နမူနာ မူဝါဒများ

တာဝန်ယူမှုရှိသော လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်ရေး မူဝါဒဆိုင်ရာ ထွက်ဆိုချက်

မျှတ၍ တာဝန်ယူမှုရှိသော လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်ရေး မူစည်းမျဉ်းများအတွက် ကတိကဝတ်ပြုချက်

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမား စံသတ်မှတ်ချက်များတွင် ဖော်ပြထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးများ၊ အထူးသဖြင့် လွတ်လပ်စွာ စုဝေးစည်းရုံးခွင့် နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခွင့်၊ အတင်းအကြပ်ဖိအားပေး လုပ်အားစေခိုင်းမှု၊ ကလေးလုပ်သား စေခိုင်းမှု နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများတို့ကို ကာကွယ်တားဆီးရေး အစရှိသည်တို့အပါအဝင် နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြုထားသော လူ့အခွင့်အရေးများ အားလုံးအား လေးစား၊ ကာကွယ်၊ ဖြည့်ဆည်းရန်ငှာ မျှတ၍ တာဝန်ယူမှုရှိသော လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်ရေး ဆိုင်ရာ မူစည်းမျဉ်းများအား ၎င်း၏ လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်ရေး နှင့် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ အဆင့်များ အားလုံးတွင် လက်ကိုင်ဆောင်ရွက်သွားဖို့ ကတိကဝတ်ပြုပါသည်။

လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်မှုသည် အလုပ်သမားဈေးကွက် လိုအပ်ချက်များအပေါ် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှု ရှိသင့်ကြောင်း၊ အရည်အချင်း ပြည့်မီမှုများအပေါ် အခြေခံသင့်ကြောင်း၊ သို့သော် လက်ရှိ တည်ရှိနေသည့် လုပ်အား၊ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ နိမ့်ကျသော စံသတ်မှတ်ချက်များ၊ လုပ်အားခများ သို့မဟုတ် အလုပ်အခြေအနေများတို့၏ နေရာအား ဖယ်ရှင်းအစားထိုးခြင်း၊ သို့မဟုတ် သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် အခြေခံသတ်မှတ်ချက်များအား လျော့ကျစေခြင်း အစရှိသည်တို့ မဖြစ်သင့်ကြောင်း ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီအနေနှင့် ဒေသခံစာရင်းထဲမှဖြစ်စေ သို့မဟုတ် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်၍ အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ ရွေးချယ်စရာများထဲမှဖြစ်စေ လူသစ်များ ခန့်အပ်သည့်အခါတွင် နိုင်ငံ၏ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ နှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတို့နှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်၊ အားလုံးသော ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအတွက် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ရှိစေရန်၊ ထို့ပြင် အလုပ်သမားများအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို သိပိုင်ခွင့်ရှိမှု၊ ထိုင်းနိုင်ငံအတွင်း လွတ်လပ်စွာ လှုပ်ရှားသွားလာခွင့် နှင့် ထိုင်းနိုင်ငံမှ လွတ်လပ်စွာ ထွက်ခွာခွင့်၊ မိမိတို့၏ အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများ နှင့် စာချုပ်များအား ကိုယ်တိုင် ထိန်းချုပ်သိမ်းဆည်းထားနိုင်ခွင့်၊ နှင့် နစ်နာမှု၊ မကျေနပ်ချက် ဖြေရှင်းမှု ယန္တရားများ၊ ထို့ပြင် သင့်တော်ရာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မှုများတို့အား ရရှိပိုင်ခွင့် အစရှိသည်တို့ အပါအဝင် လူသစ်ခန့်အပ်ရေး နှင့် အလုပ်ခန့်အပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များတစ်လျှောက် အလုပ်သမားများအပေါ် အကာအကွယ်ပေးမှုပြုရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဤမူဝါဒသည် အလုပ်ခန့်အပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် မူလအစပြုသည်ဟု ယူဆရသော အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ပြဿနာကိစ္စရပ်များကို ကြိုတင်ကာကွယ်ရန်အတွက် အလွန် အရေးကြီးသော မူဝါဒဖြစ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ သတ်မှတ်ထားပါသည်။ အလုပ်သမားများ၊ အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများတို့သည် ၎င်းတို့၏ မူလနိုင်ငံကတည်းက စတင်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ စက်ရုံသို့ မရောက်ရှိသေးသည့်တိုင် ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများကို ကြုံတွေ့ ရနိုင်ပါသည်။ လှည့်ဖျား သို့မဟုတ် လိမ်လည်သော အလုပ်ခန့်အပ်မှု အလေ့အကျင့်များအပေါ် ၎င်းတို့၏ ခုခံကာကွယ်နိုင်စွမ်း ကင်းမဲ့မှုအား ကျွန်ုပ်တို့ အစဉ် ထင်သာစွာ မြင်တွေ့နိုင်မည် မဟုတ်သော်လည်း ကျွန်ုပ်တို့၏ ဘရန်းတံဆိပ်၊ ဂုဏ်သိက္ခာ၊ ဖောက်သည်များ နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အောင်မြင်မှုတို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ ထောက်ပံ့မှု လုပ်ငန်းတွဲအတွင်း တာဝန်ယူမှုမရှိသော၊ ထို့ပြင် တရားမဝင်သော အလုပ်ခန့်အပ်မှု အလေ့အကျင့်များ၏ သက်ရောက်မှုများကို အများဆုံး ခံရမည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီပင် ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်သောကြောင့်ငှာ ဤမူဝါဒ နှင့် ၎င်း၏ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု တို့မှတစ်ဆင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော အလုပ်ခန့်အပ်မှု အလေ့အကျင့်များကို စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်လုပ်ဆောင်သွားရန် အားထုတ်ဆောင်ရွက်သွားဖို့ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ ကတိကဝတ်ပြုပါသည်။ ဤနည်းဗျူဟာအားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်ခန့်အပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များအတွင် အလုပ် ရှာဖွေသူများ နှင့် ငှားရမ်းခံရသော အလုပ်သမားများတို့အတွက် ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခံရမှု နှင့် အနိုင်ကျင့်ခံရမှု အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများကို ကူညီ လျော့ချ၊ နည်းနိုင်သမျှနည်းအောက် ဆောင်ရွက်၍/သို့မဟုတ် ဖယ်ရှင်းပေးနိုင်မည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ ယုံကြည်ထားပါသည်၊ သို့ဖြစ်ရာ အကာအကွယ်များပေး၍ ပံ့ပိုးထောက်ပံ့မှုရှိသော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုတွင် အမျိုးသမီးများ အပါအဝင် အားလုံးသော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် နှင့် ဝင်ငွေကို ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်ကာ ၎င်းတို့၏ အစွမ်းရှိသမျှ အကောင်းဆုံး အောင်မြင်ရယူမှု ပြုလုပ်နိုင်မည် ဖြစ်ပေသည်။

လုံးဝသည်းခံမည်မဟုတ်သော နယ်ပယ်ဧရိယာများ

လူကုန်ကူးမှု၊ အတင်းအကြပ် အလုပ်စေခိုင်းမှု၊ ဘွန်းဖြင့် ချည်နှောင်မှု၊ ကျွန်ပြုမှု၊ ခိုင်းဖတ်ပြုမှု နှင့် ၎င်းတို့၏ဆန္ဒမပါဘဲ ဖိအားပေး လုပ်အားစေခိုင်းမှု၊ ကလေးလုပ်သားစေခိုင်းမှု၊ ထို့ပြင် ဂျန်ဒါ၊ လူမျိုး၊ ဘာသာရေး၊ တိုင်းရင်းသား၊ လိင်ခံယူစိတ်၊ မသန်စွမ်းမှု နှင့် အခြားသောအရာများအပေါ် အခြေခံကာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ လွတ်လပ်စွာ စုဝေးစည်းရုံးခွင့် နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခွင့်များ၊ ထို့အတူ အလုပ်ရှာဖွေသူများ နှင့် အလုပ်သမားများတို့၏ အသက်တာ၊ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံရေး နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာတို့ကို ထိပါးစေသည့် အလေ့အကျင့်များ မှန်သမျှ အစရှိသည်တို့နှင့် ပတ်သက်၍ လူမဆန်သော ပြုမူဆောင်ရွက်မှု ပုံစံများ၊ တွေ့ ရှိရချက်များ၊ ညွှန်ပြမှုများ နှင့် သက်သေအထောက်အထားများ အားလုံးအပေါ် ဆန့်ကျင်ရန် ခိုင်မာသော ရပ်တည်ချက်မှ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် ရပ်တည်ပါမည်။ အဆိုပါသော အပြုအမူများသည် ပုဂ္ဂိုလ်များအားလုံး၊ အထူးသဖြင့် ခုခံကာကွယ်နိုင်စွမ်း အားနည်းသော ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၊ အဓိကအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ နှင့် မိန်းကလေးများတို့အပေါ် အကြွေးဝန်များ ဖန်တီး ပေးခြင်း၊ လွတ်လပ်မှု ဆုံးရှုံးစေခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒမပါဘဲ ခိုင်းဖတ်ပြုခံရခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ အသက်တာ၊ ပိုင်ဆိုင်မှု သို့မဟုတ် ဖူလုံ ပြည့်စုံရေးများ၊ ထို့အတူ သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် နှင့် ဝင်ငွေ ရရှိရန် အခွင့်အလမ်းများ နှင့် အရည်အချင်းများ တို့အား ယာယီ သို့မဟုတ် အမြဲတမ်း ထိခိုက် သို့မဟုတ် ဒဏ်ရာရစေသည့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေများအား ဖန်တီးခြင်း အစရှိသည်တို့အားဖြင့် ၎င်းတို့ကို ထိခိုက်စေနိုင်သည် သို့မဟုတ် တစ်နည်းနည်း အန္တရာယ် ဖြစ်စေသည်ကို သိရှိထားသည်နှင့်အညီ ၎င်းအပြုအမူများအား ညှိနှိုင်းပေးနိုင်ခြင်းမရှိသည့် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော တရားမဝင် အပြုအမူများအဖြစ် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ သတ်မှတ်မည် ဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းတို့အား ကျူးလွန်သူများအပေါ် အရေးယူဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

သက်ရောက်သက်ဆိုင်မှု နှင့် နယ်ပယ်ဂန်းကျင် အတိုင်းအတာ

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီ နှင့် အားလုံးသော ကျွန်ုပ်တို့၏ ဂန်ထမ်းများသည် အထက်ဖော်ပြပါ (ILO သဘောတူညီချက် ပင်မအချက် ၈ ရပ်အပေါ် အခြေခံထားသည့်) နိုင်ငံတကာ ILO အလုပ်သမား စံချိန်စံညွှန်းများ၏ ပင်မ အချက် ၄ ချက် တွင် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ထားသည့်၊ ထို့ပြင် အဆိုပါသော ပင်မ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ တစ်ခုစီအတွက် ကျွန်ုပ်တို့၏ အခြားသော ကုမ္ပဏီ မူဂါဒများအတွင်း အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားသည့် အခြေခံ လူ့အခွင့်အရေးများ နှင့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများတို့ကို တစ်စုံတစ်ရာ ချိုးဖောက်ဆောင်ရွက်ခြင်း၌ - တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် သွယ်ဂိုက်၍သော်လည်းကောင်း - ပါဂင်၊ အားပေးအားမြောက်ပြု၊ ပံ့ပိုး သို့မဟုတ် အခွင့်ပြုမည် မဟုတ်ပေ။ တစ်ချိန်တည်းတွင်ပင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ သို့မဟုတ် ထောက်ပံ့မှု လုပ်ငန်းတွဲများအတွင်း အခြေခံ လူ့အခွင့်အရေးများ နှင့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်ကြောင်း၊ အထူးသဖြင့် လူကုန်ကူးမှု၊ ကလေးလုပ်သား အသုံးပြုမှု၊ အတင်းအကြပ် ဖိအားပေးစေခိုင်းမှု၊ ဘွန်းဖြင့် ချည်နှောင်မှု၊ ကျွန်ပြုမှု၊ ခိုင်းဖတ်ပြုမှု၊ ဆန္ဒမပါဘဲ ဖိအားပေး လုပ်သားစေခိုင်းမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောက်ယှက်မှု သို့မဟုတ် အမြတ်ထုတ်မှု အစရှိသည်တို့တွင် ပါဂင်ပတ်သက်လျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရသော၊ ယူဆရသော၊ တရားစွဲဆိုခြင်းခံရသော၊ သို့မဟုတ် သံသယဖြစ်မှုထက် ကျော်လွန်၍ သက်သေအထောက်အထား ရရှိထားသော မည်သည့် ပုဂ္ဂိုလ် သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများဖြင့်မဆို၊ အထူးသဖြင့် လူသစ်ရှာဖွေပေးသူများ နှင့် လူသစ်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများတို့ဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုရန် ကတိကဂတ်ပြုထားပါသည်။ အထူးသဖြင့် အထက်ဖော်ပြပါ ကျင့်ဂတ်နှင့်မညီသည့် တရားမဂင် ပြုမူဆောင်ရွက်မှုများတွင် ပါဂင်ပတ်သက်ကောင်း ပတ်သက်နေသော/ပါဂင်ပတ်သက်လျက်ရှိသော လူသစ်ရှာဖွေပေးသူများ အပါအဂင် အလုပ်သမား ထောက်ပံ့ပေးသူများ၊ တစ်ဆင့်ခံ စာချုပ်ခွဲချုပ်ဆိုထားသူများ၊ ဂန်ဆောင်မှု ထောက်ပံ့သူများ၊ ပွဲစားများ၊ အေးဂျင့်များ၊ အစရှိသည်တို့ထံမှ ကုန်ပစ္စည်း သို့မဟုတ် ဂန်ဆောင်မှုများတို့ကို ကျွန်ုပ်တို့ ဂယ်ယူမည် မဟုတ်ပေ။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် ၎င်းတို့၏ အမြင်များအား ထုတ်ဖော်ဖွင့်ဟသည့်၊ သို့မဟုတ် အခြားသော အလုပ်သမားများဖြင့် ဆက်သွယ်သည့် အလုပ်သမားများအား အပြစ်ပေးသည့်အနေနှင့်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ အရေးယူသည့်အနေနှင့်သော်လည်းကောင်း၊ သို့မှမဟုတ် ဂျန်ဒါ၊ မျိုးနွယ်၊ ဘာသာရေး သို့မဟုတ် အခြားသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပြုသည့်အနေနှင့်သော်လည်းကောင်း အတင်းအကြပ်ဖိအားပေးမှုများအား ပြုလုပ်မည်မဟုတ်ပေ။

အားလုံးသော ဌာနတွင်းပိုင်း ပါဂင်ပတ်သက်နေသူများ - ပိုင်ရှင်များ၊ ရှယ်ယာရှင်များ၊ မန်နေဂျာများ၊ နှင့် ဂန်ထမ်းများ - တို့သည် အလုပ်တွင်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ နေထိုင်မှုဘဂများတွင်သော်လည်းကောင်း ကျွန်ုပ်တို့၏ လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်ရေးဆိုင်ရာ မူဂါဒများအား တစ်စုံတစ်ရာ ချိုးဖောက်ခြင်းများတွင် ပါဂင်ခြင်းမပြုရန် နှင့် ထောက်ပံ့အားပေးခြင်း မပြုရန်ဂှာ အချိန်နှင့်အမျှ တင်းကြပ်သော စံသတ်မှတ်ချက်များကို လိုက်နာဖို့ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ မျှော်လင့်ထားပါသည်။ အလားတူပင် အားလုံးသော ပြင်ပမှ ပါဂင်ပတ်သက်နေသူများ - အလုပ်သမား ထောက်ပံ့ပေးသူများ၊ တစ်ဆင့်ခံ စာချုပ်ခွဲ ချုပ်ဆိုထားသူများ၊ ပွဲစားများ၊ အေးဂျင့်များ၊ အထူးသဖြင့် လူသစ်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများ၊ ကျွန်ုပ်တို့နှင့် အလုပ်တွဲလုပ်သည့် စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ရပ်ရွာ အဖွဲ့အစည်းများ - တို့အနေနှင့် မျှတ၍ တာဂန်ရှိသော လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်ရေးဆိုင်ရာ ကျွန်ုပ်တို့ ကုမ္ပဏီ၏ မူဂါဒ နှင့် အနေအထားတို့နှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ဖို့ရန် ကျွန်ုပ်တို့ ကုမ္ပဏီမှ မျှော်လင့်ထားပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ အားလုံးသော ပါဂင်သက်ဆိုင်သူများအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်များတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု နှင့် တာဂန်ခံမှုဆိုင်ရာ မြင့်မားသော စံသတ်မှတ်ချက်များအား ထိန်းသိမ်းမှုပြုရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ မျှော်လင့်ထားပါသည်။

ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော မညီမျှမှုများအား လိုက်နာဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် တာဂန်ဂတ္တရားများ

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ အမျိုးသမီးများ နှင့် ၎င်းတို့၏ ကလေးများ၊ ကိုယ်ဂန်ဆောင် အမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းသူများ၊ ထို့ပြင် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရနိုင်ခြေ နှင့် မညီမျှစွာ ဆက်ဆံခံရနိုင်ခြေရှိသည့် အခြားသော အုပ်စုများ အစရှိသည်တို့ကဲ့သော ခုခံကာကွယ်နိုင်စွမ်း အားနည်းသည့် အချို့ ပါဂင်သက်ဆိုင်သူ အုပ်စုများအား အသိမှတ်ပြုသည့်အနေနှင့်ဂှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် ကုမ္ပဏီ၏ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့်အညီ၊ ထို့ပြင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ စွမ်းဆောင်ပေးနိုင်သော အတိုင်းအတာအတွင်း ၎င်းတို့အတွက် အထူး ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုများကို ပေးအပ်၍ အရင်းအမြစ်များအား ထောက်ပံ့ပေးသွားရန် ကတိကဂတ်ပြုပါသည်။ ထို့ပြင် သတိပြု သိရှိစေမှု၊ ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများအား တိုးမြင့်လုပ်ဆောင်မှု၊ သိမှတ်လာစေမှု၊ လျှို့ ဂှက် အစီရင်ခံတိုင်ကြားမှု နှင့် ဦးဆောင် သတင်းပေးတိုင်ကြားသူများအပေါ် အကာအကွယ်ပေးမှု၊ မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှု လမ်းကြောင်းများနှင့် ဖြေရှင်းမှု ရွေးချယ်စရာများအား ထောက်ပံ့ပေးမှု၊ ထို့အတူ အားလုံးသော ဤနည်းဗျူဟာများသည် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော မညီမျှမှုများအား စနစ်တကျ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ရှိ၊မရှိ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု နှင့် အတည်ပြုဆောင်ရွက်မှု၊ ထို့ပြင် ခုခံကာကွယ်နိုင်စွမ်း အားနည်းသော အလုပ်သမားများ အပါအဂင် ပါဂင်သက်ဆိုင်သူများ အားလုံး၏ လုပ်သား အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများတို့အား လျော့ချ၊ အနည်းဆုံးဖြစ်စေရန် ဆောင်ရွက်၊ ကာကွယ်တားဆီးပေးနိုင်သော တာဂန်ယူမှုရှိသည့် လူသစ်ရှာဖွေခန့်အပ်ရေး မူဂါဒ အကောင်အထည်ဖော်မှုအား လွယ်ကူချောမွေ့စေရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများ အစရှိသည့် မူဂါဒ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များအားဖြင့် ဤမူဂါဒ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုကို လမ်းပြဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် နေ့စွဲမှစတင်၍ ဤမူဂါဒသည် စတင်သက်ရောက်မှုရှိမည်ဖြစ်ကြောင်း ကျေးဇူးပြုပြီး သိရှိထားပါ။

....

( )

စီမံခန့်ခွဲမှု ဒါရိုက်တာ

နေ့စွဲ - __________________