့တွေ့ အတူ ဝိုင်းလုပ်နိုင်မှာလား

တို့တတွေ့ဟာ တစ်ပြည်တစ်ရွာ တစ်နေရာ တစ်ဌာနေဆီကနေ ဒီထိုင်းနိုင်ငံမှာလာပြီးတော့ အလုပ် လုပ်နေကြရတဲ့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေ ဖြစ်တယ်။ ဒီမှာရောက်တုန်း ဗဟုသုတနဲ့ အတွေးအမြင်တွေ အတူတူသင်ယူဖလှယ်ရအောင် ဘယ်နေရာက ဘယ်သူတွေ စိတ်ဝင်စားကြသလဲ။

ဒီလို အလုပ်သမားအုပ်စုဖွဲ့ရခြင်းဟာ တရား မျှတမှုအတွက်နဲ့ ကိုယ့်ဘဝအပေါ် ထိခိုက်စေနိုင်တဲ့ အရေးပါတဲ့ အကြောင်းအရာတွေကို လာရောက် ဆုံဆည်းဆွေးနွေးတိုင်ပင်ကြဖို့ အခါအခွင့်ရှိအောင် ကြိုးစားခြင်းပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုတွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးရာ မှာလာပြီး ဆုံဆည်းမယ့်နေရာကလည်း ကိုယ်နေ့စဉ်

နေ့တိုင်းလုပ်ကိုင်နေတဲ့ နေရာကနေ အလှမ်းဝေးတဲ့ တခြားတစ်နေရာမှာ သွားရောက်တွေ့ဆုံကြတာ ဖြစ် တဲ့အတွက် အပြောင်းအလဲလည်း ဖြစ်စေပါတယ်။

လေဘာအိတ်ကစ်ချိန်းချို (အလုပ်သမားတွေ့ ဆုံဆွေးနွေးပွဲ) ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကတော့ တရားမျှတမှု အတွက်နဲ့ ကိုယ့်ဘဝထိခိုက်မှုကို ကာကွယ်ရေး အတွက် ဆွေးနွေးကြရာမှာ အလုပ်သမားတွေ ကိုယ် တိုင် ဆုံးဖြတ်ချက် ချပိုင်ခွင့်ရှိဖို့နဲ့ အခက်အခဲတွေကို ကိုယ့်အားကိုယ်ကိုး ရင်ဆိုင်ကျော်လွှားသွားနိုင်ဖို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီလို လာရောက်ဆုံဆည်းကြရတဲ့ အခွင့်အခါ ကောင်းမှာ တစ်နေရာစီကနေရောက်လာတဲ့ အလုပ် သမားတွေအနေနဲ့ ကိုယ့်လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ၊

လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံအဖုံဖုံကို စားစရာ အတူစားယင်း ဆွေးနွေးဖလှယ်ကြမယ်။ ခါတိုင်းဆို ဒီလိုလာပြီး တွေ့ဆုံရင်းနှီး သိကျွမ်းရဖို့ အခွင့်အလမ်းသိပ် မရှိတဲ့ တို့တတွေ့ရဲ့ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲမှာ လူမျိုး စုအသီးသီးက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား တွေလည်းပါဝင်မယ်။

ဒေသခံ အလုပ်သမားတွေလည်း ပါဝင်မယ်။ နိုင်ငံခြားသား အလုပ်သမားတွေ လည်း ပါဝင်လာနိုင်တယ်။ နေရာအသီးသီး က အလုပ်သမားမျိုးစုံရဲ့ အတွေ့အကြုံကို ဖလှယ်ကြယင်းနဲ့ တစ်ယောက်အပေါ် တစ် ယောက်လေးစားမှုတွေ နားလည်မှုတွေ ရရှိ လာမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

Photo By: MAP Foundation



# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

အလုပ်သမားတိုင်းမှာ တိမ်မြုပ်နေတဲ့ပညာနဲ့ အရည်အချင်းတွေ စွမ်းအင်တွေကိုယ်စီ ရှိနေမယ်ဆိုတာကို လေဘာအိတ်ကစ်ချိန်းချိက ယုံကြည်ပါတယ်။ တို့တတွေမှာ ဘယ်သူကဖြင့် ဘယ်သူထက်ပိုတော်တယ် ဆိုတာ မရှိပါဘူး။ တစ်ယောက်ဆီမှာ တိုင်းရင်းဆေးနဲ့ပတ်သက်တဲ့ ဗဟုသုတတွေရှိတယ်။ တစ်ခြားတစ်ယောက်ဆီမှာ လူမှုရေးဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အတွေ့အကြုံရှိမယ်။ ကျနော်ဆီမှာ အစည်းအဝေးပွဲ၊ ဆွေးနွေးပွဲတွေတက်ဖူးတဲ့ အတွေ့အကြုံ ရှိတယ်။ ကျမမှာ ကလေးပြုစုပျိုးထောင်နည်းနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အတွေ့အကြုံရှိတယ်။ သူ့ဆီမှာ တိုက်ပွဲအတွေ့အကြုံရှိတယ်စသဖြင့် မတူညီတဲ့အတွေ့အကြုံနဲ့ အရည်အချင်းတွေ ကိုယ်စီရှိနေကြမှာပါ။

ကိုယ့်အတွေ့အကြုံကို လစဉ်ဆွေးနွေးပွဲမှာ ဘယ်လိုဖလှယ်မလဲ၊ ကိုယ်ဘယ်ဖက်မှာ အားသာသလဲစသဖြင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကို ပြန်လည်တွေးတော ဆန်းစစ်ယင်း၊ ကိုယ်ရည်သွေးယင်းကနေ အချင်းချင်း အပြန်အလှန်လေးစားမှုတွေ ပိုမိုရရှိလာမှာဖြစ်ပါတယ်။

## လေဘာအိတ်ကစ်ချိန်းချိရဲ့ ပုံစံ

### ဆွေးနွေးပွဲခေါင်းစဉ် ။

အောင်မြင်တဲ့ အလုပ်သမားတွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲ ဖြစ်မြောက်ဖို့ဆိုရာမှာ ဆွေးနွေးပွဲရဲ့ခေါင်းစဉ်ဟာ ပုံသေမဟုတ်ပဲနဲ့ ကာလဒေသအခြေအနေ အပေါ်မူတည်ပြီး အမြဲတမ်းပြောင်းလဲနေသင့်ပါတယ်။

အဲသလို လစဉ်ဆွေးနွေးသွားခြင်းအားဖြင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှုပိုမိုမြင့်မားလာပြီး အချင်းချင်း သဘောထားပိုနီးစပ်လာမယ်။ ပိုပြီး သွေးစည်းလာမယ်။ ကိုယ့်ဘဝမှာ ကိုယ့်အသိုင်းအဝိုင်းနဲ့ကိုယ် ပိုပြီး လုံခြုံနှေးထွေးမှုရှိလာမယ်လို့ လေဘာအိတ်ကစ်ချိန်းချိက ယုံကြည်ပါတယ်။

နောက်လမှာဆွေးနွေးမယ်ခေါင်းစဉ်အကြောင်း ကြိုတင်လေ့လာယင်းနဲ့ အရည်အချင်းမြင့်မားလာမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

### ဆွေးနွေးပွဲ အစီအစဉ်ကတော့

- ◆ ပထမဆုံး တစ်ဦးချင်းစီ ကိုယ့်ကိုယ်ကို မိတ်ဆက်မယ်။
- ◆ ပြီးခဲ့တဲ့လအတွင်း ကိုယ့်ပတ်ဝန်းကျင်မှာ ဖြစ်ပျက်ခဲ့မှုတွေ၊ သတင်းတွေဖလှယ်ကြမယ်။
- ◆ အဓိကဆွေးနွေးတဲ့ အကြောင်းအရာ အတိုအရှည် အပေါ်မူတည်ပြီး ခေတ္တခဏ အားလပ်ချိန်ရှိမယ်။ အဲဒီအားလပ်ချိန်အတွင်းမှာ တစ်ခုခု စားသောက်ကြယင်းနဲ့ ထွေရာလေးပါးပြောပြီး အချင်းချင်းပိုပြီး သိက္ခာမင်းခင်မင်နိုင်ကြမယ်။
- ◆ နောက်ဆုံးအစီအစဉ်အနေနဲ့ နောက်လမှာ အဓိကထားပြီး ဆွေးနွေးမယ်ခေါင်းစဉ်အကြောင်း အရာကို အများဆန္ဒအရ ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်မယ်။ ဆွေးနွေးပွဲဖြစ်မြောက်ဖို့အတွက် ဦးဆောင်ပြုလုပ်သွားမယ့်စေတနာ့ဝန်ထမ်း တစ်ယောက် လိုအပ်ပြီး အဲဒီလူကို အဆိုပြုရွေးချယ်မယ် ပြီးတော့ ဆွေးနွေးမယ့်နေ့ရက် အချိန် နေရာတွေကို သတ်မှတ်ပါမယ်။
- ◆ အရေးကြီးတဲ့ တခြားအချက်တွေကတော့ လေဘာအိတ်ကစ်ချိန်းချိထဲမှာ ပါဝင်သူတွေဟာ နိုင်ငံအသီးသီးနဲ့ လူမျိုးစုအသီးသီးက ဖြစ်တယ်။
- ◆ ဆွေးနွေးပွဲကို လာရောက်သူတွေဟာ လုပ်ငန်းခွင်အသီးသီးထဲက ဖြစ်တယ်။
- ◆ ဆွေးနွေးပွဲဦးဆောင်သူ လစဉ်ပြောင်းလဲမယ်။
- ◆ ဆွေးနွေးပွဲဦးဆောင်သူဟာ လေဘာအိတ်ကစ်ချိန်းချိဖြစ်မြောက်ရေးအဖွဲ့ကနေ ဆွေးနွေးပွဲ ဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် ကုန်ကျစရိတ် ရနိုင်တယ်။

- ◆ ဆွေးနွေးပွဲမှာ အဓိကပြောမယ့် ဘာသာစကားနဲ့ ဘာသာပြန်ပေးဖို့ကို ဆွေးနွေးပွဲမှာ ပါဝင်သူတွေက ရွေးချယ်ရမယ်။
- ◆ ဦးဆောင်သူကို ကူမဲ့လူ၊ မှတ်တမ်းရေးသူ လစဉ် ပြောင်းလဲမယ်။
- ◆ ဆွေးနွေးပွဲ ပထမပိုင်းအချိန်ဟာ အမြဲလို သတင်း ဖလှယ်ခြင်းနဲ့ ပြီးခဲ့တဲ့လအတွင်းက ကြုံခဲ့ရတဲ့ ပြဿနာအခက်အခဲတွေကို တင်ပြဆွေးနွေးခြင်း ဖြစ်တယ်။

**လေဘာအိတ်ကိတ်ချိန်းချိမှာ ပါဝင်ဆွေးနွေး သင့်တဲ့ ခေါင်းစဉ်များ**

- ◆ ဆွေးနွေးပွဲမှာ ဘယ်အကြောင်းအရာကို ပြောရ မယ်ဆိုတာ အတိအကျကန့်သတ်မှု မရှိပါဘူး။ ဒါပေမယ့် ကာလဒေသနဲ့ လိုက်လျောညီထွေတဲ့ အကြောင်းအရာတွေ၊ ကိုယ့်ဘဝအတွက် အရေး ကြီးတဲ့အကြောင်းအရာတွေသာဖြစ်သင့် ပါတယ်။

**ဥပမာ**

**ကိုယ့်ကိုကိုယ် နာလည်ခြင်း**

မိမိဘဝအခြေအနေကို နားလည်ခြင်း၊ အခြား ဘာသာ သာသနာကို မပုတ်ခတ် မထိခိုက်ခြင်း၊ လူပုံ ပန်းသဏ္ဍာန် ဥပမာ အသားအရောင်ကွဲပြားခြင်းတို့ကို အကြောင်းပြု၍ စော်ကားထိခိုက်ခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ် ခြင်း၊ ကျားမ ကွဲပြားခြင်း ဥပမာ ဖိုဝါဒကဲ့သို့ လူ့အသိုင်း အဝိုင်းမှ အစွန်းရောက်ဝါဒီများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း အကြောင်း။

**ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း**

ဥပမာ ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခြင်း၊ မိသားစု စီမံကိန်းနဲ့ ကျန်းမာရေးကိစ္စမှာ ကိုယ်တိုင်ရွေးချယ် ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်၊ မိဘဂုဏ်ရည်အကြောင်း၊ အလုပ် သမားအပေါ်မှာ နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်း၊ အမျိုးသမီးနဲ့ ကလေးတွေအပေါ်မှာ အနိုင်ကျင့် အကြမ်းဖက်မှု အကြောင်း။

Photo By: MAP Foundation



# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

## ဦးဆောင်သူရဲ့သဘာဝ

ခေါင်းဆောင်လုပ်တဲ့သူဟာ ပဋိပက္ခတွေကို ကြားဝင်စေ့စပ်ဖျန်ဖြေပေးတတ်ခြင်း၊ ကိုယ့်အသိုင်းအဝိုင်း ပတ်ဝန်းကျင်မှာရှိတဲ့လူတွေအတွက် သက်မွေးဝမ်းကျောင်း အလုပ်အကိုင် ဝင်ငွေရရှိရေး အခွင့်အလမ်း ရရှိအောင် နှိုးဆော်လှုပ်ရှားပေးခြင်း စသဖြင့် ။

## အကျိုးပြုစေတဲ့ အရည်အချင်း

ဥပမာ အများပြည်သူတွေ့ရမှာ စကားပြောနည်း၊ လူထုဆက်သွယ်ရေး၊ ရေဒီယိုတွေ့ဆုံခန်းမှာ စကားပြောခြင်း၊ ပိုစတာ နံရံကပ်စာစောင်တွေကို သုံးပြီး လှုံ့ဆော် စည်းရုံးခြင်းအကြောင်း။

## လှုပ်ရှားမှုများ

ကိုယ်ခံပညာလေ့လာခြင်း၊ အပမ်းဖြေခရီးထွက်ခြင်း၊ ပျော်ပွဲစားထွက်ခြင်း၊ ပွဲတော်တွေမှာ အတူတူပါဝင်ဆင်နွှဲခြင်း။

## အလုပ်သမားအခွင့်အရေးကို နားလည်ခြင်း

အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဟာ လူ့အခွင့်အရေးဖြစ်တယ်။ အခွင့်အရေး ကာကွယ်နည်း အသုံးချနည်းတွေနားလည်အောင် ဘယ်လိုလုပ်မလဲ စတဲ့ အကြောင်းတွေကို ဆွေးနွေးသင့်ပါတယ်။

**လေဘာအိတ်ချိန်း ( အလုပ်သမားနှီးနှောလှုပ်ရှားမှု )**  
**တက်ရောက်သူတို့ရဲ့သဘောထား အမြင်များ**

တချို့လူတွေဟာ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ဖို့ မွေးလာတာလို့ ဆိုပေမယ့်၊ တကယ်ဖြစ်ချင်မှဖြစ်မယ်၊ မဖြစ်ချင်လည်းမဖြစ်ဘူး။ မွေးကတည်းက ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ဖို့ လက္ခဏာပါတယ်ဆိုတာ ပြောရခက်ပါတယ်။ အဓိကတကယ်လို့ ကိုယ့်မှာဦးဆောင်သူအဖြစ် ခေါင်းဆောင်အဖြစ် စမ်းသပ်လုပ်ဆောင်ရတဲ့ အတွေ့အကြုံ၊ အခွင့်အရေးမရှိခဲ့ဘူးဆိုရင် ဘယ်လိုလုပ်ပြီး ဖြစ်ချင်တဲ့ ခေါင်းဆောင် ဖြစ်လာနိုင်မှာလဲ။

"ကျနော်ဟာ ဘယ်အစဉ်အစား မှာမှ ဦးဆောင်သူမလုပ်ခဲ့ဖူးပါဘူး။ ကျနော် ဆီမှာ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ဖို့ အတွေ့အကြုံ နည်းလွန်းပါတယ်။ သူများရှေ့မှာ စကားမပြောရဲတဲ့ လူကို ဘယ်သူက ခေါင်းဆောင်တင်မြှောက်မှာလဲ၊ ဒါပေမယ့် ဒီလေဘာအိတ်ကစ်ချိန်းချိက သူများရဲ့ဆွေးနွေးပွဲမဟုတ်ဘူး၊ ကိုယ့်ဆွေးနွေးပွဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် ဦးဆောင်ဖို့ကို ကျနော် မကြောက်ဘူး။"

ဆွေးနွေးပွဲဟာ ကျနော်တို့အတွက် အကျိုးရှိတယ်လို့ထင်ပါတယ်။ နာမည်ကြီး ပုဂ္ဂိုလ်တွေ အန္တရာယ်ကို ရင်ဆိုင်ကျော်လွှားအောင်မြင်ခဲ့တဲ့ သူတွေဟာ အထင်ကြီးပြီး အားကျစရာ အတုယူစရာ ကောင်းတဲ့ စံပြုပုဂ္ဂိုလ်တွေဖြစ်တယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့နဲ့ ကျနော်တို့ဟာ အလှမ်းဝေးလှပါတယ်။ တကယ်တော့ ကိုယ့်အနီးမှာလည်းပဲ စံပြုပုဂ္ဂိုလ်တွေ ရှိနေတာပဲ။ ကျနော်သူငယ်ချင်းရဲ့ ရဲရင့်ပြတ်သားမှုနဲ့ အရည်အချင်းကို ကျနော်လေးစားတယ်။ သူ့ကို အတုယူပြီးတော့ နောက်လဆွေးနွေးပွဲမှာ ကျနော် ဦးဆောင်မယ်။

"နောက်လ လေဘာအိတ်ကစ်ချိန်းချိ ကျရင် ကျမဦးဆောင်မယ်၊ လူကြားထဲ စကားပြောဖို့ မကြောက်တော့ဘူး၊ ကျမသူငယ်ချင်း တချို့ဟာ လူများရှေ့မှာ စကားမပြောရဲပေမယ့် ပြီးခဲ့တဲ့ ဆွေးနွေးပွဲမှာ ဦးဆောင်သူဖြစ်လာတော့ ကောင်းကောင်းလုပ်နိုင်တာပဲ။ ဒါကြောင့် ကျမလည်း သူ့လိုလုပ်နိုင်ရမယ် "

ဆွေးနွေးပွဲဦးဆောင်သူ ကောင်းကောင်းလုပ်နိုင်ဖို့၊ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုအပြည့်ရဖို့ဆိုရင် ကိုယ်ဟာ ပွဲမဝင်ခင် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုဖြစ်ပါတယ်။ တစ်ခါမှ အတွေ့အကြုံမရှိသေးတဲ့သူအနေနဲ့ တခြား

# အလုပ်သမား အခွင့်အရေး

သူငယ်ချင်းတွေအဖို့ အကြံဉာဏ်တွေ ဒါမှမဟုတ် အတွေ့အကြုံရှိပြီးသားသူနဲ့ တိုင်ပင်နိုင်တယ်။ ဒါမှမဟုတ် ကြိုတင်အစီအစဉ်ချမှတ်မယ်၊ ဆွေးနွေးမယ်၊ ခေါင်းစဉ် အကြောင်းအရာ ပိုပြီးစိတ်ဝင်စားဖွယ်ဖြစ်အောင် အကူပစ္စည်း (ရုပ်ပုံကားချပ်တွေ) ရှာရမယ်။ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုရှိရင် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုပိုပြီး ယုံကြည်စိတ်ချမှာဖြစ်ပါတယ်။

"ဒါဟာ အခွင့်အရေးကောင်းတစ်ခုလို့ ကျနော်ထင်တယ်။ ဘာလို့လဲဆိုတော့ ဆွေးနွေးပွဲမတိုင်ခင်မှာ ကျနော်ဘယ်လို ဦးဆောင်ဆွေးနွေးမယ်ဆိုတာ ပြင်ဆင်ခဲ့တယ်။ ခေါင်းစဉ်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်တွေ စာရွက်စာတမ်းတွေ ဘာတွေရှာရတယ်၊ ဒီလိုပြင်ဆင်ယင်းက အတွေ့အကြုံတွေ ရခဲ့လို့ပါပဲ။"

"ပထမဆုံးအတွေ့အကြုံမှာတော့ ကိုယ့်ကိုကိုယ် ယုံကြည်စိတ်ချမှုတွေ နည်းနေမှာပါ။ အမှားဆိုတာ လူတိုင်းမှာရှိနိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ထောက်ခံအားပေးမှု တွေလိုအပ်တယ်။"

"အရင်တုန်းကတော့ အိုး မဖြစ်နိုင်ပါဘူး ၊ မယုံပါဘူးလို့ထင်ခဲ့တယ်။ တို့ဟာ ပြီးခဲ့တဲ့လ အမျိုးသမီးတွေဆုံဆွေးနွေးပွဲမှာ ဦးဆောင်ဆွေးနွေးသူ လုပ်ခဲ့တုန်းက အလုပ်သမားနဲ့ပညာရေးအကြောင်းကိုဆွေးနွေးခဲ့တယ်။ အဲဒီညက တစ်ညလုံးအိပ်လို့ မရပဲစိတ်တွေလှုပ်ရှားနေခဲ့တယ်။ အတွေ့အကြုံမှ မရှိပဲ။ လုပ်နိုင်လိမ့်မယ်လို့လည်း မထင်ခဲ့ဘူး။ ဒါပေမယ့် သူများတွေက တို့ဆွေးနွေးတဲ့ခေါင်းစဉ်ကို စိတ်ဝင်စား ကြတာတွေရတယ်။ အခု တို့လူကြားထဲမှာ စကားပြောရုံပဲ။ ကိုယ့်ထင်မြင်ချက် ယူဆချက်တွေ တင်ပြဖို့လည်း ဝန်မလေးတော့ဘူး။"

## ကိုယ့်ကိုကိုယ် စိတ်ချလက်ချဖြစ်ဖို့အတွက် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ့်ကြည်မှုကို အရင်ဆုံး တည်ဆောက်ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်

တို့တတွေဟာ အရည်အချင်းကိုယ်စီနဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်အသိုင်းအဝိုင်းကြားမှာ အမြဲနိုးကြားတက်ကြွခဲ့တယ်။ အများအားဖြင့် တို့တွေဟာ ကိုယ့်ကျန်းမာရေးကိုယ်ဂရုစိုက်တဲ့သူတွေ၊ လူမှုရေးလုပ်ငန်းတွေမှာ ပါဝင်ကူညီခဲ့တဲ့သူတွေဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအတွေ့အကြုံအရ အောင်မြင်ဖို့အတွက် တို့တွေဟာ

- ◆ နိုးကြားတက်ကြွခြင်း
- ◆ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်လိုတဲ့ ဆန္ဒရှိခြင်း
- ◆ လှုပ်ရှားမှုအတွက် အင်အား
- ◆ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်အရောက်ကြိုးစားခြင်းတွေ လိုအပ်ပါတယ်

တို့တွေဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ့်ကြည်စိတ်ချမှုကို ကိုယ့်အရည်အချင်း ကိုယ်သိခြင်း၊ တခြားသူက ကိုယ့်ကိုလက်ခံခြင်း၊ စတာတွေကနေ ရရှိလာတာ ဖြစ်ပါတယ် အချုပ်အားဖြင့် ဆိုရရင်

အလုပ်သမားတွေဆုံဆွေးနွေးပွဲ၊ နှီးနှောဖလှယ်ပွဲ (လေဘာအိတ်ကစ်ချိန်းချ်) ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကတော့ အမျိုးသမီး အမျိုးသား ခွဲခြားမှုမရှိပဲ တန်းတူပါဝင်ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်ရှိခြင်း၊ အသိပညာဗဟုသုတ ရှာဖွေခြင်း၊ အတွေ့အကြုံ နှီးနှောဖလှယ်ခြင်းဆီက ကိုယ့်ရဲ့ အရည်အချင်းကို ရှာဖွေပြသခြင်း၊ လှုပ်ရှားမှုတွေ ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် တို့တွေအားလုံးဟာ အောက်ပါအကျိုးကျေးဇူးတွေ ရလိမ့်မယ်လို့ မျှော်လင့် ပါတယ်။

- ◆ အတွေ့သစ် အမြင်သစ်နဲ့ ဘဝကို ရင်ဆိုင်နိုင်မယ်
- ◆ စီမံခန့်ခွဲခြင်း အတွေ့အကြုံရမယ်
- ◆ တို့ဟာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး သမားတွေဖြစ်တယ်

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ



ခြင်းကနေ နိုင်ငံရေးရာ၊ စီးပွားရေးရာ တွေမှာ သုံးသပ်ဝေဖန်တတ်ဖို့နဲ့ တို့ အလုပ်သမား အခွင့်အရေး လူ့အခွင့် အရေး ကာကွယ်တတ်ဖို့၊ ဘဝတိုးတက် ရေးအတွက် အထောက်အကူပြုဖို့ ရည်ရွယ်လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ပါတယ်။

ကိုင်း- တို့တတွေဝိုင်းပြီး အလုပ်သမားတွေဆုံဆွေးနွေးပွဲကို စလို့ ရပြီထင်ပါရဲ့။ လာမယ့်လကျရင် ဘယ် အချိန် ဘယ်နေရာမှာ တွေ့ဆုံရကောင်း မလဲနော်။ □

- ◆ ကိုယ့်အပေါ်မှာ နှိမ်ချခွဲခြားဆက်ဆံ တာတွေ၊ အမှန်တရား စုံစမ်းဖော်ထုတ်ရေးအတွက် ရင်ဆိုင်ဖို့သတ္တိတွေ ရှိလာမယ်
- ◆ အများနဲ့ဆိုင်တဲ့ ကိစ္စတွေမှာလည်း ပါဝင်ဆုံးဖြတ်တတ်လာမယ်
- ◆ ဘဝမှာတခြားရွေးစရာလမ်းစတွေ ပေါ်လာမယ်

လေဘာအိတ်ကစ်ချိန်းချ် (အလုပ်သမားတွေ ဆုံဆွေးနွေးပွဲ) ဟာ သေးငယ်ပေမယ့်လည်း တခြား အစည်းအဝေးပွဲကြီးတွေ တွေ့ဆုံနီးနှောဖလှယ်ပွဲတွေ လှုပ်ရှားမှုမျိုးတွေမှာ ပါဝင်လာဖို့အတွက် အခြေခံ အတွေ့အကြုံတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ လေဘာအိတ်ကစ် ချိန်းချ်ရဲ့ လှုပ်ရှားမှုတွေဟာ တစ်ယောက်နဲ့တစ် ယောက် ယှဉ်ပြိုင်ဖို့မဟုတ်ပဲ၊ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်ခြင်း၊ ရဲဝံ့ခြင်း၊ ကိုယ့်အားကိုယ်ကိုး

## စာမှတ်နာ ၂၁ မှ အဆက်

အဲဒီဒေသက အလုပ်သမားဟာ အဲဒီရုံးကနေ ရှေ့ နေကို အလုပ်ရှင်ကို တရားစွဲပေးဖို့ တောင်းဆိုနိုင် ပါတယ်။

ဒါပေမယ့် ကိုယ်ကတစ်ခြားဒေသက လာ တဲ့အလုပ်သမားဆိုယင်တော့ ကိုယ့်ရှေ့နေ ကိုယ် ရှာလာရမယ်။ မက်(ပ်)ရုံးအနေနဲ့ကတော့ ဖြစ်နိုင် ယင် အလုပ်သမားကာကွယ်ကွပ်ကဲ (အုပ်ချုပ်) ရေး ရုံးကိုပဲသွားဖို့ အကြံပေးချင်ပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲ ဆိုတော့ အဲသလိုတိုင်တန်းမှုတွေ ခဏခဏရှိမယ်။ များလာမယ်ဆိုရင် ကာကွယ်ရေးရုံးကနေတဆင့် အထက်ကိုတင်ပြနိုင်ပြီး အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန အနေနဲ့အလုပ်ရှင်တွေကို ဥပဒေအတိုင်း ဆောင် ရွက်ဖို့ ဖိအားပေးတာမျိုး၊ စည်းကမ်းချက် သတိပေး ချက်တွေ ထုတ်ပြန်တာမျိုးကိုမျှော်လင့်နိုင်လို့ပါပဲ။



# နိုင်ငံတကာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနေ့

ဒီဇင်ဘာလ ၁၈ ရက်နေ့ဟာ နိုင်ငံတကာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနေ့ဖြစ်ပြီး အဲဒီနေ့ဟာ ကျနော်တို့ အလုပ်သမားအားလုံးနဲ့ သက်ဆိုင်နေပါတယ်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအခွင့်အရေး မြှင့်တင်ဖို့ အထောက်အကူဖြစ်စေဖို့ ရည်ရွယ်ပြီးတော့ ဒီအထိမ်းအမှတ်နေ့ကို ၁၉၉၇ ခုနှစ်ကစပြီး ကျင်းပလာခဲ့တာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီနေ့ဟာ ကမ္ဘာတဝှမ်းလုံးမှာရှိတဲ့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအားလုံးအတွက် နေ့ထူးနေ့မြတ်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီဇင်ဘာလ ၁၈ ရက်နေ့ကို သတ်မှတ်ရွေးချယ်ခဲ့ခြင်း အကြောင်းကတော့ ကမ္ဘာပေါ်မှာရှိတဲ့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေနဲ့တကွ သက်ဆိုင်ရာမိသားစုဝင်တွေရဲ့ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ဖို့ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ကြီးကနေ ၁၉၉၀ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ ၁၈ ရက်နေ့မှာ အတည်ပြု ထုတ်ပြန်ကြေငြာခဲ့တဲ့အတွက် ဖြစ်ပါတယ်။ ပြီးတော့ ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်ထဲမှာ ဒီဇင်ဘာလ ၁၈ ရက်နေ့ကို နိုင်ငံတကာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနေ့အဖြစ် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ကြီးက တရားဝင် ဆုံးဖြတ် အတည်ပြုပေးခဲ့ပါတယ်။

**ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနဲ့ မိသားစုဝင်တွေရဲ့ အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီပြဋ္ဌာန်းချက်ဆိုတာ ဘာလဲ**

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ကြီးဟာ ကမ္ဘာပေါ်မှာရှိတဲ့ နိုင်ငံပေါင်း ၁၉၂ နိုင်ငံက အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားတဲ့ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းကြီးဖြစ်ပါတယ်။ ကမ္ဘာ့လူသားအားလုံး ငြိမ်းချမ်းပျော်ရွှင်စွာ နေထိုင်နိုင်ဖို့အတွက် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ကြီးဟာ ကမ္ဘာပေါ်မှာရှိတဲ့ ပြဿနာပေါင်းစုံ အဖုံဖုံကို ကြိုးပမ်းဖြေရှင်းပေးလျက်ရှိပါတယ်။

အဲဒီရည်မှန်းချက် ပြည့်မြောက်အောင်မြင်ဖို့အတွက် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတွေဟာ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စ၊ အမျိုးသမီးရေးရာကိစ္စ၊ ကလေးသူငယ်ရေးရာကိစ္စ၊ ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာကိစ္စ၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာကိစ္စနဲ့ ကျမ်းမာရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်တွေလို ကွဲပြားခြားနားတဲ့ကိစ္စပေါင်း အသီးသီးအပေါ်မှာ ပထမဆုံးအပြန်အလှန်ပါဝင်ဆွေးနွေးကြပါတယ်။ ဆွေးနွေးချက်အပြီးမှာ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ကြီးက ရေးရာကိစ္စအလိုက် စံချိန်စံညွှန်းအဆင့်အတန်းကို ဆုံးဖြတ်ချမှတ်ပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူပြဋ္ဌာန်းချက်အဖြစ် ရေးဆွဲသတ်မှတ်အတည်ပြု ထုတ်ပြန်ကြေငြာလေ့ရှိပါတယ်။

၁၉၉၀ ပြည့်နှစ် ဒီဇင်ဘာလ ၁၈ ရက်နေ့မှာ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ကြီးက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနဲ့ သက်ဆိုင်ရာ မိသားစုဝင်တွေရဲ့ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူညီပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ရေးဆွဲ သတ်မှတ်အတည်ပြု ထုတ်ပြန်ကျေညာနိုင်ခဲ့ပါတယ်။

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

အဲဒီသဘောတူညီ ပြဋ္ဌာန်းချက်ဟာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားတွေနဲ့ဆိုင်တဲ့ အခွင့်အရေးတွေ တိုးတက်မြှင့်တင် မှုနဲ့ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုတွေအတွက် လမ်းညွှန် လို ဖြစ်လာခဲ့ပါတယ်။

## အဲဒီပြဋ္ဌာန်းချက်ထဲမှာပါတဲ့ အရေးကြီးတဲ့ အချက်တွေကတော့

- ◆ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေရဲ့ အခွင့်အရေး ကို လေးစားလိုက်နာ၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ကြရမယ်။
- ◆ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေအပါအဝင် လူတိုင်း အပေါ်မှာ တန်းတူညီမျှမှုဆက်ဆံကြရမယ်။

## ဥပမာအားဖြင့်

အလုပ်သမားတိုင်းဟာ လူမျိုးရေးအရခွဲခြားမှု အလျဉ်းမရှိစေပဲတူညီတဲ့ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေအဆင့် အတန်း၊ တူညီတဲ့လုပ်ငန်းခွင် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း လုပ် ထုံးလုပ်နည်းအောက်မှာ အလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့် ရှိကြရပါ မယ်။

- ◆ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေဟာ ဒီပြင်အလုပ် သမားတွေလိုပဲ လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက် မှုကို တရားဥပဒေနဲ့အညီ တန်းတူရည်တူ ခံစားပိုင်ခွင့် ရှိကြရပါမယ်။
- ◆ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေဟာ ခရီးသွားလာ ခွင့်နဲ့ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု အခွင့်အရေး ရရှိခံစားကြရ ပါမယ်။
- ◆ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေကို အတင်းအဓမ္မ အလုပ်စေခိုင်းမှုနဲ့ ကျေးကျွန်လိုဆက်ဆံခိုင်းစေမှု လုံးဝ မရှိစေရပါဘူး။
- ◆ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတို့ရဲ့ လွတ်လပ်စွာ တွေးခေါ်ပိုင်ခွင့် လွတ်လပ်စွာထုတ်ဖော် ပြောဆိုပိုင်ခွင့်



Photo By: MAP Foundation

နဲ့ ယုံကြည်ကိုးကွယ်ပိုင်ခွင့်တို့အတွက် အာမခံချက် ပြည့်အဝ ရှိစေရပါမယ်။

- ◆ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတို့ရဲ့ ကလေးငယ်တွေ ဟာ မွေးစာရင်းမှတ်ပုံတင်ခွင့် နိုင်ငံသားအဖြစ် ခံယူပိုင် ခွင့်နဲ့ ပညာသင်ကြားပိုင်ခွင့် ရှိရပါမယ်။

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ကြီးရဲ့ သတ်မှတ်ပြ ဋ္ဌာန်းချက်ထဲမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေရဲ့ ဘဝ အရည်အသွေး တိုးတက်မှုကို ကြီးကြီးမားမား အ ထောက်အကူဖြစ်စေနိုင်တဲ့ အရေးကြီးတဲ့ အချက် အလက် အမြောက်အများ ပါဝင်လျက်ရှိနေပါတယ်။

ဒါပေမယ့်လည်း ကမ္ဘာ့နိုင်ငံအများစုဟာ အဲဒီ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း တာဝန်ယူ လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိကြသေးပါဘူး။ မက္ကဆီကို၊ ဖိလစ်ပိုင်၊ သီရိလင်္ကာနဲ့ တူရကီ အပါအဝင် ၃၄ နိုင်ငံတို့ကတော့ ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ကြမယ်လို့ တရားဝင်အတည်ပြုခဲ့ကြပြီးပါပြီ။

ကမ္ဘာ့ဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ကြီးရဲ့ အင်ဒိုနီးရှား တို့ပါဝင်တဲ့ တခြား ၁၅ နိုင်ငံက ပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ဖို့ စိတ်ဝင်စားကြောင်းပြသခဲ့ပါတယ်။

ဒီပြဋ္ဌာန်းချက်အတိုင်း သဘောတူလိုက်နာလို တဲ့ နိုင်ငံအများစုကတော့ သူတို့နိုင်ငံဟာ တခြားနိုင်ငံက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေကို လက်ခံထားပြီး ပြည်ပ

# အလုပ်သမား အခွင့်အရေး

ကိုရောက်နေတဲ့ သူတို့နိုင်ငံသား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားတွေရဲ့ အခွင့်အရေးကိုလည်း ကာကွယ် စောင့်ရှောက်စေလိုတဲ့အတွက် ဖြစ်ပါတယ်။ တချိန်တည်းမှာပဲ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအများကြီးကို လက်ခံထားတဲ့ ထိုင်းနိုင်ငံနဲ့ အမေရိကန်နိုင်ငံတို့လို နိုင်ငံတွေကတော့ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို သဘောတူညီ လိုက်နာလိုခြင်း မရှိကြပါဘူး။ ဘာလို့လဲဆိုတော့ အဲဒီနိုင်ငံတွေဟာ ပြဋ္ဌာန်းချက်မှာရေးထား ဖော်ပြထားတဲ့ အခြေခံသတ်မှတ်ချက်တွေအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ဖို့ ဆန္ဒမရှိလို့ပါ။ တကယ်လို့များ ထိုင်းနိုင်ငံအနေနဲ့ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂပြဋ္ဌာန်းချက်ကို တရားဝင်သဘောတူ လက်ခံလိုက်နာလာမယ်ဆိုရင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အခွင့်အရေးအပေါ် လေးစားလာစေပြီး ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေရဲ့ ဘဝအခြေအနေဟာလည်း အများကြီး တိုးတက်လာမှာဖြစ်ပါတယ်။

## ဘယ်သူတွေကို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားလို့ သတ်မှတ်ပါသလဲ (ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားဆိုတာ ဘာလဲ )

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂပြဋ္ဌာန်းချက်ထဲမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားရဲ့ အဓိပ္ပါယ်ကို ဒီလိုဖွင့်ဆိုထားပါတယ်။ သူ ဒါမှမဟုတ် သူမဟာ အဲဒီနိုင်ငံသား မဟုတ်တဲ့ တိုင်းပြည်တခုမှာ ငွေကြေးအတွက် အလုပ် လာရောက်လုပ်ကိုင်နေတဲ့သူ တွေလို့ ဆိုပါတယ်။ အလုပ်အကိုင်အမျိုးမျိုးမှာ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေတဲ့ လူတွေဟာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ စိုက်ပျိုးရေးခြံတခုမှာ တနှစ်တာစိုက်ပျိုးရာ သီချိန်ထဲမှာပဲ အလုပ်လုပ်ပေးမယ့် အဲဒီအလုပ်သမား တွေဟာ သူတို့အလုပ်လုပ်နေတဲ့ တိုင်းပြည်ရဲ့နိုင်ငံသား မဟုတ်ဘူးဆိုရင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများပဲလို့ဆို နိုင်ပါ တယ်။ ကိုယ့်နေရင်းတိုင်းပြည်မှာ မှတ်ပုံမတင် ထားတဲ့ ငါးဖမ်းလှေပေါ်က အလုပ်သမားဟာလည်း

ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားပဲဖြစ် ပါတယ်။

ကိုယ်က လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင် သူမို့ တခြားနိုင်ငံတခုရဲ့ ဖိတ်ခေါ်ခြင်းကိုခံရပြီး အလုပ်သွားလုပ်နေတဲ့ လူတွေဟာလည်း ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

တချို့လူတွေကတော့ တခြားနိုင်ငံတခုမှာ ကိုယ်ပိုင် အလုပ်လုပ်နေကြတယ်။ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမား အခွင့်အရေးဆိုတာ အဲဒီလူတွေအားလုံးနဲ့သက်ဆိုင်တဲ့ အခွင့်အရေးတွေပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမား နေ့ အထိမ်းအမှတ်ပွဲကို ကျင်းပတာ ကျွန်ုပ်တို့ချည်း မဟုတ်ပါဘူး။ ကမ္ဘာ

Photo By: MAP Foundation



# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

နဲ့အတန်း အားလုံးပဲ ဆင်နွှဲကြပါ တယ်။

ဒါကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနဲ့တကွ မိသားစုဝင်များအားလုံးရဲ့ အခွင့်အရေးတွေကို ကာ ကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးဖို့ ချမှတ်ထားတဲ့ ကမ္ဘာ့ကုလ သမဂ္ဂရဲ့ပြဋ္ဌာန်းချက်ဟာ ကျွန်ုပ်တို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားတွေရဲ့ အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်တွေပဲဖြစ်ပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနေ့ ဟာ ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့အခွင့်အရေးအတွက် အထိမ်းအမှတ်ပွဲ ဆင်နွှဲကြတဲ့နေ့တစ်နေ့ပဲဖြစ်ပါတယ်။

သမားက အိမ်ရှင်နိုင်ငံရဲ့ လူမှုအသိုင်း အဝန်းနဲ့စီးပွား ရေး ဖွံ့ဖြိုးမှုတွေအတွက် ဘယ်ပုံဘယ်နည်း အကျိုးပြု တယ်ဆိုတာကို ပြည်သူ့အများစုပြုမိလာကြဖို့၊ နားလည်လာစေဖို့ ထုတ်ဖော်တင်ပြကြပါတယ်။

ပြီးခဲ့တဲ့နှစ်က ထိုင်းနိုင်ငံမှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ် သမားနေ့ အထိမ်းအမှတ် အခမ်းအနားတွေကို တချို့ နေရာတွေမှာ ဆင်နွှဲကျင်းပခဲ့ကြပါတယ်။ ဘန်ကောက်၊

Photo By: MAP Foundation



ချင်းမိုင်နဲ့ ဖန်ငါးစတဲ့ဒေသက အလုပ်သမားနေ့ တွေ မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေအနေနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့အတွေးအမြင် အခြေအနေ အတွေ့ အကြုံတွေ၊ ထိုင်းနိုင်ငံအတွက် ပါဝင်ထောက် ကူ အလုပ်အကျွေးပြုခဲ့ပုံတွေကို ထုတ်ဖော် တင်ပြနိုင်ခဲ့ပြီး ပျော်ရွှင်ကျေနပ်ခဲ့ကြပါတယ်။

အခုလာမယ့် ဒီဇင်ဘာလ ၁၈ ရက် နေ့မှာလည်းကမ္ဘာ့နေရာဒေသ အနှံ့အပြား မှာ အမျိုးမျိုး အဖုံဖုံသောလုပ်ရှားမှု အခမ်း အနားတွေ ဆင်နွှဲကျင်းပကြဖို့ ကြိုတင်စီစဉ် ပြင်ဆင်နေကြပါတယ်။

ဒီနေ့မှာဆိုရင်ဖြင့် ကမ္ဘာတဝှမ်းလုံးမှာရော ထိုင်းနိုင်ငံမှာပါ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား အခွင့် အရေး တိုးတက်မြှင့်တင်ရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ရေး အထိမ်းအမှတ် အခမ်းအနားတွေ၊ လှုပ်ရှားမှုတွေ ကို ပုံစံမျိုးစုံနဲ့ ကျင်းပဆင်နွှဲကြပါတယ်။

အခုနှစ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား များနေ့ မှာ ကမ္ဘာတဝှမ်းလုံးက ပြည်သူလူထုတွေဟာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအသိုင်းအဝိုင်းတွေအကြား ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှု ပြုစေ နိုင်မယ့် ရေဒီယိုအသံလွှင့်အစီအစဉ်တွေကို ပူးပေါင်း စီစဉ် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သွားကြဖို့ ညှိနှိုင်းစီမံ စိုင်းပြင်းလျက်ရှိကြပါသည်။

ဒီနေ့မှာ လူထုစုရုံးချီတက်ပွဲတွေ၊ ဟောပြော လှုံ့ဆော်ပွဲ၊ နီးနှောဖလှယ်ဆွေးနွေးပွဲ၊ တောင်းဆိုချက် ထုတ်ဖော်တင်ပြပွဲ၊ စင်မြင့်ဖျော်ဖြေတင်ဆက်ပွဲ၊ ယဉ်ကျေးမှုတင်ဆက်ဖလှယ်ပွဲ၊ ဓါတ်ပုံနဲ့ အနုပညာပြပွဲ ပြိုင်ပွဲစသဖြင့် အမျိုးမျိုးအဖုံဖုံ ဆင်ယင်ကျင်းပကြပါ တယ်။ ဒီအထိမ်းအမှတ်အခမ်းအနားတွေနဲ့ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်တွေ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်

ဒီအစီအစဉ်မှာ ကမ္ဘာ့အနှံ့မှာရှိတဲ့ ကျွန်ုပ်တို့ ရဲ့မိတ်ဆွေ၊ ဘဝတူ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများစွာ တို့နဲ့ အတွေ့အကြုံတွေကို မျှဝေဖလှယ်နိုင်မယ့် အခွင့် အလမ်းတရပ်ဖြစ်တဲ့အပြင် တခြားဒေသက မိတ်ဆွေ

# လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး

အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေး စစ်မှန်သော ဘေးကင်းလုံခြုံမှု၏ ခန့်မှန်းချက်နှင့် ဥပမာများ



❖ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ဆန်းစစ်ချက်အရ ကမ္ဘာပေါ်မှာရှိတဲ့ အလုပ်ခွင်တွေမှာ သေဆုံးတဲ့အလုပ်သမားပေါင်း တနှစ်မှာ ၂.၂ သန်းရှိပြီး ထိုင်းနိုင်ငံမှာဆိုရင် အလုပ်သမားဦးရေ တစ်နှစ်ကို ၇၀၀၀ လောက် သေဆုံးနေတယ်လို့ သိရပါတယ်။ အလုပ်သမားတွေဟာ ဘယ်လိုနည်းတွေနဲ့ ထိခိုက်သေဆုံးကြသလဲဆိုရင် တိုက်အမြင့်ပေါ်ကနေ အလုပ်လုပ်နေရင်း တန်းလန်းနဲ့ ပြုတ်ကျပြီး သေဆုံးတယ်၊ အမြင့်ကကျလာတဲ့ပစ္စည်းတစ်ခုခုက ခန္ဓာကိုယ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နေရာတစ်နေရာရာကို ထိခိုက်မိပြီးသေဆုံးတယ်၊ မိတူဗေဒဆေးပစ္စည်းတွေကို အသုံးပြုပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်ရတဲ့အတွက် အဲဒီပစ္စည်းတွေရဲ့ ဆိုးကျိုးတွေကြောင့် ရေရှည် (သို့) ရေတိုရောဂါဖြစ်ပြီး ထိခိုက်သေဆုံးကြသလို၊ ခါတ်လိုက်ပြီး သေဆုံးကြတဲ့သူတွေနဲ့၊ စက်ပစ္စည်းတွေ ထိမိကြိတ်မိပြီးသေဆုံးကြတာမျိုးလည်း မကြာခဏ ဖြစ်ပွားနေပါတယ်။

**ဖြစ်ရပ်မှန်**  
လွန်ခဲ့တဲ့လအနည်းငယ်ကပဲ ချင်းမိုင်မှာ သျမ်းပြည်ကလာတဲ့ အလုပ်သမားတစ်ယောက် စက်ရုံဟောင်းတစ်ခုရဲ့ ခေါင်မိုးပေါ်ကိုတက်ပြီး ခေါင်မိုးအသစ်လဲနေတုန်းမှာ သူထိုင်နေတဲ့ခေါင်မိုးက ဟောင်းနေပြီး မခိုင်ခံ့တဲ့အတွက်ကြောင့် ခေါင်မိုးပျက်ကျပြီး သူလဲတစ်ခါထဲ ခေါင်မိုးပေါ်ကနေ ပြုတ်ကျသွားခဲ့ပါတယ်။ ကျလာတဲ့အရှိန် ပြင်းထန်တာကြောင့် သွေးထွက်လွန်ပြီး ချက်ချင်းသတိလစ်သွားတယ်။ ဆေးရုံကို ရောက်သွားနိုင်ခဲ့ပေမယ့်လို့

တို့ရဲ့ အတွေးအမြင် အတွေ့အကြုံတွေကိုလည်း သိရှိလာမှာဖြစ်ပါတယ်။  
ဒါ့အပြင် လာမယ့် ဒီဇင်ဘာလ ၁၈ ရက်နေ့မှာ မက်(ပ်)ဖောင်ဒေးရှင်းအနေနဲ့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေနဲ့ မိတ်ဖြစ်ဆွေဖြစ် အတူတကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လာခဲ့တဲ့ ၁၀ နှစ်မြောက် အထိမ်းအမှတ်ပွဲတရပ်ကို စီစဉ်ကျင်းပဖို့ရှိပါတယ်။ မက်(ပ်)ဖောင်ဒေးရှင်းရဲ့ ၁၀ နှစ်မြောက် နှစ်ပတ်လည် အထိမ်းအမှတ်စာအုပ်ကိုလည်း

အဲဒီနေ့ထဲမှာထုတ်ဝေဖြန့်ချိမှာဖြစ်ပြီး စင်မြင့် ဟောပြောပွဲတရပ်နဲ့ ဖျော်ဖြေရေး အစီအစဉ်တင်ဆက် သွားမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအထိမ်းအမှတ် အခမ်းအနားဟာ ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးအတွက်ဖြစ်လို့ လူတိုင်းပါဝင်ဆင်နွှဲဖို့ ကြိုတင်ဖိတ်ခေါ်အပ်ပါတယ်။  
ဒါ့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့နဲ့အတူ ပူးပေါင်းပြီး အဲဒီအခမ်းအနားကအတွေ့အကြုံတွေကို မျှဝေခံစား ပျော်ရွှင်ကြပါဖို့လို့ တိုက်တွန်းနှိုးဆော်လိုက်ပါတယ်။ ■

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

ဒဏ်ရာက သိပ်ပြင်းထန်တဲ့အတွက်ကြောင့် မကြာခင်မှာပဲ သေဆုံးခဲ့ရပါတယ်။ ဒီလိုမျိုး ဟောင်းနွမ်းပြီး မခိုင်ခန့်တဲ့ အဆောက်အဦတွေပေါ်က ပြုတ်ကျပြီး သေဆုံးခြင်းဟာ ကမ္ဘာပေါ်မှာရှိတဲ့ ဆောက်လုပ်ရေး စက်ရုံတိုင်းမှာ အများဆုံးဖြစ်လေ့ရှိတဲ့ သေဆုံးနည်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

❖ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းကြီးရဲ့ယူဆချက်အရ ထိုင်းနိုင်ငံမှာဆိုရင် အလုပ်ခွင်မှာ မတော်တဆထိခိုက်မှုဖြစ်ပွားသူအရေအတွက် တနှစ်ကို ၅.၅ သန်း ရှိတယ်လို့ဆိုပါတယ်။ ဖြစ်ပျက်တဲ့ပုံကို ပြောရမယ်ဆိုရင် အထက်မှာဖြစ်ခဲ့သလိုပဲ တိုက်အမြင့်ပေါ်ကနေ အလုပ်လုပ်နေရင်း မတော်တဆ ပြုတ်ကျကြခြင်း၊ တိုက်အောက်မှာ အလုပ်လုပ်နေတုန်း မထင်

မှတ်ပဲ အရာဝတ္ထု တစ်ခုခုကျလာပြီး ခန္ဓာကိုယ်ကို ထိခိုက်မိခြင်း၊ စက်နဲ့အလုပ်လုပ်နေရင်း မတော်တဆ ထိခိုက်မိခြင်း၊ ဓါတ်လိုက်ခံရခြင်း ၊ ဓါတုဗေဒဆေးရည်တွေ၊ ဆေးပစ္စည်းတွေရဲ့ ဆိုးကျိုးကို မသိတဲ့အတွက် အမူမဲ့အမှတ်မဲ့အသုံးပြုခြင်း၊ စတဲ့အကြောင်းမျိုးစုံကြောင့် ထိခိုက်မှုတွေဟာ နည်းမျိုးစုံနဲ့ နေ့စဉ်နဲ့အမျှ ဖြစ်ပျက်နေတာပါ။

**ဖြစ်ရပ်မှန်**  
မကြာခင်ကပဲ ချင်းမိုင်မှာရှိတဲ့ သစ်သား စက်ရုံထဲမှာ သျှမ်းပြည်ကလာတဲ့ အလုပ်သမား တစ်ဦး သစ်သားဖြတ်နေရင်း မတော်တဆနဲ့ လက်ချောင်းနှစ်ချောင်း စက်ထဲကိုပါသွားတယ်။ အဲဒီ အလုပ်သမားဟာ ဒဏ်ရာကြောင့် အလုပ်မလုပ်နိုင်တဲ့အတွက် ဝင်ငွေလဲတစ်ပြားမှမရှိပါဘူး။ ဒီလိုဖြစ်ရပ်မျိုးဟာလဲပဲ ကမ္ဘာပေါ်မှာရှိတဲ့ သစ်စက်ရုံများတွေမှာ မကြာမကြာဖြစ်နေတာ သိရပါတယ်။

“ကယ်ကြပါအုံး ကျနော့်လက် စက်ထဲမှာညှပ်မိနေလို့။ အား! နာလိုက်တာ ကျနော့်ကိုကယ် ကြပါအုံး”

ကျနော် ဆေးရုံကားသွားခေါ်လိုက်မယ်၊ သူ့ကိုကြည့်ရတာ တော်တော် အခြေအနေဆိုးပုံပဲ။ သွေးတွေလဲ အများကြီးထွက်နေတယ်

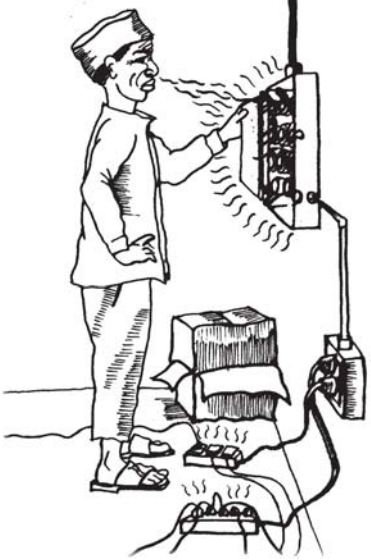


အင်း! ဒါမျိုးဖြစ်နိုင်တယ်လို့ ငါအရင်က တခါမှ မစဉ်းစားခဲ့ဘူး။ ဒီစက်မှာ ထက်တဲ့အသွားရှိပြီး ဘာအကာအကွယ်မှ မရှိတဲ့အခါကျတော့ အလုပ်သမားတွေ အခုလိုမျိုး ထိခိုက်ဒဏ်ရာရနိုင်တာပေါ့

# အလုပ်သမား အခွင့်အရေး

သင်ရဲ့လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဘယ်လိုအန္တရာယ်မျိုးတွေ ရှိနိုင်တယ်ဆိုတာ (ဒါမှမဟုတ်) သင်မတော်တဆဖြစ်ခဲ့ရင် သင့်ရဲ့ မိသားစုတွေနဲ့ ညီအစ်ကိုမောင်နှမတွေ ဘယ်လိုပူဆွေးကြမလဲဆိုတာ တစ်ခဏလောက် စဉ်းစားကြည့်လိုက်ပါ။

အလုပ်သမားတစ်ယောက်ဟာ လုပ်ငန်းခွင်မှာ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရ (ဒါမှမဟုတ်) သေဆုံးသွားရင် (ဒါမှမဟုတ်) လုပ်ငန်းကြောင့် အနာရောဂါ ဖြစ်ပွားခဲ့ရင် အလုပ်သမားနဲ့ သူ့ရဲ့မိသားစုအတွက် ဘယ်လိုဆိုးကျိုးတွေ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်တယ်ဆိုတာ သင်စဉ်းစားမိရဲ့လား



## မိမိလုပ်ငန်းခွင်ရဲ့ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုကို စဉ်းစားပါ

ကမ္ဘာပေါ်မှာရှိတဲ့ အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် ‘လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှု’ ဆိုတဲ့စကားလုံးဟာ အင်မတန်မှ အရေးကြီးတဲ့စကားလုံး ဖြစ်ပါတယ်။ အထူးသဖြင့် ခက်ခက်ခဲခဲနဲ့ အန္တရာယ်များတဲ့ အလုပ်ခွင်ထဲမှာ လုပ်ကိုင်နေတဲ့ အလုပ်သမားတွေ၊ မသန့်ရှင်းတဲ့အလုပ်ခွင်တွေမှာ အလုပ်လုပ်နေရတဲ့ အလုပ်သမားတွေကို အဓိကထားပြီး ပြောချင်ပါတယ်။

‘ အလုပ်ဟာ အလုပ်သမားတွေကို အသက်ဆုံးရှုံးစေနိုင်တယ်၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရစေတယ် ’

သင်အလုပ်လုပ်နေတဲ့ လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဘယ်လို အန္တရာယ် မျိုးတွေ ကြုံတွေ့နိုင်တယ်ဆိုတာကို နောက်တစ်ခေါက်လောက် ထပ်ပြီးစဉ်းစားကြည့်ပါ။

တကယ်လို့ အလုပ်သမားတစ်ယောက် သေဆုံးရင်၊ ရောဂါဖြစ်လာပြီဆိုရင် (ဒါမှမဟုတ်) ဒဏ်ရာရသွားတယ်ဆိုရင်။

- ❶ အဲဒီ အလုပ်သမားဟာ ဆေးရုံ ဆေးခန်းသွားပြီး ဆေးကုသခံယူရမှာဖြစ်ပါတယ်။
- ❷ ဆေးဖိုးဝါးခ ပေးဆောင်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။
- ❸ အလုပ်သမားဟာ သူ့ဘဝတလျှောက်လုံး အလုပ်မလုပ်နိုင်တဲ့ အခြေအနေကို ရောက်သွားနိုင်သလို၊ (ဒါမှမဟုတ်) အလုပ်သမားဟာ ပြန်ပြီး မကျန်းမာမချင်း အလုပ်လဲ ဆက်လုပ်နိုင်မှာမဟုတ်ပါဘူး။
- ❹ အလုပ်သမားနဲ့ အလုပ်သမားရဲ့မိသားစုဟာလည်းပဲသူ့အလုပ်မလုပ်နိုင်တဲ့အတွက်ကြောင့် မို့လို့ ဝင်ငွေမရှိ ဖြစ်လာပါလိမ့်မယ်။

အလုပ်ရှင်ကိုလဲ ဘယ်လိုနှစ်နာမှုမျိုး ဖြစ်စေနိုင်သလဲဆိုရင်

- ❶ အလုပ်သမားတစ်ခုဖြစ်သွားတဲ့ အတွက် ကြောင့်မို့လို့ လျော်ကြေးပေးရမယ်။ တကယ်လို့ အလုပ်သမားဟာ အသက်ဆုံးရှုံးသွားတယ်ဆိုရင်လဲ ကျန်နေသေးတဲ့ သူ့ရဲ့မိသားစုကို လျော်ကြေးပေးရမယ်။

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

- ❷ ပုံမှန်ထွက်နေတဲ့ထုတ်ကုန်တွေ မထုတ်နိုင်ဘဲ ဆုံးရှုံးမယ်၊ အတွေ့အကြုံရှိပြီးသားဖြစ်တဲ့ အလုပ်သမားတစ်ယောက် နစ်နာဆုံးရှုံးမယ်။
- ❸ အလုပ်သမားအသစ်ကို ဘယ်လိုလုပ်ကိုင်ရမလဲဆိုတာ ရှင်းပြသင်ကြားပေးရလို့ အချိန်တွေ ပိုကုန်မယ်။
- ❹ ထုတ်လုပ်မှုတွေကိုလည်း အရာရှိတွေရဲ့ ညွှန်ကြားချက်အရ ဆိုင်းငံ့ထားရလိမ့်မယ် (ဒါမှမဟုတ်) စက်ပစ္စည်းတစ်နေရာရာ ချို့ယွင်းပျက်စီးသွားတဲ့အတွက် ထုတ်ကုန်တွေကို ဆိုင်းငံ့ထားရလိမ့်မယ်။
- ❺ မိမိရဲ့ကုမ္ပဏီဟာ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှု မရှိဘူးဆိုတဲ့ မကောင်းတဲ့ သတင်းတွေကြောင့် ဂုဏ်သိက္ခာကျမယ်။

**လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုအခြေအနေ ကောင်းမွန်ဖို့ဆိုတာ အလုပ်သမားတွေရဲ့ အခွင့်အရေးပါပဲ**

အလုပ်သမားတွေဟာ မိမိလုပ်ငန်းခွင်မှာ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်မယ့်နေရာတွေကို လေ့လာကြည့်ရှုပြီး ဘယ်လိုကာကွယ်တားဆီးရမလဲ (ဒါမှမဟုတ်) အန္တရာယ်မဖြစ်လာအောင် ဘယ်လိုကာကွယ်တားဆီးရမလဲ ဆိုတာ (ဥပမာ-မက်(ပ်) ရုံးမှ ထုတ်လုပ်သော လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေး ပညာပေးစာစောင် ဖတ်ခြင်းအားဖြင့်) ဆင်ခြင်နိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုဆိုတာ အလုပ်သမားတွေရဲ့ အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်း ပိုပြီးရှင်းပြချင်ပါတယ်။

**ထိုင်းနိုင်ငံရဲ့ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေး ဥပဒေ**

ထိုင်းနိုင်ငံမှာရှိတဲ့ ထိုင်းနိုင်ငံသား အလုပ်သမားတွေနဲ့ ထိုင်းနိုင်ငံသားမဟုတ်တဲ့ အလုပ်သမားများအတွက် မိမိလုပ်ငန်းခွင်မှာ ဘေးကင်းလုံခြုံစွာနဲ့ အလုပ်လုပ်နိုင်ဖို့ဆိုတာ အလုပ်သမားတွေရဲ့ အခွင့်အရေးဖြစ်ပါတယ်။

ထိုင်းနိုင်ငံမှာရှိတဲ့အလုပ်သမား အားလုံးအတွက် အလုပ်သမားတွေကို ကာကွယ်တဲ့ ဥပဒေတစ်ခုကို ၁၉၉၈ ခုနှစ်မှာ ထိုင်းနိုင်ငံ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးအဖွဲ့အစည်းရုံးက ထုတ်ပြန် ကြေငြာခဲ့ပါတယ်။ အလုပ်ရှင်တိုင်းဟာ ဒီဥပဒေတွေကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။

အကယ်၍ မလိုက်နာခဲ့ရင် မလိုက်နာသူကို အပြစ်ပေးမှာ ဖြစ်တယ်။ အခုလက်ရှိအနေနဲ့ အလုပ်သမားများကို ကာကွယ်ဖို့အတွက် ထိုင်းနိုင်ငံမှာ ဥပဒေ ၁၇ ခု ထုတ်ထားပါတယ်။ ဒါပေမယ့် တချို့အလုပ်ခွင် တော်တော်များများကလည်း ထုတ်လာတဲ့ ဥပဒေတွေ



Photo By: MAP Foundation



# အလုပ်သမား အခွင့်အရေး

က အဲဒီလုပ်ငန်းခွင်တွေအတွက် ထည့်မစဉ်းစားသေးသလို မပါဝင်သေးတဲ့အတွက်ကြောင့် ၊ အလုပ်သမားတွေအတွက် ဘေးကင်းစေခြင်းမရှိဘဲ လုပ်ကိုင်နေတာ အများကြီးရှိနေတုန်းပါပဲ။

တကယ်လို့ သင်လုပ်ကိုင်နေတဲ့ လုပ်ငန်းခွင်ဟာ အထက်ကပြောပြသွားတဲ့ ဥပဒေတွေထဲမှာ မပါဝင်သေးဘူးဆိုရင်၊ အလုပ်သမားများအနေနဲ့လည်း ဒီဥပဒေတွေဟာ ကျနော်တို့လုပ်ငန်းခွင်အတွက်လဲ ပါဝင်သင့်တယ်လို့ ယူဆရင်၊ အလုပ်သမားတွေအနေနဲ့ ဒီအခွင့်အရေးတွေကို တက်ညီလက်ညီ တောင်းဆိုနိုင်ပါတယ်။ အဲဒီလိုတောင်းဆိုမှုမျိုးတွေဖြစ်လာရင် လူအများဟာလဲပဲ အလုပ်သမားတွေရဲ့ ဆန္ဒအတိုင်း လုပ်ငန်းခွင်တိုင်းကို ဒီဥပဒေတွေရောက်သွားအောင် ထောက်ခံအားပေးလာမှာဖြစ်ပါတယ်။

**အလုပ်သမားအခွင့်အရေးတွေ အတွက် ဥပဒေက ဘယ်လိုကူညီထောက်ပံ့သလဲ**

**(က) လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုအတွက် သင်တန်း ပေးခြင်း**

❖ လုပ်ငန်းရှင်တိုင်းဟာ မိမိလုပ်ငန်းခွင်မှာရှိတဲ့ အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်တစ်ဦးနဲ့ စီမံခန့်ခွဲသူတစ်ဦးကို လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှု ပညာပေးသင်တန်းများ ပေးကိုပေးရမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒါမှသာ သူတို့တွေက နေတဆင့် အလုပ်သမားတွေ ဘေးကင်းအောင် ဆက်လက်တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်သွားမှာဖြစ်ပါတယ်။

❖ အလုပ်သမား အယောက် ၅၀ ထက်ပိုများတဲ့ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုမှာဆိုရင် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုကို ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်မယ့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုအကြောင်းကိုနားလည်တဲ့ အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလုပ်ရှင်က ခန့်ထားရမှာဖြစ်ပါတယ်။



သူ့ရဲ့တာဝန်က လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းမှုရှိအောင်ပြင်ဆင်မှုတွေပြုလုပ်ရမှာဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမားတွေ ဘေးကင်းဖို့ လိုက်လံကြည့်ရှု စစ်ဆေးနေရမှာဖြစ်ပါတယ်။

❖ အလုပ်သမားအသစ်တွေ အလုပ်မစခင်မှာ အလုပ်ရှင်တွေဟာ ဒီအလုပ်သမားအသစ်တွေအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှု ပညာပေးသင်တန်းတွေကို စီစဉ်ပေးရမှာဖြစ်ပါတယ်။

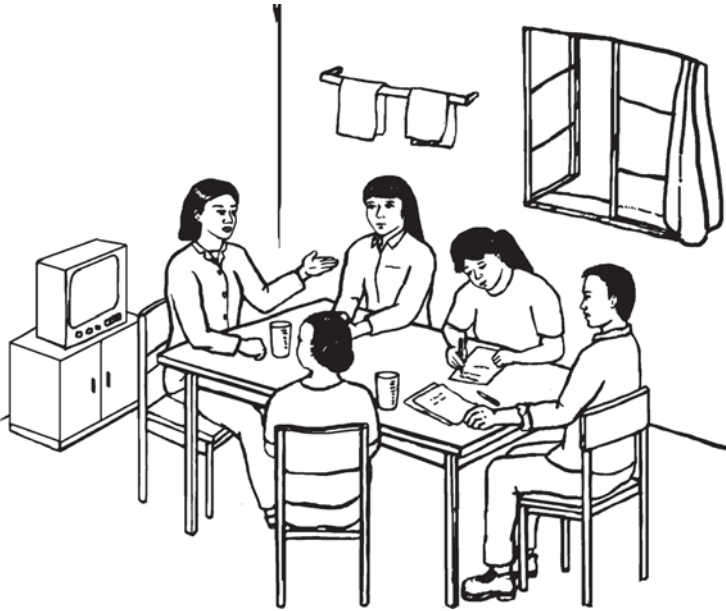
ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ရဲ့လုပ်ငန်းခွင်မှာ လုပ်ကိုင်တဲ့အချိန် စိတ်အေးချမ်းသာစွာနဲ့ ဘေးကင်းအောင် လုပ်နိုင်ဖို့ပါပဲ။

**(ခ) လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကော်မတီ ဖွဲ့စည်းခြင်း**

❖ လုပ်ငန်းခွင်မှာ အလုပ်သမား ၁ ယောက်ကနေ ၄၉ ယောက်ကြားမှာရှိတဲ့ အလုပ်ရှင်တွေဆိုရင် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကိစ္စတွေကို ကိုယ်စားပြု ဆွေးနွေးထိမ်းသိမ်းနိုင်ဖို့ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်တစ်ယောက်ခန့်ထားရမှာဖြစ်ပါတယ်။

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

❖ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုမှာ အလုပ်သမားအယောက် ၅၀ နဲ့အထက် ရှိတယ်ဆိုရင် အလုပ်ရှင်နဲ့ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်လုံးမှ ကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင် ကယ်ဆယ်ရေးကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။



❖ အလုပ်ရှင်မှ ကယ်ဆယ်ရေးကော်မတီ အစည်းအဝေးကို အနည်းဆုံးတစ်ကြိမ် ခေါ်ဖို့ လိုအပ်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ဖြစ်ရင် လည်း အရေးပေါ် အစည်းအဝေးခေါ်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။

❖ နောက်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်ကယ်ဆယ်ရေး ကော်မတီက တိုင်ပင်ဆွေးနွေးချက် ၊ တင်ပြတောင်းဆို ချက်တွေကို လုပ်ငန်းရှင်ဟာ လက်ခံရမှာဖြစ်ပါတယ်။ တကယ်လို့ ကော်မတီရဲ့တင်ပြတောင်းဆိုချက်တွေကို လုပ်ငန်းရှင်က သဘောမတူခဲ့လို့ရင် ကော်မတီကနေ အစိုးရဌာနဖြစ်တဲ့ အလုပ်သမားရေးရာဌာနကို ဆက် သွယ်ပြီး အကူအညီရယူနိုင်ပါတယ်။

❖ လုပ်ငန်းရှင်တွေဟာ ကယ်ဆယ်ရေးကော်မ တီရဲ့တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်မှု၊ တိုးတက်မှုတွေကို တားဆီး ပိတ်ပင်ခွင့်မရှိပဲ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှု ပညာပေး

သင်တန်းနဲ့ စာစောင်တွေကို ထောက်ပံ့ပေးရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

## (c) လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်၏ အဆင့် အတန်းများ

အထက်ပါ ခေါင်းစဉ်နဲ့ပတ်သက်ပြီး လုပ်ငန်း ရှင်ဟာ အလုပ်သမားများ ဘေးကင်းစေဖို့အတွက် ဘယ်လိုကာကွယ်ရေးဝတ်စုံနဲ့ ပစ္စည်းကိရိယာတွေ ထောက်ပံ့ပေးရမယ်ဆိုတာ မဖြစ်မနေ လိုက်နာရမယ်။ ဥပဒေပုဒ်မ ၁၅ ချက် ရှိပါတယ်။ အဲဒီဥပဒေထဲမှာ အောက်ပါအချက်တွေ ပါဝင်ပါတယ်။

❖ ဘေးကင်းစေတဲ့စက်ပစ္စည်း ကိရိယာ တွေ၊ လျှပ်စစ်ပစ္စည်းကိရိယာ တန်ဆာပလာ တွေ၊ ဘေးကင်းတဲ့ ဓါတုဗေဒ ပစ္စည်းတွေ၊ အသက်အာမခံငြိမ်းစင်တွေနဲ့ အလုပ် လုပ် ကိုင်စေရမှာဖြစ်တယ်။ ထောက်ပံ့မှုရမှာ ဖြစ်တယ်။

❖ ဆောက်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းတွေရဲ့ မြင့်မားတဲ့ နေရာတွေမှာပဲဖြစ်ဖြစ်၊ လေဝင် လေထွက်မကောင်းတဲ့နေရာမှာပဲ ဖြစ်ဖြစ် အလုပ်လုပ်ရမယ်ဆိုရင် အသက်ကယ်ဝတ်စုံ နဲ့ ပစ္စည်းကိရိယာတွေကို ထောက်ပံ့ စီစဉ် ပေးရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

❖ အပူအအေးမမျှတတဲ့ လုပ်ငန်းခွင် တွေမှာဆိုရင်လဲ အလုပ်သမားရဲ့အသက်နဲ့ ခန္ဓာကာကွယ်နိုင်မယ့်ပစ္စည်းတွေ၊ ကိရိယာ တွေ၊ ဘေးကင်းမယ့် အခြေအနေတွေကို စီစဉ် ပေးရမှာဖြစ်ပါတယ်။

❖ မီးဘေးအန္တရာယ် ကာကွယ်မှုနဲ့ အမြင့်က မတော်တဆ လိမ့်ကျလာတဲ့ ပစ္စည်းတွေကို ကာကွယ်နိုင်မယ့်ဝတ်စုံနဲ့ အချို့ကယ်ဆယ်ရေးပစ္စည်းကိရိယာတွေကို ဘယ်လို ကာကွယ်ရမယ်ဆိုတာ စီစဉ်ပေးရမှာဖြစ်ပါတယ်။

**သင့်လုပ်ငန်းခွင်အကြောင်း စဉ်းစားကြည့်ပါ။ သင့်လုပ်ငန်းခွင်မှာရော အလုပ်သမားတွေ မကြာခင် ဓာတ်လိုက်ခံရတာမျိုး ရှိပါသလား။ သင့်ရဲ့အလုပ်ရှင်နဲ့ တခြားအလုပ်သမားတွေရော ဦးစွာအကျိုး သိပြီးပြီလား။ မသိသေးဘူးလား။**

**လျှပ်စစ်ဓါတ်နှင့်ပတ်သက်သော ပစ္စည်းများ သုံးစွဲနည်း နှင့် ဥပဒေများ**

လျှပ်စစ်ပစ္စည်းနဲ့ပတ်သက်တဲ့ ဥပဒေကတော့ လုပ်ငန်းခွင်မှာသုံးတဲ့ ဘယ်လျှပ်စစ်ပစ္စည်းမဆို ချို့ယွင်းချက်တွေမရှိစေရ၊ လျှပ်စစ်ကြိုး ဘယ်အမျိုးအစားမဆို အလုပ်နဲ့သင့်တော်မှုရှိစေရမယ်။ လျှပ်စစ်နဲ့ ပတ်သက်ပြီးတော့ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်တဲ့၊ ဓါတ်လိုက်နိုင်တဲ့၊ လျှပ်စစ်အဝင် အထွက်နှုန်းတွေကိုတိုင်းတာ ကြည့်ရှုပေးရမှာဖြစ်တယ်။ လိုအပ်ရင် လဲလှယ်ပြင်ဆင်သင့်တာတွေကိုလည်းပဲ လုပ်ဆောင်ပေးရမှာဖြစ်တယ်။

ပင်ပင်ပမ်းပမ်းနဲ့ ခက်ခက်ခဲခဲ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေရတဲ့ အလုပ်သမားများအတွက် ချင့်ချိန်စဉ်းစားဖို့ မေးခွန်းနည်းနည်း ရှိပါတယ်။ အဲဒါတွေကတော့

**မေး။** သင့်ရဲ့လုပ်ငန်းခွင်မှာ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်း လုံခြုံရေးနဲ့ပတ်သက်ပြီး နားလည်တတ်ကျွမ်းတဲ့ ဝါရင့် အလုပ်သမားများက သင့်ကို လုပ်ငန်းခွင်မှာ လုံခြုံပြီး



# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

ဘေးအန္တရာယ်ကင်းစွာနဲ့ အလုပ်လုပ်နိုင်အောင် သင်ကြားပြသပေးမှုရှိပါသလား။

**မေး။** သင့်ရဲ့လုပ်ငန်းခွင်မှာ လျှပ်စစ်ဘေးအန္တရာယ် နဲ့ခါတုပေဒစွည်းတွေရဲ့ ဘေးအန္တရာယ်တွေကို တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦး သင်ပေးကြရဲ့လား၊ ပြောပြကြရဲ့လား။

**မေး။** သင့်ရဲ့လုပ်ငန်းခွင်မှာ ကယ်ဆယ်ရေး ကော်မတီနဲ့ အရေးပေါ်ကယ်ဆယ်ရေး နည်းစနစ် အစီအစဉ် တွေရှိသလား။

**မေး။** သင့်ရဲ့ လက်ရှိလုပ်ကိုင်လုပ်ဆောင်နေရတဲ့ အလုပ်ကို အန္တရာယ် ကင်းစွာလုပ်ကိုင်နိုင်ဖို့ ကောင်းမွန်စွာလုပ်ကိုင်နိုင်ဖို့ သင်ကြားပြသပေးတဲ့လူ ရှိလား။

❖ တကယ်လို့ သင့်ရဲ့အဖြေက မေးတဲ့မေးခွန်းတိုင်းကို ‘ဟုတ်ကဲ့’ လို့ဖြေသင့်ပါတယ်။ တကယ်လို့ ‘ဘာတစ်ခုမှမရှိသေးဘူး’ လို့ဖြေလာခဲ့ရင် သင်ဟာ အန္တရာယ်စက်ကွင်းထဲမှာ အလုပ်လုပ်နေ တယ်ဆိုတာ ဖြစ်ချင်ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ သင့်ရဲ့မှတ်ချက်မှာ မှတ်ထားရမှာကတော့ သင်ဟာ အန္တရာယ်ကင်းတဲ့လုပ်ငန်းခွင်မှာ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ခွင့်နဲ့ ဘေးကင်းစွာ အလုပ်

လုပ်နိုင်တဲ့နည်းလမ်းကို သင်သိရှိနိုင်တဲ့ အခွင့်အရေး ၂ မျိုး စလုံး သင့်မှာရှိတယ်ဆိုတာ မှတ်သားထားရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

တကယ်လို့ သင့်ရဲ့လုပ်ငန်းခွင်ဟာ ဘေးအန္တရာယ်လုံခြုံမှု မရှိဘူးဆိုရင် သင်ဘာလုပ်သင့်သလဲဆိုတာ သိပါသလား

သင်ဟာ လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဘေးအန္တရာယ် တွေ ကို ရင်ဆိုင်ပြီးတော့ အလုပ်လုပ်နေရတယ်ဆိုပါတော့ အဲဒါ သင့်ရဲ့လုပ်ငန်းရှင်က မသိလို့ပဲလား၊ ဒီလုပ်ငန်းနဲ့သက်ဆိုင်တဲ့ဥပဒေတွေကို မသိချင် ယောင်ဆောင်ပြီးတော့ လစ်လျူရှုထားတာလဲဖြစ်ချင်ဖြစ်မယ်။

တကယ်လို့ သင့်လုပ်ကိုင်နေရတဲ့ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ ဘယ်သူမှ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု ပညာပေးသင်တန်းကို သင်ပေးတဲ့လူ မရှိခဲ့ရင်၊ ဘယ်အလုပ်သမားတစ်ဦး တစ်ယောက်ကမှ မကူညီ ပြောမပြခဲ့ဖူးဘူးဆိုရင် အဲဒါသင့်အတွက် အန္တရာယ်ရှိလား မရှိဘူးလား။ အဲဒီအတွက်ကြောင့် သင်ဘယ်လို ဖြစ်စေချင်သလဲ။ သင်ဘာလုပ်ချင်သလဲ။ ဒါကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့ အနေနဲ့ သင့်ကိုအကြံနည်းနည်းလေးပေးနိုင်ပါတယ်။

အလုပ်တာဝန်	ပြဿနာ	နည်းလမ်းများ ရှာဖွေခြင်း
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ ပစ္စည်းအစိတ်အပိုင်း များကို သယ်ပြောင်းခြင်း။</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ ပစ္စည်းများ ကြမ်းပြင်ပေါ်တွင် ရှိခြင်း။</li> <li>◆ ပစ္စည်းများကိုကုန်း၍ သယ်ယူ မ ယူရခြင်း။</li> <li>◆ နောက်ကျောက်ကိုကဲခဲခြင်း။</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ ထုတ်ပိုးထားခြင်းမရှိသော ပစ္စည်းများကို စင်ပေါ်တင်ထားခြင်း</li> <li>◆ ပစ္စည်းများကို ကုလားထိုင်ဘေးရှိ ဘူးထဲတွင်ထည့်ခြင်း။</li> </ul>





က။ အလုပ်သမားတွေအချင်းချင်း ကိုယ်ရဲ့ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံဖို့ နည်းအမျိုးမျိုး၊ အကြံအမျိုးမျိုး သက်ဆိုင်တာတွေဆွေးနွေးနိုင်ပါတယ်။ ပြီးတော့ သင့်ရဲ့အလုပ်ရှင် (ဒါမှမဟုတ်) အလုပ်သမားကြီးကြပ်သူထံကို လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှု သင်တန်း တက်ရောက်လေ့လာချင်တဲ့ အကြောင်းကို စာရေးပြီးတောင်းဆိုနိုင်ပါတယ်။ သင့်ရဲ့ လုပ်ငန်းမှာ လောလောဆယ် တွေ့ကြုံနေရတဲ့ ဘေးအန္တရာယ်တွေကို စာရင်းနဲ့ရေးမှတ်ပြီးတော့ လုပ်ငန်းရှင်နဲ့ (သို့) သက်ဆိုင်သူကို ပေးလိုက်ပါ။

ဒါမှသာ လုပ်ငန်းစီမံကြီးကြပ်သူကလည်း အလုပ်သမားတွေအတွက် မတော်တဆဖြစ်စေတဲ့၊ ဒဏ်ရာရစေတဲ့ အစိတ်အပိုင်းတွေကို ဘေးအန္တရာယ်ကနေ လွတ်ကင်းလာအောင် လုပ်ဆောင်လာပါလိမ့်မယ်။

ဒါပေမယ့်လည်း လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းတဲ့ အခြေအနေကောင်းရုံတင် တစ်ခုတည်းနဲ့ အလုပ်သမားတွေအတွက် အကျိုးရှိတာမဟုတ်ပါဘူး။ လုပ်ငန်းခွင်က လူတွေအားလုံး ကျန်းမာတဲ့ အခြေ

အနေရှိမှသာ၊ စက်ပစ္စည်းတွေကအစ ကောင်းမွန်အန္တရာယ်ကင်းမှသာ၊ အလုပ်သမား တွေအန္တရာယ်အဖြစ်နည်းမှသာ၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကလည်းကောင်းမွန်နိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒါတွေကြောင့်လည်း ကျွန်ုပ်တို့ အလုပ်ရှင်ဟာ ပိုမိုအကျိုးအမြတ်တွေ ရရှိနိုင်မှာဖြစ်တယ်။

**တကယ်လို့ သင့်ရဲ့အလုပ်ရှင်နဲ့ လုပ်ငန်းကြီးကြပ်သူက ဒီအချက်တွေကို တာဝန်မယူပဲနေရင် (ဒါမှမဟုတ်) အလုပ်သမားတွေအနေနဲ့လဲ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကိစ္စကို သူတို့ဆီချဉ်းကပ်ပြီး မပြောရဘူးဆိုရင်၊ နောက်တဆင့်အနေနဲ့ ဘာလုပ်နိုင်သလဲဆိုတာ သင်သိပါလား။**

ခ။ အစိုးရဌာနတစ်ခုဖြစ်တဲ့ အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေးရုံးကို သင်သိပါသလား။ တကယ်လို့ သင်မသိဘူးဆိုရင် အလုပ်သမားတွေကို ကူညီပံ့ပိုးနေတဲ့ ဘယ်အလုပ်သမားရေးရာရုံးကိုမဆို မေးမြန်းခြင်းအားဖြင့် သင်သိနိုင်ပါတယ်။

မြို့တိုင်းမှာလဲ ဒီအစိုးရဌာနက ဖွဲ့စည်းထားတဲ့ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးရုံး ဆိုတာရှိပါတယ်။

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

ဒီရုံးဟာ အလုပ်သမားတွေကို ကူညီဖို့၊ အတိုင်ပင်ခံဖို့၊ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေတွေကို တိုးတက်အောင် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ဖို့ သီးသန့်ဖွင့်ထားပေးတာပါ။

အလုပ်သမားတိုင်းဟာ ဒီရုံးကို သွားရောက် လည်ပတ်နိုင်ရုံတင်မကဘူး၊ လိုအပ်တဲ့ အကူအညီနဲ့ အကြံပေးချက်တွေအားလုံးတောင်းခံနိုင်ပါတယ်။ တိုင်ပင်ဆွေးနွေး နိုင်ပါတယ်။ တကယ်လို့ ထိုင်းစကား မပြောတတ်ဘူးဆိုရင် ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် ရုံးကလူတွေနဲ့ ကြိုးစားပြီး သူတို့နားလည်နိုင်တဲ့အထိ ပြောနိုင်ပါတယ် (ဒါမှမဟုတ်ရင်) ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေကို ကူညီ တဲ့ရုံးတွေကို စကားပြန်လိုအပ်တဲ့အကြောင်း တောင်း ဆိုနိုင်ပါတယ်။

၈။ တကယ်လို့ ဒီအလုပ်သမားကာကွယ်ရေး ရုံးကိုမသွားရဲဘူးဆိုရင် (ဒါမှမဟုတ်) မိမိကိုယ်ကို ထုတ်ဖော်မပြောပြချင်ဘူးထားပါတော့ သင်ဟာ တခြားနာမည်နဲ့ တိုင်စာပို့နိုင်တယ်။ ဒါမှမဟုတ် တယ်လီဖုန်းနဲ့ ဆက်သွယ်တိုင်ကြားနိုင်ပါတယ်။ အဲလို တယ်လီဖုန်းနဲ့ ဆက်သွယ်ပြီးတော့ တိုင်ကြားတဲ့အခါ ပဲဖြစ်ဖြစ်၊ တိုင်စာပို့တဲ့အခါပဲဖြစ်ဖြစ် ကိုယ့်ရဲ့လုပ်ငန်းခွင်ရဲ့ နေရာဒေသနဲ့ ဘယ်လိုမျိုး၊ ဘယ်လောက်ထိ အန္တရာယ်များနေတယ်။ ဒါကို လုပ်ငန်းခွင်က အလေး မထားပါဘူးစသဖြင့် ပြောကြားရပါလိမ့်မယ်။

ပြီးတော့ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကာ ကွယ်မှုနဲ့ပတ်သက်တဲ့ ပညာပေးသင်တန်းတွေလဲ မရှိ ဘူး။ အလုပ်ရှင်ကို ဖန်တီးလုပ်ဆောင်ပေးဖို့ အကူအညီ တောင်းတော့လဲ ဘယ်လိုမှ မပြောင်းလဲလာဘူးစသဖြင့် ပြောပြရမယ်။

၉။ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးရုံးကို တစ်ကြိမ် လောက် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် များလှတဲ့ အ ကြောင်း သတင်းပို့လိုက်ရင် ရုံးကနေပြီးတော့ လုပ်ငန်း ခွင် အခြေအနေတွေကို စစ်ဆေးဖို့ အရာရှိတစ်ယောက် လုပ်ငန်းခွင်ကိုလာပြီးတော့ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်

ကင်းမှု ရှိမရှိကို လိုက်လံစစ်ဆေးကြည့်ရှုပါလိမ့်မယ်။ တကယ်လို့ လုပ်ငန်းခွင်ဟာ အမှန်တကယ်ပဲ ဘေး အန္တရာယ်များနေတယ် အလုပ်သမားတွေအတွက် အသက်အန္တရာယ် ဖြစ်စေတယ်ဆိုတာကိုတွေ့ခဲ့ရင်၊ အလုပ်ရှင်ကို အစစအရာရာ လုပ်ငန်းခွင်ဘေး အန္တရာယ်မရှိအောင် ဘယ်လိုပြောင်းလဲပြုပြင်ရမလဲ ဆိုတာ ညွှန်ကြားပါလိမ့်မယ်။



Photo By: MAP Foundation

လုပ်ငန်းခွင်စစ်ဆေးရေးအရာရှိတွေဆိုတာက အစိုးရက ခန့်အပ်ထားတဲ့လူတွေဖြစ်ပြီးတော့ လုပ်ငန်းခွင်အခြေ အနေတွေကို ဘေးကင်းမှုရှိမရှိ လိုက်လံစစ်ဆေးတဲ့လူ တွေဖြစ်ပါတယ်။

တကယ်လို့ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေမှာ လုပ် ငန်းရှင်ဟာ ဥပဒေမှာ ထုတ်ပြန်ထားတဲ့အတိုင်း မလိုက် နာခဲ့ရင် သူဟာလုပ်ငန်းခွင်ရဲ့ ဥပဒေနဲ့အညီ အရေးယူ နိုင်တဲ့သူဖြစ်ပါတယ်။ ဒါမှမဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်အခြေ အနေကို တိုးတက်ကောင်းမွန်လာအောင် ဘေး အန္တရာယ်မရှိအောင်သူက အလုပ်ရှင်ကို ညွှန်ကြား လိမ့်မယ် ( ဒါမှမဟုတ် ) လုပ်ငန်းရှင်ရဲ့ လုပ်ငန်းတွေဟာ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု မရှိဘူးဆိုတဲ့ ဥပဒေနဲ့အညီ လုပ်ငန်း ခွင်ကို ချက်ခြင်းဆိုင်းငံ့ ခိုင်းမယ် (ဒါမှမဟုတ်) အလုပ် သမားတွေအတွက် အန္တရာယ်မကင်းဘူးဆိုတဲ့ စက်ပစ္စည်းကိရိယာတွေကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲခိုင်းလိမ့် မယ်။ အသစ်လဲချင်လဲခိုင်းလိမ့်မယ် အာဏာတွေ သူ့မှာ ရှိပါတယ်။

# အလုပ်သမား အခွင့်အရေး

ခ။ တကယ်လို့သင်ဟာ သင့်ရဲ့လုပ်ငန်း ခွင် ဘေးအန္တရာယ်နဲ့ပတ်သက်ပြီးတော့ ပိုမိုတိုင်ပင်ဆွေးနွေးချင်တယ်ဆိုရင် သင့်ကိုကူညီပေးတို့ မက်(ပ်) ရုံးက တတ်နိုင်သလောက် ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ပါတယ်။ ဒါ့ကြောင့် ဘယ်အလုပ်သမားမဆို ကျွန်ုပ်တို့ မက်(ပ်)ရုံးကို လာရောက်တိုင်ပင်ညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးဖို့ ကြိုဆိုသလို၊ တခြားရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားရုံးတွေကိုလဲ သွားရောက်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးနိုင်ပါတယ်။ ကျွန်ုပ်တို့ မက်(ပ်)ရုံးမှာဆိုရင် ပိုမိုပြီးတော့အကြံပေးနိုင်တာကတော့ ဥပမာ အားဖြင့် အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးရုံးနဲ့ သင့်ရဲ့လုပ်ငန်းရှင်နဲ့ သင့်ရဲ့ကြားမှာ အဆင်ပြေသွားအောင် ကျွန်ုပ်တို့မက်(ပ်)အနေနဲ့ နည်းအမျိုးမျိုးနဲ့ ကြားဝင်စေ့စပ်ဆွေးနွေး ပေးနိုင်ပါတယ်။

ယခုလောလောဆယ်မှာလဲပဲ ကျွန်ုပ်တို့အနေနဲ့ ဒီလုပ်ငန်းကိစ္စကို တာဝန်ယူထားတဲ့ ရုံးဝန်ထမ်းတွေက အလုပ်သမားတွေရဲ့ အခွင့်အရေးတွေကို သိမြင်လာအောင်၊ နှိုးဆော်နေပါတယ်။ အလုပ်သမားတွေ သိမြင်လာတဲ့အခါမှာ အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေးရုံးနဲ့ အလုပ်ရှင်တွေကို အလုပ်သမားတွေ လိုအပ်တဲ့ တောင်းဆိုမှုတွေ ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ဖို့၊ လုပ်ငန်းခွင်နဲ့ပတ်သက်ပြီးတော့ ဘေးကင်းတဲ့လုပ်ငန်းခွင်မှာ အလုပ်လုပ်နိုင်ကြအောင် တိုက်တွန်းလှုံ့ဆော်ပေးနေပါတယ်။

ဒါ့ကြောင့်မို့လို့ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် အလုပ်သမားတွေရဲ့အောင်မြင်မှုတွေ ရတဲ့အချိန်ကိုပြောရမယ်ဆိုရင် လုပ်ငန်းရှင်တွေနဲ့ အစိုးရဌာနဖြစ်တဲ့ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးရုံးမျိုးတွေက လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းအောင် အလုပ်သမားတွေ အတွက် တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်လာခြင်းနဲ့ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်လျော့ပါးသွားအောင် ပညာပေးသင်တန်းတွေ တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်လာခြင်းပါပဲ။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ ကျွန်ုပ်တို့မက်(ပ်)ရုံးက ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား

တွေရဲ့ လုပ်ကိုင်နေရတဲ့လုပ်ငန်းတွေဟာ ဘေးအန္တရာယ် များလှကြောင်း သိမြင်နေပြီးသားဖြစ်လို့ပါ။

ကျွန်ုပ်တို့အနေနဲ့လဲ အလုပ်သမားတွေကို ဘေးအန္တရာယ်ကင်းကင်းနဲ့ အလုပ်လုပ်စေချင်ပါတယ် ဒါ့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ရုံးအနေနဲ့ အလုပ်သမားတွေ ဘက်ကနေ ရပ်တည်ပြီးတော့ အလုပ်သမားတွေ အတွက် ဥပဒေထဲကအတိုင်းရှိပြီးသား၊ လုပ်ငန်းခွင်တွေနဲ့ပတ်သက်ပြီးတော့ အခွင့်အရေးအရပ်ရပ်ကို အလုပ်သမား တွေသိမြင်ခံစားလာအောင် ကူညီပေးမပေးဖို့ ‘လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှု စီမံကိန်း’ ကို စတင်လုပ်ဆောင်ခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

◆ ယခုလောလောဆယ်မှာလဲပဲ ကျွန်ုပ်တို့အနေနဲ့ ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားတွေနဲ့ အဓိကသက်ဆိုင်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှု အခြေအနေတွေကို ကြိုးစားဖော်ထုတ်နေပြီးတော့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတွေအတွက် လိုအပ်မယ့်လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး ပညာပေးအစီအစဉ်တွေကို ကူညီလုပ်ဆောင်လျက်ပါပဲ။

◆ လုပ်ငန်းခွင်မှာအန္တရာယ်ကင်းပြီး သတိကြီးစွာ အလုပ်လုပ်နိုင်ကြဖို့ သတင်းစာစောင်နဲ့ ဗဟုသုတလက်ကမ်းစာစောင်တွေကိုလည်း မကြာခင်မှာ ဖြန့်ဝေထုတ်လုပ်သွားဖို့ အစီအစဉ်ရှိထားပါတယ်။

◆ နောက်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့နဲ့သိကျွမ်းတဲ့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေထိုင်ရာ ရပ်ကွက်ဒေသတိုင်းမှာလဲ လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု ပညာပေးသင်တန်းတွေကို စတင်တော့မှာဖြစ်ပါတယ်။

ဒါ့ကြောင့်မို့လို့ သင်ဟာ ကျွန်ုပ်တို့စီမံကိန်းထဲကို စိတ်ဝင်စားပြီးတော့၊ ကျွန်ုပ်တို့ရုံးက ထုတ်လုပ်တဲ့ ပညာပေးစာစောင်တွေကို လေ့လာချင်တယ် ဆိုရင်

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

ကျွန်ုပ်တို့စီမံကိန်းထဲက ဝန်ထမ်းတွေကို ဆက်သွယ်နိုင်ပါတယ်။ (ဒါမှမဟုတ်) သင့်ရဲ့ဒေသမှာရှိတဲ့ နီးစပ်ရာ ရုံးတွေကို ဆက်သွယ်မေးမြန်းနိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အခုလောလောဆယ်မှာတော့ သင့်ရဲ့ဘေးကင်းလုံခြုံမှု အခွင့်အရေးနဲ့ သင့်ရဲ့လုပ်ငန်းခွင်က ဘေးအန္တရာယ် တွေကိုသာ ဂရုစိုက်စဉ်းစားပါ။

Photo By: MAP Foundation



## အထက်ပါဥပဒေထဲမှာ ဘယ်အချက်တွေပါဝင် သလဲဆိုရင်

လုပ်ငန်းရှင်တိုင်းဟာ အစိုးရဌာနဖြစ်တဲ့ အလုပ်သမားများ ရံပုံငွေရုံးမှာ နှစ်စဉ်အခွန်ပေးဆောင် ရမှာဖြစ်ပါတယ်။ တကယ်လို့ ပေးဆောင်ဖို့ ပျက်ကွက် ခဲ့ရင် အလုပ်ရှင်တွေကို ဒဏ်ငွေရိုက်မယ် (သို့) အကျဉ်း ချမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီငွေတွေက ဘယ်ကိုရောက်သွားသလဲ ဆို ရင် လုပ်ငန်းခွင်မှာ အလုပ်သမား တွေ သေဆုံးတဲ့အခါ၊ ဒဏ်ရာ ရ သွားတဲ့အခါမှာ နစ်နာကြေး အနေနဲ့ အလုပ်သမားတွေကို ပြန်လည်ပေးဆပ်ဖို့ပါပဲ။ ဥပမာ အလုပ်သမားရဲ့ ဆေးဖိုးဝါးခ ပေးတဲ့အခါမှာပဲဖြစ်ဖြစ်၊ နာ မကျန်းဖြစ်နေတဲ့အခါမှာ အလုပ် မလုပ်နိုင်လို့ သုံးဆောင်ရမယ့် သူ့ရဲ့ နေ့စဉ်လုပ်အားခ၊ ပြန်ပြီး နေကောင်းလာအောင်လို့ အားတွေအင်တွေ ဖြည့်ဆည်း

“လုပ်ငန်းခွင်တိုင်းဟာ အလုပ်သမားများအတွက် အန္တရာယ်ကင်းသင့်တယ်။ ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးလဲ အတူတကွ ဒီအတိုင်းလုပ်ဆောင်သင့်တယ်”

## လုပ်ငန်းနဲ့ပတ်သက်ပြီး ဒဏ်ရာရရှိမှု နှင့် သေဆုံးမှု

ထိုင်းနိုင်ငံမှာဆိုရင် အလုပ်သမားတွေ လုပ်ငန်း ခွင်မှာသေဆုံးမှု၊ ဒဏ်ရာရရှိမှုနဲ့ပတ်သက်ပြီးတော့ လျော်ကြေးတွေ ပြန်ပေးဆပ်တဲ့ ဥပဒေတစ်ခုကို ၁၉၉၄ ခုနှစ်မှာ ထုတ်ပြန်ထားပါတယ်။ အဲဒီထဲမှာ အလုပ် သမားတွေ ဘယ်လိုခံစားခွင့်ရှိသလဲဆိုတာ အားလုံးပါ ဝင်ပါတယ်။

နိုင်ဖို့ ပြန်လည်အသုံးချရမယ့် အသုံးစရိတ်တွေပါပဲ။ တကယ်လို့အလုပ်သမားဟာ လုပ်ငန်းခွင်မှာ သေဆုံး သွားတယ်ဆိုရင် သူ့အတွက်ဈာပန လုပ်ဆောင်ပေးဖို့၊ သူ့ဖုန်းနဲ့ သားမယား ဆွေမျိုးသားရင်းတွေကို ဒီအလုပ် သမားရံပုံငွေအသင်းက နစ်နာကြေးအဖြစ် ပေးဆောင် မှာဖြစ်ပါတယ်။

လုပ်ငန်းခွင်တော်တော်များများက အလုပ်ရှင် တွေကို အထက်ကဖော်ပြထားတဲ့ လုပ်ငန်းခွင် ဘေး ကင်းလုံခြုံရေးဥပဒေတိုင်းကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ဖို့ ဥပဒေထုတ်ပြန်ထားပေမယ့်လည်း အများစုက မလိုက် နာကြသေးပါဘူး။ တကယ်ဆိုရင် ဒီဥပဒေထဲမှာ တင်ပြ ထားတာကတော့ ထိုင်းနိုင်ငံမှာရှိတဲ့ (ထိုင်းနိုင်ငံသား ပဲဖြစ်ဖြစ်၊ နိုင်ငံခြားသားပဲဖြစ်ဖြစ်)



# အလုပ်သမား အခွင့်အရေး

အလုပ်သမားအားလုံး ခံစားခွင့်ရှိတယ်လို့ ထုတ်ပြန် ထားပါတယ်။

**တကယ်လို့ အလုပ်သမားတစ်ယောက် လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဒဏ်ရာရခဲ့ရင် (သို့မဟုတ်) သေဆုံးသွားရင် ဘာလုပ်မလဲ**

၁။ တကယ်လို့ အလုပ်သမားတစ်ယောက်ဟာ လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဒဏ်ရာရနေရင် (တစ်ခုခုဖြစ်နေရင်) သို့မဟုတ် သေဆုံးသွားတယ်ဆိုခဲ့ရင် သူတပါးကို မကူညီခင်မှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အန္တရာယ်မဖြစ်အောင် သတိထားရမှာဖြစ်တယ်။

“အောင်မလေး ဒီမှာစိုင်းနောင်ကို ဓာတ်လိုက်နေတာ ကယ်ပါဦးဟဲ့၊ သူ့ကို အမြန်မကယ်ရင်သေလိမ့်မယ်”



“အမ အမ နေဦးနေဦး ၊ ဒီလျှပ်စစ်မိန်းခလုတ်ကို အရင်ပိတ်ရမှာ၊ အမအဲလိုမလုပ်ရင် အမပါ ဓာတ်လိုက်ပြီး သေလိမ့်မယ်”

၂။ တကယ်လို့ အလုပ်သမားတစ်ယောက် လုပ်ငန်းခွင်မှာတစ်ခုခု ဖြစ်သွားတယ်ဆိုရင် ဖြစ်ဖြစ်ခြင်း ချက်ခြင်းဆေးရုံ (သို့) ဆေးခန်းကို ခေါ်သွားပါ။ ပြီးမှ အကူအညီ ဘယ်လို လိုအပ်တယ်ဆိုတာ သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းခွင်ပိုင်ရှင်၊ သက်ဆိုင်တဲ့ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်း ရုံးတွေ (သို့မဟုတ်) ကျွန်ုပ်တို့မက်(ပ်)ရုံးကို အကူအညီတောင်းနိုင်ပါတယ်။

ကျန်းမာရေး အာမခံကဒ်လုပ်ထားတဲ့ အလုပ် သမားဆိုရင် ဘာမှ ပူစရာမလိုပါဘူး၊ ဒါပေမယ့် ကျန်းမာ ရေး အာမခံကဒ်မလုပ်ထားရတာပဲဖြစ်ဖြစ်၊ မရှိလို့ရှိရင် လည်း ဆေးရုံကို သွားရောက် ကုသနိုင်ပါတယ်။ ကြောက်ဖို့မလို ပါဘူး။



၃။ တကယ်လို့ အလုပ်သမားက လုပ်ငန်းခွင်မှာ ချက်ခြင်း သေဆုံးသွားတယ်ဆိုရင်လဲ ဆေးရုံကိုသာ ပို့လိုက်ပါ။ ဆေးရုံအနေနဲ့ ဘာဖြစ်သွားတယ်ဆိုတာ မှတ်သားထားနိုင်သလို၊ စစ်ဆေးနိုင်တယ်။ ပြီးတော့ ပိုင်မောရဏ လို့ခေါ်တဲ့ သေဆုံးကြောင်းမှတ်တမ်းစာ ထုတ်ပေးလိမ့်မယ်။ အဲလိုမှတ်တမ်းစာရလာပြီးတော့ မှသာ အလောင်းကိုထုတ်ယူလာပြီး သင်္ဂြိုဟ်ဖို့ကိစ္စတွေ စီစဉ်နိုင်လိမ့်မယ်။ နောက်ပြီးတော့ အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေးရုံးကို လုပ်ငန်းခွင်မှာသေသွားတဲ့ အကြောင်း သွားရောက်အကြောင်းကြားပါ။ သူတို့ အနေနဲ့လဲ အခင်းဖြစ်ပွားတဲ့ လုပ်ငန်းခွင်ကို လာရောက် စစ်ဆေးကြည့်ရှုသင့်တယ်။

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

တကယ်လို့ အလုပ်သမား ကာ ကွယ်ရေးရုံးက လုပ်ငန်းခွင်ကို သွားရောက်စစ်ဆေးတဲ့ အခါမှာ သင့်အနေနဲ့ အကူအညီလိုအပ် တယ်ဆိုရင် သင့်ရဲ့လုပ်ငန်းရှင်နဲ့ အလုပ်သမားရေးရာရုံးတွေကို လိုအပ်တဲ့အကူအညီ တောင်း နိုင်ပါတယ်။



Photo By: MAP Foundation

၄။ တစ်ခါတစ်လေ အလုပ် သမား တစ်ယောက်ယောက် လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဒဏ်ရာရ၊ တစ်ခုခု ဖြစ်သွားခဲ့ရင် (သို့) သေဆုံးသွား တဲ့အခါမှာ လျော်ကြေးငွေကိစ္စ တွေကို ချက်ခြင်းသွားပြီးမပြောသင့်ဘူး။ မတိုက်တွန်း မမေးအပ်ပါဘူး။ သေချာစဉ်းစား စိတ်ထိန်း ထားရမှာ ဖြစ်ပြီးတော့ သူ့ရဲ့မိသားစုတွေအားလုံးနဲ့ သူငယ်ချင်း မိတ်ဆွေတွေအားလုံး စိတ်အေးသွားတဲ့အချိန်ကြာမှ ဆွေးနွေးသင့်ပါတယ်။

**နောက်တစ်မျိုး အဓိကထား စဉ်းစားရမှာ ကတော့ လျော်ကြေးပြန်ရမယ့်ကိစ္စကို ကိုယ့်ရဲ့ လုပ် ငန်းရှင်ဆီက ရဖို့ အဓိကထားပြီး စေ့စပ်ဆွေးနွေးပါ။**

ဒီကိစ္စမျိုးမှာ တစ်ခါတစ်လေ အလွန်လွယ် ကူပေမယ့်လို့ ခက်ခက်ခဲခဲရင်ဆိုင်ရတာတွေလဲ ရှိပါ တယ်။ ဒါကြောင့် ဒီလိုမျိုးကိစ္စရပ်တွေကို မလုပ်ခင်မှာ အလုပ်ရှင်တွေဆီက လျော်ကြေးမတောင်းခင်မှာ သင် ဟာ **အရင်ဆုံးနဲ့အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းတွေ၊ မူဝါတွေကို ရွေးချယ်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။**

၅။ တကယ်လို့သင်ဟာ သင့်ရဲ့လုပ်ငန်းရှင်ဆီမှာ လျော်ကြေးတောင်းခံဖို့ မရင်ဆိုင်ဘူးဆိုရင် သို့မဟုတ် အကူအညီ လိုအပ်တယ်ဆိုခဲ့ရင်၊ အကြံဉာဏ်တွေ

ရယူနိုင်ဖို့ ကျွန်ုပ်တို့မက်(ပ်)ရုံးကိုပဲဖြစ်ဖြစ်၊ တခြား ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားရုံးတွေကိုပဲဖြစ်ဖြစ် အကူအညီ တောင်းခံနိုင်ပါတယ်။

တကယ်လို့အလုပ်ရှင်က လျော်ကြေးငွေကိစ္စ ကို မပေးနိုင်ဘူး၊ မစီစဉ်ပေးနိုင်ဘူးလို့ ပြောလာလို့ရှိရင် ကျွန်ုပ်တို့အနေနဲ့လည်း ဒီကိစ္စကို တခြားနည်းလမ်း တွေနဲ့ အဆင်ပြေအောင်၊ လျော်ကြေးပြန်ရလာအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါတယ်။ အဲဒီအချိန်မှာ အနစ်နာခံရတဲ့ လူရဲ့မိသားစုနဲ့ ဆွေမျိုးသားရင်းတွေကလည်း ရှိပြီး သား လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနဲ့ ကျန်းမာရေး ဥပဒေတွေနဲ့ ဘယ်လိုလုပ်ဆောင်သင့်တယ်ဆိုတာ မြင်သိလာမှာ၊ အသုံးချတတ်လာမှာဖြစ်ပါတယ်။

၆။ နောက်ဆုံးအချက်မှာ အရေးကြီးဆုံးကတော့ သင့်ရဲ့လုပ်ငန်းခွင်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦး ဒဏ်ရာရတာပဲဖြစ်စေ၊ အသက်ဆုံးရှုံးတာပဲဖြစ်ဖြစ် ကျွန်ုပ်တို့လို ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားရေးရာရုံးတွေကို ကူညီပံ့ပိုးနေတဲ့ရုံးတွေကို သတင်းပေးပို့ပါ။

**ရာဇဝတ်မှုတွင် တရားစွဲခြင်းခံရသူနှင့် တရားခံဖြစ်ခဲ့ရသူတို့၏ နစ်နာကြေး၊ လျော်ကြေးများ ပြန်လည်တောင်းခံခြင်း**

**ထိုင်းသက္ကရာဇ် ၂၅၄၄ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းသော ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ ရာဇဝတ်မှုတွင် တရားစွဲခြင်းခံရသူနှင့် တရားခံဖြစ်ခဲ့ရသူ တို့၏ နစ်နာကြေးငွေ ၊ လျော်ကြေးငွေများ ပြန်လည်တောင်းခံခြင်း**

အကြင်သူဟာ အခန့်မသင့်ပဲ တစ်ပါးသူရဲ့ မတရားစော်ကားမှု ဥပမာ မုဒိမ်းကျင့်ခံရခြင်း၊ ပစ္စည်း ဥစ္စာလုယက်ယူခံရခြင်း၊ ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချမှု ခံရခြင်း၊ သင်္ကာမကင်းဖြစ်ပြီး စွပ်စွဲထိန်းသိမ်းခံရခြင်း၊ အပြစ် မရှိပဲနဲ့ တရားခံအဖြစ် တစ်ပါးသူရဲ့ကိစ္စမှာ အကြောင်းမဲ့ ဓားစားခံဖြစ်ခဲ့ရခြင်း၊ အဲသလိုဖြစ်ပြီးတော့ ကိုယ်စိတ် နှစ်ပါး ထိခိုက်ဒဏ်ရာရတာတို့၊ ဒါမှမဟုတ် ဆုံးပါး သွားရတာမျိုး၊ အိုမင်းမစွမ်းဖြစ်သူတွေ၊ တွယ်ရာမဲ့ စွန့်ပစ်ဖယ်ကြဉ်ခြင်း ခံရသူတွေမှာ အထက်ဖော်ပြပါ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်အရ လျော်ကြေးငွေ၊ နစ်နာကြေးငွေ တွေ ပြန်လည်လျှောက်ထား တောင်းဆိုခွင့်ရှိပါတယ်။

အဲသလို တောင်းဆိုတဲ့အခါမှာ ပထမဆုံးအနေနဲ့ အမှု သွားအမှုလာပုံ အဆင့်ဆင့်ကို နားလည်အောင် လုပ်ပြီး တော့ အောက်ပါအတိုင်း စိတ်ရှည်ရှည်ထားပြီး ဆောင်ရွက်သွားဖို့ လိုပါတယ်။

- ၁။ အမှုအခင်း ဖြစ်တဲ့နေရာနဲ့ အနီးဆုံး ရဲစခန်းမှာ သွားပြီး အမှုဖွင့်ပါ။
- ၂။ ဒဏ်ရာဒဏ်ချက်တွေ စစ်ဆေးကုသဖို့ ဆေးရုံ သွားပါ။ သေဆုံးခဲ့ရင် ဆုံးပါးကြောင်းထောက်ခံစာ (ပိုင်မောရဏ) တောင်းယူပါ။
- ၃။ အမှုနဲ့ပတ်သက်တဲ့ စာရွက်စာတမ်းတွေ စုစည်းထားပါ။
- ၄။ အမှုဖြစ်တဲ့နေ့ကစပြီးတော့ တစ်နှစ်အတွင်း မှာ နစ်နာကြေးနဲ့လျော်ကြေးတွေ ပြန်ပြီး လျှောက်ထားပါ။

**နစ်နာသူအတွက် အကူငွေများရရှိခွင့်**

အထွေထွေကိစ္စရပ်များ။

- ၁။ ဆေးကုသခ အမှန်တကယ်ကုန်ကျစရိတ် ဘတ်ငွေ ၃၀၀၀၀(သုံးသောင်း)ထက်မပို။
- ၂။ ကိုယ်စိတ်နှစ်ပါး ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုအတွက် ပြန်လည်ထူထောင်ခြင်းမှာ အမှန်တကယ်ကုန် ကျစရိတ် ဘတ်ငွေ ၂၀၀၀၀ (နှစ်သောင်း)ထက် မပို။

ကျွန်ုပ်တို့ဘက်ကလဲ ဖြစ်ပျက်သွားတဲ့ ပြဿနာ တွေကို မှတ်တမ်းတင်ထားနိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။  
ကျွန်ုပ်တို့အနေနဲ့လည်း အဖြစ်အပျက်တွေ ကို အလုပ်သမားတွေဆီကတဆင့် အလုပ်သမား တွေ လုပ်နေရတဲ့အလုပ်တွေဟာ အန္တရာယ်များ တဲ့အကြောင်း သက်ဆိုင်တဲ့လူတွေကို ပြန်လည်ပြော ပြနိုင်သလို၊ တဘက်တလမ်းကလည်း လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေတွေ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းစေးဖို့၊ တိုး တက်ကောင်းမွန်လာဖို့ အကူအညီလုပ်ဆောင်ပေး လာအောင် ကြိုးစားနေပါတယ်။ ■

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

၃။ အမှုအခင်းကြောင့် အလုပ်ပျက်အကိုင်ပျက်၊ အလုပ်မလုပ်နိုင်ပဲ ဝင်ငွေမဲ့ခဲ့ယင် မိမိနဂိုဝင်ငွေ အပေါ်မူတည်၍ လုပ်အားခ လျော်ကြေး တစ်နေ့ ဘတ် ၂၀၀ (နှစ်ရာ)၊ တစ်နှစ်ကို ဘတ် ၆၀၀၀၀ (ခြောက်သောင်း) ထက်မပိုရ ။

၄။ အထွေထွေကိစ္စရပ်အတွက် အမှုဆောင်အဖွဲ့ ရဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်အရ ဘတ်ငွေ ၃၀၀၀၀ (သုံး သောင်း) ထက်မပိုတဲ့ငွေများကို တောင်းဆို ရယူပိုင်ခွင့်ရှိပါတယ် ။

## သေဆုံးသွားတဲ့ အမှုမျိုးမှာ

၁။ သေဆုံးသွားသူအတွက် နစ်နာကြေးငွေ အနည်းဆုံး ဘတ် ၃၀၀၀၀(သုံးသောင်း)ကနေ ၁၀၀၀၀၀ (တစ်သိန်း) အထိ။

၂။ အသုဘစရိတ် ဘတ် ၂၀၀၀၀ (နှစ်သောင်း)။

၃။ ကျန်ရစ်သူမိသားစုအတွက် ကရုဏာကြေး ဘတ် ၃၀၀၀၀ (သုံးသောင်း) ထက်မပိုရ။

၄။ အထွေထွေကိစ္စရပ်တွေအတွက် အမှုဆောင် အဖွဲ့ရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်မူတည်ပြီး ဘတ် ၃၀၀၀၀ (သုံးသောင်း) ထက်မပိုတဲ့ ငွေတွေကို တောင်းဆိုရယူပိုင်ခွင့် ရှိပါတယ်။

စွဲချက်တင်ခြင်းခံရသူ၊ တရားခံဖြစ်ခဲ့ရသူဟာ ချုပ် နှောင်ထိန်းသိမ်းခံရပေမယ့်လည်း အမှန်တကယ် မကျူးလွန်တဲ့ သက်သေအထောက်အထားတွေ ခိုင်ခိုင် လုံလုံပြနိုင်တယ်ဆိုယင် တရားခွင်အဆင့်ဆင့်မှာ ပြန်ပြီးတော့ လျှောက်ထားရင်ဆိုင်နိုင်ပါတယ်။ အမြင့် ဆုံးဆင့်တရားခွင် (ဗဟိုတရားရုံးချုပ်)က အပြစ်မရှိ ကြောင်းနဲ့ အမှုကို ကွင်းလုံးကျွတ်လွှတ်လိုက်တယ် ဆို ယင် ခံခဲ့ရတဲ့ကိစ္စအတွက် နစ်နာကြေးလျော်ကြေးငွေ

တွေ ပြန်ပြီး လျှောက်ထားတောင်းယူနိုင်ပါတယ်။

၁။ တရားရုံးဝန်ထမ်းဆီ သွားရောက်ဆက်သွယ် ပြီးတော့ တရားသူကြီးက ဖတ်ကြားလိုက်တဲ့ အမှုစီရင် ချက်စာကို မိတ္တူကူးယူခွင့်တောင်းပါ။ မိတ္တူစာရွက် အတိုင်းမှာ မိတ္တူမှန်ကန်ကြောင်းထောက်ခံတဲ့ တံဆိပ် ရိုက်ပေးဖို့ပြောပါ။ အဒီဝန်ထမ်းဆီမှာ တောင်းယူရမယ်။ ဟာတွေကတော့

- ❖ တရားရုံးအဆင့်ဆင့်က စီရင်ချက်ချခဲ့တဲ့၊ (တရားသူကြီး ဖတ်ခဲ့တဲ့) အမိန့်စာ။ (မိတ္တူ)

- ❖ တရားခံကို ချုပ်နှောင်ခြင်းနဲ့ လွှတ်ပေးခြင်း အမိန့်စာ (မိတ္တူ)

- ❖ ရှေ့နေနဲ့ပတ်သက်တဲ့ အချက်အလက် (မိတ္တူ)

- ❖ ဗဟိုတရားရုံးချုပ် (အမြင့်ဆုံးတရားခွင်) ရဲ့ အမှုမှ ကွင်းလုံးကျွတ်ကြောင်းထောက်ခံစာ

၂။ ကိုယ့်ဖာသာကိုယ် ရှေ့နေငှားရရင် ရှေ့နေငှား ရမ်းကြောင်း စာချုပ် ။

၃။ ကိုယ့်အမှုနဲ့ပတ်သက်တဲ့ စာရွက်စာတမ်း အားလုံး။

၄။ နစ်နာကြေးနဲ့ လျော်ကြေးငွေ တောင်းခံ ကြောင်း လျှောက်လွှာ။ တရားရုံးကနေ အမှု ကင်းလွတ်ကြောင်း အမိန့်ချမှတ်လိုက်တဲ့ နေ့ကစပြီးတော့ တစ်နှစ်အတွင်းမှာ တောင်းခံ နိုင်ပါတယ်။

**တရားခံဖြစ်ခဲ့ရသူအတွက် အကျင့်ခံစားခွင့်**

အထွေထွေကိစ္စရပ်များ

- ၁။ တရားခံဖြစ်ရတဲ့အတွက် မကျန်းမမာဖြစ်မှုမှာ ဆေးကုသခ အမှန်တကယ် ကုန်ကျစရိတ် ဘတ် ၃၀၀၀၀ သုံးသောင်းထက်မပို။
- ၂။ တရားခံဖြစ်ရတဲ့အတွက် ကိုယ်စိတ်နှစ်ပါး ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုမှာ ပြန်ပြီးထူထောင်နိုင်ဖို့ အမှန်တကယ် ကုန်ကျစရိတ် ဘတ် ၅၀၀၀၀ (ငါးသောင်း) ထက်မပို။
- ၃။ တရားခံဖြစ်ရတဲ့နေ့ကနေစပြီးတော့ အလုပ် အကိုင်ပျက်၊ ဝင်ငွေမဲ့ခဲယင် ကိုယ့်ရဲ့ နဂိုဝင်ငွေ ပေါ်မှာမူတည်ပြီး လုပ်အားခလျော်ကြေး တစ်နေ့ကို ဘတ် ၂၀၀ ကနေ တစ်နှစ်ကို ဘတ် ၆၀၀၀၀ (ခြောက်သောင်း) ထက်မပို။
- ၄။ အမှုရင်ဆိုင်ခဲ့တုန်းက ရှေးနေငါးခ အမှန် တကယ် ကုန်ကျစရိတ်မှာ တရားရေးဝန်ကြီး ဌာနက သတ်မှတ်ထားတဲ့ ငွေကြေးထက်မပိုရ (အထွေထွေကိစ္စရပ်မှာ အမှန်တကယ်သုံးစွဲခဲ့ရတဲ့ စရိတ် ဘတ် ၃၀၀၀၀ (သုံးသောင်း)ထက်မပို)



၄။ အထွေထွေကိစ္စရပ်တွေအတွက် အမှုဆောင် အဖွဲ့ရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ပေါ်မူတည်ပြီး ဘတ် ၃၀၀၀၀ (သုံးသောင်း) ထက်မပိုတဲ့ ငွေတွေကို ပြန်လည်တောင်းဆို ရယူပိုင်ခွင့်ရှိပါတယ်။

**တရားခံသေဆုံးသွားခဲ့ရင်**

- ၁။ လျော်ကြေးငွေပေါင်း ဘတ် ၁၀၀၀၀၀ (တစ်သိန်း)
- ၂။ အသုဘစရိတ် ဘတ် ၂၀၀၀၀ (နှစ်သောင်း)
- ၃။ ကျန်ရစ်သူမိသားစုအတွက် ဂုဏ်ထူးကြေး ဘတ် ၃၀၀၀၀ (သုံးသောင်း) ထက်မပို။

**ဘယ်သူတွေ နစ်နာကြေး တောင်းဆိုခွင့်ရှိသလဲ**

- ၁။ နစ်နာသူ ဒါမှမဟုတ် တရားခံကိုယ်တိုင် ။
- ၂။ တရားခံဆုံးပါးခဲ့ရင် သက်ဆိုင်ရာ သား၊သမီး။
- ၃။ သား၊သမီးမရှိ ဒါမှမဟုတ် အရွယ်မရောက်သူ ဒါမှမဟုတ် မှတ်ဉာဏ်ချို့တဲ့သူ ဖြစ်နေရင် တရားဝင် ဇနီး ခင်ပွန်း။

# နေ့စဉ်တွက်တာ မှတ်စရာ

၄။ ဇနီး ၊ ခင်ပွန်း မရှိခဲ့ယင် တရားခံရဲ့ အမွေစား အမွေခံ ဆက်ခံပိုင်ခွင့်ရှိသူ။

## နစ်နာကြေး လျော်ကြေးငွေ တောင်းယူနိုင်သော ဌာနများ

ဘန်ကောက်ဧရိယာ။

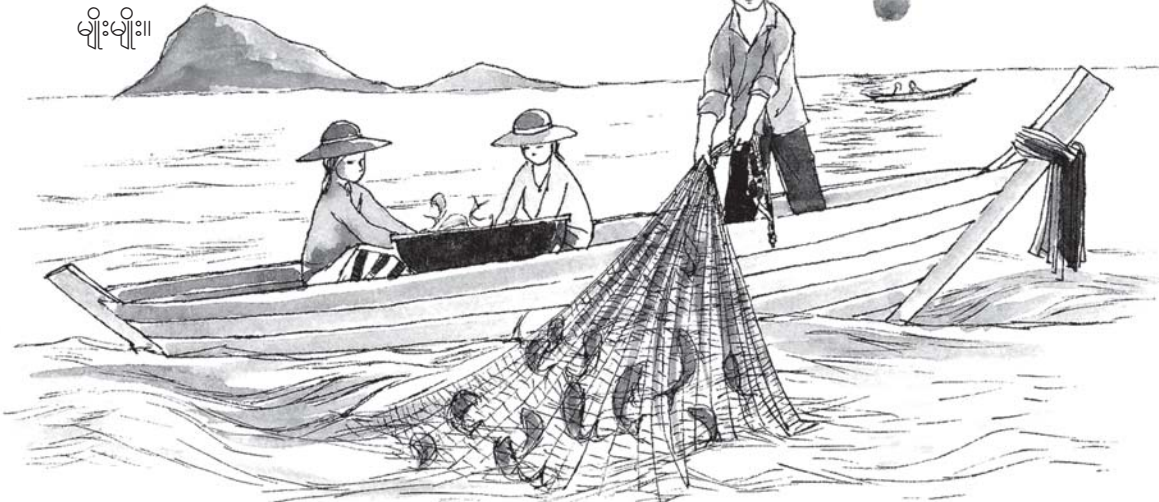
ရာဇဝတ်မှုတွင် နစ်နာသူနှင့် တရားခံဖြစ်ရသူ အား ထောက်ပံ့ရေး ငွေစာရင်းဌာန၊ လူ့အခွင့်အရေး နှင့် ငြိမ်းချမ်းရေး၊ တရားရေးဝန်ကြီးဌာန၊ (สำนักงาน หน่วยงาน หน่วยงาน หน่วยงาน และหน่วยงาน ในคดี อาญากรรม คำนวณของสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม )

အခြားခရိုင်များ။

သက်ဆိုင်ရာခရိုင်တွင်းရှိ မှုခင်းကြီးကြပ်ကွပ်ကဲ ရေးရုံး၊ အကျဉ်းထောင်များ၊ အချုပ်ခန်းများ၊ လူငယ် ပြုပြင်ရေးဧဟာနှင့် အကျင့်စာရိတ္တ ထိန်းသိမ်းရေးဌာန ( สำนักงาน คุมประพฤติ ) များ။

## လျော်ကြေးငွေတောင်းဆိုရာမှာ လိုအပ်တဲ့ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားတွေ ကတော့

၁။ အမျိုးသားမှတ်ပုံတင်ကဒ် မိတ္တူ၊ အိမ်ထောင် စုစာရင်းမိတ္တူ၊ ဒါမှမဟုတ် အစိုးရက ထုတ်ပေး ထားတဲ့ ဓါတ်ပုံပါ အထောက်အထား တစ် မျိုးမျိုး။



၂။ နာမည်နဲ့ မျိုးရင်းအမည် ပြောင်းထားရင် အမည်ပြောင်းကြောင်း သက်သေစာရွက်။

၃။ ကိုယ်စားလှယ် လွှဲစာ ။

၄။ တရားခံမှာ သားသမီးများရင် မောင်နှမ အား လုံးက သဘောတူညီကြောင်း လက်မှတ်ထိုး တဲ့ အထောက်အထား။

၅။ ဆေးကုသရာမှာ ကုန်ကျခဲ့တဲ့ ပြေစာတွေ။

၆။ ကိုယ်စိတ်နှစ်ပါးကျန်းမာရေး ပြန်ပြီးထူထောင် ရာမှာ ကုန်ကျခဲ့တဲ့ ပြေစာတွေ ။

၇။ တရားခံရဲ့ အလုပ်အကိုင် ၊ ဝင်ငွေအထောက် အထား။

၈။ တရားခံသေဆုံးသွားရင် သေဆုံးကြောင်း ထောက်ခံစာ။(ပိုင်မောရဏ)

## နစ်နာဆုံးရှုံးသူအတွက် လိုအပ်တဲ့ အထောက်အထားများ

၁။ ရဲစခန်းမှာ အမှုဖွင့်ထားတဲ့စာ (မိတ္တူ)

၂။ ရဲစခန်းတာဝန်ရှိသူက အမှုစုံစမ်းစစ်ဆေးချက် (မိတ္တူ)

**တရားခံဖြစ်ခဲ့ရသူအတွက် လိုအပ်တဲ့ အထောက်အထားများ**

- ၁။ ဗဟိုတရားရုံးရဲ့ ထောက်ခံစာ (မိတ္တူ)
- ၂။ တရားခံကို ချုပ်နှောင်ခြင်းနဲ့ လွှတ်ပေးခြင်း အမိန့်စာ (မိတ္တူ)
- ၃။ တရားရုံးအဆင့်ဆင့်က စီရင်ချက်ချတဲ့ (တရား သူကြီးဖတ်ကြားတဲ့) အမိန့်စာ(မိတ္တူ)
- ၄။ ရှေ့နေနဲ့ ပါတ်သက်တဲ့ အချက်အလက်များ။
- ၅။ ကိုယ့်ဖာသာကိုယ် ရှေ့နေငှားရရင် ရှေ့နေငှားရမ်း တဲ့စာချုပ်။

အမှတ် ၉၉ ၊ နယ်မြေ ၄ ၊ အခန်း ကဆုန်းယုတ်ထမ်း ၊ အထပ် ၁၅ ၊ ကျင့် ဝယ်ထနလမ်း ၊ ပတ်ကစ်မြို့နယ် ၊ နွန်ထ ပူရိခရိုင် ၊ စာတိုက်အမှတ် ၁၁၂၀ ။

တယ်လီဖုန်း ၀၂ ၅၀၂ ၅၂၂၅ မှ ၉ ထိ ။  
ဖက်စ်အမှတ် ၀၅၃ ၂၇၁၄ ၅၅၁ ကို ဆက်သွယ် မေးမြန်း နိုင်ပါတယ်။

ဒီအကြောင်းနဲ့ပတ်သက်လို့ မရှင်းတာရှိရင် ဒါမှမဟုတ် ဒီထက်ပိုပြီးသိချင်တာရှိရင် ရာဇဝတ်မှုတွင် နစ်နာသူနှင့် တရားခံဖြစ်သူအား ထောက်ပံ့ရေးငွေ စာရင်းဋ္ဌာန (สำนักงานช่วยเหลือ ทางการเงิน แก่ผู้เสียหายและจำเลย ในคดีอาญา)

**မှတ်ချက်** ။ ။ အမှုစတင်ဖြစ်တဲ့ချိန်ကစပြီး အမှုပြီးဆုံး သွားတဲ့အထိ ကုန်ကျစရိတ်အားလုံးရဲ့ ငွေရပြေစာကို သေချာ စွာသိမ်းထားဖို့လိုပါတယ်။ ငွေရပြေစာရဲ့ ဖြတ်ပိုင်း မရှိရင် ဘာလျော်ကြေးမှ ပြန်မရနိုင်ပါ။ ■



# Right to Work



“ကျနော်တို့ အောင်မြင်မှုတွေရခဲ့တယ်  
အဲဒီအောင်မြင်မှုဆိုတာ  
ရခဲ့တဲ့ငွေကြေးပမာဏကို ပြောတာမဟုတ်ပါဘူး  
အခွင့်အရေးရအောင် ဘယ်လိုရဲရဲဝံ့ဝံ့  
ရင်ဆိုင်တိုက်ပွဲဝင်မလဲဆိုတဲ့ လမ်းစ  
တွေရခဲ့တာကို ဆိုလိုတာပါ”



မဲဆောက်မြို့ သိုးမွေးစက်ရုံမှ  
အလုပ်သမားများသည် ခေါင်းပုံဖြတ်  
ခြင်းခံရသော မိမိ၏လုပ်အားခများ အတွက်  
နှစ်နှစ်ကျော် စိတ်ရှည်သည်းခံစွာဖြင့်  
တရားဥပဒေကို ရင်ဆိုင်တောင်းဆိုလာခဲ့ရာ  
ရသင့်ရထိုက်သော လုပ်အားခ  
ဘတ်ငွေ ၁ ၁၇၀ ၀၀၀  
[အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၉ ၂၅၀]  
ဖြန့်လည်ရရှိခဲ့ပါသည်။



Supported By



**MAP Foundation**  
For the Health and Knowledge of Ethnic Labor  
**P.O.Box 7. CMU Post Office, Chiang Mai 50202**  
**Tel/Fax: 66 53 811 202. Email: map@mapfoundationcm.org**

**Website: www.mapfoundationcm.org**