International Labour Organization

ကလေးသူငယ်များ၊ လူငယ်များနှင့် မိသားစုများအတွက် အခွင့်အရေး၊ တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် ကိုယ်စားပြုခြင်းဆိုင်ရာ ဘဝတွက်တာကျွမ်းကျင်မှု အထောက်အကူပြု အီလက်ထရောနစ်သင်ကြားရေး အစီအစဉ်

အခန်းကြီး – ၁၁။ လိမ္မာပါးနပ်သော လုပ်သားတစ်ဦး

သင့်အနေနဲ့ အလုပ်နဲ့ အိမ်မှုကိစ္စတွေကို စီမံဖို့ ခက်ခဲနေပါသလား။ ဒါမှမဟုတ် သင့်သူငယ်ချင်းတွေနဲ့ မိသားစုတွေက သူတို့အနေနဲ့ စီမံဖို့ ခက်ခဲနေကြလား။ဒါဟာ အိမ်ထောင်စုတွေအများကြီးမှာ အဖြစ်များတဲ့ အရာတစ်ခုပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကို ဘယ်လိုဖြေရှင်းနိုင်မလဲ။

ဒီ သင်ခန်းစာက သင်ရဲ့ အလုပ်နဲ့ အိမ်မှုကိစ္စတွေကို ဟန်ချက်ညီစေဖို့ ကူညီပေးပါတယ်။ သာတူညီမျှဖြစ်မှုက သင့်ရဲ့ ကျန်းမာသုခအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ် ပါတယ်။ ဒ့ါအပြင် သင့်ရဲ့ အလုပ်မှာရှိတဲ့ အခွင့်အရေးတွေ အကြောင်းကို လေ့လာရပါလိမ့်မယ်။

လေ့လာဖို့ အဆင်သင့်ပဲလား။

လေ့လာလိုက်ပါ။

© အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ ၂၀၂၄
ပထမအကြိမ်ထုတ်ဝေခြင်း ၂၀၂၄

Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ဤစာအုပ်သည် Creative Commons ပိုင်ဆိုင်ခွင့်အမှတ် ၄.၀ နိုင်ငံတကာလိုင်စင်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့သော စာအုပ်ဖြစ်ပါသည်။ဤလိုင်စင်မိတ္တူကိုကြည့်ရှုရန် ကျေးဇူးပြု၍ https://creativecommons.org/licences/by/4.0/ သို့ ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုပါ။ အသုံးပြုသူများအနေဖြင့် ဤမူရင်းစာအုပ်ကို အခြေခံ၍ အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ပြန်လည်အသုံးပြုခြင်း၊ ဝေမျှခြင်း (ကူးယူခြင်းနှင့် ပြန်လည်ဖြန့်ဝေခြင်း)၊ လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် (ပြန်လည်ပေါင်းစပ်ခြင်း၊ အသွင်ပြောင်းခြင်းနှင့် လိုအပ်သလိုပြင်ဆင်အသုံးပြုခြင်းများ) ကို ခွင့်ပြုထားပါသည်။ အသုံးပြုသူသည် အိုင်အယ်လ်အို ကို ဤမူရင်းစာအုပ်၏ ပိုင်ရှင်အဖြစ်ရှင်းလင်းစွာ အသိအမှတ်ပြုဖော်ပြရမည် ဖြစ်ပြီး မူရင်းအကြောင်းအရာအား အပြောင်းအလဲများ ပြုလုပ်ထားခြင်း ရှိမရှိဖော်ပြရပါမည်။ ဘာသာပြန်ဆိုခြင်း၊ လိုအပ်သလိုပြင်ဆင်အသုံးပြုခြင်း သို့မဟုတ် ဆင့်ပွားလုပ်ဆောင်ခြင်းများ နှင့် ဆက်စပ်၍ အိုင်အယ်လ်အို ၏ အမှတ်တံဆိပ်၊ အမည်နှင့် လိုဂိုကို အသုံးပြုခြင်းအား ခွင့်မပြုပါ။

မူရင်းပိုင်ဆိုင်မှု– အသုံးပြုသူသည် အပြောင်းအလဲများ ပြုလုပ်ထားခြင်းရှိမရှိ နှင့် စာအုပ်ကို အောက်ပါအတိုင်း ကိုးကားဖော်ပြရမည်။ **ကလေးသူငယ်များ၊ လူငယ်များနှင့် မိသားစုများအတွက် အခွင့်အရေး၊ တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် ကိုယ်စားပြုခြင်းဆိုင်ရာ ဘဝတွက်တာကျွမ်းကျင်မှုအထောက်အကူပြု အီလက်ထရောနစ်သင်ကြားရေး အစီအစဉ်**၊ ရန်ကုန်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့၊ ၂၀၂၄။ © ILO။

ဘာသာပြန်ဆိုခြင်း– ဤစာအုပ်ကို ဘာသာပြန်ဆိုမည်ဆိုပါက မူရင်းပိုင်ဆိုင်သူကိုဖော်ပြခြင်းနှင့်အတူ အောက်ဖော်ပြပါ မသက်ဆိုင်ကြောင်း ဖော်ပြ ချက်ကို ထည့်သွင်းဖော်ပြရမည်။ “ဤစာအုပ်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) ၏ မူပိုင်ခွင့်ရထားသော ဘာသာပြန်ဆိုမှုဖြစ်သည်။ ဤဘာသာပြန်ဆိုမှုကို **ILO** မှ ပြင်ဆင်ထားခြင်း၊ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ထောက်ခံထားခြင်း မဟုတ်ဘဲ **ILO** ၏ တရားဝင်ဘာသာပြန်ဆိုမှုအဖြစ် မယူဆနိုင်ပါ။ ဤဘာသာပြန်ဆိုမှုတွင် ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာများနှင့် တိကျမှုအတွက် **ILO** တွင် တာဝန်မရှိပါ။ ဘာသာပြန်ရေးသားသူ (များ) တွင်သာ တာဝန်ရှိပါသည်။

လိုအပ်သလိုပြင်ဆင်အသုံးပြုခြင်း – ဤစာအုပ်ကို လိုအပ်သလိုပြင်ဆင်အသုံးပြုမည်ဆိုပါက မူရင်းပိုင်ဆိုင်သူကိုဖော်ပြခြင်းနှင့်အတူ အောက်ဖော်ပြပါ မသက်ဆိုင်ကြောင်း ဖော်ပြချက်ကို ထည့်သွင်းဖော်ပြရမည်။ “ဤစာအုပ်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) ၏ မူရင်းစာအုပ်ကို လိုအပ်သလို ပြင်ဆင်အသုံးပြုထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ထားမှုများကို ILO မှ ပြင်ဆင်ထားခြင်း၊ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ထောက်ခံအတည်ပြုပေးထားခြင်း မဟုတ်ဘဲ ILO ၏ တရားဝင် လိုအပ်သလိုပြင်ဆင်အသုံးပြုခြင်းအဖြစ် မယူဆနိုင်ပါ။ ပြောင်းလဲ ပြင်ဆင်အသုံးပြုခဲ့သူ သို့မဟုတ် ပြင်ဆင်သူများထံတွင်သာ အပြည့်အဝတာဝန်ရှိပါသည်။

တိုက်ရိုက်ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်းမရှိသည့် ပစ္စည်းများ – ဤ Creative Commons လိုင်စင်သည် ဤထုတ်ဝေမှုတွင် ပါဝင်သော ILO မဟုတ်သော မူပိုင်ခွင့်ပစ္စည်းများနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိပါ။ အကယ်၍ ပါဝင်ပစ္စည်းများသည် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းနှင့် သက်ဆိုင်ပါက၊ အခွင့်အရေးများကို ကိုင်ဆောင်ထားသူများနှင့် ချိုးဖောက်မှုဆိုင်ရာ တောင်းဆိုချက်များအတွက် ထိုပစ္စည်းများကို အသုံးပြုသူများထံတွင်သာ အပြည့်အဝတာဝန်ရှိပါသည်။
ဤလိုင်စင်အောက်တွင် ပေါ်ပေါက်လာသော ငြိမ်းချမ်းစွာ ဖြေရှင်း၍မရသော အငြင်းပွားမှုမှန်သမျှသည် ကုလသမဂ္ဂ နိုင်ငံတကာ ကုန်သွယ်မှုဥပဒေ (UNCITRAL) ၏ အနုညာတစီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ ခုံသမာဓိဖြင့် စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းသို့ ရည်ညွှန်းမည်ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါအငြင်းပွားမှု၏နောက်ဆုံးအဆုံးအဖြတ်အဖြစ် ခုံသမာဓိဖြင့်စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း၏ရလဒ်အဖြစ် တင်ပြသည့် မည်သည့်အနုညာတစီရင်ဆုံးဖြတ်မှုသည် အသုံးပြုသူများ၊ ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများနှင့်သာ အကျုံးဝင်ပါသည်။
အခွင့်အရေးများနှင့် လိုင်စင်ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များကို စုံစမ်းမေးမြန်းလိုပါက ILO ၏ ထုတ်ဝေမှုဆိုင်ရာဌာန (အခွင့်အရေးများနှင့် လိုင်စင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ် များ)၊ rights@ilo.org သို့ အီးမေးလ်ပို့၍ဖြစ်စေ ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။ ILO၏ ထုတ်ဝေမှုများနှင့် ဒစ်ဂျစ်တယ်ထုတ်ကုန်များဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို www.ilo.org/publns တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

ISBN: 9789220399279 (print); 9789220399286 (web PDF)
Also available in Myanmar: *E-learning programme on rights, responsibilities and representation for children, youth and families (3Rs)*
ISBN: 9789220399255 (print); 978922039962 (web PDF)

ILO ၏ထုတ်ဝေမှုများနှင့်သိမ်းဆည်းထားသောအချက်အလက်များတွင် ရွေးချယ်ခန့်ထားမှုများသည် ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့၏ အစဉ်အလာ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီပြီး ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည့် အကြောင်းအရာများသည် မည်သည့်နိုင်ငံ၊ ဧရိယာ သို့မဟုတ် နယ်ပယ် သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များ၊ ယင်းနိုင်ငံ၏ နယ်နိမိတ် ကန့်သတ်ချက်များ နှင့်သက်ဆိုင်သော ဥပဒေအကြောင်းခြင်းရာများအပေါ်တွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ရုံး၏ထင်မြင်ယူဆချက်များကို ဖော်ပြထားခြင်း မဟုတ်ပါ။
ဤထုတ်ဝေမှုတွင် ဖော်ပြထားသော ထင်မြင်ယူဆချက်များနှင့် အမြင်များသည် စာရေးသူ(များ) ၏ အမြင်များဖြစ်ပြီး ILO ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များ၊ အမြင်များ သို့မဟုတ် မူဝါဒများကို သေချာပေါက် ထင်ဟပ်နေမှုများ မဟုတ်ပါ။
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် စီးပွားဖြစ်ထုတ်လုပ်သော ကုန်ပစ္စည်းများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များ၏ အမည်များကို ကိုးကားဖော်ပြခြင်းများသည် ILO ရုံးမှ ထောက်ခံအတည်ပြုပေးထားခြင်းမဟုတ်ဘဲ ထိုသို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ ကုန်ပစ္စည်းများ၊ လုပ်ငန်းများ၏ အမည်များကို မဖော်ပြခြင်းသည် လည်း သဘောမတူကြောင်း ပြသခြင်းမဟုတ်ပါ။

မျက်နှာဖုံးဓာတ်ပုံ – အလုပ်လုပ်နေသောလူတစ်စု။ © Shutterstock
ရုပ်ပုံထည့်သွင်းဖော်ပြခြင်း © RICE Communication Private Limited၊ ရန်ကုန်၊ မြန်မာ။
မြန်မာနိုင်ငံတွင်ပုံနှိပ်သည်။

ကျေးဇူးတင်လွှာ

3Rs အီလက်ထရောနစ်သင်ကြားရေး အစီအစဉ်ကို အိုင်အယ်လ်အိုမှ အကြံပေး ပုဂ္ဂိုလ် Busakorn Suriyasarn နှင့် ရဲရင့် တို့မှ အသေးစိတ် ပြင်ဆင်ထားပါသည်။ အိုင်အယ်လ်အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံးမှ ဝန်ထမ်းများဖြစ်ကြသော စီလင်းဘနဲစာ (နည်းပညာအကြံပေးအရာရှိ)၊ စောဆာကပေါ်၊ နော်မူးမူးဆိုး၊ ခွန်ဆာမွန်းထွယ်၊ လဲ့ကေခိုင် နှင့် ပီရာမာ(လ်)ပီချိုင်ဝန်း (ဒုတိယ ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိ) တို့မှ နည်းပညာအထောက်အပံ့ဖြင့် ပါဝင်ကူညီပေးထားကြသည်။

ဤထုတ်ဝေမှုကို ကျန်းမာရေး၊ အလုပ်သမားနှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ ဂျပန်အစိုးရ၏ စီမံချက်ဖြစ်သည့် “ပညာရေးထောက်ပံ့မှုဖြင့် ကလေးအလုပ်သမား လျှော့ချရရှိရေး- စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင် အဆိုးရွားဆုံး ကလေးအလုပ်သမားပုံစံများ လျှော့ချရေးအစီအစဉ် (ARISE)’’ (RAS/19/07/JPN) ရန်ပုံငွေ ပေးအပ်မှုဖြင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ဤထုတ်ဝေမှုကို “အာရှဒေသတွင်းကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ စီမံချက်’’ (ARC)’’ (RAS/19/04/GBR)၊ အိုင်အယ်လ်အိုစီမံချက်မှတဆင့် ယူကေနိုင်ငံအစိုးရ၊ Foreign Commonwealth and Development Office (FCDO) တို့မှ ပူးပေါင်းထောက်ပံ့ထားပါသည်။ ဤထုတ်ဝေမှုကို အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမားရေးရာဌာန (USDOL) ကပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အမှတ် IL–25263–14–75–K အရ “မြန်မာနိုင်ငံကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်ရေး အစီအစဥ် (My–PEC)’’ (MMR/13/10/USA) တို့မှ ပူးပေါင်းထောက်ပံ့ထားပါသည်။ My–PEC စီမံကိန်း၏ တစ်ရာ ရာခိုင်နှုန်းသော ကုန်ကျစာရိတ်များကို ပြည်ထောင်စုရန်ပုံငွေမှ အပြည့်အဝထောက်ပံ့ခဲ့ပြီး စုစုပေါင်း အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၉,၁၅၀,၀၀၀ ရှိပါသည်။

ဤထုတ်ဝေမှုသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမားရေးရာဌာန၏ မူဝါဒများ သို့မဟုတ် အမြင်ရှုထောင့်များကို ထင်ဟပ်ဖော်ပြထားခြင်း မဟုတ်ဘဲ ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည့် ကုန်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ အမည်နာမများ၊ စီးပွားရေးထုတ်ကုန်များ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းအမည်များသည်လည်း အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုအစိုးရမှ ထောက်ခံအတည်ပြုထားသော အမည်များကို ညွှန်းဆိုဖော်ပြထားခြင်း မဟုတ်ပါ။

အကြောင်းအရာများ

သင်ခန်းစာ ၁

လုပ်ဆောင်မှုများတွင်ရှိသော တာဝန် ဝတ္တရားနှင့် အခွင့်အရေးများ ၁

သင်ခန်းစာ ၂

သင်ခန်းစာ ရည်ရွယ်ချက်များ ၃

သင်ခန်းစာ ၃

လုပ်ငန်းခွင် တာဝန် ဝတ္တရားများ ၄

သင်ခန်းစာ ၄

အလုပ်တွင်ရှိသော အခွင့်အရေးများနှင့် အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေခြင်း ၁၁

သင်ခန်းစာ ၅

လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေး ၂၀

သင်ခန်းစာ ၆

မိမိကိုယ်ကို အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်း ၂၈

သင်ခန်းစာ ၇

အနှစ်ချုပ် ၃၁

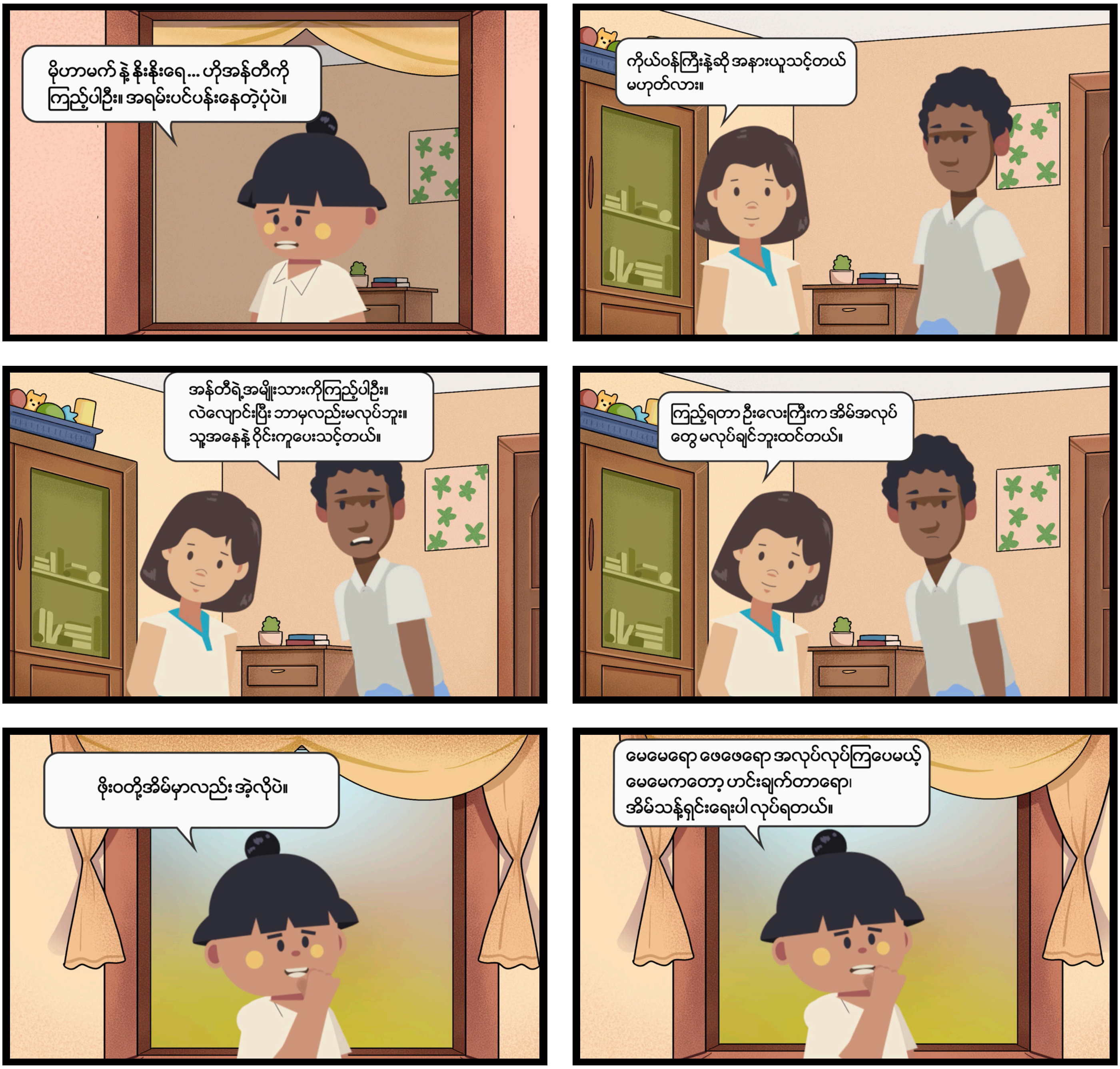
နောက်ဆက်တွဲ အဖြေများ ၃၄

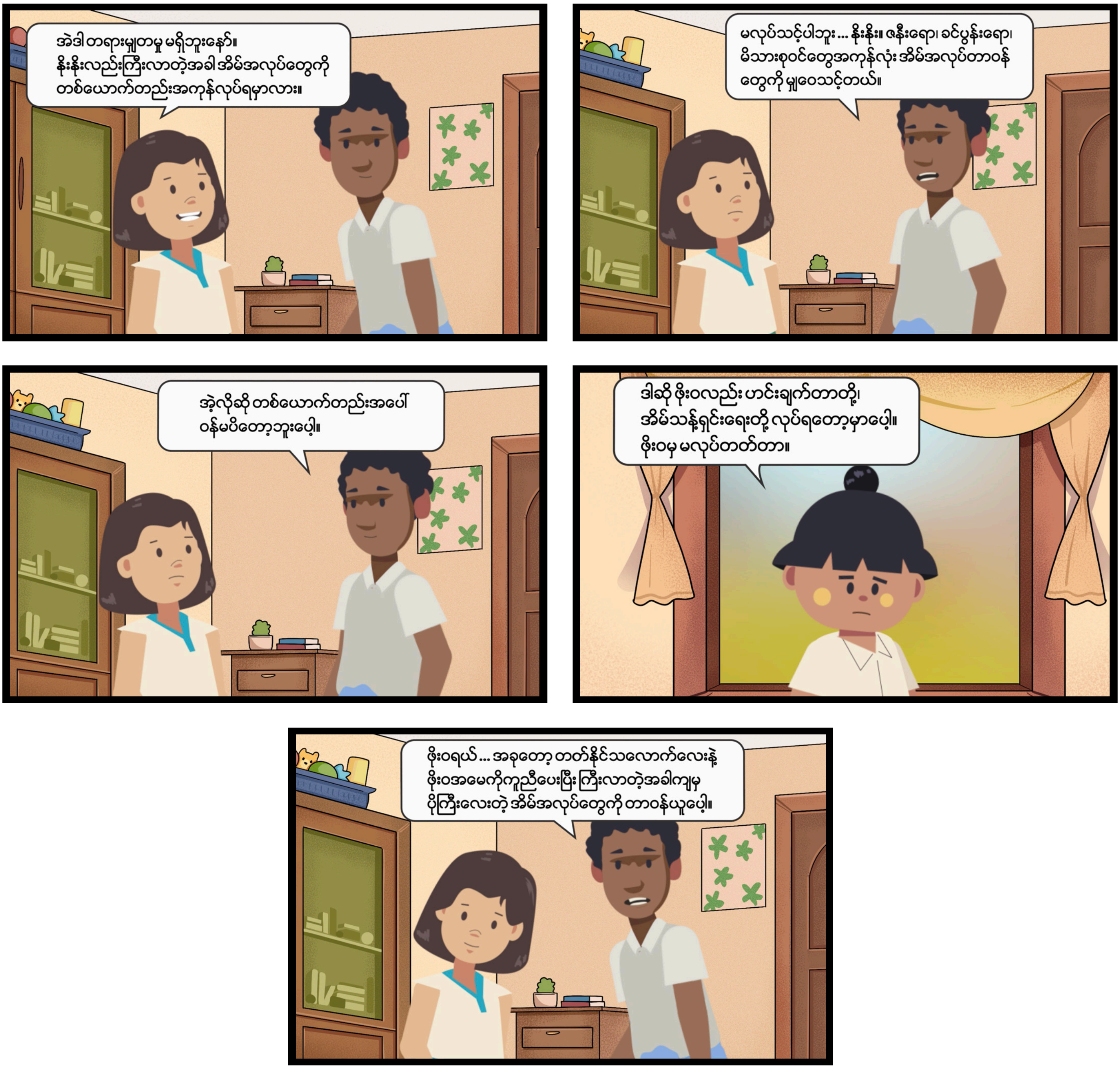
သင်ခန်းစာ ၁/၇

လုပ်ဆောင်မှုများတွင်ရှိသော တာဝန် ဝတ္တရားနှင့် အခွင့်အရေးများ

တာဝန်မှသည် စွမ်းဆောင်မှုဆီသို့

မိုဟာမက်၊ နိုးနိုး နှင့် ဖိုးဝတို့က တာဝန် ဝတ္တရားနှင့် အခွင့်အရေးများအကြောင်း ဆွေးနွေးကြပါတယ်။





အိမ်မှာ သင်က ဘယ်လို တာဝန် ဝတ္တရားတွေ ယူထားပါသလဲ။

သင်ခန်းစာ ၂/၇

သင်ခန်းစာရည်ရွယ်ချက်များ

ဤသင်ခန်းစာမှ ပံ့ပိုး ပေးမည့်အရာများမှာ

- လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အလုပ်သမားတွေရဲ့ မျှော်လင့်ချက်တွေကို ဖော်ထုတ်နိုင်ရန်။
- အလုပ်နဲ့ မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားများကို ဘက်ညီမျှတအောင် ထိမ်းဆောင်ခြင်း တန်ဖိုးကို အသိအမှတ်ပြုရန်။
- ဘေးကင်းလုံခြုံ၍ ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုဖန်တီးရန် လိုအပ်သော အခြေခံမှုများကိုဖော်ထုတ်နိုင်ရန်။
- မီးဖွားမှု၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် HIV ဝေဒနာသည်လုပ်သားများအတွက် မျှတစွာ ဆက်ဆံရေး အစရှိတဲ့ အလုပ်နဲ့ပတ်သက်သော စိုးရိမ်မှုတွေကို နားလည်ရန်။

စတင်လေ့လာဖို့အဆင်သင့်ဖြစ်နေပြီလား။

သင်ခန်းစာ ၃/၇

▶ လုပ်ငန်းခွင် တာဝန်ဝတ္တရားများ

သင့်မိသားစုဝင်တွေ တာဝန်ယူလျက်ရှိတဲ့ မိသားစု တာဝန်ဝတ္တရား တချို့ကို ခဏလောက် စဉ်းစားကြည့်ပါ။

- သင့် မိသားစုမှာ ဘယ်သူက ဝင်ငွေရှာနေပါသလဲ။
- အိမ်မှာ ကလေးတွေနဲ့ သက်ကြီးရွယ်အိုတွေကို ဘယ်သူက ပြုစုစောင့်ရှောက် ပေးနေသလဲ။
- အိမ်မှုကိစ္စများကို မိသားစုဝင်အားလုံးကို အညီအမျှ ခွဲဝေပေး ပါသလား။
- အိမ်မှာလုပ်ရတဲ့ တာဝန်ဝတ္တရားနဲ့ လုပ်ငန်းခွင်ရှိ တာဝန်ဝတ္တရားတွေက ဘယ်လိုကွာခြားသလဲ။

ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်က အမျိုးသားတစ်ဦး။ © Shutterstock

မုန့်လုပ်နေသော အမျိုးသမီး၊ မြန်မာ ။ ©Marcel Crozet/အိုင်အယ်လ်အို

လုပ်သားကောင်းတစ်ယောက် ဖြစ်အောင် ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲ။

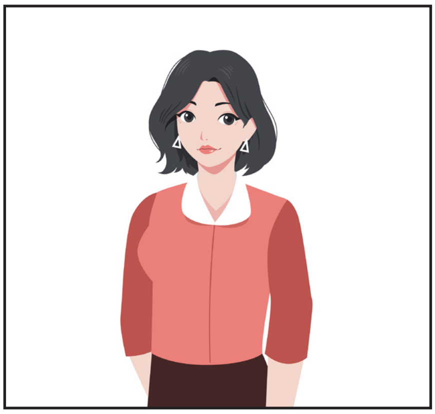
အိမ်မှာလုပ်ရတဲ့ အလုပ်တွေနဲ့ ယှဉ်ရင် အလုပ်တာဝန်တွေက တော်တော် ကွာခြားပါတယ်။ သင်က လိမ္မာပါးနပ်တဲ့ လုပ်သားတစ်ယောက် ဖြစ်အောင် မျှော်လင့်ထားရင် သင့်ရဲ့ ကြီးကြပ်ရေးမှူးတွေနဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေရဲ့ မျှော်လင့်ချက်တွေကို ဖြည့်ဆည်းပေးရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

လုပ်သားကောင်းနဲ့ မကောင်းတဲ့လုပ်သားကို သင် ဘယ်လို ခွဲခြားမလဲ။

ဤအယူအဆကိုလေ့လာရန်၊ ဥပမာတစ်ခုကိုယူကြပါစို့။ အထည်ချုပ် စက်ရုံတစ်ခုက အလုပ်သမားတစ်ယောက် အနေနဲ့ လစဉ် ရုပ်အင်္ကျီ အထည် ၁၅၀ ပြီးအောင် ထုတ်လုပ်ရန် ရည်မှန်းထားတယ်။ အလုပ်သမားတစ်ဦး တစ်ယောက်ချင်းစီမှာ မတူညီတဲ့ စွမ်းဆောင်နိုင်မှု အဆင့်တွေ ရှိကြပါတယ်။

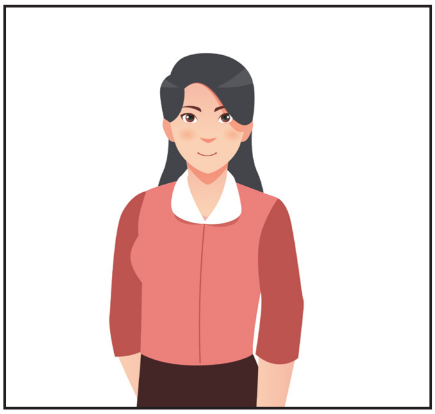
အထည်ချုပ်စက်ရုံမှာ အလုပ်လုပ်နေတဲ့ အလုပ်သမား ၃ ဦးရဲ့ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်တွေကို ကြည့်ရန် အောက်ဖော်ပြပါ ဇယားတွင် လေ့လာကြည့်ရှုပါ။

အလုပ်သမား ၁



အသက်အရွယ်နှင့်အသွင်အပြင်	= ၂၆ ၊ ရုပ်ရည် ကြည့်ကောင်း။
ထုတ်လုပ်နိုင်မှုအဆင့်	= တစ်လကို အင်္ကျီ အထည် ၁၈၀။
အလုပ်အရည်အသွေး	= အရည်အသွေးညံ့ ထုတ်လုပ်။
စရိုက်လက္ခဏာများ	= လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကို အပြစ်တင်။
စိတ်နေစိတ်ထား	= အမြဲ စိတ်မကြည်မသာဖြစ်။

အလုပ်သမား ၂



အသက်အရွယ်နှင့်အသွင်အပြင်	= ၂၄ ၊ သာမာန်ရုပ်ရည်သွင်ပြင်။
ထုတ်လုပ်နိုင်မှုအဆင့်	= တစ်လကို အင်္ကျီ အထည် ၉၀။
အလုပ်အရည်အသွေး	= အရည်အသွေးကောင်းကောင်း ထုတ်လုပ်။
စရိုက်လက္ခဏာများ	= လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့ ငြင်းခုံတယ်။
စိတ်နေစိတ်ထား	= အမြဲ စိတ်လက် ကြည်သာရှိ။

အလုပ်သမား ၃

အသက်အရွယ်နှင့်အသွင်အပြင်	= ၂၅ ၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား။
ထုတ်လုပ်နိုင်မှုအဆင့်	= တစ်လကို အင်္ကျီ အထည် ၁၂၀။
အလုပ်အရည်အသွေး	= သာမန်အရည်အသွေး ထုတ်လုပ်။
စရိုက်လက္ခဏာများ	= လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကို ကူညီပံ့ပိုးပေးတယ်။
စိတ်နေစိတ်ထား	= အခွင့်အရေးများအတွက် ကိုယ်စားပြု အရေးဆိုပေး။

ဒီလုပ်သားတွေထဲက ဘယ်လုပ်သားနဲ့ သင် အလုပ်လုပ်ချင်ပါသလဲ။ အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီမှာ အရည်အချင်းနဲ့ စရိုက်လက္ခဏာ အမျိုးမျိုး ရှိပါတယ်။ သင့်အနေနဲ့ တစ်ယောက်ယောက်ကို နှစ်သက်သော်လည်း ၎င်းတို့ရဲ့ စရိုက် လက္ခဏာအချို့ကို တော့ ကြိုက်မှာမဟုတ်ပါဘူး။ သင်က သူတို့ကို လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက် အနေနဲ့ သဘောကျနိုင်ပေမယ့် သင်က အလုပ်ရှင်ဆိုရင် သူတို့ကို အလုပ်ခန့်ဖို့ ကြိုက်မှာမဟုတ်ပါဘူး။

လုပ်သားကောင်း တစ်ယောက်က ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ရန် လိုအပ်ပြီး ကြီးကြပ်သူများ၊ အခြားသောလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ရန် လိုအပ်ပါတယ်။

အခြား ဘယ်လို စရိုက်လက္ခဏာတွေက အလုပ်သမားကောင်း ဟုတ်မဟုတ်ကို ခွဲခြားနိုင်သလဲ။

အောက်ပါ ဇယားကွက်ကို ကြည့်ပြီး အလုပ်သမားကောင်းနှင့် မကောင်းတဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ကို အမှန်ခြစ်ပြီး ဖြေဆိုပါ။ အဖြေမှန်များကို "နောက်ဆက်တွဲ အဖြေများ" တွင်ကြည့်ရှု နိုင်ပါသည်။

စရိုက်လက္ခဏာ	အလုပ်သမားကောင်း	မကောင်းတဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်
မကြာခဏ အလုပ်ပျက်ခြင်း။		
မှူတခြင်း၊ ယုံကြည်စိတ်ချရခြင်း။		
အများကို လေးစားခြင်း။		
ထုတ်လုပ်မှုရလဒ် ညံ့ဖျင်းခြင်း။		
သူတစ်ပါးကို အပြစ်တင်ခြင်း။		
အရည်အသွေးပြည့်မီသော ရလဒ်များကို ထုတ်ခြင်း။		
ရင်းနှီးနှစ်လိုဖွယ်မရှိခြင်း။		
လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကို သည်းခံခြင်း။		
အတူ အလုပ်တွဲလုပ်ရန် လွယ်ကူခြင်း။		
အလုပ်တာဝန်ကို မှူမှူတတ ယူခြင်း။		
ယဉ်ကျေးခြင်း၊ အကောင်းမြင်ခြင်း၊ ခင်မင်တတ်ခြင်း။		
အတင်းပြောခြင်း (သို့) စကားများခြင်း။		
လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို မလေးစားခြင်း။		

အနှစ်ချုပ်ပြောရရင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ကောင်း တစ်ယောက်ဟာ–

- ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ခြင်း။
- အကောင်းမြင်စိတ် ရှိခြင်း။
- အရည်အသွေး မြင့်မားသော ရလဒ်များကို ထုတ်ပေးခြင်း။
- ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေးကို ထိန်းသိမ်းနိုင်ခြင်း။

သင်ဟာ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ကောင်း တစ်ဦးဖြစ်ပြီး အရည်အချင်းကောင်းတွေ ရှိသော်လည်း အချို့သော လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတွေနဲ့ ကြုံတွေ့ရ နိုင်ပါတယ်။

အဖြစ်အများဆုံးသော ခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်း နှစ်မျိုးအကြောင်း လေ့လာရန်အောက်ပါ ဇယားကွက်ကို လေ့လာပါ။

ကျောပိုးအိတ်လွယ်ထားသော အမျိုးသမီး။ © Shutterstock

အပေါ်ယံ အသွင်အပြင်ကို အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း။

လူတစ်ယောက်၏ ပုံပန်းသဏ္ဍာန်က ၎င်း၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်နဲ့ မသက်ဆိုင်သော်ငြားလည်း ရုပ်ရည်အားဖြင့် ကြည့်ကောင်းပြီး ကျန်းမာသော လူများက သာမန်လူများထက်ပိုပြီး အားသာတတ်ကြတယ်။ ထိုကဲ့သို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို နေရာအနှံ့ အပြားတွင် တွေ့ရှိနိုင်ပြီး အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း (သို့) ရာထူးမြှင့်တင်ပေးခြင်းတို့အတွက် စဉ်းစားရာတွင် ခွဲခြားအကဲဖြတ်လေ့ ရှိကြတယ်။

အခြားအမျိုးသမီးတစ်ဦးကို အော်ငေါက်နေသော အမျိုးသမီးတစ်ဦး။ © Shutterstock

မွေးဖွားရာ လူမျိုးရင်း သို့မဟုတ် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှု အနေအထားများ အပေါ်မူတည်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း။

အခြားသော တွေ့မြင်နေကျ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများမှာ မွေးဖွားရာ လူမျိုးရင်း သို့မဟုတ် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှု အနေအထားများ အပေါ်မူတည်၍ ခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်း ဖြစ်တယ်။ အလုပ်ရှင်များနဲ့ အလုပ်သမားများဟာ ၎င်းတို့လူမျိုး အချင်းချင်းကိုသာ မျှဝေတတ်ကြပြီး အခြားသောလူမျိုး၊ ဘာသာကွဲနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဒုတိယတန်းစား အလုပ်များကိုသာ မျှဝေချင် တတ်ကြတယ်။ ဒီလို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုက ၎င်းလုပ်သားများအတွက် တိုးတက်နိုင်ဖို့ အခွင့်အလမ်းကို ကန့်သတ်စေပါတယ်။

အလုပ်နှင့် မိသားစုတာဝန် ဝတ္တရားများ။

မိသားစုတာဝန်တွေကို မျှတစွာ ခွဲဝေဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိခြင်းက အလုပ်စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် အခွင့်အလမ်းတွေကို ထိခိုက်စေနိုင်ပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းတွေ ပိုဖြစ်စေပါတယ်။

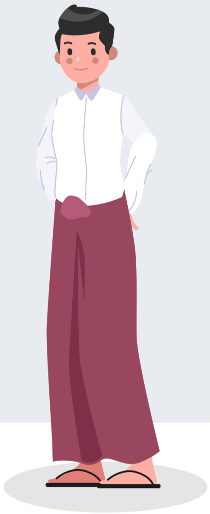
ကလေးနှစ်ယောက်ရှိတဲ့ ရဲလေးနဲ့ ဖွေးဖွေး တို့ ဇနီးမောင်နှံ နှစ်ယောက်ရဲ့ ဘဝကို လေ့လာကြည့်ပါ။ သူတို့တွေမှာ တူညီသောအလုပ်တစ်ခုရှိသော်လည်း မတူညီတဲ့ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်တွေ ရှိနေကြပါတယ်။

ဖွေးဖွေး၏ လုပ်ရိုး လုပ်စဥ်များ

နံနက် ၅ နာရီခွဲ - အိပ်ရာထ၊ ပြင်ဆင်
နံနက် ၆ နာရီခွဲ - ကလေးတွေကို အဆင်သင့်ပြင်ဆင်ပေး
နံနက် ၇ နာရီ - မနက်စာပြင်ဆင်
နံနက် ၇ နာရီခွဲ - မိသားစုနဲ့ နံနက်စာစား
နံနက် ၈ နာရီ - ကလေးတွေကို အဖွားအိမ်ကို လိုက်ပို့
နံနက် ၈ နာရီခွဲ - ရဲလေးနဲ့အတူ အလုပ်လုပ်ဖို့ စက်ရုံကို ဘတ်စ်ကားစီးသွား
ညနေ ၅ နာရီ - အလုပ်ပြီးရင် အဖွားအိမ်မှာ ကလေးတွေကို သွားခေါ်
ညနေ ၆ နာရီ - အိမ်အပြန်လမ်းမှာ လိုအပ်တာတွေဝယ်
ညနေ ၇ နာရီ - ညနေစာ ပြင်ဆင်
ည ၈ နာရီ - မိသားစုနဲ့ ညစာစား
ည ၉ နာရီ - ကလေးတွေကို သိပ်
ည ၉ နာရီခွဲ - အိမ်သန့်ရှင်းရေးလုပ်
ည ၁၀ နာရီ - အိပ်ရာဝင်

ရဲလေး၏ လုပ်ရိုးလုပ်စဥ်များ

နံနက် ၇ နာရီ - အိပ်ရာထ၊ ပြင်ဆင်
နံနက် ၇ နာရီခွဲ - မိသားစုနဲ့ နံနက်စာစား
နံနက် ၈ နာရီ - အိမ်နီးချင်းတွေနဲ့ စကားပြော
နံနက် ၈ နာရီခွဲ - ဖွေးဖွေးနဲ့အတူ အလုပ်လုပ်ဖို့ စက်ရုံကို ဘတ်စ်ကားစီးသွား
ညနေ ၅ နာရီ - အလုပ်ပြီးတဲ့နောက် အလုပ်က လုပ်ဖော်ကိုင်ဘက်တွေနဲ့ စကားစမြည်းပြော
ညနေ ၆ နာရီခွဲ - အိမ်ပြန်
ညနေ ၇ နာရီ - ကလေးတွေနဲ့ ကစား
ည ၈ နာရီ - မိသားစုနဲ့ ညစာစား
ည ၉ နာရီ - တီဗီကြည့်
ည ၉ နာရီခွဲ - သူငယ်ချင်းတွေနဲ့ အပြင်ထွက်
ည ၁၀ နာရီ - အိမ်ပြန် - အိပ်ရာဝင်



ဘယ်သူတွေရဲ့ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်က အလုပ်ဝန် ပိုနေပါသလဲ။

ဖွေးဖွေးဟာ တခြားအမျိုးသမီးတွေလို အလုပ်တွင် အပြည့်အဝ လုပ်ရတဲ့အပြင် အိမ်တွင်လည်း အပြည့်အဝလုပ်နေရတဲ့အတွက် 'ဝန်နှစ်ဆ' ကိုထမ်းဆောင်နေရပါတယ်။ ယောကျ်ားရော မိန်းမပါ ဝင်ငွေရှာနေကြရသော ယနေ့ခေတ်မှာ ထိုအယူအဆမှာ ခေတ်မီသင့်လျော်ခြင်း မရှိတော့ပေ။

အခုက ပြဿနာတစ်ခုရှိတယ်။ သူတို့ရဲ့ အဖွားက ဖျားနေတာကြောင့် ရဲလေးနဲ့ဖွေးဖွေးတို့ရဲ့ ကလေးတွေကို ကြည့်မပေးနိုင်တော့ပါဘူး။

ဖွေးဖွေးက အဖွားနဲ့ကလေးတွေကို ပြုစုရတာကြောင့် သူမရဲ့ အလုပ်ဝန်တွေက ရှုပ်နေလေ့ ရှိပါတယ်။ သူမဟာ ပင်ပန်းလွန်းတာကြောင့် အလုပ်မှာ အမှားအယွင်းတွေ အများကြီး လုပ်မိပါတယ်။ ကြီးကြပ်ရေးမှူးက ဖွေးဖွေးရဲ့ မိသားစု အခြေအနေကို သိပေမယ့် သူမအပေါ် ဒေါသထွက်ပြီး အလုပ်ဖြုတ်ခံရမည်ဟု ကြိမ်းမောင်းလေ့ရှိပါတယ်။

သူမဟာ ည သန်းခေါင်မှ အိပ်ရတယ်။ ရဲလေးကတော့ ည ၁၀ နာရီမှာ အိပ်တယ်။ ဖွေးဖွေးက အလုပ်ကထွက်ပြီး သူ့မိသားစုကို ဂရုစိုက်တာ အကောင်းဆုံးလို့ တွေးပေမယ့် သူမမိသားစုက သူမ၏ဝင်ငွေကို လိုအပ်နေပါသည်။

အောက်ပါမေးခွန်းများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။

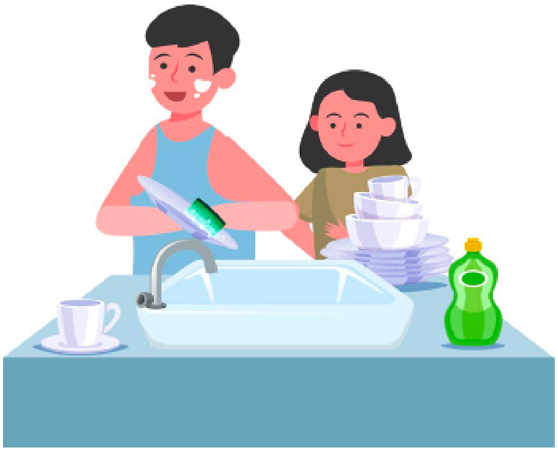
- သင်သာ ရဲလေးနေရာမှာဆိုရင် အိမ်မှုကိစ္စတွေကို ဝေမျှထမ်းဆောင်မှာလား။
- ဖွေးဖွေးရဲ့ ကြီးကြပ်ရေးမှူး တုံ့ပြန်မှုက သာတူညီမျှဖြစ်တယ်လို့ သင်ထင်ပါသလား။ ဘာကြောင့်လဲ။

အကောင်းဆုံးကတော့ ရဲလေး ဟာ သူမရဲ့ အလုပ်ဝန်ကို သက်သာစေဖို့ ဖွေးဖွေးနဲ့ ဝေမျှထမ်းဆောင်သင့်ပါတယ်။ ပြီးတော့ ဖွေးဖွေးရဲ့ ကြီးကြပ်ရေးမှူး တုန့်ပြန်မှုဟာ သာတူညီမျှမှု မရှိဘူး။ အမျိုးသမီးတွေဟာ ကလေးသူငယ်တွေ နဲ့ မှီခိုသူ သက်ကြီးရွယ်အိုတွေကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ရပြီး အိမ်မှာလည်း မိသားစု တာဝန်တွေကိုထမ်းဆောင်ရတာကြောင့် အလုပ်မှာ ခွဲခြားဆက်ဆံ ခံရလေ့ရှိပါတယ်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) မှ မိသားစုတာဝန်များပါသော အလုပ်သမားများ သဘောတူညီချက် (အမှတ် ၁၅၆)၊ ၁၉၈၁ တွင် အိမ်မှာရော လုပ်ငန်းခွင်မှာပါ ကွဲပြားတဲ့ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံတွေကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားပါတယ်။

- မိသားစု တာဝန်ခွဲဝေခြင်း၊ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသား လုပ်သားများအတွက် သာတူညီမျှဖြစ်သော တန်းတူအခွင့်အရေးများနှင့် သာတူညီမျှဖြစ်သော ဆက်ဆံရေးတို့ကို မြှင့်တင်ရမည်။
- အလုပ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမခံရအောင်နှင့် အလုပ်နှင့် မိသားစု တာဝန်များအကြား ပဋိပက္ခ မဖြစ်ရအောင် နိုင်ငံတော် မူဝါဒတစ်ရပ် ဖော်ထုတ်ရမည်။
- ရပ်ရွာစီမံကိန်းများနှင့်ကလေးနှင့်မိသားစုများအတွက် ဝန်ဆောင်မှုနှင့် ပံ့ပိုးမှုများကဲ့သို့ ရပ်ရွာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု စီမံကိန်းများတွင် သင့်တော်သော အစီအမံများကို ထည့်သွင်းရန် တွန်းအားပေးမည်။
- မိသားစု တာဝန်ဝတ္တရားများသည် လူတစ်ဦး အလုပ်ပြုတ်လောက်အောင် ခိုင်မာသည့် အကြောင်းအရင်း မဟုတ်ဟု ဖော်ပြထားသည်။

နိုင်ငံအများအပြားတွင် မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားရှိသော လုပ်သားများကို ဥပဒေဖြင့် ကာကွယ်ပေးထားခြင်းမျိုး သိပ်မရှိပါ။ ဒါပေမယ့် မိသားစုများနှင့် အလုပ်ရှင်များအကြား မိသားစုတာဝန်ရှိသော လုပ်သားများ အတွက် အစီအမံများထားရှိပေးရန် တောင်းဆိုခွင့်နှင့် ညှိနှိုင်းခွင့်မရှိဟု မဆိုလိုပါ။



မိသားစု တာဝန်ဝတ္တရားများကို သာတူညီမျှ မျှဝေခြင်းဟူသော စိတ်သဘောထားများ ပြောင်းလဲလာစေရန် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသောအစီအမံများ-

- မိသားစု တာဝန်များကို သာတူညီမျှ ထမ်းဆောင်ရန် မိမိ မိသားစု အတွင်းတွင် ညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးခြင်း။
- မိသားစု တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ခြင်းနှင့် မိသားစုကို စောင့်ရှောက်ခြင်း တို့ကို လူတိုင်းသာတူညီမျှ ခွဲဝေဆောင်ရွက်ရမည်ဟု ယောကျ်ားလေး များနှင့် မိန်းကလေးများကို ငယ်ရွယ်စဉ်ကပင် သင်ကြား ပေးထားခြင်း။

ကလေးများနှင့် သက်ကြီး ရွယ်အိုများကို စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီး နှစ်ဦးစလုံးအတွက် သဘောထား ပျော့ပျောင်းသော အလုပ်အကိုင် အစီအမံများ ထားရှိပေးရန် သင့်အလုပ်ရှင်အား တောင်းဆိုနိုင်ပါတယ်။

မိသားစုနှင့် အဆင်ပြေသော လုပ်ငန်းခွင်များကို ဖန်တီးပေးထားသော အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများသည် ပိုမိုစိတ်အားထက်သန်ကြပြီး ကုန်ထုတ်စွမ်းအား မြင့်မားသောကြောင့် အများနှင့် ပိုမိုပြိုင်ဆိုင်နိုင်မည် ဖြစ်တယ်။

လေ့လာမှုမှတ်တိုင်

စိုးမြတ်နဲ့ ကျော်သူတို့ဟာ အချိန်ပြည့် အလုပ်လုပ်သူများ ဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့ မကြာသေးမီက အိမ်သစ်ကို ပြောင်းလာပြီး သူတို့ရဲ့ အိမ်မှုကိစ္စများ ခွဲဝေ လုပ်ကိုင်ဖို့ လိုအပ်နေပါတယ်။

အောက်ဖော်ပြပါ ရွေးချယ်စရာများထဲက ဘယ်လိုရွေးချယ်မှုတွေကို စိုးမြတ်နှင့်ကျော်သူတို့လက်ခံ သင့်သလဲ။

အောက်ဖော်ပြပါ အချက်များထဲက အဖြေတစ်ခုကို ရွေးချယ်ပါ။ အဖြေမှန်များကို “နောက်ဆက်တွဲ အဖြေများ” တွင်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

- ☐ က — စိုးမြတ်က သူဟာ အလုပ်မှာ နာရီ တော်တော်ကြာအောင် အလုပ်လုပ် ရတာကြောင့် ကျော်သူကို အိမ်မှုကိစ္စတွေ အားလုံးလုပ်ဖို့ မျှော်လင့်နေပါတယ်။
- ☐ ခ — စိုးမြတ်နှင့် ကျော်သူတို့ဟာ အိမ်မှုကိစ္စတွေကို အညီအမျှခွဲဝေပြီး ထမင်းချက် သန့်ရှင်းရေးလုပ်ရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်တယ်။
- ☐ ဂ — ကျော်သူက အလုပ်ပြီးလို့ အိမ်ကို ပင်ပင်ပန်းပန်း ပြန်ရောက်လာတဲ့အခါ အိမ်မှုကိစ္စတွေ အားလုံးကို စိုးမြတ် လုပ်ပေးဖို့ မျှော်လင့်တယ်။

လုပ်ငန်းခွင်မှာ သင့်အတွက် အာမခံထားတဲ့ အခြေခံ အခွင့်အရေး တစ်ချို့ကို စာရင်းပြုစုနိုင်ပါသလား။

သင်ခန်းစာ ၄/၇

အလုပ်တွင်ရှိသော အခွင့်အရေးများနှင့် အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့်ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေခြင်း

ILO သည် နိုင်ငံတိုင်းတွင် လေးစားလိုက်နာရမည့် အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူငါးချက်နှင့် အခွင့်အရေးများကို ဖော်ပြထားသည်။

အခြေခံမူငါးချက် နှင့် အခွင့်အရေးများအကြောင်း လေ့လာရန် အောက်ပါဇယားကွက်ကို လေ့လာပါ။

အဖွဲ့အစည်းတွင် လွတ်လပ်စွာ ပါဝင်ခွင့်နှင့် ဖွဲ့စည်းခွင့် "ရှိရမည်"။

ဒီအခွင့်အရေးက အခုလို ဖော်ပြထားပါတယ်။

- အလုပ်သမားများနဲ့ အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့၏ အကျိုးစီးပွားကို ကာကွယ်ရန်နှင့် မြှင့်တင်ရန်အတွက် ရွေးချယ်ထားသော အဖွဲ့အစည်းများကို တည်ထောင်ခွင့်နှင့် ပူးပေါင်းပိုင်ခွင့်ရှိရမည်။ အိုင်အယ်လ်အို၏ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စည်းရုံးခွင့် သဘောတူညီချက် (အမှတ် ၈၇)၊ ၁၉၄၈ ခုနှစ် ကို ကြည့်ပါ။
- လွတ်လပ်စွာ စည်းရုံးခွင့် နှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုညှိနှိုင်းမှုကို မြှင့်တင်ရန် လက်တွေ့ လုပ်ဆောင်နေသော လုပ်သားများအား အကာအကွယ် ပေးရမည်။ ILO ၏ စည်းရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းပိုင်ခွင့် အမှတ် (၉၈)၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် ခုနှစ်ကိုကြည့်ပါ။

အစေခံခိုင်းစေမှု "မရှိစေရ"။

ဒီ အခွင့်အရေးက အခုလိုဖော်ပြထားပါတယ်။

- ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် အတင်းအကြပ်လုပ်အားပေးခြင်းအား တားမြစ်ထားသည်။ ILO ၏ အတင်းအဓမ္မ အလုပ်သမား ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၂၉)၊ ၁၉၇၃ ခုနှစ်၊ ILO ၏ အဓမ္မလုပ်အား ဖျက်သိမ်းရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၀၅)၊ ၁၉၅၇ ခုနှစ် မှ ကိုးကားခြင်း။

ကလေးအလုပ်သမား "မရှိစေရ"၊ ပညာသင်ခွင့် "ရှိရမည်"။

ဒီ အခွင့်အရေးက အခုလိုဖော်ပြထားပါတယ်။

- အသက် ၁၄ နှစ်အောက်ငယ်သော မည်သူမျှ အလုပ်လုပ်ခွင့်မရှိ။ အနိမ့်ဆုံးအသက် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၃၈)၊ ၁၉၇၃ ခုနှစ် မှ ကိုးကားခြင်း။
- ကျွန်ပြုမှု၊ အဓမ္မစေခိုင်းမှု၊ ပြည့်တန်ဆာ၊ ညစ်ညမ်းရုပ်ပုံစာပေ သို့မဟုတ် ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းရေး သို့မဟုတ် ကိုယ်ကျင့်တရားများကို ထိခိုက်စေမည့် အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေခြင်း အားလုံးကို ဦးစားပေးအဖြစ် ဖယ်ထုတ်ရမည်ဖြစ်သည်။အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့်ကလေးသူငယ်များကို ခိုင်းစေခြင်း ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၂)၊ ၁၉၉၉ ခုနှစ် မှ ကိုးကားခြင်း။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှု “မရှိစေရ”၊ သာတူညီမျှမှု “ရှိရမည်”။

ဒီအခွင့်အရေးက အခုလို ဖော်ပြထားပါတယ်။

- အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများသည် လိင်ကိုအခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမရှိဘဲ တန်းတူညီမျှသော လုပ်ခလစာနှင့် အခြားသော ထောက်ပံ့ကြေးများကို တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေး ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ တန်းတူညီမျှသော လုပ်ခလာစာ နှင့် အခြားသောထောက်ပံ့ကြေးများကို ရပိုင်ခွင့် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၀၀)၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ် မှ ကိုးကားခြင်း။
- အလုပ်သမားများအားလုံးသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ ကျားမ၊ ဘာသာ၊ နိုင်ငံရေးအယူအဆ၊ မျိုးရိုး(သို့) မွေးဖွားရာဒေသစသည်ဖြင့် ခွဲခြားမှုမရှိစေရဘဲ သာတူညီမျှ အခွင့်အရေးရရှိခွင့်၊ ဆက်ဆံခံရခွင့်များကို ရရှိခွင့်ရှိသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း (အလုပ်ခန့်ထားရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်) ဆိုင်ရာ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၁၁)၊ ၁၉၅၈ ခုနှစ် မှ ကိုးကားခြင်း။

လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး "ရှိရမည်"။

ဒီ အခွင့်အရေးက အခုလိုဖော်ပြထားပါတယ်။

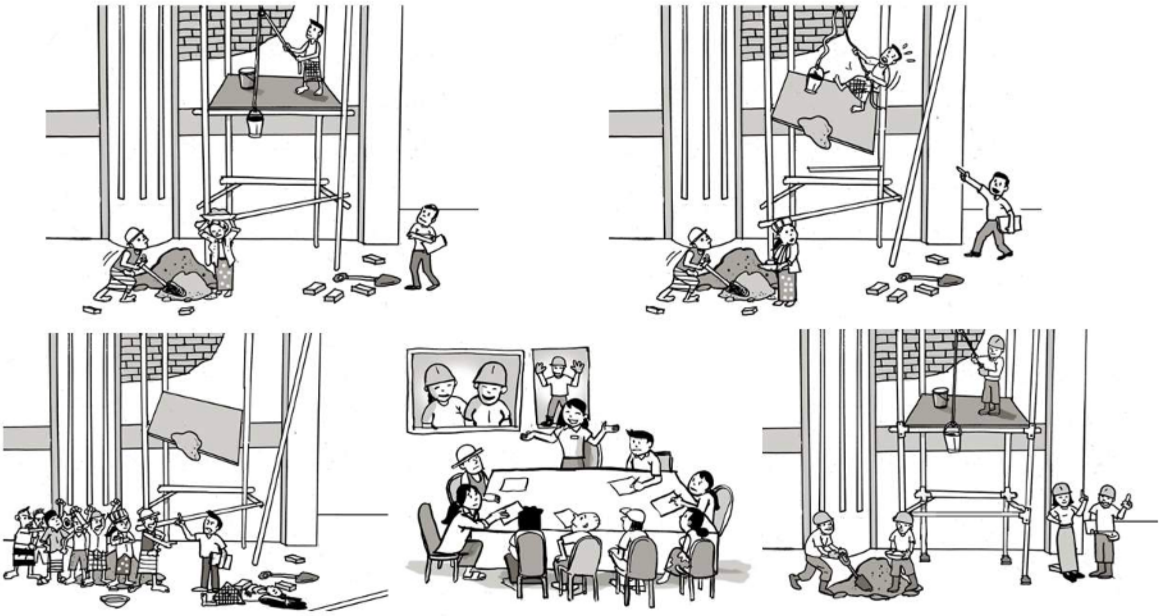
- အလုပ်သမားအားလုံး လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာသော ပတ်ဝန်းကျင်ရှိရမည်။
- ILO လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၅၅)၊ ၁၉၈၁ နှင့် ILO လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၈၇)၊၂၀၀၆။

ဤအခြေခံမူများနှင့် ရပိုင်ခွင့်များသည် နိုင်ငံတိုင်း၊ ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြဒေသရှိ အလုပ်သမားများအားလုံး၊ အခကြေးငွေနှင့် အခကြေးငွေမရသော အလုပ်များနှင့် တရားဝင်နှင့် တရားဝင်မဟုတ်သော စီးပွားရေးများတွင် အကျုံးဝင်ပါသည်။ ဤအရာများကို အခြေခံမူများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခွင့်အရေးများဟု ခေါ်သည်။

အပြင်တွင် စုဝေးထိုင်နေကြသောလူတစ်စု။ © Shutterstock

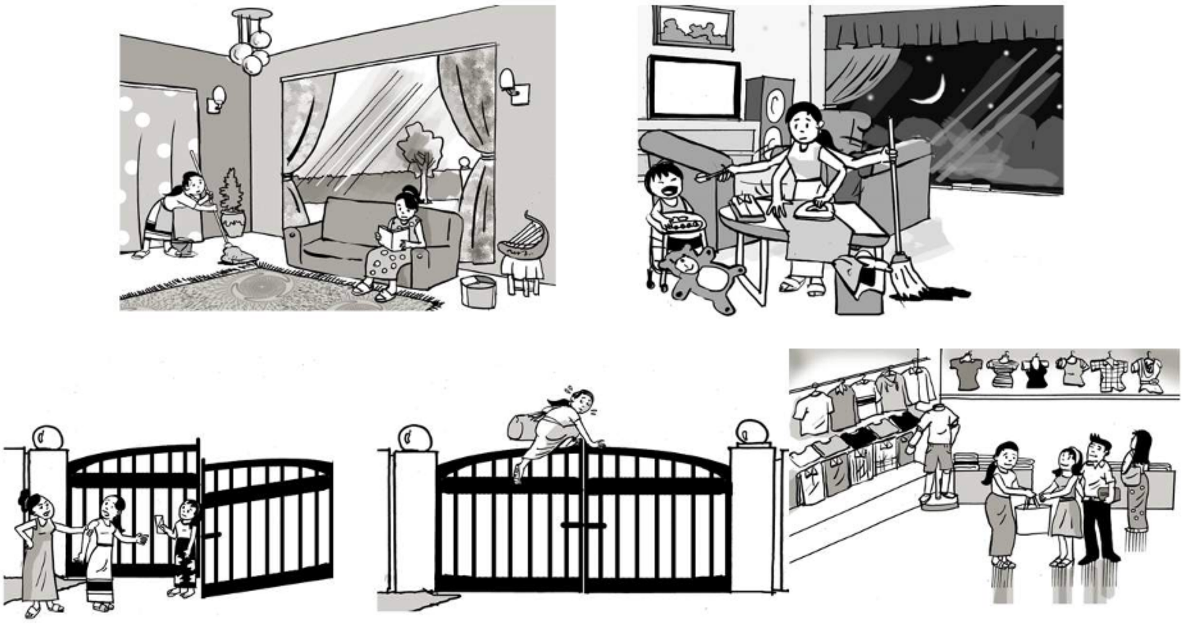
အတူတကွ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းက လိမ္မာပါးနပ်သော လုပ်ရပ်တစ်ခုဖြစ်သောကြောင့် အလုပ်တွင် စည်းရုံးရေးသည် အရေးကြီးပါသည်။ ၎င်းက ယေဘုယျအားဖြင့် လူတို့ကို ပိုမိုစွမ်းအားထက်မြက်လာစေတယ် – ညှိနှိုင်းမှုအာဏာ၊ ဈေးငွေများကို ရည်ရွယ်ချက်အမျိုးမျိုးအတွက် အာမခံနိုင်စေခြင်းနှင့် အသိပညာများ ပိုမိုတိုးပွားလာစေပါတယ်။

အထက်ပါအကြောင်းအရာနှင့် အခြားသောအခြေခံမူများနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ပိုမိုနားလည်ရန်၊ အောက်ပါအခြေအနေများကို ကြည့်ပါ။



ဆောက်လုပ်ရေး အလုပ်သမားတစ်ဦး အမြင့်ကနေ ပြုတ်ကျတယ်။ ဒါကြောင့် အခြားအလုပ်သမားတွေက သူတို့အတွက် လုပ်ငန်းခွင် အကာအကွယ်ပေးရေးနဲ့ ဘေးကင်းရေးအစီအစဉ်တွေကို တောင်းဆိုကြတယ်။ ထိုအစီအစဉ်များကို မချမှတ်မချင်း အလုပ်လုပ်ဖို့ ငြင်းဆိုကြတယ်။

အလုပ်သမားများနဲ့ အလုပ်ရှင်တွေဟာ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းရေး အစီအမံတွေကို အောင်မြင်စွာ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးကြပါတယ်၊ အလုပ်သမားတွေက ပိုမို ကောင်းမွန်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံမှုဖြင့် အလုပ်ပြန်ဆင်းကြပါတယ်။

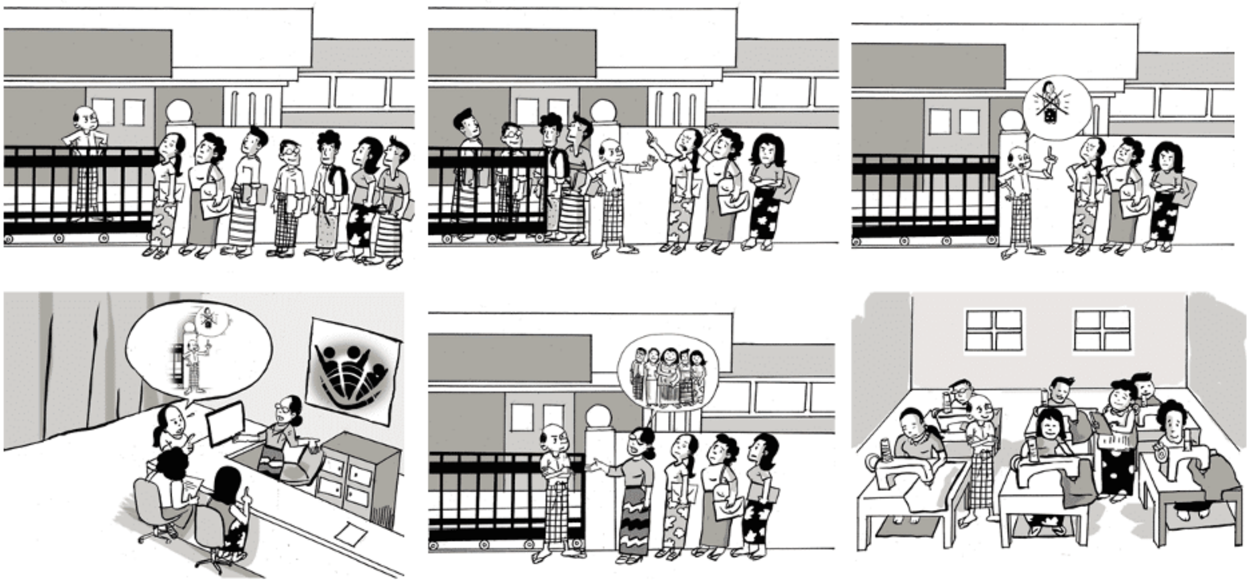


စိုး ဟာ ညဥ့်နက်တဲ့အထိ နာရီပေါင်းများစွာ အလုပ်လုပ်ရတဲ့ အိမ်အကူတစ်ယောက်ဖြစ်ပါတယ်။ အလုပ်ရှင်က သူမကို သူငယ်ချင်းတွေနဲ့ စကားပြောခွင့်၊ အပြင်ထွက်ခွင့် မပြုပါဘူး။

စိုးက အလုပ်မှထွက်ပြီး တစ်ခြား ဆိုင်တစ်ဆိုင်မှာ အလုပ် လုပ်နေပါတယ်။ သူမရဲ့ ဆန္ဒအတိုင်း သူလုပ်ချင်တဲ့ အလုပ်ကို လုပ်ရတာကို ပိုပြီးပျော်တယ်ဆိုတာ သိပါတယ်။

အသက် ၁၅ နှစ်အရွယ် ချောဟာ မိဘတွေနဲ့ဝေးပြီး ဆိုးရွားတဲ့ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေတွေရှိတဲ့ ငါးဒိုင် အလုပ်မှာ ဖိအားပေးခံရပြီး နာရီပေါင်းများစွာ အလုပ်လုပ်နေရပါတယ်။

ချောက သူမရဲ့ အလုပ်ရှင်အကြောင်း ကို လူမှုရေးရာ ဝန်ထမ်းတွေထံကို တိုင်ကြားတဲ့အခါ အလုပ်ရှင်ကို ကလေးအလုပ်သမား ဥပဒေချိုးဖောက်မှုနဲ့ ဖမ်းဆီးလိုက်ပါတယ်။ ချောက မိသားစုဆီပြန်ပြီး ကျောင်းပြန်တက်တယ်။



အမျိုးသားတစ်စုနဲ့ အမျိုးသမီး တစ်စုက စက်ရုံအပြင်ဘက်မှာ အလုပ်လျှောက်ဖို့ စောင့်နေကြပါတယ်။ စက်ရုံပိုင်ရှင်က အမျိုးသမီးတွေဟာ ကိုယ်ဝန်ရပြီး အလုပ်ထွက်နိုင်တာကြောင့် အမျိုးသမီးတွေကို အလုပ်မခန့်ဘူးလို့ ပြောပါတယ်။

အမျိုးသမီးတွေက အလုပ်သမား သမဂ္ဂဆီကို သွားပြီး အကူအညီတောင်းတဲ့အခါ အလုပ်သမား သမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်က စက်ရုံပိုင်ရှင်နဲ့ ဆွေးနွေးပြီး အမျိုးသမီးတွေကို အမျိုးသားတွေနဲ့ တန်းတူ သာတူညီမျှ ဆက်ဆံပေးဖို့ တောင်းဆိုပါတယ်။ အခုတော့ အမျိုးသမီးတွေဟာ စက်ရုံမှာ အမျိုးသားတွေနဲ့ အတူတူ အလုပ်လုပ်နေကြပါပြီ။

စည်းရုံးခွင့်

အလုပ်သမားများကို စည်းရုံးရာတွင် အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နိုင်သည့် ကွဲပြားသော လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ ရှိပါသည်။

မတူညီတဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်တွေနဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေရဲ့ အခန်းကဏ္ဍများကို ကြည့်ရှုရန် အောက်ပါဇယားကွက်ကို ကြည့်ပါ။

အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲမှ လူတစ်စု၊ မြန်မာ။ © Marcel Crozet/အိုင်အယ်လ်အို

စုပေါင်းအရေးဆိုညှိနှိုင်းခြင်း

စုပေါင်းအရေးဆိုညှိနှိုင်းခြင်းဆိုတာ အောက်ပါအတိုင်း လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။

- အလုပ်သမားတွေအားလုံးကို သူတို့ရဲ့ သမဂ္ဂတွေက တစ်ဆင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင် သတ်မှတ်ချက်များကို ဆုံးဖြတ်ရန် အလုပ်ရှင်များနဲ့ စာချုပ်စာတမ်းများ ညှိနှိုင်းရန် ခွင့်ပြုပေးတယ်။
- လုပ်ခ၊ အလုပ်ချိန်၊ သင်တန်း၊ သာတူညီမျှ ဆက်ဆံမှုရှိရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ကဲ့သို့သော ပုံမှန်ကိစ္စရပ်များကို ဆွေးနွေးပါ။
- မညီမျှမှုကို လျှော့ချပြီး အလုပ်သမားအကာအကွယ်ပေးသော သဟဇာတရှိတဲ့ ဖြစ်ထွန်းသော လုပ်ငန်းခွင်များ ဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်ပါ။

အလုပ်လုပ်နေသော လူတစ်စု။ © Shutterstock

အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ

အလုပ်သမားသမဂ္ဂတွေဟာ ဒီအရာတွေကို ကူညီပေးနိုင်ပါတယ်။

- အလုပ်သမားများကိုယ်စား အလုပ်ရှင်များနှင့် ညှိနှိုင်းပေးတယ်။
- ဖိအားပေးသည့်အဖွဲ့အနေဖြင့် ရပ်တည်ဆောင်ရွက်ပြီး သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ဦးစီးဌာနများကို အမှုဖွင့် တိုင်တန်းနိုင်တယ်။
- လုပ်သားများအားလုံးအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ငွေပေးချေမှု၊ အလုပ်ခွင်အခြေအနေ၊ အမျိုးသမီးများအတွက် မိခင်အခွင့်အရေးနှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ၊ ကလေးစောင့်ရှောက်မှု အတွက်လိုအပ်သည့် အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများကို ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုပေးတယ်။
- ပညာရေး၊ သင်တန်းများ နှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေးများကို ပံ့ပိုးပေးတယ်။
- လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ကိုမြှင့်တင်ပေးတယ်။

ဆွေးနွေးနေသော လူတစ်စု၊ မြန်မာ။ ©Marcel Crozet/အိုင်အယ်လ်အို

ငွေစုငွေချေး သမဝါယမ အဖွဲ့များ

ဒီအဖွဲ့တွေက ဒီအရာတွေကို ကူညီပေးနိုင်ပါတယ်။

- ကုန်စည် ပစ္စည်းများကို တစ်သီးပုဂ္ဂလ ရောင်းချခြင်းထက် သမဝါယမများမှတဆင့် ရောင်းချခြင်းက အမြတ်အစွန်း ပိုမိုရရှိစေတယ်။
- ကုန်ကြမ်း သို့မဟုတ် ပစ္စည်းတွေကို သက်သာတဲ့ ဈေးနဲ့ အစုလိုက်ဝယ်ယူပါ။

အိမ်အကူ အလုပ်သမားများအတွက် သင့်လျော် ကောင်းမွန်သောအလုပ်။

အိမ်အကူအလုပ်သည် ကမ္ဘာပေါ်တွင် ရှေးအကျဆုံး အလုပ်အကိုင်တစ်ခု ဖြစ်သော်လည်း ၎င်းမှာ အခြေနိမ့်သော အလုပ်အကိုင်တစ်ခု ဖြစ်တယ်။ ယေဘူယျအားဖြင့် ဒီအလုပ်ကို ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်းမရှိတဲ့ အမျိုးသမီးတွေနဲ့ မိန်းကလေးတွေရဲ့ အလုပ်လို့ သတ်မှတ်ကြပြီး အိမ်အကူ အလုပ်လုပ်သူတွေကို လေးစားမှုမရှိ ဆက်ဆံခံရပြီး လုပ်ခ လစာလည်း နည်းပါးပါတယ်။ အိမ်အကူအလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် ပါဝင်နိုင်မှု မရှိသလောက်နည်းပါးပြီး အိမ်အကူ အလုပ်ရှင်များအတွက် အလုပ်ရှင်အသင်း/အဖွဲ့အစည်းများ မရှိသလောက်နည်းပါးပြီး သူတို့အလုပ်ရှင်တွေနဲ့ သဘောတူညီမှုတွေကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ဖို့ ခက်ခဲစေပါတယ်။

မုန့်လုပ်နေသော အမျိုးသမီး၊ မြန်မာ ။ ©Marcel Crozet/အိုင်အယ်လ်အို

အိမ်အကူအလုပ်ကို ဆင်းရဲသော မိသားစုများအတွက် ထွက်ပေါက်တစ်ခု အဖြစ် ရှုမြင်တတ်ကြပြီး အလုပ်ရှင်များကို ၎င်းတို့ အိမ်အကူများကို "မိသားစု" ကဲ့သို့ ဆက်ဆံခြင်းကြောင့် ထောက်ပံ့ပေးသူများအဖြစ် ရှုမြင်ကြသည်။ ၎င်းသည် တခါတရံတွင် မှန်ကန်သော်လည်း အများအားဖြင့် တကယ့်အမှန်တရားနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိပေ။

အိမ်အကူအလုပ်နဲ့ ပတ်သက်တဲ့ စိတ်ကူးယဥ်မှုတွေ ရှိကြပါတယ်။ ဒီစိတ်ကူးယဥ်မှုတွေကို ကြားဖူးခြင်း ရှိမရှိ သိနိုင်ရန် အောက်ပါဇယားကွက်တွင်ကြည့်ရှုပါ။ စိတ်ကူးယဥ်မှု နဲ့ တကယ့်လက်တွေ့ကို နှိုင်းယှဉ်ရန် အောက်ပါ ဇယားကွက်ကို လေ့လာပါ။

စိတ်ကူးယဥ်မှု	လက်တွေ့
အိမ်အကူအလုပ်ဆိုသည်မှာ ကျွမ်းကျင်မှု မလိုအပ်သောကြောင့် ကလေးများအတွက် အကောင်းဆုံး အလုပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။	အိမ်အကူ အလုပ်ဆိုသည်မှာ ပေ့ါပါးသော အလုပ်မဟုတ်ပေ အလုပ်အချိန်မှာ အများအားဖြင့်လည်း အလွန်ရှည်သည်။ ချက်ပြုတ်ခြင်း၊ ကလေးထိန်းခြင်းနှင့် အိမ်သုံးဓာတုပစ္စည်းများ၊ ကိရိယာများ သို့မဟုတ် စက်ကိရိယာများဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းကဲ့သို့သော အလုပ်များအတွက်လည်း ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အသိပညာ လိုအပ်ပါသည်။
စိတ်ကူးယဥ်မှု	**လက်တွေ့**
အိမ်အကူအလုပ်ဟာ မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ပိုသင့်တော်ပါတယ်။	အိမ်အကူအလုပ် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုသည် အမျိုးသမီးများ သို့မဟုတ် အမျိုးသားများတွင် သဘာဝအလျောက် မရှိနိုင်ပါ။ မိန်းကလေးများနှင့် ယောကျ်ားလေးများသည် ထိုကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်းများကို အိမ်ရှိမိဘများ သို့မဟုတ် အခြား အိမ်အကူများထံမှ သင်ယူကြရပါတယ်။ မိန်းကလေးများနဲ့ အမျိုးသမီးအများစုမှာ အိမ်အကူ အလုပ်ကို လုပ်ကိုင်ကြသူများဖြစ်သော်လည်း ယောကျ်ားလေးများမှာ ချက်ပြုတ်ခြင်းနဲ့ သန့်ရှင်းရေးအလုပ်များကို လုပ်လေ့ရှိကြပြီး အမျိုးသားအများစုမှာ ဥယျာဉ်မှူး၊ ကားမောင်းသူ သို့မဟုတ် လုံခြုံရေးအစောင့်များဖြစ်ကြပါတယ်။

စိတ်ကူးယဉ်မှု အိမ်အကူ လုပ်သူများကို အလုပ်ရှင်များက မိသားစုဝင်များအဖြစ် သဘောထားကြပါတယ်။	**လက်တွေ့** အလုပ်ရှင် တော်တော်များများက ကြင်နာတတ်ပေမယ့် အလုပ်ရှင်အားလုံးတော့ မကောင်းကြပါဘူး။ အချို့သော အလုပ်ရှင်တွေက အိမ်အကူ အလုပ်သမားတွေကို ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ကြပြီး ကလေးအိမ်အကူအများစုမှာ ခေါင်းပုံဖြတ်မှု ဒဏ်ကို ခံကြရသူများဖြစ်ပါတယ်။
စိတ်ကူးယဉ်မှု ကလေးသူငယ်များအတွက် အိမ်အကူအလုပ်သည် အလုပ်ရှင်မှ ငွေပေးသဖြင့် သူတို့အတွက် အဆင်ပြေ ကောင်းမွန်ပါတယ်။	**လက်တွေ့** ကလေးသူငယ် အိမ်အကူများနဲ့ အရွယ်ရောက်အိမ်အကူများမှာ သူတို့အလုပ်အတွက် အခကြေးငွေ မရရှိကြပေ။ လစာရသူများမှာလည်း လုပ်ခလစာ အလွန်နည်းပါတယ်။
စိတ်ကူးယဉ်မှု အိမ်အကူအလုပ်သည် ကလေးတစ်ယောက်အတွက် အရွယ်ရောက်လာသည့်အခါ မိသားစုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘဝကို အကောင်းဆုံး ပြင်ဆင်ပေးပါတယ်။	**လက်တွေ့** ကလေးသူငယ်များကို မိသားစုနှင့်လူမှုအသိုက်အဝန်း၊ ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးတို့မှ တစ်ဆင့် သူတို့ အရွယ်ရောက်လာဖို့၊ မိသားစုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘဝကို ရရှိဖို့ ပျိုးထောင်သင့်တယ်။
စိတ်ကူးယဉ်မှု အိမ်အကူအလုပ်သည် အရာရောက်သော အလုပ်မဟုတ်ဘဲ အိမ်အကူလုပ်သားများသည်လည်း အရာရောက်သော လုပ်သားများ မဟုတ်ကြပေ။	**လက်တွေ့** အိမ်အကူအလုပ်သည် အလုပ်ပေးလိုသူများပြားသော အလုပ်တစ်ခု ဖြစ်တယ်။ အကယ်၍ အိမ်အကူလုပ်သားများကို အလေးထားဆက်ဆံပြီး သင့်လျော် ကောင်းမွန်သော အလုပ်နှင့်အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများကို ပေးပါက ထိုအလုပ်သည် လူကြီးလုပ်သား အများအပြားကို ကျေနပ် နှစ်သိမ့်မှု ပေးနိုင်သော ဖြစ်ထွန်းသည့်အလုပ်တစ်ခု ဖြစ်လာနိုင်တယ်။

အဲတာကြောင့် အိမ်အကူတွေအတွက် အဆင်ပြေ သင့်တော်တဲ့အလုပ်က ဘာလို့ သင် ထင်ပါသလဲ။

ကော်ဖီဆိုင်တွင်အလုပ်လုပ်နေသော အမျိုးသမီး။ © Shutterstock

အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် "သင့်လျော်သောအလုပ်" ဟူသော အခြေအနေများကို ရည်ညွှန်းသည့် အခြေအနေများမှာ

- အိမ်အကူအလုပ်သမားအားလုံးရဲ့ လူ့အခွင့်အရေးနဲ့ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးတွေကို လေးစားလိုက်နာပါ။
- အိမ်အကူအလုပ်တွင် အလုပ်အကိုင်အတွက် အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ်ရှိပြီး ကလေးအိမ်အကူ လုပ်သားများသည် ကျောင်းပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေးသင်တန်းများ လုံလောက်စွာရရှိရန် အခွင့်အလမ်းများပေးထားပါတယ်။
- အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ခေါင်းပုံဖြတ်မှု၊ နှောင့်ယှက်စော်ကားမှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများကို အကာအကွယ်ပေးထားသည်။
- သင့်လျော်တဲ့ အလုပ်ချိန်၊ လုပ်ခ၊ နေရာထိုင်ခင်း၊ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုရှိသော အလုပ်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးကဲ့သို့ သာတူညီမျှမှု ရှိသော စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များ ရှိပါသည်။

အသက် ၁၈ နှစ်အောက်ကလေးသည် အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ရန် သဘောတူလျှင်ပင် ၎င်းသည် ကလေးအခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်ပြီး အဆိုးရွားဆုံးသော ကလေးအလုပ်သမားပုံစံအဖြစ် မှတ်ယူလို့ရကြောင်းကို သတိရပါ။သက် ၁၈ နှစ်အောက်ကလေးသည် အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ရန် သဘောတူလျှင်ပင် ၎င်းသည် ကလေးအခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်ပြီး အဆိုးရွားဆုံးသော ကလေးအလုပ်သမားပုံစံအဖြစ် မှတ်ယူလို့ရကြောင်းကို သတိရပါ။

ဆေးပေါ့လိပ်စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်နေသော ကောင်မလေး၊ မြန်မာ။ © Shutterstock

လေ့လာမှုမှတ်တိုင်

ခင်ဝင့်က ဆောက်လုပ်ရေးကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာ အလုပ်လုပ်နေပြီး သူမနဲ့ အလုပ်အတူလုပ်တဲ့ ယောက်ျားလေး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေထက် လစာနည်းတယ်ဆိုတာကို မကြာသေးမီက သိလိုက်တယ်။ ဒါကို သူမက သူဌေးကို မေးတဲ့အခါ သူဌေးက အော်ဟစ်ပြီး သူမကို ထွက်သွားဖို့ ပြောတယ်။

ဒီပြဿနာကို ဖြေရှင်းဖို့ ခင်ဝင့် ဘာလုပ်သင့်လဲ။

အောက်ဖော်ပြပါအချက်များထဲက အဖြေတစ်ခုကိုရွေးချယ်ပါ။ အဖြေမှန်များကို "နောက်ဆက်တွဲ အဖြေများ" တွင်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

- ☐ က — သူမအနေနဲ့ ဒါကို လက်ခံပြီး သူမရဲ့လစာကို မမေးဘဲ အလုပ် ဆက်လုပ်သင့်တယ်။
- ☐ ခ — သူမအနေနဲ့ အလုပ်သမားသမဂ္ဂကို ဆက်သွယ်သင့်တယ်။
- ☐ ဂ — သူမအနေနဲ့ အမျိုးသမီးနဲ့ အမျိုးသားများကို တန်းတူညီမျှ လစာပေးတဲ့ အခြားကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာ အလုပ်ရှာသင့်တယ်။
- ☐ ဃ — သူမအနေနဲ့ သူဌေးရဲ့ တုန့်ပြန်မှုကို ငြင်းဆိုပြီး ၎င်းကို လစာအညီအမျှပေးဖို့ ထပ်မံ တောင်းဆိုသင့်တယ်။

နေထိုင်မကောင်းဖြစ်နေတဲ့ အလုပ်သမားတွေကို ကျန်းမာပြီး ဘေးကင်းလုံခြုံတဲ့ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေတွေ ဖန်တီးပေးသင့်တယ်လို့ သင်ထင်ပါသလား။

သင်ခန်းစာ ၅/၇

▶ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေး။

အလုပ်သမားတွေဟာ ကျားမ နှင့် အသက်အရွယ် မခွဲခြားဘဲ အခြေခံ အခွင့်အရေးတွေ ရှိရပါမယ်။ ၎င်းတို့တွင် –

- အမျိုးသမီးများအတွက် ကိုယ်ဝန်ဆောင် မိခင်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး။
- လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး။
- HIV/AIDS နှင့် နေထိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားများနှင့် မိသားစုများကို သာတူညီမျှ ဆက်ဆံခြင်း။

ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး။

ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးကို ပွေ့ဖက်ထားသောအမျိုးသား။ © Shutterstock

နိုင်ငံအများစုတွင် ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်းထားကြသည်။ ILO ၏ ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၈၃) သည် အလုပ်လုပ်သော အမျိုးသမီးအားလုံး အကျုံးဝင်သည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင် သို့မဟုတ် နို့တိုက်နေသော အမျိုးသမီးများ သို့မဟုတ် ကလေး၏ ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်သည့် အခြေအနေများတွင် အတင်းအကျပ် အလုပ်မခိုင်းစေရန် သေချာစေသည်။

NGO များနှင့် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများကဲ့သို့သော အဖွဲ့အစည်း တော်တော်များများက ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည်ပြုရန် ထောက်ခံအားပေးကြတယ်။

ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အကြောင်း ပိုမိုသိရှိရန် အောက်ပါရုပ်ပုံများကို လေ့လာပါ။

အန္တရာယ်ရှိသော အခြေအနေများမှ ကာကွယ်ခြင်း။

အောက်ပါကဲ့သို့သော အခြေအနေများမှာ အခုလို ကာကွယ်မှုတွေ ပါဝင်ပါတယ်။

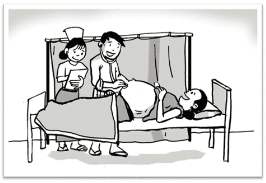
- ညဘက် အလုပ်လုပ်ရခြင်း၊ အချိန်ပိုလုပ်ရခြင်း၊ အပတ်စဉ် အနားယူခြင်း သို့မဟုတ် ခွင့်ရက်များ မရှိခြင်း။
- လေးလံသော ဝန်များ ထမ်းခြင်း။
- အန္တရာယ်ရှိသော ဓာတုပစ္စည်းများနှင့် အလုပ်လုပ်ရခြင်း။

သာတူ ညီမျှမှု မရှိသော ဆက်ဆံရေးများမှ ကာကွယ်ခြင်း။

ဒီကာကွယ်မှုတွေမှာ ပါဝင်တာတွေကတော့ –

- ကိုယ်ဝန်ရှိခြင်းကြောင့် အလုပ်မှ ရပ်နားခံရခြင်း။
- ကိုယ်ဝန်ရှိခြင်းကြောင့် သင်တန်း တက်ခွင့်မပြုခြင်း။

အလုပ်တွင် အရေးကြီးသော ပံ့ပိုးမှုများ။



ဒါတွေ ပါဝင်ပါတယ် ။

- ကိုယ်ဝန်ဆောင် မိခင်များအား အဆင်ပြေ သင့်လျော်သော အလုပ်များ ပေးအပ်ခြင်း။
- အလုပ်လုပ်စဉ်တွင် နားနေရန်နှင့် ကလေးနို့တိုက်ရန် နေရာပေးခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ချိန်များအတွင်း ကလေးနို့တိုက်ချိန်ပေးခြင်း၊ ကလေး စောင့်ရှောက်မှုစင်တာနှင့်တူသော အခြားအဆောင်အယောင်များ ထောက်ပံ့ခြင်း။

ငင်းတို့အိမ်ရှေ့တွင်မတ်တပ်ရပ်နေကြသော မိသားစု။ © Shutterstock

ကိုယ်ဝန်ဆောင် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကန့်သတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မပြုလုပ်သင့်ပါ။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်နှင့် မိခင်ဘဝရောက်ရှိချိန်အတွင်း သင့်လျော်သော ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ ရရှိရန်အတွက် စည်းစည်းလုံးလုံး တောင်းဆိုယူရန် အရေးကြီးတယ်။

လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး။

ဆောက်လုပ်ရေးအလုပ်သမားအဖွဲ့။ © Shutterstock

လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုသည်မှာ အသက်အရွယ်နှင့် လိင်မခွဲခြားဘဲ အလုပ်သမား အားလုံးအတွက် အရေးကြီးပါတယ်။ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးတွင် အလုပ်အားလုံးမှ အလုပ်သမား၏ လူမှုရေး၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ရုပ်ပိုင်း ဆိုင်ရာ ကောင်းမွန်ရေးတို့ ပါဝင်တယ်။ ဤအခွင့်အရေးများသည် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် လိုအပ်ပြီး လုံခြုံစိတ်ချမှုရှိသော၊ ကျန်းမာဘေးကင်းသော အလုပ် ပတ်ဝန်းကျင်ကို အာမခံချက် ပေးပါတယ်။

ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာမှု မရှိသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို ဘယ်နေရာမှာမဆို တွေ့နိုင်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းခွင် အပြင်ဘက်၊ အတွင်းဘက် နှင့် အသက်အရွယ်အလိုက် အဖွဲ့များနှင့် အရွယ်ရောက်သူများ သို့မဟုတ် ကလေးငယ်များတွင်လည်း မြင်တွေ့နိုင်ပါတယ်။

အောက်ပါ ဥပမာများသည် သင့်လျော်သော လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေး ထိန်းချုပ်မှုများမရှိခြင်းကြောင့် အန္တရာယ်ရှိပြီး ကျန်းမာရေးနှင့်မညီညွတ်သော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်များဖြစ်သည်– ၎င်းတို့အားလုံးသည် ကလေးလုပ်သားများအတွက် အလွန်အန္တရာယ်များလွန်းသည်။

စက်ရုံတစ်ခုတွင် အန္တရာယ်ရှိသော ဓာတုပစ္စည်းများကို
ကိုင်တွယ်နေရသည့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး အလုပ်သမား

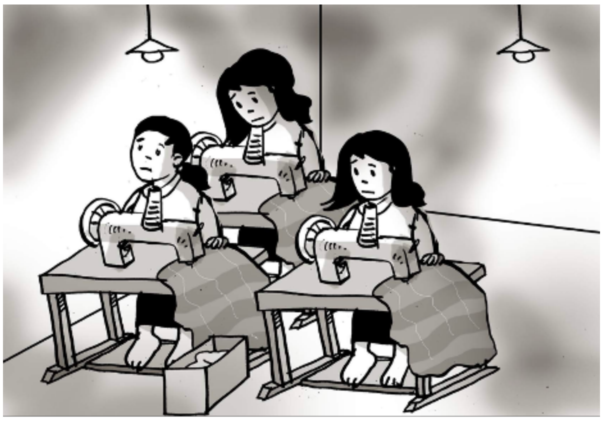
ပိုးသတ်ဆေးဖြန်းခြင်း (စိုက်ပျိုးရေး)

အလုပ်သမားများအတွက် အိမ်သာနှင့် ရေချိုးခန်းများ
မလုံလောက်ခြင်း။

အန္တရာယ်ရှိသော စက်များနှင့်အလုပ်လုပ်ရခြင်း။

အလွန်ဆူညံသောနေရာတွင် အလုပ်လုပ်ရခြင်း

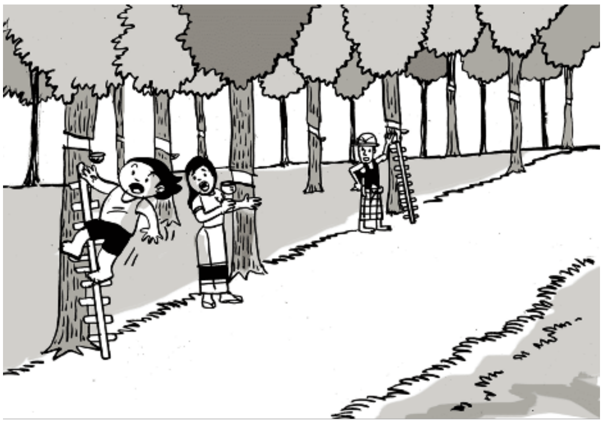
ပြင်းထန်သော အပူနှင့် ပြင်းထန်သည့် အနံ့ရှိသော
အရက်ဘီယာချက် စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်ရခြင်း။



အလင်းရောင် မလုံလောက်သော နေရာများတွင် ထိုင်လုပ်ရခြင်း

ငါးဖမ်း သင်္ဘောတွင် အလုပ်လုပ်ရခြင်း

မိုင်းတွင်းများတွင် အလုပ်လုပ်ရခြင်း



ရော်ဘာစိုက်ခင်းများတွင် အလုပ်လုပ်ရခြင်း

ဆေးပေါလိပ် စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်ရခြင်း

ကလေး အိမ်အကူလုပ်သားအဖြစ် အလုပ်လုပ်ရခြင်း

အသက် ၁၈ နှစ်အောက်ကလေးများသည် အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များကို လုပ်ရခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့၏ကြီးထွားမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုကိုထိခိုက်စေနိုင်ပြီး အန္တရာယ်ရှိသောကြောင့် အထူးအကာအကွယ် ပေးရန်လိုအပ်သည်။

လုံခြုံရေးပစ္စည်းများဝတ်ဆင်ထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့။ © Shutterstock

လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများသည် နိုင်ငံများစွာတွင်ရှိသော်လည်း အမြဲတမ်း ကျင့်သုံးလေ့မရှိပါ။ ပုံမှန်အားဖြင့်၊ တရားဝင်မဟုတ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ အလုပ်သမားများသည် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာများကို ဥပဒေအရ အကာအကွယ် မပေးထားပါ။

ဒီလို ပြဿနာတွေ ဖြေရှင်းဖို့ရန်မှာ –

- အလုပ်သမားများအနေနဲ့ ကိုယ်တိုင် စည်းရုံးပြီး ဘေးကင်းလုံခြုံမှုမရှိတဲ့ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေတွေကို အရေးယူသင့်တယ်။
- အောက်ခြေသိမ်းကဏ္ဍမှ အလုပ်သမားများအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ အလုပ်ရှင်တွေကို လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးနဲ့ဆိုင်တဲ့ အစီအမံတွေ ချမှတ်ပြီး တာဝန်ရှိသူတွေကို တင်ပြတောင်းဆိုသင့်တယ်။

HIV/AIDS နှင့် နေထိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားများကို သာတူညီမျှဆက်ဆံခြင်း။

သဘောထားကွဲလွဲနေကြသော အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး။ © Shutterstock

သူရိန်နှင့် စုစုဟာ ငယ်ရွယ်တဲ့ စုံတွဲဖြစ်တယ်။ သူရိန် မကြာခဏ နေမကောင်းဖြစ်တာကြောင့် ဆောက်လုပ်ရေးကုမ္ပဏီတစ်ခုက မကြာသေးမီက အလုပ်ထုတ်ခံလိုက်ရတယ်။ သူ့ကို ဆေးစစ်ကြည့်တဲ့အခါ HIV ပိုးကူးစက်ခံထားရတာကို တွေ့ရပြီး AIDS နဲ့ဆက်နွယ်တဲ့ ပြဿနာများစွာ ဖြစ်နိုင်တာကြောင့် သူအလုပ်လုပ်ဖို့ မဖြစ်နိုင်ပေ။

စုစုက ဝင်ငွေရှာပြီး သူ့ကို ပြုစု စောင့်ရှောက်ဖို့ ကြိုးစားတယ်။ အလုပ်ရှင်က သူမကို HIV ပိုးမကူးစက်ကြောင်း သက်သေပြဖို့ တောင်းဆိုထားတယ်။ မဟုတ်ရင် စုစုကို အလုပ်ထုတ်ပစ်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

အလုပ်ရှင်က စုစုကို ဒီလို စစ်ဆေးပိုင်ခွင့်ရှိလား။ စုစု အလုပ်ရှင်က HIV နဲ့ AIDS ရှိရင် သူမ ကို အလုပ်ထုတ်နိုင်လား။

အလုပ်ရှင်က ဒီလို ဆေးစစ်မှုကို တောင်းခံခွင့်မရှိသလို စုစု ရောဂါကူးစက်ခံရပါက အလုပ်ထုတ်လို့လည်း မရပါဘူး။
ဒီလိုအခြေအနေကို တားဆီးကာကွယ်ရန် ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ILO သည် အလုပ်တွင်ရှိသော HIV နှင့် AIDS ရောဂါအပေါ် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များကို ထုတ်ဖော်ခဲ့ပြီး ၎င်းကို အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများအားလုံးမှ အတည်ပြု ထောက်ခံခဲ့သည်။ (ကျင့်ထုံးအပြည့်အစုံကို www.ilo.org/aids တွင်ကြည့်ပါ။) ကျင့်ထုံး၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများမှ HIV/AIDS နှင့်ပတ်သက်ပြီး တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ငန်းများ၊ ရပ်ရွာများနှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့်များတွင် ဆောင်ရွက်စေနိုင်ရန်အတွက် လမ်းညွှန်မှုများ ထောက်ပံ့ပေးခြင်းဖြစ်သည်။

ကျင့်ထုံးတွင်ပါသည့် အဓိကအခြေခံမှုများကို သိရှိရန် အောက်ပါရုပ်ပုံများကို ကြည့်ရှုလေ့လာပါ။

လူရှေ့တွင်စကားပြောနေသော အမျိုးသမီးတစ်ဦး။ © Shutterstock

အလုပ်တွင်ရှိသော HIV နှင့် AIDS။

ထိုအရာသည် လုပ်ငန်းခွင်ကို အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိပြီး AIDS တိုက်ဖျက်ရေး၏ အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုအဖြစ် ပါဝင်ပါတယ်။

နှာခေါင်းစည်းဝတ်ဆင်ထားသောသူတစ်ဦးအားလက်ညှိုးဝိုင်းထိုးနေပုံ။ © Shutterstock

ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုမရှိစေရ။

ရောဂါပိုးရှိသော အလုပ်သမားများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မရှိစေရ။

ထိုင်နေသောအမျိုးသားသုံးဦးနှင့် အမျိုးသမီးတစ်ဦး။ © Shutterstock

ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှု။

အမျိုးသမီးများသည် ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာ၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းပြချက်များကြောင့် ရောဂါပိုး ကူးစက်ခံရနိုင်ခြေ ပိုများသည်။ HIV ကူးစက်ပြန့်ပွားမှုကို တားဆီးရန် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှု နှင့် ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှု ပိုမိုရရှိရေးသည် အရေးကြီးပါသည်။

ပျော်ရွှင်နေသောစက်ရုံလုပ်သားများ။ © Shutterstock

ကျန်းမာမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင်။

HIV ပိုးကူးစက်မှုကို ကာကွယ်တားဆီးရန် ကျန်းမာသော လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင် ရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဆွေးနွေးနေကြသောလူတစ်စု။ © Shutterstock

လူမှုရေး ဆွေးနွေးပွဲ။

HIV နှင့် AIDS ကူးစက်မှုပြဿနာကို ဖြေရှင်းရန် အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် အစိုးရတို့အကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ယုံကြည်မှုများ လိုအပ်ပါသည်။

HIV ရောဂါစစ်ဆေးသောကိရိယာ။ © Shutterstoc

မစစ်ဆေးပါ။

HIV နှင့် AIDS ရောဂါပိုးရှိမရှိ စစ်ဆေးမှုသည် အလုပ်လျှောက်ထားသူများ ဒါမှမဟုတ် အလုပ်ရှိသူများအတွက် မလိုအပ်ပါ။

ပါးစပ်ကိုလက်ဖြင့်အုပ်ထားသောလူတစ်ဦး။ © Shutterstock

လျှို့ဝှက်ချက်

HIV ရောဂါအခြေအနေနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက်များကို လျှို့ဝှက်ထားသင့်သည်။

အနောက်တိုင်းဝတ်စုံဝတ်ထားသောလူတစ်စု။ © Shutterstock

အလုပ် ဆက်လက် လုပ်ကိုင်ခွင့်။

HIV နှင့် ပတ်သက်သော ရောဂါရှိသူများသည် ဆေးပညာအရ အလုပ်လုပ်နိုင်သော ကြံ့ခိုင်မှု ရှိနေသရွေ့ ၎င်းတို့ လုပ်နိုင်သော အလုပ်များကို ဆက်လက် လုပ်ပိုင်ခွင့် ရှိသည်။

ဖဲပြားအနီကို ကိုင်ထားသောဆရာဝန်။ © Shutterstock

ကာကွယ်တားဆီးခြင်း။

အပြုအမူ၊ အသိပညာ၊ ကုသမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိသော ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးပေးခြင်း စသည့်ကိစ္စရပ်များကို ခြုံငုံမိစေရန် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် အစီအမံအားလုံးကို လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပြုလုပ်သင့်တယ်။

ပူဖောင်းနှင့် ဖဲပြားအနီတို့ကို ကိုင်ထားသောလူနှစ်ဦး။ © Shutterstock

စောင့်ရှောက်မှု နှင့် ထောက်ပံ့မှု။

HIV နှင့် AIDS ကူးစက်ခံရသည့် အလုပ်သမားများ အပါအဝင် အလုပ်သမားအားလုံးသည် သက်သာချောင်ချိသော ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုများကို ခံစားခွင့်ရှိတယ်။

နိဂုံးချုပ်အနေဖြင့် HIV နှင့် AIDS ရောဂါပိုး ကူးစက်ခံရသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများတွင် အောက်ပါအခွင့်အရေးများရှိပါတယ်။

- ၎င်းတို့ဟာ အလုပ်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် မျှမျှတတ ဆက်ဆံခံရခွင့် ရှိကြတယ်။
- ၎င်းတို့ အလုပ်လုပ်နိုင်သေးသ၍ တခြားသူများကဲ့သို့ အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိတယ်။

HIV ဝေဒနာသည်ကလေးများ (သို့) HIV ဝေဒနာသည် မိဘများ၏ကလေးများက တခြားကလေးများကဲ့သို့ သာတူညီမျှ ပညာသင်ခွင့်နှင့် မျှတစွာ ဆက်ဆံခံရခွင့် ရှိကြတယ်။

လေ့လာမှုမှတ်တိုင်

အာကာဟာ အသက် (၉) နှစ်အရွယ် ကလေးတစ်ယောက်ဖြစ်ပြီး ညီမနှစ်ယောက်ဖြစ်တဲ့ မိုလာ (၇) နှစ် နဲ့ မေ (၂) တို့နဲ့နေပါတယ်။ မိဘတွေ က HIV နဲ့ AIDS နဲ့ ကွယ်လွန်သွားကြပြီး သူတို့က အဘိုးအဘွားတွေနဲ့ အတူနေထိုင်ကြပါတယ်။ အာကာနဲ့ မိုလာကို ရောဂါကူးစက်နိုင်တာကြောင့် တစ်ခြားကျောင်းသားမိဘတွေက သူတို့ကို ကျောင်းကို မလာခိုင်းတော့ဘဲ သူတို့ကလေးတွေအနားမှာ မနေစေလိုကြောင်း ကျောင်းအုပ်ဆရာကြီးကို ပြောပြကြပါတယ်။

အာကာ နဲ့ မိုလာဟာ ဘယ်လိုအခွင့်အရေးတွေ ချိုးဖောက်ခံနေရပါသလဲ။

အောက်ဖော်ပြပါ အချက်များထဲက အဖြေတစ်ခုကို ရွေးချယ်ပါ။ အဖြေမှန်များကို "နောက်ဆက်တွဲ အဖြေများ" တွင်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

- ☐ က သာတူညီမျှမှုရှိသော အခွင့်အရေး။
- ☐ ခ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး။
- ☐ ဂ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး အခွင့်အရေး။

သင်ခန်းစာ ၆/၇

▶ မိမိကိုယ်ကို အကဲဖြတ် သုံးသပ်ခြင်း

အကောင်းဆုံး ကြိုးစားခဲ့ပါတယ်။

သင်ဟာ အခန်းကြီး – ၁၁။ **လိမ္မာပါးနပ်သော လုပ်သားတစ်ဦး** သင်ခန်းစာကို သင့်အနေ နဲ့ လေ့လာမှုပြီးဆုံးပါတော့မယ်။

ဤစစ်တမ်းက သင်ယူမှုလိုအပ်ချက်များအတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေလိမ့်မယ်။ အထူးဒီဇိုင်းထုတ်ထားသော မေးခွန်းများဖြင့် မိမိကိုယ်ကို အကဲဖြတ်နိုင်ရန် ဖြစ်တယ်။ အောင်မှတ်သတ်မှတ်ထားခြင်း မရှိလို့ ဖြေဆိုမှုအတွက် အမှတ်ရရှိနိုင်စေမယ့် စမ်းသပ်မှုမျိုး မဟုတ်ပါ။ သင့်ရမှတ်ကို ဆန်းစစ်ပြီး နောက်သို့ ပြန်လည်လေ့လာနိုင်ပါတယ်။

မိမိကိုယ်ကို အကဲဖြတ်သုံးသပ်မှုစစ်တမ်းကို သင့်စိတ်ကြိုက် အကြိမ်ပေါင်းများစွာ ကြိုးစားနိုင်ပါတယ်။

အကောင်းဆုံးဖြေဆိုနိုင်ပါစေ။
အဖြေမှန်များကို "နောက်ဆက်တွဲ အဖြေများ" တွင်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း ၁ / ၅

အောက်ဖော်ပြပါ ဘယ်လို အရည်အသွေးတွေက အလုပ်သမားကောင်း တစ်ယောက်ဖြစ်ခြင်းနဲ့ ဆက်စပ်နေပါသလဲ။

အောက်ဖော်ပြပါ အချက်များထဲက အဖြေကို ရွေးချယ်ပါ။ အဖြေကို တစ်ခုထက်ပို၍လည်း ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။ အဖြေမှန်များကို "နောက်ဆက်တွဲ အဖြေများ" တွင်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

- ☐ က ယဉ်ကျေးစွာ၊ အပြုံးသဘောဆောင်ပြီး ဖော်ရွေစွာဆက်ဆံပါ။
- ☐ ခ အရည်အသွေးမြင့်သော အလုပ်ကို ထုတ်လုပ်ပါ။
- ☐ ဂ ခွင့်ရက်တွေ အများကြီးယူခြင်း။
- ☐ ဃ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေအပေါ် သည်းခံခြင်း။

မေးခွန်း ၂/ ၅

သန်းနှင့်လှသည် စက်ရုံတစ်ရုံမှာ အလုပ်လုပ်ကြတဲ့ အလုပ်သမား နှစ်ဦးဖြစ်တယ်။ အလုပ်ရှင်တွေက သူတို့ကို ကောင်းကောင်း မဆက်ဆံဘူး။ သူတို့ကို အခကြေးငွေ မပေးဘဲ အချိန်အကြာကြီး အလုပ်လုပ်ခိုင်းတယ်။ ဒါကြောင့် သူတို့က အလုပ်သမားသမဂ္ဂကို သွားပြီး အကူအညီတောင်းတယ်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂက သန်းနဲ့လှကို ဘယ်လိုကူညီပေးနိုင်မလဲ။

အောက်ဖော်ပြပါအချက်များထဲက အဖြေတစ်ခုကိုရွေးချယ်ပါ။

- ☐ က — အလုပ်သမား သမဂ္ဂက မျှတတဲ့ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်တွေကို အလုပ်ရှင်ဆီက တောင်းဆိုနိုင်ပါတယ်။
- ☐ ခ — အလုပ်သမား သမဂ္ဂက သန်းနှင့်လှ ကို အားလပ်ရက် အနည်းငယ်ပေးဖို့ အလုပ်ရှင်ကို တောင်းဆိုနိုင်ပါတယ်။
- ☐ ဂ — အလုပ်သမား သမဂ္ဂက သန်းနဲ့ လှ ကို လုပ်ခလစာ တိုးပေးဖို့ အလုပ်ရှင်ကို တောင်းဆိုနိုင်ပါတယ်။

မေးခွန်း ၃/ ၅

အသက် ၁၄ နှစ်အရွယ် အာကာဟာ သူ့အလုပ်ရှင်က အတင်းအဓမ္မ အနိုင်ကျင့်ခံရတဲ့ အိမ်အကူလုပ်သား တစ်ယောက်ဖြစ်ပါတယ်။ သူဟာ ကျောင်းမတက်နိုင်တော့ဘဲ အားလပ်ချိန်မရှိ နာရီပေါင်းများစွာ အလုပ်လုပ်ရပါတယ်။

ဒီအခြေအနေမှာ သူဟာ ဘယ်လိုအခွင့်အရေးတွေကို ချိုးဖောက် ခံနေရပါသလဲ။

အောက်ဖော်ပြပါ အချက်များထဲက အဖြေကို ရွေးချယ်ပါ။ အဖြေကို တစ်ခုထက်ပို၍လည်း ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။

- ☐ က — အတင်းအဓမ္မ အနိုင်ကျင့်ခံရခြင်းမှ ကာကွယ်ခွင့်။
- ☐ ခ — ပညာသင်ကြားခွင့်။
- ☐ ဂ — မျှတသော အလုပ်ချိန်များ ရပိုင်ခွင့်။
- ☐ ဃ — လုပ်အားခ ရပိုင်ခွင့်။

မေးခွန်း ၄ / ၅

ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းအတွက် ပေးအပ်သင့်တဲ့ အရေးကြီးတဲ့အရာတွေက ဘာတွေလဲ။

အောက်ဖော်ပြပါ အချက်များထဲက အဖြေကို ရွေးချယ်ပါ။ အဖြေကို တစ်ခုထက်ပို၍လည်း ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။

- ☐ က ဆေးကုသမှု ခံယူနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်။ ပုံမှန်ကျန်းမာရေး စစ်ဆေးခွင့်။
- ☐ ခ လစာတိုးပေးခြင်း။
- ☐ ဂ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်များ အလုပ်ချိန်အတွင်း အနားယူရန်နှင့် မိခင်နို့တိုက်ရန်နေရာ။
- ☐ ဃ လုံလောက်သော ခွင့်ရက်များပေးခြင်း။

မေးခွန်း ၅ / ၅

ကျော် ဟာ HIV ကူးစက်ခံထားရတဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဖြစ်ပြီး သူ့ကို အဖွဲ့ကထုတ်ပြီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက ခွဲခြားဆက်ဆံတာကို ခံနေရပါတယ်။ သူ့ရဲ့ အရည်အချင်းတွေနဲ့ လုပ်ဆောင်မှုတွေအတွက် ရာထူးတိုးဖို့အတွက် အခွင့်အလမ်းတွေကို ငြင်းပယ်ခံနေရပါတယ်။

ဒီအခြေအနေမှာ ILO ၏ HIV နှင့် AIDS နှင့်သက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်၏ မည်သည့်အခြေခံမှုများကို ချိုးဖောက်သနည်း။

အောက်ဖော်ပြပါ အချက်များထဲက အဖြေကို ရွေးချယ်ပါ။ အဖြေကို တစ်ခုထက်ပို၍လည်း ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။

- ☐ က ကျန်းမာမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင်။
- ☐ ခ ကျား၊မ သာတူညီမျှမှု။
- ☐ ဂ ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုမရှိစေရ။

သင်ခန်းစာ ၇/၇

အနှစ်ချုပ်

သင်က ဒီသင်ခန်းစာရဲ့ နောက်ဆုံး အခန်းကို ရောက်ရှိနေပါပြီ။ သင် အဓိက လေ့လာသင်ကြားခဲ့တာတွေကို ပြန်လည် အကျဉ်းချုံးရန် အတွက် အချိန်ခဏယူပါ။

အရေးကြီးတဲ့ အချက်အလက်များကို မှတ်ယူနိုင်ဖို့ အောက်ဖော်ပြပါ အတိုင်း ဖတ်ရှုလေ့လာပါ။

ဆိုက်ကားပေါ်တွင် ဖုန်းသုံးနေသောအမျိုးသား။ © Shutterstock

လုပ်ငန်းခွင် တာဝန် ဝတ္တရားများ

- လုပ်သားကောင်း တစ်ယောက်သည် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန် ရန်လိုအပ်ပြီး ကြီးကြပ်သူများ၊ အခြားသောလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ရန် လိုအပ်သည်။
- ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆိုသည်မှာ ရုပ်ရည်သွင်ပြင်၊ တိုင်းရင်းသား မျိုးနွယ်စု သို့မဟုတ် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သည့် အခြေအနေများပေါ်တွင် မူတည်ပြီး ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိသည်။
- မိသားစုဝင်တိုင်း အလုပ်တာဝန်ကို ခွဲဝေပေးပြီး အလုပ်တာဝန်နှင့် မိသားစုကြား မျှတစွာနေထိုင်ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

အလုပ်တွင်ရှိသော အခွင့်အရေးများ

- လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူငါးချက်နှင့် ရပိုင်ခွင့်များကို နိုင်ငံတိုင်း၊ ကျေးလက်ဒေသနှင့် မြို့ပြများတွင် တရားဝင်နှင့် တရားဝင်မဟုတ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် လေးစားလိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။
  ဒါတွေကတော့-
  - ၁။ အဖွဲ့အစည်းတွင် လွတ်လပ်စွာပါဝင်ခွင့်၊ အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းအရေးဆို ညှိနှိုင်းပိုင်ခွင့်။
  - ၂။ အဓမ္မခိုင်းစေမှုနှင့် အမှုမထမ်းမနေရ အလုပ်ပုံစံအမျိုးမျိုးကို သုတ်သင်ဖယ်ရှားခြင်း။
  - ၃။ ကလေးလုပ်သားများ မရှိရအောင် ထိထိရောက်ရောက် ပြုလုပ်ခြင်း။
  - ၄။ အလုပ်ခန့်အပ်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဖယ်ရှားခြင်း။
  - ၅။ လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆမှုများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာရောဂါများ ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း။
- ကလေးသူငယ်များသည် အထူးလူ့အခွင့်အရေးရှိပြီး အရွယ်ရောက်ပြီးသည်အထိ အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းနှင့် အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များမှ အကာအကွယ်ရယူခြင်းကို လိုအပ်ပါတယ်။
- အိမ်အကူလုပ်သားများကို လေးလေးစားစား ဆက်ဆံပြီး သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော အလုပ်နှင့် နေရာထိုင်ခင်းများကို ပေးဆောင်ခြင်းက အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအတွက် အလုပ်အကိုင်ကျေနပ်မှုရပြီး အကျိုးရှိစေသည့် အလုပ်အကိုင်တစ်ခု ဖြစ်တယ်။

အလုပ်တွင်ရှိသော ကျန်းမာရေး

- ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းတွင် အန္တရာယ်ရှိသောအခြေအနေ များမှ ကာကွယ်ခြင်း၊ သာတူညီမျှ ဆက်ဆံရေးတို့ ပါဝင်ပါတယ်။ ၎င်းတို့တွင်မိခင်နှင့် ကလေး၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးတို့အတွက် အရေးကြီးသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုလည်း ပြုလုပ်ပေးပါတယ်။
- လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုသည်မှာ ထိရောက်မှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုအတွက် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သော အရာဖြစ်တယ်။
- HIV နှင့် AIDS ရောဂါပိုး ကူးစက်ခံရသူများကို သာတူညီမျှဆက်ဆံပြီး တစ်ခြားသူများကဲ့သို့ အလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိတယ်။ HIV ပိုးကူးစက်ခံထားရသော မိဘများ သို့မဟုတ် ကလေးများသည် အခြားကလေးများကဲ့သို့ ပညာသင်ကြားခွင့်နှင့် သာတူညီမျှဆက်ဆံခွင့်ရှိတယ်။

ကျေးဇူးတင်ပါသည်။ ဤသင်ခန်းစာသည် သင့်အတွက်အသုံးဝင်မယ်လို့ မျှော်လင့်ပါသည်။
ယခု သင်ခန်းစာကို အောက်ပါလင့်ခ်မှတစ်ဆင့် အွန်လိုင်းတွင်လည်း လေ့လာနိုင်ပါသည်။
http://ecampus.iloyangon.org/

နောက်ဆက်တွဲအဖြေများ

သင်ခန်းစာ (၃)၊ စာမျက်နှာ ၆

အကျင့်စာရိတ္တကောင်းမွန်သူနှင့် အကျင့်ပျက်လုပ်သားကို ခွဲခြားသိမြင်နိုင်စေရန် အဘယ်လက္ခဏာများက အထောက်အကူပြုသနည်း။

ဖော်ပြပါ အကြောင်းအရာများကို ဖတ်၍ သက်ဆိုင်ရာ ဇယားတွင် အမှန်ခြစ်ပါ။

စရိုက်လက္ခဏာ	အလုပ်သမားကောင်း	မကောင်းတဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဘက်
မကြာခဏ အလုပ်ပျက်ခြင်း။		✓
မှန်ကန်ခြင်း၊ ယုံကြည်စိတ်ချရခြင်း။	✓	
အများကို လေးစားခြင်း။	✓	
ထုတ်လုပ်မှုရလဒ် ညံ့ဖျင်းခြင်း။		✓
သူတစ်ပါးကို အပြစ်တင်ခြင်း။		✓
အရည်အသွေးပြည့်မီသော ရလဒ်များကို ထုတ်ခြင်း။	✓	
ရင်းနှီးနှစ်လိုဖွယ်မရှိခြင်း။		✓
လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကို သည်းခံခြင်း။	✓	
အတူ အလုပ်တွဲလုပ်ရန် လွယ်ကူခြင်း။	✓	
အလုပ်တာဝန်ကို မှန်မှန်တတ ယူခြင်း။	✓	
ယဉ်ကျေးခြင်း၊ အကောင်းမြင်ခြင်း၊ ခင်မင်တတ်ခြင်း။	✓	
အတင်းပြောခြင်း (သို့) စကားများခြင်း။		✓
လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို မလေးစားခြင်း။		✓

သင်ခန်းစာ (၃)၊ စာမျက်နှာ ၁၀

လေ့လာမှုမှတ်တိုင်

စိုးမြတ် နှင့် ကျော်သူ တို့ သည် အောက်ဖော်ပြပါ ရွေးချယ်မှု များ တွင် မည်သည့် ရွေးချယ်မှု ကို ခံယူသင့် သနည်း။

ရွေးချယ်စရာများထဲက (ခ) ကိုရွေးချယ်ပါက သင့်အဖြေက မှန်ကန်ပါတယ်။

စိုးမြတ်နဲ့ ကျော်သူတို့ဟာ အိမ်မှုကိစ္စတွေကို သာတူညီမျှ ခွဲဝေ ဆောင်ရွက်သင့်တယ်။ ဒီနည်းလမ်းက အလုပ်တာဝန်တွေကို မျှတစွာ ခွဲဝေစေပြီး မိသားစု တာဝန်ဝတ္တရားများကို ဝေမျှထမ်းဆောင်စေပါတယ်။

သင်ခန်းစာ (၄)၊ စာမျက်နှာ ၁၉

လေ့လာမှုမှတ်တိုင်

ဒီပြဿနာကို ဖြေရှင်းဖို့ ခင်ဝင့် ဘာလုပ်သင့်လဲ။

ရွေးချယ်စရာများထဲက (ခ) ကိုရွေးချယ်ပါက သင့်အဖြေက မှန်ကန်ပါတယ်။

ကျား၊မ အခြေပြုပြီး လစာခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအတွက် သူမ အလုပ်ရှင်ကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂထံ တိုင်ကြားသင့်တယ်။

သင်ခန်းစာ (၅)၊ စာမျက်နှာ ၂၇

လေ့လာမှုမှတ်တိုင်

အာကာ နှင့် မိုလာ၏ မည်သည့်အခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်နေသနည်း။

ရွေးချယ်စရာများထဲက (က) ကိုရွေးချယ်ပါက သင့်အဖြေက မှန်ကန်ပါတယ်။

ဤအခြေအနေတွင် ၎င်းတို့၏ သာတူညီမျှ ဆက်ဆံခြင်း အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်ခံနေရပါတယ်။ HIV နဲ့ AIDS ကူးစက်ခံထားရတဲ့ မိဘတွေရဲ့ သားသမီးတွေဟာ ပညာရေးနဲ့ သာတူညီမျှဆက်ဆံခြင်း အခွင့်အရေးတွေကို အခြားကလေးများကဲ့သို့ တန်းတူ ရရှိသင့်ပါတယ်။

သင်ခန်းစာ (၆)၊ စာမျက်နှာ ၂၈

မိမိကိုယ်ကို အကဲဖြတ် သုံးသပ်ခြင်း

မေးခွန်း ၁/၅

အောက်ဖော်ပြပါ အရည်အသွေးများသည် မည်သည့်အရည်အချင်းများနှင့် ဆက်စပ်နေသနည်း။

ရွေးချယ်စရာများထဲက (က) (ခ) နှင့် (ဃ) ကိုရွေးချယ်ပါက သင့်အဖြေက မှန်ကန်ပါတယ်။

လုပ်သားကောင်းတစ်ယောက်သည် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ရန်လိုအပ်ပြီး ကြီးကြပ်သူများ၊ အခြားသောလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် များနှင့် ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ရန် လိုအပ်တယ်။

မေးခွန်း ၂/၅

သန်းနဲ့လှကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂက ဘယ်လိုအတိုင်းအတာအထိ ကူညီပေးနိုင်မလဲ။

ရွေးချယ်စရာများထဲက (က) ကိုရွေးချယ်ပါက သင့်အဖြေက မှန်ကန်ပါတယ်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂက သန်း နဲ့ လှ ကို တရားမျှတတဲ့ အလုပ်စည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်တွေချပေးဖို့ အလုပ်ရှင်ကို တောင်းဆိုနိုင်ပါတယ်။ ဒီစည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်တွေထဲမှာ အလုပ်ချိန်၊ လုပ်ခနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးတို့ပါဝင်ပါတယ်။

မေးခွန်း ၃/၅

ဤအခြေအနေတွင် အာကာ ၏ မည်သည့်အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်နေသနည်း။

ရွေးချယ်စရာများထဲက (က) (ခ) နှင့် (ဂ) ကိုရွေးချယ်ပါက သင့်အဖြေက မှန်ကန်ပါတယ်။

ဒီအခြေအနေမှာ အာကာဟာ အတင်းအဓမ္မ အနိုင်ကျင့်ခံရခြင်းမှ ကာကွယ်ခွင့်၊ ပညာသင်ကြားခွင့်နှင့် မျှတသော အလုပ်ချိန်များ ရပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးတွေကို ချိုးဖောက်ခံနေရပါတယ်။

မေးခွန်း ၄/၅

ကိုယ်ဝန်ဆောင်အလုပ်သမားများနှင့် မိခင်အသစ်များအတွက် ပေးအပ်သင့်သော အရေးကြီးသော ပြဋ္ဌာန်းချက်အချို့မှာ အဘယ်နည်း။

ရွေးချယ်စရာများထဲက (က) (ဂ) နှင့် (ဃ) ကိုရွေးချယ်ပါက သင့်အဖြေက မှန်ကန်ပါတယ်။

ကိုယ်ဝန်ဆောင် မိခင် အလုပ်သမားများအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်တဲ့ အရေးကြီးသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များမှာ ဆေးဝါးကုသခွင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ အလုပ်ခွင်အတွင်း အနားယူရန်နှင့် မိခင်နို့တိုက်ကျွေးရန် နေရာနှင့် လုံလောက်သော နားရက်များပေးခြင်း ဖြစ်တယ်။

မေးခွန်း ၅/၅

ဤအခြေအနေတွင် ILO ၏ HIV နှင့် AIDS ဆိုင်ရာ ကျင့်ထုံးဥပဒေ၏ မည်သည့်အခြေခံမူများကို ချိုးဖောက်နေသနည်း။

ရွေးချယ်စရာများထဲက (က) နှင့် (ဂ) ကိုရွေးချယ်ပါက သင့်အဖြေက မှန်ကန်ပါတယ်။

ဒီအခြေအနေမှာ ကျန်းမာမှုရှိတဲ့ လုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင် ရှိရေးနဲ့ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရ ဆိုတဲ့ အခြေခံမူတွေကို ချိုးဖောက်ခံနေရပါတယ်။ ကျန်းမာမှုရှိတဲ့ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုတာ အလုပ်သမားအားလုံးကို သာတူညီမျှဆက်ဆံရေးအတွက် လိုအပ်ပါတယ်။ HIV နှင့် AIDS ကူးစက်ခံရသူများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မရှိရပါ။

ကလေးသူငယ်များ၊ လူငယ်များနှင့် မိသားစုများအတွက် အခွင့်အရေး၊ တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် ကိုယ်စားပြုခြင်းဆိုင်ရာ ဘဝတွက်တာ ကျွမ်းကျင်မှု အထောက်အကူပြု အီလက်ထရောနစ်သင်ကြားရေး အစီအစဉ်

၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် ရေးဆွဲထုတ်ဝေခဲ့သော 3–R Trainers' Kit နှင့် ၂၀၂၂ ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့သော ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အီလက်ထရောနစ်သင်ကြားရေးအစီအစဉ် သင်ခန်းစာပေါင်းချုပ် တို့မှ ချမှတ်ထားသော အခြေခံအုတ်မြစ်ပေါ်တွင် အခြေပြုထား သည့် 3Rs အီလက်ထရောနစ်သင်ကြားရေးအစီအစဉ်သည် လူမှုအသိုက်အဝန်းများတွင် ထိခိုက်လွယ်သော ကလေး အလုပ်သမား များနှင့်လူကုန်ကူးမှုအရေးနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်လုပ်နေကြသော လူတစ်ဦးချင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်း များအတွက် စွမ်းအင်မြင့် တင်ပေးရန် ရေးဆွဲထားသည့် ပြီးပြည့်စုံသောအရင်းအမြစ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ဤသင်ကြားရေး အစီအစဉ်ကို အသုံးပြုနေသော သူများအား ကလေးအလုပ်သမားနှင့် လူကုန်ကူးမှုဆိုင်ရာ ချိုးဖောက်မှုများကို ထိရောက်စွာကာကွယ်ရန်နှင့် တိုက်ဖျက်ရန် လိုအပ်သော ကိရိယာများဖြင့် ဖြည့်ဆည်းပေးထားပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ရှိဖြစ်ပေါ်နေသော အကျပ်အတည်းများကြောင့် ကလေးအလုပ်သမားဖြစ်နိုင်ခြေ တိုးမြင့်လာသည်နှင့်အမျှ 3Rs သည် အန္တရာယ်ရှိသော ရပ်ရွာများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်များရှိ ကလေးများ၊ လူငယ်များနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအကြား ကလေးသူငယ်များအခွင့်အရေး၊ အလုပ်သမားများအခွင့်အရေးနှင့် ကျား/မတန်းတူညီမျှမှုများကို နားလည်သဘောပေါက်ရန် အရေးတကြီးလိုအပ်မှုကို အလေးပေးဖော်ပြနေပါသည်။

သင်ခန်းစာ ၁၁ ခု ပါဝင်သော သင်ကြားရေးအစီအစဉ်သည် ဘက်စုံ စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်တင်ရန်အတွက် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သော အကြောင်းအရာ အများအပြားကို ထည့်သွင်းပါဝင်ပါသည်။ ကလေးအခွင့်အရေးများကို နားလည်သဘောပေါက်ခြင်းမှသည် ကျား/မတန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်ခြင်းအထိ၊ 3Rs အီလက်ထရောနစ်သင်ကြားရေးအစီအစဉ်သည် အပြုသဘောဆောင်သောပြောင်းလဲမှုအတွက် အထောက်အကူတစ်ခုအဖြစ် ပိုမိုမျှတပြီး အားကောင်းသည့်လူ့အဖွဲ့အစည်းကို ဖန်တီးရန် လိုအပ်သော အသိပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS)

International Labour Office
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22 – Switzerland
T: +41 (0) 22 799 61 11
E: childlabour@ilo.org
W: ilo.org/childlabour
@ILO_Childlabour

အိုင်အယ်လ်အိုဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးရုံး၊ မြန်မာနိုင်ငံ။

အမှတ် ၁ (က) ၊ ကန်ဘဲ့ (သစ္စာ) လမ်း၊
ရန်ကင်းမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။
ဖုန်း : +၉၅ ၁၇၃၃၆၅၃၈၊ ~၉/ ၅၇၉၉၅၆ / ၅၇၈၉၂၅
ဖက်စ် : +၉၅ ၁၇၃၃၆၅၈၂
အီးမေးလ် : yangon@ilo.org

ISBN 978-92-2-039927-9