

အလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ လက်စွဲစာအုပ်



WNYCOSH အလုပ်သမားစင်တာ
၂၄၉၅ Main Street, Suite ၄၃၈
နယူးယောက်ပြည်နယ်၊ ဘာဇလို့မြို့၊ ၁၄၂၁၄
ရုံးဖုံး (၇၁၆) ၈၃၃ ၅၄၁၆။ Fax: (၇၁၆)၂၀၆-၃၅၅၀
WNYCOSH Worker Center Hotline (၇၁၆)၂၀၆-၃၅၅၀
မြန်မာဘာသာဖြင့်ခေါ်ဆိုရန် ext: ၇၀၅
info@wnycosh.org

မာတိကာ

- နိဒါန်း3
- လုပ်အားခ နှင့် အလုပ်ချိန်5
- အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်း9
- ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး14
- အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (Union) ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်19
- မိသားစု နှင့် ကျန်းမာရေးခွင့်22
- နယူးယောက်ပြည်နယ်၏ မိသားစုအရေး လခရသောခွင့်25
- ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း29
- လိင်နှောင်ယုတ်မှု34
- မသန်စွမ်းမှုနှင့် နေရာထိုင်ခင်း37
- အနိုင်ကျင့်ခြင်း41
- ဆယ်ကျော်သက်အလုပ်သမားများ44
- အလုပ်သမားနစ်နာကြေး48
- နယူးယောက်ပြည်နယ်၏ မသန်စွမ်းသူများအား အထောက်အပံ့54
- အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံ57
- ရာဇဝတ်မှု မှတ်တမ်း61
- ကိုယ်ပိုင်အခွင့်အရေး63

နိဒါန်း

ဤလက်စွဲစာအုပ်သည် နယူးယောက်ပြည်နယ်အတွင်း လုပ်ကိုင်နေကြသော အလုပ်သမားများ၏ အပြေခံအခွင့်အရေးများ၊ အကူညီအထောက်အပံ့နှင့် အတွင်းကျကျသိရှိနားလည်ရန်လိုအပ်သော အချက်အလက်များရရှိရေးအတွက် ဌာနဆိုင်ရာအဆက်သွယ်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သင်၏ရပိုင်ခွင့်များအား အခိုင်မာ ရယူနိုင်စေရန်နှင့် အလုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပူပန်မှုများကို ဖွင့်ဟ ပြောဆိုနိုင်စေရန် အဆိုပြုပျက်များကို ပြဌာန်းထားပါသည်။ ဤစာအုပ်တွင် အသုံးဝင်ပြီး မှန်ကန်တိကျသော သတင်းအချက်အလက်များကို ပေးစွမ်းနိုင်ရန် အစွမ်းကုန် ကြိုးစားထားပါသည်။ သို့သော်လည်း ဥပဒေများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များမှာ မကြာခဏ ပြောင်းလဲတတ်ပါသည်။ ပါဝင်သော သတင်းအချက်အလက်များမှာ ပြည်နယ်နှင့် ဗဟို နှစ်ရပ်လုံး အပေါ် အခြေခံထားပြီး အောက်တိုဘာလ ၂၀၁၇ ကာလသို့ မျက်မှောက်ပြု ရေးသားဖော်ဆိုထားပါသည်။

Western New York Occupational Safety and Health (WNYCOSH) Worker Center မှ အလုပ်သမားများအား သတင်းအချက်အလက်များ၊ အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များ၊ အလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ သင်ကြားလေ့ကျင့် ပေးမှုများ၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ သင်ကြားပို့ချမှုများ၊ ခေါင်းဆောင်းပိုင်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေး၊ အလုပ်သမားများအား ထောက်ခံအားပေးမှု၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ၊ တက်ကြွလှုပ်ရှားမှုများအား ပံ့ပိုးကူညီသော ကောင်စီတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။

၁၉ ၇၉ ခုနှစ်တွင် WNYCOSH အား အလုပ်သမားများ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူထုကျန်းမာရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများမှ ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ နယူးယောက်ပြည်နယ် Niagara Falls မြို့တွင်းမှာ တည်ရှိသော Good Year စက်ရုံနှင့် Love Canal မှ ထွက်လာသော အဆိပ်အတောက် ဘေးထွက်ဆိုးကျိုးများအား ပြည်သူလူထု နားလည်သဘောပေါက်စေရန် ရည်ရွယ်၍ညီလာခံကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့သည်။ နှစ်ပေါင်းသုံးဆယ်ကျော်တိုင်အောင် WNYCOSH မှ အလုပ်သမားအဖွဲ့စည်းများ (labor Union)၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများ၊ လူထုကျန်းမာရေး ထောက်ခံ အားပေးသော တစ်ဦးဆိုင်၊ အဖွဲ့စည်းများ နှင့် အသင်ခွင့်အနေထားဖြင့် တည်ထောင် ရပ်တည်နိုင်ခဲ့သည်။ ဘေးအန္တရာယ်များကို သိမြင်နိုင်ခြင်း၊ ကျရောက်လာမည် အန္တရာယ်များ၏ ကြီးသည်ငယ်သည် ပမာဏကို ခွဲခြားနိုင်ခြင်း နှင့် ထိန်းချုပ်နိုင်ရေး အတွက် သင်တန်းများကို WNYCOSH မှ ပို့ချခဲ့ပြီး အလုပ်သမား ငါးသောင်းကျော်ခန့်ကို အလုပ်ခွင်အတွင်း ဘေးအန္တရာယ်များကို သိတတ်နားလည်ပြီး ယခင်ထက်ပို၍ အန္တရာယ်ကင်းဘေးရှင်းသော လုပ်ငန်းခွင်ကို ပိုင်ဆိုင်နိုင်စေရန် အားဖြည့်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။

နှစ်ပေါင်း ၃၈ နှစ်တာကာလအတွင်း ထောင်ပေါင်းများစွာသော အလုပ်သမားများ စိတ်ထိခိုက်နစ်နာခြင်း၊ အမျက်ဒေါသထွက်ရခြင်း၊ ထိတ်လန့်ကြောက်ရွံ့နေရခြင်း အစရှိသည် အလုပ်ခွင်၌ ရင်ဆိုင်နေရသော အခက်ခဲများကို အများပြည်သူများ ထင်သာမြင်သာစေရန် ကျွန်တော်တို့ အလုပ်သမားကောင်စီ မှ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို သပိတ်မှောင် ဆန္ဒ ပြဖော်ထုတ်ခြင်းများကို ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်များမှ မလေးမစားဆက်ဆံခြင်း၊ မတရားဆက်ဆံခြင်းများ အစရှိသည် တို့

မှာ မကြာခင် ဖြစ်ပွားလျက်ရှိသည်ကို သတိပေး နှိုးဆော်ချက်များပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားများ အတွက် အလုပ်ခွင်အတွင်း ရသင့်ရထိုက်သော အခွင့်အရေးများကို ရေးသားဖော်ပြထားသော စာပေ စာစောင်များကို ယနေ့အချိန်ထိ ထုတ်ပြန်ထားခြင်း မရှိရသည့် အလွန်ပင် အံ့ဩ မိပါသည်။ ဤလက်စွဲ စာအုပ်ကို အောင်မြင်စွာထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးနိုင်ရန် မျှော်လင့်ပါသည်။

မိမိကိုယ်ကျိုးအတွက် အလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့်များကို ခေါင်းပုံဖြတ်စားနေကြသော အလုပ် ရှင်များ၊ လူ့ကျင့်ဝတ်များအား ဖောက်ပြန်နေကြသော သို့မဟုတ် မကောင်းသောစိတ်များကို တမင်ကြံစည်နေတတ်သော အလုပ်ရှင်များ ထံမှ အလုပ်သမားများကို ကာကွယ်ပေးရန် အလုပ်ခွင်၌ UNION (အလုပ်သမားအဖွဲ့) ဖွဲ့ခြင်းသည် အလုပ်သမားများ၏ ဂုဏ် နှင့် အခွင့်အရေးများကို ရရှိစေနိုင်ပါသည်။

အကယ်၍များ သင့်အလုပ်ခွင် ၌ UNION ဖွဲ့စည်းထားခြင်းမရှိပါက တရားမျှတစွာ ဖြင့် အလုပ် သမားတစ်ဦး၏ ရသင့်ရထိုက်သော အခွင့်အရေးများကို ရရှိရန်တခြားအရာများကိုဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ သင့်အခွင့်အရေးနှင့် ဥပဒေမှ ချမှတ်ထားသော အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ရပ် များနှင့် ကိုက်ညီ မညီ အစရှိ သည့် အရေးကြီးသော သတင်းအချက်အလက်များကို စုဆောင်းပါ။ ပြဿနာ များကို မှတ်တမ်းတင်ထား ခြင်း၊ သင်တော်သော အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော ဌာနဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ ထံမှ အကူညီရယူခြင်း၊ Community နှင့် အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့အစည်းများထံမှ အထောက်အပံ့များရယူ ပြခင်း အစရှိသည့် အသင့်တော်ဆုံး လုပ်ရမည့် လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။

ဤမှတ်တမ်းစာမှာ အထွေထွေ သတင်းအချက်အလက်များကို နည်းစနစ်ကျကျအထောက်အ ကူပြုနိုင်ရန်ရေးသားဖော်ဆိုထားပါသည်။ တရားဥပဒေဆိုင်ရာ အကြံပေး အနေဖြင့် အသုံးပြုရန်မသင့်တော်ပါ။ အလုပ်သမားစင်တာ သို့မဟုတ် ရှေ့နေ ဖြင့်သာ သင်၏ ကြံတွေ့နေရသော အလုပ်ခွင်အခက်ခဲ များကို ဆွေးနွေးသင့်ပါသည်။

လုပ်အားခ နှင့် အလုပ်ချိန်(နာရီ)

သင်၏ အနည်းဆုံးပျမ်းမျှလုပ်အားခ (Minimum Wage) မည်မျှရ ရမည်နည်း?

၂၀၁၇ ဒီဇင်ဘာလ ၃၁ ရက်မှစ၍ အချိန်ပြည့် အလုပ်သမားတစ်ဦးစီ၏ ဝင်ငွေ သည် တစ်နာရီ လျှင်အနည်းဆုံး ဒေါ်လာငွေမှာ \$၁၀.၄၀ ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၈ ဒီဇင်ဘာ ၃၁ ရက်နေ့မှစ၍ တစ်နာရီလျှင် အနည်းဆုံး လုပ်အားခမှာ \$၁၁.၀၀ ထိ တိုးမြှင့်မှာဖြစ်ပြီး ၂၀၁၉ ဒီဇင်ဘာလ ၃၁ ရက်နေ့မှစ၍ တစ် နာရီစာ လုပ်အားခသည် ဒေါ်လာငွေ ၁၁.၈၀ ထိရမှာဖြစ်သည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အချိန်ပြည့်အလုပ် သမား မဟုတ်ခဲ့သည့်တိုင်အောင် အချိန်ပိုင်းကလေးထိန်းများ၊ အချိန်ပိုင်းအကြံပေးအရာရှိများ အစရှိ သည့် အချိန်ပိုင်းအလုပ်သမားများကို အလုပ်ချိန်ပေါ်မူတည်၍ ပျမ်းမျှအနည်းဆုံးလုပ်အားခွေ Minimum Wage ရ ရမည်ဖြစ်သည်။ သဒ္ဓါကြေး နှင့် ဘောက်ဆူးရသော စားသောက်ဆိုင် စားပွဲထိုး များ၊ ဟိုတယ်ဝန်ထမ်းများ သည် ပျမ်းမျှအနည်းဆုံးလုပ်အားခွေ (၂၀၁၆ ဒီဇင်ဘာလ ၃၁ ရက်နေ့မှစပြီး တစ်နာရီ ဒေါ်လာငွေ ၇.၅၀၊ ၂၀၁၉ ဒီဇင်ဘာလ ၃၁ တွင် တစ်နာရီ ဒေါ်လာငွေ ၇.၈၅) ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဧ ဘောက်ဆူးအပါအဝင် လုပ်အားခွေသည် အနည်းဆုံးလုပ်အားခွေ Minimum Wage နှင့် ထပ်တူ သို့မ ဟုတ် ၎င်းထက်များရမည်။

လုပ်အားခ နှင့်ပတ်သတ်သော သတင်းအချက်အလက်များကို <https://labor.ny.gov/formsdocs/wp/CR146.pdf> စာမျက်နှာမှာ သွားရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

မှတ်ချက်: ဟိုတယ်ဝန်ဆောင်မှုအလုပ်သမားများနှင့် အစားသောက်ဝန်ဆောင်မှုပေးသော အလုပ်သ မားများ၏ ဘောဆူးများ ရပိုင်ခွင့်များသည် ခြားနားနိုင်ပါသည်။

တောင်ယာလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်သူများသည်လဲ အထက်ဖော်ပြပါ အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ များကို ရရှိနိုင် ပါသည်။ ချွင်းချက်အနေဖြင့် အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများ၏ လစာမှ နေထိုင်စရိတ်၊ စားစရိ တ် များကို နုတ်ယူနိုင်ပါသည်။ လယ်ယာလုပ်ကိုင်သူများနှင့်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များကို အောက်ဖော်ပြပါ စာမျက်နှာတွင် သွားရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

<https://labor.ny.gov/formsdocs/wp/CR190.pdf>

အလုပ်အချိန်ပိုဆင်းခြင်းနှင့် လုပ်အားခအကြောင်း

သင့်၏အလုပ်ချိန်သည် တစ်ပါတ်အတွင်း နာရီ ၄၀ ထက်ပိုပါက သင့် လုပ်အားခ၏ တစ်ဆခွဲ ရ မည်။ ဥပမာအားဖြင့် သင့်၏ လုပ်အားခမှာ တစ်နာရီလျှင် ဒေါ်လာငွေ ၁၀ ရသည်ဆိုပါစို့၊ သင့်အချိန်ပို လုပ်အားခသည် တစ်နာရီလျှင် ဒေါ်လာငွေ ၁၅ကျပ် နှုန်းဖြင့် အချိန်ပိုနာရီတိုင်းအတွက် အချိန်ပို နှုန်းပေးရမည်။ လစား အလုပ်သမားများနှင့် ကျွမ်းကျင်အတတ်ပညာရှင် အစရှိသည့် အချို့သော အလုပ်

သမားများသည် အချိန်ပိုလုပ်အားခရမည်မဟုတ်ပါ။ သို့သော်လည်း အလုပ်မူဝါဒ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ အရ တချို့သောလခစားအလုပ်သမားများသည်လည်း အချိန်ပို လုပ်အားခ ရနိုင်ပါသည်။ မိသားစုကျမ်း မာရေးစောင့်ရှောက်ပေးသူများ၊ အိမ်နေအိမ်စား အလုပ်သမားများသည် အချိန်ပိုလုပ်အားခရနိုင်ပါသည်။ သို့သော် အချိန်ပိုလုပ်အားခသည် တစ်ဆင့်ဖြစ်သောလဲ မိမိ၏လုပ်အားခ တစ်ဆင့်မဟုတ်ပဲ ပြည်နယ်မှချထားသောအနည်းဆုံးလုပ်အားခ၏ တစ်ဆင့်ကိုသာ ရနိုင်ပါသည်။ အိမ်နေအိမ်စားအလုပ်သမား များသည် အလုပ်ချိန်နာရီ ၄၄ နာရီကျော်မှသာလျှင် အချိန်ပိုဟု သတ်မှတ်သည်။

အချိန်ပိုအားအစားထိုးခြင်း

အချိန်ပိုအားအစားထိုးခြင်းဆိုသည်မှာ အချိန်ပိုလုပ်၍ရမည့်လုပ်အားခအား တစ်ပါတ် နာရီလေးဆယ်အားလျော့ချပြီး ထိုနာရီလေးဆယ်နှင့်အစားထိုးခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းကဲ့သို့ အချိန်ပိုအား အစားထိုးခြင်းသည် တရားမဝင်သော လုပ်ရပ်ဖြစ်သည်။ အချိန်ပိုအားအစားထိုးခြင်းနှင့်ဆိုင်သော အချက်အလက်များကို အောက်ဖော်ပြပါ စာမျက်နှာတွင် သွားရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

<https://www.workplacefairness.org/comp-time>

လစာထုတ်ရက်အကြောင်း

အလုပ်သမားတိုင်းသည် လုပ်အားခကိုပုံမှန်နေ့တွင် မဆိုင်းမတွရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် အပါတ်စဉ် သို့မဟုတ် ၂ပါတ်တစ်ခါ လုပ်အားခထုတ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်လုပ်သောအချိန်တိုင်း၏ လုပ်အားခကိုရနိုင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်သင်ချိန်၊ စက်ပစ္စည်းပြင်ဆင်ချိန်၊ အလုပ်ချိန် တစ်ချိန်နှင့် တစ်ချိန် အပြောင်းအလဲအတွင်း နောက်အလုပ်သမားများအား အစီရင်ခံစာတင်ချိန် တွင်လဲ သင့်အလုပ်ချိန်ဟု သတ်မှတ်ပြီး လုပ်အားခကို ရရှိနိုင်ပါသည်။ ပွဲခရသော အရောင်း စာရေး တိုင်းသည် အနည်းဆုံး တစ်လတစ်ခါ လုပ်အားခထုတ်ခွင့် ရှိပြီး လုပ်အားခကို လစဉ်ပွဲခရသော နေ့ထက် နောက်မကျပဲ လုပ်အားခထုတ်ယူနိုင်ပါသည်။

လစာထုတ်ရက်မှန်မမှန်

နယူးယောက်ပြည်နယ်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားဥပဒေအရ လုပ်အားခအကြောင်းနှင့် လစာထုတ်ရက်ကို ပထမဆုံးအလုပ်ခန့်သည့်အချိန်မှာအကြောင်းကြားစာတွင် ဖော်ပြထားရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုအကြောင်းကြားစာတွင် မိမိဖတ်တတ်သော ဘာသာစကားဖြင့် ဖော်ပြထားရမည်။ ထိုအကြောင်းကြားစာတွင် မိမိ လစာထုတ်ရက် မှန်မမှန်ကို ဖတ်ယူကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

ထိုအကြောင်းကြားစာသည် အလုပ်စမဝင်ခင်ကတည်းက ရရှိထားရမည်ဖြစ်ပြီး လက်ခံရရှိကြောင်းလည်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားရမည်။

လစာမှ ဖြတ်နှုတ်ယူနိုင်ခြင်း နှင့် ဖြတ်နှုတ်မယူနိုင်ခြင်း

လစာအများစုမှာ ပိုက်ဆံအချို့ဖြတ်နှုတ်ခြင်းရှိသည်။ ထိုသို့ဖြတ်နှုတ်ယူခြင်းများကို အဘယ်ကြောင့် ဖြတ်နှုတ်ခြင်းကို အလုပ်ရှင်မှ ရေးသားပြောဆိုခြင်းရှိရမည်။ လူမှုရေးဆိုင်ရာ လုပ်ခြံရေး (social security) ၊ အခွန် နှုတ်ယူမှု၊ အကြွေးနှုတ်ယူမှု၊ ကလေးထောက်ပံ့ကြေး အစရှိသည့် တရားရုံးမှ အမိန့်အရ ငွေပေးချေမှု၊ အစရှိသည်တို့ကို လစာမှ ဖြတ်နှုတ်ယူနိုင်သည်။ ကျမ်းမာရေး သို့မဟုတ် ဒုက္ခိတ အာမခံကြေး၊ အလုပ်သမားရေးရာကာကွယ်မှု၊ ပင်စင်၊ လူမှုရေး၊ ငွေစုခြင်း အစရှိသည်တို့သည် သင့်၏ခွင့်ပြုသည့်အကြောင်း ရေးသားဖော်ပြထားမှသာလျှင် လစာမှ ဖြတ်နှုတ်ယူနိုင်သည်။ ဟိုတယ်ဝန်ထမ်းများ၊ စားသောက်ဆိုင်ဝန်ထမ်းများ၊ နှင့် လယ်ယာ လုပ်ကိုင်သူများ ထံမှ အလုပ်ရှင်သည် နေစရိတ်စားစရိတ်ကို ဖြတ်နှုတ်ယူနိုင်သည်။ သို့သော်ငြားလဲ မသမာကြေး၊ ပစ္စည်းခိုးခံရခြင်း ကျကွဲပျက်စီးခြင်း၊ အလုပ်ပေါ့ဆခြင်း၊ လုပ်ငန်းဝင်ငွေ နည်းပါးခြင်း အစရှိသည့် အကြောင်းအရာများကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား၏ လစာကို ဖြတ်နှုတ်ယူခြင်းကို ဥပဒေမှ တားမြတ်ထားသည်။ တူညီဝတ်စုံသို့မဟုတ် အလုပ်ယူနီဖောင်းဝတ်ရန်လိုအပ်ပါက ယူနီဖောင်း ဝယ်ယူခြင်း သန့်ခြင်းစင်ကြယ်ခြင်း အစရှိသည့် ကုန်ကျငွေကြောင့် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ ထက်လျော့နည်းသွားလျှင် အလုပ်ရှင်မှ ယူနီဖောင်းဝယ်ပေးရမည်။

အလုပ်ရှင်မှ ပိတ်ရက်နှင့် ညဖက်အလုပ်ခိုင်းနိုင်ပါသလား။

အလုပ်ရှင်သည် သင့်အား ညဖက်ဖြစ်စေ စနေတနင်္ဂနွေ ပိတ်ရက်တွင်ဖြစ်စေ အလုပ်ခိုင်းနိုင်ပါသည်။ အသက်၁၈ နှစ် ပြည့်သည်ဆိုပါက တစ်ရက်တွင်း ဖြစ်စေ တစ်ပါတ်တွင်း ဖြစ်စေ အလုပ်ရှင်၏ ဆန္ဒအတိုင်း နာရီ အနည်း အများ လုပ်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော်ငြားလဲ အပတ်စဉ် ၂၄ နာရီဆက်တိုင်းအလုပ်ခိုင်းပါက ၂၄နာရီဆက်တိုက်လုပ်ပြီးသောအချိန်တွင် အနည်းဆုံး တရက်ခန့် ပေးနားရမည်။

အလုပ်နားချိန်

မည်သည့်အချိန်တွင် မည်သည့်သူသည် မည်မျှ နားရမည်ဟု ဥပဒေမရှိသော်လည်း ၆ နာရီ အထက် အလုပ်လုပ်ပြီးလျှင် နာရီဝက်ခန့်အနည်းဆုံး ပေးနားရမည်။ ထမင်းစားချိန်တွင် အနှောင့်ယှက်ကင်းစွာ စားသုံးခွင့်ရှိသည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများ ထမင်းစားချိန်အတွက် ဥပဒေအရလစာပေးရန်မလိုသော်လည်း အလုပ်ချိန်တွင်း ခဏတာနားနေချိန်အတွက် လစာပေးရမည်။

အားလက်ရက် သို့မဟုတ် ဖျားနားသည်ရက် ခွင့်တိုင်ခြင်း

အားလက်ရက် သို့မဟုတ် ဖျားနာသည်ရက်များအတွက် အလုပ်ရှင်မှလုပ်အားခပေးရန် မလိုအပ်ပေ။ အလုပ်ရှင်များသည် မိမိအလုပ်သမားများ၏အကျိုးအမြတ်အတွက် အလုပ်စာချုပ်တွင် အလုပ်သမားနှင့်သော်လည်းကောင်း အလုပ်သမားရေးရာနှင့် ညှိနှိုင်း၍ သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်၏ အကျိုးခံစားမှုများကို ရေးသားဖော်ပြထားလေ့ရှိသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ဒုက္ခသည်များခံစားခွင့်

၎င်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားနှင့် ဒုက္ခသည်များသည်လည်း ထိုအကျိုးကျေးဇူးများကို ထပ်တူထပ်မျှ ခံစားနိုင်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ဒုက္ခသည်များအတွက် လိုအပ်သည့် အလုပ်နှင့်ဆိုင်သော အကူညီများကို The NYS Department of Labor’s Division of Immigrant Policies and Affairs (877-466-9575) နှင့် New York Immigration Coalition ဌာနများတွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

ရသင့်သောလုပ်အားခမရသေးလျှင်

သင်၏ရသင့်သောလုပ်အားခမရသေးပါက Western New York Workers’ Center ကိုဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။ NYS Department of Labor Division of Labor Standards မှာလည်း အမှုတင်ထားနိုင်ပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါ ဌာနများတွင်လည်း အကူညီ ရယူနိုင်ပါသည်။

NYS Department of Labor
www.labor.state.ny.us
1(888)469-7365

US Department of Labor
www.dol.gov
1(866)487-2365

သတင်းအချက်အလက်များသိလိုလျှင်
Workplace Fairness
<https://www.workplacefairness.org/payhours>

အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း

အလုပ်ပြုတ်သွားခဲ့လျှင် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့်ပတ်သတ်၍ငြင်းဆိုနိုင်ခွင့်ရှိသလား?

အကြောင်းအရာအလိုက် ငြင်းဆိုခွင့်ရှိလဲရှိသည်။ ရှိလဲမရှိပါ။ Union (အလုပ်သမားရေးရာ)မှ သော်လည်းကောင်း တခြားသော အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ရပိုင်ခွင့်များကို အလေးပေးသော အလုပ်ရှင်များ၏ စာချုပ်စာတမ်း သို့မဟုတ် အလုပ်မူဝါဒ အရ အကြောင်းမရှိပဲ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခွင့်မရှိပါ။ Union နှင့်စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားသော အလုပ်သမားသည် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရပါက ချက်ချင်း Union သို့ အကြောင်းကြားနိုင်ပြီး Union ကိုယ်စားလှယ်ထံမှ အကူအညီ အကြံကောင်းများကို ရယူနိုင်ပါသည်။ Unionနှင့် စာချုပ်မချုပ်ဆိုထားသော အစိုးရဝန်ထမ်းများအတွက် အစိုးရမှဥပဒေ ပြဌာန်းထားပြီး မတရား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းကို တားမြစ်ထားပါသည်။ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်များနှင့် Unionနှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားခြင်းမရှိသောအလုပ်များသည်ကွဲပြားခြားနားမှုရှိပါသည်။ နယူးယောက်ပြည်နယ်သည် ဆန္ဒဖြင့်သာလုပ်ကိုင်ငှားရမ်းသော ပြည်နယ်ဖြစ်သည်။ တနည်းအားဖြင့် ပုဂ္ဂလိက ကုမ္ပဏီများနှင့် Union စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားခြင်းမရှိသော အလုပ်အကိုင်များသည် မည်သည့် အကြောင်းမျိုးကြောင့်မဆို အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်နိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ စွမ်းဆောင်ရည်ကောင်းသည်တိုင်၊ မည်မျှကြာရှည်အလုပ် လုပ်ခဲ့သည်တိုင်၊ တရားသည်မတရားသည်ဖြစ်သည်တိုင်၊ မပျက်မကွက် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သည်တိုင် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်မှပယ်ထုတ်နိုင်ပါသည်။ မတရားပေးမဲ့ဒီလိုပါပဲ။

အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားလက်စွဲစာအုပ်မှပါသည့် ကျင့်ထုံးဆိုင်ရာများအား ကျူးလွန်ခဲ့လျှင်!

အလုပ်သမားစာချုပ်တွင်သော်လည်းကောင်း လက်စွဲစာအုပ်တွင်သော်လည်းကောင်း ရေးသားဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အလုပ်ရှင်မှ မတရားထုတ်ပယ်ခံရခြင်းကြောင့် မိမိ၏ ဆုံးရှုံးသွားသော လစာတန်ကြေးနှင့် အလုပ်ပြန်ရရေးအတွက် တရားစွဲနိုင်ပါသည်။ တချို့ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးနှင့်ဆိုင်သော အကြောင်းအရာများကို အလုပ်စာချုပ်မှာလဲ တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ အကယ်၍ သင့်အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားလက်စွဲစာစောင်မှ ပါသည့် ကျင့်ထုံးအတိုင်းမလိုက်နာပဲ သင့်အားအလုပ်မှ ပယ်ထုတ်ခဲ့မည်ဆိုပါက အလုပ်သမားစင်တာ ကို ဖုံးခေါ်နိုင်ပါသည်။

အကယ်၍ အလုပ်မှာ ခွဲခြားဆက်ဆံသော ပြဿနာတစ်စုံတစ်ရာ ရှိပါက

အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအား လူမျိုးရေးသော်လည်းကောင်း၊ အသားအရောင်အရ သော်လည်းကောင်း၊ ဘာသာအယူဝါဒအရသော်လည်းကောင်း၊ လိင်အရသော်လည်းကောင်း၊ လိင်ဆွဲဆောင်မှုကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ ပင်ရင်းနှိုင်ငံခွဲပြားခြားနားမှုကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ အသက်အရွယ်

ယ်ကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ အိမ်ထောင်ရှိမရှိကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ မိသားစုအခြေနေကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်ခံရမှုကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ ကိုယ်ဝန်ကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံရေး (သို့) တောင်လှန်ရေးကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ ဒုက္ခိတ (သို့) အလုပ်သမားရေးရာ၏ အသင်းဝင်မှုကြောင့်သော်လည်း အလုပ်မှ ပယ်ထုတ်၍ မရပါ။ အထက်ဖော်ပြပါ အကြောင်းကြောင့် အလုပ်မှ ပယ်ထုတ်ခံရပါက NYS Division of Human Rights ဒါမှမဟုတ် US Equal Employment Opportunity Commission သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ တရားလဲဆွဲနိုင်ပါသည်။

ဥပဒေပုဒ်မ ၂၁၅-A အရ ခွဲခြားဆက်ဆံသော အလုပ်ရှင်များအား ဒဏ်ငွေပေးဆောင်ရန် ချမှတ်ထားသည်။ ထိုဥပဒေသည် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရသော အလုပ်သမားများသာမက မိတာတိုင်းထွားသူများ၊ ပါကင်တစ်ကဒ်ပေးသူများ၊ ရဲသားများ အစရှိသည့် ဒဏ်ငွေရိုက်သည့် အစိုးရဝန်ထမ်းများအတွက်ပါ အကျိုးဝင်သည်။ ထိုအကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သတ်၍ အောက်ဖော်ပြပါ အွန်လိုင်းစာမျက်နှာ ပေါ်တွင် သွားရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

တခြားမည်သည့်အကြောင်းအရာများသည်လဲတရားမဝင်ပဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း ထမြောက်သနည်း?

အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအား ကြည့်မရ၍သော်လည်းကောင်း မကျေနပ်၍ သော်လည်းကောင်း အကြောင်းတစ်ခုခုကြောင့် လက်တုန့်ပြန်လိုစိတ်ဖြင့်အလုပ်ထုတ်ခြင်းသည် တရားမဝင်ပဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းထမြောက်ပါသည်။ ဥပမာဆိုရသော် မိမိ၏အလုပ်သည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ညစ်ညမ်းစေခြင်း သို့မဟုတ် OSHA မှချမှတ်ထားသော စံနှုန်းစီးမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် မညီညွတ်၍ သော်လည်းကောင်း သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေး အစိုးရရုံးသို့ တိုင်ကြားခြင်းကြောင့် အလုပ်မှ ပယ်ထုတ်ခံရပါက ရှေ့နေ သို့မဟုတ် OSHA သို့တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံလိုစိတ်ဖြင့်အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရပါက သင့်အတွက်သော်လည်းကောင်း၊ သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အတွက်သော်လည်းကောင်း EEOC (<http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm>) , the NYS Department of Human Rights (https://dhr.ny.gov/how_to_file_a_complaint.html) သို့တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ ရှေ့နေနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းလည်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ မိမိအားလတ်ချိန်၊ အလုပ်ချိန်မဟုတ်သောအချိန်တွင် နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းမှတွင်ပါဝင်မှုကြောင့် အလုပ်မှပယ်ထုတ်ခံရပါကလည်း ရှေ့နေဖြင့် ဆွေးနွေးနိုင်ပါသည်။

Family and Medical Leave Act (FMLA) ဥပဒေအရ မိသားစုအကြောင်းကြောင့်၊ မိမိကျန်းမာရေးကြောင့် အလုပ်မှခွင့်ယူနိုင်ပါသည်။ ခွင့်ယူခြင်းနှင့် ပတ်သတ်သော အချက်အလက်များကို စာမျက်နှာ ၁၅ တွင်သွားရောက်ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။ အခြားသော အကြောင်းအရာများကြောင့် အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းသည်လည်း မှားယွင်းစွာ အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းမြောက်နိုင်ပါသည်။ သင့်အလုပ်ထုတ်ခံရမှုနှင့် ပတ်

သတ်ပြီး မှားယွင်းစွာ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း ဟုတ်မဟုတ်ကို အလုပ်သမားအသင်းတိုက်တွင် ခြေစွဲခံနိုင်ပါသည်။ အကယ်၍ မှားယွင်းစွာ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရခြင်း ထင်ရှားပါက အလုပ်သမားအသင်းတိုက်မှ အလုပ်သမားရေးရာ ရှေ့နေဖြင့် တွေ့ဆုံပေးနိုင်ပါသည်။

အလုပ်၌ ထိခိုက်ဒဏ်ရာမှုကြောင့် (မသန်မစွမ်းဖြစ်ခြင်းကြောင့်) သို့မဟုတ် အလုပ်မှ နှစ်နာကြေးဖြင့်ခွင့်ရက်ရှည်ယူနေရစဉ်အတွင်း အလုပ်ဖြုတ်ခံရခြင်း

အလုပ်လုပ်နေစဉ်အတွင်း မသန်မစွမ်း၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရမှုကြောင့် နှစ်နာကြေးဖြင့် အလုပ်ခွင့်ရက်ရှည်ယူနေရစဉ်အတွင်း သင့်အား အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ထုတ်ပယ်၍ မရပါ။ သို့သော်ညားလည်း အကယ်၍ သင့်အလုပ်ဆက်မလုပ်နိုင်တော့ပါက သင့်နေရာကို အခြားအလုပ်သမားအား အစားထိုင်ခြင်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားရေးရာစာချုပ် ချုပ်ဆိုထားခြင်း မရှိခြင်း FMLA မှခွင့်ရက်ကိုအသိမှတ်မပြုထားလျှင် အလုပ်ရှင်မှ သင့်နေပြန်ကောင်း၍ အလုပ်ပြန်စေနိုင်ပါသည်အထိ စောင့်ဆိုင်းစရာမလိုပဲ အလုပ်မှပယ်ချနိုင်ပါသည်။ နေမေကောင်း၍ အလုပ်မှ ခွင့်ရက်ရှည်ယူနေရခြင်းသည် နေပြန်ကောင်းလျှင် သင့်၏အလုပ်တွင် သင့်အတွက် အလုပ်တစ်နေရာ ရှိနိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း တစ်ချို့ အလုပ်သမားများသည်လည်း အလုပ်နေရာပြန်ရခွင့် အနည်းငယ်သာရှိကြပါသည်။

ဟုတ်ပါပြီ ကျွန်တော့် အလုပ်ဖြုတ်တာကိုတော့ ဥပဒေအရ တရားဝင်ပါပဲ ဒါပေမဲ့ မတရားဘူးဖြစ်နေတယ်၊ ဘာဆက်လုပ်ရမလဲ?

အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ဝင်အလုပ်သမားများသည် မည်သည့် အကြောင်းကြောင့် အလုပ်မှ ပယ်ချခံရပါက ခိုင်လုံသည့်အကြောင်းပြချက်ရှိခြင်း၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားခြင်း၊ တရားနည်းလမ်းကျသောဖြစ်မှုတစ်ခုဖြစ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားရေးရာကိုယ်စားလှယ်မှ ထောက်ပံ့မှုရှိခြင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားကြားမှ အသိသက်သေများဖြင့် ခုံသမာဓိကျကျ စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်း အစရှိသည့် အားသာချက်များနှင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရမှုများကို ရင်ဆိုင်တိုက်ခိုက်နိုင်ပါသည်။

ရှေးဦးစွာ ဝန်ထမ်းရေးရာဌာန သို့မဟုတ် Human Resource ဌာန သို့သွားရောက်ပြီး အလုပ်သမားမူဝါဒ စာအုပ်တွင် ပြဌာန်းထားသည့်အတိုင်း မိမိ၏နှစ်နာချက်များ၊ မကျေနပ်ချက်များကို သွားရောက်တင်ပြပါ။ မကျေနပ်ခြင်းကို တိုင်ကြားရန် လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို အလုပ်သမားမူဝါဒ စာအုပ်တွင် ရေးသားဖော်ပြထားပါသည်။ အလုပ်သမားမူဝါဒ စာအုပ်တွင်ရေးသားဖော်ဆိုထားသည့် နည်းလမ်းစဉ်လာအတိုင်း အလုပ်မှ ပယ်ထုတ်ခံရခြင်းအကြောင်းအရာကို ပီပီပြင်ပြင် အဖြစ်မှန်တိုင်း ရေးသားဖော်ပြပြီး တိုင်ချက်ဖွင့်ဆိုနိုင်ပါသည်။ တိုင်ကြားမှုကို ရေးသားရာတွင် ကြမ်းတမ်းသော စကားလုံးများ မဟုတ်မမှန်သော အကြောင်းအရာများ ရေးသားမှုကို ရှောင်ကြဉ်ပါ။

အကယ်၍များ အလုပ်သမားမူဝါဒစာအုပ်တွင် မိမိ၏နှစ်နာချက်များ၊ မကျေနပ်ချက်များ တိုင်ကြားရင် ပြဌာန်းထားခြင်းမရှိပါက ဆုံးပြီးဟု မမှတ်ပါနှင့်။ သင့်အလုပ်နေရာပြန်ရရေးအတွက် အာဏာရှိသူ အထက်ပုဂ္ဂိုလ်သို့ စုံစမ်းပြီး မိမိနှစ်နာချက်ကို တင်ပြနိုင်ပါသည်။ သီးသန့်တွေ့ဆုံရန် တောင်းဆိုပြီး

အဘယ်ကြောင့် သင့်အလုပ်ကိုလိုအပ်ခြင်း၊ အဘယ်ကြောင့် ဤအလုပ်က သင့်ကို လိုအပ်သနည်း အစရှိသည်တို့ကို တင်ပြပြီး ကူညီနိုင်မကူညီနိုင်သည်ကို စောင့်ကြည့်ပါ။ ယုံကြည်မှုရှိရန် နှင့် အခြေအနေအရ ပြောင်းလွယ် ပြင်လွယ် နိုင်ရန် ပြင်ဆင်သွားသွားပါ။ အကယ်၍များ ဌာနပြောင်းပေးခြင်း (ကြီးကြပ်ရေးမှူးနှင့် ပတ်သတ်သောထုတ်ပယ်မှုများတွင်)၊ လစာလျှော့ပေးခြင်း၊ အလုပ်ကြိုးစားပါမည်ဟု သဘောတူညီခြင်း (အလုပ်မကြိုးစားမှုကြောင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်မှုများတွင်) များကို လက်ခံကောင်းလက်ခံ ရလိမ့်မည်။

အလုပ်ပြုတ်သွားပြီးတဲ့နောက်မှာတော့ အလုပ်မှကျန်ရစ်သောအကျိုးခံစားခွင့်ကို ရရှိနိုင်ပါသလား

ရှိပါသည်။ အကယ်၍ ခွင့်ရက်လစာပေးခြင်းမရှိပါဟု အလုပ်ရှင်မှဖော်ပြထားခြင်း၊ အလုပ်သမားမူဝါဒ စာအုပ်နှင့် တခြားသော မူဝါဒစာရွက်များတွင် ခွင့်ရက်လစာ မပေးပါဟု အသေးစိတ်ဖော်ပြထားခြင်း၊ ခွင့်ရက်လစာမပေးကြောင်း လက်ကမ်းစာစောင်များ အလုပ်တွင်ကပ်ထားခြင်း မရှိပါက ခွင့်ရက်လစာကို ခံစားနိုင်ပါသည်။ ခွင့်ရက်လစာ မပေးသောကြောင့် တိုင်ကြားလိုပါက တိုင်ကြားလွှာကို <https://www.labor.ny.gov/formsdocs/wp/LS425.pdf> မှာသွားရောက်ပြီး ရယူနိုင်ပါသည်။

ကျွန်တော်က တရားမဝင်အလုပ်သမားတစ်ယောက်ဆိုရင်ရော တိုင်ကြားခွင့်ရှိပါသလား?

ရှိပါသည်။ တရားမဝင်အလုပ်သမားများ၏ အကြီးမားဆုံး အန္တရာယ်ရယ်ကတော့ တိုင်တောခြင်းပြုပျက်လျှင် အလုပ်ရှင်၏ လက်တုံ့ပြန်မှုကို ခံရတတ်ပါသည်။ ထိုသို့ လက်တုံ့ပြန်ခြင်းက တရားမဝင်သောလုပ်ရပ်ဖြစ်ပါသော်ညားလည်း တရားမဝင် အလုပ်သမားအတွက်တော့ တရားမဝင်အလုပ်လုပ်ကို ငံ့မအတွက် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး သို့မဟုတ် အစိုးရရုံးများသို့ တိုင်မည် အစရှိသည့် အန္တရာယ်များရှိပါသည်။ နယူးယောက်ပြည်နယ် အလုပ်သမားရေးရာ တိုင်ကြားလျှင်တော့ အလုပ်သမား၏ တရားဝင်လုပ်ကိုင်မှု တရားမဝင်လုပ်ကိုင်မှု တို့ကို တိုင်ကြားမည်မဟုတ်ပါ။ လုံခြုံမှု မရှိသော အလုပ်နေရာ၊ အလုပ်ရှင်မှ လစာခိုးမှု၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ အစရှိသော ပြဿနာများကို တိုင်ကြားလိုပါက WNYCOSH Worker Center မှ ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။

အောက်ဖော်ပြပါ ဌာနများမှ အကူညီကို ရယူနိုင်ပါသည်။

NYS Division of Human Rights
716 - 847 - 7632

<https://dhr.ny.gov/howfilecomplaint>

US Equal Employment Opportunity Commission

800 - 669 - 4000

<http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm>

NYS DOL Division of Immigrant Policies and Affairs

877 - 466 - 9757

<https://labor.ny.gov/immigrants/index.shtm>

For Information

Workplace Fairness

<https://www.workplacefairness.org/terminationunemployment>

ကျန်းမာရေး နှင့် ဘေးအန္တရာယ် ရယ်ကင်းရှင်းရေး

အလုပ်ခွင်အတွင်း ကျန်းမာရေး နှင့် ဘေးအန္တရာယ် ရယ်ကင်းရှင်းမှုအတွက် ဥပဒေ ထုတ်ပြန်ချက်များရှိပါသလား?

ရှိပါသည်။ OSHA (Occupational Safety and Health Administration) and PESH (NYS Public Employee Safety and Health) မှ အလုပ်ခွင်အတွင်း ကျန်းမာရေး နှင့် ဘေးအန္တရာယ် ရယ်ကင်းရှင်းမှု အတွက် ကာကွယ်ထားပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားများအတွက် ဘေးအန္တရာယ် ရယ်ကင်းရှင်းသော အလုပ်နေရာ တစ်ခုပေးရမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်နေရာနှင့်ဆိုင်သော စံနှုန်းများ ဥပဒေ စည်းကမ်းများအား လိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုစံနှုန်းများမှာ

- ဓါတုပစ္စည်းများနှင့်ဆိုင်သော အလုပ်သမားအရေအတွက်အား ကန့်သတ်ထားခြင်း။
- ဘေးအန္တရာယ် ရယ်ကင်းရှင်းသော လက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် စက်ပစ္စည်းများအသုံးပြုရန် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ချမှတ်ထားရှိခြင်း။
- ဘေးအန္တရာယ် နှင့်ပတ်သတ်၍ တိုင်ကြားခွင့် အာမခံထားရှိခြင်း နှင့် OSHA မှ အမြဲ စစ်ဆေးမှုရှိခြင်း
- အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားများအား ဓါတုပစ္စည်းများအသုံးပြုခြင်းနှင့် ဘေးအန္တရာယ် ဆိုင်ရာများကို လေ့ကျင့်ပေးမှုရှိခြင်း။
- ဘေးအန္တရာယ်နှင့် ပတ်သတ်သော ကိစ္စများအား ထောက်ပြပြောဆိုခြင်းကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ အငြိုးထားခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးခြင်း။

အစရှိသည်တို့ဖြစ်သည်။

မိမိအလုပ်နှင့်ပတ်သတ်သော ဓါတုပစ္စည်းများအကြောင်း သိခွင့်ရှိပါသလား?

သိခွင့်ရှိပါသည်။ OSHA's (HazComm) အန္တရာယ်ရှိနိုင်ဖွယ်ရာ ဓါတုပစ္စည်းများကိုကိုင်တွယ်ပုံ စံနှုန်းများအရ ဓါတုပစ္စည်းများ ကိုင်တွယ်အသုံးမပြုမီ အလုပ်ရှင်မှ လေ့ကျင့် သင်ကြား ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုတွင် ဓါတုပစ္စည်းများ၏အန္တရာယ်များအကြောင်း၊ ဓါတုပစ္စည်းများ စွန့်ပစ်ပုံ၊ ဓါတုပစ္စည်းများကိုကိုင်တွယ်ပုံ၌ မိမိကိုယ်ကို မည်သို့ကာကွယ်ပေးနိုင်မည် အစရှိသည်တို့ သင်ကြားပေးရမည်ဖြစ်သည်။ Material Safety Data Sheets (MSDS) ဓါတုပစ္စည်းများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များဖော်ပြထားသည့် စာရွက်ကိုလည်း အလုပ်သမားများအား ရေးမှတ်အသုံးပြုနိုင်ရန် မိမိတို့ တတ်သိ

နားလည်သော ဘာသာစကားဖြင့် ရေးသားဖော်ပြထားရမည်။ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများကိုလည်း သေသေချာချာနားလည်တတ်ကျွမ်းပြီး သင့်တော်သော အမှတ်တံဆိပ်၊ အညွှန်းများ ရေးကပ်ထားရမည်။

တခြားသော ကျန်းမာရေး နှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို သိခွင့်ရှိပါသလား?

သိခွင့်ရှိပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှ တိုက်ရိုက်ငှားရမ်းထားခြင်းဖြစ်စေ၊ OSHA မှ သော်လည်းကောင်း တခြားတစ်ယောက်မှ သော်လည်းကောင်း ငှားရမ်းထားခြင်းဖြစ်စေ မည်သည့်အလုပ်နေရာ၌မဆို (လေထု၌ခါတ်ငွေ့စစ်တမ်း၊ ဆူညံမှုအသံစစ်တမ်း၊ ဓါတုရောင်ခြည်စစ်တမ်း) မည်သည့်ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စစ်တမ်း၏ ရလဒ်ကို အလုပ်သမားတိုင်းသိခွင့်ရှိပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှ သင့်၏ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စစ်ဆေးမှုရလဒ်များနှင့်တခြားသော ဆေးမှတ်တမ်းများကိုလည်း တောင်းယူနိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ အလုပ်ရှင်များသည်လည်း OSHA ၏ရည်ညွှန်းဖော်ပြချက်များကို အလုပ်ခွင်အတွင်း ကြော်ငြာစာကပ်ထားရမည်ဖြစ်ပြီး နှစ်စဉ်အလုပ်သမားများ နာမကျန်းမှု နှင့် အနာတရ စာရင်းများ (OSHA 300 log) ကို မှတ်တမ်းတင်ထားရမည်ဖြစ်သည်။ သင်၏ နှစ်စဉ် နာမကျန်းမှု နှင့် အနာတရ စာရင်း မိတ္တူအား သင့်မှာ ပိုင်ဆိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ ထိုစာရွက်စာတမ်းများ ရရှိရန် သင့်အလုပ်ရှင်ထံမှ တောင်းခံလွှာကို ရေးသားတောင်းယူနိုင်ပါသည်။ (ထိုတောင်းခံလွှာကို သင့်အနေဖြင့် မှတ်တမ်းတစ်ခုနှင့် မိတ္တူကူးထားပါ။) အကယ်၍ တောင်းခံလွှာပို့ပြီး နောက်၁၅အတွင်း သင့် OSHA 300 log အားမရရှိပါက OSHA သို့တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။

လုံခြုံရေးနှင့် ဆိုင်သော ဘေးအန္တရာယ်ကို ပူပန်နေရပါက ဘာလုပ်သင့်ပါသလဲ။

ဖြစ်ရပ်အနေအထားကို ကြီးကြပ်မှုနှင့် ပြောဆိုပြီး ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေမဲ့ အရာတွေကို ပြုပြင်ခိုင်းပါ။ သင်သည် အလုပ်သမားရေးရာနှင့် စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားပါက အလုပ်သမားရေးရာမှ ကြီးကျပ်သူတစ်ဦးကို ဆက်သွယ်ပါ။ အကယ်၍ သင့်အလုပ်ခွင်အတွင်း ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ကြောင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေကို ကျူးလွန်မှုရှိသည်ဟု ယုံကြည်မှုရှိပါက OSHA သို့စစ်ဆေးရေးအရာရှိတစ်ဦး လွှတ်ပေးရန် တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။ OSHA သို့ အွန်လိုင်း မှ သော်လည်းကောင်း (https://www.osha.gov/workers/file_complaint.html) 130 S. Elmwood Avenue, Suite 500, Buffalo, NY 14202-2465 သို့ စာပို့ခြင်း သော်လည်းကောင်း ဖုံး (၇၁၆) ၅၅၁ ၃၀၅၃ သို့ ဖုံးခေါ်၍သော်လည်းကောင်း ဆက်သွယ်တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ ထိုသို့ တိုင်ကြားရာ၌ တိုင်ကြားရခြင်းအကြောင်း(ပြဿနာ)ကို အမည်နာမည်၊ အလုပ်နာမည် တို့ကို ပြောကြားရမည်ဖြစ်သည်။ OSHA မှ သင့်နာမည်ကို အလုပ်ရှင်အား မပြောပါနှင့် တောင်းဆိုလျှင် OSHA မှ သင့်နာမည်ကို လျှို့ဝှက်ထားပြီး အလုပ်ရှင်သို့ ပြောကြားမည် မဟုတ်ပါ။ OSHA သို့ စာပို့ရာ၌ အလုပ်ခွင်အတွင်း အန္တရာယ်များအကြောင်းကို သင်ထင်ရာမြင်အတိုင်း အသေးစိတ်ကို စာ၌ ဖော်ပြထားရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုမှသာလျှင် စုံစမ်းရေးမှူးမှ မည်သည့်အရာကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် နှင့် ပို၍ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိသော ဆောင်ရွက်မှုကို လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

OSHA သို့ အမည်မဖော်တိုင်ကြားမှုမျိုး သို့မဟုတ် WNYCOSH မှ တဆင့် သင့်အတွက် တိုင်ကြားပေးနိုင်သည်။

မိမိကို အလုပ်ရှင်က လက်တုန့်ပြန်နိုင်ပါသလား။

ပြစ်ဒဏ်ပေးခံရမည်ကို ကြောက်ရွံ့စရာမလိုသည့် လုံခြုံစိတ်ချရသောလုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု ကို သင့်၌ ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ လုပ်ခြံရေး၊ ကျန်းမာရေး ဆိုင်ရာကော်မတီတွင် ပါဝင်ပါတတ်ခြင်း၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးပြဿနာများကို တင်ပြခြင်း၊ OSHAမှ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် ပါဝင်ခြင်း အစရှိသည်တို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ စည်းကမ်းထုတ်ခြင်း တို့ကို တရားဝင်လုပ်ပိုင်ခွင့်မရှိပါ။ အကယ်၍ ပြုလုပ်ခဲ့ပါက OSHA သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။

အန္တရာယ်များသည့် အလုပ်ကို မလုပ်ရန် ငြင်းဆိုနိုင်ပါသလား။

ငြင်းဆိုရန် OSHA မှလုံလုံလောက်လောက် ကာကွယ်မှုမျိုးမရှိပါ။ ငြင်းဆိုနိုင်ဖို့အတွက် လိုအပ်သောအခြေအနေမှာ အတော်တန်ရှားပါးလှသည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများအတွက်လည်း လုပ်သင့် မလုပ်သင့်ကို ဆုံးဖြတ်ရန် နှင့် အလုပ်ထုတ်ခံရမည် အခြေအနေများကို မှန်းဆရန် ခက်ခဲလှပါသည်။ ထိုကိစ္စအတွက် အကောင်းဆုံးကတော့ OSHA Danger Hotline ၈၀၀ ၃၂၁ ၆၇၄၂ ကို ဆက်သွယ်ပါ။ သင့်နာမည်၊ သင့်၏ဖုံးနံပါတ်၊ အလုပ်နေရာ နှင့် အန္တရာယ်အခြေအနေ တို့ကို တိတိကျကျပြောဆိုပါ။ အကယ်၍ OSHA မှ အန္တရာယ်ရှိသည်ဟု လက်ခံပါက ချက်ချင်းစစ်ဆေးရေး အရာရှိကို အလုပ်ခွင်သို့ လာရောက်စစ်ဆေးစေပါလိမ့်မည်။

OSHA စံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီပါက မိမိအလုပ်ခွင်မှာ လုံခြုံစိတ်ချနိုင်ပါသလား။

လုံခြုံ စိတ်မချနိုင်ပါ။ ဥပမာအားဖြင့် သင့်အလုပ်က ဓါတုပစ္စည်းများ ကိုင်တွယ်အသုံးပြုမှု၊ အကန့်သန့် ရှိပါလိမ့်မည်။ သို့သော်လည်း တည်ရှိအသုံးပြုနေသော ဓါတုပစ္စည်းများမှာ ကိုယ်ခန္ဓာကို အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိနေဆဲပါပဲ။ နောက်ပြီး အလုပ်ဇောကြောင့် မ တင် မှကြောင့် ခါးနာခြင်း ကိုယ်လက်ထိခိုက်ခြင်းများ ရှိနေဆဲပါပဲ။

အလုပ်ခွင်အတွင်းလေထုက မိမိကို နေမကောင်းဖြစ်စေသည်ဟု ထင်ပါက မည်သို့လုပ်ဆောင်သင့်ပါသနည်း။

ဆေးလိပ်အနံ့၊ မှိုတက်ခြင်း၊ နှင့် တခြားလေထုဗိုင်းရက်စ် များကြောင့် စက်ရုံအလုပ်ရုံများတွင် လေထု ညစ်ညမ်းမှုကို ဖြစ်စေတတ်သည်။ ထိုလေထု ညစ်ညမ်းမှုကြောင့် အသက်ရှူကျပ်ခြင်း အစရှိသည့် အသက်ရှူလမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ ရောဂါဝေဒနာများကို ဖြစ်စေတတ်သည်။ တခြားသော လေထုညစ်ညမ်းမှု အန္တရာယ်များမှာ ကျောက်ဝှမ်းမှုန့်ကို ရှူရှိုက်မိ၍ဖြစ်ပွားသော အဆုတ်နာ၊ ကာဗွန် မိုနောက်ဆိုဒ်၊ ဒီဇယ်ငွေ့ ၊ အိုဇုန်းလွှာပေါက်ခြင်း၊ ဂတ်စ် ဓါတ်ငွေ့များ၊ အငွေ့ ပြန်လွယ်သော ဒြပ်ပေါင်းများ အစရှိသည်တို့ဖြစ်သည်။ ကံမကောင်းစွာဖြင့် OSHA မှ လေထုအရည်အသွေးကို စောင့်ကြည့်ပေးသော ဥပဒေစံနှုန်းမရှိပါ။ ညွှန်ကြားခြင်းသာ ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ထိုကိစ္စအတွက် အလုပ်သမားများတွင်သာ တာဝန်ရှိပါသည်။ အညစ်အကြေးများကို စီမံခန့်ခွဲသောဌာန နှင့် ပူပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ကြီးကြပ်ရေးမှူးနှင့် အလုပ်သမားရေးရာအရာရှိများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ကာ လေထုညစ်ညမ်းမှုကို ပပျောက်အောင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ အလုပ်ခွင် လေထုကြောင့် နေမကောင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်အပြင်မှာသာ သက်သာမည်ဆိုပါက အလုပ်ရှင်သို့ ကောင်းကောင်းမွန်မွန် နှင့် အကြောင်းပြည့်စုံစွာ စာရေးသားပို့နိုင်ပါသည်။ မှတ်တမ်းကိုလည်း သိမ်းဆည်းထားပါ။ နေမကောင်းမှုကြောင့် အလုပ်ထွက်ရပါက လျော်ကြေးတောင်ဆိုနိုင်ပါသည်။

<http://www.osha.gov/SLTC/indoorairquality/index.html>
www.epa.gov/iaq စာမျက်နှာတွင်လည်း သတင်းအချက်အလက်များရရှိနိုင်ပါသည်။

စာသင်ကျောင်းများတွင်အလုပ်လုပ်သူများအတွက် လိုအပ်သော သတင်းအချက်အလက်များကိုလည်း အောက်ပါ စာမျက်နှာတွင် ရယူနိုင်ပါသည်။
www.epa.gov/iaq/schools

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား၊ ဒုက္ခသည်အလုပ်သမားများအတွက်ဆိုရင်ရော လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ရပိုင်ခွင့်တွေ တူညီမှု ရှိပါမလား။

ရှိပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့်ဒုက္ခသည်အလုပ်သမားများသည်လည်း တန်းတူညီတူ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ရပိုင်ခွင့်များ ရရှိနိုင်ပါသည်။

မိမိဖျားနာမှုက အလုပ်ကြောင့် ဖြစ်သည် မဖြစ်သည်တို့ကို စစ်ဆေး စမ်းသပ်သည့် ဆေးခန်းများရှိပါလား

ရှိပါသည်။ the Central New York Occupational Health Clinical Center မှာ အလုပ်ခွင်လေထုကြောင့် ဖြစ်ပွားရသည့် ရောဂါများအပါအဝင် တခြားသော အလုပ်ကြောင့်ဖြစ်သည့် ရောဂါများကို စစ်

ဆေး စမ်းသပ်မှုများပြုလုပ်ပေးလျက် ရှိပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါ “အကူညီရယူပါ” နေရာများတွင် သွားရောက်စစ်ဆေးခံနိုင်ပါသည်။

WNYCOSH

716 - 833 - 5416

2495 Main Street, Suite 438

Buffalo, NY 14214

<https://www.wnycosh.org/>

OSHA

716 - 551 - 3053

www.osha.gov/workers.html

NYS Public Employee Safety & Health

716 - 847 - 7133

CNY Occupational Health Clinical Center

315 - 432 - 8899

<http://ohccupstate.org/>

သတင်းအချက်အလက်များအတွက်

NYS Dept. of Labor Division of Safety and Health

http://www.labor.ny.gov/workerprotection/safetyhealth/DOSH_PROGRAMS.shtm

Workplace Fairness

<https://www.workplacefairness.org/healthsafetyinjury>

အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (Union) ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်

Union (အလုပ်သမားရေးရာ) က မည်သို့ကူညီနိုင်ပါသနည်း။

ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပြီး လုပ်ဆောင်ရသည့် မည်သို့သော အလုပ်မျိုးမဆို၊ အကျိုးအမြတ်ရပိုင်ခွင့်များနှင့် အလုပ်သမားတို့၏ အသံ၊ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ ရရှိရန် အလုပ်သမားရေးရာဖွဲ့ခွင့် ရှိပါသည်။ အလုပ်သမားရေးရာမှ ညှိနှိုင်းပေးသဖြင့် ပုံမှန်အားဖြင့် အလုပ်လစာပိုရနိုင်ခြင်း၊ အကျိုးအမြတ်များပိုရရှိခြင်း၊ လုပ်ရသောအလုပ်အခြေအနေတို့ ပိုကောင်းလာခြင်း အစရှိသည့် အခွင့်အရေးများကို ရရှိနိုင်ပါသည်။ နူးယောက်ပြည်နယ်၏ “ဆန္ဒဖြင့်သာလုပ်ကိုင်ငှားရမ်းပါ” မူဝါဒ ကို အလုပ်သမားရေးရာနှင့်စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားသော အလုပ်သမားများသည် အဆုံးသတ်ပြီး အလုပ်ဖြုတ်လျှင် တရားမျှတသော အကြောင်းရှိပါမှ ဖြုတ်နိုင်သည့်မူဝါဒကို လက်ခံ အသုံးပြုနေသောကြောင့် အလုပ်၌ အလုပ်ပြုတ်သွားမည့် စိုးရိမ်စိတ်၊ ကြောင့်ကြမှု၊ မလုံခြုံမှု အစရှိသည်တို့ကို လျော့နည်းစေပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာ စာချုပ်ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။

အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့ဝင်များသည် ပုံမှန်အားဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာမှ တာဝန်ရှိသူတစ်ဦးနှင့် တရားဝင်စာချုပ်အကြောင်းကို ထိုင်ဆွေးနွေးရပါသည်။ လုပ်ရမည့် အလုပ်၏ အခြေအနေ အနေအထား တို့ကို စာချုပ်မှာ ရေးဆိုထားတတ်ပါသည်။ ထိုစမ်းအတိုင်း လုပ်အားခနှင့် အကျိုးအမြတ်ခံစားခွင့်များ၊ အလုပ်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ (တရားဝင်အကြောင်းအရင်းမရှိပဲ အလုပ်မှထုတ်ခြင်းနှင့် တပြောင်းသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ) နှင့် ပြဿနာတစ်စုံတစ်ရာ ဖြစ်ပါက နှစ်နာချက်များကို စီရင်ဆုံးဖြတ်ခွင့် အစရှိသည်တို့ကို အလုပ်သမားရေးရာ စာချုပ်၌ ဖော်ပြထားပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာကို ဝင်ခွင့်ရှိပါသလား။

ဗဟိုအစိုးရ နှင့် ပြည်နယ်အစိုးရ ဥပဒေအရ အလုပ်သမား အများစုမှာ တခြားသော အလုပ်သမားများနှင့် ပူးပေါင်းကာ အလုပ်အခြေအနေ အနေအထားများကို ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရန် အလုပ်သမားရေးရာဖွဲ့စည်းခွင့်ရှိပါသည်။ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်ရုံများတွင် လုပ်ကိုင်ကျသော အလုပ်သမားများ အတွက်တော့ တပြောင်းသော အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များနှင့် ညှိနှိုင်းကာ အကူညီ အကာအကွယ်များရယူနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားရေးရာဖွဲ့စည်းခွင့်၊ အလုပ်သမားရေးရာ၌ ပါဝင်ခွင့်၊ မိမိယုံကြည်သော အလုပ်သမားရေးရာအား ထောက်ခံအားပေးနိုင်မှု တို့ပါဝင်ပါသည်။ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်များတွင်တော့ မန်နေဂျာ နှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူး များ နှင့် တချို့ ရာထူးခံအလုပ်သမားများသည် ထိုအကာအကွယ်များ ရရှိနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ နူးယောက်ပြည်နယ်တွင် လယ်သမားများသည် အလုပ်သမားရေးရာ မဖွဲ့စည်းနိုင်ပါ။

“ညီညီညွတ်ညွတ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သော လုပ်ငန်းမှ” ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။

အလုပ်သမားရေးရာ နိုင်ငံတော်၏ဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းထားသော အလုပ်သမားရေးရာ၏ အကာအကွယ် မပါသည့်တိုင်အောင် အလုပ်သမားများသည် ညီညီညွတ်ညွတ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရသော လုပ်ရှားမှု များတွင် ပါဝင်ခွင့်ရှိသည်။ ညီညီညွတ်ညွတ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သော လုပ်ရှားမှု ဆိုသည်မှာ မည်သည့်အချိန်မဆို နှစ်ဦး သို့မဟုတ် နှစ်ဦးထက်ပိုသော အလုပ်သမားများသည် အလုပ်အခြေအနေ တိုးတက်ကောင်မွန်စေရေးအတွက် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်သမား နှစ်ဦးသည် သူတို့၏ အလုပ်ရှင် (boss) ကို လစာတိုးပေးရန် ပြောဆိုခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားတစ်ဦးက တခြားတစ်ဦး၏ အားလပ်ရပ်/အားလပ်ချိန် ပိုမိုတိုးပေးရန် အတွက် ပြောဆိုပေးခြင်း တို့ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားများ၏ ညီညီညွတ်ညွတ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သော လုပ်ရှားမှု ကို ပိတ်ပင်တားစီးပါက မတရားသော အလုပ်သမားဆက်ဆံပုံ အပြုအမူအနေဖြင့် National Labor Relations Board (NLRB) သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ လုပ်ရှားမှုများသည် စည်းစနစ်အရတော့ အကာအကွယ်ရှိသော်လည်း အလုပ်သမားအဖွဲ့ဝင်မဟုတ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့များနှင့် သဘောတူညီမှုများမရှိခြင်းနှင့် သင့်သဘောနှင့် NLRB သို့တိုင်ကြားလျှင် သင်သည် "ဆန္ဒဖြင့်သာလုပ်ပါ" စနစ်အရ သတ်မှတ်ပြီး အလုပ်ရှင်၏ စိတ်ကူးဆန္ဒအတိုင်းဖြစ်နိုင်သည်။ အလုပ်သမားရေးရာဖွဲ့စည်းခြင်းသည် သင့်နှင့် သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအတွက် တရားဥပဒေအတိုင်း အပြည့်အဝ ကာကွယ်မှုကို ခံစားနိုင်သည်။

အလုပ်တွင် အလုပ်သမားရေးရာကို မည်သို့ဖွဲ့စည်း နိုင်မည်နည်း။

အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအများစု၏ သဘောဆန္ဒအရ ရွေးချယ်ထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း နှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပြီး အသိအမှတ်ပြုရပါမည်။ အလုပ်သမားရေးရာ ဖွဲ့စည်းရန် ပါဝင်မည့်အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ကျောထောက်နောက်ခံနှင့် အကူညီများလိုအပ်ပါသည်။ ထုံးစံအရ တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာတွင် ဒေသခံ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းထားခြင်းရှိပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာ ဖွဲ့စည်းရန် မည်သူ့ကို ဆက်သွယ်သင့်ပါသလဲ။

သင့်ကို ကူညီပေးရန် အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့အစည်း အမြောက်အများရှိပါသည်။ အများစုကတော့ စက်ရုံအလုပ်ရုံ လုပ်ငန်းများ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသော လုပ်ငန်းများကို အဓိက အလေးထားကြပြီး အလုပ်သမားရေးရာ ဖွဲ့စည်းရန် ဆက်သွယ်လိုပါက သင့်အလုပ်အကြောင်းကို နားလည်သော တစ်စုံတစ်ယောက်ကို ဆက်သွယ်ခြင်းက ကောင်းမွန်သော စတင်ခြင်းဖြစ်သည်။ သစ်သားနှင့်ဆိုင်သော အလုပ်သမားများကတော့ မုန့်ဖုတ်ခြင်းဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာကို ဆက်သွယ်မယ်ဆိုရင်တော့ အကောင်းဆုံးရွေးချယ်မှု မဟုတ်ပါ။ ပထမခြေလှမ်းကို စတင်မည်ဆိုပါက အလုပ်သမားစင်တာ (Worker Center) သို့မဟုတ် နေရာအလိုက် Labor Federation (ဖုံးနံပါတ်များကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။) သို့ ဆက်သွယ်ပြီး အရေးကြီးသော ပထမခြေလှမ်းအတွက် လမ်းညွှန်မှုများကို ရယူနိုင်ပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာ တက်ကြွ လုပ်ရှားမှုကြောင့် အလုပ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းခံရပါက မည်သူက ကူညီနိုင်မည်နည်း။

ဥပဒေအရ အကာကွယ်ပေးထားသော သင့်အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့စည်းခွင့်ကို ချို့ဖောက်၍ တစ်ချို့
သော အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့စည်းဖွဲ့ခြင်းကို ဟန့်တားခြင်းများပြုလုပ်လျှင် အလုပ်
သမားဥပဒေအား ကျူးလွန်ခြင်းမြောက်ပါသည်။ အကယ်၍ သင့်အလုပ်ရှင်သည် သင့်အား အလုပ်သ
မားရေးရာအဖွဲ့ကို ထောက်ပံ့ခြင်း၊ ပါဝင်ခြင်း၊ အလုပ်၌ လူထုအသံများကို ပိတ်ပင်ခြင်းအစရှိသည့် အ
လုပ်သမားဥပဒေအား ကျူးလွန်သည်ဟု ထင်မြင်ယူဆပါက NLRB (National Labor Relations
Board) သို့မဟုတ် PERB (Public Employment Relations Board) သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ သင့်
အလုပ်သမားရေးရာ သို့မဟုတ် သင်ပါဝင်ခြင်းသော အလုပ်သမားရေးသို့လည်း တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။
NLRB သို့ တိုင်ကြားလိုပါက မတရားခံမှုကို ၆ လအတွင်း တိုင်ကြားရမှာဖြစ်ပြီး PERB သို့တိုင်ကြား
လိုပါက အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် ဆန့်ကျင်သည်လုပ်ရပ်များ ကို ၄လအတွင်းတိုင်ကြားရမှာဖြစ်သ
ည်။ သင့်အမှုကို ကူညီရန်အတွက် သင့်အလုပ်ရှင်မှသင့်အားဆက်ဆံပုံများ၊ အနှောင့်ယှက်ပေးပုံများ
သို့မဟုတ် အပြစ်ပေးပုံများ အစရှိသည်တို့ကို အလုပ်သမားရေးရာသို့တိုင်ကြားရန် မှတ်သားထားရမ
ည်။ အချိန်၊ နေရာ၊ နေ့စွဲ နှင့် ဖြစ်ပုံတို့ကို ရေးသားထားရမည်ဖြစ်ပြီး မည်သူမည်ဝါ ပါဝင်ချက်နှင့် မျက်ပြ
မင်သက်သေများကိုပါ မှတ်သားထားရမည်။ NLRB နှင့် PERB အဖွဲ့အစည်းတို့မှ သင့်အလုပ်ရှင်အား
အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ ပိတ်ပင်နှောင့်ယှက်မှုများကို ရပ်တန်းကရပ်ရန်၊ ရသင့်ရထိုက်သောလုပ်
အားခ ပြန်လည်ပေးဆပ်ရန် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအရေးရာလုပ်ရှားမှု များ၌ ပါဝင်သောကြောင့် အ
လုပ်သမားများအား ခွဲခြားဆက်ဆံသည်အပြုအမူများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါက ထပ်ပြီးမပြုလုပ်ရန် နှင့် ပြန်လည်
တောင်းပန်ရန် အစရှိသည်တို့ကို အမိန့်ပေး ဟန့်တားနိုင်ပါသည်။

အကူညီရယူရန်
WNY Area Labor Federation
716-852-0375

National Labor Relations Board www.nlr.gov Buffalo Office
716-551-4931

Public Employment Relations Board, Buffalo Office
716-847-3449

For Information About Individual Unions
AFL-CIO
<https://aflcio.org/>
Change to Win Coalition <http://www.changetowin.org>

မိသားစုအရေးနှင့် ကျန်းမာရေးခွင့် (Family and Medical Leave)

The Family and Medical Leave ဥပဒေအရ အလုပ်သမားအများစုသည် ကျန်းမာရေးကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ မိသားစုစောင့်ရှောက်မှုကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ ကလေးမွေးဖွားခြင်း သို့မဟုတ် မွေးစားခြင်းကြောင့်သော်လည်းကောင်း အလုပ်ချိန် ၁၂ ပတ်ခန့်ထိ လခမရသော နားရက်ယူနိုင်သည်။ အလုပ်ရှင်များသည် FMLA ခွင့် ယူခြင်းကို ပိတ်ပင်တားဆီး၍ မရသလို မည်သည့်နည်းနှင့်မဆို အပြစ်ပေး၍ မရပါ။

FMLA ခွင့်ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။

FMLA ခွင့်ဆိုသည်မှာ ကလေးကြောင့်၊ အိမ်ထောင်ဖက် သို့မဟုတ် မိဘများ၏ စိုးရိမ်ရသော ကျန်းမာရေး အခြေအနေကြောင့် သို့မဟုတ် မိမိကိုယ်တိုင်၏ ကျန်းမာရေးအခြေအနေကြောင့်သော်လည်းကောင်း အလုပ်မှ ခွင့်ယူရခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုခွင့်မှာ ကလေးမွေးခြင်း၊ ကလေးမွေးစားခြင်း၊ ရင်သွေးငယ်သို့မဟုတ် လက်တလော မွေးစားလိုက်သော ကလေးငယ်အားပြုစောင့်ရှောက်ပေးခြင်း၊ ယာယီစောင့်ရှောက်ပေးခြင်း (Foster Care) အစရှိသည်တို့ပါဝင်သည်။

FMLA ခွင့်ကို ကျွန်တော်ရရှိနိုင်ပါသလား။

ခွင့်မယူခင် နာရီပေါင်း အနည်းဆုံး ၁၂၅၀ ခန့် သို့မဟုတ် ၁၂ လခန့်လုပ်ပြီးပါက အများပိုင်အလုပ်ဖြစ်စေ၊ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်ဖြစ်စေ၊ အကျိုးအမြတ်မယူသော အဖွဲ့အစည်း၌ဖြစ်စေ အလုပ်ရှင် ၅၀ သို့မဟုတ် ပြေမာက်များလှစွာသော အလုပ်ရှင်များနှင့် လုပ်ရသည်ဖြစ်စေ FMLA ခွင့်ကို ရနိုင်ပါသည်။

အကယ်၍များ မိမိဖြစ်စေ မိမိကလေးဖြစ်စေ လည်ချောင်းနာပါက အိမ်မှာနားနေလို့ ရပါသလား။

သင် သို့မဟုတ် သင့်၏ကလေး၊ အိမ်ထောင်ဖက် သို့မဟုတ် မိဘ တစ်ဦးဦး စိုးရိမ်ရသော ကျန်းမာရေး အခြေအနေကြောင့်သာလျှင် FMLA ခွင့်ရပါသည်။ စိုးရိမ်ရသော ကျန်းမာရေးအခြေအနေများမှာ ဖျားနာခြင်း၊ ဒဏ်ရာ ရခြင်း၊ အားနည်းခြင်းရောဂါ သို့မဟုတ် ရူပဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး အခြေအနေများ အစရှိသည့် အောက်ဖော်ပြပါ ရောဂါအခြေအနေ တစ်ခု သို့မဟုတ် တစ်ခုထက်ပိုသော အခြေအနေတို့ပါဝင်သည်။

- ၃ ရက်ထက် တာရှည်သော ဖျားနာခြင်း (ဆရာဝန်/ကျန်းမာရေးလုပ်သားများ ထံမှကုသချိန်လဲပါဝင်သည်)

- ဆေးရုံ၌ ညအိပ်ညနေ ကုသမှုခံရခြင်း
- မွေးဖွားချိန် သို့မဟုတ် ကိုယ်ဝန်ဆောင်ချိန်
- နာတာရှည် ကျန်းမာရေး အခြေအနေကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ နိစ္စရူပ မသန့်စွမ်းသော အခြေအနေကြောင့် သော်လည်းကောင်း ကုသမှုခံယူနေချိန်
- ၃ ရက်ထက်ကြာရှည်သော ကုသမှု အမျိုးမျိုးတို့ကိုခံယူနေချိန်

FMLA ခွင့်တောင်းခြင်းအား ပယ်ချခံရနိုင်ပါသလား။

တောင်းဆိုသည်ခွင့် အကြောင်းအရင်းသည် FMLA ၏စည်းမျဉ်းအရ ကိုက်ညီမှုရှိပါက သင်၏ခွင့်မှာ ဧကန်တမ်းပင် ပြီး သင့်အလုပ်ရှင်မှာ မည်သည့်အကြောင်းကြောင့်မဆို(မည်သည့်အလုပ်ကိစ္စကြောင့်မဆို) ပြုလုပ်နိုင်ခြင်းမရှိပါ။ ကျန်းမာရေးခွင့်ယူနေစဉ်တွင်လည်း ပေါ့ပေါ့ပါးပါး အလုပ်မျိုးကိုတောင်ခေါ်ခိုင်း၍မရပါ။ တစ်နှစ်အတွင်းမှာ ၁၂ ပတ်ခွင့် ကို တစ်ခါတည်းဖြစ်စေ၊ မကြာခဏဖြစ်စေ တပါတ်မှာ တစ်ရက်/နှစ်ရက် ဖြစ်စေ (တစ်ပါတ်မှာတစ်ရက် နောက်တစ်ပါတ်မှာ နှစ်ရက်အစရှိသည့် မတူညီသော ခွင့်ယူခြင်း ဖြစ်စေ နာတာရှည် အခြေအနေအရ ကုသမှုခံယူလျှင် အပတ်စဉ်၏ မည်သည့်ရက်မဆို) ၁၂ပတ်တိတိ ခွင့်ယူနိုင်ပါသည်။

FMLA ခွင့်ရယူရန် ဘာလုပ်ရမှာလဲ။

ကြိုသိပါက အနည်းဆုံး ရက် ၃၀ အလိုခန့်တွင် တိုင်ကြားသင့်ပါသည်။ အကယ်၍ ကြိုမသိပါက အတတ်နိုင်ဆုံး နှင့် အမြန်ဆုံး အကြောင်းကြားရမည်။ ခွင့်ယူခြင်း အကြောင်းအရင်းကို အလုပ်ကို အကြောင်းကြားဖို့လိုအပ်သလို ကျန်းမာရေးအရ ခွင့်ယူမည်ဆိုပါက ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်သူထံမှ တရားဝင်အထောက်အထားစာ လိုအပ်ပါသည်။ FMLA ခွင့်ရရန်အတွက် လုံလောက်သော အထောက်အထား အချက်အလက်များကို အလုပ်ကို ပြဌာန်းရန် လိုအပ်ပါသည်။

FMLA ခွင့် ရပိုင်ခွင့်ကို အလုပ်ထွက်ပြီးမှ သိကြားခဲ့ရသည် !!

ကံဆိုးချင်တော့ သင့်ကံမကောင်းဘူးပဲ။ သင့်တော်လျောက်ပတ်သော အကြောင်းကြားမှု မပြုလုပ်ခဲ့လျှင် FMLA ခွင့်ကို မရနိုင်ပါ။ ခြွင်းချက်အနေနှင့်ပြောရလျှင် အလုပ်ရှင်များသည် FMLA ခွင့်၊ တာဝန်များ နှင့် ရပိုင်ခွင့်များကို ရေးသားပြီး အလုပ်သမားများအား အကြောင်းကြားရမည်။ အလုပ်ခွင်အတွင်း နံရံများ၌ ပိုစတာများ ကပ်ထားခြင်း နှင့် FMLA ခွင့်အကြောင်းအရာများကို အလုပ်သမားလက်စွဲစာအုပ်တွင် FMLA ခွင့်တိုင်ရန် လုံလောက်သောအကြောင်းပြချက်များ ဥပမာကို ရေး သားဖော်ပြထားရမည်။ အကယ်၍ ရေးသားဖော်ပြထားခြင်း မရှိပါက FMLA ၏ အကာကွယ်ဖြင့် သင့်ခွင့်ကို အချိန်မီ မတင်ပြ အကြောင်းမကြားထားသည့်တိုင်အောင် FMLA ခွင့်ရနိုင်ပါသည်။ FMLA ခွင့်မပေးခြင်းအပေါ် အကောင်းအ

ဆုံးကာကွယ်မှုက သင့် FMLA ရပိုင်ခွင့် သိရှိနားလည်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်တွင် ကပ်ထားသောစာ၊ ပိုစတာများကို ဖတ်ရှုပါ။ အလုပ်သမားလက်စွဲစာအုပ်အား လေ့လာမှတ်ယူပါ။

အကယ်၍အလုပ်မှာ ထွက်ခွာသောအချိန်ကြာမြင့်ခဲ့ပါက အလုပ်ထုတ်ခံရနိုင်ပါသလား။ အလုပ်မှပေးသော အကျိုးအမြတ်များ ဆုံးရှုံးနိုင်ပါသလား။

တစ်ပါတ်ပဲ ဖြစ်ဖြစ် ၁၂ ပတ်ပဲဖြစ်ဖြစ် ခွင့်ယူပြီး အလုပ်ကို ပြန်ဝင်ပါက အရင်အလုပ်နေရာသို့မဟုတ် တူညီသော အလုပ်နေရာသို့ အလုပ်အကျိုးအမြတ်များဆုံးရှုံးမှု မရှိပဲ ပြန်လည်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်ပါသည်။ တူညီသော အလုပ်နေရာဆိုသည်မှာ တူညီသောလစာရခြင်း၊ တူညီသော အကျိုးအမြတ်ရရှိခြင်း၊ တူညီသော အတတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအလုပ်နှင့် တာဝန်များ ရှိခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ အလုပ်မှ နားနေစဉ်အတွင်း အလုပ်ရှင်မှ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးအမြတ်များကို ပေးရပါမည်။

FMLA ခွင့်ယူခြင်းကြောင့် အပြစ်ပေးခံရနိုင်ပါသလား။

အကယ်၍ FMLA ခွင့်ယူခြင်းကြောင့် မည်သို့သော အပြစ်ပေးမှု၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း အစရှိသည့် အပြစ်ပေးမှုတို့ကို မခံရနိုင်ပါ။ ထိုခွင့်သည် FMLA မှ ပေးထားသောကြောင့် အလုပ်တက်ရောက်ခြင်း ဆိုင်သော အမှတ်များ (Points)၊ လစာမတိုးပေးခြင်း၊ ပရိုမိုးရှင်း မရခြင်း၊ တန်ဖိုးလျှော့ချခြင်း နှင့် တခြားသော ဆန့်ကျင်သော သဘောထားအမူအရာများနှင့် သင့်အပေါ် ဆက်ဆံ၍ မရပါ။ New York State Paid Family Leave Act ဥပဒေမှ မည်သည့်အလုပ်အကိုင် (အရွယ်အစားကြီးသည် ဖြစ်စေ ငယ်သည်ဖြစ်စေ) ၌မဆို လုပ်ကိုင်ကြသော အလုပ်သမားများအားလုံးအတွက် လက်တုန့်ပြန်ခြင်း၊ ဥပဒေအရ ဆန့်ကျင်သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများမှ ကာကွယ်ပေးထားပါသည်။

အကူညီရယူရန်

US Department of Labor (FMLA administration)
www.dol.gov/dol/topic/benefits - leave/fmla.htm
Buffalo 716 - 842 - 2950

For Information
Workplace Fairness
www.workplacefairness.org/familyleave

နယူးယောက်ပြည်နယ်၏ မိသားစုအရေး လခရရှိသောခွင့် (New York State Paid Family Leave)

၂၀၁၈ ဇန်နဝါရီ မှ စတင်၍ New York State Paid Family Leave ဥပဒေကို အတည်ပြု၍ အကျိုးသက်ရောက်ပါသည်။ ထိုဥပဒေမှာ နယူးယောက်ပြည်နယ်ရှိ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်သမား အများစုကို အကာကွယ်ပေးထားပြီး လက်တလော ကလေးမွေးခြင်း၊ အသည်းအသန်ရောဂါဖြစ်နေသူ မိသားစုဝင်များအား စောင့်ရှောက်ပေးခြင်း၊ စစ်မှန်ထမ်းဆောင်နေရသော မိသားစုဝင်များအား ကူညီထောက်ပံ့နေခြင်း အစရှိသည့် အကြောင်းများကြောင့် အလုပ်မှ ခွင့်ယူရပါက လုပ်အားခပေးသောခွင့်ကို ရရှိစေပါသည်။

မည်သူတွေမှာ ရရှိနိုင်ပါသနည်း။

အောက်ပါအချက်အလက်များ နှင့် ကိုက်ညီပါက ထိုဥပဒေအရ မိသားစုအရေးကြောင့် လုပ်အားခပေးသောခွင့် ကို ရရှိနိုင်ပါသည်။

- တစ်ပါတ်မှာ နာရီ ၂၀ အထက်လုပ်သော Full-Time အလုပ်သမား (ဆက်တိုက်အပါတ်စဉ် ၂၆ ပါတ်လုပ်သက် ရှိရမည်)။
- တစ်ပါတ်မှာ နာရီ ၂၀ အောက်လုပ်သော Part-Time အလုပ်သမား (ဆက်တိုက်ဖြစ်စရာမလိုဘဲ ရက် ၁၇၅ ရက် လုပ်သက်ရှိရမည်)။

နိုင်ငံသား ဖြစ်မဖြစ် အခြေနေပေါ် မူတည်ပါသလား။

နိုင်ငံသား ဖြစ်စေ မဖြစ်စေ အထက်ဖော်ပြပါ အလုပ်သမားများအားလုံးအတွက် အကျုံးဝင်ပါသည်။

မည်သည့် အကြောင်းအရာများကြောင့် ထိုခွင့်ကို တောင်းနိုင်ပါသနည်း။

New Child (ကလေးအသစ်ရရှိခြင်း)

ကလေး ရရှိခြင်း နှင့် ပတ်သတ်၍ ထိုခွင့်ကိုတောင်းနိုင်ပါသည်။ ကလေးအသစ်ရရှိခြင်းဆိုသည်မှာ ကလေးမွေးခြင်း၊ ကလေးမွေးစားခြင်း တို့ကိုဆိုလိုပါသည်။ ထိုခွင့်မှာ ကလေး မွေးစားပြီး မွေးဖွားပြီးမှ

သာလျှင် စတင်ခွင့်ယူနိုင်ပါသည်။ ကလေးမွေးစားခြင်း လုပ်ငန်းစဉ် အဆင့်ဆင့်အတွက် အလုပ်မှ ပျက် ကွက်ခြင်းများကိုတော့ ခွင့် အနေဖြင့် ယူနိုင်ပါသည်။

Care for relatives (ဆွေမျိုးရင်းခြားစောင့်ရှောက်ပေးမှု)

ထိုခွင့်မှာ စိုးရိမ်ရသော ရောဂါ အခြေနေများနှင့် ခံစားနေရသူ ဆွေမျိုးရင်းခြားများကို စောင့်ရှောက်ပေး ရန် ပေးသောခွင့်ဖြစ်သည်။ ဆွေမျိုးရင်းခြားများမှ အောက်ဖော်ပြပါများ ပါဝင်သည်။

- အိမ်ထောင်ဖက်
- Domestic Partner (အိမ်တွင်းမိတ်ဖက်)
- Children (သားသမီးများ)
- လင်ပါ/မယားပါ သား၊သမီးများ
- မိထွေး၊ ပထွေး
- ယောက္ခမ/ထီး
- အဖိုး/အဖွား
- မြေး

စိုးရိမ်ရသော ရောဂါ အခြေနေများမှာမှာ နာမကျန်းဖြစ်ခြင်း၊ အနာတရဖြစ်ခြင်း၊ Impairment ၊ စိတ်နှင့် ဆိုင်သော အခြေနေ ကိုယ်ဖြင့်ဆိုင်သော အခြေနေများကြောင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုပေးသော တစ်စုံတစ်ယောက်အကူညီများဖြင့် နေရခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ ဥပမာများမှာ ကင်ဆာရောဂါ ကုသနေရပြ ခင်း၊ ပြင်းထန်သော ရောဂါကုထုံးများကုသနေရခြင်း၊ ခွဲစိတ်ကုသမှု ခံယူနေခြင်း နှင့် ခွန်အားပြန်လည်ပြ ဖည့်တည်းခြင်း တို့ပါဝင်သည်။

Military Duty and Service (စစ်တပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်စဉ်)

အကယ်၍ အိမ်ထောင်ဖက်၊ အိမ်တွင်းမိတ်ဖက်၊ သားသမီး၊ မိဘ အစရှိသည့် မိသားစုဝင်များ စစ်တပ် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေရစဉ် သို့မဟုတ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရမည်ဟု အကြောင်းကြားစာရရှိချိန် ထိုမိ သားစုဝင်များအတွက် ကူညီစောင့်ရှောက်ပေးရန် ထိုခွင့်ကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

ထိုခွင့်မှာ မည်မျှအချိန်ထိ ရရှိနိုင်မည်နည်း။

ရက်တွက်နဲ့ ဖြစ်စေ တစ်ခါတည်းဖြစ်စေ ခွင့်ယူနိုင်ပါသည်။ ပထမဆုံးယူသော ရက်ကို တွက်၍ နောက် နှစ်တွင် ထိုသတ်မှတ်ရက်၌ ရရှိနိုင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ပထမဆုံးခွင့်ကို မေလဂုရက်နေ့ ၂၀၁၈ တွင် ယူထားသည်ဆိုပါက နောက်နှစ် မေလဂုရက်နေ့တွင် နှစ်စဉ် ခွင့်ကို ရရှိနိုင်ပါသည်။

- ၂၀၁၈တွင် ၈ ပါတ်ထိခွင့်ယူနိုင်ပြီး ပျမ်းမျှအပါတ်စဉ်လုပ်အားခ၏ ၅၀%ရရှိနိုင်သည်။
- ၂၀၁၉တွင် ၁၀ ပါတ်ထိခွင့်ယူနိုင်ပြီး ပျမ်းမျှအပါတ်စဉ်လုပ်အားခ၏ ၅၅% ရရှိနိုင်သည်။
- ၂၀၂၀တွင် ၁၀ ပါတ်ထိခွင့်ယူနိုင်ပြီး ပျမ်းမျှအပါတ်စဉ်လုပ်အားခ၏ ၆၀% ရရှိနိုင်သည်။
- ၂၀၂၁တွင် ၁၂ ပါတ်ထိခွင့်ယူနိုင်ပြီး ပျမ်းမျှအပါတ်စဉ်လုပ်အားခ၏ ၆၇% ရရှိနိုင်သည်။

ဘယ်သူကပေးမှာလဲ။

Payroll contribution မှတဆင့် အလုပ်ရှင်မှ ပေးပါသည်။

ထိုခွင့်ကို မည်သို့ လျှောက်ရမည်နည်း။

အကယ်၍ မိသားစုခွင့် ယူရန် အချိန်ကြိုသိပါက ခွင့်ယူမည့်ရက်မတိုင်ခင် အနည်းဆုံးရက် သုံးဆယ်မ တိုင်မီ လျှောက်ထားသင့်ပါသည်။ အကယ်၍ ကြိုတင်မသိနိုင်ပါက သိသိချင်း အလုပ်ရှင်သို့ အကြောင်းကြားသင့်ပါသည်။ လျှောက်လွှာ ဖောင်တင်ဖို့လိုအပ်ပါသည်။ တိုင်သည့် ခွင့်ပေါ်မူတည်၍ bonding, family care နှင့် Military Deployment ဖောင်ကို တင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

လျှောက်လွှာရေးနှင့် ပတ်သတ်၍ အကူညီလိုခြင်း၊ လျှောက်ထားခြင်းကြောင့် တခြား benefi များအပေါ် သက်ရောက်ရှိသည်မရှိသည်အစရှိသည်ကို မေးမြန်းလိုပါက

NYS Paid Leave Hotline သို့ (၈၄၄) ၃၃၇- ၆၃၀၃ သို့ ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။

Federal Family and Medical Leave Act ဥပဒေနှင့် မည်သို့ သက်ရောက်ပါသနည်း။

အကယ်၍ သင့်ခွင့်မှာ NYS Paid Family Leave နှင့် Family Medical Leave Act နှစ်ခုလုံးနှင့် ဧဘောင်ဝင်ပါက ထိုခွင့် နှစ်ခုလုံးကို တစ်ပြိုင်နက် ရယူနိုင်ပါသည်။ အကယ်၍ဘောင်ဝင်ပါကလည်း အချိန်တိုင်းတာနှစ်ခုလုံး၌လည်း ယူနိုင်ပါသည်။

ထိုခွင့်ယူခြင်းကြောင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများခံရနိုင်ပါသလား။

နီးပါ။ Pay Family Leave ယူခြင်းကြောင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ လစာလျှော့ခြင်း၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းပိုမိုတင်းကျပ်ခြင်း၊ အစရှိသည်တို့ကို ပြုလုပ်၍မရပါ။ ခွင့်ယူပြီးသကာလ အလုပ်ခွင်တွင်းပြန်လာချိန်တွင် သင့်အရင်လုပ်ခဲ့သော ရာထူး သို့မဟုတ် တူညီသော ရာထူးအတိုင်းပြန်လည်ခန့်အပ်ရမည်။ အကယ်၍ ခွင့်ယူခြင်းကြောင့် သင့်အားခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ အငြိုးထားဆက်ဆံခြင်းများ ပြုလုပ်ပါက WNYCOSH Worker Center သို့ ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။

အကူညီရယူရန်

New York State Paid Family Leave Hotline

1 (844) 337-6303

[Bonding Leave Form](#)

[Care for Family Member Form](#)

Military Leave Form

For Information

[Information for Employees](#)

[Frequently Asked Questions](#)

[Paid Family Leave Deduction Calculator](#)

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။

သင်(အလုပ်သမား၊ အလုပ်လျှောက်သူ) အား အကာအကွယ်ပေးထားသော အတန်းအစား၌ ပါဝင်ခြင်းကြောင့် တခြားတစ်ဦးကို ဆက်ဆံပုံထက် ဆိုးရွားသော ဆက်ဆံမှုဖြင့် ဆက်ဆံခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ ဗဟို ဥပဒေအရ အလုပ်သမား ၁၅ ဦးထက်ပိုသော လုပ်ငန်းရှင်များအား အောက်ဖော်ပြပါ အတန်းစားများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ပိတ်ပင်ထားသည်။

- အသက်အရွယ်
- ကိုယ်ဝန်ဆောင်
- ဒုက္ခိတ
- မျိုးရိုးအချက်အလက်များ
- အသားရောင်
- ဘာသာရေး
- နိုင်ငံသား
- လိင်
- လက်တုံ့ပြန်မှု
- လူမျိုး

နယူးယောက်ပြည်နယ်ဥပဒေအရ အလုပ်သမား ၄ဦး ထက်ပိုသော လုပ်ငန်းရှင်များအား အောက်ဖော်ပြပါ အတန်းအစားများအား ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ပိတ်ပင်ထားသည်။

- လိင်စိတ်ဝင်စားမှုအမျိုးစား
- အိမ်ထောင်ရှိမရှိ
- စစ်မှုထမ်းဆောင်ခြင်း
- အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်ခံရမှု

လူမျိုးခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်း ဆိုသည်မှာ ဘယ်လိုပုံမျိုးလဲ။

လူမျိုးခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သည်လုပ်ငန်းခွင်၌ တိုက်ရိုက်အကျိုးဆက်အနေဖြင့် အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း၊ ရာထူးလျော့ခြင်း၊ ရာထူးတိုးမပေးခြင်း၊ နုတ်ထွက်ခိုင်းခြင်း၊ လစာမပေးခြင်း၊ နာရီလျော့ချခြင်း နှင့် တခြားသော အလုပ်သဘောနှင့် အခြေအနေများပါဝင်သည်။ အလုပ်ရှင်မှ အထက်ဖော်ပြပါ အတန်းအစားပေါ်မူတည်၍ ထိုကဲ့သို့ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ခြင်းသည် တရားမဝင်သော လုပ်ရပ်ဖြစ်သည်။

လူမျိုးခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် အနှောင့်အယှက်ပေးသောပုံစံမျိုးလဲဖြစ်နိုင်သည်။ စော်ကားပုတ်ခတ်
သာ ထင်မြင်ချက်ပေးခြင်း၊ အတန်းစားခွဲခြားခြင်း၊ လိုက်လံပျံ့ငှာမှုမရှိသော ပျက်လုံးများ၊ အနိုင်ကျင့်ခြင်း၊
ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုပေးခြင်း၊ အထက်ဖော်ပြပါ အတန်းအစားအရ ရှက်ဖွယ်ကောင်းသောနာမ
ည်ပြောင်မှည့်ခြင်း အစရှိသည်တို့ပါဝင်သည်။ အထက်ဖော်ပြပါအတန်းအစားအရ အလွန်ပြင်းထန်
သော သုံးသပ်ချက် သို့မဟုတ် စော်ကားပုတ်ခတ်မှု မဟုတ်သော သုံးသပ်ချက်တစ်ခုသာဆိုလျှင် အနှောင့်
အယှက်ပေးရာမမြောက်ပါ။

သို့သော်ညားလည်း ထပ်မံ၍ သုံးသပ်မှုများဆက်လက်ပြုလုပ်နေခြင်း၊ သင့်အလုပ်အပေါ် မကောင်း
သော အကျိုးများသက်ရောက်နေပါက ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမြောက်ပါသည်။ အကယ်၍ သင့်ကို လုပ်ဖော်
ကိုင်ဖက်မှ နှောင့်ယှက်နေခြင်းကြောင့် တိုင်ကြားသော်လည်း မထိရောက်ပါက ထို လူမျိုးခွဲခြားဆက်
ဆံမှုသည် သင့် အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်မှ ထုတ်သော စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း
သည် အထက်ဖော်ပြပါ အတန်းအစားများအတွက် မသင့်တော်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုများရှိပါက
လူမျိုးခွဲခြားဆက်ဆံမှု မြောက်သည်။

ဒီအပြင် အလုပ်သမားများ ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှုဆိုင်ရာအကြောင်းကြောင့် လိုအပ်ပါက နေရာထိုင်ခင်း
(ဘုရားရှိခိုးရန် သီးသန့် နေရာထိုင်ခင်း) ပေးရမည်၊ ယုံကြည်မှု ဆိုင်ရာကြောင့် ထူးခြားသောအဝတ်
အစား ဝတ်ခွင့်ပေးရမည်၊ ဘာသာရေးဆိုင်ရာ အားလပ်ရက်များပေးရမည်၊ ယုံကြည်မှုဆိုင်ရာ
အလေ့အကျင့်များ အစားအသောက်များကိုလည်း ခွင့်ပြုရမည်။ ထိုကိုးကွယ်ယုံကြည်မှုများသည် အ
လုပ်ခွင်အတွင်း အနှောင့်အယှက် ကမောက်ကမ မဖြစ်ရန်တော့ လိုအပ်သည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်
ဘုရားရှိခိုးရန် သီးသန့် နေရာထိုင်ခင်းပေးရန် အခက်အခဲရှိပါက အကျိုးအကြောင်းကြောင့် နေရာထိုင်
ခင်းမပေးနိုင်ပါ။ ထိုကဲ့သို့သော အချို့ကိစ္စ များသည် အမှု ကိစ္စပေါ်မူတည်၍ ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှုဆိုင်ရာ
များကို ဖြည့်စည်းပေးနိုင် မဖြစ်စည်းပေးနိုင်တို့ဖြစ်ပေါ်လာသည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ဒုက္ခသည် အလုပ်သမားများအတွက်လည်းသက်ရောက်နိုင်ပါ
သလား။

လူမျိုးခွဲခြားမှုဆိုင်ရာ ဗဟိုအစိုးရမှချမှတ်ထားသော ဥပဒေသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုအတွင်း လူ
ပိုင်ကိုင်ကြသော အလုပ်သမားများအားလုံး (နိုင်ငံသားဟုတ်ဟုတ် မဟုတ်ဟုတ်၊ အလုပ် လုပ်ကိုင်ခွင့်
ကိုင်ဆောင်ထားခြင်း ရှိရှိ မရှိရှိ) အတွက် သက်ရောက်ပါသည်။ တရားဝင်အလုပ်သမားများအား ခွဲခြား
ဆက်ဆံ၍ မရသကဲ့သို့ တရားမဝင်အလုပ်သမားများကိုလည်း ခွဲခြားဆက်ဆံ၍ မရပါ။ တချို့သော ပြု
ည်ပစ္စည်း အလုပ်သမားများသည် မတူညီသောပုံစံများ၊ ခေါ်ရခက်သော အမည်နာမများ၊ အသံဝဲခြင်း

များ အစရှိသည်တို့ကြောင့် တခြားအလုပ်သမားအားဆက်ဆံပုံနှင့် မတူညီသော ဆက်ဆံမှုများနှင့် ဆက်ဆံ၍မရပါ။

ကိုယ်ဝန်ဆောင်တွေအတွက်ရော သက်ရောက်နိုင်ပါသလား။

သက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်များကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာ ဗဟိုဥပဒေ Federal Pregnancy Discrimination Act အရ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်စေ၊ ကလေးမွေးဖွားခြင်း၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပွားတတ်သော ကျန်းမာရေးအခြေအနေတို့ကြောင့် အလုပ်မှ ပယ်ချခြင်း၊ ရာထူးလျော့ချခြင်း၊ စည်းကမ်းများ ထုတ်မှတ်ခြင်း အစရှိသည်တို့ကို တားမြစ်ထားသည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်များ အလုပ်လုပ်နိုင်သေးသော အချိန်ကာလအတွင်းမှာ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ပေးရန် ငြင်းဆိုခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ခွင့် ပိတ်ပင်ခြင်း များ ပြုလုပ်၍ မရပါ။ ကိုယ်ဝန်ဆောင် အလုပ်လုပ်ရန် အဆင်မပြေသောကာလတွင် အလုပ်ရှင်မှ တခြားမသန်မစွမ်း အလုပ်သမားကဲ့သို့ အထူးအခွင့်အရေးများပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော အလုပ်တာဝန်များ၊ လျော့စေ့လျော့ပေါ့ပေါ့ အလုပ်များ၊ ကျန်းမာရေးခွင့် နှင့် အလုပ်ပြန်လုပ်ခွင့် အစရှိသည့် ရွေးချယ်မှုများတို့ ပါဝင်သည်။

အလုပ်အင်တာဗျူးတွင်ဖြစ်စေ အလုပ်လျှောက်လွှာတွင်ဖြစ်စေ ဖြေကြားဖို့မလိုသည့် မေးခွန်းများရှိပါသလား။

အသက်နှင့်ဆိုင်သော မေးခွန်းများ၊ လူမျိုးနှင့် ဆိုင်သော မေးခွန်းများ၊ ဘာသာရေးနှင့်ဆိုင်သော မေးခွန်းများ၊ အိမ်ထောင်ရေးနှင့် ဆိုင်သော မေးခွန်းများ၊ နိုင်ငံသားရေးရာ မေးခွန်းများ၊ မသန်းမစွမ်းခြင်းနှင့် တခြားသော ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာ မေးခွန်းများအား တရားဥပဒေအရ မေးပိုင်ခွင့်မရှိပါ။

မေးခွင့်မရှိသော မေးခွန်းများမှာ

- သင်သည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ နိုင်ငံသားဖြစ်ပါသလား။
(မေးနိုင်သည့်မေးခွန်းမှာ- သင်သည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၌ တရားဝင်အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိပါသလား။)
- သင့်ကို မည်သည့်နေရာ မွေးသနည်း။ သင့်မိဘတွေကရော မည်သည့်နေရာမှာ မွေးသနည်း။
- သင့် မိခင်ဘာသာစကားကဘာလဲ။
(မေးနိုင်သည့်မေးခွန်းမှာ- သင်မည်သည့်ဘာသာကို ရေးနိုင်သလဲ၊ ဖတ်နိုင်သလဲ၊ ပြောနိုင်ပါသလဲ။)
- သင့် အသက်ဘယ်လောက်ရှိပြီလဲ။
(မေးနိုင်သည့်မေးခွန်းမှာ- သင့်အသက် ၁၈ နှစ်ပြည့်ပြီလား)

- သင်ဘယ်အချိန်က ဘွဲ့ရခဲ့ပါသလဲ။
(မေးနိုင်သည့်မေးခွန်းမှာ- သင် ပညာရေး ဘယ်အဆင့်ထိရောက်ခဲ့ပါသလဲ။)
- သင့် အိမ်ထောင်ရှိပါသလား။
- သင် မည်သူနှင့် နေသလဲ။ မိသားစုတစ်ခု တည်ဆောက်ဖို့ ရည်ရွယ်ချက်ရှိပါသလား။
- သင့်မှာ ကလေး ဘယ်နှစ်ယောက်ရှိပါသလဲ။ သင့်ကလေးအတွက် မည်သို့သော စောင့်ရှောက်မှုပေးပါသနည်း။
- သင့် မည်သည့် အဖွဲ့စည်းနှင့် ပါဝင်ပတ်သတ်နေပါသလဲ။
(မေးနိုင်သည့်မေးခွန်းမှာ- သင့်မှာ အခုအလုပ်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး စွမ်းဆောင်နိုင်ဖို့ အရည်အချင်းပေးစွမ်းနိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပါဝင်ပတ်သတ်မှုရှိပါသလား။)

တိုင်ကြားခြင်းကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ နှောင့်ယှက်တိုက်ခိုက်နိုင်ပါသလား။

အလုပ်ခွင်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုရှိနေသည်ဟု ယုံကြည်ပါက သင့်မှာ တိုင်ကြားခွင့်ရှိပါသည်။ တိုင်ကြားခြင်းကြောင့် သင့်အား အလုပ်ထုတ်ခြင်း၊ ရာထူးလျော့ချခြင်း၊ နှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် တိုက်ခိုက်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ခြင်းသည် တရားမဝင်ပါ။ အောက်ဖော်ပြပါ လုပ်ရားမှုများအား ကာကွယ်ပေးထားပါသည်။

- ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုကြောင့် တိုင်ကြားခြင်း။
- အလုပ်ခွင်အတွင်းအလုပ်ရှင်မှ တပါးသူအားခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကြောင့် ကြားဝင်တိုင်ကြားခြင်း။
- ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ပါဝင်ရန်ငြင်းဆိုခြင်း။
- ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် ပါဝင်ခြင်း။

အကယ်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း ဖြစ်ပွားနေပါက ဘာလုပ်သင့်ပါသလဲ။

- ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဖြစ်ပွားသည့် နေ့စွဲ၊ မျက်မြင်သက်သေနှင့် တခြားသော သက်သေများအား ရေးမှတ်ထားပါ။
- ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် ပတ်သတ်၍ အလုပ်ဖော်နှင့် ပြောကြားပါ- ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းခံနေရသူသည် သင်တစ်ယောက်တည်းမဟုတ်နိုင်ပါ။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဖြစ်ပွားနေသည်ဟု ခံယူ ယူဆခြင်းသည်လည်း သင်တစ်ယောက်တည်း ယူဆခြင်းလည်းမဟုတ်နိုင်ပါ။
- သင့်အလုပ်ရှင်အား သင့်အဘယ့်ကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းခံရသည်ဟု ယူဆသည်ကို ရှင်းပြပေးပါ။ အကယ်၍ သင့်အလုပ်ရှင်မှ တိုင်ကြားပုံ တိုင်ကြားနည်းလမ်းများပေးပါက အသုံးပြုပါ။
- အကယ်၍ သင်သည် အလုပ်သမားရေးရာ Union အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်နေပါက သင့် Union မှ ညွှန်ကြားရေးမှူး သို့မဟုတ် အရာရှိအား ဆက်သွယ်ပါ။

အကူညီရယူရန်

Equal Employment Opportunity Commission

www.eeoc.gov

1-800-669-4000

NYS Division of Human Rights

<https://dhr.ny.gov/>

1-888-392-3644

For Information

Workplace Fairness

www.workplacefairness.org/discrimination

လိင်နှောင့်ယှက်မှု

လိင်နှောင့်ယှက်မှု ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။

လိင်နှောင့်ယှက်မှု ဆိုသည်မှာ မနှစ်မြို့သော လိင်ဆွဲဆောင်မှု၊ လိင်ဆက်ဆံရန် နှုတ်ဖြင့်သော်လည်းကောင်း ကိုယ်ထိလက်ရောက်သော်လည်းကောင်း တောင်းဆိုခြင်း

- လက်ခံသည် လက်မခံသည် တို့ကြောင့် အလုပ်ဆက်လုပ်ခွင့်၊ ရာထူးပေးခြင်း၊ လွယ်ကူသောလုပ်ငန်းတာဝန်ပေးခြင်း နှင့် တခြားသော အထူးအခွင့်အရေးများပေးခြင်းအစရှိသည့် အလုပ်ပေါ်သက်ရောက်မှုရှိခြင်း
- ထိုအပြုအမူများသည် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအပေါ် ဝင်ရောက်စွတ်ဖတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ခြောက်လှန့်ခြင်း၊ ရန်လိုခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်၌ တိုက်ခိုက်ခြင်း

လိင်နှောင့်ယှက်မှု ပေးသူများသည် ကျား/မ သော်လည်းကောင်း လိင်တူဆက်ဆံခြင်းနှစ်ခြိုက်သောသူ သို့မဟုတ် လိင်မတူဆက်ဆံခြင်း နှစ်ခြိုက်သောသူလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

လိင်နှောင့်ယှက်မှု ဥပမာများမှာ မည်သည်နည်း။

လိင်နှောင့်ယှက်မှု ဥပမာများတွင် လိင်ဆက်ဆံရန်ဖိအားပေးစွာတောင်ဆိုမှုများ၊ လိင်ဆက်ဆံပုံများအား သင့် စားပွဲပေါ်၌ သို့မဟုတ် သင့်အလုပ်နေရာ၌ ထားခဲ့ခြင်း၊ ထိတွေ့မှုများပြုလုပ်ခြင်း၊ မဖွယ်မရာကိုင်တွယ်ခြင်း၊ ထိ ပုတ် ခြင်း၊ ဖက်ခြင်း၊ ရာဂပြုံး ပြုခြင်း၊ လေချွန်ပြုခြင်း၊ သံလေသံကြောင်ဟစ်ခြင်း၊ အချစ်ရေ၊ ဘောဘီ၊ အသဲနုလုံး အစရှိသည့် လိုသည်ထက်ပိုသော အသုံးအနှုန်းများ ခေါ်ဆိုခြင်း၊ လိင်အလိုအရ ကျီဆယ်ခြင်းနှင့် နောင်ပြောင်ခြင်း၊ လိင်ပုံစံ သို့မဟုတ် သဘာဝအရ ဖော်ပြထားသော ကာတွန်းများ နှင့် ပုံစတာများ ကပ်ထားခြင်း၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာ မေးခွန်းများမေးဆိုခြင်း၊ ကောလဟာလ သို့လည်ကောင်း လိင်ညာ၍သော်လည်းကောင်း သင့်၏ လူမှုရေးနှင့် လိင် လုပ်ငန်းများအား ဖြန့်ဝေခြင်း၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက် ဖော်ကားခြင်းများ ပါဝင်သည်။

လိင်အနှောင့်အယှက်ပေးသူမှာ ပေးခံရသူ၏ ကြီးကျပ်ရေးမှူး (စူပါဗိုင်းဆာ)၊ အလုပ်ရှင်၏အလုပ်အမှုဆောင် (အေးဂျင့်)၊ အလုပ်ခွင်၏ တခြားအပိုင်းမှ ကြီးကျပ်ရေးမှူး၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်၊ အလုပ်သမားမဟုတ်သောသူ အစရှိသည်တို့ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ လိင်နှောင့်ယှက်မှု ပေးသူ နှင့် ခံရသူတို့မှာ မည်သည့် လိင်အမျိုးအစားမဆို ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ လိင်နှောင့်ယှက်မှု ပေးသူမှာ လိင်နှောင့်ယှက်ခံရသူကဲ့သို့ တူညီသောလိင်၊ မတူညီသောလိင်ဖြစ်နိုင်ပြီး လိင်နှောင့်ယှက်မှု ပေးသူမှာ လိင်ဆက်ဆံခြင်းကြောင့် မဟုတ်သော တ

ဆားအကြောင်းများကြောင့်လည်း နှောင့်ယှက်ပေးခြင်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ လိင်နှောင့်ယှက်ခံရသူမှာ တိုက်ရိုက်လိင်နှောင့်ယှက်ခြင်းခံရခြင်းမှ ခံရသည်မဟုတ်ပါ။ သွယ်ဝိုက်၍ သော်လည်းကောင်း သူတပါးအား နှောင့်ယှက်ခြင်းကြောင့်သော်လည်းကောင်း အလုပ်ခွင်အတွင်း ဖြစ်ပျက်နေခြင်းကြောင့် စိတ်အနှောင့်ယှက် ဖြစ်ရခြင်းကြောင့်သော်လည်းကောင်း အနှောင့်ယှက်ခံရခြင်း မြောက်ပါသည်။

အကယ်၍ မိမိသည် အလုပ်၌ လိင်အနှောင့်ယှက်ခံနေရသည်ဆိုပါက အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် မည်သည်လုပ်ကိုင်ချက်များအား လုပ်ဆောင်ပေးရမည်နည်း။

လိင်အနှောင့်ယှက်ပေးမှုသည် တရားမဝင်သောလုပ်ရက်ဖြစ်ပြီး မည်သည့်အလုပ်သမားများအားမဆို သည်းခံခိုင်း၍မရပါ။ အလုပ်ရှင်မှ လိင်အနှောင့်ယှက်ခံနေရသည်ဟု ကြားသိပါက စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီး သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော လုပ်ဆောင်ချက်များဖြင့် လိင်အနှောင့်ယှက်ပေးမှုကို ပြီးဆုံးစေနိုင်ပါသည်။ ကာကွယ်ခြင်းသည် အကောင်းဆုံးမူဝါဒ ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားများနှင့် ရှင်းလင်းစွာ လိင်အနှောင့်ယှက်ပေးမှုကို သည်းခံထောက်ထားညှာတာ မည်မဟုတ်ကြောင်း နှင့် တိုင်းကြားလာပါက စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီး သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့်အရေးယူမည်ဖြစ်ကြောင်းကို ပြောကြားထားသင့်ပါသည်။

အကယ်၍များ လိင်အနှောင့်ယှက်ခံရသည်ဆိုပါက ဘာလုပ်သင့်သလဲ။

သင့်အနေဖြင့် အနှောင့်ယှက်ပေးနေသူအား တိုက်ရိုက် မကြိုက်ကြောင်း ပြောဆိုရန်မလိုအပ်ပါ။ သို့သော် သားညားလည်း တာဝန်ခံလူ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအား (အလုပ်၌ ယူနီယန် ဖွဲ့ထားပါက ယူနီယန်မှအရာရှိအား) အကြောင်းကြားပါ။ သင့်အနေဖြင့် နှောင့်ယှက်ခံရမှုအကြောင်းကိုလည်း မှတ်တမ်းတင်ရေးသားပြီး သိမ်းဆည်းထားသင့်ပါသည်။ အကယ်၍ သင့်အလုပ်၌ လိင်အနှောင့်ယှက်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ တိုင်ကြားခြင်းနည်းလမ်းများ ရှိပါကလည်း အသုံးပြုသင့်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်အား တိုင်ကြားပြီးသော်လည်း ဘာမှ မထူးဘူးဆိုရင်?

လိင်နှောင့်ယှက်မှုသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၏ တရားမဝင်သောပုံစံတစ်မျိုးဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း အမှုတစ်ခုအနေဖြင့် EEOC (Employment Opportunity Commission) သို့မဟုတ် NYS Division of Human Rights (DHR) သို့ တိုင်ကြားနိုင်သည်။ EEOC အမှုသည် လိင်အနှောင့်ယှက်ဖြစ်ပွားသည့် အချိန်နှင့် ရက်ပေါင်း ၃၀၀ အတွင်းခန့်အတွက်

င်း တိုင်ကြားရမည်ဖြစ်ပြီး ရက်ပေါင်း ၂၄၀ အတွင်းတိုင်ကြားနိုင်လျှင် ပိုအဆင်ပြေနိုင်ပါသည်။ DHR သို့တိုင်ကြားလျှင် တစ်နှစ်အတွင်း တိုင်ကြားရမည်။ တစ်ဦးတည်းသော လည်းကောင်း အုပ်စု လိုက်သော်လည်းကောင်း (Class Action ဟုခေါ်သည်) တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ လူ့အခွင့်ရေး ချိုးဖောက်မှု ပုပ်မ အရလည်း New York ပြည်နယ်တရားရုံးတွင်လည်း တရားစွဲဆိုနိုင်ပါသည်။ တရားဆွဲဆိုမည်ဆိုပါက ဥ နှစ်အတွင်း ဆွဲဆိုရပါမည်။

အကူညီရယူရန်

Equal Employment Opportunity Commission

www.eeoc.gov

1-800-669-4000

NYS Division of Human Rights

<https://dhr.ny.gov/>

1-888-392-3644

For Information

Workplace Fairness

www.workplacefairness.org/sexual-harassment-legal-rights

မသန်စွမ်းမှု နှင့် နေရာထိုင်ခင်း

မသန်စွမ်း အမေရိကန်နိုင်ငံသားများဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ The American With Disabilities Act (ADA) နှင့် နယူးယောက်ပြည်နယ် လူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေ New York State Human Rights Law (HRL) မှ မသန်စွမ်းသူ အလုပ်သမားများအား အလုပ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းခံရမှုမှ ကာကွယ်ပေးထားသည်။

မသန်စွမ်းမှု ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း?

ADA အက်ဥပဒေအရ ဆွံ့ အ နားမကြားခြင်း၊ အသက်ရှူရန်ခက်ခဲခြင်း၊ လက်မလျှောက်နိုင်ခြင်း၊ ပုံမှန် ကိစ္စအကြောင်းအရာများအား မစွမ်းဆောင်နိုင်ခြင်း၊ သင့်တော်သောအလေးအား မ မနိုင်ခြင်း၊ အလုပ် မလုပ်နိုင်ခြင်း၊ မိမိကိုယ်ကို မိမိဂရုစိုက်နိုင်ခြင်း အစရှိသည့် နေ့စဉ်လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို စိတ်ကြို ကျင့်သော်လည်းကောင်း ကိုယ်ကြောင့်သော်လည်းကောင်း ယိုယွင်းခြင်းကြောင့် အဟန့်အတားဖြစ်စေ နပါက မသန်စွမ်းသူဟု သတ်မှတ်သည်။ သင့်မှာ မသန်စွမ်းမှု မရှိသည့်တိုင်အောင် ယခင်ကမသန်စွမ်းမှု မှတ်တမ်းရှိခြင်း နှင့် တခြားသူများက သင့်မှာ မသန်စွမ်းမှု ရှိသည်ဟု ဖြောင့်ချက်ပေးနိုင်ပါက ထိုဥပဒေအရ သင့်မှာ မသန်စွမ်းမှု ရှိသည်ဟု သက်ရောက်ပါသည်။ HRL ဥပဒေ၏ မသန်စွမ်းမှု အဓိပ္ပါယ် ဖွဲ့ဆိုချက်မှာ ADA အက်ဥပဒေထက် ပိုကျယ်ပြန့်ပြီး ADA အက်ဥပဒေ၌ ဖော်ပြထားသော ကျန်းမာရေးအခြေအနေများမှာလည်း HRL ဥပဒေနှင့်သက်ရောက်နေတတ်ပါသည်။

အကယ်၍ ကျွန်တော်မှာ မသန်စွမ်းမှု ရှိနေပါက ADA က ဘယ်လိုကာကွယ်မှုမျိုး လုပ်ပေးနိုင်မှာလဲ။

အလုပ်လျှောက်လွှာပုံစံအရ အလုပ်ခန့်ခြင်း၊ အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချခြင်း နှင့် တခြားသောသတ်မှတ်ချက်များ ပို့ချခြင်း၊ အလုပ်၌ တမူထူးခြားသော အခွင့်အရေးများနှင့် အခြေအနေများ အစရှိသည်တို့ကို ဥပဒေနှစ်ရပ်စလုံးက မသန်စွမ်းသူများအတွက် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းခံရမှုမှ ကာကွယ်ပေးထားပါသည်။ ထို့အပြင် ဥပဒေနှစ်ရပ်စလုံးက အလုပ်ရှင်မှ မသန်စွမ်းသူများအား အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် သင့်လျော်သော အလုပ်နေရာ နှင့် နေရာထိုင်ခင်း ပေးရန် (ADA) မှသတ်မှတ်ထားပြီး မသန်စွမ်းသူများအတွက် လုပ်ကိုင်နိုင်သော အလုပ်များကိုသာ လုပ်ခိုင်းရန် (HRL) မှ သတ်မှတ်ချက်ချထားပါသည်။

ထိုဥပဒေများမှာ အလုပ်ရှင်တိုင်းအတွက် သက်ရောက်မှု ရှိပါသလား။

အလုပ်သမား ၁၅ ဦးနှင့် အထက်ပိုင်ဆိုင်သော ပုဂ္ဂလိက လုပ်ငန်းရှင်များနှင့် ပြည်နယ်အစိုးရပိုင် လုပ်ငန်းများ၊ ဗဟိုအစိုးရပိုင် လုပ်ငန်းများ၊ အလုပ်အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများ အစရှိသည်တို့အတွက် ADA ဥပဒေအရ သက်ရောက်ပါသည်။ HRL ဥပဒေကတော့ အလုပ်သမား ၄ ဦးနှင့် အထက်ပိုင်ဆိုင်သော အလုပ်ရှင်များအတွက် သက်ရောက်ပါသည်။

သင့်တင်လျှောက်ပတ်သော နေရာထိုင်မှပေးစွမ်းခြင်း၏ လိုအပ်ချက်များမှာ အဘယ်နည်း။

အကယ်၍ သင်သည်မသန်းစွမ်းသူ တစ်ဦး သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းသူတစ်ဦး ဖြစ်လာခဲ့ပါက သင့်အလုပ် ရှင်သည် သင့်အလုပ်ဆက်လက် လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်အတွက် နေရာထိုင်ခင်း (အလုပ်နေရာပြောင်းပေးခြင်း၊ သင့်တော်သောအလုပ်ပြောင်းပေးခြင်း) ပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။ နေရာထိုင်ခင်းသည်လည်း သင့်တော်မှု ရှိရန်လိုအပ်ပြီး အလုပ်ရှင်အတွက်လည်း အခက်ခဲ (အတိုင်းအတာတစ်ခုထက် ခက်ခဲပြီး အလွန် တန်ဖိုးမကြီးရန်) မဖြစ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ အကြီးစားလုပ်ငန်းပိုင်ရှင်များအတွက်တော့ လုပ်ငန်းအင်အားကြီးမှ နှင့်ကြွယ်ဝမှုကြောင့်မသန်စွမ်းသူအလုပ်သမားများအတွက် နေရာထိုင်ခင်းပေးရန် ခက်ခဲလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ အလုပ်ရှင်မှ နေရာထိုင်မှပေးရန်လိုအပ်သော်လည်း မသန်စွမ်းသူ အလုပ်သမားအနေဖြင့် ဖင့်လည်း ကိုယ်စွမ်းကိုယ်စဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အလုပ်အနေအထား ပြောင်းလဲရန်တောင်ဆိုခြင်း၊ အလုပ်ရှင်အား မိမိ လုပ်ကိုင်နိုင်သော လုပ်ငန်းတာဝန်များအား ကူညီရှာဖွေပေးခြင်း အစရှိသည် တို့ကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

သင့်တင်လျှောက်ပတ်သော နေရာထိုင်မှပေးစွမ်းခြင်း၏ ဥပမာများ

မသန်စွမ်းသူလုပ်သားကိုယ်စီ နှင့် အလုပ်ရှင်သည်လည်း မိမိတို့၏စိတ်ကူညီကမ်းစွမ်းများကို သုံး၍သော် လည်းကောင်း ပြင်ပမှ အကူညီများရယူပြီး အကောင်းဆုံးဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာအချို့ကိုလည်း အောက်တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။

- ရှိဆဲ စက်ပစ္စည်းများအား အသုံးပြုနိုင်ခြင်း
 - စက်ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် စားပွဲခုံများအား အနိမ့်အမြင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်း။
 - နားမကြားသူများအတွက် နားကြပ်ကိရိယာများ။
 - ကွန်ပျူတာကြည့်မှန်တွင် မှန်ဘီလူးများ တပ်ဆင်ပေးခြင်း။
- လုပ်ငန်းအား ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်း
 - အလုပ်တာဝန်များအား ပြောင်းလဲပေးခြင်း။

- ပုံမှန်ဆေးကုသမှုခံယူရန် အလုပ်ချိန် ပြောင်းလဲပေးခြင်း။
- အလုပ်သမားများအား မသန်စွမ်းသူများနှင့် ပြောဆိုဆက်ဆံရန် ကိရိယာများ အသုံးပြုခွင့် ပေးခြင်း။
- ဖတ်ကြားစက် သို့မဟုတ် ဘာသာပြန်စက် စီစဉ်ပေးခြင်း။

အလုပ်ရှင်မှ မသန်စွမ်းမှု အကြောင်းများအား အလုပ်အင်တာဗျူးတွင် မေးနိုင်ပါသလား။

အလုပ်လျှောက်လျှင် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအား သဘာဝအရမသန်စွမ်းမှု၊ ပြင်းထန်သော မသန်စွမ်းမှု အစရှိသည့် မသန်စွမ်းမှုများ အား မေးခွင့်မရှိပါ။ ဆေးစစ်ခြင်းများလဲ လုပ်ခိုင်းခွင့်မရှိပါ။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်မှ သတိထားမိပါက အလုပ်တာဝန်များအား မည်သို့ဆောင်ရွက်မည်နည်း၊ နေရာထိုင်ခင်းလိုအပ် မလိုအပ် အစရှိသည်တို့ကို မေးမြန်းနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ခန့်ပြီးပါက ဆေးစစ်ဆေးချက်များ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ကောင်း လိုအပ်နိုင်ပါလိမ့်မည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းခံနေရသည်ဟု ထင်ပါသည်။ ဘာလုပ်ရမလဲ။

မသန်စွမ်းမှုကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းခံခြင်း ကို အလုပ်ခွင့်၌ သာတူညီမျှ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ကော်မရှင် US Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) နှင့် နယူးယောက်ပြည်နယ်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး တိုင်းအဆင့် မှ ကာကွယ်ပေးထားပါသည်။ ဖြစ်ပွားခဲ့သည်အချိန် နေရာနှင့်မျက်မြင်သက်သေ အပါအဝင် အကြောင်းအကျိုးဖြစ်ရပ်များကိုလည်း ရေးသား မှတ်သားထားခြင်းသည် အကောင်းဆုံးကြံဆောင်မှုဖြစ်သည်။ တတ်နိုင်သလောက်တိကျပြီး အဖြစ်မှန် ဖြစ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

အကူညီရယူရန်

Equal Employment Opportunity Commission
www.eeoc.gov

1-800-669-4000

NYS Division of Human Rights
<https://dhr.ny.gov/>
 1-888-392-3644

US Department of Justice, ADA Enforcement
www.usdoj.gov/crt/ada/adahom1.htm
1-800-514-0301

Job Accommodation Network
<http://janweb.icdi.wvu.edu>
1-800-232-9675

WNYCOSH
716-833-5416

2495 Main Street, Suite 438
Buffalo, NY 14214

အနိုင်ကျင့်ခြင်း

အနိုင်ကျင့်ခြင်း သို့ နှောင့်ယှက်ခြင်း ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။

အနိုင်ကျင့်ခြင်းသည် ထပ်ခါတလဲလဲ ရိုင်းစိုင်းကြမ်းကြုပ်သော အမှုကျင့်များဖြင့် တစ်ဖက်သောသူအား စိတ်မကောင်းဖြစ်စေရန်၊ အရှက်ကွဲစေရန်၊ သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်ခံရရန် ရည်ရွယ်ပြီး ပြုမူသော အလေ့အကျင့်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ခွင်တွင်း အနိုင်ကျင့်ခြင်းသည် အမြဲတမ်း အပြစ်ရှာဝေဖန်တတ်သော၊ သိက္ခာချ နိမ့်ချတတ်သော သူဌေး၊ အပျက်သဘောဆောင်သော အလုပ်ရှင်၊ လိုသည်ထက်ပိုခိုင်းတတ်ပြီး တကိုယ်ကောင်းဆန်သော ကြီးကျပ်ရေးမှူး (စူပါဗိုင်းဆာ) သို့မဟုတ် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်လည်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အနိုင်ကျင့်ခြင်းသည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ နာကျင်စေရန် ရက်စက်ကြမ်းကြုပ်သော အပြုအမူဖြစ်သည်။ အနိုင်ကျင့်ခြင်း နည်းလမ်းများမှာ အောက်ဖော်ပြသော အချက်အလက်များ ပါဝင်ပါသည်။

- ပြဿနာတစ်ခုအား မတရားသဖြင့် တခြားသူအား အပြစ်တင်ပြောဆိုခြင်း။
- မတရားသော အပြစ်တင်ဝေဖန်မှုများ နှင့် ကြီးပမ်းစွမ်းဆောင်မှုများအား အပြစ်မရှိအပြစ်ရှာခြင်း။
- အကြောင်းပြချက်မရှိသော တောင်းဆိုမှုများ ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိုအပ်သောအရင်းအမြစ်များနှင့် အချက်အလက်များအား သိုဝှက်ထားခြင်း နှင့် ပေးရန် ငြင်းဆိုခြင်း။
- အော်ဟစ်ဖော်ကားခြင်း၊ နိမ့်ချခြင်း၊ အလုပ်ဖြုတ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခြင်း။
- တစ်သမတ်တည်းမဟုတ်သော တစ်ဖက်သတ် စည်းမျဉ်း ဥပဒေများ ချမှတ်ခြင်း။
- လူမှုရေးဘောင်တွင်းမှ ထုတ်ပယ်ခြင်း။
- တပါးသူအလုပ်အား နာမည်ကောင်းဝင်ယူခြင်း။

အလုပ်ခွင်အတွင်း ဖြစ်နေကျ အနိုင်ကျင့်ခြင်းများမှာ အဘယ်နည်း။

အမေရိကန်အလုပ်သမား ငါးဦးတိုင်း၌ တစ်ဦးစီတိုင်းမှာ ပျက်လိုပျက်စီးစေတတ်သော အနိုင်ကျင့်မှုများအား လွန်ခဲ့သည်နှစ်ကာလအတိုင်းတာများတွင် တွေ့ကြုံခံခဲ့ရသည်ဟု လေ့လာသုံသပ်ချက်များအရ သိရှိရသည်။ အမျိုးသမီးအများစုမှာ အလုပ်ရှင် (ကျား/မ) ထံမှ အမျိုးသားများထက် အနိုင်ကျင့်ခံရမှု ပိုများသည်။ အနိုင်ကျင့်ခံရမှုသည် လိင်နှောင့်ယှက်မှု နှင့် လူမျိုးရေး ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းခံရမှုထက်ပင် ပို၍အပြစ်များသည်။

အနိုင်ကျင့်ခြင်းသည် နာကျင်စေနိုင်ပါသလား။

အနိုင်ကျင့်ခြင်းသည် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် နှင့် ကျွမ်းမာရေး နှစ်ခုစလုံးကို ထိခိုက်စေနိုင်ပါသည်။ စိတ်ဖိစီးမှု၊ စိုးရိမ်ကြောင့်ကြမှု၊ နှင့် ဒေါသဖြစ်ရမှု ကြောင့် အနိုင်ကျင့်ခံရသော လုပ်သားများတွင် စိတ်ဖိစီးမှုနှင့်သက်ဆိုင်သော ရောဂါများ၊ နာမကျန်းမှုများ၊ မိသားစု နှင့် အိမ်ထောင်ရေး များတွင် မသာယာမှုများ ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ အနိုင်ကျင့်ခံရသော အလုပ်သမားများမှာ အလုပ်၌မိမိကိုယ်ကို ကာကွယ်နေရခြင်း၊ သူများထံမှ အထောက်အပံ့ လိုက်လံတောင်းခံနေရခြင်း၊ အနိုင်ကျင့်ခံရခြင်း အခြေအနေများစဉ်းစားနေရခြင်း၊ စိတ်ဓါတ်လုံဆော်မှုကျဆင်းခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်စွာ လုပ်ကိုင်နိုင်မှု အရည်အသွေးများ ကျဆင်းခြင်း အစရှိသည်တို့ကြောင့် အလုပ်ချိန်၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ဆုံးရှုံးနိုင်ပါသည်။ စိတ်ဓါတ်ကျမှု၊ ကြောက်လန့်မှု၊ ဒေါသ၊ စိတ်ဖိစီးမှုများ ကြောင့် အလုပ်နေရာအား အဆိပ်သင့်စေပြီး ထုတ်လုပ်မှုအား ဆုတ်ယုတ်လာပြီး အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းများ တိုမြင့်လာပြီးလျှင် အလုပ်သမားအချင်းချင်း ငြင်းပွားမှုများ၊ အလုပ်သမားလျော်ကြေးတောင်းဆိုများနှင့် တရားစွဲဆိုမှုများ ဖြစ်လာနိုင်ပြီး အလုပ်နေရာ နှင့် အကျိုးအမြတ်များလည်း ထိခိုက်နိုင်ပါသည်။

အနိုင်ကျင့်ခြင်းသည် တရားဥပဒေနှင့် ငြိစွန်းနေပါသလား။

တရားဥပဒေနှင့် ငြိစွန်းသော အကြောင်းပြချက်ပေါ်မူတည်၍ ကျင့်မှုသော အမှုအကျင့် သို့မဟုတ် ရာဇဝတ်သားတို့ ပြုမှုကျင့်သုံးသော အမှုအကျင့်များနှင့် ဆက်ဆံပါက ထိုအနိုင်ကျင့်မှုသည် တရားဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော အနိုင်ကျင့်မှုဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားရေးရာ စာချုပ်တွင်ဖော်ပြထားသော "လေးစားမှုနှင့် ကူညီသိက္ခာ"ကို ချိုးဖောက်ခြင်း မြောက်သည်။ သင့် အလုပ်ရှင်၊ သူဌေး၊ ကြီးကျပ်ရေးမှူးတို့မှ သင့်ကို ကောင်းမွန်စွာ ဆက်ဆံရန် မျှတစွာ ဆက်ဆံရန် သနားကြင်နာစွာ ဆက်ဆံရန် ဥပဒေမှ ချမှတ်ထားခြင်းမရှိပါ။ မဖွယ်မရာသော်လည်း သို့မဟုတ် မတရားသော်လည်း သူဌေး၏ အာဏာရှင်ဆန်သော၊ အနိုင်ကျင့်တတ်သော အပြုအမူသည် ဥပဒေနှင့် ငြိစွန်းသော အနိုင်ကျင့်မှု မမြောက်ပါ။

အနိုင်ကျင့်ခြင်းသည် တရားမဝင်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် မည်သို့ ကွာခြားသနည်း။

သင်၏ အသက်ကြောင့်၊ လူမျိုးကြောင့်၊ အသားအရေကြောင့်၊ လိင်ကြောင့်၊ လိင်စိတ်ဝင်စားမှု အမျိုးအစားကြောင့်၊ တခြားနိုင်ငံသားကြောင့်၊ အယူဝါဒကြောင့်၊ ဘာသာရေးကြောင့်၊ သို့မဟုတ် မသန်းစွမ်းမှုကြောင့် အလုပ်ရှင် သူဌေးမှ သူများနှင့်မတူညီသော ဆက်ဆံမှုများ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ မပြုလုပ်ရန် ဥပဒေမှ ချမှတ်ထားသည်။ အထက်ပါအကြောင်းအရာများကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ အနိုင်ကျင့်သည်ဆိုပါက ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သောလုပ်ရပ်ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ (ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းဂဏ္ဍတွင်သွားရောက်ကြည့်ရှုပါ။) သို့သော်လည်း အနိုင်ကျင့်ခြင်း သဘော သဘာဝမှာ တစ်ဦးတစ်ယောက်သို့ ထိုအကြောင်းအရာများကြောင့် တိုက်ရိုက်ပြုမှုခြင်းမဟုတ်ပဲ တစ်စုံတစ်ယောက်အား ခုခံနိုင်စွမ်းမရှိသော အခြေအနေ

နမူနာ အခွင့်ကောင်းယူခြင်း ဖြစ်သည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အနိုင်ကျင့်သူသည် မိမိ၏ ချို့တဲ့ခြင်း၊ မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုနည်းခြင်း၊ လူမှုဆက်ဆံရေးချို့တဲ့ခြင်း၊ တိုက်ခိုက်လိုစိတ်၊ သေးငယ်စိတ်ထား များ ရှိခြင်းကြောင့် မိမိထက်သာသည်ဟု ထင်မြင်ယူဆသော သူတပါးအား ထိန်းချုပ်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း များ ပြုမူကျင့်သုံးသော လုပ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ပစ်မှတ်ထားသူအား အရှက်ရစေခြင်းဖြင့် မိမိကိုယ်ကို ဂုဏ်ယူဝင်ကြွားသော လုပ်ရပ်အလေ့အထ ဖြစ်သည်။

အနိုင်ကျင့်သော အပြုအမူ များအား ပြန်လည်တုန့်ပြန်ခြင်း

အလုပ်ခွင်အတွင်း သင့်အား ပစ်မှတ်ထားပြီး အနိုင်ကျင့်မှုများ ပြုကျင့်ပါက ပညာရှင်များမှ အောက်ဖော်ပြပါအဆင့်အတိုင်း လိုက်နာရန် မိန့်ဆိုထားပါသည်။

- မိသားစု၊ သူငယ်ချင်းများနှင့် တိုင်ပင်ပါ။
- အကယ်၍ အနိုင်ကျင့်သူက သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် ဖြစ်နေပါက Supervisor (ကြီးကျပ်ရေးမှူး) အား ဖြစ်ပွားမှုများကို အစီရင်ခံစာ တင်ပါ။
- စိတ်ဖိစီးမှုနှင့်ဆိုင်သော ကျန်းမာရေး ပြဿနာများအတွက် ပညာရှင်များထံမှ အကူညီများ ရယူပါ။
- မျက်မြင်သက်သေများထံမှ ထွက်ဆိုချက်များ နှင့် မှတ်တမ်းများအား ထိမ်းသိန်းထားပါ။
- အနိုင်ကျင့်ခံရသော ကိစ္စ နှင့် ပတ်သတ်ပြီး အမှုတစ်ခု ထွက်ဆိုပါ။ အလုပ်သမား မူဝါဒ စာချုပ်အရ ကျူးလွန်သောပြစ်မှု တစ်ခု အကောင်အထည်ဖော်ပါ။ အကူညီထောက်ပံ့ပေးနိုင်သူ အရာရှိအား ရှာဖွေပါ။
- သင်လိုချင်သောအကြောင်းအရာ (နေရာပြောင်းပေးစေခြင်း၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခိုင်းသော ကမ်းလှမ်းချက်များ၊ နစ်နာကြေးများ) ကို ပွင့်လင်းမြင်သာစေပါ။
- အထက်အရာရှိများနှင့် တွေ့ဆုံပါ။
- လိုအပ်ပါက ရှေ့နေများနှင့် တွေ့ဆုံပါ။

အကူညီလိုအပ်ပါက

Workplace Bullying and Trauma Institute

www.bullybusters.org

UK Workplace Bullying Site

www.workplacebullying.co.uk

ဆယ်ကျော်သက်အလုပ်သမားများ

၁၈ နှစ်အောက် အလုပ်သမားများအတွက် ကာကွယ်ပေးရန် ဗဟိုအစိုးရ နှင့် ပြည်နယ်အစိုးရ နှစ်ခုစလုံးမှ ဥပဒေများ ချမှတ်ထားပါသည်။

ဆယ်ကျော်သက်များအတွက် မည်သို့သော အလုပ်ကန့်သတ်ချက်များ ရှိပါသနည်း။

သင်သည် အကယ်၍ ၁၈ နှစ်အောက်ဆိုပါက အလုပ်ရှင်မှ အောက်ဖော်ပြပါများကို စေခိုင်း၍မရပါ။

- လျှပ်စစ်သုံး သစ်သားအလုပ်ကိုင်များ၊ အလေးအပင်မခြင်း၊ ဖြတ်ညှပ်ခြင်း၊ မုန့်ဖုတ်စက်များ၊ သို့မဟုတ် မည်သည့် စက်ပစ္စည်းများကိုင်တွယ်အသုံးပြုခြင်း အလုပ်များ။
- အောက်လုပ်ရေး အလုပ်အကိုင်များ၊ အဆောက်အဦများ ဖြိုချခြင်း၊ ပြိုပျက်ခြေဖျက်ခြင်းအလုပ်များ၊ ခေါင်မိုး မိုးခြင်း၊ အမြင်နေရာများတွင် ဆေးသုတ်ခြင်း အလုပ်များ။
- မော်တာသုံးယာဉ်များ မောင်းနှင်ရာ၌ အကူလုပ်ကိုင်ခြင်း။
- သစ်စက်များ သို့မဟုတ် သတ္တုတွင်းများတွင် လုပ်ကိုင်ခြင်း။
- အောက်ဖော်ပြထားသော အသက်များနှင့်ဆိုင်သော ကန့်သတ်အလုပ်မျိုးများ

သင်သည် အကယ်၍ ၁၆ နှစ်အောက်ဆိုပါက အထက်ဖော်ပြထားသော အလုပ်များအပြင် အောက်ဖော်ပြထားသော အလုပ်မျိုးကိုလည်း စေခိုင်း၍မရပါ။

- စာရင်းကိုင်နှင့် ရုံးအလုပ်မှပယ်၍ စက်ရုံများတွင် အလုပ် လုပ်ပိုင်ခွင့်မရှိပါ။
- ဆေးကြောခြင်း၊ အသားလှီးခြင်း၊ ဖြတ်ခြင်း၊ လှီးခြင်း၊ ခွန်အားဖြင့် ဖိရသောအလုပ်များနှင့် ဂျုံနှယ်စက်များ အသုံးပြုရသော အလုပ်များ။
- စက်သန့်ရှင်းရေး၊ စက်ဆီထည့်ခြင်း၊ စက်အားပွယ်တိုက်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ကိုင်တွယ်ထိန်းချုပ်ရသော စက်ပစ္စည်းများ အသုံးပြုရသော အလုပ်များ။

သင်သည် အကယ်၍ ၁၄ နှစ်အောက်ဆိုပါက အချိန်ပိုင်းအနေဖြင့် သတင်းစာပို့ခြင်း၊ သစ်သီးဝလံများ ကောက်သိမ်းခြင်းနှင့် ပုံမှန်မဟုတ်သောအလုပ်အကိုင်များမှ အပ ခလေးထိန်းခြင်း အလုပ်အပါအဝင် အလုပ် လုပ်ကိုင်ခြင်းအား ကန့်သတ်ထားပါသည်။ တခြားခြွင်းချက်များ ရှိပါသည်။

ဆယ်ကျော်သက်များ အလုပ် လုပ်ကိုင်ရာ၌ မည်သည့် အချိန်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကန့်သတ်မှုများရှိပါသနည်း။

သင်သည် အကယ်၍ ၁၄ နှစ် သို့မဟုတ် ၁၅ နှစ်ဆိုပါက အလုပ်ရှင်မှ အောက်ဖော်ပြပါများအား စေခိုင်း၍ မရပါ။

- ကျောင်းချိန်အတွင်း အလုပ်စေခိုင်းခြင်း။
- ကျောင်းဖွင့်ရက်တွင် တစ်ရက် ၃ နာရီထက် ခိုင်းစေခြင်း၊ ကျောင်းပိတ်ရက်တွင် ၈ နာရီထက် ခိုင်းစေခြင်း။
- ကျောင်းဖွင့်ရက်များတွင် ညနေ ၇ နာရီထက်နောက်ကျခိုင်းစေခြင်း။
- နေ့ရာသီတွင် ညနေ ၉ နာရီထက်နောက်ကျခိုင်းစေခြင်း။
- ကျောင်းဖွင့်ရက်များတွင် တစ်ပါတ် ၁၈ နာရီထက်ခိုင်းစေခြင်း၊ ကျောင်းပိတ်ရက်များတွင် တစ်ပါတ် နာရီ ၄၀ အထက်ခိုင်းစေခြင်း။

သင်သည် အကယ်၍ ၁၆ နှစ် သို့မဟုတ် ၁၇ နှစ်ဆိုပါက အလုပ်ရှင်မှ အောက်ဖော်ပြပါများအား စေခိုင်း၍ မရပါ။

- ကျောင်းဖွင့်ချိန်အတွင်း တနင်္လာ မှ ကြာသာပတေး အထိ တရက် ၄ နာရီထက်ပို ခိုင်းစေခြင်း။
- ကျောင်းဖွင့်ချိန်အတွင်း သောကြာ၊ စနေ၊ တနင်္ဂနွေ နေ့များတွင် ၈ နာရီထက်ပို ခိုင်းစေခြင်း။
- ကျောင်းဖွင့်ချိန်အတွင်း တစ်ပါတ် ၂၈ နာရီအထက် ခိုင်းစေခြင်း၊ ကျောင်းပိတ်ရက်များတွင် တစ်ပါတ် ၄၈ နာရီအထက် ခိုင်းစေခြင်း။
- ကျောင်းဖွင့်ချိန်များတွင် ည ၁၀ နာရီထက်နောက်ကျစေခိုင်းခြင်း နှင့် ကျောင်းပိတ်ရက်များတွင် သန်ခေါင်ကျော်သည်အထိ စေခိုင်းခြင်း။

သင်သည် ၁၆ နှစ်သို့မဟုတ် ၁၇ နှစ်ဖြစ်သော်ငြားလည်း ကျောင်းမတက်၊ အချိန်ပြည့်လုပ်ပိုင်ခွင့် လက်မှတ် ရှိပါက အသက်ပြည့်သူ လူကြီး တစ်ယောက် အလုပ် လုပ်ကိုင်သည့် အချိန် အတိုင်း လုပ်နိုင်ပါသည်။ သို့သော်ညားလည်း ၁၈ နှစ်မပြည့်သေးသ၍ အထက်ဖော်ပြပါ အလုပ်အကိုင်များအား အလုပ်ရှင်မှ စေခိုင်း၍မရပါ။

ဆယ်ကျော်သက်အလုပ်သမားများအတွက်လစာ

တခြားသော အလုပ်သမားများသကဲ့သို့ပင် ဆယ်ကျော်သက်အလုပ်သမားများသည်လည်း အနည်းဆုံး သတ်မှတ်ထားသည့် အနည်းဆုံးလုပ်အားလစာ ရရှိနိုင်ပါသည်။ ယခုနှစ် ၂၀၁၈ တွင် ဒေါ်လာ ၁၀ နှင့် ပြ

ဟား ၄၀ နန်းဖြင့် ဆယ်ကျော်သက်အလုပ်သမားများအနေဖြင့် မိမိတို့လုပ်သော နာရီစာ ရရှိနိုင်ပြီး နာရီ ၄၀ ထက်ပိုသော အချိန်ပိုများအတွက်လဲ ပုံမှန်ရသော လုပ်အားထက် ၁ဆခွဲ နန်းဖြင့် ရရှိနိုင်ပါသည်။

ဆယ်ကျော်သက်အလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားအဖွဲ့ ဖွဲ့ခွင့်ရှိပါသလား။

ရှိပါသည်။ ဆယ်ကျော်သက်သာမက မည်သည့်အလုပ်သမားမဆို အလုပ်သမားအဖွဲ့ ဖွဲ့ခွင့်ရှိပါသည်။ ဆယ်ကျော်သက်အလုပ်သမားများသည် တခြားသော အလုပ်သမားများကဲ့သို့ ကြိုက်နှစ်သက်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အား ဝင်ခွင့်၊ ဖွဲ့ခွင့် အပြင် အလုပ်အနေထားများကိုလည်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲဖို့အရေး ရှာဖွေကြံဆ နိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။

အလုပ် လုပ်ပိုင်ခွင့်စာရွက် (Working Paper)ဆိုသည်မှာအဘယ်နည်း။

အသက် ၁၈ အောက် အလုပ်သမားများအားလုံး (အထက်တန်းကျောင်းပြီးထားသူများ၊ ကျောင်းထွက်ထားသူများ အပါအဝင်) အလုပ်စတင်မလုပ်မီ အလုပ် လုပ်ပိုင်ခွင့်စာရွက် (Working Paper) ရယူရမည်။ ဂေါက်ကစားကွင်း၌ ပစ္စည်းသယ်ပယ်ခြင်းအလုပ်၊ ကလေးထိန်းအလုပ်၊ ၁၆ နှစ်သားကော်လိပ်ကျောင်းသားများ သို့မဟုတ် အကျိုးမဲ့ သင်ကြားပေးသော ကောလိပ်ကျောင်းများတွင်းလုပ်သူခြင်း အစ ရှိသည်တို့အပါဝင် Working Paper မလိုအပ်သော ချွင်းချက်ရှိသည့် အလုပ်များလည်းရှိပါသည်။

မိမိအလုပ်တွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက် မည်သည့်ဆောင်ရွက်မှုမျိုးကို လုပ်ဆောင်နိုင်သနည်း။

ရှေးဦးစွာ မိမိအားလုပ်ခွင့်ပေးသောနာရီ အချိန်ကို သတိရပါ။ တပါးသူအနာတရမဖြစ်ရလေအောင် မိမိအား ညွှန်ကြားထားသော အလုပ်ကိုသာ လုပ်ဆောင်ပါ။ ဥပဒေနှင့် မလွတ်ကင်းသော အန္တရာယ်ရှိနိုင်သော အလုပ်မျိုးကိုရှောင်ကြဉ်ပါ။ မောပန်းနွမ်းနယ်သည်အထိ အလုပ်ချိန်ကြာရှည်စွာ မလုပ်ပါနှင့်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ပင်ပန်းနွမ်းနယ်သည့် အလုပ်သမားအများစုသည် ဒဏ်ရာ အနာတရ ရစမြဲဖြစ်သည်။ အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်ကို သတိပြုပါ။ နောက်ပြီး အဖုံးအကာမရှိသော အသားကြိတ်စက် နှင့် ဖတ်ယူနားလည်ရန် ခက်ခဲသော ဓါတုပစ္စည်းများ ကြောင့် ဒဏ်ရာအနာတရဖြစ်နိုင်သောအန္တရာယ် များနှင့် ဖျားနာစေတတ်သော အန္တရာယ်ရယ်များ ကို ဖော်ထုတ်ပါ။ ဓါတုပစ္စည်းများကို ကိုင်တွယ်အသုံးပြုရန်လိုအပ်ပါက သင့် အလုပ်ရှင်မှ သင့်ကို ကိုင်တွယ်ရမည့် ဓါတုပစ္စည်းအကြောင်း နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ အသုံးပြုနိုင်ရန် သင်ကြားပေးဖို့လိုအပ် ပါသည်။ သင့်အနေဖြင့် စိုးရိမ်ပူပမ်စိတ်များ မေးခွန်းများရှိပါက သ

င်လုပ်နေသော အလုပ်ကို ရန်တန်ပြီး သင့်ကြီးကျပ်ရေးမှူး ထံသို့ သွားရောက်မေးမြန်းနိုင်ပါသည်။ ထို အကြောင်းရာများနှင့်ပတ်သတ်၍ ပိုမို သိလိုပါက ကျန်းမာရေး နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု ခေါင်းစဉ်အောက် စာမျက်နှာ ၉ တွင် သွားရောက်ဖတ်ရှု နိုင်ပါသည်။

အကူညီရယူရန်

ဆယ်ကျော်သက်အလုပ်သမားများသည် အကယ်၍အလုပ်ခွင်အတွင်း ဘေးကင်း လုံခြုံမှု ပူပန်နေရခြင်း၊ သက်တောင့်သက်သာ မရှိခြင်း၊ လိင်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းခံရမှု နှင့် အသားအရောင်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းခံရမှု အစရှိသည့် အလုပ်မှ အပြစ်အပျက်များကို သို့မဟုတ် ကလေးအလုပ်သမားဥပဒေ ကို ဆန့်ကျင်နေသည့် ခံစားမိပါက မိသားစုဝင်များ နှင့် သို့မဟုတ် ဆရာ၊ဆရာမ များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသင့်ပါသည်။

NYS Department of Labor

716-847-7141 <http://labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/workprot/minors.shtm>

US Department of Labor

716-842-2950
www.dol.gov/dol/topic/youthlabor/Kidspages.htm

WNYCOSH

716-833-5416

2495 Main Street, Suite 438
Buffalo, NY 14214

အလုပ်သမားနှစ်နာကြေး

နယူးယောက်ပြည်နယ် အလုပ်သမားနှစ်နာကြေး

အလုပ်သမားနှစ်နာကြေးသည် မိမိဘာသာဖြစ်ပွားခြင်းမဟုတ်ပဲ အလုပ်ကြောင့် မသန်မစွမ်းဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်၌ ဖြစ်ပွားခဲ့သော ဒဏ်ရာကြောင့်၊ သို့မဟုတ် အလုပ်ကြောင့် ဖြစ်ပွားသောရောဂါကြောင့် သေဆုံးခြင်းအတွက် ပေးသော နှစ်နာကြေးဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားနှစ်နာကြေး အက်ဥပဒေအရ တာဝန်နှင့်အခွင့်အရေးများ

ကျမ်းမာရေးကုသမှု

သင့်မှာ သင့်တော်သော ဆေးဝါးကုသမှု သို့မဟုတ် ဒဏ်ရာအနာတရနှင့် ရောဂါဝေဒနာမှ ပြန်လည် ထူထောင်နိုင်ရန်အတွက် ဆေးဝါးကုသမှု ခံယူခွင့်ရှိပါသည်။ ထိုဆေးဝါးကုသမှု မှာ ရိုးရိုးဆေးကုသမှု၊ ခွဲစိတ်ကုသမှု၊ သူနာပြုထံမှ စောင့်ရှောက်မှုခံယူခြင်း၊ ဆေးရုံတက်ပြီး ကုသမှုခံယူခြင်း အစရှိသည်တို့ပါဝင်သည်။ ဆေးကုသစောင့်ရှောက်မှု ခံယူနေစဉ်အတွင်းမှာလည်း ဆေးရုံသွားရောက်ရန် ပို့ယူသယ်ဆောင်ရေးအတွက် ကုန်ကျစရိတ်ကိုလည်း ပြန်လည် ရယူနိုင်ပါသည်။

လစာဆုံးရှုံးခြင်းကြောင့် ရရှိမည့် အကျိုးကျေးဇူးများ

သင့်မှာ အပတ်စဉ် နှစ်နာကြေးရပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ သင် မသန်မစွမ်းဖြစ်နေသည်တောက်လျှောက် သင် လစာဆုံးရှုံးနေသည်တိုင်အောင် အပတ်စဉ် နှစ်နာကြေးကိုခံစားခွင့်ရှိပါသည်။ ထိုနှစ်နာကြေးမှာ သင့် မသန်စွမ်းမှုပေါ်မူတည်၍ အပြည့် သို့မဟုတ် အနည်းငယ်ရနိုင်ပါသည်။ အစဉ်မြဲ မသန်စွမ်းဖြစ်နေပါက ပုံမှန်လစာ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံ (Schedule) သို့မဟုတ် ယခင်က ဆုံးရှုံးမှု နှင့် ရှေ့လျှောက် ဆုံးရှုံးမှု တို့ကို တရားသူကြီးမှ တွက်ချက်ကာ ပေးသော နှစ်နာကြေး (Lump Sum Award) ရရှိနိုင်ပါသည်။

ချက်ခြင်းပေးချေမှု

ဥပဒေအရ မတော်တဆဖြစ်ပွားပြီး ၇ ရက်ထက်မကျော်ပဲ ချက်ခြင်းလက်ငင်း အကျိုးခံစားခွင့်ရှိပါသည်။ ပထမဆုံး ပေးချေရမည့် နှစ်နာကြေးသည် အနာတရဖြစ်ရသည့် အကြောင်းကြားစာတင်ပြီး ၁၈ ရက်အတွင်း ပေးချေရမည်ဖြစ်သည်။ မိမိအဆင်ပြေသလို အကျိုးခံစားခွင့်ရှိပါသည်။

ချက်ခြင်းတင်ပြခြင်း

အလုပ်၌ဖြစ်ပွားသော အလုပ်၌ဆိုင်သော မတော်တဆဖြစ်ရပ်များနှင့် ရောဂါ ရရှိမှုများကို ချက်ခြင်းလက်ငင်း အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် ကြီးကျပ်ရေးမှူး သို့မဟုတ် တာဝန်ရှိသူတစ်ဦးဦးထံသို့ တင်ပြန်လိုအပ်ပြီး အလုပ်သမားအဖွဲ့ဝင်ဆိုပါက အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ ကိုယ်စားလှယ်ကိုလည်း တင်ပြရန်လိုအပ်ပါသည်။

တရားရုံးတွင် ကြားနာခွင့်

အကယ်၍ သင့်ရပိုင်ခွင့်များ (နစ်နာကြေး) ကို ချိုးဖောက်ခံနေရသည်ဟု ခံစားမိပါက တရားရုံးတွင် တရားသူကြီး ရှေ့မှောက်၌ ကြားနာနိုင်ပြီး သင့်အားကိုယ်စားပြုရန် ဥပဒေအကြံပေး တစ်ဦးလည်း ရရှိနိုင်ပါသည်။

အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ ပြန်လည်ထူထောင်ခြင်း

အကယ်၍ သင့်ကျွမ်းကျင်သော အလုပ်များ တက်ရောက်ခဲ့သော သင်တန်းများ အတွေ့ကြုံ များနှင့်ပတ်သတ်သော အလုပ်မျိုးကို မလုပ်နိုင်တော့ပါက သင့်အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ ပြန်လည်ထူထောင်နိုင်ရန် အကြံပေးအရာရှိများနှင့် တွေ့ဆုံခြင်း၊ လမ်းညွှန်ချက်များရယူခြင်း၊ အလုပ်အသစ်ရှာဖွေရန် အကူညီရယူခြင်း နှင့် အချိန်တို Training သင်တန်းများ တက်ရောက်နိုင်ပါသည်။

တရားဥပဒေဘောင်အတွင်းမှ အကာအကွယ်

အလုပ်၌ အလုပ်ကြောင့် ဖြစ်ရသော မတော်တဆမှုကြောင့် ဒဏ်ရာရရှိသူ၊ နစ်နာကြေးယူနေရသော အလုပ်သမားများအား ဥပဒေမှ အပြည့်အဝ ကာကွယ်ပေးထားသည်။ ထိုအလုပ်သမားများကို အလုပ်ရှင်မှ နစ်နာကြေးပေးထားရသောကြောင့် ခွဲခြာဆက်ဆံပါက ဥပဒေချိုးဖောက်ရာမြောက်သည်။

အလုပ်၌ အလုပ်ကြောင့် ဒဏ်ရာရရှိပါက မည်သို့လုပ်ဆောင်ရမည်နည်း။

ပထမအဆင့် : ဆေးကုသမှု

အလုပ်မြန်ဆုံး အရေးပေါ်ကြက်ခြေနီဆေးဘူး သို့မဟုတ် ဆေးကုသမှုခံယူပါ။ အလုပ်သမားနှစ်နာကြေးဆောင်ရွက်ပေးသော အဖွဲ့မှ ညွှန်ကြားထားသည့် ဆရာဝန် သို့မဟုတ် မိမိကြိုက်နှစ်သက်ရာ သမားတော်၊ မိသားစုဆရာဝန်၊ ခြေ လက် အထူးကု၊ ကျောရိုး အထူးကု အစရှိသည် ဆရာဝန်များကို ရွေးချယ်ခွင့်ရှိပါသည်။ အကယ်၍ အငြင်းပွားဖွယ်မရှိသော အမှတ်စွဲများတွင် မလွဲမရှောင်သာသော ကုသမှုများကို အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်၏ အာမခံကုမ္ပဏီမှ တိုက်ရိုက်ပေးသွင်းရမည်။ ရိုးရှင်းသော အမှုမဟုတ်ပဲ သို့မဟုတ် အငြင်းပွားဖွယ်ရှိသော အမှတ်စွဲများတွင် တရားသူကြီးထံမှ ကြားနာပြီး ချမှတ်ထားသည့်အတိုင်း ဆေးကုသစရိတ်ကို တာဝန်ယူရပါမည်။

ဒုတိယအဆင့် : အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်

အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ ကိုယ်စားလှယ် နှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ သို့ဆက်သွယ်ပါ။ အလုပ်သမဂ္ဂမှ သင့်ရပိုင်ခွင့်ကို အကာကွယ်ပေးပါလိမ့်မည်။ ထို့အပြင် သင် ဆေးကုသခံယူရန်အကူညီ၊ နာမကျန်းမှုနှင့် ကျန်းမာရေးအကျိုးကျေးဇူးများရရှိရန် တို့ကို ကူညီပေးမှာဖြစ်ပြီး ဥပဒေအတွင်း လုပ်ဆောင်ရန် အကြံညွှန်ကောင်းများလဲ ပေးစွမ်းပါလိမ့်မည်။

တတိယအဆင့် : မတော်တဆဖြစ်ပွားမှု အစီရင်ခံစာ

အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ ကိုယ်စားလှယ် သို့မဟုတ် ရှေ့နေနှင့် တွေ့ဆုံပြီးပါက သင့် စူပါဗိုင်းဆာ (ကြီးကြပ်ရေးမှူး) သို့မဟုတ် အလုပ်သမားခေါင်းအား ချက်ချင်းအကြောင်းကြားပါ။ မတော်တဆ ဖြစ်ပွားပြီး ရက်သုံးဆယ်အတွင်း စာရေးပြီး အစီရင်ခံစာမတင်ပါက သို့မဟုတ် အလုပ်ကြောင့်ရရှိသော ရောဂါဝေဒနာကို သိရှိပြီး သို့မဟုတ် ဖြစ်ပွားနေသော ရောဂါသည် အလုပ်ကြောင့်ဖြစ်သည်ဟု သိရပြီး ရက် ကိုးဆယ် အတွင်း အကြောင်းကြားခြင်း သည် သင် ရသင့်ရထိုက်သောအလုပ်သမား နှစ်နာကြေး ဆုံးရှုံးနိုင်ပါသည်။ မတော်တဆဖြစ်ပွားမှု အစီရင်ခံစာ ရေးသားရာ၌ စေ့စပ်သေချာစွာ ရေးသားရန်လိုအပ်ပါသည်။ ထိုအစီရင်ခံစာမှာ မတော်တဆ ဖြစ်ပွားပုံ နှင့် ဘေးမကင်းသောအခြေနေများကို တိကျရှင်းလင်းစွာ တင်ပြရန်လိုအပ်ပါသည်။ ထိုအစီရင်ခံစာ၌ နာကျင်ခံစားရသော ကိုယ်လက်အင်္ဂါ အစစကို စားရင်းပြုထားရမှာဖြစ်သည်။ အနည်းအကျဉ်းနာကျင်မှုကိုပင် ရေးသားစားရင်းပြုထားရန် လိုအပ်ပါသည်။

စတုတ္ထအဆင့် : ထုတ်ပြန်ချက်

အလုပ်သမားများ၏ နှစ်နာကြေး C-3 Form ကို ဖြည့်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ထို C-3 Form ကိုသင့် အလုပ်ရှင်နှင့် နီးစပ်ရာ အလုပ်သမားများ၏ နှစ်နာကြေးဆောင်ရွက်ပေးသော အဖွဲ့ကို စာပို့နိုင်ပါသည်။ အကယ်၍ မတော်တဆဖြစ်ပြီး သို့မဟုတ် ဖြစ်ပွားရသောရောဂါဝေဒနာသည် အလုပ်ကြောင့်ဖြစ်ပွားသည်ဟု သိရှိရသောအချိန် ၂နှစ်အတွင်း ထို C-3 Form ဖြည့်ပြီးမပို့ပါက သင် ရသင့်ရထိုက်သော နှစ်

နာကြေးကို ဆုံးရှုံးနိုင်ပါသည်။ (အကယ်၍ ထို C-3 Form မှာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂရုံး၌ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်ထံ၌ မရရှိနိုင်ပါက နီစပ်ရာ အလုပ်သမားများ၏ နှစ်နာကြေးဆောင်ရွက်ပေးသော အဖွဲ့သို့ ဖုံးခေါ်၍သော်လည်းကောင်း စာဖြင့်သော်လည်းကောင်း အကြောင်းကြားပြီး C-3 Form ကိုရယူနိုင်ပါသည်။)

သင့်ထုတ်ပြန်ချက်များကို ဥပဒေအကြံပေးနှင့် မတွေ့ဆုံပဲ သင့်အလုပ်ရှင်၊ စာချုပ်ရှင်၊ အလုပ်ရှင်၏ အာမခံကုမ္ပဏီမှ ကိုယ်စာလှယ် များကို ပေးရန် မလိုအပ်ပါ။ အရိုးရှင်းဆုံးအကြံပေးရမည်ဆိုလျှင် ဘယ်တော့မှ ထုတ်ပြန်ချက်ကို ၎င်းတို့အား မပေးပါနှင့်။ ပေးမည်ဆိုပါကလည်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂ သို့မဟုတ် သင့်ရှေ့နေ ရှေ့မှောက်မှာသာလျှင် ပေးပါ။ အသံသွင်းထားခြင်း နှင့် တခြားထုတ်ပြန်ချက်များသည် နောက်တချိန်တွင် သင့်အား ပြန်လည်တိုက်ခိုက်နိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် သင့် ထုတ်ပြန်ချက်ကို သင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ သို့မဟုတ် သင့်ရှေ့နေ အကြံပေးမူမပါပဲ ၎င်းတို့အားမပေးသင့်ပါ။

ပဋ္ဌမအဆင့် : မှတ်တမ်းသိမ်းဆည်းထားပါ

ဒဏ်ရာရရှိသူအလုပ်သမားအနေဖြင့် မိမိအိပ်ကပ်ထဲမှ ထုတ်ပြီး သုံးစွဲရသော ဆေးဖိုးဝါးခများအား မှတ်တမ်းတင် သိမ်းဆည်းထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ နေ့စွဲ၊ အချိန်၊ ဆေးကုသစရိတ် သို့မဟုတ် ဆေးရုံတက်စရိတ်၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစရိတ်၊ အနာတရမှုကြောင့် နာကျင်ခံစားရမှုများနှင့် ဒဏ်ရာအနာတရကြောင့် နေထိုင်ပုံပြောင်းလဲသွားခြင်း အစရှိသည်တို့ကို မှတ်တမ်းတင်ထားရန် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ ဤလက်စွဲစာအုပ်နှင့် နေ့စဉ်လုပ်ငန်းဆောင်တာများရေးမှတ်ထားသော စာရွက်သည် နေ့စဉ်လိုအပ်ချက် ခံစားချက်များကို မှတ်တမ်းတင်ရာ၌ သက်သေအထောက်အထား တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

တဆင့်ခံအဖွဲ့စည်းအား ဥပဒေအရလုပ်ရပ်ဖြည့်စွတ်အခွင့်အရေး

အလုပ်သမားနှစ်နာကြေးအပြင် ဒဏ်ရာရရှိသူအလုပ်သမားများတွင် အနာတရဖြစ်အောင် သတိမဲ့စွာ တပ်ဆင်ထားသော စက်ပစ္စည်းများရောင်ချသူတဆင့်ခံအဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း တရားစွဲနိုင်ပါသည်။ အလုပ်၌ မတော်တဆဖြစ်ပါက တဆင့်ခံအဖွဲ့အစည်းများကို တရားစွဲဆို နိုင်ရန် ရှေ့နေဖြင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပါ။ နယူးယောက်ပြည်နယ် လွှတ်တော်အဖွဲ့စည်းမှ ဆောက်လုပ်ရေးအလုပ်သမားများ ကိုယ်ခန္ဓာထိခိုက်မှု မှကာကွယ်ရန် နှင့် ဘေးမကင်းသော လုပ်ငန်းဆောင်တာများမခိုင်းရန် ဥပဒေပြဌာန်းထားသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းထားမှုကြောင့် ပထမဦးဆုံး ဆောက်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေကို ၁၈၈၅ ခုနှစ်တွင် ပြဌာန်းနိုင်ခဲ့ပြီး ယနေ့ထိတိုင်အောင် ထိုတည်ဆဲဥပဒေအား မွန်းမံပြင်ဆင်ပြီး အားကောင်းလျက် ရှိပါသည်။ ထိုဥပဒေသည် ယနေ့ထိတိုင်အောင် ဆောက်လုပ်လုပ်ငန်းရှင်များနှင့် အထွေထွေစာချုပ်ပိုင်ရှင်များ အား အလုပ်သမားများကို ဘေးကင်းလုံခြုံသောလုပ်ငန်းခွင်တစ်ရပ် ပေးစွမ်းနိုင်ရန် ချုပ်ကိုင်ထားလျက်ရှိပါသည်။ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အနာရသော အ

လုပ်သမားများသည် ယခုတွင် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် အထွေထွေစာချုပ်ပိုင်ရှင်များအား တရားစွဲဆိုနိုင်ပြီး ၎င်းတို့ထံမှ အလုပ်သမားနှစ်နာကြေးများအပြင် ပြန်လည်ထူထောင်နိုင်ရန်အခွင့်အရေးများကို တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားနှစ်နာကြေးများဥပဒေအရ အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ ပျက်စီးနှစ်နာမှုသည် သတ်မှတ်ထားခြင်း၊ ကန့်သတ်ထားခြင်း မရှိပါ။ နောက်ပြီး နာကျင်ခံစားရမှု နှင့် ပျက်စီးနှစ်နာမှုကြောင့် ဘဝပေးအခြေအနေပြောင်းလဲရမှုအတွက်လည်း ငွေးကြေးချီးမြှင့်မှုများ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

ရှေ့နေငှားရန် လိုအပ်ပါသလား။

အနာတရ ရရှိပြီး ဆေးကုသမှု ခံယူရန်လိုသောအချိန်တွင် အမြဲတမ်း ပေါ်လာတတ်တဲ့မေးခွန်းက ငါရှေ့နေငါးဖို့လိုသလား ဆိုတာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ သင့်အနေဖြင့် အတွေ့ကြုံရင်ကျက်သော ရှေ့နေမျိုးထံမှ အကြံကံညွှန်တောင်းခံသင့်ပါတယ်။ ထိုအကြံညွှန်တောင်းခံမှုဟာလည်း အခမဲ့ ဖြစ်ပါသည်။ အထက်၌ ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အလုပ်မှ နှစ်နာကြေးစနစ်အရသာ ပေးထားသော ကန့်သတ်အကျိုးကျေးဇူးရရှိရုံဖြင့်သာ ထိုင်မနေသင့်ပါ။ နယူးယောက်ပြည်နယ်လွှတ်တော်မှ ချမှတ်ထားသော ပြန်လည်ထူထောင်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးများကိုလည်း လျှောက်ထားရယူသင့်ပါသည်။

တခြားဝင်ငွေများ

အကယ်၍ သင့်အာမခံ ကုမ္ပဏီ မှ သင့်အားနှစ်နာကြေးပေးရန် ငြင်းဆိုခြင်း၊ အလုပ်၌ ဖြစ်ပွားခဲ့သော မတော်တဆကြောင့်သော်လည်းကောင်း နေမကောင်းမှုကြောင့် မသန်မစွမ်းဖြစ်ရခြင်း၊ တို့အတွက် မသန်မစွမ်းတို့ရရှိသည့် (Disability Benefits) ထောက်ပံ့ကြေးများ ရရှိကောင်းရရှိနိုင်ပါသည်။ ထိုစနစ်ကတော့ အလုပ်နှစ်နာကြေးစနစ်ထက် ပိုက်ဆံနည်းသော်ညားလည်း အချိန်ပိုကြာရှည်စွာအထောက်အပံ့ ရနိုင်ပါသည်။

Social Security Disability အာမခံကြေး

Social Security Disability အာမခံကြေးကတော့ ဗဟိုအစိုးရမှ ထုတ်ပြန်ထားသည့် ထောက်ပံ့ကြေးတစ်မျိုးဖြစ်ပါသည်။ ထိုအာမခံကြေးကိုတော့ သင် အလုပ်လုပ်သည့်တောက်လျှက် ပေးခဲ့ဖူးမှာပါ။ ထိုအာမခံကြေးကောက်ခံခြင်းမှာ တာရှည်မသန်စွမ်းသူများ နှင့် ထာဝရမသန်စွမ်းသူများအတွက် ရည်ရွယ်၍ ကောက်ခံခြင်းဖြစ်ပါသည်။ Social Security Disability ထောက်ပံ့ကြေးရရှိရန်အတွက် အသက် ၃၁ နှစ် သို့မဟုတ် ၃၁ ထက်ပိုကြီးရမည်ဖြစ်ပြီး Social Security Disability အာမခံကြေးကို အနည်းဆုံး ၁၀ နှစ် ပေးထားရသူလည်းဖြစ်ရမည်။ ထို ထောက်ပံ့ကြေးရရှိရန် ကန့်သတ်ချက်များမှာ အလွန်တင်း

ကျပ်ပါသည်။ သင်အလုပ်မလုပ်နိုင်ကြောင်းကို ခိုင်လုံသော အထောက်အထား ပါရှိရမည်။ ထိုအထောက်အပံ့မှာ သင့်ပျမ်းမျှ ဝင်ငွေပေါ်မူတည်ပြီး ရရှိမှာဖြစ်သည်။ သင်အလုပ် မှ နှစ်နာကြေးရရှိပါက သင့် Social Security Disability ထောက်ပံ့ကြေးမှာ လျော့နည်းနိုင်ပါသည်။

Medicaid (ဆေးကုသစရိတ် အထောက်အပံ့)

အလုပ်မှ နှစ်နာကြေးမှာ ဆေးကုသ စရိတ် ပါဝင်ပါသည်။ သို့သော်ညားလည်း Social Security Disability ထောက်ပံ့ကြေးမှာတော့ ဆေးကုသ စရိတ်မပါဝင်ပါ။ အကယ်၍ သင့် ဆေးကုသစရိတ်မှာ အလွန်မြင့်ပြီး သင့်ဝင်ငွေမှာ အလွန်နည်းပါက Medicaid ရရှိနိုင်ပါသည်။ Medicaid ဆိုသည်မှာ ပြည်နယ်မှချမှတ်ထားသော ပရိုဂရမ်ဖြစ်ပြီး ဆေးကုသစရိတ်မပေးနိုင်သူများအတွက် ရည်ရွယ်ပြီး ဖွဲ့စည်းထားသော ပရိုဂရမ်ဖြစ်သည်။ သင့်အလုပ်မှ နှစ်နာကြေးမှာ ဆေးကုသ စရိတ်ပါဝင်သည့်တိုင်အောင် သင့်မိသားစု ဝင်ငွေ နည်းပါးသွားရခြင်းကြောင့် သင့်မိသားစုဝင်များအတွက် Medicaid ခံစားခွင့်ရှိ နိုင်ပါသည်။ City သို့မဟုတ် County Department of Social Services (ဆိုရှယ်ရုံး) မှာ သွားရောက် ချက်ပြုတ်နိုင်ပါသည်။

Supplemental Nutrition Assistance Program (ဖူစတန့်)

အကယ်၍ သင့်နှင့် သင့်မိသားစု မှာ ငွေးကြေး အထောက်အပံ့ဖြင့် နေထိုင်နေရပါက သင့်ဝင်ငွေမှာ ဖူစတန့် ခံစားရန်အတွက် ကိုက်ညီနိုင်ပါသည်။ ဤနေရာတွင် သွားရောက် လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။ <http://www.wcb.ny.gov/content/main/offthejob/db-overview.jsp>

ယူနီရန် အထောက်အပံ့ကြေး

အလုပ်နှင့်ပတ်သတ်သော ကျန်းမာရေးအထောက်အပံ့များနှင့်ပတ်သတ်၍ သင့် ဒေသမှာ ရှိတဲ့ ယူနီရန် (အလုပ်သမားအသင့်အဖွဲ့) များနှင့် ချက်ပြုတ်ပါ။

အကူညီရယူရန်

NYS Workers' Compensation Board District Offices

877-632-4996

<http://www.wcb.ny.gov/content/main/Contact.jsp>

နယူးယောက်ပြည်နယ်၏ မသန်မစွမ်းသူအား အထောက်အပံ့

NYS Disability ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း?

နယူးယောက်ပြည်နယ်၏ မသန်မစွမ်းသူအား အထောက်အပံ့မှာ အလုပ်၌ အနာတရ ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ကြောင့် နာမကျန်းဖြစ်ခြင်းကြောင့် မသန်မစွမ်းသူလုပ်သားများအတွက် ငွေကြေးအထောက်အပံ့ပေးခြင်းဖြစ်သည်။ ယာယီ မသန်မစွမ်းသူလုပ်သားများအတွက် အလုပ်ရှင်မှ အပတ်စဉ် ငွေကြေးအထောက်အပံ့ပေးနိုင်ရန် အလုပ်ရှင်မှ အာမခံကုမ္ပဏီများနှင့် ချိတ်ဆက် ထားရန် လိုအပ်ပါသည်။

မိမိအလုပ်ရှင်မှာ အထောက်အပံ့ပေးသည့် အလုပ်ရှင်ဟုတ်ပါ့မလား။

ဟုတ်ပါသည်။ တော်တော်များများ ကိစ္စများမှာတော့ သင့်အလုပ်သက်တမ်း လေးပိတ် အနည်းဆုံးရှိပါက အလုပ်ရှင်မှာ နယူးယောက်ပြည်နယ်၏ မသန်မစွမ်းသူအား ပေးသော အထောက်အပံ့များကို ရရှိနိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ထိုအထောက်အပံ့များမှာ လယ်ယာအလုပ်သမားများ၊ အစိုးရဝန်ထမ်းများ၊ မီးရထားလမ်း သို့မဟုတ် သင်္ဘောဆိပ်ကမ်းများ၌ လုပ်ရသော အလုပ်သမားများ နှင့် တစ်ချို့ ဘာသာရေး အဖွဲ့စည်းများနှင့် ဆိုင်သော အလုပ်သမား အတွက်တော့ ထိုအထောက်အပံ့မှာ မပါဝင်မကောင်းမပါဝင်နိုင်ပါ။

New York Disability Insurance အတွက် အလုပ်သမားများမှာ ကုန်ကျစရိတ်ရှိနိုင်ပါသလား။

ရှိကောင်းရှိနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားများကို NYS Disability Insurance အတွက် ကုန်ကျစရိတ်ကို တောင်းဆိုရန် မလိုအပ်သော်လည်း ထိုကုန်ကျစရိတ်အတွက် တစ်ပတ်မှာ 60¢ ထက်မပိုပဲ ဖြတ်နိုင်ပါသည်။ တစ်ချို့ အလုပ်ရှင်များမှာ Supplemental disability benefits (စားစရိတ်အထောက်အပံ့) အစရှိသည့် အထောက်အပံ့များအတွက်လည်း ထပ်မံ၍ ဖြတ်နိုင်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ အထောက်အပံ့များမှာ NYS Disability Insurance နှင့် ပူးတွဲလျက် ခံစားခွင့်ရှိပါသည်။

NYS Disability မှ မည်သို့သော အထောက်အပံ့များကို ရရှိနိုင်ပါသနည်း။

NYS Disability မှ သင့်၏ အပါတ်စဉ်လုပ်အားခ၏ 50% ကိုရရှိနိုင်ပြီး တစ်ပါတ်ကို အများဆုံး \$170 ထိ ရရှိနိုင်ပါသည်။ စောင့်ဆိုင်းကာလ ရက်သတ္တပတ် ကြာပြီးပါက ထောက်ပံ့ကြေးမှာ အများဆုံး ၂၆ ပါတ် စာ ရနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားနှစ်နာကြေး (Worker's Compensation) နှင့် မတူသောအချက်မှာ လျှောက်ထားသူ ကိုယ်တိုင် မိမိဆေးဖိုးဝါးခကို ပေးဆောင်ရမှာဖြစ်သည်။

အကယ်၍ ကိုယ်ဝင်ဆောင်နေချိန် နှင့် မီးဖွားခွင့် တိုင်ထားသည့်အချိန်မျိုးမှာ NYS Disability ထောက်ပံ့ကြေးကို တောင်းယူနိုင်ပါသလား။

ကိစ္စတော်တော်များများမှာတော့ တောင်းယူနိုင်ပါသည်။ ကိုယ်ဝင်ဆောင်နေချိန်၊ မီးဖွားနေချိန် နှင့် အလုပ်မလုပ်နိုင်ကြောင်း ဆရာဝန်ထောက်ခံစာရှိပါက ထိုထောက်ပံ့ကြေး တောင်းယူရရှိနိုင်ပါသည်။

အကယ်၍ FMLA Leave ယူနေစဉ်အတွင်း NYS Disability ရရှိနိုင်ပါသလား။

အမှန်အကန်ကို ရရှိနိုင်ပါသည်။ FMLA Leave သဘောသဘာအရ သင့်အလုပ်ရှင်မှာသင့်ဆေးကုသစရိတ် အာမခံ၏ ကုန်ကျငွေ အစုရှယ်ယာကို ထိန်းသိမ်းထားရန် တာဝန်ရှိသောကြောင့် သင့် FMLA Leave ယူလိုက်သောကြောင့် ထို အာမခံ၏ ကုန်ကျငွေ မှာ အလုပ်ရှင်အတွက် ပေးဆောင်ရန် လျော့နည်းသွားမည်။ အကယ်၍ အလုပ်ပြင်ပမှာ ဖြစ်သော ဒဏ်ရာ အနာတရ၊ ရောဂါဝေဒနာများ နှင့် အလုပ်မှ ရက်အကန့်အသတ် ပျက်ကွက်နိုင်သည်ဆိုပါက FMLA Leave ကို ရရှိနိုင်ရန် အရည်ချင်းပြည့်မီပါက လျှောက်ထားသင့်ပါသည်။ ထို့အပြင် NYS Disability ကိုလည်း လျှောက်ထားသင့်ပါသည်။ FMLA Leave အကြောင်း ကို FMLA Leave ခေါင်းစဉ်အောက်မှာသွားရောက်ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။

လွန်ခဲ့သော တစ်လက LAID OFF ရရှိပြီး အခုတော့ ခြေထောက်ကျိုးသွားပြီ။ NYS Disability လျှောက်လို့ရနိုင်ပါသလား။

ရနိုင်ပါသည်။ Unemployment Compensation (အလုပ်လက်မဲ့နှစ်နာကြေး) ရနေသေးသ၍ ၂၆ ပါတ်ထိ ရရှိနိုင်ပါသည်။ သေချာတာကတော့ သင့်မှာ Unemployment Compensation နှင့် NYS disability အထောက်အပံ့ နှစ်ခုလုံးကို ရယူနိုင်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်မှ Medical Examination (ဆေးစစ်ချက်) တောင်းယူ ခိုင်းနိုင်ပါသလား။

တောင်းယူခိုင်းနိုင်ပါသည်။ ဆေးကုသမှုပေးသူအား အလုပ်ရှင်မှ စိတ်ကြိုက်ရွေးချယ်နိုင်သည်။ သို့မဟုတ် သတ်မှတ်ထားသည့် တစ်ပါတ်တစ်ခါ ထက်ပိုရှည် ဆေးစစ်ခိုင်း၍ မရပါ။ နောက်ပြီး ဆေးစစ်မှု ကုန်ကျစရိတ်ကို လည်း အလုပ်ရှင်မှ ပေးရမည်။

ဟုတ်ပါပြီ... ကျွန်တော်ဟာ ထောက်ပံ့ကြေးရနိုင်တယ်ပဲထားပါဦး Claim တင်တာကျတော့ရော ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲ။

အကယ်၍ သင်သည် အလုပ်လက်ထောက်အဖြစ် အလုပ်ရသည် သို့မဟုတ် လေးပါတ် နှင့် အောက် အလုပ်မရှိ ပါက အလုပ်ရရှိအလုပ်သို့မဟုတ် ယခင်က အလုပ်ကို DB-450 Claim Form မှာ ဖောင်ဖြည့်နိုင်ပါသည်။ အကယ်၍ သင့်အလုပ်မရှိသည်မှာ လေးပါတ် အထက်ကျော်လွန်ခဲ့ပါက DB-300 Form မှာ ဖောင်ဖြည့်စွတ်ပြီး ဖောင်မှာပါသော လိပ်စာအတိုင်းပေး ပို့နိုင်ပါသည်။ ထိုဖောင်နှစ်ခုစလုံးမှာ Part B ကို သင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုပေးသူ Health Care Provider မှ ဖြည့်စွတ်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ The Worker's Compensation Board မှ NYS Disability claim များကို စီမံခန့်ခွဲပါသည်။ လျှောက်လွှာဖောင် များကို <http://www.wcb.ny.gov/content/main/offthejob/db-overview.jsp> မှာ သွားရောက်ရရှိနိုင်ပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါ ရုံးများမှာလည်း တောင်းယူ ရရှိနိုင်ပါသည်။

အကူညီရယူပါ။

NYS Workers' Compensation Board District Offices

877-632-4996

<http://www.wcb.ny.gov/content/main/Contact.jsp>

Unemployment Insurance (အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံ)

Unemployment Insurance ဆိုသည်မှာ အလုပ်အကိုင်အပြောင်းလဲများ ကြုံတွေ့နေရသော လုပ်သားပြည်သူများရဲ့ အဓိက စိတ်ဝင်စားစရာ တစ်ခုပါ။ ဤအခန်း ဂဏ္ဍတွင် ဖော်ပြထားသော သတင်းအချက်အလက်အများစုမှာ တရားဝင်ဆက်သွယ်ရန်ဖုံးနံပါတ်များနှင့် ရရှိနိုင်သော အထောက်အပံ့ပမာဏ နှင့် မည်မျှအချိန်ထိ အထောက်အပံ့ ရရှိနိုင်သည်ကို ဖော်ပြသွားမည်ဖြစ်သည်။ သတင်းအချက်အလက်များကို မျက်ခြေမပျက် ကြည့်ရှု နိုင်ရန် New York State Department of Labor (NYSDOL) အွန်လိုင်းစာမျက်နှာ www.labor.state.ny.gov ပေါ်မှာ သွားရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

အခုပဲ အလုပ်ပြုတ်သွားရင်ရော Unemployment ထောက်ပံ့ကြေးရနိုင်ပါ့မလား။

အမှတ်တော်များများမှာတော့ ရနိုင်ပါသည်။ တရားမဝင် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ ကလေးထိန်းများ၊ ဘာသာရေးလုပ်သားများ၊ ဂေါက်ရိုက်ကွင်းမှ လုပ်သားများ၊ တချို့ အစိုးရဝန်ထမ်း၊ တစ်ဦးဆိုင် ကန်ထရိုက်တာများ၊ မီးရထားလမ်းဖောက်သူလုပ်သားများ၊ Commission (ပွဲခ) ရသူ အရောင်းစာရေးများ၊ အထွေထွေအားဖြင့် အခွန်မဆောင်ရသော အလုပ်သမားများ အစရှိသူတို့ မပါဝင်ပါ။ အကယ်၍ သင့်အလုပ်ရင်မှာ Unemployment Insurance ရှိသူဖြစ်ခြင်း၊ သင့်ဝင်ငွေမှာ ပျမ်းမျှအနေဖြင့် ဘောင်ဝင်ခြင်း၊ လွန်ခဲ့သော ၁၅ လတာ ကာလအတွင်းမှာ အရည်းအချင်းပြည်သူတစ်ဦးဖြစ်ခြင်း၊ အလုပ်မှ Laid Off ရခြင်း၊ အလုပ်၌ ရာဇဝတ်ပြစ်မှု ကြီး သို့မဟုတ် ညံ့ဖျင်းမှုကြောင့် အလုပ်ပြုတ်ခြင်းမှ အပ တခြားအလုပ် ထုတ်ခံခြင်း အစရှိသည် အကြောင်းများကြောင့် အလုပ်ပြုတ်/ အလုပ်မရှိဖြစ်ခဲ့ပါက သင့်အနေဖြင့် Unemployment ထောက်ပံ့ကြေး ရကောင်းရနိုင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အကယ်၍များ သင့်အလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု နည်းပါးရခြင်း၊ ဖျားနာမှုကြောင့် အလုပ်ပျက်ရခြင်း၊ သင့်သူဌေးမှ သင့်အား မျက်မှန်းကျိုးနေခြင်း သို့မဟုတ် သူဌေးဆွေမျိုးအား အလုပ်ခန့်လိုသောကြောင့် သင့်အား အစားထိုးချင်သောကြောင့် အလုပ်ပြုတ်ခဲ့ပါက Unemployment ထောက်ပံ့ကြေးရနိုင်ပါသည်။ အကယ်၍ အကြောင်းပြချက်ကောင်းကောင်းမရှိပါဘဲနှင့် အလုပ်ထွက်လိုက်ပါလျှင် ထိုထောက်ပံ့ကြေးမရနိုင်ပါ။ အကယ်၍ အမှတ်ဆိုင်နေရခြင်း၊ သပိတ်မှောက်ခြင်း အစရှိသည်တို့ကို ပြုလုပ်နေပါက အထောက်အပံ့မှာ လုပ်ငန်းစဉ်အရ ၇ ပါတ်ထိတိုင်အောင်ကြာရှည်နိုင်ပါသည်။

ကောင်းမွန်သော အကြောင်းပြချက်နှင့် အလုပ်ထွက်ရပါက ထိုထောက်ပံ့ကြေးကို ရရှိနိုင်ပါသည်။

ရကောင်းရနိုင်ပါသည်။ မရကောင်းလည်းမရနိုင်ပါ။ အကယ်၍ လစာမရခြင်း၊ လိင်နှောင့်ယှက်ခံရမှု (sexual harassment) သို့မဟုတ် တရားမဝင် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်း (illegal discrimination) အစရှိသ

ည့် အကြောင်းပြချက်ကောင်း ရှိမှသာလျှင် ထောက်ပံ့ကြေးရရှိနိုင်ပါသည်။ အကြောင်းကိစ္စ တစ်ခုစီတိုင်းကို အကောင်းအကျိုး စီမံဆုံးဖြတ်ပြီး ရနိုင်မရနိုင် ဆုံးဖြတ်ပြီး မရဖို့များပါသည်။ သင့်အမှတ်ကိစ္စအတွက် တရားရုံးတွင် အမှုကြားနာနိုင်ရန် တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။ ထိုအကြောင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ဤ ဂဏှာ ၏ နောက်ဆုံးစာပုဒ်တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

ထိုအထောက်ပံ့ကြေးကို ဘယ်လိုလျှောက်ရမလဲ။

သတင်းအချက်အလက်များကို NYSDOL Telephone Claims Center (အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည်) ရယူနိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း လျှောက်ထားရန် ဖုံး 888-209-8124 သို့မဟုတ် အွန်လိုင်းစာမျက်နှာ www.labor.state.ny.us တွင်လည်း သွားရောက်လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ပြုတ်ပြီးနောက် တစ်ပါတ်အကြာတွင် စတင်လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။ လျှောက်ထားရန် Social Security Number, Driver လိုင်စင် သို့မဟုတ် ID, နေရပ်လိပ်စာ၊ ဖုံးနံပါတ်၊ အလုပ်ရှင် နာမည် ဖုံးနံပါတ်နှင့် လိပ်စာ တို့အပြင် ယခင် ၁၈ လတာကာလအတွင်း လုပ်ကိုင်ခဲ့သော အလုပ်ရှင်များ၏ နာမည်၊ ဖုံးနံပါတ်၊ နေရပ်လိပ်စာ တို့လည်း လိုအပ်ပါသည်။ လျှောက်ထားရာ၌ မှန်ကန်စွာဖြည့်ဆိုရန်လိုအပ်ပါသည်။ မမှန်ကန်ပါက အထောက်ပံ့ပေးရန် ငြင်းပယ်ခံရနိုင်ပါသည်။ ထောက်ပံ့ကြေးလျှောက်ပြီး အတည်ပြုပြီးပါက ယခင်ခေါ်ဆိုသည့် ဖုံးနံပါတ်မဟုတ်ပဲ တခြားနံပါတ် (888-581-5812) သို့ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။ အွန်လိုင်းစာမျက်နှာ DOL website မှာလည်း အလုပ်မရခင်အချိန်အထိ တစ်ပါတ်တစ်ခါ ထောက်ပံ့ကြေးရယူနိုင်ပါသည်။

ထောက်ပံ့ကြေးကို မည်သည့်အချိန်ထိ ရယူနိုင်ပါသလဲ။

ယနေ့ အလုပ်လက်မဲ့ လူဦးရေပေါ်မူတည်သောကြောင့် ထောက်ပံ့ကြေးကို မည်သည့်အချိန်ထိ ခံစားနိုင်သည် ဟူသော မေးခွန်းကို ဖြေဆိုနိုင်ရန် ခက်ခဲလှပါသည်။ သင် လျှောက်သောအချိန်ပေါ်မူတည်ပြီး သင့်လျှောက်လွှာအား “ပုံမှန်”, “အရေးပေါ်”, “သက်တမ်းတိုးရန်” ဟူ၍ သုံးမျိုးခွဲ ထားပါသည်။ သက်တမ်းတိုးရန် အဖွဲ့ထဲမှာပါ ပါက ၉၉ ပါတ်ထိ ထောက်ပံ့ကြေးရရှိနိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အရေးပေါ် နှင့် သက်တမ်းတိုးရန်အဖွဲ့ထဲမှာ ပါသော်လည်း ငွေရေးကြေးရေး အခြေအနေ ပုံမှန်ဖြစ်လာပါက ၂၆ ပါတ် အထိသာ ရနိုင်ပါသည်။ (အချိန်ပိုင်းအလုပ် ရရှိခဲ့ပါက ထောက်ပံ့ကြေး တစ်ပိုင်းတစ်ဆရနိုင်သေးပါသည်။) တစ်ချို့ အခြေအနေအရ အထောက်အပံ့ကြေးအပြည့် ကို ၂၆ ပါတ်ထက်ကြာရှည်စွာလည်း ရရှိနိုင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် သင်သည် ဘဝတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းများတက်ရှိနေပါက တာရှည်စွာ ရရှိနိုင်ပါသည်။ မည်မျှ အချိန်ထိ ရနိုင်မည်နည်းဆိုသည်ကို NYSDOL အွန်လိုင်းစာမျက်နှာ www.labor.state.ny.us ပေါ်က ထောက်ပံ့ကြေးတွက်ချက်ပေးသည့် Benefit Calculator မှာ သွားရောက်တွက်ချက်နိုင်ပါသည်။ သင့်လျှောက်လွှာမှာ ပါသည့် အချက်အလက်များနှင့် နေ့စွဲများကို ထည့်ပြီး မည်မျှ အပါတ် အထိ သင့်အနေဖြင့် ထောက်ပံ့ကြေးရနိုင်သည် ကို တွက်ချက်နိုင်ပါသည်။

မည်မျှ ပမာဏအထိ ထောက်ပံ့ကြေးရရှိနိုင်ပါသနည်း။

အပါတ်စဉ် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းကြောင့် ပျမ်းမျှအပါတ်စဉ်ဝင်ငွေ၏ တစ်ဝက်ခန့်ကိုရရှိနိုင်ပါသည်။ ထိုဝင်ငွေမှာ အများဆုံး \$435 ထိ အပတ်စဉ်ရရှိနိုင်ပါသည်။

ထောက်ပံ့ကြေးရရှိနေစဉ်အတွင်းမှာ ထောက်ပံ့ကြေးအား ဖြတ်တောက်ခြင်း၊ ဖြတ်နှုတ်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်နိုင်ပါသလား။

သင့်အား မျှော်လင့်ထားသော အရာများကို မပြုလုပ်ပါက ဖြတ်တောက်ခြင်း၊ ဖြတ်နှုတ်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ မျှော်လင့်ထားသောအရာဆိုသည်မှာ အလုပ်သစ်ရှာဖွေခြင်းများ၊ ရှာဖွေနေဆဲဖြစ်သည်ဟုမှတ်တမ်းမှတ်ရာများ မရှိခြင်း ကို ဆိုလိုပါသည်။ အကယ်၍ သင့်တော်သော အလုပ်၊ သင့်ကျွမ်းကျင်သော နယ်ပယ်မှ အလုပ်၊ လစာအသင့်တင့် ရသော အလုပ် အစရှိသည့် အလုပ်မျိုးကို သင့် အနေဖြင့် ငြင်းပယ်၍ မရပါ။ သင့်အလုပ်သစ်ရရေးအတွက် ဝေးလံသော အလုပ်မျိုးကိုလည်း လက်ခံရပါလိမ့်မည်။ သို့သော်လည်း မတန်မရာ ပေးသော အလုပ်မျိုးနှင့် အကြောင်းမသင့်စွာ အလွန် ဝေးကွာသော အလုပ်မျိုးကိုတော့ လက်ခံစရာမလိုပါ။ သင့်အနေဖြင့်လည်း အလုပ်လုပ်ရန် သင့်တော်ပြီး အလုပ်လုပ်ရန် အဆင်သင့်ဖြစ်နေရန် လိုအပ်ပါသည်။ နာမကျန်းဖြစ်ခြင်း၊ ဒဏ်ရာရရှိထားခြင်း၊ နာမကျန်းသူ ဆွေမျိုးအား စောင့်ရှောက်နေရခြင်း အစရှိသည်တို့မှ အပ အလုပ်လုပ်ရန် မသင့်တော်ပါက ထောက်ပံ့ကြေးကို ဖြတ်တောက်ခြင်း၊ ဖြတ်နှုတ်ခြင်းများရရှိနိုင်ပါသည်။

အလုပ်သစ် သို့မဟုတ် အလုပ်သင်တန်းများ တက်ရောက်ရန် အကူညီရရှိနိုင်ပါသလား။

သင့်ဒေသခံ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ Local Department of Labor Community Service Center သည် သင့်မေးခွန်းများကို ဖြေကြားပေးနိုင်သော နေရာဖြစ်သည်။ သင်လိုအပ်သော အချက်အလက်များ၊ သင့် အလုပ်ရှာဖွေရေးနှင့်သင့် ကျွမ်းကျင်မှုများကိုကူညီဖြေရှင်းပေးပြီး၊ အလုပ်လျှောက်လွှာ များကို ပြင်ဆင်ပေးပြီး သင်အလုပ်ရရှိရေးအတွက် အင်တာနက်မှ သော်လည်းကောင်း တခြားသော ဌာနများနှင့်ဆက်စပ်၍ အလုပ်ရှာပေးနိုင်ပါသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းများသည် ပြည်နယ်နှင့် ဗဟိုအစိုးရများမှ ချမှတ်ထားသော အလုပ် သင်တန်းများနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ ပရိုဂရမ်များကို ဆက်သွယ်ပေးနိုင်ပါသည်။

လိုအပ်သော လျှောက်ထားမှုများအားလုံး ပြီးပြည့်စုံစွာ တင်ပြပြီးသော်လည်း မိမိ၏ထောက်ပံ့ကြေးမှာ ယခုအချိန်ထိ ငြင်းပယ်ခံနေရပါက ဘယ်လိုလုပ်မလဲ။

သင့်လျှောက်ထားမှုအား ဆုံးဖြတ်မှုကို လက်မခံပါက သင့်လျှောက်ထားမှုအတွက်ဆုံးဖြတ်မှုအားပေး ပို့သောစာ ရ ခြင်း ရက်သုံးဆယ်အတွင်း Administrative Law Judge (ALJ) ရုံးခန်းသို့ ဥပဒေအရ ကြားနာမှု ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အကြောင်းကြားဖို့ လိုအပ်ပါသည်။ အကယ်၍ သင့် လျှောက်ထားမှုမှာ ငြင်းပယ်ခံရသည်ဖြစ်စေ၊ သင့်ရပိုင်ခွင့်ကိုလျှော့ပေါ့ပေးသည်ဖြစ်စေ၊ သင့်သူဌေးမှ သင့်အလုပ်ထွက်ခြင်းကို အထင်မြင်လွှဲမှားနေသည်ဟု ခံစားရသည်ဖြစ်စေ၊ သင့်လုပ်သက်ကို မှားယွင်းစွာ တွက်ချက်ထားသည်ဖြစ်စေ၊ လုပ်အားခနှုန်း နှင့် အစရှိသည်တို့ကြောင့် တရားရုံး၌ ကြားနာလိုပါက စာဖြင့်ရေးသားပြီး တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် သင့်ပထမဆုံး ကြားနာမှုမှာ ထုံးစံအတိုင်း Conference Call အနေဖြင့် သင်၊ သင့် အလုပ်ရှင်နှင့် ALJ ရုံးမှ တာဝန်ရှိသူများ နှင့် ဖုံးပြောဆို ကြားနာနိုင်ပါသည်။ ထိုကြားနာမှုမှာ သင် နှင့် သင့်အလုပ်ရှင်မှာ မျက်မြင်သက်သေများ အတည်ပြု ခေါ်ကြားနိုင်ပါသည်။ သင့်အနေဖြင့် အရေးကြီးသည့် အချက်အလက်များနှင့် မျက်မြင်သက်သေများကိုခေါ်ယူရန် တရားရုံးမှ ဆင့်ခေါ်စာကို ALJ မှ တစ်ဆင့် တောင်းခံနိုင်ပါသည်။ အကယ်၍ ထိုအမှုကိစ္စကို မိမိဘာသာမိမိ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အဆင်မပြေပါက ကျွမ်းကျင်နားလည်သော ရှေ့ နေ့ကိုငှားရမ်းနိုင်ပါသည်။ ရှေ့နေများသည်လည်း အမှုနိုင်မှသာလျှင် ရှေ့နေခရပါသည်။ ထိုအပြင် အမှုရေးရာအခကြေးငွေများကိုလည်း Appeal Board မှပေးချေရပါသည်။ သက်သေများအပေါ်မူတည်၍ ALJ မှ သင့်လျှောက်ထားသော အကျိုးရပိုင်ခွင့် ရနိုင်သည် မရနိုင်ပါ ဟူသော အဖြေကို ဆုံးဖြတ်ပေးပါလိမ့်မည်။ အကယ်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို သင့်အနေဖြင့် သဘောမတူပါက Appeal Board သို့ အယူခံဝင်နိုင်ပါသည်။ အယူခံဝင်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက် ရေးသားဖော်ပြထားသော စာ ရရှိပြီး ရက် ၂၀ အတွင်း အယူခံဝင်ခံရမည်။

အကူညီရယူရန်

NYS Department of Labor Telephone Claims Center
888-209-8124

NYS DOL Website
www.labor.state.ny.us

Legal Aid Bureau of Buffalo, Inc.
716-853-9555
<http://www.legalaidbuffalo.org>

Prior Record (ရာဇဝတ်မှုမှတ်တမ်း)

အလုပ်အင်တာဗျူးမှာ မိမိ၏ ရာဇဝတ်မှုမှတ်တမ်းများအား မေးခံရနိုင်ပါသလား။

မမေးခံရပါ။ နယူးယောက်ပြည်နယ် လူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေအရ (ဥပဒေတည်မြဲစေရေးလုပ်သမားများမှအပ) အလုပ်ရှင်နှင့် လိုင်စင်ရ အလုပ်သမားအေဂျင်စီများမှာ အလုပ်သမားများ၏ ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်းမခံရသော ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ရာဇဝတ်မှုမှတ်တမ်းများအား မေးမြန်းခြင်းသည် တရားဥပဒေအား ဆန့်ကျင်သောလုပ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ၎င်းဥပဒေမှာ အများပိုင်နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင် အလုပ်သမားများအား ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်မရသော ရာဇဝတ်မှုမှတ်တမ်းများကြောင့် အလုပ်မပေးခြင်း နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းများအား ဟန့်တားပိတ်ပင်ထားသည်။

ကောင်းပါပြီ။ အလုပ်ရှင်များက ဖန်းဆီးခံရခြင်း ပြစ်မှု မှတ်တမ်းများကို မမေးနိုင်သော်လည်း ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်း မှတ်တမ်းများကိုရော ?

အလုပ်ရှင်နှင့် လိုင်စင်ရ အလုပ်သမားအေဂျင်စီများမှာ အလုပ်သမားများ၏ ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခံရခြင်း မှတ်တမ်းများ အား တရားဥပဒေအရ မေးမြန်းနိုင်ပါသည်။ အပြစ်ရှိကြောင်း မေတ္တာရပ်ခံခြင်း (Guilty Plea) မှာလည်း Conviction ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခံရခြင်း မှတ်တမ်းမြောက်ပါသည်။

မိမိ၏ ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခံရခြင်း မှတ်တမ်းများကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်မခန့်နိုင်ပါသလား?

New York State Corrections Law (နယူးယောက်ပြည်နယ် ပြုပြင်မွမ်းမံခြင်း ဥပဒေ) နှင့် NYS Human Rights Law (နယူးယောက်ပြည်နယ် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေ) များမှ ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခံရခြင်း မှတ်တမ်းများကြောင့် အလုပ်လုပ်ရန် ငြင်းပယ်ခံရမှု အား ကာကွယ်ပေးထားပါသည်။ ထို ပြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်း မှတ်တမ်းရှိသူအား အလုပ်နှင့်ဆိုင်သောပြဿနာများ၊ လုပ်ငန်းအား ပြင်ပမှ မေးခွန်ထုတ်စရာ အခြေနေရပ်များ နှင့် ထိုသူကြောင့် တခြားအလုပ်သမားများနှင့် သူတို့ပိုင်ဆိုင်မှုများကို ဘေးအန္တရာယ်ပေးနိုင်ခြင်း အစရှိသည် အကြောင်းရာများမှလွဲ၍ အလုပ်မပေးခြင်း၊ လိုင်စင်ထုတ်ပေးခြင်း တို့ပြုလုပ်ခြင်းသည် တရားမဝင်ပါ။ အလုပ်ရှင်မှ ရာဇဝတ်မှုမှတ်တမ်းရှိသူများအား အလုပ်မခန့်ရန် မူဝါဒ (Policy)ထုတ်ပြန်ခြင်းသည်လည်း တရားမဝင်ပါ။

မိမိ၏ ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခံရခြင်း ရာဇဝတ်မှတ်တမ်းက အလုပ်၏ လုံခြုံမှုနှင့် သတ်ဆိုင်သည်မဆိုင်သည်ကို ဘယ်လိုလုပ်သိနိုင်မလဲ။

ဥပမာတစ်ခုဆိုရလျှင် ယခင်က ငွေအလွဲသုံးစားလုပ်မှု ပြစ်မှုရှိသူတစ်ယောက်က ဘက်၌ အလုပ်လျှောက်ခြင်းသည် ယခင်က ရာဇဝတ်မှု နှင့် တိုက်ရိုက်သတ်ဆိုင်ပါသည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်သည် စက်ဆရာအဖြစ် အလုပ်လျှောက်ပါက ယခင်က ရာဇဝတ်မှု နှင့် သတ်ဆိုင်သော အလုပ်မဟုတ်ပါ။ လက်တွေ့မှာတော့ အလုပ်ရှင်က ယခင် ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခံရခြင်း ရာဇဝတ်မှုကြောင့်

င့် ဖြစ်စေ မဟုတ်ပဲဖြစ်စေ သင့်အလုပ်လျှောက်လွှာကို ငြင်းပယ်ရန် အလုပ်၏ လုံခြုံရေးနှင့် သတ်ဆိုင်သည်မဆိုသည်ကို သေချာစဉ်းစားဆုံးဖြတ်ရမည်ဖြစ်သည်။ ပြစ်မှုဆိုင်ရာနှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်တို့ဆက်သွယ်မှုတို့ အပြင် ပြစ်မှုက မည်မျှ ပြင်းထန်သည်၊ မည်မျှ အချိန်ကြာမြင့်သည်၊ ပြစ်မှုလုပ်ပြုပြင်တည်ထောင်နေသည်ကို အသိသက်သေများရှိခြင်း စသည့် တခြားအကြောင်းအရာများကလည်း အလုပ်ရရှိရေးအတွက်အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသည်။

ရာဇဝတ်မှ မှတ်တမ်းရှိသူများအား ကာကွယ်ပေးသည့် ဥပဒေများ ရှိပါသလား။

လူနည်းစုလူမျိုးများမှာ အဖြူများထက် ဖမ်းဆီးခံရမှုများပြီး ရာဇဝတ်မှတ်တမ်းရှိမှုများပြားခြင်းကြောင့် တရားရုံးမှ မူဝါဒထုတ်ပြန်လိုက်သည်။ ထိုမူဝါဒမှာ ဖမ်းဆီးခံရခြင်း နှင့် ရာဇဝတ်မှတ်တမ်းရှိသူများအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းခံရသော လူတန်းစားတစ်ရပ်ဖြစ်သတ်မှတ်ပြီး အကာကွယ်ပေးထားပါသည်။ တစ်ချို့ ကိစ္စ များမှာ ရာဇဝတ်မှတ်တမ်းရှိသူများအား အလုပ်ပေးရန် ငြင်းဆိုသော အလုပ်ရှင်များအား တရားမဝင်ခွဲခြားဆက်ဆံသည်ဟု သတ်မှတ်ပြီး လူ့အခွင့်အရေး ဗဟိုဥပဒေအရ စီရင်သွားမှာဖြစ်သည်။

ကျွန်တော့ အခွင့်အရေးအား ငြင်းပယ်ခံရပါက မည်သို့လုပ်ဆောင်ရမည်နည်း။

ပြစ်မှုကျူးလွန်ကြောင်းထင်ရှားမှု မရှိသော ဖမ်းဆီးမှုအကြောင်း အလုပ်အင်တာဗျူး မှာ တရားမဝင်မေးခွန်းများ မေးခံရသည်ဟုခံစားမိခြင်း၊ သို့မဟုတ် ထိုကဲ့သို့ ဖမ်းဆီးခံရမှုနှင့် ပြစ်ဒဏ်ပေးခံရမှုကြောင့် အလုပ်မခန့်ခြင်း နှင့် အလုပ်နှင့် ဆိုင်သော လိုင်စင်များ မထုတ်ပေးခြင်း တို့ပြုလုပ်ခြင်းခံရပါက အောက်ဖော်ပြပါ ဌာနဆိုင်ရာများသို့ ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။ တစ်ချို့ကိစ္စများတွင် တရားစွဲဆိုနိုင်ပါသည်။

အကူညီရယူရန်

NYS Division of Human Rights <https://dhr.ny.gov/> 888-392-3644

Legal Aid Bureau of Buffalo, Inc. 716-853-9555 <http://www.legalaidbuffalo.org>

Prisoners are People Too

<http://www.prp2.org>

716-834-8438

Center for Employment Opportunities

<http://ceoworks.org/our-offices/buffalo>

Personal Rights (ကိုယ်ပိုင်အခွင့်အရေး)

ကျွန်တော့် Personal File ထဲမှာ ပါတဲ့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက်တွေက မှားနေတယ် လို့ ထင်တယ်..... ဘာလုပ်ရမလဲ။

သင့် Personal File ထဲမှာ သင်သိသောအချက်အလက်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်အားပေး ထားသောအချက်အလက်များပါဝင်ပြီး လခ နှင့် နာရီ များအပြင် ထပ်တိုးBenefit များ နှင့် လုပ်ငန်းဆိုင် ရာအပြစ်အမှားအယွင်း အစရှိသည့် အလုပ်မှတ်တမ်းများ ပါဝင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ထိုအချက်အ လက်များမှာ အလုပ်ရှင် မှ သိမ်းဆည်းထားစရာများမပါဝင်ပါ။ အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် သိမ်းဆည်းထားလို ပါက သိမ်းဆည်းထားနိုင်သည် သို့သော်လည်း ဘာမှ မထူးပါ။ သင့်မြင်နိုင်သော သင့်စွမ်းဆောင်ရည် အရည်အချင်းဖော်ပြထားသည့် ဇယားများ၊ သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်နှင့် ဖောက်သည်များ၏ သုံးသပ်ချ က်၊ ထောက်ခံစာ များနှင့် တခြား အချက်အလက်များလည်း ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

ကျွန်တော့် ဖိုင်ထဲမှာ ဘာတွေပါမလဲဆိုတာ သိရှိနိုင်ပါသလား။

သင့် ဖိုင်ထဲမှာ ပါသောအကြောင်းအရာကို သိရှိနိုင်ရန် မိတ္တူကူးယူနိုင်ရန် ဗဟို ဥပဒေ နှင့် ပြည် နယ် ဥပဒေ မှ ထုတ်ပြန်ထားခြင်း မရှိပါ။ (တချို့ ပြည်နယ်များတွင်တော့ ရယူနိုင်ပါသည်) သင်သွားဧ တောင်းနိုင်ပါသည်။ သွားတောင်းသင့်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်ရှင်မှာ ပေးချင်ပေးနိုင်သလို မပေး ချင်လဲ မပေးနိုင်ပါ။ ဖိုင်ကိုပြင်ပသို့ မပေါက်ကြားစေရန် ကျန်းမာရေးနှင့် ပတ်သတ်သော အချက်အလ က်များ၊ နေရာလိပ်စာ၊ ဖုံးနံပါတ် အစရှိသည့် လိုချင်သော အကြောင်းအရာများကို (အိမ်တွင်းအကြမ်းဖ က်မှုဆိုင်ရာပြဿနာများကို စိုးရိမ်ပါက) စာဖြင့် တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်ထိုတောင်းဆိုထားဧ သာ အချက်အလက်များကို ပေးရန် ဥပဒေမှ ပြဌာန်းထားခြင်း မရှိသောကြောင့် ပေးချင်မှ ပေးနိုင်ပါသ ည်။

အလုပ်ရှင်မှ မိမိကို အလုပ်မှာ (SPY) တောက်ထောက်ကြည့်နိုင်ပါသလား။

အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် မန်နေဂျာ အနေနှင့် အဝတ်လဲခန်း၊ အိမ်သာ၊ ရေချိုးခန်း၊ နားနေခန်း၊ သန့်စင်ခန်း၊ ဖော်တယ်၊ မိုတယ် များတွင် ကင်မရာ၊ Video Recorder ၊ မှန်၊ ချောင်းကြည့်ရန် အပေါက် နှင့် တခြား ကြည့်ရှုရာတွင် အသုံးပြုသော ကိရိယာများ တပ်ဆင်ထား၍ မရပါ။ ထိုကဲ့သို့ ကြည့်ရှုခံရပါ က စိတ်နှောင့်ယှက်ပေးမှုဖြင့် တရားစွဲဆိုနိုင်ပါသည်။ လူမြင်ကွင်းနေရာများ နှင့် အထက်ဖော်ပြပါ နေရာ

မဟုတ်သော တခြား နေရာများ၊ လူသွားလမ်း၊ ဧည့်သည်စောင့်ခန်း၊ လုပ်ငန်းခွင်၊ ကားပါကင် များတွင် ဗီဒီယိုတပ်ဆင်ခြင်းသည် တရားဝင်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားရေးလုပ်ရှားမှုများကို အလုပ်ရှင်မှ ထောက် လှမ်းခြင်း မပြုလုပ်နိုင်ပါ။

အလုပ်ရှင်မှ ဖုံးခိုး နားထောင်ခြင်း၊ အီးမေးလ်များကို ဖတ်ရှုခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ပါသလား။

ဗဟိုအစိုးရမှ ချမှတ်ထားသော ဥပဒေများ Electronic Communication Privacy Act of 1986 နှင့် Stored Communication Act အရ အလုပ်ရှင်မှ လုပ်ငန်းပိုင် တယ်လီဖုန်း အဆက်အသွယ်စကားပြော ဆိုခြင်းများကို အလုပ်ရှင်၏ အရေးကြီးသော သတင်းအချက်အလက်များ တခြား လုပ်ငန်းများသို့ မပေါက်ကြားစေရေး ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် တခြားဖုံးလွှမ်းမှု နားဆင်နိုင်ပါသည်။ သင့်အီးမေးလ်များအား တခြား လုပ်ငန်းများသို့ အရေးကြီးသော အချက်အလက်များ မပေါက်ကြားစေရန်အလို့ငှာ အလုပ်ရှင်မှဖတ်ယူကြည့်ရှုနိုင်ရန် သဘောတူသည်ဟု စာချုပ်မှာ လက်မှတ်ထိုးထားပြီး အလုပ်ရှင်မှ ဖတ်ယူကြည့်ရှုပါမည်ဟု အကြောင်းကြားပြီးပါက အလုပ်သမားများ၏ အီးမေးလ် အား ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။ သင့်အားပေးထားသော ကွန်ပျူတာ နှင့် တခြားကိရိယာများ၊ အလုပ်အီးမေးလ်များကို အလုပ်သမားခွင့်ပြုချက်မပါပဲနှင့် တရားဝင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှု စစ်ဆေးနိုင်ပါသည်။

နယူးယောက်ပြည်နယ်မှာတော့ အလုပ်သမားခွင့်ပြုချက်မပါပဲ တယ်လီဖုန်း စကားပြောခြင်းအား ခိုးယူ အသံသွင်းထားခြင်း၊ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ စကားပြောဆိုခြင်းများအား ခိုးနားထောင်ခြင်း၊ ဆက်သွယ်ရေးစက်များနှင့် ပြောဆိုခြင်းအား ကြားဖြတ်ဝင်ရောက်ခိုးနားထောင်ခြင်း အစရှိသည်တို့မှာ ကြီးလေးသော ပြစ်မှုအဖြစ်သတ်မှတ် အရေးယူပါသည်။ ဗဟိုဥပဒေ နှစ်ရပ်မှ ခိုးယူခံရသော အလုပ်သမားများအတွက် တရားစွဲဆိုရန် ခွင့်ပေးထားသော်လည်း နယူးယောက်ပြည်နယ်တွင်မူ တရားစွဲဆိုခွင့် မရှိသေးပါ။ Union စာချုပ်မှာ တစ်ခါတစ်လေတော့ အလုပ်ရှင်၏ ဖုံးနားထောင်ခြင်း အီးမေးလ်များအား ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်မှုတို့ကို ကန့်သတ်ထားတတ်ပါသည်။ ဗဟိုနှင့် ပြည်နယ်လက်အောက်ခံ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်သမားများအတွက်တော့ ပိုမိုသော အခွင့်အရေး အကာကွယ်များ ရရှိပါသည်။ ထိုဥပဒေများမှာ အလွန်ပင် ရှုပ်ထွေးလွန်းသောကြောင့် သိလိုပါက ဥပဒေအကြံပေးများနှင့် တွေ့ဆုံသင့်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်စားပွဲ ဒါမှမဟုတ် ကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းများကို ဝင်ရောက်ရှာဖွေခြင်း ပြုနိုင်ပါသလား။

နယူးယောက်ပြည်နယ်တွင် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်သမားများအတွက် လောက၊ အလုပ်စားပွဲ၊ သို့မဟုတ် အလုပ်နေရာများ၌ ဝင်ရောက်ရှာဖွေခြင်းခံရမှုအတွက် အကာကွယ်မရှိပါ။ သင့်အလုပ်ရှင်မှ သင့်ကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းများကို

စွမ်းများ၊ လက်ကိုင်အိတ်၊ ရုံးသုံးလက်စွဲအိတ် အစရှိသည်တို့ကို ရှာဖွေနိုင်သည်ကို အကြောင်းကြားကြောင်း ကောင်းကြားနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှ ချိတ်ပိတ်စာ နှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဆက်သွယ်မှု များကိုတော့ ဝတ်ရောက်ဖတ်ရ ရှာဖွေခြင်းများတော့ မပြုလုပ်နိုင်ပါ။ အကယ်၍ ရှာဖွေမှုမှာ အကြမ်းဖက်မှုသဖွယ် အလွန်ကြမ်းတမ်းစွာရှာဖွေပါက Intentional Infliction of Emotional Distress မှဖြင့် တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ Public Sector အလုပ်သမားများမှာတော့ U.S နှင့် New York ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေအရ ပိုမိုသော အခွင့်အရေးများရရှိနိုင်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်မှ မိမိ Credit History ဒါမှမဟုတ် မိမိ၏ နေထိုင်ပုံ Life Style ကို ကြည့်ရှုနိုင်ပါသလား။

The Fair Credit Reporting Act (FCRA) အရ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားများ၏ ယ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ၊ Credit History များ၊ နာမည်ကျော်ကြားမှုများ၊ နေထိုင်ပုံများ အစရှိသည့် အချက်အလက်များကို အလုပ်သမား ခွင့်ပြုချက်၊ လက်ခံပါသည်ဟူသော အကြောင်းကို စာဖြင့်ရေးသား လက်မှတ်ထိုးထားသော စာချုပ်မရှိပါက စုံစမ်းရေးဌာန၊ Credit ဌာန အစရှိသည့် ရုံးပိုင်ဆိုင်ရာဌာနများသို့ ကိုယ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို တောင်ယူကြည့်ရှု၍ မရပါ။ နောက်ပြီး FCRA ၏ အလုပ်သမားရပိုင်ခွင့် အောက်မှ နားလည် သဘောတူကြောင်း လက်မှတ်ထိုးထားမှသာလျှင် အလုပ်ရှင်အနေနှင့် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်မှ ဌာနများမှ ရေးသားဖော်ပြထားသော အလုပ်သမား၏ ကိုယ်ရေး အချက်အလက်ကို မူတည်၍ သင့်အား အလုပ်မခန့်ခြင်း အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းများပြုလုပ်ပါက အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအား အဘယ်ကြောင့် အလုပ်မခန့်ခြင်း၊ အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း ကို Report ရေးသားပြီး အလုပ်ရှင်အား Report မိတ္တူ ပေးရမည်။ FCRA ဥပဒေအောက်မှ သင့်အနေဖြင့် ပိုမိုသော ရပိုင်ခွင့်များရှိပါသည်။ မတရားခံရသောအလုပ်သမားတစ်ဦးအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်အား FCRA ဥပဒေ လက်ခံအောက်မှာ အလုပ်ရှင်အားလည်း တရားစွဲဆိုနိုင်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်မှ မဖြစ်မနေ စစ်ဆေးရသော ဆေး (drug) စစ်ဆေးခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်ပါသလား။

ပုဂ္ဂလိကအလုပ်သမားများအား မဖြစ်မနေ ဆေးစစ်ချက်များ၊ တမင်တကာ ရည်ရွယ်သော ဆေးစစ်ချက်များ၊ မမှန်ကန်သော ဆေးစစ်ခြင်းများကို အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား ဆေးသုံးသည်ဟု အကြောင်းပြချက် ကောင်းမရှိသည်တိုင်အောင် စစ်ဆေးမှုများကို နယူးယောက်ပြည်နယ်တွင် ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် Employment -at-will မူဝါဒအရ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးထက် အလုပ်ရှင်မှ ဖိအားပေးမှုကို ပိုများနေပါသည်။ အချို့ အကြောင်းအရာများတွင် ဥပဒေအရသော်လည်းကောင်း အများသူငှာ လုံခြုံရေးအတွက်သော်လည်းကောင်း ဆေးစစ်ခြင်းမှာ လက်ခံနိုင်ဖွယ် ရှိပါသည်။

အလုပ်ရှင်မှ Lie Detector Test (လိမ်လည်မှုအား ဖော်ထုတ်စစ်ဆေးမှု) အား စစ်ဆေးနိုင်ပါ သလား။

ပုဂ္ဂလိကအလုပ်သမားများကိုတော့ ယေဘုယျအားဖြင့် စစ်ဆေးမှု မပြုလုပ်နိုင်ပါ။ The Employee Polygraph Protectino Act (EPPA) အရ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်သမားများအား မည်သည့် Lie Detector Test မျိုးကိုမဆိုစစ်ဆေးခြင်း၊ စစ်ဆေးရန်စေညွှန်းခိုင်းစေခြင်း၊ စစ်ဆေးမှု မခံယူပါက အငြိုး ထား ဆက်ဆံခြင်းမှ ပြုလုပ်ခြင်းများမှ ကာကွယ်ပေးထားပါသည်။ ကန့်သတ်ခြင်းချက်အနေဖြင့် ငွေငွေ ရေးကြေးဆုံးရှုံးခြင်းကြောင့် Polygraph Lie Detector Test အစရှိသည့် စစ်ဆေးမှုများအတွက်တော့ အလုပ်ရှင်မှ စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။ သို့သော်လည်း ဥပဒေအရတော့ မလိုအပ်ပါ။ အလုပ်ရှင်မှ ထိုသို့စစ်ဆေးမှုများကို ပြုလုပ်လိုပါက အလုပ်သမားထံသို့ အလုပ်သမားများ၏ EPPA အက်ဥပဒေအောက်မှ ရပိုင်ခွင့် လုပ်ပိုင်ခွင့် များနှင့် တခြားသော အရေးကြီးသော အချက်အလက်များကို စာဖြင့် ရေးသားပေးပို့ရန် လိုအပ်ပါသည်။ EPPA အက်ဥပဒေအောက်မှ Polygraph နှင့် ပတ်သတ်ပြီး တခြားပြုခွင့်ချက်များလည်းရှိပါသေးသည်။ နယူးယောက်ပြည်နယ်မှ Lie Dectector နှင့် Polygraph နှင့် ပတ်သတ်သော အထွေထွေ ဥပဒေအား ပြဌာန်းထားခြင်းမရှိသော်လည်း “Psychological Stress Evaluators (PSE’s) အသုံးပြုမှုအား အထူးပင် ဟန့်ထား ပိတ်ပင်ထားပါသည်။ PSE’s ကိရိယာမှာ မည်မျှ ရိုးသားပြေဖာင့်မတ်သည်ကို အသံ အတက်အကျ သို့မဟုတ် ကြောင့်ကြမှုကြောင့် ဖြစ်လာသောအသံ များကို အခြေခံပြီး စစ်ဆေးသော ကိရိယာဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်မှ လက်ရှိအလုပ်သမားများ၊ ခန့်အပ်မည့်အလုပ်သမားများ ကို PSE’s စစ်ဆေးမှုကို ခိုင်းစေခြင်း၊ တောင်းဆိုခြင်း၊ အကြံပေးခြင်းများပြုလုပ်၍ မရပါ။ PSE’s စစ်ဆေးမှုနှင့် ပတ်သောသော ဥပဒေချိုးဖောက်သော အလုပ်ရှင်များကို အလုပ်သမားများမှ တရားစွဲဆိုနိုင်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်မှ မိမိ၏ Genetic Information (မျိုးရိုးနှင့်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များ) အား ရယူ၊ ရရှိနိုင်ပါသလား။

နယူးယောက်ပြည်နယ် လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေ New York’s Human Rights Law အရ အလုပ်ရှင်မှ Gentic Text စစ်ဆေးခံရန် တောင်းဆိုခြင်း၊ အလုပ်သဘောအရ လိုအပ်သည် ဟူ၍ စစ်ဆေးခိုင်းခြင်း များ ပြုလုပ်၍ မရပါ။ နောက်ပြီး မိမိ၏ Genetic test results များကိုလည်း အလုပ်ရှင်မှ သိမ်းဆည်းထားခြင်းသည်လည်း တရားမဝင်ပါ။ သို့သော်လည်း အလုပ်၏ အနေအထား ပတ်ဝန်းကျင်များအရ ပုံမှန်မဟုတ်သော မျိုးရိုးနှင့် ဆိုင်သော ပြဿနာများကြောင့် တပါးသူငါများအား အနှောင့်ယှက်ဖြစ်စေခြင်း အန္တရာယ်ဖြစ်စေခြင်းများ အနေအထားရှိပါက Genetic Test စစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ စစ်ဆေးမှု မပြုလုပ်ခင် Informed Consent (သဘောတူညီချက်) ကို ရေးသားဖော်ပြထားရန် လိုအပ်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်မှ မိမိအား “Personality” (ပင်ကိုစရိုက်) သို့မဟုတ် “Honesty” (ရိုးသားမှု) Test စစ်ဆေးခိုင်းစေ နိုင်ပါသလား။

အများအားဖြင့်တော့ စေခိုင်းနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမား၏ ပင်ကိုစရိုက်၊ ရိုးသားမှုကိုစစ်ဆေးသော စစ်ဆေးမှုများမှာ သာမန် ဖြစ်လာပါသည်။ သို့သော်လည်း ထိုစစ်ဆေးမှုများအတွက် ဗဟို နှင့် ပြည်နယ်များမှ စစ်ဆေးပုံစစ်ဆေးနည်း များကိုတော့ ဖော်ပြထားခြင်းမရှိသေးပါ။ ထိုစစ်ဆေးမှုများမှာ ပုံမှန်အားဖြင့် စာရွက်နှင့် ခဲတံ စစ်ဆေးမှုများသာဖြစ်ပြီး တစ်ခါတလေမှာတော့ အင်တာနက်မှ တစ်ဆင့်သော်လည်းကောင်း တယ်လီဖုန်း နှင့်သော်လည်းကောင်း မေးခွန်းများကိုဖြေကြားမှုများရှိပါသည်။ ထိုသို့ စစ်ဆေးမှုများကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးထားသော လူတန်းစားများအတွက် အချိုးစားမမျှတမှုများဖြစ်လာတတ်ပြီး ထိုအကြောင်းအရာများကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးထားသော လူတန်းစားများအား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းများပြုလုပ်ပါက တရားဥပဒေနှင့် ငြိစွန်းသော လုပ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးထားသော လူတန်းစားများအကြောင်း နှင့် ၎င်းတို့နှင့် ပတ်သော ဌာနဆိုင်ရာများအကြောင်းကို Discrimination Section မှာ သွားရောက်ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။

နိုင်ငံရေးလုပ်ရှားမှုများကြောင့်အလုပ်မှ ပယ်ထုတ်ခံရနိုင်ပါသလား။

နယူးယောက်ပြည်နယ်ဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ပြင်ပ၌ဖြစ်သော၊ အလုပ်ရှင်နှင့် မပတ်သတ်သောလုပ်ရှားမှုဖြစ်သော၊ အလုပ်ရှင်ပိုင်ဆိုင်သော ပစ္စည်းကိရိယာများ နှင့် ပိုင်ဆိုင်သော ပစ္စည်းဥစ္စာများ မပါဝင်သော နိုင်ငံရေးလုပ်ရှားမှုများကြောင့် အလုပ်မှ ပယ်ထုတ်၍ မရသကဲ့သို့ ခွဲခြားဆက်ဆံ၍လည်းမရပါ။ Public Sector အလုပ်သမားများမှာတော့ United States နှင့် New York ပြည်နယ် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေ၏ Freedom of Speech ပြဌာန်းထားခြင်းကြောင့် နိုင်ငံရေးလုပ်ရှားသူများအား ကာကွယ်ပေးထားပါသည်။ Public Sector အလုပ်သမားများမှာ ထိုအကာကွယ်များအပြင် တခြားထပ်မံသော ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအကာကွယ်များနှင့် ပြဌာန်းဥပဒေအရ ထပ်မံအကာကွယ်များလည်းရှိပါသေးသည်။

အကူညီရယူရန်

NY Civil Liberties Union

www.nyclu.org

Western New York Regional Office

716-332-4658

Privacy Rights Clearinghouse

www.privacyrights.org

National Work Rights Institute

www.workrights.org

ဤလက်စွဲစာအုပ်သည် The Workers' Rights Handbook of the Tompkins County Workers' Center မှ မှီငြမ်းထားသည်။ စာရေးသားပေးပို့သူများ (contributors) မှာ Frank J. Dolce Esq., Anna Falicov Esq., Marshall Bertram, Daniel Maguire, Shivali Haribhakti, Lelenia Moutray, Brian Brown-Cashdollar, Susanne Donovan, and SAW, Hein Htet Zaw.

ဤလက်စွဲစာအုပ် မူရင်းကို ထုတ်လုပ်ရေးအတွက် စာပေပညာရှင်များစွာ ရေးသားခဲ့သည်။ ရှေးဦးစွာ New York ပြည်နယ် လွှတ်တော်အမတ်ဟောင်း Marty Luster ကိုကျေးဇူးအထူးတင်ရှိပါသည်။ ဤစာအုပ်ထုတ်ဝေရန် သူမ၏ အထောက်အပံ့ဖြင့် Initiative Grant ကို ရရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ The Cortland Workers' Rights Board and Tompkins County Workers' Center မှ ပညာရှိစွာ ရေးသားဖော်ကြားသော စာတမ်းများ၊ တည်းဖြတ်မှုပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ဒီဇိုင်း နှင့် ဤလက်စွဲစာအုပ် ပုံဖော်ပေးသော Carl Feuer, Debra Keith, Mark Keith, Betty Lartin Powell, Ron Powell and Linda Smith တို့ကို ကျေးဇူး အထူးတင်ရှိပါသည်။ ဥပဒေဆိုင်ရာ အကြံပေး Jim McCauley ကို ဤစာအုပ်ဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် သူ၏တန်ဖိုးမဖြတ်နိုင်သော ဥပဒေဆိုင်ရာ လမ်းကြောင်းများ ထည့်သွင်းဖော်ဆောင်ပေးမှုကြောင့် ကျေးဇူး အထူးပင်တင်ရှိပါသည်။ New York ပြည်နယ် လွှတ်တော်အမတ်ဟောင်း Marty Luster ၏ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ တရားမျှတရေး လမ်းစဉ်များကို ဆက်လက် အကောင်အထည်ဖော်ထုတ်ပေးသော New York ပြည်နယ် လွှတ်တော် Barbara Lifton ကိုလည်း ကျေးဇူးတင်ရှိပါကြောင်း။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် Second Edition ဤလက်စွဲစာအုပ် ဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် ငွေကြေးအထောက်အပံ့ နှင့် အထွေထွေ လိုအပ်ချက်များအတွက် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပေးသော The Midstate Education and Service Foundation နှင့် The Leadership Team of the Tompkins County Workers' Center ကို ကျေးဇူး အထူးတင်ရှိပါသည်။

ဤလက်စွဲစာအုပ်မှာ မူပိုင်ခွင့်ရထားပြီဖြစ်ပြီး The Cortland Workers' Rights Board နှင့် Midstate Education and Service Foundations, 123 S. Cayuga St., Suite 204, Ithaca, NY 14850 မှ ခွင့်ပြုချက်မပါပဲ ထုတ်ဝေခွင့် မရှိပါ။ ဖတ်ရှုရန်၊ ပညာပေး နှင့် တစ်ဦးဆိုင် အတွက်သာ ရည်ရွယ်၍ ကော်ပီကူးယူနိုင်ပါသည်။ အမေရိကန် Union Labor မှ ပံ့ပိုးသည်။