



## 6 နိုင်ငံခြားသားအတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင်၊ "သင်တန်း"

### 6-2 အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင် ကိုင်တွယ်ဆက်ဆံရေး

#### (1) အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင် ကိုင်တွယ်ဆက်ဆံရေး

သင်တန်းကာလအတွင်းတွင် အလုပ်သင်သင်တန်းသားနှင့် ပတ်သက်သော အလုပ်စာချုပ် မချုပ်ဆို ထားသောကြောင့် ကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းမှ ပင်ငွေမရှိသော အလုပ်သင်များအား နေ့စဉ် စားဝတ်နေရေးအတွက် လိုအပ်သော ကုန်ကျစရိတ် အဖြစ် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု ထောက်ပံ့ကြေးကိုပေးရမည်။ နေထိုင်ရန်အတွက် အခမဲ့ထောက်ပံ့ပေးမည်။ ထို့အပြင် သင်တန်း ထောက်ပံ့ကြေးပမာဏသည် ဂျပန်နိုင်ငံသို့မရောက်မှီ အလုပ်သင်သင်တန်းသားအား အသိပေးရန် လိုအပ်သည်။ ထို့အပြင်သင်တန်းကာလအတွင်း အလုပ်သင်ဌာနသည် အလုပ်စာချုပ်မချုပ်ဆိုထားသော အလုပ်သင်အပေါ် အမိန့်မပေးနိုင် သဖြင့် သင်တန်းမရှိသော အားလပ်ရက်နှင့် ညအချိန်တွင် အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှု လေ့ကျင့်ရေးဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုများကို မပြုလုပ်ရပါ။

#### (2) (အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင် အမျိုးအစား ၁ ခ) (သင်တန်းကာလမပါဝင်) ၊ (အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင် အမျိုးအစား ၂ ခ) ၊ (အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင် အမျိုးအစား ၃ ခ) လှုပ်ရှားမှု ကာလအတွင်း ကိုင်တွယ်ဆက်ဆံရေး

##### (က) အလုပ်သင်မှု သတ်မှတ်ချက်များအား ရှင်းလင်းဖော်ပြခြင်း

အလုပ်သင်ပေးသည့်ဌာနသည် အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင် (အမျိုးအစား ၁) အပေါ် နိုင်ငံခြားသား အတတ်ပညာ ကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင်စနစ် နှင့် သက်ဆိုင်သော အမိန့် ဥပဒေနှင့် ပတ်သက်၍ လိုအပ်သော ရှင်းလင်းမှုများကို ပြုလုပ်ပေးခြင်း နှင့်အတူ စာဖြင့်လည်း စီစဉ်ထားသော(အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင် အမျိုးအစား ၁ ခ)၏ သင်ယူမှုအကြောင်းအရာများ၊ (အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင် အမျိုးအစား ၂ ခ)၊ (အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင် အမျိုးအစား ၃ ခ)သို့ ပြောင်းလဲ သည့်အခါ လိုအပ်သော အခြေအနေအချက်အလက်များတို့အပြင် အလုပ်သင်ကာလအတွင်း အလုပ်အနေအထားကို ရှင်းလင်းဖော်ပြခြင်း (မိခင်ဘာသာစကားဖြင့် ယှဉ်တွဲဖော်ပြခြင်း) ကိုပြုလုပ်ရန်လိုအပ်သည်။

##### (ခ) အလုပ်စာချုပ်အား သင့်လျော်စွာချုပ်ဆိုခြင်း

အလုပ်သင်ပေးသောဌာနသည် အလုပ်သင်က အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းပြုထားသည့် အနေအထားတွင်ရှိခြင်း၊ ထို့အပြင် ပြဿနာကို ကြိုတင်တားဆီးနိုင်ရေးအတွက် အလုပ်ချိန်၊ လုပ်ခတို့အပြင် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိထားရန်အတွက် အလုပ်အကိုင်စာချုပ်ကိုချုပ်ဆိုကာ အလုပ်စာချုပ်ရေးသားပြုစုခြင်း၊ အလုပ်အခြေအနေအသိပေးစာ ပေးအပ်ခြင်း (မိခင်ဘာသာ စကား ဖြင့် ယှဉ်တွဲဖော်ပြခြင်း) လိုအပ်သည်။

##### (ဂ) အလုပ်ချိန်

အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင် (အမျိုးအစား ၁ ၊ ၂ ၊ ၃) ၏ အလုပ်ချိန်သည် အလုပ်အကိုင် စံချိန်စံညွှန်း ဆိုင်ရာဥပဒေကို အခြေခံကာ တစ်နေ့လျှင်၈နာရီအတွင်း၊ တစ်ပတ်လျှင်၄၀နာရီကြာအတွင်းဟု စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ထားသည်။ ၎င်းအချိန်များထက် ကျော်၍ အလုပ်သင်ဌာနမှ အလုပ်သင် (အမျိုးအစား ၁ ၊ ၂ ၊ ၃) အား အချိန်ပို နှင့် အားလပ်ရက်တွင် အလုပ်ခိုင်းစေသောအခါ ဥပဒေများကိုလိုက်နာကာ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားသဘောတူညီမှုစာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်းစသည့် သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းစဉ်များ



## E အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင်၊ သင်တန်း

▲ E အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင်၊ သင်တန်း ထိပ်သို့

လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်ပြီး အချိန်ပိုကြေးစသည်ကို ပေးရန်လိုအပ်သည်။

(ဃ) သင့်လျော်သော လုပ်အားခပေးအပ်ခြင်း

အလုပ်သင်ဌာနသည် အလုပ်သင်၏ လုပ်အားခကို ကာယကံရှင်ထံ တိုက်ရိုက် လစဉ် သတ်မှတ်ထားသောနေ့တွင် ပေးအပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် တိုက်ရိုက်ပေးခြင်း၏ ခြွင်းချက်အဖြစ် (က) ဘဏ်အကောင့်သို့ ပေးအပ်ရန် အလုပ်ရှင်အလုပ်သမား သဘောတူညီမှုချုပ်ဆိုခြင်း၊ (ခ) ကာယကံရှင်၏ စာဖြင့် သဘောတူညီခြင်း၊ (ဂ) ကာယကံရှင်က ညွှန်ကြားသော ဘဏ်မှ ကာယကံရှင်၏ဘဏ်အကောင့်သို့ လွှဲပေးခြင်း၊ (ဃ) လုပ်အားခပေးအပ်ခြင်းပြေစာ စသည့်သတ်မှတ်ထားသော အခြေအနေအောက်တွင် ဘဏ်အကောင့်မှ တစ်ဆင့် လုပ်အားခကို ပေးအပ်နိုင်သည်။ ၎င်းအပြင် လုပ်ခနုတ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဥပဒေအရ ပြဋ္ဌာန်းထားသော လျှော့ပေါ့ခြင်းမှအပ အခြား အကြောင်းကိစ္စအတွက် လျှော့ချသောအခါ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမား သဘောတူညီမှု ရယူထားရန် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်။ ဤအခြေအနေတွင်လည်း လျှော့ချနိုင်သည်မှာ အဆောင်အနုထိုင်စရိတ်စသည့် ကိစ္စများ စသည့် ထင်ရှားပေါ်လွင်သည့် အကြောင်းအရာဖြစ်ရမည်ဟု ကန့်သန့်ထားပြီး လျှော့ချနိုင်သည့် ပမာဏမှာ အမှန်တကယ်ကုန်ကျသည့် စရိတ်ကို မကျော်လွန်ရပါ။

ထိုမျှမက ပေးအပ်သော လုပ်ခ ပမာဏသည် ခရိုင်အလိုက် သတ်မှတ်ထားသော အနိမ့်ဆုံး လုပ်ခပမာဏ (ယေဘုယျအားဖြင့် ဒေသအလိုက်သတ်မှတ်ထားသော အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခကို လိုက်နာသော်လည်း သီးခြားသတ်မှတ်သည့် (လုပ်ငန်းနယ်ပယ်အလိုက်) အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခကို လိုက်နာသည့်အခါလည်းရှိသောကြောင့် သတိပြုရန်လိုအပ်ပါသည်) ထက် မနည်းစေရန် လိုအပ်သည်။

(င) အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာဥပဒေများစသည်ကို လေးစားလိုက်နာခြင်း

အလုပ်သင်ဌာနသည် မိမိလက်ခံသော အလုပ်သင်နှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်အကိုင်စံချိန်စံညွှန်းဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ အလုပ်သမား လုပ်ငန်းခွင် လုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဥပဒေ၊ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခဥပဒေ၊ အလုပ်သမားထိခိုက်ဒဏ်ရာ လျော်ကြေးဥပဒေ၊ အလုပ်အာမခံဥပဒေ၊ ကျန်းမာရေးအာမခံဥပဒေ၊ ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး အာမခံဥပဒေ၊ လူမှုဖူလုံရေးပင်စင် ဥပဒေ၊ ပြည်သူ့ပင်စင်ဥပဒေစသည့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာစည်းမျဉ်း ဥပဒေများကို ကျင့်သုံးရမည်ဖြစ်သဖြင့် ၎င်းတို့ကို လိုက်နာစောင့်ထိန်းရမည် ဖြစ်သည်။

ထိုမျှမက ထိုဥပဒေများကို ကျင့်သုံးရာတွင် သာမန် ဂျပန်အလုပ်သမားနှင့် လုံးဝတန်းတူဖြစ်ရမည်။

(စ) လုံခြုံရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် အာမခံထားရှိခြင်း

အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှု အလုပ်သင်သည် ဂျပန်ဘာသာ၊ ဂျပန်ယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့ထုံးစံတို့နှင့် အကျွမ်းမဝင်သောကြောင့် ဂျပန်လူမျိုး လုပ်သားများထက် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် နေ့စဉ်နေထိုင်မှုဘဝအတွင်း လုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးကို ထိန်းသိမ်း စောင့်ရှောက်ပေးရန် အရေးကြီးသည်။

အလုပ်သင်ဌာနသည် အလုပ်သင်အား ဒဏ်ရာ အနာတရ မဖြစ်စေပဲ ကျန်းမာသော ခန္ဓာကိုယ်ဖြင့် မိခင်နိုင်ငံမိသားစုထံသို့ ပြန်ရောက်စေနိုင်ရန် တာဝန်ရှိသည်။ ထို့အတွက် အဓိကအားဖြင့် အလုပ်သမား လုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဥပဒေကို လိုက်နာခြင်းအပြင် ဘေးအန္တရာယ်ကာကွယ်တားဆီးရေး၊ ကျန်းမာရေးထိန်းသိမ်းမှု စီမံချက် စသည်တို့ကို ဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်သည်။

ထို့အပြင် အကယ်၍ အလုပ်ခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိခြင်း၊ အလုပ်အတက်အဆင်းတွင် ဘေးအန္တရာယ်ကြုံတွေ့ခြင်းအတွက် ကြိုတင်

# ဘာသာစကားစုံလှနေမှုလမ်းညွှန်



## E အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင်၊ သင်တန်း

▲ E အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုအလုပ်သင်၊ သင်တန်း ထိပ်သို့

ပြင်ဆင်သည့်အနေဖြင့် အလုပ်သမားထိခိုက်ဒဏ်ရာအာမခံထားရန်၊ နေ့စဉ်လူမှုဘဝအတွင်း အနာတရဖြစ်ခြင်းနှင့် နေမကောင်းဖြစ်ခြင်း၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုလျော်ကြေးနှင့် ကျန်ရစ်သူမိသားစုလျော်ကြေးများအတွက် ပြင်ဆင်သည့်အနေဖြင့် ကျန်းမာရေးအာမခံနှင့် လူမှုဖူလုံရေးပင်စင်စသည့် လူမှုရေးအာမခံများ အသီးသီး ဝင်ထားစေရန် လိုအပ်သည်။ ပုဂ္ဂလိက အာမခံတွင် ဝင်ထားခြင်းသည်လည်းပဲ ကောင်းမွန်သည်ဟုပြောနိုင်သည်။

(ဆ) အလုပ်သမားသမဂ္ဂစသည်တို့နှင့် ဆွေးနွေးခြင်း

အလုပ်သင်လက်ခံရန်အစီအစဉ်ရှိသော ကုမ္ပဏီစသည်တို့သည် အလုပ်သင်နှင့်အကြား အလုပ်ခန့်အပ်သည့် အနေအထားရှိလာမည်ဖြစ်သောကြောင့် ၎င်းလုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သော အလုပ်သမားသမဂ္ဂနှင့်အကြား အလုပ်သင်လက်ခံခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ပုံများအတွက် ကြိုတင် ညှိနှိုင်းထားသင့်သည်။

