

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ

အခြေခံလေ့လာချက်၊ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ
အန္တရာယ်များအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းနှင့်
အကြံပြုချက်များ



ကျေးဇူးတင်လွှာ

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းကို မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) က ပြုစုခဲ့ပါသည်။ MCRB အား ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် Institute of Human Rights and Business နှင့် Danish Institute for Human Rights တို့၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြင့် နိုင်ငံအများစုမှ အလှူရှင်အစိုးရများ၏ ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့မှုဖြင့် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ ဤဌာနသည် ရန်ကုန်တွင် အခြေစိုက်လျက်တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကို မြန်မာနိုင်ငံအနှံ့အပြားတွင် မြှင့်တင်ပေးရေးအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရများ၊ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့် ပတ်သက်ဆက်နွှယ်သူများအကြား အသိပညာပေးခြင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း (advocacy) နှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်းတို့အတွက် ယုံကြည်စိတ်ချရပြီး ဘက်လိုက်မှုကင်းသောလမ်းကြောင်း (platform) တစ်ခု ပေါ်ထွန်းလာစေရန် ရည်ရွယ်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုသည်မှာ နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ တာဝန်ယူမှုရှိစွာ လူမှုရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ပြည်သူများ၏ ရေရှည်အကျိုးစီးပွားအတွက် ဆောင်ရွက်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို လုပ်ဆောင်ခြင်းအား ဆိုလိုပါသည်။

MCRB သည် ယူကေ၊ ဒိန်းမတ်၊ နော်ဝေ၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ နယ်သာလန်နှင့် အိုင်ယာလန်နိုင်ငံ အစိုးရများထံမှ ရန်ပုံငွေ အထောက်အပံ့ရရှိပါသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင်ပါရှိသည့် MCRB ဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်အတွက် ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုကို MCRB ၏ ပင်တိုင်အလှူရှင်များ ပံ့ပိုးမှုထောက်ပံ့ခဲ့ပါသည်။

အစီရင်ခံစာကို RVN Myanmar မှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင် Niels Huby ၏ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်အကြံပေးမှုဖြင့် စီစဉ်ပြင်ဆင်ထားပါသည်။ RVN Myanmar သည် အရှေ့တောင်အာရှရှိ ပတ်သက်ဆက်နွှယ်သူများနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ နိုင်ငံရေးနှင့် အန္တရာယ်များအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း (Risk Assessment) ဆိုင်ရာ အကြံပေးခြင်းနှင့် သုတေသနဝန်ဆောင်မှုများကို အထောက်အကူပေးသည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ RVN ၏ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်နှင့်ဆက်စပ်သော အခြားကုန်ကျစရိတ်များကိုလည်း Voluntary Principles Association က ငွေကြေး ထောက်ပံ့ထားပါသည်။ ဆန္ဒအလျောက် လေးစားလိုက်နာနိုင်သော လုံခြုံရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ (VPSHR) ဆိုင်ရာ ပြည်တွင်းဦးဆောင် ကော်မတီ၏ ကြီးကြပ်လမ်းညွှန်မှုအတွက်လည်းကောင်း၊ ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူ အမြင်များ၊ အတွေ့အကြုံများ ဖလှယ်ပေးခဲ့ကြသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များအားလည်းကောင်း ကျွန်ုပ်တို့ မှ အထူးပင်ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

မျက်နှာဖုံးဓာတ်ပုံ (Xinhua/Alamy Stock Photo)၊ ရန်ကုန်မြို့၊ ဈေးဝယ်စင်တာတစ်ခုရှေ့ရှိ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းတစ်ဦး။

စာမျက်နှာ ၃ (Lauren Newman/Alamy Stock Photo)၊ ပုဂံ၊ မြန်မာ။

စာမျက်နှာ ၉ (Carolyn Jenkins / Alamy Stock Photo)၊ ရန်ကုန်မြို့၊ ရွှေတိဂုံဘုရားရှိ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းတစ်ဦး။

© မူပိုင်ခွင့် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရှိရေးအထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) မှ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၀၂၂ တွင် ထုတ်ဝေပါသည်။ မူပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ဤအစီရင်ခံစာတွင်ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာများအား လွတ်လပ်စွာ ပြန်လည်ကူးယူ ထုတ်ဝေခြင်းကို ခွင့်ပြုသည်။ ထိုသို့ပြန်လည်ကူးယူထုတ်ဝေမည်ဆိုပါက MCRB သို့ အကြောင်းကြားရန်နှင့် ထိုကူးယူ ထုတ်ဝေမည့်စာ မိတ္တူအား MCRB သို့ ပေးပို့ရန် လိုအပ်ပါသည်။

မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေးအထောက်အကူပြုဌာန (MCRB)၊

အမှတ် ၆ (က)၊ ရှင်စောပုလမ်း

ကရင်ခြံရပ်ကွက်၊ အလုံမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်၊ မြန်မာ။

info@myanmar-responsiblebusiness.org

www.myanmar-responsiblebusiness.org and www.mcrb.org.mm

ရှင်းလင်းချက်

ဤအစီရင်ခံစာအား ကိုးကားဖော်ပြသော လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီ၏ မည်သည့် ထင်မြင်ယူဆချက်မဆို ၎င်းတို့နှင့် သာ သက်ဆိုင်ပြီး၊ စာရေးသူများ၊ VPA သို့မဟုတ် MCRB အလှူရှင်များ၏ ထင်မြင်ချက်များကို ကိုယ်စားမပြုပါ။ ဤလေ့လာ ဆန်းစစ်ချက်တွင်ပါရှိသော အချက်အလက်များသည် ဥပဒေရေးရာ အကြံပြု ချက်များ မဟုတ်သကဲ့သို့ ထိုကိစ္စမျိုးအတွက် ရည်ရွယ်ပြုစုထားခြင်းလည်း မဟုတ်ချေ။ ဤစာစောင်တွင်ပါဝင်သည့်သတင်းအချက်အလက်၊အကြောင်းအရာ၊ဖော်ပြချက်အားလုံးကို ယေဘုယျအားဖြင့် သတင်းအချက်အလက် ပေးရုံအတွက်သာ ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်ပါ သတင်းအချက်အလက်များတွင် နောက်ဆုံး up-to-date ဖြစ်သည့် ဥပဒေမူဘောင်များ သို့မဟုတ် အခြားသောသတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်ချင်မှပါဝင်ပါမည်။

ဤလက်စွဲစာအုပ်ကို အခြားကြားခံ ဝက်ဘ်ဆိုက်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေး ထားသည်။ ထိုသို့ ချိတ်ဆက်မှုများသည် စာဖတ်သူ၊ အသုံးပြုသူ သို့မဟုတ် ဘရောက်ဇာ (browser)များ အဆင်ပြေမှုအတွက်သာ ရည်ရွယ်ပြီး၊ MCRB အနေဖြင့် ကြားခံဝက်ဘ်ဆိုက်များပါ အကြောင်းအရာများကိုကြည့်ရှုရန် အကြံပြုခြင်း သို့မဟုတ် ထောက်ခံခြင်း မပြုပါ။

ဤလက်စွဲစာအုပ်ကို အသုံးပြုသူများသည် မည်သည့်ဥပဒေကိစ္စရပ်မျိုးကိုမဆို လေးစားသမှုဖြင့် ဥပဒေရေးရာ အကြံဉာဏ်များ ရယူရန် ၎င်းတို့၏ ရှေ့နေနှင့် ဆက်သွယ်သင့်သည်။ ဤလက်စွဲစာအုပ်တွင် အသုံးပြုထားသော ဥပမာ သာဓကများသည် ရွေးချယ်ထား သော မိတ်ဖက်များ/မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ တွေ့ဆုံမေးမြန်းစဉ် ဖြေကြားသူများနှင့် နိုင်ငံတကာ သတင်းရင်းမြစ်များ၏ အလေ့အထ များကို ကိုယ်စားပြုသည်။ ထိုဥပမာသာဓကများသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကုမ္ပဏီများ သို့မဟုတ် အစိုးရအေဂျင်စီများ၏ အလေ့အထကောင်း အားလုံးအားကို မုချကိုယ်စားပြုသည်ဟု မဆိုလိုပေ။



အတိုကောက်ဝေါဟာရများ

ACC	အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်
BGF	နယ်ခြားစောင့်တပ်ဖွဲ့
CBM	မြန်မာနိုင်ငံတော်ဗဟိုဘဏ်
CCTV	စီစီတီဗွီ (လုံခြုံရေးကင်မရာ)
CHRIA	ပဋိပက္ခနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း
CSO	အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း
DCAF	The Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (ယခု အမည်အသစ်မှာ Geneva Centre for Security Sector Governance)
DICA	ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ကုမ္ပဏီများညွှန်ကြားမှု ဦးစီးဌာန
EAO	တိုင်းရင်းသား လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်း
ECC	ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု သက်သေခံလက်မှတ်
ECD	ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး ဦးစီးဌာန
EIA	ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှုဆန်းစစ်ခြင်း
GBV	ကျား၊ မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု
GISF	Global Interagency Security Forum
HIV	အိပ်ချ်အိုင်ဗွီ/ခုခံအားကျဆင်းမှုကူးစက်ရောဂါ
HHRDD	လူ့အခွင့်အရေးများ လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေးအတွက် တိုးမြှင့်အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်ခြင်း
HRRR	လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအန္တရာယ်များအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း
HRIA	လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း
ICoCA	International Code of Conduct Association
IFC	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း
ILO	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့
INGO	နိုင်ငံတကာအစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်း
ISO	နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းအဖွဲ့အစည်း
LGBT+	လိင်စိတ်ခံယူမှု၊ လိင်ဝိသေသလက္ခဏာကိုင်းညွတ်ခံယူဖော်ပြမှုကွဲပြားသူများ
LIFT	အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံရေးရန်ပုံငွေ
MCRB	မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရှိရေးအထောက်အကူပြုဌာန
MEC	မြန်မာ့စီးပွားရေးကော်ပိုရေးရှင်း
MIFER	ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် နိုင်ငံခြားစီးပွားဆက်သွယ်ရေးဝန်ကြီးဌာန
MNHRC	မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်

အတိုကောက်ဝေါဟာရများ

MoHA	ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန
MOLIP	အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန
MP	လွှတ်တော်အမတ်
MyCo	မြန်မာကုမ္ပဏီ(များ) အွန်လိုင်း
NRC	နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကဒ်ပြား
NRGI	သဘာဝသယံဇာတရင်းမြစ်များ အုပ်ချုပ်စီမံမှုဆိုင်ရာ အင်စတီကျု
NSC	အမျိုးသားလုံခြုံရေးကောင်စီ
O&G	ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့
OHS	လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး
PMSC	ပုဂ္ဂလိကစစ်ဘက်နှင့်လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီ
PSC	ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီ
PSEA	လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှုမှ ကာကွယ်ခြင်း
PSSA	ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများအသင်း
SAC	နိုင်ငံတော်စီမံအုပ်ချုပ်ရေးကောင်စီ
SDG	စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်များ
SMP	လုံခြုံရေးစီမံခန့်ခွဲမှုအစီအစဉ်
SEE	နိုင်ငံပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်း
SLDL	အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ
SOP	လုပ်ထုံးလုပ်နည်းစံသတ်မှတ်ချက်များ
SWIA	သက်ရောက်မှုများအား ကဏ္ဍအလိုက်လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း
UN	ကုလသမဂ္ဂ
UNGPs	ကုလသမဂ္ဂ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ
VPI	Voluntary Principles Initiative
VPSHR	ဆန္ဒအလျောက်လေးစားလိုက်နာနိုင်သော လုံခြုံရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ
WCC	အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ

မာတိကာ

စီရင်ခံစာ အနှစ်ချုပ်	8
၁။ မိတ်ဆက်ခြင်း	10
လေ့လာမှုနယ်ပယ်၊ အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်နှင့် လေ့လာဆန်းစစ်ရန် အသုံးပြုသည့်နည်းစနစ်	12
၂။ အကျဉ်းချုပ်တွေ့ရှိချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များ	16
မူဝါဒများနှင့် စည်းမျဉ်းများ မရှိခြင်း	18
တည်ဆဲဥပဒေများ (အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားဥပဒေ)အား စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုမှု၊ ဥပဒေအတိုင်း အခိုင်အမာဖြစ်စေမှု အားနည်းခြင်း	18
လုံခြုံရေးပြဋ္ဌာန်းချက်များ စံချိန်မမီခြင်း	18
ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍကို နားလည်သဘောပေါက်မှု မရှိခြင်း	19
အကြံပြုချက်များ	19
လုံခြုံရေးလိုအပ်ချက်များရှိသည့် clients အဖွဲ့အစည်းများအတွက်	20
ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများအတွက်	21
ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းအသင်းအတွက်	22
အနာဂတ်ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များအတွက် ရွေးချယ်စရာများ	23
တည်ဆဲဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းတွေကို ပိုထိရောက်အောင်လုပ်ဆောင်ခြင်း	24
၃။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍ၏ စည်းမျဉ်းဥပဒေများ	26
ကုမ္ပဏီများဥပဒေ	26
ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ၏ ပိုင်ဆိုင်မှုအပေါ် ကန့်သတ်ချက်များ	27
ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍအတွက် တိကျသော စည်းမျဉ်းဥပဒေမရှိခြင်း၏ အကျိုးဆက်	29
ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍကို ထိန်းညှိရန်အတွက် ယခင် အဆိုပြုချက်များ	30
အစိုးရ၏ ကြီးကြပ်မှု	31
၄။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးလုပ်ငန်း၏ အပြန်အလှန်အမှီသဟဲပြု ဆက်စပ်နေမှု (ecosystem)	35
ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ	35
နိုင်ငံခြား ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ	36
မြန်မာ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ	37
ကိုယ်တိုင် စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေး (In-house security)	38
ဘဏ်များ	39

အထည်ချုပ်စက်ရုံများနှင့် အခြားကုန်ထုတ်လုပ်သူများ	41
အကြီးစား သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများ	41
နိုင်ငံပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ	41
လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုလိုအပ်သော ကုမ္ပဏီများ	41
အန္တရာယ်အကဲဖြတ်မှု	42
တင်ဒါများနှင့် ကန်ထရိုက်စာချုပ်များ စီမံခန့်ခွဲမှု	43
အခြားလုံခြုံရေး ဆောင်ရွက်သူများ	44
ရေကြောင်းလုံခြုံရေးအန္တရာယ်များ	45
အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ	46

၅။ ကဏ္ဍ၏လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအန္တရာယ်များအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း (HRA) 48

၁။ လုပ်ငန်းတွင်း ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့် မူဝါဒများဆိုင်ရာ အခြေခံကျသောမေးခွန်းများ	49
အင်အားအသုံးပြုခြင်း	49
ဖမ်းဆီး ထိန်းသိမ်းခြင်း	52
လူပုဂ္ဂိုလ်များအား ဖမ်းဆီးခြင်း (Apprehending Persons)	52
မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် မှတ်ပုံတင်ခြင်း	54
လက်နက်များ	55
အလုပ်ခွင်နှင့် သင့်လျော်သောဝန်ထမ်းများ	57
မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်များ	59

၂။ CoC တွင်ပါဝင်သော တားမြစ်ချက်များနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခြေခံကျသည့် မေးခွန်းများ	62
နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းခြင်း သို့မဟုတ် အခြားရက်စက်ကြမ်းကြုတ်မှု၊ လူမဆန်သော သို့မဟုတ်	62
စော်ကားပြုမှုဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် အပြစ်ပေးခြင်း။	
လိုင်ပိုင်ဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုနှင့် ကျား-မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု	63
လူကုန်ကူးမှု	65
ကျွန်ုပ်ပြုခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မလုပ်အားပေးစေခိုင်းမှုကို တားမြစ်ခြင်း	66
ကလေးလုပ်သား	67
ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း	68

၃။ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြားလူ့အခွင့်အရေး အန္တရာယ်များ	71
ပဋိပက္ခများဖြစ်ပွားနေသည့်နေရာများ၌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသည့်စီမံကိန်းများ ရောက်ရှိလာခြင်းကြောင့်	72
စစ်တပ်အင်အားတိုးချဲ့လာခြင်း။	
ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ (PSC များ)မှ ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များကိုယ်စား ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ရခြင်း	73
အလုပ်သမားအခွင့်အရေး	75
အလုပ်သမားများ၊ ဒေသခံရပ်ရွာလူထု၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ သတင်းသမားများနှင့် ဆက်ဆံရေး	81
အချက်အလက် ကာကွယ်ပေးခြင်းနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက်လုံခြုံရေး	84

အစီရင်ခံစာ အနှစ်ချုပ်

ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ (PSCs) အား ပထမဆုံး အခြေခံလေ့လာဆန်းစစ်မှု (baseline study) ဖြစ်ပြီး ၎င်းကိုဆန္ဒအလျောက် လေးစားလိုက်နာနိုင်သော လုံခြုံရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအခြေခံမူများ (VPSHR) ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ တောင်းဆိုမှုအရ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများမှ ပတ်သက်ဆက်နွယ်သူများ (အပိုင်း ၄ တွင် ကြည့်ပါ) ၏ ဆောင်ရွက်နေမှုများအပါအဝင် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍ၏ တန်ဖိုးကွင်းဆက် (value chain) နှင့် အပြန်အလှန် အမှီသဟဲပြု ဆက်စပ်နေမှု (ecosystem) ၏ အကျဉ်းချုပ်တို့ ပါဝင်ပါသည်။

ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုသည် ၂၀၂၀ ခုနှစ် ဒုတိယနှစ်ဝက်အတွင်း အင်တာဗျူးများကို အဓိကအခြေခံပြီး ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ကိုဗစ်-၁၉ ကူးစက်ရောဂါကြောင့် ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက်နေ့တွင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် တပ်မတော်မှအာဏာသိမ်းသောကြောင့် ကုမ္ပဏီများ၏ လုံခြုံရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုအချို့၏ အပြောင်းအလဲအချို့ကို ထင်ဟပ်စေရန် မွမ်းမံပြင်ဆင်ထားပါသည်။ သို့သော် အခြေအနေများသည် နေ့စဉ်နှင့်အမျှ ပြောင်းလဲနေပြီး ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြေရှိသော အန္တရာယ်များကို လေ့လာဆန်းစစ်ရန်လည်း လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

တပ်မတော်မှ အာဏာသိမ်းမှုမတိုင်မီ ကဏ္ဍ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများမှာ ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများနှင့် အဓိကသက်ဆိုင်ပါသည်။ သို့သော် ဖေဖော်ဝါရီ ၁ ရက်နေ့မှစ၍ ကုမ္ပဏီများနှင့် ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များအကြား အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုအလားအလာများ မြင့်တက်လာခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများ၊ ပုံမှန် ဝယ်ယူသုံးစွဲသူများ (customers) နှင့် ဒေသခံလူမှုအသိုင်းအဝန်းများအတွက် လုံခြုံရေးအန္တရာယ်များ မြင့်တက်လာခဲ့ပါသည်။

လေ့လာတွေ့ရှိရသော အန္တရာယ်များနှင့် သက်ရောက်မှုများ၏ နောက်ခံအကြောင်းရင်းများတွင် PSC များ အတွက် မူဝါဒများနှင့် စည်းမျဉ်းဥပဒေများ အားနည်းခြင်း၊ တည်ဆဲဥပဒေများ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားဥပဒေအား လေးစားလိုက်နာမှု အားနည်းခြင်း၊ အရည်အသွေးထက် ဈေးနှုန်းဖြင့်သာ အဓိကယှဉ်ပြိုင်နေကြသော ဈေးကွက် (price-driven market) အတွင်း လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စံနှုန်းများ နိမ့်ကျမှုနှင့် ယေဘုယျအားဖြင့် ကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်ပြီး နားလည်မှု အားနည်းခြင်းတို့ပါဝင်ပါသည်။ အပိုင်း ၃ တွင် တည်ဆဲ စည်းမျဉ်းဥပဒေများနှင့် ဤကဏ္ဍအတွက် ကနဦးလုပ်ဆောင်နေသည့် စည်းမျဉ်းဥပဒေ၊ ကြီးကြပ်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုများ ပါဝင်ပါသည်။

ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှု၏ အပိုင်း ၅ သည် လူ့အခွင့် အရေးဆိုင်ရာအန္တရာယ်များအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း (HRRRA) ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတွင် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ (PSCs) (နှင့် လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှု ငှားရမ်းသောကုမ္ပဏီ (clients) များကိုယ်တိုင် HRRRA နှင့် ၎င်းတို့၏ အခြေအနေနှင့် လိုက်လျောညီထွေမှုဖြစ်အောင် သက်ဆိုင်ရာဒေသ၏ ပဋိပက္ခအခြေအနေများအား ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းများ အတွက် မှီငြမ်းအသုံးပြုနိုင်ရန် အကူအညီဖြစ်စေရေးအတွက် စနစ်တကျ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ထားပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များကို အုပ်စုသုံးစုခွဲ၍ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာထားပါသည်။ ၎င်းတို့တွင် ကုမ္ပဏီအတွင်း ကြီးမှူးကွပ်ကဲမှု (internal control)၊ မူဝါဒများနှင့် International Code of Conduct-ICoC တွင် ပါဝင်သည့် တားမြစ်ချက်များ၊ ၎င်းတွင် PSC များမှ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း၊ International Code of Conduct Association ၏ အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်လျှောက်ထားခြင်းနှင့် ISO 18788 အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ရရှိခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ထိရောက်သော မေးခွန်းများ ပါဝင်ပါသည်။ အန္တရာယ်တစ်ခုချင်းစီကို ဥပဒေနှင့် စံပြုမှုဘောင် (normative framework) ဖြင့် ဆန်းစစ်ခြင်း၊ ပတ်သက်ဆက်နွယ်သူများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းမှ တွေ့ရှိချက်များကို ထင်ဟပ်သည့်အကြံပြုချက်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။

HRRRA တွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသော တတိယမြောက် အန္တရာယ်အခြေအနေများတွင် မြန်မာနိုင်ငံနှင့်ဆိုင်သော လည်း ICoC တွင် မပါဝင်သည့် အခြားသော အချက်များပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းတွင် အတိုက်အခံ ပဋိပက္ခများဖြစ်ပွားနေသည့် နေရာများ (contested areas) ဌ

ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသည့် စီမံကိန်းများရောက်ရှိလာသည့်အခါ စစ်တပ်အင်အားတိုးချဲ့ခြင်း၊ PSC များအား တပ်မတော်၏ ကိုယ်စား ဝင်ရောက် ဆောင်ရွက်ပေးရမှုများ ရှိလာနိုင်ခြင်း၊ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး၊ ဒေသခံလူမှုအသိုင်းအဝန်းများနှင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးအန္တရာယ် တို့ပါဝင်ပြီး အချက်အလက်ကာကွယ်ခြင်း (data protection)နှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက်လုံခြုံရေးအန္တရာယ်များ (privacy risks) ကိုလည်း ဖော်ထုတ်လေ့လာထားပါသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက်နေ့မှစ၍ ပိုမိုသက်ဆိုင်လာ သည့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကုမ္ပဏီများမှ CCTV များကိုအသုံးပြုခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် စည်းမျဉ်းဥပဒေများနှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော လုပ်ငန်း ဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များအား ပထမဆုံး ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းများ ပါရှိသည်။

တွေ့ရှိချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များသည် ကုမ္ပဏီများ၊ ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများအသင်း (PSSA)၊ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အခြားပတ်သက်ဆက်နွယ်သူများနှင့် ဆက်လက်ဆွေးနွေးမှုများကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် အခြေခံတစ်ခုအဖြစ် ရည်ရွယ်ပါသည်။

ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် မူလက ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍဆိုင်ရာ စီမံအုပ်ချုပ်မှု (PSC governance) အတွက် နိုင်ငံတကာမူ ဘောင်များကို မှီငြမ်းအသုံးပြု၍ ကဏ္ဍအတွက် သီးခြားစည်းမျဉ်းဥပဒေများ ရေးဆွဲနိုင်ရန် အစိုးရနှင့်လွှတ်တော်သို့ အကြံပြုချက် များပေးရန် ရည်ရွယ်ခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း စည်းမျဉ်းဥပဒေများကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် တာဝန်ခံမှုရှိသည့် အရပ်သားအစိုးရ (accountable civilian government) သို့မဟုတ် ရွေးကောက်ခံလွှတ်တော် မရှိသော ကြောင့် ယခုအခါ အကြံပြုချက်များကို ကုမ္ပဏီများ (PSC ၏ client များ၊ PSC များကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီများ ကိုယ်တိုင်စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေး (In-house security) များ) အတွက်သာ အဓိကဦးတည်ထားပါသည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဒီမိုကရေစီနည်းကျ ရွေးကောက်တင်မြှောက်သော အရပ်သား အုပ်ချုပ်မှုသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိပါက သက်ဆိုင်ရာမူဘောင်များအတွက် မှီငြမ်းအသုံးပြုနိုင် မည် ဖြစ်ပါသည်။





မိတ်ဆက်ခြင်း

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍအား လူ့အခွင့်အရေးရှုထောင့်မှ ပထမဆုံး လေ့လာဆန်းစစ်ချက်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် ဝန်ထမ်းများ၊ ဒေသခံလူမှုအသိုင်းအဝန်းနှင့် အခြားပတ်သက်ဆက်နွယ်သူများ၏ အခွင့်အရေးများအပေါ် ဤကဏ္ဍ၏သက်ရောက်မှုများကို လေ့လာသုံးသပ်ထားပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍတွင် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ (PSC) သာမက ငွေသားနှင့် အဖိုးတန်ပိုင်ဆိုင်မှုများအား ကာကွယ်ပေးရသော ဘဏ်များနှင့် အခြားအဆောက်အအုံဥပစာများ စသည်တို့အတွင်း ကုမ္ပဏီကိုယ်တိုင်စီမံဆောင်ရွက်သောလုံခြုံရေး (in-house security) ရှိသည့် အခြားကုမ္ပဏီများလည်း ပါဝင်ပါသည်။

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍသည် ပြည်သူ့လုံခြုံရေးအာဏာပိုင်အဖွဲ့များ (public security authorities) ကို အထောက်အကူပြုခြင်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးကိုကာကွယ်ရာတွင် အရေးကြီးသောအခန်းကဏ္ဍတွင် ရှိသည်။ ၎င်းတွင် “လူတိုင်း အသက်ရှင်သန်ခွင့်၊ လွတ်လပ်ခွင့်နှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်လုံခြုံမှုခွင့်” (အပိုဒ် ၃၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း -UDHR) နှင့် “မည်သူမျှ မိမိပိုင်ပစ္စည်းဥစ္စာကို မတရားသိမ်းယူခြင်း မခံထိုက်စေရ” (အပိုဒ် ၁၇၊ UDHR) စသော လူ့အခွင့်အရေးများအား အကာအကွယ်ပေးခြင်းတို့ကို အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍတစ်ရပ်အဖြစ် ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ သို့သော် ဤကဏ္ဍသည် အောက်ဖော်ပြပါ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအန္တရာယ်များအား လေ့လာဆန်းစစ်ချက်တွင် အကျဉ်းဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အခြားသူများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများကို ကန့်သတ်ရန်အတွက်လည်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်၌ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသူများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများ၊ အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့အတွက် “သင့်တင့်မျှတမှုရှိသော၊ ဘေးကင်းလုံခြုံသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ၌ အလုပ်”လုပ်ပိုင်ခွင့်ရရေးကို ကာကွယ်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။

၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင်ပြုလုပ်ခဲ့သော ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုမှာ မူလက မြန်မာနိုင်ငံ၌ အခြေအနေ အမျိုးမျိုးတွင်ရှိနေသည့် လူ့အခွင့်အရေးအန္တရာယ်များအကြောင်းကို ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများအား သတင်းအချက်အလက်ပေးရန်အတွက် ယေဘုယျ လူ့အခွင့်အရေးအန္တရာယ် အကဲဖြတ်မှု (HRA) အဖြစ် ရည်ရွယ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေး ကဏ္ဍ၏ အထူးကျွန်းကျင်သည့်ကုမ္ပဏီများ (specialist PSCs) များကို အဓိကဦးတည်သော်လည်း ဤတွေ့ရှိခဲ့သည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များသည် ကိုယ်တိုင် စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေး (In-house security) ကို စီမံခန့်ခွဲနေရသည့် ကုမ္ပဏီများ သို့မဟုတ် PSC များကို ကန့်သတ်ပေးထားသည့် ကုမ္ပဏီများအတွက်လည်း သက်ဆိုင်မှုရှိပါသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှု၏ မူလရည်ရွယ်ချက်များမှာ-

- လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအန္တရာယ်များအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း (HRA) လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဖွံ့ဖြိုးစေရေးနှင့် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရေးတို့အတွက် ကုမ္ပဏီများကို အထောက်အကူပေးရန်ဟူသော အမြင်တစ်ရပ်ဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုကုမ္ပဏီများ၏ အခန်းကဏ္ဍအတွက် လူ့အခွင့်အရေးအန္တရာယ်များအကြောင်း ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီများ (PSC) များနှင့် ၎င်းတို့၏ လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှု ငှားရမ်းသောကုမ္ပဏီများ (clients) အား သတင်းအချက်အလက်ပေးရန်။
- လူ့အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်မည့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍဆိုင်ရာ ဥပဒေရေးရာနှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ မူဘောင်တစ်ခုကို ပုံဖော်နိုင်ရန် လေ့လာသုံးသပ်ချက်နှင့် ဦးတည်ပစ်မှတ်ထားသော အကြံပြုချက်များဖြင့် အစိုးရအား အထောက်အကူပေးရန်။
- ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၏ သက်ရောက်မှုများနှင့်သက်ဆိုင်သော ဥပဒေနှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်ရေးတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်နှင့် မီဒီယာ

တို့အား အသိပေးရန်နှင့်စွမ်းဆောင်ရည်ကို တည်ဆောက်ပေးရန် - ဤကဏ္ဍနှင့် သက်ဆိုင်သော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သက် ရောက်မှုများကို သိရှိနားလည်ရန်၊ ဆွေးနွေးတင်ပြနိုင်ရန် အတွက် ဥပဒေနှင့် မူဝါဒချမှတ်သူများ၊ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများနှင့် အခြားသောပုဂ္ဂိုလ်၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ရန် - ၎င်းတို့၏ ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများတွင် နိုင်ငံတကာ စံနှုန်းများ၊ ချဉ်းကပ်မှုပုံစံများ ကိုအသုံးပြုရန်။

- ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် လက်ရှိကျင့်သုံးနေသော အလေ့အထများအား ပိုမိုသိရှိနားလည်ရန်အတွက် မြန်မာသုတေသီများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို မြှင့်တင်ရန်၊ ဤကဏ္ဍနှင့် ဆက်စပ်သော နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများ အကြောင်းသိရှိရန်နှင့် ထိုသုတေသီများမှ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း (HRR) နှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သက် ရောက်မှုအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း (HRIA) တို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် (ဇယားကွက် (၁) တွင်ကြည့်ရှုပါ)။

ဇယားကွက် (၁)။ အန္တရာယ်များအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း (Risk Assessment)၊ သက်ရောက်မှုအား လေ့လာဆန်းစစ် ခြင်း (Impact Assessment) နှင့် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေးအတွက် တိုးမြှင့်အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင် ခြင်း (Heightened Due Diligence)

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအန္တရာယ်များအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း (HRR)နှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုအား လေ့လာ ဆန်းစစ်ခြင်း (HRIA) တို့သည် ကွဲပြားသော်လည်း ဆက်စပ်နေပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ လူ့အခွင့်အရေးအန္တရာယ်များ သည် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများတွင် တစ်ခု သို့မဟုတ် တစ်ခုထက်ပိုသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများ ကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည့် အန္တရာယ်များလည်းရှိပါသည်။

HRR သည် အနာဂတ်တွင် လူများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည်ကို ကြိုတင်ခန့်မှန်းကာ လုပ်ငန်း၏ နှီးနှယ်ပတ်သက်မှုကို ထုတ်နုတ်၍ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ဦးတည်ထားပါသည်။ HRIA သည် လူ့အခွင့်အရေးပိုင်ဆိုင်သူများ (rights-holders) အပေါ် အမှန်တကယ်နှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော သက်ရောက်မှုများမှ ရှောင်ရှားရန်၊ လျော့ချရန် သို့မဟုတ် ကုစားရန် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဦးတည်ခြင်းဖြင့်ကွဲပြားပြီး ၎င်းတွင် လူ့အခွင့်အရေးပိုင်ဆိုင်သူများ (rights-holders)၊ ပတ်သက်ဆက်နွယ် သူများနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုများ ပါဝင်သင့်ပါသည်။

HRR သည် HRIA အတွက် အကူအညီဖြစ်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခု ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီ တစ်ခုသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ၎င်းတို့ ဝန်ဆောင်မှုပေးနေသော နေရာတစ်ခုတွင် ယေဘုယျ HRR ကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ သို့သော် ခြုံငုံရေးဝန်ဆောင်မှု ငှားရမ်းသောကုမ္ပဏီ (client) ၏ သီးခြား HRIA အတွက် အထောက်အပံ့ဖြစ်စေရန် လုပ်သည့်အခါ လူ့အခွင့်အရေးပိုင်ဆိုင်သူများ (rights-holders) နှင့် ပတ်သက်ဆက်နွယ်သူများလည်း ပါဝင်သော ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့်လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများတွင် “လူ့အခွင့်အရေးများ လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အတွက် အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ (human rights due diligence)” ကို ရည်ညွှန်းထားပါသည်။ ၎င်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တစ်ခုမှ ပါဝင်ပတ်သက်နေသည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများအား ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊ တားဆီးခြင်းကာကွယ် ခြင်း၊ လျော့ပါးစေခြင်းနှင့် တာဝန်ခံမှုရှိခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ HRIA သည် သီးခြားတည်ရှိနိုင်သကဲ့သို့ due diligence ကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရာတွင်လည်း အဆင့်တစ်ဆင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံကဲ့သို့ ပဋိပက္ခများရှိနေပြီး အန္တရာယ်များသော ဒေသများတွင် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အတွက် တိုး မြှင့်အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်ခြင်း (heightened human rights due diligence - HHRDD) ကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုသို့ HRIA လုပ်ဆောင်ရာတွင် ပဋိပက္ခများအား ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာခြင်း (conflict analysis) နှင့် ထိလွယ်လွတ်သည့် ပဋိပက္ခများအား ချဉ်းကပ်ခြင်း (conflict sensitive approach) ကိုဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ပါဝင်သည် (တစ်ခါတစ်ရံတွင် ပဋိပက္ခနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း (Conflict and Human Rights Impact Assessment - CHRIA) ဟူ၍လည်း ခေါ်ဝေါ်ပါသည်။)

အသေးစိတ်ကို [Human Rights Impact Assessment Guidance And Toolbox](#), Danish Institute for Human Rights (DIHR), 2020, နှင့် [The Corporate Responsibility To Respect Human Rights: An Interpretive Guide](#) တို့တွင်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက်နေ့မှစ၍ ပိုမိုဆိုးရွားလာသော လုံခြုံရေးအခြေအနေကြောင့် ကုမ္ပဏီအများသည် ၎င်းတို့၏ လုံခြုံရေးအစီအစဉ်များ (security arrangements) ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်လာခဲ့ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဤအစီရင်ခံစာသည် ပို၍ပင် ဆက်စပ်မှုရှိပါသည်။

မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေးအထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) အနေဖြင့် ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်သည် တာဝန်ယူမှုရှိသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး ဟန်ချက်ညီသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစီမံကိန်း (MSDP) တို့ကို အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီ (PSC) အခန်းကဏ္ဍအတွက် အခြေခံ အထောက်အကူပေးခြင်းနှင့် ဤကဏ္ဍကို မည်သို့ပံ့ပိုးနိုင်ကြောင်း လူ့အခွင့်အရေးများကိုကာကွယ်ရန် မည်သို့ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ချမှတ်နိုင်ကြောင်းတို့ကို ပြည်သူလူထုသိရှိနားလည်စေရန် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အထောက်အကူပေးနိုင်မည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။ ထိုမှတစ်ဆင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ (SDG) ၏ ပန်းတိုင်-၁၆ (ငြိမ်းချမ်းရေး၊ တရားမျှတမှု အင်စတီကျူးရှင်းများ အားကောင်းလာရေး)နှင့် ပန်းတိုင်-၁၇ (ရည်မှန်းချက်အားလုံးအတွက် မိတ်ဖက်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး) တို့ကို ပါဝင်ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်သည် PSC များနှင့်သက်ဆိုင်သည်ကိစ္စမှလွဲ၍ ပြည်သူ့လုံခြုံရေး (public security) နှင့် ကုမ္ပဏီများကြား ဆက်ဆံရေးကို ဖော်ပြထားခြင်းမျိုးမရှိပါ။ ဖေဖော်ဝါရီ ၁ ရက်မှစပြီး ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးနှင့် ပြည်သူ့ လုံခြုံရေး (public security) ဆိုင်ရာ ထပ်လောင်းအန္တရာယ်များကို MCRB မှ မကြာမီထွက်ရှိလာမည့် HHRDD လမ်းညွှန် တွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည်။

လေ့လာမှုနယ်ပယ်၊ အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်နှင့် လေ့လာဆန်းစစ်ရန် အသုံးပြုသည့်နည်းစနစ်

ယခုလက်ရှိအခြေအနေတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍ၏ ဥပဒေပြုမှု သို့မဟုတ် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းမှုနယ်ပယ်၌ ‘ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီ’ တစ်ခု သို့မဟုတ် ‘လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း’ တစ်ဦးသည် မည်သည့်အချက်အလက်များနှင့် ပြည့်စုံရမည်ဟူသော အများလက်ခံသည့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ချက်မျိုး မရှိသေးချေ။ ထို့အပြင် မြန်မာဘာသာ၌ ‘security’ နှင့် ‘private security’ ဟူသော စကားနှစ်ရပ်ကို ‘လုံခြုံရေး’ ဟူ၍သာ တစ်ပေါင်းတည်း သုံးစွဲနေသဖြင့် အနက်အဓိပ္ပာယ်အမျိုးမျိုး ကွဲပြားဖွင့်ဆိုဖွယ်ဖြစ်နေသည်။

ဤလုပ်ငန်းစဉ်၏ လေ့လာမှုနယ်ပယ်ကို ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြရန် ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်တွင် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုပေးသူများအတွက် ICoC ၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို အသုံးပြုထားသည်။ ICoC က ‘လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုများ’ (security services) ဟူသည် ယာဉ်တန်းများ၊ အဆောက်အဦများ၊ သတ်မှတ်ထားသော နေရာများ၊ ပိုင်ဆိုင်မှု သို့မဟုတ် (လက်နက်တပ်ဆင်ထားသော/မတပ်ဆင်ထားသော) နေရာဌာနများစသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်နှင့် ပစ္စည်းဥစ္စာများအား စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် ကာကွယ်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု ဖွင့်ဆိုပါသည်။ ထို့ကြောင့် MCRB အနေဖြင့်လည်း ‘လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီ’၊ ‘လုံခြုံရေးအရာရှိ’ နှင့် ‘သက်တော်စောင့်’ တို့ကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရန် စင်္ကာပူဥပဒေ¹ နှင့် ICoC တို့၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကိုအခြေခံ၍ ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။ (ဇယားကွက် (၂) တွင်ကြည့်ရှုပါ။)

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်၏ သုတေသနလုပ်ငန်းကို ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက်နေ့ တပ်မတော်မှ အာဏာသိမ်းမှု မတိုင်မီ ၂၀၂၀ ခုနှစ်က ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည် (ဇယားကွက်-၃ တွင် လေ့လာဆန်းစစ်ရန် အသုံးပြုသည့်နည်းစနစ်ကို ကြည့်ရှုပါ။)။ ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလတွင် ဤအစီရင်ခံစာမူကြမ်းအား ပတ်သက်ဆက်နွယ်သူများမှ ပြန်လည်ဆန်းစစ် သုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။ အစီရင်ခံစာပါတွေ့ရှိချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များကို နောက်ပိုင်းတွင် လက်ရှိအခြေအနေအပေါ် မူတည်၍ ပြန်လည်သုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။

1 Private Security Industry Act (CHAPTER 250A), Singapore Statues Online, 2008

A security guard guarding a food and drink storage enclosure under a bridge in Yangon ©arvidnorberg/123RF.COM



ဇယားကွက်-၂။ အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်

လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီ

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီ (PSC) ဆိုသည်မှာ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို သင်တန်းပေးခြင်း၊ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၊ လုံခြုံရေးထိန်းကွပ်သူ (bouncers) များ(သို့) သက်တော်စောင့်များကို အစိုးရအေဂျင်စီ၊ ဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများမှလွဲ၍ မည်သည့် ပုဂ္ဂိုလ် သို့မဟုတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက်မဆို စီစဉ်ဆောင်ရွက် ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်သော လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး (သို့မဟုတ်) စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တစ်ခုခုကို ဆိုလိုသည်။

ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံအခြေအနေအတွက် အရေးကြီးသဖြင့် ICOC က “မည်သည့်ကုမ္ပဏီမဆို (မိမိကုမ္ပဏီ အမျိုးအစားကို မည်သို့ပင် ဖော်ပြစေကာမူ) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၌ မိမိကိုယ်တိုင် ဖြစ်စေ၊ သူတစ်ပါးအတွက်ဖြစ်စေ လုံခြုံရေးဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများ အထောက်အကူပေးနေလျှင် ထိုကုမ္ပဏီသည် လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီတစ်ခုပင် ဖြစ်သည်”ဟု အလေးထားဖော်ပြပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဤအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်သည် ဘဏ်များနှင့် ဈေးဝယ်စင်တာများကဲ့သို့ အရေးပါသော in-house security ရှိသော ကုမ္ပဏီများကိုပါ လွှမ်းခြုံမိပေမည်။

လုံခြုံရေးအရာရှိ / လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း

လုံခြုံရေးအရာရှိတစ်ဦး သို့မဟုတ် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းတစ်ဦးဟူသည် ယာဉ်တန်းများ၊ အဆောက်အဦများ၊ သတ်မှတ်ထားသော နေရာများ၊ ပိုင်ဆိုင်မှု သို့မဟုတ် (လက်နက်တပ်ဆင်ထားသော/မတပ်ဆင်ထားသော)² နေရာဌာန များ စသည့်လူပုဂ္ဂိုလ်နှင့်

2 As defined in the [International Code of Conduct for Private Security Services Providers](#)

ပစ္စည်းဥစ္စာများအား စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် ကာကွယ်ရန်အတွက် ငှားရမ်းထားသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းအနေဖြင့် မိမိ၏ တာဝန်ဝတ္တရားအရ လူပုဂ္ဂိုလ်များအား အင်အားအသုံးပြုရန်နှင့် ဖမ်းဆီးရန် လိုအပ်ကောင်းလိုအပ်ပေမည်။ စင်္ကာပူ ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးလုပ်ငန်းအက်ဥပဒေကမူ လုံခြုံရေးအရာရှိဟူသည် အောက်ပါတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်နိုင်သောသူအဖြစ် သတ်မှတ် ပါသည်။

- (ငွေပို့ငွေသယ်ခြင်း အပါအဝင်) အခြားသူတစ်ဦး၏ ပိုင်ဆိုင်မှုအားခိုးယူခြင်းမှ ကာကွယ်ရန်အပါအဝင် လူကိုယ်တိုင် စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုပေးခြင်း။
- (ငွေပို့ငွေသယ်ခြင်း အပါအဝင်) အခြားသူတစ်ဦး၏ပိုင်ဆိုင်မှုအားခိုးယူခြင်းမှကာကွယ်ရန် ရည်ရွယ်၍ လုံခြုံရေးကင်မရာ (surveillance) ဖြင့် စောင့်ကြည့်ခြင်း။
- သက်တော်စောင့် သို့မဟုတ် (တစ်ခါတစ်ရံ ‘တံခါးမှူး’ ဟုလည်းခေါ်သော) လုံခြုံရေးထိန်းကွပ်သူ (Bouncer) တစ်ဦး အဖြစ် ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- မည်သည့်အများပြည်သူနှင့်သက်ဆိုင်သောနေရာများ သို့မဟုတ် အခြားအဆောက်အအုံ ဥပစာများ/ပရဝဏ် များအတွင်း ဝင်ရောက်လာသူများကို စစ်ဆေးရန်အတွက် မည်သည့် လုပ်ဆောင်မှုမျိုးကိုမဆို ၎င်း၏ တာဝန်တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း အနေ ဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း။

လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများဟူသည် “ကုမ္ပဏီကိုယ်တိုင်က သတ်မှတ်ပေးထားသော မည်သည့်တိကျသော ဆောင်ရွက်ချက်ကိုမဆို ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီ (PSC) အတွက် လုပ်ဆောင်ပေးသော ပုဂ္ဂိုလ်များ” ဖြစ်ကြောင်းကိုလည်း ICOC က အလေးပေး ညွှန်းဆိုထားပါသည်။

သက်တော်စောင့် သို့မဟုတ် အနီးကပ်လုံခြုံရေးအရာရှိ

သက်တော်စောင့် သို့မဟုတ် အနီးကပ်လုံခြုံရေးအရာရှိဟူသည် လူတစ်ဦးတစ်ယောက် သို့မဟုတ် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်စုအား ကိုယ် ကာယပိုင်းဆိုင်ရာ လုံခြုံမှုရစေရန် အထောက်အကူပေးသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူတစ်ဦးဖြစ်သည်။

ဇယားကွက်-၃။ လေ့လာဆန်းစစ်ရန် အသုံးပြုသည့် နည်းစနစ်

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်တွင် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) ၏ သက်ရောက်မှုအား ကဏ္ဍအလိုက်လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းများ (SWIAs)၊ အထူးသဖြင့် ရေနံနှင့်ဓာတ်ငွေ့၊ သတ္တုတွင်းကဏ္ဍများနှင့် ကမ္ဘာတစ်လွှား ထင်ပေါ်လာသည့် အလေ့အထများကိုမှီငြမ်းအသုံးပြုထားသည်။ သို့သော် ထို SWIAs များနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ဤလေ့လာမှုအတွက် ကွင်းဆင်းသုတေသနဆောင်ရွက်ရာတွင် ကိုဗစ်-၁၉ နှင့် သတင်းအချက်အလက်ရင်းမြစ် အခက်အခဲများကြောင့် ကန့်သတ်ချက် များ ရှိခဲ့ပါသည်။

ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုအတွက် ဝေးလံခေါင်သီသောဒေသများတွင် အန္တရာယ်များရှိနိုင်သည်ဟု ယူဆသောကြောင့် မလုပ်ဆောင် နိုင်ခဲ့ပါ။ ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုများ မပြုလုပ်နိုင်ခြင်းကြောင့် ဤအဖွဲ့သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အရပ်ဘက် အဖွဲ့အစည်းများအား ၂၀၂၀ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် ဖုန်းဖြင့်တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့ကို ယခင် SWIAs မှ MCRB ကွန်ရက်များနှင့် မန္တလေးတိုင်းနှင့် စစ်ကိုင်းတိုင်းဒေသကြီးများရှိ ထုံးကျောက်၊ ကြေးနီနှင့် ရွှေတူးဖော်ခြင်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတများ ရှိသော အဖွဲ့များနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များအပြင် ကျောက်ဖြူ (ရခိုင်ပြည်နယ်)၊ လားရှိုး (ရှမ်းပြည်မြောက်ပိုင်း)၊ တောင်ကြီးနှင့်ပင်လောင်း (ရှမ်းပြည်တောင်ပိုင်း)နှင့် ကယားပြည်နယ်နှင့် ကရင်ပြည်နယ်များမှ အဆက်အသွယ်များကိုအခြေခံ၍ ရွေးချယ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါ သည်။ အထည်ချုပ်ကဏ္ဍရှိ လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများကို ဖော်ထုတ်လေ့လာရန် လှိုင်သာယာ (ရန်ကုန်) မှ တက်ကြွ

3 See Sector [Wide Impact Assessments](#), Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB)

သော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။

MCRB ၏ အခြား SWIAs များကဲ့သို့ပင် ဤကွင်းဆင်းသုတေသနမှ ရရှိသော PSC တစ်ခုချင်းစီနှင့်ဆိုင်သော အချက်အလက်များကို လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းထားပါသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုချင်းစီ၏ အလေ့အထများထက် ဤကဏ္ဍ၏ အလားအလာများကို ဖော်ထုတ်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ အမည်ပေး၍ ဆောင်ရွက်ခြင်းမှာ တွေ့ဆုံဖြေဆိုပေးသူများ၏ ဘေးကင်းမှုနှင့်လုံခြုံမှုတို့ကို သေချာစေရန် ရည်ရွယ်ခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။

ဤသုတေသနအဖွဲ့သည် ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း ၁၀ ဖွဲ့၊ လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုငှားရမ်းသော ကုမ္ပဏီများ (clients) ၇ ခု၊ နိုင်ငံခြား PCS ၇ ခုနှင့် ပြည်တွင်း PSC ၇ ခု၊ နိုင်ငံတကာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ (INGOs) ၆ ဖွဲ့၊ နိုင်ငံခြားသံရုံးများ ၁ ခု၊ အတိုင်ပင်ခံလုပ်ငန်း (consultancy firm) ၁ ခု၊ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍနှင့် ဆက်စပ်သည့် အသင်းအဖွဲ့ (နိုင်ငံခြားနှင့်ပြည်တွင်း) ၂ ခု၊ နိုင်ငံခြားအေဂျင်စီ ၁ ခု၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဖက်ဒရယ်ရဲတပ်ဖွဲ့ ၁ ခု၊ ကိုယ်တိုင် စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေး (In-house security) ရှိသည့် ကုမ္ပဏီ ၆ ခု၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ပဋိပက္ခဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်သူ ၁ ဦး၊ Pro-government body ၁ ခု နှင့် ကုလသမဂ္ဂ အဖွဲ့အစည်း ၁ ခုတို့မှ စုစုပေါင်း ၈၁ ဦး (အမျိုးသမီး ၁၆ ဦး၊ အမျိုးသား ၆၅ ဦး) တို့ကို တွေ့ဆုံ မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူရေးအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခံရန် သဘောတူညီခဲ့သော ထိုကုမ္ပဏီများသည် တာဝန်ယူမှု ရှိသော လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အလေ့အထများကို အများဆုံးစိတ်ဝင်စားသူများကို ကိုယ်စားပြုဖွယ်ရှိသော်လည်း ဤကဏ္ဍကြီးတစ်ခုလုံး၏ ကိုယ်စားပြုမှုအဖြစ် မမှတ်ယူသင့်ပေ။ ထို့ကြောင့် ဤသုတေသနတွေ့ရှိချက်များကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အခြေအနေများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကုမ္ပဏီများအားလုံးကို ကိုယ်စားပြုသည်ဟုလည်း မှတ်ယူရန် မသင့်ပါ။ သို့သော် မီဒီယာ အစီရင်ခံစာများ အပါအဝင် ရှိပြီးစာတမ်း၊ အစီရင်ခံစာများအပေါ်အခြေခံသော သုတေသန (desk research) နှင့် ပေါင်းစပ်ထားသော တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများသည် အဓိက လူ့အခွင့်အရေးပြဿနာများကို ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့သည်ဟု MCRB က ယုံကြည်ပါသည်။

ဤသုတေသနအဖွဲ့သည် အမေးခံပုဂ္ဂိုလ်နှင့် တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ အွန်လိုင်းမှဖြစ်စေ တွေ့ဆုံမေးမြန်းသော အင်တာ ဗျူးများအပြင် INGO များ၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် သတင်းမော်ကွန်းတိုက်များမှထုတ်ဝေသော အစီရင်ခံစာများနှင့်လည်း ညှိနှိုင်း စစ်ဆေးခဲ့ပါသည်။ ဤအဖွဲ့သည် နိုင်ငံအတွင်းလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသည့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ (PSC) များ၏ စာရင်းကိုပြုစုရန် ကျယ်ပြန့်သည့် desktop research ကို ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ဤစာရင်းကို ဆိုရှယ်မီဒီယာ ပို့စ်များ၊ စီးပွားရေးကြော်ငြာ များနှင့် MyCoI အွန်လိုင်းကုမ္ပဏီများ မှတ်ပုံတင်ခြင်း⁴ တို့အား လေ့လာသုံးသပ်၍ ပြုစုထားပါသည်။

4 For reasons explained below, the Directorate for Investment and Companies Administration (DICA) is unable to provide a list of active registered PSCs

J

အကျဉ်းချုပ်တွေ့ရှိချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များ

ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှု၏ သုတေသနလုပ်ငန်းကို ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက်နေ့ တပ်မတော်မှအာဏာသိမ်းမှုမတိုင်မီ ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် အဓိကထားပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုအချိန်မှ ခြုံငုံလေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ ကဏ္ဍ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအန္တရာယ်များမှာ အလုပ်သမားများအပေါ်ကျင့်သုံးသော အလေ့အကျင့်များနှင့် အများဆုံးဆက်စပ်နေပါသည်။ ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော ဤသုတေသန၏တွေ့ရှိချက်များအရ PSC များမှ စနစ်တကျနှင့် ပြင်းထန်သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများရှိသည်ကို ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိခဲ့ခြင်း မရှိပါ။

အန္တရာယ်မြင့်မားသောနေရာများသို့ သွားရောက်နိုင်ခြင်းမရှိခြင်းကြောင့် ထိုကဲ့သို့ဖော်ထုတ်နိုင်ခြင်းမရှိသည့် အခြေအနေဖြစ်နိုင်သော်လည်း အဖွဲ့သည် အဆိုပါဒေသများ၌ သတ္တုလုပ်ကိုင်သောနယ်မြေများရှိ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုခဲ့ပြီး MCRB ၏ယခင် SWIA သုတေသနနှင့် မီဒီယာအစီရင်ခံစာများကို မှီငြင်းဖော်ပြခြင်းများရှိပါသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် ကျောက်စိမ်းနှင့် ကျောက်မျက်ကဲသို့ အန္တရာယ်အများဆုံးရှိသည့်နေရာများ ပါဝင်ခြင်းမရှိခဲ့ပါ။

ပြင်းထန်သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု အနည်းငယ်သာတွေ့ရှိရခြင်းမှာ အောက်ဖော်ပြပါ အကြောင်းရင်းများကြောင့်လည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

- မြန်မာနိုင်ငံရှိ အန္တရာယ်မြင့်မားသောဒေသများတွင် တရားဝင်ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုမှာ အကန့်အသတ်ရှိနေဆဲဖြစ်ပြီး သိရှိထားသည့် အန္တရာယ်များကြောင့်ဖြစ်သည်။ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ ဖြစ်ပွားနိုင်ခြေပိုများသော ပဋိပက္ခ၏သက်ရောက်မှုရှိသော ဒေသများတွင် PSC အနည်းငယ်မျှသာ စာချုပ် ချုပ်ဆိုခဲ့ကြသည်။
- PSC များသည် သေနတ်⁵ ကိုင်ဆောင်ရန် လိုင်စင်မရှိသောကြောင့် အင်အားအသုံးပြုမှုကို ကန့်သတ်ခြင်း။
- နိုင်ငံတကာ လုံခြုံရေးလိုအပ်ချက်များရှိသည့် ကုမ္ပဏီများ (Clients) တွင် PSC များကို ကြီးကြပ်ရန်အတွက် အချိန်ပြည့် မန်နေဂျာများထားရှိပြီး ကောင်းမွန်သောအလေ့အကျင့်များကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ကြောင်း သေချာစေခြင်း။
- PSC များထက် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များသည် အများအားဖြင့် လူစုလူဝေးနှင့် အခြားမြင့်မားသော အန္တရာယ်များသည့်အခြေအနေများအတွက် ဝင်ရောက်ထိန်းချုပ်လေ့ရှိပြီး လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုအများစု - စီးပွားရေးနှင့်ပတ်သက်သော သို့မဟုတ် အခြားသောအရာများသည် အများပြည်သူ လုံခြုံရေးပါဝင်မှုကြောင့် ဖြစ်သည်။
- မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရာဇဝတ်ဖြစ်ပွားမှုနှုန်း အထူးမြင့်မားခြင်းမရှိပါ။

၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် အများဆုံးတွေ့ရှိရသောအချက်မှာ PSC များကို ကဏ္ဍအလိုက် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုမရှိခြင်းကြောင့် ကျယ်ပြန့်သော မြန်မာနိုင်ငံရှိ တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများကို လိုက်နာမှုမရှိခြင်း ဖြစ်သည်။ သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများကို မဆိုထားနှင့် မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေနှင့်အညီ အပြည့်အဝလိုက်နာရန် (အဓိကအားဖြင့် နိုင်ငံတကာ) လုံခြုံရေး ဝန်ဆောင်မှု ငှားရမ်းသောကုမ္ပဏီ(client) အနည်းစုကသာလျှင် တောင်းဆိုခြင်း သို့မဟုတ် အတည်ပြုခြင်း ရှိသည်။ (ဇယားကွက် ၄ ကိုကြည့်ပါ။) အကျိုးဆက်အနေဖြင့် ပြည်တွင်းပြည်ပမှ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများသည် အရည်အသွေးအပေါ်မဟုတ်ဘဲ ဈေးနှုန်းဖြင့်သာ အဓိကယှဉ်ပြိုင်နေကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ထိုကဲ့သို့သော အခြေအနေများကြောင့် ဝန်ထမ်းများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ၊ ၎င်းတို့ရှိသည့် သင်တန်းများနှင့် ထိရောက်ကောင်းမွန်သောဝန်ဆောင်မှုများ ပေးစွမ်းနိုင်မှုအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိပါသည်။

5 See Part V (1) Weapons for further detail on firearms licencing which is restricted to a few individuals.

စစ်အာဏာသိမ်းပြီးသည့်အချိန်မှစ၍ မြို့ပြနေရာများအပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံတစ်ခုလုံးကို ပဋိပက္ခသက်ရောက်ခံရပြီး အန္တရာယ် မြင့်မားသောဒေသ (conflict-affected and high-risk area) အဖြစ်သတ်မှတ်သင့်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီအားလုံး ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုပတ်ဝန်းကျင်သည် အန္တရာယ်များပြီး၊ ထိုလေ့လာဆန်းစစ်မှုမျိုးကို ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ထပ်ပြီးပြုလုပ်လျှင် အဓိက အားဖြင့် ပြည်သူ့လုံခြုံရေးနှင့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးတို့အကြား အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးအတွက် အလားအလာကောင်းများကြောင့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍနှင့် ဆက်စပ်သော အန္တရာယ်များ မြင့်မားလာမည် ဖြစ်သည်။

အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ PSC များနှင့် လုံခြုံရေးလိုအပ်ချက်များရှိသည့် ကုမ္ပဏီများ (Clients) ကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများပြုလုပ်ရာ တွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် ပတ်သက်၍ သိရှိနားလည်မှုနည်းပါး ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ခြင်းမှာ စိုးရိမ်စရာပင်ဖြစ်ပါသည်။ PCS အများစုတွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအပါအဝင် သင့်လျော်သော သင်တန်းများ နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ မရှိကြပါ။ အန္တရာယ်မြင့်မားသော နေရာဒေသဝန်းကျင်တွင် လုံခြုံရေးအန္တရာယ်များကို သင့်လျော်စွာ အကဲ ဖြတ်ခြင်းနှင့် အန္တရာယ်များလျော့ကျစေရန် လုပ်ဆောင်ခြင်းမရှိခဲ့လျှင် ပြင်းထန်သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင် ရာဖြစ်ရပ်များ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်ပါသည်။ အကျိုးဆက်အားဖြင့် ကုမ္ပဏီများ (PSC များနှင့် လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုငှားရမ်းသော ကုမ္ပဏီ များ (clients) နှစ်ခုစလုံး) သည် ကုလသမဂ္ဂစီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများနှင့်အညီ ‘လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး တိုးမြှင့်အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ’ ကို လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်ပါသည် (ဇယားကွက် ၁ ကို ကြည့်ရှုပါ။)

ဇယားကွက် (၄) - ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများနှင့်သက်ဆိုင်သော နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများ

- [The Voluntary Principles on Security and Human Rights \(VPSHR\)](#) သည် ၂၀၀၀ ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့ပြီး နယ်ပယ်စုံရှိ ပတ်သက်ဆက်နွယ်သူများမှ တွင်းထွက်သယံဇာတတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများကို အဓိကထားသော ကနဦးဆောင်ရွက်မှု တစ်ခုဖြစ်သည်။
- The 2010 [International Code of Conduct for Private Security Services Providers \(ICoC\)](#) သည် ရှုပ်ထွေး သောပတ်ဝန်းကျင်တွင် ဝန်ဆောင်မှုပေးနေသည့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍအတွက် စံနှုန်းများကို ချမှတ်ထားပါသည်။ ၎င်းသည် လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခအတွင်း ပုဂ္ဂလိကစစ်တပ်နှင့် လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ (Private Military and Security Companies) ၏ လုပ်ဆောင်မှုများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် နိုင်ငံများအတွက် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာတရားရေးဆိုင်ရာ တာဝန် ဝတ္တရားများနှင့် အလေ့အကျင့်ကောင်းများဆိုင်ရာ ‘[Montreux Document](#)’ ကို ၂၀၀၈ ခုနှစ်ပေါ်တွင်အခြေခံ၍ ရေးဆွဲထား ပါသည်။
- The 2012 [International Finance Corporation \(IFC\) Performance Standards](#) တွင် လုပ်ဆောင်မှု စံသတ်မှတ်ချက် (၄) နှင့် ၎င်း၏ Guidance Note 4 တို့သည် client ကုမ္ပဏီများအတွက် အန္တရာယ်များကို ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲရန် အတွက် ကောင်းမွန်သော အလေ့အကျင့်ကောင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်အဖြစ်ဖော်ပြထားပါသည်။
- The 2017 [UN Security Management System Guidelines on the use of PSCs](#)
- The 2017 [International Finance Corporation \(IFC\) Use of Security Forces: Assessing and managing Risks and Impacts](#) သည် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာအန္တရာယ်များနှင့် PCS များကို မည်ကဲ့သို့ စီမံခန့်ခွဲနိုင်သည်ကို client ကုမ္ပဏီများအတွက် လမ်းညွှန်မှုပေးထားပါသည်။
- The 2020 [UN OHCHR Guidance on Less Lethal Weapons in Law Enforcement](#)
- [ISO 18788](#) သည် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးလုပ်ငန်းများ၏စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်အတွက် စံနှုန်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး [ISO 28007](#) သည် သင်္ဘော ပေါ်တွင် ဝန်ဆောင်မှုပေးရန် လက်နက်ကိုင်လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း (PCASP)^၆ များအား သီးသန့်စာချုပ်ချုပ်ဆို၍ ပုဂ္ဂလိက ရေကြောင်းလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ (PMSC) အတွက် ထောက်ပံ့ပေးခြင်းဆိုင်ရာ စံနှုန်းဖြစ်သည်။

6 United States national standard [ANSI-ASIS PSC-1](#) functioned as a predecessor for ISO 18788

ထိုအကဲဖြတ်မှုတွင် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍအတွက် လူ့အခွင့်အရေးအန္တရာယ်ကို အထောက်အကူဖြစ်စေသည့် အရင်းခံအကြောင်း အရာလေးခုကို ဖော်ထုတ်ခဲ့ပြီး၊ ၎င်းတို့ကို HHRDD လုပ်ဆောင်ရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။

မူဝါဒများနှင့် စည်းမျဉ်းများ မရှိခြင်း

လက်ရှိ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍအတွက် ပင်မပြဋ္ဌာန်းဥပဒေ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းများ မရှိပါ။ ဆိုလိုသည်မှာ-

- မည်သည့်ကုမ္ပဏီမဆို လိုင်စင် သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း မရှိဘဲ လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးနိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် ယင်းကို ကုမ္ပဏီများမှတစ်ဆင့်အတူ “အဓိက စီးပွားရေးလုပ်ငန်း (Principal Activity)” တစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်၍ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း။
- ဤကဏ္ဍအတွက် အစိုးရဘက်မှ တက်ကြွသောကြီးကြပ်မှုအားနည်းခြင်း။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့သော ဝန်ကြီးဌာနများပါဝင်သည့် ကြီးကြပ်မှုကော်မတီသည် တက်ကြွမှုမရှိသဖြင့် ဤကဏ္ဍနှင့် ပတ်သက်ဆက်နွယ်သူများက ဤကော်မတီအား သတိမပြုမိကြပါ။
- ဥပဒေ (ပြဋ္ဌာန်းထားရှိမှု) မရှိခြင်းသည် PSC များ နှင့် ၎င်းတို့၏ဝန်ထမ်းများအား အခြေခံလုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုများပေးရာ၌ တရားစွဲဆိုမှုများနှင့် ရင်ဆိုင်ရစေနိုင်ခြင်း။
- PSC များ တွင် စံသတ်မှတ်ချက်တစ်ခုဖြင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရန် မျှော်လင့်နေကြသော client များ နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအနေဖြင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုစဉ် ဖော်ပြလိုက်နာခြင်းနှင့် ဤကိစ္စအတွက် ပြည်တွင်းစည်းမျဉ်းမူဘောင်အပေါ် မှီခိုနေခြင်းထက် မိမိတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးများလေးစားလိုက်နာမှုရှိရေးအတွက် အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ (due diligence) ကိုကြိုးစား ဆောင်ရွက်သင့်သည်။

တည်ဆဲဥပဒေများ (အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားဥပဒေ)အား စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုမှု၊ ဥပဒေအတိုင်း အခိုင်အမာဖြစ်စေမှု အားနည်းခြင်း

ဤကဏ္ဍအား ထိန်းညှိပေးသင့်သော အခြားဥပဒေများ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားဥပဒေများကို စနစ်တကျ အားဖြည့်ပေးမှု မရှိချေ။ အထူးသဖြင့် အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာနှင့် အချိန်ပိုအလုပ်ကဲ့သို့သော အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်ဆိုင်သော အချက်များကို လိုက်နာခြင်း မရှိခြင်းမှာ ပုံမှန်ကဲ့သို့ ဖြစ်နေပါသည်။ ၎င်းသည် PSC ကဏ္ဍအတွက် ထူးခြားသည် မဟုတ်သော်လည်း တောင်းဆိုမှုနည်းပါးသည့် အလုပ်ချိန်အဆိုင်း (shift) ပုံစံဖြင့်လုပ်ကိုင်ရသည့် အခြားသောကိုယ်ကာယခွန်အားကို အသုံးပြုလုပ်ကိုင်ရသည့် (blue-collar) အလုပ်များထက် ပိုမိုအဖြစ်များနိုင်ပါသည်။

လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးကို ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းရှင်များက မလေးစားပါက ထိုဝန်ထမ်းများကလည်း သူတစ်ပါး၏ လူ့အခွင့်အရေးကိုလေးစားမည့် အလားအလာကို လျော့နည်းသွားစေပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများက ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေနှင့် လက်နက်များအက်ဥပဒေကဲ့သို့သော ဆက်နွယ်ရာ အခြားဥပဒေများအား ရံဖန်ရံခါ ချိုးဖောက်မှုများကို မီဒီယာများက တင်ပြခဲ့ပါသည်။ ဤသုတေသနအဖွဲ့သည် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများတွင် တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများ၊ စာနယ်ဇင်းသမားများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအပါအဝင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်ဆက်စပ်လျက် တရားမဝင်ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းမှုများနှင့် ခြိမ်းခြောက်သည့် အမှုများကိုလည်း ကြားနာခဲ့ရပါသည်။⁷

လုံခြုံရေးပြဋ္ဌာန်းချက်များ စံချိန်မမီခြင်း

Client များက မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်မှုများသည် ဒေသတွင်းရှိ နိုင်ငံများထက် နိမ့်ကျသည်ဟု မှတ်ယူကြသည်။ လက်ရှိတွင် မြန်မာနိုင်ငံသည် PSC များအတွက် အကျိုးအမြတ်မများသော ဈေးကွက်ငယ်တစ်ခုသာ ဖြစ်ပါသည်။

⁷ See for example [In the Shadow of Letpadaung: Stories from Myanmar’s Largest Copper Mine](#), Natural Resources Governance Institute (NRGI) 6 October 2015, and [Myanmar Police Arrest 10 Villagers After Clash Over Chinese Cement Plant](#), Radio Free Asia, 25 March 2020

ဆိုလိုသည်မှာ ပစ္စည်းကိရိယာများ၊ သင်တန်းများနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အလွန်နည်းပါးသည့်အပြင် မလိုအပ်ဘဲ အချိန် ကြာမြင့်မှုများ ရှိနေသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများက ဒေသတွင်းအခြားဈေးကွက်များမှ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကဲ့သို့ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ တာဝန်ထမ်းဆောင်နိုင်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

PSC များနှင့် client များ နှစ်ခုလုံးတွင် ကုမ္ပဏီများမှ ပံ့ပိုးပေးသော လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရာ၌ မကျေနပ်ချက်များအား တိုင်ကြားမှု စနစ်များ မရှိခြင်းနှင့် တာဝန်ခံရန်ပျက်ကွက်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် PSC အများစုတွင် ယခင်က မြန်မာ့တပ်မတော်၏ စစ်ရေးအုပ်ချုပ်မှုအောက်တွင် အတွေးအခေါ်၊ အယူဝါဒများ ရိုက်သွင်းခြင်းခံထားရသည့် စစ်မှုထမ်းဟောင်း (သို့မဟုတ်) ရဲဝန်ထမ်း ဟောင်းများကို ခေါ်ယူခန့်ထားခြင်းကြောင့် လူမှုအသိုက်အဝန်းများနှင့် အလုပ်သမားများ အပေါ် အလားအလာရှိသော ခြိမ်းခြောက်မှု အဖြစ်ရှုမြင်လာနိုင်သည်။ ထိုအခြေအနေကြောင့် အင်အားအလွန်အကျွံ သုံး ခြင်း၊ တရားမဝင်ဖမ်းဆီးခြင်းနှင့် အခြားလူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုအန္တရာယ်များကို တိုးပွားစေနိုင်ပါသည်။ ထိုအန္တရာယ်များသည် ဖေဖော်ဝါရီ ၁ ရက်နေ့ ၂၀၂၁ မှစပြီး ပိုမိုဆိုးရွားလာပါသည်။

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍကို နားလည်သဘောပေါက်မှု မရှိခြင်း

PSC အရေအတွက် အလျင်အမြန် တိုးပွားလာနေသော်လည်း မှတ်ပုံတင်ရန် ပြဋ္ဌာန်းမထားခြင်း အပါအဝင် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများအတွက် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း သီးသီးသန့်သန့် မရှိခြင်းကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု အားနည်းပြီး နားလည်ရန် ခက်ခဲသော ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဈေးကွက်အသွင်သို့ ဦးတည်လျက်ရှိပါသည်။ ဤလေ့လာ ဆန်းစစ်မှုသည် PSC ကဏ္ဍကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆို သတ်မှတ်ရန်၊ စာရင်းပြုစုပံ့ပိုးရေးဆွဲရန်နှင့် အကဲဖြတ်ရန်အတွက် ပထမဆုံးလေ့လာဆန်းစစ်ချက်ဖြစ်သည်။

အစိုးရရော client များကပါ ဤကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်၍ သေသေချာချာ နားမလည်သကဲ့သို့ ဤလုပ်ငန်း၏ အလေ့အထ၊ မြန်မာ့ စီးပွားရေး အပေါ်သက်ရောက်သည့် တန်ဖိုး၊ ဤကဏ္ဍမှ ထောက်ပံ့ပေးသော အလုပ်အကိုင်အရေအတွက် ဤလုပ်ငန်းမှ “ဖြစ်ပေါ်လာနိုင် သော ရာဇဝတ်မှုမျိုး” ကို ကာကွယ်ပေးနိုင်ခြင်းကို ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ နားလည်ခြင်း မရှိကြပါ။ ဥပမာ- အမှုအခင်းများပုံမှန်ဖြစ်ပွား နေသည့် နေရာပတ်ဝန်းကျင်တွင် အခြေအနေဆိုင်ရာအကြောင်းရင်းများ သို့မဟုတ် ချက်ချင်းပြောင်းလဲခြင်းအားဖြင့် မှုခင်းကြောင့် ဖြစ်သည့် ထိခိုက်မှုများကို လျော့ချခြင်း။ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန (MoHA) နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ကုမ္ပဏီများညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန (DICA) ကဲ့သို့ လုပ်ငန်းနှင့်ဆက်စပ်နေသော ဌာနများ - DICA တွင် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေး ဝန်ဆောင်မှုပေးသော ကုမ္ပဏီအရေအတွက်ကဲ့သို့ သတင်းအချက်အလက်ရှိမှု အားနည်းပါသည်။ ကုမ္ပဏီအများစုသည် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရန် (သို့မဟုတ်) သတင်းအချက် အလက်များကိုမျှဝေရန် တွန့်ဆုတ်နေတတ်ကြပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့ဖြစ်သော ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေး ဝန်ဆောင်မှုအသင်း (Private Security Service Association- PSSA) သည် အသစ်ဖြစ်ပါသည်။ လူသိများသော ကုမ္ပဏီအရေအတွက်၏ လေးပုံတစ်ပုံအောက်သာ ယင်း၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည်။

ဤကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်၍ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုအားနည်းခြင်းကြောင့် client ကုမ္ပဏီများက PSC များကို ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်း ပြုရာ၌ ရှုပ်ထွေးစေသည်။ ထို့အပြင် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် စာနယ်ဇင်းသမားများအနေဖြင့်လည်း ဤ ကဏ္ဍကို စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုရန်နှင့် ချိတ်ဆက်ရန် ခက်ခဲစေပါသည်။ ဘဏ်ကဲ့သို့သော ထိလွယ်သော ကဏ္ဍများအပါအဝင် client ကုမ္ပဏီအားလုံးတွင် အတွေ့အကြုံရှိသော လုံခြုံရေးမန်နေဂျာများ ရှိကြသည်တော့ မဟုတ်ပါ။ ပတ်သက်ဆက်နွယ်သူအများစုသည် PSC များမှပေးသော ဝန်ဆောင်မှုများ (ဥပမာ - နေရာမရွေ့ကင်းစောင့်ခြင်း၊ ကင်းလှည့်ခြင်း၊ ငွေပို့ငွေသယ်၊ သက်တော်စောင့်၊ အနီးကပ် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု) နှင့်ပတ်သက်၍ အနည်းအကျဉ်းသာ နားလည်သဘောပေါက်ကြပါသည်။

အကြံပြုချက်များ

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်သည် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးလုပ်ငန်း၏ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို မည်သို့ရှောင်ရှား၍ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း နိုင်ပုံနှင့် အပြုသဘောသက်ရောက်မှုများကို အမြင့်ဆုံးအထိ မည်သို့တိုးမြှင့်ပေးနိုင်ကြောင်းတို့ကို ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ၊ PSC

များကို ခန့်အပ်နေသောကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ လုံခြုံရေးကို ကိုယ်တိုင်စီမံဆောင်ရွက်သော ကုမ္ပဏီများသို့ အကြံပြုချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးလုပ်ငန်း၏ ဆိုးရွားသော သက်ရောက်မှုများကို မည်ကဲ့သို့ရှောင်ရှားနိုင်ပြီး လျော့ချနိုင်ပုံနှင့် အပြုသဘောဆောင်သော သက်ရောက်မှုများကို မည်ကဲ့သို့ အတိုင်းအတာအထိ ချဲ့ထွင်နိုင်မည်နည်းဆိုသည့်အချက်များကို ခြုံလွှမ်းဖော် ပြထားပါသည်။ ၎င်းသည် ကဏ္ဍ၏ ထိရောက်သော စည်းမျဉ်းများအတွက် ညွှန်ပြမှုများကိုလည်း ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပေးထားသည်။ သို့သော် ၎င်းကို အနာဂတ် ဒီမိုကရေစီနည်းကျ ရွေးချယ်တင်မြှောက်ထားသော အရပ်သားအစိုးရနှင့် လွှတ်တော်ကသာ လုပ်ဆောင်သင့်ကြောင်း အကြံပြုထားသည်။

လုံခြုံရေးလိုအပ်ချက်များရှိသည့် clients အဖွဲ့အစည်းများအတွက်

- ✓ HRRR ကို အထူးသဖြင့် ငွေပို့ငွေသယ် သို့မဟုတ် အကြမ်းဖက်ပဋိပက္ခကြောင့် သက်ရောက်မှုရှိသည့်ဒေသများတွင် လုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်နေသော နေရာများ၌ စဉ်ဆက်မပြတ် ပုံမှန်ဆောင်ရွက်ရန်။
- ✓ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဘဏ္ဍရေးကော်ပိုရေးရှင်း (IFC) မှ ထုတ်ဝေထားသော လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များအသုံးပြုမှု လက်စွဲစာအုပ်တွင် ဖော်ပြထားသော အနှစ်ချုပ်ပုံစံအရ လုံခြုံရေးစီမံခန့်ခွဲမှု အစီအစဉ်ကို ချမှတ်ရန်။⁸
- ✓ ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှု၊ အင်အားအသုံးပြုမှု၊ ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် (ပုဂ္ဂလိကလွတ်လပ်ခွင့် (right to privacy)/ အချက်အလက်လုံခြုံမှု (data protection) အပါအဝင်) လူ့အခွင့်အရေးလေးစားမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများကိုချမှတ်ပြီး PSC များမှ ယင်းမူဝါဒများကို သိရှိလိုက်နာစေရေး သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်။
- ✓ တင်ဒါလုပ်ငန်းစဉ်များ ပုံမှန်လုပ်ဆောင်ရန်။ ယင်းတို့ကို အင်အားနှင့်မြန်မာ နှစ်ဘာသာဖြင့် ကြော်ငြာရန်။ တင်ဒါခေါ်ယူရာ၌ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစေပြီး ရှင်းလင်းသော နည်းပညာဆိုင်ရာ နှုန်းစံများနှင့် ကိုက်ညီရန်နှင့် ယင်းတင်ဒါတို့သည် နည်းပညာပိုင်း၊ အရည်အသွေးနှင့် ဈေးနှုန်းတို့၌ ဦးစားပေးမှု သို့မဟုတ် တန်းတူညီမျှမှုတို့ သေချာအောင်ဆောင်ရွက်ရန်။⁹ အထူးသဖြင့် တင်ဒါများကို သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ပါ။
 - ☑ ဝန်ထမ်းများ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရမည့် အခြေအနေများသည် အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခ၊ အလုပ်ချိန်နှင့် အချိန်ပိုဆင်းခြင်း၊ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် အခွန်စသည်ကိစ္စရပ်များတွင် မြန်မာဥပဒေများနှင့်အညီ လိုက်နာရမည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေ အနေများ ရှင်းရှင်းလင်းလင်းရှိရန်လိုအပ်ပြီး၊ ဈေးနှုန်းအားဖြင့် ၎င်းကို ရှင်းလင်းစွာ ထင်ဟပ်စေရမည်။
 - ☑ PSC များမှပြုလုပ်မည့်သင်တန်းများ အထူးသဖြင့် အင်အားအသုံးပြုမှု၊ ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးတို့အပြင် သတင်းပို့အစီရင်ခံခြင်း လေ့ကျင့်မှုတို့ကို တိကျစွာဖော်ပြရန်။
 - ☑ PSC များတွင် လုပ်ငန်းအတွင်းနှင့်အပြင် နှစ်ခုလုံးအတွက် တိုင်ကြားမှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် စနစ်များရှိရန် လိုအပ်သကဲ့သို့ အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (workplace coordination committees - WCC) လည်း လိုအပ်ပါသည်။
 - ☑ PSC များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အကျိုးအမြတ်ရရှိပိုင်ဆိုင်သူများ (beneficiaries) ကို ဖော်ပြရန် နှင့် ပြည်သူ့လုံခြုံရေး (public security) လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်ပါက ဖော်ပြရန်လိုအပ်သည်။

8 [Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts, IFC](#), February 2017. Annex A provides a Template Invitation to Bid and Request for Proposals for Security Risk Assessment and Security Management Plan, Annex B provides Guidance for Drafting a Security Management Plan. The Global Inter-Agency Security Forum (GISF) provides resources to NGOs needing to use PSCs including [Contracting Private Security Providers](#) Sept 2020

9 Annex C of [Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts, IFC](#), February 2017 provides templates for Tenders and Contract with a Private Security Provider. The [Sarajevo Client Guidelines](#) (2006) outline a three stage voluntary procurement procedure that client organisations are advised to follow when contracting private security providers, and advise that clients should not employ security contractors on cost alone, but should also consider other factors when making procurement decisions, such as standards of internal governance, quality of service, levels of training and adherence to national legislation and a voluntary code of conduct. As of late 2021, ICoCA was developing a procurement guide for Private Security Services.

- ❑ PSC များ အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာဖြစ်ရန် အလားအလာရှိသော မည်သူ့ကိုမဆို ဖော်ပြရန်လိုအပ်သည်။
- ❑ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မတူကွဲပြားသော လုပ်သားအင်အားစုများ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများကို ခေါ်ယူစုဆောင်းရေးအတွက် တိုက်တွန်းရန်။
- ❑ ဒေသခံလူမှုအသိုက်အဝန်းမှ လျှောက်ထားသူများကို အလုပ်ခေါ်ယူခန့်ထားမည့် PSC များကို ဦးစားပေးရန်။
- ❑ ICoC အပါအဝင် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့် အသိအမှတ်ပြုထားသော သို့မဟုတ် ရပ်တည်သော PSC များကို ဦးစားပေးရန်။ ထိုသို့ရပ်တည်သည်ဟုဆိုရာတွင် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်နိုင်မှု ရှိ၊ မရှိကို စစ်ဆေးရန်။
- ✓ ဆိုးရွားသော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ရန် အလားအလာရှိမှု အပါအဝင် PSC များနှင့် တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာများနှင့်ပတ်သတ်သော due diligence ကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရန်။
- ✓ PSC များနှင့်ချုပ်ဆိုသော စာချုပ်များတွင် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားခြင်း၊ အဓိက စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ (KPIs) နှင့် လေးစားလိုက်နာခြင်း မရှိမှုအတွက် ပြစ်ဒဏ်များပါဝင်ကြောင်း သေချာပါစေ။¹⁰ ယင်း၌ ဝန်ထမ်းများ၏ အကျိုးခံစားခွင့်ကို မလေးစားခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။
- ✓ ကန်ထရိုက်၏ သက်တမ်းတစ်လျှောက်လုံးတွင် စံသတ်မှတ်ချက်များ၊ အလုပ်သမား အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် သင်တန်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ PSC များက ၎င်းတို့၏ကတိကဝတ်များကို လေးစားစေရေး သေချာစေရန် စွမ်းဆောင်ရည်ကို ကြီးကြပ်ထိန်းကျောင်းရန်။
- ✓ (ကန်ထရိုက်) စာချုပ်ကို စီမံခန့်ခွဲရန်အတွက် “လုံခြုံရေးစာချုပ်ပါ အချက်အလက်များကို ကြီးကြပ်သောမန်နေဂျာ” တစ်ဦးရွေးချယ်သတ်မှတ်ပါ။ KPIs အောင်မြင်ကြောင်း သေချာစေရန်၊ PSC ကို လုပ်ငန်းစစ်ဆေးပြီး သဘောတူထားသော လစာများ၊ အပိုဆုကြေးများနှင့် အခြားစာပိုဒ်ပါ အချက်အလက်များကို စနစ်တကျပြဋ္ဌာန်းခြင်းတို့ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု သေချာစေရန်အတွက် လုံခြုံရေး ဝန်ထမ်းများနှင့် တိုက်ရိုက်စကားပြောရန်။

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများအတွက်

လုံခြုံရေးကို ကိုယ်တိုင်စီမံဆောင်ရွက်သော ကုမ္ပဏီများအပါအဝင် PSC များသည် အောက်ပါတို့ကို လုပ်ဆောင်သင့်သည် -

- ✓ လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာပြီး ကုလသမဂ္ဂ စီးပွားရေးနှင့်လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ဆောင်ခြင်း။
- ✓ အထက်ပါ HRR အပိုင်းတွင် ဖော်ပြထားသော ခေါင်းစဉ်များကိုအခြေခံ၍ HRR တစ်ခုကို လုပ်ဆောင်ခြင်း။
- ✓ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ဆိုးရွားသည့်လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာသက်ရောက်မှုများကို ကာကွယ်တားဆီးခြင်းနှင့် လျော့ပါးစေခြင်း (အဓိကကျသော လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာခြင်းဆိုင်ရာခြင်းဆက်စပ်၍ PSC များအတွက် အသေးစိတ် အကြံပြုချက်များကို အပိုင်း ၅ ဖော်ပြချက်တွင် အကျုံးဝင်ပါသည်။)
- ✓ မြန်မာဥပဒေများအားလုံး၊ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် အချက်အလက်အားကာကွယ်ခြင်းကို လိုက်နာရန်။
- ✓ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေး ဝန်ဆောင်မှုပေးနေသူများအနေဖြင့် နိုင်ငံတကာကျင့်ဝတ်များ (International Code of Conduct-ICoC)နှင့် ကိုက်ညီစေရန်နှင့် နိုင်ငံတကာကျင့်ဝတ်များအသင်း (International Code of Conduct Association-ICoCA) ၏ တွဲဖက် သို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ရန်။

10 TOTAL's internal 'VPSHR Rule' (introduced May 2019) includes a requirement for contracts with PSCs to have a standard VPSHR clause requiring the PSC to comply with VPSHR commitments and Group requirements.

- ✓ မြန်မာနှင့် နိုင်ငံတကာမှ အခြားပတ်သက်ဆက်နွယ်သူများနှင့်အတူ ဤလုပ်ငန်းကို ကိုယ်စားပြုရန် အကောင်းဆုံး ပင်မဌာနတစ်ခု အဖြစ် PSSA တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်။

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းအသင်းအတွက်

- ✓ ICOC စသော နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့်အညီ ကောင်းမွန်သော အလေ့အထများကို မြှင့်တင်ရန် (ဇယားကွက် ၃ တွင် ကြည့်ရန်)။
- ✓ ကျင့်ဝတ်များတွင် ပါရှိသော နိုင်ငံတကာ အသိအမှတ်ပြုထားသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရန်နှင့် ပေါင်းစပ်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် စွမ်းရည်နှင့် နားလည်မှုအားကောင်းစေရန် ICOCA နှင့် တရားဝင်ချိတ်ဆက်ပါ။
- ✓ မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်ပအလုပ်အကိုင် အေဂျင်စီများအသင်းချုပ်တို့မှ အဖွဲ့ဝင်များအတွက် ရေးဆွဲထားသကဲ့သို့ PSSA မှ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းတစ်ခုကို ရေးဆွဲပါ။¹¹ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများအကောင်အထည်ဖော်မှုအား ပြန်လည်သုံးသပ်မည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို ဖော်ဆောင်ရန်။ ယင်းကြောင့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများကို ယုံကြည်လက်ခံလာစေခြင်းဖြင့် PSSA အသင်းဝင်ဖြစ်မှုသည် ကောင်းမွန်သော အလေ့အထအတွက် ကတိကဝတ်ပြုထားသော အလားအလာရှိသည့် client များအား အချက်ပြမှုတစ်ခုအဖြစ် လုပ်ဆောင်ပေးလိမ့်မည်။
- ✓ ယေဘုယျတူသော(ဘုံ) လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်များ/သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများကို ရေးဆွဲရန်။¹²
- ✓ DICA တွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော (နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီဖြစ်စေ၊ မြန်မာကုမ္ပဏီဖြစ်စေ) မည်သည့် PSC ကို မဆို လက်ခံရန်။
- ✓ အလားအလာရှိသောတွဲဖက်မှု - အရေးပါသော ကိုယ်တိုင် စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများအား အဖွဲ့ဝင် ဖြစ်ရေးအတွက် စဉ်းစားပေးရန်။
- ✓ ဝန်ဆောင်မှုရယူသော client ကုမ္ပဏီတချို့သည် အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် မကိုက်ညီသော ဈေးနှုန်းများ သို့မဟုတ် အစီအစဉ်များကိုရယူခြင်း သို့မဟုတ် မသင့်လျော်သောဝန်ဆောင်မှုများကို တောင်းဆိုလာပါက စုပေါင်းလုပ်ဆောင် ရန်။
- ✓ ဝန်ထမ်းများအလုပ် ခေါ်ယူခြင်းမပြုမီ ၎င်းတို့၏ နောက်ကြောင်းကိုစစ်ဆေးမည့် အဖွဲ့ဝင်များအား အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် ကြီးလေးသော အကျင့်ပျက်မှုကြောင့် ထုတ်ပယ်ခံရသောဝန်ထမ်းများ၏ အချက်အလက် ဒေတာဘေ့စ်ကို တည်ထောင်ရေးနှင့် ထိန်းသိမ်းရေးအတွက် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်။ သို့သော် ထိုသို့သော ဒေတာဘေ့စ်ကို အလွဲသုံးစားပြုခြင်း ဥပမာ- အလုပ်ခွင်အခြေအနေများနှင့် ပတ်သတ်၍ မကျေနပ်မှုများကိုတင်ပြသော သို့မဟုတ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများတွင် ပါဝင်သော ဝန်ထမ်းများကို နာမည်ပျက်စာရင်းသို့ သွင်းရန်အတွက် (လွဲမှားစွာ) အသုံးပြုခြင်းကို အလုပ်ရှင်များက ရှောင်ကြဉ်ရန်ဖြစ်ပြီး၊ ထိုဒေတာဘေ့စ်သည် ရှင်းလင်းတိကျစွာ ဖော်ထုတ်ထားသော စံနှုန်းများ (ဆိုလိုသည်မှာ ကြီးလေးသော အကျင့်ပျက်မှုများနှင့် ယခင် ဝန်ထမ်းဟောင်းများနှင့်အတူ သတင်းအချက်အလက်များ ရယူနိုင်ရန်အတွက် ထင်သာမြင်သာလုပ်ဆောင်ခြင်း)အပေါ် အခြေခံရမည်။ အယူခံဝင်နိုင်သော စနစ်တစ်ခုရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့် ပုဂ္ဂလိကအချက်အလက် စည်းမျဉ်းများပေါ်တွင်¹³ အခြေခံ၍ ဤဒေတာကို ကာကွယ်ထားကြောင်း သေချာစေရန်နှင့် အကြီးတန်းမန်နေဂျာများသာ လက်လှမ်းမှီရယူနိုင်ရန် ကန့်သတ်ထားရမည်။

11 [Code of conduct for members of Myanmar Garment Manufacturers Association and Code of conduct for members of the Myanmar Overseas Employment Association](#), August 2016. Examples of Codes in other countries for the PSC sector can be found in pp41-42 of [State Regulation concerning Civilian Private Security Services and their Contribution to Crime Prevention and Community Safety](#), UNODC 2014

12 Examples of topics for curricula can be found in Box 20 of the [UNODC e-book](#) (ibid)

13 [Myanmar Electronic Transactions Law \(ETL\), amended 2021](#), and the [OECD Privacy Framework](#), 2013

အနာဂတ်ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များအတွက် ရွေးချယ်စရာများ

ကဏ္ဍအလိုက်ဥပဒေများနှင့် ၎င်းကို ထိရောက်သောအကောင်အထည်ဖော်မှုသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြဋ္ဌာန်းရန် အချိန်ယူရမည်ဖြစ်ပြီး ဒီမိုကရေစီနည်းကျ ရွေးကောက်တင်မြှောက်ထားသော တာဝန်ခံမှုရှိသော ဥပဒေပြုလွှတ်တော်မရှိလျှင် မကြိုးပမ်းသင့်ပေ။ သို့သော်လည်း ဤကဏ္ဍတွက် အနာဂတ်အတွက် အသုံးဝင်နိုင်သည့် PSC စည်းမျဉ်းများဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်ကောင်းများ၏ အရင်းအမြစ်အချို့ကို ဖော်ထုတ်ထားသည်။

The Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF) (ယခု Geneva Center for Security Sector Governance ဟု အမည်ပြောင်းထားပါသည်) တွင် ၎င်းတို့၏ “ပုဂ္ဂလိကစစ်တပ်နှင့် လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများအား စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ချမှတ်ရန် နိုင်ငံများအတွက် ဥပဒေပြုရေးလမ်းညွှန်စာအုပ်”¹⁴ တွင် ဖော်ပြထားသည် -

“အကောင်းဆုံးသော အလေ့အထ” ဟုသတ်မှတ်သော အဖြေတစ်ခုတည်ပေးရန် ခက်ခဲသဖြင့် အသင့်လျော်ဆုံး အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်သည်သာ နိုင်ငံတစ်ခုစီ၏ လိုအပ်ချက်များ၊ လိုအပ်သောစွမ်းရည်များနှင့် PSC များ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုပတ်ဝန်းကျင်အပေါ်များစွာ မူတည်ပေမည်။ PSC များအတွက် ခွင့်ပြုထားသော၊ တားမြစ်ထားသော လုပ်ဆောင်မှုများကို ဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် နိုင်ငံများသည် ဤလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ ကျယ်ပြန့်သော ခြုံငုံသုံးသပ်မှုနှင့် နားလည်မှုရှိရန် ကြိုးစားသင့်ရာ ဤလုပ်ငန်း၏ လက်ရှိဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကန်ထရိုက်တာများမှ အထောက်အကူပေးဖွယ်ရှိသော ဝန်ဆောင်မှုများကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားသင့်သည်။ နိုင်ငံများသည် မည်သည့်တို့ကို ပြင်ပအရင်းအမြစ်ဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်မည်၊ မလုပ်ဆောင် နိုင်မည်ကိုမဆုံးဖြတ်မီ ဤဝန်ဆောင်မှုများကို မည်သည့်အခြေအနေတွင် ထောက်ပံ့ပေးမည်ကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။

ယင်းကိစ္စ၌ လူပုဂ္ဂိုလ်နှင့်ရှုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းများကို ကာကွယ်ခြင်းအပြင်၊ အန္တရာယ်စီမံခန့်ခွဲမှု (risk management)၊ လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များအား သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် လုံခြုံရေးအန္တရာယ်အကြံပေးရေးလုပ်ငန်းများ စသည့်ဝန်ဆောင်မှုများ ပါဝင်နိုင်သည်။ နိုင်ငံများအနေဖြင့် PSC များက အထောက်အကူပေးမည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ခွင့်ပြုသင့်ကြောင်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖော်ထုတ်နိုင်ရန်အတွက် ထိုကိစ္စကို လွှတ်တော်အဆင့်နှင့် အမျိုးသားမူဝါဒအဆင့် နှစ်ခုလုံး၌ ဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်သင့်ပါသည်။ နိုင်ငံများအနေဖြင့် ဤအကြောင်းအရာကို နိုင်ငံတကာအဆင့် ဆွေးနွေးပွဲများ၌လည်း ပါဝင်ဆွေးနွေးသင့်သည်။ ထို့အပြင် PSC များအတွက် ခွင့်ပြုထားသော၊ တားမြစ်ထားသော လုပ်ဆောင်မှုများကို သတ်မှတ်သည့်အခါ နိုင်ငံများအနေဖြင့် PSC ဝန်ထမ်းများသည် ရန်လိုမုန်းတီးမှုကို အကြောင်းပြု၍ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခ ဖြစ်ရပ်တစ်ခုတွင် တိုက်ရိုက်ပါဝင်ပတ်သက်လာနိုင်ခြေကို အနိမ့်ဆုံးဖြစ်အောင်လျှော့ချရန် ဂရုပြုသင့်ပါသည်။

DCAF (ယခု GCSSG) သည် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးပေးဆောင်သူများ၏ အင်အားအသုံးပြုမှုဆိုင်ရာ နိုင်ငံ၏ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းမူဘောင်များအတွက် အခြေခံမူများနှင့် လိုအပ်ချက်များကို ထုတ်ပြန်ထားပြီး¹⁵ ကျား၊ မနှင့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးစည်းမျဉ်းဆိုင်ရာ မူဝါဒအကျဉ်း¹⁶ ကိုလည်း ထုတ်ပြန်ထားပါသည်။ DCAF နှင့် Danish Institute for Human Rights တို့သည် စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအပေါ်တွင် DIHR ၏ အမျိုးသားစီမံချက် (National Action Plans- NAP) ဆိုင်ရာ toolkits များနှင့်အတူ လိုက်ပါဆောင်ရွက်ရန် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးအကြောင်းအရာအလိုက် ဖြည့်စွက်ချက်တစ်ရပ်ကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ ထိုထုတ်ပြန်ချက်တွင် မှတ်သားရန်မှာ - ‘ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးနှင့် ပတ်သက်သော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများ မြင့်မားသောအန္တရာယ်များကြောင့် နိုင်ငံများအနေဖြင့် စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ၎င်းတို့ ၏ NAP မူဘောင်အတွင်း ဤကဏ္ဍကို အထူးထည့်သွင်း စဉ်းစားသင့်ပါသည်။’¹⁷ ဖြည့်စွက်ချက်၏ အပိုင်း ၃.၂ တွင် တည်ဆဲဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်မူဘောင်အတွက် မေးခွန်းများအပါအဝင် NAP အတွက် အခြေခံ အကဲဖြတ်မှုတစ်ခုကို

14 Legislative Guidance Tool for States to Regulate Private Military and Security Companies, The Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), 2016
15 [Regulating the Use of Force by Private Security Providers: A Guidance Tool for States](#), DCAF, 2020
16 [Gender and Private Security Regulation](#), Policy Brief, DCAF, February 2020
17 [Private Security Governance and National Action Plans \(NAPs\) on Business and Human Rights](#), DCAF & DIHR 2019

ဆောင်ရွက်သည့် အခါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အကြောင်းအရာ အချက်အလက်များစာရင်း (checklist) တစ်ခုကို ဖော်ပြထားသည်။
မြန်မာနိုင်ငံသည် NAP တစ်ခုပင်လျှင် လုပ်ဆောင်နိုင်မှုမရှိသေးပါ။

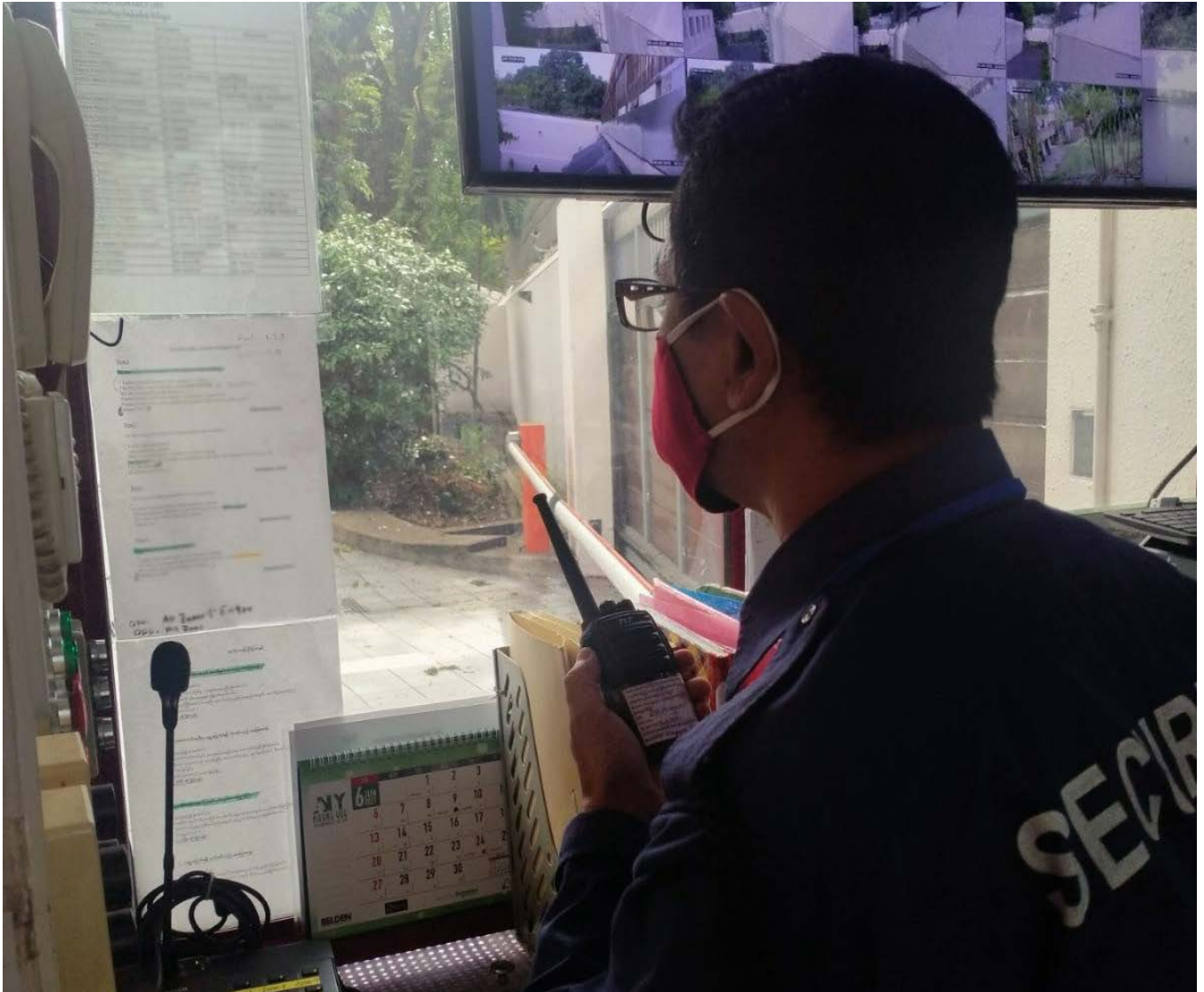
PSC များနှင့်ဆိုင်သော နိုင်ငံ၏စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ပတ်သက်၍ ကုလသမဂ္ဂမူးယစ်ဆေးဝါးနှင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာရုံး (UNODC) ၏ ၂၀၁၄ ခုနှစ်ထုတ် eBook သည် ပြည်တွင်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသော PSC များ၊ ပြစ်မှုကာကွယ်တားဆီးရေးနှင့် ရပ်ရွာ/ပြည်သူလူထု ဘေးကင်းလုံခြုံမှု ငှင်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် သက်ဆိုင်သည့် အလေ့အထ နမူနာကောင်းများစွာကို ဦးတည်ဖော်ပြ ထားပါသည်။¹⁸ ထို့အပြင် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် လိုင်စင်ထုတ်ပေးခြင်း၊ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခြင်း၊ စစ်ဆေးခြင်းနှင့် တိုင်ကြားခြင်း၊ လေ့ကျင့် သင်တန်းပေးခြင်း၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုစသည့် PSC များနှင့် အစိုးရအာဏာပိုင်များ၊ အထူးသဖြင့် ရဲများအကြား ဆက်ဆံရေးစသည့် ကိစ္စများကို လွှမ်းခြုံဖော်ပြထားသည်။

တည်ဆဲဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းတွေကို ပိုထိရောက်အောင်လုပ်ဆောင်ခြင်း

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍနှင့် ပတ်သက်၍ တိကျသောဥပဒေများ မပြဋ္ဌာန်းမီ ဗဟိုဘဏ်အပါအဝင် လက်ရှိဥပဒေထိန်းညှိပေးသူများ (regulators) သည် အောက်ပါနည်းလမ်းများဖြင့် ဤကဏ္ဍအတွက် အုပ်ချုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်ကို တိုးတက်အောင် ပြုလုပ်နိုင်သည်-

- ✓ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေး ကုမ္ပဏီအားလုံးသည် DICA တွင် မှတ်ပုံတင်ရန်နှင့် အဓိကစီးပွားရေးလုပ်ငန်း (Principal Activity) “၈၀ - လုံခြုံရေးနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး”ကို သို့မဟုတ် “8010: ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေး လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများ” အဖြစ်မှတ်ပုံတင်ရန် သေချာစွာ ဆောင်ရွက်စေရန်။
- ✓ PSC များအနေဖြင့် တည်ဆဲဥပဒေများ၊ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်ကိုက်ညီမှု ရှိမရှိ စစ်ဆေးရန်။
- ✓ ဤကဏ္ဍ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မှု သေချာစေရေးအတွက် အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် PSC များနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြားစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအား ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်၊ ဥပမာအားဖြင့်- နေ့/ညအဆိုင်းစနစ်များ၌ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် အလုပ်ချိန်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်။
- ✓ ငွေသယ်ယူပို့ဆောင်စဉ်ငွေကြေးများ အပါအဝင် လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုများအတွက် အရည်အချင်းပြည့်မီသော ပြင်ပ (outsource) မှ PSC များကို ဘဏ်များအတွက် ခွင့်ပြုလုပ်ကိုင်စေခြင်း။
- ✓ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကို “မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှု”တစ်ခုအဖြစ် (ဥပမာ- ညမထွက်ရအမိန့်နှင့် ကပ်ရောဂါအား တုန့်ပြန်သည့် ကာလများအတွင်း) သတ်မှတ်ရန်။

18 [State Regulation concerning Civilian Private Security Services and their Contribution to Crime Prevention and Community Safety](#), UNODC 2014



၃

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍ၏ စည်းမျဉ်းဥပဒေများ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ကဏ္ဍအလိုက် စည်းမျဉ်းဥပဒေများ (ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်း) မရှိပါ။ ယင်းကို အခြားဥပဒေများ၌လည်း တိတိကျကျ ဖော်ပြလေ့မရှိပါ။ သို့သော် အလုပ်သမားဥပဒေ၊ ကုမ္ပဏီများ ဥပဒေနှင့် အီလက်ထရောနစ် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရေးဥပဒေတို့ကဲ့သို့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၌ကျင့်သုံးသော ဥပဒေ များကိုမူ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ရာဇသတ်ကြီး (ပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေ)နှင့် လက်နက်အက်ဥပဒေကဲ့သို့သော အခြားဥပဒေများသည် ကဏ္ဍအလိုက်တိကျသော အပြုအမူများနှင့် အန္တရာယ်များနှင့် ဆက်စပ်သက်ဆိုင်မှုရှိသည်။ ဤစည်းမျဉ်းဥပဒေကို HRRRA အပိုင်းတွင် ဖော်ပြထားသည်။ ဤအပိုင်းတွင် ပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် မှတ်ပုံတင်ခြင်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သောကဏ္ဍ၌ အသုံးပြုသော စည်းမျဉ်းဥပဒေများကို ဖော်ပြထားသည်။ ကဏ္ဍအလိုက် စည်းမျဉ်းဥပဒေများကို ချမှတ်ရန်အတွက် မကြာသေးမီကာလအထိ လက်စမသတ်ရသေး သော အဆိုပြုချက်များကိုလည်း အတိုချုပ်ဖော်ပြထားပါသည်။

ကုမ္ပဏီများဥပဒေ

၂၀၁၁ ခုနှစ်နောက်ပိုင်း မြန်မာ့စီးပွားရေး ပွင့်လင်းမြင်သာရှိလာသည်နှင့်အမျှ မြန်မာပိုင် PSC အရေအတွက်များလည်း တိုးတက်လာကာ နိုင်ငံခြားပိုင် PSC များလည်း မြန်မာနိုင်ငံသို့ ဝင်ရောက်လာခဲ့သည်။ ၁၉၁၄ ခုနှစ် ကုမ္ပဏီများဥပဒေအရ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ကုမ္ပဏီများညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန (DICA) တွင် ကုမ္ပဏီတစ်ခုကို မှတ်ပုံတင်ရန်အတွက် ထိုအချိန်က ရှုပ်ထွေးသောလုပ်ငန်းစဉ်များအရ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့သည် ‘ကုန်ထုတ်လုပ်မှု’ သို့မဟုတ် ‘ဝန်ဆောင်မှု’ မည်သည်ကို ဆောင်ရွက်မည်ကို တိတိကျကျသတ်မှတ်ရန် ပြဋ္ဌာန်းထားခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ကုန်သွယ်ရေးခွင့်ပြုမိန့်ရရန် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနက ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းအမျိုးအစားအတိုအကျကို အသိအမှတ်ပြုပြီးကြောင်း ရည်ညွှန်းလျက် အစိုးရထံလျှောက်ထားရန်လည်း လိုအပ်ခဲ့ပါသည်။ ‘လုံခြုံရေး’နှင့် ဆက်သွယ်သော လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကို စစ်ဘက်က တင်းတင်းကျပ်ကျပ် ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်မှုကြောင့် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန (MoHA) နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရဆက်စပ်မှုရှိသူများ (personal connection) ကိုသာ တရားဝင်လုပ်ငန်းစဉ် မရှိသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီကို ကုမ္ပဏီအမည်တွင် ‘လုံခြုံရေး’ ဟူသောစကားရပ်ကို အသုံးပြုလျက် ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရန် ခွင့်ပြုလေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနကိုရှောင်ရှားရန် ကုမ္ပဏီများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ၎င်းတို့၏ဝန်ဆောင်မှုများတွင် ‘လုံခြုံရေး’ ဟူသော စကားရပ်ကိုမဖော်ပြဘဲ မှတ်ပုံတင်လေ့ရှိကြပါသည်။

‘ကုန်သွယ်ရန်ခွင့်ပြုမိန့်’ လိုအပ်ချက်သည် ၂၀၁၇ ခုနှစ် ကုမ္ပဏီများဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းပြီးနောက်ပိုင်း ပျောက်ကွယ်သွားကာ ဥပဒေသစ်နှင့်အညီ လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုပေးသူများအနေဖြင့် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန (MoHA) သို့ အသိပေးလျှောက်ထားရပါသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံကုမ္ပဏီများဥပဒေ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ် နည်းဥပဒေနှင့်ဆက်စပ်နေသော လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများကို အီလက်ထရောနစ်ကုမ္ပဏီမှတ်ပုံတင်စနစ် (MyCO) မှတစ်ဆင့် ရယူနိုင်သည်။ သို့သော် ကုမ္ပဏီများ အနေဖြင့် အဓိက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (Principal Activities) စာရင်းထဲတွင် ပါဝင်သည့် အမှတ်စဉ်-၈၀ (လုံခြုံရေးနှင့်စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး လုပ်ငန်းများ) အပါအဝင် ၎င်းတို့၏ အဓိကလုပ်ဆောင်မှုများကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်ရန် အားပေးသည်။ သို့သော် လိုအပ်ချက်တစ်ခု အဖြစ်တောင်းဆိုထားခြင်းတော့မရှိချေ။ လက်ရှိ PSC များအပေါ် ကျွန်ုပ်တို့ ကောက်ယူထား သော desk-based စစ်တမ်းအရ ကုမ္ပဏီအချို့သည် အမှတ်စဉ်-၈၀ ကို ရွေးချယ်ဖော်ပြသော်လည်း၊ အချို့က မည်သည့် လုပ်ငန်းအမျိုးအစားကိုမျှ ဖော်ပြမှုမရှိခြင်းနှင့် အချို့ကမူ အဓိကလုပ်ဆောင်မှုများ (Principal Activities) ၏ အမှတ်စဉ် ဇယားကွက်ထဲမှ မိမိလုပ်ငန်းအမျိုးအစားကို မည်သို့ရွေးချယ်ရမည် မသိသဖြင့် အမှတ်စဉ်အားလုံးကို အမှတ်အသားပြုခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

၂၀၂၀ ခုနှစ် နှောင်းပိုင်းတွင် DICA သည် ဤစာရင်းတွင် (အမှတ်စဉ်-၈၀၁၀-ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးလုပ်ငန်းများ၊ ၈၀၂၀- လုံခြုံရေး စနစ်များဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့်လုပ်ငန်းများ၊ ၈၀၃၀-စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းများဟူ၍) အမျိုးအစားသုံးမျိုးကို ထပ်မံထည့်သွင်း ဖော်ပြခဲ့သည်။ (ဤအစီရင်ခံစာ၏ လေ့လာမှုနယ်ပယ်မှာ အမှတ်စဉ်-၈၀၁၀-‘ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးလုပ်ငန်းများ’ ဖြစ်ပါသည်။)

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ၏ ပိုင်ဆိုင်မှုအပေါ် ကန့်သတ်ချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံကုမ္ပဏီများဥပဒေအရ ကုမ္ပဏီများ၏ အစုရှယ်ယာပိုင်ဆိုင်မှု ၃၅% ကျော်ကို မြန်မာနိုင်ငံသား မဟုတ်သူတို့က ပိုင်ဆိုင် လျှင် ထိုကုမ္ပဏီများကို နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီများဟု သတ်မှတ်ပါသည်။ ထိုကန့်သတ်ချက်များကို ကျောက်စိမ်း/ကျောက်မျက်^{၁၉} စသော ကဏ္ဍနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအမျိုးအစားအချို့၌ တွေ့ရှိရသည်။

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ၏ နိုင်ငံခြားသားပိုင်ဆိုင်မှုအပေါ်တွင် ထိုကန့်သတ်ချက်မျိုး မရှိချေ။ ၁၉၈၉ ခုနှစ် နိုင်ငံတော်ပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဥပဒေ^{၂၀} သည် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၌ မြန်မာဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံခြားသားဖြစ်စေ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို ၁၀၀% (ရာနှုန်းပြည့်) ကန့်သတ်ရန် အခြေခံအားဖြင့် ရည်ရွယ်ပြီး၊ အချို့ကဏ္ဍများတွင် နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီများအား သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတစ်ခုလုံးကို ကန့်သတ်ထားပါသည်။ ၁၉၈၉ ခုနှစ် ဥပဒေသည် အချို့ကဏ္ဍများတွင် အစိုးရနှင့် ဖက်စပ် (JV) ပုံစံဖြင့်သာ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍက ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်သာ ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ၁၉၈၉ ဥပဒေအရ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို “အစိုးရအဖွဲ့က အခါအားလျော်စွာ အမိန့်ကြော်ငြာစာဖြင့် သတ်မှတ်သည့် လုံခြုံရေးနှင့် ကာကွယ် ရေးဆိုင်ရာ ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ခြင်းလုပ်ငန်းကို” ခွင့်မပြုခဲ့ချေ။ သို့သော် ယင်းမှာ လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှု အထောက်အကူ ပေးခြင်းနှင့် ဆက်စပ်မှုမရှိသည်မှာ သေချာပြီး လက်နက်နှင့် ခဲယမ်းမီးကျောက်များထု တ်လုပ်ခြင်းနှင့်သာ ဆက်စပ်သည်။ ထို့အပြင် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေး ဝန်ဆောင်မှုများကို “အစိုးရတစ်ဦးတည်းကသာ ဆောင်ရွက်ရမည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ” သို့မဟုတ် (သတ္တုတူးဖော်ရေး စသော) အစိုးရနှင့် ဖက်စပ်လုပ်ငန်းတစ်ခုအဖြစ် စာရင်းသွင်းဖော်ပြထားခြင်း မရှိချေ။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်အရ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍနှင့် ဆက်စပ်နေသော ၁၉၈၉ ခုနှစ် ဥပဒေ၏ မည်သည့်နောက်ဆက်တွဲ ပြင်ဆင်ချက်မျိုးကိုမှ မတွေ့ရှိခဲ့သေးပါ။ ထို့ကြောင့် မြန်မာနှင့် နိုင်ငံခြားသားပုဂ္ဂလိကပိုင် ကုမ္ပဏီများကို လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုပေးရန် ခွင့်ပြုပုံပေါ်သည်။

၂၀၁၆ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေ^{၂၁} ၌လည်း ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍအကြောင်း ဖော်ပြထားခြင်းမရှိချေ။ သို့သော် အခန်း-၂၂ (လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ကင်းလွတ်ခွင့်များ) ၏ ပုဒ်မ ၉၀ တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ-

- (က) ဤဥပဒေပါ မည်သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်ကမျှ အစိုးရအဖွဲ့က လုံခြုံရေးအလို့ငှာ လိုအပ်သောဆောင်ရွက်ချက်များ ပြုလုပ်ခြင်းကို တား မြစ်သည်ဟု မမှတ်ယူရ။
- (ခ) ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ချက်များသည် အစိုးရအဖွဲ့က နိုင်ငံတော်၏ အရေးပါသောလုံခြုံရေးကိစ္စကို ကာကွယ်ရန်အတွက် လိုအပ်သည်ဟု ယူဆရသည့် အောက်ဖော်ပြပါ ဆောင်ရွက်ချက်တစ်စုံတစ်ရာ လုပ်ဆောင်ခြင်းကို တားဆီးခြင်းမရှိစေရ-
 - (၁) တပ်မတော် သို့မဟုတ် အခြားလုံခြုံရေးအဖွဲ့အား လက်နက်၊ ခဲယမ်းမီးကျောက်နှင့် စစ်လက်နက်ကိရိယာ၊ တန်ဆာပလာ များအား ကုန်ကူးရန်အတွက် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ ဆောင်ရွက်သော ဆောင်ရွက်ချက်များ၊
 - (၂) နိုင်ငံတကာဆက်ဆံရေးတွင် စစ်ဖြစ်ပွားခြင်းနှင့် အခြားအရေးပေါ် အခြေအနေများအရ လိုအပ်သလို ဆောင်ရွက်ခြင်း။

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ဖော်ပြထားခြင်း မရှိသော်လည်း ပုဒ်မ ၉၀(ခ)(၂) တွင် အရေးပေါ်အခြေအနေများအရ အာဏာပိုင်များက (ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံခြား) PSC များ၏ ကိုယ်စားဆောင်ရွက်မှုများကို ဆင်ခြင်ဆုံးဖြတ်နိုင်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ (ကိုယ်စားဆောင် ရွက်မှုအန္တရာယ်များအကြောင်း အသေးစိတ်ကို အပိုင်း ၅ ၌ရှုပါ) ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားရာဒေသများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော client များ (အထူး သဖြင့် ရခိုင်ပြည်နယ်ကဲ့သို့ နိုင်ငံရေးအရ ထိလွယ်သောဒေသများ) က အရေးပေါ်အခြေအနေတွင် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးများကို ပြည်သူ့

19 [Myanmar Companies Law](#), December 2017
 20 [State Owned Economic Enterprises Law, March](#) 1989
 21 [Myanmar Investment Law](#), October 2016

လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များ၏ အခွင့်အာဏာအောက်တွင်ထားရှိကာ ဆန္ဒပြမှုများအား ဖြိုခွဲနှိမ်နင်းရာတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်မည်ကို စိုးရိမ်ကြောင်း ဖော်ပြကြပါသည်။ ဖေဖော်ဝါရီ ၁ ရက်နေ့မှစပြီး နိုင်ငံတစ်ဝန်းလုံးတွင် အန္တရာယ်များ ပိုပြီးမြင့်မားလာခဲ့သည်။

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျွန်ုပ်တို့ ရှာဖွေတွေ့ရှိထားသည့် တစ်ခုတည်းသော မြန်မာ့ဥပဒေ ရေးရာပြဋ္ဌာန်း ချက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကော်မရှင်သည် မြန်မာနိုင်ငံရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၂ နှင့် ပုဒ်မ ၁၀၀ (ခ) အရ အမိန့်ကြော်ငြာစာ အမှတ် ၁၅/ ၂၀၁၇ ဖြင့် DICA က ကန့်သတ်သည့်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု လုပ်ငန်းအမျိုးအစားများ စာရင်း²² ပင်ဖြစ်ပါသည်။ “လေဆိပ်လုံခြုံရေး ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ” ကို “သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများ၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုလုပ်ငန်း များ”အဖြစ် အမိန့်ကြော်ငြာစာအပိုင်း (ဃ)တွင် ပို့ဆောင်ရေးနှင့် ဆက်သွယ်ရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အတည်ပြုချက်ရယူဆောင်ရွက်ရန် စာရင်းသွင်းထားသည်။ ကန့်သတ်သည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုလုပ်ငန်းအမျိုးအစား စာရင်းဝင် လေဆိပ်လုံခြုံရေးဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း တွင် အောက်ပါလုပ်ငန်းရပ်များပါဝင်ကြောင်း အမိန့်ကြော်ငြာစာ၏ နောက်ဆက်တွဲ(က)တွင် အောက်ပါအတိုင်း တိကျစွာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့် ဆိုထားသည်။

- (က) လေဆိပ်ဝင်ထွက်ခွင့် ထိန်းချုပ်ခြင်းလုပ်ငန်း။
- (ခ) လေဆိပ်၏ Landside နှင့် Airside တွင် လုံခြုံရေးအစောင့်နှင့် လှည့်ကင်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာလုပ်ငန်း။
- (ဂ) လေဆိပ်ရှိ စစ်ဆေးရှာဖွေရေးနေရာတွင် စစ်ဆေးရှာဖွေသည့်လုပ်ငန်း။
- (ဃ) လေယာဉ်အား လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စစ်ဆေးရှာဖွေခြင်းနှင့် စစ်ဆေးခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်း။
- (င) လေယာဉ်တင်ကုန်စည်နှင့် ချောစာ စစ်ဆေးရှာဖွေသည့်လုပ်ငန်း။
- (စ) လေဆိပ်ရှိ မော်တော်ယာဉ်ရပ်နားနေရာ ထိန်းချုပ်ခြင်းလုပ်ငန်း။
- (ဆ) လေကြောင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စက်ပစ္စည်းကိရိယာများ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းခြင်းလုပ်ငန်း။



Airport Security, Yangon International Airport. Photo: auuhoo/123rf.com

22 [List of restricted investments](#), Directorate for Investments and Companies Administration, April 2017

(ဇ) လေကြောင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်း လုပ်ငန်းများ။

(ဈ) လေကြောင်းလုံခြုံရေး အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များ ဆောင်ရွက်မှုလုပ်ငန်း။

နိုင်ငံခြား သို့မဟုတ် မြန်မာ PSC က ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းကို လေဆိပ်လုံခြုံရေး ကိစ္စရပ်တစ်ခုတည်း၌သာ ဖော်ပြထားသော်လည်း PSC အနေဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလေဆိပ်ကဲ့သို့သော ထိလွယ်သောနေရာဌာနများအတွက် လုံခြုံရေးပေးနိုင်သည်ဆိုလျှင် ထိလွယ်မှုနည်းသော နေရာဒေသများ၌ PSC ကုမ္ပဏီတစ်ခုက လုံခြုံရေး(ယူ)ပေးသည်ကို ကန့်သတ်မည်မဟုတ်ဟု ကောက်ချက်ဆွဲခြင်းလျှင် ကြောင်းကျိုးဆီလျော်ပါသည်။

အကယ်၍ သီအိုရီအရ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ဝန်ကြီးဌာနတစ်ခုအား PSC များအတွက် အခွင့်အာဏာကုန် လွှဲအပ်ခြင်းခံရသော ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်းခံရပါက မြန်မာကုမ္ပဏီများကိုသာ ခွင့်ပြုချက် (permit) ပေးသည့် ကန့်သတ်ချက်မျိုးထားရှိရန် ကြိုးစားကောင်း ကြိုးစားနိုင်သည်။ သို့သော် ယင်းမှာ မြန်မာနိုင်ငံရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေအရ မြန်မာနှင့် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအား တူညီစွာဆက်ဆံရန်ဟူသော ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်နေပေလိမ့်မည်။ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၁၅/၂၀၁၇ ၏ အပိုင်း(ခ) (နိုင်ငံခြားသားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူက ဆောင်ရွက်ခွင့်မရှိသည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုလုပ်ငန်းများ)၌လည်း လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ရည်ညွှန်းဖော်ပြထားခြင်း မရှိပါ။²³

နိုင်ငံဘာ ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် MCRB သည် DICA တွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော သို့မဟုတ် မှတ်ပုံတင်ခဲ့သော နိုင်ငံခြားပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီ ၁၆ ခုကို ဖော်ထုတ်ခဲ့ရာ ယင်းတို့အနက်မှ ၁၁ ခုသည် (DICA တွင် မှတ်ပုံတင်ခဲ့စဉ်က) အမှတ်စဉ်”၈၀ - လုံခြုံရေးနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်း” ကို ၎င်းတို့၏ အဓိကစီးပွားရေးလုပ်ငန်း (Principal Activity) အဖြစ် ရွေးချယ်သတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍအတွက် တိကျသော စည်းမျဉ်းဥပဒေမရှိခြင်း၏ အကျိုးဆက်

အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာလေဆိပ်လုံခြုံရေးကဲ့သို့သော အရေးပါသည့် နေရာဒေသများတွင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသော PSC များ၏ ဖြစ်တည်မှုသည် ဤကဏ္ဍကို ပိုမိုကြီးကြပ်ရန်နှင့် စည်းမျဉ်းဥပဒေနှင့်ညီညွတ်စေရန် လိုအပ်ကြောင်း မီးမောင်းထိုးပြနေပါသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်အတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများက ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍအတွက် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုမှု ရှင်းလင်းသော အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှုများနှင့် စည်းမျဉ်းဥပဒေများ မရှိခြင်းကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ PSC များအတွက် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရေးဆိုင်ရာ အကျိုးဆက်များ ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ၎င်းတို့အတွက် အထူးသဖြင့် အန္တရာယ် မြင့်မားသောဒေသများ၌ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်စဉ် စိုးရိမ်ဖွယ်အကြောင်းရင်းဖြစ်တစ်ခုဖြစ်နေကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။

တရားဝင်အသိအမှတ်ပြု မခံရသေးခြင်း၏ အကျိုးဆက်၏ သာဓကနှစ်ခုကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများ ပြုလုပ်စဉ် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုကြပါသည်။

- ကိုဗစ်-၁၉ ၏ ရလဒ်တစ်ခုအဖြစ် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အပြင်မထွက်ရအမိန့်များ (lockdowns) ချမှတ်ခဲ့ပြီး အကျိုးဆက်ကြောင့် ညမထွက်ရအမိန့် (curfew) စတင်ခဲ့ပြီး စားသောက်ကုန်အရောင်းဆိုင်များ၊ ဘဏ်များနှင့် ကျန်းမာရေး/ဆေးဝါး စသော ‘မရှိမဖြစ် ဝန်ဆောင်မှုများ’အဖြစ် မှတ်ယူအပ်သော ကဏ္ဍများမှတစ်ပါး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအားလုံးကို ရပ်ဆိုင်းသွားသည်အထိ သက်ရောက်မှုရှိခဲ့သည်။ သို့သော် ထိုင်း၊ စင်္ကာပူ သို့မဟုတ် ဂျပန်စသော နိုင်ငံတို့နှင့် မတူကွဲပြားစွာ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုကို ‘မရှိမဖြစ်’ဟု မမှတ်ယူခဲ့ချေ။ ကင်းလှည့်ခြင်း သို့မဟုတ် အလျင်အမြန် တုန့်ပြန်ရသော ဝန်ဆောင်မှုများကိုပေးနေသော PSC များသည် ၎င်းတို့၏ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ညမထွက်ရကာလအတွင်း အရေးပေါ်ကိစ္စများကို တုန့်ပြန်မှုများကို မဆောင်ရွက်နိုင်ကြတော့ပါ။ ဤလုပ်ငန်း၏အများစုကို ဆောင်ရွက်နေသော တည်ငြိမ်လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ (static guards) သည် ၎င်းတို့၏ မြို့နယ်များမှ ထွက်ခွာခွင့်ရလျှင် ညမထွက်ရမဟုတ်သော အချိန်နာရီများ၌ တာဝန်အရ ဖြန့်ကျက်ချထားသော နေရာဌာနများမှ/သို့ သွား

23 Despite the absence of a published legal basis, some stakeholders met by the assessment team appeared to believe that foreign companies could not operate in Myanmar’s private security sector.

လာနိုင်ရန် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ချိန်အခိုင်းများကို အခြေအနေအချိန်အခါနှင့် သင့်လျော်အောင် စီစဉ်ကြရသည်။ ယင်းရလဒ်အဖြစ် တစ်ခါတစ်ရံ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့် မကိုက်ညီသော ရှည်လျားသော အလုပ်ချိန်များကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ PSC မန်နေဂျာ တချို့သည် ၎င်းတို့၏ client များ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ client များကို ကြီးကြပ်နေသောဌာနထံမှ လွတ်လပ်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ခွင့်ပြုမိန့်ရရှိနိုင်သော်လည်း ယင်းမှာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ မဟုတ်ဘဲ ချွင်းချက်သဘောမျှသာ ဖြစ်နေသည်။

- ပုဂ္ဂလိကပိုင်နက်တစ်ခုတွင် ကျူးကျော်ဝင်ရောက်လာသူတစ်ဦးအား တာဝန်ကျလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများမှ ဖမ်းဆီးရန် ကြိုးစားခဲ့သည့် ဥပမာတစ်ခုကို PSC မန်နေဂျာတစ်ဦးက မျှဝေခဲ့သည်။ ထိုဖြစ်စဉ်မှာ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများက ကျူးကျော်သူကို တိုက်ခိုက်ကြပြီး ဖမ်းဆီးကာ ရဲလက်သို့ အပ်ခဲ့ကြောင်းနှင့် နောက်ပိုင်းတွင် ထိုကျူးကျော်သူမှ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများနှင့် လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီအား ဥပဒေမဲ့ အကြမ်းဖက်ထိန်းသိမ်းမှုဖြင့် တရားစွဲဆိုခဲ့သည်။

ဤဥပမာများက ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများအား တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားအရ ဆောင်ရွက်မှု များအား အကာအကွယ်ပေးရန်တို့အတွက် ရှင်းလင်းသောဥပဒေမူဘောင်တစ်ခု လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။

ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှု၌ ကျယ်ပြန့်သော အလုပ်သမားဥပဒေချိုးဖောက်မှုနှင့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေ များအား ဖော်ထုတ်ခဲ့ပါသည်။ (ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှု၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း-HRRA ကဏ္ဍ တွင် ရှုပါ။) PSC များ ကို မှတ်ပုံတင်ရေးနှင့် ထိန်းညှိပေးရေးစနစ်တစ်ခုရှိခဲ့လျှင် ထိုစနစ်၌ ကုမ္ပဏီများအတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်/ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ပိုင်ရှင်များ/အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများအနေဖြင့် ဥပဒေကို ပြင်းထန်စွာ သို့မဟုတ် ထပ်တလဲလဲ ချိုးဖောက်မှုရှိခဲ့လျှင် ၎င်းတို့၏ PSC လိုင်စင်များ ဆုံးရှုံးရမည်ဟူသောအချက်များ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍကို ထိန်းညှိရန်အတွက် ယခင် အဆိုပြုချက်များ

ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ အဆိုပြုချက်များ

၂၀၁၆-ခုနှစ်တွင် PSSA²⁴ ကိုဖွဲ့စည်း၍ DICA တွင် မှတ်ပုံတင်ခဲ့သည်။ ထိုအသင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံကုမ္ပဏီများ ဥပဒေသစ်အရ ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ခံဝန်ချက်အားဖြင့် တာဝန်ကန့်သတ်ထားသည့် ကုမ္ပဏီ (အသင်းအဖွဲ့) တစ်ခုအဖြစ် အမှတ်စဉ်-၉၄ (အဖွဲ့ဝင် အဖွဲ့ အစည်းများလက်ခံဆောင်ရွက်သည့်လုပ်ငန်းများ)အား အဓိကလုပ်ငန်းအမျိုးအစားအဖြစ်ရွေးချယ်ဖော်ပြလျက်ကုမ္ပဏီလီမိတက်တစ်ခု အဖြစ် မှတ်ပုံတင်ခဲ့ပါသည်။²⁵ ပြည်တွင်းရှိ PSC ကုမ္ပဏီကြီးများထဲမှ ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ကုမ္ပဏီ ၃၀ ခန့်သည် ထိုအသင်းတွင် အဖွဲ့ဝင် အဖြစ် ပါဝင်လျက်ရှိပါသည်။

အပြန်အလှန်အားဖြင့် ထိုအသင်းက PSC များ ၏ နှုန်းစံများကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် စည်းမျဉ်းဥပဒေများ တိုးတက်စေရန် ကြိုးပမ်းလျက် ရှိပါသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ထိုအသင်းသည် PSC များအတွက် စည်းမျဉ်းဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်းရေးဆွေးနွေးရန် ထိုစဉ်က “ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်၊ ဥပဒေရေးရာနှင့် အထူးကိစ္စရပ်များ လေ့လာဆန်းစစ်သုံးသပ်ရေးကော်မရှင်” ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ပြီး ယခင်က ညှိနှိုင်းကွပ်ကဲရေးမှူး (ကြည်း၊ ရေ၊ လေ) တာဝန်ယူခဲ့ဖူးသူ ပြည်သူ့လွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌ အငြိမ်းစား ဗိုလ်ချုပ်ကြီးသူရဦးရွှေမန်းနှင့် လွှတ်တော်အမတ်များကို တွေ့ဆုံခဲ့သည်။ (ထိုကော်မရှင်ကို ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလတွင် ဖျက်သိမ်းခဲ့သည်။) သို့သော် လွှတ်တော်သည် နောက်ထပ်လုပ်ဆောင်မှု များကို ဆောင်ရွက်မှုမရှိခဲ့ပါ။

စည်းမျဉ်းဥပဒေများအတွက် PSSA က အဆိုပြုထားသော အကြံဉာဏ်များသည် အများပြည်သူသိရှိနိုင်အောင် ဖော်ပြထားခြင်း မရှိသော်လည်း အိန္ဒိယ၊ စင်္ကာပူနှင့် ဂျပန်နိုင်ငံတို့ရှိ PSC စည်းမျဉ်းဥပဒေများကို အခြေခံထားသည်ဟု ယုံကြည်ရပါသည်။ (စင်ကာပူ နိုင်ငံသား ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍဥပဒေသည် လူ့အခွင့်အရေးအကာအကွယ်များကို အပြည့်အဝ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းထားခြင်းမရှိ သော်လည်း ဤလေ့လာမှုအတွက် ရည်ညွှန်းလေ့ထားမှုတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။)

24 [PSSA Facebook page](#)
25 [Private Security Services Association, MyCo, DICA](#)

ယင်းတို့တွင် PSC များ၏ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်၊ ဤလုပ်ငန်းကို အစိုးရကကြီးကြပ်ခြင်းနှင့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို လေ့ကျင့်ခြင်းကိစ္စရပ်များ ပါဝင်သည်ဟု နားလည်ရပါသည်။ ယင်းတို့တွင် နိုင်ငံခြား PSC များကိုကန့်သတ်ရန် အဆိုပြုချက်များ ထည့်သွင်းထားခြင်း ရှိ/မရှိကိုလည်းကောင်း၊ ထိုကန့်သတ်ချက်များသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ တည်ဆဲဥပဒေရေးရာမူဘောင်နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအတွက် တန်းတူညီမျှ ဆက်ဆံရေးအပေါ် နိုင်ငံတကာဝတ္တရားများနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိ/မရှိကိုလည်းကောင်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်း မသိရချေ။ (အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည်ကို ကြည့်ပါ။)

အစိုးရ၏ ကြီးကြပ်မှု

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၂၃ ရက်နေ့တွင် စီမံကိန်းနှင့်ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန၌ လုံခြုံရေးဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ရန် မှတ်ပုံတင်ပြီးဖြစ်သောကုမ္ပဏီများအား စိစစ်ကြီးကြပ်သွားရန် ‘လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စိစစ်ကြီးကြပ်မှုကော်မတီ’ ကို နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံး၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၁၃/၂၀၁၈ အရ ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။²⁶ ထို့နောက် ထိုကော်မတီကို ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၂၃ ရက်နေ့တွင် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၅၈/၂၀၁၉ ဖြင့် ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။²⁷

ဤကြီးကြပ်မှုကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းရခြင်းသည် ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလက နေပြည်တော်လေဆိပ်တွင် သေနတ်များ၊ ကျည်ဆံများနှင့် မူးယစ်ဆေးဝါးများကိုသယ်ဆောင်လာသော ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးဟောင်းနှင့် ဗိုလ်မှူးချုပ်ဟောင်း၏သားဖြစ်သူ ဖြိုးကိုကိုတင့်ဆန်းအား ဖမ်းဆီးရမိခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပုံရသည်။ ထပ်မံ၍ သေနတ်များ၊ ‘အမျိုးသားကာကွယ်ရေးနှင့်လုံခြုံရေးကောင်စီ (NSC)’ တံဆိပ်များ၊ လမ်းလျှောက်စကားပြောစက်များနှင့် သမ္မတ၏ ကိုယ်ရံတော်/လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့ဝင်များ၏ ဝတ်စုံများနှင့်ဆင်တူသော SWAT တံဆိပ်များပါရှိသည့် ပြောက်ကျားဂျာကင်အင်္ကျီများကို ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင်နေရာများတွင် သိမ်းဆည်းရရှိခဲ့ပါသည်။ ၎င်းက လက်နက်နှင့်တံဆိပ်များကို စုဆောင်းရခြင်းမှာ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီတစ်ခုတည်ထောင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ကြောင့်ဟု အကြောင်းပြောဆိုခဲ့သည်။ ဖြိုးကိုကိုတင့်ဆန်းအား တရားမဝင် လက်နက်များ၊ မူးယစ်ဆေးဝါးများ လက်ဝယ်တွေ့ရှိမှုအတွက် (မူးယစ်ဆေးဝါးနှင့် စိတ်ကိုပြောင်းလဲစေသော ဆေးဝါးများဆိုင်ရာဥပဒေ)၊ လက်နက်များအက်ဥပဒေ၊ ပို့ကုန်သွင်းကုန်ဥပဒေ၊ ဆက်သွယ်ရေးဥပဒေ၊ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ NSC တံဆိပ်များကို အသုံးပြုမှုဖြင့် (နိုင်ငံတော်အထိမ်းအမှတ် တံဆိပ်ဥပဒေ)၊ မြန်မာနိုင်ငံ အစိုးရလျှို့ဝှက်ချက်များ အက်ဥပဒေများဖြင့် တရားစွဲဆိုခဲ့သည်။ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ မတ်လတွင် ၎င်းအား ထောင်ဒဏ် အနှစ် ၃၀ ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။²⁸

၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းလိုက်သော ကြီးကြပ်မှုကော်မတီတွင် ဝန်ကြီးဌာနအသီးသီးမှ ကိုယ်စားလှယ် ၁၆ ဦး ပါဝင်ပြီး ပြည်ထဲရေးဌာန ဒုတိယဝန်ကြီးက ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စိစစ်ကြီးကြပ်မှုကော်မတီ၏ PSC ကြီးကြပ်မှု လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ခဲ့ပါသည်-

- (က) လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်မည့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ အရည်အချင်းများကို သတ်မှတ်ပေးခြင်း။
- (ခ) လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအား လိုအပ်သည့်လုံခြုံရေးဆိုင်ရာသင်တန်းများ တက်ရောက်စေခြင်း။
- (ဂ) လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ အသုံးပြုရန်လိုအပ်သည့် လုံခြုံရေးအထောက်အကူပြုပစ္စည်းကိရိယာများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်သည့် ဌာနများ/ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ညှိနှိုင်းစိစစ်ခွင့်ပြုပေးခြင်း။
- (ဃ) လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ ဖွဲ့စည်းမှုနှင့်အင်အားကို စိစစ်ခွင့်ပြုခြင်း။
- (င) လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ ဝတ်စုံ၊ တံဆိပ်နှင့်အဆင့်ကို (နိုင်ငံတော်လုံခြုံရေး) တပ်ဖွဲ့ဦးစီးဌာနများနှင့် ကွဲပြားစေရန် ညှိနှိုင်းသတ်မှတ်ပေးခြင်း။

26 DICA and the Companies Registry have since been transferred to a new Ministry of Investment and Foreign Economic Relations (MIFER)
 27 [Myanmar law information system \(MLIS\)](#)
 28 [The Curious Case of Phyto Ko Ko Tint San](#), 20 Frontier Myanmar, October 2017; [Ex-Myanmar Minister’s Son Jailed for 30 Years After Drugs and Guns Bust](#), Irrawaddy, 30 March 2020.

- (စ) လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု စနစ်တကျရှိစေရေးနှင့် စည်းကမ်းတကျဖြစ်စေရေးအတွက် စစ်ဆေးကြပ်မတ်ကွပ်ကဲခြင်း။
- (ဆ) ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိသည့် လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ကော်မတီမှ သတ်မှတ်ထားသည့် စည်းကမ်းများကို ဖောက်ဖျက်ခြင်း ရှိ/မရှိ စစ်ဆေးကြပ်မတ်ခြင်း။
- (ဇ) ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေး ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းအမည်ပါ စာရွက်ကြော်ငြာစာ၊ ပုံနှိပ်စာရွက်စာတမ်းတစ်ခုခုအား အသုံးပြု၍ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းအသွင်ယူဖော်ပြခြင်းနှင့် အခြားအမည်များအသုံးပြုခြင်း ရှိ/မရှိ စစ်ဆေးကြပ်မတ်ခြင်း။
- (ဈ) ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများအား အစိုးရဌာန သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ရပ်ကဲ့သို့ အသွင်ယူ၍ အယောင်ဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိုကဲ့သို့ အယောင်ဆောင်စေရန် ခွင့်ပြုခြင်း၊ ကူညီခြင်း၊ အားပေးခြင်းများ မပြုလုပ်ရန် စစ်ဆေးကြပ်မတ်ခြင်း။
- (ည) သတ်မှတ်ချက်နှင့် ညီညွတ်မှုမရှိသော လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ခြင်းအား စစ်ဆေးတွေ့ရှိပါက သတိပေးခြင်း၊ တည်ဆဲဥပဒေများနှင့်အညီ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း။

အသင်းအဖွဲ့များ မှတ်ပုံတင်ခြင်းဆိုင်ရာဥပဒေ (၂၀၁၄)အရ အဆင့်ဆင့်သော မှတ်ပုံတင်ခြင်းအဖွဲ့များက မှတ်ပုံတင် ခွင့်ပြုထားသည့် အသင်းအဖွဲ့များ (နှင့်မှတ်ပုံတင်ခြင်းမပြုဘဲဆောင်ရွက်လျက်ရှိသောအသင်းအဖွဲ့များ)အားအောက်ပါအတိုင်းစိစစ်ကြီးကြပ်သွားပါမည်-

- (က) မှတ်ပုံတင်လျှောက်ထားစဉ် ဖော်ပြခဲ့သော ရည်ရွယ်ချက်နှင့်လုပ်ငန်းစဉ်များအတိုင်း ဆောင်ရွက်ခွင့် ရှိ/မရှိ။
- (ခ) မှတ်ပုံတင်ခွင့်ပြုထားသည့် နယ်မြေအပိုင်းအခြားတွင်သာ ဆောင်ရွက်ခြင်း ရှိ/မရှိ။
- (ဂ) မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အသင်းအဖွဲ့၏ ကိုယ်ပိုင်အမှတ်တံဆိပ်၊ ကိုယ်ပိုင်အမှတ်အသား၊ ကိုယ်ပိုင်ဝတ်စုံတို့သည် တည်ဆဲဥပဒေများနှင့် ငြိစွန်းမှု ရှိ/မရှိ။

အမိန့်ကြော်ငြာစာ (ဃ) တွင် “မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းမရှိသည့် အသင်းအဖွဲ့များနှင့် စပ်လျဉ်း၍၎င်းတို့၏ ဆောင်ရွက်ချက်များ၊ ဝတ်စားဆင်ယင်မှုများသည် တည်ဆဲဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်နှင့် ငြိစွန်းနေပါက ခေါ်ယူသတိပေးခြင်း၊ လိုက်နာမှု မရှိက သက်ဆိုင်ရာဥပဒေအရ အရေးယူဆောင်ရွက်မည်” ဟုဖော်ပြထားပါသည်။

အမိန့်ကြော်ငြာစာပါ အချက်အလက်များသည် တည်ဆဲဥပဒေများကို အခြေခံထားသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကုမ္ပဏီများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်အချက်များ ဖြစ်သော စည်းမျဉ်းအမှတ် (ဇ) နှင့် (ဈ) သည် ၂၀၁၆ ခုနှစ် ရာဇသတ်ကြီးကိုပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ²⁹ (ပုဒ်မ ၁၇၁)တွင် ပါရှိသော- “ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအမျိုးအစားတစ်ခုခုတွင် ပါဝင်သူ မဟုတ်ဘဲလျက်၊ ထိုပြည်သူ့ဝန်ထမ်း အမျိုးအစားတစ်ခုခုတွင် ပါဝင်သူ ဖြစ်ကြောင်း သူတစ်ပါးယုံကြည်စေရန် ကြံရွယ်ချက်နှင့်ဖြစ်စေ၊ သူတစ်ပါး ယုံကြည်စေတန်ရာသည်ကို သိလျက်နှင့်ဖြစ်စေ မည်သူမဆို ထိုပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအမျိုးအစားတို့ ဝတ်ဆင်ကိုင်ဆောင်သော အဝတ်တန်ဆာနှင့် သို့တည်းမဟုတ် အမှတ်အသားနှင့် သဏ္ဍာန်တူသော အဝတ်တန်ဆာကို သို့တည်းမဟုတ် အမှတ်အသားကို ဝတ်ဆင်လျှင် သို့တည်းမဟုတ် ကိုင်ဆောင်လျှင် ထိုသူကို သုံးလအထိ ထောင်ဒဏ် တစ်မျိုးမျိုးဖြစ်စေ၊ ကျပ်ငွေ ၂၀,၀၀၀ အထိ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်”ဟူသော ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ရည်ညွှန်းထားပါသည်။

ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ လျှို့ဝှက်ချက်အက်ဥပဒေ³⁰ ပုဒ်မ ၆ (၁-က) ၌ ဖော်ပြထားသော မည်သူမဆို “ဥပဒေနှင့်အညီ အခွင့်အမိန့်မရဘဲ ရေတပ်၊ ကြည်းတပ်၊ လေတပ်၊ ရဲ သို့မဟုတ် အခြားတရားဝင် ဝတ်စုံများကိုဖြစ်စေ၊ လိမ်လည်လှည့်ဖြားနိုင်လောက်အောင် အဆိုပါဝတ်စုံနှင့်ပုံသဏ္ဍာန်တူသော ဝတ်စုံတစ်ခုခုကိုဖြစ်စေ အသုံးပြုလျှင် သို့မဟုတ် ဝတ်ဆင်လျှင် သို့မဟုတ် မိမိသည် အဆိုပါဝတ်စုံတစ်ခုခုကို အသုံးပြုပိုင်ခွင့် သို့မဟုတ် ဝတ်ဆင်ပိုင်ခွင့်ရှိသူဖြစ်သည်ဟု မဟုတ်မမှန် ပြောဆိုလျှင်” ဤပုဒ်မအရ ပြစ်မှုကျူးလွန်သူ ဖြစ်သည်ဟူသော အချက်ကိုလည်း ရည်ညွှန်းသည်။

29 Penal Code, 1861
30 Official Secrets Act, 1989

ဤကြီးကြပ်မှုကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းခြင်းသည် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုပေးသော ကုမ္ပဏီများနှင့် အခြားအဖွဲ့ အစည်းများကို စည်းမျဉ်းဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်းလျက် အစိုးရက ပို၍ ကြီးကြပ်မှုပေးရန် ဦးတည်သော ပထမခြေလှမ်းဖြစ်သည်။ သို့သော် သမ္မတက အမိန့်ကြော်ငြာစာတစ်ခုဖြင့် စီစဉ်ဖန်တီးပေးခြင်းသည် PSC များကို လက်ရှိ ထိန်းညှိပေးနေသော ဥပဒေမရှိကြောင်း အသိအမှတ်ပြုရာ ရောက်ပါသည်။ ထို့အပြင် ကြီးကြပ်မှုကော်မတီ၏ဖြစ်တည်မှုနှင့် ၎င်း၏လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို လူအများသိရှိမှု နည်းပါးပါသည်။ ကော်မတီက ဖော်ပြထားသော ရည်ရွယ်ချက်များ သို့မဟုတ် အသေးစိတ် စည်းမျဉ်းဥပဒေမူကြမ်းတို့ကို ပြဋ္ဌာန်းပေးရန်အတွက် မည်သည့်ဆောင်ရွက်ချက်မျှ မရှိသလောက်နည်းပါးပါသည်။ အလွန်ဆုံးဆောင်ရွက်မှု အနေအထားမှာ ရဲတပ်ဖွဲ့မှ PSC မန်နေဂျာများသို့ ဆက်သွယ်အကြောင်းကြား၍ ၎င်းတို့လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ ယူနီဖောင်းမှာ နိုင်ငံတော်လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့ဝင်များ၏ ယူနီဖောင်းနှင့် ကွဲပြားမှုရှိစေရေးကို သေချာစေရန် ဆက်သွယ်ပြောကြားခဲ့မှုများရှိကြောင်းကို ပြောပြကြပါသည်။

ထို့ကြောင့် လက်ရှိ PSC များကို ကြီးကြပ်ရေးသည် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ကြီးကြပ်မှုကော်မတီအတွက် စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ် ဖြစ်နေပါသည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလတွင် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန ဒုတိယဝန်ကြီးက VPSHR In-Country Working Group သို့ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီ လေးခုခန့်ရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။³¹

ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုက လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှု ပေးနေသည်ဟု ယုံကြည်ရသော မြန်မာနှင့်နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီ ၁၅၀ နီးပါးရှိကြောင်းကို ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ဤစာရင်းသည် desktop သုတေသနအပေါ် အခြေခံရသဖြင့် ပြည့်စုံသည်ဟု သတ်မှတ်၍မရပါ။ PSC ဥပဒေအရ PSC တစ်ခုအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ရန် လိုအပ်ချက် (requirement) မရှိခြင်း သို့မဟုတ် လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုပေးရန် ရည်ရွယ်သော ကုမ္ပဏီအားလုံး အမှတ်စဉ်-၈၀ (လုံခြုံရေးနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းများ) သို့မဟုတ် MyCo ရှိ အဓိကလုပ်ဆောင်မည့်လုပ်ငန်းများ၏ ကဏ္ဍခွဲများထဲမှ တစ်ခုကို ဖော်ပြရွေးချယ် ရန် ပျက်ကွက်မှုရှိနေလျှင် ကြီးကြပ်မှုကော်မတီအနေဖြင့် မည်သို့ဖော်ထုတ်မည်ဖြစ်ကြောင်း နှင့် လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုပေးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် DICA ၌ မှတ်ပုံတင်ထားသော ကုမ္ပဏီများအား ကြီးကြပ်မှုကော်မတီက မည်သို့ ကြီးကြပ်မည်တို့ကို ရှင်းလင်းစွာ မသိရသေးပါ။ PSSA သည် ကြီးကြပ်မှုကော်မတီအတွက် အရေးပါသော ပတ်သက်ဆက်နွယ်သူတစ်ဦး ဖြစ်ပြီး မြန်မာပိုင် PSC ၃၀ ခန့်အတွက် အခွင့်အလမ်းပေးနိုင်သော်လည်း လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုပေးနေသော မြန်မာကုမ္ပဏီများအားလုံး PPSA ၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်လာအောင် တိုးချဲ့နိုင်ခြင်း မရှိသေးချေ။ နိုင်ငံခြားသားပိုင်ကုမ္ပဏီများကို ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ဝင်ခွင့်ပေးနိုင်ခြင်း လည်း မရှိသေးချေ။

လုံခြုံရေးဆိုင်ရာစိစစ် ကြီးကြပ်မှုကော်မတီသည် အချို့သောကော်မတီများနှင့်မတူဘဲ ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက်နေ့မှစ၍ သက်တမ်းတိုးထားပုံ မပေါ်ချေ။ ထိုကော်မတီသည် ဆက်လက်တည်ရှိနေသေးသလား ဆိုသည်မှာလည်း မသေးကွဲပေ။ တပ်မတော်၏ နိုင်ငံတော်စီမံအုပ်ချုပ်ရေးကောင်စီလက်အောက်ရှိ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနသည် PSC များကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့်ကြီးကြပ်ရန် အစီအစဉ် ရှိ၊ မရှိကိုလည်း မသိရှိရပေ။

31 [Members of the Myanmar VPSHR Steering Committee meet the Deputy Home Minister, Myanmar Centre for Responsible Business, 26 November 2019](#)



၄

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးလုပ်ငန်း၏ အပြန်အလှန်အမှီသဟဲပြု ဆက်စပ်နေမှု (ecosystem)

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးလုပ်ငန်း၏ အပြန်အလှန်အမှီသဟဲပြု ဆက်စပ်နေမှု (ecosystem) တွင် နိုင်ငံခြားနှင့် မြန်မာပိုင် PSC များ၊ client များ၊ ကိုယ်တိုင် စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေး (In-house security) နှင့် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများ ပါဝင်ပါသည်။ ဤအခန်းတွင် ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍများကို ဆန်းစစ်သုံးသပ်ထားပါသည်။ ကျယ်ပြန့်သော ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးလုပ်ငန်း၏ အပြန်အလှန်အမှီသဟဲပြု ဆက်စပ် နေမှု (ecosystem) တွင် နိုင်ငံတော်လုံခြုံရေး၊ တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အခန်း ကဏ္ဍကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားပါသည်။

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် အရပ်သားအစိုးရသို့ အသွင်ကူးပြောင်းသည့်ကာလနောက်ပိုင်း တန်ဖိုးကွင်းဆက် (value chain) သည်လည်း ဆင့်ကဲပြောင်းလဲလာခဲ့ပါသည်။ ၂၀၂၁ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက်နေ့တွင် အာဏာသိမ်းမှုသည် ၎င်းကို ပိုမိုအကျိုးသက်ရောက်စေ ပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်မတိုင်မီက သံရုံးများနှင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကိုခန့်အပ်၍ လုပ်ဆောင်ခဲ့ရပါသည်။ အဓိကအားဖြင့် ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းရှိ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများသည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဒေသခံလုံခြုံရေး ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများကို အလုပ်ခန့်အပ်ကြသော်လည်း ၎င်းလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအား စဉ်ဆက်မပြတ် လေ့ကျင့် သင်တန်းပေးရန်အတွက် လုပ်ငန်းတွင်းအဖွဲ့များ (internal teams) လည်းရှိပါသည်။ ယခုအခါ ၎င်းတို့နှင့် အခြားကုမ္ပဏီများသည် ပြင်ပဝန်ဆောင်မှုကို စာချုပ်စာတမ်းဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သော မြန်မာနှင့်နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီများအား စိတ်တိုင်းကျ ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ရွေးချယ်နိုင်ပြီ ဖြစ်ပါသည်။

သို့သော်အချို့သောနိုင်ငံများနှင့် တစ်မှုကွဲပြားစွာအကျဉ်းသားများအား သယ်ပို့ခြင်းစသော ပြည်သူ့လုံခြုံရေး/ရဲလုပ်ငန်းတာဝန်များ အတွက် PSC များအား စာချုပ်ဖြင့် ငှားရမ်းခြင်းမျိုး မရှိကြပါ။ ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ ဤလုပ်ငန်းအတွက် တန်ဖိုးကိုလည်းကောင်း၊ အလုပ်ခန့်ထားသော အရေအတွက်ကိုလည်းကောင်း ခန့်မှန်းတွက်ချက်မှုလည်း မရှိသေးပါ။³²

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ

မြန်မာနိုင်ငံရှိ PSC များသည် ပုံမှန်အားဖြင့် မရွေ့မလျားဘဲလုံခြုံရေးယူခြင်း၊ ကင်းလှည့်ခြင်း၊ အခမ်းအနားလုံခြုံရေး (event security)၊ ငွေပို့ငွေသယ်ခြင်းနှင့် အနီးကပ်လုံခြုံရေးပေးခြင်း စသော ဝန်ဆောင်မှုအမျိုးမျိုးကို ပေးပါသည်။ အချို့ (အားလုံးတော့ မဟုတ်ပါ) တက်ကြွသော PSC များသည် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ကုမ္ပဏီများညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန (DICA) တွင် “လုပ်ငန်းသင်္ကေတ အမှတ်စဉ် ၈၀ - လုံခြုံရေးနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးလှုပ်ရှားမှုများ” ကို အဓိကလုပ်ဆောင်ချက်အဖြစ် မှတ်ပုံတင်ထားကြပါသည်။ (PSC များ အားလုံး၏ လုပ်ငန်းစာရင်းကိုနောက်ဆက်တွဲ-က တွင် ကြည့်ပါ။) တချို့သော အမည်မသိ ကုမ္ပဏီများကလည်း ကုမ္ပဏီမှတ်ပုံတင်မရှိဘဲ လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးနေသည်ဟု ဤသုတေသနအဖွဲ့က ယုံကြည်ပါသည်။

နိုင်ငံခြားနှင့် မြန်မာ PSC များသည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ဈေးကွက်များအတွင်း သီးသန့် client အဖွဲ့ တစ်စုစီအတွက် ဦးတည်ကာ လုပ်ငန်းများလည်ပတ်လေ့ရှိပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဂျပန်ကုမ္ပဏီများသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ဂျပန်လုံခြုံရေးလိုအပ်သောကုမ္ပဏီများကို အဓိက ဦးတည်ထားကြပါသည်။ သို့သော် သတိပြုသင့်သည်မှာ ဝေါဟာရအရ ‘နိုင်ငံခြား PSC’

32 By comparison, [Singapore estimates the private security sector](#) employs 47,000 security officers and comprises 240 security agencies.

ဟုခေါ်ဆိုသော်လည်း ယေဘုယျအားဖြင့် အကြီးတန်းမန်နေဂျာအဆင့်မှ အစပြု၍ အခြေခံအလုပ်သမားများအပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ လုပ်ခနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များရရှိနေသော မြန်မာနိုင်ငံသား ၉၈% မှ ၉၉% အထိ ပါဝင်သော လုပ်သား အင်အားစုကြီး ဖြစ်သည်ဆိုသောအချက်မှာ သိသာထင်ရှားမှုမရှိခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံခြား ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ

ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့မှ အနောက်နိုင်ငံသားများနှင့် အာရှတိုက်သားများ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း သို့မဟုတ် အပြည့်အဝပိုင်သော မြန်မာနိုင်ငံရှိ PSC ၁၆ ခုခန့်ကို ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထို PSC များသည် မရွေးမလျားဘဲ လုံခြုံရေးယူခြင်း၊ ကင်းလှည့်ခြင်း၊ အခမ်းအနားလုံခြုံရေး (event security) စသောဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပြီး၊ အချို့ကိစ္စရပ်များ၌ ငွေပို့ငွေသယ် ခြင်းနှင့် အနီးကပ်လုံခြုံရေးပေးခြင်း (သက်တော်စောင့်) စသော ဝန်ဆောင်မှုအမျိုးမျိုးကို ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော နိုင်ငံခြား PSC အများစုသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်သားအင်အားစုကိုသာ အလုပ်ခန့် အပ်ကာ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ကြပါသည်။ အနည်းစုကသာ လုပ်သားအင်အားစီမံခန့်ခွဲရေး (manpower management) အတွက် တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်ပေးရန် မြန်မာပိုင် PSC တစ်ခုကို ရွေးချယ် ထားခဲ့ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံခြား PSC များ၏ ထက်ဝက်ခန့်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ PSC အုပ်စုများ၏ ဒေသဆိုင်ရာရုံးခွဲများ ဖြစ်ကြသည်။ အခြားကုမ္ပဏီများမှာ မြန်မာနိုင်ငံ၌သာ နိုင်ငံခြားပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုရှိသော ကုမ္ပဏီများဖြစ်ကြပါသည်။ PSC ရုံးခွဲများ၌မူ ကုမ္ပဏီ၏ လည်ပတ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များကို (ပင်မကုမ္ပဏီနှင့်) ပုံစံတူဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အများအားဖြင့် (ပင်မကုမ္ပဏီမှ နိုင်ငံခြားသား ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်ကိုသာ) မန်နေဂျာများအဖြစ် ခန့်ထားလေ့ရှိကြပါသည်။ ထိုသို့သော နိုင်ငံခြားသားမန်နေဂျာများအပြင် အချို့နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီများ သည်လည်း ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းဌာနများ လည်ပတ်ရန်၊ သီးသန့် စာချုပ်များကို စီမံခန့်ခွဲရန်နှင့် အနီးကပ်လုံခြုံရေး အရာရှိများအဖြစ် ဆောင်ရွက်ရန် နိုင်ငံခြားစစ်တပ်များ သို့မဟုတ် ရဲတပ်ဖွဲ့များမှ အမှုထမ်းဟောင်းများကို အလုပ်ခန့်အပ်လေ့ရှိကြပါသည်။

နိုင်ငံခြား PSC က လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးမှုသည် ယေဘုယျအားဖြင့် နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီပြီး အင်အားအသုံးပြုခြင်းနှင့် အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးတို့ ထည့်သွင်းပါဝင်ပါသည်။ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ဖြစ်သော PSC များသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်ပြုစုထားသော (in-house) သင်တန်းလက်စွဲ စာအုပ်များကို မြန်မာဘာသာသို့ပြန်ဆိုကာ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း ၎င်းတို့ဆောင်ရွက်နေသော လုပ်ငန်းစဉ်အတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံ၌လည်း ကျင့်သုံးလျက်ရှိပါသည်။ သို့သော် ရုံးချုပ်များ၌ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို လေ့ကျင့်ပေးသော ကနဦးသင်တန်းနှင့် အရည်အသွေးကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းစဉ်များသည် မြေပြင်၌ လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှု အမှန်တကယ်ပေးသောအခါ ကွာခြားချက်များရှိကြောင်း လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှု ငှားရမ်းသောကုမ္ပဏီအချို့က တွေ့ရှိခဲ့ကြပါသည်။ ထိုသို့ ကွဲပြားခြားနားမှုများသည် ရုံးချုပ်မှတိုက်ရိုက် စီမံကွပ်ကဲရန်အကန့်အသတ်ရှိသော ရန်ကုန်မြို့ပြင်ရှိ နေရာဒေသများ၌ ပို၍သိသာထင်ရှားပါသည်။

နိုင်ငံခြား PSC အချို့သည် ISO 9001, ISO 18788 (ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးလုပ်ငန်း ကုမ္ပဏီအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ) နှင့် ICoC ကဲ့သို့သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များကိုရရှိရန် အချိန်နှင့် အရင်းအမြစ်များကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံကြရပါသည်။³³ ၎င်းတို့သည် ဤလုပ်ငန်းစဉ်များကို ၎င်းတို့၏ နေ့စဉ်လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုနှင့် တစ်သားတည်းဖြစ်အောင် ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ကြ ရပါသည်။ သို့ရာတွင် လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှု ငှားရမ်းသောကုမ္ပဏီအများအပြားကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းစဉ် လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှု ငှားရမ်းသောကုမ္ပဏီမှ လုံခြုံရေးမန်နေဂျာက “ထိုအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် များသည် ၎င်းတို့အားအပ်နှင်းသည့် နေ့တစ်နေ့တာ အတွက်သာ အသုံးဝင်သည်”ဟု ရှုမြင်ကြောင်း မှတ်ချက်ပြုပါသည်။

33 EXERA has ISO 18788 certification. IDG is an ICoCA member. Atalian Myanmar's 2021 Communication on Progress to the UN Global Compact covers its human rights management systems and their alignment to international standards.

Client များက နိုင်ငံခြား PSC များမှပေးသော ဝန်ဆောင်မှုအရည်အသွေးများဖြစ်သည့် သတင်းပေးပို့ခြင်း (reporting) နှင့် နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ လေးစားလိုက်နာခြင်းတို့သည် မြန်မာ PSC များထက် သာလွန်သည်ဟု ရှုမြင်ကြပါသည်။ သို့သော် client ကုမ္ပဏီများမှ ကန်ထရိုက်စာချုပ် မန်နေဂျာအချို့ကမူ မြန်မာပြည်တွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသော နိုင်ငံတကာ PSC အချို့သည် အိမ်နီးချင်း ဈေးကွက်များရှိ စံချိန်စံညွှန်းများထက် နိမ့်ကျသည်ဟု မှတ်ချက်ပေးကြပါသည်။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့ကုမ္ပဏီများမှ လက်ရှိမြန်မာနိုင်ငံရှိ PSC များသည် နိုင်ငံတကာ ခေတ်ရေစီးကြောင်းနှင့်အညီ ဆန်းသစ်သောဝန်ဆောင်မှုများ ပေးလိုကြကြောင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ တင်ဒါလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီနှင့် မြန်မာကုမ္ပဏီများ ပိုမို ပါဝင်လာသည်ကို တွေ့မြင်ရန် မျှော်လင့်ကြပါသည်။

မြန်မာ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်အရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီ ၁၂၈ ခုတွင် ၁၁၃ ခုသည် DICA တွင် မှတ်ပုံတင်ထားကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ကုမ္ပဏီ ၁၅ ခုမှာမူ မှတ်ပုံတင်ထားခြင်းမရှိဘဲ လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုပေးနေပုံရကြောင်းနှင့် မှတ်ပုံမတင်ဘဲ လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုပေးနေသူ အရေအတွက်မှာ အမှန်တကယ်အားဖြင့် ယခုထက် ပိုမိုများပြားနိုင်ခြေရှိပါသည်။

မြန်မာ PSC အများစုကို (ကမ္ဘာ့အခြားနေရာများကဲ့သို့) မြန်မာပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များ (Myanmar public security forces) တပ်မတော် သို့မဟုတ် ရဲတပ်ဖွဲ့မှ အမှုထမ်းဟောင်းများမှပိုင်ဆိုင်သည် သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲနေကြပါသည်။ များစွာသောကိစ္စရပ်များ၌ ထိုကုမ္ပဏီပိုင်ရှင်များသည် ယခင်တပ်မတော်/ရဲတပ်ဖွဲ့တို့မှ ၎င်းတို့၏ လက်အောက်ငယ်သားများအား မန်နေဂျာများအဖြစ် အလုပ်ခန့်အပ်ကြရာ အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့၏ ယခင်တပ်ဖွဲ့များနှင့် ယေဘုယျအားဖြင့် ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့ (public security forces) များ၏ ပုံစံကဲ့သို့ ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းမျိုးကို လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ ‘အရပ်သားများ’က ပိုင်ဆိုင်သော PSC များပင်လျှင် ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု အဆင့်ဆင့်နှင့်နှုန်းများကို ပုံတူကူးရန် ရည်ရွယ်လျက် စီမံခန့်ခွဲရေးအခန်းကဏ္ဍ၌ စစ်/ရဲအမှုထမ်းဟောင်းများကို ခန့်အပ်ထားကြပါသည်။

ဤကဲ့သို့ စစ်ဘက်ဆိုင်ရာဩဇာသည် PSC သင်တန်းသုံးပစ္စည်းများ/သင်တန်းလက်စွဲစာအုပ် တချို့အထိ သက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်အရ PSC အများအပြား၏ လေ့ကျင့်သင်တန်းများသည် တပ်မတော်၏ သင်တန်းသုံးပစ္စည်း/လက်စွဲစာအုပ်များကို အခြေခံထားပြီး သိသာထင်ရှားသောအယူဝါဒများနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုစည်းမျဉ်းများ၊ အင်အားအသုံးပြုမှု စသည်တို့အပေါ် အနည်းငယ်သာ အာရုံစိုက်ထားကြောင်း လေ့လာတွေ့ရှိခဲ့ရပါသည်။ ယင်းတို့မှအပ တခြားသာဓကများဖြစ်သော လေ့ကျင့်ရေး ပစ္စည်းများ/လက်စွဲစာအုပ်များမှာမူ ပို၍ ‘အရပ်ဘက်ဗဟိုပြု’သဖြင့် client များ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီပါသည်။

လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းအများစုသည် လူမှုစီးပွားရေးနောက်ခံအခြေအနေ နိမ့်ပါးပြီး ပညာတတ်မြောက်မှု၌ အကန့်အသတ်ရှိသဖြင့် ၎င်းတို့၏လစာလည်း နည်းပါသည်။ အများစုမှာ စစ်/ရဲအမှုထမ်းဟောင်းများ ဖြစ်သဖြင့် ၎င်းတို့၏ နည်းပါးသောပင်စင်ငွေလေးကို ဖြည့်စွက်ရန်အတွက်သာ ရည်မှန်းကြပါသည်။ မြန်မာ PSC များ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများတွင် ကြီးမားသော ကွာခြားချက်များ ရှိကြပါသည်။ (ဤအစီရင်ခံစာ၏ HRRR ကဏ္ဍတွင် ကြည့်ပါ။) မြန်မာ PSC အချို့တွင် ၂၄ နာရီတစ်ဆိုင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် လိုအပ်ပြီး ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ယူနီဖောင်းအတွက်လည်း ကိုယ်တိုင်ငွေပေးချေရပါသည်။ တခြား မြန်မာ PSC များကမူ နိုင်ငံခြားသားပိုင် PSC များနှင့်ဆင်တူသော အလုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေမျိုးကို ပေးကြပါသည်။

ကိုယ်တိုင် စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေး (In-house security)

ကိုယ်တိုင်စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေးရှိသည့်ကုမ္ပဏီများကို အောက်ပါအတိုင်း အမျိုးအစား ၃ မျိုး ခွဲခြားနိုင်ပါသည်။

- ၁။ ကုမ္ပဏီကြီးများ အထူးသဖြင့် ဘဏ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွက် ကိုယ်တိုင်စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေး၊
- ၂။ သီးသန့်ရပ်တည်နေသော စီမံကိန်းများအတွက် လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များ၊ (စက်ရုံများ၊ သတ္တုတွင်းများ)
- ၃။ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီနှင့် အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ငှားရမ်းထားသော ဂိတ်တံခါးစောင့်များ (gate keepers) သို့မဟုတ် ကင်းစောင့်များ (watchmen)။

ကိုယ်တိုင်စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေးတွင် တာဝန်ယူပေးသူဦးရေစုစုပေါင်းသည် နိုင်ငံအတွင်းရှိ လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှု တစ်ခုတည်းကိုသာ သီးသန့်ပေးနေသော ကျွမ်းကျင်သည့် PSC က ခန့်အပ်သော လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းဦးရေ စုစုပေါင်းထက် ပိုမို များပြားနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကိုယ်တိုင် စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေးသည် ICOC ၏ လုံခြုံရေး ကုမ္ပဏီတစ်ခုအတွက် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်နှင့် ကိုက်ညီရမည့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍ၏ အရေးပါသောစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်လာသည်။³⁴ ကိုယ်တိုင် စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေးရှိသည့်ကုမ္ပဏီများနှင့် ၎င်းတို့၏လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများသည် ဥပဒေပြုမှုတိုးတက်လာစေရေးနှင့် ကိုယ်တိုင် စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေးကဏ္ဍတွင် အနိမ့်ဆုံးအားဖြင့် အထက်ဖော်ပြပါအမျိုးအစား ၁ နှင့် ၂ တို့၌ အသုံးပြုရန် ဤဥပဒေပြုရေးနှင့် ဆက်စပ်နေသော ရှုထောင့်များအတွက် အရေးပါသော ပတ်သက်ဆက်နွယ်သူများ ဖြစ်ကြပါသည်။

ကုမ္ပဏီများက ကိုယ်တိုင်စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့တစ်ခုကို တာဝန်ထမ်းဆောင်စေသောအခါ ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများသည် PSC ဝန်ထမ်းများနှင့် အလားတူ လုံခြုံရေးအန္တရာယ်များကို ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ ဘဏ်များနှင့် ငွေလွှဲ ကောင်တာများ၊ ဆူပါမားကက်များနှင့် လက်ဝတ်ရတနာဆိုင်များ စသည်တို့၌ ငွေအမြောက်အမြားကို ကိုင်တွယ်နေရသည့် အခြားနေရာဌာနများ၌ အန္တရာယ်သည် ပို၍ပင်ကြီးမားနိုင်ပါသည်။

ထို့အတူ PSC များ ကဲ့သို့ပင် ကိုယ်တိုင်စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ အပြုအမူသည်လည်း လူ့ အခွင့်အရေးများကို (အထူးသဖြင့် ကျူးကျော်ဝင်ရောက်သူများနှင့် ခိုးမှုစသော အခြေအနေများကို တုန့်ပြန်ရန်အတွက် လုံလောက်စွာ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးထားခြင်း မရှိလျှင်) ချိုးဖောက်ရာ ရောက်နိုင်ပါသည်။ အခြား အလားအလာရှိသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များတွင် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများက ရုံးဝန်ထမ်း (staff) များအား ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ပြည်သူ့လုံခြုံရေးအာဏာပိုင်များ (public security authorities) မှ ဆန္ဒပြပွဲများနှင့် သပိတ်မှောက်မှုများအပေါ် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာတုံ့ပြန်မှုများလည်း ပါဝင်နိုင်ခြေရှိပါသည်။³⁵ (နောက်ထပ် အသေးစိတ် ထပ်မံသိနိုင်ရန် HRRRA ကဏ္ဍကို ကြည့်ရှုပါ။)

ယေဘုယျအားဖြင့် ကိုယ်တိုင်စီမံဆောင်ရွက်သောလုံခြုံရေးရှိသည့်ကုမ္ပဏီကြီးများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသောလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများသည် အခြားဝန်ထမ်းများနည်းတူ အပိုဆုကြေးများနှင့် အာမခံ စသည်တို့ကို ခံစားခွင့်ရှိကြသည်။ ထို့ကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံအလုပ်သမား ဥပဒေများနှင့် အလုပ်ခွင်အခြေအနေများကို လိုက်နာရာ၌ လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှု တစ်ခုတည်းကိုသာ သီးသန့်ပေးနေသော PSC အများအပြားထက် ပိုမိုကောင်းမွန်ပုံပေါ်ပါသည်။

ဘဏ်အချို့ အပါအဝင် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော မြန်မာကုမ္ပဏီကြီးတချို့က ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေးအတွက် ကျွမ်းကျင်သူတို့၏ စီမံခန့်ခွဲမှု (professional management) နှင့် အန္တရာယ်စီမံခန့်ခွဲမှုအတွက်ပါ သင့်လျော်သောလုပ်ငန်းစဉ်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရှိရန်လိုအပ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုကြသည်။ (အောက်တွင် ကြည့်ရှုပါ။) သို့သော် အခြားကြီးမားသော ကုမ္ပဏီကြီးများကမူ ၎င်းတို့၏ဝန်ထမ်းများကို လုံခြုံရေးအဖြစ် သတ်သတ်မှတ်မှတ် ခွဲခြားခြင်းမပြုကြပါ။ ၎င်းတို့ကို ‘စက်ရုံထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်သူများ (facility keepers)’ ၊ ‘ကင်းစောင့်/အစောင့်များ (watchmen)’ သို့မဟုတ် ‘ဧည့်ကြိုများ (greeters)’ အဖြစ် အမည်ပေးကြပြီး၊

34 “Any company whose business activities include the provision of security services either on its own behalf or on behalf of another, irrespective of how such a company describes itself” as defined by [the International Code of Conduct for Private Security Services Providers](#)

35 [Shoppers boycott Myanmar Plaza after attack on anti-regime protest](#), Irrawaddy, 26 November 2021

အချို့ကမူ ၎င်းတို့၏လုံခြုံရေးအင်အားကို လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်အဖြစ် တာဝန်ပေးလုပ်ဆောင်စေကြပါသည်။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော ကုမ္ပဏီတချို့က လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှုတွင် အထူးသဖြင့် လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးမှုများ၌ ၎င်းတို့ မကျွမ်းကျင်ကြောင်း ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဝန်ခံကြပါသည်။ ဘဏ်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လွတ်လပ်ခွင့်အပေါ် မြန်မာနိုင်ငံတော်ဗဟိုဘဏ် ၏ ကန့်သတ်ချက်များကို ဂရုပြုကြသော်လည်း ၎င်းတို့အနေဖြင့် လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုတစ်ခုတည်းကိုသာ သီးသန့်ပေးနေသော ကျွမ်း ကျင်သည့် PSC များထံ တစ်ဆင့်ခံစာချုပ်ခြင်းဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန် စိတ်ဝင်စားကြသည်။

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်အရ ကိုယ်တိုင်စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေးစနစ်သည် ဘဏ်လုပ်ငန်း၊ ဈေးဝယ်စင်တာများ၊ အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းနှင့် သတ္တုတူးဖော်ရေးစသည့် ကဏ္ဍအချို့များတွင် အရေးပါကြောင်း တွေ့ရသည်။

ဘဏ်များ

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်အတွက် ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော ဘဏ်များအားလုံးကို မဆိုလိုသော်လည်း အချို့သော ဘဏ်များသည် ကျွမ်းကျင်သည့်လုံခြုံရေးအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ (professional security team) ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးထားပြီး ရှင်းလင်းသော အလုပ်ခန့်အပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်၊ စဉ်ဆက်မပြတ် လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်း၊ ကောင်းစွာသတ်မှတ်ပေးသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့်အတူ အကောင်းဆုံး PSC များနည်းတူ စံချိန်စံညွှန်းများ ရှိကြပါသည်။ သို့သော်လည်း အခြားသူများက ၎င်းတို့ ဘဏ်များအနေဖြင့် ပိုမိုလုပ်ဆောင်ရန် သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်သူများကို ခေါ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုခဲ့ကြသည်။

၂၀၂၁ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက်နေ့မှစ၍ အခြေအနေများသည် ငွေသားရရှိနိုင်ရန် အခက်အခဲများနှင့် အများပြည်သူလုံခြုံရေးကို အာရုံစိုက်စေသည့် တန်းစီခြင်းဆိုင်ရာ အဖြစ်အပျက်များကြောင့် ဘဏ်များအတွက် လုံခြုံရေးအန္တရာယ်ကို သိသိသာသာ မြင့်တက်လာ စေခဲ့သည်။³⁶ ဘဏ်များကိုဖောက်ခွဲရန်အတွက် တီထွင်ဖန်တီးထားသော ဖောက်ခွဲရေးပစ္စည်းများ (IEDs) ဖြင့်လည်း ပစ်မှတ်ထားခံခဲ့ရပြီး၊ အချို့ကိစ္စများတွင် လုံခြုံရေးအစောင့်များ သို့မဟုတ် လမ်းသွားလမ်းလာများအတွက် သေဆုံးမှုနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများဖြစ်စေသည်။³⁷

ဘဏ်ခွဲများကို လုယက်မှုများမြင့်တက်လာပြီး³⁸ ငွေပို့ငွေသယ် (Cash in Transit) ကိုလည်း ပစ်မှတ်ထားတိုက်ခိုက်လျက်ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတော်ဗဟိုဘဏ်သည် ၎င်း၏အခန်းကဏ္ဍအတွက် လုံခြုံရေးလမ်းညွှန်ချက်များကိုထုတ်ပေးသည့် တစ်ခုတည်းသော လုပ်ငန်း ထိန်းညှိဌာနဖြစ်သည်။³⁹ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၉ ရက်နေ့ ညွှန်ကြားချက် ၁၄/၂၀၁၅ ဖြင့် ဘဏ်များအား CCTV အချက်ပေးစနစ်များနှင့် ငွေပို့ငွေသယ်ခြင်းအတွက် ညွှန်ကြားခဲ့ပါသည်။ ငွေပို့ငွေသယ်ခြင်းအတွက် ညွှန်ကြားသည်မှာ-

၂ (ခ)-ငွေကြေးသယ်ယူပို့ဆောင်မှုလုံခြုံရေး။ ငွေသယ်ယူပို့ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို ဘဏ်များအနေဖြင့် မိမိရုံးချုပ်နှင့် ဗဟိုဘဏ် အကြားတွင်လည်းကောင်း၊ ရုံးချုပ်နှင့် လက်အောက်ခံဘဏ်ခွဲ (နယ်ဘဏ်ခွဲ၊ ဘဏ်ငယ်များ) အပါအဝင် အသီးသီးအကြားတွင် လည်း ကောင်း၊ ဘဏ်ခွဲတစ်ခုနှင့်တစ်ခု အကြားတွင်လည်းကောင်း သယ်ယူပို့ဆောင်ရာတွင် အောက်ပါအချက်များ ဂရုပြုဆောင်ရွက်ကြရန် လိုအပ်ပါသည်-

- (၁) ပုံမှန်ကျင့်သုံးမြဲဖြစ်သော ငွေကြေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်း စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများနှင့်အညီ ငွေကြေးများကို နေ့အချိန် သယ်ယူ ပို့ဆောင်ရမည်။ ထို့အပြင် ငွေကြေးလုံခြုံမှုအတွက် သက်ဆိုင်ရာနယ်မြေ လုံခြုံရေးတာဝန်ရှိ အဖွဲ့အစည်းအား ဆက်သွယ် သတင်းပို့သယ်ယူရန်၊ ငွေသယ်ယူမည့်ခရီးစဉ်နှင့် အချိန်၊ ငွေကြေးပမာဏ စသည်များ ပေါက်ကြားမှုမရှိအောင် ဂရုပြုရန်နှင့် မသက်ဆိုင်သူများ မသိရှိစေရေး ဂရုပြုရန်။

36 See for example [Yangon Bank Customers Detained by Myanmar's Military Regime](#), 17 March 2021, Irrawaddy, [Customers queuing at bank in Mawlamyaing fired on](#) (in Burmese), Myanmar Now, 29 April 2021

37 [Security guard is wounded in bomb blast outside military-owned bank in Myanmar as civilian death toll from junta's brutal crackdown on protesters tops 700](#), Daily Mail, 11 April 2021 and [Bomb blast outside military owned Innwa bank in Taunggyi](#), Democratic Voice of Burma, 30 May 2021 (in Burmese), [Bomb blast at Myitkyina KBZ branch](#), 14 May 2021, and [Paletwa bomb blast injures civilian](#), Radio Free Asia, 28 May 2021

38 [Third bank robbed in Myanmar's largest city in three months](#), 22 October 2021 Associated Press

39 [Myanmar Military Regime Accuses Resistance Fighters of Bago Bank Heist](#), 15 September 2021, Irrawaddy



Queue for an ATM in Yangon, April 2021. Photo: Maung Sun

- (၂) ငွေကြေးသယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်းကို လုံခြုံမှုစိတ်ချရပြီး ခိုင်ခံ့သော ဘဏ်ပိုင်မော်တော်ယာဉ်ဖြင့်သာ ပြုလုပ်ကြရမည်။ ပြင်ပ ကြံ့ရာယာဉ်များဖြင့် သယ်/ပို့ခြင်းအား မပြုလုပ်ရန်နှင့် ခရီးအနီးအဝေးနှင့် သယ်ယူသည့် ငွေကြေးပမာဏအပေါ်မူတည်ပြီး လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းနှင့် အရံယာဉ်တစ်စီးလိုက်ပါ ဆောင်ရွက်ရန်။
- (၃) ငွေများသယ်ပို့ရာတွင် လုံခြုံခိုင်ခံ့ကောင်းမွန်သော သော့နှစ်တန်ခတ်စနစ်ပါ ငွေသယ် သံသေတ္တာများဖြင့် သယ်ယူရန်။
- (၄) ငွေသယ်ယူပို့ဆောင်စဉ် ငွေကြေးများ (Cash in Transit) အာမခံထားရှိရန်။
- (၅) ငွေသယ်ယူပို့ဆောင်မှုကို တာဝန်ယူမည့် ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် အနည်းဆုံး ဘဏ်လက်ထောက်မန်နေဂျာ အဆင့်ရှိသူအား တာဝန်ပေးရန်၊ ယာဉ်ပေါ်တွင် ဘဏ်ဝန်ထမ်းမဟုတ်သူများ လိုက်ပါခြင်းမပြုရန်နှင့် အရက်၊ မူးယစ်ဆေးဝါး သုံးစွဲခြင်း မပြုရန်။

ဘဏ်များက ကျွန်ုပ်တို့လေ့လာဆန်းစစ်ရေးအဖွဲ့အားပြောကြားရာတွင် ကိုယ်တိုင်စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ (in-house security personnel) အား ငွေပို့ငွေသယ်လုပ်ငန်း၌အသုံးပြုရန် လိုအပ်သည်ဟု ဤညွှန်ကြားချက်ကို အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူနိုင်ကြောင်းပြော ဆိုကြပါသည်။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော ဘဏ်များမှ မန်နေဂျာအများစုက မြန်မာနိုင်ငံဗဟိုဘဏ်၏ညွှန်ကြားချက်သည် CCTVဖြင့် စောင့်ကြည့်ခြင်း၊ အချက်ပေးစနစ်စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် မရွေ့မလျားဘဲ လုံခြုံရေးယူခြင်းစသော အခြားလုံခြုံရေးတာဝန်များကို ဆောင်ရွက်နိုင်သော PSC ဝန်ထမ်း

များကို ဆိုလိုကြောင်း သိရှိနားလည်ကြပါသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော ဘဏ်များအားလုံးသည် ပုံမှန်အားဖြင့် မရွေ့မလျားဘဲ လုံခြုံရေးယူခြင်း၊ ကင်းလှည့်ခြင်းနှင့် ငွေပို့ငွေသယ်ခြင်း စသည့်တာဝန်များအတွက် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် အလုပ်ခန့်ထားသော လုံခြုံရေး ဝန်ထမ်းများ (own guard force) ကို ဖြန့်ချထားသော်လည်း အချို့ကမူ ကိုယ်တိုင်စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေးကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်အတွက် မရွေ့မလျားဘဲ လုံခြုံရေးယူခြင်းနှင့် အချက်ပေးစနစ် စီမံခန့်ခွဲခြင်းတို့အတွက် PSC များကို အသုံးပြုသည်များလည်း ရှိကြပါသည်။

အထည်ချုပ်စက်ရုံများနှင့် အခြားကုန်ထုတ်လုပ်သူများ

အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကစက်ရုံများသည်အများအားဖြင့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကိုအလုပ်ခန့်အပ်လေ့ရှိကြောင်း ပြောကြားကြသော်လည်း ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှု၌ အထည်ချုပ်စက်ရုံများအတွက် လုံခြုံရေးပေးနေကြသော နိုင်ငံခြား PSC များကိုလည်း တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့ပါသည်။

အကြီးစား သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများ

လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအဖြစ် ဒေသခံရပ်ရွာလူထုကို တိုက်ရိုက်အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းသည် သတ္တုတူးဖော်ရေးကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဒေသတွင်း အလုပ်အကိုင်အခွင့်လမ်းမြှင့်တင်ပေးရန် အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများ လည်ပတ်ရန် အများသဘောတူကြည်ဖြူလက်ခံမှု (social licence to operate) အား ခိုင်မာစေပြီး လုံခြုံရေးအန္တရာယ်ကိုလည်း လျှော့ချပေးနိုင်ပါသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှု၌ PSC တစ်ခုသို့ လုံခြုံရေးအတွက် ခေါ်ယူငှားရန်စဉ်ထားသော သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ဒေသခံရပ်ရွာလူထု၏ ဆန့်ကျင်မှုများကို ကြုံတွေ့ရသောကြောင့် ထိုအစီအစဉ်ကိုစွန့်လွှတ်ပြီး၊ ထိုအစီအစဉ်အစား ဒေသခံဝန်ထမ်းများအား လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးရန်သာ PSC ကို ဖိတ်ကြားခဲ့ပါသည်။

နိုင်ငံပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ

ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုအတွက် ၎င်းတို့ကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုမရှိခဲ့သော်လည်း တပ်မတော်ပိုင်လုပ်ငန်းဖြစ်သော မြန်မာ့စီးပွားရေးကော်ပိုရေးရှင်း (MEC) အပါအဝင် နိုင်ငံပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (SEEs) သည် အများအားဖြင့် စစ်မှုထမ်းဟောင်းများဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော ၎င်းတို့၏ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို အလုပ်ခန့်အပ်လေ့ရှိကြပါသည်။ ထိုလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများသည် နိုင်ငံ၏ အခြားဒေသများမှ လာကြသူများလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ထိုအခါ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ဒေသခံပြည်သူများအတွက် အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးပေးနိုင်သည့် လုံခြုံရေးအရ အရေးပါသော အကျိုးအမြတ်တစ်ခုနှင့် လွှဲချော်ရာရောက်ပါသည်။ SEEs သည် ရေနံမြေလုံခြုံရေးရဲတပ်ဖွဲ့ ကဲ့သို့သော အထူးရဲတပ်ဖွဲ့အပါအဝင် ပြည်သူ့လုံခြုံရေးအဖွဲ့များအပေါ်၌လည်း တည်မှီနေကြပါသည်။⁴⁰ (တပ်မတော်နှင့် တပ်ဖွဲ့အချို့၏ လက်ရှိနှင့် ယခင် တပ်ဖွဲ့ဝင်များက ရှယ်ယာများကို ပိုင်ဆိုင်ထားကြသော) MEC ၌ ဖြစ်စေ၊ မြန်မာ့စီးပွားရေးဦးပိုင် အများနှင့်သက်ဆိုင်သော ကုမ္ပဏီ လီမိတက်၌ဖြစ်စေ လက်အောက်ခံ PSC ကုမ္ပဏီများ မရှိကြပါ။

လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုလိုအပ်သော ကုမ္ပဏီများ

ကိုယ်တိုင် စီမံဆောင်ရွက်သော လုံခြုံရေးထားမည့်အစား ပြင်ပအရင်းအမြစ်ဖြစ်သော အခြားကုမ္ပဏီအား ရွေးချယ်ငှားရမ်းသူများကို PSC များ ၏ ‘ လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှု ငှားရမ်းသောကုမ္ပဏီများ’ ဟု မှတ်ယူပါသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော ကုမ္ပဏီအချို့ အဓိကအားဖြင့် ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့၊ သတ္တုတူးဖော်ရေးနှင့် ဆက်သွယ်ရေးကဏ္ဍတို့မှ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သော ပြဿနာ/အန္တရာယ်များအား စဉ်ဆက်မပြတ် အကဲဖြတ်ရန်၊ စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော PSC များအား စီမံခန့်ခွဲရန်နှင့် စာချုပ်တွင်ပါဝင်သော အဓိကစွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ (KPIs) ကို လေးစားလိုက်နာရေး သေချာစေရန် အထူးရည်ရွယ်လျက် အလုပ်ခန့်အပ်ထားသော လုံခြုံရေးမန်နေဂျာများအပေါ် နှစ်မြှုပ်ထားကြပါသည်။ ယင်းမှာ IFC ၏ “ Use of Security Forces: Assessing and Managing

40 Sector Wide Impact Assessment on Oil and Gas Part 4.7 Security, MCRB, September 2014

Risks and Impacts” အလေ့အထကောင်း လက်စွဲစာအုပ်နှင့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ အေဂျင်စီများအတွက် GISF လမ်းညွှန်ချက်⁴¹ ၏ အကြံပြုချက်များနှင့်ကိုက်ညီရေး သေချာစေရန်ဆောင်ရွက်ရပါသည်။

အခြားကုမ္ပဏီအများစု (ဥပမာအားဖြင့် ဘဏ်များ၊ ဆူပါမားကက်များနှင့်ဟိုတယ်များ) အတွက်မူ အဆောက်အအုံပိုင်းဆိုင်ရာ မန်နေဂျာ (facilities manager)၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရေးဆိုင်ရာ မန်နေဂျာ (operations manager) သို့မဟုတ် လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ မန်နေဂျာ (human resources manager) များက လုံခြုံရေးကဏ္ဍကို တာဝန်ယူလေ့ ရှိကြောင်း ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှု က တွေ့ရှိခဲ့ရပါသည်။ ဤအဖွဲ့က တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သူအချို့ကမူ လုံခြုံရေးပိုင်းတွင် အရည်အချင်း သို့မဟုတ် အတွေ့အကြုံ နည်းပါးပြီး အမှန်တကယ် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာစိန်ခေါ်မှုများနှင့် လုံခြုံရေးလုပ်ငန်းကို နားလည်သဘောပေါက်ပုံ မပေါ်သူများနှင့်လည်း ကြုံတွေ့ခဲ့ကြရ ပါသည်။ အာဏာသိမ်းပြီးချိန်မှစ၍ အချို့သောကုမ္ပဏီများသည် လုံခြုံရေးကိုဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ကြပြီး အချို့ကိစ္စများတွင် ကျွမ်းကျင် သူများ သို့မဟုတ် PSC များကိုငှားရမ်းကာ လုံခြုံရေးအစောင့်များ တိုးမြှင့်ချထားပေးခဲ့သည်။

အန္တရာယ်အကဲဖြတ်မှု

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း (IFC) ၏ လုပ်ဆောင်မှုစံသတ်မှတ်ချက်-၄ (PS-4) (ရပ်ရွာလူထု ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းဝေးရေးနှင့် လုံခြုံရေး) အရ client ကုမ္ပဏီများသည် ကိုယ်တိုင် စီမံဆောင်ရွက်သည့် လုံခြုံရေးရှိသော ကုမ္ပဏီများ ကဲ့သို့ပင် ၎င်းတို့၏စီမံကိန်းနှင့်ဆက်စပ်နေသော အန္တရာယ်အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများအား စီမံခန့်ခွဲခြင်းတို့ အတွက် အရေးကြီးသော တာဝန်ယူမှုရှိရပါသည်။ “client ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ၎င်း၏လုံခြုံရေးအတွက် ပြင်ပရင်းမြစ်ကို အသုံးပြုနိုင်သော် လည်း ၎င်း၏တာဝန်ယူမှုကိုမူ ပြင်ပရင်းမြစ်သို့ လွှဲမပေးနိုင်ချေ။”⁴² IFC PS4 က ကုမ္ပဏီများအား -

- ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကြောင့် ရပ်ရွာလူထုအတွက် လုံခြုံရေးအန္တရာယ် ဖြစ်လာနိုင်သည်များကို အကဲဖြတ်ရန်။
- ထိုအန္တရာယ်များကို စီမံခန့်ခွဲရန်နှင့် လျော့ချပေးရန် နည်းလမ်းများကို ဖော်ထုတ်ရန်။
- ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကို တာဝန်ယူမှုအပြည့်ဖြင့် စီမံခန့်ခွဲရန် လိုအပ်သည်ဟု ဆိုပါသည်။

အန္တရာယ်အကဲဖြတ်ခြင်းတွင်လည်း ဆန္ဒအလျောက် လေးစားလိုက်နာနိုင်သော လုံခြုံရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ (VPSHR) ၏ အောက်ဖော်ပြပါအချက်များ ထင်ဟပ်နေပါသည်။ “ကုမ္ပဏီတစ်ခု လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသော ပတ်ဝန်းကျင်ရှိ အန္တရာယ် များကို တိကျစွာအကဲဖြတ်နိုင်စွမ်းသည် ဝန်ထမ်းများ၊ ဒေသခံ ရပ်ရွာလူထုနှင့် ၎င်းတို့ပိုင်ဆိုင်မှု များအတွက် လုံခြုံရေးအရလည်းကောင်း၊ ကုမ္ပဏီ၏ ရေတိုရေရှည်လုပ်ငန်းများ အောင်မြင်ရေးအတွက်လည်းကောင်း၊ လူ့အခွင့်အရေးများမြှင့်တင်ရေးနှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ရေးအတွက်လည်းကောင်း အရေးကြီးလှပါသည်။”

အန္တရာယ်များအားလေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းအား ကုမ္ပဏီ၏လုံခြုံရေးမန်နေဂျာများမှ အများအားဖြင့် လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ အကောင်း ဆုံးမှာ ဒေသခံရပ်ရွာလူထုများ၊ အစိုးရများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ အလားအလာရှိ သည့် လုံခြုံရေးခြိမ်းခြောက်မှုများ ကို အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် တန်ဖိုးဖြတ်ခြင်းသည် လုံခြုံရေးအန္တရာယ်များအဆင့်နှင့် အမျိုးအစားကို သတ်မှတ်ရေးနှင့် လုံခြုံရေးစီမံခန့်ခွဲမှု အစီအစဉ် (SMP) ကို ချမှတ်ရေးအတွက် ပထမဆုံးခြေလှမ်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းမှာ စီမံကိန်း/စီးပွားရေးသံသရာ စက်ဝန်းတစ်လျှောက် ဆင့်ကဲဖြစ်ပေါ်လာမည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု ဖြစ်သင့်ပါသည်။

၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက်နေ့မတိုင်မီ ပဋိပက္ခဒဏ်ခံရသည့် တိုင်းရင်းသားနယ်စပ်ဒေသများ (conflict-affected ethnic border) အတွက် အန္တရာယ်အကဲဖြတ်ခြင်း လိုအပ်သည်နှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက ရန်ကုန်၊ မန္တလေးနှင့် စက်မှုဇုန်များကဲ့သို့ နေရာများတွင် လေ့ လာဆန်းစစ်မှုများလုပ်ဆောင်ခြင်းမှာ အတော်လေးရိုးရှင်းပါသည်။ သို့သော်လည်း ယခုအခါ မြန်မာနိုင်ငံတစ်ခုလုံးကို ပဋိပက္ခဖြစ်ပွား

41 [Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts](#), International Finance Corporation (IFC), 2017 and [Security to go: a risk management toolkit for humanitarian aid agencies](#), Global Interagency Security Forum (GISF), 2020, and in particular module 14

42 [Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts](#), International Finance Corporation (2017) p45

နေသောဒေသဟု သတ်မှတ်သင့်သည်။ တိုးမြှင့်တည်ရှိလာသော ပြည်သူ့လုံခြုံရေး၊ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ဆက်နွယ်နေသည့် အန္တရာယ် မြင့်မားမှုသည် မြို့ပြနှင့် စက်မှုဇုန်နေရာများတွင်ပင် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး တိုးမြှင့်အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်ရွက်မှုများ လိုအပ်ပါသည်။⁴³

တိုးပွားလာသော လူထုလုံခြုံရေးတည်ရှိမှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုတို့နှင့်ဆက်စပ်နေသည့် မြင့်မားသောအန္တရာယ်သည် မြို့ပြနှင့် စက်မှု ဇုန်များတွင်ပင် ဒေသများတွင် HHRDD ကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံခြားအဖွဲ့အစည်းများအကြား INGO/ကုလသမဂ္ဂအေဂျင်စီများ၊ သတ္တုတူးဖော်ရေး၊ ရေနံနှင့် သဘာဝဓာတ်ငွေ့၊ ဆက်သွယ်ရေးကုမ္ပဏီများသည် ရှုပ်ထွေးသောအန္တရာယ်များနှင့် ကြုံတွေ့နိုင်ခြေပိုမို များပြားပါသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် လက်ရှိ အခြေ အနေအပေါ် အန္တရာယ်အကဲဖြတ်မှုများ ပိုမိုတက်ကြွစွာ လုပ်ဆောင်လျက်ရှိကြပါသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော တွင်းထွက်သယံဇာတ တူးဖော်ထုတ်လုပ်ရေး ကုမ္ပဏီများကမူ VPSHR ၏ အလေ့အထများနှင့် ကိုက်ညီကြသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့ကြပါသည်။

၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင်ပြုလုပ်ခဲ့သော တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများအတွင်း လုံခြုံရေးလိုအပ်ချက်များရှိသည့်ကုမ္ပဏီများ (clients) ရှိ လုံခြုံရေး မန်နေဂျာများမှ မျှဝေပေးသည့် အဓိကအန္တရာယ်များနှင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများမှာ -

- စည်းမျဉ်းများ မရှိခြင်းနှင့် PSC၊ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ မရှင်းလင်းသောအခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်များ အထူးသဖြင့် အင်အား အသုံးပြုမှု၊ ဖမ်းဆီးခွင့်နှင့် ချုပ်နှောင်ခွင့်တို့နှင့်စပ်လျဉ်းသော ကိစ္စရပ်များ။
- လူ့အခွင့်အရေးများ၊ အင်အားအသုံးပြုခြင်းနှင့် ကျား-မတန်းတူညီမျှရေးတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သင့်လျော်သော သင်တန်းများ မရှိခြင်း။
- PSC နှင့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီ၏ ပြစ်မှုမှတ်တမ်းနှင့်ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အတိတ်မှ လူ့အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်မှု မှတ်တမ်းတို့အတွက် နောက်ကြောင်းကိုစစ်ဆေးရာ၌ တွေ့ကြုံရသော အခက်အခဲများ။
- အလုပ်သမားဥပဒေကိုဖြစ်စေ၊ လျှောက်ပတ်သော တစ်လုံးတစ်ခဲတည်းပေးသည့် ဝန်ထမ်းလျော်ကြေးကိုဖြစ်စေ တိကျစွာ မလိုက်နာခြင်း။
- အရေးပေါ်ကာလအတွင်း အာဏာပိုင်များက လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအား အမိန့်ပေးခိုင်းစေနိုင်သော အလားအလာနှင့်ဆက်စပ် နေသော အန္တရာယ်များ၏။
- အနီးအနားရှိ ရပ်ရွာလူထုနှင့် ကောင်းမွန်သောဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်ရန် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအား စီမံခန့်ခွဲရန်လိုအပ်ပြီး၊ လုပ်ကွက်၊ စီမံကိန်းအတွက် လုံခြုံရေးအစီအမံ ဒီဇိုင်းချခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့တွင် ဒေသခံရပ်ရွာလူထုနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ဖို့ စီမံခန့်ခွဲရန် လိုအပ်ပါသည်။

တင်ဒါများနှင့် ကန်ထရိုက်စာချုပ်များ စီမံခန့်ခွဲမှု

များစွာသော လုံခြုံရေးကန်ထရိုက်စာချုပ်များ၊ ကြီးမားသော ကန်ထရိုက်စာချုပ်များကိုပင် ပြည်တွင်း PSC များက တင်ဒါလုပ်ငန်းစဉ် မပါဘဲ ပိုင်ရှင်များ၏ ကိုယ်ပိုင်ကွန်ရက်များမှတစ်ဆင့် ရရှိကြပုံပေါ်သည်။ တင်ဒါခေါ်ယူသောစနစ်သာရှိလျှင် ဈေးနှုန်းသတ်မှတ်ချက်မှာ တစ်ပြေးညီသာ ဖြစ်လေ့ရှိပါသည်။ နိုင်ငံခြား PSC တချို့သည် ၎င်းတို့ အခြားတရားရေးဆိုင်ရာ အဆုံးအဖြတ်များ (jurisdictions) ၌ ပံ့ပိုးထားသော သီးသန့် client များနှင့်အတူ မြန်မာ့ဈေးကွက်သို့ ဝင်လာ ခဲ့ကြပြီး ၎င်းစာချုပ်များအတွက်လည်း တင်ဒါခေါ်ယူခြင်းမရှိ ကြပါ။

43 DCAF and the ICRC have published a toolkit on [Addressing Security And Human Rights Challenges In Complex Environments](#), 3rd Edition (2019)

နိုင်ငံတကာ client အများစု (တွင်းထွက်သယံဇာတ ကုမ္ပဏီများ၊ INGO၊ ဆက်သွယ်ရေးတယ်လီကွန်း သို့မဟုတ် သံရုံးများ) သည် နှစ်နှစ်တစ်ကြိမ်၊ သုံးနှစ်တစ်ကြိမ် စည်းမျဉ်းတင်းကြပ်စွာဖြင့် တင်ဒါခေါ်ယူကြပါသည်။ အရည်အချင်းပြည့်မီရန်အတွက် PSC များသည် အင်အားအသုံးပြုခြင်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အခွန်အခများနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေများအပြင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အခြေခံလုံခြုံရေးစံချိန်စံညွှန်းများကိုပါ လိုက်နာကြောင်း သက်သေပြရလိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ရပါသည်။ လုံခြုံရေးလိုအပ်ချက်များ ရှိသည့် ကုမ္ပဏီများ (clients) ၏ အချို့သော လုံခြုံရေးမန်နေဂျာများ - အဓိကအားဖြင့် VPI အဖွဲ့ဝင်ကုမ္ပဏီများ သို့မဟုတ် ကုလသမဂ္ဂ အေဂျင်စီများနှင့် သံရုံးများသည် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း စံသတ်မှတ်ချက်များ (SOPs) များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့စမ်းသပ်ခြင်း၊ အထူးသဖြင့် လုပ်ကွက်၊ စီမံကိန်းအပြင်ဘက်တွင် အဓိကရုဏ်းများကဲ့သို့သော အရေးပေါ်အခြေအနေများ၊ PSC မန်နေဂျာများနှင့် အစောင့်များအား အထူးအခြေအနေများတွင် မည်သို့လုပ်ဆောင်မည်ကို မေးမြန်းခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် အင်အားသုံးခြင်းဆိုင်ရာ နားလည်မှုကိုစမ်းသပ်ခြင်းကို လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။

တင်ဒါများသည် ဈေးနှုန်း၏ ဦးဆောင်မှုနောက်သို့ တဖြည်းဖြည်း တိုးတိုးလာသည်ကို ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် လေ့လာခဲ့ရပါသည်။ လွန်ခဲ့သော လေးနှစ်တာကာလအတွင်း နိုင်ငံတကာ client များသည် ကုမ္ပဏီကြီးများအတွက် လုံခြုံရေးကန်ထရိုက် စာချုပ်များ၏တန်ဖိုးမှာ လျော့နည်းသွားခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံတကာ PSC များအကြား အပြင်းအထန်ပြိုင်ဆိုင်မှုများရှိနေရာ ထိုကုမ္ပဏီအများအပြားသည် ၎င်းတို့ထက် ပိုမိုကြီးမားသော ကုမ္ပဏီကြီးများ၏ ငွေကြေးကျောထောက်နောက်ခံပြုမှုဖြင့် လတ်တလော အမြတ်အစွန်းများရရန်ထက် ငွေကြေးအကုန်အကျခံ၍ စာချုပ်ချုပ်ကာ မဟာဗျူဟာကျသော ခြေလှမ်းများ အခိုင်အမာရယူရန် မြန်မာနိုင်ငံ၌ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိကြပါသည်။ ချက်ခြင်းအကျိုးအမြတ်ရရှိထက် မဟာဗျူဟာမြောက် ခြေကုပ်ယူဖို့ မြန်မာနိုင်ငံမှာ လည်ပတ်နေကြပုံပေါ်ပါသည်။

နိုင်ငံခြား client များက လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ (အများအားဖြင့် ပြည်တွင်း PSC များ) အား အနည်းဆုံး ဈေးနှုန်းအခြေခံဖြင့် ရွေးချယ်လျက်ရှိရာ PSC အနေဖြင့် အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာရန် မဖြစ်နိုင်တော့ဘဲ ချိုးဖောက်ပင် ချိုးဖောက်ရမည့် အလားအလာများ တိုးပွားလာကြောင်း ဤအဖွဲ့က လေ့လာတွေ့ရှိခဲ့ရပါသည်။ PSC ပိုင်ရှင် သို့မဟုတ် မန်နေဂျာ အတော်များများက လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းအရေအတွက်ကို အနည်းဆုံး ကန့်သတ်ခန့်အပ်လိုသော client တို့သည် အလုပ်နေရာဌာန လုံခြုံရုံမျှ (သို့မဟုတ် လုံခြုံရေးရှိရုံမျှ)သာ အလိုရှိကြပြီး လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီအတွက် အနိမ့်ဆုံးဈေးနှုန်းထားပေးရန် တွန်းအားပေးကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ကြပါသည်။ ထိုသို့ ဈေးလျှော့ကာ ပြိုင်ဆိုင်မှုဒဏ်ကြောင့် ပြည်တွင်း PCS များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအတွက် လုပ်ခကို ထပ်မံလျှော့ချရန်နှင့် ယေဘုယျအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအလုပ်သမားဥပဒေကို ချိုးဖောက်ကာ အဆိုင်လိုက် အလုပ်ချိန်ကိုတိုးသွားရန် ဖိအားပေးရာ ရောက်နေပါသည်။

အချို့သော ပိုမိုတက်ကြွသည့် client များသည် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို ရှောင်တခင်စစ်ဆေးခြင်းများ လုပ်ဆောင်ပါသည်။ အချို့သည် client များ၏ အခြားအစိတ်အပိုင်းများနှင့် မီးသတ်တပ်ဖွဲ့ကဲ့သို့သော ပြင်ပအေဂျင်စီများပါ ပါဝင်သည့် လေ့ကျင့်မှု အပြည့်အစုံကိုပင် စီစဉ်ကျင်းပကြသည်။ သို့သော်လည်း client များမှ လစာနှင့်အခြေအနေများပင်လျှင် သင့်တော်သော စာချုပ်စာတမ်း စီမံခန့်ခွဲမှု မရှိခြင်းကြောင့် အချို့သော PSC များအနေဖြင့် အဓိကစွမ်းဆောင်ရည်တိုင်း အညွှန်းကိန်းများ (KPIs) များကို ချိုးဖောက်နိုင်စေသော လေဟာနယ်တစ်ခု ဖန်တီးထားသကဲ့သို့ဖြစ်နေပြီး၊ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း၏ အကျိုးခံစားခွင့်များကို လျှော့ချခြင်း၊ ၎င်းတို့၏လစာများကို ဖြတ်တောက်ခြင်း သို့မဟုတ် အပိုဆုများ (bonuses) ကို ပယ်ဖျက်ခြင်းများ ပြုလုပ်သည်ဟု လေ့လာဆန်းစစ်သည့်အဖွဲ့မှ ကြားသိခဲ့ရသည်။

အခြားလုံခြုံရေး ဆောင်ရွက်သူများ

တပ်မတော်၊ နယ်ခြားစောင့်တပ်များ (BGF)နှင့် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်း (EAO) များသည် လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုကို “ပုဂ္ဂလိက”အနေဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းမဟုတ်သော်လည်း ၎င်းတို့သည် နိုင်ငံတစ်ဝန်းရှိ ပုဂ္ဂလိက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အထူးသဖြင့် သယံဇာတပေါကြွယ်ဝပြီး ပဋိပက္ခခံစားခဲ့ရသော နယ်စပ်ဒေသများ၌ အခြေအနေအမျိုးမျိုးနှင့် အဆင့်အလိုက် ပုံစံတကျ အကာအကွယ်

ပေးလျက်ရှိကြပါသည်။

(ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်တွင် ဖော်ပြထားသော) တရားဝင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အမှန်တကယ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုံခြုံရေး ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ကောင်းစွာ မှတ်တမ်းတင်ထားပြီး၊ မကြာခဏ အသိအမှတ်ပြုဖော်ပြခံရသော အကြမ်းဖက်ခြိမ်းခြောက်မှုအောက်မှ ‘ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး’ အတွက် ‘အခွန်’ ကောက်ခံရန် လက်နက်ကိုင်လှုပ်ရှားသူအများအပြားက ငွေညှစ်ခြင်း/ဆက်ကြေးတောင်းခြင်းတို့ကို ခွဲခြားရန် အရေးကြီးပါသည်။⁴⁴ ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်တွင် ယင်းကိစ္စ သို့မဟုတ် လက်နက်ကိုင်အုပ်စုများက မှောင်ခိုရောင်းဝယ်မှု၊ မူးယစ်ဆေးဝါးထုတ်လုပ်မှု သို့မဟုတ် လက်လုပ်လက်စားနှင့် အသေးစား သတ္တုတူးဖော်ခြင်းကဲ့သို့သော တရားမဝင်လုပ်ဆောင်မှုများအား ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကာအကွယ်ပေးမှုကို ဖော်ပြထားခြင်းမရှိကြပါ။

အစိုးရတပ်များနှင့် တပ်မတော်ပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ပြည်သူ့စစ်များကို တပ်ချထားသကဲ့သို့ (အထက်တွင် ကြည့်ပါ။) EAO နှင့် BGF သည် ၎င်းတို့၏ ထိန်းချုပ်နယ်မြေများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော စီမံကိန်းများသို့ ၎င်းတို့၏တပ်များကို ဖြန့်ချထားကြသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုအတွက် ပြုလုပ်ခဲ့သော တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများအရ ထိုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် EAO/BGF ခေါင်းဆောင်များက တိုက်ရိုက်ပိုင်ဆိုင်သည်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များက ပိုင်ဆိုင်သည်ဖြစ်စေ ဒေသခံပြည်သူများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုမရှိသလောက် နည်းပါးကြောင်း ပြသနေပါသည်။ ထိုစီမံကိန်းများနှင့် ပတ်သက်၍ EAO တပ်ဖွဲ့များက အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် ရပ်ရွာလူထုအား ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် နှောင့်ယှက်ခြင်းအန္တရာယ် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ခြေ ရှိနေပါသည်။⁴⁵

ထို့အပြင် နေပြည်တော်ထိန်းချုပ်မှု ပြင်ပရှိ ဒေသများ၌ ရှိသော စီမံကိန်းများတွင် တရားမဝင် လုံခြုံရေးစီစဉ်ထားမှုများ ရှိနိုင်ပါသည်။ စောချစ်သူလက်အောက်ရှိ နယ်ခြားစောင့်တပ်များ၏ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအပြင် ထိုင်းနယ်စပ် မြဝတီအနီးရှိ လောင်းကစားရုံများ အပါအဝင် တရုတ်၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကိုလည်း မြန်မာပြည်မြေပေါ်၌ “စွမ်းအားမြင့် ရိုင်ဖယ်သေနတ်များ ကိုင်ဆောင်ပြီး၊ BGF ယူနီဖောင်းနှင့်မတူသော တရုတ်စာလုံးများဖြင့် တန်ဆာဆင်ထားသော အနက်ရောင် ယူနီဖောင်းများကို ဝတ်ဆင်ပြီး တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး တရုတ်စကားဖြင့် ပြောဆိုသော” တရုတ်လက်နက်ကိုင် လုံခြုံရေးများကလည်း အကာအကွယ်ပေးနေသည်များ ရှိပါသည်။⁴⁶

ရေကြောင်းလုံခြုံရေးအန္တရာယ်များ

ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့ကုမ္ပဏီများသည် ရေကြောင်းလုံခြုံရေးနှင့် ပင်လယ်ပြင်တွင် တိုက်ခိုက်ခံရခြင်းတို့သည် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းများအတွက် ငွေကြေးဆိုင်ရာခြိမ်းခြောက်မှု (credible threat) တစ်ရပ် ဖြစ်လာနိုင်ခြေ ရှိ/မရှိ ပြဿနာများကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့ကြပါသည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်ကမ်းရိုးတန်းအနီး သင်္ဘောနှစ်စင်းမှအပ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်တွင် ဘင်္ဂလားပင်လယ်အော်အတွင်း မည်သည့်ပင်လယ်ဓားပြတိုက်ခိုက်မှုကိုမှ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပင်လယ်ရေကြောင်းဗျူရို⁴⁷ (International Maritime Bureau)က အစီရင်ခံခြင်း မရှိသေးပါ။ အခြားသော ပြစ်မှုကွန်ရက်များသည် ရခိုင်ကမ်းရိုးတန်းအနီး လူနှင့်လက်နက်များ မှောင်ခိုခြင်းနှင့်၊ ထားဝယ်နှင့် မြိတ်မြို့အနီးတွင် တရားမဝင် ငါးဖမ်းခြင်း စသည်တို့ကို မြန်မာနိုင်ငံကမ်းရိုးတန်းတစ်လျှောက်တွင် လှုပ်ရှားနေကြသည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် မြန်မာအစိုးရသည် ထိုပြဿနာအချို့ကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် ကမ်းခြေစောင့်တပ်ဖွဲ့အသစ်တစ်ခုကို တည်ထောင်မည်ဟုကြေညာခဲ့ပြီး ၂၀၂၁ ခုနှစ်အောက်တိုဘာလတွင် စတင်ခဲ့သည်။⁴⁸ မြန်မာအစိုးရသည် ၎င်း၏ ပထမဆုံးရေငုပ်သင်္ဘောကို မကြာသေးမီက ဝယ်ယူခဲ့ပါသည်။⁴⁹

ရခိုင်ပြည်နယ်တွင် ရခိုင်တပ်မတော် (AA) သည် မြစ်များတွင် အစိုးရတပ်များအား တိုက်ခိုက်ခြင်း (ရဲတပ်ဖွဲ့ကို သင်္ဘောတို့၌ ဖမ်းဆီးခြင်း၊ ရေတပ်သင်္ဘောများအား အမြောက်/လက်နက်ကြီးဖြင့် တိုက်ခိုက်ခြင်း)နှင့် တပ်ဖွဲ့များကို ရွှေ့ပြောင်းခြင်းနှင့် မြစ်ဝှမ်းနှင့် ကမ်းရိုးတန်းအနီး၌ လှေငယ်များသုံး၍ တိုက်ခိုက်ခြင်းများပြုလုပ်ခဲ့သည်ဟု သတင်းများက ဆိုကြပါသည်။ သို့သော် EAO အနေဖြင့် လက်ရှိအချိန်

44 See [Business Integrity Handbook](#), pp30-31, MCRB July 2020
45 [An army, a mountain and the Asian Development Bank](#), Frontier Myanmar, 2 January 2018
46 [How the Kayin BGF's business interests put Myanmar at risk of COVID-19](#), Frontier Myanmar, 10 April 2020 and [With conflict escalating, Karen BGF gets back to business](#), Frontier, 13 May 2021
47 [International Chamber of Commerce- Commercial Crime Services](#), IMB Piracy & Armed Robbery Map 2020
48 [What's the Deal with Myanmar's New Coast Guard?](#) The Diplomat, 21 October 2021
49 [Has Myanmar's Submarine Purchase from India Hit a Nerve in Beijing?](#) Irrawaddy, 28 October 2020

တွင် ကမ်းလွန်ရေနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းများကို တိုက်ခိုက်ရန် စွမ်းဆောင်ရည် သို့မဟုတ် ရည်ရွယ်ခြင်းကို ပြသခြင်း မရှိ
သေးချေ။

အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ

ဤဆန်းစစ်ချက်သည် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း (CSO) များနှင့် လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်သူများသည် ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးကဏ္ဍနှင့်
၎င်းတို့၏အန္တရာယ်များအပြင် နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကောင်းမွန်သော အလေ့အကျင့်များကို ပိုမိုနားလည်သဘောပေါက်စေရန်
ရည်ရွယ်ပြီး လက်ရှိခက်ခဲသောအခြေအနေတွင် တတ်နိုင်သမျှထိုအရာများကို အသုံးပြုနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဤဆန်းစစ်ချက်သည်
အလုပ်သမားအခွင့်အရေး၊ ကျား-မတန်းတူညီမျှမှု၊ မသန်စွမ်းမှုအခွင့်အရေး၊ ဌာနေတိုင်းရင်းသား လူမျိုးများ၏အခွင့်အရေး၊ မြေယာ၊
ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ခွင့်၊ အစ်ဂျစ်တယ်အခွင့်အရေးနှင့် သယံဇာတအရင်းအမြစ်နှင့် ရေအားလျှပ်စစ်ကဲ့သို့ ကဏ္ဍများအပါအဝင် အခြား
နယ်ပယ်များအပေါ်တွင် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေသော အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် သင့်တော်မှုရှိသင့်ပါ
သည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၌ အာဖရိကတွင်တွေ့မြင်ရသကဲ့သို့ပင် ပုဂ္ဂလိက (သို့မဟုတ် ပြည်သူ့) လုံခြုံရေးကို စီမံခန့်ခွဲရန် ဦးတည်ချက်ထားသော
ကျွမ်းကျင်သည့် CSO များ မရှိကြသေးပါ။⁵⁰ ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက်နေ့မတိုင်မီ ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်တွင် ပါဝင်ခဲ့သည့်
CSO များသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် စီမံကိန်းများကို အကာအကွယ်ပေးသည့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို
စိတ်ဝင်စားမှုနည်းပါးနေပုံ သို့မဟုတ် သိနားလည်မှု နည်းပါးနေပုံပေါ်ပါသည်။ CSO များသည် မြေယာနှင့်ညစ်ညမ်းမှု (pollution)
ကဲ့သို့သော ကိစ္စရပ်များတွင် ကုမ္ပဏီ၏လုပ်ဆောင်မှုများမှ ဆိုးရွားသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများအပေါ် ပိုမိုအာရုံစိုက်ခဲ့
ကြပါသည်။⁵¹ သို့သော် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်နေသောသူများနှင့် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များသည် တပ်မ
တော်နှင့်ဆက်စပ်နေသည့် ကဏ္ဍကို အရင်းခံအားဖြင့် သံသယရှိကြပါသည်။ အာဏာသိမ်းမှုမတိုင်မီကပင် ၎င်းတို့သည် အချို့သောကိစ္စရပ်
များတွင် ဒေသခံရပ်ရွာလူထုများအား ခြိမ်းခြောက်ရန် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်နေသည့် အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေး တပ်ဖွဲ့များအကြား
အလွန်ရင်းနှီးသော ချိတ်ဆက်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့ကြပါသည်။

CSO များသည် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဂေဟစနစ်၏ အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။⁵² ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းအရပ်
ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အမြင်များကိုရှာဖွေပြီး ရပ်ရွာအရေးကိစ္စများကိုနားလည်ရန် ၎င်းတို့နှင့်အတူ လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ လုံခြုံရေး
နှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသင့်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှုဆန်းစစ်ခြင်း (EIAs)နှင့် ပတ်ဝန်း
ကျင်စီမံခန့်ခွဲမှုအစီအစဉ် (EMPs) များကဲ့သို့သော တရားဝင်အများပြည်သူ ပူးပေါင်းပါဝင်သော လုပ်ငန်းစဉ်နှင့်အတူ ဆက်လက်ပြီး
ပတ်သက်ဆက်သွယ်သူများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းများလည်း ပါဝင်သင့်သည်။

လုံခြုံရေးနှင့် အန္တရာယ်အကဲဖြတ်ခြင်းတွင် CSO များနှင့် ချိတ်ဆက်တွေ့ဆုံခြင်းသည် စီမံကိန်းနှင့် ဒေသခံရပ်ရွာလူထု၏လုံခြုံရေး
ကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ CSOs များသည် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရာ၌ နစ်နာမှုများ၊ မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်
များနှင့် ထိခိုက်ခံရသူများအား ကူညီထောက်ပံ့မှုများ အဆင်ပြေချောမွေ့အောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ကြပါသည်။ CSOs များသည် ပုဂ္ဂလိ
ကလုံခြုံရေး၏စွမ်းဆောင်ရည်ကို စောင့်ကြည့်နိုင်ပြီး မလိုလားအပ်သော အင်းအားအသုံးပြုခြင်း၊ ဖမ်းဆီးချုပ်နှောင်မှု (detention)၊
ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းခြင်း (apprehending) နှင့် နှောင့်ယှက်မှုများကဲ့သို့သော ဆိုးရွားသော အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို PSC စီမံခန့်ခွဲမှု
သို့မဟုတ် client များကြောင့်ဖြစ်စေ မြင့်တက်လာကြောင်း သေချာစေရန် စောင့်ကြည့်နိုင်ပါသည်။⁵³ CSO များ၏ ပါဝင်ပတ်သက်မှုမှ

50 The [Private Security Governance Observatory](#) supported by DCAF brings together African CSOs working on private security. A Kenyan member, the Usalama Reforms Forum was supported in 2019 to undertake a [Baseline Study on the Private Security Industry](#) which analysed the impact of the 2016 [Kenya Private Security Regulation Act](#). Similar studies have been undertaken in Nigeria (by the African Law Foundation and other African countries).
51 [VPSHR Workshop Hears from Civil Society About Mining Grievances That Can Provoke Company-Community Conflict](#), MCRB 6 February 2019
52 The role of civil society organizations in promoting good governance of the private security sector, DCAF, 2018
53 For ICoCA Affiliate or Member companies, ICoCA also accepts complaints concerning alleged ICoC violations.

တစ်ဆင့် PSC များကို ပိုမိုထိရောက်သော ကြီးကြပ်မှုကို အောင်မြင်နိုင်သည်။ သို့သော် ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်အတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော CSO များ ထဲတွင် PSC များမှ ၎င်းတို့၏ အင်အားဖြန့်ကျက်မှုမတိုင်ခင် ခေါ်ယူတိုင်ပင် ဆွေးနွေးခြင်းခံရသူ မရှိသည့်အပြင် ရပ်ရွာနေလူထုနှင့်လည်း ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သော တင်းမာမှုများကိုဟန့်တားရန် စေ့စပ်ဆွေးနွေးခြင်းလည်း မရှိပေ။

၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက် ရက်နေ့မှစပြီး ပိုမိုဆိုးရွားလာသော လုံခြုံရေးအခြေအနေများကြောင့် ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးမှ ရပ်ရွာလူထုအတွက် အန္တရာယ်များတိုးလာနိုင်သည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအပါအဝင် CSO များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့များသည် စိန်ခေါ်မှုများစွာကို ရင်ဆိုင်နေရသည်။ အုပ်စုလိုက်ဖြစ်စေ၊ တစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ရေး (advocacy) လုပ်ဆောင်ရာတွင် သိသာထင်ရှားသော အခက်အခဲများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရပြီး အချို့မှာ တရားမဝင်ဟု ကြေညာခြင်းခံထားရသည်။⁵⁴ ဗဟိုဘဏ်မှ ငွေသားထုတ်ယူခြင်းဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များနှင့် ငွေသားလွှဲခြင်းများ (transactions) နှင့် နိုင်ငံခြားရန်ပုံငွေများကို တိုးမြှင့်စစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ဘဏ်စာရင်းဖွင့်ရာတွင် ကြုံတွေ့ရသော အခက်အခဲများ အပါအဝင် ရန်ပုံငွေအခက်အခဲများကို အများစုကြုံတွေ့နေရပါသည်။ ထို့ကြောင့် CSO များသည် ဝန်ထမ်းများကို လစာပေးဆောင်ရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းများကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရန် အခက်အခဲရှိနေကြသည်။⁵⁵

မီဒီယာလွတ်လပ်ခွင့်ကိုလည်း သိသိသာသာ ကန့်သတ်ထားပါသည်။ ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလမှ စက်တင်ဘာလအတွင်း စစ်အာဏာသိမ်းမှုအတွင်း မီဒီယာကိုးခုသည် နိုင်ငံပြင်ပသို့ ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ပြီး အခြားမီဒီယာကိုးခုသည် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်များ ထိန်းချုပ်နယ်မြေများသို့ ပြောင်းရွှေ့ခဲ့သည်။ သတင်းမီဒီယာရှစ်ခု၏ လိုင်စင်များ ရပ်သိမ်းခံခဲ့ရပြီး သတင်းထောက်တစ်ရာကျော်ကို ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းထားကြောင်း သိရသည်။ ထို့ကြောင့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ခံမှုတွင်ပါဝင်ရန် မီဒီယာများ၊ CSO များနှင့် တစ်ဦးချင်းဆောင်ရွက်သည့် လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်ရေးသမားများအတွက် ပို၍ပင် စိန်ခေါ်မှုဖြစ်လာလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံကို ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်စေရန် MCRB သည် International Code of Conduct Association (ICoCA) တွင် အရပ်ဘက် အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်ပါဝင်ပြီး လုံခြုံရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စိတ်ဝင်စားသည့် မြန်မာနိုင်ငံ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများကို ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရန် တိုက်တွန်းထားသည်။⁵⁶

54 [CSOs after the coup: Operations squeezed, funding crunched](#), Frontier Magazine, 28 September 2021
55 [Myanmar Central Bank Limits ATM Transactions, Account Withdrawals](#), 1 March 2021, Irrawaddy
56 icoca.ch/civil-society-organisations/

၅

ကဏ္ဍ၏လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအန္တရာယ်များအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း (HRR)

PSC များ (နှင့် client များ) အား HRR ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် အကူအညီပေးနိုင်ရန် ဤအခန်းကို ဖော်ပြထားပြီး၊ သက်ဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာပြီး စိုငြိမ်းမှုများပြုလုပ်ကာ ၎င်းတို့၏ အခြေအနေများနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်ရပါမည်။ PSC များအနေဖြင့် International Code of Conduct (ICoC) Association သို့ အသင်းဝင်ခွင့် လျှောက်ထားလျှင်ဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်းအဖွဲ့မှပေးအပ်သည့် ISO 18788 အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ကို ရယူလိုလျှင်ဖြစ်စေ တစ်စိတ်တစ်ဒေသ ဖြည့်စွက်ရမည့်ခေါင်းစဉ်များကို အသုံးပြုလျက် ဤအခန်းကို ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအန္တရာယ်အုပ်စု သုံးစုကို လေ့လာသုံးသပ်ထားပြီး၊ ပထမဆုံးနှစ်စုမှာ ICoC ၏ ပုံစံ (template) မှဖြစ်ပါသည်။

- ၁။ လုပ်ငန်းတွင်း ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့် မူဝါဒများဆိုင်ရာ အခြေခံကျသော မေးခွန်းများ။
- ၂။ ICoC တွင် ပါရှိသည့် တားမြစ်ချက်များဆိုင်ရာ အခြေခံကျသော မေးခွန်းများ။
- ၃။ မြန်မာနိုင်ငံအခြေအနေအတွက် အရေးကြီးသော အခြားသောအန္တရာယ်များ။

အောက်ပါတို့ကို အခြေခံ၍ အန္တရာယ်တစ်ခုစီကို လေ့လာသုံးသပ်ထားပါသည်။

- IFC ၏ လုပ်ဆောင်မှုစံသတ်မှတ်ချက်များ (အထူး သဖြင့် PS1 နှင့် PS4)⁵⁷ ၊ ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးပေးသူများအတွက် (ICoC)⁵⁸ ၏ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများနှင့် ရာဇသတ်ကြီး⁵⁹ အပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေများစသော နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများကို အခြေခံရေးဆွဲထားသော ဥပဒေနှင့်စံနှုန်းများဆိုင်ရာ မူဘောင်များ။
- လူချင်း တွေ့၍သော်လည်းကောင်း၊ PSC မန်နေဂျာများနှင့် ဝန်ထမ်းများ၊ client ကုမ္ပဏီများ၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ INGO များနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝှမ်းရှိ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများအား အွန်လိုင်းမှ တွေ့ဆုံမေးမြန်း၍သော်လည်းကောင်း အစီရင်ခံစာများနှင့် သတင်းမော်ကွန်းတိုက်များမှ သတင်းရင်းမြစ်များနှင့် ဆွေးနွေးမေးမြန်းမှုများမှသော်လည်းကောင်း ရရှိသည့် လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ။

ထို့နောက် ICoC၊ UN Human Rights ‘Guidance on Less-Lethal Weapons in Law Enforcement’⁶⁰ (‘UNHR Guidance’) နှင့် ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ နိုင်ငံတကာ အလေ့အထကောင်းများကို အခြေခံလျက် PSC များအတွက် အန္တရာယ်လျော့ပါးရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များကို ပြုစုထားပါသည်။

တွေ့ရှိချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များကို တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းမွမ်းမံပြင်ဆင်ထားပြီး ဖေဖော်ဝါရီ ၁ ရက်မှစ၍ ဖြစ်ပေါ်တိုးတက်မှုများကို ထင်ဟပ်စေပါသည်။ သို့သော် အခြေအနေများသည် နေ့စဉ်နှင့်အမျှ ပြောင်းလဲနေပြီး၊ ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ် နိုင်ခြေရှိသော အန္တရာယ်များကို လေ့လာဆန်းစစ်ရန်လည်း လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

57 [IFC Performance Standard 4](#), 1 January 2012
 58 [International Code of Conduct for Private Security Services Providers](#)
 59 [Myanmar Penal Code](#)
 60 [Guidance on Less-Lethal Weapons in Law Enforcement](#), United Nations Human Rights, 2020

၁။ လုပ်ငန်းတွင်း ကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့် မူဝါဒများဆိုင်ရာ အခြေခံကျသောမေးခွန်းများ

အင်အားအသုံးပြုခြင်း

ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ

သေစေနိုင်သောအဆင့်မရှိသည့် လက်နက်များ (Less-Lethal Weapons) အပေါ် UNHR ၏ လမ်းညွှန်ချက်အရ အင်အားအသုံးပြုခြင်း ဟူသည်မှာ “အတင်းအကျပ် ဖိအားပေးရန်၊ သို့မဟုတ် သြဇာလွှမ်းမိုးရန်၊ အရာဝတ္ထုများအား ထိခိုက်ပျက်စီးစေရန်အတွက် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများအား အသုံးပြုခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ ယင်း၌ အရွေ့စွမ်းအင် (kinetic)၊ ဓာတုပစ္စည်း၊ လျှပ်စစ် သို့မဟုတ် အခြား တစ်မျိုးမျိုးတို့ အကျုံးဝင်ပါသည်။ အင်အားအသုံးပြုမှုကြောင့် ထိခိုက်မှုဖြစ်စေ အချို့သောအကွာအဝေးများ၌ အသက်ပင်သေစေနိုင်သည်” ဟူ၍ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ နိုင်ငံတကာ အလေ့အထကောင်းများအရ အင်အားအသုံးပြုမှုကို ရှောင်ရှားရန်နှင့် ထိန်းညှိပေးရန်လိုအပ်ကြောင်း အလေးအနက်တိုက်တွန်းထားပါသည်။ ICoC ကမူ PSC များအနေဖြင့် “ငင်းတိုက်ဝန်ထမ်းများမှ အင်အားအသုံးပြုမှုကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော အဆင့်များအားလုံးကို လိုက်နာဆောင်ရွက်စေရန်” နှင့် ကုမ္ပဏီများသည် အင်အားအသုံးပြုမှုအတွက် စည်းမျဉ်းများ (အပိုဒ် ၂၉) ကို ချမှတ်ရန်လိုအပ်မည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

IFC ၏ လုပ်ဆောင်မှုစံသတ်မှတ်ချက်(၄) (Performance Standard 4- PS4) တွင် “လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများသည် ထို ခြိမ်းခြောက်မှုကို ဖြေရှင်းရာ၌ မည်သို့တုန့်ပြန်ရမည်ကိုလည်းကောင်း၊ ရရှိနိုင်သော လက်နက်ကိရိယာများကို မည်သို့ သင့်တင့်လျောက်ပတ်စွာ အသုံးပြုရမည်ကိုလည်းကောင်း ရှင်းလင်းစွာသိထားသင့်သည်” ဟူ၍ ဖော်ပြထားပါသည်။ PS4 လမ်းညွှန်ချက်ပါမှတ်ချက်တွင် PSC များထံမှ မည်သည့်အချက်များ ထပ်မံလိုအပ်ကြောင်းကို- “အကယ်၍ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအား အင်အားအသုံးပြုခွင့်ပေးပါက မည်သည့်အချိန်တွင် အင်အားကို မည်ကဲ့သို့အသုံးပြုရမည်ကိုလည်းကောင်း၊ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ကျရောက်လာသော ခြိမ်းခြောက်မှု၏ သဘောသဘာဝနှင့် အတိုင်းအတာပေါ် မူတည်ပြီး တားဆီးကာကွယ်ရန်အတွက် သို့မဟုတ် ခုခံကာကွယ်ရန်အတွက် နောက်ဆုံးမလွှဲသာမှ (လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားသောအပြုအမူဖြင့်) အင်အားအသုံးပြုရန်လည်းကောင်း ညွှန်ကြားချက်များတွင် ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားရပါသည်။ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများ သို့မဟုတ် သေဆုံးမှုများနှင့် ပဋိပက္ခများကို ငြိမ်းချမ်းစွာဖြေရှင်းရေးတို့အား တိကျစွာ ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရန် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို ညွှန်ကြားထားသင့်ပါသည်” ဟူ၍ အသေးစိတ်ဖော်ပြထားပါသည်။⁶¹

ICoC နှင့် PS4 နှစ်ခုလုံး၌ အင်အားအသုံးပြုမှု၏ အရေးပါပုံကို သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် ကိုက်ညီစေရန် အလေးပေး ဖော်ပြထားပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးအတွက် သီးသန့်ဥပဒေတစ်ခုမရှိသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေ (ပုဒ်မ ၉၆ မှ ၁၀၆ အထိ) “ကင်းလွတ်မြဲအချက်များ၊ ကာကွယ်ခံခိုင်ခွင့်” ဟူသော အခန်းကို ဤနေရာ၌ဖော်ပြအပ်ပါသည်။ ပုဒ်မ ၉၇ တွင် ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားသည်မှာ - “မည်သူမဆို၊ လူတိုင်းတွင် ကာကွယ်ခံခိုင်ခွင့်ရှိသည်-

ပထမ - လူ့ကိုယ်ခန္ဓာကိုထိခိုက်ကျူးလွန်သည့် ပြစ်မှုကို တားဆီးရန်၊ မိမိကိုယ်ခန္ဓာနှင့် အခြားသူ၏ကိုယ်ခန္ဓာကို ကာကွယ်ခံခိုင်ခွင့်ရှိသည်။

ဒုတိယ - ခိုးမှု၊ သို့တည်းမဟုတ် လုယက်မှု၊ သို့တည်းမဟုတ် အကျိုးဖျက်ဆီးမှု၊ သို့တည်းမဟုတ် ရာဇဝတ်ပြစ်ဒဏ်ထိုက်သော ကျော်နင်းမှုကိုသော်လည်းကောင်း၊ အဆိုပါပြစ်မှုမျိုးကို ကျူးလွန်ရန် အားထုတ်ခြင်းကိုသော်လည်းကောင်း တားဆီးရန်အတွက် မိမိပိုင်ဖြစ်စေ၊ သူတပါးပိုင်ဖြစ်စေ ရွှေ့ပြောင်းနိုင်သည့် ပစ္စည်းများကို၊ သို့တည်းမဟုတ် မရွှေ့ပြောင်းနိုင်သည့် ပစ္စည်းများကို ကာကွယ်ခံခိုင်ခွင့်ရှိသည်။

ထူးခြားစွာဖြင့် ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေ၌လည်း ဥပဒေကြောင်းအရ အချိုးညီမှုမရှိအရေးကြီးပုံကိုလည်း ရှင်းလင်းစွာ အလေးထားဖော်ပြထားပါသည်။ ပုဒ်မ ၉၉ “ကာကွယ်ခံခိုင်ခွင့်ကို မည်မျှဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း” အပိုင်းတွင် “ကာကွယ်ခံခိုင်ရာတွင် ကာကွယ်ခံခိုင်သော သဘောဖြင့် ဘေးအန္တရာယ်ပြုရန် လိုအပ်သည်ထက်ပို၍ ပြုခွင့်မရှိ” ဟူ၍ ဖော်ပြထားပါသည်။

61 [Guidance Note on IFC Performance Standard 4](#)

တွေ့ရှိချက်များ

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော PSC အများစုသည် အင်အားကို သင့်လျော်စွာအသုံးပြုခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအား လုံလောက်သော လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု မပေးခဲ့ကြသည့်အပြင် အရေးပေါ်အခြေအနေအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းစံသတ်မှတ်ချက်များ (SOPs) လည်း မရှိကြပါ။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ၏ အင်အားအသုံးပြုမှုကို အရပ်သားများအားလုံးအတွက် လက်နက်ခဲယမ်း ကိုင်ဆောင်ခြင်းဆိုင်ရာ တားမြစ်ချက်ဖြင့် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ကန့်သတ်ထားသော်လည်း အစောင့်များသည် နံပါတ် တုတ်ကိုင်ဆောင်ခြင်းများ ရှိကြသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများကကျူးလွန်သော အင်အားအလွဲသုံးစားပြုမှု သတင်းများ နည်းပါးရခြင်း၏အကြောင်းရင်းမှာ PSC များမှ စနစ်တကျ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ချမှတ် ပေးခြင်းတို့ကြောင့် မဟုတ်ဘဲ နိုင်ငံတစ်ဝှမ်းလုံး၌ ရာဇဝတ်မှုဖြစ်ပွားမှုနှုန်း နိမ့်ကျခြင်းဟူသော မြန်မာ့ပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေကြောင့် သာ ဖြစ်ပုံရပါသည်။

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများသည် ရံဖန်ရံခါ မြေယာပိုင်ဆိုင်မှုနှင့်ပတ်သက်သော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုများတွင် ရွာသားများအား အတင်းအဓမ္မဖမ်းချုပ်ကာ အငြင်းပွားနေသော မြေယာများမှ နှင်ထုတ်ခဲ့ကြပါသည်။⁶² ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများသည် ရန်ကုန် အနောက်ပိုင်း လှိုင်သာယာစက်မှုဇုန်ရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံအချို့တွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော လုပ်ခများရရှိရန် ဆန္ဒပြနေသူများကို နှိမ်နင်း ရာတွင်လည်း ပါဝင်ခဲ့ပြီး၊ မကြာသေးမီက ရန်ကုန်မြို့ရှိ ဈေးဝယ်စင်တာတစ်ခုတွင် လျှပ်တစ်ပြတ် လူအစုအဝေး (flash mob) လှုပ်ရှားမှု တစ်ခုကို ညှိဖျင်းစွာတုံ့ပြန်ခဲ့သည်။⁶³

သို့သော် ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်တွင် ပါရှိသော အခြားသောလေ့လာသုံးသပ်ချက်ပါ အချက်အလက်များ၊ အင်အား အလွဲသုံးစား ပြုမှုများ၌ ပြင်းထန်သော သို့မဟုတ် သေစေလောက်သော သာဓကများကို ပြည့်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များ (public security forces) သို့မဟုတ် EAO များက လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအဖြစ် ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် ဆန္ဒပြပွဲအတွင်း အင်အားဖြည့်မှုအဖြစ် လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များကို စေလွှတ်ရာ၌ဖြစ်စေ ကျူးလွန်ခဲ့ကြပါသည်။⁶⁴

PSC များသို့ အကြံပြုချက်များ

- ✓ နိုင်ငံတကာနှုန်းစံများနှင့် ကိုက်ညီသော အင်အားအသုံးပြုမှုအတွက် SOPs ကို ရေးဆွဲရန်နှင့် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့်အင်အားအသုံး ပြုမှုကို ရှောင်ရှားရေးအတွက် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော အဆင့်များအားလုံးကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။
- ✓ SOP များတွင် ရှင်းလင်းသော လမ်းညွှန်ချက်များ သေချာစွာပါဝင်စေရန်။
 - ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်တွေ့မှုကို မည်သို့ရှောင်ရှားရမည်။
 - တင်းမာမှုများကို မည်သို့ ဖယ်ရှားရမည်နှင့်။
 - နောက်ဆုံးအနေဖြင့် မတတ်သာသည့် အဆုံးကျမှသာ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအသုံးပြုရန် ခွင့်ပြုထားသော လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိပြီး အချိုးညီ၍ မသေစေနိုင်လောက်သော နည်းလမ်းများကိုသာ အသုံးပြုရန်။
- ✓ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအား လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန်။
 - လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အင်အားအသုံးပြုမှုနှင့်ပတ်သက်သော မူဝါဒများကို နားလည်သဘောပေါက်ကြောင်း သေချာ စေရန်။

62 [In the shadow of Letpadaung: Stories from Myanmar's Largest Copper Mine](#) Natural Resources Governance Institute blog and photo-essay, 6 October 2015

63 [Shoppers boycott Myanmar Plaza after attack on anti-regime protest, Irrawaddy](#), 26 November 2021

64 [Myanmar Police Arrest 10 Villagers After Clash Over Chinese Cement Plant](#), Radio Free Asia, 25 March 2020

- တင်းမာသည့် အခြေအနေအား လျှော့ချစေရေး အလေးအနက်ထား မှာကြားထားရန်။
- မသေစေနိုင်လောက်သော နည်းဗျူဟာများကို ကြိုတင်၍ အစမ်းလေ့ကျင့်ထားရန်။
- ✓ ပြည်သူ့လိုခြံရေးတပ်ဖွဲ့များအား ပြင်ပအခြေအနေများကိုစိစစ်ခန့်ခွဲရန် ခွင့်ပြုထားစဉ် အရေးပေါ်အခြေအနေဖြစ်ပွားသော လုပ်ငန်း နေရာများအား ပိတ်ဆို့ခြင်းကိုသာဆောင်ရွက်ပြီး ပြည်သူ့လိုခြံရေးကြောင့် ပြင်ပအခြေအနေများကို ကိုင်တွယ်ရာတွင် မပါဝင်စေ သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ကြိုတင်၍ အစမ်းလေ့ကျင့်ထားရန်။⁶⁵
- ✓ ICoC (ဇယားကွက် ၃ တွင် ကြည့်ရှုပါ) ပါ ပုဒ်မ ၆၃ အရ အင်အားတိုးမြှင့်လာခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် ဖြစ်ရပ်များအတွက် Incident Reporting System ကို ထားရှိပါ။

ဇယားကွက်-၅ ဖြစ်ရပ်များအတွက် အစီရင်ခံခြင်း

[လက်မှတ်ထိုးသူများ]ကုမ္ပဏီများသည် မည်သည့်အခြေအနေမျိုးတွင်မဆို (ခွင့်ပြုချက်အရ လေ့ကျင့်မှုမှလွဲ၍) လက်နက်များပစ်ခတ် ခြင်း အပါအဝင် ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများပါဝင်သည့် အဖြစ်အပျက်ကို မှတ်တမ်းတင်ထားသည့် အဖြစ်အပျက်အစီရင်ခံချက်တစ်ခုကို ပြင်ဆင်ရလိမ့်မည်။ အင်အားတိုးခြင်း၊ ပစ္စည်းများကိုဖျက်ဆီးခြင်း သို့မဟုတ် လူတစ်ဦးထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း၊ တိုက်ခိုက်မှုများ၊ ရာဇဝတ်မှုများ၊ ယာဉ်ကြောပိတ်ဆို့မှုများ၊ အခြားလိုခြံရေးတပ်ဖွဲ့များပါဝင်သည့် ဖြစ်ရပ်များ၊ သို့မဟုတ် client မှ အခြားလိုအပ်သည့် အတိုင်း မတော်တဆမှုများအား အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းနှင့် အောက်ပါတို့ကိုဆုံးဖြတ်နိုင်ရန် လုပ်ငန်းတွင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို လုပ် ဆောင်ရပါမည်-

- (က) အခင်းဖြစ်ပွားသည့်အချိန်နှင့်တည့်နေရာ။
- (ခ) ၎င်းတို့၏လိပ်စာများနှင့် အခြားဆက်သွယ်ရန်အသေးစိတ်အချက်အလက်များ အပါအဝင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသည့်ပုဂ္ဂိုလ် များ၏ အထောက်အထားနှင့် နိုင်ငံသား။
- (ဂ) ထိခိုက်ဒဏ်ရာရ/ပျက်စီးမှုများ။
- (ဃ) ထိခိုက်ပျက်စီးမှုသို့ ဦးတည်သော အခြေအနေများနှင့်
- (င) ၎င်းကိုတုံ့ပြန်သည့်အနေဖြင့် [လက်မှတ်ထိုးထိုးထားသော] ကုမ္ပဏီမှ အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ။

စုံစမ်းမေးမြန်းမှုအပြီးတွင် [လက်မှတ်ထိုးထိုးထားသော] ကုမ္ပဏီသည် အထက်ဖော်ပြပါအချက်အလက်များ၊ မိတ္တူများအပါအဝင် အဖြစ်အပျက်အစီရင်ခံစာကို client အား ပေးအပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ဥပဒေအရ လိုအပ်သည့်အတိုင်းအတာအထိ အာဏာပိုင်များထံ ပေးပို့ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

(International Code of Conduct (ICoC) အပိုဒ် ၆၃ မှ ကူးယူဖော်ပြထားပါသည်။)

65 Public security forces in Myanmar are associated with significant human rights violations, particularly since 1 February. This represents a dilemma for companies since international good practice envisages some form of engagement with public security to prevent abuses, including training. [A Model Clause for agreement between Government Security Forces and Companies](#) is available from the Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPSHR). Annex E of the IFC's Good Practice Handbook on [Use of Security Forces: Assessing and Managing Risks and Impacts](#) (based on IFC Performance Standard 4) contains a Template Memorandum of Understanding (MoU) for companies seeking an MOU with government and/or public security forces However the reputational risks of embarking on negotiating an agreement, and low chances of obtaining one which would protect human rights, are such that these approaches are not advisable in Myanmar in the current situation.

ဖမ်းဆီး ထိန်းသိမ်းခြင်း

ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်၏ ရည်မှန်းချက်များအတွက် ကျွန်ုပ်တို့သည် ICoC ၏ “ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းခြင်း”ဟူသော ဝေါဟာရ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို အသုံးပြုထားပါသည်။ ဥပမာ-လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများက “စောင့်ကြပ်ခြင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိန်းသိမ်းခံရသူများအား စစ်ဆေးမေးမြန်းခြင်း”တို့ ပြုလုပ်စဉ်ကို ဆိုလိုပါသည်။ ယင်းကို သေစေနိုင်သော အဆင့်မရှိသည့် လက်နက်များ အပေါ် UNHR ၏ လမ်းညွှန်ချက်ပါ “ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းထားသော အခြေအနေ” တစ်ခုအဖြစ်လည်း ရည်ညွှန်းပါသည်။

တွေ့ရှိချက်များ

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်တွင် (ICoC ၏ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ) ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းထားခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သော သက်ရောက်မှုများ ကို သတ်မှတ်ခြင်းမရှိပေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းခံထားရသူများကို စောင့်ကြပ်ခြင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်းနှင့် စစ်ဆေးမေးမြန်းခြင်းတို့ကို ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များကသာ ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

PSC များအတွက် အကြံပြုချက်

- ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းခံထားရသူများကို စောင့်ကြပ်ခြင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်းနှင့် စစ်ဆေးမေးမြန်းခြင်းတို့ကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အခန်းကဏ္ဍများနှင့် တာဝန်ယူမှုများကို ရှင်းလင်းစွာ သတ်မှတ်ဖော်ပြထားသော ဥပဒေဆိုင်ရာမူဘောင်တစ်ခု မရှိမချင်း မဆောင်ရွက်ရန်။

လူပုဂ္ဂိုလ်များအား ဖမ်းဆီးခြင်း (Apprehending Persons)

ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်တွင် ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်ချက် (UN Guidance) ၏ “ဖမ်းဆီးမှုတစ်ခုပြုလုပ်စဉ် သို့မဟုတ် ဖမ်းဆီးပြီးနောက် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအား သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ဆန္ဒနှင့် ဆန့်ကျင်လျက် ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များ သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများက ဖမ်းဆီးစဉ်အခြေအနေတစ်ခု”ဟူသော ဖွင့်ဆိုချက်ကို လွှမ်းမိုးသည့် ‘ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းခံရသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များ’ ဟူသော ဝေါဟာရ၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို အသုံးပြုထားပါသည်။

လူပုဂ္ဂိုလ်များကို ဖမ်းဆီးခြင်းအတွက် ရှင်းလင်းသော မူဘောင်တစ်ခုကို ICoC က ပံ့ပိုးပေးထားရာ-

“PSC များမှ ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအား ညွှန်ကြားထားသင့်သည်မှာ - ဖမ်းဆီးသူတို့သည် ၎င်းတို့ကိုယ်ကို သို့မဟုတ် အခြားသူများကို ကျရောက်အံ့ဆဲဆဲ အကြမ်းဖက်ခြိမ်းခြောက်မှုတစ်ခုခုမှ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏အကာအကွယ်အောက်ရှိ ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် client များ သို့မဟုတ် ပိုင်ဆိုင်မှုများကိုခြိမ်းခြောက်သော ပုဂ္ဂိုလ်များက ဆက်လက်ကျူးလွန်လာမည့် တိုက်ခိုက်မှု သို့မဟုတ် ရာဇဝတ်မှုတစ်ခုခုမှကာကွယ်ရန် ဆောင်ရွက်ချိန်နှင့် ထိုသို့ ဖမ်းဆီးခံရသူများအား တရားဝင်အာဏာပိုင်အဖွဲ့ထံသို့ အခြေအနေပေးသည် နှင့်တစ်ပြိုင်နက် အစောဆုံးလွှဲပြောင်းပေးနိုင်ရန် စောင့်ဆိုင်းချိန်တို့မှအပ မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်ကိုမှ ဖမ်းဆီး သို့မဟုတ် ချုပ်နှောင်ခြင်းမပြုရန်နှင့် ထိုသို့သော မည်သည့်ဖမ်းဆီးမှုမျိုးမဆို သက်ဆိုင်သည့် နိုင်ငံ၏ဥပဒေ သို့မဟုတ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် ကိုက်ညီစေရမည်ဖြစ်ပြီး၊ နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှုမရှိစေဘဲ client ထံ ချက်ချင်း သတင်းပို့အကြောင်းကြားရပါမည်။ ဖမ်းဆီးရမိသူအားလုံးကို လူသားချင်းစာနာထောက်ထားလျက် ၎င်းတို့၏ အဆင့်အတန်းနှင့်အညီ ဆက်ဆံရန်နှင့် (အထူးသဖြင့် နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းခြင်း သို့မဟုတ် အခြား ရက်စက်ကြမ်းကြုတ်သော၊ လူမဆန်သော သို့မဟုတ် ဂုဏ်သိက္ခာမရှိသော ပြုမူဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် အပြစ်ပေးမှုများ အပါအဝင်) အကာအကွယ်ပေးမှုများကို သက်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေ သို့မဟုတ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူသားချင်းစာနာ ထောက်

ထားမှုဥပဒေတို့အရ တစ်ပြေးညီ ဆောင်ရွက်စေရမည်၊ ဆောင်ရွက်စေရန်လည်း လိုအပ်သည်ဟု PSC များက ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများမှ လိုက်နာရမည့် လိုအပ်ချက်တစ်ရပ်အနေဖြင့် ချမှတ်ထားသင့်ပါသည်။”

မြန်မာနိုင်ငံ ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေ (ပုဒ်မ ၃၃၉ မှ ၃၄၈ အထိ) တွင် “မတရားတားဆီးကန့်ကွက်ခြင်းနှင့် မတရားချုပ်နှောင်ထားခြင်း” အခန်း၌ “တစ်ဦးတစ်ယောက်သောသူ သွားလာပိုင်ခွင့်ရှိသော အရပ်သို့ မသွားမလာရအောင် တားဆီးရန် မည်သူမဆို၊ ထိုသူအား မိမိ အလိုအလျောက် ပိတ်ပင်လျှင်၊ ထိုပိတ်ပင်သူသည် မတရားတားဆီး ကန့်ကွက်သည်မည်၏” ဟူ၍ ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။

သို့သော် ဤရာဇသတ်ကြီးဥပဒေ၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်သည် ပြန်ပေးဆွဲမှုနှင့် ပတ်သက်နေသည်။ ယင်းမှာ ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေး ကဏ္ဍ၏ ရည်မှန်းချက်များအတွက် မပြည့်စုံသဖြင့် အနက်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက် အမျိုးမျိုးကြောင့် အငြင်းပွားဖွယ်ရာသို့ ဦးတည်နိုင် ကြောင်းကို ဤလေ့လာမှုတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

PSC ဝန်ထမ်းများမှ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတစ်ယောက်အား ဖမ်းဆီးချုပ်နှောင်ခွင့်ပြုသည်ဟု အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူနိုင်သော ရာဇသတ် ကြီးဥပဒေ၏ တစ်ခုတည်းသောပုဒ်မ (ထို့ပြင် ပစ္စည်းနှင့် အိမ်ကျော်နင်းမှုကို ကာကွယ်ရန်ဟူသော တစ်ခုတည်းသော အကြောင်းရပ်) မှာ “ကင်းလွတ်မြဲမြံချက်များ၊ ကာကွယ်ခံပိုင်ခွင့်” (General Exemptions, Right to Self Defence). အခန်းမှ ပုဒ်မ ၁၀၅ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုပုဒ်မ၌ “ပစ္စည်းကို ကာကွယ်ခံပိုင်ခွင့်သည်ပစ္စည်းကို ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေမည့် စိုးရိမ်ဖွယ်ရာအကြောင်း ဖြစ်ပေါ်လာသည့်အခါမှ အစပြုပါသည်။ ခိုးမှုမှပစ္စည်းကာကွယ်ခံပိုင်ခွင့်သည် ပြစ်မှုကျူးလွန်သူက ခိုးရာပါပစ္စည်းနှင့်တကွ ထွက်ခွာသွားသည့်အခါ၊ သို့တည်း မဟုတ် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအာဏာပိုင်တို့၏ အကူအညီကိုရသည်အထိ သို့တည်းမဟုတ် ပစ္စည်းကိုပြန်ရသည်အထိ ဆက်လက်တည်နေ သည်” ဟု ဖော်ပြပါရှိ၏။

တွေ့ရှိချက်များ

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်က ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ မတရားဖမ်းဆီးခြင်း ဥပမာတစ်ခုကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်နိုင်ခဲ့ပါ သည်။ ၎င်းမှာ နယ်စပ်မြို့ဖြစ်သော မြဝတီရှိ ကက်စီနိုလောင်းကစားရုံတစ်ခုကို ဓာတ်ပုံများရိုက်ပြီးနောက် မြန်မာသတင်းသမားနှစ်ဦးအား လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများက ဖမ်းဆီးခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။⁶⁶ ဈေးဝယ်စင်တာရှိ လုံခြုံရေးအစောင့်များသည် ကုမ္ပဏီ၏မူဝါဒကိုဆန့်ကျင်ပြီး ဆန္ဒပြသူများကိုဖမ်းဆီးရန် ကြိုးပမ်းခဲ့သည်။⁶⁷

ပုဂ္ဂလိကပိုင်ပစ္စည်းများကို အကာအကွယ်ပေးသည့်တိုင် ရှင်းလင်းသောဥပဒေမူဘောင် မရှိခြင်းကြောင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များအား ဖမ်းဆီး ထိန်းသိမ်းခြင်းသည့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ PSC များအတွက် ပြဿနာတစ်ရပ်ပင် ဖြစ်နေပါသည်။ ရှုပ်ထွေးမှုတစ်ခုမှာ PCS မဟုတ်ဘဲ client ကသာ ပစ္စည်းများကိုပိုင်ဆိုင်သောကြောင့် ၎င်းကသာ ပိုင်နက်ကျူးလွန်မှုနဲ့ တရားစွဲဆိုနိုင်ပါသည်။ တစ်ဖက်တွင်လည်း PSC သည် ကျူးကျော်မှုကို ဖမ်းဆီးချုပ်နှောင်ခြင်းကြောင့် တရားစွဲဆိုခံရနိုင်ပါသည်။ ပုဂ္ဂလိက ပိုင်နက်နယ်မြေတစ်ခု၌ ကျူးကျော်ဝင်ရောက်လာ သူတစ်ဦးကို ဖမ်းဆီးရန်ကြိုးစားခဲ့သော တာဝန်ကျလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ ဥပမာတစ်ခုကို PSC မန်နေဂျာတစ်ဦးမှ မျှဝေခဲ့ပါသည်။ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများနှင့် တိုက်ခိုက်မှုတစ်ခုဖြစ်ပွားပြီးနောက် ထိုကျူးကျော်ဝင်ရောက်လာသူအား ဖမ်းဆီးကာ ရဲလက်သို့အပ်ခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက် ထိုကျူးကျော်ဝင်ရောက်လာသူက လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများနှင့် လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီအား အကြမ်းဖက်မှုနှင့် မတရားဖမ်းဆီး ထိန်းသိမ်းမှုအတွက် တရားစွဲဆိုခဲ့ပါသည်။ ထိုအမှုသည် တရားရုံး၌ ဆိုင်းငံ့ခံနေရသော အမှုဖြစ်ပုံပေါ်သည်။

ရဲများကို အခင်းဖြစ်ပွားရာနေရာသို့ ဆက်သွယ်၍ ခေါ်သော်လည်း ရဲများက တုန့်ပြန်မှုမရှိသို့မဟုတ် နှေးကွေးစွာ တုန့်ပြန်ကြသဖြင့် ရဲများ မလာမချင်း ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများက ထိုကျူးကျော်ဝင်ရောက်လာသူကို နာရီပေါင်းအတော်ကြာ ထိန်းသိမ်းထားရမှုများ ရှိသောကြောင့် တရားဝင် လုပ်ပိုင်ခွင့်မရှိသည့်အတွက် ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းခံရသည့်ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ပြဿနာသည် ရဲများကြောင့် ပိုမို ဆိုးရွားသွားစေပါသည်။

66 [How the Kayin BGF's business interests put Myanmar at risk of COVID-19](#), Frontier Myanmar, 10 April 2020.
67 [Shoppers boycott Myanmar Plaza after attack on anti-regime protest](#), Irrawaddy, 26 November 2021

ထို့အပြင် ရဲများမှဖမ်းဆီးလိုက်သည်နှင့် ဖမ်းဆီးခံရသူမှာ ဖိနှိပ်ခံရနိုင်သော အန္တရာယ်ရှိနိုင်ပါသည်။ client ကုမ္ပဏီများသည် လူတစ်ဦးချင်းစီကို ရဲအချုပ်တွင်းသို့ ခေါ်ဆောင်သွားသည့် မည်သည့်အမှုများကို မဆိုခြေရာခံလိုက်သင့်ပြီး လိုအပ်ပါက လုပ်ငန်းစဉ် အတိုင်းဆောင်ရွက်ကြောင်း သေချာစေရန် ကြားဝင်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းကို ကြိုးပမ်းသင့်သည်။

PSC များအတွက် အကြံပြုချက်များ

- ✓ လူပုဂ္ဂိုလ်များအား ဖမ်းဆီးခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေမူဘောင်တစ်ခု မရှိပါက ICoC ကို လိုက်နာလျက် ထိုအခြေအနေများအတွက် ရှင်းလင်းသော SOPs ကို ဖော်ထုတ်ပါ။ ကျူးကျော်ဝင်ရောက်လာသူကို ဖမ်းဆီးမိပါ က PSC ဝန်ထမ်းများက ချက်ချင်း ဆောင်ရွက်သင့်သည်မှာ-
 - ဖမ်းဆီးမှုနှင့် ဖမ်းဆီးစဉ် အခြေအနေများကို မှတ်တမ်းတင်ထားရန်။
 - (Client ၏ လုံခြုံရေးမန်နေဂျာနှင့် ဆွေးနွေးပါ) ကျူးကျော်သူများကို သတိပေးချက်ဖြင့် လွှတ်မလား။ သို့မဟုတ်
 - သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များ အခင်းဖြစ်ပွားရာနေရာသို့ မရောက်လာမချင်း အဖမ်းခံထားရသူကို မှတ်တမ်းယူထားရန်။
- ✓ PSC ဝန်ထမ်းများသည် ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းခံရသည့် ပုဂ္ဂိုလ်အား လူသားဆန်စွာပြုမူဆက်ဆံရန် လိုအပ်သလို မည်သည့် အခြေအနေမျိုးတွင်မဆို ထိုသူအားဖမ်းဆီးရမိစေကာမူ မည်သည့် အကြမ်းဖက်မှုပုံစံကိုမှ မကျူးလွန်ရန်။
- ✓ PSC ဝန်ထမ်းများသည် ICoC တွင်ဖော်ပြထားသော အကြောင်းအရာများမှလွဲ၍ အခြားအကြောင်းများကြောင့် တစ်ဦးတစ်ယောက်ကိုမျှ မဖမ်းဆီးကြောင်း သေချာပါစေ။

**မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် မှတ်ပုံတင်ခြင်း
ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ**

မြန်မာနိုင်ငံတွင် PSC တစ်ခု သို့မဟုတ် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းတစ်ဦးအဖြစ် မှတ်ပုံတင်ရန် မည်သည့်သတ်မှတ်ချက်မျှ မရှိပါ။ (အထက်ဖော်ပြပါ စည်းမျဉ်းဥပဒေများအခန်းကို ကြည့်ရှုပါ။)

ICoC ၏ လိုအပ်ချက်အနေဖြင့် PSC ဝန်ထမ်းအားလုံးသည် ၎င်းတို့ စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော တာဝန်ဝတ္တရားများကို ထမ်းဆောင်ရာ၌ မည်သည့်လုပ်ဆောင်မှုများကိုမဆို ဆောင်ရွက်သည့်အခါ တစ်ဦးချင်းစီအတွက် မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း သက်သေပြနိုင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအား သတ်မှတ်ခြင်းအတွက် မြန်မာနိုင်ငံ၌ စည်းမျဉ်းဥပဒေ မရှိသော်လည်း ၂၀၁၆ ခုနှစ် ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေကို ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ (ပုဒ်မ ၁၇၁) ၏ “ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းယောင်ဆောင်ခြင်း”၌ ဖော်ပြချက်တစ်ခု ပါရှိပါသည်။⁶⁸ ဤပုဒ်မတွင် “ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအမျိုးအစားတစ်ခုခုတွင် ပါဝင်သူမဟုတ်ဘဲလျက်၊ ထိုပြည်သူ့ဝန်ထမ်း အမျိုးအစားတစ်ခုခုတွင် ပါဝင်သူဖြစ်ကြောင်း သူတစ်ပါးယုံကြည်စေရန် ကြံရွယ်ချက်နှင့်ဖြစ်စေ၊ သူတစ်ပါး ယုံကြည်စေတန်ရာသည်ကို သိလျက်နှင့်ဖြစ်စေ မည်သူမဆို၊ ထိုပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအမျိုးအစားတို့ ဝတ်ဆင်ကိုင်ဆောင်သော အဝတ်တန်ဆာနှင့်၊ သို့တည်းမဟုတ် အမှတ်အသားနှင့်သဏ္ဍာန်တူသော အဝတ်တန်ဆာကို၊ သို့တည်းမဟုတ် အမှတ်အသားကို ဝတ်ဆင်လျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် ကိုင်ဆောင်လျှင် ထိုသူကို သုံးလထိထောင်ဒဏ်တမျိုးမျိုးဖြစ်စေ၊ နှစ်သောင်းကျပ်အထိ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်” ဖော်ပြပါရှိပါသည်။

ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရလျှို့ဝှက်ချက်အက်ဥပဒေ⁶⁹ အပိုဒ်(၆ (က-၁)၌ ဖော်ပြထားသော မည်သူမဆို “ဥပဒေနှင့်အညီ အခွင့်အမိန့်မရဘဲ ရေတပ်၊ ကြည်းတပ်၊ လေတပ်၊ ရဲ သို့မဟုတ် အခြားတရားဝင် ဝတ်စုံများကိုဖြစ်စေ၊ လိမ်လည်လှည့်ဖြားနိုင်လောက်အောင်

68 [Penal Code](#), May 1861
69 [Official Secrets Act](#), June 1989

အဆိုပါဝတ်စုံနှင့်ပုံသဏ္ဍာန်တူသော ဝတ်စုံတစ်ခုခုကိုဖြစ်စေ အသုံးပြုလျှင် သို့မဟုတ် ဝတ်ဆင်လျှင် သို့မဟုတ် မိမိသည် အဆိုပါဝတ်စုံ တစ်ခုခုကို အသုံးပြုပိုင်ခွင့် သို့မဟုတ် ဝတ်ဆင်ပိုင်ခွင့်ရှိသူဖြစ်သည်ဟု မဟုတ်မမှန် ပြောဆိုလျှင်” ဤအပိုဒ်အရ ပြစ်မှုကျူးလွန်သူ ဖြစ်သည်ဟူသောအချက်ကိုလည်း ရည်ညွှန်းထားပါသည်။

တွေ့ရှိချက်များ

PSC များကို မှတ်ပုံတင်သော စနစ်မရှိချေ။ ထို့ကြောင့် PSC များသည် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးလုပ်ငန်းအတွက် ခွင့်ပြုချက် လိုင်စင်မရှိဘဲ လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေကြရပါသည်။

ထိုကုမ္ပဏီသည် PSC တစ်ခုအနေဖြင့် လုပ်ကိုင်နေကြောင်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ကုမ္ပဏီများညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန (DICA) အား အကြောင်းကြားရန် တာဝန်လည်း မရှိပါ။

မြန်မာနိုင်ငံတွင်လုပ်ကိုင်နေသော PSC အများစုသည် ကုမ္ပဏီ၏ယူနီဖောင်းနှင့် အမည်၊ မှတ်ပုံတင်ကတ်ပြားတစ်ခုအား ၎င်းတို့၏ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို ထုတ်ပေးထားလေ့ရှိပါသည်။

ရယူနီဖောင်းနှင့် ရောထွေးသွားနိုင်သည့်အတွက် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ မီးခိုးရောင်ဝတ်စုံကို ပြောင်းလဲနေကြောင်း ကုမ္ပဏီ တစ်ခုမှ မှတ်ချက်ပြုခဲ့သည်။ မှားယွင်းသော အထောက်အထားကြောင့် PSC ဝန်ထမ်းများကို တိုက်ခိုက်ခြင်းမှ ကင်းဝေးစေလိုသော ဆန္ဒကြောင့်လည်း ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရန် လှုံ့ဆော်မှုလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

PSC များသို့ အကြံပြုချက်များ

- ✓ PSC မှတ်ပုံတင်ခြင်းအတွက် တရားဝင်ဥပဒေမူဘောင်တစ်ခု မရှိသဖြင့် ၎င်းတို့၏ အဓိကလုပ်ဆောင်ချက်အဖြစ် DICA ၏ MyCo တွင် အမှတ်စဉ် ၈၀ - လုံခြုံရေးနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းများ” သို့မဟုတ် “အမှတ်စဉ် ၈၀၁၀- ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးလုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်မှုများ”အဖြစ် မှတ်ပုံတင်ခြင်းသည် ၎င်းတို့၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား အလားအလာရှိသော client များ၊ အရပ်ဘက် အဖွဲ့အစည်းနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့တို့ထံ ရင်းလင်းစွာသတ်မှတ်ပေးရန် နည်းလမ်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။
- ✓ ယူနီဖောင်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့ဝင်များဝတ်ဆင်ထားသော ဝတ်စုံများနှင့် ကွဲပြားပြီး ကုမ္ပဏီ၏အမည်ကို ရင်းလင်းစွာဖော်ပြရေး သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ထားရန်။
- ✓ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီတွင် ၎င်းတို့၏ အမည်၊ ဓာတ်ပုံနှင့် ကုမ္ပဏီ၏ မှတ်ပုံတင်နံပါတ်တို့ကို ဖော်ပြထားသော မြင်လွယ် သည့် မှတ်ပုံတင်ကတ်ပြားတစ်ခုစီရှိရေး သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ထားရန်။

လက်နက်များ

ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်နက်များကိုင်ဆောင်ခွင့်ကို ၁၈၇၈ ခုနှစ် လက်နက်များအက်ဥပဒေ⁷⁰ နှင့် မွမ်းမံပြင်ဆင်ထားသော ကိုလိုနီ ခေတ် အခြားဥပဒေအပိုင်းအစများက တရားဝင်ထိန်းချုပ်ထားဆဲ ဖြစ်ပါသည်။⁷¹ အဆင့်မြင့် အရာရှိဟောင်းများ သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေးနှင့် ဆက်နွယ်သော စီးပွားရေးသမားများကိုသာ ခွင့်ပြုခဲ့သည်ဟုဆိုသည်။⁷² ထို့ကြောင့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ များသည် လက်ရှိအခြေအနေအရ ထိုသို့သော လိုင်စင်မျိုးမရှိဘဲ လက်နက်ကိုင်ဆောင်ရန် မဖြစ်နိုင်ကြပါ။ မြန်မာနိုင်ငံသားမဟုတ်သူ (နိုင်ငံခြားသား)တစ်ဦးသည် လက်နက်လိုင်စင်တစ်ခု ရရှိနိုင်မှု ရှိ/မရှိကို လက်နက်များအက်ဥပဒေ၌ မဖော်ပြထားသော်လည်း ကိုလိုနီ

70 [Arms Act, 1878](#)
 71 [Ministry to replace colonial era arms laws](#), Myanmar Times, 6 February 2020
 72 [Firearms and the law in Myanmar](#), Frontier Myanmar, 2 August 2018

ခေတ်ဥပဒေတစ်ရပ်အနေဖြင့် ထိုဥပဒေပြဋ္ဌာန်းသည့် ခေတ်ကာလက ရည်ရွယ်သည်ဟု ယူဆရပါသည်။

လတ်တလောတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ ပြည်သူ့လုံခြုံရေးနှင့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးတို့အရ ခွင့်ပြုထားသော ‘သေစေနိုင်သော အဆင့်မရှိသည့် လက်နက်များ’ (‘less-lethal weapons’) နှင့် ၎င်းတို့အား အသုံးပြုမှုများ၏ စာရင်းတစ်ခုကို မပြဋ္ဌာန်းထားရသေးပါ။ ထို့အပြင် ငွေပို့ ငွေသယ်လုပ်ငန်း၌ အသုံးပြုသော သံချပ်ကာယာဉ်များအတွက် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက် သို့မဟုတ် သတ်မှတ်ချက် မရှိသေးပါ။

Less-Lethal Weapons အပေါ် UNHR လမ်းညွှန်ချက်၏ အပိုင်း ၅ တွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေကို ချိုးဖောက် ရာရောက်ပြီး ဥပဒေစိုးမိုးရေးအတွက်လည်း အသုံးမပြုသင့်သော (အပြည့်အစုံမဟုတ်သည့်) လက်နက်များစာရင်းတစ်ခု (နှင့် PSC များ အသုံးမပြုရသော တိုးချဲ့စာရင်း) ပါဝင်ပါသည်။ ထို့အပြင် ယင်း၌ ဆူးချွန်တပ် လက်ကိုင်တုတ်များ၊ ရာသက်ပန် မျက်စိကွယ်စေရန် ပုံစံထုတ်ထားသော လေဆာများနှင့် ဆိုးရွားစွာထိခိုက်ဒဏ်ရာရစေမည့် စွမ်းအင်သုံးလက်နက်များ (energy weapons liable to cause serious injury) ပါဝင်ပါသည်။ ဥပဒေစိုးမိုးရေးအတွက် အသုံးမပြုသင့်သော ပင်ကိုသဘာဝအရ လူ့ဂုဏ်သိက္ခာကျဆင်းစေသော သို့မဟုတ် မလိုအပ်ဘဲ နာကျင်စေသော လက်နက်များအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသော (စာရင်းတွင်) - သတ္တုချိန်းကြိုးများ (ခြေကျင်းများ)၊ ခြေထိတ်များ(ခြေကျင်းများ) သို့မဟုတ် လက်ထိတ်များ၊ လက်မခတ် ဝက်အူ သို့မဟုတ် လက်ထိတ်၊ ဆူးချွန်တပ် သို့မဟုတ် လျှပ်စစ်ဓာတ် လွှတ်ထားသော ထိန်းချုပ်ကိရိယာများ၊ အလေးချိန်စီးသော အလေးတုံးတပ် ထိန်းချုပ်ကိရိယာများ ပါဝင်ပါသည်။ UNHR လမ်းညွှန်ချက် ၏ အပိုင်း ၇ တွင် အခြေအနေပေါ်မူတည်၍ ဥပဒေကခွင့်ပြုသော သေစေနိုင်သော အဆင့်မရှိသည့် လက်နက်အချို့ကို ဖော်ပြထားပြီး၊ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သော အန္တရာယ်များကိုလည်း တိကျစွာဖော်ပြ၍ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော တရားမဝင်အသုံးပြုမှုတို့ကိုလည်း ဖော်ပြထားပါ သည်။ ယင်းတို့တွင် ရဲလက်ကိုင်တုတ်များ၊ လက်ကိုင်ဓာတ်ဆေးများ (ဥပမာ-ငရုတ်ကောင်းမှုန့်ဖျန်းဖူး)၊ အကွာအဝေးတစ်ခုသို့ လွှင့်ပစ်သည့်လက်နက် (ဥပမာ-မျက်ရည်ယိုဗုံး)၊ လျှပ်စစ်ဓာတ်လွှတ်ထားသော လက်နက်များ (ဥပမာ-ကျင် စက်)၊ အရွေ့စွမ်းအင် (kinetic) သုံး ဖောက်ခွင်းလက်နက်များ (ဥပမာ- ရာဘာကျည်များ)၊ အလင်းစူး (အားသုံး) လက်နက်များ (ဥပမာ- လေဆာများ)၊ ရေ အမြောက်များနှင့် အသံလှိုင်းပြင်းအားသုံးလက်နက်များနှင့် ပစ္စည်းကိရိယာများလည်း ပါဝင်ပါသည်။

တွေ့ရှိချက်များ

ဤဆန်းစစ်ချက်တွင် မြဝတီမြို့ရှိ ကာစီနို လောင်းကစားရုံ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ အမှုနှင့် PSC တည်ထောင်ရန်အတွက် သေနတ် များပိုင်ဆိုင်ထားသော ဖြိုးကိုကိုတင့်ဆန်းအမှု (ထိုနှစ်မှလုံးကို အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့ပြီ) တို့မှအပ လိုင်စင်ရှိသော PSC များမှ လက်နက် ကိုင်ဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် PSC များမှ လက်နက်များအသုံးပြုသည့်အမှုမျိုးကိုမှ မတွေ့ရှိခဲ့ပါ။ စီးပွားရေးသမားအချို့သည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အိမ်များ၌ လက်နက်ကိုင်သက်တော်စောင့်များ ထားရှိသည်ဟု ယုံကြည်ရသည်။⁷³ ၂၀၂၁ ခုနှစ် နှစ်လယ်ပိုင်းမှ စတင်ကာ လူမှု အသိုက်အဝန်းတွင် လက်နက်များပျံ့နှံ့လာခဲ့ပြီး နိုင်ငံရေးနှင့်ဆက်စပ်လှုပ်ရှားသူများ (political actors) အများအပြားမှ အသုံးပြုလာ ခဲ့ကြသည်။

ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များ၊ BGF နှင့် EAO များသည် ပုဂ္ဂလိကစီမံကိန်းများအတွက် လုံခြုံရေးယူပေးနေစဉ် ပုံမှန် လက်နက်များ ကိုင်ဆောင်ထားလေ့ရှိရာ ဖြစ်ရပ်တစ်ခုတွင် ကရင်ပြည်နယ်၌ တပ်ဖြန့်ချိထားသော BGF တပ်များသည် BGF က စောင့်ကြပ်ပေးနေသည့် သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုကို စစ်ဆေးလေ့လာရန် ကြိုးပမ်းသည့် အရပ်သားများအား ပစ်ခတ်ခဲ့သည်။⁷⁴ ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက် တွင် လက်နက်ကိုင် ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့ဝင်များက စီမံကိန်းတစ်ခုကို ကန့်ကွက်ဆန္ဒပြနေသော ရပ်ရွာလူထုကို ခြိမ်းခြောက်ရန် အတွက် ၎င်းတို့၏လက်နက်များကို အသုံးပြုသော သာဓကဖြစ်ရပ်များစွာကိုလည်း သုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။

73 [A Lexus, \\$3,600 cognac, and ex-military men shining shoes, arrested party leader's lavish lifestyle on hold](#), Myanmar Now, 2 October 2020
74 [An army, a mountain and the Asian Development Bank](#), Frontier Myanmar, 2 January 2018

PSC ဝန်ထမ်းအများစုသည် ရာဘာတုတ်များကိုသာ ကိုင်ဆောင်ကြလေ့ရှိသည်။ PSC တစ်ခုက အနီးကပ်လုံခြုံရေး (သက်တော်စောင့် - bodyguard) တာဝန်များထမ်းဆောင်စဉ် ငရုတ်ကောင်းမှုန့်ဖျန်းပူး အသုံးပြုကြောင်း ဤလေ့လာရေးအဖွဲ့အား ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ အခြား PSC တစ်ခုကမူ ၎င်းတို့၏ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများမှ မိမိကိုယ်ကိုကာကွယ်နိုင်ရန် ငရုတ်ကောင်းမှုန့်ဖျန်းပူး ထုတ်ပေးထားကြောင်း ပြောပြပါသည်။ PSC မန်နေဂျာတစ်ဦးကမူ ကြီးမားသောအန္တရာယ် သို့မဟုတ် အနီးကပ် လုံခြုံရေးတာဝန်များအတွက် လက်နက်လိုင်စင်များ ရယူလိုကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့ပါသည်။

PSC များအတွက် အကြံပြုချက်များ

- ✓ ရော်ဘာတုတ်များကဲ့သို့သော မသေစေနိုင်လောက်သည့် လက်နက်များအသုံးပြုရန် သင့်လျော်သော လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးထားသည့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများနှင့် သင့်လျော်သောအင်အားသုံးမှု ပေါ်လစီများနှင့် SOP များ ဖြစ်စေရေး သေချာအောင်ဆောင်ရွက်ရန်။
- ✓ ICoC (ဇယားကွက် ၂ တွင်ကြည့်ရှုပါ) ပါ ပုဒ်မ ၆၃ အရ လက်နက်အသုံးပြုမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် ဖြစ်ရပ်များအစီရင်ခံသည့် စနစ် (Incident Reporting System) ကို ထားရှိပါ။

**အလုပ်ခွင်နှင့် သင့်လျော်သောဝန်ထမ်းများ
ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ**

IFC ၏ PS4 တွင် “လုံခြုံရေးကို မည်သူကဝန်ဆောင်မှုပေးသည် ဟူသောအချက်သည် မည်သို့ထောက်ပံ့ပေးသည် ဟူသော အချက်ကဲ့သို့ပင် အရေးကြီးပါသည်”ဟု မှတ်ချက်ပေးပါသည်။ PS4 တွင် client ကုမ္ပဏီများမှ “မိမိတို့အား လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုပေးမည့်သူများမှာ အတိတ်က လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများတွင် ပါဝင်၊ ပတ်သက်ဖူးသူ ဖြစ်၊ မဖြစ်နှင့် ကုမ္ပဏီများသည် အတိတ်က လူ့အခွင့်အရေးကို အလွဲသုံးစားပြုဖူးသော သို့မဟုတ် ချိုးဖောက်ဖူးသော မည်သည့် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတစ်ယောက် သို့မဟုတ် မည်သည့်ကုမ္ပဏီကိုမျှ သိလျက်နှင့် အသုံးမပြုမိစေရေး သေချာစေရန်အတွက် ကြောင်းကျိုးဆီလျော်သော စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်ရန်” ဂရုပြုသင့်ပါသည်။

PS4 သည် အတိတ်က ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော ရာဇဝတ်ပြစ်မှုမှတ်တမ်းများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို (၎င်းတို့ ကျူးလွန်ခဲ့သည့် အခြေအနေ မည်သို့ပင်ရှိစေကာမူ) ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန် လိုအပ်ကြောင်းလည်း ဖော်ပြထားပါသည်။ ယင်း၌ PSC များနှင့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနှစ်ဘက်လုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည်။

ICoC သည် ပိုမို၍ အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို စစ်ဆေးရန်နှင့် PSC များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအား အနိမ့်ဆုံးအဖြစ် အောက်ပါအချက်များ ရှိ/မရှိကို စစ်ဆေးရန် မျှော်လင့်သည်-

- ICoC ၏ အခြေခံမူများအရ လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုပေးမည့် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းတွင် အကျင့်စာရိတ္တကောင်းမွန်ခြင်းမရှိကြောင်းညွှန်ပြသည့် ရာဇဝတ်ပြစ်မှုတစ်ခုအတွက် ပြစ်မှုထင်ရှား စီရင်ခံရဖူးခြင်း။
- အလုပ်မှ ဂုဏ်သိက္ခာမဲ့စွာ အလုပ်ထုတ်ခံရဖူးခြင်း။
- ICoC တွင် ပါဝင်သော အခြေခံမူများမှ တစ်ခု သို့မဟုတ် တစ်ခုထက်ပိုသော ချိုးဖောက်မှုများအတွက် အခြား အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် သို့မဟုတ် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်တို့ကို ရုပ်ဆိုင်းခံရဖူးခြင်း။
- ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျ၍ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော စံနှုန်းအရ လက်နက်တစ်ခုကိုကိုင်ဆောင်ရန် သင့်လျော်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မေးခွန်းထုတ်စရာ အခြားအပြုအမူ သမိုင်းကြောင်းရှိခဲ့ခြင်း။

ရာဇဝတ်ပြစ်မှုများကြောင့် အရည်အချင်းမပြည့်မီခြင်းတွင် လက်ရောက်မှု၊ လူသတ်မှု၊ မီးရှို့မှု၊ လိမ်လည်မှု၊ မုဒိမ်းမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှု၊ အုပ်စုဖွဲ့ကျူးလွန်သော ရာဇဝတ်မှု၊ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု၊ အဂတိလိုက်စားမှု၊ လိမ်လည် သက်သေထွက်ဆိုမှု၊ နှိပ်စက်ခြင်း၊ ပြန်ပေးဆွဲခြင်း၊ မူးယစ်ဆေးဝါး သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးခြင်းပါဝင်သည်။

တွေ့ရှိချက်များ

ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုအတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော နိုင်ငံခြားနှင့်ပြည်တွင်း PSC များစွာတို့သည် ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာ နောက်ကြောင်းကို စစ်ဆေးရန်အတွက် လူသစ်များအားလုံး ရဲမှတ်တမ်းမိတ္တူတစ်စောင် ပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဘဏ်ကြီးတစ်ခု၏ လုံခြုံရေး ဝန်ဆောင်မှုဌာနမှ မန်နေဂျာကလည်း ၎င်းသည် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းအဖြစ် အလုပ်ခန့်အပ်မည့် စစ်မှုထမ်းဟောင်းများထံမှ ဂုဏ်သရေရှိစွာ အလုပ်မှထွက်လာခဲ့ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ကို တောင်းခံသည်ဟုလည်း ဖော်ပြပါသည်။

သို့သော် ဝန်ထမ်းဖြစ်ရန် အလားအလာရှိသူများ၏ နောက်ကြောင်းရာဇဝတ်မှုမှတ်တမ်းအား အသေးစိတ်စစ်ဆေးရန်အတွက် တစ်စုတစ်စည်းတည်း မှတ်တမ်းပြုစုထားခြင်းမရှိခြင်းက PSC များအတွက် စိန်ခေါ်ချက်တစ်ရပ် ဖြစ်နေပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဒေသဆိုင်ရာအုပ်ချုပ်ရေးရုံးတစ်ခုစီက ထိုမြို့နယ်အတွင်း နေထိုင်သောဒေသခံများ၏ ရာဇဝတ်မှုမှတ်တမ်းများကို ထိန်းသိမ်းထားသော်လည်း တစ်ဦးချင်းစီ၏ ပြည့်စုံသောနောက်ခံမှတ်တမ်းမရှိကြပါ။ ယင်းကြောင့် ရာဇဝတ်မှုနောက်ခံရှိသော လူပုဂ္ဂိုလ်များအနေဖြင့် အခြားမြို့နယ်အသစ်တစ်ခုသို့ ရွှေ့ပြောင်းပြီး ဒေသဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များထံ မှတ်ပုံတင်ကာ ၎င်းတို့၏ အလုပ်လျှောက်လွှာအသစ်အတွက် ပြစ်မှုကင်းရှင်းကြောင်း ရဲမှတ်တမ်းကို ရယူနိုင်ပါသည်။

ထို့အပြင် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တစ်ခုလုံး လွှမ်းမိုးသော အချက်အလက် စုဆောင်းမှု (database) မရှိခြင်းနှင့် PSC များအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု နည်းပါးခြင်းတို့ကြောင့် ရာဇဝတ်ပြစ်မှု ကျူးလွန်ထားသူတို့သည် အခြား PSC များ၌ အလုပ်အသစ်ကို အလွယ်တကူ ရှာဖွေနိုင်ကြပါသည်။

ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုမှ လုံခြုံရေးမန်နေဂျာတစ်ဦးက ၎င်းတို့၏ ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်ခန့်အပ်ရာတွင် နောက်ကြောင်းရာဇဝင်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ဒေသဆိုင်ရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတို့ပြုလုပ်ရန် လွယ်ကူသော ရပ်ရွာလူထုထဲမှ ဒေသခံများကိုသာ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအဖြစ် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းဖြင့် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သောပြဿနာများကို လျော့ချနိုင်ကြောင်း မှတ်ချက်ပေးပါသည်။ PSC အတော်များများကမူ ၎င်းတို့အနေဖြင့် လက်ရှိဝန်ထမ်းများ၏ သူငယ်ချင်းများ သို့မဟုတ် မိသားစုဝင်များကို လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအဖြစ် ခန့်ထားခြင်းဖြင့် ထိုသူတို့၏နောက်ကြောင်းများကို စစ်ဆေးရာ၌ ပိုမိုလွယ်ကူသောကြောင့် ထိုနည်းကို ပိုမိုနှစ်သက်သည်ဟု ဆိုကြပါသည်။

Client ကုမ္ပဏီများနှင့် INGO များမှ ပတ်သက်ဆက်နွယ်သူ အမြောက်အမြားကမူ PSC အများအပြားကို ပိုင်ဆိုင်သော စစ်/ရဲအမှုထမ်းဟောင်းများက ၎င်းတို့တပ်မတော် သို့မဟုတ် ရဲတပ်ဖွဲ့တွင်ရှိခဲ့စဉ်က လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများတွင် ပါဝင်ခဲ့သောသူများမှ PSC လုပ်သားအင်အားစုကြီးကိုဖွဲ့ကာ တည်ထောင်ထားခြင်းမျိုး ဟုတ်၊ မဟုတ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ စိုးရိမ်ပူပန်ကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုကြပါသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော PSC မန်နေဂျာများအနေဖြင့် ဤပြဿနာနှင့်ပတ်သက်၍ နားလည်သဘောပေါက်မှု သို့မဟုတ် စိုးရိမ်ပူပန်မှု အနည်းငယ်သာရှိကြောင်း သိရှိရပါသည်။ အများစုကမူ ယင်းကို ပြဿနာတစ်ခုအဖြစ် မသတ်မှတ်ကြသဖြင့် ထိုပြဿနာအား လျော့ချရန် အလုပ်ဖြစ်စေမည့် နည်းဗျူဟာကို မရှာဖွေနိုင်ကြသေးပါ။

PSC များအတွက် အကြံပြုချက်များ

- ✓ ၎င်းတို့၏ အလားအလာရှိသော ဝန်ထမ်းများနှင့် အတိတ်ကချိုးဖောက်မှုများ၊ အင်အားကို မသင့်လျော်သောနည်းဖြင့် အသုံးချခဲ့မှု သို့မဟုတ် အခြားရာဇဝတ်မှုများနှင့် အမှားပြုခဲ့ခြင်းများအတွက် နောက်ကြောင်းစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ရန်။ လက်ရှိအခြေအနေအရ မြို့နယ်ရဲစခန်းမှ ထောက်ခံစာတစ်စောင်ရယူရန်⁷⁵ နှင့် စစ်မှုထမ်းဟောင်းများအတွက် ဂုဏ်သရေရှိစွာ အမှုထမ်းအဖြစ်မှ အလုပ် ထွက်ခဲ့ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်တောင်းခံခြင်းတို့ အပါအဝင် ပြစ်မှုမှတ်တမ်း အချက်အလက်စုဆောင်းမှုနှင့်/သို့မဟုတ် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း မှတ်ပုံတင်စနစ်တို့ကို ဆောင်ရွက်ရန်။
- ✓ ဤစစ်ဆေးမှုများကို မှတ်တမ်းတင်ပြီး ဝန်ထမ်းများ၏ ကိုယ်ရေးဖိုင်တွင်သိမ်းဆည်းထားရန်။

မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်များ

ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ

မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်များကို IFC ၏ PS1 နှင့် PS4 တို့က အပြန်အလှန်ကိုးကားလျက် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆွေးနွေးထားပါသည်။ PS4 သည် client ကုမ္ပဏီများ၏အခန်းကဏ္ဍကို “လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ဥပဒေနှင့်မညီညွတ်သော အလွဲသုံးစား ပြုမှုများကိုသင့်လျော်သလိုစုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့် နောက်တစ်ဖန်ပြန်လည်ဖြစ်ပွားခြင်းကို တားဆီးအရေးယူရန်”နှင့် “လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း များအပါအဝင် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် မိမိတို့အား တိုင်ကြားခြင်းများအပေါ် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် လက်တုံ့ပြန်ခြင်းများကို client ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် သည်းခံမည်မဟုတ်ကြောင်း ၎င်းတို့ကို အလေးထားအသိပေးသင့်သည်” ဟူ၍ မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။

PSC များအနေဖြင့် မည်သည်တို့ လိုအပ်သည်ကို ICoC က အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည်မှာ-

- (က) ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများ၊ ကြားလူ (တတိယပါတီများ) အတွက် ဤကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းတွင် ပါဝင်သော အခြေခံမူများကို ချိုးဖောက်နိုင်သော လုပ်ရပ်များ သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်ခြင်းများအပါအဝင် မလျော်ကန်သော (သို့မဟုတ်) တရားမဝင်သော အပြုအမူများအား စွပ်စွဲချက်တင်နိုင်ရန် သတ်သတ်မှတ်မှတ်တာဝန်ပေးထားသော ပုဂ္ဂိုလ်ထံ တိုင်ကြားနိုင်ရန်အတွက် လုပ်ငန်းစဉ်များချမှတ်ရန်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်များသည် မျှတပြီး လက်လှမ်းမီရမည့်အပြင် ထပ်မံဖြစ်ပွားခြင်းမှ ကာကွယ်ရန်အတွက် အကြံပြုချက်များ အပါအဝင် ထိရောက်သော ကုစားမှုများကို ပြုလုပ်ပေးသင့်ပါသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် မလျော်ကန်သော သို့မဟုတ် တရားမဝင်သော အပြုအမူ သို့မဟုတ် ဖြစ်ပျက်ခဲ့ပြီး ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းချိုးဖောက်မှု သို့မဟုတ် ဖြစ်ပျက်တော့မည်ကို သိရှိပါက ကုမ္ပဏီအတွင်းရှိ တာဝန်ပေးထားသောပုဂ္ဂိုလ်နှင့် လိုအပ်ပါက ယုံကြည်ရသောအာဏာပိုင်များထံ အဆင်ပြေလွယ်ကူစွာ တိုင်ကြားနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။
- (ခ) ၎င်းတို့၏ မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်များအကြောင်း အသေးစိတ်ကို ပြည်သူလူထု ကြည့်ရှုနိုင်သော ဝက်ဘ်ဆိုက်တွင် ဖော်ပြရန်။
- (ဂ) စွပ်စွဲချက်များကို ချက်ချင်းဘက်မလိုက်ဘဲ လျှို့ဝှက်ထားရမည့် အတွင်းရေးကိစ္စများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက် စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်။
- (ဃ) စွပ်စွဲချက်များ၊ တွေ့ရှိချက်များ သို့မဟုတ် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းမှုဆိုင်ရာ အရေးယူမှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍မှတ် တမ်းတင်ထားရန်။ သက်ဆိုင်သော ဥပဒေအရတားမြစ်ထားသော သို့မဟုတ် အကာအကွယ်ပေးသည့် နေရာမှလွဲ၍ ထိုကဲ့သို့သော မှတ်တမ်းများကို သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်က တောင်းဆိုလျှင် အဆင်သင့်ပေးနိုင်ရမည်။
- (င) တရားဝင် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများတွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူများမှ မျက်မြင်သက်သေများ၊ သက်သေခံချက်များ သို့မဟုတ် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများအား ဟန့်တားရာတွင် ပါဝင်ခြင်းမရှိရန်၊ လက်မခံရန်။

75 This may be challenging in the current circumstances but should still be attempted.

- (စ) ချိုးဖောက်မှုများ သို့မဟုတ် တရားမဝင်သော အပြုအမူများကို တွေ့ရှိပါက အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းတို့ပါဝင်သော သင့်လျော်သော စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးအရေးယူမှုကို ပြုလုပ်ရန်။
- (ဆ) အမှားကျူးလွန်မှုများအား စိတ်ရင်းမှန်ဖြင့်တင်ပြလာသော ဝန်ထမ်းများအား မလိုလားအပ်သော သို့မဟုတ် မသင့်လျော်သော စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းမှုဆိုင်ရာ အစီအမံများဖြင့် လက်တုံ့ပြန်ခြင်းမှ အကာအကွယ်ပေးရန်နှင့် တင်ပြလာသောကိစ္စရပ်များကို စိစစ်ရန်နှင့် အချိန်နှောင့်နှေးကြန့်ကြာခြင်းမရှိဘဲ စစ်ဆေးပြီးအရေးယူရန်။

IFC ၏ လုပ်ဆောင်မှုစံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ICOC နှစ်ဘက်လုံးက မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်နှစ်မျိုးကို တည်ထောင်ရန် အရေးကြီးကြောင်း အလေးအနက်ထားကြပါသည်။

- ကုမ္ပဏီအတွင်း မည်သည့်နေ့နှင့်ယှက်မှု သို့မဟုတ် မသာမာမှုကိုမဆို PSC ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းတွင်း မကျေနပ်ချက်များအတွက် သတင်းပို့တိုင်ကြားမှုနိုင်သည့် စနစ်အားခွင့်ပြုရန်နှင့်
- ပြင်ပမှ မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်သည် ကြားလူ (တတိယပုဂ္ဂိုလ်)အတွက် မည်သည့်ကိစ္စရပ်မျိုးကိုမဆို သတင်းပို့တိုင်ကြားရန် ခွင့်ပြုထားပါသည်။

ICoCA က “မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်များနှင့် ထုတ်ဖော်သတင်းပေးခြင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ဆက်နွယ်မှုသည် ရှုပ်ထွေးမှုကို မကြာခဏ ဖြစ်စေတတ်ကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် ထိုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှစ်မျိုးသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းစဉ်အရေရာ ကုမ္ပဏီ၏ တာဝန်ဝတ္တရားအရပါ ကွဲပြားခြားနားသည်ကို သတိပြုရန်အရေးကြီးကြောင်း၊ ထုတ်ဖော် သတင်းပေးခြင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် ဝန်ထမ်းများနှင့် ကြားလူ (တတိယပုဂ္ဂိုလ်) တို့အတွက် လုပ်ငန်းအတွင်းမှဖြစ်စေ၊ အပြင်မှဖြစ်စေ အခြားသူများကို သက်ရောက်မှု ဖြစ်စေသည့် မလျော်ကန်သော သို့မဟုတ် တရားမဝင်သော အပြုအမူများနှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကိုမျှဝေရန် လမ်းကြောင်းတစ်ခုကို ပံ့ပိုးပေးကြောင်း၊ ထိုစိုးရိမ်မှုများကို ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီနှင့် သဘောတူစာချုပ် ချုပ်ဆိုထားသော ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းသို့ အကြောင်းကြားနိုင်ပါကြောင်း၊ နှိုင်းယှဉ်ကြည့်လျှင် မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်သည် ထိရောက်သောကုစားမှုများနှင့် တိုင်ကြားသူများနှင့် နှစ်ဘက်အပြန်အလှန် တိုက်ရိုက်ပါဝင်ပြောဆိုဆွေးနွေးနိုင်ကြောင်း မှတ်ချက်ပြုထားပါသည်။”⁷⁶

မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်များသည် ထိရောက်သော စံနှုန်းရစ်ခုအပါအဝင် စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ၏ လမ်းညွှန်ချက်အခြေခံမူများ (UNGPs) အမှတ်စဉ်-၂၉ မှ ၃၁ အထိနှင့် ကိုက်ညီသင့်သည်။⁷⁷ ယင်းတို့သည် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအဆင့် မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်များသည် တရားဝင်မှု၊ လက်လှမ်းမီမှု၊ ကြိုတင်ခန့်မှန်းနိုင်မှု၊ မျှတမှု၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု၊ အခွင့်အရေးများနှင့် လိုက်ဖက်ညီမှု၊ နှစ်ဘက်မျက်နှာချင်းဆိုင် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုနှင့် သင်ယူခြင်း၏ အရင်းအမြစ်ဖြစ်မှုတို့ ပါဝင်သင့်ကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးဦးစီးဌာန (ECD) မှ ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု သက်သေခံလက်မှတ် (ECC) ရယူရန် လိုအပ်ပါသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုစီမံကိန်းများ - ဥပမာအားဖြင့် ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှုဆန်းစစ်ခြင်း (EIA) ၏ အတည်ပြုချက်ရယူခြင်း - သည် UNGPs နှင့် ကိုက်ညီသော လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအဆင့်တွင် နစ်နာမှုဖြေရှင်းရေးစနစ် (operational grievance mechanism) တစ်ခုကို တည်ထောင်ရန် ပိုမိုလိုအပ်လာပါသည်။

အကန့်အသတ်ရှိပြီး နိုင်ငံတော်အခြေပြု တရားစီရင်ရေးမဟုတ်သော မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်သည် အခြေခံအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင် ဖြစ်ပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခံရသူများသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးပိုင်ခွင့်ရှိသောကော်မရှင်သို့ ဆက်သွယ်တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် လက်ပံတောင်းတောင် ကြေးနီသတ္တုတွင်းတွင် ဆန္ဒပြပွဲတစ်ခုဖြစ်ပွားရာ၌ဒေါ်ခင်ဝင်းအား သေစေနိုင်လောက်သောပစ်ခတ်မှုဖြစ်ရပ်တွင် ယင်းနည်းလမ်းကိုအသုံးပြုတိုင်ကြားခဲ့သည်။⁷⁸

76 Interpretative Guidance: Developing and operating fair and accessible company grievance mechanisms that offer effective remedies, ICoCA July 2020

77 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, June 2011

78 Activity 3/2016 (Protection) Daw Khin Win, Myanmar National Human Rights Commission

MNHRC သည် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းမှ အမှုများကို ကိုင်တွယ်စစ်ဆေးမှုအတွက် ဝေဖန်ခံခဲ့ရပါသည်။ ကော်မရှင်က ၎င်း၏ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာသည် အကန့်အသတ်ရှိကြောင်း ဝန်ခံထားပါသည်။ ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက် ၂၀၂၁ ခုနှစ်ကတည်းက ၎င်းသည် ငြိမ်သက်လှနီးပါး ဖြစ်ခဲ့သည်။

တွေ့ရှိချက်များ

နိုင်ငံခြား PSC အားလုံးနှင့် ပြည်တွင်းရှိ PSC များတွင် စနစ်တကျမဟုတ်သော်လည်း မကျေနပ်ချက်များကို အထက်အရာရှိထံ အဆင့်ဆင့် တိုင်ကြားနိုင်သည့်စနစ် တစ်စုံတစ်ရာ ရှိတတ်ကြသည်။ တချို့သောကိစ္စရပ်များတွင် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ သို့မဟုတ် clientများက လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှုများကို ၎င်းတို့၏အထက်အရာရှိအဆင့်ဆင့်သို့ တိုင်ကြားနိုင်ခဲ့ ကြပြီး ထို့ကြောင့် အထက်အရာရှိများကလည်း လိုအပ်သလို အရေးယူဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ကြသည်။ ဤမကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင် ကြားမှုစနစ်များသည် များသောအားဖြင့် ကုမ္ပဏီအတွင်း တိုင်ကြားမှုများအတွက် စီစဉ်ခြင်းဖြစ်ပြီး တိုင်ကြားမှုများဆိုင်ရာ သတင်း အချက်အလက်များကို ကြားလူ(တတိယပုဂ္ဂိုလ်) များက အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ သိရှိနိုင်သည်။

များစွာသော ပြည်တွင်း PSC များတွင်ရှိသော မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်၌ ဝန်ထမ်းများသည် အထက်အရာရှိ အဆင့်ဆင့်သို့ တိုင်ကြားရန်ဖြစ်သဖြင့် ထိရောက်မှုရှိပုံ မပေါ်ခဲ့ပါ။ ထို့ကြောင့် ရာထူးနိမ့်သောဝန်ထမ်းတစ်ဦးအနေဖြင့် ၎င်း၏ အနီး ကပ်ကြီးကြပ်သူက ကျူးလွန်သော ချိုးဖောက်မှုများကို တိုင်ကြားရန် ထိရောက်သောအဟန့်အတား မဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦး သည် မကျေနပ်ချက်များကို လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် သို့မဟုတ် ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲမှုဌာနသို့ တိုက်ရိုက်တိုင်ကြားနိုင်ရန် ဖုန်းနံပါတ်တစ်ခု ခွင့်ပြုပေးထားခြင်းကဲ့သို့သော အခြားရွေးချယ်စရာ နည်းလမ်းတစ်ခုပင် မရှိပါ။

အချို့သော client ကုမ္ပဏီများ၊ အထူးသဖြင့် နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီများတွင် ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် ကြားလူ (တတိယပုဂ္ဂိုလ်)များနှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော PSC သို့မဟုတ် ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများနှင့်ပတ်သက်သော ပြဿနာများကိုတိုင်ကြားရန် ခွင့်ပြုထားသော လုပ်ငန်း အတွင်း၊ လုပ်ငန်းပြင်ပ မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်များ ရှိပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီများ (အောက်ဖော်ပြပါ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို ကြည့်ပါ) သည်လည်း လုပ်ငန်းအတွင်း မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ် ပုံစံတစ်ခုရှိပါသည်။

PSC များအတွက် အကြံပြုချက်များ

- ✓ တရားဝင် မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်(များ) တည်ထောင်ရန်-
 - လုပ်ငန်းအတွင်း၌ ပတ်သက်ဆက်နွယ်သူများ - ယာယီအလုပ်သမားများအပါအဝင် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော ဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် မကျေနပ်ချက်များ၊ နစ်နာမှုများကို တိုင်ကြားရန်၊ စီမံခန့်ခွဲရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန် - ဥပမာ- ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် နှောင့် ယှက်ခြင်းတို့နှင့်ဆက်နွယ်သော ကိစ္စရပ်များ၊
 - လုပ်ငန်းပြင်ပမှ ပတ်သက်ဆက်နွယ်သူများ - ဥပမာ- ရပ်ရွာလူထုများ ဖြစ်ပါသည်။

လမ်းညွှန်ချက်ကို ICoCA မှ ရယူနိုင်ပါသည်။⁷⁹
- ✓ မကျေနပ်မှုများ၊ နစ်နာမှုများအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ကုလသမဂ္ဂစီးပွားရေးနှင့်လူ့အခွင့် အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန် အခြေခံမူများ အမှတ်စဉ်-၂၉ မှ ၃၁ အထိတွင် ဖော်ပြထားသော စံနှုန်းများနှင့်အညီ ဒီဇိုင်းရေးဆွဲ၍ လည်ပတ်စေရေးအတွက် သေချာစွာ ဆောင်ရွက်ရန်။

79 [Manual: Developing and operating fair and accessible company grievance mechanisms that offer effective remedies, and Interpretative Guidance](#), ICoCA July 2020

- ✓ ဝန်ထမ်းများအားလုံးအနေဖြင့် လုပ်ငန်းအတွင်း၊ လုပ်ငန်းပြင်ပ မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်များကို သတိပြုရန် သေချာစွာ ဆောင်ရွက်ရန်။ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ပတ်သက်ဆက်နွယ်သူများအား မည်သို့တိုင်ကြားနိုင်သည်ကို အသိပေးရန်၊ လက်တွေ့သင်တန်းဖြင့် လေ့ကျင့်ပေးခြင်းဖြင့် သေချာစွာ ဆောင်ရွက်ရန်။
- ✓ မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်(များ)သည် လျှို့ဝှက်အဆင့်ဖြစ်ပြီး အမည်မဖော်တိုင်ကြားမှုများကို သေချာစွာ ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ ထိလွယ်သောပြဿနာများကို သင့်လျော်စွာကိုင်တွယ်နိုင်ရန်အတွက် အရည်အချင်းပြည့်ဝသော ဝန်ထမ်းများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်။⁸⁰
- ✓ အတိအကျသတ်မှတ်ထားသော အာမခံချက်များကိုပေးရန်နှင့် လူတိုင်းသည် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းနှင့် လက်တုံ့ပြန်ခြင်းတို့ကို ကြောက်ရွံ့ခြင်းမရှိဘဲ လျှို့ဝှက်စွာ သတင်းပို့တိုင်ကြားနိုင်ရေးအတွက် သေချာစွာဆောင်ရွက်ရန်။
- ✓ ဘက်မလိုက်သော စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု၊ မှတ်တမ်းပြုမှုများနှင့် တိုင်ကြားချက်များကိုချက်ချင်း သို့မဟုတ် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော အချိန်ကာလတစ်ခုအတွင်း၌ ဖြေရှင်းပေးရန်။
- ✓ တိုင်ကြားမှုများကို ကိုယ်စားလှယ်မှဖြစ်စေ သို့မဟုတ် အဖော်တစ်ဦးနှင့်အတူဖြစ်စေ၊ တိုင်ကြားနိုင်ကြောင်း သေချာစွာသိရှိရန် လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်ပြီး အထူးသဖြင့် တိုင်ကြားသူသည် ထိလွယ်သော အုပ်စုတစ်ခုမှဖြစ်ပါက သိရှိရန် ပို၍အရေးကြီးပါသည်။
- ✓ မန်နေဂျာများအနေဖြင့် client များ၏ ရပ်ရွာလူထု၊ ပစ္စည်း/ဝန်ဆောင်မှုများ အပါအဝင် သုံးစွဲသူများအတွက် လုပ်ငန်းပြင်ပ မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်ကို သိရှိနားလည်ရေး သေချာစွာဆောင်ရွက်ထားရှိရန်လိုအပ်ပြီး - PSC ၏ လုပ်ငန်းပြင်ပမှ တိုင်ကြားရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းသည် client များ၏ ကိုင်တွယ်သည့်ပုံစံနှင့် အချိုးအမျှတစေရန်၊ PSC ဝန်ထမ်းများထံမှ တိုင်ကြားမှုများကို မည်သို့ကိုင်တွယ်မည်ကို client များနှင့် သဘောတူညီချက် ရယူထားရန်။
- ✓ Client များတွင် တိုင်ကြားချက်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းမရှိသော အခြေအနေများ၌ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ထိုစနစ်တစ်ခု တည်ထောင်ရေးအတွက် တိုက်တွန်းရန်၊ ဤအတောအတွင်း အထက်ပါ ICOC အချက် (က) နှင့်အညီ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများနှင့် သက်ဆိုင်သော တိုင်ကြားမှုများကိုကိုင်တွယ်ရန်ပုံမှန် PSC၏လုပ်ငန်းပြင်ပမကျေနပ်ချက်များအတွက်တိုင်ကြားမှုစနစ်ကိုဖွဲ့စည်းနေရာချထားရန်။

၂။ ICOC တွင်ပါဝင်သော တားမြစ်ချက်များနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အခြေခံကျသည့် မေးခွန်းများ

နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းခြင်း သို့မဟုတ် အခြားရက်စက်ကြမ်းကြုတ်မှု၊ လူမဆန်သော သို့မဟုတ် စော်ကားပြုမူဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် အပြစ်ပေးခြင်း

ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဥပဒေအရ မည်သို့သော အခြေအနေမျိုး၌မဆို နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းခြင်း သို့မဟုတ် အခြား ရက်စက်ကြမ်းကြုတ်မှုတို့ကို တားမြစ်ထားသည်။⁸¹ မြန်မာနိုင်ငံရာဇသတ်ကြီးဥပဒေ ‘နာကျင်စေမှု’ကဏ္ဍ (ပုဒ်မ ၃၁၉ မှ ၃၃၇ အထိ) တွင် ICOC က နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းခြင်း သို့မဟုတ် အခြားရက်စက် ကြမ်းကြုတ်မှု၊ လူမဆန်စွာ သို့မဟုတ် ဂုဏ်သိက္ခာမဲ့စွာပြုမူဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် အပြစ်ပေးမှုအဖြစ် ရည်ညွှန်းသော အက်ဥပဒေများကို ခြုံငုံမိအောင်ဖော်ပြထားပါသည်။

80 See MCRB's [Combatting Discrimination by Business and in the Workplace in Myanmar](#) for a comprehensive set of recommendations to companies, including for each group at risk of discrimination, September 2017
81 UN Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, 1987

တွေ့ရှိချက်များ

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးပေးသူများမှ ကျူးလွန်သော နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းခြင်း သို့မဟုတ် အခြားရက်စက် ကြမ်းကြုတ်မှု၊ လူမဆန်စွာ သို့မဟုတ် ဂုဏ်သိက္ခာမဲ့စွာ ပြုမူဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် အပြစ်ပေးမှုများကို ဤ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းတွင် တွေ့ရှိထားခြင်းမရှိပါ။ ယင်းမှာ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လုံလောက်သော လေ့ကျင့်မှုသင်တန်းများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများရှိခြင်းထက် လူစုလူဝေး ကိုထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့် အကျဉ်းသားစီမံခန့်ခွဲမှုစသော အန္တရာယ်များသောလုပ်ဆောင်မှုများကို မပြုလုပ်ခြင်းနှင့် တစ်ဦးချင်းစီကို ဖမ်းမိခဲ့ သောကြောင့်ဟု တစ်စိတ်တစ်ဒေသအားဖြင့် ဆိုနိုင်ပါသည်။

PSC များအတွက် အကြံပြုချက်များ

- ✓ လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စရပ်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်သော သင်ကြားရေးအထောက်အကူပြုပစ္စည်းများ ဖြစ်စေရန်။ နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းခြင်း သို့မဟုတ် အခြားရက်စက် ကြမ်းကြုတ်မှု၊ လူမဆန်စွာ သို့မဟုတ် ဂုဏ်သိက္ခာမဲ့စွာ ပြုမူဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် အပြစ်ပေးမှုများသည် မည်သို့သောအခြေအနေမျိုး၌မဆို လက်မခံနိုင်သော အလေ့အထများဖြစ်ကြောင်းကို ဥပမာများနှင့်တကွ အလေးအနက် ဖော်ပြရန်။
- ✓ သံသယဖြစ်ဖွယ်ကောင်းသော မည်သို့သော နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းမှု သို့မဟုတ် အခြားရက်စက်ကြမ်းကြုတ်မှု၊ လူမဆန်စွာ သို့မဟုတ် ဂုဏ်သိက္ခာမဲ့စွာ ပြုမူဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် အပြစ်ပေးမှုများကိုမဆို ဝန်ထမ်းများက လုံခြုံစိတ်ချစွာ လျှို့ဝှက်သတင်းပို့တိုင်ကြားနိုင်မှုတို့အတွက် သေချာစွာဆောင်ရွက်ရန်။
- ✓ ICOC (ဇယားကွက် ၂ ကိုကြည့်ရှုပါ) ပါ ပုဒ်မ ၆၃ အရ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ခြင်း သို့မဟုတ် စော်ကားပြုမူဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာ ဖြစ်ရပ်များအတွက် Incident Reporting system ကို ထားရှိပါ။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုနှင့် ကျား-မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု

ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ

ICOC (စာပိုဒ်-၃၈) အရ PSC များသည် “၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအား ကုမ္ပဏီအတွင်း၌ဖြစ်စေ၊ ပြင်ပ၌ဖြစ်စေ မုဒိမ်းမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှု သို့မဟုတ် အခြားမည်သည့်ပုံစံဖြင့်ဖြစ်စေ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအလွဲသုံးစားမှု သို့မဟုတ် အကြမ်းဖက်မှုအပါအဝင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်ခြင်း (ဤရည်ရွယ်ချက်များအတွက် ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းအပါအဝင်)နှင့် အလွဲသုံးစားမှု သို့မဟုတ် ကျား-မ အခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု သို့မဟုတ် ရာဇဝတ်ပြစ်မှုများ၌ ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်းကို ခွင့်မပြုရန် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့မှ အမြတ်ထုတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ဝန်ထမ်းများကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ကျား-မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုဖြစ်စဉ်များအားလုံးကို တွေ့ရှိလျှင် နှိုးနှိုးကြားကြားရှိနေရေးနှင့် ထိုကဲ့သို့သောဖြစ်စဉ်များကို အခွင့်ရအာဏာပိုင်များထံ သတင်းပို့တိုင်ကြားရမည့်အပြင် ထိုသို့ဆောင်ရွက်စေရန်လည်း လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။”

မြန်မာနိုင်ငံ ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေတွင် မုဒိမ်းမှု (ပုဒ်မ ၃၇၅ နှင့် ၃၇၆) နှင့် “ပြန်ပေးဆွဲခြင်း၊ သွေးဆောင်ဆွဲခေါ်မှု၊ ကျွန်ပြုမှုနှင့် အနိုင်အထက်ခိုင်းစေမှု”တို့နှင့်သက်ဆိုင်သော ကဏ္ဍအများအပြား ဖော်ပြပါရှိသည်။ (ပုဒ်မ ၃၆၆-က တွင် ကာမပွဲစားအဖြစ်ဖြင့် အရွယ်မရောက်သေးသော မိန်းကလေးကိုရှာပေးခြင်း၊ ပုဒ်မ ၃၆၆-ခ တွင် နိုင်ငံခြားမှ မိန်းကလေးကို နိုင်ငံတွင်းသွင်းမှု၊ ပုဒ်မ ၃၇၂ တွင် အရွယ်မရောက်သေးသူကို ပြည့်တန်ဆာအဖြစ်ရောင်းချမှုနှင့် ပုဒ်မ ၃၇၃ တွင် အရွယ် မရောက်သေးသူကို ပြည့်တန်ဆာအဖြစ်ခိုင်းစေရန် ဝယ်ယူမှု။)

တွေ့ရှိချက်များ

PSC အနည်းငယ်ကသာ ကျား-မဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှု ကာကွယ်ခြင်းနှင့် ကျား-မ အခြေပြု

အကြမ်းဖက်မှုတို့အတွက် ပြည့်စုံသောသင်တန်းများ ပို့ချထားမှုများ ရှိပါသည်။

ထို့အပြင် PSC အများစု (အထက်တွင် ကြည့်ပါ) ၏ မကျေနပ်ချက်များအတွက် တိုင်ကြားမှုစနစ်များသည် လိင်အကြမ်း ဖက်မှုခံရသူ များကို သင့်လျော်သော ကာကွယ်မှုမျိုးပေးရန်အတွက် မလုံလောက်ကြပါ။

၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ရန်ကုန်အထွေထွေရောဂါကုဆေးရုံတွင် လုပ်ကိုင်နေသော PSC လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် အသက် ၇ နှစ် အရွယ် ကလေးတစ်ဦးကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုပြုရန်ကြိုးစားမှုဖြင့် ထောင်ဒဏ်နှစ်နှစ် ချမှတ်ခံခဲ့ရကြောင်း မီဒီယာများက ရေးသားဖော်ပြခဲ့ကြပါသည်။

PSC များအတွက် အကြံပြုချက်များ

- ✓ ဝန်ထမ်းများနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းလျက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်စော်ကားမှုမှ ကာကွယ်ခြင်း (Prevention of Sexual Exploitation and Abuse- PSEA) အတွက် လုပ်ငန်းတွင်းမူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကိုပြုစုပြီး ပိုမိုကောင်းမွန်သော အသိပညာနှင့် နားလည်မှုရှိစေရန်အတွက် သေချာစွာ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်။⁸²
- ✓ PSEA အကောင်အထည်ဖော်မှု အစီအစဉ်တစ်ရပ်ကို ချမှတ်ရန်။⁸³
- ✓ ကုမ္ပဏီ၏ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် အလွဲသုံးစားပြုခြင်းများ (Sexual Exploitation and Abuse- SEA) အား အတိအလင်းတားမြစ်ရန်နှင့် ဝန်ထမ်းများမှ ၎င်းတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို လေးစားလိုက်နာရန်။
- ✓ အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် လုပ်ဆောင်မှုအကဲဖြတ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် PSEA အားထည့်သွင်းရန်နှင့် ချိုးဖောက်မှုများကို တုံ့ပြန် ရန်အတွက် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ချမှတ်ရန်။
- ✓ PSEA နှင့်ပတ်သက်သော ကနဦးသင်တန်းနှင့် မွမ်းမံသင်တန်းများကို စီစဉ်ပေးရန်၊ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းရန် သင့်လျော်သော ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာစံနှုန်းများ၊ ကုမ္ပဏီ၏ ကတိကဝတ်များနှင့် တိုင်ကြားမှုစနစ်များကို ဝန်ထမ်းများ အား နားလည်သိရှိစေရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ရန်။
- ✓ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုတစ်ခုချင်းစီ၏ ရှေ့ပြေး SEA နှင့်ပတ်သက်၍ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သောပြဿနာများကို ဖော်ထုတ် ဖြေရှင်းရန်၊ PSEA ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာစံနှုန်းများကို လိုက်နာရေးအတွက် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်တာများ၏ စွမ်း ဆောင်ရည်ကို အကဲဖြတ်ရန်၊ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာများအနေဖြင့် ဤစံနှုန်းများကို အတိအကျ လိုက်နာရန် လိုအပ်ပြီး၊ ၎င်းတို့၏ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုများကို စောင့်ကြည့်ထိန်းကျောင်းပေးရန်။
- ✓ ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် ကြားခံ (တတိယပုဂ္ဂိုလ်) များသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအမြတ်ထုတ်ခြင်းနှင့် ကျား-မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များအား ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲမှုသို့ ဘေးကင်းစွာနှင့် လျှို့ဝှက်စွာ အစီရင်ခံနိုင်အောင် သေချာစွာဆောင်ရွက်ရန်။
- ✓ SEA တိုင်ကြားမှုများအတွက် အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သူအတွက် အဓိကထားဆောင်ရွက်သည့်နည်းလမ်းကို လုပ်ဆောင်ရန်။⁸⁴ လိင် ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုနှင့် ကျား-မ အခြေပြု အကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ မည်သည့်တိုင်ကြားမှုမျိုးကိုမဆို လျှို့ဝှက်နည်းလမ်းဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးနိုင်ရေးအတွက် ရှင်းလင်းသောလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ချမှတ်ရန်၊ SEA မှ (လွတ်မြောက်ကာ) အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သူများ အား ယင်း၏ ဆိုးရွားသောအကျိုးဆက်များ လျော့ပါးစေရန် လုံလောက်သော အကူအညီများပေးနိုင်ရေး စဉ်းစားဆောင်ရွက်ရန်။

82 A young girl was allegedly sexually abused by a security guard inside a Rangoon hospital compound, Myanmar Now, 13 February 2019
 83 [Guidelines for Private Security Providers on Preventing and Addressing Sexual Exploitation and Abuse](#), ICoCA, July 2020
 84 [How to research Sexual Exploitation, Abuse and Harassment \(SEAH\) safely](#), Practical Guidance note by Global Interagency Security Forum (GISF), September 2021

- ✓ ကျား-မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှု (GBV) ကို တိုက်ဖျက်နေသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အတူတကွ လုပ်ကိုင်ရန်နှင့် ဝန်ထမ်းများအကြား အလုပ်ခွင်ပြင်ပရှိ မိသားစုနှင့် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု GBV ကို လျှော့ချရေးအတွက် လှုပ်ရှားမှု (campaign) များနှင့် အသိပညာ မြှင့်တင်ပေးမှုများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်။⁸⁵

လူကုန်ကူးမှု

ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ

ICoC အနေဖြင့် PSC များ “လူကုန်ကူးမှုတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်း မပြုရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအားလုံးကိုလည်း ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်းမပြုစေရန် မျှော်လင့်သည်။ PSC များသည် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများကို လူကုန်ကူးမှုဖြစ်စဉ်များ အားလုံးကိုတွေ့ရှိလျှင် နီးနီးကြားကြားရှိနေရေးနှင့် ထိုကဲ့သို့သောဖြစ်စဉ်များကို အခွင့်ရအာဏာပိုင်များထံသတင်းပို့ရမည့်အပြင် ထိုသို့ဆောင်ရွက်စေရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ ဤကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း၏ ရည်ရွယ်ချက်အတွက် လူကုန်ကူးမှုဟူသည် (၁) စီးပွားဖြစ်လိင်လုပ်ငန်းတစ်ခုအတွက် အင်အားသုံးခြင်း၊ လိမ်လည်ခြင်း သို့မဟုတ် အတင်းအကျပ်ပြုခြင်းဖြင့် သွေးဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိုလုပ်ငန်းအတွက် သွေးဆောင်ခံရသူသည် အသက် ၁၈ နှစ် မပြည့်သေးလျှင် (သို့မဟုတ်) (၂) အတင်းအဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေရန်၊ ကြွေးကျေအောင် ကျွန်အဖြစ်ဆပ်စေရန် သို့မဟုတ် ကျွန်ပြုရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အင်အားသုံးခြင်း၊ လိမ်လည်ခြင်း သို့မဟုတ် အတင်းအကျပ်ပြုခြင်းတို့ဖြင့် အလုပ်လုပ်ခိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် ခိုင်းစေခြင်းတို့အတွက် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်အား အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ ပုန်းခိုရန်နေရာပေးခြင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း၊ ပံ့ပိုးကူညီခြင်း သို့မဟုတ် ရယူခြင်း” ကို ဆိုလိုပါသည်။

ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းနှင့် စပ်လျဉ်းသော လူကုန်ကူးမှုပြဿနာအား မြန်မာနိုင်ငံ ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေတွင် “ပြန်ပေးဆွဲခြင်း၊ သွေးဆောင်ဆွဲခေါ်မှု၊ ကျွန်ပြုမှုနှင့် အနိုင်အထက်ခိုင်းစေမှု”ကဏ္ဍ၌ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖော်ပြပါရှိသည်။ (ပုဒ်မ ၃၆၆-က တွင် ကာမပွဲစားအဖြစ်ဖြင့် အရွယ်မရောက်သေးသော မိန်းကလေးကို ရှာပေးခြင်း၊ ပုဒ်မ ၃၆၆-ခ တွင် နိုင်ငံခြားမှ မိန်းကလေးကို နိုင်ငံတွင်းသွင်းမှု၊ ပုဒ်မ ၃၇၂ တွင် အရွယ် မရောက်သေးသူကို ပြည့်တန်ဆာကိစ္စ စသည်များအလို့ငှာ ရောင်းမှုနှင့် ပုဒ်မ ၃၇၃ တွင် အရွယ်မရောက်သေးသူကို ပြည့်တန်ဆာအလုပ် စသည်များအလို့ငှာ ဝယ်မှု။)

မြန်မာနိုင်ငံ ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေတွင် ပြန်ပေးဆွဲခြင်းနှစ်မျိုးကိုလည်း “တစ်ဦးတစ်ယောက်သောသူအား ထိုသူကိုယ်တိုင်က သဘောမတူဘဲ ပြည်ထောင်စု မြန်မာနိုင်ငံမှပြည်ပသို့ ခေါ်ဆောင်သွားခြင်း” (ပုဒ်မ ၃၆၀)နှင့် “မည်သူမဆို၊ ဥပဒေနှင့်အညီ အုပ်ထိန်းသူ၏ ထိန်းသိမ်းခြင်းမှ အသက်ဆယ်လေးနှစ်အောက် ယောက်ျားကလေးကိုဖြစ်စေ၊ အသက်ဆယ်ခြောက်နှစ်အောက် မိန်းကလေးကိုဖြစ်စေ၊ စိတ်ရှူးသွပ်သူကိုဖြစ်စေ ထိုအုပ်ထိန်းသူက သဘောတူညီမှုမရှိဘဲ ဆွဲဆောင်သိမ်းသွင်းခြင်း” (ပုဒ်မ ၃၆၁) ဟူ၍ ခွဲခြားဖော်ပြထားပါသည်။

အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ် ကျွန်ပြုမှုကိုလည်း မြန်မာနိုင်ငံ ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေ (ပုဒ်မ ၃၇၄) တွင် “မည်သူမဆို တစ်ဦးတစ်ယောက်သောသူအား ထိုသူအလိုမတူဘဲ ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်၍အတင်း အဓမ္မခိုင်းစေလျှင်၊ ထိုသူကိုတစ်နှစ်ထိ ထောင်ဒဏ်တစ်မျိုးမျိုး ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်”ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

တွေ့ရှိချက်များ

ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုသည် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးလုပ်ငန်းတွင် ICoC မှ သတ်မှတ်ထားသော လူကုန်ကူးမှုနှင့်သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များအား လေ့လာတွေ့ရှိခြင်း မရှိပါ။

85 www.facebook.com/thinbarlutemalae/

PSC များအတွက် အကြံပြုချက်များ

- ✓ အလုပ်ခန့်အပ်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် လူကုန်ကူးမှုပုံစံမျိုးမှကင်းလွတ်ရန်အတွက် ကြိုတင်ဟန့်တား ဆောင်ရွက်ရန်။
- ✓ ဝန်ထမ်းများကို သင်တန်းပေးသည့်အခါ လူကုန်ကူးမှုအကြောင်းနှင့် လူကုန်ကူးမှုအား မည်သို့တားဆီးကာကွယ်နိုင်ကြောင်း သေချာစွာ ထည့်သွင်းသင်ကြားရန်။
- ✓ ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် ကြားခံ (တတိယပုဂ္ဂိုလ်)များအား လူကုန်ကူးမှုဖြစ်ရပ်များကို သတင်းပို့ရန် ခွင့်ပြုထားသည့် မကျေနပ်ချက်များအတွက် ထိရောက်သော တိုင်ကြားမှုစနစ်များကို ဖော်ဆောင်ရန်။⁸⁶

ကျွန်ုပ်ပြုခြင်းနှင့် အတင်းအဓမ္မလုပ်အားပေးစေခြင်းမှုကို တားမြစ်ခြင်း ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ

ICoC (အပိုဒ် ၄၀) တွင် ‘လက်မှတ်ရေးထိုးထားသောကုမ္ပဏီများသည် ကျွန်ုပ်ပြုခြင်း၊ အတင်းအဓမ္မ လုပ်အားပေးစေခြင်း သို့မဟုတ် အတင်းအကြပ်လုပ်အားပေးခြင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် အခြားမည်သည့် အဖွဲ့အစည်းကမဆို ထိုကဲ့သို့ လုပ်အားအသုံးပြုရာတွင် ပါဝင်ကျူးလွန်မည်မဟုတ်’ဟု ဖော်ပြထားသည်။ အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဟူသည် လူတစ်ဦးအား ၎င်း၏ဆန္ဒမပါဘဲ ခြိမ်းခြောက်မှုကြောင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် ရသော မည်သည့်အလုပ်မျိုးကိုမဆို ဆိုလိုပါသည်။ အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းတွင် အတင်းအဓမ္မ စုဆောင်းခြင်းနှင့်/သို့မဟုတ် အသက်မပြည့်သေးသူများကို လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့များသို့ ခေါ်ယူခြင်းတို့လည်း ပါဝင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေသည် အဓမ္မခိုင်းစေ အသုံးပြုခြင်းနှင့် အသက် ၁၈ နှစ် မပြည့်သေးသော မည်သူ့ကိုမဆို တပ်မတော်အတွင်းသို့ ခေါ်ယူစုဆောင်းခြင်းတို့ကို တားမြစ်ထားပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေ (ပုဒ်မ ၃၇၄) တွင် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေမှုကို “မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်ကိုမဆို ထိုသူမှ အလိုဆန္ဒမပါဘဲ ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်၍ အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေလျှင်၊ ခိုင်းစေသူအား တစ်နှစ်ထိ ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ထောင်ဒဏ်နှင့် ငွေဒဏ် နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ ချမှတ်ရမည်”ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၌ ဆယ်စုနှစ်ပေါင်းများစွာ ကပင် အဓိက စိုးရိမ်စရာတစ်ခုမှာ - အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) ၏ အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် နံပါတ် ၂၉ ကို ၁၉၅၅ ခုနှစ်တွင် အစိုးရက အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သော်လည်း မြန်မာ့တပ်မတော်နှင့် အရပ်ဘက်အုပ်ချုပ်ရေးတို့က အရပ်သားများအား အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေမှုများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် စနစ်တကျ အသုံးပြုနေခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ အဓမ္မခိုင်းစေမှုများ (အသက် မပြည့်သေးသူများကို စုဆောင်းမှုအပါအဝင်) ကိုဖယ်ရှားရန် မြန်မာနှင့် ILO တို့၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု လုပ်ငန်းစဉ်ကလည်း တိုးတက်မှုရှိခဲ့ပါသည်။ ILO သည် ပဋိပက္ခဒေသများမှ အရပ်သားများကို လမ်းပြများနှင့် အထမ်းသမားများအဖြစ် အတင်းအဓမ္မ အသုံးပြုမှုနှင့်ပတ်သက်၍ မည်သည့် တိုင်ကြားချက်မျှ မရရှိခဲ့သော်လည်း ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် အဓမ္မခိုင်းစေမှု တိုင်ကြားချက် ၁၀၈ ခုကို လက်ခံရရှိခဲ့ပြီး ယင်းတို့အနက်မှ ၄၈ ခုမှာ အဓမ္မခိုင်းစေမှုအတွင်း အကျုံးဝင်သည်ဟု စိစစ်ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ အဓမ္မခိုင်းစေမှုအတွက် သတင်းပို့ချက်အနည်းငယ်မျှကို ၂၀၁၉ ခုနှစ် မတ်လ မှစတင်၍ လက်ခံရရှိခဲ့ပါသည်။⁸⁷ သို့သော် ကပ်ရောဂါကာလအတွင်း အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံရေးရန်ပုံငွေ (LIFT) ၏ ၂၀၂၀ လေ့လာမှုတစ်ခုအရ အဓမ္မလုပ်အားပေးခိုင်းစေမှု ယေဘုယျပျံ့နှံ့နေမှုမှာ ၁၆ % သို့မဟုတ် ဆောက်လုပ်ရေး၊ ငါးဖမ်းခြင်း၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းနှင့် သတ္တုတူးဖော်ရေးတို့တွင် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးသော အလုပ်သမား ၂၄၁၀ တွင် ၃၈၆ ဦးဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့သည်။⁸⁸ ILO မှ ဦးဆောင်သော ယန္တရားသည် ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် သက်တမ်းကုန်ဆုံးပြီးနောက် ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက်နေ့မှစ၍

86 In 2021, Verite developed [a suite of tools](#) that provides guidance and assistance on combating human trafficking in supply chains to actors in the private security sector, particularly private security companies.

87 ILO, [Application of International Labour Standards 2020, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations](#), International Labour Conference 109th Session, Feb 2020

88 [FROM THE RICE PADDY TO THE INDUSTRIAL PARK](#): Working conditions and forced labour in Myanmar’s rapidly shifting labour market, Livelihoods and Food Security Fund (LIFT), July 2021

လက်ရှိ အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေမှုအား ဖြေရှင်းနိုင်ရန် မကျေနပ်ချက်များတိုင်ကြားသည့် ယန္တရားများလည်း အားနည်းနေပါသည်။

မဖြစ်မနေ လုပ်ပေးရသော အချိန်ပိုသည် (mandatory overtime) နိုင်ငံတော်အဆင့် ဥပဒေ၏ ခွင့်ပြုချက် သို့မဟုတ် စုပေါင်းသဘော တူညီမှုများ အတိုင်းအတာအတွင်းရှိနေလျှင် အဓမ္မခိုင်းစေမှု မဟုတ်ပါ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် တရားဝင်ခွင့်ပြုထားသော အချိန်ပိုသည် ဆိုင် များနှင့် အဆောက်အဦများတွင် တစ်ပတ်လျှင် ၁၂ နာရီ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဤကန့်သတ်ချက်များထက်ကျော်လွန်၍ အတင်း အကျပ်လုပ်စေသော အချိန်ပိုအလုပ်များသည် အဓမ္မခိုင်းစေမှုမှ ကာကွယ်သောဥပဒေကို ချိုးဖောက်ရာရောက်ပါသည်။⁸⁹

တွေ့ရှိချက်များ

ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုသည် ICoC က သတ်မှတ်ထားသော ကျွန်ုပ်တို့၏ သို့မဟုတ် အဓမ္မခိုင်းစေမှုများကို မတွေ့ရှိပါ။

သို့သော် ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုသည် PSC များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ဝန်ထမ်းများကို အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်လျက် ၂၄ နာရီအခိုင်းများ၌ အတင်းအကျပ်လုပ်စေသော အမှုများကို ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ PSC မန်နေဂျာအချို့သည် ဝန်ထမ်းများကို ကုမ္ပဏီအလုပ်မှထွက်စေရန် တားဆီးသည့်အနေဖြင့် အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများကို ပြန်လည်ထုတ်ပေးဘဲ ထားကြပါ သည်။ ဤအလေ့အထများသည် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ‘ခေတ်သစ်ကျွန်ုပ်တို့၏’ ကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည် (အလုပ်သမားအခွင့်အရေး များကို အောက်တွင် ကြည့်ရှုပါ။)

PSC များအတွက် အကြံပြုချက်များ

- ✓ အလုပ်ချိန်နှင့် အချိန်ပိုအပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံအလုပ်သမားဥပဒေများကို လိုက်နာရန်။
- ✓ မည်သည့် အဓမ္မခိုင်းစေမှု သို့မဟုတ် ခေတ်သစ်ကျွန်ုပ်တို့၏မဆို ကုမ္ပဏီအတွင်း၌ဖြစ်စေ၊ တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်တာ ကဖြစ်စေ ကာကွယ်ပေးရန်အတွက် လုပ်ငန်းအလေ့အထများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်။
- ✓ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ သို့မဟုတ် အဓမ္မခိုင်းစေခံရမှုနှင့် ပတ်သက်၍ သံသယဖြစ်ဖွယ်ရှိသော မည်သည့်ကိစ္စကိုမဆို လုံခြုံစွာ သတင်းပို့တိုင်ကြားနိုင်ရန်အတွက် သေချာစွာဆောင်ရွက်ရန်။

ကလေးလုပ်သား

ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ

ICoC သည် ကလေးလုပ်သားဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စရပ်များကို ကျယ်ပြန့်စွာလုပ်ဆောင်သည်။

- (က) ကလေးငယ်များအား ရောင်းဝယ်ခြင်းနှင့် လူကုန်ကူးခြင်း၊ ကြွေးဆပ်ရန် ကျွန်ုပ်တို့၏စံနှုန်းနှင့် လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့ ဝင်များကို ပံ့ပိုးပေးရာ၌ အသုံးပြုရန်အတွက် ကလေးများကို အင်အားသုံး၍ သို့မဟုတ် အတင်းအကျပ် မဝင်မနေရ ခေါ်ယူစုဆောင်းခြင်း အပါအဝင် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် အတင်းအကျပ် မလုပ်မနေရ လုပ်အားပေးစေခြင်းစသော ကျွန်ုပ်တို့၏စံနှုန်းနှင့် အသွင် တူသော ကျွန်ုပ်တို့၏စံနှုန်းပုံစံအားလုံး သို့မဟုတ် အလေ့အထများ။
- (ခ) ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းအတွက်ဖြစ်စေ၊ ညစ်ညမ်းရပ်ပုံများ ထုတ်လုပ်ရေးအတွက်ဖြစ်စေ၊ ညစ်ညမ်းဖျော်ဖြေမှုများအတွက် ဖြစ်စေ၊ ကလေးတစ်ဦးအား အသုံးပြုခြင်း၊ ဝယ်ယူခြင်း သို့မဟုတ် ကမ်းလှမ်းခြင်း။
- (ဂ) အထူးသဖြင့် မူးယစ်ဆေးဝါးထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် မူးယစ်ဆေးဝါးမှောင်ခို ကုန်ကူးခြင်းတို့တွင် တရားမဝင်သော လုပ်ငန်းများ ခိုင်းစေရန်အတွက် ကလေးတစ်ဦးအား အသုံးပြုခြင်း၊ ဝယ်ယူခြင်း သို့မဟုတ် ကမ်းလှမ်းခြင်း။

89 International Labour Organization, [Guide to Myanmar Labour Law](#), 2017 and 2022 update (forthcoming)

(ဃ) ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကိုယ်ကျင့်တရားတို့ကို အန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သောအလုပ်၏ သဘော သဘာဝ သို့မဟုတ် အခြေအနေများ။

အထက်တွင်ရည်ညွှန်းဖော်ပြထားသောမည်သည့်လုပ်ဆောင်မှုမျိုးကိုမဆို PSC နှင့် ၎င်းတို့၏ဝန်ထမ်းများကသတင်းပို့တိုင်ကြားရန် လည်း လိုအပ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ၂၀၁၉ ခုနှစ် ကလေးသူငယ်ဥပဒေအရ အသက် ၁၈ နှစ်နှင့်အထက် ရှိသူတို့ကို နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့်အညီ အရွယ်ရောက်သူများအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည်။^{၉၀} (၁၈ နှစ်အောက်) ကလေးများအတွက် ခွင့်ပြုနိုင်သော အလုပ်အကိုင်များဟု အဓိပ္ပာယ်ဆောင်သော ‘ကလေးအလုပ်’ ဟူသောဝေါဟာရနှင့် နိုင်ငံတကာဥပဒေအရ တိကျသောအဓိပ္ပာယ်ဆောင်သည့် ‘ကလေးလုပ် သား’ဟူသော ဝေါဟာရတို့ကို ခွဲခြားနားလည်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ ‘ကလေးလုပ်သား’တွင် ကလေးများ လုပ်ဆောင်ရန်မသင့်လျော်၍ တားမြစ်ထားသော အလုပ်အကိုင်များကို လုပ်ကိုင်နေရသော ကလေးများလည်း ပါဝင်သည်။ ဤတားမြစ်ချက်များသည် စီးပွားရေးအရ အမြတ်ထုတ်ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်းနှင့် ကလေးများ၏ပညာရေးကို ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေသော သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်နှောင့်ယှက်သော သို့မဟုတ် ကလေးများ၏ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် စိတ်ပိုင်း၊ စိတ်ဓာတ်ပိုင်း သို့မဟုတ် လူမှုရေးပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှုများကို ထိခိုက်နိုင်ဖွယ် ရှိသော မည်သည့်အလုပ်ကိုမဆို ပြုလုပ်ခြင်းမှကာကွယ်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။^{၉၁} မြန်မာနိုင်ငံသည် ILO ၏ သဘောတူစာချုပ်နံပါတ် အမှတ်-၁၈၂ (၁၉၉၉) ၏ ကလေးသူငယ်များအား အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် လုပ်သားခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုး အတည်ပြုခဲ့သော်လည်း သဘောတူစာချုပ်အရ အန္တရာယ်ရှိသည့် အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားစာရင်းကိုမူ မပြုစုရသေးပေ။ ယင်းတွင် လုံခြုံရေးစောင့်ခြင်းလည်း ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

တွေ့ရှိချက်များ

ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုသည် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အသက် ၁၈ နှစ်အောက် ကလေးများကို သို့မဟုတ် ICOC ၏ သတ်မှတ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီသော ကလေးလုပ်သားကိစ္စရပ်များကို မတွေ့ရှိခဲ့ပါ။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ PSC အများစုသည် အလုပ်ခန့်အပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း အလားအလာရှိသော အလုပ်ခန့်အပ်မှုများအတွက် အမျိုးသားမှတ်ပုံတင်ကတ်ပြား (NRC) ကို စစ်ဆေးရာ၌ ၎င်းတို့သည်အသက် ၁၈ နှစ်အောက် မဖြစ်စေရန် သေချာစွာ ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။

သို့သော် PSC အများစုတွင် ပွင့်လင်းစွာ ပြောဆိုနိုင်သည့်စနစ်များ လုံလောက်စွာမရှိခြင်းကြောင့် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ကလေး လုပ်သားကိစ္စရပ်များကို သတင်းပို့တိုင်ကြားနိုင်ခြင်း မရှိခြင်းလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည် ။

PSC များအတွက် အကြံပြုချက်များ

- ✓ အလုပ်ခန့်အပ်မှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် အလုပ်ခန့်အပ်ရန် အလားအလာရှိသောသူများ၏ အသက်ကို သေချာစွာစစ်ဆေးရန်။
- ✓ ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် ကြားခံ (တတိယပုဂ္ဂိုလ်)များအား ကလေးလုပ်သားကိစ္စများကို သတင်းပို့တိုင်ကြားနိုင်သော ထိရောက် သည့် တိုင်ကြားမှုစနစ်များ ရေးဆွဲအသုံးပြုရန်။

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ

ICOC က PSC များအနေဖြင့် “ဝန်ထမ်းများငှားရမ်းခြင်းနှင့် ဝန်ထမ်းများကို စာချုပ်တွင်ပါဝင်သော လိုအပ်ချက်များ အပေါ်မူတည်၍ ရွေးချယ်ခြင်းများပြုလုပ်စဉ် လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ လိင်၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ လူမှုရေးနောက်ခံ အခြေအနေ၊ လူမှုအဆင့်အတန်း၊

90 [The Child Rights Law](#) 22/2019, 23 July 2019
91 For further information see [Children's Rights and Business in Myanmar](#), p18, MCRB, April 2017.

ဌာနေတိုင်းရင်းသား ဖြစ်တည်မှု၊ မသန်စွမ်းမှု သို့မဟုတ် လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု (sexual orientation) ဟူသော အကြောင်းပြချက်တို့ဖြင့် ခွဲခြားခြင်းမပြုလုပ်ရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများမှလည်း မပြုလုပ်စေရန်” မျှော်လင့်ပါသည်။

အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းအလေ့အထနှင့် အလုပ်ခွင်တို့၌ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရနိုင်ဖွယ်ရှိသည့် အစုအဖွဲ့များတွင် မသန်စွမ်းသူများ၊ အမျိုးသမီးများ၊ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများနှင့် ဘာသာရေးအရ လူနည်းစုများ၊ အိမ်ချ်အိုင်ဗွီရောဂါ စွဲကပ်နေသူများနှင့် လိင်စိတ်ခံယူမှု၊ လိင်ဝိသေသလက္ခဏာကိုင်းညွတ်ခံယူ ဖော်ပြမှုကွဲပြားသူများ (LGBT+) ပါဝင်သည်။ ထို့အပြင် အချို့သောပုဂ္ဂိုလ်များ (ဥပမာ- တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုဝင် အမျိုးသမီးများ သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းအမျိုးသမီးများ) သည်လည်း အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ရင်ဆိုင်ကြရပါသည်။⁹²

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ၂၀၀၈ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် တန်းတူညီမျှ မှုရရှိစေသော ထိရောက်သော အခြေခံဥပဒေဆိုင်ရာ အာမခံချက် မပါဝင်ဘဲ အမျိုးသမီးများနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါဝင်နေပါသည်။ ပုဒ်မ ၃၅၀ တွင် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ဆိုင်ရာ အာမခံချက်များအဖြစ် အမျိုးသမီးများသည် ‘တူညီသောအလုပ်အတွက်’ အမျိုးသားများ ခံစားခွင့်ရှိသော ‘အခွင့်အရေးနှင့်လစာ’ တို့ကို ခံစားခွင့်ရှိသည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းဖော်ပြထားပါသည်။ ‘တူညီသောအလုပ်’ ဟူသော အသုံးအနှုန်းသည် ‘တူညီသောအလုပ်အတွက် တူညီသော လုပ်အားခတန်ဖိုး’ဟူသော အာမခံချက်ရလဒ်ကို ပေးဆောင်နိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ မသန်စွမ်းသူများကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မပြုရဟူသော အခွင့်အရေးကို ၂၀၁၅ ခုနှစ် မသန် စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးဥပဒေ⁹³ တွင် ပြဋ္ဌာန်းဖော်ပြထားပါသည်။

တွေ့ရှိချက်များ

အမျိုးသမီးများ၊ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများနှင့် ဘာသာရေးအရ လူနည်းစုများ၊ အိမ်ချ်အိုင်ဗွီရောဂါ စွဲကပ်နေသူများနှင့် LGBT+ အား ဦးတည်သော မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးလုပ်ငန်းများတွင်လည်း တွေ့မြင်လာရပြီး၊ မကြာခဏ ပုံကြီးချဲ့လာကြပါသည်။ PSC ပိုင်ရှင်များနှင့် မန်နေဂျာများသည် အများအားဖြင့် ပြည်သူ့လုံခြုံရေး တပ်ဖွဲ့များတွင်ရှိသော လူမျိုးကြီးဝါဒ/ မျိုးချစ်မျက်ကန်းဝါဒ (chauvinism) ကို မကြာခဏ ပြသလေ့ရှိတတ်ပါသည်။

PSC အများအပြားသည် အလုပ်ခန့်အပ်ရန် အလားအလာရှိသောသူများအား ၎င်းတို့၏ လူမျိုးနှင့်ကိုးကွယ်သည့် ဘာသာတို့ကို လျှောက်လွှာများတွင် ဖော်ပြခိုင်းကြပါသည်။ ယင်းသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး လူနည်းစုများအတွက် အလုပ်ရနိုင်သော အခွင့်အလမ်းများကို လျော့နည်းစေပါသည်။

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်အရ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍ လုပ်သားအင်အား၏ ၃ % မှ ၅ % သည်သာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ PSC အများစုသည်အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများကို ၎င်းတို့၏ client များ၏ တောင်းဆိုမှုဖြင့်သာ ခန့်အပ်စေလွှတ်ကြခြင်း ဖြစ်သည်။ စက်ရုံများရှိ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများကို ခန္ဓာကိုယ်ရှာဖွေမှုပြုလုပ်ရန် လုံခြုံရေး ဝန်ထမ်းများလိုအပ်ပါက ထိုကဲ့သို့တောင်းဆိုမှု မျိုးကို ပြုလုပ်လေ့ရှိကြပါသည်။ အမျိုးသမီးလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအတွက် လစာနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များသည် အမျိုးသားလုံခြုံရေးဝန် ထမ်းများနှင့် တန်းတူပင်ဖြစ်သည်။ သို့သော် အမျိုးသမီးလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းက ပို၍နည်းပါးသောကြောင့် မန်နေဂျာအဆင့်သို့ တိုးမြှင့်ခံရ နိုင်ခြင်းနည်းပါသည်။

PSC မန်နေဂျာအများအပြားက အမျိုးသမီးများကို လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအဖြစ်လုပ်ကိုင်ရန် ဆွဲဆောင်ဖို့ခက်ခဲကြောင်း မှတ်ချက် ပြုခဲ့ပါသည်။ သို့သော် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက အမျိုးသမီးများက အလုပ်သမားများနှင့် ရပ်ရွာလူထုနှင့် ဆက်ဆံရေးကို ချောမွေ့မှုရှိစေမည်ဟု ယုံကြည်ကြသောကြောင့် PSC များအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများကို ပိုမိုအလုပ်ခန့်အပ်ပေးရန် မျှော်လင့်ကြောင်း ပြောဆိုခဲ့ကြပါသည်။

92 [Combatting Discrimination by Business and in the Workplace in Myanmar](#) (2017) and [LGBT+ Equality in the Workplace: A bilingual resource for employers](#) (2020), Myanmar Centre for Responsible Business
93 For further information see [‘Handbook for Employers on Employing Persons with Disabilities in Myanmar’](#), MCRB, 3 December 2018

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများအား အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးများကို အခြားနေရာများ၌ ကောင်းစွာ မှတ်တမ်းတင်ထားပါသည်။⁹⁴ လုံခြုံရေးအင်အားတွင် အမျိုးသမီးအရေအတွက် အချိုးအစားမြင့်မားခြင်းအားဖြင့်-

- ဒေသခံ ရပ်ရွာလူထု သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများနှင့် ဆက်ဆံရေးတိုးတက်စေမည်။
- လုံခြုံရေးနှင့် လူမှုရေးအခြေအနေများအတွက် အဖိုးတန်သော သတင်းအချက်အလက် ရင်းမြစ်ဖြစ်စေမည်။
- တင်းမာမှုကို လျော့ချရန်နှင့် အကြမ်းဖက်မှုများကို ကာကွယ်နိုင်မည်။
- စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ခြင်းကြောင့် အရေးယူဆောင်ရွက်ရခြင်းများ လျော့ကျလာမည်။ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ မူးယစ်ဆေးဝါး၊ အရက်နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုတို့နှင့်ပတ်သက်၍ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သော စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုများကို လျော့ချနိုင်မည်။

လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများတွင် လုပ်ကိုင်သော စစ်မှုထမ်းဟောင်းများသည် မသန်စွမ်းမှုများကို ပုံမှန်တွေ့မြင်နေကျဖြစ်သော်လည်း ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် PSC များအတွက် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော မသန်စွမ်းသူများကို မတွေ့ရှိခဲ့ပါ။ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးလုပ်ငန်းတွင် မသန်စွမ်းသူများ၏ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေမှုကို ဤကဏ္ဍ၏ အနာဂတ်ဥပဒေပြုရေးတွင် ထည့်သွင်းအသိအမှတ်ပြုရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပြီး၊ မသန်စွမ်းသူများကို အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းအတွက် မဖြစ်မနေခွဲတမ်းထားရှိရမည့် အကြောင်းအရာအားလည်း ဆွေးနွေးရန်လိုအပ်ပါလိမ့်မည်။

PSC များအတွက် အကြံပြုချက်များ

- ✓ ကုမ္ပဏီ၏မူဝါဒတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေး၊ တန်းတူညီမျှမှုရှိရေးကို ထည့်သွင်းရေးဆွဲရန်နှင့် ဝန်ထမ်းအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သော ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကို တားမြစ်ခြင်းအားလည်း ကုမ္ပဏီ၏ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းတွင် ထည့်သွင်းရေးဆွဲ အကောင်အထည်ဖော်ရန်၊ (မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားဥပဒေနှင့် အခြားဥပဒေများ) ကဲ့သို့သော ဥပဒေအပေါ်အခြေခံသည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေရေးရာမူဘောင်တစ်ခုကို ရည်ညွှန်းကိုးကားခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားအားလုံးအနေဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်းကို မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေကြောင်းအရပါ လိုက်နာရမည်ဖြစ်ကြောင်း နားလည်သဘောပေါက်စေရန်။ အဆိုပါမူဝါဒကို ကုမ္ပဏီအား စီမံခန့်ခွဲသော အကြီးတန်းအရာရှိများမှ ထောက်ခံအားပေးရန်။
- ✓ ဝန်ထမ်းများကို ကန်ထရိုက်စာချုပ်အတွက် ၎င်းတို့၏ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် သင့်လျော်မှုအပေါ်အခြေခံ၍သာ အလုပ်ခန့်အပ်ရန်။ အလုပ်လျှောက်ထားသူများသည် ၎င်းတို့၏လူမျိုး၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေအသေးစိတ်ကို ဖော်ပြလျက် လျှောက်ထားရန် မလိုအပ်အောင် စီစဉ်ရန်။
- ✓ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များမှတစ်ဆင့် မူဝါဒများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်။
 - မန်နေဂျာများ၊ အလုပ်သမားများနှင့် စီးပွားရေးဆက်ဆံမှုများအားလုံးထံ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေး ဆိုင်ရာမူဝါဒများကို ရှင်းလင်းစွာ ဆက်သွယ်ပြောဆိုရန်။
 - လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဝန်ထမ်းများအား အလုပ်ခွင်၌ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကိုဖော်ထုတ်ရန်နှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် အသိအမြင်မြှင့်တင်ပေးရန်နှင့် သင်တန်းပေးရန်။
 - အလုပ်လျှောက်ထားသူအားလုံးအား ညီတူညီမျှ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်နှင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို ဟန့်တားနိုင်ရန်အတွက်အဆင့်တိုင်းရှိ ဝန်ထမ်းများအတွက် အလုပ်ခေါ်ယူခြင်းဆိုင်ရာ အလေ့အထများ၊ နေရာချထားခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းတို့ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်နှင့် စိစစ်လေ့လာရန်။

94 Gender in SSR toolkit DCAF February 2008

- အမျိုးသမီးများ၊ တိုင်းရင်းသားများနှင့် ဘာသာရေးအရ လူနည်းစုများ၊ မသန်စွမ်းသူများ၊ အိပ်ချ်အိုင်ဗွီရောဂါ စွဲကပ်နေသူများနှင့် LGBT+ အားလုံးကို အလုပ်လျှောက်ထားရန်အတွက် တိုက်တွန်းအားပေးရန်။ သင့်လျော်သော အလုပ်နေရာအတွက် စဉ်းစားပါက အလုပ်ကြော်ငြာများတွင် ထိုအချက်ကို အတိအလင်းဖော်ပြရန်။
- အစဉ်အလာအရ ခွဲခြားဆက်ဆံခံနေရသော အုပ်စုများမှ အလုပ်သမားများနှင့် မန်နေဂျာများအား သင့်လျော်သောနေရာများ၌ အပိုဆောင်းအထောက်အပံ့နှင့် ကြီးကြပ်လမ်းညွှန်မှုများပေးရန်။
- ✓ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ သို့မဟုတ် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများက အလုပ်သမားများကို ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ နှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် အနိုင်ကျင့်ခြင်းများကို သတိထားရန်။ ခွဲခြားဆက်ဆံသော စကားလုံးများ သို့မဟုတ် အပြုအမူလုပ်ဆောင်မှုများကို ခံစားရသော မည်သည့်အလုပ်သမားများကိုမဆို ထောက်ပံ့ကူညီရန်နှင့် အလွဲသုံးစားမှုအတွက် တာဝန်ရှိသူများအား ထိရောက်သော စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး အရေးယူမှုများ ပြုလုပ်ရန်။⁹⁵
- ✓ အလုပ်ခွင်အပါအဝင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ မကျေနပ်ချက်များကို တိုင်ကြားရန်၊ စီမံရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန် အတွက် တရားဝင်တိုင်ကြားနိုင်သည့်နည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးရန်။ ဝန်ထမ်းများဆက်သွယ်နိုင်သော၊ တိုင်ကြားမှုပါ ကိစ္စရပ်များကို လျှို့ဝှက်ပေးထားနိုင်သော ဘက်မလိုက်သော ပုံမှန်စောင့်ကြည့်သူအရာရှိတစ်ဦးအား သေသေချာချာ ခန့်အပ်ထားရှိရန်။
- ✓ အမျိုးသမီးလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအား အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ ထိန်းသိမ်းခြင်းတို့နှင့်ပတ်သက်၍ တိကျသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ရေးဆွဲရာတွင်-
 - အမျိုးသမီးလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ ချထားခြင်းဖြင့် ပိုမိုအဆင်ပြေ အကျိုးရှိနိုင်သောနေရာများတွင် အမျိုးသမီးလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ ပိုမိုတာဝန်ချထားပေးရန်။
 - ကျား-မ ရေးရာ ထိရလွယ်ခြင်း (Gender Sensitivity) ဆိုင်ရာ သင်တန်းများကို ဝန်ထမ်းများအားလုံးအား ပို့ချရန်။
 - လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းနှင့် ကျား-မ အခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုများကို ကာကွယ်ရန်တင်းကျပ်သော မူဝါဒချမှတ်ရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရန်။
 - ဤပြဿနာများကို ထိရောက်စွာကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်သော မကျေနပ်ချက်များအတွက် ထိရောက်သော တိုင်ကြားမှုစနစ် တစ်ခုအား ထားရှိဆောင်ရွက်ရန်။
 - အမျိုးသမီးများအတွက် မိမိကိုယ်ကိုကာကွယ်သည့်နည်းစနစ်ဆိုင်ရာ သင်တန်းများနှင့် ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရေး သင်တန်းများအား လိုက်လျောညီထွေအောင် စီစဉ်ပို့ချရန်။
 - စီမံခန့်ခွဲသည့်အဆင့်ရာထူး နှင့်သင့်လျော်သော အမျိုးသမီးလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးရန်။

၃။ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြားလူ့အခွင့်အရေး အန္တရာယ်များ

ICoC ၏ အပိုဒ် ၂၁ တွင် ‘လက်မှတ်ရေးထိုးထားသောကုမ္ပဏီများက လိုက်နာမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာဥပဒေနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေအပြင် အခြားသက်ဆိုင်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံတော်ဥပဒေများဖြင့် ၎င်းတို့၏ဝန်ထမ်းများအတွက် လိုက်နာရန်လိုအပ်မည်ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော ကုမ္ပဏီများသည် ဥပဒေနှင့် ဤကျင့်ထုံး (Code) တွင်ပါရှိသော အခြေခံမူများနှင့်အညီ အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်ခြင်း (due diligence)ကို ဆောင်ရွက်၍ လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်၊ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်၊ ငြိမ်းချမ်းစွာစုဝေးခွင့်နှင့် မတရားမှုကို ဆန့်ကျင်ခြင်း (against arbitrary) သို့မဟုတ် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက်ကို ဥပဒေမဲ့နှောင့်ယှက်စွက်ဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် ပစ္စည်းဥစ္စာဆုံးရှုံးခြင်းတို့ အပါအဝင် ၎င်းတို့နှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံလာသူများ၏ လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားရမည်ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက်နေ့မှစပြီး အဆိုပါလူ့အခွင့်အရေးများသည် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် အလွန်သက်ဆိုင်ပါသည်။’

95 For a detailed action plan see [Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace](#), ILO & Women Watch China, December 2010

ပဋိပက္ခများဖြစ်ပွားနေသည့်နေရာများ၌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသည့်စီမံကိန်းများ ရောက်ရှိလာခြင်းကြောင့် စစ်တပ် အင်အားတိုးချဲ့လာခြင်း

ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ

VPSHR မှ မှတ်ချက်ပြုသည်မှာ “အစိုးရများသည် တရားဥပဒေစိုးမိုးရန်၊ လူ့အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် လုံခြုံရေးကို ထိန်းသိမ်းရန် အဓိကအခန်းကဏ္ဍတွင် တာဝန်ရှိသော်လည်း ကုမ္ပဏီများသည် အစိုးရများ၏လုပ်ဆောင်မှုများ၊ အထူးသဖြင့် အများပြည်သူများအတွက် လုံခြုံရေးပေးနေသူများ၏ လုပ်ဆောင်မှုများသည် လူ့အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့်ကိုက်ညီပြီး သေချာစွာလုပ်ဆောင်ကြရပါမည်။ အိမ်ရှင်အစိုးရများ (host governments) မှ လုံခြုံရေးအတွက် အကူအညီပေးရန် လိုအပ်သည့် အခြေအနေများတွင် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အဆောက်အအုံများနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များအား ပြည်သူ့လုံခြုံရေး ဝန်ထမ်းများမှ ကာကွယ်ပေးသည့်အတွက် ကုန်ကျသောစရိတ်များကို မျှဝေခံပေးခြင်း သို့မဟုတ် ပြန်လည်ပေးဆပ်ခြင်းများပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ကောင်း လိုအပ်နိုင်ပါသည်။ ပြည်သူ့လုံခြုံရေးသည် ဒေသဆိုင်ရာနှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့်ဥပဒေများ၊ လူ့အခွင့်အရေးစံနှုန်းများနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူသား ချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့်အညီဆောင်ရွက်ရန် မျှော်လင့်သော်လည်း ဤအခြေအနေတွင် ချိုးဖောက်မှုများ ရှိလာနိုင်ပါသည်။”

ထိုသို့သော ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သော ချိုးဖောက်မှုအန္တရာယ်များကို လျော့ချရန်နှင့် ယေဘုယျအားဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးအား လေးစားလိုက်နာခြင်းကို မြှင့်တင်ရန် VPSHR သည် ကုမ္ပဏီများနှင့် ကုမ္ပဏီများအတွက် လုံခြုံရေးပေးခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သော ပြည်သူ့လုံခြုံရေး တို့အကြား ဆက်ဆံရေးကို လမ်းညွှန်ပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။⁹⁶

တွေ့ရှိချက်များ

အတွေ့အကြုံများအရ နိုင်ငံခြားမှ စီမံဆောင်ရွက်သော အခြေခံအဆောက်အအုံများ သို့မဟုတ် ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံကိန်းများအား အကာအကွယ်ပေးရန် မတောင်းဆိုသည့်တိုင် ၎င်းတို့ကို ‘ကာကွယ်’ ရန်အတွက် မြန်မာအာဏာပိုင်များအနေဖြင့် ပြည်သူ့တပ်များ (ရဲတပ်ဖွဲ့ ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် တပ်မတော်ဖြစ်စေ) ကို ဖြန့်ချထားနိုင်သည်။ EAO များ တည်ရှိရာဒေသများတွင် တပ်မတော်မှ တပ်အင်အားတိုးမြှင့်ချထားခြင်းဖြင့်၊ EAO များ သို့မဟုတ် အခြားအတိုက်အခံအင်အားစုများက အစိုးရတပ်ရှိမှုအပေါ် ပစ်မှတ်ထားအာရုံစိုက်ခြင်းကြောင့် စီမံကိန်း၏ လုံခြုံရေးအပေါ်တွင်လည်း ခြိမ်းခြောက်မှုဖြစ်လာနိုင်သည်။ ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီ ၁ ရက်နေ့မှစပြီး ထိုကဲ့သို့သော အန္တရာယ်များသည် တိုးလာနေပါသည်။

ထို့အပြင် ထိုသို့စစ်တပ်အင်အားတိုးချဲ့ခြင်းသည် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများနှင့် ဆက်စပ်နေသည်ဟုလည်း ညွှန်ပြလျက်ရှိပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် လက်ပံတောင်းတောင် ကြေးနီစီမံကိန်း၊ ကျောက်ဖြူမှ တရုတ်နိုင်ငံ⁹⁷သို့ ဆက်သွယ်ထားသော အရှေ့တောင်အာရှ သဘာဝဓာတ်ငွေ့ပိုက်လိုင်းနှင့် တနင်္သာရီရှိ UNOCAL ပိုက်လိုင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့အနက် နောက်ဆုံးဖော်ပြသော စီမံကိန်းတွင် ပိုက်လိုင်းနှင့်ဆက်သွယ်နေသော တပ်မတော်၏ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကြောင့် နိုင်ငံတကာတရားရုံးတစ်ခုတွင် အမှုကြီးတစ်ခုအဖြစ် အမှုဖွင့်ခံရသည်အထိ ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။⁹⁸

ဆန္ဒအလျောက် လေးစားလိုက်နာနိုင်သော လုံခြုံရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူများနှင့် IFC လက်စွဲစာအုပ်၏ ပြည်သူ့လုံခြုံရေးနှင့် ဆက်ဆံရေးစီမံခန့်ခွဲခြင်းဆိုင်ရာ အပိုင်း (ဇ) ပါ အကြံပြုချက်များနှင့်အညီ ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များ ပါဝင်ပတ်သက်နေခြင်းသည် စီမံကိန်း/client အတွက် စီမံခန့်ခွဲမှုများပြုလုပ်ရန်အတွက် အဓိကကျသော အခက်အခဲ၊ ပြဿနာဖြစ်ပါသည်။ client များအနေဖြင့် PSC တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်တာများသည် client များ၏ မူဝါဒများကို သိရှိနားလည်ရန်နှင့် ၎င်းတို့ကို ကန်ထရိုက်စာချုပ်

96 See Model Clauses for Agreements between Government Security Forces and Companies with Respect to Security and Human Rights, Voluntary Principles on Security and Human Rights, 2014
97 Supply and Command, Shwe Gas movement, July 2006
98 UNOCAL Lawsuit (re Myanmar) Business and Human Rights Resource Centre

များတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားရန် သေချာစွာဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော client ကုမ္ပဏီများသည် အထူးသဖြင့် ခြိမ်းခြောက်ခံရနိုင်ခြေနည်းသည်ဟု မှတ်ယူထားသောနေရာဒေသများတွင် တည်ရှိသော ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းများ လည်ပတ်နိုင်ရန် အတွက် ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များအား တာဝန်ချထားခြင်းကို အားမပေးကြောင်း ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့အနေဖြင့် ထိုသို့ တပ်ချပါကလည်း တားဆီးနိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ကြောင်းကိုလည်း သဘောပေါက်ကြပါသည်။

PSC များအတွက် အကြံပြုချက်များ

- ✓ ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့၏ သက်ရောက်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ ရပ်ရွာလူထုနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုတစ်ခုပြုလုပ်ပြီး ၎င်းကို အန္တရာယ် အကဲဖြတ်မှုတွင် ထည့်သွင်းပါ။
- ✓ ပြည်သူ့လုံခြုံရေးအပါအဝင် အခြားသောလုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့ဝင်များပါဝင်သည့် မတော်တဆမှုများအားလုံးကို အစီရင်ခံစာများရှိကြောင်း သေချာစေပါ။ (ဇယားကွက် ၂ ကို ကြည့်ပါ)

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများ (PSC များ)မှ ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များကိုယ်စား ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ခြင်း ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် အသုံးများသော အလေ့အထတစ်ခုဖြစ်သည့် Deputation / Deputizing ဟူသည် အစိုးရမှ နိုင်ငံသား များအား ဥပဒေရေးရာများ ကိုယ်စားလှယ်များအဖြစ်လုပ်ဆောင်ရန် ဥပမာ-ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအား အခွင့်အာဏာပေးသော လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆိုလိုပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီ၏ ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် ခန့်အပ်ခြင်းနှင့်ဆိုင်သော တိကျပြတ်သားသော ဥပဒေမရှိပါ။ ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများမှာ ကိုယ်စားဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ခြင်း (deputation) ကဲ့သို့ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် အန္တရာယ်များရှိနိုင်ပါသည်။ ၎င်းမှာ တရားဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းမျိုးလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သို့သော် ထိုကဲ့သို့ တရားဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းမျိုးအား လက်တွေ့တွင် မတွေ့ရသေးပေ။ ပို၍ဖြစ်နိုင်သည်မှာ ပြည်သူ့လုံခြုံရေးနှင့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန် ထမ်းများအကြား ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ ရင်းနှီးသူများအချင်းချင်း ချိတ်ဆက်ခြင်းမှ တစ်ဆင့်ဆောင်ရွက်ခြင်းက ပို၍ ဖြစ်နိုင်ခြေများပါသည်။

ကိုယ်စားဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သော ဥပဒေများစွာရှိပါသည်။ ဖြစ်မှုဆိုင်ရာကျင့်ထုံးဥပဒေ အခန်း (၉) ၏ ပုဒ်မ ၁၂၇/၁၂၈ တွင် ရဲတပ်ဖွဲ့အား ပြည်သူများ၏ ငြိမ်းချမ်းရေးကို ထိခိုက်ပျက်ပြားစေသော တရားဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သည့်အစုအဝေး သို့မဟုတ် လူ ၅ ဦးဖြစ်စေ၊ ၎င်းထက်ပို၍ဖြစ်စေ စုဝေးခြင်းတို့အား ဖြိုခွဲနိုင်သည့်အာဏာပေးထားသည်။ လိုအပ်ပါက တပ်မတော် ကြည်း၊ ရေ၊ လေမှ အရာရှိမဟုတ်သော မည်သည့်အမျိုးသားစစ်သည်မဆို သို့မဟုတ် Myanmar Territorial Force Act သို့မဟုတ် မြန်မာ နိုင်ငံရဲညွန့်တပ်ဖွဲ့ ဥပဒေအောက်တွင် အဖွဲ့အစည်းများ၏ တပ်ဖွဲ့ဝင်များ၏ အကူအညီကိုရယူနိုင်ပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံရင်းနှီး မြှုပ်နှံမှုဥပဒေ၏ အခန်း (၂၂) (လုံခြုံရေးဆိုင်ရာကင်းလွတ်ခွင့်များ) အပိုဒ်-၉၀ တွင် အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြထားသည်။

(က) ဤဥပဒေပါ မည်သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်ကမျှ အစိုးရအဖွဲ့က လုံခြုံရေးအလို့ငှာ လိုအပ်သောဆောင်ရွက်ချက်များ ပြုလုပ်ခြင်းကို တားမြစ် သည်ဟု မမှတ်ယူရ။

(ခ) ဤဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ချက်များသည် အစိုးရအဖွဲ့က နိုင်ငံတော်၏ အရေးပါသောလုံခြုံရေးကိစ္စကို ကာကွယ်ရန်အတွက် လိုအပ်သည်ဟုယူဆရသည့် အောက်ဖော်ပြပါ ဆောင်ရွက်ချက်တစ်စုံတစ်ရာ လုပ်ဆောင်ခြင်းကို တားဆီးခြင်းမရှိစေရ-

- (၁) တပ်မတော် သို့မဟုတ် အခြားလုံခြုံရေးအဖွဲ့အား လက်နက်၊ ခဲယမ်းမီးကျောက်နှင့် စစ်လက်နက်ကိရိယာ၊ တန်ဆာပလာများ ထောက်ပံ့ရန်အတွက် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ဆောင်ရွက်သော ဆောင်ရွက်ချက်များ။
- (၂) နိုင်ငံတကာဆက်ဆံရေးတွင် စစ်ဖြစ်ပွားခြင်းနှင့် အခြားအရေးပေါ် အခြေအနေများအရ လိုအပ်သလိုဆောင်ရွက်ခြင်း။

ယင်း၌ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍအား ဖော်ပြခြင်းမရှိသော်လည်း အပိုဒ်-၉၀(ခ)(၂)သည် ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားရာဒေသများ အပါအဝင် အရေးပေါ်အခြေအနေများ၌ (နိုင်ငံခြားနှင့်ပြည်တွင်း) PSC များနှင့် ၎င်းတို့၏ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအား ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များ ကိုယ်စားဆောင်ရွက်ပေးရန် အာဏာပိုင်များမှ မျှတစွာဆုံးဖြတ်၍ အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍကို ပစ်မှတ်ထားခြင်းမရှိသော်လည်း ၁၉၅၉ ခုနှစ် တပ်မတော်အက်ဥပဒေ ပုဒ်မ ၃၄၀ တွင် “အမျိုးသား ကာကွယ်ရေး နှင့် လုံခြုံရေးကောင်စီ၏သဘောတူညီချက်ဖြင့် တပ်မတော်သည် ပြည်ထောင်စု၏လုံခြုံရေးနှင့် ကာကွယ်ရေးတွင် ပြည်သူတစ်ရပ်လုံး၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို စီမံခန့်ခွဲပိုင်ခွင့်ရှိသည်”ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ပြည်သူ့စစ်၏ဗျူဟာကို တပ်မတော်၏ဦးဆောင်မှုဖြင့် ဆောင်ရွက်ရမည်။” ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးကုမ္ပဏီများနှင့်ဆက်စပ်၍ သုံးစွဲသည်ကို မတွေ့ရှိရပါ။

တွေ့ရှိချက်များ

ပြည်တွင်း PSC ပိုင်ရှင်များသည် နိုင်ငံတော်လုံခြုံရေးနှင့် ဆက်စပ်ပြီးလုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးသော နောက်ခံရှိကြပါသည်။ အချို့သောသူများသည် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍကို နိုင်ငံတော်လုံခြုံရေး၏ နောက်ဆက်တွဲလုပ်ငန်းအဖြစ် ရှုမြင်ပုံရသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင်ဆိုင်မှုများကိုကာကွယ်ရန် တာဝန်ရှိသော်လည်း အချို့သောသူများသည် လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များအား သတ်မှတ်ထားသော အခြေအနေများတွင် အကူအညီပေးသောအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်သင့်သည်ဟု ယုံကြည်ကြပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့်- ပြည်တွင်း PSC မန်နေဂျာတစ်ဦးက ၎င်းတို့အနေဖြင့် ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ် အထွေထွေရွေးကောက်ပွဲအတွက် လုံခြုံရေးပေးလိုကြောင်း ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ Natural Resource Governance Institute (NRGI) မှ ၂၀၁၂ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလတွင် လက်ပံတောင်းတောင် ကြေးနီစီမံကိန်းတွင် ဆန္ဒပြသူများကိုနှိမ်နင်းရာ၌ ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးများက ရဲများနှင့် ပူးပေါင်းခဲ့သည်ဟု ဆိုသည်။⁹⁹

ဤသို့ တရားဝင် မဟုတ်သော်လည်း အစိုးရမှ လုံခြုံရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များတွင် ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ (အများစုမှာ စစ်မှုထမ်းဟောင်းများဖြစ်ကြသည်)အား အသုံးပြုသည့်အခါ ၎င်းဝန်ထမ်းများနှင့် ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များသည် ယခင် သင်တန်းအတူ တကွ တက်ခဲ့ဖူးသူများ၊ အများစုမှာ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ဟောင်းများလည်း ဖြစ်တတ်ကြ၍ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ ရင်းနှီးသူများဖြစ်တတ်ကြသောကြောင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရာတွင် ချောမွေ့မှုရှိပါသည်။ အရပ်ဘက် အဖွဲ့အစည်းများမှ ပါဝင်ဆွေးနွေးသူတချို့မှ ထိုလေ့လာတွေ့ရှိချက်များအပေါ် အနုတ်သဘောဆောင်သော မှတ်ချက်များပေးခဲ့ရာ ဖေဖော်ဝါရီ ၁ ရက်နေ့မှစပြီး ပိုမိုများပြားလာခဲ့သည်။

Client များသည် နိုင်ငံရေးအရ ထိရလွယ်ပြီး ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားရာဒေသများ၌ ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအား ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များကိုယ်စား ဆောင်ရွက်စေခဲ့သော် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သော အန္တရာယ်ပြဿနာများအပေါ် စိုးရိမ်ကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခဲ့ကြပါသည်။ ၎င်းတို့က အရေးပေါ်အခြေအနေတွင် ၎င်းတို့နှင့် တစ်ဆင့်ခံ စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့၏ လက်အောက်တွင်ထားရှိကာ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နိုင်သည်ဟု စိုးရိမ်ကြပါသည်။

PSC များအတွက် အကြံပြုချက်များ

- ✓ ဥပဒေရေးရာမူဘောင်မရှိခြင်းကြောင့် client ကုမ္ပဏီများ၏ ဝန်ထမ်းများနှင့်ပိုင်ဆိုင်မှုများကို ကာကွယ်ရန်လုပ်ဆောင်မှုများကို တင်းကြပ်စွာ ကန့်သတ်ထားရန်၊
- ✓ ဝန်ထမ်းများအား (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းအရ သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း) ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ၊ အင်အားကို သင့်လျော်စွာ အသုံးပြုခြင်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ သင်တန်းပေးရန်။

99 [In the shadow of Letpadaung: Stories from Myanmar’s Largest Copper Mine](#), Natural Resources Governance Institute blog and photo-essay, 6 October 2015

- ✓ Client ၏ စွန့်စားမှုနှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေ/လိုလားမှုအပေါ် မူတည်၍ VPSHR လမ်းညွှန်ချက်နှင့်အညီ PSC ၏အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန် ဝတ္တရားများကို ပြည်သူ့လိုခြံရေးအဖွဲ့များက ကောင်းစွာနားလည် သဘောပေါက်စေရန်နှင့် PSC ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် client ၏ ပိုင်ဆိုင်မှုများနှင့် ဝန်ထမ်းများကို ကာကွယ်ပေးရန် တာဝန်တစ်ခုတည်းကိုသာ ဆောင်ရွက်ရမည်ကို သေချာစေရန်။
- ✓ client ကုမ္ပဏီ၏ အလုပ်ခွင်တစ်ခုအတွင်းတွင် လူထုမငြိမ်မသက်ဖြစ်မှု သို့မဟုတ် ဆန္ဒပြမှုဖြစ်ရပ်များ ဖြစ်ပွားခဲ့သော် လိုခြံရေး ဝန်ထမ်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍအား လုပ်ငန်းခွင်နေရာအား ပိတ်ချခြင်းနှင့်တင်းမားမှုကို လျော့ကျစေရန်သာ ဆောင်ရွက်စေပြီး လူစုလူဝေးအား ထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့် ညှိနှိုင်းဖျက်ဖြေခြင်းတို့ကို client နှင့် အာဏာပိုင်များက ဆောင်ရွက်ရန်။

အလုပ်သမားအခွင့်အရေး

ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ

မြန်မာနိုင်ငံသည် ILO ၏ အခြေခံသဘောတူစာချုပ် ရှစ်ခုအနက် အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (အမှတ်-၂၉၊ ၁၉၅၅ ခုနှစ် မတ်လတွင် အတည်ပြု)၊ ILO ၏ ပြဌာန်းချက် အမှတ်- ၈၇ ဖြစ်သော လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စည်းရုံး ဆောင်ရွက်ကျင်းပခွင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (အမှတ်-၈၇၊ ၁၉၅၅ ခုနှစ် မတ်လတွင် အတည်ပြု)၊ အဆို ရွားဆုံး ကလေးလုပ်သားပုံစံများဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (အမှတ်-၁၈၂၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလတွင် အတည်ပြု) သုံးခုကိုသာ အတည်ပြုထားသော အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။¹⁰⁰

လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းဆွေးနွေးအရေးဆိုခွင့်၊ အငြင်းပွားမှုညှိနှိုင်းဖြေရှင်းခြင်း

၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် နိုင်ငံသားတိုင်း အသင်းအဖွဲ့များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ပါဝင်ခွင့် အခွင့်အရေး ကို အတည်ပြုထားပြီး၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေ (လက်ရှိပြင်ဆင်နေဆဲ) တွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်း ခွင့်ကို ခွင့်ပြုထားပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေတွင် အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့အစည်းများ နှင့် စနစ်များကို ပြဌာန်းထားပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်မှစ၍ ရာနှင့်ချီသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအဆင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို ဖွဲ့စည်း၍ မှတ်ပုံတင်ခဲ့ကြပါသည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများတွင် အလုပ်သမားအချို့မှာ အလွန်နည်းပါးပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် ၁၉၅၅ ခုနှစ်မှစ၍ ILO ၏ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စည်းရုံးခွင့်ကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် (အမှတ်-၈၇) တွင် ပါဝင်ခဲ့သော်လည်း ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေနှစ်ခုစလုံးတွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်း အပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းကို အကာအကွယ်ပေးရာ၌ ကွာဟချက်များ ရှိနေဆဲပင်ဖြစ်ပါသည်။ လက်ရှိဥပဒေသည် ကုမ္ပဏီအဆင့်တွင် သမဂ္ဂ တစ်ခုဖွဲ့စည်းရန် ကန့်သတ်ချက် အတန်အသင့်ဖြင့် ခွင့်ပြုထားသော်လည်း သမဂ္ဂများအနေဖြင့် ထိုအဆင့်ကို ကျော်လွန်၍ မိမိတို့၏ သမဂ္ဂကို တည်ထောင်ရန် အခက်အခဲရှိပါသည်။¹⁰¹ အပြင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ခြင်းအတွက် အလုပ်မှထုတ် ပယ်ခြင်းခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များနှင့် ခေါင်းဆောင်များအား အကာအကွယ်ပေးမှု အားနည်းနေခြင်း သည် ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက်နေ့မှစပြီး ဆန္ဒပြပွဲများတွင် ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို ဖြိုခွင်းမှုကြောင့် စိုးရိမ် ပူပန်မှုများ မြင့်တက်လာခဲ့သည်။

၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် ILO ၏ စံချိန်စံညွှန်းများကျင့်သုံးရေးကော်မတီသည် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေး များကို သဘောတူညီမှုပြဌာန်းချက်အောက်တွင် လွတ်လပ်စွာကျင့်သုံးနိုင်သော ဥပဒေမူဘောင်နှင့် ပတ်သက်၍ တိုးတက်မှုမရှိခြင်း အတွက် များစွာ စိတ်မကောင်းဖြစ်ကြရပြီး၊ အစိုးရအား အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများ ဖြေရှင်းရေးဥပဒေတို့ကို ဥပဒေရေးရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း ILO ၏ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့်

100 [Ratifications for Myanmar](#) ILO,
101 [Foreign direct investment in Myanmar: What impact on human rights?](#), ITUC, 05 November 2015

စည်းရုံးပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (C.87) နှင့်အတူ အပြည့်အဝလိုက်နာကြောင်း သေချာစေရန်(နှင့်) အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏လှုပ်ရှားမှုများကို ရဲတပ်ဖွဲ့မှသော်လည်းကောင်း၊ ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးကသော်လည်းကောင်း၊ အကြမ်းဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံသားလွတ်လပ်ခွင့်များအပေါ် အခြားချိုးဖောက်မှုများမရှိဘဲ ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးသေချာစေရန် တောင်းဆိုခဲ့ပါ သည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ကော်မတီက မြန်မာအစိုးရအား တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်ရေးမစ်ရှင် (Direct Contacts Mission) ကို လက်ခံ ရန်နှင့် အကြံပြုချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တိုးတက်မှုများကို ပြန်လည်အစီရင်ခံရန် တိုက်တွန်းခဲ့ပါသည်။¹⁰²

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေ¹⁰³ ကို “အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်လည်း ကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင် အေးချမ်းသာယာစေရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုအား တရားမျှတစွာဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှတမှန်ကန်စွာနှင့် မြန်ဆန်စွာ ရရှိခံစားနိုင်စေရန်လည်းကောင်း” ရည်ရွယ်၍ ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ (ဤဥပဒေသည် စစ်တပ်နှင့် ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များအတွက် အကျိုးမဝင်ပါ။)

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုသည် စုပေါင်းအငြင်းပွားမှုများ သို့မဟုတ် တစ်ဦးချင်းအငြင်းပွားမှုများလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုကို ကုမ္ပဏီ၏ အလုပ်သမားရေးရာ လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ (Workplace Coordinating Committee- WCC) က ဦးစွာ ဖြေရှင်းပေးသင့်ပါသည်။ ၎င်းကော်မတီ WWC အနေဖြင့် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေး ဥပဒေတွင် အလုပ်သမား ၃၀ ဦးနှင့်အထက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ကုမ္ပဏီအားလုံးသည် “အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအကြားတွင် ဆက်ဆံမှုကောင်းမွန်စေရေး၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေ၊ စည်းကမ်းချက်များ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း ရေးနှင့် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ သက်သာချောင်ချိရေးနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်ရေးတို့ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်” လိုအပ်ကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ယင်းကော်မတီတွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် များနှင့် အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များ နှစ်ဘက်စလုံး ပါဝင်ရပါမည်။ ကော်မတီသည် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းအကြားတွင် ဆက်ဆံမှုကောင်းမွန်စေရေး၊ လုပ်ကိုင်မှုအခြေအနေ၊ စည်းကမ်းချက်များ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းရေးနှင့် အလုပ်သမား များ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (Occupational Health and Safety- OHS)၊ သက်သာချောင်ချိရေး နှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်ရေးတို့ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်သည်။ WCC မှမဖြေရှင်းနိုင်သော အငြင်းပွားမှုများကို မြို့နယ် အဆင့် ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့များသို့လည်းကောင်း၊ ထိုမှတစ်ဆင့် ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီး အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ခုံသမာဓိအဖွဲ့သို့ လည်းကောင်း၊ နောက်ဆုံးတွင် တရားရုံးများသို့လည်းကောင်း ပို့ဆောင်နိုင်ပါသည်။

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စာချုပ်များနှင့် သင်တန်းများ

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ (၂၀၁၃) အရ အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းကို စာချုပ်တစ်ခုဖြင့် အတည်ပြုကြပြီး၊ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား အလုပ်တစ်ခုခုကို လုပ်ကိုင်ရန် ခန့်အပ်ပြီးပါက ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း အလုပ်ခန့်အပ်သောစာချုပ် တွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားပါ စာချုပ်တွင် လက်မှတ်ထိုးကြရပါသည်။ အလုပ် ခန့်အပ်ခြင်းစာချုပ်သည် တည်ဆဲဥပဒေတစ်ရပ်ရပ် နှင့် စံသတ်မှတ်ထားသောစာချုပ်¹⁰⁴ (ဥပမာ- ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ် ရက်အက်ဥပဒေ၊ အခကြေးငွေ ပေးချေရေးဥပဒေ၊ အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ အက်ဥပဒေ -အောက်တွင် ကြည့်ပါ။)¹⁰⁵ အရပြဋ္ဌာန်း ထားသော အနည်းဆုံးပြဋ္ဌာန်းချက်များထက်နိမ့်သော အခြေအနေများ ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုခြင်းများ မပြုလုပ်ရပါ။

102 Individual Case (CAS) – Discussion: Publication 107th ILC Session, International Labour Organization, 2018
103 The Settlement of Labour Dispute Law, 28 March 2012
104 Model contract, informal translation Lincoln Legal Services, 2015
105 Guide to Myanmar Labour Law, International Labour Organization, 2017

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားများအတွက် သင်တန်းမဖြစ်မနေပေးရန် သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိပါ။¹⁰⁶ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေအရ မျှော်မှန်းထားသော ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးရန်ပုံငွေနှင့် အလုပ်ရှင်များထံမှ အခွန်ကောက်ခံခြင်းသည် လုပ်ငန်းလည်ပတ်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်း မရှိသေးပါ။¹⁰⁷

အနည်းဆုံးလုပ်ခ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၂၀၁၃ ခုနှစ်၌ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေကို လည်းကောင်း၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် အခကြေးငွေ ပေးချေရေးဥပဒေကို လည်းကောင်း ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ အနည်းဆုံးအခကြေးငွေဥပဒေသည် ၂၀၁၅ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် စတင်အသက်ဝင်ခဲ့ပြီး၊ ဝန်ထမ်း ၁၅ ဦးနှင့်အထက်ရှိသော အလုပ်ရှင်များအတွက် အကျိုးဝင်သည်။ အချိန်ပြည့်အလုပ်သမားများအပြင် အချိန်ပိုင်းနှင့် နာရီပိုင်း အလုပ် သမားများပါ အကျိုးဝင်သည်။ တစ်နေ့လုပ်ခသည် နေ့စဉ် (အလုပ်ချိန်) ၈ နာရီအပေါ် အခြေခံသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် စာချုပ်များနှင့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များမှ တစ်ဆင့်အနည်းဆုံးလုပ်ခထက် ပိုမိုမြင့်မားသော လျော်ကြေးနှုန်းထားကို သတ်မှတ်နိုင်သည်။¹⁰⁸ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားသော တစ်နေ့အတွက် အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခနှုန်း မြန်မာကျပ်ငွေ ၄,၈၀၀ သည် ၂၀၁၈ ခုနှစ် မေလ ၁၄ ရက်နေ့တွင် စတင် အသက်ဝင်ပြီး၊ ယင်းကို ထပ်မံ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန် လိုအပ်သည်။¹⁰⁹

၂၀၁၃ ခုနှစ် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေအက်ဥပဒေသည် အမျိုးသမီးနှင့်အမျိုးသား ခွဲခြားခြင်းမရှိဘဲ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခအားကို ရရှိသင့်သည်။ ပထမဆုံးအနေဖြင့် အလုပ်သမားဥပဒေသည် ကျား-မ ဖြစ်တည်ခြင်း အပေါ်အခြေခံ၍ ခွဲခြားခြင်းကို တားမြစ်ထားသည်။¹¹⁰

အချိန်ပို

နိုင်ငံတော်ဥပဒေ (သို့) စုပေါင်းသဘောတူညီမှုများက ခွင့်ပြုထားသည့် ကန့်သတ်ချက် အတိုင်းအတာအတွင်း ရှိနေသမျှကာလ ပတ်လုံး ဥပဒေ (သို့) စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အချိန်ပိုသည် အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေခြင်းမဟုတ်ပါ။ မြန်မာ နိုင်ငံတွင် ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ၌ ဥပဒေနှင့်အညီခွင့်ပြုထားသည့် အချိန်ပိုလုပ်ချိန်သည် တစ်ပတ်လျှင် ၁၂ နာရီဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဤကန့်သတ်ချက်များကို ကျော်လွန်၍ အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းသည် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေချင်းမပြုရန် ကာကွယ်ထားခြင်းကို ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်သည်။¹¹¹

ထို့အပြင် ILO ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် တိုက်တွန်းချက်များအား ကျင့်သုံးမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ၊ ကော်မတီအလုပ်သမားများ ပုံမှန်အလုပ်ချိန်ထက် ကျော်လွန်ခိုင်းစေသောအလုပ်ကို အယူအဆပိုင်းအရ ငြင်းဆိုနိုင်သော်လည်း လက်တွေ့အခြေအနေတွင် သူတို့၏ ဘဝရပ်တည်ရန် ခက်ခဲမှုက အနည်းဆုံးလုပ်ခငွေကို ရရှိရန် သို့မဟုတ် အလုပ်တည်မြဲရန် သို့မဟုတ် နှစ်ရပ်စလုံးအတွက် ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့် မရှိစေခြင်းကြောင့် (အချိန်ပို အလုပ်ကို) မလွဲမရှောင်သာ လုပ်ကိုင်နေကြရသည်ဟု ဆိုပါသည်။ ထိုကိစ္စရပ်မျိုးတွင် အလုပ်သမား၏ အားနည်းမှုအနေအထားကို အမြတ်ထုတ်ကာ လုပ်အားရယူခြင်းဖြစ်ပြီး သို့မဟုတ် အနည်းဆုံးလုပ်ခ အောက်ပေးခြင်းတို့ကို အသုံးပြု သဖြင့် ယင်းအလုပ်သမားများအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပေးရန် လိုလားသည်။¹¹²

106 By comparison, Singapore includes the private security into its '[Progressive Wage Model](#)' and lays down indicative wages and a Skills Framework for Security as part of its 2018 [Security Industry Transformation Map](#)
107 The [Levy System of Establishing Skills Development Fund](#), Global New Light of Myanmar, 9 August 2020.
108 [Guide to Myanmar Labour Law](#), International Labour Organization, 2017
109 Consult Myanmar, [New Minimum Wage comes into effect in Myanmar from today](#), 29 May 2018
110 [Guide to Myanmar Labour Law](#), International Labour Organization, 2017
111 Ibid
112 Ibid

ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်များ

ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်အက်ဥပဒေကို ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေ (၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ) အရ စက်ရုံများ၊ မီးရထား၊ ဆိပ်ကမ်းများ၊ ရေနံမြေများ၊ သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်းများ၊ ဈေးဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ၊ စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရထိန်းချုပ်ထားသော စက်ရုံများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ယာယီ သို့မဟုတ် အမြဲတမ်းအလုပ်သမားမှန်သမျှ အကျုံးဝင်ပါသည်။ အလုပ်သမားအားလုံးသည် ပထမဆုံး ၁၂ လ ဆက်တိုက် အလုပ်လုပ်ပြီးနောက် တစ်နှစ်လျှင် ၁၀ ရက် နားခွင့်ရပါသည်။ အစိုးရရုံးပိတ်ရက်များကို နှစ်စဉ် အစိုးရက ကြေညာပေးရာ ယေဘုယျအားဖြင့် တစ်နှစ်လျှင် ၁၅ ရက်ခန့် ရပါသည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်များကို ၆ ပတ် မီးဖွားခွင့်နှင့် ၈ ပတ် မီးနေသည်ခွင့်ပေးသည်။ ဖခင်များမှာမူ ၁၅ ရက်ကြာ မီးနေစောင့်ခွင့်ခံစားနိုင်ပါသည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများအား မီးဖွားမီ ရက်သတ္တပတ်ခြောက်ပတ်နှင့် မီးဖွားပြီး ရက်သတ္တပတ်ရှစ်ပတ်ကို သက်ဆိုင်ရာ အခကြေးငွေနှင့်ဖြစ်စေ၊ လစာငွေနှင့်ဖြစ်စေ မီးဖွားခွင့်ရက်အဖြစ်ဖြင့် ဆက်စပ်ခံစားခွင့်ပြုနိုင်ပါသည်။¹¹³ ၂၀၁၈ ခုနှစ်ခွင့်ရက်နှင့်အလုပ်ပိတ်ရက်စည်းမျဉ်းများအရ “လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း အဖြစ် လုပ်ကိုင်သူများ၊ အဆိုင်းစနစ်တွင် လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်နှင့် သဘောတူညီထားသည့်အတိုင်း ရက် သတ္တပတ် အလုပ်ပိတ်ရက်ကို အလှည့်ကျသည့် အလုပ်ပိတ်ရက်ပေးသောစနစ်ဖြင့် ခံစားရမည်”¹¹⁴ ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

လူမှုဖူလုံရေး

၂၀၁၂ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ¹¹⁵ က အောက်ပါတို့ကို ပံ့ပိုးပေးသည်။

- ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုရေးစောင့်ရှောက်မှုအာမခံစနစ်။
- မိသားစုထောက်ပံ့မှုအာမခံစနစ်။
- အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းမရှိမှု အကျိုးခံစားခွင့်၊ သက်ပြည့်အငြိမ်းစား အကျိုးခံစားခွင့်နှင့် ကျန်ရစ်သူ အကျိုးခံစားခွင့်အာမခံ စနစ်။
- အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများပေးသွင်းသော လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေမှ အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်အာမခံစနစ် (အပိုဒ်-၂ (ဂ) နှင့် (င))။

ကျပ်နီးအလုပ်သမားများမှာမူ လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်တွင် အကျုံးမဝင်ပါ။

၂၀၁၂ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရ အလုပ်တွင် ထိခိုက်မှုကြောင့် ယာယီမသန်စွမ်းမှုနှင့်ဆိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်အဖြစ် အလုပ် တွင် ထိခိုက်မှုမဖြစ်မီ လေးလအတွင်း ပျမ်းမျှလုပ်ခ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းကို အလုပ် စတင်မလုပ်နိုင်သည့်နေ့မှ အများဆုံး ၁၂ လ အထိ ခံစားခွင့်ရှိသည်။ (အပိုဒ်-၅၅-၅၆ (က) နှင့် (ဂ)) အမြဲတမ်းမသန်စွမ်းမှုနှင့်ဆိုင်သည့်ဖြစ်ရပ်များတွင်ဝန်ထမ်းသည် ဒဏ်ရာပြင်းထန်မှုအပေါ် မူတည်၍ ထိုသူခံစားခွင့်ရှိသော လစဉ်အကျိုးခံစားခွင့်ကို ၅ နှစ်၊ ၇ နှစ် သို့မဟုတ် ၉ နှစ်အတွက် ရပိုင်ခွင့်ရှိသော ငွေကြေးကို တစ်လုံး တစ်ခဲတည်း ခံစားခွင့်ရှိသည်။ (အပိုဒ်-၅၈) အလုပ်သမားတစ်ဦးသေဆုံးလျှင် ၎င်း၏ မှီခိုသူများသည် ၃၆ လအတွက် ၎င်း၏ မသန်စွမ်းမှု သို့မဟုတ် ပင်စင်ရန်ပုံငွေ ခံစားခွင့်ကိုရရှိသည်။ သို့သော် လူဦးရေ၏ ၅ ရာခိုင်နှုန်းအောက်သာ လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ် အကျုံးဝင် ပါသည်။¹¹⁶

113 Ibid
 114 [Leave and Holiday Rules](#), Smart Myanmar, 26 April 2018
 115 [Social Security Law](#), 15/2012, 31 August 2012
 116 Social Security Board Reforms Enhance and Extend Health Protection in Myanmar, ILO, 13 February 2020

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (OHS)

၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သည် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (OHS) ဆိုင်ရာ ဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး ထိုဥပဒေ၏ အပိုဒ်-၄ တွင် ယခင် အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၊ ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများအက်ဥပဒေတို့တွင်ပါဝင် သော ကဏ္ဍအားလုံးအပါအဝင် ကဏ္ဍများစွာ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လွှမ်းခြုံဖော်ပြထားသည်။ လုံခြုံရေးကို သီးခြားကဏ္ဍတစ်ခုအဖြစ် မဖော်ပြထားသော်လည်း ကန်ထရိုက်တာများနှင့် တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာများလည်း အကျုံးဝင်ပါသည်။ ထိုဥပဒေအရ (ကုမ္ပဏီ၏ အရွယ်အစားကို မသတ်မှတ်ရသေးသော်လည်း) ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအတွက် OHS ကော်မတီအသီးသီးကို ဖွဲ့စည်းရန်လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ ထိုဥပဒေ ပုဒ်မ၂၆ တွင် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အခြား အရာများထက် လုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင် အန္တရာယ် ကျရောက်နိုင်မှုအခြေအနေကို တိုင်းတာအကဲဖြတ်ရန်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးအတွက် သေချာစွာဆောင်ရွက်ရန်နှင့် တစ်ကိုယ်ရည်သုံး ကိုယ်ခန္ဓာကာကွယ်ရေးပစ္စည်းများကို အခမဲ့ပေးရန် တာဝန်ရှိ ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။¹¹⁷ ထို OHS ဥပဒေကို ကဏ္ဍအလိုက်အသေးစိတ် နည်းဥပဒေများချမှတ်နိုင်ရန်အတွက် နိုင်ငံတော်သမ္မတ၏ အကြောင်းကြားစာကို ဆိုင်းငံ့ထားခဲ့ဖြစ်သည်။

တွေ့ရှိချက်များ

ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးကဏ္ဍတွင် ဥပဒေကိုလိုက်နာမှုမရှိသော အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများကို တွေ့ရလေ့ရှိပြီး၊ ထိုအခြေအနေများ သည် အလုပ်သမားများ၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း၊ တရားမျှတမှုနှင့် လုပ်သားကိုင်သားရှိသော အခြေအနေများအပေါ် သက်ရောက်မှု ရှိသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုအရ အချို့သော PSC များသည် ၎င်းတို့၏ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို ဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသော အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာအောက် ပေးသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ အချိန်ပြည့်လုပ်သားများအတွက် PSC များသည် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ ရရှိသူများထဲတွင်ပင် အချို့က လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို အလုပ်သမားဥပဒေတွင် အချိန်ပိုအလုပ်လုပ်အခြင်းအတွက် သတ်မှတ်ထားသော လျော်ကြေးငွေမပေးဘဲ အချိန်ပို အလုပ် လုပ်ပေးစေလိုကြပါသည်။

PSC တစ်ခု၏ ပြောပြချက်မှာ ကုန်ကျစရိတ်များကို လျှော့ချရန် သို့မဟုတ် PSC များကို သုံးစွဲသူ၏ ငွေကြေးလိုအပ်ချက်များအရဟု ဆိုပြီး တချို့ PSC များသည် ၎င်းတို့၏ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအား သင့်လျော်သော အားလပ်ချိန်များမပေးဘဲ တစ်နေရာတည်း၌ ၁၂ နာရီအဆိုင်း သို့မဟုတ် ၂၄ နာရီအဆိုင်းအထိပင် အတင်းအကျပ် တာဝန်ပေးသည်။ သို့သော် အချို့သော လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများက (အထူးသဖြင့် ကုမ္ပဏီများက အိမ်တိုင်ရာရောက် ဝန်ထမ်းကြိုပို့ မလုပ်ပေးခဲ့လျှင်) ညအချိန်တွင် အသွားအပြန်ပြုလုပ်ခြင်းကို လျှော့ချ ရန် ၁၂ နာရီအဆိုင်းကို ပို၍ နှစ်သက်ကြပါသည်။ ကိုဗစ်- ၁၉ ကာလအတွင်း ခရီးသွားလာခွင့် ကန့်သတ်ချက်များသည် (အထူးသဖြင့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများအဖြစ် အသိအမှတ်မပြုသောကြောင့်) အဆိုင်းဖြင့်လုပ်ရသော အလုပ်လုပ်ချိန် အပြောင်းအလဲကို စီမံရန် ပိုမို၍ ခက်ခဲစေပါသည်။

အခြားတွေ့ရှိချက်များအရ PSC တစ်ခုသည် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ယူနီဖောင်းများအတွက် ငွေပေးချေစေ ရန် သို့မဟုတ် လစဉ်လစာငွေမှ ကုန်ကျစရိတ်ကို နှုတ်ယူရန် အတင်းအကျပ် လုပ်ကိုင်ခြင်းများရှိသည်ဟု သိရှိရပါသည်။ ဝန်ထမ်းများ အလုပ်အဝင်အထွက်များပြားခြင်းကို တားဆီးရန်အတွက် အချို့သော PSC များသည် အလုပ်သမားအခြေအနေ မည်သို့ပင်ရှိစေကာမူ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအား ကုမ္ပဏီအတွင်း အချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ဆက်လက်ရှိနေစေရန် သင်တန်းတက်ရောက်ရန် လက်မှတ်ထိုးခိုင်းခြင်းများ ရှိသည်။ အချို့သော PSC များသည် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ နိုင်ငံသားမှတ်ပုံတင်ကတ်ပြားများကို သိမ်း ဆည်းကာ ကုမ္ပဏီတွင် အမြဲရှိနေစေရန် အမိမိအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း ပုံစံတစ်ခုအဖြစ် အတင်းအကျပ်စေခိုင်းခြင်းမျိုး ရှိပါသည်။

117 Occupational Safety and Health Law, March 2019

ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်သည် တစ်ဘက်သတ် လစာလျှော့ချသော သို့မဟုတ် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းမရှိဘဲ နှစ်စဉ် ဆုကြေးငွေကို ဖြတ်တောက်သော PSC ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုပြဿနာအများအပြားကို ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ကိုဗစ်-၁၉ ကူးစက်ရောဂါနှင့် နောက်ဆက်တွဲ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးအကျပ်အတည်းတို့သည် ဤသဘောထားအကြောင်းအရာများကို ပိုမိုဆိုးရွားစေပြီး မန်နေဂျာများက ထိုလျှော့ချရေးအစီအမံများနှင့်ပတ်သက်၍ တိုင်ကြားသူ မည်သူ့ကိုမဆို အလုပ်မှထုတ်ပယ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခဲ့ကြပါသည်။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော ကုမ္ပဏီအချို့သည် ဝန်ထမ်းများ၏လူမှုဖူလုံရေးအတွက် တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ပေးထားကြပါသည်။ (အချို့သော လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများသည် လစာမှ ၂% နှုတ်ယူခြင်း မလုပ်စေလိုကြောင်း မှတ်ချက်ပေးခဲ့ကြပါသည်။) ယေဘုယျအားဖြင့် ၎င်း PSC များသည် clients များမှ လိုအပ်ချက်တစ်ခုအနေဖြင့် တောင်းခံသည်မှလွဲ၍ ၎င်းတို့၏ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအတွက် ထပ်ဆောင်း အာမခံလုပ်ပေးခြင်းမျိုး မရှိပါ။

ကိုဗစ်-၁၉ ကူးစက်ခံထားသောလူနာများ အများပြည်သူနေရာများသို့ဝင်ရောက်ခြင်းကို တားဆီးရန် ကိုဗစ်-၁၉ ဆောင်ရွက်ချက်များ အရ ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို ထိုကဲ့သို့ အန္တရာယ်များသောနေရာများတွင် လုပ်ခိုင်းခြင်းများလည်း ရှိပါသည်။ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို လုံလောက်သော သင်တန်းပေးခြင်း သို့မဟုတ် အန္တရာယ်များကို သတိပြုနားလည်စေရန် လေ့ကျင့်ပေးခြင်းမရှိဘဲ client ကုမ္ပဏီ၏ အဝင်တံခါးများတွင် ကိုယ်အပူချိန်တိုင်းတာခြင်းများကို လုပ်ဆောင်ရန် သင့်လျော်သော အကာအကွယ်ပစ္စည်းများ မပေးဘဲ တာဝန်ချပေးထားခြင်းများ ရှိပါသည်။

အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) လက်အောက်ရှိ အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးမှူးသည် အလုပ်နေရာများကို စစ်ဆေးပိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။ သို့သော် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်ငန်းများကို စစ်ဆေးရန်အတွက် စစ်ဆေးရေးမှူးအရေအတွက် မလုံလောက်ပါ။¹¹⁸ ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် စစ်ဆေးရေးမှူးသည် PSC များရှိ အလုပ်သမားအခြေအနေများကို စစ်ဆေးသော မည်သည့်ကိစ္စရပ်မျိုးကို မှ မတွေ့ရှိခဲ့ရပါ။

ဤလုပ်ငန်း၏ သဘာဝကြောင့် PSC များသည် နေရာအနံ့ပြားရှိ client များ၏ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာများသို့ ပြန်ကျရောက်ရှိသွားပြီး သမဂ္ဂများဖွဲ့စည်းခြင်း သို့မဟုတ် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများဖြင့် စီမံလုပ်ဆောင်ရန် အချင်းချင်း ဆက်သွယ်၍မရနိုင် ဖြစ်ကြရပါသည်။ မည်သည့် PSC တွင်မှ လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေးကော်မတီ မရှိပါ။ အများစုသည်ဤကဲ့သို့ ဥပဒေရေးရာ လိုအပ်ချက်ကို မကြားဖူးကြပါ။ (ယေဘုယျအားဖြင့် မြန်မာအလုပ်ရင်များအကြား ဤကဲ့သို့ဥပဒေများကို သိရှိသူနည်းပါးကြသည်။) အချို့ PSC များသည် - မှားယွင်းစွာဖြင့် - ၎င်းတို့တွင်ဝန်ထမ်း ၃၀ ကျော်ရှိသော်လည်း ထိုဝန်ထမ်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်နေရာ အနံ့အပြားတွင် ပြန့်နှံ့နေသောကြောင့် ၎င်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိဟု မှတ်ယူခဲ့ကြပါသည်။

PSC များအတွက် အကြံပြုချက်များ

- ✓ သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားဥပဒေများအားလုံးကို လိုက်နာရန်။
- ✓ ကုမ္ပဏီတွင် ဝန်ထမ်း (၃၀) ကျော်ရှိပါက (၎င်းတို့သည် လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပတွင် ရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မရှိသည်ဖြစ်စေ) စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းမှ သူများနှင့် အလုပ်သမားများတွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုတို့ လွယ်ကူချောမွေ့စေရန် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေနှင့် အညီ လုပ်ငန်းခွင်ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီတစ်ခုကိုဖွဲ့စည်းရန်။
- ✓ ဝန်ထမ်းများ လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံမှုရှိစေရန်နှင့် client များ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက် မန်နေဂျာများနှင့် နီးကပ်စွာ လက်တွဲလုပ်ဆောင်ရန်၊ အပြန်အလှန်အားဖြင့် client များသည် OHS ဥပဒေအသစ်အရ ၎င်းတို့၏ တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာများ၏ လုံခြုံရေးအတွက် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ယူမှုနှင့်ကိုက်ညီစေရေးကို သေချာစွာ ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

118 [Child labor and forced labor reports, Burma](#), US Department of Labor, 2017

အလုပ်သမားများ၊ ဒေသခံရပ်ရွာလူထု၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ သတင်းသမားများနှင့် ဆက်ဆံရေး ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ

IFC Performance Standards နှင့် VPSHR တို့က client ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ပိုင်ဆိုင်မှုများ၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် ဒေသခံ ရပ်ရွာလူထုများ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းစေရန် ကာကွယ်ဖို့ ၎င်းတို့တွင်တာဝန်ရှိကြောင်း ဖော်ပြကြပါသည်။ IFC ၏ PS4 အရ “client ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လုံခြုံရေးပေးသူများသည် အလုပ်သမားများနှင့် ထိခိုက်နစ်နာသော ရပ်ရွာလူထုနှင့် ပတ်သက်သော သင့်လျော် သည့်စုံစမ်းမှုများ ပြုလုပ်ပေးသင့်ပြီး ထိုက်သင့်သလို ပြန်လည်ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်” ဟု ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ IC0C ၏ စာပိုဒ် ၆၄ တွင် PSCs သည် “ဝန်ထမ်းများအား ထိခိုက်ဒဏ်ရာရနိုင်သည့် အန္တရာယ်အပြင် ကုမ္ပဏီနှင့်/သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များ မှဖြစ်ပေါ်လာသော ဒေသခံများအတွက် အန္တရာယ်များကို အကဲဖြတ်ရန်” လိုအပ်ပါသည်။

အလုပ်သမားများ၊ ဒေသခံများနှင့် အခြားသူများအား ခြိမ်းခြောက်ရာတွင်လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ ပါဝင်ပါက ယင်းကြောင့် လွတ်လပ် စွာထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်နှင့် အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်တို့ကို ထိခိုက်စေပါသည်။ ညွှန်ကြားချက်အမှတ်-၄ (Guidance Note 4) အရ “အလုပ်သမားများနှင့်အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်မှုရှိသော လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများ ကျင့်သုံးခြင်း ကို နှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း မပြုလုပ်သင့်ပါ။ အကယ်၍ ရပ်ရွာလူထုသည် စီမံကိန်းကိုဆန့်ကျင်ပြီး စည်းရုံးခြင်း၊ စုရုံးခြင်းနှင့် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်းများပြုလုပ်ပါက client ကုမ္ပဏီများနှင့် ၎င်းတို့ အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်သော မည်သည့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းမဆို ဒေသခံရပ်ရွာလူထု၏ အခွင့်အရေးကို လေးစားသင့်ပါသည်။ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအတွက် ညွှန်ကြားချက်များ တွင်လည်း အတင်းအကျပ် သို့မဟုတ် အင်အားကို ကြမ်းတမ်းစွာအသုံးပြုမှုအား တားမြစ်ထားကြောင်းကို ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြသင့်ပါ သည်။”¹¹⁹

ရာဇသတ်ကြီးဥပဒေ အခန်း-၂၂ (“ရာဇဝတ်မကင်းသော ခြောက်လှန့်မှု၊ စော်ကားမှုနှင့် စိတ်ငြိုငြင်စေမှု များ”) တွင် ရာဇဝတ်မကင်း သော ခြောက်လှန့်မှုကို “မည်သူမဆို၊ တခြားသူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ကိုယ်ကိုသော်လည်းကောင်း၊ ဂုဏ်သရေကိုသော်လည်းကောင်း၊ ပစ္စည်းကိုသော်လည်းကောင်း၊ ထိုအခြားသူက အကျိုးလိုလားသောသူ၏ ကိုယ်ကိုသော်လည်းကောင်း၊ ဂုဏ်သရေကိုသော်လည်းကောင်း၊ နစ်နာစေမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ရာတွင်၊ ထိုသို့ခြိမ်းခြောက်ခြင်းသည် ထိုသူအား ထိတ်လန့်ခြင်းဖြစ်စေရန် အကြံဖြင့်ခြိမ်းခြောက်ခြင်းဖြစ် လျှင်၊ သို့တည်းမဟုတ် ခြိမ်းခြောက်သည့်အတိုင်း ပြုလုပ်ခြင်းခံရမည်ကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန် အကြောင်းအဖြစ်ဖြင့် ဥပဒေအရ ပြုလုပ်ရန် တာဝန်မရှိသော ပြုလုပ်မှုကို ထိုသူအားပြုစေရန် အကြံဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ ဥပဒေအရ ပြုလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသော ပြုလုပ်မှုကို ထိုသူအား မပြုမလုပ် ပျက်ကွက်စေရန် အကြံဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်းဖြစ်လျှင်၊ ထိုသူသည် ရာဇဝတ်မှုမကင်းသော ခြောက်လှန့်မှု ကို ကျူးလွန်သည်မည်၏” ဟူ၍ ရှင်းလင်းစွာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်။

PS1 နှင့် PS4 နှစ်ခုလုံးသည် ထိရောက်သော လုံခြုံရေးအတွက် အဓိကကျသော ရပ်ရွာလူထုနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်း၏ အရေးကြီးပုံကို အလေးပေးဖော်ပြကြပါသည်။ client ကုမ္ပဏီများသည် ဒေသခံရပ်ရွာလူထုနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို ဦးဆောင် သင့်ပါသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းများအတွက် လုံခြုံရေးဝန်ဆောင်မှုပေးနေသူများနှင့်လည်း ဤကိစ္စရပ်တွင် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင် သင့်ပါသည်။ Guidance Note 4 က “ရပ်ရွာလူထုနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုသည် သင့်လျော်သော လုံခြုံရေးမဟာဗျူဟာတစ်ခု၏ အရေးကြီးသော လက္ခဏာဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမားများ၊ ရပ်ရွာလူထုတို့နှင့် ကောင်းသောဆက်ဆံရေးရှိခြင်းသည် လုံခြုံရေးအတွက် အရေး ကြီးဆုံး အာမခံချက်ဖြစ်နိုင်သည်” ဟု မှတ်ချက်ပြုသည်။ Client များသည် ၎င်းတို့၏ လုံခြုံရေးအစီအစဉ်များကို အလုပ်သမားများနှင့် ရပ်ရွာလူထုတို့နှင့် တတ်နိုင်သမျှ ဆက်သွယ်ပြောဆိုသင့်ပြီး၊ ယင်းမှာ ဘေးကင်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးလိုအပ်ချက်အတွက် ပဓာနအကြောင်း ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ IFC ၏ “လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့အင်အားများသုံးစွဲခြင်း - ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သောပြဿနာများနှင့် သက်ရောက်မှုများကို အကဲ ဖြတ်ခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်း” က PSC နှင့် client ကုမ္ပဏီတို့ လက်တွဲ အလုပ်လုပ်ခြင်းဖြင့် ရပ်ရွာလူထုနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရန် အခွင့် အလမ်းများကို ဖန်တီးရန် သို့မဟုတ် ဖော်ထုတ်ရန် အထောက်အကူဖြစ်နိုင်ပြီး ရပ်ရွာလူထုကို ထိခိုက်စေနိုင်သော လုံခြုံရေးအစီအစဉ်များ

119 IFC Performance Standard Guidance Note 4, 2012

အကြောင်း ဆွေးနွေးမှုများတွင် ရပ်ရွာလူထုကိုယ်တိုင် ပါဝင်လာစေနိုင်မည်” ဟု ဖော်ပြပါသည်။

ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေအရ ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှုဆန်းစစ်ခြင်း (EIA)/ ကနဦးပတ်ဝန်းကျင်ဆန်းစစ်ခြင်း (IEE) တို့ကို လိုအပ်ပါက မြန်မာနိုင်ငံ၏ EIA လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွင် client များ (စီမံကိန်းအဆိုပြုသူများ) သည် ရပ်ရွာလူထု၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဖော်ထုတ်ရန်၊ စီမံခန့်ခွဲရန်နှင့် အရေးပေါ်အခြေအနေကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်ပါသည်။ EIA လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ စီမံကိန်းအဆိုပြုသူများအနေဖြင့် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းလုပ်ဆောင်သည့် အဆင့်အမျိုးမျိုးတွင် အများပြည်သူ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု သေချာစေရန် လိုအပ်ပြီး၊ အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း EIA လုပ်ငန်းစဉ်အပြီးတွင် ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုသက်သေခံ လက်မှတ်များ (ECC) ကိုထုတ်ပေးပြီး ၎င်း ECC အရ ရပ်ရွာလူထု တိုင်ကြားမှုများကိုလက်ခံရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန်အတွက် UNGPs နှင့်ကိုက်ညီသည့် နစ်နာမှုများကိုတိုင်ကြားသည့်စနစ် တည်ဆောက်ရန် စီမံကိန်းအနေဖြင့် လိုအပ်ပါသည်။

တွေ့ရှိချက်များ

Client ကုမ္ပဏီများနှင့် PSC အချို့ (နှစ်ဘက်စလုံး)တို့၌ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအတွက် ရှင်းလင်းသော တာဝန်ဝတ္တရားများ၊ အခန်းကဏ္ဍများ၊ အလုပ်ခန့်အပ်မှုစံချိန်စံညွှန်းများ နိမ့်ကျခြင်းနှင့် အရေးယူအပြစ်ပေးခံရမှု မရှိခြင်းတို့၏ ရလဒ်အဖြစ် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်သမားများ၊ သတင်းသမားများ၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ရပ်ရွာလူထုတို့ကို ခြိမ်းခြောက်သော ဖြစ်ရပ်များကို တွေ့မြင်လာရသည်။ ဈေးဝယ်စင်တာတွင် ဆန္ဒပြသူများကို ဖမ်းဆီးရန်ကြိုးပမ်းမှုနှင့် မြဝတီမြို့ရှိ ကာစီနိုအစောင့်များက သတင်းထောက်များကို ခြိမ်းခြောက်မှုအပြင် မီဒီယာများတွင် ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည့် (အထက်တွင်ကြည့်ပါ) ကုမ္ပဏီတစ်ခုက ၎င်းတို့၏ ကုမ္ပဏီအပေါ် ရပ်ရွာတွင်းမကျေနပ်မှုများကို သတင်းပေးပို့ရန် အနီးရပ်ရွာအတွင်းမှ သတင်းပေးများခန့်အပ်ပြီး ကျေးရွာသူ၊ ကျေးရွာသားများကို ခြိမ်းခြောက်မှုများရှိသည်ဟု အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက ပြောပြခဲ့ပါသည်။

အများအားဖြင့် ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းတို့၏ အဓိကတာဝန်များမှာ ပိုင်ဆိုင်မှုများကို ကာကွယ်ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရန်၊ ဝန်ထမ်းအလုပ်သမားများမှ ခိုးယူမှုများမှကာကွယ်ရန်နှင့် ဆန္ဒပြလျှင် စက်ရုံဝန်းကျင်အား လုံခြုံစွာစောင့်ရှောက်ကာကွယ်ရန်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် လှိုင်သာယာအတွင်းရှိ ရန်ကုန် အနောက်ပိုင်းစက်မှုဇုန်တွင်ရှိသည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂနှင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဆန္ဒပြမှုများကို ဖြိုခွဲရန်နှင့် အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်များကို ခြိမ်းခြောက်ရန် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို ခေါ်ယူထားကြောင်း ပြောဆိုသည်။

၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်သမားများ၏ အိမ်သာသွားချိန်ကို ကန့်သတ်ခြင်းနှင့် နားချိန်များကိုကန့်သတ်ပြီး အနှောင့်အယှက် ပြုမှုများရှိသည့်အပြင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလှိုင်းများတွင် အရှိန်မြှင့်ရန်အတွက်လည်း အလုပ်သမားတို့ကို တွန်းအားပေးလုပ်ဆောင်ခိုင်းကာ နှောင့်ယှက်ခြင်းများရှိကြောင်း မှတ်ချက်ပေးကြပါသည်။ အချို့သော စက်ရုံများ၌ အမျိုးသမီးလုံခြုံရေး မလုံလောက်မှုကြောင့် ရလဒ်အနေဖြင့် အမျိုးသားလုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများက အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ခန္ဓာရှာဖွေခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများ၏ အိမ်သာများကို စစ်ဆေးခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်နေကြောင်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂများက တိုင်ကြားမှုများရှိကြပါသည်။

ဤကဲ့သို့ မလျော်ကန်သော အပြုအမူများကြောင့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို ရှင်းလင်းစွာ သတ်မှတ်ရန်နှင့် အင်အားအသုံးပြုမှုနှင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုတို့အတွက် SOPs နှင့် သင်တန်းများလိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။

ဒေသခံများအနေဖြင့် client ကုမ္ပဏီများနှင့် PSC များမှ ဒေသခံများကို အလုပ်ခန့်အပ်ပေးစေလိုကြပြီး၊ စစ်မှုထမ်းဟောင်းများကို နိုင်ငံပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်ခန့်အပ်လေ့ရှိပြီး၊ ဒေသခံများကို ခန့်အပ်ခြင်းမရှိသည်ကို သတိပြုမိကြပါသည်။ client အချို့ အထူးသဖြင့် VPSHR ကို လေးစားလိုက်နာသော နိုင်ငံတကာမှ စွမ်းအင်နှင့် သတ္တုတူးဖော်ရေးကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ PSC

များအား လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများခေါ်ယူရာတွင် ဒေသခံရပ်ရွာလူထုများမှခန့်အပ်ရန် တောင်းဆိုကြပါသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်တွင် စစ်ဆေးထားသော ကိစ္စရပ်တိုင်းတွင် ဒေသခံများအား အလုပ်ခန့်ခြင်းများတွင် အပြုသဘော သက်ရောက်မှုများဖြစ်သည့် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည်။

- (က) client ကုမ္ပဏီများ၊ PSC များနှင့် ရပ်ရွာလူထုအကြား ဆက်ဆံရေးတိုးတက်ကောင်းမွန်လာခဲ့ခြင်း။
- (ခ) လုံခြုံရေးနှင့် လူမှုပတ်ဝန်းကျင်ကို လေ့လာဆန်းစစ်ရန် သတင်းအချက်အလက် ဖလှယ်မှုပိုကောင်းမွန်လာခြင်း။
- (ဂ) ပေါ်ပေါက်လာနိုင်မည့် ပြဿနာ မကျေနပ်ချက်များကို တင်းမာမှုအဆင့်အထိ မရောက်မီဖြေရှင်းနိုင်ခြေ ရှိလာခြင်း။
- (ဃ) ရာဇဝတ်မှုနှင့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ရာဇဝင်နောက်ခံရှိသူများကို ဝန်ထမ်းများအဖြစ် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းမှ ကာကွယ် လာနိုင်ခြင်း။

သို့သော် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာမှ PSC မန်နေဂျာအချို့က လုံခြုံရေးပြဿနာများအပေါ်တွင် ရပ်ရွာ လူထုနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ခြင်း၏ အရေးကြီးပုံကို အသိအမှတ်ပြုကြသည်။ ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီ ၁ ရက်နေ့ကတည်းက မြင့်မား လာသောအန္တရာယ်များကြောင့် နောင်အနာဂတ်တွင် လုံခြုံရေးစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ရပ်ရွာလူထုနှင့်ဆက်ဆံရေးကို ဦးစားပေး လုပ်ဆောင်ရန် ပို၍အရေးကြီးပါသည်။

PSC များအတွက် အကြံပြုချက်များ

- ✓ နိုင်ငံတကာဆိုင်ရာ သဘောတူညီထားကြသော လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍများမဟုတ်ဘဲ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ပေးမှုများကို ငြင်းပယ်ရန်။
- ✓ တာဝန်ချိန်ပြင်ပအပါအဝင် အချိန်တိုင်းတွင် ရပ်ရွာလူထုကို လေးစားစွာပြုမူဆက်ဆံရန် ဝန်ထမ်းများကို လေ့ကျင့်ပေးရန်။
- ✓ အနီးပတ်ဝန်းကျင်ရပ်ရွာအတွင်းမှ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများရွေးချယ်ခန့်အပ်ရန်နှင့် ဝန်ထမ်းသစ်ခန့်အပ်ရာတွင် ပဋိပက္ခပြဿနာများ ကို ပါးနပ်လိမ္မာသူနှင့် လူမှုလူမျိုးရေးအသိုင်းအဝိုင်းရှိ မည်သည့်ပြဿနာများအပေါ်မဆို သတိရှိနေသူကိုသာ ရွေးချယ်ရန်။
- ✓ အလုပ်သမားများ၊ ရပ်ရွာလူထုများနှင့် မလိုအပ်သောအငြင်းပွားမှုများကို ကာကွယ်ရန်အတွက် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအား ဆက်ဆံ ရေးနှင့် တင်းမာမှုလျှော့ချရေး သင်တန်းများပေးရန်။
- ✓ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အလုပ်သမားများ၊ ရပ်ရွာလူထု၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် မီဒီယာအဖွဲ့များအား အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းမပြုရန် စသောအကြောင်းအရာများကို သင်တန်းတွင် ထည့်သွင်းလေ့ကျင့် ပေးရန်။
- ✓ ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် ဒေသခံလူ့အခွင့်အရေးလှုပ်ရှားသူများနှင့် ပတ်သက်ဆက်နွယ်သူများအား ၎င်းတို့၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ သို့မဟုတ် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော ပြဿနာများကို သတင်းပို့တိုင်ကြားနိုင်သော နစ်နာမှုများကို တိုင်ကြားနိုင်သည့် ထိရောက်သည့် စနစ်ကို တည်ထောင်ရန်။
- ✓ Client ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအပါအဝင် ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာလူထုနှင့် ဆက်ဆံရေးကိစ္စများတွင် IFC ၏ လုပ် ဆောင်မှုစံသတ်မှတ်ချက် (Performance Standards) နှင့် ဆန္ဒအလျောက်လေးစားလိုက်နာနိုင်သော လုံခြုံရေးနှင့်လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ (Voluntary Principles on Security and Human Rights- VPSHR) ကဲ့သို့သော နိုင်ငံတကာ၏ ကောင်း မွန်သော အလေ့အထများကို ကျင့်သုံးရန်အတွက်အားပေးရန်။ ယင်း၌ မည်သည့်အချိန်တွင် ရဲတပ်ဖွဲ့အား မည့်သည့်အချိန်တွင် ထည့်သွင်းရန်ဟူသော အချက်အပါအဝင် ဆန္ဒပြမှုများနှင့် ကန့်ကွက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ရန်အတွက် SOPs များ တည်ထောင်ထား ရှိရန်။
- ✓ ယေဘုယျအားဖြင့် အမျိုးသမီးအလုပ်သမားအရေအတွက် သိသိသာသာ များပြားသောနေရာများတွင် အမျိုးသမီးလုံခြုံရေး ဝန်ထမ်းများ၏ အရေအတွက်ကို တိုးမြှင့်လိုခြင်း ရှိ/မရှိကို client ကုမ္ပဏီများနှင့်ဆွေးနွေးရန်။

အချက်အလက် ကာကွယ်ပေးခြင်းနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက်လုံခြုံရေး ဥပဒေနှင့် စံနှုန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်များ

ကိုယ်ရေးကိုယ်တာလွတ်လပ်ခွင့် သို့မဟုတ် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဘဝ (private life) အားအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေညာစာတမ်း (အပိုဒ် ၁၂) တွင် ထည့်သွင်းပြဌာန်းထားပါသည်။ စောင့်ကြည့်ခြင်းနှင့် ဆင်ဆာဖြတ်တောက်ခြင်းကဲ့သို့သော ကိုယ်ရေး ကိုယ်တာလွတ်လပ်ခွင့်အား ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်သော လုပ်ဆောင်မှုများကို ဥပဒေနှင့်ကိုက်ညီကြောင်း သက်သေပြနိုင်ရန်လိုအပ်ပြီး၊ အမှန်တကယ်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပြီး၊ လိုအပ်ချက်ရန်နှင့် လုပ်ဆောင်မှုသည် အချိုးအဆမျှတမှုရှိရန် လိုသည်။ သာဓကအားဖြင့်- အချက်အလက်များအား ဖမ်းယူမှတ်တမ်းတင်ခြင်းကို တာဝန်ဝတ္တရားအရ လိုအပ်သောအချက်အလက်ကိုသာ ရယူရန်နှင့် ၎င်းအချက် အလက်များကို အချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခုအတွက်သာ ကာကွယ်ရန်နှင့်ထိန်းသိမ်းထားရန် လိုအပ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ (အပိုဒ်-၃၅၇) တွင် “ဤဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် မဆန့်ကျင်လျှင် နိုင်ငံ တော်သည် နိုင်ငံသားများ၏ နေအိမ်ဥပစာလုံခြုံမှု၊ ပစ္စည်းလုံခြုံမှု၊ စာပေးစာယူနှင့် အခြားဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ လုံခြုံမှုများအတွက် ဥပဒေအရကာကွယ်ပေးရမည်” ဟု ပြဋ္ဌာန်းဖော်ပြထားသည်။

၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် NLD အစိုးရမှ နိုင်ငံသားများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ဆိုင်ရာလွတ်လပ်မှုနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ဆိုင်ရာလုံခြုံမှုကို ကာကွယ်ပေးရေးဥပဒေ¹²⁰ ကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး ပုဒ်မ ၈ သည် ‘သက်ဆိုင်ရာအစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အစိုးရအရာရှိ’ ဟု သတ်မှတ်ထားသော ‘တာဝန်ရှိ အာဏာပိုင်များ’ အား ဦးတည်ထားသော်လည်း PSC ၏ လုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သည်ဟု ယူဆနိုင်ပါသည်။

၈။ တာဝန်နှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသူမည်သူမျှ တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အညီ ခွင့်ပြုမိန့်၊ ခွင့်ပြုချက် သို့မဟုတ် ဝရမ်းတစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံတော်သမ္မတ သို့မဟုတ် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့၏ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ ဖြစ်စေ-

- (က) နိုင်ငံသားတစ်ဦး၏ နေအိမ်၊ နေအိမ်အဖြစ်အသုံးပြုသော အခန်း၊ အဆောက်အအုံ သို့မဟုတ် ပရဝဏ်နှင့် ပရဝဏ်အတွင်းရှိ အဆောက်အအုံအတွင်း ဝင်ရောက်ရှာဖွေခြင်း၊ သိမ်းဆည်းခြင်း သို့မဟုတ် သူတစ်ဦးဦးအား ဖမ်းဆီးခြင်းမပြုရ။
- (ခ) နိုင်ငံသားတစ်ဦး၏ ပုဂ္ဂိုလ်ဆိုင်ရာ လွတ်လပ်မှုနှင့်ပုဂ္ဂိုလ်ဆိုင်ရာလုံခြုံမှုကို အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသော သို့မဟုတ် လူ့ဂုဏ် သိက္ခာကို ထိခိုက်စေနိုင်သော နောက်ယောင်ခံစောင့်ကြည့်ခြင်း၊ စုံထောက်ခြင်းနှင့် စုံစမ်းခြင်းမပြုရ။
- (ဂ) ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးအကြား ဆက်သွယ်ရေးပစ္စည်းကိရိယာတစ်မျိုးမျိုးဖြင့် ဆက်သွယ်ပြောကြားခြင်းကို ကြားဖြတ် ဖမ်းယူနားထောင်ခြင်း သို့မဟုတ် တစ်နည်းနည်းဖြင့် အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း မပြုရ။
- (ဃ) ဆက်သွယ်ရေး အော်ပရေတာများထံမှ ပုဂ္ဂိုလ်ဆိုင်ရာ တယ်လီဖုန်းနှင့် အီလက်ထရောနစ်ဆက်သွယ်ရေး သတင်း အချက် အလက်များအား တောင်းယူခြင်း၊ ထုတ်ပေးခြင်း မပြုရ။
- (င) အခြားသူ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ဆိုင်ရာကိစ္စအလို့ငှာ ဆက်သွယ်ပေးပို့သည့် စာပေးစာယူ၊ စာအိတ်၊ ချောထုပ်၊ ပါဆယ်ထုပ် တစ်ခုခုကို ဖွင့်ဖောက်ခြင်း၊ ရှာဖွေခြင်း၊ သိမ်းဆည်းခြင်း၊ ဖျောက်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဖျက်ဆီးခြင်းမပြုရ။
- (စ) နိုင်ငံသားတစ်ဦး၏ ပုဂ္ဂိုလ်ဆိုင်ရာ၊ မိသားစုရေးရာကိစ္စများတွင် အဓမ္မဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် လူတစ်ဦး၏ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် ထင်ပေါ်ကျော်ကြားမှုကို ပုတ်ခတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိခိုက်စေရန် တစ်နည်းနည်းဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုရ။
- (ဆ) နိုင်ငံသားတစ်ဦး၏ တရားဝင်ရရှိပိုင်ဆိုင်ထားသော ရွှေ့ပြောင်းနိုင်သော ပစ္စည်းကိုသော်လည်းကောင်း၊ မရွှေ့ မပြောင်းနိုင် သော ပစ္စည်းကိုသော်လည်းကောင်း မတရားသိမ်းယူခြင်း သို့မဟုတ် တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ တမင်ပျက်စီး စေခြင်း သို့မဟုတ် ဖျက်ဆီးစေခြင်းမပြုရ။

120 [Law Protecting the Privacy and Security of Citizens, 5/2017](#) of 8 March 2017 as amended by Law 16/2020 of 28 August 2020.

သို့သော် ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီ ၁၃ ရက်နေ့ တွင် SAC ၏ ဥပဒေအမှတ် ၄/၂၀၂၁ သည် ဤဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၅၊ ၇ နှင့် ၈ ကို ဆိုင်းငံ့ထားသည်။¹²¹ မြန်မာနိုင်ငံတွင် သီးခြား(stand-alone) အချက်အလက်များ (data) ကာကွယ်ပေးသောဥပဒေ မရှိသေးပါ။ သို့သော် ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၁၅ ရက်နေ့တွင် နိုင်ငံတော်စီမံအုပ်ချုပ်ရေးကောင်စီ (SAC) မှ တည်ဆဲဥပဒေတွင် ‘ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဆိုင်ရာအချက်အလက်များကို ကာကွယ်ခြင်း’ဟူသော ရည်ရွယ်ချက်ကို ထည့်သွင်းထားသည့် အီလက်ထရောနစ် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက် ရေးဥပဒေ (ETL) အား ပြင်ဆင်ချက်တစ်ရပ်ကို အတည်ပြုခဲ့သည်။¹²² အခန်း ၁၀ တွင် ဆိုက်ဘာလုံခြုံရေး ဥပဒေမူကြမ်းမှ နှုတ်ယူထား သည့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက်များ (အပိုဒ် 27-bis) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များပါဝင်သည်။¹²³ 2022 မှစတင်၍ ဤဥပဒေ ပေါ်ထွက်လာဖွယ်ရှိသည်။ ၎င်းကို လက်ခံကျင့်သုံးပါက အချက်အလက်ကာကွယ်မှုပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ပြန်လည်ထုတ်နှုတ်ကာ အီလက် ထရောနစ် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရေးဥပဒေ (ETL) ကို ပယ်ဖျက်နိုင်ဖွယ်ရှိသည်။ ကိုယ်ရေးဆိုင်ရာအချက်အလက်ကို အပိုဒ် ၂ (ဈ) တွင် ‘လူတစ်ဦးတစ်ယောက်နှင့် ဆက်သွယ်သည့် မည်သူမည်ဝါအဖြစ် အတည်ပြုပြီးသော သို့မဟုတ် အတည်ပြုနိုင်သော မည်သည့်အချက် အလက်ကိုမဆို ဆိုသည်။’ ဟု သတ်မှတ်ထားသည်။ ‘အပိုဒ် ၂(ဋ) တွင် ကိုယ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်ကို စီမံထိန်းသိမ်းရန်တာဝန်ရှိသူ ဆိုသည်မှာ ‘တည်ဆဲဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်အရ ဖြစ်စေ၊ ဤဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်အရဖြစ်စေ ကိုယ်ရေးဆိုင်ရာအချက်အလက်ကို ကောက်ခံ ခြင်း၊ စုဆောင်းသိမ်းဆည်းခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်းတို့အား ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အခွင့်အာဏာရှိသော အစိုးရဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုက ဖြစ်စေ တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းခံရသော ပုဂ္ဂိုလ်နှင့် ယင်း၏ဝန်ထမ်းများကို ဆိုသည်’ ဟု သတ်မှတ်ပါသည်။

အီလက်ထရောနစ် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရေးဥပဒေ(ETL)အား ပြင်ဆင်ချက်တွင် ကိုယ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ကာကွယ်ရန်ပျက်ကွက်ခြင်း၊ သတင်းမှားများ ဖြန့်ဝေခြင်းနှင့် ဆိုက်ဘာတိုက်ခိုက်မှုများ ကျူးလွန်ခြင်းတို့အတွက် ပြစ်ဒဏ်များကိုလည်း ထည့်သွင်းထားသည်။ သို့သော် သိမ်းဆည်းရမည့်အချိန် ကာလဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ သိမ်းဆည်းရမည့် အချက်အလက်များကို အမျိုး အစားခွဲခြားခြင်းနှင့် သို့လျှောင်မှု တည်နေရာတို့ကဲ့သို့သော စုဆောင်းထားသော အချက်အလက်များကို မည်ကဲ့သို့ ကိုင်တွယ်ရမည်နှင့် ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်းပြတ်သားမှု အားနည်းနေပါသည်။

ကိုယ်ရေးကိုယ်တာနှင့် အထိခိုက်မခံသော ကိုယ်ရေးဆိုင်ရာအချက်အလက်များ (sensitive personal data) ကို အကာအကွယ်ပေး ခြင်းသည် PSC အလုပ်၏ အစိတ်အပိုင်းများစွာနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ ၎င်းတွင် ဝန်ထမ်းအချက်အလက်များဖြစ်သည့် ဝန်ထမ်းဖိုင်များနှင့် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး မှတ်တမ်းများ၊ လုံခြုံရေးစနစ်များမှ မက်တာအချက်အလက်များ-Metadatas (လုံခြုံရေးအချက်ပြစနစ်များ၊ ဝင်ခွင့်စနစ်များ၊ GPS ခြေရာခံကိရိယာများ) တို့ ပါဝင်နိုင်သည်။ ၎င်းတွင် Client များအတွက် အချက်အလက်များလည်း ပါဝင်နိုင်သည်။

အများပြည်သူလုံခြုံရေးအတွက် အမှန်တကယ်အန္တရာယ်ကိုတားဆီးရန် သို့မဟုတ် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် ရာဇဝတ်မှု ကျူးလွန်ခြင်း ကို နှိမ်နင်းရန် လိုအပ်သောအခါတွင် အများပြည်သူနှင့်ဆိုင်သော အာဏာပိုင်များက ၎င်းတို့အား အချက်အလက်များပေးရန် PSC များ ကို တောင်းဆိုမှုရှိနိုင်ပါသည်။ သို့သော် ၎င်းကိစ္စရပ်များအတွက် ဥပဒေမူဘောင်သည် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ရှိရန်လိုအပ်ပြီး၊ အလွဲသုံးစား လုပ်မှုများကိုတားဆီးရန် ကြီးကြပ်မှုများနှင့် အကာအကွယ်များ ပါရှိရပါမည်။¹²⁴ အီလက်ထရောနစ် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရေးဥပဒေ (ETL)ကို ပြင်ဆင်ထားသောဥပဒေ၏ အခန်း ၁၀ တွင် ဤသို့ဖော်ပြထားသည် -

၂၇-bis ခ။ တည်ဆဲဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်အရ ကိုယ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်အပါအဝင် သတင်းအချက်အလက်ကို လက်ခံရရှိသည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့တစ်ခုခုသည်လည်းကောင်း၊ ယင်း၏ကိုယ်စား တာဝန်လွှဲအပ်ခြင်းခံရသော သို့မဟုတ် ညွှန်ကြားမှုအောက်တွင် ရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်သည်လည်းကောင်း မိမိရရှိထားသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ဥပဒေအရ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန် တာဝန်ရှိမှုမှတစ်ပါး လျှို့ဝှက်ထားရမည်။

121 [Amendment of the Law protecting Privacy and Security of Citizens, State Administration Council Law 4/2021](#)
122 [See MCRB's consolidated version of the 2004 Electronic Transactions Law, as amended in 2014 and 2021](#), and unofficial translation
123 Free Expression Myanmar's analysis of 18 February 'Myanmar's new Electronic Transactions Law Amendment', highlights the relationship to the draft Cybersecurity law which had received widespread criticism, including from business associations.
124 See for example the Spanish approach to data sharing, in [State Regulation concerning Civilian Private Security Services and their Contribution to Crime Prevention and Community Safety](#), Box 2 p17, UNODC, 2014

၂၇-bis-၈။ ကိုယ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်စီမံခန့်ခွဲခြင်းကိစ္စရပ်များတွင် အောက်ပါကိစ္စရပ်များ သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိစေရ -

- (၁) ဗဟိုအဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ်သော အစိုးရဌာန၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ သို့မဟုတ် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး အဖွဲ့က ဆိုက်ဘာ လုံခြုံရေး၊ ဆိုင်ဘာ တိုက်ခိုက်ခြင်း၊ ဆိုက်ဘာ အလွဲအသုံးပြုခြင်း၊ ဆိုက်ဘာ မတော်တဆမှုများ ဖြစ်ပွားခြင်း သို့မဟုတ် ဆိုက်ဘာမှခင်းနှင့်သက်ဆိုင်၍ ဟန့်တားကာကွယ်ခြင်း၊ ရှာဖွေထောက်လှမ်းခြင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၊ တရားရုံးတစ်ခုခုတွင် သက်သေခံအဖြစ် တင်သွင်းခြင်း၊
- (၂) ဗဟိုအဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ်ထားသော အစိုးရဌာန၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ သို့မဟုတ် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးအဖွဲ့က ပြစ်မှု ဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များအလိုက် စီမံဆောင်ရွက်ခွင့်အာဏာအရ ဆောင်ရွက်သည့် ရှာဖွေထောက်လှမ်းခြင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၊ သတင်းရယူစုစည်းခြင်း၊ တရားစွဲဆိုတင်ပို့ခြင်းနှင့် တရားရုံးတစ်ခုခုတွင် သက်သေခံအဖြစ် တင်သွင်းခြင်း၊
- (၃) ဆိုက်ဘာလုံခြုံရေးနှင့် ဆိုက်ဘာမှခင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များသည် နိုင်ငံတော်၏အချုပ်အခြာအာဏာ တည်တံ့ခိုင်မြဲရေး၊ တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေး၊ အမျိုးသားလုံခြုံရေးကိစ္စရပ်များနှင့်သက်ဆိုင်သော စီမံဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့် အာဏာအရဆောင်ရွက်သည့် ရှာဖွေထောက်လှမ်းခြင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၊ သတင်းရယူ စုစည်းခြင်း၊ သတင်းပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (၄) ပုဒ်မခွဲ(၃)ပါ ကိစ္စရပ်များအား စီမံဆောင်ရွက်ရာတွင် ဗဟိုအဖွဲ့ကဖြစ်စေ၊ ဗဟိုအဖွဲ့က တာဝန်ပေးအပ်သောဌာန သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းကဖြစ်စေ စီမံပိုင်ခွင့်အာဏာခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ယင်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း။

တွေ့ရှိချက်များ

ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာလွတ်လပ်မှု အခွင့်အရေးကို ICoC အပိုဒ် ၂၁ တွင် အတိုချုံးဖော်ပြထားသော်လည်း ၎င်းကို ICoCA HRR အတွက် ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်း မပြုထားသောကြောင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာလုံခြုံရေးယူပေးခြင်းကို အဓိကထားသော လေ့လာမှု၏ ကနဦးနယ်ပယ် တွင် မရှိပေ။ အဝေးမှထိန်းချုပ်သည့်လုံခြုံရေး (remote security) ပံ့ပိုးပေးသည့် ကုမ္ပဏီ အရေအတွက် အကန့်အသတ်ဖြင့်ရှိသော ကြောင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများတွင် ၎င်းကို ကိစ္စရပ် (issue) တစ်ခုအဖြစ် ထုတ်ဖော်နိုင်ခဲ့ခြင်းမရှိပါ။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် အီလက်ထရောနစ် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရေးဥပဒေ (ETL) ကို ပြင်ဆင်ရန်ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားသောကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေတွင် အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝသော အချက်အလက်ကာကွယ်ရေး ပြဌာန်းချက်များ မရှိပေ။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အချက်အလက်ကာကွယ်ရေးနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလွတ်လပ်ခွင့်ဆိုင်ရာအား ယေဘုယျအားဖြင့် အသိပညာ နည်းပါးခြင်း နှင့် ပြည့်စုံမှုမရှိသည့် ဥပဒေမူဘောင်တစ်ခုအဖြစ် ရှိနေပါသည်။ PSC များနှင့် ၎င်းတို့၏ client များသည် ထိုကိစ္စရပ်များကို ၎င်းတို့၏ အန္တရာယ်ဆန်းစစ်ခြင်းများ (risk assessments)၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း စံသတ်မှတ်ချက်များ (SOPs)၊ စာချုပ်များနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများတွင် ထည့်သွင်းရန်လိုအပ်သည်။ ETLကိုအသုံးပြုရန်စဉ်းစားနိုင်သော်လည်း PSCကဏ္ဍရှိပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာလွတ်လပ်ခွင့်ကိစ္စရပ်များ သည် တိကျသောဥပဒေမူဘောင် သို့မဟုတ် လိုင်စင်လိုအပ်ချက်မရှိသော CCTV ကဲ့သို့ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ကိုယ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ရုပ်သံဖမ်းယူနိုင်သည့်ကိရိယာများ အသုံးပြုမှုနှင့် ဆက်စပ်နေပါသည်။ ၎င်းတွင် လုပ်ငန်းတွင်းပုဂ္ဂလိကပိုင်ဆိုင်မှုများ (domestic private property) ကိုသာ ရိုက်ကူးထားသည့် CCTV ကင်မရာများနှင့် သက်ဆိုင်မှု ရှိ၊ မရှိကိုလည်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်း မသိရသေးပေ။¹²⁵

၂၀၂၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက်နေ့မှစပြီး CCTV နှင့် ဆက်သွယ်သည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များကို ပိုမိုသိရှိနားလည်လာခဲ့ကြသည်။ အများပြည်သူလုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များသည် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ဆန္ဒပြသူများကိုဖော်ထုတ်ရန် ဥပမာအားဖြင့် ကုမ္ပဏီများမှ တပ်ဆင်ထားသော CCTV ကင်မရာများကို အသုံးပြုခွင့် တောင်းဆိုခဲ့သည်များရှိသည်။¹²⁶ လူမှုကွန်ရက် (social media) တွင် အများပြည်သူ လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များကူးလွန်နေသော CCTV ကင်မရာမှတ်တမ်းများ ပျံ့နှံ့နေပါသည်။¹²⁷ ကင်မရာများကို အများပြည်သူလုံခြုံရေးတပ်

125 See Domestic CCTV systems - guidance for people using CCTV, UK Information Commissioner's Office.
126 Customers withdrawing cash from KBZ Bank arrested, Myanmar Now, 16 March 2021
127 After soldiers murdered him in cold blood on CCTV, military claims teenager died falling from motorbike, Myanmar Now, 30 March 2021

ဖွဲ့များနှင့် အတိုက်အခံအင်အားစုများမှ ဖျက်ဆီးခဲ့ပြီး မန္တလေးမြို့တော် စည်ပင်သာယာရေးကော်မတီကိုယ်စား CCTV တပ်ဆင်သည့် ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများကိုလည်း ပစ်သတ်ခံခဲ့ရကြောင်းသိရပါသည်။¹²⁸ ဤအန္တရာယ်များကို လျှော့ချရန်အတွက် client/PSC များသည် အများပြည်သူနေရာများတွင် CCTV အသုံးပြုမှုကို လျှော့ချနေပုံရသည်။

PSC များအတွက် အကြံပြုချက်များ

- ✓ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာ အချက်အလက် (privacy)၊ အချက်အလက်ကာကွယ်ရေးနှင့် ဒစ်ဂျစ်တယ်လုံခြုံရေးအန္တရာယ်တို့ကို အန္တရာယ်များအား လေ့ဆန်းစစ်ချက် (risk assessments) တွင် ထည့်သွင်းပါ။ အထူးသဖြင့် PSC မှ သိမ်းဆည်းထားသော ကိုယ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ရန် အထူးသဖြင့် ပြည်သူ့လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့မှ အသုံးပြုနိုင်သည့် အခြေအနေများအတွက် အလားအလာများကို အထူးသုံးသပ်ရန်။
- ✓ ICT နှင့် အချက်အလက်များစာရင်း (data inventory) အပါအဝင် ISO 27001 စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီသော သတင်းအချက်အလက် လုံခြုံရေးစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ခု ထူထောင်ရန်နှင့် အချက်အလက်ဖောက်ဖျက်မှု အန္တရာယ်ကို လျှော့ချရန်အတွက် ICT asset များကို လွှဲပြောင်းခြင်းနှင့် ထိန်းသိမ်းခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်များ ပြုလုပ်ရန်။
- ✓ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ (CCTV မှစုဆောင်းရရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ အပါအဝင်) နှင့် ၎င်းအား ရယူကြည့်ရှုမှုကိုထိန်းချုပ်ရန် (control access) အတွက် ပိုင်ဆိုင်မှု (ownership) နှင့် တာဝန်ယူမှုဆိုင်ရာများနှင့် ပတ်သက်၍ PSC နှင့် client အကြား ရှင်းရှင်းလင်းလင်းရှိစေရေး လုပ်ဆောင်ရန်။
- ✓ ပြင်ဆင်ထားသော အီလက်ထရောနစ်ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရေးဥပဒေ(ETL) နှင့်အညီ ကုမ္ပဏီအတွက် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်ကို စီမံထိန်းသိမ်းရန်တာဝန်ရှိသူတစ်ဦးကို ခန့်အပ်ပါ။
- ✓ မတူညီသော ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာအချက်အလက်အမျိုးအစားများအတွက် အချက်အလက်အား ထိန်းသိမ်းထားမည့် အချိန်ကာလကို ကန့်သတ်ထားရှိပြီး ထိုအချိန်ကျော်လွန်ပါက ဖျက်ပစ်ရန်။ ကနဦးရည်ရွယ်ထားသည့်အတိုင်းသာ အချက်အလက်များကို ထိန်းသိမ်းပြီး လိုအပ်သည်ထက် ပိုကြာမြင့်စွာ မသိမ်းဆည်းရန်။
- ✓ စောင့်ကြည့်ရေးကိရိယာများ (ဥပမာ- CCTV၊ မိုက်ကရိုဖုန်း၊ ဝင်ခွင့်ကတ်များ၊ အချက်အလက်သိုလှောင်မှု၊ ဒေတာစင်တာများ၊ clouds၊ လက်ပံတော့များ၊ ဆဲလ်ဖုန်းများ) ကို ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ လွတ်လပ်ခွင့်မူများ (privacy principles) ကို အလေးထားသော နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြု ရောင်းချသူများထံမှ ဝယ်ယူခြင်းကို သေချာစွာဆောင်ရွက်ရန်။
- ✓ Client နှင့် ဝန်ထမ်းစာချုပ်များတွင်ကိုယ်ရေးကိုယ်တာနှင့် လျှို့ဝှက်ထားရမည့်ကိစ္စ (confidentiality) ဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များ ပါဝင်ရန်။
- ✓ ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ၊ ဒစ်ဂျစ်တယ်လုံခြုံရေး၊ လုံခြုံရေးဆိုင်ရာများနှင့် ၎င်းတို့သည် လက်တွေ့တွင် မည်သည့် ကို ဆိုလိုသနည်းကိုလည်း လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန်။

စီစီတီတီ (လုံခြုံရေးကင်မရာ)

- ✓ CCTV သို့မဟုတ် အခြားသော အသံဖမ်းကိရိယာများ ဖြန့်ကျက်ချထားခြင်းသည် အခြားနည်းလမ်းဖြင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း၍မရသော တရားဝင်သော ဖိနှိပ်မှုလိုအပ်ချက်ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း ရှိမရှိ သုံးသပ်ရန်။¹²⁹

128 [Two shot while installing CCTV in Mandalay](#), Voice of Myanmar (in Burmese) 2 December 2021
129 <https://www.iso.org/isoiec-27001-information-security.html>

- ✓ CCTV ကို သတ်မှတ်ထားသော ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် တရားဝင်သော ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် သာအသုံးပြုကြောင်း၊ ဥပမာအားဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၊ ဝယ်ယူမှုများ သို့မဟုတ် အိမ်နီးချင်း ပတ်ဝန်းကျင်များကို ထောက်လှမ်းရန်မဟုတ်ဘဲ မှုခင်းကာကွယ် တားဆီးရေးကဲ့သို့သော တရားဝင်ရည်ရွယ်ချက်များအတွက်သာ အသုံးပြုကြောင်း သေချာစေရန်။
- ✓ CCTV များ ဖြန့်ကျက်တတ်ဆင်မှုများသည် လိုအပ်ချက်နှင့် အချိုးကျကြောင်း သေချာပါစေရန်။ အသံဖမ်းခြင်းကို မပြုလုပ်ဘဲ အသံသွင်းခြင်းထက် တိုက်ရိုက်ကြည့်ရှုခြင်း (live feed) သည် လုံလောက်မှုရှိမရှိ သုံးသပ်ရန်။
- ✓ လုံခြုံရေးကင်မရာများကို ဖြန့်ကျက်တပ်ဆင်ထားသည့်အခါတွင် အချက်အလက်ကာကွယ်ရေး သက်ရောက်မှုဆန်းစစ်ချက် (data protection impact assessment) ကို ဆောင်ရွက်ရန်၊ ကင်မရာတည်နေရာများ ပြောင်းလဲခြင်း သို့မဟုတ် အလိုအလျောက် မျက်နှာမှတ်မိခြင်း (automatic facial recognition) ကဲ့သို့သော နည်းပညာဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်အသစ်များကို အသုံးပြုပါရန်။¹³⁰
- ✓ CCTV အသုံးပြုသည့်နေရာများတွင် မှတ်တမ်းတင်ထားနိုင်သည့် အကြောင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အများပြည်သူအားအသိပေးရန်အတွက် အင်္ဂလိပ်နှင့် မြန်မာဘာသာဖြင့် ရှင်းလင်းသော သင်္ကေတ (sign) များ ထားရှိရန်။
- ✓ အာဏာပိုင်များမှ အချက်အလက်များတောင်းခံခြင်းကို တုန့်ပြန်ရန်အတွက် စီနီယာအဆင့်ရှိ စီမံခန့်ခွဲမှု (senior management) ကို တိုးမြှင့်ခြင်းအပါအဝင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း စံသတ်မှတ်ချက်များ (SOPs) ချမှတ်ရန်။ အချက်အလက်တောင်းခံမှုများအတွက် စာဖြင့် တောင်းခံလာခြင်း မျိုးဖြစ်စေရန်ကြိုးပမ်းပါ။ CCTV စောင့်ကြည့်ရေးနေရာများသို့ အာဏာပိုင်များကို ကန့်သတ်မထားဘဲ ဝင်ရောက်ခွင့်မပေးရန်။
- ✓ မှတ်တမ်းတင်ထားသော ပုဂ္ဂိုလ်များ၏မှတ်တမ်းများကို ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုခွင့်ပေးရန် ၎င်းတို့မှ တောင်းဆိုလာပါက ခွင့်ပြုပေးရန်။
- ✓ CCTV မှတ်တမ်းများကို ပြစ်မှုဆိုင်ရာသက်သေအဖြစ် အသုံးမပြုခြင်း သို့မဟုတ် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုဆိုင်ရာ အထောက်အထားများမရှိပါက တတ်နိုင်သမျှ အချိန်တိုနှင့် ရက်ပေါင်း ၃၀ ထက်မပိုစေဘဲ ထိန်းသိမ်းထားပါ။
- ✓ ငြိမ်းချမ်းစွာဆန္ဒပြပွဲများတွင်ပါဝင်သည့်အခြေအနေများအတွက် လွတ်လပ်စွာထုတ်ဖော်ပြောဆို ခွင့်ကို အသုံးပြုသူများကို အာဏာပိုင်များက ဖမ်းဆီးရာတွင် အသုံးပြုနိုင်သည့်အန္တရာယ်ရှိသည့် CCTV အချက်အလက်များကို မှတ်တမ်းတင်ခြင်းအား ရပ်တန့်ရန်နှင့် ချက်ချင်းဖျက်ရန် SOPs များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်။

130 A [template for an data protection impact assessment](#) for surveillance cameras has been developed by the UK Information Commissioner Office and the Surveillance Camera Commissioner.



မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရှိရေး
အထောက်အကူပြုဌာန

ADDRESS:

6(a) Shin Saw Pu Road
Kayin Chan Ward, Ahlone Township, Yangon
Myanmar

P. +95 1 512613

E. info@myanmar-responsiblebusiness.org

www.mcrb.org.mm

www.myanmar-responsiblebusiness.org