

ပေးသွင်းသူလိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့်အခြေခံမူများ

၁။ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများ နှင့်ဆက်နွယ်နေမှု

ဤ “ပေးသွင်းသူလိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် အခြေခံမူများ” ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လိုက်နာရမည့်အပြင် (ဤ မှ နောက်တွင် “အခြေခံမူများ” ဟုရည်ညွှန်းမည်ဖြစ်သည်။) “ပေးသွင်းသူ” သည် ပြည်တွင်းဥပဒေများ ကိုလည်း လိုက်နာရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းနှင့် ၎င်း၏လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေများ အားလုံး ကိုလည်း လေးစားလိုက်နာရမည်။ ယင်းကဲ့သို့ သက်ဆိုင်ရာ ပြည်တွင်းဥပဒေများ၏ သတ်မှတ်ချက်များ နှင့် အခြေခံမူများ အကြား ကွာဟမှု သို့မဟုတ် ကွဲလွဲဆန့်ကျင်မှုများရှိလာပါက “ပေးသွင်းသူ” သည် သက်ဆိုင်သော ပြည်တွင်း ဥပဒေများနှင့် ကိုက်ညီသည့် အမြင့်ဆုံးစံသတ်မှတ်ချက် နှင့်အညီ လိုက်နာကျင့်သုံးရမည်။

၂။ လူ့အခွင့်အရေးများ

“ပေးသွင်းသူ” သည် “ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေးပြဋ္ဌာန်းချက်များ” (United Nations International Bill of Human Rights)¹ အပါအဝင် နိုင်ငံတကာတွင် အသိအမှတ်ပြုထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးများကိုလည်း လေးစားလိုက်နာရမည်။

“ပေးသွင်းသူ”သည် “ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ လုပ်ငန်းများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မှု အခြေခံမူများ” (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)² နှင့်အညီ မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ကြရမည်။

၃။ အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ

၃.၁။ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများ

“ပေးသွင်းသူ” သည် “အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း ၏ ပင်မသဘောတူညီချက်” (International Labour Organization’s Core Conventions)³ နှင့် “အခြေခံမူနှင့်လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး ကြေငြာချက်” (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)⁴ တွင်

ချမှတ်ထားသည့် နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြု လေးစားလိုက်နာလျက်ရှိသည့် အခွင့်အရေးများ နှင့် မှုများကို လေးစားလိုက်နာရမည်။¹

၃.၂။ လွတ်လပ်စွာ အသင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုပိုင်ခွင့်များ

“ပေးသွင်းသူ” သည် ပြည်တွင်းဥပဒေများ၊ နည်းဥပဒေများ နှင့် အညီယင်း၏ ဝန်ထမ်းများ နှင့်/သို့မဟုတ် အ လုပ်သမားများ (“အလုပ်သမား” သို့မဟုတ် “အလုပ်သမားများ”) ၏ လွတ်လပ်စွာ အသင်းဖွဲ့စည်းခွင့်ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး နှင့် စုပေါင်းတောင်းဆို ပိုင်ခွင့်များကို အသိအမှတ်ပြု လေးစားရမည်။

“ပေးသွင်းသူ” သည် “အလုပ်သမားများ” အား မိမိတို့ရွေးချယ်ထားသော အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုထံသို့ လွတ်လပ်စွာ ဝင်ရောက်နိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် မဝင်ရောက်နိုင်ခြင်းကို ပြည်တွင်းဥပဒေများ ၊ နည်းဥပဒေများ နှင့် အညီ ထိထိရောက်ရောက် အသိပေး ပြောကြားထားရမည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် အကျိုးဆက်အဖြစ် “ပေးသွင်းသူ” မှ “အလုပ်သမားများ” အပေါ် မည်သည့်ဆိုးကျိုးကိုမျှ ကျရောက်စေမည် သို့မဟုတ် လက်တုံ့ပြန်ပြန်မည်မဟုတ်ပါ။ “ပေးသွင်းသူ”သည် အဆိုပါ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းထူထောင်ခြင်း နှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများတွင် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်နှောင့်ယှက်ခြင်း ပြုမည်မဟုတ်ပါ။

¹ လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း (၁၉၄၈ ခုနှစ်)၊ အရပ်ဘက် နှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပဋိညာဉ် စာချုပ် (၁၉၆၆ ခုနှစ်) နှင့် ယင်း၏ သဘောတူညီချက်မူကြမ်း နှင့် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး နှင့် ယဉ်ကျေးမှု ဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပဋိညာဉ်စာချုပ် (၁၉၆၆ ခုနှစ်)

² HR/PUB/11/04 (2011), http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

³ လွတ်လပ်စွာ အသင်းဖွဲ့စည်းခွင့် နှင့် ညီလာခံကျင်းပခွင့်အား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခွင့်၁၉၈၄ ခုနှစ် (အမှတ် ၈၇) စုပေါင်း၍ အခွင့်အရေးတောင်းဆိုခွင့်ဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၉၄၉ ခုနှစ် (အမှတ် ၉၈)၊ အတင်းအကြပ်အလုပ်ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၉၃၀ ခုနှစ် (အမှတ် ၂၉) အတင်းအကြပ်အလုပ်ခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၉၅၇ ခုနှစ် (အမှတ် ၁၀၅)၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် အသက်အငယ်ဆုံးသတ်မှတ်ချက် ဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၉၇၃ ခုနှစ် (အမှတ် ၁၃၈)၊ အဆိုးဆုံးပုံစံများဖြင့် ကလေးသူငယ်များ ခိုင်းစေခြင်း ဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း၁၉၉၉ ခုနှစ်(အမှတ် ၁၈၅)၊ လုပ်ခလစာ အညီအမျှပေးရေး ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၉၅၁ ခုနှစ် (အမှတ် ၁၀၀)၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း ၁၉၅၈ ခုနှစ် (အမှတ် ၁၁၁) (အလုပ်ခန့်ထားရေး နှင့် အလုပ်အကိုင်)

⁴ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာအခြေခံစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ နှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာစာတမ်း (၁၉၉၈ ခုနှစ်)

လွတ်လပ်စွာ အသင်းဖွဲ့စည်းခွင့် ဆိုင်ရာအခွင့်အရေး နှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုပိုင်ခွင့်များကို ပြည်တွင်း ဥပဒေများ အရ တားမြစ်ထားပါက “အလုပ်သမားများ” အနေဖြင့် ၎င်းတို့ကို ကိုယ်စားပြုမည့်သူများအား လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်တင်မြှောက်နိုင်ခွင့်ကို “ပေးသွင်းသူ” ကခွင့်ပြုပေးရမည်။

၃.၃။ အတင်းအကျပ်စေခိုင်းမှု

“ပေးသွင်းသူ” သည် အတင်းအကျပ်စေခိုင်းသော၊ ကတိခံဝန်ချက်ဖြင့်ချုပ်နှောင်၍စေခိုင်းသော သို့မဟုတ် မ လုပ်မနေရစေခိုင်းသော ပုံစံဖြင့် အလုပ် ခန့်အပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ခိုင်းစေအသုံးပြုခြင်း တို့ကိုမပြုလုပ်ရမည့်အပြင်၊ ကျေးကျွန်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးခြင်းတို့ကို မည်သည့်ပုံစံဖြင့်မဆို ဆောင်ရွက်ခြင်းအား အပြင်းအထန် တားမြစ်ထားပါသည်။ “ပေးသွင်းသူ” သည် အဆိုပါကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြုစုရေးသားထားသည့် မူဝါဒ တစ်ရပ်ကို အမြဲထားရှိရမည်ဖြစ်ပြီး၊ မိမိတို့၏ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းတွင် ယင်းမူဝါဒကို ထိရောက်ကောင်းမွန်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရမည်။ အထူးသဖြင့် “ပေးသွင်းသူ” သည် အတင်းအကျပ်စေခိုင်းခြင်း၊ ကတိခံ ဝန်ချုပ်ဖြင့်ချုပ်နှောင်၍စေခိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် မလုပ်မနေရစေခိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် သို့ မဟုတ် ကျေးကျွန်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် လူကုန်ကူးခြင်းများကို မည်သည့်ပုံစံဖြင့်မဆို ယင်း၏ လုပ်ငန်း လည်ပတ် ဆောင်ရွက်မှု နှင့် ကုန်စည်ပေးသွင်းမှုကွင်းဆက်တို့တွင် မရှိစေရန် သင့်တော်သည့် စနစ်များကို ထူထောင်၍ အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ထားရှိရမည်။

အလုပ်အားလုံးကို မိမိသဘောဆန္ဒဖြင့်လွတ်လပ်စွာ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းမျိုးဖြစ်ရမည့်အပြင် “အလုပ်သမား များ” သည် သင့်တော်စွာ အသိပေးပြီး မိမိတို့၏ အလုပ်မှ လွတ်လပ်စွာ နှုတ်ထွက်နိုင်ရမည်။

“အလုပ်သမားများ” သည် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များအရ အာမခံအပ်ငွေ သို့မဟုတ် သက်သေ ခံစာရွက်စာတမ်းများ သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ခွင့်ပါမစ်များကို ပေးအပ်ထားရန် လိုအပ်ခြင်းမရှိစေရ။

၃.၄။ ကလေးသူငယ်ကို အလုပ်စေခြင်းခြင်း

“ပေးသွင်းသူ” သည် ကလေးအလုပ်သမားကို အလုပ်ခန့်ထားခြင်း (သို့မဟုတ်) ခိုင်းစေအသုံးပြုခြင်းတို့ မပြု လုပ်ရ။

အသက်(၁၅) နှစ်အောက်ငယ်သူ မည်သူ့ကိုမဆို ကလေးသူငယ်ဟု ဆိုလိုသည်။ သို့သော် ပြည်တွင်းဥပဒေများနှင့် နည်းဥပဒေများအရ မဖြစ်မနေ ကျောင်းတက်ရမည့်အသက် သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုသော အနိမ့်ဆုံး အသက်သည် (၁၅) နှစ်ထက် ပိုမိုမြင့်မားလျှင် ထိုပိုမိုမြင့်မားသည့် အသက် သတ်မှတ်ချက်သာ အကျုံးဝင်မည်ဖြစ်သည်။ "ကလေး သူငယ်ကို အလုပ်စေခြင်း"/ကလေးအလုပ်သမားဆိုသည်မှာ "အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့၏ အနိမ့်ဆုံး အသက် သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် ၁၉၇၃ (အမှတ် ၁၃၈)" (International Labour Organization's Minimum Age Convention 1973 (No. 138)) အရ ကလေးသူငယ်တစ်ဦးက လုပ်ကိုင်ရသည့် မည်သည့်အလုပ်ကိုမဆို ရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ပေးသွင်းသူသည် မည်သည့်ကလေး သို့မဟုတ် မည်သည့် အသက်(၁၈)နှစ်အောက်ငယ်ရွယ်သူ အခြားမည်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်ကို မဆို မည်သို့သော အန္တရာယ်များသည့် အလုပ်၊ သို့မဟုတ် ယင်းကဲ့သို့လုပ်ကိုင်သူ၏ တစ်ကိုယ်ရေဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုနှင့် မကိုက်ညီသောအလုပ်၌ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေခြင်းမရှိရန် သေချာစေရမည်။ "အခြေခံမူများ" တွင် "အန္တရာယ်များသောအလုပ်" ဟုဆိုသည်မှာ ကလေးသူငယ် သို့မဟုတ် အသက် (၁၈) နှစ် အောက်ငယ်ရွယ်သူ မည်သူ့ကိုမဆို ရုပ်ပိုင်း၊ စိတ်ပိုင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာကိစ္စအရ အလွဲသုံးစားကျူးလွန်မှုများ၊ မြေအောက်၊ ရေအောက်၊ အန္တရာယ်ရှိသောအမြင့်များ၊ ကျဉ်းကျပ်သောနေရာများတွင် အလုပ်လုပ်ရမှု၊ အန္တရာယ်များသော စက်ပစ္စည်း၊ ယန္တရားပစ္စည်း ၊ စက်ကိရိယာများ နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရခြင်း၊ လေးလံသော အထုပ်အပိုးများ ကိုင်တွယ်သယ်ယူရခြင်း၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိသည့် ပတ်ဝန်းကျင်နေရာတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရခြင်း၊ (ကျန်းမာရေးကိုထိခိုက်နိုင်သည့် အန္တရာယ်ကြီးမားသော အရာဝတ္ထုများ၊ ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်၊ အပူချိန်၊ ဆူညံခြင်း သို့မဟုတ် တုန်ခါခြင်း တို့နှင့်ထိတွေ့ခြင်း)၊ အထူးသဖြင့် ခက်ခဲသည့် အခြေအနေများဖြစ်သည့် အချိန်ကြာမြင့်စွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရခြင်း သို့မဟုတ် ညဉ့်အခါ အလုပ် လုပ်ကိုင်ရခြင်း သို့မဟုတ် ကလေးသူငယ် သို့မဟုတ် အသက် (၁၈) နှစ်အောက် ငယ်ရွယ်သူ

မည်သူမဆိုသည် “ပေးသွင်းသူ” ၏ အဆောက်အဆောက်အအုံဥပစာအတွင်း၌ သင့်တင့်လျောက်ပတ်မှုမရှိဘဲ ကျဉ်းကျပ်စွာနေရခြင်း တို့ပါဝင်သည်။

အကယ်၍ “ပေးသွင်းသူ” သည် ကိုယ်တိုင်သော်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားသော်လည်းကောင်း ကလေး သူငယ်တစ်ဦးဦးကို အလုပ်ခန့်အပ်ထားခြင်း သို့မဟုတ် မည်သည့်ကလေးလုပ်သား ကိုမဆို ခိုင်းစေအသုံး ပြုခြင်းတို့ တွေ့ရှိပါက၊ ကလေး၏အကျိုးစီးပွားအတွက် အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဦးစားပေးထည့်သွင်း စဉ်းစား လျက် အဆိုပါအခြေအနေအား ဖြေရှင်းနိုင်ရန် သင့်တော်သည့် အရေးယူမှုများကို ချက်ခြင်းလက်ငင်း ဆောင်ရွက်ရမည်။

“ပေးသွင်းသူ” သည် “အလုပ်သမားများ” အတွက် အနည်းဆုံးပြည့်မီမှုရှိရမည့် အသက်အရွယ် ဆိုင်ရာပေါ်လစီနှင့် ဤ “အခြေခံမှု” ရှိ အခြားလိုအပ်ချက်များကို ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ စာဖြင့် အမြဲရေးသားဖော်ပြထား ရမည့်အပြင် မိမိတို့၏ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌ ယင်းမူဝါဒကို ထိရောက်ကောင်းမွန်စွာ အကောင်အထည် ဖော်ရမည်။ အထူးသဖြင့် “ပေးသွင်းသူ” သည် ဤ “အခြေခံမှုများ” တွင် ချမှတ်ထားသည့်အတိုင်း ကလေးအလုပ်သမားများကို မည်သည့်ပုံစံဖြင့်မဆို ခန့်အပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ခိုင်းစေအသုံးပြုခြင်း မရှိစေရေး သေချာစေရန်အလို့ငှာ သင့်တော်သည့် စနစ်များကို ထူထောင်၍ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင် ထားရှိရမည်။

၃.၅။ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြုရခြင်း

“ပေးသွင်းသူ”သည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အခွင့်အရေးတန်းတူညီမျှမှု နှင့် မတူကွဲပြားမှုတို့ကို အားပေးမြှင့်တင်ရမည်။

“ပေးသွင်းသူ” သည် လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ လိင်၊ ခံယူထားသောလိင်(sexual orientation)၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင် ခြင်း၊ ဘာသာစကား၊ မသန်စွမ်းမှု၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ နိုင်ငံရေး (သို့မဟုတ်) အခြားအယူအဆ၊ (သို့မဟုတ်) လူမှုရေးဇစ်မြစ်တို့အပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်း သို့မဟုတ် အားပေးထောက်ခံ ခြင်းမပြုရ။

၃.၆။ ယုတ်နိမ့်စွာ ပြုမူဆက်ဆံခြင်း

“အလုပ်သမား” အားလုံးကို လေးစားသမှု နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာ ပြုမူဆက်ဆံကြရမည်။ “ပေးသွင်းသူ” သည် မိမိ၏ “အလုပ်သမားများ” အပေါ် စိတ်ဓါတ်ရေးရာအရ သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ အနှောက်အယှက်ပြုခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ ဟန်အမူအရာ၊ ဘာသာစကား သို့မဟုတ် လိင်ကို ဦးတည်သော ကာယကံ မြောက်ထိတွေ့ပြုမူခြင်း၊ အတင်းအကျပ်ပြုခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်မှုပြုခြင်း၊ ရုန်းရင်းကြမ်းတမ်းစွာပြုခြင်း သို့မဟုတ် ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်းကဲ့သို့သော အဆင့်အတန်းသိက္ခာကျစေသည့် မည်သည့် ယုတ်နိမ့်စွာပြုမူ ဆက်ဆံခြင်းများကိုမဆို သည်းခံမည်မဟုတ်ပါ။

၃.၇။ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ

“ပေးသွင်းသူ”သည် ပြည်တွင်းဥပဒေများ၊ နည်းဥပဒေများနှင့်ညီညွတ်အောင် အနည်းဆုံး လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်။ “ပေးသွင်းသူ” ၏ အလုပ်နေရာဌာနတွင် စတင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းမပြုမီ “အလုပ်သမား များ” ၏ လွတ်လပ်သောသဘောဆန္ဒဖြင့် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ကို အလုပ်အသမားများထံသို့ ပေးအပ်ထားရမည်။ အဆိုပါစာချုပ်တွင် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက် များကို “အလုပ်သမား” အားလုံးနားလည်သောဘာသာစကားဖြင့် ရှင်းလင်းစွာရေးသားဖော်ပြထားရမည်။

“ပေးသွင်းသူ”သည် အနည်းဆုံးအားဖြင့် သင့်တင့်မျှတပြီး သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ နှင့် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်မှ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသည့် လုပ်ခလစာကို ပေးရမည်။ “ပေးသွင်းသူ” သည် စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ အရေးယူအပြစ်ပေးခြင်း တစ်ရပ်အနေဖြင့် လုပ်ခလစာများကိုဖြတ်တောက်ခြင်းမပြုလုပ်ရ။

“ပေးသွင်းသူ” အနေဖြင့် အလုပ်ချိန်များသည် သက်ဆိုင်ရာပြည်တွင်းဥပဒေများ၊ နည်းဥပဒေများက ချမှတ်ထားသော အမြင့်ဆုံးအလုပ်ချိန်ကျော်လွန်မှု မရှိစေရန် ဖြစ်သည်။ ခြောက်ရက်ဆက်တိုက် အလုပ်ဆင်းပြီးတိုင်း နားရက် အနည်းဆုံးတစ်ရက်ကို အလုပ်သမားများ ရရှိရန် “ပေးသွင်းသူ” မှစီစဉ်ပေးရမည်။

၄။ ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေးကင်းလုံခြုံရေး

“ပေးသွင်းသူ” သည် အလုပ်သမားများ ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်မှုရှိစေရန် အားပေးမြှင့်တင်ပေးရမည့်အပြင်၊ “အလုပ်သမားများ”အတွက် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် နိုင်ငံတကာက အသိအမှတ်ပြုထားသော စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းသော အလုပ်ခွင်တစ်ရပ်ကို စီစဉ်ထိန်းသိမ်းထားရှိရမည်။

ဘေးအန္တရာယ်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ထားရှိခြင်း၊ အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ခြေကို ချင့်တွက်ထားရှိခြင်း၊ လျော့ပါးသက်သာအောင်ဆောင်ရွက်ထားရှိခြင်း နှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း တို့အပြင် မတော်တဆမှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင်မှ ရောဂါဘယများနှင့် ကြိုတင်မျှော်မှန်းနိုင်သည့် အရေးပေါ်အခြေအနေများကို တားဆီး ကာကွယ်ရန် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ရေး ဆိုင်ရာစီမံချက်များကို ထိန်းသိမ်းထားရှိရမည်။ “ပေးသွင်းသူ” သည် မတော်တဆမှုများနှင့် အရေးပေါ်အခြေအနေများမှ သင်ခန်းစာများကို မှတ်တမ်းတင်ခြင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်းများအတွက် သင့်တော်သည့် စနစ်များကို ထူထောင်၍ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ထား ရှိရမည်။

“အလုပ်သမားများ” ကို ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစေရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအား ပြည့်စုံလုံလောက်စွာ အသိပညာပေးနိုင်ရန်အလို့ငှာ “ပေးသွင်းသူ”သည် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး အစီအစဉ်တစ်ရပ်ကို ပြုစုရေးဆွဲထူထောင်၍ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ထားရှိရမည်။ အဆိုပါ အစီအစဉ်တွင် “ပေးသွင်းသူ” ၏ ကျန်းမာရေး နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစေရေး တာဝန်များကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် သင့်တော်သည့် အဆင့်ရှိ “အလုပ်သမားများ” ကို ရွေးချယ်ခြင်း နှင့် သင်တန်းပေးရမည်ဖြစ်သည်။

“ပေးသွင်းသူ” သည် “အလုပ်သမားများ” အား နေရာထိုင်ခင်းစီစဉ်ပေးသည့်အခါ အဆိုပါ နေရာသည် သန့်ရှင်းမှု၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု တို့ရှိရမည့်အပြင်၊ သင့်လျော်ပါက ယင်းတို့၏မိသားစုများ အပါအဝင် “အလုပ်သမားများ” ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များနှင့်လည်း ပြည့်မီမှုရှိရမည်။

၅။ ပတ်ဝန်းကျင်

“ပေးသွင်းသူ” သည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ နှင့် ရာသီဥတုဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို ကြိုတင်ကာကွယ်သည့် ချဉ်းကပ်နည်းလမ်းဖြင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရမည်။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှုများစီမံခန့်ခွဲရေးအတွက် တာဝန်ယူမှုရှိသည့် လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုများ ရှိရမည့်အပြင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် ထိခိုက်မှုနည်းပါးစေသည့် နည်းပညာများ တိုးတက်ထွန်းကား ပြန့်ပွားရေးကို အားပေးမြှင့်တင်ပေးရမည်။

“ပေးသွင်းသူ” သည် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများ နှင့် နိုင်ငံတကာက အသိအမှတ်ပြုထားသော စံချိန်စံညွှန်းများကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်။

“ပေးသွင်းသူ” သည် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုများ နှင့် အကျိုး ဝင်သည့် အတိုင်းအတာအရ နိုင်ငံတကာက အသိအမှတ်ပြုထားသော စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲရေး စနစ်တစ်ခု ကို ထိရောက်ကောင်းမွန်စွာ အကောင်အထည်ဖော် စီမံဆောင်ရွက်ထားရှိရမည်။

“ပေးသွင်းသူ”သည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိခိုက်မှု အနည်းပါးဆုံးရှိရမည်ဖြစ်ပြီး သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ရာသီဥတုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များလည်း တိုးတက်မြဲတမ်းမှုရှိရမည်။ ထို့ပြင် အရင်းအမြစ်များကို ထိရောက်ကောင်းမွန်စွာသုံးစွဲရမည်ဖြစ်ပြီး စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကိုလည်း ရေရှည်တည်တံ့ ခိုင်မြဲသည့်စနစ်များနှင့် စီမံခန့်ခွဲရမည်။

၆။ ပဋိပက္ခ ဖြစ်ပွားလျက်ရှိသည့် ဓါတ်သတ္တုများနှင့် ရေရှည်တွင်ဖြစ်ထွန်းနိုင်ခြေမရှိသည့် တူးဖော်ထုတ်လုပ်သော ဓါတ်သတ္တုများ

“ပေးသွင်းသူ” ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အတိုင်းအတာ နှင့် အညီ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့်လူမှုရေးထိခိုက်မှုမြင့်မားလှသည့် ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားလျက်ရှိသော ဓါတ်သတ္တုများ နှင့် ရေရှည်တွင်ဖြစ်ထွန်းနိုင်ခြေမရှိသည့် တူးဖော်ထုတ်လုပ်ထားသော ဓါတ်သတ္တုများကို သိရှိလျက်ရယူသည့်အဖြစ်မှ ရှောင်ရှားနိုင်ရန် “ပေးသွင်းသူ” သည်စာဖြင့်ရေးသားထားသည့် မူဝါဒ နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို စနစ်တကျ စီစဉ်ထားရှိရမည်။

၇။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များလုံခြုံရေး၊ လွတ်လပ်စွာ ရေးသားဖော်ပြခွင့် နှင့် အချက်အလက်များကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး

“ပေးသွင်းသူ” သည် မိမိ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုအတွင်း ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ လုံခြုံရေး နှင့် လွတ်လပ်စွာ ရေးသားဖော်ပြခွင့်ကို သင့်လျော်စွာ အသိအမှတ်ပြု၍ လေးစားရမည်။

“ပေးသွင်းသူ”သည် ထိုက်သင့်သည့် ကျွမ်းကျင်မှု၊ ဂရုစိုက်မှု နှင့် လုံ့လဝီရိယတို့ဖြင့် ပြည့်စုံလုံလောက်စွာ မှတ်တမ်းတင်ထားရှိသော လုံခြုံရေး ဆိုင်ရာ ထိန်းချုပ်မှုများကို သုံးစွဲပြီး၊ မည်သည့်အချက်အလက်ကိုမဆို ဖွင့်ဟထုတ်ဖော်ပြောကြားခြင်း သို့မဟုတ် ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ခြင်း၊ ပျက်ယွင်းစေခြင်း၊ ဖျက်ဆီးခံရခြင်း၊ မတော်တဆ ဆုံးရှုံးရခြင်းတို့မှ တားဆီးရန် နှင့် ခွင့်ပြုချက်မရှိသည့် သို့မဟုတ် တရားမဝင်သည့် ကိုင်တွယ် ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့မှ တားဆီးရန် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ကြိုတင်ကာကွယ်တားဆီးရေး ဆောင်ရွက် ချက်များကို ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရမည်။

အကယ်၍ “ပေးသွင်းသူ” သည် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ကိုင်တွယ် ဆောင်ရွက်ရပါက အချက်အလက်နှင့် သက်ဆိုင်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်၏ အကျိုးစီးပွားကို ကာကွယ်နိုင်ရန်အလို့ငှာ ဥပဒေများနှင့် နည်းဥပဒေများအရ လိုအပ်သည့်အတိုင်း “ပေးသွင်းသူ” က ဂရုတစိုက် နှင့် အသိသတိရှိစွာဖြင့် သေချာစွာ ဆောင်ရွက်ရမည်။

၈။ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာတားမြစ်ထားသည့် အလေ့အကျင့်များ

၈.၁။ ယှဉ်ပြိုင်မှု

“ပေးသွင်းသူ” သည် ယှဉ်ပြိုင်ဖက်များကို အမြဲရိုးသားစွာ နှင့် ပညာရှင်ပီသစွာဖြင့် တွေ့ဆုံရမည်။ “ပေးသွင်းသူ” သည် တရားမဝင် ဈေးနှုန်းညှိနှိုင်းသတ်မှတ်ရာတွင်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဈေးကွက်ကို တရားမဝင် ပိုင်းခြားခွဲဝေသတ်မှတ်ခြင်းဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ ယှဉ်ပြိုင်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများ နှင့် နည်းဥပဒေများ ကိုချိုးဖောက်ကျူးလွန်ခြင်း သို့မဟုတ် ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်မှုတွင် တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ် ပါဝင်နေခြင်း မပြုရ။

၈.၂။ လာဘ်ထိုးခြင်း၊ အကျင့်ပျက်ခြင်းနှင့် လိမ်လည်လှည့်ဖြားခြင်း

“ပေးသွင်းသူ”သည် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု၊ အကျင့်ပျက်မှုနှင့် လိမ်လည်လှည့်ဖြားမှုတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသော သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများ နှင့် နည်းဥပဒေများကို လိုက်နာရမည်။

“ပေးသွင်းသူ” သည် တံစိုးလက်ဆောင်များ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းချောမွေ့စေရန်ပေးချေမှုများ၊ မထိုက်သင့်သော သို့မဟုတ် မသင့်တော်သော အကျိုးအမြတ် သို့မဟုတ် ဦးစားပေးခြင်း သို့မဟုတ် မက်လုံး တို့ကို မည်သည့်ပုံစံဖြင့်မဆို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် ကြားခံဆောင်ရွက်ပေးသူတစ်ဦးမှဖြစ်စေ မည်သည့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် မည်သည့် အခြားတတိယ ပုဂ္ဂိုလ်အဖွဲ့အစည်း (ပုဂ္ဂလိကဏ္ဍမှဖြစ်စေ သို့မဟုတ် အစိုးရ ကဏ္ဍမှဖြစ်စေ) ထံမှ/သို့မဆို ကမ်းလှမ်းခြင်း၊ ပေးအပ်ခြင်း၊ တောင်းဆိုခြင်း၊ လက်သင့်ခံခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံရယူခြင်းတို့ကို မပြုရ။

“ပေးသွင်းသူ” သည် သက်ဆိုင်ရာ အကျင့်ပျက်မှု ဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရေး ဥပဒေများနှင့် နည်းဥပဒေများအား လိုက်နာရန် အလို့ငှာ ထိရောက်ကောင်းမွန်သော အကျင့်ပျက်မှု ဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရေး အစီအစဉ်တစ်ခုကို ထိန်းသိမ်းထားရှိရမည်။ ယင်းအစီအစဉ်သည် “ပေးသွင်းသူ” ၏ အတွေ့အကြုံများနှင့် သင့်လျော်ရမည့်အပြင် လိုက်နာစောင့်ထိန်းမှုကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း၊ ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်မှုများကို ရှာဖွေထောက်လှမ်းခြင်းနှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းတို့အတွက် လုပ်ငန်းစဉ်များလည်း ယင်းအစီအစဉ်တွင်ပါဝင်ရမည်။

၈.၃။ လက်ဆောင်ပစ္စည်းများ နှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လောကဝတ်များ

တန်ဖိုးအားဖြင့်လျောက်ပတ်သင့်တင့်မှုရှိသော လက်ဆောင်ပစ္စည်းမှတစ်ပါး “ပေးသွင်းသူ” သည် “ဝယ်ယူသူ” ၏ ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ်များ သို့မဟုတ် ထိုကိစ္စများနှင့် နီးကပ်စွာဆက်စပ်နေသည့် မည်သူ့ကိုမဆို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ လက်ဆောင်ပစ္စည်း များကို ကမ်းလှမ်းခြင်း သို့မဟုတ် ပေးကမ်းခြင်း မပြုလုပ်ရ။ ငွေကြေး သို့မဟုတ် ငွေကြေးနှင့်အလားတူများကို ကမ်းလှမ်းခြင်း သို့မဟုတ် ပေးကမ်းခြင်းမပြုရ။ အကယ်၍ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်ပါဝင်ပြီး ကုန်ကျစရိတ်သည် သင့်တင့်မျှတသည့် အတိုင်းအတာတွင်ရှိခဲ့ပါက လူမှုရေး အခမ်းအနားများ၊ အစားအသောက်များ သို့မဟုတ် ဧည့်ခံ

ပြုစုခြင်းများကို ကမ်းလှမ်းနိုင်သည်။ “ဝယ်ယူသူ” ကို ကိုယ်စားပြုသော ပုဂ္ဂိုလ်၏ ခရီးသွားလာရေး စရိတ်များကို “ဝယ်ယူသူ” ကပင် ပေးချေမည်။ စာချုပ်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း၊ ဈေးပြိုင်စနစ်ဖြင့် ရောင်းချရာတွင် ဝင်ရောက်ကမ်းလှမ်းခြင်း သို့မဟုတ် ကန်ထရိုက်များရွေးချယ်ချီးမြှင့်ခြင်း ပြုလုပ်သည့် အခြေအနေများတွင် ညွှန်ပြုစုခြင်း၊ ကုန်ကျစရိတ်များ သို့မဟုတ် လက်ဆောင်ပစ္စည်းများကို ကမ်းလှမ်းခြင်း သို့မဟုတ် ပေးကမ်းခြင်းမပြုရ။

“ပေးသွင်းသူ” သည် “ဝယ်ယူသူ” အတွက် လုပ်ငန်း ရရှိရန် သို့မဟုတ် ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားရှိရန် သို့မဟုတ် အကျိုးအမြတ် ရရှိနိုင်ရန် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအပါအဝင် မည်သည့် တတိယပုဂ္ဂိုလ်ထံ သို့မဆို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ လက်ဆောင်ပစ္စည်းများကို သို့မဟုတ် ညွှန်ပြုစုခြင်းများကို ကမ်းလှမ်းခြင်း သို့မဟုတ် ပေးကမ်းခြင်း မပြုလုပ်ရ။

၈.၄။ ငွေကြေးခဝါချခြင်း

“ပေးသွင်းသူ” သည် မည်သည့်ပုံစံဖြင့်မဆို ရှိသည့် ငွေကြေးခဝါချခြင်းမှုများကို ခိုင်မာစွာဆန့်ကျင်၍ တရားဝင် ဇစ်မြစ်များမှရရှိထားသော ငွေကြေးများဖြင့် တရားဝင်လုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် လုပ်ငန်း လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့်သာ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရမည်။ “ပေးသွင်းသူ” သည် တရားမဝင် သည့်ပုံစံများဖြင့် ပြုလုပ်သည့် ငွေပေးချေမှုများကို ကာကွယ်ရန်နှင့် ထောက်လှမ်းသိရှိနိုင်ရန်နှင့် ယင်း၏ ငွေရေးကြေးရေးဆောင်ရွက်မှုများကို တစ်ပါးသူများက ငွေကြေးခဝါချရာတွင် အသုံးချခြင်းမှ တားဆီးကာ ကွယ်ရန် သင့်တော်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရမည်။

၈.၅။ ပိတ်ဆို့အရေးယူခြင်းများ

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ⁵ ၊ ဥရောပသမဂ္ဂ⁶ သို့မဟုတ် အခြားသက်ဆိုင်ရာ ပိတ်ဆို့အရေးယူသည့် ဥပဒေများ၊ နည်းဥပဒေများ ကိုအထောက်အထားပြုလျက် “ပေးသွင်းသူ” သည် မည်သည့် အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ်ကိုမျှ ယင်း၏ ကုန်စည်ပေးသွင်းမှုကွင်းဆက်အပါအဝင် ယင်း၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း သို့မဟုတ် တရားမဝင် အကျိုးအမြတ်ရယူခြင်း တို့မရှိစေရန် နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ပိတ်ဆို့အရေးယူခြင်းဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် နည်းဥပဒေများအရ တားမြစ်ထားသည့် မည်သည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခြင်းတွင်မဆို

ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်းကို တားဆီးကာကွယ်ရန် လိုအပ်သည့် ဆောင်ရွက် ချက်များကို သေချာစွာချမှတ်ဆောင်ရွက်ရမည်။

⁵ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများ နှင့် သက်ဆိုင်သည့် လူပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် အဖွဲ့အစည်းများ စာရင်း - <https://www.un.org/sc/suborg/en/sanctions/un-sc-consolidated-list>

⁶ဥရောပသမဂ္ဂ၏ ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများ နှင့် သက်ဆိုင်သည့် လူပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် အဖွဲ့အစည်းများ စာရင်း - [eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/consol list/index_en.htm](https://eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/consol_list/index_en.htm)