



Code of Conduct
for the member companies of the
Myanmar Garment Manufacturers Association

နိဒါန်း

မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းနှင့် အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများ¹ (ကုမ္ပဏီများဟု ဆက်လက်၍ ရည်ညွှန်းကိုးကားမည်) သည် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှု (Corporate Responsibility) ကို အသိအမှတ် ပြုသည်။ တာဝန်ယူစိတ်ဖြင့် လူမှုရေးအရသော်လည်းကောင်း၊ ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေး အရသော် လည်းကောင်း၊ စီးပွားရေးအရသော်လည်းကောင်း၊ ရေရှည်တည်တံ့သော အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ် လုပ်ငန်းများ ပေါ်ပေါက်လာစေရန်၊ အထောက်အပံ့တစ်ခုဖြစ်စေရန် ယခုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းက ရေးဆွဲခြင်းဖြစ်သည်။

ယခုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းသည် ကုမ္ပဏီများက တာဝန်ယူသော လုပ်ငန်းအလေ့အထကို မိမိသဘော ဆန္ဒ အလျောက် လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ပေးရန်အတွက် ပြဌာန်းခြင်းဖြစ်သည်။ ဤစည်းကမ်းတွင် ကုမ္ပဏီများ၏ တာဝန်ယူ မှုနှင့် သက်ဆိုင်သော မူဝါဒများနှင့် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ချက်များကို အထောက်အကူ ဖြစ်စေနိုင် မည့်အချက်များ အား အကြံပြုထားသည်။ (မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း အသင်းဝင် ကုမ္ပဏီများသည်) ဤ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများကို အပြည့်အဝ အကောင်အထည်ဖော် အသုံးပြုရန်မှာ တစ်ဆင့် ပြီးတစ်ဆင့် လုပ်ဆောင်ရ မည် ဖြစ်သော်လည်း ဤကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာစာတမ်းတွင် ဖော်ပြထားသည့် စီးပွားရေး ဆိုင်ရာ တာဝန်သိလုပ်ငန်းစဉ် စံနှုန်းများအား သင့်လျော်မျှတသလို အသုံးပြုလုပ်ဆောင်ပြီး အပြည့်အဝ အကောင်အထည် ဖော်နိုင်သည်အထိ စွဲကိုင်လုပ်ဆောင်ရမည်။ ထို့အပြင် အလားတူဖြစ်သော ကျင့်ဝတ်စံနှုန်း သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်မှုများကို ကုမ္ပဏီများ မှ ၎င်းတို့ထံ ကုန်ကြမ်းတင်သွင်းသူများ (Suppliers) နှင့် ၎င်းတို့၏ လက်ဝေခံများ (Subcontractors) ကိုလည်း အသိပေး၍ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် နှိုးဆော်ရမည်။

ဤကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းပါ အချက်အလက်များသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုထားသည့် အလုပ်သမား စံနှုန်းများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းထုတ်ပြန်ချက်များကို အရင်းခံရေးဆွဲ၍ ထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ဥပမာ အားဖြင့် (ILO) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့မှ ကြေညာထားသော အလုပ်ခွင် အခြေခံစည်းမျဉ်း နှင့် ရပိုင်ခွင့်များ၊ ကုလသမဂ္ဂမှ လမ်းညွှန်ထားသော လူ့အခွင့်အရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အခြေခံစည်းမျဉ်းများ၊ ကုလသမဂ္ဂဆိုင်ရာ တရားဝင်သဘောတူညီချက်နှင့် နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်း လုပ်ငန်းများအတွက် ချမှတ်ထား သော (OECD) လမ်းညွှန်မှုများလည်း ပါဝင်သည်။

¹ MGMA ၏ ၅၀၀ အထက်ဖြစ်သော ကုမ္ပဏီအများစုမှာ ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းရှင်များဖြစ်သော်လည်း အဖွဲ့အစည်းတွင် အခြား ဆက်နွယ်လျက်ရှိသော ဒီဇိုင်းဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အရည်အသွေး အကဲဖြတ်ကုမ္ပဏီများ၊ ဖက်ရှင်ကျောင်းများနှင့် အခြား သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများလည်း ပါဝင်နေပြီး ၎င်းတို့ပါဝင်မှုများကိုလည်း ကြိုဆိုလျက်ရှိသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းသည် နိုင်ငံများ၏ တာဝန် ဖြစ်သော်လည်း၊ ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ ကုမ္ပဏီဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများကို ထိုသဘောတူညီချက်များ တွင် ဖော်ပြထားသည့် တန်ဖိုးများနှင့် ကိုက်ညီစွာ လုပ်ဆောင်၍ အထောက်အပံ့ပေးနိုင်ပါသည်။ ပြည်တွင်း ဥပဒေများနှင့် ထုတ်ပြန်ချက်များသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှုများထက် အလုပ်သမားများအား ပိုမိုကာကွယ်ပေးနိုင်လျှင် ပြည်တွင်းဥပဒေများသည်သာ အတည်ဖြစ်ပါသည်။

၁။ ပြည်တွင်းဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းများကို လေးစားလိုက်နာခြင်း

ကုမ္ပဏီများသည် တည်ဆဲဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများကို မဖြစ်မနေ လေ့လာရမည်။ ပြည်တွင်း ဥပဒေတွင် ပြဌာန်းထားခြင်းမရှိသော (သို့မဟုတ်) အားနည်းသော ပြဌာန်းချက်များရှိခဲ့ပါက ကုမ္ပဏီများသည် ဤကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်။

၂။ တာဝန်ယူသော လုပ်ငန်းများ၏ ကျင့်သုံးမှုကို အခြေခံကျကျနားလည်ခြင်း

ကုမ္ပဏီများသည် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသော လူမှုပတ်ဝန်းကျင်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ဖြစ်သည့် အလျောက် ထိုပတ်ဝန်းကျင်၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် သာယာဝပြောရေးကို ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးလှုပ်ရှားမှုများ မှတဆင့် အထောက်အကူပြုရမည်။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးလှုပ်ရှားမှုများသည် တိုက်ရိုက် (သို့မဟုတ်) သွယ်ဝိုက်၍ လူမှုစီးပွားဆိုင်ရာ အခြေအနေများနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် မည်သို့ သက်ရောက်မှုရှိသည်ကို သိရှိနားလည်ရမည်။ ကုမ္ပဏီများမှ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်းများ ဖြစ်သော ပွင့်လင်းမြင်သာမှု၊ တာဝန်ယူမှု၊ ရိုးသားမှုနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာရှိမှုကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရမည်။ အလုပ်သမား နှင့် စီမံမှုဆိုင်ရာ အပိုင်းတို့မှလည်း လာဘ်ပေး၊ လာဘ်ယူခြင်းနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုကို မည့်သည့် အသွင်မျိုး နှင့်မျှ လက်မခံပါ။ ကုမ္ပဏီ၏ အကျိုးစီးပွား၊ အလုပ်သမား၏ ကိုယ်ပိုင် အကျိုးစီးပွား တို့ကို နှစ်ဖက်လုံးမှ သေချာကြပ်မတ်စွာ ခွဲခြားထားရမည်။ အလုပ်သမားများ၊ စီးပွားရေး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် များ၊ ဖောက်သည်များနှင့် မျှတပြောငုံမတ်သော ဆက်ဆံမှုမူဝါဒကို အချိန်တိုင်းတွင် ကျင့်သုံးရမည်။ စီးပွားရေး စာချုပ်များကို ချုပ်ဆိုပြီးလျှင် မည်သည့် အခြေအနေတွင်မှ မပြောင်းလဲဘဲ တလေးတစား လိုက်နာ ရမည်။ စီးပွားရေးနှင့် ပတ်သတ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို နှစ်ဖက်လုံးမှ မပေါက်ကြားစေရန် ထိန်းသိမ်းရမည်။

၃။ လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် အလေးထားမှု

လူ့အခွင့်အရေးများကို သတ်မှတ်ထားသော စည်းမျဉ်းဘောင်အတွင်း၌ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်မှာ နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။ လူ့အခွင့်အရေးကို ဖြစ်နိုင်သမျှနည်းဖြင့် လေးစားလိုက်နာရန်မှာ ပုဂ္ဂလိက လုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားဖြစ်သည်။ ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခြေခံ သဘောတရား^၂ အရ ကုမ္ပဏီများသည် ယင်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုဆိုင်ရာများကို ရှောင်ကြဉ်ရမည်။ စီးပွားရေး စွမ်းဆောင်ချက်များနှင့် ပတ်သတ်၍ ကုမ္ပဏီ များသည် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု

^၂ အခြေခံကျသော စည်းမျဉ်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ILO နှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေညာချက်များမှ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာများကို မှီငြမ်းအခြေခံထားသည်။

များ သိသိသာသာလျော့ပါးစေရန် လုံ့လဝီရိယစိုက်၍ ကြိုးစား အားထုတ်ရမည်။ ကုမ္ပဏီများကြောင့် ဖြစ်ရသော လူ့ အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ကိစ္စရပ်များတွင် သက်ဆိုင်ရာ ကုမ္ပဏီများသည် ပြဿနာကို မှန်ကန်အောင် ဖြေရှင်းနိုင် ရန်အတွက် လိုအပ်ချက်များနှင့် အကြောင်းပြချက် ခိုင်လုံစွာဖြင့် တုန့်ပြန်နိုင်ရမည်။ ကုမ္ပဏီများ၏ စီးပွားရေး ဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များ (ထုတ်ကုန်များ၊ ဝန်ဆောင်မှုများ အပါအဝင်) နှင့်ပတ်သတ်၍ လူ့အခွင့်အရေး ချိုး ဖောက်ခံရမှုများတွင် ကုမ္ပဏီများသည် သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများအား အန္တရာယ်များကို လျော့ပါးအောင် (သို့မဟုတ်) လိုအပ်သော အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများအတွက် ကုစားဖြေရှင်းနိုင်ရန် တွန်းအားပေး လုပ်ဆောင် သင့်သည်။

၄။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ

အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အစည်းမှ သတ်မှတ်ထား သော စံညွှန်း (၈) ချက်³ ကို လေးစားလိုက်နာပြီး ဘေးကင်းလုံခြုံသော၊ လူသားခြင်း စာနာထောက်ထားမှု ရှိသော လုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖော်ဆောင်ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

၄။ (က) ကလေးအလုပ်သမားများလျော့နည်းပပျောက်ရေး ထိရောက်သောပြုပြင်ဆောင်ရွက်မှုပြုခြင်း။

ကလေးလုပ်သားများ မိမိလုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လျော့နည်းပပျောက်ရန် အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများမှ သံမိဌာန်ချမှတ်၍ ပြုပြင်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရန် အလို့ငှာ အသက် (၁၄) နှစ် အောက် ကလေး အလုပ်သမားများအား ခန့်အပ်တာဝန်ပေးခြင်းမပြုလုပ်ရန်⁴ နှင့် ထိရောက်မှုရှိသော အသက် ပြည့်၊ မပြည့် စစ်ဆေး ခြင်းကို ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ပြီးမှသာလျှင် အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများမှ အလုပ်ခန့်အပ်ရမည်။

အကယ်၍ ကလေးလုပ်သားများအား ခန့်ထားပြီးဖြစ်ပါက ထိုကလေး အလုပ်သမားများအား အလုပ် ထုတ်ပစ်ခြင်း၊ တာဝန်မှရပ်စဲခြင်းမပြုရန်၊ ထိုကလေးလုပ်သားများအား ဥပဒေကြောင်းအတွင်းမှ ပေါ့ပါးသော အချိန်ပိုင်း အလုပ်တာဝန်ကို ပေးအပ်ရန်နှင့် အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများမှ ပံ့ပိုးမှုဖြင့် ၎င်းတို့၏ လူမှုဘဝ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်အောင် အ စီအစဉ်များ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းနှင့် လိုအပ်ပါက ကျောင်းပညာရေး (သို့မဟုတ်) အခြားသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပညာရပ်များ ဆည်းပူးနိုင်ရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။⁵

3 ဤကျင့်ထုံးများသည် ILO ၏ အခြေခံသဘောတူညီမှု (၈) ချက်မှ နမူနာယူထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ၎င်း (၈) ချက်မှာ -

1. လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၄၈ (အမှတ် - ၈၇)
2. ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုမှုဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၄၉ (အမှတ် - ၉၈)
3. အဓမ္မခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၃၀ (အမှတ် - ၂၉)
4. အဓမ္မခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၅၇ (အမှတ် - ၁၀၅)
5. အနည်းဆုံးအသက်အရွယ် ပြဌာန်းချက် ၁၉၇၃ (အမှတ် - ၁၃၈)
6. အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးလုပ်သား ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၉၉ (အမှတ် - ၁၈၂)
7. တူညီသော အခကြေးငွေဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၅၁ (အမှတ် - ၁၀၀)
8. ခွဲခြားဆက်ဆံမှု (အလုပ်ခန့်ထားမှုနှင့် အလုပ်အကိုင်) ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက် ၁၉၅၈ (အမှတ် - ၁၁၁)

4 ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ (၇၅)

5 မြန်မာနိုင်ငံကို ကမ္ဘာ့ဘဏ်မှ ဖွံ့ဖြိုးမှုအနည်းဆုံးနိုင်ငံအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည်။ အဝတ်အထည်ကဏ္ဍတွင် လူငယ် လုပ်သား များ အတွက် ပညာရေးနှင့် ကျောင်းတက်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးမှာ မရှိသလောက် နည်းပါးသည်။ ထို့ကြောင့် MGMA အနေဖြင့် အရွယ် မ ရောက်သေးသော အလုပ်သမားများအတွက် သင့်လျော်မည့် အစီအစဉ်များကို ထောက်ပံ့ပေးသွားပြီး လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ ပညာရေးအတွက် ဖြေရှင်းနိုင်မှုများ လုပ်ဆောင်ပေးသွားမည်ဟု လုံးဝ ကတိပြုထားသည်။

၄။ (ခ) လူငယ်လုပ်သားများအားကာကွယ်မှုနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း။

အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လူငယ်များအား ထိရောက်စွာ ကာကွယ်မှုပြုရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှု၊ တိုးတက်မှုများကို စောင့်ကြည့်အသိအမှတ်ပြုရန် လိုအပ်သည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေး ထိခိုက်နိုင်သော၊ လုံခြုံစိတ်ချမှုမရှိသော (သို့မဟုတ်) အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်း တာဝန်များ ပေးအပ် ဆောင်ရွက်စေခြင်း မပြုရန်။ ထို့အပြင် ညဆိုင်းဆင်းခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသော စက်ယန္တရား များ၊ ဓာတုဗေဒဆေးများ ကိုင်တွယ်စေခြင်းနှင့် ပိတ်ဖြတ်စက်များကိုလည်း ကိုင်တွယ်အသုံးပြုခြင်း မပြု စေရ။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လူငယ် အလုပ်သမားများအတွက် ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး အသိပညာပေးခြင်း များကို ဆောင်ရွက်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရန် အတွက် နှိုးဆော်ရမည်။

၄။ (ဂ) အဓမ္မခိုင်းစေမှု ပပျောက်စေခြင်း။

အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများတွင် အလုပ်သမားများအား ၎င်း၏ဆန္ဒမပါဝင်ဘဲ အတင်းအဓမ္မ ခိုင်းစေမှုများ ကို တင်းကြပ် စွာတားမြစ်သည်။ အလုပ်သမားများအား အဓမ္မခိုင်းခြင်းမပြုရန်၊ မဆောင်ရွက်ပါက အပြစ်ပေး ခြင်း၊ အကြမ်းဖက်မှု ပြုခြင်း (သို့မဟုတ်) ခြိမ်းခြောက်မှုများ မပြုရ။ အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခန့်ထား ရာတွင် လုပ်ငန်း/ ကုမ္ပဏီများ မှ စပေါ်ငွေတောင်းခံ ထိန်းသိမ်းထားခြင်း၊ မှတ်ပုံတင်များ ထိန်းသိမ်းထားခြင်း နှင့် အခြားသော ပုဂ္ဂိုလ်ရေး စာရွက်စာတမ်းများ၊ ပစ္စည်းများကို ထိန်းသိမ်းခြင်းများလည်း မပြုလုပ်ရ။ အလုပ်သမားတိုင်းသည် အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ရာတွင် ဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ထားသော ကာလအပိုင်းအခြား အတိုင်း အလုပ်ရှင်ထံ ကြိုတင် အကြောင်းကြားပြီးပါက အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ခွင့်ရှိသည်။

၄။ (ဃ) အလုပ်ခွင်အတွင်းနှင့် အလုပ်ခန့်ချိန်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိစေခြင်း။

အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများသည် မိမိတို့လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းနှင့် အလုပ်ခန့်ချိန်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ မရှိစေရန် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရမည်။ လူမျိုးရေး၊ ဘာသာရေး၊ ကျား/မ၊ နိုင်ငံရေး၊ လူမှုရေး၊ ကိုးကွယ်မှုကဲ့ သို့ အကြောင်း ချက်များအပေါ် မူတည်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများ မပြုရ။ ထို့အပြင် လုပ်ဆောင်ချက်၊ စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်း တူညီမှုရှိ သော အခြေအနေများတွင် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးဟု ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မပြုဘဲ တန်းတူအခွင့်အရေး ပေးအပ်ရန် လိုအပ်ပေသည်။

၄။ (င) လွတ်လပ်စွာ သင်းဖွဲ့နိုင်ခြင်းနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်စေနိုင်ခြင်း။

အလုပ်သမားတိုင်းသည် ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်မှုဖြင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဖွဲ့နိုင်ခွင့် (သို့မဟုတ်) အဖွဲ့ဝင် အဖြစ် ဝင်ရောက်နိုင်ခွင့်ရှိသည်။ အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများ အနေဖြင့်လည်း အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ဆောင်ချက်ကို လေးစားမှုပြုခြင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ပြုခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် အောင် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်း သည်ကို မနှစ်သက်သော အပြုအမူများ ဖြင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း တာဝန်ခံ၊ အမှုဆောင်များအား အလုပ် မှထုတ်ပယ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ရာထူးချုတ်ခြင်း မရှိစေရ။ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း အလုပ်အမှုဆောင် အဖွဲ့ဝင် များအား ဥပဒေမှ သတ်မှတ်ခွင့်ပြုထားသော အခြေအနေအတိုင်း ဆောင်ရွက်ခွင့်ပြုရမည်။

၄။ (စ) အလုပ်သမားများအား စာနာထောက်ထားမှုပြုခြင်း။

အသင်းဝင် ကုမ္ပဏီများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှု အဆင့်ရှိ အရာထမ်းများအနေဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ပိုင် ဂုဏ်သိက္ခာကို အသိအမှတ်ပြု ဆက်ဆံရမည်။ ရိုင်းပြမလျော်ညီသော ပြောဆိုမှု၊ ဆက်ဆံမှုများ မရှိစေရန်နှင့် ချမှတ်ထားသော စည်းကမ်းများ ဖောက်ဖျက်သော အလုပ်သမားများကိုလည်း ကိုယ်ထိလက် ရောက်ကျူးလွန်ခြင်း (သို့မဟုတ်) စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်စေနိုင်သော အပြုအမူများဖြင့် ပြစ်ဒဏ်ပေး အရေးယူခြင်းများ မပြုရ။

၄။ (ဆ) လုပ်ခလစာနှင့် အခြားခံစားခွင့်များ

ပုံမှန်အလုပ်ချိန်အတွက် လုပ်အားခသည် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော လုပ်ခလစာ (သို့မဟုတ်) တရားဝင် သတ်မှတ်ထားသော အနည်းဆုံးအကြေးငွေအောက် လျော့နည်းခြင်းမရှိစေဘဲ ပေးချေရန်။ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ခလစာနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို အလုပ်သမားများအတွက် အဆင်ပြေချောမွေ့ သည့်နည်းလမ်းဖြင့် အချိန်မှီစွာ ပေးချေရမည်။ လုပ်ခလစာ ပေးရာတွင်လည်း အလုပ်သမား တစ်ဦးချင်းစီ အတွက် အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို အလုပ်သမားနားလည် နိုင်အောင် ရှင်းလင်းဖော်ပြပေးရမည်။ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ခလစာမှ တရားမဝင်သော၊ အကြောင်းဆီလျော်မှုမရှိသော၊ (အထူးသဖြင့် စည်း ကမ်းထိန်းသိမ်းရေးအတွက်) ငွေကြေးဖြတ်တောက်မှုများအား မပြုလုပ်ရ။

၄။ (ဇ) အလုပ်ချိန်နှင့် အချိန်ပိုအလုပ်ချိန်များ

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းတွင် ပြည်တွင်းဥပဒေမှ သတ်မှတ်ထားသည့် ပုံမှန် တစ်ပတ်အလုပ်လုပ်ချိန် သည် ၄၄ နာရီ (တစ်ရက် ၈ နာရီ၊ စနေနေ့ ၄ နာရီ) ထက် မကျော်လွန်ရ။^၆ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာနမှ သတ်မှတ်ခွင့်ပြုပေးသည့် နာရီအတိုင်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ပုံမှန် အချိန်ပို အလုပ်ချိန်ကို ရက်သတ္တပတ်အတွက် နာရီ (၂၀)၊ (တနင်္လာမှ သောကြာအထိ တစ်နေ့လျှင် ၃ နာရီ နှင့် စနေနေ့အတွက် ၅ နာရီ) ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

အချိန်ပိုလုပ်ခကို ပြည်တွင်းဥပဒေက သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း တွက်ချက်ပေးရမည်။

အလုပ်သမားများအား ရက်သတ္တပတ် ပြက္ခဒိန်ရက် (၇) ရက်ကာလတိုင်းတွင် အနည်းဆုံး အလုပ်နားရက် (၁) ရက်ခွင့်ပြုပေးရမည်။^၇ အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ပြည်တွင်းဥပဒေအရ အခကြေးငွေခံစားခွင့်ရှိသည့် ခွင့်ရက်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်များကို ခံစားခွင့်ပေးရမည်။

၅။ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းမှု

အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများသည် မိမိအလုပ်သမားများအတွက် ဘေးကင်းလုံခြုံ၍ ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်သော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင် တည်ထောင်ပေးမည်ဟု ကတိကဝတ်ပြုသည်။ နေထိုင်ရာ အဆောင်ပေး သော ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့်လည်း မိမိထောက်ပံ့ပေးထားသော အဆောင်များကို ဘေးကင်းလုံခြုံ၍ ကျန်းမာ ရေးနှင့် ညီညွတ်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်ရှိသည်။

6 ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၅၉၊ ၆၂

7 ၁၉၅၁ ခုနှစ်၊ အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၆၀

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ တည်ဆဲဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း များကို အစဉ်အမြဲ စောင့်ကြည့်လေ့လာရမည်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကျန်းမာရေး အန္တရာယ်နှင့် မတော်တဆထိခိုက်မှုများ လျော့ချနိုင်ရန်အတွက် သင့်တော်သည့် စီမံဆောင်ရွက်မှုများ ပြုရမည်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားများအား တစ်ကိုယ်ရေသုံး အကာအကွယ်ပစ္စည်းများ အခမဲ့ပေးခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အခမဲ့သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ရမည်။ ပြည့်စုံလုံလောက်သော လေဝင်လေထွက်စနစ်နှင့် အပူချိန်သတ်မှတ်ချက်များကိုလည်း လုပ်ဆောင်ရမည်။ သောက်သုံးရေ၊ အလုပ်သမား များ စားသောက်ရန်နေရာနှင့် အိမ်သာများကိုလည်း စီစဉ် ပေးရမည်။

ကုမ္ပဏီများသည် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ အတွက် တာဝန်ရှိသူ အနည်းဆုံးတစ်ယောက်ကို ခန့်ထားရမည်။ အရေးပေါ်ကိစ္စများအတွက် ရှေးဦးသူနာပြု အစီစဉ်ကဲ့သို့သော ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းများကိုလည်း လေ့ကျင့်လုပ်ဆောင်ထားရမည်။ အရေးပေါ်အခြေ အနေများတွင် အလုပ်သမား များသည် ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်မယူဘဲ ဘေးကင်းရာသို့ ချက်ချင်းထွက်ခွာခွင့် ရှိသည်။ သင့်တော်မျှတသော မီးသတ်ဆေးဗူး အရေအတွက်၊ မီးငြိမ်းသတ်ရေး ကိရိယာများအပြင် အပျက် အစီးကြားမှ လွတ်မြောက်နိုင်သော လမ်းကြောင်းများနှင့် လုံလောက်သော အရေးပေါ် ထွက်ပေါက်များကို အမြဲတစေ အသုံးပြုနိုင်ရန် စီမံထားရမည်။

၆။ ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှု နှင့် ရေဆိုးစွန့်ပစ်ခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှု

ကုမ္ပဏီများသည် ပတ်ဝန်းကျင်ကာကွယ်ရန်နှင့် သဘာဝသယံဇာတများကို ထိန်းသိမ်းရန် ကတိ ကဝတ်ပြုသည်။ မိမိလုပ်ငန်းကြောင့် ပတ်ဝန်းကျင် ထိခိုက်မှုနှင့် ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုကို တက်နိုင်သမျှ လျော့ချနိုင်ရန် သင့်လျော်သည့် စီမံဆောင်ရွက်မှုများ ဆောင်ရွက်ရမည်။ ဤသို့ လုပ်ဆောင်ရာတွင် ပတ်ဝန်းကျင် သဟဇာတဖြစ်စေမှု၊ စွမ်းအင်ကို ထိရောက်စွာ အသုံးပြု၍ ထုတ်လုပ်မှု နှင့် စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရမည်။

မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း အသင်းဝင် ကုမ္ပဏီများသည် ရှားပါးသော သယံ ဇာတများဖြစ်သည့် မြစ်ချောင်းများ ရေအရင်းအမြစ်များနှင့် ပတ်သက်၍ အမြဲသတိရှိပြီး ဒေသတွင်း ပတ်ဝန်း ကျင်ကို ကာကွယ်ရန် ခိုင်မာသော ကတိကဝတ်ပြုရမည်။ ရေလျှော်ခြင်း၊ ဆေးဆိုးခြင်း လုပ်ငန်းများအတွက် ရေဆိုးပြန်လည် သန့်စင်ခြင်းနှင့် စစ်ဆေးခြင်းတို့အတွက် သင့်လျော်ထိရောက်သော နည်းလမ်းများ အသုံးပြုရမည်။ ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ရေဆိုးပြန်လည်သန့်စင်မှုအတွက် ထိရောက်သော နည်းလမ်းများ အသုံးပြုခြင်းမရှိသည့် ရေလျှော် ဆေးဆိုး လုပ်ငန်း ကုမ္ပဏီများနှင့် လုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်ရန် ငြင်းဆန်ရမည်။

အန္တရာယ်ရှိပြီး အဆိပ်အတောက်ဖြစ်စေသော အရာများ၊ စွန့်ပစ်ရာတွင် သတ်မှတ်ထားသော သင့် လျော်သော စွန့်ပစ်နေရာများတွင် ၎င်းပစ္စည်းများကို ကိုင်တွယ်ရန် လေ့ကျင့်ပေးထားသော သူများကသာ စွန့်ပစ်ရမည်။

၇။ တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်တာအဖြစ် ငှားရမ်းမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒ

လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အပေါ်မူတည်၍ တတိယကုမ္ပဏီနှင့် လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ရန် လိုအပ်ပါက လုပ်ငန်းလက်ခံသည့် တတိယကုမ္ပဏီသည် ဤကျင့်ဝတ်ကို လေးစားလိုက်နာသော ကုမ္ပဏီသာဖြစ်စေရမည်။

၈။ သဘောတူလက်ခံခြင်းနှင့် ကျင့်သုံးခြင်း အတိုင်းအတာ

ဤကျင့်ဝတ်ကို မြန်မာနိုင်ငံအထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းမှ အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများအား မိမိ သဘောဆန္ဒအလျောက် လိုက်နာကျင့်သုံးကြရန် တိုက်တွန်းသည်။ စက်ရုံတစ်ရုံချင်းစီအနေဖြင့် ဤကျင့် ဝတ်ကို စွဲစွဲမြဲမြဲ လိုက်နာကျင့်သုံးနိုင်မည့် အခြေအနေပေးသည့်အခါတိုင်း တက်အားသရွေ့ ကြိုးစားလိုက်နာ ကျင့်သုံးရမည်။

ဤကျင့်ဝတ်ကို မည်သည့်ကုမ္ပဏီ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမဆို လိုက်နာကျင့်သုံးနိုင်သည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ကုမ္ပဏီများသည် မိမိတို့နှင့် လုပ်ငန်းကန်ထရိုက်အရ ဆက်နွှယ်မှုရှိသည့် ထောက်ပံ့သူများနှင့် တစ်ဆင့် ခံ ကန်ထရိုက်တာများကို ဤကျင့်ဝတ်အား လိုက်နာရန် တောင်းဆိုရမည်။

၉။ ကျင့်ဝတ် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် ထိန်းသိမ်းခြင်းအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ စီမံအုပ်ချုပ်မှု

ကုမ္ပဏီများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုရေးအရတာဝန်ယူမှု တန်ဖိုးနှင့် မူဝါဒများကို မိမိ တို့၏ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ရမည်။ ကျင့်ဝတ် အကောင်အထည် ဖော်ခြင်းနှင့် ထိန်းသိမ်းခြင်းအတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် ကုမ္ပဏီများသည် သင့်တော် ရှင်းလင်းသော တာဝန်ဝတ္တရား၊ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ပါဝင်သည့် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များ ထားရှိရမည်။ ပွင့်လင်းမြင်သာ ပြီး တာဝန်ယူမှုရှိသော စောင့်ကြည့်မှုဆိုင်ရာတွင် ပြင်ပထိန်းချုပ်မှုများအတွက် ခွင့်ပြုခြင်းနှင့် တိုင်တန်းချက် များအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအနေဖြင့် သင့်တော်သော ကြိုတင်ကာကွယ်မှုနှင့် ကုစားမှုဆိုင်ရာ စီမံ ဆောင်ရွက်ချက်များ ထားရှိရမည်။

သင့်တော်သော သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၏ အကူအညီဖြင့် ကုမ္ပဏီများသည် ဤကျင့်ဝတ်ကို ကုမ္ပဏီအတွင်းပိုင်းရေး၊ ကုမ္ပဏီပြင်ပမှာပါ လွတ်လပ်စွာ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

၁၀။ အငြင်းပွားမှုများ၊ နစ်နာမှုများနှင့် တိုင်ကြားမှုများ

အလုပ်သမားများသည် စက်ရုံမူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ (သို့မဟုတ်) အလုပ်ခွင်အခြေအနေ များနှင့် ပတ်သက်ပြီး အဆင်မပြေမှုများရှိပါက ထုတ်ဖော် အကြောင်းကြားခွင့်ရှိသည်။ အမည်ဖော်ပြရန် မလိုသော အကြံပြုဝေဖန်ချက်များ ရရှိနိုင်ရန်အတွက် စက်ရုံတစ်ရုံချင်းစီတွင် အကြံပြုစာထည့်ရန် သေတ္တာ (ပုံး) ထားရှိသင့်သည်။ ကုမ္ပဏီများသည် စက်ရုံအလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သော နစ်နာမှုများအပေါ် ဆောင်ရွက်ပေးမှုနှင့် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မှုများကို တိုးတက်အောင် အကောင်အထည်ဖော်ပေးရမည်။ တစ်ဦး တစ်ယောက်ချင်းစီ ထုတ်ဖော်ပြောကြားမှုများကို ဒဏ်ခတ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) မည်သည့် လက်တုန့်ပြန်ခြင်းမျှ မပြုလုပ်ရ။

ကျင့်ဝတ်ကို ချိုးဖောက်မှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး ထုတ်ဖော်အကြောင်းကြားလိုပါက (သို့မဟုတ်) သတင်းအချက်အလက် သိရှိလိုပါက မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များ အသင်းသို့ မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို လူကိုင်တိုင် တယ်လီဖုန်းဖြင့်ဖြစ်စေ အမည်ဖော်ပြရန် မလိုအပ်ဘဲ ဆက်သွယ်နိုင်သည်။

၁၁။ ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် အသိပေးခြင်း

ဤကျင့်ဝတ်ကို မြန်မာဘာသာစကားဖြင့် စက်ရုံတိုင်းတွင် ထားရှိရမည်ဖြစ်ပြီး အများမြင်သာသော အလုပ်ခွင် နေရာများတွင် ပြသထားရမည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဤကျင့်ဝတ်တွင် ပါဝင်သော တန်ဖိုးနှင့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများကို အလုပ်သမားများအား နှုတ်ဖြင့် ရှင်းပြရမည်ဖြစ်သလို လိုအပ်ပါက သင်တန်း ပေး ရှင်းပြရမည်။

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဤကျင့်ဝတ်ကို မိမိတို့စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကိုင်ဖက်များ အများပြည်သူနှင့် အလုပ်ရှာဖွေ သူများ၊ တစ်ခြားသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်သူများကိုလည်း ရှင်းလင်းတင်ပြရမည် ဖြစ်သည်။ ဤ ကျင့်ဝတ်သည် မြန်မာ့အထည်ချုပ် ထုတ်လုပ်သူများ၏ အဓိကကျသော တန်ဖိုးကို ဖော်ပြ သည်။ အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းသည် ဤကျင့်ဝတ်နှင့်ပတ်သက်သော စည်းကမ်းများကို လိုက်နာကျင့်ကြံ ကြောင်း သိရှိနိုင်ကြစေရန် ဤ ကျင့်ဝတ်ကို မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း အင်တာနက် စာမျက်နှာတွင် အများပြည်သူသိရှိနိုင် ရန် တင်ပြထားမည်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းရှင်များ အသင်း အလုပ်မှုဆောင်အဖွဲ့က နှစ်စဉ် ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး လိုအပ်ပါက ပြင်ဆင်မှုများ ပြုလုပ်သွားမည် ဖြစ်သည်။

Ratified, January 2015

Revised, May 2025