International
Labour
Organization

အနာဂတ်အတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း - မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင် သင်တန်းပံ့ပိုးသူများမှ ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးမှုများဆောင်ရွက် ပေးခြင်း

ILO-GIP စီမံကိန်းအနေဖြင့် သင်တန်းပေးသည့် အဖွဲ့အစည်း ခုနစ်ခု၏ စွမ်းဆောင်ရည်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရန်အတွက် လွန်ခဲ့သော နှစ်အနည်းငယ်မှစ၍ပင် အရင်းအမြစ်များကို အချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခဲ့သည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ထိုဝန်ဆောင်မှုပေးသော အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍရှိ သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများအား အလုပ်သမားရေးရာနှင့် ပတ်သက်သော သင်တန်းခေါင်းစဉ်များကို အကျယ်တဝင့် သင်ကြားပို့ချပေးနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့သော သင်တန်းများ ပေးခြင်းအားဖြင့် ILO-GIP အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို ရေရှည်တည်တံ့စေပြီး အနာဂတ်တွင် စက်မှုကဏ္ဍအား ကောင်းစွာ ထောက်ပံ့ကူညီသွားနိုင်ရန် ဖြစ်သည်။

▶ ပူးပေါင်းပါဝင်ခဲ့သော မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ

Capacity Building Initiative

Capacity Building Initiative (CBI) အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စုပေါင်းဆွေးနွေးအရေးဆိုခြင်း (collective bargaining)ဆိုင်ရာခေါင်းစဉ်များအပါအဝင် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်း (Social Dialogue)များကို စက်ရုံများရှိ မန်နေဂျာများ၊ အခြေခံ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းရှိ အလုပ်သမားများနှင့် ကိုယ်စားလှယ်များ၊ သမဂ္ဂများအား သင်တန်းများ ပို့ချနိုင်ရန်အတွက် ILO-GIP စီမံကိန်းမှ ကူညီထောက်ပံ့ခဲ့သည်။ သင်တန်းအစီအစဉ်သည် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)အနေဖြင့် စက်ရုံများတွင် အပြုသဘောဆောင်သော အခန်းကဏ္ဍမှ လှုပ်ရှားပါဝင်နိုင်စေရန်အတွက် အားပေးဆောင်ရွက်ရန် ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အောင်မြင်မှုသင်တန်းကျောင်းနှင့် ပူးပေါင်း၍လည်း ကြီးကြပ်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သင်တန်း (supervisory skill training)ကို ပို့ချခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ ပို့ချသင်ကြားရာတွင် သင်တန်းကျောင်းအနေဖြင့် ILO မှ ဆန်းသစ်ထားသော ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ကြီးကြပ်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သင်တန်း နည်းဗျူဟာကို အသုံးပြုခဲ့သည်။

Converge Safety

Converge Safety Company အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (OSH)ခေါင်းစဉ်နှင့် ပတ်သက်၍ OSH စနစ်တည်ဆောက်ခြင်း၊ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးဝန်ထမ်းများနှင့် အလုပ်သမားများပါဝင်သော OSH ကော်မတီ ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ အန္တရာယ် ကြိုတင်စစ်ဆေးခြင်းများဆောင်ရွက်ခြင်း၊ လျှပ်စစ်အန္တရာယ် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊ ဓာတုအန္တရာယ်ဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လုပ်အားစွမ်းရည်အားကောင်းစေခြင်း ၊ လုပ်ငန်းခွင် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ခြင်း၊ အခြေခံ အရေးပေါ်အသက်ကယ်ခြင်း၊ အစရှိသည့် ခေါင်းစဉ်များကို (၅)ရက်တာ သင်တန်းပို့ချနိုင်ရန်အတွက် ILO-GIP မှ ထောက်ပံ့ကူညီခဲ့သည်။ Converge Safety ၏ စွမ်းဆောင်ရည်များ တိုးတက်စေရန်အတွက် ILO ၏ ကမ္ဘောဒီယားနိုင်ငံရှိ ပိုမိုကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင် စီမံကိန်းမှ ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ ဗဟုသုတများကို အသုံးပြုခဲ့သည်။ ဤစီမံကိန်း၏ အဓိက ရည်ရွယ်ချက်မှာ စက်ရုံအဆင့် ကော်မတီအနေဖြင့် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမားများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို စီစစ်ဖော်ထုတ်ပြီး စီမံခန့်ခွဲ နိုင်စေရန် ဖြစ်သည်။

CARE Myanmar

CARE သည် လုပ်ငန်းခွင်တွင်လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်မှုများကို တားဆီးကာကွယ်ရေး၊ ၎င်းနှင့်ပတ်သက်သော မူဝါဒများအကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရေး၊ ထိုကိစ္စရပ်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနည်းများနှင့် ပတ်သက်ပြီး စက်ရုံအဆင့် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီများကို (၃)ရက်တာသင်တန်းပေးခဲ့ သည်။ ထို့ပြင် ဆင့်ပွားသင်တန်းများ (TOT) ထပ်မံပို့ချပေးခဲ့ပြီး ထိုသင်တန်းသားများမှ စက်ရုံများရှိ အလုပ်သမားများအား ပြန်လည် သင်ကြားပေးခဲ့သည်။ စက်ရုံများတွင် လုပ်ငန်းခွင်တွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောက်ယှက်မှုနဲ့ ပတ်သက်သော မူဝါဒများ ပေါ်ထွန်းလာရေးအတွက်လည်း ကူညီပေးလျှက်ရှိသည်။

Marie Stopes International (Myanmar)

ILO-GIP အနေဖြင့် Marie Stopes International (MSI)အား အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် စတင်မိတ်ဆက်ပေးခဲ့ပြီး အလုပ်သမားများကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် မျိုးဆက်ပွါးကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများကို ယခုထက်ပိုမို ပေးအပ်နိုင်ရန် ကူညီထောက်ပံ့ပေးခဲ့သည်။ MSI သည် စက်ရုံရှိ သူနာပြုဆရာမနှင့် ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှု ပေးသူများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် မျိုးဆက်ပွါးကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ခေါင်းစဉ်များနှင့် နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးခြင်း ကျွမ်းကျင်မှုများကို (၅)ရက်တာ သင်တန်း ပို့ချပေးခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားများနှင့် စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်သူများပါဝင်သည့် အုပ်စုအား မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးနှင့် ပတ်သက်သော တစ်ရက်တာကြာမြင့်သည့် သင်တန်း (Peer training) နှင့် အလုပ်သမားသီးသန့်အုပ်စုအား (၁) နာရီကြာအမြင်ဖွင့်သင်တန်းများကို ပြုလုပ်ပေးခဲ့သည်။ MSI သည် ဤကဏ္ဍရှိ သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များအားလည်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် မျိုးဆက်ပွါးကျန်းမာရေး အမြင်ဖွင့် သင်တန်းများ ပေးအပ်ခဲ့သည်။

Kaizen Institute

ILO-GIP အနေဖြင့် စက်ရုံများ၏ ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ရန် Kaizen Institute၏ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့်ချိတ်ဆက်၍ ရွေးချယ်ထားသော စက်ရုံအချို့တွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ထို့ပြင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း၊ အကျိုးအမြတ်ခွဲဝေခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားများ၊ သမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ပူးတွဲ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်လည်းဖြစ်သည်။ Kaizen Institute သည် ဌာနများနှင့် စက်တန်းများရှိ ရွေးချယ်ထားသော ဝန်ထမ်းများအား လစဉ် လက်တွေ့သင်တန်းများ ပို့ချခဲ့ပြီး ပါဝင်သူများအတွက် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့်ပတ်သက်သော ဗဟုသုတများနှင့် အသိအမြင်များ တိုးတက်စေရန် လစဉ် ဆွေးနွေးပွဲများလည်း ပြုလုပ်ပေးခဲ့သည်။

The Fifth Pillar and the Legal Clinic Myanmar

ILO-GIP သည်The fifth Pillar နှင့် Legal Clinic Myanmar အား မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမား ဥပဒေနှင့် ပတ်သက်သော ဗဟုသုတများ တိုးတက်စေရန် ပံ့ပိုးကူညီခဲ့သည်။ အဖွဲ့အစည်းနှစ်ခုလုံးသည် မြန်မာနိုင်ငံအလုပ်သမား ဥပဒေဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများကို စက်ရုံအလုပ်သမား ၅ဝ မှ ၈ဝ ထိ ပါဝင်သော အုပ်စုများအတွက် အမြင်ဖွင့်သင်တန်းများ ပြုလုပ်ပေးခဲ့သည်။ ထိုသို့သော အမြင်ဖွင့်သင်တန်းများပေးရာတွင် တက်ရောက်လာသော အလုပ်သမားများအား စက်ရုံရှိအခြားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ပြန်လည်ဝေမျှနိုင်ရန်အတွက် အခြေခံ အလုပ်သမားဥပဒေအကြောင်းအရာများပါဝင်သည့် လက်ကမ်းစာစောင်များကိုလည်း ဖြန့်ဝေပေးခဲ့သည်။ အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် ပတ်သက်ပြီး မေးမြန်းလိုသော အကြောင်းအရာများရှိပါက မိမိတို့စက်ရုံရှိ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီမှကိုယ် စားလှယ်များထံ မေးမြန်းနိုင်ကြောင်းကိုလည်း လမ်းညွှန်ပေးခဲ့သည်။

▶ သင်တန်းပံ့ပိုးသူများ ရရှိခဲ့သော အတွေးအမြင်များ

သင်တန်းပံ့ပိုးသူများအနေဖြင့် ILO-GIP စီမံကိန်းတွင် ပါဝင်ခဲ့ခြင်းဖြင့် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍလုပ်ငန်းလည်ပတ်ပုံကို ကောင်းစွာနားလည်သဘောပေါက်ခဲ့ကြောင်း အသိအမှတ်ပြု ပြောကြားခဲ့သည်။ အထူးသဖြင့် အခြား ကဏ္ဍများနှင့် မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအကြားရှိ ကွဲပြားသော သဘောသဘာဝနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ယဉ်ကျေးမှုများအကြောင်းကို လေ့လာသိရှိခွင့်ရခဲ့ကြောင်း သိရသည်။

"အထည်ချုပ်စက်ရုံအလုပ်သမားတွေနဲ့ ရုံးဝန်ထမ်းတွေရဲ့ သဘောသဘာဝချင်းက မတူပါဘူး။ ကျွန်မတို့ပုံမှန်ရုံးဝန်ထမ်းတွေက Friday night ဆို ပျော်တယ်။ ကျွန်မတို့က overtime မဆင်းချင်ဘူး။ စက်ရုံအလုပ်သမားတွေကကျတော့ Overtime မရှိတဲ့ စက်ရုံမှာ အလုပ်မလုပ်ချင်ကြဘူး။ Overtime မရှိရင် လစာတစ်ခုတည်းရမယ်။ ဒါကြောင့် Overtime ရှိတဲ့စက်ရုံကိုပဲသွားချင်တယ်။ အဲ့ဒါကြောင့် စက်ရုံ တစ်ရုံပြီး တစ်ရုံပြောင်းတယ်။ ဒါက ကျွန်မတို့နဲ့ cultureချင်း လုံးဝမတူတဲ့ အချက်ဖြစ်တယ်။"

မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများရှိ သင်တန်းပေးသူများအနေဖြင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာစေနိုင်သည့် နည်းလမ်းများ၏အရေးကြီးပုံ ကိုလည်း လေ့လာသိရှိခဲ့ရသည်။

"အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုတဲ့ ယဉ်ကျေးမှုက ကျွန်တော်တို့ဆီမှာ နည်းတာတော့ အမှန်ပဲ။ စကားပြောဖို့ space မရှိဘူး။ ပြဿနာတွေက ကိစ္စသေးသေးလေးတွေကနေ စတာတွေ့ရတယ်။ ဒီလိုကိစ္စလေးတွေကို အစည်းအဝေးမှာပြောလို့အဆင်မပြေတော့ ဒါကို ပုံကြီးထပ်ချဲ့ရတယ်။ စက်ရုံကအလုပ်သမားတွေနဲ့ စကားပြောကြည့်တော့ ဒီအကြောင်းတွေကို သိလာပြီး အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုတာဟာ ဘယ်လောက်အရေးကြီးတယ်ဆိုတာ ပိုပြီးသိလာရတယ်။"

သင်တန်းပေးသူများသည် အများအားဖြင့် အကျိုးအမြတ်မမျှော်ကိုးသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့်သာ ပူးပေါင်းအလုပ်လုပ်ခဲ့လေ့ရှိရာ ယခုကဲ့သို့သော စီးပွါးရေးလုပ်ငန်းများနှင့် တွဲဖက်လုပ်ဆောင်ရသည့်အခါတွင် စိန်ခေါ်မှုအချို့နှင့်ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်။

"ကျွန်မတို့အတွက် garment sectorနဲ့ ပထမဆုံးအလုပ်လုပ်ဖူးတာပေါ့နော်။ profit ကိုပဲဦးတည်တဲ့ organizationတွေနဲ့ တစ်ခါမှ တွဲမလုပ်ခဲ့ဖူးဘူး။ မတူတဲ့culture တွေကို လိုက်ညှိရတယ်။ advocacy ဝင်ရတယ်။ ဝင်တဲ့နေရာမှာလည်း သူတို့ရဲ့ လိုအပ်ချက်တွေအတွက် ဒီလိုသင်တန်းတွေ ပေးရတာဖြစ်ကြောင်း၊ အခုချက်ချင်းအကျိုးကျေးဇူးမရသည့်တိုင်အောင် ရေရှည်မှာ ဘယ်လိုရလာနိုင်တယ်ဆိုတာတွေနဲ့ ဆွဲဆောင်ရတယ်။ training တစ်ခုဖြစ်လာဖို့ program တစ်ခုအောင်မြင်ဖို့ တစ်ခါတစ်ရံမှာ ILOနဲ့ brand တွေရဲ့ အကူအညီကို တောင်းရတာတွေရှိတယ်။ အဲ့လိုလုပ်ရတဲ့အတွက် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု၊ ထောက်ခံအားပေးမှုနဲ့ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုတွေမှာ ကိုယ်ကိုယ်တိုင်တိုးတက်လာတယ်လို့ထင်တယ်။"

Converge Safety မှ ပါဝင်ဆွေးနွေးသူတစ်ဦးမှလည်း သင်တန်းပေးသူများအနေဖြင့် စက်ရုံများတွင် ရှိနေစဉ်အချိန်တွင် အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်ရှင်များကြားရှိ ဆက်ဆံရေးကို ပိုမိုချောမွေ့အောင် ကူညီထောက်ပံ့ပေးနိုင်ခဲ့ပြီး အကျိုးရှိသည်ဟု အကြံပြုခဲ့သည်။

"အခုဆိုရင် အလုပ်သမားတွေနဲ့ စီမံအုပ်ချုပ်သူတွေက သူတို့ကြားမှာရှိတဲ့ ဆက်ဆံရေး ကွာဟချက်တွေကို သူတို့ကိုယ်တိုင် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးနိုင်လာတာကို တွေ့ရပါတယ်။ ဒီလိုမျိုး လူအများနဲ့သဟဇာတညီညွတ်မျှတမှုရှိအောင်ဆောင်ရွက်နိုင် တဲ့ကျွမ်းကျင်မှုတွေရှိလာတာက ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုအပိုင်းမှာ တိုးတက်စေပါတယ်။"

လုပ်ငန်းခွင် ယဉ်ကျေးမှု နောက်ခံချင်း မတူသည့် စက်ရုံမန်နေဂျာများနှင့်ပြောဆိုဆက်ဆံရခြင်းသည် အစပိုင်းတွင် အခက်အခဲများ ရှိသော်လည်း အချိန်ကာလတစ်ခုကြာပြီးသည့်နောက်တွင် ၎င်းတို့အား မည်သို့ချဉ်းကပ်ရမည်နှင့် မည်သို့ဆက်ဆံရမည်ဆိုသည်များကို လေ့လာသိရှိခဲ့ရကြောင်းကိုလည်း အခြားသော သင်တန်းပေးသူများမှ ပြောကြားခဲ့သည်။

▶ ခံယူချက်သဘောထားများနှင့် အလေ့အကျင့်များ ပြောင်းလဲလာခြင်း

ဝန်ဆောင်မှုပေးသော အဖွဲ့အစည်း ခုနစ်ခုမှ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ILO-GIP စီမံကိန်းတွင် ပါဝင်ခဲ့သည့်အတွက် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအပေါ် စိတ်ဝင်စားမှုများတိုးတက်လာသည်။ တိုးတက်လာသည်နှင့်အမျှ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမားများအပေါ် ထားသည့် အမြင်နှင့် စိတ်နေသဘောထားများ ပြောင်းလဲလာခဲ့ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

Marie Stopes International ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှလည်း အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများအတွက် မီးဖွားခွင့်နှင့် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီစေရန် သန္နိဋ္ဌာန်ချမိကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့သည်။ ထို့ပြင် ဝန်ဆောင်မှုပေးသော အဖွဲ့အစည်းများမှ အခြားသောဝန်ထမ်းများသည်လည်း စက်ရုံအလုပ်သမားများကို ကျန်းမာရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် ပံ့ပိုးမှုများဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် လက်ရှိအချိန်တွင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်သည့် အတွေ့အကြုံများနှင့် ဗဟုသုတ အသစ်များကို ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်းရှိ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား ဝေမျှပေးလျှက်ရှိပါ သည်။

ပူးပေါင်းပါဝင်သည့်အထည်ချုပ်စက်ရုံများ၊ အခြားသော အဖွဲ့အစည်းများ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် အတူတကွဆောင်ရွက်ရသည့်အခါ ညှိနှိုင်းရသည်များ၊ ပြဿနာဖြေရှင်းရသည်များလည်း ရှိသည့်အတွက်ကြောင့် ထိုအတွေ့အကြုံများမှတဆင့် ၎င်းတို့၏ တီထွင်ကြံဆ နိုင်စွမ်းများလည်း ပိုမိုတိုးတက်လာကြောင်း ပြောပြခဲ့သည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ရရှိလာသော ကျွမ်းကျင်မှုများသည် မိမိတို့၏အဖွဲ့အစည်းအနာဂတ်အတွက် အထောက်အကူပြုနိုင်မည်ဟု ယုံကြည်ကြသည်။ လူမှုဆက်ဆံရေးပိုင်းဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးပြောဆိုနည်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း နည်းစနစ်များနှင့် ပတ်သက်၍ လေ့လာသိရှိခဲ့ရသည်များကိုလည်း မိမိတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများတွင် လက်တွေ့ အသုံးချနေပြီဖြစ်ကြောင်း သိရသည်။

"ကျွန်မတို့ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု (Social Dialogue) သင်တန်းစပီးပေးတဲ့ အခါ သူတို့မှာ ခံစားချက်တွေ အများကြီးရှိနေတော့ တစ်ခုခုဆို သူတို့က ပြောမယ်ပြောမယ်ဆိုတာချည်းပဲ ဖြစ်နေတာပေါ့နော်။ ပြောရရင်တော့ သင်တန်းက သူတို့အတွက် Space တစ်ခုဖြစ်သွားတယ်။ သင်တန်း သုံးရက်လောက်မှာဆို သူတို့က ဝုန်းဒိုင်းကြဲ ပြောကြတယ်။ အရမ်းစွာတယ်ပေါ့နော်။ နောက်ထပ်နှစ်ရက် သင်တန်းမှာတော့ သူတို့က တော်တော်ပြောင်းလဲသွားတယ်။ စိတ်လိုက်မာန်ပါ မပြောတော့ဘဲ ဒေါသကို ထိန်းပြီး ပြောလာနိုင်တာကို တွေ့ရတယ်။ ကျွန်မတို့ သင်ကြားတာတွေက သူတို့ရင်ထဲကို တိုက်ရိုက်ရောက်တယ်လို့ ထင်တယ်။ အဲ့ဒါလေးတော့ တော်တော်ကျေနပ်တယ်။"

ခံယူချက်သဘောထားများနှင့် အလေ့အကျင့်များ ပိုမိုပြောင်းလဲလာခြင်း

"အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းလို့ ကြားလိုက်တဲ့အခါ အရင်တုန်းကဆို Union တွေ Strike တွေကိုပဲ ပြေးမြင်တယ်။ ဒါတွေကလည်း Labor law နဲ့ပဲ ဆိုင်တယ်လို့ ထင်ခဲ့တာ။ ဒါပေမဲ့ ILO-GIP စီမံကိန်းမှာပါဝင်ဆောင်ရွက်တဲ့အခါမှာ Labor Law တွေကို Awareness ရသွားတိုင်းလည်း သူတို့ရဲ့ လိုအပ်ချက်တွေ ဒီမှာ ဖြစ်နေတဲ့ ပဋိပက္ခတွေကို ဖြေရှင်းနိုင်တာ မဟုတ်ဘူး။ အဲ့ဒီလိုဖြေရှင်းတဲ့ နေရာမှာဆိုရင် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှု၊ အားတက်သရောနားထောင်တတ်မှုနဲ့ စိတ်ရင်းစေတနာရှိခြင်းဆိုတဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေလိုအပ်တယ်ဆိုတာ သိရှိလာခဲ့ပါတယ်။ Social Dialogue တွေ ကို အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်းမှာ ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမယ့် အရာတစ်ခုအနေနဲ့ဆောင်ရွက်နေတာကို မတွေ့ရပါဘူး။"

လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး(OSH)နှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာအရာရှိများနှင့် OSH မူဝါဒများကို ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများ၊ ရေနံနှင့် သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းများတွင် ချမှတ်ခန့်အပ်ဆောင်ရွက်ထားပြီးဖြစ်သော်လည်း အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင်မူ ၎င်းနှင့် ပတ်သက်သော လုပ်ဆောင်မှုများ အလွန်နည်းနေပါသေးသည်။ ILO-GIP စီမံကိန်း၏ပံ့ပိုးမှုဖြင့် OSH ကော်မတီများဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ပုံ၊ စက်ရုံမန်နေဂျာများနှင့် အလုပ်သမားများကို OSH ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များနှင့်၊ OSH နှင့်ပတ်သည့် ကောင်းမွန်သောအလေ့အကျင့်များကို စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် ဆောင်ကြဉ်းပုံနည်းလမ်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အထည်ချုပ်စက်ရုံများကိုလမ်းညွှန်မှုပေးခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် စက်ရုံအလုပ်သမားများအနေဖြင့် OSHနှင့်ပတ်သက်သော ကိစ္စရပ်များကိုလည်း အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဖက်ပါဝင်သည့် ကော်မတီအစည်းအဝေးတွင် ထည့်သွင်းဆွေးနွေး၍အတူတကွအဖြေရှာလာကြသည်။ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ပတ်သက်သော အကြောင်းအရာများမှာ ကျယ်ပြန့်များပြားလှသော်လည်း တိုတောင်းသော စီမံကိန်းကာလအတွင်း ဤမျှတိုးတက်လာအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းမှာ အလွန်ပင် အကျိုးရှိသည်ဟု ခံစားမိကြောင်း Converge Safety ၏ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ ရင်ဖွင့် ပြောကြားခဲ့သည်။ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးသင်တန်းများသည် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတစ်ခုလုံးအတွက် အကျိုးရှိမည်ဟု မျှော်လင့်လျက်ရှိသည်။

ILO-GIP စီမံကိန်းပြီးသည့်နောက်တွင် အချို့သော စက်ရုံများမှ Kaizen Institute အား ကုန်ထုတ်လုပ်စွမ်းအားမြှင့်တင်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်သော သင်တန်းများထပ်မံပေးအပ်ရန် တောင်းဆိုသည်များလည်းရှိသည်။ ထိုသို့သော စက်ရုံများထဲမှ တစ်ရုံသည် သင်တန်းတွင် စိတ်ဝင်တစား တက်ကြွစွာ ပါဝင်တက်ရောက်ခဲ့သောကြောင့် သုံးရက်တာသင်တန်းပြီးသည့်နောက်တွင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုများ သိသာစွာ တိုးတက်လာသည့် အောင်မြင်မှု ရရှိခဲ့သည်။

စီမံကိန်း၏ အားသာချက်များ

- အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် သင်တန်းများပြုလုပ်သောအခါ H&M brand၏ တက်ကြွသော ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပံ့ပိုးမှုများကြောင့် အလုပ်များဆိုင်းငံ့နေခြင်းမရှိတော့ဘဲ စက်ရုံများ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ပို၍ရရှိခဲ့သည်။ "H&M စက်ရုံတွေဆိုရင် brand ရဲ့ အကူအညီကြောင့် သင်တန်းတွေမှာတက်တက်ကြွကြွပါဝင်ကြတာတွေ့ရပါတယ်။ ဒီလိုပံ့ပိုးမှုကြောင့် ပူးပေါင်းပါဝင်အောင် လုပ်ဆောင်ရတာ ပိုအဆင်ပြေ တာကို တွေ့ရတယ်။ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရတာလည်း ပိုကောင်းတယ်။"
- ILO-GIP စီမံကိန်းမှအကောင်အထည်ဆောင်ရွက်သော ဆင့်ပွါးသင်တန်းများတွင် တက်ရောက်ခဲ့ကြသည့် သင်တန်းသားများသည်လည်း မိမိတို့သက်ဆိုင်ရာ ဘာသာရပ်များတွင် ကျွမ်းကျင် ပိုင်နိုင်လာသည်ကို တွေ့မြင်ရသည်။
- အလားတူပင် ဤစီမံကိန်းတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်သော စက်ရုံများသည်လည်း ဂုဏ်သတင်း ပိုမိုကောင်းမွန်လာသည်ကို တွေ့ရသည်။
- တက်ရောက်လာသည့် သင်တန်းသားများ (စီမံအုပ်ချုပ်ရေးဝန်ထမ်းများနှင့် အလုပ်သမားများ) သည် ရာထူးနှင့် ပညာအရည်အချင်းမတူညီသည့်တိုင် သင်တန်းပြီးသွားသည့်အခါ အတိုင်းအတာတစ်ခုထိ တတ်ကျွမ်းနားလည်မှုများ တိုးတက်လာကြသည်။ ဤသည်ကို ကြည့်ခြင်းဖြင့် နှစ်ဖက်စလုံးအတွက် အကျိုးရှိသည်ကို တွေ့မြင်နိုင်သည်။

စီမံကိန်း၏ ပြုပြင်ရန်လိုအပ်သော အချက်များ

- အကျိုးစီးပွားကို ဦးတည်သော အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုအပိုင်းကို ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ကြရသည်ဖြစ်ရာ ILO-GIP စီမံကိန်း၏ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများအနေဖြင့် စက်ရုံများတွင် သင်တန်းများပြုလုပ်ရန် အချိန်ညှိရာတွင် တစ်ခါတစ်ရံ နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှုများရှိသည်။ စက်ရုံများအနေဖြင့် ရက်နီးမှ သင်တန်းရက် ရွှေ့ဆိုင်းရန် မကြာခဏ တောင်းဆိုသည်များလည်းရှိသည်။
- ILO-GIP သင်တန်းများကို ရက်အနည်းငယ်စီဖြင့် အချိန်ကာလ တစ်ခုကြာအထိ သင်ကြားပို့ချရန် စီစဉ်ရေးဆွဲထားသည်။ စက်ရုံအဆင့် ပါဝင်တက်ရောက်သူများကို ရွေးချယ်ရာတွင် စီမံအုပ်ချုပ်သူများမှ ကျပန်းရွေးချယ်သောကြောင့် သင်တန်းတစ်ခုနှင့်တစ်ခုကြား သင်တန်းသား အပြောင်းအလဲများရှိသည်။ ထိုသို့သင်တန်းသား အပြောင်းအလဲဖြစ်ခြင်းက ပို့ချရာတွင် အခက်အခဲဖြစ်စေသည်။
- ILO-GIPစီမံကိန်း သင်တန်းများကို ၂၀၁၈ တွင် စတင်အကောင်အထည်ဖော်ရန် ရည်ရွယ်ထားသော်လည်း ၂၀၁၉ မှသာ စတင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် သင်တန်း ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ သင်ရိုးညွှန်းတန်းများကို သဘောတူထားသည့်အချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခုအတွင်း ပြီးစီးအောင် ပို့ချနိုင်ရန် ရုန်းကန်ကြိုးစားနေရပါသည်။
- ILO-GIPသင်တန်းမှ ပို့ချထားသော အကြောင်းအရာများကို ပြန်လည်အသုံးပြုနိုင်ရန်အတွက် ပံ့ပိုးပေးသော ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် တရားဥပဒေမှာ မြန်မာနိုင်ငံ၌ လက်ရှိတွင် မရှိနေပါ။ ဥပမာ မြန်မာနိုင်ငံ ဥပဒေတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု မူဝါဒများမှာ တရားဝင် ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိ သေးပါ။ စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး လုပ်ဆောင်ရာတွင် အကန့်အသတ်များရှိနေသည်။ထို့ပြင် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေများမှာလည်း အတည်ပြုပြီးသည့်တိုင် ယခုချိန်ထိ ရှင်းလင်းသိသာသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရှိမနေသေးပါ။ ရှင်းလင်းတိကျသော ဥပဒေများ ရှိလာမှသာလျှင် စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်သူများ၊ အလုပ်သမားများနှင့် သမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်များအနေဖြင့် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင် ကောင်းစွာ လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။
- ILO-GIP စီမံကိန်းသည် ကျယ်ပြန့်၍ ရှုပ်ထွေးနက်နဲသည်။ ပါဝင်သောစက်ရုံအရေအတွက်များပြားခြင်း၊ ပို့ချသည့် ခေါင်းစဉ်များ ကျယ်ပြန့်ခြင်း၊ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ များပြားခြင်း၊ စက်ရုံများနှင့် သင်တန်းချိန်ညှိနှိုင်းရာတွင် ကြန့်ကြာခြင်း အစရှိသည့် အချက်များကြောင့် စီမံကိန်းအကောင်အထည်အဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် နှောင့်နှေးမှုများ ရှိခဲ့သည်။ မူလက စီမံကိန်းကို သုံးနှစ်ကြာ လုပ်ဆောင်ရန် ရည်ရွယ်ခဲ့သည်။ မျှော်လင့်ချက် ကြီးကြီးမားမား ထားခဲ့သည်။သို့သော် ဤသင်တန်းအစီအစဉ်ကို စက်ရုံများရှိ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များကြား အသားကျအောင် လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် အချိန်ထပ်မံလိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။
- ကုန်ထုတ်လုပ်မှု စံနှုန်းများကို ပြည့်မီအောင် လုပ်ဆောင်ရခြင်းဖြစ်သည့်အတွက် စက်ရုံများအနေဖြင့် အလုပ်သမားများအား သင်တန်းတက်ရောက်ရန် စေလွှတ်ပေးရခြင်းတွင် အကန့်အသတ်ရှိသည်။ အကောင်းဆုံးရလဒ် ရရှိရန်အတွက် စက်ရုံများ၏ လိုအပ်ချက်ပေါ် မူတည်ပြီး သင်တန်းခေါင်းစဉ်များကို လျှော့ချ၍ လိုအပ်သည့်အကြောင်းအရာများကို အဓိကထား သင်ကြားသင့်သည်။
- စက်ရုံများရှိ စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်သူများအနေဖြင့် သင်တန်းစီမံကိန်းတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်းသည် သင်တန်းများကို အလွတ်(အခမဲ့) ပေးသည့်အတွက်ကြောင့်ဟု အချို့သော သင်တန်းပေးသူများက ယူဆသည်။ ILO အနေဖြင့် စီမံကိန်းမစမီတွင် စက်ရုံများအား ပါဝင်ရန် အမှန်တကယ်စိတ်ဝင်စားမှု ရှိ၊ မရှိ သေချာအောင် ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သည်။ ဥပမာ- စီမံကိန်းတွင် အရင်းအနှီးအချို့ စိုက်ထည့်စေခြင်း။

ပူးပေါင်းပါဝင်သော စက်ရုံများအတွက် ဝန်ဆောင်မှုများ ချဲ့ထွင်ခြင်း

ILO-GIP ၏ထောက်ပံ့ကူညီမှုဖြင့် The Fifth Pillarသည် အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် ပတ်သက်၍ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုပေးခြင်း၊ အမြင်ဖွင့်သင်တန်းများပေးခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများကိုဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးလျက်ရှိပါသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းရှိ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သူတစ်ဦးမှလည်း သူမ၏ အနာဂတ် ရည်ရွယ်ချက်ကို အောက်ပါအတိုင်း ပြောကြားသွားပါသည်။

> "နောင်အခွင့်အရေးရမယ်ဆိုရင် hotline လေးလုပ်ချင်ပါတယ်။ အခုလဲ ကျွန်မတို့ဆီကို လူမှုကွန်ယက်စာမျက်နှာ ကနေဖြစ်ဖြစ် ဖုန်းဆက်ပြီးပဲဖြစ်ဖြစ် ဥပဒေ နဲ့ ပတ်သက်တာတွေကို လာတိုင်ပင်တာရှိပါတယ်။ အခုကတော့ ကျွန်မတို့ အပြည့်အဝမလုပ်ပေးနိုင်သေးပါဘူး။ အဖွဲ့မှာတော့ရည်ရွယ်ချက်ရှိပါတယ်။ အဆင်ပြေမယ်ဆိုရင် hotline လေးလုပ်ပြီး ဖြေရှင်းပေးချင်တဲ့ဆန္ဒရှိပါတယ်။ အခုချိန်မှာတော့ လာမေးတဲ့လူတွေကို ကျွန်မတို့က အားတဲ့ချိန်မှာပဲ ဖြေပေးနိုင်ပါတယ်။ ယေဘုယျလောက်ပဲ ပြောနိုင်တယ်။ လာတိုင်ပင်တဲ့လူတွေအတွက် သီးသန့်လူတစ်ယောက်သာ ထားပေးနိုင်မယ်ဆိုရင် အခုထက်ပိုပြီးထိရောက်မယ်လို့ထင်တယ်။ အဲ့ဒီလိုလုပ်ချင်တဲ့ ရည်ရွယ်ချက်တော့ရှိတယ်။"

ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများအတွက် လိုအပ်ချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများနှင့် social dialogue နှင့်ပတ်သက်ပြီး စနစ်တကျသင်ကြားပေးသည့် သင်တန်းကျောင်း/တက္ကသိုလ် မရှိသည့်အတွက် ၎င်းနှင့်ပတ်သတ်သော အကြောင်းအရာများကို လေ့လာရာတွင် အခက်အခဲရှိသည်။ ထိုသို့မရှိခြင်းက မြန်မာ့စက်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများနှင့် အခြားသော အလုပ်သမားဈေးကွက်တွင် Social dialogue သို့မဟုတ် supervisor skill တို့ကိုသင်ကြားပေးသည့် သင်တန်းဆရာတစ်ယောက်အဖြစ် ရပ်တည်ရန်အတွက် အခက်အခဲဖြစ်စေသည်။ သင်တန်းပေးသည့်ဆရာများအနေဖြင့် ဤနယ်ပယ်ရှိ တစ်ဦးချင်းစီတိုင်း၏အရည်အချင်းကို ကူညီမြှင့်တင်ပေးရန်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဆက် ဆံရေးများနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု သို့မဟုတ် ကြီးကြပ်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အသိအမှတ်ပြု ဒီပလိုမာ တစ်ခုခု ရရှိထားသင့်သည်ဟု ယုံကြည်သည်။ ထိုသို့ခက်ခဲနက်နဲသော အကြောင်းအရာများကို အနည်းငယ်သိရှိရုံဖြင့် မြန်မာ့စက်မှုကဏ္ဍဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးရာတွင် ထိရောက်လိမ့်မည်မဟုတ်ဟု ယူဆသည်။ ထိုအချက်က အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအတွက် အခက်အခဲများကိုပင် ပိုမိုဖြစ်စေနိုင်မည်ဟု ILO-GIP စီမံကိန်းရှိ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများက သုံးသပ်သည်။

သင်တန်းပို့ချမှုကို လုပ်ငန်းကဏ္ဍတစ်ခုလုံးအထိချဲ့ထွင်ခြင်း

ယခုလက်ရှိ ILO-GIP စီမံကိန်းတွင် ပါဝင်သော စက်ရုံများမှာ H&Mနှင့်M&S ကဲ့သို့သော နိုင်ငံတကာအမှတ်တံဆိပ် (Brand) အထည်များထုတ်လုပ်သည့် စက်ရုံ ၂၀ ဖြစ်သည်။ ထိုBrandများ၏ ကူညီထောက်ပံ့မှုမှာလည်း စက်ရုံများ၏ စီမံကိန်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် အရေးကြီးသည်။ ILO-GIPသင်တန်းရရှိပြီးသော စက်ရုံများတွင်ပင် လိုအပ်ချက်များရှိနေသေးလျှင် နိုင်ငံခြားထုတ်ကုန်များထုတ် လုပ်နေသော အခြားသောစက်ရုံများတွင် လိုအပ်ချက်များ ပိုမိုများပြားမည်ကို ခန့်မှန်းကြည့်နိုင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံပေါင်း ၆၀၀ ကျော်ရှိပြီး များစွာသော စက်ရုံများ၏ လိုအပ်ချက်များမှာ အရေးပေါ် ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်လိမ့်မည်ဟု တွေ့ရှိခဲ့ကြသည်။ အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ထိုသို့သော Brand ၏အထောက်အပံ့ မရရှိသော စက်ရုံများအပါအဝင် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတစ်ခုလုံးရှိ အလုပ်သမားများအတွက် ယခုထက် များစွာ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ထောက်ပံ့ပေး သွားရန် လိုအပ်နေသေးကြောင်း သိရှိခဲ့သည်။

ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများအတွက် အနာဂတ်သင်တန်းများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း

ILO-GIP စီမံကိန်း၏ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများအနေဖြင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍနှင့် ယခုထက်ပို၍ လုပ်ငန်းများကို အဆင်ပြေချောမွေ့စွာလုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် စီးပွါးရေးလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ ထောက်ပံ့ပေးစေလိုကြောင်းပြောကြားခဲ့သည်။ အလားတူပင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် မျိုးဆက်ပွါးကျန်းမာရေးကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်နေသောဝန်ထမ်းများမှလည်း ၎င်းတို့အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများနှင့် အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုတို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆက်လက်လေ့လာဆည်းပူးလိုကြောင်းပြော

ပါသည်။ထိုသို့သင်ယူလေ့လာခြင်းများက ၎င်းတို့၏ဗဟုသုတများကို ဖြန့်ဝေပေးရာတွင် တစ်ဖက်တစ်လမ်းမှ အထောက်အကူပြုလိမ့်မည်ဟု ထင်မြင်ယူဆပါသည်။

"မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက်လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများတိုးတက် ကောင်းမွန်စေခြင်း" ဆိုင်ရာ ILO-GIP စီမံကိန်း။ ILO-GIP စီမံကိန်းသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး (labor relations)၊ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု (social dialogue) နှင့် ကျားမ တန်းတူညီမျှမှုတို့ကို မြှင့်တင်ခြင်းဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျှော့ချရန်နှင့် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားလာစေရန်အတွက် ရည်ရွယ်ပြီး ဆောင်ရွက်လျှက်ရှိသည်။ ယခုစီမံကိန်းကို ဆွီဒင်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အေဂျင်စီ (Sida) ၊ Marks and Spencer နှင့် H&Mတို့မှ ပံ့ပိုးပေးသည့် ရန်ပုံငွေဖြင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်လျှက်ရှိသည်။ စီမံကိန်းကို ၂၀၁၆ ဂျူလိုင်လမှ ၂၀၂၀ မေလအထိ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ သတင်းအချက်အလက်များ ထပ်မံသိရှိလိုပါက http://bit.ly/ilo-gip တွင် ဝင်ရောက်လေ့လာနိုင်ပါသည်။