



မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း၏ အဖွဲ့ဝင်ကုမ္ပဏီများအတွက်

လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း (COC)

နိဒါန်း

မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း နှင့် သင်းဝင်ကုမ္ပဏီများ^၁ (ကုမ္ပဏီများဟု ဆက်လက်၍ ရည်ညွှန်းကိုးကားမည်) သည် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာတာဝန်ယူမှု (Corporate Responsibility) ကို အသိအမှတ်ပြုသည်။ တာဝန်ယူစိတ်ဖြင့် လူမှုရေးအရသော်လည်းကောင်း၊ ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး အရသော်လည်းကောင်း၊ စီးပွားရေးအရသော်လည်းကောင်း၊ ရေရှည်တည်တံ့သော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်လုပ်ငန်းများ ပေါ်ပေါက်လာစေရန်အထောက်အပံ့တစ်ခု ဖြစ်စေရန်ယခုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်း ရှင်များ အသင်းက ရေးဆွဲခြင်းဖြစ်သည်။

ယခုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းသည် ကုမ္ပဏီများက တာဝန်ယူသော လုပ်ငန်းအလေ့အထကို မိမိသဘော ဆန္ဒအလျောက် လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ပေးရန်အတွက် ပြဌာန်းခြင်းဖြစ်သည်။ ဤစည်းကမ်းတွင် ကုမ္ပဏီများ၏ တာဝန်ယူမှုနှင့် သက်ဆိုင်သောမူဝါဒများနှင့် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ချက်များကို အထောက်အကူ ဖြစ်စေ နိုင်မည့်အချက်များ အကြံပြုထားသည်။ (မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း အဖွဲ့ဝင်ကုမ္ပဏီ များသည်) ဤကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများကို အပြည့်အဝအကောင်အထည်ဖော်အသုံးချရန်မှာ တစ်ဆင့်ပြီး တစ်ဆင့် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သော်လည်း ဤကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာစာတမ်းတွင် ဖော်ပြထားသည့် စီးပွားရေး ဆိုင်ရာ တာဝန်သိလုပ်ငန်းစဉ် စံနှုန်းများကို သင့်လျော်မျှတသလို အသုံးပြုလုပ်ဆောင်ပြီး အပြည့်အဝ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်သည်အထိ စွဲကိုင်လုပ်ဆောင်ရမည်။ ထို့အပြင် အလားတူဖြစ်သော ကျင့်ဝတ် စံနှုန်း သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်မှုကို ကုမ္ပဏီများမှ ၎င်းတို့ထံကုန်ကြမ်းတင်သွင်းသူ (Suppliers)နှင့် ၎င်းတို့၏ လက်ဝေခံ (Subcontractors) များကိုလည်းအသိပေး၍ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် နှိုးဆော်ရမည်။

^၁ MGMA ၏ ၃၀၀ အထက်ဖြစ်သော ကုမ္ပဏီအများစုမှာ ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းရှင်များ ဖြစ်သော်လည်း အဖွဲ့အစည်းတွင် အခြားဆက်နွယ်လျက်ရှိသော ဒီဇိုင်းဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အရည်အသွေး အကဲဖြတ်ကုမ္ပဏီများ၊ ဖက်ရှင်ကျောင်းများနှင့် အခြားသက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများလည်း ပါဝင်နေပြီး ၎င်းတို့ပါဝင်လိုမှုကိုလည်း ကြိုဆိုလျက်ရှိသည်။

ဤကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းပါ အချက်အလက်များသည်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုထားသည့် အလုပ်သမား စံနှုန်းများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းထုတ်ပြန်ချက်များကိုအရင်းခံရေးဆွဲထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် (ILO) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ ကြေငြာထားသော အလုပ်ခွင် အခြေခံစည်းမျဉ်း နှင့် ရပိုင်ခွင့်များ၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂမှ လမ်းညွှန်ထားသော အခြေခံစည်းမျဉ်းများ၊ကုလသမဂ္ဂဆိုင်ရာ တရားဝင်သဘောတူညီချက်နှင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း လုပ်ငန်းများ အတွက် ချမှတ်ထားသော(OECD) လမ်းညွှန်မှုများပါဝင်သည်။

ဤအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှုများကို ကုမ္ပဏီနှင့်စီးပွားရေး အဖွဲ့အစည်းများက လိုက်နာ ကျင့်သုံး ဆောင်ရွက်ရမည်မှာ နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီများမှလည်း မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းကို စီးပွားရေးအရ အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်နေသည့် တစ်ချိန်တည်းမှာပင် စီးပွားရေး လှုပ်ရှားမှုများတွင်လည်း ကျင့်ဝတ်မှာပါဝင်သည့် လိုက်နာရမည့်အချက်များကို ထည့်သွင်း လုပ်ဆောင် သင့်သည်။ သို့သော်လည်း ပြည်တွင်းဥပဒေနှင့် ထုတ်ပြန်ချက်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီ မှုများထက် အလုပ်သမားများကို ပိုမိုကာကွယ်မှု ပေးနိုင်ခဲ့လျှင် ပြည်တွင်းဥပဒေကိုသာ အတည်ဖြစ်သည်။

၁။အမျိုးသားဥပဒေနှင့်စည်းမျဉ်းများကို လေးစားလိုက်နာခြင်း

ကုမ္ပဏီများသည်တည်ဆဲဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများကို မဖြစ်မနေ လေ့လာရမည်။ အမျိုးသားဥပဒေတွင် မဖော်ပြထားသော (သို့)အားနည်းသည့်စည်းမျဉ်းများရှိခဲ့ပါကကုမ္ပဏီများသည် ဤကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်။

၂။တာဝန်ယူသောလုပ်ငန်းများ၏ ကျင့်သုံးမှုကို အခြေခံကျကျနားလည်ခြင်း

ကုမ္ပဏီများသည် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသော လူမှုပတ်ဝန်းကျင်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်သည့်အလျောက် ထိုပတ်ဝန်းကျင်၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် သာယာဝပြောရေးကို ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးလှုပ်ရှားမှုများမှတစ်ဆင့် အထောက်အကူပြုရမည်။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးလှုပ်ရှားမှုများသည် တိုက်ရိုက် (သို့မဟုတ်) သွယ်ဝိုက်၍ လူမှုစီးပွားဆိုင်ရာ အခြေအနေများနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် မည့်သို့ သက်ရောက်မှု ရှိသည်ကို သိရှိနားလည်ရမည်။ ကုမ္ပဏီများမှ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းများဖြစ်သော ပွင့်လင်းမြင်သာမှု၊ တာဝန်ယူမှု၊ ရိုးသားမှုနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာရှိမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရမည်။ အလုပ်သမားနှင့် စီမံမှုဆိုင်ရာ အပိုင်းတို့မှလည်း လာဘ်ပေးလာဘ်ယူခြင်းနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုကို မည်သည့်အသွင်မျိုးနှင့်မှ လက်မခံပါ။ ကုမ္ပဏီ၏ အကျိုးစီးပွား၊ အလုပ်သမား၏ ကိုယ်ပိုင်အကျိုးစီးပွားကို နှစ်ဖက်စလုံးမှ သေချာကြပ်မတ်စွာ ခွဲခြားထားရမည်။ အလုပ်သမားများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ ဖောက်သည်များနှင့် မျှတဖြောင့်မတ် ဆက်ဆံမှုမူဝါဒကို အချိန်တိုင်းတွင် ကျင့်သုံး ရမည်။ စီးပွားရေးစာချုပ်များကို ချုပ်ဆိုပြီးလျှင် မည်သည့်အခြေအနေတွင်မှ မပြောင်းလဲပဲ တလေးတစား လိုက်နာရ မည်။ စီးပွားရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို နှစ်ဖက်စလုံးမှ မပေါက်ကြားစေရန် ထိန်းသိမ်း ရမည်။

၃။ လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် အလေးထားမှု

လူ့အခွင့်အရေးများကို သတ်မှတ်ထားသော စည်းမျဉ်းဘောင်အတွင်း၌ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်မှာ နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။ လူ့အခွင့်အရေးကို အလေးထားလက်ခံရန်မှာ အဘက်ဘက်မှ လုပ်ဆောင်ရန် ဖြစ်နိုင်သော အတိုင်းအတာများကို နားလည်သဘောပေါက်ထားသော ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ယူမှု ပင်ဖြစ်သည်။ ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့်လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေခံသဘောတရားအရ ကုမ္ပဏီများသည် ယင်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုဆိုင်ရာများကို ရှောင်ကြဉ်ရမည်။ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ ကုမ္ပဏီများသည် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုက သိသာထင်ရှား ပေါ့ပါးစေရန် လုံ့လရှိရမည်။ ကြိုးစားအားထုတ်ရမည်။ ကုမ္ပဏီများကြောင့်ဖြစ်ရသော လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုကိစ္စရပ်များတွင် သက်ဆိုင်ရာကုမ္ပဏီများသည် ပြဿနာကို မှန်ကန်အောင် ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်ချက်များနှင့် အကြောင်းပြချက်ခိုင်လုံစွာဖြင့် တုန့်ပြန်နိုင်ရမည်။ ကုမ္ပဏီများ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင် ချက်များ (ထုတ်ကုန်များ၊ ဝန်ဆောင်မှုများအပါအဝင်) နှင့်ပတ်သက်၍ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရမှုများတွင်မူ ကုမ္ပဏီများသည် သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိသူများအား စွန့်စားမှုလျော့ပါးစေရန် တွန်းအားပေးခြင်း၊ စီးပွားရေး ကွန်ရက်များတွင် အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခံရမှုများကို ထိရောက်စွာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် တွန်းအားပေး သင့်သည်။

၂ အခြေခံကျသော စည်းမျဉ်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ILO နှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေညာချက်များမှ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ များကိုမှီငြမ်းအခြေခံထားသည်။

၄။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့်လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ

အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းမှ သတ်မှတ်ထားသော စံညွှန်း(၈)ချက်ကို ကိုလေးစားလိုက်နာပြီး ဘေးကင်းလုံခြုံသော၊ လူသားခြင်းစာနာထောက်ထားမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖော်ဆောင်ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

၄။ (က) ကလေးအလုပ်သမားများ လျော့နည်းပပျောက်ရန်အတွက် ထိရောက်သော ပြုပြင်ဆောင်ရွက်မှု

ပြုခြင်း။

ကလေးလုပ်သားများ မိမိလုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လျော့နည်းပပျောက်ရန် အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများမှ သံဓိဋ္ဌာန် ချမှတ်၍ ပြုပြင်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရန် အလို့ငှာ အသက်(၁၅)နှစ်အောက်ကလေး အလုပ်သမားများအား ခန့်အပ်တာဝန်ပေးခြင်း မပြုလုပ်ရန်နှင့် ထိရောက်မှုရှိသော သက်ပြည့် စစ်ဆေးခြင်းကို ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ပြီးမှသာလျှင် ၊ အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများမှ အလုပ်ခန့်အပ်ရမည်။

အကယ်၍ ကလေးလုပ်သားများအား ခန့်ထားပြီးဖြစ်ပါက ထိုကလေးအလုပ်သမားများအား အလုပ် ထုတ်ပစ်ခြင်း၊ တာဝန်မှ ရပ်စဲခြင်းမပြုရန်၊ ထိုကလေးလုပ်သားများအား ဥပဒေကြောင်းအတွင်းမှ ပေါ့ပါးသော အချိန်ပိုင်း အလုပ်တာဝန်ကို ပေးအပ်ရန်နှင့် အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများမှ ပံ့ပိုးမှုဖြင့် ၎င်းတို့၏ လူမှုဘဝ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်အောင် အစီအစဉ်များ

ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းနှင့် လိုအပ်ပါကကျောင်းပညာရေး (သို့) အခြားသော အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း ပညာရပ်များ ဆည်းပူးနိုင်ရန်စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

၄။ (ခ) လူငယ်လုပ်သားများအတွက် ကာကွယ်မှုနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်အောင်ရွက်ခြင်း။

အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လူငယ်များအား ထိရောက်စွာကာကွယ်မှုပြုရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှု၊ တိုးတက်မှုများကို စောင့်ကြည့်အသိအမှတ်ပြုရန် လိုအပ်သည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေး ထိခိုက်နိုင်သော၊ လုံခြုံစိတ်ချမှုမရှိသော (သို့) အန္တရာယ်ရှိသောလုပ်ငန်းတာဝန်များ ပေးအပ်ဆောင်ရွက်စေခြင်း မပြုရန်။ ထို့အပြင် ညဆိုင်းဆင်းခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသော စက်ယန္တရားများ၊ ဓာတုဗေဒဆေးများ ကိုင်တွယ်စေခြင်း နှင့် ပိတ်ဖြတ်စက်များကိုလည်း ကိုင်တွယ်အသုံးပြုခြင်း မပြုစေရ။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် ကျန်းမာရေးနှင့်လုံခြုံရေး အသိပညာပေးခြင်းများကို ဆောင်ရွက်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရန်အတွက် နှိုးဆော်ရမည်။

^၇ ဤကျင့်ထုံးများသည် ILO ၏ အခြေခံသဘောတူညီမှု(၈)ချက်မှ နမူနာယူထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ၎င်း(၈)ချက်မှာ-

- အလုပ်သမားဖိနှိပ်မှု(သဘောတူညီမှုအမှတ် ၂၉)
- အသင်းအဖွဲ့လွတ်လပ်မှု နှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ကာကွယ်မှု(သဘောတူညီမှုအမှတ် ၈၇)
- စီစဉ်နိုင်မှု အခွင့်အရေးနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းနိုင်မှု လွတ်လပ်ခွင့်(သဘောတူညီမှုအမှတ် ၉၈)
- မျှတသောပေးငွေ(သဘောတူညီမှုအမှတ် ၁၀၀)
- အလုပ်သမားဖိနှိပ်မှု ဖျက်သိမ်းခွင့်(သဘောတူညီမှုအမှတ် ၁၀၅)
- ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အလုပ်ခန့်ထားမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်(သဘောတူညီမှုအမှတ် ၁၁၁)
- အလုပ်စတင်လုပ်ကိုင်ရန် အနည်းဆုံးရရှိမည့် အသက်အရွယ်(သဘောတူညီမှုအမှတ် ၁၃၈)
- ကလေးအလုပ်သမားများကို ဆိုးဝါးစွာခိုင်းစေမှု (သဘောတူညီမှုအမှတ် ၁၈၂)

^၈ မြန်မာနိုင်ငံကို ကမ္ဘာ့ဘဏ်မှ ဖွံ့ဖြိုးမှုအနည်းဆုံးနိုင်ငံအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည်။ အဝတ်အထည်ကဏ္ဍတွင် လူငယ်လုပ်သားများအတွက် ပညာရေးနှင့်ကျောင်းတက်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးမှာ မရှိသလောက်နည်းပါးသည်။ ထို့ကြောင့် MGMA အနေဖြင့် အရွယ်မရောက်သေးသော အလုပ်သမားများအတွက် သင့်လျော်မည့် အစီအစဉ်များကို ထောက်ပံ့ပေးသွားပြီး လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ ပညာရေးအတွက် ဖြေရှင်းနိုင်မှုများ လုပ်ဆောင်ပေးသွားမည်ဟု လုံးဝကတိပြုထားသည်။

၄။ (ဂ) အမေ့ခိုင်းစေမှု ပပျောက်စေခြင်း။

အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများတွင် အလုပ်သမားများအား ၎င်း၏ဆန္ဒ မပါဝင်ဘဲ အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေမှုများကို တင်းကြပ်စွာ တားမြစ်သည်။ အလုပ်သမားများအား အမေ့ခိုင်းခြင်းမပြုရန်၊ မဆောင်ရွက်ပါကအပြစ်ပေးခြင်း၊ အကြမ်းဖက်မှုပြုခြင်း (သို့) ခြိမ်းခြောက်မှုများမပြုရန်။ အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခန့်ထားရာတွင် လုပ်ငန်း/ ကုမ္ပဏီများမှ စပေါ်ငွေတောင်းခံ ထိန်းသိမ်းထားခြင်း၊ မှတ်ပုံတင်များ ထိန်းသိမ်းထားခြင်းနှင့် အခြားသော ပုဂ္ဂိုလ်ရေး စာရွက်စာတမ်းများ၊ ပစ္စည်းများကို ထိန်းသိမ်းခြင်းများလည်း မပြုလုပ်ရန်။ အလုပ်သမားတိုင်းသည် အလုပ်မှ နုတ်ထွက်ရာတွင် ဥပဒေတွင်သတ်မှတ်ထားသော ကာလအပိုင်းအခြားအတိုင်း အလုပ်ရှင်ထံ ကြိုတင် အကြောင်းကြားပြီးပါက အလုပ်မှနုတ်ထွက်ခွင့်ရှိသည်။

၄။ (ဃ) အလုပ်ခွင်အတွင်း နှင့် အလုပ်ခန့်ချိန်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိစေခြင်း။

အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများသည် မိမိတို့လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းနှင့် အလုပ်ခန့်ချိန်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ မရှိစေရန် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရမည်။ လူမျိုးရေး၊ ဘာသာရေး၊ ကျား/မ၊ နိုင်ငံရေး၊ လူမှုရေး၊ ကိုးကွယ်မှု ကဲ့သို့ အကြောင်းချက်များပေါ် မူတည်၍ နှိမ်ချဆက်ဆံခြင်းများ မပြုရန်။ ထို့အပြင် လုပ်ဆောင်ချက်၊ စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်း တူညီမှုရှိသော အခြေအနေများတွင် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးဟု ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမပြုဘဲ တန်းတူအခွင့်အရေး ပေးအပ်ရန် လိုအပ်ပေသည်။

၄။ (င) လွတ်လပ်စွာ သင်းဖွဲ့နိုင်ခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်စေနိုင်ခြင်း။

အလုပ်သမားတိုင်းသည် ၎င်း၏ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းဖွဲ့နိုင်ခြင်း (သို့) အဖွဲ့ဝင် အဖြစ် ရောက်နိုင်ခွင့်ရှိသည်။ အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့်လည်း အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ဆောင် ချက်ကို လေးစားမှုပြုခြင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုပြုခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်မှုပြုရန် လိုအပ်သည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းသည်ကို မနှစ်သက်သော အပြုအမူများဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တာဝန်ခံ၊ အမှုဆောင်များအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း၊ ရာထူးချုတ်ခြင်း (သို့) ထုတ်ပယ် ခြင်းများ မရှိစေရန်။ ဥပဒေမှ သတ်မှတ်ခွင့်ပြုထားသော အခြေအနေအတိုင်း အလုပ်သမား တာဝန်ခံ များကို ဆောင်ရွက်ခွင့်ပြုရန်။

၄။ (စ) အလုပ်သမားများအား စာနာထောက်ထားမှုပြုခြင်း။

အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့်ရှိ အရာထမ်းများ အနေဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ပိုင် ဂုဏ်သိက္ခာကို အသိအမှတ်ပြု ဆက်ဆံရမည်။ ရိုင်းပြမလျော့ညီသော ပြောဆိုမှု၊ ဆက်ဆံမှုများ မရှိစေရန်နှင့် ချမှတ်ထားသော စည်းကမ်းများ ဖောက်ဖျက်သော အလုပ်သမားများကိုလည်း ကိုယ်ထိလက်ရောက်ကျူးလွန်ခြင်း (သို့) စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်စေနိုင်သော အပြုအမူများဖြင့် ပြစ်ဒဏ်ပေးအရေးယူခြင်းများ မပြုရန်။

၄။ (ဆ) လုပ်ခလစာ နှင့် အခြားခံစားခွင့်များ

ပုံမှန်အလုပ်ချိန်တွင် ရရှိနေသော လုပ်အားခသည် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော လုပ်ခလစာ (သို့) တရားဝင် လုပ်ခလစာအောက် နိမ့်၍ပေးခြင်းမပြုရန်။ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ခလစာကို သတ်မှတ်ချိန်အတွင်းပေးရန်နှင့် အခြားခံစားခွင့်များကို အဆင်ပြေချောမွေ့သည့် နည်းလမ်းဖြင့် ပေးရန်။ လုပ်ခလစာပေးအပ်ရာတွင်လည်း အလုပ် သမားများ နားလည်နိုင်သော၊ လစာ၏အသေးစိတ်ဖော်ပြချက်များ ကို တစ်ဦးချင်း လစာရှင်းတမ်းဖြင့် ဖော်ပြပေးရန်။ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ခလစာမှ တရားမဝင်သော ၊ အကြောင်းဆီလျော်မှုမရှိသော၊ အထူးသဖြင့် စည်းကမ်း ဖောက်ဖျက်၍ ပေးသောပြစ်ဒဏ်များအား ဖြတ်တောက်ခြင်း မပြုလုပ်ရန်။

၄။ (ဇ) အလုပ်ချိန်နှင့် အချိန်ပိုအလုပ်ချိန်များ

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် ပြည်တွင်းဥပဒေမှသတ်မှတ်ထားသည့် ပုံမှန် တစ်ပတ်အလုပ်လုပ်ချိန်သည် ၄၄နာရီ (တစ်ရက်စာနာရီ၊ စနေနေ့ ၄နာရီ) ထက်မကျော်လွန်ရ။ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာနမှ သတ်မှတ်ခွင့်ပြုပေးသည့် နာရီအတိုင်းလုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ပုံမှန် အချိန်ပိုလုပ်ချိန်ကို တနေ့လျှင် ၃နာရီနှင့် စနေနေ့ တွင် ၅နာရီ ထိသတ်မှတ်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမားများ ကျန်းမာရေးကို ရှေးရှု၍

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်အသင်း နှင့် အသင်းဝင်များသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းမှ သတ်မှတ်ထားသော တစ်ပတ်အလုပ်ချိန် အများဆုံး ၆၀နာရီ သို့ရောက်ရှိ အောင် အတတ်နိုင်ဆုံးကြိုးစားသွားမည်။

အချိန်ပို လုပ်ခတွက်ချက်မှုသည် အမျိုးသားဥပဒေမှ သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း တွက်ချက်ပေးအပ်ရန်။ အလုပ်သမားတိုင်းသည် အလုပ်ရက်(၇)ရက် တစ်ပတ်တွင်(၁)ရက်အလုပ်မှအနားပေးရန်လိုအပ်သည်။

အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများနေဖြင့် အမျိုးသားဥပဒေမှသတ်မှတ်ထားသည့် နှစ်ပြည့်အလုပ်နားရက်ကို လုပ်ခ လစာ အပြည့်ဖြင့် နှင့် တရားဝင် အလုပ်နားရက်တို့ကို လေးစားဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည်။

၅။ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေးကင်းမှု

ကုမ္ပဏီများသည် မိမိအလုပ်သမားများအတွက် ဘေးကင်းကျန်းမာသော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု ဖန်တီး တည်ထောင်ပေးမည်ဟု ကတိပေးသည်။ နေထိုင်စရာ အဆောင်ပေးသောကုမ္ပဏီများအနေဖြင့်လည်း မိမိထောက်ပံ့ ထားသော အဆောင်များကို ကျန်းမာဘေးကင်းအောင် လုပ်ဆောင်ရန်တာဝန်ရှိသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းကျန်းမာမှုကို တည်ဆဲဥပဒေများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြင့် စောင့်ကြည့်သွားမည် ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ကျန်းမာရေးဆိုးကျိုးများနှင့် ထိခိုက်မှုအန္တရာယ်များ လျော့ချနိုင်သည့် သင့်တင့် လျှောက်ပတ်သော စီမံမှုများကို ပြုလုပ်ရမည်။ အထူးအားဖြင့် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ အတွက် သင်တန်းပို့ချခြင်းများ အပါအဝင် တစ်ကိုယ်ရည်သုံးကာကွယ်ရေး ပစ္စည်းကိရိယာကိုပါ အလုပ်သမားများ ကိုကုန်ကျစရိတ်မကျခံစေဘဲ လုပ်ဆောင်ပေးမည်။ ပြည့်စုံလုံလောက်သော လေဝင်လေထွက်စနစ်နှင့် အပူချိန် သတ်မှတ်ချက်များကိုလည်း လုပ်ဆောင်မည်။ သောက်သုံးရေ၊ အလုပ်သမားများ စားသောက်ရန်နေရာနှင့် အိမ်သာ များကိုပါ အသုံးပြုနိုင်အောင် စီစဉ်ပေးမည်။

ကုမ္ပဏီများသည် အလုပ်ခွင်ကျန်းမာဘေးကင်းရေးနှင့်ပတ်သတ်သောကိစ္စရပ်များအတွက် တာဝန်ရှိသူ အနည်းဆုံး တစ်ယောက်ကိုခန့်ထားရမည်။ အရေးပေါ်ကိစ္စများအတွက် ရှေးဦးသူနာပြုအစီအစဉ်ကဲ့သို့သော ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းများကိုလည်း လေ့ကျင့်လုပ်ဆောင်ထားရမည်။ ကြိုတင်သဘောတူညီချက် မပြုထား သော်လည်း ထားရှိထားသော်လည်း အရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် အလုပ်သမားများသည် မိမိတို့ လုပ်ငန်းခွင် နေရာမှ ဘေးကင်းရာသို့ ချက်ချင်းထွက်ခွာခွင့်ရှိသည်။ သင့်တင့်မျှတသော မီးသတ်ဆေးပူးအရေအတွက်၊ မီးငြိမ်း သတ်ရေး ကိရိယာများအပြင် အပျက်အစီးကြားမှ လွတ်မြောက်နိုင်သော လမ်းကြောင်းများနှင့် လုံလောက်သော အရေးပေါ်ထွက်ပေါက်များကို အချိန်ပြည့်ထားရှိရမည်။

^၅ အထည်အလိပ် ထုတ်လုပ်ခြင်း(တောက်လျှောက်လုပ်ဆောင်ရသော အလုပ်)အတွက် ၄၈ နာရီ အထိလုပ်ဆောင်ခြင်းမှာ ဥပဒေအရ ၁၉၅၁ အလုပ်ရုံ အက်ဥပဒေအရ တစ်ပတ်အတွင်း အလုပ်ချိန်တွင်ပါဝင်သည်။ဤဥပဒေအရ အထည်အလိပ်အလုပ်ရုံများတွင် အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းရန် (၁၂) နာရီထပ်မံခွင့်ပြုထားသည်။

^၆ အလုပ်သမားများသည် တနင်္ဂနွေအလုပ်ဆင်းရန် တောင်းဆိုခံရသောအခါ ဥပဒေအရသင့်လျော်သော အခကြေးငွေကို အနည်းဆုံး ၇ ရက်တွင် အနည်းဆုံး တစ်ရက်အနားပေးရမည့်အတွက် အခြားတစ်ရက်ကို အစားထိုးပိတ်ပေးရမည် ဖြစ်သည်။

၆။ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာထိခိုက်နိုင်မှုနှင့်ရေဆိုးစွန့်ပစ်ခြင်းစီမံခန့်ခွဲမှု

ကုမ္ပဏီများသည် ပတ်ဝန်းကျင်ကာကွယ်ရန်နှင့် သဘာဝသယံဇာတများကို ထိန်းသိမ်းရန် ကတိပြုသည်။ မိမိတို့ လုပ်ငန်းကြောင့် ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှုနှင့် ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုကို တတ်နိုင်သမျှလျော့ချနိုင်ရန် သင့်တင့် လျောက်ပတ်သော အစီအမံများကိုလုပ်ဆောင်ရမည်။ ဤသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် သင့်မြတ်ပြီး စွမ်းအင်ထိရောက်သော ထုတ်လုပ်မှု တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် စွန့်ပစ်မှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ကို ကျင့်သုံး လုပ်ဆောင်ရမည်။

မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများသည် ရှားပါးသော သယံဇာတများ ဖြစ်သော မြစ်ကြောင်းများ၊ ရေအရင်းမြစ်များနှင့် ပတ်သက်၍ အမြဲသတိရှိပြီး ဒေသတွင်း ပတ်ဝန်းကျင်ကို ကာကွယ်ရန် ခိုင်မာသော ကတိပေးသည်။ ရေလျှော်ခြင်းနှင့် ဆေးဆိုးခြင်းလုပ်ငန်းအတွက် ရေဆိုးစနစ် ပြန်လည် သန့်စင်ခြင်းနှင့် စစ်ဆေးခြင်းတို့ကို သင့်လျော်ထိရောက်သောနည်းလမ်းများကို အသုံးပြုရမည်။ ထို့ပြင် မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ရေဆိုးစနစ် ပြန်လည်သန့်စင်မှုနှင့် ပတ်သတ် ပြီး သင့်လျော်ထိရောက်သော နည်းလမ်းများကို အသုံးမပြုသော ရေလျှော်ဆေးဆိုးခြင်း လုပ်ငန်းများဆိုင်ရာ ကုမ္ပဏီများ (မြန်မာပြည်တွင်း သို့မဟုတ် ပြည်ပ)တွင် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ရန် ငြင်းဆန်ရမည်။

အန္တရာယ်ရှိပြီး အဆိပ်အတောက်ဖြစ်စေသော အရာများစွန့်ပစ်ရာတွင် သတ်မှတ်ပေးထားသော သင့်လျော် သော စွန့်ပစ်နေရာများတွင် ၎င်းပစ္စည်းများကို ကိုင်တွယ်ရန် လေ့ကျင့်ပေးထားသောသူများကသာ စွန့်ပစ်ရမည်။

၇။ တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာအဖြစ်ငှားရမ်းမှုဆိုင်ရာမူဝါဒ

ကုန်ပစ္စည်းထောက်ပံ့မှုဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစဉ်၏ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုအပေါ်သက်ရောက်မှုမရှိစေရန် ကုမ္ပဏီများ သည် တတိယအဖွဲ့များထံသို့ တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက် တရားမဝင် ချုပ်ဆိုခြင်းကိုရှောင်ရှားရမည်။ အလုပ်ပမာဏပေါ် မူတည်ပြီး တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်ချုပ်ဆိုရန် လိုအပ်လာသောအခါတိုင်းတွင် ကုမ္ပဏီများသည်တတိယအဖွဲ့များကို ကျင့်ဝတ်တွင် ဖော်ပြထားသော မူဝါဒလိုအပ်ချက်များကို လေးစားလိုက်နာစေရမည်။

၈။ သဘောတူလက်ခံခြင်းနှင့် ကျင့်သုံးခြင်း အတိုင်းအတာ

ဤကျင့်ဝတ်ကို မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း မှ အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများအား မိမိသဘောဆန္ဒ အလျောက် လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းနိုင်ရန် အားပေးသည်။ စက်ရုံတစ်ခုချင်းစီအနေဖြင့် ဤကျင့်ဝတ်ကို စွဲစွဲမြဲမြဲလိုက်နာ ကျင့်သုံးနိုင်မည့် အခြေအနေပေးခဲ့လျှင် မိမိ၏ စွမ်းဆောင်မှုရှိသောဘောင်အတွင်း အတတ်နိုင်ဆုံး ကြိုးစား ကျင့်သုံးရမည်။

ဤကျင့်ဝတ်ကို မည်သည့်ကုမ္ပဏီ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစုများ မဆို လိုက်နာကျင့်သုံးနိုင်သည်။ တစ်ချိန်တည်း မှာပင် ကုမ္ပဏီများသည်မိမိတို့နှင့် ကန်ထရိုက်ဆိုင်ရာဆက်နွယ်မှုများရှိလာသည့်ထောက်ပံ့သူများနှင့်တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်တာများ ကို ဤကျင့်ဝတ်တွင် တင်ပြထားသော စည်းကမ်းများကို လေ့လာရန်တောင်းဆိုရမည်။

၉။ ကျင့်ဝတ်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းဆိုင်ရာနှင့် ပေါင်းစည်းအုပ်ချုပ်ပုံ

ကုမ္ပဏီများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုဝန်ယူမှုဆိုင်ရာများ၊ မူဝါဒများကို မိမိတို့၏ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ရမည်။ ကျင့်ဝတ်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းဆိုင်ရာနှင့် ပေါင်းစည်း အုပ်ချုပ်ပုံကို ပြီးမြောက်အောင်လုပ်ဆောင်ရန် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ရှင်းလင်းသောတာဝန်ဝတ္တရားများ၊ ဖွဲ့စည်းပုံများ နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များပါဝင်သော သင့်တော်သည့် စီမံထိန်းချုပ်စနစ်မျိုးရှိရှိရမည်။ ပွင့်လင်းမြင်သာပြီး တာဝန်ယူမှု ရှိသော စောင့်ကြည့်မှုဆိုသည်မှာ ပြင်ပမှတောင်းဆိုမှုများကို ခွင့်ပြုရန်နှင့် ထုတ်ဖော်ပြောကြားမှုများ အတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကိုလည်း ထောက်ပံ့ခွင့်ပြုရန် ဆိုလိုသည်။ သင့်လျော်သော ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများ ဆိုင်ရာ စီမံခြင်းများတွင် ကုမ္ပဏီများက ကျင့်ဝတ်အကောင်အထည်ဖော် ဖြစ်လာသော ချို့ယွင်းချက် များကို ပြင်ဆင်ခြင်း ပြုလုပ်ရပါမည်။

ကုမ္ပဏီများသည် ဤကျင့်ဝတ်ကို အပြင်ပိုင်းအရော အတွင်းပိုင်းအရပါ စောင့်ကြည့်ခြင်းဖြင့် လွတ်လပ်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ရန် ပါဝင်ပတ်သက်နေသည်။ သင့်လျော်သော အဖွဲ့အစည်းများ၏ အကူအညီဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

၁၀။ အငြင်းပွားမှုများ ၊ နစ်နာမှုများနှင့် တိုင်ကြားမှုများ

အလုပ်သမားများသည် စက်ရုံမူဝါဒများ ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်အခြေအနေများနှင့် ပတ်သက်ပြီး အဆင်မပြေမှုများရှိပါက ထုတ်ဖော်အကြောင်းကြားခွင့်ရှိသည်။ အမည်ဖော်ပြရန် မလိုသော အကြံပြု ဝေဖန်ချက်များ ရရှိနိုင်ရန်အတွက် စက်ရုံတစ်ရုံခြင်းစီတွင် အကြံပြုစာထည့်ရန်သေတ္တာ(ပူး) ထားရှိသင့်သည်။ ကုမ္ပဏီများသည် စက်ရုံအလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သော နစ်နာမှုများအပေါ် ဆောင်ရွက်ပေးမှု နှင့် ဆောင်ရွက် ပေးနိုင်မှုများကို တိုးတက်အောင် အကောင်အထည်ဖော်ပေးရမည်။ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီ၏ ထုတ်ဖော် ပြောကြားမှုများကို ဒဏ်ခတ်ခြင်း သို့မဟုတ် မည့်သည့် လက်တုန့်ပြန်ခြင်းမှ မပြုလုပ်ရ။

ကျင့်ဝတ်ကိုချိုးဖောက်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ထုတ်ဖော်အကြောင်းကြားလိုပါက (သို့) သတင်းအချက်အလက် သိရှိရယူလိုပါက မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းကို မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို လူကိုယ်တိုင်ဖြစ်စေ ဖုန်းဖြင့်ဖြစ်စေ အမည်ဖော်ပြရန် မလိုအပ်ပဲ ဆက်သွယ်နိုင်သည်။

၁၁။ ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် အသိပေးခြင်း

ဤကျင့်ဝတ်ကိုမြန်မာဘာသာစကားဖြင့်စက်ရုံတိုင်းတွင်ထားရှိရမည်ဖြစ်ပြီးအများမြင်သာသော အလုပ်ခွင်နေရာများ တွင်ပြသထားရမည်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဤကျင့်ဝတ်တွင်ပါဝင်သောတန်ဖိုးနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို နှုတ်ဖြင့် ရှင်းပြရမည်ဖြစ်သလို လိုအပ်ပါက လုပ်သားများကိုလည်း သင်တန်းပေး ရှင်းပြရမည်ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဤကျင့်ဝတ်ကို မိမိတို့စီးပွားရေးလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ အများပြည်သူနှင့် အလုပ်ရှာ ဖွေသူများ၊ တစ်ခြားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင်ပါဝင်သူများ ကိုလည်း ရှင်းလင်းတင်ပြရမည်ဖြစ်သည်။ ဤ ကျင့်ဝတ်သည် မြန်မာ့အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းထုတ်လုပ်သူများ၏ အဓိကကျသောတန်ဖိုးများကို ဖော်ပြပေးမည် ဖြစ်သည်။

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းသည် ဤကျင့်ဝတ်နှင့်ပတ်သက်သော စည်းကမ်းများကို လိုက်နာကျင့်ကြံကြောင်း သိရှိနိုင်ကြစေရန် ဤကျင့်ဝတ်ကို မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း အင်တာနက်စာမျက်နှာတွင် အများပြည်သူကြည့်ရှုနိုင်ရန် တင်ပြထားမည်ဖြစ်သည်။ ဤကျင့်ဝတ်ကို မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ် လုပ်ငန်းရှင်များ အသင်း အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့က နှစ်စဉ်ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး လိုအပ်ပါက ပြင်ဆင်မှုများကို ပြုလုပ်သွားမည် ဖြစ်သည်။

၂၀၁၅ ခုနှစ် ၊ ဇန်နဝါရီလတွင် အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးသည်။