



BetterWork

အကူးအပြောင်းကာလနှင့် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချမှု
စီမံဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ

မူ - ၂.၀



International
Labour
Organization



International
Finance
Corporation

WORLD BANK GROUP



မာတိကာ

နိဒါန်း	၁
သင့်အနေဖြင့် ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းမှုလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသလား။	၃
တစ်ခုတည်းသော ရွေးချယ်စရာအနေဖြင့် လုပ်သားအင်အား လျှော့ချခြင်း	၇
လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီတစ်ရပ်ဖွဲ့စည်းခြင်း	၈
လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးအစီအစဉ်တစ်ရပ် ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ခြင်း	၉
ကနဦးသတင်းအချက်အလက်များကို ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း	၉
ရွေးချယ်စရာများကို စိစစ်စိတ်ဖြာခြင်း	၉
လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းကို ရှင်းလင်းဖော်ပြခြင်း	၉
အဓိကပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန်အတွက် အစီအစဉ်ရွေးဆွဲချမှတ်ခြင်း	၁၀
ရွေးချယ်မှုဆိုင်ရာစံနှုန်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ခြင်း	၁၄
ရွေးချယ်ရေးဆိုင်ရာ စံနှုန်းများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိကြောင်း သေချာစေခြင်း	၁၉
အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေးပေးဆောင်ရန်အတွက် အစီအစဉ်ချမှတ်ခြင်း	၂၀
အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသည့် အလုပ်သမားများအား ပံ့ပိုးကူညီရန် အစီအစဉ်ချမှတ်ခြင်း	၂၁
အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်ကို စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း	၂၃
လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းကို ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်း	၂၃
အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရမည့်သူများအား ရွေးချယ်ခြင်း	၂၃
အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ အခြားသော အခကြေးငွေများ	၂၃
အသနားခံတင်ပြခြင်းနှင့် နှစ်နာမှုများ	၂၄
ကိုးကားချက်များ	၂၅
နောက်ဆက်တွဲ	၂၇
နောက်ဆက်တွဲ (၁) - လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးအစီအစဉ်	၂၇
နောက်ဆက်တွဲ (၂) - လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒ	၂၉
နောက်ဆက်တွဲ (၃) - ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ	၃၄





COVID - 19 ကပ်ရောဂါသည် ကူးစက်မှု ဆက်လက်ပျံ့နှံ့ကာ။ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းနှင့်၊ စီးပွားရေးနှင့် လုပ်သားဈေးကွက်ဆိုင်ရာ တုန်လှုပ်ခြောက်ခြားဖွယ်ရာ အနေအထားသို့ အသွင်ပြောင်းလဲလာခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ် သမားများနှင့် ၎င်းတို့မိသားစုများ၏ ကျန်းမာရေးအတွက် အရေးတကြီး စိုးရိမ်ပူပန်ဖွယ်ရာကောင်းသည့် အနေအထားကို ကျော်လွန်ပြီး၊ ဗိုင်းရပ်(စ်)ပိုးသည် အလုပ်အကိုင်ဝန်းကျင်လောကကို ထိခိုက်စေလျက်၊ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းနှင့် အလုပ် အကိုင်အရည်အသွေး ညံ့ဖျင်းမှုအနေအထားများ မြင့်မားလာခြင်းနှင့် အထည်ချုပ်လုပ်သားထု၏ အများစုဖြစ်သော အမျိုး သမီးအလုပ်သမားများအပေါ် အချိုးအစား မမျှတသည့်အနေအထားဖြင့် ထိခိုက်စေပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများ၊ နိုင်ငံတကာကလက်ခံထားသည့် ကောင်းမွန်သောအလေ့အကျင့်များနှင့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိအောင် လုပ်ဆောင်ရာတွင် ဤကဲ့သို့သော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသည့် စက်ရုံများကို ပံ့ပိုးကူညီရန်အတွက် ဤလမ်းညွှန်ချက်များကို ဒီဇိုင်းပုံဖော်ထားပါသည်။ မျှတပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ကို ပံ့ပိုးကူညီပေးရန်ရည်ရွယ်ခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ခွဲခြားဆက်ဆံရန် မဟုတ်ပါ။ ပြောင်းလဲနေသည့် သတင်း အချက်အလက်များနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို¹ အခြေခံလျက် ကပ်ရောဂါဖြစ်ပေါ်နေသည့် အချိန်ကာလတစ်လျှောက် တွင် ဤလမ်းညွှန်ချက်များကို ခေတ်စနစ်အချိန်အခါနှင့် လျော်ညီအောင် ပုံမှန်လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

နိဒါန်း

အလုပ်သမားများအား လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းကို နောက်ဆုံးအားကိုးအားထား ပြုရာအနေဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာ ရွေးချယ်စရာတစ်ချို့တွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ပါသည်။

- အလုပ်သမားအသစ်ခန့်အပ်ခြင်းကို ရပ်တန့်ထားရန် စည်းကြပ်ခြင်း
- အချိန်ပိုအလုပ်ကို ကန့်သတ်ခြင်း
- တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်ဖြင့်လုပ်ဆောင်ခြင်းမှ ပြောင်းလဲခြင်း
- ပင်ကိုယ်အရည်အချင်းအပေါ်မူတည်ပြီး လုပ်သားထုလျှော့ချခြင်းကို ခွင့်ပြုရန်အတွက် အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ လုပ်သား ထုလျှော့ချခြင်းကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်လုပ်ဆောင်ခြင်း
- အလုပ်သမားများအား (ပြန်လည်) လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း
- လက်ရှိအလုပ်သမားများလုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်ချိန်လျှော့ချခြင်း
- အလုပ်အကိုင်ရာထူးတာဝန်ကို မျှဝေဆောင်ရွက်စေခြင်း (ဥပမာ၊ ယခင်က အလုပ်သမားတစ်ဦး လုပ်ဆောင်သည့် အလုပ် ရာထူးတာဝန်ကို အလုပ်သမားနှစ်ဦးက မျှဝေလုပ်ဆောင်ခြင်း)
- အလုပ်ကို မျှဝေလုပ်ကိုင်ခြင်း (ဥပမာ၊ အလုပ်ရှင်များက အစိုးရ၏ထောက်ပံ့မှုဖြင့် အခကြေးငွေများပေးဆောင်နေစဉ်အချိန် ကာလတွင် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ချိန်ကို လျှော့ချခြင်း)
- လျော်ကန်သည့် ဝင်ငွေကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့်အတူ အလုပ်သမားများအား မိမိတို့ဆန္ဒအလျောက် စောစောအငြိမ်းစား ယူခိုင်းခြင်း
- အလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းအတွင်း အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခန့်ထားခြင်း

1 ဤလမ်းညွှန်ချက်များကို သတင်းအချက်အလက်ဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များအတွက်သာလျှင် ဦးတည်ရည်ရွယ်ခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ဥပဒေဆိုင်ရာအကြံ ပြုချက်အနေဖြင့် အဓိပ္ပါယ်မကောက်ယူသင့်ပါ။ အလုပ်သမားရေးရာ ကိစ္စရပ်များကို ကုစားဖြေရှင်းရာတွင် အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေး အရာရှိ၊ ဥပဒေအကျိုးဆောင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် သင်၏ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်၏ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦး ကဲ့သို့သော ကျွမ်းကျင်သူတစ်ဦးနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန် မဖြစ်မနေလိုအပ်နိုင်ပါသည်။ ILO နှင့် IFC တို့အနေဖြင့် ဤလမ်းညွှန်ချက်များအပေါ် အားကိုးအားထားပြုခြင်း၏ နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်အနေဖြင့် ကျခံရသည့် မည်သည့်နစ်နာကြေးအတွက်မျှ တာဝန်ရှိမည် မဟုတ်ပါ။



- အလုပ်သမားများအားအခြားသော လုပ်ငန်းများသို့ ပြောင်းရွှေ့စေခြင်း ဥပမာ၊ အလုပ်သမားအချို့ကို ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခု အောက်ရှိ အခြားသော ကုမ္ပဏီခွဲတစ်ခုတွင် အလုပ်တာဝန်ခွဲဝေချထားခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော ပြည်တွင်းအလုပ်ရှင် တစ်ဦးထံတွင် အလုပ်ခန့်အပ်စေခြင်း။

အောက်ဖော်ပြပါတို့အားဖြင့် ကုန်အဝယ်တော်များသည် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်း နှင့်ပတ်သက်သည့် လိုအပ်မှုကိုရှောင်လွှဲရန် ပံ့ပိုးကူညီနိုင်ပါသည်။

- တာဝန်ရှိသောရင်းမြစ်ဆိုင်ရာ နည်းဗျူဟာများကို အသုံးပြုခြင်း
- အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ရွေးချယ်စရာများကို ရှာဖွေရာတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း
- နုတ်ထွက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကုန်အမှားများသိသာစွာလျှော့ချခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကြိုတင်ကြေညာခြင်း
- ပေးရန်ကျန်ရှိသည့် ကုန်ပို့လွှာများကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီပေးခြင်းနှင့် ချုပ်ဆို ထားသည့်သဘောတူစာချုပ်များကို အလေး ထားခြင်း

လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုမီ လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်စီမံရေးပိုင်းအနေဖြင့် လုပ်သားအင်အား လျှော့ချခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် ရွေးချယ်စရာများကို စဉ်းစားသုံးသပ်ရန်နှင့် ဆွေးနွေးရန်အတွက် အခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ^၂ (သို့မဟုတ် ၎င်းတို့မရှိသည့် အချိန်တွင် အလုပ်သမားများ) နှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ အခြားသော ရွေးချယ်စရာများက မည်သို့မျှမတတ်နိုင်တော့သည့် အချိန်ကျမှသာလျှင် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်း ကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

သင့်အနေဖြင့် ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းမှုလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသလား။

သင်၏စက်ရုံသည် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုတွင် လျှော့ချလျက်ရှိပြီး သို့မဟုတ် လုပ်သားထု ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းမှုကို လုပ်ဆောင်လျက်ရှိကာ၊ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးကို စဉ်းစားသုံးသပ်လျက်ရှိနေပါသည်။ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းသည် အလွန်အရေးကြီးသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ပြီး၊ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်သည် စက်ရုံ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော ဆက်စပ်ရာအကြောင်းအချက်များ အားလုံးနှင့် ဥပဒေကြောင်းဆိုင်ရာနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ပြည့်ဝစုံလင်သော အသိပညာဗဟုသုတ အပေါ်တွင် အခြေပြုပြီး ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

အလုပ်သမားအရေအတွက်ကို လျှော့ချခြင်းသည် ကုန်ကျစရိတ်ဖြတ်တောက်ဖို့အတွက် အထင်ရှားဆုံးဖြစ်သည့် နည်းလမ်းဟု ထင်မြင်ရပါသည်။ သို့ရာတွင် လုပ်သားအင်အား လျှော့ချခြင်းသည်ပင်လျှင် အဖိုးအကြီးမားလှပါသည်။

အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းများနှင့်ဆက်စပ်နေသည့် တိုက်ရိုက်ကုန်ကျစရိတ်အဖိုးအခနှင့် သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့် ကုန်ကျသည့်ကုန်ကျ စရိတ်အဖိုးအခများသည် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီက လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အကျိုးအမြတ်မှန်သမျှကို ဖယ်ရှားပစ်နိုင်ပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါဇယားကွက်သည် နိုင်ငံ၏ ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်အပေါ်မူတည်ပြီး၊ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းများ ကြောင့် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာ အချို့သော တိုက်ရိုက်ကုန်ကျစရိတ်အဖိုးအခများနှင့် သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့် ကုန်ကျသည့်ကုန်ကျစရိတ် အဖိုးအခများကို မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။

2 ဤလမ်းညွှန်ချက်တစ်ခုလုံးတွင် ဖော်ပြပါရှိသည့် “အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ” ဟူသော ဝေါဟာရသည် မြန်မာနိုင်ငံနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမဟုတ်သည့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို ရည်ညွှန်း ပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတွင် အခြေခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမရှိသည့် အခြေအနေမျိုး၌ အလုပ်သမားများအား ကိုယ်စားပြုရန် နိုင်ငံ၏ဥပဒေတွင် ၎င်းတို့ကို အသိ အမှတ်ပြုထားပါသည်။



တိုက်ရိုက်ကုန်ကျစရိတ်အဖိုးအခ	သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့် ကုန်ကျသည့် ကုန်ကျစရိတ်အဖိုးအခ
ကြိုတင်အသိပေးခြင်းအစား အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးနှင့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ အခြားသော အခကြေးငွေများ ပေးရခြင်း	အလုပ်လက်မဲ့အာမခံနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပိုမိုများပြားသည့် အခွန်ငွေများပေးရခြင်း
အားလပ်ရက်များ ပိုမိုများပြားလာခြင်းနှင့် နာမကျန်းမှုအတွက် ပေးဆောင်ရခြင်း	ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပိုမိုဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် ပြောင်းလဲမှုများ
ဖြည့်စွက်ထပ်ဆောင်းပေးရသည့် အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်များ	အလုပ်သမား မတည်မြဲမှုမြင့်မားလာခြင်းနှင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား လျော့နည်းလာခြင်း
အလုပ်သမားများကို လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပရှိ အခြားသောနေရာများ တွင် အလုပ်ပေးအပ်ရခြင်း	ကျန်ရှိနေသည့် အလုပ်သမားများအကြား စိတ်ဓါတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျဆင်းလာခြင်း
ပင်စင်နှင့် အကျိုးခံစားခွင့်ငွေကြေးများပေးရခြင်း	လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်းနှင့် ပြန်လည်လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်ရခြင်း
စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်နှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်များ	အသစ်ငှားရမ်းမည့် အလုပ်သမားများအား လူသစ်စုဆောင်းခြင်းနှင့် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း

လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းသည် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆိုးရွားသည့် အခက်အခဲပြဿနာများအပြားကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။

- အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းများတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သိသာထင်ရှားသည့် ဆိုးကျိုးများရှိပါသည် - အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုကို စိုးရိမ်သောကြောင့် စိတ်ဓါတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျဆင်းမည် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အဝင်အထွက်နှုန်း မြင့်မားခြင်းနှင့် အလုပ်သမား၏ စိတ်ဓါတ်ပိုင်းဆိုင်ရာကျဆင်းခြင်းက ကုန်ထုတ်စွမ်းအားအပေါ် အပျက်သဘောဆောင်လျက် ထိခိုက်စေမည်ဖြစ်ပါသည်။ ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့်လည်း ပိုမိုတည်ငြိမ်မှုရှိသည့် အလုပ်အကိုင်ဝန်းကျင်သို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားများအပေါ် ပြုမူဆက်ဆံသည့် ပုံစံအနေအထားကြောင့် ကုမ္ပဏီ၏ ဂုဏ်သိက္ခာသည်လည်း မှေးမှိန်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။
- အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းများတွင် ဘဏ္ဍာရေးပိုင်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများအပေါ်တွင်လည်း အပျက်သဘောဆောင်သည့်သက်ရောက်မှုများရှိပါသည် - လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကို သိသာထင်ရှားစွာလျှော့ချခြင်းသည် မျှော်လင့်ထားသည့် ငွေကြေးစုဆောင်းနိုင်မှု အနေအထားဆီသို့ ဦးတည်ခြင်းမရှိကြောင်းကို အမေရိကန်အခြေစိုက် ကုမ္ပဏီများနှင့်ပတ်သက်သည့် လေ့လာချက်များက ညွှန်ပြနေပါသည်။ အမှန်တွင် ပြင်းထန်ဆိုးရွားစွာလျှော့ချခြင်းကို မှီခိုအားထားခြင်းမပြုသည့် ကုမ္ပဏီများသည် ပိုပြီး အောင်မြင်မှု³ ရရှိကြပါသည်။
- အလုပ်ရှင်များသည် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုလျှော့ချခြင်း၏ ကောင်းကျိုးများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် စိတ်ကူးယဉ်ဒဏ္ဍာရီများစွာကို ယုံကြည်လေ့ရှိကြပါသည် - အောက်ပါဇယားကွက်သည် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ စိတ်ကူးယဉ်ဒဏ္ဍာရီနှင့် ဖြစ်ရပ်မှန်တို့ကို နှိုင်းယှဉ်ဖော်ပြထားပါသည်။

3 Zorn, M. et al. 2017. “ကုသခြင်းလော၊ ကျန်ဆဲခြင်းလော - လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုအနေအထားလျှော့ချခြင်းသည် လုပ်ငန်းဒေဝါလီခံရနိုင်မှုကို မြင့်မားစေပါသလား။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသုတေသနကျာနယ်၊ အတွဲ - ၇၆၊ စာမျက်နှာ - ၂၄ - ၃၃။



စိတ်ကူးယဉ်ဒဏ္ဍာရီ	ဖြစ်ရပ်မှန်
လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းသည် အကျိုးအမြတ်များကို မြှင့်မားစေသည်။	အကျိုးအမြတ်ရရှိခြင်းသည် လုပ်သားအင်အား လျှော့ချခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာမည်မဟုတ်ပါ။
လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းသည် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကို မြှင့်မားစေသည်။	လုပ်သားအင်အားလျှော့ချပြီးနောက် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အကျိုးအမြတ်များသည် ရောပြွမ်းနေပါသည်။
လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းသည် နောက်ဆုံးအားကိုးအားထားပြုရာ ဖြစ်သည်။	အထည်ချုပ်စက်ရုံများကဲ့သို့သော ကုမ္ပဏီများစွာအတွက် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းသည် ကနဦး အားကိုးအားထားပြုရာဖြစ်ကြောင်း အချက်အလက်များက ညွှန်ပြနေပါသည်။
လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းသည် ကုမ္ပဏီအတွက် အလုပ်သမားများက လုပ်ဆောင်ပေးသည့် လုပ်အားပမာဏ၊ စိတ်ဓါတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကတိကဝတ်ပြုမှုတို့အပေါ် ဆိုးရွားစွာထိခိုက်စေခြင်း မရှိပါ။	အခြေအနေအများစုတွင်၊ လုပ်သားအင်အား လျှော့ချခြင်းသည် ကုမ္ပဏီအတွက် အလုပ်သမားများက လုပ်ဆောင်ပေးသည့် လုပ်အားပမာဏ၊ စိတ်ဓါတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကတိကဝတ်ပြုမှုတို့အပေါ် ဆိုးရွားစွာ ထိခိုက်စေပါသည်။
လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းသည် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသည့် အလုပ်သမားများအပေါ် တူညီသည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။	အထည်ချုပ်အလုပ်သမားများစုသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြောင်းကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါက၊ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းသည် အမျိုးသားအရေအတွက်ထက် ပိုမိုများပြားသည့် အမျိုးသမီးအရေအတွက်ကို အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သည့် အခြေအနေသို့ ဦးတည်စေပါသည်။
လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းကို ခံစားကြုံတွေ့ရသူများသည် စီးပွားရေးတွင် ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံပြောင်းလဲမှုရလဒ်အနေဖြင့် ငွေကြေးဆုံးရှုံးမှုကို ရေရှည်ခံစားကြရမည်မဟုတ်ပါ။	အကျဇာတ်သို့ ဦးတည်ရွေ့လျားမှုသည် ခြွင်းချက်မဟုတ်ဘဲ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းသာလျှင်ဖြစ်ပြီး၊ အထူးသဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုနိမ့်ကျသည့် အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ရွေးချယ်စရာအလုပ်အကိုင်ရရှိနိုင်ရန် အခက်အခဲရှိနိုင်ပါသည်။

အလုပ်အကိုင်တည်မြဲရေးနှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော လုပ်သားထုဖွဲ့စည်းမှုဆိုင်ရာမူဝါဒများအား အတည်ပြုလက်ခံခြင်းသည် အထင်အရှားအရေးပါသည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ဆောင်ကြဉ်းပေးပါသည်။

- အလုပ်အကိုင်တည်မြဲမှုသည် ပြောင်းလဲမှုနှင့် တိုးတက်မှုအတွက် အခြေအနေ တစ်ရပ်ကို ဖန်တီးပေးပါသည် - အလုပ်အကိုင်တည်မြဲမှုဖြင့် အကာအကွယ်ပေးမှုရရှိသည့် အလုပ်သမားများသည် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ပိုမိုယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းရှိစေရန်နှင့် အောင်မြင်မှုရရှိစေရန်အတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် ပြောင်းလဲမှုများအတွက် စိတ်အားထက်သန်စွာဖြင့် ပံ့ပိုးကူညီကြမည် ဖြစ်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုရှိပြီး ပြင်လွယ်ပြောင်းလွယ်သော အနေအထားရှိသည့် လုပ်သားထုအဖြစ်သို့ ဦးတည်သည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့် လုပ်သားထုဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပြုလုပ်ရန် အလုပ်ရှင်များအား အားပေးပါသည်။ လုပ်ငန်းအကျဘက်သို့ ဦးတည်သည့်အနေအထား အဆုံးသတ်သွားသောအခါတွင် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်မြှင့်မားအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရှိပြီး၊ ၎င်းတို့နှင့်ယှဉ်ပြိုင်သူများထက် ကုန်ပစ္စည်းဝယ်ယူသုံးစွဲသူများအတွက် ဝန်ဆောင်မှုများကို ပိုမိုလျင်မြန်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိကြမည်ဖြစ်ပါသည်။
- အလုပ်အကိုင်တည်မြဲမှုသည် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကို တိုးတက်မြှင့်မားစေသည် - မည်သို့ဆိုစေ၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားသည် အလုပ်အကိုင်တည်မြဲမှုကို အတည်ပြုလက်ခံခြင်းအတွက် အဓိကအကြောင်းရင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားများသည် ၎င်း တို့၏ အလုပ်ကိုဆက်လက်လုပ်ကိုင်ကြရမည်ဖြစ်ကြောင်း သေချာသောအခါတွင် ၎င်းတို့အနေဖြင့် အဖွဲ့အစည်းနှင့် ယင်းအဖွဲ့အစည်း၏ ထုတ်ကုန်များ တိုးတက်မြှင့်မားစေဖို့အတွက် တစ်စိုက်မတ်မတ် လုပ်ကိုင်ကြမည်ဖြစ်ပါသည်။ အရည် အသွေး



အလုံးစုံကောင်းမွန်စေရန် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ မူသဘောတရားများကို ချမှတ်ခဲ့သူဟု လူသိထင်ရှားဖြစ်သော W. Edwards Deming က အလုပ်အကိုင် တည်မြဲမှုသည် အရည်အသွေးဆိုင်ရာအစီအစဉ်များ အောင်မြင်မှုရရှိစေရေးအတွက် အဆုံးစွန် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်အကြား ထားရှိသည့်ကတိကဝတ်ပြုချက်ကို ဖန်တီးပေးကြောင်း မှတ်သားဖော်ပြထားပါသည်။ အလုပ်အကိုင်တည်မြဲမှုသည် စီမံဆောင်ရွက်ရာတွင် သစ္စာရှိမှုနှင့် ယုံကြည်မှုတို့ကို ဖန်တီးပေးပြီး၊ ယင်းသည် နည်းပညာဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုများအပေါ် အတိုက်အခံပြုခြင်းတို့ကို လျော့နည်းစေလျက်၊ အလုပ်သမားများ အလုပ်ထွက်နှုန်းကို နည်းပါးစေပြီး လုပ်ငန်းခွင်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးများကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေပါသည်။

ထို့အပြင်၊ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းသည် အလုပ်ရှင်များအတွက် ကုန်ကျမှုများဖြစ်ပေါ်စေသကဲ့သို့ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ လူမှုအသိုက်အဝန်းများအတွက်လည်း သိသာထင်ရှားစွာဖြင့် အပျက်သဘောဆောင်သည့် ရိုက်ခတ်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းမပြုမီ အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းနှင့်ဆက်စပ်သည့် ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် ဆိုးကျိုးများကို ဂရုတစိုက် သေချာစွာစဉ်းစားသုံးသပ်ရန် အခိုင်အမာအကြံပြုတိုက်တွန်းထားပါသည်။ လူမှုရေးအရ တာဝန်ရှိသော လုပ်သားထုပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်းသည် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆိုးရွားသည့် အခက်အခဲပြဿနာများ ကြုံတွေ့နေရသည့် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုလုပ်ငန်းစဉ်အားဖြင့် အလုပ်သမားများနှင့် လူမှုအသိုက်အဝန်းအပေါ် အပျက်သဘောသက်ရောက်သည့် ရိုက်ခတ်မှုများကို လျော့နည်းအောင်လုပ်ဆောင်နေစဉ်တွင် စက်ရုံ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လိုအပ်မှုများကို သေချာစွာစဉ်းစားသုံးသပ်စေနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် စက်ရုံကြုံတွေ့နေရသည့် စိန်ခေါ်မှုအခက်အခဲများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များကို အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအား ဆောင်ကြဉ်းပေးရန် လိုအပ်ပြီး၊ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းကို ရှောင်ကြဉ်နိုင်မည့်နည်းလမ်း လျော့နည်းစေမည့်နည်းလမ်း သို့မဟုတ် ကောင်းစွာစီမံဆောင်ရွက်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ၎င်းတို့တွင် အပြုသဘောဆောင်သည့် အတွေးအခေါ် ထင်မြင်ယူဆချက်များရှိနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာရှိသည့် ဖြေရှင်းမှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ၎င်းတို့နှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

တစ်ခုတည်းသော ရွေးချယ်စရာအနေဖြင့် လုပ်သားအင်အား လျှော့ချခြင်း

လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်မချမှတ်မီ သင့်အနေဖြင့် အောက်ပါမေးခွန်းများကို ဖြေဆိုရန် သတင်းအချက်အလက်များကို စုဆောင်းရန် လိုအပ်ပါသည်။

- အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးတွေနဲ့ တာဝန်ဝတ္တရားတွေက ဘာတွေလဲ။ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများ (ဆိုလိုသည်မှာ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ၎င်းတို့ရရှိခံစားရမည့် အခကြေးငွေများ) သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များ၊ စုပေါင်းသဘောတူ ညီချက်များနှင့် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် သတ်မှတ်ဖော်ပြထားကြောင်း မှတ်သားထားပါ။
- ကာလတို စီမံချက်တွေက ဘာတွေလဲ။
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကိုပံ့ပိုးရန်နှင့် အလုပ်အကိုင်များနှင့် ဝင်ငွေများကို အကာအကွယ်ပေးရန်အတွက် အစိုးရအထောက်အပံ့ သို့မဟုတ် အခြားရရှိနိုင်သည့် အထောက်အပံ့များရှိပါသလား။ ဤကိစ္စနှင့်ပတ်သက်ပြီး အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများသည် အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသည်။
- အလုပ်ခန့်အပ်ရန်သင့်လျော်သည့် အလုပ်သမားများကို အလုပ်မှ မည်သို့လျှော့ချမှာလဲ။ ၎င်းတို့တွင်ရှိသည့် ကျွမ်းကျင်မှုအမျိုးအစားများအတွက် အလုပ်အကိုင်ဈေးကွက်က ဘယ်လိုမျိုးရှိပါသလဲ။
- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရာတွင်ပါဝင်မည့် အလုပ်သမားများနှင့် ဆက်လက်ခန့်အပ်ထားရှိမည့် အလုပ်သမားများ၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာ မွေးဖွားခြင်း၊ သေဆုံးခြင်းနှင့် ရောဂါဘယဖြစ်ပွားမှု (ဆိုလိုသည်မှာ၊ ကျား၊ မ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စိတ်တိမ်းညွတ်မှု အနေအထား၊ မသန်စွမ်းမှုဖြစ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဝင်ဖြစ်ခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအနေအထား၊ အလုပ်



ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စာချုပ်အနေအထား၊ ဘာသာတရားနှင့် အသက်အရွယ်) တွေက ဘယ်လိုရှိပါသလဲ။ အချို့သော အလုပ်သမား အစုအဖွဲ့များသည် အချိုးအစားမျှတမှုမရှိဘဲ ထိခိုက်ခံစားနေရပါသလား (အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် နေရာဒေသနှင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုတို့ အပါအဝင်)။

အထက်ဖော်ပြပါမေးခွန်းများအတွက် အဖြေများသည် ရရှိနိုင်သည့်ရွေးချယ်စရာများနှင့် ပတ်သက်ပြီး အနာဂတ်ဖြစ်နိုင်ခြေကို မျှော်မှန်းရန်နှင့် အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုများအတွက် ရွေးချယ်စရာများကို စဉ်းစားသုံးသပ်ရာတွင် အထောက်အကူပြုမည်ဖြစ်ပါသည်။ စက်ရုံအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်တည်မြဲမှုကို အဖြစ်နိုင်ဆုံးအတိုင်းအတာအထိ ထိန်းသိမ်းနိုင်ရန်အတွက် ဤလုပ်ငန်းစဉ်အချိန်ကာလအတွင်းတွင် အလုပ်သမားများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေး ရန်လိုအပ်ပါသည်။

လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီတစ်ရပ်ဖွဲ့စည်းခြင်း

လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းကို တစ်ခုတည်းသောဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာ ရလဒ်အနေဖြင့် ထင်မြင်ပါက၊ ပထမဦးဆုံးလုပ်ဆောင်ရမည့်အရာမှာ လုပ်ငန်းစဉ်ကို စီမံဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းတွင် ကော်မတီတစ်ရပ် သို့မဟုတ် အထူးလုပ်ငန်းအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းရန်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ကော်မတီတွင် အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်များပါဝင်ရန်လိုသင့်ပါသည်။

- စက်ရုံပိုင်ရှင်များ
- စက်ရုံမန်နေဂျာ
- ဘဏ္ဍာရေးဌာန
- ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးဌာန
- ဝန်ထမ်းရေးရာဌာန
- အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကိုယ်စားလှယ်များ သို့မဟုတ် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိသည့် အခြေအနေတွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် (များ)

မြန်မာနိုင်ငံတွင် စံပြုထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုသဘောတူစာချုပ်ပုံစံ (၂၀၁၇) က အလုပ်ရှင်တစ်ဦးသည် အလုပ်သမားအရေအတွက် လျှော့ချရန် စဉ်းစားသုံးသပ်မည်ဆိုပါက၊ ယင်းအလုပ်သမားလျှော့ချမှုကို အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိပါက၊ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (WCC) တို့ဖြင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း/တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ကြောင်း၊ အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီမရှိသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် အလုပ်သမားများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန်လိုအပ်ကြောင်း သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားပါသည်။

ကော်မတီ၏အခန်းကဏ္ဍများတွင် အောက်ဖော်ပြပါ တာဝန်ဝတ္တရားများပါဝင် သင့်ပါသည်။

- ပြုပြင်ထားသည့် လုပ်သားထု၏ပုံသဏ္ဍာန်ကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရန်
- အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ ဌာနတစ်ခုချင်းစီတိုင်းအတွက် လိုအပ်သည့်အလုပ်သမား အရေအတွက်နှင့် ရာထူးတာဝန် တစ်ခုချင်းစီအတွက် လိုအပ်သည့်ကျွမ်းကျင်မှုများ နှင့်ပတ်သက်ပြီး အသေးစိတ်စီစဉ်ဆောင်ရွက်ရန်
- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချသည့် လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်တစ်ခုချင်းစီအတွက် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မည့် အချိန်ကာလအပိုင်းအခြားကို အကြမ်းဖျင်း သတ်မှတ်ထားရှိရန်
- ရွေးချယ်ရေးဆိုင်ရာ စံနှုန်းများကို စတင်ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ရန်
- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးလုပ်ငန်းစဉ်အား ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နေစဉ် အချိန်အတွင်းတွင် အဓိကပါဝင်သက်ဆိုင် သူများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန်
- ဆောင်ရွက်မှုနည်းလမ်းတစ်ခုချင်းစီအတွက် ခန့်မှန်းကုန်ကျစရိတ်ကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရန်
- လျော်ကန်သည့်ဆောင်ရွက်မှုနည်းလမ်းကို ဆုံးဖြတ်ချမှတ်ရန်



လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးအစီအစဉ်တစ်ရပ် ရေးဆွဲ ဖော်ဆောင် ခြင်း

လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးအစီအစဉ်တွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်သင့်သည်။

- စက်ရုံတွင် ကြုံတွေ့နေရသည့် အခက်အခဲပြဿနာများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အကျဉ်းချုပ် ရှင်းလင်းဖော်ပြချက်
- စဉ်းစားသုံးသပ်ခဲ့ပြီးသော လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးအတွက် ရွေးချယ်စရာများနှင့် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းသည် အဘယ်ကြောင့်တစ်ခုတည်းသော ရွေးချယ်စရာဖြစ်ကြောင်း စိစစ်စိတ်ဖြာခြင်း
- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းအစီအစဉ် ရှင်းလင်းဖော်ပြချက်
- တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်
- ရွေးချယ်ရေးဆိုင်ရာ စံနှုန်းများ
- အလုပ်ထုတ်နှုန်းအတွက် ပေးဆောင်ရမှုအစုစု
- စက်ရုံကလုပ်ဆောင်သည့် ကုစားမှုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများ
- လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေးအစီအစဉ်

ဤအစီအစဉ်ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ရမည်။

ကနဦးသတင်းအချက်အလက်များကို ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း

စက်ရုံကရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသည့် အခက်အခဲစိန်ခေါ်မှုများနှင့် လုပ်သားအင်အားလျှော့ ချခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့်အကြောင်းရင်းများကို ရှင်းလင်းဖော်ပြလျက်၊ လုပ်သားအင်အား လျှော့ချခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းအတွက် အသုံးပြုမည့် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် စံနှုန်းများကို အကျဉ်းချုပ်မှတ်တမ်းတင်ရေးသားထားသင့်ပါသည်။

ရွေးချယ်စရာများကို စိစစ်စိတ်ဖြာခြင်း

တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသည့်လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း စက်ရုံပိုင်ရှင် သို့မဟုတ် စက်ရုံ၏အကြီးတန်း မန်နေဂျာများက ကနဦးစဉ်းစားသုံးသပ်ထားပြီး၊ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အခြားသောပါဝင်သက်ဆိုင်သူများက အကြံပြုထားသည့် အကြံပြုထားသည့်ရွေးချယ်စရာများအပါအဝင်၊ အလုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးအတွက် စဉ်းစားသုံးသပ်ထားသည့် ရွေးချယ်စရာများအားလုံးကို စာရင်းပြုစုပါ။ ရွေးချယ်စရာတစ်ခုချင်းစီကို စိစစ်စိတ်ဖြာလျက်၊ ယင်းရွေးချယ်စရာတစ်ခုချင်းစီ၏ အကျိုးနှင့် အပြစ်တို့ကို ဖော်ပြပြီး၊ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းသည် တစ်ခုတည်းသောရွေးချယ်စရာဖြစ်သည်မှာ မှန်ကန်ကြောင်းအတည်ပြုပါ။

လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းကို ရှင်းလင်းဖော်ပြခြင်း

လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အကျဉ်းချုပ်ရှင်းလင်းဖော်ပြပါ။ ယင်းတွင် အောက်ပါသတင်းအချက်အလက်များပါဝင်ပါသည်။

- ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်အမျိုးအစား၊ ကျား/မ ဖြစ်ခြင်းနှင့် (ဆီလျော်မှုရှိသည့်အနေအထားတွင် အခြားသောလူမှုရေးဆိုင်ရာ အသက်အရွယ်၊ ကျား/မ၊ အလုပ်အကိုင်၊ နိုင်ငံသား၊ မျိုးနွယ်စုနောက်ခံ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စိတ်တိမ်းညွတ်မှုအနေအထားရှိသည့် အစုအဖွဲ့များ) တို့ကို အခြေခံပြီး လျှော့ချမည့်အလုပ်သမားအရေအတွက်တွင် ပါဝင်မည့် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချမည့်အရွယ်အစား



- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချမည့် နည်းစနစ်များ
- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချမည့်အစီအစဉ်

အဓိကပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန်အတွက် အစီအစဉ်ရွေးချယ်မှုမှတ်ခြင်း

အဓိကပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းကိုစောနိုင်သမျှစောစောစတင်လုပ်ဆောင်ပါ။ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့်အနေအထားနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားများနှင့် အခြားသူများ စောစောသိရှိနားလည်လေလေ၊ အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးရရှိခြင်းကို ရှောင်ရှားခြင်း၊ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ရွေးချယ်နိုင်သည့် ဖြေရှင်းမှုများ သို့မဟုတ် ပိုလှုံ့လုပ်သားလျှော့ချခြင်းတွင် ရွေးချယ်ခံရသည့်သူများအနေဖြင့် မျှတပြီး သာတူညီမျှရှိစွာပြုမူဆက်ဆံမှု သေချာစွာရှိရေးတို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိမည် ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး ရှင်းလင်းသည့်အဆိုပြုချက်ကို မြန်မြန်ရရှိလျှင်ရရှိခြင်း စက်ရုံအနေဖြင့် အဓိကပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုစတင်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အောက်ဖော်ပြချက်များသည် ထိရောက်သည့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများဖြစ်ပေါ်စေရေးအတွက် အဓိကကျသည့်အချက်များဖြစ်ပါသည်။

- အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်မချမီ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို အရင်ဦးစွာ လုပ်ဆောင်ရပါမည်။
- တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများသည် ပြဿနာကို ပူးတွဲဖြေရှင်းသည့် လေ့ကျင့်လုပ် ဆောင်မှုတစ်ခု ဖြစ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ယင်းသည် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် အများသဘောတူညီမှုကိုအခြေခံလျက်၊ ဖြေရှင်းမှုများကို ကြိုးစားဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သည်။
- အလုပ်ရှင်သည် စိတ်ရင်းစေတနာမှန်ဖြင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန်လိုအပ်ပြီး တင်ပြလာသည့် အဆိုပြုချက်များအားလုံးကို အလေးအနက်ထားစဉ်းစားသုံးသပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်က သတင်းအချက်အလက်များကို ဖွင့်ဟဖော်ပြလာခြင်းသည် လုပ်ငန်းစဉ်၏ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျမှုကို သေချာစေခြင်းနှင့် ပဋိပက္ခဖြစ်ပေါ်မှုတို့ကို ရှောင်ရှားရန်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။
- တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအား အလုပ်သမားများနှင့်တွေ့ဆုံခြင်း၊ အလုပ်သမားများထံအစီရင်ခံတင်ပြခြင်း၊ အလုပ်ရှင်များနှင့်တွေ့ဆုံခြင်း၊ ဖြစ်ပေါ် နေသည့် အခြေအနေနှင့်သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို မေတ္တာရပ်ခံတောင်းဆိုခြင်း၊ လက်ခံရယူခြင်းနှင့် စဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်းများကို လုပ်ဆောင်ခွင့်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသည့် အစီအစဉ်သည် အောက်ဖော်ပြပါမေးခွန်းများကို ရှင်းလင်းစွာကုစားဖြေရှင်းပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဘယ်သူတွေနဲ့ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှာလဲ?

ဤအခြင်းအရာနှင့်ပတ်သက်ပြီး နိုင်ငံများအကြား မတူညီကွဲပြားမှုများရှိနိုင်ပါသည်။ သို့သော်၊ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် အရေးကြီးသော အစုအဖွဲ့များ ပါဝင်လေ့ရှိကြပါ သည်။

- အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ (၎င်းတို့မရှိသည့်အနေအထားမျိုးတွင် အလုပ်သမားများ)
- အလုပ်ရှင်/အလုပ်ငန်းအသင်းအဖွဲ့များ
- ကုန်အဝယ်တော်များ
- အစိုးရအာဏာပိုင်များ
- လူမှုအဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်များ



ဘယ်လိုတိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုတွေလိုအပ်ပါသလဲ။

တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများသည် အနည်းဆုံးအနေဖြင့် အောက်ဖော်ပြပါ အကြောင်းအရာများနှင့် အကျုံးဝင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

- ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် အစည်းအဝေးပြုလုပ်ခြင်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသည့် အချိန်များ
- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် ရွေးချယ်စရာများ
- အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရမည့် အလုပ်သမားများအတွက် ယန္တရားနှင့် ရွေးချယ်မှုဆိုင်ရာ စံနှုန်းများ
- အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့် အစီအစဉ် (အချိန်ကာလအပိုင်းအခြား)
- အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ အခြားသော အခကြေးငွေများပေးဆောင်ခြင်း
- စက်ရုံအနေဖြင့် အလုပ်သမားများအား ပြန်လည်ခန့်အပ်မည်ဆိုပါက/ပြန်လည်ခန့် အပ်သောအခါတွင် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံထားရသည့် အလုပ်သမားများအား ဦးစားပေးခန့်အပ်ရန်သေချာစေရေးဆိုင်ရာ စံနှုန်းများနှင့် ယန္တရားများ
- လုပ်ဆောင်နိုင်သည့်အနေအထား တစ်စုံတစ်ရာရှိပါက၊ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းကြောင့် ထိခိုက်ခံစားကြုံတွေ့ကြရသည့် အလုပ်သမားများအား ကူညီရန်အတွက် ပံ့ပိုးကူညီမှုဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများ

တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုလုပ်ငန်းစဉ်သည် မည်သို့ဖြစ်သင့်ပါသလဲ (အစည်းအဝေးများနှင့် အချိန်များ)။ သတင်းအချက်အလက်များကို မည်သို့ကွဲသို့ ထုတ်ပြန်သင့်ပါသလဲ။

တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် သဘောတူညီမှု ရရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။

တစ်ချိန်တည်းတွင် သတင်းအချက်အလက်များအားလုံးကို ထုတ်ပြန်ခြင်းမပြုလုပ်ရပါ။ ကောင်းမွန်သည့်အလေ့အကျင့်တစ်ရပ်က သတင်းအချက်အလက်များကို အချိန်ကာလ အပိုင်းအခြားအလိုက်ထုတ်ပြန်ရန်နှင့် အစီအစဉ်အချိန်ဇယားအတိုင်း တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများကို လုပ်ဆောင်သင့်ကြောင်း အကြံပြုထားပြီး ယင်းတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ပါသည်။

- အလုပ်သမားအရေအတွက် လျှော့ချရန်လိုအပ်ကြောင်း ကြေညာခြင်း (လုပ်ငန်းစဉ်၏ အစောပိုင်းအချိန်တွင် ကြောင်းကျိုးလျော်ညီစွာဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်ပါသည်)။
- ရွေးချယ်စရာများနှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရရန် အလားအလာရှိသည့် အလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်ပြီး တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများ
- ရွေးချယ်မှုစံနှုန်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း
- အလုပ်ထုတ်ပယ်ရန် အဆိုပြုထားသည့် အပြီးသတ်အရေအတွက်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းအတွက် အဆိုပြုထားသည့် စံနှုန်းများကို ကြေညာခြင်း

အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် ဇယားသည် အဓိကပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန် အဆိုပြုထားသည့် အစီအစဉ်တစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။



တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသည့် အစည်းအဝေး	ကိစ္စရပ်များ	ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ	ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် သတင်းအချက်အလက်များ	အချိန်
ပထမအကြိမ် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> • လုပ်သားအင်အား လျှော့ချခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ရွေးချယ်စရာများ • တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသည့် အစည်းအဝေးများနှင့် အချိန်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး အဓိကပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် သဘောတူညီချက် 	<ul style="list-style-type: none"> • အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီရှိ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ၊ ကုန်အဝယ်တော်များ၊ 	<ul style="list-style-type: none"> • စီးပွားရေးအခက်အခဲ ပြဿနာများ (အလုပ်ရပ်စဲခြင်း၏ အကြောင်းအရင်းများ) • စဉ်းစားသုံးသပ်ခဲ့ပြီးသော ရွေးချယ်စရာများ • တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အဆိုပြုထားသည့် လုပ်ငန်းစဉ် (အစည်းအဝေးများနှင့် အချိန်များ) 	လုပ်ငန်းစဉ်၏ အစောပိုင်း သင့်လျော်သည့် အချိန်
ဒုတိယအကြိမ် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> - အဆိုပြုထားသည့် အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက် (လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်း) - အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းအတွက်ရွေးချယ်မှု ယန္တရားနှင့်စံနှုန်းများ - အလုပ်ထုတ်ပယ်မှုများအတွက် အချိန်ကာလအပိုင်းအခြား 	အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီရှိ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အစိုးရတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည်။	<ul style="list-style-type: none"> - ရွေးချယ်စရာများစိစစ်စိတ်ဖြာမှုမှထွက်ပေါ်လာသည့်ရလဒ်များ - အဆိုပြုထားသည့် ထိခိုက်ခံရသော အလုပ်သမားများ - အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရမည့် အလုပ်သမားအရေအတွက် (သို့) အလုပ်သမား အမျိုးအစားများ - အလုပ်ထုတ်ပယ်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အဆိုပြုထားသည့် အချိန်ကာလအပိုင်းအခြား 	



တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသည့် အစည်းအဝေး	ကိစ္စရပ်များ	ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ	ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် သတင်းအချက်အလက်များ	အချိန်
တတိယအကြိမ် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> - အလုပ်ထုတ်နစ်နာ ကြေးပေးဆောင်ခြင်း - ထိခိုက်နစ်နာသည့် အလုပ်သမားများအတွက် ပံ့ပိုးမှုဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများ 	<p>အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီမှ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ၊ ကုန်အဝယ်တော်များ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည်။</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ထိခိုက်နစ်နာသည့် အလုပ်သမားများ၏ အပြီးသတ်စာရင်း - အလုပ်ရပ်စဲခြင်းအတွက် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးအမျိုးအစားများနှင့် ယင်းအလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးတွက်ချက်သည့် နည်းစနစ်များ - အဆိုပြုထားသည့် ထောက်ပံ့မှုဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် အစီအစဉ်အချိန်ဇယားများ 	<p>အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီ ထံတရားဝင် အကြောင်းမကြားမီ</p>
စတုတ္ထအကြိမ် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> - ခန့်မှန်းထားသည့် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းနှင့် ကုစားမှုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများ 	<p>လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - လုပ်ငန်း၏ အခက်အခဲ ပြဿနာအကျဉ်းချုပ်နှင့် ထိခိုက်နစ်နာသည့် အလုပ်သမားများ - အဆိုပြုထားသည့် ပံ့ပိုးမှုဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများ 	<p>အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း/သို့မဟုတ် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီမှ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ကုန်အဝယ်တော်များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီး ဤကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပြီးနောက်</p>



ရွေးချယ်မှုဆိုင်ရာစံနှုန်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ခြင်း

အဆိုပြုထားသည့်ရွေးချယ်မှုဆိုင်ရာစံနှုန်းများတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ပါသည်။

- မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းများ
- မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မှစောလျင်စွာ အငြိမ်းစားယူခြင်းနှင့် ဝင်ငွေနှင့်ပတ်သက်ပြီး လျော်ကန်သည့်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု
- လုပ်သက်
- ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အရည်အချင်းများ
- လုပ်ရည်ကိုင်ရည်မှတ်တမ်း
- အလုပ်ပျက်ကွက်မှုမှတ်တမ်း
- အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်အနေအထား

မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းများ - အချို့သောအကျိုးခံစားခွင့် (ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ ထက်ကျော်လွန်ပြီး) ကိုရယူပြီး အလုပ်အကိုင်ကို မိမိတို့သဘောဆန္ဒအလျောက်ရပ်စဲလိုခြင်းရှိမရှိ အလုပ်သမားများကို မေးမြန်းပါ။

- ကောင်းကျိုးများ
 - o လျင်မြန်ခြင်း - မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် အလုပ်ထွက်မည့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှထွက်ရန် ခွင့်ပြုခြင်းသည် အခြားသောရွေးချယ်မှုစံနှုန်းများကို အသုံးပြုလုပ်ဆောင်ခြင်းအတွက် ကုန်ဆုံးမည့်အချိန်ကို လျော့နည်းစေမည် ဖြစ်ပါသည်။
 - o ပဋိပက္ခဖြစ်မှုလျော့နည်းခြင်း - အလုပ်သမားများအား မိမိတို့ဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မှထွက်ရန် အခွင့်အရေးပေးခြင်းသည် မဖြစ်မနေအလုပ်ထွက်ရခြင်းများနှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက၊ စိတ်ဓါတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်ပျက်စီးမှုကိုလျော့နည်းစေပြီး၊ အငြင်းပွားမှု လျော့နည်းသည့်အနေအထားသို့လည်း ဦးတည်ပါသည်။
- ဆိုးကျိုးများ
 - o ထိန်းချုပ်မှုကင်းမဲ့ခြင်း - ဥပမာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်မြင့်မားသည့် အချို့သော အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ဆန္ဒ အလျောက်အလုပ်မှထွက်နိုင်သည့် အနေအထားတွင်ရှိပါသည်။ အကြောင်းမှာ၊ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အလုပ်အသစ်တစ်ခု ရရှိနိုင် သည့်စွမ်းရည်ရှိကြောင်း ယုံကြည်မှုရှိနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။
 - o မိမိတို့သဘောဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်သည့် အနေအထားဖြစ်နိုင်ခြင်း - အချို့သော အလုပ်သမားများကို “မိမိတို့သဘော ဆန္ဒအလျောက်” အလုပ်မှထွက်ရန် မေးမြန်းနိုင်ပါသည်။ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများအား ငွေကြေးချို့တဲ့သည့် အခြေ အနေများတွင် ရှိနေစေခြင်းကဲ့သို့သော ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေတွင် ကောင်းကျိုးမဖြစ်သည့် ပြောင်းလဲမှုများကို မြင်တွေ့နိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းအပေါ်အခြေအခံဘဲ၊ ၎င်းတို့တွင် ဖြစ်တည်နေသည့် အခြေခံအကြောင်းရင်းများအပေါ် အခြေခံပြီး (ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်ခြင်း၊ အခြားအ ကြောင်းခြင်းရာများ) “မိမိတို့ သဘောဆန္ဒအလျောက်” အလုပ်မှထွက်ရန် သို့မဟုတ် အလုပ်မှ ရပ်စဲရန် ပြောဆိုခြင်းသည် အန္တရာယ်ရှိနိုင်သည့် အနေအထားတွင်ရှိပါသည်။
- အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ
 - o အရေးအပါဆုံးသော အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားအမြင့်မားဆုံးသော အလုပ်သမားများအပါအဝင်၊ မိမိ သဘောဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မှထွက်ရန် သင့်လျော်သောအလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် မသင့်လျော်သောသူများနှင့် ပတ် သက်ပြီး စံနှုန်းတစ်ရပ်ကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပါ။ သင့်လျော်သော အလုပ်သမားအဖွဲ့အား မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မှ နုတ်ထွက်ရန် ကမ်းလှမ်းပါ။ အလုပ်သမားအားလုံးက မိမိတို့သဘောဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မှနုတ်ထွက်နိုင်ပြီး အတည်ပြုချက်ပေးနိုင်သည့် အနေအထားမျိုးရှိသည့် စနစ်တစ်ရပ်ကိုချမှတ်ရန် ဤအရာသည် ကောင်းမွန်သည့်အချက်ပင်



ဖြစ်ပါသည်။ ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအနေအထားကို ရှောင်ကြဉ်ရန် မိမိတို့သဘောဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မှ နုတ်ထွက်ရန် သင့်လျော်သော အလုပ်သမားများကို ရွေးချယ်ရာတွင် ကြောင်းကျိုးခိုင်လုံမှုသေချာစွာရှိစေပါ။

မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မှစောလျင်စွာ အငြိမ်းစားယူခြင်း - ဝင်ငွေနှင့်ပတ် သက်ပြီး လျော်ကန်သည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက် မှုပေးခြင်းနှင့်အတူ မိမိတို့သဘောဆန္ဒ အလျောက် အလုပ်မှစောလျင်စွာအငြိမ်းစားယူရန် အလုပ်သမားများကို မေးမြန်းပါ။

• ကောင်းကျိုးများ

- o လျင်မြန်ခြင်းနှင့် ပဋိပက္ခဖြစ်မှုလျော့နည်းခြင်း - မိမိတို့သဘောဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းနှင့် အလားသဏ္ဍာန်တူညီ ပြီး၊ ဤအခြင်းအရာက အလုပ်သမားများအား ရွေးချယ်ရာတွင် လျင်မြန်မှုရှိနိုင်ပြီး ပဋိပက္ခဖြစ်မှုမရှိသည့် အနေအထားဖြစ် နိုင်ပါသည်။
- o ငယ်ရွယ်သည့် အလုပ်သမားများအတွက် အခွင့်အလမ်းများ - အသက်ကြီးသည့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှစောလျင် စွာအငြိမ်းစားယူရန် အခွင့်အရေးပေးခြင်းသည် ငယ်ရွယ်သည့်အလုပ်သမားများ တိုးတက်မြင့်မားစေရေးအတွက် အခွင့်အ လမ်းများကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ပါသည်။

• ဆိုးကျိုးများ

- o ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အတွေ့အကြုံများဆုံးရှုံးခြင်း - အငြိမ်းစားယူမည့် အသက်အရွယ်ပြည့်ခါနီးသူများသည် လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ကောင်းမွန်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အတွေ့အကြုံရှိသူများဖြစ်ကြပါသည်။ မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မှ စောလျင် စွာ အငြိမ်းစားယူခြင်းသည် ကျွမ်းကျင်သူများကို ဆုံးရှုံးရသည့်အခြေအနေကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။
- o သင့်လျော်သည့် အလုပ်မားများ မရှိခြင်း - အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်၊ အလုပ်သမားအများစုသည် အငြိမ်းစားယူခါနီး အသက်အရွယ်ရှိသူများ မဟုတ်ပါ။ ထို့အပြင်၊ ပင်စင်ယူသည့်ကုန်ကျစရိတ်များသည် အရှိန်အဟုန်ဖြင့် မြင့်မားလျက်ရှိပါသည်။
- o မိမိတို့သဘောဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်သည့် အနေအထားဖြစ်နိုင်ခြင်း - အထက်ဖော်ပြပါ စိုးရိမ်စရာများနှင့် အလားသဏ္ဍာန် တူပြီး၊ အသက်ကြီးသည့် အလုပ်သမားများဖို့ ၎င်းတို့အား အလုပ်မှစောလျင်စွာအငြိမ်းစားယူရန် ပြောဆိုခြင်းခံရခြင်း သို့ မဟုတ် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေတွင် ပြောင်းလဲမှုများကို မြင်တွေ့ရခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်မှရပ်စဲခံရနိုင်ခြင်းတို့ ကြောင့် ၎င်းတို့အနေဖြင့် အသက်အရွယ်အပေါ်အခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို တွေ့ကြုံခံစားရနိုင်ပါသည်။

• အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

- o အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှစောလျင်စွာ အငြိမ်းစားယူရန် ကမ်းလှမ်းပါက၊ ဝင်ငွေနှင့်ပတ်သက်ပြီး လျော်ကန်သည့် ကာ ကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးခြင်းဖြင့် မိမိတို့သဘောဆန္ဒအလျောက် ပြုလုပ်စေသည့်အနေအထားမျိုးဖြစ်သင့်ပါသည်။ ၎င်းတို့ အနေဖြင့် ငြင်းဆိုမည်ဆိုပါက၊ ထိုသို့ငြင်းဆိုခြင်းသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်အနေအထားကို ထိခိုက်စေခြင်း မဖြစ်သင့်ပါ။

လုပ်သက် - ဤနည်းလမ်းကို အများဆုံးအသုံးပြုလေ့ရှိပြီး၊ ယင်းကို (LIFO) ဟူ၍ လူသိများပြီး၊ ဆိုလိုသည်မှာ လုပ်သက်အနည်းဆုံး သောသူသည် အလုပ်မှ အရင်ဦးဆုံး ထုတ်ပယ်ခံရမည်ဟူ၍ဖြစ်ပါသည်။

• ကောင်းကျိုးများ

- o အတွေ့အကြုံကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်းနှင့် သစ္စာရှိမှုကို ဆုချီးမြှင့်ခြင်း - လုပ်သက်သည် လုပ်ငန်းခွင်အပေါ်သစ္စာရှိသည့် အလုပ် သမားများအား ဆုချီးမြှင့်ရန်နှင့် ကောင်းမွန်စွာလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုပံ့ပိုးထားပြီး လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံရှိသည့် အလုပ်သမား များအား ထိန်းသိမ်းထားရှိရန်အတွက် ထိရောက်သည့် စံနှုန်းတစ်ရပ်ဖြစ်နိုင်ပါသည်။
- o အသက်ကြီးသည့်အလုပ်သမားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း - လုပ်သက်သည် အခြားသောအလုပ်အကိုင်အခွင့် အလမ်းကိုရှာဖွေရာတွင် အခက်အခဲကြုံတွေ့နိုင်သည့် အသက်အရွယ်ကြီးသောအလုပ်သမားများကို ကာကွယ် စောင့်ရှောက် ရာတွင် ထိရောက်မှုရှိနိုင်ပါသည်။



• ဆိုးကျိုးများ

- o လတ်တလောခန့်အပ်ထားသည့် အလုပ်သမားများတွင် လုပ်ငန်းအတွက်လိုအပ်ပြီး ဆီလျော်မှုရှိသည့် ကျွမ်းကျင်မှုများရှိနိုင်သည် - လုပ်သက်ကိုသာ အလေးထားခြင်းသည် ငယ်ရွယ်သည့်အလုပ်သမားများအပါအဝင် လိုလားအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံရှိသော လတ်တလောခန့်အပ်ထားသည့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ထုတ်ပယ်သည့် အနေအထားကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။
- o အချို့သောအလုပ်သမားအဖွဲ့များအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်း - လူနည်းစု တိုင်းရင်းသားများ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ အမျိုးသမီးများ (သို့မဟုတ် အချို့ သောကိစ္စရပ်များတွင် အမျိုးသားအလုပ်သမားများ)၊ နှင့် ငယ်ရွယ်သည့် အလုပ်သမားများအပါအဝင်၊ အလုပ်သမားများသည် လုပ်သက်နည်းသည့် အနေအထားတွင်ရှိကြပါသည်။ လုပ်သက်နှင့်ပတ်သက်ပြီး စက်ရုံက တွက်ချက်သည့် နည်းလမ်းနှင့် ဤအခြင်းအရာတွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စာချုပ်အမျိုးအစားအားလုံးနှင့် မီးဖွားခွင့်ကဲ့သို့သော ခွင့်ယူသည့်အချိန်ကာလများပါဝင်ခြင်းအပေါ်မူတည်ခြင်းသည် အချို့သောအလုပ်သမားများအနေဖြင့် အချိုးအစား မမျှတစွာ ထိခိုက်နစ်နာမှုခံစားရနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ၊ အချို့သောနိုင်ငံများတွင် စက်ရုံများအနေဖြင့် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများအား ကာလတိုအလုပ်ခန့်အပ်မှုစာချုပ် (ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းကို အားမပေးခြင်း) ဖြင့် သို့မဟုတ် ယာယီသဘောအနေအထားနှင့် /သို့မဟုတ် အလုပ်သမား၏လုပ်သက်တွင် မီးဖွားခွင့်ကို ထုတ်ပယ်ရန်အတွက် ထိုသို့ခန့်အပ်လေ့ရှိကြပါသည်။

• အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

- o လုပ်သက်ကိုကြည့်ရာတွင် အလုပ်ခန့်အပ်သည့်ရက်စွဲကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည်။ အမျိုးမျိုးသော အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ စာချုပ်များနှင့်/သို့မဟုတ် ဆက်တိုက်ခန့်အပ်သည့် စာချုပ်များရှိသည့်အနေအထားမျိုးတွင် စက်ရုံများ အနေဖြင့် ကနဦးအလုပ်ခန့်အပ်သည့် ရက်စွဲကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ပါ သည်။ လုပ်သက်ကိုကြည့်ရာတွင် စုစုပေါင်းလုပ်သက်နှင့် မီးဖွားခွင့်ကဲ့သို့သော ခွင့်ရက်ကာလများပါဝင်သည့် မတူညီသော အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည်။ သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကိုရှောင်ကြဉ်ရန်အတွက် အခြားသော စံနှုန်းများဖြင့် လုပ်သက်အား အသုံးပြုရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းပါသည်။ မီးဖွားခွင့်သည် အပြစ်ပေးခံရသည့်အနေအထားမျိုး မဖြစ်သင့်ပါ။

ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အရည်အချင်းများ - ဤချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်မှုနည်းလမ်းအရ လုပ်ငန်းပြန်လည်နလံထူရန်နှင့် အောင်မြင်တိုးတက်ရန်အတွက် အလုပ်သမားများအား အခြားသောအလုပ်အကိုင်များကိုလုပ်ကိုင်ရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အရည်အချင်းများအပေါ်မူတည်ပြီး သုံးသပ်ထားပါသည်။

• ကောင်းကျိုးများ

- o ကျွမ်းကျင်မှုအရှိဆုံးသော အလုပ်သမားများအား ထိန်းသိမ်းထားခြင်း - ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်အတွက် လိုအပ်သည့် အရေးအပါဆုံးသော ကျွမ်းကျင်မှုများရှိသည့် အလုပ်သမားများကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်းသည် စက်ရုံ၏ အနာဂတ်အတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေပါသည်။

• ဆိုးကျိုးများ

- o သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း - အလုပ်ရှင်များနေဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုအရှိဆုံးသော အလုပ်သမားများကို မိမိတို့ လုပ်ငန်းတွင် ဆက်လက်တည်ရှိနေစေရန်အတွက် ထိန်းသိမ်းထားရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်နိုင်သော်လည်း၊ ယင်းသို့ လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် လူနည်းစုတိုင်းရင်းသားများ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ နှင့်၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အခွင့်အလမ်းများ လက်လှမ်းမီနိုင်စွမ်းနည်းပါးသည့် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများအပါအဝင်၊ တစ်စုံတစ်ရာသော အလုပ်သမားအဖွဲ့များအပေါ် သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဤစံနှုန်းကို အသုံးပြုသောအခါတွင်၊ စက်ရုံ များအနေဖြင့် အရည်အချင်းများသည် အလုပ်ရာထူးအတွက် လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို ထင်ဟပ်ပေါ်လွင်စေရန် သေချာစွာဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။



• အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

- o ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အသိပညာဗဟုသုတများကို လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းအတွက် စံနှုန်းတစ်ရပ်အနေဖြင့် နည်းလမ်းနှစ်သွယ်ဖြင့် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ပထမနည်းလမ်းမှာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အသိပညာဗဟုသုတတို့ကို အလုပ်အကိုင်တစ်ခုအတွက် နောက်ထပ်လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့် အတွေ့အကြုံများ ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ခြင်းမရှိသည့် လိုအပ်ချက် တစ်ခုအနေဖြင့် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ဒုတိယနည်းလမ်းမှာ၊ ယင်းကို တူညီသည့် အလုပ်ရာထူးတစ်ခုတွင် အလုပ်သမားနှစ်ဦးအကြားခြားနားမှုကို ခွဲခြားသိမြင်နိုင်ရန်အတွက် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ အဓိကအချက်မှာ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အသိပညာဗဟုသုတဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များသည် ဆောင်ရွက်မည့်အလုပ်တွက် ဆီလျော်မှုရှိကြောင်း သေချာစေရန်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ရည်ကိုင်ရည်မှတ်တမ်း - ကုန်ထုတ်စွမ်းအား၊ ပြင်လွယ်ပြောင်းလွယ်နိုင်မှုအနေအထားနှင့် အလုပ်အပေါ်အာရုံစိုက်မှုတို့အပေါ် မူတည်ပြီး လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ကို တိုင်းတာ နိုင်ပါသည်။

• ကောင်းကျိုးများ

- o ကုန်ထုတ်လုပ်မှုပိုမိုမြင့်မားသည့် အလုပ်သမားများအား ထိန်းသိမ်းထားခြင်း - လုပ်သားထုအင်အားလျှော့နည်းသွားသော်လည်း ဤအခြင်းအရာက ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကို သေချာစွာထိန်းထားရန် အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသည်။

• ဆိုးကျိုးများ

- o လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ကိုတိုင်းတာခြင်းကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ဖြစ်နိုင်စေသည့် အနေအထား - ဥပမာ၊ မသန်မစွမ်းဖြစ်ခြင်း၏ ရလဒ်အနေဖြင့် လုပ်ရည်ကိုင်ရည်နိမ့်ကျမှုကြောင့် အဆင်ပြေအောင်လိုက်လျော့မှုရှိသည့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်မည်ဆိုပါက၊ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်အပေါ်အခြေခံသည့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာ၊ သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်ကာလတွင် ထုတ်လုပ်မှုရလဒ်အပေါ်အခြေခံပြီး လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ကို တန်ဖိုးဖြတ်မည်ဆိုပါက (မီးဖွားခွင့်၊ မိသားစုကိစ္စကြောင့်ယူသည့်ခွင့်၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်ကာလအတွင်း ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးရန်အတွက် ဆေးခွင့်၊ ဖျားနာသည့် မိသားစုဝင်များကို ကြည့်ရှုရန်အတွက် ယူသည့်ခွင့် စသည်တို့ကြောင့် အလုပ်ချိန်ကာလဆုံးရှုံးခြင်းကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမရှိဘဲလျက်) သို့မဟုတ်၊ ပြင်လွယ်ပြောင်းလွယ်မှု သို့မဟုတ် အလုပ်တွင် အာရုံစိုက်မှု (ဆိုလိုသည်မှာ အလုပ်ပိတ်ရက်များတွင် အချိန်ပိုအလုပ်လုပ်ရန် သို့မဟုတ် ညဘက်အလုပ်ဆိုင်းများတွင် အလုပ်လုပ်ရန် စိတ်အားထက်သန်ခြင်း) တို့အပေါ်အဝင်၊ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်မကျသော စံနှုန်းများအပေါ် အခြေခံပြီး တန်ဖိုးဖြတ်မည်ဆိုပါက၊ ဤအခြင်းအရာသည် မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားများရှိသည့် အလုပ်သမားများ (အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ) အပေါ် ဆိုးရွားစွာ ထိခိုက်နစ်နာစေမည် ဖြစ်ပါသည်။
- o လုပ်ရည်ကိုင်ရည်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ရေးသားထားသည့် မှတ်တမ်းမရှိခြင်း - အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့အတွက် အကျိုးအရှိဆုံးသော အလုပ်သမားများကို အလုပ်တွင် ဆက်လက်ထားရှိရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်နိုင်သော်လည်း၊ ယင်းကို ကျင့်သုံးရန်အတွက် မှတ်တမ်းကောင်းများကို ထိန်းသိမ်းထားရှိခြင်းသည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။

• အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

- o အလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ စက်ရုံများအနေဖြင့် အဖွဲ့လိုက်လုပ်ရည်ကိုင်ရည် (လိုင်းအလိုက်လုပ်ဆောင်သည့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား)၊ တစ်ဦးချင်းစီ၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည် (မှတ်တမ်းထားရှိသည့်အနေအထားတွင်) နှင့် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာမှတ်တမ်းများ (ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဆက်စပ်သည့်ကိစ္စရပ်များကို မီးမောင်းထိုးပြသည့် အနေအထားတွင်) ကို စုပေါင်း၍ အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ မန်နေဂျာများ၏ ကိစ္စရပ်မျိုးတွင် ၎င်းတို့၏လုပ်ရည်ကိုင်ရည်နှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ပို၍အသေးစိတ်ကျပြီး ရေးသားထားသည့် မက်ထရစ်စနစ်မှတ်တမ်းများ ရှိနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်နှင့် ပတ်သက်ပြီး ရေးသားထားသည့် မှတ်တမ်းမရှိသည့်အခြေအနေမျိုးတွင် ဤစံနှုန်းကို အသုံးပြုရန် အကြံပြု၍မရနိုင်ပါ။ အကြောင်းမှာ၊ ယင်းသည် အထူးသဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး မှန်ကန်ကြောင်းနှင့် မျှတမှုရှိကြောင်း အတည်ပြုရန် ခက်ခဲသော ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။



အလုပ်ပျက်ကွက်မှု မှတ်တမ်း - အလုပ်ဆင်းသည့် မှတ်တမ်းများကို ကြည့်ရှုခြင်းနှင့် အလုပ်ဆင်းသည့် စံချိန်စံညွှန်းများကို ဆန့်ကျင် လျက် လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ဆိုးရွားစွာညွှ ဖျင်းမှုရှိနိုင်သည့် အလုပ်သမားများအား ရွေးချယ်ခြင်း။

- ကောင်းကျိုးများ
 - o အကျိုးကျေးဇူးရှိသော အလုပ်အပေါ် အာရုံစိုက်မှုအတွက် - အလုပ်များဆုံးဆင်းသည့် အလုပ်သမားများနှင့် စက်ရုံက သတ်မှတ်ထားသည့် စံချိန်စံညွှန်းပြည့်မီသည့် အလုပ်သမားများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန်အတွက် အလုပ်ပျက်ကွက်မှု မှတ်တမ်းများကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။
- ဆိုးကျိုးများ
 - o နာမကျန်းခွင့်၊ မီးဖွားခွင့်နှင့် မိသားစုအတွက် ယူသည့်ခွင့်များအပါအဝင်၊ ခွင့်ယူသည့် အလုပ်သမားများအပေါ် အချိုးအစား မမျှတစွာ ထိခိုက်နစ်နာစေခြင်း - အလုပ်ပျက်ကွက်မှုမှတ်တမ်းများကို အသုံးပြုခြင်းသည် ကျန်းမာရေးအခြေအနေများ ကြောင့် ၎င်းတို့ အလုပ်ဆင်းနိုင်သည့်အနေအထားကို ထိခိုက်မှုဖြစ်ပေါ်မှုနှင့်ကြုံတွေ့ရသည့် အလုပ်သမားများအပေါ် သွယ် ဝိုက်သောနည်းဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အကယ်၍ အလုပ်ပျက်ကွက်မှု မှတ်တမ်းများသည် ပြုစုစောင့်ရှောက် ရသည့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမပြုပါက ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ၊ မီးဖွားခွင့်ယူ သည့် အလုပ်သမားများ၊ မီးနေဇနီးသည် စောင့်ရှောက်ခွင့်နှင့် မိသားစုအတွက်ယူသည့် ခွင့်ကိုယူသည့် အမျိုးသားအလုပ် သမားများနှင့်ပြုစောင့်ရှောက်ရေးတာဝန်များရှိသည့်အလုပ်သမားများ (အချိုးအစားမမျှတစွာထိခိုက်နစ်နာမှုခံစားရသော အမျိုးသမီးများ) သည် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း ခံရနိုင်ခြေရှိသည့် အနေအထား တွင် ရှိပါသည်။
- အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ
 - o ဤစံနှုန်းကို အသုံးပြုသောအခါတွင်၊ စက်ရုံများအနေဖြင့် မီးဖွားခွင့်၊ မီးနေသည်ဇနီးစောင့်ရှောက်ခွင့်၊ မိသားစုအတွက် ယူ သည့် ခွင့်၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်စဉ်အချိန်အတွင်း ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးရန်အတွက် ဆေးခွင့်နှင့် နာမကျန်းခွင့်များကို အလုပ်ပျက် ကွက်သည့်အနေဖြင့် အလုပ်ပျက်ကွက်သည့် မှတ်တမ်းတွင် ထည့်သွင်းရေတွက်ခြင်းမပြုရန် သေချာစွာလုပ်ဆောင်ရန် လို အပ်ပါသည်။

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်အနေအထား - အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်အမျိုးအစားအပေါ်အခြေခံပြီး အလုပ်သမားများအား ရွေးချယ်ခြင်း။

- ကောင်းကျိုးများ
 - o စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများကို လျှော့ချခြင်း - စက်ရုံများအနေဖြင့် ဤအရာကို စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများ နှင့် ကာလတိုနှင့် အချိန်ပိုင်း အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သမားများ အတွက် ကုန်ကျစရိတ်များကို သက်သာစေရန်အတွက် လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။
- ဆိုးကျိုးများ
 - o အလုပ်သမားများအပေါ် သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း - အထက်တွင်မှတ်သားထားသည့်အတိုင်း၊ နိုင်ငံတစ် နိုင်ငံတွင်ကျင့်သုံးလေ့ရှိသည့်အလေ့အကျင့်များအပေါ်မှီခိုခြင်းသည်မတူညီသည့်အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် အမျိုးအစားများတွင် (ဥပမာ၊ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ၊ပြုစောင့်ရှောက်ရသည့်တာဝန်ဝတ္တရား များရှိသည့် အလုပ်သမားများ၊ သို့မဟုတ် အချို့သောကိစ္စရပ်များတွင် ဒေသခံအလုပ်သမားများ) တစ်စုံတစ်ရာသော အလုပ် သမားအစုအဖွဲ့များအပေါ် အချိုးအစားမမျှတစွာ ထိခိုက်နစ်နာမှုဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ဤအလုပ်သမားများသည် အချိုးအစား မမျှတစွာ ထိခိုက်နစ်နာမှုဖြစ်ပေါ်သည့်အနေအထားမျိုးတွင် ဤအခြင်းအရာသည် သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံ မှုကိုဖြစ်ပေါ်စေပါ သည်။



• အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

- o အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်အနေအထားကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်သောအခါတွင်၊ စက်ရုံအနေဖြင့် ဤစံနှုန်းကို အသုံးပြုခြင်းသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကိုအခြေခံသည့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းများ (ဆိုလိုသည်မှာ တိတိကျကျဖြစ်သော အလုပ် သမားအစုအဖွဲ့တစ်ခုမှ အလုပ်သမားအရေအတွက် အချိုးအစားမမျှတစွာ ထိခိုက်နစ်နာမှုခံစားရသည်) ကို ဖြစ်ပေါ်စေခြင်း ရှိမရှိကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်လိုအပ်ပါသည်။ စက်ရုံအနေဖြင့် အချိန်ပိုင်းအလုပ်သို့မဟုတ် လျှော့ထားသည့် အလုပ်ချိန်များကို နိမ့်ကျသည့် လုပ်ရည်ကိုင်ရည်နှင့်/သို့မဟုတ် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနိမ့်ကျမှု (အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် အနေ အထားနှင့် လုပ်ရည်ကိုင်ရည်တို့ကို လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းအတွက် စံနှုန်းအနေဖြင့် အသုံးပြုသည့် ကိစ္စရပ်မျိုးတွင်) တို့ကို တစ်ခုတည်းဖြစ်အောင် ပေါင်းစည်းခြင်းမပြုလုပ်သင့်ပါ။ အထူးသဖြင့်၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလျှော့ချခြင်းနှင့် ပြန်လည် ဖွဲ့စည်းခြင်းတို့တွင် အချိန်ပိုင်းအလုပ်အကိုင်ကို စုစုပေါင်းအလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုကို လျော့နည်းစေသည့် နည်းလမ်းတစ်ရပ် အနေဖြင့် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

ရွေးချယ်ရေးဆိုင်ရာ စံနှုန်းများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိကြောင်း သေချာစေခြင်း

ရွေးချယ်ထားသည့် စံနှုန်းများသည် အမှုမဲ့အမှတ်မဲ့သဘောဖြင့် မမြင်နိုင်သည့် အပျက်သဘောဆောင်သော အကျိုးဆက်များကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် ကျား/မရေးရာကို အလေးထားထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမရှိသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမျိုးဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ရွေးချယ်ရေး ဆိုင်ရာ စံနှုန်းများအား ဒီဇိုင်းပုံဖော်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်နေစဉ်အချိန်တွင်၊ စက်ရုံအနေ ဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချ ရေးဆိုင်ရာ စံနှုန်းများသည် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများနှင့် အမျိုးသားအလုပ်သမားများနှင့် ထိခိုက်နစ်နာမှုဆိုးရွားစွာခံစားရနိုင်သည့် အခြားသော အလုပ်သမားအစုအဖွဲ့များအပေါ် မတူညီသည့် ရိုက်ခတ်မှုများမည်ကဲ့သို့ သက် ရောက်နိုင်ကြောင်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤသို့ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းသည် အမျိုးသားရော အမျိုးသမီးပါဝင်သည့် အလုပ်သမားအားလုံးကို မျှတစွာပြုမူဆက်ဆံပြီး အကျိုးခံစားခွင့်များကို သာတူညီမျှသေချာစွာ ရရှိစေရေးအတွက် အထောက်အကူ ပြုမည် ဖြစ်ပါသည်။

ရွေးချယ်ရေးဆိုင်ရာ စံနှုန်းများကိုချမှတ်လျက် ကျင့်သုံးပြီးနောက်တွင် စက်ရုံအနေဖြင့် အင်အားလျှော့ချမည့် အလုပ်သမားများ၏ စာရင်းကို ရေးသားပြုစုနိုင်ပါသည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ တားမြစ်ထားလေ့ရှိသည့် အကြောင်းရင်းများကို အခြေခံ လျက်၊ ဤစာရင်းကို စိစစ်စိတ်ဖြာခြင်းသည် ပြုစုထားသည့်စာရင်းထဲတွင် တစ်စုံတစ်ရာသော အလုပ်သမားအစုအဖွဲ့များသည် အချိုး အစားမမျှတစွာပါဝင်နေခြင်း ရှိမရှိကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန်အတွက် အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသည်။ ယင်းတို့တွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

- ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းနှင့် မီးဖွားခြင်းအပါအဝင် ကျား/မ ဖြစ်ခြင်း
- အိမ်ထောင်ရှိ/မရှိနှင့် မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားများ
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းရုံးခန်းရှာဖွေခြင်း၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးအနေဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက် လျက်ရှိခြင်း
- တိုင်ကြားချက်ကို အမှုဖွင့်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အားတရားစွဲဆိုခြင်းတွင် ပါဝင်ခြင်း
- လူမျိုး သို့မဟုတ် အသားအရောင်
- နိုင်ငံသားမျိုးရိုး၊ မူရင်းနိုင်ငံသား သို့မဟုတ် တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်
- ကိုးကွယ်ရာဘာသာတရား
- နိုင်ငံရေးခံယူချက်
- မသန်မစွမ်းဖြစ်ခြင်း
- အသက်အရွယ်



ဥပမာ၊ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများသည် အမျိုးသားအလုပ်သမားများထက် ပို၍ထိခိုက်နစ်နာမှုရှိမရှိကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်အတွက် စက်ရုံတစ်ခုအနေဖြင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ရန် အစီအစဉ်ပြုလုပ်ထားသည့် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ၏ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် လုပ်သားထုရှိ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ၏ ရာခိုင်နှုန်းကို နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

စက်ရုံများအနေဖြင့် အလုပ်သမားအစုအဖွဲ့တစ်ခုသည် အခြားသောအလုပ်သမားအစုအဖွဲ့များထက် ပို၍ထိခိုက်နစ်နာသည့် အခြေအနေမျိုးကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပါက၊ ဤအစုအဖွဲ့များအပေါ် ရိုက်ခတ်မှုကိုလျှော့ချရန်အတွက် ရွေးချယ်ရေးဆိုင်ရာစံနှုန်းများကို ချိန်ညှိမှုပြုလုပ်ရန် ယင်းစက်ရုံများကို အကြံပြုပါသည်။

အချိန်ကာလကြာမြင့်လာသည့်တိုင် (လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းကို အချိန်ကာလအပိုင်းအခြားအဆင့်ဆင့်ဖြင့် လုပ်ဆောင်သည့် ကိစ္စရပ်မျိုးတွင်) ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမဖြစ်ပေါ်ကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် စက်ရုံများအနေဖြင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းများနှင့် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းဆိုင်ရာ မှတ်တမ်းများကို ထိန်းသိမ်းထားရှိသင့်ပါသည်။ လုပ်ငန်းစဉ်သည် မျှတပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိကာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် စက်ရုံများအနေဖြင့် ဤပြန်လည်ဆန်းစစ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များကို ပါဝင်ဆောင်ရွက်စေသင့်ပါသည်။ ၎င်းတို့၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် လုပ်ငန်းစဉ်ကို တရားဝင်ဖြစ်စေရန်အတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေနိုင်ပြီး၊ နောင်ဖြစ်ပေါ်လာမည့် ပဋိပက္ခများနှင့် အငြင်းပွားမှုများကိုလည်း လျော့နည်းစေနိုင်ပါသည်။

အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးဆောင်ရန်အတွက် အစီအစဉ်ချမှတ်ခြင်း

အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးဆောင်ခြင်းများသည် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်း၏ အပျက်သဘောဆောင်သည့် သက်ရောက်မှုများ လျော့နည်းစေရေးအတွက် အဓိကျသည့် ကျပါသည်။ နိုင်ငံ၏ဥပဒေအရ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးများနှင့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ အခြားသောအခကြေးငွေများကို ရရှိခံစားပိုင်ခွင့်ရှိကြပါသည်။ နိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်သည် သာမန်အားဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးဆောင်ရန်အတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပြီး၊ ယင်းသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် အများအားဖြင့် အောက်ပါတို့ပါဝင်ပါသည်။

- ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေအရ သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီထားသည့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များ/အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး - နိုင်ငံ၏ဥပဒေ သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များသည် သာမန်အားဖြင့် အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ လုပ်သက်အတိုင်း အနည်းဆုံးရှိရမည့်ရက်သတ္တပတ်/လအရေအတွက်နှင့်အညီ အခကြေးငွေများကိုပေးဆောင်ရန် ချမှတ်ထားပါသည်။
- အကြောင်းကြားသည့်အချိန်ကာလ သို့မဟုတ် အကြောင်းကြားသည့်ကာလအတွက် အခကြေးငွေပေးဆောင်ခြင်း - အကြောင်းကြားသည့်အချိန်ကာလအတွင်းတွင် အလုပ်သမားများသည် လျော်ကြေးငွေများကို အပြည့်အဝရရှိခံစားကြရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤအချိန်အတွင်း အလုပ်လုပ်ရန် သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိပါက၊ အလုပ်သမားများ လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းအတွက် ရရှိရမည့် အခကြေးငွေများကို အလုပ်သမားများအား ပေးဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။
- လုပ်သက်ဆုအကျိုးခံစားခွင့်များ - ဥပမာ၊ အငြိမ်းစားယူခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းအပေါ်မူတည်ပြီး၊ ထပ်မံဖြည့်စွက်ပေးသည့် အခကြေးငွေများရှိပါသည်။
- ပင်စင်အကျိုးခံစားခွင့်များ - နိုင်ငံ၏ ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ ပင်စင်အကျိုးခံစားခွင့်များကို လျော်ကြေးအနေဖြင့် ရရှိခံစားစေရန်လိုအပ်ပါသည်။
- အသုံးမပြုခဲ့သည့် လုပ်သက်ခွင့် - အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ရရှိခံစားထားပြီးဖြစ်သော်လည်း၊ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းမတိုင်မီ အသုံးမပြုရသေးသည့် အလုပ်ပိတ်ရက် ခွင့်ရက်မှန်သမျှအတွက် အလုပ်သမားများအား အခကြေးငွေပေးဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။
- လုပ်ခလစာများ/ပေးရန်ကျန်ရှိနေသည့် အခကြေးငွေများအားပေးဆောင်ခြင်း - ပေးရန်ကျန်ရှိသည့် လုပ်ခလစာများ/အခကြေးငွေများကို အပြည့်အဝပေးရန်လို အပ်ပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်နှင့် နိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းဖြစ်ပါက၊ အလုပ်ရှင်ကိုပေးရမည့် ဖြတ်တောက်ငွေများကိုသာ ခွင့်ပြုမည်ဖြစ်ပြီး၊ ယင်းဖြတ်တောက်မည့်ငွေများကို ရှင်းလင်းစွာသတ်မှတ်ဖော်ပြထားရန်လိုအပ်ပါသည်။



အလုပ်သမား၏ လုပ်သက်၊ အခကြေးငွေ သို့မဟုတ် လုပ်ခလစာအဆင့်၊ လုပ်ရည်ကိုင်ရည် သို့မဟုတ် အထူးခက်ခဲသည့် လုပ်ဆောင်မှု များအတွက်ပေးသည့် လုပ်ခလစာများကို အခြေခံလျက်၊ အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေးများသည် ကုမ္ပဏီတစ်ခုအတွင်းတွင် အမျိုးမျိုးရှိမည် ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃) နှင့် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၈၄/၂၀၁၅ တို့တွင် အလုပ်သမားများရရှိခံစားရမည့် အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေးများကို သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ယင်းတွင် ရက်ပေါင်း ၃၀ ကြိုတင် အကြောင်းကြားရမည်ဟူသော သတ်မှတ်ချက်ပါဝင်ပါသည်။ ယင်းသတ်မှတ်ချက် နှုန်းထားများသည် အနည်းဆုံးရှိရမည့် သတ်မှတ် ချက်များဖြစ်ပြီး၊ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေးနှုန်းထားအတွက်နှင့် ကြိုတင်အကြောင်းကြားသည့်ကာလသည် ယင်း ထက်ပိုမိုကြာမြင့်နိုင်သည့်အနေအထားနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုကို တားဆီးခြင်းမပြုပေ။

အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသည့် အလုပ်သမားများအား ပံ့ပိုးကူညီရန် အစီအစဉ်ချမှတ်ခြင်း

အလုပ်သမားများကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်သောအခါတွင် အသက်မွေးမှုအတွက် ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းများကို ရှာဖွေခြင်းသည် အလုပ် သမားတစ်ဦးချင်းစီနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းအပေါ် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာသည့် သက်ရောက်မှုများကို အခု အခံဖြစ်စေရန်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။ လူမှုရေးဆိုင်ရာရိုက်ခတ်မှုများကို လျော့နည်းစေရန်လုပ်ဆောင်ရာတွင် စက်ရုံများ အနေဖြင့် မတူညီသောအလုပ်သမားအစုအဖွဲ့များ၏ သီးခြားလိုအပ်မှုများအပေါ် စာနာနားလည်မှုရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဥပမာ၊ အမျိုး သမီးအလုပ်သမားများသည် ငွေကြေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများကို သိရှိနားလည်နိုင်မှုနှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်း မီနိုင်မှု နည်းပါးသည့်အနေအထားတွင် ရှိပါသည်။ ငွေကြေးဆိုင်ရာ နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးအကြံပေးခြင်းကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ရာ တွင် စက်ရုံများအနေဖြင့် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများအဖို့ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအပြင် ဆက်စပ်သည့်ဝန်ဆောင်မှုများကို သေချာစွာလက် လှမ်းမီစေရေးအတွက်လည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်ပါသည်။ ထိုနည်းတူစွာ၊ နိုင်ငံအနေအထားအပေါ်မူတည်ပြီး၊ အမျိုးသမီးများ သို့မဟုတ် အမျိုးသားများသည် မိသားစုများအတွက် အဓိကဝင်ငွေရှာဖွေပေး သူများဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာရှိသည့် လူမှုရေး ဆိုင်ရာ ရိုက်ခတ်မှုကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရာတွင် စက်ရုံများအနေဖြင့် ဤကဏ္ဍကိုစိစစ်စိတ်ဖြာပြီး၊ မိသားစုများနှင့် ၎င်းတို့၏ လူမှုအဖွဲ့ အစည်းအပေါ် ရိုက်ခတ်မှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက်၊ ရိုက်ခတ်မှုလျော့ နည်းသွားစေရန်အတွက် အသက်မွေးမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရေရှည် တည်တံ့ခိုင်မြဲသည့် ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းများ သေချာစေရန်အတွက် အထောက်အပံ့ပေးမှုများ ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပါ သည်။ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရသည့် အလုပ်သမားများအား ပံ့ပိုးကူညီခြင်းတွင် အောက်ဖော်ပြပါတို့ကဲ့သို့သော ဆောင်ရွက်မှုများ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

- အလုပ်နေရာရွှေ့ပြောင်းခြင်း - ဖြစ်နိုင်သည့်အနေအထားမျိုးတွင် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့ပိုင်ဆိုင်သည့်အခြားစက်ရုံများ တွင် ကွာဟမှုမရှိသည့် အခကြေးငွေဖြင့် အလုပ်နေရာရွှေ့ပြောင်းခန့်အပ်ရန် အလုပ်သမားများအား ကမ်းလှမ်းနိုင်ပါသည်။
- စက်ရုံပြင်ပရှိ အခြားအလုပ်အကိုင်များရှာဖွေပေးခြင်းဖြင့် ပံ့ပိုးကူညီခြင်း - မည်သည့်အရာက ထိရောက်မှုဖြစ်မည်ကြောင်း ဆုံး ဖြတ်သတ်မှတ်ရန်အတွက် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးနိုင် ပါသည်။ ဤသို့ဆောင်ရွက်ရာတွင် စက်ရုံများ၏အနီးအနား သို့မဟုတ် လူမှုအဖွဲ့အစည်းတွင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ် အကိုင်ရှာဖွေရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန်အတွက် အလုပ်အကိုင်ကြော်ငြာများ တစ်စုတစ်စည်းတည်းရှိနေသည့် ဝက်ဘ် ဆိုက်များတည်ထောင်ထားရှိခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားများအား သတင်းအချက် အလက်များပေး သည့် ယန္တရားတည်ထောင်ခြင်းနှင့် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခံရခြင်းတွင်ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားများကိုဦးစား ပေးအလုပ်ခန့်အပ်သည့် အခြေအနေဖန်တီးပေးခြင်းအားဖြင့် ၎င်းတို့ကိုပံ့ပိုးပေးရန် အခြားသော အလုပ်ရှင်များအား ပြည်တွင်း မီဒီယာများတွင် ဖော်ပြတောင်းဆိုရန်အတွက် အခကြေးငွေပေးပြီးကြော်ငြာသည့် အစီအစဉ်များ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ပါဝင် နိုင်ပါသည်။
- တူညီသည့်လုပ်ငန်းကဏ္ဍ သို့မဟုတ် အခြားသောလုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရရှိနိုင်ရန်အတွက် လေ့ကျင့်သင် ကြားမှုခံယူရရှိနိုင်ခြင်း - ဤအခြင်းအရာတွင် အသေးစားစီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်များ၊ နည်းပညာအသစ်များ သို့မဟုတ် အခြေခံစာတတ်မြောက်မှုနှင့် ကိန်းဂဏန်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး တတ်ကျွမ်းနားလည်မှုတို့ပါဝင် နိုင်ပါသည်။ မည်ကဲ့သို့သော လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုသင်တန်းများရရှိနိုင်ကြောင်းနှင့် မည်ကဲ့သို့သော လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများသည်



အသုံးဝင်ဆုံးဖြစ်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရန်အတွက်၊ အစိုးရ၊ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အခြားသောပါဝင်သက်ဆိုင်သူများတို့နှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းဖြင့် လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။

- **ငွေကြေးဆိုင်ရာနှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးအကြံပေးခြင်း** - အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးများ လက်ခံရရှိသည့် အခြေအနေ သို့မဟုတ် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအစီအစဉ်များ ရရှိနိုင်သည့်အခြေအနေမျိုးတွင် ဤသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အထူးသဖြင့် ဆက်စပ်မှုရှိပါသည်။ နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးအကြံပေးခြင်းသည် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်လက်မဲ့များဖြစ်ပြီး၊ ပုံမှန်ဝင်ငွေ ဆုံးရှုံးမှုများနှင့် ကြုံတွေ့ရသော်လည်း များပြားသည့်ငွေကြေးပမာဏကို လက်ခံရရှိသောအခါတွင် ၎င်းတို့ ငွေကြေးများကို ဂရုတစိုက်စီမံဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိစေပါသည်။
- **ငွေကြေးဆိုင်ရာ ဖြည့်စွက်ထောက်ပံ့မှု** - ဤအချက်တွင် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေး၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရန်အတွက် လုပ်ခလစာဖြင့် အလုပ်နားခွင့်ပေးခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအတွက် ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးခြင်း သို့မဟုတ် အသေးစားလုပ်ငန်း စီမံကိန်းများအတွက် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့ပေးခြင်းတို့ပါဝင်ပါသည်။
- **ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များ** - တရားဝင်သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသော အရာများအပြင်၊ ကျန်းမာရေးအာမခံ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အလုပ်သမားများနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး ရောဂါဝေဒနာများရှိသည့် အလုပ်သမားများအတွက် ဖြည့်စွက်ပံ့ပိုးမှုများ ပါဝင်ပါသည်။
- **အစိုးရကပေးသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များရယူရာတွင် ပံ့ပိုးကူညီခြင်း** - ဤအချက်တွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်အဖွဲ့ကဲ့သို့သော အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အသိပညာပေးခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်ရာဒေသအစိုးရအေဂျင်စီများနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာ၊ အစိုးရအေဂျင်စီများနှင့် အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများသည် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အစိုးရ၏ ပံ့ပိုးမှုများကိုရရှိနိုင်စေရန်နှင့် အစိုးရပံ့ပိုးသည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများကို လေ့လာသင်ယူနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများရရှိစေရန်အတွက် စက်ရုံ၌သော်လည်းကောင်း၊ စက်ရုံအနီးအနားဝန်းကျင်ရှိ သင့်လျော်သည့်နေရာတစ်ခုတွင် သတင်းအချက်အလက်ဆိုင်ရာ အစည်းအဝေးများကို ကျင့်ပပြုလုပ်ပေးနိုင်ပါသည်။
- **လူထုအခြေပြုဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများထံသို့ လွှဲပြောင်းပေးခြင်းနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းများ** - အာဟာရပြည့်ဝခြင်း၊ ကျန်းမာရေးနှင့် သန့်ရှင်းရေးတို့အပါအဝင် အလုပ်သမားများအား လူထုအခြေပြုဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများအား လက်လှမ်းမီနိုင်စေရန် ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။
- **စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးအကြံပေးခြင်း** - လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်း ခံရသည့်အလုပ်သမားများ၏ ပြောဆိုမှုများကို နားထောင်ပေးရန်နှင့် ၎င်းတို့အတွက် အကြံအညာဏ်များပေးရန်အတွက် လွတ်လပ်သည့် အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်အဖြစ်နှင့် ဒေသခံအကြံပေးဗဟိုအနေဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။

လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရာ၌ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများပါဝင်သောအခါတွင် အစိုးရများနှင့် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် နိုင်ငံအတွင်းရှိနေစဉ်အချိန်တွင် လုံလောက်သည့် အိမ်ရာ၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် အခြားသောလူမှုရေးဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များရရှိစေရန် သေချာစွာဆောင်ရွက်ပေးရပါမည်။ ထို့အပြင်၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား ၎င်းတို့၏ နေရင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်ရန်အတွက် ထောက်ပံ့ဆောင်ရွက်ရေးနှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာပံ့ပိုးမှုများကိုလည်း ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးရပါမည်။

ကုန်အမှတ်တံဆိပ်များနှင့် လက်လီရောင်းချသူများ၏အခန်းကဏ္ဍ

လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်တင်ပို့သည့် စက်ရုံများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သောအခါတွင် ကုန်အမှတ်တံဆိပ်များနှင့် လက်လီရောင်းချသူများအနေဖြင့် အောက်ဖော်ပြပါအချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်ပါသည်။

- အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို သေချာပြည့်ဝစွာဆောင်ရွက်နိုင်စေရန်အတွက် အပြုသဘောဆောင်သည့် အခန်းကဏ္ဍမှနေ၍ စောင့်ကြည့်လေ့လာပြီး ဆောင်ရွက်ပါ။
- အလုပ်သမားများအား အခကြေးငွေများပေးဆောင်နိုင်စေရန် ကုန်အမှတ်တံဆိပ်များအတွက် ပေးရန်ကျန်ရှိသည့် ငွေကြေးများအားလုံးကို သေချာစွာပေးပါ။



- အကူးအပြောင်းကာလ/လုပ်သားအင်အားလျှော့ချသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက်တွင် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များကို သေချာစွာတိုင်ပင် ဆွေးနွေးစေရန်အတွက် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုလုပ်ငန်းစဉ်များကို အထောက်အကူပြုပေးပြီး၊ ကုန်ပစ္စည်းအဓိကထုတ်လုပ်တင်ပို့သည့်စက်ရုံများကို ပံ့ပိုးကူညီပါ။
- အမျိုးသားအဆင့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးယန္တရားများကို သေချာစွာချမှတ်ဆောင်ရွက်စေရန်အတွက် အားတက်သရောပါဝင်ဆောင်ရွက်ပါ။
- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခံရသည့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်သည့်အခြားစက်ရုံများတွင် အလုပ်အကိုင်သစ်များရရှိနိုင်ရန်အတွက် ဖြစ်နိုင်သည့်အနေအထားမျိုးတွင် ပံ့ပိုးကူညီဆောင်ရွက်ပါ။

အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်ကို စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း

လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းကို ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်း

အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရမည့် အလုပ်သမားအရေအတွက်နှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်မည့် အလုပ်သမားများကို စာဖြင့်ရေးသားလျက် ရွေးချယ်သွားမည်ဖြစ်ကြောင်း ကြေညာပါ။

အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်သမားအမျိုးအစားခွဲခြားသည့် အစီအစဉ်များကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပါ။ လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို အလုပ်သမားအားလုံးသိရှိနားလည်အောင် လုပ်ဆောင်ပါ။

အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရမည့်သူများအား ရွေးချယ်ခြင်း

ရှင်းလင်းသည့် စီမံဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းရှိပါစေ။ ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မည့်သူအားလုံး သိရှိနားလည်စေပါ။ ထိုသို့အားဖြင့် ရွေးချယ်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်သည် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိပြီး၊ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရမည့် အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် သေချာမှုရှိပြီး ရှေ့နောက်ညီညွတ်စွာဖြင့် ကျင့်သုံးနိုင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်ပါမည်။

အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ အခြားသော အခကြေးငွေများ

အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးများနှင့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ အခြားသောအခကြေးငွေများ အားပေးဆောင်ခြင်းသည် နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှု မဖြစ်သင့်ပါ။ အလုပ်သမားများအဖို့ ၎င်းတို့နောက်ဆုံးအလုပ်လုပ်သည့်နေ့တွင် ယင်းအခကြေးငွေများသေချာစွာရရှိအောင် လုပ်ဆောင်ပေးပါ။ သို့ရာတွင်၊ ယင်းပေးဆောင်မှုများကို အချိန်ကာလတစ်အကာတွင် အဆင့်ဆင့်ပေးဆောင်ရသည့် အနေအထားဖြင့် မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရသည့် အခြေအနေများ (ပေးဆောင်ရန် ငွေအဆင်သင့်မရှိသောအခါ) လည်းရှိနိုင်ပါသည်။ ဤပုံစံဖြင့် လုပ်ဆောင်ပါက၊ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များအနေဖြင့် အခြေအနေမည်ကဲ့သို့ဖြစ်ပျက်နေကြောင်းကို သိရှိနားလည်လျက်၊ မည်သည့်အချိန်တွင် ယင်းအခကြေးငွေများကို ပေးဆောင်မည်ဖြစ်ကြောင်း သေချာစွာသိရှိရန် အရေးကြီးပါသည်။ ယင်းသို့ ပေးဆောင်မှု နောက်ကျခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး တိုင်ကြားရန် နည်းလမ်းများရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။

အလုပ်သမားများအတွက် လျော်ကန်သည့်အခကြေးငွေပေးဆောင်မှုအား တွက်ချက်ရာတွင် ကုမ္ပဏီအတွင်းရှိ လုပ်ခလစာနှင့် အခကြေးငွေအဆင့်များနှင့်ပတ်သက်သည့် တိကျသော သတင်းအချက်အလက်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုနှင့် အခြားသောစံနှုန်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များ လိုအပ်ပါသည်။ ဤသတင်းအချက်အလက်များသည် မှန်ကန်ကြောင်းနှင့် ပေးဆောင်ရမည့် အခကြေးငွေများ တွက်ချက်မှုနည်းလမ်းသည် အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီအတွက် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုအပြည့်အဝရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။



အသနားခံတင်ပြခြင်းနှင့် နစ်နာမှုများ

အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ စိုးရိမ်မှုများကို တစ်ဦးချင်းအလိုက်ဖြစ်စေ၊ စုပေါင်း၍ဖြစ်စေ၊ တင်ပြနိုင်စွမ်းရှိသင့်ပြီး၊ ယင်းတို့ကို ထိရောက်သည့် ပုံစံအနေအထားဖြင့် ကုစားပြီးဖြစ်သင့်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်၊ အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (ယင်းကော်မတီများတည်ရှိသည့် အနေအထားတွင်) တင်ပြလာသည့် နစ်နာမှုများကို ဖြစ်ရှင်းရန်အတွက် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ထိရောက်သည့် အသနားခံတင်ပြမှု သို့မဟုတ် နစ်နာမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းသည် အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်းဖြစ်ပါ သည်။

- လုပ်ငန်းစဉ်သည်ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရန်လိုအပ်ပြီး၊ယင်းကိုအလုပ်သမားများထံစာဖြင့်ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ပါသည်။
- အလုပ်သမားအားလုံးအနေဖြင့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို အစပျိုးပိုင်ခွင့်ရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။
- လုပ်ငန်းစဉ်ကို ချက်ချင်းပြီးမြောက်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။
- ဖြစ်နိုင်သည့်အချိန်တွင်၊ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းကို အစပျိုးခဲ့သူမှလွဲ၍၊ မန်နေဂျာ တစ်ဦးက အသနားခံခြင်း နစ်နာမှုကို ကြားနာ စစ်ဆေးခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

အသနားခံတင်ပြခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် ကြားနာစစ်ဆေးမှုများကို မျှတတစွာဆောင်ရွက်ရပါမည်။ အခန်းထဲတွင် မန်နေဂျာနှင့် အလုပ် သမား အပြင် အခြားပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးရှိနေခြင်းသည် ထိရောက်မှုရှိနိုင်ပါသည်။ အသနားခံတင်ပြသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် လုပ်သားအင်အား လျှော့ချရန်အတွက် အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီကို ရွေးချယ်ရန်ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ ရွေးချယ်ရေးဆိုင်ရာ စံနှုန်း များကို အလုပ်သမားအတွက် အသုံးပြုခဲ့သည့်နည်းလမ်းကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးများ တွက် ချက်ရန်အတွက် အသုံးပြုခဲ့သည့်သတင်းအချက်အလက်များကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းများ ပါဝင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ အလုပ်ထုတ်ပယ် ခြင်းအတွက် မိမိတို့အား ရွေးချယ်ခြင်းအပေါ် အလုပ်သမားများကတင်ပြသည့် အကြောင်းအချက်မှန်သမျှကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစား ရန် လိုအပ်ပါသည်။



ကိုးကားချက်များ

ပြန်လည်တည်ဆောက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေပာဏာ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်။ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးလမ်းညွှန်မှတ်စု။ ပြန်လည်တည်ဆောက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေပာဏာ၏ ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်နှစ်ရပ် - လုပ်သားနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေ စည်းကမ်းချက်များကို <http://www.lebrd.com/do-cument/admin/labour-and-working-conditions-workforce-requirement-guidance-note.pdf?blonocache=true> တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။

တန်းတူညီမျှရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးကော်မတီ (၂၀၁၉)။ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း၊ ပိုလျှံဝန်ထမ်းနှင့် အငြိမ်းစားယူခြင်းအကြောင်းကို <http://www.equalityhumanrights.com/en/multi-page-guide/dismissal-redundancy-and-retirement> တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။

Hansen, G.B.2009. အလုပ်သမားများအားဖယ်ရှားခြင်းဆိုင်ရာလမ်းညွှန် - အလုပ်သမားများ၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ငန်းများအပေါ် သက်ရောက်မှုကို လျှော့ချခြင်းဆိုင်ရာ အချို့သောနည်းလမ်းများ (ဂျီနီဗာ၊ အိုင်အယ်(လ်)အို) ကို <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed emp/---> အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ငွေကြေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး၊ ၂၀၀၅။ ကောင်းမွန်သည့် အလေ့အကျင့်ဆိုင်ရာမှတ်စု - လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းကို စီမံဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ကောင်းမွန်သည့် အလေ့အကျင့်မှတ်စုကို <http://www.ifc.org/wps/wcm/connected/-e417f063-41a3.45dh-8c2dbc8d058e857/Retrenchment.pdf?MOD=AJPERESS& CVID=jkD10-G>.

---2020။ COVID-19 ဖြစ်ပေါ်နေသည့်အနေအထားတွင် အလုပ်သမားများအား ပံ့ပိုးပေးခြင်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ငွေကြေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ ဖောက်သည်များအတွက် ကြားကာလအကြံပြုချက်ကို <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/b27193d8-b024-4830-83cf-193e931b24-0/Tip+Sheet Interim+Advice Supp-oring+ Workers COVID19 April2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=n68cRHo>.

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ၁၉၈၅။ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း (အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ အမှတ် (၁၁၁)။

- ၁၉၈၀ ခုနှစ်။ အသက်ကြီးသူ အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် (အမှတ် ၁၆၂)။
- ၁၉၈၂ ခုနှစ် (က)။ အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၅၈)
- ၁၉၈၂ ခုနှစ် (ခ)။ အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် (အမှတ် ၁၆၆)
- ၁၉၈၃ ခုနှစ်။ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပြန်လည်ထူထောင်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး (မသန်စွမ်းသူများ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၅၉)
- ၁၉၉၂ ခုနှစ်။ အလုပ်သမားများ၏ တောင်းဆိုမှုများအား အကာအကွယ်ပေးရေး (အလုပ်ရှင်များ၏ ပမာဏခန့်မှန်းမှု) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၇၃)
- ၁၉၉၈ ခုနှစ်။ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို ကြေညာစာတမ်း
- ၂၀၀၀ ခုနှစ်။ မီးဖွားမှု ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (အမှတ် ၁၈၃)
- ၂၀၀၉ ခုနှစ် (က)။ ငွေကြေးနှင့် စီးပွားရေးအကျပ်အတည်း - သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း (ဂျီနီဗာ၊ အိုင်(လ်)အို)။ <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports---dcomm/documents/publication/wcms 104074pdf> တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။
- ၂၀၀၉ ခုနှစ် (ခ)။ အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၁၅၈) နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် (၁၆၆) တို့နှင့်ဆိုင်သည့် မှတ်စု။ <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed norm/---normes/documen-ts/meetingdocument/wcms 100768.pdf> တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။
- ၂၀၁၀ ခုနှစ်။ အိပ်(ချ်)အိုင်ဗွီနှင့် အေအိုင်ဒီအက်(စ်) ရောဂါဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် (အမှတ် ၂၀၀)
- ၂၀၁၁ ခုနှစ်။ တရုတ်နိုင်ငံ၏လုပ်ငန်းခွင်တွင် တန်းတူညီမျှခွင့်အလမ်းရရှိရေး၊ တန်းတူညီမျှမှုဆက်ဆံရေးနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတားဆီးကာကွယ်ရေး တို့ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်များအတွက် လမ်းညွှန်ချက်။ <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms 191675.pdf> တွင်ရရှိနိုင်ပါသည်။
- ၂၀၂၀ ခုနှစ်။ COVID-19 အကျပ်အတည်းအခက်အခဲအား တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ရာတွင် နဂိုအခြေအနေပြန်လည်နုလန်ထူရေးနှင့် ဒဏ်ခံနိုင်မှုအတွက် ပြန်လည်တည်ဆောက်ခြင်း။ (ဂျီနီဗာ၊ အိုင်အယ်(လ်)အို)။ <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed emp/---emp ent/documents/>



publication/wcms 742725.pdf တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။

- ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများသို့အထည့်အလိပ်တင်ပို့မှု ပမာဏကန့်သတ်ရေးစီစဉ်ဆောင်ရွက်မှု၊ ၂၀၀၅ ခုနှစ်၊ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများသို့အထည့်အလိပ်တင်ပို့မှု ပမာဏကန့်သတ်ရေးစီစဉ် ဆောင်ရွက်မှုဆောင်ရွက်ချက်ပြီးအချိန်ကာလနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လမ်းညွှန်ချက်ဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးမူဘောင်။ <https://en.archive.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/Collaborative-Framework.pdf> တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။

- အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းတန်းတူညီမျှရရှိရေးဆိုင်ရာ ကော်မရှင်။ N.D. အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် အတင်းအကျပ် လုပ်သားအင်အား လျှော့ချခြင်း (RIF) ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်းကို ရှောင်ကြဉ်ခြင်း။ <https://www.eeoc.gov/employers/smallbusiness/checklists/avoiding discrimination in layoffs.cfm> တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။

- ကမ္ဘာ့ဘဏ်နှင့် ပြည်သူပိုင် - ပုဂ္ဂလိက အခြေခံအဆောက်အအုံနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အကြံပြုရေးဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့။ ၂၀၀၄ ခုနှစ်။ အခြေခံအဆောက်အအုံ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတွင်ဖြစ်ပေါ်သည့် အလုပ်သမားရေးရာကိစ္စရပ်များ - သင်ခန်းစာအစုစု၊ မော်ကျူး (၁)။ <https://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/sites/ppp.worldbank.org/files/documents/Labor%20Issues%20in%20Infrastructure%20Reform EN 0pdf> တွင်ရရှိနိုင်ပါသည်။



နောက်ဆက်တွဲ

နောက်ဆက်တွဲ (၁) - လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးအစီအစဉ်

နောက်ခံအကြောင်း

လုပ်သားအင်အားလျှော့ချမှုပြုလုပ်ရန်လိုအပ်သည့်အခက်အခဲပြဿနာအကျဉ်းချုပ်ရှင်းလင်းဖော်ပြချက် (သတင်းအချက်အလက်များ သို့မဟုတ် အချက်အလက်များ)။ ယင်းတို့တွင် အောက်ဖော်ပြပါအချက်များ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

- လက်ရှိအချိန်နှင့် နောင်တွင် ကုန်အမှားများနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုပမာဏ လျော့နည်းသွားမှု
- ထိခိုက်နစ်နာသည့် နယ်ပယ်ကဏ္ဍများ သို့မဟုတ် စက်ရုံများ
- ကြိုတင်သင်ရှိနိုင်သည့် အခက်အခဲပြဿနာဖြစ်ပေါ်မှုအချိန်ကာလ

လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ရွေးချယ်စရာများကို စိစစ်စိတ်ဖြာခြင်း

- စက်ရုံပိုင်ရှင် သို့မဟုတ် ထိပ်တန်းမန်နေဂျာ၊ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ စသည်တို့ အပါအဝင်၊ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ အားလုံးက ထုတ်ဖော်ထားသည့် ရွေးချယ်စရာဖြေရှင်းမှုအားလုံးကို စိစစ်စိတ်ဖြာမှု အကျဉ်းချုပ်။ သတင်းအချက်အလက်များကို ဖော်ပြရန်အတွက် အောက်ပါဇယားကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

ရွေးချယ်စရာ	ရွေးချယ်စရာနှင့် ပတ်သက်ပြီး ရှင်းလင်းဖော်ပြချက်	ကောင်းကျိုး	ဆိုးကျိုး

- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းဆိုင်ရာ ရွေးချယ်စရာများအပြင် ရွေးချယ်ခဲ့သည့် ရွေးချယ်မှုမှန်သမျှကို ညွှန်ပြခြင်း

တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသည့် အချိန်ဇယား

တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသည့် အစည်းအဝေး	ကိစ္စရပ်များ	ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ	ပြင်ဆင်ထားရမည့် သတင်းအချက်အလက်များ/အချက်အလက်များ	အချိန်



အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ရွေးချယ်မှုယန္တရားများနှင့် စံနှုန်းများ

ယန္တရား	ယန္တရား၏ ထိရောက်မှုကို ရှင်းလင်းဖော်ပြခြင်း	စံနှုန်းများ	ထိခိုက်နစ်နာသည့် လုပ်သားထု	အလုပ်ထုတ်ပယ်မှု အစီအစဉ်
၁။ (မိမိသဘောဆန္ဒ အလျောက်၊ လုပ်သက် စသည်တို့ကဲ့သို့သော ယန္တရားအမည်)			(သီးခြားအချက်အလက် စာရွက်စာတမ်းတွင် ထိခိုက်နစ်နာသည့် အလုပ်သမားစာရင်းနှင့် အတူ ထိခိုက်နစ်နာသည့် နယ်ပယ်များနှင့် ထိခိုက်နစ်နာသည့် အလုပ်သမားများ၏ ခန့်မှန်းခြေ အရေအတွက်)	(ထိခိုက်နစ်နာသည့် အလုပ်သမားများအတွက် အစီအစဉ်ရေးဆွဲထားသည့် နောက်ဆုံးအလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် နေ့ရက်)
၂။				

အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရသည့် အလုပ်သမားများအတွက် ပံ့ပိုးသည့်လုပ်ဆောင်မှုများ

လုပ်ဆောင်မှု	အချိန် က ဆောင်ရွက်မည်	လက်ခံရရှိမည့် အလုပ်သမား အမျိုးအစား
အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရသည့် အလုပ်သမားများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု အသစ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု			
အသက်မွေးမှုအလုပ်အကိုင်နှင့် ပတ်သက်ပြီး နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေး အကြံပေးခြင်း			

ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မည့် အစီအစဉ်

ပုဂ္ဂိုလ်ထံသို့	အချိန်	ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မည့် သတင်းစကား/ အကြောင်းအရာ	ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုနည်းစနစ် က လုပ်ဆောင်မည်/ ဖြန့်ဝေမည်
(ကျန်ရှိနေမည့် အလုပ်သမားများ၊ ထုတ်ပယ်ခံရမည့် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အခြားသော ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ			(အစည်းအဝေး၊ နှီးနှောဖလှယ်ပွဲ၊ တရားဝင်အချက်အလက်စာရွက်စာတမ်းအထောက်အထားများ စသည်တို့)	(လုပ်သားအင်အား လျှော့ချခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားများထံ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ရန် လိုအပ်သည်။)



နောက်ဆက်တွဲ (၂) - လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒ

ရည်ရွယ်ချက်

ဤမူဝါဒ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အောက်ဖော်ပြပါတို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး သေချာမှုရှိစေရန်အတွက် ကုမ္ပဏီတွင် လုပ်သားအင်အား လျှော့ချရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ချမှတ်ရန်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချမှုနှင့်ဆိုင်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် အလုပ်သမားများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသဘောမရှိဘဲလျက်၊ ထိခိုက်နစ်နာသည့် အလုပ်သမားများအတွက် ရထိုက်သည့်အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များကို အာမခံချက်ပေးသည်
- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းကို ဥပဒေနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်သည်။
- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချမှုဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ကုမ္ပဏီ၏ အနာဂတ်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်းဆုံးဆောင်ရွက်ပေးသည်။

အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ

- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်း - ဤအခြင်းအရာသည် အလုပ်ထုတ်ပယ်မှု ကျယ်ပြန့်သည့်သည့်အတိုင်းအတာအထိ အကျိုးဝင်နိုင်သည်။ ယင်းအလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းများသည် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ဆောင်မှု သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဆက်စပ်မှုမရှိပါ။
 - အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုများစွာဖြစ်ပေါ်သည့် အလုပ်ရုံ၊ စက်ရုံ သို့မဟုတ် အခြားသော လုပ်ငန်းခွင်ပိတ်သိမ်းခြင်း
 - အကျိုးရှိစွာအကျိုးအမြတ်ရရှိမှုများ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ၏ထုတ်ကုန်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဝယ်လိုအားကျဆင်းခြင်းကြောင့် ဝန်ထမ်းခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များလျှော့ချရာမှ အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုများပေါ်ပေါက်လာခြင်း
 - လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှု လျှော့ချခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်သားထုဖွဲ့စည်းမှုပုံစံ ပြန်လည်တည်ဆောက်ခြင်းမှ အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုများ ပေါ်ပေါက်လာခြင်း
- အလုပ်သမားများ - မူဝါဒတွင် ကုမ္ပဏီအတွက် အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ရုံးဝန်ထမ်းများ၊ အလုပ်သမားများနှင့် မန်နေဂျာများစသည့် အလုပ်သမားအမျိုးအစားအားလုံးဖြစ်သည်။

အရည်အချင်းပြည့်မီခြင်း

ဤမူဝါဒသည် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချမှုကြောင့် ထိခိုက်နစ်နာသည့် ကုမ္ပဏီရုံးဝန်ထမ်းများ၊ အလုပ်သမားများနှင့် မန်နေဂျာများ အပါအဝင် အလုပ်သမားအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည်။

မူဝါဒ

ကုမ္ပဏီသည် ယင်း၏ အကောင်းဆုံးစွမ်းဆောင်နိုင်မှုအားဖြင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အကန့်အသတ်အနေအထားများနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများအတွင်းတွင် အလုပ်သမားများ အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်နိုင်ရေးကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ လုပ်သားထု သို့မဟုတ် ရန်ပုံငွေလျှော့ချခြင်းကဲ့သို့သော အခြေအနေများသည် အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်မှုရှိနိုင်သည်။

လုပ်သားအင်အားလျှော့ချမှုသည် မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်မည်ဖြစ်ပြီး၊ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ယင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားအားလုံးကို ပွင့်လင်းမြင်သာစွာဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။



တာဝန်ဝတ္တရားများ

အထွေထွေမန်နေဂျာသည် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းနှင့် ယင်းကိုအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် ကော်မတီဖွဲ့စည်းခြင်းတို့အတွက် တာဝန်ရှိသူဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းရေးရာမန်နေဂျာသည် တာဝန်ပေးအပ်ထားသည့်အတိုင်း လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးအစီအစဉ်ကို ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အထွေထွေမန်နေဂျာကို ကူညီဆောင်ရွက်ပေးမည်ဖြစ်ပြီး၊ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီတွင်လည်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ထုံးလုပ်နည်း

- လုပ်ငန်း၏ အခြေအနေများက လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသောရွေးချယ်ဆောင်ရွက်စရာများကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သောကြောင့် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များကို အခြေခံအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း/ အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များအား ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ၎င်းတို့သည် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော ရွေးချယ်ဆောင်ရွက်စရာများကို လုပ်ဆောင်ဖို့အတွက် စဉ်းစားသုံးသပ်နိုင်ရန် ကုမ္ပဏီအား လှုံ့ဆောင်ပေးသည့် လုပ်ငန်း၏ လက်ရှိအခြေအနေများနှင့် ဘဏ္ဍာရေးအခြေအနေများကို သဘောပေါက်နားလည်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ကြုံတွေ့ရသည့် အခက်အခဲပြဿနာအတွက် အဖြေကိုရှာဖွေရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း/အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များကို တိုက်တွန်းအားပေးမည် ဖြစ်ပါသည်။
- ကုမ္ပဏီသည်အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း/အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ထိခိုက်နစ်နာမှုအလားအလာရှိနိုင်သည့် နယ်ပယ်များမှ မန်နေဂျာများနှင့်တွေ့ဆုံလျက် အစည်းအဝေးများကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဖြစ်နိုင်ပါက အစည်းအဝေးပြုလုပ်နေချိန်အတွင်းတွင် အကြံပြုထားသည့်ဖြေရှင်းမှုများကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် စိစစ်စိတ်ဖြာမှုများ ပြုလုပ်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့မဟုတ်ပါက ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အစည်းအဝေးပြီးနောက်တွင် ရွေးချယ်စရာများကို အလေးအနက်ထားစိစစ်စိတ်ဖြာမှုများ ပြုလုပ်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။
- ဖြစ်နိုင်ပါက၊ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အခြားသောရွေးချယ်စရာများအတွက် အစိုးရအဖွဲ့ အစည်းများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကုန်ပစ္စည်းဝယ်ယူသုံးစွဲသူများ/ကုန် အဝယ်တောများကဲ့သို့သော အခြားသောပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤရွေးချယ်စရာများကို အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း/ အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များက အကြံပြုထားသည့် ရွေးချယ်စရာများနှင့်အတူ အတူတကွစိစစ်စိတ်ဖြာဆောင်ရွက်ကြမည်ဖြစ်ပါသည်။
- မည်သို့လုပ်ဆောင်မည်ဟူသော အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုမူ ကုမ္ပဏီက လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အပြီးသတ်ဖြေရှင်းမှုနှင့် အဘယ်ကြောင့် ထိုသို့ရွေးချယ်ရကြောင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း/အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ထိခိုက်နစ်နာမှုအလားအလာရှိနိုင်သည့် နယ်ပယ်များမှ မန်နေဂျာများထံသို့ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုမီ အနည်းဆုံး နှစ်လအလိုတွင် စာဖြင့်အသိပေးအကြောင်းကြားမည်ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရမည့်အလုပ်သမားများအား ရွေးချယ်ခြင်း

- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အခြားရွေးချယ်စရာမရှိကြောင်း ချမှတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးဖြစ်သောကြောင့် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရမည့် အလုပ်သမားများအား ရွေးချယ်ခြင်းဆိုင်ရာစံနှုန်းများကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ရွေးချယ်မှုကို ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိပြီး၊ မျှတမှုရှိကာ ရှေ့နောက်ညီညွတ်စွာဖြင့် ကျင့်သုံးသွားမည် ဖြစ်ကြောင်း သေချာစွာ လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

4 ဤမူဝါဒတစ်ခုလုံးတွင်၊ “အလုပ်သမားများ၏ကိုယ်စားလှယ်များ” ဟူသော ဝေါဟာရတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမရှိသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် နိုင်ငံ၏ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်ကိုက်ညီသော အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကဲ့သို့သော နိုင်ငံ၏ ဥပဒေသို့မဟုတ် ကျင့်ထုံးက အသိအမှတ်ပြုထားသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များပါဝင်သည်။ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များမရှိသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်သမားများနှင့်ပါဝင်ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပါသည်။



- အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရမည့် အလုပ်သမားများအား ရွေးချယ်ဖို့အတွက် အောက်ဖော်ပြပါနည်းစနစ်များထဲမှ တစ်ခုကိုအသုံးပြုရန် သို့မဟုတ် ယင်းနည်းစနစ်များအား ပေါင်းစည်းလျက် အသုံးပြုရန် စဉ်းစားသုံးသပ်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက်အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ရန်တင်ပြသည့်ယန္တရား

- ကုမ္ပဏီသည် မိမိတို့၏ အလုပ်အကိုင်များမှ မိမိတို့သဘောဆန္ဒအလျောက် နုတ်ထွက်မည့်အလုပ်သမားများကို လျော်ကြေးအနေဖြင့် ပေးဆောင်မည့် လုပ်သက်ဆုကြေးပမာဏကို ဆုံးဖြတ်ပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ (မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေများက သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးများအပြင်)။
- ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ထိခိုက်နစ်နာသည့် လုပ်သားထုထဲမှ အလုပ်သမားအားလုံး သို့မဟုတ် မိမိတို့သဘောဆန္ဒအလျောက်နုတ်ထွက်ရန် သင့်လျော်သော သတ်မှတ်ထားသည့် အချို့သောအလုပ်သမားအစုအဖွဲ့များအတွက် မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက်အလုပ်မှ နုတ်ထွက်ရန်တင်ပြသည့် ယန္တရားကို ဖွင့်ထားပေးရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်ပါသည်။
- ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် လုပ်သက်ဆုကြေးအပါအဝင် မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မှနှုတ်ထွက်သည့် ယန္တရားနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားအားလုံး ကောင်း စွာသိရှိစေရန် လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်သက်

- ကုမ္ပဏီတွင် လုပ်သက်အနည်းဆုံးသောအလုပ်သမားများကို အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ရန် ဦးစွာရွေးချယ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အရည်အချင်းများ

- ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ယင်း၏ အနာဂတ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့်သင့်လျော်မှုအရှိ ဆုံးသော အရည်အချင်းများရှိသည့် အလုပ်သမားများကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားရှိရန် ရွေးချယ်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤယန္တရားကိုအသုံးပြုသော်လည်း ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အရည်အချင်းဆိုင်ရာ စံနှုန်းများကို ရှင်းလင်းစွာ ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်သွားမည်ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု မှတ်တမ်းများ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်များ/စစ်ဆေးချက်များကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ မှတ်တမ်းများ

- အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်မှု (လိုင်းအလိုက်ကုန်ထုတ်စွမ်းအား)၊ တစ်ဦးချင်းလုပ်ဆောင်မှု (ဖြစ်နိုင်သည့်အခြေအနေမျိုးတွင်)၊ နှင့် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ မှတ်တမ်းများ (ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့်ဆိုင်သည့် ကိစ္စရပ်များကို မီးမောင်းထိုးပါက) တို့အပါအဝင်၊ ရေးသားထားပြီး မှတ်တမ်းတင်ထားသည့် လုပ်ဆောင်မှုများကိုအခြေခံလျက် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ဆောင်မှုများကို အကဲဖြတ်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။
- မန်နေဂျာများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ၎င်းတို့၏လုပ်ဆောင်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ရေးသားထားသည့် မက်ထရစ်စနစ်ကို အခြေခံလျက် အကဲဖြတ်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်ပျက်ကွက်မှု မှတ်တမ်းများ

- အလုပ်ပျက်ကွက်မှု အဆိုးရွားဆုံးမှတ်တမ်းရှိသည့် အလုပ်သမားများကို အလုပ်ထုတ်ပယ်ရန် ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။ သို့သော်၊ နာမကျန်းခွင့်၊ မီးဖွားခွင့်၊ မီးနေဇနီးသည်စောင့်ရှောက်ခွင့်နှင့် မိသားစုဆိုင်ရာခွင့်တို့ကိုမူ အလုပ်ပျက်ကွက်မှတ်တမ်းတွင် ထည့်သွင်းရေတွက်ခြင်း မပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။



- အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းဆိုင်ရာနည်းစနစ်နှင့် စံနှုန်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သောအခါတွင် ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်သမားများ၏ အကျိုးစီးပွားများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းဆိုင်ရာ နည်းစနစ်များနှင့် စံနှုန်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း/အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ထိခိုက်နစ်နာရန် အလားအလာရှိသည့် နယ်ပယ်များမှ မန်နေဂျာများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။
- အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း/အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ၏ အကြံပြုချက်များအရ တစ်စုံတစ်ရာရှိမည်ဆိုပါက၊ ကုမ္ပဏီသည် ထိခိုက်နစ်နာသည့် အလုပ်သမားများ၏ အချို့သောကိစ္စရပ်များကို အပိုဆောင်ပံ့ပိုးကူညီရန် စဉ်းစားသုံးသပ်နိုင်ပါသည်။ အပိုဆောင်းပံ့ပိုးမှုများလုပ်ဆောင်ပေး ဤကိစ္စရပ်များကို ကုမ္ပဏီနှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များက မှတ်တမ်းပြုစုလျက်၊ အသိအမှတ်ပြုသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

ထိခိုက်နစ်နာသောအလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်နားချိန်

- အလုပ်ထုတ်ပယ်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စာဖြင့်ရေးသားထားသော ကြိုတင်အကြောင်းကြားစာ လက်ခံရရှိခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍၊ ထိခိုက်နစ်နာသောအလုပ်သမားများကို အခြေခံလစာအပြည့်ဖြင့် ခွင့်တစ်လရရှိခံစားစေမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဤအလုပ်နားချိန်ကာလသည် ထိခိုက်နစ်နာသည့်အလုပ်သမားများ အလုပ်အသစ် ရှာဖွေရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန်ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းဆိုင်ရာ အခြားသောအခကြေးငွေများပေးဆောင်ခြင်း

- အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရသည့်အလုပ်သမားတစ်ဦးအား အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းအခကြေးငွေအစုစုကို ပေးမည်ဖြစ်ပြီး၊ ယင်းအလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းအခကြေးငွေတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ပါသည်။
 - o အလုပ်သမားဥပဒေများအရ ချမှတ်ထားသည့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းအခကြေးငွေများနှင့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းအတွက် အခြားသော တရားဝင်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အခကြေးငွေများ
 - o နှစ်ပတ်လည်ခွင့်မယူသည့်ရက်များအတွက် ပေးသည့်အခကြေးငွေများ
 - o အလုပ်နားချိန်အတွက်ပေးသည့် အခကြေးငွေများ
 - o မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက်အလုပ်မှနှုတ်ထွက်သည့် အလုပ်သမားများအတွက် လုပ်သက်ဆုကြေး (တစ်စုံတစ်ရာရှိပါက)
 - o လုပ်သားအင်အားလျှော့ချချိန်တွင် ကုမ္ပဏီကပေးသည့် အခြားသော ထောက်ပံ့ကြေးများ
- ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းအခကြေးငွေများကို စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားများနောက်ဆုံးရှိနေသည့် နေ့ရက်တွင် ပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။

ထိခိုက်နစ်နာသည့်အလုပ်သမားများအား ကြိုတင်အသိပေးအကြောင်းကြားခြင်း

- ကုမ္ပဏီသည် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ထိခိုက်နစ်နာသည့် အလုပ်သမားများထံ ရှင်းလင်းစွာဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း/အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အတူတကွလုပ်ဆောင်မည် ဖြစ်ပါသည်။
- တရားဝင်ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်း - ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ရေးသားထားသည့် ကြိုတင်အကြောင်းကြားစာကို ထိခိုက်နစ်နာသည့် အလုပ်သမားများထံသို့ တရားဝင်ပေးပို့မည်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလွယ်တကူဆန်းစစ်မှုပြုလုပ်နိုင်ရန်အတွက် ကြိုတင်အကြောင်းကြားစာများတွင် အောက်ဖော်ပြပါသတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်မည်ဖြစ်ပါသည်။
 - o လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရသည့်အကြောင်းရင်း
 - o အလုပ်ထုတ်ပယ်မှုအတွက် ရွေးချယ်မှုဆိုင်ရာစံနှုန်းများ



- o ထိခိုက်နစ်နာသည့်အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်နားရက်
- o အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးပေးငွေပမာဏနှင့် အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးတွက်ချက်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် ရှင်းလင်းဖော်ပြချက်
- o အစိုးရ၏ လူမှုရေးအာမခံအဖွဲ့အစည်းက ပေးဆောင်သည့် လူမှုရေးအာမခံ အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့်ပတ်သက်သည့် အကြံပြုချက်များ
- o အလုပ်သမားက ပိုမိုရရှိနိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ သို့မဟုတ် တင်ပြသည့်တိုင်ကြားချက်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး အကြံပြုချက်များ
- o တစ်စုံတစ်ရာရှိပါက၊ ကုမ္ပဏီကပံ့ပိုးမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အကြံပြုချက်များ

ထိခိုက်နစ်နာသည့်အလုပ်သမားများအတွက် အခြားသောအထောက်အပံ့များ

- ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရသည့် အလုပ်သမားများ အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွေးချယ်စရာအသစ်များကို ရှာဖွေရာတွင် အကောင်းဆုံးစွမ်းဆောင်နိုင်သည့်အနေအထားဖြင့် ပံ့ပိုးကူညီရှာဖွေပေးသွားမည်ဖြစ်ပြီး၊ အထောက်အကူပြုသည့် ဆောင်ရွက်မှုများကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ အထောက်အကူပြုရေးဆောင်ရွက်ရာတွင် ရွေးချယ်စရာအလုပ်အကိုင်များနှင့် အခွင့်အလမ်းများနှင့်ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ရှာဖွေရာတွင် လျော်ကန်သလို အလုပ်သမားများအား ပံ့ပိုးကူညီခြင်း၊ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးအကြံပြုခြင်း သို့မဟုတ် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များနှင့် အသေးစားစီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးခြင်းတို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

နစ်နာမှု

- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ဆောင်မှုများကို ကျေနပ်မှုမရှိသည့် အလုပ်သမားများသည် တိုင်ကြားပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။
- ကုမ္ပဏီသည် နစ်နာမှုလုပ်ငန်းစဉ်ကို အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီတွင် မျှတပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသည့် နည်းလမ်းဖြင့် ဆောင်ရွက်ကြောင်း သေချာစွာလုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ နစ်နာမှုကို လက်ခံရရှိခြင်းကြောင့် ကုမ္ပဏီသည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုကို ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ နစ်နာမှုကို ၇ ရက်အတွင်းပြေလည် မှုရရှိနိုင်အောင် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရမည်။ မှတ်တမ်း သို့မဟုတ် ပြေလည်မှုကို ထိန်းသိမ်းထားကာ၊ ယင်း၏ မိတ္တူကို တက်ရောက်လာသူအားလုံးနှင့် မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ ပေးရမည်။

မူဝါဒကို ပြန်လည်ဖော်ဆောင်ခြင်း

- ကုမ္ပဏီသည် နဂိုအခြေအနေပြန်လည်ရောက်ရှိလာပြီး အလုပ်သမားအသစ်များကို ငှားရမ်းခန့်အပ်နိုင်သည့်အချိန်တွင် အရည်အချင်းတူညီပါက၊ လုပ်သားအင်အား လျှော့ချရာတွင် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခံရသည့် အလုပ်သမားများကို ဦးစားပေးခန့်အပ် သွားမည် ဖြစ်သည်။



နောက်ဆက်တွဲ (၃) - ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ

စဉ်းစားသုံးသပ်ရမည့်အချက်များ

- စက်ရုံ/လုပ်ငန်းကဏ္ဍသည် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်နှင့်အကျိုးဝင်ပါသလား၊ အကျိုးဝင်ပါက၊ စုပေါင်းအလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း/လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်တွေက ဘာတွေလဲ။
- ရှေ့ဆက်လုပ်ဆောင်ရန် အစိုးရနှင့်ပြုချက် လိုအပ်ပါသလား။
- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုလျှော့ချခြင်းတို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အခြေခံအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း/အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းအတွက် သတ်မှတ်ထားတဲ့ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်တွေက ဘာတွေလဲ။
- မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက်အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခြင်း/ စောစီးစွာအငြိမ်းစားယူခြင်းသည် ဥပဒေကြောင်းဆိုင်ရာ ရွေးချယ်မှုတစ်ခုဖြစ်နိုင်ပါသလား။
- အနည်းဆုံးအလုပ်ထုတ်နှစ်နာကြေးပေးဆောင်ခြင်းကို ဘယ်လိုတွက်ချက်ပါသလဲ။
- ကြိုတင်အသိပေးအကြောင်းကြားစာကို အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းထံ ဘယ် လောက်ကြိုတင်ပေးရပါသလဲ။
- အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီ၏အလုပ်ထုတ်ပယ်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး လိုက်နာရမည့် တစ်ဦးချင်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် သတ်မှတ်ချက်တွေက ဘာတွေလဲ။
- အမျိုးသမီးများ သို့မဟုတ် လူနည်းစုတို့ကဲ့သို့သော အကာအကွယ်ပေးထားသည့် အခြားသောအလုပ်သမားအစုအဖွဲ့များနှင့်ပတ်သက်ပြီး တိကျသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်ရှိပါသလား။
- တစ်စုံတစ်ရာရှိပါက၊ မည်သည့်ဥပဒေသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်သည် အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံနှင့် အခြားသောလူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပံ့ပိုးမှုများနှင့် အကျိုးဝင်ပါသ လဲ။
- သက်သာချောင်ချိရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းခွင်ပူးတွဲရန်ပုံငွေ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ပံ့ပိုး ကူညီမှုနှင့်ဆိုင်သည့် အခြားသောစနစ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သည့်ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ကျင့်သုံးပါသလဲ။
- အခြားသောအလုပ်ရှင်များထံ နေရာပြောင်းရွှေ့ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် ပြင်ပမှအလုပ်သမားများ ခေါ်ယူခိုင်းစေသည့်အခြေအနေမျိုးတွင် အလုပ်သမားတွေမှာ ဘာအခွင့်အ ရေးတွေရှိပါသလဲ။
- ခုံသမာဓိဖြင့်စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း (စည်းနှောင်မှုရှိခြင်းနှင့် စည်းနှောင်မှုမရှိခြင်း)၊ ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေခြင်းနှင့် စေ့စပ်ဖျက်ဖြေခြင်းတို့ကဲ့သို့သော အစိုးရ၏မည်သည့်အငြင်း ပွားမှုဖြေရှင်းရေးယန္တရားတွေကို ရရှိနိုင်ပါသလဲ။
- ယယီအလုပ်သမား၊ အချိန်ပိုင်းအလုပ်သမားနှင့် ကိုယ်ပိုင်အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သမားများအပါအဝင်၊ ကိုယ်စားပြုမှုမရှိသည့် အလုပ်အကိုင်မျိုးတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ချမှတ်ထားတဲ့ ဥပဒေတွေက ဘာတွေလဲ။
- ပြည်သူပိုင်ကဏ္ဍနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတို့၏ ပင်စင်နှင့်ပတ်သက်သည့်စီစဉ်ဆောင် ရွက်မှုများနှင့် အလုပ်ရှင်များအကြား ယင်းတို့ကို လွှဲပြောင်းပေးနိုင်မှုတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ရပ်တည်မှုအနေအထားက ဘာလဲ။
- အနာဂတ်အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်သည့်အခြေအနေတွင် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခံရသည့် အလုပ်သမားများကို ဦးစားပေးငှားရမ်းခန့်အပ်ရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် စည်းမျဉ်းများရှိပါသလား။