International
Labour
Organization

မြန်မာနိုင်ငံ ကလေးအလုပ်သမားတိုက်ဖျက်ရေး အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများအတွက် သင်ရိုးညွှန်းတမ်း

ဖြည့်စွက် သတင်းအချက်အလက်များ

မြန်မာနိုင်ငံ ကလေးအလုပ်သမားတိုက်ဖျက်ရေး အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများအတွက် သင်ရိုးညွှန်းတမ်း

ဖြည့်စွက် သတင်းအချက်အလက်များ

Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS)
International Labour Organization

မူပိုင်ခွင့် © အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ၂၀၁၈

ပထမအကြိမ်ထုတ်ဝေသည်။ ၂၀၁၈

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းများသည် Universal Copyright Convention Protocol 2 နှင့်အညီ မူပိုင်ခွင့်ရရှိထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ထုတ်ဝေမှုများထဲမှ အချို့သောအချက်များကို ၎င်းတို့အားထုတ်နုတ်ယူရာ မူလရင်းဖြစ်အားရည်ညွှန်းဖော်ပြီး ခွင့်ပြုချက်တောင်းခံစရာမလိုဘဲ ကူးယူဖော်ပြနိုင်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ပြန်လည်ထုတ်ဝေခြင်း သို့မဟုတ် ဘာသာပြန်ခြင်းဆိုင်ရာ မူပိုင်ခွင့်အတွက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ အမှတ် CH-1211 ဂျီနီဗာ ၂၂၊ ဆွစ်ဇာလန် (သို့) အီးမေးလ် - rights@ilo.org သို့လျှောက်ထားရယူသင့်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ လျှောက်ထားမှုများကိုလည်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့မှ ကြိုဆိုအပ်ပါသည်။

စာကြည့်တိုက်များ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြန်လည်ထုတ်ယူခွင့်ရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းများထံတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသူများအနေဖြင့် ပြန်လည် ထုတ်ယူခွင့်ဆိုင်ရာ လိုင်စင်ခွင့်ပြုချက်နှင့် အညီ စာစောင်များထုတ်လုပ်ဖြန့်ဝေနိုင်ပါသည်။ www.ifrro.org သို့ဝင်ရောက်ပြီး သင့်နိုင်ငံနှင့် ဆိုင်သည့် ထုတ်ဝေခွင့်ကို ကြည့်ပါ။

FUNDAMENTALS

မြန်မာနိုင်ငံ ကလေးလုပ်သားတိုက်ဖျက်ရေး၊ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများအတွက် ကလေးအလုပ်သမားဆိုင်ရာ သင်တန်းသင်ရိုး/ International Labour Office, Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS) - Yangon: ILO, 2018.

ISBN: 978-92-2-830840-2 (Print); 978-92-2-830841-9 (Web pdf)

International Labour Office; Fundamental Principles and Rights at Work Branch

အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့်လည်းဖတ်ရှုနိုင်သည်။ (Combating child labour in Myanmar: Training Package on Child Labour for Labour Inspectors) ISBN: 978-92-2-130187-5 (Print); 978-92-2-130196-7 (Web pdf), Yangon, 2018

အိုင်အယ်လ်အို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်ကက်တလောက်

ဂုဏ်ပြုမှတ်တမ်း

ဤပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းအား FUNDAMENTALS အတွက် Philip Hunter မှ အသေးစိတ်စီစဉ်ပြင်ဆင်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံ ကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်ရေးအစီအစဉ် (My-PEC)၊ ILO ရန်ကုန်ရုံး Selim Benaissa မှညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သည်။ Bharati Pflug, စောဆာကပေါ်၊ နှင်းဝတ်ရည် နှင့် ဦးအောင်ထွန်း တို့မှသုံးသတ်ချက်များ၊ ထောက်ခံချက်များနှင့် ပါဝင်အကြံပြု ဆွေးနွေးပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။
ဤ ILO ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းအတွက် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမားဌာနမှ ရန်ပုံငွေ ထောက်ပံ့ပေးသည်။ (Project MMR/13/10/USA).
ဤပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမားဌာန၏ အမြင်(သို့) မူဝါဒများနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိပါ။ (သို့) လုပ်ငန်းအမည်၊ စီးပွားရေးထုတ်ကုန်များ (သို့) အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုအစိုးရမှ အတည်ပြုထောက်ခံထားသောအဖွဲ့အစည်းများ အဖြစ်ဖော်ပြထားခြင်းမရှိပါ။ စီမံချက်တစ်ခုလုံး၏ကုန်ကျစရိတ် ၉၆ ရာခိုင်နှုန်း၊ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆,၂၅၀,၀၀၀ အား ဖက်ဒရယ်အစိုးရ ရံပုံငွေဖြင့် ငွေကြေးထောက်ပံ့ထားသည်။

ကုလသမဂ္ဂကျင့်ဝတ်နှင့် ကိုက်ညီသည့် ILO ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမှုများတွင် ပါဝင်သည့် ရာထူးအဆင့်များ၊ ဖော်ပြထားသည့် အကြောင်း အရာများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၊ ၎င်း၏အချုပ်အခြာအာဏာပိုင် သို့မဟုတ် ၎င်း၏ နယ်ခြားသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ပတ်သက်သည့် မည်သည့်အယူအဆ၊ အကြောင်းအရာများအပေါ် သွယ်ဝိုက်ဖော်ပြထားချက်များ ပါဝင်ခြင်းမရှိပါ။ သက်ဆိုင်ရာ ဆောင်းပါး၊ စာတမ်း၊ အခြားထုတ်ဝေသည့် စာရွက်စာတမ်းပါ အယူအဆ၊ အကြောင်းအရာများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တာဝန်ရှိမှုများသည် သက်ဆိုင်ရာစာရေးသူတို့၏ တာဝန်သာဖြစ်ပြီး ယူခုစာအုပ်ငယ်ပါ အကြောင်းအရာများနှင့် စပ်လျဉ်း၍လည်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့် အတည်ပြုချက်တစ်စုံတစ်ရာ ပေးအပ်ခြင်းမပြုပါ။ ရည်ညွှန်းထားသည့် သက်ဆိုင်ရာကုမ္ပဏီအမည်များ၊ စီးပွားရေးထုတ်ကုန်များ၊ ပြုလုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များအပေါ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့် အတည်ပြုချက်တစ်စုံတစ်ရာ ပေးအပ်ခြင်းမပြုပါ။ သီးသန့်ကုမ္ပဏီတစ်ခု၊ စီးပွားရေးထုတ်ကုန် သို့မဟုတ် ပြုလုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များအပေါ် ဖော်ပြထားခြင်း မပြုသည်မှာ သဘောတူညီမှုမရှိသည်ကို ပြသထားခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

ILOမှ ထုတ်ဝေသည့် စာစောင်၊ စာအုပ်များအား စာအုပ်ဆိုင်ကြီးများ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံရှိ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ရုံးများမှဖြစ်စေ သို့မဟုတ် ilo@turpin-distribution.com မှ တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေမှာ ယူနိုင်သည်။ ပိုမိုသိရှိလိုပါက ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်ဖြစ်တဲ့ www.ilo.org/publns or ilopubs@ilo.org သို့ဝင်ရောက်၍ဖြစ်စေ ရယူနိုင်ပါသည်။

www.ilo.org/childlabour သို့ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုပါ။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ထုတ်ဝေသည်။

ILO ရန်ကုန်မှ ဓာတ်ပုံပေါင်းစပ်သည်။

မာတိကာ

အဓိကအချက်များ .... ဃ

မိတ်ဆက် ၁

အခန်း ၁: ကလေးလုပ်သားကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် နားလည် သဘောပေါက်ခြင်း ၃
ကလေးလုပ်သားဟူသည် အဘယ်နည်း? ၄
အဓိကကျသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စံနှုန်းများ ၈

အခန်း ၂ : ကလေးလုပ်သားကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနှင့် အမျိုးသားအဆင့်ခန့်မှန်းတွေ့ရှိချက်များအား နားလည် သဘောပေါက်ခြင်း ၁၉
ဒေသတွင်း အနေအထား ၂၀
ကလေးလုပ်သားနှင့် အသက်အရွယ် ၂၁
ကလေးလုပ်သားနှင့် ကျားမကွဲပြားမှု ၂၁
ကဏ္ဍအလိုက်ကလေးလုပ်သား ပျံ့နှံ့ဖြစ်ပေါ်မှု ၂၂
မြန်မာနိုင်ငံ လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်းကောက်ယူမှု ၂၀၁၅ .... ၂၃

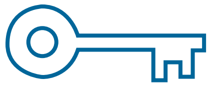
အခန်း ၃ : ကလေးလုပ်သားဖြစ်ရခြင်း အကြောင်းရင်းများနှင့် နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးဆက်များ ၂၇
ကလေးလုပ်သားဖြစ်ရခြင်းအကြောင်းရင်းများ ၂၈
အလုပ်သည် ကလေးတယောက်၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို မည်သို့ သက်ရောက်စေ သနည်း? ၃၁
ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်၏ နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များ ၃၂
မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ဆက်စပ်သော အခြေအနေ ၃၇

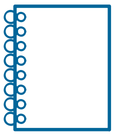
အခန်း ၅ : အလုပ်သမား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ ၄၁
အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးနှင့် ကလေးလုပ်သား ၄၄
ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် ဥပဒေပြုရေး ၄၆
စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ခြင်း ၄၈

References ၈၂

အဓိကအချက်များ

အရင်းအမြစ်

အဓိကအသိပေးလိုသည့်အချက် 

လေ့ကျင့်ခန်း 

အထောက်အကူပြုစာများ

အမေး၊ အဖြေ

မိတ်ဆက်

ကလေးလုပ်သားသည် အခြားသောအရာများထက် ကျယ်ပြန့်စွာဖြစ်ပေါ်နေသည့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၊ ပညာရေးမရရှိခြင်း၊ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးများကြောင့် တကမ္ဘာလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် ဖြစ်ပေါ်နေသည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ တကမ္ဘာလုံးတွင် ကလေးဦးရေအားလုံး၏ ဆယ်ပုံတစ်ပုံ၊ အသက် (၁၅) နှစ်မှ (၁၇) အကြားရှိ သည့်ကလေး (၁၆၈) သန်းမှာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ကလေးလုပ်သားများဖြစ်နေကြောင်းကို ILO ၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကလေးသူငယ်ပပျောက်ရေးစီမံချက်မှ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာကလေးလုပ်သားအလားအလာ (၂၀၀၈ - ၂၀၁၂) အစီရင်ခံစာတွင် တွေ့ရှိရသည်။ အာရှ-ပစိဖိတ် ဒေသသည် မတူကွဲပြားသည့် ဒေသများအတွင်း ကလေးလုပ်သားအများဆုံးရှိပြီး အသက် (၅) နှစ်မှ (၁၇) နှစ်အတွင်းရှိကလေး (၇၇.၇) သန်းခန့်ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် (၁) သန်းထက်ပိုသောကလေးများသည် ကလေးလုပ်သားများဖြစ်နေပြီး ၎င်းတို့အထဲမှ တဝက်ကျော်မှာ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များတွင်ဖြစ်သည်။ ကလေးလုပ်သားများ အသက် (၁၅-၁၇) အရွယ်များသည် အလုပ်လုပ်နေသည့်ကလေးများထဲတွင် (၇၅ %) ရှိပြီး (၅၄ %) မှာ ယောကျ်ားလေးများဖြစ်ကာ (၄၆ %)မှာ မိန်းကလေးများ ဖြစ်သည်ကို (၂၀၁၅) ခုနှစ် လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်း၊ ကလေးလုပ်သား-စာသင်ကျောင်းမှ-အလုပ်ခွင်သို့ ကူးပြောင်းမှုစစ်တမ်းများ (LFS-CL-STWTS) တွင်တွေ့ရသည်။

ကလေးလုပ်သားများနှင့်ပတ်သက်၍ ILO ၏အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက်များ (ဥပမာ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၃၈ နှင့် ၁၈၂) တို့ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရန် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) အတွက် ဦးစားပေးမြင့်မားသည့်ကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံသည် (၂၀၁၃) ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလတွင် ထိုစံသတ်မှတ်ချက်များ လွှမ်းခြုံပါဝင်သည့် ကိစ္စရပ်များကို ဖြေရှင်းရန် စတင်မှုတစ်ခုအနေဖြင့် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၈၂) ကို သဘောတူအတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုး ခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်မှုအတိုင်းအတာအရ အကျိုးသက်ဆိုင်သူအားလုံးထံမှ ကျိုးကြောင်းညီညွတ်သော၊ ထိရောက်အကျိုးရှိသော၊ ခိုင်မာသောလုပ်ဆောင်မှုများ ရရှိရန်လိုအပ်သည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည်ပြုလက်မှတ် ရေးထိုးပြီးသည့်နောက် ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့်အစီအစဉ်ကိုရေးဆွဲဖော်ထုတ်ခြင်းကဲ့သို့သောကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များကိုကတိကဝတ်ပြုဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်အရေးယူလုပ်ဆောင်ခြင်းများကို အစိုးရ၊ အလုပ်သမား နှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများမှပြသခဲ့ကြပြီးဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်လုပ်နေသော ကလေးများအတွက် နိုင်ငံတော်မှ လုပ်ဆောင်သည့် အလုံးစုံပါဝင်သော ချဉ်းကပ်မှုမှာ ကလေးငယ်၏ အသက်အရွယ်အပေါ်မူတည်၍ ကလေးများလုပ်နိုင်သည့် အလုပ်အမျိုးအစားများကို သတ်မှတ်ခြင်းဖြစ်သည်။ ယေဘုယျ အားဖြင့် ငယ်ရွယ်သောကလေးတစ်ဦး လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အချို့သော အလုပ်အမျိုးအစားများမှာ ကလေးငယ်၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အပြုသဘောဖြစ်စေနိုင်ပြီး မည်သည့်ဘေးအန္တရာယ်ကိုမှမဖြစ်စေသော အလုပ်များဖြစ်သည်ဟု ယူဆသည်။ တခြားဘက်တွင်မူ ကလေးသူငယ်ကို ပင်ကိုအားဖြင့်ပင် ထိခိုက်စေနိုင်သော အလုပ်များရှိပြီး ထို့ကြောင့် ပိုမိုတင်းကြပ်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ချမှတ်ကြရသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရန် အငယ်ဆုံးအသက် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၃၈) နှင့် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးလုပ်သား ခိုင်းစေခြင်း ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၂) များအရ ကလေးလုပ်သားဆန့်ကျင်ရေးအတွက် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းရာတွင် အဓိက အပိုင်းလေးပိုင်း ပါဝင်သင့်သည်။ (ILO နှင့် IPU ၂၀၀၂)

- ကလေးငယ်များ ဝင်ရောက်မလုပ်သင့်သည့် သီးသန့်အလုပ်အမျိုးအစားများတွင် အငယ်ဆုံးအသက်ကို တရားဥပဒေအရ ရှင်းလင်းစွာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ

- အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ကလေးများ မထိတွေ့သင့်သည့် ဘေးအန္တရာယ်များကို ရှင်းလင်းစွာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ
- အဓမ္မလုပ်သားနှင့် နှောင်ကြိုးဖြင့်ခိုင်းစေသောအလုပ်သမား၊ ကလေးသူငယ်များ ရောင်းဝယ်ခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်း၊ ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းများ၊ လိင်ဖျော်ဖြေမှုလုပ်ငန်းများ၊ တရားဥပဒေနှင့် မညီသော အလုပ်များအတွက် ကလေးများကို အသုံးပြုခြင်းနှင့် ရောင်းဝယ်ခြင်း
- ထိုကဲ့သို့သော အခြေအနေများနှင့် လုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ အားပေးခြင်း သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းကြံစည်ခြင်းများအတွက် အပြစ်ဒဏ်များ

ယေဘုယျအားဖြင့် ကလေးလုပ်သားများကို ဦးတည်ချက်ထားလုပ်ဆောင်သော်လည်း အချို့သော ကလေးလုပ်သားပုံစံ များ (ဥပမာ ကလေးအိမ်အကူ) ကို မူဝါဒနှင့် ဥပဒေများတွင် ကျန်နေခဲ့နိုင်သည်များရှိနိုင်သည်။ ယင်းသည် ကလေးလုပ်သားကို တားမြစ်ထားသည့် အချို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို ဥပဒေများ သို့မဟုတ် မူဝါဒများဖြင့် ရွေးချယ်ဆောင်ရွက်ချိန်တွင် တခြားကဏ္ဍများ၌ သိသာထင်ရှားစွာဖြစ်နေသော ပြဿနာများကို ချန်ထားမိခြင်းမျိုး ဖြစ်သည်။ တခါတရံတွင် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် ကလေးလုပ်သားအများအပြားရှိသည့် နေရာများတွင် ချန်လှပ်ထားသကဲ့သို့ဖြစ်စေသော လွန်စွာ အထူးပြု ပြဋ္ဌာန်းခြင်း သို့မဟုတ် အကျဉ်းအားဖြင့်သာ အကြမ်းရေးဆွဲခြင်းများ ရှိတတ်သည် (IPEC, ၂၀၀၇: ၁၆-၂၀)။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၃၈)သည် အခြေခံလုပ်ငန်းများကို လွှမ်းခြုံ ဆောင်ရွက်နိုင်ပါက နိုင်ငံများတွင် ခြွင်းချက်များချန်ထားခြင်းကို ခွင့်ပြုသည်။[1]

ဤစာတမ်းတွင် ကလေးလုပ်သား၊ ILO ၏ ကမ္ဘာ့အဆင့်ခန့်မှန်းချက်၊ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့် သင်ရိုးကို ဦးဆောင်ပံ့ပိုးမည့်သူများအတွက် အထူးအကျိုးသက်ဆိုင်ပတ်သက်သူများ၏ အဓိက ကဏ္ဍများနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များစသည့် ဖြည့်စွက် သတင်းအချက်အလက်များကိုပါ ထည့်သွင်းထားသည်။ သင်ရိုးကို မစတင်မီ သင့်အနေဖြင့် ဤစာတမ်းကို သင်ရိုးဦးဆောင်ပံ့ပိုးသူများ လမ်းညွှန်နှင့် အခြားသော သင်ရိုးဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများနှင့်အတူ ပြန်လှန်သုံးသပ်ထားရန် တိုက်တွန်းပါသည်။

1 ဥပမာအားဖြင့် စီးပွားဖြစ်စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းသည် ပါဝင်နေသည့် တစ်ခုသောကဏ္ဍဖြစ်လျှင် "ဒေသအတွင်းသာစားသုံးရန်နှင့် လုပ်သားများကို ပုံမှန်ငှားရမ်းခိုင်းစေခြင်းမရှိသည့် မိသားစုနှင့် အသေးစားလုပ်ငန်းများ" ကိုခြွင်းချက်အဖြစ် ထားရှိနိုင်သည်။

အခန်း ၁: ကလေးလုပ်သားကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် နားလည်သဘောပေါက်ခြင်း

ကလေးလုပ်သားဟူသည် အဘယ်နည်း?

ကလေးလုပ်သားဆိုသည်မှာ ကလေးများအတွက် စိတ်ပိုင်း၊ ရုပ်ပိုင်း၊ လူမှုရေး သို့မဟုတ် စိတ်ဓာတ်ရေးရာအရ အန္တရာယ်ဖြစ်စေသော အလုပ်ကို ရည်ညွှန်းပြီး ၎င်းတို့၏ ကျောင်းပညာရေးကို အောက်ပါတို့ဖြင့် အဟန့်အတား ဖြစ်စေသည်။

- ကျောင်းတက်ရန်အခွင့်အလမ်းကိုပိတ်ပင်ခြင်း
- ကျောင်းမှ အချိန်မတိုင်မီစောစီးစွာထွက်ရခြင်း
- ကျောင်းတက်ခြင်းနှင့်အတူ အလွန်အမင်းရှည်ကြာပြီး ပင်ပန်းသောအလုပ်များကို လုပ်ရခြင်း

ကလေးလုပ်သားသည် ပထမဦးစွာ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၃၈ နှင့်အညီ အမျိုးသားဥပဒေတွင် အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်အောက်တွင်ရှိသော ကလေးတစ်ဦးလုပ်ရသည့်အလုပ်ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက် အရ ယေဘုယျအားဖြင့် အနိမ့်ဆုံးအသက်သည် မသင်မနေရပညာရေးပြီးဆုံးချိန် အသက်ထက် မငယ်ရဘဲ အလုပ်ခွင် ဝင်ရန်အနည်းဆုံး အသက် (၁၅) နှစ်ရှိရမည်ဖြစ်သော်လည်း နိုင်ငံများအနေဖြင့် ပိုမိုငယ်သည့် အသက်ကို လည်း သတ်မှတ်ခွင့်ရှိပါသည်။[2]

ဒုတိယအနေဖြင့် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၈၂ တွင် သက်မှတ်ဖွင့်ဆိုချက်အရ ကလေးလုပ်သားဟူသည် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ် သို့မဟုတ် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေခြင်း အပါအဝင် ကျွန်ပြု ခိုင်းစေခြင်းကဲ့သို့သော အခြေအနေများတွင် အလုပ်လုပ်နေကြသည့် အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ရှိသော ကလေးများ လုပ်ရသည့်အလုပ်ကို ရည်ညွှန်းသည်။ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များတွင် ထိုလုပ်ငန်းများ၏ သဘာဝနှင့် အလုပ်လုပ်ရသည့် အခြေအနေများကြောင့် ကလေးသူငယ်များ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး သို့မဟုတ် စိတ်ဓာတ်ရေးရာများကို ထိခိုက်စေသည့် လုပ်ငန်းများ ပါဝင်သည်။ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်နှင့် အခြားသော အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေခြင်းကို အောက်ပါအခန်းတွင် ထပ်မံရှင်းလင်းထားပါသည်။

ကွဲပြားခြားနားသည့် ကလေးလုပ်သားပုံစံများ

ကမ္ဘာပေါ်ရှိ သန်းပေါင်းများစွာသောကလေးများသည် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော၊ ညှင်းပန်းနှိပ်စက်ပြီး ခေါင်းပုံဖြတ်သော အလုပ်များတွင် လုပ်နေကြသည်။ ၎င်းတို့ကို များသောအားဖြင့်တွေ့ရသည်မှာ -

- ဖန်လုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် ကော်ဖေယက်ခြင်း တို့ကဲ့သို့ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များ လုပ်ရသည့် လုပ်ငန်းများ စိုက်ပျိုးရေး လုပ်ငန်းများတွင် ပင်ပန်းခက်ခဲသောအလုပ်များလုပ်ရခြင်းနှင့် ခေတ်မီယန္တရားများ၊ ဓာတုပစ္စည်းများ ပါဝင်သည့် ဘေး အန္တရာယ် ရှိသောအရာများစွာနှင့် ထိတွေ့ရခြင်းများ
- မိမိနေအိမ်တွင် ပို၍ငယ်သော မွေးချင်းများ ကို စောင့်ရှောက်ရခြင်း၊ မိသားစုလယ်ယာ သို့မဟုတ် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများကို ကူညီရခြင်း၊ ထိုလုပ်ငန်းများကို ၎င်းတို့ချည်းသာ အဓိကလုပ်ရသောအလုပ်များဖြစ် လာခြင်း

---

2 သဘောတူညီချက်သည် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအတွက် ကနဦးတွင် ပိုမိုငယ်ရွယ်သောအသက် (၁၄) နှစ်သတ်မှတ်ရန်အတွက် အချို့သော အလိုက်သင့်ဖြေလျှော့မှုများကို ခွင့်ပြုပြီး အထူးသဖြင့် ထိုနိုင်ငံများ၏ စီးပွားရေး သို့မဟုတ် ပညာရေးအထောက်အပံ့များ လုံလောက်စွာ မဖွံ့ဖြိုးလျှင် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံး အသက်ကို ယေဘုယျအားဖြင့် (၁၄) သို့မဟုတ် (၁၅/၁၆) နှစ်သတ်မှတ်သည့် အပေါ်မူတည်၍ "ပေ့ါပါးသောအလုပ်" အတွက် အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို (၁၂) သို့မဟုတ် (၁၃) နှစ်သက်မှတ်ရန်ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

- ကျွန်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ယင်းကဲ့သို့ အနေအထားရှိသော အလုပ်သမားအနေဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းမျိုးနှင့် ကလေး ပြည့်တန်ဆာ
- အိမ်အကူဝန်ဆောင်မှုများတွင် အထီးကျန်အနေအထား၊ အလွန်အမင်းရှည်လျားသောအလုပ်ချိန်များတွင် အလုပ်လုပ်ရခြင်းနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ညှင်းပန်းနှိပ်စက်မှုများ ခံစားရခြင်း စသည်တို့ ဖြစ်သည်။

ကလေးငယ်များ မည်သည့်အခါမှ မလုပ်သင့်သောအလုပ်များမှာ မည်သည်တို့ဖြစ်ပါသလဲ?

- ကလေးငယ်၏ လူသားတဦးအဖြစ်ရှိသော အခြေခံအခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်သော အလုပ်များ
- အန္တရာယ်ရှိသော သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်မှုဖြစ်စေသော၊ ၎င်းတို့၏ ခွန်အားကို ပင်ပန်းစေသော၊ ခန္ဓာကိုယ်များကို ထိခိုက်ပျက်စီးစေပြီး ၎င်းတို့၏ငယ်ရွယ်မှုကို အသုံးချအကျိုးရှာသည့် အလုပ်များ
- ၎င်းတို့၏ကြီးပြင်းမှုကို ဘေးဖြစ်စေသော သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ကလေးဘဝကို ဆိတ်သုဉ်းစေသော အလုပ်များ
- ကျောင်းတက်ခြင်းနှင့် အခြေခံကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အနာဂတ်ကြီးပြင်းချိန်အတွက် အသိပညာရှာဖွေမှုများကို မရရှိစေရန် တားဆီးသောအလုပ်များ

ကလေးငယ်များ၏ကျန်းမာရေးနှင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကိုဘေးဖြစ်စေမည့်ကလေးလုပ်သားများကိုကြိုတင်ကာကွယ်ပြီး ပပျောက်အောင်ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အချို့သောကလေးလုပ်သားပုံစံများမှာ ကလေးငယ်ကို အလွန်အမင်း အန္တရာယ်ဖြစ်စေသောကြောင့် အဆောတလျင် ပပျောက်အောင်တိုက်ဖျက်ရမည်ဖြစ်သည်။

လက်သင့်ခံနိုင်သော၊ လက်သင့်မခံနိုင်သော အလုပ်ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း?

ကလေးလုပ်သား ဟု **မဆိုလိုသော** အသုံးအနှုန်းများကို ကွဲပြားအောင်ရှင်းလင်းရန်လိုအပ်သည်။ ကလေးသူငယ် သို့မဟုတ် ဆယ်ကျော်သက်အရွယ်များ အလုပ်တွင် ပါဝင်ရာတွင် ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေးနှင့် တကိုယ်ရည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု သို့မဟုတ် ကျောင်းတက်ခြင်း အနှောက်အယှက်မဖြစ်စေဘဲ အနှုတ်သဘောသက်ရောက်မှုများမရှိခဲ့ပါက ယေဘုယျအားဖြင့် အပြုသဘောပင် ဖြစ်စေသည်ဟု မှတ်ယူသည်။ ထိုသို့လုပ်ရှားပါဝင်မှုများတွင် အိမ်၌ မိဘများနှင့် မိသားစုကို ကူညီခြင်း၊ မိသားစုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို ကူညီခြင်း သို့မဟုတ် ကျောင်းချိန်ပြင်ပ၊ ကျောင်းအားလပ်ရက်များတွင် မုန့်ဖိုးရရန် အလုပ်လုပ်ခြင်း စသည်တို့ပါဝင်သည်။ ယင်းသို့လုပ်ဆောင်မှုများသည် ကလေးငယ်၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ၎င်းတို့မိသားစုများ၏ ကောင်းကျိုးချမ်းသာကို ရစေပြီး ၎င်းတို့သည်လည်း ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အတွေ့အကြုံများကို ရရှိကာ အရွယ်ရောက်ချိန်တွင် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အသုံးဝင်ပြီး အရာရောက်သောသူများဖြစ်လာစေရန်အတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု ဖြစ်စေသည်။ ထိုသို့သော အလုပ်များကိုမူ **ကလေးလုပ်သား** နှင့် တန်းတူဖြစ်သည်ဟူ၍ ယူဆမရနိုင်ပါ။

အမှန်တကယ်တွင် အလုပ်အားလုံးသည် ကလေးများကို ဘေးဖြစ်စေခြင်းမဟုတ်ပါ။ တနေ့လျှင် နှစ်နာရီခန့် မိသားစုတောက်တိုမယ်ရအလုပ်များကို ကူညီခြင်းသည် ကလေးငယ်ကို ကျွမ်းကျင်မှု၊ မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်မှုနှင့် တာဝန်ယူမှုစိတ်ဓာတ်များဖြစ်လာစေသော်လည်း ခိုင်းမည့်အလုပ်များကိုမူ ကလေးငယ်၏ အသက်နှင့် ခွန်အားကို ချိန်ဆပြီး ဘေးမဖြစ် စေရန် ဂရုစိုက်ရွေးချယ်ရမည်ဖြစ်သည်။ "အလုပ်" ဟူသော အသုံးအနှုန်းသည် ကလေးများလုပ်ကိုင်သည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းအများစုကို လွှမ်းခြုံခေါ်ဆိုခြင်းဖြစ်ပြီး လုပ်ခရသော/ မရသော၊ သမားရိုးကျ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် သမားရိုးကျမဟုတ်သောလုပ်ငန်း၊ နာရီအနည်းငယ် သို့မဟုတ် အချိန်ပြည့်၊ ယာယီဝန်ထမ်း သို့မဟုတ် ပုံမှန်ဝန်ထမ်း၊ တရားဝင်ခြင်း သို့မဟုတ် မဝင်ခြင်းစသည့် အကြောင်းအရာအားလုံး အကျုံးဝင်သည်။ ယင်းတွင် ကလေးငယ်များ၏ အိမ်တွင် လုပ်ရပြီး ကလေးပညာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်

အကယ်၍ သင်တန်းသားမှမေးလာခဲ့လျှင်: "ကလေးငယ်များကို အိမ်မှုကိစ္စများခိုင်းလျှင် ရပါသလား?"

သင်ဖြေရန်မှာ : "ရပါတယ်၊ ကလေးအသက်အရွယ်အားလုံး အိမ်မှုကိစ္စတွေ လုပ်လို့ရပါတယ် ဒါပေမယ့် အရေးကြီးတာက ခဏတာအတွင်းဘဲခိုင်းပြီးအလေးအပင်မခိုင်းတာမျိုးတွေမလုပ်ခိုင်းရပါဘူး။ မဟုတ်ရင် သူတို့ ကျန်းမာရေးနဲ့ ကျောင်းတက်တာကို ထိခိုက်လိမ့်မယ်။"

ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို မထိခိုက်စေသည့်အလုပ်များ မပါဝင်သော်လည်း အိမ်အကူလုပ်သားအနေဖြင့် လုပ်ရသည်များ ပါဝင်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဈေးကွက်အတွင်း ထုတ်လုပ်မှုအားလုံးပါဝင်ပြီး ဈေးကွက်တွင်းထုတ်လုပ်မှုမဟုတ်သည့် အချို့သော အလုပ်အမျိုးအစားများလည်း ပါဝင်သည် (အဓိကအားဖြင့် ကိုယ်ပိုင်အသုံးပြုရန်အတွက်ပြုလုပ်သည့် ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများဖြစ်သည်။) ထိုသို့သောအလုပ်ပုံစံများကို သမားရိုးကျ၊ သမားရိုးကျမဟုတ်သော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းအားလုံး၊ မိသားစုတွင်းနှင့် မိသားစုပြင်ပ၊ လုပ်ခပေးခြင်း သို့မဟုတ် အခြားပစ္စည်း (ငွေသား အစားပေးခြင်း၊ အချိန်ပိုင်း သို့မဟုတ် အချိန်ပြည့်) အလုပ်များ၊ ကလေးမိသားစုပြင်ပတွင် အလုပ်ရှင်တဦးဦးအတွက် အိမ်အကူလုပ်သား အဖြစ်လုပ်ပေးရခြင်း (လုပ်ခဖြင့်၊ လုပ်ခမရဘဲ) စသဖြင့် ပုံစံမျိုးစုံတွေ့ရသည်။

သမားရိုးကျနှင့် သမားရိုးကျမဟုတ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ခြင်း

ကလေးများကို ကဏ္ဍအလိုက် သို့မဟုတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအလိုက် အမျိုးအစားခွဲရာတွင် ကလေးများနှင့် ၎င်းတို့ကို အလုပ်ခန့်အပ်သည့် ပုံစံတစ်မျိုးနှင့်တစ်မျိုး မတူညီသော ပုဂ္ဂိုလ်များ (ဖောက်သည်များ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် မိသားစုဝင်များ) အကြားဆက်ဆံရေးကို အနည်းငယ်သာ သိရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် နိုင်ငံများစွာနှင့် လုပ်ကိုင်နေသော စိုက်ပျိုးစီးပွားလုပ်ငန်းမှ မိသားစုအတိုင်းအတာအထိပါဝင်သော စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်သော ကလေးများမှာ အမြဲတမ်း၊ ရာသီအလိုက်၊ ပုတ်ပြတ်၊ ကျေးကျွန်များ သို့မဟုတ် မိသားစုလုပ်သားများအဖြစ် အမျိုးမျိုး ဖြစ်နိုင်သည်။ သမားရိုးကျမဟုတ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဖြစ်သည့် ကျယ်ပြန့်လှသော ရိုးရာလုပ်ငန်း၊ ဖွဲ့စည်းပုံ မရှိသည့်လုပ်ငန်း၊ မိသားစု၊ လက်မှုလုပ်ငန်းနှင့် ယေဘုယျအားဖြင့် မှတ်ပုံတင်မထားသည့်လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးများကို လုပ်ခရလုပ်သား၊ အလုပ်သင်များ၊ သဘောတူစာချုပ်မရှိသော လုပ်ခမရသည့်လုပ်သား၊ အိမ်အကူလုပ်သားများ၊ အိမ်တွင်းလုပ်သား သို့မဟုတ် ကန်ထရိုက်လုပ်ငန်းခွဲလုပ်သားများ စသဖြင့်တွေ့ရသည်။ ပုဂ္ဂလိက၊ ပြည်သူ တဝက်ပိုင်သော သို့မဟုတ် နိုင်ငံတော်ပိုင် ပမာဏအမျိုးမျိုးရှိသည့် လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးများကို အမြဲတမ်း လုပ်သား၊ ရာသီအလိုက် သို့မဟုတ် နေ့စားလုပ်သား၊ သဘောတူစာချုပ် မချုပ်ထားသော/ချုပ်ထားသော အလုပ်သင် များအဖြစ်ခန့်အပ်ခြင်း နှင့် မိဘများနှင့်အတူ အလုပ်ခွင်သို့ လိုက်ပါပြီးနောက် ကူညီရန်ခိုင်းစေခံရသော ကလေးများ စသဖြင့်တွေ့ရသည်။

ကလေးလုပ်သားများကို အမျိုးအစားခွဲနိုင်သည့် အခြားသောနည်းလမ်းမှာ ၎င်းတို့ကို မြင်နိုင်မှုရှိမရှိဖြစ်သည်။ နံရံများ အနောက်တွင် မမြင်ရဘဲ လုပ်ရသောအလုပ် သို့မဟုတ် ပြင်ပတွင် မြင်သာသောနေရာ၌လုပ်ရသောအလုပ် စသည့် အချက်များသည် ကလေးလုပ်သားများကို လွယ်ကူစွာတွေ့နိုင်ရန် ဆက်စပ်နေသော အရေးပါသည့်အချက်များ ဖြစ်သည်။ အခြေအနေကို သိရှိနိုင်မည့် အခြားသိသာထင်ရှားမှုတစ်ခုမှာ ကလေးတစ်ဦးတည်း အထီးကျန် အလုပ် လုပ်ရခြင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့လိုက်လုပ်ရခြင်း စသည့်အချက်ဖြစ်သည်။ အောက်တွင်ပြထားသည့် ဇယားတွင် ထိုနည်းဖြင့် ကလေးများ မည်သို့အုပ်စုဖွဲ့လုပ်ကိုင်နိုင်မည်ကို ပြသထားသည်။ ကလေးလုပ်သားသည် တခါတရံတွင် မြင်ကွင်းမှ ပျောက်နေတတ်သည်။ ကလေးများလုပ်ရသည့်အလုပ်ကို တခါတရံ "ဝိုင်းကူသည်" ဟူသည့် အနေ အထားနှင့် တရားဝင် စာရင်းအချက်အလက်များမှာလည်း ရှားပါးသောကြောင့် မူဝါဒရေးရာနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ် သူများအနေဖြင့် တကယ့်ဖြစ်ရပ်မှန် ပြဿနာ၏ အတိမ်အနက်ကို မမြင်နိုင်ကြပေ။ တခါတရံ အလုပ်လုပ်နေသည်ဟု စာရင်းပြထားသူမှာ အိမ်ထောင်ဦးစီး တစ်ယောက်တည်းသာတွေ့ရပြီး အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားမိသားစု များတွင် ဖြစ်သည်။

ဇယား ၁ : ကလေးလုပ်သားများ၏ အခြေအနေများကို အမျိုးအစားခွဲခြင်း: မြင်သာမှု၊ မမြင်သာမှု၊ စုစည်းတည်ရှိခြင်း၊ ပြန့်ကျဲနေခြင်း

	မြင်သာသည်	မမြင်သာပါ
စုစည်း တည်ရှိခြင်း	**ကလေးလုပ်သားများ စုစည်းတည်ရှိပြီး မြင်သာသည့် ကလေးများမှာ တနေရာတည်းတွင် အလုပ်လုပ်နေကြသော ကလေးများဖြစ်ပြီး ပြင်ပမှ ချဉ်းကပ်၍ ရနိုင်သည်။** • အပ်ချုပ်သမ၊ စက်ချုပ်သူ၊ ဘောလုံးချုပ်သူ၊ သတ္တုလုပ်သားများ၊ သစ်လုပ်သားများ (နှင့် ဆိုင်များတွင် ၎င်းတို့၏အကူလုပ်သားများ) • ဘဏ်လုပ်ငန်း၊ အချိုမုန့်ရောင်းသူများ၊ စားဖိုမှူးများ (အကူများ)၊ လမ်းသွားလမ်းလာများကို မုန့်ပြင်ရောင်းသူများ။ • စက်ပြင်ဆိုင်အသေးများရှိလုပ်သားများ (ဥပမာ မော်တော်ကားဝပ်ရှော့) • လူထူထပ်သည့်နေရာများတွင် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ (ဥပမာ ဖိနပ်တိုက်သူ၊ ကားရေဆေးသူ၊ ကားစောင့်ပေးသူများ) • စူပါမားကတ်များတွင် အကူများ၊ ဈေးရောင်းများ၊ သယ်ပို့သူများ၊ သန့်ရှင်းရေး၊ ဈေးများတွင် ငွေကိုင်စာရေးများ။ • လမ်းနှင့် အဆောက်အဦး ဆောက်လုပ်ရေးတွင် ကျောက်များ၊ အုတ်များခွဲသူများ။ • လယ်ယာလုပ်သားများ (ကြံ၊ ကော်ဖီ၊ ဟင်းသီးဟင်းရွက်များ) တစ်ဦးခြင်းစီ သို့မဟုတ် မိသားစုလိုက်။ • အိမ်တွင်းသုံးရန် သို့မဟုတ် ပြည်ပတင်ပို့ရန်အတွက် မိသားစုထုတ်လုပ်ရေး သို့မဟုတ် စိုက်ပျိုးရိတ်သိမ်းခြင်းများ။ • စိုက်ပျိုးရေးနှင့် ငါးများကို နည်းစနစ်ဖြင့် စီမံပြုပြင် ထုတ်လုပ်ခြင်း	**ထိုအခြေအနေတွင် အလုပ် အတူလုပ်နေကြသော ကလေးများ သို့မဟုတ် အနီးအပါးတွင် အလုပ်လုပ်နေကြသောကလေးများမှာ ပြင်ပမှ မမြင်နိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် ချဉ်းကပ်၍ မရနိုင်ပါ။** • အုတ်ဖုတ်လုပ်သားများ၊ ကျောက်တွင်း လုပ်သားများ • ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း လက်သမား၊ အကူနှင့် သယ်မသူများ • အိုး၊ ဖန်၊ သတ္တုပစ္စည်းများ၊ ပလတ်စတစ်ပစ္စည်းများ၊ လက်ဝတ်ရတနာများ ထုတ်လုပ်သည့် လုပ်ငန်း အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အကူများ။ • အစားအသောက်များ နည်းစနစ်ဖြင့် စီမံထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းစက်ရုံ လုပ်သားများ။ • အိမ်ထောင်စု အုပ်စုများ သို့မဟုတ် အလုပ်ရုံအသေးစားများဖြင့် ရိုးရာကော်ဇော၊ ချည်ထည်များ ရက်လုပ်ခြင်းလုပ်ငန်း။ • ဆေးပေါ့လိပ် လိပ်သူများ။ • မီးခြစ်ဆံ၊ ပေါက်ကွဲစေတတ်သော ပစ္စည်းများနှင့် မီးရှူးမီးပန်းစက်ရုံ လုပ်သားများ။ • ကျောက်မီးသွေးနှင့် တွင်းထွက်လုပ်ငန်း လုပ်သားများ။ • သင်္ဘောပေါ်တွင် ရေထွက်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ရေးစက်ရုံပါသည့်သင်္ဘောများ၊ ငါးဖမ်းသင်္ဘောများ သို့မဟုတ် ရေလုပ်ငန်းပြုလုပ်သည့် နေရာများ။
ပြန့်ကျဲ နေခြင်း	**၎င်းကလေးများမှာ သီးသန့် တစ်ဦးတည်း အလုပ်လုပ်ကြပြီး ကိုယ်တိုင်အလုပ် ရှာဖွေလုပ်ကြသည်။** • ပစ္စည်းပို့သည့် ယောကျ်ားလေးများ၊ စာ/သတင်းပို့သူများနှင့် လက်တိုလက်တောင်းကိစ္စလုပ်ပေးရသူများ • လမ်းပေါ်တွင် ပစ္စည်းရောင်းခြင်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ (ဥပမာ ဖိနပ်တိုက်သူများ၊ ပန်းရောင်းသူများ) • ဟိုတယ်၊ စားသောက်ဆိုင်များ၊ ကဖေးဆိုင်များတွင် ဖောက်သည်များအား ဝန်ဆောင်မှုပေးသူ၊ ပန်းကန်ဆေးသူ၊ ပရဝုဏ်အား သန့်ရှင်းရေးလုပ်သူများ။	**၎င်းကလေးများသည် ရှာဖွေတွေ့ရှိရန် အခက်ဆုံးဖြစ်ပြီး ဝေးလံသီခေါင်သည့်နေရာများ၊ သီးခြားဖြစ်နေသည့်နေရာများနှင့် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အင်အားမရှိသည့် နေရာများတွင် အလုပ်လုပ်ကြရသည်။** • အိမ်အကူလုပ်သားများ။ • လက်မှုလုပ်ငန်းကဲ့သို့ မိသားစု အခြေပြု လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်နေသည့် ကလေးများ။ • တပိုင်တနိုင်လုပ်ငန်းများဖြစ်သည့်အမဲလိုက်ခြင်း၊ ကောက်ယူ စုဆောင်းခြင်း၊ ငါးဖမ်းခြင်းနှင့် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများ။ • ခိုးယူခြင်း၊ ခါးပိုက်နှိုက်ခြင်း၊ မှောင်ခိုလုပ်ငန်း၊ မူးယစ်ဆေးဝါးလုပ်ငန်းနှင့် လိင်ဖျော်ဖြေမှု

မြင်သာသည်	မမြင်သာပါ
• အုပ်စုလိုက်ကြီး ရွှေ့လျားသွားလာကြသည့် ဖျော်ဖြေသူနှင့် ကခုန်သူများ၊ ကုလားအုတ်စီးသည့် ဂျော်ကီများနှင့် ဆပ်ကပ်ပွဲတွင် ဖျော်ဖြေသူများ။ • အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းအဖြစ် တောင်းရမ်းစားသောက်သူများ။ • ခရီးဝေး သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးတွင် အကူလုပ်သားများ (ဘတ်စ်ကား၊ ကုန်တင်သင်္ဘောများ၊ ခရီးသယ်တင် သင်္ဘောများ) • ငှက်များ၊ မျောက်များ၊ သူခိုးများ စသည့် ဘေးရန်များကို စောင့်ရှောက်ပေးသည့်ကလေးများ။ • တိရိစ္ဆာန်ကျောင်းသူများနှင့် မွေးမြူရေးလုပ်ငန်းတွင် စောင့်ရှောက်ပေးရသူများ၊ နို့ညှစ်ခြင်း၊ တိရိစ္ဆာန် အစာ စုဆောင်းပေးသူများ။	လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်နေသည့်ကလေးများ။ • လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံနေရသည့် ကလေးများ။ • ကျွန်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် နောင်ကြိုးဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းများဖြင့် အလုပ်လုပ်နေရ သည့် ကလေးများ။ • လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များသို့ စုဆောင်းခံရခြင်း သို့မဟုတ် လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခများတွင် ကူညီပေးနေရသည့် အခြေအနေများတွင် အလုပ် လုပ်နေရသည့်ကလေးများ

အဓိကကျသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စံနှုန်းများ

ပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအတွက် သဘောတူအတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးရန်အတွက် ခွင့်ပြုထားသော နိုင်ငံတကာ သဘောတူစာချုပ်များဖြစ်သည်။ နိုင်ငံတနိုင်ငံမှ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုကို လက်မှတ်ထိုးချိန်တွင် အမျိုးသားအဆင့်ဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းလိုက်နာရန် လိုအပ်ပြီး ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် အချက်များနှင့် အညီ ကျင့်သုံးလိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အသစ်ထွက်ပေါ်လာသည့် ကျင့်သုံးလိုက်နာရန် အချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့်အချက်များကိုလည်း နိုင်ငံတကာ ကြီးကြပ်ရေးဌာနများသို့ အစီရင်ခံတင်ပြရသည်။

ILO ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရန် အငယ်ဆုံးအသက်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၃ (အမှတ် ၁၃၈)

နိုင်ငံများအနေဖြင့် အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ရာတွင် မသင်မနေရပညာရေး ပြီးပြည့်စုံချိန် သို့မဟုတ်ပါက အသက် (၁၅) နှစ်ထက် မငယ်ရန်လိုအပ်သည်။ သို့သော်လည်း စီးပွားရေးနှင့် ပညာရေး ဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များ လုံလောက်စွာဖွံ့ဖြိုးမှု မရှိသည့် နိုင်ငံများတွင် အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို ကနဦးအနေဖြင့် (၁၄) နှစ် သတ်မှတ်နိုင်သည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် "ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်" ကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်မှာ "မည်သည့် အလုပ်ခန့်အပ်မှု သို့မဟုတ် အလုပ်အမျိုးအစားဖြစ်စေ အလုပ်သဘောသဘာဝနှင့် အခြေအနေများသည် ငယ်ရွယ်သူများ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး သို့မဟုတ် စိတ်ဓာတ်များကို ထိခိုက်ပျက်ပြားစေမည့်ဟန်ရှိသော အလုပ်များ" ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ ထို့ထက်ပို၍ အထူးပြုဖော်ပြထားသည်မှာ ထိုကဲ့သို့သော အလုပ်အမျိုးအစား သို့မဟုတ် အလုပ်ခန့်အပ်မှုများကို အနည်းဆုံးအသက် (၁၈) နှစ်ရှိသော အလုပ်သမားများအတွက်သာဖြစ်သည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသကဲ့သို့ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်သည် အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီးမှသာ နိုင်ငံတော်မှ သတ်မှတ်ဆုံးဖြတ်ပေးရန်ဖြစ်သည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၃၈ သည် အမျိုးသားဥပဒေများတွင် ကလေးများကျောင်းတက်ချိန်ကို မထိခိုက်ပါက အသက် (၁၃) နှစ်အထက် အသက်(၁၅) နှစ်အောက်ရှိသော ကလေးများကို "ပေါ့ပါးသောအလုပ်" များကို လုပ်ခွင့်ကို

ခွင့်ပြုထားသည်။ သို့သော်လည်း ကနဦးကတည်းက အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော အနိမ့်ဆုံးအသက်ကို (၁၄) နှစ် သတ်မှတ်ထားသော နိုင်ငံများအနေဖြင့် အသက် (၁၃ မှ ၁၅) အစား (၁၂ မှ ၁၄) သို့ အစားထိုးပြင်ဆင်ရန် လိုမည် ဖြစ်သည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၃၈) သည် ကလေးများအနေဖြင့် လုပ်ခလစာဖြင့် အလုပ်လုပ်ခြင်းဖြစ်သည်ဖြစ်စေ၊ မဖြစ်သည် ဖြစ်စေ ကဏ္ဍအားလုံးမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအားလုံးကို သက်ရောက်စေသည်။ ယင်းသည် တဆင့်ခြင်း တိုးတက် သွားမှုကို ဖြစ်စေသည့် လိုက်လျောညီထွေရှိသော ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုဖြစ်ပြီး အရေးအကြီးဆုံးမှာ ဖွံ့ဖြိုးဆဲ တိုင်းပြည် များအတွက် (ဥပမာ ပညာရေးနှင့် စီးပွားရေးစနစ်များ အပြည့်အဝဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုမရှိသေးသော) စတင် အလုပ် လုပ်နိုင်သည့် အသက်ကို ပိုမိုလျော့ချ သတ်မှတ်နိုင်စေရန်ဖြစ်သည်။ အချို့သောကဏ္ဍများအတွက် (ဥပမာ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် စီးပွားဖြစ်မဟုတ်သော စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများ)၊ အကန့်အသတ်ရှိသော အလုပ် အမျိုးအစား များ၊ ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့် သင်ကြားရေး၊ အနုပညာလုပ်ငန်းများအတွက် ချွင်းချက်ထားခွင့်ပြုသည်။

သို့သော်လည်းပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၃၈) သည် ယေဘုယျအားဖြင့် ကျောင်းတက်နေသည့်၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သို့မဟုတ် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် အခြားသော ပညာရပ်ဆိုင်ရာ ကျောင်းများတွင်တက်ရောက်နေသည့် ကလေးများနှင့် ငယ်ရွယ်သူများ သို့မဟုတ် အနည်းဆုံး အသက် (၁၄) နှစ်ရှိသည့် ကလေးများနှင့် လုပ်ဆောင်ရ သည့်အလုပ်သည် သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များမှ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အခြေအနေများနှင့်အညီ လုပ်ဆောင်လျှင် သော်လည်းကောင်း အောက်ပါအခြေအနေများအတိုင်း ဖြစ်နေလျှင်သော်လည်းကောင်း သက်ရောက်မှုမရှိပါ။

၁. စာသင်ကျောင်း သို့မဟုတ် သင်တန်းကျောင်းတစ်ခုမှ အဓိက တာဝန်ယူသင်ကြားသော ပညာရေး သို့မဟုတ် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး သင်ရိုးတစ်ခုဖြစ်ခြင်း

၂. သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူမှ အဓိက သို့မဟုတ် လုံးလုံးလျားလျား တရားဝင်သဘောတူခွင့်ပြုထားသော သင်တန်း အစီအစဉ်တစ်ခုဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ်

၃. အလုပ်အကိုင်တစ်ခု သို့မဟုတ် သင်တန်းအမျိုးအစားတစ်ခုကို ရွေးချယ်ရန်အတွက် သင်တန်းလမ်းညွှန် သို့မဟုတ် အကြံဉာဏ်ဆက်သင်ကြားမှု အစီအစဉ်တစ်ခုဖြစ်ခြင်း

ဇယား ၂ : အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရန် သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ရန်အတွက် အငယ်ဆုံးအသက်အရွယ်

	ကလေးများစတင် အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အငယ်ဆုံးအသက်	ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအတွက် ဖြစ်နိုင်သည့် ချွင်းချက်များ
ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ် ကလေးငယ်၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်း ဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် စိတ်ဓာတ်ရေးရာ ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်ပျက်စီးစေသော၊ အသက်(၁၈)နှစ်အောက် ရှိသူများ မလုပ်သင့်သော မည်သည့် အလုပ်ကို မဆို ဆိုလိုသည်။	**၁၈ နှစ်** (အရွယ်ရောက်ပြီး သူတစ်ဦး၏ တင်းကြပ်သော ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှု နှင့် အကာအကွယ်ပေးသော ပစ္စည်း ကိရိယာများ ပေးအပ်မှုဖြင့် အသက် (၁၆) နှစ်အရွယ်)	**၁၈ နှစ်** (အရွယ်ရောက်ပြီး သူတစ်ဦး၏ တင်းကြပ်သော ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှု နှင့် အကာအကွယ်ပေးသော ပစ္စည်း ကိရိယာများ ပေးအပ်မှုဖြင့် အသက် (၁၆) နှစ်အရွယ်)
အခြေခံ အနိမ့်ဆုံးအသက် အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်သည် မသင်မနေရ ပညာရေးပြီးဆုံးချိန်ထက် မစောသင့် သလို ယေဘုယျအားဖြင့် အသက် (၁၅) နှစ် ဖြစ်သည်။	၁၅ နှစ်	၁၄ နှစ်

	ကလေးများစတင် အလုပ် လုပ်နိုင်သည့် အငယ်ဆုံးအသက်	ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအတွက် ဖြစ်နိုင်သည့် ချွင်းချက်များ
ပေါ့ပါးသောအလုပ် အသက် (၁၃)နှစ်မှ (၁၅)နှစ် အတွင်း ကလေးများသည် ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကို မခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပညာရေး၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းများကို အတားအဆီး မဖြစ်စေသမျှ ကာလပတ်လုံး ပေါ့ပါးသော အလုပ်များကို လုပ်နိုင်သည်။	၁၃ နှစ်	၁၂ နှစ်

အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အငယ်ဆုံးအသက်ဆိုင်ရာ အကြံပြုထောက်ခံချက်အမှတ် (၁၄၆)၊ ၁၉၇၃

ILO ၏ တိုက်တွန်းအဆိုပြုချက်များသည် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးရန် မဟုတ်သော်လည်း အစိုးရများ၊ လွှတ်တော်အဖွဲ့ဝင်များ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြား စိတ်ပါဝင်စားသော အဖွဲ့များအတွက် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးရာတွင် ကျင့်သုံးလိုက်နာရန်များကို ထိရောက်စေမည့် အသုံးဝင်သော လုပ်ဆောင်ချက်များ စာရင်းကို တွေ့ရှိအသုံးပြုနိုင်စေသည်။

အကြံပြုထောက်ခံချက်အမှတ် (၁၄၆) ၏ အလေးအနက်ထားသောကိစ္စရပ်များမှာ -

၁. အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးနှင့် ဆက်စပ်သော ဝန်ဆောင်မှုများကို ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန် ဥပမာ အားဖြင့် ကလေးသူငယ်များနှင့် ငယ်ရွယ်သူများကို အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ် လုပ်ခြင်းများတွင် ညှင်းပန်း နှိပ်စက်မှုများကို အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ အနေဖြင့် လေ့လာစုံစမ်းနည်း အထူးသင်တန်းများပေးခြင်းနှင့် ထိုသို့သော ညှင်းပန်းနှိပ်စက်မှုများကို မှန်ကန်အောင် အရေးယူ ဆောင်ရွက်ခြင်း

၂. စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင်ပေးသည့် သင်တန်းများကို ပိုမိုတိုးတက်စေရန်အတွက် အစိုးရ၏ ဝန်ဆောင်မှုများကို ခိုင်မာအားကောင်းစေခြင်း

၃. သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေပြဌာန်းချက်များနှင့် တရားဥပဒေကို စောင့်ရှောက်ကာကွယ်ရာတွင် ထိရောက်သည့် နည်းလမ်းများ ကျင့်သုံးနိုင်ရန်အတွက် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် အကြံဉာဏ်များကို အလုပ်သမား အရာရှိများအား ပေးအပ်ခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍကို ပိုမိုအသားပေးဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း

၄. အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးသင်တန်းများကို စီးပွားရေးအရ အကျိုးရှိထိရောက် စေရန် အတွက် ပူးတွဲညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း

၅. အလုပ်သမားဦးစီးဌာနမှ ဝန်ဆောင်မှုများကို ကလေးငယ်များနှင့် ငယ်ရွယ်သူများအတွက် ပညာရေး၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး၊ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် လမ်းညွှန်မှုများပေးရန် တာဝန်ရှိသော ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် အတူ အနီးကပ် ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်စေရန်

ကလေးသူငယ်၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ UN ၏ ပြဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၉

ကလေးသူငယ်၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ UN ၏ ပြဌာန်းချက် (CRC) ကို ၁၉၈၉ နိုဝင်ဘာတွင် ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ ကလေးသူငယ်များသည်လည်း အရွယ်ရောက်ပြီး သူများကဲ့သို့ပင် အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးများ ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့၏ အထူးလိုအပ်ချက်များနှင့် ထိခိုက်လွယ်မှုများကြောင့် ကလေးများအခွင့်အရေးကို အထူး

ဂရုပြုဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်။ ကလေးသူငယ်၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ UN ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်သည် ကလေးသူငယ်များ၏ အခွင့်အရေးအပေါ် ဥပဒေအရဆောင်ရွက်နိုင်ရန်နှင့် အကာအကွယ်ပေးရန်ရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုအခွင့်အရေးများတွင် ပါဝင်သည်မှာ -

၁. ရှင်သန်ခွင့်

ကလေးအားလုံးတွင် ဘဝအသက်ရှင်သန်ခွင့်ရှိပြီး အစားအသောက်၊ နားခိုရာနှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများကို လက်လှမ်းမီှနိုင်မှုအပါအဝင် ၎င်းတို့၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

၂. ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခွင့်

ကလေးအားလုံးတွင် အဟန့်အတားမရှိဘဲ သင့်လျော်ကောင်းမွန်စွာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခွင့်ရှိသည်။ ၎င်းတို့တွင် ပညာသင်ခွင့်၊ ကစားခွင့်၊ လွတ်လပ်စွာတွေးခေါ်ပိုင်ခွင့်၊ ဘာသာရေးနှင့် အသိတရားဆိုင်ရာလွတ်လပ်ခွင့်နှင့် ၎င်းတို့၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အလားအလာကို အပြည့်အဝရစေမည့် အခြားအခွင့်အရေးအားလုံး ရှိရန်လိုအပ်သည်။

၃. အကာအကွယ်ပေးရမည့် အခွင့်အရေး

ကလေးအားလုံးတွင် ညှင်းပန်းနှိပ်စက်မှု၊ ဥပေက္ခာပြုမှုနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခံရမှုတို့မှ အကာအကွယ်ပေးရမည့် အခွင့်အရေးရှိသည်။

၄. အတူပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်

ကလေးများအားလုံးတွင် လွတ်လပ်စွာထုတ်ဖော်ခွင့်၊ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့၏အဖွဲ့ဝင် စသည့်အချက်များအပါအဝင် ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာလူထု၊ နိုင်ငံအတွင်း တက်ကြွစွာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်ရှိသည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက်သည် ကလေးလုပ်သားနှင့်ပတ်သက်သည့် အထူးပြုကိစ္စရပ်များကိုလည်း အလေးထား ဖော်ပြထားသည်။

- ***ကလေးလုပ်သား***

  ကလေးများကို ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းနှင့် ၎င်းတို့ကို မည်သည့်နည်းနှင့်မဆို အန္တရာယ်ဖြစ်စေမည့် သို့မဟုတ် ပညာရေးကို ရပ်တန့်သွားစေမည့် အလုပ်များမှ အကာအကွယ်ပေးသင့်သည်။

- ***ပညာရေး***

  ကလေးအားလုံးတွင် အခြေခံမူလတန်းပညာရေးကို သင်ကြားခွင့်ရရန် အခွင့်အရေးရှိသည်။ အလယ်တန်းအဆင့် ပညာရေးကိုလည်း သင်ယူရန်မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အားပေးခြင်းများ ပြုလုပ်သင့်သည်။

အပိုဒ်ခွဲ (၁) တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်မှာ နိုင်ငံတနိုင်ငံမှ အရွယ်ရောက်သူအသက်ကို သီးသန့်ဥပဒေဖြင့် ပိုမိုနိမ့်ချသတ်မှတ် ထားခြင်းမရှိပါက 'ကလေးသူငယ်' ဆိုသည်မှာ အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ဟူ၍ဖြစ်သည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို စောင့်ကြည့်လေ့လာသည့် အဖွဲ့ဖြစ်သည့် ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကော်မတီမှ အကယ်၍ နိုင်ငံများတွင် အရွယ်ရောက်သူ အသက်ကို (၁၈) နှစ်ထက်လျှော့ချသတ်မှတ်ထားပါက ကလေးအများစု၏ အသက်အရွယ်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ကလေးအားလုံးကို အကာအကွယ်ပေးရန်အဖြစ် အဆင့်တိုးမြှင့်ရန် တိုက်တွန်းခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။

အပိုဒ်ခွဲ (၃၂) တွင် အထူးပြုဖော်ပြထားသည်မှာ ကလေးများကို ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေသော သို့မဟုတ် ကလေးငယ်၏ ပညာရေးကို အနှောက်အယှက် ဖြစ်စေမည့်ဟန်ရှိသည့် မည့်သည့်အလုပ်ကိုမဆို လုပ်ကိုင်ရန်နှင့် ကလေးငယ်၏ ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ဓာတ် သို့မဟုတ် လူမှုရေးရာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများကို ဘေးဖြစ်စေမည့် အလုပ်များလုပ်ကိုင်ခြင်းမှ အကာအကွယ်ပေးရန် အခွင့်အရေးရှိသည် ဟူ၍ဖြစ်သည်။

အောက်ပါအချက်များကဲ့သို့ဖြစ်သော ဥပဒေပြုရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ဆောင်ရွက်ရန် နိုင်ငံများကို တောင်းဆိုထားသည်။

က. အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရန်အတွက်ခွင့်ပြုသော အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ချက်တစ်ခု သို့မဟုတ် အနိမ့်ဆုံး အသက် သတ်မှတ်ချက်များ

ခ. အလုပ်ချိန်များနှင့်အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာအခြေအနေများအတွက်သင့်လျော်သောစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ

ဂ. လက်ရှိပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ထိရောက်သော အရေးယူဆောင်ရွက်မှု ဖြစ်စေရန်အတွက် သင့်လျော်သည့် ပြစ်ဒဏ်ပေးမှု သို့မဟုတ် အခြားသောအရေးယူမှုများကို သတ်မှတ်ရန်

အခြားသော သက်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အပိုဒ်ခွဲများတွင် ပါဝင်သည်မှာ -

- အပိုဒ်ခွဲ ၃၃၊ ကလေးသူငယ်များကို တရားဥပဒေနှင့်မညီသောထုတ်လုပ်မှုများနှင့် မူးယစ်ဆေးဝါး ကုန်ကူး ခြင်းများ တွင်အသုံးပြုမှုမှ ကြိုတင်အကာအကွယ်ပေးရန် လိုအပ်သည့် ကိစ္စရပ်များ
- အပိုဒ်ခွဲ ၃၄၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှုမှ အကာအကွယ်ပေးရန်လိုအပ်သည့် ကိစ္စရပ်များ
- အပိုဒ်ခွဲ ၃၅၊ မည်သည့်ရည်ရွယ်ချက်နှင့်မဆို ကလေးသူငယ်များကို သွေးဆောင်ဖျားယောင်းခြင်း၊ ရောင်းချ ခြင်းနှင့် ကုန်ကူးခြင်းတို့မှ အကာအကွယ်ပေးရန် လိုအပ်သည့်ကိစ္စရပ်များ
- အပိုဒ်ခွဲ ၃၆၊ ကလေးငယ်၏ လူမှုဘဝကောင်းကျိုးများကို မည်သည့်နည်းနှင့်မဆို ထိခိုက်စေရန် ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်မှုပုံစံအားလုံးမှ အကာအကွယ်ပေးရန် လိုအပ်သည့်ကိစ္စရပ်များ
- အပိုဒ် ၂၈၊ ကလေးငယ်၏ ပညာသင်ကြားခွင့်ကို အတည်ပြုခြင်းဆိုင်ရာများနှင့်
- အပိုဒ်ခွဲ ၃၉၊ ဓားစာခံဖြစ်ရသူကလေးများ၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပြန်လည်ထူထောင်ရေးနှင့် လူမှုရေးရာ ပေါင်းစည်းရေးအတွက် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည့်ကိစ္စရပ်များ

ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် စိတ်ကြိုက်ရွေးချယ်နိုင်သော ကျင့်သုံး လိုက်နာရန်စာချုပ်များ

စိတ်ကြိုက်ရွေးချယ်နိုင်သော စာချုပ်နှစ်ခုရှိပြီး (၂၀၀၀) ခုနှစ် မေလတွင် ထုတ်ဖော်ရေးဆွဲခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံ ကလေးလုပ်သားများနှင့် ပတ်သက်သည့် အချို့သောအကြောင်းအရာများလည်းဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာကိစ္စရပ် များမှာ -

၁. လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများတွင် ကလေးသူငယ်များ ပါဝင်မှု

၂. ကလေးသူငယ်များရောင်းချခြင်း၊ ကလေးသူငယ်ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းနှင့် ကလေးသူငယ် လိင်ဖျော်ဖြေမှု ဆိုင်ရာများ

ILO ၏ အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၉ (အမှတ် ၁၈၂)

အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေခြင်းများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးလုပ်သား ခိုင်းစေခြင်းများကို ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခြင်း၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် စံနှုန်းများ သတ်မှတ်၍ ချက်ချင်းတားဆီးကာကွယ်ရန် တောင်းဆိုထားသည်။ ဒုတိယအနေဖြင့် ထိုသို့သောအဆိုးရွားဆုံးပုံစံခိုင်းစေခြင်းများကို ပပျောက်စေရန် အရေးယူဆောင်ရွက်သည့် စီမံချက်များဖြင့် ထိရောက်သော၊ လက်ငင်းဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်ရန် နိုင်ငံများ၏ သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးမှုလိုသည်။ ယင်းသည် အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ကလေးအားလုံးကို အကျုံးဝင်သော်လည်း အထူးသဖြင့် မိန်းကလေးများကို အထူးအသားပေး ဖော်ပြထားသည်။

အပိုဒ်ခွဲ (၄) တွင် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေခြင်းကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်မှာ -

၁. ကျွန်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ကျွန်ပြုခြင်းနှင့် အလားသဏ္ဍာန်တူပုံစံများဖြစ်သည့် ကလေးသူငယ်ရောင်းချခြင်းနှင့် ကုန်ကူးခြင်း၊ အကြွေးနှောင်ကြိုးဖြင့်ခိုင်းစေခြင်း၊ မြေကျွန်ကျေးကျွန်နှင့် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများအတွက် ကလေးများကို အတင်းအကြပ် သို့မဟုတ် မဖြစ်မနေစုဆောင်းခြင်းများအပါအဝင် အဓမ္မ သို့မဟုတ် အတင်းအကျပ်လုပ်သားများ။ (ကျွန်ပြုခြင်း)

၂. ကလေးသူငယ်များကို ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်း၊ လိင်ဖျော်ဖြေရေးထုတ်လုပ်မှုများ သို့မဟုတ် လိင်ဖျော်ဖြေရေး လုပ်ဆောင်မှုများတွင် အသုံးပြုခြင်း၊ ရောင်းဝယ်ခြင်း သို့မဟုတ် ကမ်းလှမ်းခြင်းများ။ (လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်ခြင်း)

၃. ကလေးသူငယ်ကို တရားမဝင်လုပ်ငန်းများ အထူးသဖြင့် သက်ဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်များတွင် ဖော်ပြထားသည့် မူးယစ်ဆေးဝါးထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် ရောင်းဝယ်ဖောက်ကားခြင်းများတွင် အသုံးပြုခြင်း၊ ရောင်းဝယ်ခြင်း သို့မဟုတ် ကမ်းလှမ်းခြင်းများ။ (တရားမဝင်လုပ်ငန်းများ)

၄. ကလေးသူငယ်၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး သို့မဟုတ် စိတ်ဓာတ်ရေးရာများကို ထိခိုက်ဘေးဖြစ်စေမည့်ဟန် ရှိသော သဘောသဘာဝနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ရှိသော အလုပ်များတွင်လုပ်ရခြင်း။ (ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်)

ပထမအမျိုးအစားသုံးခုသည် တရားမဝင်သောအလုပ်များဖြစ်ပြီး အဓိကအားဖြင့် ရဲတပ်ဖွဲ့၏တာဝန်ဖြစ်သည်။ ပိုမိုကြီးမားသောအဖွဲ့နှင့် ပိုမိုပြည့်စုံသောချဉ်းကပ်မှုများ၏ တစိတ်တပိုင်းအနေဖြင့်ပါဝင်သည်ဆိုသော်လည်း အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများအနေဖြင့် အထူးသတိပြုလုပ်ဆောင်ရန်မှာ နောက်ဆုံးအမျိုးအစားဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် အုပ်စုအားလုံးကို ကိုင်တွယ်လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်တွင်မည်သည်တို့ပါဝင်သည်ကို ဖော်ပြမထားဘဲ အတည်ပြုပါဝင်လက်မှတ်ရေးထိုးမည့် နိုင်ငံများအတွက်သာ "ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်စာရင်း" တစ်ခုရေးဆွဲရန် ချန်လုပ်ထားသည်။ သို့သော်လည်း ILO ၏အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာအကြံပြုထောက်ခံချက်အမှတ် (၁၉၀)၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် ၁၈၂ တွင် သီးခြားယှဉ်တွဲပါရှိသော လမ်းညွှန်ချက်များတွင်မူ တားမြစ်ရမည့်အလုပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ ရည်ညွှန်းချက်တစ်ချို့ကို ဖော်ပြထားသည်။ ယင်းသည် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ စဉ်းစားသတ်မှတ်နိုင်စေရန် တိုက်တွန်းထားသည်။

- ကလေးငယ်များကို ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ခံစားချက်ဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ညှင်းပန်းနှိပ်စက်မှုဖြစ်စေမည့် အလုပ်များ

- မြေအောက်၊ ရေအောက်၊ အန္တရာယ်ရှိသောအမြင့်နေရာများနှင့် ကျဉ်းကျုပ်ကျပ်တည်းသောနေရာများရှိ အလုပ်များ
- အန္တရာယ်ရှိသော စက်ယန္တရား၊ ကိရိယာတန်ဆာပလာများ၊ လက်ဖြင့်ကိုင်တွယ်လုပ်ဆောင်ရသော အရာများ သို့မဟုတ် လေးလံသောဝန်များကို သယ်ယူပို့ဆောင်ရခြင်း
- ကျန်းမာရေးနှင့် မညီညွတ်သောအခြေအနေများ ဥပမာအားဖြင့် ကလေးများကို ဘေးဖြစ်စေသည့် အရာဝတ္ထုများ၊ ကြားခံဓာတုပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအဆင့်များ၊ အပူရှိန်၊ ဆူညံသံအဆင့်များ၊ ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်သည့် တုန်ခါမှုများ
- ရှည်လျားသောအလုပ်ချိန်များ၊ ညအလုပ်များ သို့မဟုတ် တနေ့တာအတွက် အိမ်ပြန်ရန် မဖြစ်နိုင်လောက်အောင် ဖြစ်သော အလုပ်များကဲ့သို့ အထူးခက်ခဲပင်ပန်းသော အလုပ်အခြေအနေများ

သီးသန့်ကဏ္ဍ သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ကို "အဆိုးရွားဆုံးပုံစံ"ဟု ကြေငြာထောက်ပြရန်မှာ မဖြစ်နိုင်ပါ။ အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံညှင်းပန်းမှုများကို ကလေးငယ်များ မခံစားရင်လျှင်ပင် ကလေးအများစုမှာ လုံလောက်သော အနားယူချိန်မရှိဘဲ အဝမ္ဗခိုင်းစေခံရခြင်း၊ ကျဉ်းကျုပ်သောနေရာများ၊ အလင်းရောင်နည်းသော နေရာများတွင် လုပ်ရခြင်း၊ မြေကြီးပေါ်တွင်ထိုင်ချ၍အလုပ်လုပ်ရခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ ဝန်အားထက်ကြီးသော ကိရိယာများကို ကိုင်တွယ်အသုံးပြုရခြင်း၊ လုံလောက်သော သောက်ရေနှင့် အိမ်သာမရှိခြင်း၊ အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့၏ အနာဂတ်ကို ပျက်စီးစေမည့် ကျောင်းမတက်ရခြင်းတို့သည်လည်း အလားတူပင်ဖြစ်သည်။ မိသားစုလုပ်ငန်းအတွက် တစိတ်တပိုင်း လုပ်ပေးရသော မိရိုးဖလာ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်နေကြရသည့် ကလေးငယ်သန်းပေါင်းများစွာသည် ပင်လျှင် ဘေးအန္တရာယ် အမျိုးမျိုးကို ကျယ်ပြန့်စွာထိတွေ့ ခံစားကြရသည်။

ILO ၏အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုထောက်ခံချက် အမှတ် (၁၉၀)၊ ၁၉၉၉ တွင် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များကိုသတ်မှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အမျိုးသားအဆင့်ဆောင်ရွက်ရန် စီမံချက်များ ရေးဆွဲရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရန် စသည့်ကိစ္စရပ်များကဲ့သို့ အဆိုးရွားဆုံးပုံစံကလေးလုပ်သားပပျောက်ရေး လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ခြင်း လမ်းညွှန်များကိုထည့်သွင်းထားသည်။

ILO ၏ အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်နှင့် ပတ်သက်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၁၁ (အမှတ် ၁၈၉)

အလုပ်သမားများ၏ အခြေခံအခွင့်အရေးများကို အကာအကွယ်ပေးရေးနှင့် ပတ်သက်၍ အမှန်တကယ် လိုအပ်နေခဲ့ပြီး မညီမမျှ ဖြစ်နေခဲ့သည်ကို လိပ်မူဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့သည့် သမိုင်းဝင်မှတ်တိုင်တစ်ခုမှာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၈၉ ဖြစ်သည်။ ယင်းမှာ အိမ်အကူလုပ်သားများသည်လည်း အလုပ်သမားများပင်ဖြစ်ပြီး အခြားအလုပ်သမားများကဲ့သို့ အခွင့်အရေးရှိသည်ကို အတည်ပြုနိုင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းသည် အိမ်အကူလုပ်သားများ၏ အခြေခံအခွင့်အရေးများကို အသိအမှတ် ပြုပြီး အိမ်အကူလုပ်သားများကို ညှင်းပန်းမှု၊ နှောက်ယှက်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုပုံစံအားလုံးကို အကာအကွယ် ပေးရန်အတွက် လိုအပ်သောအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများကို စီမံဆောင်ရွက်စေပြီး အသက်အရွယ်မျိုးစုံရှိနေသော အိမ်အကူလုပ်သားများကို အကာအကွယ်ပေးရေးအတွက် အနိမ့်ဆုံးစံနှုန်းများ သတ်မှတ်ခဲ့သည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၃၈ နှင့် ၁၈၂ တို့နှင့်အညီ နိုင်ငံတနိုင်ငံခြင်းစီသည် အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် အနိမ့်ဆုံး အသက်သတ်မှတ်ချက်ထားရှိရန်လိုအပ်ပြီး ယေဘုယျအားဖြင့် သာမန်အလုပ်သမားများ တရားဝင်အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အသက်ထက် မနိမ့်သင့်ပေ။

နိုင်ငံတကာပြဋ္ဌာန်းချက်များ

- ▶ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရန် အငယ်ဆုံးအသက်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၃ (အမှတ် ၁၃၈)
- ▶ အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၉ (အမှတ် ၁၈၂)
- ▶ အိမ်အကူလုပ်သားများအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၁၁ (အမှတ် ၁၈၉)
- ▶ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရန်အတွက် အနိမ့်ဆုံးအသက်ဆိုင်ရာ အကြံပြုထောက်ခံချက်၊ ၁၉၇၃ (အမှတ် ၁၄၆)
- ▶ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ UN ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၉

အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်ထက်ငယ်သော ကလေးများလုပ်ရသည့် အိမ်အကူအလုပ်သည် ကလေးလုပ်သားပင်ဖြစ်ပြီး ပပျောက်အောင်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ဖြစ်သော်လည်း အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်ထက် ကျော်လွန်နေသော အိမ်အကူကလေးလုပ်သားများကို ၎င်းတို့၏ အထူးလိုအပ်ချက်များကို (မသင်မနေရ ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး အခွင့်အလမ်းများအပါအဝင်) ဖြည့်ဆည်းပေးသင့်ပြီး အကာအကွယ် ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့၏ အလုပ်အနေအထားမှာလည်း ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၈၉) နှင့်အညီ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်များဖြစ်သင့်သည်။

ကလေးလုပ်သားနှင့် ငယ်ရွယ်သည့်အလုပ်သမားများအတွက် မြန်မာနိုင်ငံ၏ တရားဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ တရားဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များမှာ ကွဲပြားသော ဥပဒေအမျိုးမျိုးဖြင့် တစိတ်တပိုင်းစီဖြစ်နေပြီး ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများ၊ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၃၈) (အနိမ့်ဆုံးအသက်)၊ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၈၂) (ကလေးလုပ်သားများကိုအဆိုးဝါးဆုံးပုံစံဖြင့်ခိုင်းစေခြင်း)၊ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၈၉) (အိမ်အကူအလုပ်)နှင့် ကုလသမဂ္ဂကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (UNCRC) စသည်တို့နှင့် အပြည့်အဝ ကိုက်ညီကျင့်သုံးမှုလည်းမရှိပေ။

ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာအဓိက ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များမှာ -

- ▶ ကလေးသူငယ်ဥပဒေ (၁၉၉၃)
- ▶ အလုပ်ရုံများဥပဒေ (၁၉၅၁)၊ ၂၀၁၆ တွင် ပြင်ဆင်
- ▶ ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများ အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)၊ ၂၀၁၆ တွင် ပြင်ဆင်
- ▶ ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်များ အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)၊ ၂၀၁၆ တွင် ပြင်ဆင်
- ▶ ခကြေးငွေပေးချေရေး အက်ဥပဒေ (၁၉၃၆)၊ ၂၀၁၆ တွင် ပြင်ဆင်
- ▶ ရေနံမြေအက်ဥပဒေ (အလုပ်သမားနှင့် လူမှုဖူလုံရေး)၊ (၁၉၅၁)

အသက်အရွယ်တားမြစ်ချက်

ကလေးသူငယ်ဥပဒေတွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ ကလေးများသည် အလုပ်ကို စေတနာ့ဝန်ထမ်းဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသည်ဟု ဥပဒေအရပြဋ္ဌာန်းထားပြီး အလုပ်ချိန်၊ အနားယူချိန်နှင့် အပန်းဖြေချိန်များစသည့် အထူးခံစားခွင့်များကိုလည်း ခံစားခွင့်ရှိသည်။

သို့သော်လည်း အလုပ်သမားဥပဒေအရ အသက် (၁၄)နှစ်အောက်ရှိမည်သူတဦးတယောက်မှ အလုပ်လုပ်ခွင့် မရှိဘဲ အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ရှိသည့် (ငယ်ရွယ်သည့်အလုပ်သမား သို့မဟုတ် လူငယ်များ) သည်လည်း တရားဝင်ခွင့်ပြုချက် ပေးပိုင်ခွင့်ရှိသည့် လက်မှတ်ရဆရာဝန်/ ဆေးကုသခွင့်ရှိသူတို့ထံမှ အလုပ်လုပ်ရန်အတွက် ကောင်းစွာ ကျန်းမာကြောင်း ခွင့်ပြုချက် လက်မှတ်ရမှသာ အလုပ်လုပ်နိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ထိုခွင့်ပြုချက်လက်မှတ်ကိုသည် စက်ရုံမန်နေဂျာမှ သိမ်းဆည်းထားရမည်ဖြစ်သည်။ ငယ်ရွယ်သည့်အလုပ်သမားများတွင် အလုပ်လုပ်နေချိန်၌ အလုပ်လုပ်ရန် ကောင်းစွာ ကြံ့ခိုင်ကျန်းမာကြောင်း လက်မှတ်ရှိထားရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်များသည်လည်း လုပ်ငန်းတွင်းရှိ လူငယ်အလုပ်သမားများကို စာရင်းမှတ်သားထားရမည်ဖြစ်သည်။

ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ

အလုပ်လုပ်လိုသည့် ငယ်ရွယ်သူများ (အသက် ၁၈ နှစ်အောက်)သည် လက်မှတ်ရဆရာဝန်ဖြင့် ဆေးစစ်ရမည် ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ထိုကလေးသည် အနည်းဆုံး အသက် (၁၄) နှစ်ပြည့်ပြီး ထုတ်လုပ်မှု/စက်ရုံလုပ်ငန်းကို လုပ်ကိုင်ရန် ကောင်းစွာကြံ့ခိုင်သည်ဟု ယူဆပါက ဆရာဝန်မှ လက်မှတ်ထုတ်ပေးမည်ဖြစ်သည်။

ထိုလက်မှတ်သည် (၁၂) လသက်တမ်းရှိပြီး ထိုငယ်ရွယ်သည့်သူလုပ်ရမည့် အလုပ်အမျိုးအစားကို ကန့်သတ်နိုင် သည်။ လက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်း (သို့မဟုတ် ပြန်လည်ထုတ်ပေးခြင်း) မပြုလိုသည့် ဆရာဝန်သည် ထုတ်မပေးရန် ငြင်းဆိုရသည့် အကြောင်းကို စာဖြင့်ရေးသားဖော်ပြရမည်ဖြစ်သည်။ ကျန်းမာကြံ့ခိုင်ကြောင်း လက်မှတ်ရရှိရန် အတွက် ကုန်ကျစရိတ်ကို အလုပ်ရှင်မှ ကျခံရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမား သို့မဟုတ် မိဘများမှ ပေးရန်မလိုပါ။

ကလေးများလုပ်ရမည့်အလုပ်ဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များနှင့် တားမြစ်ချက်များ

ကလေးများ၏ လုပ်ခလစာများကို အလုပ်မလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ခွင့်မပြုဘဲအလုပ်မှ ပျက်ကွက်ခြင်း (ဥပမာ နှစ်ပတ်လည်ခွင့်၊ ကျန်းမာရေးခွင့်၊ သို့မဟုတ် အခြား ခံစားခွင့်များ) မဟုတ်လျှင် အရွယ်ရောက်ပြီးသူများကဲ့သို့ ဖြတ်တောက်ခြင်းများ မလုပ်ရပါ။ ထို့အပြင် အသက် (၁၆) နှစ်အောက်ကလေးများ၏ လုပ်ခလစာမှ ဒဏ်ကြေး ဖြတ်တောက်ခြင်းလည်း မရှိရပါ။

အသက် (၁၅) နှစ်အောက် အလုပ်သမားများသည် အရွယ်ရောက်သူများခံစားခွင့်ရှိသည့် လစာပြည့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့် (၁၀) ရက်နှင့် မတူဘဲ (၁၄) ရက်ဆက်တိုက် နှစ်ပတ်လည်ခွင့် ခံစားနိုင်သည်။

စက်ရုံများတွင် အသက် (၁၄) နှစ်မှ (၁၆) နှစ်ရှိသော မည်သည့်ကလေးမဆို မည်သည့်ရက်တွင်မှ လေးနာရီထက် ပို၍ အလုပ်လုပ်ခွင့်မရှိပါ (နားချိန်များပါထည့်ပေါင်းလျှင် ငါးနာရီအများဆုံး)။ ညနေ ၆ နာရီမှ မနက် ၆ နာရီ အတွင်းတွင်လည်း အလုပ်လုပ်ခွင့်မရှိပါ။

ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အခြေအနေများ၊ သူ/သူမ၏ ကျန်းမာရေးကိုဘေးဖြစ်စေမည့် အခြေအနေများ၊ ပညာရေးကို အတားအဆီးဖြစ်စေမည့် အခြေအနေများ၊ ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခံရမည့် လုပ်ငန်းခွင်များ အပါအဝင် ကလေး များသည် အဆိုးဝါးဆုံး ပုံစံအလုပ်သမားအနေဖြင့် လုပ်ရန်မလိုပါ။ စက်ထဲသို့ ပစ္စည်းထည့်သွင်းသည့်ဘက်သည် ပစ္စည်းထွက်လာသည့်ဘက်နှင့် အခန်းကန့်ပြီးခွဲထားခြင်းမရှိပါက ဝါဂွမ်းအဆံဖွင့်သည့် နေရာများတွင် တာဝန်မချရပါ။

အသက် (၁၈) နှစ်အောက်လုပ်သားများသည် လုံလောက်သော သင်တန်းပေးထားခြင်းမရှိပါက (သို့မဟုတ်) ကျွမ်းကျင်သူ၏ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုမရှိပါက အန္တရာယ်ရှိသော ယန္တရားများကို အသုံးမပြုရ။ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရစေနိုင်လောက်သော အလေးအပင်များကို ပင့်မခြင်း၊ သယ်ခြင်း သို့မဟုတ် ရွှေ့ပြောင်းခြင်းများကို မပြုလုပ်စေရ။

ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများတွင် အသက် (၁၄) နှစ်မှ (၁၆) နှစ်အတွင်းရှိ ကလေးများ၏ အလုပ်ချိန်သည် တနေ့လျှင် လေးနာရီထက် မပိုရ (နားချိန်များပါထည့်ပေါင်းလျှင် ငါးနာရီအများဆုံး)။ ညနေ ၆ နာရီမှ မနက် ၆ နာရီအတွင်းတွင်လည်း အလုပ်လုပ်ခွင့်မရှိပါ။ အချိန်ပိုလုပ်ခွင့်မပြု။

အသက် (၁၆) နှစ်မှ (၁၈) နှစ်အတွင်း ကလေးများအကြားတွင် သက်ဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းတက်ရောက်ထားသူ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသော ညွှန်ကြားချက်များကို လိုက်နာသူ၊ ဆရာဝန်ထံမှ အလုပ်လုပ်ခွင့် ဆေးလက်မှတ် ရရှိထားပြီးသူများသည် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုရှိပြီး ၎င်း၏ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် စိတ်ဓာတ်ရေးရာမထိခိုက်စေသော အသက်မွေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နိုင်သည်။ အသက် (၁၈) နှစ်အောက် အလုပ်သမားများသည် ဖော်ပြခဲ့သည့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် အလုပ်လုပ်ရန် မလို သို့မဟုတ် ခွင့်မပြုပါ။

ဇယား ၄ : မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဥပဒေရေးရာမူဘောင်

ဥပဒေရေးရာမူဘောင်	အနိမ့်ဆုံးအသက်
အလုပ်ရုံများဥပဒေ (၁၉၅၁)	၁၄နှစ် (အသက် ၁၆ နှစ်အောက်ကို အလုပ်ခန့်မည်ဆိုလျှင် ကျန်းမာကြံ့ခိုင်ကြောင်း ဆေးထောက်ခံချက်လို)
ရေနံမြေအက်ဥပဒေ (အလုပ်သမားနှင့် လူမှုဖူလုံရေး) (၁၉၅၁)	၁၃ နှစ် (အသက် ၁၅ နှစ်အောက်ကို အလုပ်ခန့်မည်ဆိုလျှင် ကျန်းမာကြံ့ခိုင်ကြောင်း ဆေးထောက်ခံချက်လို)
ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)	၁၄နှစ် (အသက် ၁၆ နှစ်အောက်ကို အလုပ်ခန့်မည်ဆိုလျှင် ကျန်းမာကြံ့ခိုင်ကြောင်း ဆေးထောက်ခံချက်လို)

အခန်း ၂ ။ ကလေးလုပ်သားကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနှင့် အမျိုးသားအဆင့် ခန့်မှန်းတွေ့ရှိချက်များအား နားလည် သဘောပေါက်ခြင်း

နောက်ဆုံးရရှိထားသော ILO ၏ခန့်မှန်းချက်များအရ တစ်ကမ္ဘာလုံးရှိ ကလေးဦးရေ စုစုပေါင်း ၁၅၂ သန်းတွင် ယောကျ်ားလေးဦးရေ ၈၈ သန်းနှင့် မိန်းကလေးဦးရေ ၆၄ သန်းသည် ကလေးအလုပ်သမားများအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေရပြီး ကမ္ဘာအနှံ့ ကလေး ဆယ်ဦးလျှင် တစ်ဦးနှုန်းကလေးလုပ်သားများအဖြစ် ရှိနေကြသည်။ ထိုကလေးလုပ်သားများထဲမှ ၇၁ % သောကလေးများသည် စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍများတွင်လုပ်ကိုင်နေရပြီး ထိုအထဲမှ ၆၉ % သည် မိမိတို့၏ကိုယ်ပိုင်မိသားစု စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်များကို လုပ်ကိုင်နေကြရသည်။ ကလေးလုပ်သားအရေအတွက်၏ တစ်ဝက်နီးပါးခန့်ဖြစ်သော ၇၃ % သည် ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံရေးနှင့် စာရိတ္တပိုင်းဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများအား တိုက်ရိုက်အားဖြင့် ထိခိုက်နစ်နာစေသော ဘေးအန္တရာယ်ရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များထဲတွင် ထိတွေ့လုပ်ကိုင်နေကြရသည်။ ကလေးလုပ်သား အပါအဝင် ခွင့်ပြုထားသည့် အလုပ်အကိုင်ပုံစံများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသော တရားဝင်အလုပ် လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အသက်အရွယ်ရှိသော ကလေးအရေအတွက်စုစုပေါင်းမှာ ၂၁၈ သန်းခန့်ရှိပါသည်။

ဒေသတွင်းအနေအထား

အာဖရိကသည်ကလေးလုပ်သားရာခိုင်နှုန်းအများဆုံးဖြစ်ပြီးကလေးငါးပုံတစ်ပုံ သို့အရေအတွက်အတိအကျအားဖြင့် ၇၂ သန်းရှိသည်။ အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသသည် ဒုတိယအများဆုံးဖြစ်ပြီး ကလေးအားလုံး၏ ၇ % သို့ အရေအတွက်အားဖြင့် ၆၂ သန်းခန့် ကလေးအလုပ်သမားများအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေကြရသည်။ အာဖရိက၊ အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသများ ပေါင်းလိုက်ပါက ကမ္ဘာအနှံ့ ကလေးဆယ်ယောက်တွင် ကိုးယောက်သည် ကလေးအလုပ်သမားများဖြစ်နေကြသည်။ ကျန်သောကလေးအလုပ်သမားအရေအတွက်အား တွက်ချက်လိုက်သောအခါ အမေရိကတွင် ၁၁ သန်း၊ ဥရောပနှင့် အာရှအလယ်ပိုင်းဒေသများတွင် ၆ သန်း နှင့် အာရပ်ဒေသများတွင် ၁ သန်း အသီးသီးရှိကြသည်။ အရေအတွက် ပမာဏအရ အမေရိကဒေသများတွင် ကလေးများ၏ ၅ % သည် ကလေးလုပ်သားများအဖြစ်သော်လည်း ၄ % သည် ဥရောပနှင့် အာရှအလယ်ပိုင်းဒေသများတွင်သော်လည်းကောင်း ၃ % သည် အာရပ်ဒေသများတွင်သော်လည်းကောင်း တွေ့ရသည်။ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များအတွက် ဒေသအလိုက်အဆင့် သတ်မှတ်သောအခါ ကွဲပြားခြားနားမှုမရှိပဲ တူညီနေသည်ကိုတွေ့ရသည်။

ဇယား ၅ : ဒေသအလိုက် ကလေးလုပ်သားနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်လုပ်နေရသည့် ကလေးလုပ်သားများ အရေအတွက်နှင့် ရာခိုင်နှုန်း (၅ နှစ်မှ ၁၇ နှစ်ရှိ အသက်အုပ်စု၊ ၂၀၁၆)

ဒေသ	ကလေးလုပ်သား ('၀၀၀)	ကလေးလုပ်သား %	ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်လုပ်နေရသည့် ကလေးလုပ်သားများ ('၀၀၀)	ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်လုပ်နေရသည့် ကလေးလုပ်သားများ %
ကမ္ဘာအနှံ့ (၅ နှစ်မှ ၁၇ နှစ်)	၁၅၁,၆၂၂	၉.၆	၇၂,၅၂၅	၄.၆
အာဖရိက	၇၂,၁၁၃	၁၉.၆	၃၁,၅၃၈	၈.၆
အာရပ်နိုင်ငံများ	၁,၁၆၂	၂.၉	၆၁၆	၁.၅
အာရှနှင့် ပစိဖိတ်	၆၂,၀၇၇	၇.၄	၂၈,၄၆၉	၃.၄
အမေရိကနိုင်ငံများ	၁၀,၇၃၅	၅.၃	၆,၅၅၃	၃.၂
ဥရောပနှင့်အာရှအလယ်ပိုင်း	၅,၅၃၄	၄.၁	၅,၃၄၉	၄.၀

ကလေးလုပ်သားနှင့် အသက်အရွယ်

ကလေးအလုပ်သမားများအား အသက်အရွယ်အလိုက်ခွဲခြားသတ်မှတ်လိုက်သောအခါ ၄၈%သည် အသက် ၅နှစ်မှ ၁၁ နှစ်ကြားတွင်သော်လည်းကောင်း၊ ၂၈% သည် အသက် ၁၂ နှစ်မှ ၁၄ နှစ်ကြားတွင်သော်လည်းကောင်း၊ ၂၅% သည် အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၁၇ နှစ်ကြားတွင်သော်လည်းကောင်း ကျရောက်နေကြောင်းဖော်ပြထားပါသည်။ အသက်ငယ်သောကလေးများအနေဖြင့် အရေအတွက်အနည်းငယ်သာပါသော်လည်း ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောလုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း လုပ်ကိုင်နေရသော ကလေးပမာဏထဲတွင် သိသာသောအရေအတွက်ပါဝင်နေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်အုပ်စုအတွင်းရှိသော ကလေးပမာဏ၏လေးပုံတစ်ပုံခန့် အတိအကျအားဖြင့် ၁၉ သန်းခန့်သည် အသက် ၅ နှစ်မှ ၁၁ နှစ်အရွယ်ကလေးများဖြစ်ကြသည်။ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်အခြေအနေများတွင် လုပ်ကိုင်နေရသော ငယ်ရွယ်သည့်ကလေးများသည် ၎င်းတို့၏ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံမှုနှင့် စာရိတ္တပိုင်းဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုများအားအဓိကအားဖြင့် တိုက်ရိုက်ထိခိုက်စေနိုင်သောကြောင့် ထိုကဲ့သို့သောကလေးများအားအကာအကွယ်ပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များအတွက်လည်း ချွင်းချက်များလုံးဝမရှိစေရန်ဖြစ်သည်။

ဇယား ၆: အသက်အုပ်စုအလိုက် ကလေးလုပ်သားနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်၊ ၅ နှစ်မှ ၁၇ နှစ်ရှိ အသက်အုပ်စု၊ ၂၀၁၆

အသက်အုပ်စု	ကလေးလုပ်သား		ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်လုပ်နေရသည့် ကလေးလုပ်သားများ	
	('၀၀၀)	%	('၀၀၀)	%
အသက် ၅-၁၁နှစ်	၇၂,၅၈၅	၈.၃	၁၉,၀၂၀	၂.၂
အသက် ၁၂-၁၄နှစ်	၄၁,၈၈၇	၁၁.၇	၁၆,၃၅၅	၄.၆
အသက် ၁၅-၁၇နှစ်	၃၇,၁၄၉	၁၀.၅	၃၇,၁၄၉	၁၀.၅

ကလေးလုပ်သားနှင့် ကျား/မဆိုင်ရာ

ကလေးအလုပ်သမားအရေအတွက်တွင် ယောက်ျားလေးဦးရေသည် မိန်းကလေးဦးရေထက် ၂၃ သန်းပိုနေပြီး ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်တွင်လည်း ယောက်ျားလေးဦးရေသည် မိန်းကလေးဦးရေထက် ၁၇ သန်းပိုမိုများပြားနေသည်။ အခြားရှုထောင့်အနေဖြင့်ကြည့်မည်ဆိုပါက ကလေးလုပ်သားစုစုပေါင်းဦးရေတွင် ယောက်ကျားလေးအရေအတွက်သည် ၅၈% နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်လုပ်ကိုင်နေရသည့် ကလေးများ၏ ၆၂% သည်လည်း ယောက်ျားလေးများဖြစ်ကြသည်။ ကျား/မဆိုင်ရာကွာဟချက်သည် အသက်အလိုက်လည်း မြင့်တက်လာသည်။ အသက် ၅ နှစ်မှ ၁၁ နှစ်ကြားတွင် ကလေးလုပ်သားပမာဏကွာဟချက်သည် ၁% လျော့နည်းလာပြီး အသက် ၁၂နှစ်မှ ၁၄ နှစ်ကြားတွင် ၃% တိုးတက်လာပြီး အသက် ၁၅ နှစ် ၁၇ နှစ်ကြားကလေးများတွင် ၅% တိုးမြင့်လာသည်။ သို့သော် ထိုအချက်အလက်များသည် မိန်းကလေးများလုပ်ကိုင်ရသောအလုပ်များအား ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားခြင်းမရှိပေ။ ပြီးခဲ့သော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ပင် မိန်းကလေးများ၏အလုပ်သည် ထင်သာမြင်သာမှုနဲပါးသည့်အလုပ်ဖြစ်သော အခြားသောသူများ၏ အိမ်တွင် လုပ်ကိုင်ရသော အိမ်အကူလုပ်ငန်း ကဲ့သို့သောအလုပ်များကို ထည့်သွင်းဖော်ပြထားခြင်းမရှိပေ။ ထပ်ဆောင်းအားဖြင့် မိန်းကလေးများသည် ကလေးလုပ်သားများလုပ်ကိုင်ရသောလုပ်ငန်းပုံစံများအဖြစ သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိသည့် မိမိတို့၏ကိုယ်ပိုင်အိမ်တွင်လုပ်ရသည့် အိမ်မှု

ကိစ္စများကို ပိုမိုလုပ်ကိုင်နေကြရသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၆ ခုနှစ်အတွင်း ကလေးလုပ်သား အရေအတွက်သည် မိန်းကလေးများသည် ယောက်ျားလေးများထက် တစ်ဝက်ခန့်လျော့ကျခဲ့ပြီး ကျား/မကွာခြားမှုသည် နဲပါးကျဉ်းမြောင်းလာခဲ့သည်။ ထိုကဲ့သို့သောပုံစံမျိုးကို ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောလုပ်ငန်းခွင်တွင်လည်း တွေ့နိုင်သည်။

ဇယား ၇ : အလုပ်လုပ်နေသည့်ကလေး၊ ကျားမကွဲပြားမှုအလိုက်ကလေးလုပ်သားနှင့်ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်၊ ၅ နှစ်မှ ၁၇ နှစ်ရှိ အသက်အုပ်စု၊ ၂၀၁၆

လိင်	ကလေးလုပ်သား		ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်လုပ်နေရသည့် ကလေးလုပ်သားများ	
	('၀၀၀)	%	('၀၀၀)	%
ယောက်ျားလေး	၈၇,၅၂၁	၁၀.၇	၄၄,၇၇၄	၅.၅
မိန်းကလေး	၆၄,၁၀၀	၈.၄	၂၇,၇၅၁	၃.၆

ကဏ္ဍအလိုက်ကလေးလုပ်သားပျံ့နှံ့ဖြစ်ပေါ်မှု

စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍသည် ကလေးလုပ်သားများအတွက် အဓိကအရေးကြီးသောကဏ္ဍအဖြစ်ရှိနေပြီး ၇၁ % သော ကလေး လုပ်သားများရှိနေပြီး အရေအတွက်အတိအကျအားဖြင့် ၁၀၈ သန်းခန့်ရှိပါသည်။ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေရသော ကလေးများမှာ ဝမ်းစာဖူလုံရေးအတွက် အဓိကလုပ်ဆောင်နေရပြီး စီးပွားဖြစ်စိုက်ပျိုးရေးနှင့် မွေးမြူရေးလုပ်ငန်းများကို လုပ်ဆောင်နေရသည်။ စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင် ငါးလုပ်ငန်း၊ သစ်တောနှင့် ရေလုပ်ငန်း များလည်း ပါဝင်ထည့်သွင်း လုပ်ဆောင်လာကြသည်။ ကလေးအများစုလုပ်ကိုင်နေကြသော စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သည် လုပ်ခလစာမရသောမိသားစု လုပ်ငန်းများဖြစ်နေကြပြီး ထိုအလုပ်များသည် သဘာဝအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း အခြေအနေအားဖြင့်သော်လည်း ကောင်း ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များဖြစ်ကြသည်။ ယခုအချက်အလက်သည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်ကဖော်ပြခဲ့သော ၅၉ ရာခိုင်နှုန်းထက်သိသာစွာမြင့်တက်လာရခြင်းမှာ စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင်ကလေးလု ပ်သားများအများဆုံးထည့်သွင်းအသုံး ပြုသည့် အာဖရိကဒေသများရှိ ကလေးလုပ်သားဦးရေ၏ ဒေသဆိုင်ရာအချ က်အလက်များပြောင်းလဲလာခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင်လုပ်ကိုင်နေရသောကလေးလုပ် သားများမှာ ၂၆ သန်းနှင့် စက်မှုကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင်နေရသော ကလေးလုပ်သားများမှာ ၁၈ သန်း အသီးသီးဖြစ် ပါသည်။ အရေအတွက်အရအနည်းဆုံးဖြစ်နေသော်လည်း ကလေးအများစုအတွက် ဘေးအန္တရာယ်ကျရောက်နိုင် သောအလုပ်များလုပ်ကိုင်ရသည့် စက်မှုကဏ္ဍတွင် ကလေးသုံးပုံတစ်ပုံသည် အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များကို လုပ်ကိုင်နေရသည်။ အချို့သောတိုင်းဒေသကြီးများတွင် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်နေကြသော မိသားစုများသည် ရာသီဥတုပြောင်းလဲလာမှုများကြောင့် ပုံစံတကျမဟုတ်သော မြို့ပြစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများဖြစ်သည့် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းများသို့ နောင်အနာဂတ်ကာလများတွင် ပိုမိုပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်လာကြမည်ကိုလည်း ခန့်မှန်းတွေ့ရှိရပါသည်။

ဇယား ၈ : ကဏ္ဍအလိုက်ကလေးလုပ်သားပျံ့နှံ့တည်ရှိမှု၊ အရေအတွက်နှင့် ဝေစုရာခိုင်နှုန်း၊ ၅ နှစ်မှ ၁၇ နှစ်ရှိ အသက်အုပ်စု၊ ၂၀၁၆

ကဏ္ဍ	('၀၀၀)	% share
စိုက်ပျိုးရေး	၁၀၇,၅၄၃	၇၀.၉
စက်မှုလုပ်ငန်း	၁၈,၀၀၇	၁၁.၉
ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း	၂၆,၀၇၂	၁၇.၂

မြန်မာနိုင်ငံ လုပ်သားအင်အား စစ်တမ်းကောက်ယူမှု ၂၀၁၅

အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရေးနှင့်လူမှုဖူလုံရေးဌာနနှင့်မြန်မာနိုင်ငံဗဟိုစာရင်းအင်းဆိုင်ရာအဖွဲ့တို့သည် ILO ၏ ဘဏ္ဍာရေးပိုင်း၊ နည်းပညာပိုင်းပံ့ပိုးမှုနှင့်အတူ လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်းကောက်ယူမှုကို ၂၀၁၅ ခုနှစ် မတ်လတွင် ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ စစ်တမ်းသည် နိုင်ငံတဝှမ်းရှိ အိမ်ထောင်စုပေါင်း (၂၃,၄၂၅) ကို လွှမ်းခြုံလုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ စစ်တမ်း၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ လုပ်သားအင်အား အရွယ်အစား၊ ဖွဲ့စည်းပုံ၊ ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှုနှင့် စရိုက်လက္ခဏာများ၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု၊ အလုပ်အကိုင်မရှိမှုနှင့် အခြားသော ပြည်သူလူထု၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စရိုက်လက္ခဏာများ၏ လက်ရှိနောက်ဆုံး အချက်အလက်ကို သိရှိရန်နှင့် ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ အမြင်ရှုထောင့်များ၊ စာသင်ကျောင်းမှ အလုပ်ခွင်သို့အကူးအပြောင်း စသည့် အချက်များကို သိရှိနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ခန့်မှန်းခြေ လူဦးရေ (၄၈) သန်းခန့်ရှိသည်။ လူဦးရေ၏ (၇၂%) မှာ ကျေးလက်ဒေသတွင် နေထိုင်ကြပြီး (၂၈%) မှာ မြို့ပြတွင်ဖြစ်သည်။ တိုင်းပြည်၏ အလုပ်လုပ်နိုင်သောလူဦးရေမှာ ခန့်မှန်းခြေ (၃၃.၉) သန်းခန့်ရှိပြီး အမျိုးသမီး (၅၄%) နှင့် အမျိုးသား (၄၆%) ဖြစ်သည်။ စုစုပေါင်းအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ထားမှု အရေအတွက်မှာ စုစုပေါင်း (၂၁.၈) သန်းဖြစ်ပြီး အဓိက အလုပ်အကိုင်များမှာ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း၊ သစ်လုပ်ငန်းနှင့် ရေလုပ်ငန်းတို့ဖြစ်သည်။ အခြေခံ အလုပ်အကိုင်များမှာ ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းနှင့် ရောင်းချခြင်း၊ လက်မှုပညာ၊ ၎င်းနှင့် စပ်လျဉ်းသော အရောင်းအဝယ်တို့ဖြစ်ကြသည်။ လုပ်သားအင်အားဆိုင်ရာ စရိုက်လက္ခဏာများကို ထိုစစ်တမ်း၏ အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြချက်တွင်ပိုမိုတွေ့ရှိနိုင်သည်။

၂၀၁၅ စစ်တမ်းအစီရင်ခံစာအရ မြန်မာနိုင်ငံရှိကလေးစုစုပေါင်း (၁၂) သန်း၏ (၁၀.၅%) သို့မဟုတ် ကလေးများနှင့် အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ငယ်ရွယ်သူ (၁,၂၇၈,၉၀၉) မှာ အလုပ်လုပ်နေကြသည်။ ထိုအထဲမှ (၁,၁၂၅,၆၆၀) သို့မဟုတ် ကလေးဦးရေစုစုပေါင်း၏ (၉.၃%) မှာ ကလေးလုပ်သားများဖြစ်သည်။ ကလေးလုပ်သားများ၏ တဝက်ကျော်ကျော် (၆၁၆,၈၁၅) သို့မဟုတ် ကလေးဦးရေစုစုပေါင်း၏ (၅.၁%) မှာ ၎င်းတို့၏ ရုပ်ပိုင်း၊ စိတ်ပိုင်း သို့မဟုတ် စိတ်ဓာတ်ပိုင်း ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ထိခိုက်စေမည့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များတွင် ပိတ်မိနေကြသည်။ ဤစစ်တမ်းသည် အခြားသော အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ကလေးလုပ်သားများကိုခိုင်းစေခြင်း (WFCL)[3] အဖြစ် ပိတ်မိနေကြသည့် ကလေးအရေအတွက်ကို ခန့်မှန်းလေ့လာမှု ပြုမထားပါ။

အလုပ်လုပ်သော ယောက်ျားလေး၊ မိန်းကလေးနှစ်မျိုးစလုံးတွင် ယောက်ျားလေးများသည် မိန်းကလေးများထက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ပိုမိုလုပ်ကိုင်ကြဟန်ရှိသည် (ယောက်ျားလေး ၁၁.၃% နှင့် မိန်းကလေး ၉.၈%

3 အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ကလေးလုပ်သားများကိုခိုင်းစေခြင်း အရေအတွက်ခန့်မှန်းချက်မှာ နည်းစနစ်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြောင်းပြချက်ကြောင့် အိမ်ထောင်စုစစ်တမ်း ကောက်ယူသည့် ပုံစံမျိုးဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန် မဖြစ်နိုင်ပါ။

အသီးသီးရှိ)။ ယင်းအချက်မှာ ယောက်ျားလေးများသည် မိန်းကလေးများထက် အမှန်တကယ် ပိုအလုပ်လုပ်နိုင်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်နိုင်သလို မိန်းကလေးများမှာ လူမမြင်သာသောကလေးလုပ်သားပုံစံများတွင် ပိုလုပ်နေကြဟန်ရှိသည်ဟူသည့် ဤစစ်တမ်းတွင် လေ့လာမထားသော အချက်ကြောင့်လည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည် (ဥပမာအားဖြင့် စီးပွားရေးအရ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းများ)။

၂၀၁၅ ခုနှစ်စစ်တမ်းတွေ့ရှိချက်များတွင် အသက်အရွယ်အုပ်စုများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ၌ ပိုမိုကြီးမားသည့် ခြားနားချက်များကိုတွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်တွင်ပါဝင်လာမှုနှုန်းသည် အသက်အရွယ်အလိုက် ရုတ်ခြည်းမြင့်တက်လာသည်။ အသက် (၅ - ၁၁) အရွယ်များတွင် အလုပ်လုပ်မှုနှုန်း (၁.၇%) သာတွေ့ရသော်လည်း၊ (၁၂ - ၁၄) အရွယ်များတွင် (၂၂.၇%) တိုးမြင့်လာပြီး အသက် (၁၅ - ၁၇) အုပ်စုများတွင်မူ မယုံနိုင်ဖွယ်ရာ (၇၅.၆%) အထိ ဖြစ်လာခဲ့သည်။ မိန်းကလေးများသည် အသက်ငယ်ရွယ်စဉ် ပို၍ အလုပ်လုပ်ကြဟန်ရှိပြီး ယောက်ျားလေးများမှာမူ အသက်ပိုမိုကြီးပြင်းချိန် မှ အလုပ်လုပ်ကြဟန်ဖြစ်သည်။

စစ်တမ်းတွင် အလုပ်လုပ်သည့်ကလေးများ၏ အသက်အရွယ်ကို ခွဲချလေ့လာမှုသည် ပညာရေးဆိုင်ရာ စာရင်းအချက်အလက်များနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်စပ်နေသည်။ မိန်းကလေး/ ယောက်ျားလေး နှစ်မျိုးလုံးသည် အရွယ်ရလာသည်နှင့်အမျှ ကျောင်းတက်နှုန်း ကျဆင်းသွားသည်။ အသက် (၅ - ၁၁) အုပ်စု ကလေးများမှ (၈၈.၉%) မှာ ကျောင်းတက်ကြသည်။ အသက် (၁၂ - ၁၄) အုပ်စုများတွင် ကိန်းဂဏန်းမှာ (၇၉.၈%) အထိကျဆင်းသွားပြီး အသက် (၁၅ - ၁၇) အရွယ်များတွင်မူ တဝက်ထက်ပင်နည်းသော (၄၇.၇%) သာကျန်တော့သည်။ ညွှန်ပြနေသည်မှာ အလွန်များပြားသော ကလေးအရေအတွက်သည် အလယ်တန်းအဆင့်သို့ ကူးပြောင်းချိန်တွင် ကျောင်းထွက်ကြရသည်ဟူသည့်အချက်ဖြစ် သည်။ အသက်အရွယ်အုပ်စုအားလုံးတွင် မိန်းကလေးများသည် ယောက်ျားလေးများထက် ကျောင်းတက်နှုန်းအနည်းငယ်မျှပို၍မြင့်မားသည်။ ယင်းအချက်အရ ယောက်ျားလေးများသည် မိန်းကလေးများထက် အချိန်ပြည့်ပို အလုပ်လုပ်ရသည်ဟုသည့်အချက်နှင့် အပြန်အလှန်ဆက်စပ်နေသည်။

၂၀၁၅ စစ်တမ်းမှ စိတ်မချမ်းမြေ့ဖွယ်တွေ့ရှိချက်မှာ အထူးသဖြင့် အသက် (၁၂ - ၁၄) ရှိသည့် ကလေးများသည် အလွန် ရှည်လျားသော အလုပ်ချိန်များဖြင့် လုပ်ရသည်ဟူသည့်အချက်ဖြစ်သည်။ အသက် (၁၂ - ၁၄) အုပ်စု၏ (၂၅.၈%) နှင့် အသက် (၁၅နှစ်မှ ၁၇ နှစ်) အုပ်စုများ၏ (၂၄.၃%) မှာ နာရီပေါင်း (၆၀) ထက်ပို၍အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ ထို အသက် အုပ်စုနှစ်ခု၏ ကလေးအများစုမှာ (၃၅.၃% နှင့် ၃၃.၃% အသီးသီး) တပတ်လျှင် နာရီပေါင်း ၅၀ မှ ၅၉ နာရီအထိ အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ ယင်းအချက်သည် ကျောင်းထွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်လုပ်ခြင်းအကြားအပြန်အလှန်ဆက်စပ်မှုကို ပို၍သေချာစေပြီး နာရီပေါင်းများစွာအလုပ်လုပ်ကြရသောကြောင့် ကျောင်းတက်ချိန်များကို အဟန့်အတား ဖြစ်စေခြင်းဖြစ်သည်။

အလုံးစုံအားဖြင့် ဆိုရသော် (၆၀.၇%) သော ကလေးများမှာ စိုက်ပျိုးရေး၊ သစ်တောလုပ်ငန်းနှင့် ရေလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်နေကြပြီး ကုန်ထုတ်လုပ်ရေး ထို့နောက် လက်လီလက်ကားရောင်းချမှုလုပ်ငန်းများ (မော်တော်ကားပြင်ခြင်း) ဖြစ်သည်။ ထို့အတူ ထိုကဏ္ဍသုံးခုတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် ကလေး (၈၀%) ကျော်ရှိသည်။ ကလေးအရေအတွက် အလွန်နည်းသည့်ပမာဏမှာ သတ္တုတွင်း၊ ကျောက်ထုတ်လုပ်ရေးနှင့် လျှပ်စစ်၊ ဓာတ်ငွေ့၊ ရေပေးရေးတို့တွင် အလုပ်လုပ် ကြသည်။ ကလေးများ အလုပ်လုပ်လေ့ရှိကြသည်များမှာ ဆောက်လုပ်ရေး၊ တည်းခိုခြင်းနှင့် အစားအသောက် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ထောက်ပံ့ရေး ဝန်ဆောင်မှုများ၊ အိမ်အကူဝန်ဆောင်မှုနှင့် အခြားဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများဖြစ်သည်။

ထိုကဏ္ဍများထဲမှ တချို့မှာ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များနှင့် စပ်ယှက်နေပြီး ဥပမာအားဖြင့် စိုက်ပျိုးရေး၊ သစ်တော လုပ်ငန်းနှင့် ရေလုပ်ငန်း၊ သတ္တုတွင်းနှင့် ကျောက်ထုတ်လုပ်ရေး တို့ဖြစ်ပြီး ကလေးလုပ်သားများအနေဖြင့် ဖုန်မှုန့်များနှင့် အခြားအမှုန့်များ၊ အန္တရာယ်ရှိသည့် ကိရိယာများ၊ အလွန်အမင်း ပူခြင်း သို့မဟုတ် အေးခြင်း၊ ပိုးသတ်ဆေးများ၊ ဓာတု ပစ္စည်းများ စသည့် ဘေးအန္တရာယ်များကိုထိတွေ့ခံစားကြရသည်။ ထို့အပြင် အိမ်အကူအလုပ်နှင့် ကြိုဆိုဧည့်ခံရေးကဲ့သို့ အချို့သော ဝန်ဆောင်မှုပေးရသည့်လုပ်ငန်းများတွင် တခါတရံ ကလေးများ၏ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ဓာတ်ရေးရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ထိခိုက်စေနိုင်သည့် ဘေးအန္တရာယ်များ၊ ကျန်းမာရေးနှင့် မညီညွတ်သော ပတ်ဝန်းကျင်များတွင် အလုပ်လုပ်ကြရသည် (ဥပမာ သီးခြားခွဲ၍ အလုပ်လုပ်ရခြင်း သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ရှိသော အရာများကိုထိတွေ့ရခြင်း/ ညှင်းပန်း နှိပ်စက်ခံရခြင်း)။

ဇယား ၉ : အလုပ်လုပ်နေသောကလေးများ၊ ကလေးလုပ်သားနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိနေသော ကလေးလုပ်သား

	စုစုပေါင်း	ယောက်ျားလေးများ	မိန်းကလေးများ
ကလေးဦးရေ	၁၂,၁၄၆,၄၆၃	၆,၀၁၀,၄၅၉	၆,၁၃၆,၀၀၄
အလုပ်လုပ်နေသော ကလေး	၁,၂၇၈,၉၀၉	၆၇၆,၂၀၈	၆၀၂,၇၀၁
ကလေးလုပ်သား	၁,၁၂၅,၆၆၀	၆၀၁,၄၇၁	၅၂၄,၁၉၀
အန္တရာယ်ရှိနေသော ကလေးလုပ်သား	၆၁၆,၈၁၅	၃၃၇,၁၁၈	၂၇၉,၄၉၈
ကလေးလုပ်သား (အန္တရာယ်မရှိသော)	၅၀၈,၈၄၆	၂၆၄,၁၅၃	၂၄၄,၆၉၃
အလုပ်လုပ်နေသော ကလေးအချိုးအစား	၁၀.၅	၁၁.၃	၉.၈
ကလေးလုပ်သားအချိုးအစား	၉.၃	၁၀.၀	၈.၅
အန္တရာယ်ရှိနေသော ကလေးလုပ်သားအချိုးအစား	၅.၁	၅.၆	၄.၆
ကလေးလုပ်သား အချိုးအစား (အန္တရာယ်မရှိသော)	၄.၂	၄.၄	၄.၀

၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ နှစ်စဉ်လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်း (သုံးလပတ်အစီရင်ခံစာ၊ ပထမသုံးလပတ်၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ-မတ်လ)

အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ စစ်တမ်းများနှင့် စာရင်းအင်းဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များလုပ်ငန်းအဖွဲ့ ပြည်သူ့အင်အားဦးစီးဌာနတို့သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့၏ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာအကူအညီဖြင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ နှစ်စဉ်လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်း (သုံးလပတ်အစီရင်ခံစာ၊ ပထမသုံးလပတ်၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ-မတ်လ) အား ကောက်ယူခဲ့ပါသည်။ နှစ်စဉ်လုပ်သားအင်အားစစ်တမ်းကို ရာသီချိန်နှင့် ရာသီချိန်ပြင်ပရှိ လုပ်သားဈေးကွက် အသင်းအချက်အလက်ရရှိရန်ရည်ရွယ်ပြီး quarterly ကောက်ယူခြင်းဖြစ်သည်။ စစ်တမ်းပထမအကြိမ်ကို ဇန်နဝါရီလမှ မတ်လအထိလည်းကောင်း၊ ဒုတိယအကြိမ်ကို စက်တင်ဘာလမှ နိုဝင်ဘာလ အထိလည်းကောင်း ကောက်ယူသွားမည်ဖြစ်သည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူရန် ကုန်ကျစရိတ်၊ အချိန်နှင့် လုပ်သားအင်အားကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍ တစ်ကြိမ်လျှင် စာရင်းကောက်ကွက် ၇၈၀ ကိုနမူနာအရွယ်အဖြစ် သတ်မှတ်ကောက်ယူခြင်းဖြစ်သည်။ စစ်တမ်းအတွက် စာရင်းကောက်ကွက် တစ်ကွက်လျှင် နမူနာအိမ်ထောင်စု ၁၈

အိမ်ကို ရွေးချယ်ကောက်ယူခဲ့ပြီး စုစုပေါင်းနမူနာအိမ်ထောင်စု ၁၄၀၄၀ ကို ကောက်ယူခဲ့ပါသည်။ နှစ်စဉ်လုပ်သား အင်အားစစ်တမ်းအတွက် နှစ်ကြိမ်ကောက်ယူပြီးသည့် အချက်အလက်များကို အသုံးပြုသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

၂၀၁၇ ခုနှစ်ပထမသုံးလပတ်အစီရင်ခံစာအရ ကလေးစုစုပေါင်း ၁၂.၄ သန်းတွင် ကလေးလုပ်သားဦးရေ ၀.၆၂ သန်း ရှိရာ ရာခိုင်နှုန်းအားဖြင့် ၅.၀% ရှိကြောင်းတွေ့ရသည်။ ယောကျ်ားလေးအားလုံး၏ ၅.၇% နှင့် မိန်းကလေးအားလုံး၏ ၄.၄% သည် ကလေးလုပ်သားအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေသည်ကိုတွေ့ရှိရပါသည်။ အရေအတွက်အားဖြင့်ကြည့်မည်ဆိုပါ က ယောကျ်ားလေး ၃၄၉၆၀၅ ဦးနှင့် မိန်းကလေး၂၇၃၂၄၇ ဦးရှိသည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ ကျေးလက်ကလေးဦးရေ၏ ၅.၃% နှင့် ကျေးလက်ယောကျ်ားလေးများ၏ ၆.၃% သည် ကလေးလုပ်သားများအဖြစ်တွေ့ရှိရမည်ဖြစ်ပြီး မြို့ပြ ကလေးဦးရေ၏ ၄.၁% နှင့် မြို့ပြယောကျ်ားလေးများ၏ ၄.၅% သာကလေးလုပ်သားအဖြစ် တွေ့ရှိကြရသည့် အတွက် ကျေးလက်ဒေသရှိကလေးများသည် ကလေးလုပ်သားအဖြစ် ပိုမိုတွေ့ရှိရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေ သော်လည်း ကလေးလုပ်သားမဟုတ်သည့်ရာခိုင်နှုန်းသည် ကျေးလက်ဒေသရှိ ယောကျ်ားလေးများနှင့် မိန်းကလေး နှစ်ခုလုံးတွင် မြင့်မားသည်ကို တွေ့ရှိရမည်ဖြစ်ပါသည်။

စုစုပေါင်းကလေးအလုပ်သမား ၆၂၃,၀၀၀ ဦးတွင် ၆၀၈,၀၀၀ ဦးသည် အန္တရာယ်ရှိသောလုပ်ငန်းခွင်တွင် ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်နေကြရပြီး ယောကျ်ားလေး ၀.၃၄ သန်းနှင့် မိန်းကလေး ၀.၂၆၅ သန်းရှိသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ မျှော်လင့် ထားသည့်အတိုင်း အသက်အုပ်စုအကြီးဆုံးဖြစ်သည့် အသက် ၁၅-၁၇ နှစ် အသက်အပိုင်းအခြားရှိ ကလေးများ၏ အန္တရာယ်ရှိသောလုပ်ငန်းခွင်တွင် လုပ်ကိုင်နေသည့်ရာခိုင်နှုန်းသည် မြင့်မားကြောင်း တွေ့ရှိရမည်ဖြစ်သည်။

ဇယား ၁၀- အလုပ်လုပ်သောကလေး၊ ကလေးလုပ်သားနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်လုပ်နေရသည့် ကလေး လုပ်သားများ အရေအတွက်နှင့် ရာခိုင်နှုန်း (၅ နှစ်မှ ၁၇ နှစ်ရှိ အသက်အုပ်စု၊ ၂၀၁၇)

	ယောကျ်ားလေး	မိန်းကလေး	စုစုပေါင်း
စုစုပေါင်းကလေးအရေအတွက် (000)	၆,၁၅၇	၆,၂၅၃	၁၂,၄၁၀
အလုပ်လုပ်နေသောကလေး (000)	၄၄၈	၃၅၇	၈၀၅
ကလေးလုပ်သား (000)	၃၅၀	၂၇၃	၆၂၃
ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်လုပ်ရသည့်ကလေးလုပ်သား (000)	၃၄၃	၂၆၅	၆၀၈
အလုပ်လုပ်နေသောကလေးအချိုး	၇.၃	၅.၇	၆.၅
ကလေးလုပ်သားအချိုး	၅.၇	၄.၄	၅.၀
ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်လုပ်ရသည့်ကလေးလုပ်သားအချိုး	၅.၆	၄.၂	၄.၉

အခန်း ၃ : ကလေးလုပ်သားဖြစ်ရခြင်း အကြောင်းရင်းများနှင့် နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးဆက်များ

ကလေးလုပ်သားဖြစ်ရခြင်းအကြောင်းရင်းများ

ကလေးလုပ်သားဆိုသည်မှာ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ကျယ်ပြန့်စွာဖြစ်ပွားနေသည့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် မညီမျှမှုများ၏ လက္ခဏာတစ်ခုဖြစ်သည်။ ယင်းသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကိုဖြစ်စေသော အကြောင်းတစ်ခုလည်းဖြစ်ပြီး ထိုအနေအထား ကြောင့်ပင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို ဆက်လက်တည်တံ့စေသည်။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုသည် အမြစ်တွယ်နေပြီး သဘာဝ ဘေးအန္တရာယ်များ၊ လူသားချင်းပဋိပက္ခများ (စစ်နှင့် ပြည်တွင်းပဋိပက္ခများ)၊ စာမတတ်မြောက်မှု၊ သြဇာအာဏာ မရှိခြင်း၊ မိမိတို့၏ ကလေးများကို အလုပ်ခွင်သို့ အတင်းအကြပ်စေလွှတ်သော ချို့ငဲ့မှုကို ရင်ဆိုင်နေရသည့် ဆင်းရဲ သော မိဘများကြောင့် ရွေးချယ်စရာမရှိခြင်း စသည့်အချက်များကြောင့်ဖြစ်သည်။

သို့သော်လည်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုသည် ကလေးလုပ်သားဖြစ်စေသည့် တခုတည်းသော အကြောင်းရင်းမဟုတ်ဘဲ အလုပ်အကိုင်နှင့် ခိုင်းစေခံရခြင်းပုံစံအားလုံးကို စေ့ငုမိအောင်ရှင်းပြနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ ကလေးလုပ်သားဖြစ်ရသည့် အကြောင်းရင်းများစွာရှိပြီး နိုင်ငံတစ်ခုနှင့်တစ်ခု၊ စီးပွားရေးကဏ္ဍတစ်ခုနှင့် တစ်ခုအကြား အမျိုးမျိုးကွဲပြားမည် ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ဘုံတူညီသည့်အကြောင်းရင်းများစွာရှိပြီး အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။

ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု

ကလေးလုပ်သားဖြစ်စေရန် အားကောင်းသောအချက်တစ်ခုမှာ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုဖြစ်သည်။ ဆင်းရဲသောမိသားစု များသည် ၎င်းတို့၏ ကလေးများကို အလုပ်သို့စေလွှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် မိသားစုစီးပွားရေးတွင် ဝင်လုပ်စေခြင်း သို့မဟုတ် မိသားစု လယ်ယာတွင်လုပ်ခိုင်းခြင်းများရှိပြီး အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော်မိသားစုသည် အပိုဝင်ငွေလိုအပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိုကလေး ၏ လုပ်အားကို လိုအပ်ခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။ ကလေးပေါင်းများစွာသည် လုပ်ခလစာမရသော မိသားစုလယ်ယာများ သို့မဟုတ် မိသားစုပိုင်ဆိုင်များတွင် အလုပ်လုပ်နေကြရပြီး စီးပွားရေးအရရှင်သန်နေထိုင်ရန် မိသားစုလုပ်အားကို မှီခို နေကြရသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ အချို့သောမိသားစုများတွင် ကလေးလုပ်သားများသည် အခြေခံပညာရေးသည်အခမဲ့မဟုတ်သည့်နေရာများတွင်၎င်းတို့၏ကျောင်းစားရိတ်ကိုတစိတ်တပိုင်းပေးရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ လုပ်အားခသည်သာ တခုတည်းသောလုံလောက်သည့် ဝင်ငွေဖြစ်တတ်သည်။ ယခုအချိန်တွင် ကလေး လုပ်သားသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပြဿနာတစ်ခုတည်းကိုသာ ဖြေရှင်းရန်မရတော့ကြောင်း ကျယ်ပြန့်စွာ လက်ခံလာ ရပြီ ဖြစ်သည်။

ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုသည် သံသယဖြစ်ဖွယ်မရှိ ကလေးလုပ်သားဖြစ်စေသည့် အဓိကအကြောင်းရင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ထိုသို့ကလေးလုပ်သားအဖြစ် လုပ်နေခြင်းသည်လည်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကိုဖြစ်စေသည့် အကြောင်းရင်း တစ်ခု ဖြစ်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ကလေးလုပ်သားများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ဆင်းရဲသည့်မိသားစုများမှ လာသည်။ ယင်းအချက်သည် ၎င်းတို့ကို မျိုးဆက်တစ်ခုမှ တစ်ခုသို့ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုမဖြစ်စေရန် တားဆီးပေးနိုင်သည့် ပညာရေးကို ရရှိရန်အတွက် တားဆီးထားသည်။ ကလေးလုပ်သားသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု သံသရာစက်ဝန်းကို ဖြစ်စေသည်။ ထို့ကြောင့် ကလေးလုပ်သားများပပျောက်ရေးအတွက် ကလေးများကို ကျောင်းတက်စေခြင်းဖြင့် ထိုသို့သော ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု သံသရာစက်ဝန်းကို ချိုးဖြတ်ခြင်းဖြင့် ကူညီရမည်ဖြစ်သည်။ အပြန်အလှန်အနေဖြင့် ကလေးများသည် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အလုပ်များကို ရရှိကြမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့မှ မွေးလာမည့် ကလေးများကိုလည်း ပိုမိုကောင်းမွန်သော အထောက်အပံ့များ ပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ကလေးလုပ်သားသည် စားရိတ်နည်းပါးခြင်း

ကိစ္စရပ်တော်တော်များများတွင် ကလေးလုပ်သားသည် ဈေးပေါသည့်လုပ်သားအရင်းအမြစ်များစွာကို ကိုယ်စားပြု ဖော်ပြသည်။ အချို့သောစီးပွားရေးကဏ္ဍများတွင်ကလေးလုပ်သားပျံ့နှံ့ဖြစ်ပေါ်မှုသည်အရွယ်ရောက်သူများအတွက်

သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်များရစေရန် အတားအဆီးဖြစ်စေပြီး မိသားစုဝင်ငွေဖြစ်သည့် ကိုယ်ပိုင်အလုပ်လုပ်သော အလုပ်သမားနှင့် လုပ်ခလစာရ အလုပ်သမားနှစ်မျိုးလုံးအတွက် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို လုံလောက်မှုမရှိစေဘဲ သံသရာစက်ဝန်းကို ဆက်လက်တည်တံ့စေသည်။

သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော ကျောင်းတက်ပညာသင်မှု မရှိခြင်း

အားလုံးအတွက် အရည်အသွေးရှိသော ပညာရေးမရှိသည့်နေရာများစွာရှိသည်။ ထိုအချက်တွင် အခြားသော အရာများထက် စာသင်ကျောင်းများမရှိခြင်း၊ အရည်အသွေးအမျိုးမျိုးနှင့် ကျောင်းများဖြစ်နေခြင်း၊ ကလေးများ လက်လှမ်းမီနိုင်သော ပညာရေးမရှိခြင်း၊ ကျောင်းတက်ချိန်နှုန်း ဆိုးဝါးခြင်း/မတည်ငြိမ်ခြင်း၊ ပညာရေးဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ချက်များနှင့် ရရှိအောင်မြင်မှုများ အဆင့်အတန်းနိမ့်ခြင်း၊ ဆရာ၊ ဆရာမများကို လုပ်ခလစာပေးမှု နည်းပါးညံ့ဖျင်းခြင်းနှင့် အလွန်ဝေးလံ သီခေါင်သော ကျေးလက်နေရာများတွင် ဆရာ/ဆရာမများကို အမြဲနေနိုင်အောင် ထိန်းသိမ်းထားနိုင်မှုမရှိသည့် ပြဿနာများ ဖြစ်သည်။

မည်သူမဆိုတက်ရောက်နိုင်သော၊ အခမဲ့၊ မသင်မနေရ၊ အရည်အသွေးရှိသော မူလတန်းပညာရေး မရှိခြင်းသည် အမျိုးမျိုး သောပြဿနာများကို ဖြစ်စေသည်။ အကယ်၍ ကျူရှင်ခနှင့် အခြားစားရိတ်များ(ကျောင်းဝတ်စုံနှင့် စာအုပ်ကြေးများကဲ့သို့) ပေးရမည်ဆိုလျှင် မိဘများအနေနှင့် ကလေးများကို ကျောင်းပို့ရန်အခက်အခဲဖြစ်သည်ဟု ယူဆကြသည်။ ထိုစားရိတ်များ ကိုမိဘများမှ မတတ်နိုင်လျှင် ကလေးသည် ကျောင်းမတက်ရတော့ဘဲ တခါတရံ မိသားစုအလုပ်နှင့် အခြားအလုပ်များ လုပ်ရင်းအဆုံးသတ်သွားကြရသည်။ အခြေခံပညာရေးသည် အခမဲ့မဟုတ်လျှင် အချို့သောမိသားစုများအတွက် ကလေးငယ်၏ ကျောင်းစားရိတ်ကို အနည်းဆုံး တစိတ်တပိုင်းရရှိစေမည့် တခုတည်းသောနည်းလမ်းမှာ ကလေးကို ကလေးလုပ်သားအဖြစ်အလုပ်ခိုင်းခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

ပိုမိုသေးငယ်သောအလုပ်ခွင်များတွင် ထိန်းချုပ်မှုမရှိခြင်း

ကလေးလုပ်သားသည် ကြီးမားသည့်လုပ်ငန်းများတွင် အများကြီး အတွေ့ရနည်းသည်။ သေးငယ်ပြီး တခါတရံ မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းပင်မရှိသည့် လုပ်ငန်းများကို ကလေးလုပ်သားများ ပိုမိုပျံ့နှံ့များပြားသည်။ အလုပ်သမား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အရာရှိများသည် ထိုသို့သောအလုပ်ခွင်များသို့ သွားရောက်ခြင်းနည်းပါးပြီး အလုပ်သမားသမဂ္ဂများမှ ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ခြင်းလည်းနည်းသည်။ ကလေးလုပ်သားများသည် ထိုသို့သောအခြေအနေများတွင် ပို၍ဖြစ်ပွားပြီး ကလေးများ သည်လည်း ကောင်းစွာထိန်းသိမ်းကွပ်ကဲမှုမရှိဘဲ အလွယ်တကူပို၍ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံကြရသည်။

အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်းများမရှိခြင်း

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ အားနည်းခြင်း သို့မဟုတ် မရှိသည့်နေရာများတွင် ကလေးလုပ်သားဖြစ်ပွားမှု အများဆုံးဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် တခါတရံ အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် သို့မဟုတ် "သမားရိုးကျမဟုတ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း" များတွင် မရှိတတ်ကြဘဲ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် စနစ်တကျဖွဲ့စည်းရန်လည်း အခက်အခဲရှိသည်။

ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုရေးရာ အကာအကွယ်ပေးရေး

မိသားစုတွင်း အဓိကဝင်ငွေရှာဖွေသူ၏ ကျန်းမာရေးအခြေအနေနှင့် လုံလောက်သော လူမှုရေးရာ အကာအကွယ်ပေးမှုမရှိခြင်းများကြောင့် ကလေးများကို ကျောင်းမှထုတ်ပြီးအလုပ်ခွင်သို့လွှတ်ရသည့် အရေးကြီးသော လွှမ်းမိုးမှုများဖြစ်စေသည်။ အကယ်၍ မိဘများ နာမကျန်းဖြစ်ပါက ကလေးများသည် မဖြစ်မနေ အိမ်ထောင်ဦးစီးဖြစ်လာကြရသည်။ မိဘ တစ်ဦး သို့မဟုတ် နှစ်ဦးလုံး ကွယ်လွန်သွားပါကလည်း အလားတူရလဒ်ကိုသာ ရစေသည်။

ရိုးရာယဉ်ကျေးမှု သို့မဟုတ် မိသားစုထုံးတမ်းစဉ်လာများ

အချို့သောလူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင် အရွယ်ရောက်ပြီးသူများနှင့်အတူ ကလေးများအလုပ်လုပ်ခြင်းသည် ကလေးငယ်၏ လူမှုရေးရာဆက်ဆံရေးအတွက် မရှိမဖြစ် အခြေခံလိုအပ်ချက်တစ်ခုအဖြစ် ယူဆကြသည်။ ထို့အပြင် တချို့သော အရောင်းအဝယ် သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှုပညာများသည် အလုပ်သင်အဖြစ် အချိန်ယူကာ သင်ကြားရသည်များလည်း ရှိသည်။ ထိုနည်းတူပင် အရွယ်ရောက်သူများ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုတွင် ကလေးများ ပါဝင်ကြခြင်းသည် (ဥပမာ အနောက်တိုင်းနှင့် အာဖရိကတိုက် အလယ်ပိုင်းဒေသခွဲများ) သို့မဟုတ် မိဘများခရီးသွားရာတွင် လိုက်ပါခြင်း၊ အခြားသော မိသားစုများအတွင်း သွားရောက်သင်ယူရန် သို့မဟုတ် အလုပ်သင်ရန်အတွက် အတူနေသင်ကြားခိုင်းခြင်းမျိုးသည် ရိုးရာအလေ့အကျင့်အနေဖြင့် ကျယ်ပြန့်စွာတည်ရှိသည်။

မိဘများသည် ၎င်းတို့၏ခြေရာကို ကလေးများလိုက်နင်းနိုင်စေရန် မိသားစုတိုင်း အရေးကြီးသည်။ ထိုထုံးတမ်းအစဉ်အလာ သည် လူမှုရေးရာဘက်လိုက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်ရန် အားဖြည့်ပေးသလိုဖြစ်နိုင်သည်။ မိန်းကလေးများသည့် မိခင်များကို အတုခိုးသလို ယောက်ျားလေးများသည်လည်း ၎င်းတို့၏ ဖခင် သို့မဟုတ် အဖိုးဖြစ်သူများကို အတုခိုးကြခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ အကယ်၍ မိသားစုသည် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်အကိုင်တွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေပါက ထိုမိသားစုတွင်ရှိသည့် ကလေးသည်လည်း ထိုအလုပ်ကိုင်ပင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်ချေ များစွာရှိပါသည်။

"ကလေးများကခိုင်းကောင်းသည်" ဟူသောအငြင်းပွားချက်

ကလေးများသည် အချို့သောအလုပ်များကို လူကြီးများထက်ပိုလုပ်တတ်သည်ဟု မှားယွင်းစွာ ဘုံလက်ခံထားသည့် အချက်များရှိသည်။ ယင်းအတွေးအခေါ်သည် ကလေးများက "ပိုလက်သွက်သည်" ဟူသောအငြင်းပွားဖွယ်ရာအချက်ပေါ်တွင် အခြေခံပြီး ကော်ဇောယက်ခြင်းကဲ့သို့အလုပ်များတွင် လူကြီးများထက် ပို၍သွက်လက်သောကြောင့် တချို့အလုပ်များတွင် ထိုကဲ့သို့သော အယူအဆများ ပေါ်ပေါက်လာခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ထို အိန္ဒိယ ကော်ဇော ယက်လုပ်ခြင်းဆိုင်ရာ အလုပ်များအပါအဝင် အသေးစိတ်ကဏ္ဍအလိုက် လေ့လာသည့်အခါတွင် ထိုယူဆချက် သဘောတရားသည် မှားယွင်းနေကြောင်းသက်သေပြခဲ့သည်။

စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ဥပဒေများ မရှိခြင်း သို့မဟုတ် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုမပြုခြင်း

အလုပ်သမားဥပဒေများ အားနည်းခြင်း သို့မဟုတ် မရှိခြင်းနှင့် ဥပဒေရှိပြီး အရေးယူဆောင်ရွက်မှုမပြုခြင်းများသည် ကလေးလုပ်သားအသုံးပြုမှုကို ကြီးစွာသော ပံ့ပိုးမှုဖြစ်စေသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကမ္ဘာပေါ်ရှိ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများမှ (၇၅%)သည် အလုပ်သမားစံနှုန်းများ များသောအားဖြင့် နိမ့်ပါးသည့် ကျေးလက်ဒေသများတွင် နေထိုင်ကြပြီး (၆၀%) သော ကလေးလုပ်သားများကိုတွေ့ရှိရသည်။ ကိုယ်ပိုင်အလုပ်လုပ်သူနှင့် လုပ်ခစား ကျေးလက်လုပ်သားအများအပြားသည် ဆိုးဝါးသည့် အလုပ်ခွင်အခြေအနေများနှင့် ရင်ဆိုင်နေကြရသည်။ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်များ မရှိခြင်းသည် အဓိကအားဖြင့် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့ပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းအရေးဆိုမှု မရှိခြင်း၊ အလုပ်ခန့်အပ်မှုလျော့နည်းခြင်း၊ နည်းပါးသည့်လုပ်ခများ၊ ညံ့ဖျင်းသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး၊ အထွေထွေ အလုပ်ခွင်အနေအထားများ၊ ကျားမ အခွင့်အရေး တန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ချိန်ရှည်ကြာခြင်း၊ အလုပ်ချိန်စီမံမှုများ မကောင်းခြင်း၊ လူမှုရေးရာ အကာအကွယ်ပေးမှု မရှိခြင်း၊ ညံ့ဖျင်းသည့် အိမ်ယာ၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် လူမှုရေးအရ အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများ အားနည်းခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်သည်။ အခြားသော စီးပွားရေးကဏ္ဍများတွင် အလုပ်လုပ်နေသူများနှင့် ယှဉ်လျှင်များစွာသော ကျေးလက်/စိုက်ပျိုးရေး လုပ်သားများမှာ အမျိုးသားအလုပ်သမား ဥပဒေများဖြင့် လုံလောက်စွာ အကာအကွယ်ပေးမှု မခံကြရပေ။

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

ကမ္ဘာတဝှမ်းတွင် ကလေးလုပ်သားများ တည်မြဲနေစေသည့် အခြားသော အကြောင်းတစ်ခုမှာ လိင်၊ လူမျိုး၊ လူမှုရေးရာ မူလဇစ်မြစ်၊ ဇာတ်အနိမ့်အမြင့်ခွဲခြင်း၊ တိုင်းရင်းသားရေးရာ သို့မဟုတ် အခြားသောကိစ္စရပ်များအပေါ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပြုခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။

ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာသည့်ဒုက္ခများ

လေ့လာတွေ့ရှိခဲ့သည်မှာ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ဝင်ငွေရရန် အခွင့်အလမ်းများမရှိခြင်းနှင့် အခြားသော အကြောင်းများကြောင့် မိသားစုများစွာသည် ကျေးလက်မှ မြို့ပြသို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာကြသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွား လာပြီး နောက်စီးပွားရေးအရ မျှော်မှန်းထားသည့် အိပ်မက်များ အကောင်အထည်ပေါ်မလာသောအခါ ထိုမိသားစု များသည် မရင်းနှီးသည့် မြို့ပြပတ်ဝန်းကျင်တွင် ပို၍ပင်ထိခိုက်လွယ်ဖြစ်လာပြီး ၎င်းတို့၏ ဘဝရှင်သန်ရေးအတွက် လည်း ခြိမ်းခြောက်မှုဖြစ်လာသည်။ ထို့ကြောင့် ထိုမိသားစုများသည် ၎င်းတို့ကလေးများ ဝင်ငွေရှာဖွေမှုကိုလည်း လိုအပ်လာကြသည်။ ထို့ကြောင့် ထိုကဲ့သို့ ကျေးလက်မှ မြို့ပြ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည်လည်း ကလေးလုပ်သား များကို ပိုမိုကြီးထွား ပေါ်ပေါက်စေသည်။

အလုပ်သည် ကလေးတယောက်၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို မည်သို့ သက်ရောက်စေသနည်း?

ကလေးဘဝသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဘေးပတ်ဝန်းကျင်ရှိ ကမ္ဘာကို လေ့လာရန်အတွက် အရေးကြီးသော အခွင့်အလမ်းများ ပေးသည်။ လူမှုရေးရာရှင်သန်မှုနှင့် မိသားစု၊ ရပ်ရွာအတွင်း ပြည့်ဝစွာပါဝင် ပျော်ရွှင်နိုင်ရန်အတွက် ကျွန်ုပ်တို့ကို ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်းများ ဖြစ်ပေါ်လာစေသည်။ ထိုငယ်ရွယ်စဉ်ဘဝ အချိန်ကာလသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ အနာဂတ် ဖြစ်တည်မှုကို အဆုံးအဖြတ်ပေးရာတွင် အလွန်အရေးပါသည်။ ကလေးလုပ်သားများသည် ထိုတန်ဖိုးရှိသည့် အချိန်များကို များစွာ လက်လွှတ်ကြရသည်။ ၎င်းတို့၏အလုပ်သည် ကလေးဘဝအတွင်း လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ရှားမှုများအတွင်းသို့ ဝင်လာပြီး ၎င်းတို့၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ခံစားမှုနှင့် လူမှုရေးရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများအတွက် အတားအဆီး ဖြစ်လာစေ သည်။

ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု

ကလေးလုပ်သားများသည် အရွယ်ရောက်ပြီးသူများထက်ပို၍ ထိခိုက်လွယ်ပြီး ၎င်းတို့၏ ခန္ဓာကိုယ်များသည် ကြီးထွားဆဲ ဖြစ်ကာ အပြည့်အဝ မဖွံ့ဖြိုးသေးသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ကလေးများသည် ၎င်းတို့ကို ထိခိုက်ဒဏ်ရာနှင့် နာမကျန်းမှုများ ဖြစ်စေနိုင်သော ဆိုးဝါးသည့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာကျန်းမာရေး အနေအထားများကို ကြုံတွေ့ကြရသည်။ ထိုထိခိုက်မှုများသည် လတ်တလောဖြစ်သည့် အပူလောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြတ်ရှခြင်းများကဲ့သို့လည်း ဖြစ်နိုင်ပြီး ဘဝတလျှောက်လုံး ခံစားသွားရမည့် အသက်ရှူလမ်းကြောင်းဆိုင်ရာရောဂါ၊ AIDS စသည့် ရေရှည်အကျိုးဆက်များ လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။

စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု

ကလေးလုပ်သားများသည် မကြာခဏပင် ခေါင်းပုံဖြတ်သော၊ အန္တရာယ်ရှိသော၊ နိမ့်ချဆက်ဆံသော၊ အထီးကျန် သော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်များတွင် လုပ်ကြရသည်။ ၎င်းတို့သည် အလုပ်ရှင်များမှ ဆိုးဝါးစွာဆက်ဆံခြင်း၊ ညှင်းပန်းခြင်းနှင့် ဥပေက္ခာ ပြုခြင်းများကို မကြာခဏ ခံစားကြရသည်။ ကလေးများသည် အကျိုးဆက်အနေဖြင့်

အခြားသူများကို သံယောဇဉ်ထားရန်နှင့် အခြားသောခံစားချက်များထားရှိရန် အလွန်ခက်ခဲလာကြောင်းတွေ့ရသည်။ ၎င်းတို့သည် အခြားသူများနှင့် အပြန်အလှန်၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများပြုလုပ်ရန်အတွက် ပြဿနာများဖြစ်လာပြီး ကိုယ်ပိုင်စရိုက် လက္ခဏာနှင့် ပိုင်ဆိုင်ရယူလိုစိတ်များသာ ထွက်ပေါ်လာသည်။ တခါတရံ မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်မှု မရှိဘဲ မိမိကိုယ်ကို အထင်အမြင်ကြီးမှု နည်းပါးခြင်းများကိုလည်း ခံစားလာကြရတတ်သည်။

လူမှုရေးရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု

အလုပ်လုပ်နေသည့်ကလေးများသည် ကစားခြင်း၊ ကျောင်းတက်ခြင်း၊ သက်တူရွယ်တူများနှင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံခြင်း အစရှိသည့် ကြီးပြင်းမှုအတွက် အရေးပါသောလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်ရန်အခွင့်အလမ်းမရှိပါ။ ၎င်းတို့သည် ဘဝ တလျှောက် စီမံဖြေရှင်းသွားရမည့်ကိစ္စများအတွက် အခြေခံပညာရေးကို မရကြပါ။ သို့မဟုတ် အခြားသူများနှင့် အပြန်အလှန် တက်ကြွစွာ ဆက်ဆံခြင်း၊ ပူးပေါင်းပါဝင်ပြီး ဘဝကို ပျော်ရွှင်ဖွယ်ရာ ဖြတ်သန်းရန် အခွင့်အရေးမရှိပါ။ ထိုသို လှုပ်ရှားမှုများကို အလုပ်ကြောင့် စွန့်လွှတ်ခဲ့ရပြီး ကလေးများကို အဆင်သင့်မဖြစ်မီ အရွယ်ရောက်ပြီး အနေအထားသို့ တွန်းပို့လိုက်ခြင်းဖြင့် အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ၏ ရင့်ကျက်မှုအဆင့်ဖြင့် လုပ်ကိုင်ရမည့် အလုပ်များကို လုပ်ရန် လိုလာကြသည်။ ကလေးလုပ်သားသည် ကလေးငယ်၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် အနာဂတ်အလားအလာ များအတွက် အတားအဆီးဖြစ်သည်။ လူမျိုး သို့မဟုတ် လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးအခြေအနေများကို ထည့်မတွက်ဘဲ ကလေးအားလုံးသည် ကလေးဘဝ နှစ်များကို အပြည့်အဝ သဘာဝအတိုင်း ပျော်ရွှင်စွာ ရှင်သန်ခွင့်ရှိသည်။ ၎င်းတို့ အားလုံးတွင် မေတ္တာတရား၊ ပညာရေးနှင့် အကာအကွယ်ပေးခံရခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများရှိသည်။ ၎င်းတို့၏ ထိုအခွင့်အနေများကို ကောင်းစွာနားလည်ခြင်းသည် ကလေးလုပ်သားတားဆီးကာကွယ်ရေးအတွက် ပထမဦးဆုံး အဆင့်ဖြစ်ကာ ကလေးများကို ပညာသင်ကြားပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ အနာဂတ်သည်လည်း ပိုမိုကောင်းမွန်လာမည် ဖြစ်သည်။

ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်၏ နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များ

ဘေးဖြစ်စေမည့်အလားအလာရှိသောအရာအားလုံးသည် ဘေးအန္တရာယ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ထိခိုက်နိုင်ချေဆိုသည်မှာ ဘေးဖြစ်လာမည့်ဟန်ရှိသည့် ထိုဘေးအန္တရာယ်မှ အမှန်တကယ်ဖြစ်လာမည့် အနေအထားဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း ဘုံတူညီသည့် ဘေးအန္တရာယ်များကို စဉ်းစားမည်ဆိုပါက အရာဝတ္ထုတစ်ခု (ဓား၊ ဓားသွား၊ လှေကားရှည်)၊ ပျော်ရည်တစ်ခု (ဘန်ဇင်း၊ Benzene)၊ ပစ္စည်းတစ်ခု (ကျောက်ဂွမ်းမှုန့်များ)၊ စွမ်းအားအရင်းအမြစ်တစ်ခု (လျှပ်စစ် ဓာတ်အား)၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပတ်ဝန်းကျင် (စိုနေသော ကြမ်းခင်း)၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပတ်ဝန်းကျင် (ခြိမ်းခြောက်ခြင်း)၊ အလုပ်တာဝန်တစ်ခု (ဂဟေဆော်ခြင်း)၊ ယေဘုယျ လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခု (ဆေးရွက်ကြီးစိုက်ခြင်း)၊ အလုပ်လုပ်ရ သည့်အခြေအနေ (အလွန်ရှည်ကြာသော အလုပ်ချိန်) စသဖြင့် အန္တရာယ်အမျိုးမျိုးကို တွေ့နိုင်သည်။ ထိုဘေး အန္တရာယ်များမှ ဖြစ်လာနိုင်ချေရှိသည့် အချို့သော ဘေးရန်များမှာ သိသာပြီး ဓားသွားကြောင့်ပြတ်ရှခြင်း၊ ဂဟေဆော်ခြင်းကြောင့် မျက်လုံးကန်းခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။ အခြားသောအချိန်များတွင် ဘေးအန္တရာယ်များမှာ မသိသာခြင်းသို့မဟုတ် ခံစားရရန် အချိန်ယူခြင်းတို့ရှိသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဆေးရွက်ကြီးများကိုရိတ်သိမ်းခြင်းကြောင့် အသားအရေအတွင်းသို့ နီကိုတင်းများ စိမ့်ဝင်နိုင်သည် ဆိုသည့်အချက်ကို ငယ်ရွယ်သည့် လုပ်သားတော်တော် များများ မသိကြချေ။ အသက် (၁၆) နှစ်အရွယ်ရှိ ဖိနပ်ချုပ် သူတစ်ဦးသည် ၎င်းအသုံးပြုနေသည့် ကော်များတွင် ဘန်ဇင်းဓာတ်များ ပါဝင်ပြီး ယင်းကြောင့် အသက် (၃၀) ခန့်တွင် သွေးကင်ဆာဖြင့် သေဆုံးနိုင်သည်ကို မသိပေ။ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များမှာ အားလုံးကိုသိရှိရန်မလွယ်ကူပေ။ ဖိစီးမှု၊ ရှည်လျားသည့်အလုပ်ချိန်၊ ခပ်သွက်သွက်မြန်မြန်လုပ်ရသည့်အလုပ်၊ သီးခြားခွဲ၍အလုပ်လုပ်ရခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခံရခြင်း၊ စသဖြင့် အနည်းငယ် ရေတွက်ကြည့်နိုင်ပြီး ယင်းအချက်များအားလုံးသည် အမြန်ကုသ၍ မပျောက်ကင်းနိုင်သည့် အတွင်းဒဏ်ရာများ ဖြစ်စေသည်။

ပထမဦးစွာ ဘေးအန္တရာယ်နှင့် ထိခိုက်လာနိုင်ချေရှိသည်များအကြား ခွဲခြားပြီး အခြေအနေ၏ ပြင်းထန်မှုကို ဆန်းစစ်လေ့လာကာ မည်သည်ကို ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်သင့်သည်ကို ဆုံးဖြတ်သည်က အကူအညီဖြစ်စေမည်ဖြစ်သည်။ အရွယ်ရောက်သူများအတွက် ဘေးအန္တရာယ် (hazard) နှင့် ထိခိုက်လာနိုင်ချေ (risk) များကိုစဉ်းစားရာတွင် လူအများစု အနေဖြင့် ယိမ်းယိုင်ပြောင်းလဲမှုများရှိပေမည်။ သို့သော် ကလေးများအတွက် ထိခိုက်လာနိုင်ချေများမှာ အလွန်ခြားနားပြီး စဉ်ဆက်မပြတ် အလေးအနက် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည်။

- **ဘေးအန္တရာယ်ဆိုသည်မှာ ထိခိုက်ဘေးဖြစ်စေမည့် အရာများကို ဖြစ်စေသည့် မည်သည့်အကြောင်းကို မဆို ဆိုလိုသည်** ဥပမာ ဓာတုပစ္စည်းများ၊ လျှပ်စစ်ဓာတ်အား၊ လှေကားပေါ်တွင် အလုပ်လုပ်ခြင်း
- **ထိခိုက်လာနိုင်ချေ ဆိုသည်မှာ သေးသည်ဖြစ်စေ ကြီးသည်ဖြစ်စေ ထိုထိခိုက်ဘေးဖြစ်မှုများ အမှန်တကယ် ဖြစ်လာနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းဖြစ်သည်။**

ထိခိုက်လာနိုင်ချေသည် ထိုဘေးအန္တရာယ်များကြောင့် ဘေးဖြစ်နိုင်ချေများကို သဘောပေါက်သိမြင်လာခြင်း ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် စွမ်းအင်ဖြင့်အလုပ်လုပ်သည့် စိုက်ပျိုးရေးသုံး စက်ယန္တရားတစ်ခုကို အသုံးပြုရခြင်းကြောင့် ညပ်သွားခြင်း သို့မဟုတ် လှုပ်ရှားနေသည့် အပိုင်းများတွင် ရစ်ပတ်ငြိသွားခြင်းမျိုး ဖြစ်သည်။ အဖုံးအကာများကို သေချာစွာတပ်ဆင်ထားခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်သမားများ ထိုစက်အနီးတွင် အလုပ်လုပ်ရလျှင် ထိခိုက်လာနိုင်ချေ မြင့်မားပေမည်။ သို့သော်လည်း စက်ကို လုံခြုံစွာဖုံးကာထားပြီး၊ ကျွမ်းကျင်သူမှ ပုံမှန် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် ပြင်ဆင်ခြင်းများ ပြုလုပ်ပါက ထိခိုက်လာနိုင်ချေ နည်းသွားပေမည်။

ကလေးလုပ်သားများ မည်သို့သော ဘေးအန္တရာယ်များကို ခံစားနေကြရပါသလဲ?

အလုပ်လုပ်နေသော ကလေးများနှင့် ငယ်ရွယ်သူများသည် အမျိုးမျိုးသော ကွဲပြားသည့် ဘေးအန္တရာယ်များကို ခံစားနေကြရသည်။ ထိုဘေးအန္တရာယ်များတစ်ခုမှ မကျန်ခဲ့စေရန်အတွက် စံသတ်မှတ်ချက်မူဘောင်ကို အသုံးပြု၍ စဉ်းစားလျှင် အထောက်အကူဖြစ်စေမည်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာအတွင်း အောက်ပါအမျိုးအစားများကို အသုံးပြုသည်။

- **ဇီဝဗေဒ ဘေးအန္တရာယ်:** အန္တရာယ်ရှိသော တိရစ္ဆာန်များနှင့် ပိုးမွှားများ၊ အဆိပ်ရှိသော သို့မဟုတ် ချွန်ထက်သော အပင်များ၊ ဘက်တီးရီးယား၊ ကပ်ပါးပိုးများ သို့မဟုတ် ဗိုင်းရပ်စ်ပိုးများ (HIV, အသည်းရောင်ရောဂါပိုး)
- **ဓာတုဗေဒဘေးအန္တရာယ် :**အဆိပ်ရှိသောဓာတ်ငွေ့များ၊အရည်များ(ပျော်ရည်များ၊ဆေးကြောသည့်အရည်များ)၊ သတ္တုများ (ကျောက်ဂွမ်းမှုန့်၊ ပြဒါး၊ လချေး၊ ခဲ) အခိုးအငွေ့များ (ယာဉ်အိတ်ဇောငွေ့များ၊ ကော်များ)၊ စိုက်ပျိုးရေးသုံးဓာတုဗေဒပစ္စည်းများ(ပိုးမွှားသတ်ဆေး၊ပေါင်းသတ်ဆေးနှင့်ပိုးကောင်သတ်သည့်ဆေးများ)၊ ဖောက်ခွဲရေး ပစ္စည်းများ
- **လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့်ဖြစ်သည့် ဘေးအန္တရာယ်:** လေးလံသောပစ္စည်းများကို ပင့်မရခြင်း၊ ရွှေ့ရခြင်းများ၊ အင်အားသုံးရသော သို့မဟုတ် ထပ်ခါထပ်ခါလုပ်ရသော လှုပ်ရှားမှုများ၊ မသက်မသာ ကိုယ်အနေအထား သို့မဟုတ် အလွန်ရှည်ကြာစွာ မပြောင်းလဲဘဲ နေရသည့်ပုံစံရှိသည့်အလုပ်များ
- **ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များ:** အလွန်ပြင်းထန်သည့် အပူချိန်များ (အပူ သို့မဟုတ် အအေး)၊ ဆူညံသံ၊ တုန်ခါမှုများ သို့မဟုတ် ဓာတ်ရောင်ခြည်များ

- **စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များ:** ဖိစီးမှု၊ ခြိမ်းခြောက်ခံရခြင်း၊ ငြီးငွေ့ဖွယ်အလုပ်၊ ထိန်းချုပ်မှု သို့မဟုတ် ရွေးချယ်၍မရသောအလုပ်၊ မလုံခြုံခြင်း၊ နောက်ယှက်ခံရခြင်း၊ ညှင်းပန်းခြင်း (လိင်ပိုင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ထိလက်ရောက် အကြမ်းဖက်ခြင်း)၊ ယူရသည့် တာဝန်အလွန်လေးလံခြင်း
- **လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များ:** သက်တူရွယ်တူများ၊ မိသားစုများနှင့် ခွဲ၍ အထီးကျန်နေရခြင်း၊ မူးယစ်ဆေးဝါးသုံးစွဲခြင်း သို့မဟုတ် လူကြီးများလုပ်တတ်သည့် အမူအကျင့်များကို ပြုလုပ်ခြင်း
- **အခြားသောရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များ :** ပြုတ်ကျနိုင်ချေရှိခြင်း၊ အရာဝတ္ထုများနှင့် ဖိညပ်ခြင်း၊ အရာဝတ္ထု နှစ်ခုကြားတွင် ညပ်မိခြင်း၊ ပြတ်ရှခြင်း သို့မဟုတ် အပူလောင်ခြင်း
- **အလုပ်လုပ်ရသည့် အခြေအနေများ:** ရှည်လျားသည့် အလုပ်ချိန်များ၊ ညအလုပ် သို့မဟုတ် သီးခြား အထီးကျန် အလုပ်လုပ်ရခြင်း၊ ညအချိန်များတွင် ရာဇဝတ်မှုထူပြောသည့် နေရာများကို ဖြတ်၍ အသွားအပြန် လုပ်ရခြင်းများ

ကလေးများကို ထိခိုက်နိုင်ချေရှိသည်များအား နားလည်သိရှိနိုင်ရန်အတွက် စိန်ခေါ်မှုများ

ကလေးများအတွက် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များကို သုတေသနပြုလုပ်ခြင်းနှင့် မူဝါဒများသည် အဘယ်ကြောင့် နောက်ကျကျန်ခဲ့ပါသလဲ? ယင်းအချက်မှာ လူအများအနေဖြင့် ကလေးများအလုပ်မလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ လုပ်သည့် အလုပ်များသည် သိပ်ပြီးအန္တရာယ်မရှိလောက်ဟု ယူဆခြင်းကြောင့် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်ပေမည်။

သို့မဟုတ် အလုပ်ကြောင့်ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေး အပေါ်သက်ရောက်သည်များကို သိရန်မလိုဟု ထင်နေခြင်းလည်း ဖြစ်ကောင်းဖြစ်မည်။ သို့သော် အရိုးရှင်းဆုံးမှာ ငယ်ရွယ်သည့်ကလေးများကို အလုပ်ခွင်များမှ ဖယ်ထုတ်ရန် အလေးပေး လုပ်ဆောင်ရန်သာဖြစ်သည်။

သို့သော် မှတ်သားရမည့်အရေးကြီးသောအချက်ဖြစ်ပြီး ဆုံးဖြတ်ရန်အခက်ခဲဆုံးအလုပ်မှာ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်လုပ်နေသည့် ကလေးတယောက်သည် ထိခိုက်နိုင်ချေရှိသည့် အချက်တချက်တည်းမကဘဲ များစွာကွဲပြား ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်မှာ ရုံဖန်ရံခါ (သို့သော်အမြဲတမ်းမဟုတ်) ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုနှင့် အတူ ပေါ်ပေါက်လာသည်။ အကယ်၍ မိန်းကလေးတယောက်သည် အာဟာရချို့တဲ့လျက်ရှိပြီး အလေးအပင်များ မရသည် ဆိုပါက မောပန်းနွမ်းနယ်ပြီး နာမကျန်းဖြစ်နိုင်ချေများ တိုးလာမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ယောကျာ်းလေး တယောက်သည် လျင်မြန်စွာကြီးထွားလာပြီး ပူပြင်းသောနေရောင်အောက်တွင် နာရီပေါင်းများစွာ အလုပ်လုပ်ရပါက ထိခိုက်ဒဏ်ဖြစ်နိုင်ချေ တိုးလာမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အလုပ်ကို အာရုံမစိုက်သောကြောင့် ဆူပူခံရခြင်း သို့မဟုတ် အမှားပြုလုပ်သောကြောင့် အရိုက်ခံရသော ကလေးများမှာ ပိုမိုဖိအားများဖြစ် ခက်ခဲလာပြီး မတော်တဆ ထိခိုက်နိုင်ချေများ ပို၍ပင်များပြားလာမည် ဖြစ်သည်။

ကလေးလုပ်သားများသည် အရွယ်ရောက်ပြီးသူများထက် အောက်ပါအကြောင်းရင်းများကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင်း အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ချေ ပိုမိုများပြားသည်။

အရေပြား

- ကလေးတစ်ဦးသည် ခန္ဓာကိုယ်တွင် အရွယ်ရောက်ပြီးသူထက် အရေပြား (၂.၅) ဆပိုများပြီး ပါးလည်းပါးကာ အဆိပ်အတောက်များ ပိုမိုစိမ့်ဝင်နိုင်သည်။

အသက်ရှသည့်စနစ်

- ကလေးတစ်ဦးသည် အရွယ်ရောက်ပြီးသူများထက် လေကိုပိုမိုအားစိုက်ရှုရပြီး အကြိမ်ရေလည်း ပိုသည်။ ထို့ကြောင့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အရာဝတ္ထုများကို ပိုမိုရှူမိစေသည်။

ဦးနှောက်

- အဆိပ်ရှိသော အရာဝတ္ထုများကို ထိတွေ့ရခြင်းကြောင့် ကြီးပြင်းရင့်ကျက်မှုကို အဆီးအတားဖြစ်စေသည်။ ကလေးဘဝတွင် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာများကို ဦးနှောက်ထဲတွင် ပိုမိုမှတ်သားသိမ်းဆည်းပြီး စွဲမှတ်ယူမှုများလည်း ပိုများသည်။

ခွန်အားလိုအပ်မှု

- ၎င်းတို့သည် ကြီးပြင်းနေဆဲဖြစ်သောကြောင့် ခွန်အားကိုအလွန်အကျွံအသုံးပြုရခြင်းသည် ခန္ဓာကိုယ်တွင်း အဆိပ်အတောက် ပိုမိုဖြစ်စေသည်။

အရည်လိုအပ်မှု

- ကလေးများသည် (ခန္ဓာကိုယ်အလေးချိန်အလိုက်) အရွယ်ရောက်သူများထက် အဆုတ်များ၊ အရေပြား များမှာ ပို၍ ရေဓာတ်ခမ်းခြောက်လွယ်ပြီး ကျောက်ကပ်များမှာလည်း ဆီးကို ထိန်းထားနိုင်မှုပိုနည်းသည်။

အိပ်စက်မှု လိုအပ်ခြင်း

- သင့်လျော်ကောင်းမွန်စွာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာရန်အတွက် အသက် (၁၀) နှစ်မှ (၁၈) နှစ်အတွင်း ကလေး များသည် တနေ့လျှင် အိပ်စက်ချိန် (၉) နာရီခွဲခန့်လိုသည်။

အပူချိန်

- ကလေးများ၏ ချွေးဂလင်းများနှင့် အပူချိန်ထိန်းညှိသည့်စနစ်များမှာ အပြည့်အဝ မဖွံ့ဖြိုးသေးသောကြောင့် အပူနှင့် အအေးဒဏ်များကို အထိခိုက်မခံနိုင်မှု ပိုများသည်။

ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အားစိုက်ရခြင်း/ ထပ်ခါတလဲလဲ လုပ်ရသော လှုပ်ရှားမှုများ

- ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အားစိုက်ရခြင်းများ အထူးသဖြင့် ထပ်ခါတလဲလဲလုပ်ရသော လှုပ်ရှားမှုများသည် အရိုးများ ကြီးထွားနှုန်းကို တုံ့စေခြင်း၊ ကျောရိုးထိခိုက်ခြင်းနှင့် အခြားသော ဘဝတလျှောက်လုံး ချွတ်ယွင်းသွားမှု၊ မသန်စွမ်း သွားမှုများကို ဖြစ်စေနိုင်သည်။

သိမြင်မှုနှင့် အပြုအမူဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု

- ပို၍ငယ်ရွယ်သောကလေးများတွင် မှတ်မိနိုင်စွမ်း၊ ဖြစ်လာနိုင်သည့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ထိခိုက်နိုင်ချေရှိသည်များကို ဆန်းစစ်လေ့လာနိုင်စွမ်းနှင့် ထိုကိစ္စများကိုဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်စွမ်းများ ပို၍ အားနည်း ကြသည်။

အခြားသော ထိခိုက်နိုင်ချေရှိသည့် အချက်များ

ကလေးများအတွက် ထိခိုက်နိုင်ချေအဆင့် တိုးလာနိုင်မည့် အခြားသောအချက်များမှာ -

- အလုပ်အတွေ့အကြုံမရှိခြင်း - ကလေးများမှာ အသိဉာဏ်ရှိသော ဆုံးဖြတ်ချက်များ မချနိုင်ကြပါ။
- ကောင်းစွာလုပ်ပြလိုခြင်း - ကလေးများမှာ အမှန်တကယ်ရှိနေသော ထိခိုက်နိုင်ချေများကို သဘော မပေါက်ဘဲ "ပိုမိုကြိုးစားလုပ်ပြလိုစိတ်" များရှိတတ်ကြသည်။

- အရွယ်ရောက်ပြီးသူများထံမှ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက် လုံခြုံမှန်ကန်မှုမရှိသော အမူအကျင့်များကို တုပသင်ယူခြင်း
- ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး သင်တန်းများ မရှိခြင်း
- မလုံလောက်သော၊ ပြင်းထန်ကြမ်းတမ်းသော ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုနှင့်
- အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခွင့်အရေးတို့အတွက် ဩဇာအာဏာမရှိခြင်း

ဇယား ၁၁ : ကဏ္ဍအလိုက်ကလေးလုပ်သားများ ရင်ဆိုင်နေရသည့် ထိခိုက်မှုဘေးအန္တရာယ်များမှ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အကျိုးရလဒ်များ

အလုပ်အကိုင်/ ကဏ္ဍ	ဘေးအန္တရာယ်/ထိခိုက်နိုင်ချေ	ဖြစ်လာနိုင်သည့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးရလဒ်များ
စိုက်ပျိုးရေး	လေးလံသော၊ အန္တရာယ်ရှိပြီး ရွေ့လျားမှုရှိသော စက်ယန္တရားများနှင့် အလုပ်လုပ်ခြင်း (ဥပမာ လယ်ထွန်စက် မောင်းရခြင်း)၊ အဆိပ်အတောက်ဖြစ်စေသော ပိုးသတ်ဆေး၊ ဓာတ်မြေဩဇာများ၊ တိရစ္ဆာန်များနှင့် ထိတွေ့ခြင်း၊ အော်ဂဲနစ် သီးနှံများနှင့် တိရစ္ဆာန်များ၏ အမှုန်အမွှားများနှင့် ထိတွေ့ရခြင်း လေးလံပြီး အချိုးမကျသောဝန်များကို ပင့်မရခြင်း၊ ရံဖန်ရံခါ အလွန်ဝေးကွာနေရာများအထိ ထမ်းသွားရခြင်း၊ အပူချိန်လွန်ကဲခြင်း၊ တကိုယ်ရေသန့်ရှင်းရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင် သန့်ရှင်းမှု မရှိသော အခြေအနေများ။	ခြေလက်ပြတ်တောက်ခြင်းများအပါအဝင် ယန္တရားများမှဖြစ်သော ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ၊ ဓာတုဗေဒ အဆိပ်မိခြင်း (နာတာရှည်နှင့် ပြင်းထန်သော)၊ မွေးမြူရေးမှ ထိခိုက် ဒဏ်ရာရခြင်း၊ ချောင်းဆိုးရင်ကျပ်နှင့် ပန်းနာရောဂါများ၊ ကျောနာခါးနာနှင့် ပုခုံး၊ ခြေထောက် အခြားသောနေရာများတွင် ကြွက်သားဆိုင်ရာဒဏ်ဖြစ်ခြင်းများ၊ ဥပမာ ကြွက်သားပြတ်ခြင်းနှင့် အခြားခန္ဓာကိုယ် ထိခိုက်ခြင်းများ
ငါးဖမ်းခြင်း (ပင်လယ်တွင်းနှင့် ရေချို ငါးဖမ်း လုပ်ငန်း)	လှေပေါ်မှ ပြုတ်ကျခြင်း သို့မဟုတ် ရေငုပ်ချိန်တွင် ပိုက်များနှင့်ညိပြီး ရေနစ်ခြင်း၊ ချိတ် များ၊ ကြိုး၊ လွန်းကြိုး၊ ပိုက်ကွန်များကြောင့် ဒဏ်ရာရခြင်း၊ နေနှင့် လွန်ကဲသော အပူချိန်များနှင့် ထိတွေ့ရခြင်း၊ လေးလံသည့် ဝန်များ၊ ပင်လယ်ပြင်တွင် နာရီပေါင်း/ အချိန်ကာလ ကြာမြင့်စွာ နေရခြင်း၊ တကိုယ်ရေသန့်ရှင်းမှု ညံ့ဖျင်းခြင်း၊ ရေနက်ငုပ်ခြင်း၊ ငါးများကြောင့် ဒဏ်ရာရခြင်းများ။	သေစေနိုင်သည့် မတော်တဆမှုများ၊ ကြွက်သားနှင့် အရိုးဆိုင်ရာထိခိုက်မှုများ၊ အရိုးအဆစ်ပုံပျက်သွားခြင်း၊ ငါးမျှားချိတ်၊ ပိုက်ကွန်စသည်တို့ကြောင့် လက်တွင် ဒဏ်ရာရခြင်း၊ အရည်ကြည်ဖုပေါက်ခြင်း၊ ငါးဆူးတောင်များကြောင့် ပေါက်ပြဲဒဏ်ရာရခြင်း စသဖြင့်။ ရေငုပ်ခြင်းရာတွင် လေဖိအား အနိမ့်အမြင့် ချိန်ညှိပေးရခြင်းများကြောင့် နာမကျန်းဖြစ်ခြင်း နားပိုင်းဆိုင်ရာ ဒဏ်ရာရခြင်းများ။
သတ္တုတွင်း (မြေအောက်၊ မြေပေါ်)	တွင်းပြိုကျခြင်းများ၊ ကျောက်ဆောင်ပြိုခြင်း၊ ဖောက်ခွဲရေးပစ္စည်းများ၊ လေးလံသည့်ဝန်များ၊ အသက်ရှုကျပ်ခြင်း၊ အားအင် အလွန်စိုက်ထုတ်ရသောအလုပ်များ၊ ပြဒါးဆိပ်သင့်ခြင်း၊ အဆုတ်နာရောဂါ၊ ပြင်းထန်ပြီး စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်နိုင်ချေရှိသည့် ပတ်ဝန်းကျင်များ။	တွင်းပြိုကျခြင်း သို့မဟုတ် ဖောက်ခွဲရေး ပစ္စည်းများကြောင့် သေခြင်းနှင့် ပြင်းထန်စွာ ဒဏ်ရာရခြင်း၊ ကြွက်သားနှင့် အရိုးဆိုင်ရာထိခိုက်မှုများ၊ အရိုးအဆစ် ပုံပျက်သွားခြင်း၊ အသက်ရှုကျပ်ခြင်း၊ အလွန်ပင်ပန်း နွမ်းနယ်ခြင်း၊ ပြဒါးဆိပ်သင့်ခြင်း။
ဆောက်လုပ်ရေး	အမြင့်မှပြုတ်ကျခြင်း၊ ပြုတ်ကျလာသည့် အရာဝတ္ထုများ၊ လေးလံသည့်ဝန်များ၊ တူးခြင်း/ ဂေါ်ဖြင့် ကော်ခြင်း၊ ချွန်ထက်သည့် ကိရိယာများ၊ ဘိလပ်မြေမှုန့်များစသဖြင့်၊ သတ္တုလုပ်ငန်း၊ ကျောက်တုံးကျောက်ခဲများခွဲရခြင်း၊ ဆူညံသံများ။	အမြင့်မှ ပြုတ်ကျခြင်းကြောင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း သို့မဟုတ် အမြင့်မှကျလာသည့် အရာဝတ္ထုများ ပိခြင်း၊ ကြွက်သားနှင့်အရိုးဆိုင်ရာထိခိုက်မှုများ၊ လက်နှင့် အရေပြားများ ပွန်းပဲ့အရေကြည်ဖုထခြင်း၊ အရေပြားပြတ်ရှခြင်းနှင့် ဒဏ်ရာရခြင်း၊ ဖုန်မှုန့်များကြောင့် အသက်ရှုလမ်းကြောင်း ပြဿနာများဖြစ်ခြင်း။

အလုပ်အကိုင်/ ကဏ္ဍ	ဘေးအန္တရာယ်/ထိခိုက်နိုင်ချေ	ဖြစ်လာနိုင်သည့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးရလဒ်များ
အုတ်လုပ်ငန်း	ဆီလီကာ၊ ခဲနှင့် ကာဗွန်မိုနောဆိုဒ်များအား ထိတွေ့ရခြင်း၊ အလေးအပင်မရခြင်းနှင့် အချိုးမကျသော ဝန်များမရခြင်း၊ မီးဖိုမှ အပူလောင်ခြင်း၊ ရှည်လျားသည့်နာရီများ၊ ဆိုလာဓာတ်ရောင်ခြည်ထိတွေ့ခြင်း။	မီးဖိုမှ အပူလောင်ခြင်း၊ အဆိပ်သင့်ခြင်း (ပြင်းထန်ပြီး နာတာရှည်ဖြစ်)၊ ကြွက်သားနှင့် အရိုးဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှုများ၊ အရေပြား နီရဲ ရောင်ယမ်းခြင်း။
ကော်ဖော ယက်ခြင်း	သိုးမွေးချည်မှ မှုံပါသောအရာများရှူရခြင်း၊ ဆိုးဝါးသော အလုပ်လုပ်ရသည့် ခန္ဓာကိုယ် အနေအထား (ဆောင့်ကြောင့်ထိုင်ရခြင်း)၊ အလင်းရောင်အားနည်းခြင်း၊ လေဝင်လေထွက် မကောင်းခြင်း၊ ဘေးအန္တရာယ် ရှိသောဓာတုပစ္စည်းများ (ပိုးသတ်ဆေးများ)။	ရင်ကျပ်ပန်းနာကဲ့သို့သော အသက်ရှူလမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ ရောဂါများ၊ ကြွက်သားနှင့် အရိုးဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှုများ၊ မျက်လုံးအာရုံစူးစိုက်ရခြင်းနှင့် အရွယ်မရောက်မီ အမြင်အာရုံချို့ယွင်းခြင်းများ၊ ဓာတုဗေဒ အဆိပ်မိခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ကြောင့်မဟုတ်သော ရောဂါများဖြစ်ခြင်း။
သားရေနယ် လုပ်ငန်း	တိုက်စားသော၊အဆိပ်အတောက်ရှိသောဓာတုဗေဒပစ္စည်းများနှင့် ထိတွေ့ခြင်း၊ ထုံး၊ ခရိုမီယမ်စသဖြင့်၊ အားအင်အလွန်အမင်း စိုက်ထုတ်ရခြင်း၊ လေးလံသည့်ဝန်များ၊ အရေပြား ပြဿနာများ၊ မမြင်ရသည့် ဘက်တီးရီးယားများကူးစက်ခြင်း။	မမြင်ရသည့် ပိုးမွှားများ၊ ဓာတုဗေဒပစ္စည်းများကို ကိုင်တွယ်ရခြင်းကြောင့် အရေပြား နီရဲရောင်ယမ်းခြင်းများ၊ ကြွက်သား နှင့် အရိုးဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှုများ၊ ပင်ပန်းနွမ်းနယ်ခြင်း၊ ဓာတုဗေဒအဆိပ်သင့်ခြင်း။
အမှိုက် ကောက်ခြင်း	ပြတ်ရှခြင်းနှင့် ဒဏ်ရာရခြင်း၊ ရောဂါများကူးစက်ခြင်း၊ အရေပြား နီရဲရောင်ယမ်းခြင်းများနှင့် မှိုများ ကူးစက်ခြင်း၊ ညံ့ဖျင်းသည့် တကိုယ်ရေသန့်ရှင်းမှုများ၊ ကြွက်၊ ခြ စသဖြင့် ကိုက်ဖြတ်တတ်သော အကောင်ပလောင်များ။	မေးခိုင်ရောဂါ၊ ပြတ်ရှခြင်းနှင့် ဒဏ်ရာရခြင်း၊ ရောဂါများ ကူးစက်ခြင်း၊ အရေပြား နီရဲ ရောင်ယမ်းခြင်းများ၊ ဓာတုဗေဒ အဆိပ်သင့် ခြင်း၊ အစာအဆိပ်သင့်ခြင်း၊ အပူလောင်ခြင်း (မီသိန်းဓာတ်ငွေ့ထွက်လာခြင်းနှင့် ပေါက်ကွဲ ခြင်းများကြောင့်)
အိမ်အကူ အလုပ်	ရှည်လျားသောအလုပ်ချိန်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် မိသားစုဝင်များမှ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ညှင်းပန်းနှိပ်စက်မှု၊ အားအင် စိုက်ထုတ်ရသော၊ အောက်ကျသော အလုပ်များ၊ မိသားစုနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ သီးခြားခွဲနေရခြင်း၊ ကျဉ်းကျပ်သော အလုပ်နေရာ။	နှောက်ယှက်ခြင်းနှင့် နှိပ်စက်စော်ကားခြင်းများကြောင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှုနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဒဏ်ရာရမှုများ၊ ဆင်းရဲစွာ နေထိုင်ရခြင်း၊ အလုပ်အနေအထားနှင့် ကျဉ်းကျပ်သောအလုပ်နေရာများကြောင့် စိတ်ခံစားမှုများဖိစီးခြင်း၊ အလုပ်ရှင်များ၏ ဆိုးဝါးသောဆက်ဆံမှုများနှင့် မိသားစုနှင့် သီးခြားခွဲနေရခြင်းများ။

မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ဆက်စပ်သော အခြေအနေ

မြန်မာနိုင်ငံရှိကလေးလုပ်သားများသည် အမျိုးမျိုးသောအကြောင်းများဖြင့် ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးလုပ်သားဖြစ်ရခြင်း၏ ပထမဆုံးနှင့် အများဆုံး ရည်ညွှန်းပြောဆိုကြသည်မှာ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုဖြစ်သည်။ ဆင်းရဲ နွမ်းပါးမှုကို ဝင်ငွေနည်းပါးမှုဟု ရိုးရှင်းစွာသဘောပေါက်ကြမည်ဖြစ်ပြီး ကလေးလုပ်သားမဖြစ်စေဘဲ အိမ်ကို စီမံခန့်ခွဲရန် အတွက် အရင်းအမြစ်အလုံအလောက်မရှိသော မိသားစုများဖြစ်သည်။ သို့သော် ထိုဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုသည် အိမ်ထောင်စုအတွက် အပိုအသုံးစရိတ်များလိုလာခြင်းနှင့်/သို့မဟုတ် ဝင်ငွေလျော့ကျခြင်း၊ ကလေးကို ကျောင်းထုတ်ပြီး အလုပ်ထဲသို့ အချိန်ပြည့်ထည့်လိုက်ရခြင်း စသည်တို့ကိုဖြစ်စေသည့် စီးပွားရေး မထင်မှတ်ဘဲထိခိုက်ပြောင်းလဲမှုများကို ထိခိုက်လွယ် ဖြစ်ပေါ်စေခြင်းဟုလည်းဆိုနိုင်သည်။ ပဋိပက္ခများနှင့် သဘာဝဘေးအန္တရာယ်များ၊ အထူးသဖြင့် တိုင်ဖွန်းမုန်တိုင်းနှင့် ရေကြီးခြင်းများသည် ကလေးလုပ်သားဖြစ်စေသည့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ မထင်မှတ်ဘဲ အကြီးအကျယ်ထိခိုက်ပြောင်းလဲမှုများကို ဖြစ်စေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို တုံ့ပြန်မှုတစ်ခုမှာ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်းဖြစ်ပြီး ကျေးလက်နှင့် မြို့ပြအကြား ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုများရှိသလို အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများဖြစ်သည့် ထိုင်းနိုင်ငံသို့ သွားရောက်ကြခြင်းမျိုးလည်း ရှိသည်။ ယင်းသည် အိမ်သို့ငွေပြန်လွှဲပို့ခြင်းမျိုးဖြင့် လိုအပ်ချက်များကို တွန်းလှန်နိုင်သော်လည်း အချို့သော ကျေးလက်မှ ပြင်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းထွက်ခွာခြင်းမျိုးသည် ကြီးမားသည့် အလုပ်သမားလိုအပ်ချက်ကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ အထူးသဖြင့် စိုက်ပျိုးရေးအရ အလုပ်အများဆုံးကာလများတွင်ဖြစ်ပြီး ထို့ကြောင့် ရပ်ရွာလူထုသည် နောက်ဆုံး အားထားရာ ကလေးလုပ်သားများကို ဥပမာအားဖြင့် ရိတ်သိမ်းရာတွင် အသုံးပြုလာကြရသည်။

ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာရေးသည် ကျေးလက်ဒေသများရှိ ကျောင်းထွက်ထားပြီး မြို့ပြဒေသများသို့ သွားရောက် အလုပ်ရှာဖွေလိုသော လူငယ်များအတွက်လည်း ရွေးချယ်ရန်ကိစ္စတစ်ခုအဖြစ်စဉ်းစားလာကြသည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုသည် အခက်အခဲဖြေရှင်းနိုင်ရန်သာမကဘဲ အခွင့်အလမ်းကို တိုးမြှင့်ရှာဖွေရန်ပါ ဖြစ်လာခဲ့သည်။[4] အကန့်အသတ်ရှိသော ပညာရေးဖြင့် လုပ်ခနည်းနည်းသာရပြီး ၎င်းတို့အသက်အရွယ်နှင့်မမျှသော ဘေးအန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ်များတွင် လမ်းဆုံးခြင်း သို့မဟုတ် ငယ်ရွယ်စဉ်ကျောင်းထွက်ပြီး ဥပမာအားဖြင့် လက်ဖက်ရည်ဆိုင်ကဲ့သို့သော နေရာများတွင် အဆုံးသတ်ခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုထုံးစံနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိကလေးကုန်ကူးခြင်းများတွင် ချိတ်ဆက်မှုအချို့ ရှိပြီး ကျောင်းထွက်ရစေယုံသာမက အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံကလေးလုပ်သားအဖြစ် ပိတ်မိသွားနိုင်သည့် အလွန်လက်တွေ့ကျသော ထိခိုက်နိုင်ချေလည်းရှိနေသည်။

ထိုဖြစ်ရပ်ပုံစံများသည် ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးစံနှင့် ယုံကြည်ချက်များအကြား စွဲမြဲလျက်ရှိသည်။ ILO ၏ MyPEC စီမံကိန်းမှ အထောက်အကူပေးခဲ့သည့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် KAP စစ်တမ်းတွင် မိဘများကို ပံ့ပိုးရန်အတွက် ကလေး၏ တာဝန်ဝတ္တရား ဖြစ်သည်ဟု မိဘနှင့် ကလေးနှစ်ဘက်စလုံးမှ မည်သို့မြင်ကြသည်ကို ဖော်ပြထားသည်။ လက်တွေ့ အနေအထားတွင် အထူးသဖြင့်မိသားစုတွင်းမှ အကြီးဆုံးကလေးသည် အကယ်၍မိသားစုအနေဖြင့် ဘဏ္ဍာရေး အကြပ်အတည်းဖြစ်နေချိန်တွင် "ကောင်းသော၊ တော်သော သား/သမီး" ဖြစ်စေရန်အတွက် ကျောင်းထွက်ပြီး အလုပ်လုပ်ကြရန် မျှော်လင့်ထားကြပြီး ဖြစ်သည်။

ဆင်းရဲသောမိသားစုများမှ ကလေးများကို အလုပ်ပေးခြင်းသည်လည်း "ကုသိုလ်ကောင်းမှု" တစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းများအရ အလုပ်ရှင်များက ယူဆကြသည်လည်းရှိသည်။ သဘောတရားအရ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်သည် ကလေးကို အလုပ်မပေးပါက မိသားစုသည် ဆင်းရဲတွင်းနက်နေဦးမည်ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော ယုံကြည်ချက်များသည် မီးလောင်ရာလေပင့်ဖြစ်သလို သိမြင်ရင်းနှီးမှုမရှိခြင်းနှင့် ကလေးလုပ်သားများ၏ ထိခိုက်လာနိုင်ချေရှိသည်များကို မသိရှိကြခြင်းသည် ကလေးတစ်ဦးခြင်းစီနှင့် နိုင်ငံကိုလည်း ထိခိုက်စေသည် (များပြားလှစွာသော တိုးတက်ကြီးပြင်းလာမည့် ကလေးလုပ်သားများအကြား ညံ့ဖျင်းသည့် ကျန်းမာရေးနှင့် ပညာရေးများသည် အနာဂတ်တိုင်းပြည်၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အပေါ်တွင် သက်ရောက်စေသည်။)

၂၀၁၅ ခုနှစ် KAP စစ်တမ်းတွင်လည်း မိသားစုများအနေဖြင့် ရေရှည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရမည့် ပညာရေးထက် လတ်တလော စီးပွားရေးအရအဆင်ပြေခြင်းကို ရွေးချယ်လိုက်ခြင်းဖြင့် ဖြစ်လာနိုင်သည့် ထိခိုက်မှုများကို ၎င်းတို့အနေဖြင့် သိမြင်ရင်းနှီးမှုနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ အကန့်အသတ်နှင့်သာရှိကြောင်း ပြစုထားသည်။ ယင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပညာရေး စနစ် မပြည့်စုံခြင်းများနှင့်လည်း စပ်ဆိုင်သည်။ အရည်အသွေးမပြည့်မှီသောပညာရေးသည် တခါတရံ ကလေးများ၊ မိဘများနှင့် မသက်ဆိုင်ဟု ယူဆသော်လည်း ကလေးများကို အလုပ်သို့ သို့မဟုတ် ကျောင်းသို့လွှတ်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက် ချသည့်အချိန်တွင် များစွာအရေးပါသည်။

4 https://www.scribd.com/document/322117512/QSEM-5-English-LOW-RES-FINAL-pdf#fullscreen&from_embed

ယေဘုယျအားဖြင့် အရည်အသွေးရှိသော ပညာရေးကို လက်လှမ်းမှီမှု အကန့်အသတ်ရှိနေခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးလုပ်သားများ ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အကြောင်းရင်းတစ်ခုလည်းဖြစ်သည်။ ကလေးများ အလယ်တန်းသို့ ကူးပြောင်း တက်ရောက်ချိန်တွင် ကျောင်းထွက်နှုန်းနှင့် အလုပ်သမားအဖြစ်ကူးပြောင်းမှုနှုန်းမှာ အလွန်ပင်များပြားသည်။ အလယ်တန်း ကျောင်းများသည် မူလတန်းကျောင်းများကဲ့သို့ အလွယ်တကူ လက်လှမ်းမှီသည့် နေရာများတွင် မရှိဘဲ အထူးသဖြင့် အလယ်တန်းကျောင်းများ၏ အခြေခံအဆောက်အအုံများသည် အကန့်အသတ်ရှိပြီး အလယ်တန်းကျောင်းတက်ရန်အတွက် ကျောင်းသားကျောင်းသူများ ဘော်ဒါဆောင်တွင် သွားရောက်နေထိုင်ပညာသင်ရသည့် ကျေးလက်ဒေသများတွင် ဖြစ်သည်။ ယင်းသည် ကုန်ကျစားရိတ် အလွန်များပြားပြီး အလုပ်လုပ်သည်က ပိုကောင်းသည်ဟု မိသားစုနှင့် ကလေးများကို ဆုံးဖြတ်သွားစေသည်။ အထူးသဖြင့် ပညာသင်ယူရန်အတွက် အိမ်ကိုစွန့်ခွာသွားရမည့် စိတ်ခံစားမှုနှင့် လူမှုရေးရာ မသေချာမှုများ၊ တပ်မတော်အစိုးရအုပ်ချုပ်စဉ်ကာလအတွင်း ပညာရေးမူဝါဒများ၏ ရလဒ်ဖြစ်သည့် ပညာရေးစနစ်အပေါ် အထွေထွေမယုံကြည်မှုများပေါင်းစပ်သည့်အခါ ထိုသို့ ဆုံးဖြတ်မှုများကို ဖြစ်စေသည်။

ယေဘုယျအားဖြင့် မိဘများနှင့် ကလေးများသည် ပညာရေးဖြင့် အလုပ်အကိုင်ရရှိမည်ကို မမြင်ကြသောကြောင့် မိသားစုများစွာတွင် ပညာရေးကို များစွာတန်ဖိုးမထားကြပေ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးလုပ်သားဖြစ်ရခြင်း၏ တိုက်ရိုက်အကြောင်းရင်းတစ်ခုမဟုတ်သော်လည်း အဓိကမိတ်ဖက်အဖွဲ့များအကြား စွမ်းဆောင်ရည် အကန့်အသတ်ရှိနေခြင်းသည်လည်း ကလေးလုပ်သားများကို ဆက်လက်တည်တံ့စေသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်သမား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးနှင့် ရဲများမှ တဆင့် တရားဥပဒေအရအရေးယူခြင်းအကန့်အသတ်များရှိနေခြင်းကို အလုပ်ရှင်များအကြား ကောင်းစွာသိရှိကြပြီး ကလေးလုပ်သားကို ဆက်လက်သုံးစွဲကြကာ မဖြေရှင်းရသေးသည့် ကိစ္စများစွာလည်း ကျန်နေသည်။ ထို့အပြင် ကလေးကုန်ကူးခြင်းကဲ့သို့ ကလေးများကို အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံကလေးလုပ်သားအဖြစ် အသုံးချနေသူများကိုလည်း ဖမ်းဆီးအပြစ်ပေးအရေးယူရန် စွမ်းဆောင်ရည်နည်းပါးနေသေးသော်ကြောင့် ကလေးလုပ်သားများမှာ တည်တံ့နေမြဲသာဖြစ်သည်။

အခန်း ၄: အလုပ်သမား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အဆင့်အမြင့်ဆုံး ကလေးလုပ်သားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးစနစ်

မြန်မာနိုင်ငံကို လွတ်လပ်ရေးရပြီး အမျိုးသားဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ရေးဆွဲပြီးသည့် လွတ်လပ်ရေးရချိန် (၁၉၄၈) ခုနှစ်အထိ ဗြိတိသျှအင်ပါယာ၏ တစိတ်တပိုင်းအနေဖြင့်ထားရှိခဲ့သည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် အဓမ္မလုပ်သားများကို တားမြစ်ခြင်းတရပ် ပါဝင်သည်။[5] ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ကလေးသူငယ်များအား ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်ကိုလည်း ဖော်ပြထားသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိကလေးလုပ်သားများနှင့်သက်ဆိုင်သော အမျိုးသားဥပဒေနှင့် နည်းဥပဒေများကို နိုင်ငံတကာ ဥပဒေများ၊ စံနှုန်းများနှင့်အညီ[6] ပြန်လည်သုံးသပ်မှုကို လေ့လာချက်တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ (၂၀၁၄) ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ လူဦးရေနှင့် အိမ်ယာ သန်းခေါင်စာရင်းကောက်ယူမှုတွင် အသက် (၁၀) နှစ်မှ (၁၇) နှစ်အတွင်းရှိသော ကလေးများ၏စုစုပေါင်း ၂၃.၇.၁ ရာခိုင်နှုန်းမှာ လုပ်သားများဖြစ်နေကြောင်းကို တွေ့ရသည်ဟူ၍ဖြစ်သည်။

ကလေးလုပ်သား၏လားရာ

လက်တွေ့အနေအထားတွင် ကလေးလုပ်သားများမှာ ပျံ့နှံ့လျက်ရှိပြီး ပုံစံမျိုးစုံဖြစ်သည်။ ကလေးများမှာ အရွယ်မရောက်မီ သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ရှိသောလုပ်ငန်းများဖြစ်သည့် အစားအသောက်ထုတ်လုပ်ရေး၊ လမ်းပေါ် ဈေးရောင်းခြင်း၊ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းကောက်ယူခြင်းနှင့် အသေးစားကုန်ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများ၊ စားသောက်ဆိုင်များ၊ လက်ဖက်ရည်ဆိုင်နှင့် မိသားစုစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများ ထို့အတူ အကြီးစားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးစီမံကိန်းများတွင်လည်း လုပ်ကိုင်နေကြကြောင်းတွေ့ရသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စီးပွားဖြစ်ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရသည့်ကလေးများနှင့်ပတ်သက်၍ UNICEF ၏ မြို့ကြီးသုံးမြို့တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် "မြန်မာနိုင်ငံရှိကလေးများ၏ အခြေအနေကို ခွဲခြမ်းလေ့လာခြင်း" (၂၀၁၂) တွင်တွေ့ရသည်မှာ အမျိုးသမီးအလုပ်သမား များ၏ (၁၂ %) အသက် (၁၀ နှစ်မှ ၁၄နှစ်) အတွင်းနှင့် (၃၃ %) (အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၁၉နှစ်) အတွင်းတို့မှာ နှုတ်အား၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက်နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားညှင်းပန်းမှုများ ခံစားနေကြရသည်။ လူကုန်ကူးမှုနှင့် ပတ်သက်၍ မြန်မာနိုင်ငံသည် ယောကျ်ား၊ မိန်းမနှင့် ကလေး အဓမ္မလုပ်သားများအတွက် အရင်းအမြစ်နိုင်ငံတစ်ခုဖြစ်နေသည်။ ထို့အပြင် အဓမ္မ ပေးစားခြင်းနှင့် လိင်အလို့ငှာရောင်းချခြင်းများအတွက် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများကို မြန်မာနိုင်ငံ မှ နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်တင်ပို့မှုရန် စုဆောင်းမှုများလည်းရှိသည်။

အစိုးရနှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များအတွင်း ပဋိပက္ခများဖြစ်ပွားနေသည့် ဆယ်စုနှစ်များအတွင်း ကလေးများကို အစိုးရတပ် (တပ်မတော်) နှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အုပ်စုများ နှစ်ဖက်လုံးမှတပ်သားစုဆောင်းခဲ့ကြသည်ဟု အစီရင် တင်ပြသည်။ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများတွင် ကလေးများကို အဓမ္မကလေးလုပ်သားများအဖြစ်အသုံးပြုခြင်းသည် ထို့ကြောင့် ကြီးမားသောစိန်ခေါ်မှုတစ်ခုဖြစ်နေဆဲပင်ဖြစ်သည်။

ကလေးလုပ်သားဥပဒေ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရသည် လက်ရှိတွင် ကလေးလုပ်သားနှင့် အခြားသော အလုပ်သမားဥပဒေများ နှစ်ခုလုံးကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

---

5 Ludvig Becking အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့နှင့် မြန်မာ၊ ၂၀၀၆၊ စတော့ဟုမ်း

6 မြန်မာနိုင်ငံရှိကလေးလုပ်သားများနှင့်သက်ဆိုင်သော အမျိုးသားဥပဒေနှင့် နည်းဥပဒေများကို နိုင်ငံတကာ ဥပဒေများ၊ စံနှုန်းများနှင့်အညီ ဥပဒေနှင့် အညီ ပြန်လည်သုံးသပ်မှု၊ ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၁၅

မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေ၏ အစိတ်အပိုင်းတော်တော်များများမှာ ဗြိတိသျှကိုလိုနီလက်ထက်က အကြွင်းအကျန်များ ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့တွင် ဗြိတိသျှအုပ်ချုပ်ရေးမှ မိတ်ဆက်ပေးသွားခဲ့သည့် အခြားသော ဥပဒေများလည်းပါသည်။ ကိုလိုနီခေတ် ဗြိတိသျှ ဥပဒေများသည် ယခုအချိန်အထိပင် ရှင်သန်သုံးစွဲနေဆဲဖြစ်သည်။

လက်ရှိတွင် ထို့ကြောင့် ဥပဒေရေးရာများသည် ကိုလိုနီ အိန္ဒိယ-ဗြိတိသျှ ဥပဒေစနစ်များအတွဲလိုက်ပါဝင်နေပြီး အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေများသည်လည်း ကဏ္ဍအလိုက် (စက်ရုံများ၊ ဈေးဆိုင်များ၊ သတ္တုတွင်း၊ ရေနံတွင်း စသဖြင့်) သို့မဟုတ် အကြောင်းအရာအလိုက် (လုပ်ခများ၊ ခွင့်ရက်နှင့် အားလပ်ရက် စသဖြင့်) တပိုင်းစီကွဲနေသည်။ အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို အဓိကထိန်းသိမ်းပေးမည့် ဥပဒေသည် လက်ရှိမြန်မာနိုင်ငံတွင် ရှိမနေပါ။[7]

ထို့ကြောင့် အခွင့်အရေး အနည်းအငယ်သာအကာအကွယ်ရပြီး သို့မဟုတ် ကလေးများအပါအဝင် တရားဥပဒေအရ ပြည့်ပြည့်ဝဝအကာအကွယ်ပေးထားခြင်းမခံရသူများ (ဥပမာအားဖြင့် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများသည် အချို့သော ဥပဒေအောက်တွင်အကာအကွယ်ရသည်။ထိုဥပဒေများမှာအနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေ၊အခကြေးငွေပေးချေရေး ဥပဒေ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ၊ အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေတို့ဖြစ်သည်။ သို့သော် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ သို့မဟုတ် ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက် အက်ဥပဒေတွင် အတိအကျသို့မဟုတ်သွယ်ဝိုက်သောအားဖြင့်သော်လည်းကောင်းအကျုံးမဝင်ပါ)။ဥပဒေရေးရာရှုပ်ထွေးမှုများသည် လည်း စိန်ခေါ်မှုများဖြစ်နေပြီး အထူးသဖြင့် ရှင်းလင်းပြတ်သားမှုနှင့် အခွင့်အရေး ရရှိသူများ၊ အခွန်ထမ်းသူများ၊ အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ လက်လှမ်းမှီသိရှိနိုင်ရန်အတွက်ဖြစ်သည်။

လက်ရှိတွင် ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရသည် အရေးကြီးသည့် အလုပ်သမားဥပဒေ ပြုပြင် ပြောင်းလဲရေး ကိုဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်သမားလျော်ကြေးအက်ဥပဒေ (၁၉၂၃) ကို (၂၀၀၅) ခုနှစ် တွင်ပြင်ဆင်ခဲ့သည်၊ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေသစ်ကို ၂၀၁၂ ခုနှစ် တွင်ဥပဒေပြုပြဌာန်းသည်၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေသစ်ကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ဥပဒေပြုပြဌာန်းသည်၊ အခကြေးငွေ ပေးချေရေးဥပဒေ (၁၉၃၆)ကို ၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည်။ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)နှင့် ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၁၉၅၁)ကို ၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည်။

အလုပ်သမားသမဂ္ဂအက်ဥပဒေသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအငြင်းပွားမှု အက်ဥပဒေနှင့်အတူ နိုင်ငံရေး ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှု(၂၀၁၁)ပြီးနောက်တွင်ပထမဆုံးရုပ်သိမ်းခဲ့သည့်ဥပဒေများမှတစ်ခုဖြစ်သည်။အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ (၂၀၁၁) နှင့် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ (၂၀၁၂) တို့ဖြင့် အသီးသီးအစားထိုးခဲ့သည်။ (၂၀၀၈) ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေသည် ထိုပြောင်းလဲမှုများအတွက် ဥပဒေရေးရာ အခြေခံများဖြစ်သည်။

အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေအသစ်ကို (၂၀၁၃) ခုနှစ်မတ်လတွင် ခွင့်ပြုခဲ့ပြီး (၁၉၄၉) အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ အက်ဥပဒေနေရာတွင် အစားထိုးခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ဤဥပဒေနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အမျိုးသားအဆင့် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ကော်မီတီကိုဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ၂၀၁၅ခုနှစ်တွင် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို တစ်ရက်လျှင် ၃၆၀၀ကျပ် (သို့ တစ်နာရီ ၄၅၀ကျပ်)ဖြင့် ပထမဆုံးအကြိမ် ကြေငြာခဲ့သည်။[8] ၂၀၁၈ခုနှစ် မတ်လတွင် အမျိုးသားအဆင့် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေကော်မတီမှ ဤပထမအကြိမ် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခဲ့ပြီး တစ်ရက်၏ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ၃၆၀၀ကျပ် ကို ၄၈၀၀ကျပ် (တစ်နာရီ ၆၀၀ကျပ်)သို့ တိုးမြင့်လိုက်သည်။

---

7 Ibid

8 www.lawasia.asn.au/LWIN...

အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးနှင့် ကလေးလုပ်သား

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခြေခံရည်မှန်းချက်ဖြစ်သည့် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးစနစ် တည်ထောင်ရန်နှင့် လည်ပတ်ရန်ကို လူမှုရေးရာမိတ်ဖက်များ၏ အကူအညီ၊ သက်ဆိုင်ရာ ILO စံနှုန်းများအတွင်း သတ်မှတ်ထားသည့် ဘောင်များ၊ အခြေခံမူဝါဒများနှင့်အညီ တည်ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၈၁) သည် ၁၉၄၇ ခုနှစ် ကလေးလုပ်သား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးတွင် အရေးကြီးပုံကို မီးမောင်းထိုးပြသည်။ လက်ရှိနှစ်များတွင် ILO သည် ၎င်း၏ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ အကူအညီများမှတဆင့် လုပ်ဆောင်နေဆဲ အလုပ်သမားဥပဒေပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး၊ အလုပ်သမားဦးစီးဌာနပိုမိုအားကောင်းလာရေးနှင့်ကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ်များတွင်စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုစွမ်းဆောင်ရည် ပိုမိုကောင်းမွန်လာရေးတို့ အတွက် ကူညီဆောင်ရွက်နေပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများပိုမိုကောင်းမွန်လာရေးနှင့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးကြီးထွားလာချိန်တွင် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ပိုမိုမြှင့်တင်ရေးတို့နှင့် ပတ်သက်၍ အပြုသဘောဆောင်သော သက်ရောက်မှုများကို လျှပ်တပြက်တွေ့ခဲ့ရပြီးလည်းဖြစ်သည်။ ၂၀၁၃နှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် မှတ်ပုံတင်သည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ၂၀၀၀ ကျော်ရှိခဲ့ပြီး အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးစနစ်သည်လည်း လူမှုရေး၊ တရားစီရင်ရေး မိတ်ဖက်များနှင့် တက္ကသိုလ်များ၊ သုတေသနဌာနများစသည်တို့နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ဆက်ဆံရေးမှတဆင့် ကလေးလုပ်သား ဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရေး တိုးတက်ပြောင်းလဲလာရန်မှာ မဖြစ်မနေ အရေးကြီးသည်။

အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏လက်ရှိဖွဲ့စည်းပုံ

အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနသည် မြန်မာနိုင်ငံအလုပ်သမား လူမှုဖူလုံရေးနှင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများကို ဝန်ဆောင်မှုပေးနေသည့် ဝန်ကြီးဌာနဖြစ်သောကြောင့် ကလေးလုပ်သား ဆန့်ကျင်ရေးအတွက် အရေးကြီးသော ဝန်ကြီးဌာနတစ်ခုဖြစ်သည်။

ပါဝင်သည့်ဌာနများမှာ -

- အလုပ်သမားဦးစီးဌာန
- လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့
- ဗဟိုပြည်တွင်းကုန်စည်စီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီ
- အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန
- အလုပ်သမားရေးရာ ဆက်ဆံရေးဦးစီးဌာန

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်နေသည် အင်အားထုတစ်ရပ်လုံးကို လွှမ်းခြုံလုပ်ဆောင်နေသည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အရာရှိ (၁၈၂) ဦးရှိသည် (အလုပ်သမားဥပဒေ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိ ၁၀၆ ယောက်နှင့် စက်ရုံစစ်ဆေးရေးအရာရှိ ၇၆ ယောက်)။ ထိုအရာရှိများသည် တစ်လလျှင် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု (၅၀) ခန့် လုပ်ဆောင်နေကြရပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် သွားရောက်ခြင်းအရည်အသွေးမှာလည်း မသေချာလှပေ။ ကလေးလုပ်သား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးများကို စက်ရုံများနှင့် အထွေထွေအလုပ်သမားဥပဒေများ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးဌာနမှ တာဝန်ယူကိုင်တွယ်သည်။

ထို့အပြင် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများကို အောက်ပါဌာနများမှလည်း ဆောင်ရွက်ပါသည်။

- စက်မှုဝန်ကြီးဌာန - စက်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန
- သယံဇာတနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးဝန်ကြီးဌာန - သတ္တုတွင်းဦးစီးဌာန
- ကျန်းမာရေးနှင့်အားကစားဝန်ကြီးဌာန- ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဦးစီးဌာန၊ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ဌာနခွဲ
- ဆောက်လုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာန
- ရန်ကုန်မြို့တော်စည်ပင်သာယာရေးကော်မတီ
- စိုက်ပျိုးရေး၊ မွေးမြူရေးနှင့် ဆည်မြောင်းဝန်ကြီးဌာန

အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာနရှိ ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာဌာန (CLU) ၏ အရေးကြီးပုံ

မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမားရေးရာအကာအကွယ်ပေးရေးဌာနမှ CLU ကဲ့သို့သော ဌာနတစ်ခုသည် ကလေးလုပ်သား ပပျောက်ရေးအတွက် အရေးကြီးသော ပူးတွဲညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု၊ ဆက်သွယ်ရေးနှင့် မိတ်ဖက် ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးသည့် အရေးကြီးသော နေရာတစ်ခုဖြစ်လာနိုင်သည်။ ILO ပြဌာန်းချက်အမှတ် C 138 နှင့် အကြံပြုထောက်ခံချက် C 146 တို့နှင့် ပတ်သက်သည့် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ အခန်းကဏ္ဍသည် ကလေးလုပ်သားပပျောက်ရေး မူဝါဒများကို အောင်မြင်စွာ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အထူးသဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းတို့အတွက် အခြားနှင့်မတူသော အဓိကကျသည့် ယန္တရား/ မိတ်ဖက်တစ်ခုဖြစ်သည်။

CLU ဝန်ထမ်းများသည်အခြားသူများထက် ကလေးလုပ်သားဆန့်ကျင်ရေး စတင်လှုပ်ရှားရာတွင် မိတ်ဖက်အားလုံးထံမှ အစီရင်ခံစာများကို စုဆောင်းခြင်းနှင့် အချက်အလက်များထုတ်နှုတ်စုစည်းခြင်း၊ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် ၎င်း၏ မဖြစ်မနေလုပ်ရမည့်အချက်များကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန်အတွက် အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးအဖြစ် ထမ်းဆောင်ခြင်း၊ တစ်နေ့ခြင်းစီတိုင်းအတွက် မိတ်ဖက်များ၏ ပူးတွဲကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ကဏ္ဍအလိုက်နှင့် ပထဝီဝင်ဒေသအလိုက် မိတ်ဖက်အားလုံးသည် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ကောင်းစွာ သိရှိရန်နှင့် ထိရောက်စွာဆက်သွယ်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အတူ ကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ်များကို အစိုးရမူဝါဒများ၊ စီမံချက်များနှင့် အသုံးစရိတ်များအတွင်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်နှင့် ပေါင်းစည်းရန် လိုအပ်သည့် ထောက်ပံ့မှုများ၊ အကြံဉာဏ်များပေးခြင်း၊ အသိပညာပေးမြှင့်တင်ခြင်းများနှင့် ကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ်များကို ထင်ဟပ်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်နှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုလုပ်ငန်းများနှင့်အတူ ချိန်ကိုက်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် အခြားကဏ္ဍများရှိမိတ်ဖက်များနှင့် ဆက်သွယ်ခြင်းများကိုလည်း လုပ်ဆောင်ရမည်။

ခရိုင်အဆင့်တွင် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏ ခေါင်းဆောင်/ဌာနမှူးသည် CLU ၏ လက်တံတစ်ခုအနေဖြင့် အဓိကကျသော ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းနှင့် အခြားတာဝန်ပေးအပ်ထားသည့် ပုဂ္ဂိုလ်သည် CLU နှင့် လုံလောက်စွာဆက်သွယ်မှုပြုနေရန်လိုအပ်ပြီး ခရိုင်အဆင့်ရှိ လုပ်ဖော်ကိုင်ဘက်များကိုလည်း လိုအပ်သည့် အထောက်အပံ့များ လုံလောက်စွာပေးရမည်ဖြစ်သည်။

ဥပမာအားဖြင့် CLU ၏လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များနှင့် အစီရင်ခံစာများသည် ကလေးလုပ်သားဆန့်ကျင်ရေး နိုင်ငံတော်အဆင့် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ၊ လမ်းညွှန်ချက်များအတွက် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးဆိုင်ရာ ဦးတည်ချက်များချမှတ် ထားရန်လိုအပ်ပြီး ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာအချက်အလက်များ စုဆောင်းခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေခြင်းကို အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် လူအင်အားဝန်ကြီးဌာနနှင့် အခြားသော အရင်းအမြစ်များမှ တဆင့် အဓိကထား ဆောင်ရွက်သွားမည်ဟု ဆိုသော်လည်း ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် (data base) အသုံးပြုခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုကို ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်နေ ရမည်။

နိုင်ငံတော်၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များနှင့် ဆန္ဒများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ကို စီမံကိန်းများ၊ အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း၊ အရင်းအမြစ်များရှာဖွေခြင်း အရည်အချင်းများ တိုးမြင့်လာစေရန်ကိရိယာ၊ အသုံးစရိတ်နှင့် သင်တန်းများ စသဖြင့် ပံ့ပိုးပေးသွားရမည်ဖြစ်သည်။ CLU၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို အားကောင်းလာစေရန်မှာ သီးခြားဆောင်ရွက်၍ မဖြစ်နိုင်ပေ။ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့်အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့အတွက်ကျယ်ပြန့်နက်နဲသော စွမ်းဆောင်ရည်ဆန်းစစ်လေ့လာမှုများ ပြုလုပ်ပြီး CLU ၏ ကဏ္ဍ၊ လုပ်ငန်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ပြီးနောက် စနစ်ကျသော၊ ကောင်းစွာစီမံထားသော စွမ်းဆောင်ရည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ အပြောင်းအလဲစီမံခန့်ခွဲမှု အစီအစဉ်များ ချမှတ် လုပ်ဆောင်သွားရမည်ဖြစ်သည်။

ကလေးလုပ်သားပပျောက်ရေး မူဝါဒများကို အကောင်အထည်ဖော်ရေး၊ ကွပ်ကဲရေးများကို အလုပ်သမား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့နှင့် နီးကပ်စွာ ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ရမည့် CLU ကို ဂရုမပြုပါက အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းများသည် ဟိုတစ်စ ဒီတစ်စ ဖြစ်နေပြီး အပိုင်းပိုင်းကွဲနေရာ ကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ်များသည်လည်း အခြားသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လုပ်ငန်း များဖြင့် (ကျယ်ပြန့်စွာဆိုရလျှင် ကလေးသူငယ်အကာအကွယ်ပေးရေး လုပ်ငန်းများ) ထိရောက်အကျိုးရှိစွာ ချိတ်ဆက်နိုင် မည်မဟုတ်ပေ။

ထို့ကြောင့်အခြားမိတ်ဖက်များဖြစ်သည့်လူမှုရေးရာမိတ်ဖက်များနှင့် ILOတို့သည်ကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ CLU နှင့် အလုပ်သမား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏ ကဏ္ဍကို တိုးမြှင့်နိုင်ရန် အတူတကွ တင်ပြဆွေးနွေးအသိပေးရမည်ဖြစ်သည်။ CLU ၏လုပ်ငန်းများအတွက် အသုံးစရိတ်တိုးမြှင့်ရန် တင်ပြဆွေးနွေးရာ၌ ခိုင်မာသည့်သက်သေကို အခြေပြုရမည်ဖြစ်ပြီး C 138 နှင့် အကြံပြုထောက်ခံချက် C 146 ကို အကောင်အထည် ဖော်ရန်၊ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ကွပ်ကဲကြီးကြပ်ရန်အတွက် လက်တွေ့ကျသော အသုံးစရိတ်များကို တင်ပြရမည် ဖြစ်သည်။

ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် ဥပဒေပြုရေး

မြန်မာနိုင်ငံသည် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ကလေးလုပ်သားများကိုခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် ၁၈၂ ကို ၂၀၁၃ ဒီဇင်ဘာ တွင် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ ထို့နောက် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့်ကလေးလုပ်သားများကို ခိုင်းစေခြင်း ပပျောက်ရေးနှင့် တားဆီးကာကွယ်ရေးအတွက် ချက်ချင်းအရေးယူဆောင်ရွက်ရန် နိုင်ငံရေးရာ ကတိကဝတ် ပြုလုပ် ဆောင်ခြင်းများကို စတင်ခဲ့သည်။ ထို့အတူ ILO အဓမ္မလုပ်သားဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၉၂ နားလည်မှုစာချွန်လွှာ (MoU) ကို ၂၀၁၂ တွင်အဓမ္မလုပ်သားပပျောက်ရေးအတွက် ILO နှင့် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ [9]

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကလေးလုပ်သားများနှင့်ပတ်သက်သော အမျိုးသားဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ဥပဒေရေးရာ ပြန်လည်သုံးသပ်ရေးတွင် ILO ၏ အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက် ၁၃၈ ကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်းမရှိသေးပါ။ သို့သော်လည်း ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လက်မှတ်ထိုးရန် အစိုးရမှ ကတိတဝတ်ပြုထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ဆောင်နေဆဲဖြစ်သည့် အလုပ်သမားဥပဒေ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးတွင် ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၃၈ တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်များနှင့်အညီ လက်ရှိဥပဒေများ၊ အဆိုပြုဥပဒေကြမ်းများကို ဆန်းစစ်လေ့လာရမည်ဖြစ်ပြီး အနာဂတ်တွင် ကျင့်သုံးလိုက်နာသွားရမည့်အချက်များအတွက် တိုက်တွန်းအဆိုပြုချက်များကို ထုတ်ဖော်သွားရမည် ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် ကုလသမဂ္ဂ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (CRC) ကိုလည်း ၁၉၉၁ တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ အစိုးရသည်ထို့ကြောင့် CRC ၏ အပိုဒ်ခွဲ ၃၂ နှင့်အညီ ကလေးသူငယ်များကို စီးပွားရေးအရ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ မည်သည့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ် သို့မဟုတ် ကလေးငယ်၏ ပညာရေးကို အနှောက်အယှက်ဖြစ်စေမည့် အလုပ်များမှ အကာအကွယ်ပေးရန်လိုအပ်သည်။ CRC အရ ကလေးများကို ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းနှင့် လိင်ဖျော်ဖြေရေးလုပ်ငန်းများတွင် ခေါင်းပုံဖြတ်အသုံးချခြင်း (အပိုဒ်ခွဲ ၃၄)၊ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများအတွက် အတင်းအဓမ္မ သို့မဟုတ် မဖြစ်မနေ စုဆောင်းခြင်း (အပိုဒ်ခွဲ ၃၈)များ အပါအဝင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်မှု ပုံစံအားလုံးမှလည်း အစိုးရအနေဖြင့် အကာအကွယ်ပေးရန်လိုသည်။

9 မြန်မာနိုင်ငံရှိကလေးလုပ်သားများနှင့်သက်ဆိုင်သော အမျိုးသားဥပဒေနှင့် နည်းဥပဒေများကို နိုင်ငံတကာ ဥပဒေများ၊ စံနှုန်းများနှင့်အညီ ဥပဒေနှင့် အညီ ပြန်လည်သုံးသပ်မှု၊ ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၁၅

မြန်မာနိုင်ငံသည် ကလေးသူငယ်များ ရောင်းချခြင်း၊ ကလေးသူငယ်ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းနှင့် ကလေးသူငယ်များကို လိင်ဖျော်ဖြေမှုများတွင် အသုံးချခြင်းဆိုင်ရာ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး ပြဋ္ဌာန်းချက်၏ ပထမဆုံးစိတ်ကြိုက် ရွေးချယ်ခွင့်ရှိသော သဘောတူစာချုပ်ကိုလည်း ၂၀၁၂ တွင် လက်မှတ်ထိုးခဲ့သည်။ ကလေးသူငယ်များကို လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခများတွင်ပါဝင်စေခြင်းဆိုင်ရာ ဒုတိယ စိတ်ကြိုက်ရွေးချယ်ခွင့်ရှိသော သဘောတူ စာချုပ်သည်လည်း လက်မှတ်ရေး ထိုးရန်အတွက် ဆောင်ရွက်နေဆဲဖြစ်သည်။

လက်ရှိတွင် ဈေးဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၁၉၅၁) ကိုပြင်ဆင်ချက် (၂၀၁၆) တွင် လမ်းဘေးဈေးဆိုင် များကဲ့သို့ အချို့သောအလုပ်နေရာအမျိုးအစားများကို ဖယ်ထုတ်ခဲ့သည်။ ထိုကဲ့သို့ ဖယ်ထုတ်လိုက်ခြင်းများကို အလုပ်ရုံများ အက်ဉပဒေ (၁၉၅၁)ကို ပြင်ဆင်ချက် (၂၀၁၆) တွင်လည်းတွေ့နိုင်ပြီး ထိုမှစ၍ ကလေးသူငယ်များကို ဥပဒေအရ အကာအကွယ်ပေးရေးလုပ်ငန်းမှာ ကြန့်ကြာနေခဲ့သည်။ ကလေးသူငယ်များ အလုပ်လုပ်ခြင်းကို ယေဘုယျတားမြစ်ရန် နှင့် အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်သတ်မှတ်ချက် တပြေးညီဖြစ်စေရန်အတွက် နည်းလမ်းတစ်ခုမိတ်ဆက်ရှာဖွေရမည် ဖြစ်သည်။

နိုင်ငံတကာဥပဒေများတွင် ကလေးသူငယ်ဆိုသည်ကို အသက် (၁၈) နှစ်အောက်သာရှိသေးသော မိန်းကလေး သို့မဟုတ် ယောကျ်ားလေးများဟု ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်သည်။ (အပိုဒ်ခွဲ ၁ CRC ၊ အပိုဒ်ခွဲ ၂ ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၈၂) ။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကလေးသူငယ်ကို တပြေးညီသတ်မှတ်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားခြင်းမရှိဘဲ ဥပဒေတခုနှင့် တခုအလိုက် ကွာခြားသည်။ ကလေးသူငယ်ဥပဒေ (အခန်း ၂) နှင့် လူကုန်ကူးမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေ (အခန်း ၃) တွင် ကလေးသူငယ်ကို အသက် (၁၆) နှစ်အောက်ရှိသူဟုဖော်ပြထားပြီး လူငယ်ဆိုသည်ကို အသက် (၁၆) မှ (၁၈) ကြားဟု ခွဲခြားဖော်ပြထား သည်။ တခြားဘက်တွင် လက်ရှိပြင်ဆင်ထားသော အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၌ ကလေးကို အသက် (၁၆) နှစ်အောက်ဟု ဖော်ပြထားပြန်သည် (အခန်း ၂)။ ယင်းသည် ကလေးများအား အကာအကွယ်ပေးရေး အကျုံးဝင်သည့် အတိုင်းအတာများ တွင် ခြားနားချက်များ၊ ကွဲလွဲဆန့်ကျင်မှုများဖြစ်စေနိုင်ပြီး စက်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် (၁၆) နှစ်အရွယ်ကလေး များမှာ အကာအကွယ်ပေးခံရတော့မည်မဟုတ်ပေ။[10]

အရေးယူနိုင်သည့် ဥပဒေရေးရာမူဘောင်	အနိမ့်ဆုံးအသက်
အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)	၁၄နှစ်။ အသက် (၁၆) နှစ်အောက်ကလေးကို အလုပ်ခန့်လိုပါက ကျန်းမာ ကြံ့ခိုင်ကြောင်းဆရာဝန်ထောက်ခံချက်လို။
ရေနံမြေအက်ဥပဒေ (အလုပ်သမားနှင့် လူမှုဖူလုံရေး) ၁၉၅၁	၁၃နှစ်။ အသက် (၁၅) နှစ်အောက်ကလေးကို အလုပ်ခန့်လိုပါက ကျန်းမာ ကြံ့ခိုင်ကြောင်းဆရာဝန်ထောက်ခံချက်လို။
ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများဥပဒေ (၁၉၅၁)	၁၄နှစ်။ အသက် (၁၆) နှစ်အောက်ကလေးကို အလုပ်ခန့်လိုပါက ကျန်းမာ ကြံ့ခိုင်ကြောင်းဆရာဝန်ထောက်ခံချက်လို။

10 မြန်မာနိုင်ငံရှိကလေးလုပ်သားများနှင့်သက်ဆိုင်သော အမျိုးသားဥပဒေနှင့် နည်းဥပဒေများကို နိုင်ငံတကာ ဥပဒေများ၊ စံနှုန်းများနှင့်အညီ ဥပဒေနှင့် အညီ ပြန်လည်သုံးသပ်မှု၊ ဂျီနီဗာ၊ ၂၀၁၅

စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ခြင်း

ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၈၁) မှ အပိုဒ်ခွဲ (၁၆)နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၂၉)မှ အပိုဒ်ခွဲ (၂၁) တွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးခံရန် တာဝန်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်များ သို့မဟုတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို လိုအပ်သလို မကြာခဏ စေ့စပ်စွာစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး သက်ဆိုင်ရာဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုလိုက်နာမှုရှိမရှိထိရောက်သေချာစေရန်ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရမည့်အလုပ်များနှင့် ပတ်သက်သည့် လိုအပ်သော အချက်အလက်များလည်း ရှိရမည်ဖြစ်သည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၈၁) မှ အပိုဒ်ခွဲ ၁၂၊ စာပိုဒ် (၁) နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၂၉) အပိုဒ်ခွဲ (၁၆) စာပိုဒ် (၁) တွင် သင့်လျော်သောအရည်အချင်းများပိုင်ဆိုင်ထားသည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများကို လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးရမည်များမှာ (က) စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပြုရန်အတွက် ကြိုတင်အသိပေးထားခြင်းမရှိဘဲ နေ့/ည မည်သည့်အချိန်နာရီတွင်မဆို မည်သည့် လုပ်ငန်းခွင်များသို့ဖြစ်စေ လွတ်လပ်စွာ ဝင်ရောက်ခွင့်ရှိခြင်း (ခ) စုံစမ်းစစ်ဆေးရမည့် အကြောင်းရှိသည်ဟု ယုံကြည်စိတ်ချရသောအကြောင်းရင်းရှိခဲ့ပါက မည်သည့် ပရဝုဏ်ထဲသို့ပင်ဖြစ်စေ ဝင်ရောက်ခွင့်များ ဖြစ်သည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် (၁၂၉) အပိုဒ်ခွဲ (၁၆) စာပိုဒ် (၂) တွင်ဖော်ပြထားသည်မှာ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သူ တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ကိုယ်ပိုင်အိမ်သို့ ခွင့်ပြုမိန့် သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များမှ ထုတ်ပေးသည့် အထူးခွင့်ပြု ချက်ဖြင့်သာ ဝင်ရောက်နိုင်သည်ဟူ၍ ဖြစ်သည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပြုရန် သွားရောက်ခြင်း၏ အဓိက အခြေခံအချက်များကိုမကြည့်ရသေးမီ ထိုသွားမည့် စုံစမ်းမှုကို ကြေငြာပြီးမှ သို့မဟုတ် မကြေငြာဘဲသွားမည်ကို စဉ်းစားခြင်းက ပို၍အသုံးဝင်သည်။ ကြိုတင်ကြေငြာအသိပေးပြီးမှ သွားရောက်ခြင်းသည်အကယ်၍ပြည့်စုံသည့်အလုပ်ရှင်တစ်ဦးအနေဖြင့်အချို့သောလုပ်ငန်းခွင်အနေအထားများကို ကြိုတင်သုံးသပ်ထားခြင်း၊ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားခြင်းနှင့် သင့်လျော်သည့် အကြံဉာဏ်များပေးခြင်းကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ ထို့အတူ ကုမ္ပဏီ၏ မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် အထူးတလည်တွေ့လိုသူများရှိခဲ့ပါက ကြိုတင်အသိပေးမှာကြားထားခြင်းသည် ပို၍အသုံးဝင်သည်။ ကြိုတင်အသိပေးပြီးမှ သွားရောက်ခြင်း၏ အားနည်းချက်မှာ အန္တရာယ်ရှိသောစက်များနှင့် လုပ်ငန်းများ ကိုယာယီရပ်ထားပြီး ကလေးလုပ်သားများရှိခဲ့ပါကလည်း အလုပ်သို့မလာခိုင်းခြင်း၊ ပုန်းခိုင်းခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်မှ ရှောင်ခိုင်း ထားခြင်းများဖြစ်နိုင်သည်။

ထို့ကြောင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းကို အရှိအတိုင်းမြင်တွေ့လိုပါက အသိပေးမကြေငြာဘဲ သွားရောက်လျှင် ပိုကောင်းသော်လည်း ရုံးခန်းထဲတွင် ထိုင်ခိုင်းထားပြီး ပြင်ဆင်ရန်ရှိသည်များကို ပြင်ဆင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်း ရပ်လိုက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကလေးများကို အပြင်သို့ရှောင်ခိုင်းခြင်းများအား သတိရှိရမည်ဖြစ်သည်။ အမှန်တကယ်ပင်အချို့သောလုပ်ငန်းများတွင် (ဥပမာ ဆောက်လုပ်ရေး) အလုပ်ရှင်များသည်ကြိုတင်စီစဉ်ထားသည့် သတိပေးစနစ်များ ထားရှိတတ်ကြပြီး ထို့ကြောင့် လိုအပ်လျှင် ရဲတပ်ဖွဲ့ကိုခေါ်ယူ၍ ဝင်ပေါက်ထွက်ပေါက်များ ပိတ်ခိုင်းထားခြင်းများ လိုအပ်ပေမည်။ ထိုနည်းလမ်းသည် ချိုးဖောက်မှုများကို ရှာဖွေသတ်မှတ်ရန်၊ ၎င်းတို့ကို အပြစ်ပေးရန်နှင့် ကလေးများကို အိမ်ပြန်ပို့ ရန်၊ ကလေးများကို လုပ်ငန်းခွင်တွင်းပြန်ဝင်ခိုင်းမည် (သို့မဟုတ် ထိုထက်ဆိုးဝါးသော အနေအထားများ) ရှိသည်ဟု သံသယရှိပါက လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအား အမှန်တကယ် တိုးမြှင့်ခန့်အပ်မှု ရှိစေမည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေး၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အဘယ်နည်း?

အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးစနစ်တွင် အဓိကလုပ်ငန်း သုံးရပ်ရှိသည်။ အလုပ်သမားဥပဒေများကို အာဏာတည်စေခြင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများကို သတင်းအချက်အလက်များနှင့် အကြံဉာဏ်များပေးခြင်း၊ ဥပဒေရေးရာတွင် ကွာဟချက်များကို သတ်မှတ်ရှာဖွေခြင်းတို့ဖြစ်သည်။

အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့် လုပ်ငန်းသုံးရပ်မှာ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၈၁) (၁၉၄၇) တွင်ပါရှိခြင်းဖြစ်သည်။ ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံပေါင်း ၁၄၅ နိုင်ငံမှ အတည်ပြုပါဝင်လက်မှတ်ရေးထိုးထားပြီး ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၈၁) အရ စက်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးစနစ်တစ်ခုထူထောင်ရန် တောင်းဆိုထားသည်။ ယင်းသည် အထူးသဖြင့် ကလေးသူငယ်များနှင့် ငယ်ရွယ်သူများ (ပိုဒ်ခွဲ ၃.၁ က) အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်းကို လွှမ်းခြုံထားသော ဥပဒေနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်မှုများဖြစ်သည်။

မည်သည့်အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးစနစ်မဆို အဓိကအကျဆုံးလုပ်ငန်းမှာ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ အားလုံးကို သင့်လျော်သလို အကာအကွယ်ပေးရန်အတွက် ရေးဆွဲထားသော အမျိုးသားစံနှုန်းများနှင့် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မှုရှိစေရန်ဖြစ်သည်။ ခေတ်မီစနစ်များတွင် ကိုယ်ပိုင်အလုပ်များနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ထိခိုက်စေမည့် အချို့သော အလုပ်ဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်များကိုပါလွှမ်းခြုံဆောင်ရွက်သည်။ အလုပ်သမား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်များမှာ အောက်ပါတို့ကို သေချာစေရန်ဖြစ်သည်။

- သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားဥပဒေများကို လုပ်ငန်းခွင်များတွင် လေးစားလိုက်နာပြီး သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်နှင့် အလုပ်အခြေအနေများရရှိစေရန်
- တရားဥပဒေနှင့်အညီလိုက်နာလုပ်ကိုင်ခြင်းများနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများကို သတင်း အချက်အလက်၊ လမ်းညွှန်မှုများရရှိစေရန်
- အလုပ်တာဝန်များနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်သည် ဝန်ထမ်းများအတွက် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ထိခိုက်နိုင်ချေရှိသည်များ မဖြစ်စေရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လိုအပ်သော လုပ်ဆောင်မှုများ ပြုထားရန်
- လူမှုရေး၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ဥပဒေအရ လွှမ်းခြုံနိုင်မှုများကို တိုးမြှင့်ကာ ဥပဒေပြုရေးတွင် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှုများမှ တုံ့ပြန်သိရှိရသည့် အချက်အလက်များ၊ တွေ့ရှိ သင်ယူခဲ့ရသည်များကို အသုံးပြုရန်

ကလေးသူငယ်များအလုပ်လုပ်နေသည့် လုပ်ငန်းခွင်များသို့ သွားရောက်ခြင်း

ကလေးများအလုပ်လုပ်နေသည့် လုပ်ငန်းခွင်များသို့ ပထမအကြိမ်သွားရောက်ခြင်းတွင် လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်တာဝန်များ ကိုလေ့လာခြင်း၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး အခြေအနေများ၊ အလုပ်ချိန်များနှင့် လုပ်ခလစာများ၊ အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်မှု ဆက်ဆံရေး စသည်တို့ပါဝင်မည့်အနေအထားရှိပါသည်။ ၎င်းတို့ရောက်ရှိကြောင်း စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် အခြား ကိုယ်စားတာဝန်ရှိသူများ သိရှိပြီးနောက် အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးဆိုင်ရာ အထောက်အထားများပြသ၍ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူများသည် ကလေးများ၏ အလုပ်အကြောင်းကိုမေးမြန်းခြင်း၊ အခြားသော အလုပ်သမားများ၏အမြင်ကို မေးမြန်းခြင်းရယူခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် ၎င်း၏အလုပ်သမားများ၊ အထူးသဖြင့် အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ရှိသူများနှင့် ပတ်သက်သည့်

အချက်အလက်များကိုလည်း စုဆောင်းရမည်ဖြစ်ပြီး မှတ်တမ်းတင်ရေးသွင်းရမည်။ ကလေးတစ်ဦးခြင်းစီ၏ အချက်အလက်များတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

- ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များ (အသက်၊ ကျောင်းပညာရေး၊ အိမ်၊ ကလေးလုပ်ရသည့်အလုပ်နှင့် မိဘများ၏ အလုပ်များ)
- အလုပ်တည်ရှိရာနေရာ (အိမ်၊ လယ်ကွင်း၊ ဝပ်ရှော့ သို့မဟုတ် စက်ရုံ)
- အလုပ်လုပ်ရသည့် အခြေအနေများ (အလုပ်တာဝန်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အခြေအနေများ)
- လုပ်ဆောင်ရမည့်အချက် (အလုပ်မှဖယ်ထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အကာအကွယ်ပေးခြင်း၊ ပညာရေး နှင့်/ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများထံသို့ ရည်ညွှန်းလွှဲပို့ခြင်း)

အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ အခန်းကဏ္ဍ

အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ အခြေခံကျသောအခန်းကဏ္ဍမှာ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများ၊ ဆိုလိုသည်မှာ ကလေးသူငယ်များကို အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့်အညီ လိုက်နာကျင့်သုံးမှုရှိစေရန် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သည်။ လုပ်ဆောင်ရာတွင် လုပ်ငန်းခွင်များ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့် ကလေးလုပ်သား တားဆီးကာကွယ်ရေးအမြင်ဖြင့် အခြေအနေများကို ဆန်းစစ်ခြင်းများ လုပ်ရန်လိုအပ်ပြီး တရားဥပဒေနှင့်အညီ လိုက်နာလုပ်ဆောင်မှုရှိစေရန် သင့်လျော်သော အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အလုပ်ရှင်များ၏ မှတ်တမ်းများ နှင့် ကလေးသူငယ် (အသက် ၁၈ နှစ်အောက်) များလုပ်နေရသည့် အခြေအနေများကို စစ်ဆေးမေးမြန်းရန်ဖြစ်သည်။

ကလေးလုပ်သားများသည် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များ လုပ်မနေကြရဘဲ ၎င်းတို့၏အသက် သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေး (ရုပ်ပိုင်း၊ စိတ်ပိုင်း) တို့ကိုလည်း ထိခိုက်မှုမရှိဟုဆိုလျှင် ပထမအကြိမ်သွားရောက်ချိန်၌ အရေးယူခြင်းသည် အကျိုးဖြစ်စေမည်မဟုတ်ပါ။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်မည့်အစား အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများအနေဖြင့် ကြိုတင် ကာကွယ်သောအနေအထားဖြင့် ချဉ်းကပ်နိုင်ပြီး အလုပ်ရှင်များကို ကလေးများငယ်ရွယ်စဉ်အလုပ်လုပ်ရခြင်းကြောင့် တွေ့ကြုံရမည့်အန္တရာယ်များကို အသိပေးခြင်း၊ တရားဥပဒေအရ လိုက်နာရန်လိုအပ်သည်များကို အကြံပေးခြင်း၊ ထိုသို့ လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းသည် အလုပ်ရှင်များအတွက် (ကလေးများအတွက်ပါ) ရေရှည်တွင် ပိုမိုအကျိုးရှိစေမည်ကို သဘောပေါက်အောင်ရှင်းပြခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်သင့်သည်။

တိုက်တွန်းအဆိုပြုမှုများသည် အကျိုးအကြောင်းမဆီလျော်သော ကိစ္စများမဟုတ်ကြောင်း၊ အမှန်တကယ် ရှောင်လွှဲမရသည့် ကိစ္စများဖြစ်ကြောင်း၊ အကယ်၍ သူ/သူမသည် လိုအပ်သည့်ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို အချိန်ပေးလုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း သဘောပေါက်သွားခဲ့ပါက အလုပ်ရှင်များသည် ဆက်လက်ကျင့်သုံးလိုက်နာကြမည်ဖြစ်ပြီး ကလေးလုပ်သားများကို အလုပ်မှဖယ်ထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်အနေအထားများကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင်ပြုလုပ်ခြင်း စသည်တို့ လုပ်လာကြမည်ဖြစ်ကာ ဥပဒေအရ အတင်းအကြပ်အရေးယူလိုက်လျှင် နဂိုဒုံရင်းအနေအထားသာ အလွယ်တကူ ပြန်ဆိုက်သွားမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အခြေအနေသည် အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ်များ မပါဝင်ခဲ့ပါက အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများအနေဖြင့် တစ်ခါတစ်ရံ အတော်အသင့်ရိုးရှင်းသော၊ အကုန်အကျသက်သာသောနည်းလမ်းများကို ဆယ်ကျော်သက်အလုပ်သမားများ အကာအကွယ်ပေးရေးအတွက် အကြံပြုနိုင်ပြီး ဘေးအန္တရာယ်လျှော့ချခြင်း၊ လုပ်ရမည့်အလုပ်ကို ပိုမိုလွယ်ကူစေခြင်းဖြင့် ပိုမိုအကျိုးရှိထိရောက်စေခြင်း၊ အကျိုးရလဒ်များ များစွာ မယုတ်လျော့နိုင်သည့် အလုပ်ချိန်လျှော့ပေးခြင်း၊ ခေတ္တအနားယူချိန်တိုးပေးခြင်းနှင့် ကလေးအလုပ်သမားများ ပညာရေးအတွက် အစီအစဉ်များညှိနှိုင်းပေးခြင်း စသည့်

နည်းလမ်းများကို အကြံပြုနိုင်သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးနှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာရေး အစီအစဉ်များကို ဒေသခံအဖွဲ့များနှင့် ပိုမိုညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်လေလေ အလုပ်ရှင်များဘက်မှ အပြုသဘောပိုမိုတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်လာလေလေဖြစ်ပါမည်။

နမူနာကိစ္စရပ်

အနီးအနားဝန်းကျင်မှလူများ၊ ကောလဟာလနှင့် မိဘများ၊ ကလေးများထံမှ တိုင်တန်းချက်များမှတဆင့် အလုပ်သမား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့သည် အသက် (၁၁) မှ (၁၄) ကြား ယောက်ျားလေး၊ မိန်းကလေးများကို ကျန်းမာရေးအရ ညံ့ဖျင်းသော ပုံနှိပ်လုပ်ငန်းတွင် ခိုင်းစေနေသည်ဟု သတင်းရသည်။ ၎င်းတို့သည် ဖုန်မှုန့်၊ ဆူညံသံများ၊ ကော်များကို အပူပေးခြင်းကြောင့် ထွက်လာသည့်အခိုးအငွေ့များကို ခံစားနေရပြီး တပတ်လျှင် အနည်းဆုံး (၄၈) နာရီခန့် မတ်တပ်ရပ် ၍အလုပ်လုပ်နေကြရသည်ဟုဆိုသည်။ ထို့အပြင် လုပ်အားခများမှာလည်း ပုံမှန်အနိမ့်ဆုံးသတ်မှတ်ထားသည်ထက် အများကြီးနည်းသည်။ ထိုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းသို့ မသွားရောက်မီ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိ (တစ်ဦးထက် ပိုသွားရမည့်အနေအထားရှိ) အနေဖြင့် ရနိုင်သမျှသော သတင်းအချက်အလက်များကို အနီးအပါးရှိလူများ၊ မိဘများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် ပိပိရိရိပြောဆိုမေးမြန်းထားသည်။ သွားရောက်စစ်ဆေးချိန်တွင် လုပ်ငန်းမန်နေဂျာမှ ၎င်းသည် အသက် (၁၅) နှစ်အထက်ကလေး (၁၅) ယောက်ကိုသာ မှန်ကန်သည့် အလုပ်သင်ဖြစ်ကြောင်း သဘောတူစာချုပ်များဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားသည်ဟုဆိုသည်။ လုပ်ငန်းကို စစ်ဆေးကြည့်ရှုပြီး ကလေးများနှင့် ဆွေးနွေးပြီးနောက် လာရောက် မစစ်ဆေးခင်ကြိုတင်စုဆောင်းထားသည် အချက်များသည် မှန်ကန်နေပြီး လုပ်ငန်းမန်နေဂျာကို အမှန်တကယ်အားဖြင့် ကလေး အယောက် (၃၀) ခန့်ခန့်ထားပြီး အလုပ်သင်မဟုတ်သေးသော အသက် (၁၅) နှစ်အောက် ကလေး (၁၀) ယောက်လည်း ပါကြောင်း ဝန်ခံရန် ဆွဲဆောင်ဖြောင်းဖျရသည်။ ဝန်ခံပြီးနောက်တွင် ကလေးအချို့အတွက် ကျောင်းတက်ရန်အစီအစဉ်နှင့် အခြားသူများအတွက် အမှန်တကယ် အလုပ်သင်အဖြစ်စီစဉ်ပေးပြီး အလုပ်သမားများအားလုံး အရွယ်ရောက်ပြီးသူနှင့် ကလေးများနစ်မျိုးလုံးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး မြှင့်တင် ကောင်းမွန်စေရန် ပြောဆိုဆွေးနွေးနိုင်ပြီဖြစ်သည်။

သွားရောက်စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို မည်သို့ပြုလုပ်မည်နည်း?

သွားရောက်စစ်ဆေးသည့် ပုံစံမျိုးစုံရှိသည်။

- **ပုံမှန်လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်သွားရောက်ခြင်း** : ယင်းသည်ပုံမှန်သွားရောက်ခြင်းပုံစံဖြစ်သည်။ မမျှော်လင့်ဘဲ (အထူးတလည် ကိစ္စမရှိလျှင် ကြိုတင်အသိပေးခြင်းမရှိ) သွားရောက်ခြင်းဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုတခုလုံးကို ပြည့်ပြည့်စုံစုံ စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်နှင့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များကို မည်မျှလိုက်နာကြောင်း စစ်ဆေးကြည့်ရှုရန်ဖြစ်သည်။
- **တောင်းဆိုမှုကြောင့်သွားရောက်စစ်ဆေးပေးရခြင်း** : အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် တခါတရံ ဥပဒေရေးရာအသုံးပြုခြင်းနှင့်ပတ်သက်သော ပြဿနာကို ဖြေရှင်းပေးရန်၊ ဘေးအန္တရာယ်ကြိုတင်ကာကွယ်ရန်၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ သို့မဟုတ် အလုပ်ရုံနေရာချထားမှုနှင့် လူမှုရေးရာဝန်ဆောင်မှုများအပေါ် အကြံဉာဏ်ပေးရန်၊ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားတစ်ဦးဦး၏ တိုင်တန်းချက်ကြောင့် လုပ်ငန်းနေရာများသို့ သွားရောက်စစ်ဆေးပေးရခြင်းဖြစ်သည်။ မည်သည့်အခြေအနေပင်ဖြစ်စေ၊ တိုင်တန်းချက်ကြောင့် သွားရောက်စစ်ဆေးရသည့်အခါ စစ်ဆေးမှုရသည့်အကြောင်းကို လျှို့ဝှက်ထားရန် တာဝန်ရှိသည့်အတွက် ပုံမှန်သွားရောက်စစ်ဆေးသကဲ့သို့သာ စစ်ဆေးရမည်ဖြစ်သည်။
- **အရေးပေါ်သွားရောက်စစ်ဆေးခြင်း** : ယင်းသည် စုံစမ်းရေးအရာရှိအနေဖြင့် နှောင့်နှေးခြင်းမရှိဘဲ ချက်ခြင်းသွားရောက်စစ်ဆေးရန်လိုအပ်သည့်ဖြစ်ရပ်များ (ဥပမာ လုပ်ငန်းခွင်တွင်း မတော်တဆထိခိုက်မှုများ)

ဖြစ်ပြီး လက်တွေ့နှင့် ဥပဒေအကြောင်းအရချက်ခြင်းစုံစမ်းစစ်ရေးရခြင်းများ သို့မဟုတ် မီးလောင်ခြင်း၊ ပေါက်ကွဲခြင်းများ စသည်တို့ဖြစ်သည်။ မတော်တဆဖြစ်ပွားမှုတစ်ခုတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် မည်သူ့ထံတွင်တာဝန်ရှိသည် ဟူသည့် အကြောင်းရင်းကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် ထိုကဲ့သို့သောဖြစ်ရပ်များအနာဂတ်တွင် ထပ်မံမဖြစ်ပေါ်စေရန်အတွက် ကြိုတင်ကာကွယ်ရမည့်အရာများကို တိုက်တွန်းနိုင်ရန်လည်းဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ရောက်သည်နှင့် အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် အလုပ်ရှင်များကို ၎င်းတို့ရောက်ရှိကြောင်းအသိပေးပြီး ၎င်းတို့၏ သက်သေခံကတ်ပြား သို့မဟုတ် တံဆိပ်ကို အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားပြုသူများထံ ပြသရမည်။ အလုပ်ခွင်တွင်း အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ ရှိနေခဲ့ပါကလည်း၎င်းတို့နှင့်တွေ့ဆုံရမည်ဖြစ်ပြီးဥပဒေကြောင်းအရသိလိုသည်များကိုစုံစမ်းမေးမြန်းရမည်။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ်များကို ၎င်းတို့လာရောက်ကြောင်းအသိပေးပြီး နောက်ပိုင်းတွင် တွေ့ဆုံရန်အခန်းတခန်း စီစဉ်ရမည်။ အခြားသော ဆက်သွယ်နိုင်မည့်သူများမှာလည်း တခါတရံအသုံးဝင်သည်။ အထူးသဖြင့် လုပ်ငန်းသုံး ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ဆရာဝန်ရှိခဲ့ပါက (စစ်ဆေးသူမှသွားရောက်စစ်ဆေးချိန်တွင် ခေါ်သွားခြင်း သို့မဟုတ် စစ်ဆေးချိန်တွင် ရှိနေစေခြင်း) သို့မဟုတ် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေး ကော်မတီများရှိခဲ့ပါကလည်း အသုံးဝင်သည်။ အချို့သော ကိစ္စရပ်များတွင် စုံစမ်းရေးအရာရှိများသည် ပြင်ပမှ အထူးကျွမ်းကျင်သူများ၊ ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ စစ်ဆေးမည့်သူများ၊ သက်ဆိုင်ရာဌာနမှ အသိအမှတ်ပြု ကျွမ်းကျင် ပညာရှင်များ၊ လူမှုဖူလုံရေးဝန်ဆောင်မှုမှ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ စသည်တို့ကို ဖိတ်ခေါ်၍ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း များကိုစီစဉ်နိုင်သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများအနေဖြင့် သွားရောက်စစ်ဆေးခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အသေးစိတ်အစီအစဉ်များကို ၎င်းတို့စိတ်ကြိုက်စီစဉ်နိုင်သည်။ စစ်ဆေးမှုသည် အပြည့်အဝအလုံးစုံစစ်ဆေးရန် သို့မဟုတ် ဦးတည်ချက်တခုတည်းအတွက်သာ သွားရောက်စစ်ဆေးရန် စသဖြင့် ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်။ ယေဘုယျ စည်းမျဉ်းအရ ရသည့်အချိန်ကို အပြည့်အဝအသုံးချရန်နှင့် ကုန်ကျစရိတ်များလျှော့ချရန် စစ်ဆေးရေးအရာရှိအနေဖြင့် မည်သည့်သွားရောက်မှုတိုင်းမဆို ပုံမှန်စစ်ဆေးမှုအတိုင်း အပြည့်အဝ အလုံးစုံစစ်ဆေးလိုက်ခြင်းက ကောင်းပါသည်။ ထိုကိစ္စတွင် စစ်ဆေးရေးအရာရှိသည် တပ်ဆင်ထားမှုများကိုစစ်ဆေးခြင်း အထူးသဖြင့် အထူးတလည်အန္တရာယ်ဖြစ်စေမည့်အရာများကိုစစ်ခြင်းနှင့် သန့်ရှင်းရေးဆိုင်ရာစီစဉ်ထားမှုများ၊ လူမှုရေးရာဝန်ဆောင်မှုပေးထားသည်များကို စစ်ဆေးနိုင်သည်။ သွားရောက်စစ်ဆေးမှုပြီးစီးချိန်တွင် စစ်ဆေးရေးအရာရှိများ သည် အလုပ်ရှင်များကို ၎င်းတို့လေ့လာတွေ့ရှိချက်များအား အသိပေးရမည်ဖြစ်ပြီး ပုံမှန်အားဖြင့် စာဖြင့် ရေးသား အသိပေးပါသည်။ ဥပဒေအတော်များများအရ လုပ်ငန်းများသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိဝင်ရောက် စစ်ဆေးထားချက်များနှင့်အတူ စစ်ဆေးမှုမှတ်တမ်းကိုစာရင်းသွင်းထားရှိရမည်ဖြစ်ကာ လိုအပ်ပါက အကျဉ်းချုံး ပုံစံဖြင့်ထားရှိနိုင်ပြီး အလုပ်ရှင်များထံသို့ နောက်ထပ်အကြံပြုမှတ်ချက်များ ထပ်မံပေးပို့ဦးမည်ဟု ညွှန်ပြချက် တစ်ခုဖြစ်သည်။ စစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် အကယ်၍လိုအပ်သည်ဟုယူဆခြင်း၊ သို့မဟုတ် ချိုးဖောက် ကျူးလွန်မှုတစုံတရာကိုတွေ့ရှိပါက တရားဝင်အစီရင်ခံစာဖြင့်တင်ပြခွင့်ရှိသည်။ လိုအပ်သည့် လုပ်ဆောင်ရန်အချက်များ ပြုလုပ်ပြီးစီးမှုရှိမရှိ တဖန်ပြန်လည်သွားရောက်၍လည်း စစ်ဆေးနိုင်သည်။ စစ်ဆေးရေးအရာရှိများ သည် အလုပ်ရှင်များအား လုပ်ဆောင်ပြီးစီးကြောင်းသက်သေကို ၎င်းတို့ရုံးသို့ ယူလာပြခြင်းမျိုးကိုလည်း စစ်ဆေးအတည်ပြုခြင်း သဘောသဘာဝအရ အဆင်ပြေလျှင် ပြုလုပ်နိုင်သည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၊ လုပ်ငန်းရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များအကြား အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုခြင်းဖြင့် စစ်ဆေးရေးအရာရှိအတွက် ရနိုင်သည်များမှာ -

- သင်ယူခြင်းနှင့် ဆွဲဆောင်စည်းရုံးခြင်း
- အလိုရှိသည့်ရလဒ်ရနိုင်ရန်နည်းလမ်းကို ထောက်ပြခြင်း

- ခဏတာပြင်ဆင်ရန်ကိစ္စများကို မလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ဖြစ်လာနိုင်သည့်အန္တရာယ်များ
- လုပ်ဆောင်ရမည့်ကိစ္စရပ်များအပေါ်တွင် အသိပညာရှိသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှု

သတင်းအချက်အလက်စုဆောင်းခြင်း/ ဝေမျှခြင်း

ကလေးလုပ်သားနှင့် အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံကလေးလုပ်သားအခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်၍ တိကျသော သတင်းအချက်အလက်သည် အကျိုးသက်ဆိုင်ပတ်သက်သူများအားလုံးကြားတွင် ဘုံတူညီသော အခြေခံနားလည်မှုတစ်ခုတည်ဆောက်ရန် မရှိမဖြစ်အရေးပါသည်။ အချက်အလက်ကောက်ယူခြင်းသည် ရှုပ်ထွေးသည့်လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခုသာဖြစ်သော်လည်း မတူညီသောရည်ရွယ်ချက်များအတွက် အစဉ်လိုက်လေ့လာမှုများ၊ မတူညီသော နည်းလမ်းအသုံးပြုခြင်းများလည်း ရှိသလို တချို့မှာလည်း ရိုးရှင်းပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဇာတ်ကားရိုက်ကူးထားသည်ကိုကြည့်ခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ ထောက်လှမ်းခြင်း (ကလေးများ အလုပ်လုပ်နေသည့် နေရာများသို့လမ်းလျှောက်သွားရင်း လေ့လာစူးစမ်းခြင်းမျိုး)ဖြင့် အကျိုးသက်ဆိုင်သူများသည် ပြဿနာကို ရိုးရှင်းစွာ သတိပြုမိနိုင်ပါသည်။ သို့သော် အစီအစဉ်ရေးဆွဲရန်နှင့် နောက်ဆက်တွဲစောင့်ကြည့်လေ့လာမှုများ ပြုလုပ်ရန် အသေးစိတ်အချက်အလက်များအတွက်မူ မြန်ဆန်စွာဆန်းစစ်မှု ပြုလုပ်ခြင်း၊ မြေပုံရေးဆွဲသည့် လေ့ကျင့်ခန်း၊ ကနဦးအခြေခံအချက်များကို စစ်တမ်းကောက်ခြင်း၊ နှင့်/သို့မဟုတ် နိုင်ငံတော်အဆင့် လေ့လာခြင်းများ လိုအပ်ပေမည်။ ယင်းကဲ့သို့သော စစ်တမ်းကောက်ယူမှုများတွင် အချက်အလက်များ စုဆောင်းရာ၌ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် လူတွေ့မေးမြန်းသူများအဖြစ်ပါဝင်ခြင်းဖြင့် အလွန်အကျိုးရှိပေမည်။ ယင်းသို့ပါဝင်ခြင်းဖြင့် ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ သူတို့သိရှိထားသည်ထက် ပိုမိုနက်နဲစွာနားလည်လာခြင်း၊ ယခင်အတွေ့အကြုံမရှိဖူးခဲ့သည့် နေရာများ၊ ကဏ္ဍများနှင့် စတင်ရင်းနှီးလာခြင်း၊ ကလေးများ/အလုပ်ရှင်များကို လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းဖြင့် အတွေ့အကြုံများ ပိုရလာခြင်းတို့ ရှိမည်ဖြစ်သည်။ ရလဒ်များကို ခွဲခြမ်းလေ့လာရာတွင် စစ်ဆေးရေး အရာရှိများနှင့် အခြားအကျိုးသက်ဆိုင်သူများသည် ပြဿနာ၏ သဘောသဘာဝနှင့် လိုပ်မှုဖြေရှင်းရန် ပိုကောင်းသော နည်းလမ်းများကို ဖြည်းဖြည်းခြင်း သဘောတူတည်ဆောက်သွားနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အခြားနည်းဖြင့်ဆိုရလျှင် ပြဿနာ၏ အလုံးစုံသောအမြင်များကို တည်ဆောက်လာနိုင်ခြင်းဖြစ်သည်။ မြေပုံရေးဆွဲခြင်း နှင့်/သို့မဟုတ် တစေ့တစောင်း လေ့လာမှုများသည် ကလေးလုပ်သားများ စုပြုံတည်ရှိနေသည့် တည်နေရာများနှင့် ကဏ္ဍများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်ရန် အထူးအသုံးဝင်သည်။ ထိုလေ့လာမှုများသည် ဦးတည်အုပ်စုများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန်နှင့် ကလေးများ၏ အခြေခံ သတင်းအချက်အလက်များ၊ ၎င်းတို့အလုပ်လုပ်နေသည့် ကဏ္ဍများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ရရှိစေနိုင်သည်။

တည်နေရာသည် အိမ်များနှင့် အလုပ်လုပ်ရာနေရာများသည် ဝေးကွာပြီး ရွှေ့ပြောင်းသွားလာနေသည့်ကလေးများအတွက် အထူးအရေးကြီးသည်။ အခြားသော ကနဦးအချက်အလက်ကောက်ယူမှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် မကြာခဏလေ့လာရန်မှာ ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့်အဖွဲ့များဆိုင်ရာ အချက်အလက်များဖြစ်သည်။ ပါဝင်သည်များမှာ -

- ပညာရေးဝန်ဆောင်မှုများ (မူလတန်းကျောင်းများ၊ သမားရိုးကျမဟုတ်သော ပညာရေး၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဆိုင်ရာသင်တန်းများ)
- ကျန်းမာရေး၊ လူမှုဖူလုံရေး၊ ခိုနားရန်နေရာများနှင့် နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးပညာပေးရေး လုပ်ငန်းများအပါအဝင် လူမှုရေးရာ ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများ
- အရွယ်ရောက်ပြီးသူများအတွက် ဝင်ငွေတိုးအစီအစဉ်များ (အသေးစားချေးငွေ၊ သင်ကြားလေ့ကျင့်ရေး အစီအစဉ်များ)
- တရားရုံးများနှင့် ဥပဒေရေးရာအဖွဲ့များ

ထိုအဖွဲ့များသည် ကလေးလုပ်သားများကိုခွဲခြားသတ်မှတ်ပြီးနောက် ရည်ညွှန်းလွှဲပို့ရန်လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို စစ်ဆေးရေးအရာရှိများအားပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးဆိုင်ရာတိုက်တွန်းအဆိုပြုချက် အမှတ် (၈၁) (၁၉၄၇)တွင် နှစ်စဉ်တင်ပြသည့် အစီရင်ခံစာတွင် ပါဝင်သင့်သည့်အချက်များအသေးစိတ်နှင့် စုံစမ်းရေး အရာရှိများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများအကြား ပူးတွဲဆောင်ရွက်ရန်လမ်းညွှန်ချက်များလည်းပါဝင်ပြီး အထူးသဖြင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကိစ္စရပ်များ ဖြစ်သည်။

အဓိကမေးခွန်းများ

ပထမလိုအပ်ချက်သည် နိုင်ငံအတွင်းရှိကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာပြဿနာများ၏ သဘောသဘာဝနှင့် အတိုင်းအတာကို သိရှိနိုင်မည့် အားထားလောက်သော အချက်အလက်များရရှိနိုင်ရေးဖြစ်သည်မှာ ထင်ရှားပါသည်။ အထူးသဖြင့် အောက်ပါ မေးခွန်းများဖြစ်သည်။

၁. အလုပ်လုပ်နေသောကလေးများမှာ မည်သူတို့ဖြစ်ပြီး မည်မျှများများ နိုင်ငံအနှံ့ကွဲပြားသောနေရာများတွင် ပျံ့နှံ့နေပါသလဲ?

၂. ၎င်းတို့အထဲမှ မည်မျှသည် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံကလေးလုပ်သားများအဖြစ် လုပ်နေကြရပါသလဲ?

၃. ကလေးများသည် ပထမဆုံးစအလုပ်လုပ်ချိန်တွင် အသက်မည်မျှခန့်ရှိကြပါသလဲ?

၄. အဘယ်ကြောင့် အလုပ်လုပ်ကြပါသလဲ?

၅. မည်သည့်လုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှာ အလုပ်လုပ်နေကြပါသလဲ?

၆. ၎င်းတို့၏အလုပ်များမှာ မည်သည်တို့ဖြစ်ကြပါသလဲ?

၇. ၎င်းတို့၏ အလုပ်အနေအထားများမှာမည်သို့ရှိပြီး မည်သည့်ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် ညှင်းပန်းနှိပ်စက်မှုများကို ရင်ဆိုင်နေကြ ရပါသလဲ?

၈. အလုပ်တွင်းမှ ရောဂါများ/ ထိခိုက်ခံရနိုင်သည့် ဘေးအန္တရာယ်များမှာမည်သည်တို့ဖြစ်ပါသလဲ?

၉. ၎င်းတို့ကျောင်းတက်ကြပါသလား- မတက်လျှင်ဘာကြောင့်မတက်ကြတာပါလဲ?

၁၀. ၎င်းတို့၏အလုပ်ရှင်များမှာမည်သူတို့ဖြစ်ကြပါသလဲ?၎င်းတို့ဘာကြောင့်ကလေးများကိုအလုပ်ခန့်တာပါလဲ? ကလေးများကို ၎င်းတို့မည်သို့ဆက်ဆံကြပါသလဲ?

၁၁. ကလေးမည်မျှကို ၎င်းတို့၏မိသားစုများက မိသားစုလုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် အိမ်မှုကိစ္စများတွင် အချိန်ပြည့်ခိုင်းစေကြ ပါသလဲ?

၁၂. ကလေးများသည် မိဘများနှင့်အဝေးမှာနေနေကြရပါသလား?

၁၃. ကလေးများကျောင်းတက်နေရသည်ထက် အလုပ်လုပ်နေရသည်ကို မိဘများဘယ်လိုခံစားကြရပါသလဲ?

၁၄. ကလေးများအနေဖြင့် သူတို့လုပ်နေရသည့်အလုပ်များ၊ မိသားစုများနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များကို မည်သို့ ယူဆကြပါသလဲ?

ကလေးလုပ်သားများကို လူတွေ့မေးမြန်းခြင်း

ကလေးအလုပ်သမားများကို လူတွေ့မေးမြန်းသည့်အခါ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် ကလေးများ သိမ်ငယ်ရှက်ရွံ့မှု မဖြစ်စေရန် အထူးသတိပြုရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့ကိုဆန့်ကျင်ပြောဆိုခြင်းထက် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ ယုံကြည်မှုကို ရယူရန် အရေးကြီးသည်။ ထိုအနေအထားတွင် သတိပြုရန်အရေးကြီးသည်မှာ ဥပဒေကို ချိုးဖောက်ခြင်း သည်ကလေးများမဟုတ်ဘဲ ၎င်းတို့၏အလုပ်ရှင်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့သောချဉ်းကပ်မှုမျိုးကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အရာရှိများမှ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေကို ချိုးဖောက်ကျူးလွန်သည့်အတွက် အလုပ်ရှင်ကို တရားဝင်ပြစ်ဒဏ်

ပေးသင့်သည်ဟု စဉ်းစားသုံးသပ်ထားလျှင် ပိုအရေးကြီးသည်။ အထူးသဖြင့် အရာရှိများအနေဖြင့် ကလေး၏ အသက်အရွယ်သေချာမှုရှိစေရန် ဆောင်ရွက်သင့်ပြီး မွေးစာရင်းမရှိသည့်အနေအထားမျိုးတွင် သက်သေပြရန် ပိုခက် ပေမည်။ ယုံကြည်မှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ တည်ဆောက်ပြီးပါက ကလေးလုပ်သားများသည် စစ်ဆေးရေးအရာရှိများ လိုအပ်သည့်ရည်မှန်းချက်များ ရရှိရန်ကူညီခြင်း၊ လိုအပ်သည့်အချက်အလက်များကို ပြောပြခြင်း ဥပမာအားဖြင့် ၎င်းတို့၏ အသက်အရွယ်နှင့် အလုပ်ခွင် တွင်းရှိအခြေအနေ စသည်တို့ဖြစ်သည်။

လူတွေ့မေးမြန်းမှုကို ဖြေဆိုရန်ကလေးမှ သဘောတူသည်ဆိုပါက သူ/သူမ သည်ယခင်ရှိခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံ၊ ထင်မြင်ယူဆချက်များကို ပြန်လည်စဉ်းစားခိုင်းရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ပြင်ပမှရှိခဲ့သည့်အခြေအနေများ နှစ်မျိုးလုံးဖြစ်သည်။ မေးမြန်းသူအနေဖြင့် ကလေးငယ်၏ စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာအနေအထားကို အထူးသတိပြု မေးမြန်းရန်လိုပြီး မေးမြန်းမှုကြောင့်ဖြစ်လာနိုင်သည့် နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များကိုလည်း သတိထားကာ ကလေးငယ်၏ ပြောဆိုပိုင်ခွင့် သို့မဟုတ် နှုတ်ပိတ်နေပိုင်ခွင့်ကိုလည်းလေးစားရမည်ဖြစ်သည်။

မေးမြန်းသည့်အချိန်တွင် စစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် အောက်ပါအချက်များကိုလည်း သတိပြုရန်လိုသည်။

- မှန်ကန်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်ကိုဖန်တီးထားပါ။ လက်တွေ့အခြေအနေသည် အနီးအပါးတွင် ဆူညံနေသည့် စက်များ ရှိနေခြင်း၊ လူအများသွားလာနေခြင်း၊ ကလေးငယ်ကကြမ်းပြင်ပေါ်ထိုင်နေပြီး မေးသူကမတ်တပ်ရပ် မေးရခြင်းစသည့်အနေအထားများဖြစ်နေပါကအဆင်ပြေမည်မဟုတ်ပေ။စံအားဖြင့်လူတွေ့မေးမြန်းမှုသည် ကလေးများ ၏အထက်ကြီးကြပ်သူများ သို့မဟုတ် လိုလားပုံမပြလျှင် အဆင့်တူအသက်တူများပင် မကြား နိုင်၊ မမြင်နိုင် လောက်သည့် နေရာများတွင် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ သတိပြုရန်မှာ ကလေးကို အလုပ်ထဲမှ အကြာကြီးခေါ် ထုတ်မေးမြန်းနေလျှင် ယင်းအချက်ကြောင့် အလုပ်ရှင်သူဌေးမှ နောက်ဆက်တွဲ အပြစ်ပေး ခြင်းများ ခံရစေနိုင်သည်။
- ကောင်းမွန်သည့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအနေအထားရနိုင်ရန်ဖန်တီးထားပါ။ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအနေအထား ကောင်းမွန်စေရန်မှာ ကလေးငယ်သည် သက်တောင့်သက်သာရှိပြီး လုံခြုံမှုရှိကြောင်းခံစားရခြင်း၊ သို့မဟုတ် သံသယဖြစ်ခြင်းနှင့် ဆူပူခြင်း၊ စီရင်ဆုံးဖြတ်ခံရခြင်း၊ ဟာသလုပ်ခံရခြင်း၊ နောက်ဆက်တွဲအနေဖြင့် သူဌေးမှ ဓားစာခံလုပ်မည်ကို စိုးရိမ်ရခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များလက်အပ်ခံရမည်ကို စိုးရိမ်ကြောင့်ကြ နေခြင်း စသည့်အနေအထားများဖြစ်သည်။ ကလေးများသည် အဆိုးမြင်/အကောင်းမြင်သဘောတစုမှ မရှိဘဲ၊ ရိုးရိုးရှင်းရှင်းခံစားရခြင်းများ သို့မဟုတ် ခပ်တန်းတန်း၊ ဂရုမစိုက်သည့်ပုံစံများ၊ သို့မဟုတ် ရင်းရင်းနှီးနှီး နွေးထွေး သည့်ပုံစံများ၊ လှိုက်လှိုက်လှဲလှဲရှိပြီး စကားပြောလိုသည့်ပုံစံများ၊ သို့မဟုတ် ရန်လိုသော၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု မပြုလိုသောပုံစံများ စသဖြင့် အမျိုးမျိုးတွေ့ရမည်ဖြစ်သည်။
- ခြိမ်းခြောက်မှုမဖြစ်စေသော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကိုဖန်တီးပါ။ ကိုယ်ချင်းစာတရားနှင့် ဂရုစိုက်သော ချဉ်းကပ် မှုမျိုးကို အသုံးပြုပြီး ကလေးများစကားပြောစေရန် လွတ်လပ်မှုရှိသော မေးခွန်းများဖြင့်မေးပါ။ များသော အားဖြင့် စစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် ကလေးများပြောနေသည်များကို အများဆုံးအမှန်တကယ်နားထောင် ပေးရန် ဖြစ်သော်လည်း အကယ်၍ ကလေးအတွက်အမှတ်ရစရာများ အတွေ့အကြုံများသည် ပြင်းထန် နာကျင်ဖွယ်ရာ များဖြစ်နေပါက မည်သည့်နေရာတွင် ရပ်တန့်ရမည်ကို ကောင်းစွာသိရန်လိုသည်။ တခါတရံ အပိတ်မေးခွန်းများဖြစ်သည့် "ဟုတ်ကဲ့" "မဟုတ်ပါ" ကိုသာ ဖြေရသည့်မေးခွန်းများမှာ လိုအပ်သော်လည်း အဖွင့်မေးခွန်းများမှာ ပိုကောင်းပြီး ကလေးငယ်မှ သရုပ်ဖော်ပြခြင်း သို့မဟုတ် ရှင်းပြခြင်း၊ အမြင်တရပ်ကို မှတ်ချက်ပေးခြင်း စသည်တို့ ပြုလုပ်စေနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ နားလည်သဘောပေါက်ရမည့် အခြား တချက်မှာ အခြားသော မေးမြန်းခံရသူများအားလုံးကဲ့သို့ပင် ကလေးငယ်သည်လည်း မေးမြန်းသူ ကျေနပ် စေရန် သူ/သူမ၏အဖြေများကို လိုသလိုချိန်ဆဖြေဆိုမှုများရှိနိုင်သလို ဖြေလိုက်သည့်အဖြေများကြောင့် ပြန်လည်ထိခိုက်မည်စိုးသဖြင့် ကွယ်ဝှက်ဖြေဆိုသည်များလည်း ရှိနိုင်သည်ဟူသည့်အချက်ဖြစ်သည်။

- ခေတ္တနားချိန် သို့မဟုတ် နေ့လည်စာစားချိန်စသဖြင့် အဆင်ပြေမည့်အချိန်ကိုရွေးပါ။ သတိပြုရန်မှာ ကလေးငယ်ကိုအလုပ်မှ ခေါ်ထုတ်မေးမြန်းပါက ကလေးငယ်၏အလုပ်ကိုသက်ရောက်စေမည်ဖြစ်ပြီး ကလေးရမည့်ဝင်ငွေကိုလည်း ထိခိုက်ကောင်းထိခိုက်စေမည်ဖြစ်သည်။

အကယ်၍ မေးမြန်းသူသည် အဓိကမေးခွန်းကို ပြန်လည်မေးမြန်းသည့်တိုင်လိုအပ်သည့်အဖြေကို မရလျှင် ထိုကိစ္စကို နောက်ကျမှပြန်လည်မေးမြန်းသင့်သည်။ ထို့ကြောင့်မေးမြန်းသူများအနေဖြင့် ထိုသို့မမြင်နိုင်သော၊ ဖော်ပြထားခြင်းမရှိသော ကိစ္စရပ်များကို သတိပြုရန်လိုသည်။ မေးခွန်းများသည်လည်း လူတွေ့မေးမြန်းနေစဉ်အချိန် တူညီသောအကြောင်းအရာကို မတူညီသောမေးခွန်းများဖြင့် မတူညီသော အချိန်များတွင် ပြောင်းလဲမေးမြန်းနိုင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် "ဒီမှာအလုပ်လုပ်ရတာပျော်လား" ဟူသည့်မေးခွန်းကို မတူအောင်မေးနိုင်သည်များမှာ -

- မင်းဒီအလုပ်ကို ဒီမှာကြာကြာဆက်လုပ်နေဦးမှာလား? ဘယ်လိုထင်တုန်း?
- ဒီမှာရှိတဲ့လူတွေမင်းကို ဘယ်လိုဆက်ဆံကြတုန်း? ကောင်းကောင်းမွန်မွန် ကြင်ကြင်နာနာ ရှိကြရဲ့လား? သူတို့အဲ့လိုရှိတာကို ဘယ်လိုသိနိုင်တုန်း? သားတို့သမီးတို့ကို သူတို့ဆက်ဆံတာနဲ့ပတ်သက်ပြီး ကျေနပ်ကြရဲ့လား?
- ဒီမှာစအလုပ်လုပ်ခဲ့တဲ့အချိန်ကတည်းက အခုထိ အပျော်ရဆုံးအချိန်ကို ပြောပါဦး။
- ဒီမှာရှိတဲ့ ပျော်စရာတွေကို ပြောပါဦး။

လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ထိခိုက်နိုင်ချေရှိသည်များကို ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း

အလုပ်လုပ်နေသည့်ကလေးများ ထိတွေ့ခံစားရသည့် အန္တရာယ်များသည်ကြီးမားပါက စစ်ဆေးသူများနှင့် စောင့်ကြည့် လေ့လာသည့်အဖွဲ့များသည် အနည်းဆုံး ထိုထိခိုက်နိုင်ချေများကို မည်သို့ဆန်းစစ်ရမည်ကို နားလည်သိရှိထားရမည်။

အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ အခန်းကဏ္ဍ

ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းကိုထိခိုက်နိုင်ချေရှိသည့် ဘေးအန္တရာယ်များကို ဦးစားပေးသတ်မှတ်ရာတွင် ထို အန္တရာယ်အနည်းဆုံးမှ အများဆုံးအထိ အဆင့် ၁ မှ ၅ ဖြင့်ခွဲခြားသတ်မှတ်လျှင် အသုံးဝင်မည်ဖြစ်သည်။ ကိန်းဂဏန်းနှစ်ခုကို မြှောက်လိုက်လျှင် ဦးစားပေးကြိုတင်ကာကွယ်မှုပြုရမည့် အရေးအကြီးဆုံး ကိစ္စရပ်များကိုပြသမည်ဖြစ်ပြီး အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ယင်းအချက်များသည် ဘေးအန္တရာယ်အဖြစ်နိုင်ဆုံး သို့မဟုတ် ထိုသို့သော ထိခိုက်နိုင်ချေများ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့်အချက်များဖြစ်ခြင်းကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။

ဥပမာအားဖြင့် လေ့ကားထစ်များကို မီးလောင်လွယ်သည့် ပစ္စည်းများဖြင့် ပိတ်ဆို့ထားခြင်း (အထုပ်များ၊ ကျိုးပျက်နေသည့်ပရိဘောဂများ စသည်) သို့မဟုတ် မီးဘေးအရေးပေါ်ထွက်ပေါက်ကို သော့ခတ်ထားခြင်း စသည့် အချက်များသည် မကြာခဏ ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အကြောင်းများပင်ဖြစ်သည်။ မြင့်သော၊ အကာအရံမပါသည့် စင်မြင့်များ သို့မဟုတ် လက်ရမ်းမပါသည့် လှေခါးထစ်များ၊ ထို့အတူ အဖုံးအကာမပါသော လှုပ်ရှားနေသည့် စက်ပစ္စည်းများ၊ အဖုံးအအုပ်မပါသည့် လျှပ်စစ်ကြိုးများ အစရှိသည်တို့သည် လူတိုင်းကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေသော ဘေးအန္တရာယ်များ ဖြစ်သည်။ စစ်ဆေးသူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်ထိုနေရာများတွင် (၈) နာရီ (၉) နာရီခန့် အလုပ်လုပ်ရမည်ဟု စဉ်းစားပြီး တွေ့ကြုံနိုင်မည့် ဘေးအန္တရာယ်များကို သတ်မှတ်နိုင်သည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ကလေးများ ကြွက်သားများ တောင့်တင်းသည်အထိထိုင်အလုပ်လုပ်ရသော အနေအထားများ၊ မလုံလောက်သော

အလင်းရောင်နှင့် ဖုန်မှုန့်များ၊ အန္တရာယ်ရှိသောအခိုးအငွေ့များ၊ မနစ်သက်ဖွယ်အနံ့များ အစရှိသည်တို့ကို တွေ့နိုင်သည်။ ထိုအခြေအနေများသည် ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်ကြောင်းသိရှိနိုင်ရန်အတွက် သိပ္ပံနည်းကျသင်တန်းများတက်နေရန်ပင် မလိုအောင်သိသာသည်။

ဥပမာအားဖြင့် စင်ပေါ်တွင်တင်ထားသည့် ဓာတုဗေဒဆေးရည်တစ်ခုသည် အဆိပ်အတောက်ရှိခြင်း သို့မဟုတ် မီးလောင်လွယ်ခြင်းရှိပါက ၎င်းတို့ကို စင်ပေါ်တွင် တင်ထားခြင်းသည် အန္တရာယ်ရှိသော်လည်း (အထူးသဖြင့် ကလေးလုပ်သားများအတွက်မူ) ထိခိုက်နိုင်ချေနည်းသည်။ ထိုပျော်ရည်ဘူးကိုယူပြီး ပုံးထဲသို့လောင်းထည့်သည့်အခါ အန္တရာယ်ရှိသော အငွေ့များထွက်လာပြီး ဖိတ်ကျနိုင်သည့် အန္တရာယ်လည်းရှိခြင်းကြောင့် ထိုအချိန်တွင်မှ ထိခိုက်နိုင်ချေများ တိုးမြင့်လာမည်ဖြစ်သည်။ ထို့နောက်ဘေးဖြစ်နိုင်ချေသည်လည်း အန္တရာယ်ဖြစ်လာမည်ဖြစ်သည်။ ထိခိုက်နိုင်ချေများမများကို စစ်ဆေးရေးအရာရှိများ စဉ်းစားဆုံးဖြတ်နိုင်ရန်အတွက် -

- အဆိုးရွားဆုံးရလဒ်သည်ဘာဖြစ်မလဲ? လက်ချောင်းတွေကျိုးနိုင်သလား? တဦးတယောက်သည် ထာဝရ အဆုတ် ထိခိုက်သွားခြင်း သို့မဟုတ် သေကျေခြင်းများဖြစ်မည်လား?
- မည်သို့ဖြစ်နိုင်ချေရှိပါသလဲ? အလုပ်ကိုမည်မျှမကြာမကြာလုပ်ရပါသလဲ? ဘေးအန္တရာယ်နှင့် မည်မျှ နီးနီး ကပ်ကပ် အလုပ်လုပ်ရပါသလဲ? တခုခုမှားယွင်းဖြစ်ပေါ်ရန်မည်မျှအနေအထားရှိပါသလဲ?
- တခုခုအမှားအယွင်းဖြစ်သွားပါက လူမည်မျှထိခိုက်နိုင်ပါသလဲ?

စစ်ဆေးရေးအရာရှိများ မည်သည်တို့ကို ရှာဖွေပါသလဲ?

စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် ဘေးအန္တရာယ်အမျိုးအစားပေါင်းစုံကို ရှာဖွေကြပါသည်၊ ဥပမာ ဇီဝဗေဒ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ဓာတုဗေဒ၊ အလုပ်ကြောင့်ဖြစ်သည့်ဘေး၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် အထွေထွေအလုပ်လုပ်ရသည့် အခြေအနေများနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်များ။ သီးသန့်နေရာတစ်ခု သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်တွင် စုံစမ်းရေးအရာရှိများသည် လူငယ်အလုပ်သမားများကို စောင့်ကြည့်ရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုကလေးများသည် မည့်သည့်အန္တရာယ်ကို တွေ့ကြုံနေရကြောင်း၊ မည်မျှအနေအထားထိ ထိခိုက်နိုင်ချေရှိကြောင်းကို ဆန်းစစ်ရမည်ဖြစ်သည်။ အောက်ပါစာရင်းသည် ပြည့်စုံမှုမရှိသေးသော်လည်း ပိုမိုရှုပ်ထွေးခက်ခဲသော စက်မှုလုပ်ငန်းကြီးများမှ ဘေးအန္တရာယ်များ သို့မဟုတ် သတ္တုတွင်း၊ ရေလုပ်ငန်း စသည့် စက်မှုလုပ်ငန်းများမှ အထူးတလည်ဖြစ်ပွားတတ်သည့် ဘေးအန္တရာယ်များ စသည်တို့ကို ညွှန်ပြထားသည်။

အရွယ်ရောက်ပြီးသူများနှင့် ကလေးများအတွက် ထိခိုက်နိုင်ချေ နမူနာများ

<u>ကွဲပြားသည့် စီးပွားရေးကဏ္ဍများနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းများမှ ဘေးအန္တရာယ်များ</u>

ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေသောအရာများ :

မီးလောင်တတ်သော သို့မဟုတ် ပေါက်ကွဲတတ်သောပစ္စည်းများ၊ ပိုးသတ်ဆေးများ၊ မှိုသတ်ဆေးနှင့် ဓာတ်မြေသြဇာများ၊ သုတ်ဆေးများ၊ ချွတ်ဆေးများနှင့် ပျော်ရည်များ၊ အက်စစ်နှင့် ကျောက်ဂွမ်းမှုန့်များ။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ပြင်းထန်သော သို့မဟုတ် နာတာရှည်သော၊ အဆိပ်အတောက် သို့မဟုတ် ဇီဝဗေဒ သက်ရောက်မှုများဖြစ်စေသော၊ နေထိုင်မကောင်း အသက်ရှူမဝသော၊ ဓာတ်မတည့်သောယားယံသော သို့မဟုတ် အရေပြားပြဿနာများ စသည်တို့ကို ခံစားရစေနိုင်သည်။

အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ကိရိယာများ။

- ဂဟေဆော်ခြင်း၊ ပွတ်စားခြင်း၊ စက်ပစ္စည်းများ အရောင်တင်ခြင်း
- အပူပေးထားသည့် အခြောက်ခံသည့်အခန်းများ သို့မဟုတ် အအေးခန်းများ၊ အပူချိန်လွန်ကဲသည့် ဖိအားများ သော လှော်၊ သင်္ဘောများ
- လွန်ကဲသောအပူချိန်ရှိသည့် အပူပေးစနစ်များနှင့် ဖိအားများသည့် အခန်းများ
- ပိတ်မိစေနိုင်သော Silo များ၊ ကန်များနှင့် အခြား သိမ်းဆည်းသိုမှီးရန်အခန်းများ
- လျှပ်စစ်ဓာတ်အားနှင့် အခြား စွမ်းအင်အသုံးပြုသည့် စက်ယန္တရားများ

ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပင်ပန်းမှုဖြစ်စေသောအခြေအနေများ:

- အချိုးမကျသည့် ခန္ဓာကိုယ်အနေအထားများ : ကိုင်းညွတ်၍လုပ်ရခြင်း၊ ဒူးထောက်အလုပ်လုပ်ရခြင်း သို့မဟုတ် ရှည်လျားစွာမတ်တပ်ရပ်လုပ်ရခြင်းများ။ ကျဉ်းကျဉ်းကျပ်ကျပ်ထိုင်၍လုပ်ရခြင်း။
- လေးလံသောဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများကို ပင့်မရခြင်းနှင့် သယ်မရခြင်းများ

စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပင်ပန်းမှုဖြစ်စေသော အခြေအနေများ :

- အလျဉ်မှီအောင်အလွန်အကျွံလုပ်ရခြင်းများ သို့မဟုတ် တသမတ်တည်းလုပ်ရခြင်း၊ ထပ်ခါထပ်ခါ လုပ်ရခြင်း၊ အမြင်အာရုံ ပင်ပန်းခြင်း
- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှောက်ယှက်မှုများ (ပြောင်ကျကျ သို့မဟုတ် မထိတထိလုပ်ခြင်းများ)
- ခြိမ်းခြောက်မှု၊ မလုံခြုံမှု၊ ကြိမ်းဝါးမှု၊ အရိုက်အနှက်ခံရခြင်းများ

တကိုယ်ရေအကာအကွယ်ရှိမှု မလုံလောက်သော အခြေအနေများ :

- အရွယ်ရောက်သူများအတွက်သာ ပုံစံထုတ်ထားပြီး ကလေးများအတွက် မသင့်တော်သော အဝတ်အစား၊ ဖိနပ် သို့မဟုတ် ပစ္စည်းကိရိယာများကြောင့် ကလေးများကို အကာအကွယ်မပေးနိုင်
- သောက်ရေ၊ ဆေးကြောရန်ရေ၊ အိမ်သာများ သို့မဟုတ် အဝတ်အစားလဲရန်အတွက်နေရာများ မရှိခြင်းကြောင့် အူလမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ ကူးစက်မှုများ၊ အရေပြားပြဿနာများ စသဖြင့်
- ဖြစ်နိုင်သည့် အလုပ်ဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်များနှင့် ပတ်သက်၍ နည်းပါးမလုံလောက်သော သို့မဟုတ် မှားယွင်းသော သတင်းအချက်အလက်များသာရရှိခြင်း စက်ယန္တရားများ၊ ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်များ နှင့် ပတ်သက်၍ လုံလောက်သော သင်တန်းပို့ချမှုနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အကြံဉာဏ်များမရှိခြင်း
- လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကော်မတီ သို့မဟုတ် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ မရှိခြင်း၊ ရှေးဦးသူနာပြု သို့မဟုတ် ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် လေ့ကျင့်ပေးထားသူ၊ အလုပ်ခွင်တွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရသော်လည်း လက်ငင်းကုသမှုမရရှိသူများ
- ဆရာဝန် သို့မဟုတ် သူနာပြုမရှိခြင်း၊ အနီးဆုံးဆေးရုံ သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးဌာနများနှင့် အလွန်အလှမ်းဝေးခြင်း၊ ကျန်းမာရေးအာမခံမရှိခြင်း သို့မဟုတ် ဆေးကုသစရိတ်မတတ်နိုင်ခြင်း

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေဆိုးရွားညံ့ဖျင်းသော အနေအထားများ

- ကောင်းစွာအနားမယူရဘဲ ညအလုပ်လုပ်ရခြင်းသည် အာရုံစူးစိုက်မှုကို လျော့ကျစေပြီး မတော်တဆမှုများ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများ ဖြစ်ပွားစေသည်။

- မီးမတော်တဆမှုများ (ညှိဖျင်းသည့်သို့လျောင်မှုနှင့် မီးလောင်လွယ်သည့် အရာဝတ္ထုများ၊ မီး အချက်ပေး စနစ်များနှင့် မီးဘေးကာကွယ်ရေးလေ့ကျင့်မှုများ မရှိခြင်း၊ အသုံးပြု၍ရသော မီးသတ်ဆေးဘူးများ မရှိခြင်း သို့မဟုတ် အရေးပေါ်လမ်းကြောင်းများနှင့် ထွက်ပေါက်များ ပိတ်နေခြင်း

အချို့သောလုပ်ငန်းများတွင် သီးသန့်ရှိသည့် ဘေးအန္တရာယ်များ

ဆောက်လုပ်ရေး၊ သတ္တုတွင်းနှင့် ရေလုပ်ငန်းများ

- မြေအောက်၊ ရေအောက် သို့မဟုတ် ကျဉ်းကျပ်သောနေရာများတွင် ပိတ်မိနိုင်ချေရှိသော နေရာများ
- ငြမ်းစင်များ၊ လှေကားများ၊ အလုပ်လုပ်သည့်စင်မြင့်များ၊ မလုံခြုံသော/မတည်ငြိမ်သော လှေကားထစ်များနှင့် လှေကားခွင်များ
- အန္တရာယ်ရှိသောအမြင့်နေရာများတွင် အလုပ်လုပ်ရခြင်း ဥပမာ ခေါင်မိုးများ
- မြောင်းများ၊ တွင်းများနှင့် တူးဖော်ထားသည့်နေရာများ

စက်ယန္တရားများ၊ ယာဉ်များနှင့် လျှပ်စစ်ပစ္စည်းကိရိယာများပါဝင်သည့် ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများ

- အလွန်ကြီးမားသော၊ ပုံစံမကျသော သို့မဟုတ် ချွတ်ယွင်းနေသော လက်ကိုင်ကိရိယာများ
- ခါးပတ်ကြိုး၊ စက်သီးများဖြင့်ချိတ်ဆက်လည်ပတ်သော အစိတ်အပိုင်းများပါဝင်သည့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော ယန္တရားများ၊ ဖြတ်တောက်ရန် သို့မဟုတ် လွှစက်အဖြစ်အသုံးပြုရန် ပြုလုပ်ထားသည့်အရာများ
- လယ်ထွန်စက်များ၊ ပင့်တင်ရန်/ပင့်မရန် အသုံးပြုသည့် ယာဉ်အမျိုးအစားအားလုံး။ ကြီးမားသည့် အန္တရာယ်များသည် စက်ရုံများ၊ ယန္တရားများ တပ်ဆင်ခြင်း၊ သန့်ရှင်းခြင်း၊ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် ပြင်ဆင်ခြင်းများတွင်လည်း ဖြစ်ပေါ်သည်။

စိုက်ပျိုးရေး

- အကြီးစားယန္တရားများ၊ အန္တရာယ်ရှိသောကိရိယာများ၊ လေးလံသည့် ဝန်များကိုမရခြင်း၊ ထပ်တလဲလဲ လုပ်ရသည့် လှုပ်ရှားမှုများ၊ အပြောင်းအလဲမရှိဘဲ တသမတ်ထဲလုပ်ရသည့် အလုပ်၊ သီးနှံဖြန်းဆေး၊ အလုပ်သမားများ အထူးသဖြင့် ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကို ပြင်းထန်စွာ ထိခိုက်စေမည့် ဓာတ်မြေသြဇာနှင့် ပိုးသတ်ဆေးများ

ကလေးသူငယ်များကို အထူးထိခိုက်နိုင်ချေရှိသည်များ

ကလေးများနှင့် လူငယ်များသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မရင့်ကျက်သေးဘဲ အရွယ်ရောက်ပြီးသူများထက် ပိုမို အားနည်းသောကြောင့် ဘေးအန္တရာယ်များကို ထိခိုက်လွယ်စေပြီး အဆိပ်အတောက်များကိုလည်း အထိအခိုက်မခံနိုင်ပါ။ ထို့အပြင် -

- မီးကဲ့သို့သော လတ်တလောဖြစ်ပေါ်သည့် အန္တရာယ်များကို ကွဲပြားစွာတုံ့ပြန်သည် (ဆင်ခြင်တုံတရား ပိုနည်းစွာဖြင့်)
- ထိခိုက်နိုင်ချေရှိသည်များနှင့် ပတ်သက်၍ အတွေ့အကြုံအသိပညာများနှင့် သင့်လျော်သည့် တုံ့ပြန် ဆောင်ရွက်မှုများ မရှိခြင်း
- ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ပတ်သက်၍ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုမရှိခြင်း သို့မဟုတ် လုံလောက်အောင် သင်ကြားမှု ပြုမထားခြင်း

- အာရုံကြောရှည်မစိုက်နိုင်ခြင်းသည်လည်း မတော်တဆဖြစ်ရန် ထိခိုက်လွယ်စေခြင်း
- ပုံမှန်အားဖြင့်လုပ်လေ့မရှိသော မကြာခဏကြီးကြပ်ထိန်းသိမ်းမှု လိုအပ်ခြင်း
- ကလေးများသည် ခြိမ်းခြောက်ရန် လွယ်ကူပြီး ပိုမိုလိုက်လျောတတ်သောကြောင့် အနိုင်ကျင့်ခံရခြင်း (ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စသဖြင့်)နှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်းများ
- ကလေးများအတွက် အလွန်အန္တရာယ်ရှိသော၊ အလွန်ခက်ခဲသောအလုပ်များကို ပုံမှန် ခိုင်းစေခြင်း
- အရွယ်ရောက်သူများ မလုပ်လိုသည့် ညစ်ပတ်သောအလုပ်များကို လုပ်ခိုင်းခြင်း

စစ်ဆေးရေးအရာရှိများအနေဖြင့် သတိပြုရန်မှာ အရွယ်ရောက်သူများကို ဘေးဖြစ်စေသောအရာများသည် ကလေးများအတွက် ပို၍ပင်အန္တရာယ်ကြီးခြင်းဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ကလေးများကို ဘေးအန္တရာယ်များ၊ ထိခိုက်နိုင်ချေ ရှိသည်များ၊ ယခင်ဖြစ်ခဲ့ဖူးသည့် ထိခိုက်မှုများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ဖြစ်ခဲ့သည်များကိုစစ်ဆေးရေးအရာရှိများမသိစေရန် အလုပ်ရှင်များ ဖုံးကွယ်ထားသည့်ပြောင်းလဲမှုများစသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ကလေးများအား တိုက်ရိုက် အသိပေးခြင်းသည် တန်ဖိုးရှိသည်။

အဆုံးသတ်ဆွေးနွေးမှုများ

မည်သည့်စုံစမ်းမှုများတွင်မဆို အဓိကကျသူများဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းမန်နေဂျာများ သို့မဟုတ် ဒါရိုက်တာများ၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ဆိုင်ဝန်ထမ်းများ၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကောင်စီဝင်များ သို့မဟုတ် အလားတူ အဖွဲ့များဖြင့် အဆုံးသတ် အပိတ်ဆွေးနွေးမှုများမှာ မရှိမဖြစ်အရေးပါသည်။ ကလေးများနှင့်ပင် နောက်ဆုံးအနေဖြင့် တွေ့ရှိခဲ့သည်များ၊ စစ်ဆေးရေး အရာရှိမှ မည်သို့သော လုပ်ဆောင်ချက်ကို ရည်ရွယ်လုပ်ဆောင်မည့်အကြောင်းများ၊ ကလေးများအနေဖြင့် ရလဒ် အနေဖြင့် ဒုက္ခခံစားရခြင်းမရှိစေကြောင်းများ စသည်တို့ကို နိဂုံးချုပ် ခပ်တိုတို ပြောပြခြင်းသည် အသုံးဝင်သည်။ အလုပ်ရှင်များကိုလည်း စစ်ဆေးရေးအရာရှိများအနေဖြင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းဆိုင်ရာများ၊ ဘဏ္ဍာရေးအခက်အခဲများ၊ တစ်ဦးခြင်းဆက်ဆံရေးများနှင့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုတွင် မတော်တဆထိခိုက်မှု များဖြည့်စွက်စဉ်းစားရေး စသည်အနေအထားတို့ကို ကောင်းစွာနားလည်သိရှိပါကြောင်း ပြောကြားပြီး တုံ့ပြန်အသိပေးချက်ကိုလည်း တောင်းခံနိုင် သည်။ ထိုသို့အပြန်အလှန်ဖလှယ်ခြင်းသည် တန်ဖိုးရှိပြီး အခြေအနေများပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် သို့မဟုတ် အဘယ်ကြောင့် ဖကလေးများကို အလုပ်ခန့်ရခြင်း စသည့်သဲလွန်စများကို ရရှိစေနိုင်သည်။ ထို့အပြင် မန်နေဂျာ၏မှတ်တမ်းများကဲ့သို့ အခြားသော အရင်းအမြစ်များမှ စာရင်းအင်းများ၊ အချက်အလက်များဖြင့်လည်း အပြန်အလှန် ထောက်ဆစစ်ဆေးနိုင်သည်။ သမားရိုးကျမဟုတ် သောစီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် လုပ်ငန်းသေးများ သို့မဟုတ် မိသားစုလုပ်ငန်းငယ်များတွင် ပိုင်ရှင်တစ်ဦးတည်းကသာ အရာရာကိုထိန်းချုပ်ထားပြီး သူ / သူမ မရှိခဲ့ပါက အချက်အလက် အနည်းငယ်ကိုသာ ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ဆွေးနွေးမှုပြီးစီးပါက စစ်ဆေးရေးအရာရှိ/အဖွဲ့အနေဖြင့် အောက်ပါသတင်းအချက်အလက်များပါသည့် အကျဉ်းချုပ် အစီရင်ခံစာကို ပြင်ဆင်ရမည်ဖြစ်သည်။

- လုပ်ငန်းအကြောင်း၊ ပိုင်ဆိုင်မှု၊ လိပ်စာ၊ မန်နေဂျာ၏အမည်၊ တယ်လီဖုန်းနံပါတ်၊ လမ်းနှင့် စာတိုက်လိပ်စာ စသဖြင့်
- အလုပ်သမားများ၊ အထူးသဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားသည့် ကလေးများ၏အသက်၊ အလုပ် ခန့်ထားမှု သဘောသဘာဝ (ရာသီအလိုက်၊ နေ့စား၊ ကြုံကြားကြုံကြား စသဖြင့်) နှင့် ၎င်းတို့ လုပ်ရသည့်အလုပ်များ
- အလုပ်လုပ်ရသည့် ပတ်ဝန်းကျင်
- အလုပ်လုပ်ရသည့်နာရီ (လိုအပ်လျှင်အသက်အုပ်စုများအလိုက်ဖော်ပြရန်) နှင့် ညအချိန် လုပ်ရခြင်းများ၊ အနားယူရသည့်အချိန်များ စသဖြင့်။

- လုပ်ခလစာ၊ အချိန်နှင့်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ပုတ်ပြတ်၊ အစိုးရရုံးပိတ်ရက်များ၊ ဘောက်ဆူးငွေ ပေးခြင်းနှင့် အစားအသောက်၊ နေထိုင်စရာ၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ အဝတ်အစား အစရှိသည့် အခြားအကျိုးခံစားခွင့်များ
- မတော်တဆမှုများ သို့မဟုတ် ထိခိုက်မှုဖြစ်ရပ်များ အထူးသဖြင့် ကလေးသူငယ်များ ပါဝင်နေသော နာမကျန်းမှု အစရှိသည့် သတင်းအချက်အလက်များ (လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါများဟု ညွှန်ပြနေသည့် အချက်များ)

ပြဿနာအရှိဆုံးကိစ္စရပ်မှာ ဘေးအန္တရာယ်ရှိနေသည့် ကလေးလုပ်သားများကို အလုပ်မှ ဖယ်ထုတ်ရမည့် အနေအထားလော၊ သူ/သူမကို အလုပ်ခွင်ထဲတွင် ဆက်ထားပေးရန်လိုအပ်ပြီး ဘေးအန္တရာယ်ကို ဖယ်ရှားပေးရမည့် အနေအထားလော ရွေးချယ်သတ်မှတ်ရသည့် ကိစ္စဖြစ်သည်။

မည်သည့်ကိစ္စရပ်တွင်မဆို ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့်အချက်များကို လက်ခံသဘောတူရန်နှင့် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့်လည်း အခြားအရေးကြီးသောအရာများထက် ပိုမိုလွယ်ကူပြီး စျေးသက်သာသောအရာများကို သတ်မှတ်စတင်ရန် အရေးကြီးသည်။ အလုပ်ရှင်များနှင့် ညှိနှိုင်းရာတွင် စစ်ဆေးရေးအရာရှိများအနေဖြင့် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားရန်လိုအပ်ပြီး အောက်ဖော်ပြပါမေးခွန်းများကိုလည်း ခွဲခြမ်းလေ့လာထားရန်လိုသည်။

- အလုပ်လုပ်နေသည့်ကလေး၏ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာအခြေအနေ?
- သူတို့ကိုမည်သူအလုပ်ပေးထားကြောင်းရှင်းရှင်းလင်းလင်းရှိပါသလား?
- ထိုသို့အလုပ်ခန့်ထားမှုသည် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်ပါသလား?
- အလုပ်ရှင်ကို ကလေးများအားအလုပ်ခန့်ထားခြင်းမပြုရန် ယခင်ကသတိပေးထားမှုများ ရှိပါသလား?
- ထိုကလေးများအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးနေသော ကလေးလုပ်သားစီမံချက်များ သို့မဟုတ် လူမှုရေးရာ ဝန်ဆောင်မှုများရှိပါသလား?
- စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ရပ်ရွာလူထုပါဝင်မှုရှိပါသလား?
- အလုပ်ရှင်များသည် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ စိတ်မဝင်စားမှု သို့မဟုတ် ရန်လိုမှုရှိပါသလား?
- ရည်ရွယ်ပြုလုပ်သော ခေါင်းပုံဖြတ်မှု၊ တရားမမျှတသော ပြိုင်ဆိုင်မှုများကို စိုးရိမ်ကြောက်ရွံ့မှု သို့မဟုတ် သတင်းအချက်အလက်မရှိခြင်းများကြောင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုမရှိခြင်းများ ရှိပါ သလား?
- ဒေသတွင်း သို့မဟုတ် ကမ္ဘာအလိုက် ပြိုင်ဆိုင်မှုများကိုခံနိုင်ရည်ရှိရန်အတွက် တူညီသော ဖိအားများ ဖြစ်စေမည်လား?
- ထိုဧရိယာအတွင်း ပညာရေး သို့မဟုတ် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ရှိပါသလား?
- ကလေးများကို ပညာရေး သို့မဟုတ် သင်တန်းတက်ရန်အတွက် အလုပ်မှ တစိတ်တပိုင်း လွှတ်ပေးနိုင်ရန် ညှိနှိုင်းနိုင်မည့် အနေအထားရှိပါသလား?
- ကလေးများကို အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းများအား ရပ်တန့်ရန် အလုပ်ရှင်များမှ ရေရှည် ကတိကဝတ်ပြုပြီး ဆောင်ရွက်ကြမည့်အနေအထားရှိပါသလား? (ဥပမာ ပိုမိုကျင့်သုံးလိုက်နာကြခြင်း၊ အငယ်ဆုံးကလေးများကို အလုပ်မှဖယ်ထုတ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ကလေးများကို အချို့သောလုပ်ငန်းစဉ်များမှ ချန်လုပ်ခြင်း)
- ကလေးလုပ်သားဖြစ်စေသည့် တွန်းအားမှာ မိသားစု၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုဖြစ်နေသည်ဆိုပါက မိသားစုများ အတွက် အထောက်အကူပေးမည့် လူမှုရေးရာဝန်ဆောင်မှုများရှိပါသလား?
- ပညာရေး သို့မဟုတ် လူမှုဖူလုံရေးအာဏာပိုင်များမှ အကူအညီပေးခြင်းများ ရှိပါသလား?
- စက်ရုံကိုပိတ်သိမ်းရန်ခြိမ်းခြောက်သည့်အခါ အလုပ်ရှင်များမှ လိမ်ညာမှုများ ရှိသလား?

ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့်လေ့လာမှုစနစ်တစ်ခုကိုပြုလုပ်ခြင်း

ချဉ်းကပ်ပုံနှစ်မျိုးရှိပါသည်။ ကြိုတင်ကာကွယ်မှုပြုသည့်လုပ်ငန်းနှင့် ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့် လေ့လာရေး သဘောတရားဖြစ်သည်။ သို့သော်ယင်းသည် အစပြုမှုတစ်ခုသာဖြစ်ပြီး အဆိုးဝါးဆုံးပုံစံ ကလေးလုပ်သားများ တိုက်ဖျက်ရေးပန်းတိုင်သို့ ရောက်ရှိရန်အတွက် ဖြည့်စွက်လုပ်ဆောင်ရန်များကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်အတွက် လက်တွေ့ပါဝင်သူများအတွက် စိန်ခေါ်မှုဖြစ်ပါသည်။

"ကြိုတင်ကာကွယ်မှု ဓလေ့" တစ်ခုကိုဖန်တီးခြင်း

ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှု၊ နာမကျန်းမှု၊ မျှတမှုမရှိသော အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုပုံစံများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းတွင်းပဋိပက္ခများမှ ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးသည် မြောက်များလှစွာသော ILO ပြဋ္ဌာန်းချက်များမှ အရေးကြီးသည့် အခြေခံအချက်များ အဖြစ် ရှည်ကြာစွာတည်ရှိခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ ယနေ့ခေတ်တွင် အန္တိမရည်မှန်းချက်သည် ပိုမိုကြီးမားလာသည်။ အလုပ်လုပ်နေကြသည့်လူများအတွက် ကြာရှည်သော၊ အကျိုးပြုသော၊ ကျန်းမာသောဘဝများရရှိစေသည့် နည်းလမ်းတရပ်ဖြစ်သည့် "ကြိုတင်ကာကွယ်မှုဓလေ့" တစ်ခုကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် တစ်ဦးခြင်းစီ၏ကြီးထွားတိုးတက်မှု အတွက်ကုန်ကျစရိတ်များ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ ကျယ်ပြန့်လှစွာသော မလိုလား အပ်သည့်ဖြစ်ရပ်များနှင့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများကို လျှော့ချနိုင်ရန်လည်းဖြစ်သည်။ ရိုးရှင်းစွာဖြင့်ပင် ကြိုတင်ကာကွယ်မှု ဓလေ့သည် အလုပ်ခွင်အားလုံးအနေဖြင့် သဘောတူထားသည့် စံနှုန်းများကို အလုပ်ခွင်များတွင် လိုက်နာကျင့်သုံး ကြရန်၊ ထိုအချက်များကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများမှ သတ်မှတ်ချက်စံအဖြစ်လည်းကောင်း လူမှုရေးရာ တာဝန်ယူမှုအဖြစ်လည်းကောင်း လက်ခံကျင့်သုံး ကြရန်ရည်ရွယ်ပါသည်။ ထို့ထက်ပိုလွန်၍ ကြိုတင်ကာကွယ်မှု ဓလေ့တွင် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုကိုလည်း ကတိပြုလုပ်ဆောင်သွားရန်လိုအပ်ပြီး သို့မှသာ ကြိုတင် ကာကွယ်မှု ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် အကျိုးအမြတ်များသည် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများအတွက်သာမက အစိုးရနှင့် ပြည်သူလူထုအတွက်လည်း တိုးတက်ကောင်းမွန်လာမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသဘောတရားသည် ကလေးလုပ်သား များနှင့် သက်ဆိုင်သည်မှာ ထင်ရှားပါသည်။ အလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့ ငယ်ရွယ်သည့်အချိန်များတွင် နှိပ်စက် စော်ကားမှုများကို ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် ပိုမိုအကျိုးပြုအားကောင်းသော လုပ်သား အင်အားကို ရရှိစေပြီး မျိုးဆက်သစ်များသည်လည်း ပိုမို ကျန်းမာကြံ့ခိုင်ကာ ပြောင်းလဲလာသည့်အချိန်နှင့် တပြေးညီ ပိုမိုအားကောင်းလာမည် ဖြစ်သည်။

ယခုအခါ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အလုပ်သမားအကာအကွယ်ပေးရေးမူဝါဒများ ထွက်ပေါ်လာရေးကို ပိုမို အာရုံစိုက် လာပြီး ကုသခြင်းထက် ကာကွယ်ခြင်းကို ပိုမိုလုပ်ဆောင်လာသည်။ ထိခိုက်ပျက်စီးမှုများကို ပေးလျော်ရသည်ထက် ကြိုတင်ကာကွယ်မှုက ပိုမိုစရိတ်သက်သာပါသည်။ အခြားနည်းဖြင့်ဆိုရသော် ယင်းအချက်သည် စုံစမ်းရေး အရာရှိများ၏ အလုပ်ကို ပိုမိုခက်ခဲရှုပ်ထွေးစေသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ လည်ပတ်လုပ်ဆောင်ပုံ၊ လုပ်ငန်းတွင်းရှိ လူမှုရေးရာ ဆက်ဆံရေးအခြေအနေများ၊ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း စသည်တို့နှင့်ပတ်သက်သည့် အသိပညာများကို ကြိုတင်သိရှိထားရန်လိုသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး၏ ရည်ရွယ်ချက် သည် ဥပဒေနှင့်အညီ ကျင့်သုံးလိုက်နာရန်အတွက် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခြင်းများ အတွက်သက်သက်သာ အကန့်အသတ်ရှိနေတော့သည် မဟုတ်ပါ။ ကြိုတင် ကာကွယ်သည့် နည်းဖြင့် ချဉ်းကပ်မှုတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့များသည် ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှု လုပ်ရည်ကိုင်ရည်၊ အကျိုးရှိ ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်မှု၊ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာအသိပညာနှင့် ကတိကဝတ်ပြုလုပ်ဆောင်ခြင်းများမှတဆင့် တရားဝင် ဆောင်ရွက်ခြင်းအထိပါ ဆောင်ရွက်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ အခန်းကဏ္ဍ

အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအတွက် ကြိုတင်ကာကွယ်သည့်ချဉ်းကပ်မှုမျိုးဖြင့် လုပ်ဆောင်ရာတွင် စစ်ဆေးရေးအရာရှိအနေဖြင့် ပထမဦးစွာ အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်အနေဖြင့်လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပြီး ပေးအပ်သည့် အကြံဉာဏ်ကို လက်မခံမှသာ ဥပဒေအရအရေးယူဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်သည်။ ကြိုတင်ကာကွယ် ဆောင်ရွက်သည့် ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းများတွင် စစ်ဆေးရေးအရာရှိနှင့် ၎င်းတို့ဆက်ဆံရသည့်သူများအကြားတွင် အဓိကနည်းလမ်း သုံးရပ်ရှိသည်။ ပထမနည်းလမ်းမှာ စုံစမ်းရေးအရာရှိများအနေဖြင့် ထိပ်ပိုင်းအဆင့် စီမံခန့်ခွဲသူများနှင့် ပိုမိုဆက်ဆံလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ဒုတိယတစ်ခုမှာ စီမံခန့်ခွဲရေး အလုပ်ကိုလုပ်သည်ထက် စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့ကို အကြံပြုခြင်းဖြစ်သည် (ဥပမာအားဖြင့် စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့သည် သီးသန့် ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်းဆိုင်ရာ ပုံမှန်မဟုတ်ခြင်းများအတွက် အစည်းအဝေးများကို တက်ရောက်ရန် တာဝန်ရှိသည်)၊ တတိယမှာ ၎င်းတို့ကို စီမံခန့်ခွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် အလုပ်သမားများနှင့် ဆက်ဆံရေးကို ပိုမို နားလည်သဘောပေါက်စေရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်ပေးရန်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ကြိုတင်ကာကွယ်မှုပုံစံတွင် ရာထူးဖြင့် အာဏာသုံးလုပ်ဆောင်သည်ထက် ၎င်းတို့၏ အသိပညာ ဗဟုသုတနှင့် တစ်ဦးခြင်းစီ ဆွဲဆောင်စည်းရုံးနိုင်မှုများအပေါ်တွင် အားထားလုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်သည်။ ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်တွင်မူ ထိုသို့ပြောင်းလဲလုပ်ဆောင်မှုကို အထူးတလည် အလေးအနက်လုပ်ဆောင်သင့်သည်။

ကလေးလုပ်သားဆန့်ကျင်ရေးတွင် အကျိုးသက်ဆိုင်သူများနှင့် အသစ်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ တည်ဆောက်ခြင်းမှာ အရေးကြီးခြင်း

ကလေးလုပ်သားတိုက်ဖျက်ရေးတွင် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးတစ်ခုတည်း လုပ်ဆောင်ပါက ထိရောက်အကျိုးရှိမည် မဟုတ်ပေ။ သက်ရောက်မှုရှိစေရန်အတွက် အစိုးရအဖွဲ့အတွင်း လူမှုရေးရာမိတ်ဖက်များ၊ အကျိုးသက်ဆိုင်ပတ်သက်သူ အားလုံးနှင့် ကျယ်ပြန့်စွာ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုကို တည်ဆောက်သင့်သည်။ ဤအပိုင်းတွင် ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ ဆောင်ရွက်ရာ၌ လူမှုရေးရာမိတ်ဖက်များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးသည် အလုပ်သမား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အရာရှိများ၏ အခန်းကဏ္ဍအတွက် အရေးကြီးကြောင်းကို ပထမဦးစွာ စစ်ဆေးဖော်ပြသည်။

အဓိကအကျိုးသက်ဆိုင်သူများ : ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်း

ကလေးလုပ်သားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးတွင် စုံလင်များပြားသော အဓိက အကျိုးသက်ဆိုင်ပတ်သက်သူများနှင့် ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများမှ အတူတကွပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်ကြရန် လိုအပ်သည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်များထားရှိရန်လိုအပ်ပြီး မည်သို့ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်မည်၊ ရှေ့ဆက်ရန်အတွက် မည်သို့အကြံပြုကြမည်များကိုလည်း ထားရှိရမည်။ ယင်းသို့အဖွဲ့အစည်းများ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုကို နိုင်ငံတော်အဆင့် (ဥပမာ အစိုးရဌာနများ၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ စသဖြင့်)၊ တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ခရိုင်အဆင့် (ဥပမာ ဒေသဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များ၊ ရဲနှင့် ဒေသတွင် လူမှုရေးရာဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ) နှင့် ဒေသခံ အဆင့်ရှိ ရပ်ရွာလူထုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။[11]

11 ILO (2010): ITC-ILO Curriculum on “Building modern and effective labour inspection systems”, Geneva.

အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးနှင့် လူမှုရေးရာမိတ်ဖက်များ

အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ ILO ၏လူမှုရေးရာမိတ်ဖက်များသည် ILO ၏ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကလေး လုပ်သားဆန့်ကျင်ရေးလှုံ့ဆော်ဆောင်ရွက်မှု၏ ဗဟိုချက်ဖြစ်သော ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ တကမ္ဘာလုံး လုပ်ဆောင်ချက်အစီအစဉ်များတွင် တစ်သားတည်းဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့အနေဖြင့် ပိုမိုထက်သန်စွာ ဖျူဟာကျကျ ပါဝင် ခြင်းသည် ILO ၏ဦးစားပေးလုပ်ငန်းဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့မှ ကိုယ်တိုင် စတင်လှုပ်ရှားပါဝင်ခြင်းအပြင် အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ လူမှုရေးအရအပြန်အလှန်တုံ့လှယ်ဆွေးနွေးခြင်းများ[12] သည် ပိုမိုအားကောင်းလာစေပြီး လတ်တလောတွင် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောကလေးလုပ်သားများကိုတိုက်ဖျက်ရေး ပူးပေါင်း လှုံ့ဆော်ပွဲကို စတင်ဖွင့်လှစ်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။[13]

အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ

ထိရောက်သော အလုပ်သမားရေးရာစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးဝန်ဆောင်မှုသည် အလုပ်ရှင်များနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ် များ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြင့် အထောက်အကူရနိုင်ပါက အတော်အသင့် တိုးတက်ကောင်းမွန်လာနိုင်ပြီး ယင်းကို အလုပ်ရှင်များအတွက် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းတရပ်အနေဖြင့် မြင်ရမည် ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်များဆိုင်ရာအဖွဲ့ချုပ် များသည် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးခြင်းများကို ကူညီပံ့ပိုးသည်။

နိုင်ငံအများအပြားတွင် အကြံဉာဏ်ပေးခြင်းနှင့် သတင်းအချက်အလက်ပေးခြင်းများအပြင် စစ်ဆေးရေးအရာရှိ များသည် အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ်များ သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများကို သင်တန်း ပို့ချခြင်းများပင်ပြုလုပ်သည်။ ဥပမာ အားဖြင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အင်ဂျင်နီယာများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ သူနာပြုများ။

ထို့ထက်ပို၍ အသေးစားလုပ်ငန်းများကဏ္ဍတွင် ဝန်ထမ်းများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့မှ ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့် အနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အခြေခံအလုပ်သမားများ အကာအကွယ်ပေးရေး ပူးတွဲသင်တန်း အစီအစဉ်များကို ပေးသည်။ [14]

အလုပ်သမား/ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကလေးလုပ်သား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး

စက်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများရှိ အလုပ်သမားများ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးဆိုင်ရာ ILO ၏ တိုက်တွန်း အဆိုပြုချက်အမှတ် (၈၁) (၁၉၄၇) သည် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့များအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်/ အလုပ် သမား ကိုယ်စားပြုသူများ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူမှုရေးအရ အပြန်အလှန် ချိတ်ဆက်ဆွေးနွေးမှု များတွင် အတူပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မည့် အဖွဲ့များဆိုင်ရာများကို တင်ပြထားသည်။ မကြာခဏပင် ပူးတွဲကော်မတီ ကဲ့သို့သော ပူးပေါင်းအဖွဲ့များတည်ထောင်ခြင်းကို တရားဝင်ဆောင်ရွက်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့မှ ကြီးကြပ်ကာ ပူးတွဲပြဋ္ဌာန်းချက်များဖြင့် နောက်ဆက်တွဲလုပ်ဆောင်မှုများ ရှိခဲ့သည်။ [15]

အလုပ်ရှင်/စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့တို့ ပူးတွဲဆောင်ရွက်မှု - ကလေးလုပ်သားများခံစားရနိုင်သည့် ဘေးအန္တရာယ်များ တိုက်ဖျက်ရေးတွင်အလုပ်သမားကော်မတီများကိုလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးကိစ္စရပ်များ

12 http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/social.htm

13 Employers' and Workers' Handbook on hazardous child labour. ILO ACT/EMP and ILO ACTRAV, Geneva, 2011.

14 Von Richthofen, W. Labour Inspection: A Guide to the Profession. ILO, Geneva, 2002.

15 Von Richthofen, W. Labour Inspection: A Guide to the Profession. ILO, Geneva, 2002. p 48.

(OSH) အတွက် အသုံးပြုနိုင်သည်။ [16] ILO အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကော်မတီကို "အလုပ်သမားများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးအတွက် ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားပြီး အမျိုးသားဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေနှင့် ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်မှုရန် အချက်များအရ အဖွဲ့အစည်းအဆင့်ဖြင့် လည်ပတ်လျက်ရှိသော ကော်မတီတစ်ခု" ဟု သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသည်။

ပိုမိုကြီးမားသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင်တွေ့ရသည့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ပူးတွဲကော်မတီများ၌ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော ကလေးလုပ်သားများတိုက်ဖျက်ရေးအတွက် ပါဝင် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများမှာ -

- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် ကုန်စည်ကိုတန်ဖိုးမြှင့်တင် လည်ပတ်ထုတ်လုပ်မှု ကွင်းဆက် (supply chain) တလျှောက် ကလေးလုပ်သားအသုံးပြုခြင်းကို တားဆီးကြောင်း သေချာစေရန်
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အလုပ်လုပ်ပေးနေသော ကန်ထရိုက်တာများ၊ ကန်ထရိုက်တာ လက်ခွဲများသည်လည်း ကလေးလုပ်သားအသုံးမပြုကြောင်း သေချာစေရန်
- ကလေးလုပ်သားအသုံးပြုလျက်ရှိသော ဒေသခံလုပ်ငန်းများတွင် ကလေးလုပ်သား ပပျောက်ရန်အတွက် အကြံဉာဏ်နှင့် အထောက်အပံ့များကူညီပေးအပ်ရန်၊ အထူးသဖြင့် ကုန်စည်ကိုတန်ဖိုးမြှင့်တင် လည်ပတ်ထုတ်လုပ်မှု ကွင်းဆက် (supply chain) တလျှောက် ကြီးမားသည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တစိတ်တပိုင်းအဖြစ်လုပ်နေရသော လုပ်ငန်းငယ်များ
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် လူငယ်များ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်
- ဒေသခံရပ်ရွာလူထုအတွင်း ဘေးအန္တရာယ်ရှိနေသော ကလေးလုပ်သားများတိုက်ဖျက်ရေးအတွက် အကူအညီ ပေးရန်

အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ကော်မတီ (OSH) များကို အပြန်အလှန်ထောက်ပံ့ကူညီပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများမှာ -

- အက်စ်တိုးနီးယား၊ ပြင်သစ်၊ နော်ဝေ၊ ရိုမေးနီးယား[17]၊ တောင်အာဖရိက[18] နှင့် တန်ဇန်းနီးယား[19] နိုင်ငံများတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ကော်မတီများ တည်ထောင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့များ၏ တရားဝင်စစ်ဆေးချက် လိုအပ်သည်။
- စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး လုပ်ဆောင်ပြီးနောက်တွင် အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ပူးတွဲကော်မတီ၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို စုံစမ်းတွေ့ရှိမှုရလဒ်များ၊ အလုပ်ရှင်များအနေနှင့် ပိုမိုတိုးတက်အောင်ပြုလုပ်ရမည့် တိုက်တွန်း အဆိုပြုချက်များကို အစီရင်ခံတင်ပြရမည်ဖြစ်သည်။[20]
- ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် ကော်မတီဝင်များကို ကူညီလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများပြုလုပ်ရမည်။ ဥပမာ. ဆိုက်ပရပ်စ်၊ ဂရိ၊ လစ်သူယေးနီးယားနှင့် ကန်ညာနိုင်ငံများ[21]

16 Field labour inspection services in rural areas. ITC-ILO Curriculum on Building modern and effective labour inspection systems, ILO 2011. Module 15, Section 7.5, p. 48.

17 Forms of employee involvement. European Working Conditions Observatory, 25 October 2010; http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0911028s/tn0911028s_3.html

18 The South African Labour Guide; http://www.labourguide.co.za/health-and-safety/the-establishment-of-health-and-safety-committees-for-the-workplace-645

19 Tanzania: Occupational Health and Safety Act, 2003, Article 13(9).

20 Field labour inspection services in rural areas. ITC-ILO Curriculum on Building modern and effective labour inspection systems, ILO 2011. Module 15, Section 7.5, pp. 46-48.

21 Ibid

အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးကို ပိုမိုအသုံးပြုခြင်း - ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကော်မတီများကို ကလေးလုပ်သား ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များနှင့် ချိတ်ဆက်ခြင်းသည် အနာဂတ်အတွက် ရှေ့ဆက်လုပ်မ်းစရာ အခြားကိစ္စရပ်တစ်ခု ဖြစ်မည်ဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းနှင့် လုပ်ငန်း၏ (Supply chain) နှစ်နေရာလုံးတွင် ဖြစ်သည်။

ပူးတွဲဆောင်ရွက်ရန်အတွက် နည်းဗျူဟာ

ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့်လေ့လာမှုကို စနစ်တစ်ခုအဖြစ်လည်ပတ်စေရန်အတွက် စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုတွင် ပါဝင်မည့် မိတ်ဖက်များ၏ တာဝန်ယူမှုများ၊ ၎င်းတို့လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့်အတိုင်းအတာ၊ ထိုသို့သော အပိုတာဝန်ယူရမှုများအတွက် မည်သို့သောပေးလျော်မှုကို (ဥပမာ အသိအမှတ်ပြုရန်) ပြုလုပ်မည် စသည်တို့ကို သတ်မှတ်ခွဲခြားရန်အတွက် အစီအစဉ်ရေးဆွဲရန် လိုအပ်သည်။

ဆွေးနွေးမှုအတိုင်းအတာအပေါ်အခြေခံ၍ ထိုအစီအစဉ်သည် နိုင်ငံတော်အဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီး အဆင့်၊ သို့မဟုတ် ဒေသခံ ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့်လေ့လာရေး အစည်းအဝေးများတွင် အကြောင်းအရာအလိုက် စုစည်းဆွေးနွေး သွားမည်ဖြစ်သည်။

ဒုတိယအကြောင်းအရာသည် **အမျိုးမျိုးသောစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့များနှင့်** ဥပဒေအရအရေးယူမည့် အာဏာပိုင်အဖွဲ့များ၊ ကျောင်းပြေးခြင်းကို စောင့်ကြည့်အရေးယူသည့် အရာရှိများ၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အရာရှိများ၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးအရာရှိများ၊ စက်ရုံစစ်ဆေးရေးအရာရှိများအတွင်း ချိတ်ဆက်မှုများကို သတ်မှတ်ရန် ဖြစ်သည်။

ထိုစုံစမ်းရေးအရာရှိများမှာ နေရာအနှံ့ရှိနိုင်ရန်ခက်ခဲသောကြောင့် အကောင်းဆုံးအဖြေရရန် အချိန်ယူကြရမည် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အလွန်ဝေးလံသီခေါင်သောနေရာတစ်ခု(သို့မဟုတ် မည်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ကိုမဆို)သို့ သွားရောက်လျှင် ၎င်းတို့အနေဖြင့် ညှင်းပန်းနှိပ်စက်မှု၊ ခေါင်းပုံဖြတ်မှုနှင့် ကလေးများတွေ့ကြုံနိုင်ရချေရှိသော အန္တရာယ်များ စသည်တို့ကို ကိုင်တွယ်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ ပေးအပ်ထားရန် မဖြစ်မနေ အရေးပါသည်။ ယင်းသည် လိုအပ်ချက် သက်သက်သာမဟုတ်ဘဲ အမှန်တကယ်လက်တွေ့ကျင့်သုံးရန်လည်း လိုသည်။ သို့မှသာ ထူးခြားသည့်ရလဒ်များ ထွက်ပေါ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အချို့သောနိုင်ငံများတွင် ထိုသို့ ပေါင်းစည်းထားသည့် စုံစမ်းရေးအဖွဲ့များ ရှိနှင့်ပြီးဖြစ်သည်။ မရှိသည့်နေရာများတွင် ကြားဖြတ်ကာလ၌ ဝန်ကြီးများနှင့် အကြီးတန်းအရာရှိများသည် ဌာနချုပ်မှ ကွင်းဆင်းဌာနများအထိ ဌာနအသီးသီးအနေဖြင့် နီးကပ်သော ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုများရှိနေကြောင်း သေချာစေရမည်။

ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့်လေ့လာရေး

နိုင်ငံရေးအရ အထောက်အကူပေးမှုများမရှိခြင်းကြောင့် နိုင်ငံပေါင်းများစွာရှိ အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့များမှာ အားနည်းပြီး ညံ့ဖျင်းစွာဖွဲ့စည်းထားသည်ကို အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ သို့သော် ကောင်းမွန်စွာဖွဲ့စည်းထားပြီး ချောမွေ့စွာလည်ပတ်နေသည့် အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့များသည်ပင် သမားရိုးကျ/ သမားရိုးကျမဟုတ်သော ကဏ္ဍများ၊ မြို့ပြ/ ကျေးလက်ရှိ အလုပ်ရုံနေရာ အားလုံးကို လွှမ်းခြုံစစ်ဆေးနိုင်ရန် လုံလောက်မှုမရှိပါ။ ထို့ကြောင့် ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့် လေ့လာရေး ဟူသောကိစ္စရပ်၏ နောက်ကွယ်တွင် မိတ်ဖက်များ ဖြည့်စွက်၍ ကလေးလုပ်သားများကို အရှိန်မြှင့် တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ရန်သာဖြစ်သည်။

ယင်းသည်အထူးသဖြင့် သမားရိုးကျမဟုတ်သောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ကလေးလုပ်သား ပပျောက်စေရန်အတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းပင်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကလေးလုပ်သားများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်ရန်နှင့် ၎င်းတို့တွေ့ကြုံရဖွယ် ရှိသည့် ဘေးအန္တရာယ်များကို သတ်မှတ်ရန်၊ ထိုကလေးများကို စာသင်ကျောင်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသောနေရာများသို့ လွှဲပို့ရန်နှင့် ကလေးလုပ်သားကင်းလွတ်သော နယ်မြေဖြစ်ရန်အတွက် နယ်မြေတဝိုက်ကို နောက်ဆက်တွဲ လေ့လာစစ်ဆေးရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားသည့် ဒေသခံများအဖွဲ့၏ ပုံမှန် ထပ်ခါထပ်ခါ တိုက်ရိုက်လေ့လာ စောင့်ကြည့်မှုလိုအပ်သည်။

ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့်လေ့လာရေး (CLM) တွင်ပါဝင်သည်မှာ -

၁. ကလေးလုပ်သားများခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်ရန်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်များကို တိုက်ရိုက်စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊ ကလေးငယ်များ၏ အသက်အရွယ်တရားဝင်မဝင်သိနိုင်ရန်၊ ထို့အတူ ဘေးအန္တရာယ်များရှိမရှိ လုပ်ရသည့် တာဝန်များနှင့် လုပ်ငန်းအခြေအနေများကို ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း

၂. (က) ကလေးလုပ်သားများကို အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၊ ဒေသဆိုင်ရာအစိုးရ သို့မဟုတ် ရဲတပ်ဖွဲ့ထံသို့ လိုအပ်သလို ရည်ညွှန်းလွှဲပို့ခြင်းနှင့်

၃. (ခ) ကလေးကို စာသင်ကျောင်း၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်း၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးအကြံပေးသည့်နေရာများသို့ ရည်ညွှန်းလွှဲပို့ခြင်း

၄. လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့်အလုပ်ကို အစီရင်ခံတင်ပြရန်နှင့် နောက်ဆက်တွဲလိုက်လံလုပ်ဆောင်ရန် မှတ်တမ်းတင်ခြင်း

ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း (CLM) သည်စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းအပါအဝင် သမားရိုးကျ မဟုတ်သောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် သီးသန့်နီးပါး အသုံးပြုရခြင်းဖြစ်သော်လည်း ကလေးလုပ်သားလိုအပ်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာပါက စောင့်ကြည့်ရန်အတွက် ပြည်ပပို့ကုန်ထုတ်လုပ်ရေး ကဲ့သို့သော သမားရိုးကျ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင်လည်းအသုံးပြုသည်။ ထိုလုပ်ငန်းကို ရည်ရွယ်ချက်အတိုင်းရရှိစေရန်အတွက် ရွေးချယ်သင်ကြားပေးထားသော ဒေသခံပုဂ္ဂိုလ်များက ယေဘုယျအားဖြင့် အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ကြသည်။

သို့သော်လည်း ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့်သည့်စနစ်များတွင် ကလေးလုပ်သားကိစ္စများကို ကိုင်တွယ်ရာ၌ တစ်ဦးခြင်းစိန်ခေါ်မှုများကိုလည်း ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့် လေ့လာသူများတွင် မရှိသည့်အချက်များမှာ

၁. ကလေးလုပ်သားဆန့်ကျင်ရေးအတွက် အလုပ်သမားဥပဒေနှင့်အညီ အရေးယူဆောင်ရွက်မည့် အလုပ်သမား စစ်ဆေးရေး အရာရှိများနှင့် တန်းတူဥပဒေအာဏာမရှိပါ

၂. ILO အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် (၈၁) အရ အလုပ်သမား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများအတွက် အထူးတလည်ပေးအပ်ထားသော လုပ်ပိုင်ခွင့်ဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်းသို့ တရားဝင် ဝင်ရောက် စစ်ဆေးပိုင်ခွင့်

၃. ဥပဒေချိုးဖောက်သည့်အတွက် အလုပ်ရှင်များကို ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ပိုင်ခွင့်

နောက်ဆက်တွဲအနေဖြင့် ကလေးလုပ်သားများကို ပြန်လည်ကုစားထူထောင်ရေးအတွက် လုပ်ဆောင်ရာတွင် ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့်သူများသည် အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိများကဲ့သို့ တရားဝင်အခွင့်အာဏာ ပိုမိုနည်းပါး ပါသည်။

စောင့်ကြည့်လေ့လာသူများကို အလုပ်သမား၊ ပညာရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေးစသည့် ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ပြီး၊ အလုပ်လုပ်နေသည့် ကလေးများကို စာသင်ကျောင်း၊ မိသားစုထောက်ပံ့ကူညီမှုအတွက် မတူညီသောအဖွဲ့များမှ သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်၍ ရည်ညွှန်းလွှဲပို့သည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ကြီးကြပ်နိုင်မည့် ဒေသဆိုင်ရာကော်မတီများမှ ကျောထောက်နောက်ခံ ပေးထားသည်။ ဒေသအတွင်း စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုများလုပ်ဆောင်ရာတွင် ကလေးလုပ်သား စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးစနစ်နှင့် ပတ်သက်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ယေဘုယျအားဖြင့် ပိုမိုမြင့်မားသည့် အဆင့် (နိုင်ငံတော်အဆင့် နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်) မှ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ တခါတရံသက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများမှ ပူးတွဲချမှတ်သည်။ ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့်လေ့လာမှုသည် မူဝါဒချမှတ်သူများအတွက် မည့်သည့် နေရာတွင် ပြဿနာတည်ရှိနေသည်ကို အသိပေးနိုင်ပြီး မည်သို့သောကြားဝင်ကူညီမှုများ ပြုလုပ် မည်ကို ၎င်းတို့အနေဖြင့် စီစဉ်နိုင်သည်။

ကလေးလုပ်သားများစွာကို မှတ်ပုံတင်မထားသည့် အလုပ်ခွင်များ၊ တမင်တကာဖုံးကွယ်ထားသည့်နေရာ သို့မဟုတ် လျှို့ဝှက်လုပ်ဆောင်သည့်နေရာများတွင် တွေ့ရသည်။ ကလေးလုပ်သားများ အများစုပါဝင်သည့် အိမ်အကူလုပ်ငန်းသည် အိမ်တွင်းသီးသန့်နေရာများတွင် လုပ်ကြရပြီး ရိုးရာ လုပ်ငန်းဖြစ်သည့် ကော်ဖောယက်ခြင်းလုပ်ငန်းများသည်လည်း အတူတူပင်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမား ဦးစီးဌာနအတော်များများနှင့် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့များတွင် အရင်းအမြစ်ကန့်သတ်မှု ရှိနေခြင်းသည် အိမ်တွင်းအလုပ်များနှင့် လမ်းပေါ်အခြေပြုသည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ ဝန်ဆောင်မှုများကိုမတွက်ဘဲ သမားရိုးကျစီးပွားရေးလုပ်ငန်းထူထောင်ထားမှုအားလုံးကို လွှမ်းခြုံဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက်ပင် လုံလောက်သော ကျွမ်းကျင်စစ်ဆေးရေးအရာရှိများမရှိခြင်းကိုဖြစ်စေသည်။ တခါတရံ ၎င်းတို့သည် ပုံမှန်စံနှုန်းနှင့်အညီစစ်ဆေးခြင်းကိုပင် ငြင်းဆန်လိုကြသည်။ ထို့အပြင် ထိုသို့သောလုပ်ငန်းခွင်ပရဝုဏ်များကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်အတွက် ဥပဒေရေးရာ အကန့်အသတ်များ လည်းရှိတတ်သည်။ ကိစ္စရပ် တော်တော်များများတွင် အမျိုးသားဥပဒေသည် ထိုသို့သော လုပ်ငန်းခွင်များသို့ ဝင်ရောက်စစ်ဆေးရန်အတွက် စစ်ဆေးရေးအရာရှိ၏ အခွင့်အာဏာကို ဖော်ပြမထားခြင်း သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကနေအိမ်များ၊ အနည်းဆုံးရှိရမည့် အရေအတွက်ထက် လုပ်သားလျော့နည်းခန့်ထား သည့်လုပ်ငန်းများကို အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိများဝင်ရောက်ခွင့်ကို ကန့်သတ်ထားခြင်းများ ရှိသည်။ ကလေးများအလုပ်လုပ်နေသည့် အလုပ်ခွင်များကို သတ်မှတ်ရန်နှင့် ထိုသို့သော လုပ်ငန်းခွင်များသို့ ဝင်ရောက်စစ်ဆေးရန်အတွက် ဥပဒေရေးရာအတားအဆီးများသည် အခက်အခဲများ ဖြစ်စေပြီး ထိုသို့သတ်မှတ်ပြီးပါကလည်း ဥပဒေနှင့်အညီအရေးယူရန်အတွက် အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိ များကို ခက်ခဲစေသည်။

ကလေးလုပ်သား စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးကို မည်သို့အသုံးပြုနိုင်မည်နည်း?

၁. ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့်လေ့လာရေး စနစ်တစ်ခုသည် များပြားလှစွာသော ဇာတ်ဆောင်များ ဖြစ်သည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အဓိကကျသော ဝန်ကြီးဌာနများ (ပညာရေး၊ လူမှုဖူလုံရေး၊ အလုပ်သမား) နှင့် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးအတွက် အစပျိုးလုပ်ဆောင်ခြင်းသို့မဟုတ် ခိုင်မာစေရန် အားဖြည့်ခြင်းအတွက် လက်တွေ့နည်းလမ်းတရပ်ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့အားလုံးတွင် ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့် လေ့လာရေးအတွက် နိုင်ငံရေးနှင့် ဥပဒေရေးရာ မူဘောင်ပေါ်ထွက်လာရေး၏ အရေးပါကျဲပြားသော ကဏ္ဍများဖြစ်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ဆုံးဖြတ်ခြင်း၊ အစီရင်ခံတင်ပြရန်အတွက် ဖွဲ့စည်းပုံနေရာချထားခြင်း၊ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲခြင်းနှင့် တာဝန်ခံခြင်း၊ ကလေးများကို ရည်ညွှန်းလွှဲပို့မည့် အဖွဲ့များနှင့် ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်ရန်အစီအစဉ်များပြုလုပ်ခြင်း စသည့်နေရာများတွင်ရှိသည်။

၂. ကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ်သည် အရေးကြီးသောကိစ္စရပ်ဖြစ်သောကြောင့် ကလေးလုပ်သား စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းသည် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းများကို မီးမောင်းထိုးပြရန်နှင့် ကလေးသူငယ်များ အကာအကွယ် ပေးရေး၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်ဖြစ်ရေးတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသော

ဥပဒေများနှင့်အညီလုပ်ဆောင်မှု၊ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရန်တို့အတွက်ပါ အရေးပါသည်။ ကလေးလုပ်သား ဆိုင်ရာသင်တန်းများပို့ချခြင်းမှတဆင့် ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့် လေ့လာခြင်းသည် အလုပ်သမား စစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို အားကောင်းလာစေပြီး တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ထားသည့် လုပ်ငန်းများသာမက အခြားသောအလုပ်အမျိုးအစားများအတွက်ပါ နား၊ မျက်စိများ ဖြည့်စွက်ရရှိစေသည်။ ဥပမာအားဖြင့် လမ်းပေါ်ရှိအလုပ်များ၊ လယ်ယာများ၊ သီးခြား တည်ရှိနေသည့် ကျေးလက်ဒေသဧရိယာများ (သစ်တောများ၊ သတ္တုတွင်း၊ စားကျက်များ)၊ အိမ်တွင်း လုပ်ငန်းများနှင့် အိမ်အကူလုပ်ငန်းများဖြစ်သည်။

၃. ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့်လေ့လာရေးသည် အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အသေးစားလုပ်ငန်း အလုပ်ရှင်များ၊ ကိုယ်ပိုင်အလုပ်လုပ်သောငယ်ရွယ်သူများထံအထိ ရောက်ရှိနိုင်သော နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့နှင့်အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးနိုင်ကာ တခါတရံ ၎င်းတို့၏ အတွေးအခေါ် ယူဆချက်နှင့် အမူအကျင့်များ ကိုပင် ပြောင်းလဲစေနိုင်သည်။ ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့် လေ့လာရေးသည် အထူးတလည် ထိခိုက် လွယ်သော ငယ်ရွယ်သူများအတွက် အသိပညာပေးမြှင့်တင်ရန်နှင့် အလုပ်ရှင်များကို သတိပြုလုပ် ဆောင်လာစေရန်အတွက် ခြိမ်းခြောက်မှုမရှိသော နည်းလမ်းတရပ်ဖြစ်သည်။ တရားဝင်အလုပ်လုပ်နိုင် သည့်အသက်ရှိသော ကလေးများအတွက် ဘေးကင်းလုံခြုံသော အလုပ်ခွင်များဖြစ်လာစေသလို အရွယ် ရောက်သူများအတွက်လည်း ထိုကဲ့သို့ပင် ရရှိဖြစ်ပေါ်စေပြီး အလုပ်ရှင်များ/ပိုင်ရှင်များအတွက်လည်း အကျိုးပိုမိုဖြစ်ထွန်းလာစေမည်ဖြစ်သည်။

ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့်လေ့လာရေးအတွက် အခြေခံဖွဲ့စည်းပုံများ

အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာမူဘောင်

- ▶ တရားဝင်ခွင့်ပြုခြင်း၊ ကြီးကြပ်ခြင်းနှင့် အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းများအတွက် အမျိုးသားအဆင့် အဖွဲ့အစည်းများ
- ▶ ပြန်လှန်သုံးသပ်ရန်နှင့် ရည်ညွှန်းလွှဲပို့ရန်အတွက်ဒေသခံကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့ကော်မတီများ

ဒေသခံ စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးအဖွဲ့များ

- ▶ စောင့်ကြည့်လေ့လာသူများ၊ "မျက်စိ" များ (လေးစားဖွယ်ရာရပ်ရွာလူကြီးများ၊ လက်ရှိအဖွဲ့များ၊ အငြိမ်းစား ဆရာ/ဆရာမများ၊ သို့မဟုတ် သီးသန့်ငှားရမ်းထားသော ကလေးလုပ်သား စောင့်ကြည့်လေ့လာသူများ)
- ▶ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ (စာသင်ကျောင်းများ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများ၊ နှစ်သိမ့် ဆွေးနွေး ပညာပေးသူများ)

သတင်းအချက်အလက် စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်

- ▶ ကလေးနှင့် အလုပ်ရှင်များဆိုင်ရာအချက်အလက်များသွင်းရန်ပုံစံ
- ▶ စာရွက်စာတမ်းများဖိုင်ဖွင့်ရန်အတွက် electronic database စနစ်
- ▶ သတင်းအချက်အလက်များကိုစုစည်းပြီး ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာရန်နှင့် အစီရင်ခံစာပြင်ဆင်ရန် ပုဂ္ဂိုလ်
- ▶ အစီရင်ခံစာလက်ခံမည့်သူနှင့် နောက်ဆက်တွဲဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရန်များ လုပ်မည့်သူကို သဘောတူ ရွေးချယ်ခြင်း

ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့်လေ့လာရေးတွင် အလုပ်သမားစုံစမ်းရေးအဖွဲ့များမှာ မရှိမဖြစ် အရေးပါသော မိတ်ဖက် များဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ကလေးလုပ်သားအများစုမှာ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးများ လွယ်ကူစွာ မရောက်ရှိနိုင်သည့် နေရာများဖြစ်သည့် သမားရိုးကျမဟုတ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွင်းတွင်ရှိကြသော ကြောင့် အခြားသောမိတ်ဖက်အဖွဲ့များသည် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရမည့် အနေအထားတွင်ရှိနေသည့်ကလေးများကိုရှာဖွေ

ရန်နှင့် နောက်ဆက်တွဲလိုက်လံဖြည့်စွက် ဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ယင်းတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများပါဝင်ပြီး အခြားသော အိမ်တွင်းလုပ်ငန်း၊ လယ်ယာလုပ်ငန်း၊ ရေလုပ်ငန်းသို့မဟုတ် တရားမဝင်ကဏ္ဍများဖြစ်သည့် အမှောင်ကဏ္ဍများသို့ လက်လှမ်းမှီနိုင်သည့် အခြားသော အကျိုးသက်ဆိုင်သူများ ပါဝင်သည်။

ကလေးလုပ်သား စောင့်ကြည့်လေ့လာသူများသည် တရားဝင်ကလေးလုပ်သား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အရာရှိများအတွက် အပိုလက်များ၊ မျက်လုံးများဖြစ်ပြီး ကြီးမားသော၊ သမားရိုးကျစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသို့လက်လှမ်းမှီရောက်ရှိဆောင်ရွက်နိုင်စေသည်။ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုစနစ်များသည် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့များကို အထောက်အကူပြုဖြစ်စေရန်ပုံစံထုတ်ထားခြင်းဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့သည် တစ်သီးပုဂ္ဂလရပ်တည်လုပ်ဆောင်ရန်မဟုတ်ဘဲ ယှဉ်တွဲလုပ်ဆောင်ရမည့် စနစ်များ ဖြစ်သည်။

အောက်ဖော်ပြပါများသည် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများနှင့် ကလေးလုပ်သား စောင့်ကြည့် လေ့လာသူများအတွက် တရားဝင်လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသောအရာများ အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြချက် ဖြစ်သည်။ [22]

အကျဉ်းချုပ်:
အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများနှင့် ကလေးလုပ်သား စောင့်ကြည့်လေ့လာသူများအတွက် တရားဝင်လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသောအရာများ

	အလုပ်သမား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိ	ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့်လေ့လာသူများ
ကြိုတင်အသိပေးခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်ခွင်များသို့ဝင်ရောက်ပိုင်ခွင့်	ရှိပါသည်	မရှိပါ၊ လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်ကို ကြိုတင်ရရှိပြီးမှသာဖြစ်နိုင်သည်။
လုပ်ငန်းခွင်များတွင် စုံစမ်းရန်နှင့် စစ်ဆေးထောက်လှမ်းခွင့်	ရှိပါသည်	မရှိပါ၊ ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့် လေ့လာသူများသည် လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်ကို ကြိုတင်ရရှိပြီးမှသာ ဖြစ်နိုင်သည်။
လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းမှ တရားဝင် အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသော အသက်ထက်ငယ်နေသည့် ကလေးများကို ဖယ်ရှားပိုင်ခွင့်	ရှိပါသည်	မရှိပါ၊ ကလေးလုပ်သား စောင့်ကြည့် လေ့လာသူများသည် တရားမဝင် ကလေးလုပ်သားများ အလုပ်ခန့်အပ်မှုကို တရားဥပဒေဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် အခြားသော အာဏာပိုင်များထံသို့ အစီရင်ခံ သတင်းပို့ခြင်း၊ ရည်ညွှန်း လွှဲပို့ခြင်းများကိုသာ လုပ်နိုင်သည်။
စုံစမ်းရေး၊ ထောက်လှမ်းစစ်ဆေးရေးနှင့် ပတ်သက်သော သက်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများထံ တောင်းခံပိုင်ခွင့်	ရှိပါသည်	မရှိပါ

22 အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများနှင့် ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့်လေ့လာသူများအတွက် ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ ILO-IPEC e-learning tool. ၂၀၁၄။

ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး ဆိုင်ရာ ထိခိုက်နိုင်ချေရှိသည့် လုပ်ငန်းများကို ချက်ခြင်းရပ်တန့်ရန် တောင်းဆိုပိုင်ခွင့်ရှိခြင်း။ အချို့သော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများတွင် ထိုထိခိုက်နိုင်ချေများကို လက်ငင်းရပ်တန့်ရန်၊ အချို့နိုင်ငံများတွင် ကျန်းမာရေး ထိခိုက်မှုများ မထင်ရှားပါက နောက်ကျပြီးမှ ရပ်တန့်ခြင်းများရှိမည်။	ရှိပါသည်	မရှိပါ၊ ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့် လေ့လာသူများသည် အာဏာပိုင်များထံသို့ အစီရင်ခံသတင်းပို့ခြင်း၊ရည်ညွှန်းလွှဲပို့ခြင်းများကိုသာ လုပ်နိုင်သည်။
ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် မှတ်တမ်းများ၊ အစီရင်ခံစာများကို စစ်ဆေးပိုင်ခွင့် သို့မဟုတ် လိုအပ်သည်ဟု ယူဆပါက ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ရန်စီစဉ်ခြင်း	ရှိပါသည်	မရှိပါ
နိဂုံးချုပ်	အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေး အရာရှိများသည်တရား ဥပဒေအာဏာ တည်စေရန် ဆောင်ရွက်မည့်သူများဖြစ်သည်။	ကလေးလုပ်သားစောင့်ကြည့် လေ့လာသူများသည် ကလေးလုပ်သားစုံစမ်း စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့များသို့ ကလေးလုပ်သားများကို ရည်ညွှန်း လွှဲပို့ပေးနိုင်မည့်လေ့လာသူများဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ

သိက္ခာသမာဓိရှိမှု၊လွတ်လပ်မှုနှင့်ဘက်မလိုက်မှု:စုံစမ်းရေးအရာရှိများသည်၎င်းတို့၏ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုအောက်တွင် ရှိသော မည်သည့် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်သောအကျိုးစီးပွားခံစားမှုများကို တားမြစ်ထားသည်။ နိုင်ငံတော်တော်များများတွင် ထိုတားမြစ်ချက်များကို နိုင်ငံဝန်ထမ်းများ၏ ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာအခြေအနေများနှင့် အထူးပြဋ္ဌာန်းချက်များတွင် ဖော်ပြထားသည်။ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအရာရှိများ၏ အခြေအနေအရ အစိုးရနှင့် ပြင်ပမှ မမှန်ကန်သောလွှမ်းမိုးမှုများကို ပြောင်းလဲပစ်နိုင်မည့် လွတ်လပ်မှုကို အလုပ်သမားအရာရှိများအား ပေးအပ်ထားသည်။ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများ နှစ်ဘက်လုံးကို တရားဥပဒေနှင့်အညီလုပ်ဆောင်ရာ၌ အလုပ်သမား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျနမှုနှင့် ဘက်မလိုက်မှုကို အပြည့်အဝယုံကြည်စေရန်အတွက် ထိုအရာရှိများ၏ လွတ်လပ်မှုနှင့် ဘက်မလိုက်မှုများမှာ မရှိမဖြစ်အရေးပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် ယုံကြည်အားကိုးနိုင်မှု၊ ရိုးသားမှုနှင့် ယဉ်ကျေးပျူငှာမှုများအပါအဝင် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို လမ်းညွှန်ပေးမည့် စံတန်ဖိုးများနှင့် အခြေခံမူဝါဒများပါရှိသည့် အမြင့်ဆုံးသော အတတ်ပညာရှင် ဂုဏ်သိက္ခာကိုမွေးမြူရမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့၏ကောင်းမွန်သောဝန်ဆောင်မှုကို ပေးအပ်နိုင်ရန်အတွက် မည်သို့သော အဂတိလိုက်စားမှုမျိုးမှမဖြစ်စေရန် အကာအကွယ်ပေးရမည်။ ယင်းသည် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများထံမှ လက်ဆောင်များ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများကို လက်ခံခြင်းနှင့် သွယ်ဝိုက်သက်ဆိုင်မှုရှိသည်။ သိက္ခာသမာဓိရှိမှုသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးပြည့်သူ့ဝန်ထမ်းများနှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များအား ယုံကြည်အားထားနိုင်မှု ကိုအာမခံချက်ပေးသည်။

ပညာရှင်တစ်ဦးအဖြစ် လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းမှု : စစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် အလုပ်မှနုတ်ထွက်သွားသည့်တိုင်အောင် ၎င်းတို့ တာဝန်အရဆောင်ရွက်ခဲ့ရသည့် အတွေ့အကြုံများထဲမှ မည်သည့်ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် စီးပွားရေးအရထိန်းသိမ်းရမည့် လျှို့ဝှက်ချက် သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်များကို

ထုတ်ဖော်ခြင်း မပြုရပေ။ အရာရှိများသည် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဖြစ်သောကြောင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများလိုက်နာရမည့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းမှုများရှိရမည်ဖြစ်ပေသည်။ ထိုလိုက်နာရမည့်ဝတ္တရားကို တခါတရံ လက်မှတ်ရေးထိုးကတိပြုရခြင်း သို့မဟုတ် တာဝန်ဝတ္တရားများအတွက် ကျမ်းသစ္စာကျိန်ဆိုရခြင်းများရှိသည်။ ၎င်းတို့သည် လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းစွာ လေ့လာမှုကို တာဝန်ထမ်းဆောင်နေစဉ်ကာလအတွင်းသာမက ဘဝတလျှောက်လုံးပါ ထိန်းသိမ်းသွားရန် တာဝန်ယူကြရသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းထားမှု ပေါက်ကြားသည့် ဖြစ်ရပ်တစ်ခုဖြစ်ပေါ်ပါက စုံစမ်းရေးအရာရှိများသည် တရားမကြောင်း သို့မဟုတ် ပြစ်မှုပြစ်ဒဏ်များမပါဝင်ဘဲ ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းသက်တမ်းအတွင်း စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး အရ အရေးယူခြင်းခံရနိုင်သည်။

<u>တိုင်တန်းမှုအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာထိပ်တန်းလျှို့ဝှက်မှု</u> : စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် မည်သည့်တိုင်ကြားမှုများကို မဆို ထိပ်တန်းလျှို့ဝှက်အနေဖြင့် ထားရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုတိုင်တန်းမှုအတွက် သွားရောက်စစ်ဆေးသည့်အချိန်တွင်လည်း မည်သည့် အကြောင်းကြားခြင်း၊ အရိပ်အမြွက်ပြောကြားခြင်းများကို အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များအား မပြောရပေ။ ထိုဝတ္တရားသည် တိုင်တန်းမှုပြုသောအလုပ်သမားကို အကာအကွယ်ပေးရန်နှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အရာရှိများ၏အလုပ်ကို ပိုမိုထိရောက်စေရန် စသည့်အကြောင်းနှစ်ချက်လုံးနှင့်သက်ဆိုင်သည်။ အကယ်၍ ထိုတာဝန်ကို မလေးစားပါက အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်၏ လက်တုံ့ပြန်ရန်လုပ်မည်ကို ကြောက်ရွံ့ပြီး ထိပါးချိုးဖောက်မှုများကို တင်ပြတိုင်တန်းရန် တုံ့ဆိုင်းတွေဝေသွားမည်ဖြစ်သည်။

<u>အတတ်ပညာရှင်ဆန်မှုနှင့်အရည်အချင်းပြည့်ဝမှု</u> : အလုပ်သမားစုံစမ်းလေ့လာရေးအတွက် အတတ်ပညာရှင်ဆိုင်ရာ အရည်အချင်းမြင့်မားမှုရှိရန်လိုသည်။ ပညာရှင်ဆန်ဆန်၊ အရည်အချင်းပြည့်ဝမှုရှိသည်ဟု ယူဆကြမှသာလျှင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများမှာ အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိများကို ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်အဖြစ် သတ်မှတ်ပြီး အကြံဉာဏ်များ ရယူကြမည်ဖြစ်သည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ တာဝန်များ

အရာရှိများ၏ တာဝန်များမှာ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများကို သတင်းအချက်အလက်နှင့် အကြံဉာဏ်များ ပေးရန်ဖြစ်ပြီး ပါဝင်သည်များမှာ -

- ဥပဒေအကြောင်းအရာများကိုရှင်းပြခြင်း
- လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဥပဒေအရလိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိမရှိညွှန်ပြခြင်း
- တရားဥပဒေနှင့်အညီ အပြည့်အဝလိုက်နာကျင့်သုံးရန်အတွက် မည်သည်တို့လိုအပ်သည်ကို ရှင်းပြခြင်း

အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် -

- အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များမေးမြန်းသော အလုပ်ခွင်ဆိုင်ရာအခြေအနေများ၊ လုပ်ငန်းခွင် အတွင်းဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေး၊ လူမှုရေးရာလုံခြုံမှု၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများနှင့် လိုက်နာရမည့် ဝတ္တရားများစသည်တို့နှင့်သက်ဆိုင်သော မေးခွန်းများကို ဖြေကြားရသည်။
- အလုပ်သမား ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှုကို စာတွေ့၊ လက်တွေ့ သိရှိနိုင်ရန်အတွက် သင်တန်း သို့မဟုတ် သင်ရိုးတစ်ခု ပို့ချခြင်း၊ ထို့အပြင်ပိုမိုနားလည်လာခြင်း၊ ပိုမိုလက်ခံလာခြင်းနှင့် ထို့ကြောင့်ပို၍ လိုက်နာကျင့်သုံးလာခြင်း။
- တိုင်တန်းချက်များကိုလက်ခံခြင်း၊ အမှုများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်ရာပြစ်ဒဏ်များချမှတ်ပေးရခြင်းများ။
- နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာအချက်အလက် သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် အလုပ်ရှင်များမှ မေတ္တာရပ်ခံ တောင်းဆိုမှုများကို လက်ခံရခြင်း။

- ▶ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ ဈေးဆိုင်လုပ်သားများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားကိုယ်စားပြုသူများနှင့် ပူးတွဲဆောင်ရွက်မှုများကို ထိန်းသိမ်းရခြင်း
- ▶

အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ

<u>မည်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ကိုမဆို လွတ်လပ်စွာဝင်ရောက်ခွင့်ရှိခြင်း</u>

စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ ပထမဆုံးသောလုပ်ပိုင်ခွင့် - မရှိခဲ့ပါက လုပ်ငန်းများသို့ သွားရောက်စစ်ဆေးခြင်းကို အနည်းငယ်သာပြုလုပ်နိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း ထင်ရှားပါသည်။

အလုပ်သမား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများကို သင့်တော်သောအရည်အချင်းများဖြင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးအပ်ထားပါသည်။

- ▶ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးနှင့်ပတ်သက်၍ မည်သည့်လုပ်ငန်းခွင်ကိုမဆို၊ နေ့/ည မည်သည့်အချိန်တွင်ပင် ဖြစ်ပါစေ ကြိုတင်အသိပေးခြင်းမရှိဘဲ လွတ်လပ်စွာ ဝင်ရောက်နိုင်ခြင်း
- ▶ စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် လုံလောက်သောအကြောင်းရင်းရှိသည်ဟု ယုံကြည်ရသော မည်သည့် ပရဝုဏ်အတွင်းသို့ဖြစ်စေ နေ့အချိန်တွင် ဝင်ရောက်နိုင်ခြင်း

သွားရောက်သည့်အခါများတွင် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာအချက်အလက်များ စုဆောင်းထားရန်၊ မန်နေဂျာများနှင့် အလုပ်သမားများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ လာရောက်ချိန်တွင် တွေ့ဆုံမှုများ လိုသလို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် နှိုးဆော်အသိပေးရန် သွားရောက်မစစ်ဆေးမီ ကြိုတင်ကြေငြာအသိပေးထားနိုင်သည်။ ကြိုတင်အသိပေးပြီး သွားရောက်စစ်ဆေးမှု၏ မကောင်းသောအချက်မှာ အဓိကအားဖြင့် "ကြည့်ကောင်းရုံ" လုပ်ပြထားခြင်း၊ အကြီးပိုင်း စီမံခန့်ခွဲသူများ တမင်တကာမလာရောက်ကြခြင်းနှင့် စာရွက်စာတမ်းများ ပျောက်နေသည်ဟု လိမ်လည်စီစဉ်ခြင်းများ ဖြစ်နိုင်သည်။ စုံစမ်းရေးအရာရှိများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏တာဝန်များကို အကျိုးရှိ ထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများမှ တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုထားသော စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ ရရှိနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

<u>လွတ်လပ်စွာ စုံစမ်းစစ်ဆေးပိုင်ခွင့်</u> : စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လိုက်နာမှု ရှိမရှိ သေချာစေရန်အတွက် လိုအပ်သည်ဟုယူဆသော မည်သို့သောစစ်ဆေးမှု၊ စမ်းသပ်မှု သို့မဟုတ် စုံစမ်းမှု မျိုးကိုမဆို တရားဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ ယင်းအချက်သည် သီးသန့်စစ်ဆေးမေးမြန်းခြင်း သို့မဟုတ် သက်သေများ၊ အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများရှေ့ တွင်စစ်ဆေးမေးမြန်းခွင့်များဖြစ်ပြီး ခွဲခြမ်းလေ့လာရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အမျိုးသားဥပဒေများ၊ နည်းဥပဒေများတွင် ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ လိုအပ်သည့် မည်သည့်စာအုပ်၊ မှတ်ပုံတင်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော စာရွက်စာတမ်းများကို တောင်းဆိုပိုင်ခွင့် ရှိသည်။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့်လည်း စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများအတွက် လိုအပ်သည့် စာရွက်စာတမ်းများကို လိုအပ်သလို ထုတ်ပေးရန်အတွက် အသင့်ရှိနေသင့်သည်။ အလုပ်ရှင်များဘက်မှ အပြည့်အဝပူးပေါင်းပါဝင်မှုသည် စိန်ခေါ်မှုများ သို့မဟုတ် မလိုက်နာမကျင့်သုံးမှုများအတွက် အဖြေများကို ရှာဖွေနိုင်ပြီး အပြုသဘောဆောင်သော ဆွေးနွေးမှုများရရှိစေနိုင်သည်။

<u>တရားဝင်အမိန့်စာ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ</u> : အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် အလုပ်သမားများ၏ ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို ခြိမ်းခြောက်မှုဖြစ်စေသည်ဟု ယုံကြည်နိုင်လောက်သော စက်ရုံ၊ နေရာချထားမှု သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်သည့်နည်းလမ်းများတွင် လေ့လာတွေ့ရှိရသမျှ ချွတ်ယွင်းချက်များကို ကုစားပြင်ဆင်ရန်အတွက် လုပ်ပိုင်ခွင့်များရှိသည်။ လေ့လာတွေ့ရှိသည့် ချွတ်ယွင်းချက်များကို ကုစားပြင်ဆင်ရန်အတွက် စစ်ဆေးရေးအရာရှိများ သည် အလုပ်ရှင်များအတွက် ထိုကိစ္စရပ်များကိုပြင်ဆင်ရန် သီးသန့်အချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခုခွင့်ပြုပြီး

ပြင်ဆင်ခိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် လတ်တလောဖြစ်နိုင်သည့် အန္တရာယ်များကို ချက်ခြင်းပြုပြင်ပြင်ဆင်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခိုင်းနိုင်သည်။ အချို့သော အမှုကိစ္စများတွင် အလုပ်ရှင်များအတွက် ၎င်းတို့အစီအစဉ်များကို မည်မျှလိုက်နာဆောင်ရွက်ထားကြောင်း စုံစမ်းရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြရန် တရားဝင်အမိန့်စာများ လိုကောင်းလိုမည်ဖြစ်သည်။ တရားဝင်အမိန့်စာများအတိုင်း လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ပါက အချို့သောနိုင်ငံများတွင် ဖမ်းဆီးခြင်းနှင့် ထောင်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်းများ အပါအဝင် အုပ်ချုပ်ရေးအရ အရေးယူခြင်း သို့မဟုတ် ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်းများ ခံကြရစေနိုင်သည်။ တရားစွဲသင့်မစွဲသင့် ဆုံးဖြတ်ရာတွင် စစ်ဆေးရေး အရာရှိများအနေဖြင့် ကျူးလွန်သည့်အနေအထား ကြီးမားခြင်းရှိမရှိနှင့် နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များ၊ ကျူးလွန်သူသည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် မရသည့်အနေအထားရှိမရှိ စသည်တို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်သည်။ စုံစမ်းရေးအရာရှိများ၏ အတတ်ပညာပိုင်းကျွမ်းကျင်မှုသည် အရေးယူဆောင်ရွက်ရမည့်ကိစ္စရပ် (သတိပေးခြင်း၊ တရားဝင်အမိန့်စာထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် တရားဥပဒေအရ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခြင်း) နှင့်ပတ်သက်၍ အသင့်လျော်ဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်နိုင်ရန်အတွက် လွတ်လပ်မှုနှင့် အမြော်အမြင်ရှိစွာ ဆုံးဖြတ်နိုင်မှုတို့ကို ပေးအပ်ထားသည်။ အရာရှိများချမှတ်လိုက် သည့်ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ယေဘုယျအားဖြင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ကျူးလွန်မှုများကို ကာကွယ်ရန် သို့မဟုတ် ပြုပြင်ရန်အတွက် အလုပ်ရှင်များမှ အသနားခံစာတင်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ထိုအသနားခံစာတင်ခြင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှာ တနိုင်ငံနှင့် တနိုင်ငံ ကွဲပြားနိုင်သည်။

အခြားသူများကိုလွှမ်းမိုးနိုင်သည့်အရည်အချင်း

အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပညာရှင်များဖြစ်သောကြောင့် အရည်အချင်းပြည့်ဝပြီး နည်းပညာစံနှုန်းမြင့်မားစွာဖြင့် အလုပ်လုပ်နိုင်သင့်သည်။ ယင်းသည် ရွေးချယ်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်၊ ပညာရေးဆိုင်ရာ အရည်အချင်းများမြင့်မားမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင်းသင်တန်းတက်ရောက်မှုများနှင့် သက်ဆိုင်သည်။

စစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့်ပတ်သက်၍ အသုံးဝင်သောနည်းလမ်းကို စဉ်းစားမည်ဆိုလျှင် (အခြားသူများကို လွှမ်းမိုးနိုင်သော အရည်အချင်း) မတူကွဲပြားသည့် နည်းလမ်းလေးမျိုးအဖြစ်တွေ့မြင်ရမည်ဖြစ်သည်၊ "ရာထူးနေရာ"၊ "နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ"၊ "လူပုဂ္ဂိုလ်" နှင့် "စိတ်သဘောထားဆိုင်ရာ" များဖြစ်သည်။

ရာထူးနေရာ - သည်လုပ်ငန်းခွင်များသို့ ဝင်ရောက်ခွင့်၊ စစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်ခြင်း၊ စမ်းသပ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် စုံစမ်းခြင်းများ၊ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားများကို လူတွေ့မေးမြန်းခြင်း၊ အလုပ်သမားများဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်လောက်သည်ဟု ယူဆသောကြောင့် ချွတ်ယွင်းမှုပြစ်ချက်များကို ပြင်ဆင်နိုင်ခြင်း စသည့် အခွင့်အရေးများပေးထားသည့် အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများဖြစ်သည်။ အထူးပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် ကလေးအိမ်အကူများအလုပ် ခန့်အပ်ထားသော သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကအိမ်များတွင် အလုပ်လုပ်နေသော ကလေးများသို့ စုံစမ်းရေးအရာရှိများ လက်လှမ်းမီရောက်ရှိနိုင်စေရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့သောအာဏာများသည် အရေးကြီးသော်လည်း တရားဥပဒေကို လိုက်နာ ကျင့်သုံးရန်အတွက်မူ ၎င်းတို့ချည်းသက်သက် မလုံလောက်ပေ။

နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ - များသည် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ ဥပဒေ/နည်းဥပဒေဆိုင်ရာ အသေးစိတ် အသိပညာဗဟုသုတများ၊ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် မည်သို့ကျင့်သုံးလိုက်နာရမည်ကို အကြံပေးနိုင်သည့်အရည်အချင်း၊ အထူးပြုကဏ္ဍများတွင် ၎င်းတို့၏ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာသိရှိတတ်ကျွမ်းမှု၊ လုပ်ငန်းစဉ်များကို ခွဲခြမ်းလေ့လာနိုင်မှုနှင့် ပြဿနာများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်မှုစွမ်းရည် စသည်တို့မှဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်သမားများ အထူးသဖြင့် အလုပ်လုပ်နေသည့်ကလေးများကို အကာအကွယ်ပေးရန် လုပ်ဆောင်ရမည့် အတိုင်းအတာများကို သိရှိခြင်း အပြင် မှတ်တမ်းတင်ခြင်း၊ စာရင်းအင်းစုဆောင်းခြင်း၊ အချက်အလက်များကိုခွဲခြမ်းလေ့လာခြင်းနှင့် အစီရင်ခံစာ ရေးသားခြင်းများကိုပါ ပြုလုပ်နိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။

လူပုဂ္ဂိုလ် - များတွင်အခြားသူများနှင့်ဆက်သွယ်နိုင်ခြင်း၊ လှုံ့ဆော်အားပေးခြင်းနှင့် ဆွဲဆောင်ခြင်း၊ အခြားသူများ၏ အားထားယုံကြည်မှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို ရရှိအောင်ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းနှင့် ပဋိပက္ခများကို ရှောင်ရှား ဖြေရှင်းနိုင်သည့် အရည်အချင်းများပါဝင်သည်။ ယင်းတို့သည် စုံစမ်းရေးအရာရှိများ၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး၊ သူ/သူမ၏ ရာထူးအဆင့်ကို အသုံးချနိုင်စွမ်းနှင့် ဆွဲဆောင်နိုင်သည့်ပညာနှင့် လူအချင်းချင်းဆက်ဆံရေးတွင် ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းများ စသည်တို့ အပေါ်တွင် မူတည်သည်။

စိတ်သဘောထားဆိုင်ရာ - များတွင် ရာထူးအာဏာ၊ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာလုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်၏စွမ်းအားများကို သင်လျော်သလိုချိန်ညှိရမည်ဖြစ်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာမှုနှင့် အလုပ်ကို ကတိကဝတ်ပြုလုပ်ဆောင်မှုများဖြင့် ရရှိနိုင်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ သက်ဆိုင်သူအားလုံးကို တူညီသော ကိုယ်ချင်းစာတရား၊ နားလည်မှုများဖြင့် လိပ်မူဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေး ရန်ဖြစ်သော်လည်း လွတ်လပ်ပြီး သမာသမတ်ရှိရှိဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာရန်၊ မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုရှိရန်ဖြစ်သည်။ ထိုအချက်များသည် ထိရောက်သော စုံစမ်းစစ်ဆေးသူတစ်ဦးဖြစ်ရန်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော အရည်အချင်းများဖြစ်သည်။ ကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ်များ၏ ရှုပ်ထွေးမှုနှင့် အထိအခိုက်မခံခြင်းများသည် ထိုသို့ ဟန်ချက်ညီဆောင်ရွက်ရန်နှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုလုပ်ငန်းစဉ်ကို ထိရောက်အောင် ဆောင်ရွက်ရန် အရေးကြီးသည်။

ထိရောက်သော ကလေးလုပ်သားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးဖြစ်စေရန်အတွက် လက်ရှိစိန်ခေါ်မှုများ

နိုင်ငံတကာစံနှုန်းနှင့်အညီထိရောက်စွာ လိုက်နာကျင့်သုံးမှုဖြစ်စေရန်အတွက် အဓိကအတားအဆီးများမှာ အများကြီးရှိပြီး နိုင်ငံရေး၊ ဥပဒေရေးရာ၊ စီးပွားရေး၊ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ဓလေ့ထုံးတမ်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များပါဝင်ကာ နိုင်ငံတော်အဆင့်မှ အောက်ခြေအဆင့်ထိ အဆင့်မျိုးစုံတွင်တွေ့ရှိရသည်။

ရှင်းလင်းသော ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှုမရှိခြင်း

မကြာခဏဆိုသလိုပင်ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးသည့်နောက်ပိုင်း မူဝါဒအတွင်းသို့ ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်ပါအချက်များကို ထည့်သွင်းပေါင်းစည်းရန် အလွန်နှေးကွေး ကောင်းနေးကွေးမည် ဖြစ်ပေသည်။ အမျိုးသားဥပဒေများကို ပြန်လည်မသုံးသပ်ခြင်း၊ အသစ် သို့မဟုတ် ပိုမိုထိရောက်သော ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှုများမရှိပါက အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများအနေဖြင့် တရားဥပဒေနှင့်အညီဆောင်ရွက်ရန်ဘာမှရှိမည်မဟုတ်ပါ။ နိုင်ငံများစွာတွင် ကောက်ကျစ်သော အလုပ်ရှင်များ၏ ကလေးသူငယ်များအပေါ် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုများအား ရွံ့ရှာသော နိုင်ငံသားပေါင်းများစွာပါဝင်သည့်အုပ်စုများမှ ရှည်လျားစွာရုန်းကန်ကြိုးစားပြီးမှ လိုအပ်သည့် ဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းနိုင်ကြသည်။ ပြည်သူ့သဘောထားများဖြင့် မြှင့်တင်ခြင်း၊ မူဝါဒရေးရာချမှတ်သူများမှ အသုံးပြုခြင်း၊ အလုပ်သမားဥပဒေပြဋ္ဌာန်းရေးတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးကို အတူလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် အလုပ်လုပ်နေသည့်ကလေးအရေးအတွက်လျှော့ချရန်နှင့် ဆိုးဝါးသည့် အခြေအနေများကို တိုက်ဖျက်ရန် လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ အလုပ်သမားမူဝါဒနှင့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခြင်းသည် လိုအပ်သည့် တခုတည်းသော ဥပဒေရေးရာမူဘောင်မဟုတ်ပါ။ မွေးစာရင်း၊ အသက်အရွယ်ကို သက်သေပြရန် လိုအပ်ခြင်းများသည် ရှိကောင်းမှရှိမည်ဖြစ်သည်။ ကလေးများကို အလုပ်ခွင်မှ ဖယ်ထုတ်ရန်အတွက် အခြားနည်းလမ်းဖြစ်သော မသင်မနေရပညာရေးကို ပေးအပ်ရန်အတွက် လုံလောက်သော ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှု မရှိခြင်းများလည်း ရှိနိုင်သည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ကမ္ဘာအရပ်ရပ်မှ အလုပ်ရှင်ပေါင်းများစွာသည် ဥပဒေနှင့် ၎င်းတို့အတွက်အလုပ်လုပ်ပေးနေသော ကလေးများ၏ ဘေးကင်းရေး၊ ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် စိတ်ဓာတ်ရေးရာများကို ထိခိုက်နိုင်ချေရှိသည့် အနေအထားပမာဏကို မသိလိုခြင်း သို့မဟုတ် အမှန်တကယ်မသိကြခြင်းများလည်း ဖြစ်သည်။

နားလည်သဘောပေါက်ရန်၊ ရှင်းလင်းပြောပြခြင်းနှင့် ဥပဒေနှင့်အညီဆောင်ရွက်ခြင်းများသည် အကယ်၍ ဥပဒေအတွင်း ကွာဟချက်များရှိနေခြင်း၊ အနိမ့်ဆုံးအသက်များ အမျိုးမျိုးဖြစ်နေခြင်း၊ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်/မရှိသောအလုပ် (သို့မဟုတ် လက်သင့်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိသည့် ပေါ့ပါးသောအလုပ်) စသည်တို့ကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ချက်များကွဲပြားနေခြင်း (သို့မဟုတ် မရှိခြင်း)နှင့် နားလည်ရခက်ခြင်း၊ စည်းမျဉ်းဥပဒေများမှာလည်း အလွန်အမင်းရှုပ်ထွေးပြီး အပိုင်းပိုင်းကွဲနေကာ ခေတ်မမီတော့ခြင်း၊ တခါတရံတွင် ဥပဒေမခိုင်မာခြင်းများသည် တရားဥပဒေနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရန် အခက်အခဲဖြစ်စေသည်။

နိုင်ငံရေးအရဆန္ဒမရှိခြင်း

နိုင်ငံရေးအရဆန္ဒမရှိခြင်း သို့မဟုတ် အတည်ပြုလက်မှတ်မရေးထိုးခြင်း၏ သက်သေဖြစ်ပြီး အကယ်၍ လက်မှတ်ရေးထိုးပါက နိုင်ငံတကာပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ အပြည့်အဝဖော်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပြီး ကောင်းမွန်သော အလုပ်သမား စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအတွက် ဘဏ္ဍာရေး အထောက်အပံ့များမှာ အဓိက အတားအဆီးများဖြစ်လာသည်။ အချို့သော ဖွံ့ဖြိုးဆဲ နိုင်ငံများတွင် အလုပ်သမားဦးစီးဌာနကြီးတစ်ခုလုံးသည် အမျိုးသားရသုံးမှန်းခြေစာရင်း၏ ၁% ပင်မရကြပေ။ သို့သော် အလုပ်သမားအကာအကွယ်ပေးမှုညံ့ဖျင်းသောကြောင့် ကုန်ကျရခြင်းများဖြစ်သည့် မတော်တဆမှုများ၊ နာမကျန်းခြင်များ၊ အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းများ၊ ခေါင်းပုံဖြတ်ညှင်းပန်းမှုများ၊ လုပ်ငန်းတွင်းပဋိပက္ခစသည်တို့မှာ တခါတရံ ပြည်တွင်း အသားတင်ထုတ်ကုန်စုစုပေါင်းတန်ဖိုး၏ ၅% ထက်ပင်ပိုနေသေးသည်ကိုတွေ့ရသည်။ အကယ်၍ ထိရောက် အကျိုးရှိသောအလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးစနစ်ရှိခဲ့ပါက ထိုဆုံးရှုံးမှုများကိုသိသာထင်ရှားစွာပင် လျှော့ချနိုင်ကြောင်း အထောက်အထားများရှိသည်။ ကလေးလုပ်သားရှိနေသည့်တိုင်းပြည်များ၏ ကုန်ကျစားရိတ်၊ ရောဂါဘယများကြောင့် အရွယ်ရောက်ချိန်တွင် အလုပ်လုပ်နိုင်သည့်နှစ်လျော့သွားသည့် ကလေးများ၊ သို့မဟုတ် ပညာရေးမရှိခြင်းကြောင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား အသားတင်လျော့ကျသွားခြင်းများ စသည်တို့မှာ ရေတွက်၍ပင်မရနိုင်ချေ။

အသိသာဆုံးသော နိုင်ငံရေးအရကတိကဝတ်ပြုလုပ်ဆောင်ရန် ထင်ရှားသည့်အချက်မှာ အရည်အချင်းပြည့်ဝပြီး လွတ်လပ်သော စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများကို အလုပ်ခန့်အပ်နိုင်ရန်အတွက် လုံလောက်သော လစာပေးခြင်း၊ အခြားသောဆွဲဆောင်မှုများ၊ သင်တန်းပေးခြင်းများကို ပြုလုပ်ပေးရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ရန်အတွက် လိုအပ်မည့်အရာများဖြစ်သည့် ကူးသန်းသွားလာရေး၊ လုပ်ငန်းအတွက်ကုန်ကျစရိတ်များကိုပေးခြင်း စသည်တို့ကို လုပ်ဆောင်ပေးရန်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်တွင်းရှိ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများကြောင့် အဖွဲ့အစည်းကို ပြန်လည်သက်ရောက်စေသည့် မကောင်းသောအချက်များမှာ သင်တန်းပေးမှုမရှိခြင်း၊ ကူးသန်းသွားလာရန် မရှိခြင်း၊ သတင်းအချက်အလက်နှင့် လမ်းညွှန်မှုမရှိခြင်း၊ ရှင်းလင်းသည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်နှင့် ဦးစားပေးလုပ်ငန်းမရှိခြင်း၊ အထူးသဖြင့် ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာအထိခိုက်မခံသော၊ ခက်ခဲသောကိစ္စရပ်များကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် အထောက်အပံ့ မရခြင်း စသည်တို့ ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင်လုံလောက်သော လုပ်ခလစာပေးမှုလည်းလိုအပ်ပြီးသို့မှသာ အချို့သော နိုင်ငံများတွင် ဖြစ်တတ်သည့် ပြည့်သူရေးရာဝန်ဆောင်မှုများကို ဆိုးဝါးစွာထိခိုက်စေသောလာဘ်ပေးလာဘ်ယူ/ ကျင့်ဝတ်နှင့် မညီသော အမူအကျင့်များပြုလုပ်ခြင်းကို တားဆီးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ကွင်းဆင်းလုပ်ဆောင်နေသည့် အရာရှိများအတွက် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုများ လုံလောက်ခြင်းမရှိပါက ၎င်းတို့အနေဖြင့် သီးခြားအထီးကျန်ခံစားကြရမည်ဖြစ်ပြီး စွမ်းဆောင်ရည်များလည်း ညံ့ဖျင်းသွားမည်ဖြစ်သည်။ တခါတရံ ၎င်းတို့လုပ်ဆောင်နေရသည့်လုပ်ငန်းတွင် နိုင်ငံရေးနှင့် လူမှုရေး ပတ်ဝန်းကျင်များအပေါ် ထိန်းချုပ်နိုင်မှုအနည်းငယ်သာ ရှိသည်ဟု ခံစားမိတတ်ကြသည်။ အခြားသော အလုပ်သမားဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများက ဥပေက္ခာပြုထားချိန်တွင် လုပ်ငန်းခွင်တွင်းမှ ကလေးလုပ်သားများတစ်ဦးခြင်းစီကို ညှင်းပန်းနှိပ်စက်မှုများ တစ်ခုခြင်းဖော်ထုတ်ရန် ၎င်းတို့အတွက် ခက်ခဲစေသည်။ ၎င်းတို့ကို ဥပဒေအရအရေးယူရန်နိုင်းစေချိန်တွင် စိတ်ပျက်ကြရပြီး တခြားတဘက်တွင် စီးပွားရေးကို အနှောက်အယှက်မဖြစ်စေရဟူသော မမြင်သာ

သည့်အချက်ကလည်းရှိနေပြန်သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ အခြေအနေသည် ၎င်းတို့တွေ့ကြုံနေရသော ဖိအားများကို ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် အတော်အသင့် လုံလောက်သောစွမ်းအားများရှိနေသင့်ပြီး ၎င်းတို့ရင်ဆိုင်နေရသည့် ခြိမ်းခြောက်မှုများမှာ စီးပွားရေးအကျိုးအမြတ်ကို ကိုယ်စားပြုနေသည့် အရေးကြီးသော အချက်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံရေးအရအလိုဆန္ဒဆိုသည်မှာစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများအနေဖြင့်အတိုက်အခံပြုခြင်းများ၊ အာခံခြင်းများဖြစ်ပေါ်လာခဲ့သော် ၎င်းတို့ကို ထောက်ပံ့ကူညီပေးရန်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ ကူညီရာတွင် နိုင်ငံရေးအရအဆင့်မြင့်မားသူများထံမှ အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့်လေးစားခြင်း ထို့အတူ ရပ်ရွာလူထုမှလည်း အသိအမှတ်ပြုလက်ခံခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံရေးအရဆန္ဒမရှိခြင်းသည် ၎င်းတို့၏ စိတ်ဓာတ်နှင့် မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုများကို မလွှဲမရှောင်သာ ကျဆင်းစေပြီး ဖိအားများကို တွန်းလှန်နိုင်ရန်အတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာမှုများကိုလည်း အားလျော့စေသည်။

အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အပိုင်းအစများ

အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့သည် ကလေးလုပ်သားများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန် တာဝန်ရှိသကဲ့သို့ အထွေထွေ အလုပ်ခန့်ထားမှုအခြေအနေများ၊ လုပ်ခလစာနှုန်းထား၊ အချိန်ပိုဆင်းခြင်းနှင့် အလုပ်သမား/အလုပ်ရှင်များအကြား အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းခြင်းများအတွက်လည်း တာဝန်ရှိသည်။ သမားရိုးကျလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် တာဝန်ယူသည့် စက်ရုံ စစ်ဆေးရေးအရာရှိများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာစုံစမ်းရေးအရာရှိများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် စက်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ဓာတုဗေဒနှင့် အလုပ်ကြောင့်ဖြစ်သော ထိခိုက်မှုများကို အထူးပြုဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများကဲ့သို့ပင် ၎င်းတို့သည် အရေအတွက် နည်းပါးပြီး ၎င်းတို့၏စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများသည်လည်း ထိခိုက်နိုင်ချေအကြီးမားဆုံးရှိနေသည့် ကလေးများထံသို့ မရောက်ရှိပေ။ အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် အပိုင်းပိုင်းကွဲနေပြီး ထိပ်ပိုင်းတွင် (သို့မဟုတ် ပိုနိမ့်သောအဆင့်များတွင်) ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများအတွက် ထိရောက်သောအစီအစဉ်များမရှိလျှင် အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေး အရာရှိများသည် ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာများအတွက် ပြိုင်တူ သို့မဟုတ် သီးသန့်ကိစ္စရပ်များအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးနေသူများနှင့် ထိတွေ့နိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ ဥပမာအားဖြင့် တရားမဝင်လုပ်ငန်းများဖြစ်သည့် ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်း၊ လိင်ဖျော်ဖြေရေးလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် မူးယစ်ဆေးဝါးရောင်းဝယ်ခြင်းများကို တိုက်ဖျက်နေသည့် သက်ဆိုင်ရာရဲတပ်ဖွဲ့ သို့မဟုတ် ဘေးအန္တရာယ်များကို စုံစမ်းစစ်ဆေးနေသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအရာရှိများ စသည်တို့နှင့် အဆက်အသွယ်မရှိတော့ခြင်းဖြစ်သည်။ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု သို့မဟုတ် အချက်အလက်ဝေမျှရန်အတွက် သင့်လျော်သည့် အစီအစဉ်များမပြုလုပ်ထားပါက ပြိုင်ဆိုင်မှုများနှင့် ယှဉ်ပြိုင်ခြင်းများ၊ အလုပ်ကို ထပ်တူလိုက်လုပ်ခြင်း၊ အရင်းအမြစ်များ ပြုန်းတီးခြင်း၊ ထို့အပြင် အာဏာပိုင်တစ်ဦးခြင်းစီသည် ပြဿနာများကို အခြားသူများအပေါ်သို့ပုံချခြင်း စသည်တို့ဖြစ်ပေါ်မည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် ၎င်းတို့၏ ကျယ်ပြန့်သော တာဝန်များ နှင့် ပထဝီဝင်အနေအထား လွှမ်းခြုံဆောင်ရွက်ရမှုများသည်လည်း အာဏာပိုင်များနှင့် အခြား အကျိုးသက်ဆိုင်သူများ အတွက် အသုံးဝင်သော မျက်လုံးများဖြစ်လာနိုင်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအတွက် ကိုယ်တိုင်မဆောင်ရွက်နိုင်လျှင် သံသယဖြစ်ဖွယ် တရားမဝင်လုပ်ငန်းများကို တွေ့ရှိပါက ရဲတပ်ဖွဲ့သို့ အကြောင်းကြားခြင်း၊ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များတွင် ကလေးများကိုအလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ရှုပ်ထွေးသော/စိုးရိမ်ဖွယ် ကိစ္စရပ်များကို လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအရာရှိများထံသို့ အသိပေးခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။ ထိုအတောအတွင်းတွင် လက်ရှိဆောင်ရွက်နေသည့်ဌာနများ အဆင့်တိုင်းတွင် အနီးကပ်ဆုံး လက်တွေ့ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုရှိကြောင်းကို ဝန်ကြီးများနှင့် အကြီးတန်းအရာရှိများမှ သေချာစေရမည်။

သမားရိုးကျမဟုတ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသို့ လက်လှမ်းမှီမှုမရှိခြင်း

အလွန်လက်တွေ့ကျသောပြဿနာတရပ်မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွင်း ဥပဒေနှင့် ထိန်းကွပ်မှုမရှိသည့် ကလေးလုပ်သားအများဆုံးကိုတွေ့ရှိရသောလုပ်ငန်းခွင်အမျိုးအစားများကိုရှာဖွေတွေ့ရှိရန်နှင့်လက်လှမ်းမှီရောက်ရှိနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးကိုတရားဝင်မှတ်ပုံတင်ထားသည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကိုသာ အဓိကထား စစ်ဆေးမည်ဆိုပါက ၎င်းတို့သည်နိုင်ငံတွင်းရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တစိတ်တပိုင်းကိုသာ ကာမိမည်ဖြစ်ပြီး သမားရိုးကျ မဟုတ်သောစီးပွားရေးကဏ္ဍများ ပါဝင်မည်မဟုတ်ပေ။ ထို့အပြင် ထိုသို့တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ထားသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အနည်းဆုံး စက်မှုလက်မှုနိုင်ငံများ၌ ကလေးလုပ်သားအရေအတွက်ကိုလည်း ထူးထူးခြားခြားတွေ့ရှိရမည် မဟုတ်ပေ။ အချို့သောနိုင်ငံများတွင် စစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် တရားဝင် မှတ်ပုံတင်ထားသော၊ အကြီးစား သို့မဟုတ် အလတ်စား၊ အထူးသဖြင့် မြို့ပြရှိသမားရိုးကျစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသို့သာ သွားရောက်စစ်ဆေးကြသည်။ အရင်းအမြစ်ကန့်သတ်ချက်များကြောင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် သမားရိုးကျ မဟုတ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အသေးစားများကို အကြံဉာဏ်ပေးခြင်း၊ ဥပဒေနှင့်အညီဆောင်ရွက်ခြင်းလုပ်ငန်းများလုပ်ဆောင်ရန် မလွယ်ကူဘဲ ထုံးစံအရ လုပ်လေ့မရှိသည်မှာလည်း တစိတ်တပိုင်းပါဝင်သည်။ ကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ်များကို လိုက်လံစုံစမ်းရန်အတွက် စုံစမ်းရေးအရာရှိများသည် ရပ်ရွာလူထုအတွင်းသို့ဆင်းရန်လိုမည်ဖြစ်ပြီး နေရာအသစ်များသို့ လုပ်ငန်းချဲ့ထွင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် လုပ်သားငါးယောက်ထက်နည်းသော အလုပ်ရုံအသေးများ၊ အိမ်အကူလုပ်ငန်းများ၊ ကလေးဖြစ်သူမှ တခြားအိမ်တွင် နေပြီး အလုပ်လုပ်နေခြင်းကဲ့သို့ မမြင်နိုင်သည့် အလုပ်ခွင်များ စသည့်နေရာများသို့ ဝင်ရောက်ရန် တားမြစ်ထားသည့်ဥပဒေများတွေ့ကောင်းတွေ့ရမည်ဖြစ်ပြီး နိုင်ငံတော်တော်များများတွင် အလုပ်သမားများ တစ်နေရာတည်းတွင် နေထိုင်အလုပ်လုပ်ပါက ထိုပရဝုဏ်အတွင်းသို့ မဝင်မီ ပိုင်ရှင်၏ ခွင့်ပြုချက်ရယူရန်လိုအပ်သည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အခြားကြောက်ရမည့်အချက်မှာ ထိုသို့မသိရှိဘဲသွားရောက်ရသောအခြေအနေတွင် ခြိမ်းခြောက်ခံရခြင်းနှင့် ကိုယ်ထိလက်ရောက်အကြမ်းဖက်ခံရခြင်းများပင် ကြုံတွေ့နိုင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် သမားရိုးကျမဟုတ်သော စီးပွားရေးကဏ္ဍများတွင် (ဥပမာ လမ်းပေါ်) အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ခြင်းများကို သိရှိသတ်မှတ်နိုင်ရန်မှာလည်း လက်တွေ့ပြဿနာတစ်ခုဖြစ်သည်။ ဝေးလံသီခေါင်သောနေရာများတွင် အလုပ်လုပ်ခြင်းသည်လည်း စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုဖြစ်ပြီး ကမ်းလွန်ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းများသည် သွားရောက်၍ပင်မရနိုင်သည့် အနေအထားဖြစ်သည်။ သမားရိုးကျမဟုတ်သော လုပ်ငန်းများတွင် ရှုပ်ထွေးများပြားသော အလုပ်ခန့်အပ်မှုပုံစံများသည် ဥပဒေနှင့်အရေးယူရန် ခက်ခဲရှုပ်ထွေးစေသည်။ အကယ်၍ လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်မှ တာဝန်မခံပါက မည်သူတာဝန်ယူမည်ကို ရှင်းလင်းမှုမရှိဘဲ တခါတရံ ကလေးများကို စုဆောင်းအလုပ်ခန့်သူမှာ ကြားပွဲစားများဖြစ်နေပြီး ပုန်းလျှိုးကွယ်လျှိုးပြုလုပ်သည်များလည်းရှိသည်။ သမားရိုးကျလုပ်ငန်း ကုမ္ပဏီများသည်ပင် သမားရိုးကျမဟုတ်သောလုပ်ငန်းများမှ ထောက်ပံ့ဖြည့်စွမ်းမှုကို မှီခိုနေရပြီး လက်ခွဲကန်ထရိုက်ပေးသည့်လုပ်ငန်းများမှာ အလုပ်ရှင် - အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန် ခက်ခဲစေသည်။

ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးစံဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ

ကလေးလုပ်သားဆန့်ကျင်ရေးကိစ္စရပ်များတွင် ယဉ်ကျေးမှုထုံးတမ်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ တွေ့ကြုံကောင်းတွေ့ကြုံရပေမည်။ ကလေးလုပ်သားဖျက်သိမ်းခြင်းသည် အခြားရွေးချယ်ရန်မရှိသောကြောင့် ဘဝတစ်ခုလုံးပေးဆပ်လုပ်ကိုင်နေရသူများအတွက် စည်းစိမ်ဆုံးရှုံးလာဘ်တစ်ခုဖြစ်ပေမည်။ လူတို့သည် သီးသန့်လူမှုရေးအမျိုးအစား၊ တိုင်းရင်းသား၊ ဇာတ်အနိမ့်အမြင့် သို့မဟုတ် ဘာသာရေးအုပ်စုများတွင် ပါဝင်နေပြီး ရွေးချယ်ရန်မရှိသူများအနေဖြင့် ထိုသို့ခံစားကောင်းခံစားရပေမည်။ ကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ်သည် ထိုသို့သော လူအဖွဲ့အစည်းများတွင် သတိပေးရမည့် ကိစ္စရပ်အဖြစ် ရှုမြင်ကြမည်မဟုတ်ပေ။ ထိုထက်ပို၍ အလုပ်အကိုင်မရှိ လူမှုရေးရာများတွင် အသုံးမကျသောအချက်များသည် လက်မခံနိုင်သော အပြုအမူများ၊ ဆိုးသွမ်းလူငယ်များဖြစ်စေမည်ကို ပိုမိုပူပန်ကြပြီး ရပ်ရွာလူထုတွင်း

စည်းလုံးမှုတန်ဖိုးကို ထိခိုက်စေသည်ဟု ပိုမိုယူဆကြသည်။ မိဘများကိုယ်တိုင်ပင်လျှင် အလွန်ငယ်သော အရွယ်ကတည်းက စတင်အလုပ်လုပ်ခဲ့ခြင်းများလည်း ဖြစ်နိုင်ပြီး ကျောင်းလည်းမတက်ကြဘဲ ဆင်းရဲနွမ်းပါး သောမိသားစုများမှ ကလေးများသည် ဘဝရှင်သန်ရပ်တည်ရန်နှင့် ၎င်းတို့မိသားစုများအတွက် အလုပ်လုပ်ပေးကြ သည်မှာ ထုံးစံတရပ်အဖြစ်ဖြင့်ပင် မြင်ကြသည်။ စီးပွားရေးအခက်အခဲမှ လွတ်မြောက်သွားကြသည့်မိသားစုများကို လည်း မြင်ကောင်းမှမြင်ဖူးကြပေမည်။ ဓလေ့ထုံးစံအရပင် ကလေးငယ်အချို့သာ ကျောင်းတက်ကြပြီး အောင်မြင် သွားကြသည်လည်းရှိမည်။ အကြီးဆုံးသား သို့မဟုတ် မိသားစုတွင်းရှိ အတော်ဆုံးကလေး အောင်မြင်ရန် ကြိုးစား နေချိန်တွင် အခြားကလေးများမှ ထိုကလေး၏ ပညာရေးအတွက် အလုပ်လုပ်ပြီး ပံ့ပိုးပေးရသည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ ကလေးများအလုပ်လုပ်ခြင်းသည် အရွယ်ရောက်ကြီးပြင်းမှု၏ သာမာန်ကိစ္စရပ်ဟုသာ ထင်ကောင်း ထင်ကြပေမည်။ ခက်ခဲသောအလုပ်ဆိုသည်မှာ အကောင်းဆုံးပညာရေးနှင့် ရပ်ရွာအသိုက်အဝန်းတွင်းထူထောင်ရ မည့် ဘဝအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းဟု လူငယ်များမှ ယူဆကောင်းယူဆပေမည်။ ညှင်းပန်းနှိပ်စက်သည့် အခြေအနေများသည်ပင် ကလေးများအတွက် ဩဇာအာဏာနှင့် ၎င်းတို့တွင်ရှိသည့် လူမှုရေးရာဝါစဉ်ကို လေးစား တတ်ရန်၊ "ဘဝ၏ အမှန်တရားများ" များကိုသင်ယူရာတွင် အောင့်အည်းသည်းခံရမည့် အခြေအနေများအဖြစ် ယူဆကြသည်။

စုံစမ်းရေးအရာရှိများအတွက် ဘုံတူညီသောပြဿနာတရပ်မှာ ကလေးလုပ်သားများကိုယ်တိုင် ၎င်းတို့ကို အလုပ်ခွင်မှ ဖယ်ရှားခြင်းအား အပြင်းအထန်ငြင်းဆန်ကြခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့လုပ်နေသည့်ဝင်ငွေရအလုပ်သည် ပမာဏနည်းသော်လည်း ကျောင်းကိုလုံလောက်စွာမတက်ခဲ့ရဘဲ အလုပ်လုပ်ကြရသောကြောင့် ပိုမိုနှစ်သက်ဖွယ်ရာ ဖြစ်သည့် အနိမ့်ဆုံးသင်ယူလေ့ကျင့်မှုရန် အခွင့်အရေးဖြစ်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ကလေးများသည် မိသားစုများကို အကူအညီဖြစ်စေသလို ကျောင်းတက်နေသည့် ညီငယ်၊ ညီမငယ်များအတွက် အထောက်အပံ့ပေးနိုင်သည့်အတွက် ဂုဏ်ယူကြသည်။ အမှန်တကယ်အားဖြင့် ၎င်းတို့သည် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ယူမှုအတွက် မိသားစု၊ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် ရပ်ရွာအသိုက်အဝန်းမှ လေးစားမှုကိုရသည်ဟု ယူဆသည့်အတွက် ကိုယ်တိုင်ကလေးလုပ်သားသားကောင်များ ဖြစ်နေသည်ကို မမြင်ကြတော့ချေ။ ကျောင်းတက်ရန်အခွင့်အလမ်းမရှိတော့ပါက ထိုကဲ့သို့ ကိုယ်တိုင်အလုပ် လုပ်ရခြင်းမရှိတော့လျှင် ၎င်းတို့အတွက် စိုးရိမ်ဖွယ်အနေအထားပင်ဖြစ်သည်ဟု ယူဆသည်။ ယဉ်ကျေးမှုတော်တော် များများတွင် မိန်းကလေးငယ်များ အိမ်အလုပ် လုပ်ပေးခြင်း၊ လယ်ယာများတွင် ကလေးများက ကူညီခြင်း သို့မဟုတ် အိမ်ဆိုင်အသေးများတွင် ကလေးများ ကူညီခြင်းကို အမှန်တကယ် အလုပ်အဖြစ် မသတ်မှတ်ကြပေ။ ကလေးများကို ကျောင်းတက်ခိုင်းရန်၊ အလုပ်လုပ်ရန် သို့မဟုတ် အိမ်တွင်နေရန် မိဘများမှ ဆုံးဖြတ်ပေးသည့်မိသားစုပိုင်ပစ္စည်းတစ်ခု အဖြစ်သတ်မှတ်ကြသည်။ မိဘများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ အုပ်ထိန်းသူများသည်သာ ကလေးများ၏ အနာဂတ်နှင့် ပတ်သက်၍ စီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိကြသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အရာရှိများသည် ထို့ကြောင့် မြောက်များလှစွာသော ဓလေ့ ထုံးတမ်းယုံကြည်ချက်များနှင့် သဘောထားများကို တွေ့ကြုံကြရသည်။ ထို့ကြောင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို နားလည်ပေးမှုမရှိကြဘဲ ပြင်ပမှ ၎င်းတို့၏ ကလေးငယ်များ တရားမဝင်အလုပ်လုပ်နေသည်ကို လာရောက်ထောက်လှမ်းပြီး မိဘများကို အပြစ်ပေးမည်ဟု သံသယ ရှိတတ်ကြသည်။

စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ

ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုသည် ကလေးလုပ်သား အသုံးပြုခြင်းသည် စရိတ်သက်သာသည်ဟု ယူဆသောအချက်များကဲ့သို့ အခြားသော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များဖြစ်သည့်နှင့်အတူ ကလေးလုပ်သားဖြစ်စေသည့် အဓိက အကြောင်းတချက်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့သည် ကွင်းဆင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် ထိုအမှန် တရားကို လက်တွေ့ ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ ထို့ကြောင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါမှု၊ အဓိက ကုန်ထုတ်လုပ်သူ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဩဇာအာဏာမရှိမှုနှင့် ကဏ္ဍတော်တော်

များများတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂမရှိမှုများ၊ ကလေးကိုအလုပ်မှ ဖယ်ထုတ်လိုက်လျှင် တချို့သောအခြေအနေများတွင် မိသားစုများ တွေ့ကြုံခံစားရမည့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များကို အသေအချာ သတိပြုမိကြသည်။ ယင်းသည် အရွယ်ရောက်ပြီးသူ အလုပ်သမားများကို အကာအကွယ်ပေးမှုများအား ချိုးဖောက်သည့်အတွက် အလွန်ကြီးမားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစုကြီး များကို တရားစွဲဆိုခြင်းနှင့် အလွန်ခြားနားသည်။ အမှန်တကယ်အားဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုနိမ့်ကျခြင်းနှင့် ကလေးလုပ်သားများမှာ ဆင်းရဲသံသရာလည်နေခြင်းသာဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနိမ့်ကျခြင်းသည် ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကိုလည်း နိမ့်ကျစေပြီး ရလဒ်အနေဖြင့် နိမ့်ပါးသောလူနေမှုအဆင့်၊ ဝင်ငွေနည်းပါးခြင်းနှင့် မလုံလောက်သော စားနပ်ရိက္ခာ၊ ပညာရေး၊ သင်တန်း၊ အိမ်ယာ၊ တကိုယ်ရေသန့်ရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်သည်။ ထိုအခြေအနေများ သည် အလုပ်လုပ်နိုင်စွမ်းကိုလျော့ကျစေပြီး ပင်ပန်းနွမ်းနယ်မှု၊ အရွယ်မတိုင်ခင်အိုမင်းရင့်ရော်မှု၊ မတော်တဆမှုများ၊ ရောဂါဘယနှင့် အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းများကို ဖြစ်စေသည်။ ထိုအချက်များသည် ဝင်ငွေနည်းခြင်း၊ အကြွေးထူခြင်းနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို တိုးမြင့်စေခြင်းများကို ဦးတည်စေသည်။ ထိုအချက်များသည်ပင် ကလေးများ ကျောင်းတက်နှုန်းနည်း ခြင်း၊ အထွေထွေနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးများနိမ့်ကျခြင်း၊ လုပ်ခနည်းခြင်းနှင့် လုံလောက်သော စားနပ်ရိက္ခာ၊ အိမ်ယာနှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများမရှိခြင်းတို့ကို ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ နောက်ဆက်တွဲမှာ အလုပ်လုပ်နိုင် စွမ်းနိမ့်ပါးခြင်းနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနိမ့်ကျခြင်းသံသရာမှ ရုန်းမထွက်နိုင်ခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ ထိုသံသရာစက်ဝိုင်းကို စစ်ဆေးရေး အရာရှိများအနေဖြင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာသဘောတရားတစ်ခုအဖြစ်ဖြင့်သာမကဘဲ လူတို့၏လက်တွေ့ဘဝအဖြစ် မြင်ကြည့်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထုံးစံအားဖြင့် အရာရှိများကို ကြိုတင်ဆောင်ရွက်ရမည့်အရာများ သို့မဟုတ် နောက်ဆက်တွဲ ထိခိုက်မှုများကို ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းများ မရှိဘဲ ထိုစက်ဝန်းရှိနေရာ တနေရာတည်းသို့သာဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ရန် ခိုင်းစေခံရတတ်သည်။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်ကြိုတင်ကာကွယ်သည့် ချဉ်းကပ်မှုပုံစံသည် ထိုသို့သြဇာအာဏာမရှိခြင်းကို ပြောင်းလဲပစ်နိုင်သည်။ အလုပ်ရှင်များသည် ရံဖန်ရံခါ ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံနှင့် နိုင်ငံတကာ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်ရန်အတွက် ကလေးလုပ်သားများအသုံးပြုခြင်းကို လိုအပ်သည်ဟု ငြင်းချက်ထုတ်ခြင်းမျိုးလည်း ရှိတတ်သည်။ တကမ္ဘာလုံးရှိဈေးကွက်သို့တင်ပို့ရောင်းချနေသော လုပ်ငန်းကြီးများသည် ပြည်သူလူထု၏ အမြင် သို့မဟုတ် ဖောက်သည်အုပ်စုများ၏ ဖိအားအလျောက် လိုသလိုပြောင်းလဲနိုင်သော်လည်း ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများမှာမူ အထူးချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်မှုများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်ရန် များစွာခက်ခဲမှုရှိသည်။ အခြားသော ကိစ္စရပ်များတွင် အလုပ်ရှင်များလိုက်နာကျင့်သုံးစေရန်အတွက် ပြစ်ဒဏ်ဖြင့် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကလေးလုပ်သား များဖြင့် ထုတ်လုပ်ထားသည့်ထုတ်ကုန်များကို သပိတ်မှောက်ခြင်း တို့ဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်သော်လည်း ချွတ်ယွင်းချက် များစွာရှိသည်။ ယင်းသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ကလေးသူငယ်များကို ပိုမိုအန္တရာယ်ဖြစ်သွားစေခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ရ သည့် အဆင့်အတန်းပိုမိုနိမ့်ကျသွားခြင်း သို့မဟုတ် မြင်သာမှု ပိုနည်းသွားပြီး ပိုမိုခေါင်းပုံဖြတ်သော အလုပ်ခွင်များသို့ ရောက်ရှိသွားခြင်းနှင့် ဒုတိယအနေဖြင့် ကလေးလုပ်သားများနှင့် ပတ်သက်သည့် အလုပ်ရှင်များ၊ မိသားစုများနှင့် လူငယ်လုပ်သားများ၏ သဘောထားမှာလည်း မပြောင်းသောကြောင့် ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် သက်ရောက်မှုမှာ ခဏတာသာခံမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ဒဏ်ကြေးချမှတ်ခြင်းများနည်းပါးခြင်း၊ တရားစီရင်ရေးမှ အထောက်အကူမရခြင်း သို့မဟုတ် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိများအနေဖြင့်လည်း အလွန်ဆင်းရဲနွမ်းပါးသောကြောင့် ကလေးများကို မိသားစုဝင်ငွေ ရရန် အလုပ်သွင်းထားရသည့် မိဘများအတွက် တခြားသောနည်းလမ်းများရှာဖွေ မပေးနိုင်ပါကလည်း ထိရောက်မှုရှိမည် မဟုတ်ပါ။ အသက်အန္တရာယ်ကို ခြိမ်းခြောက်သော ဘေးအန္တရာယ်များနှင့်ပတ်သက်သည့် ကိစ္စရပ်များမှလွဲ၍ တင်းကြပ်သော ဥပဒေဖြင့် အရေးယူမှုသတ်သတ်သည် ကလေးများကို အလုပ်ခွင်မှ ဖယ်ရှားရန် မိသားစုများအတွက် အကုန်အကျနည်းပြီး ဖြည့်စွက်လုပ်ဆောင်ရန်မလိုသော ရေရှည်တွင် အောင်မြင်နိုင်မည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်ဟန်ရှိသည်။

ကလေးလုပ်သားတိုက်ဖျက်ရာတွင် အောင်မြင်ခဲ့သော အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့များ၏ လက္ခဏာများ

ကလေးလုပ်သားဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရာတွင် အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးများ၏ အောက်ပါကောင်းမွန်သော အလေ့အကျင့်များကို အခြေခံ၍ အချို့သောဘုံတူညီသည့်အချက်များကို သတ်မှတ်နိုင်သလို အခြားသော အနေအထားတွင် ပြန်လည်ကူးယူပြီး လိုက်လျောညီထွေပြန်လည်အသုံးပြုနိုင်မည့် အချက်များကို ရည်ညွှန်း ဖော်ပြထားသည်။

၁. စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို တိုးတက်စေမည့် အခြေခံကျသော အမြင်ရှုထောင့်တစ်ခုမှာ အားထားနိုင်မည့် Databse စနစ်အပေါ်တွင် အမှီပြုနိုင်ခြင်းဖြစ်ပြီး မည်သည့်လုပ်ငန်းကို စစ်ဆေးရန် အတွက် ထိရောက်သင့်လျော်သော ထောက်လှမ်းရေးစနစ်တစ်ခုသတ်မှတ်ရန်၊ ထို့အတူ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြည့်စုံစေရန်အတွက် သတင်းအချက်အလက်များ စုဆောင်းပြီး စနစ်တကျဖွဲ့စည်းရန် စသည်တို့အတွက် သင့်လျော်သည်။ ထိုသို့ သတင်းအချက်အလက် အရင်းအမြစ်များအပေါ်တွင် အားထားလုပ်ဆောင်ခြင်း သည် ခွဲခြမ်းလေ့လာခဲ့သည့် ကောင်းမွန်သောလုပ်ဆောင်မှုစနစ်အားလုံးထဲတွင် အရေးကြီးသောအချက် တစ်ခုအဖြစ်ရပ်တည်လျက်ရှိသည်။ ယင်းသည် ဘရာဇီးနိုင်ငံ အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေး ဖက်ဒရယ် စနစ် (SFIT)၏ လုပ်ဆောင်ချက်ဖြစ်ပြီး ကလေးလုပ်သားအဖြစ်များသည့်နေရာများဆိုင်ရာ သတင်းအချက် အလက်စနစ် (SITI) နှင့် ကျွန်ပြုလုပ်သား စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးစနစ် (SISACTE)* တို့ဖြစ်သည်။

၂. ထို့ထက်ပို၍ ဘရာဇီးနိုင်ငံတွင် ရွေ့လျားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအထူးအုပ်စုပုံစံကို ရေကြောင်းသွားလာရေး ကဏ္ဍရှိ အဓမ္မလုပ်သားတိုက်ဖျက်ရေးတွင်အသုံးပြုပြီး ကွဲပြားသည့် ဘရာဇီးနိုင်ငံရှိပြည်နယ်များတွင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ သဟဇာတရှိ စေရန်အတွက် အမျိုးသားမိုဘိုင်းအဖွဲ့ကို ဖန်တီးခဲ့သည်။ ယင်းသည် လိုအပ်သည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးသည့် နေရာများ၌ အသုံးပြုမည့် နည်းစနစ်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များမည်မျှ အောင်မြင်နိုင်ကြောင်းကို ပြသသည်။

၃. အကျိုးသက်ဆိုင်သူများ အထူးသဖြင့် အစိုးရအဖွဲ့များနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ရလဒ်များကို သိသာထင်ရှားစွာပြောင်းလဲစေနိုင်သည်။ အထူးသဖြင့် အရင်းအမြစ်များရှားပါးပြီး စုံစမ်း စစ်ဆေးရေးအရာရှိများ အရေအတွက်မပြည့်စုံသည့်တိုင်းပြည်များတွင်ဖြစ်သည်။ ယင်းသည် ကလေး လုပ်သားများ၊ အဓမ္မလုပ်သားများ ဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရေးနှင့် ရေလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး တွေ့ကြုံခဲ့ရသည့် အတွေ့အကြုံများဖြစ်ပြီး ကိုးကားရန် အတွက် နမူနာအနည်းငယ်ပြသခြင်းဖြစ်ပါသည်။

* အရင်းအမြစ်: ILO (2010): ITE-ILO "ခေတ်မှီထိရောက်သော အလုပ်သမားစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးစနစ်ထူထောင်ခြင်း", ဂျီနီဗာ။

References

- Labour Inspection: what it is and what it does. A guide for workers –ILO 2010
  http://www.ilo.org/labadmin/info/inst/WCMS_141403/lang--en/index.htm
- Skills and livelihoods training – A guide for partners in child labour projects:
  http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_23995/lang--en/index.htm.
- Implementing the Roadmap for Achieving the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2016: Training guide for policy makers – ILO (2013)
  http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_202336/lang--en/index.htm
- Employers and Workers Handbook on Hazardous Child Labour – ILO (2011)
  http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_164573/lang--en/index.htm
- The ILO-Inter Parliamentary Union (IPU) Handbook on Child Labour for Parliamentarians:
  http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_172685.pdf
- Converging against child labour – A training manual for trade unions, ILO June 2013.
  http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_22796/lang--en/index.htm
- The joint IOE- ILO (2010) Toolkit that provides employers with concrete and practical guidance in addressing the problem of child labour within their workplaces and supply chains.
  - http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_117863/lang--en/index.htm
  - http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_117865/lang--en/index.htm
  - http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_117866/lang--en/index.htm
- Business and the fight against child labour - Experience from India, Brazil and South Africa – ILO (2013)
  http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_23484/lang--en/index.htm
- Modern policy and legislative responses to child labour, ILO-IPEC, 2007
  http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=8192
- Practical Guide to Child Labour Reporting, ILO-IPEC, 2006
  http://www.ilo.org/yangon/whatwedo/publications/WCMS_231640/lang--en/index.htm
- Step by Step Guide to Determining Hazardous Child Labour, ILO-IPEC, 2006
  http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=5544
- Child labour: an information kit for teachers, educators and their organizations – ILO (2003)
  http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2039/lang--en/index.htm
- Combating child Labour through education: A resource kit for policy-makers and practionners – ILO (2009)
  http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=9690
- The tripartite process of determining hazardous child labour - Guide for facilitators – ILO (2012)
  http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_195334/lang--en/index.htm
- Knowledge, attitudes and practices (KAP) study on child labour in Yangon, Ayeyarwady Region and Mon State. ILO (2016)
  http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27675/lang--en/index.htm

- Executive summary report on Myanmar labour force, child labour and school to work transition survey. ILO (2016)
  http://www.ilo.org/yangon/whatwedo/publications/WCMS_516117/lang--en/index.htm
- Rapid Assessment on Child Labour in Hlaing Thar Yar Industrial Zone. Yangon, Myanmar. ILO (2015).
  http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27439/lang--en/index.htm
- Agricultural Sub-Sector Child Labour Surveys. Children working in the cultivation and processing of Inland Fishing Stocks, Sugarcane, and Beans and Pulses in Myanmar, ILO (2015)
  http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_29335/lang--en/index.htm
- Background Report for the National Action Plan on child labour in Myanmar - An overview of issues to be considered in the development of the NAP, ILO (2017)
  http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_29337/lang--en/index.htm
- A legal review of national laws and regulations related to child labour in Myanmar in light of international laws and standards - Executive Summary. ILO (2015)
  http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27437/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

ISBN 978-92-2-830840-2