



ကျား၊မရေးရာ ဟန်ချက်

မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၏

စိန်ခေါ်မှုများနှင့် အခွင့်အလမ်းများ

ရွေးချယ်ထားသည့် စက်ရုံများအတွင်း

ကျား၊မ ရေးရာ အခွင့်အလမ်း၊ အတွေ့အကြုံ၊ ကျန်းမာရေး

ဆိုင်ရာဆန်းစစ်မှု မှ တွေ့ရှိချက်များ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ရုံး (မြန်မာနိုင်ငံ)

၂၀၁၈ အောက်တိုဘာ

အမှာစကား

လက်ရှိမြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်သူများနှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာဖွဲ့စည်းမှုအလေ့အထတို့သည် အလျင်အမြန် ပြောင်းလဲနေပြီး တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး၊ လုပ်ငန်းခွင် ဒီမိုကရေစီ စနစ်ဖွံ့ဖြိုးရေး အပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကိုကာကွယ်သည့် ဒီမိုကရေစီစနစ်တည်ထောင်ရေးသို့ ဦးတည်ရွေ့လျားနေသည့် သမိုင်းဝင်အချိန်ကာလ ဖြစ်ပါသည်။ ယခုနှစ်များအတွင်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့်အတူ အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ ပူးပေါင်းကာ အလုပ်ခွင် လောကနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အဆင့်တိုင်းတွင် တိုင်းပြည်တွင်းရှိ အမျိုးသားအမျိုးသမီးများအားလုံးအတွက် သင့်တော် ကောင်းမွန်သည့် လုပ်ငန်းခွင် တည်ထောင်ရေး ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာ အုပ်ချုပ်မှု မူဘောင် တစ်ရပ်ပေါ်ပေါက်ပြီး ထိုမှ တစ်ဆင့် ရေရှည်တည်တံ့ပြီး၊ တရားမျှတသော စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး တိုးတက်မှုများ ရှိလာမည့် ၂၁ ရာစု သို့ မြန်မာနိုင်ငံအား ရောက်ရှိစေရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများ ရှိနေခဲ့ သည်။

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအစီအစဉ် အတွက် အခရာကျသည့် မောင်းနှင်အား ဖြစ်သည်။ ပြီးခဲ့သည့် ဆယ်စုနှစ် အတွင်း မြန်မာနိုင်ငံအား နိုင်ငံတကာမှ စီးပွားရေးပိတ်ဆို့အရေးယူမှုကို ကင်းလွတ်ပေး လိုက်သည့် အချိန်များ မတိုင်မီမှာပင် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း သည်မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးတိုးတက်မှုကို တွန်းအားပေးနေသည့် ဒုတိယမြောက် အကြီးဆုံး နိုင်ငံခြား ပို့ကုန်လုပ်ငန်းဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် တရားဝင်လုပ်သားများ ရှာဖွေခန့်ကို အလုပ် အကိုင်ပေးနိုင်ပြီး၊ အများစုမှာ အမျိုးသမီးငယ်များ ဖြစ်သည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအနေဖြင့်လည်း မြန်မာနိုင်ငံကို ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော ကုန်ထုတ်လုပ်ရာ ပင်ရင်း နေရာဒေသ တစ်ခုအဖြစ်ဖြင့် အထည်ချုပ် ကဏ္ဍအတွင်း ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလာရောက်လုပ်ကိုင်လိုသည့် ပြည်တွင်း နှင့် နိုင်ငံတကာ ရင်းနှီးမြုပ်နှံသူများ က ထင်မြင်အသိအမှတ်ပြု စေလိုသည့် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် တစ်ခုကိုလည်း ချမှတ်ခဲ့သည်။

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကို အမျိုးသမီးအများစု၏ လုပ်အားဖြင့် တည်ဆောက်ထားပြီး၊ တိုင်းပြည်ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးတွင် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် နေ့စဉ်ကြိုးပမ်းမှုများတွင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသော အလုပ်သမား များအနေဖြင့် ၎င်းတို့အလုပ်လုပ်နေရသည့် အခြေအနေကို ကျား၊ မရေးရာ အမြင်နှင့်လေ့လာအကဲဖြတ်ရန် အထူးလိုအပ်ပါသည်။ ယခုအစီရင်ခံစာသည် သုတေသနနည်းပညာအရခိုင်မာမှုရှိပြီးအထည်ချုပ်လုပ်ငန်း တွင် လက်ရှိ ဖြစ်ပေါ်နေသော ကျား၊မရေးရာအခြေအနေ အလေ့အထကို လေ့လာထားခြင်းဖြစ်သည်။ အကြံပြုချက်များက ကဏ္ဍအတွင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသူများစုပေါင်းကာ ရှေ့ဆက်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်တွင်း ကျား၊မရေးရာ အား မည်သို့ဝိုင်းဝန်း ဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း တင်ပြထားပါသည်။ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းအား ပိုမို အလားအလာရှိသည့် လုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်လာစေရေးအတွက် စက်ရုံအဆင့်၊ လုပ်ငန်းအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့် မဟာဗျူဟာများချမှတ်ရန် ဖိတ်ခေါ်တိုက်တွန်းထားချက်တစ်ရပ်လည်းဖြစ်ပါသည်။

“အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှိ ကျား၊ မရေးရာ အခြေအနေ” သည် လပေါင်းများစွာ အသေးစိတ်စေ့စပ် သေချာသော လေ့လာချက်များနှင့် ကျား၊ မရေးရာ အခြေခံတွေ့ရှိချက်များကို သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် အကြိမ်ကြိမ်ဆွေးနွေးပြီးမှ ရေးသားပြုစုထားသည့် အစီရင်ခံစာတစ်စောင်ဖြစ်ပါသည်။ ဆွီဒင်နိုင်ငံ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးရေး အေဂျင်စီ (SIDA) နှင့် H&M တို့က ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့ပေးသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း ၏ မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင် ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းနှင့် စည်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး တိုးတက်ကောင်းမွန် ခြင်းဆိုင်ရာ စီမံကိန်း (ILO-GIP) က ယခု အစီရင်ခံစာတွင် အကောင်းဆုံး မဟုတ်သေးသော်လည်း

လက်ရှိအထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၏ ပုံရိပ်ကိုထင်ဟပ်နိုင်ခြင်း၊ အခြားနိုင်ငံများ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းများနှင့် နှိုင်းယှဉ်တင်ပြခြင်းတို့ကို ပထမအဆင့်ခြေလှမ်းအဖြစ် မျှဝေခွင့်ရသည့်အတွက် ကျေနပ်အားရလှပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာအားဖတ်ရှုပြီး အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ပတ်သက်လုပ်ကိုင်နေကြသော အဖွဲ့အစည်းများအား အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းခွင်ရှိအလုပ်သမားများ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအတွက် သင့်တော်ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများတွင် ပျော်ရွှင်စွာလုပ်ကိုင်နိုင်ကြစေရန်အတွက် လူမှုရေးရာ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လိုစိတ် ဖြင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်ကြရန် ဖိတ်ခေါ်လိုပါ သည်။

ဤအစီရင်ခံစာသည် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် အမျိုးသမီးများ၏ အတွေ့အကြုံအား ခိုင်မာစွာ လေ့လာအကဲဖြတ်ထားပြီးရေးသားတင်ပြသည့် အစီရင်ခံစာတစ်စောင် ဖြစ်ကြောင်း ILO က ယုံကြည်ပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာသည် အလုပ်ခွင်လောကတွင် မကြာသေးမီက ချမှတ်ခဲ့သည့် နိုင်ငံတော်အဆင့် သင့်တော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်ခွင်ဖန်တီးရေး အစီအစဉ်အတွက်လည်း အရေးကြီးသည့် ဖြည့်ဆည်းမှုတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ပိုမို အရေးပါသည်မှာ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးမှု ရည်မှန်းချက်သို့ရောက်ရှိအောင် ဦးတည်ဆောင်ရွက်နေသော မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး အစီအစဉ်အတွက်လည်း အခြေခံမူဘောင်တစ်ရပ်အဖြစ် ပံ့ပိုးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ဆန်းစစ်လေ့လာမှု စစ်တမ်းတွင် အချိန်ပေးပြီး ပါဝင်ဖြေကြားပေးသည့် မန်နေဂျာများ၊ ကြီးကြပ်သူများ၊ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့၏ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်သမားများအားလုံးကို ကျေးဇူးတင် ကြောင်းပြောလိုပါသည်။ Dean Laplonge ကိုလည်း ၎င်း၏ကျွမ်းကျင်မှုများဖြင့် စိတ်ဝင်စားဖွယ်ကောင်းလှ သည့်အစီရင်ခံစာ ဆန်းစစ်မှုစာတမ်းတစ်စောင်ကို ပြုလုပ်ရေးသားပေးခဲ့သည့်အတွက် ကျေးဇူးတင်ပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် အစီရင်ခံစာကိုဖတ်ပြီး အစီရင်ခံစာတွင်ပါသည့်အကြံပြုချက်များအတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံ တွင် ကျား၊ မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှမှုကိစ္စရပ်များ အတွက် ဆွေးနွေးဆောင်ရွက်ခြင်း ပြုလုပ်မည့် သူများအား လည်း ကျေးဇူးတင်ကြောင်းပြောလိုပါသည်။

Rory Mungoven
ILO ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိ

အစီရင်ခံစာအကျဉ်းချုပ်

ယခုအစီရင်ခံစာသည် မြန်မာနိုင်ငံ ရန်ကုန်မြို့ရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံ ၁၆ရုံ ၏ ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှု ဆိုင်ရာအကဲဖြတ်ခြင်း၏ ရလဒ်များမှ အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို ကိုးကား၍ ရေးသားထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ၎င်းစက်ရုံ ၁၆ရုံ သည် နိုင်ငံတကာကုန်အမှတ်တံဆိပ်များအတွက် ထုတ်လုပ်ပေးနေသော နိုင်ငံခြားသားပိုင် ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် နိုင်ငံခြားသားမှစီမံအုပ်ချုပ်သော စက်ရုံများဖြစ်သည်။ ယခုအစီရင်ခံစာ တွင် အကဲဖြတ်မှုနည်းစနစ်များ နှင့် အချက်အလက် စုဆောင်းသည့်မေးခွန်းစာစောင်များလည်းပါဝင်သည်။ ထို့အပြင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင် ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးတိုးတက် ကောင်းမွန်စေခြင်း စီမံကိန်း (ILO-GIP) ၏ အနာဂတ် လုပ်ငန်းဖော်ဆောင်မှုများအတွက် အထောက်အပံ့ ဖြစ်စေမည့် တွေ့ရှိချက်များအပေါ် သုံးသပ်ချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များလည်း ပါဝင်သည်။

အကဲဖြတ်မှု အကျဉ်းချုပ် မိတ်ဆက်

ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ အကဲဖြတ်မှု အစီရင်ခံစာသည် စက်ရုံလုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ၊ လုပ်ငန်းရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းများ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောက်ယှက်မှု၊ ဖော်ကားမှု များနှင့်၊ အလုပ်သမားများ လိင်မှု နှင့် မျိုးဆက်ပွားဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး အကြောင်းအရာများကို စက်ရုံ အတွင်းမှ ဝန်ထမ်းရေးရာစီမံခန့်ခွဲရေး မန်နေဂျာများ၊ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ၊ အခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း မှ ကိုယ်စားလှယ်များ ထံမှ အရေအတွက်၊ နှင့် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက် များရအောင် စနစ်တကျ သုတေသနနည်းလမ်းများသုံးကာ လေ့လာထားခြင်းဖြစ်သည်။ အကဲဖြတ်စာတမ်း ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ILO-GIP စီမံကိန်းအတွက် အဆိုပါစက်ရုံများမှ မှန်ကန်တိကျသော ဖော်ပြချက်များဖြင့် နောင်လာမည့် အစီအစဉ်များ အတွက် သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိရန်ဖြစ်သည်။ အကဲဖြတ်အစီရင်ခံစာ တွင် နိုင်ငံပိုင်စက်ရုံများ မပါဝင်သည့်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ် ကဏ္ဍတစ်ခုလုံး၏ အခြေအနေများ ကို ထင်ဟပ်သည့် ခိုင်လုံသောသတင်းအချက်အလက် အကြောင်းအရာ ဖော်ပြချက်များ မပါဝင်နိုင်ပါ။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ဤအစီရင်ခံစာတွင် စက်ရုံများ၌ အလုပ်လုပ်နေကြသော အမျိုးသမီးများ၏ ကျား၊မ ရေးရာ အခြေအနေတွေ့ရှိချက်များပါသဖြင့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင် ဆောင်ရွက်ပတ်သက်သူများ အတွက် ဆီလျော်သောသတင်းအချက်အလက်များ နှင့် တွေးခေါ်သိမြင်မှုများ ကို ရရှိစေပါသည်။

အဓိကတွေ့ရှိချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံ၏ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် ခိုင်မာစွာတိုးတက်နေပြီး၊ အလုပ်သမားထုတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပိုမိုပါဝင်မှုကို အဓိကတွန်းအားပေးသည့် လုပ်ငန်းဖြစ်လာသည်။ မကြာသေးမီက ထုတ်ပြန် သည့် စာရင်းဇယားများအရ အလုပ်သမားပေါင်း ၄သိန်းကျော် သည် မြန်မာပြည်၏အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်နေကြသည်။ အလုပ်သမားများ၏ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်မှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်နေကြသည်။ ကြိုတင်ခန့်မှန်းချက်များအရ ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် လုပ်သား သန်းကျော်ကို အလုပ်အကိုင်ပေးနိုင်ပြီး အမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်ရည်၊စွမ်းဆောင်နိုင်ခွင့် မြှင့်တင်ခြင်း နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ပျိုးထောင်ခြင်းတို့ အတွက် အဓိက အခွင့်အလမ်းတစ်ရပ် ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။

ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှု ဆိုင်ရာအကဲဖြတ်စာတမ်း၏ ပမာဏဆိုင်ရာ လေ့လာတွေ့ရှိချက်အရ

စစ်တမ်းပြုလုပ်ထားသော အထည်ချုပ်စက်ရုံ ၁၆ ရုံတွင် အလုပ်လုပ်နေကျ အထည်ချုပ် အလုပ်သမားတစ်ဦး သည် မိမိ မွေးရပ်မြေမှထွက်ခွာပြီး အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင် လာရောက်အလုပ်လုပ်ရန် ဟူသော တိကျ ပြတ်သားသည့် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ရန်ကုန်သို့ ရောက်လာပါသည်။ ဤအလုပ်သမားသည် ယခုစက်ရုံတွင် အမြဲတမ်းလုပ်သားအဖြစ်လုပ်ကိုင်နေပြီး လုပ်သက် ၃နှစ်အောက် ရှိသူဖြစ်သည်။ အသက်အရွယ် ပျမ်းမျှ အားဖြင့် ၂၄နှစ်သာရှိပြီး အိမ်ထောင်မရှိ၊ ကလေးမရှိသူတစ်ယောက်ဖြစ်သည်။ တစ်ပတ်လျှင် နာရီ ၆၀ ခန့် လုပ်ကိုင်နေသူ ဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီးလုပ်သားများသည် စက်ရုံအလုပ်ကို ရေတိုအလုပ်အဖြစ်သာ စဉ်းစားကြသည်။ အထည်ချုပ်အလုပ်သည် ၎င်းတို့အတွက် အိမ်ထောင်မပြုခင် ကလေးမရခင် ငယ်ရွယ်စဉ် အချိန်တွင် လုပ် သော ယာယီအလုပ်တစ်ခုသာဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးအများစုသည် ၎င်းတို့ ဝင်ငွေမှ အတော်များများ ပမာဏကို ပုံမှန်အားဖြင့် မိသားစုအားပေးပို့ထောက်ပံ့ပေးနေကြသူများဖြစ်ကြသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းချက် အရ ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲရေး မန်နေဂျာများ ကလည်း ၎င်းတို့စက်ရုံရှိ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများသည် ကလေးရပြီးလျှင် အလုပ်မှနားကြသည် ဆိုသည့် အချက်ကိုထောက်ခံကြသည်။

အမျိုးသမီးလုပ်သားများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်ကိုလေ့လာရန်နှင့်ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းတို့နည်းပါးသည်ကိုတွေ့ရသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးလုပ်သား အများစုမှာ ကျွမ်းကျင်မှု နည်းပါးသည့် အလုပ်များပြီးစီးရေးကိုသာ အားထားရပြီး စက်ရုံအတွင်း လုပ်သားဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းမှုအရလည်းကြီးကြပ်ရေးမှူး ရာထူးအဆင့်နေရာမှာ နည်းပါးသည်။ လုပ်အားခများ သည်လည်း ထုတ်လုပ်မှု အရေအတွက် သတ်မှတ်ချက်ပြည့်မီရေး နှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိသည်။ ထိုကဲ့သို့ ဆက်စပ်နေခြင်း သည် အလုပ်သမားများအား ရိုးရှင်းလွယ်ကူသော ကျွမ်းကျင်မှု တစ်ခုကို သာထပ်ခါထပ်ခါ ပြုလုပ်စေပြီး ထိုအလုပ်တစ်ခုကိုသာ ကျွမ်းကျင်စေသည်။ သို့သော် ကျွမ်းကျင်မှု အသစ်တစ်ခုကို လေ့လာ ပါက ထိုလေ့လာနေသည့် အတောအတွင်း ထုတ်လုပ်မှုနည်းပြီး လစာဝင်ငွေနည်း စေသောကြောင့် ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်တစ်ခုကို အချိန်ပေး လေ့လာသင်ယူလိုသည့်အလေ့အထနှင့် ကြိုးပမ်းမှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသည်။

သို့သော်အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့စက်ရုံတွင် လုပ်ငန်းရာထူးတိုးရေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများတွင် ကျားမ တန်းတူအခွင့်အရေးများရရှိသည်ဟု ယုံကြည်ကြသည်။ ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲရေး မန်နေဂျာများ က အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် အမျိုးသားများထက် အမျိုးသမီးများကိုသာ အလုပ်ခန့်ချင် သည်ဟုပြောပါသည်။ ၎င်းတို့သည် မွေးရာပါဗီအေအထည်ချုပ်ကဏ္ဍ သည် အမျိုးသမီး လုပ်သားများနှင့်သာပိုမိုသင့် လျော်သောအလုပ်ဖြစ်သည်ဟု ယူဆကောက်ချက်ချထား ကြောင်းတွေ့ရသည်။ အမျိုးသမီးများသည် စက်ရုံရာထူးတွင် အသေးစိတ်အာရုံစိုက်နိုင်ပြီး ထိုအလုပ်မျိုးကို သဘာဝအလျောက် ပိုမိုအလုပ်ပြီးမြောက်အောင် လုပ်နိုင်သည်ဟုလည်း ထင်မြင်ကြသည်။ ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲရေး မန်နေဂျာများ နှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးတို့၏အမြင်တွင် အမျိုးသမီးများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း “ပြဿနာဖန်တီးမှု” နည်းသည်ဟူသော အမြင်လည်းရှိကြသည်။

ထိုသို့ကောက်ချက်ချခြင်းများနှင့် ယုံကြည်မှုများသည် အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီးထု နှစ်ရပ်စလုံး အတွက် ကျားမခွဲခြားဆက်ဆံမှုကိုဖြစ်စေကြောင်း တွေ့ရသည်။ အမျိုးသားများသည် အသေးစိတ်နှင့် တစ်သမတ်တည်း လုပ်ရသည့် အလုပ်များတွင် လုပ်နိုင်စွမ်းအားနည်းပြီး သင်ရမလွယ်ပုံစိတ်မရှည် သောကြောင့် အလုပ်ရှာဖွေပေးသူများက ၎င်းအမျိုးသားများသည် အဆိုပါအလုပ်များတွင်လုပ်ရန် မသင့်တော်ကြောင်း ယူဆထားကြသည်။ အမျိုးသမီးများကိုမူ တက်တက်ကြွကြွနှင့် ရှေ့ပြေးဦးဦးဆောင် လုပ်ရသည့်အရည်ချင်းမျိုး လိုသည့်အလုပ်မျိုး (ဥပမာ- အလုပ်ကြီးကြပ်ကဏ္ဍ) နှင့် လေးလံသောပစ္စည်းများ

ကို သယ်ယူခြင်းစက်များ ကိုင်တွယ်ရခြင်းစသည့် အလုပ်များကိုမလုပ်စေလိုကြပေ။ ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှု ဆိုင်ရာအကဲဖြတ်မှုတွင် ပါဝင်သောဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲရေး မန်နေဂျာများ ၊ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ နှင့် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ်များအားလုံးတို့သည် အလုပ်အကိုင်နှင့် ပတ်သက်ပြီး အမျိုးသမီးများအား ထိုကဲ့သို့ပင် နှလုံးသွင်းခံယူထားကြသည်။ ၎င်းတို့သည် ကိုယ်ကိုယ်တိုင် မိမိတို့၏အမြင် နှင့် လုပ်ဆောင်မှုများသည် ကျား၊မ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို ထင်ဟပ်ပြနေသည် (သို့မဟုတ်) ဖြစ်ပေါ်နေသည် ဟု မမြင်ကြပေ။

အစီရင်ခံစာကိုခြုံငုံကြည့်လျှင် အထည်ချုပ်စက်ရုံ ၁၆ ရုံမှ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများက လုပ်ငန်းခွင်သည် လုံခြုံမှုစိတ်ချရသည်ဟု ထူးထူးကဲကဲ ဆိုကြသည်။ သို့သော် အချို့သော စက်ရုံများတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု အထောက်အထားများ နှင့် နှုတ်အမှုအရာ၊ ကိုယ်အမူအရာဖြင့်ပြောဆို စော်ကားမှု အချို့ရှိနေသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထိုသို့သော ကျား၊မ ဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက် ပြောဆို စော်ကားမှုများကို အမျိုးသမီးများသည် အလုပ်သွားအလုပ်ပြန်လမ်းတွင်လည်း ကြုံတွေ့ရသည်။ ထိုသို့သော ကျား၊ မ အခြေပြုထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ပုံစံအမျိုးမျိုးထဲမှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုသည် အဖြစ်များဆုံး ဖြစ်သည်။ ဖြစ်ပါကလည်း အများစုမှာ သာမန်အလုပ်ချိန် (မနက် ၈ နာရီမှ ညနေ ၅ နာရီထိ) တွင်း အမျိုးသမီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် အချင်းချင်းမှ အခြားလုပ်ဖော် တစ်ဦးသို့ ထိပါးစော်ကားခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော်ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာအကဲဖြတ်ရာ၌ ပါဝင်ဆွေးနွေးဖြေကြားသူများ အနေဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှု နှင့်ပတ်သက်ပြီး သိသိသာသာ နားလည်သဘောပေါက်မှုလွဲမှားခြင်းများ ရှိသဖြင့် အကဲဖြတ်မှုရလဒ်များပေါ်တွင် သက်ရောက်မှုများ ရှိနိုင်သည်။ ပါဝင်ဆွေးနွေးကြသူများသည် သူငယ်ချင်းများအချင်းချင်း စနောက်ကြခြင်းကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှု အဖြစ် ရောထွေး ထင်မှတ်နေကြသည်ကိုလည်းတွေ့ရသည်။ မည်သည်ကစနောက်သည်။ မည်သည်က လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါး နှောင့်ယှက်သည်ကို ကွဲကွဲပြားပြားရှင်းရှင်းလင်းလင်း မသိခြင်းသည် ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများအကြား နားလည်မှုလွဲမှား၍ ကောက်ချက်ချရန်ခက်ခဲလှသည်။ ၎င်းသည် စက်ရုံ ၁၆ ရုံတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ဖြစ်နန်း တွက်ချက်ရာ၌ ခိုင်လုံသော ကောက်ချက်ချ နိုင်ရန် အခက်ခဲဖြစ်စေသည်။ သို့သော်လည်း စက်ရုံများတွင် အမှန်တကယ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် စော်ကားမှုကိစ္စရပ် များဖြစ်လာပါက တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ကူညီပေးမည့် တရားဝင်မူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ မရှိပေ။

ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှုတွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးသည့် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ၊ ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲရေး မန်နေဂျာများ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ၊ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စားလှယ်များသည် အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများအတွက် လိင်မှု နှင့် မျိုးဆက်ပွား ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်စေရေးကို အားပေးထောက်ခံကြသည်။ အားပေးမှုများတွင် စက်ရုံများအတွင်း လိင်မှု နှင့် မျိုးဆက်ပွား ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး သင်တန်းများ ပိုမိုဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ပါဝင်သည်။ သို့သော် နှုတ်ဖြင့်အားပေးသလောက် လက်တွေ့ကျကျ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အားပေးခြင်းမရှိပေ။ ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲရေး မန်နေဂျာများနှင့် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ သည် ကလေးထိန်းခြင်းနှင့် မိခင်နို့တိုက်ကျွေးရန်အခန်းများ ထားခြင်းကို အရေးကြီးသော ဦးစားပေးကဏ္ဍ အနေဖြင့်မစဉ်းစားကြပေ။ ကလေးပြုစုရန်တာဝန်ရှိ မိခင်အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများသည် ကလေးကို စောင့်ရှောက်ပေးနိုင်မည့် ၎င်းတို့၏ အခြားမိသားစုဝင်များ ထံတွင်သာ ထားခဲ့ကြသည်။ စက်ရုံတွင် ကလေးထိန်းခန်းရှိနေလျှင်ပင် ထိုအခန်းကို အသုံးမပြုကြပေ။ ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲရေး မန်နေဂျာများ နှင့် အမျိုးသမီးအလုပ်သမား များအနေဖြင့် အထည်ချုပ်အလုပ်သမ တစ်ယောက်သည် မိခင်ဘဝနှင့် အလုပ်လုပ်ခြင်းကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ မည်သို့မျှတအောင် စီမံခန့်ခွဲရမည်

ဆိုသည့် ကိစ္စနှင့် ပတ်သက်ပြီး အရေးတယူ ဆောင်ရွက်မှုနည်းပါးသည်။ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကလေးငယ်အား မိခင်နို့ချိုတိုက်ကျွေးခြင်းအပေါ် သိပ်အားမပေးကြပေ။ ကလေးမွေးပြီး အမျိုးသမီးများစက်ရုံတွင်ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ကိုင် ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး တိုက်ရိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမျိုး မတွေ့ရှိရသော်လည်း စက်ရုံများသည် ငယ်ရွယ်ပြီး အိမ်ထောင်မရှိ၊ ကလေးမရှိသည့် အမျိုးသမီးငယ်များ ကိုသာ ဦးစားပေးအလုပ်ခန့်ထားလိုသည်မှာ အထင်းအရှားဖြစ်သဖြင့် ထိုအချက်က စက်ရုံများက အမျိုးသမီး လုပ်သားများ (အလုပ်ရပြီး ၊ အလုပ်ရှာနေဆဲ) အားကလေးမွေးစောင့်ရှောက်လိုစိတ်ကို အမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် အလုပ်လုပ်လိုသည့်စိတ်များဖြင့် အစားထိုးသင့်သည်ဟု ရှင်းလင်းစွာ သတင်းပေးနေ သကဲ့သို့ ဖြစ်နေသည်။

သုံးသပ်အကြံပြုချက်အကျဉ်းချုပ်

အစီရင်ခံစာ၌ စက်ရုံ ၁၆ ရုံ တွင် ကျားမတန်းတူ အခြေအနေရရှိရေး တိုးတက်စေရန်အတွက် အထောက်အပံ့ဖြစ်စေမည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို သုံးသပ်အကြံပြုချက်များအဖြစ် (အောက်ပါဇယားတွင်) ဖော်ပြထားသည်။ သုံးသပ်အကြံပြုချက်များကို ကျားမတန်းတူညီမျှရရှိမှုအကဲဖြတ်ခြင်းကဏ္ဍ အမျိုးအစား ၃ မျိုး အတိုင်း ချိတ်ဆက် တင်ပြထားသည်။

ခေါင်းစဉ် (က) လုပ်ငန်းခွင် အခွင့်အလမ်းဆိုင်ရာ ကျားမတန်းတူညီမျှမှု (လုပ်ငန်းရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများနှင့် ဆက်စပ်လျက်)

ခေါင်းစဉ် (ခ) လုပ်ငန်းခွင် ကျားမဆိုင်ရာ တွေ့ကြုံခံစားရမှုများ (လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါး နှောင့်ယှက်မှု၊ နှုတ်ဖြင့်စော်ကားခြင်း ကိုယ်ထိလက်ရောက်ထိပါးစော်ကားခြင်းများနှင့် ဆက်စပ်လျက်)

ခေါင်းစဉ် (ဂ) လုပ်ငန်းခွင်တွင်း အမျိုးသမီးများအတွက် လိင်မှု နှင့် မျိုးဆက်ပွား ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး အထောက်အပံ့များ (မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးနှင့် ဆက်စပ်လျက်)

သုံးသပ်အကြံပြုချက်များသည် အကဲဖြတ်မှုတွင်ပါဝင်ကြသောစက်ရုံ ၁၆ရုံ မှ လေ့လာတွေ့ရှိ သုံးသပ်ချက်များဖြစ်သည်။ စက်ရုံများသည် ကျားမတန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာအခြေအနေများ ပိုမို တိုးတက် စေရန် လက်ငင်းလုပ်ဆောင်မှုများလိုသလို ရေရှည်လုပ်ဆောင်မှုများလည်း လိုမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ လိင်မှု နှင့် မျိုးဆက်ပွား ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး ကိစ္စရပ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ပံ့ပိုးကူညီခြင်းကိုလုပ်ဆောင်ကြသည့် စီမံခန့်ခွဲသူများ၌ မတူကွဲပြားသည့် ကျွမ်းကျင်မှု နှင့် စွမ်းရည်အဆင့်များလည်း ရှိနေနိုင်သည်။ ထို့ကြောင့် အကြံပြုချက်များကို စက်ရုံအတွင်း မည်သို့ ဆက်လက်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မည်ကိုလည်း ထပ်မံစဉ်းစားကြရန် လိုအပ်သည်။ သုံးသပ်အကြံပြုချက်အကျဉ်းချုပ်ကို အောက်ပါ ဇယား (၁) တွင်ဖော်ပြထားသည်။

ခေါင်းစဉ်	ချက်ချင်းဆောင်ရွက်ရန်	ရေရှည် ဆောင်ရွက်ရန်
လုပ်ငန်းခွင် အခွင့်အလမ်းဆိုင်ရာ ကျားမတန်းတူ ညီမျှမှုများ	စနစ်ကျသော အလုပ်အကိုင် ဖွံ့ဖြိုးမှုလမ်းကြောင်း နမူနာပုံစံ ပေါ်ပေါက် စေခြင်း ကျား၊ မရေးရာ နှင့် ပတ်သက်၍ စနစ်တကျ အသိအမြင်နိုးကြားစေခြင်း အလုပ်မထွက်ခွင် သုံးသပ်မှုပြုလုပ်ခြင်း စနစ်အား မိတ်ဆက် ခြင်း အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းမှ အမျိုးသမီးများအကြောင်းကို လေ့လာ ခြင်း အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတစ်ခုလုံး လွှမ်းမိုးသည့် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုခြင်း အစီအစဉ်အား မိတ်ဆက် ခြင်း။	အနာဂတ်တွင်လူအစားထိုး စက်များအသုံးပြု လည်ပတ်ခြင်း ကြောင့် လုပ်သားကဏ္ဍ အပေါ် သက်ရောက်မှု ရှိလာနိုင်သည့် အခြေအနေများ နှင့် ထုတ်လုပ်မှုပုံစံပြောင်းလဲခြင်းကြောင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍများ ပြောင်းလဲ နိုင်သည့် အခြေအနေများကို သုတေသန ပြုစုခြင်း
လုပ်ငန်းခွင် ကျားမ ဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများ	လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများ နှင့် စော်ကားမှုများအား ဟန့်တား ဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းခွင်မူဝါဒများ ပေါ်ပေါက်ချမှတ် စေခြင်း အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီးများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှု နှင့် ပတ်သက်ပြီး အသိပေး သင်တန်းများ ပြုလုပ်ပေးခြင်း ထိုသို့ကိစ္စများကို တုံ့ပြန်ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ စွမ်းရည် မြှင့်တင် ပေးခြင်း အမျိုးသမီးအလုပ်သမားအသစ်များ၏ အတွေ့အကြုံများကို သုတေသန ပြုစုခြင်း	စက်ရုံတွင်း ကျားမတန်းတူညီမျှမှု ဆိုင်ရာ ဆန်းစစ် အကဲဖြတ်မှု များ ပုံမှန် ပြုလုပ်ခြင်း အားလုံးပါဝင်နိုင်သော လုပ်ငန်းခွင်မူဝါဒများ နှင့် အလေ့အထများ တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်စေခြင်း

<p>လုပ်ငန်းခွင်တွင်း လိင်မှုနှင့် မျိုးဆက်ပွား ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး အတွက်ပံ့ပိုးမှုများ</p>	<p>လိင်မှု ဆိုင်ရာ နှင့် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေး ဆိုင်ရာ အသိပေး သင်တန်းများ ပြုလုပ်ပေးခြင်း လိင်မှု ဆိုင်ရာနှင့် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ အသုံးဝင်သော သတင်းအချက်အလက်များ ပေးခြင်း အလုပ်လုပ်နေသောမိခင်များ ဖခင်များ ၏ အောင်မြင် မှု ဇာတ်လမ်းများ အကြောင်း မျှဝေခြင်း</p>	<p>အလုပ်သမားများ လိင်မှုဆိုင်ရာနှင့် မျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေး ပိုမို အမြင်ပွင့်လာ စေရေးအား လုပ်ငန်းခွင် ကိစ္စရပ်တစ်ခု အနေဖြင့် အားပေး ဆောင်ရွက်ခြင်း အလုပ်လုပ်သောမိခင်ဖခင်များအတွက် ကဏ္ဍတွင်း အထောက်အပံ့များ ကို သုတေသန ပြုလုပ်ခြင်း အထည်ချုပ်ကဏ္ဍရှိအမျိုးသမီးများ၏ လိုအပ်သော အာဟာရ ရရှိမှု အခြေအနေ ကို သုတေသန ပြုလုပ်ခြင်း</p>
---	---	---

ပြည့်စုံစေရန် ထပ်မံ ဖြည့်စွက်ထားသော သုံးသပ်အကြံပြုချက်များ

မြန်မာအထည်ချုပ်ကဏ္ဍအတွက် ကျားမတန်းတူညီမျှအခွင့်အရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမှုတို့ ဆက်စပ်နေ
သည့် စာတမ်းရေးခြင်း နှင့် ထိုစာတမ်းအား သက်ဆိုင်သူ မန်နေဂျာများအား သိရှိစေခြင်း။

စက်ရုံတစ်ခုချင်းစီအလိုက် ကျားမတန်းတူရှိရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းဗျူဟာများ ချမှတ်ဖန်တီးပေးခြင်း။

စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များဆောင်ရွက်ရာတွင် ကျားမတန်းတူရှိရေး ကိစ္စကိုပါ ထည့်သွင်း
စဉ်းစားစေခြင်း။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့မှ ကျားမ ရေးရာနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ပြဌာန်းချက်များကို သဘောတူလက်မှတ်ရေး
ထိုးရေး နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုများကို အားပေးခြင်း။

စာရေးသူအကြောင်း

Dean Laplonge, PhD သည် ကမ္ဘာအနှံ့ သုတေသန အကြံပေး လုပ်ဆောင်နေသည့် Factive ကုမ္ပဏီ မှ အဓိကအကြံပေးပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးဖြစ်သည်။ (www.factiveconsulting.com) သူသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ လုံခြုံစိတ်ချရမှု၊ ကျား၊မကိုအခြေခံ၍စော်ကားခံရမှုများ၊ ဖိုသဘာဝ နှင့် အမျိုးသမီးများ၏လုပ်ပိုင်ခွင့် စသည်တို့ကို ကိုစိတ်ဝင်တစား အကြံပေးဆောင်ရွက်နေသူဖြစ်သည်။ ၎င်းသုတေသနပြု လေ့လာထုတ်ဝေခဲ့သော စာစောင်များတွင် ကလေးသူငယ်များအား သတ္တုတူးဖော်သည့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ် အသုံးချခြင်း၊ ယောက်ျားဆန်ခြင်း နှင့် အန္တရာယ်တွင်းစွန့်စားခြင်း၊ အမျိုးသမီးများလုပ်ငန်းခွင်တွင်း လုံခြုံစိတ်ချမှုရှိစေခြင်း နှင့် သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်းများတွင် ကျား၊မ တန်းတူဝါဒဖြင့်ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း တို့ပါဝင်သည်။ သူသည် သုတေသနလုပ်ငန်းတွင် ၁၅နှစ်ကျော် အတွေ့အကြုံရှိပြီး စီမံချက်များဖော်ထုတ်ခြင်း၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ သုတေသနသင်တန်းကျောင်းများ၊ စက်ရုံများ၊ ပုဂ္ဂလိက အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများအတွက် သင်တန်းများပေးခြင်း များကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လုပ်ဆောင်ခဲ့သူ ဖြစ်သည်။ ထိုအလုပ်များတွင် (International Finance Corporation) ၏ Papua New Guinea ရှိ ဝေးလံသောဒေသ တွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အမျိုးသမီးများ အတွက် လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုံခြုံစိတ်ချရမှု မြှင့်တင်ရန် အစီအစဉ် ၊ မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း (UNFPA, Danish Refugee Council and International Rescue Committee) နှင့် ကျား၊မအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုများအား သုတေသနပြုခြင်း၊ ဆီးရီးယားတွင် GBV actor များအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း ကို (UNFPA နှင့် Global Communities) တို့နှင့်အတူ ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း သည် သင့်တော်ကောင်းမွန်သောလုပ်ငန်းခွင် တည်ဆောက်ရေး ကို မြှင့်တင်ရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ အထူး ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ၎င်းတွင် သင့်တင့် လျောက်ပတ်သော ဝင်ငွေကိုရရှိ စေနိုင်မည့် အလုပ်အကိုင်အခွင့် အလမ်းများ ပါဝင်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံမှုနှင့် မိသားစုများအား လူမှု အကာအကွယ်ပေးခြင်း၊ ကိုယ်ပိုင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် လူမှုပေါင်းစည်းရေးအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အလားလာများ၊ အမျိုးသမီး၊အမျိုးသားအားလုံး ၎င်းတို့၏ဘဝကို သက်ရောက်စေမည့် ဆုံးဖြတ်ချက် များတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေမှုများ လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်နှင့် ကျား၊မ တန်းတူညီမျှ ပြုမှုဆက်ဆံခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ ၎င်းတို့၏ ထူးခြားသော သုံးပွင့်ဆိုင်ပေါင်းစည်းခြင်းနှင့်အတူ ILO သည် နိုင်ငံတွင်းစဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးမှု ဖော်ဆောင်ခြင်းဆိုင်ရာအခက်အခဲများကိုရင်ဆိုင်ရန်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးကို လုပ်ငန်းခွင်အဆင့်၊ စက်မှုလုပ်ငန်းအဆင့်၊ နိုင်ငံအဆင့်တွင် ကောင်းမွန်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် အစိုးရများ၊ အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များအား အကောင်းဆုံး ပံ့ပိုးကူညီပေး နိုင်သည့် နေရာတွင်ရှိသည်။ ILO သည် ၎င်း၏ကမ္ဘာ့အနှံ့ဆောင်ရွက်နေသော အစီအစဉ်များမှတစ်ဆင့် အရေးပါလှသော သင်ခန်းစာများကို ရရှိခဲ့သည်။ ယင်းမှာ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာကုန်စည် စီးဆင်းမှုကြွင်းဆက် လုပ်ငန်းများတွင် လူမှုရေးဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်များလိုက်နာရန် စောင့်ကြည့်ခြင်း ပြန်လည်ကုစားခြင်း လုပ်နည်း များကိုမရှိမဖြစ်လိုအပ်သော်လည်းယင်းသည် သင့်တော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဖြစ် စေရန် အတွက် မလုံလောက်ခြင်းဖြစ်သည်။ လူမှုကျင့်ဝတ်လိုက်နာခြင်းဆိုင်ရာ ရှေ့ပြေးလုပ်ဆောင် မှုများသည် လုပ်သားဈေးကွက် လွှမ်းမိုးမှုကိုမြှင့်တင်ရန် စသည့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သောလုပ်ဆောင်မှု အစီအစဉ်များအားထည့်သွင်း စဉ်းစားရန် လိုအပ်လာသည်။ ထိုရောက်သည့်လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး၊ နိုင်ငံတော်အဆင့်လုပ်အားခ ဆိုင်ရာမူဝါဒ၊ အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးခြင်း၊ လူမှုဆွေးနွေးပွဲနှင့် သင့်တော်သည့်အဆင့်တွင် စုပေါင်း ဆွေးနွေးခြင်း တို့ပါဝင်သည်။ အခြားနိုင်ငံများရှိ ILO ၏ အတွေ့အကြုံများအရ သုံးပွင့်ဆိုင်ယန္တရားတွင် သက်ဆိုင်ရာ မိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း လုပ်ငန်းအဆင့်တွင်ပင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခွင့်ရှိသူများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် စဉ်ဆက်မပြတ် အကျိုးသက်ရောက်မှုများရစေသည့် အဓိကအချက် ဖြစ်သည်။

ILO သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် သုံးပွင့်ဆိုင်မိတ်ဖက်များနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ် အကိုင် ဌာနအစီစဉ် နှင့်ပတ်သက်ပြီး လက်တွဲပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုများရှိနေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားများ နှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်း များ၏ စွမ်းရည်ကိုမြှင့်တင်ပေးလျက်ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍတွင် ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးတိုးတက် ကောင်းမွန်စေရန်ဟူသည့် ခေါင်းစဉ်ဖြင့် စီမံကိန်းတစ်ခု ကိုလည်း ပူးပေါင်းအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်လျက် ရှိသည်။ စီမံကိန်းကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာတွင် လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေး စွမ်းရည်ကိုမြှင့်တင်ခြင်း နှင့် လူမှုဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု ဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ပေးခြင်းကို အလေးထားဆောင်ရွက်နေသည်။ ကျား၊မတန်းတူအခွင့်အရေးနှင့် အမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ခြင်း သည်လည်း စီမံချက် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် ၏အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။

ကြေညာချက်

ဤစာအုပ်သည်ဆွီဒင်နိုင်ငံအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးရေးအေဂျင်စီ (Sida) and H&M တို့က ရန်ပုံငွေ ထောက်ပံ့ပေးသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်း၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အထည်ချုပ် ကဏ္ဍတွင် ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးတိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်း စီမံကိန်း (ILO-GIP) မှထုတ်ဝေသည့်စာအုပ် ဖြစ်ပါသည်။ စာအုပ်ပါ အကြောင်းအရာအားလုံးသည် ILO ၏ အကြံပေး Dean Laplonge ၏ တစ်ဦးတည်း တာဝန်ယူ ရေးသားမှုများ ဖြစ်ပြီး SIDA သို့မဟုတ် H&M ၏ သဘောထားအမြင်မဟုတ်ပါ။