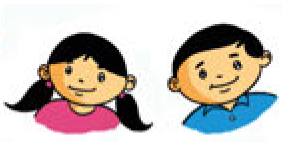
အခွင့်အရေးများ
တာဝန်ယူမှုများ
ကိုယ်စားပြုခြင်း



သင်တန်းဆရာများ
လက်စွဲ

International
Labour
Organization

ကလေးသူငယ်များ၊ လူငယ်များနှင့် မိသားစုများကို လုပ်ပိုင်ခွင့် ပေးအပ်ခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ဘဝသက်တာ ကျွမ်းကျင်မှုများကို အထောက်ကူပေးခြင်း

သင်ရိုး ၁၁ – လိမ္မာပါးနပ်သော လုပ်သားတစ်ဦး

3-R သင်တန်းဆရာများလက်စွဲ

ကလေးသူငယ်များ၊ လူငယ်များနှင့် မိသားစုများကိုလုပ်ပိုင်ခွင့် ပေးအပ်ခြင်း

အခွင့်အရေးများ ၊ တာဝန်ယူမှုများ နှင့် ကိုယ်စားပြုခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ဘဝသက်တာ ကျွမ်းကျင်မှုများကို အထောက်ကူပေးခြင်း

သင်ရိုး ၁၁ လိမ္မာပါးနပ်သော လုပ်သားတစ်ဦး

Fundamental Principles and Rights at Work Branch
International Labour Organization

မူပိုင်ခွင့် © အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ၂၀၁၇
ပထမအကြိမ်ထုတ်ဝေသည်။ ၂၀၁၇

ကမ္ဘာ့တစ်လွှားမူပိုင်ခွင့်သဘောတူညီချက်ကျင့်ဝတ် ၂ အရ အိုင်အယ်လ်အို၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရုံးမှမူပိုင်ခွင့်အနေဖြင့်ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းဖြစ်သည်။ မည်သည့်မူလရင်းမြစ်မှကူးယူကြောင်းဖော်ပြပါက ခွင့်ပြုချက်ရယူမှုမရှိသော်လည်း အစိတ်အပိုင်းတို လေးများကိုထုတ်နုတ်ကိုးကားဖော်ပြခွင့်ရှိပါသည်။ ပြန်လည်ဆင့်ပွားခြင်း (သို့) ဘာသာပြန်မှုများအတွက် အိုင်အယ်လ်အို ပုံနှိပ်ထုတ် ဝေခြင်း (လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့်ခွင့်ပြုချက်)၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအပြည်ပြည်ဆိုင်အလုပ်သမားရုံး၊ CH-1211 ဂျီနီဗာ ၂၂၊ ဆွီဇလန် (သို့) အီးမေးလ် - rights@ilo.org သို့လျှောက်ထားတောင်းခံရပါမည်။အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရုံးမှ ထိုကဲ့သို့ လျှောက်ထားမှုများကို လက်ကမ်းကြိုဆိုပါသည်။ စာကြည့်တိုက်များ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားမှတ်ပုံတင်ထားသည့် ပြန်လည်ဆင့်ပွားအဖွဲ့အသည်းများကသူတို့ အားချမှတ်ပေးထားသည့်လိုင်စင်နှင့်အညီပြန်လည်ကူးယူနိုင်ပါသည်။သင့်နိုင်ငံအတွင်းတွင်ရှိသော ပြန်လည်ဆင့်ပွားခွင့်www.ifrro.org သို့ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

FUNDAMENTALS

အခွင့်အရေး၊ တာဝန်ယူမှု၊ ကိုယ်စားပြုခြင်း၊ ကလေးများ၊ လူငယ်များနှင့် မိသားစုများကို လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးအပ်ခြင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံအတွက်ဘဝသက်တာကျွမ်းကျင်မှုများကို အထောက်ကူပေးခြင်း/International Labour Office, Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS) - Yangon: ILO, 2017.

ISBN: 978-92-2-830850-1(Print); 978-92-2-830851-8(Web PDF)

International Labour Office; Fundamental Principles and Rights at Work Branch

အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့်လည်းဖတ်ရှုနိုင်သည်။Empowerment for children, youth and families: 3-R trainers’ kit on rights, responsibilities and representation - Supporting Life Skills in Myanmar(ISBN 978-92-2-130249-0 (print); 978-92-2-130250-6(Web PDF)),Yangon, 2017

အိုင်အယ်လ်အို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းအချက်အလက်စာရင်းပြုစုခြင်း

အသိအမှတ်ပြုမှု

ဤပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းအားILO အတွက် Busakorn Suriyasarn, Nelien Haspels and Rosalinda Terhorst မှ အသေးစိတ်စီစဉ်ပြင်ဆင်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံကလေးသူငယ်အလုပ်သမားပပျောက်ရေးအစီအစဉ် (My-PEC)၊ILO ရန်ကုန်ရုံးမှ Selim Benaissa မှညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သည်။
ဤ ILO ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းအတွက် ရန်ပုံငွေအား အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမားဌာနမှ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ (Project MMR/13/10/USA).
ဤပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမားဌာန၏ အမြင်(သို့) မူဝါဒများနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိပါ။ (သို့) လုပ်ငန်းအမည်၊ စီးပွားရေးထုတ်ကုန်များ (သို့) အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုအစိုးရမှ အတည်ပြုထောက်ခံထားသောအဖွဲ့အစည်း များ အဖြစ်ဖော်ပြထားခြင်းမရှိပါ။

ILO ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းသည် ကုလသမဂ္ဂ၏လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့်အညီ ထုတ်ဝေပြီး တင်ပြမှုများတွင် ပါဝင်သောအကြောင်းအရာများသည်လည်း ILO က မည်သည့်နိုင်ငံ၊ ဒေသ (သို့) နယ်မြေများ၏အခြေအနေပေါ်မှ မူတည်ခြင်းမရှိပဲ တင်ပြထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။
အမည်နှင့်တကွ ရေးသားဖော်ပြထားသည့် ဆောင်းပါးများ၏တွေးခေါ်ထင်မြင်ချက်၊ လေ့လာချက်နှင့် အခြားသတင်းဆောင်းပါးများ သည် စာရေးသူနှင့်သာ သက်ဆိုင်ပြီးပုံနှိပ်ထုတ်ဝေရာတွင်လည်း ILO၏ရေးသွင်းချက် ထင်မြင်ယူဆချက်များလုံးဝမရှိပါ။
ILO အနေဖြင့်လုပ်ငန်းများ၊ စီးပွားဖြစ်ထုတ်ကုန်များနှင့် ဖြစ်စဉ်များ၏ အမည်နာမများအားထုတ်ဝေသည့် စာအုပ်တွင်ဖော်ပြရည်ညွှန်းခဲ့သော်သွယ်ဝိုက်၍ ထောက်ခံခြင်းမဟုတ်သလို မဖော်ပြပါကလည်း သဘောမကျမနှစ်သက်၍ မဖော်ပြခြင်းမဟုတ်ပါ။
ILO ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းနှင့် လျှပ်စစ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထုတ်ကုန်များကို အဓိကစာအုပ်ရောင်းသူထံမှတစ်ဆင့်နှင့် လျှပ်စစ်ပိုင်းဆိုင်ရာဖြန့်ဝေသူများထံမှရရှိနိုင်မည်။ (သို့) ilo@turpin-distribution.com မှတစ်ဆင့်မှာယူနိုင်သည်။ ပိုမိုသိရှိလိုပါက ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်ဖြစ်တဲ့ www.ilo.org/publns or contact ilopubs@ilo.org သို့ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်: www.ilo.org/ipec

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ထုတ်ဝေသည်။
K Creative House မှ စာအုပ်ဒီဇိုင်းဆွဲသည်။

မာတိကာ

သင်ရိုးအကျဉ်းချုပ်		၁
အခန်း ၁၁.၁	**တာဝန်ဝတ္တရားများ**	**၅**
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၁.၁	**ဒါမှ တကယ့်လုပ်သားကောင်းတစ်ယောက်**	၇
	သင်ထောက်ကူ ၁၁.၁.၁ က - လုပ်သားကောင်းတစ်ယောက်ကို ရွေးချယ်ခြင်း - နမူနာ FLIPCHART ပုံစံ	၁၂
	သင်ထောက်ကူ ၁၁.၁.၁ ခ - လုပ်သား ၃ ဦးနှင့်ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ	၁၃
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၁.၂	**အလုပ်နှင့် မိသားစု တာဝန်ဝတ္တရားများ**	၁၄
အခန်း ၁၁.၂	**အလုပ်တွင်ရှိသော အခွင့်အရေးများ**	**၂၁**
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၂.၁	**အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများ**	၂၃
	သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၁ က - အခြေခံအလုပ်သမားအခွင့်အရေး ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းများ	၂၇
	သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၁ ခ ILO ၏ အခြေခံအလုပ်သမား စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများ	၃၁
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၂.၂	**ခွဲခြားဆက်ဆံမှု "မရှိစေရ"၊ သာတူညီမျှမှု "ရှိရမည်"**	၃၆
	သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၂ က အလုပ်တွင်ရှိသော ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုများ - သာဓကများနှင့် မေးခွန်းများ	၄၂
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၂.၃	**အလုပ်တွင် စည်းရုံးစို့၊**	၄၄
	သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၃ က အလုပ်တွင်စည်းရုံးခြင်း၏ ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းများ	၄၈
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၂.၄	**အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်**	၅၁
	သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၄ က - ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူ လုပ်သားများနှင့် ပတ်သက်သည့် အဆိုများ	၅၈
	သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၄ ခ - ကလေးနှင့်လူကြီး အိမ်အကူ လုပ်သားများနှင့် ပတ်သက်သည့် ဉာဏ်စမ်းပဟေဠိများ - မေးခွန်းနှင့်အဖြေများ	၅၉

သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၄ ဂ - တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ဦးစားပေးဖော်ထုတ်မှုများ - အဖွဲ့အလိုက်လေ့ကျင့်ခန်းအတွက် ညွှန်ကြားချက် ၆၂
အကျဉ်းချုပ်မှတ်စု - ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူအလုပ် ၆၄
အဓိကအရင်းအမြစ်များ ၇၁

အခန်း ၁၁.၃ **အလုပ်တွင်ရှိသော ကျန်းမာရေး** ၇၃
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၃.၁ **ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း** ၇၅
သင်ထောက်ကူ ၁၁.၃.၁ က - ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝ အခြေအနေကတ်ပြားများ ၇၉
အကျဉ်းချုပ်မှတ်စု - မိခင်ဘဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း - ILO သဘောတူစာချုပ် နံပါတ် ၁၈၃ နှင့် မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေ ၈၀
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၃.၂ **လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေး** ၈၂
သင်ထောက်ကူ ၁၁.၃.၂ က - အန္တရာယ်များသော၊ ကျန်းမာရေးထိခိုက်စေသော အခြေအနေများ ၈၇
အကျဉ်းချုပ်မှတ်စု - လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေး ၈၈
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၃.၃ **သာတူညီမျှဆက်ဆံခြင်း - HIV နှင့် AIDS ဖြင့် နေထိုင်လျက်ရှိသော လုပ်သားများနှင့် မိသားစုများ** ၉၄
သင်ထောက်ကူ ၁၁.၃.၃ က ကိုယ်စားသရုပ်ဆောင်ရန်အတွက် HIV နှင့် AIDS ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းများ ၉၇
အကျဉ်းချုပ်မှတ်စု - အလုပ်တွင် သာတူညီမျှဆက်ဆံခြင်း - HIV နှင့် AIDS ဖြင့် နေထိုင်လျက်ရှိသော လုပ်သားများ အလုပ်တွင်ရှိသော HIV နှင့် AIDS ၉၈

အခြားဖတ်ရှုလေ့လာစရာ စာအုပ်အရင်းအမြစ်များ ၁၀၀

သင်ရိုး ၁၁ လိမ္မာပါးနပ်သော လုပ်သားတစ်ဦး

သင်ရိုးအကျဉ်းချုပ်

ဤသင်ရိုးတွင် အလုပ်သမားများ၏ အဓိကတာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံအခွင့်အရေးများကိုဆွေးနွေးထားသည်။ ပထမအခန်းတွင် သင်တန်းသားများသည်အလုပ်နှင့် မိသားစုအတွင်းတွင်ရှိသော အခြေခံကျသည့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို သိမြင်ရင်းနှီးမှုရှိအောင် သင်ယူရမည်ဖြစ်သည်။ ဒုတိယအခန်းတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများမှ ၁၉၉၈ ခုနှစ်တွင် သဘောတူထားသော အလုပ်တွင်ရှိသည့် အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများကို ဆွေးနွေးထားသည်။ အခြေခံမူများဖြစ်သည့် "ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရ" နှင့် "စည်းရုံးခွင့်" တို့ကို အလေးပေးဆွေးနွေး ထားသည်။ ၎င်းမူများသည် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးလောကအတွင်း အလုပ်လုပ်နေသော အလုပ်သမားများအားလုံးအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်များ ပေါ်ထွန်းလာရေးတွင် အဓိကကျသည်။ ထိုအခန်းတွင် အိမ်အကူလုပ်သား များအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်ဆိုသည်မှာ မည်သည်ဖြစ်သည်ကို မိတ်ဆက်ခြင်းဖြင့် အနှစ်ချုပ်ထားသည်။ နောက်ဆုံးပိုင်းဖြစ်သည့် အပိုင်း ၃ တွင် အလုပ်တွင်အဓိကထားရမည့် ကျန်းမာရေးကိစ္စရပ်များ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်း လုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့် HIV နှင့် AIDS ဝေဒနာသည်လုပ်သားများ အား မျှတစွာဆက်ဆံရေးတို့ကို ဆွေးနွေးထားသည်။

ဤသင်ရိုးတွင် အခန်း ၃ ခန်းပါဝင်သည်။

အခန်း ၁၁.၁ တာဝန်ဝတ္တရားများ
အခန်း ၁၁.၂ အလုပ်တွင်ရှိသော အခွင့်အရေးများ
အခန်း ၁၁.၃ အလုပ်တွင်ရှိသော ကျန်းမာရေး

အခန်း ၁၁.၁ တာဝန်ဝတ္တရားများ	**ရည်မှန်းချက်များ**	**အချိန်**
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၁.၁ ဒါမှတကယ့်လုပ်သားကောင်း တစ်ယောက်	• အလုပ်သမားကောင်းတစ်ယောက်၏ အဓိကလက္ခဏာရပ်များနှင့် အရည်အချင်းများကို ဖော်ထုတ်ရန်	မိနစ် ၉၀
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၁.၂ အလုပ်နှင့် မိသားစု တာဝန်ဝတ္တရားများ	• မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားများရှိသော လုပ်သားများ မကြာခဏရင်ဆိုင် နေရ သော ပြဿနာများကို သိမြင်စေရန် • မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားများရှိသော လုပ်သားများကို အလုပ်ခွင်နှင့်ဘဝတွင် တူညီသောအခွင့်အရေးများ ပေးနိုင်ရန် အတွက် အစီအမံများကို စဉ်းစားရန်	မိနစ် ၉၀

အခန်း ၁၁.၂ အလုပ်တွင်ရှိသော အခွင့်အရေးများ	**ရည်မှန်းချက်များ**	**အချိန်**
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၂.၁ အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများ	• အလုပ်တွင်ရှိသောအခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများကို သိမြင်ရင်းနှီးမှုရှိစေရန်	မိနစ် ၉၀
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၂.၂ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု "မရှိစေရ" နှင့် သာတူညီမျှမှု "ရှိရမည်"	• အလုပ်ခွင်တွင်ရှိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့် မညီမျှမှုများကို စဉ်းစား ဖော်ထုတ်ရန် • သာတူညီမျှမှုဆိုသည်မှာ မည်သည်ကို ခေါ်သည်ကို သိရှိစေရန်နှင့် အလုပ်နှင့် ဘဝတွင်သာတူညီမျှမှုရှိရန် အဘယ်ကြောင့် အရေးကြီးသည်ကို သိရှိနားလည် စေရန် • လူများအကြား မတူကွဲပြားမှုများကို အသိ အမှတ်ပြုရန်	မိနစ် ၉၀
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၂.၃ အလုပ်မှာ စည်းရုံးကြစို့။	• စည်းရုံးခွင့်၏ အရေးကြီးမှုကို သိမြင် နားလည်စေရန် • စည်းရုံးလုပ်ဆောင်ခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူး များကို သိမြင်နားလည်စေရန် • အလုပ်သမားအစည်းအရုံးများနှင့် အခြား သောပုံစံဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းများ၏ သတင်းအချက်အလက် များကို သိရှိစေရန်	၈၀ မိနစ်
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၂.၄ အိမ်အကူ လုပ်သားများအတွက် သင့်လျော် ကောင်းမွန်သောအလုပ်	• မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌ရှိသော ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူအလုပ် များနှင့် ပတ်သက်ပြီး အတွေးအမြင်နှင့် သဘောထား များကို သိမြင်နားလည်စေရန် • ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးနှင့် မြန်မာပြည်တွင် ရှိသော ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူ အလုပ်များကို သိမြင်စေရန် • အိမ်အကူအလုပ်များကို ပြုလုပ်နေကြ သော ကလေးလုပ်သားများကို မည်သို့လျှော့ချမည်၊ ငယ်ရွယ်သော အိမ်အကူ လုပ်သားများကို မည်သို့ကာကွယ်မည်နှင့် အိမ်အကူ လုပ်သားများအတွက် သင့် လျော် ကောင်းမွန်သောအလုပ်များကို မည်သို့ မြှင့်တင်မည်ကို ဖော်ထုတ်ရန်	၁၀၅ - ၁၂၀ မိနစ်

အခန်း ၁၁.၃ အလုပ်တွင်ရှိသော ကျန်းမာရေး	ရည်မှန်းချက်များ	အချိန်
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၃.၁ ကိုယ်ဝန် ဆောင်မိခင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ရေး	• အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင် စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး များကို သိမြင်နားလည်စေရန်	မိနစ် ၆၀
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၃.၂ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေး	• လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကျန်းမာရေးအတွက် အန္တရာယ်ရှိသော အခြေအနေများကို သိမြင်စေရန် • ဘေးကင်းလုံခြုံ ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ် သော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုဖြစ်ရေးအတွက် အစီအမံ များကို ဖော်ထုတ်ရန် • လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို သိမြင်နားလည်စေရန်	၉၅ မိနစ်
လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၃.၃ သာတူညီမျှဆက်ဆံခြင်း - HIV နှင့် AIDS နှင့် နေထိုင်လျက်ရှိသော အလုပ်သမားများနှင့် မိသားစုများ	• လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း သာတူညီမျှ ဆက်ဆံခံရရန် အခွင့်အရေး များကို သိမြင်ရင်းနှီးမှုရှိစေရန် • HIV နှင့် AIDS ဝေဒနာသည် လုပ်သား များ ရင်ဆိုင်နေရသော လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ ပြဿနာများကို ဖော်ထုတ်ရန် • HIV နှင့် AIDS ဝေဒနာသည် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို သိမြင်နားလည်စေရန်	မိနစ် ၉၀
သင်ရိုး ၁၁ အတွင်း စုစုပေါင်းကြာချိန် - ၁၃ နာရီ ၁၀ မိနစ်မှ ၁၃ နာရီ ၂၅ မိနစ်		

လေ့ကျင့်ခန်းများရွေးချယ်ရန် သင်တန်းနည်းပြများအတွက် အကြံပြုချက်များ

အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား သာတူညီမျှမှုရှိစေရေးအတွက် အဓိကအရေးကြီးသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစံနှုန်းများကို အောက်ပါလေ့ကျင့်ခန်းများတွင် ထည့်သွင်းထားသည်။
၁၁.၁.၂ အလုပ်နှင့် မိသားစုတွင်ရှိသော တာဝန်ဝတ္တရားများ
၁၁.၂.၁ အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမှုများနှင့် အခွင့်အရေးများ
၁၁.၂.၂ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု "မရှိစေရ" နှင့် သာတူညီမျှမှု "ရှိရမည်"
၁၁.၂.၄ အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်
၁၁.၃.၁ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး

အခန်း ၁၁.၁ တာဝန်ဝတ္တရားများ

အကြောင်းအရာ

ဤအခန်းတွင်ပါရှိသော လေ့ကျင့်ခန်းများသည် ဘဝနှင့် အလုပ်တွင်ရှိသော တာဝန်ဝတ္တရားများကို အဓိကဦးတည် ထားသည်။ ပထမဆုံးလေ့ကျင့်ခန်းသည် လုပ်ငန်းခွင်သို့ စတင်ဝင်ရောက်သူများအတွက် လုပ်ငန်းအသစ်တွင် အောင်အောင်မြင်မြင်ဖြင့် အခြေတကျဖြစ်နိုင်ရန် အထောက်အကူပြုမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတွင် အလုပ်ရှင်များ၊ ကြီးကြပ် သူများနှင့် တွဲဖက်လုပ်ရသူများသည် မိမိကဲ့သို့လုပ်သားအသစ်များထံမှ မည်သည်ကို မျှော်လင့်သည်ကို ဆွေးနွေးရ မည်ဖြစ်သည်။ ဒုတိယလေ့ကျင့်ခန်းသည် မိသားစုများအတွင်း အလုပ်နှင့် မိသားစုတာဝန်များကို မည်သို့မျှမျှတတ ဖြစ်ထွန်းအောင် ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ရမည်ကို နားလည်သိရှိစေရန်ဖြစ်သည်။

အဓိကအသိပေးလိုသည့် အကြောင်းအရာ

- လူတို့သည် အခြားသောလူများကို ပထမဆုံးမြင်တွေ့သောအချိန်တွင် ခွဲခြားအကဲဖြတ်ရလွယ်ကူသော လက္ခဏာရပ်များဖြစ်သည့် အသက်၊ ကျား/မ နှင့် ပုံပန်းသဏ္ဍာန်များအားဖြင့် အကဲဖြတ်တတ်ကြသည်။ လူတစ်ယောက်၏ပုံပန်းသဏ္ဍာန်သည် ၎င်း၏လုပ်ရည်ကိုင်ရည်နှင့် မည်သို့မျှမသက်ဆိုင်သော်ငြားလည်း ရုပ်ရည်အားဖြင့်ကြည့်ကောင်းပြီး ကျန်းမာသောလူများသည် သာမန်လူများထက်ပိုပြီး အားသာတတ်ကြသည်။ ထိုကဲ့သို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို နေရာအနှံ့ အပြားတွင် တွေ့ရှိနိုင်သည်။
- မွေးဖွားရာလူမျိုးရင်း၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ (သို့) ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုအနေအထားများ အပေါ်တွင်မူတည်လျက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများသည် တွေ့မြင်နေကျ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များနှင့် လုပ်သားများသည် "အလုပ်ကောင်း" များကို ၎င်းတို့လူမျိုး အချင်းချင်းကိုသာ မျှဝေတတ်ကြပြီး အခြားသောလူမျိုး၊ ဘာသာခွဲနှင့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများကို ဒုတိယတန်းစား အလုပ်များကိုသာ မျှဝေချင်တတ်ကြသည်။
- အလုပ်ရှင်များနှင့် ကြီးကြပ်သူများသည် လုပ်သားများကို အလုပ်ကြိုးစားစေချင်ပြီး အရည်အသွေး မြင့်မားသော ရလဒ်များကို ထုတ်ပေးစေချင်ကြသည်။ လုပ်သားကောင်း တစ်ယောက်သည် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန် ရန်လိုအပ်ပြီး ကြီးကြပ်သူများ၊ အခြားသောလုပ်ဖော် ကိုင်ဖက်များနှင့် ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ရန် လိုအပ်သည်။
- အလုပ်တာဝန်များကို မျှဝေခြင်းနှင့် အလုပ်နှင့် မိသားစုတာဝန်များကို ဘက်ညီမျှတအောင် ထမ်းဆောင်ခြင်းသည် မိသားစု၊ အလုပ်ခွင်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတိုင်းတွင်ရှိသော လူတိုင်း၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။
- မိသားစုတာဝန်များရှိသော အလုပ်သမားများအတွက် အစီအမံများထားရှိပေးသောအလုပ်ရှင်များသည် ပိုမိုအောင်မြင်လိမ့်မည်။ ပျော်ရွှင်သောလုပ်သားတစ်ဦးသည် ပိုမိုစွမ်းဆောင်နိုင်သော

လုပ်သားတစ်ဦးလည်း ဖြစ်သည်။

- အိမ်အလုပ်များ၊ မိသားစုစောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် ဝင်ငွေရှာခြင်းတို့အတွက် အမျိုးသားများရော အမျိုးသမီးများမှာပါ တာဝန်ရှိသည်ဟူသောအချက်ကို ကလေးများကို ငယ်ရွယ်စဉ်ကပင် သိရှိစေသင့်သည်။

လေ့ကျင့်ခန်းများ

၁၁.၁.၁ ဒါမှတကယ့်လုပ်သားကောင်းတစ်ယောက်
၁၁.၁.၂ အလုပ်နှင့် မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားများ

သက်ဆိုင်ရာအခန်းများ

၂.၁ လူတိုင်းတွင် အခွင့်အရေးများရှိသည်။
၂.၃ ကျွန်ုပ်၏ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ
၄.၁ မိသားစုအတွင်းမှာ ဘယ်သူကဘာလုပ်ပြီး ဘယ်သူကပြောရေးဆိုခွင့်ရှိသလဲ။
၁၀.၂ လိမ္မာပါးနပ်သော အလုပ်ရှာဖွေသူတစ်ယောက်
၁၁.၂ အလုပ်တွင်ရှိသော အခွင့်အရေးများ

လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၁.၁ ဒါမှ တကယ့်လုပ်သားကောင်းတစ်ယောက်

ရည်ရွယ်ချက်
လုပ်သားကောင်းတစ်ယောက်၏ လက္ခဏာရပ်များနှင့် အရည်အချင်းများကို

ဦးတည်အုပ်စု
ကလေးများ၊ လူငယ်နှင့် လူကြီးများ

ကြာမြင့်ချိန်
မိနစ် ၉၀

ထိုင်ခုံနေရာချထားမှုများ
စက်ဝိုင်းပုံ (သို့) U ပုံသဏ္ဍာန်နေရာထိုင်ခင်း

သင်တန်းသုံးပစ္စည်းများ
- လုပ်သား ၃ ဦး၏ Flipchart စာရွက် ၃ ရွက် (သင်ထောက်ကူ ၁၁.၁.၁ က တွင် ညွှန်ကြားချက်များကို ကြည့်ပါ။)
- မာကာများနှင့် အမှတ်အသားပေး တိပ်ခွေ ၁ ခွေ
- သင်တန်းသားတစ်ဦးစီကို အရောင်ကွဲ ၂ မျိုးပါသည့် ဆန္ဒမဲပေးကတ်ပြား ၅ ခု (ပြင်ဆင်မှုတွင်ကြည့်ပါ။)

သင်တန်းအထောက်အကူပြုပစ္စည်း
၁၁.၁.၁ က လုပ်သားကောင်းတစ်ဦးကို ရွေးချယ်ခြင်း - နမူနာ Flipchart ပုံစံ
၁၁.၁.၁ ခ လုပ်သား ၃ ဦး၏ သတင်းအချက်အလက်များ

သင်တန်းအစီအစဉ်အဆင့်များ
၁။ လုပ်သားကောင်းတစ်ဦးကို ရွေးချယ်ခြင်း - ပထမအချီ - ၁၅ မိနစ်
၂။ လုပ်သားကောင်းတစ်ဦးကို ရွေးချယ်ခြင်း - ဒုတိယအချီ - ၁၀ မိနစ်
၃။ လုပ်သားကောင်းတစ်ဦးကို ရွေးချယ်ခြင်း - တတိယအချီ - ၂၀ မိနစ်
၄။ ရွေးချယ်မှုအဆင့်ဆင့်ကို ဆွေးနွေးခြင်း - ၂၀ မိနစ်
၅။ လုပ်သားကောင်းများ၏ လက္ခဏာရပ်များနှင့် အရည်အချင်းများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း - ၂၀ မိနစ်
၆။ အနှစ်ချုပ်ခြင်း - ၅ မိနစ်

ပြင်ဆင်ခြင်း

သင်ထောက်ကူ ၁၁.၁.၁ က တွင် ညွှန်ကြားထားသည့်အတိုင်း Flipchart စာရွက် ၃ ရွက်နှင့် ဆန္ဒမဲပေးသော ကတ်ပြား ၂ စုံ (တစ်စုံလျှင် အရောင်ကွဲတစ်မျိုးစီဖြင့်) ပြင်ဆင်ပါ။ ဆန္ဒမဲကတ်ပြားများအတွက် A-4 စာရွက်တစ်ရွက်ကို ညီမျှသော စာရွက်ပိုင်း ၃၂ ရွက်ရရှိစေရန် ပိုင်းဖြတ်ပါ။ တစ်စုံကို အလုပ်သမားအုပ်စုအတွက် အရောင်တစ်ရောင်ဖြင့်ထားရှိပြီး ကျန်တစ်စုံကို အလုပ်ရှင်များအုပ်စုအတွက် အခြားအရောင်တစ်ရောင်ဖြင့် ထားရှိပါ။ သင်တန်းသားတစ်ဦးစီအတွက် အရောင်တူသော ဆန္ဒမဲပေးကတ်ပြား ၅ ခုစီလိုအပ်သည်။

သင်တန်းပို့ချသူများအတွက် အကြံပြုချက်များ

အပြင်ပန်းပုံသဏ္ဍာန်နှင့် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုအနေအထားအပေါ် မူတည်လျက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့် ကြိုက်နှစ်သက်မှုများကို ဤလေ့ကျင့်ခန်းတွင် ဆွေးနွေးထားသည်။ လေ့ကျင့်ခန်းတွင် အခြားခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံများဖြစ်သည့် လိင်နှင့် အသက်အပေါ် မူတည်လျက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို မစဉ်းစားမိစေရန် ပြုလုပ်ထားသည်။ လုပ်သား ၃ ဦးကို အသက် ၂၅ နှစ်ပတ်လည် အမျိုးသမီးလုပ်သား ၃ ဦးအဖြစ် မိတ်ဆက်ပေးခြင်းဖြင့် သင်တန်းသားများကို လုပ်ငန်းရလဒ်နှင့် လူမှုဆက်ဆံရေးအရည်အချင်းများအပေါ်သာ အဓိကအာရုံစိုက်စေသည်။ သင်တန်းနည်းပြများအနေဖြင့် ပိုမိုငယ်ရွယ်သော အသက်အုပ်စုများကို ရွေးချယ်ခြင်း (သို့) (အကယ်၍ သင်တန်းသား အများစုသည် အမျိုးသားများဖြစ်လျှင်) အမျိုးသားလုပ်သား ၃ ဦးအဖြစ် တင်ပြခြင်း စသည်ဖြင့် ဦးတည်အုပ်စု၏ လိုအပ်ချက်အလိုက် “လုပ်သား” တစ်ဦးစီ၏ လက္ခဏာရပ်များကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်သည်။

အဆင့် ၁ လုပ်သားကောင်းတစ်ဦးကို ရွေးချယ်ခြင်း - ပထမအချီ - ၁၅ မိနစ်

ဤအပိုင်းတွင် လုပ်သားကောင်းတစ်ယောက်၏ အဓိကလက္ခဏာရပ်များနှင့် အရည်အချင်းများကိုဖော်ထုတ်ရမည်ဟု ရှင်းပြပါ။ လုပ်သားကောင်းတစ်ယောက်၏ အဓိကလက္ခဏာရပ်များနှင့် အရည်အချင်းများကို သိရှိခြင်းသည် အလုပ်ကောင်းတစ်ခုရရန်နှင့် ကြီးကြပ်သူနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် အဆင်ပြေစေရန် အထောက်အကူဖြစ်သည်။

သင်တန်းသားများကို အုပ်စု ၂ စု ခွဲပါ။ တစ်ဖွဲ့သည် အလုပ်သမားအုပ်စုဖြစ်ပြီး ကျန်တစ်ဖွဲ့သည် အလုပ်ရှင်အုပ်စုဖြစ်သည်။ အဖွဲ့ ၂ ဖွဲ့ကို အခန်း၏ တစ်ဘက်စီတွင် နေရာယူခိုင်းပါ။ သင်တန်းသားတစ်ဦးစီကို မဲဆန္ဒပေးသော ကတ်ပြား ၅ ခုစီကို ပေးပါ။

ပြင်ဆင်ထားသော Flipchart စာရွက် ၃ ရွက်ကို အားလုံးမြင်သာသောနေရာတွင် ထားရှိပါ။ Flipcharts များအပေါ်တွင်ရှိသော အမျိုးသမီးလုပ်သား ၃ ဦးနှင့် ပထမသတင်းအချက်အလက်များဖြစ်သည့် ၎င်းတို့၏ အမည်၊ အသက်နှင့် ပုံပန်းသဏ္ဍာန် (သင်ထောက်ကူ ၁၁.၁.၁ က တွင်ကြည့်ပါ) တို့ကို ပြောပြပါ။ လုပ်သား ၃ ဦးစလုံးသည် နေရာတစ်ခု တည်းတွင် သာ အလုပ်လုပ်သည်ဟု ရှင်းပြပါ။ အလုပ်နေရာကို သင်တန်းသားများနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်ပြီးသား နေရာများဖြစ်သည့် အထည်ချုပ်စက်ရုံတစ်ရုံတွင်ရှိသော အစိတ်အပိုင်းတပ်ဆင်သည့်နေရာတွင် အလုပ်လုပ်သည့် လုပ်သားတစ်ဦး (သို့) ဟိုတယ်တစ်ခုတွင်ရှိသော သန့်ရှင်းရေး လုပ်သားတစ်ဦး၊ စားသောက်ဆိုင်တစ်ဆိုင်တွင်ရှိသော စားဖိုမှူးတစ်ဦး၊ ရုံးတစ်ရုံး တွင်ရှိသော စာရေးတစ်ဦး (သို့) မိသားစုကြီးတစ်ခုတွင် အလုပ်လုပ်နေသော အိမ်အကူလုပ်သားတစ်ဦး စသည်ဖြင့် ဥပမာပေး

သတ်မှတ်ပါ။ လုပ်သားများ၏အမည်၊ အသက်နှင့် ပုံပန်းသဏ္ဍာန်များကို ဓာတ်ပုံတစ်ပုံစီအောက်တွင်ရှိသော ပထမစာတိုင်တွင် ရေးသွင်းပါ။ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအားလုံးကို လုပ်သားတစ်ဦးစီကို ကြည့်ရှုရန်ပြောပါ။ သင်တန်းသားတစ်ဦးစီကို လုပ်သားများ၏ ပုံပန်းသဏ္ဍာန်၊ အမည်များနှင့် အသက်များအပေါ်မူတည်၍ လုပ်သားတစ်ဦးတည်းကိုသာ ရွေးချယ်ရန် ပြောပါ။ မိမိရွေးချယ်လိုက်သော လုပ်သား၏ပုံအောက်တွင် မဲပြားတစ်ပြားကို ထားခိုင်းပါ။ နည်းပြများမှ မဲပြားများကို ရေတွက်ပြီး သက်ဆိုင်ရာ Flipcharts များအပေါ်တွင် အလုပ်သမားများအားလုံးပေးသော မဲအရေအတွက်ကို ဒုတိယစာတိုင် တွင်ရေးပြီး အလုပ်ရှင်များပေးသော မဲအရေအတွက်ကို တတိယစာတိုင်တွင်ရေးပါ။ ဘာကြောင့် ထိုလုပ်သားကို ရွေးချယ်ရသည်ကို လုပ်သားနှစ်ဦးနှင့် အလုပ်ရှင်နှစ်ဦးကို မေးပါ။ မဲပြားများကိုဖယ်ပြီး သင်ကြားမှုကို ဆက်လက်ပြုလုပ်ပါ။

အဆင့် ၂ လုပ်သားကောင်းတစ်ဦးကို ရွေးချယ်ခြင်း - ဒုတိယအချီ - ၁၀ မိနစ်

သင်ထောက်ကူ ၁၁.၁.၁ ခ အရ လုပ်သားတစ်ဦးစီနှင့် ပတ်သက်သည့် ဒုတိယသတင်းအချက်အလက်များကို မိတ်ဆက်ပြောကြားပါ။

- လုပ်သား ၁ သည် အလုပ်ကြိုးစားပြီး ထုတ်ကုန်များများထုတ်လုပ်နိုင်သည်။
- လုပ်သား ၂ သည် အလုပ်မကြိုးစားပဲ ထုတ်ကုန်များများထုတ်လုပ်နိုင်သူလည်း မဟုတ်ပါ။
- လုပ်သား ၃ သည် သာမန်မျှထုတ်လုပ်နိုင်သော လုပ်သားတစ်ဦးဖြစ်သည်။ လုပ်သား ၁၊ ၂ နှင့် ၃ Flipchart အသီးသီးအပေါ်တွင်ရှိသော (သတင်းအချက်အလက် ၂ ၏ဘေးတွင်ရှိသော) ပထမစာတိုင်တွင် လုပ်သားတစ်ဦးစီအတွက် "များများထုတ်လုပ်"၊ "နည်းနည်းပဲထုတ်လုပ်"၊ "သာမန်ထုတ်လုပ်" စသည်ဖြင့် အတိုကောက်ဖြင့် ရေးမှတ်ထားပါ။ ပြီးလျှင်လုပ်သားများနှင့်အလုပ်ရှင်များကိုလက်ရှိသတင်းအချက်အလက်များနှင့် ထပ်တိုးသတင်းအချက်အလက်များအပေါ်တွင် မူတည်ပြီး ဆန္ဒမဲပေးရန် ထပ်ပြောပါ။ မဲဆန္ဒများကို ရေတွက်ပြီး သက်ဆိုင်ရာစာတိုင်တွင် ရေးမှတ်ပါ။ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ ဆန္ဒမဲရလဒ်များကို နှိုင်းယှဉ်ပြီး အလုပ်ရှင် ၂ ယောက်နှင့် လုပ်သား ၂ ယောက်ကို အဘယ်ကြောင့် ထိုသူကို သူများထက်ပိုမဲပေးသည်ကို မေးမြန်းပါ။ မဲဆန္ဒကတ်ပြားများကို ဖယ်ရှားပြီး ဆက်လက်ပြုလုပ်ပါ။

အဆင့် ၃ လုပ်သားကောင်းတစ်ဦးကို ရွေးချယ်ခြင်း - တတိယအချီ - ၂၀ မိနစ်

ကျန်ရှိနေသေးသော သတင်းအချက်အလက်များဖြင့် ဆက်လက်မဲပေးခိုင်းပါ။ ဆန္ဒမဲပေးရန်အတွက် တစ်ချီလျှင် ၁၀ မိနစ်အချိန်ပေးပါ။ တစ်ချီပြီးဆုံးတိုင်းတွင် လုပ်သားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ ဆန္ဒမဲရလဒ်များကို နှိုင်းယှဉ်ပြပါ။ အဘယ်ကြောင့် ထိုသို့မဲပေးသည်ကို အုပ်စုတစ်စုစီမှ စကားမပြောရသေးသူ ၂ ဦးစီကို မေးမြန်းပါ။

အဆင့် ၄ ရွေးချယ်မှုအဆင့်ဆင့်ကို ဆွေးနွေးခြင်း - ၂၀ မိနစ်

ဆွေးနွေးမှုကို အောက်ပါမေးခွန်းများဖြင့် စတင်ပါ။

- လုပ်သားတွေအနေနဲ့ ကိုယ်နဲ့အတူတူအလုပ်လုပ်ရမယ့် လုပ်သားတစ်ယောက်ကို ရွေးချယ်ရတာ ခက်သလား။
- အလုပ်ရှင်အနေနဲ့ လုပ်သားတစ်ဦးကို ရွေးချယ်ရတာခက်သလား။
- သတင်းအချက်အလက်အသစ်တွေရတဲ့အခါမှာ စိတ်ပြောင်းသွားသလား။ ပြောင်းရင်ဘာကြောင့်လဲ။ မပြောင်းရင် ဘာကြောင့်လဲ။
- အလုပ်သမားအုပ်စုအထဲမှာ လုပ်သားတွေရဲ့ဘယ်လက္ခဏာရပ်တွေက အရေးပါသလဲ။
- အလုပ်ရှင်အုပ်စုအထဲမှာ လုပ်သားတွေရဲ့ ဘယ်လက္ခဏာရပ်တွေက အရေးပါသလဲ။
- လုပ်သားကောင်းတစ်ယောက်ကို ရွေးချယ်တဲ့နေရာမှာ အလုပ်ရှင်နဲ့ အလုပ်သမားအကြား ဘာကွာခြားသလဲ။ ဘာကြောင့်လဲ။
- အလုပ်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် (သို့) အလုပ်သမားကို ရွေးချယ်ရတာဟာ မိတ်ဆွေသူငယ်ချင်းတစ်ဦးကို ရွေးချယ်ရတာနဲ့ ဘာကွာခြားသလဲ။ ဘာကြောင့်လဲ။

အဆင့် ၅ လုပ်သားကောင်းများ၏ လက္ခဏာရပ်များနှင့် အရည်အချင်းများကိုဖော်ထုတ်ခြင်း - ၂၀ မိနစ်

အုပ်စု ၂ စုစလုံးကို အောက်ပါစာရင်းနှစ်ခုကို ပြုစုခိုင်းပါ။ (၁၀ မိနစ်)

၁။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦး၏ ကောင်းမွန်သော အရည်အသွေးများ (လုပ်သားအဖွဲ့) (သို့) အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ ကောင်းမွန်သော အရည်အသွေးများ (အလုပ်ရှင်အဖွဲ့)

၂။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦး၏ မကောင်းသော အရည်အသွေးများ (လုပ်သားအဖွဲ့)(သို့) အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ မကောင်းသော အရည်အသွေးများ ပြုစုထားသော အရည်အသွေးများကို အောက်ပါမေးခွန်းများဖြင့် မျက်နှာစုံညီဆွေးနွေးပါ။
   - လူတစ်ယောက်ကို ဘယ်ဟာက လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ကောင်း ဖြစ်စေတာလဲ။
   - လူတစ်ယောက်ကို ဘယ်ဟာက မကောင်းတဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် ဖြစ်စေတာလဲ။
   - လူတစ်ယောက်ကိုဘယ်ဟာကလုပ်သားကောင်းဖြစ်စေတာလဲ။
   - လူတစ်ယောက်ကို ဘယ်ဟာက မကောင်းတဲ့လုပ်သား ဖြစ်စေတာလဲ။

သင်တန်းသားများအနေဖြင့် လုပ်သားကောင်းတစ်ယောက်သည် ကောင်းကောင်းအလုပ်လုပ်နိုင်သူဖြစ်ပြီး ၄င်းမှထွက်လာသော ရလဒ်သည် အရေအတွက်ရော အရည်အသွေးပါ ပြည့်မီရမည်ကို သိရှိလာမည်။ ထို့အပြင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့်ပါ ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေးရှိရမည်။ လူအများစုသည် အောက်ပါအပြုအမူများကို မနှစ်သက်ကြပါ။

- × ကူညီလိုစိတ်မရှိခြင်း
- × ထုတ်လုပ်မှုရလဒ် ညံ့ဖျင်းခြင်း
- × မကြာခဏအလုပ်ပျက်ခြင်း (သို့) နောက်ကျခြင်း
- × အတင်းပြောခြင်း (သို့) စကားများခြင်း
- × ရင်းနှီးနစ်လိုဖွယ်မရှိခြင်း
- × ကြီးကြပ်သူများနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို လေးစားမှုမရှိခြင်း
- × ဆင်ခြေများခြင်း

တစ်ဖက်တွင်လည်း အောက်ပါအပြုအမူများရှိသော လုပ်သားများသည် အလုပ်တွင် နစ်လိုခံရပြီး အများမှ တန်ဖိုးထား လေးစားကြသည်။

- ✓ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို သည်းခံခြင်း
- ✓ အများကို လေးစားခြင်း
- ✓ ယဉ်ကျေးခြင်း၊ အကောင်းမြင်ခြင်း၊ ခင်မင်တတ်ခြင်း
- ✓ မှူတခြင်း၊ ယုံကြည်စိတ်ချရခြင်း
- ✓ အလုပ်တာဝန်ကို မှုမှုတတယူခြင်း၊ တပါးသူများအပေါ် အမြတ်မထုတ်ခြင်း
- ✓ ကောင်းမွန်သောရလဒ်များကို အရည်အသွေးနှင့် အရည်အတွက်အားဖြင့် ထုတ်လုပ်ပေးခြင်း
- ✓ စပ်စုခြင်းမဟုတ်ဘဲ အခြားသူများ၏ အရေးကိစ္စများကို လေးစားစိတ်ဝင်စားခြင်း
- ✓ အတူအလုပ်တွဲလုပ်ရန် လွယ်ကူခြင်း

အဆင့် ၆ အနှစ်ချုပ်ခြင်း - ၅ မိနစ်

ဆွေးနွေးမှုကို အကျဉ်းချုပ်ပြီး အောက်ပါတို့ကို ရှင်းပြပါ။

- လူတို့သည် အခြားသောလူများကို ပထမဆုံးမြင်တွေ့သောအချိန်တွင်ခွဲခြားအကဲဖြတ်ရလွယ်ကူသော လက္ခဏာရပ်များဖြစ်သည့် အသက်၊ ကျား/မ နှင့် ပုံပန်းသဏ္ဌာန်များအားဖြင့် အကဲဖြတ်တတ်ကြသည်။လူတစ်ယောက်၏ ပုံပန်းသဏ္ဌာန်သည် ၎င်း၏လုပ်ရည်ကိုင်ရည်နှင့်မည်သို့မျှမသက်ဆိုင်သော်ငြားလည်း ရုပ်ရည်အားဖြင့် ကြည့်ကောင်းပြီး ကျန်းမာသော လူများ သည် သာမန်လူများထက်ပိုပြီး အားသာတတ်ကြသည်။ ထိုကဲ့သို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို နေရာအနှံ့အပြားတွင် တွေ့ရှိနိုင်သည်။
- မွေးဖွားရာလူမျိုးရင်း၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ (သို့) ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှု အနေအထားများ အပေါ်တွင်မူတည်လျက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများသည် တွေ့မြင်နေကျ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များနှင့် လုပ်သားများသည် "အလုပ်ကောင်း" များကို ၎င်းတို့လူမျိုးအချင်းချင်းကိုသာ မျှဝေတတ်ကြပြီး အခြားသောလူမျိုး၊ ဘာသာခွဲနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ဒုတိယတန်းစား အလုပ်များကိုသာ မျှဝေချင်တတ်ကြသည်။
- အလုပ်ရှင်များနှင့် ကြီးကြပ်သူများသည် လုပ်သားများကို အလုပ်ကြိုးစားစေချင်ပြီး အရည်အသွေးမြင့်မားသော ရလဒ်များကို ထုတ်ပေးစေချင်ကြသည်။ လုပ်သားကောင်းတစ်ယောက်သည် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ရန်လိုအပ်ပြီး ကြီးကြပ်သူများ၊ အခြားသောလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ရန် လိုအပ်သည်။

- အလုပ်တွင် မိမိလုပ်နိုင်သည်ကို အကောင်းဆုံးလုပ်ပါ။ ရလဒ်ကောင်းများကို အရည်အသွေးရော အရေအတွက်ပါ ပြည့်မီအောင်ထုတ်လုပ်ပါ။ အလုပ်အပေါ်နှင့် အလုပ်တွင်ရှိသော လူများအပေါ် စိတ်စေတနာကောင်းထားရှိပြီး လုပ်သားကောင်းတစ်ဦးဖြစ်အောင် နေထိုင်ပါ။

သင်ထောက်ကူ ၁၁.၁.၁ က - လုပ်သားကောင်းတစ်ယောက်ကို ရွေးချယ်ခြင်း နမူနာ Flipchart ပုံစံ

ညွှန်ကြားချက်များ - ၁။ အမျိုးသမီးလုပ်သားပုံ ၁ ပုံစီပါဝင်သော Flipchart စာရွက် ၃ ရွက်ကို ပြင်ဆင်ပါ။ အမျိုးသမီးများအားလုံးသည် အသက်အရွယ်တူများဖြစ်ရမည်။
နံပါတ် ၁ - ကျန်းမာသော၊ ကြည့်ကောင်းသောရုပ်ရည်နှင့် သင်တန်းသားများနှင့် လူမျိုးတူသော
နံပါတ် ၂ - သာမန်ရုပ်ရည်နှင့် သင်တန်းသားများနှင့် လူမျိုးတူသော
နံပါတ် ၃ - ကျန်းမာသော၊ ကြည့်ကောင်းသောရုပ်ရည်၊ သို့သော် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူတစ်ဦး

နမူနာ Flipchart ပုံစံ

ပုံမှန်လူတစ်ယောက်၏ရုပ်ပုံ (မဂ္ဂဇင်းစာအုပ်မှ)

သတင်းအချက်အလက်	လုပ်သားများပေးသော အမှတ်	အလုပ်ရှင်များပေးသော အမှတ်
အချက်အလက် ၁ - အမည်၊ အသက်၊ ပုံပန်းသဏ္ဌာန်		
အချက်အလက် ၂ - ထုတ်လုပ်နိုင်မှုအဆင့်		
အချက်အလက် ၃ - အလုပ်အရည်အသွေး		
အချက်အလက် ၄ - စရိုက်လက္ခဏာ		
အချက်အလက် ၅ - စိတ်ရင်း		

၂။ လုပ်သားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် မဲပေးသောအချိန်တိုင်းတွင် ဆန္ဒမဲပြားများ ထည့်သွင်းရန်အတွက် Flipchart စာရွက်တစ်ရွက်စီအောက်တွင် အိတ်တစ်လုံးစီ (သို့) မဲပုံးများ ထားပေးထားပါ။

သင်ထောက်ကူ ၁၁.၁.၁ ခ - လုပ်သား ၃ ဦးနှင့်ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ

ညွှန်ကြားချက်များ - အဆင့် ၂၊ ၃ နှင့် ၄ အတွက် အောက်ပါသတင်းအချက်အလက်များကိုပေးပါ။ ဒုတိယစာတိုင်တွင် ဘာရေးရမည်ကို ဥပမာပြထားသည်။

အချက်အလက် ၁ - အမည်၊ အသက်နှင့် ပုံပန်းသဏ္ဍာန် လုပ်သား ၁ - သာမန်အမျိုးသမီးအမည်၊ အသက် ၂၆ နှစ်၊ ရုပ်ရည်ကြည့်ကောင်း လုပ်သား ၂ - သာမန်အမျိုးသမီးအမည်၊ အသက် ၂၄ နှစ်၊ ရုပ်ရည်သာမန် လုပ်သား ၃ - ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူ (တခြားနေရာမှ) အမျိုးသမီးအမည်၊ အသက် ၂၅ နှစ်	 အမည်၊ ရုပ်ရည်ကြည့်ကောင်း အမည်၊ ၂၄၊ သာမန်ရုပ် အမည်၊ ၂၅၊ ရွှေ့ပြောင်းနေသူ
အချက်အလက် ၂ - ထုတ်လုပ်နိုင်မှုအဆင့် လုပ်သား ၁ - အလုပ်ကြိုးစားပြီး များများထုတ်လုပ်နိုင် လုပ်သား ၂ - အလုပ်မကြိုးစား၊ နည်းနည်းပဲထုတ်လုပ်နိုင် လုပ်သား ၃ - သာမန်ထုတ်လုပ်နိုင်သော လုပ်သား	 များများထုတ်လုပ်နိုင် နည်းနည်းထုတ်လုပ်နိုင် သာမန်ထုတ်လုပ်နိုင်
အချက်အလက် ၃ - အလုပ်အရည်အသွေး လုပ်သား ၁ - သာမန်ပျမ်းမျှအရည်အသွေးထုတ်လုပ် လုပ်သား ၂ - အရည်အသွေးကောင်းကောင်းထုတ်လုပ် လုပ်သား ၃ - အရည်အသွေးညံ့ထုတ်လုပ်	 သာမန်အရည်အသွေး အရည်အသွေးကောင်း အရည်အသွေးညံ့
အချက်အလက် ၄ - စရိုက်လက္ခဏာ လုပ်သား ၁ သည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ အမှားများကို အမြဲအပြစ်တင်တတ်သည်။ လုပ်သား ၂ သည် အလုပ်တွင် မမျှမတဆက်ဆံခံနေရသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ကို အားပေးသည်။ လုပ်သား ၃ သည် သူမ၏ ရည်းစား/ယောကျ်ားကို လိမ်လည်နေသည်။	 လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို အပြစ်တင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ကို အားပေးကူညီ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဘဝတွင် လိမ်လည်
အချက်အလက် ၅ - ပင်ကိုယ်စရိုက် လုပ်သား ၁ သည် အမြဲစိတ်တိုနေသည်။ လုပ်သား၂သည်အလုပ်တွင်ခံစားခွင့်ရှိသောအခွင့်အရေးများများ ရအောင် တိုက်ပွဲဝင်နေသည်။ လုပ်သား ၃ သည် အမြဲစိတ်လက်ကြည်သာသည်။	 အမြဲစိတ်မကြည်မသာဖြစ် အခွင့်အရေးများအတွက် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုပေး စိတ်လက်ကြည်သာ

လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၁.၂ အလုပ်နှင့် မိသားစု တာဝန်ဝတ္တရားများ

ရည်ရွယ်ချက်

- မိသားစုတာဝန်များရှိသော လုပ်သားများ မကြာခဏရင်ဆိုင်နေကြရသည့် ပြဿနာများကို သိမြင်စေရန်
- မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားများရှိသော လုပ်သားများကို အလုပ်နှင့် ဘဝတွင် ညီမျှသော အခွင့်အလမ်းများပေးရန် အစီအမံများကို စဉ်းစာတွေးတောရန်

ဦးတည်အုပ်စု

အလုပ်လုပ်နေသော လူငယ်နှင့် လူကြီးများ

ကြာမြင့်ချိန်

မိနစ် ၉၀

ထိုင်ခုံနေရာချထားမှုများ

လှုပ်ရှားသွားလာရန် နေရာကျယ်ကျယ်ရှိသော နေရာလွတ်

သင်တန်းသုံးပစ္စည်းများ

Flipchart စာရွက်၊ marker များ၊ အမှတ်အသားပေး တိပ်ခွေ၊ စားပွဲနှင့်ကုလားထိုင်များ၊ ကတ်ထူပုံးများနှင့် ဝန်းကျင် (သို့) အလုပ်ခွင် သရုပ်ပြလေ့ကျင့်ခြင်းတွင် အသုံးပြုရမည့် ပစ္စည်းကိရိယာများ (ပြင်ဆင်မှုတွင် ကြည့်ပါ။)

သင်တန်းအစီအစဉ်အဆင့်များ[၁]

၁။ သရုပ်ဆောင်ကစားခြင်းကို မိတ်ဆက်ခြင်း - ၁၀ မိနစ်
၂။ သရုပ်ဆောင်ကစားခြင်း - ပထမအချီ - မိနစ် ၂၀
၃။ သရုပ်ဆောင်ကစားခြင်းကို ဆွေးနွေးခြင်း - ပထမအချီ - ၁၀ မိနစ်
၄။ သရုပ်ဆောင်ကစားခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးခြင်း - ဒုတိယအချီ - ၂၅ မိနစ်
၅။ သဘောတူစာချုပ် အမှတ် ၁၅၆ ကို ဆွေးနွေးခြင်း - ၁၅ မိနစ်
၆။ အနှစ်ချုပ်ခြင်း - ၅ မိနစ်

[၁]Adapted from: WWRGE Manual-Cambodia by Rosalinda Terhorst et al. (ILO: Bangkok, 2004), Exercise 4.12: Workers with Family Responsibilities, p. 99.

ပြင်ဆင်ခြင်း

အခန်းကို စက်ရုံတစ်ရုံ၊ အိမ်များ၊ ဘတ်စ်ကားမှတ်တိုင်များနှင့် ဈေးတစ်ခုတို့ရှိသည့် ဝန်းကျင်မျိုးဖြစ်အောင် ပြင်ဆင်ပါ။ ၎င်းနေရာများကို ဆိုင်းဘုတ်အပေါ်တွင်ရေးထားပြီး ဆိုင်းဘုတ်များကို နံရံအပေါ်တွင် ထားရှိပါ။ စက်ရုံတစ်ရုံပုံစံပြုလုပ်ရန် လုပ်သားများအတွက် အတန်းတစ်တန်းတွင် စားပွဲဝိုင်းများထားရှိပြီး အလုပ်ရှင်တစ်ဦးအတွက် စာရေးစားပွဲခုံတစ်ခုံ ထားရှိပါ။ အနည်းဆုံး အိမ် ၅ - ၆ လုံးအတွက် နေရာပြုလုပ်ပါ။ အိမ်တစ်လုံးကို အဓိကဇာတ်ဆောင်၏ မိသားစုနေအိမ်၊ တစ်လုံးကို အဘွားနေအိမ်၊ ၃ - ၄ လုံးကို မိတ်ဆွေများနှင့် အိမ်နီးချင်းနေအိမ်များ အဖြစ်ထားရှိပါ။ ဘတ်စ်ကားမှတ်တိုင် ၂ ခု ပြုလုပ်ပါ။ တစ်ခုကို အိမ်နားတွင်ထားရှိပြီး တစ်ခုကို စက်ရုံအရှေ့တွင်ထားပါ။ ဈေးကို အိမ်နှင့်နီးသော ဘတ်စ်ကားဂိတ်အနီးတွင် ထားရှိပါ။

အဆင့် ၁ သရုပ်ဆောင်ကစားခြင်းကို မိတ်ဆက်ခြင်း - ၁၀ မိနစ်

သင်တန်းသားများကို ဤအပိုင်းသည် မိသားစုတာဝန်များနှင့်အလုပ်ကို ပေါင်းစပ်ခြင်း အကြောင်းဖြစ်သည်ဟု ရှင်းပြပါ။ သင်တန်းနည်းပြမှ ဇာတ်ကြောင်းတစ်ခုကိုပြောပြမည်ဖြစ်ပြီး အားလုံးမှ ဇာတ်ကြောင်းတွင်ပါဝင်သော ဇာတ်ကောင်များအတိုင်း သရုပ်ဆောင်ရမည်ဟု ပြောပါ။ အောက်ပါဇာတ်ဆောင်နေရာများကို နေရာချထား ပေးပါ။

- အမျိုးသမီး (အမည်ပေးပါ)
- အမျိုးသမီး၏ ခင်ပွန်း
- ကလေးငယ်ငယ် ၂ ယောက်
- အဘွား
- အိမ်နီးချင်း ၂ (သို့) ၃ ယောက်
- အမျိုးသမီးခင်ပွန်း၏ သူငယ်ချင်း (၂ (သို့) ၃ ယောက်)
- စက်ရုံရှိ အလုပ်ရှင် (သို့) ကြီးကြပ်သူ
- ဘတ်စ်ကားမောင်းသူ
- ကုန်စုံဆိုင်ပိုင်ရှင်များ (၃ (သို့) ၄ ယောက်)
- အမျိုးသမီး၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ နှင့် ခင်ပွန်း၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ (အခြားသင်တန်းသားများ)သင်တန်းသားများအားလုံးကိုအခန်းအတွင်းတွင် အောက်ပါအတိုင်း နေရာချထားပါ။
- အမျိုးသမီး၊ သူမ၏ခင်ပွန်းနှင့် ကလေးများကို အခန်း၏ အိမ်များရှိသည့် ဘက်ခြမ်းတွင် နေရာချပါ။
- အိမ်နီးချင်းများကို ၎င်းတို့၏ဘေးတွင် နေရာချပါ။
- အဘိုးအဘွားအိမ်ကို အနည်းငယ်ဝေးသည့်နေရာတွင် နေရာချပါ။
- အိမ်နီးချင်းများနှင့် အဘိုးအဘွားအိမ်အကြားတွင် ကုန်စုံဆိုင်အိမ်များကို ထားရှိပါ။
- ကုန်စုံဆိုင်အိမ်၏ အရှေ့တွင် ဘတ်စ်ကားဂိတ်ကိုထားရှိပြီး ထိုနေရာတွင် ဘတ်စ်ကားမောင်းသမားကို ခုံဖြင့်ထိုင်ခိုင်းထားပါ။

- အခန်း၏ တခြားဘက်တွင် စက်ရုံရှိပြီး စက်ရုံရှေ့တွင် နောက်ထပ် ဘတ်စ်ကားမှတ်တိုင်တစ်ခု၊ အလုပ်ရှင်နှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ ထိုင်မည်။
- အမျိုးသမီးနှင့် ခင်ပွန်း၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် အဖွဲ့ငယ်များဖြင့် ခွဲထိုင်ကြမည်။

အဆင့် ၂ သရုပ်ဆောင်ကစားခြင်း - ပထမအချီ - မိနစ် ၂၀

အမျိုးသမီးလုပ်သား၏ ဘဝထဲတွင်ရှိသော နေ့တစ်နေ့အကြောင်းကို ပြောပြမည်ဟု ပြောပါ။ နည်းပြမှ ဇာတ်ကြောင်းပြောနေစဉ်တွင် ဇာတ်ဆောင်များ၏ အခန်းပါလာပါက ဇာတ်ဆောင်များသည် နည်းပြဇာတ်ကြောင်းပြောသည့်အတိုင်း လိုက်ပါသရုပ်ဆောင်ရမည်။ ဇာတ်ကြောင်းကို တစ်ကြောင်းချင်းစီဖတ်ပြပြီး ဇာတ်ကောင်များကို သရုပ်ဆောင်ချိန်ပေးပါ။ ပါဝင်သူများကို တီထွင်ကြံဆခွင့်ပေးပါ။ သို့သော် အချိန်ကိုလည်း စီမံခန့်ခွဲပါ။

ဇာတ်ကြောင်း

- မနက် ၅ နာရီ ၃၀ မိနစ်။ အမျိုးသမီးသည် အိပ်ရာမှထပြီး အဝတ်လဲသည်။
- ကလေးများကိုလည်းနှိုးပြီး အဝတ်အစားလဲပေးသည်။
- ကလေးများကစားနေချိန်တွင် သူမသည် မနက်စာပြင်ဆင်သည်။ သူမခင်ပွန်းဖြစ်သူနိုးလာပြီး အဝတ်လဲကာ မနက်စာကို အားလုံးအတူတူစားကြသည်။
- ခင်ပွန်းဖြစ်သူ အိမ်နီးချင်းများနှင့် စကားစမြည်ပြောဆိုနေချိန်တွင်အမျိုးသမီးသည် ကလေးများကို အဘွားဖြစ်သူအိမ်ထံသွားပို့သည်။
- ယောက္ခမအိမ်သို့ ကလေးများသွားပို့ပြီးအပြန်တွင် သူမနှင့် ခင်ပွန်းဖြစ်သူသည် ဘတ်စ်ကားမှတ်တိုင်သို့သွားပြီး စက်ရုံသို့ ဘတ်စ်ကားစီးသွားသည်။
- စက်ရုံတွင် လင်မယားနှစ်ယောက်စလုံး အလုပ်လုပ်ကြရပြီး နေ့လည်ထမင်းစားချိန်တွင် အလုပ်ရုံထမင်းစားဆောင်တွင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် အတူ ထမင်းစားကြသည်။
- အလုပ်ချိန်ပြီးသောအခါ အမျိုးသမီးသည် ဘတ်စ်ကားမှတ်တိုင်သို့ အပြေးသွားရပြီး ကလေးများကို အဘွားအိမ်မှ ဝင်ခေါ်ရသည်။ ခင်ပွန်းဖြစ်သူသည် သူ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ခဏနေပြီးနောက် အိမ်ပြန်လာသည်။
- ကလေးများခေါ်ပြီး အိမ်ပြန်လာသည့်လမ်းတွင် အမျိုးသမီးသည် ဘတ်စ်ကားဂိတ် အနီးတွင်ရှိသော ဈေးသို့ဝင်ပြီး ဈေးဝယ်ရသည်။
- အိမ်ပြန်ရောက်သောအခါ ခင်ပွန်းဖြစ်သူမှ ကလေးများနှင့် ကစားနေချိန်တွင် သူမမှာ ညစာပြင်ဆင်ရသည်။
- ညစာအတူတူစားကြပြီး အမျိုးသမီးမှာ ကလေးများကို အိပ်ရာဝင်ခိုင်းသည်။

- သူမ၏ ခင်ပွန်းဖြစ်သူမှ သူငယ်ချင်းများနှင့် TV သွားကြည့်ချိန်တွင် သူမသည် ပန်းကန်ဆေး၊ သန့်ရှင်းရေးအလုပ်များ လုပ်ရသည်။ လင်မယား နှစ်ယောက်သည် ည ၁၀ နာရီအချိန်တွင် အိပ်ရာဝင်ကြသည်။

အဆင့် ၃ သရုပ်ဆောင်ကစားခြင်းကို ဆွေးနွေးခြင်း - ပထမအချီ - ၁၀ မိနစ်

ဇာတ်ကြောင်းအထဲတွင်ပါသော အမျိုးသမီးလုပ်သား၏ နေ့တစ်နေ့ကို အကျဉ်းချုပ်ဆွေးနွေးပါ။ ဇာတ်ကြောင်းအတွင်း အမျိုးသမီး၏ စိတ်ခံစားချက်ကို သတိထားပါ။ သူတို့ဘာကြောင့် ပျော်ရွှင်ကြသလဲ၊ စိတ်ညစ်ကြသလဲ၊ ဒေါသထွက်ကြသလဲ။ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား၏ အလုပ်ဝန်များ မည်သို့ကွာခြားသနည်း။ ဤအဆင့်တွင် ဆွေးနွေးမှုကို အကျဉ်းချုပ်သာ ပြုလုပ်ပါ။

အဆင့် ၄ သရုပ်ဆောင်ကစားခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးခြင်း - ဒုတိယအချီ - ၂၅ မိနစ်

သင်တန်းသားများအားလုံးကို မူလဇာတ်ကောင်အနေအထားများသို့ နေရာပြန်ယူရန် ပြောပါ။ ဇာတ်ကြောင်းကို ပြန်ပြောပါ။ သို့သော် အဘွားဖြစ်သူမှာ အရမ်းဖျားနေသည်ဟု ပြဿနာတစ်ခုကို မိတ်ဆက်ပါ။ အဘွားသည် သူ့မြေးများကို ကြည့်မပေးနိုင်တော့။ သူမကိုယ်ကို ဂရုစိုက်နေရသည်။ ဇာတ်ကြောင်းကို ပြန်ပြောပါ။

- မနက် ၅ နာရီ ၃၀ မိနစ်။ အမျိုးသမီးသည် အိပ်ရာမှထပြီး အဝတ်လဲသည်။ ကလေးများကိုလည်းနှိုးပြီး အဝတ်အစားလဲပေးသည်။
- ကလေးများကစားနေစဉ်တွင် သူမသည် မနက်စာပြင်ဆင်သည်။ ခင်ပွန်းဖြစ်သူ နိုးလာသောအခါ အဝတ်လဲပြီး မနက်စာအတူတူစားကြသည်။
- အမျိုးသမီးသည်အိမ်နီးချင်းများထံသို့သွားပြီး သူမ၏ကလေးများကိုကြည့်ထားပေးရန် အကူအညီတောင်းသည်။
- အမျိုးသမီးသည် ယောက္ခမဖြစ်သူကို စိုးရိမ်သည်။ ထို့ကြောင့် ယောက္ခမ ဖြစ်သူထံခဏဝင်၊ ဆေးကြောသန့်စင်ပေးပြီး စားစရာတချို့လည်း ပို့ခဲ့သည်။ ခင်ပွန်းမှာ အလုပ်သို့ ဘတ်စ်ကားစီးပြီး သွားသည်။
- ယောက္ခမဖြစ်သူကို ကြည့်ရှုပြီးသောအခါ သူမသည် စက်ရုံသို့ ဘတ်စ်ကား စီးသွားသည်။ စက်ရုံသို့ရောက်သောအခါ ကြီးကြပ်သူမှ ဒေါသဖြင့် စောင့်ကြိုနေသည်။ သူမသည် နေ့လည်ထမင်းစားချိန်တွင် သူမ၏ ပြဿနာကို ရှင်းပြသည်။
- သူမသည် အလွန်ပင်ပန်းနေသည်။ ယောက္ခမကို စိုးရိမ်စိတ်ဖြင့် အိပ်မရ။ နေ့လည်စာလည်း မစားရပေ။ အလုပ်တွင် အမှားလုပ်မိသည်။ သူမ၏ ကြီးကြပ်သူသည် စိတ်ထပ်တိုသွားပြီး နောက်တစ်ခါမှားလျှင် အလုပ်ထုတ် ပစ်မည်ဟု အော်ဟစ်သည်။
- အလုပ်ချိန်ပြီးဆုံးသောအခါ သူမနှင့် ခင်ပွန်းသည် အိမ်သို့ဘတ်စ်ကား စီးခဲ့သည်။

- သူမသည် ယောက်ျားမဖြစ်သူထံ တန်းသွားပြီး ညနေစာချက်ပေးသည်။
- သူမသည် ယောက်ျားမအိမ်မှအပြန်တွင် ဈေးဝယ်၊ ကလေးများကို ဝင်ခေါ်ခဲ့ပြီး စတင်ချက်ပြုတ်သည်။ ခင်ပွန်းမှာ မိန်းမအိမ်အပြန်နောက်ကျသောကြောင့် ညစာနောက်ကျ၍ ညူစူနေသည်။
- ညစာစားပြီးသောအခါ အမျိုးသမီးသည် ကလေးများကို အိပ်ရာဝင်စေပြီး ယောက်ျားမကို နောက်ထပ်တစ်ခါ သွားကြည့်သည်။ ထို့နောက် သူမကို အိပ်ရာဝင်စေခဲ့ပြီး ပြန်လာခဲ့သည်။
- ခင်ပွန်းဖြစ်သူ၏ သူငယ်ချင်းများမှာ အိမ်တွင် လာစကားပြောနေကြသည်။
- အိမ်ပြန်ရောက်ချိန်တွင် ခင်ပွန်းမှာ အိပ်နေပြီဖြစ်ပြီး သူမသည်လည်း ပန်းကန်များ ဆေးကြောပြီး အိပ်ရာဝင်ခဲ့သည်။

ဇာတ်ကြောင်းကို အောက်ပါမေးခွန်းများဖြင့် ဆွေးနွေးပါ။

- ဇာတ်ကြောင်းကို သရုပ်ဆောင်နေတဲ့အချိန်မှာ အားလုံး ဘယ်လိုခံစားရလဲ။
- ပထမတချီသရုပ်ဆောင်တာနဲ့ ဒုတိယတချီ သရုပ်ဆောင်တာ ဘာကွာခြားသလဲ။ ဘာကြောင့်လဲ။
- ပထမအချီနဲ့ ဒုတိယအချီသရုပ်ဆောင်မှုမှာ ခင်ပွန်းရဲ့အခန်းကဏ္ဍ ဘာကွာခြားသလဲ။
- တကယ်လို့ ကိုယ်သာ အဲဒီအမျိုးသမီးနဲ့ ခင်ပွန်းဖြစ်မယ်ဆို ဘယ်လိုတစ်မျိုးလုပ်မိမလဲ။
- ဘယ်သူက အမျိုးသမီးရဲ့ဘဝကို ပိုအဆင်ပြေအောင်လုပ်နိုင်မလဲ။ ဘယ်လိုနည်းနဲ့လဲ။
- ကြီးကြပ်သူရဲ့တုံ့ပြန်မှုက တရားသလား။ ဘာကြောင့်တရားသလဲ။ ဘာကြောင့် မတရားဘူးလဲ။
- ကြီးကြပ်သူက အမျိုးသမီးကို ကူညီနိုင်တယ်ထင်သလား။ ထင်ရင် ဘယ်လိုကူညီနိုင်သလဲ။
- ဒီလိုပြဿနာမျိုး ကိုယ်ကိုယ်တိုင်ရော ကြုံဖူးသလား။ ကြုံဖူးရင် ဘယ်လိုဖြေရှင်းခဲ့သလဲ။

အမျိုးသမီးအများစုသည် “ဝန်နှစ်ဆ” ထမ်းနေတတ်ကြရသည် (အလုပ်တွင် အပြည့်အဝ လုပ်ရသည့်အပြင် အိမ်တွင်လည်း အပြည့်အဝလုပ်နေရခြင်း)။ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားအများစုသည် ဝန်နှစ်ဆထမ်းရခြင်းကို သာမန်ကိစ္စဟု ယူမှတ်ထား ကြသည်။ သို့သော် ယောကျ်ားရော မိန်းမပါ ဝင်ငွေရှာနေကြရသော ယနေ့ခေတ်တွင် ထိုအယူအဆမှာ ခေတ်မီသင့်လျော်ခြင်း မရှိတော့ပေ။ အမျိုးသမီးများသည် မိသားစုတာဝန်များဖြစ်သည့် မှီခိုကလေးငယ်များကို စောင့်ရှောက်ရခြင်း၊ သက်ကြီးရွယ်အိုများကို စောင့်ရှောက်ရခြင်းများကြောင့် အလုပ်ခွင်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရဖို့ ထိခိုက်လွယ်လျက်ရှိသည်။ “သာမန်” အခြေအနေများကို ပြေလည်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သော်လည်း ဒုတိယ ဇာတ်ကြောင်းမှာကဲ့သို့ အဘွား ဖျားနာသော အခြေအနေမျိုးတွင် အိမ်မှုကိစ္စများကို အိမ်သားများမှ မျှဝေယူမှသာ ဖြေရှင်းနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ တခါတရံ အလုပ်ရှင်များသည် အိမ်မှုတာဝန်များရှိသော အမျိုးသမီးများကို ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် သဘောထားများ ရှိတတ်ကြသည်။ ဤကိစ္စတွင် အိမ်တွင်ရှိသောအခြေအနေများကို မကိုင်တွယ်နိုင်ပါက အလုပ်ဖြုတ်ခံရမည်ဟု ကြိမ်းမောင်းခံရသည်။

သင်တန်းသားများကို ၎င်းတို့ရင်ဆိုင်နေရသော ပြဿနာများကို ဆွေးနွေးခိုင်းပါ။ အများအားဖြင့် ကြုံတွေ့နေရသော ပြဿနာများမှာ အတူတူပင်ဖြစ်သည်။ ထိုပြဿနာများကို မည်သို့ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းခဲ့သည်ကို ဆွေးနွေးခိုင်းပါ။ အမျိုးသမီး တွေက သူတို့ခင်ပွန်းတွေကို အိမ်အလုပ်တွေကူဖို့ ပြောရဲ့လား။ ပြောရင် အမျိုးသား တွေက ဘယ်လိုတုံ့ပြန်သလဲ။ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော အဖြေများကို မပြောပြမီတွင် ၎င်းတို့ဘာလိုချင်သည်၊ ဘယ်အခြေအနေကိုပြောင်းလဲ၍ရသည်ကို ဦးစွာမေးမြန်းပါ။ ပြောင်းလဲရန်မှာ အချိန်ကြာပါသည်။ သို့သော် ဘာမှမပြောင်းလဲလျှင် ဘာမှဖြစ်လာမည်မဟုတ်ပါ။ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများသည် ဆွေးနွေးရန်လိုပြီး အိမ်မှုတာဝန်များကို အချင်းချင်းနှင့် မိသားစုဝင်များအကြား မျှတစွာခွဲဝေဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်ကို ရှင်းပြပါ။

အဆင့် ၅ သဘောတူစာချုပ် အမှတ် ၁၅၆ ကို ဆွေးနွေးခြင်း - ၁၅ မိနစ်

ILO ၏ မိသားစုတာဝန်များရှိသော လုပ်သားများအတွက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းကို အကျဉ်းချုပ်ရှင်းပြပါ။ (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းနှင့် မူများ၊ အကျဉ်းချုပ်မှတ်စုနှင့် နောက်လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၂.၁ အလုပ်တွင်ရှိသော အခွင့်အရေးများကို အသုံးပြုပြီး သင်တန်းသားများကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ရင်းနှီးအောင် ရှင်းပြပါ။)

ILO သဘောတူစာချုပ် အမှတ် ၁၅၆ သည် မိသားစုတာဝန်များ ဝေမျှထမ်းဆောင်ရေးနှင့် ထိုမိသားစုတာဝန်များဖြင့် အလုပ်လုပ်နေကြရသော အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများအတွက် မျှတသောအခွင့်အလမ်းနှင့် ဆက်ဆံမှုများကို ဖန်တီးပေးရေးအတွက် ဖြစ်သည်။ ထိုသဘောတူစာချုပ်ကို လက်မှတ်ထိုးထားသော နိုင်ငံများသည် အဆိုပါလူများအား အလုပ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမခံရအောင်နှင့် အလုပ်နှင့် မိသားစုတာဝန်များအကြား ပဋိပက္ခမဖြစ်ရအောင်နိုင်ငံတော်မူဝါဒတစ်ရပ်ဖော်ထုတ်ရမည်ဖြစ်သည်။၎င်းသည် ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား ရပ်ရွာစီမံကိန်းများနှင့် ကလေးနှင့်မိသားစုများအတွက် ဝန်ဆောင်မှုနှင့်ပံ့ပိုးမှုများကဲ့သို့ ရပ်ရွာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု စီမံကိန်းများတွင် သင့်တော်သော အစီအမံများကို ထည့်သွင်းရန် တွန်းအားပေးမည်ဖြစ်သည်။ မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားများသည် လူတစ်ဦး အလုပ်ပြုတ်လောက်အောင် ခိုင်မာသည့် အကြောင်းအရင်းမဟုတ်ဟု ၎င်းတွင်ဖော်ပြထားသည်။

အောက်ပါမေးခွန်းများကိုအသုံးပြုပြီး သဘောတူစာချုပ်ကို သင်တန်းသားများနှင့် ဆွေးနွေးပါ။

- သဘောတူစာချုပ်ကို ဘယ်လိုထင်ပါသလဲ။
- အိမ်မှာ မိသားစုတာဝန်တွေကို ပိုပြီးမျှမျှတတ ခွဲဝေဖို့နဲ့ အရေးပေါ် မိသားစုကိစ္စတွေကို ဖြေရှင်းနိုင်ဖို့ အစီအမံတွေ ထားရှိနိုင်မယ်လို့ ထင်သလား။ ရှိတယ်ဆို ဘယ်လိုစီမံမလဲ။
- ဇာတ်ကြောင်းထဲမှာပါတဲ့ အမျိုးသမီးရဲ့ပြဿနာမျိုးကို ဖြေရှင်းဖို့ အလုပ်ခွင်မှာ အစီအမံတွေ ထားရှိနိုင်မယ်လို့ ထင်သလား။
- အလုပ်မှာ ဒီပြဿနာတွေကို ဖြေရှင်းဖို့အတွက် ဘယ်လိုတုံ့ပြန် ဆောင်ရွက်ချက် (သို့) နည်းဗျူဟာတစ်ခုခုကို ချမှတ်လို့ရသလဲ။

နိုင်ငံအများအပြားတွင် မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားရှိသော လုပ်သားများကို ဥပဒေဖြင့် ကာကွယ်ပေးထားခြင်းမျိုး သိပ်မရှိပါ။ သို့ရာတွင် တိုင်းပြည်တစ်ပြည်၏ အလုပ်သမားဥပဒေတွင် ဖော်ပြထားမှုရှိခြင်း (သို့) အနည်းငယ်သာ ဖော်ပြထားခြင်းသည် မိသားစုများနှင့် အလုပ်ရှင်များအကြား မိသားစုတာဝန်ရှိသော လုပ်သားများ အတွက် အစီအမံများထားရှိပေးရန် တောင်းဆိုခွင့်နှင့် ညှိနှိုင်းခွင့်မရှိဟု မဆိုလိုပါ။ မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားများကို သာတူညီမျှ မျှဝေခြင်းဟူသော စိတ်သဘောထားများ ပြောင်းလဲလာစေရန် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အစီအမံများတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်သည်။

- မိသားစုတာဝန်များကို သာတူညီမျှထမ်းဆောင်ရန် မိမိမိသားစု အတွင်းတွင် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း
- မိသားစုတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ခြင်းနှင့် မိသားစုကိုစောင့်ရှောက်ခြင်း တို့ကိုလူတိုင်းသာတူညီမျှ ခွဲဝေဆောင်ရွက်ရမည်ဟု ယောကျ်ားလေးများနှင့် မိန်းကလေးများကို ငယ်ရွယ်စဉ်ကပင် သင်ကြားပေးထားခြင်း
- မိခင် (သို့) ဖခင် ဖြစ်မှုအတွက် ခံစားခွင့်များပေးခြင်း
- နေမကောင်းဖြစ်နေသော မိသားစုဝင်များကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် အတွက် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများကို ခွင့်များခံစားခွင့်ပေးခြင်း
- ကလေးများနှင့် သက်ကြီးရွယ်အိုများကို စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် အစီအမံများ ထားရှိဆောင်ရွက်ပေးခြင်း

• သဘောထားပျော့ပျောင်းသော အလုပ်အကိုင်အစီအမံများ ထားရှိပေးခြင်း ဤအစီအမံများအတွက် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ၊ အခြား မိသားစုဝင်များ၊ အစိုးရများနှင့် အလုပ်ရှင်များအားလုံးမှ မြှုပ်နှံရန်လိုအပ်သည်။ အားလုံးသည် မိမိတို့၏ စိတ်ထားများကို ပြောင်းလဲရန်လိုပြီး ကလေးနှင့် သက်ကြီးရွယ်အိုများကို မျှဝေစောင့်ရှောက်ရန်လိုသည်။ မိသားစုများအတွက် အဆင်ပြေစေသော အလုပ်ခွင်များဖန်တီးပေးထားသော အလုပ်ရှင်များသည် အများနှင့် ပိုမိုပြိုင်ဆိုင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတွင် အလုပ်လုပ် နေသော အလုပ်သမားများ၏ ပိုမိုထုတ်လုပ်နိုင်ခြင်း၊ အလုပ်တွင် ပိုမိုစိတ်အားထက်သန်မှုရှိခြင်းနှင့် ကုမ္ပဏီတွင် ကြာကြာနေလိုခြင်းများကြောင့် ဖြစ်သည်။

အဆင့် ၆ အနှစ်ချုပ်ခြင်း - ၅ မိနစ်

ဆွေးနွေးမှုကို အောက်ပါအချက်များဖြင့် အနှစ်ချုပ်ပါ။

- အလုပ်ဝန်များကို မျှဝေခြင်းနှင့် အလုပ်နှင့် မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားများကို ဝေမျှထမ်းဆောင်ခြင်းသည် မိသားစုများ၊ အလုပ်ခွင်များနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း အတွင်းတွင်ရှိသော လူများအားလုံး၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။
- မိသားစုတာဝန်များရှိသော လုပ်သားများအတွက် အစီအမံများထားရှိ ပေးခြင်းသည် အလုပ်ရှင်များကို ပိုမိုအကျိုးဖြစ်ထွန်းစေသည်။ ပျော်ရွှင်သော လုပ်သားတစ်ဦးသည် ပိုမိုထုတ်လုပ်နိုင်သော လုပ်သားတစ်ဦးလည်း ဖြစ်သည်။
- အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအားလုံးသည် အိမ်မှုတာဝန်များ၊ မိသားစု စောင့်ရှောက်မှုများနှင့် ဝင်ငွေရှာခြင်းများအတွက် အတူတူပင် တာဝန် ရှိကြောင်း ကလေးများကို ငယ်ရွယ်စဉ်ကပင် သင်ကြားပေးထားရမည်။

■ အခန်း ၁၁.၂ အလုပ်တွင်ရှိသော အခွင့်အရေးများ

အကြောင်းအရာ

ဤအခန်းတွင် အလုပ်သမားများ၏ အခြေခံအခွင့်အရေးများကို ဆွေးနွေးထားသည်။ ပထမလေ့ကျင့်ခန်းတွင် အလုပ်ခွင် သာယာမှုနှင့် ထုတ်လုပ်နိုင်မှုများအတွက် အဓိကအရေးပါသော အလုပ်တွင်ရှိသောမူများနှင့် အခွင့်အရေးများကို မိတ်ဆက် ပေးထားသည်။ ဒုတိယလေ့ကျင့်ခန်းတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်းနှင့် သာတူညီမျှဖြစ်ခြင်း၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကို ရှင်းပြထားပြီး မတူကွဲပြားမှုများသည် အလုပ်သမားများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် မည်သို့ကောင်းမွန်စေသည်ကို ပြသထားသည်။ သင်တန်းသားများသည် အလုပ်သမားများအတွင်း အမျိုးသမီးလုပ်သားများကို ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် ပုံစံများကို ဖော်ထုတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးလုပ်သားများအကြား သာတူညီမျှမှုများကို မည်သို့မြှင့်တင် ရမည်ကို သိရှိနားလည်မည်ဖြစ်သည်။ တတိယလေ့ကျင့်ခန်းတွင် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို အလေးပေးခံရ ရန်အတွက် ပူးပေါင်းတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုသည် ထိရောက်သောနည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်ကို သင်ယူရမည်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးအိမ်အကူလုပ်သားများမှာ နေရာအနှံ့တွေ့ရခြင်းကြောင့် နောက်ဆုံးလေ့ကျင့်ခန်းတွင် ကလေးအိမ် အကူလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်ဆိုသည်မှာ မည်သည်ကိုဆိုလိုသည်နှင့် ၎င်းလုပ်သားများကို မည်သို့ကာကွယ် ရမည်ကို ပြသထားသည်။

အဓိကအသိပေးလိုသည့် အကြောင်းအရာ

- အလုပ်တွင်ရှိသော အခွင့်အရေးများနှင့်ပတ်သက်ပြီး နိုင်ငံများအားလုံးတွင် အလေးထားရမည့် အခြေခံမူနှင့် အခွင့်အရေး ၄ ရပ်ရှိပါသည်။
  ၁။ အဖွဲ့အစည်းတွင် လွတ်လပ်စွာ ပါဝင်ခွင့်/ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းအရေးအဆိုညှိနှိုင်းပိုင်ခွင့်
  ၂။ အဓမ္မခိုင်းစေမှုနှင့် အမှုမထမ်းမနေရအလုပ်ပုံစံအမျိုးမျိုးကို သုတ်သင်ဖယ်ရှားခြင်း
  ၃။ ကလေးလုပ်သားများမရှိရအောင် ထိထိရောက်ရောက် ပြုလုပ်ခြင်း
  ၄။ အလုပ်ခန့်အပ်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဖယ်ရှားခြင်း
- ဘဝနှင့် အလုပ်တွင် သာတူညီမျှမှုရှိစေရန် မတူကွဲပြားမှုများကို လေးစားပေးခြင်းသည် ပထမအဆင့်ဖြစ်သည်။
- အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအားလုံးသည် လိင်၊ အသားအရောင်၊ တိုင်းရင်းသား၊ လူမျိုး၊ ကိုးကွယ်သည့် ဘာသာ (သို့) မွေးဖွားရာနေရာ စသည့်အပေါ်တွင် ခွဲခြားမှုမရှိစေဘဲ ဘဝနှင့် အလုပ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကင်းလွတ်ခွင့်နှင့် ညီမျှသော အခွင့်အရေးများကို ရရှိခွင့်တို့ ရှိရမည်။
- လူတိုင်းသည် တပါးသူများကို ဘက်လိုက်ခြင်းနှင့် အစွဲထားခြင်းများဖြင့် အကဲမဖြတ်ဘဲ အမှန်တရားအပေါ် အခြေခံ၍သာ အကဲဖြတ်တတ်စေရန် ငယ်ရွယ်စဉ်ကပင် သင်ယူကြရမည်။ ထိုနည်းဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ နည်းပါးလာမည်ဖြစ်ပြီး လူများအကြား သာတူညီမျှမှုများ ပေါ်ထွန်းလာမည်ဖြစ်သည်။

- ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တိုက်ထုတ်ပြီး သာတူညီမျှမှုများ ထွန်းကားလာအောင် ပြုလုပ်ရမည်။ ဒါသည် "မှန်ကန်သော" နှင့် "လိမ္မာပါးနပ်သော" လုပ်ရပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။
- အတူတကွ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် လိမ္မာပါးနပ်သော လုပ်ရပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ၄င်းသည် လူတို့ကို ပိုမိုစွမ်းအား ထက်မြက်လာစေသည်။ အကြောင်းမှာ အတူလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်မှု အင်အား ကြီးမားလာခြင်း၊ အောင်မြင်မှုရရန် ဖြစ်နိုင်ခြေများခြင်းနှင့် အသိပညာပိုမို တိုးပွားခြင်းများကြောင့် ဖြစ်သည်။ တခြားသူများထံမှ ထောက်ခံမှုရရှိခြင်းသည် မိမိကို ယုံကြည်မှု ပိုမိုတက်စေသည်။
- ကလေးများတွင် အထူးအခွင့်အရေးများရှိပြီး အနိုင်ကျင့်နှိပ်စက်ခံရခြင်း၊ အမြတ်ထုတ်ခံရခြင်းနှင့် ဘေးဖြစ် စေသော အလုပ်များမှ အကာအကွယ်ပေးထားရန် လိုအပ်သည်။ ကလေး အိမ်အကူလုပ်သားအလုပ်ကို လက်သင့်ခံ နိုင်သော်လည်း အိမ်အကူအလုပ်များတွင် လုပ်နေကြသော ကလေးလုပ်သားများသည် တရားမဝင်ကြောင်း အမြန်ဆုံးကြေညာရမည်။
- အိမ်အကူအလုပ်သည် အလုပ်ပေးလိုသူများပြားသော အလုပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အိမ်အကူလုပ်သား များကို အလေးထားဆက်ဆံပြီး သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်နှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများကို ပေးပါက ထိုအလုပ်သည် လူကြီးလုပ်သားအများအပြားကို ကျေနပ်နှစ်သိမ့်မှုပေးနိုင်သော ဖြစ်ထွန်းသည့်အလုပ်တစ်ခု ဖြစ်နိုင်ပေသည်။

လေ့ကျင့်ခန်းများ

၁၁.၂.၁ အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမှုများနှင့် အခွင့်အရေးများ

၁၁.၂.၂ အလုပ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု "မရှိစေရ" နှင့် သာတူညီမျှမှု "ရှိရမည်"

၁၁.၂.၃ အလုပ်တွင် စည်းရုံးကြစို့။

၁၁.၂.၄ အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်

သက်ဆိုင်ရာအခန်းများ

၂.၁ လူတိုင်းတွင် အခွင့်အရေးများရှိသည်။

၂.၂ ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးများ

၂.၄ ကျွန်ုပ်၏အခွင့်အရေး၊ ကျွန်ုပ်တို့၏အခွင့်အရေးများ စည်းရုံးကြစို့။

၁၁.၁ တာဝန်ဝတ္တရားများ

၁၁.၃ အလုပ်တွင်ရှိသော ကျန်းမာရေး

■ လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၂.၁ အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမှုများနှင့် အခွင့်အရေးများ

ရည်ရွယ်ချက်
အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမှုများနှင့် အခွင့်အရေးများကို သိမြင်ရင်းနှီးမှုရှိစေရန်

ဦးတည်အုပ်စု
ကလေးများ၊ လူငယ်များနှင့် လူကြီးများ

ကြာမြင့်ချိန်
မိနစ် ၉၀

ထိုင်ခုံနေရာချထားမှုများ
စက်ဝိုင်းပုံ (သို့) U ပုံသဏ္ဌာန်

သင်တန်းသုံးပစ္စည်းများ
(သင်ထောက်ကူ ၁၀.၂.၁ က) ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်း ၄ ခု၏ မိတ္တူ၊ Flipchart (သို့) သင်ပုန်း ၄ ခု နှင့် စက္ကူတိပ်ခွေ

သင်တန်းအထောက်အကူပြုပစ္စည်း
၁၁.၂.၁ က - အခြေခံအလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအတွက် ဇာတ်ကြောင်းများ
အကျဉ်းချုပ်မှတ်စု - ILO ၏ အခြေခံအလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမှုများနှင့် အခွင့်အရေးများ

သင်တန်းအစီအစဉ်အဆင့်များ
၁။ အုပ်စုလိုက်လေ့ကျင့်ခန်း မိတ်ဆက် - ၁၅ မိနစ်
၂။ အုပ်စုလိုက်လေ့ကျင့်ခန်းရလဒ်များကို တင်ပြခြင်း - ၂၀ မိနစ်
၃။ ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းများကို ဆွေးနွေးခြင်း - ၂၀ မိနစ်
၄။ ILO ၏ စံချိန်စံညွှန်းများကို မိတ်ဆက်ပေးခြင်း - ၃၀ မိနစ်
၅။ အကျဉ်းချုပ်ခြင်း - ၅ မိနစ်

ပြင်ဆင်ခြင်း

- သင်ထောက်ကူ၁၁.၂.၁က တွင်ဖော်ပြထားသော အခြေခံအလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ပြောထားသည့် ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းရုပ်ပုံ ၄ ခုကို မိတ္တူကူးထားပါ။ (၎င်းတို့ကို A-4 စာရွက်ဖြင့်လည်း ရနိုင်သည်။) ဇာတ်ကြောင်း တစ်ခုတွင် ရုပ်ပုံ ၆ ပုံပါရှိသောကြောင့် စုစုပေါင်း ရုပ်ပုံ ၂၄ ပုံရှိမည်ဖြစ်သည်။ ရုပ်ပုံကတ်ပြားများအားလုံးကို ကုလားဖန်ထိုးထားပါ။
- ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်း၏ ခေါင်းစဉ်တစ်ခုစီကို တစ်ခန်းလုံးမှမြင်သာရန် Flipchart စာရွက်တစ်ရွက်စီအပေါ်တွင် စာလုံးကြီးကြီးဖြင့် ရေးထားပါ။ Flipchart စာရွက်တစ်ရွက်စီကို အခန်းထောင့်တစ်နေရာစီတွင် ချိတ်ဆွဲထားပါ။

သင်တန်းပို့ချသူများအတွက် အကြံပြုချက်များ

မှတ်ချက် - ပုံမှန်အားဖြင့် သင်တန်းသားတစ်ဦးစီသည် ရုပ်ပုံတစ်ပုံစီကို ရရှိမည်ဖြစ်သည်။

- အကယ်၍ သင်တန်းသား ၂၄ ဦးထက် နည်းနေပါက ကျန်ရှိသော ရုပ်ပုံများ (သင်တန်းသားအရေအတွက်အပေါ် မူတည်ပြီး ၁ (သို့) ၂ ပုံ) ကို နံရံအပေါ်တွင်ရှိသော သက်ဆိုင်ရာခေါင်းစဉ်အောက်တွင် ထားရှိပါ။
- အကယ်၍ သင်တန်းသား ၂၄ ဦးထက် ကျော်လွန်ပါက တချို့သင်တန်းသားများသည် နှစ်ယောက်တစ်တွဲတွဲခြင်းနှင့် ရုပ်ပုံကို မျှကြည့်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရမည်။

အဆင့် ၁ အုပ်စုလိုက်လေ့ကျင့်ခန်း မိတ်ဆက် - ၁၅ မိနစ်

သင်တန်းသားများကို အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများကို သင်ယူရမည်ဟု ရှင်းပြပါ။ သင်တန်းသားတစ်ဦးစီကို သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၁ က မှ ရုပ်ပုံ ၁ ပုံစီကို ပေးပါ။ ထို့နောက် ရုပ်ပုံများသည် အလုပ်သမားများ၏ အခြေခံအခွင့်အရေးများအကြောင်း ပြောထားသော ဇာတ်ကြောင်း ၄ ခုမှဖြစ်သည်ကို ရှင်းပြပါ။ ဇာတ်ကြောင်းတစ်ခုစီ၏ ခေါင်းစဉ်တစ်ခုစီကို အခန်းထောင့် ၄ ထောင့်တွင် ချိတ်ဆွဲထားသော Flipchart လေးခုအပေါ်တွင် ရေးသားထားသည်။ သင်တန်းသားများကို မတ်တတ်ရပ်ခိုင်းပြီး အခန်းအတွင်း လျှောက်သွားစေလျက် ဇာတ်ကြောင်းတစ်ခုစီ၏ခေါင်းစဉ်တစ်ခုစီကိုကိုယ်စားပြုသောကတ်ပြားများကိုင်ထားသူအချင်းချင်း အုပ်စုဖွဲ့ခိုင်းပါ။ သင်တန်းသားများ အုပ်စု ၄ စုဖွဲ့ပြီးသည်နှင့် တစ်ဖွဲ့စီကို ၎င်းတို့အုပ်စု၏ ဇာတ်ကြောင်းခေါင်းစဉ်ကပ်ထားသော နေရာတွင် နေရာယူခိုင်းပါ။ အဖွဲ့တိုင်းတွင် မှန်ကန်သော ရုပ်ပုံများရှိနေစေရန် ပြုလုပ်ပါ။ သင်တန်းသားများကို ရုပ်ပုံများအတွက် ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းတစ်ခုစီ ထုတ်ခိုင်းပြီး ဇာတ်ကြောင်း၏ အစီအစဉ်အလိုက် ရုပ်ပုံများကို Flipchart အပေါ်တွင် စဉ်၍ကပ်ခိုင်းပါ။ ထိုအဆင့်ကို ၁၅ မိနစ်အတွင်း အပြီးလုပ်ခိုင်းပါ။

အဆင့် ၂ အုပ်စုလိုက်လေ့ကျင့်ခန်းရလဒ်များကို တင်ပြခြင်း - ၂၀ မိနစ်

အုပ်စုတစ်စုစီမှ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးစီကို ၎င်းတို့ပုံပြင်အကြောင်း မျက်နှာစုံညီ ပြောပြခိုင်းပါ။

အဆင့် ၃ ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းများကို ဆွေးနွေးခြင်း - ၂၀ မိနစ်

ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းကို ကိုယ်စားပြောပြသွားသူများကို ကျေးဇူးတင်ကြောင်းပြောပါ။ အကယ်၍ အဖွဲ့မှ လုံးလုံးကွဲပြားသော ဇာတ်ကြောင်းတစ်ခုကို တင်ပြလာခဲ့လျှင် ကျေးဇူးတင်ကြောင်းအရင်ပြောပြီး ကတ်ပြားများကို သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၁က တွင် စီစဉ်ထားသည့်အတိုင်း စီစဉ်ပြီး ဇာတ်ကြောင်းကို ပြန်ပြောင်းပြောပြပါ။ ၎င်းတို့ ဖန်တီးသော ပုံပြင်သည် မှန်ကန်ကောင်းမွန်ကန်နိုင်သည်၊ ပုံပြင်များစွာကိုလည်း ဖန်တီးနိုင်သည်၊ သို့သော် ယခုအချိန်တွင် အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမူများ၊ အခွင့်အရေးများနှင့် ပတ်သက်သည့် အဓိကဇာတ်ကြောင်း ၄ ခုကို အဓိကထား ဆွေးနွေးမည်ဟု သင်တန်းသားများကို ရှင်းပြပါ။ ထို့နောက် ဆွေးနွေးမှုကို အောက်ပါ မေးခွန်းများဖြင့် စတင်ပါ။

- ဇာတ်ကြောင်း ၄ ခုက ဘာအကြောင်းပြောထားတာလဲ။
- ဘယ်အခွင့်အရေးတွေကို ချိုးဖောက်ကြသလဲ။
- ဒီဇာတ်ကြောင်း ၄ ခုမှာ ဘုံတူညီတာဘာရှိသလဲ။
- မိမိတွေကြုံဖူးတဲ့ တခြားဥပမာတွေကိုရော ပေးလို့ရမလား။
- ဥပမာတွေမှာ ပျော်စရာနဲ့ အဆုံးသတ်သလား။ အဆုံးမသတ်ရင် ဘာဖြစ်သွားသလဲ။
- ဇာတ်ကြောင်းတစ်ခုစီမှာ အဓိကအသိပေးချင်တဲ့ အကြောင်းအရာတွေက ဘာတွေလဲ။

အဆင့် ၄ ILO ၏ စံချိန်စံညွှန်းများကို မိတ်ဆက်ပေးခြင်း - ၃၀ မိနစ်

ILO ၏ သဘောတူစာချုပ်ကို ရှင်းပြပါ။ (အကျဉ်းချုပ်မှတ်စု - ILO ၏ အခြေခံအလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများတွင် ကြည့်ပါ။) ထို့နောက် သင်တန်းသားများကို အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများကို ပြောပြပါ။ ၎င်းတို့ကို အခြေခံသဘောတူညီချက် ၈ ခုအတွင်းတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားပြီး ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအားလုံးသည် ထိုသဘောတူစာချုပ်တစ်ခုစီကို လက်မှတ်ထိုးထားသည်ဖြစ်စေ၊ မထိုးထားသည်ဖြစ်စေ ၎င်းတို့ကို လက်ခံကျင့်သုံးရန် အရေးတကြီးလိုအပ်သည်။ ၎င်းတို့သည် အောက်ပါအကြောင်းအရာ ၄ ရပ်နှင့် သက်ဆိုင်သည်။

၁) လွတ်လပ်စွာ အဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်ခွင့်/ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုညှိနှိုင်းပိုင်ခွင့်
၂) အဓမ္မခိုင်းစေမှုနှင့် အမှုမထမ်းမနေရအလုပ်ပုံစံအမျိုးမျိုးကို သုတ်သင်ဖယ်ရှားခြင်း
၃) ကလေးလုပ်သားများမရှိရအောင် ထိထိရောက်ရောက် ပြုလုပ်ခြင်း
၄) အလုပ်ခန့်အပ်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဖယ်ရှားခြင်း
အလုပ်တွင်ရှိသောအခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများအကြောင်း ဇာတ်လမ်း၄ ခုကို

အောက်ပါမေးခွန်းများဖြင့် အကျဉ်းချုပ်ဆွေးနွေးပါ။
- ဒီအခွင့်အရေးကို သိပါသလား။
- ဒီအခွင့်အရေးကို ခံစားရပါသလား။
- ဒီအခွင့်အရေးကိုတိုက်ယူဖို့အတွက် ဘာလုပ်နိုင်သလဲ။

(မိမိအခွင့်အရေးအတွက် တိုက်ယူတဲ့အခါမှာ လုပ်သားများအားလုံး စည်းစည်းလုံးလုံး ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ပိုမိုအားကောင်းစေသည်ကို အလေးပေး ပြောကြားပါ။)

အဆင့် ၅ အကျဉ်းချုပ်ခြင်း - ၅ မိနစ်

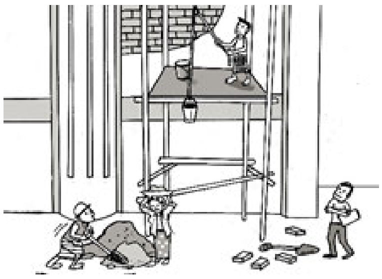
ဆွေးနွေးမှုကို အကျဉ်းချုပ်ပြီး ဇာတ်ကြောင်းများမှပြောသော အခြေခံအခွင့်အရေး ၄ ရပ်ကို အောက်ပါတို့ဖြင့် အနှစ်ချုပ်ပါ။

- နိုင်ငံများအားလုံး လေးစားရမည့်အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမူနှင့် အခွင့်အရေး ၄ ရပ်ရှိပါသည်။
  ၁) အဖွဲ့အစည်းတွင် လွတ်လပ်စွာ ပါဝင်ခွင့်/ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုညှိနှိုင်းပိုင်ခွင့်
  ၂) အဓမ္မခိုင်းစေမှုနှင့် အမှုမထမ်းမနေရအလုပ်ပုံစံအမျိုးမျိုးကို သုတ်သင်ဖယ်ရှားခြင်း
  ၃) ကလေးလုပ်သားများမရှိရအောင် ထိထိရောက်ရောက် ပြုလုပ်ခြင်း
  ၄) အလုပ်ခန့်အပ်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဖယ်ရှားခြင်း
- ၄င်းမူများနှင့် အခွင့်အရေးများသည် နိုင်ငံအားလုံး၊ ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြ၊ လုပ်ခရသော နှင့် လုပ်ခမရသော၊ တရားဝင်နှင့် တရားမဝင်စီးပွားရေး ကဏ္ဍများ စသည်အားလုံးအတွက် အခိုင်အမာအကျိုးဝင်ပါသည်။

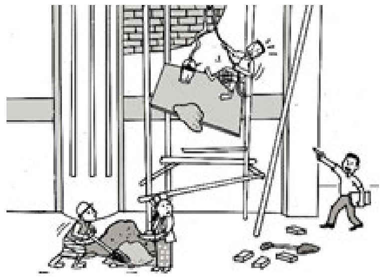
သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၁ က - အခြေခံအလုပ်သမားအခွင့်အရေး ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းများ

ညွှန်ကြားချက်များ - လေ့ကျင့်ခန်းအတွင်း အသုံးပြုရန်အတွက် A-4 (သို့) A-3 စာရွက်အပေါ်တွင်ရှိသော ရုပ်ပုံ ၂၄ ခုကို မိတ္တူတစ်စုံကူးပါ။ ရုပ်ပုံများကို A-4 စာရွက်ဖြင့်လည်း ရနိုင်ပါသည်။

ဇာတ်ကြောင်း ၁ - အလုပ်တွင် စည်းရုံးခြင်း

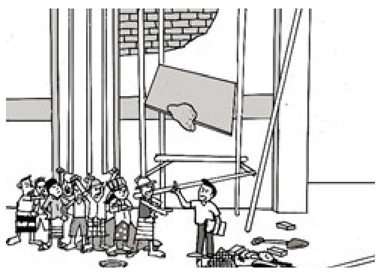


အမြင့်တစ်နေရာတွင် အလုပ်လုပ်နေသော ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သားများ



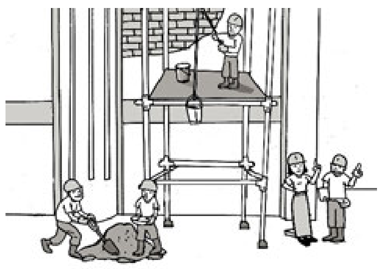
ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သားတစ်ဦး ပြုတ်ကျသည်။

အခြားလုပ်သားများမှ ကူညီကြသည်။ ပြုတ်ကျသူကို အမြင့်တွင် ပြန်အလုပ်လုပ်ခိုင်းသည်။



လုပ်သားများ စိတ်ဆိုးသွားပြီး ကြီးကြပ်သူ၏ စကားကို မနာခံတော့ပေ။

အလုပ်တွင် ဘေးကင်းလုံခြုံစေရန် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား အောင်မြင်စွာ ညှိနှိုင်းသည်။

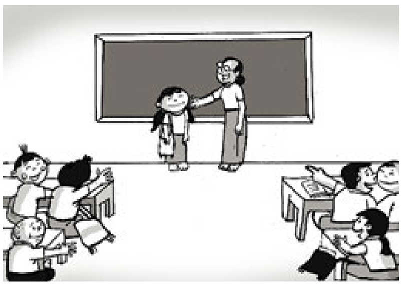


လုပ်သားများအလုပ်ပြန်လုပ်ကြသည်။ အခုအလုပ်တွင် ဘေးကင်းစွာ အလုပ်လုပ်နိုင်ပြီ။

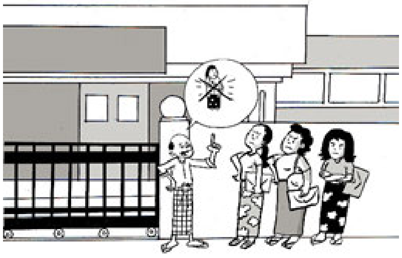
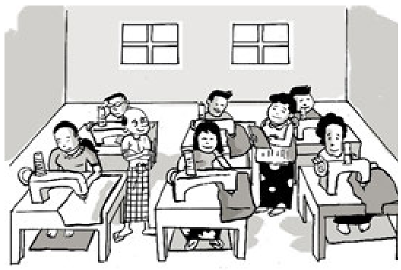
ဇာတ်ကြောင်း ၂ - အဓမ္မခိုင်းစေမှု "မရှိစေရ"၊ လွတ်လပ်သောလုပ်သား "ဖြစ်ရမည်"

 အိမ်အကူလုပ်သားတစ်ဦး အလုပ်လုပ်နေသည်။	 သူမ၏ မိတ်ဆွေ အိမ်အကူလုပ်သားတစ်ဦး တံခါးတွင်ပေါ်လာပြီး သူမအတွက် အရေးကြီးသော စာပါသည်ဟု ပြောသည်။
 အိမ်အကူလုပ်သားမှာ အပြင်ထွက်ပြီး စာယူချင်သည်။ သို့သော် သူမ၏ အလုပ်ရှင်မှာ ဒေါသထွက်ပြီး ထွက်ခွင့်မပြု။	 အိမ်အကူမှာ ညမိုးချုပ်သည်အထိ နာရီများစွာ အလုပ်လုပ်ရသည်။
 အိမ်အကူမှာ ထွက်ပြေးလေသည်။	 ယခု အိမ်အကူမှာ ဈေးဆိုင်တစ်ဆိုင်တွင် ပျော်ရွှင်စွာ အလုပ်လုပ်နေလေသည်။

ဇာတ်ကြောင်း ၃ - ကလေးလုပ်သား "မရှိစေရ"၊ ပညာသင်ခွင့် "ရှိရမည်"

ညီအစ်မနှစ်ယောက်နှင့် မောင်လေးတစ်ယောက် စပါးခင်းထဲတွင် ကစားနေသည်။	မိဘများနှင့် လူစိမ်းတစ်ယောက်သည် ကလေးများကို လာကြည့်သည်။
အကြီးမကြီးသည် လူစိမ်းနှင့် လိုက်သွားရသည်။	သူမသည် ငါးများကို စီခြင်း၊ ပုစွန်အခွံချွတ်ခြင်း အလုပ်ကို တခြားကလေးများနှင့်အတူ လုပ်ရသည်။
ငါးလုပ်ငန်းပိုင်ရှင်သည် ကလေးလုပ်သားများ ခိုင်းစေမှုနှင့် အဖမ်းခံရပြီး လူမှုလုပ်သားများမှ ကလေးများကို ခေါ်သွားသည်။	 သူမသည် အတန်းဖော်များနှင့်အတူ ကျောင်းပြန်နေနေပြီဖြစ်သည်။

ဇာတ်ကြောင်း 4 - ခွဲခြားဆက်ဆံမှု "မရှိစေရ"၊ သာတူညီမျှမှု "ရှိရမည်"

 အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးငယ်များသည် အလုပ်တစ်ခုလျှောက်ရန်အတွက် စက်ရုံတစ်ရုံအရှေ့တွင် ရပ်နေကြသည်။	 အမျိုးသမီးများအားလုံးကို ဖယ်ထုတ်လိုက်သည်။
 အမျိုးသမီးများသည် ကိုယ်ဝန်ရနိုင်သောကြောင့် စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်ခွင့်မရှိဟု ကြီးကြပ်သူမှ ရှင်းပြသည်။	 အမျိုးသမီးများသည် စိတ်တိုသွားပြီး အလုပ်သမားအစည်းအရုံးသို့သွားကာ အကူအညီယူသည်။
 အလုပ်သမားအဖွဲ့၏ ကိုယ်စားလှယ်နှင့် အမျိုးသမီးတို့သည် စက်ရုံပိုင်ရှင်နှင့် စကားပြောကြသည်။	 ရလဒ် - ယခုအခါတွင် အမျိုးသမီးများသည် ယောကျာ်းသားများတန်းတူ စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်နေကြပြီဖြစ်သည်။

အကျဉ်းချုပ်မှတ်စု - ILO ၏ အခြေခံအလုပ်သမား စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအကြောင်း

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ ILO ကို ၁၉၁၉ ခုနှစ်တွင် အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများက နေရာ အားလုံးတွင်ရှိသော နေထိုင်မှုနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေများ တိုးတက်လာစေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် တညီတညွတ်တည်း ဆောက်ရွက်တည်ထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ILO ကို အခြေခံအားဖြင့် အတွေးအမြင် ၃ ခုဖြင့် တည်ထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

၁။ လူမှုတရားမျှတမှုများမှတဆင့် ငြိမ်းချမ်းရေးတိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်မှု
၂။ တကွဲတပြားဖြစ်နေသော အဖြေများထက် စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း
၃။ စံချိန်စံညွှန်းအောက် လျော့ကျနေသော အလုပ်လုပ်ကိုင်မှု အခြေအနေများကိုအသုံးပြုပြီး သူများနိုင်ငံများထက် သာလွန်အောင် ကြိုးစားခြင်းသည် မဖြစ်သင့်သော အရာတစ်ခု ဖြစ်သည်ဟူသော အတွေးအမြင်တစ်ခု တိုးတက် ထွန်းကားလာစေခြင်း [၂]

၁၉၄၄ ခုနှစ်တွင် ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် ဖီလာဒဲဖီးယား ကြေငြာစာတမ်း (Declaration of Philadelphia) ကို အောက်ပါမူများဖြင့် သဘောတူလက်ခံခဲ့ကြသည်။

- လုပ်သားဆိုသည်မှာ ကုန်စည်ပစ္စည်းတစ်ခုမဟုတ်ပါ။
- ရေရှည်တည်တံ့သော ဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက် လွတ်လပ်စွာထုတ်ဖော်ပြောကြားခွင့်နှင့် အဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်ခွင့်တို့သည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်။
- ဆင်းရဲမွဲတေမှုသည် ပြည့်စုံကြွယ်ဝမှုကို နေရာအနှံ့တွင် အန္တရာယ်ပြုလျက်ရှိသည်။
- လူသားများအားလုံးသည် လူမျိုး၊ ဘာသာ၊ အယူဝါဒ၊ လိင် မည်မျှပင်ကွဲပြားစေကာမူ ၄င်းတို့၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပြည့်စုံကြွယ်ဝမှုနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတို့ကို လွတ်လပ်စွာ၊ ဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာ၊ စီးပွားရေးအားဖြင့် လုံခြုံစိတ်ချစွာနှင့် အခွင့်အရေးအားဖြင့် သာတူညီမျှမှုရှိစွာ ရရှိခံစားခွင့်ရှိသည်။

၁၉၄၆ ခုနှစ်တွင် ILO သည် ကုလသမဂ္ဂနှင့် ဆက်နွယ်သော ပထမဆုံး အထူးအင်ဂျင်စီတစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့သည်။ ILO တွင် ကိုယ်ပိုင်ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၊ အသင်းဝင်၊ ဖွဲ့စည်းပုံ၊ ဘဏ္ဍာငွေနှင့် ဝန်ထမ်းများရှိသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်ထုတ်ပြန် ချက်အရ ILO တွင် အသင်းဝင်နိုင်ငံပေါင်း ၁၈၇ နိုင်ငံရှိခဲ့သည်။ တခြားသော နိုင်ငံတကာအေဂျင်စီများနှင့် မတူညီသည့် ILO ၏ ထူးခြားသည့်လက္ခဏာရပ်မှာ သုံးပွင့်ဆိုင်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဖြစ်သည်။ ၄င်းတွင် ILO ၏ လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်နေသော အလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ၄င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာအစိုးရများတို့ ညီမျှစွာ ပါဝင်နေသည်။
ယနေ့အချိန်အခါတွင် ILO ၏ အဓိကရည်မှန်းချက်မှာ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်များကို လွတ်လပ်စွာ၊ မျှတစွာ၊ စိတ်ချလုံခြုံမှုရှိစွာ၊ လူ့ဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာဖြင့် ရရှိနိုင်စေရန်ဖြစ်သည်။ ILO ၏ အဓိက ရည်မှန်းချက်များမှာ

- အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများ တိုးမြှင့်လာစေရန်
- အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအတွက် အလုပ်အကိုင်နှင့် ဝင်ငွေရရှိရာ အခွင့်အလမ်းများ ပိုမိုဖန်တီးပေးရန်

[၂] Briefing Kit Gender Issues in the World of Work (ILO: Geneva, 1995).

- လုပ်ငန်းခွင်တွင် သဘောတူညီမှုမှုရှိစေရန်

- လူမှုကာကွယ်မှုအစီအမံများ ပေါက်ရောက်မှုနှင့် ထိရောက်မှုကို တိုးမြင့်ရန်
- လူမှုအပြန်အလှန်စကားပြောဆိုမှုနှင့် သုံးပွင့်ဆိုင်ဆောင်ရွက်မှုကို မြှင့်တင်ရန်
- ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဖယ်ရှားပြီး အလုပ်တွင် ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုများ ဖြစ်ထွန်းလာစေရန်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား စံချိန်စံညွှန်းများ

လူမှုတရားမျှတမှုများကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် ကမ္ဘာ့အလုပ်အကိုင်များအတွင်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား စံချိန်စံညွှန်းများကို ချမှတ်ခြင်းသည် ၁၉၁၉ ခုနှစ် ILO စတင်ပေါ်ပေါက် ခဲ့စဉ်တုန်းကတည်းက တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှု မှုတစ်ရပ် ဖြစ်ခဲ့သည်။ ၎င်းစံနှုန်းများကို အသင်းဝင်နိုင်ငံများရှိ အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ကျင်းပ သော နှစ်စဉ်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားညီလာခံတွင် သဘောတူလက်ခံကြသည်။ စံနှုန်းများကို သဘောတူညီချက် များနှင့် ထောက်ခံအကြံပြုချက်များအဖြစ် အသွင်ပြောင်းထားသည်။ စံနှုန်းများကို လုပ်သားလုပ်သားတစ်ဦး၏ ရှုထောင့် အသီးသီးကို ခြုံငုံမိအောင် ချမှတ်ထားကြသည်။ ထိုရှုထောင့်များတွင် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှု၊ အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေအနေများ၊ လူမှုလုံခြုံ စိတ်ချရမှု၊ အလုပ်ရှင် အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးများ၊ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေး၊ သာတူညီမျှ အခွင့်အရေး၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်းနှင့် အခြား အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ ပါဝင်သည်။ ၂၀၁၆ ဇူလိုင်လတွင် ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် သဘောတူညီချက် ၁၉၀ နှင့် အကြံပြုထောက်ခံချက် ၂၀၄ ခုကို သဘောတူလက်ခံခဲ့ကြသည်။

သဘောတူညီချက်များ

- နိုင်ငံအချင်းချင်း စည်းနှောင်မှုဖြင့် ချုပ်ဆိုထားသော သဘောတူစာချုပ်များဖြစ်သည်။
- ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအားလုံး အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်အောင် ဖွင့်လှစ်ထားသည်။
- သဘောတူညီချက်တစ်ခုကို လက်မှတ်ရေးထိုးပါက ထိုနိုင်ငံသည် ထိုသဘောတူညီချက်ကို လက်ခံပြီး ဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းအသုံးချရမည်ဖြစ်သည်။
- (လိုအပ်ပါက) နိုင်ငံသည် ဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းအသစ်များပြဋ္ဌာန်းခြင်း (သို့) လက်ရှိ နည်းဥပဒေများနှင့် ကျင့်ထုံးများကို လိုအပ်သလိုမွမ်းမံခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။
- နိုင်ငံသည် သဘောတူညီချက်ကို ဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းရုံသာမက လက်တွေ့ပါ လိုက်နာ ကျင့်သုံးရမည်ဖြစ်သည်။

အကြံပြုထောက်ခံချက်များ

- ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအားလုံး အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်အောင် ဖွင့်လှစ်ထားခြင်းမျိုး မဟုတ်ပါ။
- သဘောတူညီချက်များကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် နိုင်ငံများကို လမ်းညွှန်မှုများ ပေးခြင်းဖြစ် သည်။
- တခါတရံတွင် သဘောတူညီချက်များကို ဖြည့်စွက်ပေးသည်။

ILO နှင့် ကျား/မ သာတူညီမျှမှု

အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား သာတူညီမျှမှုရှိစေရေးသည် ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခု ဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ၎င်းမှာ "အခွင့်အရေး" တစ်ခုသာမကဘဲ "လိမ္မာပါးနပ်သော" လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခု လည်းဖြစ်သည်။ ကျား/မ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများသည် အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် လူမှုတရားမျှတမှု များကို ချိုးဖောက်လျက်ရှိပြီး စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အားနည်းစေခြင်း၊ လုပ်ငန်းများနှင့် အလုပ်သမား ဈေးကွက်၏ စွမ်းရည်ပြည့်ဝမှုကို လျော့ကျစေခြင်းတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေလျက်ရှိသည်။
ILO သည် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား အခွင့်အလမ်းနှင့်ဆက်ဆံမှုများ သာတူညီမျှ ရရှိစေရေးဟူသောမူကို အောက်ပါနည်း ၃ နည်းဖြင့် ချဉ်းကပ်ထားသည်။

၁။ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ထိရောက်သော ဒီမိုကရေစီကို ရရှိအောင်မြင်စေရန်အတွက် မရှိမဖြစ်အခြေအနေများအားဖြင့်
၂။ လူမှုကာကွယ်မှုအစီအမံများ၊ သင်တန်းများနှင့် ကောင်းမွန်သောအလုပ်များကို သာတူညီမျှ လက်လှမ်းမီလာစေရန် ပိုမိုထောက်ပံ့ပေးခြင်းဖြင့် လူမှုတရားမျှတမှုရှိစေခြင်းအားဖြင့်
၃။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုတွင် အမျိုးသမီးများ၏အခန်းကဏ္ဍ၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများကိုပုံပေါ်နေသည့် ၎င်းတို့၏ ဝန်းကျင်များ၊ အလုပ်သမားရေးရာမူဝါဒများနှင့် ကျင့်ထုံးများကို မြှင့်တင်ခြင်းဖြင့် ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ဖော်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့်

ကျား/မ သာတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်သည့် ILO ၏ အဓိကကျသော သဘောတူညီချက်များမှာ
အမှတ် ၁၀၀ - အခကြေးငွေသာတူညီမျှရရှိရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်၊ ၁၉၅၁
အမှတ် ၁၁၁ - ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း (အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်) ၁၉၅၈
အမှတ် ၁၅၆ - မိသားစု တာဝန်ဝတ္တရားများရှိသော လုပ်သားများ၊ ၁၉၈၁
အမှတ် ၁၈၃ - မိခင်နှင့် မိခင်ဘဝ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ ၂၀၀၀
အမှတ် ၁၈၉ - အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်၊ ၂၀၁၁

အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများ

၁၉၉၈ ခုနှစ်တွင် ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများ ကြေငြာစာတမ်းတစ်ခုကို သဘောတူလက်ခံခဲ့ကြသည်။ ၎င်းကြေငြာစာတမ်းတွင် မူများနှင့် အခွင့်အရေးများကို သဘောတူညီချက် ၈ ခုအတွင်း ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ILO အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများအားလုံးသည် နိုင်ငံများအတွင်းရှိ လုပ်သားများအားလုံးနှင့် အကျုံးဝင်သက်ဆိုင်သော အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများကို နှစ်မြှုပ်အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရမည်ဟု ကြေငြာစာတမ်းမှ ထပ်လောင်းအတည်ပြုခြင်း ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံများသည် သက်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်း မရှိသော်လည်း ILO ၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံဖြစ်ခြင်းကြောင့် ထိုမူများကို လက်ခံကျင့်သုံးရမည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ILO အဖွဲ့ဝင် နိုင်ငံများသည် အဆိုပါမူများနှင့် အခွင့်အရေးများကို အလေးထားရန်၊ မြှင့်တင်ရန်နှင့် သိမြင်နားလည်ရန် တာဝန်ရှိသည်ဟု ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။ အခြေခံသဘောတူညီချက် ၈ ရပ်တွင် ပါဝင်သော အဓိကမူ ၄ ရပ်မှာ

အဖွဲ့အစည်းတွင် လွတ်လပ်စွာ ဝင်ခွင့်၊ အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စည်းရုံးခွင့် "ရရှိစေရေး"

- အဖွဲ့အစည်းတွင်လွတ်လပ်စွာပါဝင်ခွင့်၊ အဖွဲ့ဖွဲ့ခွင့်နှင့် စည်းရုံးခွင့် ရရှိစေရေးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်၊ ၁၉၄၈ (နံပါတ် ၈၇) - အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် မိမိတို့ကိုယ်မိမိကာကွယ်ရန်နှင့် မိမိတို့အကျိုးစီးပွားများအတွက် မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းကို မဆို တည်ထောင်ခွင့်နှင့် ဝင်ရောက်ခွင့် ရှိရမည်။
- လွတ်လပ်စွာ စည်းရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုညှိနှိုင်းခွင့်၊ ၁၉၄၈ (နံပါတ် ၉၈) - လွတ်လပ်စွာစည်းရုံးခွင့်ကို လက်တွေ့လုပ်ဆောင်နေသော လုပ်သားများကို ကာကွယ်ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများအကြား စွက်ဖက်မှုမရှိစေရေး၊ စုပေါင်းအရေးဆိုညှိနှိုင်းမှုကို မြှင့်တင်ခြင်း။

အဓမ္မခိုင်းစေမှု "မရှိစေရ"၊ လွတ်လပ်သောလုပ်သား "ဖြစ်ရမည်"

- အဓမ္မခိုင်းစေလုပ်သားများဆိုင်ရာ ညီလာခံ၊ ၁၉၇၃ (နံပါတ် ၂၉)
- အဓမ္မခိုင်းစေမှုကို ဖျက်သိမ်းခြင်းဆိုင်ရာ ညီလာခံ၊ ၁၉၅၇ (နံပါတ် ၁၀၅) - အဓမ္မနှင့် မလုပ်မနေရစေခိုင်းသော အလုပ်ခိုင်းစေမှုပုံစံအမျိုးမျိုးကို တားဖြစ်ရန်နှင့် ဖိနှိပ်ရန်

ကလေးလုပ်သား "မရှိစေရ"၊ ပညာသင်ခွင့် "ရှိရမည်"

- အငယ်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်၊ ၁၉၇၃ (နံပါတ် ၁၃၈) - အသက် ၁၅ နှစ်အောက်ငယ်သော မည်သူမဆို အလုပ်လုပ်ခွင့်မရှိ
- အဆိုးဆုံးသော ကလေးလုပ်သားပုံစံများဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်၊ ၁၉၉၉ (နံပါတ် ၁၈၂) - အဆိုးဆုံးကလေးလုပ်သားပုံစံများကို သုတ်သင်ဖယ်ရှားရန် - ကျွန်ပြုခြင်း၊ အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း၊ ပြည့်တန်ဆာနှင့် ညစ်ညမ်းသောအပြာလုပ်ငန်းများတွင် ခိုင်းစေခြင်း၊ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု (သို့) စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာကို ထိခိုက်သောအလုပ်များနှင့် လူကုန်ကူးခြင်း (သို့) မူးယစ်ဆေးထုတ်လုပ်ခြင်းစသည့် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော လုပ်ငန်းများ

ခွဲခြားဆက်ဆံမှု "မရှိစေရ"၊ သာတူညီမျှမှု "ရှိရမည်"

- အခကြေးငွေသာတူညီမျှရရှိရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်၊ ၁၉၅၁ (နံပါတ် ၁၀၀) - အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများသည် တန်ဖိုးတူညီသောအလုပ်အတွက် အခကြေးငွေ (လုပ်ခ၊ လစာ၊ အခြားခံစားခွင့်များ) သာတူညီမျှရရှိစေရမည်။ ဆိုလိုသည်မှာ တူညီသောအလုပ်ကို လုပ်နေကြသော (သို့) အလုပ်အမျိုးအစားကွဲပြားသော်လည်း တန်ဖိုးတူညီသောအလုပ်ကို လုပ်နေကြသော အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများသည် ကျား/မ ခွဲခြားခြင်းမရှိစေဘဲ အခကြေးငွေ ညီမျှစွာ ရရှိခံစားခွင့်ရှိသည်ဟု ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။
- ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း (အလုပ်ခန့်ထားရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်) ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်၊ ၁၉၅၈ (နံပါတ် ၁၁၁) - အလုပ်သမားများအားလုံးသည် အလုပ်ခန့်ထားမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင်

လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ ကျား/မ၊ ဘာသာ၊ နိုင်ငံရေးအယူအဆ၊ မျိုးရိုး (သို့) မွေးဖွားရာဒေသ စသည်ဖြင့် ခွဲခြားမှုမရှိစေရဘဲ သာတူညီမျှ အခွင့်အရေးရရှိခွင့်၊ ဆက်ဆံခံရခွင့်များကို ရရှိခွင့်ရှိသည်။

မြန်မာနိုင်ငံဖြင့် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော ILO ၏ အခြေခံသဘောတူညီချက်များ (၂၀၁၆ ဖေဖော်ဝါရီနေ့စွဲအရ၊ နောက်ဆုံးအခြေအနေကို www.ilo.org/ilolex/index.htm တွင်ကြည့်ပါ။)

C. ၂၉ အဓမ္မခိုင်းစေလုပ်သားဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်၊ ၁၉၃၀၊ ၁၉၅၅ မတ်လ ၄ ရက်တွင် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးသည်။

C. ၈၇ လွတ်လပ်စွာ အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခွင့်၊ အဖွဲ့တွင်ပါဝင်ခွင့်နှင့် လွတ်လပ်စွာစည်းရုံးခွင့်ကို ကာကွယ်ခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်၊ ၁၉၄၈၊ ၁၉၅၅ ခုနှစ် မတ်လ ၄ ရက်နေ့တွင် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးသည်။

C. ၁၈၂ အဆိုးဆုံးသော ကလေးလုပ်သားပုံစံများဆိုင်ရာ ညီလာခံ၊ ၁၉၉၉၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာ ၁၈ ရက်တွင် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးသည်။

■ လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၂.၂ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု "မရှိစေရ"၊ သာတူညီမျှမှု "ရှိရမည်"[၇]

ရည်ရွယ်ချက်

- အလုပ်ခွင်တွင် ဖြစ်ပေါ်တတ်သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် မညီမျှမှုများကို ဖော်ထုတ်ရန်
- မညီမျှမှုဆိုသည်ကို နားလည်သဘောပေါက်ရန်နှင့် ၎င်းမှာ ဘဝနှင့်အလုပ်တွင် အဘယ်ကြောင့်အရေးကြီးသည်ကို သိရှိစေရန်
- လူအချင်းချင်းအကြား မတူကွဲပြားမှုများကို အသိအမှတ်ပြုရန်

ဦးတည်အုပ်စု

ကလေးများ၊ လူငယ်များနှင့် လူကြီးများ

ကြာမြင့်ချိန်

၉၀ မိနစ်

ထိုင်ခုံနေရာချထားမှုများ

အဆင့် ၁ - ၃ နှင့် ၅ အတွက် U ပုံသဏ္ဍာန်နေရာထိုင်ခင်း၊ သင်တန်းသားများ စက်ဝိုင်းအတွင်းရပ်ရန်နှင့် လှုပ်ရှားသွားလာနိုင်ရန် နေရာကျယ်ကျယ်

သင်တန်းသုံးပစ္စည်းများ

- Flipchart စာရွက်၊ marker များနှင့် စက္ကူတိပ်ခွေ
- (သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၂ က) သာဓကများနှင့် မေးခွန်းများ မိတ္တူ

သင်တန်းအထောက်အကူပြုပစ္စည်း

၁၁.၂.၂ က - အလုပ်တွင်ရှိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ - သာဓကများနှင့် မေးခွန်းများ

သင်တန်းအစီအစဉ်အဆင့်များ

၁။ အလုပ်ခွင်တွင်ရှိသော ကျား/မ သာတူညီမျှမှုအတွက် အဖွဲ့လိုက်လေ့ကျင့်ခန်း - ၂၀ မိနစ်
၂။ အလုပ်ခွင်တွင်ရှိသော ကျား/မ သာတူညီမျှမှုကို ဆွေးနွေးခြင်း - ၂၅ မိနစ်
၃။ အလုပ်ခွင်တွင်ရှိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဆွေးနွေးခြင်း - ၁၅ မိနစ်

[၇] Equality and Non-Discrimination at Work in East and South-East Asia: Guide, and Exercise and Tool Book for Trainers (ILO: Bangkok, 2011).

ပြင်ဆင်ခြင်း

အဆင့် ၄ အတွက် သီးစုံသုပ်တွင် ပါဝင်ပစ္စည်းအမယ် (သစ်သီးအမည်) များကို ရောင်စုံစာရွက်များ အပေါ်တွင် ရေးထားပါ။ ပါဝင်ပစ္စည်းတစ်မယ်လျှင် တစ်ကတ်နှင့် တူညီသော ပါဝင်ပစ္စည်းအမယ် (သစ်သီးအမည်) များအတွက် အရောင်တူကတ်ပြား ၃ - ၄ ကတ်အထိ ထားရှိပါ။ ဥပမာ - ၂၁ မှ ၂၈ ယောက်ပါဝင်သော အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့အတွက် သရက်သီး၊ သင်္ဘောသီး၊ ငှက်ပျောသီး၊ သခွားသီး၊ နာနတ်သီး၊ ပန်းသီးအနီရောင်၊ ပန်းသီးအစိမ်းရောင်၊ ဆားနှင့် ငရုတ်သီး စသည်ဖြင့်။ ပါဝင်သော သင်တန်းသားအရေအတွက်အားလုံးအတွက် ကတ်ပြားများ အလုံအလောက်ထားရှိပါ။

အဆင့် ၁ အလုပ်ခွင်တွင်ရှိသော ကျား/မ သာတူညီမျှမှုအတွက် အဖွဲ့အလိုက်လေ့ကျင့်ခန်း - ၂၀ မိနစ်

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအကြောင်းနှင့် မညီမျှမှုများကို မည်သို့မြှင့်တင်ရမည်ကို သင်ယူ ရမည်ဟု သင်တန်းသားများကို ပြောပြပါ။ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်တွင်ရှိသော အခြေအနေများကို အဖွဲ့များနှင့် မိတ်ဆက်ပြောကြားပါ။ သင်တန်းသားများကို အဖွဲ့ ၄ ဖွဲ့ခွဲပြီး အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီကို သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၂ က ရှိ သာဓကတစ်ခုစီနှင့် မေးခွန်းမိတ္တူ တစ်စောင်စီကို ဝေပါ။ သက်ဆိုင်ရာ သာဓကတစ်ခုစီအတွက် ဆွေးနွေးချိန်နှင့် ဖြေကြားချိန်ကို ၁၅ မိနစ် သတ်မှတ်ပါ။

အဆင့် ၂ အလုပ်ခွင်တွင်ရှိသော ကျား/မ သာတူညီမျှမှုကို ဆွေးနွေးခြင်း - ၂၅ မိနစ်

အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီကို ၎င်းတို့၏ဇာတ်ကြောင်းများနှင့် အဖြေများကို တင်ပြခိုင်းပါ။ ထိုအတွက် အချိန် ၅ မိနစ်ပေးပါ။ ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းတစ်ခုပြီးဆုံးတိုင်း အဓိက အချက်များဖြင့် အနှစ်ချုပ်ပါ။

ဇာတ်ကြောင်း ၁ မမျှတတဲ့အခါ ငြိမ်းချမ်းနဲ့သီတာ ဘာဖြစ်မလဲ။ သူတို့နှစ်ယောက် လုပ်ရတဲ့အလုပ်ကလည်း အတူတူပဲ၊ လုပ်သက်ကလည်း ၂ နှစ်ချင်းအတူတူပဲ။ ဒါကြောင့် လစာအတူတူရသင့်တယ်။ တန်ဖိုး **တူညီတဲ့အလုပ်တစ်ခုအတွက်** လုပ်တိုင်းအခကြေးငွေ အတူတူရသင့်တယ်။

ဇာတ်ကြောင်း ၂ ဒီကိစ္စမှာ (အထူးသဖြင့် ကလေးရှိတဲ့) အမျိုးသမီးတွေက အိမ်မှုကိစ္စတွေနဲ့ အလုပ်ကိုကောင်းကောင်း လုပ်နိုင်မယ် လို့ အလုပ်ရှင်က မထင်ဘူး။ ဒါကြောင့် အလုပ်ရှင်က အမျိုးသားကို ပိုလိုချင်တယ်။ ရာထူးတိုးပေးဖို့အတွက် အမျိုးသမီးက ပိုပြီး အရည်အချင်းမီပေမယ့်လည်း အရည်အချင်းအပေါ်မူတည်ပြီး ဆုံးဖြတ်မခံရဘူး။ လူတိုင်းလူတိုင်းက **အသက်မွေးမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ဖို့အတွက် အခွင့်အလမ်း အတူတူရရှိသင့်တယ်။**

ဇာတ်ကြောင်း ၃ **လိင်အပေါ်မူတည်ပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံခံရတဲ့** နောက်ထပ်ဥပမာ တစ်ခုဖြစ်တယ်။ ဒါပေမယ့် ဒီတစ်ကြိမ်မှာ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရသူက အမျိုးသားဖြစ်တယ်။

ဇာတ်ကြောင်း ၄ သူဌေးက အမျိုးသမီးတွေကို သင်တန်းမတက်စေချင်ဘူး။ ဘာလို့လဲဆိုတော့ အမျိုးသမီးတွေက မိသားစုရှိသွားတာနဲ့ အလုပ်သမားကောင်း မဖြစ်နိုင်တော့ဘူးလို့ထင်လို့။ ဒီလိုတွေးခေါ်ပုံဟာ မတရားပါဘူး။ ဒါပေမယ့် နေရာအနှံ့ တွေ့နေရပါတယ်။ မျိုးဆက်ပွားနိုင်တဲ့အရွယ်မှာရှိနေတဲ့ အမျိုးသမီးအများအပြားဟာ အလုပ်သမားကောင်းတွေ ဖြစ်ပေမယ့်လည်း ခွဲခြားဆက်ဆံခံနေရပါတယ်။ အလုပ်သမား အားလုံးဟာ **သင်တန်းရရှိဖို့ တူညီတဲ့ အခွင့်အလမ်းတွေ ရှိသင့်တယ်။**

သာတူညီမျှမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ရိုးရိုးရှင်းရှင်း အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုပြီး ဆွေးနွေးမှုကို အနှစ်ချုပ်ပါ။

- သာတူညီမျှမှုဆိုသည်မှာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန်အတွက် တူညီသော အခွင့်အရေးရှိခြင်းဖြစ်ပြီး အလုပ်နှင့် ဘဝတွင် လူတိုင်းအတွက် တရားမျှတမှုရှိသောဆက်ဆံမှုရှိခြင်းဖြစ်သည်။
- ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုသည်မှာ လိင်၊ တိုင်းရင်းသားလူမျိုး၊ အသားအရောင် (သို့) ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ စသည့် လူတစ်ယောက်၏ လက္ခဏာရပ်များ အပေါ်မူတည်ပြီး ထိုလူ၏ အလုပ်နှင့် ဘဝတွင်ရှိသော အခွင့်အရေးများကို ထိခိုက်စေသည့် မတူညီသော အခွင့်အလမ်းများ (သို့) ဆက်ဆံမှုများ ပေးခြင်းကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။

အဆင့် ၃ အလုပ်ခွင်တွင်ရှိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဆွေးနွေးခြင်း - ၁၅ မိနစ်

လိင်နှင့် ကျား/မ ရေးရာ အခြေခံများအလိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ၊ မညီမျှမှုများ များစွာရှိကြောင်း ရှင်းပြပါ။ သင်တန်းသားများကိုတခြားအခြေခံများအရ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ရှိသေးလျှင်လည်း ထိုအခြေခံများ၏ ဥပမာကို ရှင်းပြခိုင်းပါ။ ထိုအခြေခံများကို Flipchart တစ်ရွက်အပေါ်တွင် ချရေးခိုင်းပြီး ဥပမာများကိုဆွေးနွေးခိုင်းပါ။

အချိန်အနည်းငယ်ကြာအောင် ဆွေးနွေးပြီးနောက် အသားအရောင်၊ တိုင်းရင်းသား (သို့) လူမျိုး၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ နိုင်ငံသား (သို့) လူမှုဇစ်မြစ်၊ နိုင်ငံရေးအမြင်၊ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုအနေအထား၊ လိင်မှုရေးရာကြိုက်နှစ်သက်မှုနှင့် ကျား/မ ဖော်ပြချက်၊ မသန်စွမ်းမှု (သို့) အခြားကျန်းမာရေးအခြေအနေများ၊ အသက်နှင့် ပုံပန်းသဏ္ဍာန်တို့သည် ဘဝအတွင်း၊ ကျောင်းများတွင်နှင့် အလုပ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရသည့် အခြေခံအရာများဖြစ်သည်ဟု အနှစ်ချုပ်ရှင်းပြပါ။

လူတို့ဘာကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံကြသလဲဟု မေးမြန်းပါ။ အဖြေအနည်းငယ်ကို စောင့်ပြီးနောက် အောက်ပါတို့ကို ထောက်ပြပါ။

- ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုသည်မှာ လူတို့၏ တခြားသူများအပေါ် အစွဲ (သို့) ဘက်လိုက်မှုများဖြင့် ရှုမြင်မှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော အရာဖြစ်သည်။

- ဘက်လိုက်မှုရှိခြင်းသည် ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လူသားတို့သည် သတင်းအချက်အလက်အသစ်များနှင့် ဆုံတွေ့ရသောအခါ အလျင်စလို ကောက်ချက်ချတတ်ကြသည်။
- သို့ရာတွင် လူတို့ကို ၄င်းတို့၏ အရည်အချင်းအစစ်အမှန်အပေါ် မူတည် ကောက်ချက်မချဘဲ မိမိကြိုတင်ယူဆထားသော (၄င်းလူလာရာ အုပ်စုနှင့် သက်ဆိုင်သည့်) အတွေးအမြင်တစ်ခုအပေါ်မူတည်လျက် တလွဲအကဲဖြတ်တတ်ကြသည်။ ထိုအခြေအနေမျိုးတွင် လူတစ်ဦး၏ အမှန်ဖြစ်တည်မှုကို ကြိုတင်ယူဆချက်များမှ လွှမ်းမိုးသွားပြီး ဘက်လိုက်မှုသည် ပြဿနာရှိလာတော့သည်။
- ထိုကဲ့သို့သော ဘက်လိုက်မှုများကို ပြန်လှန်စဉ်းစားဆင်ခြင်ခြင်းမရှိပါက ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အလွယ်တကူဖြစ်သွားနိုင်သည်။
- လူသားတိုင်းသည် လူတစ်ယောက်၏ ပင်ကိုယ်အမှန်တရားအပေါ်တွင်သာ အကဲဖြတ်ရန်၊ ဘက်လိုက်မှု (သို့) အစွဲများဖြင့် အကဲမဖြတ်ရန် ငယ်စဉ်ကပင် သင်ယူသင့်သည်။ ထိုသို့သင်ယူခြင်းဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ လျော့ပါးလာမည်ဖြစ်ပြီး သာတူညီမျှမှုများ ပိုမိုထွန်းကားလာမည်ဖြစ်သည်။
- ခွဲခြားဆက်ဆံမှု လျှော့ချခြင်းနှင့် သာတူညီမျှမှုများ ထွန်းကားစေခြင်းသည် "အခွင့်အရေး" တစ်ခုသာမကဘဲ "လိမ္မာပါးနပ်သော လုပ်ရပ်" တစ်ခုလည်းဖြစ်သည်။ ထိုနည်းဖြင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သော မိသားစုများ၊ လုပ်ငန်းများနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများကို ပုံဖော်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

အဆင့် ၄ သီးစုံသုပ် ကစားနည်း - ၂၀ မိနစ်

သင်တန်းသားများကိုမတူကွဲပြားမှုများကိုသင်ယူရန်အတွက် သီးစုံသုပ်ကစားနည်းကို ကစားမည်ဟု ပြောပါ။ သင်တန်းသားတစ်ဦးစီကို ကတ်ပြားတစ်ပြားစီပေးပြီး စက်ဝိုင်းအကြီး၏ အတွင်းတွင် ရပ်ရန်ပြောပါ။ သင်တန်းသားများကို ၄င်းတို့ကတ်ပြားများကို ကြမ်းပြင်အပေါ်ချခိုင်းပြီး တူညီသော သစ်သီးအမည်များအချင်းချင်း ကပ်လျက်မရပ်မိစေရန် ပြုလုပ်ပါ။
သီးစုံသုပ်စားနည်း၏ စည်းမျဉ်းများကို ပြောပြပါ။

- သင်တန်းပံ့ပိုးသူသည် ကတ်ပြားများအပေါ်တွင်ရေးထားသော ပါဝင်ပစ္စည်း အမယ်များ (သစ်သီးအမည်များ) ၏ အမည်များကို ခေါ်မည်ဖြစ်သည်။ ပစ္စည်းအမယ် (သစ်သီး)တစ်ခု၏ အမည်ကိုခေါ်ချိန်တွင် ထိုပစ္စည်းအမယ်ကတ်ပြား၏အနောက်တွင်ရပ်နေသောလူသည် တခြား (ထိုသစ်သီးအမည်ရှိသော) လူတစ်ယောက်နှင့် နေရာ လဲရန် ပြေးရမည်ဖြစ်သည်။
- ပံ့ပိုးသူမှ (Rujak)"သီးစုံသုပ်"ဟုအော်လျှင်လူတိုင်းနေရာလဲရမည်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် "သရက်သီးများ" သည် "သရက်သီး" နေရာကိုသာ သွားရမည်ဖြစ်ပြီး "နာနတ်သီးများ" သည် "နာနတ်သီး" နေရာကိုသာ သွားရမည်ဖြစ်သည်။ သင်တန်းသားများသည် သစ်သီးအမျိုးအစား (သို့) ပါဝင်ပစ္စည်းအမယ်ကိုပြောင်းလဲခွင့်မရှိပါ။၄င်းတို့နှင့်သစ်သီးအမျိုးအမည်ချင်းတူညီသည့် လူနှင့်သာ နေရာလဲရမည်ဖြစ်သည်။

ပထမဆုံးအသီးအမည် (ပါဝင်ပစ္စည်း)ကိုခေါ်ပြီး ကစားနည်းကိုစတင်ပါ။ သစ်သီးအမည် တစ်မျိုးပြီးတစ်မျိုး ပြောင်းခေါ်သွားပြီး ထိုနည်းအတိုင်း ဆက်ကစားသွားပါ။ လူတိုင်းနေရာလဲပြီးသည်အထိ ကစားနည်းကို ကစားပါ။

အဆင့် ၅ အလုပ်တွင်ရှိသော မတူကွဲပြားမှုများကို ဆွေးနွေးခြင်း - ၅ မိနစ်

သီးစုံစုပ်ကစားနည်းကို ကစားပြီးသောအခါ အလုပ်ခွင်၊ ကျောင်းနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းတွင်ရှိသော မညီမျှမှုများနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဆွေးနွေးရန်အတွက် အဘယ်ကြောင့် ထိုကစားနည်းကို ကစားသည်ဟုထင်သနည်းဟု မေးမြန်းပါ။ အဖြေတစ်ချို့ကို စောင့်ပြီးနောက် အောက်ပါတို့ကို ဆွေးနွေးပါ။

- Rujak (သို့) Rojak သည် အင်ဒိုနီးရှား၊ မလေးရှားနှင့် စင်ကာပူနိုင်ငံတို့တွင် ခေတ်စားသော အသီးသုပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ Rojak သည် နာမည်ကြီးသော ဒေသစာတစ်ခုဖြစ်ခြင်းအပြင် ဘာသာမတူသူ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများ၊ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးအသီးသီးနှင့် ဘာသာကွဲအသီးသီးတို့ မှီတင်းနေထိုင်အလုပ်လုပ်ကြသော မတူကွဲပြားမှုကို တင်စားခေါ်ဆိုခြင်းလည်း ဖြစ်သည်။ စင်ကာပူနှင့် မလေးရှားလူမျိုးများသည် မလေး၊ တရုတ်၊ အိန္ဒိယနှင့် အခြားတိုင်းရင်းသားများ ပါဝင်နေသော ၎င်းတို့၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းကို "Rojak လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု" ဟု တင်စားခေါ်ဆိုကြသည်။
- သီးစုံသုပ်ချဉ်းကပ်ပုံနည်းလမ်းသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ မတူကွဲပြားမှုများကို တန်ဖိုးထားပြီး လူသားတိုင်းကို ကျား/မ၊ အသားအရောင်၊ ဘာသာ၊ လူမျိုးဟူ၍ ခွဲခြားခြင်းမရှိစေဘဲ လေးစားမှုပေးခြင်းဖြစ်သည်။

အဆင့် ၆ အနှစ်ချုပ်ခြင်း - ၅ မိနစ်

အောက်ပါအချက်များဖြင့် အနှစ်ချုပ်ပါ။

- အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအားလုံးသည် လိင်၊ အသားအရောင်၊ တိုင်းရင်းသား၊ လူမျိုး၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ (သို့) မွေးဖွားရာနေရာ စသည့်အပေါ်တွင် ခွဲခြားမှုမရှိစေဘဲ ဘဝနှင့် အလုပ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကင်းလွတ်ခွင့်နှင့် ညီမျှသော အခွင့်အရေးများကို ရရှိခွင့်တို့ ရှိရမည်။
- လူတိုင်းသည် တပါးသူများကို ဘက်လိုက်ခြင်းနှင့် အစွဲထားခြင်းများဖြင့် အကဲမဖြတ်ဘဲ အမှန်တရားအပေါ်အခြေခံ၍သာ အကဲဖြတ်တတ်စေရန် ငယ်ရွယ်စဉ်ကပင် သင်ယူကြရမည်။ ထိုနည်းဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ နည်းပါးလာမည်ဖြစ်ပြီး လူများအကြား သာတူညီမျှမှုများ ပေါ်ထွန်းလာမည် ဖြစ်သည်။
- လူတစ်ဦးချင်းအကြား မတူကွဲပြားမှုများကို လေးစားပေးခြင်းသည် ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် သာယာဝပြောသော ဝန်းကျင်တစ်ရပ်ကို ဖော်ဆောင်ရန်အတွက် မရှိမဖြစ် အရေးပါသည်။

- အလုပ်ခွင်နှင့် ဘဝတွင် ကျား/မ၊ လူမျိုး၊ ဘာသာနှင့် အခြားညီမျှမှုများကို သိမြင်နားလည်ခြင်းသည် မတူကွဲပြားမှုကို အလေးထားခြင်း၏ ပထမအဆင့် ဖြစ်သည်။
- လူတစ်ယောက်ကို ကျား/မ (သို့) လူမျိုး ခွဲခြားနှစ်သက်ခြင်း (သို့) ကျား/မ ဘက်လိုက်ခြင်း (သို့) လူမျိုးစွဲ (သို့) လှောင်ပြောင်ခြင်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် လက်သင့်မခံသင့်သော ကိစ္စရပ်များဖြစ်သည်။
- ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို တိုက်ထုတ်ပြီး သာတူညီမျှမှုများ ထွန်းကား လာအောင် ပြုလုပ်ရမည်။ ဒါသည် "မှန်ကန်သော" နှင့် "လိမ္မာပါးနပ်သော" လုပ်ရပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။

သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၂ က - အလုပ်တွင်ရှိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ - သာဓကများနှင့် မေးခွန်းများ

ညွှန်ကြားချက်များ - ဤစာမျက်နှာကို မိတ္တူကူးပြီး သာဓကတစ်ခုချင်းစီကို ပိုင်းဖြတ်ပါ။ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီကို သာဓကတစ်ခုနှင့် စာရွက်အဆုံးတွင်ရှိသော မေးခွန်းများကိုပေးပါ။ နိုင်ငံအခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီသော အမည်များ၊ ငွေပမာဏနှင့် လစာအဖြစ်အသုံးပြုသော ငွေကြေးယူနစ် (သို့) အလုပ်နေရာများကို ပြောင်းလဲပါ။

------------✂--

သာဓက ၁

ငြိမ်းချမ်း (အမျိုးသား) နှင့် သီတာ (အမျိုးသမီး) တို့သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းငယ်တစ်ခုတွင် အလုပ်လုပ်နေကြသည်။ နှစ်ဦးစလုံးသည် တူညီသောအလုပ်ကိုသာလုပ်ကြပြီး တစ်နေ့လျှင် ၈ နာရီအလုပ်လုပ်ရသည်။ နှစ်ဦးစလုံးသည် ဤကုမ္ပဏီတွင် အလုပ်လုပ်နေသည်မှာ ၂ နှစ်ကြာပြီဖြစ်သည်။ ငြိမ်းချမ်းသည် တစ်လလျှင် လစာ ၅၀,၀၀၀ ကျပ်နှင့် သီတာသည် တစ်လလျှင် လစာ ၄၀,၀၀၀ ကျပ်ရရှိသည်။

------------✂--

သာဓက ၂

လုပ်သက် ၁၂ နှစ်ရှိပြီဖြစ်သော အသက် ၄၀ အရွယ် မနီလာသည် လုပ်သက် ၆ နှစ်ရှိသည့် အသက် ၃၅ နှစ်အရွယ် ကိုမောင်မောင်၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ဖြစ်သည်။ နှစ်ဦးစလုံးသည် အထက်တန်းအောင်ထားကြသည်။ မနီလာသည် လုပ်သားကောင်းတစ်ဦးဖြစ်ပြီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များမှ လေးစားကြသည်။ မောင်မောင်သည် သာမန်လုပ်သားဖြစ်ပြီး မနီလာလောက် လေးစားမခံရပါ။ မောင်မောင်သည် သူဌေးဖြစ်သူ (အမျိုးသား) နှင့် ညနေတိုင်း အရက်သောက်တတ်သည်။ မနီလာသည် ကလေးသုံးယောက်ရှိပြီး ချက်ပြုတ်ရန်နှင့် ကလေးများကြည့်ရှုရန် အိမ်သို့ အပြေးပြန်ရတတ်သည်။ မနီလာသည် ကြီးကြပ်သူအဖြစ် ရာထူးတိုးချင်သည်။ သို့သော် ကြားရသလောက် သူဌေးသည် မောင်မောင်ကို ရာထူးတိုးပေးမည်ဖြစ်သည်။

------------✂--

သာဓက ၃

မောင်သီဟ နှင့် မငယ်ငယ်တို့သည် အသစ်ဖွင့်သော ဟိုတယ်တစ်ခုတွင် ဧည့်ကြိုရာထူးကို လျှောက်ထားကြသည်။ သက်မွေးမှုအတတ်သင်ကျောင်းတွင် ဧည့်ကြိုသင်တန်း၌ ၄င်းတို့နှစ်ဦးစလုံးသည် အတော်ဆုံးကျောင်းသားများ ဖြစ်ကြသည်။ မောင်သီဟသည် အလုပ်ကြော်ငြာတွင်ပါရှိသော ကျွမ်းကျင်မှုဖြစ်သည့် ကွန်ပျူတာသုံးစွဲမှုတွင် အလွန်တော်သည်။ မငယ်ငယ်သည် ကွန်ပျူတာကို အခြေခံလောက်သာသိသည်။ မငယ်ငယ်အလုပ်ရသည်ကို သိလိုက်ရသောအခါ မောင်သီဟသည် အလွန်စိတ်ပျက်သွားသည်။ ဟိုတယ်တွင် ကြီးကြပ်သူလုပ်နေသော သူငယ်ချင်းဖြစ်သူကို မေးကြည့်ရာ ဟိုတယ်စီမံအုပ်ချုပ်သူများမှာ အမျိုးသမီးဧည့်ကြိုကို ပိုအလိုရှိကြောင်း၊ အမျိုးသမီးဧည့်ကြိုများမှာ တည်းခိုသူများကို ပိုမိုစွဲဆောင်နိုင်ကြောင်း ကြားသိလိုက်ရသည်။

------------✂--

လိမ္မာပါးနပ်သော လုပ်သားတစ်ဦး

သာဓက ၄

စက်ရုံတစ်ရုံတွင် စက်ချုပ်သူပေါင်း ၆၀ ရှိသည်။ ၃၀ မှာ အမျိုးသမီးငယ်များဖြစ်ပြီး ၃၀ မှာ အမျိုးသားငယ်များဖြစ်သည်။ စက်ရုံမှာ စက်အသစ်များဝယ်လာပြီး အပ်ချုပ်စက်ကိုင်သူ အယောက် ၂၀ ကို သင်တန်းပေးမည်ဖြစ်သည်။ သင်တန်းရမည့်သူစာရင်းကို ကြေငြာလိုက်သောအခါ လူငယ်များသည် အံ့အားသင့်သွားသည်။ အမျိုးသား ၁၈ ယောက်နှင့် အမျိုးသမီး ၂ ဦးသာ သင်တန်းရမည်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများကို သင်တန်းပေးခြင်းသည် ငွေဖြုန်းရာကျသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အမျိုးသမီးများသည် ကိုယ်ဝန်ရပြီး ကလေးရှိလာသောအခါ မိသားစုတာဝန်၊ ကလေးတာဝန်များဖြင့် အလုပ်ကို ကောင်းကောင်းမလုပ်နိုင်တော့ဟု သူဌေးက ပြောခဲ့သည်။

------------✂---

မေးခွန်းများ (အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို မိတ္တူတစ်စုံစီ)

- အခြေအနေကို မည်သို့ထင်မြင်သနည်း။
- ဘာကြောင့် ထိုသို့ဖြစ်သနည်း။
- ဒီအခြေအနေကို ကြိုက်နှစ်သက်ပါသလား။ ဘာကြောင့်နှစ်သက်သလဲ။ ဘာကြောင့် မနှစ်သက်သလဲ။
- ဒီလိုအခြေအနေမျိုးကို အရင်က တွေ့မြင်ဖူး (သို့) တွေ့ကြုံဖူးပါသလား။
- ဒါဟာ တရားမျှတတယ်လို့ ထင်ပါသလား။
- ဒီအခြေအနေကို ဘယ်လိုလုပ်လို့ရပါသလဲ။

လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၂.၃ အလုပ်တွင် စည်းရုံးစို့။

ရည်ရွယ်ချက်

- လွတ်လပ်စွာစည်းရုံးခွင့်၏ အရေးကြီးမှုကို သိမြင်နားလည်စေရန်
- လွတ်လပ်စွာစည်းရုံးခွင့်၏ အကျိုးကျေးဇူးများကို သိမြင်နားလည်စေရန်
- အလုပ်သမားအစည်းအရုံးများနှင့် အခြားပုံစံဖြင့်ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းများ၏ သတင်းအချက်အလက် များကို သိရှိစေရန်

ဦးတည်အုပ်စု

ကလေးများ၊ လူငယ်နှင့် လူကြီးလုပ်သားများ

ကြာမြင့်ချိန်

မိနစ် ၈၀

ထိုင်ခုံနေရာချထားမှုများ

အုပ်စု ၃ စုအတွက် အဖွဲ့အလိုက်ထိုင်သည့် ပုံစံ

သင်တန်းသုံးပစ္စည်းများ

သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၃ က တွင်ရှိသော ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်း ၃ ခု၏ မိတ္တူတစ်စုံ

သင်တန်းအထောက်အကူပြုပစ္စည်း

၁၁.၂.၃ က - အလုပ်တွင် စည်းရုံးခြင်း၏ ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းများ

သင်တန်းအစီအစဉ်အဆင့်များ[၄]

၁။ အဖွဲ့အလိုက် လေ့ကျင့်ခန်း - ၁၅ မိနစ်
၂။ အဖွဲ့အလိုက် လေ့ကျင့်ခန်းကို ဆွေးနွေးခြင်း - မိနစ် ၃၀
၃။ အလုပ်တွင် စည်းရုံးခြင်း၏ သာဓကများ - ၁၀ မိနစ်
၄။ အလုပ်သမားအစည်းအရုံးများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍ - ၁၅ မိနစ်
၅။ လွတ်လပ်စွာစည်းရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းခြင်း - ၅ မိနစ်
၆။ အနှစ်ချုပ် - ၅ မိနစ်

[၄]Adapted from: WWRGE Manual-Cambodia by Rosalinda Terhorst et al. (ILO: Bangkok, 2004), Exercise 4.4: Right to Organize, p. 64.

ပြင်ဆင်ခြင်း

သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၃ က၊ ခနှင့် ဂ တွင်ရှိသော ဇာတ်ကြောင်း ၃ ခုကို မိတ္တူကူးပါ။ ရုပ်ပုံများကို A-4 စာရွက်ဖြင့်လည်း ရနိုင်ပါသည်။ ဇာတ်ကြောင်းတစ်ခုစီအတွက် ကတ်ပြားများကို ကုလားဖန်ထိုးပါ။ ဇာတ်ကြောင်းမတူသည့် ကတ်များအချင်း ချင်း ရောပါသွားပါစေနှင့်။
ဇာတ်ကြောင်း ၁ သည် တစ်ကိုယ်တော်တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပါက မည်သို့ဖြစ်တတ်သည်ကို ပြသထားသည်။ ဇာတ်ကြောင်း ၂ နှင့် ၃ တို့သည် အုပ်စုလိုက်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းခြင်းတို့၏ အစွမ်းကို ပြသထားသည်။
သင်တန်းနည်းပြများသည် သင်တန်းသားများမှာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခု (သို့) အုပ်စုတစ်ခုခုတွင် အသင်းဝင် ဖြစ်လာနိုင်ချေရှိသလားကို သင်တန်းမတိုင်မီတွင် စစ်ဆေးထားသင့်သည်။ ထို့သို့ စစ်ဆေးထားခြင်းကြောင့် သင်တန်း သားများကို တကယ့်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အမည်များ၊ ဆက်သွယ်ရမည့်သူများ၊ ဖုန်းနံပါတ်များနှင့် လိပ်စာများကို ပေးသောအခါတွင် များစွာအသုံးဝင်စေသည်။

အဆင့် ၁ အဖွဲ့အလိုက် လေ့ကျင့်ခန်း - ၁၅ မိနစ်

ဤအပိုင်းသည် အလုပ်တွင်ရှိသော ပြဿနာများကို ပူးပေါင်းဖြေရှင်းခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည်ဟု ရှင်းပြပါ။ သင်တန်းသား များကို အဖွဲ့ ၃ ဖွဲ့ခွဲပါ။ တစ်ဖွဲ့စီကို သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၃ (အလုပ်တွင်စည်းရုံးခြင်း၏ ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းများ) တွင်ရှိသော ဇာတ်ကြောင်းတစ်ခုစီကို ပေးပါ။ ဇာတ်ကြောင်းတစ်ခုလျှင် ရုပ်ပုံ ၄ ပုံ ပါရှိသည်။ သင်တန်းသားများကို ရုပ်ပုံများကို စဉ်ရန်အတွက် ၁၀ မိနစ်အချိန်ပေးပြီး ဇာတ်ကြောင်းတစ်ခုစီကို ပြုလုပ်ခိုင်းပါ။ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီတွင် ကိုယ်စားလှယ်တစ်ယောက်သည် ရုပ်ပုံများကိုပြပြီး ၎င်းတို့ဆင်ထားသော ဇာတ်ကြောင်းကို ပြောရမည်ဖြစ်သည်။

အဆင့် ၂ အဖွဲ့အလိုက် လေ့ကျင့်ခန်းကို ဆွေးနွေးခြင်း - မိနစ် ၃၀

အဖွဲ့ ၃ ဖွဲ့ကို ၎င်းတို့ဇာတ်ကြောင်းများကို တင်ပြရန်ပြောပါ။ (ဇာတ်ကြောင်း၏ကောက်ကြောင်းများကို သင်ထောက်ကူတွင် ပေးထားပြီးဖြစ်သည်။ သို့သော် သင်တန်းသားများသည် မတူညီသည့် ဇာတ်ကြောင်းများကို ပြောကြားလာနိုင်သည်။ အသေးစိတ်ရန်မလိုပါ။ ရုပ်ပုံများမှ အလုပ်တွင် စည်းရုံးဆောင်ရွက်ခြင်းအကြောင်း ပြောပြနိုင်လျှင် အဆင်ပြေသည်။) ဆွေးနွေးမှုကို အောက်ပါမေးခွန်းများဖြင့် လုံ့ဆော်ပါ။

- ပြဿနာတွေက ဘာတွေလဲ။
- ဘယ်လို တုံ့ပြန်ခဲ့သလဲ။
- တုံ့ပြန်မှုရဲ့ရလဒ်တွေက ဘာတွေလဲ။
- ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သားရဲ့ဇာတ်ကြောင်းအတွက ပိုပြီးအောင်မြင်မှုရှိတဲ့ ဇာတ်သိမ်းမျိုးကို စဉ်းစားလို့ရသလား။
- စည်းရုံးဆောင်ရွက်ခြင်းရဲ့အကျိုးကျေးဇူးတွေက ဘာတွေလဲ။
- ကိုယ့်အလုပ် (သို့) ရပ်ရွာမှာ အလားတူပြဿနာမျိုး ရှိသလား။
- အဲဒါကို တုံ့ပြန်ခဲ့သလား။ ဘာလို့တုံ့ပြန်ခဲ့သလဲ။ ဘာလို့မတုံ့ပြန်သလဲ။ တုံ့ပြန်ခဲ့တယ်ဆို ရလဒ်ကဘာလဲ။

အဆင့် ၃ အလုပ်တွင် စည်းရုံးခြင်း၏ သာဓကများ - ၁၀ မိနစ်

သင်တန်းသားများကို အဖွဲ့အစည်း (သို့) အုပ်စု တစ်ခုခုရဲ့ အသင်းဝင် (သို့) အဖွဲ့ဝင် ဖြစ်သလားဟု မေးမြန်းပါ။ ဟုတ်သည်ဆိုပါက ဘယ်အဖွဲ့အစည်းကို ဘာကြောင့် ဝင်ထားသလဲဟု မေးပါ။ မဝင်ထားပါက ဘာကြောင့်မဝင်ထားသလဲဟု မေးပါ။ ထို့နောက် ၄င်းတို့လုပ်ဆောင်ခဲ့သော တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုသာဓကများနှင့် ရလဒ်များကို မေးမြန်းပါ။ အောင်မြင်သော တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများကိုပြသရန် အတွက် သင်တန်းသားများပြောပြသော ဆောင်ရွက်မှုများ (သို့) ဒေသတွင်း သာဓကများကိုသုံးပြီး အုပ်စုဖွဲ့လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် လိုမှာပါးနပ်သော လုပ်ရပ် တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း နားဝင်လက်ခံအောင်လုပ်ပါ။ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့အနေဖြင့် စုပေါင်း လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် တစ်ကိုယ်တော်လုပ်ဆောင်ခြင်းထက် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက် ရာတွင် လည်းကောင်း ဖိအားပေးရာတွင်လည်းကောင်း ပိုမိုစွမ်းအားကြီးသည်။ အလုပ်ရှင်တစ်ယောက်သည် တိုင်ကြား လာသော အလုပ်သမားအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ထက် မကျေနပ်လျက်ရှိသော လုပ်သားတစ်ဦးကို အလုပ်ထုတ်ရ ပိုမိုလွယ်ကူသည်။

သင်တန်းပို့ချသူများအတွက် အကြံပြုချက်များ

အစုအဖွဲ့၏ စွမ်းအားကို မြေဖြူများဖြင့် သရုပ်ပြရှင်းပြနိုင်သည်။ မြေဖြူတစ်ချောင်းတည်းဆိုလျှင် ချိုးရလွယ်ကူပြီး မြေဖြူ ၁၀ ချောင်း စုထားသောအစည်းဆိုလျှင် ချိုးရမလွယ်ကူပါ။
သင်တန်းသားများအတွက် အသုံးဝင်သော အဖွဲ့အစည်း (သို့) အုပ်စုများအကြောင်း ရှာဖွေဆွေးနွေးပါ။

အဆင့် ၄ အလုပ်သမားအစည်းအရုံးများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍ - ၁၅ မိနစ်

၄င်းတို့၏ အခြေအနေအရ အလုပ်သမားအစည်းအရုံး (သို့) အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အခန်းကဏ္ဍမှာ မည်သည်ဖြစ်သည်ကို ဆွေးနွေးပါ။ အောက်ပါမေးခွန်းများကို အသုံးပြုပါ။

- အမျိုးသမီးတွေက အလုပ်သမားအစည်းအရုံး (သို့) အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုရဲ့ အသင်းဝင်တွေ ဖြစ်နိုင်သလား။
- အမျိုးသမီးတွေ အလုပ်သမားအစည်းအရုံး (သို့) အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုရဲ့ အသင်းဝင်ဖြစ်လာရင် အမျိုးသမီးတွေအတွက် ဘာအကျိုး ရှိသလဲ။ အဖွဲ့အစည်းတွေအတွက်ရော ဘာအကျိုးရှိသလဲ။
- ကိုယ့်ရဲ့ အခြေအနေတစ်ရပ်အတွက် အလုပ်သမားအစည်းအရုံးကို ဘာလုပ်ပေးစေချင်သလဲ။
- အဲဒီရည်ရွယ်ချက်ကို ရောက်ရှိနိုင်မယ်လို့ ထင်သလား။

အဆင့် ၅ လွတ်လပ်စွာစည်းရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းခြင်း - ၅ မိနစ်

စည်းရုံးခြင်းသည် လူတိုင်း၏ အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် ထိုအခွင့်အရေး၏ အကျိုးကျေးဇူးများကို ခံစားနိုင်သည်။ စည်းရုံးမှုပုံစံအမျိုးမျိုး၏ သာဓကများကို ပြောပြပါ။ အလုပ်သမားများကို စည်းရုံးမှုတွင် အရေးကြီးသည့် အခန်းကဏ္ဍတွင်ပါဝင်နေသော အဖွဲ့အစည်းအမျိုးမျိုးရှိသည်။ ဥပမာ - အလုပ်သမားအစည်းအရုံးများသည် အလုပ် ခန့်အပ်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် အရေးကိစ္စအမျိုးမျိုးတွင် အရေးကြီးသည့်ကဏ္ဍတွင်ပါဝင်နေသည်။ ၎င်းတို့သည် အလုပ်သမား များအရေးအတွက် အလုပ်ရှင်များနှင့် ညှိနှိုင်းပေး နိုင်သည်။ ဖိအားပေးသည့်အဖွဲ့အနေဖြင့် ရပ်တည်ဆောင်ရွက်ပြီး သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ဦးစီးဌာနများကို အမှုဖွင့်တိုင်တန်းနိုင်သည်။ လုပ်သားများအားလုံးအတွက် လုပ်ခ/လစာ ပိုမိုရရှိစေရန်၊ အလုပ်ခွင်အခြေအနေ ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် စုပေါင်းညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည်။ အမျိုးသမီးများအတွက် မိခင်အခွင့်အရေးနှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ၊ ကလေးစောင့်ရှောက်မှု အဆောင်အယောင်များကို ညှိနှိုင်းတောင်းဆို ပေးနိုင်သည်။ အလုပ်သမားများနှင့် အမျိုးသမီးအခွင့်အရေး အတွက် သင်တန်းများပေးနိုင်သည်။ ကျန်းမာရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုတို့ကို တိုးတက်အောင် ညှိနှိုင်းပေးနိုင်သည်။

သမဝါယမများ (သို့) ငွေစုငွေချေးအဖွဲ့များသည် အဖွဲ့ဝင်များအားဖြင့်စည်းရုံးဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းပုံစံ တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ - ကုန်စည်ပစ္စည်းများကို တစ်သီးပုဂ္ဂလရောင်းချခြင်းထက် သမဝါယမများမှတဆင့် ရောင်းချခြင်း သည် အမြတ်အစွန်းပိုမိုရရှိစေသည်။ ပစ္စည်းကိရိယာများ (သို့) လုပ်ငန်းသုံးပစ္စည်းများကို နည်းနည်းစီဝယ်ယူခြင်းထက် အမြောက်အများ ဝယ်ယူခြင်းက ပိုမိုသက်သာစေသည်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအနေဖြင့် ငွေချေးခြင်းသည် ချေးငွေရရန် အခွင့်အလမ်းပိုများသည်။

အဆင့် ၆ အနှစ်ချုပ် - ၅ မိနစ်

ဆွေးနွေးမှုများကို အကျဉ်းချုပ်ပြီး စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ပိုမိုစွမ်းအားထက်မြက်စေသောကြောင့် လိမ္မာပါးနပ်သော လုပ်ရပ်တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ထပ်မံပြောကြားပါ။

- ပိုမိုအင်အားကြီးလာစေသည်။
- ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းကြီးလာသည်။
- ချေးငွေရရန် အခွင့်အလမ်းပိုများသည်။
- အသိအမြင်ဗဟုသုတ ပိုများလာသည်။
- တပါးသူများထံမှ ထောက်ခံမှုရရှိခြင်းသည် မိမိကိုယ်ကို ပိုမိုယုံကြည်မှု ရှိလာစေသည်။

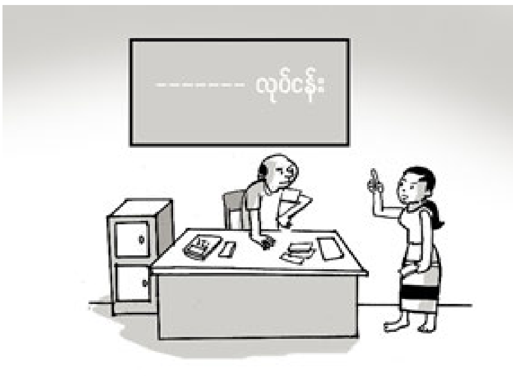
သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၃ က အလုပ်တွင်စည်းရုံးခြင်း၏ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းများ

ညွှန်ကြားချက်များ - လေ့ကျင့်ခန်းအတွင်း အသုံးပြုရန်အတွက် A-4 (သို့) A-3 စာရွက်ဖြင့် အောက်ပါရုပ်ပုံကတ် ၁၂ ကတ်ကို မိတ္တူတစ်စုံကူးပါ။ ဤပုံများကို A-4 ဖြင့်လည်းရနိုင်သည်။ ဇာတ်ကြောင်းတစ်ခုစီတွင်ပါရှိသော ကတ်ပြားများကို ရောမွှေပါ။ ထို့နောက် အဆင့် ၁ အတွက် ဇာတ်ကြောင်း ၁ ကို အဖွဲ့ ၁၊ ဇာတ်ကြောင်း ၂ ကို အဖွဲ့ ၂ နှင့် ဇာတ်ကြောင်း ၃ ကို အဖွဲ့ ၃ သို့ အသီးသီးပေးပါ။ ။

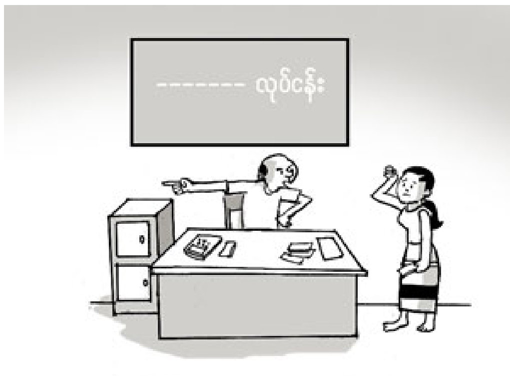
ဇာတ်ကြောင်း ၁ - ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်သားများ

အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများသည် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတွင် ဘိလပ်မြေသယ်သည့်အလုပ် လုပ်နေကြသည်။

အမျိုးသမီးသည် သူမ၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် အမျိုးသားလုပ်သားများနှင့် လစာအတူတူမရပေ။



အမျိုးသမီးလုပ်သားသည် လစာမတူသည့်အတွက် အလုပ်ရှင်ကို မကျေနပ်ကြောင်းပြောသည်။



အလုပ်ရှင်သည် စိတ်ဆိုးလျက် သူမကို အဝေးကို ထွက်သွားခိုင်းသည်။

ဇာတ်ကြောင်း ၂ - အမျိုးသမီးကုန်ထုတ်လုပ်သူများ

အမျိုးသမီးများသည် အိမ်နီးချင်းများနှင့် ရက်ကန်းရက်ကြသည်။

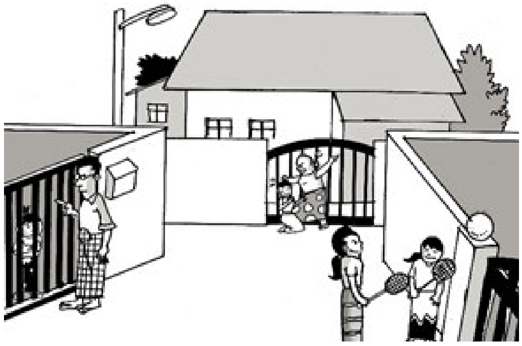
သူတို့သည် လုပ်ငန်းကို အတူလုပ်ဆောင်ဖို့ အကြံဉာဏ်များကို ဆွေးနွေးကြသည်။

အမျိုးသမီးအဖွဲ့သည် စီးပွားရေးတစ်ခုကို အတူစတင်လိုက်ကြပြီး ဒေသတွင်း အသေးစားငွေချေး အဖွဲ့အစည်းထံမှ ချေးငွေအထောက်အပံ့ရရန် ၄င်းတို့စီမံချက်ကို လာတင်ကြသည်။

ယခုအခါတွင် အမျိုးသမီးများသည် ရက်ကန်းလုပ်ငန်း သမဝါယမတစ်ခုကို လုပ်ဆောင်နေကြပြီး အနီးအနားတွင် ဆိုင်သစ်တစ်ဆိုင်ကို ဖွင့်လှစ်လျက် ၄င်းတို့ထွက်ကုန်များကို ရောင်းချနေပြီဖြစ်သည်။

ဇာတ်ကြောင်း ၃ - အိမ်အကူလုပ်သားများ

ဆယ်ကျော်သက်မိန်းကလေးများသည် အနီးအနားအိမ်များအတွင်း အိမ်အကူအလုပ်ကို လုပ်ကြသည်။



မိန်းကလေးလုပ်သားတစ်ယောက်သည် သူမအိမ်ရှင်၏ နှိပ်စက်မှုကို ခံနေရသည်။ နောက်တစ်ယောက်ကို အိမ်ရှင်မှ အိမ်ထဲမှအိမ်ပြင် ထွက်ခွင့်မပြုပေ။

လူမှုလုပ်သားတစ်ယောက်သည် အိမ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများကို အစည်းအဝေးဖိတ်ခေါ်လျက် အလုပ်လုပ်ရသည့် အခြေအနေနှင့်ပတ်သက်ပြီး အားလုံး၏ အမြင်အမျိုးမျိုးကို ဆွေးနွေးစေသည်။

အိမ်ရှင်နှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများသည် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ပိုမိုနားလည်မှုရှိလာပြီး ယခုအခါတွင် ဆက်ဆံရေး ပိုမိုကောင်းမွန်လာပြီဖြစ်သည်။

■ လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၂.၄ အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်

ရည်ရွယ်ချက်

- မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌ရှိသော ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူအလုပ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး အတွေးအမြင်နှင့် သဘောထားများကို သိမြင်နားလည်စေရန်
- ကမ္ဘာတဝှမ်းလုံးနှင့် မြန်မာပြည်တွင်ရှိသော ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူအလုပ်များကို သိမြင်စေရန်
- အိမ်အကူအလုပ်များကို ပြုလုပ်နေကြသော ကလေးလုပ်သားများကို မည်သို့လျှော့ချမည်၊ ငယ်ရွယ်သော အိမ်အကူလုပ်သားများကို မည်သို့ကာကွယ်မည်နှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများ အတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်များကို မည်သို့မြှင့်တင်မည်ကို ဖော်ထုတ်ရန်

ဦးတည်အုပ်စု

ကလေးများ၊ လူငယ်များနှင့် လူကြီးများ (အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်နေကြသော အလုပ်သမား အစည်းအရုံးနှင့် NGO ဝန်ထမ်းများအပါအဝင်)

ကြာမြင့်ချိန်

၁၀၅ -၁၂၀ မိနစ်

ထိုင်ခုံနေရာချထားမှုများ

အဆင့်၂အတွက်လွတ်လပ်စွာသွားလာနိုင်ရန်နေရာကျယ်ကျယ်နှင့်အခြားသောအဆင့်များအတွက် အုပ်စုငယ်များ ထိုင်သည့်ပုံစံနှင့် မျက်နှာစုံညီ ဆွေးနွေးသည့်ပုံစံ

သင်တန်းသုံးပစ္စည်းများ

Flipchart စာရွက်၊ marker များနှင့် စက္ကူ တိပ်ခွေ

သင်တန်းအထောက်အကူပြုပစ္စည်း

၁၁.၂.၄ က ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူအလုပ်များနှင့် ပတ်သက်သည့်အဆိုများ

၁၁.၂.၄ ခ ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူအလုပ်ဆိုင်ရာ ဉာဏ်စမ်းပဟေဠိများ - မေးခွန်းများနှင့် အဖြေများ

၁၁.၂.၄ ဂ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ဦးစားပေးဖော်ထုတ်မှုများများ - အဖွဲ့အလိုက် လေ့ကျင့်ခန်းအတွက် ညွှန်ကြားချက်များ

၁၁.၂.၄ ဃ အစီရင်ခံစာ ပုံစံ
အကျဉ်းချုပ်မှတ်စု - ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူအလုပ်

သင်တန်းအစီအစဉ်အဆင့်များ

၁။ အိမ်အကူအလုပ်ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။ (နှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများထံမှ ဇာတ်ကြောင်းများ) - ၅-၂၀ မိနစ်
၂။ ကစားနည်း - ကျွန်ုပ်ဘယ်မှာ ရပ်ရမလဲ။ - ၃၀ မိနစ်
၃။ ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူလုပ်များနှင့် ပတ်သက်သည့် ဉာဏ်စမ်းပဟေဠိများ - ၃၀ မိနစ်
၄။ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ဦးစားပေးဖော်ထုတ်မှုများ - ၃၅ မိနစ်
၅။ အကျဉ်းချုံးဝိုင်းဖွဲ့ဆွေးနွေးခြင်း - ၅ မိနစ်

ပြင်ဆင်ခြင်း

၁။ အဆင့် ၁ အတွက် - သင်တန်းသားများထဲတွင် အိမ်အကူလုပ်ဖူးသူ ကလေး (သို့) လူကြီးများ ပါဝင်နေသလားဟု စစ်ဆေးပါ။ ရှိသည်ဆိုပါက ၎င်းတို့ထဲမှ နှစ်ယောက်ကိုဖိတ်ခေါ်ပြီး အိမ်အကူလုပ်သားလုပ်ရသည့် ၎င်းတို့ဘဝ၊ အလုပ်တို့နှင့် ပတ်သက်သည့် ဇာတ်ကြောင်းတစ်ခုကို ပြင်ဆင်ပေးရန်ပြောပါ။ ထိုဇာတ်ကြောင်းတွင် အိမ်အကူလုပ်သားအဖြစ် ၎င်းတို့နှစ်သက်သည့်အချက်နှင့် မနှစ်သက်သည့်အချက်များကို အဓိကထားခိုင်းပါ။ အကယ်၍ အိမ်အကူလုပ်ဖူးသူ မပါရှိပါက သင်ခန်းစာ၏ ရည်ရွယ်ချက်ကိုရှင်းပြပြီး အဆင့် ၂ ကို ဆက်သွားပါ။
၂။ သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၄ မှ အဆို ၅ ခုကို ရွေးချယ်ပြီး A-4 စာရွက် (သို့) Flipchart ၂ ရွက်ကို စီစဉ်ထားပါ။ စာရွက်တစ်ရွက်အပေါ်တွင် ပျော်ရွှင်သောမျက်နှာပုံတစ်ခုကိုရေးဆွဲပြီး (သဘောတူသည်ဟု ရေးပါ) နောက်စာရွက်တစ်ရွက် အပေါ်တွင် မပျော်ရွှင်သော မျက်နှာပုံတစ်ခုကို ရေးဆွဲပါ (သဘောမတူပါ ဟုရေးပါ)။ စာရွက်တစ်ရွက် (သို့) Flipchart သင်ပုန်း တစ်ခုကို သင်တန်းအခန်း၏ တစ်ဘက်ထိပ်တွင်ထားပြီး တခြား စာရွက် (သို့) Flipchart သင်ပုန်းတစ်ခုကို အခန်းတခြားဘက်ထိပ်တွင်ထားပါ။
၃။ အဆင့် ၃ အတွက် အဖွဲ့များ၏ ဉာဏ်စမ်းပဟေဠိရမှတ်များကို ရေးဖြည့်ရန်အတွက် Flipchart (သို့) သင်ပုန်းပေါ်တွင် ဇယားတစ်ခုကို ဆွဲထားပါ။
၄။ အဆင့် ၄ - Flipchart တစ်ရွက်အပေါ်တွင် အဖွဲ့အလိုက်လေ့ကျင့်ခန်းအတွက် မေးခွန်းများကိုရေးပါ။

အဆင့် ၁ အိမ်အကူအလုပ်ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။ (နှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများထံမှ ဇာတ်ကြောင်းများ) - ၁၀-၂၀ မိနစ်

သင်ခန်းစာတွင် ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အခြေအနေများနှင့် ထိုအခြေအနေများကို မည်သို့ကောင်းမွန်အောင်လုပ်မည်ကို မိတ်ဆက်ပေးမည်ဖြစ်သည်။ "အိမ်အကူအလုပ်ဆိုတာ ဘာလဲ" ဟု စတင်မေးမြန်းပါ။ အဖြေတချို့ကို ရယူပြီးနောက် အောက်ပါတို့ကို ရှင်းပြပါ။
"အိမ်အကူအလုပ်" ဆိုသည်မှာ မိမိအိမ်ထောင်စုမဟုတ်သော **အခြားအိမ်ထောင်စု တစ်စု (များ) အတွက် (သို့) အတွင်း** အလုပ်ရှင် အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးတစ်ခုဖြင့် လုပ်ကိုင်ပေးရသော အလုပ်ဖြစ်သည်။ အိမ်အကူအလုပ်တွင် သန့်ရှင်းရေးလုပ်ခြင်း၊ ချက်ပြုတ်ခြင်း၊ ဆေးကြောလျှော်ဖွတ်ခြင်း၊ အဝတ်များမီးပူတိုက်ခြင်း၊ ကလေး၊

သက်ကြီးရွယ်အိုများ (သို့) မသန်စွမ်းသူများကို ကြည့်ပေးရခြင်း၊ ကားမောင်းခြင်း၊ အိမ်စောင့်ပေးခြင်း (သို့) အိမ်ရှင်မိသားစုအတွက် ဉယျာဉ်မှူးလုပ်ပေးရခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်သည်။
ကလေးများနှင့် လူကြီးများအနေဖြင့် မိမိတို့မိသားစုအတွက်လုပ်ပေးရသော အိမ်မှုကိစ္စများ ဤအခန်းတွင်မပါဝင်ကြောင်း သင်တန်းသားများကို ရှင်းပြပါ။
(မဖြစ်မနေလုပ်စရာမလို) - ကူညီမျှဝေပေးမည့် သင်တန်းသားများကို မိတ်ဆက်ပါ။ ပြီးနောက် (ကလေး) အိမ်အကူလုပ်သား တစ်ဦးအနေဖြင့် ၄င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံများကို ၅ မိနစ်ခန့် မျှဝေခိုင်းပါ။ သာဓကတစ်ခုစီပြီးတိုင်းတွင် အားလုံးမှလက်ခုပ်သြဘာပေးခိုင်းပြီး မျှဝေသူများကို ချီးကျူးပါ။ အကယ်၍ ၄င်းတို့ကြုံနေရသော ကျော်လွှားရန်လည်း ခက်ခဲသော ပြဿနာများကို တင်ပြလာပါက အသိအမှတ်ပြုပြီး စာနာမှုကိုပြသပါ။ ၄င်းတို့၏သတ္တိအတွက် ချီးမွမ်းစကားပြောကြားပါ။ သာဓကများ ပြီးဆုံးသွားသောအခါ ၄င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံများကို ပြန်လည်ဆင်ခြင်ခိုင်းပြီး အိမ်အကူလုပ်သားများရင်ဆိုင်နေရသော အခြေအနေများကို ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် အရေးကြီးကြောင်း အလေးပေး ပြောကြားပါ။

အဆင့် ၂ ကစားနည်း - ကျွန်ုပ်ဘယ်မှာ ရပ်ရမလဲ။ - ၃၀ မိနစ်

သင်တန်းသားများကို အခန်းအတွင်း နေရာလွတ်တစ်ခုသို့လာရန်ပြောပြီး ကစားနည်း၏ ညွှန်ကြားချက်များကို ပြောပြပါ။

- နည်းပြမှ အဆိုတစ်ခုကိုဖတ်ပြပါ။ သင်တန်းသားများမှ ထိုအဆိုကို သဘောတူသည်/မတူသည်ကို အခန်းအတွင်း လှုပ်လည် ပြသရမည်။
  - o အဆိုကို သဘောတူသော သင်တန်းသားများသည် "သဘောတူသည်" ဟုရေးထားသော Flipchart စာရွက်ဆီသို့ သွားရမည်။
  - o အဆိုကိုသဘောမတူသော သင်တန်းသားများသည် "သဘောမတူ" ဟုရေးထားသော Flipchart ဆီသို့ သွားရမည်။
  - o နည်းနည်းသာ သဘောတူ/မတူသော သင်တန်းသားများသည် မိမိသဘောတူမှု/မတူမှု အတိုင်းအတာအပေါ် မူတည်ပြီး ရွေးချယ်ရမည်။
- သင်တန်းသားများ ကစားနည်းကို သေချာနားလည်စေရန် ဉပမာပေးပြီး ရှင်းပြပါ။ ဉပမာ - "ကျွန်ုပ်၏ ဆံပင်သည် အစိမ်းရောင်ဖြစ်သည်" ဟူသော အဆိုကိုရွတ်ပြပြီး သင်တန်းသားများကိုမှန်ကန်သောနေရာကို ရွေးချယ်ခိုင်းပါ။ ရွေးချယ်ရမည့်နေရာသည် **"သဘောမတူ"** ဟူသော Flipchart ဘက်တွင် ဖြစ်သည်။ လှုပ်ရှားမှုများကို သွက်လက်စွာလုပ်ခိုင်းပါ။ သို့သော် သင်တန်းသားများကို ၄င်းတို့၏ထင်မြင်ယူဆချက်များကို လွတ်လပ်စွာ ဖော်ထုတ်ခွင့်ပေးပါ။ အဆို ၅ ခုပြီးတိုင်းတွင် သင်တန်းသားအချို့ကို ဘာကြောင့်ထိုနေရာတွင် ရပ်သည်ကို ရှင်းပြခိုင်းပါ။ ဆန့်ကျင်သည့်ဘက်မှ သင်တန်းသားများကို အခန်းအလယ်တွင်ရပ်စေပြီး မတူညီသော ဆန့်ကျင်သော အသံများကို ကြားအောင်လုပ်ပါ။ သဘောမတူမှုများရှိပါက အဖွဲ့အတွင်း အနည်းငယ်ငြင်းခုံပါစေ။ မိမိရပ်လိုသည့်နေရာကိုသာ ရွေးချယ်ရပ်ခိုင်းပါ။ ယခုအဆင့်တွင် မည်သို့ထင်မြင်သည်မှာ ပြဿနာမရှိပါ။ ထို့နောက် နောက်ထပ်အဆိုတစ်ခုကို ရွတ်ပြပြီး ယခင်ပြုလုပ်သည့်အတိုင်း အဆင့်ဆင့်ပြုလုပ်ပါ။

အားလုံးအဆင်သင့်ဖြစ်သောအခါ သင်တန်းသားများကို မျက်နှာစုံညီထိုင်ခိုင်းပြီး အောက်ပါမေးခွန်းများဖြင့် ဆွေးနွေးပါ။

- ဘယ်အဆိုတွေကို လူတွေသဘောတူကြသလဲ။ ဘာကြောင့်ဒီလို ဖြစ်တယ်လို့ထင်သလဲ။
- ဘယ်အဆိုတွေကို လူတွေသဘောမတူဘူးလဲ။ ဘာကြောင့်ဒီလို သဘောမတူတယ်လို့ ထင်သလဲ။
- အိမ်အကူအလုပ်ရဲ့တန်ဖိုးအပေါ် ဘယ်လိုရှုမြင်သလဲ။
- ရှုမြင်မှုတွေနဲ့ ထင်မြင်ယူဆချက်တွေက အမှန်တရားအပေါ် အခြေခံသလား (သို့) ထင်မြင်မှုတွေအပေါ် အခြေခံသလား။ (လေ့ကျင့်ခန်း ၃.၁.၂ အမှန်တရား (သို့) ထင်မြင်ယူဆချက်တွင် ကြည့်ရှုပါ။)

သတင်းအချက်အလက်အသစ်များ ထွက်မလာတော့လျှင် ဆွေးနွေးမှု၏ရလဒ်များကို အောက်ပါ အဓိကအသိပေးချင်သည့်အကြောင်းအရာ ၃ (သို့) ၄ ခုဖြင့် အကျဉ်းချုပ်ပါ။

- အိမ်အကူအလုပ်များနှင့် ပတ်သက်သည့် အတွေးအခေါ်များ၊ သဘောထားများနှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များ အမျိုးမျိုးရှိနေကြသော်လည်း အမှန်တရားကို သိသူမှာ အနည်းငယ်သာဖြစ်သည်။
- အိမ်အကူအလုပ်သည် ကမ္ဘာပေါ်တွင် ရှေးအကျဆုံးသော အလုပ်အကိုင်တစ်ခုဖြစ်သည်။ အိမ်တိုင်းအတွက် ထိုအလုပ်မျိုးလိုအပ်ပြီး တခြားသူများ၏ အိမ်များတွင်လည်း အိမ်အကူအလုပ်များ များစွာလိုအပ်လျက်ရှိသည်။ သို့ရာတွင် ဤအလုပ်အကိုင်သည် အခြေနိမ့်သော အလုပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ အများအားဖြင့် ဤအလုပ်မျိုးကို အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ လုပ်ရသည့် ကျွမ်းကျင်မှုမလိုအပ်သော အလုပ်အဖြစ်သတ်မှတ်ထားကြပြီး လုပ်ခ/လစာ နည်းနည်းသာပေးကြသည်။ အိမ်အကူများကိုဆိုလျှင် အလေးမထားဘဲ ဆက်ဆံတတ်ကြသည်။ အိမ်အကူအလုပ်များတွင် ကျား/မ အပေါ် ပုံသေကားချသတ်မှတ်သည့် အတွေးအခေါ်များရှိနေပြီး ၎င်းသည် မိန်းကလေး (ယောက်ျားလေး) များ၊ အမျိုးသမီး (အမျိုးသား) များကို ထိခိုက်စေသည်။
- အိမ်အကူအလုပ်ကို ဆင်းရဲသောမိသားစုများအတွက် ထွက်ပေါက်တစ်ခု အဖြစ် ရှုမြင်တတ်ကြပြီး အလုပ်ရှင်များကို ၎င်းတို့အိမ်အကူများကို "မိသားစု" ကဲ့သို့ ဆက်ဆံခြင်းကြောင့် ထောက်ပံ့ပေးသူများအဖြစ် ရှုမြင်ကြသည်။ ၎င်းသည် တခါတရံတွင် မှန်ကန်သော်လည်း အများအားဖြင့် တကယ့်အမှန်တရားနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိပေ။
- အိမ်အကူအလုပ်သည် မြင်သာမှုမရှိသော အလုပ်အကိုင်တစ်ခုဖြစ်ပြီး ထိုအလုပ်တွင် ကလေးများနှင့် လူကြီးများ မည်သည့်အခြေအနေတွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်နေရသည်ကို သိရှိသူနည်းပါးသည်။ ဤအခြေအနေများသည် လတ်တလောနှစ်ကာလများအတွင်းတွင် ပြောင်းလဲလာသည်။
- ကလေးများကို အိမ်အကူလုပ်သားများလုပ်စေခြင်းဖြင့်မဟုတ်ဘဲ မိသားစုနှင့် ရပ်ရွာအတွင်းတွင် လူဝင်ဆံ့အောင်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့်သာ အရွယ်ရောက် မိသားစုဘဝနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုဘဝများအတွက် ပြင်ဆင်ပေးရမည် ဖြစ်သည်။

အဆင့် ၃ ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူလုပ်များနှင့် ပတ်သက်သည့် ဉာဏ်စမ်းပဟေဠိများ - ၃၀ မိနစ်

သင်တန်းသားများကို ဉာဏ်စမ်းပဟေဠိအတွက် ၅ - ၆ ဦးပါဝင်သော အဖွဲ့ငယ်များ ခွဲပြီး ထိုင်ခိုင်းပါ။ အဖွဲ့ငယ်တိုင်းသည် အသင်းတစ်သင်းစီကို ဖွဲ့ရမည်။ ပဟေဠိတွင် ကမ္ဘာတဝှမ်း၊ အာရှနှင့် မြန်မာပြည်တွင်ရှိသော ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူ လုပ်သားများ၏ အခြေအနေတွင် မည်သည်တို့ကို ပြောင်းလဲရန်လိုအပ်သည်ကို ရှာဖွေရမည်ဖြစ်သည်။

ပဟေဠိ၏ စည်းမျဉ်းများကို ရှင်းပြပါ။ အဖွဲ့ငယ်များကို အဖြေကို အမြန်ဖြေရန်ပြောပါ။ တစ်ယောက်ယောက်က အဖြေကိုသိပါက အဖြေကိုအမြန်အော်ပြောခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း (သို့) အဖွဲ့များသည် အမြန်တိုင်ပင်ပြီး အဖွဲ့လိုက်အဖြေတစ်ခုကို ပေးခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း ပြုလုပ်နိုင်သည်။ အကယ်၍ အဖြေကိုမသိပါက မှန်းဆဖြေနိုင်သည်။ မှန်ကန်ကောင်းမွန်သော အဖြေတစ်ခုစီအတွက် အမှတ်ပေးစာရွက် (သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၄ ခ တွင် အမှတ်ပေးပုံကို ကြည့်ရှုပါ) တွင် အမှတ် ၁ မှတ်စီပေးပါ။ နောက်ထပ် မေးခွန်းတစ်ခုကို မသွားမီတွင် မှန်ကန်သောအဖြေတစ်ခုရရန် ဆွေးနွေးခြင်းများ ပြုလုပ်ပါ။ ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်းများကို တစ်ခုပြီး တစ်ခု မေးမြန်းသွားပါ။ ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်း မေးမြန်းခြင်းကို ပေါ့ပေါ့ပါးပါးပြုလုပ်ပါ။ စာမေးပွဲအသွင်မဆောင်စေပါနှင့်။ မြန်မြန် သွားပါ။ သို့သော် အဖြေမှန်များကို ဆွေးနွေးသွားပါ။ အနိုင်ရသောအသင်းနှင့် အားလုံးကို ၄င်းတို့၏ကြိုးစားမှုအတွက် ဂုဏ်ယူကြောင်းပြောပါ။ မေးစရာကျန်သေး သလားမေးပြီး အဖြေများကို အကျဉ်းချုပ်မှတ်စုမှ အချက်အလက်များကိုပေးခြင်းဖြင့် ဖြေကြားပါ။ အဓိက အသိပေးချင်သည့် အချက်နှစ်ချက်ကို Flipchart (သို့) သင်ပုန်းတစ်ခုအပေါ်တွင်ရေးပြီး အားလုံးနားလည်စေရန် ရှင်းပြပါ။

- **အိမ်အကူလုပ်နေကြသည့် ကလေးလုပ်သားများတွင် သုတ်သင်ဖယ်ရှား ရမည့်အရာများမှာ အဘယ်နည်း။**
  ကလေးများသည် အောက်ပါလက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိသော၊ ခွင့်ပြုနိုင်ဖွယ်မရှိသော အခြေအနေများတွင် အလုပ်လုပ်နေရခြင်း

×　အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော အနည်းဆုံးအသက်အရွယ်အောက် ငယ်နေခြင်း
×　ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သော အလုပ်များကို လုပ်ရခြင်း
×　ကျေးကျွန်သဖွယ် အနေအထားမျိုးဖြင့် အလုပ်လုပ်နေရခြင်း

- **အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်ဆိုသည် မှာ အဘယ်နည်း။**
  အောက်ပါအခြေအနေများ

✓　လူ့အခွင့်အရေးများတွင် အိမ်အကူလုပ်သားများအားလုံး၏ အခွင့်အရေး များကို လေးစားမှုရှိခြင်း (ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိရ၊ ကလေးလုပ်သားနှင့် အဓမ္မ ခိုင်းစေမှုမရှိရ၊ လွတ်လပ်စွာစည်းရုံးခွင့် ရှိရမည်။)
✓　အိမ်အကူအလုပ်အတွက် အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော အနည်းဆုံးအသက် အရွယ်တစ်ခုကို သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ကလေးအိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်သောကျောင်းများနှင့် သင်တန်းများအတွက် အခွင့်အလမ်းများ ဖော်ဆောင်ပေးရမည်။
✓　မတရားနိုပ်စက်မှုများ၊ နှောင့်ယှက်မှုများနှင့် ဆူပူအကြမ်းဖက်မှုများမှ ကာကွယ်ထားရမည်။

✓ တရားမျှတမှုရှိသော အလုပ်ခန့်ထားမှုအခြေအနေများကို ပေးရမည်။ (အလုပ်ချိန်၊ လုပ်ခ/လစာ၊ နေစရာနေရာ၊ ဘေးကင်းသောအလုပ်နှင့် လူမှုလုံခြုံမှု)

အဆင့် ၄ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ဦးစားပေးဖော်ထုတ်မှုများ - ၃၅ မိနစ်

အိမ်အကူလုပ်နေကြသော ကလေးလုပ်သားများ၊ ငယ်ရွယ်သော အိမ်အကူလုပ်သားများကို ကာကွယ်မှုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသော အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်များကို ဖော်ဆောင်ပေးခြင်းတို့အတွက် မည်သို့တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရမည်ကို ဆွေးနွေးကြမည်ဟု သင်တန်းသားများကို ပြောပါ။ သင်တန်းသားများကို အဖွဲ့ ၄ (သို့) ၅ ဖွဲ့ခွဲပြီး သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၄ ဂ တွင် ပြသထားသည့် ညွှန်ကြားချက်များကိုပေးပါ။ အဖွဲ့များကို ဆွေးနွေးရန်၊ ပြန်လည်စုစည်းရန်နှင့် ဆွေးနွေးမှု၏ရလဒ်များကို တစ်ဖွဲ့စီမှ တစ်ဦးစီမှ အစီရင်ခံ (အစီရင်ခံစာပုံစံသည် အထောက်အကူဖြစ်မည်) တင်ပြရန် အတွက် မိနစ် ၂၀ ခန့်အချိန်ပေးပါ။ အစီရင်ခံတင်ပြမှုကို အများဆုံး တစ်ဦးလျှင် ၃ မိနစ် အချိန်ပေးပါ။ အချုပ်အားဖြင့် အုပ်စုလိုက်လေ့ကျင့်ခန်းမှ အသုံးဝင်သောအကြံပြုချက်များကို အလေးပေးဖော်ပြပါ။ ဥပမာ - ပြဿနာများ၏ သဘောသဘာဝနှင့် အတိုင်းအဆကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသိပညာပေးရန် လိုအပ်မှု၊ ကလေးနှင့် လူကြီးအိမ်အကူ လုပ်သားများ၏ အလုပ်လုပ်နေရသည့် အခြေအနေများကို တိုးတက်အောင်ပြုလုပ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများ၊ အဆိုးဆုံးသော ကလေးလုပ်သားပုံစံများကို ဖယ်ရှားရန် အတွက် ဥပဒေနှင့် လူမှုတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ၏ အရေးကြီးပုံ၊ ကလေးများကို သာတူညီမျှမှုရှိသော ပညာရေးကိုပေးခြင်း၊ အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်များကို ဖော်ဆောင်ပေးခြင်း။

အဆင့် ၅ အကျဉ်းချုံးဆွေးနွေးခြင်း - ၅ မိနစ်

အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော အဓိကအသိပေးချင်သည့်အချက်များထဲမှ ၃ - ၄ ချက်ကိုရွေးချယ်ပြီး သင်ခန်းစာကို အနှစ်ချုပ်ပါ။

- အိမ်အကူအလုပ်သည် ပေါ့ပါးသောအလုပ်တစ်ခုမဟုတ်ပါ။ အလုပ်လုပ်ချိန်သည် ရှည်ကြာပြီး အလုပ်အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အသိအမြင်ဗဟုသုတများ လိုအပ်ပါသည်။ ဥပမာ - ချက်ပြုတ်ခြင်း၊ ကလေးထိန်းခြင်း၊အိမ်၏ ဓာတုပစ္စည်းများ၊ ကိရိယာတန်ဆာပလာများဖြင့် အလုပ်လုပ်ရခြင်း။
- ကလေးများတွင် ပညာသင်ခွင့်၊ မတရားနိုင်စက်မှုများမှ ကင်းလွတ်ခွင့်၊ အမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဘေးဖြစ်စေသည့် အလုပ်များမှ ကင်းလွတ်ခွင့်စသည့် အထူးလူ့အခွင့်အရေးများရှိပြီး လူကြီးမဖြစ်ခင်အထိ အကာအကွယ်ပေးထားရမည်။
- ကလေးအိမ်အကူအလုပ်သည် ခွင့်ပြုဖွယ်ရာဖြစ်သော်လည်း အိမ်အကူလုပ်များတွင် ကလေးလုပ်သားများကို ခိုင်းစေခြင်းသည် ဥပဒေနှင့် မလွတ်ကင်းကြောင်းကို အမြန်ဆုံးသတိမှတ်ကြေညာရန်လိုသည်။

- အိမ်ထောင်စုတစ်စုအတွင်း ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရသော အလုပ်များဖြစ်သောကြောင့် ဥပဒေမှရှောင်တိမ်းရန် လွယ်သော်လည်း အသက် ၁၄ နှစ်အောက် ကလေးများကို အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းသည် မည်သည့်အလုပ်အတွက်မဆို တရားမဝင်ကြောင်း ကြေညာရမည်။
- အိမ်အကူလုပ်သားအများစုသည် မိန်းကလေနှင့် အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြသည်။ သို့သော် တခါတရံ ယောကျာ်းလေးများလည်း ရှိတတ်သည်။ အိမ်အကူလုပ်သား ၅ ယောက်တွင် ၄ ယောက်မှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်တတ်ပြီး ကလေးအိမ်အကူလုပ်သား ၃ ယောက်တွင် ၂ နှစ်ယောက်မှာ မိန်းကလေးများ ဖြစ်နေကြသည်။ ယောကျာ်းလေးများသည် မိန်းကလေးများကဲ့သို့ ချက်ပြုတ်ခြင်း၊ သန့်ရှင်းရေးလုပ်ခြင်း စသည်ကို ပြုလုပ်တတ်ကြပြီး အမျိုးသားများသည် ဥယျာဉ်မှူးများ၊ ယာဉ်မောင်းများ သို့ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ လုပ်တတ်ကြသည်။
- အိမ်အကူအလုပ်ဆိုသည်မှာ ယောကျာ်းအတွက် (သို့) မိန်းမအတွက်ဟူ၍ သဘာဝအလျောက် သတ်မှတ်ပြီးရောက်လာသော အလုပ်မဟုတ်ပေ။ ကောင်လေးများနှင့် ကောင်မလေးများသည် ထိုကျွမ်းကျင်မှုကို အိမ်တွင် မိခင်နှင့် ဖခင်တို့ဆီမှ သင်ယူကြရခြင်းဖြစ်သည်။
- အိမ်အကူအလုပ်များတွင် အိမ်ရှင်အများအပြားသည် စိတ်ထားကောင်းကြသော်လည်း အားလုံးသော အိမ်ရှင်များမှာ စိတ်ထားမကောင်းကြပေ။ အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် ကလေးများကို ကောင်းကောင်းမွန်မွန် မဆက်ဆံသော အိမ်ရှင်များမှာ အမြတ်ထုတ်မှုပြုလုပ်နိုင်ချေများသူများဖြစ်သည်။
- ဆင်းရဲမွဲတေမှုဆိုသည်မှာ ကလေးလုပ်သားများရှိနေခြင်း၏ အဓိကအကြောင်းအရင်းဖြစ်သည်။ သို့သော် ကလေးလုပ်သားများကြောင့်လည်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို အဓွန့်ရှည်စေသည်။
- ကလေးများ၊ လူကြီးများဖြစ်သော ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးတွင် လူ့အခွင့်အရေးများရှိကြသည်။ ထို့အတူ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးအကြား တာဝန်များလည်းရှိကြသည်။
- ကလေးများသည် မူလတန်းနှင့် အလယ်တန်းကျောင်းတို့ကို တက်ရန်လိုပြီး ထိုမှတဆင့် နောက်ထပ်ပညာများ၊ သင်တန်းများကို ရယူပြီး အရာရောက်သော အလုပ်များကို လုပ်နိုင်ရန်အတွက် ပြင်ဆင်သင့်သည်။ သုတေသနများ၏ ရလဒ်များအရ ကလေးလုပ်သားအများစုမှာ ကျောင်းမတက်နိုင်ပေ။ ကျောင်းတစ်ဖက်နှင့် အလုပ်လုပ်ရခြင်းတွင် အခက်အခဲများစွာ ရှိလျက်ရှိသည်။ ဥပမာ - မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၂၀၁၅ သုတေသနရလဒ်အရ ၀.၃ ရာခိုင်နှုန်းမျှသော ကလေးလုပ်သားများသာ ၎င်းတို့၏ ပညာရေးကို ဆက်လက်နိုင်သည်။
- ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူလုပ်သားအများအပြားသည် လုပ်ခ/လစာ မရကြသည်များရှိသည်။ ရရှိသည့်သူများမှာလည်း အလွန်နိမ့်သော လုပ်ခ/လစာကိုသာ ရရှိကြသည်။
- အိမ်အကူအလုပ်သည် အလုပ်ပေးလိုသူများပြားသော အလုပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အိမ်အကူလုပ်သားများကို အလေးထားဆက်ဆံပြီး သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်နှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများကို ပေးပါက ထိုအလုပ်သည် လူကြီးလုပ်သားအများအပြားကို ကျေနပ်နှစ်သိမ့်မှု ပေးနိုင်သော ဖြစ်ထွန်းသည့်အလုပ်တစ်ခု ဖြစ်နိုင်ပေသည်။

သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၄ က - ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် ပတ်သက်သည့် အဆိုများ

ညွှန်ကြားချက်များ - ဆွေးနွေးမှုကို စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းစေမည်ဟုထင်သော အဆို ၄ - ၆ ခုကို ရွေးချယ်ပါ။ သင်တန်းသားအမျိုးအစားများအပေါ်တွင် မူတည်လျက် အဆိုများကိုပြောင်းလဲခြင်း (သို့) အဆိုအသစ်များကို ပြုလုပ်ခြင်းတို့ကို သင့်တော်သလို ပြုလုပ်နိုင်သည်။

၁။ အိမ်အကူအလုပ်သည် ပေ့ါပေ့ါပါးပါးအလုပ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး ကျွမ်းကျင်မှုမလိုအပ်သောကြောင့် ကလေးများနှင့် အသင့်တော်ဆုံးဖြစ်သည်။

၂။ မိန်းကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးများသည် ပိုမိုပြင်ဆင်ပြုလုပ်တတ်ပြီး အိမ်အကူအလုပ်နှင့် ပိုမိုသင့်တော်သည်။

၃။ အသက် ၅ နှစ်အောက်ရှိသော ကလေးများသည် ပေ့ါပါးသောအလုပ်များကို လုပ်မည်ဆိုပါက သူများအိမ်တွင် အိမ်အကူအလုပ်ကို လုပ်နိုင်သည်။

၄။ အလုပ်ရှင်များသည် ၄င်းတို့၏ အိမ်အကူလုပ်သားများကို မိသားစုဝင်ကဲ့သို့ ဆက်ဆံသည်။

၅။ ကလေးတစ်ယောက်ကို အိမ်အကူအလုပ်လုပ်ရန် လွှတ်လိုက်ခြင်းသည် ဆင်းရဲသော မိဘများအတွက် လွယ်ကူသော ဖြေရှင်းနည်းတစ်ခုဖြစ်သည်။

၆။ ဆင်းရဲသောမိသားစုများမှ ကလေးများသည် အလုပ်ရှင်များအိမ်တွင် ကောင်းကောင်းမွန်မွန် နေရသည်။ အကြောင်းမှာ အလုပ်ရှင်အိမ်တွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်ရသော အခြေအနေများသည် ၄င်းတို့အိမ်ထက် သာသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

၇။ အိမ်အကူအလုပ်သည် ကလေးများအတွက် လုံခြုံမှုရှိသော အလုပ်ဖြစ်သည်။ အကြောင်းမှာ ကလေးတို့သည် အလုပ်ရှင်များ၏ စောင့်ရှောက်မှုအောက်တွင် ရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

၈။ မိန်းကလေးများအတွက် ငယ်ရွယ်စဥ်ကပင် အိမ်အကူအလုပ်ထွက်လုပ်ခြင်းသည် ၄င်းတို့ ကြီးလာပြီး ဇနီးနှင့် မိခင်များဖြစ်လာပါက ပြင်ဆင်ပြီးသားဖြစ်စေသည်။

၉။ အိမ်ရှင်အိမ်တွင် အလုပ်လုပ်နေသော လူကြီးအိမ်အကူလုပ်သားများသည် ၄င်းတို့နှင့် တစ်အိမ်တည်း အလုပ်လုပ်နေသာ ကလေးလုပ်သားများကို ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်သည်။

၁၀။ အိမ်အကူအလုပ်သည် အရာရောက်သောအလုပ်မဟုတ်ဘဲ အိမ်အကူလုပ်သားများ သည်လည်း အရာရောက်သောလုပ်သားများ မဟုတ်ကြပေ။

၁၁။ ကလေးလုပ်သားများတွင် ကျောင်းသွားရန် အချိန်ရှိသည်။

၁၂။ အိမ်အကူလုပ်သားများသည် အရာရောက်သောလုပ်သားများ မဟုတ်သောကြောင့် ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူလုပ်သားများမှာ ၄င်းတို့လုပ်သော အလုပ်အတွက် လုပ်ခ/လစာ လောက်လောက်လားလား မလိုအပ်ပေ။

သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၄ ခ - ကလေးနှင့်လူကြီး အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် ပတ်သက်သည့် ဉာဏ်စမ်းပဟေဠိများ - မေးခွန်းနှင့်အဖြေများ

ညွှန်ကြားချက်များ - ဉာဏ်စမ်းပဟေဠိ၏ မေးခွန်းများနှင့် အမှတ်ပေးရန် အကြံပြုချက်များကို ရိုးရိုးစာလုံးဖြင့် ရေးထားသည်။ မေးခွန်းတစ်ခုပြီးတိုင်းတွင် မေးခွန်းတစ်ခုစီအတွက် အဖြေများနှင့် တုံ့ပြန်မှုများကို စာလုံးအစောင်းဖြင့် ရေးထားသည်။

၁။ **ကမ္ဘာပေါ်မှာ အိမ်အကူလုပ်သား အများဆုံးက ဘယ်ဒေသလဲ။** အကောင်းဆုံး ဖြေနိုင်ရင် ၁ မှတ်။ (အာရှ (စုစုပေါင်း၏ ၄၁ ရာခိုင်နှုန်း))၊ သို့သော် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများသည် အိမ်အပြင်ထွက်အလုပ်လုပ်ရသည်ကို ပိုမိုနှစ်သက်လာကြပြီး ၄င်းတို့ တတ်နိုင်ပါက အိမ်အကူလုပ်သားများကို ပိုမိုငှားရမ်းလာခြင်းကြောင့် ကမ္ဘာအနှံ့အပြားတွင် အိမ်အကူလုပ်သားများ များစွာရှိကြသည်။

၂။ **၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် တစ်ကမ္ဘာလုံး၌ လူကြီးအိမ်အကူလုပ်သားပေါင်း ၅၃ သန်းရှိသည်။ လူကြီးလုပ်သား ၅ ယောက်တိုင်းတွင် ဘယ်နှစ်ယောက်မှာ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်သနည်း။** (၅ ယောက်တွင် ၄ ယောက်ကျော်မှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။ (သို့) အမျိုးသမီး ၈၃ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသား ၁၇ ရာခိုင်နှုန်း)

၃။ **အသက် ၁၈နှစ်အောက်ရှိသော ကလေးလုပ်သားပေါင်း ဘယ်လောက်ရှိသလဲ။** အကောင်းဆုံး ဖြေနိုင်ရင် ၁ မှတ်။ (၁၁.၅ သန်း)

၄။ **၄င်းတို့တွင် ဘယ်နှစ်ယောက်မှာ လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိသော အခြေအနေများ (တစ်နည်းအားဖြင့်) အိမ်အကူအလုပ်တွင် လုပ်နေကြသော ကလေးလုပ်သားများအဖြစ် အလုပ်လုပ်နေကြရသနည်း။** အကောင်းဆုံး ဖြေနိုင်ရင် ၁ မှတ်။ (၁၁.၅ သန်း)

၅။ **အိမ်အကူအလုပ်များတွင် ကလေးလုပ်သားဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။** အကောင်းဆုံး ဖြေနိုင်ရင် ၁ မှတ်။ (ကလေးများသည်

- အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော အသက်အောက်ငယ်နေခြင်း
- ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များကို လုပ်ရခြင်း
- ကျေးကျွန်သဖွယ် အနေအထားဖြင့် အလုပ်လုပ်နေရခြင်းစသည့် လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိသော၊ ခွင့်ပြုနိုင်ဖွယ်မရှိသော အခြေအနေများတွင် လုပ်နေရခြင်း။

၆။ **အသက် ၁၈ နှစ်အောက်ရှိသော ကလေးလုပ်သား ၅ ယောက်တွင် ဘယ်နှစ်ယာက်မှာ အသက် ၁၄ နှစ်အောက် ဖြစ်သနည်း။** (အသက် ၁၈ နှစ်အောက် ကလေးလုပ်သား ၅ ယောက်တွင် ၄ ယောက်ကျော်မှာ အသက် ၁၄ နှစ်အောက် ဖြစ်ကြသည်။)

၇။ **ကလေးအိမ်အကူလုပ်သား ၃ ယောက်တိုင်းတွင် ဘယ်နှစ်ယောက်မှာ မိန်းကလေးများဖြစ်ပြီး ဘယ်နှစ်ယောက်မှာ မိန်းကလေးများဖြစ်သနည်း။** (မိန်းကလေး ၂ ယောက် နှင့် ယောက်ျားလေး ၁ ယောက်)

၈။ **ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူလုပ်သားများ ကြုံတွေ့နေရသော ပြဿနာအချို့မှာ အဘယ်နည်း။** မှန်သောအဖြေ တစ်ခုချင်းစီအတွက် ၁ မှတ်စီပေးပါ။

- (အလုပ်လုပ်ချိန်မှာများလွန်းပြီး အိမ်အကူလုပ်သားများမှာ လုံလုံလောက်လောက် အနားမယူရခြင်း (တစ်နေ့တွင် အိပ်ချိန်လုံလုံလောက်လောက်မရခြင်း၊ အပတ်စဉ်နားရက်မရခြင်း၊ ခွင့်နှင့် ပိတ်ရက်များ မရှိခြင်း)
- လုပ်ခ/လစာ မရခြင်း (သို့) အလွန်နည်းပါးစွာ ရရှိခြင်း။ ကလေးလုပ်သားများအတွက် လုပ်ခ/လစာ မရရှိခြင်းသည် အများဆုံးတွေ့ရသောပြဿနာဖြစ်သည်။ မိဘများမှာ

ကလေးလုပ်သားများ၏ လစာများကို ယူထားပြီး ကလေးလုပ်သားများသည် ထိုအကြွေးများကို ဆပ်နေကြရသည်။ (သို့မဟုတ်) စားစရာ၊ ဝတ်စရာနှင့် နေစရာ ထောက်ပံ့ပေးခြင်းကိုပင် လုံလောက်နေပြီဟု ယူဆကြသည်။ အိမ်အကူအလုပ်ရှိသော လုပ်ခ/လစာမှာ အခြားသောအလုပ်များအားလုံးထက် နည်းပါးသည်။ ထိုသို့နည်းပါးသည့်အပြင် အမျိုးသမီး အိမ်အကူလုပ်သားများသည် အမျိုးသားအိမ်• ကလေးများသည် ပညာဆက်သင်ခွင့်မရကြပါ။ (သို့) ကလေးများသည် အလုပ်ချိန်ကြာမြင့်စွာ လုပ်ရခြင်းကြောင့် ကျောင်းတွင် အလွန်ပင်ပန်းနွမ်းနယ်ကာ အာရုံမစိုက်နိုင်ကြပါ။

- ကလေးလုပ်သားများသည် အလုပ်ရှင်မိသားစုများအတွင်းတွင် နှုတ်ဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့်/သို့ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရသော်လည်းကောင်း စော်ကားနှောင့်ယှက်ခြင်း ခံကြရသည်။ အထူးသဖြင့် ကလေးများနှင့် အမျိုးသမီးများသည် ထိခိုက်လွယ်သူများ ဖြစ်သည်။)

၉။ **အိမ်အကူလုပ်သားများသည် ဘာကြောင့်ထိခိုက်လွယ်သနည်း။** မှန်သောအဖြေ တစ်ခုချင်းစီအတွက် ၁ မှတ်စီပေးပါ။ (အိမ်အကူလုပ်သားများသည် ထိခိုက်လွယ်ကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော်

- အိမ်အကူအလုပ်နှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများကို ဥပဒေဖြင့် လုံလုံလောက်လောက် ကာကွယ်ထားခြင်းမရှိပေ။ ထို့အတွက်ကြောင့် အိမ်အကူလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များအကြားတွင် အင်အားမညီမျှမှုများ ကြီးမားစွာရှိသည်။ ကလေးအိမ်အကူလုပ်သားများသည် လူကြီးအိမ်အကူလုပ်သားများထက် အင်အားနည်းပါးပြီး အလုပ်ရှင်များထက်လည်း အင်အားနည်းပါးကြပါသည်။
- အိမ်အကူလုပ်သားများသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ခြင်း၊ ငယ်ရွယ်ပြီး လူနည်းစုတိုင်းရင်းသားများ ဖြစ်ခြင်း (သို့) လူနည်းစုဘာသာဝင်များဖြစ်ခြင်း (သို့) ကျေးလက်ဒေသများ (သို့) အခြားဒေသများမှ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်သူများဖြစ်ခြင်းကြောင့် မကြာခဏ အမြတ်ထုတ် ခံကြရသည်။
- အိမ်အကူအလုပ်ကို တန်ဖိုးနိမ့်နိမ့်သာ ထားကြပြီး အိမ်အကူအလုပ်ဆိုသည်မှာ မိန်းကလေးများနှင့်အမျိုးသမီးများလုပ်ရသောကျွမ်းကျင်မှုမလိုအပ်သည့်ညစ်ပတ်သောအလုပ်တစ်ခုဟု ယူဆကြခြင်းကြောင့် အိမ်အကူလုပ်သားများကို တကယ်အရာရောက်သော လုပ်သားများ အဖြစ် မမြင်ကြပေ။
- အိမ်အကူအလုပ်သည် "ပိတ်ထားသော တံခါးများနောက်ကွယ်" တွင် ထီးတည်းလုပ်ရသော အလုပ်ဖြစ်ခြင်းကြောင့် မမြင်သာသော အလုပ်ဖြစ်သည်။
- နိုင်ငံဥပဒေတွင် အိမ်အကူအလုပ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ပြဌာန်းထားသော်လည်း အလုပ်ရှင်များနှင့် အိမ်အကူလုပ်သားများမှ ထိုဥပဒေများကို မသိရှိသောအခါတွင် ၎င်းတို့ကြား စည်းလုံးမှုရမည်မဟုတ်ပေ။)

၁၀။ **အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။**
မှန်သောအဖြေ တစ်ခုချင်းစီအတွက် ၁ မှတ်စီပေးပါ။

- (လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အခြေခံအလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအားဖြင့် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အခွင့်အရေးများကို လေးစားပေးခြင်း (ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ ကလေးလုပ်သား၊ အဓမ္မခိုင်းစေမှု "မရှိစေရ"၊ လွတ်လပ်စွာ စည်းရုံးခွင့်နှင့် သာတူညီမျှမှု "ရှိစေရမည်")
- အိမ်အကူအလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနည်းဆုံးအသက်ကို သတ်မှတ်ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး ကလေးလုပ်သားများအနေဖြင့် ကျောင်းနှင့် သင်တန်းများကို အလုံအလောက် ရရှိစေရန်

အခွင့်အလမ်း ပေးရမည်ဖြစ်သည်။

- အနိုင်ကျင့်နိုပ်စက်ခြင်း၊ နှောင့်ယှက်စော်ကားခြင်းနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများမှ ကာကွယ်ရမည်။
- အလုပ်ခန့်အပ်မှုတွင် ရပိုင်ခွင့်နှင့် အခြေအနေများ မျှမျှတတပါရှိရမည်။
  - ➤ ပုံမှန်အလုပ်လုပ်ချိန်၊ အချိန်ပိုလုပ်ခ၊ အပတ်စဉ်နားရက် (အနည်းဆုံး ၂၄ နာရီ)
  - ➤ လုပ်ခကို ငွေသားဖြင့် လုပ်သားများကို တိုက်ရိုက်ပေးခြင်း၊ အကယ်၍ အနိမ့်ဆုံး လုပ်ခ သတ်မှတ်ချက်ရှိပါက ထိုလုပ်ခ/လစာကို ကျား/မ ခွဲခြားမှုမရှိစေဘဲ ပေးချေရမည်။
  - ➤ အလုပ်ရှင်အိမ်တွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်သော လုပ်သားများကို ဘေးကင်းလုံခြုံ၍ ပြည့်စုံမှုရှိသော နေရာထိုင်ခင်းပေးရမည်။
  - ➤ ဘေးကင်းလုံခြုံသောအလုပ်နှင့် လူမှုဖူလုံမှု)

၁၁။ **သင့်အမြင်အရ အိမ်အကူလုပ်တွင် လုပ်နေကြသော ကလေးလုပ်သားများကို မည်သို့ ကာကွယ်၍ရသည်ဟု ထင်သနည်း။** မှန်သောအဖြေ တစ်ခုချင်းစီအတွက် ၁ မှတ်စီပေးပါ။

- (ကလေးလုပ်သားများအတွက် သာတူညီမျှမှုရှိသော ပညာရေးကိုပေးရမည်။
- အလုပ်လုပ်နေသော ကလေးများအားလုံးသည် ကျောင်းပုံမှန်တက်ပြီး စာလုပ်ချိန်ရှိရမည်။
- (ပေါ့ပါးပြီး ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များအတွက်) အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခသတ်မှတ်ပြီး ကျင့်သုံးရမည်။
- ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များကို ကလေးများမလုပ်ရဟု သတ်မှတ်ပြဌာန်းပြီး အရေးယူ ဆောင်ရွက်ရမည်။
- ကလေးများကို ကျေးကျွန်သဖွယ် ခိုင်းစေခြင်းကို မပြုလုပ်ရဟု သတ်မှတ်ပြဌာန်းပြီး အရေးယူ ဆောင်ရွက်ရမည်။
- အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော အနိမ့်ဆုံးအသက်ထက်ကျော်လွန်သော ကလေးများသာ သင့်လျော် ကောင်းမွန်သော အိမ်အကူအလုပ်များကို လုပ်ခွင့်ရှိသည်။
- အနားယူရန်၊ ပညာသင်ရန်နှင့် သင်တန်းတက်ရန်၊ အားလပ်ချိန်ဝါသနာပါသည်များကို လုပ်နိုင်ရန်နှင့် မိသားစုကို ဆက်သွယ်ရန် စသည်တို့အတွက် အချိန်လုံလောက်စွာပေးနိုင် ရန်အတွက် အလုပ်လုပ်ချိန်ကို တင်းတင်းကြပ်ကြပ် ကန့်သတ်ရမည်။
- ညအချိန်အလုပ်လုပ်ခွင့်မပြုဟု သတ်မှတ်ပြဌာန်းပြီး အရေးယူဆောင်ရွက်ရမည်။
- အလုပ်လုပ်ရသည့်အခြေအနေနှင့် နေထိုင်ရသည့် အခြေအနေများကို မပြတ်စောင့်ကြည့် လေ့လာရန် အစီအမံများကို မြှင့်တင်ခြင်း (သို့) တည်ထောင်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရမည်။
- ကလေးလုပ်သားများကို ရပ်ဆိုင်းရန်နှင့် အိမ်အကူအလုပ်လုပ်နေကြသော ကလေးနှင့် လူကြီးများကို ကာကွယ်ရန် မိဘများ၊ ရပ်ရွာခေါင်းဆောင်များ၊ ဆရာ/မများနှင့် ပြည်သူ့ အာဏာပိုင်များကို သိမြင်နားလည်မှု တိုးပွားလာအောင် ပြုလုပ်ရမည်။)

၁၂။ **မည်သည့်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေးနှင့်အလုပ်သမားသဘောတူစာချုပ်များသည် အိမ်အကူအလုပ်လုပ်နေကြသော ကလေးနှင့် လူကြီးလုပ်သားများကို ကာကွယ်ထား သနည်း။** မှန်သောအဖြေ တစ်ခုချင်းစီအတွက် ၁ မှတ်စီပေးပါ။ (ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး များဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂသဘောတူစာချုပ်၊ ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ သဘောတူ စာချုပ် နံပါတ် ၁၃၈ နှင့် နံပါတ် ၁၈၂၊ အိမ်အကူလုပ်သားများဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် နံပါတ် ၁၈၉ နှင့် ၎င်းတွင်ပါရှိသော ထောက်ခံအကြံပြုချက်များ)

သင်ထောက်ကူ ၁၁.၂.၄.ဂ - တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ဦးစားပေး ဖော်ထုတ်မှုများ - အဖွဲ့အလိုက်လေ့ကျင့်ခန်း အတွက် ညွှန်ကြားချက်

ညွှန်ကြားချက်များ - ဆွေးနွေးမှု၏ရလဒ်များကို တင်ပြရန်အတွက် အစီရင်ခံသူတစ်ယောက်နှင့် ပြောရေးဆိုခွင့်ရှိသူတစ်ယောက်ကို ရွေးချယ်ပါ။

အောက်ပါတို့ကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် မည်သို့တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မည်ကို အဖွဲ့ငယ်များအတွင်းတွင် ဦးစားပေးအစီအစဉ်များ ဆွေးနွေးခိုင်းပါ။

၁။ အိမ်အကူလုပ်တွင်ရှိသော ကလေးလုပ်သားများကို လျှော့ချရန်

၂။ ကလေးအိမ်အကူလုပ်သားများကို ကာကွယ်ရန်

၃။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသော အိမ်အကူလုပ်သားများအားလုံးအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်များကို ထောက်ပံ့ရန်

မေးခွန်းများ

က - အထက်ဖော်ပြပါ ရည်မှန်းချက်တစ်ခုစီအတွက် ဦးစားပေးတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရမည့် အစီအစဉ် ၁ - ၃ ခုမှာ အဘယ်နည်း။

ခ - ဦးစားပေးအစီအစဉ်တစ်ခုစီအတွက် မိမိဘာသာပြုလုပ်နိုင်သော/ပြုလုပ်မည့် အရာတစ်ခုကို ပြောပြပါ။

ဂ - ဦးစားပေးအစီအစဉ်တစ်ခုစီအတွက် အစိုးရနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ ပြုလုပ်သင့်သည့် အဓိကဗျူဟာများနှင့် ဆောင်ရွက်မှုများမှာ အဘယ်နည်း။

အစီရင်ခံစာပုံစံ - အဖွဲ့အလိုက် တင်ပြမှုအတွက် လမ်းညွှန်တစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုပါ။

ရည်မှန်းချက် ၁ - မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသောအိမ်အကူလုပ်တွင်ရှိသော ကလေးလုပ်သားများကို လျှော့ချရန်

ဦးစားပေး	မိမိကိုယ်တိုင် ပြုလုပ်မည့်အရာ	အစိုးရ/ အလုပ်ရှင်များမှ ပြုလုပ်သင့်သည့်အရာ	လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ ပြုလုပ်သင့်သည့် အရာ
တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ဦးစားပေး ၁	-	- - -	- - -
တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ဦးစားပေး ၂	-	- - -	- - -
တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ဦးစားပေး ၃	-	- - -	- - -

လိမ္မာပါးနပ်သော လုပ်သားတစ်ဦး

ရည်မှန်းချက် ၂ - မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသော ကလေးအိမ်အကူလုပ်သားများကို ကာကွယ်ရန်

ဦးစားပေး	မိမိကိုယ်တိုင် ပြုလုပ်မည့်အရာ	အစိုးရ/ အလုပ်ရှင်များမှ ပြုလုပ်သင့်သည့်အရာ	လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ ပြုလုပ်သင့်သည့်အရာ
တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ဦးစားပေး ၁	-	- - -	- - -
တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ဦးစားပေး ၂	-	- - -	- - -
တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ဦးစားပေး ၃	-	- - -	- - -

ရည်မှန်းချက် ၃ - မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသော အိမ်အကူလုပ်သားများအားလုံးအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်များကို ထောက်ပံ့ရန်

ဦးစားပေး	မိမိကိုယ်တိုင် ပြုလုပ်မည့်အရာ	အစိုးရ/ အလုပ်ရှင်များမှ ပြုလုပ်သင့်သည့်အရာ	လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ ပြုလုပ်သင့်သည့်အရာ
တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ဦးစားပေး ၁	-	- - -	- - -
တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ဦးစားပေး ၂	-	- - -	- - -
တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ဦးစားပေး ၃	-	- - -	- - -

အကျဉ်းချုပ်မှတ်စု - ကလေးနှင့် လူကြီး အိမ်အကူအလုပ်

၁။ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များနှင့် ဝေါဟာရများ

အိမ်အကူအလုပ် ဆိုသည်မှာ အိမ်ထောင်စုတစ်စု (သို့) အိမ်ထောင်စုများအတွင်း (သို့) အတွက် ပြုလုပ်ရသော အလုပ်ဖြစ်သည်။
ကလေးအိမ်အကူအလုပ် ဆိုသည်မှာအသက်၁၈နှစ်အောက်ရှိသောကလေးတစ်ယောက်သည် တခြားမိသားစု၏ အိမ်တစ်အိမ် (သို့) အလုပ်ရှင်ထံတွင် အိမ်အကူအလုပ်ကို လုပ်ကိုင်ခြင်းကို ဆိုလိုသည်။
အိမ်အကူလုပ်သားတစ်ယောက်၏ အလုပ်ရှင်တစ်ယောက် ဆိုသည်မှာ အလုပ်လုပ်သော အိမ်တွင်ရှိသည့် အိမ်သားတစ်ယောက်ယောက်သော်လည်းကောင်း (သို့) အိမ်ထောင်စုများ အတွက် အိမ်အကူလုပ်သားများကို ရှာဖွေပေးသော အေဂျင်စီ (သို့) လုပ်ငန်း တစ်ခုခုကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။
အိမ်အကူလုပ်သားတစ်ယောက် ဆိုသည်မှာ အိမ်တစ်အိမ်တွင် အိမ်အကူအလုပ်များကို လုပ်ရန်အတွက် ခန့်အပ်ထားသော လုပ်သားတစ်ယောက်ဖြစ်သည်။
ကလေးအိမ်အကူလုပ်သားများ ဆိုသည်မှာ တခြားအိမ်ထောင်စုတစ်ခု၏ အိမ်တွင် (သို့) အလုပ်ရှင်အိမ်တွင် အိမ်အကူအလုပ်များကို လုပ်ခရရှိသော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ခမရဘဲ သော်လည်းကောင်း ပြုလုပ်ရသော အသက် ၁၈ နှစ်အောက် ကလေးလုပ်သားများကို ခေါ်သည်။

- အချို့မှာ လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိသော၊ ခွင့်ပြုနိုင်ဖွယ်ရှိသော အခြေအနေများတွင် အလုပ်လုပ်နေကြသည်။ ဉပမာ - နိုင်ငံနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဉပဒေအရ အလုပ်လုပ်ခွင့် ရှိသော အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို ပြည့်မီပြီးဖြစ်လျှင်
- သို့သော် အများစုမှာ အိမ်အကူအလုပ်ကို လုပ်နေကြသော ကလေးလုပ်သားများ ဖြစ်သည်။ ၄င်းတို့သည် လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိသော၊ ခွင့်ပြုနိုင်ဖွယ်မရှိသော အခြေအနေများတွင် အလုပ်လုပ်နေကြသည်။
  - ၁) တရားဝင်အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော အသက်ထက်ငယ်နေခြင်း
  - ၂) အလုပ်သဘောသဘာဝအရသော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်လုပ်ချိန်ကြာမြင့်ခြင်းကြောင့် သော်လည်းကောင်း၊ ထိုနှစ်ခုလုံးအရသော်လည်းကောင်း ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များကို လုပ်နေရခြင်း
  - ၃) ကျေးကျွန်သဖွယ် အခြေအနေမျိုးဖြင့် အလုပ်လုပ်နေရခြင်း အိမ်အကူ အလုပ်လုပ်နေသော ကလေးလုပ်သားများတွင် စာရင်းဇယားများအရ အောက်ပါတို့ပါဝင်သည်။
- အိမ်အကူအလုပ်လုပ်နေသော အသက် ၅ - ၁၁ နှစ်အတွင်းရှိ ကလေးများအားလုံး
- အိမ်အကူအလုပ်များတွင် တစ်ပတ်လျှင် အလုပ်ချိန် ၁၄ နာရီထက်ပိုပြီး လုပ်နေကြရသော အသက် ၁၂ - ၁၄ နှစ်အတွင်းရှိ ကလေးများအားလုံး
- အလုပ်ချိန်ကြာမြင့်ခြင်း (တစ်ပတ်လျှင် အလုပ်ချိန် ၄၃ နာရီထက်ပိုလုပ်ရခြင်း) အပါအဝင် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အိမ်အကူအလုပ်များကို လုပ်နေကြရသည့် အသက် ၁၅ - ၁၇ နှစ်အတွင်းရှိ ကလေးများအားလုံး

အဆိုးဆုံးသော ကလေးလုပ်သားပုံစံများမှာ

- ကလေးများကို ရောင်းစားခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်း၊ အကြွေးဖြင့် ချည်နှောင်ထားခြင်း၊ ကျေးပိုင်ကျွန်ပိုင်အဖြစ် ထားရှိခြင်း၊ အဓမ္မလုပ်သား (သို့) လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများတွင် အသုံးချရန်အတွက် အမှုမထမ်းမနေရ လုပ်သားအဖြစ် ထားရှိခြင်း အပါအဝင် အဓမ္မခိုင်းစေထားရှိခြင်း စသည့် ကျေးကျွန် (သို့) အလားတူပြုမူသည့် အခြေအနေများအားလုံး။
- အထူးသဖြင့် တရားမဝင် လုပ်ငန်းများဖြစ်သည့် ညစ်ညမ်းသော အပြာလုပ်ငန်းများ ထုတ်လုပ်ရန်အတွက် (သို့) ညစ်ညမ်းသော အပြာလုပ်ငန်းများတွင် တင်ဆက်ပြသခိုင်းရန်အတွက် ကလေးတစ်ယောက်ကို အသုံးချခြင်း၊ ပြည့်တန်ဆာပွဲစားပြုလုပ်ခြင်း
- နိုင်ငံအချင်းချင်း သဘောတူစာချုပ်များတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း အထူးသဖြင့် တရားမဝင် လုပ်ငန်းများဖြစ်သည့် မူးယစ်ဆေးဝါးထုတ်လုပ်မှုနှင့် ကုန်သွယ်မှုလုပ်ငန်းများအတွက် ကလေးတစ်ယောက်ကို အသုံးချခြင်း၊ ကလေးရှာပေးခြင်း
- အလုပ်လုပ်ရသည့်အနေအထား (သို့) အခြေအနေအချိန်အခါများအရ ကလေးတစ်ယောက်၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု (သို့) စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာကို ဘေးဖြစ်စေသည့် အလုပ်မျိုး (အများအားဖြင့် "ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်ဟု ညွှန်းဆိုသည်။)

၎င်းတို့သည် အလုပ်ရှင်တို့၏ ပိတ်ထားသောတံခါးများနောက်ကွယ်တွင် အလုပ်လုပ်နေရခြင်းကြောင့် သော်လည်း ကောင်း၊ အိမ်အကူအလုပ် ဆိုသည်မှာ (အထူးသဖြင့် မိန်းကလေးများအတွက် ကြီးလာလျှင် လုပ်တတ်ရမည်ဖြစ်သော) တာဝန်ဝတ္တရားတစ်ရပ်ဖြစ်သည်ဟု လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ ယူဆခြင်းကြောင့်သော်လည်းကောင်း ကလေးအိမ်အကူ လုပ်သားများကို ကူညီဖို့ရာ ခဲယဉ်းသည်။ ထိုကလေးများသည် သန့်ရှင်းရေး၊ မီးပူတိုက်၊ ချက်ပြုတ်၊ ရေသယ်၊ ကလေးထိန်းခြင်းနှင့် သက်ကြီးရွယ်အိုများကို ကြည့်ရှုရခြင်း စသည်တို့ကို ပြုလုပ်ကြရသည်။

၎င်းတို့အလုပ်လုပ်နေရသော အခြေအနေများကြောင့် ဤအလုပ်ကို လုပ်နေရသော ကလေးများကို အထူးအလေးပေး ကြည့်ရှုရန် လိုအပ်သည်။ ကလေးအများစုသည် "အတူနေ" လုပ်သားများဖြစ်ကြသည်။ ၎င်းတို့သည် အလုပ်ရှင်တို့နှင့် အတူနေကြရပြီး အားနည်းသူများဖြစ်သည်။ ကလေးအများစုမှာ ပညာရေးကို လုံလုံလောက်လောက် လက်လှမ်းမမီ (သို့) လုံးဝလက်လှမ်းမမီကြပါ။ မိသားစုအတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းနှင့် ဖယ်ကြဉ်ခံရခြင်းသည် ကလေးများ နေ့စဉ်ခံစားနေကြရသော အလေးလံဆုံး ဝန်ထုပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့အခြေအနေ၊ အလုပ်ရှင်အိမ်သို့ ရောက်ရှိခဲ့ပုံ များအရ အခြေခံလိုအပ်ချက်များအတွက် အလုပ်ရှင်များကို အလုံးစုံမှီခိုရသည့် အနေအထားသို့ ရောက်စေပြီး ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများကို အခါအားလျော်စွာ ဖြစ်ပေါ် စေသည်။ ကလေးအိမ်အကူလုပ်သားများသည် မိန်းကလေးငယ်များဖြစ်ခြင်း (တခါတရံ ယောက်ျားလေးငယ် များဖြစ်ခြင်း) ကြောင့် မတရားနှိပ်စက်ခံရခြင်း၊ အမြတ်ထုတ်ခံရခြင်းများအတွက် အားနည်းသူများဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် တခြားသူ အိမ်တွင် နေရခြင်းကြောင့် မိသားစုမှ ကာကွယ်ထားမှုမရှိဘဲ ဖယ်ကြဉ်ခံထားရသည့် လုပ်သားများအဖြစ် အလုပ် လုပ်ကြရပြီး အရာရောက်သော လုပ်သားများအဖြစ် သိမှတ်မခံရပါ။

မြန်မာနိုင်ငံ တွင် ကလေးအိမ်အကူအလုပ်သည် ကျယ်ပြန့်စွာတည်ရှိနေသော အလုပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ကလေးအိမ် အကူလုပ်သားများကို နိုင်ငံအတွင်းတွင်လည်းတွေ့နိုင်ပြီး ၎င်းတို့သည် ထိုင်း (သို့) မလေးနိုင်ငံ များတွင်လည်း သွားရောက်အလုပ်လုပ်ကြသည်။

ကလေးအိမ်အကူလုပ်သားများကို အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ (Labour Organization Law) အောက်တွင်သာ ကာကွယ်ထားပြီး အခြားမည်သည့် အလုပ်သမားရေးရာဆိုင်ရာ ဥပဒေတွင်မှာမှ ကာကွယ်ထားခြင်းမရှိပေ။ ထို့အတွက်ကြောင့် ၎င်းတို့အပေါ်ဥပဒေအရကာကွယ်ပေးနိုင်မှု အတိုင်းအတာကို ကျဉ်းမြောင်းစေသည်။ ကလေးသူငယ်ဥပဒေ၏ အပုဒ် ၂၄ အောက်တွင် အသက် ၁၆ နှစ်အောက် ကလေး တစ်ယောက်သည် ဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသော အလုပ်ချိန်နှင့် အားလပ်ချိန်များကို လေးစားလိုက်နာပါက အိမ်အကူအလုပ်ကိုလုပ်နိုင်သည်။ အသက် ၁၆ နှင့် ၁၈ နှစ်အကြား ကလေးတစ်ယောက်သည် မည်သို့အခြေအနေ၊ ကာကွယ်မှုမှမရှိဘဲ အိမ်အကူအလုပ်ကို လုပ်နိုင်သည်။[၅]
မူဝါဒချမှတ်သူများမှအစ လူထုအပါအဝင် လူအများအပြားသည် ကလေးအိမ်အကူအလုပ်မှာ မတရားနိုပ်စက်မှုများနှင့် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေမည့် အလားအလာတစ်ခုဖြစ်သည်ကို အသိအ မှတ်မပြုကြပေ။ အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိများအပါအဝင် နိုင်ငံတော်အဆင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများနှင့် ပြည်နယ်/တိုင်းအဆင့်မှ တာဝန်ရှိသူများသည် ကလေးအိမ်အကူအလုပ်ကို "အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်" တစ်ခုအဖြစ် ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမရှိပေ။[၆] ကလေးများ အိမ်အကူအလုပ်လုပ်ခြင်းကို အလုပ်တစ်ခုအဖြစ် မရှုမြင်ကြဘဲ အလုပ်ရှင်တစ်ယောက်မှ ဆင်းရဲသောကလေးများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများကို ကူညီမစမှုတစ်ခုအဖြစ်သာ ရှုမြင်တတ်ကြသည်။ ထိုသို့တည်ရှိနေသော သဘောထားများကြောင့် ကလေးအိမ်အကူလုပ်သားများကို ကာကွယ် သည့် ဥပဒေနှင့် မူဝါဒများကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ခံကျင့်သုံးမှု မပြုခြင်းဖြစ်သည်။

၂။ ကလေးအိမ်အကူလုပ်သား ဘယ်နှစ်ယောက်သည် ကလေးလုပ်သားအခြေအနေ တစ်ရပ်တွင် အဆုံးသတ် သွားကြသနည်း။

ကမ္ဘာပေါ်တွင် မိမိအိမ်မှာထက် တခြားအိမ်များတွင် လုပ်ခရသည်ဖြစ်စေ (သို့) မရသည်ဖြစ်စေ အိမ်အကူအလုပ် လုပ်နေကြရသော ကလေးပေါင်း သန်းချီရှိပါသည်။ စုစုပေါင်း ကလေးလုပ်သားများ၏ အရေအတွက် ကျဆင်း လာချိန်တွင် အိမ်အကူအလုပ် လုပ်နေကြသော ကလေးများ၏ အရေအတွက်မှာ ကျဆင်းသည့် အရိပ်အယောင် မတွေ့ရပေ။ ကလေးအိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် နောက်ဆုံးထုတ်ပြန်သော တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ခန့်မှန်းချက်များ[၇] အရ ယနေ့ကမ္ဘာတွင် အသက် (၅ - ၁၇) နှစ်အတွင်း ကလေးအိမ်အကူလုပ်သားပေါင်း ၁၇.၂ သန်းရှိသည်။ ILO ၏ ခန့်မှန်းချက်အရ ထို ၁၇.၂ သန်းအတွင်းတွင် ၁၁.၅ သန်းမှာ လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိသော အခြေအနေတွင် အလုပ်လုပ်နေရပြီး အောက်ပါအခြေအနေများကြောင့် ၎င်းတို့သည် အိမ်အကူအလုပ်လုပ်နေသည့် ကလေးလုပ်သားများ ဖြစ်နေကြသည်။

- အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော အသက်အောက်ငယ်နေခြင်း
- ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များကို လုပ်ရခြင်း
- ကျေးကျွန်သဖွယ်အနေအထားဖြင့် အလုပ်လုပ်နေရခြင်းစသည့် လက်ခံနိုင်ဖွယ် မရှိသော၊ ခွင့်ပြုနိုင်ဖွယ် မရှိသော အခြေအနေများတွင် လုပ်နေရခြင်း။

---

[၅]A Legal Review of National Laws and Regulations related to Child Labour in Myanmar in light of International Laws and Standards - Executive Summary by IPEC (ILO: Geneva, 2015), p. 12.
[၆]A Legal Review of National Laws and Regulations related to Child Labour in Myanmar in light of International Laws and Standards by IPEC (ILO: Geneva, 2015), p. 32.
[၇]Child domestic work: Global estimates 2012 (ILO: Geneva, 2013).

၂၀၁၂ ခုနှစ်ရှိအိမ်အကူအလုပ်လုပ်နေကြသော ကလေးလုပ်သားများ၏ **အသက်**ကိုကြည့်လျှင်

- ကလေး ၃ ယောက်တွင် ၂ ယောက်နီးပါးမှာ အသက် ၅ - ၁၁ နှစ်အတွင်း ဖြစ်သည်။ (၆၄ ရာခိုင်နှုန်း (သို့) ၇.၄ သန်း)
- ကလေး ၄ ယောက်တွင် ၁ ယောက်နီးပါးသည် အသက် ၁၂ - ၁၄ နှစ်အတွင်း ဖြစ်သည်။ (၁၈ ရာခိုင်နှုန်း (သို့) ၂.၁ သန်း)
- အသက် ၁၂ - ၁၄ နှစ် အတွင်းရှိ ကလေးအိမ်အကူလုပ်သားများ၏ ထက်ဝက်ကျော် (၅၅.၄ ရာခိုင်နှုန်း (သို့) ၂.၁ သန်း) မှာ ကလေးလုပ်သားများဖြစ်သည်။
- အသက် ၁၅ - ၁၇ နှစ် ကလေးများအတွင်း ၃ ယောက်တွင် ၁ ယောက်ကျော် (၃၃.၅ ရာခိုင်နှုန်း (သို့) ၂ သန်း) မှာ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များကို လုပ်နေကြရသည့် ကလေးလုပ်သားများဖြစ်သည်။

၂၀၁၂ ခုနှစ်ရှိ ကလေးအိမ်အကူလုပ်သားများ၏ **ကျား/မ** အရေအတွက်ကို ကြည့်လျှင်

- ၃ ယောက်တွင် ၂ ယောက်နီးပါးမှာ မိန်းကလေးများ (၆၅ ရာခိုင်နှုန်း (သို့) ၇.၅ သန်း) ဖြစ်ပြီး ၁ ယောက်သည် ယောကျ်ားလေး (၃၅ ရာခိုင်နှုန်း (သို့) ၄ သန်း) ဖြစ်သည်။
- အသက် ၅ - ၁၁ နှစ်အတွင်းရှိ ကလေးလုပ်သားများတွင် ၁၀ ယောက်တွင် ၄ ယောက်မှာ ယောကျ်ားလေးများ ဖြစ်ပြီး ၆ ယောက်မှာ မိန်းကလေးများဖြစ်သည်။
- အသက် ၁၂ - ၁၄ နှစ်အတွင်းတွင် ကလေးလုပ်သား ၁၀ ယောက်တွင် ၃ ယောက်ကျော်ကျော်မှာ ယောကျ်ားလေးများဖြစ်ပြီး ၇ ယောက်နီးပါးမှာ မိန်းကလေးများဖြစ်သည်။
- ၁၅ - ၁၇ နှစ်အတွင်းတွင် ၁၀ ယောက်တွင် ၁ ယောက်မှာ ယောကျ်ားလေးများဖြစ်ပြီး ၈ ယောက်မှာ မိန်းကလေးများဖြစ်သည်။

၂၀၁၂ ခုနှစ်ရှိ **ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များ**ကို ကြည့်လျှင်

- အသက် ၅ - ၁၇ နှစ်အတွင်း ကလေး ၃ ယောက်တွင် ၁ ယောက်နီးပါး (၃.၇ သန်း) မှာ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များကို လုပ်နေကြရသည်။
- မိန်းကလေး ၂.၆ သန်းနှင့် ယောကျ်ားလေး ၁.၁ သန်းတို့မှာ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များကို လုပ်နေကြရသည်။

ကျေးကျွန်သဖွယ် အနေအထားမျိုးဖြင့် အလုပ်လုပ်နေရမှုများကိုကြည့်ပါက ILO ၏ အဓမ္မခိုင်းစေလုပ်သားများ ခန့်မှန်းတွက်ချက်မှုများအရ[8]

- အဓမ္မခိုင်းစေလုပ်သား ၂၀.၉ သန်းတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများသည် အများဆုံးဖြစ်ပြီး ၁၁.၄ သန်း (၅၅ ရာခိုင်နှုန်း) ရှိသည်။ အမျိုးသားများနှင့် ယောကျ်ားလေးများမှာ ၉.၅ သန်း (၄၅ ရာခိုင်နှုန်း) ရှိသည်။
- အဓမ္မလုပ်သားစုစုပေါင်းတွင် ၄ ယောက်တွင် ၁ ယောက် (၂၆ ရာခိုင်နှုန်း (သို့) ၅.၅ သန်း) မှာ အသက် ၁၇ နှစ်အောက် ကလေးများဖြစ်သည်။
- အိမ်အကူအလုပ်များတွင် ကလေးဘယ်နှစ်ယောက်မှာ အဓမ္မခိုင်းစေလုပ်သား များနှင့် လူကုန်ကူးခံရသူများ ဖြစ်သည်ဟူသော အချက်ကို မသိရှိသေးသော်လည်း အကြွေးဖြင့်ချည်နှောင်ခံထားရသော၊ လူကုန်ကူးခံရသော၊ ကျေးကျွန်သဖွယ်ခိုင်းစေခံရသော ကလေးလုပ်သားများ အရေအတွက်များပြားစွာ ရှိနေသည်မှာ ခိုင်လုံပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင်ပြုလုပ်ခဲ့သော စစ်တမ်းအမျိုးမျိုးအရ အသက် ၅ - ၁၂ နှင့် ၁၂ - ၁၄ နှစ်အတွင်းရှိ မည်သည့်ကလေးမှ အိမ်အကူအလုပ်ကို လုပ်နေခြင်းမရှိပါ။ အသက် ၁၅ - ၁၇ နှစ်အတွင်းရှိ ကလေးများ၏ ၁.၂ ရာခိုင်နှုန်းသာ အိမ်အကူအလုပ်များကို လုပ်နေသည်ဟု တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။[၉] ၎င်းကိန်းဂဏန်း အချက်အလက်များကို သတိဖြင့် ရယူသင့်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သူများအိမ်တွင် အိမ်အကူအလုပ်လုပ်ခြင်းကို အရာရောက်သောအလုပ်ဟု မှတ်ယူထားခြင်းမရှိဘဲ ထိုအလုပ်သည် မမြင်သာသော အလုပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ သုတေသနများကို ထပ်မံပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်နေကြသော ကလေးများအားလုံး၏ ၀.၃ ရာခိုင်နှုန်းသာ ပညာရေးကို ဆက်လက်နိုင်ပါသည်။

၃။ လူကြီးအိမ်အကူလုပ်သားများ - အရေအတွက်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် အခြေအနေများ

- ၂၀၁၀ ခုနှစ် ILO ၏ အဓိကကိန်းဂဏန်းများမှာ
- ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးတွင် လူကြီးအိမ်အကူလုပ်သားပေါင်း ၅၃ သန်းကျော် ရှိသည်။ ၅ ယောက်တွင် ၄ ယောက်ကျော်မှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်။ (၈၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ၊ ၁၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသားများ)
- ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးတွင် ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာ မိမိနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများအရ ကာကွယ်ထားခြင်းမခံထားရပါ။ အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသတွင် ၆၁ ရာခိုင်နှုန်း၊ အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသတွင် ၉၉ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ဥပဒေဖြင့် ကာကွယ်ထားခြင်း မခံရပါ။
- အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အလုပ်ချိန်မှာ အလွန်အမင်း များပြားသည်။ တစ်ကမ္ဘာလုံးတွင် ၅၇ ရာခိုင်နှုန်းသော အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် ပုံမှန်အပတ်စဉ်အလုပ်လုပ်ချိန် ကန့်သတ်ထားခြင်းမျိုး မရှိပါ။ အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသတွင် ထိုအချက်မှာ ၉၉ ရာခိုင်နှုန်းသော အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် မှန်ကန်ပြီး အရှေ့အလယ်ပိုင်းဒေသတွင် အားလုံးသောလုပ်သားများအတွက် မှန်ကန်သည်။
- ကိစ္စရပ်အများအပြားတွင် အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် လုပ်ခ/လစာများကို စနစ်တကျ ပြဌာန်းထား ခြင်းမရှိပါ။ ချွင်းချက်အချို့ရှိသော်လည်း အိမ်အကူအလုပ်အတွက်ပေးသော အခကြေးငွေသည် အခြားအလုပ် များအားလုံးထက် နည်းပါးသည်ကို တွေ့ရသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် ၄၃ ရာခိုင်နှုန်းသော အိမ်အကူ လုပ်သားများမှာ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခသတ်မှတ်ချက်တွင် မပါရှိပေ။ အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသတွင် အနိမ့်ဆုံး လုပ်ခ/လစာ ကာကွယ်ထားမှုသည် ၈၈ ရာခိုင်နှုန်းသော အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် အကျုံးမဝင်ဘဲ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းသော အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခသည် အခြားသောအလုပ်များအားလုံးထက် နည်းပါးသည်ကို တွေ့ရသည်။

[၈]Global Estimate of Forced Labour 2012: Results and Methodology (ILO: Geneva, 2012).
[၉]Myanmar Child labour in 2015, Key Facts and Statistics by Ministry of Labour, Immigration and Population, Central Statistical Organization and ILO (ILO: Yangon, 2016).

၄။ နိုင်ငံတကာဥပဒေတွင် ကလေးအိမ်အကူလုပ်သားများကို ဦးစားပေးကာကွယ်ထားမှုများ

အနည်းဆုံးအနေဖြင့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံသည်

- ILO သဘောတူစာချုပ် နံပါတ် ၁၃၈ နှင့် ၁၈၂ တို့ဖြင့် ကိုက်ညီသော အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် အနည်းဆုံးလုပ်ခသတ်မှတ်ချက်ကို ချမှတ်ထားရမည်။ ထိုလုပ်ခသည် နိုင်ငံအတွင်း ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများအရ အလုပ်သမားများအတွက် ယေဘုယျအားဖြင့် ချမှတ်ထားသော လုပ်ခ/လစာနှုန်းထက် နည်းပါးမှုမရှိရ။
- အသက် ၁၈ နှစ်အောက်ရှိ အိမ်အကူလုပ်သားများ ပြုလုပ်ရသည့်အလုပ်များကို သေချာစေသည့် အစီအမံများ ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အနိမ့်ဆုံးအလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော အသက်အရွယ်အထက်ရှိ အိမ်အကူ ကလေးလုပ်သား များ၏ ပညာရေး (သို့) အနာဂတ်ပညာသင်ခွင့်နှင့် အသက်မွေးမှုသင်တန်းများတွင် ပါဝင်နိုင်ခွင့်တို့တွင် ပိတ်ပင်တားဆီးမှု မရှိစေရပါ။ (ILO ၏ အိမ်အကူလုပ်သားဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် နံပါတ် ၁၈၉၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အပုဒ်ခွဲ ၄)

နိုင်ငံများအနေဖြင့် အောက်ပါတို့ကိုပြုလုပ်ရန် အကြံပြုထောက်ခံချက်ပြုသည်။

"……အလုပ်သဘောသဘာဝနှင့် အခြေအနေအချိန်အခါများအရ ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု (သို့)စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာကိုထိခိုက်စေသည့်အလုပ်အမျိုးအစားများကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပြီး ထိုအခြေအနေတွင် အလုပ်လုပ်နေကြသည့် ကလေးလုပ်သားများကို တားမြစ်ခြင်း၊ ဖယ်ရှားခြင်းများပြုလုပ်သင့်သည်။ (အဆိုးဆုံးသော ကလေးလုပ်သား ပုံစံများဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်၊ ၁၉၉၉ (နံပါတ် ၁၈၂)၊ နှင့် အကြံပြုထောက်ခံချက်များ (နံပါတ် ၁၉၀) ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက်)

"………အသက် ၁၈ နှစ်အောက်နှင့် အနိမ့်ဆုံးအလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသောအသက် အထက်တွင်ရှိသော ကလေးလုပ်သားများကို နိုင်ငံတော်၏ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း အထူးအလေးပေး အာရုံစိုက်ရမည်ဖြစ်ပြီး ၄င်းတို့ကို ကာကွယ်ရန် အောက်ပါအစီအမံများကို ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။

(က) နားနေရန်၊ ပညာသင်ရန်နှင့် သင်တန်းများတက်ရန်၊ အားလပ်ချိန် ဝါသနာပါသည်များကို လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်နှင့် မိသားစုနှင့် ဆက်သွယ်ရန်အတွက် အလုပ်ချိန်ကို လုံလုံလောက်လောက် ကန့်သတ်ပေးထားရမည်။

(ခ) ညအချိန်အလုပ်လုပ်ခြင်းကို တားမြစ်ရမည်။

(ဂ) ကိုယ်ကာယအားဖြင့် (သို့) စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအားဖြင့် အလွန်အမင်းပင်ပန်းစေသော အလုပ်များကိုခိုင်းစေခြင်းမှ တားမြစ်ရမည်။

(ဃ) ၄င်းတို့၏ အလုပ်လုပ်ရသည့်အခြေအနေနှင့် နေထိုင်မှုအခြေအနေများကို စောင့်ကြည့်လေ့လာနိုင်ရန် အစီအမံများကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း (သို့) တည်ထောင်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရမည်။ (ILO ၏ အိမ်အကူလုပ်သားများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် နံပါတ် ၂၀၁၊ ၂၀၁၁၊ အပုဒ် ၅)

၅။ အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်

အိမ်အကူလုပ်သားများဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် နံပါတ် ၁၈၉ တွင်ပါရှိသော အနိမ့်ဆုံးစံ သတ်မှတ်ချက်များမှာ

အခြေခံအခွင့်အရေးများ

- လူ့အခွင့်အရေးများတွင် အိမ်အကူလုပ်သားများအားလုံး၏ အခွင့်အရေးများကို လေးစားမှုရှိခြင်း (ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိရ၊ ကလေးလုပ်သားနှင့် အဓမ္မခိုင်းစေမှုမရှိရ၊ လွတ်လပ်စွာစည်းရုံးခွင့် ရှိရမည်။)
- အိမ်အကူအလုပ်အတွက် အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော အနည်းဆုံးအသက်အရွယ် တစ်ခုကို သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ကလေးအိမ်အကူလုပ်သားများအတွက်သင့်လျော်သော ကျောင်းများနှင့် သင်တန်းများအတွက် အခွင့်အလမ်းများ ဖော်ဆောင်ပေးရမည်။
- မတရားနှိပ်စက်မှုများ၊ နှောင့်ယှက်မှုများနှင့် ဆူပူအကြမ်းဖက်မှုများမှ ကာကွယ်ထား ရမည်။

အလုပ်ခန့်အပ်မှုတွင် မျှတသောရပိုင်ခွင့်များနှင့် နေထိုင်မှုအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန် သော အခြေအနေများ

- အလုပ်ခန့်အပ်မှုအတွက် ရပိုင်ခွင့်နှင့် အခြေအနေများကို နားလည်ရလွယ်ကူ စေမည့်နည်းဖြင့် ဖော်ပြရမည်ဖြစ်ပြီး စာချုပ်ဖြင့် ရေးသားချုပ်ဆိုရန် ပိုမိုလိုအပ်သည်။
- ပုံမှန်အလုပ်လုပ်ချိန်၊ အချိန်ပိုလုပ်ခ၊ အပတ်စဉ်နားရက် (အနည်းဆုံး ၂၄ နာရီ)
- လုပ်ခကို ငွေသားဖြင့် လုပ်သားများကို တိုက်ရိုက်ပေးခြင်း၊ အကယ်၍ အနိမ့်ဆုံး လုပ်ခ သတ်မှတ်ချက်ရှိပါက ထိုလုပ်ခ/လစာကို ကျား/မ ခွဲခြားမှုမရှိစေဘဲ ပေးချေရမည်။
- ဘေးကင်းလုံခြုံသောအလုပ်နှင့် လူမှုဖူလုံမှု
- ကလေးလုပ်သားများ (အခန်း ၄ တွင်ကြည့်ပါ)၊ အလုပ်ရှင်အိမ်တွင် နေထိုင် လုပ်ကိုင်သော အလုပ်သမားများ၊ တခြားနိုင်ငံများတွင် သွားရောက်အလုပ်လုပ် နေသော အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် အထူးစံနှုန်းသတ်မှတ်ချက်များ
- အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများကို စည်းကြပ်ရန်အတွက် အစီအမံများ
- တရားမျှတမှု၊ အငြင်းပွားမှုကို ပြေလည်စေမှု၊ တိုင်ကြားမှုနှင့် အရေးယူဆောင်ရွက်မှု စသည့်အစီအမံများကို လက်လှမ်းမီမှု

အဓိကအရင်းအမြစ်များ

ILO, Child Domestic Work: Global Estimates 2012 (Geneva, 2013).
ILO, Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection (Geneva, 2013).
ILO, Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Law (Geneva, 2012).
ILO, Global Estimate of Forced Labour 2012: Results and Methodology (Geneva, 2012).
ILO, Convention No. 189 Decent Work for Domestic Workers (Geneva, 2011).
International Domestic Workers Network (later Federation: IDWF) and ILO, Decent Work for Domestic Workers in Asia and the Pacific: Manual for Trainers (Bangkok, Hong Kong China, 2012).
IDWF and ILO, Tackling Child Labour in Domestic Work: Handbook for Action for Domestic Workers and their Organizations (Hong Kong China and Jakarta, forthcoming).
Ministry of Labour, Immigration and Population (MOLIP), Central Statistical Organization (CSO) and ILO, Myanmar, Child Labour in 2015, Key Facts and Statistics (ILO: Yangon, 2016).

■ အခန်း ၁၁.၃ အလုပ်တွင်ရှိသော ကျန်းမာရေး

အကြောင်းအရာ

ဤအခန်းတွင် ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်နှင့် မိခင်ဘဝ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေး ကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့် HIV နှင့် AIDS ဝေဒနာရှိသော လုပ်သားများနှင့် မိသားစုများကို ပြုမူဆက်ဆံပုံစသည့် ကျန်းမာရေးအတွက် အဓိကအရေးကြီးသောကိစ္စရပ် ၃ ခုကို လိပ်မူထားသည်။ သင်တန်းသားများသည် အမျိုးသမီးများ၏ မိခင်ဘဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ၊ ဘေးကင်းလုံခြုံသော လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် အခြေအနေဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများနှင့် HIVနှင့် AIDSဝေဒနာသည်အလုပ်သမားများကိုသာတူညီမျှဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို သင်ယူရမည်ဖြစ်သည်။

အဓိကအသိပေးလိုသည့် အကြောင်းအရာ

- ကိုယ်ဝန်ဆောင်သည်ဖြစ်ခြင်း၊ မိခင်ဘဝသို့ ရောက်ရှိခြင်းသည် လက်ရှိအမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်လုပ်ခွင့်ကို တားဆီးကန့်သတ်ခြင်း (သို့) ခွဲခြားဆက်ဆံဖို့ရာ အနေအထားတစ်ရပ် မဖြစ်သင့်ပါ။
- ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်နှင့် မိခင်ဘဝရောက်ရှိချိန်အတွင်း သင့်လျော်သော ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ ရရှိရန်အတွက် စည်းစည်းလုံးလုံး တောင်းဆိုယူရန် အရေးကြီးသည်။
- အလုပ်လုပ်ရသည့် ဝန်းကျင်၏ ကျန်းမာစေမှုနှင့် ဘေးကင်းစေမှုသည် အလုပ်ရှင်များရော အလုပ်သမားများအတွက်ပါ အရေးကြီးသည်။
- အသက် ၁၈နှစ်အောက် ကလေးများအတွက် အထူးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ လိုအပ်သည်။ လူကြီးများအတွက် ဘေးမဖြစ်စေသော အလုပ်များသည် ကလေးများအတွက် ဘေးဖြစ်စေနိုင်သည်လည်းရှိသည်။ အကြောင်းမှာ ကလေးများ၏ ခန္ဓာကိုယ်နှင့် စိတ်သည် ကြီးထွားနေဆဲ ကာလတွင်ရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။
- HIV နှင့် AIDS ရောဂါခံစားနေရသောလူများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများသည် အလုပ်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် မျှမျှတတဆက်ဆံခံရခွင့်ရှိကြသည်။
- HIV ဝေဒနာသည်များသည် ၎င်းတို့အလုပ်လုပ်နိုင်သေးသ၍ တခြားသူများကဲ့သို့ အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည်။
- HIV ဝေဒနာသည်ကလေးများ (သို့) HIV ဝေဒနာသည် မိဘများ၏ကလေးများသည် တခြားကလေးများကဲ့သို့ သာတူညီမျှ ပညာသင်ခွင့်နှင့် မျှတစွာ ဆက်ဆံခံရခွင့်ရှိကြသည်။

လေ့ကျင့်ခန်းများ

၁၁.၃.၁ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်နှင့် မိခင်ဘဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု
၁၁.၃.၂ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေး
၁၁.၃.၃ သာတူညီမျှ ဆက်ဆံခြင်း - HIV နှင့် AIDS ရောဂါဖြင့် နေထိုင်လျက်ရှိသော လုပ်သားများနှင့် မိသားစုများ

သက်ဆိုင်ရာအခန်းများ

၄.၂ ကလေးလုပ်သားဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။
၇.၄ STIs နှင့် HIV နှင့် AIDS ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။
၁၁.၂ အလုပ်တွင်ရှိသော အခွင့်အရေးများ
၁၁.၃ အလုပ်တွင်ရှိသော ကျန်းမာရေး

■ လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၃.၁ ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း

ရည်ရွယ်ချက်

အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို သိမြင်ရင်းနှီးမှုရှိစေရန်

ဦးတည်အုပ်စု

လူငယ်နှင့် လူကြီးများ

ကြာမြင့်ချိန်

မိနစ် ၆၀

ထိုင်ခုံနေရာချထားမှုများ

အခန်းအလယ်တွင် စက်ဝိုင်းပုံ (သို့) U ပုံသဏ္ဍာန်နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အခန်းတစ်ဖက်ထိပ်စီတွင် အဖွဲ့နှစ်ဖွဲ့အတွက် လေ့ကျင့်ခန်းလုပ်ရန်နေရာများ

သင်တန်းသုံးပစ္စည်းများ

- ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝအခြေအနေကတ်ပြားများ (သင်ထောက်ကူ ၁၁.၃.၁ က) ၃ စုံ
- A - 4 အရွယ်အစား စကားလုံးကတ်ပြား ၃ စုံ - "အန္တရာယ်"၊ "မမျှတ" နှင့် "အရေးကြီး"
- အဖွဲ့ ၃ ဖွဲ့အတွက် Flipchart စာရွက်၊ မာကာများနှင့် အမှတ်အသားပေးတိပ်ခွေ

သင်တန်းအထောက်အကူပြုပစ္စည်း

၁၁.၃.၁ က - ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝအခြေအနေကတ်ပြားများ

အကျဉ်းချုပ်မှတ်စု - ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု - ILO သဘောတူစာချုပ် နံပါတ် ၁၈၃ နှင့် မြန်မာနိုင်ငံနည်းဥပဒေ

သင်တန်းအစီအစဉ်အဆင့်များ

၁။ အုပ်စုလိုက်လုပ်ဆောင်မှု - ပထမအချီ - ၁၅ မိနစ်

၂။ အုပ်စုလိုက်လုပ်ဆောင်မှု - ဒုတိယအချီ - ၂၀ မိနစ်

၃။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသော ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်နှင့် မိခင်ဘဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းကို ဆွေးနွေးခြင်း - ၂၀ မိနစ်
၄။ အကျဉ်းချုပ်ဆွေးနွေးခြင်း - ၅ မိနစ်

ပြင်ဆင်ခြင်း

သင်ထောက်ကူ ၁၁.၃.၁ ကတွင်ရှိသော ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝ အခြေအနေကတ်ပြား ၁၀ ခုကို မိတ္တူ ၃ စုံကူးပါ။ "အွန္တရာယ်"၊ "မမျှတ" နှင့် "အရေးကြီး" ကတ်ပြား ၃ စုံကို ပြင်ဆင်ထားပါ။
မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသော ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်နှင့် မိခင်ဘဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု - ILO သဘောတူစာချုပ် နံပါတ် ၁၈၃ အကျဉ်းချုပ်မှတ်စုတွင် ဖတ်ပါ။ ILO သဘောတူစာချုပ် နံပါတ် ၁၈၃ ၏ အဓိကပြဌာန်းချက်များနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသော အခြေအနေများကို Flipchart စာရွက်တစ်ရွက်အပေါ်တွင် ရေးထားပါ။ ဥပဒေများတွင် ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲသည်များရှိတတ်သည်။ ထို့အတွက်ကြောင့် လေ့ကျင့်ခန်းမစတင်မီတွင် လက်ရှိတွင် မည်သည်တို့ကို မည်သည့်အုပ်စုကဏ္ဍအောက်တွင် ဥပဒေအရကာကွယ်ထားသည်ကို အချိန်နှင့်တပြေးညီ သိရှိထားအောင်လုပ်ပါ။ လိုအပ်ပါက ကျွမ်းကျင်သူတစ်ဦးကိုမေးမြန်းပါ။ မှတ်ထားရမည်မှာ တရားဝင်ကဏ္ဍအောက်တွင်ရှိသော လုပ်သားများကိုသာ ဥပဒေမှကာကွယ်ထားသည်။ ၄င်းမှာ တရားဝင်မဟုတ်သော စီးပွားရေးကဏ္ဍများတွင် အလုပ်လုပ်နေသောသူများအတွက် ဤသင်ခန်းစာမှာ အရေးမကြီးဟု ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပါ။ ဤလေ့ကျင့်ခန်းကိုတရားဝင်မဟုတ်သောစီးပွားရေးကဏ္ဍတွင်အလုပ်လုပ်နေသောလုပ်သားများနှင့် အတူ ပြုလုပ် သောအခါ ၄င်းတို့ကို ဥပဒေအရ ကာကွယ်ချင်မှ ကာကွယ်ထားမည်ဖြစ်သော်လည်း မိခင်ဘဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုသည် လုပ်သားများနှင့် ၄င်းတို့၏ မိသားစုတိုင်းအတွက် အရေးကြီးသည်ဟု ရှင်းပြပါ။ ဥပဒေကို အသေးစိတ်ရှင်းနေမည့် အစား မိမိတို့ကိုယ်ကို မည်သို့ကာကွယ်မည်ဟူသော တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှု အစီအမံတစ်ရပ်ကိုသာ ပြုလုပ်နိုင်းပါ။

အဆင့် ၁ အုပ်စုလိုက်လုပ်ဆောင်မှု - ပထမအချီ - ၁၅ မိနစ်

ဤအခန်းတွင် မိခင်ဘဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် အခွင့်အရေးများကို ဆွေးနွေးမည်ဟု ရှင်းပြပါ။ သင်တန်းသားများကို အုပ်စု ၃ စုခွဲပါ။ အမျိုးသားများချည်းပါဝင်သော အဖွဲ့ ၁ ဖွဲ့နှင့် အမျိုးသမီးချည်းပါဝင်သော အဖွဲ့ ၂ ဖွဲ့ကို ဖွဲ့ပါ။ အကယ်၍ သင်တန်းသားများအားလုံးသည် အမျိုးသမီးချည်းဖြစ်ပါက အမျိုးသမီးအဖွဲ့ ၃ ဖွဲ့ဖွဲ့ပါ။ အကယ်၍ သင်တန်းသားများထဲတွင် အမျိုးသား ၄ ယောက်ထက် နည်းပြီးပါဝင်ပါက အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီကို အမျိုးသား ၁ ဦး (သို့) ၂ ဦးကို နေရာချပါ။ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီကို အောက်ပါတို့ကိုပေးပါ။

- မိခင်ဘဝအခြေအနေကတ်ပြား (သင်ထောက်ကူ ၁၁.၃.၁ က) တစ်စုံ
- "အွန္တရာယ်"၊ "မမျှတ" နှင့် "အရေးကြီး" စကားလုံးကတ်ပြား ၃ ခု
- အမှတ်အသားပေးတိပ်ခွေ ၁ ခွေ

စကားလုံးကတ်ပြား ၃ ကတ်ကို နံရံအပေါ်တွင်ကပ်ပြီး မိခင်ဘဝအခြေအနေ ၁၀ ခုကို သက်ဆိုင်ရာ စကားလုံးကတ်ပြားအောက်တွင် နေရာချရန် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီကို

ပြောပါ။ အန္တရာယ်ရှိသော အခြေအနေများကို "အန္တရာယ်" ဟူသော စကားလုံး ကတ်ပြားအောက်တွင်လည်းကောင်း၊ မမျှတသော အခြေအနေများကို "မမျှတ" ဟူသော စကားလုံးကတ်ပြားအောက်တွင်လည်းကောင်း၊ အရေးကြီးသော အခြေအနေ များကို "အရေးကြီး" ဟူသော စကားလုံးကတ်ပြားအောက်တွင် လည်းကောင်း နေရာချထားရမည်။

အဆင့် ၂ အုပ်စုလိုက်လုပ်ဆောင်မှု - ဒုတိယအချီ - ၂၀ မိနစ်

နံရံအပေါ်တွင်ရှိသော မိခင်ဘဝအခြေအနေ ကတ်ပြားများကိုကြည့်ရှုပြီး မည်သည့် မိခင်ဘဝအခြေအနေပြ ကတ်ပြားများသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင်ရှိသောကိုယ်ဝန်ဆောင် မိခင်များနှင့် အသင့်လျော်ဆုံးဖြစ်သနည်းဟုမေးပါ။ ကောင်းကောင်းမွန်မွန် ဆက်ဆံခံရသည်ဟု ထင်မြင်သော အခြေအနေ ကတ်ပြားများကိုအပြုံးပုံ အမှတ်အသားပေးခြင်း (သို့) ကတ်ပြားနံဘေးတွင် ပင်အပ်ဖြင့်ထိုးထားခြင်းဖြင့် မှတ်သားခိုင်းပါ။ မျက်နှာစုံညီဆွေးနွေးရန် သင်တန်းသားများအားလုံးကို ပြန်လည်စုဝေးစေပြီး အဖွဲ့ ၃ဖွဲ့၏ ရလဒ်များကို နှိုင်းယှဉ်ပြပါ။ အခြေအနေ တစ်ခုစီနှင့် အဖွဲ့တစ်ခုနှင့်တစ်ခုအကြား ကွာခြားချက်များကို ဆွေးနွေးပါ။ မရှင်းလင်းသည်များရှိပါက အားလုံးမှန်ကန်စွာနားလည်သဘောပေါက်စေရန် ရှင်းလင်းသည်အထိ ရှင်းပြပါ။
ကတ်ပြားများကို စကားလုံးကတ်ပြားများအောက်တွင် အောက်ပါအတိုင်း စီစဉ်သင့်သည်။

အန္တရာယ်များသော အခြေအနေများ

- ညအချိန်အလုပ်လုပ်ရခြင်း၊ အချိန်ပိုများစွာဆင်းရခြင်းနှင့် အပတ်စဉ်နားရက် (သို့) ခွင့်ရက်များမရှိခြင်း (ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်တစ်ယောက်သည် ပုံမှန် အနားယူမှုလိုအပ်သည်။)
- လေးလံသောဝန်များကို သယ်ဆောင်ရခြင်းသည် မိခင်နှင့်ကလေး၏ ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေသည်။
- အန္တရာယ်များသော ဓာတုပစ္စည်းများဖြင့် အလုပ်လုပ်ရခြင်းသည် မမွေးဖွား သေးသောကလေးအတွက် အလွန်အန္တရာယ်များသည်။

မျှတမှုမရှိသော အခြေအနေများ

- ကိုယ်ဝန်ရှိခြင်းကြောင့် အလုပ်မှရပ်နားခံရခြင်း
- ကိုယ်ဝန်ရှိခြင်းကြောင့် သင်တန်းတက်ခွင့်မပြုခြင်း

အလုပ်တွင်ရှိသော ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်များအတွက် အရေးကြီးသော ထောက်ပံ့မှုများ

- ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်တစ်ယောက်အတွက် အလွန်လေးလံသော အလုပ် ဖြစ်ပါက သင့်လျော်သောအလုပ်သို့ ပြောင်းလဲပေးခြင်း
- ဆေးဝါးကုသမှုခံစားခွင့်များ - ပုံမှန်ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးခြင်း

- အလုပ်လုပ်စဉ်တွင် နားနေရန်နှင့် ကလေးနို့တိုက်ရန် နေရာပေးခြင်း
- အလုပ်လုပ်ချိန်များအတွင်း ကလေးနို့တိုက်ချိန်ပေးခြင်း
- ကလေးစောင့်ရှောက်မှုစင်တာနှင့်တူသော အခြားအဆောင်အယောင်များ ထောက်ပံ့ခြင်း

အဆင့် ၃ မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသော ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်နှင့် မိခင်ဘဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းကို ဆွေးနွေးခြင်း - ၂၀ မိနစ်

မြန်မာနိုင်ငံတွင်ပြဌာန်းထားသော မိခင်ဘဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများကို သိပါသလားဟု သင်တန်းသားများကို မေးမြန်းပါ။ ထိုစည်းမျဉ်းများကို ပြင်ဆင်ထားသော Flipchart ကိုအသုံးပြုပြီး အကျဉ်းချုပ်ရှင်းပြပါ။ စည်းမျဉ်းများနှင့် အဖွဲ့အလိုက်လုပ်ဆောင်ချက်များ၏ ရလဒ်များကို နှိုင်းယှဉ်ပြပါ။ အခြေအနေဘယ်နှစ်ခုကို "ကောင်းကောင်းမွန်မွန်ဆက်ဆံခံရသည့် အခြေအနေ" အဖြစ် အမှတ်အသားပေးထားသနည်း။
အောက်ပါမေးခွန်းများကို မေးမြန်းပါ။

- မည်သည့်အခြေအနေများကို ဥပဒေတွင် ဖော်ပြထားသနည်း။
- ဤအခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်ပြီး မိမိအလုပ်ခွင်တွင်ရှိသော စည်းမျဉ်းများကို သိရှိပါသလား။
- ကိုယ့်အလုပ်မှာ စည်းမျဉ်းတွေနဲ့ ဥပဒေတွေကို ကောင်းကောင်းမွန်မွန်အသုံးပြုရဲ့လား။ အသုံးမပြုဘူးဆိုရင် ကိုယ့်အခြေအနေကို တိုးတက်အောင် ဘယ်လိုလုပ်ရင်ရမလဲ။

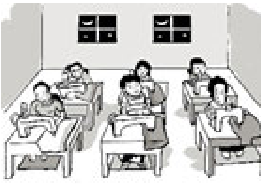
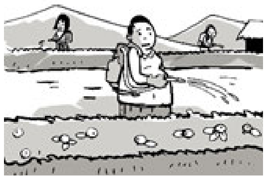
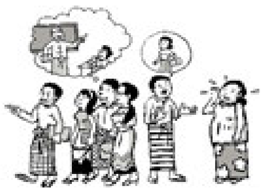
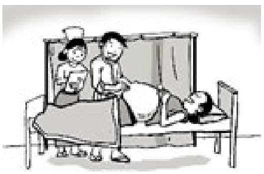
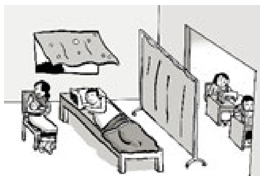
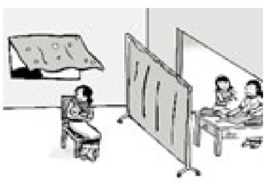
အဆင့် ၄ အကျဉ်းချုပ်ဆွေးနွေးခြင်း - ၅ မိနစ်

ဆွေးနွေးမှုကို နိဂုံးချုပ်ပါ။ အကယ်၍ သင်တန်းသားများသည် တရားဝင်မဟုတ်သော စီးပွားရေးကဏ္ဍများမှဖြစ်ပြီး ဥပဒေအရ ကာကွယ်ထားခြင်းမရှိပါက ၄င်းတို့၏ အဓိကပြဿနာများနှင့် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်သင့်သည်များကိုသာ အကျဉ်းချုပ်ဆွေးနွေးပါ။ တရားဝင်စီးပွားရေးကဏ္ဍအတွင်းရှိ အလုပ်သမားများအတွက် မိခင်ဘဝကာကွယ် စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို နောက်တစ်ကြိမ် အကျဉ်းချုပ်ရှင်းပြပါ။
အုပ်စုနှစ်စုစလုံးအတွက် အောက်ပါတို့ကိုပြောပြီး အနှစ်ချုပ်ပါ။

- ကိုယ်ဝန်ဆောင်သည်ဖြစ်ခြင်း၊ မိခင်ဘဝသို့ ရောက်ရှိခြင်းသည် လက်ရှိအမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်လုပ်ခွင့်ကို တားဆီးကန့်သတ်ခြင်း (သို့) ခွဲခြားဆက်ဆံဖို့ရာ အနေအထားတစ်ရပ် မဖြစ်သင့်ပါ။
- ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်နှင့် မိခင်ဘဝရောက်ရှိချိန်အတွင်း သင့်လျော်သော ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ ရရှိရန်အတွက် စည်းစည်းလုံးလုံး တောင်းဆိုယူရန် အရေးကြီးသည်။

သင်ထောက်ကူ ၁၁.၃.၁ က - ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝ အခြေအနေကတ်ပြားများ

ညွှန်ကြားချက်များ - လေ့ကျင့်ခန်းတွင်အသုံးပြုရန်အတွက် A-4 (သို့) A-3 တွင်ရှိသော အခြေအနေကတ်ပြား ၁၀ ခုကို မိတ္တူ ၃ စုံကူးပါ။ တစ်စုံကို တစ်ဖွဲ့စီပေးပါ။ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီကို မပေးမီတွင် ကတ်ပြားတစ်စုံစီကို ရောမွှေပါ။

အန္တရာယ်များသော အခြေအနေများ		
 ညအချိန်အလုပ်လုပ်ရခြင်း၊အချိန်ပိုများစွာ ဆင်းရခြင်းနှင့် အပတ်စဉ်နားရက် (သို့) ခွင့်ရက်များမရှိခြင်း	 လေးလံသောဝန်များကို သယ်ပိုးရခြင်း	 ဓာတုပစ္စည်းများဖြင့် အလုပ်လုပ်ရခြင်း
မမျှတသော အခြေအနေများ		
 ကိုယ်ဝန်ရှိခြင်းကြောင့် အလုပ်မှရပ်စဲလိုက်ခြင်း	 ကိုယ်ဝန်ရှိခြင်းကြောင့် သင်တန်းတစ်ခုကို တက်ခွင့်မရခြင်း	
အရေးကြီးသော ထောက်ပံ့မှုများ		
 သင့်လျော်သည့်အလုပ်သို့ ပြောင်းလဲပေးခြင်း	 ဆေးဝါးကုသမှုခံစားခွင့် - ပုံမှန်ကျန်းမာရေး စစ်ဆေးခြင်း	 အလုပ်ပဲတွင် အနားယူရန်နှင့် ကလေးနို့တိုက်ရန် နေရာထားရှိပေးခြင်း
 ကလေးနို့တိုက်ရန် အချိန်ပေးခြင်း	 ကလေးစောင့်ရှောက်မှု အဆောင်အယောင်များပေးခြင်း	

အကျဉ်းချုပ်မှတ်စု- မိခင်ဘဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း - ILO သဘောတူ စာချုပ် နံပါတ် ၁၈၃ နှင့် မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေ

ILO ၏ ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (နံပါတ် ၁၈၃) နိုင်ငံအများစုတွင် ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်းထားကြသည်။ သို့သော် ကာကွယ်မှုအမျိုးအစားများနှင့် အကာအကွယ်ပေးထားသည့် အလုပ်သမားအရေအတွက်မှာ တစ်နိုင်ငံနှင့် တစ်နိုင်ငံအကြား များစွာကွဲပြားမှုရှိသည်။ ဤသဘောတူစာချုပ်သည် လက်ရှိနိုင်ငံများအတွင်း ပြဋ္ဌာန်းထားသော ဥပဒေအများစုကို ခြုံငုံမိသည်။ သို့သော် အချို့သောနိုင်ငံများတွင် မိခင်ဘဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု၊ ဖခင်ဘဝနှင့် ဖခင်ခံစားခွင့်ရှိသည့် ခွင့်များကို ပိုမိုပြဋ္ဌာန်းထားသည်များရှိသည်။ NGO များနှင့် အလုပ်သမားအစည်းအရုံးများ ကဲ့သို့သော အဖွဲ့အစည်းအများအပြားသည် ဤသဘောတူစာချုပ်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးကြစေရန် အရေးဆိုလျက်ရှိပြီး ဤသဘောတူညီချက်တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသော အခွင့်အရေးများနှင့် စည်းမျဉ်းများကို အဖွဲ့အစည်းအများအပြားမှ ပိုမိုမြှင့်တင်လာကြလျှင် ပိုကောင်းမည်ဖြစ်သည်။

ILO ၏ ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် ၁၈၃ (၂၀၀၀)[၁၀]

- အချိန်ပိုင်းအလုပ်၊ အိမ်တွင်လုပ်သောအလုပ်၊ အခြားထူးခြားသော သီးခြားလွတ်လပ်သည့် အလုပ်ပုံစံများ အားလုံးဖြင့် အလုပ်လုပ်နေကြသော အမျိုးသမီး လုပ်သားများအားလုံးအတွက် အကျုံးဝင်သည်။
- မိခင် (သို့) ကလေး၏ ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေသောအလုပ်များကို ကိုယ်ဝန်ဆောင် မိခင်များ (သို့) ကလေးနို့တိုက်နေသော မိခင်များ လုပ်ဆောင်ရန်တာဝန် မရှိပါ။

၄င်းမှဖော်ပြထားချက်များမှာ

- မိမိကိုယ်ကိုနှင့် မိမိ၏ ကလေးများကို တာဝန်ယူစောင့်ရှောက်နေရသော အမျိုးသမီး များအတွက် မီးဖွားခွင့် ၁၄ ပတ်နှင့်အတူ ငွေသားနှင့် ဆေးဝါးထောက်ပံ့မှုများကို ၄င်းတို့၏ ရပိုင်ခွင့်များအဖြစ် အနည်းဆုံးထောက်ပံ့ပေးရန် လိုအပ်သည်။
- ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်း (သို့) ကလေးမီးဖွားခြင်း နှင့် ၄င်း၏ အကျိုးဆက်များ (သို့) ပြုစုစောင့်ရှောက်ရခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိသည့် ကိစ္စရပ်များမှအပ အလုပ်ရှင် တစ်ယောက်သည် အမျိုးသမီးတစ်ယောက်ကို ကိုယ်ဝန်ရှိစဉ် တွင် (သို့) ခွင့်ဖြင့် ပျက်ကွက်နေစဉ်တွင် အလုပ်မှရပ်ဆိုင်းခြင်းသည် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သည်။
- မီးဖွားခွင့်ပြီးဆုံးပါက အမျိုးသမီးတစ်ယောက်သည် မူလရာထူးနေရာ (သို့) ၄င်းနှင့် ညီမျှသောရာထူးနေရာသို့ မီးဖွားခွင့်ယူစဉ်ကာလစာဖြင့် ပြန်လည်ရရှိခွင့်ကို အာမခံထားရမည်။
- အမျိုးသမီးတစ်ယောက်သည် ကလေးနို့တိုက်ရန်အတွက် တစ်နေ့လျှင် တစ်ကြိမ် (သို့) တစ်ကြိမ်ထက်ပိုပြီး ခဏတဖြုတ်နားနေခွင့် (သို့) နေ့စဉ်အလုပ်ချိန်လျှော့ချ ခွင့်တို့ကို ရရှိခွင့်ရှိရမည်။

[၁၀] Adapted from: ILOLEX, Database of International Labour Standards,
http://www.ilo.org/ilolex; Labour Law & Regulations, Myanmar Garment Manufacturers Association (MGMA),
http://www.myanmargarments.org/factory-information/laws-regulations/ (accessed 2 February 2017).

မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသော ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု

(၂၀၁၄ ဇူလိုင်လတွင် ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ခဲ့သော) ၁၉၅၁ ခုနှစ် ခွင့်နှင့် အားလပ်ရက် အက်ဥပဒေသည် မိသားစုလုပ်ငန်းများတွင်ရှိသော မိသားစုလုပ်သားများ၊ အိမ်အကူ လုပ်သားများနှင့် အစိုးရဝန်ထမ်းများအတွက်မှအပ တရားဝင် လုပ်သားကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်နေကြသော လုပ်သားများအတွက် မိခင်ဘဝကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် အကျိုးခံစား ခွင့်များကို အကျုံးဝင်စေသည်။ အမျိုးသမီးလုပ်သားများသည် အနည်းဆုံး တစ်နှစ်လုပ်သက်ရှိပြီး လူမှုဖူလုံမှု ထည့်ဝင်ကြေးများကို အနည်းဆုံး ၆ လ ထည့်ဝင်ပြီးပါက အောက်ဖော်ပြပါ ကိုယ်ဝန်ဆောင်နှင့် မိခင်ဘဝခံစားခွင့်များကို ခံစားခွင့်ရှိသည်။

- မီးဖွားခွင့် ၁၄ ပတ်၊ မီးမဖွားမီ ၆ ပတ်နှင့် မီးဖွားပြီး ၈ ပတ် ခံစားခွင့်ရှိသည်။
- အကယ်၍ အမွှာမွေးဖွားခဲ့ပါက မီးဖွားခွင့်တွင် နောက်ထပ် ၄ ပတ်ပိုပြီး ခံစားခွင့် ရှိသည်။
- ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျခဲ့ပါက ၆ ပတ်အထိ ခွင့်ခံစားခွင့်ရှိသည်။
- မိခင်ဘဝ ဆေးစစ်ခြင်းများအတွက် တစ်ကြိမ်လျှင် တစ်နေ့စာလုပ်ခအပြည့်နှင့် အများဆုံး ၇ ကြိမ်အထိ ခံစားခွင့်ရှိသည်။
- ပြီးခဲ့သောနှစ်တွင်ရရှိသော ပျမ်းမျှလုပ်ခ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းကို မီးဖွားခွင့်လျော်ကြေး အဖြစ် ကလေးမီးမဖွားမီတွင် ရရှိခွင့်ရှိသည်။
- ကလေးမီးဖွားပြီးနောက် နောက်ထပ် ၅၀ ရာခိုင်နှုန်း (အမွှာများအတွက် ၇၅ ရာခိုင်နှုန်း၊ သုံးမွှာပူးများအတွက် ၁၀၀ ရာခိုင်နှုန်း) - ၎င်းမှာ ပျမ်းမျှလုပ်ခ၏ ၁၂၀ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်သည်- ကို မီးဖွားခွင့်၏ နောက်ဆုံး ၈ ပတ်အတွင်း ခံစားခွင့်ရှိသည်။
- နို့စို့အရွယ်ကလေးအတွက် ပထမတစ်နှစ်အတွင်း ဆေးဝါးကုသမှုခံယူရန် ခွင့်ယူခွင့်ရှိသည်။
- ဇနီးဖြစ်သူ မီးဖွားသည်နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး မွေးကင်းစကလေးကို ကြည့်ရှုရန် ဖခင်ဖြစ်သူသည် လစာမဲ့ခွင့်ကို ၁၅ ရက်အထိ ခံစားခွင့်ရှိသည်။

■ လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၃.၂ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေး

ရည်ရွယ်ချက်

- ကျန်းမာရေးကိုအန္တရာယ်ဖြစ်စေသည့်လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကိုသိမြင်နားလည်စေရန်
- ဘေးကင်းလုံခြုံ၍ ကျန်းမာရေးကို မထိခိုက်စေသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေအတွက် အစီအမံများကို ဖော်ထုတ်ရန်
- လုပ်သားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို သိမြင်ရင်းနှီးမှုရှိစေရန်

ဦးတည်အုပ်စု

ကလေးများ၊ လူငယ်နှင့် လူကြီးများ (စာရေးတတ်၊ ဖတ်တတ်သောသူ အနည်းဆုံး ၃ - ၄ ယောက် ပါဝင်စေရမည်။)

ကြာမြင့်ချိန်

၉၅ မိနစ်

ထိုင်ခုံနေရာချထားမှုများ

တစ်ဖွဲ့လျှင် ၄ ယောက်စီပါဝင်သော အဖွဲ့ငယ်များဖြင့် ခွဲထိုင်သောပုံစံ

သင်တန်းသုံးပစ္စည်းများ

- အန္တရာယ်များသော၊ ကျန်းမာရေးကိုထိခိုက်စေသော အခြေအနေများ (သင်ထောက်ကူ ၁၁.၃.၂ က) မိတ္တူများ
- Flipchart စာရွက်၊ marker အမဲ၊ အနီနှင့် အစိမ်းရောင်များ၊ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီအတွက် အမှတ်အသားပေး တိပ်ခွေတစ်ခွေစီ

သင်တန်းအထောက်အကူပြုပစ္စည်း

၁၁.၃.၂ က အန္တရာယ်များသော၊ ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေသော အခြေအနေများ
အကျဉ်းချုပ်မှတ်စု - လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေး

သင်တန်းအစီအစဉ်အဆင့်များ

၁။ အဖွဲ့အလိုက်လေ့ကျင့်ခန်းအတွက် ညွှန်ကြားချက် - ၁၀ မိနစ်

၂။ အဖွဲ့အလိုက်လေ့ကျင့်ခန်း - ပထမအချီ - ၁၅ မိနစ်
၃။ အဖွဲ့အလိုက်လေ့ကျင့်ခန်းကို ဆွေးနွေးခြင်း - ပထမအချီ - ၁၅ မိနစ်
၄။ အဖွဲ့အလိုက်လေ့ကျင့်ခန်း - ဒုတိယအချီ - ၂၀ မိနစ်
၅။ အဖွဲ့အလိုက်လေ့ကျင့်ခန်းကို ဆွေးနွေးခြင်း - ဒုတိယအချီ - ၂၀ မိနစ်
၆။ အကျဉ်းချုပ် - ၁၅ မိနစ်

ပြင်ဆင်ခြင်း

အကျဉ်းချုပ်မှတ်စုများဖြစ်သော လေ့ကျင့်ခန်းအဆုံးတွင်ပေးထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်း လုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့် လေ့ကျင့်ခန်း ၄.၂.၂ - အဆိုးဆုံးသော ကလေးလုပ်သားပုံစံများ (အဆိုးဆုံးသော ကလေးလုပ်သားပုံစံများမှာ အဘယ်နည်း) တို့ကို ဖတ်ပါ။

လေ့ကျင့်ခန်းကိုမစတင်မီတွင် သင်တန်းသားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများတွင်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်း လုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို သိရှိအောင်လုပ်ပါ။ သင်တန်းသားများ လက်ရှိလုပ်နေသောအလုပ် (သို့) နောင်တွင်လုပ်ချင်သော/လုပ်မည့် အလုပ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို တတ်ကျွမ်းသည့် လူတစ်ယောက်ယောက်ကို ဖိတ်ခေါ် ရှင်းပြစေခြင်း သည်လည်း အထောက်အကူဖြစ်သည်။

သင်တန်းသားများ၏ ဘဝနှင့် အလုပ်နှင့် ကိုက်ညီစေမည့် သင်ထောက်ကူ ၁၀.၃.၂ ရှိ ရုပ်ပုံကတ်ပြားများကို ရွေးချယ်ပါ။ ၄ ယောက်ပါဝင်သော အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို ကတ်ပြား ၁ ပြားစီပေးပါ။ A -4 (သို့) A-3 အပေါ်တွင်ရှိသော ရွေးချယ်ထားသည့် ကတ်ပြားများကို မိတ္တူ ၁ စုံကူးပါ။

အဆင့် ၁ အဖွဲ့အလိုက်လေ့ကျင့်ခန်းအတွက် ညွှန်ကြားချက် - ၁၀ မိနစ်

ဤသင်ခန်းစာသည် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးအတွက်ဟု ရှင်းပြပါ။ သင်တန်းသားများကို ၄ ယောက်တစ်ဖွဲ့ခွဲပါ။ အကယ်၍ သင်တန်းသားများသည် လူငယ်များနှင့် လူကြီးများဖြစ်ပါက အလုပ်အမျိုးအစား တူညီသော သူများကို တစ်ဖွဲ့ထဲထားပါ။ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီကိုအခြေအနေကတ်ပြား မိတ္တူတစ်ခုစီကိုပေးပြီး ၄င်းတို့ကတ်ပြား များ၏ အဓိပ္ပါယ်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း နားလည်သလားဟု မေးမြန်းပါ။ အကယ်၍ ကတ်ပြားအပေါ်ရှိအခြေအနေကို ကောင်းစွာ နားမလည်ပါက နားလည်အောင်ရှင်းပြပြီးမှသာ ရှေ့ဆက်ပါ။ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီကို Flipchart စာရွက် ၂ ရွက်၊ marker အနီ၊ အနက်နှင့် အစိမ်းများနှင့် အမှတ်အသားပေး တိပ်ခွေ ၁ ခွေစီပေးပါ။

အဆင့် ၂ အဖွဲ့အလိုက်လေ့ကျင့်ခန်း - ပထမအချီ - ၁၅ မိနစ်

Flipchart စာရွက်နှစ်ရွက်ကို တိပ်ဖြင့်ဆက်လိုက်ပြီး ကတ်ပြားကို Flipchart များ၏ အလယ်ဗဟိုတွင်ထားရှိရန်ပြောပါ။ ကတ်ပြားသည်နေလုံးဖြစ်ပြီးနေလုံးမှဖြာထွက် လာသော ရောင်စဉ်တန်းများကို ပြုလုပ်ရမည်ဟု စိတ်ကူးခိုင်းပါ။ ရောင်စဉ်တန်း အချို့ကို အမဲရောင် marker ဖြင့်ဆွဲခိုင်းပါ။ ရောင်စဉ်တန်းများ၏အဆုံးတွင် အလယ်တွင်ထားရှိသော အခြေအနေနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အန္တရာယ်များသော

(သို့) ကျန်းမာရေးထိခိုက်စေသော အနေအထားများကို (အမဲရောင် marker ဖြင့်) ရေးသားခိုင်းပါ။ အားလုံးမျက်နှာစုံညီရှိနေစဉ်တွင် ဥပမာတစ်ခုကို ရေးပြပါ။ ဥပမာ - သတ္တုတွင်းတွင် အလုပ်လုပ်နေသော ကလေးများနှင့် လူကြီးများအတွက် ရောင်စဉ်တန်းတစ်ခုတွင် "ဘေးဖြစ်စေသော အမှုန့်များ ထုထပ်ခြင်း" နှင့် နောက်ထပ်ရောင်စဉ်တန်းတစ်ခုတွင် "ကလေးများအတွက် အန္တရာယ်ရှိသည်" စသည်ဖြင့် ရေးပြပါ။ ဖြစ်နိုင်သမျှ ရောင်စဉ်တန်းများများကို ဖော်ထုတ်ခိုင်းပါ။

အဆင့် ၃ အဖွဲ့အလိုက်လေ့ကျင့်ခန်းကို ဆွေးနွေးခြင်း - ပထမအချီ - ၁၅ မိနစ်

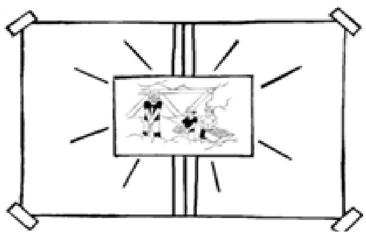
အောက်ပါမေးခွန်းများကိုအသုံးပြုပြီး ရလဒ်များကို အကျဉ်းချုပ် (တင်ပြခိုင်းခြင်းများ မပါဘဲ) ပြုလုပ်ပါ။

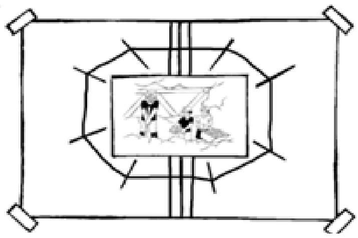
- အန္တရာယ်များသော၊ ကျန်းမာရေးကိုထိခိုက်စေသော အခြေအနေများကို စဉ်းစားရခက်ပါသလား။ ခက်တယ်ဆို ဘာကြောင့်လဲ။ မခက်ဘူးဆို ဘာကြောင့်လဲ။
- အဲဒီအခြေအနေတွေ ကိုယ့်လုပ်ငန်းခွင်မှာ ရှိနေသလား။

အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီမှ အဖြေတစ်ချို့ကို ရယူပါ။ ဘုံတူညီသော အန္တရာယ်များနှင့် ကျန်းမာရေးထိခိုက်စေသော အခြေအနေများကို အနှစ်ချုပ်ပါ။ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီကို မိမိတို့ Flipchart အပေါ်တွင် ထိုဘုံတူညီသော အခြေအနေကို ထည့်သွင်းရန် ကျန်ခဲ့သလားဟု စစ်ဆေးခိုင်းပါ။ ကျန်ခဲ့သည်ဆိုပါက နောက်ထပ်ရောင်စဉ်တန်းတစ်ခုဖြင့် ဖြည့်စွက် နိုင်သည်။ ဘုံတူညီသော ပြဿနာရပ်များအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကျဉ်းချုပ်မှတ်စုနှင့်လေ့ကျင့်ခန်း၄.၄.၁အဆိုးဆုံးသောကလေးလုပ်သားပုံစံများ (အဲဒီကလေးက ဘယ်သူလဲ) တွင် ကြည့်ပါ။

အဆင့် ၄ အဖွဲ့အလိုက်လေ့ကျင့်ခန်း - ဒုတိယအချီ - ၂၀ မိနစ်

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများတွင် အန္တရာယ်များသောအခြေအနေများကို ရှောင်ရှားရန် (သို့) ကာကွယ်ရန် နည်းလမ်းများကို စဉ်းစားရန်လိုအပ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။ သင်တန်းသားများကို ပင့်ကူအိမ် (ပင့်ကူများသည် လိမ္မာပါးနပ်သော တိရစ္ဆာန်များ ဖြစ်သည်) တစ်ခုဖန်တီးပြီး ဘာလုပ်နိုင်သည်/ဘာလုပ်သင့်သည်ကို ပြသခိုင်းပါ။





၎င်းတို့၏နေ့လုံးတစ်ခုစီမှ ပင့်ကူအိမ်ကို မည်သို့ဖန်တီးလို့ရသည်ကို သင်တန်းသားများကို ပြသပါ။ ပင့်ကူမျှင်များအကြားတွင် စာရေးသားနိုင်ရန်အတွက် နေရာလွတ်ကျယ်ကျယ် ချန်ထားရန်ပြောပါ။

ရောင်စဉ်တန်း၏အဆုံးတွင်ရေးသားထားသော အခြေအနေအတွက် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများရှိသလား၊ရှိပါက ဘယ်လိုစည်းမျဉ်းတွေလဲဟုအဖွဲ့များကိုမေးမြန်းပါ။ ၎င်းစည်းမျဉ်းတို့ကို ပင့်ကူမျှင်တစ်ခုနှင့်တစ်ခုအကြားတွင် အနီရောင် marker ဖြင့် ရေးသားနိုင်သည်။ မည်သည့်စည်းမျဉ်းမှမသိလျှင် (သို့) သေချာစွာမသိလျှင် ရောင်စဉ်တန်းအဆုံးတွင်ရေးသားထားသော အခြေအနေကို ရှောင်ရှားရန်အတွက် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုနှင့်အစီအမံများကိုစဉ်းစားခိုင်းပါ။ထိုအစီအမံများကိုပင့်ကူမျှင်များအကြားတွင် အစိမ်းရောင် marker ဖြင့် ရေးသားခိုင်းပါ။ သင်တန်းနည်းပြမှ အဖွဲ့များကိုကူညီရန် လျှောက်ကြည့်ပါ။
ဤသင်ခန်းစာကို သင်ကြားနေစဉ်အတွင်း သင်တန်းသားများ အရေးတကြီးသိမြင်ရမည့် အချက်မှာ လုပ်ငန်းခွင်တွင် အန္တရာယ်များသော၊ ကျန်းမာရေးထိခိုက်စေသောအခြေအနေများ ရှိနေနိုင်သည်ဟူသော အချက်ပင်ဖြစ်သည်။ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုမရှိသော၊ ကျန်းမာရေးကိုထိခိုက်စေသော အခြေအနေများမှ ကာကွယ်ပေးရန်အတွက် အလုပ်ရှင်ထံ တောင်းဆိုခွင့်ရှိသည်ကို သင်တန်းသားများအနေဖြင့် သိရှိနားလည်သင့်သည်။ ထိုသို့တောင်းဆိုခြင်းမှာ ဥပဒေမှကာကွယ်ပေးထားသော တရားဝင်စီးပွားရေးကဏ္ဍများတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် လုပ်သားများအတွက် ပိုမိုလွယ်ကူသည်။ သို့ရာတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ တည်ရှိသော နေရာများတွင်လည်း ထိုစည်းကမ်းများကို မကျင့်သုံးဘဲ ချိုးဖောက်နေသည်များ အများအပြားရှိသည် (ဥပမာ - လုပ်ငန်းငယ်များ)။ လုပ်သားများအားလုံးသည် မိမိကိုယ်မိမိကာကွယ်နိုင်ရန်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေသည့် အခြေအနေများကို သိမြင်ရင်းနှီးမှုရှိရန်လိုသည်။ ၎င်းကာကွယ်မှုများတွင် ကာကွယ်မှုပေးသည့် ကိရိယာများနှင့် အခြားမိမိကိုယ်ကိုကာကွယ်သည့်ပုံစံများ၊ အလုပ်တွင် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေဘေးကင်းစေရန်နှင့် ကျန်းမာရေးမထိခိုက်စေရန်အတွက် အလုပ်ရှင်များ (သို့) မိမိတို့ကို ထိုသို့အန္တရာယ်မကင်းသော အခြေအနေများတွင် အလုပ်စေခိုင်းထားသော တခြားလူများနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။

အဆင့် ၅ အဖွဲ့အလိုက်လေ့ကျင့်ခန်းကို ဆွေးနွေးခြင်း - ဒုတိယအချီ - ၂၀ မိနစ်

အောက်ပါမေးခွန်းများကိုအသုံးပြုပြီး ရလဒ်များကို မျက်နှာစုံညီဆွေးနွေးပါ။

- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေး နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး မိမိသိရှိသည့် စည်းမျဉ်းများ ရှိပါသလား။
- ဘယ်လိုအစီအမံတွေကို စဉ်းစားလို့ရသလဲ။ တည်ရှိနေသော ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများကို သတင်းအချက်အလက်ပေးပြီး ဆွေးနွေးမှုကို ရှေ့ဆက်ပါ။

- ဒီအခြေအနေက မိမိအလုပ်ခွင်မှာ ဘေးကင်းလုံခြုံပါသလား။
- မိမိအလုပ်ခွင်မှာ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနဲ့ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စံနှုန်းတွေကို ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်လာဖို့ ဖြစ်နိုင်တယ်ထင်သလား။

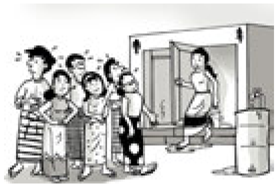
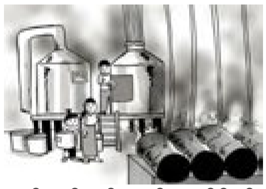
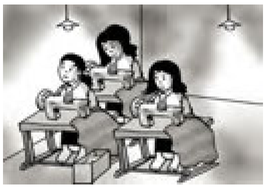
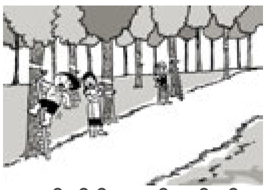
အဆင့် ၆ အကျဉ်းချုပ် - ၁၅ မိနစ်

ပင့်ကူအိမ်များအားလုံးကို ပြန်လည်ကြည့်ပြီး အခြေအနေများအားလုံးနှင့် အန္တရာယ်ရှိသော အခြေအနေများကို ရှောင်ရှားနိုင်သည့် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် အစီအမံများကို အနှစ်ချုပ်ပါ။

- အလုပ်လုပ်ရသည့် ဝန်းကျင်၏ ကျန်းမာစေမှုနှင့် ဘေးကင်းစေမှုသည် အလုပ်ရှင်များရော အလုပ်သမားများအတွက်ပါ အရေးကြီးသည်။
- အသက် ၁၈ နှစ်အောက် ကလေးများအတွက် အထူးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ လိုအပ်သည်။ လူကြီးများအတွက် ဘေးမဖြစ်စေသော အလုပ်များသည် ကလေးများအတွက် ဘေးဖြစ်စေနိုင်သည်လည်းရှိသည်။ အကြောင်းမှာ ကလေးများ၏ ခန္ဓာကိုယ်နှင့် စိတ်သည် ကြီးထွားနေဆဲ ကာလတွင် ရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။
- နိုင်ငံအများအပြားတွင်ရှိသော စီးပွားရေးကဏ္ဍများနှင့် လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ရှိကြသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့ကို အမြဲတစေ ကျင့်သုံးနေခြင်း မရှိပါ။
- တရားဝင်မဟုတ်သော စီးပွားရေးကဏ္ဍများတွင် အလုပ်လုပ်နေသော အလုပ်သမားများကို လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဥပဒေဖြင့် ကာကွယ်ထားခြင်းမျိုး မရှိပါ။
- ဘေးကင်းလုံခြုံမှုမရှိသော အခြေအနေများအတွက် အလုပ်သမားများ အချင်းချင်း စည်းရုံးလျက် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သင့်သည်။
- တရားဝင်မဟုတ်သောကဏ္ဍများတွင် အလုပ်လုပ်နေသော လုပ်သားများမှာ မိမိကိုယ်ကိုကာကွယ်ရန် နည်းလမ်းများကို ဖော်ထုတ်သင့်ပြီး လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးအတွက် လိုအပ်သော ထောက်ပံ့မှုများကို အလုပ်ရှင်များနှင့် အာဏာပိုင်များထံမှ တောင်းဆိုသင့်သည်။

သင်ထောက်ကူ ၁၁.၃.၂ က - အန္တရာယ်များသော၊ ကျန်းမာရေးထိခိုက်စေသော အခြေအနေများ

ညွှန်ကြားချက်များ - သင်တန်းသားအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီအတွက် အခြေအနေကတ်ပြား ၁ ကတ်စီကို ရွေးချယ်ပါ။ ဤစာအုပ်အဆုံးနှင့် ရန်ကုန် ILO website တွင် အခြေအနေကတ်ပြား ၁၂ ကတ်ကို A- 4 ဖြင့်ရယူနိုင်သည်။ အဆင့် ၁ တွင်အသုံးပြုရန်အတွက် A - 4 (သို့) A - 3 တွင်ရှိသော ရွေးချယ်ထားသည့်ကတ်ပြားများကို မိတ္တူတစ်စုံကူးပါ။

အန္တရာယ်များသော ဓာတုပစ္စည်းများဖြင့် အလုပ်လုပ်ရခြင်း (စက်ရုံ)	ပိုးသတ်ဆေးဖျန်းခြင်း (စိုက်ပျိုးရေး)	 လုပ်သားများအားလုံးအတွက် အိမ်သာနှင့် ရေချိုးခန်းအလုံအလောက်မရှိခြင်း
အန္တရာယ်များသောစက်များဖြင့် အလုပ်လုပ်ရခြင်း	အလွန်ဆူညံသောနေရာတွင် အလုပ်လုပ်ရခြင်း	 အရက်ချက်စက်ရုံတွင်အပူချိန်နှင့်အနံ့ ပြင်းထန်သော နေရာတွင် အလုပ်လုပ်နေရသော ကလေးနှင့်လူကြီးများ
 အလင်းရောင်အလုံအလောက် မရသော နေရာတွင် အနေအထား မှန်မှန် မထိုင်ရဘဲ စက်ချုပ်ရခြင်း	ရေလုပ်ငန်းတွင်အလုပ် လုပ်နေကြသော ကလေးနှင့် လူကြီးများ	သတ္တုတွင်းတွင်အလုပ်လုပ်နေ ကြသော ကလေးနှင့်လူကြီးများ
 ရာဘာစိုက်ပျိုးသည့်လုပ်ငန်းတွင် လူကြီးများနှင့်တန်းတူ အလုပ်လုပ်နေကြသော ကလေးများ	ဆေးပေါ့လိပ်စက်ရုံ/ဆေးလိပ်ခုံတွင် အလုပ်လုပ်နေကြသော ကလေးများ	အိမ်အကူအလုပ်လုပ်နေသော ကလေးများ

အကျဉ်းချုပ်မှတ်စု - လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေး

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးသည် အလုပ်အကိုင်အမျိုးမျိုးတွင်ရှိသော လုပ်သားများအားလုံး၏ လူမှုရေး၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သာယာဝပြောမှုများကို သက်ရောက်လျက်ရှိသည်။ ကျန်းမာရေးထိခိုက်စေနိုင်သော၊ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုမရှိသော အခြေအနေများကို လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းတွင်ဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပတွင်ဖြစ်စေ နေရာအနှံ့၌ တွေ့မြင်နိုင်သည်။ ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့်ဝန်းကျင်သည် အလုပ်ရှင်ရော အလုပ်သမားများအတွက်ပါ ကောင်းမွန်သည်။ ကျန်းမာသောလုပ်ငန်းခွင်နှင့် ကျန်းမာသောလုပ်သားများသည် လုပ်ငန်း၏ထုတ်လုပ်မှုကို တိုးမြင့်စေနိုင်သည်။
လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးသည် အသက်အရွယ်အမျိုးမျိုးတွင်ရှိသော လုပ်သားများအတွက် အရေးပါသည်။ ကလေးများလုပ်ရသော အလုပ်များသည် အန္တရာယ်မများဟု လူအများစုမှ မှတ်ယူထားကြသည်။ အလုပ်မှ ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေးကို မည်သို့ထိခိုက်စေသည်ကို တွေးတောရန်မလိုဘဲ (အသက် ၁၅ နှစ်အောက်ဖြစ်ပါက) ကလေးများကို အလုပ်မှဆွဲထုတ်ရန် (သို့) ၁၅ နှစ်အထက်ရှိမှသာ အလုပ်ရှာပေးရန်လိုအပ်သည်ဟု အချို့ကယူဆသည်။ သို့ရာတွင် အသက် ၁၈ နှစ်အောက် ကလေးများအတွက် အထူးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ လိုအပ်သည်။ လူကြီးများ အတွက် ဘေးမဖြစ်စေသော အလုပ်များသည် ကလေးများအတွက် ဘေးဖြစ်စေနိုင်သည်လည်းရှိသည်။ အကြောင်းမှာ ကလေးများ၏ ခန္ဓာကိုယ်နှင့် စိတ်သည် ကြီးထွားနေဆဲ ကာလတွင်ရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ကလေးများသည် ဆယ်ကျော် သက်နှောင်းပိုင်းအရွယ်များအထိ လူကြီးများထက်ပိုပြီး လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပိုမိုထိခိုက် လွယ်ကြသည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော်

- အရေပြားပါးလွှာခြင်းကြောင့် အဆိပ်အတောက်ဖြစ်စေသောအရာများ စိမ့်ဝင်လွယ်သည်။
- အသက်ကို မြန်မြန်ရှုက်ရှုခြင်းကြောင့် လေထဲတွင်ပါလာသော ရောဂါများနှင့် ဖုန်များကို ရှုက်သွင်းနိုင်သည်။
- အရေပြားမျက်နှာပြင် ကျယ်ပြန့်ခြင်းနှင့် အသက်မြန်မြန်ရှုခြင်းကြောင့် အလွယ်တကူ ရေဓာတ်ခမ်းခြောက် နိုင်သည်။
- ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အဓိကအခန်းကဏ္ဍတွင်ပါဝင်နေသော အင်ဒိုကရင်းစနစ် (Endocrine System) ကို ဖျက်ဆီးစေခြင်း၊ အသိဉာဏ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို နှောင့်နှေးစေခြင်းနှင့်အာရုံကြောစနစ်တစ်ခုလုံးကိုထိခိုက်စေခြင်းစသည်တို့ကိုဖြစ်စေသည့် ခဲ၊ မာကျူရီ စသည့် သတ္တုပစ္စည်းများကို အလွယ်တကူစုပ်ယူနိုင်ခြင်း
- ကြီးထွားမှုအတွက် စွမ်းအင်များများသုံးစွဲရခြင်းနှင့် အဆိပ်အတောက်များကိုစုပ်ယူနိုင်မှု အန္တရာယ်မြင့်မားခြင်း
- သင့်တော်သောဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အိပ်ချိန်နှင့် အနားယူချိန် များများလိုအပ်ခြင်း
- ခန္ဓာကိုယ်တွင်းအပူချိန်ကို ထိန်းသိမ်းပေးသည့်စနစ် (Thermoregulatory System) ကို ဖွံ့ဖြိုးမှုနှေးကွေးစေပြီး အပူဒဏ်နှင့် အအေးဒဏ်ကို ခံနိုင်ရည်နည်းစေခြင်း[၁၁]

တရားဝင်နှင့်တရားဝင်မဟုတ်သော စီးပွားရေးကဏ္ဍများအပါအဝင် မြို့ပြနှင့် ကျေးလက်ဒေသများ တွင်ရှိသော စက်ရုံများတွင် မတော်တဆထိခိုက်မှုများနှင့် ကျန်းမာရေးအတွက် ဘေးအန္တရာယ် ရှိသော အလုပ်များ/လုပ်ငန်းခွင်များကို တွေ့ရှိနေရသည်။ဤလုပ်ငန်းခွင်များတွင် ဥပဒေ၊

[၁၁]The Tripartite Process of determining hazardous child labour: Guide for facilitators - Eliminating hazardous child labour: Step by step by IPEC (ILO: Geneva, 2012), p. 47.

စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအားဖြင့် အထူးကာကွယ် တားဆီထားသော အစီအမံများနှင့် မိမိဘာသာ သတိမူတုံ့ပြန်သော ကာကွယ်တားဆီးမှု အစီအမံများ လိုအပ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော်
ဘေးအန္တရာယ်များသည် ပင်ကိုအလုပ် သဘောသဘာဝအားဖြင့် (သို့) အလုပ်တွင်ရှိသော ဘေးဖြစ်စေသော အခြေအနေများအားဖြင့် တည်ရှိနေခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။
ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များ (သို့) လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်တွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်သည်။

- ရွေ့လျားနေသောအစိတ်အပိုင်းများ (သို့) အန္တရာယ်များသောအမှတ်များဖြင့် လည်ပတ်လျက်ရှိသော စက်များကိုကိုင်တွယ်လုပ်ကိုင်ရသောအလုပ်
- ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော ဓာတုပစ္စည်းများဖြင့် လုပ်ကိုင်ရသောအလုပ်
- ဆူညံသံနှင့် အမှုန်ထူထပ်သော နေရာများတွင်လုပ်ရသော အလုပ်များ
- ကိုယ်ကာယအားဖြင့် အလွန်လေးလံစွာ သယ်၊ မပြုလုပ်ရသောအလုပ်
- အလုပ်ချိန်ကြာမြင့်စွာလုပ်ရသောအလုပ်
- ငြမ်းစင်များနှင့် မိုးပျံလမ်းများအပေါ်တွင် လုပ်ရသောအလုပ်
- အန္တရာယ်များသော မိုင်းတွင်းများတွင် လုပ်ရသောအလုပ်[၁၂]

အောက်ပါအပိုင်းသည် သင်ထောက်ကူ ၁၁.၃.၂ က တွင်ရှိသော ရုပ်ပုံကတ်ပြားများအပေါ်တွင် ရှိသည့် အခြေအနေများကို အကျဉ်းချုပ်ရှင်းပြထားခြင်းဖြစ်သည်။

- **လေးလံသောဝန်များကို သယ်မရခြင်း**
  အလုပ်သမားများကို လေးလံသည့်ဝန်များကို သယ်မရသည့် အန္တရာယ်များမှ အကာအကွယ် ပေးသင့်သည်။ မီးဖွားပြီး (သို့) ကလေးပျက်ကျပြီး လုပ်ငန်းခွင်သို့ပြန်ဝင်သော အမျိုးသမီးလုပ်သားတစ်ယောက်ကို လေးလံသည့်ဝန်များ သယ်မခိုင်းခြင်း မပြုလုပ်သင့်ပါ။ ၎င်းမှာ ပြင်းထန်သော ခါးနာဝေဒနာကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။

- **ဓာတုပစ္စည်းများဖြင့် အလုပ်လုပ်ရခြင်း (စက်မှု၊ စိုက်ပျိုးရေး)**
  ခဲသတ္တု၊ နီကယ်၊ ခဲဖြူ (ဆေးသုတ်ခြင်း)၊ ဗင်ဇင်း (သို့) စိုက်ပျိုးရေးတွင်သုံးစွဲသော ပိုးသတ်ဆေးများဖြင့် အလုပ်လုပ်ရသော လုပ်သားများကို ၎င်းဓာတုပစ္စည်းများမှ ဘေးမဖြစ်စေရန် ကာကွယ်ပေးရမည်။ ၎င်းတို့ကို ရှူရှိုက်မိခြင်း၊ အရေပြားဖြင့်ထိတွေ့ခြင်း (သို့) မျိုချမိခြင်းများမှတဆင့် အရေပြားရောဂါများ၊ ကင်ဆာ နှင့် အဆုတ်ရောဂါများ ဖြစ်ပွားနိုင်ခြေမြင့်မားသည်။ ဓာတုပစ္စည်းများသည် အမျိုးသမီးများ၏ မျိုးပွားနိုင်မှုကိုလည်း ဖျက်ဆီးသည်။ အကာအကွယ်ပစ္စည်းများဖြစ်သည့် မျက်နှာဖုံးများနှင့် လက်အိတ်များသည် လုပ်သားများအတွက် အထောက်အကူဖြစ်သော်လည်း လေဝင်လေထွက်နှင့် သိုလှောင်မှုပစ္စည်းများကို ကောင်းမွန်အောင်ပြုလုပ် ပေးခြင်း၊ ဓာတုပစ္စည်းများကို သုံးစွဲသူများအားလုံးနားလည်နိုင်သည့် ဘာသာစကားဖြင့် နံမည်တပ်ထားခြင်းနှင့် ဓာတုစွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကို ကောင်းမွန်စွာကိုင်တွယ်ခြင်းတို့ဖြင့် အန္တရာယ်ကို အတတ်နိုင်ဆုံး လျှော့ချနိုင်သည့် အစီအမံများကို ထားရှိရမည်။

- **အမှုန်များ**
  အမှုန်များကြောင့် ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်အများအပြားရှိသည်။ သတ္တုတွင်းများ၊ ချည်မျှင်၊ အဝတ်များ (သို့) သစ်ထုတ်လုပ်သည့်လုပ်ငန်းများ (သို့)

[၁၂] Adapted from: Preventive Measures in Hazardous Occupations in Asia: A Guide (ILO: Bangkok, 1994).

မီးလောင်ကျွမ်းမှု အများအပြားရှိနေသော နေရာများတွင်အလုပ်လုပ်နေသော လုပ်သားများသည် လေထဲတွင်ရှိသော အမှုန်များကို ရှူရှိုက်မိနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိသည်။ အမှုန်များမှာသေးငယ်လေလေ အဆုတ်သို့ရောက်ရှိနိုင်ခြေများလေလေဖြစ်ပြီး ခန္ဓာကိုယ်တွင်း အင်္ဂါများကို ပျက်စီးဆေးပြီး အဆုတ်ရောဂါများ ဖြစ်ပွားစေသည်။

- **အန္တရာယ်များသော စက်ပစ္စည်းများဖြင့် အလုပ်လုပ်ရခြင်း**
  အန္တရာယ်များသော စက်ပစ္စည်းများဆိုသည်မှာ ဥပမာအားဖြင့် လွှစက်၊ ဖြတ်စက်၊ ဟိုက်ဒရောလစ်ဖိစက်များ၊ ကြိတ်ခွဲစက်များနှင့် ကြိတ်ခြေစက်များ စသည်တို့ကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။ စက်ပစ္စည်းများကို ကောင်းမွန်စွာ ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ သင့်လျော်သော အကာအကွယ်များထားရှိခြင်းနှင့် လျှပ်စစ်မီးကြိုးများကို ကောင်းမွန်စွာ ထားရှိခြင်းများ ပြုလုပ်သင့်သည်။

- **ဆူညံမှုမြင့်မားသော အလုပ်များ**
  အကယ်၍ သင်၏လက်တစ်ပြန်အကွာတွင် ရပ်နေသောလူတစ်ဦးမှ ပြောသောစကားကို မကြားနိုင်ဘူးဆိုလျှင် ထိုနေရာသည် ဆူညံမှုမြင့်မားသော နေရာတစ်ခုဖြစ်သည်။ ထိုဆူညံ့မှုကို လျှော့ချသည့်လုပ်ဆောင်ချက်များ အမြန်ဆုံးပြုလုပ်သင့်သည်။ ၄င်းကို လွယ်လွယ်ကူကူကာကွယ်နိုင်သည်။ ဥပမာ - စက်ပစ္စည်း (သို့) စက်ပစ္စည်း၏ ဆူညံသောအစိတ်ပိုင်းကို အသံလုံအောင်ထားရှိခြင်း၊ စက်ပစ္စည်းကို ကောင်းမွန်စွာ လည်ပတ်နိုင်ရန် ပုံမှန် Service ပြုလုပ်ပေးခြင်းနှင့် ဆူညံသံကိုလျှော့ချခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။ အလွန်ဆူညံသောအသံရှိသည့် စက်ပစ္စည်း များဖြင့် အလုပ်လုပ် ရခြင်းသည် အကြားအာရုံကို ထိခိုက်စေသည်။ ထို့ကြောင့် ဆူညံသော နေရာများတွင် အလုပ် လုပ်ရပါက အကာအကွယ်များ ဝတ်ဆင်ထားရန် အရေးကြီးသည်။ ဆူညံသံမှ ကာကွယ်သည့် အရည်အသွေး ကောင်းမွန်သော ကိရိယာများ (သို့) ဆူညံသံကို လျှော့ချပေးရန် အလုပ်ရှင်ထံတောင်းဆိုပါ။ အရည်အသွေးညံ့ဖျင်းသော ပစ္စည်းများမှာ အထောက်အကူမဖြစ်ပေ။

- **လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လုပ်အားစွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေး**
  ဤအရာသည် လုပ်သားအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ ရုံးလုပ်သားများအားလုံးသည် အချိုးကျနမှုမရှိသော အလုပ်ခွင်ထိုင်ခုံအနေအထားများကြောင့် ၄င်းတို့၏ ခါးများ (သို့) လက်များ မထိခိုက်စေရန်အတွက် သင့်လျော် သော ရုံးပရိဘောဂပစ္စည်းများကို ရရှိသင့်သည်။ လုပ်သားများသည် ကြမ်းပြင်အပေါ်တွင် (သို့) အလွန် နိမ့်သော ထိုင်ခုံများအပေါ်တွင် ထိုင်လျက် အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ ထိုသို့ အလုပ်လုပ်ရသော သူများတွင် ခါးနာရောဂါများ ဖြစ်တတ်သည်။ အလုပ်သမားအများအပြားသည် တစ်မျိုးတည်းကိုပင် ထပ်ခါထပ်ခါ လှုပ်ရှားပြုလုပ်ရသည့် အလုပ်များကို လုပ်ရတတ်သည်။ ၄င်းသည် ကြွက်သားများနှင့် အဆစ်အမြစ်များကို တင်းမာစေသည်။

- **အလုပ်ချိန်ကြာမြင့်စွာလုပ်ရခြင်း**
  အလုပ်သဘောသဘာဝအားဖြင့် အန္တရာယ်မရှိသော အလုပ်များတွင်လည်း အလုပ်ချိန် ကြာရှည်စွာနှင့် အိပ်ချိန်မလုံလောက်ဘဲ ပြုလုပ်ရပါက ဘေးဖြစ်စေတတ်သည်။ ပုတ်ပြတ်အလုပ်များ (ဥပမာ - စာချုပ်အပြတ်ဖြင့် အိမ်တွင်လုပ်သောအလုပ်) (သို့) အချိန်ပိုအလုပ်ချိန်များကို ဝတ္တရားအရ အလုပ်ချိန်ကြာမြင့်စွာလုပ်ပေးနေရသော အိမ်အကူ အလုပ်ကဲ့သို့အလုပ်များတွင် ထိုကဲ့သို့သော ဘေးအန္တရာယ်များရှိသည်။ အလုပ်အကိုင် အများအပြားတွင် ဘေးဖြစ်စေသော လုပ်ငန်းဆောင်တာ (သို့) အခြေအနေများ

အနည်းနှင့်အများရှိသည်။ ဥပမာ - စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတွင် တစ်နေ့တစ်နာရီ ပေါင်းနုတ်ခြင်းသည် ဘာအန္တရာယ်မှမရှိသော်လည်း ပိုးသတ်ဆေးဖျန်း ပြီးမှ ပေါင်းနုတ်ရခြင်းသည် အန္တရာယ်ရှိသည်။ အချို့သောအန္တရာယ်များသည် သိသာထင်ရှားပြီး ခန္ဓာကိုယ်ကို ထိခိုက် ဒဏ်ရာရစေသည်။ သို့သော် အချို့သောအန္တရာယ်များသည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာကိုသာ ထိခိုက်စေခြင်းကြောင့် မြင်သာ ထင်သာမရှိပေ။ အထက်တွင်ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ အချို့သောအလုပ်များသည် လူကြီးများအတွက် ဘေးကင်းသော်လည်း ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှုနည်းသေးသော ကလေးများအတွက် ဘေးဖြစ်စေနိုင်သည်။ (ကလေးများအတွက် ဘေးဖြစ်စေသော အလုပ်များ၏ အသေးစိတ်ကို လေ့ကျင့်ခန်း ၄.၂.၂ တွင်ရှိသော အဆိုးဆုံးသော ကလေးလုပ်သားပုံစံများ (အဆိုးဆုံးသော ကလေးလုပ်သားပုံစံတွေက ဘာတွေလဲ) အကျဉ်းချုပ်မှတ်စုတွင် ကြည့်ရှုပါ။) ကလေးများအတွက် ဘေးဖြစ်စေသောအလုပ်များတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်သည်။ [၁၃]

- ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်း
- သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်း
- စိုက်ပျိုးရေး
- အုတ်ဖုတ်သည့်လုပ်ငန်း
- ကော်ဇောရက်လုပ်သည့်လုပ်ငန်း
- သားရေလုပ်ငန်း
- ပင်လယ်ရေနက်ပိုင်း ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း
- ဖန်စက်ရုံ
- မီးခြစ်ဆံနှင့် မီးရှူးမီးပန်းစက်ရုံများ
- ကျောက်သင်ပုန်းပြုလုပ်ခြင်း
- အိမ်အကူအလုပ်

အောက်ပါတို့သည် လေ့ကျင့်ခန်းတွင်ပါဝင်သော ကတ်ပြားနှစ်ပြားအပေါ်ရှိ အခြေအနေများအတွက် အသေးစိတ်ဥပမာများ ဖြစ်သည်။

ရေလုပ်ငန်းတွင်ရှိသော ဘေးဖြစ်စေသည့်အလုပ်များ

- (ပုစွန်နှင့် ကဏန်းများ အခွံချွတ်ခြင်း (သို့) လေးလံသော ငါးဖမ်းပိုက်များ၏ ကြိုးများမှ) ထိမိခြင်း၊ ရှမိခြင်း
- (အခွံချွတ်ရန် (သို့) ငါးဖမ်းပိုက်များ ပြင်ဆင်ခြင်းတို့အတွက် အချိန်ကြာမြင့်စွာ ထိုင်ရခြင်းမှ) ခါးအောက်ပိုင်း နာကျင်ကိုက်ခဲမှုကို ဖြစ်စေခြင်း
- (ပင်လယ်ရေထဲတွင် ကြာကြာထိတွေ့ရခြင်း (သို့) ရေထွက်ပစ္စည်းများကို အေးခဲအောင် ပြုလုပ်ခြင်းမှ ရေခဲဖြင့် ကြာကြာထိတွေ့ရခြင်းနှင့် ပင်လယ်ထုတ်ကုန်များမှ ထွက်လာသော အရည်များကို ထိတွေ့ရခြင်းများကြောင့်) လက်များရောင်ကိုင်းခြင်း
- (အထူးသဖြင့် လှေပေါ်တွင် အစာကိုအချိန်မှန်မစားရခြင်း (သို့) ကျန်းမာရေးနှင့် မညီညွတ်သော အစားအစာများကို စားရခြင်းများကြောင့်) အစာအိမ်နာခြင်း

[၁၃]Adapted from: International Programme on the Elimination of Child Labour: IPEC, http://www.ilo.org/public/english/standards/ipec/index.htm.

- ငါးပုပ်များမှ ထွက်သောအနံ့များနှင့် ပင်ပန်းသောအလုပ်များကြောင့် အသက်ရှူရ ခက်ခဲသော ပြဿနာများနှင့် ခေါင်းကိုက်ခြင်း
- လှေပေါ်တွင်အိပ်ပျော်နေချိန်တွင် ရေထဲပြုတ်ကျခြင်း၊ ပြည်ကြီးငါးနှင့် အခြားအရာများ အပေါ် တက်နင်းမိ ခြင်းကြောင့် ခြေချော်ခြင်း (သို့) လိုင်းလုံး/မုန်တိုင်းများ မိခြင်း။ လှေပေါ်တွင်အလုပ်လုပ်သော ကလေးအများစုမှာ ရေကူးတတ်ကြသော်လည်း တချို့မှာ မကူးတတ်ပေ။ လှေအများစုတွင် အသက်ကယ် အင်္ကျီများ ထားရှိထားခြင်း မရှိပါ။ လှေငယ်များသည် နေရာကျဉ်းကျဉ်းလေးသာရှိပြီး ကလေးများ ပြုတ်ကျနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိသည်။
- မုန်တိုင်း၊ လှိုင်းလုံးများနှင့် ငါးမန်းများကို ကြောက်ရခြင်း
- လှေ၏ အင်ဂျင်ဖြင့် ခိုက်မိနိုင်ခြင်း
- ပင်လယ်အတွင်း ဓားပြရန်ကြောက်ရခြင်း
- အလုပ်လုပ်နေသော ကလေးများနှင့် လူငယ်များအတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ် မှုနှင့် HIV နှင့် AIDS ရောဂါများ ကူးစက်ခံရနိုင်ခြင်း

ရာဘာစိုက်မျိုးမှုတွင်ရှိသော ဘေးဖြစ်စေသည့်အလုပ်များ

- ခေါင်းကိုက်၊ ဖျားနာ၊ မူးဝေခြင်း
- လှေကားမှပြုတ်ကျခြင်း
- ခြင်၊ မြွေ၊ ပိုးမွှားနှင့် ကင်းမြီးကောက်များကိုက်ခြင်း
- လေးလံသောပစ္စည်းများကို သယ်ရခြင်း
- ခါးနာခြင်း
- (သောက်ရေနှင့် သန့်ရှင်းသောအစားအစာများ ပုံမှန်မစားရခြင်းကြောင့်) အစာအိမ်နာခြင်း
- ရာဘာစေးများပေသောကြောင့် အရေပြားယားယံခြင်း

လုပ်ငန်းခွင်တွင်ရှိသော ဘေးအန္တရာယ်များနှင့် ကျန်းမာရေးထိခိုက်စေသည့် အခြေအနေများကို လွယ်ကူစွာဖြေရှင်းနိုင် သည့် အစီအမံများရှိသည်။ အောက်တွင် ဥပမာအချို့ကို ဖော်ပြထားသည်။[၁၄]

- **ပစ္စည်းကိရိယာများ ကိုင်တွယ်မှု**
    - ကောင်းကောင်းမွန်မွန် အစီအစဉ်တကျ သိုလှောင်ထားခြင်း
    - သယ်ယူပို့ဆောင်မှုနှင့် ကိုင်တွယ်ရသည့် အချိန်/လမ်းကြောင်းကို လျှော့ချခြင်း
    - လေးလံသည့်ပစ္စည်းများ မ တင်ရခြင်းကို လျှော့ချခြင်း (သို့) ပိုမိုထိရောက်သည့် အလေးအပင်သယ်ယူမှု နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုခြင်း
- **စက်ပစ္စည်းများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု**
    - လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုနေရာအဆင့်ဆင့်တိုင်းတွင် အန္တရာယ်မရှိသော ဘေးကင်း စေသည့် စက်ပစ္စည်းများကို ဝယ်ယူခြင်း
    - အန္တရာယ်မရှိသော အဖြုတ်အတပ်ပြုလုပ်သည့် စက်များကို သုံးစွဲခြင်း
    - အန္တရာယ်များသော အစိတ်အပိုင်းများတွင် အကာအကွယ်များ တပ်ဆင်ထားခြင်း
    - စက်ပစ္စည်းများကို ကောင်းစွာပြုပြင်ထိန်းသိမ်းခြင်း
- **အလုပ်နေရာအပြောင်းအလဲများ**
    - အလွယ်တကူလက်လှမ်းမီစေနိုင်ခြင်း ဥပဒေသ - ပစ္စည်းကိရိယာများနှင့် ထိန်းချုပ် ကိရိယာများကို အလွယ်တကူလက်လှမ်းမီသော နေရာတွင်ထားရှိခြင်း

- တံတောင်ဆစ်ချိုးဥပဒေသ - ခြေထောက်အတွက် နေရာကျယ်ကျယ်ရှိသော၊ တံတောင်ဆစ်ချိုးအနေအထား ထားရှိနိုင်သည့် အလုပ်နေရာ
- ကိုက်၊ ညှပ်များနှင့် အရံပစ္စည်း ဥပဒေသ - ပြုတ်တူ၊ ကိုက်၊ ညှပ်များနှင့် အရံပစ္စည်းကိရိယာများကို ထားရှိသုံးစွဲခြင်း
- ခွဲခြားမှတ်သားရန် လွယ်ကူခြင်း ဥပဒေသ - အလွယ်တကူမြင်နိုင်၊ နားလည်နိုင်ရန် ချိတ်ဆွဲပြသထားခြင်းနှင့် ထိန်းချုပ်မှုများပြုလုပ်ခြင်း

- **ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပတ်ဝန်းကျင်**
  - အလင်းရောင်ကောင်းကောင်းရခြင်း
  - လေဝင်လေထွက်ကောင်းခြင်း
  - ဘေးဖြစ်စေသောနေရာများနှင့် သီးခြားထားရှိခြင်း
  - လျှပ်စစ်နှင့် မီးဘေးအန္တရာယ်များမှ ကာကွယ်ထားခြင်း
- **လူမှုဖူလုံရေးအစီအမံများ**
  - မရှိမဖြစ်အသုံးအဆောင်များကို ထောက်ပံ့ခြင်း - သန့်ရှင်းသောသောက်သုံးရေနှင့် အိမ်သာများ
  - အရေးအပေါ်အခြေအနေအတွက် အသင့်ပြင်ထားခြင်း
  - စရိတ်သက်သာစေရန် အသုံးအဆောင်များကို သုံးစွဲခွင့်ပေးခြင်း-

အလုပ်အဝတ်အစားများ၊ စားသောက်ဆောင် များ၊ ပစ္စည်းထည့်သိမ်းနိုင်သည့် ဗီရို၊ အံဆွဲများ၊ အဝတ်အစားလဲသည့်အခန်းများ၊ သင့်လျော်သော ကလေးစောင့် ရှောက်မှု အစီအမံများ

- **သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကာကွယ်ခြင်း**
  - အရည်အသွေးကောင်းသော ကုန်ကြမ်းများကို အသုံးပြုခြင်း
  - စွန့်ပစ်အမှိုက်များ သိမ်းယူမှုကို ကောင်းမွန်အောင်ပြုလုပ်ခြင်း
  - ရေသုံးစွဲမှုကို လျှော့ချခြင်း
  - ဘေးဖြစ်စေသော စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကို ကောင်းစွာစီမံခြင်း

၁၄Adapted from: Trainers' Manual for Occupational Safety and Health by Kazutake Kogi &Tsuyoshi Kawakami (Japan International Labour Foundation: Tokyo, 2002).

လေ့ကျင့်ခန်း ၁၁.၃.၃ သာတူညီမျှဆက်ဆံခြင်း - HIV နှင့် AIDS ဖြင့် နေထိုင် လျက်ရှိသော လုပ်သားများနှင့် မိသားစုများ

ရည်ရွယ်ချက်

- လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း သာတူညီမျှ ဆက်ဆံခံရရန် အခွင့်အရေးများကို သိမြင်ရင်းနှီးမှုရှိစေရန်
- HIV နှင့် AIDS ဝေဒနာသည် လုပ်သားများ ရင်ဆိုင်နေရသော လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ ပြဿနာများကို ဖော်ထုတ်ရန်
- HIV နှင့် AIDS ဝေဒနာသည် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို သိမြင်နားလည်စေရန်

ဦးတည်အုပ်စု

ကလေးများ၊ လူငယ်များနှင့် လူကြီးများ

ကြာမြင့်ချိန်

မိနစ် ၉၀

ထိုင်ခုံနေရာချထားမှုများ

ကိုယ်စားသရုပ်ဆောင်ရန်အတွက်နေရာလုံလောက်သောစက်ဝိုင်းပုံ(သို့)Uပုံသဏ္ဍာန်နေရာထိုင်ခင်း

သင်တန်းသုံးပစ္စည်းများ

သင်ထောက်ကူ ၁၁.၃.၃ က တွင်ရှိသော ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းများ၏ မိတ္တူများ

သင်တန်းအထောက်အကူပြုပစ္စည်း

၁၁.၃.၃ က - ကိုယ်စားသရုပ်ဆောင်ရန်အတွက် HIV နှင့် AIDS အကြောင်း ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းများ အကျဉ်းချုပ်မှတ်စု - အလုပ်တွင်သာတူညီမျှဆက်ဆံခြင်း - HIV နှင့် AIDS ဖြင့် နေထိုင်နေရသော လုပ်သားများ

သင်တန်းအစီအစဉ်အဆင့်များ

၁။ ကိုယ်စားသရုပ်ဆောင်ရန် ပြင်ဆင်ခြင်း - ၂၀ မိနစ်
၂။ ကိုယ်စားသရုပ်ဆောင်ခြင်း - ၂၀ မိနစ်
၃။ ကိုယ်စားသရုပ်ဆောင်ခြင်းကို ဆွေးနွေးခြင်း - ၂၀ မိနစ်

၄။ အလုပ်တွင် HIV နှင့် AIDS ဝေဒနာအတွက် ILO ၏ ကျင့်ထုံးကို ဆွေးနွေးခြင်း - ၂၅ မိနစ်
၅။ အကျဉ်းချုပ် - ၅ မိနစ်

အဆင့် ၁ ကိုယ်စားသရုပ်ဆောင်ရန် ပြင်ဆင်ခြင်း - ၂၀ မိနစ်

သင်တန်းသားများကို ဤလေ့ကျင့်ခန်းသည် HIV၊ AIDS နှင့် နေထိုင်နေရသော လုပ်သားများနှင့် မိသားစုများကို လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် သာတူညီမျှစွာ ဆက်ဆံရမည့်အကြောင်းဖြစ်သည်ဟု ရှင်းပြပါ။ သင်တန်းသားများကို အဖွဲ့နှစ်ဖွဲ့ခွဲပါ။ သင်ထောက်ကူ ၁၁.၃.၃ က တွင်ရှိသော ဇာတ်ကြောင်းတစ်ခုစီကိုဖြတ်ထုတ်ပြီး အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီကို ပုံပြင်တစ်ခုစီ ပေးပါ။ ပုံပြင်တစ်ခုစီအတွက် ကိုယ်စားသရုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုစီ ပြင်ဆင်ထားရန်ပြောပါ။

အဆင့် ၂ ကိုယ်စားသရုပ်ဆောင်ခြင်း- ၂၀ မိနစ်

အဖွဲ့ ၂ ဖွဲ့စလုံးကို ၄င်းတို့ပြဇာတ်များကို မျက်နှာစုံညီပြသရန်ပြောပါ။ ကိုယ်စားသရုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုစီကို ၁၀ မိနစ်သာ အချိန်ပေးပါ။

အဆင့် ၃ ကိုယ်စားသရုပ်ဆောင်ခြင်းကို ဆွေးနွေးခြင်း - ၂၀ မိနစ်

ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းများကို အောက်ပါမေးခွန်းများဖြင့် ဆွေးနွေးပါ။

- ဇာတ်ကြောင်းတွေထဲမှာပါတဲ့အခြေအနေတွေကိုဘယ်လိုထင်သလဲ။
- ဒီအခြေအနေတွေက တရားမျှတတယ်လို့ ထင်သလား။ ထင်တယ်ဆို ဘာကြောင့်လဲ။ မထင်ဘူးဆို ဘာကြောင့်လဲ။
- အလုပ်ရှင်က စုစုကို ဆေးစစ်ခိုင်းဖို့ ပြောခွင့်ရှိသလား။ ရှိတယ်ဆို ဘာကြောင့်လဲ။ မရှိဘူးဆို ဘာကြောင့်လဲ။
- တကယ်လို့ စုစုမှာ HIV နဲ့ AIDS ရှိနေရင် အလုပ်ရှင်က အလုပ်ထုတ်ခွင့်ရှိသလား။ ရှိတယ်ဆို ဘာကြောင့်လဲ။ မရှိဘူးဆို ဘာကြောင့်လဲ။
- ဒီလိုအခြေအနေမျိုးတွေကို ကျောင်းမှာ၊ အလုပ်ခွင်မှာ (သို့) ရပ်ရွာထဲမှာ မြင်ဖူး၊ ကြားဖူးသလား။
- ဒါမျိုးတွေဖြစ်ပွားတဲ့အခါ တရားမျှတတယ်လို့ ထင်သလား။ ထင်ရင်ဘာကြောင့်လဲ။ မထင်ရင်ဘာကြောင့်လဲ။
- HIV နဲ့ AIDS ရောဂါနဲ့ နေနေရတဲ့ လုပ်သားတွေနဲ့ မိသားစုတွေဟာ ဘယ်လိုပြဿနာမျိုးတွေကို ရင်ဆိုင်နေရသလဲ။
- အာကာ၊ မိုလာ၊ မေတို့နဲ့ အတူတူကစားတဲ့ တခြားကလေး အဖော်တွေဟာ HIV နဲ့ AIDS ကူးစက်ခံရနိုင်တယ်လို့ ထင်သလား။ ထင်တယ်ဆို ဘာကြောင့်လဲ။ မထင်ဘူးဆို ဘာကြောင့်လဲ။
- HIV နဲ့ AIDS ဝေဒနာနဲ့ နေနေရတဲ့လုပ်သားတွေဟာ အလုပ်လုပ်ဖို့ အခွင့်အရေးရှိသလား။

- ဒီလိုအခြေအနေမှာရှိနေတဲ့ လုပ်သားတွေနဲ့ မိသားစုတွေကို ဘယ်လိုကူညီလို့ရနိုင်တယ်လို့ ထင်သလဲ။ အဲဒီလုပ်သားတွေနဲ့ မိသားစုတွေကိုယ်တိုင်ကရော ဘာလုပ်နိုင်တယ်လို့ထင်သလဲ။ အလုပ်ရှင်ကရော ဘာလုပ်ပေးနိုင်တယ်ထင်သလဲ။ ရပ်ရွာကရော ဘယ်လိုကူညီပေးနိုင်တယ်လို့ ထင်သလဲ။

သင်တန်းပို့ချသူများအတွက် အကြံပြုချက်များ

အဆင့် ၃ ပြုလုပ်နေစဉ်အတွင်းတွင် HIV နှင့် AIDS ရောဂါဖြင့် နေထိုင်နေရသော လုပ်သားများနှင့် မိသားစုများအပေါ် အဆိုးရှုမြင်မှုများကို လျှော့ချရန်နှင့် ကလေးများအပါအဝင် ၎င်းတို့အတွက် အထောက်အပံ့ပေးသော၊ အကောင်းမြင်သော ဝန်းကျင်တစ်ရပ်ဖန်တီးပေးရန် လူထုကို ပညာရေးရန် အရေးတကြီးလိုအပ်ကြောင်း ထည့်သွင်းဆွေးနွေးပါ။ ဤအပိုင်းပြီးလျှင် လေ့ကျင့်ခန်း ၇.၄.၂ များ (သို့) မှန် လေ့ကျင့်ခန်းကို (မလုပ်ဖူးသေးပါက) ဆက်တိုက်ပြုလုပ်လျှင် ပိုကောင်းသည်။ HIV၊ AIDS နှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအပေါ် လူမှုဖယ်ကြဉ်မှုများသည် ၎င်းတို့ပတ်ဝန်းကျင်တွင်ရှိသော လူများ၏ အသိအမြင်နည်းပါးခြင်းကြောင့် အဓိကဖြစ်သည်။

အဆင့် ၄ အလုပ်တွင် HIV နှင့် AIDS ဝေဒနာအတွက် ILO ၏ ကျင့်ထုံးကို ဆွေးနွေးခြင်း - ၂၅ မိနစ်

အလုပ်တွင်ရှိသော HIV နှင့် AIDS ရောဂါနှင့် နေထိုင်နေရသူများအပေါ် ILO ၏ ကျင့်ထုံးများ (အကျဉ်းချုပ်မှတ်စု - အလုပ်တွင်သာတူညီမျှ ဆက်ဆံခြင်း - HIV နှင့် AIDS ဖြင့် နေထိုင်လျက်ရှိသော လုပ်သားများတွင် ကြည့်ပါ) ကို အကျဉ်းချုပ်ရှင်းပြပါ။ သူရိန်နှင့် စုစုတို့၏ ဇာတ်ကြောင်းများဖြင့် စတင်ချိတ်ဆက်ပြောကြားပါ။ အကယ်၍ စုစုတွင် ရောဂါကူးစက်ခံရပါက အလုပ်ရှင်သည် စုစုကို ဆေးစစ်ခိုင်းခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်ခြင်းတို့ လုပ်ခွင့်မရှိပါ။ သင်တန်းသားများကို လုပ်ငန်းခွင်တွင်ရှိသော HIV နှင့် AIDS နှင့် ပတ်သက်သည့် ပြဿနာများကို မေးမြန်းပြီး စည်းမျဉ်း ၁၀ ရပ်ကို တစ်ခုပြီးတစ်ခု ဆွေးနွေးသွားပါ။ HIV ရောဂါရှိသော လုပ်သားတစ်ယောက်သည် HIV ရောဂါမရှိသော လုပ်သားတစ်ယောက်နည်းတူ အခွင့်အရေးများကို ခံစားခွင့်ရှိသည်ဟု ရှင်းရှင်းလင်းလင်းပြောပြပါ။ အလုပ်ခွင်နှင့် ရပ်ရွာများတွင်ရှိနေသော အခြေအနေများကို စည်းမျဉ်း ၁၀ ချက်နှင့် ချိတ်ဆက်ရှင်းပြသွားပါ။

အဆင့် ၅ အကျဉ်းချုပ် - ၅ မိနစ်

ဆွေးနွေးမှုများကို အောက်ပါအချက်များကို အထူးပြုပြောကြားပြီး အနှစ်ချုပ်ပါ။

- HIV နှင့် AIDS နှင့် နေထိုင်နေရသော လုပ်သားများနှင့် မိသားစုများကို လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း သာတူညီမျှ ဆက်ဆံရမည်။
- HIV Positive ရှိနေသောလူများသည် ၎င်းတို့အလုပ်လုပ်နိုင်သေးသ၍ အခြားသူများနည်းတူ အလုပ်တွင် အခွင့်အရေးများရှိသည်။
- HIV Positive ရှိသော ကလေးများနှင့် HIV Positive ရှိသော မိဘများ၏ကလေးများသည် အခြားကလေးများနည်းတူ သာတူညီမျှစွာ ပညာသင်ယူခွင့်နှင့် ညီမျှစွာဆက်ဆံခံရခွင့်ရှိရမည်။

သင်ထောက်ကူ ၁၁.၃.၃ က - ကိုယ်စားသရုပ်ဆောင်ရန်အတွက် HIV နှင့် AIDS ပုံပြင်ဇာတ်ကြောင်းများ

ညွှန်ကြားချက်များ - ဤစာရွက်ကို မိတ္တူကူးပြီး ပုံပြင်တစ်ခုချင်းစီ ပိုင်းဖြတ်ပါ။ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီကို ပုံပြင်တစ်ခုစီကိုပေးပြီး ကိုယ်စားသရုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုစီ ပြင်ဆင်ခိုင်းပါ။ နာမည်များကို သင်တန်းသားများနှင့် နီးစပ်မည့်နာမည်များအဖြစ် ပြောင်းလဲနိုင်သည်။

ဇာတ်ကြောင်း ၁ - သူရိန်နှင့် စုစု
သူရိန်နှင့် စုစုတို့သည် ကလေးမရှိသော လင်မယားနှစ်ယောက်ဖြစ်သည်။ သူရိန်သည် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတွင် လွန်ခဲ့သော ၂ လမတိုင်မီအထိ နှစ်ပေါင်းများစွာ အလုပ်လုပ်ခဲ့သည်။ သူရိန်သည် မကြာခဏဖျားနာသောကြောင့် အလုပ်ထုတ်ခံခဲ့ရသည်။ သူဖျားသောအခါ ဆရာဝန်ဆီသွားပြီး စစ်ဆေးခံခဲ့သည်။ ဆရာဝန်က သူ့အား ဆေးစစ်ရန်ပြောသည်။ ဆေးစစ်ချက်ရလဒ်မှာ အလွန်ရှင်းလင်းသည်။ သူရိမ်တွင် HIV ပိုး ကူးစက်ခံနေရပြီဖြစ်ပြီး စောစောစီးစီး ကုသမှုမခံယူပါက AIDS နှင့် ပတ်သက်သည့် ပြဿနာများ ပိုမိုတိုးပွားလာမည်ဖြစ်သည်။ ထိုအခါ အလုပ်လုပ်၍ ရမည်မဟုတ်တော့ပါ။ သူရိန်၏ ဇနီးဖြစ်သူ စုစုမှာ ခင်ပွန်းဖြစ်သူကို တတ်နိုင်သမျှ ပြုစုရသည်။ သို့သော် ယခုအိမ်တွင် သူမတစ်ယောက်သာ ဝင်ငွေရှိတော့သည့်အတွက် အခြေအနေမှာ ခက်ခဲသည်။ သူရိန်၏ ဆေးဖိုးမှာ စရိတ်ကြီးသောကြောင့် ယခုအချိန်တွင် သူမအတွက် ငွေပိုလိုအပ်သည်။ သူမ၏ အလုပ်တွင်လည်း ခင်ပွန်းဖြစ်သူမှာ HIV နှင့် AIDS ကူးစက်ခံနေရကြောင်း သိသွားခဲ့သည်။ သူမ၏ အလုပ်ရှင်သည် စုစုတွင် HIV ရောဂါမရှိကြောင်းသေချာစေရန် ဆေးသွားစစ်ခိုင်းသည်။ အကယ်၍ ရှိနေပါက အလုပ်ထုတ်ပစ်မည်ဖြစ်သည်။ သူမ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် သူရိန်၏ ရောဂါအကြောင်း မသိကြပေ။ စုစုသည်လည်း သူမ၏ လက်ကျန်မိတ်ဆွေများ ဆုံးရှုံးမည်စိုးသောကြောင့် သူရိန်၏ ရောဂါအကြောင်းကို ပြောရန်အစီအစဉ်မရှိပေ။

ဇာတ်ကြောင်း ၂ - အာကာ၊ မိုလာနှင့် မေ
အာကာသည်၉နှစ်သားအရွယ်ကောင်လေးတစ်ယောက်ဖြစ်သည်။သူ့တွင်ညီမ၂နှစ်ယောက်ရှိသည်။ ၎င်းတို့မှာ မိုလာ (၇ နှစ်) နှင့် မေ (၂ နှစ်) တို့ဖြစ်သည်။ သူတို့သည် မိဘများဆုံးသွားပြီးကတည်းက အဘိုး၊ အဘွားများနှင့် အတူ နေထိုင်လျက်ရှိသည်။ အကြီးနှစ်ယောက်သည် ရွာတွင်ရှိသော ကျောင်းသို့သွားသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့မိဘများ ဆုံးပါးသွားစဉ်ကတည်းက ၎င်းတို့တွင် သူငယ်ချင်းများ နည်းသထက် နည်းလာခဲ့သည်။ သူငယ်ချင်းများ၏ မိဘများသည် HIV နှင့် AIDS ကူးစက်ခံရမည်စိုးသောကြောင့် ၎င်းတို့သားသမီး
များကို အာကာတို့နှင့် မပေါင်းခိုင်းတော့ပေ။ အဘိုးအဘွားများအတွက်လည်း အခြေအနေမှာ ခဲယဉ်းလှသည်။ ကလေး ၃ ယောက်ကို ကျွေးမွေးဖို့ ဝင်ငွေကောင်းစွာ မရှာနိုင်ပေ။ အဘိုးဖြစ်သူသည် တိုတိုထွာထွာအလုပ်များကိုသာလုပ်ရပြီး အဘွားလုပ်သူမှာ အရင်လို အသီးအရွက်များ ထွက်မရောင်းနိုင်တော့ပေ။ အကြောင်းမှာ မေသည် မကြာခဏဖျားနာနေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ အဘွားသည် မေကို ရွာရှိမူကြိုသို့ပို့ရန် ကြိုးစားသော်လည်း ရောဂါကူးစက်ခံရမည်စိုးသောကြောင့် မူကြိုမှလက်မခံပေ။ လွန်ခဲ့သောအပတ်တွင် ကျောင်းအုပ်မှ အာကာနှင့် မိုလာကို ကျောင်းမလာတော့ရန် ပြောကြားခဲ့သည်။ အကြောင်းမှာ တခြားကလေးများ၏ မိဘများသည် ၎င်းတို့၏ သားသမီးများကို အာကာ၊ မိုလာတို့နှင့် အတူတူ ရှိမနေစေချင်တော့သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

အကျဉ်းချုပ်မှတ်စု - အလုပ်တွင် သာတူညီမျှဆက်ဆံခြင်း - HIV နှင့် AIDS ဖြင့် နေထိုင်လျက်ရှိသော လုပ်သားများ အလုပ်တွင်ရှိသော HIV နှင့် AIDS

အလုပ်တွင်ရှိသော HIV နှင့် AIDS

HIV နှင့် AIDS သည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ပြဿနာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ အကြောင်းမှာ

- ၂၀၁၅ ခုနှစ်အကုန်စာရင်းအရ ကမ္ဘာပေါ်တွင် HIV နှင့် AIDS ဖြင့် နေထိုင်လျက်ရှိသော လူသားပေါင်း ၃၆.၇ သန်းခန့် ရှိသည်။ ၎င်းတို့အထဲတွင် ၁.၈ သန်းမှာ အသက် ၁၅ နှစ်အထက် ကလေးများဖြစ်ကြသည်။[15]
- ၎င်းသည် လုပ်သားထုနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပေါ် များစွာထိခိုက်နစ်နာမှုဖြစ်စေသည်။ အကြောင်းမှာ အဓိက ရောဂါကူးစက်ခံနေရသောသူများသည် မိသားစုများ၏ အဓိက ဝင်ငွေရှာသူများဖြစ်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။
- လုပ်ငန်းခွင်များတွင် HIV နှင့် AIDS ရောဂါသည်များအပေါ် အလေးပေးဆက်ဆံမှုမှာ အလွန်ရှားပါးပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများရှိသည်။
- လုပ်ငန်းခွင်များသည် ရောဂါကူးစက်မှုကို မပျံ့နှံ့အောင်ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် ပျံ့နှံ့မှုကို အတတ်နိုင်ဆုံးလျှော့ချခြင်းတို့ ပြုလုပ်ပေးနိုင်သည်။

HIV နှင့် AIDS ရောဂါကူးစက်ခံနေရသော လုပ်သားများကို အခြားလုပ်သားများနည်းတူ သာတူညီမျှဆက်ဆံရမည်။ ၂၀၀၁ ခုနှစ်တွင် ILO သည် အလုပ်တွင်ရှိသော HIV နှင့် AIDS ရောဂါအပေါ် ကျင့်ထုံးများကို ထုတ်ဖော်ခဲ့ပြီး ၎င်းကို ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအားလုံးမှ အတည်ပြုထောက်ခံခဲ့သည်။ (ကျင့်ထုံးအပြည့်အစုံကို www.ilo.org/aids တွင်ကြည့်ပါ။) ကျင့်ထုံး၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် လုပ်သားများမှ HIV နှင့် AIDS နှင့်ပတ်သက်ပြီး တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ငန်းများ၊ ရပ်ရွာများနှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့်များတွင် ဆောင်ရွက်စေနိုင်ရန်အတွက် လမ်းညွှန်မှုများ ထောက်ပံ့ပေးခြင်းဖြစ်သည်။

ကျင့်ထုံးတွင်ဖော်ပြထားသော စည်းမျဉ်း ၁၀ ချက်ရှိသည်။

၁။ **HIV နှင့် AIDS သည် လုပ်ငန်းခွင်ပြဿနာရပ် တစ်ခုဖြစ်သည်။** ၎င်းသည် လုပ်သားထုကို ထိခိုက်စေနိုင်ပြီး AIDS ကို ရှန်းကန်ကြိုးပမ်းရာတွင် လုပ်ငန်းခွင်များသည် အဓိက အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်နေသည်။

၂။ **ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရ။** ရောဂါကူးစက်ခံနေရသူများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မရှိရပါ။

၃။ **ကျား/မ သာတူညီမျှမှုရှိရမည်။** ဇီဝဗေဒ၊ လူမှုယဉ်ကျေးမှုနှင့် စီးပွားရေး အကြောင်းချင်းရာများကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် ရောဂါကူးစက်ခံရနိုင်ခြေများသူများဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် မိသားစုအတွင်းတွင် အဓိက ပြုစုစောင့်ရှောက်သူများလည်း ဖြစ်သည်။ ထို့အတွက်ကြောင့် HIV ရောဂါပျံ့နှံ့ခြင်းကို ကာကွယ်ရန်အတွက် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား သာတူညီမျှဆက်ဆံခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများကို စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးရန် အောင်အောင်မြင်မြင် ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သည်။

၄။ **ကျန်းမာသော လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို** HIV ရောဂါပျံ့နှံ့မှုကို ကာကွယ်ရန်အတွက် လိုအပ်သည်။

၅။ **လူမှုပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများ။** ဤပြဿနာကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် အလုပ်ရှင်များ၊

[15]Source: https://www.aids.gov/federal-resources/around-the-world/global-aids-overview/.

လုပ်သားများနှင့် အစိုးရအကြားတွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်ရန် လိုအပ်သည်။

၆။ **စစ်ဆေးခြင်းမပြုရ။** အလုပ်လျှောက်သူများ (သို့) အလုပ်ခန့်ထားသောသူများကို HIV နှင့် AIDS စစ်ဆေးခြင်းကို မပြုလုပ်သင့်ပါ။

၇။ **အတွင်းရေးအဖြစ်ထားရှိခြင်း။** HIV ရှိခြင်း/မရှိခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် လူတစ်ယောက်၏ အချက်အလက်များကို အတွင်းရေးအဖြစ်ထားရှိသော စည်းမျဉ်းရှိရမည်။

၈။ **အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ခွင့်။** HIV နှင့် စပ်လျဉ်းသော ရောဂါများရှိသူများသည် ၄င်းတို့အလုပ်လုပ်နိုင်သေးသ၍ ၄င်းတို့လုပ်နိုင်သောအလုပ်များကို ဆက်လက် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

၉။ **ကာကွယ်ခြင်း။** ဥပမာ - အပြုအမူ၊ အသိအမြင်၊ ပြုမူဆက်ဆံမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိသော လုပ်ငန်းဝန်းကျင်တစ်ခု ဖန်တီးခြင်း စသည်တို့ကို ခြုံငုံမိစေသည့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် HIV ရောဂါကူးစက်မှုကို ကာကွယ်သည့်အစီအမံမှန်သမျှကို တတ်နိုင်သမျှ စီရင်ထား ရမည်။

၁၀။ **စောင့်ရှောက်မှုနှင့် ထောက်ပံ့မှု။** HIV နှင့် AIDS ဝေဒနာသည်များအပါအဝင် လုပ်သားများ အားလုံးသည် သက်သာချောင်ချိသော ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများကို ရရှိပိုင်ခွင့်ရှိရမည်။

အခြားဖတ်ရှုလေ့လာစရာ စာအုပ်အရင်းအမြစ်များ

International Domestic Workers Network (later Federation: IDWF) and ILO, Decent Work for Domestic Workers in Asia and the Pacific: Manual for Trainers, Bangkok, Hong Kong China, 2012.
IDWF and ILO, Tackling Child Labour in Domestic Work: Handbook for Action for Domestic Workers and their Organizations, Hong Kong China and Jakarta, forthcoming.
ILO, Child Domestic Work: Global Estimates 2012, Geneva, 2013.
ILO, Convention No. 189 Decent Work for Domestic Workers, Geneva, 2011.
ILO, Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection, Geneva, 2013.
ILO, Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Law, Geneva, 2012.
ILO, Equality and Non-Discrimination at Work in East and South-East Asia: Exercise and Tool Book for Trainers, Bangkok, 2011.

ILO, Equality and Non-Discrimination at Work in East and South-East Asia: Guide, Bangkok, 2011.

ILO, Global Estimate of Forced Labour 2012: Results and Methodology, Geneva, 2012.
ILO, International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), A Legal Review of National Laws and Regulations Related to Child Labour in Myanmar in Light of International Laws and Standards, ILO: Geneva: 2015, (full report, Executive Summary):
http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27436/lang--en/index.htm,
http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27437/lang--en/index.htm.
ILO, IPEC, The Tripartite Process of Determining Hazardous Child Labour: Guide for Facilitators - Eliminating Hazardous Child Labour: Step by Step, ILO: Geneva, 2012.

ILO and Gender and Development for Cambodia (GAD/C), Women Workers' Rights and Gender Equality: Easy Steps for Workers in Cambodia, ILO-EEOW, Bangkok, 2004.

Japan International Labour Foundation (JILAF), Trainers' Manual for Occupational Safety and Health, Tokyo, Institute of Social Science, Tokyo, 2002, 2nd ed.

Ministry of Labour, Immigration and Population (MOLIP), Central Statistical Organization (CSO) & ILO, Myanmar: Child Labour in 2015, Key Facts and Statistics, MOLIP; CSO; ILO: Yangon, 2016.

Useful Websites

ILO: NORMLEX Information System on International Labour Standards,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:1::::::

ILO: HIV/Aids and the World of Work Branch (ILOAIDS)
http://www.ilo.org/aids/lang--en/index.htm

ILO: Occupational Safety and Health,
http://www.ilo.org/safework/lang--en/index.htm

ILO: International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC),
http://www.ilo.org/ipec/lang--en/index.htm

Fundamental Principles and Rights at
Work Branch (FUNDAMENTALS)

International Labour Organization
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22 – Switzerland
Tel.: +41 (0) 22 799 61 11
Fax: +41 (0) 22 798 86 95

fundamentals@ilo.org - www.ilo.org/childlabour

@ILO_Childlabour

ILO Yangon Office

No. 1 Kanbae (Thitsar) Road
Yankin Township
Yangon – Myanmar
Tel: +(951) 233 65 39
Fax: +(951) 233 65 82

yangon@ilo.org - www.ilo.org/yangon