

မက်စ်မြန်မာ့ လူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒ

မိတ်ဆက်

မက်စ်မြန်မာဟိုးလဒ်ဒင်းနှင့် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းခွဲများသည် မိမိတို့လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာတွင် မြင့်မားသော စံချိန်စံညွှန်းကို ကိုင်စွဲသွားရန် မျှော်မှန်းသည်။ မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် လုံခြုံစိတ်ချရမှု၌ ဦးဆောင်နေရာတွင် ရှိရန်၊ အရှေ့တောင်အာရှတွင် အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် စံပြုတန်းဝင်ရန်၊ ကော်ပိုရိတ် နိုင်ငံသားကောင်း တစ်ယောက်ဖြစ်ရန်နှင့် အလုပ်ရှင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်ရန် မိမိတို့ကြိုးပမ်းလျှက်ရှိသည်။ မိမိတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် သက်ရောက်မှုများကို ကြီးသည်ဖြစ်စေ၊ ငယ်သည်ဖြစ်စေ မိမိတို့က ဂရုတစိုက်ရှိသည်။ ယင်းသို့ ဂရုတစိုက်ပြုခြင်းတွင် မိမိတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးသက်ရောက်မှုများလည်း ပါဝင်သည်။

မက်စ်မြန်မာသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးသဘောတူစာချုပ်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း(အိုင်အယ်လ်အို)၏ အလုပ်ခွင်၌ အခြေခံကျဆုံးသောမူများနှင့် အခွင့်အရေးများတွင်ပါရှိသည့် အခြေခံ မူများ ကိုအသိအမှတ်ပြုပြီး လေးစားလိုက်နာသည်။ ကုလသမဂ္ဂစီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အခြေခံမူများတွင် ပြဌာန်းထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးလေးစားလိုက်နာရန်၊ မိမိတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားကို မိမိတို့က အသိအမှတ်ပြုပြီး လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ရှောင်ကြဉ်ကာ ကုလသမဂ္ဂကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးကျင့်ဝတ် သဘောတူညီချက် (UNG) တွင်လည်း တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင်လျက်ရှိသည်။

မက်စ်မြန်မာ၏ လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒသည် ကုမ္ပဏီ၏ သြဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိသောနယ်ပယ်အတွင်း ယင်းအခြေခံမူ များနှင့်အညီ မိမိ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်ရန်၊ လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်ရန်နှင့်တိုးမြှင့်ရန် အားထုတ်လုပ် ဆောင်ရွက်မှုများကို ထပ်ဟပ်သည်။ မက်စ်မြန်မာသည် တာဝန်ယူမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်အလေ့အထများတွင် နိုင်ငံလုံး အဆင့်ဦးဆောင်နေရာတွင် ရှိကြောင်းပြသခဲ့ပြီး သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေး သက်ရောက်မှုများမှ ကင်းလွတ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုမျိုးကို ကြိုးပမ်းအားထုတ်လျက်ရှိသည်။ ဟိုးလဒ်ဒင်း၏ မဏ္ဍိုင်ကျသော တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် ဓလေ့များမှာ မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းလက်ခွဲတွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အလေ့အထများနှင့် ကောင်းမွန်သော ကော်ပိုရိတ်နိုင်ငံသားဖြစ်မှုရေး အားထုတ်လုပ်ဆောင်ရွက် တို့ဖြင့် ပေါင်းစည်းထားခြင်း ဖြစ်သည်။ မိမိတို့၏ အဓိကတာဝန်ဝတ္တရားများမှာ ဝန်ထမ်းအခွင့်အရေး၊ သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်သက်ရောက်မှုနှင့် မိမိတို့၏ ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုပတ်လမ်းအတွင်း လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုအန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေများစသည့် အလွန်အရေးကြီး သောနယ်ပယ်များတွင် ရှိနေသည်ဟု မိမိတို့ယုံကြည်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ သန္နိဋ္ဌာန်များ

ကလေးသူငယ်များ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ခြင်း

ဝန်ထမ်းများသည် အသက် ၁၈ သို့မဟုတ် ၁၈ နှစ်အထက်ဖြစ်ကြသည်။ မက်စ်မြန်မာဝန်ထမ်းများသည် အနည်းဆုံး အသက် ၁၈ နှစ်ရှိကြသည်။ အသက် ၂၀ နှစ်အောက်ဝန်ထမ်းများကို အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေမြင့်သော နေရာများတွင် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းမရှိပေ။ ထို့ကြောင့် မူဝါဒတွင် "ကလေး" ဆိုသည်မှာ အသက် ၁၈ နှစ်အောက် ရှိသူ မည်သူ့ကိုမဆို ရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်သည်။

ကလေးလုပ်သားမရှိ။ မက်စ်မြန်မာသည် မည်သည့်အနေအထားတွင်မဆို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း(အိုင်အယ်လ်အို) သဘောတူစာချုပ် ၁၈၂၊ အပိုဒ် ၃ (ကလေးလုပ်သား၏ အဆိုးရွားဆုံးပုံစံများ)တွင် သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသကဲ့သို့ ကလေးလုပ်သားများကို အသုံးမပြုပေ။ မက်စ်မြန်မာ သို့မဟုတ် မိမိ၏ လက်ခွဲကန် ထရိုက်များကလည်းမိမိတို့၏လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကလေးလုပ်သားကို ခေါ်ယူခန့်ထားခြင်း မရှိပေ။ မက်စ်မြန်မာ၏ လုပ်ငန်းတွင် ကလေးလုပ်သားကိစ္စတစ်ခုခုကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်တွေ့ရှိပါက ကလေးလုပ်သားအဖြစ် ပါဝင်ပတ်သက် နေသည့် ကလေးသူငယ်ကို ကလေးဘဝမှ လွန်မြောက်သည်အထိ အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ပညာရေးသို့ လွှဲပြောင်းပေးသည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်တစ်ရပ်ကို မက်စ်မြန်မာက ဆောင်ရွက်မည်။

အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေး အကာအကွယ်ပေးခြင်း

မက်စ်မြန်မာသည် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို သည်းခံမည်မဟုတ်။ လူဂိုဏ်အသီးသီး၏ လူ့အခွင့်အရေးကို ကျွန်ုပ် တို့က လေးစားလိုက်နာပြီး တိုင်းရင်းသားလူမျိုးဖြစ်မှု၊ ကျား/မကွဲပြားမှု၊ ဘာသာရေး၊ နိုင်ငံသားဖြစ်မှု၊ အသက်အရွယ်၊ လူမှုဘဝအဆင့်အတန်း၊ မသန်စွမ်းမှုအခြေအနေ၊ အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေ၊ မိသားစုဖွဲ့စည်းမှု၊ အလုပ်သမား သမဂ္ဂတွင် ပါဝင်ပတ်သက်မှု သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေးအမြင်များကို အခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ပပျောက်ရေး ရည်ရွယ်ချက် အဖြစ် ဝန်ထမ်းခေါ်ယူခန့်ထားခြင်း၊ နှစ်နားကြေးပေးခြင်း၊ သင်တန်းပေးခြင်း သို့မဟုတ် ပညာရပ် တစ်ခုခုသင်ပေးခြင်း အပါအဝင် ဝန်ထမ်းရေးရာတွင် တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေးနှင့် ဆက်ဆံမှုများ ပေးအပ်သည်။ ယင်းသို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု များကို သည်းခံမည်မဟုတ်ပေ။

မိမိတို့လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သမျှတိုင်းတွင် လူ့အခွင့်အရေးကို ခိုင်ခိုင်မာမာ လေးစားလိုက်နာမည်ဖြစ်ပြီး အခြားတွင်လည်း ယင်းသို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို သည်းခံမည်မဟုတ်ပေ။ ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အပေါ် ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုကိုလည်း အကာအကွယ်ပေးရန် ထိရောက်သောဆောင်ရွက်မှုများကို အကောင်အထည်ဖော် ရာတွင် အားထုတ်လုပ်ဆောင်ပြီး ၎င်းတို့၏ အထူးအခြေအနေများကို ထပ်ဟပ်သည့် သင့်လျော်သော အထောက် အပံ့ပြုမှုများကိုလည်း ပေးရန်အားထုတ်လုပ်ဆောင်သည်။

မက်စ်မြန်မာတွင် စော်ကားမော်ကားပြုမှုကို လုံးဝသည်းမခံသည့် မူဝါဒတစ်ခု ရှိသည်။ မက်စ်မြန်မာ ဝန်ထမ်းများအား လေးစားစွာနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာရှိရှိဆက်ဆံသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် နှုတ်အားဖြင့် စော်ကားမှုများ သို့မဟုတ် အလွဲသုံးမှုများ ခံစရာမလိုပေ။ စော်ကားမှုပြုသည့် တိကျခိုင်မာသော ဖြစ်ရပ်တစ်ခုကို ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိပါက ထိုသူကို ချက်ချင်းပင် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်သည်။ တိုင်ကြားလာသည့် အမှုများကို ဖော်ထုတ်ရေးကော်မတီသို့ တင်ပြီး မဆိုင်းမတွဲ အရေးယူဆောင်ရွက်သည်။

ဝန်ထမ်းအဖြစ်လုပ်ကိုင်မှုသည် ၎င်းတို့၏သဘောဆန္ဒအရသာဖြစ်သည်။ အဓမ္မ၊ နောင်ကြီးဖြင့် သို့မဟုတ် အနှောင်အဖွဲ့တစ်ခုခုဖြင့်လုပ်ကိုင်ရသည့် လုပ်သားများ၊ ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်သော အကျဉ်းသားလုပ်သားများ၊ ကျွန်ုပ်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် လူမှောင်ခိုကူးခံရသူများ သို့မဟုတ် အဓမ္မခိုင်းစေခံ သည့် လုပ်သားများ၏ အခြားပုံစံများကို အသုံးမပြုပေ။

လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခြင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကြား ညှိနှိုင်းအဖြေရှာခြင်း။

မိမိတို့သည် မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းများ (ရနိုင်လျှင် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များ)နှင့် ပွင့်လင်းပြီး အပြုသဘောဆောင်သော တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုတစ်ခုကို အားထုတ်ဆောင်ရွက်သည်။ မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေနှင့်အညီ ၎င်းတို့ စိတ်ကြိုက်အဖွဲ့အစည်းများသို့ လွတ်လပ်စွာ (အိုင်အယ်လ်အို သဘောတူစာချုပ် ၈၇) ဝင်ရောက်နိုင်သည်။ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့များကြား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် (အိုင်အယ်လ်အို သဘောတူညီချက် ၉၈) သင့်လျော်သော ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် အသိပြုအမှတ်ပြုမည်ဖြစ်သည်။ ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ်ဆောင်ရွက်သော ဝန်ထမ်းများသည် အခွင့်အရေးပိုမရသလို အခွင့်အရေးလည်း လျော့မရပေ။

လုပ်ငန်းခွင် လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့် ကျန်းမာရေး။ လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့် ကျန်းမာရေး၏ စံချိန်စံညွှန်းမြင့်မားခြင်းသည်

စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အောင်မြင်မှုမှ မှတ်တိုင်တစ်ခုအဖြစ် မက်စ်မြန်မာက ယူဆသည်။ မက်စ်မြန်မာ၊ ၎င်း၏ လုပ်ငန်းခွဲများနှင့် လက်ခွဲကန်ထရိုက်များသည် လုပ်ငန်းခွင်အနေအထားတွင် လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့် တစ်ကိုယ်ရည်ကျန်းမာရေးညီညွတ်အောင် ဆောင်ရွက်သည်။ မက်စ်မြန်မာ၏ စက်ရုံအလုပ်ရုံများလည်ပတ်ခြင်း၏ ရလဒ်အဖြစ် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်နေစဉ်ဖြစ်ပွားခြင်း သို့မဟုတ် ဆက်စပ်နေသည့် ဖြစ်ပေါ်လာသော မတော်တဆမှုများနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများကို ကာကွယ်ရန် လိုအပ်သောအဆင့်များကို လုပ်ဆောင်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုနှင့် နာမကျန်းမှုများကို သတင်းပို့ရန်၊ သယ်ဆောင်ရန်၊ စီမံခန့်ခွဲရန် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် စနစ်များကို ထားရှိသည်။ လိုအပ်သည့်နေရာတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရန် သင့်လျော်သည့် လုံခြုံစိတ်ချရေးကိရိယာများကို အလုပ်သမားများအား ပေးထားသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် လုံခြုံစိတ်ချရမှုဆိုင်ရာ လိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းများကို အပြည့်အဝ လိုက်နာရမည်ဖြစ်ပြီး သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာရကာ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာစီးပွားရေးကျင့် ဝတ်သဘောတူညီချက်၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာ

ရီယိုကြေညာချက် (၁၉၉၂) ကို ထင်ဟပ်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကိုလည်း လေးစားလိုက်နာသည်။

မျှတသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ။ နှစ်ဖက်စလုံးက ကြိုတင်အကြောင်းကြားရမည့်ကာလအပါအဝင် သဘောတူသည့် နှစ်ဖက်လိုက်နာရမည့်ကိစ္စရပ်များဖြင့် စာဖြင့်ရေးသားထားသော ဝန်ထမ်းစာချုပ်တစ်ခု မက်စ်မြန်မာ နှင့် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းခွဲများအားလုံးတွင်ရှိသည်။ ဝန်ထမ်းအားလုံးသည် ကျိုးကြောင်းညီညွတ်သည့် ခေတ္တနားချိန်များ၊ သန့်စင် ခန်းသို့ သွားခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ အလုပ်နေရာတွင် နားရန် နေရာထိုင်ခင်းများ၊ သယ်ယူနိုင်သောရေစသည်တို့ ခံစားရပြီး မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေနှင့်အညီ လစာဖြင့် ခွင့်ခံစားခွင့်ရှိသည်။ ကွဲပြားခြားနားသော ဓလေ့များ သို့မဟုတ် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ ပွဲတော်ရက်များကို လေ့လာရန် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဦးက နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ခံစားလိုလျှင် ခံစားခွင့်ပြု သည်။ ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို သင့်လျော်သော အလုပ်ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် လုံခြုံစိတ်ချရမှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ပေးသည်။

လုပ်ခလစာများနှင့် နှစ်နာကြေးများ။ လုပ်ခများသည် ဝန်ထမ်း၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များနှင့်ကိုက်ညီရန် အလွန်အရေးကြီးသည်ကို မက်စ်မြန်မာနှင့် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းခွဲများက အသိအမှတ်ပြုသည်။ မက်စ်မြန်မာသည် မိမိတို့၏ဝန်ထမ်းများအား မြန်မာအလုပ်သမားဥပဒေအရ လိုအပ်သည့် အနိမ့်ဆုံးလစာကိုပေးပြီး မြန်မာနိုင်ငံ၏ အများပြည်သူ ရုံးပိတ်ရက်များနှင့် ခွင့်များအပါအဝင် ဥပဒေအရခံစား ခွင့်ရှိသည့် ခံစားခွင့်များပေးကာ အလုပ်ရှင်က ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှ ထုတ်ပယ်လျှင် ပြဌာန်းဥပဒေအရ နှစ်နာကြေးပေးသည်။ မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေနှင့်အညီ မီးဖွားခွင့်နှင့် ကလေးစောင့်ရှောက်ခွင့်များပေးသည်။ လစာမှ စည်းကမ်းအရငွေဖြတ်ခြင်းမရှိဘဲ နှစ်နာကြေးပေးခြင်း အားလုံးကိုလည်း အချိန်မီ ပေးသည်။

အလုပ်ချိန်။ အလုပ်ချိန်ကို လက်ရှိ မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေထက် အကာအကွယ်ပေးမှု ပိုမိုကြီးမားသည့် လုပ်ငန်းစံချိန် စံညွှန်း စံသတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ ကနဦးကတည်းက သတ်မှတ်ပြီးဖြစ်သည်။ မည့်သည့်အနေအထားတွင်မဆို (၁) အလုပ်သမား သည် တစ်ပတ်လျှင် ပုံမှန်အားဖြင့် အလုပ်ချိန် ၄၈ နာရီထက်ကျော်လွန်လုပ်ကိုင်ရန် မလိုအပ်ပေ၊ (၂) ပျမ်းမျှအားဖြင့် ၇ ရက်တိုင်းတွင် အနည်းဆုံး ၂၄ နာရီ ဆက်တိုက်အနားယူခွင့်ပေးသည်။ အချိန်ပိုဆင်းခြင်းသည် မိမိသဘောဆန္ဒ အလျောက်ဖြစ်ပြီး (၃) တစ်ပတ်လျှင် ၁၂ နာရီထက်မကျော်စေရဘဲ ပုံမှန်ဆင်းခိုင်းခြင်းလည်း မဟုတ်ရကာ အမြဲတမ်း အထူးနှုန်းတစ်ရပ်ဖြင့် ပေးရကာ မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမားဥပဒေနှင့်အညီဖြစ်ရပြီး အနည်း ဆုံးပုံမှန်နာရီကြေးထက် ပိုမိုရ သည်။

ရပ်ရွာ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ခြင်း

မက်စ်မြန်မာသည် ရပ်ရွာများနှင့် အစဉ်အလာနေထိုင်သူများ မြေယာနှင့် သဘာဝသယံဇာတများကို ဆက် လက်လက်လှမ်းမီရယူ အသုံးပြုခွင့်ကို အသိအမှတ်ပြုပြီး ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်သည်။ အပြုသဘောဆောင်သော ရပ်ရွာ ဆက်ဆံရေးများကို ထိန်းသိမ်းရန်နှင့် ဒေသခံစီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှုတွင်ထည့်ဝင်ရန် မိမိတို့ကြိုးပမ်းလျှက်ရှိသည်။

မြေယာသိမ်းခြင်း

ဒေသခံရပ်ရွာများနှင့် ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ၏ မြေယာအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ခြင်းအထောက်အကူ ဖြစ်စေရန် မိမိတို့ဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် မိမိတို့၏ သြဇာလွှမ်းမိုးမှုကို အသုံးပြုရမည်ကို မက်စ်မြန်မာက အသိအမှတ်ပြုသည်။ မြေယာသိမ်းယူမှုများနှင့် အခြားမြေယာအငြင်းပွားမှုများကို ကာကွယ်ရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန် မက်စ် မြန်မာက လုပ်ငန်းဖော်ဆောင်မှု အစီအစဉ်များ ဆောင်ရွက်သည်။

၁။ မက်စ်မြန်မာသည် လွတ်လပ်ပြီး ကြိုတင်အသိပေးထားသည့် သဘောတူညီချက် (FPIC) အခြေခံမှုကို ကိုင်စွဲ သွားမည်ဖြစ်ပြီး ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသွင်းသူများသည် အောက်ပါအခြေခံမှုများကို ကိုင်စွဲရန် လိုအပ်သည်။

က) မိမိတို့ လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်နေသည့် FPIC သည် IFC Performance Standards များနှင့် အညီဖြစ်ပြီး ရပ်ရွာအားလုံးအတွက် (ဌာနေတိုင်းရင်းသားများအတွက်သာ မဟုတ်ဘဲ) ကျင့်သုံးရမည်။

ခ) မက်စ်မြန်မာသည် IFC Performance Standards FPIC အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို လိုက်နာ ပါသည်။ အကျဉ်းချုပ်အားဖြင့် -

- **လွတ်လပ်မှု(Free)-** မြေရောင်းခြင်းကို ဆန္ဒအလျောက် သဘောတူခြင်းဖြစ်ပြီး 'အင်အားသုံး အကြပ်ကိုင်မှု၊ အင်အားသုံး ခြိမ်းခြောက်မှု သို့မဟုတ် လှည့်ဖြားမှုမပါပေ။
- **ကြိုတင်(Prior)-** လုပ်ငန်းများ လုပ်ပိုင်ခွင့် သို့မဟုတ် စတင်မှုတစ်ခုခုမပြုမီ လက်ရှိမြေပိုင်ရှင်ထံမှာ သဘောတူညီချက်ကို လုံလုံလောက်လောက် ကြိုတင်ရယူခြင်း။
- **ကောင်းစွာအသိပေးခြင်း(Informed) -** မြေယာရယူခြင်းလုပ်ငန်းများ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်မည့် သတင်းအချက်အလက်များအတွက် ရယူရန်လိုအပ်သည့် သဘောတူညီချက်ယူရန်အတွက် သတင်းအချက်အလက်များကို ကြိုတင်ပေးထားခြင်း။
- **သဘောတူညီချက်-** မြေယာပိုင်ခွင့်ရှိသူများ ချမှတ်သည့် စုပေါင်းဆုံးဖြတ်ချက်များကို ရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်ပြီး အကျိုးဆက်ခံစားရမည့်လူများ သို့မဟုတ် ရပ်ရွာများ၏ ဓလေ့ထုံးတမ်းအရ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များဖြင့် ရယူရမည်။

၂။ မြေယာသိမ်းခြင်းကို လုံးဝသည်းမခံသည်မူဝါဒတစ်ရပ် မက်စ်မြန်မာတွင်ရှိသည်။ အကယ်၍ ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှု ပေးသွင်းသူတစ်ဦးက မက်စ်မြန်မာ၏ မြေယာဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ၏ တစ်ချက်ချက်ကို လိုက် နာရန်ပျက်ကွက်လျှင် ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသွင်းသူအား မှန်ကန်သောလုပ်ဆောင်မှုကို ဆောင်ရွက်ရန် မက်စ်မြန်မာက လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိလျှင် ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှု ပေးသွင်းခြင်းဆက်ဆံရေးကို ရပ်ဆိုင်းမည်ဖြစ်သည်။

၃။ မြေယာကို ရယူပြီး နေရာရွှေ့ပြောင်းပေးရန်လိုအပ်သည့်အခါတွင် မက်စ်မြန်မာက FPIC ကို ကျင့်သုံးပြီး အကျိုး ဆက်ခံစားရသူများအား လုံလောက်သည့် နှစ်နာကြေး (အိမ်ယာ၊ မြေ၊ ငွေ စသည်) တို့ ပေးသွားမည်ဖြစ်သည်။

၄။ မြေယာသိမ်းယူမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး အကျိုးဆက်ခံစားရသည့်သူများက တောင်းဆိုသည့် ကုစားမှုပေးရေးများ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းအတွက် လျှို့ဝှက်ထားပြီး လုံခြုံစိတ်ချရသောလုပ်ငန်းစဉ်ဖြင့် ပေးရန်ဆောင်ရွက်မည် ဖြစ်ပြီး မက်စ်မြန်မာ၏ မြေယာမူဝါဒကိုသင့်လျော်စွာ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်းကို အထောက်အကူပြုစေရန် မက်စ်မြန်မာနှင့် မိမိတို့အား ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများပေးသွင်းသူများက သင့်တင့်လျောက်ပတ် သည့် နှစ်နာမှု ကုစားရေးနည်းလမ်းများ အသုံးပြုသွားမည်ဖြစ်သည်။

၅။ တိုင်ကြားမှုများ သို့မဟုတ် မှတ်ချက်ပြုမှုများကို နှုတ်အားဖြင့်ပြောဆိုခြင်း သို့မဟုတ် မက်စ်မြန်မာ လုပ်ငန်းခွင်တိုင်းတွင် ထားရှိသည့် အကြံပြုသေတ္တာများမှတစ်ဆင့် အမည်မဖော်ဘဲ စာဖြင့်ရေးသားတင်သွင်းခြင်းတို့ ပြုလုပ်နိုင်သည်။ နှုတ်အားဖြင့် တိုင်ကြားခြင်းများကို လုပ်ငန်းခွင်တည်ရှိရာနေရာတိုင်း၌ ၎င်းတို့၏ ဆက်သွယ် ရန် သတင်းအချက်အလက်များကို ဒေသခံရပ်ရွာများသိအောင် ထုတ်ပြန်ထားသည့် မက်စ်မြန်မာစီမံချက် မန်နေဂျာများထံ တိုင်ကြားနိုင်သည်။ ဖော်ထုတ်ရေး ကော်မတီသည် မှတ်ချက်များကို ပုံမှန်စစ်ဆေးကြည့်ရှုပြီး ချိုးဖောက်မှုဖြစ်သည်ကိုတွေ့ရှိလျှင် ကုစားမှုများဆောင်ရွက်ပေးမည်ဖြစ်သည်။

ထို့ပြင် မက်စ်မြန်မာသည်

- တရားဝင်မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့်နှင့် ထိုမြေယာလက်ဝယ်ရှိသူအားလုံး လေးစားရန်နှင့် အပေါင်းလက္ခဏာ ဆောင်သော သက်ရောက်မှုများဖြစ်ပေါ်စေရန် သင့်လျော်သောလုပ်ငန်း၊ အခြားအုပ်စုများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံဆောင် ရွက်သည်။
- မက်စ်မြန်မာ မြေယာရယူခြင်းများနှင့်ဆက်လျဉ်းသည့် သက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များကို အများပြည်သူသိအောင် ထုတ်ပြန်ခြင်း ကဲ့သို့ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်ကိုလည်း ဆောင်ရွက်သည်။
- မြေယာသိမ်းယူခြင်းကိစ္စရပ်များကို တိုက်ဖျက်ရန် အစိုးရနှင့် ကုန်သည်များအားတောင်းဆိုခဲ့ပြီး တာဝန်ယူမှု ရှိသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများအတွက် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို အထောက်အပံ့ပြုကာ မြေယာအခွင့်အရေးအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်စွာဆောင်ရွက်ကြမည့် လုပ်ငန်းဆိုင် ရာလုပ်ဆောင်မှုများကို ဖြေရှင်းရန် အခြား ကုမ္ပဏီများကို တောင်းဆိုခဲ့သည်။
- IFC သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုဘဝရေးရှည်တည်တံ့ရေးဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကုလသမဂ္ဂ စားနပ်ရိက္ခာအဖွဲ့ (FAO)၏ နိုင်ငံအဆင့် စားနပ်ရိက္ခာဖူလုံရေး၏ အခြေအနေအခင်းအကျင်း (VGGT's)တွင် မြေယာပိုင်ဆိုင်မှု၊ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းများနှင့် သစ်တောများ၏ တာဝန်ယူမှုရှိသော အုပ်ချုပ်မှု

ဆိုင်ရာ ဆန္ဒအလျောက်လိုက်နာရမည့် လမ်းညွှန်ချက် ၁၆၅ တို့ကို လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်း အပါအဝင် မြေယာပိုင်ဆိုင်မှုတွင် မြင့်မားသောစံချိန်စံညွှန်းများအတွက် မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ ပြုလုပ်သည်။

သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ခြင်း

မိမိတို့လုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့် ဒေသများတွင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်၏ အရည်အသွေးကို တိုးမြှင့်ရန်နှင့် ကာကွယ်ရန် ခိုင်မာသည့် အချက်အလက်များနှင့် ကောင်းမွန်သည့်သိပ္ပံပညာအပေါ်အခြေခံပြီး အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ စီမံခန့်ခွဲမှု မဟာဗျူဟာများကို အသုံးပြုပြီး သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် ကျွန်တို့လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ၏ သက်ရောက်မှုများကို အနည်းဆုံးလျော့ချရန်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ တာဝန်ဖြစ်သည်ဟု တာဝန်ယူမှုရှိသော ကော်ပိုရိတ် နိုင်ငံသား တစ်ယောက်အနေဖြင့် မက်စ်မြန်မာက ယုံကြည်ပါသည်။

မိမိတို့သည် ပြဌာန်းထားသည့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရုံသာမက မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအားလုံးတွင် မိမိတို့၏သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည် စဉ်ဆက်မပြတ်တိုးတက်ရန်လည်း ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ မိမိတို့၏ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရန် အစိုးရဌာနများ၊ ဒေသခံလူထု၊ တာဝန်ယူမှုရှိသော အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ် ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။

စွမ်းအင်နှင့် ရေသုံးစွဲမှု၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုနည်းသော ပစ္စည်းကိရိယာများသုံးစွဲမှု၊ စွန့်ပစ် ပစ္စည်းများပစ်မှု၊ ပြန်လည် အသုံးပြုမှုနှင့် ပစ္စည်းများပြန်သုံးမှုတို့နှင့်ပတ်သက်၍ အထူးအလေးထားပြီး မိမိတို့၏ ဒီဇိုင်းစံချိန် စံညွှန်းများနှင့် ဆောက်လုပ်ငန်းရေး လုပ်ငန်းအလေ့အထများတွင်က ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုများကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရန် မက်စ်မြန်မာက သံန္နီဌာနချထားသည်။

ပြင်ပသဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ညစ်ညမ်းခြင်းနှင့်/သို့မဟုတ် ဆုတ်ယုတ်ပျက်ဆီးခြင်းကို ကာကွယ်ရန် စီမံကိန်းချခြင်း၊ ဒီဇိုင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း အပိုင်းများကာလအတွင်း မိမိတို့ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ၏ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများကို မက်စ်မြန်မာက ဆန်းစစ်လေ့လာသွားမည်ဖြစ်သည်။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ လိုက်နာရန်အချက်များ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များနှင့် အလေ့အထများကို ဆန်းစစ်ရန် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စစ်ဆေးမှုများကို ပုံမှန်ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။

ဂန်ထမ်းများအားလုံး သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာအသိရှိပြီး မိမိတို့၏ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် မိမိတို့၏ အလယ်အလတ်နှင့် ထိပ်ပိုင်းအဆင့်ဂန်ထမ်းများ၏ စံချိန်စံ

ညွှန်းမီ ဝန်ထမ်းသင်တန်းများတွင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ပညာပေးသင်တန်းများကို ထည့်သွင်းသွားမည် ဖြစ်သည်။

လုံခြုံရေး- လုံခြုံရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆန္ဒအလျောက်လိုက်နာရမည့် အခြေခံမူများ၏ ရည်ရွယ်ရင်းနှင့်အညီ မက်စ်မြန်မာက လုံခြုံရေးကိုထားရှိပြီး ခြိမ်းခြောက်ခံရသည့် ပမာဏအချိုးအစားအတိုင်းနှင့် မဖြစ်မနေလိုအပ်သည့် အခါမှသာ အင်အားသုံးစွဲရန် ညွှန်ကြားချက်များဖြင့် ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး သို့မဟုတ် ခုခံကာကွယ်ရေးရည်ရွယ်ချက်များဖြင့် လုံခြုံရေးထားရှိသည်။

မက်စ်မြန်မာ၏ လူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒကို အသုံးပြုခြင်း

လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒတွင်ပါရှိသည့် ပြဌာန်းချက်များကို လုပ်ငန်းခွဲများအပါအဝင် မက်စ်မြန်မာအတွင်းရှိ ဝန်ထမ်းတိုင်းအတွက် ကျင့်သုံးသည်။ ယင်းသို့ဌာနများသည် မက်စ်မြန်မာ၌ရှိသည့် ကွန်ရက် ၈၀၀၀ ကျော်အတွက် လည်း သက်ဆိုင်သည်။ မိမိတို့၏ ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုပေးသွင်းသူများ၊ လက်ခွဲကန်ထရိုက်များကိုလည်း မိမိ၏ လူ့အခွင့် အရေးမူဝါဒကို အကြောင်းကြားပြီး ယင်း၏ လိုက်နာရန်အချက်များကိုလည်း သိရန်ဆောင်ရွက်သည်။

ဒက်ပြန်ခံရမည် သို့မဟုတ် အလုပ်ပြုတ်မည်ကိုကြောင့်ရွံ့ခြင်းမရှိသည့် ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေနှင့် လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်သော မိမိတို့၏ ကိစ္စရပ်များကိုဖော်ပြရန် ဝန်ထမ်းများအားခွင့်ပြုထားသည့် လက်တုံ့မပြန်ရေး မူဝါဒတစ်ရပ်ကို အများပြည်သူသိအောင်ထုတ်ပြန်ခြင်းနှင့် လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း ပြုလုပ်ရန်လည်း မက်စ်မြန်မာက သံန္နိဋ္ဌာန်ချထားသည်။ တိုင်ကြားမှုများနှင့် အကြံပြုချက်များကို ဝန်ထမ်းများက အမည်မဖော်ဘဲ ပြုလုပ်နိုင်သည့် ဖော်ကောင်လုပ်ခြင်း စနစ်တစ်ခုကိုလည်း ထားရှိသည်။ ယင်းသို့ အမည်မဖော်သည့် တိုင်ကြားမှုများကို မက်စ်မြန်မာ လုပ်ငန်းခွင်တိုင်းတွင်ထားရှိသည့် အကြံပြုသေတ္တာများမှတစ်ဆင့် စာဖြင့်ရေးသားနိုင်သည်။ အဆိုပါ စာတိုက်ပုံးများကို ပုံမှန် စစ်ပြီး လိုအပ်လျှင် ဖော်ကောင်လုပ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ရေးကော်မတီက စုံစမ်းစစ်ဆေးကာ ကုစားမှုများပြုလုပ်သည်။

မိမိတို့သည် နိုင်ငံတကာနှင့် နိုင်ငံအဆင့်နှစ်ခုလုံးတွင် သက်ဝင်နေသည့် ဥပဒေများအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် သံန္နိဋ္ဌာန်ချထားသည်။ ယင်းသို့သော ဥပဒေများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် အသက်ဝင်စေရန် ရင်းမြစ်များနှင့် နိုင်ငံရေးဆန္ဒများ မြန်မာနိုင်ငံတွင်းတွင် မရှိဖြစ်နေသည်ကို မိမိတို့ကအသိအမှတ်ပြုသည်။ သို့သော်လည်း မက်စ်မြန်မာသည် ပိုမိုမြင့်မားသော နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းတစ်ခုရှိရန် ကြိုးပမ်းသွားမည်ဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာတစ်ပိုင်းတွင် အုပ်ချုပ်မှုကောင်းနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးမှုကို တိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် ပုံစံချခြင်းဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာကြသည်ဟု မိမိတို့က ယုံကြည်သည်။ အုပ်ချုပ်မှုကောင်းနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးမှုကို မြှင့်တင်ခြင်းသည် ကော်ပိုရိတ် တာဝန်ဝတ္တရား၏ အရေးကြီးသော မျက်နှာစာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။

နှစ်ခုစလုံးသည် လူ့အခွင့်အရေးအတွက် အသက် သွေးကြောတမူအရေးကြီးသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အုပ်ချုပ်မှုကောင်းကြောင့် အလုပ်သမားနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၏ အားကိုးအားထားပြုလောက်ဖွယ်ရာ အသက်ဝင်မှုဆီဦးတည်နေစဉ် တရားဥပဒေစိုးမိုးမှုကလည်း အားလုံးအတွက် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် မျှတမှုများထပ်မံဖြစ်ထွန်းစေမည့် ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာ တရားမျှတမှုနှင့် အမျိုးသားလုံခြုံရေး တစ်ရပ်ကို တိုးမြှင့်စေမည်ဖြစ်သည်။

မက်စ်မြန်မာကဲ့သို့ လူ့အခွင့်အရေးအတွက် တူညီသောမူဝါဒကိုကျင့်သုံးသည့် လုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်ဆံရေး ထူထောင်ရန် မိမိတို့က ကြိုးပမ်းလျှက်ရှိသည်။ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများအတွက် နှိုင်းယှဉ်လောက်သည့် စံချိန်စံညွှန်းများ လက်ခံကျင့်သုံးမှုဆီသို့ ရောက်ရှိစေနိုင်မည့်အချိန်တွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှု ပေးသွင်း သူများ၊ လက်ခွဲကန်ထရိုက်များ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းနှင့် မက်စ်မြန်မာက လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။

**လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အလေးဂရုပြုကြိုးပမ်းအားထုတ်မှု-
အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ စောင့်ကြပ်ကွပ်ကဲခြင်းနှင့်
အသက်ဝင်အောင်ဆောင်ရွက်ခြင်း**

မက်စ်မြန်မာ၌ လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်ရန်၊ လေးစားလိုက်နာရန်နှင့် မြှင့်တင်ရန် မိမိတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားများကို ကျေပွန်ရန် ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ဆောင်သည်။

- ၁။ မိမိတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒများကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖော်ပြပြီး မိမိတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများနှင့် အလေ့အထများမှတစ်ဆင့် ယင်းမူဝါဒများကို မြှင့်တင်နေခြင်း။
- ၂။ မိမိတို့ကျင့်သုံးသည့်နည်းလမ်း ပိုမိုတိုးတက်ရေးအထောက်အကူဖြစ်စေမည့် အကြံဉာဏ်များ၊ နည်းနာများ ရရှိစေရန် သက်ဆိုင်ပတ်သက်သူများနှင့် အင်တိုက်အားတိုက်ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်း။
- ၃။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာစီးပွားရေးကျင့် ဝတ်သဘောတူညီချက် (UNGC) အပါအဝင် သက်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး အခြေပြု ပူပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးလုပ်ငန်းများနှင့် တက်တက်ကြွကြွပါဝင်ခြင်း။
- ၄။ ကျွန်ုပ်တို့၏ နှစ်ပတ်လည် မက်စ်မြန်မာ တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအစီရင်ခံစာနှင့် အခြားဆက် သွယ်ရေးပစ္စည်းကိရိယာများမှတစ်ဆင့် မိမိတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများကိုကျေပွန်ရန် မိမိတို့ လုပ်ဆောင်နေသည့် လုပ်ငန်းများဖြင့် ပြည်သူများသိအောင် နှစ်ပတ်လည်ထုတ်ပြန်ခြင်း။

မိမိတို့၏ လည်ပတ်နေသည့်လုပ်ငန်းများအားလုံး၏ လူ့အခွင့်အရေး သက်ရောက်မှုများကို စဉ်ဆက်မပြတ် နည်းဖြင့် လေ့လာဆန်းစစ်သည်။ ယင်းလူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒကို မိမိတို့ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု၏ လေ့လာဆန်းစစ်မှုကို နှစ်ပတ်လည်အစီရင်ခံစာ ထုတ်ဝေသည်။ လူ့အခွင့်အရေးကို အကောင်းဆုံးလေးစား လိုက်နာ ရန် မိမိတို့၏ သက်ဆိုင်ရာမူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များကို ကျွန်ုပ်တို့ ပုံမှန်သုံးသပ်မှုများ ပြုလုပ်သည်။ လုပ်ငန်းခွဲအသီးသီးမှ ဒါရိုက်တာများသည် ဖော်ထုတ်ရေးကော်မတီထံ သုံးလတစ်ကြိမ် လူ့အခွင့်အရေး လိုက်နာမှု အစီရင်ခံစာများ တင်သွင်းရသည်။ ဖော်ကောင်လုပ်ငန်းများကို ကိုင်တွယ်ရေးကော်မတီက သုံးလတစ်ကြိမ် အစီရင်ခံစာများကို ကြည့်ရှုစစ်ဆေးပြီး ကိစ္စရပ်တစ်ခုခုကျန်ရှိနေသေးလျှင် မဆိုင်းမတွ ဖြေရှင်းသည်။

သံသယရှိသော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုဖြစ်ရပ်များကို တိုင်ကြားရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု ကြောင့် အကျိုးဆက်ခံစားရသူများနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများပါ အမည်မဖော်ဘဲ တိုင်ကြားနိုင်မည့် နှစ်နာမူ ကုစားရေးနည်းလမ်းများကို ပုံမှန်သုံးသပ်ပြီး အားကောင်းအောင်လည်းဆောင်ရွက်သည်။ သံသယရှိသည့် လူ့အခွင့် အရေးချိုးဖောက်မှုကို တိုင်ကြားသည့် ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို မက်စ်မြန်မာက အထောက်အကူပေးပြီး အကာ အကွယ်များလည်း ပေးသည်။ ယခုမူဝါဒတွင် ယခင်ကဖော်ပြထားခဲ့သလို အမည်မဖော်ဘဲ စာဖြင့်ရေးသားတိုင် ကြားနိုင်သည့်နည်းလမ်းကိုလည်း မက်စ်မြန်မာက ထူထောင်ထားပြီး ဖော်ကောင်လုပ်ငန်းများကို ကိုင်တွယ်ရေး ကော်မတီက ပုံမှန်သုံးသပ်စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ် သည်။

တိုင်ကြားလာသည့် ချိုးဖောက်မှုများကို ဖြေရှင်းရန် မိမိတို့က စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်သည့် သင့်လျော် သည့်အခါတွင် ကုစားမှုပြုလုပ်သည်။ ချိုးဖောက်သည်ဟု စစ်ဆေးတွေ့ရှိမှုတိုင်းကို မဆိုင်းမတွ ကိုင်တွယ်ရန်နှင့် ကုစားမှုပြုရန် ဖော်ကောင်လုပ်ငန်းများကို ကိုင်တွယ်ရေးကော်မတီက တာဝန်ရှိမည်ဖြစ်သည်။ ချိုးဖောက်မှုနှင့် အရေးယူကိုင်တွယ်မှု ညီမျှသည့် ပွင့်လင်းမြင်သာသော ကုစားမှုစံနှုန်းတစ်ခုကို မက်စ်မြန်မာက အားထုတ်လုပ် ဆောင်ပြီး အခြားသော အလားတူချိုးဖောက်မှုများကိုလည်း ညီမျှသည့် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများအားလုံး လုပ် ဆောင်သည်။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်နေချိန်တွင် ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိသည့် ချိုးဖောက်မှု များအတွက် သင့်လျော်သောအရေးယူဆောင်ရွက် မှုပြုခြင်းနှင့် အပြည့်အဝပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများကို မက်စ် မြန်မာက ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။

၎င်းတို့၏ ရာထူးတာဝန်၊ ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်တာဝန်၊ ၎င်းတို့၏ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ တာဝန် ဝတ္တရားများအရ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအပါအဝင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများအတွက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုရေး၊ ဓလေ့၊ လူ့ အခွင့်အရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ သင့်လျော်သော ပညာပေးသင်တန်းများကို ပို့ချခြင်းဖြင့် မိမိတို့က အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ အခြေပြုနည်းလမ်းတစ်ရပ် လက်ခံကျင့်သုံးခဲ့သည်။

အစိုးရများ၊ စည်းကြပ်ရေးအဖွဲ့များနှင့် အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် မိမိတို့ဆက်ဆံရေးတွင် ယင်းမူဝါဒများတွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ကျွန်ုပ်တို့၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သံနိဗ္ဗာန်များနှင့်အညီ မက်စ်က ဆောင်ရွက်သွားမည်

ဖြစ်သည်။

အခြားသူများ၏ လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် ဆိုးရွားသည့် သက်ရောက်မှုများ တိုက်ရိုက်ရှိခဲ့သည် သို့မဟုတ် ဖြစ်စေခဲ့သည်ကို မက်စ်က ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိသည့်အခါ တရားဝင်ဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များမှတစ်ဆင့် ဆိုးရွားသည့် သက်ရောက်မှုများကို ကုစားရေးအတွက် ထောက်ပံ့ခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများကို မက်စ်က ဆောင်ရွက်မည်။

ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာစီးပွားရေးကျင့် ဝတ်သဘောတူညီချက် (UNG) အပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေးနှင့်စပ်လျဉ်း သည့် သက်ဆိုင်ပတ်သက်သူပေါင်းစုံပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းများတွင် အပြုသဘောဆောင်ပြီး တိုးတက်မှုရှိသည့် အခန်း ကဏ္ဍတွင် မက်စ်က ဆက်လက်ပါဝင်သွားမည်ဖြစ်သည်။ သက်ဆိုင်ပတ်သက်သူ ပေါင်းစုံပါဝင်သော လုပ်ဆောင်မှု များသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၌ အပေါင်းလက္ခဏာဆောင်သော အပြောင်းအလဲအတွက် ကြောင်းကျိုးညီညွတ် သည့်စံချိန်စံညွှန်းများ တိုးမြှင့်ရေး၏ ထိရောက်သောနည်းလမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ ယုံကြည်သည်။

၁။ ယခုမူဝါဒတစ်ရပ်လုံးတွင်ပါရှိသည့် 'မက်စ်မြန်မာ' ဆိုသည်မှာ မက်စ်မြန်မာတိုးလ်ဒင်းနှင့် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းခွဲများ ကို ရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်သည်။

၂။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးသဘောတူစာချုပ်ဆိုသည်မှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေညာ စာတမ်း၊ နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်နှင့် စီးပွားရေး၊ လူမှု ရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်များကို စုပေါင်းပြီး ရည်ညွှန်းခြင်း ဖြစ်သည်။

၃။ ယခုမူဝါဒအတွင်း အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည့် 'အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေမြင့်မားသော အခြေအနေများ' ဆိုသည်မှာ အပြည် ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (အိုင်အယ်လ်အို) အကြံပြုချက် ၁၉၀ II ၃(ခ) အရ 'မြေအောက်၊ ရေအောက်၊ အန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သော အမြင့် သို့မဟုတ် ပိတ်လှောင်နေသည့်နေရာများ' ကိုရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် 'အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေမြင့်မားသော အခြေအနေများ'တွင် အန္တရာယ်ရှိသော စက်များ၊ ပစ္စည်းကိရိယာများ သို့မဟုတ် လူဖြင့်သယ်သော သို့မဟုတ် စက်ဖြင့်သယ်သော လေးလံသည့်ဝန်များ သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ဖြစ်စေသော အရာဝတ္ထုများ၊ ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် ဖြစ်စဉ်များ သို့မဟုတ် အပူချိန်များနှင့်ထိတွေ့ရသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုတွင် အလုပ်လုပ်ခြင်း၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (အိုင်အယ်လ်အို) အကြံပြုချက် ၁၉၀ II ၃(ခ) အရ ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်ပျက် စီးစေသည့် အသံဆူညီမှုအဆင့်များ သို့မဟုတ် တုန်ခါမှုများလည်း ပါဝင်သည်။

၄။ မိမိတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သံနိဋ္ဌာန်များ မိမိတို့၏ လက်ခွဲကန်ထရိုက်များအတွင်း လုပ်ငန်းလည်ပတ် မှုများနှင့် ဝန်ထမ်းများပါဝင်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုအဖြစ် မက်စ်မြန်မာက အသိအမှတ်ပြုသည်။ လက်ခွဲ ကန်ထရိုက်တွင် စာဖြင့်ရေးသားထားသည့် အလုပ်သမားစာချုပ်များအားလုံးရှိစေရန် မိမိတို့၏ လက်ခွဲကန်ထရိုက် များနှင့် လောလောဆယ် မက်စ်မြန်မာက လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက် ရှိသည်။

၅။ လက်ခွဲကန်ထရိုက်များက လက်ခွဲကန်ထရိုက်အလုပ်သမားများအား အချိန်မီလုပ်ခလစာပေးချေမှုများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အဆက်မပြတ်လုပ်ကိုင်နေရမည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်အဖြစ် မက်စ်မြန်မာက အသိအမှတ်ပြုပြီး အခြေအနေကို ကုစားရန် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေသည်။ လုပ်ခလစာပေးချေမှုနောက်ကျခြင်း သို့မဟုတ် အခြားကိစ္စရပ်များ ပေါ်ထွက်လာသည့် အချိန်တွင် အမှုကိစ္စများစွာ၌ လက်ခွဲကန်ထရိုက်တွင်လုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်သားများကိုယ်စား မက်စ်မြန်မာက ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

၆။ 'ဌာနတိုင်းရင်းသား' ဆိုသည့် ဝေါဟာရသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများကိုသာ ရည်ညွှန်းခြင်းသာ မကဘဲ ဌာနတိုင်းရင်းသားများ၏ ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ခွင့်ကို လေးစားလိုက်နာခြင်းတွင် ဌာနတိုင်းရင်းသား အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂကြေညာစာတမ်းတွင် ပြဌာန်းထားသည့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကို ထင်ဟပ်ပြီး ထည့်ထားသည်။