

# အလုပ်သမားထောက်ပံ့ပေးသူများ/ဝန်ထမ်းရှာဖွေပေးသူများအတွက် ပြုမူကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကုန်စည်းမျဉ်း ဥပမာ

ကုမ္ပဏီသည် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု၊ ရိုးသားမှု၊ ဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း မူဝါဒများတို့နှင့်အညီ လိုက်နာမှု၊ ကောင်းမွန်သော ကော်ပိုရိတ်လုပ်ငန်း အုပ်ချုပ်မှု၊ ရေရှည်တည်တံ့မှုရှိသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ နှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကောင်းမွန်စွာ သတိပြုသိရှိမှုများအား ဖန်တီးခြင်း အစရှိသည်တို့ကို ကတိကဝတ်ပြုထား ပါသည်။

သို့ဖြစ်သော်ကြောင့်ကုမ္ပဏီသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပါတနာများအတွက် ပြုမူကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကုန်စည်းမျဉ်း အား ဖွဲ့စည်းထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ စီးပွားရေး စီမံလည်ပတ်မှုများသည် ဥပဒေရေးရာ ကန့်သတ်ချက်စည်းမျဉ်းများ၊ ကုမ္ပဏီ၏ မူဝါဒများ နှင့် ကျင့်ဝတ်များ၊ ထို့အတူ နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်းများ အစရှိသည်တို့နှင့်အညီ လိုက်နာ ဆောင်ရွက်စေဖို့မှာ ဤကုန်စည်းမျဉ်းအား လမ်းညွှန်ချက်တစ်ခုအနေဖြင့် အသုံးပြုသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဤပြုမူ ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကုန် စည်းမျဉ်းအား အတိအကျ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု ရှိမရှိ ရေရှည်စောင့်ကြည့်ခြင်းအပါအဝင် ကုမ္ပဏီသည် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု နှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု စံသတ်မှတ်ချက်များတို့အား လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု အစရှိသည်တို့ကို အရေးထားကာ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းပါတနာများကိုလည်း ထိုနည်းတူပင် ပံ့ပိုးထောက်ပံ့ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ပြုမူကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကုန်စည်းမျဉ်းသည် ကုမ္ပဏီများ နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းပါတနာများအကြား ယုံကြည်မှု၊ ထိုပြင် အားလုံးသော ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအတွက် ရေရှည် တန်ဖိုးထားမှု အစရှိသည်တို့ကို ဖန်တီးဖို့ အဆင်ပြေချောမွေ့ စေရန်အတွက်မှာ လုပ်ငန်း၏ ထိရောက်အစွမ်းထက်မှုအား မောင်းနှင်ပေးသွားလိမ့်မည်ဟု ကုမ္ပဏီမှ ခိုင်မာစွာ မျှော်လင့်ထားပါသည်။

## နယ်ပယ်အကျယ်အဝန်း နှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ

### စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ကျင့်ဝတ်များ

စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ကျင့်ဝတ်များ၊ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ အားလုံးအပေါ် ရိုးသားမှု နှင့် မျှတမှုရှိခြင်း အစရှိသည်တို့သည် ဥပဒေများ၊ အစိုးရ၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်များတို့ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်း ကဲ့သို့ပင် အရေးကြီး ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများတွင် မည်သည့်အမျိုးအစားဖြင့်မဆိုသော အကျင့်ပျက်ခြစားမှု များ ပါဝင်ပတ်သက်နေခြင်း မရှိသင့်ပေ။

### အလုပ်သမား နှင့် လူ့အခွင့်အရေး အလေ့အကျင့်များ

မည်သည့်အမျိုးအစားမဆိုသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ တစ်စုံတစ်ရာမျှ မရှိဘဲ အားလုံး၏ အခွင့်အရေးများ နှင့် လွတ်လပ်ခွင့်များအပေါ် လေးစားသမှုအား မြှင့်တင်ရန်အလို့ငှာ ကုမ္ပဏီသည် အခြေခံ လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် အလေးပေး၊ တန်ဖိုးထားပါသည်။ ကုမ္ပဏီသည် လူကုန်ကူးခြင်း၊ အတင်းအကြပ်ဖိအားပေး လုပ်အားစေခိုင်းမှု၊ ချည်နှောင်ချုပ်ကိုင်၍ လုပ်အားစေခိုင်းမှု၊ ကျွန်ုပ်ပြု လုပ်အားစေခိုင်းမှု နှင့် စာချုပ်ဖြင့်ချည်နှောင် လုပ်အားစေခိုင်းမှု အစရှိသည့် မည်သည့်ပုံစံကိုမဆို လုံးဝ သည်းခံမည်မဟုတ်ပေ။ ဂျပန်အခြေခံသော၊ ထို့ပြင် ဇာတိအဆင့်အပေါ် အခြေခံသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများတွင် ပါဝင်မှုမပြုခြင်း၊ ကလေးလုပ်သားစေခိုင်းမှုအား အားပေးအားမြှောက် မပြုခြင်း သို့မဟုတ် မည်သည့်အမျိုးအစားမဆိုသော အကျင့်ပျက်ခြစားမှုများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု မရှိခြင်း အစရှိသည်တို့ အားဖြင့် ကုမ္ပဏီသည် တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဤသည်တို့ အားလုံးသည် အောက်ဖော်ပြပါ ကုမ္ပဏီ၏ ပင်မ မူဝါဒ ရှစ်ချက်အား လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ရန်မှာ ဗဟိုကျ အရေးပါပါသည် -

### 1. တာဝန်ယူမှုရှိသော လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်မှု မူဝါဒ

အလုပ်သမားထောက်ပံ့ပေးသူများအနေနှင့် နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြုထားသော လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစား၊ ကာကွယ်၍ လိုက်နာထားသည့် တာဝန်ယူမှုရှိသော လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်ရေး မူစည်းမျဉ်းများ နှင့် လမ်းညွှန်ချက်များတို့ကို ထိန်းသိမ်းရန်မှာ ကတိကဝတ်ပြုထားပါသည်။ ဤတွင် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များ နှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အထူးသဖြင့် လွတ်လပ်စွာ စည်းရုံးဖွဲ့စည်းခွင့် နှင့် စုပေါင်း ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ခွင့်၊ ထို့အတူ လူသစ်ရှာဖွေရေး နှင့် အလုပ်ခန့်အပ်မှု

လုပ်ငန်းစဉ်များ၏ အဆင့်တိုင်းတွင် အတင်းအကြပ် လုပ်အားစေခိုင်းမှု၊ ကလေး လုပ်သားစေခိုင်းမှု နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတို့အား ကာကွယ်တားဆီးခြင်း နှင့် အဆုံးသတ် ဖယ်ရှားခြင်း အစရှိသည်တို့လည်း ပါဝင်ပါသည်။

**2. သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ် အခြေအနေများ မူဝါဒ**

အလုပ်သမားထောက်ပံ့ပေးသူများတို့သည် (နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၏ စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ) သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ်ဆိုင်ရာ အခြေခံ မူဝါဒများကို လေးစားမှုရှိရမည် ဖြစ်သည်။ ဤသည်တို့သည် အမျိုးသမီးများ နှင့် အမျိုးသားများအတွက် တန်းတူညီမျှစွာ ထိရောက်မှုရှိသော အလုပ်ခန့်အပ်မှု နှင့် ဝင်ငွေထုတ်လုပ်မှုတို့ကို ထောက်ပံ့ပေးပြီး၊ အလုပ်သမားများအကြား လူမှုရေး အကာအကွယ်အား ရရှိစေပေးမည် (ထို့ပြင် လူမှုရေးဆိုင်ရာ စကားဖြင့်အပြန်အလှန်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုအား မြှင့်တင်ပေးပေးမည်)။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပါတနာများသည် ထိုင်းနိုင်ငံ အလုပ်သမား ဥပဒေများအား လိုက်နာရမည် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားထောက်ပံ့ပေးသူ များတို့သည် အများဆုံး အလုပ်ချိန်နာရီသတ်မှတ်ချက်၊ အချိန်ပို၊ အားလပ်ရက်၊ ခွင့်ရက် နှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို အပါအဝင် လုပ်ခ ပေးချေမှုများ နှင့် အလုပ်ချိန်နာရီများတို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး အားလုံးသော သက်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်များတို့ကို သင့်တော်သလို လိုက်နာရမည် ဖြစ်သည်။

**3. ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေး မူဝါဒ**

အလုပ်သမားထောက်ပံ့ပေးသူများတို့သည် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများ နှင့် အလုပ်ရှင်များတို့၏ ဂုဏ်သိက္ခာအား လေးစားမှု ထားရှိရမည် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများအား မျှတစွာ နှင့် တန်းတူညီမျှစွာ ဆက်ဆံရမည် ဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား မချိုးဖောက်ရပေ။ အတင်းအကြပ်လုပ်အားစေခိုင်းခြင်းဖြင့် ဖိနှိပ်မှု မပြုရပေ။ ထို့ပြင် လူမျိုး၊ ဘာသာရေး၊ ဂျင်ဒါ၊ အသက်အရွယ်၊ ပညာရေး၊ ယုံကြည်ချက်များ သို့မဟုတ် အခြား နည်းလမ်းတစ်မျိုးမျိုးအပေါ် အခြေခံပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြုရပေ။

**4. ကလေးလုပ်သား မရှိရေး မူဝါဒ**

၎င်းတို့၏ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများ ထုတ်လုပ်မှု သို့မဟုတ် ဖြန့်ချိမှုများတွင် ကလေးလုပ်သားဟု သတ်မှတ်ထားသော အသက် အနည်းဆုံး သတ်မှတ်ချက်အောက်တွင်ရှိသည့် အလုပ်သမားများ ပါဝင်နေခြင်း မရှိကြောင်း သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပါတနာများသည် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမား ဥပဒေများ နှင့် မူဝါဒများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်။

**5. အတင်းအကြပ်ဖိအားပေး လုပ်သားစေခိုင်းမှုများ မရှိရေး မူဝါဒ**

အလုပ်သမားထောက်ပံ့သူများသည် ပြစ်ဒဏ်ပေးမှုများ သို့မဟုတ် စာချုပ်ဖြင့် ချည်နှောင်သည့် အလုပ်သမား စာချုပ်များတို့ကို တိုက်တွန်းဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုရပေ။ အလုပ်ခန့်အပ်မှုသည် ဆန္ဒအလျောက် ဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမားများ ဆန္ဒမပါရှိဘဲ အတင်းအကြပ် ဖိအားပေး စေခိုင်းခြင်းများ မရှိကြောင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပါတနာများမှ သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရမည် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားထောက်ပံ့ပေးသူများသည် အလုပ်ခန့်အပ်မှုအတွက် လိုအပ်သော တရားဝင် ရုံးစာရွက်စာတမ်းများ (ဥပမာ - မှတ်ပုံတင်ကတ်၊ နိုင်ငံကူးလက်မှတ် သို့မဟုတ် အလုပ်ပါမစ်) အတွက် အခကြေးငွေများ ကောက်ခံခြင်း မပြုရပေ။ ထို့အတူ ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်ခြင်း မရှိသည့် အပြုအမူ မဟုတ်မှသာလျှင် အလုပ်အတွက် ဝန်ထမ်းအား တောင်းဆိုရမည် ဖြစ်သည်။

**6. လွတ်လပ်စွာ စုရုံးဖွဲ့စည်းမှု နှင့် စုပေါင်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု မူဝါဒ**

ဥပဒေအရ အလုပ်သမားထောက်ပံ့ပေးသူများသည် ဝန်ထမ်းများ၏ လွတ်လပ်စွာ စုပေါင်းဖွဲ့စည်းမှု နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခွင့်များကို လက်ခံ၊ အသိအမှတ်ပြု၍ လေးစားရမည် ဖြစ်သည်။

**7. လူကုန်ကူးမှု ဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရေး မူဝါဒ**

အလုပ်သမားထောက်ပံ့ပေးသူများသည် လူကုန်ကူးမှု မည်သည့် ပုံစံ၊ ခြေလှမ်းအဆင့် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်တွင်မဆို ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်း မရှိရပေ။ ထို့ပြင် လူကုန်ကူးမှု ကာကွယ်ရေး နှင့် ဖိနှိပ်ရေး၊ ထို့အတူ လူကုန်ကူးခံရသည့် နစ်နာသူများအား ကာကွယ်ပေးသည့် လမ်းညွှန်ချက်များကို လိုက်နာရမည် ဖြစ်သည်။

**8. မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှု နှင့် ဖြေရှင်းမှု မူဝါဒ**

အလုပ်သမားထောက်ပံ့ပေးသူများသည် ဝန်ထမ်းများ အားလုံးအတွက်၊ အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ နှင့် အမျိုးသမီးများကဲ့သို့သော ခုခံကာကွယ်နိုင်စွမ်း အားနည်းသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် ၎င်းတို့၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများအား ကြားသိနိုင်ရန် နှင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သော မကျေနပ်ချက်များ နှင့် တိုင်ကြားချက်များတို့အား ဖြေရှင်းကူညီပေးနိုင်ရန် နှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှု လမ်းကြောင်းများအား ထောက်ပံ့ပေးသွားမည် ဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပါတနာတိုင်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ကျင့်ဝတ်များ၊ ထို့ပြင် အလုပ်သမား နှင့် လူ့အခွင့်အရေး အလေ့အကျင့်များတို့နှင့်ပတ်သက်သည့် ကျွန်ုပ်တို့၏ စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ချက်များကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ပေးရန် ကုမ္ပဏီမှ မျှော်လင့်ထားပါသည်။ ဤသို့သော ကတိကဝတ်ပြုချက်သည် ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီ၍ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိကာ အတည်ပြုဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ ကျွန်ုပ်တို့ မျှော်လင့်ပါသည်။

အလုပ်သမားထောက်ပံ့ပေးသူ/ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပါတနာသည် အထက်ပါ စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ချက်များအား ဖတ်ရှုပြီး ဖြစ်ပြီး၊ ဤပြုမူကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကုန်စည်းမျဉ်းအတွင်းမှ သတ်မှတ်ချက်များအား နားလည်သဘောပေါက် ၍ ကတိကဝတ်ပြုချက် အထောက်အထားအနေနှင့် ဤသည်တို့အား တင်းကြပ်စွာ လိုက်နာဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဤပြုမူကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကုန်စည်းမျဉ်းအား လက်မှတ်ရေးထိုး၍ ကုမ္ပဏီတံဆိပ်ဖြင့် တံဆိပ်ထုပြီး ဖြစ်ကာ ၎င်းသည် တရားဝင် စာရွက်စာတမ်းတစ်ခု ဖြစ်ပေသည်။

ကုမ္ပဏီတံဆိပ် (အကယ်၍ ရှိလျှင်) နှင့် လက်မှတ်ရေးထိုးမှု နေ့စွဲတို့နှင့်အတူ အလုပ်သမားထောက်ပံ့ပေးသူ လက်မှတ် နှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်

ပါတနာ ကုမ္ပဏီ၏ အမည် .....  
လက်မှတ်.....  
ရာထူး .....  
နေ့စွဲ .....