



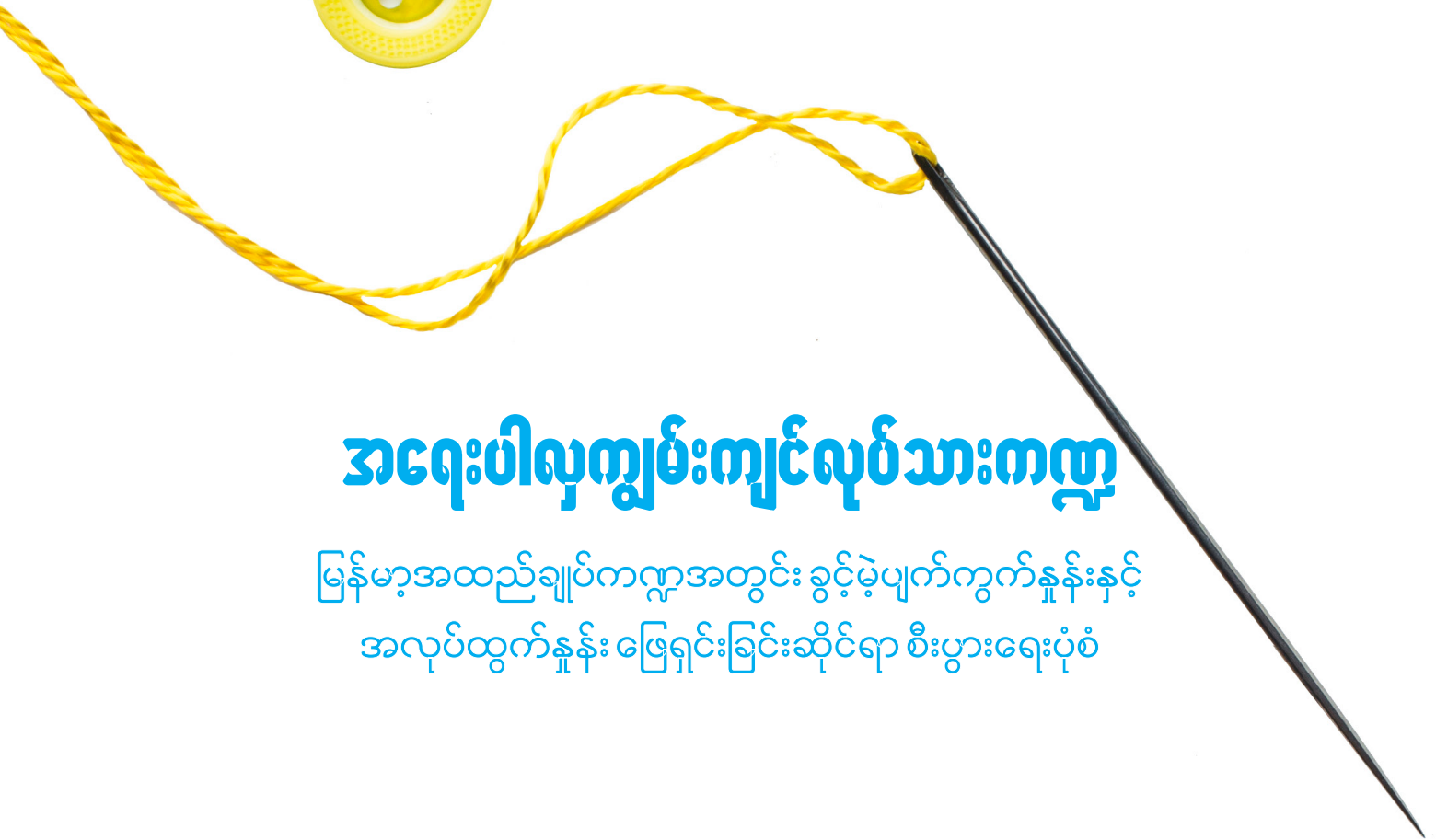
International
Labour
Organization

အရေးပါလှ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားကဏ္ဍ

မြန်မာ့အထည်ချုပ်ကဏ္ဍအတွင်း

ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်နှုန်းနှင့် အလုပ်ထွက်နှုန်း ဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ စီးပွားရေးပုံစံ





အရေးပါလှကျွမ်းကျင်လုပ်သားကဏ္ဍ

မြန်မာ့အထည်ချုပ်ကဏ္ဍအတွင်း ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်နှုန်းနှင့်
အလုပ်ထွက်နှုန်း ဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ စီးပွားရေးပုံစံ

စကားချိုး

မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးကြီးထွားတိုးတက်မှုတွင် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍသည် အဓိကကျသော ကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေပြီး သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်မှတစ်ဆင့် စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှုများဖြစ်ပေါ်စေရန် စူးစမ်းရှာဖွေလျက်ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (MGMA) ၏ တရားဝင်အချက်အလက်များအရ ယခုလက်ရှိတွင် စက်ရုံ ၆၀၀နီးပါးမှ ခန့်မှန်းခြေအလုပ်သမား ၅ သိန်းခန့်အား အလုပ်အကိုင်ပေးထားနိုင်ပြီး အများစုသော အလုပ်သမားများမှာ အမျိုးသမီးငယ်များဖြစ်သည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် နိုင်ငံတွင်းရှိ တရားဝင်အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးပေးနိုင်မှု အမြင့်ဆုံးဖြင့် အလျင်မြန်ဆုံးတိုးတက်နေသော စီးပွားရေးကဏ္ဍဖြစ်သည်။ ဤကဏ္ဍအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးပေးနိုင်မှု ၁.၅ သန်းခန့်ထိ ဖန်တီးပေးလာနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၈-၁၀ ဘီလီယံခန့် တန်ဖိုးရှိ ထုတ်ကုန်များ တင်ပို့နိုင်မည်ဟု MGMA မှ မှန်းဆတွက်ချက်ထားသည်။

သို့သော် ဤအကောင်းမြင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ ခန့်မှန်းခြေများဖြစ်ပေါ်လာစေရန်အတွက် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများအနေဖြင့် အလုပ်သမား၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက်လာစေရန် အလေးပေး အာရုံစိုက်သင့်သည်။ ထိုသို့ကောင်းမွန်သော အခြေအနေသို့ပြောင်းလဲနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ထွက်နှုန်းနှင့် အလုပ်ပျက်ကွက်နှုန်းများသည် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက်များဖြစ်သည်။

အလုပ်နှုတ်ထွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းများသည် ရှုပ်ထွေးသောဖြစ်ရပ်များနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ (symptomatic) ရှေ့ပြေးနိမိတ်လက္ခဏာများဖြစ်သည်။ ထိုသို့သာသည့် ဖြစ်ရပ်များကြောင့် အလုပ်သမားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားမှုများမရှိတော့ဘဲ ထိုစက်ရုံများတွင်သာမက ကဏ္ဍတစ်ခုလုံး၏ ယေဘုယျ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကိုလည်း ထိခိုက်မှုရှိသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းဆိုင်ရာ ကျင့်ထုံးများ၊ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများ၊ လုပ်အားခနှင့် အခြားသော အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ ငွေပေးချေမှုစနစ်များနှင့် ယေဘုယျ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်များဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များ သို့မဟုတ် လူငယ်အလုပ်သမားထု၏ တစ်ဦးချင်းဆုံးဖြတ်ချက်ချမှုတို့အပါအဝင် ဤဖြစ်ရပ်၏ အကြောင်းရင်းများကို စူးစမ်းဖော်ထုတ်ခြင်းသည် ကျွမ်းကျင်မှုရှိပြီး ကုန်ထုတ်စွမ်းအားမြင့်ကာ ရင့်ကျက်သည့် အလုပ်သမားအင်အားစုအား ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ရန်အတွက် ရေရှည်တည်တံ့စေမည့် နည်းလမ်းပင်ဖြစ်သည်။ ရေရှည်တည်တံ့စေမည့် နည်းလမ်းအား အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ဝန်ထမ်းများ၊ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီများ နှင့် အစိုးရအာဏာပိုင်များအပါအဝင် သက်ဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်သူများနှင့် အသင်းအဖွဲ့များအနေဖြင့် ဥပဒေရေးရာမူဘောင်များ ပြဋ္ဌာန်းကာ ယင်းဥပဒေမူဘောင်များ အာဏာတည်ရန်စေရေးအတွက်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်။

ဤလေ့လာချက်အနေဖြင့် လုပ်ငန်းရှင်များသည် ၎င်းတို့စက်ရုံရှိ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်နှုတ်ထွက်ခြင်းများအား အလေးအနက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်နေကြောင်း ရှင်းလင်းစွာထောက်ပြထားသည်။ လက်ရှိအခြေအနေသည် ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်တွင် မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၏ ယှဉ်ပြိုင်မှုနှင့် အလုပ်သမား၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားအတွက် သိသာထင်ရှားသော စိုးရိမ်ဖွယ်အချက်ဖြစ်သည်။

ဤသုတေသနအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းမှ အများဆုံးရင်ဆိုင်နေရပြီး ပြီးပြည့်စုံသည့် ရှာဖွေလေ့လာခြင်း မပြုလုပ်ရသေးသော စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုအားမီးမောင်းထိုးပြလိုသည်။ ထိုစိန်ခေါ်မှုမှာ အလုပ်ပျက်ကွက်မှု၊ အလုပ်နှုတ်ထွက်မှုနှင့် စက်ရုံ၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားတို့သည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ဆက်စပ်မှုရှိကြောင်းကို အချက်အလက်များ

နှင့် လက်တွေ့သက်သေများနှင့် ပြသလိုခြင်းဖြစ်သည်။ ဤအစီရင်ခံစာကြောင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများအကြား ကောင်းမွန်သော အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်းများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် မျှော်လင့်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ဤအစီရင်ခံစာသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအကြား ကောင်းမွန်သည့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေမည်ဖြစ်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးတွင် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်ခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိအမျိုးသားများ၊ အထူးအရေးအကြီးဆုံးအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများအတွက် အနာဂတ်တွင် ထိုကဲ့သို့သောအရေးပါသည့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းစဉ်ဆက်မပြတ် ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတက်စေရေးအတွက် ရွေးချယ်စရာ များစွာကို ဖြစ်ပေါ်စေမည်ကို သိရှိနားလည်သော်လည်း၊ ဆိုးရွားသည့်သံသရာစက်ဝန်းကို ပြောင်းပြန်လှန်ရန် မည်သည့်အရာကိုမျှလုပ်ဆောင်နိုင်မည်မဟုတ်ဟူသော အမြင်ကို ပြောင်းလဲပေးမည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။

Donglin Li

ILO ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိ

မြန်မာနိုင်ငံ

နိဒါန်းအမှာစကား

မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များ အသင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အရေးအကြီးဆုံးသော ယန္တရားများမှ တစ်ခုဖြစ်သည်။ ၂၀၁၉ခုနှစ်အတွင်း အသင်းဝင် ၆၀၀ နီးပါးခန့်၏ စက်ရုံအလုပ်ရုံများမှ ခန့်အပ်ထားသည့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်း စုစုပေါင်း ၅ သိန်းမှနေ၍ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၄.၃၇ ဘီလီယံနှင့် ညီမျှသော အထည်အလိပ်များ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းသို့ တင်ပို့ရောင်းချခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ၁၀ နှစ်တာ မဟာဗျူဟာတွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ကျွန်ုပ်တို့သည် နောက်လာမည့်နှစ်များတွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၈-၁၀ ဘီလီယံတန်ဖိုးရှိ တင်ပို့ရောင်းချငွေရရှိရန် ရည်ရွယ်ထားသည့် ရည်မှန်းချက်ကြီးတစ်ရပ်ရှိသည်။

ဤလုပ်ငန်း၏ အောင်မြင်မှုနှင့် ဤရည်မှန်းချက် ဖြစ်ထွန်းအကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရေးသည် လုပ်ငန်းတစ်ရပ်လုံး၏ သက်ဆိုင်သူများဖြစ်သည့် အလုပ်သမားများ၊ စက်ရုံပိုင်ရှင်များနှင့် မန်နေဂျာများ၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများအကြား အတူတကွပူးပေါင်းပါဝင်ပြီး ဤကဏ္ဍတွင်းရှိ တွေ့ကြုံနေရသည့် ကျန်ရှိနေသေးသော အခက်အခဲ အတားအဆီးများအား စဉ်ဆက်မပြတ် နားလည်သဘောပေါက်ကာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ကြိုးစားအားထုတ်မှုများမှ ရရှိလာပေလိမ့်မည်။

ယခုလက်ရှိသုတေသနစာတမ်းသည် လုပ်ငန်း၏ တည်ငြိမ်မှုနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်တိုးတက်မှုများ၏ ခလုတ်ကန်သင်းတစ်ခုဖြစ်သည့် ထိုလုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း အလုပ်သမားများ အလုပ်ပျက်ကွက်နှုန်းနှင့် အလုပ်နှုတ်ထွက်နှုန်းမြင့်မားမှုတို့အား နားလည်သဘောပေါက်နိုင်စေရန် အထောက်အကူပြုသည့် ဆောင်ရွက်မှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် အလုပ်သမားများမှ တစ်နှစ်အတွင်း အချို့သောလုပ်ရက်များအား တရားဝင်ခွင့်ယူရန် မျှော်မှန်းထားပြီးဖြစ်သော်လည်း ပြဌာန်းထားသော ဥပဒေအရ နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ရက်များ၊ နာမကျန်းခွင့်၊ မီးဖွားခွင့်နှင့် မီးနေဇနီးသည် စောင့်ရှောက်ခွင့်နှင့် အခြားသော အကြောင်းပြချက်များမှနေ၍ ကြိုတင်စီစဉ်ထားခြင်းမရှိသည့် အလွန်များပြားသော အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းများသည် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားကို ထိခိုက်စေသည်။ ထိုမှနေ၍ စက်ရုံ၏ ဘဏ္ဍာရေး၊ နာမည်ဂုဏ်သတင်း၊ စုပေါင်းစိတ်ဓါတ်နှင့် လိုအပ်သော ကုန်ထုတ်လုပ်မှု သတ်မှတ်ချက်များအား ပြည့်မီစွာလုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းများအပေါ် ကြီးမားသော သက်ရောက်မှုရှိနိုင်သည်။

ဤပြဿနာများအား အကောင်းဆုံးဖြေရှင်းရန်အတွက် အလုပ်သမားများ အလုပ်နားခြင်းနှင့် ခွင့်ယူသည့် အကြောင်းအရင်းကို ပထမဦးစွာသိရှိရန် လိုအပ်သည်။ ယခုတင်ပြချက်စာတမ်းကိုလည်း ထိုလမ်းကြောင်းအား မူတည်၍ တင်ပြထားသည်။ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ခြင်းများ၏ နောက်ကွယ်ရှိ ရှုပ်ထွေးမှုများအား အသားပေးဖော်ပြထားပြီး အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်များ၊ လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးရာ အကြောင်းအရင်းများအကြား အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှု အင်အားတို့အား လူတိုင်းအကျိုးအမြတ်ဖြစ်ထွန်းနိုင်သော အခြေအနေသို့ စည်းရုံးလုပ်ဆောင်နိုင်ကြောင်းလည်း မီးမောင်းထိုးပြထားသည်။ ဤဖြစ်ရပ်များဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အနေအထားမှာ ရှင်းလင်းနေပြီး၊ စက်ရုံပိုင်ရှင်များနှင့် မန်နေဂျာများအနေဖြင့် ထိုအနေအထားများကို စုံစမ်း စစ်ဆေးရန်အတွက် ရွေးချယ်စရာများစွာရှိပါသည်။

ဤလေ့လာမှုသည် ပိုမိုကျွမ်းကျင်မှုရှိပြီး တာဝန်ကျေပွန်သော အလုပ်သမားအင်အားစုကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ရန်အတွက် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲနိုင်သည့် နည်းလမ်းများဖော်ဆောင်နိုင်ရန် အလုပ်ရှင်များအတွက် အထောက်အကူပေးနိုင်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများသည် ၎င်းတို့အား လေးစားစွာဆက်ဆံပြီး ဘေးကင်းလုံခြုံသည်ဟု ခံစားရသော

လုပ်ငန်းခွင်များကိုသာသဘောကျရွေးချယ်ကြကြောင်းမှတ်သားထားရန်တိုက်တွန်းအားပေးနေပါသည်။ ဤလေ့လာမှုအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည် တိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် လူသားစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်အား ဖော်ဆောင်ခြင်းမှတစ်ဆင့် “အလုပ်မှန်မှန်တက်ခြင်း” နှင့် အလုပ်သမားအင်အားစုကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ခြင်းတို့အား ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်နှုတ်ထွက်ခြင်းများနောက်ကွယ်ရှိ အကြောင်းအရင်းများအား ဖော်ထုတ်နိုင်ရန်နှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ အဖွဲ့ဝင် စက်ရုံများတွင် ထိုဖြစ်ရပ်များအား ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် လက်တွေ့ကျသည့် နည်းလမ်းပံ့ပိုးပေးသော မြန်မာနိုင်ငံရှိ ILO ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးရုံးကိုလည်း ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

ဒေါ်ခိုင်ခိုင်နွယ်

အထွေထွေအတွင်းရေးမှူး

မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များ အသင်း

အစီရင်ခံစာ အနှစ်ချုပ်

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်စက်ရုံများရှိ ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းများအား အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အထူးဂရုပြုအာရုံစိုက်ရန် လိုအပ်နေမှုများကို ဤလေ့လာချက်တွင် ဖော်ပြထားသည်။ ဝန်ထမ်းများ၏ ထိုကဲ့သို့သော လုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာအဖိုးအခများစွာ ကုန်ကျနေကြောင်းကို ဤလေ့လာချက်မှ တွေ့ရှိရသည်။ သို့သော် လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် ထိုကုန်ကျစရိတ် ပမာဏအတိုင်းအတာများအား သတိမမူမိကြဘဲ ယင်းပြဿနာများအား ရင်ဆိုင်ရန် ကြိုးပမ်းမှုအနည်းငယ်သာ ရှိဟန်တူသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍဆက်လက် ကြီးမားကျယ်ပြန့်လာသည်နှင့်အမျှ ပိုမိုကျွမ်းကျင်သော ဝန်ထမ်းများ လိုအပ်လာသည်။ ဝန်ထမ်းလုပ်အားခစရိတ်၊ စက်ရုံ၏အခြေခံအဆောက်အအုံ ထိန်းသိမ်းစရိတ်နှင့် လျှပ်စစ်သုံးစွဲမှု စရိတ်များမြင့်တက်လာသည်နှင့်အတူ အထည်ချုပ်စက်ရုံ လုပ်ငန်းလည်ပတ်စရိတ်သည်လည်း မြင့်တက်လာမည် ဖြစ်သည်။ ထိုမြင့်တက်လာသော ကုန်ကျစရိတ်အချို့အား စက်ရုံဝန်ထမ်းများ ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအား အထောက်အကူပြုနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းသစ်များ ခေါ်ယူစုဆောင်းရန်နှင့် အလုပ်မဆင်းသော သို့မဟုတ် အခြားစက်ရုံ သို့မဟုတ် အခြားကဏ္ဍသို့ ထွက်ခွာလုပ်ကိုင်သွားသော ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများနေရာတွင် လေ့ကျင့်သင်ကြားပြီး ပြန်လည်အစားထိုးရာ၌ သုံးစွဲရသော အချိန်နှင့် ငွေကြေးများကို လျှော့ချမှုများပြုလုပ်နိုင်ခြင်းဖြင့် အထောက်အကူပြုနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ထိုသို့ပြုလုပ်ရခြင်းကြောင့် အကျိုးဖြစ်ထွန်းသည့် အကြောင်းအရင်းမှာ ခိုင်လုံသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် -

မြန်မာ့အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင် ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းများကြောင့် တစ်နှစ်လျှင်ခန့်မှန်းခြေအမေရိကန်ဒေါ်လာ သန်း (၄၀) ကျော် ကုန်ကျနေရသည်ဟု ဤလေ့လာချက်ရလဒ်မှ တွေ့ရှိရခြင်းကြောင့်သည်။^၁

၁.၁ လေ့လာမှုအကြောင်း

ဤလေ့လာမှု၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ မြန်မာ့အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင် ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းတို့သည် ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည်ကို စူးစမ်းလေ့လာရန်ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများအား မည်သည့်အရာက အလုပ်ဆင်းရန် သို့မဟုတ် လက်ရှိလုပ်ငန်းရှင်ထံတွင်မြဲရန် တွန်းအားဖြစ်စေသနည်း။ ၎င်းတို့အား မည်သည့်အရာက ခွင့်မဲ့ပျက်ကွက်စေ သို့မဟုတ် အလုပ်ထွက်စေသနည်း။ ထိုပြဿနာများ၏ အကျိုးဆက်များမှာ မည်သည့်အတိုင်းအတာထိ ဖြစ်သနည်း။ လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် မည်သို့တုံ့ပြန်သနည်း။ စက်ရုံအမျိုးမျိုးတွင် ဝန်ထမ်းများ ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းနှုန်းများ မတူညီဘဲ ကွဲပြားခြားနားနေသည်ကို တွေ့ကြုံ

^၁ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ် အသေးစိတ်အချက်အလက်များအား နောက်ဆက်တွဲ(က)တွင် ကြည့်ရှုနိုင်သည်။ ဤလေ့လာချက်တွင် ပူးပေါင်းပါဝင်သော စက်ရုံများရှိ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် (HR) မန်နေဂျာများမှ ပေးအပ်သည့် အချက်အလက်များအပေါ်တွင် အခြေခံ၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များအား တွက်ချက်ထားသည်။ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းတို့ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များအား တွက်ချက်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် တောင်းဆိုထားသော အချက်အလက်များအား ပူးပေါင်းပါဝင်သည့် စက်ရုံများအားလုံးအနေဖြင့် မပေးအပ်ကြပေ။ ပေးအပ်ထားသော အချက်အလက်များ၏ ပျမ်းမျှအရည်အသွေးမှာလည်း မကောင်းမွန်ကြပေ။ သို့သော် ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်း သို့မဟုတ် နှုတ်ထွက်ခြင်းတို့နှင့် ပတ်သက်သော တွက်ချက်၍ မရနိုင်သည့် အခြားကုန်ကျ စရိတ်များစွာရှိမည်ဟု ခန့်မှန်းကြသည်။

နေရပါသလား။မည်သည့်အတွက်ကြောင့် ထိုသို့ဖြစ်သနည်း။ ဖော်ပြခဲ့သောအဓိကမေးခွန်းများမှ တွေ့ရှိချက်များကို အခြေခံ၍ စက်ရုံပိုင်ရှင်များ၊ အထည်ချုပ်ကုမ္ပဏီဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရနှင့် အခြားဤလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သူများအတွက် အထည်ချုပ်စက်ရုံဝန်ထမ်းများ ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းနှုန်းများလျော့ချနိုင်စေရန် ဤလေ့လာချက်မှ အကြံပြုထားသည်။

တစ်ကမ္ဘာလုံးအတိုင်းအတာအနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များသည် ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းအကြောင်းအရင်းများကို စတင်၍ ပိုမိုနားလည်လာကြပြီဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ယဉ်ကျေးမှု၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊ လုပ်ငန်းခွင် စိတ်ကျေနပ်မှုနှင့် မိသားစုဘဝများသည် အလုပ်သမားများ၏ စိတ်ပါဝင်စားမှုအပေါ် မည်မျှသက်ရောက်မှုရှိသနည်းကို ရှာဖွေစူးစမ်းနေကြပြီး ထိုအရာများက အလုပ်သမားအား အလုပ်ပျက်ကွက်မှု အကြိမ်ရေနှင့် အလုပ်ရှင်တစ်ယောက်ထံတွင် မည်မျှကြာရှည်စွာ တည်မြဲမှုများအား လွှမ်းမိုးသက်ရောက်မှုများရှိကြောင်းကို လေ့လာကြသည်။ ဤလေ့လာတွေ့ရှိချက်အရ မြန်မာပြည်ရှိ စက်ရုံမန်နေဂျာများအကြားတွင် ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းများကြောင့် ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်များတွင် အနုတ်သဘောဆောင်သော ထိခိုက်မှုများရှိသည်ကို သတိပြုမိသူများရှိသော်လည်း ဤအပြုအမူများမှာ ပုံမှန်ဖြစ်ပြီး ရှောင်လွှဲမရဟု ယုံကြည်ထားကြသည်။ ထိုပြဿနာများကို ဖြေရှင်းနိုင်ခြေမှာလည်း နည်းပါးလှသည်ဟု ယူဆထားကြသည်။ သို့သော် ထိုယူဆချက်များမှာ မှန်ကန်မှုမရှိပေ။

အရှေ့အာရှနှင့်ပစိဖိတ်ဒေသများတွင်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်းအနေဖြင့်ဝန်ထမ်းများ၏ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သော ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ပျက်ကွက်မှုဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်ကို လျှော့ချနိုင်ရန်နှင့် ကျားမအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုများဆိုင်ရာ တာဝန်များနှင့် အတွေ့အကြုံများကို လေ့လာရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်နေသည်။

ယူကေတွင် ဆေးရုံဝန်ထမ်းများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အစပျိုးလုပ်ဆောင်မှုများကြောင့် နာမကျန်း၍ အလုပ်ပျက်ကွက်မှုကို ၂၁ ရာခိုင်နှုန်း လျှော့ချနိုင်ခဲ့ပြီး တစ်နှစ်လျှင် စတာလင်ပေါင် တစ်သန်းနီးပါး ချွေတာနိုင်ခဲ့သည်။^၃ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုရှိ လက်လီအရောင်းဆိုင်များတွင် ဝန်ထမ်းအသိအမှတ်ပြုစနစ်နှင့် ဆုချီးမြှင့်ခြင်းအစီအစဉ်များကို စတင်ပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းနှုတ်ထွက်နှုန်း ၆၃ ရာခိုင်နှုန်းကို လျှော့ချနိုင်ခဲ့သည်။^၄ ဝန်ထမ်းနှုတ်ထွက်နှုန်း အလွန်မြင့်မားသော ခရီးသွားကဏ္ဍဖြစ်သော ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ခရီးသွားအပန်းဖြေစခန်းတစ်ခုသည် ၎င်းဝန်ထမ်းများ၏ ၃၄ ရာခိုင်နှုန်းကို ဆယ်စုနှစ်တစ်ခုကျော် စီမံခန့်ခွဲနိုင်ကြောင်းကို ထင်ရှားသော အောင်မြင်မှုတစ်ခုအနေဖြင့် တွေ့ရှိရသည်။ ဤအပန်းဖြေစခန်းအနေဖြင့် ရာထူးတိုးမြှင့်နိုင်မှု လမ်းကြောင်းနှင့် ဆက်စပ်မှုရှိသည့် ပိုမိုထိရောက်သော စွမ်းရည်လေ့ကျင့်သင်တန်းများပို့ချပေးကာ ပုံဖော်ပေးခဲ့ခြင်းကြောင့် ထိုအောင်မြင်မှုမျိုးရရှိခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။^၅ အထက်ပါဖြစ်ရပ်များသည် ဝန်ထမ်းများအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု အသစ်များနှင့် ကလေးရှိဝန်ထမ်းများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ထောက်ပံ့မှုများ ပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ဝန်ထမ်းပျက်ကွက်နှုန်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များကို လျှော့ချနိုင်ကြောင်း ဖြစ်ရပ်များစွာအနက် အချို့ပင်ဖြစ်သည်။

^၂ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/region_ext_content/ifc_external_corporate_site/east+asia+and+the+pacific/priorities/gender-in-eap ကြည့်ပါ။

^၃ <http://www.ewin.nhs.uk/sites/default/files/eWIN%20Case%20Study%20-%20Reducing%20Longterm%20Absenteeism.pdf>. ကြည့်ပါ။

^၄ <https://www.behavioralchemistry.com/true-cost-of-turnover>. ကြည့်ပါ။

^၅ <https://www.humanresourcesonline.net/case-study-movenpick-resort-reduced-employee-turnover-rate/>. ကြည့်ပါ။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍရှိ ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းအား ဖြေရှင်းရသည့် ထိရောက်သောတုံ့ပြန် ဆောင်ရွက်ချက်များမှာမူ အခြားနှင့်မတူ ကွဲပြားခြားနားလိမ့်မည်။ ဤပြဿနာများကို အကောင်းဆုံး မည်သို့ဖြေရှင်းမည်ကို တိကျစွာသိရှိရန်အတွက် ပထမဦးစွာ အလုပ်သမားများ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်ထွက်ခြင်းအကြောင်းအရင်းများကို သိရှိရန်လိုအပ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (MGMA) နှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) နှင့် ပူးပေါင်း၍ Factive Consulting အား မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်စက်ရုံများရှိ ဝန်ထမ်းများ ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းဆိုင်ရာ ရရှိနိုင်သော အချက်အလက်များအား လေ့လာခြင်းဖြင့် လိုအပ်ချက်ကွက်လပ်ဖြည့်ရန် တာဝန်ပေးခဲ့သည်။ အထည်ချုပ်စက်ရုံဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းဆိုင်ရာ အကြောင်းရင်းမှန်အား စူးစမ်းရှာဖွေခြင်းသည် ဖြစ်ပေါ်နေသော ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် အသင့်တော်ဆုံးသော တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်များရရှိရန် အထောက်အကူပြုမည်ဖြစ်သော်လည်း ထိုအရာများသည် ပုံမှန်လည်းမဟုတ် မကျော်လွှားနိုင်သောအရာများလည်း ဟုတ်မည်မဟုတ်ချေ။ ထိုပြဿနာများနှင့် အလုပ်လုပ်မှုအခြေအနေများ၊ လစာများ၊ လစာပေးမှုစနစ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင် မူဝါဒများစသော အချက်များ အကြား ဖြစ်နိုင်သည့် ဆက်စပ်နေမှုများကို စူးစမ်းရှာဖွေပြီး ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမည့် ဖြေရှင်းချက်များဖြစ်သည့် အရည်အချင်းရှိသော အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်တာဝန်ကျေပွန်သော အလုပ်သမားများအား ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ရန် လုပ်ငန်းရှင်များအား ကူညီပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ဤလေ့လာမှုဖော်ပြချက်အရ မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်စက်ရုံများရှိ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းပြဿနာများ၏ အဖြေမှာ ငွေကြေးနှင့် အလုံးစုံမပတ်သက်ပေ။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့်လည်း အခြားသောအရာများကို လစ်လျူရှု၍ မြင့်မားသောလုပ်ခလစာများကိုသာ တောင်းဆိုကြခြင်းမဟုတ်ပေ။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်သွားမည် မသွားမည်၊ မည်သည့်နေရာတွင် အလုပ်လုပ်မည်ကို ဆုံးဖြတ်သောအခါ အလုပ်သွားသည့်အချိန်နှင့် အလုပ်တွင်ရှိသည့်အချိန် ခံစားနေရမှုများကို ပိုမိုအလေးပေးကြသည်။ အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့အား လေးစားမှုဖြင့် ဆက်ဆံပြီး ဘေးကင်းလုံခြုံမှုပေးနိုင်သည်ဟု ခံစားရသော လုပ်ငန်းခွင်များအား သဘောကျနှစ်သက်ကြသည်။

၁.၂ လေ့လာမှုမှ အဓိကတွေ့ရှိချက်များ

- လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းများအား ရှောင်လွှဲ၍ မရသောအရာများအနေဖြင့် လက်ခံထားပုံရသည်။ ထိုသို့ ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းများကြောင့် မြန်မာ့အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင် တစ်နှစ်လျှင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ သန်း ၄၀ ထက်များပြားသော ဆုံးရှုံးမှုရှိသော်လည်း ၎င်းတို့အနေဖြင့် ယင်းပြဿနာများအား ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရန် အနည်းငယ်သာ အလေးပေးအာရုံစိုက်ကြသည်။ အလုပ်သမားများအား အပိုဆုကြေးဖြင့် အလုပ်သို့ လာရောက်ရန်ဆွဲဆောင်ကြသော်လည်း သာမန်အားဖြင့် လုပ်ခလစာသည် အလုပ်လုပ်ရန် စက်ရုံတစ်ခုအား ရွေးချယ်ရသော သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းရှင်တစ်ယောက်ထံတွင် တည်မြဲရန် အဓိကအကြောင်းအရာ မဟုတ်ကြချေ။ အလုပ်သမားများသည် ပုံမှန်အားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ပျော်ရွှင်မှုနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများနှင့် ဆက်ဆံရေးများအား ပိုမိုအလေးပေးလေ့ရှိကြသည်။
- ၎င်းတို့၏ အိမ်နှင့် မိသားစုအရေး အဆင်ပြေတည်ငြိမ်နေမှုသည်လည်း အလုပ်သမားများအတွက် အရေးကြီးသည်။ အိမ်ရှိအရာအားလုံးအဆင်ပြေနေလျှင် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များ ကျန်းမာပြီး ဘေးကင်း လုံခြုံနေလျှင် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်တက်နှုန်း ပိုမိုမြင့်မားကြပြီး အလုပ်ပိုမိုကြိုးစားကြသည်။ အမျိုးသမီးလုပ်သားများအနေဖြင့် အလုပ်ထက် မိသားစုဝင်များအား ဂရုစိုက်ရန်ကို ဦးစားပေးရွေးချယ်ကြသည်။ လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမားများ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအား ထောက်ပံ့ကူညီနိုင်ရန်အတွက် ထိုအရာများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားကာ ၎င်းတို့၏ မိသားစုပြုစုစောင့်

ရှောက်မှုနှင့် အိမ်တွင်းမှု တာဝန်များအား စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန် အစရှိသောဆောင်ရွက်ချက်များ ပြုလုပ်သင့်သည်။

- လေးစားမှုရှိပြီး အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်များ ဖန်တီးပေးခြင်းဖြင့် အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းတို့ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် စက်ရုံကုန်ထုတ် စွမ်းအားနှင့် ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရန် သတ်မှတ်နေ့ရက်များအပေါ် အလုပ်သမားများလုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုများအား လျော့ချနိုင်သည်။ အလုပ်သမားများအား ကြီးကြပ်ရေးမှူးများမှ အော်ခြင်း သို့မဟုတ် ဆဲဆိုခြင်းများရှိသောအခါတွင် အလုပ်သမားများနှင့် စက်ရုံထုတ်လုပ်ရေးအပေါ်တွင် အနှုတ်သဘောဆောင်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုများရှိသည်ကို HR မန်နေဂျာများအနေဖြင့် သတိပြုမိသည်။ များသောအားဖြင့် ၎င်းတို့သည် စက်ရုံရှိ မတရားဖိနှိပ်ဆက်ဆံခြင်းများအား ဖြေရှင်းရန်အတွက် တရားဝင်လုပ်နည်းအတိုင်း မဟုတ်သော်လည်း အားထုတ်ကြသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့ဖြေရှင်းချက်များကို စီမံခန့်ခွဲရေးမှ အမြဲထောက်ပံ့ကူညီပေးခြင်းမရှိဘဲ စီးပွားရေးဆိုင်ရာမူဝါဒများတွင်လည်း ထိုကဲ့သို့ အချက်အလက်များမရှိပေ။
- ပုံမှန်အားဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်ပြဿနာများဖြစ်သော ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းများအား တပြေးညီမျှတပြီး တာဝန်ခံသော တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ပေးသည့် တရားဝင်မူဝါဒနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား ချမှတ်ရန် အားနည်းတတ်ကြသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ထိုပြဿနာများကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် တရားဝင်မူဝါဒများ မရှိသောကြောင့် ယင်းပြဿနာများကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းနိုင်သော ပိုမိုထိရောက်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်ရန်အတွက် သတင်းအချက်အလက်များလည်း မရှိပေ။
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်း အကြောင်းအရင်းနှင့် အလုပ်ပျက် ကွက်နှုန်းနှင့် နှုတ်ထွက်နှုန်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များအား ပိုမိုကောင်းမွန်တိကျစွာ ထိန်းသိမ်းထားရန် လိုအပ်သည်။ ထိုသို့ အရည်အသွေးရှိသော အချက်အလက်များအား ပုံမှန်ကောက်ယူခြင်းသည် အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းနှင့် နှုတ်ထွက်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်သော ကုန်ကျစရိတ်များကို လျော့ချပေးနိုင်သည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

လုပ်ငန်းရှင်များအတွက်

က။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်သမားများ အလုပ်လုပ်လိုစိတ် ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်အတွက် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ၏ ကဏ္ဍသည် အရေးပါအရာရောက်သည်။ လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် ပျော်ရွှင်ဖွယ်လုပ်ငန်းခွင်ဖန်တီးနိုင်ရန်အတွက် ၎င်းတို့ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ၏ ဗဟုသုတနှင့် စွမ်းရည်ကို မြှင့်တင်ပေးရန် အထူးဂရုပြုအလေးပေးသင့်သည်။ ထို့ကြောင့်လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများအား ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအား စီမံခန့်ခွဲနိုင်သော စွမ်းရည်များကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန်နှင့် ထိုအရည်အချင်းထိန်းသိမ်းနိုင်ရန်အတွက် များစွာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသင့်သည်။ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများအနေဖြင့် အဓိကလိုအပ်သောစွမ်းရည်များမှာ

- က) ပေါင်းသင်းဆက်ဆံခြင်း
- ခ) ညှိနှိုင်းခြင်း
- ဂ) ဖျန်ဖြေစေ့စပ်ပေးခြင်း
- ဃ) စိတ်ဖိစီးမှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်း
- င) ပြဿနာဖြေရှင်းနိုင်ခြင်း
- စ) တရားမျှတခြင်း
- ဆ) ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်းတို့ဖြစ်သည်။

ကြီးကြပ်ရေးမှူးများအနေဖြင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်သောဥပဒေဆိုင်ရာဗဟုသုတများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ရှိ ၎င်းတို့၏ ပြုမူဆက်ဆံမှုများနှင့် အလုပ်သမားများအား ကြီးကြပ်နေမှုများသည် ဥပဒေနှင့် မည်သို့အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိကြောင်းဗဟုသုတများ ပိုမိုသိရှိရန်လိုအပ်သည်။ ဤလေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုသည် ပိုမိုစနစ်ကျရန် လိုအပ်သည်။ ဤသင်တန်းပြီးမြောက်ခြင်းသည် ကြီးကြပ်ရေးမှူးအဆင့်သို့ ရာထူးတိုးပေးခြင်းနှင့် ဆက်စပ်မှုရှိရန်လည်း လိုအပ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းခံရမည့် ရှေ့ပြေးနမိတ်တစ်ခုသို့မဟုတ် ရာထူးတိုးမြှင့်မည့်ခံရနိုင်သည့် အခြေအနေတစ်ခုဖြစ်သင့်သည်။

- ခ) အလုပ်သမားများသို့ ငွေကြေးမဟုတ်သည့် အခြားသော အကျိုးခံစားခွင့်ပေးသော ပုံစံများနှင့် ထိုပုံစံများ၏ အကြိမ်အရေအတွက်ကို တိုးမြှင့်ခြင်းသည် (ဥပမာ - လူမှုရေးပွဲများ၊ စက်ရုံတွင်း လိုအပ်သည့် ပံ့ပိုးပစ္စည်းများ) သည် စက်ရုံ၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့် ဆက်စပ်မှုရှိသည်။
- ဂ) ပျော်ရွှင်သော လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သော အရင်းအမြစ်များနှင့် အချိန်များကို ဂရုစိုက်ဖန်တီးပါ။ ဆိုလိုသည်မှာ လူမှုရေးပွဲများအား စီစဉ်ပေးခြင်းနှင့် စက်ရုံတွင်းရှိ အလုပ်လုပ်ရသော အတွေ့အကြုံများကို ပိုမိုတိုးတက် ကောင်းမွန်လာစေရန် ရည်ရွယ်သော လုပ်ဆောင်ချက်သစ်များကို မိတ်ဆက်ပေးခြင်းစသည့် တာဝန်များကို အဓိကယူထားရသော ဥပမာ - လူမှုဖူလုံရေး အရာရှိကဲ့သို့သော ဝန်ထမ်းတစ်ဦး ခန့်အပ်ထားခြင်းမျိုးကို ဆိုလိုသည်။ တနည်းအားဖြင့်ဆိုသော် စက်ရုံ၏ WCC အနေဖြင့် ထိုပွဲများနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်အသစ်များကို စီမံခန့်ခွဲရန် အရင်းအမြစ်နှင့် အချိန် ခွဲဝေသတ်မှတ်ခြင်းတို့ပါဝင်နိုင်သည်။

- ဃ) အလုပ်သမား စိတ်ကျေနပ်မှုဆိုင်ရာ စစ်တမ်းများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ရှိ စိတ်အခြေအနေခန့်မှန်းတိုင်းတာမှုများကို ပုံမှန်ပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ပျော်ရွှင်မှုနှင့် စိတ်အားတက်ကြွမှုများအား စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရာတွင် အထောက်အကူပြုပြီး သတ်မှတ်ထားသောဖြစ်ရပ်များကိုလည်း စီးပွားရေးဆိုင်ရာ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်များပြုလုပ်နိုင်ရန် သတင်းပေးနိုင်သည်။ HR မန်နေဂျာနှင့် WCC တို့အနေဖြင့် ထိုစစ်တမ်းများအား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး ရလဒ်များကို ဆန်းစစ်လေ့လာကာ အလုပ်သမားများ စိတ်ကျေနပ်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ယဉ်ကျေးမှု တိုးတက်စေရန်အတွက် သင့်လျော်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်သည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့်လည်း ထိုစစ်တမ်းများ၏ရလဒ်ကို အမြဲတမ်းသိရှိခွင့် ရှိသင့်သည်။
- င) အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ထွက်အင်တာဗျူး မေးမြန်းရာတွင်လည်း ပိုမိုစည်းစနစ်ကျနစွာ လုပ်ဆောင်ကာ မည်သည့်အတွက်ကြောင့် ၎င်းတို့အလုပ်ထွက်ကြောင်း သိရှိအောင် ပြုလုပ်သင့်သည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ အလုပ်ထွက်သော အကြောင်းအရင်းမှန်အား ထုတ်ဖော်ပြောကြားနိုင်သည့် အခွင့်အရေးပိုမိုများပြားအောင် ထိုအင်တာဗျူးများအား မည်သို့ပြုလုပ်သင့်ကြောင်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။ ဤရလဒ်များကို WCCs ၏ ကိုယ်စားလှယ်များသည် HR ဝန်ထမ်းများထက် ပိုမိုအောင်မြင်စွာ ကောက်ခံနိုင်ကြောင်း သက်သေပြခဲ့ကြသည်။
- စ) အလုပ်သမားများအတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး၊ ကောင်းမွန်သော ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဆက်ဆံရေး တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် ရင်းနှီးချစ်ကျွမ်းဝင်သောဆက်ဆံရေးများတွင် ကိုယ်စိတ်နှစ်ပါးကျန်းမာအောင် ထိန်းသိမ်းခြင်း အစရှိသော ပညာပေးသင်တန်းများကို ၎င်းတို့ ရွေးချယ်တက်ရောက်နိုင်အောင် ပြုလုပ်ပေးသင့်သည်။ ထိုလေ့ကျင့်သင်ကြားရေး သင်တန်းများ၏ ပါဝင်သောအကြောင်းအရာများနှင့် သင်ကြားပို့ချမှု ပုံစံများသည် လွတ်လပ်စွာရွေးချယ်နိုင်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ဆက်ဆံရေးရာနှင့် ပတ်သက်သော ကွဲပြားခြားနားမှုများကို လေးစားမှုရှိပြီး အုပ်ထိန်းသူကဲ့သို့ စွက်ဖက်သော ပုံစံများအားရှောင်ရှားရန် အလေးပေးဂရုပြုသင့်သည်။ ထိုသင်တန်းများအား အလုပ်သမားအားလုံးအနေဖြင့် အလုပ်ချိန်အတွင်းနှင့် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများရှိသော အဆောင်များ သို့မဟုတ် ရပ်ရွာနေရာများတွင် အခမဲ့တက်ရောက်နိုင်ရန် စီစဉ်ပေးသင့်သည်။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ကျားမအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုများ အထူးသဖြင့် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု သို့မဟုတ် လက်တွဲဖော်မှ အကြမ်းဖက်မှုများ တွေ့ကြုံခံစားခဲ့ရသူများအား ဆေးပညာဆိုင်ရာ၊ ဥပဒေဆိုင်ရာ၊ နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးခြင်းဆိုင်ရာ အစရှိသော ဝန်ဆောင်မှုများအား ထောက်ပံ့ကူညီ ညွှန်ဆိုနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေစူးစမ်းထားသင့်သည်။
- ဆ) ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် မတရားဖိနှိပ်ခြင်းများဆိုင်ရာ မူဝါဒများ တိကျထင်ရှားစွာ ချမှတ်ရမည်။ ထိုမူဝါဒများကို အလုပ်သမား အလုပ်သင်ကာလနှင့် ကြားကာလများတွင်လည်း ပုံမှန်ကျင့်သုံးစေရမည်။ အလုပ်သမားများအတွက် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် မျှတပြီး လေးစားမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်ပေါ်နိုင်စေရန် စက်ရုံတွင် ပြသထားမည့် အဓိကသတင်းစကားများသည် လိုက်ဖက်မှုရှိစေရမည်။
- ဇ) ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် မတရားဖိနှိပ်ခြင်းဆိုင်ရာ တိုင်ကြားချက်များကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် မကျေနပ်ချက် တိုင်ကြားခြင်းစနစ်အား ချမှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် စနစ်ရှိပါက ပိုမိုကောင်းမွန်အောင်ပြုလုပ်ပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ရမည်။ ထိုတိုင်ကြားချက်စနစ်အနေဖြင့် လာရောက်တိုင်ကြားသော အလုပ်သမားများနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် မတရားဖိနှိပ်ခြင်းများ ပြုလုပ်သည်ဟု စွပ်စွဲခံရသော အလုပ်သမားများ၏ လျှို့ဝှက်ချက်များကို ထိန်းသိမ်းပေးသင့်သည်။

ဈ) အလုပ်ပျက်ကွက်မှုများအား မှတ်တမ်းထားသည့်စနစ်အား စတင်ဖော်ဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိုကဲ့သို့စနစ် ရှိပြီးပါက ပိုမိုကောင်းမွန်အောင်ပြုလုပ်ပြီး ထိုစနစ်အား ဝန်ထမ်းအားလုံးမှ တပြေးညီကျင့်သုံးရမည်ဖြစ်သည်။ ယင်းစနစ်တွင် ဝန်ထမ်းများအား မည်သို့အစီရင်ခံပုံ၊ ၎င်းတို့၏ အစီရင်ခံချက်များအား မည်သို့စီမံဆောင်ရွက်ပုံနှင့် လစာဖြင့်ခွင့် မည်သည့်အချိန်တွင် ရရှိနိုင်ပုံတို့ကို ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရန် စီစဉ်ထားသင့်သည်။ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများအားလည်း ဤစနစ်အား နားလည်ကျင့်သုံးရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ ပျက်ကွက်ခြင်း အကြောင်းပြချက်များနှင့် အလုပ်သမားများ ခွင့်ယူသောအချိန်များ အတွက် လုပ်ခလစာရသင့် မရသင့်နှင့် ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့၏ လက်ရှိ တစ်ဖက်သက်ဆန်သော ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်မှုအလေ့အကျင့်များကိုလည်း ပယ်ဖျက်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ည) အလုပ်သမားများအား ဆေးမှတ်တမ်းအထောက်အထားများ တင်ပြမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ဖြေလျှော့မှုအချို့ ပြုလုပ်ပြီး နာမကျန်းခွင့်ဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား ပြန်လည်သုံးသပ်ပြင်ဆင်ပေးသင့်သည်။ ဥပမာ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ဆေးမှတ်တမ်းအထောက်အထားများ မလိုအပ်ဘဲ နှစ်ရက်အထိ ခွင့်ယူနိုင်ရန် ခွင့်ပြုခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ ဆေးမှတ်တမ်းအထောက်အထားများပါရှိမှ ခွင့်ပေးမည်ဆိုသော လက်ရှိစနစ်၏ လုပ်ဆောင်ချက်အဆင့်သည် အလုပ်သမားများအတွက် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဖြစ်စေသည်။ စက်ရုံတွင်း၌ပင် ရိုးရှင်းသောစနစ်များဖြင့် ပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ ပျက်ကွက်ရက်များအား နာမကျန်းခွင့်အဖြစ် မှတ်တမ်းတင်နိုင်ပြီး နာမကျန်းခွင့်ရက်များနှုန်းအား ပိုမိုတိကျမှန်ကန်စွာ ထုတ်ဖော်သတ်မှတ်ရန် ကူညီနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ဋ) ခွင့်ရက်ခံစားပိုင်ခွင့်များအား ဝန်ထမ်းသဘောတူစာချုပ်တွင် ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားသင့်ပြီး အလုပ်သင်လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအတွင်း ရှင်းလင်းပြောကြားထားမှုရှိစေရမည်။

ဌ) ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုသင်တန်းများတက်ရောက်ရန် အခွင့်အရေးသည် အရည်အချင်းနှင့် လုပ်သက်စသော အချက်အလက်များနှင့် စနစ်တကျ ချိတ်ဆက်မှုရှိစေရမည်။ ဤသို့အခွင့်အရေးများမှတစ်ဆင့် အကျိုးရလဒ်ရှိနိုင်မည့် အလုပ်သမားရွေးချယ်မှုစနစ်အား ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် ဘက်လိုက်မှုကင်းစေရန် ဆောင်ရွက်ရမည်။

ဍ) အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်သွားအလုပ်ပြန် ပို့ဆောင်ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ ဘေးကင်းမှုစစ်ဆေးချက်များ ပြုလုပ်ပါ။ ဤစစ်ဆေးချက်များတွင် အမျိုးသမီးများအား အန္တရာယ်ရှိစေနိုင်သော အရာများကို ထုတ်ဖော်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းများ ပါဝင်သင့်သည်။ ထိုစစ်ဆေးချက်များအား နေ့ဘက်အတွင်း အချိန်အမျိုးမျိုးတွင် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် စက်ရုံသို့ စောရောက်သော သူနှင့် အချိန်ပိုဆင်း၍ နောက်ကျမှ ပြန်သော သူများအတွက် လည်း အကျိုးဝင်မည်ဖြစ်သည်။

အထည်ချုပ်ကဏ္ဍဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ

က) အထည်ချုပ်ကဏ္ဍဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အထက်ပါ အကြံပြုချက်များအတိုင်း လုပ်ငန်းရှင်များ၏ စွမ်းရည်များကို ထောက်ပံ့ကူညီပေးသင့်သည်။

ခ) အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတစ်ခုလုံးတွင် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများအတွက် စွမ်းရည်များနှင့် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း တပြေးညီဖြစ်စေရန်အတွက် အလုံးစုံပါဝင်သော လေ့ကျင့်သင်တန်းများ ဖော်ဆောင်ပေးရမည်။ သင်တန်း၏ သင်ရိုးများသည်လည်း ကြီးကြပ်ရေးမှူးအဆင့်ရှိသော ဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်ထွက်ခြင်းနှင့်

ရာထူးတိုးခြင်းများကို ထိန်းညှိထားရန်အတွက် တစ်နှစ်ပတ်လုံးတွင် အကြိမ်ကြိမ်ပေးသင့်သည်။ ထိုလေ့ကျင့်သင်ကြားရေး ပို့ချချက်များကို ဗဟိုမှ ချုပ်ကိုင်ခြင်းဖြင့် တူညီသော သင်တန်းများ အကြိမ်ကြိမ်ပေးခြင်းကို သိသာစွာလျှော့ချနိုင်ပြီး လုပ်ငန်းရှင်များအတွက် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးများဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်ကို လျှော့ချနိုင်ဖွယ်ရှိသည်။

- ၂) အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတစ်ခုလုံးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းရှင်များအသုံးပြုနိုင်သော အလုပ်သမားစိတ်ကျေနပ်မှု စစ်တမ်းကို ဖော်ဆောင်ပါ။ လုပ်ငန်းရှင်များအား တူညီသော စစ်တမ်းများအား အသုံးပြုနိုင်ရန် စည်းရုံးနိုင်ပါက ရလဒ်များအား ပိုမိုလွယ်ကူစွာ တပြေးညီဆန်းစစ်နိုင်ရန် အထောက်အကူပြုပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဤစစ်တမ်းများမှ ရရှိသော အချက်အလက်များကို ဗဟိုမှချုပ်ကိုင်နိုင်ပါက ဥပမာ လုပ်ငန်းရှင်မျိုးစုံအနေဖြင့် စစ်တမ်းကောက်ယူရာတွင် ပုံစံတစ်ခုတည်းအသုံးပြုခြင်းဖြင့် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတစ်ခုလုံးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ အလေ့အကျင့်ကောင်းများကို ထုတ်ဖော်သတ်မှတ်နိုင်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦးချင်းစီအား ၎င်းတို့ စက်ရုံ၏ စွမ်းဆောင်မှုကို ကဏ္ဍတစ်ခုလုံး၏ ပျမ်းမျှရလဒ်နှင့်ယှဉ်၍ တိုင်းတာနိုင်ရန် ကူညီပေးနိုင်သည်။
- ၃) အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့ အလုပ်ထွက်သော အကြောင်းအရင်းအစစ်မှန်ကို ရဲရဲဝံ့ဝံ့ပြောကြားခွင့်ရှိသော စစ်တမ်းများကို အလုပ်ထွက် အင်တာဗျူးစစ်တမ်းပုံစံတစ်ခု ဖော်ဆောင်ပေးရမည်။
- ၄) လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ လိင်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဗဟုသုတများကို ပိုမိုတိုးတက်သိရှိစေရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး လမ်းညွှန်များနှင့် သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများကို ဖော်ဆောင်ပေးသင့်သည်။ သင်တန်း၏ သင်ရိုးများအပြင် သင်တန်းဆရာ၏ သင်ကြားပေးမှုဆိုင်ရာ အရည်အချင်း အသိအမှတ်ပြု သင်တန်းကိုလည်း အထည်ချုပ်ကဏ္ဍဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ကဏ္ဍတစ်ခုလုံးရှိ သင်တန်းပို့ချမှုများ တပြေးညီဖြစ်အောင် ပြုလုပ်နိုင်သည်။ ရရှိလာသော ဗဟုသုတများမှတစ်ဆင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူများကို လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်နိုင်စေရန် အထောက်အကူပြုသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပညာပေးသင်တန်းများအား ပို့ချပေးနိုင်သော စွမ်းရည် များနှင့် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းများရှိသော သင်တန်းဆရာများရှိရမည်။
- ၅) ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် မတရားဖိနှိပ်ခြင်းများဆိုင်ရာ မူဝါဒများကို လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းနှင့် လိုက်ဖက်ညီအောင် ပြင်ဆင်၍ အသုံးပြုနိုင်စေရန် ဖော်ဆောင်ပေးရမည်။ ၎င်းသည် ဤကဏ္ဍရှိ စက်ရုံများအတွက် တူညီသောအလုပ်များကို ထပ်ခါထပ်ခါ ပြုလုပ်ခြင်း သိသာစွာ လျှော့ချနိုင်သော ရိုးရှင်းသော အလေ့အကျင့်တစ်ခုဖြစ်သည်။
- ၆) စက်ရုံများရှိ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု သို့မဟုတ် မတရားဖိနှိပ်မှုဆိုင်ရာ တိုင်ကြားချက်များနှင့် သင့်လျော်သော နစ်နာချက်တိုင်ကြားမှုစနစ်များဖော်ဆောင်ရန် လမ်းညွှန်ချက်များ ရေးသားထုတ်ဝေရမည်။ ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းရှင်များသည် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားခြင်းစနစ်ကို ဖော်ဆောင်ရန် လိုအပ်ကြောင်းနှင့် နစ်နာသူ၏ ဆန္ဒနှင့် ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များကို ဦးစားပေးလျှို့ဝှက်ချက် ထိန်းသိမ်းထားသင့်ကြောင်းကို အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် သဘောပေါက်နားလည်လာမည်ဖြစ်သည်။ မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှု ဗဟိုစနစ်တစ်ခုကို ထူထောင်ပြီး တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများအား ဘက်လိုက် မှုမရှိစေရန်နှင့် နစ်နာသူများအား ၎င်းတို့ လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုများ (ဥပမာ - ဆေးဘက်ဆိုင်ရာနှင့် နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ) နှင့် ပိုမိုချိတ်ဆက်ပေးနိုင်ရမည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့ အလုပ်တွင်းရှိ မကျေနပ်ချက် တိုင်းကြားမှုစနစ်အား စီမံခန့်ခွဲရသော ဖိစီးမှုများ သိသာစွာလျော့ကျနိုင်ပြီး ၎င်းတို့၏ စက်ရုံတွင် တိုင်ကြားချက်များကို အမြဲလက်ခံ၍ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည့် ကောင်းမွန်စွာ လေ့ကျင့်ထားသော ဝန်ထမ်းများရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းတို့၏အလုပ်သမားများအား ဗဟိုတိုင်ကြားမှုစနစ်အား လက်လှမ်းမှီတိုင်ကြားနိုင်စေရန်အတွက် ဝင်ကြေးများပေးသွင်းရန် စိတ်ဝင်စားသော လုပ်ငန်းရှင်များအား တိုက်တွန်းသည်။

- ၇) အလုပ်ပျက်ကွက်မှုအား မှတ်တမ်းတင်ရမည့်ပုံစံကို လမ်းညွှန်မှုမှတ်တမ်းပုံစံ ပြုစုထားရမည်။ ထိုလမ်းညွှန်မှတ်တမ်းပုံစံ ပျက်ကွက်မှုအမျိုးအစားများကို မည်သို့ပုံစံခွဲရမည်ဆိုသော အကြံပြုချက်များနှင့် လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့စက်ရုံတွင် အသုံးပြုနိုင်သည့် ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာရှိပြီး တသတ်မတ်တည်းရှိသော အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်း အစီရင်ခံသော နမူနာပုံစံများ ဥပမာ ဝန်ထမ်းအစီရင်ခံစာများဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များပါဝင်သင့်သည်။
- ၈) ဖယ်ရီပြေးဆွဲသူများနှင့် တွေ့ဆုံညှိနှိုင်းကာ ပါဝင်လိုက်ပါစီးနင်းသူများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကားမောင်းသူများ၏ အပြုအမူများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် စံချိန်စံညွှန်းများ ချမှတ်ရမည်။

ခ) ဤအထည်ချုပ်ကဏ္ဍရှိ အလုပ်နှုတ်ထွက်နှုန်းမြင့်မားမှုကြောင့် အလုပ်ရှင်များအား လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးသင်တန်းများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန်မဆွဲဆောင်နိုင်ပေ။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့်ရှိဆဲအလုပ်ထွက်နှုန်းများအား လက်ခံလိုက်ခြင်းသည် လက်ရှိဖြစ်ပေါ်အခြေအနေအား ပိုမိုဆိုးရွားစေသည်။ ထို့ကြောင့် MGMA နှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂကဲ့သို့သော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအဆင့် အဖွဲ့အစည်းများမှသာ စွမ်းရည်လေ့ကျင့် သင်ကြားရေး သင်တန်းများဖော်ဆောင်နေခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ကဏ္ဍတစ်ဝှမ်းလုံးရှိ အလုပ်သမားအားလုံးအသုံးပြုနိုင်သော တရားဝင်စွမ်းရည်လေ့ကျင့်မှုပုံစံများကို ဖော်ဆောင်သင့်သည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် လုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦးချင်းမှ ယင်းအလုပ်သမားများအတွက် ပြုလုပ်ပေးနိုင်သည့် တပြေးညီအသိအမှတ်ပြုထားသော လေ့ကျင့်သင်တန်းများကို ထောက်ပံ့ပေးသင့်သည်။ အရေးကြီးသည်မှာ ဤလေ့ကျင့်သင်တန်းများတွင် ကြိုးကြပ်ရေးမှူးများအတွက် ပျော်ရွှင်ဖွယ်ကောင်းသော လုပ်ငန်းခွင်ကို ဖန်တီးထိန်းသိမ်းနိုင်သည့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးနှင့် လူအများကို စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်နိုင်သော စွမ်းရည်ရှိသည့် ကြိုးကြပ်မှုဆိုင်ရာ စွမ်းရည်လေ့ကျင့်မှုများပါဝင်သင့်သည်။

ဂ) မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများ၏ အိမ်တွင်းမှုဆိုင်ရာတာဝန်ယူမှု အခြေအနေများကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ကျားမတန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာအခက်အခဲများသိသာစွာရှိနေသည်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးလုပ်သားများ ပိုမိုလွှမ်းမိုးသော အထည်ချုပ်စက်ရုံကဲ့သို့ စီးပွားရေးများတွင် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် လူမှုရေးအရ ကလေးများသို့မဟုတ် သက်ကြီးရွယ်အိုများအား ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူမှုများပြုလုပ်ခြင်းသည် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားစရိတ်နှင့် ဆက်စပ်နေသည်။ ထို့ဖြစ်ရပ်များအား ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရန် အတွက် မြို့နယ်များနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ပူးပေါင်း၍ ဘက်စုံထောက်ပံ့ရေးပုံစံများဖြစ်သော ကလေးသူငယ်ပြုစောင့်ရှောက်ရေးနှင့် နေ့ကလေးထိန်း စင်တာများနှင့် ဆေးကုသမှုစင်တာများကို ထူထောင်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။

ဃ) အထည်ချုပ်ကဏ္ဍဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့ဝင်များအား အထည်ချုပ်ထုတ်လုပ်ရေးနှင့် တိုက်ရိုက်မပတ်သက်သော အခြားဖြစ်ရပ်ဆိုင်ရာ ဗဟုသုတများ တိုးတက်လာစေရန် ထပ်တိုးအဆင့်မြင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးသင်တန်းများ ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။ ထိုသင်တန်းပေးသင့်သော ခေါင်းစဉ်များမှာ -

- က) အလုပ်သမားများ၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး
- ခ) အလုပ်သမားများ၏ ပျော်ရွှင်မှုနှင့် စိတ်ကျေနပ်မှု
- ဂ) ကျားမဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များ၊ ဆက်ဆံရေးနှင့် စွမ်းရည်များ
- ဃ) ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ
- င) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် မတရားဖိနှိပ်မှုများ တို့ဖြစ်သည်။

စီးပွားရေး ဖြစ်ရပ်များသည် အခြေအနေအရပ်ရပ်တွင် ဤအကြောင်းအရာများနှင့် ဖြစ်ရပ်ပြဿနာများ၏ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုကိုရရှိပြုအလေးထားသင့်သည်။ ဤသင်တန်းများသည် အထက်တန်း မန်နေဂျာများနှင့် စက်ရုံပိုင်ရှင်များအတွက် အသိအမှတ်ပြု သင်တန်းများ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ပြီး သို့မှသာ ထိုအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များအားပြသခြင်းဖြင့် စက်ရုံများအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများကို ဆွဲဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဤအကြံပြုချက်သည် အလုပ်ရှင်အားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည့်အလျောက် အစိုးရအနေဖြင့် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတစ်ခုတည်းအတွက်သာမဟုတ်ဘဲ ကဏ္ဍအားလုံးအပေါ် ကြည့်ရှုစစ်ဆေးရာတွင် အသုံးပြုနိုင်သည်။

ကုန်တံဆိပ်အမှတ်အသားများအတွက်

- က။ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများအတွက် သိသာထင်ရှားသော ရာထူးတိုးတက်နိုင်မှုလမ်းကြောင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုများ ပါဝင်သည့် အလုပ်ထမ်းဆောင်ချိန် ညီမျှစွာ အခွင့်အလမ်းရရှိမှုအား လုပ်ငန်းရှင်များမှ ကျင့်သုံးရန် လိုအပ်နေမှုကို အားပေးခြင်း
- ခ။ မူဝါဒများ လက်ခံကျင့်သုံးမှု၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု၊ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုများနှင့် သင့်လျော်သည့် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှုစနစ်တစ်ခု ဖော်ဆောင်ခြင်းအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် မတရားဖိနှိပ်မှုဆိုင်ရာ ဘေးဥပါဒ်များ လျော့ကျစေရန် အစီအစဉ်များ အကောင်အထည်ဖော်ထားကြောင်း လုပ်ငန်းရှင်များမှ အထောက်အထားများပြသရန် လိုအပ်မှုကို အားပေးခြင်း
- ဂ။ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများနှင့် မန်နေဂျာများအတွက် သတ်မှတ်ထားသည့် လိုအပ်သော အရည်အချင်းများ စတင်မိတ်ဆက်၍ ၎င်းအရည်အချင်းများနှင့် ထိုကဲ့သို့ အကြီးတန်း ရာထူးနေရာများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အများမှ ယုံကြည်လက်ခံထားသည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများ ပြီးမြောက်ရန် လိုအပ်မှုတို့ ဆက်စပ်ပုံကို လုပ်ငန်းရှင်များမှ ရှင်းပြရန်နှင့် လိုအပ်နေမှုကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း
- ဃ။ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုသို့မဟုတ်ရင်းနှီးသောမိတ်ဖက်မှုအကြမ်းဖက်မှုမှခံစားနေရသည့်ဝန်ထမ်းများအား လွှဲပြောင်းပေးနိုင်သော သင့်တော်သည့် ထောက်ပံ့ရေးဝန်ဆောင်မှုများအား ရှာဖွေဖော်ထုတ်နိုင်ရန် လုပ်ငန်းရှင်များအား ကူညီပေးခြင်း
- င။ ကဏ္ဍဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ကိုင်ခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏အိမ်တွင်းမှုတာဝန်များနှင့် ကလေးပြုစောင့်ရှောက်မှုတာဝန်များအား စီမံခန့်ခွဲနိုင်စေရန် ထောက်ပံ့သောစနစ်များ ဖြစ်ထွန်းလာစေရန် ကူညီပေးခြင်း
- စ။ ကဏ္ဍဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ကိုင်ခြင်းဖြင့် စက်ရုံများအတွက် တပြေးညီမူဝါဒများ၊ တိုင်ကြားမှုစနစ်များနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရေးများ ဖော်ဆောင်ခြင်း

အစိုးရများအတွက်

- က။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ကလေးသူငယ်ထောက်ပံ့ရေးတာဝန်ရှိမှုဆိုင်ရာ တည်ဆဲဥပဒေများအား ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး အာဏာတည်လာစေရမည်။ ထိုသို့ ပြန်လည်သုံးသပ်ရာတွင် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် လိုက်လျောညီထွေသော အလုပ်ချိန်များ၊ အလုပ်ခွဲဝေလုပ်ဆောင်မှုနှင့် ကလေးမီးဖွားပြီး အလုပ်ပြန်ဆင်းသော အမျိုးသမီးများအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်များ အပါအဝင် အမျိုးမျိုးသော နည်းလမ်းများကို တိုးချဲ့ဖော်ဆောင်သင့်သည်။
- ခ။ အထည်ချုပ်စက်ရုံအားလုံးအတွက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဆိုင်ရာနှင့် မတရားဖိနှိပ်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများ လိုအပ်ကြောင်း အသိပေးရမည်။^{၁၀}
- ဂ။ အလုပ်သမားဥပဒေဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ၊ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် အလုပ်သမားများ ခွင့်ရက်ခံစားခွင့် စသော စက်ရုံမှ လေးစားလိုက်နာရမည့်အချက်များကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးလာစေရန် လုပ်ဆောင်ရမည်။
- ဃ။ အလုပ်သမားကျန်းမာရေးတိုးတက်ကောင်းမွန်လာနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးပညာပေးကမ်ပိန်းများအား သတင်းအချက်အလက်များပေးကာ စီးပွားရေးကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့် အမျိုးသားစီးပွားရေးအပေါ် ကျန်းမာရေးအကျိုးသက်ရောက်မှုများ သုတေသနပြုလုပ်ရမည်။

အခြားသော သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ^{၁၁}

- က။ အထည်ချုပ် စက်ရုံများရှိ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများအား သင်ကြားပေးပို့ထားသည့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများ၏ လမ်းညွှန်မြေပုံနှင့် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ သုံးသပ်ချက်များအား တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရမည်။ သင်တန်းတက်ရောက်သူများအဖို့ သင်တန်းမှာ စိတ်ပါဝင်စားဖွယ်ဖြစ်ပြီး သင်တန်းတက်ရောက်ခြင်းသည် အဓိပ္ပါယ်ရှိသည်ဟုခံစားမိစေရန်နှင့် ထိုသင်တန်းများသည် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးနှင့်ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာအရည်အချင်းတိုးတက်မှုပန်းတိုင်များနှင့်လည်း ဆက်စပ်မှုရှိကြောင်းကို သိရှိစေရန်အတွက် သင်တန်းဝန်ဆောင်မှု ပေးဆောင်သူများနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်၍ သင်ကြားပို့ချမှုများအား ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန်ပြုလုပ်ရမည်။ တိုးတက်မှုစံနှုန်းများရရှိခဲ့သော ဝန်ဆောင်မှုပေးဆောင်သူများအတွက် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ ထုတ်ပြန်ပေးရမည်။
- ခ။ စက်ရုံရှိ HR မန်နေဂျာများအား ဝန်ထမ်းပျက်ကွက်နှုန်းများနှင့် အလုပ်ထွက်မှုနှုန်းများ လျှော့ချနိုင်ရန် ရည်ရွယ်သည့် စစ်တမ်းများ မည်သို့ရေးဆွဲရန်၊ ကောက်ယူရန်၊ ရလဒ်များအား မည်သို့လေ့လာဆန်းစစ်ရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများ ပေးပို့ရမည်။

^{၁၀} ဤအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်သည် အလုပ်ရှင်အားလုံးနှင့်သက်ဆိုင်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဤအကြံပြု တိုက်တွန်းချက်သည် အစိုးရအဖို့ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွက်သာမဟုတ်ဘဲ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ အားလုံးကို ကြည့်ရှုသုံးသပ်နိုင်သည့် အခြင်းအရာဖြစ်နိုင်သည့်အလားအလာရှိနေပါသည်။

^{၁၁} အခြားသောအဖွဲ့အစည်းများမှ ပါဝင်သည့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေခြင်းမရှိသလို၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များတွင်လည်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေခြင်းမရှိပါ။ သို့သော်၊ ၎င်းတို့သည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများကို ပံ့ပိုးကူညီဆောင်ရွက်ရာ၌ တစ်စုံတစ်ရာ တိုက်ရိုက်ပါဝင်မှု (သို့) ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတို့ရှိပါသည်။ ဥပမာတစ်ရပ်အနေဖြင့်၊ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် သင်တန်းများသင်ကြားပို့ချပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်ပါမည်။

- ဂ။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်း အလုပ်ရှင်မှ ထောက်ပံ့ပေးသော ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ ကူညီမှုများအပေါ် သုတေသနပြုလုပ်မှုများအား အထောက်အပံ့ပေးသင့်သည်။ အလုပ်ရှင်မှ ထောက်ပံ့ပေးသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာများ ရွေးချယ်မှုများတွင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး ဂေဟာများထားရှိခြင်း ပါဝင်သည်။ အခြားရွေးချယ်စရာများမှာ မိသားစုများနှင့် လိုက်လျောညီထွေသည့် မူဝါဒများ၊ အလုပ်အကိုင်မျှဝေခြင်း၊ အဖွဲ့အစည်းအခြေခံသည့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးများနှင့် နို့ချိုတိုက်ကျွေးနေသည့် မိခင်များအတွက် သွားလာရေးထောက်ပံ့မှုများဖြစ်သည်။ သုတေသနပြုလုပ်မှုတွင် ဤကဏ္ဍအတွင်း၌ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် နို့ချိုတိုက်ကျွေးနေသော မိခင်များ၏ လိုအပ်ချက်များအား ရှာဖွေလေ့လာသင့်သည်။
- ဃ။ စက်ရုံများရှိ WCC များ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများအား ရည်ရွယ်သည့် အခြားသုတေသနအား အထောက်အပံ့ပေးသင့်သည်။ ၎င်းတွင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ထိုကော်မတီများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အတွေ့အကြုံများအပေါ်မူတည်၍ စက်ရုံတစ်ခုတွင် အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်သင့်မသင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှုများ ပါဝင်သည်။ ဤသုတေသနမှ ရလဒ်များအား အသုံးပြု၍ အလုပ်ရှင်များနှင့် ကဏ္ဍဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများအား ခွင့်ပျက်ရက်များနှင့် အလုပ်ထွက်မှုနှုန်းများ လျော့ကျစေခြင်း အလို့ငှာ WCC များ၏ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းနှင့် အခန်းကဏ္ဍများအား အင်အားဖြစ်စေမည့် နည်းလမ်းများအား အကြံပြုကမ်းလှမ်းရမည်။ ဤသုတေသနမှ နေ၍ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအနေဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ ခွင့်ပျက်ရက်များနှင့် အလုပ်ထွက်မှုနှုန်းများ လျော့ချစေနိုင်ရန် ကြိုးစားအားထုတ်မှုများတွင် မည်ကဲ့သို့ ပါဝင်နိုင်သည်နှင့် ပါဝင်သင့်သည်တို့ကိုလည်း လေ့လာသင့်သည်။
- င။ ကဏ္ဍဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများအား လုပ်ငန်းရှင်များ၏ စက်ရုံများတွင် တရားမျှတ၍ လေးစားမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုအဖြစ် အားပေးမြှင့်တင်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် မတရားဖိနှိပ်ခြင်းများဆိုင်ရာအလုံးစုံပါဝင်သောမူဝါဒပုံစံများနှင့် ဆက်သွယ်မှုဆိုင်ရာထောက်ပံ့မှုစည်းများ ဖော်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် ပညာရှင်ဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ကူညီမှုများ ပြုလုပ်ပေးသင့်သည်။
- စ။ HR မန်နေဂျာများနှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများအား အလုပ်သမားများ၏ ခွင့်ယူခြင်းဆိုင်ရာ ရပိုင်ခွင့်များအား ရှင်းပြပေးရန် တရားဝင် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်ပေးရမည်။
- ဆ။ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ၊ အထူးသဖြင့် မြို့ပြနေရာများသို့ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ပြောင်းရွှေ့လာကြသူများအတွက် ထိခိုက်နစ်နာနိုင်မှုအသစ်များ (ဥပမာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံရေး) နှင့် အခွင့်အလမ်းအသစ်များ (ဥပမာ ရင်းနှီးသော ဆက်ဆံရေးများ၊ အလုပ်တာဝန်များ) အား နားလည်၍ စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန် ဆန်းသစ်တီထွင်ထားသော နည်းလမ်းများအား ထောက်ပံ့ပေးရမည်။

နိဂုံးချုပ်

ဝန်ထမ်းများ အလုပ် အလုပ်ထွက်မှုနှုန်းသည် ပင်စင်ယူခြင်း၊ သေဆုံးခြင်း၊ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းများကြောင့် ဖြစ်နိုင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍသည် ကျေးလက်ဒေသများမှ အမျိုးသမီးငယ် အရေအတွက် အများအပြားအား ဆွဲဆောင်လျက်ရှိပြီး ၎င်းအမျိုးသမီးငယ်များ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ထိုကဏ္ဍတွင် အချိန်ကြာမြင့်စွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် မဟုတ်နိုင်ချေ။ ထိုအမျိုးသမီးငယ်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့နှင့် ရင်းနှီးမှုမရှိသော မြို့ပြဧရိယာတစ်ခုသို့ ပထမဆုံးအကြိမ် ရောက်ရှိသည့်အချိန်တွင် စက်ရုံတစ်ခု၌ အလုပ် ရရှိရန်မှာလွယ်ကူ၍ငွေကြေးပိုင်းဆိုင်ရာလုံခြုံမှုရှိသည့် ရွေးချယ်စရာတစ်ခုဖြစ်သည်။ ထိုအမျိုးသမီးငယ်များမရောက် ရှိမီပင် စက်ရုံတစ်ခု၌ အလုပ်ရရှိနိုင်ရန် သေချာသည့် လမ်းကြောင်းများရှိပြီးဖြစ်သည်။ ထိုအမျိုးသမီးအများစု၏ သူငယ်ချင်းများနှင့် မိသားစုဝင်များ ထိုကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နှင့်ပြီးဖြစ်ကြသည်။ သို့သော် ထိုအမျိုးသမီးငယ်များ စက်ရုံတစ်ခုတွင် အလုပ်ရရှိခြင်းသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ဘဝအစသော ဖြစ်နိုင်သည်။ ပိုမိုအနေကျ၍ မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်မှု၊ အသိပညာ ဗဟုသုတနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာလုံခြုံမှု ပိုမိုရရှိလာနိုင်သောအခါတွင် ၎င်းတို့အနေဖြင့် အခြားအထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ခု သို့မဟုတ် မတူညီသော ကဏ္ဍတစ်ခုတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ရွေးချယ်မှုအသစ်များ ပြုလုပ်လာနိုင်သည်။

ဤကဲ့သို့ တန်းတူလုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများတွင် အလုပ်နှုတ်ထွက်မှုနှုန်းသည် ၎င်းတို့၏ ဇာတိမြို့ရွာများ သို့ပြန်ရောက်ရန်ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဆုံးဖြတ်ချက်များကြောင့်ဖြစ်နိုင်သည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့်မြို့ပြတွင်နေထိုင်ရသည့် ဘဝကို မခံမည်လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ အသက်အရွယ်ကြီးရင့်သော ဆွေမျိုးများအား ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်ပြုရန် ပြန်ခြင်းလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ တခါတရံတွင် မိသားစုများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ သမီးများအား နေအိမ် သို့ ပြန်လာခိုင်းစေတတ်သည်။ FGD တွင် ပါဝင်ခဲ့သူများနှင့် HR မန်နေဂျာများအပြားတို့မှပြောဆိုခဲ့သည်မှာ ရခိုင် ပြည်နယ်တွင်း ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားခဲ့သည့်အချိန်တွင် ဝန်ထမ်းအများအပြားတို့မှာ ၎င်းတို့၏ ဇာတိကျေးရွာများတွင် ပဋိပက္ခ ဖြစ်ပွားခဲ့မှုများမှ သက်ရောက်မှုများအတွက် ကူညီပေးရန် ပြန်လည်ခေါ်ယူခံရခြင်းကြောင့် ဝန်ထမ်းအများအပြား အလုပ်မှ ထွက်ခွာခဲ့ကြသည်။

မည်သည့်လုပ်ငန်းခွင်တွင်မဆို အလုပ်သမားများ နှုတ်ထွက်မှုနှုန်းသည် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ရှောင်လွှဲ၍ မရ နိုင်ဘဲ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများတွင်သာ ဖြစ်နေခြင်း မဟုတ်ပေ။ သို့သော် ထိုရှောင်လွှဲ၍ မရသော အရာ များသည် အလုပ်သမားများ နှုတ်ထွက်မှုနှုန်းအားလုံးကို ဖြေရှင်းချက် မပေးနိုင်ချေ။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားများ နှုတ်ထွက်မှုအားလုံးသည်လဲ ရှောင်လွှဲ၍ မရသည်မဟုတ်ချေ။

ဤလေ့လာမှုမှ တွေ့ရှိချက်သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံများတွင် ဝန်ထမ်း ဝင်ထွက်မှုနှုန်းမြင့်မားခြင်းမှာ အလုပ်သမားများ မကျေနပ်မှုကြောင့်ဖြစ်သည်ဟူသော ယခင်ညွှန်းဆိုမှုများကို ပိုမိုခိုင်မာစေသည်။ တခါတရံတွင် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ခွင် အခြေအနေများနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ဓလေ့များအပေါ် မကျေနပ် ဖြစ်ကြသည်။ တခါ တရံတွင် ၎င်းတို့သည် မန်နေဂျာများနှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ၏ အပြုအမူများအပေါ် မကျေနပ် ဖြစ်ကြသည်။ အကယ်၍ ၎င်းတို့၏ မကျေနပ်ချက်များကို သင့်လျော်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် ဖော်ထုတ်ခွင့်မရခဲ့လျှင်၊ အကယ်၍ ၎င်း တို့၏ မကျေနပ်ချက်များအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း မပြုလုပ်ခဲ့လျှင် ထိုဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်မှထွက်ခွာရန် တိမ်း ညွတ်လာသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်တလော ဖြစ်ပေါ်နေသည့် အထည်ချုပ်လုပ်သား လိုအပ်ချက်မြင့်မားနေခြင်းမှာ လည်း ၎င်းတို့အား ဤကဲ့သို့ ရွေးချယ်မှုများ ပြုလုပ်စေရန် အင်အားရှိစေသည့် နေရာတစ်ခုသို့ ရောက်ရှိနေစေသည်။

ဤလေ့လာမှုမှ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ စက်ရုံများရှိ အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ပျက်ကွက်နှုန်းများနှင့် အလုပ်ထွက်မှုနှုန်းများအား အလေးပေးဖြေရှင်းသော စီးပွားရေးပုံစံတစ်ခု လိုအပ်နေကြောင်းကို ထင်ရှားစွာ ပြသနေသည်။ လက်ရှိဖြစ်ပေါ်နေသည့်အခြေအနေမှာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် နိုင်ငံတကာဈေးကွက်အတွင်းယှဉ်ပြိုင်မှုတွင်သိသိသာသာထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ချေရှိပြီးအလုပ်သမားများအနေဖြင့်လည်းအကျပ်အတည်းဖိအားများဖြင့် ရင်ဆိုင်နေရသည်။ မမျှော်လင့်ထားသော ခွင့်ပျက်ရက် များပြားခြင်းကြောင့် မန်နေဂျာများမှလည်း ထုတ်လုပ်ရေးလိုင်းအတွင်းတွင် ဝန်ထမ်းများအား အမြဲတစေ ပြန်လည်နေရာချထားနေရပြီး ထုတ်ကုန်အရေအတွက် ပြည့်မှီစေရန်အတွက် ဝန်ထမ်းများအား အချိန်ပိုများ ပိုမိုလုပ်ကိုင်ရန် လိုအပ်နေသည်။ အလုပ်သမားများအား ပျော်ရွှင် အောင်ထားခြင်းနှင့် ၎င်းတို့အား အလုပ်တွင် စိတ်နှစ်ထားစေခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်သို့ ပိုမို၍ ပုံမှန်လာစေခြင်း၊ ကြိုတင်မစီစဉ်သည့် ခွင့်ယူခြင်းများအား လျော့ကျစေခြင်းနှင့် အလုပ်တွင် အချိန်ပိုမိုကြာရှည်စွာ တည်မြဲစေခြင်းတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။ ထိုကဲ့သို့ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းများကြောင့် စက်ရုံများတွင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား ပိုမိုမြင့်တက်လာစေပြီး ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှုစွမ်းရည်များ ပိုမိုအားကောင်းလာနိုင်စေခြင်းများမှတစ်ဆင့် ထိုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အောင်မြင်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးများလည်း ပိုမိုမြင့်တက်လာစေနိုင်သည်။

The International Labour Organization
Liason Office in Myanmar
No. 1 [A] Kanbae (Thitsar) Road, Yankin Township,
Yangon, Myanmar
email: yangon@ilo.org
Website: www.ilo.org/myanmar

ISBN : 9789220316160

