



► ကောင်းမွန်သောလုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးအတွက် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းကို ဆောင်ရွက်စေနိုင်ခြင်း - အထည်ချုပ်ကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမားများ၏ မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမား ဥပဒေဆိုင်ရာ ဗဟုသုတများကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း။

လုပ်ငန်းခွင်တွင် အပြုသဘောဆောင်သော အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းသည် အလုပ်သမားများနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုပိုင်းဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်များအား သင်တန်းပေးခြင်းပေါ်တွင် မူတည်သည်။ သို့မှသာ ၎င်းတို့အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဖြစ်ပေါ်လာသော ပြဿနာများကို အကျိုးရှိရှိ ကိုင်တွယ်နိုင်လိမ့်မည်ဖြစ်ပြီး သင့်လျော်သော ဖြေရှင်းချက်များကို ပြုလုပ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ILO-GIP စီမံကိန်းသည် ၂၀၁၈ ဖေဖော်ဝါရီနှင့် ၂၀၂၀ မတ်လကြားတွင် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍရှိ အလုပ်သမားများအတွက် မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမားဥပဒေတွင် ပါရှိသော ၎င်းတို့၏ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို နားလည်စေရန် အလုပ်သမားဥပဒေ သင်တန်း နှစ်ခုကို ပို့ချပေးခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။

ILO-GIP စီမံကိန်းသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးနှင့် အလုပ်သမား ဥပဒေဆိုင်ရာ ငှက်ခွန်ကြော သင်တန်းတန်းအားမိတ်ဆက်ပေးရန်နှင့် လက်ရှိရှိသူလျက်ရှိသော သင်တန်းများအား နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အကူများ ပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် အောင်မြင်မှုသင်တန်းကျောင်းနှင့်<sup>†</sup> ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။<sup>\*</sup> ILO-GIP သင်တန်းတန်းမှာ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းရှာဖွေနေသော အလုပ်သမားများအား ရှိပတ်ကြာ ပို့ချသည့်သင်တန်း၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသလည်း ဖြစ်သည်။ ၂၀၂၀ မတ်လတွင် အလုပ်သမား ဥပဒေသတ်မှတ်မှု သင်တန်းတွင် ပါဝင်တက်ရောက်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ အောင်မြင်မှု သင်တန်းကျောင်းသည် ILO-GIP သင်တန်း ဆက် လက်သင်ကြားပို့ချသွားမည်ဖြစ်သည်။

ILO-GIP သည် မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမားဥပဒေအကြောင်း နှစ်နှစ်ကြာ အမြင်ဖွင့်သင်တန်းကိုလည်း ပို့ချပေးခဲ့သည်။ ထိုအမြင်ဖွင့်သင်တန်းကို ILO-GIP စီမံကိန်းတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်သော စက်ရုံများရှိ အလုပ်သမားများအတွက် ပြုလုပ်ပေးခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုသင်တန်းအား မှတ်တမ်းတင်ရိုက်ကူးထားသော ဗီဒီယိုကို ILO-GIP ဝက်ဆိုက်တွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။<sup>\*</sup> သင်တန်းတက်ရောက်ပြီးသူ လူဦးရေမှာ ၂၀၂၀ မတ်လ ၁၅ ရက်နေ့အထိ ၂၁၈၄ ယောက်ရှိပြီး ဖြစ်ပါသည်။

ဤလေ့လာမှုသည် နှစ်နှစ်ကြာ အလုပ်သမားဥပဒေ အမြင်ဖွင့်သင်တန်း တက်ရောက်ခဲ့သော အထည်ချုပ်အလုပ်သမား ရှစ်ဦးနှင့် အောင်မြင်မှုသင်တန်းကျောင်း၏ ရှိပတ်ကြာ သင်တန်းအစီအစဉ်ကို တက်ရောက်ခဲ့သော အထည်ချုပ်လုပ်သား ၁ ဦးနှင့် အလုပ်သမား ၆ ဦး၏ ဆွေးနွေးပြောကြားချက်များကို အခြေခံထားခြင်း ဖြစ်သည်။

"ကျွန်မတို့စက်ရုံမှာ အလုပ်သမား ဥပဒေ သင်တန်း နှစ်ကြိမ် လုပ်ပေးခဲ့တယ်။ တစ်ကြိမ်မှာ အယောက် ၂၀ ဆိုတော့ စုစုပေါင်း အယောက် ၄၀ တက်ခဲ့တာပေါ့။ အဲဒီ အယောက် ၄၀ ကနေ အခြားအလုပ်သမားတွေကိုလည်း သင်တန်းက ရလာတဲ့ သတင်းစကားတွေ ပြောပြပေးကြတယ်။ သင်တန်းက အလုပ်ချိန်အတွင်းပေးတာဆိုတော့ သွားတက်ဖို့ လွယ်ကူတယ်။ ဒီလိုသင်တန်းမျိုးတွေက အလုပ်သမားများများ တက်နိုင်လေ များများအကျိုးရှိလေပါပဲ။"

<sup>†</sup> Business Kind Myanmar နှင့် CARE International တို့မှ LIFT ရန်ပုံငွေဖြင့် အတူတကွ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

<sup>\*</sup> အောင်မြင်မှု သင်တန်းကျောင်းသည် မြန်မာအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအတွက် သင်တန်းများ ပို့ချပေးသည်။ များစွာသော သင်တန်းပေးပုဂ္ဂိုလ်များအနက် ၎င်းတို့ သင်ကြားပေးသောခေါင်းစဉ်များမှာ အုပ်ချုပ်စက်တပ်ဆင်ခြင်း၊ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်း၊ အကျိုးစီးပွား ညှိခြင်း၊ ချဲ့ထွင်ခြင်း၊ စက်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ အပြီးသတ်ခြင်း/ မီးဖိုတိုက်ခြင်း နှင့် CAD/CAM တို့ဖြစ်သည်။

\* [https://www.ilo.org/yanmar/projects/WCMS\\_568604/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/yanmar/projects/WCMS_568604/lang-en/index.htm)



► ရရှိခဲ့သော အတွေ့အမြင်များ

နှစ်နှစ်ကြာ အမြင်ဖွင့်သင်တန်းအကြောင်း ဆွေးနွေးရာတွင် အလုပ်သမားများက ထိုသင်တန်းပြီးသည့်နောက်တွင် ခွင့်အမျိုးအစားများဖြစ်သော လုပ်သက်ခွင့်၊ ရှောင်တခင်ခွင့်၊ မီးဖွားခွင့်၊ ဖခင်ဖြစ်ခွင့် အစရှိသည်တို့နှင့်ပတ်သက်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ပိုမိုနားလည်လာကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

"ခွင့်ကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်တာဆိုရင် ဟိုတစ်နေ့က ကိုယ်ဝန်ဆောင်သည်တစ်ယောက်ရဲ့ အမျိုးသားက ကလေးအဖေဖြစ်ခွင့် ၁၅ ရက်ကို မမွေးခင် ယူလို့ရလားလို့မေးတယ်။ မမွေးခင်တော့ ယူလို့မရဘူး။ မွေးပြီးမှ ဖခင်ဖြစ်ခွင့် ၁၅ ရက်က ခံစားခွင့် ရှိတာလို့ရင်ပြန်တယ်။ အရင်တုန်းကဆို အဲဒါတွေ နားမလည်သေးဘူးလေ။ အခု ILO ကပေးတဲ့ သင်တန်းတွေကြောင့် ဒီလိုခွင့်တွေရတယ်ဆိုတာ သိလာတယ်။ အမြဲပူးပေါင်းရင် ခွင့်ထပ်ရတာကိုပါ သိလာပါတယ်။"

အလုပ်သမားများက ယခင်အချိန်ကဆိုလျှင် ရှောင်တခင်ခွင့်နှင့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်များကိုယူရန် အခက်အခဲများ ရှိကြောင်းလည်း ပြောကြားခဲ့သည်။

"အခုဆိုရင် မှန်ကန်တဲ့အကြောင်းပြချက်ကို ခိုင်ခိုင်မာမာပြောဆိုတင်ပြနိုင်ရင် စက်ရုံတွေအနေနဲ့ အလုပ်သမားတွေကို ခွင့်ယူဖို့ ခွင့်ပြုရမယ်ဆိုတာကို သိလာတယ်။ ကျွန်မတို့အနေနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့ရပိုင်ခွင့်တွေကို ရရှိအောင် ညှိနှိုင်းပြောဆိုနိုင်လာတယ်။"

ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများက ၎င်းတို့လေ့လာခဲ့သော လူမှုဖူလုံရေးစနစ်အကြောင်းကိုလည်း ပြန်လည်မျှဝေခဲ့သည်။ သင်တန်းမတက်မီက ဖူလုံရေးကြေး ပေးသွင်းနေရသော်လည်း ထိုသို့ပေးခြင်းမရှိခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးများ နှင့် မီးဖွားခွင့်ယူချိန်၊ ဆေးရုံတက်ချိန်တွင် ၎င်းတို့၏ လုပ်ခလစာကို ထုတ်ယူရန် ကာမိသည်ဆိုသည့်အချက်ကို နားမလည်ခဲ့ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

"အရင်ကဆိုရင် ဖူလုံရေးကြေးတွေ ပေးရတာကို တစ်ချို့က အလကားပေးနေရတာလို့ ထင်တယ်။ ကိုယ်လည်းအဲဒီလိုတွေးခဲ့တယ်။ ငါတို့ဆေးခန်းလည်း ခဏခဏ မသွားဘူး။ ဖူလုံရေးခွင့်လည်း တစ်ခါမှ မယူဘဲနဲ့ ဒီဟာကြီးက ပေးနေရတယ်ဆိုတဲ့အသိ ရှိခဲ့တယ်။ သင်တန်း သွားတတ်တဲ့အခါကြတော့ ဖူလုံရေးကြေးတာကြောင့်သွင်းရတယ်ဆိုတာ နားလည်လာတယ်။ ဒါတွေက အလုပ်သမားတွေရဲ့ အကျိုးအတွက် စုပေးနေတယ်ဆိုတာကို သဘောပေါက်လာတယ်။"

► ရရှိခဲ့သော အတွေးအမြင်များ

သင်တန်းတက်ရောက်ခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားဘက်မှ အခွင့်အရေးများရှိသကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်ဘက်မှလည်း အခွင့်အရေးများရှိကြောင်း ကောင်းစွာ နားလည်သဘောပေါက်ခဲ့သည်။ ဥပမာ အလုပ်သမားများအနေဖြင့်လည်း မိမိ၏ တစ်စုံတစ်ရာသော အမှားကြောင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရပါက လျော်ကြေးငွေ တောင်းခွင့်မရှိကြောင်းသိရှိလာသည်ဟု တက်ရောက်လာသူများမှ ရှင်းလင်းပြောကြားခဲ့သည်။

“အလုပ်သမားတွေက ဆန္ဒပြလို့ အလုပ်ထုတ်ခံရရင် ပိုက်ဆံရမယ်ပဲ ထင်တာလေ။ သင်တန်းတက်ပြီးတော့ ဆန္ဒပြရင် လုပ်သက်တစ်နှစ်ကို လစာတစ်ဝက်ပဲ ရတယ်ဆိုတာ သိလာတယ်။ အဲဒါတွေကို အခြားသူတွေနဲ့ မြန်ပြီးမျှဝေဖြစ်တယ်။”

အလုပ်သမားများ၏ အချို့သော အကျိုးခံစားခွင့်များမှာ ဥပဒေတွင် ပါရှိနေခြင်းမဟုတ်ဘဲ အလုပ်ရှင်မှ သဘောဆန္ဒအလျောက် ပုံကိုးပေးခြင်းဖြစ်သည်ကို လေ့လာသိရှိရချိန်တွင် အလုပ်သမားအချို့ အံ့အားသင့်ခဲ့ရသည်။

“အလုပ်သမားတွေရဲ့ ဥပဒေပါအခွင့်အရေးတွေနဲ့ မြန်မာအလုပ်သမားဥပဒေ နဲ့ အကျိုးပင်တဲ့အရာတွေကိုလည်း သိလာတယ်။ ဥပမာ အလုပ်အကြိုအပိုကား စီစဉ်ပေးတာတို့၊ အဝေးသင်တန်းတွေကို အလုပ်သမားတွေအတွက် ခွင့်ပိတ်ရက်ပေးတာတို့ဆိုရင် ဥပဒေပါရပိုင်ခွင့် မဟုတ်ဘူး။ အလုပ်ရှင်က စေတာနာနဲ့ လုပ်ပေးတာတွေဖြစ်တယ်ဆိုတာ နားလည်လာတယ်။”

ILO-GIP စီမံကိန်းသည် ရွေးကောက်ခံထားသော အလုပ်သမားများ/သမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်သူများပါဝင်သော တရားဝင် ဖွဲ့စည်းထားသည့် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC)၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိစေရန် ပို့ချခဲ့ကြောင်းပါဝင်ဆွေးနွေးသူများမှ ပြောကြားခဲ့သည်။

“အလုပ်ရှင်နဲ့ အလုပ်သမား ပြဿနာတွေ ဘာတွေဖြစ်ရင် အစတုန်းကဆို ဘယ်သွားလို့ သွားရမှန်း မသိပါဘူး။ အခုတော့ WCC ကနေတဆင့် HR အဆင့်ဆင့်သွားရမယ်ဆိုတာ သိလာတယ်။ ပြီးတော့ WCC ကဖြေရှင်းမပေးနိုင်တဲ့ ကိစ္စမျိုးတွေဆို ခြုံနုနုညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးရုံးအထိ တတ်လို့ရတယ်ဆိုတာ သိခဲ့ပါတယ်။”

၄၅ နာရီကြာ သင်တန်းကို တက်ရောက်ခဲ့သော အလုပ်သမားများသည်လည်း ရက်တိုသင်တန်းတက်ရောက်ခဲ့သူများ နှင့်ထပ်တူ အတွေးအမြင်များကို မျှဝေခဲ့သည်။ သို့သော် တစ်ခုခုသည်မှာ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အခြေခံလစာတွက်ချက်နည်းကိုပါ နားလည်သဘောပေါက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အစမ်းခန့်ကာလတွင် တစ်ရက်လျှင် လုပ်လစာ ၃၆၀ ကျပ် ရရှိရမည်ဖြစ်ပြီး အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းဖြစ်ပါက တစ်ရက်လျှင် ၄၈၀ ကျပ် ရရှိရမည်ကို သိရှိလာကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ၎င်းတို့အနေဖြင့် လူမှုဖူလုံရေးကဒ် တစ်ကဒ်သာလျှင် ရှိသင့်ကြောင်း လေ့လာသိရှိခဲ့သည်။ စက်ရုံတစ်ရုံအသစ်ပြောင်းလုပ်တိုင်း လူမှုဖူလုံရေးကဒ် အသစ်ထပ်လုပ်စရာ မလိုကြောင်းကိုလည်း ILO-GIP သင်တန်းမှ ရှင်းလင်းပြောကြားပေးခဲ့သည်။



ခံယူချက်သဘောထားများနှင့် အလေ့အကျင့်များ ပြောင်းလဲလာခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမား ဥပဒေသင်တန်းကို တက်ရောက်ခဲ့သော အလုပ်သမားများက အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကြား ဆက်ဆံရေးမှာ သင်တန်းပြီးနောက်တွင် တိုးတက်ကောင်းမွန်လာကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ ရလဒ်မှာ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ပဋိပက္ခများ သိသိသာသာ လျော့နည်းလာခြင်းဖြစ်သည်။

“အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားဆက်ဆံရေး ကောင်းလာတော့ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကောင်းလာတယ်။ အထည်ပိုထွက်တယ်။ အရင်ကဆို စက်ရုံမှာ ပြဿနာတွေ မဖြေလည်တာတွေဖြစ်တယ်။ အခုဆို သိပ်မဖြစ်တော့ဘူးလေ။”

မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမားဥပဒေအကြောင်း သိရှိခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားသည် ၎င်းတို့၏ ရပိုင်ခွင့်များအကြောင်းကို ပိုမိုနားလည်လာပြီး ထိုရပိုင်ခွင့်များကို တောင်းဆိုရာတွင် လိုအပ်သော မိမိကိုယ်မိမိယုံကြည်မှုများလည်း ရှိနေပြီဖြစ်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

“ပြီးခဲ့တဲ့ အချိန်တွေတုန်းက ကိုယ်မှန်နေရင်တောင် ငြိမ်ခံနေလိုက်တယ်။ ငါပြောလိုက်ရင် အလုပ်များ ပြုတ်သွားမလားဆိုပြီး စိုးရိမ်တယ်။ အခုဆိုရင် ပြောချင်တာရှိလာတယ်။ ကိုယ်မှန်နေရင် ပြန်ပြောခွင့် ရှိတယ်ဆိုတာ သိလာတယ်။”

တစ်ဖက်တွင်လည်း အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ပစ္စယာများကို ပိုမို သတိပြုမိလာပြီး အလုပ်ရှင်များအပေါ်တွင် ယခင်ကထက် လေးစားမှု ပိုမိုထားရှိလာကြောင်း သိရသည်။

“အနည်းဆုံးတော့ တာဝန်ယူတတ်တဲ့စိတ် ပိုပြီးတော့ ဖြစ်လာတယ်။ အလုပ်ထွက်ချင်ရင်တောင်မှ တစ်လကြိုပြောဆိုတဲ့ တာဝန်ယူစိတ်လေး ရှိလာတယ်ပေါ့နော်။ အရင်တုန်းကဆို ကိုယ်ထွက်ချင် ထွက်လိုက်တာပဲ နောက်လူတွေကို မကြည့်ပါဘူး။ တစ်ကယ်တမ်း လုပ်ငန်းခွင်ထဲရောက်တဲ့အခါကြတော့ တာဝန်ယူတတ်လာတယ်။ ကိုယ်နေရာမှာ ကိုယ်ထွက်ရင် နောက်လူအစားထိုးဖို့ လိုတယ်လေ။ အဲဒါကို အချိန်ပေးရမယ်ဆိုတာ သိလာပြီး အလုပ်ရှင်ဘက်လည်း ကြည့်တတ်လာတယ်။”

အလုပ်သမား ဥပဒေ သင်တန်းကို မတက်ရောက်မှီသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား ဗဟုသုတများကို ပေးပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ ရပိုင်ခွင့်များကို သေချာစွာသိရှိရန် ကူညီပေးနိုင်ခဲ့သည်။ ပါဝင်ဆွေးနွေးသူတစ်ယောက်ကလည်း သူမအနေဖြင့် သင်တန်းမှ လေ့လာခဲ့သူမျှကို စက်ရုံရှိ အခြားသော အလုပ်သမားများအား ပုံမှန်ပေးပေးခြင်းကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

“စက်ရုံမှာ လူသစ်တစ်ယောက် ဝင်လာပြီဆိုရင် ကိုယ်သိထားသူမျှကို မျှဝေပေးဖြစ်တယ်။ အသစ်ဝင်လာတဲ့ အလုပ်သမားတွေ အဆင်ပြေအောင် လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဆောင်ရန်၊ ရှောင်ရန်တွေ ပြောပြပေးဖြစ်တယ်။”

သို့သော် အလုပ်သမား ရပိုင်ခွင့်များအကြောင်းကို အခြေခံ သိရှိရုံမျှဖြင့် ထိုရပိုင်ခွင့်များ ရရှိရန်မှာ အမြဲတမ်း မသေချာကြောင်း အချို့သော အလုပ်သမားများမှ ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့သည်။ အလုပ်သမားဥပဒေအရ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အချိန်ပိုဆင်းရန် ငြင်းဆန်ခွင့်ရှိသော်လည်း လက်တွေ့တွင်မူ ထိုသို့ ပြုလုပ်ရန် ခက်ခဲနေသေးကြောင်း ပါဝင်ဆွေးနွေးသူတစ်ဦးမှ ဖွင့်ဟခဲ့သည်။

“နေမကောင်းတဲ့အတွက် OT မဆင်းနိုင်တဲ့အခါ မဆင်းနိုင်ကြောင်း အထက်စုပါတွေကို ပြောပြတယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့က ခွင့်မပြုဘူး။ ဆင်းပေးရမယ်။ မဆင်းပေးဘူးဆိုရင် ဒေါသတကြီး ပြောဆိုခံရတာတွေ ရှိတယ်။ အဲဒါကြောင့် အလုပ်သမားတွေက စိတ်ဖိစီးမှု ပိုများတာပေါ့နော်။ နောက်ပိုင်းမှာ အခုလိုကိစ္စတွေကို ဘယ်လိုဖြေရှင်းရမလဲဆိုတာလည်း ထင်သိချင်ပါတယ်။”



### စီမံကိန်း၏ အားသာချက်များ

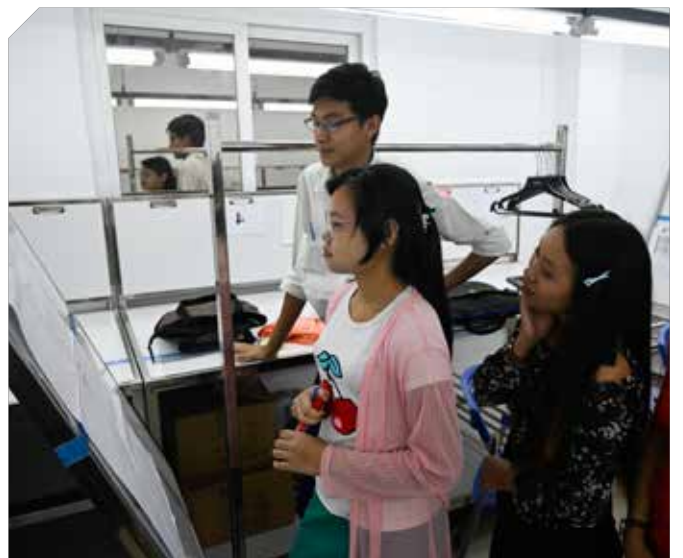
- ▶ ၄၅ နာရီကြာသင်ကြားပို့ချသော လုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ သင်တန်းနှင့် ၂ နာရီကြာပို့ချသော အမြင်ဖွင့် သင်တန်းတွင်တက်ရောက်ခဲ့သော အလုပ်သမားအားလုံးက သင်တန်းဆရာ/မ များမှာ ကျွမ်းကျင်ပြီး အကြောင်းအရာများကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း နားလည်အောင် သင်ပြနိုင်စွမ်းရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။
- ▶ သင်တန်းနှစ်ခုစလုံးမှ တက်ရောက်ခဲ့သူများက လုပ်ငန်းခွင်တွင်ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သင်ကြားပေးရန် အကြံပြုခဲ့သည်။ ဥပမာ ၎င်းတို့အနေဖြင့် စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်သူများ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် မည်သို့ ပြောဆိုဆက်ဆံရမည်ဆိုသည့် အကြောင်းအရာများကို ထပ်မံ လေ့လာသင်ကြားလိုကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။
- ▶ အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများက အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းလုပ်ငန်း တိုးတက်မှုတွင် သင်တန်းနှင့် အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်၏အရေးပါမှုကို ထောက်ပြခဲ့သည်။ "အလုပ်သမားတစ်ယောက်သည် အောင်မြင်မှု သင်တန်းကျောင်းတွင် သင်တန်းတက်ရောက်ထားခြင်းမရှိပါက ထိုသူအနေဖြင့် အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် အလုပ်ဝင်ရာ၌ အခြေခံအဆင့်တွင်သာ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။ သင်တန်းဆင်းဖြစ်ပါက ပိုမိုကောင်းမွန်သော နေရာတစ်ခု လွယ်လွယ်ကူကူ ရရှိနိုင်သည်။"
- ▶ အလုပ်သမားအများစုမှာ အလယ်တန်းအောင်များသာ ဖြစ်သဖြင့် သင်တန်းဆရာ/မ များက အင်္ဂလိပ်လို ပြောပါက အကြောင်းအရာအပေါ် ၎င်းတို့၏ စိတ်ဝင်စားမှုနှင့် နားလည်နိုင်မှု လျော့နည်းနိုင်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ အလုပ်သမားဥပဒေ သင်တန်းကို မြန်မာဘာသာဖြင့် သင်ကြားခဲ့သဖြင့် အဆင်ပြေကြောင်း အသိအမှတ်ပြု ပြောကြားခဲ့သည်။

### စီမံကိန်း၏ ပြုပြင်ရန် လိုအပ်သော အချက်များ

- ▶ အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများ (အထူးသဖြင့် လက်ရှိအလုပ်ဝင်နေပြီးသူများ)ကို သင်တန်းပေးခြင်းမှာ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရန် လိုအပ်သော အချိန်ကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကြား လွန်ဆွဲနေပြီး အမြဲတစေ ညှိနှိုင်းရလေ့ရှိသည်။ ၂ နာရီကြာ အမြင်ဖွင့်သင်တန်းများမှာ အသုံးဝင်သည်မှန်သော်လည်း အလုပ်သမားများအတွက် ထိုသင်တန်းတို့ကို တက်ရောက်ရန် အချိန်ဇယားရေးဆွဲရာတွင်ပင် စက်ရုံများအတွက် စိန်ခေါ်မှုများ ရှိနေဆဲဖြစ်သည်။
- ▶ အလုပ်သမားများအတွက်မူ ၄၅ နာရီကြာ သင်တန်းသည်ပင် တိုတောင်းလွန်းသေးသည်ဟု ယုံကြည်လျက်ရှိသည်။ ခေါင်းစဉ် ၂၀ ကို ရက်ပေါင်း ၂၀ အတွင်းတွင် လေ့လာမှတ်သားရခြင်းသည် သင်တန်းအတွင်း အကြောင်းအရာအလုံးစုံကို မှတ်မိ နားလည်ရန် ခက်ခဲကြောင်း ၎င်းတို့က ပြောကြားခဲ့သည်။ အချို့သင်တန်းသူ/သားများက သင်တန်းကာလတွင် အလုပ်သမားဥပဒေကိုသိသော စာတွေ့အကြောင်းအရာများထက် အပတ်စ ညှပ်ခြင်း၊ ချုပ်လုပ်ခြင်း အစရှိသည့် လက်တွေ့လုပ်ငန်းများကို လေ့လာရန် ပိုမိုနှစ်သက်ကြောင်း သိရသည်။ သင်တန်းခေါင်းစဉ်တိုင်းက သင်တန်းသားအားလုံး၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီရန် ခက်ခဲသည်မှန်သော်လည်း

အလုပ်သမားဥပဒေသင်တန်းကို လက်တွေ့နည်းဖြင့် သင်ကြားရန် အလားအလာရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ သင်တန်းသားများအား ခေါင်းစဉ်တွင် တက်တက်ကြွကြွ ချိတ်ဆက်ဆွေးနွေးနိုင်ရန် ပုံပြင်အခြေခံ သင်္ကာန်လုပ်သရုပ်ဆောင်တင်ဆက် ခြင်းနှင့် အခြားသော သင်ကြားမှု လုပ်ငန်းစဉ်များ အသုံးပြုခြင်းဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။

- ▶ နှစ်နာရီကြာ အလုပ်သမားဥပဒေ အမြင်ဖွင့်သင်တန်းအတွင်းတွင် ဆွေးနွေးခဲ့သော ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ အသုံးအနှုန်းများနှင့် အတွေးအခေါ်များကို နားလည်ရန် ခက်ခဲကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ ထိုအသုံးအနှုန်းများများမှာ ပညာအရည်အချင်းမြင့်သော သင်တန်းဆရာ/မ များအတွက်သာမန်ဟုထင်မြင်စဉ်တွင် အလယ်တန်းအောင် အထည်ချုပ်လုပ်သားများအတွက်မူ ၎င်းတို့ကို နားလည်ရန် ရှင်းလင်းချက်များ ထပ်မံ လိုအပ်နိုင်ပါသည်။
- ▶ အလုပ်သမားအများစုမှာ အရေးပေါ်အခြေနေတွင်ပင် ရှောင်တခင်ခွင့်ယူရန် အခက်အခဲရှိနေဆဲဖြစ်သဖြင့် သင်တန်းနှစ်ခုစလုံးမှ အထည်ချုပ်လုပ်သားများက ရှောင်တခင်ခွင့် အကြောင်း ထပ်မံလေ့လာလိုကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ အချို့သော ဆွေးနွေးသူများကလည်း ၎င်းတို့အနေဖြင့် အချိန်ပိုဆင်းခိုင်းခြင်းအား ငြင်းဆိုရန် မတတ်နိုင်သေးကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ ထို့ပြင်သင်္ကာန်များကို ကူညီဖြေရှင်းရန်အတွက် စက်ရုံစီမံအုပ်ချုပ်သူများ အနေဖြင့် ရှောင်တခင်ခွင့်နှင့် အချိန်ပိုဆင်းခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် လေးစားလိုက်နာမှုရှိရန် ထိုအကြောင်းအရာကို အဓိကထားသင်ကြားသော သင်တန်းများ (သို့) လက်ကမ်းစာစောင်များ ထပ်မံလိုအပ်နိုင်ပါသည်။



### သင်တန်းများကို ပိုမို လက်လှမ်းမီနိုင်ခြင်း

အုပ်စု နှစ်စုလုံးမှ ပါဝင်သူများက ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်အတွက်နှင့် အခြားသော အလုပ်သမားများအတွက် သင်တန်းများထပ်မံ တက်ရောက်လိုသည့် ဆန္ဒကို ဖော်ပြခဲ့သည်။ ဤသည်ကိုကြည့်ခြင်းဖြင့် ပါဝင်သူများက သင်တန်းတက်ရောက်ခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးကို သေချာစွာ သိမြင်ကြောင်း သိနိုင်သည်။

“ဝန်ထမ်းတွေ ကျွမ်းကျင်မှု တိုးတတ်လာဖို့အတွက် အစိုးရနဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေ ပူးပေါင်းပြီး သင်တန်းတွေ ပေးစေချင်ပါတယ်။ အလုပ်သမားတွေရဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်လာရင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုပိုင်းမှာလည်း တိုးတတ်လာမှာ ဖြစ်ပါတယ်။”

၄၅ နာရီကြာ သင်တန်းကို တက်ရောက်ခဲ့သော အလုပ်သမား တစ်ဦးမှလည်း ထိုအတွေ့အကြုံက သူမ၏ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးစွမ်းရည်နှင့် မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်မှုအပေါ် သိသာသော သက်ရောက်မှုရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

“သင်တန်းမတက်ခင်က လူစိမ်းတွေနဲ့ စကားမပြောရဲဘူး။ သင်တန်းအစပိုင်းမှာ ဆရာ/မ တွေက သူတို့ကိုယ်သူတို့ မိတ်ဆက်ပေးတယ်။ ပြီးတော့ ကျွန်မတို့ကို တစ်ယောက်ချင်းစီ မိတ်ဆက်စေတယ်။ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးနဲ့ မိတ်ဆွေဖွဲ့တဲ့ အကြောင်းတွေကို လေ့လာခဲ့ရတယ်။ ဒါက ကျွန်မ စက်ရုံအလုပ်ဝင်တဲ့အခါ အခြားလူတွေနဲ့ စကားပြောဖို့ ယုံကြည်မှု ရှိစေတယ်။ သင်တန်းပြီးတဲ့နောက်မှာ ကျွန်မရဲ့ အချင်းချင်းဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုအပိုင်းကလည်း အရင်ကထက် ပိုကောင်းလာပါတယ်။”

အလုပ်သမားများက အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် ရပိုင်ခွင့်များအကြောင်းကို လေ့လာခြင်းက အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကြား ညှိနှိုင်းမှုများကို ကောင်းမွန်တိုးတက်ရန်နှင့် ပဋိပက္ခများ လျော့ကျရန် အထောက်အကူပြုကြောင်း ထောက်ပြခဲ့သည်။

“ရပိုင်ခွင့်တွေအကြောင်း သင်ပြီးတဲ့နောက်မှာ အလုပ်ရှင်နဲ့ အလုပ်သမားတွေကြား ညှိနှိုင်းရတာတွေလည်း ပိုပြီးအဆင်ပြေလာတယ်။ နားလည်မှုလွှဲတာမျိုးတွေ နည်းသွားတယ်။ ဒါ့အပြင် တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦးကြား ပြောဆိုဆက်ဆံတာတွေလည်း ပိုကောင်းလာတယ်။”

### လက်ရှိပြဿနာများကို ဖြေရှင်းခြင်း

အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ပြဿနာများဖြေရှင်းရာတွင် WCC၏အခန်းကဏ္ဍကိုပိုမိုနားလည်သိရှိလာသည်မှန်သော်လည်း ဖြေရှင်းမရသေးသော ပြဿနာတချို့လည်း ရှိနေသေးကြောင်း ဤလေ့လာမှုမှ တွေ့ရှိခဲ့သည်။ ဥပမာ

ပါဝင်ဆွေးနွေးသူအချို့က ဖျားနာခွင့်နှင့် အရေးပေါ်ကိစ္စများအတွက် ရှောင်တစ်ခင်ခွင့်ကို ယူ၍မရကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ အချိန်ပိုဆင်းခိုင်းခြင်းကို ငြင်းဆိုပါကလည်း ကြီးကြပ်သူမှ အရေးယူသည်။ ထိုသို့အရေးယူခြင်းမပြုဘဲ ငြင်းဆိုခွင့်မပေးဟုလည်း အခြားသော အလုပ်သမားများမှ ပြောကြားခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် အနာဂတ်တွင် အလုပ်သမားဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာစေရန်နှင့် ထိုပြဿနာများကို ကူညီဖြေရှင်းပေးရန်အလို့ငှာ အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အစိုးရနှင့် သမဂ္ဂများထံမှ ထောက်ပံ့ကူညီမှုများ လိုအပ်နေဆဲ ဖြစ်သည်။



“မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ရရှိရန်အတွက် ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက်လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများတိုးတက် ကောင်းမွန်စေခြင်း” ဆိုင်ရာ ILO-GIP စီမံကိန်း။ ILO-GIP စီမံကိန်းသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး (labor relations)၊ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု (social dialogue) နှင့် ကျားမ တန်းတူညီမျှတို့ကို မြှင့်တင်ခြင်းဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ချရန်နှင့် အမျိုးသမီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်မှုများလေ့လာစေရန်အတွက် ရည်ရွယ်ပြီး ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ ယခုစီမံကိန်းကို ဆွီဒင်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အေဂျင်စီ (Sida) ၊ Marks and Spencer နှင့် H&Mတို့မှ ပံ့ပိုးသည့် ရန်ပုံငွေဖြင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ စီမံကိန်းကို ၂၀၁၆ ဂျူလိုင်လမှ ၂၀၂၀ မေလအထိ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ သတင်းအချက်အလက်များ ထပ်မံသိရှိလိုပါက <http://bit.ly/ilo-gip> တွင် ဖင်ရောက်လေ့လာနိုင်ပါသည်။