လုံပင်န်းခွင်မှာစိတ်ဒုက္ခရောက်နေပါသလား?

ကိုယ်ဂန်ဆောင်ခြင်း၊မီးဗွားခြင်း၊ကလေးစောင့် ရှောက်ရန်ခွင့် ယူခြင်းစ သည်တို့ကိုအကြောင်းပြု၍အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းကဲ့သို့သောအကျိုးမဲ့စေ ရန်လုပ်ဆောင်မှုများအားဥပဒေဖြင့် တားမြစ်ထားပါသည်။



ဂျပန်လူမျိုးလုပ်သားများ၊ နိုင်ငံခြားသားလုပ်သားများ(မည်သည့်ဗီဇာ)မဆို ၊ <mark>「ကိုယ်ဂန်ရှိ</mark> လာ<mark>ခြင်းကြောင့်အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း」 သည်ဥပဒေချိုးဖောက်ခြင်း</mark> ဖြစ်ပါသည် !

်မီးဗွားခွင့် ၊ကလေးစောင့် ရှောက်ခွင့် ကို ယူခွင့် မပြုဘူး ါ လို့အပြောခံခဲ့ရတယ်။ ြအချိန်တိုအလုပ်လုပ်တဲ့စနစ်ကိုအသုံးပြု မယ်ဆိုရင်အချိန်ပိုင်းလုပ်သားလုပ်ပါ ၂ လို့အပြောစံခဲ့ရတယ်။

ကလေးစောင့်ရှောက်ခွင့်ယူလိုက်တဲ့အ တွက်ရာထူးချခြင်းခံခဲ့ရတယ်။ မီးမဖွားမီနှင့် မီးဖွားပြီးနောက်ကလေး စောင့် ရှောက်ခွင့် ယူလိုက်တဲ့အတွက် ကြောင့် လခအလျော့ခံခဲ့ရတယ်။

ကိုယ်ဂန်ရှိကြောင်းပြောလိုက်တဲ့အတွက် ြဗီဇာသက်တမ်းတိုးဖို့အတွက်မဆောင်ရွက် ပေးနိုင်ဘူး ၂ လို့အပြောခံခဲ့ရတယ်။ ြမိခင်၏ကျန်းမာရေးထိန်းသိမ်းရန်စီမံ ဆောင်ရွက်ချက် ၂ ကိုအသုံးပြု၍အလုပ်မှ ခွင့်ယူလိုက်လို့အလုပ်ဖြုတ်ခံခဲ့ရတယ်။

ဥပမာ • • •

ဤကဲ့သိုသောအချက်တွေကိုအကြောင်းပြု၍

- ကိုယ်ဝန်ရှိတယ်၊ မီးဖွားတယ်
- · ကိုယ်ဝန်ရှိပြီးမအီမသာဖြစ်လို့အလုပ်မှ ခွင့်ယူခဲ့တယ်
- · မီးမဖွားမီနှင့် မီးဖွားပီးနောက်အလုပ်မှခွင့် ယူခဲ့တယ်စသဖြင့်

ဤကဲ့သို့လုပ်ဆောင်ခြင်းခံခဲ့ရတယ်ဆိုရင်ဤကဲ့ သို့လုပ်ဆောင်ခြင်းသည်ဥပဒေချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်ပါ သည် !

- •အလုပ်ဖြုတ်စံခဲ့ရတယ်
- •ဗီဇာသက်တမ်းမတိုးပေးခဲ့ပါ
- •လခအလျော့ခံခဲ့ရတယ် စသည်ဖြင့်

ြမီးဗွားပြီးနောက်(ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ခွင့်ယူပြီးနောက်ပိုင်းတွင်)လည်းအလုပ်ကို ဆက်လုပ်ချင်တယ် ! ၂ လို့ကုမ္ပဏီကိုတိတိကျကျဆန္ဒရှိကြောင်းကိုပြောကြစို့။

> ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းနှင့် မီးဗွားစဉ်တွင်အသုံးပြုနိုင်သည့် စနစ် နှင့် ပတ်သက်၍ကျောဘက်စာမျက်နှာသို

ထို့အပြင် • • •

လုပ်ငန်းခွင်တွင်ဒုက္ခပေးနောင့် ယှက်မှုကြောင့် ဒုက္ခရောက်နေခဲ့လျှင်လက်ကမ်း စာစောင်နောက်တစောင်ကိုစစ်ဆေးကြည့်ရှုပါ။



မြို့တော်နှင့်စီရင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာန၊ အလုပ်ခန့် ထားရေးပတ်ဝန်းကျင်တန်းတူညီမှုရေးဌာန (ရုံးခန်း) ကိုယ်ဝန်ဆော $\mathfrak E$ -မီးဖွားခြင်း၊ကလေးပြုစုစောင့် ရှောက်ရန်အတွက်အသုံးပြုနိုင်သည့် စနစ် leph

ကိုယ်ဝန်ဆောင်-မီးဖွားသည့် အမျိုးသမီးလုပ်သားက အသုံးပြုနို င်သည့် စနစ်နှင့် စီမံဆောင်ရွက်ချက်

ကလေးပြုစုစောင့် ရှောက်နေ သည့် အမျိုးသားအမျိုးသမီး လုပ်သားများအနေဖြင့် အသုံးပြုနို င်သည့် စနစ်နှ င့် စီမံ ဆောင်ရွက်ချက် (တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း)

◆**ပီးမဗွားမီနှင့်မီးဗွားပြီးနောက်အလုပ်မှအနားယူခြင်း** မီးဗွားရန်လျာထားသည့်ရက်မတိုင်မီ ၆ပတ်မှစ၍ခွင့်ယူနိုင်သည်။ မီးဗွားပြီးနောက်တွင်အခြေခံအားဖြင့် ၈ ပတ်အလုပ်လုပ်၍မရပေ။

- ◆သက်သာသည့်အလုပ်သို့ပြောင်းခြင်း ကိုယ်ဝန်ဆောင်နေစဉ်တွင်အခြားသောသက်သာသည့်အလုပ်သို့ ပြောင်းပေးရန်တောင်းဆိုနိုင်သည်။
- ◆မိခင်၏ကျန်းမာရေးထိန်းသိမ်းရန်စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း ကိုယ်ဝန်မောင်များ၏ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးသည့်ဆရာဝန်စသည်တို့မှ လိုက်နာရန်ညွှန်ကြားချက်ရှိခဲ့လျှင်၊ ကုမ္ပဏီသို့တင်ပြ၍လိုက်နာ
- ဆောင်ရွက်ကြပါစို့။ ◆အန္တရာယ်များသည့်လုပ်ငန်းတွင်လုပ်ဆောင်ရန်ကန့်သတ်ခြင်း လေးပင်သည့်ပစ္စည်းများကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ရသည့်အလုပ်၊အဆိပ် ငွေ့ပျံ့လွင့်သည့်နေရာများတွင်လုပ်ရသည့်အလုပ်များတွင်အမျိုးသမီး
- များမလုပ်ရ။ ◆ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်သည့်အချိန် ကလေး ၁ နှစ်မပြည့်သေးသည့်အမျိုးသမီးသည် နားချိန်အပြင် ၁ နေ့ လျှင် ၂ ကြိမ်အထိ မိနစ် ၃၀ စီ ကလေးစောင့်ရှောက်ရန်အတွက်နား ချိန်ပေးရန်တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။။
- ♦အချိန်ပို၊ အလုပ်ပိတ်ရက်တွင်အလုပ်လုပ်ခြင်း ၊ညဉ့်နက်သန်း **ခေါင်အလုပ်လုပ်ခြင်းဆိုင်ရာကန့်သတ်ခြင်း။** အချိန်ပို၊ အလုပ်ပိတ်ရက်တွင်အလုပ်လုပ်ခြင်း၊ ညဉ့်နက်သန်းခေါင် တွင်အလွပ်လုပ်ခြင်းအတွက်လွတ်ငြိမ်းခွင့်ပေးရန်တောင်းဆိုခြင်းများ

ပြုံလုပ်နိုင်ပါသည်။

- ♦ ကလေးပြုစုတောင့်ရှောက်ရန့်အတွက်အလုပ်မှခွင့်ယူခြင်း အခြေခံအားဖြင့် ကလေး ၁နှစ်ပြည့်သည့်မွေးနေ့မတိုင်မီနေ့အထိ ခွင့်ယူနိုင်သည်။ခွင့်ကို ၂ကြိမ်ခွဲ၍ယူခြင်းလည်းပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။
- ◆မီးဖွားပြီးနောက်ဖခင်၏ကလေးစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်း

(မွေးက<mark>င်းစကလေးစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်း)</mark> ကလေးမီးဖွားပြီးနောက် ၀ပတ်အတွင်း ၄ပတ်အထိ၊ ၂ ကြိမ်အထိခွဲ၍ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ခွင့်မဟုတ်သည့်အခြားခွင့်အဖြစ်ခွင့်ယူနိုင်ပါ ♦ ကလေးစောင့်ရှောက်ရန်အချိန်တိုအလုပ်လုပ်ခြင်း

- ၃ နှစ်မပြည့်သေးသည့်ကလေးကိုပြုစုပျိုးထောင်နေသည့်ဝန်ထမ်းက ဆန္ဒရှိလျှင်အသုံးပြုနိုင်သည့်အချိန်တိုအလုပ်လုပ်ခြင်းစနစ်ရှိပါသည်။ **♦နေမကောင်းသည့်ကလေးစောင့်ရောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်း** မူလတုန်းကျောင်းမတက်ရသေးသည့်ကလေးကိုကျွေးမွေးပြုစုစောင့် ရှောက်နေသည့်ဝန်ထမ်းသည်ရောဂါနှင့်ဒဏ်ရာရသည့်ကလေးအား လူနာစောင့်ခြင်းစသည်တို့ကိုဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ၁နှစ်လျှင် ၅ရက်အထိ(ကလေး ၂ယောက်ကျော်ရှိလျှင် ၁၀ရက်အထိ)၊ ၁နာရီစီ
- သတ်မှတ်ချိန်ထက်ပို၍အလုပ်လုပ်ခြင်းဆိုင်ရာကန့်သတ်ခြင်း ၃နှစ်မပြည့်သေးသည့်ကလေးအားကျေးမွေးပြုစုနေသည့်ဝန်ထမ်း သည်သတ်မှတ်ချိန်ထက်ပို၍အလုပ်လုပ်ခြင်း(အချိန်ပိုလုပ်ခြင်း)နှင့် ပတ်သက်၍ကင်းလွှတ်ခွင့်ပေးရန်တောင်းဆိုခြင်းပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

ခွင့်ရယူနိုင်ပါသည်။

፠စနစ်နှင့်ပတ်သက်၍ရှင်းလင်းခြင်းသည်အတိုချုပ်ဖြစ်ပါသည်။အသေးစိတ်သိလိုသည့်အချက်အလက်များကိုကုမ္ပကီနှင့်အလုပ်သမားရေးရာဌာနသို့ စုံစမ်းပါရန်။ စနစ်နှင့်ပတ်သက်၍အသေးစိတ်သိလိုလျှင် သို့ မဟုတ်ကိုယ်ဝန်ဆောင်-မီးဖွားခြင်း၊ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်းစသည်တို့နှင့်ပတ်သက်သည့် ပြဿနာဖြစ်ပေါ် လျှင် မြို့တော်နှင့်စီရင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာန၊ အလုပ်သမားခန့် ထားရေးပတ်ဝန်းကျင်တန်းတူညီမျှရေးဌာန (ရုံးခန်း) သို့စုံစမ်းမေး မြန်းပါရန်။ စုံစမ်းမြေးမြန်းခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍အမည်မဖော်လိုသူဖြစ်လျှင်လည်းလက်ခံဆွေးနွေးပါသည်။တိုင်ပင်ဆွေးနွေးလာသူ၏ကိုယ်ပိုင်အခွင့်အရေး ကိုတိကျစွာလိုက်နာတောင့်ထိန်းပါမည်။ ထို့အပြင် ဆန္ဒရှိခဲ့လျှင်ကြမွက်အားဥပဒေနှင့်စနှစ်များအကြောင်းရှင်းပြုခြင်းများလည်းပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

မြို့တော်နှင့်စီရင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာန၊ အလုပ်ခန့် ထားရေးပတ်ဝန်းကျင်တန်းတူညီမှုရေးဌာန (ရုံးခန်း) ဖုန်းနံပါတ်စာရင်း							
မြို့တော် နှ င့် စီ ရ င် စု များ	ဖု န်း နံ ပါ တ်	မြို့တော် နှ င့် စီ ရ င် စု များ	ဖု န်း နံ ပါ တ်	မြို့တော် နှ င့် စီ ရ င် စု များ	ဖု န်း နံ ပါ တ်	မြို့တော် နှ င့် စီ ရ င် စု များ	ဖု န်း နံ ပါ တ်
ဟော့ ကို င်း ဒိုး	၀၁၁-၇၀၉-၂၇၁၅	တို ကျို	၀၃-၃၅၁၂-၁၆၁၁	ရှိ ဂ	०న∆-నిర-⊃⊃60	ခ ဂါ ဝ	၀၈၇-၈၁၁-၈၉၂၄
အ အိုး မို ရိ	008-886-8100	ခနဂဝ	၀၄၅-၂၁၁-၇၃၈၀	တို ကျို	၀၇၅-၂၄၁-၃၂၁၂	အဲ ဟိ မ ယ်	°೯-65೨-೨™
အိ ၀ တေ့	၀၁၉-၆၀၄-၃၀၁၀	နိ အိ ဂ တ	ဝ၂၅-၂၈၈-၃၅၁၁	အို ဆာ ကာ	ဝ၆-၆၉၄၁-၈၉၄ဝ	ကိုး ချိ	ဝ၈၈-၈၈၅-၆ဝ၄၁
မိ ရ ဂိ	ၟ ၯ-၂၉၉-၈၈၄၄	တို ယာ မ	၀၇၆-၄၃၂-၂၇၄၀	ဟိ ရော ဂိုး	၀၇၈-၃၆၇-၀၈၂၀	ဖု ကု အို က	၀၉၂-၄၁၁-၄၈၉၄
အ ခ်ိ တ	၀၁၈-၈၆၂-၆၆၈၄	အိရှိဂဝ	၀၇၆-၂၆၅-၄၄၂၉	န် ရ	၀၃၄၂-၃၂-၀၂၁၀	0 O	୦၉ ୬ -୪ -୪ ၁୭
ယမဂတ	၀၂၃-၆၂၄-၈၂၂၈	ဖု ကု အိ	୦.୪୪ _၉ -୩-५ <i>६</i> ५८	ဝါက ယ မ	၀၇၃-၄၈၈-၁၁၇၀	နာဂစခ်ီ	၀၉၅-၈၀၁-၀၀၅၀
ဖု ကု ရှိ မ	၀၂၄-၅၃၆-၄၆၀၉	ယာ မ န ရှိ	၀၅၅-၂၂၅-၂၈၅၁	တို တိုး ရိ	၀၈၅၇-၂၉-၁၇၀၉	ကု မ မို တို	၀၉၆-၃၅၂-၃၈၆၅
အီဘရခီ	୍ରାଜ-၂୧୧-୭၂၉၅	နာ ဂ ဓို	၀၂၆-၂၂၇-၀၁၂၅	ရှိ မ နဲ့	ဝ၈၅၂-၃၁-၁၁၆၁	အိုး အိ တ	୦၉၇-၅၃၂-୨୦၂၅
တို ချိ ဂီ	ဝ၂၈-၆၃၃-၂၇၉၅	ဂိ ဖု	၀၅၈-၂၄၅-၁၅၅၀	အို ခ ယ မ	၀၈၆-၂၂၅-၂၀၁၇	မိယဇဒီ	ဝ၉၈၅-၃၈-၈၈၂၁
ဂ္ဂ န်း မ	၀၂၇-၈၉၆-၄၇၃၉	ရှီ ဇု အို က	0၅၄-၂၅၂-၅၃၁0	ဟီ ရို ရှီး မား	୦୭၂-၂၂၁-୧၂၄?	ခ ဂိုး ရှိ မ	୦၉၆-715-୭156
စို က် တ မ	၀၄၈-၆၀၀-၆၂၁၀	အ အိ ခို	၀၅ျ-၈၅၇-၀၃၁၂	ယ မ ဂု ချိ	၀၈၃-၉၉၅-၀၃၉၀	အို ကီ နာ ၀	ဝ၉၈-၈၆၈-၄၃၈ဝ
ခိုု ဘ	၀၄၃-၂၂၁-၂၃၀၇	မိ အဲ	၀၅၉-၂၂၆-၂၃၁၈	တို ကု ရှိ မ	ဝ၈၈-၆၅၂-၂၇၁၈		

လက်ခံသည့်အချိန် - ၈နာရီ ၃၀မိန δ \sim ၁၇နာရီ၁၅မိန δ (စနေ၊ တနင်္ဂနွေ၊ နစ်ကုန်န δ သစ်မပါ)

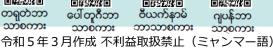
【ကိုးကား 】ကျားမအလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ အခွင့် အရေးတန်းတူညီမျှမှုဥပဒေအကျဉ်းချုပ်











လုပ်ငန်းခွင်မှာစိတ်ဒုက္ခရောက်နေပါသလား?

လုပ်ငန်းခွင်တွင်ဒုက္ခပေးနောင့် ယှက်နေခြင်းသည်ခွင့် မ လွတ်နိုင်သည့် အပြုအမူဖြစ်ပါသည်။ထိုသို့ ပြုမူခြင်းစံနေခဲ့ ရလျှင်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးကြပါစို့။



ဂျပန်လူမျိုးလုပ်သားများ၊ နို င်ငံခြားသားလုပ်သားများ(မည်သည့် ဗီဇာ)မဆို၊ လုပ်ငန်းခွင် *တွင်ဒုက္ခပေးနေ ၁င့် ယှက်ခြင်းသည်ခွင့် မလွတ်နို င်သည့် အ ပြုအမှုဖြစ်ပါသည် !

※လုပ်ငန်းခွင်တွင်ဥပမာ-အလုပ်ဖြင့်ခရီးသွားသည့်နေရာ၊ လုပ်ငန်းတာဝန်ဖြင့်အသုံးပြုသည့်ကားထဲတွင်၊ အရောင်းအဝယ်လုပ်သည့် ကုမ္ပကီနှင့်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးသည့်နေရာစသည်တို့လည်းပါဝင်ပါသည် !

ဥပမာ- ဤကဲ့သို့သောအပြုအမူများကအကျုံးဝင်ပါသည်။

အာကာဖြင့်ဒုက္ခပေးနောင့်ယှက်မှု

ခန္ဓာကိုယ်အားတိုက်ခိုက်မှု ထိုးကြိတ်ခံရခြင်း၊ အကန်ခံရခြင်း

အလွန်အကျွံတာင်းဆိုမှု

လုပ်ရမည့် အလုပ်မဟုတ်ဘဲနှင့် နို င်ငံခြားဘာသာစကား ကိုစကားပြန်ပြန်နိုင်းခြင်း

ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာထိပါးမှု

မွေးဖွားသည့် နို င်ငံ၏အခြေအနေန င့် ယဉ်ကျေးမှု ကိုရှတ်ချခြင်း

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနောင့်ယှက်မှု

ခါးနှ င့် ရင်သားကိုအထက်အရာရှိရဲ့အကိုင်ခံရခြင်း၊ ခုခံလျှင်အကျိုးမရှိသည့် နေရာသို့ အပြောင်းခံရခြင်း

စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာတိုက်ခိုက်မှု

လုပ်ဖော် ကိုင်ဖက်များအရှေ့တွင် ြီးလောက်လွယ် တဲ့ဂျပန်စကားတောင်နားမလည်ဘူးလား ! ၂ ဆိုပြီး ဆူငေါက်ခံရခြင်း

> <mark>အလွန်နည်းစွာတောင်းဆိုမှု</mark> ဘာအလုပ်မှမပေးခြင်း

ဆက်ဆံရေးမှဖယ်ထားမှု

လုပ်ဖော်ကို<mark>င်ဖက်နှင့်အ</mark>ထက်အရာရှိမှဆက် တိုက်လစ်လျူရှမှုခံနေရခြင်း

အထက်အရာရှိမှထမင်းအတူတူစားရန် နှင့် နှစ်ဦး တွေ့ဆုံရန်ချိန်းဖို့တောက်လျှောက်အပြောခံနေရ ၍စိတ်မသက်မသာဖြစ်ပြီး၊အလုပ်သွားရန်အတွက် စိတ်ဒုက္ခဖြစ်ခြင်း

ကိုယ်ဝန်ဆောင်-မီးဗွားခြင်း၊ ကလေးစောင့်ရှောက်ရန်ခွင့်ယူခြင်းစသည်တို့ကြောင့် ဒုက္ခပေးနောင့်ယှက်ခြင်း

မီးမဗွားမီခွင့် ပေးရန်အထက်အရာရှိအားတိုင်ပင် ဆွေးနွေးသည့်အခါ ်ခွင့် ယူမယ်ဆိုရင်အလုပ် ထုတ်မယ် ၂ လို့အပြောခံခဲ့ရတယ်။ အချိန်ပိုမလုပ်ရန်ခွင့်ပြုဖို့အတွက်အထက်အရာရှိအားဆွေး နွေးစဉ်တွင် 「ဒီတစ်ခါစိစစ်အကဲဖြတ်တဲ့အခါရာထူးမတိုး ဘူးလို့စဉ်းစားထား」လို့အပြောခံခဲ့ရတယ်။

ဒုက္ခပေးနောင့် ယှက်ခြင်းခံခဲ့ရလျှင်ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်နည်း-ဆွေးနွေးရန်ကောင်တာနှင့် ပတ်သက်၍ကျောဘက်စာမျက်နှာသို့

ထို့အပြင် · · ·

ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်း၊ မီးဖွားခြင်း၊ကလေးသူငယ်စောင့် ရှောက်ရန်အတွက်ခွင့် ယူခြင်း စသည့် အကြောင်းရင်းကြောင့်၊ အကျိူးမဲ့စေရန်လုပ်ဆောင်ခြင်းများကိုခံရလှှုင်လက် ကမ်းစာစောင်နောက်တစ်စောင်ကိုလည်းဖတ်ကြည့်ပါရန်။



မြို့တော်နှင့်စီရင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာန၊ အလုပ်ခန့့်ထားရေးပတ်ဝန်းကျင်တန်းတူညီမှုရေးဌာန(ရုံးခန်း)

ဒုက္ခပေးနောင့်ယှက်ခြင်းခံနေခဲ့ရလျင်

ပြတ်ပြတ်သားသားမိမိရဲ စိတ်ခံစားချက်ကိုပြောကြစို့။

နူတ်ဆိတ်ပြီးသည်းခံနေလျှင်အခြေ အနေကထပ်ပြီးဆိုးလာခြင်းလည်းရှိ တတ်ပါသည်။ ်မလုပ်နဲ့ ၂ တော်/မ မကြိုက်ဘူး ၂ လို့သင့်ရဲ့ စိတ်ခံစားချက်ကိုပြောကြစို့။

ကုမ္ပဏီ၏တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရေးကောင်တာမှာဆွေးနွေးကြစို့။

ဒုက္ခပေးနောင့်ယှက်နေခြင်းသည်ပုဂ္ဂိုလ်ရေးပြဿနာမဟုတ်ဘဲလူ့ဘောင်တခုလုံး ရဲ့ပြဿနာဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ဝန်ထမ်းရေးရာစတဲ့လက်ခံဆွေးနွေးသူတာဝန် ခံနှင့်ယုံကြည်ရသည့်အထက်အရာရှိအားတိုင်ပင်ဆွေးနွေးကြပါစို့။ ကုမ္ပကီအတွင်းတွင်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန်ခက်ခဲသည့်အခါနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသော် လည်းလုံးဝကောင်းမွန်လာခြင်းမရှိလျှင်မြို့တော်နှင့်စီရင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာန စသည့်ကုမ္ပကီ၏ပြင်မအဖွဲ့ အစည်းများနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းများ[※] ပြုလုပ်ပါရန်။ ※ဆွေးနွေးရေးကောင်တာတွင်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသောကြောင့်အကျိုးယုတ်အောင်လုပ်

ထောင်ခြင်းများကိုတားမြစ်ထားပါသည်။ ကုမ္ပကီများအားဒုက္ခပေးနောင့်ယှက်ခြင်းမ<mark>ျားကိုကာကွယ်တားဆီးရန်အတွက်အောက်ဖော်ပြပါစီမံဆောင်ရွက်မှုများကိုဆောင</mark>် **ရွက်ရန်ချမှတ်ထားပါသည်!** အသေးစိတ်ကိုအောက်ပါလင့်ခ်တွင်ကြည့်ရှုပါရန်။

ာ. လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်၏ပေါ် လစီကိုသိသာထင်ရှားစွာဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်၎င်းကိုအသိပေးခြင်း၊ ပညာပေးခြင်း ၂. တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း(မကျေနပ်၍တိုင်ကြားခြင်းအပါအဝင်)အပေါ် မူတည်၍ သင့်လျော်စွာစီမံဆောင်ရွက်ရန်အတွက်လိုအပ်

သည့်စနစ်ကိုမွမ်းမံခြင်း

၃.တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းရှိခဲ့လျှင်၊ ထို့နောက်ပိုင်းတွင်လျင်မြန်သင့်လျော်စွာကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်း

၄.ဒုက္ခပေးနောင့်ယှက်ခြင်း၏အကြောင်းရင်းနှင့်ဖြစ်စဉ်များ၊ ဖြစ်ရသည့်အချက်အလက်များကိုပြေလည်သွားရန်အတွက်ဆောင်ရွက်

ခြင်းအပါအဝင်ပြုလုပ်သင့်သည့်စီမံဆောင်ရွက်ချက်များ

၅. (ကိုယ်ပိုင်လွတ်လပ်ခွင့်ကိုထိန်းသိမ်းကာကွယ်ခြင်းစသည့်)တို့ကိုအတူတကွဆောင်ရွက်ရမည့်စီမံဆောင်ရွက်ချက်

■ လက်ကမ်းစာစောင်(ဂျပန်ဘာသာစကား)※P.၂၀ နောက်ပိုင်း https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf

■ရှင်လန်းတက်ကြွသည့်လုပ်ငန်းခွင်အားပေးရေးအဖွဲ့ https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foreign_workers_jp

တို င်ပ င် ေဆွး ေနွ း ရ မ ည့် ေန ရာ (အ စ မဲ့) - မြို့တော်နှင့်စီရင်စုအလုပ်သမားရေးရာဌာန၊ အလုပ်စန့် ထားရေးပတ်ဝန်းကျင်တန်းတူညီမှုရေးဌာန (ရုံးစန်း)ဖုန်းနံပါတ်များ



လက်ခံသည့်အချိန်- ၈နာရီ၃ဝမိနစ် \sim ၁၇နာရီ၁၅မိနစ်(စနေ၊ တနင်္ဂနွေ၊ နှစ်ကုန်နှစ်သစ်ပိတ်ရက်မပါ)

【ကိုးကား 】ကျားမအလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာအ ခွင့် အရေးတန်းတူညီမှုမှုဥပဒေအကျဉ်းချုပ်











