ကလေးအလုပ်သမားဆိုသည်မှာအဘယ်နည်း။

ကလေးသူငယ်များ လုပ်ကိုင်သမျှ အလုပ်အားလုံးကို ကလေးအလုပ်သမားဟု အတန်းစားမသတ်မှတ်သင့်ပါ။ ILO ၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်အရ ကလေး အလုပ်သမားဟူသည် ၎င်း၏ ကလေး ဘဝ၊ ရွှေ့အလားအလာ နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာတို့ကို ကင်းမဲ့စေပြီး၊ ရုပ်ပိုင်းနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ထိခိုက်နစ်နာစေသည့် အလုပ်မျိုးကိုလုပ်ကိုင်နေရသူများ ကိုဆိုသည်။ ထိုအလုပ်မျိုးသည် ကလေးများ၏ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် စာရိတ္တပိုင်းဆိုင်ရာကို ထိခိုက်နစ်နာစေသည့် အလုပ်မျိုး သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ပညာသင်ကြားရေးကို ထိခိုက်စေမည့်-

- **ကျောင်းတက်ရန်အခွင့်အလမ်းရွေးချယ်နိုင်မှုမရှိခြင်း**
- **အချိန်မတန်မီ ကျောင်းမှမဖြစ် မနေထွက်ရခြင်း**
- **ကျောင်းတက်ခြင်းနှင့်အတူ ပြင်းထန်သောအလုပ်ကို အချိန် ကြာမြင့်စွာလုပ်ကိုင်ရန် လိုအပ်ခြင်း**

ကလေးလုပ်သား၏ အကျိုးဆက်များ

ကလေးလုပ်သားသည် ကလေးအတွက်သာမက မြို့ကြီးမြို့ပြတစ်ခုလုံးအတွက်လည်း ဆင်းရဲမှုလျော့ချခြင်း ဦးစားပေးမှုတွင် အမျိုးသားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အမှန်တကယ်အနှောက်အယှက်ဖြစ်စေပြီး လူမှုစရိတ်ပိုမိုမြင့်မားမှုရှိစေသည်။ ကလေးလုပ်သားသည် နိုင်ငံယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှုကို အကျိုးသက်ရောက်နိုင်သည့် ပညာမတတ်မှုနှင့် လုပ်နိုင်စွမ်း စွမ်းဆောင်ရည်ကျဆင်းမှုဖြင့် လည်ပတ်နေသည်။

ဘေးဥပါဒ်အန္တရာယ်ကျရောက်နေသောကလေးသူငယ်အလုပ်သမား

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၈၂ အောက်မှ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများသည် အန္တရာယ်ရှိသော ကလေးလုပ်သားစာရင်းပြုစုရန် အမျိုးသားအဆင့် တိုးတက်မှုကို ကူညီရန်အတွက် အရေးပါသောအခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်နိုင်သည်၊ ၄င်းမှ ကလေးများ၏ စိတ်ဓာတ်၊ လုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးကိုထိခိုက် နိုင်သည့်သဘာဝရှိသည့်အလုပ်ကို အာရုံစိုက်ထားပြီး အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ကလေးများမှ မည်သည့်အလုပ်ပုံစံမျိုးကို မလုပ်သင့်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ၄င်းတို့၏အသင်းအဖွဲ့ကဏ္ဍများအပါအဝင် ကဏ္ဍအမျိုးမျိုးအတွက် အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ်ချက်များကို အတူတကွရေးဆွဲနိုင်ပါသည်။

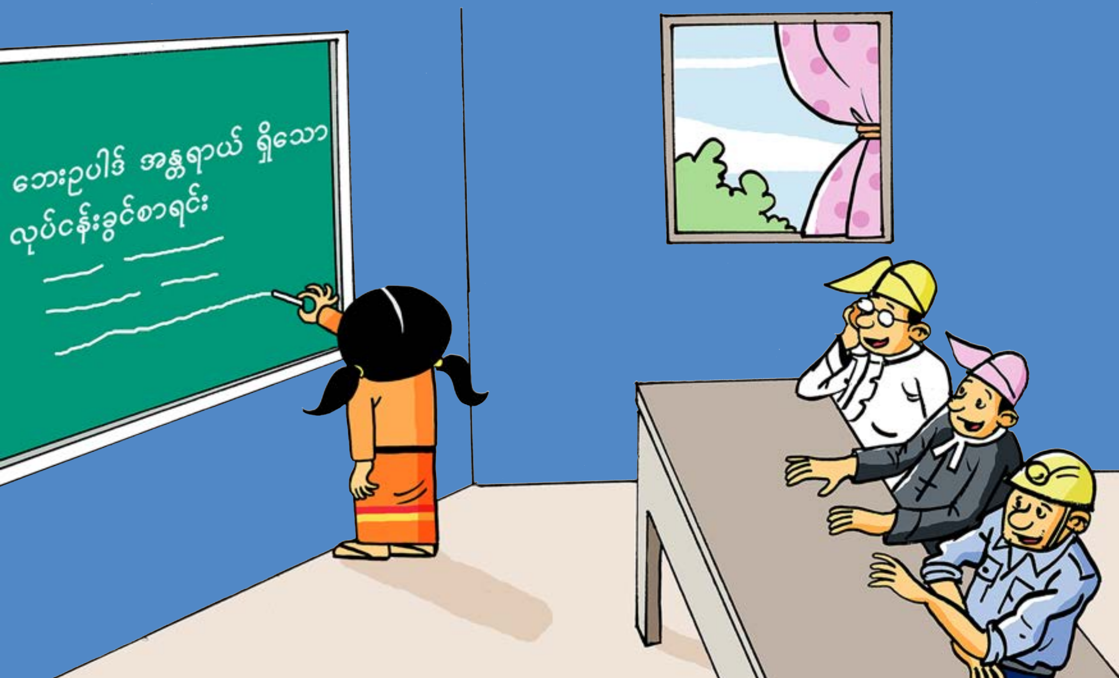
ပထမအဆင့်တွင် စာရင်းပြုခြင်းဖြစ်ပြီး စာရင်းဖြန့်ဝေခြင်းနှင့် လိုအပ်သောအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် လိုက်နာသည်။

အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းမှကူညီနိုင်မည်မှာ

၁ ၄င်းတို့၏အဖွဲ့ဝင်များနှင့် အသင်းအဖွဲ့များအား အချက်အလက်ဖြန့်ဝေရာတွင် စာရင်း၌ အခန်းကဏ္ဍဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ စာရင်းတွင်မည်သည့်အရာရှိသနည်း နှင့် ၄င်း၏လိုအပ်မှုများနှင့်အတူ လေးစားလိုက်နာမှုရှိရန် လိုအပ်မည့်အဆင့်များကို လုပ်ဆောင်ရမည်။

၂ ၄င်းတို့၏အဖွဲ့ဝင်များကို ၄င်းတို့၏ပံ့ပိုးသူများငှားရမ်းရာတွင် လိုက်နာရမည့် ဥပဒေများကို ပိုမိုသိနားလည်ရန် အားပေးရမည်။

၃ ပံ့ပိုးသူများသည် အန္တရာယ်ရှိသောကလေးလုပ်သားစာရင်း ရှိနေမှုကို သိနားလည်ရန်နှင့် ၄င်းတို့၏လိုအပ်ချက်များကို လေးစားရာတွင် အလားအလာရှိသော တာဝန်ဝတ္တရားများကို သိနားလည်စေရမည်။



ကလေးလုပ်သားဆန့်ကျင်ရာတွင် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍ

လူမှုရေးအပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုကိုအားကောင်းလာစေခြင်း

လူမှုရေးဆိုင်ရာ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်း၏ အဓိကပန်းတိုင်မှာ အလုပ်ကမ္ဘာတွင် အဓိကပူးပေါင်းပါဝင်သူများကြား ဒီမိုကရေစီဆိုင်ရာ ပတ်သက်မှုနှင့် အများသဘောထားကို ထောက်ခံအားပေးရန်ဖြစ်သည်။

ကလေးအလုပ်သမားပပျောက်ရန်အစိုးရ၊အလုပ်သမား/အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အရပ်ဖက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းတို့သည် ၎င်းတို့၏ကြိုးပမ်းမှုနှင်တွဲဖက်လုပ်ကိုင်ကာ ချိတ်ဆက်ရမည်။ အသက်၁၈နှစ်အောက်ကလေးများအားလုံးအတွက် တားမြစ်ထားသည့် အန္တရာယ်ရှိသောလုပ်ငန်းခွင်စာရင်း အသေးစိတ်ပြင်ဆင်ရာတွင် ထိရောက်သော လူမှုရေး အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်းအားဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့်စီစဉ်လှုပ်ရှားမှုတစ်ခု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ကလေးအလုပ်သမားရင်ဆိုင်ရခြင်း- အလုပ်ရှင်များ၏တုံ့ပြန်ချက်များနှင့် စိစစ်ခြင်းများ

ကလေးအလုပ်သမားကိစ္စသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအတွက် ရှုပ်ထွေးသော ပြဿနာတစ်ခုဖြစ်နိုင်သည်။ သူ(သို့)သူမသည် အသက်၁၈နှစ်အောက် အလုပ်သမားများအတွက် သတ်မှတ်ထားသော တရားဝင်အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အသက် (သို့) မည်သို့သောအလုပ်သည်အန္တရာယ်ရှိသည်ကို သိနိုင်လိမ့်မည်။ အလုပ်လုပ်နေသည့်ကလေးများကို အသိပေးထားသည့် စီးပွားရေးမျိုးဆိုပါက လက်ရှိအလုပ်သမားများနှင့် မည်သို့သော အလုပ်လုပ်ရသည်ကို သိမြင်နိုင်သည်။ လုပ်ငန်းမှ သူတို့ကို ထွက်ခွင့်ပေးသင့်သလား၊ လုပ်ငန်းမှ သူတို့အပေါ် တာဝန်ယူမှုများ ၊ အလုပ်ဖြုတ်ခံရသော ကလေးများ၏ဘဝဖူလုံမှုသေချာရန် အဖွဲ့အစည်းများမှ ကူညီမှုများ၊ ထိုမေးခွန်းများနှင့်ပက်သက်ပြီး အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းသည် ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်များကို ဆက်သွယ်သတင်းပေးရန်မှာ ပထမအချက်ဖြစ်သည်။

အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများအားဖြင့် လုပ်ဆောင်ချက်

အလုပ်ရှင်များနှင့် ၎င်း၏အဖွဲ့အစည်းများသည် ကလေးအလုပ်သမားဆန့်ကျင် တိုက်ဖျက်ခြင်းတွင် မရှိမဖြစ်သော အခန်းကဏ္ဍ တစ်ခု အဖြစ်ပါဝင်သည်။ အတိအကျပြောရမည်ဆိုလျှင်၊ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းများအတွက် ပံ့ပိုးရန် အကောင်းဆုံး နည်းလမ်းမှာ အလုပ်လုပ်နိုင်သည့်ကလေးများအတွက် ကန့်သတ်ထားသော အခြေအနေများပါသည့် အမျိုးသားဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများ ကိုအတိအကျ လိုက်နာရန်ဖြစ်သည်။ ကလေးအလုပ်ခန့်သည့်နေရာကို တားမြစ်ပိတ်ပင်ခြင်းမရှိပါက ၎င်းတို့မှကလေးများအား အန္တရာယ်ရှိသောအရာဝတ္ထု (သို့) စက်ပစ္စည်းများမှ ဝေးဝေးရှိစေရမည်ဖြစ်ပြီး ကလေးများ၏ကျောင်းတက်ချိန်ကိုလည်း အဟန့်အတား မဖြစ်စေရန် သေချာစေရမည်။

အလုပ်ရှင်များသဘောပေါက်သည်မှာ မြင်သာသောလူသားချင်းစာနာမှုနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာအကြောင်းအရာများမှ တစ်စိတ်တစ်ဒေသ အနေဖြင့် ကလေးအလုပ်သမား တိုက်ဖျက်ရေးသည် ကောင်းမွန်သောစီးပွားရေးအမြင်ကို ဖန်တီးသည်။ ပညာမတတ်ခဲ့သောကလေးများ (သို့) ယခင်ကတည်းက စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ (သို့) ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပျက်စီးခြင်း နှင့် အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များကြောင့် ထိထိရောက်ရောက်လုပ်နိုင်သော အရွယ်ရောက်အလုပ်သမားများဖြစ်လာနိုင်ရန် အတွက် အခွင့်အရေးအလွန် နည်းပါးသည်။ ကလေးအလုပ်သမားအသုံးပြုခြင်းကို အများပြည်သူက ထုတ်ဖော်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ပုံရိပ်ကိုလည်း အတော်အတန်ပျက်စီးနိုင်သည်ကို အလုပ်ရှင်များ သဘောပေါက်သင့်သည်။ အဓိက ကုမ္ပဏီများ၏ အရေးကြီးဆုံး အကျိုးသက်ရောက်နိုင်သည့် အခန်းကဏ္ဍမှာ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးနှင့်၎င်းတို့ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးအလုပ်သမားအသုံးပြုခြင်းအတွက် မြင့်မားသော စံချိန်စံညွှန်းများချမှတ်ခြင်းနှင့် စာချုပ် အခွဲဖြင့်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သူများပါဝင်သည့်စီးပွားရေးနယ်ပယ်များထဲမှ စံချိန်စံညွှန်းများကို ယေဘုယျအားဖြင့် တိုးမြှင့်ပေးမှု ကိုရှာဖွေရန်ဖြစ်သည်။ ဦးဆောင်ပူးပေါင်းမှုများက ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်လက်တွေ့ စည်းမျဉ်းများမှ စေတနာ့ဝန်ထမ်း ထူထောင်ခြင်းအားဖြင့် ဤအဆင့်ကို ရယူနိုင်ခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။

အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့်လည်း အလုပ်သမားဥပဒေများ အာဏာသက်ရောက်မှု အားနည်းနေပြီး ငွေပေးခိုင်းစေသော အလုပ်များတွင် ကလေးအများစုကို တွေ့မြင်နေရသည့် ပုံစံတကျမဟုတ်သော ကဏ္ဍတွင်ပါဝင်နေသော အသေးစား စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအတွက် သီးခြားဖြစ်သည့် စိန်ခေါ်မှုများဖြင့် ကြုံတွေ့နေရပါသည်။

အားပေးထောက်ခံမှုသည် ကလေးလုပ်သားဆန့်ကျင်သည့်လက်နက်

အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အဓိကအခန်းကဏ္ဍတစ်ရပ်မှာ အားပေးထောက်ခံမှုဖြစ်သည်၊ ၎င်းမှ ကလေး လုပ်သား ထိထိရောက်ရောက် ပပျောက်ရေးအတွက် အားပေးထောက်ခံနိုင်သည်။ ယင်းပြဿနာပေါ် သုံးပွင့်ဆိုင် ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းမှုလုပ်နေစဉ်အတွင်းတွင် ဥပဒေပြုခြင်းအတွက် အကြံဉာဏ် ထောက်ပံ့ပေးနိုင်ပြီး အစိုးရမှ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုလည်း သဘောတူလက်မှတ် ရေးထိုးရန် တိုက်တွန်းနိုင်လိမ့်မည်။

ကလေးလုပ်သားတိုက်ဖျက်ရန် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အကြောင်းပြချက် ၃ချက်

၁ ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်ခြင်း

ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေခြင်းကို ရပ်တန့်ရန် ပထမအကြောင်းပြချက်မှာ ၄င်းသည် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်နေပြီး အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် ၄င်းတို့အဖွဲ့အဝင်များကို ဥပဒေအပြင်ဘက်တွင်လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် တိုက်တွန်းနိုးဆော်ခြင်း မပြုလုပ်နိုင်ပါ။

၂ နိုင်ငံတကာဈေးကွက်

နိုင်ငံတကာဝယ်သူများနှင့် ကုန်အမှတ်တံဆိပ်များသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းများကို လက်ခံကျင့်သုံးရန် ဆန္ဒရှိပြီး ဆိုးရွားသည့်လူအများ၏ အာရုံစိုက်မှုနှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော ဝယ်ယူသုံးစွဲမှုမပြုကြခြင်းကို ရှောင်ရှားလိုကြသည်။

၃ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိသည့် အရွယ်ရောက်သူ အလုပ်သမားအင်အား -ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ကိုမြှင့်တင်ခြင်း

လုပ်ငန်းများ အထူးသဖြင့် တရားဝင်မဟုတ်သည့်လုပ်ငန်းများသည် ၄င်းတို့အကျိုးအမြတ်များများရမည် ထင်သောကြောင့် ကလေးများကို မကြာခဏငှားရမ်းကြသည်။ ဤအရာသည် ဖြစ်လေ့ရှိသည့် ရေတိုရှုထောင့် တစ်ခုဖြစ်သည်။ ၄င်းသည် အရွယ်ရောက်သော အလုပ်သမားများ၏ ထိထိရောက်ရောက်လုပ်နိုင်စွမ်းနှင့် ကျွမ်းကျင်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အဟန့်အတားဖြစ်သောကြောင့် ကလေးလုပ်သားသည် ရေရှည်အောင်မြင်သည့် လုပ်ငန်းအတွက် ဂုဏ်သတင်းညှိုးနွမ်းစေသည်။