စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ သက်ရောက်မှုများအား ကဏ္ဍအလိုက် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း (SWIA)

ကုမ္ပဏီ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ မေးခွန်းလွှာ

ဤမေးခွန်းလွှာကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ သက်ရောက်မှုများအား ကဏ္ဍအလိုက် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းဆိုင်ရာ ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ကွင်းဆင်းသုတေသန ပြုလုပ်နေကြသော သုတေသီများ (researchers) **လမ်းညွှန်အဖြစ် အသုံးပြုရန် ရည်ရွယ်၍ပြုစုထားသော မေးခွန်းလွှာတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ပြီးပြည့်စုံသည့် မေးခွန်းလွှာမဟုတ်သကဲ့သို့ ဖော်ပြထားသော မေးခွန်းတိုင်းအား မေးမြန်းရန်အတွက် မဟုတ်ပါ။ မေးခွန်းလွှာအား အခြေခံအဖြစ် အသုံးပြု၍ သုတေသီများမှ လိုအပ်သလို အသုံးပြုနိုင်ရန်သာ ဖြစ်ပါသည်။** ကဏ္ဍတစ်ခုတည်းကိုသာ အခြေခံသော အသေးစိတ်မေးခွန်းများကို ဤမေးခွန်းလွှာတွင် ဖြုတ်ထားပြီးဖြစ်သည်။ ထပ်မံ၍ ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ဝန်ထမ်းအလုပ်သမားများကို အင်တာဗျူးပြုလုပ်ရန် လမ်းညွှန်မေးခွန်းလွှာများကိုလည်း MCRB ၏ website တွင် ရယူနိုင်ပါသည်။ သုတေသီများအတွက် မြန်မာ့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်စပ်နေသော အဓိက လူ့အခွင့်အရေး အကြောင်းအရာ (issues) (ဥပမာ - အလုပ်အကိုင်၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်၊ မြေယာ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း၊ လုံခြုံရေး စသဖြင့်)များကို မီးမောင်းထိုးပြထားသည့် အနှစ်ချုပ်စာလွှာ (factsheets) များကိုလည်း စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးထားပါသည်။ **ဤမေးခွန်းလွှာအား အသုံးမပြုမီ ကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်သည့် နောက်ခံအကြောင်းအရာ၊ ပါဝင်ပတ်သက်သူများ၏ နောက်ခံ၊ ကွင်းဆင်းလေ့လာမည့်ဒေသ၏ နောက်ခံ၊ ကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်သည့် ဥပဒေ၊ မူဝါဒများ စသည်တို့ကို ကြိုတင်လေ့လာသင့်ပါသည်။**

ဤမေးခွန်းလွှာ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကုမ္ပဏီအကြီး (သို့မဟုတ်) အငယ်၊ ဒေသခံကုမ္ပဏီ၊ အာရှကုမ္ပဏီနှင့် နိုင်ငံပေါင်းစုံ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဲ့သို့ မည်သည့်လုပ်ငန်းမျိုးမဆို အလုပ်သမား အခြေအနေ၊ လုံခြုံရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းကို သက်ရောက်မှုများအတွက် မည်သို့ လက်တွေ့ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်နေကြသည်ကို နားလည်ရန် ဖြစ်သည်။

မေးခွန်းများမှာ **ကုမ္ပဏီ၏ အထွေထွေမန်နေဂျာများ** (သို့မဟုတ်) **လူ့အရင်းမြစ် (Human Resources)နှင့် သက်ဆိုင်သူ၊ လုံခြုံရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် (HSE)** (သို့မဟုတ်) **ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ဆက်ဆံဆောင်ရွက်နေသူ**များကို မေးမြန်းရန်ဖြစ်ပါသည်။

စာပိုဒ်ခွဲတိုင်းတွင် ယေဘုယျမေးခွန်းများဖြင့် စတင်မေးမြန်းရန် ဆောင်ရွက်ထားပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့်- အလုပ်လုပ်ချိန်များအတွက် ယေဘုယျအားဖြင့် မည်သို့ ဆောင်ရွက်ထားပါသလဲ ဆိုသည့်မေးခွန်မျိုးကို မေးပြီးမှသာ ကုမ္ပဏီနှင့်ဆိုင်သည့် အသေးစိတ်မေးခွန်းများကို ဆက်မေးရန်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ သက်ရောက်မှုများအား ကဏ္ဍအလိုက် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း (SWIA) ကို လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီကို လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း (Assessment) မဟုတ်ပေ။ သို့သော် ကဏ္ဍတစ်ခုလုံးကို လေ့လာခြင်းဖြစ်သည့်အတွက် အင်တာဗျူးလုပ်ချိန်တွင် အလေးထားမေးမြန်းရန်လည်း လိုအပ်သည်။

ဤမေးခွန်းလွှာတွင် အောက်ဖော်ပြပါ အကြောင်းအရာ (issue) များ ပါရှိသည်။

အလုပ်

၁။ အလုပ်ချိန်၊ ခွင့်ရက်နှင့် လုပ်အားခ
၂။ လုပ်ငန်းခွင် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလွတ်လပ်မှု
၃။ လွတ်လပ်စွာ စုရုံးခွင့်
၄။ အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေမှုနှင့် ကလေး အလုပ်သမား
၅။ မျှတသော ဆက်ဆံမှု (အလုပ်သမားများ၏ ပုဂ္ဂိုလ် ရေးလွတ်လပ်မှု၊ တိုင်းကြားနိုင်သည့်စနစ်၊ နောက်ယှက်မှု မရှိခြင်း)
၆။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိခြင်းနှင့် မတူကွဲပြားခြင်း
၇။ ကုမ္ပဏီ၏ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မှု

ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး

၈။ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး
၉။ လုပ်ငန်းခွင် အန္တရာယ်ကာကွယ်သည့် ပစ္စည်း

ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်း

၁၀။ လုံခြုံရေး
၁၁။ မြေယာစီမံခန့်ခွဲမှု
၁၂။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး
၁၃။ ကျင့်ဝတ်နှင့်ကိုက်ညီသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အား ဆောင်ရွက်ခြင်း
၁၄။ ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းနှင့်ဆက်ဆံရေး
၁၅။ စားသုံးသူကာကွယ်ရေး

အလုပ်အကိုင်

ဤအပိုင်းသည် အလုပ်ခွင်အခြေအနေနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို နားလည်ရန်ရည်ရွယ်သည်။ မေးခွန်းများမှာ **အထွေထွေမန်နေဂျာ**နှင့် **လူ့အရင်းမြစ် မန်နေဂျာ**များကို မေးရန်အတွက် ဖြစ်သည်။

၁။ အလုပ်ချိန်၊ ခွင့်ရက်နှင့် လုပ်အားခ

ဤစာပိုဒ်သည် အလုပ်နှင့်ဆိုင်သည့် ကိစ္စများဖြစ်သော အလုပ်ခန့်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်သည့်အခါ (အလုပ်ခန့်ရာတွင် ခွဲခြားခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်ရာတွင် မှန်ကန်မှုမရှိခြင်း၊ ကလေးအလုပ်သမား) အလုပ်သမား အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများ ဖြစ်စေနိုင်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ (ကျန်းမာရေးနှင့် မညီညွတ်သည့် ပံ့ပိုးမှု၊ အန္တရာယ်များသည့် အလုပ်တာဝန်များ၊ အရေးပေါ်အခြေအနေနှင့်ဆိုင်သည့် သင်တန်းများ မရရှိခြင်း)၊ အလုပ်ရှင်-အလုပ်သမားဆက်ဆံရေး (လွတ်လပ်သည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကို တားမြစ်ခြင်း)။ တခြားသော အကြောင်းအရာများဖြစ်သည့် မတူကွဲပြားခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ လူမှုလုံခြုံရေးနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလွတ်လပ်မှု) များကို မေးမြန်းရန် စီစဉ်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ထပ်မံသိရှိလိုသည့် အချက်အလက်များအတွက် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး အနစ်ချုပ်စာလွှာအား ကြည့်ရှုပါ။

၁.၁။ အလုပ်လုပ်ချိန်

- သင်၏ ကုမ္ပဏီတွင် ယေဘုယျအလုပ်လုပ်ချိန်ကို မည်သို့ သတ်မှတ်ထားနည်း။
- အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းရသည့် အကြောင်းကိစ္စများ သင့်ကုမ္ပဏီတွင် ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်၊ ဘာကြောင့် ဆင်းရသည်ကို အသေးစိတ်ရှင်းပြပေးပါ။

- သင့်ကုမ္ပဏီတွင် ပိုလျှံသော အလုပ်လုပ်ချိန်နှင့် အချိန်ပိုဆင်းရသည်များအတွက် စီမံခန့်ခွဲသည့် စနစ်များ ရှိပါသလား။

၁.၂။ အနားယူချိန်နှင့် အားလပ်ချိန်

- သင့်ကုမ္ပဏီတွင် အလုပ်ရက်များအတွင်း အလုပ်သမားများအား အားလပ်ချိန် မည်မျှပေးသနည်း။
- အလုပ်သမားများအား လုံလောက်သော အနားယူချိန်နှင့် အားလပ်ချိန်များ ရရှိရန် သေချာစွာ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် နည်းလမ်းများ ရှိပါသလား။

၁.၃။ ခွင့်ရက်

ဤခေါင်းစဉ်သည် အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေး၊ မီးဖွားခွင့်နှင့် တစ်နှစ်တာ ခွင့်ရက်များနှင့် ဆက်စပ်သည်။

- ကျန်းမာရေးဆေးခွင့်၊ မီးဖွားခွင့်၊ တစ်နှစ်တာခွင့်များအတွက် သင့်ကုမ္ပဏီတွင် မည်သို့ သတ်မှတ်ထားသနည်း။ ကျေးဇူးပြု၍ အသေးစိတ်ရှင်းပြပေးပါ။
- အလုပ်သမားများအား ကျန်းမာရေးဆေးခွင့်၊ မီးဖွားခွင့်၊ တစ်နှစ်တာခွင့်များအတွက် ခွင့်ပြုရာတွင် သေချာမှန်ကန်မှုရှိစေရန် မည်သို့ ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်သနည်း။

၁.၄။ လုပ်အားခ

ဤခေါင်းစဉ်သည် ဒေသ၏ နေထိုင်စားသောက်စရိတ် ကုန်ကျမှုနှင့် ကိုက်ညီသည့် လုပ်အားခများ ပေးခြင်းနှင့် ဆက်စပ်သည်။

- အလုပ်သမားများသည် ဒေသ၏ နေထိုင်စားသောက်စရိတ် ကုန်ကျမှုနှင့် ကိုက်ညီသည့် လုပ်အားခများ ရရှိပါသလား။ ဒေသ၏ နေထိုင်စားသောက်စရိတ် ကုန်ကျမှုကို မည်သို့ သတ်မှတ်ပါသနည်း။ ငွေဖောင်းပွမှုကိုရော ထည့်သွင်းသတ်မှတ်ပါသလား။
- လုပ်ခလစာကို ဖြတ်တောက်တာများ ရှိပါသလား။

၂။ လုပ်ငန်းခွင် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလွတ်လပ်မှုနှင့် လျှို့ဝှက်ကန့်သတ်ချက်

- အလုပ်လျှောက်လွှာတွင်ပါရှိသည့် လျှို့ဝှက်အချက်လက်များကို မည်သို့အသုံးပြုသနည်း။ ၎င်းအချက်လက်များကို တခြားသို့ ဝေမျှခြင်းမရှိအောင် မည်သို့ သေချာစွာ ဆောင်ရွက်ထားသနည်း။
- အလုပ်သမားများ၏ ဆေးစစ်ချက်နှင့် ကျန်းမားရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ကုမ္ပဏီမှ တောင်းခံတာ ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်- မည်သည့်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် တောင်းခံပါသနည်း။
- အလုပ်သမားများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအချက်အလက်များကို ခိုးယူခြင်း (သို့မဟုတ်) အလွဲသုံးစားပြုခြင်းများ မရှိစေရန် ကာကွယ်ပေးထားပါသလား။ ရည်ရှည်အတွက် မလိုအပ်ပါက အစီအစဉ်တကျ သင့်တင့်စွာ သိမ်းဆည်းထားပါသလား။

- သင်၏ ကုမ္ပဏီတွင် ခန္ဓာကိုယ်အား ရှာဖွေစစ်ဆေးမှုကို ဥပဒေနှင့်ကိုက်ညီသည့် လုံခြုံရေး ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ပါသလား။
- အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များကို အစိုးရသို့ဝေငှမှုမျိုး ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်- မည်သည့် အချက်လက်များကို ဝေငှခဲ့ပါသနည်း။ ၎င်းကိစ္စအား အလုပ်သမားများကို အသိပေးခဲ့ ပါသလား။

၃။ လွတ်လပ်စွာ စုရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း

၃.၁။ လွတ်လပ်စွာ စုရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း

ဤခေါင်းစဉ်သည် လွတ်လပ်သော အလုပ်သမားသမဂ္ဂ/အသင်းအဖွဲ့တွင် ပါဝင်ခွင့် အခွင့်အရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည်။

- အလုပ်သမားများကို အလုပ်သမားသမဂ္ဂသို့ဝင်ရန် ခွင့်ပြုထားပါသလား။ ခွင့်ပြုထားလျှင်- အသေးစိတ် ရှင်းပြပေးပါ။ ကုမ္ပဏီတွင် အလုပ်သမား သမဂ္ဂရှိပါလား။
- မရှိလျှင်- တခြားသော အလုပ်သမားကိုယ်စားပြုသည့် အဖွဲ့များ ရှိပါသလား။
- ကုမ္ပဏီစီမံခန့်ခွဲသူများနှင့် အလုပ်သမားများ တိုက်ရိုက်ပွင့်လင်းစွာ စေ့စပ်ဆွေးနွေးနိုင်ရန် မည် သည့် စီမံဆောင်ရွက်ချက်များ (သို့မဟုတ်) နည်းလမ်းများ ရှိပါသနည်း။
- သင်၏ ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများကို စုပေါင်း ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများ ရှိပါသလား။
- သင့် ကုမ္ပဏီအတွက် နစ်နာချက်၊ မကျေနပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းသည့်စနစ် အပါအဝင် စုပေါင်း ညှိနှိုင်း သဘောတူညီခြင်းဆိုသည့် ဝေါဟာရမှာ အဘယ်နည်း။
- အလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေနှင့် ဆက်စပ်သည့် ၎င်းတို့၏ စိုးရိမ်ချက်များကို မန်နေဂျာ/ ကြီးကြပ်ရေးမှူး၏ မျက်မှောက်တွင် မဟုတ်ဘဲ ဆွေးနွေးနိုင်ပါသလား။
- အလုပ်သမားများမှ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် ဆက်စပ်သည့် စိုးရိမ်ချက်များကို လွတ်လပ်စွာ ဆွေးနွေးနိုင်ရန် မည်သို့ ဆောင်ရွက်ထားပါသနည်း။

၄။ အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေမှုနှင့် ကလေးအလုပ်သမား

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းသည် စစ်တပ်/အာဏာပိုင်များနှင့် ဆက်နွယ်လျှက်ရှိသည်။ သို့သော် မတူညီသည့် အဓမ္မခိုင်းစေခြင်းများသည် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းရှိ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများတွင်လည်း မကြာခဏ ဖြစ်လေ့ရှိသည်။

ကလေးများလုပ်သည့် အလုပ်တိုင်းကို အမျိုးအစားခွဲခြားပြီးမှသာ ကလေးအလုပ်သမား အသုံးပြုသည်၊ မပြုသည်ကို သတ်မှတ်ရမည်။ ကလေးများ(သို့မဟုတ်) အရွယ်ရောက်လာသောသူများမှာ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့၏ကျန်းမာရေးနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးတိုးတက်မှု (သို့မဟုတ်) ကျောင်းပညာရေးကိုထိခိုက်သော သက်ရောက်မှုများ မရှိပါက ထိုအလုပ်သည် ကလေးအလုပ်သမား အသုံးပြုသော အလုပ်မဟုတ်ပေ။ ILO ၏ ကလေးအလုပ်သမား ဖွင့်ဆိုချက်မှာ " ကလေးများ အလုပ်လုပ်နေသော လုပ်ငန်းတွင် ၎င်းတို့၏ ကလေးဘဝကို ပိတ်ပင်ခြင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်၊ ဂုဏ်သိက္ခာ၊ ရုပ်ပိုင်းနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုများကို ထိခိုက်နစ်နာစေသော အလုပ်များတွင် ကလေးများကို အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း"ကိုသာ ကလေးအလုပ်သမား အသုံးပြုခြင်းအဖြစ် သတ်မှတ်သည်။

၄.၁။ အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေခြင်း

- ကုမ္ပဏီမှ လူပုဂ္ဂိုလ်၏ စိတ်ဆန္ဒမပါဘဲ လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် မည်သူ တစ်ဦးတစ်ယောက်ကိုမှ အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေခြင်း မရှိစေရန် မည်သို့ သေချာစွာ လုပ်ဆောင်ထားပါသနည်း။

၄.၂။ ကလေးအလုပ်သမား

- သင်၏ လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ကလေးအလုပ်သမားကိစ္စသည် အကြောင်းကိစ္စတစ်ခု ဖြစ်နေပါသလား။ ဖြစ်နေလျှင်-ကျေးဇူးပြု၍ အသေးစိတ်ရှင်းပြပေးပါ။ ကလေးများအား လုပ်ငန်းကဏ္ဍ (ဆက်စပ်လုပ်ငန်းများ)တွင် အလုပ်ခန့်ခြင်းမရှိစေရန် မည်သို့ဆောင်ရွက်၍ (သို့မဟုတ်) ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနည်းများဖြင့် သေချာစွာ ဆောင်ရွက်ထားပါသနည်း။

၅။ မျှတသော ဆက်ဆံမှု

၅.၁။ နစ်နာချက်များအား တိုင်ကြားနိုင်သော စနစ်

ဤခေါင်းစဉ်သည် လုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်၍ ကြားနားခြင်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် အလုပ်သမားများ နေရာပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်းတို့အတွက် တိုင်ကြားနိုင်သည့်စနစ်နှင့် ဆက်စပ်သည်။

- ကြားနားခြင်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် နေရာပြောင်းရွှေ့ ခံရခြင်းတို့အတွက် အလုပ်သမားများ၏ နစ်နာချက်များကို တိုင်ကြားနိုင်သည့် စနစ်ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်- ကျေးဇူးပြု၍ အသေးစိတ် ရှင်းပြပေးပါ။
- ယခင်က အလုပ်သမားများထံမှ တိုင်ကြားမှုများ ရှိခဲ့ပါသလား။ ရှိလျှင်- ဥပမာ တစ်ခုပေး၍ ရှင်းပြပေးနိုင်ပါသလား။
- အလုပ်သမားများ၏ မကျေနပ်ချက်များကို ကာကွယ်ပေးရန် မည်သို့ ဆောင်ရွက်ထားပါသနည်း။

၅.၂။ မြိမ်းခြောက်ခြင်းနှင့် အန္တရာယ်ပြုခြင်းမှ လွတ်မြောက်ခြင်း

ဤခေါင်းစဉ်သည် အလုပ်မားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်ရုပ်ပိုင်း၊ နှုတ်စကား (သို့မဟုတ်) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှု၊ ချိုးဖောက်မှု (သို့မဟုတ်) ခြိမ်းခြောက်မှုများကို ကာကွယ်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်သည်။

- အလုပ်သမားများ အန္တရာယ် အနှောက်အယှက်မဖြစ်စေရန် မည်သို့ဆောင်ရွက်ထားပါသနည်း။

၆။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်းနှင့် မတူကွဲပြားခြင်း

ဤခေါင်းစဉ်သည် အလုပ်ခန့်ရန် ဆုံးဖြတ်သည့်အခါတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိခြင်းနှင့် ဆက်စပ်သည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုသည် လိင်၊ တိုင်းရင်းသား၊ ဘာသာ၊ အသက် စသည်တို့အပေါ် အခြေခံ၍ ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိသည်။

- လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခန့်ရာတွင် ခွဲခြားမှု မရှိစေရန် မည်သို့ သေချာစွာ ကိုင်တွယ် ဆောင်ရွက်နေပါသနည်း။
- သင်၏ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းခွင်တွင် မတူကွဲပြားခြင်း (ဥပမာ-အမျိုးသမီး၊ မသန်စွမ်း အလုပ်သမား၊ မတူညီသည့် လူမျိုးစုနှင့်တိုင်းရင်းသား)များအတွက် မည်သို့ သေချာစွာဆောင်ရွက် (သို့မဟုတ်) ကိုင်တွယ်နေပါသနည်း။

၇။ ကုမ္ပဏီ၏ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မှု

ဤခေါင်းစဉ်သည် အလုပ်သမားများအား ကုမ္ပဏီမှ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးထားသည့် အကြောင်းအရာ(issue) နှင့် ဆက်စပ်သည်။

- သင်၏ အလုပ်သမားများကို မည်သည့် အထောက်အပံ့များ ပံ့ပိုးပေးပါသနည်း။
- အလုပ်သမားများကို နေအိမ်များ ထောက်ပံ့ ပေးထားပါသလား။
- အလုပ်သမားအားလုံး တူညီသည့် နေအိမ် ခံစားခွင့်များ ရရှိပါသလား။
- ကုမ္ပဏီမှ ထောက်ပံ့ပေးထားသည့် နေအိမ်၏အခန်းတစ်ခန်းတွင် အများဆုံး လူဘယ်နှစ်ယောက် နေထိုင်ခွင့်ပြုထားပါသလဲ။ အခန်းတစ်ခန်း၏ အကျယ်မှာ မည်မျှရှိပါသနည်း။
- အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့မိသားစုဝင်များအတွက် ပျက်စီးခြင်းနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ တိုက်ခိုက်ခြင်းများမရှိစေရန် သင့်တင့်သော နေအိမ်လုံခြုံမှုကို ကုမ္ပဏီမှ သေချာစွာဆောင်ရွက်ထားပါသလား။ ဥပမာ- သော့များပေးထားခြင်း၊ အပြင်မှ အလင်းရောင်များကို ကာကွယ်ပေးထားခြင်း။
- ကုမ္ပဏီမှ ထောက်ပံ့ပေးထားသည့် နေအိမ်များတွင် နေထိုင်ရန်နှင့် နေအိမ်ရရှိရန် အလုပ်သမားများအတွက် ကန့်သတ်မှုများ ရှိပါသလား။
- အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်မှ နေအိမ်သို့ မည်မျှကွာဝေးပါသနည်း။

- အလုပ်သမားများ အလုပ်လုပ်သောနေရာတွင် အစားအစား၊ ရေ၊ နေအိမ်နှင့် အထွေထွေဝန်ဆောင်မှုများရရှိရန် ကန့်သတ်မှုများရှိသောအခါ ကုမ္ပဏီမှကုန်ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများဖြင့် ဖြည့်ဆည်းပေးပါသလား။
- ကုမ္ပဏီမှ သန့်ရှင်းသော သောက်ရေ၊ လတ်ဆတ်သော အစားအစာများ သိမ်းဆည်းရန်နေရာနှင့် စားသောက်ရန်နေရာများကို မည်သို့ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးထားပါသလဲ။
- အလုပ်သမားများ၏ ကလေးများကို စောင့်ရှောက်မှုများ ထောက်ပံ့ပေးထားပါသလား။ ရှိလျှင်-အားလုံးအတွက် ဖြစ်ပါသလား။
- အလုပ်သမားများကို ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများ ထောက်ပံ့ပေးပါသလား။ ရှိလျှင်-၎င်းသည် အားလုံးအတွက် ဖြစ်ပါသလား။
- အလုပ်သမားများကို သွားလာရေးအတွက် ထောက်ပံ့ပေးမှုများ ရှိပါသလား။
- အလုပ်သမားများကို သင်တန်းပေးမှုများ ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-မည်သည့်သင်တန်းမျိုးကို ပေးပါသလဲ။
- တခြားအကြံပြုချက်များ။

လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး

ဤ မေးခွန်းလွှာစာပိုဒ်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးကဏ္ဍတစ်ခုလုံးတွင် ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံရေး အခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်၍ ဆောင်ရွက်ထားရှိမှုများကို နားလည်ရန်ဖြစ်သည်။ မေးခွန်းများမှာ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် (HSE) အတွက် တာဝန်ပေးထားသည့် ဆက်ဆံဆောင်ရွက်သူများအတွက် ဖြစ်ပါသည်။

၈။ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး

ဤစာပိုဒ်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့်လုံခြုံရေး စီစဉ်ဆောင်ရွက်ထားရှိမှုများကို ရည်ညွှန်းသည်။ စံနမူနာအကြောင်းအရာများမှာ ပိုလျှံသော အလုပ်လုပ်ချိန်များကြောင့် မောပန်းနွမ်းနယ်ခြင်း၊ လမ်းလုံခြုံရေး၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်ရှိ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းအန္တရာယ်ကာကွယ်သည့် ဝတ်စုံများ မရှိခြင်း စသည်တို့နှင့် ဆက်စပ်နေသည်။

အလုပ်သမားအခွင့်အရေး အနှစ်ချုပ်စာလွှာကို ကြည့်ပါ။

- သင်၏ ကုမ္ပဏီတွင် အလုပ်သမားများကို ပိုလျှံသော အလုပ်လုပ်အချိန်များ မရှိစေရန် မည်သို့ ဆောင်ရွက်ထားပါသနည်း။
- သင်၏ကုမ္ပဏီတွင် ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံရေးနှင့် ဆက်စပ်သော မတော်တဆ ထိခိုက်မှုများ ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-ကျေးဇူးပြု၍ အသေးစိတ်ရှင်းပြပေးပါ။
- သင့်၏ ကုမ္ပဏီတွင် ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးကာကွယ်တားဆီးခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့် နည်းလမ်းများ ရှိပါသလား။
- ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာစံနှုန်းများကို အလုပ်သမားများ နားလည်သော ဘာသာစကားဖြင့် စီစဉ်ဆောက်ရွက်ထားခြင်းများ ရှိပါသလား။
- သင်၏ကုမ္ပဏီမှ မတော်တဆထိခိုက်မှုများနှင့် ပတ်သက်သည့်မှတ်တမ်းနှင့် ယင်းကဲ့သို့ ပြန်လည်မဖြစ်ပေါ်စေရန် တားဆီးကာကွယ်သည့် ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ စီမံဆောင်ရွက်ချက်များ ရှိပါလား။
- စက်၊ ယာဉ်နှင့် အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းများကို ကုမ္ပဏီမှ မကြာခဏစစ်ဆေးမှုများ ရှိပါသလား။
- အလုပ်သမားများထံမှ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံရေးနှင့် ဆိုင်သည့် တိုင်ကြားချက်များကို လက်ခံခြင်းနှင့် ပြန်လည်တုန့်ပြန်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများ ဆောင်ရွက်ထားပါသလား။
- လုပ်ငန်းခွင်တွင် အရေးပေါ်အခြေအနေများကို မန်နေဂျာနှင့် အလုပ်သမားများ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ရှေ့ဦးသူနာပြု ပစ္စည်းများကို အဆင်သင့်ထားရှိကာ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားပါသလား။
- မီးဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်လာပါက ထွက်ပေါက်များ၊ မီးသတ်ဗူးများနှင့် မီးဘေးမှ လွတ်မြောက်အောင် စီစဉ်ဆောင်ရွက် ထားရှိမှုများ ရှိပါသလား။
- လုပ်ငန်းခွင်တွင် လေကောင်းလေသန့်ရရှိရန် မည်သည့် အစီအစဉ်များဖြင့် ဆောက်ရွက်ပေးထားပါသနည်း။

- လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အပူအအေးမျှတစေရန် မည်သို့ ထိန်းညှိထားပါသနည်း။
- လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလင်းရောင်ရရှိရန် မည်ကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ထားပါသနည်း။
- အလုပ်သမားများ သန့်ရှင်းသော သောက်သုံးရေ ရရှိပါသလား။
- အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား အလုပ်သမားများအတွက် လျှော်ဖွတ်ရန်နှင့် မိလ္လာစနစ်များကို မည်သို့ ဆောက်ရွက်ထားပါသနည်း။
- လုံလောက်သော၊ သက်သောင့်သက်သာရှိသော၊ သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော ကုလားထိုင်များကို အလုပ်သမားများအတွက် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးထားပါသလား။
- အလုပ်သမားများ၏ ယူနီဖောင်း (သို့မဟုတ်) တခြားသော လုပ်ငန်းခွင်သုံးဝတ်စုံများကို လဲရန်၊ သိမ်းဆည်းရန်နှင့် အခြောက်လှမ်းရန်နေရာများကို ကုမ္ပဏီမှ ဆောင်ရွက်ပေးထားတာ ရှိပါသလား။
- သန့်ရှင်းလတ်ဆတ်သော အစားအစာများကို သိမ်းဆည်းရန်နှင့် စားသောက်ရန် နေရာများကို အလုပ်သမားအားလုံး အသုံးပြုနိုင်ရန် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ထားပါသလား။
- အလုပ်သမားများ ညအိပ်ရလျှင် ၎င်းတို့အတွက် တည်းခိုရန် အစီအမံများ(သို့မဟုတ်) နေအိမ်များရှိပါသလား။ အလုပ်သမားများ၏အခြေခံလိုအပ်ချက်များနှင့် သန့်ရှင်းစွာ နေထိုင်စားသောက်နိုင်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီမှ မည်ကဲ့သို့ စီမံဆောင်ရွက်ထားပါသနည်း။
- ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းများနှင့် တခြားသော ထိခိုက်လွယ်သော အလုပ်သမားများအတွက် မည်သည့် ကျန်းမာရေးနှင့်လုံခြုံရေးဆိုင်ရာနည်းလမ်းများ ကျင့်သုံး ဆောင်ရွက်နေပါသနည်း။

၉။ လုပ်ငန်းခွင် အန္တရာယ် ကာကွယ်သည့် ပစ္စည်း (PPE)

- အလုပ်သမားများအတွက် လုပ်ငန်းခွင် အန္တရာယ်ကာကွယ်သည့်ပစ္စည်းများ ထုတ်ပေးထားတာ ရှိပါသလား။ ၎င်းအတွက် ငွေကြေးတောင်းခံပါသလား။
- အလုပ်သမားများအား စက်၊ ယာဉ်၊ အသုံးဆောင်ပစ္စည်း အသစ်များ၊ အရာဝတ္ထုများ (သို့မဟုတ်) နည်းပညာများကို ၎င်းတို့နားလည်သော ဘာသာစကားဖြင့် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ထားပြီး ရံဖန်ရံခါ သင်တန်းပေးလေ့ရှိပါသလား။
- လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်ကာကွယ်သည့် ပစ္စည်းများလိုအပ်ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများ ထိခိုက်အနာတရဖြစ်သည့် ဖြစ်ရပ်များ (သို့မဟုတ်) မသင့်လျော်သော အခြေအနေများကြောင့် ကျန်းမာရေးမကောင်း ဖြစ်သည့်ဖြစ်ရပ်များ ရှိပါသလား။
- အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်ကာကွယ်သည့် ပစ္စည်းများလိုအပ်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်သည့်ကိစ္စများကို တိုင်ကြားနိုင်သည့် စနစ်ရှိပါသလား။

ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းအား သက်ရောက်မှု

ဤမေးခွန်းလွှာစာပိုဒ်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ကုမ္ပဏီများက မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းများလုပ်ဆောင်သည့်အခါ ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းကြောင့် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းအပေါ် သက်ရောက်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ မည့်သို့ကျင့်သုံး လုပ်ဆောင်နေကြသည်ကို နားလည်ရန်ဖြစ်သည်။ မေးခွန်းများမှာ **ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ဆက်ဆံဆောင်ရွက်နေသူ**နှင့်/သို့မဟုတ် ***ကုမ္ပဏီမှ လုံခြုံရေး၊ မြေယာ၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်နေသူ***များအတွက်ဖြစ်သည်။

၁၀။ လုံခြုံရေး

ဤစာပိုဒ်သည် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ အတွက်အသုံးပြုရန် ဖြစ်သည်။ ကောင်းမွန်သည့် လမ်းညွှန်ချက် (guideline) များဖြင့် ကုမ္ပဏီမှ အလုပ်သမားများနှင့်ပစ္စည်းများကို ကာကွယ်ရန် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို ခွင့်ပြုထားခြင်းနှင့် ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများသည် အကြမ်းမဖက်ဘဲ ဖြေရှင်းသည့် နည်းလမ်းများဖြင့် ကြိုးပမ်းဖြေရှင်းရမည်။ ကာကွယ်ရေးတပ်များ လိုအပ်ပါက လုံလောက်သော သင်တန်းများပေးပြီး အန္တရာယ် အတွက် သင့်တင့်မျှတစွာ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ရမည်။ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများသည် ဖမ်းဆီးခြင်းနှင့် ထိန်းသိမ်းခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ဝင်ရောက်မစွက်ဖက်ရ။ ၎င်းသည် ဒေသတွင်း ဥပဒေဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများတွင်သာ တာဝန်ရှိသည်။

လုံခြုံရေး အနှစ်ချုပ်စာလွှာကို ကြည့်ရှုပါ။

- ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအတွက် တာဝန်နှင့် အခန်းကဏ္ဍ သတ်မှတ်ချက်များကို ဖော်ပြထားသည့် မူဝါဒ (သို့မဟုတ်) လမ်းညွှန်ချက်များ ရှိပါသလား။
- သင့်ကုမ္ပဏီတွင် ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း (သို့မဟုတ်) ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ရှိပါသလား။ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများရှိပါက ကျေးဇူးပြု၍ အသေးစိတ် ရှင်းပြပေးပါ။
- လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ၏ နောက်ခံသမိုင်းကြောင်းကို စီစစ်မှုများ ရှိပါသလား။
- လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများကို မတူညီသည့် လုံခြုံရေးအခြေအနေများကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားပါသလား။ သင့်တို့၏ စည်းမျဉ်းအတိုင်း ၎င်းတို့အား သင်ကြားပေးထားပါသလား။ ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းမှတိုင်ကြားလျှင် မည်သို့ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရမည်ကို ၎င်းတို့သိကြပါသလား။ မည်သို့ ကြပ်မတ်ဆောင်ရွက်ရမည်ကို လေ့ကျင့်သင်ကြား ပေးထားမှုများ ရှိပါသလား။
- လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများနှင့် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းတို့ကြား မတော်တဆ ထိခိုက်မှုများ ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-ကျေးဇူးပြု၍ အသေးစိတ်ရှင်းပြပေးပါ။
- ရပ်ရွက်အသိုင်းအဝိုင်းထံမှ လုံခြုံရေးနှင့်ဆက်စပ်သည့် ကိစ္စများကို လက်ခံရရှိနိုင်ရန် တိုင်ကြားနိုင်သည့် စနစ်များရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-ကျေးဇူးပြု၍ အသေးစိတ်ရှင်းပြပေးပါ။
- ၎င်း တိုင်ကြားချက်များကို စစ်ဆေးမေးမြန်းခြင်းများ ရှိပါသလား။
- လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းမှ မလိုလားအပ်သော (သို့မဟုတ်) အတင်းအကြပ်လုပ်ဆောင်သော ဖြစ်ရပ်များအတွက် အပြစ်ပေးအရေးယူသည့် နည်းလမ်းရှိပါသလား။

၁၁။ လယ်ယာမြေ စီမံခန့်ခွဲမှု

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ၎င်းတို့ စီမံကိန်းများအတွက် မြေယာများကို ရယူခြင်း/ငှားရမ်းခြင်း လုပ်နိုင်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် မြေယာနှင့်ပတ်သက်၍ အငြင်းပွားမှုများ ဆက်လက်ရှိနေသေးသည်။ မြေယာအား မည်ကဲ့သို့ လက်ခံရယူသည်ကို နားလည်သိရှိရန် အရေးကြီးသည်။ မူရင်းမြေယာအသုံးပြုသူ (မြေပိုင်ရှင်)အား ပြန်လည်နေရာ ချထားခြင်းခံရပါက၊ သင့်တော်သည့်လျော်ကြေးများ ရရှိပါသလားဆိုသည်ကို သိရှိရန် ဖြစ်သည်။

မြေယာ၊ အိုးအိမ်နှင့် ပြန်လည်နေရာချထားခြင်း အနှစ်ချုပ်စာလွှာကိုကြည့်ရှုပါ။

- လယ်ယာမြေကိုရယူသည့်အခါ (အစိုးရထံမှ လယ်ယာမြေများကို ရယူသည့်အခါ) ၎င်းလယ်ယာမြေအား အသုံးပြုနေသူ (သို့မဟုတ်) ပိုင်ရှင်မှန်ကို မည်ကဲ့သို့ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်သနည်း။
- လယ်ယာမြေကိုရယူရန်အတွက် အမျိုးသမီးများ၊ ထိခိုက်လွယ်သည့်အုပ်စုများ အပါအဝင် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်းများကို ပြုလုပ်ပါသလား။ ၎င်းကို ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းမှ နားလည် သဘောပေါက်ပါသလား။
- လယ်ယာမြေကို မရယူခင် အတင်းအားဓမ္မ နေရာပြောင်းရွှေ့ခံရနိုင်ခြေ ရှိ၊ မရှိ စိစစ်တာများ ရှိပါသလား။
- လယ်ယာမြေရယူခြင်းအတွက် လျော်ကြေးပေးပါသလား။ လျော်ကြေးကို မည်သို့ သတ်မှတ်ပါသလဲ။ လျော်ကြေးကို ဘယ်လိုပေးပါသလဲ။ (ဥပမာ-ငွေကြေး၊ မြေ၊ နေအိမ်၊ အစားအစာ)။
- လယ်ယာမြေကို ရယူခြင်းကြောင့် တစ်စုံတစ်ယောက် ပြောင်းရွှေ့ရန်လိုအပ်သည့်အခါ သင်တို့မှ ၎င်းကိစ္စကို မည်သို့ စီမံဆောင်ရွက်ပါသလဲ။
- ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းကို ပြောင်းရွှေ့နေရာချထားသည့်အခါ နေအိမ်များ အစားထိုးပေးပါသလား။
- မည်ကဲ့သို့သော နေအိမ်အမျိုးအစားများကို အစားထိုးပေးပါသလဲ။
- ယဉ်ကျေးမှုအမွေအနှစ်နေရာ (သို့မဟုတ်) ရိုးရာအရ နတ်ကိုးကွယ်ရာ နေရာများအတွက် အသေအချာ ချိန်ဆပြီးမှ လယ်ယာမြေကို ရယူပါသလား။
- လယ်ယာမြေကိုအသုံးပြုသည့်အခါ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို ကာကွယ်ခြင်းအတွက် အသေအချာချိန်ဆပြီး ဆောင်ရွက်မှုများ ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-ကျေးဇူးပြု၍ အသေးစိတ် ရှင်းပြပေးပါ။
- ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းမှ သင်တို့ (ကုမ္ပဏီ)၏ လယ်ယာမြေရယူခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ဆက်စပ်သည့် တိုင်ကြားနိုင်သော စနစ်ရှိပါသား။ ရှိလျှင်-ကျေးဇူးပြု၍ အသေးစိတ် ရှင်းပြပေးပါ။

၁၂။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိခိုက်မှု

သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှုများနှင့် ပတ်သက်၍ ပိုမိုသိရှိလိုပါက။
သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် အနှစ်ချုပ်စာလွှာ အား ကြည့်ရှုပါ။

- သင်၏ကုမ္ပဏီတွင် အရေးပေါ် လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ တားဆီးကာကွယ်သည့် အစီအစဉ်နှင့် အန္တရာယ်များကို ကာကွယ်နိုင်သည့် သင်တန်းများကို ချမှတ်နိုင်သည့် မူဝါဒများ ရှိပါသလား။ အရေးပေါ် အခြေအနေများကို မည်သို့ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲပါသလဲ။
- စွန့်ပစ်ရေဆိုးများ၊ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများနှင့် မသင့်လျော်သော မိလ္လာစနစ်များကို တိုင်းတာပေးသည့် စနစ်များရှိပါသလား။
- သင်တို့ အသုံးပြုနေသောရေများသည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို ထိခိုက်မှုမရှိစေရန် မည်သို့ သေချာစွာ ဆောင်ရွက်ထားပါသနည်း။
- သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် သက်ရောက်မှုများကို တိုင်းတာရန် ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် ဆွေးနွေးစီစဉ်ခြင်း၊ လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းကို ထိခိုက်စေမည့် သက်ရောက်မှုများကို မည်သို့ ရှောင်ရှားရန် (သို့မဟုတ်) လျော့ပါးရန် သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်မှုများ ရှိပါသလား။
- စီမံကိန်းအစပိုင်းတွင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် သက်ရောက်မှုများကို လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသလား။
- စီမံကိန်းအကြောင်းနှင့် ဖြစ်လာနိုင်ဖွယ်ရှိသည့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် သက်ရောက်မှုအန္တရာယ်များကိုအနီးပတ်ဝန်းကျင်ရှိရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းအားအကြောင်းကြားခြင်း/ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်းများ ရှိပါသလား။
- လေ၊ ရေ၊ မြေ အရည်အသွေးနှင့် အသံဆူညံမှုအဆင့်ကို မည်သို့ စောင့်ကြည့် စစ်ဆေးပါသနည်း။
- အရေးပေါ် အခြေအနေ၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် သက်ရောက်မှုနှင့် စီမံကိန်းကြောင့် မတော်တဆ ထိခိုက်မှုများနှင့် ဆက်စပ်၍ ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းမှ တိုင်ကြားခြင်းများကို လက်ခံပေးသည့်စနစ် ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-ကျေးဇူးပြု၍ အသေးစိတ် ရှင်းပြပေးပါ။

၁၃။ ကျင့်ဝတ်နှင့်ကိုက်ညီသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအား ဆောင်ရွက်ခြင်း

ဤစာပိုဒ်သည် ကုမ္ပဏီမှလုပ်ငန်းများကို မည်သို့ဆောင်ရွက်နေသည်နှင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်ကိုက်ညီသော အလေ့အထ၊ ဥပဒေနှင့်အညီ လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ဆက်စပ်သည်။

ကုမ္ပဏီမှ ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်လုပ်ငန်းများတွင် အကျင့်ပျက်ခြစားမှု၊ လာဘ်စားမှုနှင့် ကူညီပံ့ပိုးရန်အတွက် ပေးငွေများပပျောက်ရန် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ အကျင့်ပျက် ခြစားမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အရေးပါသောပြဿနာဖြစ်သည်။ (ရှိလျှင်) ကုမ္ပဏီ၌ ၎င်းတို့ကို တားဆီးကာကွယ်သည့် စနစ်များကို နားလည်ရန်လည်းလိုအပ်သည်။ ကုမ္ပဏီမှ ကျယ်ပြန့်သည့်ပြဿနာများကို မည်သို့ ကျင့်သုံးဖြေရှင်းနေသည် ဆိုသည်ကို နားလည်လျှင် အသုံးဝင်ပါလိမ့်မည်။

ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်သောနယ်မြေများတွင် လာဘ်စားမှုသည် အစဉ်အလာအရ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အလေ့အကျင့်များဖြစ်နေလျှင် ၎င်းဒေသတွင် လာဘ်စားမှုကို မကြာခဏ တွေ့ကြုံရတတ်သည်။ ဥပမာ-ကြိုးပမ်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် သြဇာရှိသည့်အရာရှိများအား မျက်နှာသာပေးခြင်း၊ ကုန်ပစ္စည်း (သို့မဟုတ်) ငွေကြေးခွင့်ပြုချက်ရရှိရန် (သို့မဟုတ်) အခွင့်အလမ်း ရရှိရန် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ပြုလုပ်ခြင်း၊ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုသည် လူထု၏ ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် တရားရုံး (လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုအတွက် တရားသူကြီး (သို့မဟုတ်) တခြားသော အလုပ်သမား၊ တရားရေးနှင့် ဆိုင်သူများ) နှင့် ကူညီပံ့ပိုးမှုအတွက် ပေးငွေသည် အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန် (သို့မဟုတ်) လုပ်ဆောင်ချက်များ မြန်ဆန်တိုးတက်စေရန် ပေးခြင်းဖြစ်သည်။

- လုပ်ငန်းများမစတင်မီ အကျင့်ပျက်ခြစားခြင်းအန္တရာယ်များကို မည်ကဲ့သို့ စုံစမ်းစစ်ဆေးခဲ့ပါသနည်း။
- လက်ဆောင်ပေးရန် (သို့မဟုတ်) လျှင်မြန်စွာ ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ပံ့ပိုးငွေပေးရန် တောင်းခံခြင်းများ ရှိပါသလား။ (ဥပမာ-ခွင့်ပြုချက်)
- အရာရှိများ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု မရှိစေရန် မူဝါဒများ ရှိပါသလား။
- အလုပ်သမားများအတွက် အကျင့်ပျက်ခြစားခြင်းနှင့် ပံ့ပိုးကူညီခငွေများနှင့် ပတ်သက်၍ မည်သို့ ဆောင်ရွက်ရမည်ဆိုသည့် လမ်းညွှန်ချက်နှင့် သင်တန်းများရှိပါသလား။
- သင်၏ အလုပ်သမားများမှ အကျင့်ပျက်ခြစားခြင်း၊ ပံ့ပိုးကူညီခငွေပေးခြင်းနှင့် ဆက်စပ်သည့် တိုင်ကြားချက်များကို လက်ခံရရှိနိုင်သည့်စနစ် ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-ကျေးဇူးပြု၍ အသေးစိတ် ရှင်းပြပေးပါ။

၁၄။ ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ဆက်ဆံရေး

ဤစာပိုဒ်သည် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ကုမ္ပဏီ၏ ဆက်ဆံရေး၊ စီမံကိန်းကြောင့် ဒေသ၏ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းများကို သက်ရောက်မှုများနှင့် ဆက်စပ်သည်။ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်း၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအနှစ်ချုပ်စာလွှာကို ကြည့်ရှုပါ။

၁၄.၁ ယဉ်ကျေးမှုအရ ထိခိုက်လွယ်ခြင်း

- အလုပ်သမားများ ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းသို့ သွားသည့်အခါ ၎င်းဒေသ၏ ယဉ်ကျေးမှုများကို မည်ကဲ့သို့ လေးစားရန် ကုမ္ပဏီမှ လမ်းညွှန်ချက်များ ချမှတ်ထားတာရှိပါသလား။ (သင့်တင့်သော အဝတ်အစား၊ ဘာသာရေး နယ်မြေများသို့ သွားလာသည့် စည်းကမ်းများ)
- စီမံကိန်း နယ်မြေအတွင်းရှိ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အလေ့အကျင့် အကြောင်းအရာများကို နားလည်ရန် ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် သတင်းအချက်အလက်များကို အသုံးပြုပါသလား။
- ဒေသ၏ယဉ်ကျေးမှုနှင့်ဆက်နွယ်သည့် ပြဿနာများကို ကုမ္ပဏီမှ မည်ကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ပါသနည်း။

၁၄.၁ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်းနှင့် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ဆက်ဆံရေး

- သင်၏ လုပ်ငန်းအကြောင်းနှင့်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်လက်များကို ရပ်ရွာ အသိုင်းအဝိုင်းမှ လွယ်ကူစွာရရှိနိုင်ရန်နှင့် နားလည်နိုင်ရန် ထောက်ပံ့ဆောင်ရွက်ပေးမှုများ ရှိပါသလား။ ရပ်ရွာ အသိုင်းအဝိုင်း (အမျိုးသမီးနှင့် တခြားသော ထိခိုက်လွယ်အုပ်စု)နှင့် ပုံမှန်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းများ ရှိပါသလား။ ၎င်းတို့၏ အမြင် သဘောထားများကို မည်သို့ ဆောင်ရွက်ပေးပါသလဲ။
- ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်၍ ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းမှ ဆန္ဒထုတ်ဖော်ခြင်းများ ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-၎င်းကို မည်သို့ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သနည်း။
- ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းမှ ဒေသခံများအား ကုမ္ပဏီက အလုပ်ခန့်ပါသလား။
- သင်၏ ကုမ္ပဏီရောက်ရှိလာပြီးနောက် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပြောင်းသွားတာများ ရှိပါသလား။
- စီမံကိန်း စတင်ဆောင်ရွက်စဉ်ကတည်းက ရာဇဝတ်မှုများပြားလာခြင်း (သို့မဟုတ်) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများရှိလာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ကုမ္ပဏီမှ မှတ်တမ်းများ ရှိပါသလား။
- သင်၏ ဝန်ထမ်းများနှင့်/သို့မဟုတ် သင်၏ ကုန်ပစ္စည်း၊ ဝန်ဆောင်မှုများအား ဝယ်ယူသူများအတွက် ကလေးများအားအသုံးချသော လိင်အပျော်အပါး ခရီးသွားလုပ်ငန်း အပါအဝင် ပြည့်တန်ဆာလုပ်ငန်းနှင့်ဆက်စပ်သော စည်းကမ်း၊ မူဝါဒများ ချမှတ်ထားပါသလား။
- သင်၏ လုပ်ငန်းကြောင့် ထိခိုက်သည့် အကြောင်းကိစ္စများကို ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းမှ မည်ကဲ့သို့ တိုင်ကြားနိုင်ပါသနည်း။

၁၅။ စားသုံးသူကာကွယ်ခြင်း

ဤစာပိုဒ်သည် ထုတ်ကုန်၊ ဝန်ဆောင်မှု အရည်အသွေးနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ ကုမ္ပဏီမှ ရောင်းချသော ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုသည် စားသုံးသူများကို အန္တရာယ်မဖြစ်စေရန်၊ နိုင်ငံတကာနှင့် ဒေသတွင်း အရည်အသွေး ပြည့်မီစေရန် ထုတ်လုပ်သင့်သည်။

- သင်၏ ထုတ်ကုန်၊ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် နိုင်ငံတကာ၊ ပြည်တွင်း လမ်းညွှန်ချက်နှင့် စက်မှုထုတ်ကုန် စံနှုန်းတွေက ဘာတွေလဲ။ ၎င်းတို့ကို သင်လိုက်နာကြောင်း မည်သို့သေချာစွာ ဆောင်ရွက်သနည်း။
- သင်၏ထုတ်ကုန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများသည် စားသုံးသူများအတွက် လုံခြုံကြောင်း သေချာသော မည်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်များ ရှိပါသနည်း။
- သင်၏ထုတ်ကုန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများတွင် မတော်တဆမှုများနှင့် ဆက်နွယ်သည့် ကိစ္စများ အတွက်ရှင်းလင်းသည့် သတိပေးချက်နှင့် ညွှန်ကြားချက်များ ဆောင်ရွက်ပေးထားပါသလား။
- သင်၏ဝန်ဆောင်မှုကို အသုံးပြုခြင်းကြောင့် မတော်တဆမှု၊ ထိခိုက်မှုနှင့် သေဆုံးမှုများနှင့် ဆက်စပ်သည့် မှတ်တမ်းအစီရင်ခံစာများ ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-ကျေးဇူးပြု၍ အသေးစိတ်ရှင်းပြပါ။
- စားသုံးသူများ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ (privacy) များကို ကာကွယ်သည့်စနစ် ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-ကျေးဇူးပြု၍ အသေးစိတ်ရှင်းပြပေးပါ။ ၎င်းသည် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် မည်သို့ ဆက်စပ်နေသနည်း။ အကြံပေးပါ။
- စားသုံးသူများမှ သင်၏ထုတ်ကုန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုသည် လုံလောက်သောစံချိန် မပြည့်မီခြင်းနှင့် ဆက်စပ်သည့် တိုက်ကြားချက်များကို လက်ခံရရှိနိုင်သည့်စနစ် ရှိပါသလား။ ရှိလျှင်-ကျေးဇူးပြု၍ အသေးစိတ်ရှင်းပြပေးပါ။

×××××××××