

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ သက်ရောက်မှုများအား ကဏ္ဍအလိုက် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း (SWIA) အလုပ်သမား အင်တာဗျူး လမ်းညွှန်

ဤမေးခွန်းလွှာကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ သက်ရောက်မှုများအား ကဏ္ဍအလိုက် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းဆိုင်ရာ မူဘောင်ထဲမှ ရေနံနှင့် သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ကွင်းဆင်းသုတေသန ပြုလုပ်နေကြသော သုတေသီ(researchers) များ လမ်းညွှန်အဖြစ် အသုံးပြုရန် ရည်ရွယ်၍ပြုစုထားသော မေးခွန်းလွှာတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ပြီးပြည့်စုံသည့်မေးခွန်းလွှာ မဟုတ်သကဲ့သို့ ဖော်ပြထားသော မေးခွန်းတိုင်းအား မေးမြန်းရန်အတွက် မဟုတ်ပါ။ မေးခွန်းလွှာအား အခြေခံအဖြစ်အသုံးပြု၍ သုတေသီများမှ လိုအပ်သလို အသုံးပြုနိုင်ရန်သာ ဖြစ်ပါသည်။ ကဏ္ဍတစ်ခုတည်းကိုသာ အခြေခံသော အသေးစိတ်မေးခွန်းများကို ဤမေးခွန်းလွှာတွင် ဖြုတ်ထားပြီးဖြစ်သည်။ ထပ်မံ၍ ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် အလုပ်သမားများကို အင်တာဗျူးပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သော လမ်းညွှန်မေးခွန်းလွှာများကို MCRB ၏ website တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။ သုတေသီများကို မြန်မာ့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်စပ်နေသော အဓိက လူ့အခွင့်အရေးအကြောင်းအရာ (issues) (ဥပမာ-အလုပ်အကိုင်၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်၊ မြေယာ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း၊ လုံခြုံရေး စသဖြင့်) များကို မီးမောင်းထိုးပြထားသည့် အနှစ်ချုပ်စာလွှာ (factsheets) များကိုလည်း စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးထားပါသည်။

ဤမေးခွန်းလွှာအားအသုံးမပြုမီ ကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်သည့် နောက်ခံအကြောင်းအရာ၊ ပါဝင်ပတ်သက်သူများ၏ နောက်ခံ၊ ကွင်းဆင်းလေ့လာမည့် ဒေသ၏နောက်ခံ၊ ကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်သည့်ဥပဒေ၊ မူဝါဒများ စသည်တို့ကို ကြိုတင်လေ့လာသင့်ပါသည်။ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနနှင့် ကမ္ဘာ့အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (ILO) တို့ပူးပေါင်း၍ဥပဒေဟောင်းများကို ပြုပြင်မွမ်းမံခြင်းနှင့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ မူဝါဒသစ်များရေးဆွဲခြင်း၊ အနည်းဆုံး လုပ်ခလစာ သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် အများပါဝင်သော နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အလုပ်သမားစစ်တမ်း (Survey) များကို ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသောကြောင့် အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် မူဝါဒများမှာ လျင်မြန်စွာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲလျက်ရှိသည်။ ဤမေးခွန်းလွှာတွင် တချို့သော ဥပဒေဆိုင်ရာရည်ညွှန်းကိုးကားချက်များကို မကြာမီ ပြန်လည်မွမ်းမံ(update) ပါမည်။

ဤမေးခွန်းလွှာ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကုမ္ပဏီအကြီး(သို့မဟုတ်) အငယ်၊ ဒေသခံကုမ္ပဏီ၊ အာရှကုမ္ပဏီနှင့် နိုင်ငံပေါင်းစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဲ့သို့ မည်သည့် ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းမျိုးမဆို အလုပ်သမားများ၊ စာချုပ်ဖြင့်လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမားများ၊ ကျွန်းအလုပ်သမားများ၏အလုပ်အခြေအနေများတိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် ကုမ္ပဏီများမှ မည်သို့ ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်နေကြသည်ကို နားလည်ရန်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားများကို အင်တာဗျူးမလုပ်မီ ကျေးဇူးပြု၍ အထွေထွေ သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြည့်ပါ။

ကုမ္ပဏီ၏ အထွေထွေသတင်းအချက်အလက် - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအမျိုးအစား၊ အလုပ်သမားဦးရေ၊ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားရာခိုင်နှုန်း၊ အသက် ၁၈ နှစ်အောက် အလုပ်သမားဦးရေ၊ ညဆိုင်း အလုပ်သမား ဦးရေ။

အုပ်စုလိုက် အင်တာဗျူးတွင် ပါဝင်သူများ၏ သတင်းအချက်အလက် - အရေအတွက်၊ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးဦးရေ၊ အသက် ၁၈ နှစ်အောက် အလုပ်သမား၊ အလုပ်အမျိုးအစား၊ ယာယီ (သို့မဟုတ်) အမြဲတမ်း အလုပ်သမား၊ ကုမ္ပဏီ၊ ကန်ထရိုက်တာများ(သို့မဟုတ်) အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများ၏ အလုပ်သမားများစသဖြင့်။

ဤမေးခွန်းလွှာတွင် အောင်ဖော်ပြပါအကြောင်းအရာများ ပါဝင်သည်။

- ၁။ အလုပ်ခန့်ခြင်းအခြေအနေနှင့် ထုတ်ပယ်ခြင်း
- ၂။ လုပ်အားခ
- ၃။ အကျိုးကျေးဇူး
- ၄။ အလုပ်လုပ်ချိန်
- ၅။ အနားယူချိန်
- ၆။ ခွင့်ရက်
- ၇။ လွတ်လပ်စွာစုရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်း ညှိနှိုင်းခြင်း
- ၈။ မျှတသော ဆက်ဆံမှု
- ၉။ အမွေခိုင်းစေခြင်း/ကလေးလုပ်သား
- ၁၀။ လုပ်ငန်းခွင် ကိုယ်ပိုင်လွတ်လပ်ခွင့် နှင့် လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်
- ၁၁။ အလုပ်သမားများအား နေအိမ်ထောက်ပံ့ခြင်း
- ၁၂။ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး ထောက်ပံ့ခြင်းနှင့် သင်တန်း
- ၁၃။ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးစနစ်
- ၁၄။ လုံခြုံရေး အစီအမံ

၁။ အလုပ်ခန့်ခြင်းအခြေအနေနှင့် ထုတ်ပယ်ခြင်း

ကုမ္ပဏီမှ အလုပ်သမားအားလုံးကို ၎င်းတို့၏ အလုပ်ခန့်ခြင်းအခြေအနေနှင့် အလုပ်အခြေအနေများကို သိရှိအောင် အကြောင်းကြားရန် လိုအပ်သည်။

- ၁.၁။ ကုမ္ပဏီတွင် အလုပ်စာချုပ်များရှိပါသလား။ ၎င်းတွင် ခိုင်မာသည့် စည်းကမ်းချက်များ၊ သတ်သတ်မှတ်မှတ် မရှိသော (သတ်ပေးခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း)၊ (သို့မဟုတ်) တိကျသေချာမှုမရှိသော (ရက်ကို သတ်သတ်မှတ်မှတ် မရှိဘဲ ရေရှည်သတ်မှတ်ခြင်း) စည်းကမ်းချက်များ ပါရှိပါသလား။
- ၁.၂။ အလုပ်ထုတ်ခံရသူ တစ်စုံတစ်ယောက်ကို သင်သိပါသလား။ သိရှိလျှင်-ဘာကြောင့်/ဘယ်လို ထုတ်ပယ်ခံရပါသနည်း။
- ၁.၃။ ကုမ္ပဏီတွင် ယာယီအလုပ်သမားများ (သို့မဟုတ်) အားလုံး/အများစု/တချို့မှာ အမြဲတမ်း အလုပ်သမားများ၊ ပုံမှန်အလုပ်သမားများ ရှိပါသလား။ ထို့အပြင် တခြားသောနိုင်ငံများမှ (သို့မဟုတ်) မြန်မာနိုင်ငံ၏ တခြားသောနေရာများမှ လာကြသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ ရှိပါသလား။

၂။ လုပ်အားခ

လုပ်အားခကို အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့ကို မှီခိုနေကြသူများ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များအတွက် လုံလောက်သော အလုပ်အားခဖြစ်ရန် ကုမ္ပဏီမှ သေချာစွာဆောင်ရွက်သင့်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အနိမ့်အဆုံး လုပ်အားခကို သတ်မှတ်ထားခြင်း မရှိသေးပေ။ အနိမ့်အဆုံးလုပ်အားခ ဥပဒေသစ်တွင် အပတ်စဉ် အားလပ်ရက်အတွင်း အလုပ်လုပ်ရသော အလုပ်သမားကို အချိန်ပိုကြေးပေးရန် သတ်မှတ်ပေးထားသည်။ (အပိုဒ်-၁၆ ဃ)။ အလုပ်သမားကြောင့်လည်းမဟုတ်၊ အလုပ်ရှင်ကြောင့်လည်းမဟုတ်ဘဲ နေ့တွက် အလုပ်သမားတစ်ယောက်မှာ နာရီပိုင်း အလုပ်သမားတစ်ယောက်ထက် လုပ်ချိန်နည်းနေလျှင် ၎င်းကဲ့သို့ အလုပ်သမားများကို နေ့တွက်လုပ်အားခအဖြစ် အပြည့်အဝ ပေးသင့်သည်။ (အပိုဒ်-၁၆ င)။ ဥပဒေတွင် အချိန်ပိုင်း၊ နာရီပိုင်းအလုပ် (အပိုဒ်-၁၆ ဂ)နှင့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအားလုံး အနိမ့်အဆုံးလုပ်အားခကို ခွဲခြားမှုမရှိဘဲ ရရှိရန် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ (အပိုဒ်-၁၆ စ)။

နေထိုင်စားသောက်ခကို တွက်ချက်ရာတွင် နေအိမ်၊ အစားအစာ၊ ရေ၊ အဝတ်အစားနှင့် သွားလာစရိတ်များကို တွက်ချက်သည့်အပြင် ပညာရေးနှင့်လူမှုရေးအကျိုးကျေးဇူး (ဥပမာ- ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်ခ၊ အလုပ်လက်မဲ့အာမခံကြေး၊ အငြိမ်းစား လစာခံစားခွင့် စသဖြင့်)များကို ထည့်သွင်းတွက်ချက်ရမည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ Minimum Wage Fixing Convention No. 131, 1970, Article 3 ကို အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်း မရှိသေးပေ။

- ၂.၁။ သင်နှင့် မိသားစု အခြေခံလိုအပ်ချက် (နေအိမ်၊ အစားအစာ၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး)များအတွက် လစာ လုံလောက်မှု ရှိပါသလား။
- ၂.၂။ ဥပဒေအရ တရားဝင် အားလပ်ရက်များအတွင်း အချိန်ပို(သို့မဟုတ်) နာရီပိုင်းအလုပ်များမှာ လုပ်အားခ အမြင့်ဆုံး ရရှိပါသလား။ (စံချိန်စံနှုန်းများအရ အချိန်ပိုကြေးကို အမြင့်ဆုံးနှုန်းထားဖြင့် ပေးရသည်။ ပုံမှန် လစာ ၁.၂၅ ဆထက် မနည်းစေရ။ ILO Convention No 1 on Hours of Work (Industry), 1919 (Article 6(2)) နှင့် ILO Convention No 30 on Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (Article 7(4)))
- ၂.၃။ သင်၏လစာနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို ကုမ္ပဏီမှ အမှန်တကယ် တွက်ချက်ပြီးပေးသည်ဟု ခံစားမိပါသလား။ လစာမှဖြတ်ယူသည့်စာရင်းများကို လစာထုတ်ပေးသည့် slip တွင် ဖော်ပြပေးခြင်းနှင့်(သို့မဟုတ်) သင့်အား ရှင်းပြတာများ ရှိပါသလား။ ၎င်းကဲ့သို့ ဖြတ်တောက်ခြင်းကို သင် နားလည်သဘောတူပါသလား။ မတူလျှင် - ဘာကြောင့် မတူတာလဲ။ (ငွေကြေးဖြတ်တောက်ခြင်းကို အလုပ်သမားများ၏ လစာများမှ ဖြတ်တောက်ခြင်း မပြုသင့်ပေ။ ဒဏ်ပေးခြင်း (သို့မဟုတ်) ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းနှင့် ငွေကြေးဖြတ်တောက်ခြင်း မူဝါဒသည် နိုင်ငံတော်၏ဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိရမည်။)
- ၂.၄။ နှစ်စဉ်လခတိုး၍ ရရှိပါသလား။ လစာပမာဏကို မည်သို့ တိုင်းတာတွက်ချက်သနည်း။ ငွေဖောင်းပွမှုအတွက် ထည့်သွင်းတွက်ချက်ပါသလား။ ၎င်းသည် ထုတ်လုပ်ခြင်းတစ်ခုတည်းကိုသာ အခြေခံထားပါသလား။ တခြား မည်သည့်အကြောင်းအရင်းကို အခြေခံသေးသနည်း။

၃။ လူမှုအကျိုးခံစားခွင့်

မြန်မာနိုင်ငံတွင် မကြာသေးမီက ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုစောင့်ရှောက်ရေး အာမခံစနစ်ပါဝင်သည့် လူမှုလုံခြုံရေး ဥပဒေကို အတည်ပြုပြဌာန်းထားပြီး ဖြစ်သည်။ (ဩဂုတ် ၂၀၁၂)။ မိသားစုတစ်စု ထောက်ပံ့ကူညီမှု အာမခံ စနစ်၊ invalidity အကျိုးခံစားခွင့်၊ အိုမင်းမစွမ်းဖြစ်သည့်အခါ အကျိုးခံစားခွင့်၊ ကျန်ရစ်သူအကျိုးခံစားခွင့်နှင့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သည့်အခါ အကျိုးခံစားခွင့်စသည့် အာမခံစနစ်များကို လူမှုလုံခြုံရေးဘဏ္ဍာငွေမှ ထုတ်ယူ သုံးစွဲမည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းသည် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်နှစ်ဖက်စလုံးမှ ထည့်ဝင်ပေးထားရသည့် စနစ်ဖြစ်သည်။ မကြာသေးမီက အလုပ်သမားအနည်းငယ်မျှလောက်သာ ဤအစီအစဉ်မှ လွှမ်းခြုံနိုင်သေးသည်။ အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သော မတော်တဆထိခိုက်မှုများကြောင့် ပေးအာမခံစားရခြင်း၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း (သို့မဟုတ်) မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်းတို့ကို ကြုံတွေ့သည့် အလုပ်သမားများအား ထောက်ပံ့ရန် ကုမ္ပဏီတွင်စနစ်တစ်ခု ရှိသင့်သည်။ (Maintenance of Social Security Rights Recommendation, 1983 (No. 167))

- ၃.၁။ အစိုးရ (သို့မဟုတ်) ကုမ္ပဏီများမှ အလုပ်သမားများ တစ်စုံတစ်ရပ်ဖြစ်သောအခါ ၎င်းတို့မှ အလုပ်မလုပ် နိုင်ခြင်း၊ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်း၊ နာတာရှည် ဖျားနာခြင်း၊ မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်းများအတွက် အာမခံ (သို့မဟုတ် တိုက်ရိုက်ငွေပေးခြင်း)စနစ်များ ဆောင်ရွက်ပေးထားပါသလား။

၄။ အလုပ်လုပ်ချိန်

နိုင်ငံတကာ စံနှုန်းများအရ ကုမ္ပဏီ၏ စက်မှုလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်နေသော အလုပ်သမားများ၏ အလုပ် လုပ်ချိန်ကို တစ်ပတ် ၄၈ နာရီနှင့် တစ်ရက် ၁၀ နာရီ သတ်မှတ်ထားစဉ် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများနှင့် မန်နေဂျာများ အတွက် ခြွင်းချက်အနေဖြင့်ဆိုကာ တစ်ပတ် ၄၈ နာရီ နှင့် တစ်ရက် ၈ နာရီ သတ်မှတ်ခြင်း။

(အချိန်ပို အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်မဟုတ်သည့် အခြေအနေများတွင်သာ ဆောင်ရွက်ရမည်။ နိုင်ငံ တကာဥပဒေတွင် အလုပ်သမားတစ်ယောက်မှ ပုံမှန်လုပ်လုပ်ချိန်ထက် အချိန်ပို မည်မျှလုပ်နိုင်သည်ဆိုသည်ကို အသေးစိတ်ဖော်ပြထားခြင်း မရှိပေ။ သို့သော် အချိန်ပိုနာရီ အရေအတွက်ကိုသာ ကန့်သတ်ထားသည်။ နိုင်ငံတော်အစိုးရကသာ ၎င်းကို အသေးစိတ် သတ်မှတ်လေ့ရှိသည်။ အရေးပေါ် အခြေအနေများတွင်ပင် အချိန်ပို အပါအဝင် အလုပ်လုပ်ချိန်သည် တစ်ပတ်တွင် နာရီ ၆၀ ထက် မပိုလွန်ရ။ တစ်ပတ်လျှင် ၅၆ နာရီသည် ပုံမှန်အခြေခံနှင့် ကိုက်ညီသည်။ မြန်မာအစိုးရမှ (Hours of Work (Industry) Convention No 1, 1919 ကို အတည်ပြု လုပ်မှတ်ရေးထိုးထားသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ချိန် သတ်မှတ်စံနှုန်းသည် ၁၉၅၁-ခုနှစ် စက်ရုံများဥပဒေအတိုင်းသာ ဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် တစ်ရက် ၈ နာရီနှင့် တစ်ပတ် ၄၄ နာရီ ဖြစ်သည်။ ကဏ္ဍများအပေါ် အခြေခံ၍ အပြောင်းအလဲ တချို့ ရှိသည် အစိုးရဝန်ထမ်းများအတွက် ၃၈ နာရီ၊ သတ္တုတွင်းအလုပ်သမားများအတွက် နာရီ ၄၀ နှင့် ဈေးဆိုင်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုအလုပ်သမားများအတွက် ၄၈ နာရီဆိုသည့် ပုံစံမျိုးဖြစ်သည်။

- ၄.၁။ အများပြည်သူအားလပ်ရက်တွင် သင်တို့ အလုပ် လုပ်ရပါသလား။ ၎င်းသည် သင်၏ စိတ်ဆန္ဒဖြင့် (သို့မဟုတ်) မလုပ်မနေရသောကြောင့် လုပ်ရတာလား။ အများပြည်သူ အားလပ်ရက်တွင် အလုပ်လုပ်ရသည့် အတွက် မည်မျှ ရရှိပါသနည်း။ (ဥပမာ-ပုံမှန် ပေးနေကျ နှုန်းထားအတိုင်းလား။ ပုံမှန်ထက် တစ်ဆခွဲ၊ နှစ်ဆပေးတာလား။)
- ၄.၂။ အချိန်ပိုအလုပ်လုပ်ရန် သင် တောင်းဆိုခဲ့တာများ ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်- တစ်လ/တစ်ပတ်အတွင်း ပျမ်းမျှ အချိန်မည်မျှ တောင်းခံပါသနည်း။ စေတနာ့ဝန်ထမ်း(သို့မဟုတ်) မဖြစ်မနေလုပ်ခိုင်းသည့် ဝန်ထမ်းများရှိပါသလား။ အချိန်ပိုအလုပ်လုပ်ရန် ဆန္ဒမရှိကြောင်း ငြင်းပယ်လျှင် တစ်စုံတရာဖြစ်ပျက်တာများ ရှိပါသလား။
- ၄.၃။ သင်၏ အလုပ်အစီအစဉ်ကို ကြိုတင်၍ အကြောင်းကြားရပါသလား။ တခြားသော လုပ်ငန်းတာဝန်ရှိသူများ အတွက် လုံလောက်သော အကြောင်းကြားမှုများ ရှိမှသာ တွေ့ဆုံခွင့်ပေးပါသလား။

၅။ အနားယူချိန်

အနားယူချိန်နှင့် ပတ်သက်၍ စနစ်တကျ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ လိုအပ်သည်။ အလုပ်သမားများအား အနားယူချိန်မရှိဘဲ အလုပ်ခိုင်းစေမှု မရှိစေရန် သေချာစွာဆောင်ရွက်ထားရမည်။ တချို့သော အလုပ်သမားများမှာ ကျန်းမာရေးအခြေအနေများကြောင့် အနားယူချိန်ပို၍ လိုကောင်းလိုလိမ့်မည်။ (ဥပမာ-ဆီးချိုရောဂါ)။ Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1979 (No. 153) ကို မြန်မာနိုင်ငံမှ အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်း မရှိသေးပေ။

၁၉၅၁-ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ စက်ရုံများဥပဒေတွင် ၅ နာရီဆက်တိုက် အလုပ်လုပ်ပြီးနောက် မိနစ် ၃၀ အနားယူရန် ပြဌာန်းထားသည်။

- ၅.၁။ တစ်ရက် အလုပ် လုပ်ချိန်အတွင်း အနားယူချိန်များ ရရှိပါသလား။ မည်မျှကြာကြာ ရရှိပါသနည်း။ သက်သောင့်သက်သာရှိပြီး ငြိမ်သက်သော အနားယူရန် နေရာများ ရှိပါသလား။

၆။ ခွင့်ရက်

၁၉၅၁-ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ ခွင့်ရက်နှင့်အားလပ်ရက်ဥပဒေတွင် အလုပ်သမားများအား ၁၂ လ အလုပ်အလုပ်ပြီးနောက် ၁၀ ရက် လစာမဖြတ်ဘဲ ခွင့်ရက်ပေးရမည်ဟု ပြဌာန်းထားသည့်အပြင် ၆ ရက်ကို ရှောင်တခင်ခွင့်နှင့် နာမကျန်းခွင့်များအဖြစ်လည်း ရရှိနိုင်သည်။ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများအရ ကုမ္ပဏီမှ အလုပ်သမားများအား တစ်နှစ်လျှင် အားလပ်ရက်အဖြစ် ခွင့် ၃ ပတ်အနည်းဆုံးပေးရသည်။ အလုပ်သမားများမှ အနည်းဆုံး ၂ ပတ်ဆက်တိုက်ခွင့် ရရှိရမည်။

မြန်မာနိုင်ငံမှ Article 3, Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132) ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်း မရှိသေးပေ။ သို့သော် Holidays with Pay Convention, 1936 (No. 52) ကိုတော့ အတည်ပြု လက်မှတ်ထိုးထားပြီးဖြစ်သည်။

၂၀၁၂-ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံ လူမှုလုံခြုံရေးဥပဒေအရ အလုပ်သမားများသည် အနည်းဆုံး မီးဖွားခွင့် ၁၄ ပတ်ရှိရန် အခွင့်အရေးရှိသည်။ ၎င်းသည် ILO Maternity Protection Convention No. 183, 2000 (မြန်မာအစိုးရမှ အတည်ပြု လက်မှတ်မထိုးရသေး) ၏ အကြံပြုထောက်ခံချက်နှင့် ကိုက်ညီသည်။

- ၆.၁။ နှစ်စဉ် အားလပ်ရက်များ ရရှိပါသလား။ မည်မျှ ရရှိပါသနည်း။ ၎င်းရက်များအတွက် လစာ ရှိပါသလား။ မည်သည့်အချိန်တွင် အားလပ်ရက်ယူမည်ဆိုသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို သင် ချမှတ်နိုင်ပါသလား (သို့မဟုတ်) ကုမ္ပဏီမှ ဆုံးဖြတ်ပေးတာလား။ (ဥပမာ-နှစ်စဉ် ပိတ်ရက်)
- ၆.၂။ ဘာသာရေး အားလပ်ရက်များအတွက် ခွင့်ရရှိပါသလား။ သို့မဟုတ် အလုပ်ငန်းခွင်တွင်သာ ဘာသာရေး အလုပ်များကို ဆောင်ရွက်ရပါသလား။ (အပတ်စဉ် အနားယူချိန်ခွင့်ပြုသောအခါ ကုမ္ပဏီမှဒေသ၏ ရိုးရာအစဉ်အလာ (သို့မဟုတ်) ဓလေ့ထုံးတမ်းအရ အနားယူရက် (ရိုးရာပွဲလမ်းသဘင်များ) များအတွက် အလုပ်သမားများသည် မိသားစုများနှင့် သူငယ်ချင်းများ၏အနားယူချိန်နှင့် တစ်ထပ်တည်းကျသည့် အနားယူရက်များဖြစ်စေရန် သေချာစွာ လိုက်နာကြိုးပမ်းရမည်။)
- ၆.၃။ မိသားစု အရေးပေါ်အခြေအနေနှင့် နာရေးများအတွက် ခွင့်ရရှိပါသား။ (ဥပမာ-မိသားစု ဖျားနာခြင်းကို စောင့်ရှောက်ရန်၊ ဈာပနများသွားရောက်ရန် စသဖြင့်)။ မိသားစုများ၏ အရေးပေါ်အခြေအနေများအတွက် ခွင့်ယူရန် အမြဲ ငြင်းပယ်ခံရပါသလား။ ရှိလျှင်- ဘာကြောင့်နည်း။
- ၆.၄။ မိသားစုနှင့် ပေးကွာနေရသည့်အခါတွင် အချိန်တိုး၍ အလုပ်လုပ်ရန် သင် တောင်းခံလျှင်- ကုမ္ပဏီမှ သင့်ကို မိသားစုထံသွားလည်ရန် လုံလောက်သော ခွင့်ရက်ပေးပါသလား။ ပေးလျှင်-အချိန်မည်မျှ သင်ရရှိသနည်း။
- ၆.၅။ နာမကျန်းခွင့် (ဥပမာ-ကျန်းမာရေး ကုသမှုအတွက် ခွင့်ပေးခြင်း၊ ဖျားနာပြီးနောက် နာလန်ထူခြင်းအတွက် အချိန်ပေးခြင်း စသဖြင့်) များရရှိခွင့် ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-လစာရရှိပါသလား။ နာမကျန်းခွင့်တောင်းခံ သည့်အခါ ငြင်းပယ်ခံရဖူးပါသလား။ (ဥပမာ- နာမကျန်းဖြစ်ခြင်းအတွက် ကုမ္ပဏီဖက်မှ ခွင့်မပေးနိုင်သည့် အကြောင်းပြချက်မျိုး)။ ရှိလျှင်-ဘာကြောင့်နည်း။ (ကုမ္ပဏီမှ နားမကျန်းခွင့်ကိုလေးစားရန် (သို့မဟုတ်) အမျိုးသားဥပဒေကို ရည်ညွှန်းကိုးကား၍ သင့်လျော်သော မူဝါဒတစ်ခု ရေးဆွဲသင့်သည်။)
- ၆.၆။ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမရှိဘဲ မီးဖွားခွင့် (သို့မဟုတ်) မွေးစကလေးကို စောင့်ရှောက်ရန် ဖခင်ဖြစ်သူခွင့်များ ရရှိပါသလား။ မိဘများအတွက် ခွင့်မည်မျှပေးပါသနည်း။

၇။ လွတ်လပ်စွာစုရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းခြင်း

ကုမ္ပဏီမှအလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာစုပေါင်းခွင့်နှင့် သင်းဖွဲ့ခွင့် အခွင့်အရေးကို လေးစားရမည်။ အလုပ် သမားများ၏အစည်းအဝေးများကိုခွင့်ပြုပေးရမည်။ အလုပ်ငန်းခွင်အကြောင်းအရာများကိုအလုပ်သမားများနှင့် စီမံခန့်ခွဲသူများကြား တွေ့ဆုံဆွေးနွေးနိုင်ရန် ဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းတစ်ခုကို ဖွင့်ပေးထားရန် လိုအပ် သည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87) ကို အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးဖြစ်သည်။ Right to Organize and Collective Bargain- ing Convention, 1949 (No. 98) ကိုတော့ အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်း မရှိသေးပေ။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ၂၀၀၈-ခုနှစ်၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေသစ်များတွင် လွတ်လပ်သည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏လုပ်ငန်းများလုပ်ဆောင်ရန် ခွင့်ပြုပေးထားသည်။ ၂၀၁၁-ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေ (Labour Organization Law) တွင် လွတ်လပ်စွာစုရုံးခွင့်ကို ခွင့်ပြုထားသည်။ ၂၀၁၂-ခုနှစ်၊ အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ (Labour Dispute Law) ပါ ပြောင်းရွှေ့ နေရာချထားခြင်းဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများကို ဆုံးဖြတ်ဖြေရှင်းပေးနိုင်ရန် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် စနစ်များကိုခွင့်ပြုပေးထားသည်။ မကြာသေးမီက ပြဌာန်းထား သောဥပဒေသည်လုပ်ငန်းအဆင့် (enterprise level)ကိုကျော်ပြီးသမဂ္ဂများဖွဲ့စည်းရန်ခက်ခဲမှုရှိနေသေးသည်။

- ၇.၁။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်- အလုပ်သမား ဦးရေမည်မျှခန့် အဖွဲ့ဝင် ရှိပါသလဲ။ မရှိလျှင်-ဘာကြောင့်နည်း။ ၎င်းတွင် အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုသည့် တခြားသော ကော်မတီဆိုသည့် ပုံစံမျိုးရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-မည်ကဲ့သို့ ဖွဲ့စည်းထားပါသနည်း။ ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍက ဘာလဲ။
- ၇.၂။ အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သည့်ကိစ္စများကို လွတ်လပ်စွာဆွေးနွေးနိုင်ရန် ကုမ္ပဏီမှ အလုပ်သမားများ/သမဂ္ဂ အဖွဲ့ဝင်များကို ဆောင်ရွက်ခွင့်ပေးပါသလား။
- ၇.၃။ ကုမ္ပဏီမှ သမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်များကို အလုပ်သမားများနှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများကို တွေ့ဆုံဆွေးနွေးနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပေးထားပါသလား။ (သမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်များသည် ကုမ္ပဏီ၏ ခွင့်ပြု ချက်ကိုရရှိပြီး တာဝန်များကိုဆောင်ရွက်နိုင်ရန်သင့်တင့်သော၊ ဖရိုဖရဲမရှိစေသောလုပ်ပုံလုပ်နည်းများဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ခွင့်ပြုပေးထားပါသလား။)
- ၇.၄။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့်ပတ်သက်၍ ကုမ္ပဏီ၏ သဘောထားက ဘာလဲ။ ၎င်းတို့တွင် ဆန့်ကျင်ဖက်၊ ကြားနေ (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် တွေ့ဆုံရန်ဆန္ဒရှိသည့် သဘောအမြင်များ ရှိပါ သလား။
- ၇.၅။ ကုမ္ပဏီမှ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း၊ အကြမ်းဖက်ခြင်းနှင့် တခြားသော လက်ခံနိုင်ဖွယ် မရှိသည့် တားမြစ်ချက်အမျိုးမျိုးဖြင့် သမဂ္ဂများအဖွဲ့ဝင်များနှင့် ကိုယ်စားလှယ်များကို ပိတ်ပင်မှုများ ရှိပါ သလား။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်ခွင့်ပြုထားပါသလား။ (ကုမ္ပဏီမှ ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများအား စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရာတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်း(သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်း ခွင်အခြေအနေများ တိုးတက်စေရန် သပိတ်မှောက်ခြင်းတို့အတွက် ခြိမ်းခြောက်မှုမရှိဘဲ (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းခွင်တွင် အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း မရှိစေဘဲ သေချာစွာ ဆောင်ရွက်ရမည်။)
- ၇.၆။ ရွေးချယ်ထားသည့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို ကုမ္ပဏီမှ အသိ အမှတ်ပြုပါသလား။ ၎င်းတို့နှင့် အရေးကြီးသည့်လုပ်ငန်းခွင် စိုးရိမ်ချက်များကို ယုံယုံကြည်ကြည်ဖြင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးမှုများ ရှိပါသလား။
- ၇.၇။ အလုပ်သမားများ၏ စိုးရိမ်ချက်များကို စီမံခန့်ခွဲသူများနှင့် သမဂ္ဂမှ အကူအညီ ဆောင်ရွက်ပေးတာများရှိ ပါသလား။
- ၇.၈။ သမဂ္ဂဖွဲ့စည်းရန် စည်းရုံးသည့် အလုပ်သမားများ (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များကို ကုမ္ပဏီမှ အလုပ်ထုတ်ပစ်တာများ ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်- အလုပ်ထုတ်ပစ်ရသည့် အကြောင်းက ဘာလဲ။ (အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များကို ၎င်းတို့၏ သမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုများ(သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်း ပါဝင်မှုများ လုပ်ဆောင်ခြင်းကြောင့် မညှိအခါမျှ အလုပ်မထုတ်ပစ်ရ)
- ၇.၉။ ကုမ္ပဏီတွင် ယာယီအလုပ်သမားများ ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှာ ၎င်းတို့ကို ကိုယ်စားပြု သလား (သို့မဟုတ်) အခြေအနေများကို အာရုံစိုက်ပါသလား။

၈။ မျှတသည့် ဆက်ဆံရေး

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် ကွဲပြားခြင်း (သို့မဟုတ်) လူပုဂ္ဂိုလ်၏ ထူးခြားသောသွင်ပြင်လက္ခဏာကို ခွဲခြားသိမြင်၍ ၎င်းတို့ကို ဦးစားပေးအဖြစ် ထည့်မတွက်ခြင်းကြောင့် ၎င်းကိစ္စရပ်များသည် အလုပ်ခန့်ခြင်း အခွင့်အရေးများကို သက်ရောက်စေသည်။ (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းခွင်တွင် မျှတမှုမရှိဘဲ ဆက်ဆံခြင်းကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် လူမျိုး၊ ဘာသာ၊ လိင်၊ ကျန်းမာရေးအဆင့်တို့ကို အခြေခံ၍ ဖြစ်လေ့ရှိသည်။ တိုက်ရိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို ကုမ္ပဏီ၏မူဝါဒ၊ လုပ်ငန်း (သို့မဟုတ်) အုပ်စုတစ်စုကို ဦးတည်၍ ရေးဆွဲထားသောမူဝါဒ နှင့် ၎င်းအုပ်စုများကို ကောင်းစွာဆက်ဆံခြင်း မရှိခြင်းကြောင့် ဖြစ်လေ့ရှိသည်။ (ဥပမာ-လိုအပ်သည် အရည်အချင်းရှိသော်လည်း မူဆလင်တစ်ယောက်ကို အလုပ်ခန့်ရန် မစဉ်းစားခြင်း။)

တဆင့်ခံ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ လက်တွေ့မူဝါဒ၊ လုပ်ငန်းစဉ် (သို့မဟုတ်) လုပ်ဆောင်ချက်များ ကြောင့် လူအုပ်စုအပေါ် သက်ရောက်မှုများရှိလာသောအခါ ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိသည်။ (ဥပမာ-ကြော်ငြာတစ်ခု အတွက် အလုပ်လျှောက်လွှာ၏ အရည်အချင်းလိုအပ်ချက်သည် တိုင်းရင်းသားတစ်ဦးအတွက် အခက်အခဲ ဖြစ်စေနိုင်သည့် ပုံစံမျိုး။) ကုမ္ပဏီမှ အလုပ်ခန့်ခြင်းနှင့်ဆက်စပ်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်သည့်အခါ အရည် အသွေး၊ အတွေ့အကြုံ၊ လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် စွမ်းရည်များကိုသာ အခြေခံသော ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီအောင် သေချာစွာ ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ Fundamental ILO Conventions on Discrimination (Em- ployment and Occupation), 1958 (No. 111) နှင့် Equal Remuneration 1951 (No. 100) ကို အတည်ပြုလုပ်မှတ် ရေးထိုးထားခြင်း မရှိသေးပေ။ သို့သော် Equality of Treatment (Accident Compensa- tion) Convention, 1925 (No. 19) ကိုတော့ အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးဖြစ်သည်။

၂၀၀၈-ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အပိုဒ် ၃၄၈ တွင် လူမျိုးစု၊ မွေးဖွားခြင်း၊ ဘာသာ၊ အဆင့်အတန်း၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ လိင်နှင့် ချမ်းသာကြွယ်ဝခြင်းတို့ကို တားမြစ်ပိတ်ပင်ခြင်းကဲ့သို့ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမျိုး နိုင်ငံသားတိုင်း မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်မှ မလုပ်ဆောင်ရန်ဟု ဟန့်တားထားသည့် အာမခံချက်ကို ပေးထားသည်။ သို့သော် နိုင်ငံတကာတွင် အသိမှတ်ပြုထားသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် အသားအရောင်၊ ဘာသာစကား၊ နိုင်ငံရေး (သို့မဟုတ်) အယူအဆနှင့် လူမျိုးဇစ်မြစ် (national origin) တို့ကိုအခြေခံ၍ ဖွဲ့စည်းပုံတွင် အသိအမှတ် မပြုထားပေ။

- ၈.၁။ တစ်စုံတစ်ဦးမှ ကုမ္ပဏီတွင်အလုပ်လုပ်ရန် လျှောက်ထားခဲ့သော်လည်း ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကြောင့် အလုပ် မခန့်တာမျိုးကို သင်သိရှိပါသလား။
- ၈.၂။ တခြားသောသူများထက် အလုပ်သမား (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားအုပ်စုများကို ဦးစားပေး ဆက်ဆံသည် များ ရှိပါသလား။ မည်ကဲ့သို့ ပို၍ ဦးစားပေး ဆက်ဆံပါသနည်း။ ဘာကြောင့်နည်း။
- ၈.၃။ တခြားသော အလုပ်သမားများထက် တချို့အလုပ်သမားများကို မတော်မတရား ဆက်ဆံတာများ ရှိပါ သလား။ မည်ကဲ့သို့ မတော်မတရား ဆက်ဆံပါသနည်း။ ဘာကြောင့်နည်း။
- ၈.၄။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် မန်နေဂျာ၊ စီမံအုပ်ချုပ်သူများနှင့် တခြားသောအလုပ်သမားများမှ သင်နှင့် တချို့သော အလုပ်သမားများအား နှောင့်ယှက်တာများ ရှိပါသလား။ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများမှ အလုပ်သမားများကို နှောင့်ယှက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများ ရှိပါသလား။

- ၈.၅။ ကုမ္ပဏီမှ ကွဲပြားခြားနားသည့် အုပ်စုများ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ထားပါသလား။ ကုမ္ပဏီမှ ၎င်းမတူညီသည့် အုပ်စုများကို လုပ်ငန်းခွင်တွင် အတူတကွ အလုပ်လုပ်နိုင်ရန် ကြိုးစားဆောင်ရွက်တာရှိပါသလား။
- ၈.၆။ မွေးဖွားခွင့် (သို့မဟုတ်) မွေးစကလေးကို စောင့်ရှောက်ရန် ဖခင်ဖြစ်သူအား ပေးသည့်ခွင့်များကို ရရှိရန် ဆောင်ရွက်သည့် အလုပ်သမားကို လေးလေးစားစား ဆက်ဆံမှုများ ရှိပါသလား။
- ၈.၇။ ခြိမ်းခြောက်ခြင်းနှင့် ကန့်သတ်ခြင်းများ မရှိဘဲ ကုမ္ပဏီနှင့် ပတ်သက်၍ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောဆိုနိုင်တာများ ရှိပါသလား။ (သို့မဟုတ်) ကုမ္ပဏီအား ဝေဖန်သည့် ကိစ္စများကို ကာကွယ်ရန် အလုပ်သမားများအား ခြောက်လှန့်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ဖိအားပေးခြင်း (သို့မဟုတ်) ကုမ္ပဏီအား ဝေဖန်ခြင်းကို ရပ်တန့်ရန် ကာကွယ်ခြင်းများကို ကုမ္ပဏီမှ ဆောင်ရွက်တာ ရှိပါသလား။
- ၈.၈။ လုပ်ငန်းခွင် အန္တရာယ်များ၊ အကြမ်းဖက်မှုများနှင့် တခြားသော ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန် သင်တန်းများ ရရှိပါသလား။
- ၈.၉။ သင်၏ အလုပ်ငန်းအခြေအနေကို တိုင်ကြားနိုင်ပါသလား။ တိုင်ကြားရန် မည်သည့် စနစ်များ ရှိပါသနည်း။ ၎င်းစနစ်ကို အသုံးပြုရန် သင် ယုံကြည်မှု ရှိပါသလား။ မရှိလျှင်- ဘာကြောင့် မရှိတာလဲ။
- ၈.၁၀။ ကုမ္ပဏီ၏ စည်းကမ်းများနှင့် ကိုက်ညီစေရန် အလုပ်သမားများ၏ စိတ်၊ ခံစားမှုနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာခြင်းတို့ကို လေးစားကြောင်း တိုင်းတာသည့် စံ ရှိပါသလား။
- ၈.၁၁။ အချိန်ပိုင်း (သို့မဟုတ်) ယာယီအလုပ်သမားများတွင် အလုပ်ထမ်းဆောင်ခြင်း အကျိုးခံစားခွင့်များ ရှိပါသလား။ ကာကွယ်ခြင်းနှင့် အလုပ်ငန်းအခြေအနေများသည် အချိန်ပြည့်ဝန်ထမ်းများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် တူညီမှု ရှိပါသလား။

၉။ အမွေခိုင်းစေခြင်း/ကလေးအလုပ်သမား

အနားယူချိန်မရရှိဘဲ အချိန်ပိုအလုပ်များ ခိုင်းစေခံရသည့် အလုပ်သမားများမှ ၎င်းအချိန်ပို အလုပ်ကို မလုပ်သည့် အခါမျိုးတွင် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းနှင့် ကန့်သတ်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းမှ လွတ်မြောက်ခွင့်ကို ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားများ၏ ခရီးသွားအထောက်အထားများနှင့် နိုင်ငံသားမှတ်ပုံတင်များကို သိမ်းဆည်းထားပြီး လွတ်လပ်စွာ သွားလာခွင့်ကို ကန့်သတ်ထားခြင်းသည် လက်ခံနိုင်ဖွယ် မရှိပေ။

ကုမ္ပဏီမှကြွေးမြီကိစ္စများနှင့် ဆက်စပ်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်မျိုးကို မလုပ်သင့်ပေ။ အထူးသဖြင့် ကြွေးမြီကိစ္စကြောင့် အလုပ်သမားများ (သို့မဟုတ်) ၎င်းတို့၏ မိသားစုများကို ကုမ္ပဏီမှ မဖြစ်စလောက်သော နေထိုင်ကုန်ကျမှုအတွက်ပေးကာ အတင်းထွက်စေသွားစေခြင်း (သို့မဟုတ်) မတတ်နိုင်သော အကြွေးများကို ပြန်ပေးရန် လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိသည့်အချိန်များဖြင့်ခိုင်းစေခြင်းမျိုးကိုမလုပ်ဆောင်မိစေရန်သေချာစွာဆောင်ရွက်သင့်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) ကို အတည်ပြုလက်မှတ် ရေးထိုးထားပြီးဖြစ်သည်။ C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957 ကိုတော့ အတည်ပြု လက်မှတ် ရေးထိုးထားခြင်း မရှိသေးပေ။

နိုင်ငံတော်အဆင့်တွင် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းကို နောက်ဆက်တွဲအမိန့် (Order supplementing) အမိန့်နံပါတ် ၁/၁၉၉၉၊ ၂၀၀၀ ဖြင့် တားမြစ်ထားသည်။ ၎င်းတားမြစ်ခြင်းသည် မီးဘေး၊ ရေးဘေး၊ လေဘေး၊ ငလျင်ဘေး၊ ကူးစက်မြန်ရောဂါ၊ စစ်ပွဲ (သို့မဟုတ်) ငတ်မွတ်ခေါင်းပါးမှု၊ အများပြည်သူကို ကျရောက်အံ့ဆဲဆဲ ဖြစ်နေသော အန္တရာယ်များကို ကူညီဖြေရှင်းရန် အရေးပေါ်အခြေအနေများအတွက် မေတ္တာရပ်ခံလာသည့်အခါမျိုးတွင် ကျင့်သုံးရန်မဟုတ်ပေ။

အစိုးရမှ ၂၀၁၃-ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် ILO Convention No 182 on the Worst Forms of Child Labour ကို အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးထားပြီးဖြစ်သည်။ သို့သော် ILO Minimum age Convention (No. 138 မြန်မာအစိုးရမှ အတည်ပြုလက်မှတ် မထိုးရသေးပေ။) တွင် အနည်းဆုံးအလုပ်ခန့်ရန် အသက်ကို ၁၅ နှစ်သတ်မှတ်ထားသည်။ ၁၉၅၁-ခုနှစ်၊ စက်ရုံများဥပဒေနှင့် Shops and Establishments ဥပဒေတို့တွင် အသက် ၁၃ နှစ်အောက် ကလေးများကို အလုပ်ခန့်ခြင်းအား တားမြစ်ထားသည်။

- ၉.၁။ သင်၏ဆန္ဒမပါဘဲ ကုမ္ပဏီမှခြိမ်းခြောက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အတင်းအကြပ် အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းများ ရှိပါသလား။
- ၉.၂။ ကုမ္ပဏီမှ သင်၏နိုင်ငံသားကဒ်၊ နိုင်ငံကူးလက်မှတ် (passport) နှင့် တခြားသော အရေးကြီးသည့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး စာရွက်စာတမ်းများကို သိမ်းဆည်းထားတာ ရှိပါသလား။
- ၉.၃။ ခြိမ်းခြောက်ပြီး အတင်းလုပ်အားခိုင်းစေခံရဖူးသည့် အလုပ်သမားတစ်ယောက်ယောက်ကို သင် သိပါသလား။
- ၉.၄။ ကုမ္ပဏီမှ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် ဆိုင်သည့် စာရွက်စာတမ်းများကို သိမ်းဆည်းခံရသည့် အလုပ်သမား တစ်ယောက်ယောက်ကို သင် သိရှိပါသလား။

- ၉.၅။ သင်၏ လုပ်အားခကို ဆိုင်းငံ့ထားခြင်း (သို့မဟုတ်) အပ်နှံရန် အကြောင်းပြပြီး တောင်းခံတာများ ကြုံဖူးပါသလား။ တစ်စုံတစ်ဦးအား သင်မှ အလုပ်ရရှိရန် ငွေပေးခဲ့ရတာများ ရှိပါသလား။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများကို ပေးခဲ့ရတာများ ရှိပါသလား။
- ၉.၆။ သင်သည် အလုပ်၊ ထောက်ပံ့ပေးထားသော နေအိမ်များတွင် လွတ်လပ်စွာ သွားလာနိုင်ပါသလား။ လက်ခံနိုင်လောက်သော ကန့်သတ်ချက်များဖြင့် ကန့်သတ်ထားတာ ရှိပါသလား။
- ၉.၇။ ဆယ်ကျော်သက် (သို့မဟုတ်) အသက်ငယ်ရွယ်သည့် ကလေးများနှင့် သင် (သို့မဟုတ်) တခြားအလုပ်သမားများမှာ အလုပ်လုပ်နေရတာ ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-မည်သည့် အလုပ်အမျိုးအစားမျိုးကို ၎င်းတို့ လုပ်နေကြရပါသနည်း။ ကျောင်းချိန်အတွင်းတွင် အလုပ် လုပ်ကြရပါသလား။
- ၉.၈။ ပထမအကြိမ် အလုပ်ခန့်ခံရသည့် အလုပ်သမားများ၏ အသက်ကို စစ်ဆေးတာများ ရှိပါသလား။

၁၀။ လုပ်ငန်းခွင် ကိုယ်ပိုင်လွတ်လပ်ခွင့် နှင့် လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်

ပုဂ္ဂိုလ်ရေး အချက်အလက်များကို စုဆောင်းရန်နှင့် ထိန်းသိမ်းရန် ကုမ္ပဏီမှ အချက်အလက် စုဆောင်းသောအခါ သဘာဝကျသော စီးပွားရေးရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ရမည့်အပြင် ၎င်းထောက်ပံ့ပေးရသည့် အချက်အလက်များ၏ ရည်ရွယ်ချက်လည်း အလုပ်သမားများအား သိရှိနားလည်အောင် သေချာစွာ ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

အလုပ်သမားများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအချက်အလက်များကို ကောက်ခံသည့်အခါ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းထံတွင် တိုက်ရိုက် သွားရောက်ကောက်ခံသင့်သည်။ အလုပ်သမားများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး အချက်အလက်များကို တတိယအုပ်စု (third party) များမှ တောင်းခံကောင်း တောင်းခံနိုင်သည်။ ၎င်းအချိန်မျိုးတွင် ကုမ္ပဏီမှ ဦးစွာ အလုပ်သမားများ၏ သဘောတူခွင့်ပြုချက်ကို ရယူရမည်။

အချက်အလက်များကို ကုမ္ပဏီအတွင်း အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခန့်ခြင်းဆိုင်ရာကို ထိခိုက်စေနိုင်သော လုပ်ဆောင်ချက်များ (သို့မဟုတ်) သူ/သူမ၏ အလုပ်ခန့်ခြင်းဆိုင်ရာနှင့် တိုးတက်ရန် အခွင့်အလမ်းများအတွက် ကန့်သတ်ချက်များဖြစ်စေသည့် ကိစ္စရပ်များအတွက် မသုံးရ။ မြန်မာနိုင်ငံမှ ၁၉၉၅-ခုနှစ်တွင် (ILO 1997 Code of Practice, Protection of Workers' Personal Data) (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) ကို အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အခန်း(၈)၊ ပုဒ်မ ၃၅၄ တွင် လွတ်လပ်စွာ ဖော်ထုတ်ခွင့် (freedom of expression) ကို အဓိက အာမခံပေးထားသည်။ ၎င်းတွင် နိုင်ငံသား၊ အခြေခံအခွင့်အရေး (Fundamental Rights)နှင့် နိုင်ငံသားများ၏ တာဝန်ကို အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည်။ " နိုင်ငံသားတိုင်းသည် အောက်ဖော်ပြပါ အခွင့်အရေးများကို လုပ်ဆောင်သည့်အခါ လွတ်လပ်စွာ လုပ်ဆောင်ခွင့်ရှိရမည်။ (က) မြင်ယူဆချက် (convictions)နှင့် သဘောထား အယူအဆများကို လွတ်လပ်စွာ ဖော်ပြခွင့်နှင့် ထုတ်ဝေခွင့်။ (ခ) လက်နက်များ ကိုင်ဆောင်ခြင်းမရှိဘဲ ငြိမ်းချမ်းစွာ ချီတက်စုဝေးခွင့်။ (ဂ) လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခွင့်။ "

- ၁၀.၁။ အလုပ်ရရှိရန် ကျန်းမာရေးဆေးစစ်ချက်များ ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ရတာ ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-မည်သည့် အကြောင်းကြောင့် ဆေးစစ်ချက်ကို ဆောင်ရွက်ခိုင်းသည် ဆိုသည်အကြောင်းကို ပြောပါသလား။ ကုမ္ပဏီမှ အလုပ်သမားများအား ပုံမှန်ဆေးစစ်ချက် တောင်းခံတာများ ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-မည်သည့် ဆေးစစ်ချက်မျိုးကို တောင်းခံပါသနည်း။ အကြိမ်မည်မျှ ဆောင်ရွက်ပေးရပါသလဲ။

- ၁၀.၂။ ကိုယ်ခန္ဓာကို ရှာဖွေစစ်ဆေးခံရတာမျိုး ကြုံဖူးပါသလား။ ကြုံဖူးလျှင်-မည်သည့် အကြောင်းပြချက်ဖြင့် ရှာဖွေပါသနည်း။
- ၁၀.၃။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကုမ္ပဏီမှ ဗီဒီယိုများဖြင့် စောင့်ကြည့်ခြင်းများ ရှိပါသား။ CCTV ကင်မရာများ ရှိပါသလား။ လုပ်ခွင် မည်သည့်နေရာများတွင် ဗီဒီယိုများဖြင့် စောင့်ကြည့်ခြင်းများ ရှိပါသနည်း။ ကုမ္ပဏီမှ တခြားသော စောင့်ကြည့်သည့် ပုံသဏ္ဌာန်များ ရှိပါသေးသလား။
- ၁၀.၄။ ကုမ္ပဏီသို့ပေးထားရသည့် သင်၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးသတင်းအချက်အလက်များကို လုပ်ငန်းခွင်၌ တခြားသော အလုပ်သမားများ သိရှိစေရန် ထုတ်ဝေဖြန့်ဖြူးခြင်းမျိုးကို ကြုံဖူးပါသလား။ (ဥပမာ - အလုပ်သမား၏ မိသားစု(သို့မဟုတ်) ကျန်းမာရေးအကြောင်း။)
- ၁၀.၅။ သင်၏ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး သတင်းအချက်အလက်များကို ငှားရမ်းသည့်လုပ်ငန်းစဉ် (သို့မဟုတ်) အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သည့် ဆေးစစ်ချက်များအတွက်သာ ဖော်ပြရန် တောင်းဆိုမှုများ ရှိခဲ့ပါသလား။ မည်သည့် အချက်အလက်များကိုသာ ဖော်ပြရန် သင် တောင်းဆိုခဲ့ဖူးပါသနည်း။
- ၁၀.၆။ အနားယူအချိန်များတွင် လွတ်လပ်ပြီး ပွင့်လင်းစွာညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများကို လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသလား။

၁၁။ အလုပ်သမားများအား နေအိမ်ထောက်ပံ့ခြင်း

မှတ်ချက်။ ဤအပိုဒ်သည် ကုမ္ပဏီမှထောက်ပံ့ပေးထားသည့် နေအိမ်များတွင် နေထိုင်သော အလုပ်သမားများ အတွက်သာ ဖြစ်သည်။

၁၉၆၁ (နံပါတ်.၁၁၅)၊ ILO ၏ အလုပ်သမားနေအိမ် အကြံပြုထောက်ခံချက် အဆိုအရ နေအိမ်စံနှုန်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။ ၎င်းသည်လည်း လက်ခံနိုင်သော၊ ပြည့်စုံသော၊ နေထိုင်၍ရသော အနည်းဆုံး နေအိမ် စံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီရမည်။ (par. 19)

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (International Covenant on Economic Social and Cultural Rights) တွင် ကျေနပ်လက်ခံလောက်သည့် စံနှုန်းများရှိသည့် နေအိမ်များ ဖြစ်ရမည့်အပြင် တရားဝင်လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စာချုပ် (အလုပ်သမားများအားအမွေခိုင်စေခြင်း၊ အန္တရာယ်ပြုခြင်းနှင့် တခြားသော ခြိမ်းခြောက်ခြင်းမှ လွတ်မြောက်ခွင့်ကို ဥပဒေအရကာကွယ်ခွင့် အခွင့်အရေးရရှိရန် အာမခံထားသည်။) များ ရှိရမည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းနေအိမ်များသည် လုံလောက်သော၊ လက်ခံနိုင်သော၊ နေထိုင်ရန် သင့်လျော်သော နေအိမ်မျိုးဖြစ်ရမည့်မပြင် ပြည့်စုံကောင်းမွန်သော နေရာတွင်လည်း တည်ရှိရမည်။ (General Comment 4 on Article 11(1) of CESCR)

- ၁၁.၁။ ကုမ္ပဏီမှသင့်တော်သည့် နေအိမ် (သန့်ရှင်းသော၊ သင့်တော်သော၊ လုံခြုံသော၊ ကျယ်ဝန်းသော၊ ပြတ်သိပ်မှုမရှိသော)များ ထောက်ပံ့ပေးထားတာများ ရှိပါသလား။
- ၁၁.၂။ ကုမ္ပဏီမှ ထောက်ပံ့ပေးထားသည့် နေအိမ်များတွင် ပျက်စီးခြင်းနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ တိုက်ခိုက်ခံရခြင်းများ မရှိဘဲ လုံခြုံစွာ နေထိုင်ရပါသလား။

- ၁၁.၃။ ကုမ္ပဏီမှ ထောက်ပံ့ပေးထားသည့် နေအိမ်များရရှိရန် ငြင်းပယ်ခံရတာများ ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-ဘာကြောင့်နည်း။
- ၁၁.၄။ အလုပ်မှ (သို့မဟုတ်) အလုပ်သို့ လုံခြုံစွာ သွားလာနိုင်ပါသလား။ နေအိမ်မှ အလုပ်သို့ မည်မျှကွာဝေးပါသနည်း။
- ၁၁.၅။ ကုမ္ပဏီမှ ထောက်ပံ့ပေးထားသည့် နေအိမ်များအတွင်း လွတ်လပ်စွာသွားလာနိုင်သည့် အခွင့်အရေး ရှိပါသလား။ မရှိလျှင်- ဘာကြောင့် မရှိတာလဲ။

၁၂။ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံရေးပစ္စည်းနှင့် သင်တန်း

အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားတိုင်းအတွက် အန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သည့် အရာဝတ္ထုများကိုပြသ၍ (သို့မဟုတ်) ကာကွယ်သည့်ပစ္စည်းများကို အလကားပေးခြင်းများ ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။ ၎င်းတွင် နေကာပစ္စည်းနှင့် ဦးထုပ်၊ မိုးကာ၊ လက်အိတ်နှင့် တခြားသော ကာကွယ်သည့်ပစ္စည်းများနှင့် ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများလည်း ပါဝင်ရမည်။ မြန်မာနိုင်ငံမှ ILO ၏ Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) ကို အတည်ပြုလုပ်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်း မရှိသေးပေ။

မြန်မာ့သတ္တုတွင်း ဥပဒေ (နံပါတ် ၈/၉၅) နှင့် အကူမြူစွမ်းအင် ဥပဒေ (နံပါတ် ၈/၈၉) တို့တွင် တချို့သော ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာအကာအကွယ်များကို ၎င်းကဏ္ဍများ၏ အလုပ်သမားများအတွက် ပြဌာန်းပေးထားသည်။

- ၁၂.၁။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုံခြုံစွာဆောင်ရွက်နိုင်ရန် သင့်တော်လုံလောက်သော သင်တန်းများရရှိသည်ဟု သင်ခံစားရပါသလား။ မည်သည့်သင်တန်းများ သင်တို့ ရရှိပြီးပြီလဲ။
- ၁၂.၂။ ကုမ္ပဏီတွင် လုံခြုံစွာနှင့် ကောင်းမွန်စွာလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် လုံလောက်သောလုပ်သားများ ရှိသည်ဟု သင်ခံစားရပါသလား။ မရှိလျှင်-ဘာကြောင့် မရှိတာလဲ။
- ၁၂.၃။ သင့်အား သင်တင့်သော လုပ်ငန်းခွင်ကာကွယ်သည့် ပစ္စည်း၊ အလုပ်တွင် လုံခြုံစွာလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် အဝတ်အစားများကို ပေးပါသလား။ ကုမ္ပဏီမှ ကာကွယ်သည့်ပစ္စည်းများကို အလကား ထောက်ပံ့ပေးပါသလား။ ထပ်မံလိုအပ်သည့်အခါ အစားထိုးပေးပါသလား။
- ၁၂.၄။ အန္တရာယ်ဖြစ်စေသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို ကြုံတွေ့ရသည့်အခါကျန်မာရေး စစ်ဆေးမှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှု အလကား ရရှိပါသလား။
- ၁၂.၅။ လုပ်ငန်းနေရာများသို့ (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းနေရာများမှ သွားလာရန်အတွက် လုံခြုံ၍ ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်သည့် အခြေအနေများ ရရှိစေရန် ကုမ္ပဏီမှ ဆောင်ရွက်ပေးထားတာ ရှိပါသလား။
- ၁၂.၆။ ကုမ္ပဏီမှ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကျန်းမာရေး ကာကွယ်ဆေးထိုးခြင်းများ ဆောင်ရွက်ပေးပါသလား။

၁၃။ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးစနစ်

စက်ရုံများ၊ ရုံးများနှင့် တခြားသော လုပ်ငန်းနေရာများအားလုံးတွင် သင့်တင့်သော လုံခြုံရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင် သန့်ရှင်းရေးတို့ကို ဆောင်ရွက်ထားရမည်။ ကုမ္ပဏီမှ လုပ်ငန်းခွင် မတော်တဆမှုများအတွက် ရှေးဦးသူနာပြု ပစ္စည်းနှင့် အရေးပေါ် စီမံဆောင်ရွက်ချက်များကို လုပ်ဆောင်ထားရမည်။ ၎င်းတို့ကို အလုပ်သမားများမှ အသုံးပြုတတ်စေရန် သင်တန်းများပေးထားရန်လည်း လိုအပ်ပြီး လုံခြုံရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဆက်စပ်သော မတော်တဆမှုများ ဖြစ်လာပါက ချက်ချင်းတုန့်ပြန် ဆောင်ရွက်နိုင်ရမည်။ ပေါ့ဆမှုများကြောင့် မတော်တဆမှုများ မဖြစ်ပေါ်စေရန် တားဆီးနိုင်သော လုပ်ငန်းစဉ်များအား ကုမ္ပဏီမှ သေချာစွာဆောင်ရွက်ထားရမည်။ မြန်မာနိုင်ငံ သည် ILO ၏ Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) ကို အတည်ပြု လက်မှတ် ရေးထိုးထားခြင်း မရှိသေးပေ။

တရားစီရင်ရေး - အလုပ်သမား ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးဥပဒေသစ်ကို ပါလီမန်မှ ၂၀၁၄-ခုနှစ် နောက်ပိုင်းတွင် ပြဌာန်းနိုင်မည်ဟု မျှော်လင့်ထားကြသည်။

- ၁၃.၁။ လုပ်ငန်းခွင်ကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သော ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး အရေးပေါ်အခြေအနေများကို မည်သို့ တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ရမည်ဆိုသည့် သင်တန်းများပေးထားတာ ရှိပါသလား။
- ၁၃.၂။ ကုမ္ပဏီ၏ ပစ္စည်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ကို အန္တရာယ်မဖြစ်စေရန်နှင့် ချွတ်ယွင်းပျက်စီးမှု မရှိစေရန် စစ်ဆေးခြင်းနှင့် အချိန်မှန် စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်းများ ရှိပါသလား။ (လူပုဂ္ဂိုလ် ကာကွယ်သည့်ပစ္စည်းများတွင် ဦးထုပ်၊ လက်အိတ်၊ နေ၊ အအေး (သို့မဟုတ်) ကြမ်းတမ်းသော ရာသီဥတုအခြေအနေများကို ကာကွယ်သည့် ပစ္စည်း၊ ခါးစည်း၊ ဖိနပ် စသဖြင့် ပါဝင်သည်။)
- ၁၃.၃။ သင် လုပ်နေသော အလုပ်သည် ရေရှည်လုံခြုံမှု မရှိဟု ခံစားမိပါက ၎င်းအခြေအနေအား သင်၏ အထက်အရာရှိကို အကြောင်းကြားကာ အလုပ်ကို ရပ်နားနိုင်ပါသလား။ ရှိလျှင်- သင်၏ အထက်အရာရှိမှ မည်ကဲ့သို့ တုန့်ပြန်သနည်း။
- ၁၃.၄။ လျှို့ဝှက်(confidential) နှင့် နာမည်ဝှက် (anonymous) များ၊ အန္တရာယ်များ၊ မလုံခြုံမှုများ (သို့မဟုတ်) ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိသော လုပ်ငန်းခွင်နှင့်ဆိုင်သော တိုင်းကြားချက်များကို လက်ခံရရှိစေရန် ကုမ္ပဏီတွင် တိုင်ကြားနိုင်သည့်စနစ် ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်- သင်တို့ ၎င်းစနစ်ကို ယုံကြည်စွာ အသုံးပြုနိုင်သည့်ဟု ခံစားမိပါသလား။ ယင်ခင်က တိုင်ကြားဖူးပါသလား။ ရှိလျှင်- မည်သည့် အခြေအနေ ရှိပါသနည်း။ ကုမ္ပဏီမှ ၎င်းတိုင်းကြားမှုအတွက် မည်ကဲ့သို့ တုန့်ပြန်ခဲ့သနည်း။

၁၄။ လုံခြုံရေး အစီအမံ

လုံခြုံရေးကန်ထရိုက်တာများနှင့် သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုရန် ရွေးချယ်သည့်အခါ။ ကုမ္ပဏီမှ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့်လုံခြုံရေး၊ လူ့အခွင့်အရေးကိုကာကွယ်သည့် မူဝါဒများကို စံချိန်မီဆောင်ရွက်နေသော ကန်ထရိုက်တာများကိုသာ ရွေးချယ်သင့်သည်။ လုံခြုံရေး ကန်ထရိုက်တာများနှင့် သဘောတူ စာချုပ်ချုပ်ဆိုသည့်အခါ လူ့အခွင့်အရေးကို အားပေးထောက်ခံခြင်း၊ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကိုလည်း Voluntary Principles on Security and Human Rights အတိုင်း ဆောင်ရွက်စေခြင်းနှင့် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ Code of Conduct for Law Enforcement Officials and the UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms များကို ဆောင်ရွက်ရန်လည်းကောင်းစာချုပ်တွင် စဉ်းမျဉ်းအပိုဒ်တစ်ခုနေဖြင့် ထည့်သွင်းပါဝင်သင့်သည်။

လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို အင်တာဗျူးလျှင် ၎င်းတို့လည်း တခြားအလုပ်သမားနည်းတူ အလုပ်အခြေအနေ မေးခွန်းများကို မေးမြန်းသင့်သည်။

- ၁၄.၁။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ ရှိပါသလား။ မည်မျှရှိသနည်း။ ၎င်းတို့တွင် လက်နက်ရှိပါသလား။
- ၁၄.၂။ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများမှ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ခြင်း၊ ပြန်ပေးဆွဲခြင်း (သို့မဟုတ်) တခြားသော လေးနက်၍ စိုးရိမ်ဖွယ်ရာများဖြစ်ခြင်း တို့ရှိပါသလား။
- ၁၄.၃။ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများမှ လုပ်ငန်းခွင်နယ်နိမိတ် အပြင်ဖက်တွင်လည်း စောင့်ကြပ်ခြင်းများ ရှိပါသလား။
- ၁၄.၄။ ကုမ္ပဏီ (သို့မဟုတ်) ကန်ထရိုက်တာများ၏ အလုပ်သမားများမှလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို လေးလေးစားစား ဆက်ဆံပါသလား။ ၎င်းတို့မှလည်း ကုမ္ပဏီ (သို့မဟုတ်) ကန်ထရိုက်တာများ၏ အလုပ်သမားများကို လေးစားမှု ရှိပါသလား။

XXXXX