

# နမူနာ မူဝါဒများ

## လွတ်လပ်စွာ စုဝေးစည်းရုံးမှု နှင့် စုပေါင်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု မူဝါဒဆိုင်ရာ ထွက်ဆိုချက်

### လုံးဝသည်းခံမဟုတ်ကြောင်း ကတိကဝတ်ပြုချက်

အလုပ်သမားများ ၎င်းတို့ကို ကိုယ်စားပြုရန်အတွက် (ကုန်သွယ် သမ္မဂများ အပါအဝင်) ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ရွေးချယ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အုပ်စုများ ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့် သို့မဟုတ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့် အစရှိသည့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို တားဆီး သို့မဟုတ် ရှောင်ကြဉ်ရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများအား လုံးဝသည်းခံမဟုတ်သည့် မူဝါဒအား ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီ၌ ထားရှိပေးသည်။

အုပ်ချုပ်ရေး အာဏာပိုင်များမှ ဖျက်သိမ်းမည် သို့မဟုတ် ထိန်းသိမ်းရန်ခက်ခဲမည်ကို စိုးရိမ်ကြောက်ရွံ့ စို့မလိုဘဲ အလုပ်သမား နှင့် အလုပ်ရှင် အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများဖြင့် မိတ်ဖက်ဆောင်ရွက်သည့် မဟာမိတ်အဖွဲ့များတို့အား လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်းနိုင်စေရန် နှင့် အဆိုပါအဖွဲ့အစည်းများတွင် ပါဝင်နိုင်ရန် အလုပ်သမားများ နှင့် အလုပ်ရှင်များတို့၏ အခွင့်အရေးများအား ကျွန်ုပ်တို့ အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ 161 ထိုနည်းတူပင် သမ္မဂ၌ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မှု သို့မဟုတ် သမ္မဂ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများတွင် ပါဝင်မှုကြောင့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ရပ်စဲခြင်း ကဲ့သို့သော စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများကို တားဆီးသည့် အားထုတ်ဆောင်ရွက်မှုများကို ကျွန်ုပ်တို့ လုံးဝ သည်းခံမည် မဟုတ်ပေ။

အလုပ်သမားများ နှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ အစည်းအရုံးများသည် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ကြားဝင်နှောင့်ယှက်မှုများ မရှိဘဲ လုံလောက်စွာသော အကာအကွယ်ပေးမှုကို ခံစားရရှိနိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း ကျွန်ုပ်တို့၏ နားလည်သိရှိထားချက်ကို အတည်ပြု ပါသည်။ 162

လွတ်လပ်စွာ စုဝေးစည်းရုံးမှု နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခွင့်တို့သည် အတူတကွ ချိတ်ဆက်နေလျက်ရှိသော အခြေခံ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ ဖြစ်သည်ကို ကျွန်ုပ်တို့ သတိပြုသိရှိပါသည်။ တစ်ခု မရှိပါက ကျန်တစ်ခုသည်လည်း ကောင်းမွန်စွာ လည်ပတ်ဆောင်ရွက်နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ အကြောင်းမှာ အလုပ်သမားများအား ကျနစွာ ကိုယ်စားပြုပေးနိုင်မည် မဟုတ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ သင့်တင့်စွာသော ကိုယ်စားပြုမှုအား ရရှိနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားများအနေနှင့် ၎င်းတို့အား မည်သို့ ကိုယ်စားပြုပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်နိုင်ရန် နှင့် ဤလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အလုပ်ရှင်များ ပါဝင်ပတ်သက်မှု မရှိစေရန် လိုအပ်ပေသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ ငါးဖမ်း နှင့် ပင်လယ်စာ စက်မှုလုပ်ငန်းတွင် အထူးသဖြင့် အသေးစား နှင့် အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်ခွင်၌ ကုန်သွယ်ရေး သမ္မဂ အဖွဲ့အစည်းများ ရှိရန် ရှိပေမည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမားများ ၏ အကျိုးစီးပွားအတွက် စည်းရုံးဖွဲ့စည်းခွင့် နှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်ဖြစ်သူထံသို့ စုပေါင်း ကိုယ်စားပြုတင်ပြစေနိုင်ခွင့်များအား အသိအမှတ်ပြုရန် မူစည်းမျဉ်းကို ကျွန်ုပ်တို့ ကတိကဝတ်ပြုပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဤလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ဝင်ရောက်နှောင့်ယှက်မှု မပြုပေ။ ထို့ပြင် အလုပ်အခြေအနေများ၊ အလုပ်ခန့်အပ်မှု စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ချက်များတို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားများ၏ စုဝေးစည်းရုံးမှု နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခွင့်များတို့ကို ကျွန်ုပ်တို့ လေးစားမည် ဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်သမားများ၏ မိသားစုများ၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ နှင့် ကလေးများအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ ဖုလုံပြည့်စုံရေးအား အကာအကွယ်ပေး၍ ပံ့ပိုးထောက်ပံ့မှုပြုပေးသော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုတွင် ပံ့ပိုးထောက်ပံ့မှုများ ရရှိနိုင်ရန်၊ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး၊ ဂုဏ်သိက္ခာ၊ အပြည့်အစုံသော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများကို ရရှိစေနိုင်ရန် အစရှိသည်တို့အတွက် လူ့အခွင့်အရေးများ၊ အထူးသဖြင့် သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် နှင့် ဝင်ငွေတို့နှင့် ပတ်သက်သည့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများကို လေးစားဖို့မှာ ခိုင်မာသော ကတိကဝတ်ပြုချက်၏ အရေးပါမှုကို အသိအမှတ်ပြု ပါသည်။ ဆက်လက်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ အလုပ်သမားများအား စဉ်ဆက်မပြတ် ထောက်ပံ့ပေးနိုင်ရန်၊ တစ်ချိန်တည်းတွင်ပင် အကယ်၍ ၎င်းတို့၏ ဤအခွင့်အရေးများအား ကျင့်သုံးရန် ၎င်းတို့ ရွေးချယ်လာခဲ့လျှင် ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များ နှင့် စိုးရိမ်မှုတို့အား ဖြေရှင်းပေးနိုင်ရန် အစရှိသည်တို့အတွက် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမည်ဖြစ်သော စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ချက်များကို ဆွေးနွေးတိုင်ပင်သွားဖို့ ကျွန်ုပ်တို့ ပြင်ဆင်ထားပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေး အတိတ်ပဒေ 163 အရ အလုပ်သမားဦးရေ အယောက် ၅၀ သို့မဟုတ် အထက် ရှိသည့် အလုပ်ရှင်များ အားလုံးသည် လူမှုဖူလုံရေး ကော်မတီတစ်ခုအား သတ်မှတ်ဖွဲ့စည်းရန် လိုအပ်သည်ကို ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ သတိပြုသိရှိပါသည်။ အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးများဆိုင်ရာ အတိတ်ပဒေ 164 အရ ဤအုပ်စုများတွင် ထိုင်းနိုင်ငံသား အလုပ်သမားများသာလျှင် သမ္မဂများ ဖွဲ့စည်း၊ ဦးဆောင်နိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအနေနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံသားမှ ဦးဆောင်သည့် သမ္မဂများတွင် ပါဝင်ကောင်း ပါဝင်နိုင်သော်လည်း ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်၍ မရနိုင်ပေ။ ထိုင်းနိုင်ငံ အလုပ်သမား ဥပဒေများဖြင့် ဆန့်ကျင်ခြင်းမရှိစေဘဲ ဤတန်းတူညီမျှမှုမရှိခြင်းအား ဖြေရှင်းရန်အလို့ငှာ ကျွန်ုပ်တို့ ကုမ္ပဏီအနေနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား ကျွန်ုပ်တို့၏ အလုပ်အားအတွင်းမှ ၎င်းတို့၏ လူဦးရေ အရေအတွက်နှင့် အမျိုးကျသော လူမှုဖူလုံရေး ကော်မတီတွင် ပါဝင်နိုင်စေဖို့ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များအား ဖိတ်ကြားအပ်ပါသည်။

### သက်ရောက်သက်ဆိုင်မှု နှင့် နယ်ပယ်ဝန်းကျင် အတိုင်းအတာ

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီ နှင့် အားလုံးသော ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ စည်းရုံးဖွဲ့စည်းခွင့် သို့မဟုတ် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခွင့်များကို တားဆီးခြင်း မှန်သမျှတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း ပြုမည် မဟုတ်သလို အဆိုပါသော အပြုအမူများအား

တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း ပံ့ပိုးခြင်း သို့မဟုတ် အားပေးအားမြှောက်ပြုခြင်းများအားလည်း ဆောင်ရွက်မည် မဟုတ်ပေ။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများတွင်၊ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် ထောက်ပံ့မှု လုပ်ငန်းတွဲ များတို့တွင် ဤအခြေခံ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများအား သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော၊ တရားမဝင်သော သက်ဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များအား ချိုးဖောက်ကျူးလွန်ထားကြောင်း တွေ့ ရှိရသည့်၊ ယူဆရသည့်၊ ထို့ပြင် တရားစွဲဆိုခြင်းခံထားရသည့် သို့မဟုတ် သံသယထက်လွန်ကာ အထောက်အထားများ တွေ့ ရှိရသည့် အဖွဲ့အစည်း မှန်သမျှဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုရန် ကတိကဝတ်ပြုထားပါသည်။ အထူးသဖြင့် လွတ်လပ်စွာ စုဝေးစည်းရုံးခွင့် နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခွင့် များတို့ အပါအဝင် အခြေခံ လူ့အခွင့်အရေးများ နှင့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများကို တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း ချိုးဖောက်မှုများတွင် ပါဝင်ပတ်သတ်ကောင်း ပတ်သက်နေသည့်/ပါဝင်ပတ်သက်လျက်ရှိသည့် အလုပ်သမားထောက်ပံ့ပေးသူများ၊ တစ်ဆင့်ခံ စာချုပ်ခွဲချုပ်ဆိုထားသူများ၊ ဝန်ဆောင်မှု ထောက်ပံ့သူများ၊ ပွဲစားများ၊ အေးဂျင့်များ၊ လူသစ်ရှာဖွေပေးသူများ၊ လူသစ်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများ အစရှိသည်တို့ထံမှ ကုန်ပစ္စည်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဝယ်ယူမည် မဟုတ်ပေ။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများထံ အစီရင်ခံသော အလုပ်သမားများ၊ သို့မဟုတ် သမ္မဂ သို့မဟုတ် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု လှုပ်ရှားမှုများတို့တွင် ပါဝင်သော အလုပ်သမားများ အစရှိသည်တို့အား အပြစ်ပေးသည့်အနေနှင့် သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ အရေးယူသည့်အနေနှင့်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် လူမျိုး၊ ဂုဏ်အင်္ဂါ၊ ဘာသာရေး နှင့် အခြားသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပုံစံများအနေဖြင့်သော်လည်းကောင်း အတင်းအကြပ် ဖိအားပေး လုပ်အားစေခိုင်းမှု၊ အကြမ်းဖက်မှု၊ ခြိမ်းခြောက်မှု၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ/စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနိုင်ကျင့်မှု အစရှိသည်တို့ကို ပြုလုပ်မည်မဟုတ်ပေ။

အားလုံးသော ဌာနတွင်းပိုင်း ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများ - ပိုင်ရှင်များ၊ ရယ်ယာရှင်များ၊ မန်နေဂျာများ နှင့် ဝန်ထမ်းများ - တို့သည် အလုပ်တွင်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ နေထိုင်မှုဘဝများတွင်သော်လည်းကောင်း ဤမူဝါဒအား တစ်စုံတစ်ရာ ချိုးဖောက်ခြင်းများတွင် ပါဝင်ခြင်းမပြုရန် နှင့် ထောက်ပံ့အားပေးခြင်းမပြုရန် အချိန်နှင့်အမျှ တင်းကြပ်သော စံသတ်မှတ်ချက်များကို လိုက်နာဖို့ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ မျှော်လင့်ထားပါသည်။ အလားတူပင် အားလုံးသော ပြင်ပမှ ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများ - အလုပ်သမား ထောက်ပံ့ပေးသူများ၊ တစ်ဆင့်ခံ စာချုပ်ခွဲချုပ်ဆိုထားသူများ၊ ပွဲစားများ၊ အေးဂျင့်များ၊ အထူးသဖြင့် လူသစ်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများ၊ စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ရပ်ရွာ အဖွဲ့အစည်းများ - တို့အနေနှင့် လွတ်လပ်သော စုဝေးစည်းရုံးခွင့် နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခွင့်များနှင့်ပတ်သက်သော ကျွန်ုပ်တို့ ကုမ္ပဏီ၏ မူဝါဒ နှင့် အနေအထားတို့နှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ဖို့ရန် ကျွန်ုပ်တို့ ကုမ္ပဏီမှ မျှော်လင့်ထားပါသည်။ ထို့ပြင် ကျွန်ုပ်တို့၏ အားလုံးသော ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်များတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု နှင့် တာဝန်ခံမှုဆိုင်ရာ မြင့်မားသော စံသတ်မှတ်ချက်များအား ထိန်းသိမ်းမှုပြုရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ မျှော်လင့်ထားပါသည်။

**ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော မညီမျှမှုများအား လိုက်နာဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ဝတ္တရားများ**

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ အမျိုးသမီးများ နှင့် ၎င်းတို့၏ ကလေးများ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင် အမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းသူများ အစရှိသည်တို့ကဲ့သော ခုခံကာကွယ်နိုင်စွမ်း အားနည်းသည့် အချို့ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူ အုပ်စုများအား အသိမှတ်ပြုသည့်အနေနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် ကုမ္ပဏီ၏ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့်အညီ၊ ထို့ပြင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ စွမ်းဆောင်ပေးနိုင်သော အတိုင်းအတာအတွင်း ၎င်းတို့အတွက် အထူး ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုများကို ပေးအပ်၍ အရင်းအမြစ်များအား ထောက်ပံ့ပေးသွားရန် ကတိကဝတ်ပြုပါသည်။ ထို့ပြင် သတိပြုထိရှိစေမှု၊ ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများအား တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်မှု၊ သိမှတ်လာစေမှု နှင့် လျှို့ဝှက် အစီရင်ခံတိုင်ကြားမှု၊ မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှု လမ်းကြောင်းများနှင့် ဖြေရှင်းမှု ရွေးချယ်စရာများအား ထောက်ပံ့ပေးမှု၊ ထို့အတူ အားလုံးသော ဤနည်းဗျူဟာများသည် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော မညီမျှမှုများအား စနစ်တကျ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ရှိမရှိ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု နှင့် အတည်ပြုဆောင်ရွက်မှု၊ ထို့ပြင် လွတ်လပ်စွာ စုဝေးစည်းရုံးခွင့် နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခွင့်များ ကျင့်သုံးခြင်းကို ပိတ်ဆို့ သို့မဟုတ် တားဆီးရန် အားထုတ်မှုများအား ထိရောက်စွာ ဖော်ထုတ်၊ လေ့လာ၊ ကာကွယ်တားဆီး၍ ဖယ်ရှားမှုအား လွယ်ကူချောမွေ့စေရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများ အစရှိသည့် မူဝါဒ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များအားဖြင့် ဤမူဝါဒ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုကို လမ်းပြဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် နေ့စွဲမှစတင်၍ ဤမူဝါဒသည် စတင်သက်ရောက်မှုရှိမည်ဖြစ်ကြောင်း ကျေးဇူးပြုပြီး သိရှိထားပါ။

.....

( )

စီမံခန့်ခွဲမှု ဒါရိုက်တာ

နေ့စွဲ - \_\_\_\_\_