

# လုပ်ငန်းခွင်မှာစိတ်ဒုက္ခရောက်နေပါသလား?

ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်း၊ မီးဖွားခြင်း၊ ကလေးစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့် ယူခြင်းစသည်တို့ကို အကြောင်းပြု၍ အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းကို သို့သော် အကျိုးမဲ့စေရန်လုပ်ဆောင်မှုများအား ဥပဒေဖြင့် တားမြစ်ထားပါသည်။



ဂျပန်လူမျိုးလုပ်သားများ၊ နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားများ(မည်သည့်ပီဇာ)မဆို၊ 「ကိုယ်ဝန်ရှိလာခြင်းကြောင့်အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း၊ သည်ဥပဒေချိုးဖောက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည် !

「မီးဖွားခွင့်၊ ကလေးစောင့်ရှောက်ခွင့်ကို ယူခွင့်မပြုဘူး၊」 လို့ အပြောခံခဲ့ရတယ်။

「အချိန်တိုအလုပ်လုပ်တဲ့စနစ်ကိုအသုံးပြုမယ်ဆိုရင်အချိန်ပိုင်းလုပ်သားလုပ်ပါ」 လို့ အပြောခံခဲ့ရတယ်။

ကလေးစောင့်ရှောက်ခွင့် ယူလိုက်တဲ့အတွက် ရာထူးချခြင်းခံခဲ့ရတယ်။

မီးမဖွားမီနှင့် မီးဖွားပြီးနောက်ကလေးစောင့်ရှောက်ခွင့် ယူလိုက်တဲ့အတွက် ကြောင့် လခအလျော့ခံခဲ့ရတယ်။

ကိုယ်ဝန်ရှိကြောင်းပြောလိုက်တဲ့အတွက် 「ဗီဇာသက်တမ်းတိုးဖို့ အတွက်မဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ဘူး၊」 လို့ အပြောခံခဲ့ရတယ်။

「မိခင်၏ကျန်းမာရေးထိန်းသိမ်းရန်စီမံဆောင်ရွက်ချက်」 ကိုအသုံးပြု၍ အလုပ်မှ ခွင့်ယူလိုက်လို့ အလုပ်ဖြုတ်ခံခဲ့ရတယ်။

ဥပမာ . . .

ဤကဲ့သို့သော အချက်တွေကို အကြောင်းပြု၍

- ကိုယ်ဝန်ရှိတယ်၊ မီးဖွားတယ်
- ကိုယ်ဝန်ရှိပြီးမအိမသာဖြစ်လို့ အလုပ်မှ ခွင့်ယူခဲ့တယ်
- မီးမဖွားမီနှင့် မီးဖွားပြီးနောက်အလုပ်မှခွင့်ယူခဲ့တယ်စသဖြင့်



ဤကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်ခြင်းခံခဲ့ရတယ်ဆိုရင် ဤကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ဥပဒေချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်ပါသည် !

- အလုပ်ဖြုတ်ခံခဲ့ရတယ်
- ဗီဇာသက်တမ်းမတိုးပေးခဲ့ပါ
- လခအလျော့ခံခဲ့ရတယ် စသည်ဖြင့်

「မီးဖွားပြီးနောက်(ကလေးပြုစောင့်ရှောက်ခွင့်ယူပြီးနောက်ပိုင်းတွင်)လည်း အလုပ်ကို ဆက်လုပ်ချင်တယ် !」 လို့ ကုမ္ပဏီကို တိတိကျကျ ဆန္ဒရှိကြောင်းကို ပြောကြဆို။

ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းနှင့် မီးဖွားစဉ်တွင် အသုံးပြုနိုင်သည့် စနစ်နှင့် ပတ်သက်၍ ကျောဘက်စာမျက်နှာသို့

ထိုအပြင် . . .

လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဒုက္ခပေးနေသည့် ယုတ်မှုကြောင့် ဒုက္ခရောက်နေခဲ့လျှင် လက်ကမ်းစာစောင် နောက်တစ်ဖက်ကို စစ်ဆေးကြည့် ရှုပါ။



ကိုယ်ဝန်ဆောင်-မီးဖွားခြင်း၊ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက်အသုံးပြုနိုင်သည့် စနစ်

<p>ကိုယ်ဝန်ဆောင်-မီးဖွားသည့် အမျိုးသမီးလုပ်သားက အသုံးပြုနိုင်သည့် စနစ်နှင့် စီမံဆောင်ရွက်ချက်</p>	<p>ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်နေသည့် အမျိုးသားအမျိုးသမီး လုပ်သားများအနေဖြင့် အသုံးပြုနိုင်သည့် စနစ်နှင့် စီမံဆောင်ရွက်ချက် (တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ မီးဖွားမီနှင့် မီးဖွားပြီးနောက် အလုပ်မှ အနားယူခြင်း မီးဖွားရန် လျာထားသည့် ရက်မတိုင်မီ ၆ပတ်မှစ၍ ခွင့်ယူနိုင်ပါသည်။ မီးဖွားပြီးနောက်တွင် အခြေခံအားဖြင့် ၈ ပတ် အလုပ်လုပ်၍ မရပေ။</li> <li>◆ သက်သာသည့် အလုပ်သို့ ပြောင်းခြင်း ကိုယ်ဝန်ဆောင် နေစဉ်တွင် အခြားသော သက်သာသည့် အလုပ်သို့ ပြောင်းပေးရန် တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။</li> <li>◆ မိခင်၏ ကျန်းမာရေး ထိန်းသိမ်းရန် စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း ကိုယ်ဝန်ဆောင် များ၏ ကျန်းမာရေး စစ်ဆေးသည့် ဆရာဝန် စသည်တို့ မှ လိုက်နာရန် ညွှန်ကြားချက် ရှိခဲ့လျှင် ကုမ္ပဏီသို့ တင်ပြ၍ လိုက်နာဆောင်ရွက်ကြပါစို့။</li> <li>◆ အန္တရာယ်များသည့် လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ဆောင်ရန် ကန့်သတ်ခြင်း လေးပင်သည့် ပစ္စည်းများကို တွယ်ဆောင်ရွက်ရသည့် အလုပ်အဆိုင်၊ ငွေပျံလွှင့်သည့် နေရာများတွင် လုပ်ဆောင်သည့် အလုပ်များတွင် အမျိုးသမီးများ မလုပ်ရ။</li> <li>◆ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အချိန် ကလေး ၁ နှစ်မပြည့်သေးသည့် အမျိုးသမီးသည် နားချိန်အပြင် ၁ နေ့လျှင် ၂ ကြိမ်အထိ မိနစ် ၃၀ စီ ကလေးစောင့်ရှောက်ရန် အတွက် နားချိန်ပေးရန် တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။</li> <li>◆ အချိန်ပို၊ အလုပ်ပိတ်ရက်တွင် အလုပ်လုပ်ခြင်း၊ ညဉ့်နက်သန်းခေါင် အလုပ်လုပ်ခြင်း ဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ခြင်း။ အချိန်ပို၊ အလုပ်ပိတ်ရက်တွင် အလုပ်လုပ်ခြင်း၊ ညဉ့်နက်သန်းခေါင်တွင် အလုပ်လုပ်ခြင်းအတွက် လွတ်ငြိမ်းခွင့်ပေးရန် တောင်းဆိုခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် အတွက် အလုပ်မှ ခွင့်ယူခြင်း အခြေခံအားဖြင့် ကလေး ၁ နှစ်မပြည့်သည့် မွေးနေ့မတိုင်မီ နေ့အထိ ခွင့်ယူနိုင်ပါသည်။ ခွင့်ကို ၂ ကြိမ်ခွဲ၍ ယူခြင်းလည်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။</li> <li>◆ မီးဖွားပြီးနောက် ဖခင်၏ ကလေးစောင့်ရှောက်ရန် ခွင့်ယူခြင်း (မွေးကင်းစကလေးစောင့်ရှောက်ရန် ခွင့်ယူခြင်း) ကလေးမီးဖွားပြီးနောက် ၈ပတ်အတွင်း ၄ပတ်အထိ၊ ၂ ကြိမ်အထိ ခွဲ၍ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ခွင့်မဟုတ်သည့် အခြားခွင့်အဖြစ် ခွင့်ယူနိုင်ပါသည်။</li> <li>◆ ကလေးစောင့်ရှောက်ရန် အချိန်တို အလုပ်လုပ်ခြင်း ၃ နှစ်မပြည့်သေးသည့် ကလေးကို ပြုစုပျိုးထောင်နေသည့် ဝန်ထမ်းက ဆန္ဒရှိလျှင် အသုံးပြုနိုင်သည့် အချိန်တို အလုပ်လုပ်ခြင်း စနစ် ရှိပါသည်။</li> <li>◆ နေမကောင်းသည့် ကလေးစောင့်ရှောက်ရန် ခွင့်ယူခြင်း မူလတန်းကျောင်းမတက်ရသေးသည့် ကလေးကို ကျွေးမွေးပြုစုစောင့်ရှောက်နေသည့် ဝန်ထမ်းသည် ရောဂါနှင့် ဒဏ်ရာရသည့် ကလေးအား လူနာစောင့်ရှောက်ခြင်းစသည်တို့ကို ဆောင်ရွက်ရန် အတွက် ၁ နှစ်လျှင် ၅ ရက်အထိ (ကလေး ၂ ယောက် ကျော် ရှိလျှင် ၁ ပတ်ရက်အထိ)၊ ၁ နာရီစီ ခွင့်ရယူနိုင်ပါသည်။</li> <li>◆ သတ်မှတ်ချိန်ထက် ပို၍ အလုပ်လုပ်ခြင်း ဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ခြင်း ၃ နှစ်မပြည့်သေးသည့် ကလေးအား ကျွေးမွေးပြုစုနေသည့် ဝန်ထမ်းသည် သတ်မှတ်ချိန်ထက် ပို၍ အလုပ်လုပ်ခြင်း (အချိန်ပိုလုပ်ခြင်း) နှင့် ပတ်သက်၍ ကင်းလွတ်ခွင့်ပေးရန် တောင်းဆိုခြင်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။</li> </ul>

※ စနစ်နှင့်ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်းခြင်းသည် အတိအကျဖြစ်ပါသည်။ အသေးစိတ်သိလိုသည့် အချက်အလက်များကို ကုမ္ပဏီနှင့် အလုပ်သမားရေးရာဌာနသို့ စုံစမ်းပါရန်။ စနစ်နှင့်ပတ်သက်၍ အသေးစိတ်သိလိုလျှင် သို့မဟုတ် ကိုယ်ဝန်ဆောင်-မီးဖွားခြင်း၊ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် ခွင့်ယူခြင်း စသည်တို့ နှင့်ပတ်သက်သည့် ပြဿနာဖြစ်ပေါ်လျှင် မြို့တော်နှင့်စီရင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာန၊ အလုပ်သမားခန့်ထားရေးပတ်ဝန်းကျင်တန်းတူညီမျှရေးဌာန (ရုံးခန်း) သို့ စုံစမ်းမေးမြန်းပါရန်။ စုံစမ်းမေးမြန်းခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အမည်မဖော်လိုသူ ဖြစ်လျှင်လည်း လက်ခံဆွေးနွေးပါသည်။ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးလာသူ၏ ကိုယ်ပိုင်အခွင့်အရေးကို တိကျစွာ လိုက်နာစောင့်ထိန်းပါမည်။ ထို့အပြင် ဆန္ဒရှိသူလျှင် ကုမ္ပဏီအား ဥပဒေနှင့်စနစ်များအကြောင်း ရှင်းပြခြင်းများလည်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

ဆွေးနွေးရန်နေရာ စာရင်း



တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရမည့် နေရာ (အခမဲ့) - မြို့တော်နှင့်စီရင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာန၊ အလုပ်ခန့်ထားရေးပတ်ဝန်းကျင်တန်းတူညီမျှရေးဌာန (ရုံးခန်း) ဖုန်းနံပါတ်များ

မြို့တော်နှင့်စီရင်စု	ဖုန်းနံပါတ်	မြို့တော်နှင့်စီရင်စုများ	ဖုန်းနံပါတ်	မြို့တော်နှင့်စီရင်စုများ	ဖုန်းနံပါတ်	မြို့တော်နှင့်စီရင်စုများ	ဖုန်းနံပါတ်
ဟော့ကိုင်းဒီး	၀၁၁-၇၀၉-၂၇၁၅	တိုကျို	၀၃-၃၅၁-၁၆၁၁	ရိုဂ	၀၇၇-၅၂၃-၁၀၉၀	ခဂါဝ	၀၈၇-၈၁၁-၈၉၂၄
အအိုးမိုရိ	၀၁၇-၇၃၄-၄၅၁၁	ခနဂ	၀၄၅-၂၁၁-၇၃၈၀	တိုကျို	၀၇၅-၂၄၁-၃၂၁၂	အဲဟိမယ်	၀၈၉-၉၃၅-၅၂၂၂
အိဝတေ	၀၁၉-၆၀၄-၃၀၁၀	နီအိဂတ	၀၂၅-၂၈၈-၃၅၁၁	အိုဆာကာ	၀၆-၆၉၄၁-၈၉၄၀	ကိုးချို	၀၈၈-၈၈၅-၆၀၄၁
မိရဂိ	၀၂၂-၉၉၉-၈၈၄၄	တိုယာမ	၀၇၆-၄၃၂-၂၇၄၀	ဟိရောဂိုး	၀၇၈-၃၆၇-၀၈၂၀	ဖုကူအိုက	၀၉၂-၄၁၁-၄၈၉၄
အခိတ	၀၁၈-၈၆၂-၆၆၈၄	အိရိုဂ	၀၇၆-၂၆၅-၄၄၂၉	နရ	၀၇၄-၃၂-၀၂၁၀	စဂ	၀၉၅-၃၂-၂၅၁၈
ယမဂတ	၀၂၃-၆၂၄-၈၂၂၈	ဖုကူအိ	၀၇၇-၂၂-၃၉၄၇	ဝါကယမ	၀၇၃-၄၈၈-၁၁၇၀	နဂစီ	၀၉၅-၈၁၁-၀၀၅၀
ဖုကူရိုမ	၀၂၄-၅၃၆-၄၆၀၉	ယာမနရို	၀၅၅-၂၂၅-၂၈၅၁	တိုတိုးရိ	၀၈၅၇-၂၉-၁၇၀၉	ကုမမိုတို	၀၉၆-၃၅၂-၃၈၆၅
အိဘရခိ	၀၂၉-၂၇၇-၈၂၉၅	နဂနို	၀၂၆-၂၇၇-၀၁၅၅	ရိုမနဲ	၀၈၅၂-၃၁-၁၁၆၁	အိုးအိတ	၀၉၇-၅၂၃-၄၀၅၅
တိုချိုဂိ	၀၂၈-၆၃၃-၂၇၉၅	ဂိဖု	၀၅၈-၂၄၅-၁၅၅၀	အိုခယမ	၀၈၆-၂၅၅-၂၀၁၇	မိယစီ	၀၉၈၅-၃၈-၈၈၂၁
ဂနမ	၀၂၇-၈၉၆-၄၇၃၉	ရိုဇုအိုက	၀၅၄-၂၅၅-၅၃၁၀	ဟီရိုရိုးမား	၀၈၂-၂၁-၉၂၇၇	ခဂိုးရိုမ	၀၉၉-၂၃၃-၈၂၃၉
နိုက်တမ	၀၄၈-၆၀၀-၆၂၆၉	အအိချို	၀၅၂-၈၅၇-၀၃၁၂	ယမဂူချို	၀၈၃-၉၉၅-၀၃၉၀	အိုကီနာဝ	၀၉၈-၈၆၈-၄၃၈၀
ချိုဘ	၀၄၃-၂၂၁-၂၃၀၇	မိအဲ	၀၅၉-၂၂၆-၂၃၁၈	တိုကျိုရိုမ	၀၈၈-၆၅၂-၂၇၁၈		

လက်ခံသည့် အချိန် - ၈ နာရီ ၃၀ မိနစ် ~ ၁၇ နာရီ ၁၅ မိနစ် (စနေ၊ တနင်္ဂနွေ၊ နှစ်ကုန်နှစ်သစ်ပိတ်ရက်မပါ)

※ ဖုန်းဖြင့်ဆွေးနွေးမှုများအတွက် ဂျပန်ဘာသာဖြင့်သာ ဖြေကြားပေးပါသည်။  
※ ဆွေးနွေးရန်နေရာသို့ တိုက်ရိုက်လာခဲ့ပေးမည်ဆိုလျှင် စကားပြန်ဖြင့် ဆွေးနွေးနိုင်ပါသည်။

【ကိုးကား】 ကျားမအလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးတန်းတူညီမျှမှုဥပဒေအကျဉ်းချုပ်

အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကား

တရုတ်ဘာသာစကား

ပေါ်တူဂီဘာသာစကား

စီယက်နာမ်ဘာသာစကား

ဂျပန်ဘာသာစကား

令和 6 年 3 月作成 不利益取扱禁止 (ミヤンマー語)