



စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ သက်ရောက်မှုများအား ကဏ္ဍအလိုက် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း

လူ့အခွင့်အရေးနှင့် စီးပွားဆိုင်ရာ အနှစ်ချုပ်စာလွှာ ထိခိုက်လွယ်သော လူ့အခွင့်အရေးအုပ်စုများ



အနှစ်ချုပ်စာလွှာသည် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ သက်ရောက်မှုများအား ကဏ္ဍအလိုက်လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း သုတေသနအဖွဲ့များ အသုံးပြု ရန်အတွက် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် အထူးသဖြင့် စီးပွားရေးကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ လူ့အခွင့် အရေးချိုးဖောက်နိုင်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ နားလည်နိုင်စေရေးတွင်လည်း အသုံးပြုနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ MCRB ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ သက်ရောက်မှုများအား ကဏ္ဍအလိုက် လေ့လာ ဆန်းစစ်ခြင်း သုတေသနလုပ်ငန်းများနှင့်ပတ်သက်၍ MCRB အင်တာနက်စာမျက်နှာ www.mcrb.org.mm တွင် အသေးစိတ် ဝင်ရောက် ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ဆက်နွယ်သည့် အကြောင်းအရာအကျဉ်းချုပ်

တန်းတူညီမျှခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း စသည်တို့သည် အခြေခံလူ့အခွင့်အရေး သဘောထားအမြင်များဖြစ်သည်။ လူတိုင်းအား အဆင့်အတန်းမခွဲဘဲ တန်းတူညီမျှစွာဆက်ဆံသင့်သည်။ လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် အာဏာနှင့် ဆက်နွယ်ပတ်သက်နေမှုများကိုလည်း အလေးထားကြည့်ရပေမည်။ ထိရလွယ်သောသူ လူတစ်ဦးချင်း၊ သို့မဟုတ် လူအုပ်စုအနေဖြင့် အာဏာရှိသူတို့၏ ထင်သလိုပြုမှုခြင်းမှ ကင်းလွတ်အောင် အကာအကွယ် ရရှိသင့်သည်။ အာဏာရှိသူဟုဆိုရာတွင် ထိုသူသည် သူတို့၏ မိသားစုအတွင်းမှဖြစ်စေ၊ ရပ်ရွာဒေသ အသိုင်းအဝိုင်း အတွင်းမှဖြစ်စေ၊ အစိုးရမှဖြစ်စေ ဖြစ်နိုင်ပေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံပြည်သူများသည် လူ့အခွင့်အရေးကို အသိအမှတ်ပြု မခံရ ခြင်းနှင့် ယခင်အာဏာပိုင်များမှ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိသည့် လုပ်ရပ်များကို လုပ်ဆောင်ခဲ့တာတွေ တွေ့ကြုံခဲ့ ကြရသည်။

ထိခိုက်လွယ်သော၊ ထိရလွယ်သော လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး၏ ရပ်ပိုင်းအခြေအနေ၊ လူမှုရေးပိုင်း အခြေအနေ (ဥပမာ သူတို့၏ လိင်ကွဲပြားမှု၊ လူမျိုး၊ သို့မဟုတ် ကိုယ်ခန္ဓာမသန်စွမ်းမှု)၊ သူတို့ရင်ဆိုင်နေရသော အခြေအနေ (ဥပမာ - မိဘများနှင့် ကွဲကွာနေသည့် ကလေးသူငယ်များ၊ ခင်ပွန်းနှင့်ကွဲသွားသော အမျိုးသမီးများ၊ နိုင်ငံ၏ အခြားတစ်နေရာမှ ရောက်လာသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ ညှဉ်း အလုပ်သမားများ၊ စာမတတ်သော အလုပ်သမားများ)၊ အစိုးရ၏ အရေးယူ ဆောင်ရွက်ချက် (ဥပမာ - အတိုက်အခံ လှုပ်ရှားသူများ၊ တိုင်းရင်းသားအဖွဲ့များ စသည့်သူများကို အစိုးရမှ အရေးယူဆောင်ရွက်ချက်) စသည်တို့မှ အခြေခံကာ ဖြစ်တည်လာနိုင်သည်။

ထိခိုက်လွယ်သော၊ အကာအကွယ်မဲ့သော လူ့အဖွဲ့အစည်းများသည် မည်သည့် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ဖြစ်စေ၊ မည်သည့်ရပ်ရွာဒေသ အသိုင်းအဝိုင်းတွင်ဖြစ်စေရှိနေသော်လည်း အာဏာရှိသူများ၊ ကုမ္ပဏီများက ၎င်းတို့ကိုလျစ်လျူရှု တတ်ကြသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့ကို အသိအမှတ်ပြုလိုက်ခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏အမြင်များကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားပေးရမည်။ ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးနှင့် လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရမည် စသည်တို့အပေါ် စိုးရိမ်သော ကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထိရလွယ်သော၊ ချို့တဲ့သောသူတို့၏ အခြေအနေများကြောင့် ကုမ္ပဏီ၏ စီမံကိန်းလုပ်ဆောင်ချက် များမှ ဖြစ်လာသော ထိခိုက်သက်ရောက်မှုများက ထိုအကာအကွယ်မဲ့သူ တစ်ဦးချင်း၊ သို့မဟုတ် အုပ်စုအပေါ် တိုက်ရိုက်ပြင်းထန်စွာ ကျရောက်လာမည့်အရေးကို စိုးရိမ်ရသည်။ ချို့တဲ့သော၊ ထိရလွယ်သော ၎င်းအုပ်စုများကို ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် သီးသန့်အထူးဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ပေးရန်လိုအပ်သည်။ သို့မှသာ စီမံကိန်းမှ ဖြစ်ထွန်းလာ သည့် အခွင့်အလမ်းများနှင့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ထိုသူတို့လည်း ခံစားရရှိနိုင်ပေမည်။

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အဆိုပါချို့တဲ့သော၊ အကာအကွယ်မဲ့သော အုပ်စုများကို အလုပ်အကိုင်ပေးခြင်း၊ သင်တန်းများပေးခြင်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ရန် အခွင့်အလမ်းများပေးခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိဘဲ ကောင်းမွန်စွာ ဆက်ဆံခြင်း၊ အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးခြင်း စသည့်နည်းများဖြင့် ၎င်းတို့အတွက် ကောင်းကျိုးကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သည်။

ဆက်နွယ်နေသော လူ့အခွင့်အရေးများ

အလုပ်အကိုင်များ၊ အရင်းအမြစ်များ၊ အကျိုးကျေးဇူးများကို ညီမျှစွာ ရရှိနိုင်ခွင့် - ပုဂ္ဂလိကပိုင်ကုမ္ပဏီများ၏ စီမံကိန်းများကိုကြည့်လျှင် ချို့တဲ့သော၊ ထိရလွယ်သော အုပ်စုများအပေါ် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းနှင့် ပတ်သက်၍ လည်းကောင်း၊ မြေယာကဲ့သို့သော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းရေးအတွက် အရေးကြီးသည့် အရင်းအမြစ် ရယူနိုင်ခွင့်နှင့် ပတ်သက်၍လည်းကောင်း ညီမျှစွာလုပ်ဆောင်ပေးခြင်း မရှိသည်ကို တွေ့ရတတ်သည်။ စီမံကိန်းမှ တိုက်ရိုက် အကျိုးစီးပွားများကို ရပ်ရွာဒေသခံပြည်သူများကို ဝေငှသည်ဖြစ်စေ၊ ရပ်ရွာဒေသတွင်း လူမှုဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံချက်များ

လုပ်ပေးသည် ဖြစ်စေ အဆိုပါ ချို့တဲ့သော၊ ထိရလွယ်သော အုပ်စုများက မရရှိ၊ မခံစားနိုင်ဘဲ ဖယ်ထုတ်ခံရသည့် အခြေအနေများ ဖြစ်တတ်သည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဖြစ်စေခြင်း၊ ပဋိပက္ခဖြစ်ရန် အားပေးခြင်း - ဤအရေးကိစ္စကို ထည့်သွင်းမစဉ်းစားလျှင် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုခြင်းများ ရှိနေစေရန် အားပေးနေသကဲ့သို့ ဖြစ်နေပေမည်။ ယဉ်ကျေးမှု အလေ့အထများအရ ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားမှုကို လိုက်နာခြင်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအရ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မပြုရဆိုသည်ကို လေးစားခြင်းစသည့် ဧရိယာ (၂) ခုကို မှန်မှန်ကန်ကန် စည်းခြားသတ်မှတ်သည့် အရေးမှာ လွယ်ကူသည်တော့ မဟုတ်ပေ။ ပထမအဆင့်မှာ အဆိုပါအရေးကိစ္စများ ဖြစ်တတ်သည်ကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီများသည် မိမိတို့အကျိုးစီးပွားအတွက် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ ခွဲခြားဆက်ဆံကြသည်။ ဥပမာ- စီးပွားရေး အမြတ်အစွန်းကို ကြည့်၍ လူမျိုးအုပ်စု တစ်ခုနှင့်တစ်ခုအကြား ပြဿနာဖြစ်အောင် လုပ်တတ်ကြသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းများသည် ဒေသ အတွင်းတွင် ပဋိပက္ခတင်လာခြင်း၊ သို့မဟုတ် ပို၍ ကြီးထွားလာခြင်းကို ဖြစ်စေသည်။

အကာအကွယ်မဲ့သောအုပ်စုများ သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်း - အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်းမှ ပြည်သူ များက ထိုသူများကို အရေးပါသည်ဟု သဘောထားတတ်ကြဘဲ ထိုသူတို့၏စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း မရှိကြချေ။ အဆိုပါအုပ်စုမှ လူများက ၎င်းတို့အရေးကိစ္စများကို သက်ဆိုင်ရာ ရပ်ရွာဒေသ အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်းတွင် ဖြစ်စေ၊ ပြင်ပက လူများကိုဖြစ်စေ ပြောဆိုမည်ကို မလိုလားသည့် လူမှုရေးကန့်သတ်ချက်များက အားကောင်းစွာ ရှိတတ်သည်။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အဆိုပါအုပ်စုများကို သီးခြားခွဲ၍တွေ့ဆုံကာ စီမံကိန်းအကြောင်းချပြ ဆွေးနွေးသင့်သည်။ သို့မှသာ ယင်းထိရလွယ်သော အုပ်စုဝင်များဖြစ်သည့် အမျိုးသမီးများ၊ လူနည်းစုလူမျိုးများ၊ မသန်စွမ်းသူများ စသည့်သူတို့သည် စီမံကိန်းကြောင့် ၎င်းတို့ဘဝအပေါ် သက်ရောက်လာနိုင်မှုများနှင့်ပတ်သက်သော ၎င်းတို့၏ စိုးရိမ်ချက်များကို ပြန်လည်ဆွေးနွေးနိုင်ခွင့်ရကြမည်။ ထို့ပြင် ကုမ္ပဏီက ထိုသက်ရောက်မှုများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရေးအတွက် ၎င်းတို့၏ အကြံဉာဏ်များကို ပေးခြင်း၊ ဖြေရှင်းနည်းများ ရှာဖွေပေးခြင်း စသည်တို့ကို ထိုသူတို့မှ ပြုလုပ်နိုင် ပေမည်။

ကွဲပြားခြားနားသော သက်ရောက်မှုများအပေါ် ဖြေရှင်းခြင်း - အကယ်၍ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ၎င်းတို့ စီမံကိန်း၏ ထိခိုက်သက်ရောက်မှုများသည် ထိရလွယ်သော ပြည်သူများ၊ အုပ်စုများဆီသို့ အပြင်းအထန် ကျရောက်နေသည်ကို တွေ့ရပါက ၎င်းတို့အပေါ် အချိုးမမျှတစွာ ထိခိုက်နေသည်ကို လျော့ပါးအောင် သီးခြား နောက်ထပ် အရေးယူလုပ်ဆောင်ပေးမှုများ လုပ်ပေးသင့်သည်။ ဥပမာ- မသန်စွမ်းသူများ အသုံးပြုနိုင်သည့် အဆောက်အဦးပုံစံ ဆောက်လုပ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့အသုံးပြုနိုင်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးထားခြင်း၊ အကယ်၍ ဒေသခံရပ်ရွာရှိ ပြည်သူများအား လျော် ကြေးပေးသည့်အခါ ပေးသောအချို့လျော်ကြေးသည် အမျိုးသမီးများအတွက် ရည်ရွယ်ပါက ထိုလျော်ကြေးအား အမျိုး သမီးများထံ ရောက်လိမ့်မည်ဟုမှန်းဆ၍ အမျိုးသားများမှတစ်ဆင့် ပေးမည့်အစား အမျိုးသမီးများထံ တိုက်ရိုက်ပေးအပ် ခြင်းဖြင့် ကာယကံရှင်များ အသေအချာရရှိစေခြင်း၊ လမ်းမများတွင် ကလေးသူငယ်များ ကူးဖြတ်လေ့ရှိသည့် နေရာများ တွင် လူကူးမျဉ်းကြားများ သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ လူနည်းစုလူမျိုးများအတွက် အထူးသီးသန့်သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်သင် ကြားပေးခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်ပေးသင့်သည်။

စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း - စီမံကိန်း၏ ထိခိုက်သက်ရောက်မှုများကို လျော့ကျအောင်ကြိုးစားသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ အကျိုး ဖြစ်၊ မဖြစ်ကို စောင့်ကြည့်လေ့လာရန် လိုအပ်သည်။ ထိုသို့စောင့်ကြည့် လေ့လာရာတွင် အကာအကွယ်မဲ့ ပြည်သူတစ်ဦးချင်း၊ သို့မဟုတ် အုပ်စုများမှ ပါဝင်သင့်သည်။

ယခုဖော်ပြပါအချက်များသည် ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အဘယ့်ကြောင့် သက်ဆိုင်ပါသနည်း။

ကုမ္ပဏီများက ထိရလွယ်သောသူများ၏ အရေးကို ဖြေရှင်းပေးရန် အားထုတ်ခြင်း - မြန်မာနိုင်ငံသည် ယဉ်ကျေးမှုအမျိုးမျိုးမှ လူများစုပေါင်းနေထိုင်သည့် နေရာဖြစ်၍ မတူကွဲပြားမှုများကို အတိုင်းအတာတစ်ခုအရ လက်ခံ

လေ့ရှိပေသည်။ သို့သော် အစိုးရအနေဖြင့်မူ ၎င်းတို့၏အကျိုးဖြစ်စေရေးအတွက် ထိုမတူညီမှုများကို အသုံးပြုလေ့ရှိသည်။ ရပ်ရွာဒေသအတွင်းမှ ပြည်သူများအားလုံးကို တန်ဖိုးထားခြင်းနှင့် အကာအကွယ်ပေးခြင်းတို့ကို မြှင့်တင်လိုပါက ရပ်ရွာဒေသနှင့် ကုမ္ပဏီများက အသေးစိတ်အားလုံးကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်သည်။ ထို့ပြင် အစိုးရမှလည်း ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် အားပေးသည့် လမ်းညွှန်ချက်များကို အထက်မှနေ၍ ခိုင်ခိုင်မာမာချပေးရန် လိုအပ်သည်။ အခြားနိုင်ငံများ၏ အတွေ့အကြုံများအရ ကုမ္ပဏီများသည် သက်ဆိုင်ရာပြည်သူများ ညီမျှစွာခံစားနိုင်ရေးအတွက် အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍတွင် ရှိပေသည်။

ရပ်ရွာဒေသခံ ပြည်သူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့အဝန်းအဝိုင်းအတွင်းတွင် အကာအကွယ်မဲ့သူများ ရှိနေခြင်းကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း - ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းအမြင်များမှ အခြေပြုလာသည့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များကို ပြောင်းလဲရေးမှာ ရှည်လျားသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်သော်လည်း ပြဿနာကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ ဆွေးနွေးခြင်း စသည့် တို့ဖြင့် ယင်းပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်ကို စတင်နိုင်ကြသည်။ သက်ဆိုင်ရာ ရပ်ရွာဒေသခံပြည်သူများက အပြင်းအထန် ဆန့်ကျင်သည်ကို ကြုံရပါက ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဤအရေးကို ဖြေရှင်းရန်ကြိုးစားရာတွင် ပိုအခက်ကြုံနိုင်သည်။

လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာကိုးကားချက်များ

(<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx>)

- ဖိနှိပ်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကင်းလွတ်ခွင့်ဟူသော လူ့အခွင့်အရေးသည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သဘောတရားများတွင်ပါဝင်သော အဓိကအခွင့်အရေးတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် လူသားတစ်ဦးချင်စီ၏ သိက္ခာနှင့်ဆိုင်သော အကြောင်းကိစ္စဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။
- အချက်အား မျိုးနွယ်စု၊ အမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းသူများနှင့်ဆိုင်သော သီခြားသဘောတူစာချုပ်များတွင် လည်း ထည့်သွင်း ထားရှိကြပါသည်။
- အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးသူငယ်များနှင့်ဆိုင်သော သီခြားသဘောတူစာချုပ်များလည်း ရှိပါသည်။
- ဌာနေတိုင်းရင်းသားများနှင့်ဆိုင်သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (ILO) သဘောတူစာချုပ် - ၁၆၉ (အချို့သော အချက်များကိုသာ သဘောတူလက်မှတ်ထိုးရသေးသည်)နှင့် မူရင်းဌာနေလူမျိုးများဆိုင်ရာ ကြေညာစာတမ်း (သဘောတူညီမှုစာချုပ်မချုပ်ဆိုရသေးသော)တွင် ဖော်ပြထားသည်။

အမျိုးသမီးများ

မည်သည့်အတွက်ကြောင့် အမျိုးသမီးများအား အထူးဂရုပြုရပါသလဲ။

စီမံကိန်းများက အမျိုးသမီးများအပေါ်သက်ရောက်မှုနှင့် အမျိုးသားများအပေါ်သက်ရောက်မှုတို့ မတူညီကြပေ။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော်-

- **အမျိုးသမီးများ** ရရှိနေသည့် လူမှုစီးပွားရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေမှာ အမျိုးသားများနှင့် မတူပေ - ဥပမာ အားဖြင့် အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးငယ်များက ရေခပ်၊ သို့မဟုတ် အသီးအနှံ အစားအစာများ ရှာဖွေစုဆောင်းရသည့် အခြေအနေတွင်ရှိနေပြီး ၎င်းတို့ထို အရင်းအမြစ်များဆီသို့ သွားရာလမ်းကို ကုမ္ပဏီ စီမံကိန်းများက ပို၍ဝေးသွားအောင်၊ ခက်ခဲသွားအောင် လုပ်လိုက်သည် ဆိုပါစို့။ ထိုအပြောင်းအလဲသည် အဆိုပါအမျိုးသမီးများ၊ မိန်းမငယ်များ၏ နေ့စဉ်ဘဝကို ပြောင်းလဲသွားနိုင်သည်။ ထိုအပြောင်းအလဲ

ရလဒ်အဖြစ် ၎င်းတို့ အချိန်ပိုကုန်သွားကာ မိန်းကလေးငယ်များအဖို့ ကျောင်းတက်ရန် အချိန်မပေးနိုင် သည့် အဖြစ်အထိ ကြုံရနိုင်သည်။

- မိန်းကလေးများ အနေဖြင့် တန်ဖိုးရှိပစ္စည်းများ (ဥပမာ - အိမ်၊ စက်ဘီး)၊ အရင်းအမြစ်များ (ဥပမာ - မြေယာ၊ မွေးမြူထားသော တိရစ္ဆာန်များ) ကို ရရှိသုံးစွဲနိုင်ခွင့် မတူညီခြင်း။
- အလုပ်အကိုင်ရရေးအတွက် အခွင့်အလမ်း မတူခြင်း။
- ရပ်ရွာဒေသအသိုင်းအဝိုင်းအတွက် ရရှိသော အကျိုးစီးပွားနှင့်ပတ်သက်၍ တိုင်ပင်ကြရာတွင် လည်း ကောင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ ခွဲဝေကြရာတွင်လည်းကောင်း အမျိုးသမီးများ အနေဖြင့် အပြည့်အဝပါဝင်နိုင်ခွင့်ကို အားမပေးသည့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ၊ လူမှုအသိုင်း အဝိုင်း၏ အလေ့အထများ၊ ဥပဒေကြောင်းအရ အတားအဆီးများစသည်တို့ ရှိနိုင်ပေသည်။ ယင်းသို့သော သတ်မှတ်ချက်၊ အလေ့အထ၊ အတားအဆီးများသည် အမျိုးသမီးများအပေါ် ခွဲခြားကန့်သတ်ခြင်းနှင့် မညီမျှခြင်းများကို ဖြစ်စေသည်။
- ထိရလွယ်သောအဖြစ်များနှင့်ကြုံရခြင်း (ဥပမာ - စီမံကိန်းကြောင့် ရပ်ရွာဒေသပြင်ပမှ အမျိုးသားများ အများအပြား ဝင်ရောက်လာပြီး ဒေသခံအမျိုးသမီးများမှာ ၎င်းတို့၏ နောင်ယုက်ခြင်း၊ ဖော်ကားခြင်းတို့ကို ခံစားရခြင်း)

အထူးထည့်သွင်း စဉ်းစားရန်လိုသည့် အချက်များ

အမျိုးသမီးဝန်ထမ်း၊ အလုပ်သမား - အလုပ်တာဝန်ပေးရာတွင် အစဉ်အလာ ပုံသေကားကျ မှတ်ယူထားသည့် အနေအထားများကို ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် သတိထားရန်လိုသည် (ဥပမာ - ဟိုတယ်များတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် အလုပ်ကမ်းလှမ်းမည်ဆိုက ဧည့်ကြိုအလုပ်မျိုးအတွက်သာ ကမ်းလှမ်းကြပြီး အမျိုးသားများအတွက်ဆိုလျှင် စီမံခန့်ခွဲသူ မန်နေဂျာများအဖြစ် ကမ်းလှမ်းခြင်း)။ ထို့အပြင် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်တာဝန် အဆင့်မြင့်လာစေရန် အထူးသင်တန်း များ၊ အလုပ်အကိုင်အသစ်များ ဖန်တီးပေးခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီများက ၎င်းတို့ကို မြှင့်တင်ပေးသင့်သည်။ လစာနှင့် အကျိုး ခံစားခွင့် (အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး မခွဲခြားခြင်း) ကိုယ်ဝန်ဆောင် မီးဖွားခွင့်ပေး၍ ထိုကာလအတွက် လစာပေးခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ရာနေရာတွင် အမျိုးသမီးများအား ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို တားမြစ်ခြင်း၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင် အမျိုးသမီးများ နှင့် ကလေးငယ်ရှိသော မိခင်တို့ကို အလုပ်ခန့်ခြင်း စသည်တို့သည်လည်း အလုပ်ခွင်အတွင်း အမျိုးသမီးများကို ခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်းမရှိကြောင်း ပြသသည့်အချက်များ ဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီးသည် ရရှိလာမည့် အကျိုးစီးပွားများနှင့် သက်ဆိုင်သည် - အမျိုးသမီးများကို အလွန်ခွဲခြားကန့်သတ် မှုများပြုလုပ်သည့် နေရာဒေသများတွင် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ရုပ်ဝတ္ထုပိုင်းဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်၊ သို့မဟုတ် ရုပ်ဝတ္ထုပိုင်း ဆိုင်ရာ မဟုတ်သည့် အရင်းအမြစ်များကို ရယူခံစားပိုင်ခွင့် အမျိုးသမီးများတွင် ရှိ၊ မရှိ ဆန်းစစ်လေ့လာသင့်သည်။ ထိုသို့လေ့လာရာတွင် အမျိုးသမီးများအား သီးခြားခွဲ၍ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ ခံစားနေရမှုများကို နားထောင် ခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်ပေးသည့်အပြင် ဆုံးဖြတ်ချက် လုပ်ဆောင်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်ခွင့်ပေးသင့်သည်။ ထို့ပြင် (မြေယာ အမည်ပေါက်ရယူနိုင်မှု၊ လျော်ကြေးခံစားနိုင်မှု၊ အလုပ်ရရှိမှုစသည့် ဥပမာများကဲ့သို့) စီမံကိန်း၏ မည်သည့် အကျိုးစီးပွားကိုမဆို အမျိုးသားရော၊ အမျိုးသမီးပါ တန်းတူခံစားနိုင်သည့် လုပ်ငန်းအစီအမံကို ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် လုပ် ဆောင်သင့်သည်။

အမျိုးသမီးလုပ်ငန်းရှင် - ကုမ္ပဏီများသည် ရပ်ရွာဒေသအတွင်းမှ ကုန်ပစ္စည်းများ၊ ဝန်ဆောင်မှုများကို ဝယ်ယူ သုံးစွဲရန်လိုအပ်ပြီး ထိုသို့ ဝယ်ယူခြင်းကြောင့် ဒေသတွင်းစီးပွားရေးကို ဖွံ့ဖြိုးစေသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် အမျိုး သမီးများ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အားပေးခြင်း၊ လူနည်းစုလူမျိုးများပိုင်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အားပေး

ခြင်း၊ ၎င်းတို့အား လုပ်ငန်းရှင်များ ဖြစ်လာစေရန် အထောက်အကူပေးခြင်းနှင့် သင်တန်းများပေးခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင် ပေးခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် ကောင်းကျိုးဖြစ်စေလိမ့်မည်။

ကလေးသူငယ်များ

မည်သည့်အတွက်ကြောင့် ကလေးသူငယ်များအား အထူးဂရုပြုရပါသလဲ။

လူတစ်ဦး၏ ကလေးဘဝသည် သူ၏ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ခံစားနားလည်မှုပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကျန်းမာ ဖျော်ရွှင်မှုဆိုင်ရာတို့ အလျင်အမြန်ဖွံ့ဖြိုးနိုင်ရေးအတွက် အထူးအရေးကြီးသည့် အချိန်ကာလဖြစ်ပြီး သူ့ဘဝတစ်လျှောက် ကောင်းခြင်း၊ ဆိုးခြင်းတို့ဖြစ်စေအောင်လွှမ်းမိုး၍ ကလေးဘဝက သက်ရောက်နိုင်သည်။ နေ့စဉ်ကြုံရသည့် ဒုက္ခများ (ဥပမာ - လေထုညစ်ညမ်းမှု၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာခြင်း၊ ပဋိပက္ခ)သည် ကလေးများအပေါ် လူကြီးများထက် ပို၍ ထိခိုက် သက်ရောက်နိုင်သည်။

ကလေးများကို အလုပ်လုပ်ခိုင်းခြင်း၊ သို့မဟုတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ကလေးများအပေါ် ထိခိုက်သက် ရောက်မှုများကို ဂရုမထားခြင်း၊ ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုမရှိခြင်း၊ ကလေးများသည် သက်ဆိုင်ရာရပ်ရွာဒေသ အသိုင်းအဝိုင်းတွင်ဖြစ်စေ၊ အစိုးရသို့ဖြစ်စေ သူတို့အရေးအတွက် ပြောဆိုနိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းကင်းမဲ့နေသည်။

လုပ်အားလိုအပ်မှု အရေးထက် ကလေးအခွင့်အရေးကို ပိုအာရုံစိုက်ရမည်။ ရပ်ရွာဒေသတွင်းတွင် ကုမ္ပဏီများ ကလုပ်ဆောင်သည့် လုပ်ငန်းများ၊ ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ၊ အရောင်းမြှင့်တင်သည့် နည်းလမ်းများ၊ ရင်းနှီး မြှုပ်နှံမှုများက ကလေးများအပေါ် ထိခိုက်သက်ရောက်မှုများ ရှိနိုင်သည်။ စီမံကိန်းတွင်၊ သို့မဟုတ် စီမံကိန်းနှင့် ဆက်စပ် သည့်အလုပ်များတွင် ကလေးများကို အလုပ်စေခိုင်းသည့်ပြဿနာကို ဆန်းစစ်ခြင်း၊ ဖြေရှင်းပေးခြင်းများကို ကုမ္ပဏီ အနေဖြင့် ပြုလုပ်ရန်အရေးကြီးသည်။ သို့သော် ကလေးများ၏အရေးမှာ ထိုကိစ္စတစ်ခုတည်း မဟုတ်ပါ။

အထူးထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်လိုသည့်အချက်များ

ကလေးအလုပ်သမား - (တရားဝင် နှင့် တရားမဝင်)

- ကလေးအလုပ်သမားဆိုသည်မှာ ဥပဒေအရ အလုပ်လုပ်နိုင်ကြောင်း ခွင့်ပြုထားခြင်းမရှိသည့် အရွယ် မရောက်သေးသူ အလုပ်လုပ်နေကြရသော ကလေးသူငယ်များ(မြန်မာနိုင်ငံတွင် အသက် ၁၃ နှစ်အောက် ကလေးများ အလုပ်လုပ်ခွင့်မရှိကြောင်း အခုလောလောဆယ် သတ်မှတ်ထားသော်လည်း အသက် ၁၅ နှစ်ပြည့်မှ အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိကြောင်း တိုးမြှင့်သတ်မှတ်လိုသည့် လက္ခဏာများလည်း ပြသနေသည်)၊ သို့မဟုတ် အန္တရာယ်များသောဝန်းကျင်တွေ အလုပ်လုပ်နေရသော ကလေးသူငယ်များ (ဤနေရာတွင် ကလေးအလုပ်သမား အသက်သည် အနိမ့်ဆုံးအသက် သတ်မှတ်ချက်ကို ကျော်နေပေမယ့်လည်း အသက် ၁၈ နှစ်အောက် လူငယ်များအထိ အကျုံးဝင်သည့်အတွက် အသက် ၁၈ နှစ် မပြည့်လျှင် ထိုနေရာ များတွင် အလုပ်မပေးရ)ကို ဆိုလိုသည်။ ကလေးသူငယ်များ အချိန်ပိုင်း အလုပ်လုပ်သည်ကို တရားဝင် ခွင့်ပြုထားသည်။ ဥပမာ - ကလေး၏ မိဘများနှင့်အတူ လယ်ကွင်းထဲတွင်၊ သို့မဟုတ် ဈေးဆိုင် တွင် စသဖြင့် အချိန်ပိုင်းလုပ်ကိုင်သည်ကို ခွင့်ပြုကြသည်။ သို့သော် ကလေးများ ကျောင်းတက်နိုင်ရမည်၊ အလုပ်ချိန်များစွာ၊ သို့မဟုတ် ညမိုးချုပ်အချိန်အထိ အလုပ်ခိုင်းခြင်းမျိုး မလုပ်ရ၊ ကလေးနှင့်မလိုက်အောင် အလွန်လေးလံသည့်အရာများ သယ်ခိုင်းခြင်း၊ အန္တရာယ်များသည့်နေရာများတွင် လုပ်ခိုင်းခြင်း စသည် တို့ကိုလည်း မပြုလုပ်ရ။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းကလေးနှင့် ငယ်ရွယ်သော လူငယ်အလုပ်သမားများ အား သင့်လျော်သောသင်တန်း၊ ထောက်ပံ့မှုနှင့် ကြီးကြပ်မှုစသည်တို့ကို ပြုလုပ်ပေးရမည်။ ကလေးသူငယ် အမြောက်အမြားသည် သူတို့၏မိသားစုကို

ထောက်ပံ့ရန် လိုအပ်၍ အလုပ်လုပ်ရသည်။ ၎င်းတို့ ကျောင်းတက်ရန် လက်လှမ်းမမီသောကြောင့်လည်း အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ ကျောင်းအဆင့်အတန်းက နိမ့်ကျသောကြောင့် ပညာသင်သော်လည်း အကျိုးမရှိဟု မိဘများကယူဆပြီး ကလေးကို ကျောင်းမထားသည့် အတွက်ကြောင့်လည်း ထိုကလေးများ အလုပ်ခွင်ထဲ ရောက်ကြရလေသည်။

- ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အလုပ်လုပ်ရန် အသက်မပြည့်သေးသည့် ကလေးသူငယ်များကို အလုပ်မခန့်ရ။ အကယ်၍ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကလေးသူငယ်များ အလုပ်ဝင်နေသည်ကို တွေ့ရပါက ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ကလေး၏ မိဘများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပါ။ ထိုကလေးများအား ကျောင်းသို့ပို့နိုင်စေရေး အတွက် ဆောင်ရွက်ပါ။ သက်ဆိုင်ရာ ကလေးအလုပ်မှထွက်ပြီးသည့်နောက် အခုထက်ပိုဆိုးသည့် အခြေအနေ တစ်ခုသို့ မကျရောက်စေရန် ဂရုစိုက်ပါ။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ပိုအခက်ကြုံရမည်မှာ ကုမ္ပဏီ၏ ခြံစည်းရိုး အပြင်ဘက်တွင် ကုမ္ပဏီအလုပ်သမားများ လိုအပ်သော ကုန်ပစ္စည်း၊ ဝန်ဆောင်မှု အစရှိသည် တို့ကို ကလေးသူငယ်များက လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပေးနေလျှင် ကလေးများကို ထိုသို့မလုပ်ရန် တားဆီးဖို့ အခက်ကြုံတတ်သည်။ ထိုသို့သော အခြေအနေတွင် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ၎င်း၏အလုပ်သမားများကို ထိုကလေးများထံမှ ကုန်ပစ္စည်းများ၊ ဝန်ဆောင်မှုများ ဝယ်ယူသုံးစွဲခြင်း မပြုရန် တားမြစ်သင့်သည်။ ထို့ပြင် ကလေးများ၏ ရပ်ရွာဒေသခံပြည်သူ အသိုင်းအဝိုင်းသို့သွား၍ ကလေးများအတွက် အခြားအခွင့်အလမ်းများရစေရန် တိုင်ပင်လုပ်ကိုင်သင့်သည်။ ငယ်ရွယ်သော လူငယ်များအတွက်လည်း ကောင်းမွန် သင့်လျော်သည့် စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများ ရရှိစေရန် လမ်းရှာသင့်သည်။

ကလေးသူငယ်များအပေါ် ခေါင်းပုံဖြတ် အသုံးချခြင်း

ကလေးသူငယ်များကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျူးလွန်၍ဖြစ်စေ၊ စီးပွားရေးအရ (ဥပမာ- လစာမပေးဘဲ အလုပ်ခိုင်း ထားခြင်း) အမြတ်ထုတ်၍ဖြစ်စေ သူတို့အပေါ် ခေါင်းပုံဖြတ်အသုံးချသည်ဟု သတ်မှတ်နိုင်သည်။ ကလေးများကို ခေါင်းပုံဖြတ် အသုံးချရာတွင် အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ အရေးကြီးပြီး မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် အရာများကို မပေးဘဲ ဖြတ်တောက်ထားခြင်း စသည့်နည်းများကို လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ကလေးများအား ခေါင်းပုံဖြတ် အသုံးချခြင်း ဖြစ်ပြီး နိုင်ငံတကာဥပဒေများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေများကလည်း ထိုသို့ မလုပ်ဆောင်ရန် တားဆီးပိတ်ပင်ထားသည်။

- ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ စီမံကိန်းဝန်းကျင်တွင်ရှိသည့် ကလေးသူငယ်များကို အကာအကွယ်ပေးနိုင် ရေးအတွက် အမြဲတမ်း အဆင်သင့်ရှိသင့်သည်။
- ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွားလုပ်ငန်း ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ပိုင် ဟိုတယ်များ၊ သို့မဟုတ် အဆောက် အဦ များတွင်တည်းခိုသော ဧည့်သည်များမှ ကလေးသူငယ်များကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အသုံးချခြင်းများ ပြုလုပ် မည်ကို သတိထားကြရန်လိုသည်။ ဤကျူးလွန်မှုများကို နိုင်ငံတကာဥပဒေများက ဖြစ်စေ၊ မြန်မာနိုင်ငံ ဥပဒေများကဖြစ်စေ တားမြစ်ထားသည်။ ကလေးများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျူးလွန်မှုများကို ခရီး သွားလုပ်ငန်းကုမ္ပဏီများ အနေဖြင့် ဝင်ရောက်တားမြစ်ရန် အစပြုကြိုးစားချက်များလည်း ရှိနေပါသည်။
- ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွား ကုမ္ပဏီများ၊ ရေနံနှင့် သဘာဝဓာတ်ငွေ့ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ကုမ္ပဏီ အဝန်းအဝိုင်းအတွင်းနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်တွင်ဖြစ်စေ၊ ကုမ္ပဏီမှ ဝယ်ယူသုံးစွဲနေသည့် ကုန်ပစ္စည်းများ ထုတ် လုပ်ရာ၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးရာ လုပ်ငန်းများတွင်ဖြစ်စေ ကလေးသူငယ်များကို စီးပွားရေးအရ ခေါင်းပုံ ဖြတ် အမြတ်ထုတ်ခြင်းများ ကင်းဝေးစင်စေရန် အမြဲသတိပြုရမည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် စီးပွားရေး အကျိုး တူပူးပေါင်းလုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်နေသည့် လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးသူငယ်များကို အလုပ်ပေးခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ တိကျသည့် စည်းမျဉ်း၊ ဥပဒေများ ရှိသင့်သည်။

ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေး၊ အဟာရ နှင့် ကျောင်းပညာရေးကို ထိခိုက်သက်ရောက်ခြင်း

- ကလေးများ၏ ကိုယ်ခန္ဓာသည် ပတ်ဝန်းကျင်ညစ်ညမ်းမှုဒဏ်၊ အစာရေစာ ပြတ်လပ်မှုဒဏ်ကို လူကြီးများ နှင့် တန်းတူခံနိုင်စွမ်း မရှိပါ။ ၎င်းထိခိုက်မှုများသည် ကလေး၏တစ်သက်တာအတွက် ထိခိုက်မှုများ ဖြစ် သွားနိုင်သည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မည့် နေရာဒေသအတွင်းရှိ ကလေးငယ် များနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံကာ သူတို့၏လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်ချက်များတွင် ကလေးများအား အကာအကွယ်ပေး နိုင်ရန် ထည့်သွင်းရေးဆွဲထားသင့်သည်။
- ကုမ္ပဏီများက ကလေးသူငယ်များအား အလုပ်လုပ်ရန် ခန့်ထားပေးခြင်းဖြစ်စေ၊ ကလေးများအား တရား မဝင် အလုပ်လုပ်ရန် ဆွဲဆောင်ခြင်းဖြစ်စေ၊ သူတို့၏ အသစ်ဆောက်လုပ်လိုက်သော စီမံကိန်းလမ်း၊ အဆောက်အဦတို့က ကလေးများ ကျောင်းသွားသည့်လမ်းကို သွားရောက်ထိခိုက်၍ဖြစ်စေ၊ ကလေး သူငယ်များ ကျောင်းပညာရေးရယူနိုင်ရေးကို အဟန့်အတား ဖြစ်စေပါသည်။ ထို့ပြင် ကုမ္ပဏီများကြောင့် ဖြစ်လာသည့် ပတ်ဝန်းကျင်ညစ်ညမ်းမှု၊ ဒေသတွင်းရေများကို အလွန်သုံးစွဲမှုတို့က ဒေသခံများ သဘာဝ အရင်းအမြစ်ရယူနိုင်ရေးကို ထိခိုက်ကာ နောက်ဆုံး မိဘများက မိသားစုအတွက် ထိုရှားပါးလာသည့် အရင်းအမြစ်များကို ဝိုင်းရှာရန်အလို့ငှာ ကလေးများကို ကျောင်းထွက်စေတတ်သည်။

ဌာနေတိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ

မည်သည့်အတွက်ကြောင့် ဌာနေတိုင်းရင်းသား လူမျိုးများအား အထူးဂရုပြုရသလဲ။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် တိုင်းရင်းသားလူမျိုး အများအပြားရှိသည်။ မြန်မာအစိုးရအနေဖြင့် ဌာနေတိုင်းရင်းသား (Indigenous people) များဟု တရားဝင်ခေါ်ဝေါ်သတ်မှတ်ခြင်း မရှိပေ။ ဌာနေတိုင်းရင်းသားများကို နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေများအရ သတ်မှတ်ကြသည်။ ဌာနေတိုင်းရင်းသားဆိုသည်ကို နိုင်ငံတကာဥပဒေများဖြင့် သတ်မှတ်ရာတွင် စံသတ်မှတ်ချက်ပြုလုပ်နိုင်ခြင်း မရှိသေးသော်လည်း ဌာနေတိုင်းရင်းသားဆိုသည်မှာ ယေဘုယျအားဖြင့် - သူတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့များ၊ လူမှုရေးစည်းမျဉ်းများ၊ ဥပဒေစနစ်များသည် အခြားသော တိုင်းရင်းသားများနှင့် မတူ ကွဲပြားခြင်း၊ သူတို့ဒေသများတွင် အခြားသူတို့ မကျူးကျော်လာမီ၊ ကိုလိုနီမပြုမီ အချိန်ကတည်းကပင် အခြေချ နေထိုင် လာခဲ့ခြင်း၊ နောက်မှရောက်လာပြီး ယခုကာလတွင် ပို၍လွှမ်းမိုးမှုရှိနေသည့် လူမျိုးများနှင့် ၎င်းတို့မတူသည်ကို ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင် ခံယူထားခြင်း စသည့်အချက်များကို ကြည့်၍သတ်မှတ်ကြသည်။ ၎င်းတို့သည် ဘိုးဘေးစဉ်ဆက် နေထိုင်လာခဲ့သော နေရာဒေသ၊ သူတို့လူမျိုး၏ ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာတို့ကို စောင့်ရှောက်ထိန်းသိမ်းကြကာ ၎င်း၏ မျိုးဆက်သစ်များအတွက် လက်ဆင့်ကမ်းလိုသောစိတ် ခိုင်ခိုင်မာမာရှိပြီး ၎င်းတို့လူမျိုးများ အမြဲတည်ရှိ ရှင်သန်ရန် ပိုင်းဖြတ်ထားကြသူများဖြစ်သည်။ အစိုးရတစ်ခုအနေဖြင့် ၎င်းတို့ကို ဌာနေတိုင်းရင်းသားများအဖြစ် အသိအမှတ် မပြုလိုသည့် အကြောင်းရင်း အတော်များများရှိပေသည်။ များပြားလှသော တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများထဲမှ မည်သူက ဌာနေတိုင်းရင်းသားဖြစ်သလဲ ဆိုသည်ကို ခွဲထုတ်ရ မလွယ်ကူခြင်း၊ နိုင်ငံ၏ အမျိုးသားရေးကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာ ပျက်ယွင်းသွားမည်ကို စိုးရိမ်ခြင်း၊ အဆိုပါ လူမျိုးအုပ်စုများက နိုင်ငံတကာဥပဒေများကို အခြေပြု၍ သူတို့ကိုယ်ပိုင် အခွင့်အရေးများ တောင်းဆိုလာမည်ကို စိုးရိမ်ခြင်းစသည့် အကြောင်းများကြောင့်ဖြစ်သည်။ သို့သော်ငြားလည်း ဌာနေတိုင်းရင်းသားများအတွက် လှုပ်ရှားမှုများက လွန်ခဲ့သော အနှစ် ၂၀ အတွင်း နိုင်ငံတကာတွင် လျင်မြန်စွာ ကျယ်ပြန့်လာနေပြီး နိုင်ငံတကာဥပဒေများနှင့်အညီ ထိုဌာနေတိုင်းရင်းသားများအား အကာအကွယ်ပေးသင့်သည် ဆိုသည့်အမြင်များကို လူအများလက်ခံလာနေကြသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် ပွင့်လင်းလာသည်နှင့်အညီ အဆိုပါ ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ၏ အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ပိုပြီးတက်ကြွစွာ ဆွေးနွေးမှုများဖြစ်လာနိုင်သည်။ ရလဒ်အားဖြင့် သူတို့၏ဘိုးဘေးစဉ်ဆက် နေထိုင်လာခဲ့သော နေရာဒေသများတွင် ကုမ္ပဏီစီမံချက်များလုပ်ပါက ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ၏ အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာရန် နောက်ထပ် ဖိအားများ ပိုတိုးလာနေသည်။

ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ၏ အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ကုလသမဂ္ဂကြေညာစာတမ်းအပေါ်မူတည်၍ အထူးထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုသည့်အချက်များ

မိမိကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ခွင့် - ဤသည်မှာ ဌာနေတိုင်းရင်းသားတို့၏ မတူထူးခြားသော နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများ၊ စုဖွဲ့ပုံများကို ကာကွယ်ထိန်းသိမ်းရန် အလို့ငှာလည်းကောင်း၊ သူတို့၏ ဒေသဆိုင်ရာ အရေးအရာများကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် စီမံခန့်ခွဲရန်အလို့ငှာ လည်းကောင်း ဤနေရာဒေသကို ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့် ပေးခြင်းကိုဆိုလိုသည်။ ဤအခွင့်အရေးကြောင့် ဌာနေတိုင်းရင်းသားများအနေဖြင့် သူတို့၏ဘဝ၊ ၎င်းတို့၏ အနာဂတ်ကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ထိန်းကျောင်းခွင့်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ကမ္ဘာပေါ်တွင် ၎င်းတို့၏လူမျိုးစု အမြဲရှင်သန်ကျန်ရစ်စရာ နေရာဒေသရှိခြင်း၊ ပြင်ပလူမျိုးများ၏ အတင်းအကြပ် ဖိအားပေးပြောင်းလဲစေခြင်းမှ ကင်းလွတ်ခြင်းစသည်တို့ကို ရရှိနိုင်မည်။

မြေယာနှင့် သဘာဝအရင်းအမြစ်များ - ဤသည်မှာ ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ အစဉ်အလာအားဖြင့် ရယူ ပိုင်ဆိုင်လာခဲ့သည့် မြေယာ၊ ဒေသ၊ သဘာဝအရင်းအမြစ်များကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ထိန်းကျောင်းပြုစု ပိုင်ဆိုင်ခွင့်ပင် ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် သူတို့ဆန္ဒမပါဘဲ သိမ်းပိုက်ခြင်း၊ သိမ်းဆည်းခြင်း၊ အသုံးပြုနေခြင်း စသည်တို့ကို ပြန်လည်ဖြေရှင်း ပေးရန် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို လုပ်ဆောင်ရမည်။ ကိုယ်ပိုင်ပြဌာန်းနိုင်ခွင့်နှင့်အတူ ဌာနေတိုင်းရင်းသားများအနေဖြင့် သူတို့ဒေသကို ကိုယ်ပိုင်အချုပ်အခြာအာဏာပိုင်စိုးနိုင်ကာ သဘာဝသယံဇာတ အရင်းအမြစ်များကို ပိုင်ဆိုင်ခွင့်ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအပါအဝင် နိုင်ငံအများအပြား၏ အစိုးရများသည် ဌာနေတိုင်းရင်းသားများဆိုသည်ကို အသိအမှတ်မပြုကြ သလို၊ ၎င်းသူများ၏ မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့်ကိုလည်း အသိအမှတ်မပြုကြပေ။ သို့သော်လည်း ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ထို ဌာနေ တိုင်းရင်းသားများ၏ မြေများ၊ နေရာဒေသများကို အသုံးပြုမည်ဆိုက နိုင်ငံတွင် ဥပဒေမရှိသည့်တိုင် ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ၏ အခွင့်အရေးကို အသိအမှတ်ပြုသင့်သည်။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ မြေယာများကို အသုံးပြုမည်ဆိုပါက အသုံးမပြုခင် ကတည်းကပင် ဤမြေယာ၊ ဤဒေသ၊ ဤသဘာဝအရင်းအမြစ်များကို မည်ကဲ့သို့ အသုံးပြုမည်၊ ၎င်းတို့ကိုအသုံးပြု၍ ရလာသော အကျိုးအမြတ်များကို မည်သို့ခွဲဝေမည် စသည့်အရေးအရာများကို ဌာနေတိုင်းရင်းသားများနှင့် လွတ်လပ်စွာကြိုတင်၍ သဘောတူညီမှု (Free, Prior and Informed Consent; FPIC) ရယူထားရမည်။ လွတ်လပ်စွာ တင်ကြို၍ သဘောတူညီမှု (FPIC) သည် ဆူဆူညံညံ ငြင်းခုံနေကြသည့် သဘောထားအမြင် တစ်ခုဖြစ်နေပြီး အချို့ကလည်း ဤအမြင်သည် ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံကိန်းများကို တားဆီးလို၍လုပ်သည့် အခွင့်အရေးနှင့် တူသည့်အတွက် ထို့ထက်အားပျော့သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြင့် အစားထိုးရန် တောင်းဆိုနေကြသည်။ ဌာနေတိုင်းရင်းသားများအရေးနှင့်ပတ်သက်၍ တက်ကြွ၍ လေးစားစွာထိတွေ့ဆက်ဆံရန် လိုနေသည်ကိုကား အများစုက သဘောတူထားကြသည်။ တက်ကြွ၍ လေးစားစွာဆက်ဆံဆောင်ရွက်သောနည်းများကို အခြားတိုင်းရင်းသားများ အရေးကိစ္စများ တွင်လည်း အသုံးပြုသင့်သည်။

ပြောင်းရွှေ့ နေရာချပေးခြင်း - ဌာနေတိုင်းရင်းသားတို့အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏မြေယာ၊ နေရာဒေသများမှ အတင်းအဓမ္မဖယ်ရှားခံရခြင်းမှ ကင်းလွတ်ရမည်။ လွတ်လပ်စွာ ကြိုတင်၍ သဘောတူညီမှု (FPIC)ကို ထိုသူတို့အား ပြောင်းရွှေ့နေရာမချထားခင်ကတည်းက သေချာစွာလုပ်ဆောင်ရမည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် သတင်းအချက်အလက်များကို ပြည့်စုံစွာပေးခြင်း၊ အဓိပ္ပာယ်ရှိ၍ ဖိအားပေးမှုကင်းသည့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်ခြင်း၊ မျှတသင့်တော်သည့် လျော်ကြေးပေးခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်သင့်သည်။

ကုမ္ပဏီများက အထူးထည့်သွင်း စဉ်းစားရန်လိုသည့်အချက်များ

ဆက်ဆံဆောင်ရွက်ခြင်း - ဌာနတိုင်းရင်းသားများအပေါ် ထိခိုက်သက်ရောက်မှုများ ဖြစ်စေခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ မြေနေရာဒေသများ၊ အခွင့်အရေးများကို ကြိုတင်၍သေချာစွာ ညှိနှိုင်းခဲ့မှုမရှိခြင်း၊ ဆွေးနွေးချက်များကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားခဲ့မှုမရှိခြင်း စသည်တို့ကို စီးပွားရေးကုမ္ပဏီများက ပြုခဲ့ပါက ၎င်းကုမ္ပဏီများသည် ဌာနတိုင်းရင်းသားများ၏ အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဌာနတိုင်းရင်းသားများမှ ကန့်ကွက်တားဆီး နေသော ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံချက်များကို မလုပ်ဘဲ ရှောင်ရှားသင့်သည်။ ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံကိန်းတစ်ခုကို ဌာနတိုင်းရင်းသားများ အပေါ် အတင်းအဓမ္မ ဖိအားပေး၍ မလုပ်ရပေ။

ထိခိုက်သက်ရောက်မှု - ဌာနတိုင်းရင်းသားများ၏ အများနှင့်မတူသော ဘဝနေထိုင်မှုပုံစံနှင့် သူတို့၏ မြေယာ အပေါ် သူတို့ချိတ်ဆက်နွယ်ထားမှုများအပေါ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ ထိခိုက် သက်ရောက်မှုမရှိရန် စဉ်းစားသင့်သည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် ဌာနတိုင်းရင်းသားများ၏ ရိုးရာအစဉ်အလာ ဘဝ နေထိုင်မှုပုံစံကို နားလည်သည့် ကျွမ်းကျင်သူပညာရှင်များ၏ အကူအညီများလိုအပ်သလို၊ ၎င်းတို့အပေါ် သက်ရောက် နိုင်သည့် ထိခိုက်မှုများကို လျော့နည်းစေရေးအတွက် သဘောတူညီမှုရရန်နှင့် နှစ်ဖက်ပိုနားလည်ကြစေရန် ဆက်ဆံ ဆောင်ရွက်မှုများကို ထပ်ဆောင်း၍ သေသေချာချာ လုပ်သင့်သည်။

အခွင့်အလမ်းများ - ဌာနတိုင်းရင်းသားများသည် စီးပွားရေးကုမ္ပဏီများ သွားရောက်လုပ်ကိုင်မည့် မြေယာ၊ ဒေသနှင့် ယင်းနေရာများတွင်ရှိသည့် သဘာဝအရင်းအမြစ်များကို ပိုင်ဆိုင်သူ၊ စီမံခန့်ခွဲပိုင်ခွင့် ရှိသူများဟု စဉ်းစား သတ်မှတ်လာကြသောကြောင့် သူတို့သည် သက်ဆိုင်ရာ စီးပွားရေးအကျိုးစီးပွားကို ခွဲဝေခံစားခွင့်ရှိသူအဖြစ် သတ်မှတ် ထားခြင်းမှသည် ကုမ္ပဏီစီမံကိန်း၏ အကျိုးတူလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ ဖြစ်သည်ဆိုသည့် အမြင်ဘက်သို့လည်း ကူးပြောင်းလာနေကြသည်။ အကျိုးဆက်အားဖြင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာဒေသမှရလာသည့် အကျိုးစီးပွားများကို ဌာနတိုင်းရင်းသားများနှင့် မည်သို့ခွဲဝေကြမည်နည်း ဆိုသည့်အပေါ် ပို၍ အာရုံစိုက်လာကြသည်။

This factsheet on Group at Risk has been produced by MCRB. An English version is available from www.mcrb.org.mm.